

東北公益文科大学
2009(平成 21)年～2013(平成 25)年

自己評価報告書

2015 年 3 月

学校法人 東北公益文科大学

本報告書は、2009(平成 21)年度を初年度とする本学の中期計画「Innovation Action Plan～社会システムをデザインし、社会に先導する人材育成を目指して～」2009(平成 21)年～2013(平成 25)年度(以下「中期計画」)に関して、計画目標達成についての自己評価を取りまとめたものである。

この中期計画は、2009(平成 21)年度から 5 ヶ年にわたる東北公益文科大学の運営目標を定め、教育、研究の整備と財務管理の充実をはかり、一層の教育、研究の推進を目的に立案されたものであるが、計画期間 3 年目の 2011(平成 23)年度に、当該中期計画の進捗状況等を踏まえ、特に大学統治機能の強化および学部教育の再構築等を重点に中期計画をブラッシュアップする「大学改革プラン」が策定されている。

中期計画策定のビジョン

本学学則の第 1 章第 1 節(目的)に記して定められている通り、本学は、「教育基本法」の精神に則り、社会的利益調和の追及と公益の研究や実践を通じた国際連携の理念のもと、深く専門の学術を教授し、社会と時代の要請に応え得る有為の人材を育成するとともに、地域の特性を活かした学術研究の振興、文化の向上に寄与することを目的とされており、中期計画では、具体的に本学の目指す育成人材像を次のように明記している。

- a) 21 世紀の市民社会の持続的発展のために、公益社会の実現に努力し、その社会的利益を平等に享受できる社会システムの構築に資する知性もち、市民を先導できる人材。
- b) 社会の構築に役立つ人材は、公益の精神を理解し、国際性豊かな人材でなければならない。
- c) 「公益社会」の社会システムのデザインは、実証科学としての科学性と実社会を実践的に先導できる指導力の涵養を目的とする。
- d) 大学は、学問の創生と地域人材の育成を通じて、地域社会の発展と伝統文化の継承に資するものでなければならない。

目次

中期計画 Innovation Action Plan

I 教育理念の実現に向けて	
I-1 学部教育	
I-1-1 教育の質向上に関する目標と方策	4
I-1-2 入学者の受入れに関する目標と方策	15
I-1-3 学生支援体制の整備に関する目標と方策	19
I-1-4 教育環境の整備に関する目標と方策	24
I-1-5 キャリア教育・就職支援に関する目標と方策	26
I-2 大学院教育	
I-2-1 大学院教育の質向上に関する目標と方策	34
I-2-2 入学者の受入れに関する目標と方策	35
II 研究活動の活性化に向けて	
II-1 研究活動の活性化に関する目標と方策	36
II-2 研究所に関する目標と方策	37
III 共創を通じた社会貢献に向けて	
III-1 地域（社会）貢献に関する目標と方策	38
III-2 地域共創センターの機能の充実に関する目標と方策	41
III-3 他大学や高等学校等との連携に関する目標と方策	42
IV 組織体制の整備に向けて	
IV-1 教員組織運営に関する目標と方策	43
IV-2 事務組織に関する目標と方策	44
V 財務内容の健全化に向けて	45
大学改革プラン (P47～48)	
1 大学統治(ガバナンス)機能強化	49
2 学生の確保	49
3 学部教育の再構築	50
4 教職員の評価	51

5	人件費の見直し	51
6	経費の軽減	52

I 教育理念の実現に向けて

I-1 学部教育

I-1-1 教育の質向上に関する目標と方策

公益実現の社会システム創りに参画できる人材を養成するため、養成する人材像を明確にし、それを実現できるカリキュラムの構築、きめ細かな教育を行い、学士力の保証を図る。その実現のための教職員体制の整備、FD活動の充実を図る。

<目標>

- ◎大学としての人材育成像、各コースの修得すべき到達点を明確にし、学部教育の目標について、学生、教職員が共通認識を持ち教育を行う。
- ◎学部教育で身に付けるべき学士力を明確にし、組織的に各学生の学習到達度を把握し、着実に力を付けられる教育システムの構築を図る。
- ◎各コースにおける学びの目標・特色を明確にするとともに、学部教育全体としての目標・特色をベースとしたカリキュラムの構築に向けて改善努力を続ける。なかんずく、学生が自ら考え主体的に学修に取り込むことができるよう、基礎から専門までが段階的に修得できるカリキュラム編成を行うとともに授業内容・授業方法等に改善を加える。
- ◎目標とする人材を確実に育成するため、授業評価、FD活動の実施により、教員の教育力の向上を図る。
- ◎多様な学生のニーズに対応し、それぞれの学生が持っている能力を発掘し、それを発揮できるよう学習支援、生活支援の体制の充実を図る。

<具体的方策>

1. カリキュラムの検討

1.1. 人材育成像にある人材を育成するために必要な力の設定

平成 21 年度より 4 コース制の新カリキュラムを開始していたが、専門的な知識に加えて卒業までに獲得すべき力を明確にするため、平成 23 年度には人材育成像の見直しを行い「地域をリードする国際的地域人材」と定めた。さらに、人材像を育成するために必要な力（創造力・企画力、リーダーシップ、国際感覚、コミュニケーション力・発信力）を設定した。そして、平成 23 年度の大学総合パンフレットに掲載し、教員はじめ職員及び高校生等に周知した。

1.2. ディプロマポリシーの設定

平成 26 年度より開始するコース制の再編による新カリキュラムの検討を平成 24 年度より開始した。新規に人材育成像、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを設定した上でカリキュラム設計を行った。その上でアドミッションポリシーを設定した。設定した人材育成像、ディプロマポリシーは以下の通りである。

人材育成像	グローバルな視野を持ち、地域の人々とともに、地域社会が直面する経済、行政、福祉などの課題に、リーダーシップを持って果敢に取り組む人材
ディプロマポリシー	幅広い知識と専門知識とともに、地域の人々と連携して、地域を牽引していく実践力を磨くため、カリキュラムを通し、以下の4つの力を身につける。 <ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーション力と発信力 2. 国際感覚 3. 創造力と企画力 4. リーダーシップ

1.3. 新カリキュラムの開始

平成24年度より開始したカリキュラム改革の検討を踏まえ、平成26年度より2系5コースの新カリキュラムを開始することとした。「地域経営系」は、人々が生き生きと暮らしを営むことができる公益社会の実現のため、地域や企業、行政、福祉など、それぞれの仕組みや抱える問題を把握し、その問題の解決に向け、自ら考え、地域の組織や人々と協働しながら、率先して行動する人材を育成することを目的に、「経営コース」「政策コース」「地域福祉コース」の3コースを設定した。「交流文化系」は地域の活性化に交流人口の拡大が果たす役割が増大していること等を踏まえ、他国（自国）の言語やその背景にある文化、歴史等を学び、幅広い視野と多様な価値観を身に付け、交流を促進する人材や新たな観光交流産業の創出に挑む人材を育成することを目的に、「国際教養コース」「観光・街づくりコース」を設置した。

1.4. 外国語科目の充実

グローバル社会において外国語を用いたコミュニケーションを行うことができるよう、外国語科目（英語・中国語）の充実について平成23年度に実施した。検討の結果を受け、平成24年度の入学生より外国語科目の3年次必修を新規に設定した。これにより、必修の外国語科目は8科目から9科目に増加した。

※英語圏への短期語学留学などに関する各年度の取組み実績は以下の通りである。

平成21年度：春季ニュージーランド短期語学留学(3週間)実施、参加学生4名(内1名は、語学留学後にオークランド市内で1週間の海外インターンシップを体験)、ワイカト大学(ニュージーランド、ハミルトン市)。

平成22年度：春季ニュージーランド短期語学留学(3週間)実施、参加学生7名(内4名は、語学留学後にオークランド市内で1週間の海外インターンシップを体験)、

ワイカト大学（ニュージーランド、ハミルトン市）。

平成23年度：春季ニュージーランド短期語学留学(3週間)実施、参加学生4名(内1名は、語学留学後にオークランド市内で1週間の海外インターンシップを体験)、ワイカト大学（ニュージーランド、ハミルトン市）。

平成24年度：春季ニュージーランド短期語学留学(3週間)実施、参加学生8名(内6名は、語学留学後にオークランド市内で1週間の海外インターンシップを体験)、ワイカト大学（ニュージーランド、ハミルトン市）。

平成25年度：春季ニュージーランド短期語学留学(3週間)実施、参加学生5名(5名全員が語学留学後にオークランド市内で1週間の海外インターンシップを体験)、ワイカト大学（ニュージーランド、ハミルトン市）。夏季アメリカ短期語学留学(20日間)実施、参加学生5名、クレイトン大学（ネブラスカ州オマハ市）。夏季アイルランド短期語学留学(22日間)実施、参加学生3名、コーク大学（アイルランド、コーク市）。

※中国短期留学に関する年度ごとの取り組みは以下の通りである。

平成21年度：夏季中国語学短期留学（3週間）実施、参加学生6名、黒龍江大学（黒龍江省ハルビン市）。

平成22年度：ハルビンに位置する東北林業大学と協定校関係を結ぶことにより、留学先が東北林業大学に変わった。準備不足でこの年の語学短期留学はなかった。

平成23年度：夏季中国語学短期留学実施、参加学生10名、東北林業大学。

平成24年度：夏季中国語学短期留学実施、参加学生7名、東北林業大学。

平成25年度：平成25年2月ー平成26年1月にかけて、当時3年生の女子学生1名が北京清華大学へ一年間の長期語学留学を実施した。その後復学し2015(平成27)年3月に卒業した。

1.5. 異なるコースのゼミの連携によるプロジェクトの実施（震災復興）

東日本大震災からの復興をテーマとし、平成24年度より異なるコースの教員、学生の連携によるプロジェクトを開始した。平成24年度は社会福祉コース、政策マネジメントコースの3つのゼミにおいて、宮城県南三陸町、亶理町、気仙沼市、登米市、岩手県陸前高田市での現地調査や意見交換会を行った。平成25年度以降は公益社会演習において政策マネジメントコース、社会福祉コースの教員と学生により、福島県大熊町の子どもの交流プログラムの企画、実施を通して被災地の課題を学び、支援のためのコーディネート力を育成する取り組みを実施している。加えて、本学での地域防災ワークショップを開催した。

2. きめ細やかな教育の実施

2.1. シラバスの記載内容の充実

平成 23 年度に設定した人材像を育成するために必要な力である「創造力・企画力」「リーダーシップ」「国際感覚」「コミュニケーション力・発信力」を授業を通して育成するための方策について検討した。中央教育審議会が定める学士力や、経済産業省の定める社会人基礎力を、上記の力の構成要素という位置づけとし、次の表に示す 20 の力を定義した。その上で、平成 24 年度よりシラバスの記載内容を変更し、各授業においてどの力をどのようにして育成するのかを明記した。

I. コミュニケーション力・発信力 ia. 読解力 ib. 数量的スキル ic. 論理的思考力 id. 自己表現力 ie. 情報リテラシー	II. 国際感覚 iia. 語学力 iib. 人と社会への関心 iic. 世界への関心 iid. 地球への関心	III. 創造力・企画力 iiia. 柔軟性 iiib. 課題発見力 iiic. 問題解決力	IV. リーダーシップ iva. チームワーク ivb. 傾聴力 ivc. 主体性 ivd. マネジメント力
--	---	---	--

2.2. 学生が履修しやすい時間割編成

科目区分ごとに標準的な履修年次が定められているため、科目区分ごとに設定する時限を定め、必修科目との重複などの理由で希望する選択科目が履修できないということがないように配慮した。また、各コースで作成していた授業科目の履修モデルを平成 24 年度より充実させ、コースごとに複数の履修モデルを作成した。時間割編成においては履修モデルに示した科目を指定した Semester で履修できるようにするという視点を持ち、選択科目同士の同一時限への設定等の重複が起きないように配慮した。ただし、非常勤講師の都合等の理由により、必ずしも指定した時限に科目を設定できない場合もあるのが実情である。

2.3. 1 年次演習の前後期開講

初年次教育を行う必修の演習科目として 1 年前期に「公益自由研究」を設定しており、スタディスキルの育成や、専門教育への導入を行っていたが、導入教育の充実をさらに図るため、平成 26 年度より 1 年次の必修の演習科目を後期にも設定することとした。

2.4. 公益自由研究（基礎演習）の合同発表会の開催

平成 22 年度より、学生の文章表現力及びプレゼンテーション力の育成と、教員の教育力向上を目的に、複数の「公益自由研究」クラスの合同成果発表会を開催している。

学生及び教員より質問や意見、コメントがだされる貴重なプレゼンテーションの機会となっている。

2.5. シラバスにある参考図書の配架とメディアセンターツアー

シラバスに記載されている参考図書の配架を進めるとともに、書架の配置や蔵書検索、データベースの活用方法の講習を行うメディアセンターツアーを開催し、メディアセンター（図書館）の利用促進を図っている。平成 24 年度からは 1 年前期の必修科目である「公益自由研究」においてメディアセンターツアーの実施を必須とし、入学直後よりメディアセンターを活用する機会を設定している。

