

十五、自己点検・評価

(1) 大学・学部の自己点検・評価

[到達目標]

自己点検・評価委員会体制の強化と恒常的自己点検・評価の実施

(自己点検・評価)

自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

[現状の説明]

自己点検・評価に対する取り組みについては、本学独自に早くから行ってきた。これまで業務全体を網羅した報告書として『松山大学一覧』、『内部監査報告書』を毎年度、作成してきた。また事務部門の業務点検・評価を行い、その結果を『松山大学事務部門自己点検・評価報告書』（1998(平成10)年8月)として纏めている。ただしこれらは学内の教職員のみ配布された報告書であり、学外に公表していない。

本格的な自己点検評価は1998(平成10)年2月26日に制定された「松山大学自己点検・評価規定」により「自己点検・評価委員会」が設置されてからはじまる。この規定で、自己点検・評価委員会は自己点検・評価の進め方、自己点検・評価項目、資料・自己点検評価報告書の作成、自己点検・評価結果の活用等について審議し、各学部、大学院研究科、学内各種委員会、各組織に自己点検・評価の実施を要請する権限が与えられている。

自己点検・評価規定の第2条(理念)で「自己点検・評価は、教職員自らが、教育研究活動、大学運営等の現状を客観的に把握し、長所を確認しつつ、改善すべき点、今後の改革の方向等を明らかにすることによって、本学における教育研究水準の向上、教学理念、目標及び社会的使命の達成を図ろうとするものである。」と規定する。以来、自己点検・評価が本学の恒常的活動の一つになっている。

さて、第2条の理念を達成するために自己点検評価委員会(委員会)を置いて点検・評価を実施することになる。委員会は、学内の組織の長に位置する者(委員)によって構成されている。具体的には副学長を自己点検・評価委員会委員長として事務局長、教学担当常務理事、大学院経済学研究科長、大学院経営学研究科長、経済・経営・人文・法学部長、図書館長、総合研究所長、入試委員長、教務委員長、学生委員長、就職指導常任委員長、情報教育センター運営委員センター長、広報・総務・財務・キャリアセンター・学生・教務・図書事務部の長から成る。なお、現委員会では副委員長には経営学部長と事務局長が就任している。2006(平成18)年度、第2回目の大学基準協会の点検・評価を受けるため、それぞれの部署で自己点検・評価をおこなってきたように自己点検・評価は制度化され、規則的に行うということが学内で合意されている。

自己点検・評価が大学基準協会の評価項目に則って各部署で行われ、その報告書が各部署で検討されたのち自己点検評価委員会に提出される仕組みになっている。

今回、大学基準協会による2度目の自己点検・評価を受けることになるが、並行して前回の自己点検・評価で大学基準協会から指摘された勧告、改善については、鋭意取り組んでおり、その進捗状況はこの報告書に記載されている。

[点検・評価][長所と問題点]

本学では組織毎の「自己点検評価委員会部会」(仮称)を置いていない。したがって当該部署(組織)でまとめられた報告書は各学部教授会、各種委員会などで検討される。教授会、各種委員会です承を得た後、最終的にまとめられた報告書が自己点検・評価委員会に提出され、ここで全体の検討にはいることになる。ここで各組織(部署)の現状、課題等が明らかにされることで構成員の間で情報が共有されてきた。

問題点は、委員会の構成メンバーが教育活動や学内業務で多忙を極めており、自己点検評価委員会を開催する回数が、限られている点である。このため年度初めに自己点検評価委員会開催日時を学事計画の中に組み込んで、自己点検・評価を実施していく必要があるだろう。

[将来の改善・改革に向けた方策]

自己点検・評価に関係するデータ、報告書の作成とその検討過程で各組織の構成員の多くが、何らかの形で関わっているという点では、大学や各組織(部署)の抱えている問題、課題を共通に認識している。

教育研究活動、多忙な日常業務、限られたスタッフという制約があるものの、長期的課題ではあるが「自己点検評価委員会部会」(仮称)を置いて、各組織(部署)で毎年、点検・評価報告書を作成して自己点検評価委員会で検討しながら改善・改革策を打ち出せる制度作りを行いたい。

(自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

自己点検・評価を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

[現状の説明][点検・評価][長所と問題点]

本学学則第1条は、「本学は経済、経営、人文、法律を中心とする諸科学の総合的専門的研究及び教授を行うことを目的とし、学識深く教養高き人材を養成して広く社会の発展に寄与することを使命とする。」と謳っている。この目的を達成するために第1条の2で、「教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行うものとする。」と規定する。このように学則に自己点検・評価を行うことを明記している。自己点検・評価を定期的におこなうことで問題点、課題等を見つけ出し、それぞれの改善・改革策を打ち出していく。

[将来の改善・改革へに向けた方策]

「松山大学自己点検・評価規定」の第11条で、「学長は、自己点検・評価の結果を大学運営に計画的に反映させなければならない。」と規定して、点検・評価結果を大学運営に取り込んでいくことを明記している。

また第11条の2では「教職員ならびに各組織は、自己点検・評価の結果を踏まえ、教育研究活動、大学運営の改善に努めなければならない。」と規定する。

全学的に自己点検・評価を恒常的に実施して、その結果を真摯に受け止め、これを短期(1年以内)、中期(3年以内)、長期(5年以内)の課題に分けて改善・改革にとりくみ教育研究の活性化、高等教育の質保証の一層の向上、大学運営のさらなる改善につとめる。

前回、自己点検・評価報告書を纏めて大学基準協会の相互評価を受けた。大学基準協会からの勧告、改善事項に対して、各組織(部署)で短期に改善できる事項(短期改善事項)、中期に改善できる事項(中期改善事項)、長期に改善できる事項(長期改善事項)にそれぞれに分けて、改善改革に努めてきた。

これまで同様、改善・改革を通じて教育研究活動、大学の質保証の向上に結びつけるためには、人事、施設など財務に関係してくる部分が大い。このため理事長・学長、理事会と自己点検・評価委員会との緊密な連絡・連携関係を常時維持していくことが不可欠になってくる。

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性

[現状の説明][点検・評価][長所と問題点]

大学は、学校教育法で文部科学大臣が認めた認証評価機関の評価を定期的に受けることを義務づけられた。定期的に認証機関の評価を受けることで教育研究活動の活性化、大学あるいは高等教育の質保証が実現されることになる。

本学では大学基準協会の主要点検・評価項目にもとづいて、同協会の相互評価を、前回同様、受けることになった。

自己点検・評価を恒常的に行いながら、教育研究、学生生活、地域社会に対する貢献度、管理運営、財務など大学の諸活動を客観的に評価することが必要である。

今回も、自己点検・評価結果の客観性、妥当性について大学基準協会の相互評価を受けることで十分な検証が行われることを期待している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学基準協会の相互評価を受けるのは2度目である。将来的には他の組織からも点検・評価結果について客観性、妥当性を検証してもらうことも考えていきたい。具体的には毎年、自己点検・評価を行って客観性、妥当性を検証する学外有識者から成る「外部評価委員会」（仮称）を組織して多面的評価システムを導入することも考えていきたい。

本学では本学卒業生、他大学卒業生の学外評議員、学外理事が正式評議委員会、正式理事会の構成員となっている。正式評議委員会、正式理事会で、大学の教育研究、学生生活、大学運営などに関して学外の立場から日頃から指摘、助言を頂いている。そのためこれらの学外評議員、学外理事をはじめ学外有識者から成る「外部評価委員会」を組織して点検評価結果の客観性、妥当性を問うこともできよう。長期的課題として多面的評価システムの導入を検討していきたい。

(大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応)

文部科学省からの指摘事項および大学基準協会からの勧告などに対する対応

大学基準協会による前回の相互評価によって下記の勧告を受けている。

「教育研究のための人的体制について」

経営学部及び人文学部において専任教員1人あたりの学生数が多いので、教育効果を高めるために教員負担の改善が望まれる。勧告の他に改善事項も指摘されている。

これらについては改善改革報告書の中で、取り組み状況が説明されているので、そちらに譲りたい。

①経営学部

[当時の状況]

2001(平成13)年度において、在籍学生数比率(定員超過率・定員充足率)は、全体として1.24となっていた。特に低年次になるほど在籍学生数比率が高くなっており、1年次生は1.37となっていた(2001(平成13)年度『点検・評価報告書』pp.139-140)。

大学設置基準の必要教員数は満たしていたが、教員1人当たり在籍学生数は約56名、専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は約104名となっていた(2001(平成13)年度『点検・評価報告書』p.171、2001(平成13)年度『大学基礎データ調書』p.4)。

[その後の改善状況]

教員1人当たりの学生数が多く、在籍学生数比率も高いという指摘を受けて、この改善・是正のために歩留まり率の一層の精緻化を図るとともに、後任(補充)人事をよりすみやかに行っていくこととした。

2001(平成13)年度～2005(平成17)年度の在籍学生数比率、学長を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数などの推移を示したものが次の表である。

経営学部在籍学生数比率および教員1人当たり在籍学生数

	2001(平成13)年度	2002(平成14)年度	2003(平成15)年度	2004(平成16)年度	2005(平成17)年度

収容定員	1,764	1,728	1,680	1,632	1,596
在籍学生数	2,193	2,077	2,001	1,868	1,727
在籍学生数比率	1.24	1.20	1.19	1.14	1.08
全教員数	39	38	35	37	40
1人当たり在籍学生数	56.2	54.7	57.2	50.5	43.2
教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員数	21	21	20	20	20
1人当たり在籍学生数	104.4	98.9	100.1	93.4	86.4
教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員数	25	25	24	24	24
1人当たり在籍学生数	87.7	83.1	83.4	77.8	72.0

(各5月1日)

表に示したように、2001(平成13)年度においては、在籍学生数比率は全体としては1.24であり、1.30を下回っていた。また、全教員1人当たり在籍学生数は56.2名であり、60名を下回っていた。教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数比率は104.4名であったが、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数比率は87.7名であり100名を下回っていた。

2002(平成14)年度以降歩留まり率の精緻化とすみやかな後任人事に努めた結果、2002(平成14)年度末近くでの教員の転出願いや死去などもあって教員数が減った2003(平成15)年度を除き、在籍学生数比率と教員1人当たり在籍学生数は漸減し、2005(平成17)年度には在籍学生数比率は1.08、全教員1人当たり在籍学生数は43.2名、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は72.0名(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は86.4名)であり、2003(平成15)年度よりも大幅に改善した。なお、松山短期大学学長として移籍し、退任したときは復籍する予定の専門教育科目担当教員を含めると、全教員1人当たり在籍学生数は42.1名、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は69.1名(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は82.2名)である。

