

共 栄 大 学  
平成 23 年度自己評価報告書  
(本篇)

平成 23 年

共栄大学

## 目次

|  |     |
|--|-----|
| <b>I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色</b> | 1   |
| <b>II. 共栄大学の沿革と現況</b>                  | 4   |
| <b>III. 基準ごとの自己評価</b>                  |     |
| 基準1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的              | 6   |
| 基準2. 教育研究組織                            | 11  |
| 基準3. 教育課程                              | 21  |
| 基準4. 学生                                | 41  |
| 基準5. 教員                                | 67  |
| 基準6. 職員                                | 80  |
| 基準7. 管理運営                              | 85  |
| 基準8. 財務                                | 92  |
| 基準9. 教育研究環境                            | 97  |
| 基準10. 社会連携                             | 103 |
| 基準11. 社会的責務                            | 112 |

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

### 1. 建学の精神・大学の基本理念

共栄学園は、昭和8年(1933)東京本田立石に設立された「本田裁縫女塾」を前身に、昭和13年(1938)創立した「本田裁縫女学校」に始まる。昭和17年(1942)現在の葛飾区お花茶屋に「共栄女子商業学校」を設立し、以来、共栄高等女学校に改組(昭和21年, 1946)、共栄学園中学校設立(昭和22年, 1947)、共栄学園高等学校設立(昭和23年, 1948)、附属共栄幼稚園設立(昭和29年, 1954)、さらに埼玉県春日部市に春日部共栄高等学校設立(昭和55年, 1980)、共栄学園短期大学開学(昭和59年, 1984)を経て、平成13年(2001)、21世紀幕開けの年に「共栄大学」が開学した。

本学園の黎明期に、創立者(岡野弘初代理事長)は「教育というものには、いついかなる時代においても、いかなる所においても変わらない、一貫したものが存在しています。至誠とは、至高の誠実さをもって、すべての事にあたるという気概、気風をいいます。共栄学園の徳育教育の根幹をなすものです」と述べている。この伝統を継承しつつ、本学は「至誠」(至高の誠実さ)による人間性教育をもって建学の精神としており、そのような人間性を具現化する教育手法として、「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育という大学の理想を掲げている。

平成23年(2011)度『修学ガイドブック』の冒頭に掲げられている「設置の理念」の中にも、次のように記されている。「本学は学校法人共栄学園が設立した大学です。共栄学園は大学、短期大学、二つの併設高校・中学、幼稚園を持つ総合学園です。共栄学園は1933年に岡野弘・さく両先生によって創設されました。当時は第二次大戦へと向かう暗い世相の時代でしたが、誠の心を持った誠実な人間を育て、世に輩出していくことによって、暗い世相を明るく誠実な世相に変えていこうという「至誠」という高い志から始まり、現在の総合学園に発展してきました。」

このような建学の理念と「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育という大学の理想を具体化し、さらに指針の形で分かりやすく示したのが、以下の3つの「教育理念」である。すなわち

第一に、応用力が求められる実社会において、自らが調べ、深く考え、他人の意見を理解し、自分の考えを表現する力としての実践的な「社会学力」。

第二に、自らを律する強い心であり、至高の誠実さをもってすべてのことにあたる「至誠の精神」。

そして第三に、社会で生きるための基本である人間の礼儀・礼節を尊ぶ「気品の模範」である。

本学はこれら3つの「教育理念」を掲げて、大学教育の指針としている。なお、学園名・大学名の「共栄」には、「他への思いやりを忘れず、他と共に栄え、生きる精神」という意味が込められている。

## 2. 大学の使命・目的

本学は、「至誠」（至高の誠実さ）という建学の精神及び「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育の理想のもとに、さらに上記のような3つの「教育理念」に基づいて、次のような使命・目的をもっている。すなわち、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を基礎にしつつ、社会的ニーズに対応した実践的な知識と社会学力を修得した有能・有望な人材を育成し、社会に輩出することである。これは共栄大学学則の冒頭（第1章第1節第1条）において、「共栄大学は、学校教育法の定めるところに従い、深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成することを目的とする」と明記されているとおりである。

本学ではさらに、上記のような大学の使命・目的に基づいて、具体的に以下の3つの基本方針を重視している。

第一の基本方針は、自立した人間の育成、つまり自分で物事を判断できる自律し独立した個としての人間を育む教育であり、問題発見能力・問題解決能力の開発と言い換えることもできる。この場合の問題発見能力・問題解決能力とは、自ら問題を発見し、自ら課題と取り組みつつ問題解決に向けて遂行する力のことであり、同時に、その過程で他者との関係性の中で自分を発見し、自分を見つめ直しつつ、自己成長する力でもある。

第二の基本方針は、国際交流と国際性の涵養、国際社会に通用する人間の育成である。世界は年々ますます距離が狭まりつつあり、物作りから流通・金融に至るまでビジネスの世界では、人と物とお金の流れが国際化している。このような現実を踏まえて、本学では留学生を積極的に受け入れて日本人学生との交流を図っており、海外研修、海外の高校生・大学生の受け入れ等も、教育の一環として積極的に推進している。グローバルな経営学の知識や国際情勢、外国語とその背景にある異文化の理解は、物事を国際的な視野から立体的に見ることに役立っている。

そして第三の基本方針は、地域との連携と社会性の育成である。共栄大学は人口約24万人を擁する春日部市にある唯一の大学として、春日部市や埼玉県東部の周辺地域に支えられている。このため、大学のもつ知的財産を公開して、地域社会に寄与し貢献することも、大学の使命である。大学が市との間に締結した「包括協定」によって、多数の教員が各種審議会や委員会のメンバーとして市の施策に積極的に関わっていること、大学のある春日部市と共栄学園本部のある東京葛飾区において各教育委員会との共催事業として「共栄大学公開講座」を毎年開催していることなどは、その証左である。また、地元開催のさまざまな事業や行事にも学生が関わるよう、大学は教育の一環として全面的に支援し、奨励している。

## 3. 大学の個性・特色等

本学の個性・特色は、上記のような建学の精神と大学の基本理念、あるいは大学の使

命・目的と密接に関連している。本学の個性と教育における特色は、以下のように示すことができる。

#### <社会学力の重視>

本学では、平成 18 年(2006)度のカリキュラム改正に伴い、「専門能力養成科目」を段階的に 1 年次の主要な基礎科目から 2 年次、3 年次のより高度な専門科目へと無理なく移行できるよう体系的に組み替えた。また、同時にこの時の改正により、2 年次から全員が 7 つの「コース」のいずれかに属するよう必修化し、学生の希望に応じて教育の専門性を高めた。

一方、本学では民間・官公庁出身の教員も少なくないため、その経験を生かして証券取引所や裁判所、国連大学等に学生を見学に連れて行ったり、社会の第一線で活躍する職業人を講師に招いて講演を聴かせたり、実社会に常に接する努力を続けている。学生は、仮想の「株式投資」を行ったり、実際に「有限会社」を学内で起業して、学生社長以下、学生中心で運営したりしている。さらには、「公認会計士・税理士合格ゼミ」「TOEIC 講座」を初めとする各種の資格取得講座や国内・海外のインターンシップ活動等にも力を入れている。

#### <「知・徳・体」を一体とする高邁な人間教育>

知識偏重、一方通行のマンモス授業の弊を避けるため、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた教育システムが組み立てられている。教養科目群を主体とする「基礎資質開発科目」の重視はもちろん、「実務能力養成科目」においても、現在大学教育で求められている書く力、読む力、話す力そして論理的に考える力を育てるための特別な教育プログラムを率先して導入している。本学では、教育は「知育」であると同時に「徳育」であるとの立場から、あらゆる機会をとらえて、学生の個性を育て、自主性を引き出す人間教育を行っている。また、本学ではスポーツも「体育」と呼ばれて重視され、クラブ活動、学生会、留学生会、学園祭実行委員会等の課外活動であっても、「知育・徳育・体育」を自主的に学ぶ重要な機会として位置づけ、支援している。

#### <学生の自主性・主体的学習の促進>

本学では、学生の自主性・主体的学習を促進するため、徹底した少人数制教育を実施している。最も端的な形は、1 年次の「基礎ゼミナール」、2 年次の「専門ゼミナール入門」、3～4 年次の「専門ゼミナール」に見ることができ、1 つのゼミは平均 10 人程度に抑えられている。ゼミナールではディスカッションや個人発表は言うまでもなく、教員は全人格を懸けて学生の人間教育に当たっている。学生の側から見ると、総じて、学生と教員との距離が近く、多くの教員と面識をもっていることから、学生は自然に挨拶を励行し、「オフィスアワー」に限らず、連日のように質問や相談のため教員の研究室を訪ねに来る。他にも、学生との信頼関係をベースに、「レクリエーション大会」「プレゼンテーション大会」「樹麗祭(学園祭)」「英語スピーチコンテスト」などの学内行事も、できる限り学生主体で行うよう指導している。本学において教員は、学生を励まし

ながら並走するいわば伴走者として位置づけられる。

### ＜その他の特色＞

それ以外にも、きめ細かい学生指導の結果として、本学学生の就職率が平成 19 年(2007)度 98%、平成 20 年(2008)度 96%、平成 21 年(2009)度 92%、平成 22 年(2010)度 90%となり全国の大学平均の数値を上回る成果を出したこと、また教授会には学長・学部長以下の全教員と事務局長以下、課長以上の全事務局職員が参加し、各委員会には全教員と大半の職員とで共に構成されるなど、相互に対等な立場から協力しつつ大学の運営を担っていること、さらに本学は短大との関係はもちろん、2つの併設中学・高等学校とも相互に教員間の交流があるなど良好な関係を維持していること、さらに法人である学園や理事長とも、学長自身が理事会のメンバーであることから、常時緊密な連絡と連携を取り合っていること、などが挙げられる。

## Ⅱ. 共栄大学の沿革と現況

### 1. 共栄大学の沿革

|                    |  |
|--------------------|--|
| 昭和 8 年(1933) 8 月   | 岡野弘、さくによって東京本田立石(東京都葛飾区)に本田裁縫女塾設立            |
| 昭和 13 年(1938) 11 月 | 同地に本田裁縫女学校設立                                 |
| 昭和 17 年(1942) 11 月 | 東京都葛飾区お花茶屋に共栄女子商業学校設立                        |
| 昭和 21 年(1946) 5 月  | 財団法人共栄高等女学校に改組                               |
| 昭和 22 年(1947) 4 月  | 共栄学園中学校設立                                    |
| 昭和 23 年(1948) 3 月  | 共栄学園高等学校設立                                   |
| 昭和 25 年(1950) 12 月 | 学校法人共栄学園に改組                                  |
| 昭和 29 年(1954) 7 月  | 附属共栄幼稚園設立                                    |
| 昭和 55 年(1980) 4 月  | 埼玉県春日部市に春日部共栄高等学校設立                          |
| 昭和 59 年(1984) 2 月  | 埼玉県春日部市に共栄学園短期大学設立                           |
| 平成 6 年(1994) 4 月   | 共栄学園短期大学生活学科を住居学科、社会福祉学科(社会福祉学専攻・児童福祉学専攻)に改組 |
| 平成 12 年(2000) 12 月 | 埼玉県春日部市に共栄大学国際経営学部設立(初代学長・宮川隆泰)              |
| 平成 14 年(2002) 10 月 | 共栄学園短期大学英語学科廃止                               |
| 平成 15 年(2003) 2 月  | 埼玉県春日部市に春日部共栄中学校設立                           |
| 平成 18 年(2006) 4 月  | 共栄大学国際経営学部にも 6 コースからなるコース制を設置                |
| 平成 19 年(2007) 5 月  | 春日部市との間に「共栄大学との連携に関する協定書」を締結し包括協定を結ぶ         |
| 平成 20 年(2008) 4 月  | 国際経営学部にもスポーツマネジメントコース新設                      |

## 共栄大学

平成 20 年(2008) 11 月 学校法人共栄学園創立 70 周年記念式典  
岡野實理事長、旭日中綬章受章  
平成 21 年(2009) 3 月 共栄学園短期大学住居学科を廃止  
平成 23 年(2011) 4 月 共栄大学教育学部設置

### 2. 大学の現況 (平成 23 年 5 月 1 日現在)

大学名 : 共栄大学  
所在地 : 埼玉県春日部市内牧 4 1 5 8  
学部構成 : 国際経営学部 国際経営学科  
教育学部 教育学科  
学士課程 : 学生数 国際経営学部 774 人  
教育学部 37 人  
専任教員数 国際経営学部 21 人  
教育学部 21 人  
専任職員数 18 人

### Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

#### 基準 1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

##### 1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

###### (1) 事実の説明(現状)

##### 1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

本学は平成 13 年(2001)、21 世紀最初の年に開学した比較的新しい大学である。母体となる学校法人・共栄学園は、学校としては昭和 13 年(1938)以来 70 年、前身の和裁塾まで入れれば、昭和 8 年(1933)以来 77 年の歴史と伝統をもち、短期大学、2 つの高校、2 つの中学校と幼稚園からなる総合学園であり、在校生・在学生はおよそ 4,500 人を超えている。

共栄大学はこの共栄学園の歴史と伝統を受け継いで発展しており、建学の精神である「至誠」(至高の誠実さ)による人間性教育及び大学の基本理念としての「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育は、新入生全員に配布される便覧『修学ガイドブック』の中、「建学の理念」の項目でも次のように明記されている。すなわち、「本学は『至誠』(至高の誠実さをそなえた人間性教育の意)を建学の理念としており、その人間性を具現化する教育手法として、「知・徳・体」を三位一体とした崇高な人間教育を掲げています。21 世紀の国際化時代においても、「知・徳・体」を三位一体とした崇高な人間教育はその必要性をますます深めています。本学では『至誠』と「知・徳・体」の教育理念に基づき、知育・徳育・体育の各分野において豊かな人間性を滋養し、現代社会にふさわしい教養を持ち、礼節を具えた実践力ある人材を養成していきます。」

さらに、上記の建学の精神及び大学の基本理念は、入学式や卒業式等の公的な場所において、折に触れて取り上げられており、これによって在学生はもとより、全教職員・保護者にも周知が図られている。その他、保護者会や後援会の席で、あるいは高校生対象の大学説明会等においても、学長及び学部長の話の中で繰り返し説明が行われている。

###### (2) 1-1 の自己評価

共栄学園発足以来、連綿と続く建学の精神については、平成 20 年(2008)11 月に「共栄学園 70 周年記念式典」が開催されるのに合わせて、平成 18 年(2006)から、「建学理念研究委員会」(委員長・副理事長)を立ち上げ、本部を大学の中に置き、本学と 2 つの併設高校合同で、共栄学園の建学理念とそれを裏づける資料の整理にあたった。この調査と研究を通じて、学園伝統の建学の精神及び大学の基本理念が、一層明確なものになったことは評価できる。

また、平成 20 年(2008)11 月に「共栄学園 70 周年記念式典」の行事が行われ、大学の教職員の多くが参加した。同時に、「記念誌」の発行・配布と学園 70 年のパネル展示

などにより、学園及び大学の歴史と建学の精神が再確認された。その内容は、学生及び学外を対象に作成された写真入りの「リーフレット」にも簡便にまとめられており、教員・職員・全学生がコンセンサスを等しくするのに極めて有効であった。

他方、対外的にはこれまで不十分であった建学の精神・大学の基本理念についても、学長のもとで、機会あるごとに公表されるようになり、徐々にではあるが浸透し始めているところである。

特に、平成 21 年(2009)1 月 18 日に朝日新聞朝刊に掲載された一面記事には、学長のメッセージが写真入りで全面掲載され、大きな評判を呼んだ。その概要は、共栄大学のホームページ上、大学紹介の中の「学長挨拶」等の箇所にも明記されており、広く外部からアクセスし、知ることができるようになった。

ただし、大学における建学の精神と基本理念という形での対外的な広報活動に関しては、まだ緒に就いたばかりで不十分と言わざるを得ない。

### **(3) 1-1の改善・向上方策(将来計画)**

- ① 建学の精神と大学の理念については、今後とも、入学式や卒業式、保護者会や大学説明会など、折に触れて衆人の前で理事長もしくは学長から話をしてもらい機会を増やす。
- ② 運営委員会や教授会、あるいは FD 研修会の席でも、積極的に取り上げて教職員に対して周知を徹底し、学内共通のコンセンサスを図るようにする。
- ③ 毎年、年度当初に行われる「ガイダンス」において学生に配布される便覧『修学ガイドブック』のみならず、学園創立 70 周年を機にまとめられた「リーフレット」なども、今後機会あるごとに在学生だけでなく、教職員や学外の関係者・関係機関等にも配布するようにする。
- ④ パンフレットやホームページ、車内広告等の媒体を使って積極的に広報に努める。

## **1-2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。**

### **(1) 事実の説明(現状)**

#### **1-2-1① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。**

本学の使命・目的は、要約すれば、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間素養・教養を基礎にしつつ、社会的ニーズに対応した実践的な知識と社会学力を修得した有能・有望な人材を育成し、社会に輩出することであるが、これは共栄大学学則の冒頭(第 1 章第 1 節第 1 条)に明記されているとおりである。すなわち、「共栄大学は、学校教育法の定めるところに従い、深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成することを目的する」と書かれている。

また、先に挙げた『修学ガイドブック』の「設置の理念」後半部分にも、「本学はこのような建学理念から、「知育・徳育・体育」の人的素養を基礎に、実社会に適応した実践的専門能力である「実学」を修めた有為の人材を社会に輩出していくことを基本方針とる」ことが、明記されている。

従って、建学の精神・大学の基本理念に基づいて、大学の使命・目的は一応明確に定められていると言える。

### 1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

ところで、大学の使命・目的は、建学の精神及び大学の基本理念に裏づけられているように、大学の使命・目的は同時にまた大学の個性・特徴等とも深く結び付いており、それだけで切り離すことは難しい。例えば、本学の使命・目的は、建学の精神と大学の基本理念をまとめた3つの教育理念、すなわち「社会学力」、「至誠の精神」、「気品の模範」に基づいており、他方では、本学における3つの基本方針である「自立した人間の育成」、「国際交流と国際性の涵養、国際社会に通用する人間の育成」、「地域との連携と社会性の育成」として具象化され、また本学の個性・特徴である「社会学力の重視」、「知・徳・体を一体とする高邁な人間教育」、「学生の自主性・主体的学習の促進」とも密接に関連している。

個々のテーマについては、各種委員会や運営委員会、教授会やFD研修会などを通じて、これまで繰り返し議論され、煮詰められてきた事柄ばかりである。その意味では、大学自体が大枠において共有している知見として、学内の教職員あるいは学生も部分的には周知していると言えよう。

しかし、これらを大学の「使命・目的」として明確に意識し、体系的に把握するところまでは至っていない。とりわけ、学生に対する周知という点で不十分なところがあるのが、現状である。

### 1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

本学の使命・目的については、学外的に、入学式や卒業式等において、あるいは保護者会や後援会、大学見学会等において、定期的に公表されてきた。また、大学の公開講座やシンポジウム、大学の学園祭（樹麗祭）における学部企画、併設中学・高等学校の文化祭等における大学の広報活動を通じて、広く紹介されている。

さらには、大学広報誌「共栄クォーターリー」やパンフレットを通じて、本学の使命・目的は公にされている。

## (2) 1-2の自己評価

本学における大学の使命と目的については、これまでも長い間、教授会やFD研修会を通じて教職員の間で繰り返し議論されてきた歴史がある。その意味で、この問題をめ

ぐる教職員の意識は、非常に高いものがある。しかし、それらの知見は多くの場合、体系的なものではなく、個別的・羅列的なものとどまっていた。

今回、共栄大学「学則」や『修学ガイドブック』等の記述に基づきながら、それを敷衍し、また学内の意見を集約・網羅する形で、「自立した人間の育成」、「国際交流と国際性の涵養、国際社会に通用する人間の育成」、「地域との連携と社会性の育成」という3つの基本方針が再確認された。

同様に、本学の個性・特徴として「社会学力の重視」、「知・徳・体を一体とする高邁な人間教育」、「学生の自主性・主体的学習の促進」も、本学の教育活動の重要な柱であることが確認された。

平成19年(2007)度から大学を挙げて取り組み始めたこの自己点検・自己評価は、その作業の過程において、改めて学園創立以来の建学の理念や大学の基本理念を再認識させるとともに、本学の使命・目的についても、いわば原点に戻って再確認させる結果となったことは、大きな収穫である。

### **(3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)**

- ① 本学の使命と目的については、今後とも運営委員会、教授会、FD研修会等さまざまな機会を通じて、議論の対象とすることによって、学内的に教職員の間で統一的なコンセンサスを形成していくことが重要である。
- ② 在学生はもちろん、保護者や卒業生に対しても、本学の使命と目的について周知させる必要がある。その際、毎年刊行される「自己評価報告書」は有効な手引きとしてさまざまな場面で活用することができる。
- ③ 学外に対しても、パンフレット、大学広報誌、大学見学会(オープンキャンパス)、さらにはHP等を通じて、積極的に発信に務めていく。

#### **[基準1の自己評価]**

- ・学園創立以来の建学の精神と大学の基本理念は、さまざまな機会を通じて学生や教職員に周知を図っているが、十分とは言えず、今後とも改善の余地がある。
- ・大学の使命・目的については、「学則」や『修学ガイドブック』の中に明記されており、形式的には学内外に示されているが、これをさまざまな方法で内外に向けて積極的に提示するところまでは至っていない。

#### **[基準1の改善・向上方策(将来計画)]**

- ・学園創立以来の建学の精神と大学の基本理念については、他に「リーフレット」等を通じて学内外に周知を徹底するとともに、「ホームページ」の利用を視野に入れて、より積極的に活用し、公表を図る。
- ・大学の使命・目的についても、「学則」や「修学ガイドブック」だけにとどまらず、

あらゆる機会を利用して学生・教職員に周知を図るとともに、学外に対しても広く公表に努める。

## 基準 2. 教育研究組織

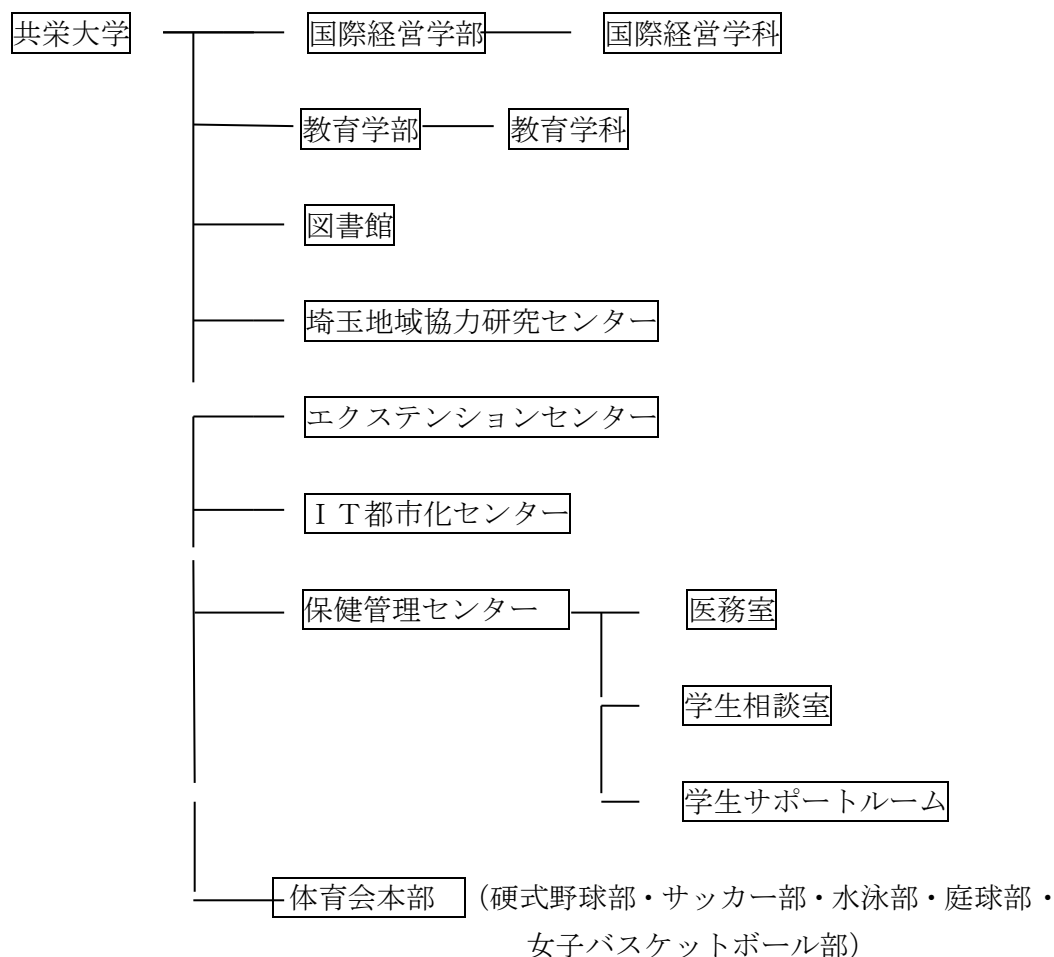
2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関係性が保たれていること。

(1) 事実の説明（現状）

2-1-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

本学の教育研究上の目的を達成するための教育研究組織は、以下 [図 2-1-1] のとおりである。

[図 2-1-1] 本学教育研究組織図



東西冷戦が終結した 1990 年代前半以降の社会の情報化とグローバル化の急速な進展によって実現したボーダーレスな経済社会は日々激しく変化し、経済活動の変動、技術

革新の加速化、高等教育の普及に伴う価値観の多様化等を惹き起している。このような変化の激しい社会においては、経営にとって、国際的な広い視野と柔軟な思考をもち、変化に先見的に対応できる人材が必要である。そのような人材を養成するには、経済・経営理論に加えて、より実践的な教育が必要とされる。このような観点から、本学は、平成13年(2001)に国際経営学部国際経営学科を開学した。こうした本学の設立趣意は、本学の目的が「学校教育法の定めるところに従い、深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成すること」と学則に定められているところにも表れている。

他方、本学が置かれている春日部市は、埼玉県東部の中央に位置し、江戸時代以来日光街道の要衝の地として栄え、古くから桐箆笥や衣装箱、羽子板作り、製茶業、菓子製造業、麦わら加工業等の家内工業的製造業が盛んな地域であった。しかし、これらの地場産業には往年の勢いは見られないものの、人口24万の都市(平成17年(2005)、庄和町と合併前は人口約20万人)は、振興著しい埼玉県内の他の諸都市と比べても、将来的に大きく発展する潜在的可能性を秘めている。そこで、地域との連携や産学協同、国際交流を図ることにより地域社会の産業・文化の発展に寄与して欲しいとの県や市、地域商工業者の要望にも配慮する形で、本学は設置された。

こうして本学は、地域の子弟や社会人をも含めて、埼玉県内及び全国各地の(留学生を加えれば世界各地の)有為の人材を本学において教育することで、高い専門能力をもつ職業人、国際的にも通用する実務能力をもつ経営者・企業家等を育成することによって、社会と地域に対して貢献することが期待されている。

以上のような観点から、本学の国際経営学部は、建学の精神に基づく「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を培うとともに、実用的外国語能力と国際コミュニケーション能力の開発、情報処理スキル、簿記・会計等の実務能力の養成、さらにはこれらの基礎の上に、経済学・経営学・法律等に関する専門知識の養成を通じて、実践的な知識と社会学力を修得した有能かつ有望な人材を育成し、かつこのような人材を内外の企業や公的機関に、さらには起業家として社会に送り出すことを目指してきた。このため、本学では授業科目を、(Ⅰ)諸分野にわたる教養と自己開発能力の養成を目指す「基礎資質開発科目」、(Ⅱ)職業人としての事務処理能力の養成を目指す「実務能力養成科目」、そして(Ⅲ)実践的専門能力の養成を目指す「専門能力養成科目」の3つの科目群に区分している。各科目群は、その教育内容に基づき、さらに小科目群(分野)に分けて開設し、履修可能な授業科目として開講している。

なお、入学定員は、国際経営学部は200人、教育学部は130人である。専任教員数は平成23年(2011)5月1日現在、両学部併せて42人である。

本学開学時、唯一の学部であった国際経営学部では、学習科目として142科目を開講した。そして卒業に必要な128単位中、必修科目をわずか8科目(22単位)とし、残り134科目を選択科目とした。これは、本学学生が将来希望する広範な職種に対応し

得るよう、学生一人ひとりに自分の将来を見据えて自身のコースメニューを作成させることを目的とする措置であった。したがって、学生の主体性を尊重し、科目選択の自由を最大限認めるという考え方に立って、学生には履修モデルを示すにとどめた。

しかし、開学した平成13年(2001)以降の推移は、自分の将来を見据えて自身でコースメニューを作成するという趣旨が必ずしも十分浸透せず、学生が将来希望する職種との関係から当然受講すべき講義科目であるにもかかわらず、受講していない例が少なからず見受けられる事態が生じた。そこで、学生の便宜に資するべく、またより一層教育効果を高めるために、学内で検討の結果、学生の将来の進路に対応した数種類のコースを設置し、コース別に異なる科目の履修を指定する「コース制」を、平成18年(2006)度入学者より導入するに至った。これにより学生は全員、入学時点でのコース分けはない代わりに、1年次後期のコース希望登録を経て、2年次よりいずれかのコースに振り分けられる。この振り分けは、人数制限のあるコースを別にして、原則的に学生の希望が適えられるように配慮している。現在(平成23年(2011)5月1日現在)、1.「国際ビジネスコース」、2.「実践ビジネスコース」、3.「財務・会計コース」、4.「観光ビジネスコース」、5.「ITビジネスコース」、6.「福祉経営コース」、7.「スポーツマネジメントコース」の7コース制が採られている。ちなみに、現在の2年生(平成22年度入学者)の場合、コース別の登録者の割合は、1. 国際ビジネス 5.3%、2. 実践ビジネス 26.0%、3. 財務・会計 10.1%、4. 観光ビジネス 15.9%、5. ITビジネス 14.9%、6. 福祉経営 6.7%、7. スポーツマネジメント 21.1%である。なお各コースともコース主任1人に加えて1人から3人の担当教員(いずれも専任教員)が配置されている。

また、開学以来、1学部1学科体制を維持してきたが、本学の建学の精神である「至誠」(至高の誠実さ)による人間性教育及び大学の基本理念としての「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育の理念実現の担い手となる人材を世に送り出すべく、平成23年(2011)4月1日から教育学部が開設され、現在(平成23年(2011)5月1日現在)2学部2学科体制となっている。なお、平成23年(2011)3月11日に発生した東日本大震災の影響を受け、平成23年度の授業開始が約3週間遅れることを余儀なくされた。

さらに図書館のほか、附属機関として、埼玉地域協力研究センター、エクステンションセンター、IT都市化センター、保健管理センター、体育会本部を設置している。図書館及び各附属機関の目的は下記【表2-1-1】のとおりである。

【表2-1-1】図書館及び附属機関の目的

|              |  |
|--------------|--|
| 図書館          | 本学及び共栄学園短期大学に所属する図書館資料を管理・運用し、主として本学及び共栄学園短期大学の教職員及び学生の利用に供する。 |
| 埼玉地域協力研究センター | 本学における研究活動を基礎として、広く地域との連携・協力関係を構築し、地域社会の発展に貢献する。               |
| エクステンションセンター | 資格取得講座や教養講座を企画・実施し、学生の資格取得等を支援する。                              |

|            |  |
|------------|--|
| IT 都市化センター | 地域の IT ビジネス・IT 観光・IT 福祉に関する助言や IT 教育を通じて地域社会に貢献する。 |
| 保健管理センター   | 本学の学生及び教職員の健康保持及び保険管理の充実向上に貢献する。                   |
| 体育会本部      | 指定強化運動部学生に必要な学生サービスや管理を行う。                         |

**2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。**

平成 13 年(2001)の開学以来、本学は国際経営学部国際経営学科として教育研究活を行ってきた。開学当初は組織上、国際経営学科の下にさらに小分類は存在しなかったが、平成 18 年(2006)度より「コース制」が導入された。また、平成 23 年(2011)4 月 1 日から教育学部が開設されている。

本学全体の運営は、学長のリーダーシップのもとで、[図 2-1-1] に示されている各組織が相互に連携しながら、適切に実施されている。

**<教授会>**

教授会は、国際経営学部、教育学部とも学長、副学長及び学部にも所属する教授をもって構成されるが、教授会の承認により、准教授及び講師を構成員に加えることができるものとされており、この規定に基づいて実際に准教授及び専任講師も加わって組織されている。また学則上、学長が指名する事務職員も教授会に出席して意見を述べるができるものとされ、実際に事務局からも事務局長及び事務局各課長以上の職位にある事務職員が出席している。職員には議決権がないことを別にすれば、教員と職員は一体となって大学の重要事項を決定し、将来のあるべき方向性について共に模索している。

審議事項は、教授会規則の中で(1)教育・研究の基本方針に関する事項、(2)学則及び教育研究に関する諸規程の制定及び改廃に関する事項、(3)教員の人事に関する事項、(4)教育課程及び履修方式に関する事項、(5)試験、入退学、卒業等に関する事項、(6)賞罰に関する事項、(7)その他、教育研究に関する重要な事項、と規定されている。

教授会の運営の仕方は、それぞれの専管事項について委員会内で協議された内容を討議し、主として委員長の説明のあと構成員の意見聴取を行い、議長（学長）が取り纏めるという方式をとっている。

**<運営委員会>**

運営委員会は、国際経営学部、教育学部別々に学長、副学長、学部長、大学事務局長、同事務局次長及び学長が指名する教職員若干名で組織することになっている。学則によれば、毎月 2 回以上開催するものとされているが、特に協議を要する議題がない場合には、2 回目を省略している。

会議では、直近の教授会の議題や内容についての審議が重要な協議事項となり、教授会の円滑な運営を助けている。加えて、運営委員会では学内各機関、各種委員会の企画・立案等の承認、学内各機関の連絡調整を行なっている。なお、平成 23 年(2011)4 月 1

日に教育学部が開設されたことに伴い、国際経営学部と教育学部の大学運営に関する連携を図るため全学運営連絡協議会を新たに設置した。

## **(2) 2-1の自己評価**

本学は大規模な総合大学ではない。しかし、国際経営学部では、平成18年(2006)度よりコース制を導入したことにより、社会科学の領域にとどまらない幅広い領域の教育研究が可能となる、学生のニーズに応え得る組織を整えつつある。また、ここ数年若手教員を多く採用して教員の若返りを図るなど、コース制導入を初めとする種々の改革の推進と体制作りが進んでいる。

国際経営学部におけるコース制の導入は、「深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成する」とする本学の学則に照らして、本学の教育研究上の目的に即していると評価し得る。現在の7つのコースは、いずれもコアの部分において経営学を基盤にしており、それぞれのコースは経営に関する考察を行うという意味で、相互補完的かつ有益であり、教育研究上の関連性についても適切と評価し得る。また、各コースには従来専任教員によるコース主任が1人ずつ置かれていたが、今年度途中から各コースともコース主任1人に加えて1人から3人の担当教員(いずれも専任教員)が配置されて、コースごとにコースの特色付けや内容の拡充の検討・実施を行う予定であり、コースの指導体制の充実化が図られたと評価してよい。ただ、7つのコースのうち国際ビジネスコースならびに福祉経営コースの希望者が他のコースに比べて少ない(平成22年(2010)度入学者の場合、それぞれ5.3%、6.7%)が、これはコース制導入以来一貫した傾向であり、近年ますますこの傾向が強まっている。7コース制は、国際経営学部の定員数(200名)や学生のニーズなどからみて無理があり、修正を図るべき時期に来ていると判断し得る。教育学部については、開設されたばかりであり、特に記述すべき事柄はない。

## **(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)**

国際経営学部のコース制は平成18年(2006)度から導入され、実際に始まったのは平成19年(2007)度からであり、当初6コース制で開始し、平成20年(2008)度から、新たに「スポーツマネジメントコース」を導入して7コース制としたが、平成21年(2009)学長主導のもとに、運営委員会・教授会で協議した結果、平成23年(2011)度より、7コースを統合のうえ、新たに、1.「ビジネスキャリアコース」、2.「会計ファイナンスコース」、3.「観光ビジネスコース」、4.「スポーツマネジメントコース」の4つコースとすることが決まっている。なお、4コース制の適用は、平成23年(2011)度入学者からとなる関係で、実際に2年次対象に実施されるのは、平成24年(2012)度からとなる。

