

# 『山梨英和大学の現状と課題』

— 自己点検・評価報告書 2010 年度版 —

山 梨 英 和 大 学

『山梨英和大学の現状と課題』－自己点検・評価報告書 2010 年度版－

目 次

序 文	1
[評価基準 1 理念・目的]	2
[評価基準 2 教育研究組織]	5
[評価基準 3 教員・教員組織]	7
[評価基準 4 教育内容・方法・成果]	
大学（人間文化学部）	1 1
大学院（人間文化研究科）	2 3
[評価基準 5 学生の受け入れ]	3 3
[評価基準 6 学生支援]	3 6
[評価基準 7 教育研究等環境]	4 1
[評価基準 8 社会連携・社会貢献]	4 6
[評価基準 9 管理運営・財務]	
管理運営	5 0
財 務	5 4
[評価基準 10 内部質保証]	5 6
結 文	6 6

---

---

# 点検・評価報告書

---

---

## 序 文

本学は、2002年度の開学以来ほぼ毎年度、実施方法や内容の不十分さを自覚しつつも、自己点検・評価活動に全学的態勢で取り組み、その成果を報告書としてとりまとめて公開することに努めてきた。

2009年度には、第1期認証評価期間における大学評価受審に臨むこととなり、財団法人大学基準協会による“第三者評価”を受審した結果、2010年4月1日付けをもって同協会の大学基準に適合しているとの認定を得ることとなった。

同時に、本結果を受けてその全容を本学ホームページに掲載し、在学生を中心とするステークホルダーに対しては冊子として常時閲覧可能な環境を整えることで、本学としては初めて社会への公表を実現するに至った。

一方で、認証評価の結果においては、本学の教育内容・方法等に対する数々の提言（助言）を評価委員からご指摘いただき、大学全体としてこれを真摯に受け止め、現在も改革・改善さらには一層の発展に寄与すべく具体的方策に着手し、いくつかの事項にあっては一定の結果を導くとともに、さらなる展開を目指して検証を進めているところである。併せて、未着手の課題については早急に対策を講じるよう既に策定している改善項目別ロードマップに基づき実行計画のプランニングを推進しつつある。

本『山梨英和大学の現状と課題（自己点検・評価報告書）2010年度版』は、こうした前回の認証評価受審結果を踏まえて、2013年7月までに提出する「改善報告書」への対応とともに、認証評価第2ステージにおいて最重要目的とされている【内部質保証体制の構築と自律的機能の付加】を通じた“大学の質保証”の具現化に向けたスタートラインと位置付けている。

その具現化の第一弾として、本学は2011年度に学外有識者による外部評価を実施することとした。見方によっては地方の小規模大学が行うには時期尚早、機が熟していないとの声があるやも知れないが、2010年度に第2代学長として就任し、本学の高邁なミッションの実現を目指して、いよいよ本格的な組織改革や業務改善に取り組もうとしている今だからこそ、敢えて変化の潮流を途絶えさせないよう“学外者の視点”を謙虚な姿勢で受け入れる決意を固めたのである。

『山梨英和大学の現状と課題 2009年度「大学評価」（認証評価）受審版』の最終頁において述べている“（本学に）未だ十分でないことといえば、個々の力を結集するための明確なビジョンと強力なリーダーシップ”を発揮し、本学に集う学生、教職員、多くの関係各位とともに、就任当初から掲げている「日本一あたたかい大学」の実現に向けて全力を傾注することをここに断言する。

2011年3月

山梨英和大学

学長 風間 重雄

## [評価基準 1 理念・目的]

評定 S・A・B・C

### 【現状説明】

#### 1. 大学・学部・研究科の理念・目的は、適切に設定されているか。

『キリスト教信仰に基づく人格の形成、平和を愛し自由を尊ぶ心の育成、献身奉仕の精神に生きる人間形成としての学校教育』を建学の理念とする山梨英和大学は、1889年にカナダ・メソジスト教会と山梨県のキリスト者及び教育者との相互理解及び友好的な国際協力に基づき発足した山梨英和女学校を母体として、1966年から2001年までの短期大学時代を経て、2002年に四年制大学として開学した。

当時のカナダの宣教師たちは母国の教派と伝統を伝道地に直接導入しないという態度を堅持し、真に深い愛を持って学ぶ者一人ひとりの能力を引き出し、他律的な価値観を押し付ける教育を決して行わなかったところに特色があった。こうしたキリスト教信仰から生まれる隣人愛は、自分とは異なる考え方を持つ他者や他民族、並びにそれぞれの民族が持つ固有の文化やコミュニティを理解する源泉となり、ひいてはグローバルな視野と真の国際的能力の養成に貢献するものとなる。

本学を設置する学校法人山梨英和学院は、併設の中学校・高等学校及び幼稚園を含めてスクールモットー『敬神・愛人・自修』を掲げている。その意味するところは、「ひとりひとり、ひとつひとつがすべて神により与えられた命であることを常に心に留め、傲慢になることなく謙虚に生きること（敬神）」、「他者への愛、他者からの愛に気づき、その愛に応え、愛に生きること（愛人）」、「奉仕することの尊さとその術を知り、自らを高め、成長させること（自修）」である。時代の変遷の中にあっても首尾一貫してキリスト教の精神を基礎とする国際性豊かな教育の実現を目指していることは、国籍や民族の如何にかかわらず、『他者とともに生きる』こと、そして『他者とともに在る』ことを大学存在の根幹に据えるものであり、このような精神を身に付けた学生を社会に送り出すことを大学の使命と位置づけるものである。

このミッションを基盤として、本学は異文化・異民族の違いを超えて常に国際的な視点で考え、同時に自らの立脚点を見据えて地域社会と密接に連携しつつ、キリスト教精神に根ざした深い人間理解のもとに世界の平和と安定のために活躍し貢献する人材の輩出を目指すことをビジョン（教育目的）としている。

人間文化学部人間文化学科（一学部一学科）においては、多様化したグローバルな現代社会の要請に応えることのできる人間文化の基礎基本を習得するために、自己と他者の心を深く理解し、それに基づく多様なコミュニケーション能力を育成するとともに、言葉の理解と表現方法の体得による創造的文化の形成を試みている。このことはキリスト教的人間観を根本に据えつつ、新しい世紀における人間文化の充実と発展のため、現実社会との間に創造的パートナーシップを産み出すことのできる人材育成に貢献することを目指すものである。

人間文化研究科臨床心理学専攻（一研究科一専攻）においては、キリスト教信仰に基づく人間形成の教育が目指すところの社会への奉仕という理念を具現化するため、発達した科学技術文明がもたらす社会不安が増幅している時代及び地域社会からの強い要

請に応えるべく、心に悩みをかかえている人への実践的支援を行う高度の専門的職業人を養成し、地域に貢献することを目指すものである。

2. 大学・学部・研究科の理念・目的が、大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか。

従前には、大学学則及び大学院学則の第1条に目的として明記したビジョンをキャンパスガイドに掲載して在學生に配付するとともに、学外者に対しては大学案内に本学院の沿革に添えてミッションを掲載する等実施してきた。しかしながら、いずれも単発的で一貫性に乏しいことから、学長直轄のワーキンググループによる検討と作業を重ねて、2010年8月にミッション及び大学・学部・研究科としてのビジョンをあらためて明文化し、3つのポリシー（ディプロマ・カリキュラム・アドミッション）と併せてホームページ上に公表するまでに至っている。

3. 大学・学部・研究科の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

ミッション及びビジョンの適切性を定期的に検証する制度や仕組みは未整備である。

**【検証（点検・評価）】**

1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

2. 改善を必要とする事項

(1) 大学構成員（教職員及び学生）に対する理念・目的の周知と有効性

ホームページへの掲載による社会への公表とは別に、本学教職員及び学生を中心とするステークホルダーに対して十分な周知を図る施策を行っていないため、実現可能な利用媒体、実施時期及び頻度、並びに効果の検証方法等について速やかに検討し、実行する必要がある。

(2) 理念・目的の適切性に関する定期的検証

ミッション及びビジョンの適切性を定期的に検証する制度や仕組みの整備を、専らの任務とする常設機関の設置が急務であるとは判断していないことから、必要かつ十分な構成員を有する現行の大学運営委員会または自己点検・評価委員会において対応可能と考える。

**【将来に向けた発展方策】**

1. 伸張方策

特記事項なし。

2. 改善方策

(1) 大学構成員（教職員及び学生）に対する理念・目的の周知と有効性

ホームページによる不特定多数への公表についても見せ方の工夫等の改善に継続して

取り組むこととするが、これまで以上に十分な周知と理解の促進を実現するため、下記ステークホルダーに対してはより解り易く、かつ、見易いリーフレットを、2011年度中に広報委員会主導で作製・配付し、それぞれの状況に応じて活用場面を設定し全学体制で積極的な周知活動を推進する。

- ①本学教職員：FD・SD研修会等における活用
- ②在学生：授業科目「キリスト教と山梨英和」及び「基礎ゼミナール」、チャペルアワー（毎週月・火・水曜日）、キリスト教教育週間、修養会等における活用
- ③在学生の家族：入学式、後援会行事、父母懇談会等における活用
- ④山梨県内を中心とする高校生とその家族、高等学校：オープンキャンパス、高校訪問等における活用
- ⑤外国人学生（中国語及び韓国語版の作成）：協定校開拓、大学説明会等における活用
- ⑥山梨県内を中心とする企業、関係諸機関（教育・福祉・医療・行政等）：訪問時または来学時における活用
- ⑦周辺地域を中心とする一般市民：町内会報、本学主催人間文化事業、メイプルカレッジ等における活用
- ⑧本学卒業生及び本大学院修了生：ダイレクトメールによる活用

## [評価基準 2 教育研究組織]

評価 S・A・B・C

### 【現状説明】

#### 1. 大学・学部・学科・研究科・専攻及び附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

グローバル化による激しい社会変動を伴う 21 世紀という時代を迎え、本学はミッションに基づき、『人間文化を理解する基礎基本を学ぶべく、人間の心の理解、情報伝達手法の習得、言葉の理解と表現方法の習得等を幅広く、かつ、深く学び、極める』というビジョンを掲げている。このため従来の細分化された既定の専門領域にこだわらず、「人間文化学」という包括的な新しい学問領域を確立するため、2002 年に一学部一学科の高等教育機関として開学した。

当初は「人間文化学」を構成する 3 つの専門領域として、「心理カウンセリング分野」、「情報メディア分野」及び「表現文化分野」を位置付け、教育課程を展開した。本カリキュラムの特色は、学生が狭い専門性にとらわれずに横断的かつ総合的な領域の中で自由に履修計画を策定することで、主体的な学びの実現を保証することであった。しかしながら、学生が現実的な将来設計に基づき、コアとなる科目と関連科目を適切に配置した履修プランの策定に戸惑う場合も多々見受けられることとなった。こうした状況を受け、2009 年度からは「人間文化学」の確立を標榜する一学科を堅持しつつ、7 つのコース（総合人間文化、心理臨床、心理社会、情報システム、ビジネス・コミュニケーション、英語・英語圏文化、日本語・日本文化）を設置することで、学生が選択できる専門性をより明確にし、各自の希望に沿ったキャリア形成を支援する体制を構築するに至った。

併せて、2010 年度にあらためて総括し公表を実現したミッション及びビジョンに基づき、本学の教育研究組織を整備するにあたっての方針を、『21 世紀のグローバル社会に対応できる新たな学問領域の構築と教育の実現を目指して、従来の縦割りの専門性を超えた「人間文化学」を深化させ、国際的な研究交流を促進し、成果を学生及び社会に還元できる組織づくりを実現する。』と策定した。

一方、大学院人間文化研究科にあっては、『人間の心理を学問的に探究するのみでなく、極めて具体的に心に悩みをかかえている人への支援を実践する人材を養成する。』というビジョンに基づき、2004 年度にまずは臨床心理学専攻を開設した。これは、臨床心理士の輩出という地域の要請に応えるものであると同時に、学部から大学院への一貫した教育研究組織の構築をも実現するものである。

ミッション及びビジョンを具現化するために、本学はチャペルセンター、エクステンションセンター及び心理臨床センターを設置している。チャペルセンターは、キリスト教精神を伝える各種学内行事における実践を通じて、ミッションの浸透を図る中心組織として位置づけられている。エクステンションセンターは、地域社会に対して生涯学習の機会を提供すると共に、本学研究活動の成果の還元を主要な役割としている。また、心理臨床センターは、臨床心理学専攻の大学院生のための研修の場であると同時に、教



育研究成果を心のケアという実践によって地域社会に還元する拠点となっている。

## 2. 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

前述のとおり、2009年度に実施した教育研究組織の再編時には、学長直属の大学運営委員会を中心に検証を行い、カリキュラム改編と同時に、一学部一学科の中に弊害として残存する“専門性の名による壁”を撤廃すべく、ひとつの組織として教育研究等の活動に教員が一体となって責任を持つ体制に改めることを決定した経緯がある。こうした事実から、教育研究組織の適切性に関する検証については大学運営委員会が中心的役割を担っている。

### 【検証（点検・評価）】

#### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

#### 2. 改善を必要とする事項

「人間文化学」の更なる深化と完成を目指す役割を担う大学院が、開学して7年を経過した現在にあっても臨床心理学専攻のみであるため、ミッションの実現を目指すために必要な教育研究組織の完成に向けて検討する必要がある。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 1. 伸張方策

特記事項なし。

#### 2. 改善方策

一専攻のみの大学院については、大学としての将来構想やこれに伴う人事・財務計画等を踏まえて、専任教員の定年退職者数がピークを迎える概ね2014年度を念頭に、新たな専攻を設置するか否かの検討を2011年度から開始し、2012年度中に方針を示すこととする。

また、教員の研究活動を促進し、その成果を広く社会に還元するための専門領域横断的な研究拠点として、同時に公開講座や産学官連携等を通じて社会貢献を行うため中枢機能を担う新たな組織の設置について2011年度から検討を開始する。

【現状説明】

1. 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針を明確に定めているか。

本学が求める教員像（教員に求める能力、資質及び役割等）については、これまで本格的に議論の対象として俎上に乗せたことはない。また、教育研究活動に関する組織的な責任体制や検証体制が明確ではなく、教員個人々の責任の範囲で行ってきたのが現実である。このことを省みつつ、2010年度には以下のとおり教員像及び教員組織の編成方針策定に向けて指針を示した：

“山梨英和大学のミッションや人間文化学部が掲げるビジョンに照らして、本学教員として必要な能力や資質並びに果たすべき役割を明確化し、一学部一学科の教育研究組織を全学的・一体的に支える教員組織の編成を目指す。また、人事に関しては大学としての将来構想を踏まえ、年齢、性別、キャリア、国籍等のバランスを考慮したものとする。”

本学では一学部一学科を確固たるものとしつつも、「人間文化学」の展開に支障を来たさないように、心理系、情報・ビジネス系、言語文化系をそれぞれ専門とする教員の適切な配置に配慮している。また教員の年齢別構成については、2009年度の認証評価受審により改善が望ましいとの提言を受けたことを踏まえ、特定年代への偏りの解消を最重視している。

2. 学部・研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本学教員組織は、大学基礎データ（表 19）に示すとおり、教授 21 名（心理系 7 名（うち 6 名が大学院兼担、1 名が教職課程兼担）、情報・ビジネス系 4 名、言語文化系 8 名、大学院専任 1 名、教職課程 1 名）、准教授 7 名（心理系 2 名（大学院兼担）、情報・ビジネス系 4 名、言語文化系 1 名）、専任講師 2 名（心理系 1 名（大学院兼担）、言語文化系 1 名）、助教 3 名（心理系 1 名（大学院兼担）、情報・ビジネス系 1 名、言語文化系 1 名）の計 33 名である。専任教員 1 名当たりの在籍学生数は 32.8 名であり、人文社会系組織としては支障を来たさない人数である。また、年齢構成については 30 歳台 16.1%、40 歳台 29.1%、50 歳台 25.7%、60 歳台 25.9%となり、特定年代の割合が 30%を超える状況にはない。性別については、女性教員 8 名、男性教員 25 名で約 1 : 3 の比率となる。国籍については、米国、中国及び韓国籍の教員が各 1 名の計 3 名、その他の者（30 名）は日本国籍である。さらに、専任教員と非常勤講師が担当する科目数の割合（専兼比率）に関しては専門教育にあつては 2 : 1、教養教育にあつては概ね 1 : 1 の比率となっている。

授業科目と担当教員の適合性を判断するにあたり、専任教員については毎年度開講科目と担当者について、教務委員会の議を経て教授会において審議する体制を整備している。一方、非常勤講師については、研究業績と担当科目の整合性を大学運営委員会及び教授会において審議している。

大学院研究科における研究指導担当教員の資格に関しては、「本大学院人間文化研究科臨床心理学専攻所属教員の資格認定に関する規則」に基づき、大学院研究科委員会及び教学協議会大学部会（理事会が設置する教学に関する審議機関の教学協議会に置く専門部会）において資格審査を行っている。現在、研究指導教員5名（全員が教授）及び研究指導補助教員2名がおり、大学院設置基準上の必要専任教員数を満たしている。

### 3. 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇任に関しては、以下の諸規程に則り適切に実施している。

- ・「学校法人山梨英和学院教学協議会規程」第4条1項第6号
- ・「学校法人山梨英和学院山梨英和大学就業規則」第2章（採用、人事）
- ・「山梨英和大学教授会規程」第5条1項第7号及び第6条
- ・「山梨英和大学人事委員会規程」
- ・「山梨英和大学教員資格審査に関する規程」
- ・「山梨英和大学教員資格審査に関する規程施行細則」
- ・「山梨英和大学専任教員採用手続に関する内規」
- ・「山梨英和大学大学院人間文化研究科臨床心理学専攻所属教員の資格認定に関する規則」
- ・「山梨英和大学助教に関する規程」
- ・「山梨英和大学外国人契約教師（コントラクト・ティーチャー）に関する規程」
- ・「山梨英和大学特別任用教員規程」
- ・「山梨英和大学客員教員に関する規程」
- ・「山梨英和大学非常勤講師に関する規程」

採用については、学長が教学協議会大学部会に教員人事計画を提出し、理事会の承認を経て、原則として公募を実施する。大学は、学長、採用候補者と専門が同系の教員2名及び異系の教員2名の計5名で構成する採用候補者選考委員会を設置し、書類審査（一次選考）及び面接審査（二次選考）により原則3名程度の採用候補者を教授会に推薦する。教授会は推薦を受けて審査委員会を設置し、学歴、職歴、研究業績、教育能力及び実務能力等について審査を行い、採用順位を付して教授会に報告する。教授会における審議を経て、教学協議会大学部会に結果を上程し、同会の検証を経て理事会が最終決定する。

