

自己点検・評価年次報告書

2011年度

愛知大学自己評価委員会

目 次

1. 教員・教員組織	
大学全体	1
文学部	5
経済学部	17
国際コミュニケーション学部	21
法学部	27
経営学部	31
現代中国学部	35
地域政策学部	39
法学研究科	41
経済学研究科	43
経営学研究科	47
中国研究科	49
文学研究科	53
国際コミュニケーション研究科	57
法務研究科	61
会計研究科	65
2. 学生支援	69
3. 教育研究等環境	77
4. 社会連携・社会貢献	87
5. 管理運営・財務	
管理運営・財務 ①管理運営	93
管理運営・財務 ②財務	103
6. 内部質保証	107

大学全体

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1)大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

① 大学として求める教員像

本学は、「世界文化と平和への貢献」「国際的教養と視野を持った人材の育成」「地域社会への貢献」を建学の精神としている。各学部・研究科はこれを踏まえて教育研究上の目的を学則に規定すると共に、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを定めている。さらに本学は、研究者として遵守すべき『愛知大学研究倫理規準』を定めている。本学として求める教員像は、これらの教育研究上の目的および3つのポリシーについての十分な理解、優れた教育力と研究力、豊かな人間性、を兼ね備えた人材である。

② 教員組織の編制方針

本学の理念を実現するために、学部・研究科の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究上必要な規模の教員組織を大学設置基準等を参考にしながら設けるとともに、組織に応じて適切な教員を配置し、教育と研究に十分な成果を収める。そのために次の諸点を方針とする。

ア. 学部別の専任教員数について、「教育職員人事計画」(資料①)を定める。この計画では、卒業論文を必修とする学部にあつては教員1人当たり学生45人以内、卒業論文を選択とする学部にあつては教員1人当たり学生50人以内として大学設置基準を上回る教員数を設定することとしており、各学部はこの教員数に基づき、2010年代の後半までを視野に入れた現実的な人事計画を策定する。

文学部：	35.33名
地域政策学部：	22.66名
経済学部：	31.99名
国際コミュニケーション学部：	24.66名
法学部：	30.33名
経営学部：	36.00名
現代中国学部：	19.33名
短期大学部：	8.00名

(注) 教員数は専任教員を1.00、特別任用教員を0.66、嘱託助教を0.33でカウントしている。

イ. 専任教員の年齢構成・男女構成等バランスが適正になるよう配慮する。

ウ. 教育補助・学生の学習活動支援の人的支援体制として、学習・教育支援センターの更なる充実を図る。

エ. 教員の募集・採用・昇格は、「愛知大学教育職員採用及び昇格に関する規程」に基づき、適切に運用する。

オ. 教員の教育研究活動を適切に評価し、任免・昇格等の処遇に適切に反映させる。

カ. 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在について、各学部には学部長のほか、に教学主任を配置している。共通教育科目は学部共通であり、教学委員会を置き、その運

【1. 教員・教員組織（大学全体）】

営に当たっている。専門教育科目を主に担当する教員、共通教育科目を主に担当する教員のいずれも各学部の教授会に所属することによって学部全体として組織的な連携体制をとる。

キ、本学専任教員は学部所属で大学院所属の者はいないが、大学院研究指導教員の適格性審査を「大学院担当教員資格審査内規」に基づいて行っており、大学院教育の教員組織編制を適切に整えている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

各学部において、下記「各学部教員組織」に示すとおり大学設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

(大学基礎データ表2 各学部教員組織)

2011年5月1日現在

学部・学科等	専任教員数					助手	設置基準上必要専任教員数 うち うち 教授数	専任教員1人あたりの 在籍学生数 (※4部/部(A))	兼任 教員 数	備考							
	教授	准教授	講師	助教	計(A)												
	特任等 (内数)	特任等 (内数)	特任等 (内数)	特任等 (内数)	特任等 (内数)												
文学部	人文社会学科	28	0	9	0	0	0	8	2	45	2	0	16	8	35.1	57	
文学部 計		28	0	9	0	0	0	8	2	45	2	0	16	8	35.1	57	
経済学部	経済学科	21	0	7	0	0	0	3	0	31	0	0	18	9	57.0	12	TA:3名
経済学部 計		21	0	7	0	0	0	3	0	31	0	0	18	9	57.0	12	
国際コミュニケーション学部	言語コミュニケーション学科	7	0	5	0	0	0	4	3	16	3	0	7	4	35.2		
	比較文化学科	10	0	4	1	0	0	2	2	16	3	0	7	4	35.8		TA:2名
国際コミュニケーション学部 計		17	0	9	1	0	0	6	5	32	6	0	14	8	35.5	19	
地域政策学部	地域政策学科	20	0	4	0	0	0	3	1	27	1	0	15	8	10.6	0	
地域政策学部 計		20	0	4	0	0	0	3	1	27	1	0	15	8	10.6	0	
法学部	法学科	13	0	13	0	0	0	4	0	30	0	0	18	9	52.2	15	
法学部 計		13	0	13	0	0	0	4	0	30	0	0	18	9	52.2	15	
経営学部	経営学科	10	0	10	0	0	0	1	0	21	0	0	13	7	59.1		TA:2名
	会計ファイナンス学科	6	0	5	0	0	0	4	0	15	0	0	10	5	42.5		
経営学部 計		16	0	15	0	0	0	5	0	36	0	0	23	12	52.2	19	
現代中国学部	現代中国学科	16	0	7	0	0	0	2	2	25	2	0	11	6	36.2	20	TA:1名
現代中国学部 計		16	0	7	0	0	0	2	2	25	2	0	11	6	36.2	20	
(その他の学部教育担当組織)																	
教職課程		1	0	1	0	0	0	1	0	3	0	0					24
豊橋校舎学部共通		0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	0					87
名古屋・車道校舎学部共通		0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	0					54
大学全体の取替定員に 定める専任教員数											66						
合 計		132	0	65	1	0	0	40	18	237	19	0	181				

授業科目と担当教員の適合性について、各学部の教授会において、新規教員採用時、担当者変更時に当該教員の研究業績等に基づき、適切に審査されている。大学院研究科担当教員の資格審査については、「大学院担当教員資格審査内規」(資料①)に基づき、各研究科委員会で行っている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格は、「愛知大学教育職員採用及び昇格に関する規程」(資料①)、「学部卒及び専門職大学院卒採用人事手続き取扱要領」(資料②)、「大学卒採用人事手続き取扱要領」(資料③)、「昇格人事手続き取扱要領」(資料④)等に基づき実施している。

教員採用の決裁権限について、人事計画及び採用計画に関しては、「職務権限基準」(資料⑤)に基づいて、学長・理事長を議長とする大学評議会で審議し決定している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本学では2000年にFD(ファカルティ・ディベロップメント)委員会(資料①)を設置した。同委員会は、大学の2大機能である教育と研究の発展について検討を進め、関係する諸機関と協力して、特に教育機能の改善を推進することによって、本学の大学としての質的向上を

【1. 教員・教員組織（大学全体）】

図ることを目的とし、教員の資質の向上を図っている。同委員会では、学生による授業評価アンケート等さまざまな取り組みを展開してきたが、2011年度初めに従前の取り組みを踏まえて新たな基本方針を策定した（資料②）。

基本方針では、「FD活動とは、多様化した学生の質を高めるため、教員個々の力量のみでは解決できない問題について、共通理解を形成した教職員団により、組織的に解決策を打ち出していくことである」、と定義し、授業評価アンケート等の個別具体的な取り組みは、このFD活動を支援する手段のひとつであり、FD委員会はそれらに対する支援活動を行う組織であると位置付けた。また、同基本方針では、「教育改善活動に関わる教職員個人および組織のFD活動を支援し、学生の授業満足度を向上させることのみならず、学生が修得すべき学習成果を最大限得ることができる取り組みを支援する。」という目標を掲げている。

なお、大学院では、大学院委員会の下に大学院FD委員会を設置し、大学院委員会および各研究科委員会と連携・協力し、大学院におけるFD活動の企画・立案、推進を行っている（資料③）。

また、教育職員学外研修規程（資料④）、研究休暇規程（資料⑤）、研究専念規程（資料⑥）等の制度を整備しており、研究支援の観点から教員の資質の向上を図っている。なお、いずれの制度もその内容、成果、実績等の報告を義務付けている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

専任教員の男女構成については、方針として掲げているが、制度的な配慮は行われていない。なお、2011年5月1日現在の専任教員237名（学部）のうち、男性教員は194名（82%）、女性教員は43名（18%）である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

4. 根拠資料

(1)大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

- ①「教育職員人事計画」

(2)学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

- ①「大学院担当教員資格審査内規」

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

- ①「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」
- ②「学部枠及び専門職大学院枠採用人事手続き取扱要領」

【1. 教員・教員組織（大学全体）】

- ③ 「大学卒採用人事手続き取扱要領」
- ④ 「昇格人事手続き取扱要領」
- ⑤ 「職務権限基準」

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

- ① 「FD(ファカルティ・ディベロップメント)委員会規程」
- ② 「愛知大学FD委員会基本方針」
- ③ 「大学院FD委員会 要綱」
- ④ 「教育職員学外研修規程」
- ⑤ 「研究休暇規程」
- ⑥ 「研究専念規程」

文学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

文学部として求める教員像および教員組織の編制方針は、おのずから学部を目指す教学理念と表裏一体のものとして学部教員全員に等しく切実に認識されている。2011年度から文学部は1学科のもと6コース・14専攻（2012年度から15専攻）による教学体制を組んでいるが、教員組織は各コース・各専攻の教学内容に直結するだけに、比較的明確な配置が構築されており、それぞれに必要なとされる教員資質についても、FD委員会の活動もあり体制に即した形でかなり明確な相互理解が共有されている。受験生の志願動向および今後の需要動向等に鑑み、近來数年においては文学部の組織再編が相次ぎ、教学体制の改変は専攻組織の改組でもあるため教員配置も変更が続いた（別表1、2参照）が、文学部では組織再編のたび、文学部企画構想委員会を中心とした議論により、新規体制の全体像としての趣意書作成にあわせ、新組織についての各コース・各専攻の合意を形成し、教授会の検討確認をへて最終的に学部規模での合意形成がなされている。また教員組織の整合性に関しても、コース長（旧・学科幹事）の調整のもと各コースごとに維持管理が図られている。したがって学部の教学体制に変動はあるものの、教員編制の方針については教授会において明確な共通認識が継続的に維持されている。また文学部が求める個々の教員像は、学部の性質上、教学内容が多岐にわたるため、各コース・各専攻の判断に関わる場所が大きいですが、決して教員資質までが千差万別なわけではなく、学部学生に卒業論文執筆を義務付けている関係上、文学部教員は教育・研究のみならず、十全なる卒業論文指導能力が必須条件とされている点において、全コース・専攻とも資質的に統一された共通認識を有している。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

文学部の教員配置は各コース・各専攻の教学内容に即し、学部単位の企画構想委員会、およびコース単位のコース長が運営するコース会議（旧・学科会議）によって構築されており、教員組織も教学内容との連動で比較的明確化されやすく、科目担当者も文学部の場合、主要科目はほぼ全て専任教員が担当する原則が貫かれている。従来の教員配置においては、それぞれの専攻の判断が重視され、欠員が生じた場合、基本的に即時補充の原則で教員配置の整備が維持されてきた。教授会の了承を前提とした人事ではあるが、各専攻分野の教員配置に関しては、かなりの程度において当該専攻の判断が重視されてきた。また各専攻が必要とする教員配置に関しては、専門外の教員からしても概観的な判断がつけやすく、教員組織の合理性についての理解と合意形成は比較的容易である。こうした各コース・専攻ごとの教育課程とその整備度は、結果として各コース・専攻への進学志願者数として顕在化するため、それぞれの志願者数が各コース・専攻および所属教員にとっての大きな自戒要因の役目を果たしているのが現状と言えよう。しかし昨今の度重なる再編の中で、様々な揺らぎが生じている。従前の欠員補充の原則が崩れ、各専攻間の二極化が進行し、学生定員の補充度の高い専攻においては比較的すみやかに欠員教員の補充がなされるのに対し、定員充足度の低い専攻では自然減にまかせて教員補充がなされないままの、いわば専攻間格差が急速かつ広範に拡大しつつあり（別表1、2、

【1. 教員・教員組織（文学部）】

3 参照)、欠員が補充できずに教員の配置バランスを失った専攻が生じている(英語圏文学・フランス語フランス文学)。これらの専攻においては教員の活用方針の立て直し等により、目下のところ臨時的対応が講じられている。さらなる重要問題は、専任教員が一名のみの専攻、および必要な教員増員の望めない専攻がある(東アジア文化・フランス語フランス文学・図書館情報学)。さらに専攻廃止教員の合理的再編の問題も残る。また一方では、そうした実情を踏まえ、新たな学部構想のもとに新規体制が企画され、新専攻の開設とそれに伴う新任教員の人事が次々と実現されつつある。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

文学部における募集・採用は、前項までも記したように、教授会の編制方針に基づいて行われている。新規採用にあたっては選考委員会が設けられ、教授会の委託を受けた選考委員会が審査を行い、教授会は審査過程および審査内容を含めた審査委員会の報告を検討し、教授会の承認を得たうえで決定されている。文学部においては、必要とされる教員の専門分野が比較的明瞭に特定され、しかも応募者の資質判定のためには当該専門教員の参加が必須となるため、選考委員会の人員選定は常に比較的容易である。また審査の密室性を排除して選定の公平性を保つため、選考委員には当該専門以外の教員の参加も義務付けられているが、その専門外教員の選定にしても分野の関連性の観点から困難無く行われている。文学部教員の募集は近年その多くが公募によって行われ(別表4参照)、教員選定の公開性・公平性を保つことに寄与している。ただし専門ごとに選考側に求められる方策も多様で、分野によっては公募以外の方策が望ましい場合もあり、そうした特殊性に関する理解も教授会において共有されている。さらに近年においては、面接の段階で採用候補者に模擬授業を課するケースが増え、研究業績のみならず教育面での能力・熱意・技巧に関する評価も審査内容に加わり、以前にもまして本学文学部の実情にふさわしい人材登用が図られている。

昇格に関しては、文学部は2007年度まで学部長が適時適切な候補者を選んで当該専攻に打診する方式をとっていたが、2008年度より、書類上昇格基準に合致する者に事務局が打診し、審査を受ける意向を示した教員に関して昇格審査を行う方式に改められた。昇格者の現況は別表のとおり(別表5参照)。新制度のもとで昇格者数は増加している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本学における教員資質向上対策の一環として、まず全学規模でのFD委員会による実態調査としての授業アンケート調査があり、文学部においてもFD委員の率先により毎年度とも春学期・秋学期の2回、全教員が積極的にこれに参加している。またその集計結果も原則として大学ホームページに公開されていることは、他学部と同様である。

文学部としての各教員の資質向上に関しては、学部内の各専攻・コースごとに教育内容も教育方法もそれぞれ事情を異にするため、学部としての制度的対策は特に講じておらず、毎学期ごとに各開講科目の受講生数を教授会において確認しあうことを防衛的対策とし、その具体策は各専攻・コースに委ねている。したがって、コースの性質によってはコース内に協議会を設置し、各教員の相互連絡に努めているコースもあり、また専攻レベルにおいては卒業論文の指導内容を通して教育水準の相互確認が恒常的になされている。その意味において、最近の事例として注目される企画に、卒業論文指導体制が今年度の点検事項として教授会において取り上

【1. 教員・教員組織（文学部）】

げられたことが挙げられる。これは各々の専攻・コースを超えた確認作業として予想以上に実り豊かな議論をもたらし、学部としての教員資質向上の観点からも示唆深い企画としての共通認識を得るにいたった。とりわけ文学部においては、卒業論文の指導体制がそのまま学部の教学力に直結するため、卒業論文指導体制の整備は、教員・教員組織の資質向上策の面から見ても、教員同士の資質確認の場として、また、教員組織における補完関係の強化策として、学部規模の合意事項が形成された成果は計り知れない。学域のみならず教学方法の多様な文学部においては、授業の相互参観等の効果が余り有効に働かないため、卒業論文の指導体制の整備を通じた教員の資質向上が今後大いに期待される。

また文学部の広報活動の面で、FM豊橋の番組「こちら愛大ーアイダイ・ド・文学部の時間」における学部紹介の収録放送が、学部によるFD活動の一環として年間行事に組み込まれており、放送を通して文学部の各コース・専攻および各教員のおおの役割を一般市民に伝えるとともに、それぞれの教学内容のガイダンスをも行い、放送を通じた市民との教育交流にも努め、対社会的貢献ばかりでなく、社会サイドからの教員資質の評価と向上策にも役立てている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

上記したように、学部が求める教員および教員組織に関しては、文学部では分野ごとのコース・専攻を軸として教員組織が構築されているため、必要とされる教員および教員像についての明確な理解が共有されやすく、その点においての混乱は少なく、人材選考の際の透明性と公平性を保つことに寄与している。

学部の教育課程が必要とする教員組織および教員の募集・採用に関しては、近來数年間の教学体制の改変に伴い、文学部の教員組織も再編が相次いだが、これも学生市場および社会的需要に即応したもので、新たな学部構想の下に新専攻が企画され、遅滞なく新専攻開設とそれに伴う新任人事が着々と実現されつつあるのも、文学部における積極的現状と言える。さらに新任人事に関しても、近年の公募制を基本とした選考方式が透明性と公平性を増進させ、特殊分野に関しては選考対象に適応した柔軟な選考方式と評価基準(模擬授業等)を運用することも学部構成員から共通理解が得られている点、近年の教員に要請される能力水準の維持確保に大きく貢献している。