## 2-2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

### (1) 事実の説明（現状）

#### 2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学は経営の専門家としての知識を修める「専門能力養成教育」、経営の現場で活躍するための技能を修める「実務能力養成科目」と併せて、豊かな人間性を備えた人材の育成を目的として「基礎資質開発科目」を設置し、カリキュラムの3つの柱として相互の有機的連関を図ってきた。教養教育は、本学では建学の精神と大学の基本理念及び学則にも明記されている「深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成する」という大学の使命・目的に照らして、重視されている。（**基準1** 参照）

主として教養教育を担う「基礎資質開発科目」は（i）「心と文化」系列、（ii）「人間と環境」系列、（iii）「社会と文化」系列、（iv）「体育」系列、（v）「基礎ゼミ」に区分されている。これらは、カリキュラム改正前から教務委員会内に当該科目を主担当とする教員で組織するワーキンググループを作り、改善のための検討を行ってきた。平成18年(2006)度から6コース制、平成20年(2008)度から7コース制が導入され、さらには今後のコース制の内容強化をも織り込んで、上記3系列のバランスをとりつつ、教養教育を担う「基礎資質開発科目」の内容を精査した。

その結果、平成20年(2008)度より「心と文化」系列では、「児童文学」を文学科目と統廃合し、7科目（1科目減）とした。「人間と環境」系列では、「生物資源学」を廃止して、6科目（1科目減）とした。「社会と文化」系列では、特に変更はせず7科目。「体育」系列は実技系科目を強化して、12科目（2科目増）とした。この改変により、広い視野と柔軟な思考を育み、健康な身体を育てるための多様な科目を用意することができた。

また、この3系列に加えて本学では、大学生活の基礎となる人間関係を作り、大学生としての基本的知識を身に付け、大学での講義科目等にスムーズに移行できる体制づくりのため、1年次に「基礎ゼミナール」を設けている。人格的なコミュニケーションを重視し、少人数制によるゼミナール形式を採用して、上記3系列の講義科目群と併せて教養教育の充実を図っている。

「基礎資質開発科目」の卒業に要する単位は、「心と文化」、「人間と環境」、「社会と文化」が各4単位以上、「体育」がスポーツ・健康科学論を必修2単位とし、その他科目で2単位以上の計4単位以上修得を必要とする。また「基礎ゼミナール」は2単位必修となっている。

#### 2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

本学では、教務委員会が教育システム全体を統括する体制をとっており、教養教育の

みを統括する責任部署は置かれていない。ただし、教務委員会は「基礎資質開発科目」を主担当とする教養教育専攻の教員を必ず委員として含むよう組織されている。上記のように教養教育についての検討事案が生じた場合には、委員会内にその都度ワーキンググループを作り、必要に応じて委員会外の意見も聴取しながら原案を作成し、委員会において審議し決定している。教務委員会の審議事項は、さらに運営委員会・教授会でも再度協議され、総意として決定されている。

「基礎ゼミナール」については、教務委員会の下部組織として常時「基礎ゼミナール委員会」を配置し、ゼミ担当者全員で組織されている。

## **(2) 2-2の自己評価**

上述のとおり組織上、教養教育の科目設定や履修上の配置等については、教務委員会が責任をもって統括しており、教務委員会の審議事項は、さらに運営委員会・教授会でも協議・決定されているため、本学において人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置はとられていると判断し得る。

教養教育を担当する現行の「基礎資質開発科目」の3系列、すなわち(i)「心と文化」系列、(ii)「人間と環境」系列、そして(iii)「社会と文化」系列は、2・3・4年生に配置されている。またこれらは旧カリキュラムに比べてバランス良く改善されており、当面の目標はほぼ達成できたと言える。今後も、大学及び学部の教育目標に照らして、経年的に検討と改善を続けることが必要である。

「体育」のほとんどの実技科目については1年次より履修可能である。

「基礎ゼミナール」については、1年次の履修科目であり、初年次教育として一定の効果を上げているものの、現在基礎ゼミナール委員会で行っている年度ごとの授業内容の検討と改善を継続していく必要がある。

## **(3) 2-2の改善・向上の方策（将来計画）**

開学から現在まで、一学部体制をとってきたため、教養教育を実施し統括する組織上の問題は表面化していないが、平成23年(2011)度より新学部「教育学部」を設置した現在、両学部を横断する責任ある教養教育の組織体制が、確立される必要がある。

当面は、授業評価アンケートの結果を精査するなど、学生の学習意欲と満足度を測る一方、本学にとって原点にあたる「建学の精神・大学の基本理念」及び「大学の使命・目的」に照らして、入学前教育や新入生導入教育などの一層実効性のある教養教育の実現に向けて、今後とも真摯に検討を重ねていきたい。

## **2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

### 2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

大学の教育研究を充実させ運営を円滑に行うための学長の諮問機関として、(Ⅰ)教授会、(Ⅱ)運営委員会、(Ⅲ)各種委員会、(Ⅳ)その他、が設置されている。

教授会は原則月1回開催し、全学的な問題の協議と意思決定を行う。

運営委員会と各種委員会は学則の各委員会規程に基づき、教授会と事務局から選出された委員で構成して教職員の協力体制を布き、教育研究に関わる事項を協議検討している。開催は月1回を原則とし、それぞれの課題と業務に応じた頻度で開催する。その他の委員会は適宜開催する。

平成22年度の各種委員会は「国際交流委員会」「入学試験委員会」「教務委員会」「学生・厚生委員会(留学生指導委員会)」「就職委員会(国内インターンシップ委員会、海外インターンシップ委員会)」「広報委員会」、その他の委員会は「自己点検・評価委員会」「自己点検作業委員会」「FD委員会」「図書館運営委員会」「IT都市化センター委員会」「埼玉地域協力研究センター委員会」「セクシュアル・ハラスメント防止委員会」「セクシュアル・ハラスメント相談員」「個人情報保護委員会」「基礎ゼミナール委員会」「専門ゼミナール委員会」「科研不正防止・調査委員会」「RB(リアルビジネス)教育委員会」「エクステンションセンター委員会」である。

平成23年度の教育学部設置に伴い、「全学運営連絡協議会」を設置した。運営委員会は「国際経営学部運営委員会」「教育学部運営委員会」に、教務委員会は「国際経営学部教務委員会(語学教育委員会)」「教育学部教務委員会」に再編した。さらに教育学部教務委員会の下に「教育実習専門部会」「カリキュラム専門部会」「教員採用試験対策専門部会」、就職委員会の下に「キャリアガイダンス専門部会」を置いた。また「教育実習等連絡協議会」を新設した。

専門的な課題を検討する場合は、各委員会の下に少人数構成のワーキンググループを設けており、例えば「広報委員会」には、紀要編集専門委員会・大学広報誌編集専門委員会・公開講座実施専門委員会が、また「学生・厚生委員会」には、学生会担当委員会(クラブ活動学生委員会担当・樹麗祭実行委員会担当・専門ゼミナール学生委員会担当・基礎ゼミナール学生委員会担当・留学生会担当・卒業行事委員会担当)が、それぞれ下部組織として属している。

各委員会の審議内容と決定事項は、委員長が報告書にまとめて学部長に提出し、承認を得た後、総務課が全教職員にメール添付ファイルで周知している。

委員会の兼務は、共通する基礎ゼミナール委員会及び専門ゼミナール委員会を除けば、少ない教員で2ないし3委員会であるが、多い教員は5~9委員会に跨っている(平成23年5月現在の最多は国際経営学部長で、16委員会を兼務する)。

### 2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

大学の使命・目的を達成し学習者の要求に応えるため、本学では上記各組織が教職員の協力体制を布きつつ、個別の企画については複数の組織が連携して実施にあたっている。

まず、教授会で検討が必要とされた事項や学長からの諮問は、学部長を通じて各委員長と各委員会に伝達され、また局長を通じて事務局各課に伝達される。これらの指示を受けて、各委員会と事務局各課は相互に連携を図りながら、事案ごとに施策を具体化している。学則に基づき基本的には、教務委員会は教務課と、学生・厚生委員会は学生課と、入学試験委員会は入試課と、就職委員会は就職課と、広報委員会は総務課と、図書館運営委員会は図書館、等々とそれぞれ連携を取り合っているが、さらに多くの委員会と課が協力し合う場合も少なくない。例えば、新入生オリエンテーションについては、基礎ゼミナール委員会・教務課・学生課が協力して実施に当たり、就職指導については、就職委員会・専門ゼミナール委員会・就職課が連携して行っている。また、大学紀要編集は、広報委員会内の紀要編集専門委員会と総務課が連携し、「共栄大学公開講座」は、共催者である春日部市教育委員会及び葛飾区教育委員会、学内では広報委員会内の公開講座実施専門委員会と総務課が連携して当たっている。

学習者からの要求については、ゼミ担当教員と学生との定期的個別面談や教務課・学生課の窓口対応等を通じて、何らかの問題が見出される場合には、内容に応じて基礎ゼミナール委員会、専門ゼミナール委員会、教務委員会、学生・厚生委員会等に報告され、解決を図る体制を整えている。ゼミ教員や各課窓口で対応しきれない相談は、「学生相談室」、「学生サポートルーム」が対応している。

## **(2) 2-3の自己評価**

本学は教育研究に関わる課題に即応するため30に及ぶ委員会と専門部会を設置しており、きめ細かい対応を行っている。各種委員会と事務局各課は、学長及び教授会の意思決定に従って、緊密に連携を図りながら事案ごとに施策を具体化している。各種委員会の審議経過や決定事項は「報告書」によってすみやかに周知されるとともに、重要な案件や課題は教授会審議を経て意思決定されており、総じて適切に運営されている。

学習者からの要求についても、上述のとおり、個別面談や窓口対応等を通じて何らかの問題が見出される場合には、内容に応じて各種関連委員会等に報告され、解決を図る体制が整えられており、おおむね適切に機能していると考えられる。

各種委員の過大な兼任については、前年に比べ改善傾向にあるとは言えず、学務の平準化については検討が必要である。

## **(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）**

今後とも各種委員会と事務局各課は、教授会及び学長の意思決定のもとで、より緊密に連携を図りながら、事案ごとに施策を具体化し成果を上げるよう努めたい。

施策の中に大学の使命・目的が具体的に反映するよう、また個々の施策が学習者の要求に十分対応できるよう、運営委員会やFD活動など、さまざまな機会を利用して議論を深めることも必要である。

**[基準2の自己評価]**

- コース制の実施は、学則にも示されている「大学（本学）の目的」に即したものであると評価し得るが、コース修了証を授与される学生の割合は予想を下回っている。
- 教授会、運営委員会、各種委員会は教職員協同で課題に対処しており、おおむね適切に運営されているが、学務の平準化については検討の必要がある。

**[基準2の改善・向上方策（将来計画）]**

- 教育学部の設置とともにカリキュラムの調整及び2つの学部における教養教育を統括する組織の新たな整備等について着手する。
- 教育に伴う学務の平準化を図る。
- 教育研究組織の充実を図るため、FD活動の活性化を図る。

### 基準 3. 教育課程

#### 3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

##### (1) 3-1の事実の説明（現状）

#### 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

本学は、「至誠」（至高の誠実さ）による人間性教育という建学の精神に基づいて、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を基礎に、実社会に適応した実践的専門能力である「社会学力」を修めた有為の人材を社会に輩出することを、基本理念としている。本学の学則にも「深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い教養と実践的能力の養成ならびに豊かな人間性を涵養し、もって有能な社会人を育成することを目的とする」と明記されている。

本学は開学以来、平成22年(2010)度に至るまで、国際経営学部国際経営学科の1学部1学科体制であったが、平成23年(2011)度に教育学部を新設し、2学部体制となった。本学における教育目的・目標は、このような建学の精神と大学の基本理念等に即して設定されている。すなわち、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を基礎として育成する一方で、異文化コミュニケーション能力や実用的な外国語能力、情報処理スキル等の実務能力の養成を行い、さらに、それらに加えて経営学、教育学に関する種々の専門科目を教授することによって、社会性のある幅広い判断力とともに、理論的な知識と実践的な知識を兼ね備えた、つまり社会において活躍し得る真の意味での社会学力を修得した有能かつ有望な人材を育成して、内外の企業や公的機関に、教育機関に送り出し、社会に貢献することを教育目的としている。

このように本学は、建学の精神と大学の基本理念を生かしつつ、学生のニーズや社会的需要に応じた学部独自の明確な教育目標をもっている。

これらの主旨に関しては、入学時、全学生に配布される『修学ガイドブック』に記載されている。

#### 3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

上述のような教育目的を達成するため、国際経営学部では[表3-1-1]のとおり、授業科目を(I)「基礎資質開発科目」、(II)「実務能力養成科目」、(III)「専門能力養成科目」の3つの科目群に区分して編成している。各科目群は、その教育内容に基づき、さらに以下のような小科目群(分野)に分けて開設している。

〔表 3-1-1〕 授業科目の区分及び分野

| 区分       | 小区分（分野）   |
|----------|-----------|
| 基礎資質開発科目 | 心と文化      |
|          | 人間と環境     |
|          | 社会と文化     |
|          | 体育        |
|          | 基礎ゼミナール   |
| 実務能力養成科目 | 語学        |
|          | コミュニケーション |
|          | 情報        |
| 専門能力養成科目 | 基礎科目      |
|          | 応用科目      |
|          | 展開科目      |

### I. <基礎資質開発科目>

諸分野にわたる教養と自己開発能力の養成を目指す科目群であり、建学の精神に基づく「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を涵養することを目的とする。この科目群は、(i)人間理解に視点を置く「心と文化」、(ii)人間と自然との関わりを理解し、その関係を現在から将来に向けての課題として捉える「人間と環境」、(iii)時代の変容を的確に理解し、日本と世界との関係を過去から現在に至る社会のダイナミックな変化の中で捉える「社会と文化」、(iv)大学の基本理念に基づいて「知育・徳育・体育」の一つの柱をなす健全なる心身の育成を目指す「体育」の4分野、及び「基礎ゼミナール」によって構成される。

### II. <実務能力養成科目>

職業人としての事務処理能力の養成を目指す科目群であり、実用的外国語能力、国際コミュニケーション能力、情報処理スキル等の実務能力の養成を行うことを目的とする。この科目群は、(i)実用的外国語能力を身に付けるための科目から構成される「語学」、(ii)国際的コミュニケーション能力を養成する科目から構成される「コミュニケーション」、(iii)情報処理スキルを養成する科目から構成される「情報」の3分野から編成される。

### III. <専門能力養成科目>

実践的専門能力の養成を目指す科目群であり、主として経営学関係、経済学関係、法律関係の専門諸科目を教育し、理論的な知識とともに実践的な知識を養成することを目的とする。この科目群は、基礎から応用、展開へと発展的に学習する過程に応じて、(i)「基礎科目」、(ii)「応用科目」、そして(iii)「展開科目」の3分野によって構成される。

### 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

上記のような学部独自の教育目的を達成するために、本学では次のような教育方法を導入している。

#### <少人数制の教育>

本学では社会学力の向上を目的に、学生同士が意見を出し合い、教員を交えて議論ができる環境を実現するために、「少人数制教育」を導入している。平成 22 年(2010)3月のデータによれば、専任教員担当の全授業（ゼミナールを含む）の平均履修人数は 39.9 人であり、20 人以下の小規模クラス授業は、106 クラス、全クラスの過半数に達している。逆に、100 人を超える授業は約 13%と低く、大多数の授業で少人数教育が実施されている。

また、1 年次必修科目の英語及びコンピュータ・リテラシーにおいては、習熟度別のクラス編成を行うことにより、レベルごとの、少人数できめの細かい指導を実現している。

#### <ゼミナール活動の重視>

本学部では、上述のように少人数制の教育を導入しているが、これに加えて学生が主体的に学び、かつ相互に啓発し合うことで専門知識や技能の向上を図るために、また教員との人間的な触れ合いや学友との交流を通して大学生生活及びその後の社会生活を有意義なものにするために、とりわけゼミナール活動を重視している。ゼミナール活動は本学部における教育の中心の一つであり、1 年次に「基礎ゼミナール」、2 年次に「専門ゼミナール入門」、3～4 年次に「専門ゼミナール」と各学年に配置している。

#### <コース制による履修の指導>

本学部では学生の自主性を重んじ多数の選択科目を配置しているが、学生が無目的に科目を選択することなく、実践的な専門知識を体系的に系統立てて学習するための指針として、コース制を導入している。コースは学生の将来の進路に対応させて、「国際ビジネス」、「実践ビジネス」、「財務・会計」、「観光ビジネス」、「IT ビジネス」、「福祉経営」、「スポーツマネジメント」の 7 コースが設置されている。学生は 1 年次の 12 月にコース選択を行い、2 年次からコース別に登録される。

このため、1 年次生には入学当初のオリエンテーションからコースの概要説明を実施しており、学生は 1 年をかけて自分の学びたい専門領域を絞り込むことができる。これらの準備期間と 2 年次以降のコース所属期間を通じて、学生には常に自分の属するコースを意識させることによって、将来の進路に対応した実践的な専門知識を系統的に学習するよう促している。

また、各コースにはコース主任が配置されており、学生の指導及び相談に当たっている。さらに、本学部ではコースごとに指定された「コース必修科目」と「コース選択科目」を履修するよう指導しており、卒業時に卒業証書とは別に「コース修了証」を授与

している。

### ＜体験学習の促進＞

実践的な能力を養成するには、単なる知識の修得だけではなく、学習者自らがさまざまな体験を通じて主体的に学習することが必要とされる。それ故、本学部では「海外語学研修」、「海外研修旅行」、「海外インターンシップ」、「国内インターンシップ」、「地域共生活動」などの体験学習の場を提供する授業を展開するとともに、新たに平成 21 年(2009)度より「リアルビジネス型」の特別講義を導入した。この授業は大学と企業が提携し、学生が主体的にビジネスを体験・学習する場を大学内に設ける教育プログラムである。また、これらの体験学習を促進するため、大学は全学的・組織的な支援体制をとっている（詳しくは 3-2-⑥を参照）。

## （2） 3-1の自己評価

教育方法に関して、「少人数制の教育」は前述のとおり、ほとんどの授業で既に実施されており、十分に達成できていると言える。また、「ゼミナール活動の重視」についても、すべての学年でゼミナール型の授業が実施されており、学生に対して十分にゼミナール活動に参加する機会を提供していることは間違いない。さらに、1年次に配当される「基礎ゼミナール」及び2年次に配当される「専門ゼミナール入門」は、従来は半期のみの授業であったが、ゼミナール活動の空白期間をなくすために通年化が図られた。このため、入学時から卒業まで4年間継続して学生を指導できる体制が整ったことは、評価できる。

また、平成 20 年(2008)度における「専門ゼミナール入門」の履修登録時の履修率は 78.1%であった。平成 21 年(2009)度は 66.5%と大幅に減少したが、これを反省し、翌年募集時に「基礎ゼミナール」の授業において担当教員による個人面談で履修指導を徹底した結果、平成 21 年(2009)12月に行われた平成 22 年(2010)度の「専門ゼミナール入門」の募集では 81.7%まで回復した。「コース制」に基づく履修指導については、学生に自らの所属するコースを意識させることで将来の進路に対応した科目の履修とそれに伴う実践的な専門知識の修得を図っているが、今後はその効果をさらに高めるため、コースごとに個々の学生に対するよりきめ細かい履修指導が必要である。

「体験学習」に関しては、学生にとって一定の効果は得られているものの、授業形態の性格上、履修できる人数が限られてしまうため、対象となる授業として「リアルビジネス型」の特別講義を追加したが、もっと多くの学生が履修できるよう更なる「体験学習」の追加等、改善が図られる必要がある。

新たに導入した「リアルビジネス型」授業の第一弾である特別講義「共栄 Spolas」及び海外ウェディング・ツアーとしての「World Run」は、従来にない全く新しい授業形態を切り開いたものとして評価し得る。実際、参加した数十人の学生からは通常の授業では味わえない生きた学習、企画から組織までオールラウンドの総合的な学習ができ

たと高い評価を得られた（詳しくは**3-2-⑥**を参照）。

### **（3）3-1の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 本学の教育システムや授業のカリキュラム編成が、建学の精神や大学の基本理念及び学部の教育目的に基づいていることを学内外に周知させる必要がある。教職員全員が共通の認識をもつために、「FD 研修会」などの機会を利用しながら、随時、本学における教育課程、教育方法の意義について再確認していく。
- ② 「少人数制の教育」に関しては、全授業のわずか10%強ではあるが100人を超える大人数の授業が大教室等で行われている現状がある。本学の目標である少人数制の教育を徹底させるためにも、当該科目の複数クラス開講などの措置を早急に検討しなければならない。
- ③ 「専門ゼミナール入門」の履修率は、基礎ゼミナールの時間を利用した個人面談による履修指導の徹底によって向上したが、履修率をさらに向上させるため、「専門ゼミナール入門」の履修説明会の回数を増やしたり、担当教員によるゼミの内容説明の時間枠を広げたりして工夫に努める。
- ④ 「コース制」による履修指導の効果を高めるためには、コース主任による学生面談など、個々の学生に対するきめ細かい履修指導を行う。特に、コース必修科目とコース選択科目の履修及び「コース修了証」を見込んだ指導が求められる。
- ⑤ 「体験学習」については、リアルビジネス型授業の第2弾である「共栄ワールド・ラン」(World Run) が平成22年(2010)度実施された。この授業は学生が主体的にビジネスを体験・学習する教育プログラムであり、近年、世界遺産に指定されたマカオを舞台に、学生がウエディングとツアーを企画・運営するものであるが、より多くの学生が学習できるよう広報と周知を行う必要がある。

## **3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。**

### **（1）事実の説明（現状）**

#### **3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。**

本学の教育課程は、(I)「基礎資質開発科目」、(II)「実務能力養成科目」、(III)「専門能力養成科目」の3つの科目群から成り立っており、教養教育を担う(I)「基礎資質開発科目」については既に述べたとおりであるが、(II)「実務能力養成科目」についても、実践的教育・研究(社会学力)を志向する本学部の教育方針に則って、充実を図っている。この科目群は、社会人・職業人としての実務能力の養成を目標とし、(i)語学、(ii)コミュニケーション、(iii)情報という3つの分野から構成されている。学年配当は1・2年次を中心とし、早い段階から実務能力を養い、専門科目を学ぶうえでの基礎となるよう配慮している。

(i)外国語科目のうち、特に英語では、学生の学習到達度や興味・関心を考慮し、「実用英会話」「基礎英語」「総合英語」「オフィス英語」「時事英語」「観光英語」「海外語学研修(英語)」など16科目を配置している。(ii)コミュニケーションにおいては、「表現法」「要約法」などの日本語能力系3科目、「論理展開の方法」「ビジネスコミュニケーション」などのビジネス系7科目、「地域共生活動」「海外研修旅行」などの体験系3科目、全13科目を配置し、国語としての日本語能力やビジネスに必要な実践的なコミュニケーション能力の向上を図っている。(iii)情報においては、「コンピュータ・リテラシー」などビジネスにおいて最低限必要とされるリテラシー能力を修得するための科目、「ITベンチャー実践」などの応用科目、「IT概論」など高度情報社会に生きる現代人に必要な基本的知識を修得するための科目、全11科目を体系的に、バランスを考慮して配置している。

他方、ビジネス実践に必要な基礎概念修得の徹底を図り、学生が応用、展開へと専門科目を学ぶうえでの土台造りを主眼とし、(Ⅲ)「専門能力養成科目」群のうち、(A)1年次に基礎科目として「経営学基礎」(必修)、「企業財務基礎」「経済学基礎」「法学基礎」(3科目中2科目選択必修)を配置している。また、学生が十分学べるように、これらの科目にはすべて4単位を配当している。これに続いて、(B)応用科目、展開科目としてディシプリンごとに学生が体系的に学べるように科目配置をしている。例えば、経営学の分野であれば、「経営組織論」「経営管理論」「経営戦略論」「経営人事論」「経営システム論」「経営倫理論」「国際経営学」「国際経営戦略論」「環境経営学」などの科目が順次展開されることになる。

本学部では、学生の自主性を重んじ多数の選択科目を配置しているが、学習者である学生が科目選択に迷い、無目的、無計画に科目選択をする恐れも想定される。それ故、学習者が意味のある科目選択をするための指針となるように、将来の進路に対応させて以下の7つの「コース(履修モデル)」を設置し、コースごとに履修すべき相応しい科目を配置している。各コースの特色に応じ、コースに配置する科目は「基礎資質開発科目」、「実務能力養成科目」、「専門能力養成科目」群の全分野にまたがり、各コースの特色を踏まえ、コースごとに相当の差異をもたせている。また、卒業要件単位(128単位)とは別に、コース修了要件単位(40単位)を設け、各コース均等に、50単位分の科目(うちコース必修20単位)を配置している。

なお、本学部ではコースごとに指定された「コース必修科目」と「コース選択科目」を履修するよう指導し、専攻したコースと専門的知識の修得の証として、卒業時に卒業証書とは別に「コース修了証」を授与している。コース修了要件は、コース必修単位数20単位、コース選択単位数20単位、計40単位を修了していることである。

7つの「コース」と特長は、以下のとおりである。

(1) **国際ビジネスコース**(ビジネス知識と英語力を備え、国際社会で活躍する人を育成する)

- (2) **実践ビジネスコース**（実社会、企業等に関連した知識を幅広く、体系的・実践的に学び、将来、一般企業等でリーダーシップを発揮できる人を育成する）
- (3) **財務・会計コース**（公認会計士や税理士などの職業会計人や、企業で活躍する経理・財務のスペシャリスト、数字に強いビジネスパーソンを目指す人を養成する）
- (4) **観光ビジネスコース**（旅行業や宿泊業、交通業、レジャー産業など、観光ビジネスに関連する知識を学び、将来、観光ビジネスで活躍するスペシャリストを養成する）
- (5) **IT ビジネスコース**（基本的な情報技術から最先端技術まで実践的に学び、IT ビジネスに精通し、ITに関連したさまざまな職種に対応できる人材を養成する）
- (6) **福祉経営コース**（経営学の基礎のうえに、医療介護、児童福祉、老人福祉、障害者福祉、福祉経営等を学び、企業や自治体において活躍できる福祉と経営の両面を兼ね備えたスペシャリストを養成する）
- (7) **スポーツマネジメントコース**（経営学とスポーツ科学を統合的に学び、スポーツや健康産業、地域社会のスポーツ振興の場において、企画・運営・営業・経理等の幅広い能力を持ち合わせた人材を育成する）

### 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業内容となっているか。

完成年度を迎えた平成 17 年(2005)度において、教育課程の編成方針を確認し、実情に応じて設置科目を精査し、その見直しを行っており、現在のカリキュラムは編成方針に即した授業科目、授業内容となっている。

毎年開講する授業科目とその内容については、「修学ガイドブック」、「シラバス」に記載し、変更点や留意事項などについては、学年ごとに開催する年度初めの「オリエンテーション」において説明するなど、周知を図っている。

シラバスは、講義科目ごとに担当教員が作成する。そこには、授業科目の内容、到達目標、計画、履修上の注意、自己学習方法、成績評価の方法、テキスト、参考文献などについて詳しく明記されており、学生は必要な時に学内外のパソコンを通して、インターネットの Web 上で閲覧することになっている。

教育学部の設置に伴う教育課程の変更によって、2 学部制に対応した新たなカリキュラムが、平成 23 年(2011)度より教育課程の編成方針に即した導入された。

### 3-2-③ 年間行事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

本学部は 2 学期による Semester 制をとっており、1 学期最低 15 週を確保している。前学期（第 1 Semester）は 4 月 1 日から 9 月 21 日、後学期（第 2 Semester）は 9 月 22 日から 3 月 31 日までとしている。

1 回の授業時間（1 時限）は 90 分とし、単位計算上は 1 時限を 2 時間としている。

- (a) 講義・演習科目 : 15回 30時間で2単位
- (b) 実験・実習・実技科目 : 30回 60時間で2単位
- (c) 特別な授業科目 : 学修の態様により単位数を決める  
(例えば、海外研修旅行、インターンシップ等)

年間行事日程については、ホームページ、掲示板などを通じて教職員と学生に周知されている。また、年度初めに開催される学年ごとのオリエンテーションにおいて、年間行事予定が明示された資料を配布して、説明を行っている。

### 3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

#### 1) 卒業要件

本学に4年以上在学し、基礎資質科目、実務能力養成科目及び専門能力養成科目を合わせて128単位以上修得しなければならない。各科目群における必要修得単位数の詳細は、『修学ガイドブック』に記されている。

#### 2) 修業年限

学部の修業年限は4年とし、8年を超えて在学することはできない。

#### 3) 単位認定

本学部における成績評価は下記の基準に基づいて行われ、60点以上（優・良・可）の評価の場合に合格とし、所定の単位が与えられる。

|    |        |       |       |      |     |
|----|--------|-------|-------|------|-----|
| 点数 | 100～80 | 79～70 | 69～60 | 59以下 | 未受験 |
| 評価 | 優      | 良     | 可     | 不可   | 評価外 |

各科目の性格、狙い、学習方法などはそれぞれ異なることから、成績評価の方法は各担当教員に一任しているが、必ず成績評価の方法を「シラバス」に明記し、各授業の初回において学生に説明するよう周知徹底している。「シラバス」は、大学のホームページから自由に検索できるシステムになっている。

成績通知については、前期は9月中旬頃、後期は3月中旬頃に本人及び保護者の現住所宛に郵送し、成績に対する保護者の関心をも同時に促すようにしている。また、特に1年次生については、その後の学習態度や方法の改善に繋がるように、1年次配当の必修科目である「基礎ゼミナール」の時間を用いて、出席状況や学業成績を基に担当教員が全学生を対象に個別に面談・指導する機会を設けている。

また、成績評価の結果は奨学金支給や学費免除の際の参考、及び成績優秀者に授与される「共栄大学・学長賞」の基礎資料にも用いられている。

#### 4) 卒業判定

卒業の判定に関しては、卒業判定を主目的とする教務委員会が9月上旬及び2月下旬

にそれぞれ開催され、学生の単位取得状況をもとに卒業要件を満たしているか否かを厳正に判定する。その結果、9月中旬及び3月上・中旬の教授会において卒業判定のための基礎資料をもとに審議が行われ、決定ののち、学生に対して公表される。

### **3-2-⑤ 履修単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。**

各学年で履修できる単位数の上限は、42単位と定めている。ただし、4年次生に限り、年間50単位までの履修を認めている。また、「体育実技G（スキー）」、「海外語学研修A・B・C」、「地域共生活動」、「海外研修旅行」、「ライセンスゼミA～H」、「国内インターンシップ」、「海外インターンシップ」及び「自由科目」は履修科目の上限単位制限から除外している。

また、本学では平成21年(2009)度より本格的に導入された出席管理システムにより学生の授業への出席を管理しており、過剰な履修登録による、授業への実質的な出席が伴わない安易な単位の取得を制限している。

加えて、「コース制」により学生が各々の学習目標に沿って適切な履修科目の選択ができるように支援を行っている。また、各コースに「コース主任」及びコース担当教員を配置することによって、コースごとの学生の履修相談に応じる体制を整えている。

### **3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。**

#### **1. 社会学力を具現化する科目の充実**

社会学力、すなわち社会で応用・実践できる総合的人間力を重視する本学部の方針を鑑み、職業選択や就職活動、就職後のビジネスに有用となる以下のような科目を設置している。

##### **1) コミュニケーション教育の充実化**

大学での授業や演習でのレポートや発表、プレゼンテーションはもちろん、社会に出たからとりわけ重要視されるのが、コミュニケーション能力である。ただ単に話し、聞き、書くだけでなく、物事を論理的に多面的に考え、正確かつ簡潔に説明し、具体例をまじえながら適切に筋道立てて文章を書くことは、それなりに時間をかけた知的訓練を必要とする。社会人・企業人としてさまざまな企画やプレゼンテーションを行う場合にも、これらのコミュニケーション力は、仕事や業績の成否を決定しかねない重要な要素となっている。

また、文部科学相の諮問機関である中央教育審議会の答申によれば、全学部教育で身につけるべき能力として、①日本語と特定の外国語を使って「読み」「書き」「聞き」「話す」ことができるコミュニケーションスキル、②情報や知識を複眼的・論理的に分析、表現できる論理的思考、③自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる倫理観が、指針として示されている。

このような観点から、本学ではカリキュラム改正に際して先行的に、特に「コミュニケーション能力」の充実・強化を図るため、数多くのコミュニケーション分野の科目を講義あるいは演習形式で配置した。その後も、小幅な改定のたび一層の充実が図られており、とりわけ多くの科目が前期・後期ともに開講され、全学生が万遍なく履修できるように配慮されていることが特色である。具体的には、「表現法」(前期・後期)、「要約法」(前期・後期)、「文章作成法」(前期・後期)、「論理展開の方法」(前期・後期)、「Basic Critical Thinking」(外国人教授による英語による授業、前期)、「ビジネスコミュニケーション」(前期・後期)、「ビジネス文書基礎」(前期・後期)、「ビジネス文書展開」(前期・後期)、「自己開発の方法」(後期)、「異文化コミュニケーション技法」(前期)、そして「プレゼンテーション技法」(前期・後期)である。

## 2) 自己を認識し、キャリアを考える機会の提供

自身の就職や職業選択を有意なものとするために、以下のような内容を織り込んだ授業を通じてさまざまな支援を行っている。(a) 自己を認識する——これは、社会の第一線でさまざまな職業に就いている人びとの生き方、職業意識、人生観などを学ぶ授業である。具体的には、「自己開発の方法」、「人生探求」、「企業研究」の科目がこれに当たるが、これらの授業を通じて、社会の第一線で活躍中の人びとからさまざまな業界や職種、仕事の面白さや難しさなどについて、学生は詳細かつ具体的な情報を得ることができる。例えば、「人生探求」の授業では、起業家、元会社社長から、福祉施設 NPO 代表、スポーツ監督、現役アスリート、女流棋士、劇団代表まで、さまざまな職業を通じて社会の第一線で活躍している方々を大学に招いて、人生の経験談を話してもらい、翌週グループ別に分かれてディスカッションを行い、その内容について学生が共同で認識を深めていく。(b) 実際に仕事を体験してみる——この内容は、「国内インターンシップ」、「海外インターンシップ」の科目を通じて具体化されている。

## 3) 就職やビジネスに有用な資格取得の支援

本学のエクステンションセンターにより、有料で開講されている種々の資格取得講座とは別に、通常授業を通じて所定の資格取得のための学習指導を行い、当該資格を取得することによって単位を付与する、以下のような 8 種類の「ライセンスゼミ」という科目を設置している。すなわち、「ライセンスゼミ A (簿記 3 級)」、「ライセンスゼミ B (販売士 3 級)」、「ライセンスゼミ C (Word 一般レベル)」、「ライセンスゼミ D (Excel 一般レベル)」、「ライセンスゼミ E (3 級 FP)」、「ライセンスゼミ F (TOEIC)」、「ライセンスゼミ G (国内旅行業務取扱管理者)」、「ライセンスゼミ H (TOFEL)」である。

## 2. 体験学習の促進

実践能力を養成するには、知識の修得だけではなく、学習者自らの体験を通じての主体的な学習が必要とされる。それ故、本学部では、体験学習の場を提供する以下のような種々の科目を設置し、体験学習を促進するための体制支援を行っている。

### 1) 海外語学研修 A (海外英語研修)

英語力の総合的修得と実践的体験を図るため、現地大学との提携による英語研修プログラムに基づいて、約 3 週間、現地で集中的に英語を学ばせるものである。研修に際しては、現地研修だけではなく、本学の引率担当教員による事前研修、事後研修（英語によるレポート作成）も行っている。年度によって異なるが、研修先は、平成 14 年(2002)度、米国にある東京国際大学アメリカ校・ウィラメット大学、平成 14～16 年(2002～2004)度、英国にあるノッティンガム大学英語国際学習センター、平成 17 年(2005)から平成 22 年(2010)度まで、豪州にあるジェームス・クック大学である。

平成 22 年(2010)8 月、海外語学研修一環として、オーストラリアのジェームス・クック大学(James Cook University: 以下 JCU)の英語センター(English Language Centre)主催の夏期英語研修に、本学の学生たちが参加した。この JCU 英語センターへの参加は、平成 17 年(2005)、平成 19 年(2007)、平成 21(2009)年に続き、4 回目である。研修プログラムの期間は 3 週間であり、延べ 50 時間の英語の授業の他に、延べ 50 時間の観光(グリーン島巡り等)や文化体験(アボリジニの文化や歴史等)の社会的活動も含まれている。