今後も、一般入学試験および大学入試センター試験利用入学試験については入試委員会と協議しながら歩留まり率の精緻化を図るとともに、後任人事をすみやかに行っていく。今後歩留まりの精度が一層上がり、かつ後任人事が順調にいけば、教員1人当たり在籍学生数はさらに減少していく。2007(平成19)年度の見込みでは、収容定員1,560名、在籍学生数1,600名で、全教員数41名、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員数27名(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員数は23名)となり、在籍学生数比率1.03程度、全教員1人当たり在籍学生数は39名程度、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は60名程度(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は70名程度)となろう。

②人文学部

2001(平成13)年度における勧告時と比較して、在籍学生数比率は格段に是正され、2005(平成17)年度は1.18と改善されてきている。専任教員数は2001年度と比較すると2005年度は2名減となり、千人教員一人当たり学生数は64.6人から67.1人、演習担当教員で比較しても51.7人から58.8人へと増えている。専任教員1名について、その退職後の補充が出来なかったことに加え、1年間の国外研究者が1名いたためである。社会学科が18年度大学院開設に向けて人員の補充が行われたために、格段に少ない学

生数であるが、他学部の平均が70人であることから見ても、基準値をはるかに超えているとは言い難い。

2007(平成19)年度には英語英米文学科にも大学院の設置が予定されており、その要員として2名の増員が見込まれているので、当学科においても負担がやや軽減される見通しである。

人文学部在籍学生数比率および教員1人当たり在籍学生数

<人文学部>

年 度	2001 (平成13)	2002 (平成14)	2003 (平成15)	2004 (平成16)	2005 (平成17)
収容定員(人)	880	880	880	880	880
在籍学生数(人)	1,116	1,066	1,062	1,045	1,013
在籍学生数比率	1.27	1.21	1.21	1.19	1.15
全教員数(人)	29	29	28	28	32
1人当たり在籍学生数	38.5	36.8	37.9	37.3	31.7
共通教育科目等担当教員を 除く専門教育科目担当教員 数(人)	18	18	17	17	20
1人当たり在籍学生数(人)	62.0	59.2	62.5	61.5	50.7
演習科目担当教員数(人)	21	21	20	20	19
1人当たり在籍学生数(人)	53.1	50.8	53.1	52.3	53.3

<英語英米文学科>

年 度	2001(平成13)	2002(平成14)	2003(平成15)	2004(平成16)	2005(平成17)
収容定員(人)	400	400	400	400	400
在籍学生数(人)	517	489	504	493	470
在籍学生数比率	1.29	1.22	1.26	1.23	1.18
全教員数(人)	13	13	12	12	12
1人当たり在籍学生数(人)	39.8	37.6	42.0	41.1	39.2
共通教育科目等担当教員を 除く専門教育科目担当教員 数(人)	8	8	7	7	7
1人当たり在籍学生数(人)	64.6	61.1	72.0	70.4	67.1
演習科目担当教員数(人)	10	10	9	9	8
1人当たり在籍学生数(人)	51.7	48.9	56.0	54.8	58.8

<社会学科>

年 度	2001(平成13)	2002(平成14)	2003(平成15)	2004(平成16)	2005(平成17)
収容定員(人)	480	480	480	480	480

在籍学生数(人)	599	577	558	552	543
在籍学生数比率	1.25	1.20	1.16	1.15	1.13
全教員数(人)	16	16	16	16	20
1人当たり在籍学生数(人)	37.4	36.1	34.9	34.5	27.2
共通教育科目等担当教員を 除く専門教育科目担当教員 数(人)	10	10	10	10	13
1人当たり在籍学生数(人)	59.9	57.7	55.8	55.2	41.8
演習科目担当教員数(人)	11	11	11	11	11
1人当たり在籍学生数(人)	54.5	52.5	50.7	50.2	49.4

各データは5月1日現在

[改善・改革報告]

a. 理事会

1. 大学の理念と教育目標

(長期)建学の精神と三実主義の教育理念の明確化と具体化(一部決定し実施中)

本学の前身は、1937(大正12)年3月に創立された松山高等商業学校である。松山高等商業学校は、当時、松山の地に高等教育機関の設置を望む地元の声に応じて、創立者である郷土出身の実業家、新田長次郎氏の資金提供により設立されたが、建学の精神にかかわる新田長次郎氏の発言が残されていないため、建学の精神は推測の域を出ず、明確ではないと思われる。

大学の個性化を図り、大学を発展させるために、大学院、学部・学科、短期大学における研究教育活動においては三実主義を具体化し実現すべく努力している。今後の大学院、学部・学科の設置については、三実主義の具体化の観点から検討しており、これまでの検討の結果大学院社会学研究科および薬学部医療薬学科の設置計画が承認され、2006(平成18)年4月開設となった。

2. 教育研究組織

(中期)総合研究所および国際センターの組織体制の整備(一部決定し実施中)

総合研究所は、現在、主に研究支援機関として機能しており、研究所独自の研究を立案し実施する機能を果たしていない。今後、研究所運営委員会と協議しながら改善策を検討したい。国際センターは近年独立して設置されたところで、まだ人的規模は小さく、国際センター長も配置していなかったが、さらなる国際交流促進のため、基本方針としては学生部国際センター課を学生部から独立したセンターとして改組し、国際センター長を配置することとし、今後具体化に向けて協議中である。また、施設充実を図るため、国際センター課の事務室を学生交流室へ移転することを決定し、計画を具体化しつつある。

3. 教育研究のための人的体制

(中期)①可能な限り速やかな教員組織の充実(一部決定し実施中)

学部・学科には原則として大学院を設置するという方針の下に、未設置の学部学科には大学院の設置計画を要請しているが、現在、人文学部社会学科においては、大学院社会学研究科の設置計画が承認され、2006(平成18)年4月開設となった。

(中期)②再雇用等(再雇用およびその延長)に関する規定の改正(一部決定し実施中)

中長期財政計画を立案してゆく上で多様な雇用形態を採用する必要があるとあり、客員教授制度、特任教授制度、外国人特別講師制度などを含めて検討中であるが、これまでの検討の結果、雇用期間を原則5年とする新特

任制度を採用することとなった。

(中期)③教員一人当たりの学生数の削減(決定し実施中)

原則的に臨時定員の半分を恒常定員化し、臨時定員の半分は5年間をかけて遞減させ、今春の入学定員が恒常定員となっている。また、実際入学者数が入学定員に近づくように努力している。

(中期)④教育・研究業績に関する評価システムの確立(決定し実施中)

研究業績評価システムとして一部成果連動型研究費配分方式がすでに導入され実施されている。教育業績評価システムとして学生による授業評価に基づく教育業績評価システムの導入が決定され、今年度から実施される予定であったが、再検討の必要があると認識され、今後、教育業績評価システムを再構築すべく検討することとなった。

4. 学生生活への配慮

(中期)①学生の休・退学対策(決定し実施中)

カウンセリング体制の強化、オフィス・アワー制度の実施および就職部のキャリアセンター事務部への変更を行い、学生生活支援サービスの向上を図っている。

(中期)②保健室の位置づけ、カウンセリング・ルームの整備とスタッフの充実(一部決定し実施中)

臨床心理士の資格を有する常勤のカウンセラー1名が、2005(平成17)年4月1日付けで採用され、スタッフの充実が行われた。また、薬学部設置のための教職員として内科医が採用されることになっており、これを契機に学生の保健管理体制の充実に向けて努力したい。

(中期)③カウンセラーの専任化(決定し実施中)

臨床心理士の資格を有する常勤の教職員カウンセラー1名が、すでに2005(平成17)年4月1日付けで採用されている。

(中期)④カウンセリングに伴う精神科医の配置など(実施中)

精神科医にカウンセリングを行ってもらえる体制をすでに採っている。また、女子学生に対するカウンセリング体制として、女性カウンセラーも非常勤ではあるが配置している。

(中期)⑤人権教育および人権問題への対応(決定し実施中)

人権教育および人権問題の専門家による講演会を開催し、この問題に対する教職員の理解や認識の向上を図っている。

(中期)⑥就職支援体制の確立(決定し実施中)

全学的に1年次から就職指導のための適性検査を実施しており、また、進路を意識したキャリア教育を支援するために、今春4月から就職部をキャリアセンター事務部へ改変した。

5. 管理運営

(長期)①意志決定における責任の所在を明確にすること(未検討)

意志決定における責任の所在を明確にするには、まず、法人機能と教学機能の明確化および法人部門と教学部門の連携を図る必要があるので、現在、これらの問題解決に向けて取り組んでいる。

(長期)②法人と教学の機能分離と連携(一部決定し実施中)

学長が理事長を兼務する体制の適否については未検討であるが、学長を補佐するための副学長制度と理事長を補佐するための理事長補佐制度の採用、松山大学長と松山短期大学長の兼務の廃止および学長事務室と企画調査部の新設により、法人と教学の機能分離と連携が促進された。

6. 研究

(中期)研究成果の公表の促進(決定し実施中)

2002(平成14)年度より地域と大学を結ぶ研究情報誌として「知果楽」を発行し、研究活動およびその成果を公表するように務めている。さらに、2004(平成16)年度より紀要の発行主体を松山大学学術研究会から松

山大学へ移し、また、出版助成の予算額を増額して研究成果の公表の促進を図っている。

7. 大学院関係

(長期)①大学院の体制の整備(一部決定し実施中)

学部・学科には原則として大学院を設置することを常務理事会で確認し、未設置の学部・学科には大学院の設置計画を要請しているが、現在、人文学部社会科学には大学院社会学研究科の設置計画が承認され、2006(平成18)年4月開設となった。さらに、人文学部英語英米文学科にも研究科を設置すべく検討中である。

(中期)②大学院独自の研究予算

大学院独自の活動に対する予算配分は行っている。研究活動はこれまで大学院独自では行われてこなかったため、大学院独自の研究予算については未検討である。

8. 施設・設備など

(中期)図書館の狭隘化対策(未検討)

図書館の狭隘化問題を解決するためには文京町キャンパスの施設・設備の再配置を行う必要があり、大学全体で取り組む必要があるため検討できていない。

9. 財政

(短期)財務三表すべてを含んだ財政公開(実施中)

資金収支表、消費収支表および貸借対照表を学園報と学内報に掲載して大学の財政状態を説明しており、財務三表すべてを含んだ財政公開はすでに行われている。

b. 財務・広報

(改善課題等)

「学園報」の財政公開に貸借対照表を加えるなど、学生、父母をはじめとする関係者に対し、財務三表すべてを含めた財務公開を積極的に実施されたい。

(改善計画案)