学部教員の昇格人事に関しては、前記のごとく審査方式が刷新され、大幅に改善されたと評価できよう。少なくとも制度的・客観的に透明化かつ明朗化されたことは確かである。

学部教員の資質向上策に関しては、FD活動の一環としての授業評価が学部教員の間に十分浸透しており、その有益性についての共通認識も高まりつつある(別表6、資料7-1参照)。また文学部を一般市民および高校生に紹介するFM豊橋の放送も、広報のみならず教育にも資するところが大きいとの認識が広まり(資料7-3参照)、学部教員の意識を高める面でも確実に貢献している。また学部内活動としては、組織改編に伴う諸問題については前記の通りながら、一方では2011年度のコース制導入と並行し、コース単位において専攻内の諸問題を相互解決し、また専攻間において相互補佐する補完態勢も徐々に構築されつつある。具体例としては、入門講義の授業内容のコース会議を通じた検討調整と有機的関連づけの創意工夫や、卒業論文の指導審査における専攻間協力等が挙げられる。こうしたコース内における相互協力、あるいはコースを超えた相互援助は、十全なる学部教育としての遺漏なき補完関係の構築のために不

【1. 教員・教員組織（文学部）】

可欠な作業として評価できよう。

②改善すべき事項

学部が必要とする教員組織に関連し、文学部の改組、および大学の財政問題によって惹起された人員削減に伴う教員の配置問題は、上記したような専攻間格差の問題が絡むだけに、一方では重い課題を担っている。要するに、従来なら補充しえた欠員教員が、欠員のまま補充できない専攻が少なからず生じた現状がある。そうした未補充専攻でも、在籍教員の活用および授業内容の柔軟化等の臨時的対応策により継続可能な専攻もあるが、必ずしも望ましい状況とは言い難い。さらに重大な課題として、専任教員一名によって運営せざるを得ない専攻が少なからず残されている（東アジア文化・図書館情報学・フランス文学・メディア芸術）。これらの専攻においては暫定対策として多方面にわたる弾力的運用と担当教員の個人負担による当面の弥縫策が練られているが、現実問題としては担当教員に限界を越えた過重負担を強いる可能性が多大で、教育・研究のみならず意欲への悪影響も懸念され、決して健全な状況にはない点（資料 7-4 参照）、早急な改善が求められる。こうした未補充専攻にたいする現状における救済策としては、前項に記したコース制の弾力的運用も考えられるが、従前より専攻中心の思考が一般的な文学部においては、コース主体の運営は未だ必ずしも定着しておらず、また分野によってはコース制活用が馴染まない専攻もある。

また廃止専攻の教員に関して、目下のところ共通教育科目の担当教員として扱われている現状にあるが、その扱いに関しては学部としての明瞭な共通認識が得られておらず、また大学側と文学部との間には学部卒教員をめぐる解釈の齟齬も介在し、類似事案の再発防止のためにも両者間の矛盾無き了解が是非とも求められよう。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

学部内の企画構想委員会を中心とした将来計画により、学生需要に対応しうる教学体制が整備されつつあるが、受験生動向および社会需要の変遷に即しつつ、なおかつ各専攻が担う教学分野の学術体系の本質を保全することが今後ますます必要とされる点について、度重なる再編を経験した文学部教員は切実な共通認識を抱いている。

したがって教学体制に見合った人材の確保がこれまで以上に重要性を増しており、新規人事の具体的な応募とその後の選定方式に関する現在の傾向は、今後も基本的に維持されるのが望ましく、それによって公平性と公開性が保持されるとする認識が、専門分野の多岐にわたる文学部においては広く浸透している。

F D活動に関しても、授業評価の有効性については既に一定の共通認識が形成されているものの、その活用をめぐるかなりの温度差があり、次の段階として授業評価の活用の意義に関する学部としての相応の合意事項の形成が必要と思われる。

またFM放送による学部としての広報活動も、教員意識の向上の面においても対社会的効果の面においても有益な成果を収めまた収めつつあるが、既に学部の全教員が何らかの形で一度は関与した現況においてはマンネリ化を危惧すべき段階にあり、題材選定や紹介方法等を含めた番組内容の再検討が今後必要とされよう。

総合的な学部対策としては、文学部が 2011 年度に開始された 1 学科・6 コースに基づく教学

【1. 教員・教員組織（文学部）】

体制を確立するためには、学科に替わるコース制を形式上からも実質面からも制度的に改善されたものとして充実させることが急務となろう。その意味において、既に一部のコースにおいて試行的に開始されたコース内およびコース間の相互協力体制がいかに有効に機能するか、またどれほどの規模で可能なものか、それを教員の資質活用の面から学部レベルで検討確認する所より新学部体制の整備が始まるものと考えられる。

②改善すべき事項

既に繰り返し指摘したように、文学部の現況においては、従来であれば可能であった欠員補充が未補充のままの専攻が少なからず生まれ、そうした未補充専攻にあっては専ら在籍教員各員の努力によって専攻経営を維持している現状であるが、但し在籍教員が1名のみの所謂「独り専攻」にあっては個人的尽力もほとんど限界に近いのが実情と言える。加えて専攻ごとの学生数の差も教員負担の格差の一因となっている。要するに、従来通りの専攻中心の思考に限定するかぎり、目下のところ如上のような難題の解決策は見当たらず、残された有効な方法の一つとしてコース中心の発想への柔軟な転換が挙げられる。しかし、コース制の弾力的運用にしても、コース制が有効に機能する学域と機能しない学域とがあり、学部アンケート中にも注目される報告が認められるものの、報告数が少ないことにも留意される(資料7-1参照)。したがって運用の方策に関しては学部内での十分な情報の共有が必要となり、実際の運用に当たっては、コース内はもちろんコース間においても慎重な検討と調整の積み重ねが前提となろう。さらに個々の教員の過重負担の解消のためには(学部間協力を含め)幅広い可能性の模索も必要であろうし、コース内の専攻間の乗り入れのためには様々な角度からカリキュラム等の見直し作業が将来的に必要となろう。

もう一つ重要な問題として、廃止専攻教員の活用の問題と、および文学部の教員人数枠の問題に関し、文学部と大学側との間に見解の齟齬が介在する問題がある。この種の問題は学部単位で解決するには限界を伴うことが多いだけに、学部と大学当局との生産的関係の構築が不可欠のみならず、大学としての幅広い受け皿の構築が是非とも必要であろう。少なくとも、今後の大学のあり方をも視野におさめ、その場しのぎでない全学的な制度的対応が必要な段階を迎えている、とする認識が文学部構成員に広く共有されている。

4. 根拠資料

別表1

文学部教員数推移

専攻	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
東洋哲学	2	2	2	2	1	1	1
西洋哲学	3	3	3	3	3	3	3
社会学	3	3	3	3	3	3	3
行動社会学	2	3	3	3	3	3	3
心理学	2	2	3	3	3.66	3.66	5.66
図書館情報学	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66
日本史学	3	3	3	3	3	3	3

【1. 教員・教員組織（文学部）】

アジア史学	2.66	2.66	2.66	2.66	2.66	2.66	3.66
地理学	2	2	2	2	2	2	2
日本語日本文学	4	4	4	4	4	4	4
中国語中国文学	3	3	3	3	3	3	3
英語圏文学	5	6	6	5	4	4	2
現代国際英語	—	—	—	—	—	—	2.33
ドイツ語ドイツ文学	3	3	3	3	3	3	3
フランス語フランス文学	2.66	2.66	2.66	2.66	2.66	1.99	1.99
教職	1	1	1	1	2	2	1
小計	39.98	41.98	42.98	41.98	41.64	40.97	43.3

（豊橋教務課資料による）

別表 2

文学部専攻定員推移

専攻	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
東洋哲学	19	21	18	13	12	12	12
西洋哲学	19	21	18	19	19	19	25
社会学	34	38	35	40	37	37	40
行動社会学	30	38	36	40	37	37	40
心理学	34	38	34	42	39	40	58
図書館情報学	24	21	23	24	18	18	24
日本史学	34	38	35	39	37	37	46
アジア史学	20	21	18	25	23	23	34
地理学	19	21	19	19	18	18	23
日本語日本文学	40	43	42	47	44	45	48
中国語中国文学	19	21	18	19	18	18	—
英語圏文学	40	44	41	30	31	31	12
現代国際英語	—	—	—	—	—	—	17
ドイツ語ドイツ文学	19	21	18	19	18	18	19
フランス語フランス文学	19	21	18	13	12	12	12
小計	370	407	373	389	363	365	410

*2011年度のみ、教育可能人数（定員の設定を止めたため）

（豊橋教務課資料による）

【1. 教員・教員組織（文学部）】

別表3

文学部専攻希望調査（豊橋教務課資料による）

2011年度

コース	専攻	教育可能人数	全体入試入学生確保枠	コース別入試入学生の希望者数		全体入試入学生の希望者数		希望者合計	
				第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回
現代文化	東アジア文化	12	3			0	1	1	2
	哲学	25	7	4	9	4	7	8	16
	図書館情報学	24	5	6	7	10	15	16	22
社会学	現代社会学	40	9	10	18	12	16	22	34
	行動社会学	40	9	17	15	29	21	46	36
心理学	心理学	58	15	20	22	35	41	55	63
歴史・地理学	日本史学	46	12	16	20	53	70	69	90
	世界史学	34	6	5	6	15	13	20	19
	地理学	23	6	3	1	5	3	8	4
日本語日本文学	日本語日本文学	48	12	13	13	47	40	60	53
欧米言語文化	英語圏文学	12	3	5	5	11	9	16	14
	現代国際英語	17	5	9	10	7	13	16	23
	ドイツ語圏文化	19	3	4	5	7	4	11	9
	フランス語圏文化	12	3	2	2	1	0	3	2
複数の専攻を希望した者		—	—	0	1	0	2	0	3
未提出者		—	—	16	1	28	4	44	5
合計		410	98	131	136	264	259	395	395

2010年度

専攻	2010年度学部内定員	第1回希望者数	第2回希望者数	第3回希望者数
東洋哲学	12	4	1	1
西洋哲学	19	26	20	13
社会学	37	25	21	54
行動社会学	37	41	76	38
心理学	40	70	47	45
図書館情報学	18	43	28	35
日本史学	37	64	51	47
アジア史学	23	13	7	10
地理学	18	3	4	3

【1. 教員・教員組織（文学部）】

日本語日本文学	45	45	43	46
中国語中国文学	18	1	2	0
英語圏文学	31	26	17	17
ドイツ語ドイツ文学	18	7	17	18
フランス語フランス文学	12	4	4	4
計	365	372	338	331
未提出	0	3	27	29

2010年度入学生：363名-学部変更予定3名=360名

2009年度

専攻	2009年度学部内定員	第1回希望者数	第2回希望者数	第3回希望者数
東洋哲学	12	3	5	3
西洋哲学	19	7	7 (8)	12
社会学	37	14	29	41
行動社会学	37	50	65	60
心理学	39	72	55	56
図書館情報学	18	37	19	25
日本史学	37	71	45	44
アジア史学	23	7	11 (13)	13
地理学	18	12	13	14
日本語日本文学	44	52	45	45
中国語中国文学	18	5	4	3
英語圏文学	31	19	14	15
ドイツ語ドイツ文学	18	6	10	12
フランス語フランス文学	12	5	3	17
計	363	360	325 (328)	360
未提出	0	3	38	1

2009年度入学生：361名-学部変更予定3名=358名

2008年度

専攻	2008年度学部内定員	第1回希望者数	第2回希望者数	第3回希望者数
東洋哲学	13	4	5	5
西洋哲学	19	43	27	21
社会学	40	27	26	39
行動社会学	40	53	97 (98)	75
心理学	42	77	38	41
図書館情報学	24	20	16	18
日本史学	39	59	35	27

【1. 教員・教員組織（文学部）】

アジア史学	25	10	9	10
地理学	19	12	14	17
日本語日本文学	47	49	52(53)	57
中国語中国文学	19	4	2	2
英語圏文学	30	22	19	27
ドイツ語ドイツ文学	19	2	15	15
フランス語フランス文学	13	1	2	2
未定		1		7
未提出		5	32(35)	25(32)
計	389	389	389(394)	388(395)

2008年度入学生：389名

別表4

教員採用方法（公募によるか否か）

採用年度	2009	2010	2011	2012
採用数	2	1	6	2
うち公募	2	1	6	1
それ以外	0	0	0	1

（豊橋教務課資料による）

別表5

昇格者数推移

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
准教授	0	1	0	1	0	0	2	1	0
教授	0	1	1	1	0	4	2	0	1

（豊橋教務課資料による）

別表6

文学部専任教員アンケート実施科目数（2009年度以降の授業評価の状況）

年度、学期	実施科目数	教員数	1教員あたりの 平均実施科目数
2009年度春学期	60	42	1.43
2009年度秋学期	51	42	1.21
2010年度春学期	65	43	1.51
2010年度秋学期	58	43	1.35
2011年度春学期	70	46	1.52

専任教員には特任および嘱託助教Ⅱの教員は含む。

（豊橋教務課資料による）

【1. 教員・教員組織（文学部）】

資料7

書類作成のため委員会によっておこなったアンケートの結果

対 象：文学部教員全員（20名より回答）

実施日：2011年11月24日（提出〆切 12月5日）

7-1 授業評価は有効に活用されていますか（先生個人にとって）。（どれかに○を）

- ①とてもよく活用されている ②ある程度活用されている ③何とも言えない
④それほどは活用されていない ⑤活用されているとは言えない

①	②	③	④	⑤
1	16	0	3	0

7-2 教授会で何回かにわたり卒業論文について報告、議論しましたが、これは、学部教育等にとって有益であったと思われませんか。（どれかに○）

- ①たいへん有益であった ②ある程度有益であった ③何とも言えない
④それほどは有益とは言えなかった ⑤ 有益でなかった

①	②	③	④	⑤
7	12	0	1	0

7-3 FM豊橋の文学部紹介に1度以上出演された先生がたのみにおたずねします。この企画は教育の改善にとって有益であったとお感じですか。（どれかに○）

- ①たいへん有益であった ②ある程度有益であった ③何とも言えない
④それほどは有益とは言えなかった ⑤有益でなかった

①	②	③	④	⑤
5	10	3	1	1

7-4 その他の項目についての声（書類に既に反映されているものと重複あり）

○ご所属の専攻、コースについて、新システムになって起こり得る問題点として考えられるもの（あるいは既に起こっているもの）としてどのようなことがあげられますか。（あるいは、学部全体に関することでもかまいません）

- ・学生が、負担の少ない楽な専攻に流れる傾向が一層助長されるのではないか。
- ・コース内での専攻相互間のカリキュラムの乗り入れがまだ少ないように感じられる。
- ・教員一名体制にあるため雑務をこなしていくのが大変である。
- ・他の外国関係の教員が皆サバティカルを取って在外研究をしている中、一名体制のため抜けることができない。研究研鑽のための時間がとれず困っている。

○ご所属のコースで、コース制を有効に機能させるために行っていることがありましたら、お教えてください。

- ・人文社会科学総合研究、入門講義の内容等、コース会議を開いて検討している。

【1. 教員・教員組織（文学部）】

- ・ 入門講義では3専攻のオムニバス形式で授業を行い、受講生が専攻選択を行う際の便宜をはかっている。
- ・ 卒論の口述に他専攻の教員の参加をお願いしている。

経済学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

経済学部では、建学の精神を順守し、教育研究上の目的を学則に規定、さらにディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを定めている。それらはいずれも本学公式ホームページに掲載されている。学部の求める教員像は、「これらの人材育成目的および3つのポリシーについての十分な理解、優れた教育力と研究力、豊かな人間性、を兼ね備えた人材である。」（前述）という大学の方針と矛盾はない。

教員数については、大学設置基準を順守することはもちろん、本学が独自に定めた「教員1人当たり学生50人以内」が適用されることになっている。達成時期は「2010年代の後半」である。それによると経済学部の教員数は31.99名である（小数点以下は専任教員に多様な雇用形態があることによる）（資料①）。

教員の募集・採用ならびに昇格については、本学の規程（愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程）と各取扱要領（後述）により行われ、募集・採用に関しては、教育研究活動等に加え年齢構成等バランスが配慮され、昇格の際には同様に、教育研究活動等が審査の判断材料となっている（詳細は後述）。

教員の組織的な連携体制については、主に、(学部内)運営委員会、同将来構想委員会（2011年施行のカリキュラム案を作成していた時限的な委員会）（委員長はいずれも学部長）と教授会において、適時審議、決定をしてきた。教育研究活動に係り、FD委員会委員、学生部委員会委員、教学主任（教学委員会の構成員）、教職課程委員会委員、研究委員会委員、国際交流センター委員会委員、図書館委員会委員、豊橋ICT委員会委員等が他学部・専門職大学院同様、配置されている。それにより、大学との連携も組織的なものになっている。学習・教育支援センターの活動にも参画している。教学主任と学生部委員会委員の中1名（計2名）が、アドバイザーとなっている。学部構成員には、専門教育科目を主担当とする教員、共通教育科目（教養科目）を主担当とする教員がそれぞれ存在するが、規程等で区分されているわけではない。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

2011年5月1日現在、教員1人当たりの学生数は57.0人である。全学で最少の単位（学部）は35.1人であり（短期大学部・専門職大学院・地域政策学部（新設）を除く）、経済学部の1教員当たりの学生数は突出して多い。「50人以内」という大学の基準からも著しく超過している。経済学部として学則に掲げている教育研究上の目的を達成するためには、今後、計画的、着実に、教員の採用を図るべきである。

2011年4月に地域政策学部が開設され、1学年の収容定員は375名から330名に変更され、教員12名が移籍し、新規教員を採用した。教員の年齢構成であるが、2010年度以降、経験・実績豊富な教員に加え、若手教員が加わったこともあり、バランスのとれたものとなっている。教育内容については、新カリキュラムを策定、2011年4月から実施している。

経済学研究科においては、研究者養成とともに、社会人の再教育、公認会計士・税理士とい

【1. 教員・教員組織（経済学部）】

った高度専門職業人の養成等、多様な目的を果たすことが求められている。経済学部教員の多くは同研究科教員になっており、学部の採用人事においては、研究科での担当科目が考慮されることもある。

