

美作大学短期大学部
自己評価報告書・本編

平成23年10月

目 次

I 建学の精神、使命・目的、大学の個性・特色等	1
1 建学の精神	1
2 本学の使命	2
3 本学の個性・特色	3
II 美作大学短期大学部の沿革と現況	4
1 本学の沿革	4
2 本学の現況	4
III 基準ごとの自己評価	7
基準1 教育研究組織	7
基準2 教育課程	14
基準3 学 生	22
基準4 職 員	37
基準5 管理運営	44
基準6 財 務	51
基準7 社会連携	56
基準8 社会的責務	66
おわりに	70

I 建学の精神、使命・目的、短期大学の個性・特色等

1. 建学の精神

美作大学短期大学部の淵源となる学校法人美作学園の歴史は、大正 4(1915)年苫田郡教育会が現在の津山市田町に津山高等裁縫学校（高等女学校令により、大正 10(1921)年に津山実科高等女学校と改称）を創設したことに始まり、平成 27 年には節目となる学園創設 100 周年を迎えることとなる。

本学園は岡山県北部の女子教育、とりわけ社会において必要とされる知識・技能の習得、併せて人間性の涵養を図ることを通し、いまだその人権が十分に認められず、社会での活躍の場も十分に保証されていなかった女性の自立と社会への貢献を目的としてスタートした。

この学園発足時の理念・目的、即ち①専門的知識及び技能の教育研究による専門的職業人の養成、②豊かな人間性の涵養、③地域社会への貢献は、その後の本学園の長い歴史の中でも堅持され、次に示す「学園の建学の理念」及び「大学の理念・目的」で示す通り、現在の美作大学短期大学部は元より、昭和 42 年同一法人設置の美作大学、そして学部を基礎として平成 17(2005)年設置した大学院においても脈々と受け継がれている。

【美作学園の建学の理念】

本学園は豊かな情操と知性とを育むことにより、人としての道を培い、一人の自立した人間として国際的な視点から社会に貢献できる、自由で創造的な人格の育成を目的とする。

あわせて本学園は、寒さに耐え凜として薫り高い花を咲かせる白梅を学花に定め、これを目指す人間像の象徴とする。

【美作大学短期大学部の理念・目的】

美作大学短期大学部は、学園の「建学の理念」に則り、教育研究の研鑽に真摯に取り組む教職員による高等教育・学術の拠点としてその社会的使命を果たしていくため、次の四点を未来に向けた本学の目的とする。

1. 専門教育と教養教育の充実、及び両者の調和を図ることにより、新しい時代の生活の向上に寄与できる、人間性豊かな専門的職業人の養成を目指す。
2. 小規模大学の特性を生かし、学生の個性を尊重し能力を向上させ、創造的で自立した人間の育成を目指す。
3. 地域社会の課題を反映させた教育研究への取り組みにより、社会の発展に寄与することを目指す。
4. 地域社会の人々に対し広く学習の機会を提供し、文化の進展に寄与することを目指す。

本学は、平成 12(2000)年の生活科学科の廃止及び他の学科の定員の一部を同一法人の美作大学へ移し、大学に福祉環境デザイン学科を設置すると共に食物学科を管理栄養士養成課程とし、更に入学定員を増やす等の大幅な改組、そして平成 15(2003)年の共学化を踏まえ、理事会のリーダーシップの下、その不易の精神を生かしつつも、現代の社会に見合う

べく新たに美作学園の建学の理念を、そしてそれを受けて短期大学部・大学の理念・目的の制定を行った。

学園創設以来の精神を継承しつつも点検・評価により見直しを図った建学の精神、そして大学の理念・目的に端的に示すように、美作大学短期大学部は

- ①地域社会の人々の生活の向上に貢献できる、人間性豊かな専門的職業人の養成
- ②創造的で自立した人間の育成
- ③社会の発展と文化の進展への寄与

というこれらの目的を掲げ、地域社会の人々の生活の質の向上のための教育研究と人材育成、そして学生を含む本学の人的資源を原動力とした地域貢献を展開している。

2. 本学の使命

岡山県北にあって数少ない大学である本学の重要な使命の一つは、「多様化し、複雑さを増す生活問題の解明・解決に取り組み、地域社会で求められる人材の育成に努めることにより、地域社会の人々の生活の質の向上に寄与すること」である。そのため、短期大学創設以来一貫して生活科学分野の教育研究の整備・充実を進めてきている。

即ち、日本社会の大きな変化に対応し、時代のニーズに加え地域の要請に応えるため、沿革に示す通り学科の改廃に常に取り組み、教育研究体制の整備、地域生活科学研究所の設置を進めて来た。本学はその使命を果たすべく、次に示す教育目標を掲げ、その達成に向け努力しているところである。

【美作大学短期大学部教育目標】

美作大学短期大学部は、美作学園「建学の理念」及び美作大学短期大学部・美作大学「理念・目的」を受けて、教育力の向上に組織的に取り組むことにより、次に掲げる教育目標の達成を目指す。

1. 専門教育の充実を図り、地域社会の発展に貢献できる専門的職業人を養成する。併せて、学生支援体制の整備を図り、専門分野への就職・進学を促進する。
2. 教養教育の充実により、広い視野を持った社会人としての基礎的能力を養う。
3. 学生個々に応じた指導・教育により、学生の満足度を高め、勉学及び卒業後の進路への意欲を高める。
4. ボランティア活動等を積極的に推進し、社会への関心を高め、社会に貢献できる人間を育成する。

今一つの本学の使命は、県北の数少ない大学という本学の地理的条件とも深く関連するが、「地域社会に開かれた大学として、文化・産業そして行政等の面での地域社会への貢献」である。その使命を果たすべく、平成 15(2003)年度には地域生活科学研究所を設置、また津山市や津山高等工業専門学校と包括連携協定を締結し、地域社会の課題を反映させた研究、地域の産業・農産品等と結び付いた産官学民共同の研究・商品開発、各種審議会等への委員の派遣、更には社会人や現職教員を対象とした研修のための様々な講座の開設、高大連携による高校への講師派遣や生徒科目等履修生の積極的な受け入れ、社会人への授業開放等の取り組みを幅広く展開しているところである。

3. 本学の個性・特色等

沿革に示すとおり、平成 12(2000)年度以降の一連の改革を通じ、本学は理念・目的それに基づく使命の具現化を目指し、地域社会の人々の生活の向上に密接に関わる生活科学の分野における教育研究体制の整備に努めると共に、教育研究の「食・子ども・福祉」分野への特化、学生との関係を密にした教職員一丸となった学生支援、地域のニーズに対応した社会貢献の推進により、同一法人の美作大学と協働し、地方の人口 10 万人程の小都市を中心とした地域社会の発展の核となるべく努力を続けているところである。

即ち、本学は個性・特色として、次の 3 つの機能の充実に努めている。

①食と子どもと福祉という、地域社会の人々の生活に不可欠な分野における専門的職業人の養成

- ・栄養学科：栄養士の養成、フードスペシャリスト受験資格
- ・幼児教育学科：保育士及び幼稚園教諭の養成
- ・専攻科介護福祉専攻：介護福祉士の養成
- ・インターンシップ実習やボランティア活動等の推進による実践的・応用的能力、加えて課題探求能力をもった質の高い職業人の養成

②学生支援の充実

- ・担任を中心としながら、担任と学生課及び学生相談室や保健室との緊密な連携による学生個々に対応した支援
- ・就職支援室と教員との協働による就職先開拓と就職支援
- ・ボランティア活動の推進による社会人としての資質の涵養（この取組みは、本学が目指す人間力の育成と③の地域貢献の両目的を併せもつ）
- ・本学への進学の意味がありながら経済的事情により進学困難な生徒への進学支援特待生制度等、本学独自の奨学金制度による経済的支援の充実

③地域貢献機能

- ・公開講座、岡山県生涯学習大学委託講座、講演会等
- ・高大連携による生徒の科目等履修生の受け入れ、出前講座等
- ・研究所による地域社会の課題を反映させた研究の推進、受託研究等、研究成果の公開発表会
- ・産学官民の連携による研究及び商品開発（研究所の下にある技術交流プラザ）
- ・津山市をはじめ周辺市町の各種審議会への委員の派遣
- ・子育て講座や介護福祉士・保育士・栄養士のスキルアップのための講習会等、各種講習会への講師の派遣

Ⅱ 美作大学短期大学部の沿革と現況

1. 本学の沿革

大正 4 年 4 月	苫田郡教育会が津山市に津山高等裁縫学校を創設
昭和 23 年	学制改革により岡山県美作高等学校に改称
昭和 26 年	美作短期大学を創設(家政科)
昭和 28 年	同上 英語科を増設(昭和 33 年募集停止)
昭和 29 年	同上 家政科に栄養課程(現栄養学科)を設ける
昭和 37 年	同上 服飾科を増設(昭和 57 年募集停止)
昭和 40 年	同上 保育科を増設(昭和 44 年幼児教育学科と改称)
昭和 42 年	美作女子大学を創設(家政学部家政学科)、大学附属幼稚園を創設
昭和 45 年	短期大学家政科を家政学科と改称し、家政学専攻(後生活科学専攻に改称)と食物栄養学専攻の2専攻とする。
昭和 53 年	美作短期大学を現北園キャンパスに移転、美作女子大学短期大学部と改称
昭和 56 年	大学家政学部に食物学科と児童学科の2学科を設置(家政学科は募集停止)
平成 12 年	大学学部名称を生活科学部に改称し、福祉環境デザイン学科を新設 短期大学部生活科学科生活科学専攻を募集停止
平成 13 年	短期大学部生活科学科食物栄養学専攻を栄養学科に変更
平成 14 年	短期大学部に専攻科介護福祉専攻を設置
平成 15 年	短期大学部、大学共に男女共学とし、大学名を美作大学短期大学部、美作大学と改称 地域生活科学研究所を設置
平成 17 年	大学に大学院生活科学研究科生活科学専攻修士課程を設置
平成 19 年	大学に大学院生活科学研究科生活科学専攻博士後期課程を設置 津山市立図書館との相互利用協定の締結
平成 20 年	大学に大学院人間発達学研究科人間発達学専攻修士課程を設置 津山市、美作大学・美作大学短期大学部、国立津山工業高等専門学校 の三者間の包括協定を締結

注：太字の箇所が主に短期大学部の沿革に係るものである。

2. 本学の現況

○所在地 〒：708-8511 岡山県津山市北園町 50 番地

○美作大学短期大学部の学科等の構成（平成 23 年 5 月 1 日現在）

学 科 等	入学定員
栄養学科	40 人
幼児教育学科	70 人
専攻科介護福祉専攻(1年課程)	20 人

○美作大学の学部・学科等及び大学院の構成 (平成23年5月1日現在)

学部等	学科等
生活科学部	食物学科
	児童学科
	社会福祉学科(平成23年度から福祉のまちづくり学科を改組)
	福祉のまちづくり学科 (平成23年度から社会福祉学科へ改組)
生活科学研究科	生活科学専攻(博士前期課程)
	生活科学専攻(博士後期課程)
人間発達学研究科	人間発達学専攻(修士課程)

○美作大学短期大学部の学生数 (平成23年5月1日現在)

学科等	入学定員	収容定員	1年次	2年次	在学学生総数
栄養学科	40	80	44	45	89
幼児教育学科	70	140	70	81	151
専攻科介護福祉専攻	20	20	17	—	17
合計	130	240	131	126	257

注：専攻科介護福祉専攻は1年課程である。

○美作大学 学部の学生数 (平成23年5月1日現在)

学科等	入学定員	編入学定員	収容定員	1年次	2年次	3年次	4年次	在学学生総数
食物学科	80	若干名	320	87	96	95	89	367
児童学科	80	若干名	320	97	87	87	88	359
社会福祉学科	50	若干名	50	52	—	—	—	52
社会福祉専攻	—	若干名	150	—	27	39	33	99
建築・まちづくり専攻	—	若干名	90	—	8	18	13	39
合計	210	若干名	930	236	218	239	223	916

注：平成23年度から、福祉のまちづくり学科(社会福祉専攻と建築・まちづくり専攻の2専攻)を、社会福祉学科(入学定員50人)に改組した。

○美作大学大学院の学生数 (平成23年5月1日現在)

研究科等	入学定員	収容定員	1年次	2年次	3年次	在学学生総数
生活科学研究科生活科学専攻(博士前期)	3	6	2	6	—	8
生活科学研究科生活科学専攻(博士後期)	3	9	1	5	2	8
人間発達学研究科人間発達学専攻(修士)	5	10	2	3	—	5
合計	11	25	5	14	2	21

美作大学短期大学部

○美作大学附属幼稚園の園児数 (平成 23 年 5 月 1 日現在)

入学定員	収容定員	年少児	年中児	年長児	在園児数総数
65	205	66	72	72	210

○同一法人 岡山県美作高等学校の生徒数 (平成 23 年 5 月 1 日現在)

全 日 制					通信制	合 計
	1 年次	2 年次	3 年次	計		
入学定員	250	250	250	750	300	1,050
在学生	274	275	197	746	163	909

○短期大学部教員数

学科等	専任教員数					助 手
	教授	准教授	講師	助教	計	
栄養学科	3	3	0	1	7	1
幼児教育学科	3	3	5	0	11	0
専攻科介護福祉専攻	0	0	3	0	3	0
合 計	6	6	8	1	21	1

○職員数 (平成 23 年 5 月 1 日現在)

	事務・技術職員等
正職員	26 人
契約職員等	26 人
パート	8 人
計	60 人

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準 1. 教育研究組織

1-1 教育研究の基本的な組織(学科、専攻、附属機関等)が、短期大学の使命・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連性が保たれていること。

《1-1 の視点》

1-1-①教育研究上の目的を達成するために必要な学科、専攻、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。

1-1-②教育研究の基本的な組織(学科、専攻、附属機関等)が全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ適切に連携されているか。

(1) 1-1 の事実の説明 (現状)

1-1-①教育研究上の目的を達成するために必要な学科、専攻、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。

本学は、平成 12 年度に併設の大学への定員の一部移動を含めた大幅な改組を行った。その結果、現在の学科等の構成は次の通りである。栄養士養成を主たる目的とする栄養学科(入学定員：40 人)、保育士及び幼稚園教諭養成を目的とする幼児教育学科(入学定員：70 人)、平成 14 年度に保育士養成施設修了者を受け入れ対象として設置した 1 年課程の専攻科介護福祉専攻(入学定員：20 人)と、2 学科 1 専攻科から構成されている。平成 23 年 5 月時点での短期大学部の収容定員は 240 人であり、また、同一キャンパスに設置の併設大学の収容定員は 930 人である。

本学は理念・目的に示すように、地域生活の向上に貢献できる専門的職業人の養成を目指している。そのため、各学科では以下に示すように、種々の資格・免許を有する人材養成に向け、関係諸機関から養成施設としての指定・認可を受けている。

○栄養学科：栄養士

フードスペシャリスト受験資格

○幼児教育学科：幼稚園教諭二種免許状

保育士

○専攻科介護福祉専攻：介護福祉士

上記の他、2 学科で社会福祉主事の任用資格、幼児教育学科ではレクリエーション・インストラクターの資格、そして学科によってはそれぞれの専門と関連するその他の任用資格の取得が可能な教育課程となっている。

教育研究上の基本組織として置かれる学科等の規模は、表 1-1-1 に示すとおりである。全学科が同一キャンパス内にあり、教員組織(本報告書のⅡの2の本学の現況の教員数の表を参照)、また校地と校舎についても、短期大学設置基準を充分満たしている。

表 1-1-1 学科等の規模 (平成 23 年 5 月 1 日現在)

学 科 等	入学定員	収容定員	在学生総数
栄養学科	40 人	80 人	89 人
幼児教育学科	70 人	140 人	151 人
専攻科介護福祉専攻	20 人	20 人	17 人 (1 年課程)
合 計	130 人	240 人	257 人

附属研究機関として、教育研究の充実、更には地域貢献を目的とした地域生活科学研究所を設置している。

附属機関としては、前記の研究所の他に図書館、情報処理教育センター、そして地域社会への学生によるボランティア活動の推進とその活動を通しての人間力向上を目的としたボランティアセンター、更にはスポーツ振興及びスポーツによる地域貢献を目的としたスポーツセンターを設けている。なお幼稚園については、位置づけとしては大学の附属機関ではあるが、大学の児童学科と共に幼児教育学科も学生の実習や教員の研究・実践の場として活用している。

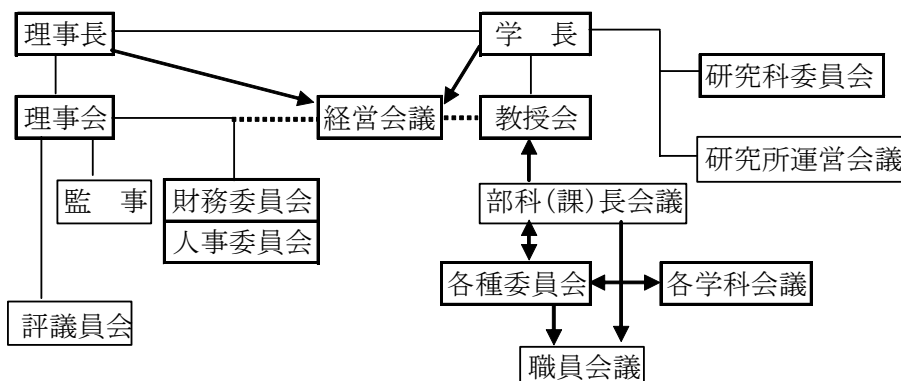
学科及び専攻間の連携・調整も、各種会議・委員会等により定期的に行われ、組織運営の体制も十分に整備されている。また、研究所等の附属機関についても、常勤の教職員が運営に当たることとしている。

美作学園は、短期大学部と同一キャンパス内に生活科学部 1 学部からなる美作大学を設置している。生活科学部は食物学科 (入学定員 80 人)、児童学科 (入学定員 80 人) と社会福祉学科 (入学定員 50 人) で構成、また、大学院は 2 研究科で構成されている。学内の各種会議及び委員会も、教授会以外は原則として短期大学部・大学合同の委員会として組織運営され、また、短期大学部・大学に近接した学科を設置している利点を生かし、それぞれの所属の教員が相互に兼任として所属外の大学あるいは短期大学部の教育、学生指導に深く関わり、教育研究及び学生支援において相乗効果が発揮されるよう緊密な連携を図っている。

1-1-②教育研究の基本的な組織(学科、専攻、附属機関等)が全体として統合され、教育研究上の目的に照らして、それぞれ適切に連携されているか。

短期大学部全体の運営は、図 1-1-1 に示しているように、それぞれの組織が相互に有機的な連携を図りながら運営されている。

図 1-1-1 短期大学部運営体制



注：図書館運営に関する図書館運営委員会及び情報処理教育センターの運営に関する情報処理教育センター委員会は、上記の各種委員会に含んでいる。また、スポーツセンター及びボランティアセンターは学生部の下に位置付けている。

上記図中の会議、委員会の内、その主なものについてその目的、所掌事項及び構成等について以下概略示すことにする。

経営会議：「大学経営会議規程」に基づき運営されている。理事長、学長、事務局長、理事の学生・就職部長の他に、理事長が指名した広報部長で構成されている。教育研究体制の方向性や教育研究環境の整備、また、大学運営の重要事項について審議する。

教授会：「教授会運営規程」に基づき運営されており、教授及び准教授で構成されている。所掌事項は学則第 51 条に規定されているが、その主なものは学則・教育課程等教育研究上重要な事項、教員の人事に関する事項、入試、学生の卒業・身分異動に関する事項、各種委員会規程に関する事項等について審議する。

部科(課)長会議：大学及び短期大学部全体の教育研究の推進・充実及び管理運営の円滑化を図るため、「部科(課)長会議規程」に基づき運営されている。本会議は学長、図書館長、各部長、各学科長、事務局長及び事務局の各課長及び室長で構成されている。教授会に付議する事項、短期大学部等の管理運営に関し議長が付議した事項について審議する、また、全般的な業務の連絡調整に当たる。

地域生活科学研究所運営会議：本学の教育研究の向上と地域社会の発展に寄与することを目的として、「地域生活科学研究所運営規程」に基づき運営されており、所長、副所長及び事務局担当職員で構成、また、学長、事務局長及び名誉所長もオブザーバーとして出席することとしており、研究所の企画運営に関する事項、調査研究及び受託研究等に関する事項について審議することとしている。

これらの他、委員会としては入学試験委員会、学生募集委員会、就職委員会、自己点検・評価委員会、ファカルティ・ディベロップメント委員会、人権教育委員会、ハラスメント防止委員会、図書館運営委員会、情報処理教育センター委員会、予算委員会、教務委員会、学生委員会、教職課程委員会、紀要編集委員会、職員研究助成審議委員会、公開講座企画運営委員会及び倫理審査委員会等がそれぞれの委員会規程に基づいて運営され、重要な事項については審議結果を案として部科(課)長会議や教授会へ提案することとしている。また、多くの議案について学科の意見が反映されるよう連携を図っている。

学科会議では、各種委員会からの要請事項についての審議、学科の教育研究の推進・充実についての検討、学生の教育・就職及び生活面での支援、教員間の連絡調整等を行っている。

本学では小規模大学の特性を生かし、短期大学設置以来伝統的に短期大学部・大学の専任の教職員を一同に会した「職員会議」を毎月開催している。各種会議や委員会等で決定した事項についての報告、事務局各部署からの行事等についての連絡、提出物や行事への協力依頼等を行っている。これらの内容の大部分は学内メールでも連絡しているが、一同会したところで報告、連絡及び依頼を行うことで、周知徹底に加え、教職員同士の一体感の醸成、更には教職協働の上でも重要な役割を果たしている。