「学園報」については、2003(平成15)年度から財務三表すべてを公開する。これまで、「資金収支計算書」「消費収支計算書」の二表だけであったが、貸借対照表も含めて財務状況を開示する。具体的には、予算、決算が承認された後、「学園報」に直近の発行号で財務情報を掲載する。この措置については、情報量が従前より多くなることから広報誌のページ数を増やして対応する。また、学生やご父母の皆さんをはじめ大学関係者に読みやすくわかりやすく、より愛読してもらえるよううまくアウトソースしてよりよい広報誌を追求していく予定である。

(改善後)

学園報「CREATION」に2003(平成15)年7月発行分から、「資金収支計算書」「消費収支計算書」「貸借対照表」の財務三表の掲載を開始し、学生・父母をはじめ関係者に公開している。

また、学園報「CREATION」は、ホームページ上に紹介ページがあり、ここを介して一般への公開を実現している。

さらに、2005(平成17)年4月1日施行の「私立学校法の一部を改正する法律」により、文部科学省から「財務情報の公開等について」の通知がなされ、「財産目録」「貸借対照表」「収支計算書(資金収支計算書および消費収支計算書)」「事業報告」「監事による監査報告書」を閲覧に供することが義務付けられる書類

の様式参考例として示された。また、閲覧の対象者としては、「当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人」とされ、法律により財務公開をすることとなった。

現在は、改正された法律の趣旨に沿い、財務情報の公開に積極的に対処している。

c. 経済学部

1) 留年・退学対策

①300人以上の大講義(2年連続)の分割

・2004(平成16)・2005(平成17)年度を見て、2006(平成18)年度から実施予定。

②基礎的・基本的科目の複数開講化

・2004(平成16)年度から経済学入門・社会経済学入門のクラス数を3から4に拡大。2005(平成17)年度も実施。

・2004(平成16)年度からミクロ・マクロ・経済政策・国際経済論・日本経済論・西洋経済史で実施。2005(平成17)年度は国際経済論を除き実施。

③不合格率の高い授業科目対策

・2004(平成16)・2005(平成17)年度をみて、2006(平成18)年度から実施予定。

④学生の学力水準にあった授業の工夫やテキストの選定

鋭意努力中。

・A 教員の例。定刻に授業を開始する、板書を大きく丁寧に。学生の反応を見ながら弾力的に授業を展開。具体的な話題を提供し、学生をひきつける工夫。主要事項やキーワード等の板書および反復説明。図表やビデオの活用。

・B 教員の例。出席カードを用いて毎時間授業評価をさせ、翌週授業改革に役立てている。また、パワーポイントを用い、わかりやすい授業を展開。

・C 教員の例。講義の一環として、調査の実施(「松山大学下宿生の情報化および環境問題への対応状況調査」)し、講義内容を体験により理解できるように工夫。

・D 教員の例。前回行った授業を理解しているかどうかを検証するために、学生自身により、何でも良いから学んだこと、覚えていることを教壇に来て発表させる工夫。

・自前でテキスト作成。2004(平成16)年度3名。2005(平成17)年度は特別予算を計上して奨励。

⑤魅力・特色ある講義および学生の意欲をかきたてるための工夫

鋭意努力中。

○特殊講義の充実

・国際経済論コースの特殊講義として、「東アジア経済論」(上海プログラム、4単位)を2001(平成13)年度から実施・継続。

・国際経済論コースの特殊講義として、「韓半島経済論」(ソウルプログラム、4単位)を2004(平成16)年度から新設。

・地域・環境・人間科学コースの特殊講義として、産官学連携の「ベンチャー企業と日本経済」(4単位)を、2001(平成13)年度から実施・継続。

・地域・環境・人間科学コースの特殊講義として「四国八十八箇所お遍路体験」(2単位)を2005(平成17)年度から実施。

・地域・環境・人間科学コースの特殊講義として「地域産業文化現地研修」(2単位)を2005年度から実施。

・地域人材活用型の講義「文化経済学」(2単位)を2005(平成17)年度から開設。

- ・産官学連携型講義「観光経済論」(2単位)を2005(平成17)年度から開設。
- 成績優秀者を表彰する学部長賞を2004(平成16)年度から開設。
- 大学院への進学を奨励するために飛び級制度を2005(平成17)年度から実施。
- 協定大学(復旦大学)の学生研修の受け入れと共同研修の実施を2005(平成17)年度に行う。
- 協定大学への学生の相互派遣。
 - ・復旦大学へ。2004(平成16)年9月から1人
 - ・建国大学へ、毎年若干名派遣。

○FD活動

- ・未だ、恒常的には実施していない。

⑥各種演習での生活指導

鋭意努力中。

○専門演習で

- ・A 教員の例。頻繁に演習生を研究室に呼び、個別指導(出来るだけ多くの学生とコミュニケーションをとるため、研究室に呼び、学業・生活面の問題を探ることに努力)
- ・B 教員の例。演習生全員をグループに分け、自宅に招いて、食事をしながら、学生のさまざまな考えや意見を聞き指導。

○基礎演習で

- ・一般基礎演習で、大学生活にスムーズになじませるために、施設見学等、種々の工夫を実施中。
- ・経済基礎演習で保健室の職員と連携して、学生生活、性教育、履歴書記入の指導、等の教育を2003(平成15)年度から実施。

○専門演習の必修化について

- ・2007(平成19)年度(新カリ実施予定)から実施の方向で検討する。

⑦導入教育重視、およびわかりやすいテキスト作成

- ・「現代の経済・社会の基礎」、リレー講義で、毎回レポートと授業評価(感想)を提出。
- ・情報教育の充実のため、全学と提携して、ITスキルズを2005年度から実施。
- ・国語力・数学力を身につけさせるために、「日本語作文」「数学一般」を2005(平成17)年度～実施。
- ・テキスト作りのため、2005(平成17)年度から1科目につき5万円の予算措置を実施予定。

⑧ゼミ合宿重視

- ・2004(平成16)年度予算措置を講じ(1回3000円)奨励中。ゼミ合宿・旅行回数 2002(平成16)年度12ゼミ、18回、2003(平成15)年度15ゼミ、16回。

⑨奨学金制度の充実、全免・半免の拡大

- ・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

⑩卒業後授業料納付制度の創設

- ・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

2) シラバスの改善

①記述の改善

- ・2004(平成16)年度から改善・実施。2005(平成17)年度も。

3) 研究活動の改善

①年1本のノルマを、2、3本に。

・2002(平成14)年度27本、2003(平成15)年度28本。

②教授になったら著書1冊を

・著書は2002(平成14)年度に3冊、2003(平成15)年度は3冊

③サバティカル制度の創設

・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

4) 科研費

①年3、4本応募をめざす。

・2004(平成16)年度3(鈴木・道下・吉田)、吉田採択。2005(平成17)年度3(鈴木・安田・道下)

②大学での支援体制

・全学的課題(研究所で検討中)。

5) 教員1人当たり学生数の改善

①専任教員数の増大(専門20+1+大学院2を最低基準とし、これを少しでも上回る教員を確保)

・2005(平成17)年度に2名の新任教員採用し(専任として西洋経済史、新特任として金融論)、別表1の専門担当者23名となり改善。

6) 学力不足・基礎学力の向上

①入学前教育

・以前から推薦入学予定者に課題(書評、新聞切り抜き、英語)を課し、入学後にチェックを実施中。

②一般基礎演習の活用

・以前から実施中。

③高校退職教員等の活用による補修教育

・2005(平成17)年度から、「数学一般」「日本語作文」の科目を開設。

④経済基礎演習の活用

・以前から実施中。

⑤情報処理教育の充実

・一般基礎演習でも、かなりの演習で実施。

・さらに、2005(平成17)年度から全学必修科目として「ITスキルズ」科目開設。

⑥図書館開館日数拡大、8号館の開館日、利用時間の拡大

・図書館については、2005(平成17)年度より日曜日にも開館。

・8号館はまだ。

⑦語学能力の充実

・英語では能力別クラス編成実施中。

・SICを以前から実施中。

・英語を必修とし、単位数も2005(平成17)年度から増加。

・ドイツ語では、過去10年以上にわたり、共通テストを実施、週一回教科会議を開催し、不断の検証を行い、改善に努力。また、単位未修得者用クラスを作り、特別授業を実施。

7) 生涯教育

①社会人聴講生の拡大(授業料を格安に、また高校卒の基準の廃止の検討も必要)

・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

②父母聴講(無料に)

・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

③各種講座開設

・2004(平成16)年度、経済学部公開講座開設。

④エクステンションセンター開設

・全学的課題。いまだ、具体案は出されていない。

8) 東アジア研究を専門とした教員の補充

・2004(平成16)年度に中国経済論専任教員を採用。

・2005(平成17)年度に金融論で中国人研究者(新特任)を採用。

d. 経営学部

短期課題(1年以内に改善できるもの、2004(平成16)年4月から実施できるもの)

1. 教育研究のための人的体制

教育・研究業績に関する評価システムの確立

教育業績評価システムについては、2004(平成16)年度に試行的に実施され、現在教務委員会で再検討されている。

研究業績評価システム(部分成果連動型研究費配分システム)については、実施されている。

2. 教育関係

(1) 学生の留年、退学対策について

(2) 指導教授制の強化など、きめ細かい学生指導の充実

学生の留年・退学対策および学生指導の充実のために、次の対策を順次実施してきている。

①新入生履修ガイダンスのときだけでなく、上級生履修ガイダンスにおいても、「経営学部ガイドブック」に提示されている履修モデルを指示して、段階をおった履修の徹底

②「基礎演習」における情報検索指導、就職・キャリア指導、読書指導、レポート・論文作成指導などの指導の徹底（さらに指導強化のために、2005(平成17)年度入学生から「基礎演習」を4単位化し、「経営学部基礎演習」へ科目名を変更している)

③「演習」を通した履修指導、学習指導、生活指導のほか、関連講義と併せて就職指導や資格取得指導といった学生指導の強化

④専門教育への導入・基礎教育の実施(「経営学部基礎演習」での指導以外に、「経営学部総合講座」として「論文作成」(2クラス)、「プレゼンテーション」(1クラス)、「数学一般」(2クラス)、「経営基礎英語」(1クラス)を開講している)

⑤指導教授制を活用するために、オフィスアワーの復活

⑥履修モデルの改善

⑦学生の就業意識(キャリアマインド)の向上(「演習」での指導以外に、「経営学部特別講義」として「キャリアマネジメント論Ⅰ・Ⅱ」、「産業研究とキャリアプランニング」、「現代キャリア論」および「ビジネスマナー」を開講している。また、キャリア形成に資するために、入学後に取得した資格の単位認定科目として、「検定簿記会計Ⅰ～Ⅶ」および「検定税法Ⅰ～Ⅶ」に加えて、2005(平成17)年度から「検定経営学Ⅰ～Ⅶ」、「情報資格Ⅰ・Ⅱ」および「流通資格Ⅰ・Ⅱ」を新設している)

