

平成 28 年度
自 己 点 検 評 価 書

平成 29 (2017) 年 3 月
人間環境大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	2
II. 沿革と現況	2
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	6
基準1 使命・目的等	6
基準2 学修と教授	12
基準3 経営・管理と財務	59
基準4 自己点検・評価	75

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

大学基本理念は現在「人間環境大学は、人間環境学を理念とし、人間環境に関する該博な知識と深い理解力を備え、すぐれた見識をもって人類と国家社会に貢献できる有為な人材を育成することを目的とする」と学則第1条に定められている。この「人間環境学」の理念及びその依拠する建学精神は我が国の大学改革の嚆矢となった理念を継承し、「21世紀の人類社会に豊かな展望を開きうるような、人間環境の新しいあり方を探求するため、これまで人間環境を形成してきた歴史・文化環境、現代社会の根底を構成する精神環境、そして人類社会の未来を決する環境問題への方策という3つのアスペクトから、人間環境の総合的な教育研究を目指す」と大学設置計画に定められている。かかる不可分の「人間環境」全体の総合的考究という建学精神に拠り人間環境学部が設置された。平成27(2015)年4月、開学から16年を経て、社会の流れも大きく変化し、人間環境学のとらえ方にも変化が生じ、「人」と「人をとりまく環境」のうち、人を取り巻く環境に対する視点がより強かったが、それが「人」を中心とした視点がより強くなってきた。その背景の変化の大きな要因は、本邦における少子高齢化の急激な進行、また、外的にはグローバル化を見逃すことはできない。少子高齢化、ことに高齢者が増加したことは、病気になる人の増加や疾病構造の変化をもたらした。このことは、社会全体の問題として、医療従事者（看護師、介護士、社会福祉士など）の不足をもたらした。このような社会環境の変化は、当然のこととして人間環境学を実践してきた本学の向かうべき方向にも大きく影響している。医療従事者の相対的減少という社会環境への対応は、現在の人間環境学部では補うことのできない部分である。その補えない部分を埋める一つが看護学部の設置である（「看護学部設置の趣旨等を記載した書類」）。看護学を包摂する方向への理念の発展を確認し、「人間環境学」の理念のもとで教育研究を行う看護学部及び看護学研究科を開設するに至っている。このように、建学理念の人間環境学に本学の使命・目的・特徴・個性とその発展の可能性が示されている。

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

人間環境大学の設置者は学校法人河原学園である。河原学園は平成26(2014)年、人間環境大学を設置する学校法人岡崎学園と合併し、人間環境大学の設置者となった。旧学校法人岡崎学園は明治39年に発足し平成4(1992)年に国際短期大学を設置。平成12(2000)年4月1日にこれを発展的に解消し、新たに人間環境大学を開設した。当初人間環境学部人間環境学科を設置し、3年後の平成15(2003)年4月1日に大学院人間環境学研究科修士課程を設置。法人合併後の2015年4月には看護学部看護学科および大学院看護学研究科修士課程および博士課程を設置した。

2. 本学の現況

・大学名

人間環境大学

・所在地

〒444-3505 愛知県岡崎市本宿町上三本松 6-2

〒474-0035 愛知県大府市江端町3丁目 220 番地

・学部構成

学部 人間環境学部 人間環境学科

看護学部 看護学科

大学院 人間環境学研究科 人間環境専攻（修士課程）

看護学研究科 看護学専攻（博士前期課程／博士後期課程）

・学生数、教員数、職員数

表Ⅱ-1 学生数

学部	学科	入学定員	収容定員	在籍学生総数	在籍学生数			
					1年次	2年次	3年次	4年次
人間環境学部	人間環境学科	200	800	417	104	99	88	126
人間環境学部計		200	800	417	104	99	88	126
看護学部	看護学科	95	380	212	110	102		
看護学部計		95	380	212	110	102		
合計		295	1180	629	214	201	88	126

研究科	専攻	入学定員		収容定員		在籍数	
		修士 課程	博士 課程	修士 課程	博士 課程	修士 課程	博士 課程
人間環境学 研究科	人間環境 専攻	8		16		18	
人間環境学 研究科計		8		16		18	
看護学研究 科	看護学専 攻	20	8	40	24	14	21
看護学研究 科計		20	8	40	24	14	21
合 計		28	8	56	24	32	21

表Ⅱ-2 教員数

学部

		専任教員					助手	兼担 教員	兼任 教員
		教授	准教授	講師	助教	計			
人間環境学 部	人間環境 学科	13	4	5	5	27	0	2	41
人間環境学 部計		13	4	5	5	27	0	2	41
看護学部	看護学科	14	12	11	6	43	2	4	31
看護学部計		14	12	11	6	43	2	4	31
合 計		27	16	16	11	70	2	6	72

大学院

		専任教員数					助手	兼担 教員	兼任 教員
		教授	准教授	講師	助教	計			
人間環境学 研究科	人間環境 専攻	2	0	0	0	2	0	17	10
看護学研究 科	看護学専 攻	2	0	0	0	2	0	23	7
人間環境学 研究所		0	0	0	0	0	0	1	0
合 計		4	0	0	0	4	0	41	17

表Ⅱ-3 職員数

	専任職員	その他職員
人間環境学部	9	14
看護学部	4	3
本部その他	14	26
合 計	27	43

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準1 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1の自己判定

基準項目1-1を満たしている。

(2) 1-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

本学の使命・目的は人間と環境とを相互に深く関係したものとして考え、文理融合の教育研究を行うことである。また、基本理念及び目的に関しては、以下のように具体的に明文化している。即ち、学則及び大学院学則第一条に示すとおり、「建学の精神に則り、人間環境に関する該博な知識と深い理解力を備え、すぐれた見識をもって人類と国家社会に貢献できる有為な人材を育成することを目的とする。」としている。

1-1-② 簡潔な文書化

上記の使命・目的及び教育目的は、次のようにより簡潔に説明的に示されている。即ち、本学では、「人」と「人を取りまく」環境の二つを教学の視点としており、建学時には、その二つの視点のうち、主として人文系である「人を取りまく環境」に関する人間環境学部・人間環境学研究科を設置した。人を取りまく環境としての自然・社会環境、歴史・文化環境、そして心身環境を学修するための専攻である。

しかし、建学から16年を経た現在、わが国はグローバル化の渦中にあり、加えて少子高齢化時代を突き進んでいる。疾病構造の変化・医療費の高騰化、労働市場や経済変動、さらに東日本大震災など社会全体、即ち時代は大きく変化してきている。二大視点の一つである「人」、それ自体を学ぶという建学の精神は、この時代の変化に沿う教育理念もつ、主として理系である看護学部・看護学研究科を設置することによって本来の目的を遂げることになった。

(3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

基本的な精神や目的に変更はないが、学生やその保護者、また世間に対して、より分かりやすく、また、時代に即応した柔軟な対応の必要性を常に考慮する。

ホームページの充実を目指す中で、使用者（生徒・学生・保護者などを含む）が学部・研究科の教育目的等がわかりやすく、探しやすい工夫を行うことが必要であると考えている。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

≪1-2の視点≫

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 個性・特色の明示

人間環境学という建学の精神に則り、「人」と「人を取りまく」環境を学ぶという二大教学視点を掲げた教育は、他学にほとんど類を見ない個性であり、特色である。「人間環境学」という言葉は、それ自体、つかみ所がないようにも思えるが、先に述べたように、本学の教育理念は実践に活かされ学生や周囲に受容されている。平成 27 年度から、看護学部・看護学研究科が新たに加わり、更に「人間環境学」の具体的像が、一般からも可視化できるようになった。

1-2-② 法令への適合

学校教育法第 83 条や大学設置基準第 2 条、第 4 条の 4 に適合している。

1-2-③ 変化への対応

【人間環境学部・人間環境学研究科】

平成 27 年 4 月より学長室に組織された大学改革委員会が招集した、学科改組プロジェクトメンバーが中心になり、平成 29（2017）年度入学者から適用するため、人間環境学部のカリキュラム改革を行い、新たなカリキュラムの策定を進めた。

この改革では、人間環境学部人間環境学科の三専攻を二つの学科（環境科学科、心理学科）に分割する。これまでの自然・社会環境専攻が環境科学科に、心身環境専攻が心理学科にそれぞれ移行し、旧来の歴史・文化環境専攻は両学科の共通基礎科目を担当することになる。

平成 28 (2016) 年度まで	
人間環境学科	自然・社会環境専攻
	心身環境専攻
	歴史・文化環境専攻



平成 29 (2017) 年度から	
環境科学科	
心理学科	

そこで、二つの学科の設置の趣旨であるが、両者はともに、既存の学科の専攻・コースで行ってきた学問領域を拡充・進化させるもので、学科の目指す人材養成を成し遂げることを期するものである。

環境科学科の設置の趣旨については以下のようなものである。

これまで既存の人間環境学科自然・社会環境専攻では、自然環境の分野については、環境分析化学や植物生態学を中心とし、経済社会の分野については、環境経済や環境経営、資源循環といった領域でかなり専門性の高い教育研究を行ってきた。しかしながら、自然環境と経済社会の両分野の教育研究が必ずしも複合的かつ有機的に行われていたわけではなく、これらの授業科目が選択科目として位置づけられ、体系的に履修させるシステムになっていなかった。また、自然環境分野においては、近年ますます複雑化・深刻化しつつある環境問題に対応した解決策を見出すためには、より広範で重層的な領域の授業科目を体系的に配置し教育研究する必要性が生じてきており、これは経済社会分野においても同様である。

こうした点を鑑み、新設の環境科学科では、自然環境分野の領域を広げ、かつ深化させた授業科目を体系的に履修させ、同時に経済社会分野も履修させることで、持続可能な社会の実現に必要な知識を涵養し、多面的な環境問題の解決策を思考できる人材の養成を企図している。環境科学科では、生態系とそれを取り巻く自然環境との間での物質とエネルギーのやり取りの仕組みを理解させるため、生態系科目と物質循環科目を配置し、とりわけ生態系科目は生態系基本科目の他に生態系（動物）科目と生態系（植物）科目を配置することで、総合的に生態系を学ぶことができる教育体制を確保している。また、経済社会分野についても、これまでは環境コースと経営コースに分化され、その一部は同時に履修できなかった点を改め、さらに、持続可能な社会の構築に寄与することのできる人材の養成に必要な領域として、環境開発・環境社会分野や環境政策・環境法制分野を新設し、授業科目の拡充を図っている。

心理学科の設置の趣旨は以下のようなものである。

既存の人間環境学科においても、心理コースの教育研究は専門的に行われ、その教育効果は臨床心理士養成大学院への進学実績にも現れており、専門性の高さは十分なものであったといえる。しかしながら、国家資格となる「公認心理師」の育成も含め、新たな社会問題に対応するために、さらに広範で重層的な領域の授業科目を体系的に配置し有機的な教育研究体制を構築する必要性が生じてきている。すなわち、人間が生活する歴史・文化的背景、社会の経済的枠組みや自然科学的視点を理解した上で、「人間環境学」の見地からさまざまな場面における人間の相互理解と援助の実践的な力を身につけ、個人及び社会全体の精神・心理的健康への提案と実践を提供できる人材を育成することがますます必要とされてきている。

こうした点を鑑み、新設の心理学科では、専門科目としての精神環境科目として、「心理学基礎科目」、「心理学発展科目」、「実習・演習科目」があり、主要分野である「心理学発展科目」の傘下に5領域を配置する。その内訳は「基礎心理学関連」、「発達・教育心理学関連」、「社会・産業心理学関連」、「臨床心理学関連」、「隣接関連」である。このように心理学基礎科目および心理学発展科目分野の各領域を広げかつ深化させた授業科目を体系的に履修させ、多面的な社会的問題に対して心理学的見地から思考できる人材の養成を企図している。すなわち、心理学科では、現代の個人・社会が直面している精神・心理の課題に対応できる人材の育成のため、基礎的な人間の心理の普遍性を学ぶとともに、発達の視点や社会との関係性を鑑み、時間的・空間的アプローチを含め、多層的に心理学を学ぶことを重視した教育体制を確保している。さらに、「隣接関連」領域として、人間の心身の基礎を学ぶための医学系基礎科目を新設し、授業科目の拡充を図っている。

【看護学部・看護学研究科】

1) 学部と大学院（博士前期課程・博士後期課程）の同時設置の必要性

わが国では世界に類を見ない高齢社会となり、しかも75歳以上の人口の急増が予測されている。疾病や障害を持ちながら長く生存できる人々の増加、独居者や高齢者世帯の増加、少子化の進行、生産年齢人口の減少、加えてグローバル化の加速的進展がある。これらの社会条件および労働・経済条件の変化は、人々の健康そのものへの影響と生活様式の急速な変化による心身の健康への影響などによって、健康ニーズは増大するのみならず、複雑化・多様化している。

そこで、これらのニーズの変化に早期に適切なサービスをしていくためには、慢性的に不足している看護職者を学部課程で育成する。ニーズの複雑・多様化、グローバル化に対応しうる高度な看護実践リーダー・管理者・研究者・教育者を大学院教育課程で育成する。急速に変化するさまざまな社会的ニーズに対応させて看護教育レベルの異なる人材を早期に社会に輩出する必要がある。

社会的ニーズに応えられる学部卒学者と大学院修了者の社会貢献の内容を以下に

示す。

(1) 学士課程は、「対象となる人々の健康に生きることを支援する看護および、より健康な地域社会の発展を支援する看護」を理念として、主に人間の身体に直接的に働きかける教育・研究をおこなう。まず、人間の尊厳に基づいた豊かな人間性を培い、人々のライフサイクルに応じた多様な健康ニーズに対応できる広い視野と、科学的・専門的な知識と技術に基づく判断力と探求心をもって質の高い看護実践ができる自立した看護職者等（看護師、保健師、養護教諭）を育成する。即ち、人々がその人らしく健康に生きる・育つを支援し、あわせて地域社会において疾病予防・疾病の悪化予防・リハビリテーション看護・終末期看護などを提供することで、地域社会への貢献を目指す。

(2) 博士前期課程では、前述した看護学部の理念を通して、すべての人間の健康課題に焦点を当て、人々の看護の困難度が高い個人・家族・集団・地域に対して研究的手法を用いて専門的な判断と技術により直接的サービスを行う。また、患者や家族の満足度を高める教育的、リーダー的看護職者としてより組織的・効果的にサービスを提供する他機関・他職種および市民と協働し、サービスの調整統合を図る。総合的かつ専門性の高いサービス提供ができる人材や看護教育者の育成を行い、社会貢献を目指す。

(3) 博士後期課程では、国民の健康ニーズが増大し、かつ複雑化多様化することに対して、革新的なケアプログラムの開発やケアシステムの開発などを行う。さらに、国内外の先駆的な研究のシステムティックレビューや学際的な共同研究、および異文化看護等のグローバルな研究によって専門的で高度な実践と研究の循環的相互発展を促進させる研究者や看護教育者を育成する。自立した研究者として看護学を実践科学として発展させ、また卓越した看護教育者として機能できる人材育成を行い、社会に貢献することを目指す。

学生によっては博士前期課程と後期課程の5年間の連続した教育課程において自己の分野・領域の学識と研究を深め、成長段階に応じた教育展開を効果効率的に推進できる。すなわちめざす教育目的と学修段階ごとに学生の習熟度の評価を繰り返し、教員は学生の成長発達を集団及び個人に対して適切に支援しやすい条件がある。

本学の大学院看護学研究科の専門分野領域は前期課程・後期課程ともに5年間同一分野、領域で、一貫して同じ教育体制と同一指導教員体制で継続的な学修を可能にし、学生は早期に長期の展望を描きながら学修できる条件がある。これによって学生は効果的に学修を積み上げることができる。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

本学は看護学部を併設した現在、以前より個性が明確になってきており、大学の将来計画とともに、これをさらに発展させる。このことを、将来の変化への対応と

関連して次に述べる将来構想委員会を中心に策定して行く。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3の自己判定

基準項目1-3を満たしている。

(2) 1-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

理事会、教授会を通して使命・目的及び教育目的について理解と支持は得られている。

1-3-② 学内外への周知

理事会議事録、教授会議事要録、大学HP、学生後援会会報等を通して学内外へ周知している。

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

河原学園と法人合併する経過の中で、中期的な計画を立て遂行してきた。その過程で、平成27年度に看護学部が設立されたが、平成29年度には、松山看護学部が開設され、人間環境学科が心理学科と環境科学科へと再編される予定である。それらを含み、更に検討を重ねている。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成と整合性

使命・目的及び教育目的に沿うように、教員組織を構成している。また、教員の担当する科目等はそれら目的と整合するように配置され、カリキュラムが目的に沿って進行するように組まれている。更に、2学部間の将来や調整のために学長室の中に大学改革委員会が組織されている。また、法人全体の中での大学の位置づけ等とその将来構想策定のために、理事長を委員長とする将来構想委員会が設置され、会議が進行している。

(3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

平成29年度からは3学部、2研究科体制に入る予定であるため、本学の使命等に

ついて、理事会議事録、教授会議事要録、大学 HP、学生後援会会報等を通して学内外へ周知を行うことが必要になってきている。また、看護学部、看護学研究科が実際に開設され、授業をはじめとした種々のことが遂行されて、初めて明確になってきている事項があり、これらを含めた、短中期的改革とその遂行を早急に行う必要がある。これらは、各学部・研究科が行うべきことと、総括的に行う、両面からの視点が必要であり、大学内では学長室を中心として、法人として将来構想委員会を中心として作業を進めている。

[基準 1 の自己評価]

基準を満たしていると評価できる。一方で、今後の改善、向上策（将来計画）で述べた点については、着実に実行に移して行く予定である。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 入学者受入れ方針の明確化と周知

本学では、基準 1. にて述べた教育の使命・目的等に基づきアドミッションポリシーを作成し、大学 Web サイトや学生募集要項に明記するなどして志願者全員に周知している。アドミッションポリシーは次のとおりである。

人間環境学部人間環境学科

[自然・社会環境専攻]

(環境コース)

文系・理系は問わず、環境保全、資源循環、農業に興味があり、その知識と技能を学んで社会に役立てることに意欲をもつ者。国語総合、英語(コミュニケーション英語 II、またはリーディング)、地理 B、数学 I を履修しておくことが望ましい。

(経営コース)

企業の金融活動を通じて企業の仕組みと経済の動きを理解し、ビジネスで必要とされる金融知識を身につけ、社会発展に貢献したいという意欲のある者。国語総合、数学 I、現代社会を履修しておくことが望ましい。

[心身環境専攻]

(心理コース)

心理学の基本知識と研究・調査技能およびデータ処理方法を学び、心理支援や心理リサーチなどの場面で社会貢献する意欲をもっている者。国語総合、英語(コミュニケーション英語 II、またはリーディング)、数学(数学 I・数学 A)を履修しておくことが望ましい。

[歴史・文化環境専攻]

(歴史・文化コース)

日本の文化及び日本の歴史や社会の知識を深め、グローバル時代における日本文化の担い手としての発信能力を身につけたい者。具体的な進路としての教員、その他の教育関連分野で活躍したいという熱意のある者。「国語」(国語総合、現代文 A・B、古典 A・B)、「地理歴史」(世界史 A・B、日本史 A・B、地理 A・B)を履修しておくことが望ましい。

[看護学部看護学科]

生命とその尊厳を守り、あらゆる人々を最適な健康状態へと導く看護サービスを追求する豊かな人間愛と倫理観に富み、地域の保健医療福祉の発展に寄与できる看護分野の人材を育てる。

大学院人間環境学研究科

人間環境学研究科では、人間環境に関する専門的な知識と技能を修得しつつ、総合的かつ創造的に学問を探究することができ、研究諸課題の発見とその解決に向けて主体的に取り組むことのできる人を求める。

大学院看護学研究科博士前期課程

看護学研究科では、教育目的を理解して、本研究科への入学を希望する次のような学生を求めている。

(1) 幅広い視野で看護実践上の課題を明確にして、問題解決に必要な方法を開発したいと考えている。

(2) 看護学に高い関心と興味を持ち、看護実践の質向上に必要な研究的素地と看護実践力を有している。

(3) 学際的な視点を持ち、看護学の体系化に主体的に寄与できる情熱を有している。

(4) 看護実践及び教育実践を通して、地域社会に貢献する意志がある。

大学院看護学研究科博士後期課程

本看護学専攻では、次のような資質と能力、意欲を持った学生を求めている。

- (1) 看護現場や看護教育現場の改善・改革のために研究に取り組む意欲と行動力がある。
- (2) 看護の発展に向けて学際的・国際的な視点を持って研究に取り組める能力がある。
- (3) 看護学を実践の科学として発展させるために自立した研究者として継続的に自己啓発を図り、社会貢献への意志と使命感を持っている。
- (4) 看護現場と看護教育現場の実情を十分に理解し、高度なリーダーシップ、教育的機能を果たし、社会貢献の意志と使命感がある。

