

太成学院大学

平成 22 年度 大学機関別認証評価
評価報告書

平成 23 年 3 月

財団法人 日本高等教育評価機構

I 認証評価結果

【判定】

評価の結果、太成学院大学については、日本高等教育評価機構が定める大学評価基準を満たしているか否かの判断を保留する。

【条件】

平成 23(2011)年 4 月 1 日から平成 26(2014)年 3 月 31 日の期間で「基準 2」「基準 3」「基準 5」について再評価を申請すること。

II 総評

大学は、大阪短期大学を前身として、平成 10(1998)年に開学した 3 学部を擁する大学である。建学の精神は「教育は徳なり」を掲げ、徳育を基盤とする知情意の調和のとれた人間形成を目指している。大学の特色は、「実践教育」「資格取得」「学びの達成感」を支援する体制に見られ、「アセンブリ・アワー」など 9 つの取組みとして推進されている。特に特記事項に挙げられた情報環境は、十分な施設設備を有し、ポータルサイト「MY TGU.net」の計画的な整備を通じて教育学習の促進が図られており、評価できる。

学生の受入れでは、推薦型や学力選抜型など 12 種の入学試験が実施されている。ただし、入学者の受入れが厳しさを増す社会状況の中、適正な入学者確保への更なる努力が望まれる。学生支援では、就業力育成・退学者防止対策・資格取得促進の活動が取組まれている。保健室、学生相談室については、要員・施設を含めた整備充実が望まれる。

事務組織は少人数ながら効率的な運営を目指している。職員の採用・異動は適正に実施されている。職員の能力開発は、SD(Staff Development)研修の実施や業務マニュアルの作成など、組織的に行われている。

管理運営については、法人では理事会、評議員会、監事が所定の役割を適切に果たしている。教学では「学長・学部長会議」「大学運営会議」を新たに設置し、管理運営体制の整備を進めている。一方、自己点検・評価では、分散した点検・評価活動を集約し実質化するための、点検・評価体制の整備と改善に結びつけた組織的な取組みが求められる。

財政基盤は健全であり、収支均衡を配慮した堅実な財政運営が行われている。資金運用も適正である。ただし、財政状況が厳しさを増す中で、大学をはじめ各併設校の入学者確保と支出抑制の努力が一層求められる。財務情報は、財務三表が利害関係者に開示されているが、ホームページへの掲出が望まれる。外部資金導入の積極的な取組みも期待したい。

教育研究環境は、美原キャンパスなど 3 キャンパスを整備し、維持運営している。図書館では「学生図書選書ツアー」などのユニークな活動に取り組んでいる。

社会連携では、社会人向けの資格支援特別講座や小学校と連携した科学体験授業など、さまざまな取組みが行われている。特に高大連携に力が入れている。

組織倫理では、個人情報保護や人権保護、研究倫理などの倫理規程を定め、学生・教職員に周知している。交通安全対策講習会などを通じて学生の安全確保にも努めている。

一方、教育研究組織については、機構改革を先行させるあまりに、付随する整備が追い

ついていない状況がみられる。新設された教学の重要な会議体は、位置付けや機能が明確でなく、運営規程も未整備である。更に、学則の変更届出時期が法令の定めに従っていないなど、教学の業務執行管理についても問題点があり、速やかに改善する必要がある。

教育課程については、体系的なカリキュラムのもと、資格取得を動機付けとする実践的な教育が行われ、その成果の達成状況も「教科分科会」を中心に検証が続けられている。

しかしながら、学部・学科の教育目的が学則や履修の手引きに明示されていない、年間の履修登録単位の上限が定められていない、といった問題点がある。特に経営学部における教育課程履修基準の途中変更は、学生に著しい不利益を与え、教育課程の適切な維持運営の観点から重大な問題があり、速やかに改善する必要がある。

教員組織については、各学部・大学全体の専任教員数は設置基準を満たしているが、大学全体の教授数は基準を下回っており、速やかに補充する必要がある。教員の採用・昇任については、その手続きに関する規程や人事についての確に判断し得る組織を整備する必要がある。FD(Faculty Development)は、教育講演会や授業評価アンケートなどの限定した活動にとどまっており、専門組織の設置を含む全学の組織的な取組みに高めるよう改善する必要がある。

