

令和 2 年度 大学機関別認証評価  
自 己 点 検 評 価 書  
〔日本高等教育評価機構 令和 3 年度様式準拠〕

令和 3 (2021) 年 3 月  
作新学院大学

1



## 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	1
II. 沿革と現況	5
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	12
基準 1. 使命・目的等	12
基準 2. 学生	18
基準 3. 教育課程	45
基準 4. 教員・職員	62
基準 5. 経営・管理と財務	72
基準 6. 内部質保証	79
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	84
基準 A. 社会貢献・連携	84
V. 特記事項	85
VI. 法令等の遵守状況一覧	86
VII. エビデンス集一覧：省略	

## 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. 作新学院大学の建学の精神

#### (1) 作新学院の起源

作新学院は、創立者・船田兵吾によって明治18(1885)年に始められた「下野英学校」が母体である。戦前の一時期には「私立作新館」と改称したときもあったが、長く「下野中学校」として地域の人々に愛されてきた。戦後の新学制が発足することに併せて、「作新学院」の名称を本格的に使うようになった。

「作新」とは、中国の古典「大学」の一節にある。世の中に学問を広める目的や心構えを記したものだが、「日に新たに、日々に新たに、また日に新たなれ。」「新たなる民を作(おこ)せ。」の後段、「作新民」から引用したものである。実はこの名称は開明的で名藩主と呼ばれた大關氏が、下野の国の北東に位置した黒羽藩の藩校に使用していた。その関係者が「作新」の名が藩校の廃止とともになくなるのは惜しいと思い、その名の存続を船田兵吾に託したのがきっかけであった。

明治維新後間もない栃木県で、文明開化が「陸(おか)蒸気」に乗ってやってこようという時代背景のもと、兵吾がこの言葉に心を揺り動かされたのは想像に難くない。また新しい時代を切り開こうとした同僚の共感を得て、建学の精神を表現する言葉として定着していったのである。

#### (2) 作新学院の建学の精神

前述の一節を読み下すと、「日に日に、世の中は新しいものが次々に生成され、それに応じて変化していく。これに対応して新しい知識や考え方を修得した人間を送り出すことが学問の使命である。」といった意味になる。これは従来からの伝統的な解釈である。

しかし、考えてみると、新しい知識を持っていても世の中が進展していけば、さらに新しい知識を修得しなければならない。変化の激しい現代においてはなおさらである。したがって、我々は「作新民」の解釈をさらに進めて、「作新民」という新民を、従来の読み方である「新たなる民」ではなく、自己を常に「新たにする民」と読み下すこととした。「新たにする民」とは、主体的に新しい知識や技術を修得してさまざまな問題を解決していく能力を身につけた人間であり、その人間はどのような時代にあっても対応し役立っていくことができるはずである。

言い換えれば、「自己教育」の実践であり、作新学院の教育方針のひとつである「自学自習」に通じる考え方である。

さらに、我々は、自己を常に新しくするという「新たにする民」を社会に送り出すことによって、社会全体を新たに变革していくという重要な役割も視野に入れるべきである。そのためにも、作新学院は常に外に向かって開かれていなければならない、我々こそが「社会の变革者である」との自覚と自負を持たなければならない。

### 2. 作新学院大学が目指す大学像

#### (1) 作新学院大学の基本理念

このような作新学院の建学の精神を各設置校では毎日の教育実践の中で実現しようとしているが、特に作新学院大学は次のような理念を掲げて教育と研究の目的を実現しようとしている。

第一は、「新たにする民」から導かれる「自学・自習」、「自主・自律」の精神を育成

していくために、大学にあっては学問の自由、大学の自治、自由の精神の保障が不可欠である。

第二は、自己実現を果たすための手段と機会を、大学がきちんと用意していることが不可欠である。特に「進取の気概」が学内に横溢していることが望ましい。

第三は、「新たに作る民」を社会に送り出すためには、大学そのものが地域社会に開かれた存在になり、世界的な視野に立って地域に貢献し、地域とともに歩む存在でなければならない。船田 周初代学長が「北関東で小粒だがきらりと光る大学を目指したい。」と表現したのは、まさにこのことを指している。

## (2) 作新学院大学の教育研究の目的

このような建学の精神や理念を踏まえて、作新学院大学は以下の5項目に集約される目的を持って教育研究の推進と人材の養成に当たる。

- 1) 理論と実践を通じて実証の精神を養い、実学を重視し、個人の自己実現と地域社会に貢献する教育と研究を推進し、人材の育成を目指す。
- 2) 創造的で柔軟な思考を持ち、常に自己を新しくし、未知のものへ果敢に挑戦するという、チャレンジ精神を持った人材を養成する。
- 3) 人々や社会との直接の関わり合いを経験させる人間教育を重視することによって、社会的正義に基づいた良心を持ち、他人の気持ちや苦悩を理解し、多様な価値観を持った人とも共存できる、心豊かな人材を養成する。
- 4) 国際的な視野に立って地域社会の諸問題を解決し持続可能な社会の形成に参画しようとする真のグローバリズムを持った人材を養成する。
- 5) 第四次産業革命やSoceity5.0に基づく超高度情報化社会において、真に必要な情報を取捨選択できる情報活用能力をしっかりと持ち、自分の考えをきちんと表現するとともに、他人の気持ちや考えに影響を与えられる、自己表現能力をしっかりと持った人材を養成する。

## (3) 作新学院大学の教育の目標

上記の大学の理念・目標を実現するために、作新学院大学は、教育重視の大学として、次のような教育目標のもとに学生の教育を行う。

- 1) 学士課程においては、全人教育としての教養教育と専門基礎教育を重視した4年一貫教育を行う。そこでは広い視野とバランスのとれた判断を可能とする豊かな人間性と専門性を備えた人材の養成をめざす。
- 2) 大学教育の基礎・基本となる人文・社会・自然・語学・健康系にわたる教育科目とともに、学修の基礎となる素養を身につける授業として、基礎的読解力や文章表現能力、調査能力、外国語コミュニケーション能力、情報処理能力等の授業を展開し、学生が自学・自習を日常的に行う能力を形成する教育をきめ細かに行う。
- 3) 日本語、外国語によるコミュニケーション能力の育成に力点を置いた語学教育を行い、文化の多様性を認め、異文化を理解し、人類の平和的共存を確立していくための国際性を培う教育を行う。
- 4) 基礎的学力の形成と並行して、人生においてどのような生き方を選択するか、生き方を考える進路選択としてのキャリア教育を実施し、体験教育としてのインターンシップに取り組み、本学における学修の意義を学生が自律的に認識し学修を進める

ことができるよう柔軟なカリキュラムを構成する。また、各種免許・資格取得講座を開設し、学生のキャリアアップ意識の醸成と実践力の養成を図る。

- 5) 専門教育においては、理論的な学修とともに、課題別の演習やゼミ、実習等による少人数授業を展開し、課題解決への企画・立案、課題を理解する力、調査する力、発表し質疑応答する力などを培うアクティブラーニングを実施し、実際の社会において役に立つ専門知識を習得させ、専門的力量を形成する。
- 6) 地域に積極的に貢献していくためには、高い問題解決能力と実践的能力が要求される。そのために、学士課程教育においては、専門基礎教育、専門教育とともに、異なった専門的知識や学問領域を組み合わせることで課題解決に導くための学際的・学融的力量を身につけるための実践教育を実施する。
- 7) 大学院においては、経営学研究科博士前期課程は、とくに税理士の資格取得を目指す学びを支援し、博士後期課程は北関東唯一の社会科学系博士後期課程であり課程博士、及び社会人への論文博士授与の役割を担っている。また心理学研究科修士課程は、公認心理師と臨床心理士の2つの受験資格を取得できる県内唯一の養成機関として臨床心理センター(「作新こころの相談クリニック」)を設置し、日本臨床心理士資格認定協会指定大学院/第1種教育機関及び国家資格公認心理師養成機関としての教育研究に注力する。
- 8) 学士・大学院課程の教育を通じて、専門基礎教育及び専門教育のいずれにおいても、論理的に分析できる科学的精神を涵養する教育を行う。

### 3. 本学の教育の特徴

作新学院大学は、地域に根ざし、地域から期待され、国際社会に通用する、学生の実践力を育む教育を行い、高校生・市民から選ばれ、社会から期待される人材を輩出する大学へと発展することを常に希求している。本学は、現在、経営学部と人間文化学部の2学部及び大学院経営学研究科と心理学研究科の2研究科からなる人文・社会科学系の教育研究を行う総合大学である。大学の教育理念・目標は建学の精神「作新民」から導かれる「自学・自習」の能力と「自主・自律」の気概を持って、社会に積極的に貢献する人間を育てることである。本学は、平成27(2015)年1月に「作新キャリア教育宣言」を内外に発し、令和元年度より具体性を持った「新キャリア教育宣言」に改訂しており、入学から卒業・修了までの一貫した全人教育を教職員が一体となって実践することを使命としている。

学部教育の軸となるのは「作新学院大学教育センター」である。教務運営と教育開発セクションの2部門において、学生が豊かな教養と専門的力量を育てるカリキュラムの改革・開発を行い、学生の学士力の向上とキャリアアップを図り、教職員に対してはFD・SD活動(教職員協働との考えからこの呼び名とした)により授業の改革改善を促す支援と高大連携に基づく「一日大学」を実施している。本学は、入学初年次より基礎ゼミナール(基礎演習)と専門ゼミナール(専門演習)により学生と教員の交流を深め、「きめ細やかな教育の実践」を使命として、学生の学習と部活動が活発に展開され、学生がいきいきと楽しく学ぶことのできる教育環境を築くよう教職員が一体となって努力している。

経営学部経営学科は、「資格取得」「教員養成(商業)」「就業力強化」に資するコア・カリキュラムの編成方針に基づく学修プログラムを充実させ、学生一人一人が主体的に学び、

免許資格を取得し、就職・進学の出口を支援している。特に、「資格取得」「教員養成(商業)」「就業力強化」に資するコア・カリキュラムの編成方針に基づき、具体的には次のことを実施しました。「資格取得」では、平成 30(2018)年度に設置した「資格取得支援室(教員常駐)」を中心として、学生の資格取得支援体制の一層の充実を図り、資格特待・取得志望者特別クラス設置、資格取得支援講座(簿記、情報処理)の実施、公務員講座(他学科学生も含む)、開講科目の見直しと強化を進めている。大学院経営学研究科進学(税理士志望者)の支援などを進めている。「教員養成」では、商業の免許取得希望者を増加し、教員採用試験合格を目指している。「就業力の強化」では、学生のインターンシップ活動を支援し、地元企業と人材育成を目的とする連携協定締結を図り、公務員採用試験(行政・警察官・消防士)の合格実績を上げている。

経営学部スポーツマネジメント学科は、平成 26(2014)年度にスポーツマネジメント学科を設置し、これまでの「見る」「する」スポーツとともに、スポーツを「支える」(マネジメントできる)教育研究を行い、持続可能なスポーツの振興と地域の活性化に寄与できる人材の育成を開始した。平成 25(2013)年には、本学は地域で活発に活躍している 4 つのプロスポーツチーム、①サッカーの「栃木サッカークラブ(栃木 SC)」、②バスケットの「リンクスポーツエンターテインメント(宇都宮ブレックス)」、③自転車競技の「宇都宮ブリッツェン」、④アイスホッケーの「栃木ユナイテッド」と連携協力協定を締結し、これらのプロスポーツチームの個々の活動を包括的に支援しスポーツによる地域の活性化を目指す栃木モデルの構築に向けてスポーツ界、経済界、企業、自治体の参加協力を得て、「栃木モデル研究会」を立ち上げた。このことは、2020 東京オリンピック・パラリンピック、2022 栃木国体に沸く県民・市民の期待に応え、スポーツを通じた地域の活性化に貢献するものとして各界の強い支援を受け、平成 25(2013)年 3 月から 12 回の研究会あるいは講演会を開催し、その成果は「栃木モデル」構築に向けた「報告書」として取りまとめられた。こうした連携により、平成 29 年度からは足利銀行との共催で「プロスポーツ祭り」の開催や「清原スポーツ祭典」などにおいて大学と連携して地域貢献に努めている。

人間文化学部は、平成 30(2018)年度に、従来の 1 学部 1 学科制から「発達教育学科」、「心理コミュニケーション学科」の 2 学科制へと学部改組した。「発達教育学科」では、小学校を中核として、①小学校教諭一種免許状、②小学校教諭一種免許状と特別支援学校教諭一種免許状、③小学校教諭一種免許状と中学校・高等学校国語一種免許状を取得し、地域社会の教育に貢献する人材の養成に注力する。人間文化学部は特別支援学校教諭一種免許状が取得できる栃木県内の数少ない大学学部の一つであり、今日需要が高まっている様々な支援を必要とする児童・生徒一人一人の教育的ニーズに積極的に対応するものである。なお、教員採用のための学生への支援機関として「教職実践センター」及び「教員採用対策検討委員会」があり、きめ細やかな対応を行っている。

「心理コミュニケーション学科」では、従来の臨床心理士とあわせて、国家資格化された公認心理師の受験資格取得を目指した教育に注力する。現代社会において学校、職場、家庭、地域など、さまざまな場面で「心の問題」を抱える人が多くなっている。臨床心理士のみならず、国家資格化された公認心理師など、いわゆる「心理職」の社会的ニーズは今後ますます高まっていく。心理コミュニケーション学科は、そのような社会の要請に応える人材育成の一翼を担うものである。さらに心理学とコミュニケーションツールとして

の「社会学・言語文化」を学んだ学生を、地域のソーシャルサービス(福祉分野に限らず、公務員、一般企業も含めたより広い意味で地域貢献が果たせる)を担える人材として育成する。

平成 27(2015)年 1 月には、「作新キャリア教育宣言」(令和元年度に「新キャリア教育宣言」に改訂)を内外に発信し、Soceity5.0 をはじめとする新たな時代に即した高度な知識を、生涯を通じて学ぶ力を持って学生が自分らしく働ける進路をともに考え、精神的・経済的に自立した社会人に育てることを教育目標に加え取り組むこととした。

さらに、大学院において、経営学と臨床心理学の本格的な専門教育にとりくむ教育研究環境が整っていることが本学の学びの強みである。経営学研究科は北関東では博士前期・後期課程を有する唯一の経営学の研究科であり、企業経営の分野における教育研究を進めている。

大学院心理学研究科は臨床心理学専攻に特化しており、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会と国家資格公認心理師資格認定協会から栃木県内唯一の臨床心理士と公認心理師の受験資格取得の教育機関として指定を受けており、平成 18 年(2006)年度からこれまでに 46 人の臨床心理士資格取得者を輩出し、学校・医療機関・公共機関等で活躍する一方、栃木県中央児童相談所からの心理臨床相談の依頼を受けて、心理学研究科附属臨床心理センターにおいて心理臨床相談にあたっている。大学内外から入学希望者が多く、本学の社会貢献、地域貢献の拠点として重視している。

なお、現在のコロナ禍の中で、教育の質向上や大学の知の国内外への発信の観点から、多様なメディアを活用した遠隔教育による講義の発信や、オンライン授業(遠隔授業)の整備拡充の推進を図っている。当然 ICT 活用教育を運用する場合の全学的な組織体制の整備とそれに伴う人材確保が求められるわけであり、本学においても、今後さらに ICT 教育を推進する場合、現在行われている内容を検証し、改善を図っていく。さらに頻発する自然災害に関しては、危機管理体制が必要不可欠であり、効率的な大学運営や進化する情報通信環境に対応していく上で、長期的視点に立った IT 戦略などの立案を中長期計画野中で図っていく。

## II. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

#### <開学と経営学部>

作新学院大学は、平成元(1989)年に経営学部経営学科の単科の大学として開設された。それは、産業・技術及び公共領域の経営に関する国際化、高度化が進む中で、経営知識と経営情報技術及び外国語知識を備え社会に貢献し得る人材を求める社会的要請に応え、宇都宮市の郊外、清原工業団地に隣接する清原地区に校地を定め開学した。これにより学校法人船田教育会は、昭和42(1967)年に宇都宮市内一の沢に設置した作新学院女子短期大学(幼児教育科、文科)と併せて2つの高等教育機関を擁することとなった。その後、平成 11(1999)年に、作新学院女子短期大学を作新学院大学女子短期大学部に改称し、翌年には清原キャンパスに移設し、本学との交流を深めることとなった。

平成26(2014)年度には、平成22(2010)年改組の経営学部経営学科のコース制による教育研究の趣旨が高校生に分かりにくいとの指摘を受けて、同科を経営学科とスポーツマネ

ジメント学科に改組し、栃木県内の4つのプロスポーツチームと連携協力協定を締結し、グラウンド兼サッカー場の人工芝敷設、スポーツマネジメント推進センター設置等スポーツによる地域活性化に貢献することとした。同時に、入試広報部及び地域連携支援センターを地域協働広報センターに改組・転換し、スポーツマネジメント推進センター、地域連携事業推進センター、短大ボランティアセンターを置き、また平成27(2015)年度に減災・リスクマネジメント推進センターを設置し、大学と地域との連携と協働事業の推進を図り、学内外双方向の協働広報を展開した。

#### <地域発展学部及び総合政策学部>

平成12(2000)年に地域発展学部を開設し、地方行政学科と地域経済学科を設置し、地域貢献を旗印とする大学として地域の期待に応えることとなった。同学部は、平成17(2005)年に、広い学際的教養を備えた地域発展に貢献する人材を養成するために、総合政策学部総合政策学科に改組した。これにより、行政や経済といった専門分野の枠を越えた総合的な知識・教養を広く学ぶ学部へと転進した。平成18(2006)年度には、地域活性化への貢献(広域型)として現代GPの選定を受け、地域活性化に向けて実践的な教育活動に取り組んだ。平成22(2010)年度には、18歳人口の漸減を受けて総合政策学部を経営学部へ吸収改組し、経営学科に6つのコースを導入し教育研究を進めることとした。

#### <人間文化学部>

平成14(2002)年には、女子短期大学部の文科(国文・英文専攻)を改組転換し、新たに心理学分野と社会学分野を加え人間文化学部人間文化学科を設置した。特に地域社会における文化、人間、社会生活を取り巻く複合的な課題解決に貢献するために、カリキュラムに実践教育科目群として地域連携学習プログラム(キャップストーン・コース)を導入するなど、地域社会に貢献できる人材の育成教育を開始した。平成24(2012)年、人間文化学部・人間文化学科に人間文化専攻と発達教育専攻を設置し、人間文化専攻においては心理学、社会学、言語文化、発達教育専攻においては、小学校一種教員免許状と特別支援学校教諭一種免許状を併せて取得可能な教育体制を整え地域の教育現場の要請に応えることとした。平成29(2017)年9月の公認心理師法施行に際し、この養成に向けた教育課程体制を整えた。平成30(2018)年には人間文化学部人間文化学科の発達教育専攻と人間文化専攻(1学部1学科2専攻)を改組し、1学部2学科の人間文化学部発達教育学科と同学部心理コミュニケーション学科を設置した。このことにより、教職課程のある発達教育学科と、心理学系とコミュニケーション系(言語系)に特化した心理コミュニケーション学科の差別化が明確になった。

#### <大学院経営学研究科>

平成5(1993)年に大学院経営学研究科(修士課程)を設置し、平成7(1995)年には経営学研究科博士(前期・後期)課程へと改組発展を遂げ、本格的な経営学の教育研究の場が確保され、実学重視の教育を受けた人材を全国・地域社会へ送ることとなった。平成24(2012)年には、企業家、公務員、社会人等の学びの場として作新学院大学大学院経営学研究科にSBSを開設し、働きながら夜間において学びMBAの学位を授与するコースを開設した。

#### <大学院心理学研究科>

平成18(2006)年に大学院心理学研究科(修士課程)を設置し、栃木県で初めて「臨床心理士」を養成することが可能となった。並行して、臨床心理センター(「作新こころの相談ク

リニック」) を開設し子どもの発達や行動に関する地域の人々の相談ニーズに応ずる事業を進めている。平成29年9月の公認心理師法施行に合わせて、本学教育課程もこれに対応させる。令和3年3月現在、公認心理師69名と臨床心理士89名を輩出している。

○作新学院大学の沿革(主な事項)

明治18(1885)年	船田兵吾が私立下野英学校を創立
明治21(1888)年	私立作新館と改称
昭和25(1950)年	私立学校法により学校法人作新学院に改組
昭和35(1960)年	法人名を学校法人船田教育会と改称
昭和42(1967)年	作新学院女子短期大学幼児教育科、文科(国文専攻・英文専攻)開学
昭和60(1985)年	作新学院創立100周年
平成元(1989)年	作新学院大学経営学部経営学科開学
平成 2(1990)年	大学に教職課程(高等学校教諭一種免許状：商業)を設置
平成 5(1993)年	作新学院大学大学院経営学研究科(修士課程)設置
平成 7(1995)年	作新学院大学大学院経営学研究科博士(前期・後期)課程設置
平成11(1999)年	作新学院女子短期大学を作新学院大学女子短期大学部に名称変更
平成12(2000)年	作新学院大学に地域発展学部地方行政学科、地域経済学科を設置 女子短期大学部を清原キャンパス(竹下町)に移転
平成14(2002)年	作新学院大学人間文化学部人間文化学科を設置 経営学部教職課程(高等学校教諭一種免許状：情報)を設置
平成15(2003)年	女子短期大学部文科を廃止 大学に司書課程を設置 人間文化学部教職課程(中学校・高等学校教諭一種免許状：国語・外国語(英語)、養護学校教諭一種免許状)を設置
平成17(2005)年	地域発展学部を総合政策学部改組、地域発展学部の学生募集停止 総合政策学部教職課程(高等学校教諭一種免許状：公民)を設置 大学院経営学研究科博士前期課程にビジネスコースを設置
平成18(2006)年	大学院心理学研究科(修士課程)を設置 大学院心理学研究科心理相談室(「作新こころの相談クリニック」)開設
平成19(2007)年	人間文化学部教職課程(特別支援学校教諭一種免許状)を設置 自己点検評価委員会を大学評価委員会に改組
平成21(2009)年	地域発展学部を廃止 日本高等教育評価機構による大学評価の受審・認定(平成22(2010)年3月)
平成22(2010)年	総合政策学部を経営学部改組、総合政策学部の学生募集停止 経営学部を改組し経営学科にコース制を導入 大学教育センター設置

平成23(2011)年	教職実践センター設置 大学院心理学研究科附属臨床心理センター設置
平成24(2012)年	経営学研究科ビジネスコースを作新ビジネススクール(SBS)に改称 人間文化学部人間文化学科に発達教育専攻と人間文化専攻を設置 人間文化学部発達教育専攻に教職課程(小学校教諭一種免許状、特別支援学校教諭一種免許状)を設置 人間文化専攻に教職課程(中学校教諭一種免許状、高等学校教諭一種免許状：国語・外国語(英語))を設置
平成26(2014)年	経営学部経営学科を経営学科とスポーツマネジメント学科に改組 地域協働広報センターを設置(スポーツマネジメント推進センター、地域連携事業推進センター、短大ボランティアセンターの3組織) 資格取得支援講座の開設
平成27(2015)年	地域協働広報センターを移転し、センター内に減災・リスクマネジメント推進センター併設
平成29(2017)年	公認心理師法施行(9月)、教育課程が対応可となる
平成30(2018)年	人間文化学部を発達教育学科と心理コミュニケーション学科に改組 人間文化学部発達教育学科に教職課程(小学校教諭一種免許状、特別支援学校教諭一種免許状、中学校教諭一種免許状(国語)、高等学校教諭一種免許状(国語))を設置 地域協働広報センターを改組し移転 資格取得支援室を開設

## 2. 本学の現況

- ・大学名 作新学院大学
- ・所在地 〒321-3295 栃木県宇都宮市竹下町 908 番地
- ・学部及び大学院の構成・学生数

表Ⅱ-1 学部の構成・学生数(令和2年5月1日現在)

学部	学科 (入学定員)	在籍者数				
		在籍学生総数	1年次	2年次	3年次	4年次
経営学部	経営学科 (105人)	449	122	145	84	98
	スポーツマネジメント学科 (95人)	328	98	87	67	76
総合政策学部	総合政策学科 (平成22年度募集停止 ／令和2年度在籍者0名)	0	0	0	0	0

人間文化 学部	人間文化学科 (平成 31 年度改組)	100	—	—	—	100
	発達教育学科 (50 人)	114	54	35	25	—
	心理コミュニケーション学科 (50 人)	175	57	70	48	—
計	(300 人)	1166	331	337	224	274

表Ⅱ-2 大学院の構成・学生数(令和2年5月1日現在)

研究科名	専攻名	課程 (入学定員)	在籍者数			
			在学生総 数	1年次	2年次	3年次
経営学研究科	経営学 専攻	博士前期課程 (20人)	17	8	9	/
		博士後期課程 (3人)	1	0	1	
心理学研究科	臨床心理 学 専攻	修士課程 (15人)	24	11	13	/
計		入学定員 38 人	42	19	23	0

・学部及び大学院の教職員数

表Ⅱ-3-1 学部・学科別教員数(令和2年5月1日)

学部	学科	専任教員数					設置 基準 上 必要 専任 教員 数	設置 基準 上 必要 専任 教授 数	専任 教員 1人 当たり の在籍 学生数	兼 担 教 員 数	兼任 (非常勤) 教員数 (b)	非常勤 依存率 %
		教 授	准 教 授	講 師	助 教	計 (a)						
経営 学部	経営学科	8	3	1	0	12	10	5	37.42	27	17	43.59
	スポーツマナ ジメント 学科	4	1	5	0	10	8	4	32.8	25		
	経営学部 計	12	4	6	0	22	18	9	35.32	52		
総合 政策	総合政策 学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

学部												
人間文化学部	発達教育学科	14	1	0	0	15	6	3	7.6	28	24	48.0
	心理コミュニケーション学科	6	3	2	0	11	6	3	15.91	32		
人間文化学部計		20	4	2	0	26	12	6	11.12	60	24	48.0
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数		—	—	—	—	—	15	8	—	—	—	—
合計		32	8	8	0	48	45	23	24.29	112	41	45.80

(注) 1. 学長を除く

2. 非常勤依存率は、 $[b/(a+b)] \times 100(\%)$ 。小数点以下第3位四捨五入。

表Ⅱ-3-2 研究科別教員数(令和2年5月1日現在)

研究科名・専攻名	専任教員数					設置基準上必要研究指導専任教員数	設置基準上必要研究指導及び研究補助教授数合計	研究指導教員数	研究指導補助教員数	兼任教員数	兼任(非常勤)教員数
	教授	准教授	講師	助教	計(a)						
経営学研究科博士課程・経営学専攻	—	—	—	—	—	5	9	9	3	12	3
心理学研究科修士課程・臨床心理学専攻	—	—	—	—	—	2	5	2 [6]	5	7	3
合計	—	—	—	—	—	7	14	11 [6]	8	19	6

(注) 公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会「臨床心理士」受験資格に関する大学院指

定運用内規(平成25年4月1日改正)による指定教員数を[]内に示す。

表Ⅱ-4 職員数(令和2年5月1日現在)

事務局区分	大学・短大	法人	合計
専任職員	34	3	37
内男子	17	2	19
内女子	17	1	18
非常勤職員	12	0	12
合計	46	3	49
派遣職員	0	0	0

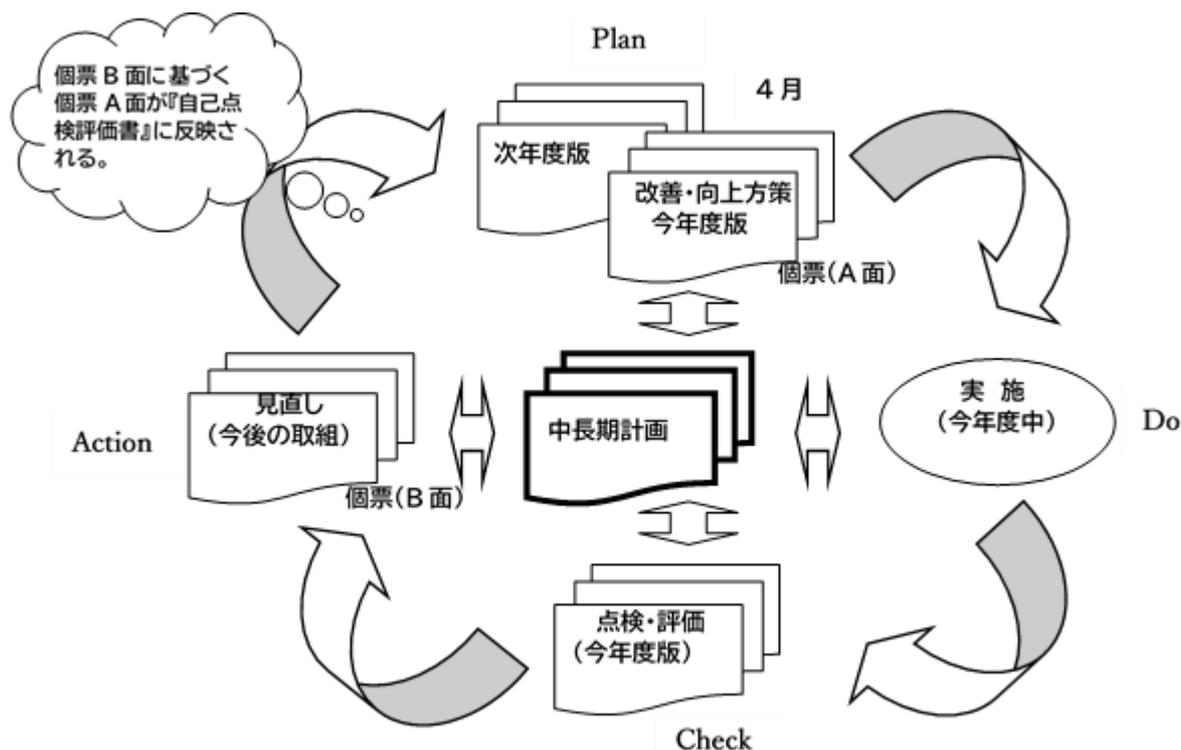
・主な附属施設・機関

図書館、情報センター、大学教育センター、教職実践センター、資格取得支援室、地域協働広報センター、心理学研究科附属臨床心理センター(「作新こころの相談クリニック」)、保健室、学生相談室、学生会館、学生福祉棟、作新清原ホール、サークル棟、グラウンド兼サッカー場、テニスコート、野球グラウンド

3. 大学改革の取組方針(「改善・向上方策」のPDCAサイクルマネジメント)

これまでの大学機関別認証評価制度では、「評価のための評価」または「報告書づくりのための評価」となってはならず、各大学の総合的教育力の自律的な改善・向上をめざす

図Ⅱ-4-1 「改善・向上方策」のPDCAサイクルと自己点検評価



PDCAサイクルとして機能することが問われている。本学では、このことを全学的に可視化し適切にマネジメントしていくため、図Ⅱ-4-1に示すように、各基準項目の「改善・向上方策」を単一の取組ごとに個表に基づくカルテ化を図り、これによるPDCAサイクルマネジメントを推進してきた。

具体的には、計画(Plan)段階(毎年4月)に個表(A面)を作成し、定性・定量による目標(最終目標及び期間目標)設定、大学全体の中長期計画との関係、目標実現までの工程管理(ロードマップ)などを記載するとともに、実施(Do)の検証(Check)段階(年度末)では個表(B面)を作成し、実施(進捗)状況と効果(成果)の評価を実施する。これに基づき、今後の取組みについて見直し(Action)を行い、「継続」「見直し」「中止」「終了」「保留」等を判断(方針化)することにより、次年度の「改善・向上方策」(Plan)へと繋げていくものである。このようにして「改善・向上方策」のPDCAサイクルをマネジメントしているが、今後はその精度をさらに高めて行くとともに、そのためにもIR機能の整備・充実と併せ、エビデンスでもある各種情報の収集・加工・蓄積・活用の態勢を確保に引き続き注力していく。以下、基準6の内部質保証で触れる。

### Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

##### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

##### 1-1-② 簡潔な文章化

##### 1-1-③ 個性・特色の明示

##### 1-1-④ 変化への対応

##### (1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

##### (2) 1-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

##### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

##### 【事実の説明】

本学の使命・目的は、本学学則第1条第1項に「本学は、教育基本法(昭和22(1947)年法律第25号)及び学校教育法(昭和22(1947)年法律第26号)に則り、時代の変化に対応して自らを常に新たにする能動的人間の育成を目指す「作新民」を建学の精神とし、組織と人間に関する幅広い教養と実践的な専門性を授け、もって持続可能な社会の創造に挑戦し、未来を切り拓く人材を育成することを目的とする。」と明示されている。また、各学科の教育目的も第1条第2項に明示されている。大学院の目的は、大学院学則第3条第1項に「本大学院は、作新学院大学(以下「本学」という。)の目的使命に則り基礎研究を推進し、高度かつ専門的な学術の理論及び応用を教授研究するとともに高い学識と研究能力を養うことによって、人類文化の向上発展に寄与する人物を育成することを目的とする。」と明示され、各研究科の教育目的は第3条第2項に明示されている。

また、中長期目標、中長期計画に基づく大学運営を実施するために、平成26(2014)年度には作新学院大学中長期計画を設定し、「学生確保」「教育研究(教育の質向上)」「学生サービス・支援(学生支援と退学防止)」「管理運営(有効で効率的な内部運営態

勢の構築)」「地域連携・社会貢献」「人材育成」の項目を設定し、重点項目毎に中長期計画の年次実施計画を策定した。さらに、令和2年度には、前回の作新学院大学中長期計画を踏まえて、新たに作新学院大学と作新学院大学女子短期大学部に共通のものとして、令和3(2021)年度から10年間(前期5年[中期]、後期5年[長期])の中長期計画の作成を検討していくこととした。具体的には、令和3(2021)年度～令和12(2030)年度までの10年間を、「① 令和3(2021)年度～令和7(2025)年度までの第1期(中期)」と「② 令和8(2026)年度～令和12(2030)年度までの第2期(長期)」とに分け、今回は「① 第1期」を中心に策定することとした。

本学は、建学の精神「作新民」の精神に基づき、新たな時代に即した高度な知識を生涯を通じて学べる環境を提供し、学生が自分らしく働ける進路をともに考え、支援し、精神的・経済的に自立した社会人に育てることを、平成27(2015)年に「作新キャリア教育宣言」として発表し教育実践に取り組んできた。なお、現在では各種試験対策や職業観と勤労観を育む教育を新たに盛り込んだ「新キャリア教育宣言」を令和2(2020)年4月に発表した。