2-1-② 入学者受入れ方針に沿った学生受入れ方法の工夫

入学者の受入れについては、アドミッションポリシーに沿った学生の確保を行うために、多様な入試区分を設けている。一例として人間環境学部人間環境学科の「A0入試」と「専門高校、総合学科推薦入試」では、試験科目の「テーマ作文」で4コース（環境コース、経営コース、心理コース、歴史・文化コース）の特色を反映した出題を行い、本学のアドミッションポリシーを十分に理解した学生の受入れを行っている。

そして入試業務では、学則ならびに「個別の入学資格審査に関する規程」に従い、入試委員会と入試・広報部が中心となり厳正な実施のための取り組みを行っている。具体的には、採点時や判定時に受験者の個人情報や受験番号を伏せ受験番号で管理していること、入試問題の作成を担当者秘匿のもと本学教員のみで行っていることなどである。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

過去5年間の人間環境学部人間環境学科の入学定員に対する入学者の比率は0.58（平成24(2012)年度0.68、平成25(2013)年度0.68、平成26(2014)年度0.51、平成27(2015)年度0.50、平成28年度(2016)年度0.52）であり、入学定員を下回るが続いている。一方、看護学部看護学科の入学定員に対する入学者の比率は1.11（平成27(2015)年度）であり、入学定員を充足している。大学院人間環境学研究科の入学者は、過去3年間おおむね入学定員を満たしている。大学院看護学研究科前期課程の収容定員に対する在籍学生数比率は0.7、大学院看護学研究科後期課程の収容定員に対する在籍学生数比率は2.6である。収容定員に対する在籍学生数比率は、平成28(2016)年度は人間環境学部人間環境学科で0.52、大学院人間環境学研究科で1.00となっている。なお人間環境学部人間環境学科については、上記の傾向を是正するため、就職先としての出口の明確化と就業スキルの獲得を目標とする4コース制を中心とした、カリキュラムの抜本的な改編を平成22(2010)年度より5ヶ年にお

たる中長期計画（経営改善計画）の中で策定し、受験者層へのアピールに努めている。また広報担当職員の増員を行い、さらには平成 27(2015)年入試では看護学部受験生に対し人間環境学部への併願を行いやすくするなど、多くの学生を受入れるべく努力を行ってきた。

【表 2-1】学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）

【表 2-2】学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）

【表 2-3】大学院研究科の入学者数の内訳（過去 3 年間）

一方人間環境学部人間環境学科の過去 3 年間の退学者数は合計 113 名となっており、昨年度の評価時の 132 名と比べて 19 名減少している。過去 3 年の退学者の推移を見ると、平成 25 (2013) 年度が 53 名、平成 26 (2014) 年度が 35 名、平成 27 (2015) 年度が 25 名と、着実に減少している。学生の意思や適性を考慮したきめ細かな指導やケアについて、現在のコース内の学生を複数の教員が指導するコース制は、過去の 1 人の学生を 1 人の教員が 4 年間継続的に指導する学科目制と比較し、コース長や学部長の管理のもと学生の状況把握や指導に関してより有効に機能しており、それが結果として現れている。

【表 2-4】学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

1) 人間環境学部のカリキュラムの改編

平成 27 年 4 月より学長室に大学改革委員会が組織された。そこで人間環境学部人間環境学科の現在のコース制を見直し、社会などの変化、学生の志向の変化などに応じた新たなカリキュラムとして、学科改組に向けた検討を行った。その結果、比較的入学者数を確保してきた心理コース、及び環境コースを中心としたカリキュラム改編とし、人間環境学科を心理学科、及び環境科学科の二学科体制に変更し、学びの内容を明確化することとした。平成 29 年 4 月の開設に向け、平成 28 年 3 月までに収容定員増認可申請書の文部科学省への提出を完了した。また、4 月下旬には心理学科、及び環境科学科の届出書類の提出を行った。

2) 新学部の開設による人間環境学部への効果の期待

平成 27 年度に看護学部ならびに大学院看護学研究科を開設し、学部においては 105 名（定員 95 名）の新入生を確保することができた。これを契機として、人間環境学部と看護学部との協働の機会を多く設け、大学全体のイメージアップを促進することで人間環境学部の認知度の向上をも図っていく。また同じ「人をみる」分野として、看護学部と比較的近接している人間環境学部の心理コースについての情報を、本学看護学部受験者層に対し資料請求等の機会において浸透させるとともに、人間環境学部との併願をより行いやすくするよう入試の仕組みづくりを行っていく。平成 27 年度

入試（平成 26 年度に実施）から併願が導入されたが、併願で受験し実際に入学した学生の数は平成 27 年度入試（平成 26 年度に実施）では 7 人、平成 28 年度入試（平成 27 年度に実施）では 6 人であった。また、看護学部から人間環境学部、あるいはその逆への転部・転科についての教学の体制や規程を整備した結果、平成 28 年度に人間環境学部から看護学部へ 1 名の転部があった。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

【人間環境学部】

本学部の教育課程編成方針は、基準 1 で記述された教育の使命・目的等を踏まえた人間環境大学学則第 28 条及び「カリキュラムポリシー」によって明確に示され、学則第 28 条は「学生便覧」に、「カリキュラムポリシー」は「履修の手引き」及び大学ホームページによって周知されている。

カリキュラムポリシーは次のとおりである。

(カリキュラムポリシー)

自然環境と社会環境を総合的にとらえる学問としての「人間環境学」として位置づけ、その基盤のもと、主専攻と副専攻を学ぶことで、主専攻についての深い理解力と副専攻をとおしての幅広い教養を身につける。

[自然・社会環境専攻]

(環境コース)

生態系、物質循環、農業、資源循環型社会に関する専門的な知識に基づいて、社会の生産・流通・消費の場で、人間社会の発展と環境保全のバランスを考慮した発言と提案、そして行動できる人材を育成する。

(経営コース)

金融(お金の流れ)という視点で、社会・経済・企業の仕組みを理解し、ビジネスで必要とされる金融知識を習得した人材を育成する。企業業績を分析するための会計や経営分析の技能を習得するとともに、金融や株式、税金、保険といった実践的

な基礎知識を身につけた、企業で活躍できる人材を育成する。

[心身環境専攻]

(心理コース)

心理学全体の基本的な知識を学び、現代社会におけるさまざまな心の問題を客観的な立場から理解し、対処・支援できる力をもった人材を育成する。心理調査の立案・実施・データ解析能力を学び、職場で活かせる実践的な情報処理力をもった人材を育成する。

[歴史・文化環境専攻]

(日本研究コース) (平成 28 (2016) 年度より、歴史・文化コースに変更)

日本の文化や歴史を学び、中学校教員(国語、社会)や高校教員(国語、地理・歴史、公民)として教育に従事する人材、教育関連企業で活躍できるような人材を育成する。

【人間環境学研究科】

本研究科の教育課程編成方針は人間環境大学大学院学則第 28 条及び第 28 条第 2 項に基づく「人間環境大学大学院教育課程及び履修方法に関する規程」、「人間環境学研究科で学ぶ諸君へ」に示され、「大学院要覧」によって周知されている。また、3つのポリシーに基づく「カリキュラムポリシー」が作成されている。

【看護学部】

本学部の教育課程編成方針は、学則第 1 条に則る人間環境大学学則第 28 条及び「カリキュラムポリシー」によって明確に示され、学則第 28 条は「学生便覧・履修の手引き」に、「カリキュラムポリシー」は「学生便覧・履修の手引き」及び大学ホームページによって周知されている。さらに理念、教育目的、教育課程の関連が図で示されている。カリキュラムポリシーは次のとおりである。

カリキュラムは、「健康に生きることを支援し、より地域社会の健康の発展への貢献」を理念とし、人間への深い理解を有する看護職者の育成を目指す。また「豊かな人間性と自立した意志をもった国際・社会貢献ができる看護実践者の育成」を目指す人材像として、「豊かな人間性」、「広い視野」と倫理観を持ち、科学的・専門的な「知識や技術」を確実に獲得し、それに基づく「判断力」を駆使し、看護の向上を求める「探究心」により努力を惜しまず、国際的に活躍できる高い看護実践能力を身につけた人材となるよう教育課程を編成する。

カリキュラムは、看護師国家試験受験資格を目的とする看護師課程が基本である。これに保健師国家試験受験資格を取得する保健師課程、養護教諭一種免許状を取得する養護教諭課程を開講している。また、本学部のカリキュラムの特色は、看護師課程の学生のキャリア形成の基礎力を強化するプログラムとして、学生が自身の志向するキャリアに基づいて自由に選択できる小児看護、がん看護、認知症看護、在

宅・終末期看護 4 つの領域の選択強化プログラムを作成している。さらに文部科学省指定規則科目にはないが、グローバルな視野をもって国際社会に貢献できる国際看護学領域 6 科目を設けている。

【看護学研究科】

本研究科の教育課程編成方針は人間環境大学大学院学則第 28 条及び大学院要覧の「大学院看護学研究科での学び」に示されている。また、博士前期・後期課程の理念、教育目的、教育の目標、並びにカリキュラムポリシーは「大学院要覧」及び大学ホームページによって周知されている。

カリキュラムポリシーは次のとおりである。

看護学研究科は、「看護教育管理学」「発達看護学」「成人・高齢者看護学」「広域看護学」の 4 分野における 11 の専門領域専門領域を設定し、研究と実践能力の向上をめざした教育課程の編成とし、看護実践の研究能力向上のためのグローバル的幅広い教育課程である。

博士前期課程では、看護の実践・管理者・教育の改善・改革をめざした研究に取り組める教育課程を構成し、看護を提供する場を構造的に把握し、組織的に取り組める教育を行う。さらに、研究的視点を持ち多職種と連携してサービスの変革に取り組める教育を実施し、看護職者のリーダーや教育者として機能できる能力を身につけた人材となるよう教育課程を編成している。

博士後期課程では、国際的学際的広域研究できる教育課程を編成し、看護の実践と看護教育の工場のための研究教育を行う。周辺地域、国内、国際的視点から健康への戦略を考える教育研究の取り組み、国際交流をもって教育研究ができる体制づくり、学生の研究に反映できるようにする。

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

2-2-②-1 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成について

【人間環境学部】

本学部の教育課程は、カリキュラムポリシーにしたがって体系的に編成されている。

1) 教育課程の基本構造

カリキュラムの体系は、主専攻・副専攻制、コース制、1・3 制を教育システムの柱に据え、「履修の手引き」の図のとおり、全学共通科目と専攻科目、自由選択科目、卒業論文を配置している。このうち専攻科目は、各専攻・コースごとに基礎から専門に向けて年次別に配置し、それぞれの科目の位置づけと学習の便宜を図るため「カリキュラム・マップ」（「履修の手引き」）が作成されている。また、学則第 29 条で

は、科目を全学共通科目、専攻科目、教職専門科目に大別しているが、教職専門科目については主に日本研究コースの専攻科目となっている。卒業必要単位については、全学共通科目(14単位)、専攻科目(90単位)、自由選択科目(22単位)を含め、126単位以上を修得し、卒業論文(単位なし)の論文審査に合格することが要件となっている。

1-1) 主専攻・副専攻制

本学部のカリキュラムポリシーは、上述のとおり、教育理念である「人間環境学」を基盤に、主専攻科目によって深い専門性を、副専攻科目によって広い教養を身につけることを基本としている。教育課程の専攻分野は、自然・社会環境専攻、心身環境専攻、歴史・文化環境専攻の3専攻から成り、さらに、自然・社会環境専攻には環境コースと経営コースの2コース、心身環境専攻には心理コース、歴史・文化環境専攻には日本研究コースを置き、全体として3専攻4コースから成り立っている。学生は3専攻の中から一つの専攻(コース)を主専攻とし、残りの2専攻から1つを副専攻(コース)として履修する。これを主専攻と副専攻の必要単位の比率から見ると、卒業要件単位数126単位のうち、主専攻科目は70単位以上、副専攻科目は12単位以上となっている。

1-2) コース制

現在、3専攻4コースが設置されている。各コースは基礎科目から高度な専門科目まで体系的に配置するとともに、就職・進路にも対応できる技能・実務性に優れた科目群も大幅に取り入れている。また、各コースの「専門型」では、他大学と比較してコース必修科目数を大幅に増加(必修単位数70単位)させてスペシャリストを養成する。

1-3) 1・3制

本学部学生は、人間環境学部人間環境学科の学生として入学し、1年次に各専攻の基礎科目を学習し、2年次から主専攻(コース)を選択することになっている。これは、学生が選択する主専攻(コース)のミスマッチを防止するための措置で、「1・3制」と呼んでいる。これに合わせてカリキュラム体系も編成されており、学生は1年次前期に4コースから提供された専門基礎科目を2科目ずつ計8科目履修し、後期は2コースに絞り込んで、両コースから4科目ずつ計8科目を履修する。それを踏まえて、自分の興味・関心、適性などを判断したうえで、2年次に両コースから主専攻と副専攻を選択する。このシステムによって主専攻(コース)選択のミスマッチを防止するとともに、他コースの基礎科目を一様に学習して、広く教養を身につけることができる。そして、2・3年次に主専攻(コース)の必修科目を履修しつつ、3年次から卒論、就職・進路を見据えて「演習」を選択する。「専門型」の演習では2年間かけて指導教員のもとで卒業論文を完成させる。

2) 全学共通科目

本学部は全専攻に共通する「全学共通科目」を置いている。これは主に 1 年次配当科目で、入学した学生は人間環境学の基礎を学ぶとともに、基礎ゼミナール、日本語リテラシ、外国語、情報実習など専門科目の学習に必要な基礎的な知識、技能等を幅広く学ぶ。また、就職進路を意識したキャリアデザインも 1 年次から導入している。

- ①人間環境学：必修科目である。本学の理念である人間環境学の内容、意義、役割、課題などを理解させ、コース専門科目の学習準備に資する。
- ②基礎ゼミナールⅠ：共通テキストを使用して、ノート・テイキング、文献調査、レポート作成、プレゼンテーションなど大学に必要な基礎的スキルを学習する。少人数授業で、教員との直接対話を通じて学習意欲を啓発するとともに、学生どうしの親睦と連帯意識を育てる。
- ③日本語リテラシⅠ：日常的な日本語だけでなく、大学で学ぶ際に必要な日本語、そして社会に出たときに必要となる日本語の力を身につける。
- ④キャリアデザインⅠ：大学を卒業した後の進路を考え、自分の将来をデザインする技術を学ぶ。

3) 各専攻(コース)のカリキュラム体系の特徴

専攻(コース)ごとに、上述のとおりカリキュラムポリシーを作成し、それに従ったコース・カリキュラムを体系的に編成している。また、学生がコース科目を体系的に学ぶための指針と順次性を明示した「カリキュラム・マップ」を作成している。各コースのカリキュラム体系の特徴は「履修の手引き」で明示しており、その概要は次のとおりである。

(環境コース)

自然環境と農業と資源循環型社会の 3 領域に関する高度な専門知識が最終的に修得できるように組み立てられている。①導入期間(1 年次前期)は、地球環境問題と環境倫理を学ぶ。②専門基礎期間(1 年次後期～2 年次前期)は、「基礎化学ⅠⅡⅢ」「基礎生物学」、「自然地理学」、「資源循環型社会概論」など基礎知識を学習するとともに、「農業基礎実習Ⅰ」など基礎的技術を修得する。③専門期間(2 年次後期～3 年次後期)は、「農地での土と微生物と肥料のはたらき」、「環境保全型農業」、「生物多様性」、「資源循環の経済学」など 3 領域の専門的な知識を学習する。④完成期間(4 年次)は、「演習」で卒業論文を完成させる。

(経営コース)

経営学の基本的知識とビジネスで役立つ金融知識を体系的に身につけることができるように組み立てられている。①1 年次は「経営学概論」、「現代企業論」、「基礎簿記」など経営の基本や経営分析の基礎的な技能を学ぶ。②2 年次は「金融論」「証券市場」「商業簿記」「工業簿記」「経営分析演習」など、金融、会計、企業分析の専門的な知識を学習する。③3 年次は、株式投資・税金・保険などより専門的で実践的な

金融知識を学習するとともに、「インターンシップ」などの実習を行う。④3・4年次の「演習」で卒業論文を完成させる。

(心理コース)

心理学の基本的知識と仕事に活かせる実践的スキルを身につけることができるように組み立てられている。①1年次前期は心理学の全体像を把握する「心理学概論」を学び、1年次後期は、「心理学研究法Ⅰ」「心理統計法Ⅰ」「臨床心理学Ⅰ」「教育心理学Ⅰ」など、心理学研究、データ解析、心理問題などの基礎を学習する。②2年次は、講義科目のほかに「心理学基礎実習」「心理統計法ⅡⅢ」など実習科目を学習する。③3年次は、「産業・組織心理学」、「心理療法」「認知心理学」などより専門性の高い科目を学習する。④3・4年次の「演習」で卒業論文を完成させるとともに、認定心理士の資格を取得する。

(日本研究コース)

習得した知識を教育分野で活用できるように組み立てられている。①1年次前期は「日本文学の基礎Ⅰ」、「日本史概説」により日本の文学、歴史の基礎を学び、1年次後期は日本文学と日本史の知識を深めるとともに、「教職概論」など教職の基礎知識を学習する。②2年次から「国語」と「社会」の2分野に別れ、「日本のことば」、「中国の文学」、「日本近現代史」「日本古代史・中世史」「アジアの歴史」などそれぞれの専門分野を深める。③2・3年次で「国語教科教育法」、「社会科・地歴科」教育法など教職科目を学習する。④3・4年次の「演習」で卒業論文を完成させるとともに、教育実習及び教職免許状取得に向けた指導を行う。

4) 履修上の条件と制限

本学部は単位制による1単位を修得するための学習時間を踏まえ、1年間に履修登録できる上限単位を50単位と定めている。また、3・4年次に履修する演習科目は、前年度までに40単位以上を修得していなければ、演習科目を学習する基礎知識が不足しているとみなされ、履修登録は認められない。

【人間環境学研究科】

本研究科の科目は、「人間環境学」をバランスよく学修するために「人間環境研究指導分野」「臨床心理研究指導分野」「日本文化研究指導分野」の3分野から構成されている。

1) カリキュラム体系の特徴

カリキュラム体系は研究指導分野ごとではなく、3つの研究指導分野の科目群を「演習及び実習科目」群と「講義科目」群に配置して一表で編成している。これは研究科においても学部の主専攻・副専攻制度と同様の教育システムを取り入れるとともに、人間環境を総合的に把握させるためである。「人間環境学」を学修する趣旨は単位の配分にも表れており、修了必要単位34単位のうち「中心として研究する科目が属する研究指導分野の科目」が16単位以上、「中心として研究する科目が属す

る研究指導分野以外の二分野の科目」が8単位以上（それぞれ4単位以上）となっている。この他に、3つの研究指導分野の教員、院生が一堂に会して研究発表と議論を重ねる「人間環境学共同演習」4単位を置いている。

2) 科目群の特徴

人間環境学研究科という1専攻での学修体制に基づき、以下の分野が設けられている。

(人間環境研究指導分野)

環境を人間存在の基盤であると同時に人間によって形成されていくものとする人間環境の基礎理解に関する科目群となっている。①原論として「人間存在基礎論」、「文化人類学」、「都市環境計画」を置く。②経済活動の視野から「科学技術と経済社会環境」、「地域経済」、「環境政策」を置く。③環境評価・保全・リスクの視野から「環境アセスメント」、「環境保全」、「環境リスク管理」を置く。④補完科目として「環境経済学」、「資源循環型経済社会論」、「環境倫理学」、「財務会計論」などを置く。

(臨床心理研究指導分野)

精神や心のはたらきを、言葉や行動にとどまらず、深層の無意識世界を解明し理解を深めるための科目群になっている。科目群は臨床心理士資格認定協会のガイドラインに沿って編成され、臨床心理士の資格取得をめざす。①中核科目として「臨床心理学特論」、「臨床心理面接特論」、「臨床心理実習」などを置く。②専門知識や研究技法等を目的に「心理学研究法特論」、「学習心理学特論」などを置く。③理論研究や具体的臨床技法を目的に「臨床心理査定特論」、「心理療法特論」、「精神医学特論」などを置く。本研究科は、臨床心理士資格認定協会より「第一種大学院」と認定され、必要単位数を修得することにより臨床心理士試験の受験資格が得られる。