したがって、教育研究組織、教育課程、教員組織については適切であると認められない。

Ⅲ 基準ごとの評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

【判定】

基準 1 を満たしている。

【判定理由】

大学は、「教育は徳なり」を建学の精神とし、それに基づく「徳育を基盤とした人間形成」を教育理念に掲げ、知情意の調和のとれた人材育成に努めている。建学の精神と教育理念は、学生・保護者を対象としたガイダンス、大学案内、学生必携などの刊行物、学校法人寄附行為、ホームページなどを通じて学内外に周知されている。

大学の使命・目的は、「学生の教養及び専門知識を高めるように努めるとともに、学生の自主的学修態度を助長し」「偏見のない柔軟な、礼儀正しく思いやりのある人格を育て、もって平和な社会に寄与する」(大学学則)に要約される。使命・目的は学生必携に掲載されているが、機会をとらえて学生への更なる周知に期待したい。また、広く社会に周知するためにもホームページへの掲出が望まれる。

建学の精神などを踏まえた大学の特色は、「独自のきめ細かな実践教育で学生をバックアップする確かな知識や技術」「資格の取得をサポート」「『学び』の達成感」についての学習支援を掲げている。具体的には「アセンブリ・アワー」「アドバイザー制度」など、9つの取組みとして推進されている。

基準 2. 教育研究組織

【判定】

基準 2 を満たしていない。

【判定理由】

大学は、平成 10(1998)年に大阪短期大学の改組によって開学し、経営学部経営経済学科・現代ビジネス学科、人間学部心理学科・人間文化学科、看護学部看護学科の 3 学部 5 学科をもって構成される。経営経済学科は、経営学部の改組に伴い、学生募集を停止している。経営学部・人間学部は、それぞれの教育目的に沿って多様なコースを設定している。看護専門職者の育成を目指す看護学部は、平成 22(2010)年度末に学部完成を迎える。各学部間の組織上の関連性については、カリキュラムの相互乗入れや教員交流を通じて連携が図られている。

教養教育に関わる事項は、各学部に置かれた「基礎教育分科会」が所管している。一方、全学的な観点から教養教育のあり方を見直す必要性が認識され、各学部縦割りの「基礎教育分科会」を横断する「合同基礎教育分科会」を平成 22(2010)年に発足させている。

教学の組織運営については、意思決定機関である教授会に加え、「学長・学部長会議」「大学運営会議」を平成 22(2010)年に設置し、教学の各段階における合意形成を試みている。

しかし、機構改革を先行させるあまりに、その運営体制についての整備が十分になされていない。新設された各会議体は、位置付けや機能が明確でなく、運営規程も未整備であるなどの問題点があり、早急な改善が必要である。更に教学の業務執行管理については、学則の変更届出時期が法令の定めに従っていない、教育課程の運用や学費納入期限の設定で妥当性を欠くなどの問題点があり、改善が必要である。

【改善を要する点】

- 大学運営の重要な会議体である「学長・学部長会議」「大学運営会議」は、その位置付けを明確にし大学学則に規定するとともに、運営規程を整備するよう改善が必要である。
- 学則の変更届出は、学校教育法施行規則第 5 条第 2 項を受けて、事前に行うよう取扱いが定められており（平成 22 年改訂 大学設置審査要覧）、人間学部卒業要件単位数の変更など、これまでの事後届出の手続きについては改善が必要である。加えて、変更事項についても内容を精査した上、確実に届出よう手続きを改善する必要がある。
- 教学運営についてはこれまでの方法を見直し、入学時の教育課程履修基準は卒業時まで確実に維持すること、学費納入期限は進級判定後に設定すること、一般入試実施日は通達を遵守することなど、学習者の立場に立った業務執行管理を行うよう改善が必要である。