### 1-1-② 簡潔な文章化

建学の精神である「作新民」についてはI-1-(2)で述べたように、文章化され明確な解釈が付与されている。さらに、扁額「作新民」を管理棟、中央研究棟、3つの教育棟に掲げ、建学の精神の周知徹底に努めている。また、大学案内、学生募集要項に「作新民」の精神をアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、履修要項のカリキュラム・ポリシー、CAMPUS LIFEにも簡潔な形で反映させている。

### 1-1-③ 個性・特色の明示

#### 【事実の説明】

大学・短期大学に学ぶ学生に向けて、作新学院の建学の精神と基本理念として、CAMPUS LIFEに、建学の精神「作新民」、基本理念「自学・自習、自主・自律」について記述し、本学は、この建学の精神と基本理念による教育研究を進めることを表明している。カリキュラムとしても、栃木県の歴史や生活文化等を学ぶ「とちぎ学」(共通教育科目)において、作新学院(私立下野英学校開校)から続く歴史・伝統とともに建学の精神について教育している。さらに学長は、新入生オリエンテーション時に配付する「作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部に学ぶ皆さんへ」において、学生に対して建学の歴史、大学の学びとその特徴、大学院の教育研究の目的と特徴について、①教育重視の大学として実学を重視し、②地域社会に貢献する教育研究活動に取り組むこと、③個人の自己実現と地域社会に貢献する教育と研究を推進し、人材の育成を目指すことをあげている。また、本学の初代学長船田 周は、本学の開学に当たり、「小粒でも北関東でキラリと光る大学」を学内外に表明している各学部、各研究科の教育目的は、建学の精神「作新民」から導かれる形で学則に明示されている。

### 1-1-④ 変化への対応

#### 【事実の説明】

本学は人文・社会科学系の大学であり、その教育・研究内容は社会情勢と密接にかかわって改革を実施している。したがって、平成22(2010)年度及び平成26(2014)年度の経営学部の再編、平成24(2012)年度の間人文化学部の再編に際しては、必ず教育目的の見

直しを行い、大学学則第 1 条 2 項に掲げる学部別の教育研究の目的に反映させている。使命や目的は学部改組等の中で具現化されると同時に、毎年の自己点検評価、5 年ごとの中長期計画の見直しを行うことにより時代の変化に対応できるようにしている。

#### 【自己評価】

建学の精神「作新民」の意味・内容について文書による明示が行われ、また、学則、大学案内他に反映されており、表現も簡潔に行われている。

#### (3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

建学の精神、それから導かれる大学の目的、各学部の教育目的は明確に定められ、毎年の入学式・卒業式及び新入生オリエンテーション等で周知している。さらにキャンパスガイドへの明確な記載等に注力し取組みを継続強化する。

#### 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

##### 1-2-① 役員、教職員の理解と支持

##### 1-2-② 学内外への周知

##### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

##### 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

##### 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

#### (1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

#### (2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 1-2-① 役員、教職員の理解と支持

#### 【事実の説明】

学長は教職員に向けてあらゆる機会を通じて本学の使命・目的及び教育目的を説明し、理解と支持を得るよう努力している。例えば、新任教職員へのオリエンテーションにおいて建学の精神、作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部教員倫理綱領及び作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部研究倫理規程について説明し、また、教職員・学生に向けて大学広報紙「燦(きらり)」において「学長あいさつ」の記載、入学式や卒業式における式辞・挨拶の中で本学の使命・目的及び教育方針について説明を行っている。大学の使命・目的及び教育目的に関連する学部再編や学則の改正、教育課程の編成については毎月 1 回開催する役員で構成する運営会議の議を経て全学教授会において全学教員に報告・周知し理解を求め、また幹部職員には原則隔週に開催の「課長会」において報告しその実施に努めている。教育目的、学部再編、学則の改正などについては、理事会・評議員会の議を経て、理解と支持を得て執行している。

##### 1-2-② 学内外への周知

#### 【事実の説明】

学長は本学の教育目標、教育目的の策定について、運営会議を教学の最高決定機関として審議に付し、学部再編、学則変更等の事項は理事会の承認を得て執行している。策定された教育目標、教育目的は、学内外に配布する大学案内、大学 Web ページ、履修要項、CAMPUS LIFE に明示し、周知を図っている。大学の情報周知については、企画広報室が発行する広報紙「燦(きらり)」を季刊紙として発行して大学執行部の方針と学生・教職員の活動等のトピックスを広報し、またホームページを活用し、学務・学生支援、

地域との連携等についてきめ細かく保護者や一般市民に大学の活動や学生の活躍を伝えている。

### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

#### 【事実の説明】

さらに、平成 25(2013)年度には運営会議・理事会の議を経て「学校法人船田教育会作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部中長期目標」を策定し法人を構成する 4 年制の作新学院大学と 2 年制の作新学院大学女子短期大学部の教育研究目標・目的の基本方針を提示した。

作新学院大学の中長期計画については、平成 25(2013)年度、運営会議の下に教職員をメンバーとする WG を組織し、船田教育会中長期目標を踏まえて、教学の 3 つの方針を具現化する教学・管理運営等の中長期計画を平成 26(2014)年度に策定し、それに基づく運営の実施を開始した。

なお、これらの中長期的な目標・計画の策定と併行して、平成 26(2014)年度に経営学部の改組を文科省に届出により実施した。具体的には、経営学部にスポーツマネジメント学科を新設し、経営学科と 2 学科体制による教育組織に改編した。また、平成 29(2017)年度に人間文化学部の改組を文科省に届出により実施した。具体的に人間文化学部を発達教育学科と心理コミュニケーション学科の 2 学科体制による教育組織に再編した。

### 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

#### 【事実の説明】

平成 26(2014)年度に策定され平成 27(2015)年度に実施を開始した船田教育会中長期目標を踏まえて、大学の学部・学科における教学の 3 つのポリシーに具現化し反映させた。具体的には、まず建学の精神である「作新民」と教育理念である「自学自習」・「自主自律」の双方を理解し、かつ実践できる人間の育成にふさわしい人材を受け入れる。その建学の精神と教育理念に基づく学部の教育上の目的を達成するために、「共通教育科目」、「専門教育科目」、「実践教育科目」を計画的、体系的に教育課程を編成した。さらに自ら学び、自主的に自らを律して行動できる人材として地域社会に貢献できる人間の出口支援を行っている。

### 1-2-⑤ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

#### 【事実の説明】

大学の教育研究組織は、図 1-3-1「作新学院大学教育研究組織図」に示されているように、2 学部及び大学院 2 研究科から構成されている。また、図書館、情報センター、地域協働広報センター、大学教育センター、教職実践センター、資格取得支援室の 5 附属施設と、心理学研究科附属臨床心理センター（「作新こころの相談クリニック」）がある。なお、大学教育センターは、大学の共通教育を企画改革し、教職実践センターは教職課程の実践教育を担当する組織であり、さらに資格取得支援室は公務員や企業を目指す学生がさまざまな資格を取得するために学修する組織である。地域協働広報センターは本学と地域との協働事業の推進を図るために、一方向的な告知ではなく情報の共有を図る「協働広報」の考え方に基づいて、本学の教育研究の進展と地域の活性化に貢献することを目指しており、その推進のためにスポーツマネジメント推進センター、地域協働事業推進センター、及び短期大学部ボランティアセンターをサブセンターとして組織して

いる。

大学全体の運営組織は、図 1-3-2「大学運営組織図」に示す構成員からなる各組織体によって、それぞれ相互に連携しながら適切に行われている。特に、大学運営全般に関

図 1-3-1 作新学院大学教育研究組織図

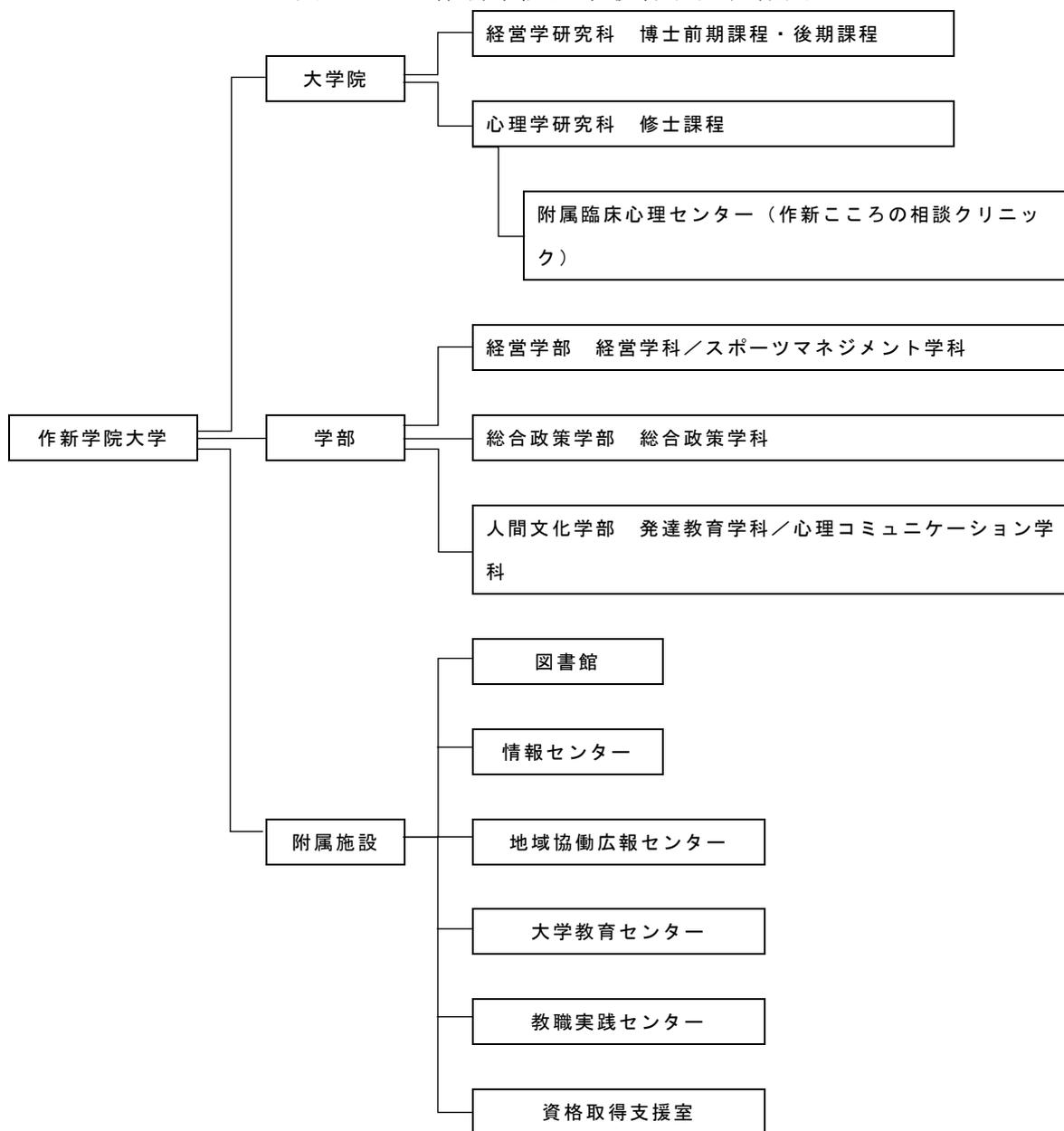
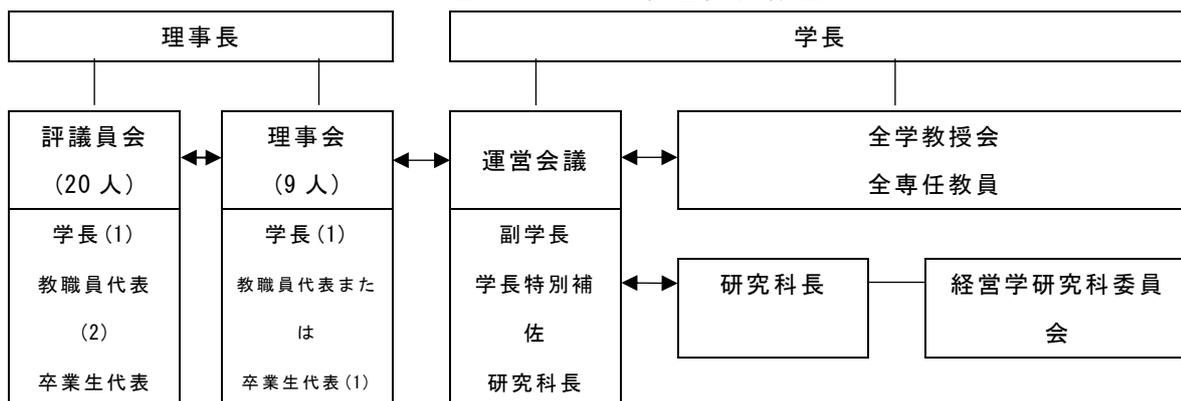
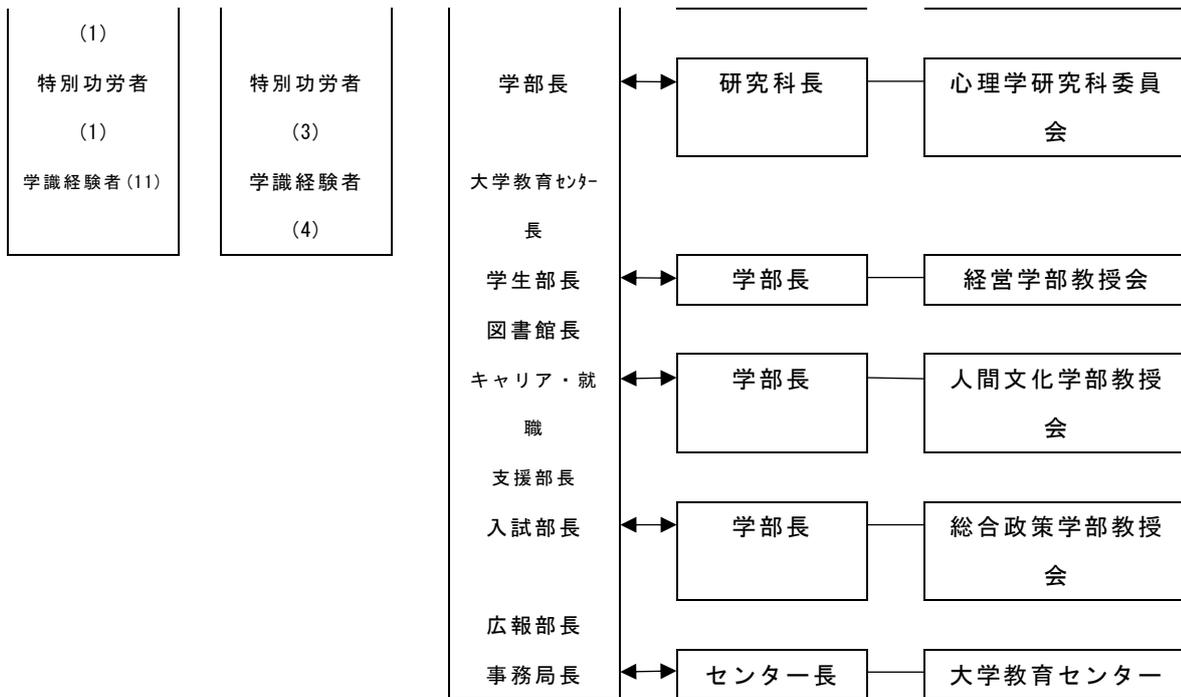


図 1-3-2 大学運営組織図





する重要事項の審議と決定のための「学長補佐会議」及び「運営会議」、さらに重要事項の連絡調整と審議のために必要に応じて開催される「全学教授会」が置かれ、学長が招集し、議長を務める。運営会議は大学の主要メンバーが、全学教授会は全専任教員によって構成される。なお、各組織は、以下のような機能を持っている。

#### 1) 学長補佐会議

大学運営全般に関する重要事項の審議及び決定機関である運営会議に諮る議題や報告を事前に審議する機関であり、学長、学長特別補佐、各学部長、各研究科長、事務局長で構成される。審議事項は、運営会議に準ずる。

#### 2) 運営会議

大学運営全般に関する重要事項の審議及び決定機関であり、学長を議長として副学長、学長特別補佐、各学部長、各研究科長、大学教育センター長、学生部長、図書館長、キャリア・就職支援部長、入試部長、広報部長、事務局長で構成される。審議事項は①学則その他規程の制定及び改廃、②学部学科等の設置、廃止又は変更、③教育、研究及び地域貢献の基本方針、④学生の厚生・補導と身分の保障、⑤教員人事の全学的方針と計画、⑥大学の予算とその執行並びに事業計画、⑦学生の定員及び募集、⑧教育研究活動等の全学的な点検、評価、改善、である。

#### 3) 全学教授会

教育研究に関する重要事項の連絡調整及び審議機関であり、学長を議長として全専任教員から構成される。なお、必要に応じて特任教員も審議に加えることができる。審議事項は①運営会議の報告及び連絡調整、②各学部に通ずる教育課程の編成と運用、③学則その他規程の制定及び改廃、④学生の入学、卒業または在籍及び学位の授与等、である。基本的に、年2回とその他必要に応じて開催する。

#### 4) 学部教授会

学部運営に関する重要事項の審議機関であり、学部長を議長として学部所属の全専任教員から構成される。なお、必要に応じて特任教員も審議に加えることができる。審議

事項は①学生の入学、卒業及び課程の修了、②学位の授与、③教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの、④その他、学長及び学部長がつかさどる教育研究に関する事項、である。

#### 5) 大学院研究科委員会

研究科委員会は、研究科長を議長とし、その研究科を担当する教員から構成される。審議事項は①学生の入学、課程の修了、②学位の授与、③教育研究に関する重要事項で、委員会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの、④学長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項、である。

#### 6) 教学の組織図

前述の作新学院大学教育研究組織図を参照頂き、大学の目的を達成するために、学長補佐会議と運営会議、さらには全学教授会を中心として、教育研究組織が適切に構成され整合性が図られ、機能的に連携している。

### (3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

地域の大学として、本学の使命・目的や教育目的に対する学内外での理解と支持を深めながら、入学生の確保を図るとともに卒業後の進路の確保を図り、社会から期待される人材の養成に注力していく。今後、平成 26(2014)年度策定の中長期的計画及び経営改善計画を踏まえ、学内の各組織が PDCA のサイクルに従って、効率的に連携しスピード感を持って意思決定ができるよう適宜点検見直しを行い、新たな中長期計画の策定に取り組んでいく。

#### 【基準 1 の自己評価】

建学の精神、それから導かれる大学の目的、各学部の教育目的は明確に定められ、簡潔に文章化されている。また、これらは学則等に定められ、3 つの方針に反映されており、学内外にも周知されている。学内の組織は、目的を達成するために必要な教育研究組織が整備され、適切に機能している。なお、本学の学びの良さを高校生・社会にアピールして学生確保を図ること、及び中長期計画に基づく大学改革を継続的に推進していく。

## 基準 2. 学生

### 2-1. 学生の受入れ

#### 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

#### 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

##### (1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

##### (2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-1-①教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

##### 【事実の説明】

本学では、各学科ごとに、ディプロマ・ポリシーに基づく人的資源の育成を目指して本学のカリキュラム・ポリシーを提示し、アドミッション・ポリシーを策定している。アドミッション・ポリシーは、大学 Web ページ、パンフレット、募集要項に記載し、公表している。また、入試部委員会のもとで入学者の受け入れの方針を明確に定め、入試

課の職員と各学部広報委員の教員が協力し、高校訪問、進学説明会において本学の入試広報に努めてきた。

## 2-1-②アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

### 【事実の説明】

学部の入試方法として、A0入試(吹奏楽A0入試を含む)・推薦入試・一般試験入試(センター試験利用を含む)を行い、受験生の適性に合わせた幅広い受け入れ方法をとっている。また、推薦入試においては、指定校推薦・一般推薦(専願/併願)・スポーツ推薦の区分を設け、強化指定部への受け入れも促進している。

強化指定部については「スポーツ特待制度」を設けて優秀な選手の確保に努めている。一般入試及びセンター試験利用入試には人数制限をしない「学業奨学生制度」、「センター試験利用学業奨学生制度」を設けている。一般入試に適用される「学業奨学生制度」は現在、A0入試や推薦入試の合格者にも適用されており、一般入試の試験日に、A0入試、推薦入試の合格者も同じ問題を受験して、基準を超えれば奨学生となる。さらに、経済支援を目的とした「船田特別奨学金(経済支援)制度」を設けることで、経済的理由で進学が困難な学生を受け入れている。

広報活動は、各種説明会の他、オープンキャンパスや一日大学を実施し、本学における学びを広くアピールしている。また、企画広報室からの広報や強化指定部の監督・コーチのスカウティング活動も学生確保の役割を担っている。

学生確保の進捗状況は、毎月の運営会議で報告される。また、次年度の最初の入試部委員会及び運営会議で総括の形で結果の報告、状況の分析、次年度入試の学生確保の方策が検討され、承認される。

## 2-1-③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

### 【事実の説明】

本学の学生充足率は、この5年間で70%～110%台を推移している。平成24(2012)年度、それまでの学生充足率の低迷から脱するために、学部の組織改革として経営学部にはスポーツマネジメント学科を設置した。人間文化学部においては平成30(2018)年度に小学校教員免許状取得を基本とする発達教育学科と心理学の学修を特徴とする心理コミュニケーション学科の2学科体制に改組した。しかし、平成30(2018)年度までは、一部の学科では定員を充足することもあったが全体としては充足率が低い状態が続いた。平成31(2019)年度は充足率が100%を超えたが、これは、大学の規模に応じた入学定員充足率の基準の厳格化が大きく影響している。これからも、本学の学びを粘り強く広報することが肝要である。

大学院に関しては、心理学研究科は内部進学者と他大学からの受験者等がバランスよく入学し、概ね定員を満たしている。これは、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会認定第一種指定校であること、心理専門職の国家資格「公認心理師」になるために必要な科目を開設していること、そして、特別支援教育を含む学校教育現場でのニーズに対応していることが評価されているからだと考えられる。一方、経営学研究科はここ3年程、入学者数が定員を大きく下回っていることと外国人留学生が多いことが特徴的である。経営学研究科の在籍者の大半が留学生のみとなっているのは、留学生は高学歴を望むことが多い一方で、日本人学生は就職を優先する傾向によるものと考えられる。

表 2-1-1 過去 5 年間の入学生数の推移

学部	学科	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
経営学部	経営学科 (入学定員)	75 (105)	96 (105)	79 (105)	147 (105)	122 (105)
	スポーツマネジメント学科 (入学定員)	67 (95)	82 (95)	69 (95)	90 (95)	98 (95)
人間文化 学部	人間文化学科 (入学定員)	70 (100)	91 (100)	—	—	—
	発達教育学科 (入学定員)	—	—	32 (50)	37 (50)	54 (50)
	心理コミュニケーション学科 (入学定員)	—	—	52 (50)	72 (50)	57 (50)
大学合計	(300)	212	269	232	346	331
充足率	—	70.7%	89.7%	77.3%	115.3%	110.3%

研究科	平成 28 (2016) 年度	平成 29 (2017) 年度	平成 30 (2018) 年度	平成 31 (2019) 年度	令和 2 (2020) 年度
経営学研究科 (入学定員)	17 (23)	15 (23)	8 (23)	10 (23)	8 (23)
心理学研究科 (入学定員)	15 (15)	12 (15)	12 (15)	13 (15)	11 (15)

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

学科間の入学者充足率の大きな分散を解消するために、より分かりやすい広報活動が必要である。高校訪問、一日大学、オープンキャンパス、説明会などで、粘り強く本学の学びの特徴、資格取得状況、学生の活躍などについて認知度を上げていくことが肝要である。もちろん、志願者の多寡に応じて学生定員の見直しを実施し、入学定員に沿った適切な学生受入数の維持を図る方法も考えられるが、これは、長期的な視野に立って定員の漸減を図る際に考慮すべきである。入試内容については、入学試験方式の変更を睨み、学力の 3 要素をバランスよく評価する方法を探っていく。

奨学生制度については、限られた原資の有効活用と受験生のニーズのベストマッチングを探り、より魅力ある奨学生制度の構築を図る。

経営学研究科は、内部進学者の促進を図り、日本人学生の入学者を回復するよう努める必要がある。

**2-2. 学修支援**

**2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備**

**2-2-② TA( Teaching Assistant) 等の活用をはじめとする学修支援の充実**

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

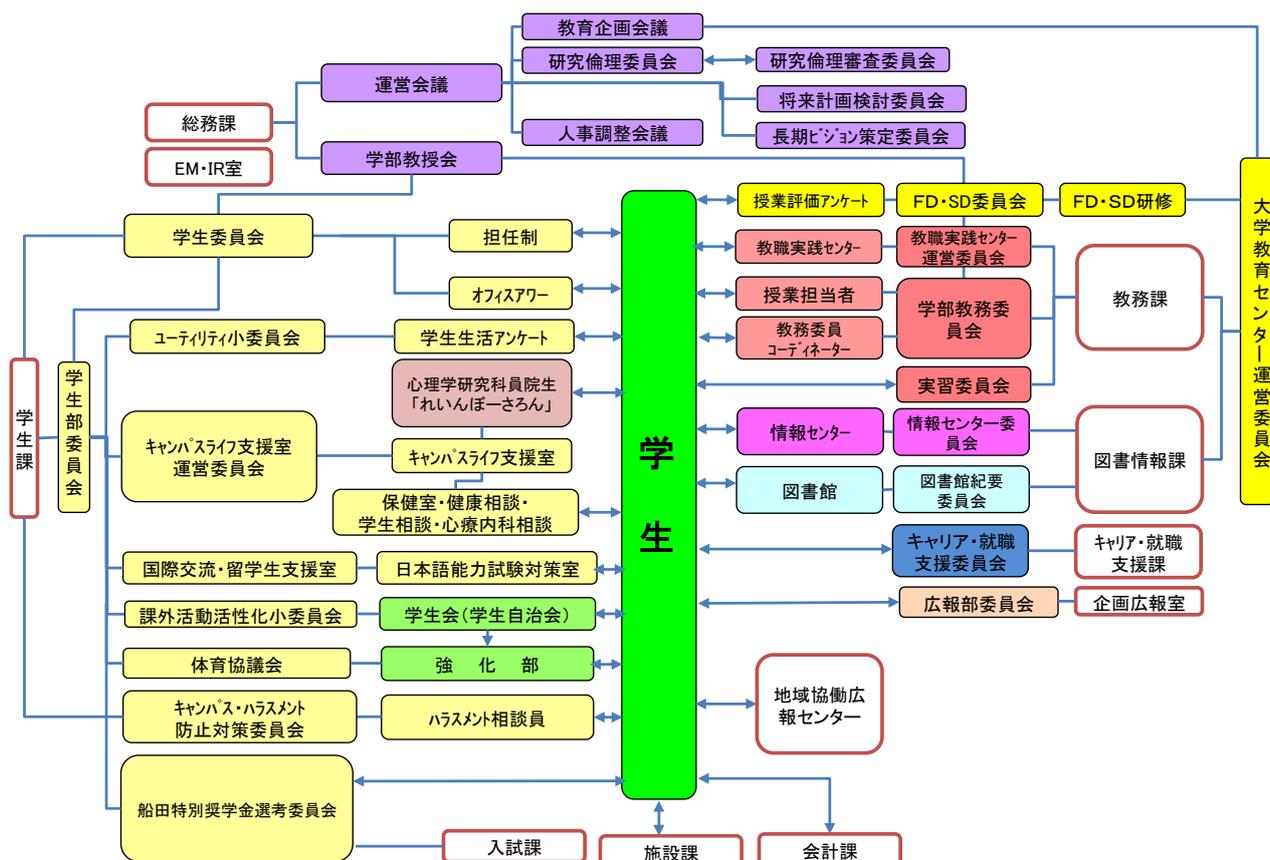
(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

**2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備**

## 【事実の説明】

修学支援及び授業支援に関しては、学部・学科を基本組織として、運営会議や大学教育センター、学生部委員会等で全学的な調整を図りながら、具体的対策を取っている。本学の学生への学修支援体制は図 2-2-1 で示しているように多角的に行われている。その根幹は少人数制の学生担任制であり、学生担任制を補完する各種組織（キャンパスライフ支援室、キャンパス・ハラスメント防止対策委員会、図書館、情報センター等）が存在する。それ以外にも学生生活アンケートおよび授業評価アンケートを実施し、改善・向上方策で検討している。

図 2-2-1 学習支援体制図



新入生に対しては、履修指導に先立って、教務課職員による単位制や科目履修、卒業案件など大学の制度についての説明及び各学部教務委員の教員によるカリキュラム厚生の説明を行っている。まあ、学生生活全般についてまとめた冊子「CAMPUS LIFE」を配布し、学生課職員および各学部学生委員による学生生活に関する支援・指導、図書課職員による図書館の利用、学修支援室職員による情報センターおよび学内ネットワーク利用に関する説明を実施し、円滑に大学の学修環境に入れるよう指導している。さらに、大学生生活のスタートを円滑にし、学部の学生同士、教員との親睦を深めるため、1泊2日の日程で学外オリエンテーションを実施している。

各学期(前期・後期)の始めには、各学部・学年別でオリエンテーションを実施し、履修指導やコースの特色等を説明している。このオリエンテーションの資料作成及び実施運営には、教員と職員が全面的に協働して関わるとともに、資料作成から履修登録に関する質

問などにも教務課職員が積極的に対応している。

履修指導については、オリエンテーションの中で、各学部・各学年別に教務課職員による履修登録上の留意点、教務委員の教員によるカリキュラム上の観点から科目選択上の留意点について、全体説明および個別相談を行っている。履修登録に際しては、従来から行ってきた教員による履修登録・履修者名簿作成の迅速化、学生の利便性の向上、履修登録ミス現象に繋げている。

成績不良者には、年度末から新年度にかけて本人（場合によっては保護者同伴）を呼び出汁、教務委員の教員が個別指導を実施し、授業に関心を持ち取り組めるよう努めている。また、毎年秋には、後援会と連携して保護者と教員の懇談会を実施し、前期成績の結果を踏まえた教育相談、キャリア・就職支援課職員による就職相談の個別面談を行い、保護者との連携を密にして学修支援体制の強化を図っている。

障がい有する学生への支援としては、キャンパスライフ支援室において、障害の状況に合わせた学修支援方法を検討し、個別に対応している。例えば、聴覚障がい有する学生にはノートテイクボランティア学生の斡旋を行い授業のサポートをしている。また聴覚障がい有する学生が入学したことに伴い、学生からの要望に迅速に対応できるようノートテイクボランティア学生の要請等を行っている。ここ数年では補助機器の導入、活用も試みている。

平成30(2018)年度から資格取得支援室を開設している。学生各位の将来のために簿記や情報処理の資格を取りたい人や税理士、会計士試験や公務員試験などの勉強をしたい人達が朝から夜まで自由に利用できるようにしている。資格取得支援室には専門の教員が常駐し、資格取得の相談、アドバイスを受けることができる。

学修環境として情報センターでは、空き時間に自由に使用できるインターネットおよびオフィス関連の主要ソフトの利用が可能なパソコン(以下、「PC」という。)を101台(講習室を含む)設置し、PCを利用して学修環境を整備している。また、情報センターにはSA(Student Assistant)を常駐させ、活用について学生の質問、疑問に対応している。

キャンパス全体では、学生会館、図書館、教育棟、中央研究棟の主要箇所に無線LANアクセスポイントを設置したことにより、キャンパス内ほぼ全域でインターネット及び学内ネットワークの利用が可能となるモバイルでの学習環境を整備している。

令和2年度では、新型コロナ感染禍から従来の対面様式の授業から遠隔授業方式の導入を急遽進めている。当該導入は新型コロナ感染禍に止まらず、その収束後にあっても、WEBシステムを授業、各種研究発表会等での授業、学生の実態に合わせた設定の可能性を拡張するものであり、さらには教職員を交えた諸会議等での運用を効率化させる機能としても期待しえる。遠隔授業として双方向方式があり Webex や ZOOM を 300 人規模での使用が可能である 10 ホストを確保している。

修学支援が機能している本学の基盤として、教員に止まらず職員も含めた学生担任制を整備していることによる。この基盤から担任制を運用すべくキャンパスライフ支援室、資格取得支援室等各種組織の設定により、きめ細かな支援を展開している。本学の場合、これら支援が有機的に機能しているのは、小規模大学である特徴を生かし、教員はその本分である授業、職員は窓口での学生生活に係る手続き的なやりとりの中で、学生一人ひとりの個性を踏まえた関係性の構築が図られていることも重要な要因である。

## 2-2-② TA( Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

### 【事実の説明】(学修支援) 関連

#### 1) TA( Teaching Assistant)等の活用

大学としてTA及びRAの制度化を図り、新しく規定を設けている。本学大学院生の専門性を活用し、学部授業でのTAにより、きめ細かな教育提供への試行的実践が行われている。授業での活用ではないが、「れいんぼーさろん」及び「テクミン・タウンゼミ」では大学院生により個々に応じた学修支援が行われている。この活動もTA等の活用の一つと考えられる。これら「れいんぼーさろん」等での本学大学院生の活動は、教職員による支援とは異なった効果をもたらし、かつ携わった大学院生各位に対しても実践的な体験の場となっている。また、これら「れいんぼーさろん」等での実践に対しては、在籍大学院で実践報告がなされ、さらに院生の修士論文、大学紀要論文として効果の実証も進めている。

#### 2) 障がい者支援

学生相談、健康相談、障がい者支援等については、平成20(2008)年度から精神科医(非常勤)が加わり、学生相談体制の充実など一定の成果を実現している。以前は、当該部署の担当者が、個別に学生の諸問題に対応していたが、平成20(2008)年度に新たに学生相談室運営委員会(現キャンパスライフ支援室委員会)が設置され、学生相談及び障がいを有する学生の支援等、学生生活を体系的に支援するシステムが稼働している現状では、月1回の運営委員会及び隔月で当該運営委員会と並行してカンファレンス会議を実施し組織的に支援している。