(2) 1-1の自己評価

教育研究組織は、本学が人口11万人弱の地方都市である津山市に位置していることを考えるとき、短期大学部の2学科1専攻は元より、学部・大学院共に適切な規模で構成されており、地方の小規模大学が定員確保に難渋している中であって、これまでのところほぼ定員を充足してきている。ただ4年大の増加と受験生の4年大志向の高まり、その反面専門学校志向の高まりという狭間であって、とりわけ中国四国地区の短大は厳しい状況下にある。この点を踏まえた大学運営が重要な課題である。

小規模であるため、部科(課)長会議を始めとした重要な会議・委員会は学長、3部長、事務局長及び各学科長が構成員となっており、また、多くのそれ以外の各種委員会は各学科から選出された委員で構成されており、学科及び専攻科間の連携は緊密であり、問題はない。

組織運営は、それぞれの会議や委員会が定期的に行われ、学長始め規程により定められた委員長が業務を掌握し、教育目標達成へ向けた教育研究の充実、学生の多様なニーズへの対応、地域との連携や貢献等に適切に対応している。しかしその反面、小規模であるため各教員の負担が大きくなっている。これについては、公共性の強い大学の果たすべき責務ということで教員の理解を得ることに努めている。

(3) 1-1の改善・向上方策

短大を取り巻く経営環境が急速に厳しさを増す中で、教育目的達成・地域社会へ貢献していくためには、持続可能な大学運営が特に重要である。そのためにFD活動の推進による更なる教育力の向上に加え、社会の要請に即応した学科構成が特に求められる。今年の入学者、来年4月の入学者についての分析等を通じ、今後の特に短期大学部のあり方を学内関係機関で鋭意進めていく計画である。

なお、各種会議・委員会規程については、現在の管理運営体制を踏まえた整備を早急に図ることとする。

1-2 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。

《1-2の視点》

1-2-①教養教育が十分できるような組織上の措置がとられ、かつ運営上の責任体制が確立されているか。

(1) 1-2の事実の説明(現状)

1-2-①教養教育が十分できるような組織上の措置がとられ、かつ運営上の責任体制が確立されているか。

本学では、学科等の規模を考慮していわゆる教養教育を専門とする教員の配置は行わず、教養教育課程の授業については各学科所属の教員が学科の枠を越えて、その教員の専門分野と関係の深い授業科目を担当することとしている。担当教員の決め方については、教務部長を中心に進めている。なお、全学必修の「1年次セミナー」については、当該科目の目的から、それぞれの学科の専任教員全員がその教育に当たることとしている。

教養教育の運営については、教務部長を委員長とし、各学科から推薦された委員で構成

される教務委員会が責任を持つこととしている。なお、本学の教養教育課程は、全学共通の教養教育の科目群と各学科の専門基礎の科目群から構成されており、後者についてはそれぞれの学科がその運営に責任を持つこととしている。また「1年次セミナー」の内容検討やテキスト作成等については、必要に応じ教務部長の下にワーキンググループを設けることにしている。

(2) 1-2の自己評価

教養教育の運営に教務部長を責任者とする教務委員会が当たることにより、ややもすると専門教育と切り離して見られがちな教養教育について、専門的職業人として社会に貢献できるその基盤としての豊かな人間性の涵養や、広い視野を養うこと等を目的とした教養教育本来の意義を踏まえて、教育課程の検討やその運営が行われており評価できる。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

現在のところ特段問題はないと評価している。今後とも、各学科から推薦の教務委員や教養教育の科目担当教員が、教養教育の意義や重要性を十分認識した上で運営に当たったり、授業の改善に努めるための研修を進めることとする。

1-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、短期大学の使命・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。

《1-3の視点》

1-3-① 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、且つその組織が短期大学の使命・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。

(1) 1-3の事実の説明（現状）

1-3-①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、且つその組織が短期大学の使命・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。

教育研究に関わる学内の意思決定は、最終的には教授会の議を経て理事会の承認を得ることとしている。教授会の下には、教育研究に関する委員会等として部科（課）長会議、教務委員会、入学試験委員会、各学科会議、自己点検・評価委員会、FD委員会があり、その他間接的に関係する委員会としては学生委員会、就職委員会更に図書館運営委員会等がある。

教育研究の充実の上で特に重要な委員会は学長が議長となり、他の委員会についてはそれに関連する部の部長が委員長となっている。委員会によっては、各学科選出の委員に加え学科長も委員に入ること、学科の意思を反映、また、事項によっては委員会から学科会議に検討を依頼するといった双方向での連携により会議を進め、審議した事案によっては部科（課）長会議に諮り、それを踏まえ教授会で審議することとしている。自己点検・評価委員会やFD委員会で明らかとなった課題等の解決についても同様の対応をしている。

教授会、各種委員会等での決定事項については学科会議や職員会議において教職員に報告し、共通理解を深めることにより、全学的に教育研究、学生支援の円滑で効果的な推進を図っている。

教授会は「教授会運営規程」に則り、平成 22 年度は臨時教授会を含め 15 回開催され、教授会に付議された教育研究に関する事項や学長の諮問に基づく事項の審議が行われ、その役割を十分に果たしている。

部科（課）長会議を含め各種委員会や学科会議等も毎月 1 回程度開催され、それぞれの委員会等の懸案事項について審議、また、課題の解決に当たっている。

教育研究に関する学習者の要求は、担任による個別面談、オフィスアワーで訪れた学生を通じ、更には授業評価の自由記述を通じ汲み上げると共に、学長を含めた関係教員と学生代表との意見交換会で出た意見や要求について、関係委員会や部署で対応している。

（2） 1－3 の自己評価

短期大学部の教育研究運営の責任体制が明確にされ、且つ各種委員会等間の連携が図られている。主要な委員会等には学長、教育系部長、更には事務局長が委員長あるいは構成員として加わり、本学の理念・目的が教育研究に反映されるよう図っている。委員会等での決定事項については、全教職員に対し職員会議やメールで報告し、課題の共有化を図っている点評価できる。また、学習者の要求を汲み上げ、要求に対応するシステムも機能している。

（3） 1－3 の改善・向上方策（将来計画）

短期大学部の教育研究に関わる意思決定機関のシステムは、本学の理念・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、機能している。

急速に変化していく社会のニーズ、大学を取り巻く状況の変化の中で卒業時に求められる力量等に係る情報の収集に努めながら、得られた情報についての共有を図り、今後とも各委員会等で本学の理念・目的に即した教育研究の改善を図っていくよう努めていくこととする。

【基準1の自己評価】

教育研究組織は、本学の理念・目的に則り適切に構成されており、学科毎の教育目的・目標に即した人材養成が行われている。大学や附属機関との連携もスムーズである。

本学の意思決定のシステムは、学長のリーダーシップの発揮と合わせて、各委員会や学科会議等を介し教員の意思が反映されるシステムとなっており、適切に機能している。

現在の委員会等の組織については、教育研究の適切な運営のため必要なものであるが、本学のような小規模大学の教員組織から考えると、1 人の教員が複数の委員会委員とならざるを得ず、委員会業務に相当の時間を要し、時として教育研究に支障が生じている点改善の必要がある。

【基準1の改善・向上方策(将来計画)】

年々厳しさを増す短期大学を取り巻く状況を踏まえ、本学の理念・目的達成へ向けて、持続可能な大学運営について、入試結果や社会の要請の分析を行いながら経営会議等の中で恒常的に検討を進めていくこととする。

委員会等の点検・評価を進め、一部委員会の整理が可能かの検討、また、特定の教員へ

の過重負担の是正を進めることとする。

基準 2. 教育課程

2-1. 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。

《2-1の視点》

- 2-1-①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、学科及び専攻科ごとの教育目的・目標が設定されているか。
- 2-1-②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。
- 2-1-③教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(1) 2-1の事実の説明（現状）

平成 15(2003)年度の共学化を機に制定した「建学の理念」に則り、教育研究の研鑽に真摯に取り組む教職員による高等教育・学術の拠点としてその社会的使命を果たしていくため、人間性豊かな専門的職業人の養成、創造的で自立した人間の育成、地域社会の発展への寄与、地域社会の人々に対する学習の機会の提供を本学の目的とした。この「理念・目的」を受けて、教育目標を定め、教育力の向上に組織的に取り組んできた。

平成 19(2007)年度に、自己点検・評価委員会と各学科及び専攻科との連携の下に教育目標の点検・評価を進め、本学の教育目標を以下のように定めた。

1. 専門教育の充実を図り、地域社会の発展に貢献できる専門的職業人を養成する。併せて、学生支援体制の整備を図り、専門分野への就職・進学を促進する。
2. 教養教育の充実により、広い視野を持った社会人としての基礎的能力を養う。
3. 学生個々に応じた指導・教育により、学生の満足度を高め、勉学及び卒業後の進路への意欲を高める。
4. ボランティア活動等を積極的に推進し、社会への関心を高め、社会に貢献できる人間を育成する。

これに伴って、各学科及び専攻科は教育目標の見直しを行い、新たな教育目標に基づいて平成 20(2008)年度に教育課程の大幅な改定を行った。さらに、平成 22 年度には、本学の目指す人材養成の目的が学則に明記されたことに伴い、各学科及び専攻科の教育目標についても再度項目の見直しを行い、人材養成の目的とそれを具体化する教育目標との関連がより明確になるよう修正を行った。

○学科毎の教育目標

【栄養学科】

栄養に関する科学的な知識に加え、栄養士が修得すべき技能及び考え方などを十分に養い、栄養士が関わるさまざまな状況に対して柔軟に対応できる能力を養うことにより、多面的な視野で健康維持・増進のサポートができる栄養士の養成を目的とする。

この人材養成の目的を達成するために、次の 1-4 を教育目標として掲げる。

1. 栄養士が果たすべき専門領域に関する基本となる能力を養い、栄養士に必要とされる知識、技能、態度及び考え方の総合的能力を養成する。

2. 栄養指導や給食の運営を行うために必要な実践的能力を身につけた栄養士の養成を目指す。
3. 社会人として柔軟に対応できる思考力、観察力、判断力を養成する。
4. コミュニケーション能力をもって調和を図ることのできる力を養う。

【幼児教育学科】

保育・幼児教育についての専門的な知識や理論を修め、実践力と研究する姿勢を身につけ、併せて、子ども及び子どもの文化の理解に基づき、次代を担う子どもたちの人間形成に寄与する支援力をそなえた保育士・幼稚園教諭の養成を目的とする。

この人材養成の目的を達成するために、次の1～4を教育目標として掲げる。

1. 子どもや障がい者の人権を尊重し、共に学ぶ姿勢や態度を養う。
2. 附属幼稚園との連携を通して、より実践的な教育や支援ができる能力を養う。
3. 豊かな表現力とコミュニケーション能力を養う。
4. ボランティア活動等を通して、地域の環境や文化に関心をもち、その改善や向上に努力する姿勢を養う。

【専攻科介護福祉専攻】

保育士の基礎資格を生かし、介護のできる保育士、保育の心をもった介護福祉士を目指して、専門性や実践力を磨き、福祉や家政、医学・看護の知識を基礎とした、科学的で計画的な介護技術や幅広い視野を備え、併せて、実社会で役立つ教育や福祉の専門家としての介護福祉士の養成を目的とする。

この人材養成の目的を達成するために、次の1～4を教育目標として掲げる。

1. 感性豊かな人間性と幅広い教養を身につけ、豊かなコミュニケーション能力を用いて、介護を必要とする人との信頼関係を築くことのできる力を養う。
2. 要介護者の状況を適切に判断し、それに応じた介護を計画的に実施するとともに、その結果を自ら評価できる能力を養う。
3. 介護を必要とする人の生命や人権を尊重し、自立支援の観点から、質の高い介護技術の修得をめざす。
4. 資質の向上を目指して常に自己研鑽に努めながら、他の保健・医療・福祉従事者等と連携し、協働して介護できる姿勢を身につける。

(2) 2-1の自己評価

建学の理念に基づき、短大の教育目的・目標が設定されており、学生の状況や社会の動向や要請を踏まえて改正を行っている。短大の教育目的を達成するために、栄養・幼児教育両学科・専攻科が教育目的と教育目標を定め、教育課程の編成を行っている。各学科・専攻科は、資格取得を中心に専門的職業人に必要な専門知識や実践力の養成に努めている。

近年、短大を取り巻く状況は複雑であり、多様な学生の受入によって、学力不足や学習意欲の低下などが取り上げられている。これらの諸問題に対して、平成20年度の改定では、教養教育において社会人としての基礎的能力を養った上で、専門教育に進み、社会に貢献できる能力を身につけることを目指した。社会人としての基礎的能力は、社会的な要請の

強い課題解決能力、思考力、職業意識、協働力、コミュニケーション力等の能力を養うことを目標にしている。

多様な学生への対応は、初年次における少人数グループでのゼミにより、学生個々に応じた指導・教育を行い、大学での学びの指導や進路への意欲を高める努力をしている。

現場への対応能力、実践力は、ガイダンスの授業によってボランティア活動等を積極的に推進し、ボランティア活動の内容を評価して単位化することによって身につけられるようにしている。

これらの改革の取り組みは、学生の教育課程に対する満足度を高め、将来の進路への意欲を高めるものと考えている。

(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)

平成19(2007)年度における点検・評価によって、短大の教育目標は整理できた。これらの目標の達成に向けて、当面は改正したそれぞれの学科の新しい教育課程について、FD活動を組織的に展開することにより、各教員がそれぞれの担当科目及びその隣接分野の科目についての理解を深める中で、自らの担当科目が教育目標のどの部分を達成目標とするかを明確に自覚するようにする。各科目の達成目標を明確にすることによって、学生の学習意欲や達成感を高めていく。

一方、これからも、学生の状況や社会の動向そして社会の要請を分析し、見直しを行っていく必要がある。特に本学の場合、各資格・免許の取得要件についての施行規則等の改定に対応して、教育課程を検討していく必要がある。資格の専門性に対しての社会的要請も高まっており、それぞれの改定の趣旨に沿って教育内容を含めた教育課程の見直しが短期間のサイクルで求められている。それらに対しては、教務部長・教務部そして関係する学科との連携を密にしながら教務委員会において、迅速・適切に対処することとする。

2-2. 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。

《2-2の視点》

2-2-①教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

2-2-②教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

2-2-③年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

2-2-④年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。

2-2-⑤教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。

2-2-⑥教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

(1) 2-2の事実の説明(現状)

前述の教育目標を達成するために、短期大学部ではディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを定め、それに基づいて教育課程の見直しを順次行ってきた。平成19(2007)年度に、初年次教育の重要性から、学生個々に応じた教育を行うために、少人数クラスの

「1年次セミナー」を設けたのをはじめ、平成20(2008)年度の教育課程改定では、2学科で教育課程の大幅な見直しを行った。教養・基礎科目は、教養教育の充実によって社会人としての基礎的能力を養うように導入科目、共通教養科目、キャリア科目、情報リテラシー科目、外国語科目、スポーツ健康科目、単位互換科目の科目群を設け、2学科でほぼ共通の教育を行っている。専門教育科目では、基礎的な科目からより専門的な科目を学年進行にしたがって配置し、専門的職業人の養成を行っている。

また、資格・免許の取得要件についての施行規則等の改定に対応して、幼児教育学科では平成22年度に保育士養成に係る教育課程の改正を行った。

以下に学科ごとの教育内容について説明する。

【栄養学科】

栄養士養成校として、国家資格を取得できるよう厚生労働省指定の教育課程を基本に構成している。近年、社会状況の変化により食と健康の関係が見直され、食育及び食による健康増進が「予防医学」の観点からも注目を集めるようになってきている。それに伴い、栄養士に期待されることもいっそう多面的になっている。これらの時代の変化に対応して、栄養士に求められる福祉の知識や経験を学ぶ福祉系科目を取り入れるとともに、実践的な技能を身につけるための実験・実習科目を多めに組み込むように努めている。栄養士の仕事では現場での体験が重要視されることから、第一線で活躍している専門家による特別講座や実践教育を受けられるよう配慮している。これらを通して、多面的な視野を備え、食事指導のできるプロ意識を持った栄養士の養成をめざしている。また、将来管理栄養士を目指す学生に対しては、大学食物学科等への編入学のための履修指導や進路指導を個別に行っている。

【幼児教育学科】

保育の専門職を育てることを基本目標として、保育士資格と幼稚園教諭二種免許状を同時取得できるようカリキュラムを構成している。専門科目では、保育現場で即戦力となる知識や技能の定着のために演習科目を多く開講している。特に平成23年度の保育士養成課程の改正に伴い、保育者に必要な表現に関わる総合的な資質能力の習得を目指し、1年次科目に「総合表現技術」を開講した。また、「保育・教職実践演習」も新たに開講し、1年次より「履修カルテ」を活用して学生一人一人に幼稚園教諭を目指す上での自己課題を立てさせるとともに、担当教員との個別面談や、現場経験豊富なゲストティーチャーによる講義等で、より実践力の高い保育者の育成に努めている。さらに、「実習指導」や「実技指導」については、現場経験豊富な教員が担当するよう配慮している。2年次からの「幼児教育専修」と「福祉専修」の専修分けは平成23年度入学生から廃止としたが、「保育実習Ⅱ」とともに「保育実習Ⅲ」も開講しているので、2年次の実習は、保育所か施設のどちらかを選択できるようにしている。また、それぞれの分野でさらに専門的に学びたい学生に対しては、本学専攻科介護福祉専攻や大学児童学科への編入学等への進路指導を個別に行っている。

【専攻科介護福祉専攻】

厚生労働省指定の教育課程を基本としつつ、知識と技能の両面から介護の専門職を養成している。専攻科の場合、1年間に4回の実習があり、各実習までに介護に必要な知識や技能が一定以上の水準に達するよう指導しなければならない。もともと20名という定員であり、少人数に分けられた介護の技術指導が多いといった特殊性から、担任や専任教員は学生との接触密度も高く、個々の学生の学力や技術力を把握した上で丁寧な指導を心がけている。また、平成27年度から修了者は国家試験を受験することが必要になるが、これに向けて、修了時には国家試験と同等の試験問題に取り組みせ、知識・技能レベルの客観的水準確保に努めている。

年間学事予定、授業期間は『履修要項』に明示し、学生に周知を図っている。授業は半期15回の授業が確保できるように、祝日の授業実施や補講日の設定なども行っている。半期15回の授業を確保するために、試験期間は授業期間とは別に設定している。学生には、前期・後期の授業開始前に教務課ガイダンスを行い、行事予定表及び授業時間割などを配付し、説明を行っている。

卒業に必要な単位数は、62単位と学則に定めている。卒業要件は、教育課程の見直しで、栄養・幼児教育の2学科とも教養・基礎科目10単位、専門教育科目52単位に統一された。専攻科介護福祉専攻は51単位（すべて必修科目）である。年次別履修科目の上限や進級要件は現段階では特に定めていない。しかし、卒業や資格取得に必要な科目を学年配当にしたがって履修することが履修科目の制限になるように配慮している。

修得単位の状況について『報告書・データ編』の表2-3を概観すると、1年次は栄養学科で41単位以上、幼児教育学科で51単位以上、2年次は栄養学科で31～40単位、幼児教育学科で51単位以上が中心である。学生は2年間で90～100単位余りを修得しており、大部分の学生が資格取得のために卒業要件以上に履修をしている。特に、幼児教育学科では、ほとんどの学生が保育士資格と幼稚園教諭二種免許状を同時取得し、さらにレクリエーション・インストラクター資格も取得する者もいるため、修得単位数が多くなっている。学科・学年によって修得単位数が違っているのは、学科で取得できる資格とそれらに係る学外実習の時期等を配慮した学年配当を行っていることによる。

このように学科ごとに修得状況が違うので、履修科目の上限を一律に定めることが難しい面がある。また、各学科の掲げる教育目的・目標とも関わるため、希望の資格を確実に取得できるよう教育課程を編成する必要があり、これも一律の上限設定を困難にしている。しかし、単位制度の実質化のため、教務委員会を中心に資格取得の制約にならない範囲で上限を設けることを現在検討中である。

進級要件は設定していないが、資格取得のための学外実習の履修要件を各学科で定め、学習意欲の喚起に努めている。実習履修要件には、学習の評価結果も加えられ、学生指導に役立てている。

(2) 2-2の自己評価

本学の教育目標の中心は、社会人としての基礎的能力をもった専門的職業人の養成にある。社会人としての基礎的能力は、教育課程を通して養成するものと考えられる。教養・基礎教育科目では、初年次における少人数ゼミやボランティア活動等の推進によって、学

生の勉学や進路への意欲を高め、2年間の学びの基礎となるように努力をしている。

また、専門的職業人の養成に当たっては、単に資格要件を充足するだけでなく、現場体験に基づく実践的活動や課題解決能力を養う演習によって、社会に貢献できる人間を育成するように努めている。

年次別履修科目の上限は、学年配当にしたがって履修することが履修科目の制限になるように配慮している。それでも、学生は複数の免許・資格の取得を希望することもあり、履修科目が多くなる傾向がある。2年間という限られた時間枠の中で、卒業要件以上に資格要件の履修をするため、負担が過重になる場合もある。また、近年問題となっているのは、学外実習中に欠けた授業時間の補講が多いことである。短大や専攻科は修了年限が2年または1年と短く、もともと授業が過密になりがちであり、その間に資格取得に必要な学外実習を組み込むため、授業時間の確保が課題である。これについては、あらかじめ補講日を計画的に配置することで補講が一時期に集中して学生の負担にならないよう努めており、専攻科の場合は、実習を長期休暇中に実施する工夫もしている。

学習の結果は学外実習履修要件に反映されるので、資格取得を目指す学生の動機付けになっている。しかし、学外実習履修要件を満たさない場合でも進級するので、人数としてはわずかであるが、このような学生の場合学年配当に従った履修計画が難しくなることもある。このような学生に対しては、担任が中心となり教務課とも連携して履修指導を行っている。

