
信頼性の高い大学を目指す人間環境大学の事業計画

一 〈質〉への展開のための三つの信頼性ビジョン

学長から提案された「人間環境大学の将来構想『人環大ビジョン 2016』イメージ【素案】」では、「今後10年にわたりめざすべき大学の基本方針項目」として、以下6項目が存在していた。

- 教育の充実／教育力の向上をめざす大学
- 研究の推進／多様で魅力ある研究を推進する大学
- 地域貢献／地域・社会貢献をめざす大学
- 組織の見直し／戦略的な大学改革をめざす大学
- 経営基盤の強化／財政基盤の強化をめざす大学
- キャンパス環境の整備／居心地の良いキャンパスをめざす大学

これらの学長提案項目を、特に小規模私大の競争力強化という観点から串刺して、「信頼性」ビジョン（教職員公開前提）＋学長室方針5方針（管理職5方針）としてまとめたものが次頁（3頁）以下のものとなる。

なお、学長構想の「10年」タームについては、今回の「信頼性」ビジョンを前半5年ビジョン（2019年度～2023年度）、次段階の「質」ビジョンを後半5年ビジョン（2024年度～2028年度）として展開することとしている。「質」確保（後半5年ビジョン）については、次頁以降の信頼性ビジョンをPDCAサイクルを回しながら展開し、その経過を踏まえて4年目（2022年度）に作成したい。

●教育の信頼性

1) カリキュラムの信頼性

1-1 各科目の計画的な信頼性（詳細で具体的な教材参照を含む授業計画と履修判定の信頼性）

1-2 科目相互の順次性や組織性の信頼性

1-3 4P（AsP、DP、CP、AdP[※]）の信頼性 — 各科目シラバスへの反映

1-4 教養教育の信頼性 — 人間環境大学教養教育センター（仮称）の設置^{※※}

1-5 カリキュラム目標（人材目標）の社会的な信頼性

1-6 本大学院との接続性の高い教育

※「学修評価の方針(Assessment policy)」「学位授与の方針(Diploma policy)」「教育課程編成・実施の方針(Curriculum policy)」「入学者受入れの方針(Admission policy)」。

最近では、「ディプロマポリシー」「カリキュラムポリシー」「アドミッションポリシー」とは言わず、日本語を使え、という中教審の議論がある。

※※詳しくは 128 行目以降

2) 教育評価の信頼性（FD・SDの日常化）

2-1 入学時分母による教育評価指標の信頼性 — 在籍率、四年卒業率、就職率、コア資格取得率など、入学時分母で、それらすべての諸指標を 100%確実なものとする体制を形成する

2-2 授業の信頼性 — 業績指標に直結する授業評価（学生アンケートの活用など）の体制を形成する

3) 就職の信頼性

3-1 カリキュラムの特長を活かした就職の信頼性

3-2 早期就職率目標に基づいた質の高い就職の信頼性

3-3 教員（卒業年次ゼミ教員）が就職指導（就職目標+就職実績）を担うカリキュラム目標に基づいた、学んだことを活かせる就職の信頼性

4) 教育情報の信頼性

4-1 教育情報（教育目的、教育プロセス、教育成果など）の数値（数値化と数値評価）の信頼性

4-2 教育情報共有のための内外発信の信頼性

4-3 情報セキュリティ、プライバシー管理の信頼性

●研究の信頼性

1) 公共的・社会/倫理的な信頼性

2) 教育貢献（研究の、教育への貢献）の信頼性

3) 教育研究支援の将来的な信頼性 — 研究費資源を将来性の高い若手に傾斜配分し、（上記 1）、2）にかかわる）信頼性、将来性の高い研究を積極的に支援する

●地域貢献・地域連携・企業/組織連携の信頼性

- 1) 社会開放的な（就職貢献性、コア資格貢献性の高い）カリキュラムの信頼性
 - 2) カリキュラムとの整合性の高い地域貢献・地域連携・企業/組織連携の信頼性
 - 3) 大学の特長を活かした社会人再教育（リカレント、リフレッシュ教育）の信頼性
-