#### 3) オフィスアワー

オフィスアワーは、学生の利用実態がつかめていないこと、授業時間中に設定されているため、学生が相談にくる時間とのミスマッチが起こっている等の現状があり、学生が利用しやすいような制度の改善に向けた調査が必要とされた。過去平成26(2014)年度において学生生活アンケートによる認知度調査及び教員への利用状況調査を実施している。その結果は確かに学生による認知度は低いものの教員間で差異はあるものの、比較的活用されている状況がうかがえた。おそらく教員から学生に対してその都度来室日時を指定している中でオフィスアワーが実施され、学生の立場としては特別に設定された時間としての認識がなかったことによるだろう。確かに学生による認知度は低かったものの、ある意味それはオフィスアワーというフォーマルな設定が学生生活の一部として活用されていた実態といえよう。

#### 4) 留年・休学者・退学者への対応

留年者・休学者・退学者への対応・予防策については、中途退学などの要因分析、初期教育の工夫、人間関係づくり、履修の指導、不登校学生への対応、不登校・休学学生への支援、退学届時の面接強化、インターンシッププログラムの開発による学生育成など多様な側面からの計画を進めている。そのために、情報の共有化とともに実施できる項目をピックアップして早期実現を目指す。学内においては授業欠席状況等を教職員が譲歩を共有して予防に向けた対応を行っている。

平成30(2018)年度には、留年・休学者等の防止に係るプロジェクトチームを設立し、当該対策について報告書をまとめている。このプロジェクトに並行して学内ネットワ

ークとして設定した学生支援システムを活用し、個々の学生の情報を個々の学生情報の守秘を重視すべく、当該情報へのアクセスに対し制限を厳重に設定する中で活用を進めている。やはり留年・休学等への対策を早期に対応する為には、新入生へのきめ細かな対応が望まれる。そこで当該学生の担任による個別面接を徹底し、そこでの記録を学生支援システムに記載し、学年生活を通して継続的な支援を提供すべく基盤作りを図っている。

我が国の政策が『人生 100 年時代』に備えている今日、また大学は、リカレント教育を含め、大半の国民が大学に進学する全入学時代に向けた修学支援の在り方が問われている。学生にとって就職等による社会参加、自己実現に向けた最終段階での学びとなる。そこでは、心身に障害を有し、情報の提示方法、移動等への配慮が必要となる学生に対し、合理的配慮の理念を実現すべく対話を重視した支援を整備している。また、前述した『人生 100 年時代』において、学生生活を過ごす中で様々な背景を有する学生のニーズに応じて、自身が自発的に卒業後の進路の「探索」に取り組めるよう制度を整備している。ネットワーク環境による情報の有機的な活用による学生個々の課題の把握を含め、支援の組織化を図っている。また、大学院生を活用する TA 制度により、学部生が諸先輩と接することになり、進路探索に資する機会となっている。

### (3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

教職協働の取り組みとして、前述したように新担任制を導入している。教員のみによる指導ではなく、職員との協働としている。本学のシステムの活用により学生個々の情報をカルテとして記録できるように整備している。当該システムの活用により、教職員で担当学生の情報を共有することができる。この担任制の活用については今後様々な課題があるところ、今後の具体的な展開として、新担任制を中心とした退学者・除籍防止対策の実施及び学生の就職・進学への出口保証を行うべく、退学者・除籍者防止のための「学生と担任との面談月間の設置」「キャリア就職支援課への学生の相談会等のデータ化」を図る。学生支援システムを活用し、担任制改善と強化、学生カルテ（指導歴、成績、納付、強化部所属を内情とする）により、経済的困窮、進路不一致、成績不良などの要因別怠学・除籍予備軍のリスト作成、フローチャートの作成などを活用した検証をしていく。

障がいのある学生への配慮としては、キャンパスライフ支援室を中心として、特に「合理的な配慮」の導入として当該学生との支援利用に係る契約をもとに進めるべく、システムが構築され、現状で当該システムの事例を積み重ねている。しかしながら、聴覚に障がいを有する学生に対するノートテイクのように、長期的な支援が必要な学生も在籍しており、学生のボランティアを含めた支援の充実を図る必要がある。また、その当該学生にも支援の提供のみではなく、支援体験が大学での学びとして利点となるようなプログラムの構築を図っていくことも検討したい。

今日、「Society5.0」、「人生 100 年時代」などの社会変化への対応として本学でも「多様で柔軟な教育プログラム」「大学の多様な＜強み＞の強化」等に伴い「多様な学生」への生涯学への提供の在り方が問われている。その中で、TA の活用にも授業事例検討会等によるノウハウの共有を図りたい。今後、様々な背景を有する学修者の受け入れにあたり、きめ細かな学修者支援体制作りも課題となる。TA を活用することにより、学修者の

多様性 に対して、教員と学修者、学修者と学修者間等での相互性ある授業の展開に資すると考える。

## 2-3 キャリア支援

### 2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

#### (1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

#### (2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 【事実の説明】

##### 1) カリキュラム

本学の共通教育科目には、1年次の必修科目として「キャリアデザイン 1」、3年次の必修科目として「キャリアデザイン 2」が設置されている。また、「プレインターンシップ」が2年次の必修科目として、「インターンシップ」が3年次の選択科目として設置されている。

##### 2) 支援体制

本学はキャリア・就職支援課を設置し、教職員一体となって学生のキャリア教育とキャリアマインドの醸成、学生の就職活動の支援を全面的にバックアップしている。キャリア・就職支援委員会は、学生へのキャリア教育の進め方と取り組みの企画、各学部学科の学生の就職活動への指導、キャリア・就職支援課の支援活動をサポートしている。キャリア・就職支援課では現在およそ 3,000 社の求人を把握している。また、就職ガイダンスをはじめ、「学内合同企業説明会」（3月）の開催など、数多くの行事を開催している。また、年間を通して随時行っている就職相談や、3・4年次対象の年 2 回ずつの個別面談を行っており一人ひとりの学生にあった就職支援ができるよう指導している。

また、毎年延べ 100 社以上の企業訪問を実施し、地元の優良企業をはじめ近県（福島県、茨城県を中心とした北関東）の多くの企業と太いパイプを持ち、多くの就職情報を収集するとともに、インターンシップ先の開拓を進めることにより、学生の就職内定獲得に向けて全面的にバックアップしている。

##### 3) 具体的な活動内容

##### ㊦ 就職ガイダンス(3年生対象、必修)

3年生を対象に年間 15 回開催し、就職の現状や実際の活動の進め方、エントリーシートの記入方法、ビジネスマナーについて等を指導し、学生の就職活動を支援している。

##### ㊧ 個別面談(個別指導、3・4年生対象)

3年生を対象に年 2 回、4年生を対象に年 2 回の個人面談を実施し、各学生の就職に対する希望や考え方、進捗状況を個別に把握し、その時点で最適と思われるアドバイスを実施している。コロナ禍においても三密対策を徹底した窓口対応、電話相談、メール相談も実施している。これらは年間行事予定に組み込まれて全学的に実施するものであり、就職ガイダンスでの口頭連絡、掲示や 3・4年次の担任を通じての連絡、学生または保護者への面談実施通知文の郵送で周知を図っている。なお、進路は一人ひとりの学生がそれぞれ異なるものがあるので、上記以

外にいつでも個別の相談に応じている。希望やとまどい、不安、質問などあらゆる相談にスタッフ全員(5人)が時間の許す限り対応し、悔いのない就職活動、自分をしっかりアピールできるよう就職活動をフォローしている。

㊦ 低学年向け職業指導

1・2年生を対象に“仕事に対する意識”を高めて、社会に出てから役立つ知識やスキルを身に付けるために「キャリアデザイン1」「プレインターンシップ」を必修科目として開講している。卒業生や企業の人事担当者を招いて、社会人として必要な知識やスキルの向上を図っている。

㊧ 学内合同企業説明会の開催(3年生対象)

厳しい就職戦線を勝ち抜くために企業の人事担当者を招き、個別面談を通して学生達に就職の意識を確立させる目的で実施している。(毎年3月上旬に実施。参加企業70社程度が各社ブースを開設。)

令和元年度は動画による企業紹介となったが、学内合同企業説明会に参加予定であった栃木県内企業を中心に情報収集し、採用動向を調査した。

㊨ 企業訪問(令和元(2019)年度訪問実績延べ約100社)

地元の優良企業をはじめ近県の多くの企業と太いパイプを保ちながら、多くの就職情報を収集し学生達に求人情報を提供している。また、企業訪問以外にも、企業と学校による人材情報交換会に参加することでネットワークの拡大やパイプの強化を図っている。

㊩ インターンシップ

平成27(2015)年度から実施しているインターンシップは2年次の必修科目である「インターンシップA(令和元年(2019)年度からプレインターンシップに科目名変更)」と3年次の選択科目である「インターンシップB(令和2年(2020)からインターンシップに科目名変更)」の二本立てで、現在まで多くの学生を様々な企業や団体等に派遣している。プレインターンシップは、5つのコース(企業・団体コース、学校コース、心理コース、スポーツコース、学内コース)を開講している。インターンシップ実施期間は、1~2日間である。企業・団体コースでは、企業、公務員を希望する学生を対象に、県内の企業、団体等に学生を派遣している。学校コースでは、教員免許取得を希望する学生を対象に、県内の教育機関に学生を派遣している。心理コースでは、心理関係職を希望する学生を対象に、心理関係施設、福祉関係施設に学生を派遣している。スポーツコースでは、スポーツ関係の就職を希望する学生を対象に、県内のプロスポーツチーム、スポーツイベントに学生を派遣している。学内コースでは、主に留学生、疾病、怪我をしている学生を対象に、学内イベントのスタッフを体験してもらう。インターンシップは、4つのコースを開講している。4つのコースの内訳は、企業コース、自治体コース、地域コース、スポーツコースである。インターンシップ実施期間は、約5日間である。企業コースでは、企業への就職を希望する学生を対象に、県内の企業に学生を派遣している。自治体コースでは、公務員を希望する学生を対象に、公的機関に学生を派遣している。地域コースでは、図書館司書を希望する学生を対象に、図書館に学生を派遣している。スポーツコースでは、スポーツに関わる就職を希

望する学生を対象に、プロスポーツチーム、スポーツイベント、スポーツ関連企業に学生を派遣している。

⑤ 留学生に対する就職支援

- ・ 就活実践講座の実施

留学生を対象とした留学生のための就活セミナーを開催した。日本語の会話能力の向上、就職活動の早期開始を促し、留学生の就職率向上を図っている。

- ・ 外国人留学生と企業のマッチング会の実施

企業も外国人留学生を積極的に採用する意識が強く、学生も日本での就職を強く希望しているので、マッチングの可能性は高い。

⑥ 障がい者に対する就職支援

身体や精神に障害を持つ学生に対して、就労移行支援センターの利用を進めている。

⑦ 実績

卒業生に占める就職者の割合(分母を卒業者数にした数字)は、平成 31・令和元(2019)年度は 91.1%であった。インターンシップを必修化したことにより、経営学部、人間文化学部の 2 年生ほぼ全員が、インターンシップを体験している。資格取得支援室の開設により、公務員試験、日本商工会議所主催簿記検定試験、全国経理教育協会主催簿記能力検定試験、IT パスポート/基本情報技術者試験の合格者数が増加している。スポーツマネジメント学科の開設により、健康・体力づくり事業財団認定健康運動実践指導者、日本スポーツ協会認定スポーツリーダー・アシスタントマネージャー等のスポーツ関連資格取得者が増加した。

(3) 2-3 の改善・向上方策(将来計画)

1) 就職先企業及びインターンシップ先企業の開拓と関係強化

中長期計画の最終目標である卒業生に占める就職者の割合 70%を安定的に達成するためには、現時点で本学と接点を有している経営者団体や個別の企業との関係をより深耕するとともに、これまで十分な採用実績がないものの本学の学生をぜひ採用したい意向を持っている企業を新たに開拓することが必要になる。これまでも毎年延べ約 100 社の企業訪問を通じて、就職先企業やインターンシップ先の開拓を進めてきたが、今後もこれらの取り組みを強化する必要がある。

また、平成 26(2014)年度よりスポーツマネジメント学科が開設され、複数の学生がプロスポーツチームスタッフ・選手、スポーツメーカー、フィットネスジム等のスポーツ関連企業、団体に就職している。今後はスポーツ関連企業、団体への更なる就職率向上を目指すために、インターンシップ受入の依頼、求人票提出依頼、出前講座依頼などを随時行っていき、最終的に学生の就職先を開拓していく。今後はコロナ禍に対応したオンラインインターンシップも充実させていく。

2) 就職活動に向けた国語力及び基礎学力の強化

就職活動を迎えるにあたり、自分の言葉で履歴書やエントリーシートを書けることと、面接において自分の言葉で話せることが不可欠であるが、そのためには「読む」・「書く」・「聞く」・「話す」の国語力の強化が不可欠である。また、就職試験において面接にたどり着くためには、SPI や就職試験などで問われる英語・国語・数学・社会・

理科の主要 5 科目の基礎学力を向上させておくことも必要である。キャリア・就職支援課では履歴書やエントリーシートの添削指導を行っているが、その前段として下級年次からこれらの能力を高めておくことが不可欠であることから、学生に対して資格取得支援講座の公務員試験基礎講座の受講を促し、SPI や就職体験対策を進めていく。

### 3) キャリア教育の充実

本学においてはキャリア教育として、正課科目として「キャリアデザイン 1・2」と「プレインターンシップ・インターンシップ」を開講し、課外講座として「資格取得支援講座」を実施している。これらの授業や講座の内容を充実させて、キャリア教育の強化に役立てることが必要である。今後は更なるインターンシップ先の開拓、キャリアデザインの内容充実を進めていく。

## 2-4 学生サービス

### 2-4-① 学生生活の安定のための支援

#### (1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

#### (2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 【事実の説明】

学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、様々な組織及び体制で手厚く、きめ細やかな学生サービスを展開している。

##### 1) 学生サービス、厚生補導のための組織

本学では、学生サービスや厚生補導のための主たる組織として、審議機関である学生部委員会(学部レベルでは学生委員会)、事務組織である学生会が置かれており、両者の作新学院大学 27 連携の下で日常的な対応がなされている。また両者の下に、キャンパスライフ支援室が設置されているとともに、そのほかの組織では、強化部(体育会)にかかわる次項を協議する機関として体育協議会が置かれている。

学生部委員会は、学生部長、各学部・女子短期大学部から選出された 2 名の代表委員の総勢 7 名から構成されている。定例的に月 1 回程度開催し、学生サービス及び厚生補導の全般にわたる審議を行い、日常業務への機敏な対応に努めている。本学には同一キャンパス内に女子短期大学部が併設されており、合同の学生部委員会を開催することで、作新祭など学生支援において女子短期大学部との連携を図っている。また、委員会 内には必要に応じて小委員会(学生生活アンケート実施小委員会、課外活動活性化小委員会など)及び関連する 4 つの委員会(国際交流・留学生委員会、キャンパスライフ支援運営委員会、船田特別奨学金専攻委員会、キャンパス・ハラスメント防止対策委員会)を設置し、学生サービスの課題を検討するとともに、順次、条件を整え実施に移しつつあるところである。その他に、体育協議会は強化部(硬式野球部、サッカー部、陸上競技部、バドミントン部、自転車競技部)の育成強化を目的とし、そのために必要とされる各種の条件整備と支援策を協議する機関である。その構成メンバーは、学生部長(会長)、事務局長、各強化部長、各学部選出委員であり、月 1 回程度の割合で開催している。

学生課は、学生生活の全般にわたる各種のサービス・支援業務を行う事務書式であり、学生にとって最も身近な存在である窓口業務を担当している。その具体的な業務内容としては、奨学金、課外活動支援(サークル活動)、健康・生活等相談をはじめ、駐車場等

の利活用管理、アルバイト・下宿斡旋、食堂・購買、留学生支援等の業務とともに、各種トラブルの防止と対応、禁煙指導などの生活指導、賞罰事務手続、怪我等による保険手続き業務等を担当している。なお、本学には多くの外国人留学生在籍しているため、学生課に留学生への修学支援のなめの専用窓口を設置し、在籍管理、授業料減免、奨学金、アルバイト、各種連絡など留学生関連のワンストップサービスを実施している。国際交流・留学生委員会等と連携して、留学関連支援、奨学金・生活支援、修学支援、就職支援、機器管理などへの対応を進めている。例えば国際交流・留学生委員会にキャリア・就職支援課が参加することにより、留学生の就職支援を強化している。また、大学間協定の締結に基づく交換留学生の受け入れに伴い、交換留学生へのアパート斡旋等の生活支援を実施している。

本項では、学生個々の自主的な活動に向けた支援への評価といえるだろう。本学のスポーツ関連等での強化部に所属している学生の中には、プロを目指す者も少なくない。指導にあたるコーチ、監督等の配置もそれに対応する人材を採用している。全学的な学生部委員会による支援では、従来以上に単に学生生活を謳歌するのみではなく、個々の学生が自身の将来進路に結び付いた支援を展開すべく、学生課によるワンストップ的な対応から、学生自身の自主性を尊重する中で支援を展開している。

## 2) 経済的な支援

学生に対する経済的支援について、各種奨学金を取り扱っている。学生課が窓口となり日本学生支援機構奨学金、地方自治体奨学金、財団法人・民間団体等奨学金などの外部奨学金の諸手続を行っている。奨学金に関する情報は学内掲示板の他、学内ネットワークである学内情報サービスへ掲載し、随時情報提供を行っている。

本学独自の奨学金制度として、学業優秀者を対象に入学金・授業料の全額又は授業料の一部(45万円)を奨学金として免除している「学業特待生制度」、経済的に苦しい学生を対象に入学金・授業料の全額又は授業料の一部(45万円)を奨学金として免除している「船田特別奨学金」、卒業年次生で卒業見込みがあり就職も決定しているが、経済的に苦しく授業料の納入が難しい学生に授業料の一部(上限50万円)を貸与している。「作新学院大学後援会応急特別奨学金」がある。授業料の納入方法については、分割納入あるいは延納手続きができるようになっている。

外国人留学生の場合は、学習奨励費をはじめ各種団体の奨学金を取り扱っている。また、本学独自の留学生支援として、入学料及び授業料の半額免除の他、外国人留学生家賃補助制度により月額5,000円の経済的支援策、日本語能力試験 JLPT の N1 取得者に対して50,000円の奨学金給付を実施している。

その他、株式会社オリエントコーポレーション及び株式会社ジャックスと業務提携による教育ローンの紹介、適切なアルバイトの斡旋、スクールバスや学生駐車場の無料化、下宿・不動産会社の紹介など様々な経済的支援を行っている。

## 3) 課外活動支援

本学には、学生団体を統轄する自治組織として学生会があり、学生会の下部組織である課外活動統括部が体育会団体及び文化会団体を統轄している。課外活動統括部には、体育会として部6団体及びサークル6団体並びに同好会・愛好会2団体、文化会として部2団体及びサークル8団体並びに同好会・愛好会4団体を組織し、多様な自主的活動

が展開されている。この他にも、課外活動統括部の他、企画部、広報・渉外部、会計・会計監査部の計4部があり、球技大会等を企画し活発に活動している。学生会の他に独立した団体として作新祭実行委員会があり、学園祭の企画運営を実施している。

このような自治活動、クラブ活動や個人活動は、学生が自ら団体を組織し運営するものであり、大学教育の重要な一翼をなしている。また、大学を代表し、目覚ましい活動により社会の注目を浴びるなど、本学の名声と学生・教職員の帰属意識を高めるうえで多大な貢献をしている。このため本学では、財政面、人的指導面、施設面において様々な支援を行っている。学生団体の全体的な指導は、前述の学生部委員会が中心となり、課外活動統括顧問及び学生課が担当している。強化部については、体育協議会を設置し、スポーツ推薦を受けた学生に対して「スポーツ特待生制度」があり、強化部の選手選抜、活動場所の確保、遠征費の援助、施設設備(サッカーグラウンドの人工芝化など)などのサポートにより支援体制を講じている。また、その他の体育会団体および文化会団体についても、財政的な支援と部室の貸与などを行っている。各団体には教員が中心となって日常的に指導している。

さらに、地域協働広報センターとの連携によるボランティア活動の支援や研究活動等で功績のあった団体・個人に対しては、「作新学院大学社会活動功労賞」および「作新学院大学学術功労賞」、体育競技や文化活動において功績のあった団体・個人には「作新学院大学体育功労賞」および「作新学院大学文化功労賞」などの表彰を行っている。

また、リーダー研修会の一貫として普通救命講習会を実施してきたが、平成26(2014)年度にグループワークを通して、Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Act(改善)が実効できるリーダーの育成を目的にリーダー研修会を初めて実施している。課外活動は基本的に学生による自主的な活動であるが、教職員も学生部委員会を通して前述したように学生の自発的な活動を尊重する中で支援を行っている。強化部ではプロを目指すレベルでの活動がなされていることから、教職員の配置を含めその専門性を重視した支援を展開している。今後、活動の施設面での課題を整理し、さらなる充実した活動に資するべく検討を進めている。

#### 4) 学生相談

本学においては、保健室のほか学生相談室が平成12(2000)年に非常勤カウンセラー1人体制で開設され、それぞれ個別に運営されてきた。身体障がいに加えて統計的には計上されないが発達障がい(疑いを含む)のある学生の増加に対応するために、平成20(2008)年度に両者の連携を図り、大学生活における健康保持、メンタルヘルス、障がい学生支援、学習困難等について体系的に支援することを目的に学生相談室運営委員会が設置され、平成21(2009)年度よりキャンパスライフ支援室運営委員会と名称変更して月1回の運営委員会及び年4回のカンファレンス会議を実施している。図2-4-1のとおり、保健室および学生相談室を運営し、健康診断、健康相談、生活相談、応急措置、心的支援、障がい支援など多面的なサポートを提供している。

キャンパスライフ支援室は、室長をはじめ各学部および短期大学部それぞれ1人の教員、学生課から3人(うち養護教諭資格者1人、看護師資格者1人)、キャリア・就職支援課から1人と非常勤校医3人(内科医2人、精神科医1人)、非常勤カウンセラー2人(臨床心理士資格)および臨床心理士資格を有するオブザーバー教員2人によって運営さ

表 2-4-1 障がいのある学生数の概要 (H26(2014)～H31・R1(2019))

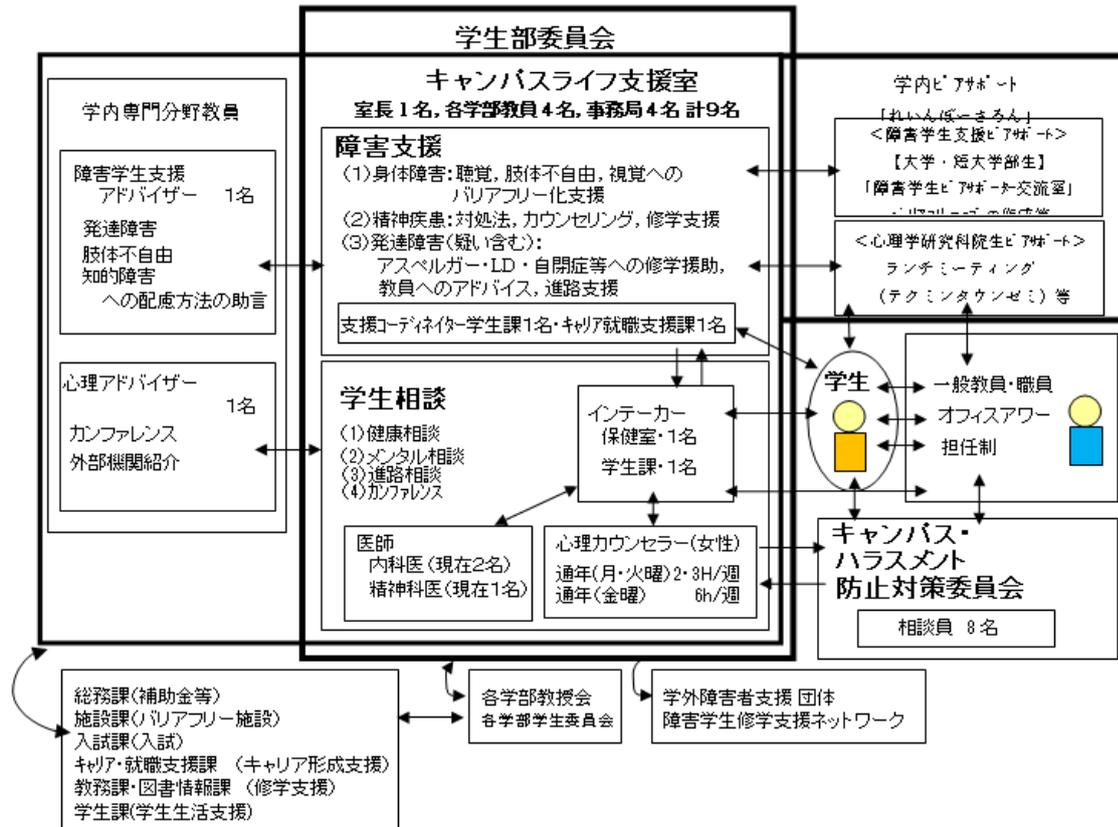
障がい種別／年次	平成 26 (2014)	平成 27 (2015)	平成 28 (2016)	平成 29 (2017)	平成 30 (2018)	平成 31・令 和元 (2019)
身体障がい・疾患・聴覚障がい	3	3	5	8	13	18
発達障がい(自閉症スペクトラム、LD、知的障がい等)	8	7	6	4	5	2
新入生要配慮学生(発達・心理面・心身症等既往)	7	10	1	4	3	5
合計	18	20	12	16	21	25

表 2-4-2 1年間の活動概要

4月	教職員への障がい学生数、主な障がい疾病種別の周知、対応方法についての資料配布と説明
5月～	ボランティア学生募集開始、登録業務
4月	障がい学生のニーズ確認、困りごと調査
5月	キャリア・就職支援課面談前の事前情報交換、困りごと調査の集計分析、困りごと調査対象学生のインテークの実施
6月～	学生ボランティア養成研修(れいんぼーさろんリーフレット作成)
9月	障がい学生への現状聞き取り面談
3月	入学予定者・事前面談(健康調査書申請内容に基づき)
定期的開催	
・3ヶ月に1度、非常勤勤務の臨床心理士と本学心理学教員が参加するカンファレンスの実施	
・1ヶ月に1回の学生相談、健康相談に関する学生情報交換と対応の検討	

れている。利用状況は、保健室および学生相談室等の運営を始め、健康診断や応急措置、健康相談、心療内科相談、生活相談、心的支援、障がい支援など多面的なサポートを提供している。昨今、新たな相談事例と継続事例の増加により、新規の相談予約が入らない状況となったため、平成 26(2014)年度からカウンセリング体制の拡充を行い、学生相談室の開設時間を 1.5 倍(週 2 回から週 3 回)に増設した。また、話し合いに際して守秘義務を徹底するために平成 25(2013)年度より運営委員会の開催ごとに守秘義務誓約書に参加者全員が署名することを義務づけた。年間の業務概要を表 2-4-2 に示した。本項で示したように保健室および学生相談室を運営し、健康診断、健康相談、生活相談、応急措置、心的支援、障がい者支援など多面的な支援を提供している。教職員間の連携の基に、特に非常勤医師、非常勤カウンセラー等のそれぞれの専門家の介入により、また、学生課が中心となっているが、キャリア・就職支援課の参加を得て卒業後の進路を踏まえた支援を展開している。

図 2-4-1 障がい学生支援および学生相談のスキーム



### 5) 心的支援

メンタル面に関する支援は、前出学生相談と同じ枠組みの中でカウンセリング等相談活動が展開されている。また、担任制をとっているため相談する機会が多いのが特徴である。さらに平成 25(2013)年度には、コミュニケーションに課題のある学生の居場所となる「れいんぼーさろん」を大学院心理学研究科と連携して開設運営を開始し、保健室において相談に来室した学生や困りごと調査のスクリーニングにおいて適当を診断された学生を紹介し、4~5人が利用している。また、平成 26(2014)年度には、れいんぼーさろんと同様の趣旨の下、集団場面を活用した支援体制のゼミとして「テクミン・タウンゼミ」を導入した。コミュニケーションに課題を持つ学生数人が週に 2 回特定の曜日のお昼時間に集まり、食事を共にしたり、スポーツ等のリクリエーションを行ったりしながら、互いの親睦を図る形でコミュニケーション能力の向上を図っている。また、精神科医師による心療内科相談においては、平成 26(2014)年度から健康相談と同様に年 36 時間(2 時間/年 18 回)で固定し実施することとなった。平成 27(2025)年度から毎年、より良い人間関係を築くための対人関係研修会(デートDV 防止セミナー)を実施している。心的な支援に当たっては「テクミン・タウンゼミ」のような学生生活として自然な集団場面を想定して学生が気軽に利用できるような設定、また、デートDV 等のような予期せぬ被害に巻き込まれる学生に対して予防的な対応を含めた支援体制整備がされている。

### 6) 健康管理・相談

心身の健康管理は学生生活の最も基礎となるものである。本学には保健室が設置され、看護師及び養護教諭の資格を持った担当職員を配置している。学内で発生した障がいや疾病に適宜応急処置や継続治療をしている学生の支援を行っている。また、学生教育研

究災害保険及び学研災付帯賠償責任保険に全員加入し、万一の自己等に備えている。保健室は、キャンパスライフ支援室運営委員会のもとで、内科医師による健康相談、精神科医師による診療内科相談、臨床心理士による学生相談、障がい学生の相談等の窓口となっており、学生の心身両面にわたり支援を行っている。

集団感染が危惧されるインフルエンザ等感染症については、平成 21(2009)年度に学内感染症対策委員会を設置し、必要な対策を各学部と連携しながら講じている。毎年 4 月には、全学生に対し定期健康診断を実施している。定期健康診断の結果は本人に通知し、異常等所見のあった学生には、医療機関の紹介や健康相談を実施している。また、経過観察等所見のあった学生には、健康診断結果票に生活調査票を同封し、記入したものを基に保健指導を実施している。

新入生に対しては入学時に既往、予防接種歴、障がいの有無等の情報を健康調査票において申告させ、必要に応じて事前面談を行うなどスムーズに学生生活に入ることができるよう情報収集を行い、健康管理を行っている。介護等実習に出る学生については、必要に応じ臨時健康診断として腸内細菌検査等を実施し、遺漏の無いように対応している。その他、健康教育の一環として毎年新入生を対象に外部講師を招き、飲酒・薬物等講習を実施するとともに、大学生活や健康生活のための情報等を掲載している冊子 CAMPUS LIFE を配布し啓蒙に努めている。また、平成 26(2014)年度には、キャリアデザインの授業の一環として結婚妊娠出産について考える健康セミナーを新入生対象に実施している。健康管理・相談等に係る支援を展開すべく、学生生活で想定される様々な健康等への支援を展開している。

#### 7) 留学生支援

本学は、令和元(2019)年度現在において正規学生 95 人(学部生 81 人、大学院生 14 人)の他、交換留学生 7 人、科目等履修生 8 人の外国人留学生(以下(留学生)という。)を受け入れている。

留学生の支援・指導する組織として、前述の国際交流・留学生委員会があり、学生課との緊密な連携のもと、留学生の支援や厚生補導等にあたっている。学生課では、留学生専門窓口を設置し、留学生の相談に対応している。特に日本語に不慣れな留学生のために、院生によるチューター支援を行っている。

また、留学生ハンドブック「外国人留学生キャンパスライフ」を作成し新入生に配布、年度初めには留学生を集めオリエンテーションを実施し、生活支援や指導等を行っている。平成 25(2013)年度より、卒業予定留学生に対し卒業後の在留に関する情報提供のためのオリエンテーションや日本語能力の向上支援のために、日本語教師を目指す学部生による日本語能力試験対策室において支援をするなど、新たな支援策を創設している。

平成 25(2013)年度には、学生団体の「まちづくり研究会」と共同で留学生の出身国紹介パネルを作成展示し、平成 26(2014)年度から毎年、留学生の学生団体(国際交流会)との共催により日本語スピーチコンテスト及びクリスマス会、さらには平成 16(2004)年度から日本人学生との昼食会を実施し日本人との交流を推進している。留学してくる個々の学生のニーズの把握、修学の進捗状況を踏まえ、また、本学全体として国際交流のための修学機会獲得に向けた事業展開を推進している。

#### (3) 2-4 の改善・向上方策(将来計画)

学生サービス、厚生補導のための組織においては学生部委員会と学生課が連携し、現状の問題点及び改善の方向と目的を明確にし、計画的な取り組みを行う。そのため、各小委員会による検討結果を具体化していくことにより、学生サービスおよび及び厚生補導の更なる充実を図ることとする。また数学・事務とともに縦割りの組織体制にならないようにするため、学生の視点から見た重要な要素であるワンストップサービス化（窓口業務に限らず入学前から卒業後までのシームレスな連携した対応をいう。）はきわめて重要である。正に学生担任制は、個々の学生を対象に学習と生活の両面にわたるきめ細かな支援と指導を行う観点からきわめて重要であり、更なる充実を図る。留学生の受け入れ体制については、専門スタッフが中心となって支援しているが、各学部・研究科と調整・連携しつつ全学的な視点と立場から、留学生を対象とした入試・教育・生活・就職の全般にわたるサポートを包括的におこなうことが求められる。将来的に留学生の在籍学生数が増える場合は、スタッフの専任化とともに独立した組織体制として、国際交流・留学生センターに準ずる全学的組織の整備についても検討する。

経済的な支援について本学では、学業優秀者、経済的に苦しい学生や留学生を対象とした奨学金等により経済支援を行っているが、災害時の緊急支援策が未整備であるため、今後検討していく。また、留学生奨学金の一律5割減免を成績による段階的な減免支援への見直し、語学能力優秀者への留学奨学金制度の新設、就職で内定が決まった卒業見込み学生の授業料未納対策などを検討し、様々な経済支援における効果を検討し、少ない財源で実情に見合った効果的な支援を検討する。

課外活動支援において、顧問教員のかかわりが大きく影響している。課外活動を活発にするためには、顧問教員が活動状況を把握し、積極的な参加と助言が必要である。団体状況の把握と問題点の報告など、情報を共有する場として顧問会議の実施について検討していく。