(3) 2-2の改善・向上策(将来計画)

平成20年度からの新教育課程に基づく、社会人としての基礎的能力の養成を目指した初年次教育は4年目を迎えている。平成23年度からは本学独自に作成した共通テキストを少人数ゼミに導入したが、その内容や使用法等については議論中である。今後も引き続き、FD活動や教務委員会を中心に、各教員に対する初年次教育の意義の一層の理解を図ると共に、目標の達成度についての評価を行う中で、改善を図っていくこととする。

専門教育においては、各教員はそれぞれの担当科目が教育目標や資格の専門性のどの部分を担うかを明確にすることが求められる。その上で、科目の達成目標を学生に提示すれば、学習意欲を引き出すことにつながるであろう。このような取り組みは、学生が進路を明確にして、特定の資格取得に絞ることにもつながる。そのため、各学科において学科長のリーダーシップの下、当該学科の教務委員と連携して各教員が学科の教育課程と同時にその中の自らの担当する科目への理解を深める場をこれまでに引き続き設けて行くこととする。

また、前述の通り、短大では授業の過密化が学習内容の消化不良や学生の負担増を招かないよう配慮が必要であり、これについては科目の精選、必修・選択の配分や学年・学期配当のバランス調整、実習時期の検討等、細かな改善策を積み重ねながら、適切な履修科目の上限を設けることを検討していく。

2-3. 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。

《2-3の視点》

2-3-①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。

(1) 2-3の事実の説明(現状)

少人数ゼミ等の一部の科目を除き、「学生による授業評価」を実施している。アンケートでは、担当教員の授業内容に関する評価とともに、学生自身の授業に取り組む姿勢や満足度を問う項目も設けて、自ら学習成果を振り返ることができるよう配慮している。また、自由記述の意見も求めて、担当教員が学生の具体的な意見・要望をフィードバックする上で参考にしている。これ以外にも、初年次教育の改善のため1年次セミナーに関するアンケートなど、必要に応じて意識調査を行っている。学生の学習状況についてはGPAによる把握は元より、単位や資格の取得状況については、本学が養成する各専門職についてはいずれも資格取得のために学外実習が必須である。そのため、前述のように、各学科・専攻科が定める学外実習の履修要件に基づいて定期的に学習の成果が点検されることで把握することができる。就職先の企業アンケートはとくに実施していないが、毎年、夏期休業中に全学科教員が中・四国地区の出身学生の就職先を訪問し、卒業生の動向や仕事ぶりを確認しながら求人依頼等を行っている。その際には、可能なかぎり卒業生と面談するよう心がけている。また、幼児教育学科では平成12年以来、学科主催の「里帰りトーク」を実施し、学科スタッフと卒業生が一堂に集まり語り合う会を設けている。ここで把握された卒業生の実態や職場での課題等は、新たな教育展開への指針として生かすよう努めている。

(2) 2-3の自己評価

短大の場合、入学時点で2年後(専攻科では1年後)に目指す専門職に就くという目標が明確である。学外実習までの期間も短い分、現場に出て困らないよう即戦力として必要な知識や技能を一定以上の水準まで身につけさせる必要があり、これについては教科ごとの授業評価だけでなく、学外実習に関わる打合せ、報告会、反省会等も含めて、学習の成果や個々の学生の課題を把握し、指導に生かす体制が取られている。その結果、現場では「美作の学生は指導が行き届いている」、「よく気がつく」等の好意的評価を受けることが多い。本学短大の場合、地元岡山県と近隣諸県の出身者が多いこと、さらに専門職への就職割合が高いことにより、学外実習先と就職先が重なる部分が多い。そのため、実習の巡回指導と就職先訪問は相互に補強し合う関係があり、現場との緊密な関係を維持し、情報交換をする上でも有効に作用していると考えている。

(3) 2-3の改善・向上方策(将来計画)

社会人としての基礎的能力をもった専門的職業人の養成という本学の教育目標の達成度は、これまでに述べてきた様々なチャンネルを通して把握する努力を続けてきたところであるが、今後はその水準をより客観的に把握する努力が必要になるとと思われる。そのため、栄養士、保育士、幼稚園教諭、介護福祉士、それぞれについて養成すべき専門職像を学科教員及び関連教科の担当教員の間で共有できるよう理解を深めていくとともに、現場との連携をこれまで以上に密にするよう努めていく。

[基準2の自己評価]

本学の教育目標の一つは、地域生活の向上に役立つ専門的職業人の養成である。この目標の成果は、就職状況に現れている。平成 19(2007)年から平成 22(2010)年の過去4年間の就職率は平均で98%であった。そのうち、栄養学科では栄養士などの専門職への就職率が86%、幼児教育学科では保育士、幼稚園教員などの専門職への就職率が95%、専攻科介護福祉専攻では介護福祉士、介護員などの専門職への就職率が100%であった。これらの結果は、卒業生の多くがそれぞれの専門を生かした職についていることを示している。短大の学生は入学時から資格取得とその資格に関わる専門職への就職希望が強く、ほとんどの学生が希望の資格を取得して卒業する。入学時の志望意欲を就職時まで維持するように、各学科及び就職支援室を中心にキャリアデザイン教育を実施しているが、これに加えて栄養学科では卒業して3年後の管理栄養士国家試験対策講座を計画的に実施し、卒業生の実力養成を図ってきた結果と評価している。

[基準2の改善・向上方策（将来計画）]

本学の専門職への就職率は、本学の教育が目標を達成していることを表している。その理由の一つは、本学の学生が入学時から専門職への就職を強く希望していることにある。こうした資格取得希望の強い学生に対して、これからもその意欲を高め、実力を養成するために学科教員を中心にしながら就職支援室との連携により、専門職への就職の支援を充実し、現在の就職率を維持するように努める。

一方、近年は資格の専門性に対する社会的要請が強くなっている。そのため、資格要件の見直しが度々行われ、それに対応して、教育課程の改正を行うことが必要となっている。資格要件の見直しの背景にある社会の動きやその資格の専門性に対する社会的要請について情報の収集に努め、見直しの趣旨を十分理解した上で、これまで同様、教務部長・教務部そして関係する学科との緊密な連携の下に、迅速・適切に対処し、教育課程の充実に努めていく。

基準3. 学生

3-1. 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。

《3-1の視点》

3-1-①アドミッションポリシーが明確にされているか。

3-1-②アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

3-1-③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。

(1) 3-1の事実の説明（現状）

3-1-①アドミッションポリシーが明確にされているか。

美作大学短期大学部は、平成15(2003)年度の大学と同時の共学化を機に、創設時の建学の理念の不易の精神を生かしつつも現代の社会に見合うべく新たに建学の理念を制定し、これを受けて短期大学部の「理念・目的」、「教育目標」を制定した。栄養学科・幼児教育学科及び専攻科は、それぞれ、この「理念・目的」、「教育目標」に基づくアドミッションポリシーを、できるだけ理解しやすくするために、表3-1-1のように表現している

表3-1-1 アドミッションポリシー

栄養学科	<ul style="list-style-type: none"> ○栄養士の資格取得にとどまらず、多面的な視野で実践力のある栄養士になるというプロ意識を持つことができる人 ○食と健康に興味を持ち、明るく、皆とコミュニケーションのとれる人 ○栄養士として地域社会に貢献したいという夢を持っている人 ○高校までの基礎的学力を身につけている人
幼児教育学科	<ul style="list-style-type: none"> ○保育、幼児教育、子育て支援、障がい者支援についての専門的な知識や技能を学び、地域社会に貢献したい人 ○自己を見つめ、積極的に自己研鑽できる人 ○子どもや子どもを取りまく人々との協働をめざし、皆とコミュニケーションのとれる人 ○高校までの基礎的学力を身につけ、幅広い視点から物事を考える人
専攻科 介護福祉 専攻	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者や障害者支援についての専門的な知識や技能を学び、地域社会に貢献したい人 ○自己を見つめ、積極的に自己研鑽できる人 ○保育士としての専門的な知識や技能をもち、幅広い視点から物事を考える人

本学は、学園創設以来、地域に立脚し地域に根差し、地域の生活の向上に貢献できる人材を養成する目的から、実科・実学教育を施すことで多くの学生を迎え入れ、送り出してきた。近年は沖縄県など遠隔の地を含め、中四国を中心とする県外からも多くの学生を迎え入れることになったが、その多くは、端的に、本学で取得可能な各種の資格・免許の取得をめざしている。県外からの学生の多くは本学の位置する津山市より規模の小さい地方都市や町村の出身であるが、その多くは自らの出身地域に帰って就職する願いを持ち、その際に希望する職業に不可欠な条件としての資格・免許の取得をめざすという構図がある。資格・免許は必要な学修の結果として取得されるものであるが、本学2学科のアドミッションポリシーは、このような学生たちの「地域」・「生活」・「職業」意識に合致する教育内容と、本学の「理念・目的」「教育目標」が指し示す教育活動を提示するものとなっている。

アドミッションポリシーは、文言としては最近整えられたものであるが、本学への学生の受け入れ方針・入学者選抜方針として、かねてより一貫して周知を図っている。具体的には、『大学案内』や『学生募集要項』、本学のホームページ、テレビ広告等の媒体をはじめ、高等学校教員を対象とする進学説明会、オープンキャンパス、大学見学会、高等学校進路課への訪問時等各種の媒体・機会に広く周知に努めている。

3-1-②アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

本学には栄養学科と幼児教育学科の2学科と1専攻科があり、これらの学科は本学の教育目的、教育目標に示しているように、食と子どもと福祉の分野で地域の生活の向上に貢献できる人材養成をめざしている。そのため入試においては、一般入試に先立っての推薦入試と、さらに推薦入試に先立って行われるAO入試により、アドミッションポリシーに適う学生の受け入れに努めている。

推薦入試では、志望学科の教育内容に強い関心を持ち、取得した資格・免許等を生かした進路を希望する学生の受け入れを主眼に、指定校推薦入試と一般推薦入試を実施している。指定校推薦入試では、高校毎に学力についての推薦基準を設けると共に、志望する学科の教育内容に強い関心を持つ生徒の推薦を条件としており、加えて、志望理由の確認のための面接を行っている。一般推薦入試では、基礎的な学力の確認に加え、志望理由・学科の専門教育への関心の程度・コミュニケーション能力等の確認を中心とした面接を重視した選抜を行っている。これらの選抜基準はAO入試にも概ね当てはまるが、AO入試受験生にはオープンキャンパスへの参加を義務付け、志望学科の教育内容や人材養成の方向と本人の志望の動機とが合致するかという点や、志望理由の明確さ、更には向学心や意欲、地域貢献への強い意志、将来への可能性といったことを重視し、面接に比重をかけた選抜を行っている。

なお、推薦入試、AO入試と共に一般入試及び社会人特別選考入試を設けている。これら入試種別の詳細については、それぞれの入試の時期、募集人員等を含め、『学生募集要項』をはじめ『大学案内』、本学のホームページに掲載し、周知に努めている。

3-1-③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。

収容定員と入学定員、在籍学生数については『報告書・データ編』の表F-4に示すとおりである。短大2学科全体で見れば収容定員総数（平成23年度：220人）に対して在籍学生総数（240人）の比率は109.1%と定員超過状態にあるが、栄養学科は1学年1クラス構成、幼児教育学科は1学年2クラス構成であるため、教育効果の面での支障はない。授業については、幼児教育学科の場合学年単位で行われる若干の講義を除けばクラス単位のものが主流であり、とくに演習・実験・実習については原則クラス分けでの授業である。なお、講義科目であっても、重要であり理解に困難を伴うと判断される場合には、クラス分けで行っている。

(2) 3-1の自己評価

学園創設以来、本学は岡山県北地域を基盤とする、地域に根差す高等教育の拠点として

実践を重ねてきた。建学当時の「技能の習得と人間的な陶冶による女性の自立と社会への貢献」という目的とそれを支える精神は、男女共学となった現在も、時代を超えて貫かれ、この伝統のなかで本学が求める学生像はまた地域が求める学生像にもなっていた。しかし、時代と社会の環境や人々の意識の変化のなかで、中国四国地方及び沖縄県を中心に学生を迎え入れるようになり、本学の学生受け入れ方針・入学者選抜方針を明文化することが要請されるに至った。このため、前述のように、本学への学生の受け入れ方針・入学者選抜方針として、かねてより一貫して周知を図って来ていたものを「アドミッションポリシー」というかたちで整え、『学生募集要項』や『大学案内』をはじめ、あらゆる媒体と機会によってその周知に努めている。

入学試験においては、推薦入試や AO 入試ではアドミッションポリシーに沿った選抜を行い、その度合いは AO 入試と推薦入試において特に大きい。今年度、入学直後のアンケートで7割の学生が、「入学した学科で取得できる資格を取得したいため」とその志望動機を答えている。この数値は本学がアドミッションポリシーの周知とそれに沿った入試を行っていることを裏付けている。

収容定員等については、1 割弱の定員超過状態にあるが、クラス分けでの授業、実験・実習設備の整備により、教育効果の面での支障はない。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

これからも継続して、あらゆる媒体と機会を活用してアドミッションポリシーの周知に努める。そして、「小規模」・「面倒見の良さ」から生み出される実績を損なうことなく、指定校との信頼を強固にし、アドミッションポリシーに沿う学生の入学基盤を確保すべく、学生募集・広報活動を進める。加えて、併設大学における2年連続での社会福祉士国家試験合格率の高い実績をも改善・向上への励みの心的資源とし、学長を先頭に学生募集活動と本学の内実ある教育力の周知により、両学科の教育の充実に向けて注力する。

3-2. 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。

《3-2の視点》

3-2-①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。

3-2-②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。

3-2-③学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 3-2の事実の説明（現状）

3-2-① 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。

短大と併設の大学を含め、本学では、教務部教務課が教育運営の全学的調整と最終的な成績管理を行っているが、担任制を敷いているため、特に各クラスの担任教員の役割が大きい。栄養学科は1学年1クラス、幼児教育学科は1学年2クラスの構成であり、担任1人の学生数は多くて40~45人程度である。担任は学生が履修する授業については、個々の授業担当教員等からの情報と共に、学科会議での情報交換などにより、学生個々の学修

概況を把握している。学期初めの履修指導は勿論、年間を通して、大学生活における諸々の相談に応じることで、総体としての学習支援を一番身近なところで行っている。本学でもオフィスアワーを設けているが、この制度を導入するはるか以前から学生と教員の間には日常的交流があり、これは修学上問題のある学生の早期発見にも寄与している。平成20(2008)年7月には、これまでの担任指導の手法を集約整理したハンディな「学生支援の手引き」を、全学の教職員スタッフに配付し、その活用を促してきた。

担任制に加え、初年次教育の制度的導入として、平成18(2006)年度から「1年次セミナー」を開講している。この授業は、1年生全員が、1人の教員と10人ほどでグループを構成し、そのグループ単位で行うもので、中心目的を「大学での勉学の仕方を学ぶ」ことにおいている。新入生の大学生活へのエスコートを兼ね、全学あげて、大学での学びの基礎力育成に取り組むことでの学習支援である。

I T活用での学習支援では、これも併設大学との共用であるが、情報処理教育で使用する教室4室(PC端末60台1教室、50台1教室、40台1教室、20台1教室)を、授業の空き時間や放課後及び休日等に開放し、授業担当教員のほか、情報処理教育センターのスタッフが機器操作上のトラブルへの対応やレポート作成その他の学習上での相談に応じている。また、学内無線LANの整備と自習エリアの設置を行い、学内でのノートパソコン使用の利便性を高めている。

栄養、幼児教育の2学科そして専攻科とも、栄養関係職や教職、保育・福祉職の資格・免許取得のために、給食管理実習(実習先:病院、福祉施設、学校、給食センター等)、教育実習、保育実習、施設実習などの学外実習が必要とされるが、実習期間中、それぞれ学科や専攻科の実習担当教員をはじめとするスタッフが実習施設を訪問して学生を指導、激励するとともに、実習先の担当者と面談を行い、そこで得られた情報も活用し、実習指導の改善に努めている。また、2学科ともに、取得した資格・免許を活かした職に就くための採用試験に対して、学科の就職担当教員や担任をはじめとする学科教員が学習指導や模擬面接等を行うなどの支援に力を入れている。

3-2-②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。

この視点については、本学は該当しない。

3-2-③学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

毎学年度初めに、クラスの全学生個々人に対して行う担任面談において、学修状況に見合った支援を行う中で意見を聴き、これを学科会議で取り上げて改善策を立てている。

全学的に、平成13(2001)年度から毎学期末に行っている授業評価アンケートの集約結果を授業担当者へ手渡し、授業担当者の自己評価の資料とし、それを踏まえての改善方策を立てることで授業改善を行っている。

附属図書館では、平成19(2007)年から学生ボランティアを募集して図書館運営への協力を得ている。ボランティアグループの発案として、大学の図書館に置いて欲しい本を学生が直接書店の店頭で選ぶ「ブックハンティング」の開催や、津山市立図書館の後援を得て大学祭での

「古本市」（本のリサイクル）の実施、読書活動啓蒙として読書週間での「しおりコンクール」の開催と表彰などの企画を実施している。また半期に一度、「ブックハンティング」参加者を中心に集まりを持ち、学生目線での図書館に対する要望などを聞く場を設けている。

本学では、「建学の理念」において「社会に貢献できる、自由で創造的な人格の育成」を、また「理念・目的」において「地域社会の課題を反映させた教育研究への取り組みにより、社会の発展に寄与する」ことを掲げているが、学生のボランティア活動への関心と意欲の高まりを受け、平成 17(2005)年度にボランティアセンターを開設して活動を組織的、体系的に支援してきている。この過程で、ボランティア活動への初発の方向づけを要望する声が上がリ、これに応えて、平成 19(2007)年度から授業「ボランティア論」（教育系、福祉系の 2 科目）を選択科目として開講している。

（2）3－2の自己評価

担任制による指導は小規模・きめ細かさという本学の伝統によるものであり、その効果は大きい。しかし、多様な入試にも関連して、学力差の問題と共に意識や価値観の異なる多様な学生の入学を得て、メンタルな面での専門的対応を余儀なくされる相談比重が大きくなっている。加えて、年々煩瑣になる諸業務との兼ね合いにも配慮が求められる面が出てきている。

開設 6 年目の「1 年次セミナー」は、初年度と第 2 年度終了時点における全学科の担当教員アンケート、第 3 年度の全学担当教員による授業運営情報交換会、第 4 年度の学科単位ごとの改善意見の聴取を踏まえ、昨年度テキスト作成WGを設置して本学独自のテキストを作成した。本年度はこのテキストを試用しているが、このように年度ごとの授業運営の結果をそれぞれ次年度に活かすことを積み重ねることで次第に実を挙げてきている。

学外実習の際の実習担当教員をはじめとする学科スタッフの実習先訪問は、キャンパス内では見られない学生の姿に接することで、学生を多面的にとらえることのできる得難い機会であり、また実習学生にとっては「大学が背中を押してくれている」思いを得て、実習に向かう姿勢を整え直す機会になっている。面談して得た実習先の担当者や施設長等から得た情報は貴重であり、実習後の学内での教育や次年度以降の実習に資するとともに、卒業後の進路に関わって有益であることが多い。

授業評価については、評価を行う科目の種類や数、及び評価結果の活用などに工夫が求められる。

附属図書館の「ブックハンティング」の企画は参加学生に好評であり、学生の要求が直に反映されるこのような企画を他の領域においても発案し、実行したいと考えている。

ボランティアセンターの開設と整備、大学教育の一環としての授業への組み込みは、大学生活全般を視野に置くとき、学生の様々な面での学習要求の汲み上げであり、本学の「建学の理念」や「理念・目的」の具現として評価している。

（3）3－2の改善・向上方策（将来計画）

指定校入試を含む推薦入試での合格者には、入学までに、学科ごとにその専門に関わる提出課題を設け、学科スタッフが添削等をして送り返す取組みを全学的に行っているが、その一層の充実を進めていく。また学力差の問題については、「1 年次セミナー」の内容の

工夫に加え、教授方法の改善にも意を用い、自学自習の習慣の定着に務めたい。

授業評価については、評価対象科目の効果的選択と評価結果の学生への返し方を検討し、授業改善の更なる実を挙げるようにする。なお、授業公開は平成 23(2011)年度前期に第 1 回を試みたが、改善を加えて今後の充実に努めたい。併せて、同僚間の授業研究等を実施する方向で、現在「ファカルティ・ディベロップメント委員会」で検討しているところである。

附属図書館の「ブックハンティング」企画の充実を図る。なお、津山市立図書館や県内公立図書館等との相互貸借は実現しているが、今後は「大学コンソーシアム岡山」を通じ、県内の各大学との相互検索や相互貸借の実現を図っていく。

3-3. 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。

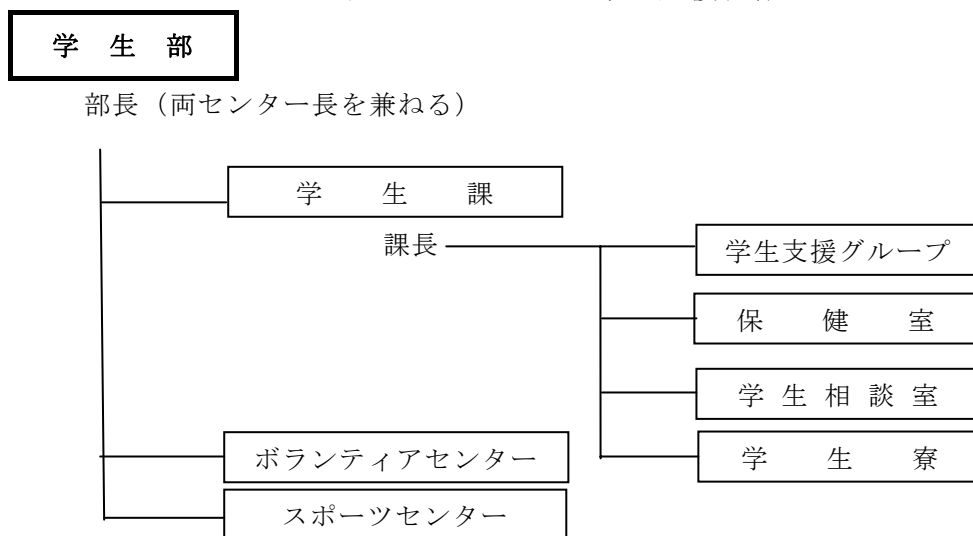
《3-3の視点》

- 3-3-①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。
- 3-3-②学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 3-3-③学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 3-3-④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。
- 3-3-⑤学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 3-3の事実の説明（現状）