(日本文化研究指導分野)

日本の様々な環境と人間との関わりの中で生まれた日本文化、そして日本の文化環境の中でこれから新たに形成されるべき日本文化の可能性について学修する科目群となっている。そのための原論として「比較日本文化論」、「比較日本古典文学」、「日本近世教育文化論」などを置き、伝統と文化創造に関わる科目として「日本芸術・工芸文化論」、「茶道文化論」、「庭園文化論」を置く。また、補完科目として「中国古典文化特論」、「日本古代・中世史」、「日本近世社会」、「日本近・現代史」などを置く。

3) 履修上の条件と制限

履修登録に当たって、当該年度に履修しようとする授業科目について研究指導教員の指導と承認を必要とし、履修登録用紙に研究指導教員の認印を必要とする。CAP制は実施していない。また、学部と同様に履修登録期間を設けている。現状では全く問題点は見当たらない。

【看護学部】

カリキュラムとしては、本学看護学部では、看護師国家試験受験資格を目的とする看護師コースが基本である。加えて保健師国家試験受験資格を取得する保健師コース、養護教諭一種免許状を取得する養護教諭コースを開講している。それぞれの科目の位置づけと学習の便宜を図るため「カリキュラム・マップ」（「学生便覧・履修の手引き pp. 9-16. 39-41）が作成されている。看護師基本コースの中に、学生のキャリア形成の基礎力を強化するプログラムとして、学生が自身の志向するキャリアに基づいて自由に選択できる、4つの選択強化プログラムを作成した。これらは、小児看護、がん看護、認知症看護、在宅・終末期看護の4つの領域で設定している。

本学部には「看護師基本コース」「保健師コース」「養護教諭一種コース」の3つのコースと「選択強化プログラム：小児看護」「選択強化プログラム：がん看護」「選択強化プログラム：認知症看護」「選択強化プログラム：在宅・終末期看護」の4つの選択強化プログラムが設けられており、それぞれの「履修モデル」（学生便覧・履修の手引き pp. 39-58）が示されている。なお、1年間に履修登録できる上限単位を原則「45単位」と定めるCAP制を設けている。

1) 看護師コース

看護師コースは、看護師としての実践能力の向上を目指す基本コースであり、本学部の教育のすべての基本である。基本的な看護師コースでは、必修科目に加えて、学生自身の関心に従い、「基礎科目」の選択科目から6単位以上、「基礎科目」「専門基礎科目」「専門科目」の選択科目から自由に3単位を選択できるようにし、学生のニーズに応える。

本学では、「国際看護学Ⅰ・Ⅱ」を必修としさらに国際看護学の選択科目を3科目設定することにより、グローバルな視野を持ち、将来国際貢献のできる看護職を養成する。さらに高い倫理観をもった看護職の養成として、1年時に選択科目「生命倫理学」を、また「看護学概論Ⅱ」をはじめとして、看護の専門領域の科目の多くで、倫理的課題とそれへの対応を考察する内容を盛り込んでいる。加えて、4年後期の必修科目として「看護倫理」および自己の看護観の再確認を目的とする「看護学概論Ⅲ」で基礎教育における倫理観の構築の総仕上げを行う。

専門分野に関心をもち、それにふさわしい能力を養うために、専門的知識と技術の準備性を高める。

4年前期までの必修科目で、各領域において必要な知識と技術は学修できるようにしているが、4年後期に到達レベルが十分でない部分の知識と技術に焦点を当てた「ヘルスアセスメントⅡ」により、到達レベルを担保する。また選択科目であるが、4年後期に看護総合科目で、知識的理解が十分でない内容に焦点を合わせて学習する機会を設ける。多職種連携は、各領域の必修科目においても他職種と看護職の役割の明確化を図る内容を盛り込むが、4年後期必修科目として「チームケア論」を設

定し、理学療法士、栄養士などの他職種の役割と連携について学ぶことで多職種連携のあり方の基礎的知識を押さえる。大学院博士後期課程までを有する総合看護教育機関を目指しているため、学部においても研究の基礎的能力を習得することが必要である。そのため、研究方法論および4年次通年で看護研究の科目を設置している。

128単位の卒業要件において、6単位を基礎科目から、3単位分をすべての選択科目から習得できるため、基礎科目の教養に関連する科目の履修により、豊かな人間性を培うという教育目標に対応し、学部の教育目標を到達するカリキュラムを構成している。

2) 選択強化プログラム

看護師コースの中に、社会的ニーズの高さと学生の志向性を考慮して、4つの領域に焦点をあて、より具体的な知識と技術を基礎教育の間に習得させることを目的として、選択強化プログラムを設定する。

これらは、「選択強化プログラム：小児看護」、「選択強化プログラム：がん看護」、「選択強化プログラム：認知症看護」、「選択強化プログラム：在宅・終末期看護」である。これらのプログラムはそれぞれ、2年次からこのプログラムのために選択に必要な科目設定があるが、受講定員を定めた多くの科目は4年次に配置している。これらの選択強化プログラム設定には、学生の将来のキャリア志向に 대응するという意義がある。

「小児看護」「がん看護」「認知症看護」「在宅・終末期看護」のプログラムのねらいは、看護学の基礎教育において、これらの領域の志向性の高い学生が、自身の将来設計を構築していくことにある。これらの4つの領域の看護は、現在、そして将来も、より専門的な知識と技術を必要とし、社会的ニーズの高い領域であるため、看護学の基礎教育の中で、知識と技術やその統合をしておくことと新人看護職としての実践への導入がより円滑になると考え、これらのプログラムを設定する。

社会的ニーズの高さと学生の志向性を考慮して、上記4つの領域に焦点をあて、より具体的な知識と技術を基礎教育の間に習得させることを目的として、選択強化プログラムを設定する。

いずれのプログラムもそれぞれの選択必修科目（履修が各選択強化プログラムの選択の条件となる科目）に加えて、プログラム選択者のみが履修する専門科目をそれぞれ4単位設定している。

「小児看護援助論Ⅲ」「がん看護援助論」「認知症看護援助論」「在宅・終末期看護援助論」では、これらの領域で、さらに習得しておいたほうがよい知識を学び、「小児看護技術論」「がん看護技術論」「認知症看護技術論」「在宅・終末期看護技術論」では、さらに習得しておくべき技術を学ぶ。またこれらのプログラムの「学外演習」では、新人看護師としてこれらの領域に関連した病棟等に就職したあとに、

社会資源として知っておくべき機関の見学をおこない、外部機関との連携を図るための基礎的知識を身につける。また、統合実習は必修であるが、これらの領域を志向する学生は、その対象を主にする病棟で、複数の患者の担当や、病棟のケアプランに則った看護、病棟の管理や病院の看護管理体制を学び、新人看護師として就職した際の準備性を高めるという統合実習の実習目的に合致するよう配慮し、実習を展開することで、よりこのプログラムの学びの到達度を高いものにする。統合実習までにこれらの「援助論」「技術論」「学外演習」は履修しておく。4年後期にはそれまでの学びを統合する事例検討を中心とした演習を行い、基礎教育における選択強化プログラムの学びを統合させる。これらの選択強化プログラムの卒業に必要な単位は134～135 単位とする。

① 選択強化プログラム：小児看護

このプログラムの学生は、専門基礎科目から「臨床心理学」「カウンセリング」を、専門科目から「小児看護援助論Ⅲ」「小児看護技術論」「小児看護学外演習」「小児看護演習」「組織とリーダーシップ論」「ストレスマネジメント論」を履修し、合計134 単位以上を履修する。「小児看護援助論Ⅲ」「小児看護技術論」「小児看護学外演習」「小児看護演習」の4 科目4 単位は、このプログラムの学生のみが履修できる。

② 選択強化プログラム：がん看護

このプログラムの学生は、専門基礎科目から「臨床心理学」「カウンセリング」を、専門科目成人看護領域の選択科目から「がん看護援助論」「がん看護技術論」「がん看護学外演習」「がん看護演習」「組織とリーダーシップ論」「緩和ケア・ターミナル看護論」合計135 単位以上を履修する。「がん看護援助論」「がん看護技術論」「がん看護学外演習」「がん看護演習」の4 科目4 単位は、このプログラムの学生のみが履修できる。

③ 選択強化プログラム：認知症看護

このプログラムの学生は、専門基礎科目から「老年疾病治療論」「人権擁護と成年後見制度」、専門科目「認知症看護援助論」「認知症看護技術論」「認知症看護学外演習」「認知症看護演習」「組織とリーダーシップ論」合計135 単位以上を履修する。「認知症看護援助論」「認知症看護技術論」「認知症看護学外演習」「認知症看護演習」4 科目4 単位は、このプログラムの学生のみが履修できる。

④ 選択強化プログラム：在宅・終末期看護

卒業後の新人看護師が在宅の領域に就職することはほとんどないことや、ターミナルの患者のケアは若い看護職には難しいこと、在宅でのケアとの連携を緊密にしている緩和ケア病棟やレスパイトケアの病棟の統合実習の確保が困難なことから、ほかの選択強化プログラムの定員より少なく10 名とする。病院等での臨床経験を経た後に、在宅領域でのケアを志向する学生を対象とする。このプログラムの学生は、

専門基礎科目から「人権擁護と成年後見制度」、「医療経営論」「臨床心理学」「カウンセリング」「在宅・終末期看護援助論」「在宅・終末期看護技術論」「在宅・終末期看護学外演習」「在宅・終末期看護演習」「緩和ケア・ターミナル看護論」合計135 単位以上を履修する。「在宅・終末期看護援助論」「在宅・終末期看護技術論」「在宅・終末期看護学外演習」「在宅・終末期看護演習」の4 科目4 単位は、このプログラムの学生のみが履修できる。

3) 保健師コース

保健師コースは、保健師としての基礎的実践能力の習得を目指すコースである。選択条件は、保健師国家試験受験資格取得を希望する学生であり、定員は20 名とする。本コースを選択し、本学部の卒業要件を満たし、かつ所定の科目の単位を修得した場合、保健師国家試験受験資格が得られる。

保健師コースの選択は、必修科目に加え、選択科目11 科目を選択する。具体的には、基礎科目の選択科目のうち「家族社会学」「社会保障学」の2 科目4 単位、専門基礎科目の選択科目「人権擁護と成年後見制度」1 科目1 単位、専門科目の広域看護学分野地域看護学領域の選択科目「公衆衛生看護援助論Ⅰ」「公衆衛生看護援助論Ⅱ」「公衆衛生看護援助論Ⅲ」「公衆衛生看護援助論Ⅳ」および「国際看護学Ⅲ」「国際看護学Ⅳ」を履修し、合計140 単位を履修する。

4) 養護教諭コース

養護教諭コースは、養護教諭としての基礎的実践能力の習得を目指すコースである。選択条件は、養護教諭一種免許取得を希望する学生であり、2 年前期終了時にGPA と面接により25 名選抜を行う。

必修科目に加え、本コースに必要な科目を選択する。基礎科目の選択科目のうち「日本国憲法」「フィットネススポーツ」「体育実技」「教育社会学」「教育心理学」の5 科目8 単位、教職に関連する科目のうち「教職論」「教育原理」「道德教育・特別活動論」「教育方法論」「教育課程論」「生徒指導論」「教育相談」「教育実践演習（養護教諭）」「ボランティア実習」「養護実習Ⅰ」「養護実習Ⅱ」11 科目22 単位、および専門科目広域看護学分野地域看護学領域の選択科目「学校保健」「養護概説」「健康相談活動論」の3 科目6 単位、計36 単位以上を習得し、本学部の卒業要件を満たし、合計155 単位を履修した場合、卒業時に養護教諭一種免許が得られる。

【看護学研究科】

本研究科には4 分野 11 領域が設けられ、前期・後期課程それぞれの履修モデルが「大学院要覧」に示されている。

博士前期課程の研究教育分野は4 分野、①「看護教育・管理学分野」②「発達看護学分野」③「成人・高齢者看護学分野」④「広域看護学分野」である。また各分

野間の専門領域は、「看護教育・管理学分野」に、看護教育学領域と看護保健管理学領域、「発達看護学分野」に小児看護学領域、リプロダクティブヘルス看護学領域、「成人・高齢者看護学分野」にクリティカルケア看護学領域、エンド・オブ・ライフケア看護学領域、高齢者看護学領域、「広域看護学分野」に在宅看護学領域、地域看護学領域、国際保健看護学領域、精神看護学領域を設定した。各分野の特別研究 M I・II では、分野内の領域の独自性を活かしつつ、学生のニーズにきめ細やかに対応するために、必要時、領域を超え分野内の教員の助言・指導を受けられるよう配慮する。これにより充実した研究が進められる。

以上のように、2 学部 2 研究科ともに教育課程の体系的編成が認められる。

2-2-②-2 教授方法の工夫・開発について

【人間環境学部】

FD 活動の評価とも重なる部分があるが、全学的には 1) シラバスの作成、2) 1・3 制、3) 教養・国際教育センター、4) 環境教育センター、5) 少人数授業、6) 単位互換授業、7) 情報機器を使った授業、8) 専任教員の授業見学、9) 学生による授業アンケートなどがあげられる。

1) シラバス

本学は平成 24 (2012) 年度から授業概要(シラバス)だけでなく、15 回の授業の 1 回(コマ)ごとに、主題、内容の細目、キーワード、参考文献、復習・予習課題等を記載し、さらに当該授業の履修判定指標を明示した一覧表「コマシラバス」を作成し、学生に配布している(平成 27 (2015) 年度からはコマシラバスを「シラバス」と呼び、これまでのシラバスは発展的に解消された。)。履修判定指標とは当該授業の理解度を判定する具体的事項で、それに基づき、期末試験も作成される。このシラバスの作成によって、教員は授業の計画性が高まるとともに、授業の重要事項の確認や進捗状況を管理でき、学生は毎回の授業テーマ・概要、重要事項、予習・復習の課題等を容易に把握することができるようになるとともに、履修判定指標によって必須事項やポイントを効果的に学習することができるようになった。また、シラバスに記載された復習・予習課題によって、単位制を保つ教室外学修を推進する役割も担っている。

2) 1・3 制

2-2-②-1 の 1-3) で取り上げたので省略する。

3) 教養・国際教育センター

教養・国際教育センター所属の専任教員によって、1 年次配当授業である少人数による基礎ゼミナール、日本語リテラシ、外国語を実施しているほか、入学前学習指導、国際交流プログラムなどを行っている。基礎ゼミナールの担当教員が 1 年次学

生のメンターを兼ねて、きめの細かい学習・生活指導を行っている。

4) 環境教育センター

本学を代表校に、鳥取環境大学、京都学園大学、豊橋技術科学大学の4大学が連携し、これまで各大学が個別に行ってきた環境教育の見直しと特色ある教育内容を共有し、併せて「環境教育」共通カリキュラムの開発を実施している。その推進組織・事務局として代表校である本学に「環境教育センター」を設置し、TV 会議システムによる授業の相互利用、共同フィールドワーク、共通テキストの開発などを行っている。TV 講義と共同フィールドワークは単位互換科目である。

5) 少人数授業

平成 27 (2015) 年度入学生約 100 名に対して、全学共通科目である基礎ゼミナールは9クラス、日本語リテラシは5クラス、外国語(英語)は5クラスとしている。さらに入学時に行うプレイメントテストに基づいて学力別にクラスを編成し、効果的な少人数授業を実施している。また、3・4年次の演習も基本的に少人数授業を展開している。

6) 単位互換授業

授業科目の充実、他大学の特色ある授業の履修、学生どうしの交流等を図るために他大学との単位互換授業を展開している。

①4 大学連携単位互換制度

前述のとおり、4 大学(人間環境大学・鳥取環境大学・京都学園大学・豊橋技術科学大学)でTV 講義と共同フィールドワークを実施している。しかしながら、大学間で授業開始・終了時間が異なることもあり、他大学学生による本学開講科目の受講、本学学生による他大学開講科目の受講はいずれも少ないのが現状である。

②海外大学単位互換制度

台湾東海大学と連携し、両国における地域の調査研究、異文化理解、語学研修を目的に毎年度、相互に学生を受け入れて実施している。8月に愛知県内で交流を行ったが、2月に台湾で予定されていた交流は、現地で地震が発生し、中止となった。

③愛知学長懇話会単位互換制度

愛知県内のすべての4年制大学が加盟している愛知学長懇話会単位互換制度に科目の提供と学生の受け入れを行っている。

7) 情報・映像機器を使った授業

パワーポイント・ソフトを活用したスライド等の映像授業が増えている。そのため授業に使用している全35教室のうち27教室にスクリーンが設置されている。現在のところスライド等情報・映像機器を利用した授業の実施は各教員の創意工夫によるもので、それに関連したFDは実施していない。

8) 専任教員の授業見学

2-8 で取り上げる。

9) 学生による授業アンケート

2-6 で取り上げる。

10) 各コースの教授法の工夫・開発

(環境コース)

農業に関する専門的な知識・技能を身につけさせるために農業実習や測定実習を行っているほか、農業と流通関連のインターンシップを実施している。また、知識の定着のための試みとして、一部の科目で、毎回の授業後に課題をインターネットによって課し、次回の授業までに提出することを義務付けている。

(経営コース)

金融や株式、税金、保険といった実践的な知識・技能を身につけさせるためにインターンシップを実施しているほか、日商簿記検定、ファイナンシャルプランナー技能検定等の資格取得を可能とする実習科目を実施している。

(心理コース)

認定心理士の資格取得に必要な授業科目を開設しているほか、メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種の資格取得を可能とするエクステンション講座を設けている。また、情報リテラシーを身につけるための心理統計法及びデータ解析の実習を行っている。

(日本研究コース)

教育に従事する人材を育成するために教育実習、介護等体験、学校インターンシップ、学校体験を実施している。学校インターンシップは岡崎市立東海中学校の協力を得て平成 19 (2007) 年度から、学校体験は学校法人河原学園岡崎学園高等学校で平成 25 (2013) 年度から実施されている。今年度は、前者は 1 名、後者は 12 名の参加があった。また、学生に「履修カルテ」を作成させ、学習内容の振り返りと目標達成に向けた自己評価・自己点検をさせている。

【人間環境学研究科】

1) 人間環境学共同演習

人間環境学の趣旨に則り、知の融合を図るために、3つの研究指導分野の教員、大学院生が一堂に会する演習(2年連続)を行っている。修士論文の作成に向けた研究過程・成果の発表と質疑応答による演習形式であるが、他の研究指導分野の大学院生にも理解できるプレゼンテーションを行うことを課している。

2) 充実した実習・演習

臨床心理研究指導分野は、(財)日本臨床心理士資格認定協会指定の第一種大学院としての質的保証が認められる授業を展開している。特に、実習・演習科目の充実のほか、大学付設の臨床心理相談室や学外の精神科病院、精神科クリニック、学校・施設等での実習を通じた技能訓練に力を入れている。その成果として大学院開設後の11年間での臨床心理士資格試験合格率は96.3%である。

【看護学部】

本学部では、①看護師国家試験受験資格に加えて GPA値と選抜試験を行うことにより ②保健師国家試験受験資格や養護教諭一種の資格がとれるコース ③4つの専門的な選択強化プログラム（小児看護、がん看護、認知症看護、在宅終末期看護）、④国際看護教育では基礎英語を必修とし、各学年で国際看護学ⅠⅡは必修、ⅢⅣは選択、さらに国内で国際的な看護を行っている病院で国際看護学実習、アメリカ合衆国での国際看護学海外研修 ⑤学生を小グループ制で複数教員が相談指導 ⑥技術力を高める自主トレーニングルーム ⑦地域の人々をつなげるボランティア活動などを含む地域貢献室 ⑧職場を選ぶための就職支援室 ⑨国家試験支援室を置き、指導や相談が日常的に行われる、という教育上の特徴がある。今後データを蓄積し実績の評価を行う。

【看護学研究科】

本研究科の特徴としては、看護における ①現場改善の研究力、②組織的活動力、③多職種との連携、調整力 ④実践の改善力、④リーダー力としての教育能力の強化をめざし、現場での実習を含んだ科目である演習MⅡを11領域で設定している。研究については、分野別にまとめ、幅広く研究課題に取り組めるようにしている。そのため、学生は分野内で教員の助言・指導を受けることが可能となり、より充実した研究が進められる。また、看護教育管理学分野の看護教育学領域と看護保健管理学領域、成人・高齢者看護学分野のエンド・オブ・ライフケア看護学領域、広域看護学分野の国際保健看護学領域は、社会的ニーズに対応した本研究科の教育の特徴である。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