昇任については、学長が大学運営委員会における了承を経て教授会に提案し、審査委員会の設置により、採用手続と同様の審議等を経て、理事会が最終決定する。

### 4. 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

教員の資質向上を図るため、2008年度には教員が研究成果を発表し意見交換を行う「FD研究会」を、学長主導による試行的意味合いを含めて開始した。2009年度にFD推進委員会規程を制定し、他大学における勤務経験を有する教員を中心に構成した同委員会による企画・運営により、新任教員の研究紹介、学外FD関連会議への教員参加報告、初年次教育に関する研修会等の活動（全4回）を行った。2010年度には研究発表や初年次教育に関する学外（先行して取り組む他大学）講師による研修に加え、本学の海外協

定校への教員派遣による成果報告、協定校から招聘した客員教員による講演、民間企業向けコーチングセミナーの開催等、通算7回の「FD研究会」を開催した。

また、2009年度に教員の教育研究能力等の評価方法に関する検討会を設置したものの、他大学事例の情報収集段階で留まっている。

専任教員の教育研究活動及び学内管理運営業務や社会貢献活動等の情報を集成するアカデミック・ポートフォリオについては、これまで散発的な議論に留まっている。大学の各種情報の公表が必須となっている今日、教員の教育研究等の活動状況をステークホルダーのみならず広く社会に示すことで、地域社会に対して具体的に貢献できる本学の特色を周知する必要性を認識している。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 本学が求める教員像及び教員組織の編成に関する方針の明確化について、早急に検討し実現する必要がある。
- (2) FD推進委員会の年間実施計画に基づく現在の活動は、研究紹介や講演等に留まっている上に、主体的・積極的な参加を促進できていないのが実状である。本来のFD活動は、教員が授業内容・方法の改善により教育力の向上を図るための組織的かつ自主的な取り組みとなるべきものである。また、参加者が概ね特定化している点を見ても教員の意識改革が急務である。
- (3) 教育研究能力等の評価方法に関する検討会が頓挫していることから、具体的な評価方法の策定を急ぐ必要がある。
- (4) FDの活性化及び教育研究能力等の評価方法の構築に資する目的と併せて、社会に対する大学情報の公表は組織の責務であるとの観点から、アカデミック・ポートフォリオ作成の常態化及び積極的活用は必須である。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし。

### 2. 改善方策

- (1) 本学が教員に求める能力、資質及び役割等を明確化するため、2011年2月に発足した業績評価を含めた新たな教員組織の在り方を検討する会（教員組織検討会）において原案を策定し、大学運営委員会及び教授会の議を経て2011年度前期に公表する。
- (2) FD推進委員会においてこれまでのFDを総括し、従前行っている教員の研究紹介を活動の一環として位置づけることについては見直す。また、学生による授業改善アン

ケートの結果を活用して、教員の教育力向上を目指すにあたって必要な事項及び活動方針を明確化する。

- (3) 2011年度前期末までには教育研究能力等の評価方法に関する検討会を、構成員を一新して再度立ち上げ、2011年度後半から評価にあたっての基本姿勢、評価項目、評価指標、評価結果の活用等の検討に着手する。
- (4) アカデミック・ポートフォリオについては、2010年度中に本学としてのフォーマットを確定し、2011年度前期中（6月を目途）にまずは公表に結びつける。引き続き、公表項目の検証や成果の活用等についての検討を行うこととする。

## [評価基準 4 教育内容・方法・成果]

### 大 学（人間文化学部）

評定 S・A・B・C

#### 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

##### 【現状説明】

#### 1. 教育目標に基づき学位授与方針 diploma policy を明示しているか。

本学は『他者とともに生き』、『他者とともに在る』精神を身に付けた学生を社会に送り出すことをミッションとし、キリスト教精神に根ざした深い人間理解のもとに世界の平和と安定のために活躍し貢献する人材の輩出をビジョンとしている（評価基準1「理念・目的」参照）。

本ミッション及びビジョンに基づき、学部（学士課程）のディプロマポリシーは卒業までに修得すべき学習成果4項目とともに以下のように明示している：

“山梨英和大学は、「キリスト教信仰に基づく人間形成の教育を行う」ことを建学の理念とし、『敬神・愛人・自修』を校訓に掲げています。この理念を実現するため、「人間文化学」のカリキュラムにおいて所定の単位を修めることにより、次に示す能力や資質などを備えた学生に対して卒業を認定し学位を授与します。

1. コース制による体系的な学修を通して知識を深め、情報の分析力を養い、ものごとの多面的・論理的な判断に基づいて課題解決に取り組むことができる。
2. 専門にとらわれない自由な学びと語学教育による人間文化学の横断的な学修を通して、豊かなコミュニケーション力を身に付け、他者を理解し共に生きることができる。
3. 少人数教育や一貫したキャリア形成教育などを通して社会性を養い、自修の力によって責任あるリーダーシップを発揮できる。
4. キリスト教教育を通して隣人愛に基づく倫理観を培い、多様な価値観や異文化を受容する視点に立って、地域と国際社会の発展に貢献しようとする意志を有する。”

#### 2. 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針 curriculum policy を明示しているか。

本学学部（学士課程）のカリキュラムポリシーは、キリスト教精神に根ざした深い人間理解に立って地域と連携しつつ、グローバル化する現代社会に国際的な視点から貢献できる人材の養成を眼目とし、これを以下のように明示している：

“山梨英和大学は、教育目的を達成するために、幅広い教養と深い専門能力を身に付けることができる教育課程を編成しています。カリキュラムは、自由な学びとキャリア形成を支援する7つのコースに共通のものです。各コースは、このカリキュラムからそれぞれコア科目を設定し、それぞれの教育目的の達成を目指します。このことにより、

自らの学びの核となる領域に軸足を置きつつ、他の領域も横断的に学修できるシステムとなっています。

本学の教育課程は「基礎科目」、「基盤科目」、「専門科目」の3区分から成り、それぞれの趣旨に沿う科目群で構成されています。

1. 「基礎科目」では、建学の理念の源となるキリスト教精神やあらゆる学びの出発点となる言語・ITスキルなどを学びます。さらに、少人数による初年次教育や卒業後を見据えたキャリア教育の科目を履修します。
2. 「基盤科目」は、本学教育課程が目指す幅広い教養を保証する科目群で、各コースが指定するコア科目を提供します。この区分の科目は、1年次から選択・履修できます。
3. 「専門科目」は、本学教育課程が目指す深い専門能力を保証する科目群で、各コースが指定するコア科目を提供します。この区分の科目は、2年次から選択・履修できます。
4. 本学が設置する7つのコースは、それぞれの教育目的を達成するため、「基盤科目」及び「専門科目」からコア科目を指定するとともに、コース修了条件を定めて学修計画の指針を与えています。学生は2年次前期終了時に所属するコースを決定し、修了条件を充たすことができれば、卒業時に「コース修了認定書」を取得できます。”

なお、上記「7つのコース」とは総合人間文化コース、心理臨床コース、心理社会コース、情報システムコース、ビジネス・コミュニケーションコース、英語・英語圏文化コース及び日本語・日本文化コースを指している。

### 3. 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか。

本学のビジョン、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーは、ミッションとともに大学ホームページ上に掲載し社会に公表しているが、大学構成員（教職員及び学生）への周知については万全であるとは言えない。

### 4. 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

現状では、ビジョン、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーの適切性を定期的に検証する制度や仕組み未整備である。

#### 【検証（点検・評価）】

##### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

##### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 学位授与にあたり、その質を保証するためのベンチマークを設定していない点は、早急に改善を要する。
- (2) 大学構成員（教職員及び学生）に対して、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーの周知を徹底すべく、大学ホームページに加えて他の提示方法を検討する必要がある。
- (3) ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーの適切性を定期的に検証する体制を整備する必要がある。

#### 【将来に向けた発展方策】

##### 1. 伸張方策

特記事項なし。

##### 2. 改善方策

- (1) 学習成果の質を保証する基準としてのベンチマークの設定並びにそれとの照合によって学位授与を行うシステムを、2012年3月までに構築する。そして、これによる学位授与を2012年度入学生から実施する。
- (2) 2011年度以降の『キャンパスガイド』にディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを掲載し、在学生への周知と理解の促進を徹底する。
- (3) ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーの適切性を定期的に検証する体制を2011年度中に整備する。



## 【現状説明】

1. 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

学部の教育課程は、「基礎科目」区分、「基盤科目」区分及び「専門科目」区分の3つの科目群から成っている。「基盤科目」区分及び「専門科目」区分は、“自由な学び”を実践すると同時に、自らが目指すキャリア形成を支援する授業科目であり、すべて選択である。前者は本学教育課程が目指す“幅広い教養性”を保証し、1年次から4年次までに配当する科目で構成している。後者は“深い専門性”を保証し、2年次から4年次までに配当する科目で構成している。「基礎科目」区分には合計18単位分の必修科目（選択必修科目を含む。）がある。「基盤科目」区分及び「専門科目」区分には必修科目を含まないため、学生にとって科目選択における自由度はかなり高くなっている。すべての必修科目の習得及びこれを含めた124単位以上の修得が卒業要件である。

学生は、2年次前期終了時に7つのコースの中から所属するコースを決定し、各コースが指定するコア科目を「基盤科目」区分及び「専門科目」区分から選択する。科目の選択にあたっては、各コースがそれぞれの修了条件を定めて履修計画に一定の指針を与えるとともに、同条件を満たした者には卒業証書とともに「コース修了認定書」を授与することを定めて、学修への動機付けを強化している。

現行のカリキュラムは、カリキュラムポリシーの根幹である“幅広い教養性と深い専門性”を具現化する教育課程として2009年4月に導入した。2年目となる2010年度において「基礎ゼミナール2」（基礎科目・2年次・通年・必修）が開講したことにより、新たなカリキュラムが全面稼働するに至った。

一方で旧カリキュラムの必修科目及び選択必修科目についても、再履修者を対象として開講を継続している。2010年度は現3年次生以上を対象に、一部の旧カリキュラム必修科目及び選択必修科目の単位を、現行の「基盤科目」区分及び「専門科目」区分に属する授業科目の履修により代替する措置を講じた。

2. 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

カリキュラムポリシーにおいては、“幅広い教養性と深い専門性”を具現化するための手段として“自由な学びとキャリア形成”への支援を明記している。これを実現するために7つのコースを設置し、具体的な人材養成目的を以下のように設定した：

- ・「総合人間文化コース」：学生自身の興味に合った学びを中心として人間文化を総合的に学び、自らの個性を生かして活躍できる人材を育成する。
- ・「心理臨床コース」：臨床心理士（大学院進学を前提とする。）を目指す、あるいは行政や教育機関、一般企業等で、臨床心理学を活用できる人材を育成する。
- ・「心理社会コース」：心理学的支援方法等を学び、複雑化した現代社会を生きる人々のメンタルヘルスに従事する人材を育成する。
- ・「情報システムコース」：コンピュータ及び情報技術を学び、新しいタイプの情報エンジニアとして活躍できる人材を育成する。

- ・「ビジネス・コミュニケーションコース」：国際社会で通用するコミュニケーション及びビジネススキルを身につけ、ビジネス社会で幅広く活躍できる人材を育成する。
- ・「英語・英語圏文化コース」：英語を文学や文化の視点からも学び、グローバル化社会で通用する英語を身につけた人材を育成する。
- ・「日本語・日本文化コース」：日本語と日本文化、人間のこころの探求を通して、表現力及びコミュニケーション力を身につけた人材を育成する。

一方で、「基礎科目」区分は建学の理念、言語・IT スキル、キャリア教育の他、初年次教育及び導入教育に関する科目群で構成し、山梨英和大学の学生としての基礎づくりを行う科目を開設している。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

「基礎科目」区分における初年次教育に配慮した「基礎ゼミナール1」及び専門科目への導入教育と位置付ける「基礎ゼミナール2」を2年間にわたって必修として開講することは、後期中等教育から高等教育への円滑な移行を実現するうえで十分配慮したものであり、本学カリキュラムの特色となっている。全専任教員が、母語と専門領域の違いを超えて担当しており、各クラス共通のシラバスによって水曜日1及び2時限に集中して開講することで、教職員が一体的・有機的に機能する組織体の実現を目指すうえでのモデルケースとなり得るものである。

### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 2010年度は、現行カリキュラムが全面稼働に至った年度であるとともに、同カリキュラムの導入と同時に3年次編入学・転入学した学生が卒業する年度（完成年度）にも当たる。これを契機として前半2年間（教養教育に相当）及び後半2年間（専門教育に相当）に分けたうえで、教育課程の有効性について総合的な検証を行う必要がある。
- (2) 1年次に履修登録できる授業科目が少なさが指摘されており、カリキュラムの体系的性及び授業科目の順次性を損なわないよう配慮したうえで、「基盤科目」区分の一部授業科目について配当年次の見直しが必要である。
- (3) 学内における日本人学生と外国人留学生の教育研究上の交流を促進し、相互の国際的視野を醸成するための体験型授業科目の開設を検討する必要がある。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

「基礎ゼミナール1」及び「同2」は、専任教員による学生の定期的動向把握及び学生に関する情報共有の観点からも極めて重要な授業科目であるため、2009年度から開始している担当者会議の定例開催及び内容の充実を引き続き図り、教育内容・方法等の改

善を実現する。

## 2. 改善方策

- (1) 現行カリキュラムの総合的検証を、教務委員会及び各コースの運営責任者であるコーディネータが主体となり、2011年5月上旬を目途に作業を完了する。
- (2) 「基盤科目」区分の一部授業科目の配当年次見直しについては、2011年4月の実施を目指して準備を進める。
- (3) 異民族・異文化交流促進のための体験型授業科目として、「国際交流1」、「同2」及び「同3」を、国際交流に関する現行の授業科目との順次性、整合性、設置区分、配当年次、授業内容等を考慮しつつ、2011年度からの開講を実現する。

## 【現状説明】

### 1. 教育方法及び学習指導は適切か。

本学には、講義、演習及び実習の3つの授業形態が存在する。教育効果に配慮して、講義は原則180名を上限に、演習及び実習は15名から60名を目安にクラスを編成している。英語及び日本語（留学生対象）の演習系科目はプレイスメント・テストに基づく習熟度別に、また週2回開講する心理系実習科目は必要に応じて学生と面談を行ったうえでクラスを編成している。「専門ゼミナール」（3年次・選択）は定員16名を目安としており、履修希望者数がこれを超えた場合は、担当教員の判断によって2クラスの開講を可能としている。

履修登録は年間40単位を上限とし、4月の履修登録期間中に一括登録する。また後期の履修登録期間（後期授業開始後1週間）には、必要に応じて、4月に登録済みの後期開講科目を10単位の範囲で変更可能としている。

4月のオリエンテーション期間中は、2009年度以来、入学年度及び入学形態別の一斉オリエンテーションと併せて、すべての専任教員が個別履修指導を実施している。2010年度には、2年次生を対象としたコース別オリエンテーションを実施し、各コースが作成した複数の履修モデルを提示することによって、所属コースの決定を意識した履修計画の策定を支援した。

日常的な学修支援の場として教員のオフィスアワーを制度化している。専任教員は週1コマを個人研究室において、非常勤講師は、担当する授業時間の前後を利用して各教室においてそれぞれ実施する。オフィスアワーの日時等はシラバス及び学内掲示により告知している。

学生による授業改善に関する意見は、毎年度前期及び後期の2回、すべての授業科目を対象に実施する授業評価アンケートによって集約している。これは2007年度に全面改訂した統一フォームにより行っている。集計結果に基づき、各教員は所感及び自由記述欄の記載に対する回答等を執筆し、全授業科目の集計結果と併せて教務部がとりまとめた冊子を、図書館等学内各所で閲覧可能としている。また集計結果の概要については、FD推進委員会により学外者にもわかりやすく加工して本学ホームページ上に公開している。

現行カリキュラムでは「専門ゼミナール」（3年次）及び「卒業研究」（4年次）はいずれも選択科目となっているが、2年次前期における所属コース決定時に、両授業科目の履修を強く推奨する指導を行っている。具体的には、シラバスに「専門ゼミナール」を履修するために予め学んでおくことが必要または望ましい科目及び並行して履修することが望ましい科目を明記するとともに、「卒業研究」の履修は「専門ゼミナール」の履修を前提とし、各教員の計画的な研究指導を可能とするよう配慮している。

### 2. シラバスに基づいて授業が展開されているか。

2010年度シラバスは、従来と比較すると情報量が飛躍的に増大した。1授業科目の記述をA4版1ページ分の統一フォームとして、科目コード、科目名、担当教員、科目

区分、単位数、配当年次、開講時限、授業形態、コース毎のコア科目指定、授業概要、到達目標、授業計画、成績評価の方法、教科書・参考書、関連科目・受講前提科目、履修上の注意及びオフィスアワー実施曜日時の計 17 項目を掲載する。授業計画については、全 15 回のテーマと概要を示している。担当教員が必要と判断する場合には、授業開始後の計画変更の可能性を明記するものとし、計画性と弾力性のバランスに配慮している。成績評価の方法については、すべての授業科目において複数の評価指標、評価指標ごとの評価基準（点数配分）及び評価方法を明示している。

このことにより、(財)大学基準協会による 2009 年度認証評価受審時における提言事項「シラバスの記載内容の精粗」については解消に至ったと言える。

2010 年度は、上記科目コードから授業概要までの 10 項目の記述を抜粋した『シラバス 2010 (概要集)』(以下、『概要集』)を全学生に配付した。全 17 項目の閲覧が可能な『シラバス 2010 (完全版)』(以下、『完全版』)は、4 月以降に図書館、共同研究室(3 箇所)、教員個人研究室、国際交流センター及び教務部カウンターに常置し、学生の自由な閲覧に供している。また『完全版』は、科目区分ごとに PDF 化して本学ホームページ上に公開している。

シラバスは、現行カリキュラムに即して編集しているため、旧カリキュラムを適用する 3 及び 4 年次生にとっては活用しにくい面があることから、「開講科目の区分・配当年次・シラバスの掲載ページ・時間割早見表」を別途配付して改善に努めている。

### 3. 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

成績評価を多元的観点から厳格に行うことを目的として、2008 年度以来、全専任教員及び非常勤講師が複数の評価指標をシラバスに明示している。

2010 年度からは、評価指標ごとの評価基準(点数配分)も明示している。授業科目によっては、出席状況及び授業への主体的な参加程度を評価する平常点、授業外学習の成果提出を評価指標に含む場合も少なくない。2010 年 10 月現在、外部試験を活用した成績評価は行っていないが、TOEIC、TOEFL、実用英語技能検定(英検)、国連英検のいずれかの結果をもって単位認定する特例措置は整備している。