2.6. 人材育成像にもとづく履修モデル

平成 23 年度に、24 年度に向けて各コースの人材育成像に基づいた履修モデルを作成し、履修ガイドに掲載した。これによりコースの基礎から専門段階的に科目を履修するほか、平行して他コースの科目を横断的に選択して学び、専門性を持ちつつ関連分野について幅広い知識を持つために必要な科目を明示している。

2.7. 学修支援センターとピアサポート体制の検討

学生によるピアサポートの手法を交え、本学学生の基礎学力向上のため学習支援センター設置の準備を平成 23 年より進めている。

修学支援については、スムーズな修学のスタートとして、平成 24 年度から入学予定者に対する入学前学習の充実に着手し、AO 入試や推薦入試等で早期に入学決定した学生に基礎学力の向上を目指したテキスト学習を開始した。さらに平成 25 年度からは課題探求型のレポート提出と発表会も行っている。

在学生については、平成 25 年度から経済学の勉強会を授業時間以外で実施するなど、教員が主導し、学生同士の学びを深める機会を増やすよう工夫した。

2.8. 欠席、成績不振者への対応強化

必修科目において初回と 2 回目の授業で欠席した学生を対象に、担当となるアドバイザー教員が指導や相談に乗る等の対応をしてきたが、授業期間の中盤以降に欠席する学生も散見されたことから、平成 25 年の後期より欠席対応を行う範囲を拡大し、必修科目において任意の時期に 2 回連続して欠席した学生に対して状況確認や相談、指導等の対応を行っている。

2.9. ポートフォリオ制度の導入

学習の履歴を蓄積し、自己の成長を実感し、さらなる目標設定を行うため平成 24 年度よりポートフォリオを導入した。半期ごとに受け取る成績通知書の結果を確認しつ

つ前の学期の取り組みを振り返る「学修ワークシート」、将来に向けたキャリアパスを定めるために主に生活面での短期、中期の目標を設定し定期的に振り返る「キャリアワークシート」、課外活動や読書等の記録を残すための「オプションワークシート」を軸とし、返却されたレポートやインターンシップの成果等、各学生は入学時に配布されたパイプファイルに様々な活動の成果をファイリングしている。

2.10. アドバイザリー制度の実施（成績配付・面談）

学生一人ひとりの将来を見据えた学習計画、活動計画の策定支援と実現支援を目的として、専任教員によるアドバイザリー制度を平成 23 年度後期より開始した。専任の教員がアドバイザーとして学生一人ひとりを担当し、成績通知書の配付を配付して面談を行うことに加え、学修や進路、就職について助言や指導を行い、大学生活が充実したものとなるよう支援している。

2.11. 学生情報共有システムの実施

教務委員会、学生委員会、学生相談室、入試事務室、キャリア開発センター等が持つ学生情報を共有し、学生支援に活かすため、平成 23 年度より学生データベースを作成し、平成 24 年度より学生情報共有システムの運用を開始した。各部署が持つ基本情報に加え、アドバイザー教員が担当する学生との面談を実施した際の特記事項を記入し共有することで学生理解を深め、よりの確な指導ができるようにした。

2.12. 入学前学習の充実

平成 24 年度より入学前学習の内容を見直し、AO 入試、推薦入試において合格し、入学手続きを行った入学予定者を対象に、学習習慣の継続と学習意欲の向上を目的としたプログラムを実施した。具体的には国語と英語の高校レベルの問題集の実施と、入学後に学びたいことに関連し、現在関心があることについてまとめる課題レポートである。

2.13. 4 年生卒業調査（卒業論文提出時調査）の実施

平成 23 年度より卒業式に 4 年生を対象とした卒業調査を行い、学生の本学のカリキュラムや教育、施設・設備、課外プログラムに対する満足度を調査し、教員の教育力の質及び学生の学力向上等に反映させている。平成 24 年度からは回収率を高めるため、卒業論文提出日に調査を実施している。

3. 学士力の保証

3.1. 3年次進級要件の設定

学士力の保証のため、平成 21 年度より開始した 4 コース制の新カリキュラムの実施にあわせて 3 年次進級要件を設定した。所定の科目区分から所定の単位数を修得していない場合は 2 年次に留まり、3 年次への進級ができないようにした。平成 22 年度からは進級要件にリメディアル科目（数学基礎、国語基礎）の単位修得を追加した。

3.2. リメディアル科目の実施

就職活動時における筆記試験やエントリーシート対策、大学での専門教育を受ける前提となる基礎学力の向上を目的に、平成 22 年度より高校までの国語と数学の補習を行う授業を 1 年前期に設定した。1 年生は入学式後のオリエンテーションガイダンスにて国語と数学のプレイズメントテストを受け、一定の点数に満たない場合にはこれらの科目の受講を義務付けた。

3.3. 授業におけるスキル育成

平成 23 年度に設定した人材像を育成するために必要な力である「創造力・企画力」「リーダーシップ」「国際感覚」「コミュニケーション力・発信力」を授業を通して育成するための方策について検討した。中央教育審議会が定める学士力や、経済産業省の定める社会人基礎力を、上記の力の構成要素という位置づけとし、次の表に示す 20 の力を定義した。

I. コミュニケーション力・発信力 ia. 読解力 ib. 数量的スキル ic. 論理的思考力 id. 自己表現力 ie. 情報リテラシー	II. 国際感覚 iia. 語学力 iib. 人と社会への関心 iic. 世界への関心 iid. 地球への関心	III. 創造力・企画力 iiia. 柔軟性 iiib. 課題発見力 iiic. 問題解決力	IV. リーダーシップ iva. チームワーク ivb. 傾聴力 ivc. 主体性 ivd. マネジメント力
--	---	---	--

3.4. 出席の成績評価への加味方法の決定（最大 2 割）

科目判定基準を一定化するため、平成 24 年度より出席状況（欠席状況）の成績評価への加味は 20% 以下とすることに定めた。

3.5. 卒業論文の副査による審査制度の導入

平成 22 年度より、卒業論文に副査制度を設け、指導教員以外の教員が卒業論文の体裁を審査することで、論文の質向上を図っている。副査の審査を通過することができ

ない論文については書き直しの上で再提出を求めているが、書き直しを求められる件数は、22年度19件、23年度27件、24年度31件と一旦増加したものの、25年度には16件と減少しており、審査制度の導入の効果が見え始めてきている。

3.6. 卒業論文の副指導制度の導入

平成24年度からは、1) 卒業論文において複合領域をテーマとする学生に対して複数の教員が指導に当たる、2) 学生が卒業論文作成の過程において教員が退職した際に、論文の完成まで、当該教員が定期的にコメントをするなどのかかわりを可能とするため、副指導制度を導入した。平成24年度は1名、25年度は14名、26年度は14名の学生が同制度を活用し、複数教員からの指導を受けた。

3.7. 地域・大学協働人材育成プログラムの実施

本学では、企業・官公庁で実習するインターンシップと、福祉施設や病院で実習する社会福祉士実習という2つの実習プログラムに力を入れてきた。さらに、実習を単発の就業体験や就職活動の一環に終わらせず、社会人基礎力を高める教育プログラムの域に高めていくためには、地域で活躍する次代の人材を協力し合って育てるという認識を地域と大学が共有する必要がある。そこで平成23年度に大学後援会と合同のワーキンググループを設置し、地域と大学が一体的に実習教育のあり方を検討する体制を整えた。平成24年度には、インターンシップと社会福祉士実習を統合し、「地域・大学協働人材育成プログラム」として、実習の指導体制、実習プログラムと指導方法のモデル化に取り組んだ。このワーキンググループでの議論より、社長の『かばん持ち』をする「社長インターンシップ」、学生に日本を代表する一流の人物、仕事、芸術・文化等に触れる機会を与え、次代のリーダーにふさわしい教養を体得させる「一流体験合宿型研修プログラム」が生まれ、平成24年度以降継続して実施している。

3.8. 在学生向け育英型奨学制度の実施

在学生の就学意欲の向上を図るため、在学生を対象に通年のGPA値及び修得単位数に基づき給付者を決定する「優秀学生奨学金」（年額10万円）を平成24年度より開始した（初年度の平成24年度は試験的な導入から年額5万円支給）。対象者は1年生、2年生、3年生それぞれ各1名である。

4. 教員体制の整備

4.1 教員の採用・質的高度化

平成21年度より4コース制の新カリキュラムを開始した。これに伴い、4コースの専門性を踏まえた教員採用を行った。政策マネジメントコースにおいては経済学、経営学、会

計学分野の教員を採用し、地域共創コースではまちづくり分野（2名）の採用を行った。社会福祉コースでは、社会福祉士の実習指導に携わる教員（2名）と高齢者福祉分野の採用を実施した。

平成23年度からは教員・職員研修会（FSD）を月に2～3回実施し、教員の教育力向上に向けた取り組みを行った。

※参考

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
採用	照井 山本 小地沢 山越 竹原 益子 表	温井 安部 内藤 尾身 一ノ瀬 古山	水田 工藤	菅井	森 佐野 桑名
退職	石田 高橋 間瀬 小松 水野 大島 宮本 福嶋 東浦 藤田 前坊 高木 中谷	パターソン 表	黒田 工藤 大歳 半田 白 安部 小地沢 山越	益子 一ノ瀬	渋川 照井 三原 市田 三島 桑名 尾身

4.2 カリキュラムの見直しを踏まえた適正な教員体制の整備

平成21年度より開始した4コース制の新カリキュラムを踏まえた教員採用を行い、専任教員を専門科目に積極的に配置した。その結果、平成21年度における旧カリキュラムでは83科目中19科目において非常勤講師が担当をしていたが、移行期間を経た平成24年度、25年度では専門科目103科目中、非常勤講師が担当する科目数は18となった。

※参考

専門科目の開講科目数と非常勤講師が担当する科目数

年度	専門科目数	非常勤担当科目数	備考
21年度	83	19	新カリは1年生のみ。専門科目は旧カリ
22年度	66	16	専門科目は新カリ。応用IIが開講されないため科目数が少ない
23年度	122	16	応用II開講。科目区分の変更があり専門科目が増えている
24年度	103	18	科目区分の変更が終了して専門科目が確定
25年度	103	18	

4.3 非常勤講師の任用、専任教員との相互の教育効果向上の仕組みづくり

非常勤講師に本学の理念や改革の方向性を理解していただき、また非常勤講師からの大学への要望を受ける場として、平成21年度、22年度には非常勤講師と本学専任教員が参加する教育懇談会を実施した。しかし、特定の日程で開催をしていた関係上、出席いただける非常勤講師の人数に限りがあり、より多くの意見や要望を取り入れるため、平成23年度には非常勤講師を対象としたアンケートを実施した。

4.4 教育の質向上を図るための教員評価の実施

教員の教育・研究活動等について定期的に評価し、その結果をフィードバックさせることにより、個々のモチベーションを向上させ、自己改善を促し、もって、教育・研究事務運営の活性化と向上を図り、本学の理念実現に資することを目的に、平成25年度に教員評価を試行した。評価項目は「教育活動」「研究活動」「地域貢献活動」「大学運営活動」の4領域から設定した。教育の質向上に対する取り組み意欲を喚起するため、「教育活動」の領域においては担当科目における目標と、目標を実現するための方策、そして授業改善への取組を項目として設定し、必ず記載することとした。年度末には各項目に対して自己評価を行い、自己評価結果について一次評価者と面談を行い、次年度以降の目標設定へつなげている。

5. FD 活動及び授業改善

5.1. FSD の定期的な開催（月 1～2 回）

平成 23 年度より、教員・職員研修会（FSD）を月に 2～3 回、毎月開催し、23 年度入学者減少の解析、キャリア支援の現状と課題、大学の売り、科目における育成するべき力（スキル）の身のつけ方、リメディアル教育の実情、過去 11 年間の入学時の学業レベル・退学及び就職状況・国家試験合格率・教員職員免許状取得数などの推移変化等を教職員が共通認識し、教職員一体となって大学の魅力作りのための確認を行っている。開催回数は、平成 23 年度 17 件、24 年度 20 件、25 年度 16 件となった。

5.2. 授業アンケートの実施（2011 年度より電子化）

平成 21 年度以前より授業アンケートを実施し、この結果を教員に反映して授業の改善を図っている。平成 23 年度より紙媒体からメールで学生が入力する方法に切り替えた。授業アンケートに回答するために学生が携帯電話のメールアドレスを登録することで、緊急時の安否確認等のツールとして携帯電話を活用できるようにした。メールアドレスを変更した場合でも、アンケートへの回答を行う際には変更後のアドレスの登録が必要になるため、情報の更新が可能なシステムとなっている。なお、従来の紙媒体からの変更により節約（103 万円カット）にも繋がっている。

平成 24 年度からは教員の授業の実施状況に対する評価のみでなく、学生の授業の取り組み状況や、その結果としての達成状況も項目として追加し、授業終了時点で学生が自らの取り組みについて振り返ることができるようにしている。