新カリキュラムにおいては、系統性・体系性を重視している。また、「経済学への招待」、「学習法」等の必修科目はもちろん、ミクロ・マクロ経済学、経済原論等の基礎・基本的な科目、コア的な科目については、専任教員が担当してきた。今後も専任教員が担当することを原則としたい。

2011年度教授会では、ミクロ・マクロ経済学、数学関係科目について、少人数での教育を実施、それらの充実をはかるべきとの結論に達し、教員の募集を決定した。一方、英語を母語とする専任教員を採用し、国際化に対応した人材育成を図る試みは、募集活動に入っていたが、中止せざるをえなくなった。

授業科目と担当教員の適合性については、新規担当科目が従来の担当科目の内容と異なる場合には、研究業績等を基に、教授会で審査が行われている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

募集・採用・昇格については、本学所定の規程（「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」、取扱要領（「学部枠及び専門職大学院枠採用人事手続き取扱要領」、「昇格人事手続き取扱要領」）に則り実施されている（資料①②④）。

募集については、教授会での決定後、大学評議会での承認が必要となる。その後、関係機関に文書で通知、推薦を依頼するとともに、募集要項を JREC-IN、ならびに本学公式ホームページに掲載している。採用の審査は、応募者のみならず所属機関への配慮もあり、原則、期間を定めて実施している。

近年、1件の募集に対して多数の応募が続いている。また、学部専門科目に配置されない共通教育科目を主担当とする教員を採用することもある。いずれの場合も、採用選考委員会から、選考結果の理由が教授会において詳細に説明される。経済学部には該当分野の教員が存しない場合には、他学部の専門分野の教員に選考委員への就任を委嘱する等の方法で対処している。経済学部教員が他学部からの要請に応じて選考委員に加わることもある。採用にあたっては、面接審査、必要に応じて模擬講義を実施している。そこでは、教育能力の評価、人物評価等がなされることになる。教授会での決定後、常任理事会、学内理事会、大学評議会において、報告がなされる。

昇格については、本人からの申請により、昇格審査委員会が設置され、審査がなされる。審査の期間の短縮化、明確化もなされた。なお、採用の際と同様、他学部の専門分野の教員に審査委員への就任を委嘱することもある。

採用、昇格を問わず、教育職員の選考および審査は、人格、学歴、職歴及び教育研究上の業績等に基づいて行われる。具体的には、研究活動のみならず、教育活動、大学運営協力、そして社会貢献活動も判断の基準となっており、多面的な評価がなされている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

大学全体としてはFD委員会が設置され、学生による授業評価アンケート、大学教育問題全学講演会（2008年度まで）、FDフォーラム、授業改善研修参加助成制度、新任者研修、FD

【1. 教員・教員組織（経済学部）】

ニュース（2008年度まで）等が実施、発刊されてきた。授業改善研修参加助成制度については、2007年度以降、予算の上限があるものの、経済学部から6件、2件、1件、1件の申請・採択があった。そのほかにも、高等教育関係の学会、シンポジウム等への参加が見られる。

同じく大学として、『愛知大学通信』に「専任教員の教育研究業績」の掲載（2008年度まで）、『愛知大学学術要覧』（2005年度まで）の発刊、2010年度には本学公式ホームページ上に「愛知大学研究者情報データベース」が作成、研究業績の一部が掲載された。

学部として考えるFD活動ならびに具体的活動については、学部ホームページに掲載されてきた。授業評価アンケートについては、それを基にした「努力目標」が毎年学部教授会にて決定されるとともに、教員からのメッセージをフィードバックするよう、学部長から依頼されてきた。また、「講義のノウハウの検討会」では、教育理念の共有や、教育内容・方法および教育上の効果を検証し、その結果を改善に結びつけることが期待されてきた。

そのほかの主な活動は下記の通り。

【2007年度】

高等学校教員との懇談会

授業概要の相互閲覧

【2008年度】

高等学校教員との懇談会

企業の人事関係者等との懇談会

学部長と学生の懇談会

非常勤講師との懇談会

FD研修合宿

卒業生へのアンケート調査

在学生の実態調査

授業概要の相互閲覧

『経済学部教育白書2008』の発刊

「学部特別（FD）講演会」

【2009年度】

高等学校教員との懇談会

企業の人事関係者等との懇談会

学部長と学生の懇談会

授業概要の相互閲覧

「学部特別（FD）講演会」

FM豊橋への番組提供

【2010年度】

高等学校教員との懇談会

学部長と学生の懇談会

授業概要の相互閲覧

就職／キャリア支援に関する検討会

FM豊橋への番組提供

研究面での業績評価は、昇格、新規科目担当の際等に行われる。公開については、ReaD（科

【1. 教員・教員組織（経済学部）】

学技術振興機構）の愛知大学経済学部専任教員のページと学部ホームページのリンクを先方に要請することを決定、先方の承諾を得て実施してきた。また、経済学部を含む大学全体で、研究業績の公開がなされることになった（前述）。

研究面では、経済学会（会長は学部長）が果たしてきた役割が大きい。同学会は「会員相互の交流を図り、経済学ならびに基礎諸科学の学術研究およびその発表を促進することを目的」としており、機関誌その他の図書の刊行、研究会・講演会の開催等、活発な活動を展開してきた。近年、大学教員に限らず、諸機関からも講演会講師を招聘してきた。

教育職員学外研修（資料④）の利用者はあるが（経済学部については、2007年度は海外3名、2008年度は海外1名、2009年度は国内1名）、研究休暇（資料⑤）、研究専念制度（資料⑥）の利用者は全学でいずれも0名である。制度の問題点の検証が必要であろう。

4. 根拠資料

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

①「教育職員人事計画」

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①「授業科目と担当教員の適合性に関する規程（仮称・作成予定）」

②「大学院担当教員資格審査内規」

③「経済学部教授会議事録」

④「愛知大学に対する大学評価結果ならびに認証評価結果」（財団法人大学基準協会）

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

①「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」

②「学部枠及び専門職大学院枠採用人事手続き取扱要領」

③「大学枠採用人事手続き取扱要領」

④「昇格人事手続き取扱要領」

⑤「職務権限基準」

⑥「経済学部教授会議事録」

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

①「FD（ファカルティ・ディベロップメント）委員会規程」

②「愛知大学FD委員会基本方針」

③「大学院FD委員会 要綱」

④「教育職員学外研修規程」

⑤「研究休暇規程」

⑥「研究専念規程」

⑦「経済学部教授会議事録」

⑧「愛知大学に対する大学評価結果ならびに認証評価結果」（財団法人大学基準協会）

国際コミュニケーション学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学は、「世界文化と平和への貢献」と「国際的教養と視野を持った人材の育成」、そして「地域社会への貢献」を建学の精神としている。1998年度に発足した国際コミュニケーション学部も、現今の情勢下で本学の精神を一層具現することを設立の趣旨としている。

とりわけグローバル化と多文化社会の進展に相応しい研究教育の機関であることに学部存立の主意があり、国際コミュニケーション学部が求める教員像と教員組織は、この主意に應えるものであることを旨としてきた。また、それに当たっては本学の定める3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を指針としている

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本学の建学の精神およびそれを今日の状況において実現する一つの方向として、国際コミュニケーション学部を設置した趣旨に則り、言語コミュニケーション学科と比較文化学科の2学科の態勢をとっている。これは、グローバル化と多文化社会の進展に相応しい研究・教育を遺漏なく推進するための工夫であり、両学科を設けることによって、学部に対応しい研究諸分野を整えると共に、両学科が相補的有機的に連携することに「国際化・多文化」化の時代に照応した教育を実現するもの、となっている。

発足当初は、教養部の改組という側面があり（特に比較文化学科）、また専攻の語学のあり方における学内の分野配置では文学部との重なりがみられた（特に言語コミュニケーション学科）が、14年を経過するなかで、徐々に解決を図ってきた。

それには、教員それぞれが国際コミュニケーション学部のなかの担当分野を念頭において研鑽を積み、従来の担当分野の中において、また隣接分野への接触を図りつつ、研究・教育両面で質の向上を図ってきたことが基本になっている。その上で、人員の配置についても多少の工夫をこらすことになった。

比較文化学科では、2011年度の新カリキュラムの導入を機に専門教育を3地域3分野に整備しえたことも、十数年にわたる改革の積み重ねの結果に他ならない。同時に、それは今後への里程碑であり、2011年度新カリキュラムを推進する教員構成にはなお調整を要する面もある。とはいえ、教員構成の科目表との整合性は著しく向上を見ている。

言語コミュニケーション学科では、専門教育としての英語教育を強化する趣旨を強めてきた。それには担当教員の補充を、比較文化学科における教員の定年退職等を契機とする言語コミュニケーション学科への教員振替等を伴いつつ、特に英語に力点を置いて進めてきたことによってはじめて可能となった。これにより、少人数教育による英語教育をより強力に推進することになり、その成果は、言語コミュニケーション学科の入学者の平均的な学力および科目履修における満足度に端的に現れている。

同時に、講義科目においては比較文化学科の開講科目を相当数当てることによって充当する面があるのは、教員数と少人数教育からくる必然と言える。

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション学部）】

両学科とも、教員組織は、学部学科の目標と合致する度合いが高まっている点で、教員構成は明確になっているが、それはほぼ以下の2点にしばられる。

まず、各学科内の教員の連携は高まっているが、それと比例して両学科のあいだで、共通意識が低下している面もあり、それが学生のあいだに学科を主にした狭い帰属意識を生み出していることは問題と言わなければならない。これがそれぞれの学科を分けて新たな学部を設立するといった意識を一部教員に惹起しているが、カリキュラム編成上においても、それが現実的な選択となるのかどうかについては、なお慎重な検討が必要であり、その意味でも教員間の学部を枠にした連携を意識した継続と向上は喫緊の課題である。

しかし、上述のような学部「分離」状況を融和統合していくファクターも存在する。フィールドワーク科目は、当初は比較文化学科教員のみによって担当されていた。だが、言語コミュニケーション学科の教員も担うようになり、参加学生は両学科にまたがっている。これは、学部の将来にとってもよりポジティブなファクターとしてより望ましい現実であるといえよう。

また、この点では、やや先のことになろうが、2学科体制を、両学科が重なりあう新たな分野（たとえば、両学科の学生ともに履修希望の割合が高い観光関係）を第3の学科として増設することも考えうるが、これもまた慎重な検討を要するであろう。

「国際コミュニケーション学部」という枠を考えると、教員の研究のあり方には、問題がないとは言えない。もともとアメリカの大学において「国際コミュニケーション研究」は政治学・国際政治学をベースとした社会科学系学問領域であるが、日本では語学をベースにした文化研究を大きく指すが、現況の教員研究業績は、「英語研究」にかかわる細分された専門等であることが多く、「国際コミュニケーション研究」という分野で研究業績を公にしているとは言えないからである。

したがって、専門を集合すれば自ずと学部名称に照応する国際コミュニケーション研究になると考えるには、現況ではなお無理がある。その点では、個々の教員が現在の研究分野で「国際コミュニケーション研究」の方向を組み込む姿勢をもつことが重要であることに加えて、「国際コミュニケーション研究」プロパーないしはそれに近い数分野の教員をさらに配置することも考えなくてはならないであろう。

現状は、学科あって学部無しという状況の方向へ進む危険性を抱えている。これには関係者の留意がもとめられる。本学部教員組織表を一瞥しても、「国際コミュニケーション研究」の性格を持つ分野の教員比率が相対的に低いことには注意を要す。

また、教員の研究業績の点でも、やや不安を感じるところがあるのは、担当科目数がやや過剰であることが影響しているであろう。比較的若い世代の教員は「課程博士」を修得しているのは一般の趨勢に沿っているが、それを著作として刊行しているかどうかとなると問題を残すところもある。それらもまた、担当科目負担と重なっている点では、特に専門語学教育におけるいわば<労働集約型>の科目を中心とした授業構成が、はたして長期にわたって安定的であり得るかという問題を含んでいるといえよう。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教育職員の募集・採用・昇格に関して、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」に基づき、規程の精神の実現に留意しつつ、公正かつ適正に運用を心がけている。

教員の募集・採用は公募であり、特に専任教育職員の採用は、これまで特例措置は一切無く、

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション学部）】

採用審査にあたっては公正かつ厳格に実施しており、それによって、優れた教育力と研究力ならびに豊かな人間性を兼ね備えた人材の確保に努めている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教育職員の資質の向上を図り、授業の組織的な改善に取り組むための方策を推進するために、本学では 2000 年に F D 委員会が設置され、同委員会の下で学生による授業評価アンケート等さまざまな取り組みが行われ、本学部も積極的に関わってきた。その結果、本学部が開設する科目、担当教員への学生の評価、学生の満足度は、直近のデータで、高い数値として公表されている。もとより今後も一層努力を続ける所存である。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

(1) カリキュラムの工夫：言語コミュニケーション学科

言語コミュニケーション学科では、2011 年度のカリキュラム改正の一環として、これまでより早期に専門教育を施すために「English Grammar」、「Mass Media English」、「英語学概論」の配当セメスターを引き上げることにより、低年次生から専門教育科目を履修できるカリキュラムを実現させている。また、従来の「日本語コミュニケーション技術Ⅱ」をネイティブ教員による「英語コミュニケーション技術」へ一新させ、英語によるレポートの作成とプレゼンテーションの基礎教育を行い、3 年次以降、演習や卒業研究がより充実した内容となるよう改善を図った。また、英語の基礎学力に不安のある学生のために 1 年次生を対象にした選択科目、「Remedial English Grammar」を設置し、学生一人ひとりの英語力の向上に寄与する科目を導入した。なお、演習・ゼミを中心に、主要科目は嘱託助教を含む専任教員が担当することを原則としており、それに沿って運用をおこなっている。

(2) カリキュラムの工夫：比較文化学科

比較文化学科では、2011 年度のカリキュラム改正に際し、展開科目に EU 地域研究と国際観光学（異文化理解）を配置し、入学者や社会のニーズに応えるものとなっている。

また、2 セメスターから 5 セメスターにわたり、ネイティブ教員による必修科目「Preseminar I、II」、「Seminar I、II」を配置し、ネイティブ教員によるプレゼンテーションを中心とした講義を展開することにより、学生の英語力の向上に役立っている。

比較文化学科では学部創設以来、入学年次に少人数による入門ゼミと基礎演習科目を設け、大学生活における学習のあり方、レポートの書き方等の指導を、各教員の独自の考えに基づいて行ってきた。統一教科書を使うべきかの議論もあったが、それぞれの教員の創意工夫を活かす方向であえて個々の教員に任せて行っている。学生の動向は年々変わるので、担当者の情報交換会を行ったり、受験産業が開催するセミナーに参加する等を通して工夫している。ただし、2011 年度からの新カリキュラムでは、英語をより重視する観点から、基礎演習を廃止し、ネイティブ教員によるゼミに移行した。そのため入門ゼミの重要性はさらに高まった、と言える。なお、演習・ゼミを中心に、主要科目は嘱託助教を含む専任教員が担当することを原則としており、それに沿って運用をおこなっている。

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション学部）】

(3) 「演習（ゼミ）」運営にあたっての工夫：比較文化学科

学生の3年次「演習」のクラス配属は希望を募る方法をとっており、2年次の秋に学生と教員が一堂に会し、そこで各教員がそれぞれプレゼンテーションを行っている。それにあたって、ゼミ紹介冊子を毎年作成している。これは教員間の相互理解と連携なくしては成り立たないが、それを順調に進めているのは、学部設立以来の工夫によるものと考えている。また3年次編入学生に対しても、ゼミ希望のチャンスを保証すると共に、その受け入れについてはさまざまな配慮を行っている。当学科は、専門領域を異にする教員が集っているため、学科の全体像を把握するために欠かせない行事であり、各教員のゼミ運営の上で大きな刺激となっている。

②改善すべき事項

(1) 入学者と収容定員：短期的な問題

言語コミュニケーション学科では、2011年度の入学者数は、定員115名に対し、161名であった。志願者が多く、合格後の定着率も高いことはプラスの要素であるが、単年度ながら収容定員を大幅に超過しているため、来年度以降、入学者数の調整を行う必要がある。3、4年次の演習科目は学生の希望を優先してクラスの決定をしているが、ゼミによって人数にばらつきがあり、25名程度のゼミから5名程度の少人数のゼミもある。「卒業研究」の指導にも影響が出ることから、今後演習科目のクラス分けについて検討をする必要がある。

(2) 「演習（ゼミ）」運営上の課題

ゼミに重点をおくカリキュラムは概ね効果的に機能している。問題点として、教育職員の定年予定者が退職の一年前にゼミ希望生の募集を停止しなければならないことで、後任が不在であるため、一年の空白が生じることになる。分野によって担当教員が1名であるため、定年を機に学生の希望を満たし得ない事態となっており、学生の間で当惑が見られこともある。教育職員の定年規程とゼミ担当資格の規程の狭間で起きている事態でもある。これは学部・学科だけで解決できる問題ではない。

(3) 円高・震災被害の風評と留学生の動向

現下の特殊な問題は問題ではあろうが、比較文化学科では、円高と東日本大震災による福島第一原子力発電所事故の影響により、2011年度の留学生の志願者が著しく減少する兆しがみられる。これに対する改善策として、入試広報を強化し、正確な情報の発信に努めると共に、これらの障害に耐えうる長所を備えておく必要がある。上記のように、1年次秋学期の基礎演習科目が英語のゼミに移行し、3年次春学期までの2年間をネイティブによる英語の授業に振り向けたため、学生と接する機会が講義科目のみとなり、学生指導の観点からは若干手薄になる傾向があると思われる。2年次生と接するゼミ科目等の設置が望まれる。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