⑧シラバスの改善

併せて教務委員会と協議しながら、対策を実施していく。

(3)シラバスの改善

次の事項について、シラバス原稿提出前に各コース会議で協議し、シラバスの改善を図っている。また、原稿をチェックする体制を整えることによって明記を徹底していく。

- ①前提となる科目を明示するとともに、評価基準・評価の方法を具体的に示すこと。
- ②各授業科目の到達目標を明確にするとともに、その内容等について詳細に示すこと。
- ③教科書を少なくとも1冊指定する(教科書を指定しない場合には、当該授業科目の全体像が分かるように記述する)とともに、その教科書(全体像の記述)が適切であること。

併せて教務委員会と協議しながら、シラバスの改善を図っていく。

(4)基礎学力の向上と基礎学力不足学生への対策について

経営学部人事・カリキュラム検討委員会において①文章表現力、②プレゼンテーション能力、③コミュニケーション能力、④語学(英語)、⑤論理的思考力、⑥数的処理といった基礎学力の向上が必要であるという指摘が行われ、これに基づいて試行的に2002(平成14)年度から経営学部総合講座を開講しており、2005(平成17)年度には「論文作成」、「プレゼンテーション」、「数学一般」、「経営基礎英語」を開講している。また、言語文化科目カリキュラムが改正され、2005(平成17)年度入学生から「英語」(6単位)が必修化されている。

併せて教務委員会と協議しながら、対策を実施していく。

(5)演習の有機的つながり

演習と他の授業科目との有機的つながりについては、多人数の専門授業科目で学習した内容の深化を少人数の専門演習で図っている。

また、4年間一貫したゼミナール活動によって教育目標(問題発見能力、コミュニケーション能力、問題解決能力の向上)の達成を図っている。年次間の演習相互間の有機的つながりについては、次のとおりである。

- ①基礎演習(1年次)：視野を広げ、学ぶ目標を明確にし、目標を定める。そのために、情報検索指導、就職・キャリア指導、読書指導、レポート・論文作成指導といった導入・基礎教育を行い、専門演習につなげていく。
- ②演習第一(2年次)：専門的な研究テーマについて基礎的学習を行う。
- ③演習第二(3年次)：演習第一を発展させ、より深い研究を行う。専門演習の途中成果を発表する場として、経営学部ゼミナール大会を開催している。
- ④演習第三(4年次)：卒業論文作成の指導を受けるとともに、卒業後の進路について相談する。専門演習の集大成として卒業論文を作成する。

2004(平成16)年度から、3年生だけでなく、2年生・4年生にもゼミナール大会への参加を呼びかけている。今後も、経営学部ゼミナール大会の活性化などを通して、一層の有機的つながりを図っていきたい。

3. 大学院関係

学部を中心とした人事の改善

大学院経営学研究科主要授業科目担当教員については、2003(平成15)年度の経営学部専門教育科目担当

教員(後任人事)の募集から配慮している。

4. 国内外における教育研究交流

国際化の活性、外国人留学生の受け入れ

経営学部では、外国人留学生入試に面接を課していないので、日本在住でなくても受験できるように配慮している。しかし、受験生が少ないので、PRについて国際センター課と協議していく。また、国際センター課と協議しながら出願資格の見直しを行った結果、言語文化科目カリキュラム改正により英語が必修化されたこともあって、出願資格は変更しないことにした。

なお、2001(平成13)年度から毎年3名程度、単位互換協定を締結している韓国・建国大学からの留学生を受け入れている。

5. 学生の受け入れ

A0入試

2005(平成17)年度アドミッションズ・オフィス(A0)による入学試験から、予備面接を完全実施している。

また、2004(平成16)年度入学試験から、アドミッションズ・オフィス(A0)による入学試験、推薦入学試験、特別選抜入学試験での入学手続者に対して課題を課している。

6. 学生生活への配慮

人権教育および人権問題への対応

教務委員会と協議しながら対応しており、共通教育特殊講義「地域と人権Ⅰ・Ⅱ」が開講されている。

中期課題(3年以内に改善できるもの、大学基準協会への改善報告書提出に間に合う程度にできるもの)

1. 研究教育のための人的体制

可能な限りすみやかな教員組織の充実

学部の種類にかかるいわゆる専門教育科目担当教員(大学設置基準第13条別表第一の要員として配置される教員)については「大学設置基準第13条別表第一として配置される必要な教員数+1」(2004(平成16)年度に開始する人事から「+3」)という理事会の方針の枠内で、並びに、大学全体の収容定員にかかる共通教育科目担当教員・言語文化科目担当教員・健康文化科目担当教員(大学設置基準第13条別表第二の要員として配置される教員)および教職に関する授業科目担当教員については経営学部への配属が決まり次第、後任人事をすみやかに行っている。

2. 研究教育のための人的体制および学生の受け入れ

(1)教員1人当たりの学生数が多い点の改善について

(2)在籍学生数比率の是正

別紙「経営学部改善報告書」を参照。

3. 教育関係

(1)生涯学習への取り組みについて

経営学部で開講している2つの提供講座(寄附講座)などを一般市民に開放しているほか、松山大学で開講している公開講座にも協力している。公開講座については今後も公開講座主事等と協議・協力しながら進めていきたい。また、生涯学習への対応として「パートタイム学生制度」の導入なども考えられるが、

全学的事項でもあるので、教務委員会と協議しながら、取り組んでいく。

(2) カリキュラム体系

(3) 言語文化科目の必修単位数の見直し

(4) 全学的なセメスター制への移行

コースの再編成・年次配当授業科目の引き上げを含むカリキュラム体系の見直しやセメスター制への移行等については、次期カリキュラムを編成するときまでに引き続き検討していく。併せて、全学的事項にかかわる部分については、教務委員会と協議しながら、引き続き検討していく。

言語文化科目カリキュラム改正により、2005(平成17)年度入学生から「英語」(6単位)が必修化されている。なお、現行カリキュラムにおいても、言語文化科目における外国語教育からの接続とさらなる実践的語学能力の育成を図るために、専門教育科目として「外国書講読」、「実用英語」、「国際コミュニケーション・スキルズ」や「国際ビジネスコミュニケーション」を配置するとともに、コースによっては言語文化科目の一部を周辺科目、関連科目または核科目として指定しており、専門教育科目と言語文化科目とのつながりを図っている。特に国際ビジネスコースでは、「外国書講読」、「実用英語」、「国際コミュニケーション・スキルズ」、「国際ビジネスコミュニケーション」の専門教育科目すべてを核科目に指定するとともに、言語文化科目の大部分を関連科目または核科目の選択必修科目として扱い、さらなる外国語能力の育成を目指している。

(5) FD 活動の充実

学生による授業評価を今後の授業改善に役立てている。今後も、教員のFDに授業評価を取り込み、また授業公開(教員による授業参観)などに積極的に取り組んでいく。

併せて教務委員会と協議しながら、FD活動の充実を図っていく。

4. 国内外における教育研究交流

海外語学研修実施のための工夫や配慮

すでに①経営学部予算による学生海外語学研修助成制度を設けており、②長期国外派遣による留年を回避するための措置として国外派遣留学生の専門演習・卒業論文の取り扱いを定めているほか、「コミュニケーション能力」の向上を図るために、③2003(平成15)年度から専門教育科目として「国際コミュニケーション・スキルズ」や「国際ビジネスコミュニケーション」を開講し、④短期海外語学研修、その事前研修、海外語学研修助成制度による研修を単位化するとともに、⑤これらの海外語学研修を「海外語学研修A・B」、「語学助成研修」として単位認定を行い、⑥一定レベルの語学関係資格を「外国語Ⅰ・Ⅱ」として単位認定を行い、⑦コースによってはその専門性に応じて「海外語学研修A・B」、「事前研修A・B」、「語学助成研修」、「外国語Ⅰ・Ⅱ」を関連科目、周辺科目として扱えるようにし、海外語学研修実施のための工夫や配慮を行っている。

今後の研修実施のための工夫や配慮については、国際センター運営委員会や教務委員会と協議しながら、検討していく。

長期課題(3年を越えて改善できるもの)

1. 教育関係

(1) 専門教育と教養教育の有機的連携

基礎能力を高めるような方策を含め教養教育のあり方については、全学的な問題でもあるので、教務委員会と協議しながら、引き続き検討していきたい。

(2) ネットワークを利用した履修指導

経営学部HPに履修モデルなどを載せていきたい。

2006(平成18)年度から、ネットワーク上での履修登録やその自動履修チェック、指導生の成績等の閲覧など、履修指導、学習指導や生活指導に役立てることができるようなシステムが稼働することになっており、ネットワークを利用した履修指導を行うことができるようになる。

(3) 教育効果の測定方法の開発

学部および個々の授業科目の教育目標の達成度を客観的な指標によって測定する方法(教育効果を測定する有効な工夫)の開発などについては、人事・カリキュラム検討委員会などで検討している。併せて教務委員会とも協議していく。

(4) 飛び級制度について

大学院経営学研究科の動向をみながら、検討していきたい。

2. 研究関係

(1) 研究活動の活性化について

(2) 研究成果の公表の促進

(3) 科研費応募・獲得について

研究活動の活性化、研究成果の公表の促進および科研費応募・獲得については、中長期的課題として、総合研究所と協議しながら、改善を図っていきたい。

e. 人文学部

(1) 教育目標等に関する指摘

1. 両学科をつなぐ理念に明確さにかける

教育目標に掲げた「英語学科：国際化に対応できる世界市民の育成」と、社会学科「社会の変動に対応できる自立的市民の育成」という各学科の理念を統合する人文学部としての理念を策定する、という課題については、両学科の理念には、根底にあるのは、広くグローバルな世界観を持ち、国際的な教養を身につけ、同時に人間的にも社会的にも見識あるそして自立する市民としての教養を見つけることを、学部の理念として掲げ、両学科共通の目標として設定している。

2. 校訓である三実主義の具体的な目標の提示

「真実」とは学問の真理を探究する真摯な心構えを示したものである。人文学部ではそれぞれの学問領域に真摯な心構えでその真理を追究していく姿勢を強調したい。「忠実」は、世界に通じる国際的理解力を高めることを示していると考え。 「実用」は、社会変動の中においても、己を見失うことなく市民活動を奉仕的精神で行動できる人間性を示したものだといえる。

〔評価項目〕 大学・学部等の教育研究の内容・方法と条件整備

1. セメスター制の採用について両学科の共通性

社会学科の専門科目の特性から4単位ものが多く、科目名称を細分化し2単位ものとして編成することを検討中であるが、現在通年の4単位科目はかなり減少し、半期4単位でセメスターに沿ったカリキュラムに整いつつあるとよい。