ただし、メールを用いて回答方式は学内の電波状況等の理由によりその場で実施できない場合があり、回答者数が減少した。このため平成 26 年からは紙媒体を併用し、紙またはメールのいずれかの方式を用いて回答することとした。アンケートの質問項目については定期的に見直しを図っている。

5.3. 授業参観の実施

教員が相互に授業を参観することで、他の教員の授業を参考にし、また自分の授業への意見を仰ぐこと、これにより授業内容や授業運営方法の質の向上を図ることを目的に、平成 25 年度より授業参観を実施した。授業参観実施期間は前期、後期各 1 ヶ月で、当該期間に専任教員が開講する授業が参観対象となる。参観者は参観後、参考になった点、疑問点や改善点等を所定の様式に記入し、授業担当者からのコメントを得た上で提出する。

平成 25 年度前期は 14 件の参観が行われ、設備の使い方や話し方、資料の作り方、質問の投げ方、学生への対応方法、板書方法等が参考になったとの前向きな意見が多数得られた。しかし、25 年度後期は 4 件と減少し、継続的に実施する方法について検

討することとしている。

I-1-2 入学者の受入れに関する目標と方策

志願者数の減少、県外出身者割合の低下等の課題に対処するため、本学の教育理念を国内外に広く発信し、それを目指す優秀な志願者を集めることにより、本学の求める質の高い学生の確保を図る。そのため、入学者選抜方法の見直しを行うとともに副学長直属の学生募集活動のための組織を立ち上げる。

<目標>

- ◎本学の教育理念・目標を全国に知らしめ、広く優秀な志願者を集め、本学が求める質の高い学生の確保を図る。
- ◎志願者、入学者に占める県外出身者の割合の増加を図る。

<具体的方策>

1. アドミッションポリシーの公表

1.1 本学の教育理念に照らしたアドミッションポリシーを公表

平成 20 年度（平成 21 年度入試）よりアドミッションポリシーを学生募集要項や大学ホームページに記載するとともに、これ以前より AO 入試における本学が求める学生像についても広く周知を図り、大学としての入学者受け入れ方針を示してきた。なお、平成 26 年度入試ではコース改編に伴いアドミッションポリシーの変更を行っている。

平成 20 年度(平成 21 年度入試アドミッションポリシー)

東北公益文科大学では以下のいずれかに該当する学生を求めています。

- 現代経済社会のあらゆる場面において、自らの利益を追求するだけでなく、社会全体がどうあるべきなのかを常に考え行動したいと考えている人。
- 公益社会の実現に向けて、多様な人々をつなぐ共創力と世界を視野に地域課題を解決する実践力を持ち、ビジネスや地域で活躍するキーパソンになりたいと考えている人。
- 問題の本質を見極め、その解決策を考案し、たゆむことなく実践する知識・技術を学んで、公益の理念を社会福祉の分野で具現化する、福祉コミュニティのリーダーになりたいと考えている人。
- 自然科学の基礎的知識に加え、法律、経済、まちづくり等の知見を修得し、環境や健康、安全への配慮によって社会をリードし、快適で公益的な環境を創造したいと考えている人。

平成25年度（平成26年度入試）より以下に変更

アドミッションポリシー

東北公益文科大学では、次の要件に該当し知的好奇心と探究心を持った勉学意欲の高い学生を求めています。

国際的な視野を持ち、地域社会における経済、行政、福祉などの領域で、自ら課題を見つけ解決策を考え、リーダーシップを持って地域の人々とともに課題に取り組みたいと考えている人。

2. 入学者選抜の方法の改善

2.1 受験者・入学者データベース構築、分析に基づく入試方法等の検討

平成24年度（平成25年度入試）より、入試委員会の担当教員による入試データベースを用いた入学後の学習成績に関する追跡調査（入試区分での入学状況や出身高校の偏差値等入学前のデータと、在籍してからの成績推移等の追跡調査など）を実施している。

2.2 アドミッションポリシーに基づく入試科目の見直し 質の高い入学者確保

平成24年度（平成25年度入試）にAO入試の試験科目をグループディスカッションから面接（プレゼンテーション）に変更するなどの見直しを図り、受験生の積極性、問題意識、課題解決意欲が測れる試験内容にした。

2.3 入学前学習の強化

平成20年度から23年度までは入学前学習として読書感想文の提出のみを行っていたが、平成24年度はAO入試合格者に対して数学と現代社会の問題集、公募制推薦入試合格者には英文法と国語の問題集を配布し、大学教員が添削指導を行う問題集解答型入学前学習を実施した。平成25年度入学予定者(平成24年度実施)、平成26年度入学予定者(平成25年度実施)にはAO入試、公募制推薦入試および指定校推薦入試の合格者に対して共通の問題集（数学と国語）を配布して問題集解答型入学前学習を実施した。

2.4 早期入学決定者に対する個別事前学習指導

平成24年度（25年度入学者）から指定校推薦入試合格者に対して、自分が興味・関心のあるテーマについてのレポートを作成し、大学教員が個別に添削指導を行うという課題探求型入学前学習を実施した。なお、本学習では作成したレポートをもと発表会も行った。平成25年度（26年度入学者）はAO入試、公募制推薦入試および指定校推薦入試の合格者に対して、前年度と同様の課題探求型入学前学習を実施した。

2.5 早期入学決定者に対する宿泊型事前学習実施の検討

入学前学習とともに実施方法を検討してきたが、検討段階で空きドミトリーの確保等、宿泊施設の確保が難しいため、実施に至らなかった。

3 学生募集の見直し

3.1 全学体制で学生募集に当たる体制の構築

地域ごとに学生募集を募集広報担当を配置。平成17年度から引き続き山形（村山地区、置賜地区）に担当を配置するとともに、平成22年度からは宮城県にも募集担当を配置した。毎年、より効果的かつ効率的に募集が行えるよう見直しを図りながら教職員による高校訪問や出張講義等を実施している。今後は授業との関係もあるが、より多い頻度での訪問や、友好的な関係を構築するような募集活動を進める。

3.2 受験回数、会場の増設

受験回数（入試の実施回数）については、平成25年度までの各入試区分の受験者数などを勘案し、平成26年度（平成27年度入試）から一般入試を前期・後期の2回実施からA日程～C日程の3回実施に変更するなどの受験者増加を目指した見直しを行った。また、会場の増設については、平成21年度（平成22年度入試）以降、各会場の受験者数や交通の利便性などを考慮しながら新增設や廃止を行い、その試験実施状況をもとに会場の再選定と実施の効率化も検討を続けている。

3.3 進路指導担当教員との意見交換会の内容充実

外部講師による講演や本学学生（各高校の卒業生）との懇親会の場を設けるなど、内容の見直しや充実を図っている。見直し後は山形県内の高校の約7割が出席している。今後は県外高校についての対応策等を検討する。

3.4 オープンキャンパスの充実

平成24年度の開催より、高校生だけでなく地域の方にも理解いただき気軽に参加いただける企画・内容に変更し、また、県内全域に新聞折込チラシを活用するなど広報も工夫し、参加者数は平成22年度293名、平成23年度296名、平成24年度598名、平成25年度574名と増加し、一定の成果がみられた。学びの内容やコースごとの企画については教員主体で実施する体制の構築を図り、各コース等で特色のある企画の実施に結びつきつつある。このほか平成23年度より酒田、鶴岡、山形を会場に入試相談会を開催し、受験生や一般市民へのPRを行っている。

3.5 高校訪問活動の見直し

平成 23 年度までは山形県内の内陸地域と庄内地域及び宮城県内に募集担当者（元高校長）を配置し、高校訪問を行った。平成 24 年度からは新たな県内担当者を交代で迎え入れ、さらに平成 25 年度には内陸地域、平成 26 年度には青森県、宮城県、福島県に新規で募集担当者（元校長ほか）を配置し、人脈等を活かしながら高校訪問をしていただく体制を構築し、入学者の獲得にも結びついている。また、これらに加え職員も東北各県と新潟県を中心に地域ごとに分担し、継続的な高校訪問を行っている。あわせて、毎年入学状況などを考慮して、訪問時期や回数、案内をする内容や作成資料の見直しを図りながら活動を行っている。

また、平成 23 年度までは、教員と職員がそれぞれ地域を分担して個別に高校訪問を行っていたが、教職員一体となった高校訪問等の強化するとして平成 24、25 年度は教員（主に広報・募集戦略委員）に職員（主に入試事務室職員）が同行して、地域ごとに担当者を決めて高校訪問を実施した。秋田県内の高校については学部長に職員が同行して訪問をし、教員が頻繁に訪問できるような体制を取り入れた。なお、平成 24 年度は 263 校に延べ 903 回（山形県 424 回、青森県 79 回、岩手県 89 回、秋田県 105 回、宮城県 160 回、福島県 41 回、新潟県 5 回）、平成 25 年度は 264 校に延べ 937 回（山形県 462 回、青森県 33 回、岩手県 81 回、秋田県 125 回、宮城県 152 回、福島県 58 回、新潟県 26 回）訪問している。

3.6 出張講義の活用

単発の出張講義は平成 24 年度 25 件、平成 25 年度 18 件、平成 26 年度（現時点）21 件とほぼ横ばいの状況になっているが、このほか鶴岡南高校や天真学園高校で年間を通して継続的な講義・指導を行っており、本学への理解を図っている。今後は、入学者の確保に結び付けるためにも、後者のような継続的な講義や指導を行う形式をより多く取り入れ、高大連携につなげる必要がある。

3.7 資料請求者、ガイダンス参加者へのアプローチ方法の検討

平成 23 年度までは資料請求者への継続的な情報提供が充分ではなかった。平成 24 年度からは資料請求リスト（ガイダンス参加者含む）から高校、地域、学年など用途に合わせて抽出し、適切な時期に有用な情報をダイレクトメールで発送し、継続的な情報発信を心がけた。このほか、受験生の保護者宛て、高校教員宛て、予備校・学習塾の先生宛て、在学生の保護者宛てなど各方面への情報発信を行った。また受験業者のメーリングリスト等にてメールによる情報発信も行った。（ダイレクトメール等の発送回数（延べ）平成 23 年度 3 回、平成 24 年度 8 回、平成 25 年度 18 回）

3.8 ホームページの有効活用

平成 25 年度にホームページをリニューアルし、イメージの刷新、内容の充実を図り、スマートフォンへの対応を行った。またほぼ毎日更新を行いホームページの鮮度を保ちアクセス数やリピート率の増加を図った。あわせてフェイスブックなどの SNS も取り入れ、情報の発信力を強化した。今後はプレビュー数や地域等の解析を行い、より充実したコンテンツの提供が必要。

3.9 高校生原稿募集「公益のすすめ」事業の活用

平成 13 年度から大学知名度の向上や浸透を主な目的として事業を行ってきたが、入学者の確保という観点からはあまり効果が見られず、また入学者の減少に伴う財政面の都合等が重なり、平成 24 年度から事業を廃止した。ただし、それまでの優秀作品をまとめた書籍については現在もオープンキャンパスや相談会等で配付し有効活用を図っている。

4 特待生制度の見直し

4.1 教育理念に照らした特待生の受入れ

平成 25 年度（平成 26 年度入試）より学費全額免除奨学生制度を創設し、調査書の内容や本学への入学意志、学習意欲などをもとに選考を実施している。

I-1-3 学生支援体制の整備に関する目標と方策

多様な学生の入学、学生のニーズの多様化等からきめ細かな対応が求められている。学生が充実した学生生活を送ることが出来るよう学生の学習支援、生活支援体制の充実を図る。

<目標>

- ◎学生が、履修した科目を充分理解することができるように、学習支援体制の整備を図る。
- ◎学生が充実した学生生活を送ることが出来るように、生活面、メンタル面等学生生活全般にわたる、全教職員によるきめ細かな学生生活支援体制を構築する。

<具体的方策>

1 学習支援体制の充実

1.1 授業の出席状況の把握

必修科目において初回と 2 回目の授業をいずれも欠席した場合に、科目担当者が教務学生課に報告し、当該学生を担当するアドバイザー教員が教務学生課から

の連絡を受けて本人との面談等を実施するという仕組みを兼ねてより実施していた。しかし、授業期間の中盤以降に欠席する学生も散見されたことから、平成 25 年の後期より調査を行う範囲を拡大し、必修科目において任意の時期に 2 回連続して欠席した学生に対して、状況確認や相談、指導等の対応を行っている。

学生と連絡を取る際に、電話をかけても応答がない場合が多いため、学生の携帯電話のメールアドレスを登録するシステムを構築し、学籍番号を指定してメールを送ると本人の携帯電話のアドレスにメールが転送されるようにした。

これらの取り組みにより、アドバイザー教員が学生の出席状況を把握することが可能なり、その後の出席状況や取り組み状況について経過を観察できるようになった。携帯電話のアドレスへの転送システムにより、学生との意思疎通のチャンネルが増加し、連絡を取りやすくなったが、連絡が取れない学生も時折おり、その際の対応については今後検討していく必要がある。