なお、研修先の選定及び交渉は「国際交流委員会」が担当し、研修プログラムは研修担当教員が国際交流委員会と協議して企画し、その判定と認定単位数の付与については「教務委員会」が担当することになっている。

### 2) 海外研修旅行 a, b, c

もう一つの研修は、引率担当教員の指導のもとで 10 日間程度の短期海外研修旅行を行い、それを通じて異文化体験や海外における人的交流を図ろうとするものである。海外語学研修同様、現地研修だけではなく、引率担当教員による事前研修、事後研修(レポートの提出と発表会での発表)も行っている。研修旅行先は、以下のように毎年 3 ヶ所を予定しており、それぞれ特色のある研修テーマを設けている。すなわち、「海外研修旅行 a」(アメリカ西海岸周辺地域、大自然研修の旅)、「海外研修旅行 b」(アジア地域での異文化・体験交流の旅)、「海外研修旅行 c」(インドネシアー自然・社会・文化と学びの旅)。なお、平成 13 年(2003)度から平成 19 年(2007)度まで、学生対象に「中国植林活動参加研修の旅」というテーマで 10 日間の海外研修旅行を実施し、その費用の半分を本学が補助した。

研修プログラムの企画は研修担当教員が行い、その判定ならびに認定単位数の付与は教務委員会が担当する仕組みになっている。平成 21 年(2009)度は、残念ながら応募者が足りず、開催されなかったが、平成 22 年(2010)7 月末には「上海万国博覧会」見学を兼ねた中国研修ツアーが実施された。

### 3) 国内インターンシップ、海外インターンシップ

国内外の職場での実務体験を通して、大学で学習した知識や技能の理解を深め、自身の職業観・労働観形成のきっかけを与えるものである。インターンシップの受け入

れ先は、本学とインターシップに関する覚書を締結した企業などに限定し、学習状況も、受け入れ先の都合による恣意的なものにならないよう留意している。国内の受け入れ先は、メーカー、観光、ホテル、百貨店、市役所など 10 数ヶ所の多岐にわたっており、海外の受け入れ先は、中国の深セン・テクノセンター及びインドネシアのランポン大学などである。

国内・海外のどちらの場合も、「インターンシップ」実施の前と後において、担当教員による十分な事前研修・事後研修が行われている。また、受け入れ先の選定と交渉（実施期間、受け入れ人数、研修内容など）、受け入れ先への派遣学生の選考と指導、及び受け入れ先への巡回訪問などは、担当教員とともに就職委員会内の「国内インターンシップ委員会」、国際交流委員会内の「海外インターンシップ委員会」が担当する体制をとっている。

#### 4) 地域共生活動

「地域共生活動」の授業は、大学が指定し、かつ春日部市教育委員会によって紹介されたボランティア活動に参加し、実体験を通して年齢を超えた共生を学ぼうとするもので、具体的にはスポーツ教室、地区公民館での催事、あるいは春日部市主催の外国人対象の日本語教室の補助スタッフなどが業務の内容である。履修学生はボランティア活動に参加するにあたり、月 1 回の月末履修指導を受けることが義務づけられている。その際、履修学生に対しては、その月末履修指導以前の 1 ヶ月間の活動内容と活動時間の報告、及び担当教員から紹介された、次の 1 ヶ月後までに参加可能なボランティア活動の選択と、活動計画の事前指導が行われる。各催事の指導者及び参加者たちと、学生がいかにうまくコミュニケーションをとれるようになるかが、この科目の眼目である。したがって、「地域共生活動」の授業は履修の継続性を必要とし、3 年間にわたる履修期間と計 120 時間の活動実績をもって 4 単位の付与が初めて認められる。

#### 5) リアルビジネス (RB) 型授業と「共栄 Spolas (スポラス)」

既に述べたように、「リアルビジネス型授業」（以下、「RB 型授業」と略。）とは、本学が新たな大学教育プログラムとして推進している特別講義の一つであり、大学と企業が提携し、学生が主体的にビジネスを体験し学習する場を大学内に設けて行う教育プログラムである。

今日、大学教育における産学連携の重要性が高まっている中で、本学でもインターシップ等の教育プログラムを展開している。たしかにインターシップは、就業体験によって「就職（仕事）に関する意識改革」「就職活動のモチベーション向上」等の成果が見られる。しかし、インターシップを教育プログラムとして見た場合、その学習内容が受け入れ先の企業に大きく左右されるという問題が残されている。インターシップは一定期間、学生が企業に赴き、企業側の作成した研修プログラムを体験するのが一般的である。その場合、学生は実際のビジネスを「見たり」「触れたり」することはできるが、「主体的に学ぶ」ことまで至っていないケースが多い。こうした問題点から、

実際のビジネスをより主体的に学べる教育プログラムとして、リアルビジネス（RB）型授業の「共栄 Spolas」が誕生した。

共栄 Spolas（スポラス）は、RB 型授業の第一弾として平成 21 年(2009)度前期に開講された特別講義である。正式名称は「Kyoei Sports Business Atlas」であり、「スポーツという分野を切り開き、大きな地図という可能性を描いて欲しい」という思いが込められている。

平成 21 年(2009)度は、埼玉県を本拠地とするプロ野球球団「埼玉西武ライオンズ」と提携し、学生が実際にプロ野球公式戦を企画し運営することによって、主体的にビジネスを体験し学習するというプログラムを実施した。

続く平成 22 年(2010)度の競技種目は、競技またはビジネスとしてのスポーツの多様性を学習する観点から、サッカーとし、具体的には J リーグ Division1「大宮アルディージャ」と連携することとなった。第二弾となる大宮アルディージャとのスポラスでは、クラブの全面的な協力の下、産業特性を学ぶためのクラブスタッフによる特別講義を実施するとともに、基本的に毎回、講義にはクラブスタッフが参加し、大学とクラブ共同で講義を構築していく体制をとった。

平成 21 年(2009)度のプロ野球に続き、今回はサッカーと競技種目を広げていくことで、学生の幅広いニーズに対応し得ると同時に、教育プログラムとしてもさまざまなノウハウを吸収することができた。

## 6) リアルビジネス（RB）型授業と「共栄 World Run（ワールド・ラン）」

平成 22 年(2010)、スポラスに続く RB 授業の第 2 弾として、観光ビジネスコースの「World Tourism Learning Atlas」が開講された

。このプログラムの大きな特徴は「海外」における観光ビジネスに焦点を当てたことであり、国際的に活躍できる人材を養成することから「World Run（世界を駆ける）」という通称が用いられている。

新規に開講する World Run は、近年、世界遺産に指定されたマカオを舞台に、学生がウエディングとツアーを企画・運営する教育プログラムとなっている。World Run もスポラスと同様にリアルビジネス型であることから、ウエディングでは新郎・新婦を一般公募し、本物の「海外ウエディング・ツアー」を実施することを目的としている。

マカオを World Run の開催地とした大きな要因は 2 つあり、第一はマカオという土地の魅力である。マカオは、旧ポルトガル領であることから、東洋でありながら西洋を感じることができ、世界遺産にも指定されている景観を有している。また、日本から近く、学生の負担が少ない点もマカオの魅力として挙げられる。

第二は、産業界からの要請である。マカオにおける日本人の海外挙式は、ハワイやグアムのように一般的ではなく、新規の海外挙式ディスティネーションの開拓は業界からの要請でもある。このような新規の開発に学生が携われることはリアルビジネス体験としても非常に有意義であり、また業界団体への貢献の余地も少なくないことから、真の

産学連携が実現できると考えられる。

共栄 Spolas の授業に続き、別立てで World Run の特別講義も開講されることによって、一層多彩な RB 型授業に学生たちが参加する機会が増えた。このような産学連携による教育プログラムを複数展開することは、本学の大きな特徴であると考えられる。

#### 7) 学内有限会社「かいしゃごっこ」の活動と社会連携

平成 18 年(2006)年 4 月、学内で起業した大学発ベンチャー有限会社「かいしゃごっこ」は、平成 21 年(2009)度で設立 4 年目を迎え、その活動は授業科目にも取り入れられるようになった。

有限会社「かいしゃごっこ」を中心に展開される IT 活用の商品開発とマーケティング業務等の活動は、埼玉県の地元企業や商工会議所、商業協同組合との産学連携を実施している。その過程で生まれる数多くの企業人や社会人との交流やビジネス経験は、学生のキャリアデザインの形成へと繋がっている。一般の学生も、実務能力養成科目(情報)としての「IT ベンチャー実践」の授業及び平成 21 年(2009)度から開講された専門能力養成科目(展開)としての「特別講義 A」(実践ビジネス入門)を履修することによって、学内で起業している「かいしゃごっこ」の活動に参加し、実際のビジネスを体験し学習することができるようになった。

このように、大学発ベンチャーである有限会社「かいしゃごっこ」の活動、とりわけ産学連携による新商品開発、技術開発、マーケティング等の実践活動は、学生の興味を引き、中には近い将来、起業を考える学生も現れている。学内有限会社「かいしゃごっこ」の活動は、本学の大きな教育理念である「社会学力」の育成に合致するとともに、地域との連携、地域貢献という意味でも着実に実績を上げている。

### 3. ゼミナール教育の充実化

本学部では、少人数クラスにおいて学生が主体的に学び啓発し合うことにより、専門知識や技能の向上を図るとともに、教員との人間的な触れ合いや仲間との交流を通して大学生活やその後の人生を充実したものとするために、とりわけ「ゼミナール」活動を重視し、教育の柱の一つに据えている。そのため、全学年にゼミナール科目を配置するとともに、ゼミナール教育の充実化を図っている。

#### 1) 基礎ゼミナールの活動

本学では、初年次教育を重視しており、1 年次に配置されている必修科目の「基礎ゼミナール」では、担当教員全員によって組織される「基礎ゼミナール委員会」を通じて、毎年、授業内容の企画や見直し、改善が図られてきた。平成 21 年(2009)度からは、一つの試みとして、入学前研修の導入と新入生研修との接続を毎年実施している。協調性と学習意欲を高めることを目的として「入学前研修」を外部委託の形で導入し、オリエンテーション・個人ワーク・グループワーク・グループ討議を通じて、自己分析、自己への探求、人間関係性の構築などが行われた。その後、教員主導で「新入生研修」を

上級生を補助学生（SA）として実施した結果、効果が上がり、学生が自ら学習の目的を自覚し、仲間を作って大学生活にいち早く適応し、積極的に動き出すきっかけが与えられた。

1年次の前期だけ実施されてきた「基礎ゼミナール」について、初年次教育の重要性及びキャリア教育の必要性から、学長の指示のもと、基礎ゼミナール委員会・教授会等で審議した結果、平成21年(2009)4月から同ゼミナールが通年化された。平均学生数12～13人の少人数による計15からなる基礎ゼミナールが、共通の「シラバス」に従って、年間30回分の授業を行った。

なお、各ゼミの学生代表（ゼミ長・副ゼミ長）によって構成される「基礎ゼミナール学生委員会」は、基礎ゼミナール全体の横断的な行事（例えば、ゼミ対抗のレクリエーション大会、プレゼンテーション大会の見学、学園祭への参加など）を主体的に企画・運営している。

## 2) 専門ゼミナール入門と専門ゼミナールの活動

2年次では「専門ゼミナール入門」、3年次・4年次では通年継続で「専門ゼミナール」を配置している。平成22年(2010)度、専門ゼミナールの担当教員は16名であり、16のゼミナールが開講されている。各ゼミナールでは、ゼミナール専用の教室（ゼミ室）を使って、国際金融、財務・会計から観光ビジネス、ITビジネスに至るまで、多種多様な研究テーマのもと、教員と学生と一緒に専門書を講読したり、個別のテーマについて議論し合ったりする。「専門ゼミナール」ではまた、3年次からの就職相談、4年次の卒業論文指導も並行して行っている。

運営の仕方については、専門ゼミナール担当教員によって組織される「専門ゼミナール委員会」において、ゼミの選考方法、ゼミ参加学生数の増進策、卒論指導のあり方、各ゼミの横断的な行事の企画などについて、教務委員会とも協議しながら随時、意見交換を行い内容の改善を図っている。

また、各ゼミナールの学生代表（ゼミ長・副ゼミ長）によって構成される2、3年次の「専門ゼミナール学生委員会」が、ゼミ担当教員や学生会とも連携しながら、専門ゼミナール全体の横断的な行事（例えば、ゼミ対抗のプレゼンテーション大会、学園祭への参加など）や学内活動を主体的に企画・運営し、4年次の「卒業行事委員会」は同様に、卒業行事全般に関して学生代表（ゼミ長・副ゼミ長）を中心に企画・運営を行っている。

## 3) 4年間一貫ゼミナール教育

本学では、高校卒業後から大学教育への移行、大学の授業や課外活動を含む学生生活全般、及び入学時から卒業に至る4年間の成長過程などを学生の立場から総合的に見直し、

「入学前研修」の導入と「新入生研修」との接続、「基礎ゼミナール」の1年次前期から1年次前期・後期への通年化、さらには平成22年(2010)度における「専門ゼミナー

ル入門」の2年次後期から2年次前期・後期への通年化を実施した。これによって、入学時から卒業時まで、学生は各自の希望に従って、4年間一貫して「ゼミナール」に所属し、フェイス・ツー・フェイスの少人数教育を受けられるようになった（詳しくは「特記事項」1を参照）。

**3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。**

本学では、学士課程において通信教育は行っていない。したがって、印刷教材による授業、放送授業、面接授業等も実施していない。

**(2) 3-2の自己評価**

平成17年(2005)に、「基礎科目の重視」「設置科目の精査」「実学を具現化する科目の充実」「専門能力養成科目群における科目の体系的配置」という4つの基本方針を掲げてカリキュラムの見直しを図り、翌平成18年(2006)度から順次実施したことから、教育課程の体系的編成やその内容の適切さについては、相応の向上が果たされたものと言える。とはいえ、教育課程が充実しても履修する学生がそれに対応しないのであれば、その効果は望めない。それ故、学生による無目的・無計画な科目選択を防止し、有意意味な科目選択を促すために、将来の進路に対応した7つの「履修モデル(コース)」を整備したことは評価できる。

しかし、基礎科目を重視したことにより、1年次に4単位の必修科目・選択必修科目が集中して配置され、各科目の履修者が200人を超える事態が生じている。それに伴う学習効果の減退や再履修者の増加が懸念される。また、社会学力を具現化する科目群の充実を図って、特に演習形式の科目であるコミュニケーション科目を強化したが、演習形式であるため、1クラスの人数が制限される。履修希望に対応しようとするれば、クラス数を増やさなければならず、その分、担当教員の負担や教室稼動に伴うカリキュラム上の支障が懸念される。

また、学生に対してコース制による有意な履修モデルの提供は可能となったが、本学部で導入したコース制は従来の極めて緩やかな履修モデルよりは縛りを強めたものの、純然たるコース制とは異なるため、履修選択に対する学生への強制力が働かない。そのため、自分の選択したコースとは無関係に、恣意的に科目選択をする学生も一部に存在する。実際、コース修了要件を満たし、「コース修了証」を授与された学生(コース制1期生、平成22年(2010)3月卒業)の割合も、予想を大幅に下回った。コース制がさらに有効に機能するためには、一層の努力と工夫が必要である。

年間行事予定や授業期間については、「教務委員会」で審議・調整され、教授会で決定している。学生に対しては、ホームページ、掲示板を用いて告知し、さらに年度初めに実施される学年別のオリエンテーションにおいて、年間行事が記載された資料を配布して説明を行っている。

年次別履修科目の上限、卒業要件については『修学ガイドブック』に明記し、また年度初めに実施される学年別のオリエンテーション実施日に、変更や注意事項等を記した詳しい資料を配布して、その都度説明を行っている。また、1年次の学生には入学直後に、「基礎ゼミナール」の時間を使って、各ゼミの担当教員と上級生の SA (Support Assistant) によって、具体的で細かい履修指導が実施されている。また、本学では履修登録の正誤を本登録前に自分で確認できるシステムを導入している。特に、4年次についてはこのシステムを通じて、卒業要件を満たす履修登録が行われているかどうかを各自で確認できるような仕組みになっており、これによってミスを防ぐとともに、並行して、教務課でも細かくチェックし、学生からの相談に応じられる体制を作っていることは、評価できる。

成績評価の方法については、シラバスに明示すると同時に、授業の初めに学生に説明することが周知徹底されている。

社会学力を具現化する科目として、開学以来、特色ある授業の一つでもある「人生探求」と平成 18 年(2006)度のカリキュラム改正によって新設された「企業研究」がある。「人生探求」の科目は、人生の目的や生き甲斐、社会の仕組みや仕事の面白さ、人間関係など、学生たちが今後社会で生きていく上で必要な事柄を、人生の先輩たちから直接講演を通じて教えてもらえる点で、学生たちの手応えと刺激は大きく、授業としても効果的で、学生からの評価も高い。外部講師として、例えば外資系保険会社の元社長、全国展開の宅配便会社元社長、大手ドラッグストアの経営者から女流プロ棋士、現役プロボクサーの東洋・太平洋チャンピオン(現在世界チャンピオン)、元行司の第 33 代木村庄之助、三遊亭円楽(楽太郎)の愛弟子で若手真打の落語家まで教壇に立ち、多種多様な話を聞かせてくれることに特徴がある。「人生探求」の科目は、カリキュラム改正に伴い実践ビジネスコース等の選択必修科目に加えられたことから、履修者の数は大幅に増加し、一挙に数倍となった。すなわち、平成 19 年(2007)度 154 人、平成 20 年(2008)度 127 人、そして平成 21 年(2009)度 104 人と毎年 100 人を超える履修者がいる。

一方、キャリアデザインを主眼に作られた「企業研究」の科目は、学生たちによる感想文等からも応分の効果が上がっていることが分かる。しかし、開講間もないことなどもあって、大学と教員側の努力にもかかわらず、この体験学習に関わる科目履修者の数は必ずしも多くなく、平成 19 年(2007)度は 22 人、平成 20 年(2008)度は 9 人とどまっていたが履修者数をさらに増やす工夫と働きかけにより、平成 21 年(2009)度は 107 名と大幅に増加した。講演の主体は毎回外部から来る民間のゲストスピーカーであることから、いかに優秀で魅力的な外部講師を毎回、多く確保するかということも、大

きな課題である。

他方、ゼミナール活動においては、「専門ゼミナール」の履修状況が学生の 8 割に満たないことから、今後履修率をさらに向上させることが課題となっている。また、本学部では専門ゼミナール履修者に対し、4 年次には「卒業論文」を義務づけている。しかし、各ゼミとゼミ担当教員によって、「卒業論文」に対する認識と要求に若干程度の差があることから、今後は足並みを揃えるべく、専門ゼミナール委員会などを通じて更なる調整が必要である。

教室の稼動の問題を解決するために、平成 21 年(2009)度より 1 日 5 時限体制を改め 1 日 6 時限体制に移行し、総授業時間数の増加に取り組んだことは評価できる。

### **(3) 3-2 の改善・向上方策 (将来計画)**

- ① 基礎科目における必修・選択必修科目はその後の応用・展開科目へと体系的に繋がる重要な科目であるため、学生が確実に修得し得るように、再履修のクラスを増設する。(現状では、必修科目の「経営学基礎」と選択必修科目の「企業財務基礎」のみを設置。)
- ② コース制を有効に機能させるため、「コース主任」の権限を強化し、コースごとに割り振られた教員同士の協議を密にして、情報を共有化し、コース内部の企画や問題点についてまとまった対応策を講じるようにする。また、1 年次後半に実施される「コース説明会」やコース登録後の「オリエンテーション」などをこれまで以上に丁寧に実施し、学生の理解や意欲を高める努力を払う。
- ③ コミュニケーション教育の充実、RB 型授業を含む体験学習の促進、4 年間一環ゼミナール教育を含むゼミ教育の充実化など、本学の特色ある教育や授業科目については、今後も検討を加え、発展させていく。
- ④ 平成 23 年(2011)度より、従来の 7 コース制とそれらを整理・統合した 4 コース制が、新たに立ち上がり、数年間か 2 種類のコース制が並行する。この状況を踏まえて、新旧のカリキュラムの連動性、科目の多様化と国際経営学部のコアとなる科目とのバランス、各コースとそれに対応する教員の配置、特色あるゼミナールの充実などに努める。

### **3-3. 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。**

#### **(1) 3-3 の事実の説明 (現状)**

#### **3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。**

資格取得及び就職状況の調査に関しては就職課により 4 年次学生を対象に実施しているが、教育目標の達成状況の点検には利用されていない。他方、就職先への企業アン

ケートに関しては、企業によっては個人情報に関することになるため回答が得られない場合もあり、現状では実施されていない。また、全学年を対象に学生が資格を取得した場合に、資格取得の申請を出す制度はあるものの、これも教育目標の達成状況の点検・評価に利用されるまでには至っていない。

「公認会計士・税理士合格ゼミ」を初めとする「資格取得講座」やその他の「ライセンスゼミ」を受講する学生に関しては、資格取得状況の確認は行われている。ただし、当該講座内での点検・評価は行われているが、局所的な点検・評価にとどまっており、全学的な教育目的の達成状況の点検・評価には至っていないのが現状である。

### **(2) 3-3の自己評価**

客観的なデータ収集に基づく、学生の学習状況・資格取得・就職状況などに関する教育目的の達成状況を点検・評価する全学的なシステムは、これまでのところ残念ながら学内に構築されていない。

### **(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）**

客観的なデータ収集に基づく、学生の学習状況・資格取得・就職状況などに関する教育目的の達成状況を点検・評価する全学的なシステムを、早急に構築する必要がある。現在、検討中の就業のモチベーション・コントロールと実践的能力の育成を目指した「共栄キャリア PDCA」プログラムに組み込む形で、これを実現したい。

### **[基準3の自己評価]**

- ・本学が、建学の精神と大学の基本理念を生かしつつ、学生のニーズや社会的需要に応じた学部独自の明確な教育目標をもっていることは、評価できる。
- ・本学の教育目標は、学部独自の教育課程の編成方針や特色ある教育方法等に十分反映されており、とりわけ平成18年(2006)のカリキュラム改正以降、その方向性と成果は一層明確なものになった。
- ・その一方で、少人数制教育の更なる徹底化やコース制による履修指導のあり方など、解決すべき個々の課題が残されている。
- ・本学の教育課程が、学部の教育目標とその編成方針に従って、体系的かつ適切に設定されていることは、おおむね評価できる。
- ・コミュニケーション教育、リアルビジネス型授業、4年間一貫ゼミナール教育などの特色ある各種授業は、本学の教育理念に即したものとして評価できる。
- ・しかし、専門ゼミナール入門における履修率の向上や卒業論文のレベル向上など、今後取り組まなければならない問題も少なくない。

### **[基準3の改善・向上方策（将来計画）]**

- ・教育課程に関しては、現在のカリキュラムに満足することなく、教室の稼働など限られたリソースの中で最大限の教育効果を発揮するよう、今後も引き続き科目の見直しやコース内容の検討など、改善を図っていく。
- ・コース制による履修指導が一層実効性を増すよう、各コース主任による学生指導だけでなく、全学的なサポート体制を構築していかなければならない。とりわけ、コース必修科目とコース選択科目の履修及び「コース修了証」を視野に入れた組織的な指導が求められる。
- ・今後とも、建学の精神と大学の基本理念に照らして、また学生のニーズや社会的需要に応じて、特色ある独自の教育内容、教育方法を目指して工夫と改善を重ねたい。
- ・特にコミュニケーション教育、リアルビジネス型授業、4年間一貫ゼミナール教育などの特色ある各種授業は、これからも毎年改良を加えながら推進する。
- ・平成21年(2009)度より本格的に導入された出席管理システムをより有効に活用するための方策を、今後各種委員会を通じて積み上げ、出席率及び単位履修率のアップに繋げていく。
- ・客観的なデータ収集に基づく、学生の学習状況・資格取得・就職状況などに関する教育目的の達成状況を点検・評価する全学的なシステムを、早急に構築する。

## 基準 4. 学生

**4-1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。**

### （1）事実の説明（現状）

#### 4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

冒頭に示されているように、建学の精神と「知・徳・体」を三位一体とする高邁な人間教育という大学の理想を具体化し、指針の形で分かりやすく示したのが、本学における3つの「教育理念」である。すなわち、第一に、応用力が求められる実社会において、自らが調べ、深く考え、他人の意見を理解し、自分の考えを表現する力としての実践的な「社会学力」。第二に、自らを律する強い心であり、至高の誠実さをもってすべてのことにあたる「至誠の精神」。そして第三に、社会で生きるための基本である人間の礼儀・礼節を尊ぶ「気品の模範」である。本学はこれら3つの「教育理念」を掲げて、大学教育の指針としている。また、これに基づいて、「知育・徳育・体育」のバランスのとれた人間的素養・教養を基礎にしつつ、社会的ニーズに対応した実践的な知識と社会学力を修得した有能・有望な人材を育成し、社会に輩出することが、大学の使命・目的として示されている。さらに、ここから演繹される形で、自立した人間の育成、つまり自分で物事を判断できる自律し独立した個としての人間を育む教育、国際交流と国際性の涵養、国際社会に通用する人間の育成、地域との連携と社会性の育成という3つの基本方針が掲げられている。大学におけるこれらの理念や目的、方針をよく理解したうえで、相応しい学生を受け入れ、入学者として選抜することが、本学におけるアドミッションポリシーの基本である。

一方、本学の教育は、これらの能力を養成し、実社会で活躍し得る人材の養成を目指して、体系的なカリキュラムを用意している。すなわち、一般教養と自己開発能力の養成を目指す「基礎資質開発科目」群、情報処理能力やコミュニケーション能力を養成する「実務能力養成科目」群、そして経営学・経済学・法律を中心に実践的な知識を養成する「専門能力養成科目」群である。また、平成18年(2006)度から、6コース制を、平成20年(2008)度からは1コースを増やして7コース制を採用し、将来の進路に向けての専門性を高めた。同時に、英語やコンピュータ・リテラシーのクラス分けや1年間を通じての基礎ゼミナールの授業等、学生の習熟度や適性に配慮した個別の履修指導もきめ細かく行っている。本学では、社会学力、すなわち社会で応用・実践できる総合的人間力を育成し得る学生が求められている。

本学では、このような教育理念と教育方法をアドミッションポリシーの基軸として、入学志願者向けの「パンフレット」や「ホームページ」に掲載している。また、教職員による高校訪問、キャンパス見学会、進学相談会などさまざまな機会を活用して紹介している。

**4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。**

学生募集方法、入学者選抜方法、入試日程、入試科目等については、入学試験委員会（以下「入試委員会」と略）及び学生募集会議を年度初めに開催し、年間の学生募集計画を策定して、担当者の役割・責任を明確にし、その計画に則って実行している。

**1. 学生募集組織**

学生募集方法、入学者選抜方法、合格者の決定などの原案は入試委員会及び入試課で作成し、教授会の審議事項として提案され決定されている。また、入試委員会及び入試課は学生募集全般の年間計画（高校訪問、キャンパス見学会、入試広報等）の策定とその履行を担当している。

**2. 入学者選抜方法**

入学試験の実施にあたっては、学長を委員長とする入試委員会を設置し、入試課が担当して、試験日程・試験科目を含む入試要項を作成している。また、入学試験問題については、出題者相互間での点検や入試直前及び当日における確認など遺漏のない体制を整えている。

主な入学者選抜方法は、(i) 調査書、面接等を課す推薦入学試験（指定校推薦・スポーツ推薦・特別入試を含む）、(ii) 志願者の意欲やさまざまな能力を見るAO入学試験、(iii) 学力試験を課す一般入学試験、(iv) センター利用入学試験に大別される。

具体的には以下のとおり、アドミッションポリシーに基づき実施している。

**[表 4-1-1] 平成 22 年度入学試験実施一覧**

| 平成22年度 入学試験 |  |               |
|-------------|--|---------------|
| 種別          | 出願資格   | 選考方法          |
| 指定校推薦入試     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成22年3月高等学校(中等教育学校を含む)卒業見込みの者</li> <li>○ 人物・学業成績ともに優秀で、出身高等学校長から推薦された者</li> <li>○ 本学入学を第1志望とし、合格した場合は、入学手続きが確実に<br/>行える者</li> <li>○ 出身高等学校の成績・評定平均値が3.0以上であり、資格取得・特別活動・ボランティア活動・スポーツ・趣味・文化活動などに関し、実績を有すると出身高等学校長が認めた者 ただし、活動・実績がない者については評定平均値が3.5以上であること</li> </ul> | 調査書<br><br>面接 |

共栄大学

|  |  |                                   |
|--|--|-----------------------------------|
| <p>スポーツ推薦入試(硬式野球部・サッカー部・硬式庭球部・水泳部・女子バスケットボール部)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成22年3月高等学校(中等教育学校を含む)卒業見込みの者</li> <li>○ 高等学校の部活動を3年間継続し、優れた成績を修め、監督から推薦された者</li> <li>○ 本学入学を第1志望とし、合格した場合は、入学手続きが確実にできる者</li> </ul>  | <p>調査書<br/>面接</p>                 |
| <p>公募制推薦入試</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む)卒業者または平成22年3月卒業見込みの者</li> <li>○ 人物・学業成績ともに優秀で、出身高等学校長から推薦された者</li> <li>○ 本学入学を第1志望とし、合格した場合は、入学手続きが確実にできる者</li> <li>○ 出身高等学校の評定平均値が3.0以上である者</li> </ul>  | <p>調査書<br/>面接<br/>小論文</p>         |
| <p>AO入試</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む)卒業者または平成22年3月卒業見込みの者</li> <li>○ 通常の課程による12年の学校教育を修了した者及び平成22年3月修了見込みの者</li> <li>○ 学校教育法施行規則第69条の規定により高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められる者及び平成22年3月31日までにこれに該当する見込みの者</li> </ul>   | <p>課題文<br/>面接</p>                 |
| <p>一般入試</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む)卒業者または平成22年3月卒業見込みの者</li> <li>○ 通常の課程による12年の学校教育を修了した者及び平成22年3月修了見込みの者</li> <li>○ 学校教育法施行規則第69条の規定により高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められる者及び平成22年3月31日までにこれに該当する見込みの者</li> </ul>   | <p>調査書<br/>国語・英語<br/>面接</p>       |
| <p>センター利用入試</p>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む)卒業者または平成22年3月卒業見込みの者</li> <li>○ 通常の課程による12年の学校教育を修了した者及び平成22年3月修了見込みの者</li> <li>○ 学校教育法施行規則第69条の規定により高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められる者及び平成22年3月31日までにこれに該当する見込みの者</li> <li>○ 大学入試センター試験を受験し、本学が選抜に利用する教科・科目を解答した者</li> </ul> | <p>大学入試センター試験受験教科<br/>(国語・英語)</p> |

|       |  |           |
|-------|--|-----------|
| 社会人入試 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む) 卒業者と職業・家事などの社会経験を有する者</li> <li>○ 通常の課程による12年の学校教育を修了した者と職業・家事などの社会経験を有する者</li> <li>○ 学校教育法施行規則第69条の規定により高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められる者と職業・家事などの社会経験を有する者</li> </ul>  | 小論文<br>面接 |
| シニア入試 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校(中等教育学校を含む) 卒業者と入学時に満55歳以上の者</li> <li>○ 通常の課程による12年の学校教育を修了した者と入学時に満55歳以上の者</li> <li>○ 学校教育法施行規則第69条の規定により高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められる者と入学時に満55歳以上の者</li> </ul>   | 小論文<br>面接 |
| 留学生入試 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外国において、学校教育における12年の課程を修了した者または2010年3月31日までに修了見込みの者、及びこれらに準ずる者で文部科学大臣の指定した者</li> <li>○ 日本の出入国管理及び難民認定法において、大学入学に支障のない在留資格を有する者または入学時まで取得する見込みのある者</li> <li>○ 独立行政法人・日本学生支援機構が実施する「日本留学試験」2009年6月または11月実施分を受験している者</li> </ul> | 小論文<br>面接 |
| 編入学入試 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 短期大学を卒業した者または平成22年3月卒業見込みの者</li> <li>○ 大学を卒業した者及び2年次修了(見込み)の者</li> <li>○ 高等専門学校を卒業した者または平成22年3月卒業見込みの者</li> </ul>   | 小論文<br>面接 |

**4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。**

本学の収容定員は880人であるが、入学定員は平成22年(2010)度より、従前の220人から20人を減じて200人とした。平成19年(2007)度から平成22年(2010)度までの入学定員(編入除く)の合計860人に対して、入学者数の合計は800人と収容定員には達していない。教育環境の確保という観点からは、収容定員に少し足りない学生数であるため、学生にとって良好な教育環境と少人数教育の実践が可能な状況であると言える。

〔表4-1-2〕 入学定員と入学者数

|       | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 |
|-------|----------|----------|----------|----------|
| 入学定員  | 220 人    | 220 人    | 220 人    | 200 人    |
| 入学者数  | 167 人    | 221 人    | 192 人    | 220 人    |
| 定員充足率 | 76%      | 100%     | 87%      | 110%     |

\* 過去標準修業年限の平均定員超過率 0.93 倍

授業を行う学生数（クラスサイズ）に関しては、1年次の必修の基礎科目ないし選択必修の基礎科目である「経営学基礎」「企業財務基礎」「経済学基礎」「法学基礎」は、履修者数が200人を超えている（最大228人）。しかし、全部で207クラス（約150科目）が設定されている中で、100人以上の大規模クラス授業は、平成22年(2010)3月時点で27クラスであり、13%である。反対に、20人以下の小規模クラス授業は、106クラスであり全体の過半数に達している。専任教員担当の全授業（ゼミナールを含む）の平均履修人数は39.9人であり、学生管理も含めて十分に目が行き届く範囲であり、教育にふさわしい環境が確保されている。

退学者対策についても、重点項目の一つとされ、特に①初年次教育とゼミナール教育の充実化（入学前研修と新入生研修の接続、4年間一貫ゼミ教育への移行）、②「出席管理システム」を利用した学生の出席管理の徹底、③学内におけるマナーや服装の指導（マニュアル及びリーフレットの作成、だらしない服装での登下校禁止、平成22年(2010)度からは体育会・指定強化部学生のドレスコード導入）などが、平成21年(2009)度の施策として決定し実施された。

## （2）4-1の自己評価

### <アドミッションポリシーの明確化について>

学生募集に関わる教職員に対して、前年度学生募集状況（高校訪問、キャンパス見学会、進学相談会、入学試験等の結果）を文書にまとめて配布し、詳しく説明している。また、当該年度の学生募集計画についても入試委員会及び学生募集会議において報告し、具体的な説明を行っている。

本学の学部・学科内容や新たな取り組み、入試制度については、高校の進路指導担者やキャンパス見学会参加者、進学相談会参加者などに積極的に広報を行っている。また、ホームページ、進学媒体誌（進学ネット含む）、電車内広告等を通して広く周知を図っている。

本学の学生募集活動は教職員一体となって行っており、特に高校訪問については重視している。本学の新たな取り組みや教育内容、入試制度等について高校教員側の理解を求め、信頼関係を築くべく、ほとんどの教職員が高校訪問を実施している。

### ＜学生募集方法について＞

推薦入試、一般入試、AO入試等多様な入試を実施しているが、その業務は入試課を中心とした全学体制で行っており、公平・公正を旨とした運営が行われている。

入試種別ごとの入学状況では、推薦入試（指定校・公募・スポーツ）、AO入試での入学者数が入学者数全体の80%を占めている。比率としては高いと言えるが、これは本学に対する信頼の証でもある。教職員が一体となった地道な高校訪問によって、高校側の本学への理解は年々、着実なものになっていると判断できる。

一方、一般入試の志願者数、入学者数は漸減傾向にあり、歯止めを掛けるべく種々策を講じているが、その効果が表れる状況には至っていない。多様な学生の確保という観点から、一般入試やセンター利用入試の志願者をいかに増やしていくかが、今後の大きな課題である。そのため、学部の教育内容、教育手法、ゼミナール、就職支援、資格取得支援などを総点検し、「学生の満足度」という視点に立って、不断に改善を図っていく必要がある。