本学の女子短期大学部にはボランティアセンターが設定されている。しかしながら、全学的なボランティアセンターが存在しないため、本学全体としてはボランティア活動の参加には学生課を窓口として個別に対応している。もしくは、例年開催される公的、民間が主体のイベントに対して、本学強化部により、例えば宇都宮マラソン大会、マロニエプラザ感謝祭等に対してボランティア活動を行っている。また、今日では毎年のように発生している自然災害時には地域協働広報センターの減災リスクマネジメント部が中心となって支援ボランティアを集約している。しかしながら、本学として地域に貢献するボランティア活動に対して十分な体験を本学学生に提供しているとは言い難い。ボランティア学生の育成は、様々な経験と社会貢献の教育の場として大変重要である。このため、ボランティア情報を集約し、指導を行い、派遣するため、ボランティアセンターの設置を検討していく。そこで社会貢献の意義などについて理解を深めるために研修会を実施し、イベントを企画することで、地域社会との連携を活発にして社会性を育成していく。

学生相談では、保健室および及び学生相談室等の運営を始め、健康診断や応急措置、健康相談、心療内科相談、生活相談、心的支援、障がい支援など多面的なサポートを提供している。新たな相談事例と継続事例の増加によって、新規の相談予約が困難となったため、平成26(2014)年度からカウンセリング体制の拡充を行った。しかしながら、今

日の相談事例はさらに増加していることから、相談体制のさらなる体制整備が必要とされる。同年度は、我が国に置いて「障害者の権利条約」が批准されており、私立大学に対して「合理的配慮」が努力義務として課されている。それにともない、要支援対象学生との契約及び支援内容・方法に対する全学的に共有していく体制づくりが不可欠となった。当該「合理的配慮」に基づく実施要領等の整備がなされている。今後とも当該学生に対してきめ細かな支援が提供されているのか検証を進めていく中で、さらなる改善が必要である。

令和 2(2020)年度から実施される「高等教育の修学支援新制度」について、本学は令和元(2019)年 9 月 10 日付文部科学大臣からの文書により、当該制度に係る法律の要件を満たしていることが確認された。既に在学している学生には当該制度の伝達を説明会、文書配布等により説明し、所定の様式にて申込を取りまとめている。令和 2(2020)年度新生生に対するの対応も、前述した本学による経済的支援等との関連を整備し、新制度との齟齬、遺漏がないように、また学生各位が安心して学究に臨めるように的確な制度の整備を行っている。

本制度は各年度において、適応大学として文部科学省から認可されることが前提となっている。そこで、本学独自の奨学金制度として「学業特待生制度」、「船田特別奨学金」、「作新学院大学後援会応急特別奨学金」等を廃止することはできないところ、当該支援制度導入後の運用の在り方の整備は不可欠であるが、さらに当該支援制度の導入にともない、新たな学内独自の経済支援制度の構築に取り組むことも必要となろう。

## 2-5. 学修環境の整備

### 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

### 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

### 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

#### (1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

#### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

#### 【事実の説明】

#### <校地・校舎等>

本学は栃木県宇都宮市に所在し、併設短期大学と同一キャンパス内に設置されている。校地・校舎の現況については 表 2-5-1 校地・校舎一覧表 のとおりである。これは、大学設置基準において必要とされる校地・校舎面積を十分に満たしている。

表 2-5-1 校地・校舎一覧表

区分	収容定員 (人)	校地			校舎		
		基準面積 (㎡)	現有面積 (㎡)	差異 (㎡)	基準面積 (㎡)	現有面積 (㎡)	差異 (㎡)
作新学院大学	1,200	12,000	102,131	87,331	7,106	26,212	16,256
作新学院大学	280	2,800			2,850		

女子短期大学部							
合計		14,800	102,131	87,331	9,956	26,212	16,256

・ 基準校地面積

作新学院大学：収容定員 1,200 人×10 m<sup>2</sup>=12,000 m<sup>2</sup>（大学設置基準第 37 条）

共用する学校：作新学院大学女子短期大学部、

収容定員 280 人×10 m<sup>2</sup>=2,800 m<sup>2</sup>（短期大学設置基準第 30 条）

・ 基準校舎面積

学部	収容定員	校舎基準面積	根拠規定
経営学部	800 人	4,958 m <sup>2</sup>	大学設置基準第 37 条の 2 別表第 3 イ 経済学関係 (800-400)×1,653÷400+3,305=4,627.4
人間文化学部	400 人	2,148 m <sup>2</sup>	大学設置基準第 37 条の 2 別表第 3 ハ 文学関係 2,148
合計		7,106 m <sup>2</sup>	

共用する学校：作新学院大学女子短期大学部

学科	収容定員	校舎基準面積	根拠基準
幼児教育科	280 人	2,850 m <sup>2</sup>	短期大学設置基準第 31 条 別表第 2 イ 教育学・保育学関係

キャンパス内の管理棟から南側に位置する建物が平成元(1989)年開学当初に建設された、第 1 教育棟、第 2 教育棟、第 1 体育館、情報センター、管理棟、学生福祉棟であり、北側に位置するのが平成 12(2000)年に増築された、第 3 教育棟、第 2 体育館、図書館、中央研究棟、学生会館、サークル棟である。

主な校舎は 3 つの教育棟である。第 1 教育棟には、普通教室のほか、演習室、院生共同研究室、心理学実験室、認知生理心理学実験室、資格取得支援室等がある。第 2 教育棟には、普通教室や階段教室が設置され、そのほかに演習室、学生ラウンジがあり、学生が講義の合間に休息がとれるように配慮したスペースとなっている。第 3 教育棟は普通教室や階段教室、視聴覚教室、共用音楽室、演習室、ラウンジが設置されている。

主要教室にはマルチメディア装置を利用した授業に対応できるよう、プロジェクター、DVD、スクリーン等が整備されている。マルチメディア装置の老朽化にも対応し、順次入替を実施している。

<運営・管理>

大学における教育研究環境の適正な維持管理をすることは、大学運営において重要なことである。維持管理は施設課が担当し、専任職員 2 人と嘱託職員 1 名が携わっている。

施設設備の保守点検業務は外部へ委託している。各教室の日常清掃、ゴミ処理、法令に定められた受水槽、高架水槽の清掃・点検、エレベータ保守、電気設備保守、消防用

設備保守点検、蓄熱空調機器保守点検、ガス冷暖房機保守、作新清原ホール内の映像音響設備保守点検および舞台照明・機器設備保守点検、情報教育機器保守等の契約を結んでいる。

こうした維持管理を効果的に行うため、施設課において施設設備の現状を常に把握し、画的に維持管理に努めている。学内警備については、警備会社と契約しており午前7時から午後10時までは警備員が常駐し、夜間は機械警備に切り替え運用している。尚、第2教育棟、第1体育館の対象拡大も実施した。また、エレベータ有事(閉じ込め発生時)の際の対策として、連絡インターフォンを二重化し各エレベータから警備員室及び管理棟への連絡が可能となった。

## 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

### <実習施設>

「グラウンド」「テニスコート」「第1体育館」「1108 トレーニングルーム」「1103 コンディショニングルーム」「1206 スポーツ科学実習室」「情報センター」「3209 視聴覚教室」「教職実践センター」「1102 資格取得支援室」「102 パソコン室」「1201 理科室(1202 理科準備室含)」「1401(家庭科室)」「3106 共用音楽室」「1409～1412 第1～第4 心理学実験室」を有する。

### <図書館>

図書館は、大学と女子短期大学部の共用施設で、総面積 5,137 m<sup>2</sup> (付属施設である作新清原ホールを含む)、閲覧席数 321 席、書架収容可能 32 万冊の自然採光構造のバリアフリーに配慮した施設である。

資料費年間予算は約 1,800 万円で、年間受入冊数は、図書約 1,800 冊、視聴覚資料約 20 点、雑誌約 800 タイトル、電子ジャーナル約 5,500 タイトルである。

現在の蔵書冊数は約 25 万冊、雑誌所蔵数約 4,200 タイトル、視聴覚資料約 6,000 タイトル (紙芝居、ビデオ、カセット、DVD、CD-ROM、マイクロフィルム等) である (令和 2(2020)年 5 月 1 日現在)。またインターネット環境の充実により、電子ジャーナルやオンラインデータベースの利用が可能となり、カリキュラムや研究動向に合わせて図書資料の充実を図っている。令和 2(2020)年 3 月より電子書籍を導入し、学術和書を中心とした「KinoDen」と、一般書・文芸書を中心とした「LibrariE」の 2 つ電子図書館サービスを開始した。

また、貴重図書資料として、

- ・不思議の国のアリス [1866 年初版本]
- ・Johnson's Dictionary [1755 年初版本]

等を所蔵している。

図書館内には、検索用の PC を 7 台設置している。ラーニングコモンズとしてのグループ学習室、ゼミ室、ふれあいルーム等を設置し、グループ学習室内には、情報センターやパソコン教室と同じ環境で利用できる PC を 8 台、ゼミ室 1 にはノート PC18 台、ゼミ室 2 には PC7 台があり、多くの学生がレポートや卒業論文作成に利用している。また、令和元(2019)年 5 月にグループ学習室において、可動式家具を配置し、モニターや貸出可能なタブレット端末を導入して、多種多様な学習形態に対応できる空間へと改修を行った。入口アトリウムは、飲食可能とし、設置されている机上や案内板に新着図書案内

を出す等、憩いの場の提供をしている。平成 26(2014)年 6 月より親しみやすい図書館環境の提供および熱中症対策も視野に入れ、蓋つきの飲み物を持ち込み可能とした。また、毎年新入生に対し、図書館の概要、利用方法などについて詳しく説明を行うことで利用の促進を図っている。令和元(2019)年度は、新入生向けのガイダンス及び教員からの要望があった場合も含めて、図書館利用ガイダンスを 10 回実施した。

現在、図書館からの情報をホームページや学内メールリスト等を利用し、学内はもとより学外への情報発信と提供に努めている。図書館利用及びラーニングコモンズ利用促進のため、『ラーニングコモンズイベント』と称し、改修したグループ学習室の活用方法や、手作りカードを作るイベント等、合計 6 回開催した。また、作新祭では、多くの方々に図書館を知ってもらうため、『チャリティー古本市』を開催し、売上金は下野奨学会へ寄付している。平成 20(2008)年 4 月より、図書館の理解を深め、図書館の利用率の向上を図ることを目的として、図書館広報誌「SAKU らいぶ」の発行を開始し、継続発行している。特に、「らいぶ Question」のコーナーでは、クイズ形式の問題を出したところ、回答者が増えている。図書館への興味を増やそうと内容にも、工夫を凝らしている。

本学図書館利用促進の取り組みとして、令和元(2019)年度に「選書ツアー」を 2 回実施し、司書・司書教諭過程履修者の学生が選書を行い、合計 289 冊の図書を購入した。選書ツアーに参加した学生が POP を作製し、図書館内に展示して学生の利用を促した。

また、地域貢献として近隣の中高生のインターンシップを受け入れ、図書館での業務体験を実施している。令和元(2019)年度は、2 校 13 名の受け入れがあった。

生涯学習の場としても一般開放しており、一般利用者に対し、資料の館内閲覧や複写サービス、貸出しなどの便宜を図っている。希望者には一般利用者用のカードも発行している。令和元(2019)年度の一般数は 2,668 人、貸出し冊数は 209 冊であった。

#### < 体育設備 >

体育施設としては、第1体育館、第2体育館、グラウンド、テニスコート及び野球場を有している。

第1体育館には、バスケットボールコート2面(または、バレーボールコート2面、バドミントンコート6面)を取れるアリーナがあり、その他、ミーティングルーム兼卓球室、更衣室、シャワー室を整備している。第2体育館には、バスケットボールコート1面(または、バレーボールコート2面、バドミントンコート4面)を取れるステージ付アリーナがあり、ステージ下には800脚の椅子が収納されている。また、更衣室、シャワー室、授業やサークル活動に使用するプレー室、ピアノレッスン室(16室)、音楽室、器楽演奏室が整備され、主に女子短期大学部の学生が使用している。

グラウンドは、平成 26(2014)年度に人工芝を設置。主にサッカー部が利用しているが、近隣団体等への貸出も実施している。また、夜間照明設備を整備し、サッカー場利用者専用の屋外トイレを新設した。テニスコートには夜間照明のついたオムニコートが 3 面ある。野球場は、両翼 94m、センター126m で、同じく夜間照明設備を整備している。野球場に隣接した、雨天ピッチング練習場もある。また、バッティング用の移動式アルミゲージを増設した。これらの設備では複数のクラブが利用するため、事前に使用許可申請書を提出させ、混乱が起きないように努めている。なお、大学で各施設を使用しないと

きは、事前に使用許可申請を出してもらうことで、地域住民へ開放するようにしている。特に、地域活性化を目的としてプロバスケットボールチーム(リンク栃木ブレックス)の練習や栃木県サッカー協会主管の少年サッカースクールへの施設開放を行っている。

#### <情報サービス施設>

情報サービス施設としては、情報センターがある。情報センターの構成員は、情報センター長(兼務)および、大学・短大事務局図書情報課の職員(専任職員2名、嘱託職員1名)である。また、センターの運営方針は、センター長および各学部2名、女子短期大学部1名、大学・短大事務局長の計7名の委員による情報センター委員会において審議される。

センターには学生が自由に利用できるオープンパソコン98台(講習室および多機能ゼミ室を含む)が設置(オープンスペース用パソコン60台を2014年に更新)しており、すべてのパソコンにおいてワープロ、表計算、プレゼンテーションを含むオフィスソフトおよびインターネットの利用が可能となっている。また、専門性の高い教育の実施および情報関連以外の授業等での利用に対応するため、画像処理、ホームページ作成、プログラミング等のソフトが、一部のパソコンにおいて利用可能となっている。また、学内情報サービスシステムの導入(平成24年度にシステムを更新)によりインターネットを利用した授業外での学習環境の充実および連絡事項の確認等が可能となっている。令和元(2019)年度は207日開館し、のべ24,856人、1日平均120名の学生が利用している。

なお、学内ネットワークおよび各教室の情報関連機器としては、平成26(2014)年に主要のネットワーク機器を更新したことにより、基幹部分のギガビット対応(高速通信)、全施設のネットワーク対応、キャンパス内ほぼ全域をカバーする無線LANの通信精度の安定化が計られた他、セキュリティにおいても強化された。

授業用の教室として、パソコン50台を整備したパソコン室(中央研究棟)及び図書館ゼミ室(ゼミ室1はノートパソコン18台、ゼミ室2にはノートパソコン7台)がある。また、各普通教室への情報機器導入については、プロジェクター、パソコン、大型液晶モニターを段階的に導入している。

#### <付属施設>

付属施設としては、平成18(2006)年12月に設置された作新学院大学大学院心理相談室「作新こころの相談クリニック」が、平成22(2010)年に同一校内に移設されたが、日本臨床心理士資格認定協会のガイドラインの基準に合っていなかった為、平成26(2014)年に増設を実施した。また、第一教育棟は、スポーツマネジメント学科創設を機に、スポーツ教育構想棟として、地域協働広報センター(旧地域連携支援センター)を移設(平成27(2015)年3月、現在は管理棟1階事務室内に移動)し、さらに、スポーツマネジメント推進センターラボラトリー・コンディショニングルーム・トレーニングルーム・スポーツ科学実習室等が設置されている。

その他、作新清原ホールが図書館に併設されている。作新清原ホールは、平成25(2013)年に地域に親しまれるよう、「多目的ホール」から「作新清原ホール」へと名称を変更した。収容人数600人、総面積107,308㎡の建物で、大型スクリーンおよびプロジェクターが設置されている。音楽フェスティバルや講演等にも対応できる照明器具が設置して

あることから、大学の行事だけでなく、地域住民等が開催するイベント等にも利用されている。

学生食堂は、学生会館内のもの(約 400 人収容)と学生福祉棟内のもの(約 200 人収容)の 2 つがある。平成 30(2018)年には、衛生管理強化のため、学生福祉棟厨房食器消毒器の入替を実施した。学生会館の 1 階には、購買部(Y ショップ)が設置されている。2 階はラウンジ、ロッカールーム、学生ミーティングルームがある。学生福祉棟には、開学当初から営業している学生食堂がある。

### 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

各校舎には、バリアフリーとして、身障者用トイレ、スロープの設置、インターフォン等が設置されている。また、身障者用駐車スペースにカーポートも設置している。

平成30(2018)年度には、正門前歩道のバリアフリー修繕工事を実施した。

その他の施設としては、管理棟と中央研究棟が学内のほぼ中央にある。管理棟には、総務課をはじめとする主な事務室、理事長室、学長室、会議室等がある。また、大学・短大の教職実践センターがあり、主に教職を学ぶ学生たちの学習の場となっている。中央研究棟には、教員の個人研究室、保健室、学生相談室、パソコン室、会議室等を備えている。学生へのワンストップサービスが、平成25(2013)年4月より開始され、教務課、学生課、キャリア就職支援室が隣接され、学生の生活に教職員が充分に対応できるようになっている。

衛生面の改善として、シャワートイレの新設28か所、和式トイレから洋式トイレへの変更4か所、音姫の設置28か所を実施した。

平成20(2008)年度には第1体育館及び第2教育棟に身障者用トイレが設置され、障害者用のカーポートが設置された。学内のバリアフリー化に向け改善の端緒となった。当然それらだけでバリアフリー化を実現したとは言い難い。

近年課題としてあげられている発達障がい(特にASD)の就労につながるためのキャリア教育の一環として、図書館及び情報センターにおいて発達障がいを有する学生の学内ボランティアを実施した。その後には、これらの施設での支援に止まらず学内全体での学生ボランティアによる活動が展開している。平成30(2018)年度では、学生ボランティアによる学内のバリアフリーに対する調査が行われ、その調査を基にバリアフリーマップが作成された。当該マップは新入生入学時に配布されている。また、障がい学生の酒樓支援に向けた学内連携整備においては、キャンパスライフ支援室の運営委員にキャリア・就職支援課も加わり連携体制が整えられた。

現在でも課題は多く、そもそも第二教育棟にはエレベータがない。点字ブロックの設定もなく、各建物のドアの重量が重く、ドアの開閉に車いす利用者には苦慮している。聴覚障害者等へのノートテイクなどに対しても安定した運用にむけた体制の構築を図る。

### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

#### 【事実の説明】

授業を行う学生数は、教育効果を十分にあげられるような適当な人数とすることが大学設置基準第二十四条に挙げられており、教育効果の観点から適正なクラスサイズを想定し、時間割作成の際の基準にすることが必要である。

本学では、平成 28(2016)年に大学教育センターにて「適正なクラスサイズのガイドライン Ver.01」(表 2-5-2)を明文化し、時間割作成やクラス編成の際の目安としている。

表 2-5-2 適正なクラスサイズのガイドライン Ver.01

【適正なクラスサイズのガイドライン Ver.01】平成 28 年 4 月大学教育センター  
教育効果を十分にあげられるような適正な人数で授業を運営するため、クラスサイズのガイドラインを設け、授業開講、時間割設定の指針とする。

- (1) 基礎ゼミナールは、1 クラス 10~20 人程度になるように編成する。
- (2) 語学科目は、1 クラス 20~40 人程度になるように編成する。
- (3) その他のクラス指定の科目については、各科目の教育効果に配慮し、基礎ゼミナールクラスを 1~3 クラス組合せて編成する。
- (4) 必修科目等で事前に 150~200 人規模が想定される場合には、原則として複数クラス開講とする。
- (5) パソコン室等の実習設備を利用する科目については、設備に応じた履修人数を制限することができる。
- (6) 演習や実習等を伴う科目については、履修人数を制限することができる。この場合、事前に各学部教務委員会の承認を得るものとする。
- (7) 通常の講義科目についても、履修人数が 100 名を超える場合には履修人数を制限することができる。
- (8) 上記(5)~(7)のように履修人数を制限する場合には、その旨と履修許可条件や選抜方法を各学期開始時や初回授業等の適切な時期に学生に周知するものとする。

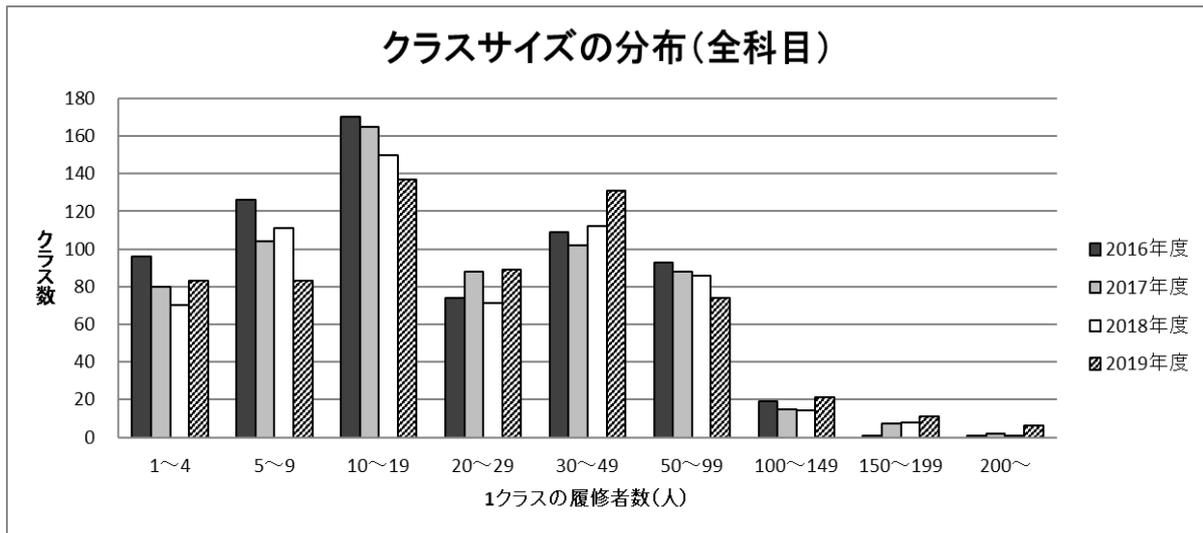
**補足** (7) は新たに加えた内容ですが、履修人数制限を強制するものではありません。  
(8) で周知の後、原則として履修登録締切りまでに履修許可者を発表してください。

本ガイドラインを目安として、「基礎ゼミナール」や「語学」、「演習系」の科目は、多人数にならないように履修クラスを指定するなど履修学生数の適切な管理に配慮している。また、講義科目を含めた 1 クラス当たりの履修者数も 8 割以上のクラスが 50 人未満に抑えられている。しかし、一部の必修講義科目や教養教育科目で履修者数 200 人を超える科目が存在する点に関しては、令和元年度の入学者が大幅に回復した影響を受けたとは言え、適正なクラスサイズの維持にこれまで以上の配慮が必要である。

表 2-5-3 履修者数別クラス数の推移

1 クラスの 履修者数	平成 28(2016) 年度	平成 29(2017) 年度	平成 30(2018) 年度	平成 31・令和元 (2019)年度
1~4 人	96 (13.9%)	80 (12.3%)	70 (11.2%)	83 (13.1%)
5~9 人	126 (18.3%)	104 (16.0%)	111 (17.8%)	83 (13.1%)
10~19 人	170 (24.7%)	165 (25.3%)	150 (24.1%)	137 (21.6%)
20~29 人	74 (10.7%)	88 (13.5%)	71 (11.4%)	89 (14.0%)
30~49 人	109 (15.8%)	102 (15.7%)	112 (18.0%)	131 (20.6%)
50~99 人	93 (13.5%)	88 (13.5%)	86 (13.8%)	74 (11.7%)
100~149 人	19 (2.8%)	15 (2.3%)	14 (2.2%)	21 (3.3%)
150~199 人	1 (0.1%)	7 (1.1%)	8 (1.3%)	11 (1.7%)
200 人~	1 (0.1%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)
クラス数合計	689 (100%)	651 (100%)	623 (100%)	635 (100%)

図 2-5-1 履修者数別クラス数の分布



(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

基準項目 2-5 の基準を十分に満たしているが、次の項目について、更に改善・向上を図っていく計画である。

1) LED 化

学内の LED 化は完全でないため、段階的に LED 化を図っていく。

2) 図書館ラーニングコモンズエリアの拡充

学生の学びの環境をより良くするため、現在のラーニングコモンズエリアを段階的に改修していく。

3) 情報機器の整備

情報機器に関しては、高度情報化の進展に伴って、多種多様な機器によるネットワーク利用及びアプリケーションソフト利用への対策、セキュリティ強化への対策に取り組む必要がある。今後も学内ネットワーク機器類の老朽化に対応して、更新作業を計画的に進めていく。さらに、学生・教職員へのサービス向上及び機能強化のための図書館の情報化促進、より良い利用者サービスの徹底に努める。

4) LRT 開通対応(令和 5(2023)年 3 月開通予定)

LRT が令和 5(2023)年 3 月に開通予定が延期となり、それに伴い学内環境及び LRT 対応等が必要となる。開通に向けて、宇都宮市と協議を重ね、学内環境を整備する予定である。

5) クラスサイズの適正化

「授業を行う学生数は、教育効果を十分にあげられるような適当な人数とする。」(大学設置基準第二十四条)に基づき、教育効果の観点から「適正なクラスサイズのガイドライン」を時間割作成の際の基準としての適用に努める。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

## (1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

## (2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

各学部でゼミ担当教員を担任と定め、各担任教員が学生とのコミュニケーションを図り、きめ細かい指導を行うとともに、学生と信頼関係に基づき気兼ねなく意見を交わす担任制度を設けて、日常から学生の意見を汲み上げるよう努めている。

学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムとしては、全学一斉の学生生活アンケート調査(毎年1回)が実施されており、自由記述を含め学生の意識や要求を把握するうえで重要な情報源となっている。この学生生活アンケートは、学生部委員会において、学生の学内の生活環境、学習環境についての意見、要望を汲み上げるために、平成 19(2007)年度から全学レベル(女子短期大学部を含む)で調査を実施している。当該調査の実施から、調査結果を基に多面的な分析を行い、そのことに基づいて課題の設定や方針化を図っている。平成 25(2013)年度から、学生生活アンケートの結果を学生に発表する場を設け、学生とのコミュニケーションに努力している。集計結果と分析内容は教授会で報告され、学内情報システムに乗せて、学内関係者は誰でも閲覧できるようにしている。

学生部委員会で学生アンケートの結果から浮き彫りになった問題を期論し、スクールバス・ダイヤの意見の見直しや喫煙マナーの徹底などの処置を講ずるとともに、関係部署が所管する問題については対処をしている。アンケートで学生の抱える重大な問題や不満を発見し、改善してきたが、特にスクールバスに関しては、平成 25(2013)年度から学生の意見を反映し毎回の回数券(100 円)の利用を無料化し、学生証の呈示でスクールバスに乗れるように制度を改善した。同時に学生駐車場の無料化を実施することにして

いる。

平成 27(2015)年度から学内 2カ所の「学生意見箱」を設置することにより、学生の意見・要望の収集を随時可能な設定として活用している。このほか、留学生を対象にしたアンケート調査、全学的学生団体や部・サークル等の代表者と意見交換のためのランチョンミーティング、障がい者を有する学生への聞き取り 調査等、必須事案ごとの意見聴取を実施している。また、各学部では必要に応じて独自 に実施する学生アンケートがある。日常的には、学生課が窓口を中心に学生との接点を 持ちながら、そこで吸収した学生の意見等を学生部委員会として受け止め情報の共有化を図っている。

平成 27(2015)年から学生課の事業として学長とのランチョンミーティングが行われ、そこで得た意見を大学等の運営に活かしている。年に 3~4 回であり、対象学生としては 学部、作新祭実行委員会、課外活動としての部活等の学生を対象としている。出された 意見は学生部委員会に報告され、その中から適宜実行に向けた検討を全学的に行っている。

### 2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

#### 1) 心身に関する健康相談

毎年全学生を対象として「困りごと調査」等を実施している。この調査には、相談

希望に関する項目も含めているので、当該学生には個別に連絡をして相談を設定している。また、当該調査の得点から学生生活での困りごととして深刻な状況と思われる学生にも個別に連絡をして適宜相談等を設定している。一部には、発達障害にも関わる項目を含めてもいるので、当該項目を参考にしながら支援に結びつけている。

新入生に対しては、前述 2-4 での記載したように、入学時に既往、予防接種歴、障がいの有無等の情報を健康調査票において申告させ、必要に応じて事前面談を行うなどスムーズに学生生活に入ることができるよう情報収集を行い、健康管理を行っている。また、入学前に心身に関するアンケート調査も実施しており、入学前もしくは入学後に、原則保護者を含めて当該学生との相談を実施している。同記載により、心的支援及びメンタル面に関する支援は、カウンセリング等相談活動が展開されているので、当該相談活動の中から本学における課題を伺い知ることができる。これを補うものとして、前述 2-4 の 1) 学生サービス、厚生補導のための組織で述べたようにコミュニケーションに課題のある学生の居場所となる「れいんぼ一さろん」の運営を大学院心理学研究科との連携において行っていくことと同時に、平成 26(2014)年度から「れいんぼ一さろん」事業の一環として行われている集団場面での居場所支援「テクミン・タウン」等により、日常場面での介入から当該学生のニーズを把握している。

## 2) 経済的支援

当該要望がある学生に対しては、前述 2-4 2) で記載したように、各種助成を行うなかで個々の学生から状況を把握している。学生自ら申し出ることがない場合も想定される。担任制度での相談から経済的な状況での課題が見いだされることがあり、また成績等から学業不振な学生の中には経済的な問題を起因としている場合もある。アンケート調査といった手法で把握できない部分がこれらの個々を対象とした相談から把握することがむしろ重要と考える。

### 2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活の安定のための支援は、学生サービス・厚生補導のための組織として学生部委員会と事務組織の学生課が中心になり、学生に対する経済的支援、課外活動支援、学生相談、心的相談、障がい者支援、健康管理・相談、留学生支援などが行われ、学生生活の安定のためのきめ細かい支援が実施されている。学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析結果の活用に関しては、担任制度では日常からの学生の意見を汲み上げ、学生生活アンケートを中心に学生アンケートの実施と分析・検討結果の活用で効果を上げている。

学生の心身の状況を把握すべく、各種アンケート調査を実施している。実施方法についてインターネット環境を生かした運用から、回答への負担を減らし、潜在的なニーズの把握と共にタイムリーな支援に結び付けるべく取り組んでいる。

#### (3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

学生と課外活動の支援の充実を図るべく、例年行われている学生生活アンケートの実施に当たっては、それぞれの年度での課題となる項目を柔軟に取り上げていくことに努めたい。また、当該アンケート結果をエビデンスとして具体的な改善策を検討、計画していくこと、さらに当然の事であるがその成果について然るべき媒体により学生等各位にフィードバックしていくことが、引き続き必要である。今日まで、アンケートの実施に当たって

は紙媒体の場合と QR コード等によるインターネット環境の利用の場合と併用するなかで、学生に負担のない方法で、なおかつ正確な集計に向けた方法を模索してきている。

後者の QR コードの活用については、学生各位もスマートフォンでの操作に抵抗がない状況となっており、当該方法に移行していくことになろう。集計結果もネット環境を通して広く閲覧、活用が可能となる。本学 EM・IR 室との連携により、経年のデータを含めて、学生生活にとって現実味のあるデータ収集、集計から学生へのフィードバックの在り方に有効な活用に向けた活用を図りたい。

アンケート結果からみる学生の要望として、駐車場での駐車可能台数の不足やスクールバスについても利用状況に合わせた運行等の課題は例年指摘されている。今後 LRT の開通に伴い、これら大学のアクセスに関して、スクールバス、LRT 等それぞれの利便性を勘案した見直しが必要となろう。

教育実践センター、資格取得支援室、図書館等、設定された授業時間以降で利用する施設の開設時間の短さが学生アンケートから度々指摘されている。また、大学院生からも研究、論文執筆等で現在の 21 時まででは開設時間の不足という指摘も少なからず上げられている。LRT 開通に際して、改めて大学施設開設時間の見直しを図りたい。

作新学院大学での学生からの意見の収集は、アンケートのみならず前述の学長とのランチョンミーティングからも建設的な意見収集が行われ、学生と共に学園を創造していく意見収集の機会となっている。引き続き様々な学生集団との意見交換を、今後とも進めていく。

## **【基準 2 の自己評価】**

本学では、学生の受入れに求められるアドミッション・ポリシーの扱いや学科ごとの収容定員充足率は適正に守られている。また、学習支援やキャリア支援、学生サービス、学修環境の整備も適正に守られている。ただし、学生相談や保健室の利用者数が増加傾向にあり、更なる対応努力を継続して行う必要がある。学生の意見・要望への対応について、実施している学生生活アンケートを、学生負担がより軽くなるよう、またデータ収集・分析を合理的に行いより良い活用を図る。ランチョンミーティングで得られた意見も、同様の活用を計る。学修環境の変化に伴う要望の変化に柔軟に対応できるよう、体制強化を図る。

## **基準 3. 教育課程**

### **3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定**

#### **3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知**

#### **3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知**

#### **3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用**

##### **(1) 3-1 の自己判定**

基準項目 3-1 を満たしている。

##### **(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

#### **3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知**

##### **【事実の説明】**

##### **1) 学部**

本学では平成 28(2016)年度末に、従来の全学的なアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを改訂し、各学部・学科の教育特性を反映したアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを新たに策定した。

これらの新しい 3 ポリシーは、建学の精神である「作新民」と教育理念である「自学自習」・「自主自律」に基づき、受け入れ、教育目的と方法、育成を目指す人材と期待される能力の目安を明文化している。3 ポリシーは大学 Web ページ・大学案内パンフレット・募集要項、履修要項等に記載し、学内外に公表している。

ディプロマ・ポリシーは経営学部、人間文化学部ともに 6 項目から構成されていて、その第 5 項に、それぞれの学部で学び終えた学生に求められる姿が具体的に示されている。

<経営学部：経営学科>

一般企業(金融業・製造業・サービス業・金融機関・証券会社・会計事務所・観光産業など)の社員、公務員(一般行政職・警察官・消防士等)、教員、NPO 職員などとして、現代社会の発展に貢献できる能力と信頼される人格を身につけている。

<経営学部：スポーツマネジメント学科>

スポーツ関連企業、一般企業(製造業・サービス業など)各種スポーツの指導者、公務員(一般行政職・警察官・消防士等)などとして、現代社会の発展に貢献できる能力と信頼される人格を身につけている。