1.2 学生の理解度の把握と学習指導

授業の節目での学生の理解度の把握については、統一的な方法の設定は行っていないが、授業担当者が各授業の性質を踏まえた上で個別的に理解度の把握について取り組みを行っている。例えば、必修科目の「基礎プログラミング I・II」では、毎回の宿題の実施状況をもとに理解度が低いと判断される学生をリストアップし、当該学生については授業中に TA が集中的に見回りを行い質問をしやすい状況を作るとともに、必要に応じて教員が呼び出しを行い個別指導を実施している。また、「情報と社会」や「人間行動と安全」等の講義科目では、平成 25 年度より毎回の授業で学生が記入した出席カードにコメントをつけて返却しており、各学生の質問に対して個別的に対応している。

1.3 学習支援相談、リメディアル教育に関する支援体制の整備

専任教員はオフィスアワーを週に 1 コマ設定し、授業に関する相談や質問に加え、就職活動や生活面での相談や指導を実施している。平成 22 年度からは、就職活動時における筆記試験やエントリーシート対策、大学での専門教育を受ける前提となる基礎学力の向上を目的に、高校までの国語と数学の補習を行うリメディアル科目を 1 年前期に設定した。

さらに、教員と学生のピアサポーターによる、本学学生の基礎学力向上を目的とした学習支援センター設置の準備を平成 23 年度より進めている。平成 24 年度以降は入学予定者の主な対象とし、学習意欲の向上や学習習慣の継続を目的とした入学前学習を実施した。在学生に対する学習支援については、平成 25 年度に経済学の授業時間以外の勉強会を実施した。

1.4 履修支援や学習支援を行う学生サポーター、ピアサポーター

履修登録期間中に先輩学生における履修計画作成支援を実施している。また、初年次においてカリキュラムの理解を促進し、適切な履修登録を行うことができるよう、平成 22 年度からは入学時に行う新入生合宿の企画として時間割作成の時間を設け、先輩学生によるアドバイスの下で、新入生全員が時間割を作成している。なお、成績不振者や特別なニーズを有する学生については、別途、教務学生課および学生相談室による履修指導を実施している。

学習面では、社会福祉士等の資格取得を目指す学生同士による自主的な学習グループが結成され、合格に向けて定期的に勉強会を行っている。

ピアサポーターについては平成 23 年度より学習支援センターの設置と一体的に検討を進めている。

2 生活支援体制の充実

2.1 特別なニーズを有する学生への個別支援

特別なニーズを有する学生への対応については、本人の障害特性等を踏まえた上で、学生共育支援室において支援計画を検討し、教務学生課や科目の担当教員と調整を行いながら具体的な個別支援策を策定、実施してきた。医療機関を受診している学生については、本人承諾を得た上で連携を行い、医師の診断や治療計画を踏まえた上で学内対応について調整した。平成 22 年度には卒業論文作成に関する指導体制強化の一環として、特別なニーズを有する学生に関して、教員と支援室が連携して対応を行った。

学生支援 GP が終了した平成 23 年度からは、学生共育支援室を学生相談室に改組した。学生に対する個別支援については、学生相談室が原案を作成し、教務・FD 委員会、学生委員会、キャリア開発センター、学生相談室により構成される学事委員会において、支援の妥当性を検討することとした。これにより支援計画や支援の実施状況に関する学内での情報共有が促進された。

・自助グループ関連

平成 21 年度、22 年度においては在学する車椅子利用の学生に対し、他の学生が移動や筆記補助等のサポートを行ってきた。また、学生共育支援室が主体となり、特別なニーズを持つ学生に対して、ソーシャルスキルトレーニング (SST) を中心とするグループワークを実施した。

平成 23 年度以降は、学生相談室主催のランチタイム企画を開催した。参加、実践することで体調を意識的に整えると共に学生、教職員など参加者同士の新しい交流の場を設け、相談しやすい環境をつくるとともに、同じような悩みを抱える学生同士の自助グループ結成に資することを目的として開催した。

昼休みの時間に実施をした関係で、学生の参加者がそれほど伸びずに自助グループの結成には至らなかったが、教職員とのコミュニケーションの促進が見られた等の、一定の成果は得られた。

※ランチタイム企画の実施状況と参加者数

2011年（平成23年度）

日付	時間	内容	参加者数
2011/6/23（木）	12：30～12：50	『ストレッチ&リラクセーション』 ストレッチ&呼吸法	学生 3名 職員 3名
2011/7/7（木）	12：30～12：50	『リラックス&リフレッシュ』 ストレッチ&呼吸法	学生 1名 教職員 7名
2011/7/21（木）	12：30～12：50	『マッサージ&リフレッシュ』 ハンドマッサージ	学生 1名 教職員 7名
2011/8/3（水）	12：30～12：50	『試験勉強疲れ解消&集中力 UP!』 エクササイズ&呼吸法	職員 4名
2011/10/18（火）	12：30～12：50	『血行促進マッサージ&ストレッチ』 頭皮マッサージと首のストレッチ	学生 1名 職員 4名
2011/11/1（火）	12：30～12：50	『気になる下半身をスッキリ!』 下半身ストレッチ	学生 2名 職員 6名
2011/11/15（火）	12：30～12：50	『セルフフットマッサージでデトックス』 セルフマッサージ	学生 1名 職員 1名
2011/12/13（火）	12：30～12：50	『冷え性解消』 ストレッチ&エクササイズ	学生 1名 職員 1名

2012年（平成24年度）

日付	時間	内容	参加者
2012/5/16（水）	12：30～12：50	『リラクセーション』 胃、腸など消化器系を意識して	学生 1名 職員 4名
2012/5/28（月）	13：00～13：20	『リフレッシュ』 上半身肩、背中を中心に	職員 3名
2012/6/13（水）	12：30～12：50	『リラクセーション』 腎、肝など代謝系を意識して	教職員 3名
2012/6/25（月）	13：00～13：20	『リフレッシュ』 下半身ふくらはぎを中心に	参加なし
2012/7/11（水）	12：30～12：50	『リラクセーション』 リンパ、子宮、卵巣など免疫、生殖系を意識して	学生 1名 職員 3名
2012/7/23（月）	13：00～13：20	『リフレッシュ』 下半身太ももを中心に	職員 1名

2.2 学生支援GPの成果検証

学生支援 GP 期間中に学生共育支援室において作成・活用した「気になる学生チェックシート」「UPI 学生精神的健康調査 (University Personality Inventory)」については、期間終了後も継続して活用し、特別なニーズのある学生の把握に努めるとともに、学生共育支援室を改組した学生相談室においてカウンセリングを中心とする支援に取り組んでいる。

また、キャリア科目として設置している「インターンシップ」を拡張し、平成 22 年度からは、特別なニーズを持つ学生を対象として(履修単位は与えない)インターンシップや職場体験を実施した。軽作業が中心であったが、本人の自己理解を高め、保護者の障害理解を促進するための貴重な機会となった。学生支援 GP 終了後も、学内だけでなく、地域の作業所や企業等のご協力も得、学外での職場体験を実施している。

特別なニーズを持つ学生の就労については、GP 期間中に複数の外部機関(庄内障害者就業・生活支援センター「サポートセンターかでる」・酒田市「発達支援室」・山形県若者就職支援センター・庄内地域若者サポートステーション・ハローワーク等)と連携を行ってきたが、GP 終了後も必要に応じて連携しながら、個々の状況に合わせた個別支援を行っている。

2.3 休退学、除籍の減少 事前相談体制の充実

休退学の相談は、教務学生課が相談を受け、本人の申し出により申請書の配付を行ってきた。平成 23 年度からは、休退学者の減少を目的に、休退学希望者はアドバイザー及び学部長との面談を行うことを義務づけた。他の教職員との間で行われた面談結果や保護者との連絡状況も含めて、休退学に関わる情報は学部長を委員長とする学事委員会において一括管理し、委員会において休退学はやむを得ないと判断した場合に、申請書を配付することとした。

休退学の相談を教職員に行った時点で、ほとんどの学生は気持ちを固めており、休退学を回避した事例はまれであった。しかし、面談体制を構築することで、在学期間中の学修の意味づけや、退学後の生活に対する動機づけの向上が可能となった。

平成 25 年度後期からは、中長期的に退学に繋がると考えられる授業の欠席に着目し、従来よりも決め細やかな欠席調査を行い、欠席者に対する面談、指導を実施するようになっている。

3 奨学助成制度の充実

3.1 給付型奨学金制度の創設

平成 20 年度（平成 21 年度入試）より給付型奨学生制度を創設し、一般入試（前期）に導入した。試験成績や面接、書類審査とあわせて、家計状況を加味した選考を行い、進学希望者への費用負担の軽減にも寄与する内容となっている。

3.2 学費減免制度の充実

平成 25 年度（平成 26 年度入試）より学費全額免除奨学生制度やスポーツ特待生制度を創設し、選考を実施している。スポーツ特待生については、これまでスポーツに秀でた生徒が地域・地元で継続して競技を続ける機会となり、新たな生徒層の入学に結びついている。

3.3 海外短期留学等の助成制度の充実

海外短期留学に対する助成制度は同制度の開始（平成 14 年度）から行っており、留学先の拡大にあわせて対象国や人数も順調に増えている。

I-1-4 教育環境の整備に関する目標と方策

開学から 9 年を迎え、学内ネットワークの陳腐化や教室等教育環境の不足等の課題があることから、これらの課題に対処する教育環境の整備を図る。

<目標>

- ◎学内ネットワーク環境の整備の再構築を図り、学生の PC 活用の促進を図る。
- ◎カリキュラムと時間割の見直しを行うとともに、施設や教室の利用の点検を行い必要教室数の確保を図る。
- ◎教室における教育環境の点検を行い、教育環境の整備を図る。

<具体的方策>

1 教育環境整備

1.1 公共スペースの学生利用 PC の保守、再整備

平成 22 年度にメディアセンターに設置している情報検索端末を更新した。平成 25 年度には、同端末をシンクライアント方式に変更し、学生はメディアセンターでも情報教室と同じものを利用できるようになり、利便性が向上するとともに、一元管理が可能となった。

また、平成 25 年度～平成 26 年度にかけ、文部科学省「平成 25 年度私立学校設備整備費補助金（教育基盤・研究設備）」を利用し、授業環境システムの更改を行った。更

改によりセキュリティ面のリスクが改善され、安全な環境で教育を行えるようになった。これまで旧型のソフトウェアによる制限で導入が困難であった新版のソフトウェアの利用が可能になるほか、これまで利用していたソフトウェアについても性能面での制限が緩和され、より高度な講義を行うことができる環境となった。

1.2 学内ネットワーク環境の整備

平成 24 年度～平成 25 年度にかけ、文部科学省「平成 24 年度私立学校施設整備補助金（ICT 活用推進事業）」を利用し、基幹情報ネットワークの更改を行った。更改により、個々のネットワーク機器から情報コンセントまでの通信帯域が 100Mbps から 1 Gbps に上がり、安定した通信速度の確保、教育に係る動画コンテンツを含む大容量データ利用に耐えうる学内ネットワークの広帯域化、安定化が可能となった。

また、外部へ接続するファイヤウォール装置を追加することにより、ネットワーク障害に対して冗長化も確保した。加えて、ネットワーク機器構成を最適化することにより、消費電力を大幅に削減し、環境に配慮した情報環境の構築を実現した。

学生のネットワーク接続サービスに関しては、これまで毎回申請手続きの必要だった流れを、暗号化仮想ネットワーク(VPN)のサービス構築によって事務手続きなしで利用できるようにしたほか、開学以来完全に外部からの接続は認めていなかったものを VPN によって安全な接続を提供し、相互連絡や自宅等からの課題作成を効率化する機構を提供できた。

1.3 学内サーバーコンテンツの充実

学内サーバに関しては、長年の懸案だった教職員間で学生に関する基本情報を共有するためのシステム(TKB Who's Who)を開発し、運用するに至った。これにより、学生の出身校やサークルなど日常の様子把握の補助となった。

また、学内の業務の情報交換のためのカレンダーとメイリングリスト機能を持つシステム(After5)も開発・設置し円滑な業務情報交換の一助とした。

1.4 書籍部の充実

中期計画策定当初は、学内に書籍部が設置されていなかったが、平成 21 年度に、これまで業務委託していた売店の運営が大学運営へと変わり、売店での教科書販売をはじめとする書籍販売を開始した。これ以降、教科書及び参考書の販売は売店が担うこととなった。

<今後の課題>

基幹情報ネットワークの更改、授業環境システム、メディアセンター設置端末の更改などハード面の更新はほぼ終了したが、サーバーコンテンツの充実、及び周知など、

ソフト面の充実が教育環境の向上には不可欠であり、さらなる充実をめざし、具体的な計画を立てる必要がある。

I-1-5 キャリア教育・就職支援に関する目標と方策

第一期生の就職率は高かったがその後就職率の逡減が見られる。また、一部には就業意識が希薄な学生が見受けられる。学生のキャリア形成、職業意識の醸成を図るため、キャリア教育の充実を図り、就職支援活動を充実させる。