2. 両学科の共通乗り入れ科目などの共同性の工夫と強化について

両学科のカリキュラムの相互乗り入れ・共通科目の設定などを可能な限り2004(平成16)年度のカリキュラムで実現した。2005(平成17)年度より、学部共通科目(人間・キャリア科目)として、日本語演習ⅠⅡ・達成体験学習・達成体験研修・検定実務資格・人間キャリア基礎特殊講義を設置し、相互乗り入れ可能とした。

(2) 教育方法とその改善

1. 社会学科について厳格な成績評価の評価について教員間の合意を形成する

学科会議において、成績評価の厳密性についてかなりの議論がなされ、成績概況を開示してお互い評価基準について論評する機会をつくり、可能な限り合意形成を図るよう検討中である。

2. 英語英米文学科では、従来の教授法にかわって、マルチメディア教材を取り入れる

視聴覚・マルチメディアの教材・設備の活用を工夫する(CALL教材など)。積極的なPCを含めたIT教育を行っている。2004(平成16)年にはCALL教材利用教育をパイロット的に実施したが、極めて有効であり実績が上がったので、2005(平成17)年4月から人文学部生対象に完全実施を開始している。英語教育のレベルアップの方策として、入試段階においても、英語の総合力向上のために、2006(平成18)年度よりセンター入試の「英語」でヒアリングを利用範囲に入れることとした。

(3) 大学・学部の学生の受け入れ

1. 退学者対策について

退学者・留年者を減らすための方策を早急に策定することが挙げられた。これについては、他学部と数値的な比較をすることはあまり得策ではないが、人文学部は大学全体の退学者率から見ると少なく、指導教授の対応や教育的なサポート体制がみのりつつある。留年率も若干増加しているが、大学院進学や各種資格取得あるいは、公務員・教員試験のための留年なども含めており、積極的な留年でなく成績不振で留年する率は減少している。英語英米文学科では、2001(平成13)年度10名、2002(平成14)年度10名、2003(平成15)年度11名、2004(平成16)年度21名、2005(平成17)年度6名となっていて、2004(平成16)年度の21名については、進学希望者・教員希望者が多い年であった。全体的には成績不良者の留年は極めて少なくなっている。社会学科については、2000(平成12)年度13名、2002(平成14)年度12名、2003(平成15)年度12名、2004(平成16)年度12名、2005(平成17)年度13名と一定の

留年者がいる。これも成績不良者で留年するのは半数以下である。流年率が基準の10%を超えているが実質的な留年率は基準値より低いと考えられる。

2. 英米英米文学科学生の定員管理に不安定さがあり、超過率の高い年度がある

従来より英語英米文学科の入試は、定員100名に対して各種の入試選抜を実施してきた。一般入試に加えて、各種推薦制度入試、センター入試などである。それらの歩留まり予測について、一定の傾向にしたがって入学定員をコントロールできていたが、推薦入学制度見直しを図り、総合学科の入試制度や帰国子女入学制度の導入したことによって、年度によって受験生が大きく異なり、さらに専願では無いので入学

者予測も難しい状態であった。合格者と実質入学者との変動が著しく、しかも定員数の少ない学科であるので、比率的には大きな変動となってしまっている。しかし近年推薦による受験生の歩留まりが安定してきており、入学者の予測に安定性が見え、おおよそ恒常的な充足率となっている。

3. 社会学科の志願率低下防止としては、選抜方法の検証を行う必要がある

2000(平成12)年度以降、志願者が低下したことに対応して、2002(平成14)年度より被推薦資格の緩和及び各校1名の枠を2名に増やすことにした。その結果、志願校比率が回復すると同時に、志願者数も20名を超えた。ところが、2004(平成16)年度再び低くなったので新たに、2005(平成17)年度より指定校を増加させたところ、31名に増加した。この処置は、迅速であり以前から対応策を検討してきたことによると考えられる。

4. 社会学科の入試科目に「現代社会」が含まれていないことは、再検討を要する

4 学部共通の科目として足並みをそろえてきた選択科目であるが、社会学科に限っては、公民科目から「政治・経済」或いは「現代社会」のいずれにするか議論の分かれるところであった。

2006(平成18)年度社会学科入試より、大学センター入試を導入することに決定したので、一般入試の導入ではないが、「現代社会」の受験によるセンター入試合格者の動向等調査し検討することにしたい。

f. 法学部

[短期課題とその対策]

- ①法学部の専任教員については、一昨年度5名、昨年度3名の補充をおこない、学部設置基準定員分(専門科目担当15名)の充足は完了した。本年度においても、商法担当者の補充に加え、来春退職者の分の公募審査をすでに完了し、内定者から着任の承諾も得ている。
- ②カリキュラムの再検討と再編成については、昨年うちに新カリキュラム案を策定し、今春の入学生より正式に実施した。すでに前回の中間報告でも述べた通り、新カリキュラムにおいては、選択必修科目制(法政12科目中9科目必修)の導入や、専門演習の必修化など、学生の学習意欲の向上と、法学能力を強化するための諸策が講じられている。また「公共政策コース」「企業法務コース」「法曹基礎コース」の3コース制を取り入れることで、学生の進路に応じた、よりきめこまかい学習指導が可能になっている。なお、新カリキュラムでは、2年進級時に所属コースを選択することになっているため、コースを通じた教育は、2006(平成18)年春より実施の予定である。
- ③専門教育と教養科目の有機的なつながりについては、昨年度よりあらたに「法律学入門」を担当する専任教員を採用し、新入学生に対する、法律に関する基礎教育を充実させる策を講じた。また新カリキュラムでは、上記「法律学入門」と、日本近現代史を教授する「政治外交史Ⅰ」を選択必修科目のひとつとし、かつ1年次の前期に配当している。さらに、情報教育の充実に関しては、新年度より共通教育科目「ITスキルズ」を必修化するとともに、ノートパソコンの購入と携帯を義務づけ、コンピュータに関する基礎的な知識と運用能力を涵養するための策を講じている。
- ④教員の昇格等の問題については、昨年度に教授への昇格が2名、助教授への昇格が1名あり、また本年度も10月1日付で助教授への昇格が1名、年度末には、さらに教授への昇格が2名、助教授への昇格が2名予定されている。今後も、昇格基準に達した教員に対して、積極的に昇格申請を行うよう慫慂するなどの努力を続けてゆきたい。
- ⑤学生の留年・退学対策については、昨年度よりオフィス・アワーを実施し、きめ細かい学生指導の充実に努めるようにしている。また、進路変更を希望する学生については、指導教授およびカウンセリングル

ーム担当者を中心に、早期に相談し適切な指導を行うなどしている。さらに新カリキュラムでは、基礎演習Ⅰ(1年次配当)の履修を事実上義務化するとともに、専門演習を必修化し、入学から卒業にいたるまで、継続的に指導する体制を整えた。

- ⑥その他、シラバスの改善などについても、他学部との連携をとりつつ、いかなる改善策がありうるか、検討を進めている。

[中期課題とその対策]

- ①ゼミについては、本年度入学生より、専門演習(3・4年次配当)を必修化するとともに、原則として同一教員が2年間にわたって指導することとした。しかし、全ての学生にゼミ加入を義務づけることは、当然ながら、個々のゼミの人数増加につながり、結果的に、学生ひとりひとりに十分な指導が行き届かない事態になりかねない。そこで来年度から、各年次の演習のクラス数を増やし、各演習の平均人数を12～13名に抑制する計画である。
- ②法科大学院の設置については、必要な調査を継続しつつ、先行する他大学の動向などもふまえて、他の形態の大学院(公共政策研究科等)の設置の可能性も視野に入れながら、地域社会が本学に求めるものを十分勘案し、検討をつづけているところである。
- ③その他の中期的課題についても、FD研究会などを定期的に開催し、検討を続けているところである。

g. 図書館

[評価項目] 大学・学部等の図書館および図書館の資料、学術情報

<改善を要する点>

閉館時間が、学部の教職課程および経済学研究科の一部科目の終了後、2時間以内である点。

<改善後>

開館時間の延長については、2003(平成15)年5月より試行し、その結果を受けて2004(平成16)年度から、閉館を20時から22時に延長し対応している。また、2005(平成17)年4月からは、松山市民への貸出(3冊、2週間)を実施している。

《2005(平成17)年度》再点検・評価実施項目および改善計画書について

1. 2005(平成17)年度松山大学図書館再点検・評価項目

(1) 図書館の狭隘化について

図書館狭隘化の問題は、毎年確実に増加する資料を考慮すれば、根本的には施設の増築が必要である。2006(平成18)年度に薬学部開設があり、文理統合型の総合図書館としての構築が要請される。

関連部署(総合研究所、情報システム部)と連携しながら、資料やデータに関するデータベースの共有化とネットワーク化の進捗が望まれる。

(2) 図書・資料の選書・選定について

- ・継続図書および外国雑誌資料の見直しを実施し、2004年度予算からは、分野別予算編成のもとで、継続図書も含めたかたちで運営委員が選書・選定を進めている。
- ・分野別予算管理の問題点も浮上しているが、この方式で当面の運用を図る予定である。適切な予算管理のもと分野別収書が、結果として松山大学図書館の蔵書構成に相応しい収書体制を構築することが求められている。

(3) 利用者支援のための図書館

- ・大学図書館の役割としてもっとも肝要なのは、学生・教員・研究者への利用者支援である。学生に対しては、本学の建学の精神である実学(歴史・哲学・文化などの裏付けのある)支援のための資料収集を、2000年度から選書委員会が中心になって進捗している。教育・研究のための利用者サービスを向上させることが、大学図書館の課題であり、そのためには、教員(教務委員会等)、総合研究所、生協などの関連機関との連携が必要である。たとえば、課題文献を学生がレポートにまとめるなど、学生に図書館を利用させる教育方法の実践等が考えられる。図書館としては、レファレンス・ツールやデータベースの充実を図りながら、学生の情報リテラシーを支援する環境を更に整備しなければならない。
- ・図書資料については、自然科学のみならず人文社会科学分野も、電子化された資料が増加しつつある。少なくとも雑誌については、コアジャーナルは別として、薬学部開設に伴い電子ジャーナルを主体とし、必要に応じて冊子体を購入する方式に変更することが望ましい。

h. 総合研究所

教育研究組織

<総合研究所の実態の明確化>

大学基準協会の指摘するように研究所の実態を明確にするには、活動実態に即した名称に変更する必要がある。これは海外および国内の研究機関との学術交流を図る上でも必要な措置である。このために、2004(平成16)年1月以来、学内スタッフの主要研究課題、領域によって大きく共同研究グループを組織することに努めた。研究グループが実態化すれば、それに応じた研究センターを立ち上げ、センターは①共同研究、②内外の研究機関との学術交流、③研究成果の刊行、④研究成果を活用した社会貢献、⑤学術シンポジウムの開催、などを行う計画である。また、センターとして自律的に機能するためには、活動基盤としてハード(共同研究室、研究機器、資料室など)およびソフト(センター長、センター研究員、事務組織、予算など)の整備が必要である。