(1) 言語コミュニケーション学科の語学の専門教育の英語への特化について

言語コミュニケーション学科は、学部設立当初、英語、ドイツ語、フランス語、中国語の4専攻であったが英語選考を希望する学生が多くの外国語の専攻を希望する学生数を大幅に超過

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション学部）】

したため 1995 年にドイツ語専攻を、翌年フランス語、中国語専攻をそれぞれ廃止した。その後は英語教育に重点を置いて教育課程の変更を重ねてきたが、それを明確にするために 2013 年度から「英語学科」へ名称変更する予定である。

(2) 比較文化学科の地域・主題別の編制について

比較文化学科は、2011 年度から「アメリカ地域研究」、「日本・アジア地域研究」、「EU 地域研究」の三つの地域研究に編制し、それに「グローバルスタディーズ」、「カルチュラルスタディーズ」、「国際観光学（異文化理解）」の 3 つの重点を組み合わせたカリキュラムを組み合わせることにより、教育の一層の適切化を図っている。

(3) 比較文化学科の英語教育について新しい試み

2011 年度入学生のカリキュラムから、4 年間の在籍中の 3 セメスター以後に英語による講義科目 3 科目を必修としている。その効果がどうなるかは今後明らかになるが、学生の英語学習意欲を促進するための方策である。少人数の語学クラスを十分に配当することは大学が決めている科目数の条件、また教員の人員数からも限界があることをも認識し、これを解決するために、学生に英語による講義の修得を課すことにより意欲を引き出すことを意図している。同時に、学生の英語教育を高める継続的な方策として、ネイティブ教員によるクラスを 1 年次秋学期から 3 年次生春学期に亘って必修として、これは比較的少人数で行っている。

(4) 比較文化学科に新設した EU 地域研究と国際観光学（異文化研究）について

2011 年度から「EU 地域研究」を掲げたことについて、今後の方向への第一歩と考えている。日本の大学の西洋理解は、従来、実質的にはイギリスやフランスやドイツといった国ごとの知識である場合が多く、今もそれが伝統となっているところがある。それに対してヨーロッパ諸国の現実は目下 27 各国が従来の国家概念の克服を含む新たな関係を構築し、それが政治・経済の分野だけでなく、EU 域内諸国の日常生活にも浸透している。今後、紆余曲折はあるであろうが、現代世界の方向にかかわる大きな動きであるだけに、それに対応する認識と具体的な知識をもつことが、特に今後をになう若い世代にはもとめられ、また大学はそれを可能にするものでなければならない。国際コミュニケーション学部はグローバリゼーションに対応する教育課程として予めこれを計画してきた。しかしどこまで発展させることができるかは、人員面の条件もあり、これからの課題である。

また予てニーズがあり、学部内でも検討を重ねてきた観光研究に一定の比重をおく態勢を進めつつある。それにあたっては、観光研究を構成する 2 つの大きな柱（1. 異文化理解と 2. 経営的要素）のうち学部の性格から異文化理解に留めることとなっている。また、観光研究を大学教育に本格的に導入する場合、上記の二大要素に加えて、3. 関係法規の国際比較、4. 実務・実習、5. 英語コミュニケーションの高度化の 3 つの支柱を要するが、それらに進むことができるかどうか、今後の課題でもある。

(5) 語学の種類と問題

国際コミュニケーション学部では 1998 年の発足にあたって東南アジアに一定の比重をおく考え方からタイ文化の専門家を採用し、併せてタイ語を語学科目として設けた。タイ語の履修

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション学部）】

者数は年によってばらつきがあるという問題があるが、他にはあまり見られないチャンスを提供している。それに対して、EU 地域研究ではスペインの専門家を採用したが、愛知大学にはスペイン語教育はなされていず、その点で科目と語学とのあいだにギャップが生じている。

②改善すべき事項

(1) ゼミによる少人数教育

国際コミュニケーション学部では、設置以来、ゼミ形式の授業に重点をおき、語学教育に力点を置いている、そのため、少人数教育の科目が多い。そして、多人数の講義を組み合わせることにより、学生の満足度につながっている、と考えられる。

(2) フィールドワーク

学部教員の引率の下、「国際フィールドワーク」を実施しており、一定の効果を挙げてきた。しかし近年、学生の資質の多様化とニーズの変化に必ずしも対応できないところも見受けられるようになっていた。そのため、これまでの中国・韓国・タイ・アメリカ（ニューヨーク州）の実施内容の見直しを図っている。

中国：上海を中心とした現代の都市生活や観光開発の実態をテーマに変更。

アメリカ：シラキュース大学（ニューヨーク州）もしくはハワイ大学（ハワイ州）といった本学協定校と連携し、学生の金銭面の負担を軽減する。

ドイツ：学生からの欧州地域での実施要請もあり、2012 年度に新規で実施予定である。

イギリス：2013 年度の実施にむけて計画中である。

なお、アメリカ、ドイツ、イギリスでの実施の場合、学生の金銭面の負担が大きい面があり、それへの対応も鋭意、検討している。

(3) 民具陳列室の位置づけ

国際コミュニケーション学部では、学部設置以来、学部設置にあたって建設された 5 h 号館内に「民具陳列室」を設置して、モノを通じた異文化理解を図ってきた。ゼミのほか比較文化や博物館関係の科目ではこの施設を活用し、またそこで収集した民具を学生に手にとらせて実物との触れあいにも留意してきた。これが教育に効果的にはたらき、学部教育の独自色の一つともなってきた。しかし 2012 年度から国際コミュニケーション学部が名古屋の「ささしま」地区に移転するに伴い、新校舎が手狭であることから同施設の移転は難しいという大学の方針のため、あきらめざるを得ない事態となっている。「民具陳列室」を当面学芸員課程に付属させる案も考えられているが、学部教育の施設であったために関係者の調整が進まず、宙に浮いたかたちになっている。いずれにせよ、所在地が豊橋校舎であるため、2012 年度からは国際コミュニケーション学部生は、上記のコンセプトによる教育の機会を制限されることになり、特にそれを活用してきた分野では惜しまれている。

4. 根拠資料

- ・2010 年度と 2011 年度の学生による授業評価
- ・国際コミュニケーション学部 教育職員人事計画表

法学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

法学部では、これまで、教員採用にあたり、対象の専門分野での授業を担当するに足るだけの十分な学識と教育力とを備えた人材であるか否かを慎重に見定めてきた。したがって、これが、法学部としての「求める教員像」であるといえる。

教員組織について、法学部教授会では、学部として採用できる教員数の範囲内で、法学部たり得るカリキュラムを維持するべく、各分野の専門家をバランス良く確保するということを、編制方針として、具体的な人事計画を立ててきた。なお、現在は、個別の人事計画については、教員定数の見直しに基づいて、今後の人事計画につき具体的な見直しを行っている最中である。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

法学部のカリキュラムでは、いわゆる「六法」（憲法、民法、刑法、民事訴訟法、刑事訴訟法、商法）を中心に、バランス良く科目を配置しており、そのために必要な教員として、各分野の専門家を確保している（別表L1参照）。

ただし、民事訴訟法については、欠員を補充できていない状況にある。法務研究科に多くの人材が必要とされた結果、学部においては人材の確保が極めて難しい状況にあるためであるが、適任者採用の努力を続けているところである。

なお、授業科目と担当教員の適合性については、教授会において、新規教員採用時、担当者変更時に当該教員の研究業績等に基づき、適切に審査されている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集については、まずは法学部内で、教員構成の全体的なバランスや、将来構想等を視野に入れて、慎重に議論される。さらに、その上で、常任理事会・学内理事会・大学評議会にて、大学全体の観点からのチェックを受けることになっており、適切性を担保する慎重な手続が取られていると思われる。

採用については、法学部にて、募集分野の直近ないし近接分野の教員を3名選出し、選考委員会を構成して行う。採用に関する具体的な基準はないが、選考委員会では、研究能力および教育能力ともに相応に有した者であるか否かを慎重に吟味し、採用予定者を見出せた場合には、法学部教授会にて詳細な報告の上、承認を得るという手続が取られている。特別の例外がない限り、公募で行うことが原則となっており、さらに、適任者がいないとして採用に至らないことも少なくない。恣意性が廃された、厳重な手続が取られているものと思われる。

昇格については、まず、形式的な在職年数（教授ならば准教授5年、准教授ならば助教2年）を満たした者につき、昇格審査を受けるか否かの意思を確認する。その意思が表明された場合には、当該審査対象者の専門分野の直近ないし近接分野の教員を3名選出し、審査委員会を構成して審査を行う。

昇格に関する具体的な基準は明文化されていない。分野によっては一つの業績の重み・意味が異なりうることから、柔軟に対応しうるように、基準を設けることをあえて避けているため

【1. 教員・教員組織（法学部）】

である。穏当な方法であると思われるが、その反面、昇格が認められるか否かが審査委員の個人的な感覚で左右されてしまうおそれを孕んでいるといえないこともない。

ただし、最近の審査結果に鑑みる限りは、昇格が不自然に否定される・遅れるという事例は見当たらない（ここ 5 年間の昇格審査の結果につき、別表 L 2 参照）。結果としては、適切な審査が行われているものと思われる。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の資質向上にあたっては、大学全体で行っている方策によるところが大きいですが、法学部独自の試みとしては、FD活動の一環として、大人数講義にまつわる問題の解決等について意見交換会を開催したことがある。また、学生から意見を聞く場も設けたこともある。

その他、教員間で個人的に情報提供・意見交換を行うことは日常的に行われている。

研究面でも、大学の制度によるところが大きいですが、法学部の構成員が参加する組織として、法学会がある。紀要として『法経論集』が発行され、研究発表の場を提供している。また、研究活動を支援するために、専門雑誌、基礎的文献を収集管理している。

その他、法学部内、あるいは他学部の教員と勉強会や研究会を個別に行っている教員もいる。

以上のほかにも、法学部としては、毎年、高大連携の一環として高等学校に講師を派遣する活動（2010年度は22校、2011年度は18校）、裁判員制度に関する模擬裁判の実施（2011年度で7回目）といった活動を行っており、また、適時、名古屋市民大学連携講座に協力している（例えば、2008年度に「暮らしに役立つ法律講座-裁判員制度について考える-」との講座を名古屋市女性会館にて実施）。このような活動からは多くの知見を得ることができるため、教員の資質向上に寄与しているといえよう。

なお、教員の教育研究活動等を評価することは、法学部教授会という単位では実施していない。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

(2)について、法学部の専門教育科目に関しては、非常勤講師の依存率は高くない（2011年度は17.0% [165科目中28科目]）。特に、必修科目は全て専任教員が担当している。非常勤講師に依存しなくともカリキュラムが維持できているため、教員構成は望ましい状況にあると思われる。

(4)について、研究面で、法学会の重要性は特記すべきである。紀要の刊行も、専門雑誌の収集管理も、法律学・政治学研究において無くてはならないものである。それゆえ、法学会は、法学部構成員の研究につき、最も重要な部分を担っていると評しても過言ではない。

② 改善すべき事項

(2)について、学部として採用できる教員数の関係から、政治・行政分野の教員は合計で3名にとどまっている。当該分野の科目数・学生のニーズ等に鑑みると、十分な人員であるとはいえない。政治・行政分野の非常勤講師依存率は60.9% [23科目中14科目] である（ただし、育児休暇中の教員1名が復帰すれば43.5% [23科目中10科目] となる）。対応につき検討の必要性があることは否定できない。

(3)で示したように、昇格審査については、構成員の間から特に問題点を指摘されているわけではないが、適切な具体的基準が存在した方が望ましいとはいえる。

(4)で示したように、教員の資質を一層向上させるような組織的な努力は、まだ拡充の余地がある。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

(2)については、引き続き、非常勤講師に依存しない状況を継続したい。また、現在の教員の能力をより効果的に発揮できるよう、カリキュラムの見直しは適宜進めておくこととする。

(4)について、法学会は、新名古屋校舎においては共同学生会室に入る関係で、専門雑誌の収集スペースが十分に確保できない。現在は、その対策を練っているところであるが、今後も継続して、より良い方策を探っていききたい。

②改善すべき事項

(2)で述べた、政治・行政系の教員数の問題を解消するためには、教員構成を抜本的に見直す必要がある。学部全体のバランスを考慮しなければならず、容易ならざる作業ではあるが、今後も継続して検討を続けていくこととしたい。

(3)で述べた、昇格審査の基準を明確化すべく、検討を進めたい。ただし、研究業績に関しては、既に指摘しているように、分野によって大きく事情が異なるため、例えば業績数によって把握するような統一基準を軽々に定めれば、一定の分野の教員には、昇格の大きな支障になりかねない。また、教育業績や、学内の委員会業務等の実績は、そもそも数値化して評価すること自体が難しい。したがって、慎重な検討を積み重ねる必要があり、短期間で結論を導くことは難しいものと思われる。

(4)で示した教学面での教員の資質向上については、様々な制度の構築を検討中である。例えば、教員間の情報提供・意見交換の機会を恒常的に制度化することが考えられよう。また、学生から意見を徴収する方策も恒常化が望ましいことはいうまでもない。今後、さらに検討を深め、より良い制度を構築すべく努力を続けていきたい。

4. 根拠資料

- ・別表L1：分野ごとの教員数一覧
- ・別表L2：この5年の昇格審査の一覧

【1. 教員・教員組織（法学部）】

[別表L1] 分野ごとの教員数一覧(2011年4月1日時点)

担当分野		
共通 教育 科目	英語	4名
	仏語	1名
	中国語	1名
	韓国・朝鮮語	1名
	自然分野	2名
	人文分野	1名
	体育	1名
	教職課程	1名
専門 教育 科目	基礎法	3名
	憲法	2名
	行政法	1名
	国際法	1名
	刑事法	2名
	民法	3名
	民事訴訟法	(1名)
	商法	2名
	労働法	1名
	経済法	1名
	政治	1名
	行政	2名

※ドイツ語も担当

※採用活動中

[別表L2] 最近5年間の昇格者一覧

昇格年度	氏名	昇格後の職位	准教授又は助教での在職年数
2007	該当者なし		
2008	A	教授	10年(准教授)
	B	教授	8年(准教授)
	C	教授	9年(准教授)
2009	D	教授	11年(准教授)
2010	E	准教授	3年(助教)
	F	教授	9年(准教授)
	G	教授	6年(准教授)
2011	H	准教授	4年(助教)

※匿名

経営学部

1. 教員・教員組織

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

1. 現状の説明

経営学部の教育理念・目的は、次のとおりである。

- ① 学生が将来現代産業社会で活躍するうえで必要な基礎知識、専門的能力を、経営学を通して理論的・実践的に習得することを目標とし、以て、経営学の体系的知識をもとに幅広い視野からさまざまなビジネスの現実を分析・解決する能力を備えた人材、国際ビジネス社会のなかで主体的に活躍できる人材を育成すること（経営学科アドミッションポリシー）、
- ② 会計ファイナンスの専門知識と実践的スキル、教養をバランスよく身に付け自己の能力を主体的に高めていくことができる社会的に信頼された人材を育成すること（会計ファイナンス学科アドミッションポリシー）

したがって、教員像として、このような教育を担うことのできる経営学専門科目、または社会人文・自然科学の専門分野において優れた研究能力と教育能力、豊かな人間性と良識を備えた人材を求めている。

教員組織の編制方針

大学設置基準を参考に大学が設定した「教育職員人事計画」を受けて、経営学部は 36.0 名の教員（非常勤講師を除く）を 2016 年度から 2019 年度の期間に達成する方針である。専任教員の年齢構成は、20 代後半から 60 代までバランスよく配置することに配慮している。

専任教員の採用・昇格は、大学全体の関連規程および学部独自の内規に基づき、適切に運用すること、評価対象は教育研究活動を主としつつ、大学の行政運営活動、学外の社会的活動を合わせて総合に評価することとしている。教員の組織的連携と教育研究にかかわる責任については、学部教授会の下に学科長を責任者とする二つの学科会議を配置している。教授会および両学科会議には、いずれも専門科目を主に担当する教員と共通教育科目を主に担当する教員が所属しており、これにより、学部所属のすべての教員の組織的連携が目指されている。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

教員像及び教学組織の編制方針は、実際の運用に基本的に反映されており、優れた教員人材を採用し、また経営学部の理念・目的を達成するうえで役立っている。

この間、定年退職者がまとまって出たこと、その後任に若手・中堅の教員を採用したために、教員の年齢構成は以前よりバランスがよくなっている。

② 改善すべき事項

学部教員数は 2012 年度～2015 年度において 37.98 名、2016 年度において 38.32 名となる。いずれも、上記の目標を超過しているため、2017 年度からそれを解消する必要がある。

【1. 教員・教員組織（経営学部）】

3. 将来に向けた発展方策

①効果があがっている事項

②改善すべき事項

2017年度～2019年度に定年退職予定の4名の専任教員の後任として、2.66名の教員を補充する予定である。どの科目担当を補充するかについては、2015年度カリキュラムの制定と合わせて早期に具体化する予定である。

4. 根拠資料

大学基礎データ表2 各学部教員組織、経営学部人事計画表

(2)学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

1. 現状の説明

編制方針と教員組織編制実態の整合性について、①学部別の専任教員数は全学的な「教育職員人事計画」において大学設置基準を上回る教員数を設定することとしており、経営学部ではこの教員数(36.00名)に基づき、2010年代の後半までを視野に入れた人事計画を策定中である。現状では、経営学科は、教授10名、准教授10名、助教1名で計21名であり、設置基準上必要な専任教員数は13名(その内7名は教授)であることから設置基準は満たされている。会計ファイナンス学科は、教授6名、准教授5名、助教4名で計15名であり、設置基準上必要な専任教員数は10名(その内5名は教授)であることから設置基準は満たされている。②専任教員(36名)の年齢構成に関しては、61歳～65歳(8名)、56歳～60歳(4名)、51歳～55歳(1名)、46歳～50歳(6名)、41歳～45歳(3名)、36歳～40歳(6名)、31歳～35歳(5名)、26歳～30歳(3名)である。多少の偏りはあるものの全体としては、2006年度よりは各年代にわたってバランスよく教員が配置されているといえるが、学科別にみると経営学科では46～55歳の教員数が少なく(2名)、会計ファイナンス学科は51歳～55歳と41歳～45歳の教員がいない状況である。