基本方針として、アンケートの充実や独自の情報収集による実態などの正確な把握、並びに組織的な問題の分析、改善計画の立案、対策の効果に関する検証を行う仕組みを確立し、PDCAサイクルを推進する。

【人間環境学部】

1) 学生募集に結びつくカリキュラムの構築

現在のカリキュラムは十分な学生募集に結びついていないことを踏まえ、社会のニーズ調査に基づき、現行のコースを見直し、学科改組による新たなカリキュラムを構築する。学科改組プロジェクト会議において、平成28年度の届出に向けての作業が進められている。

2) 新カリキュラムの学習効果測定

新カリキュラムを導入して4年目であるが、その学習効果を総合的に測定するた

めに、学生の平均単位取得数、平均 GPA 等を使って中間評価を実施する。

3) FD 活動の強化

個別授業についての FD 活動が遅れている。その改善については 2-8 で取り上げる。

【人間環境学研究科】

1) 開講科目の検証

臨床心理研究指導分野を中心に学修する大学院生が多いことを考慮し、授業ニーズも観点に入れながら、人間環境研究指導分野と日本文化研究指導分野の科目群を検証し、バランスのとれた科目配分とする。

【看護学部】

1) カリキュラムの学習効果の評価

開設 1 年目であり、学習効果を総合的に評価するため、学生の平均単位取得数、平均 GPA 等を使って第 1 回生卒業時に最終評価を実施する。学部では CAP 制を導入し、1 単位を取得するための学習時間を踏まえ、1 年間に履修登録できる上限単位を「45 単位」と定めている。ただし、養護教諭一種免許状取得のための資格科目は CAP 制の対象外である。

【看護学研究科】

1) 博士前期課程の学生募集に結びつくコース、分野の新設

博士前期課程のカリキュラムでは、十分な学生募集に結びついていないことを踏まえ、社会情勢を反映するよう検討し、演習 MII の選択制等現行のカリキュラムの見直し、さらに、新たなカリキュラムを新設する。助産コースや各分野の専門看護師コース（CNS）の新設を検討する。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

(1) 2-3 の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【人間環境学部】

本学部における教職員協働による学生への学修及び授業支援に関する方針・計画・実施体制については、以下の 1) から 9) に述べるとおり、必要な措置がすべて講じられ、適切に整備、運営されているといえる。

1) 教学委員会

本学の学修及び授業に関する事項は、教員と職員で構成している教学委員会で主に立案し、協働して運営している。教学委員会は、教学委員長のほか、各コースのコース長、教養・国際教育センターのセンター長及び教務課長から構成され、学年暦、カリキュラム編成、シラバス作成をはじめ、オリエンテーション、履修指導、試験実施計画等を行っている。また、会議の議題提案などは教学委員長と教務課長が協同で行っている。

2) メンター制度

1・2年次生全員に学修支援及び生活指導を目的にメンターを割り当てている。1年次生のメンターは基礎ゼミナール担当教員が兼ね、毎週、基礎ゼミナールを通じて学生を観察しつつ、随時に学生の学修・生活の相談、指導を行っている。2年次生は配属されているコース教員たちがメンターを分担し、3・4年次生は演習担当教員が兼ねて、随時に学生の学修指導を行っている。教務課は学生からの相談などがあつた場合に対応し、必要に応じてメンターに取り次ぐ。

3) オリエンテーション

毎年、入学直後や前期始めに、学年別のオリエンテーションを行っている。「履修の手引き」「シラバス」を使って学年暦やカリキュラム、履修登録方法等の説明を行い、各コース長もしくは科目担当者からの履修上の諸注意事項、教務課長、学生支援課長等からの各種手続き等の説明を行って、円滑に学修活動ができるよう支援している。会場の整備、資料配布等は教務課職員が行っている。

4) 履修指導

毎年、前期の履修登録期間及び後期の成績票交付の時に、1年次生はメンター(基礎ゼミナール担当教員)、2年次生はコース・メンター教員、3・4年次生は演習担当教員が学生一人一人と面談しながら履修指導を行っている。履修登録に当っては履修登録用紙に上記担当教員の認印を義務付け、前期成績票は上記担当教員から直接学生に交付している。教務課が履修相談の窓口となる場合も多く、相談内容によっては学生に「カリキュラム相談シート」に記載させ、教学委員長に上申する。

5) 新入生オリエンテーション合宿

毎年、新入生を対象に、入学式直後、大学の学修システムやコース説明、教員紹介、履修相談及び新入生の交流・親睦、帰属意識の醸成を図る目的で1泊2日のオリエンテーション合宿を行っている。全教員が参加し、会場・バス等は職員が手配している。

6) 入学前学修支援

A0や公募制等の年内入試で合格した学生を対象に、語彙・読解・作文などの国語力を高めるため、12月～3月までに3回の通信教育を行っている。生徒の答案はすべて添削し、励ましの言葉を添えるなどきめ細かい指導を行っている。出題と添削

作業は教養・国際教育センターの専任教員が行い、問題・解答の通信管理は入試・広報課職員が担当している。

7) 図書館ガイダンス

新入生全員に対して 1 時間程度のガイダンスが基礎ゼミナールを単位として実施されている。内容は、図書館の施設や設備の案内、各種サービス、検索指導などである。また、上級学生に対してはレポートや卒業論文執筆を目的とした図書館活用のためのガイダンスが行われている。

次にオフィスアワー制度については、8) に述べるとおりである。

8) オフィスアワーの実施

オフィスアワーは全学的に実施している。各教員のオフィスアワーは「履修の手引き」で公表するとともに、各研究室入口に掲示し、学生が利用しやすいようにされている。教務課では毎年度のオフィスアワーの時間帯を教員へ問い合わせ、学生に周知している。

教員の教育活動を支援するために、TA 等を適切に活用しているかについては、9) に述べるとおりである。TA については、平成 27 (2015) 年度から活用しているが、さらに活用を充実させていくことが今後の課題である。

9) 職員・TA 等による学修及び授業等の支援体制

環境コースでは実験助手、心理コースでは実習助手を雇用し、学修および授業等の支援を行っている。さらに、平成 27 (2015) 年度には、「心理統計法 I」において、大学院生 2 名を TA として活用している。また、「人間環境大学スチューデント・アシスタント規定」が平成 27 (2015) 年 12 月 21 日から施行され、平成 28 (2016) 年度には、環境コースの開講科目である「大気・土・水の測定の基礎実習」および「基礎分析化学実験」で各 1 名の学生採用が予定されている。

中途退学者、停学者および留年者の実態と、それらにつながる成績不良者の指導について以下の 10)、11) に述べる。

10) 退学、停学、留年等の実態

退学、停学、留年等の実態の把握について、各コース・教養・国際教育センターで出欠管理を行い、出席不良者に対し担当教員を中心に組織的に対応している。また、教学委員会、学生委員会、教務課、学生支援課がサポートしている。退学や休学に関しては演習担当教員やメンターが面談を行い、その原因や理由を記した所見を教授会で報告している。

11) 成績不良者の個別指導

本学部は各年次終了時の修得単位数、GPA によって成績不良を判定している。成績不良者の割り出しは教務課で行い、その認定は教学委員会で行っている。成績不良の年次別基準は次のとおりである。

1 年次 30 単位未満又は GPA 1.0 未満

2年次 40単位未満又はGPA 1.0未満

3年次 76単位未満又はGPA 1.0未満

4年次 126単位未満（卒業不可）

成績不良者には、保護者へ通知するとともに、本人を呼び出し、メンターや演習担当教員による個別指導を行っている。この個別指導は「履修の手引き」にも記載されている。

次に、学生への学修及び授業支援に対する学生の意見等を汲上げる仕組みについては、12) に述べるとおり、適切に整備されており、その結果は学修及び授業支援の体制改善に反映されている。

12) 学生への学修及び授業支援に対する学生の意見等を汲上げる仕組み

授業アンケート（学期途中）、シラバスアンケート（学期終了時）を実施し、各コース会議および教養・国際教育センター会議で分析し、それをもとにコース長・教養・国際センター長会議で協議している。アンケート結果はまとめて本学HPで公表している。また、学生からの意見について、各担当教員からのコメントを記載し、これについても本学HPで公表している。また、1・2年次のメンター制度、および3・4年次の演習（ゼミ）においても、随時学生の意見等をくみ上げている。

以上の活動内容について、概ね問題はないと考えるが、意見を汲み上げる明確な仕組みを今後確立する。

【看護学部】

本学部における教職員協働による学生への学修及び授業支援に関する方針・計画・実施体制については、以下の1) から9) に述べるとおり、必要な措置がすべて講じられ、適切に整備、運営されているといえる。

1) 教学委員会

本学部の学修及び授業に関する事項は、教員と職員で構成している教学委員会で主に立案し、協働して運営している。教学委員会は、教学委員長のほか、各専門分野の代表者及び教務担当職員で構成され、学年暦、カリキュラム編成、シラバス作成をはじめ、オリエンテーション、履修指導、試験実施計画等を行っている。また、会議の議題提案などは教学委員長が行っている。

2) オリエンテーション

毎年、入学直後と前・後期始めに、教務委員会が中心となって学年別のオリエンテーションを行っている。教学委員会から「履修の手引き」「シラバス」を使って学年暦やカリキュラム、履修登録方法等の説明を行い、各委員会から学生生活の支援に関する情報提供を行っている。また、教務担当職員より各種手続き等の説明を行って、円滑に学修活動ができるよう支援している。さらに、保健師・養護教諭コース及び強化プログラムについての紹介と、必須科目や卒業時に必要な単位数などの説明を行っている。会場の整備、資料配布等は教務委員会と教務担当職員が行って

いる。

3) アドバイザー教員制度、履修指導

全員に学修支援及び生活指導を目的にアドバイザーを割り当てている。2～3人の教員が原則として学年の学生8～9名を受け持ち、相談に応じている。一部のアドバイザーは基礎ゼミナール担当教員が兼ね、毎週、基礎ゼミナールを通じて学生を観察しつつ、随時に学生の学修・生活の相談、指導を行っている。さらにアドバイザー教員が学生一人一人と面談しながら履修指導、学修支援及び学生生活全般に関する相談にのっている。教務担当職員及び学生支援担当は学生からの相談などがあった場合に対応し、必要に応じてアドバイザーに取り次ぐ。

4) セルフトレーニング

看護技術の向上を図るため、セルフトレーニングができるように実習室を常時開放し、定期的に教員が技術指導に当たっている。

5) 国家試験支援室

国家試験合格に向けた学習支援を行っている。1年次2月には下級生用専門基礎力確認テストを実施し、復習課題で自己学習を勧め、さらに成績不振者については再テスト、面談及び解説セミナーを実施している。学生は随時支援室へ相談に行くことができる体制が整っている。

6) 地域貢献室

学生の地域社会への参加を促すために、大府市民との交流活動の紹介等を行っている。また、地域でのボランティア活動の支援を行っている。

7) 図書館ガイダンス

新入生全員に対して2コマを使用してのガイダンスが基礎ゼミナールを単位として実施されている。内容は、図書館の施設や設備の案内、各種サービス、検索指導などである。また、学部生・大学院生に対して、5種類のデータベース講習会が1年間に年間計8回行われている。

8) オフィスアワーの実施

各教員のオフィスアワーは「履修の手引き」で公表するとともに、各研究室入口及び学生掲示板に掲示し、学生が利用しやすいようにされている。学生支援担当では毎年度のオフィスアワーの時間帯を教員へ問い合わせ、学生に周知している。

9) 職員・TA等による学修及び授業等の支援体制

「基礎看護学実習Ⅰ」においては非常勤の臨地実習指導員1名を雇用し、病院実習時の学修支援を行っている。また、成人看護学領域においても非常勤職員を1名雇用している。さらに、平成28(2016)年度からは、「生活援助方法演習」において、演習補佐教員1名を雇用予定である。

10) 退学、停学、留年等の実態

出席不振者に対しては科目担当教員・アドバイザー教員を中心に対応している。

また、教学委員会、学生支援担当職員がサポートしている。退学や休学に関してはアドバイザー教員が面談を行い、その原因や理由を記した所見を教授会で報告している。

11) 成績不振者の個別指導

本学部は各年次終了時のGPAと不合格科目によって成績不振を判定している。成績不振者の割り出しは教務担当職員で行い、その認定は教学委員会で行っている。成績不振者の基準は「GPA2.0未満または不合格科目があるもの」としている。

成績不振者には、保護者へ通知するとともに、本人を呼び出し、アドバイザー教員による個別指導を行っている。

次に、学生への学修及び授業支援に対する学生の意見等を汲上げる仕組みについては、12) に述べるとおり、適切に整備されており、その結果は学修及び授業支援の体制改善に反映されている。

12) 学生への学修及び授業支援に対する学生の意見等を汲上げる仕組み

授業アンケート（学期終了時）を実施し、アンケート結果はまとめて本学HPで公表している。また、結果と学生からの意見について、各担当教員からのコメントを記載し、これについても本学HPで公表している。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

【人間環境学部】

まずは IR 委員会によるトータルなアンケートの充実や独自の情報収集による実態の正確な把握、組織的な問題の分析と報告、改善計画の立案及び対策に関する検証を行う仕組みを確立し、PDCA サイクルの実施を推進する。

教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援のさらなる充実を図るために、以下の方策が挙げられる。

1) 職員・TA 等による学修及び授業等の支援体制の充実

これまで、職員として実験・実習助手を雇用し、学修及び授業支援に努めてきたが、平成 27 (2015) 年度には、大学院生を TA として導入し、学修および授業支援を行っている。TA 導入は新たな取り組みであり、平成 27 (2015) 年度は 1 科目（「心理統計法 I」）であるが、今後は TA を導入する科目を増やし、授業支援を充実させていく。

2) 2 年次コース・メンター制の強化

1 年次生のメンターは基礎ゼミナール、3・4 年次生のメンターは演習を通じて毎週、担当学生と顔を合わせる機会があるが、2 年次生のメンターは前期・後期始めの履修指導時以外にそのような機会が少なく、担当学生の学修支援が手薄である。そこで、2 年次生メンターと担当学生が毎週、顔を合わせられるようなシステムづくり

を行う。具体的には、各コース 2 年次配当の必修科目との関連を考えて、学生の割り振りについてコース会議等での検討を行っていく。

3) 中途退学者の削減対策の強化

中途退学の理由として経済的事情の他に、成績不振者や出席不良者が退学に結びつく例が多い。そこで、経済的困窮学生に対しては、奨学制度の拡充、2 年次メンター制の強化を行う。さらに、カリキュラム・マップを活用した履修相談指導の強化、各コース・教養・国際教育センターの出席管理情報の活用の強化等を行う。また、常設の学修相談室の設置の検討も行う。必修科目の単位が取得できない学生も存在するため、科目指導方法の研修も FD 活動の中で展開する。中途退学の防止としては、メンタルヘルスの強化も必要であり、各教員と学生相談室との連携強化も行う。

【看護学部】

1) アドバイザー教員の体制の強化

現在の教員 2～3 名で学生を配置する体制では、動きにくい、責任が分散する等の意見があり、来年度から 1 人の教員が原則として各学年の学生 3～4 名を受け持ち、各学年に学年代表アドバイザー教員を設ける体制に変えていく予定である。アドバイザー教員は必要時、学年代表アドバイザー教員との連携を図りながら、学生の支援体制を強化していく。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

＜2-4 の視点＞

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【人間環境学部】

1) 単位の認定基準の明確化と厳正な適用

単位は大学設置基準に従い、学則第 31 条で 1 単位当たりの学習時間を授業内及び授業外(自習時間)を合わせて 45 時間と規定している。また、各学期の授業期間を 15 週間とし、1 単位当たり 1 週間の学習時間を 3 時間(1.5 コマ)と規定し、授業内と授業外の学習時間を授業形態別に定めている。これらは「履修の手引き」に掲載して学生に周知している。

単位の認定は、学則第 33 条において「授業科目を履修し、その試験に合格した者には所定の単位を与える」と規定している。なお、「試験内規」第 2 条において試験の受験資格は「欠席時数が授業時数の 3 分の 1 を超える者」は有しないと定め、この

試験内規は「学生便覧」及びオリエンテーション等で学生に周知している。

2) 成績評価の公平性

成績の評語と内容は学則第 34 条に規定するとともに、「履修の手引き」に記載して周知している。「履修の手引き」では S・A・B・C・D の 5 種のほか E・F・N を評語とし、各評語に併せて、評価点、合否、GP、評価基準を一表で明示している。

成績評価は、「シラバス」に「履修判定指標」（当該科目の成績評価をするための学力判定項目）を明示している。

上記のように、「履修の手引き」に成績評語等、「シラバス」に「履修判定指標」を明記することにより、成績評価指標は学生に周知されている。

なお、成績評価に疑義がある場合には、申し立てを行うことが可能である。

3) 卒業基準の明確化と厳正な適用

学位の授与については「人間環境大学学位規定」（「学生便覧」）に、ディプロマポリシーについては「履修の手引き」により周知されている。卒業基準は、新・旧カリキュラムとも学則第 29 条に基づく「人間環境大学教育課程及び履修方法に関する規程」第 3 条において明確に定め、学生の卒業判定に厳正に適用してきた。新カリキュラムの学生の卒業判定は本年度であり、新たに定めた卒業基準を厳正に適用していく。上記規程で定める新カリキュラムの卒業単位要件は次のとおりである。

第 3 条 本学を卒業するためには、前条に定める科目群から以下の必要単位数を含め 126 単位以上を修得しなければならない。

【平成 24 年度入学者用】

- (1) 全学共通科目 14 単位以上
 - イ 全学共通基礎科目 8 単位
 - ロ 外国語科目 4 単位
 - ハ 情報関連科目 2 単位
- (2) 専攻科目 90 単位以上（コース共通科目 8 単位を含む）
 - イ 主専攻科目 専門型 70 単位、教養型 50 単位
 - ロ 副専攻科目 12 単位
- (3) 自由選択科目 22 単位

2 主専攻コース専門型を選択した場合は卒業論文の論文審査に合格しなければならない。

【平成 25～27 年度入学者用】

- (1) 全学共通科目 14 単位以上
 - イ 全学共通基礎科目 8 単位

- ロ 外国語科目 4 単位
- ハ 情報関連科目 2 単位
- (2) 専攻科目 90 単位以上 (コース共通科目 4 単位を含む)
 - イ 主専攻科目 専門型 70 単位、教養型 50 単位
 - ロ 副専攻科目 12 単位
- (3) 自由選択科目 22 単位以上

2 主専攻コース専門型を選択した場合は卒業論文の論文審査に合格しなければならない。

以上の諸規程などに基づいて、教授会で卒業判定を行っている。

専門型と教養型

「人間環境大学人間環境学部人間環境学科教育課程及び履修方法に関する規程」第 3 条に、具体的な卒業要件について記述されている。なお、この「卒業要件」は学生配布の「履修の手引き」にも明記され、学生に周知されている。

専門型と教養型とにおいては、主専攻科目必修科目数（専門型：70 単位、教養型：50 単位）、及び卒業論文の有無（専門型：卒業論文あり、教養型：卒業論文なし）という相違がある。なお、教養型においては、専門型との、主専攻科目から履修する 20 単位の差については、副専攻コースも含め他のコースの科目からも履修が可能である。このことは、主専攻科目における 50 単位において、ある程度の専門性を担保しつつ、その知識をもとに学生の知的な興味を主専攻から他の専攻へとひらくものと考えられている。つまり「教養型」では主専攻・副専攻制度の趣旨を活かし、広く他専攻の科目を履修させることにより、人間環境学の理念に沿った教養を深めることを目的としている。なお、「教養型」の演習では卒業論文の作成を義務づけていないが、2 年間にわたって、各コースの専門書を精読し、専門的知識を深め、問題に対して深く探求し思考できる能力を涵養している。