こうした問題意識のもと、2004(平成16)年度は東アジア研究グループ、EU研究グループ、地域産業経営研究グループの組織化に努めた。そのうち、東アジア研究グループについては、重要なメンバーを事故で失うというアクシデントがあったものの、活動が活発化するとともに、後述するようにその一環として「松山大学経営塾—東アジアの経済発展とグローバル経営戦略—」の開講(2005(平成17)年1月19日～5月18日)や「産官学連携観光産業振興連絡協議会」の設立に漕ぎつけた。本協議会の協力を得て、2005(平成17)年度の経済学部特殊講義「国際観光論」を開設し、受講生は200名を超えた。また、本協議会の継続的な研究会として「愛媛ツーリズム研究会」を立ち上げた。また、「東アジア研究センター」を正規の研究組織とするため規定の作成作業を進めているところである。とりわけ、2005(平成17)年度から本学には中国・韓国籍の外国籍教員が専門科目担当教員4名(特任教授含む)、外国語担当教員4名、計8名に上り、東アジアを研究テーマとする人材を活用した研究教育を強化する条件が整ってきている。EU研究グループについては例会を継続的に開催することを確認し、これまでに3回開設した。地域産業経営研究グループについては計3回の例会を開催したが、メンバー個々の研究計画や他大学への転出などがあり、2004(平成16)年度限りとすることとした。今後新たなテーマを設定しグループ化を図る必要がある。

また、学内スタッフの研究成果を共有し、社会貢献を図ることを目的として、4月より開催した松山大学総合研究所主催の月例研究会(略称金曜講座)を7回開催し、教員だけでなく学生・院生、市民の参加がみられた。金曜講座のことはマスコミでも紹介され、市民の間にも定着しつつあり、今後も継続していくことが課題である。

さらに、本学の人的資源を活用した地域貢献活動としては、中国の急速な経済発展に対応したグローバルな経営戦略の構築と人材養成を目的に社会人を対象とした「松山大学経営塾」を開催した。講座は2005(平成17)年1月から6月までの間、有料制で開催したが、受講生40名におよび、社会的ニーズが高いことを確認した。また、国際化戦略を進める道後温泉観光産業界の支援を目的として観光産業および関連業界、国および地方自治体の観光政策担当者、それに大学関係者による「産官学連携観光産業振興連絡協議会」を設置し、観光産業の振興に取り組んでいるところである。「観光立国」に対応した地域における観光産業の振興のあり方、とりわけ、外国人観光客の受け入れ体制について研究会やシンポジウムを開催している。このため、「愛媛ツーリズム研究会」を立ち上げた。

<短期(今年度)的改善方針>

1) 「松大地域調査」

地域調査の意義を高めるために研究課題を明確化するため、総合研究所の事業と関連されつつ、また、学生の調査能力の養成とも有機的に関連させながら実施することを課題とし、調査テーマを学内公募とするとともに、調査協力を要請した。その結果、「地域観光産業の国際化」「地方都市の交通問題」「ADR(裁判外紛争処理)の課題と地域におけるその現状」について協力が得られ、「地域観光産業の国際化」については「産官学連携観光産業振興連絡協議会」のシンポジウムで学生代表が報告し、参加者から高い評価を得た。また、「ADR(裁判外紛争処理)の課題と地域におけるその現状」については研究成果が公開された。また、2005(平成17)年度は学生を主体とした調査活動を支援することを目的に、1件50万円の研究費を配分することとし、4件の応募があり、「グリーンツーリズムの可能性」「地域産業の競争力」などを中心に調査活動が開始された。

2) 「松山大学経営塾(仮称)」「中国進出企業法律相談室(仮称)」の開設

「松山大学経営塾—東アジアの経済発展とグローバル経営戦略—」の開講(2005(平成17)年1月19日～5月18日)に漕ぎつけた。講師陣は本学スタッフの他、企業家、駐日中国大使館参事官、ジェトロ等の支援機関のスタッフ、協定締結大学等からの派遣スタッフなど多彩な人材から構成されている。また、受講生は第1部・第2部合わせて40名を超えたうえ、受講生の中には海外駐在経験者や企業幹部が多く、内容の濃い議論が行われている。この経営塾に関しては日本経済新聞で紹介されたのをはじめ、地元誌でも紹介され、「松山大学経営塾」に対する市民の関心が高いことがわかった。また、少数ではあるが、高知工科大学の学生が毎週松山まで通ってくるケースや久万土木事務所の職員が学習目的で受講するなど、東アジア、とくに中国に対する関心が高まっていることがわかった。

「中国進出企業法律相談室(仮称)」については「東アジア研究センター(仮称)」の一事業部門として検討している。

<中期(3年以内)改善方針>

1) 『地域研究ジャーナル』の編集について

『地域研究ジャーナル』の学術雑誌としての水準を高めるために、特集テーマ「イギリスにおける産業と地域の再生政策の実態」を設定し、新進気鋭の若手に投稿を依頼し、4本の投稿を得た。また、講演録の収録に際してもテーマ別に編集し、体系的に考慮した。なお、上述の新研究グループの立ち上げによって、共同研究の成果を掲載できるよう努力したが、研究グループの共同研究の成果が得られるにはまだ若干の時間が必要である。また、2005(平成17)年度の特集として「グリーンツーリズム」を設定し、イギリス・ドイツ・日本について論稿を依頼したところである。

2) 「地域研究センター」「言語・情報研究センター」の改革

両研究センターについては、規程に基づく運営がされておらず(「地域研究センター」はセンター長不在、センター運営委員会の未開催など)、自律した研究センターとしての実態を備えていない。現状はプロジェクト研究費の配分のための「名目的研究センター」になっている。総合研究所運営委員会において、両研究センターを総合研究所の「特別研究助成制度」として整理するとともに、両研究センターを統廃合して「東アジア研究センター(仮称)」を設置する方向で運営委員会において基本的了解を得たところである。

<教育研究のための人的体制>

1) 成果連動型研究費配分方式

2003(平成15)年度から導入された成果連動型研究費配分方式は、それともなう事務労働が煩雑であり、成果連動方式を踏襲しつつも、制度的に簡便な制度とすることで、2005(平成17)年度をベースに評価対象として著書・学術論文のみとすることで運営委員会の承認をえたところである。

<研究関係>

1) サバティカル・リープ制の実施

本学の留学制度は中堅私立大学としては整備され、毎年各学部1名の留学が可能である。しかし、留学期間の延長、複数回の留学の可能性、休暇を利用した短期研修等について検討の余地がある。また、学部間における教員数の不均衡から、留学機会について学部間によって格差がある。さらに、一定期間役職を担当した後研究教育活動に復帰するための準備期間が与えられないこと、大学院担当のため恒常的にノルマをオーバーする者に対するケア等、検討すべき課題が多くある。継続して改善策を検討しているところである。

2) 科研費応募研究費の拡大策

本学教員による科研費の応募件数が少ないことが以前から指摘されており、科研費応募件数を増やすことが課題となっているが、有効な対策がまだ打たれていない。科研費申請件数が少ない要因として本学の特別研究助成制度(いわゆる学内科研費)が充実していることが考えられる。したがって、科研費申請件数を拡大方策として、特別研究費の申請者は、科研費の申請を要件とすることで、運営委員会の承認を得た。今後、合同教授会などでの承認を得て、2006(平成18)年度から申請件数を増加させるよう取り組む方針である。

3) 応募事務作業の支援体制の強化

科研費の応募は独特のノウハウを必要とし、外部資金調達には高度なノウハウが必要である。また、事務手続きも煩雑化しており、専門職として研究事務職担当者が必要である。現在科研費応募事務は1人が担当しており、申請時期の短期間に集中する手続き業務はもとより、細かな決まりごとのある科研費関連業務に対応するため、年間を通じて多忙を極めている。科研費応募支援事務のスペシャリストを養成する(長期間その勤務を継続する)と同時に、科研費応募時期に限って集中的な支援体制を構築する必要がある。応募事務作業に対応して人的配置が出来ていないことが科研費応募件数を拡大する上で障害の一つとなっている。来年度以降、薬学部新設にともなって科研費申請件数が増加するものとみられ、それに対応した事務体制の充実を望みたい。

i. 入試委員会

1. 歩留予測精緻化

前回の「中間報告」にも述べた通り、2002(平成14)年度以降導入された歩留まり予測のための新方式はある程度の成功をおさめ、2001(平成13)年度以前の入学定員超過率を大きく引き下げるのに貢献した。ただ、2004(平成16)年度においてはこの新方式においても定員超過率が10%を越え、さらなる精緻化のための見直しが求められることになった。一方で正規合格者のみで入学者が定員を超過してしまった学部があり、また一方では追加合格を余儀なくされた学部も現れたからである。すなわち、新方式の基本概念である「大学全体」としての目標達成という視点に重点を置き過ぎたため、「学部学科ごと」の特性を読み切れなかったということである。現在では2005(平成17)年度入試の合格者数発表にむけ、「大学全体」と「学部学科ごと」という二視点間のより適切なバランスの上に立って、より正確な歩留予測を行なうべく鋭意努力中である。

2. 効率的、効果的な入試広報活動のための組織態勢の見直し

広報活動に関する組織体制は未だに実現されていない。広報は入試広報と法人広報の2種類が挙げられるが、いずれにせよ、連携がとても重要であるので、一つの組織として活動することが効率的であることは言うまでもない。今後とも、広報業務を統一して管轄する部署の設置を引き続き検討していただきたい。

高校訪問の実施体制の強化については、2004(平成16)年度からは事務職員が地域を担当して実施することとした。また、南九州(宮崎県と鹿児島県)を追加して実施した。短期間で効果を上げることは難しいので今後も継続して訪問し、徐々にその成果を上げていかなければならないと考える。

2005(平成17)年度は、2006(平成18)年度設置の新学部広報のために、これまでの地域に加え、九州全県の地域を加えて高校訪問を実施した。新学部広報のための訪問は、認可後の11~12月の時期に、全学体制で臨んだ。

j. 教務委員会

(1) 大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応

2001(平成13)年の大学基準協会の相互評価に基づいて、2003(平成15)年に教務委員会が担うべき課題が整理された。それらは短期(1年以内に改善できるもの)2004(平成16)年4月から実施できるもの、中期(3年以内に改善できるもの)、長期(5年以内に改善できるもの)の3種類に分かれている。