十分な教育活動を展開するための取り組みについて、①授業科目と担当教員との適合性の判断に関しては、所定の手続に基づき教授会が審査している。②主要な科目については専任教員が担当している。③専任教員1人あたり学生数への配慮に関しては、専任教員1人あたり在籍学生数は経営学科が59.1人、会計ファイナンス学科が42.5人である。本学評議会で決定済み人数である50人(卒業論文を選択とする学部の場合)と対比すると、会計ファイナンス学科はこれを7.5人下回っているが、経営学科は9.1人超過している。④教育補助・学生の学修活動支援の人的支援体制として、経営学科ではTAを2名配置し、教育活動の充実を図っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

3 将来に向けた発展方策)

- ①効果が上がっている事項
- ②改善すべき事項

4. 根拠資料

大学基礎データ表 2 各学部教員組織、経営学部人事計画表

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

1. 現状の説明

教員の募集は原則的に公募制度をとっている。また、募集・採用・昇格は、全学的に共通の基準（愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程、学部卒及び専門職大学院卒人事手続き取扱要領、および昇格人事手続き取扱要領等）にしたがって実施しているが、研究業績面の評価については本学部で定めている内規（経営学部教授等資格基準内規）に依拠して厳密かつ適切に審査している。例えば、この内規では教授資格基準として、准教授5年以上、かつ①研究著書（単著）1冊以上、②学術論文17編以上、③特に業績の優れた者のいずれかを満たすことと規定されている。また研究業績に加え、審査資料の一つである自己評価報告書を通じて、教育活動、大学運営への協力、および社会貢献活動等についても評価を行い、採用・昇格を決定している。なお教員組織において社会人および外国人研究者の登用については、特にこれを重視する方針をとっていない。また女性教員の採用については、いかなる制約も設けることなく、本学・本学部の基準・手続等にしたがって実施している。学科ごとの2007年度～2011年度の実績は、以下の通りである。

経営学科の採用に関しては退職者の補充として6名を採用している。昇格については、助教から准教授が3件、准教授から教授が2件あった。

会計ファイナンス学科の定年退職した2名分は在職最終年度に公募を行い、退職と同時に新規教員を採用している。また他大学等へ異動した6名分は、退職の翌年度に5名の、翌々年度に1名の公募を行い、現時点までに4名を採用している。昇格については、助教から准教授が2件、准教授から教授が2件あった。

2. 点検・評価

- ①効果が上がっている事項
- ②改善すべき事項

3. 将来に向けた発展方策

- ①効果が上がっている事項
- ②改善すべき事項

4. 根拠資料

愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程、学部卒及び専門職大学院卒人事手続き取扱要領、昇格人事手続き取扱要領、経営学部教授等資格基準内規

【1. 教員・教員組織（経営学部）】

(4)教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

1. 現状の説明

教員の教育面での資質向上を図るべく、本学でもFD活動に取り組んできた。FD活動の中心は授業評価アンケートの実施であるが、その結果の活用は各教員に任されている。それゆえ、授業評価アンケートの結果を学部・学科レベルで評価することも行っていない。ただし、経営学部教授会では、春・秋の授業評価アンケートについて全教員の結果を回覧しており、これにより経営学部全体での授業評価の現状が周知されている。

また、本学FD委員会では、新規採用教員を対象に、新任教員向けFD研修会への参加を促しており、当学部でも毎年数名の利用がある。学生の授業満足度を高めることになり、研修に参加した教員からも好評である。他方、FD活動に対し消極的な教員も一部には見られる。

経営学部独自の取り組みとして、経営学部FD委員会を設け、「意見箱」の設置や、学生FD委員会を組織して学部独自のFDアンケートも実施してきた。「意見箱」への投書は年間数件程度と多くはないが、真摯に対応している。学生FD委員会アンケートは5年間以上、継続して実施し、ある程度の改善効果があったものの、近年は顕著な改善にはつながらないとして、学生自らが方針転換をし、「意見箱」の活性化の方向にシフトしている。

次に、研究面での業績評価は学部・学科レベルでは行われていないので、研究面の資質向上は従前からの個人的な発意と努力に依っている。ただし、各教員の過去の発表論文数等は担当委員が把握しており、教授会等で研究への取り組みを繰り返し促しており、その成果もあり、2012年度科研費への応募は過去に比し急増している。

研究支援の制度面では、本学には教育職員学外研修規程、研究休暇規程、研究専念規程等の制度があり、教員の研究面での資質向上を図っている。経営学部ではこの5年の間では3名が学外研修を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

4. 根拠資料

現代中国学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学としてもとめる教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

① 大学としてもとめる教員像

現代中国学部では、「現代中国について人文・社会科学両面から総合的に教育・研究を行い、国際的視野と国際的識見を備えた日中友好の懸け橋となる人材育成」を教育目標として掲げている。この目標実現のために、(i) 中国語の集中的学習、(ii) ビジネス、言語文化、国際関係の3コースに分かれた専門教育、そして本学部が最も重視する(iii) 現地プログラム（中国での中国語学研修を中心とする1セメスターのプログラム）・現地研究調査・現地インターンシップを三本柱とする現地主義教育をその特色として掲げている。本学部が必要とする教員像は、このような目標をよく理解し、現地主義教育を含む本学部のカリキュラムを分担しうる能力を持ち、教育者として人格的にもバランスのとれた人材である。

② 教員組織の編制方針

本学部では、カリキュラム全体を専任教員がバランスよく分担することを基本方針として教員を配置するように心がけてきた。現在、大学が設定した「教育職員人事計画」に基づいて減員計画を進行中であるが、現在も、また計画を達成する2013年度末においてもこの基本方針は守られる。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

編制方針に沿った教員組織の整備については、現状では、教授16名、准教授5名の計21名で、設置基準をみたしている。年齢構成は60歳代4名、50歳代13名、40歳代3名、30歳代1名で50歳以上に集中しているが、2011年度に40歳代前半の新任2名をむかえたことでバランスの改善にとりくんでいる。

授業科目と担当教員の適合性については、教授会において、新規教員採用時、担当者変更時に当該教員の研究業績等に基づき、適切に審査している。本学部では、少人数制による中国語教育に力を入れるとともに、専門共通科目に現代中国入門、現代中国学方法論等をおき、コース別に専門科目を配して、主要科目を専任教員が担当している。また必修となっている卒業研究については、専任教員全員が3年次より専門演習を担当して全体および個別に徹底した指導を行っている。

本学部の専任教員は、中国語学、中国経済、中国政治、中国史、中国法学、中国社会学、中国文化人類学、中国民俗学、中国文学、台湾文学、中国大衆文化論、中国古典思想、華人社会論等、中国に関する多様で広範な専門分野をもつ者に加え、国際関係分野や、本学に在籍する留学生向けの日本語教育等を担当する者も揃えた学際的布陣となっている。また専任21名のうちネイティブ教員5名や豊富な実務経験をもつ教員を擁しており、学部教育の特色である「現地主義教育」を徹底する措置がとられている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

大学で定められた関連諸規程と本学部内規にもとづいて、学部教授会において適切に運用す

【1. 教員・教員組織（現代中国学部）】

ることとしている。教員の募集については、学部教授会により、担当授業・研究分野・職階等を教員組織全体のバランスと教育研究に関わる必要性を考慮して慎重に議論して決定している。また募集は原則として公募である。採用審査については、学部教授会において募集分野に関わる分野の教員3名（他学部専任教員1名を含むことも可）を選出し、選考委員会を構成する。選考委員会では、研究・教育活動や大学運営協力、社会貢献活動等を評価対象として複数回の会議を開催し、面接（模擬講義を行う場合がある）を経て、全員一致の結論を得たうえで学部教授会に提案し、その承認を受ける。そのうえで「職務権限基準」にもとづいて、大学評議会で審議し決定される。

専任教員の昇格については、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」第3条に基づいて、有資格者の申請をうけ、学部教授会において教員採用時と同様の選考委員会が設置される。昇格にあたって選考委員会では研究業績を中心に教育、大学運営等も考慮して慎重に検討し、全員一致の結論を得たうえで学部教授会に提案し、その承認を受ける。なお、これまで不適切に運用された事例はない。

(4) 教員の資質向上を図るための方策を講じているか

本学部では、教員の資質向上と教育改善のために、大学全体で行われているFD活動に積極的に取り組んでいる。授業評価アンケートの結果をふまえるだけでなく、毎回の授業においてリアクションペーパーを用い、学生個々の質問や要望に対して次の授業で全体の課題として応える時間を設けることで学生の授業参加を促し、双方向の教育にとりくむ教員も少なくない。また、教員による授業の相互参観を実施した年もある（2009年度）。さらに語学や入門演習・基礎演習の授業では、本学部教員が編集委員会をたちあげて語学教科書や『ハンドブック現代中国』を執筆編集し、教育効果の向上に努めている。これは教員の資質向上にも資するものである。また、中国語教育の面では、中国語担当者会議を頻繁に開催して、中国語教育における意見・情報の交換を行っている。

研究面での業績評価については、各人の著書や発表論文、学会報告等が自己申告によって毎年『愛知大学通信』（2008年度まで）や『愛知大学学術要覧』（2005年度まで）に掲載され、大学の公式ホームページに公開されており、各人の自覚を高める効果がある。また現代中国学部全教員が構成員となる現代中国学会があり、学部教授会で選出された編集委員が1997年以来、雑誌『中国21』を年2回編集刊行し、国内外で高い評価を得ている。また毎年、「教育職員学外研修」等が利用され、教員個々の集中的な研究の向上が図られている。

様々な活動を通して社会貢献にも努めている。毎年、高校側の要請に基づいて専任教員が中国語や中国に関連する模擬授業を複数回行うだけでなく、高大連携のもと津島東高校とは年2回、本学部において模擬授業を開いている。またみよし市では、国際カヌー大会通訳ボランティアを10年以上続けており、2011年度には帰国子女に対する通訳ボランティアを年10回以上行った。2011年度からは、愛知県が行っている「あいち医療通訳ボランティア」の通訳ボランティア養成に関して、中国語担当者数名がそのたちあげから参画し、本学車道校舎で行われた「医療通訳養成研修」を企画担当した。さらに2007年からは、毎年秋学期に車道校舎において本学部主催の社会人向け提供講座（各6回）を開いている。各年のテーマは、07年「アジアの北京、世界の北京」、08年「中国の食」、09年「還暦を迎えた中国」、10年「人物で語る近現代中国」、11年「オリンピック、万博以後、中国はどこへ向うか」である。このほかメディア

への登場も少なくない。2011年4～11月には、東海ラジオ「チャイナ・なう」に専任教員6名と在学生等が出演した。また地方公共団体や企業、NGO等の招請を受けて多くの教員が講演活動を行っており、関係分野においてテレビ、新聞、雑誌に寄稿したりコメントを発表している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

上記（1）及び（2）の教員像と教員組織の整備については、（3）の教員の採用において適切にいかされている。例えば、2010年度に経済（中国貿易論担当）と社会学（中国農業論等担当）分野の2人の専任教員が定年退職したが、後任に同分野の新進気鋭の研究者を採用することができた。またそれぞれ中国企業論と開発経済論を担当してきた2名の教員の後任は、カリキュラムの改訂と減員計画のためにそのまま補充することはせず、華人社会論の専門家を採用することによって、カリキュラムの多彩さを保つことができた。これらによって教育の充実が可能になっただけでなく、教員の年齢構成のバランスがかなり改善された。

（4）については、『ハンドブック現代中国』等の教材の執筆・編集作業、中国語担当者会議の開催、学会誌『中国21』の編集等は、個々の教員の資質向上のために効果を発揮しているばかりでなく、学部教員組織が全体としてまとまって教育しているという意識を高めるのに役立っているものと思われる。また中国語教育においては、1年次から3年次にかけての日本での中国語基礎と中国語発音、中国現地での実践的教育、再び日本でコミュニケーション中国語（2012年度より開始）という一貫した必修科目による語学教育を実施するために、中国現地プログラム受け入れ校の中国・南開大学側教員と教授法や教材について熱心に検討しあって教学力の向上に努めており、それらは学生のHSKや中国語検定取得率の高さにも反映されている。さらに高大連携による模擬授業や学部提供講座の実施、通訳ボランティア、マスメディアへの登場等、各種の社会活動も活発である。

②改善すべき事項

（3）について、採用・昇進の具体的な基準は従来も申し送り等の形で行われてきているが、今後教員定数が削減される中で、いわば少数精鋭で教育にあたらなければならない状況を見ると、採用・昇進ともに学部独自の具体的な基準を明文化する方向で検討を行う必要がある。その場合には、研究業績のみならず、教育、大学運営協力、社会貢献活動も含めた総合的基準が求められよう。

（4）については、全学の授業評価アンケートへの積極的取り組みだけでなく、学部としての組織的取組みが求められる。本学部では過去に授業の相互参観を実施したが、今後はこれを定例化ないし恒常化することを検討すべきであろう。また、入門演習・基礎演習等についても、個々の教員の意見を聞くと、「1年生は相手ではやりにくい」という意見が多い。これまでこれら科目のテキスト作成等のために担当者による会議が開かれてきたが、随時意見交換できるようこれらも制度化していく方向で検討されるべきである。また研究面では、例えば若手の教員が学外研修制度等を時間的な制約から十分に利用できていないという状況があり、研究時間の確保といった観点からの取組みが今後も必要であろう。

【1. 教員・教員組織（現代中国学部）】

3. 将来に向けた発展方向

本学部は現代中国を教育・研究の対象とするユニークな学部であるが、その性格上、中国自身の変貌、日中関係の変化等に応じて、継続的にカリキュラムの改訂、教育プログラムの見直しを行っていく必要がある。(2)については、大学が定めた「教育職員人事計画」の減員計画が達成された2014年度の段階では、まだバランスのとれた教員組織を維持できるが、その後しばらく教員は固定されたまま維持されることになるため、カリキュラム改訂に制約が生じる恐れがある。非常勤講師の採用、教員の担当科目の調整等の対策を講じる必要がある。なお、現在、専任教員は、21名のうち60代が3名、50代が13名で、2020年度には全員が50代以上となり、高齢化と年齢構成のアンバランスが顕著である。このアンバランスをすぐに改善することは難しいが、今後は将来を見通したすぐれた人材の確保を行うと同時に、人数的にも限られた状況の中で本学部の教育目標達成のために更なる努力が必要である。本学部教員は従来も互いに一致協力して目標達成のための努力をしてきたが、今後はさらに相互連携を深め、制度や体制の見直しを行うことにより、教育・研究に専念できる環境づくりを行っていきたい。

4. 根拠資料

- ・「教育職員人事計画」
- ・「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」
- ・「昇格人事手続き取扱要領」
- ・「愛大FD委員会基本方針」
- ・「教育職員学外研修規程」

地域政策学部

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

地域政策学部は、本学の建学精神を踏まえ、学部の理念として「地域を見つめ、地域を活かす」を掲げて、2011年4月に開設した。教育研究上の目的は、政策学に関する知識を基礎に地域とその諸問題を深く理解し、まちづくりと持続可能な社会づくりに貢献する人材の養成にある（愛知大学学則第2条(7)）。そして、この地域の問題解決に取り組む「地域貢献力」を育成するために独自の教育方針（アドミッション・カリキュラム・ディプロマの各ポリシー）を定めている。

このような研究教育上の目的や方針を十分理解し、教育および研究上の力量を備えた専任教員を公共政策・地域産業・まちづくり・地域文化・健康スポーツの5コースに担当者として配置している。

また、学部の教育課程、学生収容定員に応じた教育上必要な規模の教員組織については、大学設置基準等を参考に大学が定めた方針（教育職員人事計画）に沿って整備される予定である。

(2) 学部の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

学部の理念と目的を達成するために編制した教育課程実施にふさわしい教員組織を実現するため、本学部は学内移籍17人（経済学部12人、国際コミュニケーション学部4人、経営学部1人）の他に新規採用教員12人（ただし、うち2名は2012年度に就任）を加えて計29人でスタートした。29人の内訳は資格別では教授20人、准教授6人、助教3人、また年齢別では20歳代1人、30歳代4人、40歳代4人、50歳代12人、60歳代8人となっている。

教育課程の科目群別の教員配置では、共通教育科目については本学部の1/3以上の教員が同科目群を担当するよう配置され、専門教育のうち演習科目群（学習法、研究法、ゼミナール等）では担当者は専任教員のみとし、基幹科目では約8割の科目に専任教員が配置される予定となっている（設置の趣旨を記載した書類）。初年度においては、学部開設科目（学習法および基幹科目）は40科目、その担当教員数49人で、うち専任教員の比率は91.84%となっている。

授業科目と担当者の適合性については、開設にともなう教育課程および教員組織の編制過程で、教授会（設置委員会）が、授業科目の内容に関して当該科目の担当者がふさわしい教育上の経験や研究業績等を有しているかを適切に判断し、これを保証した。

なお、学部全体として組織的な連携体制をとるため、とくに演習科目群については、各検討委員会を設置して各教員が連携をとりながら実践する体制を設けている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

学部の新任教員の募集・採用については、関連諸規程および諸要領に基づいて、研究業績はもちろん教育能力、社会貢献の実績等も重視して、適正に行われた。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

各教員の研究業績の評価は学部レベルでは行っていないが、公式ホームページで教育研究業

【1. 教員・教員組織（地域政策学部）】

績を公開している。また、FD講演会や学生による授業評価等の全学的な取り組みに参加している。さらに、学部FD目標として1. 学生と教職員の結びつきを深め、授業改善を含む学習環境整備に取り組む、2. 地域と地域政策学部の結びつきを深める、3. 教職員相互の連携を密にし、教育資質向上と意思疎通の迅速化を図る、を掲げてそれに取り組んでいる。