4) 進級基準の明確化とその厳正な適用

本学部の進級基準は、2 年次終了時の修得単位数が 40 単位未満である場合は、専門基礎知識が不十分であるという判断から、3 年次配当科目のコース演習(卒業研究)を履修することができないこととしている。当該演習科目は 3 年次(I・II)から 4 年次(III・IV)にわたる 2 年間の必修科目であるため、当該演習科目を履修できない者は事実上の留年対象者となる。また、演習科目 I・II・III・IV は順次性をもつ科目であるため、下位の演習を修得していなければ上位の演習を履修できないことと規定されており、演習が単位不可となった場合も留年となる。この基準は「人間環境大学教育課程及び履修方法に関する規程」第 9 条 3 項、4 項に明記され、「履修の手引き」及びオリエンテーション等でも周知している。

5) 転・編入生の単位認定

3年次転・編入生は、本学入学以前に大学、短期大学、高等専門学校、専修学校で修得した単位を64単位を上限として認定し、また、2年次転・編入生は、30単位を上限として認定することが「転・編入生の履修方法に関する規程」（「履修の手引き」）で定められている。

【人間環境学研究科】

1) 単位の認定

大学院学則第30条で1単位当たりの学習時間を授業内及び授業外(自習時間)を合わせて45時間と規定するとともに、授業形態別に1単位の内訳を明示している。単位の認定については大学院学則第32条において規定している。これらは「大学院要覧」に掲載され周知されている。

2) 成績評価の公平性

成績の評語と内容は大学院学則第33条に規定するとともに、「大学院履修要項」に明記して周知している。「大学院履修要項」ではA・B・C・Dの4種のほかE・Fを評語とし、各評語に併せて、評価点、可否を一表で明示している。評価方法は、シラバスで授業科目ごとに明示している。

3) 修了基準の明確化と厳正な適用

修了基準は、大学院学則第28条第2項に基づく「人間環境大学大学院 教育課程及び履修方法に関する規程」第3条において明確に定め、修了判定に厳正に適用してきた。上記の規程で定める修了単位要件は次のとおりである。

第3条（修士課程の修了条件）

本学の修士課程を修了するためには、前条に定める科目群（注：第2条（授業科目の区分）の「(1) 演習及び実習科目 (2) 講義科目」から以下の必要単位数を含め34単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、本学大学院の行う修士論文の審査及び試験に合格しなければならない。

(1) 中心として研究する科目が属する研究指導分野の科目

①指導教員担当の演習(実習)科目及び講義科目各4単位以上 計8単位以上

②当該研究指導分野の科目で、上記①以外の科目 計8単位以上

(2) 中心として研究する科目が属する研究指導分野以外の二分野の科目

①二分野の授業科目各々4単位以上 計8単位以上

(3) 人間環境学共同演習 4単位

課程修了及び学位授与については、課程の修了要件を定める大学院学則第38条、学位の授与に関する第39条、論文の審査及び試験に関する第41条、学位に関する最終審査に関する第42条に、明記されている。これらの大学院学則は、「大学院要覧」に記載されており、学生に周知されている。

なお、大学院学則第42条第4項、

4 修士と博士の学位に関する最終審査は、研究科教員の3分の2以上の出席者数が

あって、論文審査員による審査結果書類に基づいて研究科委員会において説明、質疑の後に研究科教員の投票を行い、3分の2以上の合格投票をもって合格とする。

は、平成27(2015)年4月1日(改正)施行されたものである。以後、大学院課程修了及び学位授与審査は、上記大学院学則にもとづく。

【看護学部】

1) 単位の認定基準の明確化と厳正な適応

単位は人間環境学部と同様大学設置基準に従い、学則第31条で1単位当たりの学習時間を授業内及び授業外(自習時間)を合わせて45時間と規定している。また、各学期の授業期間を15週間とし、1単位当たり1週間の学習時間を3時間(1.5コマ)と規定し、授業内と授業外の学習時間を授業形態別に定めている。これらは「履修の手引き」に掲載して学生に周知している。

単位制については学則第31条(2)看護学部で定められ、「学生便覧・履修の手引き」にも表示されている。単位の授与においても学則第33条により規定されている。なお、「試験内規」第2条において試験の受験資格は「欠席時数が授業時数の3分の1を超える者」は有しないと定められ、「学生便覧・履修の手引き」及びオリエンテーションで学生に周知している。

保健師・養護教諭・選択強化プログラムに必要な科目は、カリキュラム表・コース科目表として「学生便覧・履修の手引き」に明示し、オリエンテーションで学生に周知している。

2) 成績評価の公平性

成績の評語と内容は、人間環境学部と同様に、学則第34条に規定され、「学生便覧・履修の手引き」にも記載され、周知している。「履修の手引き」ではS・A・B・C・Dの5種のほかE・F・Nを評語とし、各評語に併せて、評価点、合否、GP、評価基準を一覧表で明示している。

3) 卒業基準の明確化と厳正な適用

卒業に必要な要件は学則第42条に規定されている。また、「学生便覧・履修の手引き」にもコース及び強化プログラムの必須科目と卒業時に必要は単位数が一覧表で表示されている。

学位の授与については「人間環境大学学位規定」(「学生便覧・履修の手引き」)に、ディプロマポリシーについては「学生便覧・履修の手引き」により学生に周知されている。卒業要件は、「人間環境大学看護学部看護学科教育課程及び履修方法に関する規程」第3条において明確に定め、「学生便覧・履修の手引き」により学生にされている。

4) GPAの活用状況

GPA値は成績不振者への指導の判定およびコース及び選択強化プログラムの学生選抜に活用される。

【看護学研究科】

大学院学則第 30 条で 1 単位当たりの学習時間を授業内及び授業外(自習時間)を合わせて 45 時間と規定するとともに、授業形態別に 1 単位の内訳を明示している。単位の認定については大学院学則第 32 条において規定している。これらは「大学院要覧」に掲載され周知されている。

成績の評語と内容は、人間環境学研究科と同様に、大学院学則第 33 条に規定するとともに、「大学院要覧」に明記して周知されている。

学位及びその授与に関しては「人間環境大学 看護学部及び看護学研究科学位規程」により定められている。

(3) 2-4 の改善・向上方策 (将来計画)

【人間環境学部】

「試験内規」第 2 条において定めている試験の受験資格「欠席時数が授業時数の 3 分の 1 を超える者」について、平成 28 年度から導入予定の教学ポータルサイトを利用し、担当教員のみならず、メンター教員や学生本人も即時に授業欠席回数を把握できるシステムを運用する。これにより、厳格な受験資格の適用を図るとともに、学生の講義出席回数への注意を喚起し、学修指導に役立てる。

CAP 制を導入しているものの、上限履修単位は 50 単位となっており、学則第 31 条で定めている学習時間としての授業内及び授業外(自習時間)45 時間を学生に余裕をもって取り組ませるべく、今後は履修上限単位を減らして、成績優秀者には GPA 値を利用した追加履修登録を認める方策を実施する。なお、平成 29 年度の学科改組に伴い、履修上限単位数を 46 単位とすることが決定されている。

【人間環境学研究科】

シラバスに成績評価基準が示されていない点を改善する。

【看護学部】

平成 28 年度シラバスに成績評価基準を示す。

【看護学研究科】

平成 28 年度シラバスに成績評価基準を示す。

2-5 キャリアガイダンス

≪2-5 の視点≫

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

(1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

＜教育課程内における体制＞

【人間環境学部】

本学における教育課程内でのキャリアガイダンスとしては、以下のものがあげられる。

まず、1 年次における「キャリアガイダンス」（前期・後期必修）と「日本語リテラシ」（必修）である。2 年次以降は、各専門コースに分かれ、特に 3 年次以降はゼミ等で専門性を活かしたキャリア形成に向けた教育がおこなわれている。キャリアガイダンスについては平成 25（2013）年度カリキュラム改訂にともない、「キャリアデザイン」それぞれのコースごとにキャリアデザイン科目を複数開設した。環境コースでは「流通インターンシップ」および「農業インターンシップ」、経営コースでは「インターンシップ」、日本研究コースでは「教育実習」が該当する。以上のことからカリキュラムにそって適正に運用されている。また、心理コースでは授業科目に組み入れられてはいないが、就職・進路相談室が主催するインターンシップへの参加が可能である。

＜教育課程外における体制＞

本学では、学生のキャリア形成について、学生委員会が企画・立案をおこない、学生部の就職・進路相談室が組織的な支援体制をとっている。

就職・進路相談室で実施しているキャリアガイダンスおよび就職関連行事は以下のとおりである。

- 1) 1 年次には、「キャリアベーシック講座Ⅰ」、2 年次には「キャリアベーシック講座Ⅱ・Ⅲ」が用意されている。3 年生からは、就職希望者全員を対象とした「キャリアガイダンス」および「就職ガイダンス（計 8 回）」、「就職集中講座」が行われている。さらに希望者には、「就職適性検査（計 2 回）」「就活トレーニング合宿」も行われている。
- 2) 就職に向けた個人相談を随時行っている。
- 3) 就職試験対策講座、マナー講座を実施し、就職に向けた動機づけを高めている。
- 4) 各種資格取得講座を開催し、ゼミでの指導と連携して、就職に向けた資格の取得を支援している。
- 5) 就職面接本番を想定した模擬面接を実施している。
- 6) 学内での企業説明会を実施している。
- 7) 大学院進学希望者に向けて、学内選抜制度の説明等も含めた進学ガイダンス（2 年次・3 年次）を行っている。
- 8) 留学生については、留学生交流室と連携をとりながら、留学生専用の進路説明会、

就職ガイダンスを実施している。

9) 年3回「キャリア通信」を発行し、学生の親への情報提供をおこなっている。

10) 平成22(2010)年3月に岡崎商工会議所との包括協定を締結し、これに基づき学内企業説明会、インターンシップなど地元との関係を強化している。

就職・進路相談室の利用状況は、【表2-9】の通りである。

過去3年間の就職の状況は【表2-10】のとおりである。

卒業後の進路先(前年度の実績)は【表2-11】のとおりである。

【看護学部】

看護学部では1年次の前期に必須の「医療キャリアの基礎」でキャリアガイダンスが行われている。就職、実習に向けてのマナー講座も本講義内で行っている。また、キャリア支援・就職資料室において、将来の看護キャリアについての情報提供をはじめ、就職先の情報提供や就職相談、職場紹介を行い、日常的に就職についての支援を行っている。

(3) 2-5の改善・向上方策(将来計画)

就職については、希望者の9割以上が就職できる状況にあり、就職支援・進学支援に対しては、組織的な体制が構築されているといえる。しかし、就職ガイダンスなどへの学生の参加率が低下する傾向にあるため、入学当初から卒業後の進路を意識したサポート体制を新たに築くことを含めて見直しをする時期に来ている。今後は、問題点を整理、分析し、改善計画を立案し、対策についてより効果的に検証できる仕組みを確立する。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

〈2-6の視点〉

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

(1) 2-6の自己判定

基準項目2-6を満たしている。

(2) 2-6の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

【人間環境学部】

1) 授業アンケート、シラバスアンケート

すべての授業科目を対象として、主に授業改善を目的とした「授業アンケート」

と、授業の適正・理解度・満足度の測定を目的とした「シラバスアンケート」を実施している。実施時期については、授業アンケートは前期授業期間と後期授業期間にそれぞれ中間時点で1回ずつ計2回、シラバスアンケートは前期及び後期の試験終了時にそれぞれ1回ずつ計2回、すべての開講科目を対象に実施している。

・授業アンケート実施期間

前期：平成27(2015)年6月1日～6月5日（予備期間6月8日～12日）

後期：平成27(2015)年11月2日～11月6日（予備期間11月9日～13日）

・シラバスアンケート実施期間

前期：平成27(2015)年7月22日～8月4日

後期：平成28(2016)年1月14日～1月30日

アンケート項目は、新カリキュラムが導入された平成24(2012)年度に「コース長・教養・国際教育センター長会議」が作成したものをもとにして、FD委員会で検討したものを使用しており、学生の自由記述欄も設けている。質問項目については、今後制度変更があればそれに応じたものになるようにFD委員会で検討していくこととなる。

アンケートの回収は授業終了直後、もしくは試験終了直後に行い、回収されたアンケートの集計はコンピュータにより処理されている。アンケート結果は担当教員にフィードバックされ、授業内容や教授方法の改善に役立てるとともに、科目担当教員には集計結果と自由記述に対する所見の提出を義務づけている。アンケート結果の公表は、教員の所見とともに、本学ホームページの学生WEB掲示板に授業科目ごとに掲載している。「授業アンケート」、「シラバスアンケート」結果に教員からのコメントがある。

2) 資格取得状況

教育目的の達成状況の点検・評価方法の一つとして、資格取得状況が挙げられる。人間環境学部では、専門科目に関連した資格取得に資するために「資格対策講座」を開設するとともに、取得状況の調査及び分析を行っている。平成27(2015)年度は、電話応対技能検定こそ合格率が前年度を下回ってしまったが、その他4つの資格（秘書検定、MOS・Excel、同・Word、メンタルヘルスマネジメント）全てが前年度を上回り、初めて講座を開講した医療事務技能審査試験も60%以上の学生が合格した。資格取得状況は学生委員会で検討され、教授会で報告される。

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

1) アンケート集計結果の総合評価

アンケート集計結果は、担当教員にフィードバックするとともに、「授業アンケー

ト)、「シラバスアンケート」実施のたびごとに各コース会議・センター会議でアンケート結果の評価および改善点の検討を行ない、さらにコース長・教養・国際教育センター長会議で議題として検討し、組織的にアンケート結果にもとづいた授業改善を実施している。

2)就職・進路相談室より1か月に2回の割合で「ゼミ別就職等状況」が全専任教員に通知される。報告内容は、所属学生数、就職希望者数、進学希望者数、最新内定率などで構成され、コースごとに設けられた教育目標に対する到達度の一つの指標となっている。

【看護学部・看護学研究科】

1) 学生に対する授業評価アンケートの実施状況

看護学部と看護学研究科の教学委員会と連携して授業アンケートを実施した。

【実施時期】前期：平成27(2015)年7月16日(木)～7月22日(水)実施

後期：平成28(2016)年1月13日(水)～1月22日(金)実施

平成27年度のアンケート実施は教学委員会が担当し、授業アンケートの公表方法等の総括については、FD分科会が担当することとした。平成27(2015)年度前期授業終了時と後期授業終了時に授業アンケートを全開講科目について実施した。

教員や学生への公開状況、方法として、アンケートの公表は、授業アンケートの回答が5名以上いる科目とし、公表内容についてはアンケート各設問についての評価・自由記載等に対する教員のコメントとした。また、前期の授業アンケート集計結果に対するコメントを平成27(2015)年10月28日教授会で報告した。

本学ホームページの「教育情報の公開」のページに、授業アンケートに対する教員からのフィードバックコメントを掲載した。

2) アンケート集計結果の総合評価

各教科目については学生による授業アンケート評価と各科目の到達度を評価している。大学院については全科目毎に到達目標4～6を設定し各目標の到達度を4段階で評価していた。平成28(2016)年度からは学部についても各科目の到達度を設定することを決めて5段階評価としてシラバスに明記した。

毎年度自己評価・自己点検の評価指標を用いて準備を行い質が高い先駆的な教育が展開できる工夫を重ね、それらを年度毎にまとめ積み上げていく予定である。この際に各科目の到達度評価は有効である。

(3) 2-6の改善・向上方策(将来計画)

教育目的の達成状況を総合的に評価する手法や評価項目を開発するために、以下のことに取り組む。

1) アンケート項目の精査

平成 27 (2015) 年度より発足した全学組織の FD 委員会と IR 委員会が協力し、より公正で、学生や社会のニーズも反映できるようなアンケート項目について研究する。

2) アンケート集計結果の総合評価

自立した FD 委員会が、アンケート集計結果を総合的に分析し、FD 活動の課題抽出と実施の立案に役立てる。

3) 教育目的の達成状況の総合評価

教育目的の達成状況を総合的に評価するための評価手法を開発する。具体的には、全学の単位修得状況、評点・GPA、就職率、退学率、授業アンケート集計などを評価項目とする評価方法によって達成状況の評価を試行する。

2-7 学生サービス

《2-7 の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7 の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

(2) 2-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-① 学生生活の安定のための支援

1) 学生サービス、厚生補導のための組織

【人間環境学部】

教務を除く学生生活サービスについては、学生委員会が企画・立案し、学生部が実務を担当している。

学生部には、学生支援課、就職・進路相談室、学生相談室、留学生交流室が設置されている。

学生支援課は、学生の厚生補導のうち、就職・進路に関わること、学生相談に関わること、留学生に関わることを除く業務全般を担当している。学生相談に関わることに對しては学生相談室が、臨床心理士資格を持つ相談員（非常勤）および大学教員によって学生の相談に對応している。留学生交流室では、留学生の学修支援、生活相談、就職活動支援をおこなっている。

各部門の運営については毎月定期的に開催される学生委員会で適切に検証されている。

【看護学部】

看護学部の大府キャンパスでは、学生支援課を独自におかず、事務局内の学生支援担当者が学生の厚生補導のうち、就職・進路に関わることを除く業務全般を担当している。

教務を除く学生生活サービスについては、学生委員会が企画・立案し、学生部とも協働しながら実務を担当している。

2) 学生に対する経済的な支援

【人間環境学部】

奨学金制度については、日本学生機構奨学金をはじめ、地方自治体奨学金、民間団体奨学金等の利用がある。本学独自の経済的支援としては、人間環境大学奨学生制度を設け、成績優秀な学生に対し、学納金の半額を免除している。奨学金の利用状況は【表 2-13】のとおりである。

【看護学部】

上記の奨学金に加え看護学部奨学金制度があり、入学試験の成績により、入学金や授業料の減免を行っている。入学後（2年次以降）には成績優秀な学生を対象とした授業料の減免制度も行っている。成績評価基準には、GPAを採用している。さらに、病院等が募集する奨学金制度に関する情報は、キャリアデザイン支援・就職資料室で提供している。

【表 2-13】 大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）

3) 学生の課外活動への支援

【人間環境学部】

本学では、十分な課外活動が行われているとはいいがたい。学生の課外活動にかかわる事項については学生部で予算案を作成し、学生支援課がその執行にあっている。平成 19（2007）年度からは学生会が休止状態となり、課外活動は学生後援会の事業へと移管した。課外活動の補助金等は学生後援会の管理の下、学生委員会で運営し、実務は学生支援課が担当している。

現在のクラブ・サークル活動の状況としては、部活動として正式に認められている公認団体は 22 あり、準公認団体が 3 ある。他に、任意団体として大学に届けた上で活動し、来年度準公認団体への昇格を目指している団体がある。

学生の課外活動にかかる経費は原則として学生の負担であるが、一部を学生後援会から補助金として支出している。

停滞しがちな課外活動に対しては、岡崎キャンパスでは従来の学生後援会からの活動費補助だけでなく、サークルからクラブへの移行期間の短縮や、課外活動活性化プログラム（KKP）活動として、全学生に対しての課外活動団体からのアプローチを強化し、加入者を増やす努力を新たに始めた。また、課外活動に対する適切な資金補助を考慮し、平成 27（2015）年度から、補助金を一律に支給するのではな

く、各団体からクラブ活動予算を申請し、その内容に応じて弾力的に運用できるようあらためるなど、学生委員会で現状を把握し、必要に応じた改善をおこなっている。

【看護学部】

クラブ・サークル活動の状況は、初年度であるため、非公認団体として設立した 5 団体が半年間活動した後、H27 年 9 月に準公認団体へと昇格した。さらに半年間の活動の後、H28 年 4 月にそのうちの 4 団体が公認団体となる予定である。公認団体には、クラブ活動費として一律に学生後援会から 5 万円を支給することになる予定である。

4) 学生に対する健康相談・心理的支援・生活相談 について

【人間環境学部】

学生からの生活相談、進路相談に対しては、学生相談室が中心となりきめ細かな対応をしている。学生相談室は学生相談室専門委員会に基づいて適切に運用されている。

本学には看護師資格を持つ臨床心理士（学生相談室相談員）もいるが、岡崎キャンパス医務室には常駐の医師、看護師がいないため、相談窓口で症状を聞き、必要に応じて本学校医（岡崎市本宿町内 富田病院院長）あるいは近隣の病院へ連絡を取り搬送できる態勢を整えている。

平成 18（2006）年度より学生後援会寄贈の AED（自動体外式除細動器）を学生支援課外に設置し、課外活動時などの緊急時に対応できるようにしている。また、大府キャンパスにも平成 27（2015）年度 に設置した。

心身に障害を持つ学生の相談についても、学生支援課できめ細かく対応しており、必要に応じて学生相談室の利用も勧めている。

岡崎キャンパスの学生相談室、医務室の利用状況は、【表 2-12】のとおりである。

【表 2-12】 学生相談室、医務室等の利用状況

【看護学部】

大府キャンパスには医師が週 2 日勤務し学生の健康相談に対応している。学生からの生活相談に対しては、人間環境学部同様、学生相談室が中心となりきめ細かな対応をしている。