短期課題としては ①基礎学力が不足する学生への補修プログラムの実施 ②演習が選択制の場合の学生指導体制があげられていた。

このうち①に関する改善として情報化社会に対応した基礎技術を取得させるために2005(平成17)年度から「全学共通必修科目」の枠を設けて、「ITスキルズ」を開講した。

②は具体的には各学部の専門演習に関する課題であり、法学部では2005(平成17)年度から専門演習の必修化が実現しており、唯一専門演習が必修となっていない経済学部でも2007(平成19)年度からのカリキュラム改定に向けて議論されている状態である。

中期課題としては①コミュニケーション能力向上のための言語文化科目の必修単位数の見直し②学生の自学自習を促進するための方策③全学的なセメスター制への移行④生涯学習への対策 が挙げられている。このうち①については、英語の全員必修化を軸として、新しいカリキュラムが05年度から実施されている(詳細は「言語文化科目」の項を参考のこと)。また上述の「ITスキルズ」も全員必修となっている。②については学生の学習意欲を引き出すための具体策を教務委員会内小委員会で検討中である。③④について

は、手がつけられていない状態である。

2005(平成17)年度からの「IT スキルズ」開講は「基礎学力の不足する学生への補習プログラム」の一環として検討された結果である。現代社会における IT 化の現状からみて基礎的な IT 能力をつけることは学生には必須の条件となっており、この点で新入生全員を対象とした必修科目として本科目が置かれたことには十分な意義があると思われる。また、学生生活のさまざまな場においても本学のネットワークを操作する必要があることを考えると、新入生の前期の間に、大学のネットワーク利用を含めた基礎的な IT スキルを身につけさせる意義は大きい。

このように「基礎学力」の内容のひとつである「IT 関連基礎知識」の分野について整備が行われたわけであるが、当然、「基礎学力」のほかの分野についての対処も求められている。そのうち外国語(英語)については「言語文化科目」に関する項目に述べられているような対応がとられている。

(2) 教育方法とその改善

[全学共通]

「教育方法とその改善」にかかわる教務委員会の課題としては、短期課題として①シラバス記載項目の見直し②教育業績評価システムによる教育方法の改善・改革が挙げられている。中期課題としては①FD 活動の拡充が挙げられている。以下ではそれぞれについて取り上げる。

短期課題①シラバスに関しては、年々内容の充実が行われており、記載項目としてはほぼ完成を見たものと考えられる。ただし、現在のシラバスには、授業を行った実際の結果(単位習得割合や成績分布)を記載するようにはなっていない。一部の教員は自主的にそういった情報をシラバスで公開しているが、全体の共通認識にはなっていない。この点についてはさまざまに議論があり、統一見解に到達する見込みはほとんどないため、シラバス記載事項については現行の事項で今後も推移するであろう。

シラバスの記載事項に関する問題は結局のところ、学生へどのような情報を公開するべきであるかという問題である。個人情報保護の問題とも関連がある問題なので、全教員が一致する内容を確定するのは難しい。実際、教員のメールアドレスをどこまで公開するのかについて意見がまとまらない大学は本学に限らない。しかしながら、学生による授業評価アンケートの公開と同種の問題であるが、授業を行った結果実現した各種の事実(単位習得率や成績分布)などは個人情報ではなく、客観的な事実として生成される情報であろう。この点からいえば、文字通り「授業計画」としてのシラバスはこれまで通りの記載とするにしても、「授業結果」についての客観的な事実は別組織によって測定され、結果が公表されるシステムを模索してもよいと思われる。理想的には授業を受けている側である学生の自主的組織による測定が望ましいが、学生は授業においては教員との利害関係が発生するため、中立性に疑義を呈することが容易である。したがって、学外の別組織に授業評価アンケートの実施を依頼するなどの方法を考える時期に来ていると思われる。

教育業績評価については上述のように「評価に対する具体的な報酬のあり方」に焦点を絞った議論を進めていくべきだと考えられる。現時点で必要なことは具体的に教育業績評価システムを導入することであり、実際に運用を行う中で問題点を洗い出すことが必要であろう。

FD 活動については、05 年度から導入されたオーソライズされたシステムの実効的な運用が求められている。FD 活動は現場にいる個々の教員の改善・改革意欲に依存する部分が多い。そのため教員の意欲を引き出すことが根本的な成功要因となる。したがって FD 活動を実効的なものにしていくことは、管理層が教員の教育活動に対して実効的なイニシアティブを持つことと同義なのである。そこで副学長等の大学組織における管理責任者が FD 活動の実施責任者となるよう組織的改革が課題となろう。

k. 学生委員会

「助言を受けた問題点」への対応

学生の心身健康の保持・増進への対応は保健室が、メンタル面への対応はカウンセリングルームが行っているが十分ではない。体制の整備とスタッフの充実が急務であり、改善が望まれる。

[問題点に関する状況]

- ・本学の健康管理は、学生(約 5,500 名)および教職員ともに保健室の専任職員(2 名)と非常勤職員(1 名)が担当している。「松山大学組織規程」では、「学生の保健衛生および健康診断に関すること」は、保健室の業務であり、「職員の保健衛生に関すること」は、総務部人事課の業務と規定されているにもかかわらず、保健室では教職員の健康診断をはじめ包括的な健康管理に関することを所管している。
- ・メンタル面への対応は、学生および教職員ともにカウンセリングルームスタッフである専任教員 2 名(教職担当・法律担当)、非常勤学医 1 名(精神科医)、非常勤講師 4 名(臨床心理士)が、2005(平成 17)年 3 月 31 日まで担当していた。メンタル面への対応は、特に臨床心理士によるカウンセリングが重要であるにもかかわらず、担当者全員が非常勤講師に委ねられていた。

[問題点を改善するための方針]

- ・問題の抜本的解決のために、現在の保健室を学生部から独立させた「保健センター」を設置し、学長の直轄とする。
- ・「保健センター」が設置されれば、カウンセリングルームの開室時間の見直しを行う。

[問題点の改善状況]

- ・保健室の体制の整備とスタッフの充実については、原案を審議中である。
常務理事会では、学生の保健管理体制の充実についての必要性は認めるものの、薬学部の設置(2006 年 4 月開設)に伴って医師の就任が考えられること、旧館の建て替えが予定されていること、等の状況にあることから、長期的視点で検討する、との見解であった。
- ・カウンセリングルームの体制の整備とスタッフの充実については、2005(平成 17)年 4 月 1 日付でカウンセリング担当の専任且つ常勤の教育職員(カウンセリングルーム責任者)が採用され、さらに非常勤講師 2 名(臨床心理士)が増員された。従って 2005(平成 17)年度のスタッフは、専任教員 2 名(カウンセリング担当・法律担当)、非常勤学医 1 名(精神科医)、非常勤講師 5 名(臨床心理士)に体制が整備された。

l. 国際センター運営委員会

大学基準協会総合評価結果に基づく国際センターの課題と改善計画について、2003(平成 15)年 9 月 22 日付文書にて下記のとおり、短期(2004(平成 16)年 4 月から実施できるもの)、中期(3 年以内に改善できるもの)、大学基準協会への改善報告書提出(2006(平成 18)年 10 月)に間に合う程度にできるもの、長期(5 年以内に改善できるもの)に分類し、改善計画を提出しております。2004(平成 16)年 11 月 15 日付依頼文書への回答として、現時点における進捗状況について、以下のとおり中間報告をいたします。

[短期課題]

「私費外国人留学生に対する経済的支援制度の拡充」

- ① 私費外国人留学生学費減免制度の改善
達成済み

② 外国人留学生に対する機関補償制度の確立

達成済み

③ 「新たな大学の国際交流の方針の策定」

大学の生き残り戦略の一つの柱としての国際交流の方針を策定する。

未解決

[中期課題]

「国際センター課組織の明確化、センター長の配置」

①国際センター課組織の整備、センター長の配置

2004(平成16)年10月8日付の要望に対し、同年11月16日、学生部国際センター課を学生部から独立したセンターへ改組し、国際センター長を配置することを承認する旨の回答が理事会よりあった。国際センター規程(改正案)を検討中である。また事務室移転については2005(平成17)年度内を目途に、学生交流室へ移転する予定である。

「私費外国人留学生に対する経済的支援制度の拡充」

①私費外国人留学生が受給する各種奨学金の選考基準・選考方法の見直し

親愛奨学金をフライブルグ大学からの交換留学生に割り当てる件が決定した。また経済的困窮かつ勤勉な私費外国人留学生を救済するための奨学金制度開設に向けて検討中である。

「海外語学研修実施のための工夫や配慮」

①学生のニーズに応えうるプログラム内容としての短期海外語学研修講座の適正化

短期英語研修講座(サクラメント)を廃止した。短期英語研修講座(カンタベリー)のプログラムの変更を行い、助成金制度も廃止して他の研修講座との整合性をはかり適正化した。また短期ハンブル研修講座(ソウル)、学生海外語学研修助成制度(春季)を新設した。

②長期海外語学研修講座の見直し

長期海外語学研修講座として英語圏を検討中である。

「国際化の活性、外国人留学生の受け入れ」

①学部間における私費外国人留学生入試、留学生受け入れ、留学生支援のあり方を見直し

外国人留学生編入学試験については経済学部で今年度より実施する。他学部においては検討中である。

②外国人留学生のためのホームページの充実

他大学の様に国際センター独自のホームページを持つべく企画、構想段階である。

[長期課題]

「国際化の活性、外国人留学生の受け入れ」

①外国人留学生(大学間交流協定による受け入れ学生)用の学生宿舎の新設。

m. 就職指導常任委員会

[点検評価・長所と問題点]

就職意識が希薄な学生が増加して、単に就職部(現キャリアセンター)だけで対応出来なくなってきており、教員がゼミや授業などを通して積極的にかかわる必要がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

2004(平成16)年4月、学生に就業意識を持たせると共に、キャリア形成の支援をするべく就職部からキャリアセンター事務部に組織変更した。また、就職指導常任委員会で「キャリアセンター構想」を策定し、実現に向けて鋭意検討中である。

n. 情報教育センター

[現状の説明]

大学基準協会から指摘された問題点として大学院で使用しているPCは1、2世代古いという指摘があったが、2002(平成14)年夏に新しいPCを導入し、情報コンセントの整備もされている。教室で使用のソフトウェアのアップグレードに関しての指摘もあるが、2003(平成15)年春に最新のソフトウェアにアップグレードしている。こうした情報処理機器等の更新については、OSのサポート期限が切れる段階で、またソフトウェアについては教育効果が高いと思われるものから優先的に取り上げ、その更新・新設を図っている。

[点検・評価][長所と問題点]