2009 年度までは、前年度 1 年間分の成績表を 4 月のオリエンテーション期間に配付していたが、2010 年度から各学期の成績表を保護者宛郵送することとした。成績評価に関する対応については、主に前期成績表郵送後に開催する父母懇談会における個別面談及び各学期終了時にすべての専任教員が担当する成績不振学生に対する個別指導の場で実施している。

単位制度の趣旨に基づく単位認定の実質化を図るための措置として、学期ごとに行う学期末試験受験資格及び代替レポート提出資格調査並びに履修登録取消制度がある。前者は、全授業回数のうちおおむね 3 分の 1 以上を欠席した場合、学期末試験の受験資格及び代替レポートの提出資格を認めない仕組みであり、全授業科目を対象としている。後者は、授業開始から約 2 箇月が経過した時点で履修登録取消の申請期間を設定し、教務委員会で審査のうえ許可された場合には、履修登録を取り消すことができる仕組みである。履修の中止が認められた授業科目の成績は、GPA の算出から除外する。

従前から、学期末試験を実施する授業科目よりも代替レポートを課す授業科目が多い

という問題への対策について検討を重ねてきているが、現在もなお結論を導くに至っていない。文系・理系双方の幅広い授業科目がカリキュラムに同居する本学の現状に配慮しつつ、両者の不均衡が少しでも是正されるよう今後も議論を継続する必要がある。

本学に編入学または転入学する際の既修得単位認定は、一括認定という方法を実施している。3年次編入学生については62単位として、3年次転入学生については46単位として、これを超えて修得している場合は62単位を上限として、2年次転入学生については22単位として、これを超えて修得している場合は32単位を上限として、それぞれ一括認定している。

本学学生が海外の大学及び高等教育機関で修得した単位については、科目ごとの総学修時間に基づき、授業形態別に単位を計算することとしている。授業科目名及び授業内容から本学教育課程で対応する科目区分を選定し、既修得単位として一括認定する。

「大学コンソーシアムやまなし」による単位互換事業で修得した山梨県内他大学が提供する授業科目の単位数は、受入れ大学の教育課程における科目区分、授業科目名及び授業内容から本学教育課程で対応する科目区分を選定し、既修得単位として認定している。

本学協定校のひとつであるセントポール・カレッジ（カナダ）における中期留学（5月上旬から8月中旬までの3箇月間）については、従前20単位を既修得単位として一括認定していたが、(財)大学基準協会による2009年度認証評価受審時に「学修時間に比して過大な単位の認定」との提言を受けた。これを踏まえて再検討を行った結果、2011年度派遣学生からは8単位の認定に改めることとなった。

#### 4. 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

FDを組織的に行う担い手となるのがFD推進委員会である。同委員会は2009年6月の発足以来、授業内容及び方法の改善を図るための組織的研修・研究の場を定期的に設定してきた。2008年度から開始した専任教員の専門分野の内容と最新の研究成果を発表する会の開催を継続するとともに、2010年6月には外部講師を招聘して初年次教育に関する研修会を実施した。また、2011年1月には外部講師によるコアアクティブ・コーチングセミナーを開催した。さらには、山梨英和学院長及び本学学長を講師とする研修会や中国協定校から招聘した客員教員による講演会も行った。こうした研修会には専任教員のみならず職員や本学が委嘱する非常勤講師も参加している一方、参加に消極的な教員も複数存在する。

FD推進委員会の活動とは別に、基礎科目コーディネータが主催する「基礎ゼミナール1・2担当者会議」では、全専任教員が担当する本学の初年次教育及び導入教育の核となる授業科目「基礎ゼミナール1」（1年次・必修）及び「同2」（2年次・必修）について、自らの専門領域から離れた共通シラバスで運営されるため、有効な指導法、ユニークな教材や取り組み、学生の出席状況や反応等をテーマに情報共有と活発な意見交換を行っている。

学生の理解力の向上を支援し、授業方法の改善に向けた有効な手段としてAV機器が果たす役割は大きいと認識しているが、各教室にはLAN接続口は未だ設置されていない。

AV 機器のメンテナンスについては、2010 年度から清掃・美観維持・整備・管理・操作支援等の総合的サポートを、教務部職員を中心に組織的に実施している。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

- (1) 2年生から上位の学生の履修計画に重要なコース別履修モデルの作成は、専らコース・コーディネータの手に委ねられており、コースによってモデル数にばらつきがあるが、いずれも年を追って充実している。また、2009年度まで個別履修指導において認められた教員間の格差を是正するため、2010年度「履修マニュアル」を質・量ともに充実させ、オリエンテーション及び履修登録の効果的实施に貢献した。
- (2) AV 機器の組織的サポート体制を構築したことにより、職員の当事者意識及び連携体制の基盤作りに資することとなり、結果として授業における AV 機器活用の円滑化に貢献した。
- (3) 成績表を学期ごとに保護者あて郵送するよう改善したことは、大学・保護者が一体となって学生の学修を支援するという観点から大きな前進であり、保護者からも一定の評価を得ることとなった。

### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 大規模教室で行う講義科目の一部には、毎年、履修者が 200 名を超える授業科目が複数存在する。より良い教育環境及び教育効果の観点から、このような状況が生じないよう複数クラスの開講あるいは時間割上の工夫を講じる必要がある。
- (2) 制度化 2 年目のオフィスアワーは、教員によって対応する学生数に相当のばらつきが見られることから、学生の利用実態及び認知度を検証する時期に来ている。
- (3) 学生からの授業改善に関する意見をこれまで以上に活用するため、アンケート内の自由記述欄の記載をデータ化して蓄積する方途を検討しなければならない。
- (4) 2010 年度シラバスは『概要集』を学生に配付したが、履修登録の円滑化及び学修の活性化のため、2011 年度については『完全版』を全学生に配付する必要がある。
- (5) 学期毎に成績表を保護者あて発送するため、試験・レポートの採点から成績評価提出までの期間を短縮化したことと個人情報を誤りなく処理する業務が生じたことは、教職員に多大の負担を強いる結果となっている。今後、学年暦の改善等の軽減方策を講じなければならない。
- (6) AV 機器未設置の教室では、教材提示の手法あるいは授業展開のバリエーションが著しく制限される。特に共通シラバスで運営する「基礎ゼミナール 1」及び「同 2」においては、AV 機器の有無が原因となって教育成果に格差を生むことも懸念される。同時に、AV 機器の効果的活用に関する研究・研修の機会を FD 推進委員会主体により設けることを要請したい。

## 【将来に向けた発展方策】

## 1. 伸張方策

- (1) コース別履修モデルのパターンを一層豊富にするよう各コース・コーディネータに働きかけて、2011 年度中に実現する。
- (2) 機器のサポート体制については、これまで以上に職員の明確な使命感と責任感を伴ったシステム構築に向けた強化を図る。

## 2. 改善方策

- (1) 2011 年度にあっては、大規模教室で開講する講義科目すべてについて上限 180 名を目標としつつ、最大 200 名未満を実現できるよう時間割の工夫を施し、必要に応じて非常勤講師も含めて複数クラスの開講を実施する。
- (2) オフィスアワーについては、2010 年度授業終了時を目途に、全専任教員を対象に当該年度後期の利用実態について調査を行う。学生の認知度については、授業終了時に実施する学生満足度アンケートにおいて調査を行う。
- (3) 学生による授業評価結果の活用に向けて、自由記述欄記載内容のデータ化、アンケート実施方法全般の改善及び質問内容の一部修正を 2011 年度前期に実施する。
- (4) 2011 年度には、シラバス『完全版』を全学生に配付する。シラバスの入力フォームはデータベース機能にも対応しているので、事務レベルでこれを有効活用できるよう「FileMaker Pro」等の導入を検討する。また、2012 年 4 月に本格稼働予定の新たな教務システム導入時に併せて、ホームページ上のシラバスに検索機能を付加することとする。
- (5) 教務部の業務体制改善を実現すべく、2012 年 4 月導入予定の新規教務システムの詳細な活用方法を具体的に検討する。いうまでもなく同システムは、学期毎の成績表の発送をはじめとする様々な業務を効率化させ、膨大な関連業務の生産性を向上させるものでなければならない。
- (6) AV 機器未設置の各教室への対応及び全教室への LAN 接続口設置は、例えば年度末、5 月の連休明け、夏季休業明け等の“区切り”となる時期を選んで、優先順位を決めて順次実現を図る。また、FD 推進委員会に AV 機器の効果的活用に関する研究・研修の機会を要請するとともに、2010 年度後期の授業評価アンケート結果を活用して、視聴覚機器の使用法で評価の高い専任教員に講師を依頼する等、2011 年度に研修会を実施する。



## 成 果

### 【現状説明】

#### 1. 教育目標に沿った成果が上がっているか。

ビジョンに沿った学生の学習成果を測定するための評価指標は整備していない。また、学生の自己評価及び卒業後評価についても実施には至っていない。

#### 2. 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

学部（学士課程）については、「山梨英和大学学則」第8章の第35条から第37条に則り、適切な卒業認定及び学位授与を行っている。

毎年度3月に開催する教授会における卒業認定に関する審議は、8学期以上在籍する全学生を対象に、科目区分別の修得単位数及び総修得単位数に基づき厳格に実施している。

### 【検証（点検・評価）】

#### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

#### 2. 改善を必要とする事項

学生の学習成果を測定するための評価指標の開発、学生の自己評価及び卒業後評価の実施については、教務委員会及び進路支援委員会を中心とした関係部所の連携のもと、早期に検討を開始する必要がある。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 1. 伸張方策

特記事項なし。

#### 2. 改善方策

2013年度入学生を対象とした学習成果の測定の実施を目指して、評価指標の開発並びに学生の自己評価及び卒業後評価の実施方法等に関する検討を2011年度から開始し、2012年度中には一定の結論を導くこととする。

## [評価基準 4 教育内容・方法・成果]

### 大 学 院（人間文化研究科）

評定 S・A・B・C

#### 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

#### 【現状説明】

#### 1. 教育目標に基づき学位授与方針 diploma policy を明示しているか。

『他者とともに生き』、『他者とともに在る』精神を身に付けた学生を社会に送り出す本学のミッションに基づき、本大学院にあっては科学技術文明の発達等による社会不安増大の時代において「人間の心理」を学問的に探求するのみならず、心に悩みを抱えている人への支援を具体的に実践できる人材の輩出をビジョンとしている（評価基準1「理念・目的」参照）。

このミッション及びビジョンのもと、大学院（修士課程）のディプロマポリシーは修得すべき学習成果5項目とともに以下のとおり明示している：

“山梨英和大学大学院（人間文化研究科臨床心理学専攻）は、臨床心理の専門家を養成することを第一義とするカリキュラムにおいて所定の単位を修得し、かつ、修士論文の審査及び最終試験に合格することにより、次に示す能力や資質などを備えた学生に対して修士課程修了を認定し学位を授与します。

1. 本大学院修了後にも学ぶべき課題を持ち、学び続ける自発的な向学の姿勢を有する。
2. 個人にも集団にも目を向ける対人姿勢を備え、人間に対する尊敬の念、謙虚さと誠実さをもって人を活かしつつ関わるという対人援助を自らの役割として心得ている。
3. 医療、教育、産業、福祉、司法など、どのような臨床領域においても適切な援助や介入のあり方を判断し、実行する実践力を有する。
4. 心理学の方法や観点に基づいて職場内の課題を調査研究し、解決への提言を出すことができるような知識と方法を有する。
5. 臨床家としてのあり方の背景にキリスト教精神に基づく死生観を持ち、特に「緩和ケア」、「高齢者援助」などの死に直面する課題に対する臨場的関わりの中にそれを活かすことができる。”

心理臨床の専門家を養成することは、学校教育現場、福祉関連領域、医療関連領域等における社会への奉仕という所業を通じたキリスト教の精神的教導とも深く関わることとなる。また、山梨県下に臨床心理の専門家が不足しているという実情にも呼応するものである。

## 2. 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針 curriculum policy を明示しているか。

本大学院（人間文化研究科臨床心理学専攻）のカリキュラムポリシーは、上述のミッション及びビジョンに基づくとともに、臨床心理士の養成を第一義として、以下のとおり明示している：

“山梨英和大学大学院（人間文化研究科臨床心理学専攻）は、教育目的を達成するために、大学院設置基準並びに日本臨床心理士資格認定協会の「臨床心理士養成新第1種指定大学院」としての指定条件を満たすとともに、学部における「心理臨床コース」との連続性を図るよう教育課程を編成しています：

1. 開講科目は、主要な知識と技法論を学ぶ「基幹科目」、臨床実践習熟のための「臨床科目」、調査・研究のための手法を学ぶ「研究科目」の3つの科目群により編成しています。
2. 臨床心理学は実践の学であることから、多くの理論的科目においても実践的技法と関連づけて学ぶことができる授業を実施しています。
3. 学生が実社会と接して問題を発見し、文献や資料を検索して調査・検討したものを報告し、教員と討議できるよう、主体的に参加する授業を実施しています。
4. 多面的に展開して領域全体を広く展望する授業と人の心を深く探求することで個人の特殊性の理解を目指す授業を実施しています。
5. 実践家としてのみならず、研究者として実社会において活躍できるよう、課題の発見や研究の遂行を可能とする研究法に関する知識を提供しています。
6. キリスト教信仰に基づく隣人愛や人間存在を尊重する倫理観が、臨床家としてのあり方に反映することを目指した授業を実施しています。”

本大学院のカリキュラムは「基幹科目」区分、「臨床科目」区分、「研究科目」区分で構成されている。また、修了に必要な科目数及び単位数は、「基幹科目」区分から6科目12単位以上、「臨床科目」区分から5科目14単位以上、「研究科目」区分から1科目2単位以上、並びに3つの科目区分に関係なく1科目2単位以上の合計13科目30単位である。なお、修士論文（必修）には単位を付与しない。

## 3. 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか。

本学ホームページ上に大学院のビジョン、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを掲載し、社会に公表している。しかし、『大学院学生便覧』への掲載やオリエンテーション時の説明は実施していないことから、大学院生に周知が為されているとは言えない。

## 4. 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

定期的な検証は行っていない。2011年度カリキュラム編成に際して、見直しと修正を専攻会議で検討するに留まっている。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

### 2. 改善を必要とする事項

『大学院学生便覧』には、「人間文化研究科の研究教育上の理念及び目的」と題して標記しているが、ミッションやビジョンを明確に示しているものではなく、またディプロマポリシー、カリキュラムポリシーは掲載していない。それゆえ大学構成員（大学院生）に周知徹底すべく、『大学院学生便覧』に掲載するとともに、本学ホームページ以外の周知方法について検討する必要がある。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし。

### 2. 改善方策

2011年度『大学院学生便覧』に、ミッション、ビジョン、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを掲載するとともに、オリエンテーション時における説明等適宜活用し、在学生への理解促進を図る。さらに、学部同様に分かりやすく見易いリーフレットを広報委員会が中心となって作成し、2011年度中に配付する。

## 【現状説明】

1. 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

本大学院では既述のカリキュラムポリシーに基づき、以下のとおり科目区分を提示している。すなわちカリキュラムポリシーの第2号、第3号及び第6号を実現するための「基幹科目」区分、第2号、第3号及び第4号を実現するための「臨床科目」区分、第5号を実現するための「研究科目」区分に加え、修士論文と最終試験によってカリキュラムを編成している。

「基幹科目」区分とは、臨床心理学の基礎理論及び実践に関する理論を踏まえた各領域での問題解決方法を学ぶと同時に、学生各自の研究テーマに関連付けるための科目区分である。本学の独自性を特色づけるキリスト教関連科目としての「人間性宗教特論」及び「生と死の臨床特論」は当該科目区分に位置している。

また、2009年度から「企業現場心理職」において必要とする技法を学ぶ科目「心理療法特論Ⅲ（来談者中心療法）」及び「心理療法特論Ⅳ（認知行動療法）」を新設し、臨床心理士の活躍が期待できる新たな職域に配慮した科目を開講した。

「臨床科目」区分とは、臨床場面での確な援助を行うために不可欠な基本と実際を学ぶための科目区分である。

大学院生が、当該区分に属する「臨床心理実習」に参加するためには、指定科目（「臨床心理学特論Ⅰ」、「同Ⅱ」、「臨床心理面接特論」、「臨床心理査定演習」、「臨床心理基礎実習」等）が履修済みであることが条件となっている。これは臨床現場において最低限必要とされる知識の事前習得を実現できるためのシステムである。

「研究科目」区分とは、実証的研究方法及び実践現場における研究方法に関して理解を深めるとともに、将来の方向を念頭に臨床心理学的テーマについて研究する科目区分である。

「修士論文」においては、①学内及び学外の臨床実習で関わったケースに基づく事例研究、②特定のテーマに関する過去の学術論文を総覧し、概念や理論を整理・発展させる等の文献研究、③調査等によって収集したデータに基づき論証する実証研究のいずれかを学生が選択し作成することとしている。

2. 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

修士課程である本専攻では、2年以上の在学期間、30単位以上の修得並びに必要な研究指導を受けたうえでの修士論文の受審及び最終試験に合格することが修了要件となっている。

ディプロマポリシーにも明示しているように、本大学院は、医療、教育、産業、福祉、司法等のいずれの領域においても臨床心理を実践できる専門家の養成を目指していることから、臨床教育を重要視している。「臨床心理基礎実習」（1年次必修）では修得した知識や理論を実践に応用するため、臨床場面での観察を通じた予備学習を行う。さらに「臨床心理実習」（2年次必修）では教育機関等において臨床心理士の陪席や指導を

受けつつ学び、カンファレンスを通じて多角的観察方法等を習得するとともに、関係諸機関との連携等についても学習する。

2009年度の認証評価受審により改善が望ましいとの提言（「教員と大学院学生の研究交流が活発になり、大学院学生の研究や交流が国際性を意識した活動になることが望まれる。」）を踏まえて、教育研究の国際交流の一環として、2010年2月に大学院生9名がタヴィストック・クリニック（英国）における研修プログラムに参加し、臨床実践に対する関心の啓発に資した。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

タヴィストック・クリニック（英国）研修プログラムに参加した全学生から、「ケース検討に参加できたことで解釈の幅が広がった」、「地域社会への関与の実際を理解できた」、「精神科医・看護師・心理士等様々な職種との連携体制の構築に驚いた」等の評価を得ることとなり、勉学意欲の向上に貢献した。