- 3-3-①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。
本学の学生支援組織は、下図に示す通りである。

図 3-3-1 学生支援組織



学生部長は、ボランティアセンター長及びスポーツセンター長を兼ねるとともに、全学（併設大学を含む）的な学生支援案件を協議する学生委員会の委員長であり、学生課長はその学生委員会の幹事である。学生委員会は、この 2 人の他、併設大学を含む「各学科より推薦された委員各 1 人」を得て組織される。学生委員会での決定が実行に移される場合と、重要度に応じて部科（課）長会議、教授会を経て決定される場合とがある。

学生サービス、厚生補導については、学生支援グループが中心となって取り組んでいる。所掌領域は、◇学生生活安全確保のための支援、◇1人暮らしの学生支援、◇退学・休学発生の未然防止のための支援、◇担任制による学生支援・指導の連携強化、◇学友会活動への支援・指導、◇クラブ・サークル活動活性化のための支援、◇大学祭実行委員会への支援・指導、◇奨学金等の事務及び経済上の相談窓口、◇傷害・災害保険関係事務、◇学生食堂・購買運営に関する業者への要望、◇アルバイトの斡旋・紹介・指導、◇駐車場・駐輪場・ロッカー利用学生の指導、◇下宿・アパートの紹介、◇家主・不動産業者との連絡・調整、◇寮との連絡・調整、◇学内諸施設の利用マナー等に関する指導、◇その他、学内外における学生生活全般における相談・指導等の対応である。

3-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

経済的な支援策として、日本学生支援機構や都道府県育英会の外部奨学金制度の利用に加え、本学独自の奨学金制度として、美作学園特別奨学金制度、美作学園育英会一般奨学金制度、美作学園教育ローン奨学金制度を設けている。平成 22(2010)年度の、それぞれの取得学生数を表に示した。

表 3-3-2 奨学金制度と利用(取得)者数

	奨学金制度名	取得学生数(平成22年度)
外部	日本学生支援機構	150人 (一種43人 / 二種107人)
	岡山県育英会	0人
	岡山県以外の县市町村育英会	5人
本学独自	美作学園特別奨学金	21人
	美作学園育英会奨学金	0人
	美作学園教育ローン奨学金	7人
	授業料奨学融資制度	0人

日本学生支援機構の受給学生は本学学生の 59.3%を占めている。また、美作学園特別奨学金給付者が 8.3%となっている。

【奨学金制度の概要】

美作学園特別奨学金制度：a. 新入生対象。入学金の半額と授業料の半額を給付。

b. 入学後、1年次末までの成績により、優秀者を各学科から1人採用。授業料の半額を給付。

美作学園一般奨学金制度：新入生対象。月額 25,000 円を無利子貸与（1年次後期より）。

日本学生支援機構の奨学金が不採用となった学生のみ。

美作学園教育ローン奨学金制度：教育ローン（日本政策金融公庫に限る）を入学時に利用する学生に対し、在学期間（最低修業年数内）の利息分を奨学金として給付。

授業料奨学融資制度：在学する全学生を対象に「山陰合同銀行」と提携し、半期ご

とに学納金の全額について山陰合同銀行により融資を受けることができ、在学期間の利息について本学が負担する。

また、奨学金制度とは別に、経済的に進学が困難な生徒を対象として、学納金減免などの措置を講じる以下の進学支援特待生制度を設けている。

進学支援特待生（一般）：経済的理由により進学に困難をきたしている者で、原則として特別指定校推薦入試により入学した者。入学金の半額に相当する額及び授業料半額を免除。また、入寮の女子学生は入寮費及び寮費の免除、男子学生と入寮を希望したがかなわなかった女子学生には月額1万円のアパート・下宿費支援奨学金を給付。

進学支援特待生（S）：経済的理由により進学に困難をきたしている者で、原則として特別指定校推薦入試により入学した者。入学金の半額に相当する額及び授業料全額を免除。また、入寮の女子学生は入寮費及び寮費の免除、男子学生と入寮を希望したがかなわなかった女子学生には、月額1万円のアパート・下宿費支援奨学金を給付。

注：①上記奨学金制度については、美作学園特別奨学金制度は平成23年度入学生から、学業成績優秀者を対象とした学業成績特待生と、陸上競技等で高い技能を有する者を対象とした特別奨学生の2種類に変更した。

②上記の説明において、年額授業料の半額については年額20万円、年額授業料の全額については年額40万円に平成23年度入学生から変更した。

この他、学生寮を利用する学生のうち、沖縄県等の遠隔地出身者には寮費を減免し、希望しながら入寮できない遠隔地出身学生には月額10,000円の遠隔地奨学金を給付している。また、廉価で安全な民間のアパートや下宿の斡旋・紹介や、リスクの少ない、学生に相応しいアルバイトの情報提供などを間接的支援として行っている。

3-3-③学生の課外活動への支援が適切になされているか。

学生の課外活動は、クラブ・サークル活動などの日常的なもの、大学祭等の周年的なもの、学外からの依頼に応じての不定形・イベント的なものなど様々である。学生の全学的組織である学友会傘下のものについては、学友会の意見を受けて学生課が中心となって支援している。また、不定形・イベント的なものについても、可能な限り学生課への情報提供を呼びかけ、活動に対応した支援態勢を心がけている。問題が生じたり、課題が提出されたときには学生委員会で協議し、必要な場合には部科(課)長会議や教授会の支援を要請する。

学友会は平成19(2007)年度から短大と大学の組織が統合され、クラブ・サークルも統合されて、本年3月末現在、全学のクラブ・サークル数は61となっている(部、同好会、県人会等を含む)。当然ながら、クラブ・サークルは、活動が活発で実績も大きいものから、発足間もなく、これといった実績のないものまで、状況は様々である。本学では、学友会と学生委員会との間での申し合わせによる「部活動支援内規」を設け、ランクづけに基づ

く活動支援費の配分を行っている。ランクは固定したものではなく、活動実績に応ずる可変的なものである。なお、技術指導の面から、本学のクラブ・サークルの育成支援に尽力して下さる外部コーチ・指導者への薄謝というかたちでの支援も行っている。

平成 17(2005)年度にボランティアセンターを、続く平成 18(2006)年度にスポーツセンターを開設し、このほど両センターの規程を整備して、学生の課外活動の地平を広げた。ボランティアセンターについては、学習支援の箇所でも述べた「ボランティア活動への初発の方向づけ」とともに、「ボランティア活動のフォローアップ」「学生スタッフによる諸活動への指導」の実現であり、スポーツセンターにあっては、「体育館及び陸上競技場の各体育施設のスケジュール調整」「体育系クラブ及びサークルへのトレーニング指導」「トレーニングルームの利用促進及び器具使用における指導」等の支援の実現である。

なお、平成 18(2006)年度に、「課外活動において活躍、または活動を支える努力を惜しまず、かつ人物的にも優れた 20 名程度の学生を広く表彰する」という趣旨によるMAS賞 (Most Active Student)を制定し、課外活動の更なる奨励・支援に務めている。短大と大学を合わせたMAS賞受賞学生は、初年度の 13 人以来、累積で 66 人となっている。

3-3-④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。

本学では、保健室で学生の健康管理、健康相談活動を、また学生相談室「ことりの森」で、メンタルケア・カウンセリングの心的支援を行っている。

保健室には 1 人の常勤職員（看護師・保健師及び日本学校教育相談学会認定カウンセラーの資格を有する養護教諭経験者）を配置し、学生の健康管理、健康相談及びケガや病気の簡単な応急処置を行う他、必要に応じて医療機関や専門機関等の紹介を行っている。毎年 4 月には、全学生を対象にした定期健康診断で、身体測定・視力及び聴力検査・血圧測定・尿検査・胸部 X 線撮影検査（新入生及び希望者）・内科検診を実施している。定期健康診断結果に基づいて、実習・ボランティア活動・就職活動等のために「健康診断証明書」を発行している。

学生相談室は愛称で「ことりの森」と呼ばれ、月・水・金の 9:30～16:30 に臨床心理士が相談対応している（開室時間に利用できない場合にも、別途相談に応じている。）。相談内容は学業・進路に関する事、休学・復学・退学に関する事、自己探求や人間関係（学内・学外・家族）に関する事、学生生活に関する事、精神保健・心身の不調に関する事、経済的問題に関する事、セクシャルハラスメント・アカデミックハラスメントに関する事等、多岐にわたっている。平成 14(2002)年度以降、単に個別の学生の悩み相談だけではなく、学科や学生課との連携を強化し、学生指導の事例検討会、精神科医師コンサルテーション制度の設置、学生課職員の全国学生相談研修会（日本学生相談学会主催）の受講を行っている。また、「ことりサロン」「茶話会」「ことりの森新聞」発行などを、ボランティア学生の協力を得て行っている。

3-3-⑤学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

学生サービスに関する事での学生の不満や要望は、その度合いが比較的軽度もしくは小さいものであれば学生課の対応で解消・改善されるが、全学的な関わりを有するような

事柄は、通常、担任→学科→学科の学生委員→学生委員会のルートを取ることが多い。担任は日常的に学生と身近に接することで、常に学生の意識や心のあり方を推し量れる状態にあるから、不満や要望の内容如何に関わらず、親身に相談を受け得る。担任に発し、学生委員会での協議を得て改善策が実行に移される場合と、重要度に応じて部科（課）長会議、教授会を経て決定・実行される場合とがある。

学生生活における身の回りの・日常的な要求は学生ホールに置かれた学長ポストに投函される。これは学友会が置いているもので、学生の声として届けられる。なお、組織的な実態調査として、平成 19(2007)年度に全学学生（大学を含む）を対象に行った「学生生活に関するアンケート」がある。

このほか、4年前までは、年1回、学長を中心とした教員と学生の懇談会を開き、主に学生サービスに関する学生の意見を直接聞く機会を設けていた。また、下宿・アパートに関する懇談会や、在学生の保護者によって組織される短大後援会を通じての学生の意見の汲み上げもある。

（2）3-3の自己評価

学生サービスの体制が「学生支援組織」（図3-3-1）に掲げるように、構造的・機能的に整備されている。学生委員会の委員長が学生部長であることで、委員会への提案・協議・決定・実行に至るプロセスが円滑に運べ、審議の実質に努力を集中することができる。学生課のなかでも学生支援グループの所掌範囲は特に多岐にわたっている。学友会に結集する学生の要望・意見を直接受け止め、迅速に対応しているが、手が足りないのが現状である。

学生に対する経済的な支援では、特に本学独自の奨学金制度に手厚い対応がある。なかでも遠隔地奨学金は、希望しながら入寮できない女子学生のみでなく、共学化間もない本学に男子学生寮がないため、遠隔地出身の男子学生全員にも給付されるものであり、遠隔地出身学生間の公平感に寄与している。また、平成 22(2010)年度から実施している特別入学指定校入試出願の受験生を対象とする進学支援特待生制度は、経済的理由により進学が困難な生徒に希望を抱かせ、夢の実現に与るものとなっている。

部活動支援内規は主にスポーツ系のクラブ・サークルに適用されるものとなっており、文化系クラブ・サークルへの支援のあり方が課題である。これについては、学生委員会において今年度中の見直しを行う。

ボランティアセンター及びスポーツセンターについては、ともに平成 19(2007)年度に規程を整備したことで、運営をめぐる諸業務が合理化されるとともに、学内における位置づけが明確になり、大学の付置センターとしての体裁と機能が整えられた。MAS賞の制定は、受賞が励みとなることで課外活動の奨励に一定の成果をあげている。

保健室は健康面での、そして学生相談室はメンタルな面で支援機能を果たしている。健康相談やメンタルケア・カウンセリングを求める学生の増加とともに、相談内容やケアの程度が度合いを増してきていることから、人的配置や開室時間の面において支援を強めていくことが課題である。

学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムは概ね適切であると考えられる。

(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

所掌範囲の広い学生支援チームの業務を、学生の要望に対応して迅速・円滑に行っていくために、現行のスタッフの増強が求められるところであるが、人件費のことを考えると容易ではない。そのため、短い休憩時間に学生が相談に殺到するような場合には、課を越えて対応できるように業務の上での連携を行っているが、これまで以上の連携強化について事務局長を中心に事務の管理職で方策を検討していく。

担任制を基礎とした学生指導・学生サービスは定着しているが、指導・サービス内容の理解は教員間で必ずしも共有できていないので、教職員必携の「学生支援の手引き」使用にあたっての研修会を企画し、指導・サービス内容についての理解の共有を図る。

平成18(2006)年3月に、新体育館が竣工し、平成19(2007)年度にはグラウンドが整備されて、特にスポーツ系課外活動の条件が飛躍的に整備された。今後はキャンパス・アメニティの改善充実と老朽化した学生寮の改装が求められる。キャンパス・アメニティの問題では、特に、授業の合間の学生の居場所空間の整備・充実が必須であり、「大学経営会議」において検討が行われている。

3-4. 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。

《3-4の視点》

3-4-①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。

3-4-②キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

(1) 3-4の事実の説明(現状)

3-4-①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。

本学では併設の大学と共同で、「美作大学・美作大学短期大学部就職委員会規程」に基づき、就職支援充実・促進のため、「就職委員会」を組織している。

構成員は教員及び事務職員双方で組織し、学長が委員長、就職部長が副委員長を務める。委員構成は次表のとおりである。

表3-4-1 就職委員の構成

教 員	学長、学部長、短期大学部長、就職部長、学生部長、広報部長、各学科長・専攻主任、各学科から(福祉のまちづくり学科は2専攻から)選出された者
事務職員	事務局長、総務課長、就職支援室長、学生募集広報室長、就職支援室総括参与

就職委員会では、①学生の就職指導、②求人開拓、③就職斡旋、④その他、就職支援に関することの企画研究及びその適正な運営方法について審議し、その決定に基づいて教職員が業務を遂行している。

本学の学生の就職状況の第一の特徴は、両学科・専攻科ともに資格職への就職希望者の割合が高いことである。この資格職(=専門職)への就職は、一般企業とは異なり、定期採用、大量採用が望めないため、就職委員、担任そして就職支援室が連携を図り、学生個々の動向を把握し、個別指導を行うよう努めている。そのため、学生への就職情報提供を強化することとし、平成14(2002)年度から求人情報、就職関連情報の案内を学生個々の携帯電話にメールで配信、学生からもメール返信させることで、速やかな情報提供と情報

共有に努力している。同時に就職委員と卒業年次の担任教員へも、メールによって、学生に提供した情報を配信し、求人票のコピーの配付と併せ、学生への周知を図っている。

併設の大学を含めた本学学生の就職状況の第二の特徴は、地方出身生の割合が毎年約7割と高く、そのほとんどが、取得した資格を持っての地元へのUターンを希望している点である。そこで、求人情報と学生とのマッチングを図るため、必要な県・地域に就職参与を置き（島根・高知及び沖縄県に配置）、常に就職先の開拓及び就職先とのコミュニケーションを心掛け、更に学生及び卒業生、就職対象事業所などの情報をデータ化している。

就職支援室及び就職資料コーナーは、学生の利便性を考慮し、就職支援室を8:30～18:00（月～金曜日、長期休暇中を含む）、就職資料コーナーを8:30～20:00（年中無休）まで開放し、求人情報ファイル、就職試験の受験報告書、情報収集のためのパソコン4台とプリンタ1台、就職活動支援のためのビデオソフト、DVDソフトとビデオデッキ、TV、DVDプレーヤーを備え、学生が自由に活用できるようにしている。また、就職関連書籍では就職活動の指導書、就職活動マニュアル、問題集等を自由に閲覧できるようにしている。なお、本学の学生は各学科の教育課程に応じた専門職種に就く割合が多いことを考慮し、求人情報は学科の専門職種ごとに分類し、学生が検索し易いようにファイリングしている。

また、就職支援室では、4月から夏季休暇までに個人面談を複数回実施し、その結果をもとに教職員が一丸となって夏の就職開拓訪問を実施している。これは、卒業生の就職先を中心に訪問し、就職学生へのフォロー・励ましとともに現場からの要望を聴取して就職指導に役立てるのに加え、新たな就職先・求人開拓を行うものである。この夏季の就職開拓訪問は、併設大学の教職員と合同で行うものであるが、昨年度で734件、今年度はその23%増の902件にのぼっている。昨年度の開拓訪問の結果として、求人票を得られた割合は訪問直後の10月上旬で、訪問先の約30%であった。この就職開拓訪問で収集した生の情報は、県別就職開拓報告会や就職懇談会において、実際に訪問した教職員から報告され、全学の共有する情報になるとともに、学生への就職指導へとフィードバックされている。

就職懇談会は、そもそもは保護者を対象にするものであるが、学生が同席することで、就職に向けての学生本人と保護者との意思一致・確認・決意の場として機能している。これは1年次の冬（2月中旬～下旬）に開催されている。

学生への就職指導としては、この他、1年生の10月より就職ガイダンスを年間で10回行っている。内容は次表のとおりであり、実施に際しては各回とも満足度アンケートと出欠確認を行い、内容の理解度と欠席者のフォローなどに役立てている。

表3-4-2 就職ガイダンスの講座内容

1	携帯メール登録、学内求人情報	6	リクルートファッション・メイク講座
2	就職活動の概要 ～先輩の就職活動・進路～	7	自己分析講座①
3	電話応対講座	8	自己分析講座②
4	手紙・ハガキの書き方講座	9	志望動機・自己PRの書き方講座
5	就職情報収集におけるインターネットの活用法	10	面接講座

3-4-②キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

栄養、幼児教育の2学科は、平成20(2008)年度の教育課程改正・整備で、両学科にほぼ共通の「教養・基礎教育科目」群を置いた。これは7つの区分で構成され、その区分の1つが「キャリア科目群」であるが、そこに両学科ともに「ボランティア論(教育系)」、「ボランティア論(福祉系)」、「インターンシップ実習」、「ボランティア実習」の4科目が置かれている。

教育系あるいは福祉系のボランティアに参加する学生に対しては、その参加しようとするボランティアが本学のボランティアセンターの紹介による場合、それぞれ「ボランティア論(教育系)」、「ボランティア論(福祉系)」を必ず履修するようにさせている。このように、本学にあっては、授業と学生自らの意思による体験活動がリンクするかたちでキャリア教育支援が行なわれている。

なお、就職支援室においては、夏季休業中に学生の出身県が実施する福祉フェア等への参加指導のほか、インターンシップやボランティア活動への参加指導を行っている。また、平成19(2007)年度から「一般教養講座」を開始し、公務員試験対策等のための講座を、春季休業中に7日間にわたって実施し、学生のキャリア意識の形成と強化を図っている。

(2) 3-4の自己評価

就職支援体制に関しては、ここ数年大幅な改善を行った。就職支援室の専任スタッフを平成18(2006)年度より1人増員、専任スタッフを4人とし、学生の就職支援業務を強化した。更に、平成14(2002)年度より導入したコンピュータシステムによる就職情報サービスも、年々バージョンアップすることで、学生の動向把握、求人票のデータ化、学生の携帯電話への情報伝達等、利便性が高まってきた。また、就職資料コーナーや就職関連掲示板の環境整備にも力を入れた結果、就職支援室が学生にとって今まで以上に身近な存在となり、出入りしやすい雰囲気になっている。

栄養・幼児教育・保育・福祉系など専門職の求人は2年生の秋口以降にピークとなり、3月の卒業式後まで続くなど、就職活動時期が長期化してきている。そのため、学生一人ひとりに、予め希望職種ごとの就職活動スケジュールをイメージさせ、準備にあたる指導が不可欠である。本学周辺には他の大学が存在せず、就職に対する刺激が不足がちなこと、また、専門職求人のピーク時が遅いことから就職活動の開始時期が遅くなりがちである。そのため、1年次から、都市部の学生の就職活動に対する意識や活動開始時期などを参考に、早期から求人活動が開始される地域の就職フェア等に参加を促し、就職意識の活性化、活動開始の早期化に努めてきた。早期から就職活動を行っている学生の姿が、同じクラスの他の学生への刺激となり核となって、クラスの就職に対する意識が早期から高まることを、今後更に期待している。

また、就職懇談会や夏季休業中の全学スタッフによる就職先・求人開拓など、一丸となつての取組みの結果として、学生の出身地での専門職への就職を含め、就職率は安定して高く、支援スタッフの努力が報われていると考える。

(3) 3-4の改善・向上方策(将来計画)

学生一人ひとりの就職支援のためには、今まで以上にきめ細かい個別指導が求められる。

そのため、就職支援室・担任・学科教員が一丸となって学生一人ひとりに対して個別に支援できるよう、就職地域・職種希望状況、就職活動状況、個別面談状況等のデータ化と共有など、コンピュータシステムによる情報サービスの一層の改善に取り組んでいる。また、学科と協力して、キャリア教育や就職に対する意識付けのため、1年次からの就職ガイダンスの強化・充実について、各学科との連携強化を進めているところである。