これ以降も情報処理機器等の配備について、順次改善を行い、7号館のAV化、8号館6階準備室のプラズマ設置、872・873教室の移動PC対応AV化設備、AVライブラリーのテレビデオ(DVD・ビデオ内臓)等の取替え、OSのサポート期限が切れるPCのリプレース、情報コンセント・電源コンセントの増設など、ソフトウェアのアップグレードはもとより情報・AV化を進めている。しかしながら、2005(平成17)年入学生からのPCの必携や新設の授業科目としての「ITスキルズ」の必修化、言語文化科目カリキュラムの見直しなどに伴う情報処理機器等に対する要望が増大しており、適時対応できていない状況である。生涯学習等に対応するため、大学の授業をインターネットで公開した方がよい旨の指摘もあるが、当面の問題として本学学生の教育環境の整備を図っていくことが先決と考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

AV化・PC化、とりわけPC化に関する中・長期計画について、2002(平成14)年の学内LANの再構築以降、これまで図書館、情報処理施設等を統合する「情報メディアセンター構想」や中断していた「総合情報システム構築」等の問題があり、情報教育センターでの検討を控えていたが、前者は暫く答えが見えない模様であり、後者は「新事務システム構築」としてスタートし、終盤を向かえている状況下、最優先課題として検討を再開したいと考えている。検討課題としては、PC化について言えば、情報教育課で管理運用する認証システムは納入業者との長期間の折衝を経てもまだ解決できない重大な問題があり、また教育研究用LANの基本ネットワーク構造がキャンパスの一部の教育棟の教室にしか対応していないという問題があり、これを解消する何らかの対策を講じる必要がある。この現状のまま、単純にクライアントのPC台数を増加させると認証システムの破綻、クライアントあたりのネットワーク帯域の確保ができなくなると思われる。現行のシステムで認証を行うためには、これを処理するサーバ、とりわけログを保存するサーバ等の増強を図らなければならない可能性が極めて高く、ウィルス対策(感染の際にそれを遮断する仕組み)、関連して各建物のスイッチやLANの配線等を含めて検討する必要がある。2005(平成17)年6月に制定された情報セキュリティポリシーを再確認したうえで、全体のネットワーク設計を見直し、継続的に適正に管理できるよう、他の認証の仕組みを検討する必要もあると思われる。しかしながら、検討課題は山積みであるが、部分的には対応策が具体化されているものもあり、こうした課題を整理しつつ、計画案を策定し

たいと考えている。なお、情報セキュリティの確保については、2005(平成17)年1月に情報セキュリティ委員会が立ち上がっており、連携をとりながら取り組んでいきたいと考えている。

(2) 大学院の自己点検・評価

(自己点検・評価)

自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

自己点検・評価は大学院を含めて全学組織の自己点検・評価委員会のもとでおこなわれているため内容は学部と同じである。

(自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

自己点検・評価を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動上の有効性

自己点検・評価は大学院を含めて全学組織の自己点検・評価委員会のもとでおこなわれているため内容は学部と同じである。

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性

自己点検・評価は大学院を含めて全学組織の自己点検・評価委員会のもとでおこなわれているため内容は学部と同じである。

a. 経済学研究科

1. 大学院体制の整備・・・両研究科、理事会

大学院の理念・目的・教育目標

今日の大学全般を見渡しても、その施策の重要な軸の一つが大学院の充実にあることは明瞭である。学部教育とは異なって、大学院はより高度な専門性が要求される。社会全体が多様化し、社会科学の分野においても同様である。社会のニーズに応える教学面での充実を図って行かなければならない。

大学院の体制整備や院生の受け入れ・指導等

中期的課題として上げられているそれぞれの課題について、いずれも不十分なまま推移している。大学院演習担当教員の担当ノルマの軽減措置は、経済学研究科の場合過去一定程度実施された経験があるが、現在では学部専任教員が充足されていない状況ではノルマ軽減は、学部教育サービスの低下に連動する。

大学院独自の人事、担当科目についての教授陣容を整えるという課題についても、大学院政策がしっかりとしたものがない現状では困難である。

大学院独自の学務課員の設置についても、理事会がそれに理解を示し人員配置を計画的に行わない限り実現不能である。

2. 大学院独自の研究予算・研究体制の確立・・・両研究科、理事会

大学院担当教員と大学院生との共同研究体制の整備や他大学院との研究面での連携は重要な課題であるが、そのためにも財政的な大学院支援政策が不可欠である。

演習費が一定額確保されているが、大学院生の学会への参加や共同研究への補助金を支給すべきである(現行では、年回数、金額とも制約下にある)。

3. 大学院進学者の確保・定員充足・・・両研究科

現在は、経済学研究科は定員を充足している。この要因には、大学院独自の宣伝効果やカリキュラム改革、2 単位科目の設置による多様な研究課題の掘り下げなどが一部浸透したことによると思われる。奨学金制度、学費減免とりわけ留学生については、いっそうの充実を図る必要がある。これは研究科の課題ではなく理事会が大学院をどう理解しているかにかかっている。TA 制度あるいは、博士課程修了者について学位取得を目的にした研究助手制度の導入なども検討してよい課題だと考える。

4. 社会人の受け入れ・・・両研究科

少数ながら社会人の大学院進学者を受け入れている。しかしながら、両研究科とも社会人の受け入れはまだ不十分である。対社会人入学向けのパンフレットの作成等についてその内容とともに検討して行く必要がある。

5. 昼夜開講制の導入・・・両研究科

経済学研究科ではすでに一部の担当教員の負担増を伴いつつ、実施している。今後、社会人が増加すれば教育サービスの向上はもとより担当教員の負担増に対して、超過勤務手当の充実等で支援することが必要である。

6. 課程博士の学位授与

経済学研究科では、現在課程博士取得を目指して研究科に在籍している大学院生が複数名存在する。研究面での指導の強化と同時に、奨学金での支援も不可欠である(一部重複しているが)。

7. 主要科目の開設

経済学研究科では学部でも指摘されている課題の一つに、「金融論」の開設問題がある。この問題は、学部での後任人事がすすんでいないことに起因する。早急に、金融論担当教員の補充をはかるか、大学院担当教員の人事を起こすべきである。

8. 学部依存からの人事面での脱却

理事会がこれらの問題に前向きに考えることが前提となる。大学院に人事権を付与することで、より大学院のカリキュラムの充実が図られる。

9. 飛び級制度

経済学研究科では、学部 3 年間における成績優秀者に大学院進学の道を開設した。現在の学部学生の 3 年次生からその対象になる。当然のことながら、こうした学生が多く輩出し、大学院の活性化が現実のものとなり、かつ修士号取得者の就職等の面でも研究科の大きなサポート体制が望まれる。

b. 経営学研究科

1. 評価項目：大学院研究科の教育・研究指導の内容・方法と条件整備

改善策→シラバスの充実

2003(平成 15)年度から既に実施している。院生に対して、講義・演習の内容を明確にし、受講ガンダンスとして十分機能するよう、これからも絶えず意を用いていきたい。

2. 評価項目：大学院研究科の教育・研究指導の内容・方法と条件整備

改善策→修士課程(入学定員 10 名、収容定員 20 名)

博士課程(入学定員 2 名、収容定員 6 名) の定員充足

大学院進学者の確保、定員充足

2004(平成 16)年度の実績としては、修士 1 年 3 名、修士 2 年 5 名、博士課程 0 名、となっている。2005(平成 17)年度の実績としては、修士 1 年 6 名、修士 2 年 3 名、博士課程 1 名、となっている。徐々にではあるが、増加傾向があると言えよう。これからもこれを最低実績と心得て一層の定員充足に努めていきたい。その対策であるが、

- ・魅力ある特講科目の開設
後述。

- ・積極的な広報活動

大学院パンフレットの発行(2004 年度発行することができた。)

- ・ホームページを通じての PR 活動、一層の内容充実を通じて広報活動に努める。

- ・学内特別選抜制度の活用

学部生向けガイダンスが必要である。

- ・科目等履修生制度の積極的活用による修了年限の短期化

現在検討組上に上がっている。近日の研究科委員会で審議にかけたい。等々であるが、上の内部諸改善策はもとよりとして、何よりも院生に対する就職環境が問題である。文系大学院修了生のキャリアパスとして十分なる社会的認識と評価が基本的に重要である。院生の社会的の高評価が望まれるところではある。

改善策→社会人受け入れの本格化

昼夜開講制の導入・実施

昼夜開講制度は、経営学研究科においては、2003(平成 15 年)度より導入している。社会人院生は実績として、2003(平成 15)年度 2 名、2005(平成 17)年度 1 名実績として存在する。開講形態として、昼夜開講制を取り入れているが、今のところ本制度適用しての開講は実績としてはない。それは、現在までの社会人院生は個別的希望もあって、昼間授業で受講している。

改善策→課程博士の学位授与

大学院研究科発足 26 年以上を経過しているが、未だ課程博士の授与に至っていない。経営学研究科として、その問題点は早くから指摘されているところである。しかるに、本年度、博士課程在籍者も 1 名在籍しており、1 年半後には、待望の博士学位授与の期待が寄せられている。

3. 評価項目：大学院研究科の教育・研究指導の内容・方法と条件整備、教育研究のための人的体制

改善策→科目充実

2004(平成 16)年度、経営学研究科においては、改革の主たる方向性は専らこれに力点を置かれていたといえる。研究科を少しでも魅力あるものにするために、如何なる方策があろうかを考えてみる時、開講科目の充実をはかるといふ地道な積み重ねこそ何にも増して重要であるとの認識からである。これこそ改革の基本との位置付けである。

今回の新規開設科目増は、その大部分は、現行担当者の 2 科目め開講への挑戦・模索、新たな担当有資格者への昇格という形で実現を見たものである。以下、本年度新規開設科目を列記する(一部名称変更を含む)。

経営学部門……経営管理論(4)

商学部門……マーケティング戦略論(2)、流通システム論(2)、リスクマネジメント論(2)

管理工学部門……経営科学(2)、情報ネットワーク論(2)、情報システム論(4)、経営データ解析(2)、経営情報論(4)

会計学部門……ライフサイクル・コスト論(4)、税務会計論(4)、資金会計論(4)

産業社会部門……組織社会学(4)、産業社会学(4)、人材育成システム論(4)、生涯学習論(4)

法学部門……税法(4)、税法特論(4)

経営文化部門……職場の健康管理(4)、

なお、上記、税務会計論および税法は、いずれも税理士資格試験免除の観点からも重要科目であり、開設が望まれていたのであるが、今般新規人事として担当開設を得ることになったものである。

4. 評価項目：教育研究のための人的体制

改善策→大学院独自の採用人事(権)→正教授、非常勤講師の確保

大学院人事といえども、配属はあくまでも学部所属であること変わりはないが、2005(平成 17)年度から、学部人事を興すに当たり、大学院の教育内容を勘案しての人事を行えることになった。上記、税法、税法特論がまさにそれに該当する人事として開設を得たものである。