### 2. 改善を必要とする事項

本大学院は現在までのところ「臨床心理士」養成に特化した一研究科一専攻であるが、本学のビジョンに基づいて外国人留学生や社会人学生等からの要請に応えるために、「臨床心理士」資格取得を目的としなくても臨床心理学の修得を通じて地域に貢献できるコースの開設等新たな方向での模索が必要である。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

2009年度及び2010年度のタヴィストック・クリニック（英国）訪問の実績を踏まえて、2011年度以降も実施組織の充実化を図りつつ活動の展開を継続する。

### 2. 改善方策

現行の臨床心理学専攻の中に、「臨床心理士」資格取得を目的としなくても社会的要請に応えていくことの可能な新たなコースを開設すべく、2011年度中にその大綱を固めることとする。

## 【現状説明】

## 1. 教育方法及び学習指導は適切か。

本大学院では、学生の主体的参加を促すために各授業において積極的に意見や質問を發すること、発表や報告を行うこと、事例検討や討論に主体的に参加すること等をシラバスに明記し、学習を展開している。

「臨床科目」区分の「臨床心理基礎実習」及び「臨床心理実習」においては、学外の実習先における指導以外にも事前・事後指導をきめ細かく実施し、実習先担当者との密な連携により教育効果を高めている。

「臨床心理基礎実習」においては、本学附置施設である心理臨床センターにおける「事務実習」、「臨床場面観察」（インタビュー面接への陪席）、「カンファレンスへの参加」等を経た後に、「文献講読」、「グループ・スーパービジョン」、「ロールプレイ」等を通して心理臨床場面における援助の基本について、大学院生は実践的かつ体系的に学習している。

また、「臨床心理実習」においては、大学院生が心理臨床センターに訪れる来談者の相談を担当しており、スーパーバイザーとしての専任教員から「個別スーパービジョン」を受けてケース理解と援助について研修する。その過程を通じて、心理臨床家としての成長が保証されることになる。

研究指導計画に基づく研究指導及び修士論文作成指導は、原則1名の学生に対して同一の研究指導教員または研究指導補助教員が2年間にわたって継続して実施する。研究テーマは、研究指導教員または研究指導補助教員の指導により学生の希望に配慮しつつ検討・調整を行い、大学院研究科委員会において審議のうえ決定している。2年目に修士論文中間発表を開催し、全教員からの指導を受ける。なお、研究指導補助教員が主に担当する場合にあっては、研究指導教員もその任に当たることとしている。

特に、修士論文指導者とは異なる個別事例指導者によるスーパーバイザー制度は、大学院生一人ひとりに複数の指導者がいることを意味するものであり、ゼミに所属する学生だけに指導が偏るセクショナリズムを排除できるシステムとなっている。

授業内容及び方法の改善を図るための組織的研修・研究の実施については2009年度から開始しており、定期的にかつ組織的に授業及び研究指導の内容・方法の改善を図るために大学院独自のFD推進委員会を設置するに至った。その結果、カリキュラム改善方策のひとつとして、2010年度から「臨床心理事例研究」においては2グループの同時進行の分科会方式を採用するとともに、従前よりも開始を15分早めることで検討時間を一層確保して、臨床力の育成に努めている。

また、2010年度『大学院学生便覧』に「教育現場心理職」、「福祉現場心理職」、「医療現場心理職」、「臨床心理学研究職」の履修モデルを掲載することで、大学院生の将来設計のイメージ化に配慮している。

学部を設置している「心理臨床コース」では、本大学院の「基幹科目」区分に属する科目の多くについてその概論的・入門的内容を学ぶことができるので、同コースから大

学院に進学した場合に学修がスムーズに進行することとなり、学部と大学院の連続性を確保していると言える。

## 2. シラバスに基づいて授業が展開されているか。

2010年度シラバスは、前年度版を全面改定して受講生が学習に一層取り組み易いように、「授業のねらい」欄を「概要」及び「到達目標」に区分し、「授業計画」欄には授業内容（半期15回分）を明記したうえで、「履修上の注意」と「成績評価の方法」欄を設けた。さらに個別指導を受ける機会の提供に配慮し、各教員の「オフィスアワー」を明記した。

## 3. 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

シラバスには複数の評価指標を掲げて、公平かつ適切な成績評価を行うこととしている。複数教員が担当するオムニバス形式の科目においては、原則として各教員の提出した得点の平均点をもって評価し、併せて担当教員の合議により結果を導いている。

単位制度の趣旨に基づく単位認定については、シラバスの「成績評価の方法」に複数の評価指標を示し、その割合も数値で示していることから適切である。また、複数の施設で実施する「臨床心理実習」については、各施設の臨床心理士等の評価も加味している。

本研究科における既修得単位の認定については、「山梨英和大学大学院学則」第11条（入学前の既修得単位の認定）及び「同学則」第12条（他の大学院における授業科目の履修）により規定している。ただし、2004年度開設以来、該当者はいない。

## 4. 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

教育成果検証システムは未整備であるが、次の項目によって教育内容の改善に努めている。

- ①大学院生による授業評価：大学院生による授業評価を毎学期実施し、その結果を教育研究指導方法等の改善・向上を目的として各担当教員にフィードバックしている。
- ②外部実習担当者による評価：学外の実習施設における「臨床心理基礎実習」及び「臨床心理実習」担当者（臨床心理士有資格者）による評価を参考としている。
- ③修了生による学習成果調査：大学院教育が実際の現場でどのように活用できているかを把握するために、修了生対象の「授業改善のためのアンケート」を実施している。
- ④臨床心理士資格試験結果：毎年度実施されている臨床心理士資格認定試験結果についても、客観的評価の一指標として重視している。

これらの教育成果については、専攻会議において年度当初に学外実習先への協力依頼を行うにあたって、また大学院生による前期授業評価結果が出た時点での授業内容の見直しを行うにあたって、さらには後期における次年度時間割編成に伴う授業分布や授業内容の適切性を検証するにあたって、それぞれ活用している。



## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果을 上げている事項

特記事項なし。

### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 「臨床心理事例研究」は臨床力育成の要となることから、より充実した時間設定を実現すべくカリキュラムの改善を行い、2012年度からの実施に向けて早急に検討に入る必要がある。
- (2) 「臨床心理実習」については、臨床領域をさらに増やし、実施方法（集中型または毎週型）に関しては継続して検討する必要がある。
- (3) 心理臨床センターにおけるケース担当の前段階として、ロールプレイを体験できるよう授業内容を構成する必要がある。
- (4) スーパービジョンを、その実態を把握しつつも、今後は授業として位置づける方向で検討する必要がある。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし。

### 2. 改善方策

- (1) 「臨床心理事例研究」の充実化については、2012年度からの実現に向けて専攻会議での検討を経て、具体的作業に着手する。
- (2) 「臨床心理実習」を現在の医療及び教育領域以外に実施可能な施設について検討し、2012年までに具現化する。
- (3) 2011年度の「臨床心理面接特論」においては、ロールプレイ体験を重視した授業となるよう担当教員が配慮する。
- (4) 各教員がスーパービジョンの実施にどの程度の時間を費やしているかについて専攻会議が実態調査を行い、授業として位置づけていく方向で2011年度に検討する。

【現状説明】

1. 教育目標に沿った成果が上がっているか。

大学院生の学習成果を測定する評価指標の開発に資するため、「授業改善アンケート」（5段階評価）を実施し、併せて教育研究指導方法等の改善に向けて各教員に結果を配付している。

臨床心理士養成大学院としての本研究科の教育目的に沿った成果としては、臨床心理士資格認定試験の結果がひとつの指標となる。最近の新規受験者の合格率は次のとおりである：

2008年度は受験者14名中12名合格で合格率85.7%（全国平均65.5%）、2009年度は受験者14名中12名合格で合格率85.7%（全国平均62.3%）、2010年度は受験者10名中6名合格で合格率60%（全国平均61.8%）。

本大学院修了生で臨床心理士資格取得者53名（2006年～2010年）のうち、他大学院後期課程への進学者を除き、全員が就業している（非常勤職を含む）。具体的には、臨床現場での常勤職17名（少年鑑別所1名、県職員3名、県内精神科設置病院7名、大学学生相談室1名、不登校生徒担当教諭1名、スクールカウンセラー1名、児童相談所2名、子育て支援員1名）、その他の者は医療、福祉、教育領域等における非常勤職に就き、心理臨床の専門家として活躍している。

2005年度から2009年度までの大学院修了生67名に対して、教育成果の有効性に関するアンケート調査（自由記述）を2009年度及び2010年度に実施したところ約半数から回答を得たが、医療、福祉、教育等の各領域において活動するうえで役立っていること及び在学中にさらに学んでおきたかったことのいずれも20項目以上にわたる指摘があり、明確な教育目的を有する教育課程ならではの成果がここに反映されていると言える。

また、学位審査の客観性を一層高めるために、2009年度修了生12名全員が本学心理臨床センター紀要に修士論文（全文4編、要旨8編）を掲載・公開し、関係者、関係施設、関連大学等に配付している。このことは、同時に大学院生の修士論文執筆の励みになっている。

なお、本大学院のディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーにおけるキリスト教精神に基づく教育の理念を反映し、臨床的関わりの中における「死」についての研究を進める大学院生（2009年度2名、2010年度1名）が「緩和ケア」に関する修士論文を執筆した。

2. 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

学位授与（修了認定）については、「山梨英和大学大学院学則」第15条（修了要件）に規定するとおり、「大学院に2年以上在学し、30単位以上修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験に合格すること」である。さらに同学則において第16条（最終試験）、第17条（修士課程修了の認定）、第18条（学位の授与）について規定し、「山梨英和大学学位規程」第5条（論文の提出）から第15条（学位記の交付）まで詳細に規定している。これらは、『大学院学生便覧』により学生に明示し

ている。

**【検証（点検・評価）】**

**1. 効果を上げている事項**

特記事項なし。

**2. 改善を必要とする事項**

2010年度本大学院修了生の臨床心理士資格認定試験合格率減少の原因を調査し、対応策を検討する必要がある。

**【将来に向けた発展方策】**

**1. 伸張方策**

特記事項なし。

**2. 改善方策**

本大学院修了生の臨床心理士資格認定試験合格率減少の原因調査を分析し、2011年度受験者のために専攻会議において具体的対応策を策定し実行する。

## [評価基準5 学生の受け入れ]

評価 S・A・B・C

### 【現状説明】

#### 1. 学生の受け入れ方針 admission policy を明示しているか。

人間文化学部人間文化学科は、アドミッションポリシーを以下のとおり策定している：

“山梨英和大学は、「キリスト教信仰に基づく人間形成の教育を行う」ことを建学の理念としています。この理念のもと、愛と奉仕の精神を基礎とし、国際的視野に立って社会で活動できる人材を輩出することを教育目的としています。この理念・目的に共感する、次のような人たちを国内外から広く受け入れます。

1. 豊かな教養とキャリア形成を目指して学び、自らを成長させたい人
2. 物事を多面的に観察・判断し、主体的に課題解決できる力を身につけたい人
3. 敬意と尊重の念を持って他者を理解し、共に生きようとする人
4. 奉仕の心を持って、地域と国際社会の発展に貢献したい人”

また、大学院人間文化研究科臨床心理学専攻は、アドミッションポリシーを以下のとおり策定している：

“山梨英和大学大学院（人間文化研究科臨床心理学専攻）は、キリスト教精神による人間形成、社会への奉仕という建学の理念に基づき、臨床心理学的支援を実践できる高度な専門的職業人の養成を教育目的としています。この理念・目的に共感する、次のような人たちを国内外から広く受け入れます。

1. 人間の心の問題の研究を通して、真に役立つ「心のケア」のあり方を探求すると共に、自己研鑽を深めつつ他者の心を支えようとする姿勢を持ちたい人
2. 本大学院が提供するカリキュラムにより身につけた知識、技法、対人・対社会態度、共感的理解力を活かして、臨床心理士の資格を取得し、専門的職業人として社会に貢献したい人
3. 本大学院が提供するカリキュラムによる自己研鑽を通して、臨床心理の専門家に期待される業務のみならず、自発的に課題に取り組み、研究し、提言することができる社会的スキルを備えたい人
4. キリスト教精神に根ざした考え方を基盤として建学の理念を具現化するため、「精神的に他者と共に在る隣人愛」を実践したい人”

アドミッションポリシーについては、2010年8月に本学ホームページに公表するとともに、2011年度学生募集要項に明記した。

人間文化学部にあっては、『平成23年度大学入学者選抜実施要項』における“高等学校で履修すべき科目等「何をどの程度学んできてほしいか」をできる限り具体的に明示する。”を踏まえて検討を行い、当該学部の専門領域横断的な特性を考慮しつつ、次のように明示することとした：

“山梨英和大学は人間文化学部人間文化学科（一学部一学科）なので、「人間」に関わることであれば何であれ、自分の身の回りの些細な事柄から世界の出来事・宇宙の現象まで、過去及び現在の歴史や文化から政治・経済まで、様々なことに興味を抱き、関

心の幅を拡げて、自分から学んでゆく姿勢を保つことが大切です。高校での学習においても自分の興味を狭く限定せず、いろいろなことに疑問を抱き、それに取り組み続ける姿勢を身につけてください。そうした姿勢は高校の科目を真剣に学ぼうという強い動機づけになりますし、基礎的な学力も本当に身につきます。受け身で勉強するのではなく、主体的に学び続ける力—それが入学までに身につけて欲しいことです。それさえあれば、基礎的な学力は大学に入学してからでも確実に獲得できます。”

障がいのある学生の受け入れにあたっては、学部及び大学院いずれにおいても、学生募集要項の中に「身体障害者等の受験特別措置のための事前相談」が可能である旨を記載し、受験上の配慮を行っている。

## 2. 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を行っているか。

学部にあつてはアドミッションポリシーを公表するとともに、本学に相応しい能力・適性等を多面的に判定する複数のタイプの入学試験を、高等学校の教育活動に配慮して実施している。また、昨今の厳しい経済状況を鑑みて、入学生への経済支援の観点から特待生制度の充実及び予約奨学金制度の新設を行った。

加えて、従前入学者の選抜については予備選考会議における審議を経て、あらためて合否判定教授会を開催して審議し学長が決定するという方式で行っていたが、教授会による入学に関する審議の委任機関として、学長を中心とする役職者で構成する学部入学者選抜会議を設置して合否判定を行い、学長が教授会に選考結果を報告する方式に改めたことで、入学試験の実施から合格発表までの期間を短縮した。

このことは、大学院研究科委員会による入学に関する審議の委任機関として、研究科長（学長兼任）を中心とする役職者等で構成する大学院入学者選抜会議を設置して合否判定を行い、研究科長が大学院研究科委員会に選考結果を報告する方式に改めたことも同様である。

入学者選抜方法において透明性を確保するため、学部入学試験は、筆記試験、面接試験、作文・小論文試験の各結果を複数の教員の採点によりすべて得点化して合格者選抜を実施している。また、受験者数、合格者数、入学者数を公表し、受験生からの請求に応じて当該者の総得点を開示している。

大学院入学試験も同様に、筆記試験、口頭試問の結果をすべて得点化して合格者選抜を実施し、受験者数、合格者数、入学者数を公表し、受験生からの請求に応じて当該者の総得点を開示している。

## 3. 適切な定員を設定し、入学者を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

2010年5月1日現在の学部在籍学生数は1,016名であり、収容定員1,040名に対する在籍学生数比率は97.7%となっている。一方、2010年5月1日現在の大学院在籍学生数は30名であり、収容定員24名に対する在籍学生数比率は125%となっている。

したがって、2010年度にあつては学部、大学院ともに過剰または未充足状況は僅差であり、特別な対応は行っていない。

4. 学生募集及び入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。

学部における学生募集及び入学者選抜の実施状況等に関する定期的検証は入試委員会において実施し、検証結果に基づく新たな対応を行う場合は教授会審議事項として上程している。

また、大学院における学生募集及び入学者選抜の実施状況等に関する定期的検証は大学院研究科専攻会議において実施し、検証結果に基づく新たな対応を行う場合は研究科委員会審議事項として上程している。

**【検証（点検・評価）】**

1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

2. 改善を必要とする事項

学部入学試験は種類及び実施回数が多く、負担感の割には出願に結びつかない状況を認めざるを得ないことから、入試制度に関する有効性（出願資格、募集方法、選抜方法、入試広報等）を総合的に検証し、改善を行う必要がある。

**【将来に向けた発展方策】**

1. 伸張方策

特記事項なし

2. 改善方策

私費外国人留学生入試については、入試日程、出願資格、中国及び韓国現地入学試験の実施方法と現地における学生募集の在り方、中国及び韓国以外の国からの入学者受け入れ方策等に関する検討を2012年3月までに終えて、2013年度入試から実施する。また、一般入試、推薦入試、センター試験利用入試、AO入試についても、募集広報方策や選抜方法等に関する検討を行い、2012年3月までに結論を導き、2013年度入試から実施する。

【現状説明】

1. 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学生支援に関する明確な方針を定めているか。

「キリスト教信仰に基づく人間形成の教育を行う」ことをミッションとする本学は、『他者とともに生きる』隣人愛に基づく指導体制が事実上浸透している。この方向性は学生からの視点を大切に学生指導に反映し、学生一人ひとりに目が行き届く、きめ細やかな支援体制を構築する本学の大きな特色となっている。しかし、本学としての学生支援方針を明確に定め、公表するには至っていない。

本学における学生支援は、学生部及び進路支援室が中心的役割を担いつつ、他部所と密接な連携を確保して教職員一体となって取り組むべく、PDCA マネジメントサイクル（計画、実施、検証、伸張及び改善）に基づき各種方策を実行することとしている。

2. 学生への修学支援は適切に行われているか。

本学では、高校から大学への橋渡しを役割とする初年次教育及びカリキュラム上の特色となっている7つのコース選択時のミスマッチを回避するための導入教育を1年次から実施している。その中心となる授業科目が、1年次から2年次まで通して開講する少人数制の「基礎ゼミナール」である。全専任教員が担当者（アドバイザー）となり、大学教育の導入からコース選択へ向けた具体的な指導までを丁寧に行う。本科目は、大学での学びや学生生活の基本を学ぶ講義「アカデミック・リテラシー」と連携することで、初年次教育・導入教育の支柱となっている。

授業科目とは別に、成績不振学生への指導（前後期）及び学生の保護者等との個別相談会（希望者制、年1回程度）等により、学生一人ひとりに対する支援を強化している。

経済的支援としては、特待生制度、本学独自及び外部団体奨学金（給付及び貸与）制度、外国人留学生に対する授業料減免制度があり、具体例としては入学前の家計状況を考慮した予約奨学金制度や被災による緊急時対応の給付奨学金等、さらには信販会社と提携したローン制度の斡旋まで様々なニーズに応えるシステムを構築している。このことにより、入学から卒業まで安心して勉学に専念できる環境を整備している。