本年度は学生相談室長が学生相談に応じていたが、来年度より相談員（臨床心理カウンセラー）が週 1 で相談にあたる予定である。大府キャンパスには医師が週 2 日勤務し学生の健康相談に対応している。

本学では、学生の保護者による学生後援会を組織して、学生の厚生活動の補助を行っている。学生後援会は毎年 4 月に総会を開催し、その年度の事業計画、予算を決定している。おもな事業としては、年 2 回会報を発行し、大学の情報を会員に知らせるだけでなく、学生の課外活動への補助、大学祭への協賛、環境整備の補助を

行っている。また、食堂が設置されていない大府キャンパスにはパンの移動販売への補助を行っている。平成 27 年度後期以降、学生後援会から、学生の昼食に対して補助金（1 回の購入金額により：500 円以上で 200 円の補助）を出していた。

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

学生の意見・要望の把握については、学生支援課に学生から個別に寄せられた意見や要望を検討し、対応に活かしている。

(3) 2-7 の改善・向上方策（将来計画）

学生の課外活動が低下する傾向にあるため、サークル活動を支援するための対策を考えるとともに、学外施設を借りて行っている一部の課外活動については、特に地域社会の協力が不可欠であり、今後も地域社会との良好な関係を維持発展させていく。また、学生相談室では発達障害や精神的な課題を抱えている学生の相談が増えていることから、相談室のカウンセラーの相談体制をそれに見合ったものに強化していく。さらに、学生の健康相談の必要が高まる傾向にあるため岡崎キャンパス、大府キャンパスともに保健師の確保も検討課題の一つである。

看護学部では、学内の課外活動場所の不足から、課外活動が低下する傾向にある為、大学近隣のグラウンド・体育館などの情報を学生に提供し、さらにそれら施設の使用料や用具購入費について公認・非公認関係なく、クラブ活動費とは別に学生後援会から補助をいただき、活動支援に取り組む予定である。

今後は、IR 委員会によるトータルなアンケートや、学生の実態、意見・要望を正確に把握するための学生アンケートを継続的に実施し、組織的な問題の分析、改善計画の立案、対策の効果の検証をおこなう仕組みを確立する。

2-8 教員の配置・職能開発等

〈2-8 の視点〉

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD (Faculty Development) をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

人間環境学部、看護学部の教員数は、設置基準を満たしている（人間環境学部必置教員数 14 名に対し現状 28 名、看護学部必置教員数 12 名に対して現状 43 名、大学全体の必置教員数 41 名に対し現状 71 名）。人間環境学研究科、看護学研究科の教員数は、設置基準を満たしている。人間環境学部の教員の年齢バランスは、26 歳～65 歳までの年齢各層は 2 名～5 名とバランスが取れている。また、看護学部は、学部設置 2 年目となり、全体的には若干年齢が高いが、新たな若い教員を採用する方向にあり、今後年齢バランスが取れるようになる予定である。

表 2-8-1 学部教員数

学部	職位	71 歳以上	66～70 歳	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	26～30 歳	計
人間環境学部	教授 (人)	1	1	3	3	1	3	2	0	0	0	14
	(%)	7.1	7.1	21.4	21.4	7.1	21.4	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	准教授 (人)	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	講師 (人)	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	5
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0	40.0	0.0	100.0
	助教 (人)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0	100.0
計 (人)		1	1	3	3	4	4	5	0	5	2	28
計 (%)		3.6	3.6	10.7	10.7	14.3	14.3	17.9	0.0	17.9	7.1	100.0

学部	職位	71 歳以上	66～70 歳	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	26～30 歳	計
看護学部	教授 (人)	4	5	1	3	1	0	0	0	0	0	14
	(%)	28.6	35.7	7.1	21.4	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	准教授 (人)	1	0	1	2	3	3	2	0	0	0	12
	(%)	8.3	0.0	8.3	16.7	25.0	25.0	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	講師 (人)	0	1	1	1	0	0	5	2	1	0	11
	(%)	0.0	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0	45.5	18.2	9.1	0.0	100.0
	助教 (人)	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	6
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	50.0	0.0	100.0
計 (人)		5	6	3	6	5	3	9	2	4	0	43
計 (%)		11.6	14.0	7.0	14.0	11.6	7.0	20.9	4.7	9.3	0.0	100.0

表 2-8-2 全学・全研究科教員数

学部・研 究科	職位	71歳以 上	66～70 歳	61～65 歳	56～60 歳	51～ 55歳	46～ 50歳	41～ 45歳	36～ 40歳	31～35 歳	26～ 30歳	計
全学部・ 全研究科	教授(人)	8	6	4	6	2	3	2	0	0	0	31
	(%)	25.8	19.4	12.9	19.4	6.5	9.7	6.5	0.0	0.0	0.0	100.0
	准教授 (人)	1	0	1	2	6	4	2	0	0	0	16
	(%)	6.3	0.0	6.3	12.5	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	100.0
	講師(人)	0	1	1	1	0	0	8	2	3	0	16
	(%)	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	50.0	12.5	18.8	0.0	100.0
	助教(人)	0	0	0	0	1	0	2	0	6	2	11
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	18.2	0.0	54.5	18.2	100.0
計(人)		9	7	6	9	9	7	14	2	9	2	74
計(%)		12.2	9.5	8.1	12.2	12.2	9.5	18.9	2.7	12.2	2.7	100.0

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD (Faculty Development) をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

教員の採用・昇任については、人事審議会規定に定められている。また、本学教員が具備すべき基礎条件、教授・准教授・講師・助教・助手がそれぞれ具備すべき条件、その他が明記されている。新任教員の採用、あるいは既存教員の昇任の必要がある場合の手続きでは、学長が理事長との協議に基づき、運営会議においてその専門分野と職階を定め、これを教授会構成員に周知せしめ、候補者の推薦を募ることになっている。

大学院の教員資格審査については、「人間環境大学 大学院修士課程担当教員資格審査内規」に基づいて行われている。看護学部、看護学研究科開設に当たっては、大学設置・学校法人審議会の審査も受けている。

2-8-②のうちFD(Faculty Development)活動

1) FD 活動の計画・実施体制

【人間環境学部】

これまでは教学委員会の内部組織であるFD部会が教員の授業見学や授業アンケートの計画及び実施を行うとともに、アンケート結果を公表し、教員にアンケート結果へのコメントを提出させるように改善し、授業方法の改善を促進させてきた。また、アンケート集計結果は各コース会議・センター会議で反省点がまとめられた後にコース長・教養・国際教育センター長会議で検討され、組織的な授業改善が実施されている。平成27(2015)年度には組織としての責任体制を明確にし、FD活動を向上させるために、学長直轄のFD委員会が組織された。FD委員会発足後も以前と同様に、アンケート結果は各コース会議・センター会議およびコース長・教養・国際教育センター長会議で評価・検討がなされている。

2) 専任教員による授業参観

専任教員どうしが、授業を見学し合い、教授方法等について互いに学び、意見を交換して授業改善をする「授業見学」を実施してきた。毎年10月頃に一定期間を定めて専任教員による授業見学を実施している。見学後、「授業見学感想メモ」(授業方法等の参考点や意見等を記述する)を見学授業担当教員に渡すとともに、教授会にも報告している。しかし、見学参加は自由意志によるため参加者数は下表に示すように低調であったため、平成26(2014)年度以降は全教員参加による授業見学を実施し、そのアンケート結果をまとめて全教員に報告している。

表 2-8-3 年度別授業見学件数

年度	平成 22 (2010) 年度	平成 23 (2011) 年度	平成 24 (2012) 年度	平成 25 (2013) 年度	平成 26 (2014) 年度	平成 27 (2015) 年度
見学件数	3	5	4	3	28	22

事例研究や先進的な授業方法の紹介などの啓蒙・啓発や授業改善のための研修(講習・実習方式)は十分であるとは言えないものの、授業アンケート結果を全教員に公表することで、授業見学の対象となる参考とすべき授業を選定する資料が提供され、それに基づいて授業見学が全教員によって実施されたことは評価したい。

【看護学部】

1) FD 活動の計画・実施体制

委員会の設置状況看護学部開設当初は、学部と研究科単独の委員会としてFD委員

会を組織したが、FDに関する事項は全学的に扱うことが相応しいと判断し、平成27年6月に全学的な組織としてFD委員会を再編し、看護学部・看護学研究科FD分科会を設置した。看護学部及び看護学研究科のカリキュラムポリシーとディプロマポリシーに基づいて教育目的を達成するため、教員が理解し、共有するためにFD研修会を定期的を開催した。

実施内容は、教員の資質向上、大学を取り巻く諸課題に対する対応、学生による授業評価等、適切な教育評価システムの研究・提案・実施、及び実施結果分析とその活動、FD活動に関する情報・資料の収集及び広報活動である。

27年度は、看護学部・研究科FD分科会主催で外部から講師を招き、FD講演会・研修会を6月、10月、2月に実施した。2月の講演会においては、距離が離れている岡崎キャンパスにも講演の様子をTV会議システムによって中継し、大学全体として現在大学をとりまく問題と評価について認識を共有することができた。

実施方法は、教員の資質の維持向上を図るため、講演会・研修会の開催、教育内容・方法の改善に関する講演会・研修会等の開催、認証評価の研修会開催、本学における研究体制の改善・発展のための講演会・研修会等の開催である。

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

【人間環境学部】

平成24(2012)年度から導入されたカリキュラムでは職業教育に重点が置かれ、教養教育は主に副専攻と専門教育の基礎として位置づけられる「全学共通科目」により整備されている。

専門科目を履修するため、全学生が1年次に習得すべき「全学共通科目」として「基礎ゼミナールⅠ、Ⅱ」「日本語リテラシⅠ、Ⅱ」「英語Ⅰ、Ⅱ」「情報実習Ⅰ、Ⅱ」「キャリアデザインⅠ」が、そして本学の教育理念を学ぶ科目として「人間環境学」がすべて必修科目として設けられている。

また、組織的には「教養・国際教育センター規程」により、教養教育に関しては教養・国際センターが責任を担う体制となっている。このセンターに属する専任の教員が、「基礎ゼミナールⅠ、Ⅱ」「日本語リテラシⅠ、Ⅱ」「英語Ⅰ、Ⅱ」を担当している（英語Ⅰ、Ⅱは、5クラスのうち1クラスは非常勤の担当）。

教養・国際教育センター会議で主に「基礎ゼミナール」と「日本語リテラシ」について、授業アンケートとシラバスアンケートの結果を分析している。そして、その結果を、コース長・教養・国際教育センター長会議に報告している。

(3) 2-8の改善・向上方策（将来計画）

現行の規程を今後も厳格に運用していく。また、看護学部、看護学研究科の教員採用については、早急に次世代の育成を含め対処して行く。

1) FD 委員会の設置

大学の組織規程を改定し、教学委員会の部会であった FD 部会から自立した FD 委員会を立ち上げたことにより、今後コース長・教養・国際教育センター長会議と連携しながら組織的な活動を行う。現在、アンケートの実施回数、質問項目などが看護学部のものとは異なるが、今後両学部間で調整し、両者の違いを尊重しながらもなるべく共通のアンケートを構築していく。

2) FD の PDCA サイクルを立てる

本学教員の能力向上にとって重要かつ効果的な FD 方法を調査・分析したうえで、FD 活動の年間実施計画、予算計画を前年度に立て、計画どおり FD 活動を推進する。授業アンケート等の分析結果を踏まえ、教員の能力向上や授業改善等にとって効果的な FD の方法・内容を調査・研究する。

3) 教養教育を行うための共通カリキュラムおよび効果検証方法の策定

教養教育を充実させ、その責任体制を明確にするために教養・国際教育センターが設置され、センター所属教員が 1 年生担当科目を担当し、導入教育および教養教育を実施してきたわけであるが、今後は、センター所属教員による担当科目の教育内容をより均一化し共通化させるためのカリキュラム開発およびテキスト開発を教養・国際教育センターで実行する。また、教養・国際教育センターの担う教養教育の改善に資するような効果の検証方法を検討し、学生の学力向上などを適切に確認しうる教育効果の検証を行い、それにもとづく改善を実施していく。

2-9 教育環境の整備

〈2-9 の視点〉

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理 授業を行う学生数の適切な管理

2-9-②

(1) 2-9 の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

(2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

1) 校地・校舎の面積

校地・校舎の面積は大学基準を上回っている。

2) 施設の概要（図書館・体育施設を除く）

講義室、演習室、学生自習室は教育活動等に必要な種類と数を備えている。また

学部・研究科の学生用実験・実習室については、情報処理ならびに語学の学習のための施設も備え、面積・規模も大学設置基準に適合している。

3) 体育施設

岡崎（人間環境学部）キャンパス内校舎最上階に小規模な体育館が設置されているほか、岡崎キャンパスには弓道場、クラブハウスが設置されている。大府（看護学部）キャンパスには、校舎屋上に小規模な運動場が設置されている。

4) 図書館

附属図書館は岡崎・大府キャンパス内にそれぞれ設置され、教養教育と専門教育を両立させる本学の方針に沿って、小規模ながら幅広くバランスのとれた蔵書構成を目指している。

人間環境大学附属図書館本館（岡崎キャンパス）は平成 24（2012）年度に図書館情報管理システムが刷新、平成 25（2013）年度には図書検索画面が刷新され、平成 19（2007）年以降も適切な維持管理が継続されている。

大府キャンパス分館では、図書の充実のため、選書等を進めている。平成 28（2016）年度には計画通りに蔵書がそろそろ予定である。データベース・電子ジャーナル等も各種利用可能になっている。

5) 情報サービス施設

学内には岡崎キャンパスに PC 教室 2 室を備え情報実習ならびに学生の学習に供している。サーバの設置状況は、岡崎キャンパスでは教育センター B 館内にサーバ室を設け、ルータ、ファイアウォールアプライアンス、仮想環境サーバ、DNS サーバ、Web サーバ、DHCP サーバ、NTP サーバ、ファイルサーバ、SSL-VPN サーバを設置して、ネットワークの運用を行っている。一方大府キャンパスではサーバ類は設置していないが、DNS など一部の機能について岡崎キャンパスのサーバを使用している。インターネットへは、両キャンパスとも SINET4 名古屋 DC に広域イーサネットで接続することでアクセスを可能としている。また、メール環境は、両キャンパスともに外部の Gmail を使用している。岡崎キャンパスでは平成 19（2007）年以降も以下の様に適切な維持管理が継続されている。

①平成 24（2012）年 外部回線を 10Mbps から 100Mbps に増強することにより実用上問題のない対外通信速度を獲得した。

②平成 24（2012）年 学内サーバから Gmail に移行し、利便性・安全性が向上した。

③平成 26（2014）年 firewall のコンテンツフィルタの機能使用開始により不適切な Web サイトの閲覧を遮断した。

④平成 26（2014）年 情報セキュリティの管理規程を整備した。

6) 施設・設備改善の取り組み

施設・設備の安全性（耐震等）は、耐震工事チェックを行い耐震対策として図書館 1 階を閲覧専用とするなど図書館蔵書管理の変更をおこなっている。なお人間環

境学部では、学生アンケートによる取り組みが平成 26 (2014) 年度に始まり、学生の意見を汲み上げて施設・設備の改善に反映する仕組みが整った。看護学部も学生アンケートを実施し、学生の意見をくみ上げて施設や設備の改善に反映させるよう努力している。

以上のように、校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理は適切になされている。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

人間環境大学ではこれまで講義、ゼミ、演習、実習などの授業に応じた適切なクラス編成を行ってきた。平成 27 (2015) 年現在、情報実習は施設の条件から 50 人を定員としてクラスを管理しており、26 名以上の場合には助手 1 名をつける運用を行っている。また、語学クラスについては、学習効果の点から現在平均で 22 名のクラスを編成している。そのほか、授業の種類や内容、学習効果などを考え、毎年クラス編成方針について教授会において検討を行っている。

(3) 2-9 の改善・向上方策 (将来計画)

学生アンケートによる学生の意見の汲み上げが平成 26 (2014) 年度に始まった。看護学部も平成 27 (2015) 年度から実施、定期的なアンケートの継続とそれを反映した施設・設備の改善に取り組む。

人間環境学部では教育研究費の支出額が著しく制限されていた。この点は教育目的の達成のための教育研究環境充実の妨げとなるので、規程に沿った額に戻す。

平成 19 (2007) 年度自己点検・評価の改善目標であった岡崎キャンパス図書館の蔵書拡充スペースの確保のための寄付金募集とブックディテクションシステムの整備については実施されていない。ブックディテクションシステムは平成 25 (2013) 年度に相見積もりを行ったが高価なため導入は見送られた。今後は大府キャンパス図書館との連携も考慮して実現可能な方法や代替案の検討を行う。

平成 19 (2007) 年度自己点検・評価の改善目標であった岡崎キャンパスのネットワーク環境及び情報機器類の維持管理に当たる専属職員の採用はされていないが、専任教員による維持管理は十分になされている。専属職員の採用については再検討を要する。

平成 19 (2007) 年度自己点検・評価の改善目標であった施設設備の老朽化に関するチェックと補修の計画に関する委員会の設置は実施されていないが、今年度中にチェックと補修計画の立案を行う。

平成 19 (2007) 年度自己点検・評価の改善目標であった安全・衛生面の組織的対応と計画的な評価・改善は実施されていない。衛生委員会は平成 22 (2010) 年度に立ち上げられたが平成 23 (2011) 年 10 月で消滅しているため、これに相当する委員

会の立ち上げを検討する。

平成 19（2007）年度自己点検・評価の改善目標であった「震災及び火災発生時における教職員緊急行動マニュアル」の改訂については、平成 26（2014）年度に「震災発生時」と「火災発生時」に分けたより実質的なマニュアルへの改訂によって実施され。今後は大府キャンパスも含め専門家の指導によるより充実した緊急行動マニュアル・緊急連絡網の作成と、消防署を迎えた本格的な避難訓練を行う。

平成 19（2007）年度自己点検・評価の改善目標であった岡崎キャンパス最寄り駅からのバスの乗降、正門からの斜路の上下など、キャンパスへのアクセスを含む包括的なバリアフリーの実現と人的サポート体制は実施されていない。現在のところこの点における問題は発生していないが、その必要性の見直しも含め、実現可能な方法や代替案の検討を行う。

【基準 2 の自己評価】

本学は学生の受け入れに関しては、明確なアドミッションポリシーに基づき、入学者の受け入れ方針等を様々な媒体を用いて社会に周知している。また、受験生の特性を生かせるような入試形態を工夫している。入学者数の減少に対してはカリキュラムの改革やコース編成の改変、これに加えて看護学部との併願を念頭に置くなど、今後共、安定した入学者数の確保に努める。

教育課程及び教授方法については、教育目的を踏まえた教育課程編成方針が各コースのカリキュラムポリシーで周知され、カリキュラム・マップにより教育課程の体系的編成が明示されている。また、詳細なシラバスにより、それぞれの科目における習得内容と水準が学生に示されている。学修及び授業の支援については、教員と職員の協力態勢のもと、学力に不安がある学生に対するケアが施されている。単位認定、卒業・修了認定等に対しては、学則などにより基準が明確にされ、学生に配布される冊子等で周知されている。

キャリア形成については、コースの特色を生かした科目群が体系的に整備され、教育課程外のガイダンスや講座などと共に、学生の就職や進路をバックアップしている。

教育目的の達成状況の評価とフィードバックに関しては、期中に実施される授業アンケートの結果により後半の授業を改善し、期末に実施されるシラバスアンケートでは、学生の最終的な達成度を期末試験によりどの程度測定できたかを確認する仕組みが確立されている。

学生サービスについては、学生部が担当し、学生生活の安定に努めている。学生アンケートを今後も継続することによりその成果をフィードバックし、改善と向上に活かす。

教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置は適切になされている。また、教員の採用・昇任等についての方針は教員選考規程として明記されており、教員採用・昇任等の手続きについては、人事審議会規程に明記されている。以上の諸規程は、適切に運

用されている。

教員評価については、第三者（ブレインアカデミー）支援による教員評価システムを構築し、平成 26（2014）年度後期に試験導入し、教員の教育活動・研究活動・社会貢献活動ならびに管理運営活動を多面的に評価している。この評価結果にもとづき平成 27 年度より本格導入を実施した。