<人間文化学部：発達教育学科・心理コミュニケーション学科>

教員、心理職、公務員、また企業にあっては、深い人間理解に基づく指導力を持った人材として、現代社会の発展に貢献できる能力と信頼される人格を身につけている。

## 2) 大学院

経営学研究科のディプロマ・ポリシーは、学則に定められた教育研究上の目的を踏まえて策定しており、本学 HP などを通じて周知している。

心理学研究科のディプロマ・ポリシーは、学則に定められた教育研究上の目的を踏まえて策定しており、本学 HP などを通じて周知している。

### 3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

#### 【事実の説明】

本学学部のカリキュラムは、幅広い教養を身に付けることを目的とする「共通教育科目」と、各学部における専門的な知識を身に付けることを目的とする「専門教育科目」に大きく分けられている。卒業要件単位数は経営学部が 124 単位、人間文化学部発達教育学科が 137 単位、人間文化学部心理コミュニケーション学科が 128 単位である。各学部とも「共通教育科目」を 40 単位以上、「専門教育科目」を経営学部が 84 単位以上、人間文化学部発達教育学科が 97 単位以上、人間文化学部心理コミュニケーション学科が 88 単位以上履修することになっている。両学部とも、進級基準は設けておらず、学年は進行するものの、卒業要件を満たしていない学生は、過年度生として「留年」する方法を採用している。

大学院の修了要件は、経営学研究科博士前期課程が 30 単位、心理学研究科修士課程が

32 単位を修得したうえで修士論文を提出し、学位論文の審査及び最終試験に合格すること、経営学研究科博士後期課程が 12 単位を修得したうえで博士論文を提出し、学位論文の審査及び最終試験に合格することである。

### 3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

#### 【事実の説明】

#### 1) 単位認定

学生は各学期の所定の期間に履修する科目を選択し、履修手続きを行う必要がある。学部においては各学期に履修できる上限単位数は 22 単位であるが、4 年次には特別な事情があり各学部の教務委員会の承認を受けた場合に限り、各学期に 22 単位以上履修することができる。

各学期で履修した科目の単位認定を受けるためには、授業回数（15 回）のうち 2/3 以上の出席を満たしていることが必要条件となる。定期試験の成績によって成績評価を行うことを原則とするが、科目の性格によってレポートもしくは平常点によって、あるいはこれらを組み合わせて成績評価を行うことも可能である。成績評価は、「秀」、「優」、「良」、「可」、「不可」で行う。表 2-4-1 に評価と後述の GPA (Grade Point Average) について示す。

表 3-1-1 成績評価

成績評価	評価の点数	必要な出席率	GPA 評価点
秀	100 点から 90 点	2/3 以上	4
優	89 点から 80 点	〃	3
良	79 点から 70 点	〃	2
可	69 点から 60 点	〃	1
不可	59 点以下	〃	0

100 点満点で評価を行い、定期試験を欠席した場合には「欠」、出席不良等により成績評価を受ける前提条件を満たしていない場合には「※」（無資格）がそれぞれ成績表に記載される。「秀」、「優」、「良」、「可」は合格として単位が認定されるが、「不可」、「欠」、「※」は不合格であり単位は認定されない。大学院もこれに準ずる。

#### 2) 卒業・修了判定

卒業判定は各学部の教務委員会において全学生の成績データを個別に確認し、厳正に卒業判定(案)を作成したうえで、最終的に各学部の教授会において原案を確認することによって卒業判定を行っている。大学院では修了・学位授与に必要な単位修得の確認、学位論文の審査結果、最終試験の可否、学位論文の公聴について研究科委員会において確認し修了及び学位授与を判定する。

#### <大学院>

経営学研究科は、単位認定基準と修了認定基準を策定しており、「講義要項（経営学研究科）」、「経営学研究科履修要項」、「大学院学則」を通じて周知している。

経営学研究科の単位認定は、「経営学研究科履修要項」に基づいて厳正に行われている。評価方法については、シラバスに示す授業の到達目標と成績評価法によって点数化し、

成績評価基準にしたがって評価している。授業科目の成績は、100点を満点とし、60点以上を合格、59点以下を不合格としており、その評価は秀(100点から90点まで)、優(89点から80点まで)、良(79点から70点まで)、可(69点から60点まで)の評語で表示することとしている。なお、修士論文の成績については70点以上を合格とし、合格または不合格で表示することとしている。

経営学研究科の修了認定基準は、「大学院学則」に基づいている。すなわち、学則第4条で「修士課程及び博士前期課程の標準修業年限は2年」としており、学則第18条で「研究科において修士課程及び博士前期課程又は博士後期課程の単位を修得し、学位論文の審査及び最終試験に合格した者に対しては、学長がそれぞれ修士又は博士の学位を授与する。」と規定している。経営学研究科における単位の修得については、学則で「(博士前期課程に於いて)30単位以上を修得し、別に学位論文を提出しなければならない。」「(博士後期課程に於いて)12単位以上を修得し、別に学位論文を提出しなければならない。」と定めている。

経営学研究科の修了認定は、大学院学則で規定されている基準に基づき、研究科委員会の意見を聞いて学長が決定する手続きにより、厳正に適用されている。

心理学研究科は、単位認定基準と修了認定基準を策定しており、「講義要項(心理学研究科)」、「心理学研究科履修要項」、「大学院学則」を通じて周知している。

心理学研究科の単位認定は、「心理学研究科履修要項」に基づいて厳正に行われている。評価方法については、シラバスに示す授業の到達目標と成績評価法によって点数化し、成績評価基準にしたがって評価している。授業科目の成績は、100点を満点とし、60点以上を合格、59点以下を不合格としており、その評価は秀(100点から90点まで)、優(89点から80点まで)、良(79点から70点まで)、可(69点から60点まで)の評語で表示することとしている。なお、修士論文の成績については70点以上を合格とし、合格または不合格で表示することとしている。

心理学研究科の修了認定基準は、「大学院学則」に基づいている。すなわち、学則第4条で「修士課程及び博士前期課程の標準修業年限は2年」としており、学則第18条で「研究科において修士課程及び博士前期課程又は博士後期課程の単位を修得し、学位論文の審査及び最終試験に合格した者に対しては、学長がそれぞれ修士又は博士の学位を授与する。」と規定している。心理学研究科における単位の修得については、学則別表第3で「必修科目11科目22単位、選択必修科目群のA群～E群のそれぞれから1科目2単位以上を含め、合計32単位以上を修得しなければならない。」と定めている。

心理学研究科の修了認定は、大学院学則で規定されている基準に基づき、研究科委員会の意見を聞いて学長が決定する手続きにより、厳正に適用されている。

### 【3-1の自己評価】

平成27年度に実施した自己点検評価を行った際に不備な点として考えられた事柄については、完全とは言えないものの、求められる評価基準には達している。

### (3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

学部においては「学士」の質保証が重要である。その実現のために大学教育センターおよび各学部教務委員会が中心となり、以下の3つの改善・向上方策を策定し、実行する。

#### 1) 学生の主体的な学びを喚起するシステム整備

学生の予習・復習を前提とする、主体的な学ぶ意欲を喚起・促進するシステムを整備する必要がある。具体的には、シラバスの充実と、学内情報サービスの積極的な活用（学内ネットワークを活用した予習・復習用教材のアップロードや授業資料の提示）を強力に押し進めていく。

シラバスに関しては、各科目の担当教員に対して、本学で作成したガイドライン（シラバス作成の留意事項）に沿ってシラバスの作成を行うように求めたうえで、各教員が作成したシラバスを大学教育センター（共通教育科目の確認）、各学部教務委員会（専門教育科目の確認）ですべてチェックし、改善事項を朱筆したうえで、担当教員に返却しシラバスの改善を促している。このような取り組みの結果、シラバスの記述内容は大幅に改善されてはいるものの、やや記述に具体性が欠け、シラバスによっては予習や復習に関する記述が抽象的で、学生が主体的に予習や復習を行うためには不十分な箇所もある点が否めない。令和2年(2020)年度も大学教育センターを中心に引き続きシラバスの充実を推進していく。

学内情報サービスは、学内のネットワークを活用して、学生や教職員に対して学内の様々な情報提供を行うことを目的としている。学内情報サービスの中には「授業ルーム」と呼ばれる機能があり、この機能は科目ごとの詳細設定が可能で、当該授業の授業資料や予習・復習用教材の提示、レポート提出などを行える。しかしながら、本学ではこれらの機能を使いこなしている教員はまだ多いとは言えない。大学教育センターではこれまでも、「教育への ICT 活用～授業への学内情報サービス活用報告～」というテーマで学内研修会を実施し、教職員向けに学内情報サービスの活用を促してきた。今後も引き続き、学内情報サービスと連動した授業運営を各授業担当教員に促すとともに、学生に対しても学内情報サービスに掲載されている授業に関する情報を積極的に活用して予習・復習に役立てるように働きかけていく。

## 2) ナンバリングとルーブリックの導入

ディプロマ・ポリシーと成績評価の関係を明確にするために、平成25(2013)年度以降、ルーブリックやナンバリングの導入について大学教育センターを中心に検討を進めてきた。

ナンバリングは平成31・令和元(2019)年度前期より完全に導入されたものの、ルーブリックの導入には至っていない。今後、ルーブリックを導入する前段階として、現行履修モデルのブラッシュアップ、科目系統図（履修チャート）、簡易版ルーブリックの作成を順次進めて、できるだけ早期にルーブリックの完全導入を進めていく。

## 3) GPA の重視

本学においては、学部卒業生の通算 GPA が 2.00 を割り込んでいる学生が散見される。学士の質保証の観点からも、通算 GPA が 2.00 以下の卒業生の割合を少しでも減らことが急務である。教務委員や担任教員が行う学生に対する履修指導で GPA の見方や重要性を説明する一方で、一部のレベル別授業のクラス分けやゼミナール等の選抜資料に GPA を活用し、学生に対して GPA の重要性を認識させる取り組みを進めている。これらの取り組みは一定の成果が得られ、学生の GPA に対する意識も向上している。

### 3-2. 教育課程及び教授方法

#### 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

### 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

### 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

### 3-2-④ 教養教育の実施

### 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

#### (1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

#### (2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

##### 【事実の説明】

カリキュラム・ポリシーは、学則第 1 条第 1 項に定められた「建学の精神」および第 2 項に定められた各学部学科の「教育研究上の目的」に則って、教育企画会議において検討し、大学運営会議の審議を経て、教授会で承認されている。平成 28(2016)年度末に従来の全学共通カリキュラム・ポリシーを改訂し、平成 29(2017)年度より「学部・学科別カリキュラム・ポリシー」「研究科別カリキュラム・ポリシー」として明文化され、履修要項にて学生・教職員に配布・周知されるとともに、大学 Web ページにて公開されている。さらに、カリキュラム・ポリシーに基づいて、大学教育センター、各学部教務委員会が具体的な教育課程を編成し、学部教授会、教育企画会議、大学運営会議の審議を経て確定している。

#### 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

##### 【事実の説明】

##### 1) 学部

各学部・各学科のカリキュラム・ポリシーはそれぞれ 9 項目から構成されている。共通教育科目については、両学部とも第 2 項で次のように明示してある。

「2. 共通教育科目（「初期導入教育科目」「リテラシー教育科目」「教養教育科目）」

と経営学部及び経営学科に配置の「専門教育科目（「基礎ゼミナール」「学部共通科目」「学科共通科目）」・「実践教育科目」をバランスよく学修することで、現代社会で通用する専門的な知識を身につけられる教育課程を設定する。」

また、それぞれの学部の専門性に基づく教育課程の編成については第 3 項で明示されている。具体的には以下の通りである。

##### <経営学部経営学科、スポーツマネジメント学科>

「3. 経営に関する体系的な学修を自らの力で設計・履修できるよう、授業の到達目標及びテーマ、準備学修、授業の概要及び授業計画、成績評価等をシラバスの中に明示する。」

##### <人間文化学部発達教育学科、心理コミュニケーション学科>

「3. 人間と文化に関する体系的な学修を自らの力で設計・履修できるよう、授業の到達目標及びテーマ、準備学修、授業の概要及び授業計画、成績評価等をシラバスの中に明示する。」

特にスポーツマネジメント学科ではカリキュラム・ポリシーの第 7 項に以下の文言を明示してある。

「7. スポーツマネジメントに関する演習を設定して、プロスポーツや地域スポーツ

や健康増進活動に関する実践的な学修ができるようにする。」

これら、各学部・学科のカリキュラム・ポリシーに明示された事項は、それぞれのディプロマ・ポリシーにおいて以下のごとく対応しその一貫性が明示されている。

#### <経営学部経営学科>

「2. 「共通教育科目」と経営学部及び経営学科に配置の「専門教育科目」と「実践教育科目」をバランスよく学修して、現代社会で通用する職能的な専門知識を身につけている。」

「3. 経営・会計・情報に関する体系的な学修を自らの力で設計・履修し、所定の単位を修得できている。」

#### <経営学部スポーツマネジメント学科>

「2. 「共通教育科目」と経営学部及びスポーツマネジメント学科に配置の「専門教育科目」と「実践教育科目」をバランスよく学修して、現代社会で通用する専門的な知識を身につけている。」

「3. スポーツと経営に関する体系的な学修を自らの力で設計・履修し、所定の単位を修得できている。」

#### <人間文化学部発達教育学科、心理コミュニケーション学科>

「2. 「共通教育科目」と人間文化学部配置の「専門教育科目」をバランスよく学修して、現代社会で通用する専門的な知識を身につけている。」

「3. 教育学と心理学のいずれかを学習の中核に定めた上で、人間と文化に関する体系的な学修を自らの力で設計・履修し、所定の単位を修得できている。」

#### 2) 大学院

経営学研究科のカリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに掲げる諸能力を踏まえて策定しており、本学 HP などを通じて周知している。

心理学研究科のカリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに掲げる諸能力を踏まえて策定しており、本学 HP などを通じて周知している。

(注：平成 31 年度からは講義要項（心理学研究科）にも掲載)

### 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

#### 【事実の説明】

##### 1) 学部教育課程の概要

本学では全学的な共通カリキュラムとして「共通教育科目」を設定し、経営学部と人間文化学部の両学部ともに「共通教育科目」と「専門教育科目」で構成される教育課程となっている。平成 29(2017)年度より、各学部のカリキュラム・ポリシー内に、共通教育科目に関する同一内容の文章をそれぞれ掲げ、各学部の履修要項で学生に提示している。「共通教育科目」は、初期導入教育科目、リテラシー教育科目、教養教育科目で編成されており、両学部とも必修を含めた 40 単位以上の修得を卒業要件としている。

表 3-2-1 卒業要件単位数

	共通教育科目	専門教育科目	合計
経営学部			

経営学科 スポーツマネジメント学科	必修を含む 40 単位以上	必修を含む 84 単位以上	124 単位以上
人間文化学部			
発達教育学科	必修を含む 40 単位以上	必修を含む 97 単位以上	137 単位以上
心理コミュニケーション学科	必修を含む 40 単位以上	必修を含む 88 単位以上	128 単位以上

「専門教育科目」は、「学部・学科別カリキュラム・ポリシー」を達成するための専門的な知識と実践力を身につける科目群で編成されている。平成 30(2018)年度より、経営学部は従来の必修を含めた 84 単位を卒業要件とし、人間文化学部発達教育学科は必修を含めた 137 単位、同心理コミュニケーション学科は必修を含めた 128 単位を卒業要件とした。(表 3-2-1)

#### < 共通教育科目 (学部) >

「共通教育科目」は「初期導入教育科目」、「リテラシー教育科目」、「教養教育科目」の 3 つの系統に分かれている。

「初期導入教育科目」は、1 年次必修科目の「基礎ゼミナール」である。「基礎ゼミナール」の担当教員は、この科目を履修した学生の担任教員となり、「基礎ゼミナール」の授業を通じて、大学での学びを進めるうえで必要とされる「読む」「書く」「聞く」「話す」の能力をバランスよく養うとともに、主体的に問題を設定し、それを解決するためのスキルを身に付けるべく指導する。

「リテラシー教育科目」は、「英語コミュニケーション」、「日本語表現」、「情報リテラシー」、「スポーツと健康」、「キャリアデザイン」で構成されている。これらは今後、経営学部あるいは人間文化学部の「専門教育科目」を学修するうえで共通に必要な基礎能力を学ぶ科目であることから、主に 1 年次の必修科目として配置されている。また、1～3 年次にわたって、必修科目として「キャリアデザイン 1、2」と「プレインターンシップ」を、選択科目として「インターンシップ」を配置することで、学生に大学卒業後の進路選択を意識させて、早期のキャリア教育の実現を図っている。

「教養教育科目」は、「教養系」「言語系」「自主科目」「海外研修」で構成されている。ここに設置されている科目群の中から各自の主体性に従って選択して学ぶことにより、人文科学、社会科学、自然科学など各分野にわたる幅広い教養を身につけ、専門教育での学修において創造的な思考力や総合的な判断力を発揮するための基盤能力を養う。(表 3-2-2)

表 3-2-2 共通教育科目の区分

科目	区分		単位数
共通教育科目	初期導入教育科目		必修を含め 40 単位以上
	リテラシー教育科目	英語コミュニケーション	
		日本語コミュニケーション※	
		日本語表現	
		情報リテラシー	
		スポーツと健康	
		キャリアデザイン	
	教養教育科目	教養系	
		言語系	
		自主科目	

	海外研修	
--	------	--

※日本語コミュニケーションは留学生対象科目

<経営学部専門教育科目(学部)>

経営学部では、鋭敏な問題意識をもち、問題解決のための見識・力量を備えた人間性豊かな人材を育成するために、前述の「共通教育科目」と経営学部固有の科目として開講される「専門教育科目」を配置し、これらをバランスよく学修することで、上述の目的を達成することを可能としている。また、系統的な履修を促すために、1年次には「共通教育科目」と経営学部に通ずる基礎的な「専門教育科目」を設置し、2年次以上に設置された「専門教育科目」を履修するためには、「共通教育科目」での一定数以上の単位修得を条件としている。

「専門教育科目」は、「学部共通科目」、「学科共通科目」、「分野別科目」（経営学科のみ）に大別されている。経営学科のみ、「ビジネスマネジメント」、「会計情報マネジメント」、「コミュニティマネジメント」の3分野（コース）が配置され、各分野に共通した「学科共通科目」と分野ごとにより専門的な内容の科目を配置した「分野別科目」がある。

「学部共通科目」は、経営学科、スポーツマネジメント学科を問わずに、経営学の基本であるマネジメント能力を身に付けるために必要不可欠とされる科目、および「専門教育科目」の中でも基礎科目に位置付けられる科目から構成されていて、必修科目20単位を含む40単位以上の修得が必要となる。

経営学科の「学科共通科目」は、3つの分野（コース）のいずれに所属する学生にとっても学んでおくことが有益と考えられる科目群から構成されている。「学科共通科目」に加えて、より専門性を高めた「分野別科目」を配置している。「分野別科目」の中には必修のゼミナールである「研究ゼミナール1～6」も含まれる。「学科共通科目」と「分野別科目」から、必修科目12単位を含む44単位以上の修得が必要となる。

スポーツマネジメント学科の「分野別科目」は、スポーツマネジメントに関連する専門科目「スポーツマネジメント科目」と「研究ゼミナール1～6」から構成されており、必修科目18単位を含む44単位以上の単位修得が必要とされる。（表3-2-3）（表3-2-4）

表 3-2-3 経営学部経営学科専門教育科目の区分

科 目	区 分	単 位 数	
専門教育科目	学部共通科目		
	学科共通科目		
	分野別科目	ビジネスマネジメント分野	必修を含め 84 単位以上
		会計・情報マネジメント分野	
		コミュニティマネジメント分野	
研究ゼミナール			

表 3-2-4 経営学部スポーツマネジメント学科専門教育科目の区分

科 目	区 分	単 位 数
-----	-----	-------

専門教育科目	学部共通科目		必修を含め 84 単位以上
	分野別科目	スポーツマネジメント科目	
		研究ゼミナール	

<人間文化学部専門教育科目（学部）>

人間文化学部は平成 30(2018)年度に、「発達教育学科」、「心理コミュニケーション学科」の 2 学科制へと教育課程を改編した。「発達教育学科」では、小学校を中核として、①小学校教諭一種免許状、②小学校教諭一種免許状と特別支援学校教諭一種免許状、③小学校教諭一種免許状と中学校・高等学校国語一種免許状を取得し、地域社会の教育に貢献する人材の養成に注力する。人間文化学部は特別支援学校教諭一種免許状が取得できる栃木県内の数少ない大学学部の一つであり、今日需要が高まっている様々な支援を必要とする児童生徒一人一人の教育的ニーズに積極的に対応するものである。

「心理コミュニケーション学科」では、従来の臨床心理士とあわせて、国家資格化された公認心理師の受験資格取得を目指した教育に注力する。現代社会において学校、職場、家庭、地域など、さまざまな場面で「心の問題」を抱える人が多くなっている。臨床心理士のみならず、国家資格化された公認心理師など、いわゆる「心理職」の社会的ニーズは今後ますます高まっていく。心理コミュニケーション学科は、そのような社会の要請に応える人材育成の一翼を担うものである。さらに心理学とコミュニケーションツールとしての「社会学・言語文化」を学んだ学生を、地域のソーシャルサービス（福祉分野に限らず、公務員、一般企業も含めたより広い意味で地域貢献が果たせる）を担える人材として育成する。

「専門教育科目」は、学部・学科の専門知識を学ぶ科目群である。発達教育学科では「発達教育系科目」の下位区分として「初等教育専門科目」「特別支援教育専門科目」「中等教育専門科目」を配置し、心理コミュニケーション学科では「分野別科目」として「心理学系科目」と「コミュニケーション系科目」を配置している。さらに、それぞれの学科において「専門演習 A～D」「卒論指導演習 1、2」「卒業論文」を必修科目として置いている。

表 3-2-5 人間文化学部発達教育学科専門教育科目の区分

科目	区分	単位数
専門教育科目	初等教育専門科目	必修を含め 97 単位以上
	特別支援教育専門科目	
	中等教育専門科目	
	専門演習 卒論指導演習 卒業論文	

表 3-2-6 人間文化学部心理コミュニケーション学科専門教育科目の区分

科目	区分	単位数
専門教育科目	心理学系科目	必修を含め 88 単位以上
	コミュニケーション系科目	
	専門演習 卒論指導演習 卒業論文	

## < 教員養成課程科目（学部） >

本学では、従来から経営学部と人間文化学部で中学校と高等学校の教員養成教育に取り組んできた。平成 24(2012)年度より、人間文化学部が発達教育専攻を設置して小学校教員養成教育にも注力するようになり、平成 30(2018)年度より発達教育専攻を発達教育学科へ改組した。平成 23(2011)年度に全学的組織として「教員養成カリキュラム委員会」と「教職実践センター」を設置し、教員養成教育課程の質的向上と実践研究の充実を図っている。

「教員養成カリキュラム委員会」は、①教員養成課程の編成に関する事項、②教員養成カリキュラムの運営、検証及び改善に関する事項、③教職指導(教職実践センターの運営を含む。)の企画・立案・実施に関する事項、④教育実習と学校インターンシップ等における学校または教育委員会との連携協力に関する事項、⑤その他教職に必要な資質能力の形成とその実践に必要とされる事項などについて、審議・立案している。

「教職実践センター」は、教育実習、各種ボランティア活動、教員採用試験のための対策講座開講および情報・資料の収集、研究紀要の刊行、シンポジウムの開催、県教委・市教委との連携事業等の日常的業務を担っている。

教員養成課程のカリキュラムは、「教職に関する科目」、「教育職員免許法施行規則に定められた科目」が「教員養成カリキュラム委員会」の方針のもとに運営され、この上に各学部に設置された教員免許に則した「教科に関する科目」と連携しながら運用されている。

各学部に設置されている教員免許は次の通り。

- ・ 経営学部経営学科

  - 高等学校教諭一種免許状 商業

- ・ 人間文化学部発達教育学科

  - 小学校教諭一種免許状

  - 中学校教諭一種免許状 国語

  - 高等学校教諭一種免許状 国語

  - 特別支援学校教諭一種免許状(知的障害者に関する教育領域)

発達教育学科の学生は、教員免許取得という専門性を追求した学習を進める。心理コミュニケーション学科の学生は「心理学系科目」と「コミュニケーション系科目」双方から一定数(10単位以上)の科目を履修しなければならない。これは、学部卒業後に大学院へ進学しさらに心理学の研鑽を積んで臨床心理士や公認心理師、あるいはその他の心理職を目指す学生であっても、心理学が人の心、つまり人間を対象とする学問である以上、人間の思考を形作る言語、そして人間の生きる社会・組織、そして人間が作り出す文化についての専門的知識は欠くべからざる要素と考えられるからである。さらに、必ずしも心理職を目指すわけではない学生にとっても、社会人として人間を相手にして生きていく上で求められる専門的知識を「心理学系専門科目」や「コミュニケーション系科目」を通じてバランスよく学べるようにしている。

## 2) 大学院の教育課程

本学大学院は、経営学研究科と心理学研究科が設置されている。

## < 経営学研究科 >

経営学研究科の教育課程は、高度専門職業人の育成と研究者の養成を目途とし編成されている。博士（前期）課程のカリキュラムは、「基礎科目（7科目、14単位）」・「専攻科目（28科目、56単位）」・「関連科目（2科目、4単位）」の3つに分かれている。「基礎科目」では、あらゆるビジネス・パーソンに必要な経営・会計・情報等の基礎知識を、「専攻科目」では、学生が志向する専門分野において求められる諸能力及び研究方法の知識・技術を、「関連科目」では、経営の国際化を視野に入れ語学の実践的知識や文書作成方法を、それぞれ提供している。学生は研究計画及び論文指導教授の指導に基づき適切に科目選択をする。講義内容は学術体系に加え、実際のビジネス現場で役立つケース・メソッドを多く取り入れた事例研究にも力を入れている。論文指導は指導教授を中心としつつも、関連する専門分野の教員が相互にサポートする体制を整えている。

博士（後期）課程においては、研究指導教員による十分な論文指導に加え、博士号（Ph. D.）の称号に相応しい物事の本質を見抜く能力を涵養するために、研究指導教員以外の教員の担当科目を選択修得し課程修了の単位に加えることとしている。

#### <心理学研究科>

心理学研究科の教育課程は、臨床心理学を中心に講義、演習と実習の各授業科目による体系的編成となっている。授業科目は、心理臨床にかかわる高度な専門性を身に付けるための必修科目（8科目 22単位）、心理学や関連領域にかかわる選択必修科目群のA群～E群（17科目 34単位）のほか、選択科目（2科目 4単位）で構成されている。これらの科目配置は、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会が定める基準を満たすものであり、本研究科は同協会より第1種の指定を受けている。そのため、本研究科の修了要件を満たして修了すれば、臨床心理士試験の受検資格を得ることができる。また、大学院において公認心理師となるために必要な科目として公認心理師法施行規則にて規定されている10科目のすべてを設置している。そのため、同施行規則にて規定されている大学において公認心理師となるために必要な科目を修得して卒業している者が本研究科でこれら10科目を修得して修了すれば、公認心理師試験の受検資格を得ることができる。

### 3-2-④ 教養教育の実施

#### 【事実の説明】

本学では全学部共通の「共通教育科目」を設定し教養教育を実施している。「共通教育科目」は「初期導入教育科目」、「リテラシー教育科目」、「教養教育科目」の3つの系統に分かれている。「共通教育科目」は、入学者の大学における学習への動機づけ、社会人としての自律態度の涵養を目標として設定している。

「初期導入教育科目」は、1年次必修科目の「基礎ゼミナール」である。「基礎ゼミナール」の担当教員は、この科目を履修した学生の担任教員となり、「基礎ゼミナール」の授業を通じて、大学での学びを進めるうえで必要とされる「読む」「書く」「聞く」「話す」の能力をバランスよく養うとともに、主体的に問題を設定し、それを解決するためのスキルを身に付けるよう指導している。

「リテラシー教育科目」は、「英語コミュニケーション」、「日本語表現」、「情報リテラシー」、「スポーツと健康」、「キャリアデザイン」で構成されている。これらは今後、経

営学部あるいは人間文化学部の「専門教育科目」を学修するうえで共通に必要なとされる基礎能力を学ぶ科目であるため、主に1年次の必修科目として配置されている。また、1～3年次にわたって、必修科目として「キャリアデザイン1、2」と「プレインターンシップ」を、選択科目として「インターンシップ」を配置することで、学生に大学卒業後の進路選択を意識させて、早期のキャリア教育の実現を図っている。

「教養教育科目」は、「教養系」「言語系」「自主科目」「海外研修」で構成されている。学生はここに設置されている科目群の中から各自の興味・関心にあわせて主体的に科目を選択して学ぶことにより、人文科学、社会科学、自然科学など各分野にわたる幅広い教養を身につけ、専門教育での学修において創造的な思考力や総合的な判断力を発揮するための基盤能力を養う。(前出表3-2-2参照)

教養教育の実施については、教育企画会議において教育方針、方法の骨格について決定し、大学教育センターの教務運営セクションが中心となり各学部教務委員会との調整を経て具体的な実施計画を策定している。運営上の諸課題に対しては、大学教育センターの教務運営セクションが対応し、必要に応じて各学部教務委員会と調整を図っている。学生の学習満足度を向上し、教育目標を達成するために多種・多様な教育科目を開講しており、専任教員のみで実施するのが困難な科目は、非常勤講師を任用して対応している。

### 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

#### 【事実の説明】

##### 1) 学部

##### <経営学部>

経営学部では「学修」「資格取得」「就業力」という3点について、学生が主体的に取り組めるようにサポート体制を整えている。具体的には入学前教育から1年次の基礎ゼミナール、研究ゼミナールの授業を通して、「経営学部で何を学び」「卒業後どのように働いていきたいか」という疑問に自らの答えを作り出せるよう、教員と共に考える機会を設けている。また、日商簿記、全経簿記、ITパスポート、基本情報技術者、TOEIC、TOEFLなど、ビジネスの基礎となる様々な資格取得を可能にするべく、資格取得支援講座を設けている。さらにスポーツビジネスと健康マネジメント領域の学修と卒業後の進路開発を目指し、県内4つのプロスポーツ組織との連携を結び、学生が様々な学外活動を通して実践的な知識を獲得すると同時に、人的交流を促進する仕組みを構築している。

##### <人間文化学部>

発達教育学科では、少人数による対面型(相互交流形式)の授業を多く設け、それらの授業を通して、学生が教員として必要な専門的力量を高めていくと同時に、模擬授業や学外活動などを積極的に体験し、実践的指導力を身につけた教員となれるよう指導している。小学校教諭免許を基礎免許として、特別支援学校教諭免許、中学校・高等学校教諭(国語)免許の取得が可能な教育課程となっているのが特色である。心理コミュニケーション学科では、学生が臨床心理士や公認心理師としての資格取得を目指して、心の健康問題について主体的に問い続けていけるよう指導している。「公認心理師受験資格」の取得条件に準拠対応した教育課程のもと、3年次後期・4年次前期には

学外施設・機関での実習も実施する。また学生が心理学、社会学、言語・文化を幅広く学び、コミュニケーション能力を身につけ、地域のヒューマンサービスに貢献できる社会人となれるよう指導している。

## 2) 大学院

### <経営学研究科>

博士(前期)課程のカリキュラムは、「基礎科目」、「専攻科目」及び「関連科目」に分かれている。これにより、学生の経営に関する習熟度や志向する専門性に応じた履修がしやすくなっている。講義や論文指導は、十分に研究業績・教育実績のある教員により展開される。理論研究に加え、実務家によるケース・メソッドを多く取り入れた実践研究にも力を入れている。例えば税理士志望者に対する指導には、高い専門性と具体性が要求されるため、現役税理士2名(及び資格保有者1名)が当該指導にあっている。博士(後期)課程では、履修者の多くが留学生及び実務家であることに鑑み、既定のカリキュラムに加え、適宜補足の指導を施している。論文指導は両課程とも指導教授を中心としつつも、関連する専門分野の教員が相互にサポートする体制を整えている。

### <心理学研究科>

心理学研究科では、特に心理臨床に関する実習については、学内の心理学研究科附属臨床心理センター(作新こころの相談クリニック)での実習および学外の適応支援教室(教育領域)、児童相談所(福祉領域)や病院の精神科・心療内科(医療領域)での実習によって学生がさまざまな心理臨床体験を積めるような体制をとっている。また、教員の指導のもと、多くのケースを担当できるようにしており、ケースカンファレンスやスーパービジョンも行っている。

心理学研究科では、CAP 制を導入していないが、指導教員の指導に従い授業科目を履修することとしている。

## 3) 教授方法改善のための組織体制

本学には「教職員が学生に対して行う教授・指導・助言などの教育的活動の技術向上を目的としてFD・SD(Faculty Development Staff Development)委員会が設置されている。FD・SD 委員会はFD・SD 研修会やシンポジウム及び講演会の開催、学生による授業評価アンケートの実施、活動報告書の編集・発行といった啓発活動を行っている。FD・SD 委員会は学生による授業評価アンケートを、学期の最後の2週間に実施し、評価結果は教員にフィードバックされるとともに原則として学内に公開される。

## 4) 単位制度実質化への工夫

履修登録単位数の上限については、半期22単位に設定し、厳正に指導している。授業科目の体系的な履修や予習・復習など主体的な学修を促すために、各科目担当者にシラバス作成にあたっての留意事項を示して、各教員によるシラバス自己点検や大学教育センターと各学部教務委員会によるシラバスチェックなど、組織的に取り組んでいる。

## (3) 3-2の改善・向上方策(将来計画)

### 1) 就業力育成の強化

実践的なキャリア教育を展開すべく、平成26(2014)年度入学生から「共通教育科目」

を見直し、「キャリアデザイン科目」に「インターンシップ」を追加し、就業力育成教育を強化した。引き続き2年次必修「インターンシップ A」、3年次選択「インターンシップ B」の効果的な教育に努めるとともにカリキュラム運営上の課題を精査し、更なる充実に努める。

#### 2) 科目体系の明確化と成績評価基準の整備

専門教育の教育課程を再構成して科目体系の明確化に取り組むとともに、成績評価に関する評価項目と評価基準の整備（ルーブリックの整備）については、基幹科目をモデルとして作成し周辺科目へ広げていく改革に取り組む。

#### 3) 授業改善の取り組み

アクティブラーニングの前提となるシラバス作成のガイドラインを示し、各教員の自己点検を促すとともに、アクティブラーニングを実現しやすいサイズのクラス編成とFD・SD研修会等を通じた授業改善のための研修活動に取り組む。