なお、奨学金制度については、『キャンパスガイド（学生便覧）』及び本学ホームページに掲載するとともに、毎年度4月のオリエンテーション時に学年毎に説明会を開催し、さらに学内掲示板及び本学の携帯利用サイト（モバイルサイト）により周知を図っている。また、奨学金全般の問題について検証するシステムを構築している。

3. 学生の生活支援は適切に行われているか。

学生の健康管理については、保健室において学生部所属の看護師（1名）が、健康相談、病気・怪我の応急処置、健康に関する啓発教育、定期健康診断の監督等を行っている。学生生活に関わる様々な悩みに対しては、主に専任教員がアドバイザーとして助言指導

する場合と、学生相談室において臨床心理士有資格者であるカウンセラー4名（常勤1名、非常勤3名）が相談を受ける場合がある。学生相談室では個別相談の他に、人間関係等の大学生活に順応しにくい学生たちが集って適応する力を高める活動（通称「いこいアワー」）を年20回程度実施している。保健室や学生相談室の利用方法の詳細は『キャンパス・ガイド』及び本学ホームページに掲載し、4月のオリエンテーション時に周知している。

本学では、学生及び教職員の権利と利益の保護を目的として、ハラスメント防止等に関する規程や委員会を整備している。現在、ハラスメントに関する相談員を教職員併せて12名配置し、学内掲示等を通して何時でも学生がコンタクトできるように周知している。また、学生及び教職員に対する啓発活動の一環として、ハラスメントに関するリーフレットを作成・配付し、講義科目「アカデミック・リテラシー」（1年次、必修）において理解の促進に向けて活用している。ハラスメント防止関連の取り組みに関する情報は、『キャンパス・ガイド』及び本学ホームページに掲載し、4月のオリエンテーション時に周知している。

#### 4. 学生の進路支援は適切に行われているか。

昨今の厳しい就職状況にあっては、特に個々の学生に合った適切な進路選択を支援する必要がある、そのためには低年次からの計画的なキャリア意識形成が重要である。本学では、キャリアデザイン教育、キャリアカウンセリング、インターンシップ及びキャリアガイダンスの強化・充実を中心的方策として進路支援を行っている。

キャリアデザイン教育については、1及び2年次の初年次・導入教育と連携しながら、「キャリアデザイン1」～「同5」（「1」のみ必修）を配置し、基礎的知識の付与やキャリアプランニングの方法、就職試験対策実践講座等、学年の進行に合わせて適切に実施し、低年次からのキャリア意識の形成を図っている。特に2010年度は低年次からの適切なキャリア意識の形成を目指して、「基礎ゼミナール2」（2年次、必修）において、専門コースの選択に併せてキャリア支援のための講演会（テーマ「2年生の今、なすべきこと」）を実施した。アンケート結果から概ねその目的は達成できたと判断している。

キャリアカウンセリングとしての相談件数は年に延べ1,000件に及んでいる。特に最近では心理的・精神的ケアを必要とする学生が増加しつつあり、一層の細やかなカウンセリングに基づく進路支援を行う必要があることから、2010年度後期から新たにキャリアカウンセラーを配置して強化に努めている。

インターンシップは、適切なキャリア意識を形成するための体験的方法として位置付けている。本学では2及び3年生を対象に実施しており、事前指導、2週間の実習及び事後報告会における発表によって2単位を付与する（併せて単位付与のない1週間の体験版も実施している）。参加者数は就職希望者の25%前後である。

キャリアガイダンスでは、定期的に「進路ガイダンス」や「就職対策勉強会」、「学内合同企業説明会」等を開催し、就職活動に必要な情報提供や学年に応じた進路支援を実施している。2009年度におけるガイダンス1回の平均出席者数は33名であった。本学では保護者との連携を強化するために、「三者面談」や「保護者対象説明会」等を開催しており、新たな試みとして2009年度からは合宿（1泊2日）形式の就活対策勉強会



を行っている。その他、各種検定対策講座や公務員試験対策の実践的講座も実施している。

特筆すべきは、本学の就職支援に関する取組みがいわゆる GP 事業に 2 年連続で採択されたことである。

2009 年度には文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」（就職支援推進プログラム）に本学の進路支援に関する取組み（名称「学生の夢を明確化・具現化する、PDCA 活用によるキャリア支援」）が選定された。本取組みは、2009 年度から開始した新たな教育課程における自由な学び（教養性）とキャリア形成（専門性）を両立して展開するスタイルのうち後者に主眼を置いたもので、

- ①学習指導・相談システムの支援体制強化
- ②インターンシップを主とした職業観の涵養
- ③資格取得支援によるビジネス基礎力の強化
- ④キャリアガイダンス等を通じた就職力の向上
- ⑤キャリア形成ツール（キャリア・ポートフォリオ）の導入による学生自身の自己点検・管理能力の育成

ーを目指すものである。採択事業としては 2010 年度末をもってひとつの区切りを迎えるが、一定の成果を取りまとめて公表することとしている。

引き続き、2010 年度には文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」（5ヶ年計画）に前記取組みの発展型としての新たな事業（名称「自修力を高める学生支援～Study-Career Bridge System の導入～」）が選定された。本事業は、学生が将来の進路選択を見据えて 3 年次から学ぶ専門を就業力の向上に実効させるべく、学習支援とキャリア形成支援を結びつける体制（Study-Career Bridge System）の整備と効果的運用を図るものである。大別して 4 つのプログラム（ラーニング・アクション・プランニング・サポート）で構成されており、学生が学びと将来設計について主体的に考え、積極的に行動に移すことのできる“自修力（自らを高め、成長させること）”を伸ばすことで就業力の育成を図り、同時に社会的・職業的自立に不可欠な「人間性」、「智慧」、「設計力」、「決断力」の向上を目指している。

進路支援室の事務組織は、3 名の常勤職員と 1 名のキャリアカウンセラー（非常勤）によって編成されるとともに、就職支援全般に関する専門的アドバイスを行う就職顧問（嘱託）を配置し、責任体制を明確にした上で有機的一体性の確保と効率的な運営に努めている。特に面接やカウンセリング（相談活動）には、キャリアカウンセラーの助言等を踏まえて進路支援室長（教員）及び 2 名の専任職員がその任にあっている。また、進路支援全体の計画・運営については、進路支援室長の責任の下で専任教員の中から選出された複数名の委員を含む進路支援委員会及び事務組織が連携しつつ実施している。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

- (1) ニーズに幅広く対応可能な経済的支援は学生にとって大きな存在となっている。特待生制度による支援割合の高いことが本学の特色であるが、入学者の勉学に対する動

機づけを高めることとなり、従前以上に成績の優秀な学生の獲得に一定の効果をもたらす結果となった。

- (2) 学生一人ひとりに目が行き届く、きめ細やかな支援を行っていることが居心地の良い大学として学生から一定の評価を得ている(2009年度学生満足度アンケートの「本学の居心地の良さ」に関する質問で、52%の学生が肯定的評価をしている)。授業科目「基礎ゼミナール」(1年次及び2年次、必修)をベースとした初年次教育・導入教育の実施、さらには保護者等との連携強化による学習支援体制は、小規模大学の特徴を生かした支援として本学の大きな特色である。
- (3) 学生の心身の健康保持及び増進のための諸活動を一層活性化するため、2010年度から保健師及び学生相談室所属の主任カウンセラーが学生委員会に新たに陪席することとなり、学生の実態把握がさらにきめ細かく可能となった。
- (4) 合宿形式による就活対策勉強会は開始初年度にもかかわらず、参加学生は不参加学生に比べて内定率が高く、本支援の有効性の高さを示している。加えて、参加学生を核とした自主的な就活サークルが誕生し、メディアで紹介される程に活動を展開しつつある。
- (5) 三者面談の実施希望件数が年々増加していることは、保護者等と大学との連携が規模の小さい本学の特色を表すものであり、適切な支援を行うための有効な方法である。
- (6) 2009年度GP事業として採択された「学生の夢を明確化・具現化する、PDCA活用によるキャリア支援」の取組みは、学習指導・相談システムの整備による支援体制の強化、県外における就活支援セミナー実施等のサポート環境の充実、キャリアガイダンスや検定講座等への参加者数や受講生数の増加等、就職支援活動全体にわたって成果を生み出しつつある。

## 2. 改善すべき事項

- (1) 学生支援に関する全学的方針の明確化及び共有化が達成できていない。また、学生生活支援体制の妥当性を判断する評価指標を構築する必要がある。
- (2) 経済的支援については、2010年度に特待生割合が従来の10%程度(定員比)から約25%まで大きく伸びたため、2年後の再審査時には成績上位10%以内の学生を特待生として継続採用するという現行規程では無理が生じることが明らかになった。また、特待生の受給比率15.5%(定員比)に対し、給付奨学生の受給比率は2.3%(予約奨学金、給付奨学金A・B、プリムローズ会、赤尾育英の合計)であり、アンバランスである。今後は、入学後に努力した学生を対象とした給付奨学金の種類を増やすか、採用人数枠を増やす必要がある。
- (3) ハラスメントに対する理解をさらに深め、個人の権利を尊重したキャンパスを作るために、定期的な研修会や講演会の開催が必要である。
- (4) 進路支援については以下のとおりである。
  - ① 現行のキャリアデザイン科目を“キャリア形成科目群”として系統立てて再整備し、キャリア意識の計画的形成を図る必要がある。特に「キャリアデザイン1」が必修であることに鑑み、2011年度には内容の専門化を一層図る必要がある。
  - ② インターンシップ及びキャリアガイダンスについては、参加者数を倍増させることが

優先課題である。特にインターンシップについては実効性を高めるため、現在の内容を再点検する必要がある。

- ③ 厳しい就職状況に対応すべく低学年次からのキャリア意識を涵養することに主眼を置き、2012年度からの実施を目指して、1年及び2年生対象のガイダンスを実施する必要がある。
- ④ キャリア支援に関する組織体制の充実化として、精神的・心理的ケアを含めたカウンセリング実施体制を強化する必要がある。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

GP事業として採択された本学のキャリア支援に関する取組み成果を、ステークホルダーのみならず社会一般に周知すべく、年度単位で本学ホームページへの公表とともに積極的に理解の促進を図るための冊子を作成し配付する。

また、2010年度GP事業（5年間継続予定）として採択された「自修力を高める学生支援～Study-Career Bridge Systemの導入～」を活用して、学修と進路支援を繋ぐキャリア・ポートフォリオとなる「Study-Career Bridge Chart システム」の構築及び運用（2011年度前期準備期間、同年度後期試験稼働、2012年度本格稼働、2013年度以降システムの充実化）を推進する。

### 2. 改善方策

- (1) 2011年度前期中に学生委員会主導で本学の学生支援に関する方針を明確化し、本学ホームページや広報媒体を利用して周知を図る。また、学生生活支援体制の妥当性を確認するため、2011年度中に学生に対するアンケートを実施し、検証する。併せて成績不振学生数減少に向けた目標数値の設定を行う。
- (2) 経済支援に関しては、入学後に優秀な成績を修めた学生を支援するための給付奨学金制度の制定または採用枠増加の実現のため、2011年度から検討を開始する。
- (3) ハラスメント防止委員会による啓蒙活動の一環として、ハラスメントに関する研修会を定期的（年に1回以上）に実行する。
- (4) 2010年度GP事業として採択された「自修力を高める学生支援～Study-Career Bridge Systemの導入～」を活用して、①新たなキャリアデザイン科目の開設、既設科目の再編成及び特命教員採用の検討、②インターンシップ科目の見直しに係る検討、③就職ガイダンスの再構成等―を2011年度から順次計画的に立案・実施する。

併せて、これらの計画を円滑かつ適切に実現するため、キャリアカウンセラーの役割と責任を明確化する。

【現状説明】

1. 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

教育・研究が十分に実施できる環境を整備するため、大学設置基準を満たしていることを確認のうえで、私立単科大学あるいは私立大学の全国的状況または本学規模の大学の全国レベル(今後、本節内では単に全国レベルと呼ぶ)が明らかになっている項目(文部科学省「学校基本調査」及び「学術情報基盤実態調査」による)に対しては、これらを参考としつつ、本学のビジョンに沿って推進を図ることとする。

校地・校舎については、次項に示すように概ね整備を終了していることから、現時点で具体的な整備計画は策定していない。施設・設備に関しては、図書館運営委員会、IT委員会等の関係各委員会において整備計画を策定し、必要に応じ教授会、大学院研究科委員会、大学運営委員会及び理事会等の審議を経て実施している。

2. 十分な校地・校舎及び施設・設備を整備しているか。

本学は山梨県甲府市横根町に位置し、短期大学移設時に開発した校地 54,037 m<sup>2</sup>(大学設置基準上の必要校地面積 10,400 m<sup>2</sup>)の中に、14,971.89 m<sup>2</sup>の校舎面積(同必要校舎面積 5,751.2 m<sup>2</sup>)を有しており、設置基準上必要な面積の校地は 5.1 倍、校舎は 2.6 倍をそれぞれ備えている。校地は全国レベルに比して 68%ではあるが、花壇や樹木が多く、特に正門から校舎に続く楓の並木道(キャンパス全体を囲む周回道路となっている。)は本学の歴史を象徴している。校舎と並んで立つ樅の高木は毎年クリスマスツリーとして電飾される地域の風物詩である。校舎は落ち着いたクリーム色で、屋根を葺くストレート瓦は紅葉した楓の風合いを出して美しい。

キャンパスは当該箇所のみであり、講義棟(講義室、演習室、実験・実習室等)、研究棟(教員研究室、共同研究室等)、大学院・学生食堂棟、附属図書館、体育館、事務棟を渡り廊下ですべて繋いで設置している。学生は落ち着いた環境の中で教育を受け、学生生活を過ごしている。校舎は全国レベルの 108%となっている。

本キャンパスは公道または川によって隣地と区切られ、周囲を緑に囲まれた良好な環境の中に立地している。交通アクセスは、約 2 km 離れた最寄駅(JR 石和温泉駅)及び県内中央駅(JR 甲府駅)からそれぞれ路線バスが大学前まで敷設されているが、便数は 1 日 19 本と少ないことから、徒歩、自転車、バイク、乗用車で通学する学生も多い。学生のための駐車場は学内に 120 台分、隣地に最大 70 台分用意している。また、駐輪場は 350 台分用意しているが、乗用車を利用できない留学生の入学が増えていることに伴い手狭になりつつある。

学生生活の場として、学生食堂「かえでホール」(450 名収容)、談話スペース「さくらホール」(40 名収容)、附属図書館併設ラウンジ(60 名収容)、各種イベント活動の場として、グリーンバンクホール・エントランス、学生相談室及び「憩いのスペース(多目的ルーム)」をそれぞれを整備している。2010 年度から学内にコンビニエンスストアを

設け、軽食や学用品、書籍等の販売を開始した。また、講義棟内には開学時から全学生対象のロッカーを備えている。課外活動の拠点であるクラブハウスは、大学院の開学に伴って仮設プレハブに移設したが、大学後援会による新たなクラブハウスの設置に向けた寄附金が2010年度現在で目標額の8割程度に達している。運動施設としてはグラウンド及び体育館を設置している。

校地、校舎、施設及び設備の維持・管理については、定期的なメンテナンスを実施しており、9年を経た現在まで特に目立った支障を生じたことはない。

安全確保のための警備体制は、平日7時30分から21時まで（土曜日は8時から17時まで）の間は本学業務員が守衛業務を行い、それ以外の時間帯及び休日にあつては機械警備を行い、異常時は外部委託の警備会社への通報による警備員の対応とともに、所轄部所の責任者（事務部長）に連絡するシステムとなっている。夜間の安全確保のために、閉門時刻まで校地内の照明を点灯している（事務棟の入口等一部は終日点灯している）。

衛生健康面に関しては、保健室に常駐する保健師が主として対応する。受動喫煙対策として、すべての建物内での禁煙を実施している。喫煙者に対しては、屋外の特定箇所を喫煙場所として指定し分煙を進めている。また、身体障がいのある学生のために、段差を解消するスロープ、障がい者用トイレ、障がい者専用駐車場を設けてバリアフリー化を行っている。学生相談室と憩いのスペースは、発達障がいを有する学生やメンタルケアを必要とする学生等に有効利用されている。キャンパス・アメニティの向上を目的とした「学生生活満足度アンケート」を年度末に実施し、結果を学生支援推進会議等を通じて迅速な改善を実現するように活用している。

環境リサイクルに関しては、ペットボトル、カン、ビン及びプリンタのインクリボン等のリサイクルを行っている。

### 3. 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。

2009年度末現在で蔵書総数は129,931冊であり、そのうち約90%が開架図書である。図書受入れ冊数は、過去3年間（2007年度～2009年度）の合計が4,322冊（寄贈図書を除く。）で、年平均1,441冊を受け入れていることになる。2009年度にあつては、在籍学生数（学部生1,016名、大学院生30名）に対して、1名あたり約1.2冊となる。学術雑誌は、タイトル数で292種、うち継続購入は心理学系の洋雑誌5種及び和雑誌30種、文学系の和雑誌17種及び洋雑誌2種等が主である。視聴覚資料は2,653点、新聞は9種となっている。主に購入している学術データベース・ジャーナルとしては4種（Cinii、PsycINFO、PsycARTICLES、PBSC）、一般データベースとしては2種（聞蔵Ⅱ、ジャパンナレッジ）が利用可能である。また、キリスト教関係の貴重図書として「馬可伝福音書」等を有している。文学系を中心に蔵書数は全国レベルの177%となっている。最近2年間では、新たに開設した心理社会コース及びビジネス・コミュニケーションコースに関する図書の充実を図り、2010年度には留学生のための母語による図書を整備した。

図書館の規模は、延床面積1,843 m<sup>2</sup>（1階1,016 m<sup>2</sup>、中2階150 m<sup>2</sup>、2階677 m<sup>2</sup>、書庫291 m<sup>2</sup>）であり、鉄筋コンクリート製の2階建てで、書庫は1階、中2階及び2階の3層構造である。校舎同様にゆとりのある建物で天井が高い。図書収容能力は1、2

階部分が 134,444 冊、書庫部分が 61,925 冊の計 196,369 冊である。2 階には視聴覚資料室を設置している。図書館長 1 名(教員兼任)、リーダー事務職員 1 名、司書職員 2 名及び事務職員 1 名の体制で運営している。