<目標>

- ◎学生の自己理解を深め、主体的に進路を選択する能力・態度の育成を図る。
- ◎学生自身が目指す将来像と社会が期待する人材像の接合を図り、社会の一員として活躍する場を獲得するための就職活動を支援し、進路決定実績の向上を図る。
- ◎同窓会事務局と連携しながら、卒業生の支援体制の構築を図る。

<具体的方策>

1. キャリア教育および就職支援の充実

1.1 課外科目として設けている就職活動のための情報、スキルを学ぶ科目の受講者の増加を図る。

正課科目の充実と段階的な学びの実施状況について

平成17年度「キャリアデザインⅠ」（現「キャリア入門」）を、平成18年度「キャリアデザインⅡ」（現「キャリアと人生」）と「就職セミナー」を正課科目として開講し、段階的な学びができるようカリキュラムを構成した。平成22年度から「キャリアデザインⅡ」（2年生対象）を「キャリアと人生」と改称し、「社会を知る」「働くことの意味を考える」ことに重点を置き、「自分を知る」として再編された1年生対象の「キャリア入門」との差別化を図るべく名称だけではなく、「働くとは何か」を知るための内容に大幅な見直しを図った。

平成25年度より、3年生を対象とした課外講座である「進路の時間」を「就職力強化セミナー」に改称し、内容もより就職活動に直結した実戦的な内容とした。卒業時のアンケート調査によれば、学生からは就職活動に役に立つとの評価を得ている。

学生への就職情報提供について

学生への就職情報等の提供については、キャリア開発センターニュースのほか、学内掲示板や携帯メール等を活用し周知を図っている。

○ 県外学生および県外就職希望者への就職支援状況について

- ・県外学生への支援については、県外企業との懇談会への出席等での関係構築や、郵送等による求人のお願いや、ハローワーク情報を活用し学生へ提供している。

- キャリア開発センターニュースの定期発行について
 - ・キャリア開発センターニュースを毎月 1・15 日の 2 回発行している。合同企業説明会等の就職活動に係るスケジュールや本学就職アドバイザー、ハローワークからの求人情報等の就職情報をまとめ、専門演習担当教員を通じて学生へ提供している。
- ハローワークとの連携について
 - ・山形労働局の協力により平成 24 年度よりハローワーク酒田よりジョブサポーターを月 2 回学内に「出張ハローワーク」として派遣いただいている。
 - ・学生に対する求人情報の提供や求人票の見方、面接対策等幅広く支援・協力いただいている。一回あたりの学生の利用人数は 2~3 名であるが相談した学生からは、大いに役立った、就職の視野が広がったなど好評を得ている。今後も継続して学生の就職活動に役立てることを図っていく。
- 学内合同説明会について
 - ・平成 15 年度より、学内合同説明会を実施している。年々参加企業、参加を希望する企業が増えてきており、本学の認知度の高まりと卒業生の活躍が参加企業数に結びついていると考える。平成 25 年度は約 50 社の企業から参加いただいている。
 - ・参加学生についても、概ね 70%を超える学生が参加している。学内で開催するガイダンスであることから、参加率をより 100%に近づけるべく就業意識の高揚と周知を図っていく。

保護者への就職説明会の実施状況について

- 就職支援の状況等について、入学時に保護者説明会を実施しているほか、就職活動対象学年である 3 年生の夏に保護者就職懇談会を酒田と山形で実施し就職活動における保護者の役割への理解と支援を図っている。

1.2 就職活動に有用な各種資格講座を開講するとともに、各種検定試験の学内での実施を継続する。

各種資格取得については、学生の受験を促進するため、保護者会の協力を得て、受験した場合には受験料の 1/3、合格した場合にはさらに 1/3 を補助する方式に改めた。また、平成 25 年度から秘書検定も新たに補助対象とした。

1.3 企業等と連携し、業種や職種に特化したセミナーの実施を検討する。

「トップセミナー」において、銀行、商社や新聞社などのトップを招き、その業界の生の情報を学生に提供し就職意識の高揚及び業界理解を図っている。

1.4 キャリア担当教員による日常的な進路相談に加え、専門演習担当教員の協力を得、3年生を対象にした春と秋の定期進路相談の充実を図る。

3年生の春には、ゼミ担当教員による担当学生の進路について個別面談を実施し、秋にはキャリア開発委員の教職員による個別面談を実施している。また時間をこれまでの20分から30分に延長し、模擬履歴書の添削を実施するなどの充実を図った。これらの情報をゼミ担当教員にフィードバックし学生の進路指導情報の共有を図っている。

1.5 就職アドバイザーと学生との接触の場の検討

内陸地域に駐在している就職アドバイザーの収集した情報については、月2回発行する「キャリア開発センターニュース」に掲載するほか、掲示板に掲示する。急ぐものはメール配信などで周知を図っている。

1.6 県外出身者の就職支援

平成22、23年度に仙台駐在の就職アドバイザーを設置し、就職情報の収集を図ったが、その後は財政上の事由により廃止となった。現在月2回開催する出張ハローワークにおいて県外企業の情報収集手法を提供するなどの支援を実施している。また、月2回発行するキャリア開発センターニュースに東北地方の県別就職情報を掲載し就職情報の提供を実施している。

1.7 学内で開催する企業の合同説明会及び学外で開催される就職説明会への参加者の増加を図る。

学内における「合同企業説明会」を引き続き実施している。参加企業も増加傾向にある。また、保護者会、同窓会の協力を得て東京や仙台等の就職ガイダンスに無料バスを配車している。

1.8 就職が決まった学生を就活サポーターとし、就職活動に取り組む3年生を支援する仕組みを構築する。

就職が内定した4年生が下級生に就職活動のノウハウを伝授する就活サポーター制度は平成20年度から実施している。9月より翌年2月末まで就職活動に取り組む3年生を就職が内定した4年生がサポーターとして支援する取り組みであり、先輩からの等身大のアドバイスは教職員とはまた違ったもので学生から好評を得ている。

毎年、年度を追うごとに学生の自主的活動かつ多面的活動となっている。今後も継続して実施し、積極的にこの活動の支援の継続を図る。

1.9 若手社員としての生活や職業人としての体験や心構え等を本学卒業生から語ってもらう機会を設ける。

「就職力強化セミナー」において、本学 OB・OG の講話を導入し、「トップセミナー」でも、トップと OB・OG 社員を同行し講話を実施することもある。また、公務員希望者を対象に現役公務員による研究会の開催なども実施している。

1.10 入学時の保護者説明会、3 年次生の保護者説明会を継続するほか、就職に関する情報の提供を保護者に向けて行い情報の共有を図る。

就職支援の状況について、入学時の保護者に説明会を開催しているほか、就職活動が本格化する 3 年生の夏に保護者就職懇談会を酒田、山形の 2 ヶ所で開催し、情報提供を行なっている。また、保護者宛にキャリア開発センター便りを送付したこともあったが、定例化している訳ではない。

1.11 本学後援会との意思疎通を密接に行い、協力を得る。

09 年度及び 11 年度において、後援会有志と学生の就職に関する懇談会を実施し情報交換を実施した。また、就職用パンフレットを一部の後援会企業に送付し理解を求めている。さらに、キャリア開発委員の教職員や就職アドバイザーが企業訪問活動を実施している。

1.12 キャリア教育全体の検証を行うため、同窓会事務局と連携しながら学生の卒業後のキャリアの動向を調査、分析する。

平成 23 年度において、卒業生の就職先企業に卒業生の在職の有無や所属部署等の現況についてアンケート調査を実施したが、個人情報保護の機運の高まりのなかで、特に県外企業については回答数は芳しくなかったことから、その後については体系的には実施していない。ただ、卒業生や学生からもたらされた卒業生の現況情報などについては、そのつど名簿のメンテナンスを行なうなどの管理は実施している。

平成 23 年度において、卒業生の就職先企業について調査を行ったが、直接の問い合わせについては、個人情報取り扱い厳格化の機運の中、県内企業を中心に回答は芳しくなく、今後については、一期生の卒業から 10 年を経たことから、同窓会事務局との連携を図り、卒業後の動向調査を実施し卒業生名簿の作成等、学生の就職活動支援のための活用を図る。

本学同窓会からは、合同企業説明会へのバスの運行や 2 次試験対策のための面接対策集中講座の実施に対して、支援をいただいている。

※同窓会並びに保護者会からのバス支援

		2009	201	2011	2012	2013
保護者会	バス(台)	1	1	2	7	7
	行き先	仙台 1	仙台 1	仙台 2	東京 2、仙台 5	東京 2、仙台 5
同窓会	バス(台)	0	0	0	0	1
	行き先					山形 1

就職支援の評価

【表 1】 求人票受理件数について

	求人票受理件数				摘要
	県内	東北	全国	計	
平成21年度	89	84	211	384	
平成22年度	107	89	170	366	
平成23年度	99	136	200	435	
平成24年度	122	145	211	478	
平成25年度	168	195	301	664	

【表 2】 就職率の推移について

	卒業者数	就職希望者	就職決定者	その他進路	就職率
平成21年度	176	152	137	10	90.1%
平成22年度	193	178	157	5	88.2%
平成23年度	169	154	131	5	85.1%
平成24年度	130	124	112	6	90.3%
平成25年度	186	169	151	17	89.3%

【表 3】 業種別就職率について

	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
建設・製造	9	6.9%	7	5.1%	9	5.7%	24	18.3%	11	9.8%
運輸・通信	7	5.3%	8	5.8%	9	5.7%	6	4.6%	6	5.4%
卸売・小売	45	34.4%	36	26.3%	42	26.8%	32	24.4%	39	34.8%
金融・保険	10	7.6%	8	5.8%	7	4.5%	3	2.3%	8	7.1%

飲食・宿泊	10	7.6%	9	6.6%	14	8.9%	5	3.8%	4	3.6%
医療・福祉	12	9.2%	17	12.4%	26	16.6%	18	13.7%	13	11.6%
サービス・その他	21	16.0%	40	29.2%	38	24.2%	32	24.4%	25	22.3%
公務	17	13.0%	12	8.8%	12	7.6%	11	8.4%	6	5.4%
合計	131	100.0%	137	100.0%	157	100.0%	131	100.0%	112	100.0%

【表 4】地域別就職率について

	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
山形県(庄内)	37	28.2%	47	34.3%	46	29.3%	33	25.2%	21	18.8%
山形県(内陸)	32	24.4%	36	26.3%	55	35.0%	56	42.7%	44	39.3%
東北・北海道・新潟	28	21.4%	32	23.4%	27	17.2%	22	16.8%	25	22.3%
その他	34	26.0%	22	16.1%	29	18.5%	20	15.3%	22	19.6%
合計	131	100.0%	137	100.0%	157	100.0%	131	100.0%	112	100.0%

【表 5】公務員等合格状況について（講座受講年度 2009～2013 年度）

	新 卒		合格者数	人数	既 卒		合格者数	新卒既卒合計
平成23年度採用向け試験	戸沢村	1	11	10			0	11
	鮭川村	1						
	宮城県警	1						
	神奈川県警	1						
	千葉県警	1						
	茨城県警	1						
	自衛隊	5						
平成24年度採用向け試験	天童市	2	17	13	天童市	1	3	20
		1			山形県警	1		
	飯豊町	1			酒田地区広域行政組合	1		
	上小阿仁村				消防本部			
	山形県警	2						
	神奈川県警	3						
	千葉県警	1						
	最上広域行政組合	2						

	消防本部 自衛隊(幹部) 自衛隊(曹) 自衛隊(自衛官)	1 3 1						
平成25年度採用向け試験	山形県警 千葉県警 山形市消防 自衛隊(曹) 自衛隊(自衛官)	3 1 1 1 4	10	13	尾花沢市 秋田県警 酒田地区広域行政組合 消防本部	1 1 1	3	13
平成26年度採用向け試験	仙台市 むつ市 寒河江市 高島町 舟形町 山形県警 警視庁 千葉県警 置賜広域行政事務 組合消防本部 自衛隊(曹) 自衛隊(自衛官)	1 1 2 1 1 6 1 2 1 1 3	20	13	酒田市 庄内町	1 1	2	22

キャリア支援取組み評価について

■ 就職率についての評価（表1参照）

◆ 就職支援体制の強化について

- 平成22年度より、3年次対象に進路個別面談の実施を行っている。春は専門演習担当教員が実施し、秋にはキャリア開発センター運営委員会所属の教職員が面談を担当するなど、相互に情報交換や共有を図ってきた。