更に、本学学生の多くは卒業後に出身地での就職を希望していることから、各地域に居住する本学同窓生の支援を仰ぎ、出身学生の多い地域に配置している就職支援室参与と本学スタッフによる活動とを有機的に結びつけることで、より一層、出身地での専門職就職率を向上させる。

「就職・進学支援等の体制」については、年々改善を重ねてきているが、特にここ数年、支援サービスの内容整備が行われ、運営もより機能的になった。その定着を図るとともに、就職支援室と各学科・専攻科の就職委員及び卒業年次担任との連携の更なる強化に努めることとする。

〔基準3の自己評価〕

本学の学生支援における組織と活動は、同一キャンパスに併設の大学と一体化した部分が多い。短大と大学を含めると、本学はこの10年間程の間に、大学の新学科設置、短大の専攻科開設、男女共学化、本館新築と事務部局の移動、研究所の設置、大学院の設置、ボランティアセンターの設置、体育館改築、スポーツセンターの設置、学科新設後の2度の名称変更（大学）など、多くの改組・改革等を重ねてきた。その過程で、学修によって取得できる資格・免許の数も増え（大学）、また、サークル活動を中心とする学生の諸活動の急激な発展をみるようになった。このため、学習支援や学生サービスの充実に向け、学生生活の多面的展開の受け皿を整備する必要から、学科の教育目的・教育目標の明確化と学生への周知徹底を図るとともに、それまでの学生支援に関わる部署や組織の活動と機能を一層充実すべく、学生課を学生部とした。これにより本学の学生支援業務は、格段に強化され、その実を挙げていると評価している。

アドミッションポリシーは、平成20(2008)年、全学的に文言として整理（平成22年度には一部修正を加えた）し、諸媒体に依るほか種々の機会を利用して周知を図っている。

入試は、アドミッションポリシーに沿った選抜に努めており、特に推薦入試やAO入試においてその効果は顕著である。

2学科ともに収容定員総数に対して在籍学生数がわずかに超過しているが、教育効果を損なわないよう教育環境の整備・充実を図っている。

授業については、講義の一部に学年単位のものがあるが、その多くはクラス単位で行っており、特に演習や実験・実習については原則クラス単位であることから、適切な人数での授業運営が行われていると考える。

学生への学習支援の体制及び学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムは整備され、運用も適切に行われている。

学生サービスは、支援組織の構成単位ごとの努力に加え、支援組織全体の連携により、有機的に機能し、学生の満足度も上がってきている。就職に対する相談・助言、キャリア教育のための支援体制も全学的意思に基づき、着実に実行に移され、成果を得ている。

その他、本「基準3」のそれぞれの「領域・基準項目」における学生支援については詳述してきたとおりであり、学生にとって最も身近な存在である担任を仲介して、全学的意思が、それぞれの支援組織の緊密な連携によって適切に運用されていると考える。

[基準3の改善・向上方策（将来計画）]

本「基準3」のそれぞれの「領域・基準項目」における「改善・向上方策（将来計画）」で述べてきたことを実現する。その中でも、本学の長所である学生の学習及び生活支援に特に力を傾注していく。

基準 4. 職員

4-1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・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。

《 4-1 の視点 》

4-1-①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。

4-1-②職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

4-1-③職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 4-1 の事実の説明

4-1-①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。

職員は併設の4年制大学の業務と兼任し、合計で専任職員26名、契約職員26名（技術員3名を含む）で構成されている（表4-1-1）。これらの職員以外には学生募集広報活動や学生の就職活動を支援する非常勤職員を、岡山県及び県外に7名配置している。また、事務補助として学生をボランティアやアルバイトに適宜依頼している。これらの職員の内には、各学科の専任担当職員として学科組織の業務を直接行っている者も含み、職員組織は同一法人併設の4年制大学の業務も兼ねている。本学では小規模であるが故に、各職員は業務を進めていく上で他部署の職員とはもちろんであるが、直接各学科の教員と連携し対処する場合が多く、所属する組織、部署にこだわらず短期大学籍、大学籍の職員が各部署に混在しており、柔軟に業務を遂行している。

表 4-1-1

＜専任職員＞

年齢	20～ 25	26～ 30	31～ 35	36～ 40	41～ 45	46～ 50	51～ 55	56～ 60	61～ 65	合計 人数	男	女
大学	0	1	1	4	3	1	1	8	0	19	11	8
短大	0	0	0	2	2	1	2	0	0	7	1	6
計	0	1	1	6	5	2	3	8	0	26	12	14

＜契約職員＞

年齢	20～ 25	26～ 30	31～ 35	36～ 40	41～ 45	46～ 50	51～ 55	56～ 60	61～	合計 人数	男	女
大学	4	1	2	2	1	0	1	2	3	16	3	13
短大	2	1	1	1	1	0	0	0	4	10	2	8
計	6	2	3	3	2	0	1	2	7	26	5	21

近年、短期大学教育界を取り巻く環境は著しく変化しており、短期大学進学者の減少傾向、また少子化による短期大学間競争の激化と事務の効率化が求められ、また事務組織の各部署で専門的に多様化、深化していく潮流に対応する事務職員の高い資質、能力が求められるようになってきた。

こうした環境下において経営専門的事務職が求められているが、職員の能力開発が追いつかず、また人件費抑制の必要もあり、多種多様化した業務を契約職員を増員することによって対応してきている。その結果、契約職員の人員が専任職員数と拮抗しているのが現

状である。

この職員組織の中から各課室長は、「部科（課）長会議」の構成員として参画している。この部科（課）長会議は、①教授会に付議する事項、②大学の運営管理に議長が付議した事項を審議する機関であり、審議決定事項は各課室の職員に伝達される。

4-1-②職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

これまでのところ中長期の採用計画は定めていない。小規模の短期大学であり職員数は多くないが、表4-1-1に示すように職員の年齢層、知識・技能に偏りやバラツキがあり、その補充のための増員、欠員補充の場合は中途採用を行っている。なお、採用人事は公募採用を原則とし、適材の確保を進めている。しかし、平成26年度末には6人が定年を迎えるので再雇用並びに新規採用による年齢層の均衡を図る必要がある。

採用試験は採用の都度、理事長を含む複数の試験委員を構成して実施し、その試験委員の意見を基に事務局長が原案を作成し、試験委員の協議を経て任命権者である理事長が決定している。

採用・昇任の人事については、経営会議の議を経て、理事長を含む理事で構成する人事委員会で審議し、決定している。

昇任・異動人事は、通常新年度の人事異動で実施している。人事異動に関しては、同一法人の高等学校職員も含み異動対象となり、本人の能力、適正を勘案し、また、本人の希望も参考にし、本人の所属長と配属先の所属長に意見を求め、本学の運営上事務の円滑な執行が可能になるよう法人事務局が協議の上原案を作成し、理事長が決定している。

昇任人事は、職員の業務遂行能力、勤務年数等を勘案し法人事務局が原案を作成し、人事委員会で決定している。

4-1-③職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

採用に関する規程は定めていないが、職員数が少ないので定期採用は行わず、退職による欠員の際の補充採用が中心であり、近年業務が多岐多様化したため増員の中途採用を実施したこともあった。採用人事は公募採用を実施しており、理事長、学長、事務局長が欠員部署長と協議し、大学・短期大学部経営会議の議を経て、理事長が採用決裁してきた。

また、昇任・異動についても規程は定められてはいないが、昇任人事については慣例的に、業務遂行能力、年齢等を勘案し事務局長が学内理事と協議し原案を作成し、各課室の意見を調整し、経営会議の議を経て理事長の決裁により実施してきた。異動については、本人の希望や異動先の所属長の意見を聞きながら、適正、能力、異動配属先の年齢構成等を勘案し、経営会議の議を経て理事長が決定している。

いずれの場合も新年度4月実施を原則としており、年度途中で欠員が生じた場合、それに伴う異動、採用等は弾力的に行っている。

(2) 4-1の自己評価

全体的には4年制大学との兼任であり、短期大学業務の運営に必要な職員数は確保しているといえるが、職員の年齢構成並びに年齢層の業務遂行能力を見た場合、均衡がとれた

構成ではない。即ち 51 歳以上の高年齢層が過半数で、次世代を担う年齢層の職員数が手薄である。この点を是正し組織の強化を図るために、平成 16 年度幹部候補者を公募強化補充採用し、以後、平成 18(2006)年度、平成 19(2007)年度、平成 21 (2009) 年度と採用人事を実施し、年齢層の偏りの解消と人材確保に努めてきた。また、退職者の欠員補充の際も年齢層を意識した採用に努めているが、地理的に不利な位置にあること、待遇面の地域格差の問題もあり、採用希望年齢・能力と応募者の年齢・能力が乖離していることが多い。また、本学卒業生の新卒採用（若年採用）を期待しているが、本学卒業生は大学で取得する免許・資格を活かした専門職志向が強く、若年層の採用が難しい。また、適任と判断される中途採用者の場合、待遇面での合意に至らない場合もあり、補充採用の難しさを実感している。さらに新規採用を難しくしている理由に次のことが挙げられる。平成 18 年 4 月施行の「高齢者安定雇用法」の改正に伴い本学の定年規程を改正し、65 歳までの再雇用制度を導入した。これが定年退職による人材の年齢層交代を一層難しくしており、小規模で高齢化が進んでいる本学にとっては厳しい状況である。

また、大学運営の事務は年々複雑、多岐、雑多になり業務が多忙化し、その補助的な業務に対応するため、人件費抑制の観点から嘱託職員を採用して対応している。しかし、嘱託職員（パート等を含む）の割合が 50%と正職員と同数であり、正職員の構成比率と正職員と嘱託職員の業務分担の課題がある。

また、昇任人事について現状は前述の通りであるが、開学以来、年功序列的な昇任人事を実施してきた。これを是正するため、能力、適正を勘案するように改革してきたことは望ましいが、その能力評価・適性について十分な客観的説明のできる人事評価制度の導入が必要である。その中でも、昭和時代の女子職員採用について、新規採用は本学卒業生（ほとんどが本学園の短期大学卒業生）を採用することが多かった。一方、男子職員については中途採用が中心で、特に課長職以上の役職者は本学園の成り立ちとも関連して、近隣の学校の退職教員の第二の職場として採用されて来た経緯がある。そのような本学園の歴史的な背景があり、また職員数も少なく、加えて職員の入替わりが少なかった。そのため、結果的に前述の昇任人事については長い間検討されずにきていた。

しかし、上述の女子職員の永年勤務者が増加してきており、本人の職場経歴や能力により適切に処遇を行うことが課題となっている。

異動人事についても、当人の希望やキャリア開発、適性・能力等々を勘案し、長年勤務によるマンネリ化を防ぐためにも一部署について概ね 5～8 年を目処に異動を検討、実施しているが、組織が小さく専任職員数が少ないこと、且つ能力・適性を考慮すると、人事異動の硬直化が表面化しており、人材活性化を図るには大きな課題が残っている。

（3） 4－1 の改善・向上方策（将来計画）

大学運営の中心的な役割を担える職員組織をめざして、その能力と年齢構成が均衡するような採用活動を含んだ中長期人事計画について今期末を目処に策定する準備を行っている。

また、採用・昇任・異動等については関連の規程の整備（「学校法人美作学園職員の採用、昇任に関する規程」）を急ぎ、今年度末の評議員会、理事会において制定し、翌年度から運用できるようにする予定である。一方、人事硬直化を防ぐための方策として人事考課評価

制度の導入を継続検討しているが、評価者訓練と職員の能力較差、偏りがあり導入案までは作成しているが、即時運用は難しいと考えている。

次に従来年功序列型のピラミッド型の職員組織を踏襲している。本学のような少人数職員組織においては鍋蓋型の組織が望ましいとは考えているが、直ちに指示命令系統の中間スタッフを削減することは難しい。実務実践を優先する職員を増加させていくことの必要性等について継続検討をしているところである。

4-2. 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

《4-2の視点》

4-2-①職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

(1) 4-2の事実の説明

4-2-①職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

本学では職員資質向上のための研修（SD等）について定めた規程はなく、従前は夏季休業期間を利用した年1回程度の全職員研修と日本私立大学協会をはじめ他の外部機関主催の研修講座や能力開発講座の積極的参加が中心である。平成19(2007)年度から平成23(2011)年度の集合研修の実績は次の表4-2-1の通りである。

(集合研修) 表4-2-1 平成19～23年度職員研修の実績

開催日	内容	主催または講師	参加者	備考
平成19年9月	「行動するということ 未来(あす)を担う大学職員へ」	明治学院大学 学長室 企画課長 町田 明広	全職員	
平成20年8月	「学生支援の手引き」: 冊子を作成し全教職員が学生支援に関し、共通認識をもつための研修	本学 神谷大輔 学生課長	全教職員	
平成21年2月	「これからの大学事務職員の役割と能力開発」	広島大学大学院教授 山本 真一	全職員	
平成21年3月	「パワーポイント基礎講座」	PCライフ(有) 木梨 徹朗	希望者	
平成21年7・8月	「学園の歴史と人事考課について」	第1回 藤原理事長 第2回 グループ討論 第3回 グループ別発表	全職員	全3回
平成21年8月	「サイボウズの利用方法」	情報処理教育センター 長谷川勝一センター長	全職員	
平成23年3月	「教職員のための発達障害の基礎知識」	大学・短期大学部 安田純、和田百合子准教授	全教職員	
平成23年8月	「ビジネスマナー接遇と電話応対」	パソナ岡山	全職員	

平成18(2006)年度までは外部研修の参加者が、全職員に対して口頭発表会を実施していたが、平成19(2007)年度～平成21(2009)年度の3年間は職員が受講した外部研修の成果を小冊子にまとめた「美作大学・美作大学短期大学部 SD研修会実施報告書」を発行した。

外部研修については毎年日本私立大学協会の実施する各部課別の研修会や他機関による業務に役立つ外部研修に積極的に参加し、大学業界の情勢や他大学担当者との交流を図り、知識の習得や能力開発の一助としている。

また、自己啓発・自己研鑽を勧めており、業務に役立つ資格を取得するよう平素より促している。その結果の一例は、雇用能力開発機構の「キャリア・コンサルタント」の資格を平成 18(2006)年度 2 人が取得し、またそれ以外の資格に挑んでいる職員が少しずつ増加してきており、平成 21 年度は 1 名、社会保険労務士に合格した。

また、人事異動の他に、同じ部課内で、ジョブローテーションを実施するよう努め、1～3 年程度のサイクルで職務分掌の見直しを実施しており、新しい業務を担当することにより新たに知識、技能修得が必要であり、SD 活動の一環としている。

(2) 4-2 の自己評価

外部機関の業務直結型の研修講座には、各課の職員が交代で参加しており、本学が主催する研修は夏季休業または春季休業中に年に 1 回の教職員研修会を実施していた。平成 18(2006)年度から教員の F D 研修会と職員の研修を分離して実施し始めたが、まだ体系的な研修講座ではなく場当たりの要素が強い。今後ますます厳しくなる大学間競争の中で、大学職員には大学の企画・運営の専門職スタッフとして位置づけていく能力・資質が求められ、その向上のためにはどのような研修体系を構築すればよいか大きな課題である。

(3) 4-2 の改善・向上方策 (将来計画)

職員の能力・資質の向上・開発については、OJT、OFF-JT、自己啓発を組み合わせる取り組みが必要であり、大学の人事施策の一環として方針と方向性を明確にして、中長期計画の中に組み込む必要がある。大学の中長期計画も未完成であるが、その中に職員の人事について中長期計画を盛り込むことが課題であり、そのように進める予定である。

これからの大学の職員として必要な資質・能力の要素を考察すると同時に、本学の職員の現状(能力・資質)の分析を行い、そのギャップを埋めていく研修が必要である。そのため、事務職員としては当然要求される事務処理能力、各職階・管理者層に必要な能力、企画力、プレゼン力、説得力等々の人間力など、トータルバランスのとれた研修プログラムを準備し、各職員がそれぞれ不足している能力部分を補うことのできる研修体系を、年次を追って順次整備・実施する方針である。

当面の目標は、事務処理能力に必要なパソコンスキル、各業務遂行に必要な知識・技術や自分たちの業務を取り巻く環境の理解、自己啓発を誘発するような各自のキャリアデザインの検討支援などに取り組んでいく。

4-3. 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。

《4-3 の視点》

4-3-①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。

(1) 4-3 の事実の説明 (現状)

4-3-①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。

本学の教育研究支援のための事務組織は、平成 23(2011)年 5 月 1 日現在で大学事務局に総務部(総務課及びネットワーク運用室)、経理部経理課、教務部(教務課及び入試係)、学生部(学生課、スポーツセンター、ボランティアセンター)、就職部(就職支援室)、広

報部（学生募集広報室、大学広報室）、附属図書館に分かれ、それぞれの職掌に応じて教育研究支援を行っている。なお、上記学生部の学生課は、学生支援グループ・学生相談室・保健室及び学生寮を所掌している。

また、栄養学科、幼児教育学科にはそれぞれ学科長配下に専属の職員を配置し、学科教員研究室の付近に事務室を備え、学科の教育活動に機動的に対応するスタッフとして機能している。

この職員組織の中で各課・室長は、①教授会に付議する事項、②大学の運営管理に議長が付議した事項を審議する「部科（課）長会議」の構成員であり、審議決定事項は各課室の職員に伝達される。

教授会の下部組織である各種委員会（教務委員会、学生委員会、入試委員会、就職委員会、他）には事務職員も構成員、幹事として加わり、審議は事務局からの意見も積極的に採り入れられ、教育研究支援及び学生生活支援などのために円滑な大学の運営が行われている。

また、事務職の課・室長職の上に教員の部長（学生部、教務部、就職部、広報部）を配属しており、これが教員と職員との間の業務の円滑な協働体制の調整的役割を果たしている。

（２）４－３の自己評価

本学の事務局体制の基本理念に学生の支援と教育研究支援を掲げて、それを最優先させるよう体制を築いてきた。

多くの重要業務・行事については、それが1部署の所掌するものであっても、組織の枠を超えて他の部署の職員も協同してその遂行に当たるといった機動性を持たせている。

他面、現在の大学を取り巻く社会環境の急激な変化に柔軟に対応できているとは言い難い面があるが、各部署間で協同し、機に応じ柔軟に対応できる事務体制である。

（３）４－３の改善・向上方策（将来計画）

本学のような少人数の事務組織にあっては、教育研究支援の事務体制は、現実の多岐多様な複雑な変化にも適応できる職員の知識、技能の修得・能力開発や、事務組織の臨機的な組み替えや人員配置等、更には各部署間の緊密な協同等の柔軟な対応が必要である。本学の場合は、小規模大学で事務スタッフの人員資源に限界があり、それだけに少数精鋭を目指すことを謳い文句にSD活動の緻密な推進と共に、小規模大学ならではの特性を踏まえ、これまで以上の各部署間の協同による取り組みが展開できるよう、職員の意識改革と事務体制の構築を目指すよう検討しているところである。

〔基準４の自己評価〕

大学の目的を達成するために、本学の事務組織については概ね必要な組織体制は整備されていると言える。しかし、平成３年の大学設置基準の大綱化以降、社会情勢の著しい変化の中で、特に大学を取り巻く環境の変化は激しく、少子化による大学間の学生獲得競争の激化に加え、平成２１年秋のリーマンショック以降の経済不況、さらに今年３月の東日本大震災による国家財政政策の見直し等々厳しい向かい風にさらされている。この厳しい

変化に対応するためには、大学職員はその運営スタッフであることを自覚し、その能力開発と資質向上に弛まぬ努力が必要である。

本学ではそのためのSD活動等は十分とはいえず、その実行体制の整備が早急な課題である。

特に大学改組を実施した平成12(2000)年度以降は教員、職員の入れ替わりの頻度が増して、従来は本学の慣習・慣例として行われていた教職員間のルール(職場の不文律)が不明瞭になってきている。このような学内の状況の変化、大学を取り巻く社会の状況の変化に対応した規程等の整備とその周知に課題を残している。

[基準4の改善・向上方策]

時代の変化に対応した事務組織の改革とその構成員である事務職員の資質・能力の向上、開発を支援するSD研修の体系の整備を中期・長期目標の一つとして平成20(2008)年度から取り上げてはいるが、それを速やかに順次実行していくことが先決である。

そのためには職員のキャリアデザインの希望に応じて職掌を専門職、総合職と一般職とに類型化・分離し、各々個人に応じたSD活動を組織的に進める必要がある。

いずれにせよ職員の能力・資質の向上・開発を体系的に実施する体制を整備することと、職員一人ひとりが自主的に自己研鑽を重ねていく土壌の醸成が本学の事務職員組織にとって最優先課題である。

基準 5. 管理運営

5-1 短期大学の目的を達成するために、短期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。

- 5-1-①短期大学の目的を達成するために、短期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。
- 5-1-②管理運営にかか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) 5-1 の事実の説明(現状)

- 5-1-①短期大学の目的を達成するために、短期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。

本学園の建学の理念及び短期大学部の目的は、それぞれ「学校法人美作学園寄附行為」並びに「美作大学短期大学部学則」に定められている。また、各学科及び専攻科の人材養成の目的についても、「美作大学短期大学部学則」に定められている。その理念・目的へ向けて理事会、教授会、各学科単位の教員で構成される学科会議、事務局職員と各学科代表の教員で構成される各種委員会及び会議により、管理運営体制を整えている。

[理事会]

理事会は 11 人の理事で構成、内学内理事は 7 人で、併設の高等学校同窓会役員 1 人を含んでいる。また、監事は 4 人で、本学同窓会会長や近隣の市長、前信用金庫理事長などで構成されている。監事とは別に公認会計士による財務監査を年 2 回実施し、経理の適正な運用に心がけている。