2009 年度年間開館日数は 231 日(土曜日の臨時開館 2 日間を含む。)、開館時間は月曜日から金曜日までの午前 9 時から午後 8 時までとなっている。最終授業終了時刻の午後 5 時 50 分以降の利用者は、1 日平均 30 名から 40 名程度である。閲覧室座席数 135 席は収容定員の 12.7%に当たる。

情報検索機器は、蔵書検索性 OPAC 5 台、レポート作成用パソコン 6 台、インターネット接続端末機 5 台、無線 LAN 対応ノート型パソコン 6 台(主にセミナー等で使用する。混雑時には臨時使用可能)を設置している。視聴覚機器については AV 資料室(個人ブース 12 席、複数人数用ブース 1 席)に 13 台を設置し、視聴覚資料も適宜購入している。複写機は 1 階及び 2 階にそれぞれ 1 台設置している。

また、国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムとして国立情報学研究所のネットワークに参加している。

#### 4. 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

講義室及び演習室にプロジェクター等の音響・映像機器の設置を順次進めており、2008 年度までに 6 割程度の設置を完了した。未設置の教室については、DVD や VHS などの視聴覚教材を必要とする場合には、可動式映像機材(3 台)を移動して使用している。

学生が利用可能なパソコンの配備状況については、授業用を含めて CALL 教室 50 台、情報処理教室 86 台(授業用 63 台、作業用 23 台)、卒業研究実習室 11 台、人間文化(共同)研究室 5 台、心理学実験演習室 12 台、附属図書館 11 台、進路支援室 4 台、大学院演習室 12 台の計 191 台である。情報処理教室に設置している作業用パソコン 23 台については従前様々な利用制限を設けていたが、利便性改善のため開放することとした。また、学生用パソコンを大学として用意すべきか学生自身に購入を促すべきかについては検討に至っていない。

その他、心理学実験演習室には生理・心理学用実験機材や各種心理検査用具を、大学院にはプレイセラピー(遊戯療法)のための各種用具をそれぞれ整備している。

現在は、授業科目「IT リテラシー演習 1」、「同 2」、「心理学実験演習」、「プレゼンテーション演習」及び「インターネット検索演習」において教員(助教)または TA によるサポート体制をとっている。情報ネットワークの管理運用を行う職員や RA は未配置のため、関係教員がその業務を行っている。

教員個人研究費は、教授、准教授、専任講師、助教の職位に関係なく年間一律 394,000 円を交付している。この中には、国内外における学会出席等に要する旅費の補填分も含み、配分は各教員の裁量に任せている。なお、大学院を兼担する教員に対しての別途交付は行っていない。

研究活動の促進のために、学術・教育研究に関する助成制度、在外研究員・内地研究員派遣制度、学内外の共同研究制度、出版助成金制度があるが、過去 8 年間の利用実績は 6 件である。

研究室としては、全専任教員に 18 m<sup>2</sup>の個人研究室を供与している。部屋数は全 37 室

で、机・書架・電話・パソコン・空調等の設備を整えている。この他、学生も利用できる図書、作業用及び会議用スペース、コピー機等を有する共同研究室(広さ 48 m<sup>2</sup>)が 3 室あり、それぞれに教務部職員を配置している。

専任教員は、原則週 3 日で担当授業を実施できるよう時間割上の編成を行っている。また、教授会及び各種委員会の開催日は概ね水曜日午後集中して開催し、研究時間を確保する工夫を行っている。

## 5. 研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか。

「公的研究費及び研究活動の不正防止に関する規程」を 2009 年 7 月に制定した。これは文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」を踏まえたものであり、研究費の不正使用や研究活動上の不正行為の防止を目的としている。開学以来、研究費の不正使用や研究活動上の不正行為の事例は発生していない。また、本規程に基づき不正防止委員会を設置し、副学長を含む教員 3 名、事務部長を含む職員 3 名で組織編成している。本委員会は、不正防止に関する教職員への啓発を主たる業務としている。

### 【検証(点検・評価)】

#### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

#### 2. 改善を必要とする事項

財政状況を勘案しつつ、改善を必要とする事項にはメリハリをつけて取り組む必要がある。

- (1) 体育館の床の改善とクラブハウスの充実を図る必要がある。前者は公式試合を行う条件を満たしていないことから改善が望まれる。後者は、現状の仮設プレハブから本格建築に改めるための資金が目標の 8 割程度に達していることから、実現に向けた具体的プランニングに取り掛かる必要がある。
- (2) 学生の居場所の充実を図るため、全学生を対象に設置しているロッカールームの転用を検討すべきである。これはロッカーの老朽化に伴う故障の頻発及び設置の重要性の低下が浸透しつつある現状を踏まえてのことである。また、身体に障がいのある学生には開けにくいドアが点在していることから、自動化あるいは軽量化する必要がある。さらには、聴覚障がい者に対する緊急時伝達装置の設置やエレベータを使用できない場合の車椅子等使用学生の移動経路の確保等、施設・設備のユニバーサル・デザイン化が必要である。加えて、学生用トイレへのシャワー設置も要望のある事項として押さえておく。他にも環境リサイクルの充実化を図る観点から、特に紙ごみの組織的リサイクル活動が必要である。
- (3) 図書館における改善事項として、①全国レベルで 83%の実施率となっている土曜日開館を、学生向けサービス及び地域向けサービスの向上として必須であること、②現在書庫に保管している貴重図書はキリスト教教育において、またその他の各研究領域

において更に有効利用されるべきであることから、当面は電子図書館として貴重資料の公開を進め、実物に触れる経験の重要性を鑑みて、将来的には貴重資料展示室の整備が望まれることが挙げられる。

- (4) ICT 環境の改善点として、学生が利用できるパソコンは台数としては全国レベルの91%であるが、十分に有効利用されているとは言い難い。2010 年度から始まった利便性の改善を拡大実施する必要がある。同時に老朽化が進んでいるパソコンの更新が必要である。併せて、インターネット接続環境のない教室等の改善が必要である。今後は、学生が個人所有パソコンや情報端末を持ち込むことが予想されるため、無線 LAN の全学的整備が欠かせない。
- (5) TA・RA 等教育研究支援体制の充実を図るため、学生アルバイトの積極的活用が望まれる。これは、支援体制の充実のみならず、学生への経済的支援となるうえに就業経験や自校へ関与意識を与えるものとしての効果が期待できる。
- (6) 研究活動促進のための諸制度は整備しているものの、実績が乏しい。積極的な活用を促すための一方策としては研究時間の確保が必要であり、学務や大学運営に関する業務への関与等をより効率化することが不可欠である。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし。

### 2. 改善方策

財政状況を勘案しながら以下の事項を順次進めることとする。

- (1) 体育館の床の改善に向けた検討を始めることとするが、より優先的にクラブハウスの本建築を 2015 年度の実現を目途にプランニングを開始する。
- (2) ドアの軽量化・自動化に向けて、2011 年度にあつてはまずは図書館入口の軽量化に着手するとともに、ロッカールームの新たな利用方法を検討しつつ順次撤去を実施する。紙ごみの組織的リサイクル活動については、2013 年度を目途に準備を行う。
- (3) 2011 年度から、図書館の土曜日開館を実施する。また、2013 年度を目途に電子図書館として貴重資料を公開し、2015 年度を目指して貴重資料展示室を設置する。
- (4) ICT 環境の充実を図るべく、2011 年度には学生用パソコンの利便性の更なる改善及び IT 関連設備の運用管理体制の改善を実施する。また、2013～2015 年度を目途に無線 LAN を全学的に整備する。
- (5) TA・RA 等教育研究支援体制の強化策として、大学業務への学生アルバイトの積極的利用を 2011 年度から順次実施する。
- (6) 研究活動促進のための諸制度を活性化するため、委員会及び学務等の効率的運営を目指した検討を 2011 年度から開始する。



【現状説明】

1. 社会との連携・協力に関する方針を定めているか

本学はキリスト教信仰を基盤として設立した県内唯一の高等教育機関であり、地域社会と密接に連携しつつ教育を展開していくことをビジョンで謳っている。すなわち、知的かつ人的資源としての教育研究成果を、地域社会に積極的かつ持続的に還元することを意図している。地域社会への連携・協力の方針を規程等によって明文化するには至っていないが、以下に述べる諸活動を通して連携・協力を努めることの学内コンセンサスを有している。

すなわち、エクステンションセンターにおける「メイプルカレッジ」公開講座、本学専任教員を中心とした講師による専門的な「山梨英和市民教養講座」、本学の正規カリキュラム科目による「特別開放講義」及び心理臨床センターにおける心理相談活動を通して地域社会との連携・協力を図っている。

また、従前には人間文化学部として主催する「表現文化講演会」、大学院人間文化研究科による「臨床心理講演会」及びチャペルセンター主催による音楽会等がある意味で単発的に開催してきたが、2010年度から「山梨英和大学人間文化事業」というカテゴリーに一括りすることで、本学が標榜する「人間文化学」の構築と展開を大学全体として社会に発信できるようシステム化するに至った。

さらに、学外における各種委員会への委員としての参画及び各種講演会・研修会への講師等としての協力を通じて、地方自治体や地域における社会的活動等に積極的に貢献している。

加えて、本学の施設・設備（教室、ホール、体育館、グラウンド等）を申請に基づいて各種学外団体へ貸与するとともに、本学のビジョンと深い繋がりのあるキリスト教関連や臨床心理関連の諸活動の場として年間を通じて積極的に提供している。

2. 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか

エクステンションセンター、心理臨床センター及び「山梨英和大学人間文化事業」等を通して社会へのサービス活動を行っている。

(1) エクステンションセンター

地域社会に開かれた大学として、生涯学習の機会の提供を役割とするエクステンションセンターが 1999 年に開設されて以来、オープン方式の「メイプルカレッジ」、「山梨英和市民教養講座」及び「特別開放講義」を開講し、地域市民の多様なニーズに対応することで社会教育の礎になるべく努力を重ねている。

「メイプルカレッジ」は 2010 年度には 50 講座を開講した。一例としては、「楽しみながら外国語を学ぶ講座」（4 講座）、「キャリアアップをめざす講座」（1 講座）、「暮らしを豊かにする講座」（7 講座）、「ものづくりを楽しむ講座」（2 講座）、「古典芸能に親しむ講座」（2 講座）等である。講師は本学専任教員及び兼任教員を中心に、地域で

活躍している外部講師や本学留学生（韓国語・中国語を学ぶ講座）の協力を得ている。

「山梨英和市民教養講座」（8講座）は正規の教育課程には開設していない独自の講座であり、専門的な研究成果を地域に還元するため、専任教員が中心となり担当している。

「特別開放講義」は人間文化学部の正規カリキュラムに位置する科目を一般開放する講座であり、学生とともに受講することが特色である。キリスト教関連科目（1講座）、情報・メディア関連科目（6講座）、経済学関連科目（3講座）、心理学関連科目（9講座）、文化・文学関連科目（10講座）及び芸術関連科目（2講座）を開講している。

また、以前からエクステンションセンターは山梨県等が主催する地域市民向け講座「県民コミュニティーカレッジ」に協力している。2008年度からは山梨県内のすべての大学及び短期大学から構成される「大学コンソーシアムやまなし」において、本学教員の専門性を生かした講座（2009年度テーマ：「日本人と宗教」、2010年度テーマ：「子どもの心の育ちと親子のかかわり」）を継続して提供している。さらに高年齢者層を対象に開講している山梨県による「山梨ことぶき勸学院」の授業科目として「メイプルカレッジ」の公開講座が活用され、地域社会への連携・貢献の一つになっている。

## （2）心理臨床センター

2009年度活動実績によると、相談受理件数は1,163件から1,205件に増加しており、心理臨床センターの地域貢献度は着実に展開している。相談内容としては、家族関係、対人関係、子どもの発達や子育て、神経症に関する主訴が増加している。来談経路を調べてみると、センターと他の諸機関の相互紹介が漸増しつつあり、地域社会との連携の深まりが伺える。また、医療、福祉、教育関係諸機関からの照会も増えている。相談事例に応じて他機関との連携体制が必要なことから、日常的に情報交換や人的交流を行っている。一例として、山梨県立北病院スタッフ（精神科医、看護師、ソーシャルワーカー、臨床心理士等）との間で事例検討会を開催し、研究交流及び情報共有を図った。

2010年度からは、さらにセンターの役割を関係施設や地域住民に周知することを目指して、「地域貢献セミナー」を開催している。第1回として、山梨県にとっては特に大きな課題として認識されている「自殺企図の高いクライアントのリスクアセスメントとかがわり」を、第2回として「ロールシャッハ包括システム入門」（山梨県臨床心理士会との共催）をそれぞれテーマに実施した。

## （3）「山梨英和大学人間文化事業」

本事業は、様々な研究領域を担う本学専任教員がそれぞれの専門性を超えて、「人間文化学」としての地域社会への研究成果の還元及び本学のミッション及びビジョンを広く周知することを目的に自ら企画・運営することを原則としている。

2009年度は、それまで個々に開催されていた各種事業を「人間文化事業」に統合し移行する期間であったことから、従来型の講演会及び音楽会の開催と併行して、「山梨英和大学人間文化講演会」と称して「自死問題を考えるーその周辺にある現実」というテーマで公開シンポジウムを開催した。

2010年度にあっては「人間文化事業」の趣旨を全学的に周知したうえで、企画公募を行い、審査委員会による審査を経て下記の企画を開催した：

- ・山梨英和大学自死問題講演会「身近で考える自死予防」
- ・山梨英和大学大学院第6回臨床心理講演会「教育臨床30年を生きてーその出会いと喜

び」

- ・山梨英和大学音楽会「アイルランドの風」
- ・山梨英和大学悲の思想研究会「自死という現実を生きて－遺族の悲嘆」

上記の開催成果は、本学ホームページ上に公表している。

引き続き、2011年度の開催に向けて以下の企画が審査のうえ承認された：

- ・国際連合ミレニアム開発目標（MDGs）に関する講演会「世界の課題－お母さんの命と衛生」及び「世界の課題－水と衛生」（2回シリーズ）
- ・山梨英和大学音楽会「テーマ未定（古楽器アンサンブル）」
- ・山梨英和大学大学院第7回臨床心理講演会「現代社会における若者の苦悩とそのサポート－英国 Tavistock の実践」
- ・山梨英和大学自死問題講演会「地域に根ざした自死予防を考える」

#### (4) 大学院人間文化研究科臨床心理学専攻

地域社会との多角的な業務提携として、医療、福祉、教育、行政への人材派遣（委員会委員としての参加）及び学校教育や社会福祉関係のプログラム企画・実践への協力を教員の専門性を生かして積極的に関与している。

国際交流に関する事業への参加として、2010年度については本学海外協定校のひとつである淮陰师范学院（中国）と本学が共催で実施した「第10回日中友好中国大学生日本語学科卒業論文指導に関する記念シンポジウム」（2010年10月）に学長及び副学長が参加した。学長が基調講演を行うとともに、優秀な卒業論文指導教員を表彰して「山梨英和大学学長賞」を授与した。

### 【検証（点検・評価）】

#### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

#### 2. 改善を必要とする事項

地域から心理臨床センターの役割について数多くの照会が寄せられている事実を踏まえると、一層の広報活動が必要になっている。日常的に関係諸施設との交流を通して連携体制を深める必要があると同時に、地域住民に開かれた存在であることを周知徹底することが不可欠である。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 1. 伸張方策

特記事項なし。

#### 2. 改善方策

2010年度から試みを開始した「地域貢献セミナー」を活用して、本学心理臨床センターの山梨県における存在意義をさらに深めていく。2011年度においては、セミナー開催

を2回予定している。このうち1回は学外の心理臨床専門家に加えて一般市民も参加可能な内容とする。具体的には「子育て支援」、「発達障がいや養護ケースの地域における支援」、「心理検査」等とする。

管理運営

【現状説明】

1. 大学の理念・目的の実現に向けて、管理・運営方針を明確に定めているか。

本学では、①諸法令及び諸規程等を遵守しつつ、最適かつ柔軟な管理運営体制を構築して迅速な意思決定を行うこと、②経営と教学の密な連携のもとで、教育研究、学生支援等の業務を円滑かつ効率的に行うこと、③教育研究の充実を図るに十分な財政的基盤の維持を前提に、ビジョンの実現に向けて資源及び環境を計画的に整備すること一を管理・運営方針としている。

大学における意志決定プロセスは、教授会または大学院研究科委員会の専門委員会としての各種委員会及び専攻会議の発議から主として始まり、学長の諮問機関である大学運営委員会を経て、教授会または大学院研究科委員会における承認をもって決定することを基本とする。

大学運営委員会は学長、副学長、宗教主任、大学院研究科長（学長兼務）、大学院専攻主任、グループ主任3名、教務部長、学生部長、入試部長、進路支援室長、学長が指名する教授1名及び学長が指名する者1名の計13名を構成員とし、管理運営に関する基本方針や教育課程の編成、教員の任免に関すること等を審議する。

従前、学部を構成する大別して3つの専門領域「心理カウンセリング分野」、「情報メディア分野」及び「表現文化分野」単位での分野会議（同系の教員間における情報共有、意志決定の場）が開催されていたが、専門領域間どうしの利害関係が表面化する等、本来あるべき一学部一学科の組織体制を維持できなくなった。そのため、2009年度にこれを廃止し、専門性の違いを超えた一教員組織として再編し、意思疎通・情報共有を効率的に行ううえで便宜上3つのグループに分けることとした。グループ主任とは、このグループにおける連絡調整役の任に当たる者である。

2005年度「私立学校法」改正を受けて、学校法人山梨英和学院は理事会のもとに経営協議会及び教学協議会を設置し、教学協議会の専門部会として大学部会を設けた。本部会は、審議機関と位置づける教授会または大学院研究科委員会における審議を経た教育研究に関する重要事項（教育課程の編成及び教員組織に関する基本方針、人事等）を、執行機関として最終的に決定し、責任をもって運営を行う役割を担っている。

2. 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

「学校教育法」、「同施行細則」、「大学設置基準」及び「大学院設置基準」等の関係法令遵守を踏まえて、本学院及び本学の諸規程に則り管理運営を行うとともに、教育研究の質的向上及び学生支援の一層の充実を目指して常に点検を行っている。

学長の権限と責任については、「学校法人山梨英和学院組織規程」第5条に「学長は学務を総理し、山梨英和大学を代表する。」と規定されている。

学長の選考については、関係規程に則り理事会が行う。学長は、本学の内外を問わずキリスト教の信徒であって本学の建学の精神に十分な理解をもち、人格高潔、学識に富み、かつ、教育行政に関して識見を有する者を選考する必要がある、理事会が設置する学長選考委員会（理事長、理事会が選出した理事3名及び教授会が選出した教員3名により構成）が学長候補者1名を選出し、理事会が学長予定者として決定する。