- また、各学期の成績配布時に、キャリア開発センターから声が届きにくい学生に対して専門演習担当教員が働きかけることによって、キャリア開発センターと連携して、その学生個人の希望に即したキャリア支援が可能となっている。
- さらには、教職員のキャリア支援のための実践力を身につけるため、「キャリア支援のあり方」や「面接指導」に関する FSD を外部講師を招いて開催し、教職員の指導力の強化を図っている。
- 各種資格取得及び支援状況について
 - ◆ 資格取得状況について
 - 本学において授業等で支援し学生が取得・受験できる資格ないし資格試験には「TOEIC（国際コミュニケーション英語能力テスト）」「中国語検定」「簿記検定」「公害防止管理者」「基本情報処理技術者」「情報セキュリティスペシャリスト」「福祉住環境コーディネーター」などがある。
 - 課外講座を開講し資格取得支援しているものとして、「ホームヘルパー2級」「色彩検定」「販売士(2・3級)」がある。
 - 本学を会場として受験可能な資格試験として、「漢字検定」「日本語検定」「ニュース時事検定」「秘書検定」などがある。
 - ◆ 資格取得支援状況について
 - 本学では学生の資格取得を推奨するため、各種課外講座を開講し、平成22年度からは保護者会から一部の講座受講料や各種検定料について、助成いただく制度を整えている。
 - 受講・受験に対して一律に助成するのではなく、資格取得、合格に対してさらに助成率を高める等インセンティブのあり方を検討し、学生の更なる資格取得につなげる方策を図る。

その他

キャリア開発センター利用状況（延べ）

		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
利用者数		4,304	4,024	4,458	4,423	4,914
在籍 学生 数	3年生	208	191	131	186	152
	4年生	212	223	204	152	203
	計	420	414	335	338	355
一人当たりの 利用回数(回/人)		10.3回	9.7	13.3	13.1	13.9

I-2 大学院教育

I-2-1 大学院教育の質向上に関する目標と方策

入学者の減少傾向や教員の定年による退職等をふまえ、大学院のあり方を抜本的に見直す。人材育成目標を明確にし、それを実現するための新カリキュラムを導入し、適正な教員の配置を行う。国際性を養う視点も強化し、大学院の総合的な魅力の向上を図る。

<目標>

- ◎公益を基盤とする新たな社会システムの構築を目指す「問題解決大学院」に再編成する。
- ◎Multi-discipline（多学問領域）の総合により問題解決にアプローチする。
- ◎学部教育との連携・接続を図る。
- ◎国際性を養う。

<具体的方策>

1. 大学院カリキュラムの充実

平成22年度に修士課程のカリキュラムを改定し、問題解決のステップにあわせた3つの科目群（①「基礎科目」②「方法論科目」③「展開科目（H23より「専門科目」に名称変更）」）を設置し、このほかに自由科目、プロジェクト科目、演習科目があり、教員と院生の議論の場を多様化し、研究の幅を広げるよう工夫した。

基礎科目及び展開科目は、平成21年度に改定された公益学部の新カリキュラムに対応する内容で専門分野の整理を行い、学部教育との接続を図っている。また、博士後期課程についても、修士課程と連動する形で科目の見直し・整理を行った。

プロジェクト方式による授業の実施については、受け皿となる「プロジェクト科目」を平成22年度のカリキュラム改定の際に新設した。これにより、実践的に問題解決に取り組むことが可能となった。

国際性を養うことについては、留学生受け入れのための環境整備として、平成22年度に9月入学を可能とする規定を学則に盛り込んでいる。

東北公益文科大学大学院カリキュラムポリシー（平成22年度改正）

問題解決のステップにあわせ、基礎科目・方法論科目・展開科目の3つの科目区分があります。基礎科目2と展開科目は「政策系」「ソーシャル・ビジネス系」「地域共創系」「福祉・環境系」の4つの科目群からなり、公益学部での学びとの連携を図るとともに、各自の問題意識に応じて履修科目を組み合わせることで、オリジナルな学びができるようになっています。

公益学研究所の人材育成像（平成23年度改正）

○地域のビジネスリーダー

ビジネスの手法を活かして、社会課題の解決に取り組み、自ら率先して行動しつつ、地域の人々の活動をファシリテートできる人材

○新しい公共を担う市民

行政だけでは解決することができない現代社会を取り巻く課題に対し、市民の立場からネットワークを築きつつ主体的に取り組み、行政などに政策提言や的確に支援を働きかけていくことができる人材

○新たな地域課題に対応できる公務員

地方分権時代における自立・自主の地方自治体像を、データに基づいて企画・デザインをし、国に依存することなく、地域の課題解決に向け地域にあった適切な政策を自ら提言できる人材

2. 教員体制の整備

平成22年度のカリキュラム改定時、修士課程、博士後期課程共、教員の専門性をふまえた科目担当者の配置を行った。以降、教員の新規採用時には、同様に、専門性をふまえた科目担当への配置を行っている。

教員の質的高度化の面では、年度毎に行われてきた教員の研究業績調書の提出に加え、平成25年度には「教員評価実施要領」が定められ、質的高度化への新たな取り組みを進めている。

院生の問題意識に対応した指導への取り組みとしては、年2回実施する院生研究報告会の場において、指導教員以外の出席教員より指導・助言が行われ、新たな気付きや視野の拡充等が図られている。また、平成23年度には、修士課程のカリキュラムに基礎演習科目「公益社会デザイン」が設置され、複数の教員がそれぞれの専門分野における公益の実現について講義を行い、それに基づいたディスカッションを行い、院生の問題意識を高める工夫を行っている。

I-2-2 入学者の受入れに関する目標と方策

大学院の特長を明確にし、問題意識の高い人を広く受け入れる。とりわけ、学部新卒者の入学促進を図るため、学部学生の鶴岡キャンパス活用や、院生との交流の機会を創出する。

<目標>

- ◎問題意識の高い人を広く受け入れる。
- ◎学部新卒者の入学促進を図る。

1. 大学院入学者の受入れ

平成22年度のカリキュラム改定により大学院の魅力向上が図られ、これまで、社会人を中心に問題意識の高い入学者を毎年受け入れてきた。就学環境についても、夜間開講や長期履修制度を実施しており、社会人が受講しやすい環境を整えている。

Ⅱ 研究活動の活性化に向けて

Ⅱ-1 研究活動の活性化に関する目標と方策

公益実現の社会設計に向け、本学が取り組むべき研究課題は多い。これらの課題解決を目指す研究は、文化・芸術および社会科学・自然科学等さまざまな分野の知見の活用が求められる複合科学の様相を呈す。個々の教員がそして複数の教員が共同し研究活動を活発化させ、その成果を国内外に積極的に発表していかなければならない。そのため、学内研究資金はもとより外部研究資金の獲得、研究業績の発表機会の増大策、研究支援体制の整備を行う。

<目標>

- ◎学内研究資金については、教員の研究意欲喚起の観点から配分方法を見直し、意欲の有る研究者の育成、外部資金獲得にも繋がるような仕組みを構築する。
- ◎科学研究費や他の外部資金の積極的な獲得を図る。
- ◎教員相互の研究交流による成果の共有を図るとともに、教員の教育及び地域貢献を含めた研究業績の評価体制を確立する。
- ◎教員の研究活動を支援するための研究支援体制の構築を図る。

<具体的方策>

1.学内研究資金の配分

学内研究費については、平成21年度に「学内研究費配分等取扱要綱」を定めた。教員個人研究費については平成21年度から基礎研究計画書を義務付け、ファイリングし、各教員のテーマの共有を行っている。

奨励研究費については、平成21年度から審査会と研究成果発表会にプレゼンテーションを行うこととし、可視化を行っている。

海外研究発表助成制度は平成22年度より制度化され、毎年1～3名が助成を受けており、平成25年度までに計9名が助成を受けている。

2. 外部研究資金の獲得

1. 申請書類記入、申請方法についての研修会開催

科学研究費等外部資金の獲得を増やすため、申請書の記入の仕方、申請方法についての研修会を研究活動推進委員会主催で平成22年度から開催している。

応募者数は、平成23年度8名、平成24年度7名、平成25年度7名。

3. 研究業績、成果の発表

平成23年度に研究の成果の発表として、10周年記念事業研究発表（山形市、酒田市）の場において、各教員のポスター展示による自身の研究紹介を行った。

教員の研究意欲の高揚を図るため、平成25年度に「東北公益文科大学教員評価実施要領」を定め、教員評価を実施している。

平成22年度から教員の研究成果等は、大学ホームページに毎年「研究業績調書」として、公開を行っている。

4. 研究支援体制の整備

4.1 外部研究資金の情報提供機能や研究支援体制の構築

「学校法人東北公益文科大学研究活動推進委員会規程」を平成21年度に改正し、本学の教職員及び学生が人や動物を対象とした研究を行う場合、その研究における倫理の審査を研究活動推進委員会が所掌することとした。

平成22年度から研究支援・国際交流室を設置し、体制の整備を図るとともに、外部研究資金の募集状況を収集し教員に随時メールで提供する等の情報提供を行っている。また、研究シンポジウムの支援等も行っている。

II-2 研究所に関する目標と方策

本学にはニュージーランド研究所と公益総合研究所の二つの研究所が存在するが、研究活動の状況や外部資金の獲得状況、学部教育・大学院教育との連携等を見てみると、二つの研究所には相違があるものの、設立の目的を十分に果たしているとはいえない面もある。大学の研究所としての存在意義を踏まえ、活動内容を再検討する。

<目標>

- ◎研究成果を通じ、地域や社会に対し大学の研究所としての存在感を示す。
- ◎地域や社会の課題解決に資するとともに、学部や大学院教育との連携を図る。
- ◎研究所運営の自立に向け、外部資金の獲得を図る。

<具体的方策>

1. 研究所に関する目標

1.1 2つの研究所機能を公益総合研究所に統合し、活性化

ニュージーランド研究所と公益総合研究所を平成22年度に統合した。プロジェクトは公益ビジネスプロジェクト、ニュージーランド研究プロジェクト、平成23年度から庄内プロジェクトが加わり、3つで活動を行っている。

Ⅲ 共創を通じた社会貢献に向けて

Ⅲ-1 地域（社会）貢献に関する目標と方策

公益実現社会を目指す本学にとっては、公益を担う人材を育成し地域へ供給すると共に、大学自身が地域ニーズを把握し、地域への知の還元を行うことは大切なことである。これまでは教員の個人レベルでの貢献が主で大学の組織としての取り組みが不十分であった。今後は地域のニーズに対して大学が組織として取り組み、政策提言やプレゼンテーション等を行う等、社会の一員として、市民との知的交流を積極的に図りながら、共創を通じて地域課題の解決や教育・文化の向上を目指す。

<目標>

- ◎教育や研究、社会貢献活動を通じ、地域課題解決に取り組み、地域と共創する大学としての使命の実現を図る。
- ◎各教員の専門分野の研究や地域課題解決に向けた研究の成果を地域に還元し、知の拠点として、地域の人々との知的交流を図る。
- ◎地域や社会の課題の解決に向け、大学、企業、行政等の力の結集した新しい社会システムの構築を目指し、産学官連携を推進する。

<具体的方策>

1. 地域への対応

1.1 地域課題への全学的な取り組み、担当教員の明確化

地域共創センターなどに地域からの相談・依頼があった案件については、担当教員を明確にして対応している。また、平成25年度からは「地（知）の拠点整備事業」（以下、「COC事業」とする。）を推進するにあたり地域課題に全学的に取り組むことが明確化された。

1.2 組織的な政策提言

地域共創センターでは、受託事業を中心に政策提言を行っている。提言の方法として、事業の成果報告書ならびに学外報告会の実施などである。

また、庄内地域の地域課題の解決に対して、本学が果たすべき役割とその取り組み内容について分析・研究を行うことを目的に、平成 22 年 2 月に教員有志による「庄内プロジェクト」を発足させた。同プロジェクトは、①山形県庄内地方を 1 つの地域圏とみなし、②地域の課題に対する本学教員の研究シーズを集合的に扱い、学問分野を超えた複数の教員の連携によるプロジェクトを推進することにより、③経年的な調査・分析により地域の課題を解明し、④庄内地域特有の課題への解決策、あるいは他地域への応用が可能な普遍的な解決策等に関する研究成果を全国へ発信していくことを目指すものである。

なお、平成 25 年度からは COC 事業が中心となって、組織的な政策提言を行っている。

1.3 地域共創センターと公益総合研究所を起点とした共同研究の活発化

地域共創センターの受託事業、採択事業の実施を通して、異なる研究分野の教員の共同研究が進められている。

平成 22 年 5 月に「公益総合研究センター」が設置され、公益ビジネス研究やニュージーランド研究など様々な研究プロジェクトを統括する体制を整えた。

なお、平成 26 年度からは、COC 事業において、地域課題基礎研究費が地域課題に取り組む研究に必要な助成を行うこととした。

1.4 学生の参加、教育手法

地域共創センターの受託事業、採択事業の多くは、学生と教員が一体となって取り組んできた。平成 23 年度に「公益社会演習」がカリキュラムに設置され、異なる研究分野の教員が複数で担当し、学生と一体となって、地域の課題発見、調査、現状把握、政策提言を目的に取り組んでいる。