### （3）4-1の改善・向上方策（将来計画）

アドミッションポリシーを従前より分かりやすい表現で成文化する。学内の教職員もろんのこと、高校教員、受験生、保護者に対する周知を徹底し、継続的に実施する。

学ぶ意欲が高く、将来の目標をしっかりともった優秀な学生を確保するため、平成22年(2010)度以降も引き続き特別奨学生入試（個別学力試験及びセンター試験利用）を実施するとともに、特待生の名称及び内容に変更を加えた奨学生入試（指定校推薦入試）を新たに実施する。

また、本学の指定強化・推進部（以下、指定強化部と略。）である硬式野球部・サッカー部・硬式庭球部・水泳部・女子バスケットボール部におけるスポーツ推薦入試の広報活動を一層充実させ、文武両道に長けた学生の募集を行う。

一般入試の志願者確保のため、本学のアドミッションポリシー、教育内容、教育実を従前以上に広めるため、大学案内やホームページの充実を図る。また、キャンパス見学会への参加者を増やすため、これまで以上に高校訪問や進学相談会の機会を増やしていく。

現在、将来の目標を見据えた7コース制を採用している（実践ビジネス、観光ビジネス、国際ビジネス、財務会計、ITビジネス、福祉経営、スポーツマネジメント）が、平成23年(2011)度から、4コース制（ビジネスキャリア、観光ビジネス、会計ファイナンス、スポーツマネジメント）に移行する。このコース変更は、これまでの7コースの教育内容、カリキュラム等を全体的に見直し、より一層「学生満足度の高い」教育課程に向上させていくという観点から実施するものである。

また、本学の特長的な授業であるRB教育（企業と連携して本物のビジネスを体験するリアルビジネス型の実践教育）及び資格取得講座、特に「公認会計士・税理士合格ゼミ」

の充実を図り、社会学力を備えた質の高い人材を養成していきたい。後者については、指導教員を3人体制とし、平日の放課後、土曜日・日曜日、さらにはゴールデンウィーク、夏休み・春休みを通じての講義や合宿を実施することにより、本学在学中の合格者を毎年輩出していく。

授業を行う学生数（クラスサイズ）については、平成23年(2011)度より新たに「教育学部」が設置予定である関係から、教室数の確保もあって、現在の約150科目から約120科目程度に圧縮する方針である。これに伴って、学生数は若干増えることが想定されるが、授業の質を落とすことなく少人数制教育を継続し得る点では、問題はない。退学者対策についても、今後ともあらゆる方向から検討を加え、改善を進めていきたい。

#### **4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。**

##### **(1) 4-2の事実の説明（現状）**

##### **4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。**

本学では、以下のような体制のもとに学習支援を行っている。

##### **<基礎ゼミナール・基礎演習>**

国際経営学部は1年次生を対象に通年の必修授業である「基礎ゼミナール」を実施している。この授業は原則10人強の少人数制授業であり、授業の受け方やレポートの書き方などのスタディ・スキルの向上を目指すものである。また、基礎ゼミナールでは5月及び9月に個人面談を実施しており、担当教員が学生の学習上の問題やその他の相談に応じるとともに、相談内容を集計して全体の傾向や特徴を教員にフィードバックすることによって、今後の指導に役立てる体制が確立している。

なお平成23年(2011)度の教育学部新設に際し、「読む・書く・調べる・発表する・議論する」といった知的スキルを養い、自ら発見し、アプローチしていくための基礎を身につけるために、教育学部1年次通年必修の「基礎演習」を設けた。全専任教員が関わり、心理学系教員2名による全学生への面談を実施している。

##### **<新入生研修>**

国際経営学部は開学の年以來平成19年(2007)度まで、4月初旬に1泊2日の新入生合宿研修を毎年行ってきたが、平成20年(2008)度よりキャンパス内で、朝から夕方まで丸1日をかけての新入生研修に変更した。これは新入生が大学生活にスムーズに移行できるように、全教員、特に基礎ゼミナール担当教員が全力をあげて、大学生活全般から、シラバスの読み方、履修登録の方法まで、多様な内容の研修を実施するもので、各ゼミ2人程度の推薦を受けた上級生がSAとして、具体的なアドバイスや履修上のサポートを毎年行っている。

平成23年(2011)度新設の教育学部は、5月に1泊の新入生合宿研修を実施する。

### ＜専門ゼミナール＞

2年次以降4年次の卒業まで、少人数制による「専門ゼミナール入門」（2年次）「専門ゼミナール」（3～4年次）の授業を通じて、担当教員が学生（ゼミ生）の学習面における個別指導、就職活動における相談、卒業論文の作成に関する個別指導など、学習面から生活面・社会面に至るまで3年間にわたりきめ細かく指導する体制が確立されている。

### ＜オフィスアワー＞

各教員が授業・校務以外の在室している時間帯に、「オフィスアワー」（週4時間以上）を設けている。各教員の「オフィスアワー」の時間帯については、事務室前の掲示板に掲載されている。学生は気軽に教員の研究室を訪ねて、学習面から個別的な問題まで、自由に相談を受ける体制が整っている。加えて、本学では「オフィスアワー」以外の時間帯であっても、實際上教員が研究室に在室中である場合には、何時でも可能な限り、学生の相談に応じるようになっている。

### ＜学生サポートルーム＞

「学生サポートルーム」は平成19年(2007)10月開設された。サポートルームでは、学生との面談及び相談を行い、必要に応じて学生課と担当教員に報告するシステムをとっている。平成23年(2011)4月教育学部新設に伴い、教育学部専任教員2名と短期大学専任教員1名の3名体制で学習・就職・人間関係の相談に応じている。

### ＜出席管理システムの導入＞

本学では、呼名や筆記等による従来の出欠確認に代わって、平成21年(2009)度より全学生を対象に、カードリーダーを使用した「出席管理システム」を本格的に導入した。この出席管理システムは、学生カードとカードリーダーを用いて学生の出欠及び遅刻状況を瞬時に把握するとともに、各教員と大学がパソコンを通じて全学生の出欠及び遅刻状況を一元的に管理することができる特長をもっている。

長所としては、出席に要する時間が大幅に短縮されたこと、出席率が従前に比べて良くなったことが挙げられる。また、これまでは一人の学生が数多くの履修科目においてどのような出席状況にあるのか、学期途中で把握することはほとんど困難であったが、現在では一括して管理するため、教務課を介してデータは何時でも取り出すことができる。

活用方法としては、セメスターの途中で出席不良な学生をリストアップし、1年次の基礎ゼミナールと2年次の専門ゼミナール入門を通じて、担当教員が、該当する学生と連絡をとり、事情を聴いたりアドバイスをするなどして、その結果を教授会等にフィードバックする仕組みが作られている。

### ＜大学独自のテキスト作成＞

国際経営学部では従来、基礎ゼミ用のテキストとして、従来、基礎ゼミナール委員会のメンバーを中心に学内で独自に作成した「スタディー・スキル」というタイトルの冊

子を担当教員・学生全員に配布して、使用していた。この中で取り上げられた内容が、平成 22 年(2010)春に、本学教員 6 人の共同執筆により『はじめてのキャンパス・ライフ』(創成社)として出版され、本学でも 1 年次共通の「基礎ゼミナール」のテキストとなった。

1 年次の学生は毎時間、このテキストを使って、ノートの取り方、小論文の書き方、レポートの書き方、プレゼンやディベートの方法、さらにはパワーポイントによるプレゼン資料作成の方法等を学んでいる。

これに先立ち、平成 20 年(2008)春には、本学独自で編集・執筆された最初の著書として共栄大学国際経営研究会編『国際経営経済用語辞典』(創成社)が出版された。この辞典は、国際経営学・経済学を学習するうえで不可欠な用語を精選し、詳しく、しかし分かりやすい解説を加えたもので、現在も経営学基礎等の選択必修科目のテキストとして使用されている。いずれも勉学上の利便性を考えた上での学生への学習支援である。

**4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。**

本学では、学士課程において通信教育は実施していない。したがって、これを支援する組織も設けていない。

**4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。**

学生による「授業評価アンケート」には評価項目と並んで自由記述欄が設けられており、各セメスターにおいて、授業ごとに学生の意見等を汲み上げる仕組みが作られている。

これに加えて、初年次の学生については「基礎ゼミナール」(国際経営学部)「基礎演習」(教育学部)の授業において、2 度にわたり「個人面談」を実施している。これらの面談を通して学生の意見等を汲み上げることができる。さらに、2 年次以降の学生についても少人数制を採用する「専門ゼミナール入門」及び「専門ゼミナール」等の授業を通じて、学生の意見を随時汲み上げる努力をしている。

他方、平成 21 年(2009)12 月に学生・厚生委員会の助言のもとに、学生会は全学生と全教職員を対象に、本格的なアンケート調査を行った。その調査結果に基づいて、学生会は平成 22 年(2010)2 月に、学長・学部長以下の管理職に対して、説明を行うとともにさまざまな要望を伝え、活発な意見交換を行った。さらに、翌 3 月には、教授会に先立ち教授会の構成員全員を対象に、学生会は先のアンケート調査に関するプレゼンテーションを行い、学生の満足度向上のための意見交換会を実施した。学生会による同様のアンケート調査と大学への結果報告及び提言は、これ以降毎年行われている。

## **(2) 4-2の自己評価**

本学ではきめ細かい指導を目指して、「基礎ゼミナール」(国際経営学部)「基礎演習」(教育学部)や「専門ゼミナール」(国際経営学部)等の少人数制のゼミナールを実施している。これらにより担当教員が個々の学生の状態を的確に把握し、適切なアドバイスを与えることが可能となっている。

しかし、少人数制の「ゼミナール」を通じて学生の意見を汲み上げる方法だけでは、十分に学生の意見を反映できないという問題点も依然として残っている。

他方、平成 21 年(2009)度「学生会」との連携により、在学生及び教職員の意識等調査が大規模に実施され、その結果が公表されたことは一定以上に評価し得る。

## **(3) 4-2の改善・向上方策(将来計画)**

平成 21 年(2009)度から全学的に導入した「出席管理システム」を利用し、授業への出席情報などをもとに、よりの確なタイミングで学生に対して学習の指導していくことができる。

国際経営学部では平成 21 年(2009)度から実施された基礎ゼミナールの通年化、及び平成 22 年度(2010)から実施の専門ゼミナールの通年化による、いわゆる「4 年間一貫ゼミナール教育」の完全実施に伴い、各ゼミにおける担当教員と学生との関係は、4 年間毎週 1 回の授業を通して飛躍的にコミュニケーションが円滑になった。これを学習支援から、キャリア支援、卒業論文作成支援にまで拡大して行く。

また、大学は学生会のアンケート調査の結果や種々の提言を参考にしながら、より良い形で学生の多様な意見を汲み上げるための調査等を実施し、学生の満足度向上に努める予定である。

さらに、従来のコンピュータの授業における TA が平成 21 年(2009) 度をもって終了したのに伴い、学生が授業補助を行うような形での新たな SA 制度についても現在検討中である。

## **4-3. 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。**

### **(1) 現状**

#### **4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。**

本学では学生・厚生委員会と学生課が、学生サービス、学生補導を主に担当・統括する組織として、学生に対するサービスと厚生の上向上に努めている。

#### **<学生・厚生委員会>**

学生・厚生委員会は、学長指名の委員長、学部長、本人の希望を基に学長・学部長が指名した学部委員 8 人、学生課長、学生課職員 2 人の計 13 人で構成される(平成 23 年(2011)5 月 1 日現在)。原則月 1 回開催するほか、事案に応じて随時、不定期に開催

する。当委員会では学生サービス、厚生補導に関する事案について討議し、学生の満足度向上に努めている。併せて学生会を支援するため、学生会とその下部組織の顧問（アドバイザー）に各委員が分担して当たっている。

#### <学生課>

学生課は、学生生活全般の支援業務を行う部署である。主な業務は、奨学金の給付・貸与及び授業料減免に関する事項、学生寮（男子）とアパート（女子）の斡旋、課外活動に伴う管理事務、医務室・学生相談室・学生サポートルームの管理、留学生への支援と指導、駐車場使用認可等の業務などであり、学生の厚生全般を管轄している。

ほかに、学生の代表である「学生会」と、その下部組織である「クラブ活動委員会（課外活動団体代表の組織）」、「樹麗祭実行委員会（学園祭の実施に当たる学生組織）」、「専門ゼミナール学生委員会（3年次の各ゼミ代表の組織）」、「基礎ゼミナール学生委員会（1年次の各ゼミ代表の組織）」、「留学生会」、「卒業行事委員会（4年次の各ゼミ代表の組織）」の各組織の会議への参加と役員たちと意見交換等を通じて、学生の要望を吸い上げるなど学生サービスの改善にも絶えず努めている。

#### <学生寮>

春日部市内に2ヶ所（一般学生対象の学生寮と硬式野球部寮）を設けており、県外の遠隔地から入学する学生の支援を行っている。また、自宅外通学でアパートの紹介を希望する女子学生には、学生課が民間アパートを紹介している。

#### <学生談話室・食堂・売店>

大学棟4階には明るい雰囲気のある学生談話室（ラウンジ）があり、軽食と喫茶を中心に学生の憩いの場となっている。岡野記念会館1階には、短大と共用の食堂がある。また、岡野記念会館1階にはミニコンビニ（売店）があるほか、図書館・学生談話室・食堂など学内数ヶ所に清涼飲料水等を販売する自動販売機が設置されている。これらは外部業者に委託して運営されている。

#### <スクールバス・駐車場>

スクールバスは、東武伊勢崎線の北春日部駅前と大学・短大とを結んでいる。料金は無料であり、本数は1時間に4本程度運行している。他方、平成20年(2008)4月より学生用の臨時駐車場が設けられたことにより、自動車通学による本学へのアクセスは一層容易になり、学生サービスの向上が図られている。

#### <キャンパスマナーの徹底>

礼節を重んじるという精神は、共栄学園創設以来、数十年に及ぶ長い伝統がある。本学でも、この精神を受け継いで、社会で生きるための基本である人間の礼儀・礼節を尊ぶ「気品の模範」を「教育理念」の柱の一つに掲げて、大学教育の指針としている。

これを具体化するために、従来喫煙マナーについては厳しく取り組み、「健康増進法第25条（受動喫煙の防止）」の施行と同時に建物内の全面禁煙化に踏み切ったが、建物外についても指定の喫煙場所以外の喫煙を禁止する措置をとった。服装についても、「学

生らしい」「勉強に適した」服装を心掛けるよう独自の服装基準を定めて、罰則も設けて周知させ、静穏な学内環境が守られるよう「リーフレット」を作成した。

平成 22 年(2010)度からは、5 つの指定強化部が「体育会」となるのに伴い、指定強化部の学生にはドレスコードを定めて、「体育会」所属の学生は全員、練習のある曜日は部ごとに統一した服装で通学することとなった。

しかし、礼節を重んじ礼儀を尊ぶことは強制では意味がないため、徳育として身に付くよう、本学では教職員が率先して啓蒙にあたるようにしている。

#### <学生の表彰>

本学では、平成 19 年(2007)度より、学業において特別すぐれた成績をあげた学生に対して「共栄大学・学長賞」を、また課外活動・社会活動等においてすぐれた実績をあげた学生に対して「共栄学園理事長賞（岡野記念賞）」を、それぞれ授与している。

共栄大学学生表彰規程によれば、学生・厚生委員会が教授会構成員の推薦を得て、同委員会の議決を経て学長に推薦するもので、「共栄大学・学長賞」は 2～4 年生を対象に、「共栄学園理事長賞（岡野記念賞）」は在学生全員を対象に、各学年原則として 1 人に授与する。このような賞が設けられたのは、表彰を通じて、受賞者以外の在学生にも勉学や努力の重要性を認識させ、動機づけを与えるためである。

#### 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

本学では(i)日本学生支援機構奨学金(第一種、第二種)のほか、(ii)本学独自の「岡野育英会奨学金貸与制度」を設け、高校生予約で 4 年間月額 5 万円、在学生貸与で 1 年間月額 3 万円の奨学金を貸与している。また、(iii)授業料減免制度により授業料の全額または半額を減免している。その他、(iv)入学時には「共栄大学岡野特待生制度」と「スポーツ特待生」を設け、成績やスポーツ活動で優秀な者に奨学金等を給付している。本学ではこれら複数の制度によって、より多くの経済的困窮学生に対応し、勉学に専念できる環境を整えるべく鋭意努力している。

外国人留学生に対しては(v)公的な奨学金制度以外に、(vi)本学独自の留学生授業料減免制度を設け、1 年次の授業料を一律 30%減免、2 年次以降の授業料については成績優秀者に対して 50%減免する措置を行っている。

また、経済的支援の立場から学生生活に支障のないアルバイトの斡旋を行い、学生にふさわしい収入が得られ、かつ社会的経験が積み上げられるよう配慮している。

#### 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学は小規模校で学生数も少ないことから、課外活動団体に対する効果的な支援を行うため、その活動の熱心さの度合いに応じて、課外活動団体を(1)部、(2)サークル、(3)愛好会・同好会に分けている。設立の基準は部が最も厳しく、次いでサークル、愛好会・同好会の順としている。平成 23 年(2011) 5 月 1 日現在、課外活動団体は(1)部 5 (すべ

て指定強化部)、(2)サークル 10、(3)愛好会・同好会 2、の計 17 団体である。内訳は、運動系が 14 団体、文科系が 3 団体である。さらに、本学は(4)指定強化部として実績のある硬式野球部をこれまで直接支援してきたが、平成 19 年(2007)度よりサッカー部、硬式庭球部が、平成 20 年(2008)度より水泳部がこれに加わった。平成 22 年(2010)4 月からは、新たに女子バスケットボール部も指定強化部として設立された。他方、大学・短大合同の全学的な行事である学園祭を担当する課外活動団体の樹麗祭実行委員会(大学生・短大生あわせて約 30 人)については、学生課及び学生・厚生委員会が指導し支援している。

経費の補助については、(3)愛好会・同好会の場合には、活動経費について特に支援を行っていないが、(1)部と(2)サークルの場合には、活動経費のうちの経常経費については原則として半額、特別経費については原則全額を補助し、経済的支援を行っている。

また、各課外活動団体には、指定強化部の場合、学長が委嘱する部長(原則として常勤の本学教員)及び監督、その他の部やサークルの場合には顧問(原則として常勤の本学教員、一部に本学職員を含む)を最低 1 人置き、統括させている。

なお、指定強化部である硬式野球部・サッカー部・硬式庭球部・水泳部・女子バスケット部は、平成 21 年(2009)中に「部長・監督会議」を開き、各部に部長(専任教員)、総監督、監督、コーチを置き、平成 22 年(2010)4 月より「共栄大学体育会」と総称することとなった。また、これに連動して、1 年次の基礎ゼミナールは指定強化部ごとに分かれ、部長である専任教員が各ゼミのクラスを担当することとなった。これにより、大学が部活動を学習面から練習面まで支援する体制を整えた。

#### 4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

健康相談、心的支援、生活相談等については、以下のように対応している。

##### <医務室>

充実した学生生活を送るためには、健康な身体を維持することが非常に重要である。大学棟 1 階の「医務室」においては、定期健康診断及び事後指導の実施、健康診断証明書の発行、急病やけが等の応急措置、健康相談を行っている。定期健康診断の結果において要指導の学生には、学外専門機関を紹介するなど疾患の早期発見や生活習慣病等への早期対応を図っている。利用状況は、以下 [表 4-3-1] のとおりである。

##### <学生相談室>

精神保健にかかわることは、岡野記念館 4 階の「学生相談室」で対応している。学生生活の悩みについて相談できる学外の専門カウンセラー(臨床心理士)と心理学を専攻する専任教員が、さまざまな相談に対応している。相談状況は、以下 [表 4-3-1] のとおりである。

##### <学生サポートルーム>

退学者対策の観点から授業に欠席しがちな学生に登校を呼び掛け、教員との密接な連

携のもとに、学生への働きかけやサポートに取り組むため、国際経営学部棟1階に「学生サポートルーム」を開設している（平成19年(2007)10月より）。学生が学生生活への不適應に至らないよう、個人的問題（修学、健康、就職、対人関係、経済、その他）に関する相談を受ける窓口、保護者からの相談窓口としての機能も同時に果たしている。相談状況は、以下【表4-3-1】のとおりである。

【表4-3-1】学生相談室、医務室等の利用状況

| 名称        | スタッフ数 |     | 開室日数 |      | 開室時間                           | 年間相談件数※ |        |        |        |        |        | 備考                 |
|-----------|-------|-----|------|------|--------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
|           | 専任    | 非常勤 | 週当たり | 年間   |                                | 平成17年度  | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 |                    |
| 医務室       | 1     |     | 2    | 約100 | 9:00~17:00                     | 87      | 56     | 83     | 96     | 114    | 144    | 専任教員(医師)           |
| 学生相談室     | 1     | 1   | 2    | 84   | 火 12:20~13:00<br>水 11:00~16:00 | -       | 2      | 4      | 59     | 113    | 92     | 専任教員<br>非常勤(臨床心理士) |
| 学生サポートルーム | 1     |     | 3    | 101  | 13:30~18:00                    | -       | -      | 75     | 94     | 100    | 85     | 職員<br>開設(2007.10~) |

#### ＜社会人、編入、転入学生等への支援制度＞

社会人学生、障害をもつ学生等への対応は、これまでに例が少ないこともあって明確に制度化されていない。ただし、平成23年(2011)5月1日現在、社会人学生、障害をもつ学生はともに在学しており、社会人学生については基礎ゼミナール・専門ゼミナールを中心に、障害をもつ学生については学生課及び学生・厚生委員会を中心に、出来る限りの支援を行っている。編入学生については、平成22年(2010)度において併設校の共栄学園短期大学及び一般の短期大学からの卒業生が在学しており、入試課・教務課・学生課・就職課及び各種委員会でそれぞれ対応し、支援する仕組みをとっている。

#### ＜ハラスメント防止＞

学内に「ハラスメント防止委員会」を設置し、啓蒙及び防止に努めると同時に、問題が発生した場合に対処できるようにしている。ハラスメントを未然に防止するため、「リーフレット」を作成してオリエンテーションで配付し、学内掲示によっても周知を図っている。また、これとは別に教職員5人（うち女性3人）で構成する「ハラスメント相談員」を配置し、連絡先等を学内に掲示するとともに、学生からの苦情相談やEメールによる相談を受け付ける体制を整えている。

**4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。**

4-2-③で述べたように、1年次の学生については基礎ゼミナールの授業において前期5月と後期9月の2度にわたり「個人面談」を実施している。これらの面談を通して学生の意見等を汲み上げることができる。

また、2年次以降の学生についても平均10人程度の少人数制ゼミナール教育を通じて、学習面以外の相談にも応じる体制が取られており、学生の意見等を汲み上げることができる。

さらに、平成20年(2008)度から本格的に活動を始めた「学生会」などの学生組織を通じて、さまざまな意見を学生サービスに反映させることができる。

**(2) 4-3の自己評価**

**<学生サービスと厚生の向上>**

学生の自治、課外活動への支援努力が払われている。学生会が本格活動に入った平成20年(2008)度以降は、さらにきめ細かい支援が行われつつある。

駐車場利用は許可制度になっているが、これまでは周辺道路への学生の路上駐車が多く、地域住民に迷惑を及ぼすケースがあった。しかし、平成20年(2008)度から学生用の臨時駐車場が設置され、この事態が大幅に改善された(約320台収容)。

**<経済支援の体制>**

平成22年(2010)度の奨学金と授業料減免制度の採用者は合わせて113人で、日本学生支援機構奨学金の採用者と比べると約半数である。より広い支援が必要であると思われる一方、卒業後に返還金を滞納する奨学生が毎年現れ、基金の円滑な運用に支障をきたしかねない事態となっており、採用等の手続には改善の余地が認められる。

**<課外活動支援の体制>**

本学は学生数の規模が大きくないことから、指定強化部を除く部やサークル、同好会・愛好会は、年々の構成員の変動が大きく、継続性の点で問題を抱えている。また、各課外活動団体には、指定強化部以外のサークルの場合にも、顧問(原則として常勤の本学教員、一部に本学職員を含む)を最低1人置き、統括させる制度になっているが、制度が形骸化し顧問のなり手が見つからないなど、改善点も見られる。

施設面・環境面については、サッカーグラウンドが、平成21年(2009)6月に新たに設置された。しかし、それ以外の水泳部の練習場の確保、テニスコート人工芝の老朽化の問題など、クラブ活動の支援に施設面が追い付かないという側面がある。

**<心身の健康・生活に関する相談体制>**

学生のあらゆる面での相談窓口としての学生課、健康相談の窓口としての医務室、精神的支援の窓口としての学生相談室、そして生活相談等の窓口としての学生サポートル

ームが整備されている。これらによって本学は心身の健康・生活に関する相談体制を整えており、適切に機能しているが、各窓口における学生の情報は一元化されていない。学生相談体制の中で情報をいかに共有していくかが課題である。また、これらの情報を基礎ゼミナール、専門ゼミナール担当教員や部活動顧問の教職員等といかに共有し、連携して大学としての学生サービスと厚生の向上に繋げて行くかも課題である。

健康診断の事後指導によって、一定期間は学生の生活改善に役立っているが、その定着化が重要であり、経過観察的支援が必要である。

社会人、編入、転入学生、障害をもつ学生等への支援制度・支援体制はやや不十分である。

#### <学生の意見を汲み上げる体制>

学生の意見を汲み上げる体制が、学生課の窓口やゼミナール担当教員による個人面談、あるいは学生会が主体であるという現状は、あるべき体制として不十分である。

学生会が設置している投書箱（平成 20 年(2008)度から設置）、学生会が主催した教職員の意識調査（平成 21 年(2009)度と平成 22 年(2010)度を実施）などの結果を参考にしながら、学生の多様な意見を汲み上げる仕組みを作ることが、今後の課題である。

### **(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）**

#### ① 学生サービスと厚生の向上

学生の自治・課外活動への支援努力は払われているが、学生満足度の向上に向けて一層の改善に努める必要がある。

#### ② 経済支援の体制

奨学金と授業料減免制度などの貸与・給付金額等について、今後の学生数や社会経済情勢、または本学財政や奨学基金（3号基本金）の運用状況等を総合的に勘案しながら、改善に努力することが必要である。

#### ③ 課外活動支援の体制

学生会が、下部組織のクラブ活動委員会を通して各クラブの問題点を共有し、学生自身の手で活性化が図れるよう、学生・厚生委員会と学生課が連携しつつ指導、支援していきたい。

#### ④ 心身の健康・生活に関する相談体制

学生の健康管理、情報共有の充実・促進のため、医務室、学生相談室、学生サポートルームを集約し、一体化した「共栄大学・共栄学園短期大学保健管理センター」が平成 21 年(2009)5 月から運営されている。保健センターにおける医師の常駐等により、心身の健康上に問題のある学生の経過観察や支援をさらに充実させていく。

社会人、編入、転入学生、障害をもつ学生等への支援体制については、教務委員会、学生・厚生委員会等所轄委員会において、現状と問題点の把握ならびに改善策を引き続き検討する。

⑤ 学生の意見を汲み上げる体制

大学として学生満足度等の基礎的調査を行い、その資料をもとに学生サービスを向上させていく必要がある。学生会と連携しつつ学生の多様な意見を汲み上げる体制を作ることも、今後の課題である。

4-4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明(現状)

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

就職や進学は学生たちにとって、その後の人生が大きく変わる分かれ道である。それは同時に、自分自身の性格や適性を把握する良い機会でもあり、人生において自分が何をなすべきか、何を幸せと感じるかを考える思慮と探求の時期とも言える。

そうした大きな岐路に立つ学生たち一人ひとりとともに、それぞれの将来像を具体的に考え、実現のための後押しをして行こうというのが、本学の基本方針である。

学生の就職活動が円滑に行われ、希望の仕事に出会えるように、学内に「就職委員会」を設置している。その構成は平成23年(2011)5月1日現在、実社会で幅広い知識とノウハウをもつ教員12人、就職課職員3人、事務局職員5人の計20人(前年度と比して5名増員)で、月1回を基本ペースに委員会を開催している。この委員会により教員と職員が緊密に連携を図り、学生の個性・能力に応じて適正な指導ができるよう万全の支援体制で臨んでいる。

また本学では、平成23年(2011)度から推進・実施を予定する「キャリア教育システム【共栄大学キャリアPDCA】」の研究・開発企画を進め、文部科学省「教育GP」申請・受諾を経て、プログラムの開発に着手したところである。

本プログラムの開発準備にあたり、主な主眼と段階的教育手法の展開に関する教育推進計画は、現段階での研究・開発計画の検討・進捗状況は概ね次のとおりである。

**【共栄大学キャリアPDCA（“学修と就業を結びつける4年一環の段階的キャリア教育”）】**

本プログラムは、「就業観の達成 → 自己適正の認識 → 能力開発 → 実践的な就業のための知識・スキルの養成」を4年一環で段階的に教授していくキャリア教育形態を新しくデザイン化し、段階的なP・D・C・Aの進行を、次のとおり展開させる。

- ①「P」（1年次）・・・「Possibility（可能性を引き出す）」  
… <就業観・職業観の達成、自己診断 等の実施>
- ②「D」（2年次）・・・「Develop（社会学力の育成と自己開発）」  
… <各種就職ガイダンス 等の実施>
- ③「C」（3年次）・・・「Challenge（就職知識,スキルの修得,社会学力を磨きあげる）」  
… <業界研修、各種就職ガイダンス 等の実施>
- ④「A」（4年次）・・・「Achieve（内定までしっかりとサポート、内定後は就業前研修で備える）」  
… <学内合同企業説明会、模擬面接、筆記試験対策 等の実施>

企画・推進する上記システムとの連動を図り構築・運用に向けて、学生へのサポートを行う就職課における主な業務は、学生個々に対する適職など小規模大学の利点を活かした、きめ細やかな個別指導、求人企業の開拓、教務課と連携するインターンシップ実習の立案及び実施運営等をこのシステムと連動させることにより、個々学生の実りある将来を見据えた相談対応及び資料等収集を行い、大学教育におけるキャリア教育の充実・向上と学生自身の人格形成及び社会学力の質の向上に資するべく、教職員が協働体制の下に更なる充実を図り、社会からも評価される卒業生を育成・輩出することを目的とする。

<これまでの経緯>

最適な進路支援がより徹底できるよう、平成18年(2006)に学生課から就職課を独立させた。それに伴い、正面玄関から学内で一番奥の岡野記念会館2階に設けられていた就職室を学生の使用頻度などを考慮し、正面玄関から最も近い本館A棟へ移動した。この結果、学生行動の動向から、就職課を活用する機会が年々増加傾向にある。

また、現行の指導体制は、学生との相談内容は必ず記録簿に記入し学生カルテと同様の取り扱い・保管することで、他の職員にも内容が分かるようにした。さらに、学生が希望する業種・職種の求人票が届くたびに、自宅や携帯に連絡をとり、機会を逃さないよう徹底を図っている。今後は、前述のシステム（「共栄大学PDCA」）を導入することにより、就職委員会と就職課（室）が連携を図り、全教職員が一丸となってキャリア教育の充実・発展を目指し、見直し・検討を重ねることとしている。

就職室の開室時間は基本的には9時から夕方5時までであるが、昼休み中や閉室時

間後であっても、学生が来室する場合には、できる限り学生に合わせて対応するよう心懸けている。

就職室には、学生が就職活動を行うにあたり、各種の求人情報を合理的に収集できるよう、以下のような資料を揃えている。

- (i) 求人票ファイル
- (ii) 地区別求人票ファイル
- (iii) 業種別求人票ファイル
- (iv) 卒業生就職受験報告書
- (v) 各種就職試験問題集
- (vi) 就職対策ビデオ
- (vii) パソコン4台設置（企業情報収集、エントリーなどに活用）

#### <就職情報・支援システム>

新たに平成20年(2008)から学生支援の新しい試みとして、就職情報会社が構築した新卒者向の就職情報サイト「Uni Career」システムを埼玉県内の大学でいち早く導入した。

システムの基本機能は、インターネットを利用した大学用の求人情報配信システムであり、採用を行う企業側システムと連動して、企業からの求人情報を効率的に提供することを目的としている。このUni Careerには現在6,000社以上の企業が登録し、求人票の配信を行っている。これを通じて求人情報をデータ化し、大学独自の就職情報として学生に周知することができるようになった。そのため、従来の就職情報サイトにはない情報を地域別、業種別、職種別のカテゴリーで検索することができ、大学就職課(室)が独自で受理した求人票と同時に、効率的に自分の希望する就職先を探すことが可能になった。

その他、学生への情報提供を行うスペースとして、就職課(室)に隣接した場所に大型の掲示板を新たに設けた。平成17年(2005)までは、掲示板のスペースに限りがあったため、送付されてきた最新の合同説明会・企業説明会等のポスター、チラシのすべてを掲示することはできなかったが、スペースを広げたため届いたポスター類のほとんどが掲示できるようになった。これにより、従来の約2倍の常時80~100枚が掲示されている。また、業種別に区分して周知することが可能になり、学生からも見やすいと好評である。スクールバスの乗車場から1分とかからない場所的利点もあり、掲示板の情報を活用する学生が増えている。さらに、この1~2年、企業・行政・各業界団体からポスターだけでなく、多種多様の冊子やリーフレット類が送付される機会が激増している。これらの冊子の情報も、就職活動を行う学生にとっては貴重な情報源となるため、掲示板の脇に専用の棚を設置し、すべての(紙ベースの)情報を自由に持ち帰れるようにしている。

就職課（室）が学生支援の一環として、他に重視しているのが企業への訪問である。開学以来、毎年 400 社、平成 15 年(2003)から平成 22 年(2010)まで毎年 700 社以上を職員が分担して訪問した。企業訪問は東京、埼玉、千葉、茨城、栃木、群馬の 1 都 5 県に及んでいる。とりわけ、地元企業との繋がりを重視し、埼玉県では全体の半数近くの会社訪問を実施している。訪問の目的は、求人先の新規開拓、内定のお礼などが中心になる。さまざまな産業界の動向や最新情報を学生より先に職員の目で直接確認するとともに、そこで働く人たちの資質や社内の雰囲気も把握し学生にフィードバックしている。また、職員が直接訪問して面識を得ることで、企業のホームページやパンフレットからだけでは読み取れない詳細な採用情報も得ることができる。例えば、採用試験で実施する筆記テストの内容で、ネットの画面では「適性テスト」と事務的に記載されているだけで、どのような種類の適性テストが実施されるのか推測するのは難しいが、採用担当者との人間的な繋がり・関係を大事にすることによって気軽に問い合わせることもできるなど、常に求人等情報の提供を受けられる状況を維持している。学生は選考方法の内容を正しく認識することによって、精神的に余裕をもって採用試験に臨むことができる。

教員に対しても、平成 16 年(2004)から平成 17 年(2005)にかけて、東京都内及び埼玉県内の主要な企業を訪問し、大学のアピールと企業情報の収集に関する協力を要請した。訪問した企業は、延べ 195 社に及んでいる。

これらの努力の成果として、平成 21 年(2009)度は就職希望者 102 人に対して 1,839 社からの求人依頼があり、就職率は 92%（前年度 96%）と高い数値となった。しかしながら、平成 22 年(2010)度は前年に引き続き 100 年に一度とも言われる未曾有の世界同時不況のあおりを受けて、社会的経済情勢が好転を見せず就職氷河期といわれる程の現象が続き、学生の就職活動も極めて厳しい状況下での活動となり、5 月 1 日現在就職率は 90%に留まった。就職課（室）では平成 23 年(2011)度の卒業予定者に加えて平成 22 年(2010)度新卒未内定者の就活フォローを継続して行うことを余儀なくされる現状となった。

他方、大学院への進学希望者は例年のとおり若干名ではあるが、専門ゼミナールの担当教員を中心に学生の相談に応じるだけでなく、大学院の情報提供、応募書類の書き方、面接の際の注意など細かい指導を積極的に行っている。その結果、平成 22 年度現在のこれまでの実績では、都内の大学院（早稲田大学大学院、立教大学大学院、中央大学大学院、明治大学大学院、青山学院大学大学院、法政大学大学院）に合格者を輩出して、成果をあげている。

〔表 4-4-1〕 就職の状況

| 学部   | 学科   | 平成 20 年度 |        |      |        |      | 平成 21 年度 |        |      |        |      | 平成 22 年度 |        |      |        |      |
|------|------|----------|--------|------|--------|------|----------|--------|------|--------|------|----------|--------|------|--------|------|
|      |      | 卒業者数(人)  | 就職希望者数 | 就職者数 | 就職率(%) | 求人社数 | 卒業者数(人)  | 就職希望者数 | 就職者数 | 就職率(%) | 求人社数 | 卒業者数(人)  | 就職希望者数 | 就職者数 | 就職率(%) | 求人社数 |
| 国際経営 | 国際経営 | 178      | 144    | 138  | 96     | 2422 | 150      | 102    | 94   | 92     | 1839 | 132      | 92     | 83   | 90     | 1408 |