基準 3. 教育課程

【判定】

基準 3 を満たしていない。

【判定理由】

教育課程は、いずれの学部も資格取得を動機付けとした教育方針のもとに編成されている。経営学部では3つのコース、人間学部心理学科では5つのコース、人間学部人間文化学科では3つのコースが設定され、各コースの教育目標・取得資格に応じた授業科目が配置され、具体的な履修モデルが示されている。看護学部は「総合教養科目」「専門基礎教育科目」「専門教育科目」の各科目群に必要な授業科目を配置し、体系的なカリキュラムのもとに看護専門職者に必要な能力の育成が図られている。

これらの教育課程をより充実するために、「アドバイザー制度」やSA(Student Assistant)制度、「MY TGU.net」の活用、1年次からの「アセンブリ・アワー」が設定されている。教育方法は少人数教育が採用され、学生の学習状況は「アドバイザー教員」によって日常的に点検、把握されており、定期試験前にはリメディアルクラスを設けて学生をサポートしている。教育目的の達成状況は、「教科分科会」などで継続的に検証されている。

しかしながら、教育課程における問題点として、建学の精神・基本理念「教育は徳なり」に基づいて各学部とも教育目的が設定されているが、いずれも大学学則や「履修の手引き」には明示されていない。成績評価基準が大学学則に明示されていない。看護学部は5つの教育方針・教育目標が明確に示されているが、経営学部と人間学部では「自己点検・評価報告書」やホームページでの記述が不統一で一貫性が見られない、などの問題点がある。

更に、年間の履修登録単位の上限が定められておらず、また経営学部では教育課程履修基準、単位修得区分（卒業要件）が年次途中で変更され、学生に混乱と不利益をもたらしており、教学の管理運営上、重大な問題を残している。

【改善を要する点】

- ・学部・学科の教育目的が、「自己評価報告書・本編」には記載されているものの、大学学則はもとより「履修の手引き」にも明示されていないので改善が必要である。
- ・年間の履修登録単位数の上限を定めておらず規程もないので、単位制度の実質化の観点から上限を設定するよう改善が必要である。
- ・経営学部における教育課程履修基準が年次進行の途中で変更されたが、これは学生の卒業要件にも関わっており、学生に深刻な不利益と混乱が生じていることは、教学の管理運営上の重大な問題であり改善が必要である。

【参考意見】

- ・成績評価については、成績評価の表示方法は大学学則に規定されているが、評価基準については規定されていないので、明確に定めることが望まれる。

基準4. 学生

【判定】

基準4を満たしている。

【判定理由】

大学は、推薦型と学力選抜型の2形態の入学試験に加え、外国人留学生・社会人・編入学の12種類の入学試験を実施し、多様な人材の確保に努めている。建学の精神に基づく3学部4学科のアドミッションポリシーは明確に定められており、学生募集要項をはじめホームページにも公開されている。試験種別ごとの入学者受入れ方針も整備されつつある。一方、社会的な背景も重なり入学者の受入れが厳しさを増す中で、適正な入学者確保に向けた更なる努力が望まれる。

学生への学習支援については、4年間にわたる「アセンブリ・アワー」の開設と「アドバイザー制度」による支援、学生サービス課・教務課職員による支援体制の確立に加え、年2回実施される授業アンケートや学長に直接意見できるアンケートBOXを設置し、学生の意見を反映させるよう努めている。また、学生の修学相談にきめ細かく対応するために「退学者防止対策プロジェクト」を設立し、全学的に対策を推進している。

経済・生活支援については、奨学金や居住環境の整備・斡旋、課外活動支援、健康相談・心的支援・生活相談などを学生サービス課、保健室、学生相談室が分担して行っており、学生サービスの体制は整備されている。今後、社会の変化や学生の修学環境の変化に対応しながら、継続的な学生サービスの充実が求められる。

就職・進学支援については、学生サービス課と「アドバイザー教員」が連携し、初年次より「アセンブリ・アワー」を利用した計画的な取組みが展開されている。更に、今年度から学内のFD(Faculty Development)活動の一環として設立された「就業力育成プロジェクト」「資格取得促進プロジェクト」の取組みが行われており、その成果が期待される。