定例理事会は年 3 回(5 月、11 月、3 月)開催、必要に応じ臨時の理事会が召集される。平成 22 年度は 9 月と 12 月に臨時の理事会を開催した。理事会の審議事項は下記に示す通りである。

- ① 予算、借入金及び基本財産の処分並びに運用の財産中の不動産及び積立金の処分
- ② 事業計画
- ③ 予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄
- ④ 寄附行為の変更
- ⑤ 学部・学科等の設置、改組、廃止等
- ⑥ 学費の改訂
- ⑦ 学則の変更
- ⑧ 合併
- ⑨ 目的たる事業の成功不能による解散
- ⑩ 寄付金品の募集に関する事項
- ⑪ その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めるもの

[評議員会]

評議員会は、理事会と同日開催を慣例としており、諮問事項は

- 予算、借入金及び基本財産の処分並びに運用の財産中の不動産及び積立金の処分
- 事業計画、○ 寄附行為の変更 など「学校法人美作学園寄附行為」第 20 条に定める事項である。

理事会の下には財務委員会及び人事委員会を置き、理事会の運営面での機動性を図っている。これに加えて、平成 20 年度から短期大学部では理事長を含み、学長以下、事務局長、学生・就職部長(現理事)及びその他理事長が指名した者(現広報部長)で構成される「大学経営会議」を組織し、管理運営(教学、学生支援及び学生募集を含む)上の課題に迅速に対応、経常業務の意思決定、各種委員会や各部署への提案機関として位置付けた。

【教授会】

教授会については美作大学短期大学部学則第 49・50 条に規定、その運営については「美作大学短期大学部教授会運営規程」に基づき行っている。定例教授会は 4・7・9・10・11・12・2・3 月に開催、それ以外にも必要が生じた場合は規定に従い臨時の教授会を開催し、課題への迅速な対応を図っている。平成 22 年度は学長選任等もあり、臨時教授会を 4 回開催した。

教授会の構成員は学長、教授・准教授で、教授会の承認を得て必要に応じ職員を参加させている。

教授会の審議事項は学則第 51 条に定めており、それらの事項について、教授会議事録に示す通り、適切に審議している。なお平成 22 年度には、各学科及び専攻科の人材養成の目的などについても、既に設けていたものについて各学科・専攻科で改めて点検・評価を行い、その結果を踏まえた改正案を教授会で審議し、学則第 4 条第 2 項に定めるなどの整備を図った。

【各種委員会等】

教授会の下部組織として、教務委員会、学生委員会、就職委員会、入試委員会など、規程に基づく各種委員会が構成され、教育研究及び学生支援の充実へ向けた企画・運営に当たると共に、案件によっては教授会の議を経て決定することとしている。なお各種委員会の審議に当たっては、事項によってはできるだけ多くの教員の意見が反映されるよう、概ね毎月開催の各学科会議で検討した結果を踏まえた審議を行うこととしている。

【部科(課)長会議】

教授会における議事の進行がスムーズに図れるよう本学では、教員・事務職員の役職者で構成する部科(課)長会議を設置し、各種委員会から出てきた教授会への付議事項について再度慎重に審議した上で教授会に付議し、更には短期大学大学部の全般的な業務の連絡調整に当たること、各種重要事項の決定と、決定事項のスムーズな実施に努めている。

以上述べてきたように、短期大学部及びその設置者である学校法人美作学園の管理運営体制は整備されている。理事には学長、学生・就職部長の教授及び事務局長が入っており、教学組織の意見を適正に理事会に反映させている。理事会は教学組織の意向を汲み取った上で最終判断を下しており、教学組織と理事会の関係は良好である。

5-1-②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。

【理事会及び評議員会について】

「学校法人美作学園寄附行為」において役員等の選任を規定しており、第 5 条で役員の定数及び理事長の選任、第 6 条で理事の選任、第 7 条で監事の選任、また、第 22 条において評議員の選任について規定している。

理事及び監事の定数は寄附行為第 5 条で、理事は 6 人以上 13 人以内、監事は 3 人また

は4人と規定しており、平成23年5月現在で理事は11人、監事は4人である。内訳は第6条第1項第1号理事「校長」が1人、同第2号理事「評議員の互選」が3人、同第3号理事「理事会において理事総数の過半数の議決により選任するもの」が7人である。監事は、同第7条の規定「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」した者4人である。

現在、理事会に専門委員会として「人事委員会」(7人)と「財務委員会」(6人)を設けており、これらの委員会は理事会、評議員会の事前調整機関として機能している。

評議員会については寄附行為第18条に規定され、定数は27人以上31人以内としており、平成23年5月現在で評議員数は27人である。同22条で選任について規定しており、同条第1項第1号により選任された者6人、同第2号で選任された者6人、同第3号で選任された者5人、そして同第4号により選任された者が10人と、規定に則って選任されている。なお、評議員の任期は2年であるが、再任は妨げないと規定している。

また顧問について寄附行為第41号第2項に「評議員の意見を聞いて理事会で推薦」された者をおくことができるとしているが、平成23年5月現在、前理事長及び前監事の2人を顧問としている。

[学長等の選任]

学長の選任は「美作大学短期大学部学長選任規程」に規定しており、まず学長候補者を選考するために、理事長が規定に基づいて委嘱した委員で「学長候補者選考委員会」を組織し、学長候補者の選考を行い、候補者について教授会の議を経て理事会で承認された者について、理事長が任命することとしている。学長の任期は4年で再任を妨げないが、再任の任期は2年で、再任2回を限度としている。

短期大学部部長の選任は「美作大学短期大学部部長選任規程」に定められており、学長の推薦に基づき教授会の議を経て理事長が任命する。短期大学部部長の任期は2年とし、重任を妨げないが引き続き6年を越えることはできないとしている。なお、平成23年5月現在同部長は置かず、学長の下に教務部長、学生・就職部長及び広報部長の3部長を置き、教育研究、就職等の学生支援、そして学生募集及び広報の充実に努めている。これら3部長の選任については特に規程は設けず、学長が指名した者について、教授会で報告し了承を得るという手順を踏んでいる。

[教員の採用、昇任人事]

教員の採用及び昇任については、「美作大学短期大学部教員選任規程」に定められている。

まず、採用人事は当該規程に規定された役職者による「採用選考予備会議」を組織し、採用要件を協議し、その結果を教授会に報告し了承を得た後、公募等により広く募集を行うこととしている。

昇任人事は、同様に「昇任候補者選考会議」を設置し、昇任候補者の教育研究業績及び本学への貢献度の面から資格等条件を協議し、昇任要件を充足していると判断した者について昇任候補者として教授会に提案し、承認を得る。教授会は上述の採用応募者又は昇任候補者の審査を進めるために、それぞれ審査員3人を任命、審査員は審査結果を教授会に報告する。なお、採用人事においては、審査員は多数の応募者について書類審査(1次審査)を行い、1次審査で候補者として認められた者(3人程度)に対し面接や模擬授業を課し、採用候補者を1人に絞り込むようにしている。教授会はその報告に基づき審議を行い承認し、

その結果について理事長の承認を得ることとしている。

(2) 5-1の自己評価

本学園の理事会、評議員会及び教授会の運営は規程に則り民主的に運営されていると評価している。学長、事務局長、学生・就職部長が理事となり、またその3人に加え教授1人及び総務課長なども評議員となっており、理事会及び評議員会と教授会及び教職員双方の意思がそれぞれに反映されるとともに、経営会議の定期的な開催により、課題の発見とそれへの迅速な対応が可能となっている。加えて、教授会の下部組織である主要な各種会議、委員会についても概ね学長、事務局長、教務部長、学生・就職部長及び広報部長といった主要役職者が委員となっており、管理部門と教学部門及び事務部門との連携が図られている。

課題としては、平成22年度途中で前学長の体調不良により学長の交代があった。新学長の方針もあり、現在短期大学部部長は置かず、教学部門は教務部長、学生・就職部長及び広報部長の3部長体制で学長を補佐する体制をとっており、学長と3部長との連携は密であるが、主要な会議や委員会の構成員についての規定との間に齟齬が生じている。そのため、年度当初の委員会で構成員についての承認の手続きはとっているが、改善が必要である。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

18歳人口の減少、その中で大学の設置、大都市にある大規模大学の更なる定員増といった状況下、地方の小規模な短期大学にとっては数々の課題、問題が浮上してきており、これらに適切且つ迅速に対応していかねばならない。そのための会議・委員会組織などの体制は整え、また、課題の共有化の方策を講じている。課題を共有し全教職員がそのベクトルを合わせる事が重要であり、現時点ではかなりな程度課題の共有はできているが、一部の教職員に問題が散見される。そのため、これまで以上に丁寧なSD活動を進める計画である。

また、3部長体制と会議・委員会規程の構成員の齟齬の現状については、今後教学体制をどうするかを検討を進める中で解決を図ることとする。

5-2 管理部門と教学部門の運営が適切になされていること。

《5-2の視点》

5-2-①管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 5-2の事実の説明(現状)

5-2-①管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

理事会の構成員には、平成23年5月現在では法人事務局長、学長、学生・就職部長及び事務局長が加わり、評議員はこれら理事に加え、短期大学部教授、総務課長及び経理課長が学内の教職員から選出されている。管理運営(教育研究、学生支援及び学生募集を含む)上の課題に迅速に対応すべく、平成20年度からは理事長、学長、事務局長、学生・就職部長及び広報部長で構成する「経営会議」を組織し、原則週1回の会議により諸課題の検

討、各種会議・委員会や各部署への提案を行っている。

教授会には事務局職員側から事務局長、総務課長及び教務課長が出席、入試判定に係る議題については学生募集広報室長及び総括参与、経理課長の出席を求めている。教授会に付議する事項を審議する部科(課)長会議のメンバーは学長、図書館長、教員系の3部長、各学科長及び専攻主任、事務局側からは事務局長、各課・室長及び図書館次長が構成員であり、教学部門と管理部門が連携して課題について協議し、協議結果を案として教授会に諮るようにしている。教授会や部科(課)長会議での決定事項については、毎月1回開催の専任の全教職員による職員会議に報告し、周知徹底を図る体制をとっており、管理部門と教学部門との緊密な連携の下に大学運営を行っている。

(2) 5-2の自己評価

大規模大学の組織とは違い、本学は小規模大学の特性を生かし、管理部門のトップと教学部門のトップの間、また、彼らと各教職員との間に日常的に頻繁な接触があり、意思の疎通が密に図られ、管理部門と教学部門の間には信頼関係が醸成されており、連携は適切である。

(3) 5-2の改善・向上方策(将来計画)

現在の管理部門と教学部門は民主的に運営され、また、小規模大学の特性を生かして種々の課題に関係者間の連携の下、機動的に当たっている。今後も、大学経営会議、部科(課)長会議と教職員との連携を密にとることにより課題の共有化を図り、「教職員全員が大学を創っていく」意識の高揚に努めていく。

5-3 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること

《5-3の視点》

5-3-①教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取り組みがなされているか。

5-3-②自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、且つ大学の運営に反映されているか。

(1) 5-3の事実の説明(現状)

5-3-①教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取り組みがなされているか。

学則第1条の2第2項に基づいて平成7年4月に「自己点検・評価委員会規程」を制定し、自己点検・評価委員会が発足した。発足当時は主だった委員が自己点検・評価についての外部研修会に出席、研修会で学んだことを基に構成員を対象に研修を進めた。研修の成果を踏まえ、平成10年度には短期大学部及び併設の大学の自己点検・評価に着手し、その結果を翌年3月に『大学の現状と課題 —1998年度自己点検・評価報告書—』にまとめ公表した。次いで平成14年度には2回目の自己点検・評価に着手し、その結果については平成15年3月に報告書として公表した。この2回の自己点検・評価により明らかとなった課題に対し、本学は平成11年度以降数々の改組を進め課題の解決に取り組んできた。「食と子どもと福祉と建築」をキーワードに、短期大学部の定員の一部を大学へ移し、

大学に福祉系の新学科を設置、食物学科を管理栄養士養成課程にすると共に定員増を行う、また、短期大学部に1年課程の専攻科介護福祉専攻を設置することにより、地域社会や高校生のニーズに対応した教育研究体制の整備を進め、その過程で、教育研究の高度化、それと連携した地域貢献の推進については、美作大学技術交流プラザ、地域生活科学研究所の設置、平成17年度からの大学院の設置・充実、更にはボランティアセンターの設置というかたちで充実を進めてきた。

平成18年度から短期大学部を中心に進めてきた自己点検・評価結果については、平成19年度に公表すると共に、「短期大学基準協会」による第三者評価を受診した。それと平行して、平成19年度には大学を中心とした自己点検・評価を進め、その結果について、平成20年度に公表すると共に、「日本高等教育評価機構」による第三者評価を受診した。そしてこの平成23年度には、改めて短期大学部及び大学についての自己点検・評価を進めているところである。

このように、自己点検・評価については平成10年度以降、日常的に進めながら、3年に1回を目途にその結果を報告書にまとめ、各種の媒体を通じ公表すると共に、その結果を踏まえた改革・改善を進めているところである。

また、FD委員会についても、平成14年度からの学生による授業評価、そしてその結果を踏まえた教員自身による自己評価と改善計画の作成、GPA制度の導入による小規模大学の特性を生かしたきめ細かな学習支援、更には教員の採用方法の改善に取り組んでいる。

5-3-②自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、且つ短期大学の運営に反映されているか。

平成10年度から着手した本学の自己点検・評価の結果については冊子にまとめ、また平成14年度・平成18年度（短期大学部中心）及び平成19年度（大学中心）の自己点検・評価の結果についても同じく冊子にまとめ、関係諸方面に送付し公表した。なお、平成18・19年度の結果については、ホームページ上でも公表を行った。それと共に当然のことであるが、教職員全員に配布し、課題の共有と委員会や会議における解決の方向の検討、実行のために活用してきた。現在進めている取組についても、冊子・CD及びホームページを介して広く公表すると共に、学内の改革・改善の貴重な資料として活用していく計画である。

（2）5-3の自己評価

自己点検・評価の結果については、適切に公表している。またそこで出てきた課題については、学長及び事務局長のリーダーシップの下、各種会議や委員会で解決・改善のための検討を行い、関係部署で解決・改善へ向けた取り組みを進めていることは評価できる。

（3）5-3の改善・向上方策

自己点検・評価も開始後10年以上が経過し、教職員のそれについての理解も全体としては深まってきている。しかし教職員の一部には未だ旧態依然の大学のイメージに固執する者がいるのも事実である。今後ともそのような教職員に対する研修、新採用の教職員への研修等により、自己点検・評価についての意識の醸成へ向けた取組が課題である。

[基準5の自己評価]

短期大学部の管理運営方針とその体制については、理事会に学長を含め学生・就職部長及び事務局長が構成員として入って、その意思決定の過程に教授会の意思を反映させており、管理部門と教学部門の連携が図られている。また、管理運営に関わる役員の選考は寄附行為に従って適切に行われている。監事は公認会計士の監査報告会に同席し、公認会計士との連携も図っている。業務監査については理事会に出席し、学長やその他の理事の報告等に対して自由に質問や意見が言えるシステムとなっている。

自己点検・評価活動は自己点検・評価委員会を中心にして日常的に実施、概ね3年に1回を目安に全学的な自己点検・評価の結果を報告書にまとめ、各種媒体を通じ公表し、学内にあっては課題の解決、長所の更なる伸張に取り組んでいる。

[基準5の改善・向上方策(将来計画)]

公的機関としての性格の強い大学の健全経営、適正経営が厳しく求められており、理事・役員等の自己研鑽は元より外部研修の実施が必要である。監事の外部研修は行っているが、これに加え学内理事についても外部研修の機会をできるだけ設けるように図っていくこととしたい。

日本社会の急激な変化の中で大学に求められるものも急速に変わってきている。また、大学全入時代の中で大学教育もそれに即した新たな視点からの教育が求められる。自己点検・評価やFD、SDの取組みにおいても、常にそのような観点を踏まえた取組みを進めていくこととする。

基準 6. 財務

6-1. 短期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、かつ適正に会計処理がなされていること。

《6-1の視点》

- 6-1-①短期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。
- 6-1-②適切な会計処理がなされているか。
- 6-1-③会計監査等が適正に行われているか。

(1) 6-1の事実の説明（現状）

- 6-1-①短期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。

在籍学生数のピークは平成 18 (2006) 年 (293 人/220 人 133.2%) であり、この年以降、超過率の是正を図り、平成 22 (2010) 年度で、定員に近づけることが出来た (236 人/220 人 107.3%)。なお平成 23 年度の 1 年課程の専攻科を含めた学生数、超過率は、257 人/240 人 107.0% である。

本学の財政基盤の現状は、短大単独でみると、定員を超過しているにもかかわらず悪化している傾向である。しかし、本学の短期大学部は単独で運営されておらず、併設する大学と、施設・設備をはじめ教職員等も全て共用で運営している。本学のような小規模校の場合、大学と短期大学部がひとつとなって運営することで収支のバランスを取っていかざるを得ないのが実情である。

短大単独とは別に、大学と短大を合わせた比率表を分析すると比較的良好な状態にあるが、中長期的に是正すべき問題は、在学生数を確保し、収支のバランスを取りつつ、毎年増加傾向にある人件費並びに施設設備に関わる維持費（保守費、修繕費、光熱水費等）、諸経費を抑制していく必要がある。

- 6-1-②適切な会計処理がなされているか。

本学園は「学校法人会計基準」及び「学校法人美作学園経理規程」等に基づき会計処理を行い、教育研究活動が円滑かつ効率的に行われているかを判断するための資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表等の計算書類を作成している。事務処理については、大部分をネットワーク化したコンピュータで処理しており、精度が高く正確なものである。

会計処理上の不明確事項等は、公認会計士と綿密に相談して処理している。

予算編成については、学園全体の方針を「学園財政会議」で審議し、各部門へ伝達する。大学では「大学経営会議」で検討された次年度の重点項目を基に、次年度予算編成方針が、各学科及び事務系各課・各室に示される。各学科・各課・各室は予算編成方針にもとづき事業計画を策定し、予算要求書を提出し、事務局長及び経理担当者との折衝の上で修正が加えられ、予算要求額が決定する。又、各教員の教育用あるいは研究用の機器・備品の予算要求については、予算要求書にもとづき、「予算委員会（各学科長、事務局長、経理課長）」で検討され予算要求額が決定する。

人事の決定の後、経理課により、それぞれの要求予算を積み上げ集計し、学園経営上の判断により調整を加えて、評議員会・理事会に付議し承認を得て次年度予算が成立する。

決定した予算は、各所属長に通知され、各所属長より担当者に伝達される。

予算執行に当たっては、予算化された案件について各担当から提出される起案書（予算執行伺書）について、経理課長・事務局長・学長・理事長により決裁された後執行される。

機器・備品・消耗品等の購入については、「学校法人美作学園物品等購入実施規程」により実施している。

2万円未満の消耗品等に属するもの、機器・備品に属するものについては、「消耗品等購入伺書」を購入希望者が学科長（課長）経由で経理課に提出し、経理課長の決裁で執行される。

2万円以上の予算委員会で承認済みの機器・備品の購入に関しては、「機器・備品購入稟議票」を購入希望者が、学科長・学長経由で提出し、事務局長・理事長の決裁の後執行される。

予算申請がなされていないが、期中に特別な事情により購入が必要となったものについては、購入希望者が「起案書（物品購入伺書）」を所属長経由で提出し、経理課長・事務局長・理事長の決裁を受けた後、「物品購入稟議票（起案書コピー添付）」を提出し、事務局長の決裁の後執行される。

6-1-③会計監査等が適正に行われているか。

会計監査については、「学校法人会計基準」に従った会計監査が、公認会計士及び法人役員の監事により適切に行われている。

公認会計士の監査は、毎年、期末監査（5月）及び中間監査（11月）をそれぞれ3日間～4日間にわたり受けている。その内容は、主に計算書類（資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表）と、それらに関連する証票書類について行われる会計監査が中心である。

これに対し、法人役員である監事の監査では、財産状況に関する監査に加え、業務監査も行われている。主な監査は、5月に行われる期末監査と11月の中間監査であるが、それ以外にも監事は理事会、評議員会に毎回出席することによって、理事等から報告を受け、本学園の業務状況、財政状況、理事の業務執行状況等の運営全般について実態を把握し、意見を述べている。

公認会計士の監査時には監事も同席し、問題点があれば意見を述べ合い連携を図っている。

（2）6-1の自己評価

本学園の経営の特徴は、部門別による独立採算制を理念とし、「収支に見合った賃金体系」、「身の丈経営」をモットーとしており、実質的な借入金が無い。

今後も「身の丈経営」をモットーに健全な財務体質を維持し、盤石な財政基盤を堅持していく方針である。

本学の消費収支計算書関係比率に関しては、全国平均より良好であり、消費支出比率は、過去5年間90%前後を推移している。教育研究経費比率は全国平均と比べやや低い水準で推移しているが、教育研究目的を達成するために必要な経費の確保は出来ている。財政上

の大きな問題はなく、収入と支出のバランスのとれた財務運営がなされている。

貸借対照表関連比率については、負債関連比率がいずれも全国平均より低く、負債の大部分は経常的な退職給与引当金、未払金、前受金、預り金等限られたものであり、本学園が、借入金に依存しない、堅実な財務運営をしてきたことによる健全な財政状況である。

会計処理については、実務処理上の不明確な事項は、その都度、公認会計士に確認をしているので、適切な会計処理が出来ている。公認会計士の監査は、中間監査、期末監査の際に大幅な修正処理をもとめられることはなく、監査が行われている。また監事の監査も公認会計士の監査報告を受け、適切に実施されている。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