#### 4) 教養教育の円滑な実施と就業力育成の強化

引き続き、大学教育センターの教務運営セクションと各学部教務委員会が連携して教養教育の全学教員参加による円滑な実施体制の構築に注力する。初期導入教育、リテラシー教育、教養教育を柱とする本学学生の修学と社会人としての自律的態度の形成を目指す教育を実施し、またキャリア・デザインの開講等により就業力の育成の強化も図っていく。

### 3-3. 学修成果の点検・評価

#### 3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

#### 3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

##### (1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

##### (2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

##### 【事実の説明】

本学では、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを踏まえて教育活動を行い、学修成果の点検と評価方法を定めて実施している。

本学の授業はすべて、原則として、シラバス記載の方法に従って行われている。学生には、履修ガイダンスや各授業において、各授業のシラバスを予め理解し、授業に臨むよう指導している。

成績の評価は、前期、後期の期末試験、レポート、出席状況、実技等により、各教員の裁量で行われている。複数教員によるオムニバス授業の場合には、科目責任者が他の担当者と協議の上、試験問題ごとの配点や評価を決定している。

平成23(2011)年度からGPA制度を導入している。その結果は、学習指導の目安にしているほか、成績優秀者表彰対象者選考の参考資料などとして活用している。

本学では、国語および英語の基礎学力を養うことが、特に1、2年生について、大きな教育目標になっている。国語については、毎年、国語基礎力調査を実施し、学生の国語力を把握するとともに、その経年変化を記録している。英語については、入学時にプレ

ースメントテストを実施し、その結果によってクラス分けをしている。習熟度別のクラス分けにより、学生は、無理なく効果的に学修することができる。また、年度末に英語到達度テストを実施することにより、学修成果を測るとともに、次年度のクラス分けに利用している。

学生による「授業評価アンケート」は、全学で実施している。対象は全教員で、前期末、後期末にそれぞれ行われている。マークシート方式の回答部分に加え、自由記述欄も設けている。

大学院経営学研究科においても、自由記述式の「授業評価アンケート」を実施し、結果を当該教員にフィードバックしている。大学院心理学研究科では、学部と全く同じ形式で「授業評価アンケート」を実施している。

「授業評価アンケート」に加え、「学生生活アンケート」も毎年実施している。「学生生活アンケート」は、学生生活全般を問うものであるが、学修に関わる施設や機器、授業内容に関する回答も数多く見られ、こちらも学修指導等の改善のために大いに役立っている。また、この「学生生活アンケート」の結果も、学生に公開している。

また、現在本学で行われている教育内容や指導方法を把握し、その改善に結びつけるため、FD・SD研修会を行っている。この研修会では、授業評価アンケートや学生生活アンケートの結果を問わず、専任教員全員が輪番で授業内容や授業方法について発表している。この活動によって、各教員個人が持っている指導上有効な方法を共有し、本学共通の問題を明らかにしていきたいと考えている。

キャリア・就職支援課は、在学生の就職希望、4年生の就職活動状況について、個人面談を実施している。さらに、卒業・修了する学生については、「進路決定届」による調査を行い、卒業後・修了後の進路の状況を把握している。キャリア・就職支援課においては、卒業生についても引き続き就職を希望する者には、就職の斡旋を行っている。そういう意味でもこの調査は非常に重要なので、正しい情報を得るよう努力している。

### **3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック**

#### **【事実の説明】**

＜学部＞

授業評価アンケートは、大学教育センターが中心となり実施している。このアンケートは、授業を担当する各教員（専任、非常勤）が前期・後期に行う授業科目のうち受講者数が多い1科目を選択し（令和元年前期からは原則全科目を対象）、その科目について学生によるアンケートを行うものである。授業評価アンケートの集計結果は、授業改善に結びつけていくために、各担当教員にフィードバックしている。また、各教員の数値データの学内公表も行っている。また、学科別の集計結果はWebページで一般にも公開している。

平成30(2018)年度は、概ね前期352科目、後期337科目が開講され、そのうち前期104科目、後期116科目で学生による授業評価アンケートが実施された。実施率は概ね前期99%、後期99%となる。平成31・令和元(2019)年度は、前期128科目(実施率100%)回答者数5,232名/6,793名(回答率77.0%)、後期136科目(実施率100%)回答者数5,094名/6,835名(回答率74.5%)となった。今後も100%実施を目指してい

きたい。

学生による授業評価アンケートと同時に、アンケート対象科目についての教員アンケートも実施している。教員アンケートは、授業がシラバスの記述通り行われたか、学生に分かり易く説明したか、資料の準備と配布は適切であったか、等を調査するので、学生のアンケート結果と比較対照することにより、課題を浮かび上がらせるものになっている。

本学においては、学生の卒業時に「進路決定届」による進路調査を実施している。この調査によって、学生の進路を確認するとともに、本学の教育結果の一つの目安として、改革・改善に役立てることとしている。また、平成 31(2019)年 3 月卒業生より、卒業時アンケート調査を開始した。平成 30(2018)年度は大学卒業者 226 名のうち回答者数 210 名、回答率 92.9%であった。翌平成 31・令和元(2019)年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、十分なアンケート調査が実施できず、満足のいくデータ回収が行なえなかった。

<大学院>

学修状況の把握については、教員は、学生の履修状況、単位修得状況、成績内容等の情報を確認できるようになっている。心理学研究科では、指導教員を通じて修了予定者の就職先等を把握し、研究科委員会において随時報告するとともに、最終的な結果はキャリア・就職支援課にも報告している。

資格取得に関して、心理学研究科では臨床心理士と公認心理師の受験資格を得ることができる。これらの資格試験の受験は修了後であるため、受験資格証明書を発行した修了生を対象として、資格取得状況を可能な限り把握するよう努めており、その結果については心理学研究科委員会において随時報告している。

### (3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

教育目的の達成状況を評価しフィードバックしていくための前提となる目標設定や評価基準等の整備はこれまでに示したとおりである。本学では、その前提の下、教育目的の達成状況を評価しフィードバックするため、「授業評価アンケート」を実施し、FD・SD 活動を推進している。これら取り組みについて、以下の点を推進・強化していく。

#### 1) 授業評価アンケートの有効活用

大学教育センターは、毎年度末までに「授業評価アンケート」の集計結果の有効な活用法、評価の高い教員への顕彰や評価が低い教員に対し改善計画の提出を義務付ける等の取り組みを整備し、実施していく。さらに EM・IR 室でも授業アンケートや様々なデータの分析をさらに進め、教育・学生生活環境改善につなげる。

#### 2) FD・SD 研修会・シンポジウム

FD・SD 研修会・シンポジウムは、本学に於ける FD・SD 活動の推進のための大きな力になっている。FD・SD 委員会は、これらの継続的な実施だけでなく、より多くの教職員に研修会やシンポジウムに参加してもらうため、常にその内容および開催の仕方を工夫して取り組む。

### **[基準 3 の自己評価]**

ディプロマ・ポリシーや成績評価基準、シラバス作成を正しく運用している。入学前の既修得単位の認定も、法令に従い正しく運営されている。カリキュラム・ポリシーや履修

登録上限設定も、正しく運営されている。教養教育の実施については、その方法や体制に問題が起きないように、その時々状況を見据えて運営している。学修成果の点検・評価は3ポリシーの相関関係の上に確立・運用されている。これらのことから、適正に運営されていると自己評価する。

#### **基準 4. 教員・職員**

##### **4-1. 教学マネジメントの機能性**

##### **4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮**

##### **4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築**

##### **4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性**

###### (1) 4-1の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

###### (2) 4-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### **4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮**

###### **【事実の説明】**

###### 1) 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップ

学長は、運営会議で審議し学長が決定した案件を、学部教授会や全学教授会で周知するとともに常勤理事会、理事会に上申することが規定されており、意思決定の流れが周知徹底されている。

学部長は、学部間で調整が必要な事項を運営会議に付託し、学部教授会で議決された事項を学長に意見として報告し、学長が最終決定する仕組みになっている。研究科長は、研究科委員会での審議の結果を学長に意見として報告し、学長が最終決定する。

教育企画会議及び人事調整会議の議長は学長が担当し、決定事項は運営会議に上申され、審議を経て、最終的に学長が決定する仕組みになっている。

###### 2) 学長がリーダーシップを適切に発揮するための学長補佐体制

学長が業務を執行する上で必要な企画や学内の意見調整を行うために、副学長または学長特別補佐を置き、職務として学長を助け、必要な助言を行っている。また、学長が、教育研究等に関し策定する企画、立案機能の充実を図るために、学長、学長特別補佐、各学部長、各研究科長、大学・短大事務局長からなる学長補佐会議を設置し、学長のリーダーシップが適切に発揮されるように、学長を補佐する体制を整えている。

##### **4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築**

###### **【事実の説明】** 教学マネジメント体制(使命・目的の達成のため、教学マネジメントを構築しているか。)

大学全体の教学マネジメント体制は、図 1-3-2「大学運営組織図」に示す構成員からなる各組織体によって、それぞれ相互に連携しながら適切に行われている。

「運営会議」は、学長が議長となり、大学運営全般に関する重要事項の審議機能を担っている。「全学教授会」、「学部教授会」、「研究科委員会」は、「運営会議」と各組織との連絡調整の役割と各組織に関する事項を審議し、学長に意見する機能を担っている。また、学長の意思決定を支える組織として「教育企画会議」、「人事調整会議」、「学長補

佐会議」が設置されている。

#### 1) 学長の権限と責任

大学の最高意思決定機関である学長は、理事会で決定された方針に従い、大学学則第45条に則り大学を統督し、校務をつかさどる権限を有するとともに責任を負っている。

学長は、理事会で意思決定された業務の執行にあたる責任を負っており、学長が諮問する大学の審議機関である運営会議を招集し、学内の意見等を調整しながら業務の執行にあたっている。

#### 2) 運営会議の権限と責任

運営会議は、大学運営全般に関する重要事項を審議及び決定し、円滑な遂行を図るために置かれている。このことは学則第50条に規定されている。

運営会議のメンバーは、学長を議長として、副学長、学長特別補佐、各学部長、各研究科長、大学教育センター長、学生部長、図書館長、キャリア・就職支援部長、入試部長、広報部長、事務局長で構成される。主な審議事項は、①学則その他規程の制定及び改廃、②学部学科等の設置、廃止又は変更、③教育、研究及び地域貢献の基本方針、④学生の厚生・補導と身分の保障、⑤教員人事の全学的方針と計画、⑥大学の予算とその執行並びに事業計画、⑦学生の定員及び募集、⑧教育研究活動等の全学的な点検、評価、改善である。

#### 3) 全学教授会、教授会、研究科委員会の権限と責任

全学教授会は、学長が議長となり、運営会議の報告及び連絡調整、各学部に通ずる教育課程の編成と運用に関する事項等が審議されている。主な審議事項は、①運営会議の報告及び連絡調整、②各学部に通ずる教育課程の編成と運用、③学則その他規程の制定及び改廃、④学生の入学、卒業または在籍及び学位の授与等である。

各学部教授会は、各学部長が議長となり、学部所属の全専任教員から構成される。主な審議事項①学生の入学、卒業、課程の修了、学位の授与、②教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの、③学部独自の教育課程及び授業、④教員の人事、⑤諸規定の制定及び改廃、⑥学生の身分、⑦試験に関する事項、⑧学生の福利厚生、⑨学生の賞罰、⑩その他教育研究に関する事項等について審議し、学長に意見を述べることができる。

各研究科委員会は、各研究科長が議長となり、その研究科を担当する教員から構成される。主な審議事項①学生の入学、課程の修了、学位の授与、②教育研究に関する重要な事項で委員会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの、③開講科目と担当教員、④教育課程及び試験、⑤授業及び研究指導、⑥学生の身分、⑦自己評価・点検、⑧その他研究科に関する事項等について審議し、学長に意見を述べることができる。

#### 4) 教育企画会議、人事調整会議の権限と責任

運営会議の下に、教育企画会議及び人事調整会議を置き、教育の基本方針及び人事の基本方針など、各学部、各研究科の全学的調整に関する事項を審議している。

### 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

【事実の説明】教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確にしているか。

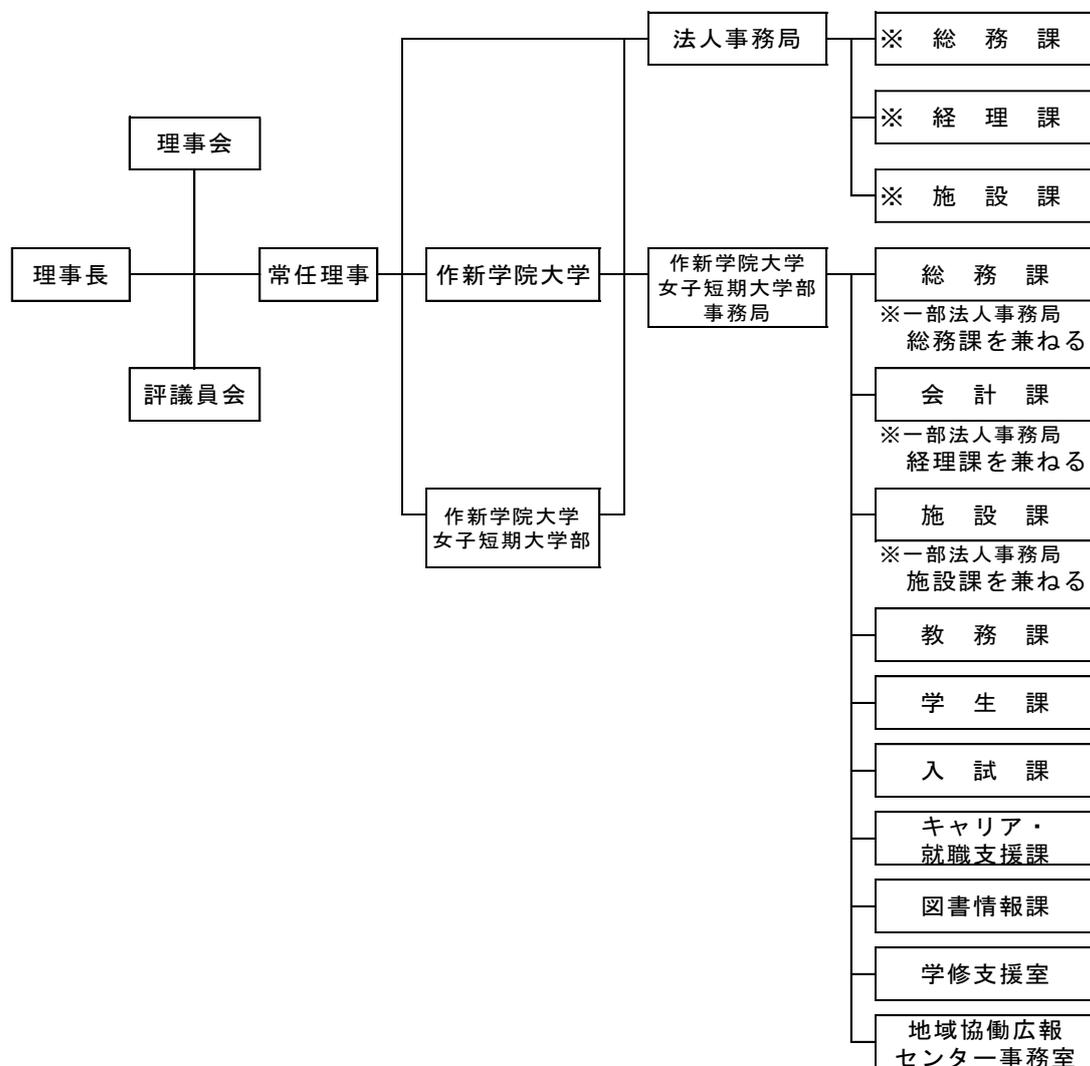
法人の事務組織編成は、法人全体の管理運営を所掌する法人事務局、作新学院大学及

び作新学院大学女子短期大学部の管理運営を所掌し、教育・研究を支援する作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部事務局（以下、「大学・短期大学部事務局」という。）を置いている。

法人事務局には、総務課、経理課及び施設課を置き、法人事務局長、総務課長の2人で業務を担当しているほか、大学・短期大学部事務局の総務課、施設課、会計課が兼務で法人業務を担当している。

大学・短期大学部事務局には、事務局長の下に、総務課、施設課、会計課、入試課、教務課、学生課、キャリア・就職支援課、図書情報課、企画広報室、地域協働広報センター事務室、EM・IR室を置き、それぞれ、課長、室長を置いている。各課には、課長等のもとに課長補佐、係長、書記、書記補、図書課には司書、司書補を必要に応じて適切に配置し、管理運営、教育研究の支援組織として整備しており、各課長等の責任において管理し、業務執行している。

図 4-1-1 学校法人船田教育会事務組織図



法人事務局長は、理事長の命を受けて法人事務を総括し、所属課長を指導監督して所管事項を掌理している。大学・短期大学部事務局長は学長の命を受けて大学・短期大学部事務を総括し、所属課長等を指導監督し所管事項を掌理することになっている。課長以下も同様に定められている。

法人事務局及び大学・短期大学部事務局各課の事務分掌は、具体的に規定されており、それに基づいて業務執行を行っている。さらに、大学・短期大学部事務局長の指示により、各課各事務分掌の担当者を明確にするために、各業務の複数担当者を課長のもとで定めており、責任の所在を明確にしたうえで、業務遂行を円滑にし、効果的な執行体制が確保されている。

本法人の事務業務の執行は、理事長及び常務理事の指揮監督の下、法人事務局、大学・短期大学部事務局の各事務局長が適切に管理している。法人事務局長及び大学・短期大学部事務局長は、理事会及び評議員会の構成員として、審議に加わるとともに、決議決定事項を速やかに所管する各部署に伝達し、その執行を管理している。大学・短期大学部事務局では、事務局長が毎月曜日に朝礼を行うほか、原則として第1月曜日及び第3月曜日に課長会を開催し、理事会、常勤理事会の決定事項の報告の他、行事等の情報共有、各種委員会等の審議事項や決定事項を各担当課長から報告する他、学内の課題を協議することとしている。各課の職員には課長をとおして課長会の内容を報告し、周知している。

毎年度、大学・短期大学部事務局長が提示するアクションプランに基づき、各課長は課のアクションプランを策定し、各課職員は課長のアクションプランにより目標課題を設定し、課長が職員のモチベーションを高めるよう目標管理を実施している。

大学の使命・目的を達成するために、大学運営会議のもとに全学的な委員会を配置し、教員のほか事務担当部署の課長他職員が構成員として参加している。委員会等の決定事項が関係部署に遅滞なく伝達されることにより、教育研究活動を教員と職員との連携により協働で執行し、推進する役割を果たしている。

### (3) 4-1の改善・向上方策（将来計画）

迅速な意思決定が求められる中、学長のガバナンス体制を規程に則り、各組織や人員が支えながら、更なる新時代に適応できる大学運営を推進する。

## 4-2. 教員の配置・職能開発等

### 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

### 4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

#### (1) 4-2の自己判定

基準項目4-2を満たしている。

#### (2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

【事実の説明】大学及び大学院に必要な専任教員を確保し、適切に配置しているか。

作新学院大学の学部の教員組織を表Ⅱ-3-1、大学院の教員組織を表Ⅱ-3-2に示す。大学の全教育課程における専任教員の数は、学長1人を除いて48人である。大学院については、経営学研究科、心理学研究科とも教育・研究及び学生指導は学部の専任教員が兼担している。その他、情報センター、地域協働広報センター、大学教育センター、教職実践センター、資格取得支援室、心理学研究科付属の臨床心理センターは、学部教員の兼務によって運営がなされている。学部・大学院ともに設置基準上の必要専任教員数を満たしている。

#### 1) 学部の教員数について

各学部学科における大学設置基準上の必要専任教員数に対する現員数は経営学部経営学科(10:12)、スポーツマネジメント学科(8:10)、人間文化学部発達教育学科(6:15)、人間文化学部心理コミュニケーション学科(6:11)、大学全体で(15:18)であり、うち教授数も含め現員数が大学及び各学科の設置基準を満たしている。

#### 2) 大学院の教員数について

大学院各研究科専攻の設置基準に対する兼任教員数は、経営学研究科博士課程経営学専攻(9:12)、心理学研究科修士課程臨床心理学専攻(5:7)で、いずれの研究科・専攻ともに設置基準を満たしている。心理学研究科臨床心理学専攻は、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会の臨床心理士受験資格大学院の認定を受けている県内唯一の大学院である。同認定協会は、臨床心理士受験資格に関する大学院指定運用内規(平成25(2013)年4月1日改正)に、臨床心理士資格保持の教員は5人以上、専任教員(教授・准教授・専任講師)は4人以上、うち教授が2人以上と指定しているが、本学臨床心理学専攻は臨床心理士資格保持の専任教授3人、准教授1人、講師1人、非常勤3人(計1.25換算)で、資格保持者は都合6.25となり、この指定を満たしている。

#### 3) 特別任用教員制度について

本学は、面倒見の良い教育の実践を掲げており、そのため専任教員とともに授業の担当と学生指導に関与する任期付の教育スタッフとして特別任用教員(以下、「特任教員」という。)制度を導入し教育研究の充実を図っている。その主たる役割は、教育課程の編成と学生指導に関わることであり、原則として認定を受けようとする個別の学部・学科等に所属することとしている。また、本学は、特別任用教員任用規程により、大学設置・学校法人審議会における①当該学科等の教職課程の授業科目を担当すること、②当該学科等の教育課程の編成に参画すること、③当該学科等の学生の教職指導を担当することなど、当該学科の教職課程の運営にあたり、主導的に関与する者を特任教員として任用することとしている。そのため、教授会等への出席の他、専任教員に並ぶ勤務態様を義務付けている。現在、経営学部6人、人間文化学部9人、計15人の特任教員が学部・大学院の教育に関与している。特任教員の任期は3年を原則としており、教育研究上の事由に基づき学長が任期を更新できることとしている。特任教員の採用は、各学部長からの要請により、人事調整会議の検討を経て、運営会議で候補者を決定し、理事長に上申することとしている。

#### 4) 客員教員について

本学は、企業や自治体において事業家として活動している社会人を客員教員としてその教育力を大学教育に導入し、実業界の実践や社会の実際を学生に教授し、人材養成教育の深化とキャリアマインドの醸成を図ることとしている。客員教員の職種は企業経営者、金融関係者、自治体職員、医師、観光業者等多岐にわたり、本学からの要請に応じて、主に二つの役割をお願いしている。一つは、大学の教育科目の授業の担当を行い教育的な寄与を行う客員教員(甲種)、もう一つは、教育上の必要に応じて学生への講和や指導を行う客員教員(乙種)の二つであり、いずれも大学と社会の教育研究を連携させる役割を期待している。客員教員の選任は、各学部長からの要請を受けて、人事調整会議において検討し、運営会議において任用を決定し、理事長に上申する。

5) 教員の年齢構成について

表 4-2-1 年代別・職位別専任教員数

年代	職位	経営学部		人間文化学部		合計教員数		合計	
		専任教員数	特任教員数	専任教員数	特任教員数	専任教員数	特任教員数	教員数	%
70代	教授	0	1	0	2	0	3	3	6.1
	准教授	0	0	0	0	0	0	0	
60代	教授	3	2	6	6	9	8	17	34.7
	准教授	0	0	0	0	0	0	0	
50代	教授	6	0	4(1)	0	10(1)	0	10(1)	20.4
	准教授	0	0	0	0	0	0	0	
40代	教授	0	0	3	0	3	0	3	16.3
	准教授	0	0	3(1)	0	3(1)	0	3(1)	
	講師	1	1	0	0	1	1	2	
30代	教授	0	0	0	0	0	0	0	22.5
	准教授	4(2)	0	1(1)	0	5(3)	0	5(3)	
	講師	2	2	1(1)	1	3(1)	3	6(1)	
	助教	0	0	0	0	0	0	0	
20代	教授	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	講師	0	0	0	0	0	0	0	
合計	教授	9	3	13(1)	8	22(1)	11	33(1)	67.4
	准教授	4(2)	0	4(2)	0	8(4)	0	8(4)	16.3
	講師	3	3	1(1)	1	4(1)	4	8(1)	16.3
	助教	0	0	0	0	0	0	0	00.0

- (注) 1. 学長は人間文化学部を含む。  
 2. 年代は令和2年4月1日現在。  
 3. ( )内の数字は女性教員の数で内数。

教員の年齢構成は、教育研究の活性化のために、年齢構成の平準化が好ましいとされる中、本学においても年齢構成に配慮した教員の採用に注力しているところである。その結果、専任教員と特任教員の合計から、60歳代及び50歳代の比率が34.7%及び20.4%と高い一方、40歳代は16.7%と低く、30歳代は22.5%と近年比率の増加を示している。この偏りの解消は、教員の定年退職を含めて、年齢構成に配慮した教員を新任で採用することで改善していく予定である。

6) 教員の採用・昇任(教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。)

教員の採用・昇任等に関しては、「作新学院大学教員の採用及び昇任に関する規程」に必要な事項が定められている。特に人事の手続きについては、この規程の第5～7条に定められている。教員の採用、昇任、特任教員、客員教員の採用については、各学部長から学長へ人事の申請を行い、人事調整会議、運営会議の議を経て理事長に上申し、採用人事を進める。新規の専任採用人事は公募を原則として、学部・学科名、職位と担当分野、応募書類等、及び採用者は原則として県内在住とすることを明記し、研究者人材データベース(JREC-IN)を介して全国募集を行っている。学部内に設置した人事委員会が応募者の書類選考及び面接を行い適任者を候補者として選考することとしている。採用・昇任候補者の決定は各学部教授会の議を経て学部長が候補者を学長に推薦し、運営会議の決定を受けて、理事長に上申する。図4-2-1はそのプロセスの概要を表す。

図 4-2-1 教員採用・昇任の手続き

選考の発議	学科長	教員の採用、昇任等の申し出を行う。
	学部長	教授会の承認を得て学長に申し出る。
↓		
人事調整会議 及び運営会議	学長	人事調整会議において当該人事の任用の可否を決める。運営会議の承認を得る。
↓		
公募	学部長	採用・昇任人事の公募を行う。
一次審査		学部審査委員会で候補者の資格審査を行う。
↓		
候補者の面接	学部長 学部審査委員	学部長が主宰し候補者との面接を実施し、教育・研究等の抱負や能力を確認する。
↓		
二次審査	学部長	教授会で候補者の適否の審査を行う。候補者を学長に推薦する。
↓		
最終選考	学長	運営会議において最終選考を行う。学長は理事長に最終選考の結果を上申する。
↓		
決定	理事長	理事長が採用・昇任の可否を決定する。

#### 4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

##### 【事実の説明】

1) FD 活動について (FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っているか。)

FD 活動については、本学は FD・SD 委員会が担当し、事務は図書情報課が担当している。FD・SD 委員会は、教職員が学生に対して行う教授・指導・助言などの教育的活動と職員による教育的活動への支援についての技能向上を目的とし活動している。本学の教育力向上に向けた実践的な活動に係る企画及び実施、研修会やシンポジウム及び講演会等の開催、学生による授業評価アンケートの実施、FD・SD の啓発活動を行っている。

平成 30(2018)年度は、アクティブ・ラーニングの推進、シラバス改革、ハラスメント防止、合理的配慮の研修を実施した (エビデンス資料は「一覧表」)。また、継続的な活動としては、平成 27(2015)年 3 月から、専任教員が交代で「自分の授業」について実践報告を行い、質疑応答を交えて授業実践能力の開発を図る研修会を開催している。

このような取組を定常的・継続的に開催し、教員全体の教育力を高めることを意図している。

2) 授業評価アンケート

FD・SD 委員会では、学生による授業評価アンケートを、毎学期の最後の 2 週間に実施している。平成 30 年度後期からは運営を内製化し、令和元年前期からは原則全科目を対

象として実施する。各科目の評価結果は、各教員にフィードバックするとともに原則として学内に公開している。各教員の教育内容・方法等の改善を促すとともに、それら結果を踏まえてFD活動の見直しを行っている。また、大学全体と学科別の集計結果は、大学Webサイトを通じて学外にも公開している。

### (3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

体系的なカリキュラム構築（コアカリキュラム化）により、科目や教員の構成・配置が図られている。今後も継続的な改革が期待される。本学学生の男女比と共に教員男女比に於いても、次第に女性の占める割合が増加する傾向にある。年齢構成の適正化を含めた人員構成・配置の改善を継続する必要がある。また、専任教員の充実と適切な非常勤教員の採用により、専門分野の教員確保と教育内容の充実を実現する。計画的かつ継続的なFDにより、教育改革を更に進めていく。

## 4-3. 職員の研修

### 4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

#### (1) 4-3の自己判定

基準項目4-3を満たしている。

#### (2) 4-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

#### 【事実の説明】

#### 1) 職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っているか。

職員の資質・能力向上のために「作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部FD・SD委員会」を設置し、教員のFD活動と並行して職員の能力向上策として、毎年、夏期休業期間等を利用して複数回のSD研修会を法人及び大学・短期大学部事務局で実施している。また、私学研修福祉会や私立大学情報教育協会等の主催による外部研修会に関係部署の職員を派遣し、成果を各部署に反映させている。平成30年度は、学内SD研修会として、経営改善計画、情報システムの活用、ハラスメント防止などの研修を実施した。

法人事務局では、新採用職員に対して、初任者研修を実施し、円滑に業務に入れるよう指導している。また、事務職員には、中長期計画、理事長方針、学長が提示する課題、大学・短期大学部事務局長が提示する事務局のアクションプランに基づき、各課長がそれぞれの課におけるアクションプランを作成し、それをもとに各職員が目標を立て、年間を通して目標管理を実施している。公正かつ適切な人事処遇を行うために人事考課を年1回実施し、課長による部下の面談を通しての指導、問題解決の助言を行い、モチベーションの維持向上を図っているほか、大学・短期大学部事務局長による課長の面談を通しての指導や各課の状況把握により人事異動の際の参考としている。人事考課で好成績を挙げたものには、待遇面で配慮している。

#### 【自己評価】

職員の資質・能力向上のために、SD研修、外部研修、目標管理や人事考課等の施策を実施しており、効果をあげているが、更に効果を上げるためには、評価の職員個人への

フィードバックの徹底や、職位別研修、事務効率化のための研修が必要である。

### (3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

#### 1) 職員相互の意識改革

事務局業務の機能性を高めていくために、お互いの業務を理解しあう職員相互の意識改革を進めていく。各課の連携や協力体制を構築して、事務の効率化を推進するためには、事務分掌の見直しや、効果的な人事異動、学内の情報伝達制度の構築が求められる。具体的には、学内業務システムの「キャンパスプラン」のデータを各課で共有することにより事務の効率化をめざし、職員間の意識向上につなげる。

#### 2) SD 活動の充実

本法人としては、職員の資質向上について、中長期計画の重要な課題としていく。教職協働で大学改革を推進するために、改革意思、危機意識を統一し、合意形成力やコミュニケーション能力を持つ職員の育成を行う。また、積極的に大学改革に取り組める職員の資質、能力を向上させるためには、職位別研修や情報収集能力を向上させる必要がある。学内業務システム「キャンパスプラン」内データを活用するために、情報機器の活用能力の技術習得を進め、更に収集データの分析ができるように研修を推進する。

## 4-4. 研究支援

### 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

### 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

### 4-4-③ 研究活動への資源の配分

#### (1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

#### (2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

【事実の説明】快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか。

質の高い教育を実現するためには、教員の研究活動を適切に支援することが不可欠であり、大学設置基準でも「大学は、その教育研究上の目的を達成するため、必要な経費の確保等により、教育研究にふさわしい環境の整備に努めるものとする。」（第 40 条の 3）と定めている。

本学では、次のような研究環境を整備している。

#### 1) 研究室

専任教員には、中央研究棟内に個別の研究室が配分され、学内ネットワークやインターネットへの接続環境が整備されている。開館時間は、原則として事務局が閉館する休日も含め 7 時半～21 時の間使用することができる。また、研究室のある各フロアには、コピー機、印刷機、裁断機等を設置した印刷室があり、随時使用可能となっている。

#### 2) 教育研究費

専任教員には、年度毎に教育研究費が配分される。専任助教以上の職位には 1 人当たり一律 30 万円配賦されている。用途は図書費、備品費、消耗品費、研究旅費に充てることができる。

#### 3) 教育研究開発改善経費

教育研究費とは別に、学内予算により応募型研究費「教育研究開発改善経費」を設け

ている。これは大学の教育と研究の開発・改善を奨励することを狙いとして、公的な科学研究費助成事業などの外部資金の申請・採択率の向上を支援するために、平成 22(2010)年度から学長裁量経費として 1 件当たり 30 万円を限度に毎年 3~4 月に学内募集し、運営会議構成員が審査員となり、5 月に採否を決定している。平成 30(2018)年の実績は、申請数 15 件うち採択数 11 件、平成 31・令和元(2019)年の実績は、申請数 15 件うち採択数 11 件となっている。採択された研究は、次年度に実施報告書を提出するとともに、学内研究報告会を実施し、研究成果の確認をしている。

#### 4) 外部資金獲得支援の研修

科学研究費助成事業などの外部資金獲得支援の一環として、科学技術振興機構など外部団体から講師を招いて、毎年科研費申請時期に合わせて競争的研究支援制度や科研費計画書作成のポイントなどの研修会を実施している。

### 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

【事実の説明】研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用しているか。

#### 1) 研究倫理規程

本学の学術研究および教育における信頼性と公正性を確保し、社会から多くの信頼と尊敬を得られるよう、その実現の礎として「作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部研究倫理規程」を定め、本学における学術研究活動の倫理的な行動規範としている。

#### 2) 研究倫理委員会の設置

##### 審議事項

- ① 研究者の不正行為に係る調査・対応に関する事項
- ② 学術研究倫理に係る研究者等に対する周知、教育及び研修等の実施に関する事項
- ③ 学術研究倫理に係る国内外における情報の収集及び分析に関する事項
- ④ 研究者の学術研究倫理審査に関する事項
- ⑤ 関連規程の改廃に関する事項
- ⑥ その他学術研究倫理に関する事項

##### 調査

- ① 通報窓口等を通じて研究者に不正行為の疑いがある旨の報告を受けた場合
- ② 監査その他の方法により、研究者が不正行為に関わっているとの情報を得た旨の報告を受けた場合  
研究倫理委員会⇒調査委員会⇒報告⇒不服申立⇒(再調査)⇒学長へ報告⇒  
是正措置等⇒処分⇒関係行政機関へ報告・公表⇒名誉回復措置