従来の学会に代えて新たに設置された地域政策学センター（研究部門、教育部門、実践部門の3部門からなる）の活動は、学部FD活動の一環として位置付けることも可能である。

演習科目群のうち、今年度スタートした学習法については、学部教員によりテキストが作成されており、教授会においては学習法を担当しているか否かを問わず経験交流、意見交換等が随時行われている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

3. 将来に向けた発展方向

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

4. 根拠資料

法学研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

法学研究科では、愛知大学の建学の精神である「国際的教養と視野をもった人材の育成と地域社会への貢献」を柱にして、高い専門的識見を備えた自立した研究者の養成を目的にしている。具体的には、公法学専攻と私法学専攻の2専攻制をとり、それぞれの基本科目に担当教員を配置してバランスの取れた組織を構成している。そして、その任務を果たしうるために、時代的感覚に優れた、内外の研究に積極的にコミットした広い視野をもった、各専門領域で質量ともに充実した業績のある教員を擁している。また各教員は博士論文指導の責任を担い、関連分野の指導教員がサポートするという共通認識を有している。大学全体の教員組織の編成方針で、学部別の専任教員数について定められているが、大学院各研究科について、そのような定めはない。各研究科の教員構成は、既存学部の教員構成に大きく依存せざるをえないが、法学の基本科目については、専任の担当教員を置くべきであると考えている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

法学研究科は、開設以来、公法学専攻と私法学専攻の2専攻制をとっている。公法学専攻には、憲法(2)、行政法(1)、刑法(1)、法哲学(1)、政治学(1)の6名の専任教員がおり、私法学専攻には、民法(1)、民事訴訟法(1)、経済法(1)の専任教員がいる。2011年度については大学基準協会の教員数編成方針を満たすために「大学に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件(平成11年9月14日文科省告示第175号)」に照らし、昇格審査をおこなった。従来は実質的に審査を行っていなかったが研究科として審査を行う制度ではなかったが、これを改め、研究科委員会にて履歴書・研究業績を回覧し、採用審査報告書を参考に、本学の大学院担当教員審査内規に基づいて昇格審査を行った。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

法学研究科・博士後期課程は、法学部と法科大学院の教員を基礎にして構成されているので、法学研究科単独で新規に教員の募集・採用をすることはなく、審査内規に基づく資格担当審査を行うことで内部から担当教員を充当してきたが、2002年度から法学部、2006年度から法科大学院での教授昇格(または教授採用)審査の承認をもって法学研究科担当教員の資格を有する扱いとしていた。しかし、法学研究科修士課程が廃止されたために、修士課程での教育経験なしに博士課程での論文指導を行う場合も出てくるので、何らかの実質的な資格審査を行う必要性が出てきた。そこで、2011年度については研究科委員会にて履歴書・研究業績を回覧し、採用審査報告書を参考に、本学の大学院担当教員審査内規に基づいて昇格審査を行った。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

個々の教員の資質の向上は、最終的には自らの切磋琢磨によって達成されるものの、大学は、研究支援の観点から、各種の方策を用意している。全教員に毎年与えられる個人研究費、応募

【1. 教員・教員組織（法学研究科）】

制の研究助成制度、応募制の学外研修制度が、その代表的なものである。授業の組織的な改善に取り組むために、FD委員会が設置されている。大学院FD委員会と各研究科委員会が連携・協力して、FD活動が推進されているが、法学研究科は現在、在籍者ゼロの状態であり、FD活動は実施されていない。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

現在、在籍者ゼロの状態、実際の教育活動が行われていないので、判断できない。

②改善すべき事項

(2)について、公法学専攻では、基本科目の担当教員数は充たされているが、さらに刑事訴訟法や国際法の担当教員の補充が望まれる。私法学専攻では、定年退職者が出たために、3名の担当教員しかいないので、さらに民法の担当教員の増員や商法の担当教員の補充が強く望まれる。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

2. ①で述べたとおりである。

②改善すべき事項

4. 根拠資料

経済学研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

経済学研究科の教育研究上の目的は、大学全体の「世界文化と平和への貢献」、「国際的教養と視野を持った人材の育成」および「地域社会への貢献」といった建学の精神を踏まえ、「修士課程においては、現代の経済社会について、広い視野からの学識に立ち、経済学に関する高度な知識と技能をもって分析・研究しうる能力をそなえた高度専門知識人の養成、及び経済に関する専門性を要する職業等に必要能力をもった高度専門職業人の育成を目的とする。」また「博士後期課程においては、経済学分野の研究者として、自立して研究活動を行うに必要な高度な研究能力とその基礎となる学識の育成、並びに高度専門職業人として、より先端的な技能と研究能力の向上、及びその基礎となる豊かな学識の修得を目的とする。」と大学院学則において定められている。

この教育研究上の目的を達成するために必要な教員の配置については、「本大学院における授業及び研究指導を担当する教員は、大学院担当教員資格を有する本学の教授をもってこれに充てる。また、前項の教授を欠く場合、その他必要があるときは、准教授又は助教をもってこれに充てることができる」との同学則に基づき、大学院担当者は、上記の目的を遂行する専門的知識を有する学部教員から選定し、理論・情報、社会経済学、財政・政策、地域経済研究、国際地域研究の5つのコースに適材の専任教員を配置している。その際、経済学研究科の教員組織は、経済学部の教員組織を基礎に形成されていることから、経済学部所属のスタッフのうちの資格のあるものを研究科委員会での審査を経て大学院担当教員とし授業科目および演習を担当している。

(2) 研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

経済学研究科においては、研究者養成とともに公認会計士・税理士等の高度専門的職業人や社会人の再教育等の多様な目的の人材育成を目指すため、理論・情報、社会経済学、財政・政策、地域経済研究、国際地域研究の5つのコースを設け適材の専任教員を配置している。専任教員は原則として経済学部所属であり、採用も学部単位で行われるが、採用に当たっては経済学研究科のカリキュラムおよび学部教育との連携を十分考慮したうえで行われている。そのため上記の目的を達成するために適切な教員組織を有しているといえる。

2011年4月時点で経済学研究科の構成員24名のうち18名が経済学部所属、6名が同学部から新設の地域政策学部への移籍者であった。加えて、他学部所属の兼任者1名、他大学からの非常勤講師は9名である。また、2011年度より経済学部のカリキュラムの改革により、経済学部内のコース編制が、現代経済、経済政策、グローバル経済、および社会経済の4コースに再編された。これに伴い大学院のコースの編制も学部教育とのスムーズな連携を図ることができるように見直す必要がある。

非常勤講師・他学部教員の委嘱は、大学院生の開講希望や教育目的を達成するために必要な科目で専任教員のいない場合に行っている。基礎学部の経済学部教員から、大学院担当教員審査を経て研究科担当教員に絶えず補充しているので、大学院生の人数に比して教員数・授業科

【1. 教員・教員組織（経済学研究科）】

目数ともに多様で充実している。また、担当教員のほとんどが経済学部所属であるため、学部教育との一貫教育ができています。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

経済学研究科は経済学部を基礎として設置されており、純然たる大学院専任教員はおらず、学部との兼担である。したがって経済学研究科委員会（経済学研究科の教授会に相当）は専任教員採用の権限を有しておらず、大学院担当教員の資格審査と非常勤講師の選定の権限をもっているに過ぎない。学部教員の採用に関しては、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」に基づき経済学部教員の人事として適切に運用されている。ただし、大学院担当教員は基本的に経済学部の構成員であることと、学部教員の採用に当たっては大学院での担当（予定）科目が考慮されることもあり、研究科の教員組織の整備・充実についても十分に対応できる体制となっている（2010年度の財政学担当者の採用人事がこれに該当）。また、教員の募集は原則として公募によって公平に行われている。（経済学部の項参照）

学部教員からの大学院担当者は「大学院担当教員資格審査内規」（最終改正2002年4月）に基づき決定される。また、資格・昇格に当たっては、大学院担当教員全員で構成する経済学研究科委員会で審議し、1981年4月1日に文書化した「資格審査に関する諒解事項」、および「資格審査に関する申合せ」に基づき、経済学研究科の構成員全員で審議して決定する。そのため、担当者決定と昇格に関しては公平性が保たれている。

2011年度の経済学研究科委員会の構成員は、教授20名・准教授4名の計24名である。経済学部教員が一度大学院を兼担することが決定されると、原則的に退職時まで継続して担当することになっている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の研究業績を上昇させ、その成果を公表することは社会的責任である。同時に、たとえ大学院教員であっても、教育力の重要性は言うまでもない。本学では、研究支援課で教員の教育・研究業績を把握している。これまで、『愛知大学通信』において単年度ごとの個人研究業績を学内外に公表し（2008年度まで）、1994年2月より隔年で『学術要覧』を発行し（2005年度まで）、教員の研究業績や研究所における活動、共同研究等を公表している。また、専任教員の研究業績及び教育業績をデータベース化するとの方針を受け（大学評議会、2008年11月20日）、2010年よりホームページで教員全員の過去5年の研究業績を公表し愛知大学の教員の知的貢献の紹介に努めている。教員の教育研究活動等の評価については、経済学部における昇格審査、及び連動して行われる大学院の講義の担当資格の審査の際に行われている。ただし、すべての教員に対して定期的に行われているわけではない。

また、大学院でのFDに関しては、全学の大学院委員会のもとに「大学院FD委員会」を設置し、大学院での教育能力と成果の向上に努めている。ただし、経済学研究科では在籍大学院生が少ないこともあり、授業評価アンケートは実施していない。授業方法の改善等、教育内容・方法の向上につながるその他の取り組みとしては、経済学部がその実施主体であるが経済学研究科の構成員にとっても有益な取り組みとなっているものとして、高校生に対する模擬授業（継続的に実施）とFM豊橋に対する番組の提供（2009、2010年度実施）がある。これらの取り組みは、広い意味で経済学研究科の社会貢献であるとともに大学生以外の聴衆に対する講

【1. 教員・教員組織（経済学研究科）】

義や広報活動がフィードバックされ通常の学内における講義の改善に寄与していると思われる。

さらに教員の研究活動を支援するため、「教育職員学外研修規程」、「研究休暇規程」および「研究専念規程」が整備され、必要に応じて内外で一定期間研究に専念できる体制が整えられている。経済学研究科（経済学部）では、2007年度は海外研修が3名、2008年度は海外研修が1名、2009年度は国内研修が1名となっている。ちなみに、「研究休暇規程」および「研究専念規程」による研修制度の利用者はいないという状況である

経営学研究科

1. 教員・教員組織

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

●経営学研究科の教育理念・目標

修士課程においては、広い視野に立って精深な学識を授け、経営学における研究能力および高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養うこと、博士後期課程においては、経営学の分野について研究者として、自立して研究活動を行うに必要な高度の研究能力とその基礎となる学識を養成することを目的とする。更に社会人（リフレッシュ）コースにおいては、高度な専門教育研究機関としての大学院の特色を生かし、社会人のリカレント・リフレッシュ、自己の能力の再発見、職場でのキャリアアップを目的とする（愛知大学大学院学則）。したがって、本研究科としては、このような教育、研究を担うことができ、同時に豊かな人間性と良識を備えた人材を求めている。

●教員組織の編制方針

設置基準数（演習指導担当教員5名以上、総数9名以上）を満たしている。大学院担当教員はその職能に応じて、修士課程講義担当教員（M合教員）、修士課程演習指導担当教員（M合教員）、博士後期課程講義担当教員（D合教員）、博士後期課程研究指導担当教員（D合教員）の4種類に分類されるが、現在、博士後期課程の授業科目は演習のみとなっているので、博士後期課程講義担当教員（D合教員）は存在しない。昇格に関しては規程に基づいて厳密に審査している。

(2) 学部・研究科等の教育課程にふさわしい教員組織を整備しているか。

例えば、経営学研究科の社会人コースにおいては、高度専門職業人の養成、社会人の再教育およびキャリアアップ等の多様なニーズに応えるため、分野を経営、都市空間システム、会計、国際経営、マーケティング、ファイナンス、経営・情報科学の7つに分類し、適材の専任教員を配置している。他のコースもこれに準じている。専任教員は原則として経営学部に属しており、採用も学部で行われているが、採用に当たっては経営学研究科のカリキュラムおよび学部教育との連携を十分考慮して行っている。

経営学研究科の教員総数は16名で、修士課程講義担当教員（M合教員）4名、修士課程演習指導担当教員（M合教員）6名、博士後期課程講義担当教員（D合教員）0名、博士後期課程研究指導担当教員（D合教員）6名である。「大学に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件（平成11年9月14日文科省告示第175号）」に示される基準は満たしている。年齢構成は66歳～70歳（1名）、61歳～65歳（4名）、56歳～60歳（3名）、51歳～55歳（1名）、46歳～50歳（2名）、41歳～45歳（1名）、36歳～40歳（4名）とバランスが取れている。

原則的に学部での担当科目を大学院担当科目としているが、新しい科目を立てる必要が生じたときは、所定の手続きに基づき本研究科委員会で審議し、その後、大学院委員会の承認を得ることとなっている。以上より、本研究科は適切な教員組織を整備しているといえる。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

(2) でも述べたように、教員人事は経営学部教授会の専権事項であり、経営学研究科とし

【1. 教員・教員組織（経営学研究科）】

では直接関与できない。しかし、募集・採用条件に研究科担当可能性を付記する等して間接的には関与している。本研究科では原則として、准教授昇格時に大学院担当教員としての資格審査を受けることになっている。受審希望が出た場合は内規（大学院担当教員資格審査内規）に従って、厳正に審査している。

また、修士課程講義担当教員（M合教員）、修士課程演習指導担当教員（M合教員）、博士後期課程講義担当教員（D合教員）、博士後期課程研究指導担当教員（D合教員）への昇格に関しては、前述内規に付随する「資格審査に関する諒解事項」、「資格審査に関する申し合せ」に基づき審査している。博士後期課程研究指導担当教員（D合教員）資格基準では、大学院修士課程または博士前期課程終了後、当該専門分野の研究歴16年に達し、論文数20以上および著書数1以上またはこれに相当する業績が必要としている。

(4) 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

教員の教育面での資質向上を図るべく、学部では早くからFD活動に取り組んできた。大学院委員会でも2011年6月に「大学院FD委員会」を立ち上げ、大学院での教育能力向上をはかることになった。学生数が少ないので、学部で行っているような匿名性を担保した授業評価アンケートの実施が難しく、具体的にどのような活動が可能か模索中である。

研究面での資質向上に関しては、本研究科としては特段の方策を講じていない。個人の発意と努力にまかせている。しかし、大学全体では研究支援制度があり（教育職員学外研修規程、研究休暇規程、研究専念規程にうたわれている）、間接的に本研究科教員の研究面での資質向上に寄与している。経営学部では過去5年に3名がこの制度を利用している。また、経営学部では、教授会等で研究への更なる取り組みを促している。最近では科研費への応募を奨励していて、応募者の数は増えている。

なお、教員の研究・教育については研究支援課が状況を把握し支援している。従来、「愛知大学通信」や「学術要覧」を定期的に発行し研究・教育業績を公表してきたが、大学評議会による研究・教育業績のデータベース化方針（2008年11月20日）を受けて、2010年より本学公式ホームページ上で教員の過去5年間の業績を公開している。

中国研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1)大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

①大学として求める教員像

愛知大学では、「世界文化と平和への貢献」「国際的教養と視野を持った人材の育成」「地域社会への貢献」を建学の精神とし、本研究科でもこれを踏まえてディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーについての十分な理解、優れた教育力と研究力、豊かな人間性、を兼ね備えた人材を教員を、学部横断的に研究科を組織することで揃えようとしている。

より具体的には、中国文化圏あるいは中華圏、さらには中国経済圏という、現存の国境にとらわれない広い意味での中国を研究教育の対象とする研究者を教員として迎え、国内外の研究者、研究機関との幅広い交流を行い、それによって国際的に研究をリードするよう、心がけている。

②教員組織の編制方針

修士課程および博士後期課程を擁する本研究科の構成は、中国社会学系・文科系の両系に大別され、教員もそのいずれかに配置されている。専任教員のうち、下記に記すような手続きを経て適格とされたものが修士課程、博士後期課程の演習を担当し、学生の指導に当たっている。

現在、複数の学部にも所属する専任教員を構成員として学部横断的に作られた本研究科でも、徐々に専任教員が減少している。しかし、新たに専任教員を迎えたり、すでに所属している専任教員の昇格によって、その欠を埋めようと努力している。

(2)学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

上述したように、本研究科は修士課程および博士後期課程からなり、それぞれ中国社会学系・文科系の両系を擁している。中国文科系では中国語学・中国文学・中国思想・中国民俗学・中国民族学、中国社会学系では中国政治史・中国社会学・日中関係史・中国制度史・中国近隣諸国史・中国経済史・中国経済・中国経済地域・中国法制・日中関係・平和学・国際経済・中国政治思想史・フィールドワーク方法の各授業科目グループ内に、多くは複数の教員を配置している。すなわち、教員をそれぞれの専攻に従ってきめ細かく配置し、学生の履修の便を図っている。もちろん、各グループ内で欠が生じないように努力している。

なお、全専任教員 20 人中 4 人が外国人教員（全員中国人）であり、自国あるいは自らの世界を外部から見る視点を提供している。

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本研究科は、すでに述べたように学部横断的な研究科であり、さらに本学は専門職大学院を除いて大学院のみに所属する教員はおらず、したがって独自の教員募集は行っていない。すべて、所属の複数の学部から大学院に参加している。