学園の運営は、健全な財政の確立と同時に教育研究活動の充実・強化を図ることが必要である。健全な財政を確立するためには、学生数の安定的確保が非常に重要である。本学は常に定員を確保しているが、帰属収支差額はマイナスで短期大学部単独での収支改善は非常に困難である。本学のような小規模校の場合、大学と短期大学部をひとつの組織と考え、大学・短期大学部共に毎年度、入学定員数を確保し、入学から卒業まで、小規模校ならではのきめ細かい指導を行い在籍者の確保に努める。

支出については、経費の削減はもちろんであるが、最も大きな比重を占めている人件費について、人員の適正配置を考慮しつつ総額人件費枠を検討する必要がある。

6-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《6-2の視点》

6-2-①財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 6-2の事実の説明(現状)

6-2-① 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条第2項の規定により、「学校法人美作学園 財務情報の公開に関する規程」を定め、平成17(2005)年6月より、本学園の事業の概要及び資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録等の計算書類等を事務局に備え付けて、本学園の利害関係者からの要望があれば、閲覧に供することとしている。

掲示物として、平成20(2008)年度より、学内掲示板へ資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録及び事業報告書を掲示している。また、冊子媒体として、平成21(2009)年度より、学園誌「学報みまさか」に資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を記載し、学園の全ての在学生及び保護者、卒業生、受験希望者、役員・職員(退職者含)、官公庁等に配布している。

インターネットを活用した公開として、事業の概要及び財務の状況等を、平成18(2006)年11月より本学のホームページ上で公開している。平成23(2011)年5月からは、事業報告書の記載内容を見直した。資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表の過去5年間の経年比較表及び日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」の財務比率比較表(貸借対照表関係比率17種、消費収支計算書比率12種)を掲載した。

本学独自の積極的な情報の公表として、当該年度の各計算書類に関して勘定科目毎に平

易な説明文を加え、一般の方にも理解してもらうよう努めた。また、視覚的に内容を理解できるように消費収支及び部門別在学生数の推移をグラフ化した。

(2) 6-2の自己評価

財務情報（資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、財産目録等）を学園広報誌に掲載し、本学園の事業の概要等を学内掲示板、ホームページに公開しており、公的機関である学校法人として説明責任を果たしている。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

公共性を有する学校法人としての更なる説明責任を果たすために、ホームページの公開に関して、一般の理解が更に得られるように、平易な解説文の工夫、グラフ・数値等の追加などを行うこととしたい。

6-3. 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。

《6-3の視点》

6-3-①教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄付金、受託事業、収益、事業、資産運用等）の努力がなされているか。

(1) 6-3の事実の説明（現状）

6-3-①教育研究を充実させるために、外部資金の導入（寄付金、受託事業、収益、事業、資産運用等）の努力がなされているか。

本学園の創設は、女子高校・女子短大・女子大学であり、共学後の歴史も浅く、卒業生の大多数が女性であり寄付金募集の成果が低いため、現在行っていない。ただ、周年行事、正門整備等には、同窓会より寄附を頂いている。

決算上に表記されている寄付金は、大部分が父兄の後援会からの学生の活動に対する支援金的なものであり、その他は僅かであるが、卒業時の篤志寄付が含まれている。

科学研究費、外部研究資金（受託事業を含む）については、下表6-3-1に示すように、採択件数、金額とも少ないのが現状である。

表6-3-1 外部資金（実績）

	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	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
科学研究費 (間接経費含)	0件	0万円	0件	0万円	1件	240万円	1件	90万円	0件	0万円
外部研究資金 (受託事業含)	3件	260万円	0件	0万円	0件	0万円	1件	5万円	1件	20万円

特別補助金・GPについては、学長、事務局長、教務課長、就職支援室長、経理課長を中心としてチームを結成し、教職員手分けをして申請事務を行っている。

(2) 6-3の自己評価

本学園の経営基盤を強化、充実するためには、外部資金の導入が、非常に重要であるが、現状では、十分な収入が得られていない。科学研究費、受託事業等は件数も金額も非常に少なく、更に一層の努力が望まれる。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

本学園の資金等の保有については、安全性を最優先とするため、現在は銀行預金に限っている。有価証券での運用は現在全く行っていない。老朽化した施設もあり、学園規模が比較的小さく、保有資金量を考えると、長期に運用していく資金を保有することは、「選択と集中」で臨機応変に対応することになじまない。しかしながら今後多様な収入の獲得を考えたとき、安全かつ有利な運用を検討してみる必要もある。退職給与引当金については、現在、他大学と比較して若干低い値であるが、計画的に引当を行うよう計画している。

科学研究費については、1人でも多くの教員が獲得できるように、周知徹底して、啓蒙していかなければならない。特に文科系を専門領域とする教員にも応募を徹底したい。

[基準6の自己評価]

本学園の財務状況は、消費収支計算書関係比率、貸借対照表関係比率から判断して、良好な状況である。特に実質的な借入金無く、健全な財務体質である。

本大学は地方の小規模校なので、臨機応変な対応が必要なため、資金の保有は銀行預金に限っていたが、今後の学園施設整備計画の優先順位に基づく中長期財政計画を策定し、それに基づいた資金運用計画が必要であると考えている。

[基準6の改善・向上方策（将来計画）]

収入の大部分を占める、学生等納付金収入の安定的確保の基となる、学生募集、定員確保が最重要課題である。全教職員が、一丸となって対策を考え、行動しているところである。

本学園は、平成27(2015)年に創設100周年を迎えるに当たり、100周年に向けて、学園施設整備計画を策定し、学園施設整備に基づき中長期財政計画を進めている。

学園施設整備計画を遂行するための、財政改革委員会を平成19(2007)年立ち上げ、収入の増加策、支出の削減策の検討をするなかで、総額人件費枠の設定を計画中である。

基準 7. 社会連携

7-1. 短期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。

《7-1の視点》

7-1-①短期大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、短期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。

(1) 7-1の事実の説明（現状）

7-1-①短期大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、短期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。

美作大学短期大学部の「理念・目的」の3には、「地域社会の課題を反映させた教育研究への取り組みにより、社会の発展に寄与することを目指す」を、4には、「地域社会の人々に対し広く学習の機会を提供し、文化の発展に寄与することを目指す」を掲げている。

そこで、美作大学短期大学部では、この「理念・目的」に沿う形で、従来から、グラウンド・体育館・図書館・教室及び実習室の積極的な開放を行ってきた。

また、公開講座や岡山県生涯学習センター委託講座、更には「介護技術講習会」、また美作大学主催ではあるが短期大学部の教員も講師を担当する「教員免許更新講習」等の各種講座を、地域や教育委員会の要請を受け実施している。

グラウンドは、主に休日などを利用し、学生の部活動等の妨げにならない範囲で、各種行事等の開催に会場として提供している。

体育館は、休日などの空いている時を見計らって、スポーツ団体や、レクリエーション関係の資格取得試験会場として提供している。また、平成18(2006)年3月の新体育館竣工に伴い、新たにスポーツセンターを立ち上げ、新しく付設されたスポーツジムやアリーナ等を活用して、市民対象のスポーツ教室の企画・実施・運営を行っている。

特に地域の小中学生対象のスポーツ教室は、本学の体育の教員が企画、立案、指導も行い、将来教員を目指す学生たちをスタッフとして採用しつつ、組織的な運営がなされている。

次の表は平成21、22(2009、2010)年度に開設した教室である。

表7-1-1 平成21年度 スポーツセンター開設教室一覧

講座名称	開講曜日、時間	受講者数
児童運動教室（低学年）	火曜 16時～17時	32名
児童運動教室（高学年）	火曜 17時～18時30分	14名
児童運動教室（プレミアクラス）	金曜 16時30分～17時30分	10名
HIP-HOP 教室（小学生以下）	木曜 18時30分～19時30分	30名
HIP-HOP 教室（中学生以上）	木曜 19時30分～20時30分	11名
児童体操教室	土曜 9時30分～11時	15名

注：表の児童運動教室及びHIP-HOP教室は大学籍の教員が担当している。

表 7-1-2 平成 22 年度 スポーツセンター開設教室一覧

講座名称	開講曜日、時間	受講者数
児童運動教室（低学年）	火曜 16 時～17 時	33 名
児童運動教室（高学年）	火曜 17 時～18 時 30 分	14 名
児童運動教室（フレミアクラス）	金曜 16 時 30 分～17 時 30 分	9 名
HIP-HOP 教室（小学生以下）	木曜 18 時 30 分～19 時 30 分	30 名
HIP-HOP 教室（中学生以上）	木曜 19 時 30 分～20 時 30 分	21 名
児童体操教室	土曜 9 時 30 分～11 時	19 名

注：表の児童運動教室及び HIP-HOP 教室は大学籍の教員が担当している。

図書館は、市民からの問い合わせや閲覧希望に、支障のない限り応じている。更に、平成 19(2007)年 5 月からは、津山市と美作大学短期大学部・美作大学で、津山市立図書館と美作大学附属図書館の利用者等の教育、学術及び文化の発展に資することを目的として、図書館資料の相互貸借、文献複写、レファレンス、講座の開催や資料の展示、教育、学術、文化的な活動の推進に関する相互協力のための協定書を取り交わし、相互利用が進んでいる。

一方、教室、調理実習室、介護実習室などの利用は、本学関係者の紹介等で栄養士会の講習会、異業種交流会（津山商工会議所関係）など、本学の教育研究使用に支障のない限り、地域の需要に応じている。また、美作大学技術交流プラザ関係の学外者をまじえての研究会も、本学の教室を会場に定期的で開催している。

平成 18(2006)年度からは、新たに介護福祉士国家試験実技試験免除のための介護技術講習会も開催している。受講希望者は非常に多く、主に介護現場で働く現任者の介護福祉士資格取得のためには、無くてはならない機会となっている。

以下、平成 21、22、23 年度のその開催実績を記す。いずれも、受講定員いっぱいの 24 名を満たしている。

表 7-1-3 介護技術講習会実施状況

開催年月日	受講者数
平成 21 年 5 月 16, 17, 23, 24 日	24 名
平成 21 年 6 月 19, 20, 26, 27 日	24 名
平成 22 年 6 月 19, 20, 26, 27 日	24 名
平成 23 年 8 月 19, 20, 24, 25 日	24 名

公開講座は、美作大学短期大学部と美作大学の共同で、毎年地域社会の人々が関心を持つテーマの講座を開催しており、2010 年度の内容と実績は以下のとおりである。

表 7-1-4 公開講座等の実施状況（2010 年度）

【短期大学部・大学共同主催の公開講座】

実施日	公開講座等名称	受講者数
4 月 11 日、1 月 23 日	研究所主催 公開研究会 1 回～3 回	30 名
6 月 19 日～10 月 16 日の間、全 7 回	健康料理教室	21 名

【共催者がいる場合】

公開講座等名称	開催期間 (延べ日数・日)	共催者名 (公共団体・企業等の別)	受講者数 (延べ人数・人)
岡山県生涯学習大学「バイオ分野の現代的課題」大学院コース	7日間	岡山県生涯学習大学	182名
美作学講座 中世山城の世界	4日間	津山市	380名

以下に平成 21、22、23 年度（2009、2010、2011）の教員免許状更新講習の概要を示す。
本講習は大学主催であるが、短期大学部の教員も講師として協力している。

表 7-1-5 教員免許状更新講習の実施状況（2009～2011 年度）

開講日（2009 年度）	講習名	受講者数
8月17日	教育の最新事情	72名
8月18日	教育の最新事情	72名
8月19日	児童文学	55名
8月20日	脳のつくりと栄養学	46名
8月20日	日本の音楽と音づくり	23名
8月21日	子どもの世界を理解する発達心理学	54名
9月13日	食と微生物	16名
10月24日	日本語との違いから学ぶ英語	9名

開講日（2010 年度）	講習名	受講者数
8月17日	教育の最新事情	140名
8月18日	教育の最新事情	140名
8月19日	児童文学	81名
8月19日	食と微生物	56名
8月20日	子どもの世界を理解する発達心理学	101名
8月21日	やさしい相対性理論入門	56名
9月25日	日本語との違いから学ぶ英語	44名

開講日（2011 年度）	講習名	受講者数
8月17日	教育の最新事情	156名
8月18日	教育の最新事情	156名
8月19日	児童文学	90名
8月22日	情報倫理教育の実践	64名
8月23日	子どもの世界を理解する発達心理学	114名
8月24日	やさしい相対性理論入門	73名
9月10日	日本語との違いから学ぶ英語	53名

(2) 7-1 の自己評価

美作大学短期大学部は、岡山県北の数少ない大学の一つであり、設置時より地域住民や地域社会からその物的、人的資源の提供が求められ、双方からその努力が積み重ねられた結果、大学の地域貢献や社会貢献は、高いレベルで続いていると評価している。

例えば、平成 18(2006)年 3 月の新体育館竣工と同時に、「スポーツセンター」を立ち上げ、新たに付設されたスポーツジムやアリーナといった施設・設備を開放し、6 教室の健

康啓発活動等を積極的に推し進め、地域住民や市民から好評を博している。

一方、平成 19(2007)年度から津山市と相互利用協定を結んだ図書館の相互利用は、予想以上の成果があり、更に、平成 20(2008)年度からは、近接の津山工業高等専門学校との間でも利用協定が結ばれ、三つの図書館の有効利用が促進されることになった点は評価できる。

そして、平成 20(2008)年 4 月からは、美作大学短期大学部・美作大学と津山工業高等専門学校及び津山市の三者間の「包括連携協定」も結ばれ、今後は、ますます本学の有する物的、人的資源を社会に提供する機会も増してくる。

教室、調理実習室、介護実習室などの利用は、本学に関連の深い、栄養士の講習会、資格試験の会場、更には、異業種交流会（津山商工会議所関係）、つやま新産業創出機構の商品開発・試食界、ホルモンうどん研究会などの会場として、授業等に支障のない限り、地域社会の要請に応じてきている。体育館やグラウンドの開放についても同様である。

また、平成 18(2006)年度からは、新たに介護福祉士国家試験実技試験免除のための介護技術講習会を開催し、主に介護現場で働く現任者の介護福祉士資格取得に便宜を図っている。

公開講座（表 7-1-4）は、毎年開催されており、内容については公開講座企画運営委員会で講師の選定や実施内容が企画・立案され、受講者から好評を得ている。

このように、本学は地域社会における教育・文化・生活向上に加え産業振興の面において、積極的に物的・人的資源を提供することにより、津山市を中心とした県北市町の都市機能の重要な一翼を担っている。

（3）7-1 の改善・向上方策（将来計画）

今後の改善・向上方策としては、大学の施設開放・公開講座の実施の質を維持し、また継続的に実績を積み重ねていくことである。

また「社会人への授業開放」についても、開放授業科目の選定工夫、広報宣伝活動を充実させることで社会人の授業参加を増やし、修学状況を多様化させることで、在学生への新鮮な刺激となることを期待している。更に、卒業生や社会人の「リフレッシュ教育」等も継続的に取り組んでいく。

更に、大学主催ではあるが短期大学部教員の専門性も生かしながら、「教員免許状更新講習」を一層充実させることにより、地域の幼稚園から高等学校の教員の要望に応じていきたい。

これらの講座への社会人・職業人の受け入れを通して、卒業生は勿論であるが一般社会人のキャリアやスキルの向上を図っていきたい。

一方、このような大学の取り組みを、学外に向けても積極的に PR し、周知徹底を促す必要がある。現在の周知徹底は、「新聞報道」や「学報みまさか」、「大学ホームページ」等が主であるが、津山市等との包括連携協定を活用した周知方についても、津山市との間で検討していきたい。

7-2. 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。

《7-2の視点》

7-2-①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。

(1) 7-2の事実の説明（現状）

7-2-①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。

併設の美作大学は、平成 18(2006)年度より「大学コンソーシアム岡山」（平成 18(2006)年 4 月創設）の会員として活動しているが、短期大学部も社会人事業部が企画した「シティカレッジ講座」に講師を派遣し協力している。

本学は、岡山県北の数少ない高等教育研究機関であり、地域の拠点としての役割が期待されており、平成 18(2006)年度は 2 講座を提供し、平成 19(2007)年度は「吉備創生カレッジ」（平成 19(2007)年度から、前述の「シティカレッジ講座」を山陽新聞社と共催とし、名称を変更）に、前期 3 講座、後期 3 講座を提供している。

表 7-2-1 平成 23 年度吉備創生カレッジの本学担当講座一覧

前期担当講座名	後期担当講座名
感情と認知の心理学	子や孫と楽しむ工作
知っておきたい健康・治療食	子どもの発達の「なぜ」
中高年の健康づくり	病気と脳機能

同じく、平成 18(2006)年度から、岡山大学を拠点とした「大学コンソーシアムによる幼稚園教員の養成」（一教員養成 G P 一県下 8 大学が参加）に参加し、第 4 回の「子育て親育ちフォーラム」を当番校として担当し、参加者から好評を博した。

また、本学は、平成 15(2003)年に美作大学・美作大学短期大学部地域生活科学研究所（以下、研究所）を設立し、産学官民連携による技術交流・商品開発を目的とした美作大学技術交流プラザも同研究所の下に位置づけている。

研究所の主な活動としては、平成 16(2004)年には吉備中央町で合併に伴う地域再編課題に関する自主的な調査研究を行い、同町に調査報告書を提供した。更に、平成 17(2005)年には、合併後の津山市から委託を受け、平成 18(2006)年度から 10 ヶ年の総合計画策定のための地区別住民懇談会・分野別懇談会等を開催し、それらの結果を踏まえて、津山市総合計画審議会及び行政各部門での審議・協議に有用な資料を作成した。これらの成果は『平成の大合併と地域社会の再編・活性化—岡山県の事例—』（A 4 版 750 p）として、明文書房から平成 19(2007)年末に出版されている。

一方、研究所では、平成 15(2003)年からフォーラムを開催し、それを地域社会に公開して来た。平成 15(2003)年度の「美作地域の産業・文化・生活の未来像を考える」を皮切りに、平成 21(2010)年度には「食べ物シンポジウム イン みまさか」、平成 22(2011)年度には「シリーズ：支援を考える—発達障害の理解と支援—」というフォーラムを開催し、多くの参加者を得ている。

しかも、このような地域社会との交流・連携、地域貢献は、それらに参加する本学教員の資質を豊かにするのに役立ち、更に、現代の地域社会が解決を求めている中長期の研究

課題を設定する場としても役立っている。

技術交流プラザは、平成 11(1999)年 7 月に発足し、本学の施設を利用して、当初から熱心に会議や交流等を行い、平成 15(2003)年からは研究所の下で、技術交流プラザとして活動している。

平成 18(2006)年度からは、産学官夢プラザ所属の「つやま夢みのりグループ」「ユニバーサルデザイングループ」「リーディングアグリクラスター」の 3 グループが、毎月 1 回のペースで会議（研究・交流及び商品開発）を行っている。

これまでの成果として、「つやま夢みのりグループ」では、産学連携で杜仲茶活用による「杜仲地鶏」の育成や、食品開発（「津山ラーメン」）等を行っている。最近では「津山ロール」の開発を手がけており、昨年度（平成 22 年度）からは「津山餃子」に産官学連携で取り組んでいる。また、「ユニバーサルデザイングループ」では、「ミフラー」「ミポロ」「ミプロン」（いずれも着脱しやすいことを特徴としたマフラー、ポロシャツ、エプロン）の商品開発を行い、「リーディングアグリクラスター」でも「胚いぶき米（Cocoro）」等の商品開発が実現している。

表 7-2-2 美作大学技術交流プラザによる開発主要商品一覧

分野名	開発主要商品名
食品分野	○ジャージー牛レアチーズ ○お米と黒豆の純生ロール ○津山ラーメン ○ヤマノイモ焼酎 ○さくら鯖寿し ○杜仲地鶏 ○山の芋入りお好み焼き粉 等 24 商品
ユニバーサルデザイン分野	○ユニバーサルデザイン T シャツ ○ミポロ ○ミフラー(UD マフラー) ○ミーテミーテ(ふくらはぎウォーマー) ○ミプロン ○ベッドサイドカバー 等 10 商品

(2) 7-2 の自己評価

美作大学短期大学部では、早い時期（平成 11(1999)年 7 月）から美作大学技術交流プラザを立ち上げ、地域福祉分野、地域振興・まちづくり分野、地域産業・製品開発分野、住環境・環境保全分野、食品・栄養分野、衣環境分野、児童の養育・教育分野、文化・言語・芸術分野の各分野で、地域社会と交流・連携し、地域貢献を行ってきた。

その活動がベースとなり、平成 15(2003)年には「美作大学・美作大学短期大学部地域生活科学研究所」が設立され、同研究所の下に、産学官民連携による技術交流・商品開発を目的とした技術交流プラザとして位置づけられた。以来、研究所に所属する技術交流プラザ委員が、「つやま新産業創出機構」が主催する商品開発研究会等に参加し、交流・相談活動を積極的に行っている。

また、研究所は、平成 16(2004)年の吉備中央町をはじめ、平成 17(2005)年には津山市の津山市総合計画を答申するなど、地域自治体との研究・協力関係を地道に築いてきたことは、地域の大学として評価に値する。

一方、研究所は、地域啓発のフォーラムも平成 15(2003)年度から開催しており、多くの参加者から賞賛を得た。これらの成果は『美作大学・美作大学短期大学部 地域生活科学研究所所報』として毎年刊行されるとともに、大学のホームページで公表されている。

このように本学は、研究所を中心に地域社会の課題を反映させた研究や地域の食品加工関係企業等との共同による商品開発、更には、県内の大学と連携・協力を進め、本学の教

育研究と社会貢献の充実に努めており、これらの取組は高く評価されている。

(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）

本学の企業や他大学との連携は、大学の規模から考えて、概ね十分と考えている。研究所では、現在その「社会貢献」をより明確にかかげた組織作りを進めており、地方自治体との協力関係を一層強化しながら、地域貢献活動を続けていくための将来計画を立てている。その第一歩として、本学では、平成20(2008)年4月から、地元産業界とのより密接な連携を築くため、「美作大学・国立津山工業高等専門学校及び津山市との包括連携協定」を締結し、新たな取り組みを進めている。