教員の配置・職能開発等に関しては、ほぼ満足できる状態である。教員数が設置基準を満たし、年齢バランスもほぼ取れてはいるが、今後も改善に努める。教員の採用や昇任については客観的な基準と手続きで行われている。教員評価は第三者による方式も導入されている。FD の組織的活動の遅滞が一時的に見られたが、改善の対応をすでに行っている。教養教育は教養・国際教育センターが担当組織であるが、この組織自体の持つ力を向上させ、より活発に活動をする。

教育環境の整備については、校地・校舎の面積及び諸施設は良好な状態である。また、授業を行う学生数も適切に管理されている。

基準 2 については、全般的におおむね良好な状態であると言えるが、さらなる向上のためには、ルーティーン的な取り組みの他に、現状を積極的に改善するための PDCA サイクルの確立が必要となる。そのために、すでに発足している IR 委員会や FD 委員会が組織としての責任を持ち、向上と改善に取り組む。

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1 の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

人間環境大学の設置者である学校法人河原学園の経営及び管理については、学校

法人河原学園寄附行為、学校法人河原学園寄附行為実施規則及びこれに基づく関連規程等により行っている。

寄附行為では、第 3 条に「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、社会的に有為な人材を育成することを目的とする。」と明確に定めている。

この他、大学設置基準、教育基本法、学校教育法及び私立学校法を遵守し、高等教育機関として求められる管理運営体制や関係諸規程を整備している。

さらに、平成 27 (2015) 5 月に、法人全体の「社会的責任」(Social Responsibility) に関する理念を表現するものとして『学校法人河原学園「社会的責任」に関する基本方針』を策定した。策定にあたっては、社会的責任のガイダンス規格である ISO 26000 を参照し、ISO 26000 に含まれる 7 つの原則に配慮している。

大学では平成 20 (2008) 年度自己点検・評価に際して「社会的責務」に関する学内組織と規程を総合的に整備した。すなわちコンプライアンス委員会とコンプライアンス規程、コンプライアンス推進規程、人権委員会規程、セクシャルハラスメント委員会規程などである。これらは ECS2000 に準じて定期的監査による恒常的活動の公正さの担保を可能とするものであったが、平成 21 (2009) 年 4 月の教授会において、組織の縮小を目的にこれらは総務委員会に包含され、その活動も総務委員会内の「部会」組織と形を変えた。

その後、平成 24 (2012) 年にハラスメント問題が起きたこともあり、やはり独立した委員会活動の必要性が求められ、平成 26 (2014) 年に現ハラスメント委員会が再組織された。また、現コンプライアンス委員会も平成 26 (2014) 年度に再組織され、学内規程の整備機関として運用されている。ハラスメント防止に関しては、ハラスメント問題が起きた平成 24 (2012) 年に専門家を招き研修会を行った実績がある。

また、平成 25 (2013) 年 10 月教授会では、職員の退職に伴う「ハラスメント相談窓口」の交代及び追加を報告し、学内掲示のうえ教職員及び全学生に周知した。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

寄附行為に定める理事会を最高意思決定機関とし、その諮問機関としての評議員会を設置し、経営上の重要事項に関して審議している。理事会の下には将来構想委員会を設置し、理事長が議長となり、大学の将来構想や改革方針について議論している。

大学には、学長の下に副学長を室長とする学長室を設置。学長室には、学長室長を委員長とする大学改革委員会を設置して、大学の最重要課題である人間環境学部の定員充足率の向上に資するため学科再編等の検討を行っている。検討内容は将来構想委員会に提案し、その審議を経て、最高意思決定機関である理事会に上程するこ

ととなっている。

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

本学の寄附行為や学則及び諸規程は、学校教育法、私立学校法、大学設置基準、学校法人会計基準等の法令に基づき整備されており、法令及びこれに基づく学内規程を尊重した運営を行っている。すべての教職員は学校法人河原学園就業規則（愛媛本部適用規程）、非常勤職員就業規則（愛媛本部適用規程）、就業規則（愛知事務局適用規程）、非常勤職員就業規則（愛知事務局適用規程）及び服務規律（愛知事務局適用規程）に従って業務を遂行し、法令及び学内諸規程の遵守が義務付けられている。また、私立大学は公共的使命を帯びた機関であることから、人権の尊重、個人情報保護、公益通報者保護等についての諸規程も定め、教育情報や財務情報についても適切に情報公開している。さらに教育研究機関として教育研究に関する諸規程についても整備しており、教職員はこれらの規程や法令を遵守している。

なお、学校教育法改正に伴う文部科学省の説明会や日本私立大学協会の「学校教育法改正に伴う規定等研究協議会」に参加するなど、積極的に情報収集し学内で説明会（勉強会）も開催のうえ、都度理事会、教授会、および研究科委員会で内部規程の改正を行い、大学を取り巻く法令改正にも誠実に対応してきている。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

本学は「人間環境学」に基づく教育を行うことを、建学の精神としている。環境保全については、地域貢献の一環として、大学の岡崎キャンパス所在地である岡崎市の「地球温暖化防止隊」活動に賛助し、地域の環境保全活動の啓蒙に努めている。大学内では、年間を通してクールビズ、ウォームビズを実践し、夏季・冬季のエアコンの出力を抑制し、省エネに努めている。

人権に関しては、ハラスメント委員会を設置、ハラスメント通報窓口の教職員を学内に周知し、防止に努めている。過去にハラスメント事案が生じた際には、専門家を招き、全教職員を対象にハラスメント防止セミナーを開催し啓蒙に努めてきた。

また、安全への配慮については、年 1 回の避難訓練を実施し、キャンパス内の避難経路、避難場所について学生便覧に掲載し、全学生・教職員に周知している。
の取り扱いについて」

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公開

学校教育法施行規則の一部改正を受け、平成 23（2011）年 4 月 1 日から施行された「教育情報の公表」に関わる項目については、大学のホームページに適切に公開している。

財務情報についても、教育情報と同時に閲覧できるよう「教育情報の公表」と同じページに「学校法人会計の特徴について」という解説と併せて掲載し、一般の閲覧者にも理解し易いよう努めている。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

学校法人の社会的使命を果たすため、経営の規律と誠実性には適切に対応してきた。

今後も社会的要請に対し敏感に情報を収集し、本学に求められているものは何か、すべきことは何か検証を続け、社会情勢の変化にも柔軟に対応できるような体制作りに努めていく。また、前述の『学校法人河原学園「社会的責任」に関する基本方針』に則して、法人および大学内部の様々な規程を再検証し、社会的責任の観点から必要に応じて適宜改正する。

3-2 理事会の機能

＜3-2 の視点＞

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

学校法人河原学園の最高意思決定機関は理事会である。理事会は、理事長のリーダーシップの下、通常毎月 1 回開催され、寄附行為の定めるところによる重要事項である予算、決算、重要規程の改廃、財産の管理運営、重要人事、改組等について審議を行っている。

河原学園の理事の構成は、寄附行為第 7 条により理事は 8 名とし、選任区分と定員、及び現員は次の通りとなっており適切に選任されている。

- (1) 学長 1 人（現員 1 名：人間環境大学学長）
- (2) 校長の内から理事会において選任した者 2 人（現員 2 名：河原ビューティモード専門学校校長、河原医療福祉専門学校校長）
- (3) 評議員のうちから評議員会において選任した者 2 人（現員 2 人）
- (4) 学識経験者のうち理事会において選任した者 3 人（現員 3 人）

監事の定員は 2 人となっており、現員は 2 名適切に選任されている。監事は、最低 1 人は理事会に出席し、業務の執行状況及び、財務状況の適正性について監査を

行い、法人の教育研究機能の向上や、財政基盤の確立に努めている。

法人本部を置く愛媛県と人間環境大学が所在する愛知県に拠点を置くこと背景に、法人本部（愛媛県松山市）と岡崎キャンパス（愛知県岡崎キャンパス）、大府キャンパス（愛知県大府市）をつなぐテレビ会議システムを導入し、遠隔地ながら円滑な意思疎通が図れるよう環境整備を行い、的確に指示等を行うなど、理事長のリーダーシップが発揮できる体制となっている。

また、理事会終了後には、理事全員の日程をすり合わせたうえで次回日程を決定しているため、突発的な止むを得ない事情を除いてほぼ欠席者はいない。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

理事、監事、評議員は適正に選任されており、理事長職務の権限も明確にしていることから、戦略的に意思決定ができる体制は整備されており、適切に機能していると判断している。しかしながら、私学を取りまく環境はますます厳しさを増す事は明白であり、本法人が安定的な運営を継続できるよう理事会と設置学校の役職者は、経営情報の共有化を図り、適確な経営判断と意思決定ができるよう ICT の活用の標準化を進める。また、各地に分散した教職員にトップの方針と指示がリアルタイムに届くよう情報伝達システムを確立する。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

〈3-3 の視点〉

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

(1) 3-3 の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

河原学園寄附行為実施規則の第 5 条には、「学園の設置する人間環境大学の学長は、大学の校務をつかさどり、所属職員を監督する。」と規定されており、大学の校務の最終的な権限と責任が学長にあることを定めている。

大学の管理・運営・教育・研究に関する重要事項を審議するために、学長の諮問機関として運営会議が設置されている。運営会議は、運営会議規程に基づいており、次に掲げる事項について審議している。

- 1) 教授会及び研究科委員会に提議される事項
- 2) 大学の管理・運営に関する重要事項

また、大学各学部の教育・研究に関する重要事項を審議するために、学長の諮問機関として教授会が置かれている。教授会は、教授会規程に基づいて学部長（副学部長）・教授・准教授・講師・助教をもって組織され、学長が次に掲げる事項について決定を行うにあたり意見を述べるものとしている。

- 1) 学生の入学、卒業及び課程修了
- 2) 学位の授与

また、教授会は前項に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聞くことが必要なものとして学長が定める次に掲げるものについて、学長が決定を行うにあたり意見を述べるものとしている。

- 1) 教育課程の編成
- 2) 学生の履修
- 3) 学生在籍に関する事項（退学、転学、留学及び休学を除く）
- 4) 学生の懲戒処分
- 5) 学部長等の候補者の推薦
- 6) 教員の採用及び承認候補者の教育研究業績等の審査

また、大学院の研究教育上の重要な事項を審議するために研究科委員会が置かれている。その組織及び運営は、大学院運営に関する規程に基づいており、次に掲げる事項について学長が決定を行うにあたり意見を述べるものとしている。

- 1) 学生の入学、課程の修了
- 2) 学位の授与

また、前項に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、研究科委員会の意見を聞くことが必要なものとして学長が定める次に掲げるものについて、学長が決定を行うにあたり意見を述べるものとしている。

- 1) 教育課程の編成
- 2) 学位論文の審査及び最終試験に関する事項
- 3) 学生在籍に関する事項（退学、転学、留学及び休学を除く）
- 4) 学生の懲戒処分
- 5) 研究科長等の候補者の推薦
- 6) 教員の科目担当資格審査及び研究指導資格審査
- 7) 教員の採用及び承認候補者の研究業績の審査

教授会、研究科委員会のもとには教学委員会、学生委員会、総務委員会、研究企画委員会、学生募集委員会、入試委員会、研究倫理委員会が置かれていて、各委員会規程に基づき大学の使命・目的に沿って適切に機能している。

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

河原学園事務分掌規程第 24 条に基づき、学長の意見を聴いて理事長が任命する副

学長は、学長を助け、命を受けて校務を掌る。また、副学長の中から学長の意見を聞いて理事長が任命する学長室長は、学長室を運営し、学長の命を受けた校務について掌理する。

学部長は、学部長選考規程に基づいて選考され、理事長によって任命される学長は学部長候補者を選考することになっており、学長の意向が反映される体制となっている。

研究科長は、大学院運営に関する規程に基づいて選考され、理事長によって任命される学長は研究科長候補者を選考することになっており、学長の意向が反映される体制となっている。

教授会は、学長が教育研究に関する重要な事項を決定を行うに当たり意見を述べることや、学長の求めに応じ、教育研究に関する事項について意見を述べることとなっている。その審議を円滑にするとともに、大学の管理・運営に関して学長を補佐するために運営会議が置かれている。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

平成 28 年度から、学長の任期満了により新学長が就任し、平成 26 年度の学校教育法等の改正を踏まえた学内規程等に基づき、学長のリーダーシップにより大学で行うべきガバナンス改革を推進していく必要がある。

具体的には、①人間環境大学の将来構想「人環大ビジョン」の策定、②「人環大ビジョン」の実現に向けた改善計画「アクションプラン」の策定・実施、③自己点検評価体制による PDCA サイクルの確立、④学長の補佐体制の強化などについて、学長がリーダーシップを発揮して実現を図る。

また、人間環境大学の運営にあたって、設置者である学校法人の支援が必要であり、理事会と大学執行部との関係は極めて重要で、双方の意思疎通を図る取組みを行うことが必要である。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4 の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4 の自己判定

基準項目 3-4 を満たしている。

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門の間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

学校法人河原学園の最高意思決定機関である理事会は、理事 8 名と監事 2 名で行われる。このうち大学からは、学長理事および大学担当の常勤理事 1 名の計 2 名が出席しており、理事会の審議事項および報告事項については、大学の教授会（研究科委員会の構成員も同様）で報告している。逆に大学側の諸々の課題等については、理事会で審議又は報告しているため双方向のコミュニケーションが円滑に図れている。また、理事会は毎月定期的に行われており、意思決定の一層の円滑化と迅速な意思決定がなされるよう運営している。

さらに、理事会事務局として、評議員でもある法人本部総務部総務人事課次長、同総務部経理課次長及び大学事務局長が、理事会事務局として毎回出席しており、法人本部および大学、専門学校等が理事会の方針と乖離することなく円滑に運営されている。

大学では、理事長が議長を務め、寄附行為第 6 条で定められた「校務全般を統括」する学園長を始め、学長、副学長、学部長、事務局長が構成員となる将来構想委員会で、大学の将来構想を議論している。大学事務局長は、教授会及び大学院研究科委員会の事務局兼書記も担当しており、大学教学運営等の意思決定プロセスをよく理解しており、管理部門と教学部門の方針が乖離することのない運営体制が構築できている。このように、経営、教学の中枢を成す管理職者が、経営と教学の双方の会議メンバーとなることで、バランスのとれた大学運営ができ、またトップとの良好なコミュニケーションも図れ、意思決定の円滑化に寄与できている。

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

役員である監事は、学校法人河原学園寄附行為に基づき選出され、定数 2 名に対して現員 2 名となっており、欠員はない。

その職務は「法人の業務、財産の状況を監査する」と定められており、毎年度の学校法人河原学園の業務並びに財産の状況に関する監査業務を執行し、報告をしている。平成 27（2015）年度開催の理事会においては、2 名のうち何れかもしくは両名の監事が出席できており適切に執行できている。

監事 2 名による内部監査を「私立学校法第 37 条第 3 項」及び「寄附行為第 9 条第 2 項の規定」に基づいて実施し、「計算書類は法令及び学校法人会計基準に従い、記載された事項は正しく示されている」旨の監査報告書を受けている。

評議員は学校法人河原学園寄附行為に基づき選出され、定数 17 名に対して現員 17 名であり適切に選任されている。その構成は、法人の職員から 6 名、法人の設置する学校の卒業生から 3 名、学識経験者から 8 名となっている。

評議員会は年2回（5月、3月）を基本開催としており、平成27（2015）年度は臨時開催を含めて計5回開催しており適切に運営している。

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

学校法人河原学園寄附行為第17条には「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とあり、同第18条には「理事長以外の理事は、この法人の業務について、この法人を代表しない」と規定されており、理事長は、河原学園の経営の責任者として理事会をまとめ、法人を代表して日常的な業務執行を行っている。

理事長は、毎理事会の冒頭に、大学をはじめ各学校を取り巻く環境変化や、学園の現状と、進むべき方向について示すなど、そのリーダーシップを発揮している。理事長の決裁方法としては、稟議規程に基づき各部署で起案された事案について、必要に応じ学長、事務局長等の見解を聴き、全て理事長本人が検討のうえ決裁している。

稟議起案を許されている範囲は、事務処理に関するほぼ全ての事項に及んでおり、稟議者が各部門の長となっているため、各部門の事務職員は部門長の許可が得られれば理事長までその提案が届くこととなる。

また、各種委員会には事務局の部門長等が参加している。そこでの提案事項、報告事項は、大学運営会議の審議を経て、必要な重要事項については理事会や評議員会上程され、教学的な事項については教授会又は研究科委員会に諮られている。このように、リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営を行っている。

(3) 3-4の改善・向上方策（将来計画）

平成29年（2017）度より愛媛県松山市に人間環境大学松山キャンパスを置き、松山看護学部（看護学科）を開設予定であり、大学のキャンパスが3ヶ所となるため、トップの意向や、事務局部門の伝達事項の周知方法について、さらなる対策を講ずる必要があり、既存の3拠点（法人本部、岡崎キャンパス、大府キャンパス）では、幅広くICTを活用した情報共有、情報伝達システム等の構築について具体的な検討を始める。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5の視点》

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効率的な執行体制の確保

人間環境大学の事務組織は、「学校法人河原学園事務分掌規程」に基づき整備されている。事務局の体制として、庶務課、教務課、入試・広報課、学生支援課の4つの部門で構成されており、学生支援課は就職・進路相談室と留学生交流室を内包している。理事長の統括のもと、明確な所掌範囲を定め、事務組織の全体にわたって系統的に構成されている。

事務組織の権限の適切な分散と責任の明確化に配慮するため、事務局長、課長、室長、係長ならびに係員の職階を設けており、事務局長は、理事長の命を受けて所掌事項を掌り、所属の職員を指導監督し、大学事務局を代表する。課長は、上長の命を受けて所轄事務を管理し、所属職員を指導監督し、それぞれの課を代表する。室長は、上長の命を受けて所轄事務を管理し、所属職員を指導監督し、それぞれの室を代表する。係長は、上長の命を受けて所轄事務を掌り、所属職員を指導し、それぞれの係を代表する。係員は、上長の命を受けて係の業務を行う。これらの職務の有機的な連携により、適切な意思決定が図られるよう運営されている。

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

事務局各部署は、学年暦に加え月次の行事・業務スケジュールを共有し、毎朝の朝礼で当日の業務予定を全事務局職員に周知している。さらに各部署の課長は、パートタイマーも含めて課員全員が揃ったところで、毎朝ミーティングを行い、部署内の当日あるいは数日間のスケジュールを確認し合っている。これに基づいて、各課課長は業務の進捗状況を管理監督し、必要に応じて他部署に応援を求めるなど臨機応変にマンパワーの調整を行っている。

また、事務局長は、法人事務局職員と理事会及び評議員会に毎回出席しており、それらの決議事項、報告事項について大学事務局内の各課長に周知している。各課長は、内容に応じて毎朝のミーティングで課員に展開し、所掌業務に関連する決議等があればスケジュールリングし、課員に周知している。その内容は、翌日などの事務局全体の朝礼で全職員に周知しているため、全事務局職員が情報を適切に共有のうえ業務を行っている。

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

事務職員は、所轄庁や業界団体（私立大学協会等）の研修会や協議会等に積極的に参加している。また、大学内部の状況を理解するため、所属部門の業務に加え、教授会等の各種会議や委員会に出席し、大学内部の課題を共有し教員とも活発に意見交換してい

る。

委員会組織は、学長所管の人事審議会、自己点検・評価委員会、ハラスメント委員会、コンプライアンス委員会、図書館運営委員会、情報セキュリティ委員会、及びFD委員会が設置され、学長室（室長は副学長）の所管では、大学改革委員会、IR委員会、及び学部・研究科連絡協議会があり、教授会所管として、教学委員会、学生募集委員会、入試委員会、学生委員会、総務委員会、研究企画委員会、及び研究倫理委員会が設置されており、学生委員会の下部組織として学生相談室専門委員会が設置されている。

本学のような小規模大学では、教員も事務職員も複数の委員会に所属しないと運営できないため、広範な状況把握が必然となっている。教員と協働して大学の諸課題に対応するために、教員とのコミュニケーションを密にしなければならず、この点でも意思伝達や業務遂行能力の向上機会が与えられている。

(3) 3-5 の改善・向上方策（将来計画）

事務職員については、繁忙期の4月に入職するケースが多く、マンパワーに余裕が無いと十分な指導が行き届かない。

本学では、新卒採用をほとんど行っていないため、OJTが主たる能力開発の手法とせざるを得ない事情があるが、今後は大学主催のFD研修会の参加や事務局各部門で段階的な研修会（朝礼を利用したミニSD研修会や上長による内部研修も含め）を定め、計画的に参加・受講させるプログラムを検討する。