2. 地域への研究成果の還元

2.1 公開講座等による研究成果発表

地域共創センターでは平成 22 年度より、「公益教養プログラム Forum21」において、「公益大 10 周年 教員紹介シリーズ」として複数の教員が研究成果の発表を行った。この「教員紹介シリーズ」はその後にも年に 2 回（2 名の教員×2 回）で実施されている。その他、小規模な形式で、研究成果の発表とともに参加者との意見交換も行う共創カフェは、平成 22 年度以前から不定期で実施されている。

また、公益総合研究センターも毎年公開シンポジウムを開催している。さらに、平成 23、24 年度にはイブニング公益カフェを開催し、山形市と酒田市で教員の研究成果について報告を行った。

2.2 研究成果のマスコミ公表、ウェブサイトへの掲載

上記の公益総合研究センターの公開シンポジウム等の新聞掲載がなされている。研究成果のウェブサイトへの掲載はほとんどなされていない。

2.3 政策提言としての研究成果の還元

地域共創センターの受託事業、採択事業では、地域課題について提案し、地域住民と実践を共創している。

なお、平成 26 年度からは、COC 事業のアクションプロジェクトも、地域課題についての提案、実践を地域住民と共創し、課題の解決を図っていくこととした。

3 産学連携

3.1 公益総研、共創センターが地域・企業との窓口機能を担う

地域共創センターは大学への様々な相談や依頼等の窓口となっている。平成 22 年度からは、相談・依頼等の内容を明確化し、記録することを主な目的としてヒアリングシートを導入した。そのヒアリングに基づき、社会的なニーズと本学の役割のマッチングを図り、事業を受託し、遂行している。大学への受託研究や受託事業の窓口は、「研究支援・国際交流室」が担当している。

平成 25 年度からは共創センターと COC 事業庄内オフィスが地域・企業の窓口機能を担っている。

3.2 地域・企業・行政との連携促進

上記①にも記載したヒアリングシートに基づき、積極的に研究や業務の委託を進めている。

地域共創センターが担当した、これまでの主な取り組みは以下のとおりである：

「やまがた公益プロジェクト」(日本青年会議所山形ブロック・山形銀行・公益大)

「社会起業家育成研究会」(日本政策金融公庫・山形県・公益大)

「とびうおだしプロジェクト」(JA 山形農工連・山形県漁協・公益大)

「遊佐町蕨岡地区まちづくりゼミ」(平成 25 年度公益のふるさとづくり活動補助金の受託事業の一つ。山形県立酒田光陵高等学校・遊佐町蕨岡地区住民・公益大が「まちづくりゼミ」を実施)

「庄内景観回廊 加茂地区活性化事業」(鶴岡市加茂地区自治会振興会の受託事業。官も地区自治会振興会・山形県庄内総合支庁・鶴岡市・公益大が地域づくり事業を推進)

3.3 地域・企業等のニーズに応え得る支援、研究体制の構築

公益ビジネス研究、ニュージーランド研究などのプロジェクト型研究の所管を、「研究支援・国際交流室」に一元化し、プロジェクト型研究を推進する体制を整えた。

地域共創センターでは、前述のヒアリングシートに基づき、社会的なニーズと本学の役割のマッチングをはかり、事業を受託し、遂行している。

3.4 地域・企業等の課題掘り起こし

22.に記載した庄内プロジェクトでは、平成 22 年度に地域と大学の連携による問題解決のための庄内地域の住民アンケート調査と若者へのグループインタビュー、24 年度には地域の魅力と課題についての庄内地域の全高校生の意識調査、25 年には、22 年調査と比較を含む住民の地域課題意識の抽出と、COC 事業開始時の住民の意識の把握を目的とした、住民アンケート調査を行った。22 年調査と 24 年調査については、シンポジウムを開催し、調査結果の報告と、地域の課題とその解決に係るパネルディスカッションを実施した。

Ⅲ-2 地域共創センターの機能の充実に関する目標と方策

地域共創センターは当初、地域と大学を結ぶ役割として設立されたが、大学が目指す地域（社会）貢献、また、大学が地域から求められている貢献の期待の高まりを踏まえ、その機能の拡大を図り、地域課題解決に向けた教育・研究・社会連携の役割を担うセンターを目指す。

<目標>

- ◎大学の地域（社会）貢献を、組織的・戦略的に行うために、大学と地域、大学内での共創を推進する。
- ◎共創を体現する場として、分野融合プロジェクトの運営にあたる。
- ◎大学と地域を結ぶ役割に加え、地域課題解決に向け、教員や学生による社会のビジョン・地域のデザインを提案し、発信する。

<具体的方策>

1. 地域共創センターの機能充実

1.1 学内におけるプラットフォームとしての位置づけの明確化

ヒアリングシートの導入、担当教員の明確化などによる窓口機能の強化をし、学外とのコーディネート機能を担ってきた。

1.2 全教員の研究テーマ、社会貢献活動を公開提言できる場の提供

地域共創センターでは、Forum21、共創カフェ、また各事業における発表会などを

開催し、教員の研究ならびに社会貢献活動を公開提言できる場を提供している。また、大学及び地域共創センターのホームページ、共創センター通信、年度報告書においても公開している。さらに、平成 22 年度からは「公益大ウィーク」として、学生の地域活動の報告の場も提供している。

1.3 学生への分野融合プロジェクトへの参画促進、カリキュラムとの連動

Ⅲ－1（1）④にも記載したように、地域共創センターでは受託事業・採択事業においては、その多くで学生と教員が一体となって地域課題に取り組んできた。その中で見出された教育的ニーズを、平成 23 年度に設置された「公益社会演習」に反映させることで、カリキュラムとの連動を図っている。

Ⅲ－3 他大学や高等学校等との連携に関する目標と方策

大学コンソーシアム山形における大学連携、また出張講義や単位認定の協定を締結した高大連携はおこなっているものの、そこからの展開が見えていない。他大学との教員、学生間の交流を活発化し、教員や学生同士の共同研究や研究交流の推進を図る。また、地域の小中高教育への寄与という観点も踏まえた高大等連携を推進する。

<目標>

- ◎他大学の教員・学生との交流により、双方の知的刺激の喚起を促し、学生に対する多様なプログラムの提供、教員同士の研究の促進等を図るため、他大学との連携を進める。
- ◎地域における小中高の教育レベルの底上げに寄与する。

<具体的方策>

1.他大学や高等学校等との連携

平成 25 年度より、本学も参加している「コンソーシアムやまがた」を母体とし、「社会人力育成山形講座」（文部科学省・大学間連携共同教育推進事業）が開始され、国公私立の枠を超えた山形県内の高等教育機関、自治体及び経済界が連携した共同教育を立ち上げ、学生の社会人力（コミュニケーション力、課題解決力、リーダーシップ）を育成している。

高大連携は、平成 23 年度から鶴岡南高校で行われている「鶴南ゼミ」への協力を継続して行い、高校教育の質の向上に向けた連携を行っている。

地域共創センターでは、平成 22 年度より「Koeki Kids プロジェクト」を実施して、本学学生による教育プログラムの開発・実践を継続している。具体的には、委託事業や採択事業の中において、地域の小中学校との連携を行っており、教員指導の下、学生が酒田市内の小学生を対象に公益に関する授業を実践している。

IV 組織体制の整備に向けて

IV-1 教員組織運営に関する目標と方策

教授会や委員会等の管理責任体制が不明確であるとともに、諸業務の迅速な対応に課題がある。責任のある意思決定が迅速に行え、業務等の効果的・効率的な遂行により、教育、研究活動への意欲向上が図られる体制の構築を図る。

<目標>

- ◎教授会の役割を含め組織運営体制の見直しを行い、迅速な意思決定、業務等の効果的・効率的な遂行体制を整備する。
- ◎教育研究支援体制の整備を図るとともに、教員の教育・研究活動への意欲向上が図られる体制・制度の整備を図る。

<具体的方策>

1.委員会等組織の再編

平成 21 年度当初では、委員会が 20、部会等で 7 のあわせて 27 組織が編成されていた。平成 22 年度には、所掌事務の整理等により、委員会を 18、部会等を 4 に整理した上で、学長等の教員理事が各委員会を所管する担当理事制を導入したほか、学生支援を担う複数の委員会の情報を共有化するため、学事会議を設置した。

その後、中期計画の状況を踏まえ平成 23 年 12 月に策定された「大学改革プラン」を基に、理事会の責任による大学経営を明確にするため、平成 24 年度には、広報募集戦略委員会や教員人事委員会等の主要委員会への教員理事以外の理事を構成員とすることや、所掌事務の一層の集約を図り、委員会を 14、部会・会議体を 5 に改め、運営組織のスリム化を図った。

教職員の適正な配置については、現在、一人当たりの委員担当数に制限を設けるなどの検討を進めている状況である。

2 教授会組織の再編

2.1 審議事項の見直し、教授会傘下の委員会権限の検討

教員理事、学部長補佐、専務理事、事務局長による企画調整会議を設置し、教授会の審議事項との調整を行い、迅速、効率的な教授会審議を図ったほか、各委員会から教授会に提出される協議事項と報告事項の整理を行い、委員会権限の明確化を図った。

2.2 所掌事務の見直し、開催時期、回数 の 検 討

関連する委員会を統合し、教務・FD 委員会、広報募集戦略委員会などを発足させたほか、研究活動推進委員会の体制を整えた。

2.3 各コース等の教育組織ごとに責任者を設置

2009 年度から実施した新カリキュラムにおいて、各コースにコース主任を置き、特

別選抜やリベラルアーツの代表者も決めた。

2.4 法人及び教授会傘下の委員会の委員長等で構成する組織の設置

教員理事、学部長補佐、専務理事、事務局長による企画調整会議を設置したほか、学生支援における情報共有などを図るため、教務・FD、学生、キャリア開発等の委員長による学事委員会を設けた。

3 教員評価と処遇

平成 23 年度初めから学長、副学長、学部長、研究科長及び事務局長で構成する企画調整会議（平成 22 年 5 月設置）で教員評価、サバティカル（長期研修期間付与）制度、テニユア（任期付雇用から終身雇用への移行）取得制度の具体的な制度設計を進め、平成 23 年 11 月の運営理事会（理事長と教員理事が構成員となり、毎月実施）において制度案や根拠規程及び導入時期等の検討がなされた。その際、教職員評価を「自己目標」に対する達成度評価とすることとした。テニユア取得制度については、労働契約法の改正などもあり、雇用形態を終身雇用に変更できる規定を整備し対応している。なお、サバティカル制度については、実施する状況にはない。

教員評価については、教授会の意見集約や理事会での議決を踏まえ、平成 25 年度途中から試行が始まった。今後試行の状況を踏まえ、あらためて課題を整理し、改善に向けた取り組みを進める。

4 研究支援体制の整備

「学校法人東北公益文科大学研究活動推進委員会規程」を平成 21 年度に改正し、本学の教職員及び学生が人や動物を対象とした研究を行う場合、その研究における倫理の審査を研究活動推進委員会が所掌することとした。

平成 22 年度から研究支援の部署が設置され、体制の整備を図るとともに、外部研究資金の募集状況を収集し教員に随時メールで提供する等の情報提供を行っている。また、研究シンポジウムの支援等も行っている。

IV-2 事務組織に関する目標と方策

大学の事務組織が所掌する業務は年々専門性が高まると共に拡大してきている。このような状況に対応するため、職員の能力の開発と効率的な事務組織体制の構築を図る。

<目標>

- ◎効率的な事務運営が行えるような事務組織体制とする。
- ◎職員の能力開発、職務遂行意欲の向上を図る。

＜具体的方策＞

1. 事務組織体制の見直し

業務量・人員の配置等を総合的に勘案し、平成 24 年度に課・室を再編成した。具体的には、企画広報課と入試課の業務を統合し入試事務室に改め、地域共創センター事務室を単独の室から教務学生課の担当業務とするなど、業務配分の効率化を図り、メディアセンター事務室とインフォメーションマネジメント事務室を一体化し人員の抑制を行うこととした。その結果、課・室の数が平成 23 年度の 11 (10 周年記念事業実施本部事務室を除く) から 7 に減少した。

また、正職員と契約職員の役割の明確化と人員数及び比率について、現在、契約職員の業務は、原則として図書館司書・情報機器管理・運転業務等の専門業務と補助金対象事業等の財源が確保されている事業担当業務としている。また、職員数は、平成 21 年 5 月 1 日現在 50 名 (正 27・契約 23(内財源付 5)、非常勤嘱託を除く) に対し、平成 26 年 5 月 1 日現在 41 名 (正 25・契約 16(内財源付 2)、非常勤嘱託を除く) となっており、経営状況を踏まえ、より効率的に業務を遂行することを目指している。

2. 職員評価と処遇

平成 24 年度から、教員評価制度の具体的導入準備とあわせ、職員評価についても具体的な制度設計を進め、平成 25 年度途中から試行するに至った。今後、評価結果について、処遇 (昇任・昇給・手当) に反映する仕組みの具体的検討を進める必要がある。

3. 専門性の向上

平成 21 年 11 月に信州大学学生支援課長を講師に招き、「これからの大学職員像」の講義と「自分たちでつくる SD プログラム」についてのグループディスカッションを行い、平成 22 年 11 月には SD (テーマ「職場づくり」) を実施している。