2009年7月には、「山梨英和大学公的研究費及び研究活動の不正防止に関する規程」を制定し、副学長、学長の指名する教授2名、職員2名（会計担当及び検収担当）で構成する「不正防止委員会」を設置した。

また2009年9月には、「山梨英和大学個人情報保護に関する規程」を制定し、副学長、大学院専攻主任、図書館長、教務部長、学生部長、進路支援室長、入試部長、エクステンションセンター長及び国際交流委員長で構成する「個人情報保護委員会」を設置した。本委員会において、個人情報保護に係る施策に関する事項、個人情報保護管理者から個人情報の収集・利用・提供・開示・訂正等について付議された事項一等を審議する。

なお、本学としての不正防止への取り組み及び個人情報保護方針については、社会一般に公表することとして本学ホームページ上に掲載している。

さらに、従前から学校法人規程集は不定期に差替えが行われる紙媒体に基づき、特定の教職員（役職者等）に在任期間中貸与される方法を採用しているため、頻繁に制定または改正される諸規程を短期間で最新版に改定して全教職員が常時閲覧できるシステムではなかったことから、電子ファイル（CD-ROM）化して学内の複数箇所（事務棟、研究棟、附属図書館）に職員管理の下で配置することで、直近（原則半年程度で更新）の版を全教職員が閲覧できるよう再整備した。

### 3. 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

本学事務組織（教務部、学生部（保健室及び学生相談室を含む。）、進路支援室、入試部、附属図書館、チャペルセンター、国際交流センター、エクステンションセンター、心理臨床センター及び事務部から成る。）は専任職員15名、常勤嘱託職員（本学では、特別任用職員と称する。）11名、兼務職員（本学では、臨時職員または嘱託と称する。）25名の計51名で構成している。そのうち教学部門は教務部及び附属図書館であるが、他の部所も一学部一学科及び一研究科一専攻と小規模な教育研究組織との連携が不可欠なことから適切な人員配置に配慮したうえで、教学支援や委員会運営等の推進に向けて有機的・一体性の確保と効率的実施に努めている。

また、大学院事務については現在学部の教務が兼務しているが、独立組織設置の必要性を本学の規模を考慮に入れつつ検討している段階である。

本学の大学設置基準上の必要専任教員数は28名であり、専任職員数については設置基準上の規定は無いものの、大学開設年度の標準経常経費を算出する際の積算数では、必要職員数は教員数の5分の4と規定されており、本学の場合は23名の専任職員が必要となる。したがって現在は8名不足していることになる。

本学における職員採用等に関しては、「山梨英和学院特別任用職員に関する規程」、「山梨英和学院嘱託に関する規程」、「山梨英和学院臨時教諭及び臨時職員に関する規程」、「山梨英和学院教職員雇用契約等に関する基準」、「同運用方針」等により明確化してい

る。

#### 4. 事務職員の意欲・資質向上を図るための方策を講じているか。

事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策としては大別して研修制度の充実及び業績評価システムの構築・推進を挙げることができる。

研修制度については、学内研修にあつては未だ組織的かつ計画的な実施は実現していないが、2009年度から職員の自発的な試みとしてSD研修会と称して年に4回程度開催している。これまでに、PDCAサイクルに基づく業務運営のための考え方について演習を交えて学ぶ研修や学外研修の成果報告、事務作業の効果・効率の向上等を目指したIT関連のノウハウを修得する研修等を行っている。学外研修にあつては、2004年度から本学が加盟している社団法人日本私立大学連盟主催の各種研修（FD・SD活動の推進、PDCAマネジメントサイクルの修得、ヒューマンリソース・マネジメント等）及び各部所の業務に関連するスキルアップ及び情報収集等を目的とした各種研修に、一部については計画的に参加し、成果を学内において還元し職員間で共有するよう努めている。

一方で、事務職員に対する業務評価システムは教員同様に未整備のままである。

#### 【検証（点検・評価）】

##### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

##### 2. 改善を必要とする事項

- (1) 外部からの情報公開請求に対応するため、開示基準の策定及び開示情報の取りまとめ等の体制整備を図る必要がある。また、不正防止に関する監査体制の整備も必要である。
- (2) 2011年度及び2012年度には計画的に常勤嘱託職員の専任化（3名）を行ったが、専任職員数及び組織の継続的発展を見据えた際の年齢構成等からみて、事務組織体制は十分な整備状況とは言えない。その結果、各部所の人員配置は必要とされる多種多様な業務に比して最小限または不十分な現状であることは否めない。財政状況を勘案すると、現体制の規模の拡大には自ずと限度があることを認識しつつ、教育研究及び学生生活支援等にとってより効果的・効率的業務運営を実現するべく、組織再編及び計画的人材登用等を早急に検討し推進すべきである。
- (3) SD活動の自発的発足は、従前の状況に比べれば一定の意識高揚や業務改善に資する面が認められるものの、全学的かつ計画的な位置付けには至っておらず、同時にFD活動との協働化の推進が課題として残っている。また、学外（他大学、他企業等）との人的交流等取り組むべき方策を具体化する必要がある。さらには、適正な人事考課を実現するための取組みが急務となっている。

#### 【将来に向けた発展方策】

## 1. 伸張方策

特記事項なし。

## 2. 改善方策

- (1) 大学業務に関する情報開示請求への組織的対応を実施するため、開示基準を明確にしたうえで開示・非開示情報を取りまとめ、併せて対応する窓口を中心とした体制の整備を図る準備に取り掛かり、2011年度中の完備を目指す。また、不正防止に関する監査体制のあり方や機能の明確化を検討することとし、2011年度中に方針を策定する。
- (2) 小規模の事務組織を機動的に運営し、かつ効果的に各種支援を実施するとともに、スタッフの質的向上及び持続的に発展する組織作りを実現するための抜本的な再編成を2011年度前期中に集中的に検討・策定し、同後期から運営できることを目指す。
- (3) 前記の事務組織再編は、同時に業務内容の明確化・集約化・効率化等に資するものでなければならない。その中であって、SDの推進はプライオリティの高い必須の課題であることを再認識したうえで、FDと併せて全学的コンセンサスのもとに展開できる機能を備えた体制の整備並びに裏付けとなるノウハウ等を研鑽する計画性を有する研修体制の実現を2012年度までに構築する。



## 【現状説明】

1. 教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。

学校法人山梨英和学院財務委員会においては、大学、中学校・高等学校、幼稚園及び法人本部がそれぞれ策定した単年度財務計画を統合し、収入に関しては納付金収入、補助金収入及び寄付金収入を主に、支出に関しては人件費支出、教育研究経費支出、管理経費支出及び施設設備関係支出を主に、それぞれ収支バランスを検討しつつ、借入金等返済計画を組み入れたうえで中・長期的財務シミュレーションを毎年度作成している。

本学の場合、主要収入源である学生納付金が帰属収入の約8割を占めることから、学生数の確保が重要な課題である。2010年度の学部1年次入学者は入学定員を若干上回ったことで、学部在籍者数は前年度を上回ったものの、収容定員をやや下回っている。大学院在籍者数については、収容定員を上回っている。

第2の収入源である補助金については、2002年度の開学以来増加を辿っていたが、国策による2007年度の大幅な見直しにより、私立大学等経常費補助金の一般・特別補助合計額で2010年度は若干の減額となった。

外部資金の導入状況については、科学研究費補助金は2008年度申請7件に対して2009年度に2件（いずれも若手研究B）の新規採択（2010年度も継続）、2009年度申請3件に対して、2010年度の採択は無かったという状況である。一方、文部科学省のいわゆるGP事業である2009年度「大学教育・学生支援推進事業」（就職支援推進プログラム）及び2010年度「大学生の就業力育成支援事業」に連続して採択されることとなり、本学の教育研究を活用した学生サービス遂行のための財政的支援を得ることとなったことを特記したい。

2. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

次年度予算編成のプロセスは、以下のとおりである：

- ① 9月開催の理事会において次年度の予算編成方針が承認される、
- ② 本方針を踏まえて、大学内の各部所単位で次年度事業計画に基づく予算概算計画を、既定事業計画及び新規事業計画に分けて策定する、
- ③ 各部所から提出された概算合計額と大学全体予算（フレーム）との調整を行うため、2007年度から学長及び副学長が事務部長陪席のもと、各部所責任者に対してヒアリングを行う（必要に応じて複数回実施する）、
- ④ 大学予算原案を学院予算編成委員会に諮り、中学・高等学校及び幼稚園等を含む学院全体の予算との調整を行う、
- ⑤ 3月開催の理事会における承認に基づき、新年度4月に各部署あて採択可否結果並びに保留及び見送り理由を添付して予算交付を行うとともに、計画的な適正執行を要請する。

予算執行の適正化のため、必要に応じて当初予算の配賦額を一律に制限する措置や定期的に執行状況をチェックしたうえで計画的な実施を行っていない場合等に凍結する措置等を行うこととしている。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果をあげている事項

特記事項なし。

### 2. 改善を必要とする事項

予算編成の適切性については、概算要求に基づくヒアリングの実施により一定の効果を上げつつあるが、執行ルールについては徹底されずに、いわゆる“駆け込み執行”が間々見受けられる。このことから月次決算による費目別執行状況を明示して、不要不急経費の削減を常態化する必要がある。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし

### 2. 改善方策

各部所の予算のみならず、教員研究費の効果的執行及び公的研究費の適正な管理の観点から、月次決算に基づく費目別執行状況を踏まえて、学長が随時検証し必要な措置を施すシステムを2011年度から導入する。

【現状説明】

1. 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

本学における自己点検・評価活動は、学部及び大学院研究科それぞれの学則第2条に規定するとともに、いずれも開設年度（人間文化学部：2002年度、人間文化研究科：2004年度）からほぼ毎年度実施し、結果の公表を行っている。評価項目にあつては財団法人大学基準協会が設定する項目（大学基礎データを含む。）に沿って内容の充実化を、また公表対象にあつては、開始当初の学内外の特定個人・機関への報告書の送付から本学ホームページ上への掲載並びに学生及び教職員等の誰もが適宜閲覧可能となる学内（図書館、共同研究室他）への備え付け等の拡大化をそれぞれ実現してきた。また、2009年7月24日付けで自己点検・評価に関する規程を大幅に改正し、自己点検・評価委員会の任務、評価結果に基づく改善への取り組み方針、外部評価実施の努力義務等を新たに明文化するに至った。

2010年度においては、2009年度に受審した大学基準協会による認証評価の結果（改善すべきとして提言のあった11の事項）並びに後述する2011年度以降に実施予定の外部評価の受審を踏まえ、大学基準協会が提示する新たな大学評価基準に基づいた初の点検・評価を実施する。

+

平成22年6月15日に公布され、平成23年4月1日から施行される学校教育法施行規則等の一部を改正する省令（平成22年文部科学省令第15号）の第172条の2第1項第1号から第9号までに規定されている教育研究活動等の状況の情報の公表に関しては、適切な体制を整えた上で、広く周知を図ることができる方法によって行うことが義務づけられた。本学においても公表することが適切であると判断した情報を、本学ホームページに2010年8月末までに以下のとおり掲載するに至った。

(1) 大学の教育研究上の目的に関すること。

●大学学則及び大学院学則を改正し、学部、学科の教育研究目的並びに大学院の課程の目的、研究科及び専攻の教育研究目的を明記すると共に、ミッション（建学の理念）、大学・学部・大学院研究科のビジョン（教育目的）並びに学部・大学院研究科のディプロマポリシー、カリキュラムポリシー及びアドミッションポリシーを明確化した。

(2) 教育研究上の基本組織に関すること。

●学部学科及び研究科専攻の名称をホームページのトップに明記した。

(3) 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

●教員組織の概要（組織別・職名別・男女別教員数、教員1名当たりの在籍学生数、研究指導教員及び補助教員数等）並びに各教員の学位及び業績（2009年度認証評価受審時から過去5年間分）を掲載している。

(4) 入学者に関する受入方針及び入学者数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は

修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること。

●アドミッションポリシーを新たに明記し、編入学を含む収容定員数及び在籍学生数を一覧化した。就職等情報については、本学進路支援室ホームページに詳細を掲載した。

(5) 授業科目、授業方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること。

●カリキュラムポリシーを新たに明記し、授業計画を半期15回を原則として明確に表記した。

(6) 学修の成果に係る評価及び卒業及び修了の認定に当たっての基準に関すること。

●卒業認定基準は学則上で公表済であったが、新たに入学年度別卒業要件単位表及び研究科修了要件を掲載した。

(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。

●新たに「施設・設備」の項目を設置し、充実を図った。

(8) 授業料、入学料その他大学が徴収する費用に関すること。

●従前から入学試験種別に公表済みである。

(9) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

●奨学金制度を紹介するページを全面改訂し、国際交流センターの実施する留学生支援の説明を充実させた。

また、財務情報に関しては2009年度から収支計算書（資金、消費）及び貸借対照表に加えて、事業報告書、財産目録及び監査報告書を学校法人山梨英和学院ホームページに掲載しているが、財務諸表に関してステークホルダーの理解を促すための説明や資料の添付までには至っていない。

情報公開請求への対応に関しては、2005年改正私立学校法の施行を踏まえ、財務情報に関する規程の整備（「学校法人山梨英和学院財務情報公開規程」（2007年7月27日制定））を先行して行った。引き続き、大学として在学生や教職員等の個人情報保護に関する規程の整備を進める中で、個人情報の開示請求及び開示方法に関して明文化（「山梨英和大学個人情報保護に関する規程」第16条及び第17条）を行った。一方で、財務情報または個人情報に該当しない各種情報に係る公開請求への対応については、現段階では明文化されていないうえに、これまで情報公開の請求がない現況である。

## 2. 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

本学においては、大学基準協会の評価基準10に明記（『大学は、その理念・目的を実現するために、教育の質を保証する制度を整備し、定期的に点検・評価を行い、大学の現況を公表しなければならない』）されているとおり、次のように内部質保証の方針を策定した：

“大学としての教育研究水準の維持と質の向上を図るため、適切な評価指標に基づき、外部評価または認証評価と連係して自己点検・評価活動を有効に機能させるとともに、結果を社会に公表する。”

本方針に基づき、内部質保証システムを以下の手順で機能させる。

①本学ミッション、ビジョン及び新大学評価基準における評価項目毎の実施方針に基

づき、自己点検・評価委員会により到達目標（必要に応じて行動目標）の設定、現状の検証及び発展（伸張及び改善）方策の策定を行う。この一連の活動を“見える化”するために報告書として取りまとめる作業を行うことを認識し、報告書の内容に関する整合性及び実行を裏付ける人的・物的・資金計画並びに実施時期等が明確となっているかを確認する。

- ②報告書をステークホルダー及び社会一般に公表するとともに、学内関係者に対しては積極的に情報の発信及び共有を図ることとし、各評価基準・評価項目に関連する業務担当部所に向けては発展方策に基づく助言・勧告及び実行計画の策定を指示する。
- ③各業務担当部所及び各委員会は必要に応じて他部所と連携しつつ、実行計画を「項目別アクションプラン／チェックレポート」と称するフォーマットの中の「アクションプラン」を活用して出来るだけ具体的に策定し、関係者間で共有を図ったうえで実行に移す。併せて、自己点検・評価委員会は当該プランを集約して、ロードマップとして視覚化して全学的情報共有及び部所間の連携体制構築を支援する。
- ④自己点検・評価委員会は、実行計画の進捗状況または実施結果（成果、課題）を把握するため、各業務担当部所及び各委員会に前記フォーマットに基づき、成果の場合は特にエビデンスを付すことを条件として、報告を要請する。同委員会は、報告結果を踏まえてあらためて検証を行い、成果が認められる場合にあってはスパイラルアップした到達目標及び伸張方策を策定し、課題が認められる場合にあっては改善方策または実行計画の変更を行い、ふたたび実行ベースに戻して、その実施結果を検証する。
- ⑤自己点検・評価委員会は、①から④までの流れをPDCAマネジメントサイクルとして定着を図れるよう常に助言・援助を行うとともに、外部評価及び認証評価の定期的受審により本学の内部質保証体制の自律的機能化が担保されるよう、システムの中核を担うよう努める。

こうした自己点検・評価活動をより実効あるものとするため、2009年7月に「山梨英和大学自己点検・評価に関する規程」をほぼ全面的に改正し、任務を次のとおり明記した。

- ①自己点検・評価の基本方針及び基本計画の策定に関すること。
- ②評価項目、到達目標及び評価基準の設定、変更に関すること。
- ③自己点検・評価の実施に係る統括及び体制に関すること。
- ④自己点検・評価の実施結果に基づく検証及び改善方策の関係部所への助言・勧告に関すること。
- ⑤前号に規定する助言・勧告に対する実施成果及び進捗状況の検証に関すること。
- ⑥自己点検・評価に係る報告書のとりまとめ及び学長への報告に関すること。
- ⑦自己点検・評価結果の社会への公表に関すること。
- ⑧認証評価機関による評価等の外部評価の定期的実施に関すること。
- ⑨自己点検・評価に係る研究・調査に関すること。
- ⑩その他自己点検・評価を実施する趣旨に則り必要と認められること。

この中で、評価機能を有している項目は②、③及び⑤であり、計画機能との有機的連

携を意図している項目は主に④であると言える。

+

2010年度から大学の事務部に従来の庶務に加えて企画・広報を設置し、内部質保証の実施を主要業務のひとつと位置付け、自己点検・評価に関する評価機能と計画機能に橋渡しを行う業務を所掌している。当該部所は、今後“評価室”としての任務を掌る「大学評価・改革推進室」（仮称）に発展的改組させるべく新設したものであり、時期を見据えて諸々の準備を行っているところである。

また“評価室”が有効に機能しているかどうかを監督する“内部監査室”の設置に関しても検討に着手したばかりであり、法人内に何時からどの程度の規模で、どのような業務を所掌させるかについても未検討の状況である。したがって、大学の自己点検・評価と三様（監査法人、監事、内部監査室）監査との有機的な連携体制も構築されていない。

+

現段階において、大学構成員に対してコンプライアンス意識を徹底させるための具体的成果はない。規程としては、「山梨英和大学公的研究費及び研究活動の不正防止に関する規程」を整備している。