【参考意見】

- ・ オフィスアワー制度が全学的に実施されておらず、学習支援体制の充実の一環として適切な運営がなされるよう早期に環境整備をし、その周知を教職員・学生に行うことが望まれる。
- ・ 学生相談室は、開室日数、開室時間、部屋の内装及び担当スタッフの充実を図り、悩みを抱える学生が利用しやすい環境の整備・充実が望まれる。
- ・ 保健室は、入室する学生の性差やプライバシーに配慮する室内空間の工夫、開室時間及び対応する教職員の充実が望まれる。

基準5. 教員

【判定】

基準5を満たしていない。

【判定理由】

教員の授業担当時間は適切に配分されており、大学運営に関わる役職者には持ちコマを減らす配慮がされている。また、教員の教育活動を支援するためにSA(Student Assistant)を置き、成果をあげている。教員研究費は適正額が配分されているものの、学外との共同研究、受託研究は受入れが低調であり、また科学研究費補助金の申請も低調である。

FD(Faculty Development)の取組みは、教育講演会(平成22(2010)年3月)の開催、「教

科分科会」での取組み、授業アンケートの実施が行われているが、総じて限定的である。更に、FD を全学的、組織的に推進するための FD 委員会などの専門組織は設置されておらず、大学全体での教育研究の改善・向上に向けた取組みとしては不十分である。なお、授業アンケートの結果は各教員にフィードバックされ、それぞれ「授業改善プラン報告書」を学部長に提出するとともに、平成 22(2010)年 10 月からは学生が閲覧可能な学内ホームページに掲載している。

教員の採用・昇任は「太成学院大学教員選考規程」などの規程に基づいて、公募によって行われているが、公募・審査などの手続き上の規程や採用・昇任についての的確に判断し得る組織、例えば、審査委員会や人事選考委員会などの組織は整備されていない。

専任教員数は、設置基準で定められた必要教員数を各学部・大学全体ともに満たしているが、大学全体の教授数については不足しており、早急な改善が求められる。

【改善を要する点】

- ・大学全体の教授数は、設置基準で定められた必要専任教員数を満たしていないので、早急に補充するよう改善が必要である。
- ・採用・昇任の手続きに関する規程を整備し、また審査の公正さの確保や専門分野に適した人材を得るために、それらを的確に判断し得る人事選考委員会などの組織を設置するよう改善が必要である。
- ・教育研究の改善を実現するために、FD 活動を大学全体で組織的、具体的、本格的に取り組むよう専門組織の設置・運営を含めた改善が必要である。

基準 6. 職員

【判定】

基準 6 を満たしている。

【判定理由】

大学の事務局は、事務局長のもとに総務課、教務課、学生サービス課、入試課、図書館、情報センターの 4 課 2 部門で構成されている。また、法人事務局は、学園企画室（長）のもとに総務部、経理部、情報研究センターの 3 部門をもって構成されており、少人数で効率的な運用が図られている。

職員採用についての長期的な採用方針は策定されていないが、必要に応じて年度初めに採用計画が立案されている。採用条件など基本的な事項については就業規則で定められており、総務委員会の審議を経て理事会で決定する手続きがとられている。

職員の教育、養成については、各部課で業務マニュアルを作成し、それを基本として日常の業務の中で OJT 研修が行われている。また、定期的に SD(Staff Development)研修・OJT 研修・外部研修が計画され、職員がアドミニストレーターとして成長するための意識改革・自己啓発・モチベーションアップが図られている。

学生サービス課など、学生や教員を支援する部署への職員の重点的な配置が図られている。事務局長以下、各事務部門の部課長が「大学運営会議」に構成員として参画し、発言

の機会が与えられていることは評価できる。

全ての職員間の情報の共有化、教員との協働関係には多少課題があるものの、事務局長を中心とした教学のサポート体制が構築されている。

基準 7. 管理運営

【判定】

基準 7 を満たしている。

【判定理由】

法人では、理事会、評議員会、監事がそれぞれ所定の役割を適切に果たしている。理事会は寄附行為に定める理事者をもって構成され、予算、事業計画など法人の業務について意思決定を行っている。評議員会は、所定の評議員をもって構成され、理事会の諮問に応じて必要な意思決定を行っている。監事は常時理事会に出席し、理事の業務執行について助言し、会計・財産の状況について監査をしている。理事会の補佐機関として「総務委員会」を置き、教職員人事を所掌させている。