7-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《7-3の視点》

7-3-①大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

(1) 7-3の事実の説明（現状）

7-3-①大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

本学は、岡山県北における数少ない高等教育研究機関であることから、多くの教員が地域の学校や社会教育施設、市民活動団体などにおける各種の研修・学習会をはじめとする様々な取り組みの講師を引き受けている。

更に、津山市や岡山県といった行政機関から委嘱された会議・委員会、フォーラムのパネリスト等、専門家として参加する教員も多く、その数は相当数に上っている。今年度も5月1日時点ですでに延べ9人が学識経験者として委員となっている。人によっては、平均して月に数回も講師や委員の活動をこなしている。それは、県南部の大学が多いエリアと比べると、かなり高い頻度で、その貢献度も大きい。

また、本学は、平成17(2005)年4月より学生の主体性、自発性に基づく様々なボランティアへの意欲、活動を組織的、体系的に支援し、地域社会と学生との橋渡しの役割を果たすべく、「美作大学・美作大学短期大学部ボランティアセンター」（以下、ボランティアセンター）を開設し、活動を続けている。

平成22(2010)年度の、ボランティアセンターを経由してボランティア活動に参加、登録した学生数は、大学・短期大学部学生を併せ、延べ233人に上る。

またこの他、センターを経由しないクラブや同好会によるボランティア活動も活発である。

学生の派遣先は、近隣の小中学校や養護学校・適応指導教室等の学校教育、あるいは社会教育諸機関、また保育所、児童養護施設、身体障害者施設、高齢者施設等の福祉関係諸機関、並びに地域社会における様々な催し物等を主としている。

また、ボランティアセンターを経由してのボランティア活動とは別に、本学の学生に対する地域や近隣の幼稚園や保育所、市、県や国からの特定のクラブ・サークルや団体への行事参加のボランティア要請が数多く寄せられ、学科や学生課の呼びかけのもと、多くの学生がボランティアとして活動し、社会的要請に応えている。

一方、近年は、高校生の大学進学率が高くなり、高校教育と大学教育との連携（高大連

携) が強く求められるようになってきた。そこで、本学では、高校生に大学教育の一端に触れさせる目的で、「出前講座」に力を入れてきた。

この取り組みは平成 14(2002)年度からスタートし、毎年数多くの教員が高校に講師として出向いている。

また、平成 19(2007)年度からは、岡山県立津山工業高等学校、岡山県美作高等学校次いで岡山県立津山商業高等学校との間で高大連携の協定を結び、「生徒科目等履修生」として両高校の生徒を受け入れている。

また津山工業高等専門学校とは包括連携協定（津山市・津山工業高等専門学校・美作大学の 3 者間）に基づく、特別聴講生として、双方の学生・生徒を受け入れている。

なお、本学が地域社会と連携して行っている取り組みの一覧を、次の表で示すことにする。

表 7-3-1 地域社会と連携した取組み一覧

事業・活動等の名称	関わっている学部・研究科名	共同で行っている事業者の名称
高大連携事業(生徒科目等履修生受け入れ)	栄養学科、幼児教育学科	津山商業高校 岡山県美作高等学校
高大連携事業（出前講座）	栄養学科、幼児教育学科（学募広報室）	県内外高校
スクールフレンド事業	ボランティアセンター	津山市教育委員会を介し、市内の小学校
包括連携（津山市と）	本学附属図書館	津山市図書館との相互利用協定
包括連携（津山工業高等専門学校）	全学	知的財産研修会など
研究所(相談活動)	研究所	民間企業・個人など

(2) 7-3 の自己評価

大学と地域社会との協力関係が最も顕著な形で顕在化している例として、「講師・委員」の派遣、研究所の活動、「ボランティア活動」、「出前講座」、更には「高大連携」等があげられる。

本学の位置する地理的条件もあり、多くの教員が、地域の学校や社会教育施設、市民活動団体などにおける各種の研修・学習会をはじめとする様々な取り組みの講師を努めている。

特に、津山市や岡山県といった行政機関から委嘱された委員会等にも専門家として参加する教員が多く、人によっては、平均して月に数回の講師や委員の活動をこなしている。

これは、県南部の多くの大学が立地するエリアと比べると、かなり高い頻度でその貢献度も大きいと評価している。

また、ボランティア活動に関しては、「インターンシップ・ボランティア実習」を平成 17(2005)年度には全学科で開講し、平成 19(2007)年度からは「ボランティア論」の講義も付け加わり、平成 20(2008)年度からは「ボランティア論」「インターンシップ実習」「ボランティア実習」が全学科で開講されている。

「ボランティア論」については全学で約 7 割から 8 割の学生が履修している。実習科目はまだ少数の履修者だが、制度として定着している。

一方、学内の「ボランティアセンター」では、日頃の活動を「ボラセン便り」で定期的に紹介し、学生や教職員に周知する一方、毎年研修会を実施し、センターの活動や学生スタッフの質的向上を図っていることは大いに評価できる。

更に、高大連携の一環として、本学では、高校生に大学教育の一端に触れさせる目的で、「出前講座」に力を入れてきた。

一方、平成 19(2007)年度、岡山県立津山工業高等学、岡山県美作高等学校、またその後岡山県立津山商業高等学校と締結し、「高大連携協定」に基づく「生徒科目等履修生」の受け入れを積極的に進めている。

また 包括連携協定（津山市・津山高専・美作大学・同短期大学部の 3 者間）による津山高専よりの特別聴講生の制度も、大学を地域に開く制度の一環として定着しつつある。

最後に、産学連携部門を担当する地域生活科学研究所は日常活動として、津山市、つやま新産業創出機構と連携し、「食料産業クラスター」に参加し、農商工連携を側面支援し、地域の特産物開発のため「新商品開発研修会」（平成 23 年、では生姜、米粉のテーマで計 4 回開催など）、ホルモンうどん研究会支援、食育イベントなどに取り組んでいる。

地域の食品会社、農業者等からの相談業務も小規模ながら食品の栄養分析、商品の解析、開発相談など毎年数件以上対応していることは、産学連携の窓口としての機能を十分果たしている。

（3）7－3 の改善・向上方策（将来計画）

本学の「講師・委員」の派遣には、長い歴史と伝統があり、今後も地域の要請に応え継続・発展させていく計画である。加えて、学生の「ボランティア」活動についても一層の力を注ぎ、この取組みの充実により、学生による社会貢献と共に、大学の教育力のみならず、地域の力も借りながら、学生の課題解決能力や社会性の向上も目指したい。

また、高大連携の一環としてはじめた「生徒科目等履修生」が、毎年受講にキャンパスを訪れている。これからの課題は、これまでの 3 校に加え、津山高専の特別聴講生も含め、他の高校との間での協定を結び、地域をあげて生徒の知識・技能の向上に貢献していくことである。

大学という狭い枠の中だけで教育や成果の検証を行うのではなく、大学で学んだことを、地域や実社会の中で実践に即して検証しながら、社会人としての資質を高める取り組みを組織的に実施していく計画を順次進めて行く。

〔基準 7 の自己評価〕

本学は小規模大学ではあるが、美作大学短期大学部の理念・目的の、「地域社会の課題を反映させた教育研究への取り組みにより、社会の発展に寄与することを目指す」や、「地域社会の人々に対し広く学習の機会を提供し、文化の発展に寄与することを目指す」ことを標榜し、努力を重ねている。

これまで、他大学の実状等も念頭に置きながら、本学の「社会連携」を述べてきた。本学は、学内に「地域生活科学研究所」を設け、併設大学には大学院にも「生活科学研究科」や「人間発達学研究科」を設けるなど、地域の生活に密着した教育・研究を軸にした地域貢献を進めてきている。

また、ボランティアセンターを中心とした学生によるボランティア活動の組織的な取り組みも進め、学生による地域貢献と共に、学生の社会人としての資質の向上にも積極的に取り組んでいる。

本学の人的・物的資源のかつようによる広範・多岐にわたる地域貢献活動については高く評価しているところであり、今後もその継続・充実に心がけていくこととしている。

[基準7の改善・向上方策（将来計画）]

大学の持つ物的・人的資源を「社会にいかにも有効に提供するか」、あるいは「大学がいかにも社会のニーズに応えられるか」が、美作大学の今後の発展には欠かせない視点である。

つまり、大学が、いかに地域社会から必要とされ、いかに学生に選ばれるかということ抜きには、向上方策や将来計画は語れない。

そこで、重要となるのが、まず「大学の持つ物的・人的資源」を大いにPRし、大学がより緊密に地域社会とふれあうこと、次に、その社会の厳しいナマの声を聞きながら、将来への改善・向上方策（将来計画）を練り直すことである。

本学はこれまでこのようなコンセプトの下に、教職員はもちろん、学生を含めた地域社会との連携・地域社会への貢献を推進してきた。従って、これからもこれまでの実績に甘んじることなく、大学と社会の連携をより活発にし、それを広報・宣伝するのはもちろんのこと、それらの取り組みを通して、参加者の声やニーズをしっかりと汲み上げ、実りある「社会連携」にこれからも努力していく。

基準8. 社会的責務

8-1. 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。

《8-1の視点》

8-1-①社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

8-1-②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。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

8-1-①社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

組織倫理に関する規程としては、「就業規則」において服務規律を定めている。その主な事項は以下の通りである。

- ①就業規則等の服務規程及び上司の服務上の指示に従うこと。
- ②学園の名誉を重んじ、職員としての品位を保つこと。
- ③常に研修に努め、計画的に職務を行うこと。
- ④職務上の機密を漏らさないこと。
- ⑤地位を利用して金銭・物品等の利益を得ないこと。
- ⑥権限を乱用する行為を行わないこと。

本服務規律を受け、且つ大学が持つ社会的責任を十全に果たすため、平成20年には「倫理綱領」、「教育研究倫理基準」を制定し、教育研究上の責務・社会貢献・情報の適正な発信及び管理など、組織倫理に関する準拠すべき事項を定めると共に、内部通報に関する規定も定めている。

また、人権に関する規程としては、人権教育委員会規程、ハラスメントの防止等に関する規程を設け、「ハラスメントの防止に関するお知らせ」を学生・教職員に配布すると共に、学生部作成の『キャンパスガイド』の中にも「ハラスメントの防止に向けて」を掲載し、ハラスメント防止の取組みを行っている。

研究遂行上守るべき規定としては、前記の「教育研究倫理基準」に加え、ヘルシンキ宣言の趣旨に則って研究が行われるための「研究倫理審査基準」、「動物実験委員会規程及び動物実験に関する指針」、また研究費の適正な使用についても「科学研究費補助金事務取扱要領」を定めている。

個人情報保護については、「個人情報保護法」に則り、申し合わせにより個人情報の保護について教職員や学生に意識の喚起を行ってきたが、その一層の徹底のため、「個人情報保護規程」の改正を進めているところである。また、情報流出防止のため、「学内情報ファイル流出防止に関するガイドライン」を定め、教職員に対してはその内容の説明、学生に対しては全学共通に開講の「情報リテラシー」の授業の中で、情報の取扱い上の守るべき事柄について講義している。

昨今、社会的機関として大学には様々な情報の積極的な公表が強く求められている。

本学は平成20年に「広報に関する指針」を制定し、それに基づき学校教育法施行規則第172条の2の第1項で公表が定められた第1号～第9号までの全ての情報について、広報室により本学ホームページ上で公表している。教員については、専任教員の業績・専門分野・学位に加え、教員の男女別、学位の授与率、更には兼任教員についても公表を行っ

ている。また財務情報についても、資金収支計算書・消費収支計算書及び貸借対照表を掲載すると共に、それを図表化して示すことにより、より見やすくなるよう工夫している。なお財務状況については、学内掲示板や「学報みまさか」にも掲載し、インターネット未使用の方々も見ることができるようにしている。更に、より詳細な財務情報について知りたいと申し出のあった方については、閲覧できるようにしている。

8-1-②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。

就業規則を基本にして、理事長・学長・教員系3部長及び事務局長の責任・管理体制の下で、適切な運営がなされている。教職員として遵守すべき事項、特に教育研究上の倫理等については、必要な諸規程の整備はもとより、職員会議における教職員への説明、更には年頭・年度当初における学長の所信表明等において、意識の高揚を図っている。初任者研修においても諸規程の説明とその遵守を強く求めている。

一方学生に対しては、本学は、「地域社会の人々の生活を支えることのできる、人間性豊かな専門的職業人の養成による地域社会への貢献」を目的に掲げている。そのため、ボランティアに関する講義及び実習の科目も全学科で開設すると共にボランティアセンターを設け、学生のボランティア活動への積極的な参加を促進し、社会性に加え実践的な力の涵養に努めている。

また全学科で開設している情報処理教育の中で、インターネット活用上の倫理、情報流出防止についての教育を行っている。ハラスメント防止についても、『キャンパスガイド』への掲載、チラシの配布等により周知徹底を図っている。

情報の適切な公表については、上記の事実の説明で述べたとおり、法令で求められている以上の情報を、ホームページ、「学報みまさか」、また教育情報に関しては『大学案内』と、各種の媒体を通じ公表している。そしてそれらの情報が正確かつ最新の情報となるよう大学広報室において常に点検・更新に努めている。

(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)

新しい公共の考え方の下、大学の社会的機関としての役割は勿論、倫理的責任が一層強く求められるようになってきている。本学は「倫理憲章」や「教職員倫理綱領」を制定し、公的機関として必要な倫理上の諸規定の整備を図り、それらの規程については職員会議、特に重要なものについては研修会を開催し、全教職員への周知徹底・定着化に努めてきた。

社会の急速な変化、価値観の多様化や科学技術の急速な進歩、そして高度情報化の中で、これまで考えられなかった新たな、そしてより複雑な倫理性が求められるようになってきている。本学はこれからもそのような社会により新たに求められる事柄に常に注意を払い、規程の整備とその遵守はもとより、高い倫理意識の醸成に努めていく決意である。

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。

《8-2の視点》

8-2-①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)8-2の事実の説明(現状)

8-2-①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。

危機管理については様々なケースが想定されるが、主な事態への対応の現状は以下の通りである。

- ・災害や緊急時についての対応は、「消防・避難計画」、「緊急連絡網」で対応し、ケースによっては、学長、事務局長、学生・就職部長など関係役職者で迅速な対応方法を協議している。また、火災・地震時の避難については、「避難経路図」を作成し、教職員へ配布、学生へは掲示により周知に努めている。
- ・地域に暴風雨等の警報が発令された場合の対応については、「避難対応マニュアル」を作成し、『キャンパスガイド』において分かりやすく説明すると共に、当該事態が予測される場合は学内掲示・放送により対応の徹底を図っている。
- ・ハラスメント防止、個人情報保護については、その防止に向けた規程や申し合せを設けるとともに、実際にそれが発生した場合の対応方法についても規定している。
- ・情報ネットワークについては、ウィルス対策を絶えず新しいものに更新し、情報の流失防止に努めている。教職員に対しては、「学内情報ファイルの流失防止に関するガイドライン」により情報流失の防止を図っている。

実習時における学生のコンピュータからの実習先へのウィルス感染防止についても、事前に使用予定のファイルのウィルスチェックの徹底を図っている。

もし実際に問題が起きた場合には、情報処理教育センター長を中心に対応することとしている。

- ・入学試験に関しては、「入学試験委員会規程」及び「入学者選抜規程」に基づいて実施している。出題ミスや校正ミス防止のため、数名の校正委員による点検を複数回実施し、防止に努めている。印刷ミス・出題ミス等があった場合は、判明した時点で入学試験委員会委員長・副委員長を中心に迅速に対応することとしている。合否判定に係るミスが判明した場合も同様であるが、重大なミスと判断される場合は、入学者選抜規程に定める入学者選考会議により対応を協議することとしている。
- ・学生のアパート等での不審者・ストーカー等については、学生部が中心となり対応している。深刻なケースの場合、学生部が中心となり警察と連携し、対応することとしている。そのため、日頃から理事長が所管の警察署を定期的に訪問し、情報交換の中で協力関係を築いている。その他、遭遇する事件や事故等についても、学生・就職部長を中心に、学生課スタッフ・担任及び当該学科長との連携の下に対応している。
- ・学生が安全・安心な学生生活を送れるよう、交通安全、悪徳商法からの防衛についての説明等を「キャンパスガイド」に掲載し、オリエンテーションの中で注意を喚起している。それに加え、1年生必修の「1年次セミナー」の中で3回にわたり防犯、悪徳商法への注意、健全な食生活・心身の健康保持のための心構えや対処について講義を行っている。
- ・AEDを設置し、学生、教職員向けの講習を実施した。

(2)8-2の自己評価

情報ネットワークの不具合、入学試験の出題ミス等については、数は少ないがこれまでに規定に則り適切に対処してきている。また、ハラスメントについては、それに類する情

報があった場合、学長・事務局長を中心に早期対応を行って、深刻な事態に至らないよう努めており、評価できる。更に個人情報の保護に関しては、「個人情報保護規程」に基づき保護に努めているが、規程に若干不十分なところが認められる。情報機器を介しての情報流失防止にも適切に対応している。

災害・緊急時の対応については、幸いにしてこれまでほとんどそのようなケースがなかった。常勤の教職員は原則津山市あるいはその周辺に在住することとしているので、緊急事態が発生した場合、緊急連絡網により迅速な対応が可能である。しかしそれだけに、「非常時・緊急時の対応マニュアル」を作成しているが、近年の脅威となる自然災害の多発への対応規定が必ずしも充分ではないため、現在その見直しを進めているところである。

(3) 8-2の改善・向上方策(将来計画)

「個人情報保護規程」の改定、「非常時・緊急時の対応マニュアル」の見直しを今年度中に行い、その周知徹底を図り、被害を最小限にとどめる努力と、未然防止に今後とも一層努力していく。

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。

《8-3の視点》

8-3-①短期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。

(1) 8-3の事実の説明(現状)

8-3-①短期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。

『紀要』を年1回発行し、教育研究成果の公表を行っている。『紀要』編集は、「紀要編集委員会規程」に規定する紀要編集委員会の責任の下に行っている。「紀要投稿規程及びその細則」を設け、投稿のあった論文については査読を行い、学術論文集としての一定水準の維持に努めている。また『紀要』では学術論文に加え、総説・動向・報告及び資料も掲載し、本学の教育研究の動向について多方面にわたり公表を行っている。『紀要』は雑誌媒体での公表に加え、オンライン上のデータベースに掲載し、広く公開している。また、学会誌への掲載や学会での発表業績については、ホームページ上の各教員の業績の中で紹介している。

本学が附置する地域生活研究所もその研究成果や活動を『所報』として年1回発行し、関係機関に配布している。これについても、平成21年度からオンライン上のデータベースに掲載し、広く公表している。また、本研究所では公開研究会を年2回実施し、研究成果を地域の人々や本学教職員に発表している。

その他、学生・保護者・関係高等学校等に配布している「学報みまさか」においても学位取得者の紹介、また研究ノートの欄を設け、毎号2名ずつの教員の研究内容について紹介を行っている。

本学では平成23年度からそれまでの広報室を大学広報室に名称変更し、その役割が教職員により明確となるように組織の整備を図り、上記の教育研究成果の特にインターネットによる公表については、各委員会や担当部署とが大学広報室と連携をとって進めること

とした。

(2) 8-3の自己評価

大学の教育研究を通じた社会貢献と社会的責務がこれまで以上に問われるようになってきていることを踏まえ、広報に関する責任を負う部署として大学広報室を設け、本室と各委員会や各部署が連携をとって、「広報に関する指針」に基づき、公正で正確且つ迅速に公表できるようにしたことは評価できる。

(3) 8-3の改善・向上方策(将来計画)

大学の有する各種の情報の積極的な公表が今強く求められている。本学はそのような社会的要請に応え、そのための組織の整備、指針の制定を行い、それに基づき、法令で求められる以上の内容の公表を行っているところであるが、公正・正確且つ迅速な広報の重要性について、職員会議等を通して引き続き周知徹底を図っていくこととする。

[基準8の自己評価]

新たに打ち出された「新しい公共」の理念の下、公的機関としての大学に求められる倫理規範の遵守・情報の正確且つ積極的な公表の推進は大学の責務である。一部未整備な部分はあるものの、本学はそのような責務を果たすべく、必要な規程及び組織の整備を進めてきた。

言うまでもなく、社会規範の遵守等は教職員一人ひとりが内発的にそれをわがものとし、それが組織全体で共有されてはじめて社会的責務が果たされるものである。この点での本学の取組みは概ね適切と評価できるが、その重要性に鑑み、今後とも制定した諸規程等について、その趣旨も含め、教職員への周知徹底と適正な運用に努めていく。

[基準8の改善・向上方策(将来計画)]

今年度中に「個人情報保護規程」の改正、「非常時・緊急時の対応マニュアル」の見直しを図り、それらの啓発と醸成に組織的に取り組むと共に、今後とも、法令改正を規程等に速やかに反映させるため、理事長、学長、教員系3部長及び事務局長を中心に、規程を管理し、改善していくための取組みを進めていくこととする。

おわりに

この度、美作大学短期大学部の『自己点検・評価報告書』（平成22年度～平成23年度9月末）を作成するにあたり、平成20年度受診の日本高等教育評価機構の評価基準について、現在の本学にとり特に重要と判断した8つの基準について、評価項目及び評価の視点に沿って検証作業を行ってきた。今回の自己点検・評価の作業を通して、本学の長所と同時に改善すべき諸課題が明らかとなった。このことについての教職員の共通理解を図り、今後、長所についてはその一層の伸張に向け、また、諸課題についてはその改善に向けて堅実に努力していく決意である。