採用に関しては、関連する専攻の教員に働きかけ、個別に研究科を構成する教員全員が組織する研究科委員会の諒承を経て行われる。

【1. 教員・教員組織（中国研究科）】

昇格に関しては、学則および規定に従い、修士課程講義担当、同演習指導担当、博士後期課程講義担当、同研究指導担当の各段階において、教育研究指導実績、研究業績を勘案し、研究科を構成する教員全員が組織する研究科委員会の諒承を経て行われる。

具体的には、毎年各段階で2年以上の教育研究指導実績を持つ教員に対して、昇格審査を受けるかどうかの意思を確認し、その後に研究科委員会において臨時の内部委員会として主査1名、副査2名からなる昇格審査委員会を設置し、報告を待って研究科委員会においてその可否を決定している。

(4)教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2010年秋には、中国研究科として「現代中国の社会と文化」を共通テーマに4回にわたる大学院リレー講演会を開催した。講演会は外部講師1名の他は全て本研究科の教員が力め、毎回30人ほどの一般の方々の参加を得た。さらに、同じく同年秋には、折しも発生した中国による尖閣列島領海侵犯事件に関して、研究科所属教員による講演の中国研究科主催緊急講座を開催し、80人以上の聴衆を集め、社会的な関心の高さを確認した。

2011年12月には、「語り継ぐ戦争 日中戦争と豊橋」と題して愛知大学歴史講演会を中国研究科の主催で行った。講演会では、郷土史家の梶野渡氏と愛知新城大谷大学元学長藤井宣丸両氏を迎え、100人近い聴衆を集めた。またマスコミの取材を受け、NHKのニュースでも取り上げられた。

本研究科設置の特性から、また本学が大学院大学ではないという現状から、大学院業務に専念しての資質向上を独自に図るための方策を行う余地は少ない。講義および演習は少数で行われることが多いものの、修士課程1年次には必修科目として「中国学総論」「中国研究方法論」が置かれており、同学年全体の学生からの意向を聴取することができる。また、修士論文執筆の途中に置かれている院生による研究発表会は、学生自身のためもさることながら、研究科所属教員相互の研究交流の場ともなっている。もちろん、院生からの講義や演習への希望は随時聴取するようにしている。

今後、研究教育の深化とともに、そうした資質の向上のための方策を具体的に講ずることが、いっそう望まれる。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

2009年度に中国社会学の専任教員が定年退職したが、2011年、上記の方策によって、新たに専任教員として1名を本研究科に迎えることができた。同教員は、他大学からの移籍であり、その実績を考慮して、2012年度からは博士後期課程の研究指導担当教員となる。また、今年度には博士課程講義担当教員への昇格も1名あった。

②改善すべき事項

現在、研究科を構成する教員の数、定年等の理由から漸減している。また、本研究科独自の教育課程である中国人民大学および南開大学とのデュアルディグリーコースに関わって、博士後期課程研究指導担当教員も不足している。この問題は、先方の学生が希望する専攻と、本研究科を構成する教員との間に必ずしも一致点が見られるわけではなく、また先方の希望には

【1. 教員・教員組織（中国研究科）】

かなりの偏りが見られる。こうした事態を解消するためにも教員の補充、とりわけ、中国法制関係の教員の補充が急務である。

なお、女性教員も4人であり、男女比では低いかも知れないが、大きな問題は発生していない。しかし、年齢構成では、30代、40代の若手が薄く、補充が望まれる。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

絶対数は少ないものの、新規に本研究科に教員を迎えることができ、さらに内部昇格進んでいる。

②改善すべき事項

上述したように、現在、研究科を構成する教員の数が、定年等の理由から漸減している。とりわけ、若手および中国法制関係の教員の補充が急務である。

4. 根拠資料

大学基礎データ

大学院履修案内

中国研究科委員会議事録

文学研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学は、「世界文化と平和への貢献」「国際的教養を持った人材の育成」「地域社会の貢献」を建学の精神としている。本研究科もその精神に則って、優れた研究と教育の能力を持つ人材を求めている。特に本研究科は、哲学、文学、歴史、地理、社会学等、学問の根底をなす知識を対象とし、少人数の手厚い教育と研究を特色としている。なお、本研究科は、日本文化専攻、地域社会システム専攻、欧米文化専攻の3専攻に分かれていますので、以下、各専攻ごとに記述する。

(2) 研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

日本文化専攻においては、おもに日本語学・日本文学・民俗学・日本史の分野の教員で組織されており、研究指導教員・研究指導補助教員ともに、「大学に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件（平成11年9月14日 文部省告示第175号）」に示される教員数を満たしている。ただし、教員の専門については日本古代史と日本近代文学担当教員が不足している。

地域社会システム専攻は、設置に際して社会学分野と地理学分野を基礎として地域社会の構造と変動過程、地域社会の諸問題の解決や地域発展について総合的に研究し、政策的方策を探究するより実践的な人材を養成することをめざす教育を特徴としている。教員は社会学及び地理学分野を中心とした異分野の教員によって構成している。専攻の特徴を活かした教育を行うために、教員は社会学分野、地理学分野を中心としながら心理学、地域計画・政策学等、他の分野の教員や非常勤講師を補充することにより総合的な地域社会研究の指導をめざしている。

欧米文化専攻では、教員組織は文学部の教員を中心に、経済学部、地域政策学部、国際コミュニケーション学部、経営学部の14名の教員が講義科目、そのうち12名の教員が演習科目を担当している。定年退職する教員の関係から、来年度からは更に法学部、現代中国学部所属の教員も加わり、全学部にわたる教員が兼担することとなる。どの教員も、研究者の養成、高度専門知識人の養成、社会人の再教育をするのに十分な研究業績と専門知識を有する教員である。

各授業科目にはその担当に最もふさわしい研究歴のある教員が担当しており、問題はない。

イギリス演劇研究については担当者が2007年度末に定年退職以来空席のままである。入学者が少なく受講希望もないので、受講する学生を見込めないまま非常勤講師を依頼しても、開講取りやめの可能性が大きく、不開講となっている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

日本文化専攻では（他専攻にも通じるが）、大学院担当専任教員はすべて学部との兼担であり、研究科委員会は独自に大学院担当専任教員を採用できない。委員会は、学部専任教員から大学院担当専任教員の資格審査を行って採用することと、非常勤講師を採用することができる。大学院担当専任教員は、「大学院担当教員資格審査内規」によって学部専任教員の中から審査決定される。資格審査は「資格審査に関する諒解事項」と「資格審査に関する申し合せ」に基

【1. 教員・教員組織（文学研究科）】

づいて行われ、文学研究科委員会と大学院委員会で決定している。

地域社会システム専攻においては、設置当初からの教育の基本方針は変わらないが、この間の基礎となる分野の教員の移動、変更もあり開設科目との適応性にひずみが生じ始めている。また、社会や地域社会の変化にともない地域社会研究の課題や教育方法のあり方等について再編、改革の必要性があるが従来の教員構成と指導方法では対応することが困難になっている。大学院教育の抜本的な見直しと共に地域社会研究のより総合的で実践的な研究指導と人材育成のための教員構成が求められている。

欧米文化専攻においては、授業科目担当者の欠員に応じて、教員の募集と採用は適宜行っている。ただしイギリス演劇研究については学内に適任者がいないため、空席となっている。昇格も必要に応じて行われてきている。ただ、昇格にふさわしい教員であっても、昇格を望まず、講義担当者のままの教員もあり、演習指導担当者不在のため、或る語系では入学を希望しても受験を断念せざるを得ない状態になっている。

学生が集まらず受講生が毎年いないことや、来年度から所属学部が名古屋に移転するために、大学院授業担当を降りることを希望する教員も複数出てきている。

(4)教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の研究業績及び教育業績に関しては、学部及び他研究科と同様、大学のホームページで過去5年間の業績を公表している。FD活動に関しては、大学院FD活動に参加して、教育の改善に努めている。授業評価アンケートは、院生が少数で回答者が特定されるために行っていないが、少人数教育なので直接に院生から要望を聞くことができ、改善に直結させることができる。

本研究科内、あるいは他学部や他研究科の教員との間で、共同研究や私的な研究会あるいは勉強会が組織されており、個人の研究成果が共有されるとともに、相互に活発に検討、批判される状況が作られている。

本研究科は複数の学部にも所属する専任教員を構成員として作られた大学院ではあるが、文学部との繋がりが最も強く、教員はその研究成果を『文学論叢』（愛知大学文学会発行）に掲載し、他の教員や学生からの質問や批判を受け、研究に役立てている。また、文学部提供の市民及び受験生向けFM放送には、多数の教員が出演して、自らの研究成果を一般に公開している。

また、地方行政機関の主催する市民向け公開講座で、哲学、歴史、文学の講義を担当する教員も数多い。さらに各種の諮問委員会の委員を委嘱され、研究成果を社会に還元するように努めている。

2. 点検・評価

②改善すべき事項

学部と大学院の担当総コマ数の上限が設定されておらず、個人によっては加重負担を強いられている例がある。担当教員の資格審査基準が厳しく、大学院の授業を担当できる能力が十分であっても、経歴や業績が少ないため、他大学のように大学院担当教員の採用が速やかに行われていない。審査基準の見直しが必要と思われる。専任教員の退職に伴う後任人事がスムーズに行われていない例がある（以上は3専攻に共通である）。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

在籍院生の数が伸び悩んでいる。社会の需要と本研究科の教育方法及び教員組織とが必ずしも適合しているといえない。専攻設置の趣旨を再検討し、教育目標、目標と指導方法の抜本的な改善、改革を具体的に推進する必要がある、これらの教育内容、方法の整備充実化と共に専任担当教員の相互協力と多様な外部教員による補強を図る必要がある。

国際コミュニケーション研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本研究科では、明確な教員像および教員組織の編制方針を明確に定めている。

まず教員像に関しては、大学の建学の精神を踏まえて、平和への貢献、国際人の養成、地域社会への貢献に寄与する人材が求められる。またディプロマ、カリキュラム、アドミッションの3つのポリシーを十分に理解し、実践する人物であることも要求される。その上で、異文化間コミュニケーションに関する専門的知識と経験を有し、その観点から研究・教育に携わる人材であることが望まれる。院生は海外からの留学生も多く、日本語教育のできる人材の必要性は近年増大している。同時に日本文化紹介のファシリテーター的な役割も教員には期待される。まとめて言えば大学の建学の精神を踏まえ、院生の個性を尊重しながらその能力を伸ばすことのできる、柔軟な姿勢をもった研究者・教育者像ということになる。

教員組織の編制方針としては、異文化間・国際コミュニケーション研究という観点から3つの領域に重点をおいた教員構成とする。すなわち言語コミュニケーション、国際関係、多文化間比較である。いずれも国際コミュニケーション学部在籍の教員を中心に構成されるが、上記の趣旨に合う他学部教員あるいは非常勤講師にも委嘱する。隔年ではあるが、海外からも講師を招く。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本研究科は3つの研究領域で構成され、それに応じて教員配置がなされている。

1 つめは言語コミュニケーション研究領域である。これはさらに2つの部門に分けられる。すなわち英語に関する専門的知識と運用能力に力点をおく「英語部門」、日本語教育者をめざす人のための「日本語部門」ある。英語学、英語コミュニケーション、英語教育学、日本語学、日本語教育学等の科目があり、それぞれ複数の教員配置がなされている。

2 つめの国際関係研究領域では国際関係と国際ビジネスの知識に重点をおき、社会科学的思考・メソッドの開発修得をめざす。院生とくに留学生からの需要が比較的多い領域ではあるが、教員が少なく、対応にやや苦慮している。

3 つめは多文化間比較研究領域である。ここでは主として文化人類学とフォークロアの方法論を用いて異文化研究が行われる。取り上げるテーマはフォークロリズム、記号論、物質文化論、仏教儀礼論等、幅広い。この領域には5人の専任教員が関わり、多角的な取り組みが行われている。

特色があるのは領域をまたいで行われるフィールドワークである。院生には国外でのフィールドワークを奨励し、補助金も出す。フィールドワークの経験と業績がある教員を配置し、フィールドワーク委員会を作って教育にあたっている。

(3) 教員募集・採用・昇格は的確に行われているか。

本研究科での教員募集・採用・昇格は的確に行われている。

本研究科は、母体である国際コミュニケーション学部開設4年後の2002年に豊橋校舎に設

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション研究科）】

置された。したがって非常勤講師を含む教員の資格審査は、学部での資格審査に引き続いて公正かつ厳格に行われた。

教員選定の手続きとしては、まず研究科の趣旨に合致する専任教員（特任教員を含む）を選び、研究科所属を希望するかどうか確認する。希望の場合、研究科委員会の中に資格審査委員会が設けられる。これは該当者ごとに設けられ、業績等を厳密に審査する。審査結果は大学院委員会に送られ、そこでの審議を経て決定される。なお教授・准教授の区分は学内の所属学部での資格に準じる。非常勤講師については、他の大学や研究・教育機関の人員を委嘱するが、これについては研究科委員会において審議決定する。

本研究科設置以降、定年等による退職者と新規採用者1名がいるが、教員構成に大きな変化はない。新規採用者1名は国際コミュニケーション学部の教員で、採用にあたっては資格審査委員会を設け、業績等について厳密に審査した。

(4)教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

大学院全体で行われるFD活動に積極的に参加している。院生とのあいだで行われた懇話会では、院生からの研究上の要望等を聞き、その後の演習、講義に反映させるようにしている。

豊橋市生涯学習市民大学「トラム」において年1回ぐらいの割合で本研究科の教員が中心になって講座を開いている。テーマと講座内容の打ち合わせで教員相互の交流が図られ、教員の研究教育の成果が市民に還元されている。

毎年6月と12月に院生の研究発表会、1月に修士論文の口述試験が行われる。このほかにも外部講師を招いての研究会等が随時行われる。これらの機会に多くの院生と教員が参加し、活発な議論が行われる。その過程で院生の研究レベルが問われるとともに、教員の指導内容や研究成果も問われることになる。異なる分野（3研究領域がある）からの指摘に刺激を受けることも少なくない。

また、修士の学位論文審査には副査制度があり、主査1名のほかに副査2名がつく。主査は入学当初から指導教官として論文指導を行うが、副査は従来、口述試験直前に決められることが多かった。その時期を少しでも早めて副査も論文指導に加われるようにした。その結果、教員のあいだで指導内容の確認や修正が行われ、それにともない教員側の意識変化も一定程度見られるようになった。

教員の教育研究活動等の評価は実施していない。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

院生全体の人数は減少傾向にあるが、近年、留学生の国籍・地域は多様化している。中国、韓国、台湾、モンゴル、ベトナム、タイ、ネパール、ペルー等である。異文化間コミュニケーションを標榜する本研究科の理念と教員の努力（国内の日本語学校への呼びかけ等）が確実に外部へ伝わっているものとみなすことができる。また数は少ないが、国外受験も恒常的にあり、これについても同じことがいえる。

②改善すべき事項

院生の希望が比較的多い研究領域は日本語教育と国際関係であるが、この分野での演習指導

【1. 教員・教員組織（国際コミュニケーション研究科）】

担当教員が少ない。教員の負担を解消し、院生の希望に応えるためにもなんらかのかたちで対応する必要がある。ただし入学者数が減少傾向にある現状では増員はむずかしいかもしれない。

教員の資質向上については組織的な対策ができているとはいいがたい。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

日本語と英語のホームページを充実させ、今後、国内外へさらに積極的にアピールしていく。同時に留学生の多様性を大学院教育・研究に反映させる方策を考えたい。

②改善すべき事項

教員の資質向上について、今後、研究科委員会で断続的に検討し、授業の相互見学、院生との懇話会、研究会等を着実に実施していきたい。

4. 根拠資料

・国際コミュニケーション研究科 外国人留学生数

	在籍者数					
	中国	台湾	韓国	タイ	ペルー	計
2007	10 (1)		2			12 (1)
2008	9 (1)		1			10 (1)
2009	15 (3)	2 (1)				17 (4)
2010	13 (3)	1 (1)		1	1	16 (4)
2011	5			2	1	8

()は国外受験による入学者の内数

法務研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学の建学の精神を踏まえて、当法務研究科では、基本的人権を擁護し、社会正義を実現するという使命に基づき、法の支配の担い手として質の高いサービスを地域に提供する「地域社会に貢献するローヤー」の養成を目指すものである。当法務研究科として求める教員像は、これらのポリシーについて十分な理解があり、優れた教育力と研究力、豊かな人間性、法曹としての倫理観を兼ね備えた人材である。

教員組織の編制方針としては、大学としての編制方針に加えて、法務研究科が専ら法曹養成のための教育を行うことを目的とし、かつ法務研究科の教育課程が司法修習の一部を担うことを求められていることから、研究者教員と実務家教員の適正なバランスをはかること、また、当法務研究科の特色である徹底した少人数教育を実現するため、充実した教員数を確保することが挙げられる。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

法務研究科は、専ら法曹養成のための教育を行うことを目的とし、司法試験、司法修習と連携した高度専門教育機関として設置認可された専門職大学院であり、「法の支配」の理念を実現すること、「国民の社会生活上の医師」としての役割を果たすこと、という教育理念を実現するため、専門的な法知識のみならず、問題となる事案の事実関係を的確に分析し、法的紛争を解決するための法的な思考力、表現能力及び交渉能力、そしてプロフェッショナルとしての責任感や倫理観といった資質を備えた法曹を育成することを目指すものである。このように、法務研究科では、理論と実務の双方の能力を育成すること、司法試験に対応できる知識と思考力を涵養すること、法務研究科の教育課程が司法修習の一部を担うこと等が求められていることから、こうした要請に対応できるような教員組織を整備している。具体的には、専任教員 16 名のうち、7 名もの実務家教員を擁し（弁護士 6 名、検察官 1 名）、研究者教員と実務家教員の構成において適切なバランスを確保しているほか、非常勤講師、教育補助講師として裁判官 2 名、弁護士 35 名が実務基礎科目や展開・先端科目の授業に関与している。このように十分な数の実務家教員を擁することによって、2 年生以上の演習科目においては、1 つの授業に研究者教員と実務家教員の両者が出席して発言し、共同して授業を行う形態を原則とすることが可能となり、学生に対して「理論と実務の架橋」を意識させるよう努めている。さらに、法律基本科目については、基礎力をしっかり身につけさせるため、各分野につき 1 名以上の研究者の専任教員を必ず配置しているが（憲法 2 名（内 1 名は専門職大学院設置基準附則第 2 項に定める教員であり法学部との併任教員）・行政法 1 名・民法 2 名・商法 1 名・民事訴訟法 2 名・刑法 1 名、刑事訴訟法については現在欠員であるが、2012 年度には新規採用が確定している）、展開・先端科目についても特に重要な科目については専任教員を配置するよう努めている（倒産法、知的財産法）。