### 4-4-③ 研究活動への資源の配分

【事実の説明】研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援と RA(Research Assistant)などの人的支援を行っているか

エビデンス：研究活動への資源の配分状況を示す資料

#### 1) 学内資金による研究費の配分

専任教員に対する学内資金による研究費は、「教育研究費」と「教育研究開発改善経費」の 2 種類である。

「教育研究費」については、特に配分額についての審査はなく、規程により専任助教

以上の職位には 1 人当たり一律 30 万円(支出の上限)が配賦されている。使途は、図書費、備品費、消耗品費、研究旅費に充てることができる。研究旅費は 15 万円の範囲としており、研究旅費から研究費(研究旅費以外)への流用は差し支えないが、その逆は原則として認められない。

「教育研究開発改善経費」については、学長裁量経費の中から 1 件当たり 30 万円を限度に毎年 3～4 月に学内募集し、運営会議構成員が研究計画書をもとに審査を行い、5 月に採否を決定している。研究費の使途は、研究計画書と採択にあたっての補正にしたがって執行する。

## 2) 外部資金獲得に対するインセンティブ

科学研究費獲得へのインセンティブを働かせるため、平成 28 年度より理事長方針として、科学研究費獲得者を対象に能力や成果に対する評価として、当該間接経費の 50% に相当する額を給与面で処遇(賞与支給時に加算)している。

## 3) 外部資金に係る諸規程の整備

科学研究費助成事業等の外部資金獲得に向けて、学内規程整備等の環境整備を進めている。法改正や文部科学省からの指導等により、今後も継続的に推し進める予定である。

### (3) 4-4 の改善・向上方策(将来計画)

教育研究費や教育研究開発改善経費、外部資金獲得をバランス良く獲得・運用しながら、適切な資金管理を行い、今後も効率的な研究活動支援を継続する。

### **[基準 4 の自己評価]**

教学マネジメントでの学長の最終的な決定権が担保されている。教授会が学長に意見を述べたり、学長が教授会に意見を聴くなども行われている。学生の身上(退学や停学、訓告の処分等)手続きも学長の主導によることが定められている。

教員配置や職能開発では、大学設置基準に従いそれを上回って教員を配置している。FD 活動では、計画的かつ組織的に行っている。

職員研修でも SD 活動を計画的かつ組織的に行っている。

研究支援では、専任教員には研究室が準備され、教育研究費や応募型研究費として教育研究開発改善経費が用意されている。外部資金獲得については、その獲得のための研修会も学内で実施されている。一方、研究倫理の確立と厳正な運用は、これからの外部資金獲得には必須条件であり、このための学内規程の整備も行われている。

## **基準 5. 経営・管理と財務**

### **5-1. 経営の規律と誠実性**

#### **5-1-① 経営の規律と誠実性の維持**

#### **5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力**

#### **5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮**

##### (1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

##### (2) 5-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

本法人の経営の規律と誠実性は、「学校法人船田教育会寄附行為」に基づき維持されており、同寄附行為第 3 条においてこの法人は、「博愛精神に則り、教育基本法及び学校教育法に従い、「作新民」の精神に立脚する学校を設置し、教育事業を行う。設置校は、常

に自己を新しくし、社会に貢献する人材の育成を目的とする。」と目的を定め適切な運営を行っている。

当法人の使命・目的を実現するために、「作新民」の理念と「自学・自習」「自主・自律」の精神に基づく教育を実践することにより、継続的な努力をしている。

環境保全、人権、安全への配慮について、「学校法人船田教育会就業規則」、第4章「服務規律」および第7章「安全衛生及び災害補償」に規定している。

「学校法人船田教育会就業規則」第34条第1項1号で、「大学及び女子短期大学部の名誉を重んじ、服装、言行等において教職員としての品位、信用を保つこと。」、また同条第11項で、「事故、盗難、火災の防止及び安全衛生の確保に務めること。」と規定している。

次に第35条第1項で以下の行為を禁止している。

第10号、「他の教職員、学生又は関係者を性的に不快にさせる言動をし、教育・研究若しくは就業環境を害する行為をおこなうこと。」

第11号、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の教職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するような行為を行うこと。」

第12号、「成績、就職及び進学等に関し、不当に名誉や人格を傷つけるような言動や社会通念上の限度を超えて不快や不安を生じさせる言動等により、学生の学習意欲を低下させ、又は学習環境を害する行為を行うこと。」

第13号、「妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する否定的な言動により、他の教職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するような行為を行うこと。」

学校法人船田教育会就業規則第48条で「教職員は、この規則及び安全衛生に関する法令・規則等を遵守し、上司及び火気・戸締り責任者の指示に従い、安全衛生の確保に努めかつ健康増進並びに危害の防止に努めなければならない。」と規定して環境に配慮している。

また、第49条の規定にもとづき、安全管理者を選任、第50条において「大学及び女子短期大学部は、安全衛生事項につき教職員の意見を聞き、各種の調査研究を行う機関として安全衛生委員会を設ける。」と定め、労働安全衛生法に則り学生、教職員の環境や健康を含む人権について衛生委員会で協議、改善対応を含め配慮している。

「学校法人船田教育会就業規則」に次の規定等を定め、環境保全、人権、安全への配慮を補完するものとしている。

「学校法人船田教育会セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」第4条第1項において、「性的な言動によって他人に不快な思いをさせ、または職場の環境を悪くするような言動を行わないこと」と教職員の遵守事項を規定している。

「作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部キャンパス・ハラスメント防止等に関する規程」において、キャンパス・ハラスメントの定義を、a.アカデミック・ハラスメント(パワー・ハラスメント)、b.セクシャル・ハラスメントとしている。

第1条に、「キャンパス・ハラスメントに係る対策を推進することによってその防止を図るとともに、キャンパス・ハラスメントに起因する問題が生じた場合における被害者の救済等適切な対応策を図ることにより、教職員及び学生の人権を擁護することを

目的とする。」と規定している。

同規程第3条にもとづき、「作新学院大学キャンパス・ハラスメント防止対策委員会」を設置し、相談者は、相談窓口の「キャンパス・ハラスメント相談員」へ申し出られるようにし、環境や人権に配慮している。

学内外に対する危機管理の体制の整備について、「学校法人船田教育会危機管理規則」第1条において、「学校法人船田教育会において発生する諸般の事象に伴う危機に、迅速かつ的確に対処するため、危機管理体制及び対処方法を定めることにより、本法人の学生、教職員及び近隣住民等の安全確保を図るとともに、本法人の社会的な責任を果たすことを目的とする」として目的を規定し、学内外に対する危機管理の体制を整備している。

### (3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

令和2年4月に改正施行された私立学校法に則り、寄附行為を改正し、より一層経営の規律と誠実性の維持に努めている。

また、危機管理の体制について、令和3年(2021)年度から10年間(前期5年、後期5年)の中長期計画において、リスク管理体制・危機管理体制を更に充実させることを決定している。これにより、防災減災、感染症対策を含む環境保全体制を整備する計画である。

## 5-2. 理事会の機能

### 5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

#### (1) 5-2の自己判定

基準項目5-2を満たしている。

#### (2) 5-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性について、当法人は、「学校法人船田教育会寄附行為」第17条第2項において、「理事会は学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」と定め、理事会を法人の意思決定機関と位置付けており、第12条第1項で「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。」と定めている。

ただし、「学校法人船田教育会理事会業務委任規則」第2条第1項に掲げる事項については、同条第2項において理事会の審議を経て決定しなければならないとしている。

定例理事会は5月、9月、3月に開催し、随時、臨時の理事会を開催している。

また、「学校法人船田教育会常勤理事会設置規則」第1条第1項により、法人に常勤理事会を設け、理事会の包括的授権を受けた法人の業務に関する重要事項等について審議、決定しており、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能している。

また、当法人は、「学校法人船田教育会寄附行為」第7条第1項において、理事の選任条件を明記し、適正に選任している。毎月常勤理事会を開催、年度内に3回定例の理事会を開催し、事業計画の策定および確実な執行を実施しており、理事会の運営は適切に行われている。

基準項目全体に関わる自己判定の留意点について、理事会は「学校法人船田教育会寄

附行為」第 17 条第 1 項第 10 号に、「理事会はこの寄附行為に別段の定めがある場合を除くほか、理事総数の過半数の理事が出席しなければ、会議を開き、決議することができない」と定めている。欠席の場合は必ず出席票および議案賛否意思表示書を提出させ、あらかじめ原案への賛否を表明してもらうことで、適切な運営を行っている。

### (3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後は、常勤理事会の役割をより戦略的な意思決定が円滑に行えるよう理事会から委任を受ける形として審議できるよう体制を整備する。

## 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

### 5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

### 5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

#### (1) 5-3 の自己判定

基準項目 5-3 を満たしている。

#### (2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化について、本法人のガバナンスは、「学校法人船田教育会寄附行為」第 6 条第 1 項 2 号に基づき、2 人又は 3 人の監事を選任し、第 16 条第 1 項により、法人の業務及び財産の状況等について監査を実施している。又、「学校法人船田教育会監事監査規則」第 1 条により、監査の目的等を明確にしている。

監事は理事会へ出席して意見を述べることにより、理事会に対するチェック機能が働いている。評議員会は、「学校法人船田教育会寄附行為」第 24 条第 1 項に基づき設置され、第 26 条第 1 項により予算、借入金、基本財産の処分事業計画等、重要事項について諮問がなされる。同第 27 条第 1 項では、「この法人の業務もしくは財産の状況又は役員の業務執行の状況について役員に対して意見を述べ、もしくはその諮問に答え、又は役員から報告を徴することができる」とされている。

また、同第 28 条第 1 項に基づき、大学学長 1 名、短大学長 1 名（学長を兼ねている場合は 1 名）この法人の設置する学校に 10 年以上勤務している教職員のうちから理事会において選任した者 2 人、この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 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、この法人に特別な関係がある功労者のうちから理事会において選任した 5 人、この法人に特別な関係がある功労者のうちから理事会において選任した 5 人、学識経験者のうちから、理事会において選任した者 11 人の 21 名で構成されている。構成員のうち、外部評議員を 13 名選任することにより諮問機関としての役割の他、理事会との相互チェック機能をはたしているとともに、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制機能を整備している。

また、「作新学院大学学則」第 50 条第 1 項により、作新学院大学運営会議を設けている。

運営会議では、理事を兼ねる学長が決定する重要な議案を審議しており、理事会・評議員会に上程する前に、事案を詳細に協議しており、意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を適切に行っている。

教職員の提案などをくみ上げる仕組みについて、「学校法人船田教育会寄附行為」第 28 条第 1 項 3 号及び第 4 号においてそれぞれ、評議員の選任には、「この法人の設置する学校に 10 年以上勤務している教職員のうちから理事会において選任した者 2 人」、「この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 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」であることを設けている。また、第 7 条第 1 項第 3 号において理事の選

任には「第 28 条第 1 項第 3 号及び第 4 号の規定による評議員のうちから評議員会が選任した者 1 人」であることを明記している。以上から、教職員の提案などを組み上げる仕組みを整備している。

法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性について、「作新学院大学学則」第 50 条第 1 項により、作新学院大学運営会議を設けている。運営会議では、理事を兼ねる学長が決定する重要な議案を審議しており、理事会・評議員会に上程する前に、事案を詳細に協議している。法人及び大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能している。

監事の選任について、「学校法人船田教育会寄附行為」第 8 条第 1 項において、「監事はこの法人の理事、職員（学長、教員その他の職員を含む。以下同じ。）、評議員又は役員の配偶者若しくは三親等以内の親族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。」としている。また同 8 条第 2 項において「選任に当たっては、監事の独立性を確保し、かつ、利益相反を適切に防止することができる者を選任するものとする。」として、選任は適切に行われている。

評議員の選任及び評議員会の運営について、当法人は、「学校法人船田教育会寄附行為」第 28 条において、評議員の選任条件を明記し適切に選任している。定例会は毎年 3 月、5 月及び 9 月に招集し、評議員会の運営は適切に行われている。

基準項目全体に関わる自己判定の留意点における、監事の理事会及び評議員会などへの出席状況については、3 名の監事はほぼ全ての理事会および評議員会に出席しており、監事が全員欠席であったことは無い。出席については出欠票を事前に提出することとされており、出席状況は適切である。

また、「学校法人船田教育会寄附行為」第 16 条第 1 項第 7 号に、「監事はこの法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、理事会に出席して意見を述べること。」と定めている。

「学校法人船田教育会監事監査規則」第 3 条第 1 項 1 号から第 3 号により、監査の対象を、本法人の業務、本法人の財産の状況、理事の業務執行の状況と定めて監査を行い、監査の結果を監査意見書にまとめて、理事会および評議員会で意見を述べている。

評議員の評議員会への出席については、「学校法人船田教育会寄附行為」第 24 条第 8 項に、「評議員総数の過半数の出席がなければ、その会議を開き、決議をすることができない」と定めている。欠席の場合は必ず欠席票および議案賛否意思表示書を提出させ、あらかじめ原案の賛否を表明してもらうことで、評議員の評議員会への出席状況は適切である。

### (3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携について、本学の教学の改革改善の円滑な推進が図れるよう運営に多様な意見を取り入れ、継続的な発展を担保する制度改革を行い、目指すべき将来像をより明らかにする。

## 5-4. 財務基盤と収支

### 5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

### 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

#### (1) 5-4 の自己判定

基準項目 5-4 を満たしている。

#### (2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 5-4-① 経営改善計画に基づく適切な財務運営の確立

### 【事実の説明】

本学は、平成 28(2016)年度より経営改善計画(平成 28～32 年度)を作成し、本計画に基づく財務運営を行っている。平成 29(2017)年度の大学学部の入学者数は、経営改善計画の目標値である入学定員充足率 90%の 270 名を達成したこと、及び経費支出予算の厳格な執行等の施策により、計画 2 年目にして基本金組入前当年度収支差額がプラスに転じ、翌平成 30 年度もプラスを継続。令和元年度は、LRT 工事に伴う土地等売却等の特殊要因もあったことから 231 百万円のプラスとなった。ただし、この入学者の増加は大都市圏の大規模私立大学への入学者集中是正のために行った定員管理の厳格化に起因する部分が大きいといえる。

表 5-4-1 在籍者・基本金組入前当年度収支差額の推移(法人合計)(単位：人、百万円)

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
在籍者	1,276 人	1,257 人	1,322 人	1,305 人	1,374 人
大学学部入学者	257 人	212 人	269 人	232 人	346 人
基本金組入前 当年度収支差額	△210	△55	77	77	231
同上(改善計画)	—	△114	△57	△12	35

(注) 在籍者数は、各年度 5 月 1 日現在。

令和元年度の入学者数は 346 名(入学定員充足率 115.3%)を確保したが、定員管理の厳格化の影響であること肝に銘じ、残り 1 年となった経営改善計画の目標値達成に向けて、教職員全員が一致団結して取り組んでいる。

### 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

#### 【事実の説明】

収支均衡のためには、学生数増加による収入増加が必須であり、学生のニーズを把握し満足度を高めるべく、学部改組、学生募集対策、及び資格取得支援等に取り組んでいる。

学部改組については、平成 30(2018)年度から人間文化学部を発達教育学科と心理コミュニケーション学科の 2 学科体制に変更した。特に心理コミュニケーション学科に対する受験生の関心は高く、令和元年度入試において、学科定員の 144%(定員 50 名に対して 72 名)となる入学者を確保した。

学生募集対策については、学長、学部長自らが県内の主要高校を戦略的に訪問し、学生確保に繋げた。また、オープンキャンパス、一日大学の実施と参加学生へのフォローを行った。

また、資格取得支援のために資格取得支援室を新たに設置し、在学生の資格取得を全面的にバックアップする体制が整った。今後、資格保持者の増加により、就職先の拡充、公務員等の合格率アップが、学生確保に対するプラス効果として期待される。

#### 【自己評価】(外部資金の導入状況等)

寄付金については、大学創立 30 周年という節目を迎えるにあたり強力な寄付金募集活動を展開すると同時に、平成 29 年 7 月に税額控除対象法人の認可を受け、平成 28 年度から令和元年度の累計で 56 百万円の寄付金実績となった。

科学研究費補助金については、令和元(2019)年度科学研究費は5件1.6百万円と低調であり、引き続き申請件数を増やしていくための勉強会を実施し、獲得額の増加に注力している。

補助金については、採択型補助金の要件が年々厳しくなる中、金額が伸び悩んでいる。今後は、教育の質的転換、地域貢献への取り組みを更に強化することにより、本学の目指すべき姿と合致する補助金の獲得に注力していく。

借入金については、約定通り順調に返済が進んでおり、これに伴って元金返済額及び支払利息も着実に減少している。安定した財務基盤の確立のために、引き続き金融資産の積み上げを図っていく。

### (3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

令和2年度と残り1か年となった経営改善計画に基づき、特に入学者数の確保を重点に、これらのプロセスを経て基本金組入前当年度収支差額の黒字継続を目指す。

## 5-5 会計

### 5-5-① 会計処理の適正な実施

### 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

#### (1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

#### (2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 5-5-① 会計処理の適正な実施

#### 【事実の説明】

本法人の会計処理は、予算・執行・決算並びに日常業務について会計基準・経理規程等に則り適正に行われている。また、止むを得ない予算転用や予備費使用については都度稟議し理事長が決裁しており、予備費で対応できないものは予算補正も適正に行っている。

### 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

#### 【事実の説明】

本学では、公認会計士(監査法人)による会計監査と監事による監査を行っている。公認会計士とは監査契約を結び、年間で延30日程度の監査を受けている。日常的会計処理や会計帳簿書類等についての定期的監査のほか、学校運営について理事長からその方針や将来構想等の聴取も行われている。

#### 【自己評価】

会計処理及び会計監査体制の整備と厳正な実施が適正に行われている。

### (3) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

平成27(2015)年度より施行の学校法人会計基準の一部改正に準拠し、引き続き、適正な会計処理を実践していく。また、監査の実効性を更に高めるため、監事監査規則に則った厳格な監査実施を徹底していく。

### 【基準5の自己評価】

経営・管理体制については、上記のとおり適切に運営されていると認識している。財務基盤と収支については、未だに収支均衡には至っていないことから、引き続き学生確保と経費の削減に最大の努力を払う必要があると認識している。

平成 27(2015)年度スタートの中期財務計画に基づき、収支の均衡を目指し、財務体質の改善・強化を図っていく所存である。そのためには、学納金及び補助金等の収入の増加に注力するとともに、支出の削減が必要である。ただし、現状の体制を前提としたところでは、一度膨れ上がった経費の削減は容易なものではないことから、教学部門における不採算部門の縮小・廃止を含めた教育分野における選択と集中の判断が必須と考える。

## **基準 6. 内部質保証**

### **6-1. 内部質保証の組織体制**

#### **6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立**

##### (1) 6-1 の自己判定

基準項目 6-1 を満たしている。

##### (2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### **【事実の説明】**

大学評価委員会は、学長、学長特別補佐、各学部長、各研究科長、FD・SD 委員会委員長、各学部から選出された教員各 1 人、事務局長、その他学長が必要と認める者から構成されており、バランスの取れた構成となっている。

委員会の下には大学評価ワーキンググループ(以下、「大学評価 WG」という。)と PDCA サイクル点検作業班(以下、「PDCA 作業班」という。)がある。前者は、評価書作成のための調査と資料収集、執筆の実作業に当たっている組織である。大学評価 WG のメンバーは各学部の自己点検・評価委員及び学長が委嘱した者で、自己点検評価書を構成するために必要なメンバーとしての、教員や事務職員が選任されている。また、このメンバーの中の数人(現在は教員 2 人及び事務局長)が特別委員として、評価書の最終的なとりまとめにあたる。自己点検評価書に記述されている改善・向上方策を実施して PDCA サイクルを確保するため、平成 26(2014)年 10 月に PDCA 作業班を設置した。

構成メンバーは、教員、事務職員から選任され特別委員の教員 1 人を班長として活動している。

その他、事務職員においては、大学・短大事務局長が主宰する課長会を隔週定例として開催し、大学の教学・管理運営に関わる実務的な課題を共有し、全学的な視点からスピード感を持って解決にあたり大学の日常業務の円滑な運営に貢献している。課長会には常務理事、学長がオブザーバーとして出席しており、課長会の提起を受けて必要な事項は運営会議・理事会に諮り解決にあたることとしている。

大学における認証評価制度は、「評価のための評価」または「報告書づくりのための評価」となってはならず、大学の総合的な教育力の自律的な改善・向上を目指す重要な指針となるものでなければならない。そのために本学では、平成 26 年度に中長期計画を策定し、平成 27(2015)年度から平成 31・令和元(2019)年度に本大学や短期大学が進むべき方向性を示した。また、平成 30(2018)年度には、大学創立 30 周年、短期大学創立 50 周年を迎えたことにより今後 5 年後、10 年後のあるべき姿を長期的なビジョンのなかに求める努力を開始した。具体的には平成 31・令和元(2019)年度から令和 2(2020)年に、大学内に 5 年後 10 年後の大学や短期大学の在り方を検討する「長期ビジョン策定プロジェクトチーム」を設置し議論を進める。

これまでの大学機関別認証評価制度は、「評価のための評価」または「報告書づくり



はその精度をさらに高めて行くとともに、そのためにも I R 機能の整備・充実と併せ、エビデンスでもある各種情報の収集・加工・蓄積・活用の態勢を確保に引き続き注力していく。

### (3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

内部質保証の組織や責任体制が、大学評価委員会や大学評価 WG、PDCA 作業班の活動により維持されている。学内規程も整備されている。

## 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

### 6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

### 6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

#### (1) 6-2 の自己判定

基準項目 6-2 を満たしている。

#### (2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 【事実の説明】

### 6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学では、平成 4(1992)年に「作新学院大学自己点検・評価委員会規程」を制定し、「作新学院大学自己点検・評価委員会」を発足させた。平成 19(2007)年には、第三者評価の受審に備えて委員会を強化することとし大学評価委員会として発展的に改組した。同委員会は、学則第 4 条「本学は、その教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況について、別に定めるところにより、自ら点検及び評価を行うものとする。」に基づいて設置され、委員会規程の第 2 条に「委員会は、本学の自己評価の在り方及び教育・研究活動の状況を点検し評価することを目的とする。委員会は本学における教育研究の環境の改善と水準の向上を図り、魅力的で活力に富む特色ある大学づくりに資するため、組織的かつ継続的に自己点検評価を行い、もって大学の社会的責務を果たすことに努める。」と規定している。

既に述べたように、点検と評価の内容については大学評価委員会及び大学評価 WG によって検討される。これらの結果は運営会議での審議、さらには全学教授会での報告によって全教員に周知され、職員については課長会を通して内容が共有されている。最終的に、自己点検評価書は大学 Web ページ上で掲載され、社会へも公表されることになる。

授業評価アンケートは、大学教育センターが中心となり実施している。このアンケートは、授業を担当する各教員(専任、非常勤)が前期・後期に行う授業科目のうち受講者数が多い 1 科目を選択し、それについて学生によるアンケートを行うものである。授業評価アンケートの集計結果は、授業改善に結びつけていくために、各担当教員にフィードバックしている。また、平成 25(2013)年度後期からは、各教員の数値データの学内公表を開始した。

平成 30(2018)年度は、前期 324 科目、後期 321 科目が開講された。授業アンケート対象科目として、講義課目の中から 1 教員 1 科目を抽出し、前期 79 科目、後期 86 科目が対象となった。対象科目の実施率は 100%となった。

学生による授業評価アンケートと同時に、アンケート対象科目についての教員アンケートも実施している。教員アンケートは、授業がシラバスの記述通り行われたか、学生

に分かり易く説明したか、資料の準備と配布は適切であったか、等を調査するもので、学生のアンケート結果と比較対照することにより、課題を浮かび上がらせるものになっている。

本学においては、学生の卒業時に「進路決定届」による進路調査を実施している。この調査によって、学生の進路を確認するとともに、本学の教育結果の一つの目安として、改革・改善に役立てることとしている。

### 6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

大学評価に用いるエビデンスは、事務局で管理している学生・教職員に関する基礎データ、規程類、FD・SD委員会で実施する授業アンケートや学生部委員会で実施する学生生活アンケートなどの集計データなどがある。また、教員個人の研究業績、社会への貢献は、「作大論集」に記載している。事業報告書、自己点検評価書、第三者評価の結果等については大学 Web ページに掲載している。これら学内外に発信している資料を利用しているので、その客観性は十分に担保されている。

自己点検・評価の最初の作業は大学評価 WG によって行われる。各評価項目の担当者はその評価項目に関係のある委員会の教員や事務組織の職員である。この段階で、現状把握のための調査やデータの収集・分析が行われる。ここでは、4-2-①で述べたデータが利用される。評価項目ごとに作成された文書やエビデンス集が大学評価 WG でまとめられて大学評価委員会で検討され、運営会議に上程される。各評価項目の担当者による調査やデータの収集・分析では、事実に基づいた緻密な作業が行われるが、他の評価項目との関係は、大学評価 WG、大学評価委員会、運営会議へと検討の場が移される中で、大学全体を見渡したうえでの分析が行われる。

#### (3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後とも、透明性の高いエビデンスを用いての自己評価を実施していくが、新たに発足した PDCA 作業班による改善・向上方策の実施状況のチェックと合わせることで、よりよい自己評価を実施する。

### 6-3. 内部質保証の機能性

#### 6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

##### (1) 6-3 の自己判定

基準項目 6-3 を満たしている。

##### (2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 【事実の説明】

本学の自己点検評価報告書が作成された時期及び掲載方法は、以下の通りである。

- ・ 平成 20(2008)年 3 月(平成 19 年度自己点検評価報告書の目次と概要を大学 Web ページ上に掲載。現在は掲載していない。)
- ・ 平成 21(2009)年 3 月(平成 20 年度自己点検評価報告書を大学 Web ページ上に掲載。現在は掲載していない。)
- ・ 平成 22(2010)年 3 月(平成 21 年度作新学院大学自己点検・評価報告書。日本高等評価機構の評価を受審。評価報告書、認定証とともに大学 Web ページ上に掲載。)
- ・ 平成 26(2014)年 3 月(平成 25 年度自己点検評価書を大学 Web ページ上に掲載。)

平成 22(2010)年以降、自己点検・評価で明らかになった問題点を PDCA サイクルにより分析し改革を進めるという方針を掲げたが、個別的な実施においては十分な効果を上げるには至らないまま現在に至っている。その理由のひとつとして、平成 22(2010)年度及び平成 26(2014)年度の二度にわたる経営学部の改組再編、平成 24(2012)年度の間人文学部化学部の改組改革において、本学の教学の改革と改善に多くのエネルギーを投入したことが挙げられる。

今回、その反省に基づいて、大学評価委員会の中に PDCA 作業班を設けた。平成 25(2013)年度自己点検評価書に記述されている改善・向上方策の実施状況について検討をし、その結果は平成 27(2015)年度自己点検評価書(本評価書)に反映されている。

また、平成 27(2015)年 4 月、平成 10(1998)年の大学審議会の答申に基づき、少なくとも 4 年に 1 度、自己点検評価書を作成することとした。

平成 21(2009)年度に日本高等教育評価機構の第三者評価を受審して「認定」をいただいたあと、その時の指摘事項について具体的な改善・向上方策を提示しその実現に向けて動き出した。第三者評価結果を大学改革につなげていく体制を強化し機能させるため、PDCA 作業班を平成 26(2014)年 10 月に立ち上げ現在、作業が進行している。

### (3) 6-3 の改善・向上方策 (将来計画)

PDCA 作業班は平成 25(2013)年度自己点検評価書に記述されている改善・向上方策の実施状況をチェックし、平成 27(2015)年度自己点検評価書にその結果を改善・向上方策として反映させたが、それに基づく新たな自己点検評価事項を PDCA サイクルにより確実にすることを旨とする。

#### **【基準 6 の自己評価】**

大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価に基づく大学改革を進めるために大学評価委員会のもとに、自己点検評価書の作成のための WG、及び PDCA 作業班が設置され、自己点検・評価運営体制は整備されている。

自己点検・評価の結果は学内で共有され、大学 Web ページ上に掲載されて社会に公表されている。

自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みについては、平成 27 年度自己点検評価書の改善・向上方策の実施状況を PDCA 作業班がチェックし、大学改革に反映させるサイクルの実現を目指している。

## **IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価**

### **基準 A. 社会貢献・連携**

#### **A-1. 大学の教育力や専門性を生かした社会貢献**

##### **A-1-① 生涯学習に関する取り組み (リカレント教育・公開講座・市民大学)**

##### **A-1-② 防災・減災に関する地域社会への貢献**

###### **(1) A-1 の自己判定**

基準項目 A-1 を満たしている。

###### **(2) A-1 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)**

##### **A-1-① 生涯学習に関する取り組み (リカレント教育・公開講座・市民大学)**

###### **【事実の説明】**

リカレント教育については、平成 31・令和元(2019)年度に、大学・短大合同のリカレント教育検討委員会において事業の方向性を定めた上で、生涯学習委員会において実施する予定であった。今後は、令和 2(2020)年度に新たに設けられる企業長期履修制度(仮)に基づく高卒社会人のリカレント教育(生涯学習)にも注力して行くことになる。

生涯学習の一環として一般にも公開されている「最先端先導的経営特別講演会」は、経営学部の正規授業科目である「経営実践講座」の一部を一般にも公開する形で実施している。本学が主催し、大学コンソーシアムとちぎが共催する事業と位置づけられている。地元の経済界から役員クラスの方を講師に迎えて、通常は毎年度 2~3 回の講演会を実施している。

本学「公開講座」は、大学・短大合同の生涯学習委員会において「親子」をキーワードに、各学部及び短期大学部において特色を生かしたプログラム(大学は小学生の親子が対象とした講座 2 本。短大は乳幼児の親子が対象とした講座 1 本)を企画して実施している。

#### **A-1-② 防災・減災に関する地域社会への貢献**

##### **【事実の説明】**

本学は、平成 26(2014)年に栃木県防災士会との連携協定を締結し、地域の防災・減災意識の向上や各種の啓発活動に協力している。栃木県内の大学で初めて日本防災士機構から防災士養成事業参加法人の認証(1年更新)を受け、平成 29(2017)年度より防災士養成研修講座と同資格取得試験を本学キャンパス内で実施している。今後も防災士養成研修実施法人として地域の防災・減災力の向上に寄与していく。

また本学では、平成 27(2015)年度から連続公開授業「減災・リスクマネジメント概論」を全 7~9 回で開催している。授業は作新学院大学の正規の授業科目(全 15 回)の一部を一般にも公開しているもので、本学学生以外にも事前に申し込みを行った地域の方が参加している。通常は栃木県県民生活部危機管理課、栃木県県土整備部砂防水資源課、栃木県防災士会等からゲストティーチャーを招いて実施している。

## **V. 特記事項**

### **1. ブランディング事業(リカレント教育プログラムを含む)**

我が国は、現在、人生 100 年時代、一億総活躍社会、と言われ、全ての年代で生涯にわたっての社会的活躍、いわば「生涯活躍」が期待されている。作新学院大学は、この観点から地域の人材育成を主軸に、大学の特徴となるブランディング事業を企画した。その目的は、将来ビジョンのひとつとして、本学の建学精神である「作新民」を掲げ、その延長線上にある、全ての年代にわたって、地域社会の人々の生涯を通じての活躍できるクリエイティブな人材、いわば「生涯活躍」できる人を創り、この活動を通じて、地域社会に広く貢献することにある。

本学の教育研究基盤の特色である、健康、教育、生理心理学、スポーツ、健康経営というキーワードで表現できる教育研究活動の中で、リカレント教育として事業を進めて行くという目標を持っている。この目標を達成するために、本学が保有する、人間文化学、臨床心理学、脳科学、スポーツマネジメント学、経営学などの各分野を連携させた形で、これらの特徴ある学術分野を探究していくことも、併せて目標としている。

このようなリカレント教育については、平成 31・令和元年度に、大学・短大合同のリカレント教育検討委員会において事業の方向性を定めた上で、生涯学習委員会において実施する予定である。また、令和 2 年度に新たに設けられた企業推薦長期履修制度に基づく高卒社会人のリカレント教育(生涯学習)にも注力して行くことになる。

## VI. 法令等の遵守状況一覧

### 学校教育法

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 83 条	○	学則第 1 条(目的)に定めている。	1-1
第 85 条	○	学則第 5 条(学部・及び学生定員)に定めている。	1-2
第 87 条	○	学則第 7 条(修業年限及び在学年限)に定めている。	3-1
第 88 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	3-1
第 89 条	—	該当しない。	3-1
第 90 条	○	学則第 13 条(入学資格)に定めている。	2-1
第 92 条	○	学則第 11 章(第 44 条(教職員)、第 45 条(学長)、第 46 条(副学長)、第 47 条(学部長)に定めている。	3-2 4-1 4-2
第 93 条	○	学則第 51 条(教授会))に定めている。	4-1
第 104 条	○	学則第 37 条(卒業の認定)、第 38 条(学位の授与))に定めている。	3-1
第 105 条	—	該当しない。	3-1
第 108 条	○	本法人設置の作新学院大学女子短期大学部学則に定めている。	2-1
第 109 条	○	学則第 109 条(自己評価等)及び作新学院大学大学評価委員会規程に定めている。	6-2
第 113 条	○	本学ホームページに情報公開のページを設け、教育研究活動の状況を公表している。	3-2
第 114 条	○	学校法人船田教育会事務組織規程及び学則第 63 条に定めている。	4-1 4-3
第 122 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1
第 132 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1

### 学校教育法施行規則

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 4 条	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 修業年限、学年、学期及び授業を行わない日(以下「休業日」という。)に関する事項</li> <li>→学則第 7 条、第 8 条、第 9 条、第 11 条に定めている。</li> <li>・ 部科及び課程の組織に関する事項</li> <li>→学則第 5 条に定めている。</li> </ul>	3-1 3-2