#### 4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

就職活動に結び付く実践的なキャリア支援体制としての「インターンシップ」や各種「資格取得講座」は、キャリア教育の一環として学生が自分の将来を探求するきっかけとなるため、特にその整備と強化を図っている。

また、本学の教育の特色として導入している特別講義（社会学力の向上を目指して学生が自ら企画・実施する「RB 授業（Real business 型授業）」）として、①「共栄ワールド・ラン（World Run “世界を駆けめぐる”）」：【海外ツアー、海外で実施するウェディング等の企画・実施（平成 22 年(2010)度～）】、②「共栄スポラス（Spolas）」：【プロ野球・プロサッカー等公式戦の各種イベント企画、グッズ製品の開発・制作・販売など（平成 21 年(2009)度～）】を各専門の講師陣により授業展開し、この実体験から学び取るビジネスの基本（マナー、善意ある交渉術等のコミュニケーション能力など）、いわゆる社会人として必要不可欠な社会学力と人間力の向上を主軸に創・育生する。これらの RB（リアルビジネス Real Business）授業は、社会学力等向上を目指すために本学と各種領域企業との連携協力の下に実践教育を展開する。RB 授業は、大学教育で培った多岐にわたる知識を学生自らが活かすために「学内インターンシップ」の位置づけとして教育・実践するものである。

#### <インターンシップ>

本学では、従来型のインターンシップについては「大学で学習した専門知識や技能などを職場での実務体験を通してより深く理解させ、しっかりとした職業観、労働観を形成するきっかけとする」ことを目的として実施している。実習には 2 週間と 4 週間の 2 種類の実習があり、それぞれ 2 単位と 4 単位を付与している。

まず、実習前に学生に対して事前研修として「ビジネスマナー研修」を行っている。官公庁や大手企業でのビジネスマナー研修を数多く手がけているベテラン講師を招い

て、挨拶や電話などの対人的な諸作法を指導してもらい、実習先で困らないよう実践練習を行っている。

現在の受け入れ先機関は官公庁と民間企業合わせて20社あり、平成22年(2010)度は、3年次の学生14人が計10社へ実習に行き、インターンシップを終えた。新たな実習先を開拓すべく、現在、就職課職員が企業訪問の際にインターンシップの受け入れの可能性を確認し依頼している。今後も継続して新規開拓に努め、学生にとって魅力のある企業が受け入れ先となるよう努めている。例えば、学生から人気のあるホテル関係の実習先として、これまで県内さいたま市のホテルを中心に実習先を確保してきたが、平成20年(2008)度から都内千代田区の「ホテルニューオータニ」、平成21年(2009)度から新たに「近畿日本ツーリスト」を加え、平成22年度現在では、各企業の当該年度の経営・運営状況等により個々企業の受け入れ可否変動はあるものの、各年概ね20社前後の企業等に協力依頼を行い、学生の選択の幅を広げることを可能としている。

インターンシップへの学生派遣では、地元の有力企業等を中心に、平成15年(2003)度から平成22年(2010)年度まで、延べ105社・団体に220人の学生を派遣している。

なお、平成22年(2010)度の「RB授業」への履修者は、①「共栄ワールド・ラン」19名、②「共栄スポラス」8名の参加であった。

#### <資格取得講座>

平成19年(2007)より、エクステンションセンターを設置した。センター職員(事務職員が併任)が中心となり、学生に実践的な知識とスキルを身に付けてもらうための支援に全学的に取り組んでいる。

講座の内容としては、大きく2種類に分かれており、第1種は、(i)通常授業を通じて学習指導を行い、大学指定の資格を取得した場合には、教務課への申請により2~4単位が認定・付与される「ライセンスゼミ」である。既に述べたように、科目は「ライセンスゼミA(簿記3級)」、「ライセンスゼミB(販売士3級)」、「ライセンスゼミC(Word一般レベル)」、「ライセンスゼミD(Excel一般レベル)」、「ライセンスゼミE(3級FP)」、「ライセンスゼミF(TOEIC)」、「ライセンスゼミG(国内旅行業務取扱管理者)」、「ライセンスゼミH(TOFEL)」の8科目である。この新しい制度は、平成18年(2006)度から導入されたものであるが、単位と資格が同時に取得できるため、受講生には概して好評である。

もう一つの講座である第2種は、(ii)キャリア計画に基づき、段階的に難易度の高い資格を目指す学生については、「税理士」、「公認会計士」、「総合旅行業務取扱管理者」等の資格も取得可能な制度が作られている。特に、本学では「公認会計士・税理士合格講座」に力を入れており、公認会計士・税理士関係の専門学校で教員経験をもつ2人の実力派教員(専任2人、非常勤1人)が、平日放課後、土曜日・日曜日、長期休暇(夏休み・春休み)を返上して、教壇に立って指導している。受講している学生は、平成

23年(2011)5月1日現在、1年次6人、2年次6人、3年次5人、4年次2人の計19人である。

平成22年(2010)度の「公認会計士・税理士合格ゼミ」の実績をまとめると、以下のとおりである。①「公認会計士短答式」試験合格3年次1人。②「日商簿記1級」合格2年次1人(2年連続合格2人)。③「全経上級」合格5人(3年次3人、4年次2人。受験者5人中、合格者5人)。④「税理士」科目3年連続合格のべ4人。⑤会計大学院(早稲田大学、明治大学、青山学院大学、法政大学)合格のべ5人(受験者5人中、合格者5人)。

⑥毎年9割以上の学生が2年次までに「日商簿記2級」に合格している。

#### 4-4の自己評価

##### <就職状況>

平成17年(2005)開催の名古屋万博をきっかけに、地元企業を起点とし業績が上向きになり、その影響で全国の企業の業績も穏やかに回復し設備投資の拡大や人員増強が行われた。新卒者採用計画は平成18年(2006)以降、団塊の世代の大量退職者と重なり、すべての業種で積極的になってきた。平成19年(2007)度の本学の求人件数は2,340件と増え、受理した件数も開学以来最多となった。平成22年(2010)は米国のサブプライムローン問題に端を発した金融危機の影響で秋口から景気が後退。その影響で求人件数は1408件と前年度と比べ減少(昨年1839件)した。業種はサービス業、福祉関連事業、卸・小売業であり、受理・求人した企業の規模は中堅企業が多くを占めた。

学生の平成22年(2010)就職先を業種別に見るなら、卸・小売21%、製造14%、不動産・建設12%、サービス11%、金融4%、情報通信2%という内訳になる。職種別では、営業40%、サービス業15%、事務13%、販売12%に就いている。

本学の学生の就職先に対する意識が、近年変化して来ており、自宅から通勤できる企業に就職したいと希望する学生が増えている。以前は都内に本社をもつ大手企業にも積極的に応募する学生が多く見られたが、最近では転勤を伴う大手企業への就職をあまり望まない傾向が見られる。少子化に伴うこのような学生の価値観の変化にも、対応していかなければならない。以降、この状況は大きな変化が見られない。

##### <就職指導>

学生の就職については、個々の学生を熟知する専門ゼミナールの担当教員と連携しながら、学生の個性・能力に応じた仕事に就けるよう助言や指導を行っている。就職課(室)は、学生の利便性を考慮に入れて本館A棟の正面玄関脇に移設し、就職相談を重視して、就職課(室)の職員4人(うち1人短大兼務)が常駐して対面指導に当たっている。面談内容については本学で構築した「就業支援システム」に入力し、情報を共有できるように努めた。その結果、学生の就職活動状況の把握が容易になり、学生の希望する業

種・職業に応じて、求人依頼を速やかに学生に連絡し、学生が応募の機会を逃さないよう指導に努めている。

平成 22 年(2010)度も前年に引き続き、世界的不況による景気後退のため、平成 20 年(2008)度の就職率 96%、平成 21 年(2009)度の就職率 92%より減少せざるを得なかったが、「就職氷河期」と言われた平成 12 年(2000)と同水準と言われる厳しい就職状況の中で、就職希望者全員が希望の仕事に就けるように指導を徹底した結果、就職率は 90%となった。高い数値目標を掲げて就職課・就職委員会・専門ゼミナールの三者が協力して指導を徹底した結果、全国平均より高い数値となったことは、努力と改革の成果として評価することができる。(平成 22 年(2010)年度も全国の大学卒業生の就職内定率は、厚生省と文部科学省の発表によれば、前年より 3.9 ポイント低い 91.8%で、比較可能な 1997 年以降で過去 2 番目の低水準にとどまった)。

#### <資格取得講座>

企業や社会の価値観の変化に伴い、即戦力と言われる実践的に活躍できる人材を育成して社会に送り出すために、本学では資格取得講座の充実とそれを統括する「エクステンションセンター」の設置に力を注いだ。その結果、その年の平成 19 年(2007)度には早くも、TOEIC730 点の取得者 1 人と税理士 2 科目合格者 2 人、国内及び総合旅行業務取扱管理者 3 人、日商簿記 2・3 級 20 人、2・3 級ファイナンシャルプランナー 7 人、2 級販売士 8 人、初級システム・アドミニストレーターの合格者 2 人を出した。平成 21 年(2009)度には、資格試験の中でも最難関の公認会計士(短答式)1 人の合格者を出したほか、日商簿記 1・2・3 級 30 人、3 級ファイナンシャルプランナー 3 人、国内及び総合旅行業務取扱管理者 2 人、3 級販売士 5 人、2 級秘書技能検定 1 人が合格した。平成 22 年(2010)度には、資格試験の中でも最難関の公認会計士(短答式)1 人の合格者を出したほか、日商簿記 1・2・3 級 11 人、3 級ファイナンシャルプランナー 1 人、国内及び総合旅行業務取扱管理者 3 人、3 級販売士 7 人、2 級秘書技能検定 2 人が合格し、特に超難関である公認会計士等については、教員の教育手法の研究と学生 OB が在学生への指導現場に参画し教育指導サポート役として担うことにより、教育効果の充実を図っている。この結果、合格実績を積み上げ、大学院進学や企業社会に学生を輩出していることは評価に値するものと考えている。

授業における単位認定と資格取得が同時に達成できるこの新しい仕組みは、学生からも好評であり、本学の基本理念及び本学の使命・目標とも合致するものとして評価し得る。

#### 4-4 今後の改善点(将来計画)

「インターンシップ」の目的が将来の就職活動の準備から単位取得へと変化しつつあることから、インターンシップにおける単位取得の条件を再検討するとともに、授業の枠にとらわれないインターンシップの形についても検討し、積極的に紹介していきたい。

そのため、学生が自主的・主体的に各企業のインターンシップに参加し得るよう、資料作成等、十分な準備をするつもりである。また、本学特有の「RB 授業」については、社会学力・人間力向上を目指す観点から、今後も社会的評価が得られるよう見直し・検討・改善・実施を重ね効果的、かつ質の向上に資するべく継続的に改善を積み重ねて参りたいと考えている。

「資格取得講座」については、それ自体社会的価値をもつだけでなく、学生の勤勉さと努力を養い、在学中の目標設定と目標達成の成功経験が、将来卒業後、社会に出ても自信に繋がるという意味で、今後とも特に力を注ぎ、より多くの学生、特に新入生が1年次から各種の資格取得講座を受講できることを、基礎ゼミナール委員会とも連携しつつ周知させ、全学的に推進する。

学生の志望に即した就職の実績を上げるため、平成 22 年(2010)度に向けて就職課・就職委員会・各専門ゼミナール相互間の連絡体制を一層強化するとともに、コースごとに特色ある就職先を確保・開拓するために、コース担当の教員による、独自の就職先開拓を目指して努力する。また、RB 型授業の「共栄スポラス(Spolas)」や「ワールド・ラン(World Run)」などの授業を通じて、関連する各企業やマスコミとの連携を強める一方、夏休み期間を利用して、特に意欲の高い学生を対象に「就職合宿」を計画する。

さらに、平成 23 年(2011)度にキャリア教育の一環として導入を計画している「共栄 PDCA」プログラムは、上述の「RB 授業」やインターンシップ事業、資格取得講座、各種講演会・研修会の実施とともに、システムに連動させることにより、学生の「就活履歴」として就活時の企業等提出に要する「エントリーシート」「履歴書」等作成時にもれなく記入。また就職に必要な資格等については、1年次から当該学生の目的意識・達成目標を定め、取得準備を進めることが重要であることへの理解・認識を高めるための教育指導(手法)の一貫ともなり、特に3年次から始まる就職活動には大きな効力を発揮するものと考えている。

#### **【基準4の自己評価】**

- ・ 本学のアドミッションポリシーに沿って学生募集説明会(高校教員対象)、受験希望者対象の入試説明会、学長をはじめ教職員総出による年2回を超える高校訪問等を通じて、入試要項、入試日程、実施科目、ならびに教育内容・方針を詳細に説明している。
- ・ 入試制度は指定校推薦、一般推薦、スポーツ推薦入試、一般入試、帰国子女・社会人入試、センター利用入試などがあり、受験希望者に適した多様な入学試験を実施している。国際経営学を学び、卒業後さまざまな分野で貢献できる資質やしっかりと将来の目的をもった学生を広く受け入れていることは、一応評価できる。
- ・ 学生サービスにおいては、学生課職員が中心になり学習支援、経済支援、クラブ活動

支援、健康相談、学園生活相談など、的確できめ細やかな支援を行っている。職員は毎年、日本私立大学協会主催の職員研修会やその他、種々の研修会に参加することで、時代と共に変化する個性をもった学生が、不利益にならないよう最新の情報、指導方法を学びつつ、日々の厚生補導に生かしている。

- 就職・進学支援、キャリア教育支援については就職委員、担当教員、就職課職員を中心に教職共働体制を構築し、全学的に学生支援を行っている。その結果、開学以降、就職率が90～98パーセントと全国の大学就職平均率を毎年上回る実績を上げている。この数値からも、本学の支援体制が適切に運営されていると評価し得る。

今後は、キャリア教育の一環として平成23年度から導入を計画している「共栄大学PDCA」システムなどを活用し、就活支援サポートの充実を図り、且つ学生の「社会学力」の向上、併せて人間性豊かな人材の養・育成に資するべく大学教育の充実を目指し、教職員が一丸となり学生の資質向上に必要な種々サポートを行うべく教育の改善充実に努める所存である。

#### **[基準4の改善（将来計画）]**

- 今後、18歳人口の減少、少子化に対して、定員を確保することが首都圏の大学でも難しい時代になりつつある。これまで以上に高校の進路指導の担当教師や受験生に対して広報活動を徹底して行い、本学の教育内容を正確に知ってもらうことが重要である。
- 現在実施している高校訪問の訪問地域を、北は東北地方北部まで、南は東海・中部地方まで拡大して、学生募集を行うことが必要である。
- 学生サービス、進路、キャリア教育支援については、これまで以上に学生一人ひとりの資質と能力を初学年から把握し、学生の意見を汲み取りながら、教職員が連携を図って強力な学生支援体制を整えていく。

## 基準 5. 教員

### 5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

#### (1) 事実の説明（現状）

#### 5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

下記の〔表 5-1-1〕が示すとおり、本学の専任教員は平成 23 年(2011)5 月 1 日現在、教授 25 人、准教授 10 人、講師 6 人、助教 1 人の合計 42 人である。教育学部の新設により、専任教員が平成 22 年(2010)度の 27 人から 42 人に増加している。国際経営学部は、「基礎資質開発科目」「実務能力養成科目」「専門能力養成科目」を柱とする科目群を担当する。「基礎ゼミナール」「専門ゼミナール入門」「専門ゼミナール」のゼミナールを中心とし、学生に対する直接的な教育指導に当たっている。教育学部の専任教員は、「教養科目」「専門基礎科目」「専門発展科目」を柱とする科目群を担当する。「基礎演習」「教育学基礎演習」「教育学総合演習」「専門演習 I～IV」のゼミナールを中心とする演習科目のほか、「学校ふれあい体験 I、II」「教育調査実習 I、II」「教育実習」などの実習科目を担当する予定だが、平成 23 年 5 月 1 日現在、東日本大震災の影響により授業はまだ始まっていない。それ以外にも、両学部の専任教員とも学内の各種委員会の委員を複数兼務するなど、学内校務に従事している。特任教授はいない。ちなみに、平成 23 年(2011)5 月 1 日現在の在籍学生数は 811 人であり、専任教員 1 人当たりの在籍学生数は 19.3 人である。

〔表 5-1-1〕 専任教員数（外国人の数を含む） 平成 23 年 5 月 1 日現在

| 学部・研究科 | 職位  | 男性  |      | 女性  |       | 計   |       | 外国人<br>(内数) |
|--------|-----|-----|------|-----|-------|-----|-------|-------------|
|        |     | (人) | (%)  | (人) | (%)   | (人) | (%)   |             |
| 全学部    | 教授  | 20  | 80.0 | 5   | 20.0  | 25  | 100.0 | 2           |
|        | 准教授 | 9   | 90.0 | 1   | 10.0  | 10  | 100.0 | 1           |
|        | 講師  | 5   | 83.3 | 1   | 16.7  | 6   | 100.0 | 0           |
|        | 助教  | 0   | 0.0  | 1   | 100.0 | 1   | 100.0 | 0           |
| 計      |     | 34  | 81.0 | 8   | 19.0  | 42  | 100.0 | 3           |

#### 5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

専任・兼任の教員構成は専任教員が 42 人、兼任教員が 23 人である。専任教員の比率が高いが、教育学部の新設に伴い、平成 23 年(2011)度に専任教員を 16 人採用したためである。国際経営学部においても、大学の求めるより良い教育を目指して、兼任教員はもとより、とりわけ専任教員の充実に努めている。そのため、平成 18 年(2006)度のカリキュラム改正に伴って新設された 6 コースの運営を充実させるため、平成 19 年

(2007)度には 5 人の専任教員（准教授 4 人、専任講師 1 人）を採用した。また、平成 19 年(2007)度のカリキュラム改正に伴って新設された「スポーツマネジメントコース」を運営するため、平成 21 年(2009)度に専任講師を 1 人採用した。さらに、「財務会計コース」、「実践ビジネスコース」、「観光ビジネスコース」の運営を充実させるため、平成 21 年(2009)度に准教授 2 人と専任講師を 1 人採用した。平成 22 年(2010)度には、定年退職等に伴った後任教員を補充するために専任講師を 2 人、「観光ビジネスコース」の運営を強化するために教授を 1 人採用した。平成 23 年(2011)度にも、コース再編に伴って新設された「ビジネスキャリアコース」の運営を充実させるため、准教授を 1 人、専任講師を 2 人採用した。この採用は、定年退職等に伴った後任教員の補充でもある。

下記の【表 5-1-2】に示すとおり、専任教員の年齢構成は 66 歳～70 歳が 7.1%、61 歳～65 歳が 16.7%、56 歳～60 歳が 14.3%、51 歳～55 歳が 7.1%、46 歳～50 歳が 14.3%、41 歳～45 歳が 19.1%、36 歳～40 歳が 9.5%、31 歳～35 歳が 7.1%、36 歳～30 歳が 4.8%となっている。40 歳代が 14 人（33.3%）と最も多く、次いで 60 歳代 10 人（23.8%）、50 歳代 9 人（21.4%）と 30 歳代 7 人（16.7%）、20 歳代 2 人（4.8%）が続いている。平成 22 年(2010)度に比べて 60 歳代の教員が増加したが、これは教育学部の新設に伴って学識経験の豊かなベテラン教員を多く採用したことによる。また、【表 5-1-1】に示すとおり、専任教員の男女別の構成は男性教員 34 人（81.0%）、女性教員 8 人（19.0%）となっている。ちなみに、表にはないものの、兼任教員の男女別の構成は男性教員 18 人（78.3%）、女性教員 5 人（21.7%）である。

[表 5-1-2] 年齢別の専任教員数

平成 23 年 5 月 1 日現在

| 学部・研究科 | 職 位       | 71 歳<br>以上       | 66 歳<br>～70<br>歳 | 61 歳<br>～65<br>歳 | 56 歳<br>～60<br>歳 | 51 歳<br>～55<br>歳 | 46 歳<br>～50<br>歳 |
|--------|-----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 全学部    | (a)教授(人)  |                  | 3                | 6                | 6                | 3                | 6                |
|        | e/a(%)    |                  | 12.0             | 24.0             | 24.0             | 12.0             | 24.0             |
|        | (b)准教授(人) |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |
|        | e/b(%)    |                  |                  | 10.0             |                  |                  |                  |
|        | (c)講師 (人) |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
|        | (d)助教 (人) |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
|        | e/d(%)    |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| 計(人)   |           | 0                | 3                | 7                | 6                | 3                | 6                |
| 計(%)   |           | 0.0              | 7.1              | 16.7             | 14.3             | 7.1              | 14.3             |
| 学部・研究科 | 職 位       | 41 歳<br>～45<br>歳 | 36 歳<br>～40<br>歳 | 31 歳<br>～35<br>歳 | 26 歳<br>～30<br>歳 | (e)計             |                  |
| 全学部    | (a)教授(人)  | 1                |                  |                  |                  | 25               |                  |
|        | e/a(%)    | 4.0              |                  |                  |                  | 100.0            |                  |
|        | (b)准教授(人) | 7                | 2                |                  |                  | 10               |                  |
|        | e/b(%)    | 70.0             | 20.0             |                  |                  | 100.0            |                  |
|        | (c)講師 (人) |                  | 2                | 2                | 2                | 6                |                  |
|        | e/c(%)    |                  | 33.3             | 33.3             | 33.3             | 100.0            |                  |
|        | (d)助教 (人) |                  |                  | 1                |                  | 1                |                  |
| e/d(%) |           |                  | 100.0            |                  | 100.0            |                  |                  |
| 計(人)   |           | 8                | 4                | 3                | 2                | 42               |                  |
| 計(%)   |           | 19.1             | 9.5              | 7.1              | 4.8              | 100.0            |                  |

専門の主要科目や演習科目は専任教員が 100%担当しており、きめ細かな教育を実現している。国際経営学部においては、銀行、証券、シンクタンク、保険、法律事務所、会計事務所、福祉施設、旅行会社など、実業界及び実務出身の教員を数多く擁していることが、国際経営学部の教員構成の大きな特徴と言える。これらの実務経験を有する専任教員は 10 人に上り、専任教員の 23.8%を占めている。教育学部では、教育現場等において豊富な経験と実績を積んだ教員を多く擁している。

専任教員の専門分野のバランスについては、欠員補充や新規開講科目の担当教員の採用に際して、新学部設置委員会及び国際経営学部の教務委員会等を通じて十分に検討を重ね、教育課程が常に円滑に運営されるよう細心の注意を払っている。[表 5-1-3] に示すとおり、専門分野別の専任教員の構成では教育学系の教員が最も多いが、これは教育学部の新設によるものである。教育学系以外の分野では経営学・経済学系の教員が多いが、これは国際経営学部を有する本学の特性によるものである。

[表 5 - 1 - 3] 専門分野別の教員構成

平成 23 年 5 月 1 日現在

| 分野             | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 計  |
|----------------|----|-----|----|----|----|
| ①教養科目系         | 3  |     |    |    | 3  |
| ②語学・コミュニケーション系 | 2  | 1   |    |    | 3  |
| ③経営学・経済学系      | 1  | 2   | 4  |    | 7  |
| ④金融・財務会計・法学系   | 2  | 1   | 1  |    | 4  |
| ⑤環境・福祉・観光系     | 4  | 1   |    |    | 5  |
| ⑥情報系           | 2  |     |    |    | 2  |
| ⑦スポーツ・体育系      | 1  |     | 1  |    | 2  |
| ⑧教育学系          | 10 | 5   |    | 1  | 16 |
| 計              | 25 | 10  | 6  | 1  | 42 |

## (2) 5-1の自己評価

### <専任教員数>

専任教員数（42人）は大学設置基準上の人数（42人）を満たしている。専任教員における教授の比率は59.5%となっており、教授の数についても設置基準上必要な専任教員数を上回っている。専任教員1人当たりの在籍学生数は19.3人であり、他大学に比べ、1人の学生に対して比較的多くの教員を配置している。少人数教育を掲げる本学の特徴が、その数値にも現われていると考える。

### <専任・兼任の教員構成>

専任・兼任の教員構成は、専任比率が64.6%、兼任比率が35.4%となっている。専任教員数が兼任教員数を大幅に上回っているが、専任教員の充実に努めた結果である。専任教員の年齢別構成は、41歳～45歳が全体の19.1%を占めており、最も大きなボトムを成している。開学以来、若手教員の確保に注力した結果である。平成22年(2010)度までは20歳代の教員がいなかったが、平成23年(2011)度に20歳代の専任講師を2人採用したことにより若手教員がますます増えている。他方、56歳以上の教員が多いことも、本学の教員構成の一つの特徴である。このことは、本学における実学ないし社会学力重視の方針から、学界のみならず実業界・教育界等で十分な実務経験を積んだ教員を多く採用したことによるものである。専門的な学識と社会的実務経験とを併せ持つ教員の存在は、充実した教育と学生のキャリア形成において大きな意義をもっている。総じて、本学の教員構成は、30代から60代までほぼバランスがとれていると考えられる。ただし、近い将来、定年退職者が多く見込まれるため、後任の補充について今後、検討していく必要がある。

### <専任教員の男女別構成>

専任教員の男女別構成は男性81.0%、女性19.0%となっており、女性の割合がやや低いため、改善の余地がある。ただし、この数値は私立大学の全国平均値21.2%（平

成 19 年度) をやや下回る程度である。平成 21 年(2009)4 月刊行の「大学等における科学技術・学術活動実態調査報告」(略称: 大学実態調査 2008) によれば、平成 19 年(2007)5 月 1 日現在、大学教員に占める女性教員の割合は、国立大学 11.9%、公立大学 24.8%、私立大学 21.2%である)。

#### <専任教員の専門分野のバランス>

専任教員の専門分野は、おおむねバランスがとれていると考える。全体的にみて教育学系の教員が最も多いが、これは教育学部の新設によるものである。国際経営学部のスポーツ・体育系の教員については、スポーツ・体育系科目の受講生が増加している状況に鑑み、それに伴う更なる教員補充が望まれるところである。さらに、「福祉経営コース」が設置されているものの、当コース所属の専任教員は 2 人であるため、教育課程の遂行がやや困難な現状にある。特に、当コースでは社会福祉士国家試験資格取得者を養成している関係から、社会福祉援助技術と実習関連科目を担当する教員の補充が求められる。ただ、平成 21 年(2009)度から社会福祉士国家試験資格取得者の養成を中止したことにより、当コース所属の専任教員の採用については慎重に検討する必要がある。ちなみに、「福祉経営コース」は平成 23 年(2011)度のコース再編に伴って平成 26 年(2014)度までに廃止されることになっている。

### (3) 5-1 の改善・向上の方策 (将来計画)

本学独自の魅力ある専門科目の教育のみならず、幅広い教養教育の充実を図るため、専任教員と兼任教員が相互に協力し合って、知性溢れる充実した教育環境づくりに努めていく。具体的には、社会の要請、学生のニーズの変化に対応して教育課程の改善を進めていく予定である。

専任教員の年齢別構成については、専門分野や年齢・性別等に構成上偏りが生じないよう、大学内において組織的かつ計画的に取り組む方針である。差し当たり、30 歳代の若い教員が少ない本学の現状を考慮して、なるべく若手教員を採用する計画である。今後も、学部の特性と時代の要請を常に念頭に置きながら、すべての面でバランスのとれた教員構成を心掛けたい。

### 5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

#### (1) 事実の説明 (現状)

#### 5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

本学の教員の採用・昇任方針については、「共栄大学教員の採用及び昇任に関する選任規程」及び「共栄大学教員資格基準」が定められ、採用・昇任の方針が明確になっている。教員の採用は大学設置基準の大学教員の資格基準及び上記の基準により、候補者の人格、学歴、職歴、教授能力、教育及び研究業績、学会及び社会における活動、さらには健康状態等を総合的に審査して行われている。採用形態では、通常の採用のほか、

本学の教育研究の充実と活性化を図るため、定年退職後の教授を最大 70 歳まで 1 年間任用する（更新可）ことができる「特任教授」の制度、優れた研究・教育の実績や社会的な実務経験をもつ者を学外から迎え入れる「客員教授」（更新可）の制度を、それぞれ設けている。

教員の昇任については、採用の場合と同様の規程に基づき、研究業績、教育業績、学内校務に対する貢献、学外活動に対する貢献等を総合的に審査して行われている。

### **5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。**

本学における教員の採用・昇任の方針については、「共栄大学教員の採用及び昇任に関する選任規程」及び「共栄大学教員資格基準」に基づいて審議することが規定されている。教員の採用においては、応募者の研究・教育業績及び応募者の教育現場や社会経験上のキャリアも十分考慮に入れながら、総合的に審査し、かつ面接及び模擬授業の実施審査を経た上で決定する。専任教員の採用または昇任に関する資格は、「共栄大学教員資格基準」の総則に明記されているとおり、「人格、学歴、職歴、教授能力、教育及び研究業績、学会及び社会における活動並びに健康等」が優れており、本学教員たるに適する者であることを第一義とする。

教員選考は、学長、学部長及び学長が指名する3人の教員、計5人で構成される「教員選考委員会」で行われる。学長及び学部長を除く3人の委員は、採用または昇任を必要とする者の職階以上の教員の中から、学長が指名する。委員長は学部長が当たる。当委員会は、研究・教育業績等について審査し、委員長は委員会の選考結果を学長に答申するが、その際、必要に応じて専門領域に関係のある教員の出席を求め、その意見を聞くことができる。学長は、委員会の答申に基づき、あらかじめ理事長の承認を経て、教授会に諮り、教員の採用を決定する。

なお、教員公募に際しては、独立行政法人・科学技術振興機構の研究者人材データベース等を活用した「公募制」を原則としており、高等教育機関としての公正さを期し、透明性を確保している。

教員の昇任については、「共栄大学教員の採用及び昇任に関する選任規程」及び「共栄大学教員資格基準」に加えて「共栄大学専任教員昇任基準」（平成18年(2006)1月施行）に基づいて、学長の推薦を受けて「教員選考委員会」（委員は上記と同じ5人）を設け、昇任候補者から提出された資格昇任基準申告書及び著書・論文等の研究業績を基に審査を実施している。委員長は学部長が当たる。当委員会では、昇任候補者の研究・教育実績、社会活動、学務分担量等について公正かつ総合的に審査し、委員長は委員会の選考結果を学長に答申する。学長は、委員会の答申に基づき、あらかじめ理事長の承認を経て、教授会に諮り、教員の昇任を決定する。

## (2) 5-2の自己評価

### <教員の採用>

教員の採用については、「共栄大学教員の採用及び昇任に関する選任規程」及び「共栄大学教員資格基準」に基づいて、教員選考委員会が組織され、厳正に審査を実施している。募集については「公募制」を原則としているため、透明性が図られている。選考に当たっては、教員選考委員会の各委員による主観的判断を極力避け、客観的評価を重視するため、(i)研究業績、教育業績及び著書・論文等による書類審査に加えて、(ii)面接と(iii)模擬講義をも実施しており、教授能力とともに教育者としての人間的資質も十分考慮した上で総合的に判断する。教員選考委員会が採用候補者の審査結果を学長に答申し、理事長の面接を経て教授会において議決しているため、適切に運用されている。

### <教員の昇任>

教員の昇任についても、「共栄大学教員の採用及び昇任に関する選任規程」及び「共栄大学教員資格基準」に加えて「共栄大学専任教員昇任基準」に基づいて教員選考委員会が組織され、厳正に審査が執り行われている。昇任に当たっては、教授会において昇任候補者の「教員業績報告書」が開示されるとともに、教員選考委員会での審査結果が項目ごとに明確な数値で公表されるため、透明性が図られている。昇任の審査に際しては、評価基準が明確に定められており、(i)研究業績のほかに、(ii)教育業績、(iii)学内校務に対する貢献、(iv)学外活動に対する功績について各々点数が割り振られ、(a)教授昇任の基準点は(b)准教授昇任の基準点よりも高く設定されている。したがって、教員の昇任については、総合的かつ公正に審査を実施しており、客観性が確保されている。

## (3) 5-2の改善・向上の方策（将来計画）

教員の採用・昇任については、今後とも現在の方針を継続しつつ、今後の大学運営及び学部のあり方等を踏まえて、中・長期的な人事計画を策定する方針である。とりわけ、教員の採用にあたっては、実学重視の本学の教育目標に照らして、大学院博士課程修了者のみならず、実業界・教育界及び実務出身の人材をバランス良く採用し、理論と実践の相互補完的な教育体制を強化していく計画である。なお、教育研究の活性化を図るため、平成21年(2009)度からは、専任教員の採用に関して任期制を導入している。

教員の昇任については、研究業績、教育業績のみならず、授業評価、教育能力と学生に対する指導力、学内校務、学外の学会活動・社会活動に対する貢献等についての総合的・一般的な評価基準づくりと評価体制のあり方について、引き続き検討を続ける方針である。

## 5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

### (1) 事実の説明（現状）

**5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。**

本学では、学則により専任教員の出校日を週4日としている。また、本学の標準授業時間は、週16時間（1授業時間は45分、1コマは2授業時間で90分）となっている。平成23年(2011)5月1日現在、専任教員の1週あたりの教育担当時間数は、[表5-3-1]に示すとおりである。

[表5-3-1] 専任教員1週あたりの教育担当時間数

|    | 教授   | 准教授  | 専任講師 |
|----|------|------|------|
| 最高 | 15.5 | 13.0 | 19.0 |
| 最低 | 8.0  | 9.0  | 9.4  |
| 平均 | 12.3 | 11.0 | 13.4 |

注：上記の担当時間は、正規の授業の担当時間であり、専任教員の資格取得等に関する授業担当時間は含まれない。

上記の[表5-3-1]が示すように、本学の1週あたりの平均教育担当時間数は、標準授業時間（週16時間）をおおむね下回っているが、専任講師一人のみが標準授業時間を超えている。この教員は、スポーツマネジメントコースの教員であり、本コースに専任教員が一人しかおらず、その結果標準時間を上回った結果となった。他方、教員の中で最少の教育担当時間を数えているのは、学長であり、これは授業以外の校務等の負担を考慮した結果である。

**5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。**

情報処理関連の科目のコンピュータ・リテラシーにおいて、TA (Teaching Assistant) が大学院生の支援制度としてではなく、教員の授業補助として授業のための資料の準備、出席の確認、授業中の学生指導などを行っている。ただし、平成22年(2010)3月をもってこのTAによるサポートは、一旦廃止になった。

他方、RA (Research Assistant) は、大学院に在学する学生を研究補助者として参加させ、研究活動を推進させるもので、大学院をもたない本学にはRAの制度はない。しかし、主にITビジネス関係のゼミに所属する本学学生が、コンピュータ自習室の運用補助や大学内外で実施されている社会人向けの講習会の教員補助を行っている。また、1年次対象の基礎ゼミナールでは、新入生研修において、本学の2~4年次の学生がSAとして、新入生に履修登録の仕方や各科目の特徴、さらには大学生活における注意事項全般について、各ゼミ担当教員と共にTT (Team Teaching) という形で指導している。

**5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。**

本学の専任教員個人に対する研究費は、個人研究費と個人研究旅費に区分され、専任教員はその職階にかかわらず一律、個人研究費 35 万円、個人研究旅費 15 万円が支給される。

また、本学の複数の教員が共同で研究活動を行う場合には、学内共同研究費を申請する資格を有する。申請者は共同研究の内容及びその意義を記した申請書を大学に提出し、運営委員会における審議を経て、学長が承認する。学内共同研究費の適用を受けた者は、1 件の共同研究につき最高 50 万円の研究費が支給される。その場合、研究成果は学外学会誌もしくは学内紀要等において、論文の形で発表することが義務づけられている。平成 20 年(2008)度は 4 件、平成 21 年(2009)度も 1 件の学内共同研究費が申請され、適用を受けている。ただしこの学内共同研究費は、平成 22 年(2010)度から休止となっている。