V 財務内容の健全化に向けて

平成 21 年度当初予算は資金的には前年度繰越支払い資金の余剰金をもって収支の均衡は図られているものの、消費収支においては減価償却前で 5 千万円の支出超過となっている。学生納付金、外部資金、寄付金等収入の確保を図るとともに、大学規模に見合う運営内容になるよう事業の見直しを行い、収支の健全化を図る。

＜目標＞

◎収入及び支出構造の分析により収支の改善を図り、長期的に安定した財政基盤の整備を図る。

<具体的方策>

1 財務内容の健全化に向けて

2 助成金の積極的獲得への教職員の組織的な取り組み

助成金(補助金)獲得に向けた取り組みの主な成果としては、平成 21 年度に採択された文科省「就職支援GP」をはじめ、平成 25 年度には文科省関係で「地(知)の拠点整備事業」の採択、情報期間ネットワークの再整備と情報教室のリニューアルの対象経費 50% が補助される私大等研究設備等整備費の公布決定を受けている。今後、助成金等申請時に全学的取り組みが必要な際の組織体制等を事前に検討する必要があると認識している。

また、寄附金獲得については、平成 21 年度から平成 23 年度までを創立 10 周年記念事業の年度と設定し、給付型奨学金基金造成を主目的とした寄附募集活動を展開、事業年度が終了した平成 23 年度末現在で、寄附金総額 251,283,569 円(目標額 5 億円)寄附件数 472 件となった。

なお、人件費の学生納付金に占める割合の目標設定や、施設整備計画の立案については、毎年度の収入額、特に学納金収入が安定しない状況となっており、毎年度の当初予算案編成時に参考として仮設定(シミュレーション)するような状況となっている。

減価償却引当特定資産(積立金の一部)の管理・運用については、理事会において毎年度の方針を決定しているが、現在は、償還後あらためて運用する場合、元本割れのなような運用を行うこととしている。

東北公益文科大学改革プラン

1 大学統治（ガバナンス）機能の強化

(1) 理事会

- 理事長の下に、複数の担当理事（財務、学事、地域連携など）を配し、合議制の常任理事会（＝運営理事会）中心の運営体制とする。
- 理事の総数を見直し少数精鋭体制とする。
- 学務関連以外の常任理事は、地元関係者等から選任する。
- 理事長を補佐し、総合的な調整にあたる専務（または常務）理事体制を検討する。
- 企画調整会議は、学内の諸機能の集約機能を基本とし、常任理事会への付議事項の整理を旨とする機能に改める。

(2) 評議員会

- 総数及び構成を見直す。
- * 理事会において大学のあり方、運営についての議論が十分行えるよう、理事会と評議員会の開催を原則としてそれぞれの単独開催とする。
- * 県及び庄内市町における大学との係わりについては、大学の設置者として、首長等による協議の場を設け、「公設」としての責任を持って関わっていく。

2 教職員の危機意識の共有

教職員が自ら、大学の現状について定期的に話し合い、認識を共有し、具体的改善策を提案していく。（6月から月2回のペースで開催中）

3 学生の確保

(1) 24年度入学生の確保

- 教員、職員が一体となった高校訪問等を強化する。（実施中）
- 従来から実施しているオープンキャンパス、個別相談会、ダイレクトメール、新聞広告、TVCM等に加え、まだ、本学を知らない層の掘り起こしを図るためパンフレット等の送付（約1,000名）を行う。
- 東日本大震災の被災地からの入学者への就学支援を行う。

(2) 学生の確保対策

- 入学者の減少要因を多角的に分析する。
- 学部、学科の構成の見直しの検討を行う。

4 学部教育の再構築

(1) 地域ニーズの把握による人材育成像の明確化

<2012 大学パンフより>

地域をリードする国際的地域人材

- 地域活性化を担う企業（起業）人材
- 地域の行政を牽引する行政人材
- 福祉システムをデザインする福祉人材

(2) 学生教育に導入する制度

- 育成する力を明示する。

<2012 大学パンフより>

①創造力、②企画力、③リーダーシップ、④国際感覚、⑤コミュニケーション力、
⑥発信力

- アドバイザリー制度（少人数担当制）による指導。
- ポートフォリオ制度による学生と教員が連携したキャリア・パスの形成。
- カリキュラムの見直し（整理、縮減）。

5 教職員の雇用

(1) 評価制度の導入

教育研究、職務の遂行のモチベーションの向上を図るため、教員及び職員に評価制度を導入し、昇給、昇任、手当の支給割合や任期の継続等について反映させる。

(2) テニユア・トラック制の導入

教員の教育研究活動の活性化を図るため、特任教員を除く全教員（有期採用教員（16名）及び終身雇用教員（25名））を対象にテニユア・トラック制を導入する。

テニユア・トラック制への移行は自由意思となるので、移行へのインセンティブを検討する。（昇給・昇任、サバティカル研修等）

* 上記制度の実施案は別紙案のとおり

6 人件費の見直し

(1) 給与水準の適正化

創設時の考え方を踏まえ、給料表見直しによる給与体系の再検討を行う。

(2) 期末・勤勉手当の再構築

支給月数等を当該年度の入学者数や収入状況等を見ながら決定できるように、手当の仕組みについて再構築する。（平成23年度の期末・勤勉手当（6月及び12月）については、既存規程に基づき既に削減済み。）

(3) 教職員数の適正化

当面契約職員等を中心とした縮減を図る。

(4) その他手当等の見直し

7 経費の削減

入学者の大幅な定員割れにより、学納金収入の厳しい状況が一定期間続くことを念頭に、学生教育の質の維持に抵触しない範囲で、あらゆる経費の削減を図る。

特に人件費については、経費の大層をなすものであり、学納金収入に対する人件費割合を検討する必要がある。

また、大学の有する機能、資産等についても、費用対効果を見て整理することを検討する。

H24 年度～H25 年度 大学改革プラン自己評価

1. 大学統治(ガバナンス)機能の強化

平成 21 年度策定の中期計画「Innovation Action Plan」を推進するにあたり、平成 22 年 5 月に「企画調整会議」を設置し、学長・副学長・学部長・研究科長及び事務局長を構成員として、大学の将来構想の検討や大学運営にかかる諸調整を進めてきた。

平成 24 年度から、これまでの中期計画の成果を踏まえ、より私立大学として自立・安定した大学運営を実現するため、理事会機能の強化を目指すこととした。

具体的には、理事会を原則毎月開催し、大学運営の方針等の意思決定を理事会で速やかに議論・決定できる体制に改めた。

また、理事を地元経済界から選任することで、地域からの大学に対する要望が入りやすくなるほか、経営を主眼とした議論が展開されている。

なお、教員理事以外の理事が、理事長補佐に就任し、学生募集をはじめとする主要事業の展開をリードすることで、理事会と大学の諸活動が直結し、従来の「企画調整会議」の機能が必要のない状況となった。

理事・評議員の総数等については、必要に応じ議論していく。

2. 学生の確保

2.1 教職員一体となった高校訪問等の強化

平成 23 年度までは、教員と職員がそれぞれ地域を分担して個別に高校訪問を行っていたが、平成 24、25 年度は教員（主に広報・募集戦略委員）に職員（主に入試事務室職員）が同行して、地域ごとに担当を決めて高校訪問を実施した。平成 24 年度は 263 校に延べ 903 回（山形県 424 回、青森県 79 回、岩手県 89 回、秋田県 105 回、宮城県 160 回、福島県 41 回、新潟県 5 回）、平成 25 年度は 264 校に延べ 937 回（山形県 462 回、青森県 33 回、岩手県 81 回、秋田県 125 回、宮城県 152 回、福島県 58 回、新潟県 26 回）訪問している。

2.2 従来のPR方法に加え、認知度向上のためパンフ送付を実施

年間を通して使用する大学案内や学生募集要項に加え、その都度タイムリーな情報について PR 用のチラシを作成し、高校教員、高校生、保護者等に送付している。

2.3 東日本大震災被災地からの入学者への就学支援

平成 24 年度（平成 25 年度入試）から、当該者に対して入試の検定料免除の特別措置を行っている。毎年数名がこの制度を利活用し本学を受験している。

2.4 入学者の減少要因の多角的な分析

平成 24 年度から入試事務室で高校訪問記録や入試結果に基づき複数の減少要因（または増加要因）等をまとめ、委員会等で報告・共有をしている。

2.5 学部、学科の構成の見直し検討

平成 24 年度から学部学科の検討について改革推進室を中心に実施し、平成 26 年度から新カリキュラムによるコース改編と特別プログラムを設置することとなった。

3. 学部教育の再構築

3.1 地域ニーズの把握による人材育成像の明確化

平成 21 年度より 4 コース制の新カリキュラムを開始していたが、専門的な知識に加えて卒業までに獲得すべき力を明確にするため、育成する人材像について平成 23 年度に見直しを行った。2011 年 3 月 11 日の大震災からの復旧・復興の遅れやエネルギー問題、食の安全、税金や税の保障、地方の活性化、環境や経済など様々な問題が山積している状況より、公益実現の社会システムの必要性を改めて確認し、今の社会システムを変革し、公益実現の社会システムを構築する人材を育成するという思いを込め、「地域をリードする国際的地域人材」という人材育成像の設定を行った。その上で、平成 23 年度の大学総合パンフレットに掲載し、教員はじめ職員及び高校生等に周知した。

3.2 育成する力の明示

人材育成像の決定を受け、人材像を育成するために必要な力（創造力・企画力、リーダーシップ、国際感覚、コミュニケーション力・発信力）を設定した。そして、平成 23 年度の大学総合パンフレットに掲載し、教員はじめ職員及び高校生等に周知した。

3.3 アドバイザリー制度による指導

学生一人ひとりの将来を見据えた学習計画、活動計画の策定支援と実現支援を目的として、専任教員によるアドバイザリー制度を平成 23 年度後期より開始した。専任の教員がアドバイザーとして学生一人ひとりを担当し、成績通知書の配付を配付して面談を行うことに加え、学修や進路、就職について助言や指導を行い、大学生活が充実したものとなるよう支援している。

3.4 ポートフォリオ制度による学生と教員が連携したキャリア・パスの形成

学習の履歴を蓄積し、自己の成長を実感し、さらなる目標設定を行うため平成 24 年度よりポートフォリオを導入した。半期ごとに受け取る成績通知書の結果を確認しつ

つ前の学期の取り組みを振り返る「学修ワークシート」、将来に向けたキャリアパスを定めるために主に生活面での短期、中期の目標を設定し定期的に振り返る「キャリアワークシート」、課外活動や読書等の記録を残すための「オプションワークシート」を軸とし、返却されたレポートやインターンシップの成果等、各学生は入学時に配布されたパイプファイルに様々な活動の成果をファイリングしている。

学生は学修ワークシート、キャリアワークシートをセメスターに1回作成し、アドバイザー教員との面談を行うことで自身のキャリアと、キャリアの実現に向けて短期的、中長期的に学修すべきことについて目標設定を行っている。

3.5 カリキュラムの見直し(整理、縮減)

基礎から専門段階的に修得できるカリキュラムの見直しを平成23年度より開始し、学部全体及び各コースの専門科目のスリム化の検討を行った結果、平成24年度以降に廃止する科目を11科目設定した(平成24年度からの新設科目は7科目)。また、平成24年度からは26年度開始の新カリキュラムの検討を開始した。2系5コースと、現行の4コースよりもコース数が増加したが、総科目数が現在のカリキュラムを超過しないことを目標にカリキュラム検討を行った。その結果、平成25年度の開講科目数が252科目であったのに対し、26年度開始の新カリキュラムにおいても総科目数は253科目と、ほぼ同一の科目数とすることとしている。

4. 教職員の評価

平成23年度から教職員評価の具体的な制度設計を進め、教員評価については平成25年度途中から試行するに至った。また、一般職員評価についても、平成24年度から職員評価の具体的な制度設計を進め、平成25年度途中から試行を開始した。今後、試行の状況を踏まえ、教員評価・一般職員評価双方の制度や手法について改善を進めていくものとする。

5. 人件費の見直し

給与水準、期末・勤勉手当の再構築については、平成23年度から学納金収入の状況にあわせ、業績手当(旧期末・勤勉手当)の月数を決定することとし、結果、平成23年度以降、年額2月分の支給月数に抑制している。

また、旅費規程を平成25年5月に改正し、日当と宿泊料について運営状況に沿ったものに変更し、経費の削減につなげている。

なお、教員数については、大学設置基準を念頭にしつつ、無駄な配置のないよう、理事会において採用枠等を精査した上、募集活動を行っているほか、職員についても

退職者の補充を最低限に抑えることや、財源付雇用を前提に契約職員を雇用するなどの努力をしている。

6. 経費の削減

平成 24 年度以前から、予算編成時のシーリング等で経費の削減を図ってきたが、経費に占める割合が一番高い人件費について、業績手当の月数抑制や、定期昇給を平成 24 年度以来停止するなどの削減努力を行っている。