大学では、教学の重要な意思決定機関としての教授会を各学部に置いている。更に、教学の各段階における合意形成を図るために、大学全体の教育方針など基本的な事項を審議する「学長・学部長会議」、全学の教育研究の重要事項を審議する「大学運営会議」を新たに設置し、管理運営体制の整備を進めている。

管理部門と教学部門の連携は、学長をはじめ複数の教職員が理事会・教授会双方の意思決定に関わることにより、相互の意思疎通の円滑化を図っている。

自己点検・評価については、「太成学院大学自己点検・評価に関する規程」において、各種委員会・部会の設置、報告書の作成、公表を定めている。ただし、実質的な活動は、委員会組織に代わる学部ごとの「教科分科会」などに分散しており、個別の活動を大学全体の組織的な取組みに高める努力が求められる。その努力の表れとして、平成 20(2008)年度自己点検・評価報告書をホームページで公表している。

【改善を要する点】

- 自己点検・評価については、各種委員会・部会組織からなる点検・評価体制を改めて整備し、「教科分科会」などに分散している活動を集約した大学全体の組織的な取組みを行うとともに、基礎となるデータの管理活用法を向上させ、その評価結果を大学運営の改善・向上に十分に反映させ得る自己点検・評価を行うよう改善が必要である。

基準 8. 財務

【判定】

基準 8 を満たしている。

【判定理由】

大学では、平成 18(2006)年度より帰属収支差額が黒字に転じている。平成 19(2007)年には看護学部の新設に伴い、学生生徒等納付金が大幅に増収となり収支の改善が図られている。法人全体では大学以外の各併設校の収支が改善できていないものの、平成 20(2008)年度には帰属収支差額が黒字に転じている。また、累積の消費支出超過額は年間の予算規模を大幅に超えているが、その間に施設設備に投下された資金は適正範囲内であり、人件費など経費削減の努力がなされ、収支均衡を配慮した財政運営が行われている。

資金運用は、資金運用管理規程に基づき、確実な元本回収を原則とする運用方針（前出規程第 4 条）のもとに、適正に行われている。第 2 体育館建設など大規模な事業計画に対しては、第 2 号基本金の積立てや不足分の借入れなど、計画的な資金計画が立てられている。また、資産の取得が自己資金で賄われていることは評価できる。

教育研究経費比率は遞減傾向に推移しており、流動比率、退職給与引当預金率は全国平均よりやや低く検討が望まれる。人件費比率、人件費依存率は法人、大学とも改善が見られる。その他の財務比率は概ね良好である。また、予算及び予算の補正は予算編成規程に則り策定され、私立学校法、寄附行為に則して決定され適正に運用されている。

財務情報は、私立学校法の定めに基づき利害関係者に開示されている。また、広報誌「Pillar of Wisdom」で消費収支の概要が公開されている。しかし、ホームページでは開示されておらず工夫が望まれる。

監査については、公認会計士による監査、監事による監査を踏まえ、公認会計士と監事による年 2 回のミーティングが行われ、適正に監査報告書が作成されている。

【参考意見】

- ・財務情報の公開については、広報誌「Pillar of Wisdom」に消費収支の概要が掲載されているが、利害関係者に対する積極的な情報公開を踏まえ、ホームページへの掲出が望まれる。

基準 9. 教育研究環境

【判定】

基準 9 を満たしている。

【判定理由】

大学は、美原キャンパス、清滝スポーツ・ヒルズ及び鴻池スポーツキャンパスの 3 つのキャンパスを擁し、校地・校舎の面積において設置基準を大きく上回っている。中心校地となる美原キャンパスには、教職員や学生に供するために複数の最寄り駅から無料シャトルバスが運行されている。清滝スポーツ・ヒルズには、セミナーハウス、野球場、テニスコートを備え、また、鴻池スポーツキャンパスには、室内プール、剣道場、柔道場を備え教育や課外活動の利用に供している。

図書館は十分な学生閲覧室を備えており、教職員推薦図書を展示する「特設展示コーナー」、書店での図書選書を体験する「学生図書選書ツアー」、寄贈図書を大学祭に出店する「古本市」など、ユニークな活動に学生・教職員が協働で取り組んでいる。情報センターは、