さらに、海外の教育機関での研究活動を希望する教員を対象に、「海外研修制度」が設けられている。この制度の適用を受けた教員は、最長 1 年間、海外の研究機関における研究が許可される。その際、海外渡航費全額及び生活費として、1 日につき 5,000 円が支給される。研究成果は、学外学会誌もしくは学内紀要等において発表することが、同様に義務づけられている。平成 13 年(2001)の開学以来、アメリカ、ヨーロッパ、豪州、東南アジアの大学など計 6 件の海外研修制度が適用されている。しかし、学内共同研究費同様に平成 21 年(2009)度よりこの「海外研修制度」も学内事情により当面の間、実施されないこととなった。

**(2) 5-3 の自己評価**

専任教員の教育担当時間数に関しては、教員間における差はあまり見られないものの、スポーツマネジメントコースの専任教員 1 名が標準授業時間を超えており、専任教員や非常勤講師の補充等でこの問題を解決すべきである。

本学は大学院を設置していないため、TA は必ずしも活発に活動してはいないが、コンピュータ・リテラシーの授業における TA の働きや基礎ゼミナールにおける SA の活動等によって、大学の教育活動は支援され、同時に活性化が図られている。平成 22 年(2010)度は、本学で実施されているリアルビジネス型の体験学習（共栄 Spolas やワールド・ラン World Run）において、前年度履修した学生が SA として参加した。

研究費については、個人研究費は一律に配分されており、適切であると評価できる。一方で、学内共同研究費や海外研修制度の復活についても、研究の一層の進展と教員の研鑽という立場から望まれると判断し得る。

### **(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）**

これら TA 制度・SA 制度の教育的価値を再評価し、限られた科目だけにとどまらず、もっと幅広い科目にも適用できないか検討したい。

研究費は学内研究費のみに限らず、文科省科学研究費等の学外研究助成金採択実績の向上を積極的に目指していく。この件に関して平成 22 年(2010)度においては、4 件の文科省科学研究費を文科省に申請した。このうち 1 件は採択された。平成 22 年(2010)度以降も継続して申請していくつもりである。

学内共同研究費や海外研修制度に関しても、現在のところ一時的に中断しているが、国際的な学術研究の観点等から、将来的には同制度の実施再開が考慮されるべきである。

### **5-4 教員の教育活動を活性化するための取組みがなされていること。**

#### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。**

本学の FD (Faculty Development) 活動は、平成 13 年(2001)の開学以来、毎年継続的に実施されている。開学年度から事務局主導で内外の講師を招き、また授業評価アンケートの結果をもとに意見交換を行う FD 研修会を年 1 回開催してきたが、検討の結果、新たに独立した「ファカルティ・ディベロップメント委員会」(通称 FD 委員会)を組織することが平成 19 年(2007)の教授会で決まり、平成 20 年(2008)4 月より施行している。

この「FD 委員会」は、本学の教授法や授業運営等の改善及び教育活動の向上を図るため、組織的な研修及び研究を実施することを目的として設置されたものであるが、「FD 委員会」の審議事項は、(1) FD 活動の企画立案、(2) FD 活動の実施計画立案、(3) FD 活動に関する情報収集と提供、(4) FD 活動の評価に関する冊子及び FD 活動報告書の刊行、(5)その他、学長の諮問する事項である。

この「FD 委員会」は、学部長を委員長とし、学長、教務委員長、教務課長、学長が指名した教員若干名、その他学長が必要と認めた者若干名を構成メンバーとする。

FD 委員会の活動の中心となるのは、年 1 回実施される「FD 研修会」であるが、これには専任教員全員と課長職以上の事務職員の参加が義務づけられている。例年 9 月上旬に開催されるのが慣わしであるが、この時期は、教員に授業がないことと職員の業務負担が比較的少ないことから選ばれている。

本学の「FD 研修会」は、例年、午前中から夕方まで 1 日をかけて行われるが、過去には 1 泊 2 日の泊りがけで実施した年もある。その際、毎年テーマが決められており、過去に実施された FD 研修会の内容は、例えば、イギリスの大学の研究評価について(講演、平成 13 年(2001)度)、学生による授業評価について(平成 13 年(2001)～18 年(2006)度)、専門ゼミナールと授業の進め方について(平成 14 年(2002)度)、他大学における就

職指導について(講演を含む、平成 15 年(2003)、16 年(2004)度)、基礎学力の向上について(平成 16 年(2004)度)、個人情報保護法に対する対応の仕方について(平成 17 年(2005)度)、退学者の分析と対策について(平成 18 年(2006)度)、正規講義外における特別修学体制について(平成 19 年(2007)度)、初年次教育のあり方について(平成 20 年(2008)度)、認証評価と「自己評価報告書」について(平成 21 年(2009)度)など、極めて多岐にわたっており、本学ではこれまで多様なテーマで毎年、研修が行われてきたことを示している。

平成 22 年(2010 年)度の FD 研修会では、午前中に有限会社 Winwin 研究所の黒田達也氏による「学生の就業力アップ」という題目で講演を行い、午後は学生指導上の諸問題(マナー、服装、指定強化運動部の学生への対応)を中心として FD 委員長(学部長)主導で話し合われた。

なお、本学では、他大学との連携と情報交換を図る目的で、主に東日本地域の大学・短大・高専の教育改善を推進する「FD ネットワーク・つばさ」に平成 20 年(2008)度から参加、平成 21 年(2009)度に加盟校となった。山形大学等で行われた研修会に参加するとともに、大学間 SD 研修会に職員が参加したり、学生 FD 会議に本学の学生会のメンバーが参加するなどした(FD ネットワーク・つばさ「研究年報 2009」参照)。

#### **5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。**

教員の主に教育活動を活性化するための評価体制については、Semesterごとに、学生による「授業評価アンケート」を実施していることがまず挙げられる。このアンケートでは、(i) 学生自身の授業に対する取り組みについての質問項目(出席率、予習復習、集中度、難易度、興味・関心の高さなど)と(ii) 教員の授業内容に関する質問項目(教員の熱意、教員の説明の分かりやすさ、教材の有益性、板書の読みやすさ、私語とそれに対する教員の対応、レポート等の課題の適切さ、総合的な授業の満足度など)とに分かれており、計 18 の評価項目について、それぞれ 5 段階の評価レベルの中から 1 つを選択する仕組みになっている。また、これに続いて(iii) 受講して良かったこと、改善してほしいこと等の感想を書くための自由記述欄が用意されている。

このアンケート結果は、後日、非常勤講師も含めて全教員にフィードバックされ、ここでは担当科目の評価項目ごとに学生評価の平均値が、その担当科目を含む科目群全体の平均値とともに、数値とグラフで明記されている。(i) 学生の授業への取り組みと(ii) 教員の授業内容とに関する学生による授業評価、あるいは(iii) 自由記述欄に書かれた感想などから、改めて今学期の授業の成果と次年度に向けての改善点の発見が見えてくることになり、教育の動機づけなど、教育活動の活性化に繋がっている。

また、この授業評価アンケートの結果は、本学における授業全般の傾向を把握する上からも有意義であり、上記の「FD 研修会」でも、基礎資料としてほぼ毎年取り上げら

れ、検討の対象になっている。

次に、教員の主に研究活動を活性化するための評価体制については、毎月行われる教授会に際して、教員によって過去1ヶ月間に刊行された著書、論文等の業績が、教授会資料の中で公表される慣習になっていることが挙げられる。注目すべき業績については、執筆者である教員から簡単な説明が付け加えられたり、著作物そのものが閲覧のため回覧に供されたりすることもある。

さらに、著書・論文等の研究業績は、教育業績等とともに、**基準5-2**でも述べたとおり、専任教員の昇格に際して、「研究教育業績書」として最も重要な判定基準の基礎資料となっている。

## (2) 5-4の自己評価

本学のFD活動は、平成13年(2001)の開学以来、毎年継続的に実施されていること、この間検討を重ねた結果、平成20年(2008)4月1日より新たに「ファカルティ・ディベロップメント委員会」(通称FD委員会)が組織されたことは、大いに評価したい。

また、この間本学の「FD研修会」は活発に行われており、毎年高い出席率を確保していることは、全教員のFD活動に対する積極的な姿勢を示すものと言える。さらに、FD研修会の内容も、①授業評価アンケートの結果の分析、②外部講師による講演、③講演内容や本学の教育上の問題点などをテーマにしたオープン・ディスカッションなど、バランスのとれたものになっていることも評価できる。

しかし、「FD研修会」の実施後における「FD研修会」そのものの評価とフィードバックシステムという点で、問題を残している。

教員の教育活動を活性化するための評価体制については、学生による授業評価アンケートが、教育に関して細かい項目ごとに評価づけられており、今学期の授業の成果と次年度に向けての改善点の発見など、教育活動の活性化に繋がる点が少なくない。他方、教員の研究活動については、昇格人事のための業績審査を除けば、これを客観的に評価する機会は少なく、研究活動を活性化するための評価体制としては十分とはいえない。

## (3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

新たに組織された「FD委員会」において、委員長を中心に機能を強化し、FD研修会の実施計画立案など、積極的に実施していく。

授業評価アンケートの結果については、各教員へのフィードバックだけにとどまらず、前年度と比較した統計学的な分析をもとに、「学生からの個別意見」とともに、全体的な傾向についての資料を作成し、議論に付す。

学則に書かれているとおり、「FD研修会」の終了後、その成果について「FD活動報告書」にまとめて発行する。

教員の研究活動に関しては、昇格人事のための業績審査のみならず、全専任教員が定

期的に客観的な評価を受ける機会を設けることも検討したい。

#### **[基準5の自己評価]**

- ・ 本学においては、教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保されており、職位・年齢・専門分野等教員構成についても、ほぼバランスがとれていると考えられる。
- ・ 本学においては、教員の採用・昇任の方針及びそれについての基準や規程が明確に定められており、かつ適切に運用されている。
- ・ 教育研究目的を達成するための教員の教育担当時間は、一人の専任講師の標準時間を超えた勤務を除けば、教員間における差はあまり見られず、おおむね適切に配分されている。
- ・ 教育研究目的を達成するための原資は、個人研究費等一律に配分されており、適切であると評価できる。
- ・ 教育研究活動の向上のためのFD活動等の取り組みは、開学以来「FD研修会」を毎年継続的に実施するなど、おおむね適切になされている。

#### **[基準5の改善・向上方策（将来計画）]**

- ・ 近い将来見込まれる定年退職者の後任の補充については、大学の将来像と教員の配置のバランスを考えながら、時間をかけて検討していく必要がある。
- ・ 「スポーツマネジメントコース」については目下、専任教員が1人であるが、更なる充実を目指して検討していかなければならない。
- ・ 教員の教育活動を支援するためのTA・SA等の制度をもっと幅広く活用し、教育の場の活性化に繋げたい。
- ・ FD研修会では、授業評価アンケートの結果についての分析結果をあらかじめ資料として作成し、研修会の終了後、その成果について「FD活動報告書」にまとめて発行する。

## 基準6 職員

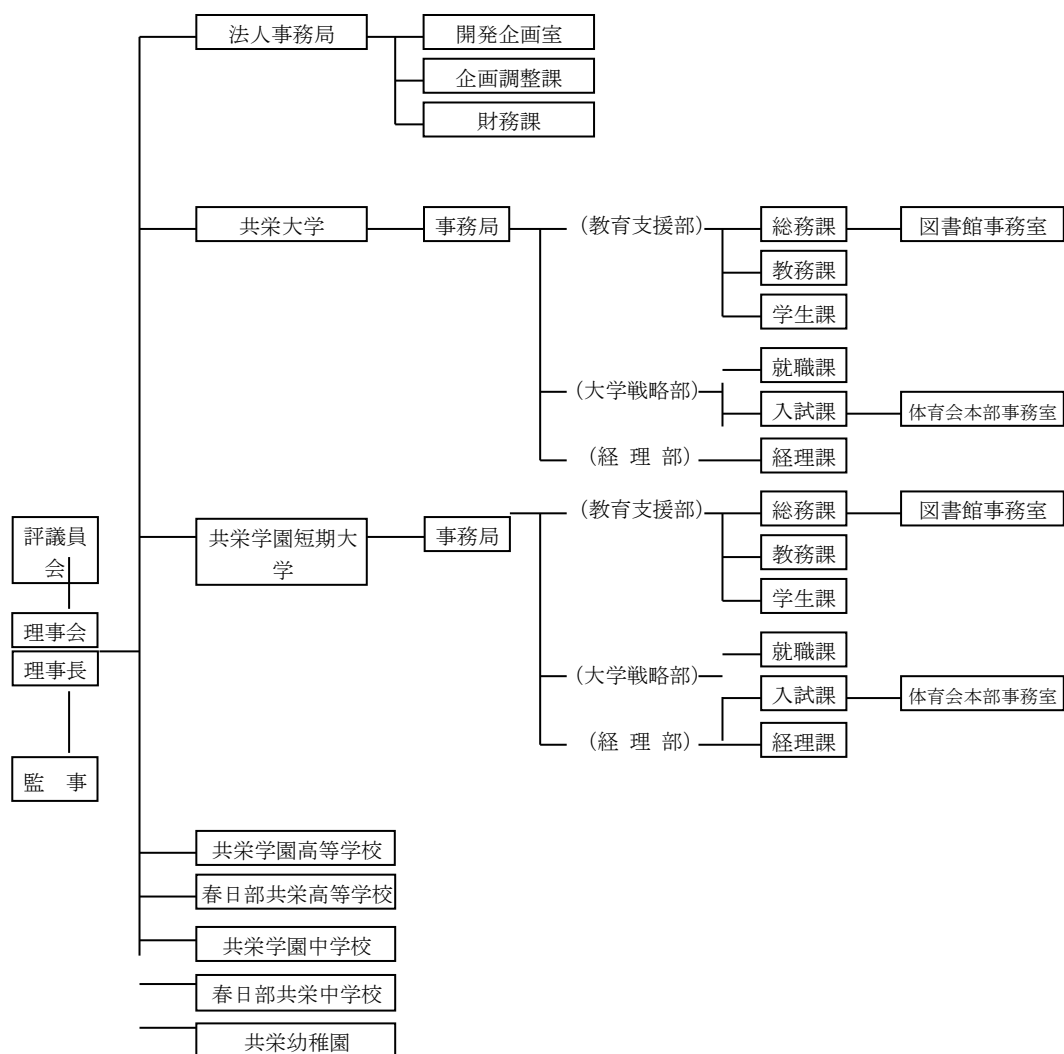
6-1. 職員の組織編制の基本的視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(1) 事実の説明(現状)

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

本学園の事務組織体制は、[図6-1-1]に示すとおりである。事務全般については各学校単位で行っている。

[図6-1-1] 学校法人共栄学園の事務組織図(平成23年5月1日現在)



本学では、理事長及び学長の統括のもと相互に連携を取りながら事務機能の発揮と事

務内容の向上に努めている。事務局は共栄学園短期大学の事務局と一元化されており、事務内容は切り分けられているが、相互協力のもと事務処理や学生指導等を行っている。

本学の事務組織は「共栄大学・共栄学園短期大学事務組織規程」に定められており、事務局には総務課、経理課、教務課、学生課、就職課、入試課、図書館事務室及び体育館本部事務室が配置されている。事務職員は各種委員会に委員として参画し、事務組織と教学組織の連携に努めている。事務職員は、専任職員 19 人、嘱託職員等 8 人、臨時職員 1 人及び派遣職員 1 人の計 29 人で構成されており、それぞれの部署には業務内容に応じて必要と思われる人員を配置している（[表 6-1-1]）。職域として、専任職員は企画立案や学生相談業務等を、臨時職員等はルーティンの業務を基本としているが、業務内容に応じて効率的に事務を行うよう分担する。

[表 6-1-1] 課（室）別職員数 平成 23 年 5 月 1 日現在

| 事務組織  |          | 専任職員 | 嘱託職員等 | 臨時職員 | 派遣職員 | 計  |
|-------|----------|------|-------|------|------|----|
| 事務局長  |          | 1    | —     | —    | —    | 1  |
| 事務局次長 |          | —    | 1     | —    | —    | 1  |
| 事務室   | 総務課      | 3    | 1     | 1    | 1    | 6  |
|       | 経理課      | 1    | 1     | —    | —    | 2  |
|       | 教務課      | 3    | —     | —    | —    | 3  |
|       | 学生課      | 3    | —     | —    | —    | 3  |
|       | 就職課      | 2    | —     | —    | —    | 2  |
|       | 入試課      | 3    | 3     | —    | —    | 6  |
| 図書館   | 図書館事務室   | 1    | 1     | —    | —    | 2  |
| 体育会本部 | 体育会本部事務室 | 1    | 2     | —    | —    | 3  |
| 計     |          | 18   | 9     | 1    | 1    | 29 |

**6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。**

職員の採用については、欠員が出たときに検討することとし、現在は採用を控えている。異動については、職員の全体的なスキルアップを図るために当該課にどのような人材が必要なのかを検討するとともに能力や適性を考慮しながら定期的に配置替えをし、将来の幹部職員の養成を目指している。

**6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運ばれているか。**

職員の採用は「公募」を原則としており、試験は書類審査、作文及び2回の面接試験により、その採否を行う。書類審査は事務局長、総務課長及び採用部署課長が行い、一次面接者を選考する。一次面接は事務局長、事務局次長及び各課長の6人程度で実施し、二次面接者を選考する。二次面接は理事長、副理事長、学長、事務局長、総務課長、当該採用部署課長の6人で実施し、二次面接終了後、6人で採否を決定する。

職員の昇任・異動については少人数のため規程は設けていないが、学長、事務局長及び役職者（管理職）で慎重に選考することにより適切に運用されている。学長及び事務局長が昇任・異動案をあらかじめ理事長に提案し、許可が出たものについて執行する。今後、専任職員が増大していく場合は規程を整備することになる。

## **(2) 6-1の自己評価**

限られた人数の中で人間的資質と事務的能力に応じて適材適所に配置してきたが、年齢構成を見ると新規採用を控えていたため、年齢が30代から40代の中堅職員が多く偏りが出来ている。今後採用する場合は年齢がバランスよくなるよう配慮し、中堅職員については次期幹部候補としての更なるスキルアップを目指していく。

## **(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）**

事務職員は教員と両輪になって大学教育と運営に携わらなければならないため、教員及び学生のサポートとしての役目だけでなく、企画能力や問題解決能力、そして経営管理能力を涵養することが求められる。仕事の役割分担を上手に活用し、その仕事の責任者であることを自覚させ、担当した仕事に自信をもって取り組む姿勢を培いながら職員のモチベーションを喚起させ、異動や昇任に繋げていく。

## **6-2. 職員の資質・能力向上のための取組み(SD:Staff Development等)がなされていること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **6-2-① 職員の資質・能力向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。**

大学の業務の多様化に伴い、事務職員の資質の向上に資するため、加盟団体の課別研修会には毎年事務職員を参加させ、自分の業務にかかわる知識の拡大に努めている。平成19年(2007)度より職員による「業務改善プロジェクト」を立ち上げ、事務処理の問題点を挙げてその改善策を検討し、それを踏まえて各課で仕事の進め方等の見直しを進めた。さらに、平成20年(2008)度は平成19年(2007)度の業務の点検及び学生の満足度調査を実施するための準備を行った。平成21年(2009)度に、実際に調査が実施され、その結果は職員のプロジェクトチームによってまとめられ、課長会議において配布された。

その他、外部講師を招き「SD 研修会」を毎年1回実施しており、平成21年(2009)度は業務効率のアップを目的とした「タイム・マネジメント」研修、平成22年(2010)度は「大学環境の変化にどう対応するか」の講演後に「問題解決力向上」に関する研修を実施した。

## **(2) 6-2の自己評価**

学内においてSDの取り組みが始まったのは、その準備期間を入れれば平成19年(2007)度からであるが、正式な研修会としては平成20年(2008)度からである。

事務局の業務は問題点が多いが、継続的にSDを実施したことにより日々の業務手順を見直したり、問題解決することへの自信がついてきているように見えるため、研修の成果が現れていると評価することができる。

## **(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)**

学内のSDの取り組みを継続させ、事務局内の改善点から大学全体の改善点へ範囲を広げて検討していくと同時に、年1回は外部講師による研修会の実施を継続していく。また、学内研修だけでなく学外の各種研修に積極的に参加させ、他大学の職員との交流を通じて他大学の状況を学ぶことで、本学職員の総合的なスキルアップを図っていく。

## **6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。**

### **(1) 事実の説明(現状)**

#### **6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。**

大学事務局は、事務局長の補佐をするために事務局次長を置き、そのもとに総務課、経理課、教務課、学生課、就職課、入試課を設置して専任職員を配置している。

教育研究を支援する体制として、「学生サポートルーム」「学生相談室」「エクステンションセンター」「埼玉地域協力研究センター」、「IT都市化センター」及び「保健管理センター」を置き、学生の大学生活に関する相談や資格取得に関するサポート体制を敷いている。

また、図書館は午前9時10分から午後7時30分まで開館し、図書館サービスの充実に努めているが、時間については学生の需要があれば延長も検討していく。図書館の夜間開館においては、図書館員の他臨時職員がカウンター業務に就いている。

### **(2) 6-3の自己評価**

大学事務局は、総務課、経理課、教務課、学生課、就職課、入試課の各業務を担当しながら、教員組織とともに学生が大学で行う諸活動を支えており、それらの活動が効果的に機能するようバックアップしている。

### **(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）**

各課の役割を明確にし、より専門性の高い職員養成に取り組む。また、学生の大学生活に関する相談については学生ケアシステムを導入し、きめ細かい学生指導を教員と共に積極的に行っていく。

#### **[基準6の自己評価]**

事務組織は「事務組織規程」に則り整備されているが、教育研究支援のための事務体制、事務管理面は十分であるとは言えないため、定期的な業務の見直しを行うなど中・長期的な人事計画を策定して各種研修を強化し、積極的に職員育成に努めなければならない。

教育研究支援の事務体制は従来の体制に加えて、「保健管理センター」を作り、学生生活相談のサポートを強化している。

#### **[基準6の改善・向上方策（将来計画）]**

職員の資質向上を図るためのSD委員会を立ち上げたため、今後SDの企画や運営方法について検討していく。今後継続的に、外部の各種研修や学内SD研修会を通して、個々の職員の知識やスキルの向上に努める。また、学内における教育・研究活動についても、これまで以上に専門的な観点に立って効果的に支援することを目指す。

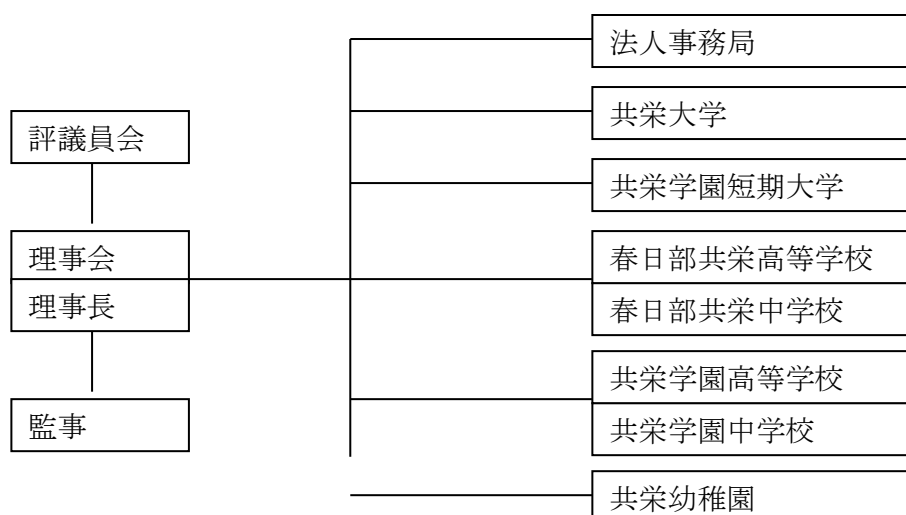
## 基準 7. 管理運営

7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

(1) 事実の説明（現状）

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

本学の設置者である学校法人・共栄学園は、「学校法人共栄学園寄附行為」「同施行細則」等に基づき、設置する7つの学校を管理運営している。その設置校の一つである本学は「共栄大学学則」を初めとする諸規程に基づき、学内の管理運営体制を整備している。以下に示される[図7-1-1]は、法人全体の組織運営体制を表したものである。



[図7-1-1] 法人全体の組織体制

### 1. 法人全体の管理運営体制

法人全体の管理運営については、寄附行為に定められている理事会、評議員会、監事等が、当該寄附行為及びそれに基づく関連諸規程により業務を執行している。

「理事会」は、理事7人、監事2人の役員で構成し、理事のうち1人を理事長とし、理事長がこの法人を代表して、その業務を総括している。理事会は例年5月、9月、12月、3月の年4回定例会議を開催している。

「監事」は、法人の理事または教職員（学長、教員その他の教職員も含む。）または、評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長に選任された者が、法人の収支及び財産の状況または理事の業務執行の状況について監査し、理事会に意見を述べている。

「評議員会」は、15人の評議員で構成され、例年5月、9月、12月、3月の年4回、理事長が召集する。理事長があらかじめ評議員会の意見を聴くべき事項については、寄附行為第19条（諮問事項）に規定している。

## 2. 大学の管理運営体制

大学としての運営組織は、全学的な課題についての企画立案や学内の意見調整をするための「運営委員会」、学長の諮問に基づく教学関係における事項を審議するための「教授会」、また大学の各種諸問題を事項別に審議する各種「委員会」を設置している。事務局は、これらの組織が円滑に運営されるようにサポートしている。既に重複する部分もあるが、概略は以下のとおりである（基準2-1、2-3参照）。

### ① 運営委員会

運営委員会は、学長、副学長、学部長、事務局長、事務局次長及び学長が指名する教職員で構成され、大学運営の基本的な重要事項について協議している。

### ② 教授会

教授会は、学部にも所属する教授、准教授、専任講師にオブザーバーとして事務局役職者を加えて、合理的かつ円滑に運営されている。教授会の審議事項については、教授会規則第3条（審議事項）に定められている。

### ③ 各種委員会

各種委員会は、「国際交流委員会規程」、「入学試験委員会規程」、「教務委員会規程」、「学生・厚生委員会規程」、「就職委員会規程」、「広報委員会規程」等の諸規程及び各種要項に基づいて運営されている。

### ④ 事務局

事務局は、「事務組織規程」に基づき適切に組織編成されており、教員組織と事務局が両輪となって本学運営に当たっている。

## 7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

### 1. 法人の役員選任等

法人の役員選任等については、寄附行為により以下のように定められている。

#### 1) 理事の選任

理事の定数は、寄附行為第5条第1項で7人とされ、選任については、寄附行為第6条により、共栄大学の学長、校長のうちから理事会において選任した者2人、評議員のうちから理事会において選任した者2人、学識経験者及び功労者のうちから理事会において選任した者3人と規定している。任期は、寄附行為第8条により4年と規定している。

## 2) 監事の選任

監事の定数は、寄附行為第5条第1項で2人とされ、選任については、寄附行為第7条により、この法人の理事、教職員（学長、教員その他の教職員も含む。）または、評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任すると規定している。任期は、寄附行為第8条により4年と規定している。

## 3) 評議員の選任

評議員の定数は、寄附行為第18条第2項で15人とされ、選任については寄附行為第22条第1項により、この法人の職員のうちから、評議員会に諮り理事会において選任した者7人、この法人の設置する学校を卒業した者で年齢25歳以上の者のうちから、理事会において選任した者3人、学識経験者のうちから理事会において選任した者5人と規定している。任期は、寄附行為第23条により3年と規定している。

## 2. 学長及びその他の教員管理職の選任

大学の管理運営に関わる学長及びその他の教員管理職の選任は、次のとおりである。

### 1) 学長の選任

学長の選任については、「共栄大学長の選任及び任期等に関する規程」に定めており、理事、評議員、教授会構成員から推薦された者の中から理事会において選考された学長予定者1人について、評議員会、共栄大学教授会、共栄学園短期大学教授会のすべてから、構成員の半数以上の同意を得たものについて理事長が選任する。学長の任期は4年である。

### 2) 役職者の選任

副学長、学部長、図書館長の役職者については、それぞれ「共栄大学副学長に関する規則」「共栄大学学部長候補者選考規則」「共栄大学図書館長に関する規則」において選任方法等が定められており、学部長、図書館長の任期はいずれも2年（再任可）である。

## (2) 7-1の自己評価

本学の教育研究の目的を達成するため、法人及び大学の管理運営体制は、寄附行為や学則を初めとする諸規則において整備されており、適切に機能している。

理事会においては、法人の財産管理、運営等及び学部・学科の新設や改組など大学の将来構想に関する方針を決定する。同時に理事会では、法人事務局、大学事務局とも密接に連携を図りながら、適切に管理運営が行われている。理事会、評議会ともに学外からの有識者が選任されており、大学の管理運営に関しても幅広い視点から適切な判断が行われている。

## (3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

法人及び大学の管理運営体制は、規程に基づき適切に整備され、運営されているが、

今後とも社会の動向を合わせて、迅速に対応しながら、私学の学校経営及び教育研究にとってより良い組織体制を整えるべく随時検討を重ねていくつもりである。

## **7-2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。**

管理部門である理事会の理事に、教学部門の最高責任者である学長が就任していることから、理事会の意思は直接教授会に伝達され、反対に、教授会の意思も学長を通じて理事会に伝達されるため、管理部門（理事会等）と教学部門（大学）は相互に連携が取れるようになっている。

また、理事長、副理事長、法人事務局長、大学長、併設高校の学校長及び大学事務局長の7人から構成される常勤理事会が原則月1回定例で開催されている。ここでは、法人全体及び学園が設置した7つの学校における種々の問題が協議に付され、相互に調整が図られている。この常勤理事会でまとめられた事項は、その重要度に応じて理事会の議題として取り上げられると同時に、各学校においても審議事項となっている。

### **(2) 7-2の自己評価**

大学長自身が理事として常時、理事会に出席しており、毎月1回、定例で開催されている常勤理事会では各学校の実務に関わる重要案件が協議され、情報が開示されていることから、本学においては管理部門と教学部門との連携が適切になされていると判断し得る。

### **(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）**

管理部門である理事会と教学部門である大学との連携は円滑に行われているが、急速な社会変化に迅速に対応するため、より一層の連携が取れるよう大学の組織体制を再点検し、見直しを図っていく。

## **7-3 自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築されていること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。**

本学は、平成13年(2001)に開学して以来、教育研究活動に関して、大学の使命と目的に即したより質の高い教育と研究を行い、有能・有望な学生の育成を目指して、さまざまな議論を重ね、種々の取り組みを実践してきた。その意味で、これまでも自己点検及び評価活動は毎年学内で積み重ねられてきたと言えるが、体系化された本格的な取り

組みとしては平成 19 年(2007)度が初めてであり、爾来、本学における自己点検・評価作業は、これまでの大学の取り組みを客観的に見直し、今後に向けて大学の強みとともに課題と改善点を冷静に見極める好機ととらえている。

既に、平成 19 年(2007)度から今回の平成 22 年(2010)度の「自己評価報告書」の作成にあたり、その過程で各種委員会・事務局各課を動員して、いわば大学の総力をあげて自己点検と検証作業を行ってきた。

本学における自己点検・評価活動については、当初より「自己点検・評価に関する則」が定められており、それによって学長を委員長とする「自己点検・評価委員会」が置かれている。委員会の審議事項は、同規則第 2 条によれば、①自己評価の実施計画、②自己評価の実施、③自己評価報告書の作成及び公開、④自己評価の目的、基本理念、評価項目及び実施体制についての点検と見直し、⑤他の委員会との連絡調整、そして⑥その他自己点検に関して必要な事項、と定められている。

また、同委員会の下には、規則第 8 条に基づいて「自己点検作業委員会」が設置されており、上記審議事項の具体的作業が行われるとともに、各種委員会との連携協力体制のもとに、自己点検・評価作業に関わる検証作業等が行われ、その結果が「自己点検・評価委員会」に報告される。さらに、自己評価の結果については、理事長及び学長に報告するとともに公表することとなっている。

このように、教育研究活動を初め大学運営の改善・向上を図るための自己点検・評価の恒常的な実施体制は、一応整えられている。

### **7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。**

平成 20 年(2008)度以来、自己点検・評価作業の実施に伴い、その結果を初めて「自己評価報告書」(平成 19 年(2007)度～22 年(2010)度)の形でまとめたことにより、ようやく教授会、運営委員会、各種委員会、FD 研修会など、さまざまな機会を通じて、大学の運営に直接的・間接的に反映させる仕組みが出来つつあるところである。

例えば、平成 21 年(2009)度の FD 研修会において最も時間が割かれたのは、この「自己評価報告書」の内容についてであった。平成 22 年(2010)度「自己評価報告書」についても、第一校の段階から原案のコピーを教職員に配布し、多くのコメントが寄せられ、最終的に「教授会」で承認を得ることができた。執筆者はそれぞれ管理職か委員長、事務局の課長以上であるため、各種委員会や各課の役割を大学全体の中で位置づけるとともに、各種委員会や各課を横断する横の繋がりもでき始めている。

しかし、大学運営の改善・向上についてまだ確かな成果が出ているわけではなく、ようやくその試みは緒に就いた段階に過ぎない。

### 7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

これまで本学における自己点検及び評価活動は、部分的なものにとどまり、学内の諸活動をすべて網羅するものではなかった。したがって、教授会、運営委員会、あるいはFD研修等で報告される資料やデータは、断片的なものにとどまり、とりわけ経年的な変化を追跡して分析する機会に乏しかった。

これに対して、平成19年(2007)度「自己評価報告書」の作成を機会に、毎年連続して自己点検・評価を大学をあげて行うようになって以来、その結果は執筆者のみならず、学内の全教職員に公表されている。しかし、平成19年(2007)度、平成20年(2008)度「自己評価報告書」は、まだ精度のうえで問題があったため、学外に公表するまでには至っていなかった。

### (2) 7-3の自己評価

本学の目的及び社会的使命を達成するため、大学の自己点検・評価作業は、これまでもある意味で実施されてきた。しかし、その試みは個別的・断片的なものにとどまり、本学の教育研究活動の全体像を体系的に網羅するものではなかった。

これに対して、平成19年(2007)度以来取り組み始めた本格的な自己点検・評価作業は、少子化と大学入学希望者全入時代と言われる厳しい社会背景の中で、本学が今後どのような方向を目指すべきなのか、本学の教育研究活動の全容を、教育面のみならず、財務面から社会連携、社会的責務の面まで含めて、文字どおり「総点検」する結果となった。

ちょうど人間ドックにおいて、病院のあらゆる機器を駆使して全身の検査が行われ、データが収集され、健康に問題ない項目と健康に留意すべき項目とが医学的に明確に説明されるように、この報告書が求める**基準1**から**基準11**に至る広範かつ詳細な点検作業も、必要不可欠なデータとともに、本学の点検・評価活動にとって重要な意味を担っている。

同時に、自己点検・評価作業それ自体が、各種委員会・事務局各課がそれぞれ自分たちの仕事の内容を見直す絶好の機会になり、個々の仕事が大学全体の運営の中でどのような意義と位置づけをもつのか、改めて考え直すきっかけとなったことも事実である。

今後は、この結果をどれだけ真摯に受け止めて、大学運営の中に生かしていくのが、大きな課題である。

### (3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

自己点検・評価作業の結果を「自己評価報告書」の形にまとめて、大学の運営に直接反映させるとともに、併せて学内外に公表するつもりである。具体的には、学内外の関係機関が考えられるが、将来的にはホームページ上の公開も視野に入れている。

「自己評価報告書」を今後は、FD活動及びFD研修会・SD活動及びSD研修会の

基礎資料として活用する一方、教授会、運営委員会、各種委員会など、さまざまな場所と機会を通じて、大学の運営に直接反映させていかなければならない。

#### **[基準7の自己評価]**

- 本学の教育研究の目的を達成するため、法人及び大学の管理運営体制は、寄附行為や学則を初めとする諸規則において整備されており、適切に機能している。
- 学長自身が理事として毎回、理事会に出席しており、理事会の意思は直接教授会に伝達され、教授会の意思も学長を通じて理事会に伝達されるため、管理部門と教学部門との連携は、適切になされている。
- 平成19年(2007)度「自己評価報告書」から平成22年(2010)度「自己評価報告書」までの作成にあたり、既にその過程で本学の各種委員会・事務局各課を総動員して、教育研究活動の改善と向上を図るために、自己点検と検証作業を継続して行ってきたことは、評価できる。