※上記三つの信頼性ビジョンを具体的に執行するための学長室 4 ガイドライン+1

●賞与、教育研究費などの一律配分を避けるための業績評価

上記三点（教育の信頼性、研究の信頼性、地域貢献などの信頼性）の評価や促進については、客観的な数値指標に基づいて、特には賞与や教育研究費の競争的配分に関連付けて行う必要がある。

小規模私大では、財政的基盤が弱いため、それらの経費を一律配分してしまうと、将来性の高い研究者や組織を将来的に担うことになる教員人材が本学にとどまる可能性が減衰する。有為な人材に効果的で集中的な資源配分をしないと、無名の小規模私大に有為な人材がとどまることはない。

そのためには先の三信頼性指標に基づいて大学改善のための努力を惜しまない、組織貢献性の高い人材を客観的に支援できるような業績評価体制を築く必要がある。

●若手重視の大学体制

小規模私大の現状からみて、将来にわたって継続的に信頼性を得る大学作りのためには、高校生マーケットや新卒マーケットに世代的断絶感の薄い若手ファカルティリーダーを積極的に配置・活用する必要がある。

現状を見てもオープンキャンパスや出張授業での若手の貢献が目立つ。理解の遅い学生指導（補習）などにもオフィスアワーを超えた指導の熱心さについては枚挙にいとまがない。またそういった教育指導の熱心さがオープンキャンパスや出張授業での効果の高いマーケティングにもなっている。

若手活用のメリットは、さらに、本学のような歴史と伝統（ブランド）のない大学では、自らがこれからの自分の大学を作り上げる気概や意義と関わっている。

未だなお徒弟制（講座制的な教授主義）の強い大学教員組織では、大学自体の特色の一体性が教授会や専門分野の徒弟制に分断されて、形骸化し、大学そのものの特色作りが実体化しない。

〈助教授〉が〈准教授〉とあらたに呼び変えられねばならない意味もそこにあった。各科目（教育）に対する教員の責任は、教授から助教まで平等・対等に持っていなければならない。各科目は教授のものではなくて、学生のものである。

その意味で教育重視＝授業重視の大学作りは、学生ファースト、科目・授業中心主義でもある。

個人主義的な人脈作りや教授覇権主義には比較的関心の薄い若手を中心に据えた組織作りを

することによって組織求心性（大学の求心性と学部の求心性）の高い大学、教育重視の大学にするためにも、若手重視のリーダー体制を築く必要がある。

●人間環境大学教養教育センター（仮称）の設置

文理融合の理念が本学の建学の精神であることから〈人間環境学〉に基づいて、一般教養（留学生用の日本語教育を含めた語学などの）や専門教養の全体を担う、学部横断的な専門部署（仮称「人間環境大学教養教育センター」）を立ち上げる。

当面、各学部学科の専門科目の周辺に配置されている主には非常勤教員を中心とした教養科目（一般教養＋専門教養）の教員配置や管理を、全学的な教員リソースを活用しながら、効率的・効果的に行う部署を2018年中に立ち上げる。

この分野は三学部とも非常勤が多く、授業改善や経費管理に課題が多い。そのため全学的な常勤教員リソースの活用と学科との連携の取れた授業改善課題を直接担う部署を立ち上げ、コアカリキュラムとのバランスの取れたFD活動を行うこととする。

なお将来的にはリカレント教育（地域貢献）の担当部署としても活用を考えている。

2019年度全学教養科目の担当教員は、各学部学科と連携しつつこの部署を中心におこなうこととする。

●文科省などの競争的な組織的資金助成を獲得するため、積極的な取り組みを行う

個人的、集団的な外的研究資金の獲得だけでなく、大学全体や学部としての組織的な外部資金の獲得に積極的な取り組みを行うこととする

●経営の効率的、効果的な資金配分

学生納付金、助成金、教職員人件費、教育研究・管理経費などの経営資源を適正化し、将来展望できる、バランスの取れた経営を目指す。

以上