また、事務組織については、複数のキャンパス間の事務を統括する組織と各キャンパスの事務を処理する組織を明確にして、効率的な事務処理が行えるよう事務組織や人員の配置を見直すとともに、計画的なジョブローテーションも実施していく。

3-6 財務基盤と収支

〈3-6の視点〉

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

基準項目3-6を満たしている。

(2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

旧学校法人岡崎学園では、平成15（2003）年度をピークに、学園全体の在籍学生・生徒数は減少の一途をたどり、平成15（2003）年度の在籍者数は1,902名（大学989名、高校903名）であったのに対し、平成23（2011）年度は1,234名（大学519名、

高校 686 名、中学 29 名) となっており、ピーク時の 65%ほどに陥った。それに応じて、学生生徒等納付金収入は、平成 15 (2003) 年度 1,418 百万円に対して、平成 23 (2011) 年度には 877 百万円と 61.8%に減少した。帰属収入も平成 15 (2003) 年度 2,021 百万円に対して、平成 23 (2011) 年度 1,341 百万円と 66.3%ほどに減少した。

そこで、平成 22 (2010) 年には「学校法人河原学園 (旧岡崎学園) 経営改善計画 平成 22 年度～26 年 (5 カ年)」(以降「経営改善計画」とする)を策定し、自己資金構成比率と定員充足率の改善を目的とする経営改善に着手した。

平成 26 (2014) 年 4 月 1 日に、法人の財務基盤を確立するために、前述の経営改善計画および財政計画表に基づき、旧岡崎学園は河原学園と法人合併し、表 3-6-1 が示すように、平成 27 年度の財政基盤を表す基本金と消費収支差額の部の合計額が、合併前の平成 25 (2013) 年度よりも 9,648,775 千円 (=12,916,479 千円-3,267,704 千円) 増加し、法人の財政基盤が改善された。また、財政的に安定しているかどうかを示す指標である自己資金構成比率や短期的な支払い能力 (安全性) を表す指標である流動比率についても、平成 27 年度は、平成 25 (2013) 年度よりも、自己資金構成比率が 9.5% (=81.6%-72.1%) 上昇し、流動比率が 109.2% (=171.1%-61.9%) 上昇している。

表 3-6-1

項目/年度	基本金及び消費収支差額の部 合計額	自己資金 構成比率	流 動 比 率
平成 22 (2010) 年度	3,512,572 千円	66.25%	126.12%
平成 23 (2011) 年度	3,347,320 千円	69.98%	131.83%
平成 24 (2012) 年度	3,273,477 千円	70.00%	59.70%
平成 25 (2013) 年度	3,267,704 千円	72.10%	61.90%
平成 26 (2014) 年度	13,007,042 千円	79.80%	160.70%
平成 27 (2015) 年度	12,916,479 千円	81.60%	171.10%

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 24（2012）年度に、大学全体の定員充足率改善のため、前述の経営改善計画および財政計画表に基づき、受験者層の進学意欲に訴求できるように、大学のカリキュラムを再編成し、名称と特徴を明確化したコース制（「環境」、「経営」、「心理」、「日本研究」の 4 コース制）を導入した。

さらに、平成 27（2015）年度、愛知県大府市の大学誘致計画に立脚し、新たに看護学部看護学科および看護学研究科博士前期・後期課程を設置した。

以上の結果、図表 3-6-2 が示すように、大学全体の定員充足率が平成 26 年度の 51.9%から看護学部及び看護学研究科新設後の平成 27（2015）年度では 72.5%、平成 28（2016）年度は 70.6%になり、大学全体の定員充足率を 18.7%上げることができている。

表 3-6-2

年度・学部		入学 定員	入学 者数	定員 充足率
平成 22（2010）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	128	61.54%
平成 23（2011）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	135	64.90%
平成 24（2012）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	142	68.27%
平成 25（2013）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	142	68.30%
平成 26（2014）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	108	51.90%
平成 27（2015）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	111	53.40%
	看護学部 看護学研究科	123	129	104.90%
	合計	331	240	72.50%
平成 28（2015）年度	人間環境学部 人間環境学研究科	208	112	53.80%

	看護学部 看護学研究科	123	122	99.10%
	合計	331	234	70.60%

収支のバランスについても、表 3-6-3 が示すように、帰属収入(事業活動集収入)から消費支出(事業活動支出)を控除した帰属収支差額(基本金組入前当年度収支差額)が平成 25(2013)年度よりも平成 26(2014)年度は 3,716,624 千円増加し、収支バランスの良否を示す帰属収支(事業活動収支)差額比率は、平成 26(2014)年度は 46.3%になり、平成 25(2013)年度よりも 46.73%収支バランスは改善されている。

平成 27 年度については、看護学部開設初年度であり、1 学年の学生生徒等納付金収入しかないため、収支バランスが悪くなっているが、学年進行に合わせて学生生徒等納付金収入も増加する見込みであり、収支バランスは改善される予定である。

表 3-6-3

年度	帰属収入	消費支出	帰属収支差額	帰属収支差額比率
平成 22 (2010) 年度	1,446,568 千円	1,553,481 千円	△106,913 千円	△7.39%
平成 23 (2011) 年度	1,341,284 千円	1,506,536 千円	△165,252 千円	△12.32%
平成 24 (2012) 年度	1,305,385 千円	1,379,228 千円	△73,843 千円	△5.65%
平成 25 (2013) 年度	1,339,144 千円	1,344,917 千円	△5,773 千円	△0.43%
平成 26 (2014) 年度	8,009,135 千円	4,298,284 千円	3,710,851 千円	46.3%
平成 27 (2015) 年度	4,812,605 千円	4,903,167 千円	△90,562 千円	△1.8%

以上のように、合併により、法人の財務状況も改善され、財務体質が強化されている。また、看護学部及び看護学研究科の新設により、大学全体の定員充足率と帰属収支(事業活動収支)差額比率が改善している。おおむね中長期的計画にしたがって財務状況は改善され、適切な財務運営と収支バランスが確保されている。

(3) 3-6 の改善・向上方策(将来計画)

看護学部の新設と学生募集の成功が大学全体の定員充足率の改善に寄与しているが、将来的な財政基盤のさらなる強化を図るため、地域の募集活動を拡大するこ

とによって既存学部である人間環境学部の定員充足率を改善していくと同時に、今後の改善状況を検証しながら、経営改善計画への他の施策の追加も検討していく。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

(2) 3-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-① 会計処理の適正な実施

学校法人会計基準に基づき、「学校法人河原学園経理規程」が定められており、会計処理はこれに従って行われている。

学校法人の会計に関わる法令や税制への適合性を確保するため、監査法人所属の公認会計士と法人内の会計担当者が学校法人河原学園経理規程を共有しながら、適正な会計処理を行っている。

平成 27（2015）年 4 月 1 日から適用される改正学校会計基準へ円滑に移行するために、文部科学省他が開催した「学校法人会計基準の改正に関するセミナー」に会計担当者が出席し、研修を受け、改正学校会計基準に対応できるように会計システムの導入を実施した。また、監事においても文部科学省が実施した「学校法人監事研修会」に出席し、改正学校法人会計基準の内容や留意点について研修を受けている。

以上のように、学校法人会計基準に従った会計処理を行っており、会計処理について不明な点、不明瞭な点は、その都度、法人内の会計担当者が監査法人所属の公認会計士に判断を仰ぎ、適正に処理している。

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

監査法人所属の公認会計士による会計監査は、部門ごとに学校法人会計基準等と照合しながら実施している。期中は、総勘定元帳、証憑類等による整合性の確認、現預金の現物監査を、決算時期については、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、期末残高、その他の重要な会計方針および注記などに対して監査を行っている。監査法人所属の公認会計士による監査は、年間を通じて 5 名の担当者が、監査時間数の合計が 543 時間程度におよぶまで実施してお

り、会計監査は適切である。

監事による監査は、監事2名が、財産状況および業務遂行状況について理事会・評議委員会に出席し監査を行っている。さらに、理事及び事務担当者から報告を受け、重要な決裁書類などを閲覧した上で、計算書類等に検討を加えるといった監査を行っている。また、これらの結果について監査報告も行っており適切である。

以上のように、監査法人所属の公認会計士による会計監査および監事による監査も適切に行われている。資金収支計算書、消費収支計算書等の計算書類については、公認会計士および監事による監査を受け、学校法人会計基準に従い、適正に会計処理を行い、作成している。これら監査の結果も滞りなく報告されている。

(3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

現状の監査報告、特に業務監査の報告は、公式には年度に1回しか行われていないため、例えば4半期毎など定期的に理事会で報告する機会を設けていく。

また、平成26（2014）年8月26日文部科学大臣決定として通達があった「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、2学部、2キャンパス運営に支障なく対応出来る体制となっているか、再度関連する規程や組織をチェックし、不正防止体制を整備する。

【基準3の自己評価】

学校法人河原学園にとって、平成26（2014）年度は旧学校法人岡崎学園と法人合併した初年度である。学校法人河原学園は、平成22（2010）年度に経営改善指導が入った旧岡崎学園に平成22（2010）年度末から河原学園の役員を投入し、合併準備を進め4年の時を経て、平成26（2014）年1月に法人合併の認可を受けた。

合併後の体制整備が完全とまでは言えない中、人間環境大学の経営状況の悪化を食い止めるべく、20数億の投資をし人間環境大学に新たに看護学部及び大学院看護学研究科博士前期課程・博士後期課程の設置認可を申請し、平成26（2014）年12月に文部科学大臣より同学部、同大学院の認可を受けた。

河原学園は、旧岡崎学園所属の教職員を1人も解雇せず、法人合併した後の新生河原学園で継続雇用するため、旧岡崎学園の就業規則や給与規程等の人事処遇関係規程を引き継ぐこととし、旧岡崎学園の教職員は、それまでの人事処遇関係諸規程をそのまま適用されている。また、事務の独立性も担保するため、寄附行為に旧岡崎学園法人本部の住所を従たる事務所として登記し、合併前と変わらぬ事務体制で業務を行っている。河原学園の役員並びに評議員、及びこうした2つの人事関係諸規程により雇用されている旧来の河原学園所属の教職員と旧岡崎学園の教職員は、新学部・新大学院設置の目的に

向かい、理事会あるいは評議員会、各部門間において十分にコミュニケーションを図り、設置認可にこぎ着けた。これはひとえに、法人と大学との、適切なコミュニケーションのうえに意思統一がなされ、理事会を始めとする意思決定が円滑になされたことに外ならないと評価している。

大学、専門学校、高等学校を擁することとなった新生河原学園としては、今後それぞれの学種の特徴と経営方法の違いを踏まえ、試行錯誤のうえ臨機応変に運営体制を見直していくことが不可欠である。また、それぞれの学校が経営的に自立するよう個別の経営と集団の経営をどのように融合させベクトルを合わせていくかが肝要となる。今後はこれらの課題解決を推進するうえでも、全ての設置学校の関連法令を念頭に置き、コンプライアンスに従い、内部規程の新設や既存規程の整備を継続して検討していく。

今後は、設置する13校の地理的な違いによる事務の重複を解消するため、抜本的なICTの活用が急務となる。経済的にもセキュリティ強化のうえでも、法人全体のシステムを管理する部門の設置を検討していかなければならない。これに付随して、これまでとは異なる新たな経営分析手法を取り込むことが望まれる。

拡大する法人にとって、大局的な経営部門と、現場の運営部門との密なるコミュニケーションに努め、トップダウンとボトムアップのバランスに十分に留意し、これまで以上に法令並びに内部規程を遵守し、前述の課題解決と経営の健全化に邁進していく。

大学の意思決定に関わる組織は適切に整備され、それぞれは、規程に基づいて機能している。教授会、研究科委員会のもとに各種委員会が設置され、大学の使命・目的に沿って適切に機能している。副学長、学長室長、学部長、研究科長など大学の要職に関する人事については、学長の意向を反映することができる体制が整えられており、学長の方針にのっとり意思決定と業務執行が行われている。また、そのリーダーシップが発揮できるように補佐体制が整備されている。

基準4 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1の自己判定

基準項目4-1を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1) 自主的・自律的な自己点検・評価活動

平成 23（2011）年 3 月の新理事体制以降、経営改善五カ年計画が端緒につき、それと共に旧体制における教学体制の根本的な改革（カリキュラム改革、シラバス改革、センター長・コース長体制等）が進行することとなった。これらは、自主・自律的であると共に、シラバス公開性とコース長によるガバナンス強化という点で透明性の高い改革体制であったと言える。また、法人合併が軌道に乗りつつあった、平成 26（2014）年前半から自己点検に関する認識が芽生えるようになり、平成 25（2013）年度の委員会議事録等を集め、自己点検が行われるようになってきた。

平成 26（2014）年度、新法人（学校法人河原学園）の運営も軌道に乗り、新たな規程を策定。自己点検・評価委員会活動を開始した。平成 26（2014）年 6 月から日本高等教育評価機構などのアドバイスを得て平成 25（2013）年度自己点検・評価準備活動を開始、平成 27 年度には平成 26 年度の大学運営について日本高等教育評価機構による第三者評価で「大学評価基準を満たしている」との認証評価を受けた。

2) 自主的・自律的な自己点検・評価項目

日本高等教育評価機構による 4 つの基準のほか、「地域貢献および国際交流」を基準 A として作成している。今後、自己点検・評価委員会規程に適切な項目を定める計画である。

3) 自己点検・評価組織の学内での位置づけ

平成 26（2014）年 8 月、質保証活動、特に自己点検・評価活動の再開と PDCA サイクル起動準備のため、「学長室」（学長直属）内の委員会規程を策定し、自己点検・評価作業を再開した。これは当初、質保証に関する特命組織「学長室」（自己点検・評価委員会、将来計画大学改革委員会、IR 委員会）の構成組織としての位置づけであったが、学長のガバナンス強化による学長直轄の自己点検・評価委員会体制へと転換し、現時に至っている。

4) 自己点検・評価に従った教育研究活動の改善

平成 19（2007）年度自己点検評価書に指摘し約束した事項については、本来、将来計画委員会を組織的改善と中長期計画の早期策定及び外部資金の積極的な導入等のため設置し実現する計画であったが、最大の自己点検課題であった経営の安定という点で、学校法人河原学園との法人合併によって、より抜本的な点検課題の達成を果たしたと言える。

今後、自己点検・評価に関する PDCA サイクルに関する規程を策定し、可能な項目について平成 27（2015）年度自己点検・評価の改善向上方策と合わせて組織的改善を図る計画である。平成 27 年度には、教員の研究情報公開の実現と、学生の実態を調査することを目的とした学生アンケートの準備に取りかかった。

5) 自己点検・評価の周期の適切性

平成 27 (2015) 年 3 月、自己点検・評価活動を開始するため 7 年を周期と定める規程を策定して自己点検・評価活動を行った。今後、自己点検・評価委員会規程を改め、自己点検・評価活動は原則毎年行っていく予定である。

1) 認証評価を受ける計画

人間環境大学は、平成 34 年に財団法人日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審する予定である。また、看護学部では、日本看護系大学協議会が設置予定の「看護教育認証評価機構（仮称）」の評価項目（案）を用いた自己点検評価の準備を進めている。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価組織規程、活動規程、PDCA 規程に関して、日本高等教育評価機構の基準に準じた評価項目などの詳細を定める規程を、今後重要度の高いものから順次策定する。

4-2 自己点検・評価の誠実性

≪4-2 の視点≫

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1) 自己点検・評価の透明性

平成 23 (2011) 年に始まる新理事による大学運営が 5 ヶ年の経営改善計画（文部科学省高等教育局私学部参事官付学校法人経営指導室への定期的な進捗報告、及びそれに基づく指導）と共に進んだため、実質的な点検評価はそこに集約され、それに基づいた本格的な自己点検評価は、平成 26 (2014) 年度法人合併後再開された。なお、5 カ年の経営改善計画は、法人合併を実現した平成 26 (2014 年) 年完結し、再度学校法人経営指導室（文部科学省）と連動しながら中期経営改善計画を策定中である。今後とも自己点検評価の透明性や第三者性を、この新中期経営改善策と連動させながら、展開することになる。

2) 公正な情報の収集と分析

平成 26 年度には IR 委員会が発足し、各組織における情報収集作業を開始し、教員の研究情報を大学 HP で公開した。ただ、人間環境学部と発足したばかりの看護学

部で様式の統一がとれていないため、平成 28 年度は統一した様式での公開をするための作業を進めている。

3) IR 組織と活動

これまで各委員会組織などがアンケート調査などを行い、学生や大学の情報の収集を行ってきたが、その管理と分析のため IR 委員会が平成 26 (2014) 年 8 月に学長室に属する組織として規程整備された。担当委員の任命は平成 27 年 (2015 年) 5 月に行われている。さらには、平成 26 (2014) 年度以降、募集 (入学前情報)・教学 (在籍・教育情報)・就職 (卒業後情報) を一貫して見通すことの出来るデータベース (以後「システム」と表記する) の導入を準備し始めており、すでに平成 27 (2015) 年度から一部は稼働し始めている (平成 27 (2015) 年度中に全面的に完成予定であったが完成は平成 28 年度になる予定)。このシステムは、学生サービスへの寄与はもちろんのこと、基盤情報を集約するだけでなく、それぞれの情報を評価する仕組みも組み込んでおり、IR 組織活動の客観性・透明性・公平性を一段と高めるものとなっている。今後の経営改善計画、および自己点検評価は、このシステムを情報基盤として展開することになる。

4) 情報に関する公正さの担保

情報の公正性については、上記システムを中心に、信頼性と公開性の高い情報収集と情報評価に努め、内外の声を集めるための第三者の関わる公正な窓口などの環境の整備を行う計画である。

5) 自己点検・評価と認証評価結果の公表について

平成 27 (2015) 年度自己点検評価書については、日本高等教育評価機構による評価結果とともに大学の HP のトップページにリンクを置いている。

(3) 4-2 の改善・向上方策 (将来計画)

4-1 改善・向上方策に約束した法令に適号する自己点検・評価のための組織規程活動規程の策定の際、これに完全な透明化の義務を上記システムに組み込み、さらに第三者による検証の仕組みを必ず設ける。また、これまでの状況に関する検証を行い、改善をはかる。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

1) 全体の PDCA サイクル

自己点検評価全体のサイクルについては、新法人運営が開始された平成 26（2014）年度自己点検活動開始後の成果による報告書が起点となる。今後、PDCA を確保する組織の規程、活動規程と検証・報告規程を策定する計画である。

2) 大学・法人の諸活動に関する PDCA サイクルと法令遵守状況

大学・法人の個々の具体的活動について PDCA サイクルを確保する規程を、自己点検評価書の公開後、直ちに策定・施行する予定である。設置基準に準ずる教育課程及び教員業績審査及び業務全般の組織的法令遵守監査の規程を策定・施行する。人事、業績、教育課程、法人及び大学の管理・運営、人権、環境などステークホルダーの利害に関わるすべての領域の活動に PDCA サイクルを確保し、改革向上を組織的に行う仕組みとその恒常的なサイクルを確保していく計画である。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

上述の計画の見込みのように、自己点検評価書公開後速やかにあらゆる管理運営組織、委員会組織、教育研究組織に PDCA サイクル確保に必要な規程を導入し、個別組織の PDCA サイクルと自己点検・評価委員会による全体の点検評価のシステムを組み合わせた、毎年 PDCA が回る規程を策定する。

[基準 4 の自己評価]

今後、学校教育法に定められた恒常的で適切な周期の自己点検・評価組織規程と活動を確保する。実績についても恒常的に積みかさね、検証と透明化の仕組みを確保することになる。PDCA サイクルを確保し、検証の仕組みや改善の仕組みを創設、大学・法人の活動のすべてに関して公正な検証を行う仕組みを確保していく。現状、本書の記述の公正さ、誠実さについては各基準の執筆担当者のモラルに依存しているが、今後、公正さに関する規程上の担保を確立する計画である。

自己点検・評価活動は最高の優先順位で継続的に取り組まれるべき活動の一つであり、計画的に自己点検・評価活動に知悉する人材育成のための研修を行っていく。また、諸基準に要求されている教職員及び学生の意見の収集システムを直ちに策定し、実施、活用実績を確保する。大学の管理運営に見識ある第三者によって自己点検・評価と PDCA のシステム全般の検証を行い、今後とも恒常的努力・改善を行っていく見込みである。