#### **[基準7の改善・向上方針（将来計画）]**

- 本学の使命と目的を達成するために、今後とも大学及びその設置者の管理運営体制が整備され適切に機能するよう、社会の動向に合わせて随時、検討を重ねていく。
- 急速な社会変化にも迅速に対応しつつ、管理部門と教学部門との連携が今後もさらに一層円滑に行われるよう、大学の組織体制を再度点検し、改善を図っていく。
- 「自己評価報告書」を今後は、教授会・運営委員会、各種委員会、あるいはFD活動及びFD研修会、SD活動及びSD研修会の基礎資料として活用し、大学の運営に直接反映させるとともに、学外にも公表するようにしたい。

## 基準8 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

### (1) 事実の説明(現状)

8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

学校法人共栄学園は、昭和8年(1933)創立以来77年を経過し、現在は共栄大学、共栄学園短期大学、共栄学園中学高等学校と春日部共栄中学高等学校の2中学・2高校、共栄幼稚園を有し、学生、生徒、園児の数が4,500人を超す総合学園へと発展した。平成13年(2001)度の大学新設から始まり、東京・葛飾区にある共栄学園中学・高等学校の共学化に伴う校舎改築、春日部共栄高等学校に併設する中学校の新設等、時代の変化に即応した教育施設設備の拡充を図るため大きな資金投入を行ってきたが、過去の堅実な学園運営のお蔭で平成22年(2010)度の手元流動資金は約1,500百万円、校地・校舎引当金、有価証券等の運用資金が約3,500百万円あり安定した財政基盤を保っている。

共栄大学は少子化が進行する中、平成13年(2001)に開学したが、入学定員220名は平成18年(2006)度入学生までの6年間確保、平成19年(2007)度は充足率が76%に落ち込んだものの、1年でV字回復を果たし、平成20年(2008)度は100%、その後、平成22年(2010)度は110%(入学定員を200名に減員)、平成23年(2011)度は98%で推移している。

本学は完成年度を迎えた平成16年(2004)度以降、消費収支は3年間黒字を続けていたが、平成19年(2007)度以降は入学者数の減少による学納金の減少で単年度での消費収支はマイナスで推移しており、直近の22年(2010)度では2億1千万の赤字となっている。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

会計処理は、「学校法人共栄学園経理規程」、「同経理規程施行細則」、「同固定資産及び物品管理規程」等に準拠しつつ、速やかな処理を行っている。監査法人の公認会計士による定期監査受験時の個別指導に加え、会計処理上で疑問等が発生した場合は即時に電話等で質問し、きめ細かい説明・指導を受けている。毎月行っている月末残高計数突合作業時に予算実行状況を把握しており、適正な運用が行われるよう管理している。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

共栄大学及び共栄学園では、監査法人の公認会計士による会計監査と監事による監査を実施している。すなわち、本学では公認会計士が「私学振興助成法」に基づく監査を実施しており、併せて本学園全体の運営状況を決算帳票書類、会計帳簿書類、理事会等

の議事録等を精査することで、厳正に監査している。

平成 22 年(2011)度の監査法人による監査は、延べ 24 日、106 人で行われ、結果は「独立監査人の監査報告書」として提出され、理事会・評議員会の承認を得ている。

## (2) 8-1の自己評価

平成 22 年(2010)度における共栄学園の貸借対照表関係比率は、医歯系法人を除く全国 496 法人の平均値（日本私立学校振興・共済事業団の財務データベース「今日の私学財政・平成 22 年度版」から平成 21 年(2009)度計数を参照）と比較してみると、以下のように分析することができる。

まず、流動資産構成比率は 8.5%と全国平均を 5.4 ポイント、流動比率は 136.8%と 92.7 ポイント下回っているが、これは有価証券運用、校舎建設引当特定資産の積み増しと長期借入金返済負担が原因となっている。しかし、長期借入金の返済については平成 24 年度中に終了する見込みであり、今後は改善が見込まれる。

自己資金構成比率は 93.3%と 8.3 ポイント、上回っており、当面の財務基盤の健全性は確保されている。また、人件費比率は 64.9%で 14.9 ポイント、人件費依存率は 96.9%と 3.7 ポイントと平均より下回っている。消費収支比率は 113.3%と 5.4 ポイント平均値を上回っている。

消費収支差額は平成 11 年(1999)度に 4,386 百万円の超過額を計上して以来、前述のように各校教育施設設備の拡充を行ってきたことから、平成 15 年(2003)度からマイナスに転じている。

さらに、大学単体の平成 22 年(2010)度の消費収支計算書関係比率を同様に「今日の私学財政」の同一規模（0.5～1 千人）平均値と比較すると人件費比率は 50.9%で 15.0 ポイント、人件費依存率は 61.6%と 30.8 ポイント、それぞれ平均値を大きく上回っている。

教育研究経費比率は 39.1%で 5.1 ポイント上回るものの、管理経費比率は 17.1%で 8.7 ポイントと大きく下回っており、管理経費は広報費の多さが影響している。消費収支比率は 119.0%と 2.5 ポイント下回っている。寄附金比率は毎年ほぼゼロに近く、これからは大学関連の団体・個人からの寄付金募集が課題となる。

補助金比率は 11.2%と 5.2 ポイント下回っており、補助金額は平成 15 年(2003)度からの 4 年間では約 120 百万円と横ばいで推移し、平成 19 年(2007)度以降は定員割れ学部等への減額措置の影響から約 20 百万円の減少で推移している。しかし、平成 22 年(2011)度は就業力 GP に採用されたことから 20 百万円の増加となった。補助金について今後 4 年間は平成 22 年(2011)度と同水準で推移していくと思われる。

なお、会計処理は日々確実かつ迅速に行っており、月の後半には試算表・資金収支表による前月計数の精査を実施し、同時に予算の消化状況もチェックしている。

会計監査は決算原案作成作業時に各部門担当者のみならず、理事長・副理事長・法人

事務局長等の経営陣も、公認会計士との意見交換を積極的に行っている。

### **(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)**

- ① 財務の永続した安定性をもたらすものとして、当然のことながら入学定員の確保が最重要課題である。
- ② 学生により魅力あるカリキュラムを提供すべく、コースメニューを精査し、平成 22 年(2010)度から従来の 7 コースを 4 コースに集約することになった。また、平成 21 年(2008)度からはスポーツビジネスをプロデュースする RB(Real Business)型授業(通称、共栄 Spolas)を導入し、平成 22 年(2010)度からは観光ビジネスをプロデュースする RB 型授業(通称、ワールド・ラン World Run)を導入、更なる募集力の強化を目指している。さらに、今年度(平成 23 年(2011)度)には小学校教諭・幼稚園教諭の育成を目的とした教育学部の設置を行った。
- ③ 在学生についても授業内容の維持向上だけでなく、学生生活全般に対して手厚いケアを行うことにより退学率を遡減させ、収容定員の維持を図っていく。
- ④ 教育研究経費については学生サービス、教員の教育研究環境の低下を来さない範囲内で、すべての支出項目についてその内容・満足度を精査し、見直しを図っていく。
- ⑤ 管理経費については特に大きなウエイトを占めている広報費を費用対効果の観点から検討し、経費の削減を図る。
- ⑥ 長期借入金の返済が平成 24 年(2012)度中に終了することから、今後返済負担は軽減され、資金繰りがより安定していく見込である。

## **8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。**

### **(1) 事実の説明(現状)**

#### **8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。**

私立学校法第 47 条の規定により、本学園でも平成 17 年(2005)5 月に「学校法人共栄学園財務情報の公開に関する規則」を制定し、財務の公開を行っている。公開の要領としては、

- (1) 閲覧請求者：私立学校法第 47 条第 2 項の規定による利害関係人
- (2) 閲覧場所：学校法人共栄学園法人事務局内
- (3) 公開する情報：「財産目録」、「貸借対照表」、「事業報告書」、「監査報告書」

### **(2) 8-2の自己評価**

現在、改正された私立学校法の趣旨に沿って情報公開を行っている。

### **(3) 8-2の改善・向上方策(将来計画)**

より積極的な公開姿勢を求められている社会の状況に鑑み、本学園でもホームページ、

広報誌等での理解しやすい公開方法を検討していく。

### **8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。**

#### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **8-3-① 教育研究を充実させるために、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種GP（Good Practice）などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。**

寄付金収入は卒業記念品・寄贈図書などに限られ、每期少額になっている。平成20年(2008)度からは、学生の教育活動全般を支援する目的で大学保護者会から事業ごとに寄付金を受けるようになった。

競争的資金としての科学研究費補助金の獲得は、若干名の若手教員に限定されており、金額も百万円と少なく、底上げが必要である。一方、平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」に「共栄キャリアPDCA」が認定され、今後5年間に亘り年間約20百万円、総額で1億円の補助金収入が見込まれる。

大学の資金運用は平成19年(2007)度から比較的高利回りの仕組債に一部運用をシフトした結果、約44百万円の運用益を計上したが、リーマンショック以後低迷している。

#### **(2) 8-3の自己評価**

教育研究充実を図るための外部資金導入としては、大学保護者会から毎期の寄附金が約束されている。

科学研究費補助金については積極的に申請者数・獲得金額の増加に努力していく。また、共栄キャリアPDCAが大学生の就業力育成支援事業に認定されたことから、当該補助金を活用し、学生に対してより綿密な就職指導が行えるような体制構築が可能となった。

資産運用については外部的要因とはいえ資金が一部固定化しており、大幅な運用収入の増加は期待できそうにない。資産運用は、「学校法人共栄学園資金運用規程」に基づき適切な手続きで行われている。

#### **(3) 8-3の改善・向上方策(将来計画)**

- ① 大学保護者会に対し引き続き教育研究充実のための具体的案件を提示し、継続的な寄附金獲得を図っていく。
- ② 科学研究費獲得の裾野拡大にとどまらず、産学協同・地元自治体等との連携強化を図り、外部資金の導入に努力する。

#### **[基準8の自己評価]**

- ・本学園は少子化の流れの中で、共栄学園中学高等学校の共学化とそれに伴う校舎の建

て替え、あるいは春日部共栄中学校の設置及び校舎新設等、積極的に経営の強化を図っており、財政も安定的に推移してきている。

・大学も少子化の影響下、後発校のハンディがありながら平成 19 年(2007)度に大幅に入学定員を割ったものの、平成 20 年(2008)度以降は平均すると概ね 100%の定員を確保している。大学の歴史が浅いことから、財政の安定化は依然として課題であるが、その反面、法人の安定した経営基盤に支えられ、単科大学として小回りのきく学生のニーズに即応した大学運営が可能になるという強みをもっている。

・人件費比率は低いものの、広報費の高負担から管理経費のウエイトが大きい。収支差額(帰属収入-消費支出)は入学者が大幅減した平成 19 年(2007)度に大幅なマイナスとなり、この流れが平成 22 年(2010)度も継続し、約 187 百万円のマイナスになっている。

・会計処理、会計監査等も、監査法人からの適切な指導の下で適正に実施されている。財務情報の公開は法定の要件は満たしているが、公開方法の更なる検討が必要である。外部資金導入に関しては現状において低調な状況にあり、科学研究費・寄付金等の積極的な獲得努力が必要である。

#### **【基準8の改善・向上方策(将来計画)】**

・入学者の大幅な増加が見込めない状況から、在学生の退学防止策の強化、人件費を始めすべての支出項目について見直しを検討する。

・外部資金導入の重要性を再認識し、教員には積極的な科学研究費申請の働きかけを行う。また、大学保護者会を中心に、幅広く寄付金獲得の機会を求めていく。

・財務情報については、昨今の社会情勢を考慮に入れながら、ホームページや大学広報誌などを通じて、より広くより分かりやすい内容のものが提供できるように検討していく。

## 基準 9. 教育研究環境

9-1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

（1）事実の説明（現状）

9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

本学は、埼玉県春日部市内牧の閑静な住宅街にあり、四季折々の樹木が繁り、草花が咲く豊かな緑に囲まれた自然あふれる教育環境にある。

[表 9-1-1] 校地・校舎の面積

| 名称 | 面積 (㎡)    | 設置基準上必要面積 (㎡) |
|----|-----------|---------------|
| 校地 | 50,351.39 | 9,000.00      |
| 校舎 | 18,993.87 | 5,288.50      |

本学の校地及び校舎の面積は [表 9-1-1] のとおりであり、設置基準上必要な面積の 2 倍以上であり、ゆとりあるキャンパスとなっている。

[表 9-1-2] 主要施設概要

| 名称           | 面積 (㎡)   | 主要施設                |
|--------------|----------|---------------------|
| 国際経営学部棟      | 5,400.80 | 学長室 研究室 事務局 ゼミ室     |
| 教室棟          | 1,760.11 | 教室                  |
| 体育館          | 2,185.90 | バレーボール バasketボール 卓球 |
| 大教室          | 1,271.93 | 教室                  |
| 図書館          | 1,230.72 | 閲覧室、視聴覚室、事務室、書庫     |
| 岡野記念会館       | 2,588.84 | 食堂 ゼミ室              |
| 課外活動室        | 125.87   | 学園祭準備               |
| 教育学部 A 棟、B 棟 | 3,880.25 | ゼミ室、事務局、研究室         |
| 教育学部 C 棟     | 549.45   | 教室                  |

### <図書館>

本学の図書館は、昭和 60 年(1985)に短大図書館として設立され、現在は大学・短大共用の図書館として利用されている。

建物は地上 2 階建、1 階には開架書架、新着図書コーナー、新聞・雑誌コーナー、カフェコーナー、利用者用 PC などが、2 階には閲覧席、電動書架、視聴覚室などがある。

平成 23 年(2011) 5 月 1 日現在の蔵書冊数は和書約 73,000 冊、洋書約 9,000 冊、合

計約 82,000 冊、視聴覚資料約 3,200 点、受入雑誌約 170 タイトルである。

また、電子ジャーナル・データベース等の契約数は計 8。「日経テレコン 21」「日経 BP」「聞蔵 II ビジュアル」「ジャパン・ナレッジ」「ProQuest Education Journals」等で、これらは学内ネットワークに接続しているすべての PC で利用できる。

図書館の開館時間は、授業期間中は 9 時 10 分～19 時 30 分、授業期間外は 17 時 20 分までとしている。

平成 22 年(2010)度の開館日数は 195 日、1 日平均入館者数は 229 人、総貸出冊数は 3,405 冊であった。大学生 1 人あたりの貸出冊数は約 3 冊である。

図書の収集は経済・経営分野・教育分野を中心に、人文科学、語学、社会科学、自然科学関係や各種資格試験、就職活動の参考書、話題になった本なども広く購入している。

授業に関連する図書を揃えるため、シラバスに掲載された参考図書は原則として購入している。シラバス検索システムと図書館 OPAC との連携により、学生はシラバスからワンクリックで参考図書の配架場所等を知ることができる。

本学の紀要論文は、国立情報学研究所の「CiNii」への登録業務を行っており、学外から閲覧可能となっている。

また、平成 23 年(2011)度より埼玉県地域共同リポジトリ (SUCRA) へ参加し、現在本学紀要論文の登録を行い、公開している。今後、このリポジトリを利用して学内の研究成果を登録・発信していければよいと考えている。

平成 22 年(2010)年度には教育学部図書を配架するため、書架 1 点を増設した。それに伴い、図書の配置換えを行ったが、書架は手狭になってきており、資料の除籍・廃棄はやむを得ない状況となっている。また、利用しやすい書架作りを進めており、業界研究図書コーナーの設置、絵本・紙芝居・楽譜を一箇所にとまとめたコーナーの設置、雑誌架のバックナンバーの出し入れをやすくするためブックスタンドの設置等を行った。

閲覧室では、6 人用閲覧机 2 台に学習等に集中しやすくするため仕切り板を設置した。

視聴覚室では、DVD 視聴者の増加に伴い DVD レコーダーを購入、VHS 視聴ブースを DVD 視聴ブースに変更した。ディスプレイの買い替えも行い液晶テレビに変更、快適に視聴できるようになった。

平成 23 年(2011)3 月の東日本大震災での図書落下被害を受け、利用者の安全を期するため、書架の一部に滑り止めシートを設置した。

図書館の利用を促進するため、1 年次生のオリエンテーション日程に「図書館ツアー」を組み込み、図書館の施設案内、利用方法の説明を図書館職員が行っている。

また、図書館を快適に利用できるように入口近くに「カフェコーナー」を設置し、コーヒー等の飲料を飲みながら新聞、雑誌、図書を閲覧できるスペースとしている。また、このコーナーに掲示板を設置し、本学図書館貸出ランキング・書店の売れ筋ランキング・図書館からのお知らせ等の掲示を行っている。「カフェコーナー」の設置により、学生が図書館に立ち寄りやすくなったように見受けられ、閲覧貸出などの利用者増につ

ながることも期待される。

なお、本学図書館では、Nacsis-ILL を利用した他大学図書館等との相互協力に加え、埼玉県立図書館、春日部市立図書館との館間貸借を行っている。県立・市立図書館からの貸借は送料が発生しない運用方法をとっている。

### <体育館>

体育館はバスケットボールコート 2 面、バレーボールコート 2 面が取れる広さがあり、体育の授業のほか、学生のクラブ活動（指定強化部、部、サークル、同好会・愛好会）の練習等に使用されている。体育館を使用する際の運動用具の使用に関しては、原則として体育の授業の場合は体育の教員が、指定強化部の場合には当該部の監督が管理し、その他のクラブ活動（部、サークル、同好会・愛好会）及び一般学生への貸出しの場合には学生課がそれぞれ対応し管理している。

なお、運動施設の地域への開放という意味から、地元の「ソフトバレー大会」等の会場として、長年にわたり貸し出しが行われており、好評を得ている。

[表 9-1-3] 運動場の概要

| 名称    | 面積 (㎡)    | 主要施設                |
|-------|-----------|---------------------|
| グラウンド | 24,140.39 | テニスコート<br>サッカーグラウンド |

### <グラウンド>

グラウンドには夜間照明付きの人工芝のテニスコートが 4 面あり、庭球部が使用している時間帯を除き、高校や地元の団体等の練習及び大会開催に開放している。また、大学キャンパスに隣接するサッカーグラウンドでは指定強化部のサッカー部が日々練習に励んでおり、サッカー部が使用しない日は、テニスコート同様、地元の団体等に開放している。

なお、大学に隣接して大学の所有地ではなく学校法人・共栄学園の所有地のグラウンドがあり、併設中学・高等学校と兼用して使用している。

[表9-1-4] コンピュータ室の状況

| 情報センター等の名称 | 座席数 | コンピュータ台数 | ソフトウェアの種類の数 | 年間総利用時間数(平成22年度) |               | 開館時間等          | 開館日数 |      | スタッフ数<br>該当する場合のみ記載 |     |
|------------|-----|----------|-------------|------------------|---------------|----------------|------|------|---------------------|-----|
|            |     |          |             | 授業利用時間数          | 授業外利用時間数      |                | 年間   | 週当たり | 専任                  | 非常勤 |
| 第1コンピュータ室  | 48  | 48       | 4           | —                | —             | 9:00～<br>19:00 | —    | 5    | —                   | —   |
| 第2コンピュータ室  | 44  | 44       | 4           | —                | 休日以外学生<br>へ開放 | 9:00～18:00     | —    | 5    | —                   | —   |
| 第3コンピュータ室  | 44  | 44       | 3           | 26               | —             | 授業時間帯<br>のみ    | —    | 5    | —                   | —   |
| 第4コンピュータ室  | 44  | 44       | 3           | 8                | 休日以外学生<br>へ開放 | 9:00～<br>19:00 | —    | 5    | —                   | —   |

### <情報サービス施設>

本学には、国際経営学部棟にコンピュータ室が4室（教育学部B棟2階に1室、国際経営学部棟1階に2室、5階に1室）あり、インターネット及び学内LANに接続されたPCが各室に44台（合計132台）設置されている。また、学内はLANで結ばれており、通常の教室にも情報コンセントが設置されている。コンピュータ室には大型プロジェクタと22台の画面表示用のモニタが設置されており、各PCの画面を切り替えて表示できる学習支援システムが導入されている。さらに、講義に必要な教材の提示や提出のための共有フォルダがサーバ上に設けられている。

全学生には入学時からアカウントが提供されており、これによりインターネット等の利用やサーバに設けられた個人フォルダの利用が可能になっている。なお、講義で利用するコンピュータ室以外は常時、学生のために開放されており、実際多くの学生が毎日利用している。この他、平成23年(2011)度に新設した教育学部用のコンピュータ室が1室（教育学部B棟2階）あり、国際経営学部棟同様の整備がされている。

### 9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

施設設備の保守点検業務は外部業者に委託している。全教室のAV機器装置の保守点検、情報教育機器の保守点検、各教室の清掃、ごみの収集、浄化槽の清掃、法に定められた浄化槽の維持管理、エレベーターの保守、電気設備の保守、防火災の点検、電話交換機の保守、ガス冷暖房の保守等の委託契約を結んでおり、施設設備等の維持運営は適

切に行われている。

## **(2) 9-1の自己評価**

現状においては、校地・校舎ともゆとりのある教育環境を有しており、本学の教育研究活動を支えるための施設設備等はおおむね適切な状態で維持運営されていると考えられる。

図書館は同じ敷地内にある共栄学園短期大学と共有であり、もともとは短大の図書館であった。そのため、蔵書の所蔵能力には限界があり、限られた収容力の中での適正な選書や本の除籍について難しい判断を迫られることも少なくない。

## **(3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）**

各教室のプロジェクタ機器など、老朽化してきている機器については取り替えの時期を順次検討していく。なお、教育学部設置に向けて平成 22 年(2010)度に共栄学園短期大学と共用する教室にプロジェクタ機器を新設した。また、無線 LAN のネットワークが構築されたことから、学生が PC を活用しやすい環境整備を一層進めたい。

図書館については、限られた蔵書スペースの中で、教育研究のためにいかに必要な書籍を有効に活用することができるのか、今後も短期的・中期的に考えていく。

クラブ活動支援との関係では、硬式野球部、サッカー部、硬式庭球部、水泳部、女子バスケットボール部を「指定強化部」に指定しているが、練習環境が他大学と比べ整備不足であるため、計画的に資金繰りをして少しずつ整備し、練習環境を整えて優秀な成績が挙げられるよう支援していく。

## **9-2. 施設設備の安全性が確保されていること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **9-2-① 施設設備の安全性（耐震性、バリアフリー等）が確保されているか。**

バリアフリー化については、平成 13 年(2001)4 月の開学当初より配慮されている。棟内にエレベーターを設置したり、各教室の入り口の段差をなくしたり、障害者用トイレやスロープを設置するなど体の不自由な人にも配慮した整備を行っている。ただし、共栄学園短期大学設置当初に建てられた棟については車椅子に対応できていない場所や設備等があるため、計画的に整備を行っていく。

災害発生時の避難・誘導については非常灯などの設備が整備され、年 2 回保守点検が行われている。なお、災害発生時には本学グラウンド（臨時駐車場）が地域住民の避難場所に指定されている。

## **(2) 9-2の自己評価**

教育学部は短期大学の校舎を改修して使用するため、さらに耐震性が確保されるとと

もにバリアフリー化の整備をしていく。

### **(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)**

現在の短期大学の校舎は、耐震基準を満たしているが、大規模な地震に備え、計画的に改修整備計画を立てる。

### **9-3. アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。**

#### **9-3-① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。**

本学は閑静な住宅街にあり、四季折々の樹木が繁り、草花が咲く豊かな緑に囲まれた自然あふれる教育環境にある。また、中庭にはテラステーブルがあり、晴れた日は学生の憩いの場になっている。

構内には、学生生活に必要な食堂、ミニコンビニ、学生談話室、図書館等が設置されている。昼休みの時間帯には中庭で移動販売業者がお弁当の販売を行っている。建物内は全面禁煙となっており、構内の1ヶ所だけが喫煙所に指定されている。教職員に関しても例外は認められていない。

### **(2) 9-3の自己評価**

本学の施設と設備等の日常の維持・管理は、委託業者と連携を取りながら、日常及び定期の維持・管理、法定点検・保守を行い、適切に安全管理がなされている。

食堂、図書館、4階談話室、ピロティ等は学生にとって歓談の場、自習の場、共同作業の場として有効に活用されており、それぞれ狭い空間ではあるが教育研究環境、アメニティ空間は確保されている。

### **(3) 9-3の改善・向上方策(将来計画)**

開学以来、本学の施設と設備の維持・管理は委託業者との間で連携が図られているため、校内の環境は比較的良く整備されているが、今後は学生がくつろげるスペースを拡大できるように工夫し整備したい。

#### **[基準9の自己評価]**

現状においては、教育研究環境及び及びアメニティ環境は一定レベルを確保しているが、今後、校舎の耐震性の確保などを計画的に整備する。

#### **[基準9の改善・向上方策(将来計画)]**

教育学部設置に伴い、平成22年(2010)度中に校舎の内部改修と備品の入替え作業等を行い、教育環境全般を整備した。今後、さらに耐震性が確保されるとともにバリアフリー化を計るため、補修工事を計画的に行っていく。

## 基準 10. 社会連携

10-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

まず、本学には学生臨時駐車場があり、計 320 台分のスペースが確保されている。教室は、220 人収容の大講義室、280 人収容の大教室(階段教室)の他、中小の教室があり、保護者会、公開講座、各種シンポジウム、地元ロータリークラブの例会、学園祭の際の地元・春日部市国際交流協会(KIFA)の展示、そして「日本産業経済学会全国大会」「日本国際地域開発学会」などの学会の会場にも利用されている。

運動施設のうち、体育館は、地元バレーボール協会主催の「バレーボール」及び「ソフトバレー」の大会等に開放され、テニスコート(4面、夜間照明付き)は、地域の「テニス大会」、地元 4 団地テニス対抗戦のほか、2 つの併設中学校・高等学校のテニス部にも随時貸し出しが行われている。野球場は、野球部が所属する東京新大学野球連盟の各大学間の公式戦・交流戦に利用されている。加えて、センター試験会場として、平成 18 年(2006)度までは毎年、平成 19 年(2007)度より隔年で計 10 教室が使用されており、約 600 人の受験生を受け入れている。

次に、本学では大学のもつ人的・知的資源を地域社会のために積極的に還元し、地域への貢献を推進する立場から、共栄学園本部のある葛飾区と地元・春日部市の 2 ヶ所で、各教育委員会と連携を図りながら、毎年「共栄大学公開講座」を実施している。すなわち、共栄学園と葛飾区教育委員会(担当は生涯学習課)との共催による「共栄大学公開講座」では、平成 16 年(2004)度に開設して以来、春季 4 回秋季 3 回、平成 22 年(2010)度からは春季 3 回秋季 4 回の計 7 回の講演が、共栄学園中学高等学校内の会場を借りて行われている。平成 22 年(2010)度の公開講座における「春の講座」のテーマは「新時代の観光～3つのキーワードから」であり、本学の観光学の教授陣によって世界遺産観光、ホスピタリティー、海外ロングステイについて講演が行われ、区民の受講者は熱心に傾聴していた。また、「秋の講座」は統一テーマをもたず、大学教員による金融や税金の問題、文学、死生学、国際関係論にかかわる諸問題を分かりやすく解説する講演のほか、併設校の音楽教員によるトークを交えたコンサートが、歌曲ありバイオリン演奏あり合唱ありで、通常の 2～3 倍の来場者が集まるほど、人気が高かったことは注目に値する。

他方、共栄大学と春日部市教育委員会(担当は社会教育課)との共催による「共栄大学公開講座」では、平成 18 年(2006)の開講以来、秋に 5 回の講演が、各年度テーマ別に、大学及び春日部市教育センターの 2 ヶ所で行われている。平成 22 年(2010)度の公開講座のテーマは「今、とつても気になる地域の観光」であり、本学の教員と観光の専

専門家による講演が行われた。具体的には「南アメリカ大陸～神秘の自然と歴史に迫る」「ハワイ～日本人あこがれの楽園はいま」「韓国～韓流文化の源流をさぐる」などであり、アンケート結果によれば、受講者の満足度はすこぶる高かった。延べ受講者数は、平成 20 年(2008)度葛飾区が全 7 回で 390 人(春の講座 122 人、秋の講座 268 人)、春日部市が全 5 回で 149 人、平成 21 年(2009)度葛飾区が 486 人(春の講座 253 人、秋の講座 233 人)、春日部市が 284 人、平成 22 年(2010)度葛飾区が 471 人(春の講座 159 人、秋の講座 312 人)、春日部市が 374 人で推移しており、市民の関心は少なくない。

また、コンピュータのスキルや語学を学びたいという地域の要望に対しては、市民のための「IT 講習会」を実施しており、IT 講習会では延べ数百人の市民が参加し、意欲的に学習している。

一方、本学では開学以来、平成 13 年(2001)度より、地元及び周辺地域の市民を対象に、「特別講演会」を春日部市民文化会館で開催しており、日銀副総裁(藤原作弥氏)、作家(堺屋太一氏)、評論家(櫻井よしこ氏)、高校サッカー部総監督(小嶺忠敏氏)、ユニセフ大使(アグネス・チャン氏)、NHK エグゼクティブアナウンサー(松平知定氏)など著名人を招いて、講演を行っている。毎回、平均 1,000 人近い来場者があり、市民からの期待は大きいと言える。平成 19 年(2007)には、元サッカー日本代表選手(北澤豪氏)を大学に招いて、大教室で講演を実施し、近隣の中学・高校のサッカー部の生徒を優先的に招待した。平成 21 年(2009)以降、「特別講演会」は中断している。

さらに、一般社会人だけを対象にするのではなく、本学では、高校生、あるいは中学生とその保護者にも、大学のもつ人的・知的資源を公開し、若い世代にも国際的視野や高等教育で学ぶ楽しさを実感してもらうため、「公開授業」や「出張授業」を積極的に実施している。春日部共栄高等学校では、平成 15 年(2003)度より現在まで、毎年 6 月から翌年 2 月まで年数回「共栄大学出張授業」を実施しており、毎回 50～100 人以上の高校生が参加し、熱心に耳を傾けている。平成 22 年(2010)度は、『超勉強法』～難関資格合格の秘訣」「インターネットで楽になった日常生活と問題点～iPad 活用を通して今後のビジネスを考える」「任天堂のシナリオは脱ゲーム?」「キャリアデザイン(自己理解・他者理解)」などのテーマで出張授業を実施した。ほかに、不定期では、高校の「総合的な学習の時間」などを利用して、主に周辺地域の高校への「出張授業」が行われている。

また、同校へは本学の留学生が開学以来、高校生向けの「中国語」講座を担当して教えている。同様に、春日部市教育委員会と国際協力協会と連携して、市内在住の外国人のための「日本語」講座も、本学日本人学生が開学以来担当して教えている。

加えて、一般高校への「出張授業」や周辺地域への出張「公開講座」を案内すべく、平成 21 年(2009)度に、本学教員である講師の写真と略歴及び講演可能なタイトルを記した「リーフレット」(共栄大学国際経営学部出張講義案内)を作成し、教育委員会などを中心に配布した。

本学では既に、平成 20 年(2008)6 月、埼玉県立蓮田高等学校（埼玉県蓮田市、平成 22 年(2010)4 月から埼玉県立蓮田松韻高等学校に校名変更）との間で「高大連携」の調印が行われた。その中心となるのが、IT 及び情報関係の授業への支援であるが、平成 21 年(2009)年度以降、毎年高大連携の一環として、提携校の県立蓮田高校への「出張授業」が行われるとともに、高校生のインターシップの受け入れとして、同高校から 10 人の高校生を受け入れ、1 週間に及ぶ研修を学内において実施している。

また、本学学生をサポートティーチャーとする「IT 講習会」も、県内高校への派遣と指導、あるいは日光市をはじめとする県内外の市町主催事業への参加の形で実施している。

## (2) 10-1 の自己評価

本学は駐車場が手狭であったため、平成 20 年(2008)度より約 250 台収容の学生用の臨時駐車場が新たに設けられ、これにより従来の第一駐車場（72 台分）にも空きスペースが生まれ、学生だけでなく、地域の人びとも本学に会場しやすい利便性が確保された。

野球場は公式戦のグラウンド用に、テニスコートは市民のための「テニス大会」等に開放され、体育館も毎年恒例の一般市民対象「ソフトバレー大会」の会場になっている。会議室は、各種の学会や春日部ロータリークラブの例会などにも使用されている。ただし、それ以外については限定的で、市民のニーズに十分応えるところまでは至っていない。これらの施設の利用希望が土曜・日曜に集中する反面、本学では土曜・日曜は授業がなく、教職員が原則出校しないため、施設管理上及び人員配置上に問題があるためである。しかし、一定のルールのもと、できる範囲内で地域の要望に応えたいと考えている。

また、東京都葛飾区と埼玉県春日部市で実施されている「共栄大学公開講座」は、平成 22 年(2010)度でそれぞれ 7 年目と 6 年目を迎えるが、それぞれの教育委員会との密接な連携のもとで、市民のニーズに応えるべく企画段階から区報・市報への掲載、ポスターやチラシの公共施設での掲示、当日の受け付け業務に至るまで、常により良い方向を模索している。このような支援と協力の結果、参加者の感想は押し並べて良好である。毎回、アンケート調査を実施しており、結果については自由記述欄も含めて講演者と広報委員会及び教育委員会で共有し、改善のための基礎データとしている。テーマは毎年、「学びから広がる豊かな人生」「自然・環境・観光」（平成 19 年(2007)度）、「福祉と地域の力と豊かな人生」「暮らしに役立つ経済知識」（平成 20 年(2008)度）、「暮らしに役立つ経済知識」「生涯スポーツと健康を考える」（平成 21(2009)年度）、「新時代の観光」「今、とっても気になる地域の観光」（平成 22 年(2010) 度）など、おおむね市民のニーズに合致している。

平成 20 年(2008)度より新たな試みとして、広報の方法を工夫し、受講生の数を大幅

に増やす努力をした。具体的には、受講料を無料化し、ポスターとチラシを教員と学生に依頼して学内で独自にデザインし、印刷を学内の（有）かいしゃごっこを通じて発注して、大量に印刷するなど、多くの市民が関心を持って聞きに来られるよう、工夫を重ねた。

「IT 講習会」は毎回好評で、参加者の数も多い。また、市民対象の「特別講演会」も、一般社会人だけでなく、中学生・高校生も座席を用意して招待しており、10代を含めて平均1,000人近い来場者があるが、講演者の人選、広報の方法、企画等をめぐり目下、準備中の段階である。

春日部共栄高等学校で平成14年(2002)以来、毎年5回実施されている「共栄大学出張授業」は、生態学、国際関係論から国際金融論、スポーツ心理学、ギリシア哲学入門まで、本学教員が講師となって毎回多様な講座を用意し、高校の授業の枠を超えた本格的な授業を展開している。この併設高校の場合には、毎回40人から多い時で100人以上の高校生が熱心に聴講し、質問するなど、高校側の協力もあって成功しているが、一般の高校への「出張授業」はまだ依頼数が少なく、大学のもつ人的・知的資源の地域社会への貢献という点で、今後大きく改善の余地がある。

高校への「出張授業」や周辺地域への出張「公開講座」を目的とした「リーフレット」（共栄大学国際経営学部出張講義案内）を作成したことは、地域貢献・開かれた大学の立場から評価し得る。定期的に改訂版を作成することと、広報の仕方の工夫が残された課題である。

「高大連携」が実際に動き始め、成果を上げていることはとりわけ高く評価できる。これをきっかけに、本学との間に第2、第3の高大連携が実現し、県内の高校とのより広範なネットワークの構築を推し進めていくことが重要である。

他方、「IT講習会」、授業科目としての「地域共生活動」など、地域社会の中で、学生たちが進んで指導的役割を果たしている活動は、今後とも大学をあげて推進されるべきであろう。

### **(3) 10-1の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 葛飾区で行われている「共栄大学公開講座」では、今後とも学校法人共栄学園・共栄大学・葛飾区教育委員会の三者の密接な連携のもとに、地域のニーズにあったテーマと親しみやすい講演を心掛けたい。年齢層や男女比にも留意し、幅広い層からの支持が受けられるようにしたい。
- ② 共栄大学と春日部市教育委員共催による「共栄大学公開講座」では、今後とも、受講料の無料化を継続し、ポスターやチラシ等の広報媒体を新しくすることによって、受講生の数を徐々に増やす努力をしたい。また、アンケートの結果や要望を的確に把握し、より多くの市民が関心を持って聞きに来られるテーマと内容になるよう毎年工夫を重ねたい。