教育学習を促進するための十分な施設・設備を備えており、大学をあげてシステム環境の整備を推進している。

施設のバリアフリー化は未整備箇所があるものの、開学時から計画的に進められている。また、大学の建物は耐震基準制定後に建てられており、耐震基準を満たしている。防災、防火については、平成 21(2009)年の消防法の改正に伴い規程が整備されている。

学生食堂やコンビニエンス・ストアをはじめ、美原キャンパス中央のコミュニティプラザや東館のコミュニティホール、エントランスホール、そこから喜三郎池を巡って体育館に到る「喜三郎池ロード（ジョギングロード）」、更には女子学生のためのパウダールームなどアメニティも充実している。また、休憩時間に「ランチタイム・コンサート」などの催しを行うなど、学生に憩いの場を提供している。

基準 10. 社会連携

【判定】

基準 10 を満たしている。

【判定理由】

大学は、平成 20(2008)年度から公開講座を開催し、また学生を対象としていた資格支援特別講座を市民にも開放し学外からの受講生を受入れるなど、大学が持っている資源を社会に提供する取組みを進めている。特に学内で行う生涯学習講座には多くの市民が参加し、また学外の団体が主催する講座には積極的に講師を派遣している。大学施設の学外への開放は、美原キャンパス「足立記念館」、清滝スポーツ・ヒルズの野球場、ラグビー場、テニスコートなどを一般に提供している。

企業との連携では、大阪府商工会連合会を通じて、傘下企業とのフィールドワーク「産業・観光特論」（講義・見学）を実施している。インターンシップは、平成 20(2008)年度から企業と提携した取組みを開始するとともに、就労体験を単位認定する「コーオプ実習」も実施している。今後、各プログラムを充実させることにより、学生へのキャリア教育や企業と連携したフィールド教育の充実、発展に結び付くことが期待される。

行政・団体との連携では、平成 20(2008)年度に経済産業省「地域力連携拠点事業」の認定を受けた大阪府商工会連合会のパートナー機関として参加している。地域社会との連携では、大学が持つ設備を活用して地元小学校と科学体験授業に取組み、平成 17(2005)年度より毎年 4、5 講座を開催している。これには学生がアシスタントとして参画し、教育現場を実体験する機会ともなっている。大学は高大連携に力を入れており、各学部に「高大連携主担」を置いて企画、実施にあたり、年間を通じて出張講義を多数行っている。

基準 11. 社会的責務

【判定】

基準 11 を満たしている。

【判定理由】

組織倫理については、公共的な教育機関として必要な個人情報保護、人権保護、研究倫理、職員倫理などの倫理規程が定められ、適切に運営されている。人権保護については、相談窓口を学生便覧に明示し、「アSEMBリ・アワー」などを通じて対応が学生に周知されている。近年、経営学部改組や看護学部開設など教育研究組織の改編が続いたために、組織倫理規程の整備については不十分な面がみられるものの、学長を中心とする全学的な機構改革の中で鋭意整備が進められようとしている。

危機管理については、消防計画や緊急時のマニュアルが作成され、災害時の行動要項が明示されており、実地での防災避難訓練は未実施ではあるが、危機管理体制は整備されている。学生の危機管理については、保健室と学生相談室が設置され、心身の健康管理に対する配慮がなされているほか、交通安全対策や薬物乱用防止に関する講習会の開催、新型インフルエンザ対策委員会の活動、看護学部臨地実習における事故発生時の対応マニュアルなどにより、緊急時の対応に備えている。また、IT 危機管理の啓蒙活動が学生・教職員向けに実施されている。

大学の教育研究成果については、学内の紀要委員会を通じて毎年 1、2 回「太成学院大学紀要」として発行されるほか、広く社会に電子情報として公開されている。また、学生や教員の活動を年 4 回発行される広報誌「Pillar of Wisdom」やホームページで学内外に発信するなど工夫がみられる。

【参考意見】

- ・火災・震災に対する予防活動と緊急時の対応などを記した文書はあるものの、近隣の消防署と連携した教職員及び学生による避難訓練の実施が望まれる。