### 3. 内部質保証システムを適切に機能させているか。

組織レベルまたは個人レベルにおける自己点検・評価活動を充実させるため、次の諸方策は実施済または検討の途上である。

- (1) 評価結果を示して担当部所毎に理解の促進と情報の共有を図る。
- (2) 既述のとおり「項目別アクションプラン／チェックレポート」を活用して、PDCAサイクルのplanにあってはアクションプランの策定を、checkにあっては進捗状況、成果（エビデンス付）及び課題の報告を求める。併せて、本フォーマットに基づき当該部所及び各委員会においてコンセンサスに基づき具体的な方策に関する検討を進めさせる。
- (3) 評価項目毎の評価指標構築に向けて萌芽的議論を開始している。
- (4) 組織レベルにおける到達目標とともに、当該部所の各構成員による個人レベルでの到達目標を策定することが必要であるが、当該部所を構成する全員が目標達成の一翼を担えるよう有機的に関連づけられたシステムにはない。また、個人レベルでの到達目標の策定を踏まえて、業務の積み重ねによって成果を得ることが出来るように、当該部所の責任者はチェックを繰り返しつつ導く必要があるが、そのための体制づくりは未着手である。
- (5) 事務職員に対する人事考課と連動させて、到達目標への達成度合いを測定することで業務の評価を行うこと、並びに業務評価の結果に基づき適正な処遇改善を行うことで、事務職員の意欲と資質向上を図る一助とすることの必要性は認識しつつも、現段階では未着手である。
- (6) 一連の自己点検・評価活動を充実させるための統一マニュアルやポートフォリオ活用の必要性は認識しているが、現段階においてはポートフォリオの作成に向けた準備を始めたばかりである。

+

本学が毎年度実施する自己点検・評価活動においては、大学基準協会作成による大学基礎データをエビデンスのひとつとして作成・活用し、点検・評価報告書とともに冊子及び本学ホームページ上に公表している。これは、当該業務を所掌する事務部企画・広報が関係各部所から当該年度5月1日現在の各種データを収集・整備するもので、業務推進のために必要に応じて経年変化等のデータを作成・提供している。

一方で、教員の教育研究等業績に関しては、2009年度大学評価受審に向けて直近5年間の実績を取りまとめて大学基礎データの一部として公表するに至ったが、毎年度本学独自の様式で成果を取りまとめて公表するシステムは確立していない。

+

外部評価制度の導入については、2010年11月開催の理事会における「山梨英和大学外部評価の実施に関する規程」の制定承認を踏まえて、具体的な作業に取り掛かった。本規程においては、委員会設置の目的、委員の構成、外部評価の実施内容及び外部評価項目を主に規定している。特に外部評価委員の選任基準及び手続に関しては、外部評価者の募集要項を定め、公募を行うことで広く有識者を募ることとした。このことは外部評価者の選任手続を公正かつ透明性を担保しつつ行うことにより、客観性と妥当性の一端を確保しようとするものである。

外部評価委員による外部評価の実施手順については、以下のとおりである。

- ①外部評価委員会を開催し、年間の実施スケジュール及び具体的方法等について検討・確認する。
- ②本学の自己点検・評価報告書の査読を行う。
- ③査読に基づき、各委員により書面評価所見を作成する。必要に応じて各委員の評価所見を委員会の開催により統合して、自己点検・点検評価委員会に提出する。
- ④書面評価を補完するための実地視察の実施に向けて、当日行う本学点検・評価委員会委員に対するヒアリングにおける質問事項を提出し、回答及び前記評価所見に対する見解を求める。
- ⑤自己点検・評価委員会からの質問事項への回答、評価所見に対する見解を踏まえて、実地視察（ヒアリング、学生インタビュー及び授業・施設見学等）を行う。
- ⑥実地視察後、委員会を開催して委員会評価案として自己点検・評価委員会に提出する。
- ⑦外部評価委員会と自己点検・評価委員会を合同開催し、外部評価委員から評価案に基づく説明及び質疑応答を行う。
- ⑧最終評価結果を本学学長あて提出する。必要に応じて、期限を付して改善報告書の提出を求める。

なお、外部評価または認証評価の受審に当たっては、あらかじめ評価指標を構築しておくことが望ましいと判断していることから、評価指標構築検討会を設置し、遅くとも第2期認証評価の受審時には本学独自の評価指標による自己点検・評価を実現できるよう準備を進めることとしている。

+

2009年度に本学が大学基準協会による認証評価を受審した結果、大学評価委員会大学

評価分科会から特に改善を要する点として提言を受け、2013年7月までに改善報告書として取りまとめて同協会あて提出することとなっている事項、並びに2010年度前期終了時点における当該事項に係る改善への取り組みの進捗状況については、次のとおりである。

(1)『学部の3年次編入学生に対し、新入学生対応の新カリキュラムを受講させていることは、体系的学修の点から、改善が望まれる。』

☛2011年度3年次生(2009年度入学生)及び同年度3年次編入学生は、いずれも2009年度開設の現行カリキュラムを適用できることから、当該指摘事項は当てはまらない。一方、今後カリキュラム改編を行う際の本システムの取り扱いについては未検討である。

(2)『研究科において、在籍学生のうち40%が就業中または就業経験者であることを考慮すると、教育課程や時間割編成上の特別な配慮がなされていないので、改善が望まれる。』

☛夜間及び土曜日開講、長期履修生制度等の導入について検討を開始し、2011年度中に一定の結論をまとめることとする。

(3)『シラバスの記載内容に精粗があり、授業計画や成績評価基準が明示されていないので、改善が望まれる。』

☛2010年度シラバス作成において、①授業計画を半期全15回分記載する、②複数の評価指標を明示し、それぞれの成績評価基準を掲載する一ことを実現した。

(4)『研究科のFD活動が、教員の研究発表にとどまっているので、授業及び研究指導の内容・方法の改善を図るために組織的に取り組まれることが望まれる。』

☛2009年度から大学院所属教員によるFD研究会は開催されているが、部外者に理解しにくい状況であったことから、2010年9月24日付けで「大学院FD推進委員会規程」を制定し独自の組織を設置し、取り組み実績や成果を目に見える形で発信することを任務と位置づけた。

(5)『「国際社会において活動できる人材育成」という目標の達成に向け、留学生の受け入れだけでなく、双方向での交流となるよう改善が望まれる。大学院においても教員と院生との研究交流が活発になり、院生の研究や研究交流が国際性を意識した活動になることが望まれる。』

☛学部にあっては、英語圏地域への長期留学制度の確立に向けて、具体的にはオーストラリアの大学との交流を実現すべく、2011年度の募集開始を目指して準備を進めている。また、留学経験者による学内報告会を開催して周知を図り、機運を高める取り組みを行っている。

大学院にあっては、タヴィストック・クリニック(英国のメンタルヘルスに関する国立の研究・援助機関)への短期研修・研究交流を推進すべく、2009年度末に視察を実施し、2010年度後半からの本格実施に向けてプランニングを図った。

(6)『中期留学生制度(カナダにおける15週間の研修とボランティアワーク等)において、20単位と学修時間に比して過大な単位を認定していることは、単位制の趣旨に照らして、改善が望まれる。』

☛国際交流に関する委員会及び教務委員会により、適切な単位認定の実施に向けて調



整を行った結果、2011年度派遣学生の募集時から8単位を認定することとした。

(7)『学位論文審査基準の学生への明示が不十分であるので、大学院履修要項等に明示することが望まれる。』

●審査基準を従前の2点から新たに1点加えるとともに、修士論文審査の観点及び口頭試問実施の観点を明示した。更に合格した修士論文の心理臨床センター紀要への掲載に係る留意点を明記した。

(8)『提出された資料によると、研究活動が低調な教員が散見されるので、研究活動のさらなる活性化を図り、継続性を確保するよう改善が望まれる。また、在外・内地研究員制度が活用できていないので、制度を利用できるよう研究環境を整えることが臨まれる。』

●2009年度大学評価において指摘を受けた「研究活動が低調な教員」については、学長から当該教員に対して口頭による指導が行われた。また、学内紀要への研究成果の発表や2009年度から端緒についたばかりの「山梨英和大学人間文化事業」（各教員の専門領域を横断して本学独自の『人間文化学』を確立し社会に還元するために行う講演会や音楽会等）への参画等の成果が現れつつある。

一方、在外・内地研究員制度の活用に向けた検討は始まっていない。

(9)『専任教員の年齢構成において、51～60歳の割合が34.3%と多いので、全体的なバランスを保つよう、今後の教員採用計画などにおいて、改善の努力が望まれる。』

●2010年度における51～60歳の割合は25.7%となり、改善傾向が認められるが、主な要因は該当教員が60歳代にシフトした（結果、61～70歳の割合は9.4%から25.9%に上昇した）ためであり、積極的な人事計画に基づくものではない。一方、2008年度及び2009年度退職教員2名（いずれも30歳代）の後任人事については、2010年度に同年代の教員をもって補充した。

(10)『院生用のパソコン台数が院生数に比して不足していること、インターネットへの接続が不自由なことなど、院生の研究環境に問題が見られるので改善が望まれる。』

●2009年度大学評価受審時には大学院生用パソコンは6台であったが、2010年度前期に3台を追加設置したことにより、設置率は30%となった。

(11)『今後、学生数の確保による学生生徒等納付金収入の増により、単年度における安定した財政基盤の強化を図るとともに、繰越消費支出超過額を解消することが求められる。』

●毎年度の予算編成方針により大枠の方針は学校法人レベルで示されるが、具体的な対応策に関する検討及び策定に関しては行っていない。

## 【検証（点検・評価）】

### 1. 効果を上げている事項

特記事項なし。

### 2. 改善を必要とする事項

(1) 情報公開の適切性及び公開請求への対応

- ①既述の学校教育法施行規則等の一部を改正する省令施行に関する通知（平成 22 年 6 月 16 日付 22 文科高第 236 号）第一（2）による公表の努力義務項目（「大学は、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報を積極的に公表するよう努めるものとする。」）への取り組みが為されていない。完全義務化への移行を待って対応するのではなく、先んじて公表を実現できるよう早急に必要な準備を進めるべきである。
- ②財務情報または個人情報に該当しない大学の各種情報については、大学基礎データ及び文部科学省により公表を義務付けられた教育研究等状況の情報等により、ホームページ上において社会に対する公表を一定の範囲で実現しているものとする。しかし、多様な公開請求に十分耐え得るだけの内容を網羅しているとは言い難く、またホームページによる不特定多数への公表は困難であっても、紙媒体による閲覧請求者のみへの公開は可能となるケースも想定されることから、請求への対応に係る全学的なシステム作りが不可欠である。

## （2）内部質保証に関するシステムの整備

本学においては、従前の自己点検・評価活動の発展形として、大学の諸活動が改革・改善に繋がる内部質保証システムを構築する必要があるため、まず 2010 年 11 月に制定、施行した「山梨英和大学外部評価に関する規程」の整備を図り、内部質保証の方針の策定とともに“新たな自己点検・評価制度”を発足させた。内部質保証の手続についても明文化から始める等、新制度の整備については“評価室”の設置を除き一応為されたものの、新制度の下での点検・評価活動は端緒にすぎたばかりである。

## （3）内部質保証システムの機能の適切性

- ①専任教員の教育研究等業績を毎年度取りまとめて公表し学内外に周知するシステムが確立していないことは、「人間文化学」の構築と発展を標榜する本学の特色を社会に開示していないことに等しく、同時に本学の掲げるミッションやビジョンを地域や社会に対してどのように還元し貢献していくのか理解され難い状況を招くこととなる。また、当然のことながら大学の質保証の観点からみても改善すべき喫緊の課題である。
- ②PDCA サイクルに基づく各種業務の効果的効率的推進及び情報公開への迅速な対応等を実現するため、I R（Institutional Research）機能を持つ部所の設置が不可欠である。既述のように現状では事務部企画・広報が関係各部所から各種データを収集・整備しているが、これは自己点検・評価活動の一環として必要に迫られて行っている限定的なものであり、有効な機能を有しているものではない。
- ③大学基準協会からの改善指摘事項に対する取組みは、一定の結果を導いたものから未だ検討にも着手していないものまで千差万別である。いずれの項目についても 2012 年度末までには明確に成果を挙げ、同協会あてへのエビデンスを付した報告が求められていることから、特に未着手の項目にあっては早急に検討部所を決めて動き出す必要があると共に、着手を始めた項目にあっては現状に留まることなく一層の改善を推進すべきである。

## 【将来に向けた発展方策】

### 1. 伸張方策

特記事項なし。

### 2. 改善方策

#### (1) 情報公開の適切性及び公開請求への対応

- ①公表の努力義務項目（「大学は、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報を積極的に公表するよう努めるものとする。」）への取り組みを推進するため、カリキュラム・マップ（大学及び大学院のビジョン及びディプロマポリシーを踏まえ、学科にあつてはコース単位、研究科にあつては専攻単位でそれぞれビジョン及びディプロマポリシーを策定し、それぞれが開設している授業科目の到達目標（修得して得られる知識及び能力等）との関係性を明らかにしたもの）を策定し、2011年度前期末までに公表する。
- ②財務情報または個人情報に該当しない各種情報に係る公開請求への対応については、大学運営委員会において基本方針（開示の可否を決めるガイドライン）等を明文化し、これに基づき部所単位で開示情報の選定を行い、教授会における承認を経て、開示情報のファイリング及び目録作成を行う。2011年度中に実現を果たす。

#### (2) 内部質保証に関するシステムの整備

内部質保証に関するシステム整備の主要事項は、「評価室」の任務を掌る「大学評価・改革推進室」（仮称）の設置である。大学事務組織の再編成に併せて、2011年度中に内部質保証に関する業務を事務部企画・広報から独立させることとする。ただし、大学内に設置する案と法人内に設置する案とがあり、現在では前者が有力な候補案であるが、その場合には評価機能と計画機能を明確に分担させつつも、有機的に連携させ得よう本推進室を有効に機能させることとする。後者の場合は評価室の名称の検討や併設校である山梨英和中学校・高等学校及び三英和幼稚園（山梨、韮崎、石和）の自己点検・評価活動と外部評価活動との関係も所掌の中に含まれることとなる。

#### (3) 内部質保証システムの機能の適切性

- ①従前から使用している本学の履歴書・研究業績書及び大学基礎データに含まれる教育・研究業績書の利点を活用しつつ、新たに本学独自のアカデミック・ポートフォリオを作成し、教育、研究並びに学内管理運営及び社会への貢献等の業績を簡潔明瞭かつ時系列的に記述し、最新データをホームページ上に公表するシステムの構築を図る。2011年度前期末までに公表する。
- ②本学におけるIR機能は、前述の「大学評価・改革推進室」（仮称）設置の実現をもって充実を図る。前項のアカデミック・ポートフォリオを含めた全学のあらゆる情報や実績を取りまとめて、各部所の業務運営や情報公開等への積極的活用資する提供システムを構築する。
- ③外部評価制度の導入に関しては、「山梨英和大学外部評価の実施に関する規程」の整備を踏まえて、2011年3月までに外部評価委員を選定する。外部評価委員は2011年4月以降に自己点検・評価報告書の査読、評価所見の作成、実地視察（ヒアリングを含む。）の実施、評価原案の自己点検・評価委員会への説明他を行うこととする。

- ④大学基準協会からの指摘事項に対する取組みは、本学において PDCA サイクルが整備され有効に機能していることを実証する上でも重要である。提言に基づく 2010 年度における計画（plan）及び実行（do）については年度末までに検証（check）を行い、次年度に反映（act）するスパイラルアップを基本として、2012 年度末まで継続して十分な成果を上げることができるよう不断の取組みを実行する。

## 結 文

2011年度に始まる第2期認証評価の最重要目的である【内部質保証体制の構築と自律的機能の付加】を通じた“大学の質保証”の具現化に向け、新たな評価基準及び評価項目の下で実施した2010年度自己点検・評価活動は、第1期認証評価受審結果における提言（改善すべき事項）への対応状況はもとより、新学長を迎えた「山梨英和大学第2ステージ」のスタートラインとしての位置付けにおいて行ったものである。

換言すれば、2009年度に開設した新たな教育課程では従来以上に学生側の視点に立って、既成の枠に捉われない自由な学びと昨今特にその重要性が増しているキャリア形成に比重を置いたコース制を実現し、同時に、より密な学生支援の観点から一貫したアドバイザー制度の構築及び経済的支援の充実を図る等々の施策を通じて、2010年度はその成果の検証と次なる方策の展開を目指す時期として自己点検・評価活動を実施したのである。

本活動を通じて改めて気づかされたことは、検証に基づく将来に向けた発展方策（伸張方策及び改善方策）がほぼ単年度スパンで策定されている点である。評価項目単位では、それぞれの現状把握とそれに対する検証、さらに現実（人的・物的・財的資源）を見据えた発展方策の策定により、PDCAサイクルを実践する姿勢は確かに見受けることができる。しかしながら、俯瞰すると大学全体としての方針や到達目標との関連において伸張方策や改善方策を策定しているとは言い切れない現状にあり、ここに本学の自己点検・評価活動に関する重要な課題が存在することを改めて自覚するものである。

大学としての明確なビジョンを掲げ、その実現のための道筋としての方針、並びにタイムスケジュールとしての中期目標及び短期（又は単年度）目標が明確化されないままでの検証や発展方策では、自己点検・評価活動そのものが「近視眼的なPDCAサイクル」或いは「スパイラルアップの形骸化」に陥ってしまうことを痛感せざるを得ない。また、各評価項目の【検証】において「効果を上げている事項」の記載が全体の1割程度に留まった点も大いに反省すべきである。この結果は、特記すべき事項が見当たらないとする消極的な立場を反映しているばかりではなく、ビジョンや中期目標などが明確化し構成員に浸透していないという事実に起因するものと考えられることができる。

また、地方の小都市に位置する本学は18歳人口減少の影響を直接的に受ける状況に置かれている。そうした環境下にあっても、グローバル化する知識基盤社会にあって国際的通用性を備えた質の高い教育を行うことが日本のすべての大学に求められている現在、教育研究環境の一層の充実を図り、世界に通用する人材の育成を目指していかなければならないのは自明の理である。こうしたことから、本学は小規模であることを寧ろ強みとして捉え、時代の推移やタイムリーなニーズに機敏に対応し得ない従来の考え方やシステムに縛られることなく、意思決定をより迅速に行うとともに効果の検証と対策を速やかに実行できる機動的な組織体制の構築と次世代を担う人材育成が急務であると認識している。

学長は序文において、“個々の力を結集するための明確なビジョンを持ち、強力なリーダーシップを発揮する”と明言している。学長就任2年目となる2011年度は、山梨英和大学

学のビジョンの再構築と公表、構成員間の共有化を実現する元年でなければならないことは論を待たない。さらに、全学が一体となってビジョンの具現化を目指すためには、限りある人・物・財の効果的活用と組織としての成熟が不可欠であることから、教育研究組織（教員組織）及び事務組織体制のビジョンに基づく方針と中期・短期目標の策定を実行し、その実現に向けた第一歩を踏み出すこととしたい。