- ③ 「エクステンションセンター」の機能を充実させ、IT 講習会、英語などの語学講座を初めとしてみっと幅広い市民向けの講座が用意できるよう、会場や時間帯・回数の問題を含めて改善を図りたい。また、市民からの期待が大きい「特別講演会」については、実施方法を含めて全面的に再検討する。
- ④ 春日部共栄高等学校で実施されている「共栄大学出張授業」についても、聴講生である高校生を主体に考え、人選とテーマに気を配り、年々魅力づけがなされるよう工夫を怠らない。従来、学内の専任教員だけで実施してきたが、本学の非常勤講師にまで講師の幅を広げ、好評であったことからこの試みを継続したい。
- ⑤ 一般高校への「出張授業」や周辺地域への出張「公開講座」を案内するリーフレットについては、平成 21 年(2009)度以降も継続して作成し、広く配布して周知を図りたい。
- ⑥ 埼玉県立蓮田松韻高等学校（旧・蓮田高等学校）との間で締結された「高大連携」を他の高校へも拡大し、高大連携校を増やしていく。
- ⑦ 市民対象の「特別講演会」についても、企画を練り直したい。

## 10-2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

### (1) 事実の説明（現状）

#### 10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

企業との関係では、本学は社会学力重視を教育の一つの柱としているため、経営・経済の科目を中心に、企業経営者を講師に招聘し実際のビジネスに即した講義を行うことによって、教育効果を向上させている。具体的には、国際経営学部において「貿易」関係、「金融」関係、「人生探求」、「企業研究」等の科目において、平成 14 年(2002)度から平成 21 年(2009)度までに延べ 151 人の企業経営者等にビジネス関連の講義を依頼した。特に、平成 21 年(2009)度は、投資信託論（野村證券の寄附講座）が新たに開講されるなど、これまで 31 人の外部講師による講義が行われた。

これらの授業を通じて、教育研究上有益であったばかりでなく、本学と企業との関係、あるいは経営者や企業人との人脈・ネットワークが徐々に構築されており、大学の認知度にもプラスに働いている。

また、本学では学生時代に企業社会を実地体験することが教育面において重要であるとの認識から、「インターンシップ」にも力を入れている。地元の有力企業等を中心に、平成 15 年(2003)度から平成 22 年(2010)度まで、延べ 105 社・団体に 220 名以上の学生を派遣した。

なお、本学は平成 17 年(2005)8 月、行田商工会議所と「産学連携に関する覚書」を締結し、地域の企業が参加するポータルサイトの作成・運営に協力している。

他大学との関係については、開学の平成 13 年(2001)度から「埼玉県大学・短期大学図書館協議会」に加盟し、教職員・学生の図書館相互利用及び情報交換の体制を整えて

いる。

また、平成 19 年(2007)度よりセンター試験の会場が、本学と日本工業大学（南埼玉郡宮代町）で各年実施となったことから、職員が行き来するなど、情報交換を図っている。

さらに、平成 22 年(2010)5 月に、本学は聖学院大学（埼玉県上尾市）とともにさいたま市教育委員会との間で「さいたま教育コラボレーション」を締結し、学生による児童生徒への学習支援などの教育ボランティア活動や大学教授等を講師とした教育研修会、学生へのキャリア教育などを実施し、教員の資質向上と学校教育の充実を図る取り組みを始めたが、平成 23 年(2011)秋には、これを拡大して「大学コンソーシアムさいたま」の連携協定をさいたま市と 12 大学との間で締結する予定である。

## **(2) 10-2の自己評価**

企業経営者によるビジネスの現場に即した講義は、学生の関心度も高く実社会の現状を把握させる上で大きな成果を上げており、勉学意欲の喚起にも繋がっている。投資信託論（野村証券の寄附講座）を 86 人の学生が受講し、企業人講師との間で活発な質疑応答が交わされたことはその一例である。

インターンシップについても、実社会の組織や規律、モラルを学ぶ上で有意義であり、参加学生の成長に大いに役立っている。ただ、希望者は最近、若干減少傾向にある。

他大学や教育委員会との連携は大いに評価できる。他大学との図書館相互利用については、現状では図書閲覧や文献複写などの利用にとどまっている。

## **(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 企業や大学との教育研究上の連携をさらに拡充し強化していく。
- ② 企業との連携では、寄附講座・冠講座の開設や実際のビジネスに携わる企業経営者等を講師に招く頻度を増やしていく。また、企業研修会等への本学教員の講師派遣や地元の有力企業との共同研究などを通して、企業との協力関係を構築していく。
- ③ 他大学とは共同研究や単位互換制度などの連携関係を模索していく。

## **10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。**

### **(1) 事実の説明（現状）**

#### **10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。**

大学の使命・目的として、本学では基本方針の一つに、地域との連携、すなわち「大学のもつ知的財産を公開して、地域社会に寄与し貢献する」ということが含まれている。これを受けて本学は、地域社会の発展に貢献する目的で、開学と同時に「埼玉地域協力研究センター」を開設し、広く地域との連携・協力関係を築くために、さまざまな活動

を行っている。

同センターでは、春日部地域の経済、社会、歴史、文化等の研究を行うため、地元の有識者を講師として招聘し「春日部学研究会」を開催している（平成 17 年(2005)度から平成 19 年(2007)度まで通算 6 回開催）。また、春日部市及び周辺地域の経済、産業、生活に関する実態調査と課題分析を行う共同研究を平成 17 年(2005)度より平成 21 年(2009)度まで毎年実施し、これまで「春日部市における産業の現状と課題」と題する調査研究報告書を 5 冊発行している。これらの報告書は地元の市役所や商工会議所、市民の各層から高い評価を得ている。

平成 19 年(2007)11 月には、大学・短大合同の学園祭において、春日部市の現状と将来について話し合うシンポジウム「どうする、どうなる！？春日部市」（春日部市副市长による基調講演の後、5 人のパネリストによるディスカッション、司会とコーディネーターは本学教員が務める）を多数の市民の参加の下で開催し、翌平成 20 年(2008)11 月の学園祭でも、春日部市の福祉の現状と将来について話し合うシンポジウム「どうする、どうなる！？春日部市～地域の力と福祉コミュニティづくり」を開催した。続く平成 21 年(2009)11 月には、春日部市の観光まちづくりをテーマにしたシンポジウム「どうする、どうなる！？春日部市～観光魅力の掘り起こしと観光まちづくり」を開催するなど、学園祭でのシンポジウムは毎年恒例化しつつある。こうしたシンポジウムの内容は、その後「報告書」の冊子として取りまとめられて関係各所に配布され、地元の市役所や商工会議所、市民の各層からも高い評価を得ている。

このほか、従前より多くの教員が春日部市を中心に地方公共団体の各種審議会・委員会に参加してきた。また、教員が春日部市商工会議所の議員や春日部ロータリークラブの会員として、地元企業や地域社会の活動に参加している。特に、平成 18 年(2006)度～19 年(2007)度において、本学教員が春日部 TMO 運営委員長として中心市街地活性化を図るため春日部市「まちづくり」のプランニングを主導したことは、地元において大きく評価されている。

こうした実績を背景に、平成 19 年(2007)5 月、本学と春日部市は双方がもつ知識や経験、ノウハウなどを協同で地域の発展に役立てることを目的に、「春日部市と共栄大学・共栄学園短期大学との連携に関する協定書」を締結した。この包括協定では、地域振興、環境の推進、福祉・教育・IT 分野などでの連携が期待されている。その結果、本学教員が市の審議会・委員会の委員として委嘱される件数が大幅に増え、平成 19 年(2007)度の延べ 11 人から、平成 21 年(2009)度の延べ 19 人に急増した。

主要な審議会・委員会は、以下のとおりである。

[表 10-1-1] 本学教員委嘱の春日部市審議会・委員会等一覧(平成 23 年 5 月 1 日現在)

|                |                 |
|----------------|-----------------|
| 総合振興計画審議会      | 教育委員会事務評価委員会    |
| 行政改革審議会        | 公共事業評価監視委員会     |
| 環境審議会          | 春日部市立小・中学校学区審議会 |
| 情報公開・個人情報保護審議会 | 春日部市商工振興会委員会    |
| 自治基本条例策定審議会    | 防犯のまちづくり推進協議会   |
| 男女共同参画推進審議会    | 自立支援協議会         |
| 都市計画審議会        | 健全育成審議会         |
| 社会教育委員会        | 市民参加推進審議会       |
|                |                 |

また、春日部市に先立って、平成 18 年(2006)9 月、本学は日光市との間に「連携協定」を締結し、本学教員が所長を兼任する「日光 IT 都市化研究所」を通して、日光市の IT 観光・IT 福祉分野で市の政策に対する助言を行ってきた。同時に、日光市ではこれまで 68 回もの IT 講習会を開催し、市民の高い評価を得ている。

さらに、平成 19 年(2007)4 月、本学内に「IT 都市化センター」を設立し、これまでに 24 回の講習会を地域の IT 普及のために開催している。

本学では、教職員のみならず学生の地域社会におけるボランティア活動を積極的に推進している。授業の一環としては、開学当初より地域のボランティア団体やスポーツ・文化クラブ等に参加し、地域との共生を学ぶ「地域共生活動」の授業があり、毎年学生が熱心に履修している(平成 19 年度(2007)～22 年度(2010)、履修者合計 40 数名)。また、平成 22 年(2010)2 月、春日部ロータリークラブの協力の下で「共栄大学ロータリーアクト・クラブ」が創設され、学生による更なる地域貢献活動が期待されている。加えて、地元と大学との結び付きの成果として、「春日部藤まつり」(毎年 4 月)「春日部大風まつり」(毎年 5 月)「春日部商工祭」(毎年 10 月)など、地元春日部市の大きな催しに毎年多くの学生がボランティアで参加し、地域社会との協力に一役買っていることも見逃せない。

## (2) 10-3 の自己評価

本学は、春日部市で唯一の 4 年制大学であるため、開学以来、地元春日部市との結び付きを年々強めている。このため、同市とはさまざまな分野での交流・提携事業が始まり、また実を結びつつあることは大きな成果である。従来の日光市・行田市等に加えて、近隣の宮代町・杉戸町、最近では政令指定都市であるさいたま市との提携も進みつつある。

春日部市との「包括的連携協定」の締結により、地域行政機関との連携をめぐるテーマや方法などが明確になり、円滑な連携事業が企画・実施できるようになってきた。ま

た、行政機関から本学教員への審議会委員などの要請が増えたことも目立った現象である。

学生の地域社会への協力は一定の評価を得ているが、これらのボランティア活動を恒常化させ、活性化させるためには、もっと数多くの学生に参加を呼び掛けて、参加者を掘り起こす必要がある。

### **(3) 10-3の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 今後は、埼玉県内のより広い範囲で地域社会との結び付きを強化する必要がある。地域との連携を春日部市以外の、特にさいたま市と埼玉県東部地区（埼玉葛 15 市町）へと拡大し、本学のもつ人的資源・知的財産をより広く地域に還元できる体制の構築を目指していく。
- ② 学生の地域活動への参加を促し、大学と地域が協力し合って「まちおこし」の一端を担う体制を整えることも必要である。具体的には、地元の催しやまちのイベントにもっと多くの学生が参加できるようにすること、「共栄大学ローターアクト・クラブ」を中心に地元ロータリークラブとの提携による地域ボランティア活動への参加などが考えられる。

### **[基準 10 の自己評価]**

- ・本学では、大学の基本方針の一つとして、地域との連携、地域社会への貢献、地域に根ざし地域とともに歩む「地域に役立つ大学」というメッセージを掲げていることは評価できる。
- ・平成 13 年(2001)の開学以来、教職員、学生が一丸となって地域社会への連携協力を努めてきた結果、公開講座の開催や地域行政機関・団体との協力関係、学生の地域との交流等において、短期間で一定の水準まで活動を高めることができた。
- ・こうした活動をさらに発展させるためには、本学の教職員が共通の認識をもって組織的に対応すること、また地元春日部市のみならず県内の近隣諸都市との連携を強化し、地域社会のさまざまなニーズを的確に捉えて迅速に対応することが必要であろう。

### **[基準 10 の改善・向上方策（将来計画）]**

- ・大学の社会連携機能を十分に発揮するためには、まず国際経営学部・教育学部を含めて、全学レベルでの共通認識を共有し、組織的活動を実施し得る体制を整えなければならない。
- ・地元春日部市に重点が置かれている現状から、政令指定都市のさいたま市と埼玉県東部地区へと連携協力の対象を拡大するとともに、民間企業や他大学との協力関係も視野に入れつつ、地域との連携協力をさらに一層、多元的に推進していく。

## 基準 1 1. 社会的責務

### 1 1-1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

#### (1) 事実の説明(現状)

#### 1 1-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

本学では、教職員が遵守すべき組織倫理に関しては、就業規則を定め「教職員は、法人の建学の精神を尊重し、その職責を自覚し一致協力して法人の発展に努めるとともに、創意工夫により教育と研究に励み、師表としての自己開発に努めなければならない」(共栄大学就業規則第2章第1節第3条)としている。

その他、組織倫理関連の規程等は、以下のとおりである。

#### <主な規程及び規則>

- (1)「共栄大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」
- (2)「共栄大学セクシュアル・ハラスメント相談室に関する規則」
- (3)「学校法人共栄学園 学生等個人情報保護に関する規程」

#### 1 1-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

就業規則、セクハラ関係及び個人情報等関連の規則に関しては、採用直後に行う人事関連手続きの際に遵守すべき事項の周知・説明を行い指導している。

万が一にも組織倫理や研究者倫理等に反する行為があると疑われた場合には、就業規則(第54条)の懲戒規定に基づき調査等を開始するなどの適切な処理体制を講じることとしている。

法令遵守(コンプライアンス)に関しては、教育機関として遵守すべき必要な事案について、社会的動向や背景から、本件に関わる事案・事件等が発生し報道される場合や、各関係機関等からの「通達」等がある場合には、教授会を通じて学長及び学部長が注意喚起や内部規律についての訓示等を行っており、教職員に対して周知が図られている。

また、事務局職員に対しては、定例の課長会議や不定期の全職員会議等を通じて、学長及び事務局長が、同様の注意喚起や訓示等を行っており、周知が図られている。

さらに、極めて必要かつ重要と思われる事案等に関しては、必要に応じて研修・講演会等の開催や、「学内FD・SD研修」の一環から、当該関連の研修等実施プログラムに取り込むなどを検討することとしている。

例えば、平成22年(2010)1月、理事長名において学園内の学長・各校長宛てに出された通達「教職員による事故、事件等の更なる防止について」では、「本学園は、国及び地方公共団体の指導及び支援を受けながら、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行うという公共性をもっています。このことに鑑み、本学園に所属する教職員は、その立場を問わず教育的及び社会的責任を担っている」と法令遵守に努めるよう、強く

求めている。同通達はさらに、飲酒運転、交通ルールの違反、個人情報の漏洩などの法令違反について厳しく指摘したあと、「教職員が、上記に反し、事故、事件を起こした場合、法令違反等を犯した場合、又はその届出を怠った場合は、就業規則上の懲罰規定等に該当するとみなされる」と述べている。

個人情報保護に関しては、学校法人共栄学園の統一規程である「学生等個人情報の保護に関する規程」に拠っており、情報保護最高責任者を理事長とし、学長が個人情報保護管理責任者となっている。また、当該統一規程の第4条第1項の第5号に「この規程の運用に際して必要な事項は、各管理責任者が所管する各学校において定めるものとする。」とあり、本学においては「共栄大学学生等個人情報の保護に関する施行細則」を規定し、管理責任者の下に個人情報保護管理者を置き事務局長を充て、運用管理に必要な適当数の個人情報保護運用責任者を選任することとなっている。

現状において、個人情報保護運用責任者は、その所管する業務の範囲内における学生等個人情報の収集、利用、提供及び管理、並びに学生等本人、保証人からの開示・訂正等の請求に対する実務等を適正に処理していると言い得る。

## **(2) 11-1の自己評価**

本学では、教職員が遵守すべき組織倫理に関する規程として就業規則を定めており、社会的機関として必要な組織倫理を有し、適切に運営されていると考えている。

法令遵守に関して、学長、学部長、あるいは事務局長よりその都度、周知徹底が図られており、現状ではほぼ十分達成されている。

個人情報保護に関しては、「学生等個人情報の保護に関する規程」及び「共栄大学学生等個人情報の保護に関する施行細則」に、その対処方法が詳細に示されており、その運用にも、特に問題はないと考えられる。また、実際においても、個人情報漏洩等の問題は生じていない。しかし、個人情報保護にかかわる重要事項を審議する情報セキュリティ委員会が、上記規程の附則により、「当分の間常勤理事会をもって充てる」ことになったままであるため、専門的学識経験者等による正規の情報セキュリティ委員会の設置が求められる。また、個人情報保護管理者が選任する個人情報保護運用責任者の人数、適性、所管業務等が適切かどうかについても、今後さらに社会的動向を見据え継続的に検討を進める必要があると考えている。

## **(3) 11-1の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 組織倫理や研究者倫理に関する主要な規程は整備されていると考えるが、個人情報保護に関しては、法人の規程との整合性を考慮しつつ、大学独自の規定の必要有無等について、引き続き検討を重ねる必要がある。
- ② 教職員の研究者倫理に関する意識を高め、問題を未然に防ぐため教職員への周知を今後さらに徹底させていく。

- ③ 個人情報保護に関しては、「学生等個人情報の保護に関する規程」により情報セキュリティ委員会を置くこととされているが、同規程附則の「当分の間常勤理事会をもって充てる」旨の規定がそのままになっている。

このことについては、大学独自の規定の整備の必要有無も含め、本学の現状は、平成 23 年(2011)度から新たに教育学部が設置され、既設の国際経営学部との間において、教員組織の大幅な増減見直し計画があり、平成 23 年(2011)度以降の大学内教職員の配置が決定した後に、重要事項を定期的に審議するため「個人情報保護委員会」を新設し、併せて個人情報保護に関する実務担当者である個人情報保護運用責任者の配置など、運用に関する委員会組織等詳細については先送りすることとして、平成 22 年度は上述のとおり「当分の間常勤理事会をもって充てる」旨の規定により運用することとしている。

- ④ セクシュアル・ハラスメント防止等関連の規定整備については、社会的動向や他機関の整備状況を参考に種々検討し、セクハラに限定された印象を解除するため、ハラスメント領域全般（セクハラ・パワハラ・アカハラ・その他ハラスメント）に関して明確・詳細に表現した構成の規定とすることを目指し、平成 23 年(2011)度改定の予定である。

## 1 1 - 2. 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

### (1) 事実の説明（現状）

#### 1 1 - 2 - ① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

##### 1. 防災体制

火災震災その他の災害の予防、学生及び教職員の身体・生命の安全確保を図るために、既存の「共栄大学・共栄学園短期大学防災マニュアル」によって運用されており、現行の状況下では、支障なく適切に機能している。

なお、本学では平成 23 年(2011)度の教育学部の新設に伴い短期大学の学生募集停止・閉校を契機に、施設整備や教育環境整備に関する準備を進めているところである。今後は、既存の国際経営学部と教育学部への教職員の配置や学生定員の配置状況が大きく変更すること、特にキャンパス内の学生の行動アクセスも大きく変動することが予想されるため、防災に関する体制整備は平成 23 年(2011)度以降を目途に、引き続き検討を重ねているところである。

この防災マニュアルの見直しを進めるにあたり、本学が避難場所に指定されていることも踏まえ、地域防災に関する行政関係機関との調整・協議、学内の防災機能の向上を目指した組織のあり方等をめぐる検討を行い並行して、新たに設置される教育学部を含めた組織全体（災害時の教職員の担当・配置等含む）を網羅した「共栄大学防災・防火規則（案）」の策定作業を引き続き検討を行っている。防災に関する見直し・

検討事項の概要は、以下のとおりである。

1) 基本的な考え方

災害対策基本法（昭和 36(1961)年、法律第 225 号）第 2 条第 1 号に規定する、「災害が発生、または発生する恐れがある場合…」に基づき、災害の未然防止または被害を最小限にとどめ、学生・教職員の生命の安全確保を最優先に、必要な事項等を定めることを目的とする。

2) 具体的体制（案）

① 災害対策本部の設置

② 災害対策実施班の設置

対策本部からの指示伝達、関係機関等との連絡調整を担当（本部付・指揮統括班、情報収集連絡班）。防火、保安、避難救護の実行部隊（被災者対策班、物資対策班、被災施設等対策班、医療・救護対策班）

3) 防災マニュアル（案）

① 災害発生時の対応マニュアル

② 避難経路及び緊急連絡網の作成

③ 教職員・学生への防災に関する教育指導と周知を目的に、「発生時の対応に関する行動対応 Q & A」、「避難後の行動対応」等の作成

## 2. 教職員等の健康障害に関する防止対策

教職員等の健康障害を防止し、健康保持・増進を図るため、労働安全衛生法に基づいて、外注による環境調査を必要に応じて実施しており、適正な基準値を維持管理している。

## 3. 教職員と学生の健康管理及び心的ケア・相談体制

既に述べたように（4-3-④）、学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等については、以下のような体制が出来上がっている。すなわち、

(1) 医務室・・・学生及び教職員の健康管理・相談業務

(2) 学生サポートルーム・・・学生の就学・生活に関する悩み相談

(3) 学生相談室・・・学生の就学・生活に関する悩み相談（特に、心理的ケアの必要な相談・対応）

さらに、これらの内容を拡充する形で、学生及び教職員等の心身のケアを目的に、組織的に対応するための体制づくりを目指して、現在、なお引き続き改善見直しを重ねている。基本となる考え方は、教職員の労働安全と衛生に関する事柄、学生・教職員の健康管理、学生の就学・生活についての悩み相談、あるいは心的疾患の早期発見への対応等、心身のケア全般にかかわる学内の組織体制の充実を目指し、上記の各室が各々の役割を担いながら、個々の学生や教職員に関する情報の共有化（個人情報保護法等に留

意しつつ)を図り、各室が担う専門領域からの適切な支援体制(ケア)の整備・充実を目的に検討を重ねてきた。

既に教職員の健康管理と維持・促進については、既存の「医務室」の運用見直しを検討し、平成20年(2008)7月より、医療法に基づく届け出によって医療行為が可能になる診療所としての機能に変えていった。これにより、さまざまな健康相談や医療行為を伴う対応・処置が可能となり、医薬品の購入・管理・運用が充分に行える体制が整い、特に教育実習等を伴う教育現場において重要な、インフルエンザやその他の疾病等に関する予防及び健康管理に関する施策が充分に行える体制が整備されたことは、極めて重要かつ評価に値するものと考えている。

なお、平成19年(2007)10月からは、学生の種々の悩み相談に対応するための「学生サポートルーム」が設置され、「学生相談室」とともに学生及び教職員等の心身のケア等を目的に、組織的な対応を目指している。

また、平成22年(2010)度には、上記三つの組織(1)医務室、(2)学生サポートルーム、(3)学生相談室の各組織がそれぞれ機能別に役割分担しながら、個々の学生や教職員の負担軽減や多種・多面的視点からの適切な対処・対応が可能となりえることに期待し、情報を共有化できる部分については共有化する方向で、一元的管理を目指し、全体を統合する組織として「保健管理センター」を平成22年(2010)度に設置した。

併せて、新設を予定している教育学部の専任教員には、臨床心理学やカウンセラーの資格を有する教員の導入も視野に準備中であり、これらの専門領域の知識を有する教員を大学全体組織の「学生サポートルーム」や統括組織の「保健管理センター」の一員として活用し、教職員と学生の健康管理及び心的ケア・相談体制の更なる充実を図ることを目的に平成23年(2011)度以降を目途に整備することとしている。

#### 4. 学生の日常的な危機管理体制

##### 1) 正課・課外活動における他出への対応について

専門ゼミナールによる合宿研修や調査旅行、あるいは学生の行事参加等の際には、必ず事前の届け出を文書等で行うよう指導している。また、不測の事態に備えて緊急連絡の方法等を準備し、連絡体制を予め決めている。

##### 2) 海外語学研修・海外研修旅行の実施への取扱い対応について

海外語学研修及び海外研修旅行に関しては、当該「取扱内規」(平成19年(2007)4月1日学長裁定)を定め、実施条件として、(a)外務省が発出する「危険情報」が第一段階以下であること、(b)厚生労働省検疫所が発出する「海外渡航者のための感染情報」に基づいて協議し、安全性が確認されていること等を受けて、最終的に学長が決定することとしている。なお、海外研修旅行等の実施に際しては、参加学生に対して、事前に説明や情報提供などのオリエンテーションを行い、出

国時と帰国時は引率教員が大学に安否の連絡を入れることになっている。万が一の不測の事態発生に備えて、学内の教職員全員には「緊急連絡網」を配布するなどの体制も整えている。

3) 大規模な災害が発生した場合の保護者・学生への対応について

大規模な災害が発生した時には、迅速に当該地区に居住する学生や保護者に連絡を取り、安全等を確認することとしている。また、地震等大規模災害の罹災者に対して、本学では規程（「共栄大学における授業料等の免除および徴収猶予に関する規程」第7条第2項第4号に規定）に基づき、入学料や授業料について学費減免等の措置を講じている。

4) 通学途上、正課・課外活動中の不慮の事故の扱いについて

通学途上、正課・課外活動中の不慮の事故への補償のため、(財)日本国際教育支援協会の「学生教育研究災害傷害保険」及び「学研災害附帯賠償責任保険」に加入するよう指導しており、手続き方法については「修学ガイドブック」や掲示等で学生に周知を図っている。なお、入学時には「学生補償制度団体加入保険」を案内し、任意加入の手続きを行っている。

## 5. セクシュアル・ハラスメントへの対応

セクシュアル・ハラスメントへの対応については、その未然防止と学生・教職員及び関係者の人権を守るために「共栄大学セクシュアル・ハラスメント相談室等に関する関連の既存規程（※ セクハラに限定せず、ハラスメント領域全般を視野に各事案の取り扱いの明確化、並びに教育学部の新設に伴う学内組織の変更などから、平成23年度に規程等の見直し・改正を実施）に基づき、相談事案発生時の対応方法等について学内周知を図るとともに、毎年「リーフレット」の配布等を通じて啓蒙に努めている。また、本件に関する事案が発生した場合の相談の方法や相談員（教員3人、職員2人の計5人）の連絡先については、学内各所に貼り出されている掲示等を通じ、誰の目にも分かるよう徹底が図られている。

### (2) 11-2の自己評価

新潟県中越地震（平成16年(2004)）、新潟県中越沖地震（平成19年(2007)）など、これまで何度か起こった地震発生時には、既存の「共栄大学・共栄学園短期大学防災マニュアル」に基づき、その都度、大学の施設等の被害状況確認など、マニュアルに準じた迅速な対応を取っており、現時点では、学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していると考えられる。

しかし、今後は大地震など大規模な災害を念頭に置き、学内組織変更（教育学部の平成23年度新設による、教職員組織及び施設・設備の変更等）に伴う、災害対策本部の組織・運用等に関する検討を開始し、新たな対策本部の設置を視野に、大学の安

全管理及び運営上必要な諸規則を早急に整備することが必要である。

### **(3) 11-2の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 本学における新しい防災マニュアルの改訂作業を実施し、災害対策本部の設置、災害対策実施班の設置等を見込んだ新しい組織とそれに伴う諸規則の整備を行う。
- ② 今後、防災のための説明会や訓練等の実施を計画し、学生と教職員の意識向上を図るとともに、災害時の対応策に関する学内施設・設備環境や周辺地域環境、地域行政機関等の災害対策施策などを含む、具体的知識の周知を目指す。
- ③ 学生及び教職員の心身の健康管理を図るため、医務室、学生サポートルーム、学生相談室の各組織を統合する「保健管理センター」の充実と、各室の運用・管理に関する更なる充実を図る。
- ④ 学生、教職員等、大学の危機管理体制について、今後あらゆる場合を想定して、マスコミ対応を含めた適切かつ迅速な対応が大学として取れるよう、組織的な体制を整備する。
- ⑤ セクシュアル・ハラスメントに関しては、前述（11-1-(3)-④）及び前段（11-2-①-5）に記したとおり、学内（教育学部の設置を見据えた）組織変更、並びにセクハラに限定された印象を解除するため、ハラスメント領域全般（セクハラ・パワハラ・アカハラ・その他ハラスメント）に関して明確・詳細に表現した構成の規定とすることを目的として、平成23年(2011)度に改定を実施した。

**11-3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。**

#### **(1) 事実の説明**

**11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。**

本学の専任教員の教育研究及び社会貢献活動については、平成23年(2011)度より「共栄大学研究者情報管理システム」上において管理・公開されており、平成22年(2010)度分もウェブ上に公開されている。また、学会やシンポジウム等への参加状況、出版物、あるいは社会活動については、毎月教授会で公表しており、議事録にも残されている。

本学の広報委員会が中心となって、大学広報誌「共栄クォーターリー」(Kyoei Quarterly)を開学以来年4回、平成17年(2005)度からは紙面のカラー化に伴って年3回発行している。内容は、学生の活動を中心に、「専門ゼミ紹介」「クラブ紹介」のほか、「プレゼンテーション大会」や「英語スピーチコンテスト」などのイベント記事、就職内定者の声や卒業生からのメッセージ、地元春日部にまつわる史実・遺跡など、毎回カラー写真を多用して魅力あるものになっている。企画から原稿募集、推敲、写真撮影、編集・校正までほぼすべての作業を教員が手掛けている。平成22年(2010)度の主な内

容は、保護者会、後援会、2つの併設高校、高校訪問の各訪問校のほか、地元の教育委員会、公民館、市役所、商工会議所、ロータリークラブ、新聞社関係・テレビ局関係等マスコミ各社なども含まれている。また、広報誌「クォーターリー」は、最新のものから以前発行されたものまで大学のホームページ上で公開されており、これによって大学の広報活動を内外に広く行っている。

広報委員会ではまた、大学紀要である『共栄大学研究論集』を毎年刊行している。すなわち、本学の専任教員及び非常勤講師を対象に広く公募を行い、規程に基づいて提出された学術論文等の査読を経て厳正に審査し、掲載を許可している。論文には、「学術論文」「調査」「研究ノート」「書評」などのカテゴリーがあるほか、短い英文による要約と日本語・英語双方によるキーワードを掲載し、検索上の便宜を図っている。英文による論文投稿も可能である。投稿に関する具体的な規定は『共栄大学研究論集』投稿要領に、詳しい執筆方法は『共栄大学研究論集』執筆要綱に、それぞれ明記されている。

平成22年(2010)度の『共栄大学研究論集』第9号は、学術論文6編、研究ノート1編の計8編からなり、執筆者は共著者も入れて全部で12人である。日本語による論文は5編、英文による論文は3編であった。本論文に収録された論文は、平成14年(2002)度の創刊号以来、国立情報学研究所の論文ナビゲーターCiNiiに登録された後、広く一般公開されている。また、この『共栄大学研究論集』第9号は、国立国会図書館をはじめ、東京・埼玉・千葉・神奈川など首都圏を中心とする経営学部・経済学部・商学部を擁する主な国公立大学・私立大学にも送付された。これにより、本学の研究の成果は、ウェブ上及び学術誌として内外に広く公表されている。

本学の教員は日頃より研究に努めており、その研究成果は著書や雑誌、学会の学会誌、各専門分野の専門誌等に発表されているほか、海外での学会発表、国際会議、あるいは国内の諸学会における研究発表において、積極的に発信されている。

本学の「埼玉地域協力研究センター」では、地元・春日部市の産業の形態や歴史的変遷について、学術的立場から研究しており、その研究成果は、毎年「春日部市における産業の現状と課題」と題する調査研究報告書の形で大学から刊行されている(平成17年(2005)度より平成21年(2009)度まで、共同研究の成果は調査研究報告書第1号～第5号として毎年発行)。従来、地元の地域産業に関する研究が不十分だったこともあり、これらの研究は春日部を中心とする埼玉県東部地域の産業史研究を補うものとして、また将来へのビジョンと提言を含むものとして、地元・春日部市ではとりわけ高く評価されている。

埼玉地域協力研究センターでは、大学・短大合同の文化祭である「樹麗祭」を利用し、学部企画の一環として、毎年「シンポジウム」を開催している。平成22年(2010)11月に行われたシンポジウム「どうする、どうなる!? 到来! 自分の健康は自分で守る時代!!」は、高齢化社会における健康づくりをテーマにしたものであり、その内容は、

「報告書」として冊子にまとめられ、教職員のほか、市や商工会議所、施設等、関係各所に配布されている。

大学の教育研究の活動全般については、毎年春に大学「パンフレット」の中で要領よりまとめられ、ビジュアル化されている。大学教育の基本方針やデータはもちろん、教員からのメッセージや在学生、卒業生からのメッセージも掲載され、より具体的で分かりやすいものになるよう工夫されている。ほかにも、「車内広告」や「新聞広告」「折込み紙」などを通じて、不特定多数の目に留まるよう広報活動に力が入れている。これらの業務は、入試課の管轄である。

近年ますます利用頻度が高まりつつあるインターネットによる大学の教育研究活動の公開についても、年々改善が進み進展が見られる。大学ホームページの内容は、大学紹介、国際経営学部紹介、キャンパス・ライフ、コースの特徴、Club News、部・サークル活動誌、就職情報、学園祭、図書館、そして大学広報誌「共栄クォーターリー」など、一応基本的な情報は揃っている。

## **(2) 11-3の自己評価**

学内の教育研究成果を公正・適切に学内外に広報活動するための体制は、おおむね整備されていると考えられる。

本学の教育研究成果は、教育・研究活動報告書、教授会の議事録のほか、紀要（共栄大学研究論集）、大学広報誌（共栄クォーターリー）、不定期では埼玉地域協力研究センター発行の調査研究報告書やシンポジウムの報告書等を通じて、総じて適切に学内外に公表されている。

学内には教員の研究成果としての各専門分野における専門書、学会誌・学術誌、学術論文等を公開し、一堂に閲覧し得る場所がない。

## **(3) 11-3の改善・向上方策（将来計画）**

- ① 本学の教育研究成果を学内外にさらに広く発信するため、紀要（共栄大学研究論集）、大学広報誌（共栄クォーターリー）等の発行物とともに、ホームページを活用しての広報活動についても一層の充実に努める。
- ② 埼玉地域協力研究センターによる調査研究報告書やシンポジウムの報告書も、可能な限り継続して発行し、本学の学術研究の成果として公にする。
- ③ 本学におけるFD活動の成果として、FD研修会の終了後、FD活動報告書を発行する。
- ④ 本学の教員の各専門分野における専門書、学会誌・学術誌、学術論文等をまとめて展示し、閲覧できる場所を大学棟の中もしくは図書館内に設置し、研究成果を公開する。

### [基準11の自己評価]

- 本学では、教職員が遵守すべき組織倫理に関する規程として就業規則を定めており、社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされている。
- 本学では、防災体制、教職員と学生の健康管理及び心的ケア・相談体制、セクシュアル・ハラスメントへの対応など、学内外に対する危機管理の体制は一応整備され、適切に機能しているが、現在、平成23年(2011)度に教育学部の新設準備を行っていることから、今後の学内組織(教職員の配置等)や教育環境(施設・設備の整備状況等)の変化に応じた体制の在り方と併行し、関連規定の見直し改定の準備作業を進めているところである。
- 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制は、おおむね整備され、併せて公開講座の実施や周辺地域各機関等との連携協力に力を注ぎ、地域貢献に努めている。
- 個人情報保護に関しては、「学生等個人情報の保護に関する規程」に基づき、運用している。今後は、法人本部との協議を行い、法人の統括規定との整合性を図りつつ、関係法令の動向を考慮しながら引き続き見直し検討を行う。

### [基準11の改善・向上方策(将来計画)]

- 本学は「至誠」(至高の誠実さ)による人間性教育をもって建学の精神としている。法令遵守(コンプライアンス)に関しては、教育研究機関として多くの学生を預かり、かつ各関係機関との連携のもとに社会的責任を担っていることを、今後とも大学全体として自覚するとともに、関係法改正の動きなどにも迅速に対応できるような体制を引き続き整えていく。
- 新しい防災マニュアルの改訂作業を進めており、教育学部設置に伴う平成23年(2011)度以降の学内組織体制等も見据えた規定の整備を行う。
- 報告書、議事録、広報誌、紀要等、大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制は整備されているが、今後はホームページの活用など、運用面についてもさらに検討する。公開義務等に関する事項については、関係法令等に基づき実施する。
- 個人情報保護にかかわる重要事項を審議するため、専門的学識経験者等による情報セキュリティ委員会の設置などの必要の有無等については引き続き検討する。