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育課程及び授業日時数に関する事項 →学則第 26 条（授業科目の種類、単位数は、別表第 1、別表第 2、別表第 3 及び別表第 4 のとおり）及び第 10 条に定めている。</li> <li>・学習の評価及び課程修了の認定に関する事項</li> <li>・収容定員及び職員組織に関する事項 →学則第 5 条及び学校法人船田教育会事務組織規程に定めている。</li> <li>・入学、退学、転学、休学及び卒業に関する事項 →学則第 12 条、第 13 条、第 14 条、第 15 条、第 16 条、第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 20 条、第 21 条、第 24 条、第 29 条、第 37 条に定めている。</li> <li>・授業料、入学料その他の費用徴収に関する事項 →学則第 39 条、第 40 条、第 41 条、第 42 条、第 43 条に定めている。</li> <li>・賞罰に関する事項 →学則第 58 条、学則第 59 条に定めている。</li> <li>・寄宿舎に関する事項 →該当せず</li> </ul>	
第 24 条	○	「指導要録」と同等の記録を備えている。	3-2
第 26 条 第 5 項	○	学則第 59 条に定めている。	4-1
第 28 条	○	各担当部局において備えている。	3-2
第 143 条	○	経営学部教授会規程第 6 条及び人間文化文化学部教授会規程第 6 条に定めている。	4-1
第 146 条	○	学則第 17 条に定めている。	3-1
第 147 条	○	学則第 37 条(卒業の認定)、第 38 条(学位の授与)に定めている。	3-1
第 148 条	—	本学の修業年限は全学部 4 年(学則第 7 条)であるため、法令対象外。	3-1
第 149 条	—	「3 年以上在学したものに準ずる者」の設定をしていないため、法令対象外。	3-1
第 150 条	○	学則第 13 条(入学資格)に定めている。	2-1
第 151 条	○	高等学校からの飛び級入学制度がないため、法令対象外。	2-1
第 152 条	○	高等学校からの飛び級入学制度がないため、法令対象外。	2-1
第 153 条	○	高等学校からの飛び級入学制度がないため、法令対象外。	2-1
第 154 条	○	高等学校からの飛び級入学制度がないため、法令対象外。	2-1
第 161 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1
第 162 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1
第 163 条	○	学則第 8 条(学年)に定めている。	3-2
第 163 条の 2	○	学則第 12 条(入学時期)に定めている。学則第 37 条(卒業の認定)に定めている。	3-1
第 164 条	—	本学学生以外を対象とした特別の課程を編成していないため、法令	3-1

		対象外	
第 165 条の 2	○	ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを大学各学部各学科、各研究科毎で定めている。	1-2 2-1 3-1 3-2 6-3
第 166 条	○	学則第 109 条(自己評価等)及び作新学院大学大学評価委員会規程に定めている。	6-2
第 172 条の 2	○	本学ホームページに情報公開のページを設け、教育研究活動の状況を公表している。	1-2 2-1 3-1 3-2 5-1
第 173 条	○	第 38 条(学位の授与)に定めている。	3-1
第 178 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1
第 186 条	○	学則第 17 条(編入学・再入学・転入学)に定めている。	2-1

## 大学設置基準

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	○	作新学院大学は、平成元年に大学設置基準を満たす大学として開学し、平成30年4月1日からEM・IR室(作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部EM・IR室規程)の設置、平成27年度からの中長期計画、平成28年度からの学校船田教育会 経営改善計画を策定実施し、大学運営の改善を行った。	6-2 6-3
第 2 条	○	「学部ごとの使命」「学科ごとの目的と教育目標」「学科ごとの三つのポリシー」が紐づけられており、大学ホームページで明示している。これらを実現するための大学教育センターが設置されている。大学教育センターより、教育企画会議で部門間の調整が行われた後、運営会議で審議決定される。	1-1 1-2
第 2 条の 2	○	作新学院大学 学則第 17 条(入学者の選考)及び学生募集要項により体制を明示している。	2-1
第 2 条の 3	○	作新学院大学 学則第 11 章 教職員組織、運営会議及び教授会により、連携体制を構築している。作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部キャンパスライフ支援室規程、作新学院大ティーチング・アシスタント等に関する規定により学習支援環境を整備している。	2-2
第 3 条	○	作新学院大学 学則第 1 条(目的)により学部の構成と目的を明示している。	1-2
第 4 条	○	作新学院大学 学則第 5 条学部・学科及び学生定員により学部・学	1-2

		科の構成を明示している。	
第5条	—	該当せず	1-2
第6条	—	該当せず	1-2 3-2 4-2
第7条	○	本学ホームページ(教員紹介・学位業績等)にて、大学の教員に関する情報を示している。	3-2 4-2
第10条	—	該当せず	3-2 4-2
第10条の2	○	シラバスの特記に実務教員であることを明示し、実務分野を記載している。また、ホームページの情報公開にて、実務教員の一覧を公表している。	3-2
第11条	—	該当せず	3-2 4-2
第12条	○	本学ホームページ(教員紹介・学位業績等)にて、大学の教員に関する情報を示している。	3-2 4-2
第13条	○	データ集「認証評価共通基礎データ共通様式1」より、専任教員数が大学設置基準を満たしていることが明らかである。	3-2 4-2
第13条の2	○	「作新学院大長選任規程」に必要な事項を定め、学長を選考している。	4-1
第14条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第3条(教授の資格)に教授となる者の資格を明示している。	3-2 4-2
第15条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第4条(准教授の資格)に准教授となる者の資格を明示している。	3-2 4-2
第16条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第5条(講師の資格)に講師となる者の資格を明示している。	3-2 4-2
第16条の2	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第6条(助教の資格)に助教となる者の資格を明示している。	3-2 4-2
第17条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第7条(助手の資格)に助手となる者の資格を明示している。	3-2 4-2
第18条	○	作新学院大学学則第5条 本学において設置する学部・学科及び学生定員を定めている。	2-1
第19条	○	作新学院大学 学則第26条(教育課程)及び別表第1、別表第2、別表第3及び別表第4により教育課程の教育目的を達成する授業科目が明示されている。	3-2
第20条	○	各学科の教育課程により授業科目の必修及び選択などが明示されている。	3-2
第21条	○	作新学院大学第28条(単位の計算方法及び各授業科目の授業期間)及び別表第1、別表第2、別表第3及び別表第4により、教育目的を	3-1

		達成するための時間の計算方法と科目単位が明示されている。。	
第 22 条	○	作新学院大学 学則28条第2項に授業期間が15週であることが明示されている。	3-2
第 23 条	○	作新学院大学 学則 28 条第 2 項に授業期間が 15 週であることが明示されている。第 10 条（1 年間の授業期間）により、1 年間の授業を行う期間は、定期試験等の期間を含め、35 週にわたることを原則とする。と明示されている。	3-2
第 24 条	○	作新学院大学学則第28条別表第1、別表第2、別表第3及び別表第4により、教育目的を達成できる授業を行う学生数を考慮している。	2-5
第 25 条	○	各学科の教育課程ごとのシラバスにより、授業科目が講義、演習、実験、実習のいずれかを含むことを明示している。	2-2 3-2
第 25 条の 2	○	作新学院大学学則第30条（試験及び学習の評価）により、成績の評価基準を定めている。	3-1
第 25 条の 3	○	作新学院大学学則第63条に基づき、作新学院大学SD研修会により、授業の質の向上に関する教員間の学び合いを推進している。	3-2 3-3 4-2
第 26 条	—	該当せず	3-2
第 27 条	○	作新学院大学学則第30条 単位の認定は試験による。第2項目試験は、毎期末に行う。第3項 試験に合格した者には授業科目所定の単位を与える。により明示している。	3-1
第 27 条の 2	○	学生履修要項に半期24単位（年間48単位）の履修上制限を明示している。	3-2
第 28 条	○	作新学院大学 学則第32条（他大学等における授業科目の履修等）により、60単位を超えない範囲で他大学等での取得単位の認定を明示している。	3-1
第 29 条	○	作新学院大学 学則第33条（大学以外の教育施設等における学修）により、60単位を超えない範囲で大学以外の教育施設等での取得単位の認定を明示している。	3-1
第 30 条	○	作新学院大学 学則第34条（入学前の既取得単位等の認定）により、60単位を超えない範囲で入学前の既取得単位等の認定を明示している。	3-1
第 30 条の 2	—	該当せず	3-2
第 31 条	○	作新学院大学 学則第52条（科目等履修生）により、科目等履修生の受け入れを明示している。	3-1 3-2
第 32 条	○	作新学院大学 学則第29条（卒業要件）により、学科ごとの卒業要件としての単位数の取得を明示している。	3-1
第 33 条	—	該当せず。	3-1
第 34 条	○	データ集「認証評価共通基礎データ共通様式1」のとおり、校地、校舎は大学設置基準を満たしている。	2-5

第 35 条	○	以下の場所に運動場を設けている。大学内(栃木県宇都宮市竹下町908番地)に体育館2棟、サッカー場、テニスコートを設置している。	2-5
第 36 条	○	校舎には第36条に掲げられた施設を備えている。施設は、バリアフリーに配慮している。	2-5
第 37 条	○	データ集「認証評価共通基礎データ共通様式1」により、基準の校地面積を満たしていることが分かる。	2-5
第 37 条の 2	○	データ集「認証評価共通基礎データ共通様式1」により、基準の校舎面積を満たしていることが分かる。	2-5
第 38 条	○	図書館を中心に第38条に挙げられている項目について、図書と両上の設備を備えている。	2-5
第 39 条	—	該当せず	2-5
第 39 条の 2	—	該当せず	2-5
第 40 条	○	各学科の教員数及び学生数に応じて必要な種類及び数の機械、器具を備えている。	2-5
第 40 条の 2	○	エビデンス集(資料編)【資料F-8】より、教育研究に必要な施設及び設備を備えていることが示されている。	2-5
第 40 条の 3	○	「作新学院大学研究費規程」を定め、個人研究費、特定研究費及び学科研究費を配分している。また、学外からの研究費を獲得するため、科学研究費補助金及び各種団体等が募集する助成金の申請を奨励するとともに、共同研究の受入れを積極的に行っている。	2-5 4-4
第 40 条の 4	○	作新学院大学 学則第5条(学部)において、本学の教育目的にふさわしい学部、学科の名称が明示されている。	1-1
第 41 条	○	作新学院大学 学則第64条(事務局)において、事務を遂行するための事務局の設置が示され、事務組織表により事務領域ごとの配置が示されている。	4-1 4-3
第 42 条	○	作新学院大学学則第62条(厚生補導施設)本学に厚生補導のための施設を置く。と明示され、学生課がその任に当たっている。	2-4 4-1
第 42 条の 2	○	作新学院大学キャリア・就職支援委員会規程により学生の就職支援体制が明示され、卒後の資質向上に資している。	2-3
第 42 条の 3	○	作新学院大学学則第63条に基づき、作新学院大学SD研修会により、職員の基礎力の向上に関する学び合いを推進している。	4-3
第 42 条の 3 の 2	○	作新学院大学大学教育センターを組織し、規程のもと、全学体制による共通教育の企画・実施、全学的な教務事務の管理運営、大学教育に関する調査・研究・開発・改善、及び教育企画会議に対する補佐を行い、以て作新学院大学の教育の質を保証し高めている。	3-2
第 43 条	—	該当せず	3-2
第 44 条	—	該当せず	3-1
第 45 条	—	該当せず	3-1
第 46 条	—	該当せず	3-2

			4-2
第 47 条	—	該当せず	2-5
第 48 条	—	該当せず	2-5
第 49 条	—	該当せず	2-5
第 49 条の 2	—	該当せず	3-2
第 49 条の 3	—	該当せず	4-2
第 49 条の 4	—	該当せず	4-2
第 57 条	—	該当せず	1-2
第 58 条	—	該当せず	2-5
第 60 条	—	該当せず	2-5 3-2 4-2

## 学位規則

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 2 条	○	作新学院大学 学則第 38 条により、学長は、卒業者に次の士位を授与する とし、学士(経営)、学士(人間文化)、学士(総合政策) が定められている。	3-1
第 10 条	○	作新学院大学 学則第 38 条に、学士(経営)、学士(人間文化)、学士(総合政策) が定められている。	3-1
第 13 条	○	該当なし(大学院・短大規程あり)	3-1

## 私立学校法

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 24 条	○	私立学校法に則り、遵守している。	5-1
第 26 条の 2	○	私立学校法に則り、遵守している。	5-1
第 33 条の 2	○	寄附行為第 19 条第 2 項では、 議事録には、議長及び出席した理事のうちから互選された理事 2 人以上が署名押印し、常にこれを事務所に備えて置かなければならない。また、同第 25 条に、第 19 条第 1 項及び第 2 項の規定は、評議員会の議事録について準用する。この場合において、同条第 2 項中「理事のうちから互選された理事」とあるのは、「評議員のうちから互選された評議員」と読み替えるものとする。 としている。	5-1
第 35 条	○	寄附行為第 6 条に第 6 条 この法人に、次の役員を置く。 (1) 理事 10 人(ただし、学長が兼務している場合は理事総数を 9 人とする。) (2) 監事 2 人又は 3 人 2 理事のうち 1 人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任する。理事長の職を解任するときも、同様とする。 3 理事(理事長を除く。)のうち 1 人を常務理事とし、理事総数の過半	5-2 5-3

		<p>数の議決により選任する。常務理事の職を解任するときも、同様とする。</p> <p>4 法人の必要に応じて2名の監事に加え、常勤監事を1人置くことができる。</p> <p>としている。</p>	
第35条の2	○	<p>私立学校法に則り、遵守している。</p>	<p>5-2</p> <p>5-3</p>
第36条	○	<p>寄附行為第17条にこの法人に理事をもって組織する理事会を置く。</p> <p>2 理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。</p> <p>3 理事会は、理事長が招集する。</p> <p>4 理事長は、理事総数の3分の2以上の理事から会議に付議すべき事項を示して理事会 の招集を請求された場合には、その請求のあった日から7日以内に、これを招集しなければならない。</p> <p>5 理事会を招集するには、各理事に対して、会議開催の場所及び日時並びに会議に付議すべき事項を書面により通知しなければならない。</p> <p>6 前項の通知は、会議の7日前までに発しなければならない。ただし、緊急を要する場合はこの限りでない。</p> <p>7 理事会に議長を置き、理事長をもって充てる。</p> <p>8 理事長が第4項の規定による招集をしない場合には、招集を請求した理事全員が連名で理事会を招集することができる。この場合における理事会の議長は、出席理事の互選によって定める。</p> <p>9 理事会は、この寄附行為に別段の定めがある場合を除くほか、理事総数の過半数の理事が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。ただし、第12項の規定による排斥のため過半数に達しないときは、この限りではない。</p> <p>10 前項の場合において、理事会に付議される事項につき書面をもって、あらかじめ意思を表示した者は、出席者とみなす。</p> <p>11 理事会の議事は、法令及びこの寄附行為に別段の定めがある場合を除くほか、出席した理事の過半数で決し、可否同数の時は、議長の決するところによる。</p> <p>12 理事会の決議について、直接の利害関係を有する理事は、その議事の議決に加わることができない。</p> <p>と定めている。</p>	<p>5-2</p>
第37条	○	<p>寄附行為第12条に、 理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。 と定めている。</p> <p>寄附行為第13条に、 常務理事は、理事長を補佐し、この法人の業務を分掌する。 と定めている。</p> <p>寄附行為第14条に、 理事長以外の理事は、この法人の業務について、この法人を代表しない。 と定めている。</p> <p>寄附行為第15条に、 理事長に事故があるとき、又は理事長が欠けたときは、あらかじめ理事会において定めた順位に従い、理事がその職務を代理し、又はその職務を行う。 と定めている。</p> <p>寄附行為第16条に、 監事は、次の各号に掲げる職務を行う。 (1) この法人の業務を監査すること。 (2) この法人の財産の状況を監査すること。 (3) この法人の理事の業務執行の状況を監査すること。 (4) この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況</p>	<p>5-2</p> <p>5-3</p>

		<p>について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後2月以内に理事会及び評議員会に提出すること。</p> <p>(5) 第1号から第3号までの規定による監査の結果、この法人の業務若しくは財産又は理事の業務執行に関し不正の行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを文部科学大臣に報告し、又は理事会及び評議員会に報告すること。</p> <p>(6) 前号の報告をするために必要があるときは、理事長に対して理事会及び評議員会の招集を請求すること。</p> <p>(7) この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、理事会に出席して意見を述べること。</p> <p>2 前項第6号の請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会又は評議員会の日とする理事会又は評議員会の招集の通知が発せられない場合には、その請求をした監事は、理事会又は評議員会を招集することができる。</p> <p>3 監事は、理事がこの法人の目的の範囲外の行為その他法令若しくは寄附行為に違反する行為をし、又はこれらの行為をするおそれがある場合において、当該行為によってこの法人に著しい損害が生ずるおそれがあるときは、当該理事に対し、当該行為をやめることを請求することができる。</p> <p>と定めている。</p>	
第 38 条	○	<p>寄附行為第 7 条に</p> <p>理事は、次の各号に掲げる者とする。</p> <p>(1) 作新学院大学長</p> <p>(2) 作新学院大学女子短期大学部学長</p> <p>(3) 第 24 条第 1 項第 3 号及び第 4 号の規定による評議員のうちから評議員会が選任した者 1 人</p> <p>(4) 第 24 条第 1 項第 5 号の規定による評議員のうちから評議員会が選任した者 3 人</p> <p>(5) 第 24 条第 1 項第 6 号の規定による評議員のうちから評議員会が選任した者 4 人</p> <p>2 前項第 1 号、第 2 号及び第 3 号の理事は、その職を退いたときは、理事の職を失うものとする。</p> <p>3 第 1 項第 3 号、第 4 号及び第 5 号の理事は、評議員の職を退いたときは、理事の職を失うものとする。</p> <p>4 理事の選任にあたっては、各理事についてその親族その他特殊の関係にある者が一人を超えて含まれることにはならない。</p> <p>と定めている</p>	5-2
第 39 条	○	<p>寄附行為第 8 条に</p> <p>監事は、この法人の理事及びその親族その他特殊の関係にある者、職員(学長、教員その他の職員を含む。以下同じ。)又は評議員及びその親族その他特殊の関係にある者以外の者であって、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。また、監事は、相互に親族その他の特殊の関係を有しない者でなければならない。常勤監事についても同様とする。</p> <p>と定めている。</p>	5-2
第 40 条	○	<p>寄附行為第 10 条に、</p> <p>理事または監事のうち、その定数の 5 分の 1 を超えるものが欠けたとき又は監事に欠員が生じたときは、1 月以内に補充しなければならない。</p> <p>と定めている。</p>	5-2
第 41 条	○	<p>寄附行為第 24 条に、</p> <p>この法人に評議員会を置く。</p> <p>2 評議員会は、21人の評議員をもって組織する。(ただし、学長が</p>	5-3

		<p>第7条第1項第1号及び第2号を兼務している場合は評議員数を20人とする。)</p> <p>3 評議員会の会議は定例会及び臨時会とし、理事長がこれを招集し、その議長になる。</p> <p>4 定例会は、毎年3月、5月及び10月に招集する。</p> <p>5 理事長は、評議員総数の3分の1以上の評議員から会議に付議すべき事項を示して評議員会の招集を請求された場合には、その請求のあった日から20日以内に、これを招集しなければならない。</p> <p>6 評議員会を招集するには、各評議員に対して、会議開催の場所及び日時並びに会議に付議すべき事項を、書面により通知しなければならない。</p> <p>7 前項の通知は、会議の7日前までに発しなければならない。ただし、緊急を要する場合は、この限りでない。</p> <p>8 評議員会は、評議員総数の過半数の出席がなければ、その会議を開き、議決をすることができない。ただし、第12項の規定による除外のため過半数に達しないときは、この限りではない。</p> <p>9 前項の場合において、評議員会に付議される事項につき、書面をもってあらかじめ意思を表示した者は、出席者とみなす。</p> <p>10 評議員会の議事は、法令及びこの寄附行為に別段の定めがある場合を除くほか、出席した評議員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。</p> <p>11 議長は、評議員として議決に加わることができない。</p> <p>12 評議員会の議事について特別の利害関係を有する評議員は、議決に加わることができない。</p> <p>と定めている。</p>	
第42条	○	<p>寄附行為第26条に、 次の各号に掲げる事項については、理事長において、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならない。</p> <p>(1) 予算及び事業計画</p> <p>(2) 事業に関する中期的な計画</p> <p>(3) 借入金（当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。）及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分</p> <p>(4) 役員に対する報酬等（報酬、賞与その他の職務遂行の対価として受ける財産上の利益及び退職手当をいう。以下同じ。）の支給の基準</p> <p>(5) 予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄</p> <p>(6) 寄附行為の変更</p> <p>(7) 合併</p> <p>(8) 目的たる事業の成功の不能による解散</p> <p>(9) 寄附金品の募集に関する事項</p> <p>(10) その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めるもの</p> <p>と定めている。</p>	5-3
第43条	○	<p>寄附行為第23条に、 第23条 評議員会は、この法人の業務若しくは財産の状況又は役員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、又は役員から報告を徴することができる。</p> <p>と定めている。</p>	5-3
第44条	○	<p>寄附行為第24条に、 評議員となる者は、次の各号に掲げる者とする。</p> <p>(1) 作新学院大学長</p> <p>(2) 作新学院大学女子短期大学部学長</p> <p>(3) この法人の設置する学校に10年以上勤務している教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年齢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) この法人に特別な関係がある功労者のうちから理事会において選任した5人</p> <p>(6) 学識経験者のうちから、理事会において選任した者11人</p>	5-3

		<p>2 前項第1号、第2号及び第3号に規定する評議員は、その職を退いたときは、評議員の職を失うものとする。</p> <p>3 評議員の選任にあたっては、相互に親族その他特殊の関係のある者の数が、評議員総数の3分の1を超えて含まれることにならない。</p> <p>と定めている</p>	
第44条の2	○	<p>寄附行為第20条に、 役員は、その任務を怠ったときは、この法人に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。</p> <p>2 前項の責任は、総評議員の同意がなければ、免除することができない。</p> <p>としている。</p>	<p>5-2</p> <p>5-3</p>
第44条の3	○	<p>私立学校法に則り、遵守している。</p>	<p>5-2</p> <p>5-3</p>
第44条の4	○	<p>私立学校法に則り、遵守している。</p>	<p>5-2</p> <p>5-3</p>
第45条	○	<p>寄附行為第43条に この寄附行為を変更しようとするときは、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得て、文部科学大臣の認可を受けなければならない。</p> <p>2 私立学校法施行規則に定める届出事項については、前項の規定にかかわらず、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得て、文部科学大臣に届け出なければならない。</p> <p>と定めている。</p>	<p>5-1</p>
第45条の2	○	<p>寄附行為第38条に この法人の予算及び事業計画は、毎会計年度開始前に、理事長が編成し、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも、同様とする。</p> <p>2 この法人の事業に関する中期的な計画は、5年以上10年以内において理事会で定める期間ごとに、理事長が編成し、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも、同様とする。</p> <p>と定めている。</p>	<p>1-2</p> <p>5-4</p> <p>6-3</p>
第46条	○	<p>寄附行為第36条に この法人の決算は、毎会計年度終了後2月以内に作成し、監事の意見を求めるものとする。</p> <p>2 理事長は、毎会計年度終了後2月以内に、決算及び事業の実績を評議員会に報告し、その意見を聞き、理事会の承認を得なければならない。</p> <p>と定めている。</p>	<p>5-3</p>
第47条	○	<p>寄附行為第41条に この法人は、毎会計年度終了後2月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び役員等名簿（理事、監事及び評議員の氏名及び住所を記載した名簿をいう。）を作成しなければならない。</p> <p>2 この法人は、前項の書類、監査報告書、役員に対する報酬等の支給の基準及び寄附行為を事務所に備えて置き、請求があった場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない。</p> <p>3 前項の規定にかかわらず、この法人は、役員等名簿について同項の請求があった場合には、役員等名簿に記載された事項中、個人の住所に係る記載の部分を除外して、同項の閲覧をさせることができる。</p> <p>と定めている。</p>	<p>5-1</p>
第48条	○	<p>寄附行為第42条に、 役員に対して、別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を</p>	<p>5-2</p>

		報酬等として支給することができる。 としている。	5-3
第 49 条	○	寄附行為第 39 条に この法人の会計年度は、4 月 1 日に始まり、翌年 3 月 31 日に終るものとする。 と定めている。	5-1
第 63 条の 2	○	寄附行為第 42 条に この法人は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、遅滞なく、インターネットの利用により、当該各号に定める事項を公表しなければならない。 (1) 寄附行為若しくは寄附行為変更の認可を受けたとき、又は寄附行為変更の届出をしたとき寄附行為の内容 (2) 監査報告書を作成したとき当該監査報告書の内容 (3) 財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び役員等名簿(個人の住所に係る記載の部分を除く。)を作成したときこれらの書類の内容 (4) 役員に対する報酬等の支給の基準を定めたとき当該報酬等の支給の基準 と定めている。	5-1

### 学校教育法（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 99 条	○	学則第 3 条(目的)に定めている。	1-1
第 100 条	○	学則第 2 条(研究科、専攻及び課程)に定めている。	1-2
第 102 条	○	学則第 21 条(入学資格)に定めている。	2-1

### 学校教育法施行規則（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 155 条	○	学則第 21 条(入学資格)に定めている。	2-1
第 156 条	○	学則第 21 条(入学資格)に定めている。	2-1
第 157 条	○	学則別表第 1、別表第 2 に定めている。	2-1
第 158 条	○	作新学院大学大学評価委員会規程に定めている。	2-1
第 159 条	○	学則第 4 条(修業年限、在学年限及び学生定員)に定めている。	2-1
第 160 条	○	学則第 21 条(入学資格)に定めている。	2-1

### 大学院設置基準

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	○	平成5年に大学院経営学研究科(修士課程)を開設、平成7年に大学院博士(前期・後期)課程を開設、平成18年に大学院心理学研究科(修士課程)を開設、平成30年4月1日からEM・IR室(作新学院大学・作新学院大学女子短期大学部EM・IR室規程)の設置、平成27年度からの中長期計画、平成28年度からの学校船田教育会 経営改善計画を策定	6-2 6-3

		実施し、大学院運営の改善を行った。	
第1条の2	○	作新学院大学大学院学則第3条(目的)に人材の養成に関する目的及び教育研究上の目的を定めている。第2条(研究科、専攻及び課程)本大学院に次の研究科及び専攻を定めている。	1-1 1-2
第1条の3	○	作新学院大学大学院入学試験要項において入学者の選抜方法等を明示し、作新学院大入資格審査委員会規程に基づき選抜を行っている。	2-1
第1条の4	○	委員会において、大学院の教員と事務職員の連携体制が示されている。	2-2
第2条	○	作新学院大学大学院学則第2条(研究科、専攻及び課程)において本大学院における課程を明示している。	1-2
第2条の2	○	作新学院大学学位規程第2条において、本学において授与する学位は、学士、修士及び博士とし、経営学研究科(修士・経営学)、経営学研究科(博士・経営学)、心理学研究科(修士:臨床心理学)と定めている。	1-2
第3条	○	作新学院大学大学院学則第4条(修業年限、在学年限及び学生定員)において、修士課程及び博士前期課程の標準修業年限は2年とし、博士後期課程の標準修業年限は3年とする。第2項において、在学年限は、修士課程及び博士前期課程は4年、博士後期課程は6年とし、それぞれ、その期間を超えることはできないと定めている。	1-2
第4条	○	作新学院大学大学院学則第4条(修業年限、在学年限及び学生定員)において、修士課程及び博士前期課程の標準修業年限は2年とし、博士後期課程の標準修業年限は3年とする。第2項において、在学年限は、修士課程及び博士前期課程は4年、博士後期課程は6年とし、それぞれ、その期間を超えることはできないと定めている。	1-2
第5条	○	データ集「認証評価共通基礎データ共通様式1」により、専攻の種類及び数、教員数その他が適当な規模内容を有することが分かる。	1-2
第6条	○	作新学院大学大学院学則第5条(学生定員)各研究科の入学定員及び収容定員において、本大学院における専攻を明示している。	1-2
第7条	○	第6条(教員組織)本大学院の授業及び研究指導担当教員は、本学の教授及び准教授をもってこれに充てる。とし、適切な連携を図り、本大学院の目的にふさわしいものとなるように配慮している。また、作新学院大心理研究科附属臨床心理センター規程に基づく研究の充実に図っている。	1-2
第7条の2	—	該当せず	1-2 3-2 4-2
第7条の3	—	該当せず	1-2 3-2

			4-2
第 8 条	—	該当せず	3-2 4-2
第 9 条	—	該当せず	3-2 4-2
第 10 条	○	作新学院大学大学院学則第5条(学生定員)各研究科の入学定員及び収容定員を明示し、これに基づき在学生数を管理している。	2-1
第 11 条	—	該当せず	3-2
第 12 条	○	作新学院大学大学院学則第6条(教員組織) 本大学院の授業及び研究指導担当教員は、本学の教授及び准教授をもってこれに充てるとし、第9条(教育方法)により、授業科目の授業及び研究指導により行っている。	2-2 3-2
第 13 条	○	大学院設置基準第9条により置かれる教員が研究指導を行っている。	2-2 3-2
第 14 条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第3条(教授の資格)に教授となる者の資格を明示している。	3-2
第 14 条の 2	○	大学院シラバスにより授業及び研究指導の方法・内容、学修の成果及び学位論文に係る評価等を明示している。	3-1
第 14 条の 3	○	作新学院大経営研究科履修要項により運用している。	3-3 4-2
第 15 条	○	作新学院大学教員の選考基準を定める規程第4条(准教授の資格)に准教授となる者の資格を明示している。	2-2 2-5 3-1 3-2
第 16 条	○	作新学院大学大学院学則第12条(履修方法)において博士前期課程の修了要件を明示している。	3-1
第 17 条	○	作新学院大学大学院学則第12条(履修方法)において博士後期課程の修了要件を明示している。	3-1
第 19 条	○	第1教育棟、研究棟に大学院専用教室及び研究室を設けている。	2-5
第 20 条	○	研究科において必要な種類及び数の機械、器具を備えている。	2-5
第 21 条	○	大学院では、研究科及び専攻の種類に応じ、研究科及び図書館において必要な図書、学術雑誌等を備えている。	2-5
第 22 条	○	大学院では教育研究上支障を生じない範囲で学部、大学附置の研究所等の施設及び設備を共用している。	2-5
第 22 条の 2	—	該当せず	2-5
第 22 条の 3	○	研究科において、必要な経費を確保し環境の整備に努めている。	2-5 4-4
第 22 条の 4	○	本大学院研究科及び専攻の名称は、教育研究上の目的に沿ったものとしている。	1-1

第 23 条	—	該当せず	1-1 1-2
第 24 条	—	該当せず	2-5
第 25 条	—	該当せず	3-2
第 26 条	—	該当せず	3-2
第 27 条	—	該当せず	3-2 4-2
第 28 条	—	該当せず	2-2 3-1 3-2
第 29 条	—	該当せず	2-5
第 30 条	—	該当せず	2-2 3-2
第 30 条の 2	—	該当せず	3-2
第 31 条	—	該当せず	3-2
第 32 条	—	該当せず	3-1
第 33 条	—	該当せず	3-1
第 34 条	—	該当せず	2-5
第 34 条の 2	—	該当せず	3-2
第 34 条の 3	—	該当せず	4-2
第 42 条	○	委員会規程に大学院における事務担当組織が示されている。	4-1 4-3
第 43 条	○	作新学院大学大学院学則第46条 大学院の運営については、この学則に定めるもののほか本学諸規程を準用するとし、作新学院大学学則第63条に基づき、作新学院大学SD研修会により、授業の質の向上に関する教員間の学び合いを推進している。	4-3
第 45 条	—	該当せず	1-2
第 46 条	—	該当せず	2-5 4-2

### 専門職大学院設置基準

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	—	該当せず	6-2 6-3
第 2 条	—	該当せず	1-2
第 3 条	—	該当せず	3-1
第 4 条	—	該当せず	3-2 4-2

第 5 条	—	該当せず	3-2 4-2
第 6 条	—	該当せず	3-2
第 6 条の 2	—	該当せず	3-2
第 7 条	—	該当せず	2-5
第 8 条	—	該当せず	2-2 3-2
第 9 条	—	該当せず	2-2 3-2
第 10 条	—	該当せず	3-1
第 11 条	—	該当せず	3-2 3-3 4-2
第 12 条	—	該当せず	3-2
第 13 条	—	該当せず	3-1
第 14 条	—	該当せず	3-1
第 15 条	—	該当せず	3-1
第 16 条	—	該当せず	3-1
第 17 条	—	該当せず	1-2 2-2 2-5 3-2 4-2 4-3
第 18 条	—	該当せず	1-2 3-1 3-2
第 19 条	—	該当せず	2-1
第 20 条	—	該当せず	2-1
第 21 条	—	該当せず	3-1
第 22 条	—	該当せず	3-1
第 23 条	—	該当せず	3-1
第 24 条	—	該当せず	3-1
第 25 条	—	該当せず	3-1
第 26 条	—	該当せず	1-2 3-1 3-2
第 27 条	—	該当せず	3-1
第 28 条	—	該当せず	3-1

第 29 条	—	該当せず	3-1
第 30 条	—	該当せず	3-1
第 31 条	—	該当せず	3-2
第 32 条	—	該当せず	3-2
第 33 条	—	該当せず	3-1
第 34 条	—	該当せず	3-1
第 42 条	—	該当せず	6-2 6-3

### 学位規則（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 3 条	○	作新学院大学大学院学則第18条(学位の授与)において、学位の授与が明示されている。	3-1
第 4 条	○	作新学院大学大学院学則第18条(学位の授与)第3項において、修士(経営学)、修士(臨床心理学)、博士(経営学)が定められている。作新学院大学大学院学位規程により、内容が定められている。	3-1
第 5 条	—	該当せず	3-1
第 12 条	—	該当せず	3-1

### 大学通信教育設置基準

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	—	該当せず	6-2 6-3
第 2 条	—	該当せず	3-2
第 3 条	—	該当せず	2-2 3-2
第 4 条	—	該当せず	3-2
第 5 条	—	該当せず	3-1
第 6 条	—	該当せず	3-1
第 7 条	—	該当せず	3-1
第 9 条	—	該当せず	3-2 4-2
第 10 条	—	該当せず	2-5
第 11 条	—	該当せず	2-5
第 12 条	—	該当せず	2-2 3-2
第 13 条	—	該当せず	6-2

			6-3
--	--	--	-----

※「遵守状況」の欄に、法令等の遵守の状況を「○」「×」で記載し、該当しない場合は「―」で記載すること。

※「遵守状況の説明」は簡潔に記載すること。

※大学院等を設置していないなど、組織自体がない場合は、法令名の横に「該当なし」と記載すること。

## **VII. エビデンス集一覧：省略**