授業科目と担当教員との適合性については、法務研究科設置から完成年度（2006 年）を迎えるまで、採用時に全ての担当科目について文部科学省教育職員資格審査を受け、いずれも「可」

【1. 教員・教員組織（法務研究科）】

の判定をうけており、その後に新規採用された教員についても、採用の際、同様の基準に則して厳格に業績審査を行っているため、適合性は確保されているといえる。

なお、専任教員中1名が専門職大学院設置基準附則第2項に定める教員（法学部との併任教員）であるが、2012年度には解消することが決定している。

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用については、中期的な教員採用計画に基づき、教員配置要望書を学内理事会、大学評議会に提出して採用枠の承認を受けた上で、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」に則り、教授会の下に採用選考委員会を設置し、公募を原則として希望者を募り、研究業績や教育歴等について、書類審査、面接審査（必要に応じて模擬講義も行ってもらう）を実施することを通じて、当法務研究科の教育理念に適した人材を採用するよう厳正に選考を行っている。なお、公募を原則としてはいるが、全国的に法務研究科の法律基本科目を担当可能な研究者教員が払底しており、特定の科目については、公募を実施しても応募がないといった状況が長らく続いているため、公募が奏功しなかった場合には、学内理事会・大学評議会の承認を得て、直ちに推薦方式を始めとした多様な方法に切り替えることにより、基幹科目について欠員が生じないよう努力をしている。実績としては、以下の通りである。

採用状況

年度	科目	募集方法	研/実
2011年度	刑事訴訟法	公募（採用）	研究者
2011年度	民事訴訟法	公募（採用活動中）	実務家
2010年度	刑事訴訟法	公募（採用に至らず）	研究者
2010年度	商法	公募（採用）	研究者
2010年度	商法	公募（採用）	実務家
2010年度	憲法	公募（採用）	研究者
2010年度	刑事訴訟法	公募（採用）	実務家
2010年度	民法	公募（採用に至らず）→推薦方式	研究者
2009年度	知的財産法	公募（採用）	実務家
2009年度	民法	公募（採用に至らず）	研究者
2008年度	民法	公募（採用に至らず）	研究者
2008年度	民事訴訟法	推薦方式	実務家
2007年度	倒産法	推薦方式	実務家
2006年度	民法	公募（採用に至らず）	研究者

昇格については、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」ならびに「昇格人事手続き取扱要領」に則り、教授会の下に昇格審査委員会を設置し、昇格候補者の教育活動・研究活動・大学運営協力・社会貢献活動上の業績・実績の審査を行っている。もっとも、法務研究科の教員資格として、研究者教員についてはその担当する専門分野に関し高度の教育研究上の

指導能力が、また実務家教員については5年以上の実務経験が要求されていることから、教員のほとんどが採用時から教授であるため、昇格人事が行われた例はほとんどない。実績としては2008年度に准教授から教授への昇格人事が1件行われたのみである。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

当法務研究科では、「愛知大学専門職大学院学則」3条ならびに「愛知大学法科大学院自己評価・FD委員会規程」に基づき、教授会の下に自己評価・FD委員会を設置し、さまざまなFD活動を実施している。

具体的には、全専任教員が参加するFD協議会を1～2ヵ月に1回のペースで開催し、教学上の様々な問題点について協議検討している。

また、春学期、秋学期に各1回、授業の相互参観を実施している。全教員が自分の希望する他の教員の授業を参観した上で、授業に対する評価や改善点等を報告書にまとめ、参観された教員に提出すると、参観された教員はその報告書にコメントを付して参観した教員に返却するという形で行われる。

さらに、各学期に2回（中期・後期）、学部とは異なる評価項目に基づいて授業評価アンケートを実施している。アンケートの結果については、担当教員がコメントを付することとなっている。教員は自分の担当科目も含め全ての授業のアンケートの結果を自由に閲覧でき、かつアンケート項目の1つである授業の満足度については、特に教授会の審議事項として取り上げ、満足度の維持・向上に努めている。

法務研究科の教育に関連して、学外で様々なシンポジウム、研修会が実施されているため、多くの教員がそれらに参加している。例えば、定期的開催される法科大学院協会総会では、法曹養成制度のあり方に関する裁判所・検察庁・弁護士会との連携協議や、適性試験実施に関わる問題、法務研究科修了者の職域問題、共通的到達目標（コア・カリキュラム）と法科大学院教育のあり方等、重要テーマが継続的に議論されているため、研究科長が毎回出席し、その成果は教授会で報告されている。その他にも、臨床法学教育研究会シンポジウム、新司法試験シンポジウム、各法科大学院主催のシンポジウム等にも、開催テーマに興味関心のある教員が積極的に参加し、その成果は教授会で報告されている。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

FD協議会を頻繁に開催することで、教育上の問題点を全教員が共有し、その解決のために組織的に取り組むことができていることである。FD協議会では活発な議論が行われ、合意された改善事項については各教員により直ちに実行に移されるため、実効性が極めて高い。FD協議会で取り扱われた最近のテーマとしては次のようなものがある。

- ・成績不振者に対するフォローアップについて
- ・各年度の秋学期成績分布について
- ・授業評価アンケートの結果の検証（中期結果と後期結果とで授業内容に対する満足度に変化が見られるか）
- ・今年の司法試験短答式の結果（いわゆる足切り率）にみる当法務研究科の教育上の問題点について

【1. 教員・教員組織（法務研究科）】

- ・成績評価に対する異議申立について
- ・成績評価・修了認定のあり方について
- ・法務総合演習プレテストについて
- ・法務総合演習等の成績評価のあり方（特に中間試験実施の可否及び時期）について
- ・2011年度シラバス作成にあたっての確認事項について
- ・第三者評価基準に照らした本法務研究科の教育体制上の課題について

また、各学期に1回、授業相互参観を実施することで、他の教員の教育上の工夫を自分の授業に取り入れる契機となると共に、自分の授業を客観的に評価されるよい機会となっている。

②改善すべき事項

なし

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

授業参観について、参観した者とされた者との間で評価を交換するに留まっているため、その評価を全体で共有できるシステム作りが必要ではないか。例えば、ある授業参観を通じて各教員が気づいた構造的な問題を、FD協議会の議題に吸い上げるシステム作りや、全教員が同じの授業を参観し、それを素材として各学年の教育目標に照らしたあるべき授業内容を全体として検討するといった方法が考えられる。

②改善すべき事項

なし

4. 根拠資料

- ・大学基礎データ表2 II、教員組織 1、全学の教員組織
- ・愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程
- ・愛知大学専門職大学院学則
- ・愛知大学法科大学院自己評価・FD委員会規程

会計研究科

1. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

① 大学として求める教員像

大学は、「世界文化と平和への貢献」「国際的教養と視野を持った人材の育成」「地域社会への貢献」を建学の精神としている。会計研究科はこれを踏まえて、1) 日本経済を担う人材の養成、2) 地域社会の発展に貢献する人材の養成、3) 昼夜開講制による多様な社会層に対する専門職教育の3つの教育理念・目的を掲げ、会計専門職の養成に特化した教育を行う大学院を目指している。この教育理念を実現するために、専門的・実践的知識を備え、高い職業倫理を保持した公認会計士、税理士、国税専門官、財務捜査官、企業、公的機関の財務部門のスペシャリストといった人材の育成を目指している。この要請に沿った教員像を実現するため『会計研究科教員計画「基本方針」』を策定し、基本方針に則した教員組織を編制している。

② 教員組織の編制方針

『会計研究科教員計画「基本方針」』において、次の通り編制方針を定めている。

当会計研究科の専任教員数については、1) 専任教員数は12名とし、2) 専任教員は8名、実務家みなし専任教員は4名とし、3) 専任教員8名の構成は、研究者教員6名と実務家教員2名を目標とする。また、3名の経営学部との併任教員（専門職大学院設置基準附則第2項に定める教員、以下同じ。）の解消計画については、1) 本人が会計研究科併任教員として担当する意思があり、かつ担当科目がある場合は2013年度まで併任教員を継続する。2) 担当科目が無い場合は、本人の意思に関係なく併任教員は継続しないものとする。専任教員数12名にかかわる2013年度までの教員計画（併任教員解消および教員採用計画）についても取りまとめており、逐次遂行している。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

当会計研究科では、会計理論教育を中心としつつ、実務教育の導入部分も併せて実施することとし理論と実務の架け橋を強く意識した教育を行っている。そのため、授業科目を分野ごと（系と呼ぶ）に区分し、さらにこれらを基本科目、発展科目、応用・実践科目の3つのグループ（科目区分とよぶ。）に分類して系統だって学習できるようカリキュラムを編成している。基本科目群に属する科目は、会計専門家として必要な基礎的な知識を修得するためのものである。この科目群に属する18科目の必修科目を5名の研究者教員と2名の実務家教員が担当している。発展科目群に属する科目は、基本科目群で学んだ知識を応用する能力を養うためのものである。この科目群に属する科目のうち必修科目である14科目のうち8科目を4名の専任教員が担当している。応用・実践科目群に属する科目は、基本科目群、発展科目群の学習で得た知識を基礎にして、会計専門家にとって必要な広い視野や周辺知識を涵養して実務的な判断能力や応用能力を養おうとするためのものである。その他の科目については兼任教員（他学部）と兼任教員（非常勤）を配置している。

【1. 教員・教員組織（会計研究科）】

当会計研究科の専任教員12名について、その内訳は実務家教員5名、研究者教員7名で構成されている。実務家教員の数は、平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）第2条の「専任教員の数のおおむね三割以上は、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。」という基準を満たしている。また、実務家教員5名の内訳は、公認会計士3名、税理士1名、弁護士1名であり、その中の2名は大学又は大学院における教育上の実績が10年を超える者である。専任教員の年齢構成に関しては、65歳～70歳（4名）、61歳～65歳（2名）、56歳～60歳（1名）、51歳～55歳（1名）、46歳～50歳（3名）、41歳～45歳（0名）、36歳～40歳（1名）である。

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

2010年度末に、当会計研究科の実務家みなし専任教員である契約教員3名について、「愛知大学契約教員規程」第6条に定められた任期が満了することになった。そこで、その3名の教員の担当する企業法、財務会計、租税法の担当者を補充する人事に着手した。

教員採用活動については、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」「学部卒及び専門職大学院卒採用人事手続き取扱要領」に基づき、『会計研究科教員計画「基本方針」』に沿って実施した。

なお租税法については、2011年度は現状人員で授業計画上の問題がないとし、2011年度の採用は見送ることとした。財務会計および企業法の人事については、公募により採用活動を実施した。その結果、それぞれの採用選考委員会の選考により、財務会計は准教授として、企業法は教授として、それぞれ実務家専任教員を採用することとし、教授会において承認した。

昇格人事については、「愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程」「昇格人事取扱要領」に基づき実施しており、2010年度に准教授1名による教授への昇格について、昇格審査委員会の審査を経て教授会において承認した。

(4)教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

当会計研究科では、FDに関する継続的な取り組みを行っている。FD活動の取り組みは以下の通りである。

- ①当会計研究科においてFDを担当する組織単位は自己評価・FD委員会であり、教育内容及び方法の自己評価及びその改善や向上を図ることを目的とし、FD活動の具体的な実施を担当している。また、教授会においても、FDに関する議題を適宜設け、審議を行っている。
- ②教員間の相互研修のために、前・後期それぞれ授業参観週間を設けて、教員相互による授業参観（ピアレビュー）を行っている。実施に際しては、専任教員の担当する授業科目を対象として、講義時間中に他の専任教員が視察に訪れ、所定の評価項目について評点を与えたとともに、講義方法について改善点の指摘と意見を書面にして提出している。被評価教員は指摘された問題点と意見について、コメントするとともに、必要であれば可能な改善策について回答している。
- ③毎学期、集中講義を除いた全開講科目について、中期と後期の2回「授業評価アンケート」を実施している。実施結果は、担当教員に通知されるとともに、教授会の場において、全開講科目の評価結果について、評価項目毎の平均得点が資料として配付されている。評価

【1. 教員・教員組織（会計研究科）】

結果は、教員のコメントと共に学生に開示されている。

④毎年1回以上のFD講演会等の開催

以上のような取り組みを通じて、教員相互間の知識の共有を図るとともに、各自の授業内容と方法について改善研究する機会を設けている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

②改善すべき事項

4. 根拠資料

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

- ①2011年度会計大学院ガイドブック
- ②会計研究科教員計画「基本方針」について
- ③平成26年度以降の会計大学院教員組織計画について

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

- ①2011年度会計大学院ガイドブック
- ②主要科目における専任教員の配置状況

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

- ①会計研究科教員計画「基本方針」について
- ②平成26年度以降の会計大学院教員組織計画について
- ③愛知大学教育職員の採用及び昇格に関する規程
- ④学部枠及び専門職大学院枠採用人事手続き取扱要領
- ⑤昇格人事取扱要領
- ⑥愛知大学専門職大学院契約教員規程

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

- ①愛知大学会計大学院自己評価・FD委員会規程

2. 学生支援

1. 現状の説明

(1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように学生支援に関する方針を明確に定めているか。

本学の学生支援に関する基本方針は、学生一人ひとりを大切にしたい、入学から卒業に至るまでの各種学生支援サービスを総合的に展開することによって、学生の「自走力」（自らの頭で発案し、計画を練り、リーダーシップを持って実行できる人）の育成を支援し、愛校心も育むようなエンロールマネジメント（入学前から、在学中、卒業後までを一貫してサポートする、総合的な学生支援策）を確立することにある。

そのために、2010年3月にとりまとめた「学校法人愛知大学 第3次基本構想」（2010年度から2015年度までの6年間を対象期間とする。以下、.....部分は同構想からの引用である。）の「学生支援」分野に掲げた下記の諸項目に取り組む。

なお、第3次基本構想には盛り込まれていないが、学生のニーズに応え、学生の人間的成長と自立を促すための学生支援を実現するために、学生参画型の「ピア・サポート・コミュニティ」構築を検討する。

<修学支援に関する取り組み>

ア. 総合的な学生支援体制の整備

学生支援関連部署の連携により、入学前から卒業まで各種サービスを総合的・体系的に行う。

(ア) 入学前教育

推薦入試入学者への入学前教育は各学部個別に実施されている。今後は、内容については各学部独自であっても、実施管理については一元化し、その担当部署を設置する。

(イ) 自習環境・グループ学習環境整備

特定の目標のための自習環境は整っているものの、公務員志望、大学院進学等学習意欲の高い学生に開放された自習スペースは存在しない。そのため、図書館を自習室代りに使用する場合が多くみられ、図書館の開館時間短縮が問題視されている。学生の自習環境に関わるニーズ調査を実施し、要望に沿った自習環境を整備する。

また、演習授業におけるグループ学習や、学生たちの自発的グループ学習を実施するグループ学習専用空間（learning commons）の整備を検討する。学生の学習意欲向上の仕掛けとして、学習している学生を見せることによる相互刺激が有効であるとの認識により、近年諸外国では learning commons（周囲から見えるグループ学習室）が注目されている。諸外国での実態を把握した上で、設置（通常は図書館内）の検討を開始する。

(ウ) 学習・教育支援センター・学生相談室・保健室の連携

学生支援に関わり、学習・教育支援センターでは、学業成績不振者指導・外国語等の必修科目による1年次生の4・5月の欠席状況調査を実施、また学生相談室では性格診断テストを実施、さらに保健室では健康診断を実施することにより、様々な方法で健康面、メンタル面、その他問題を抱える学生の早期把握に努めている。このような学生支援に関する上記3部局の連携は、今後も継続する。

【2. 学生支援】

また、障がいのある学生支援について、入学試験時より特別に配慮を要する受験生に対して個別に対応をしている。入学後も教学課、学習・教育支援センター、学生相談室、保健室が連携して個別に対応し、その学生にとって必要な支援を把握し、きめ細かな対応をしている。過去に視覚障害学生が在籍した際にも構内に点字ブロックを敷く等の対応を施した。引き続き支援体制の整備・充実に努める。

(エ) 学業成績不振者への対応として、面談の実施により留年者、休・退学者（予備軍）の状況把握に努め、組織的、継続的な指導体制を構築する。学業成績不振の原因を早期に発見し、その後の対応の継続的指導体制を強化するため、現行でのアドバイザーを拡充する。

基礎学力不足が原因の成績不振学生には、積極的な補習教育に取り組む。また、留学生の学業支援や新入生に対する導入教育の一環として、ピア・サポート体制の導入と拡充を検討する。このような学業支援体制を効率よく機能させる方途として、学生個別の成績・履修状況・各種相談記録等を一括管理する学生プロフィールシステムである「学生カルテ」の導入と活用促進を図る。

(オ) 大学院生の支援制度

上記 (ア) ～ (エ) は主として学部学生への支援である。大学院生については、研究活動支援を手厚くする必要があり、支援制度の充実・強化を図る。

<生活支援に関する取り組み>

生活支援に関する基本的な方針は、すべての学生が心身ともに健康かつ安全で充実した学園生活を送るために、各自が健康と安全への関心を高め、責任を持って自己管理できるように指導と各種の支援活動を行うことである。

ア. 奨学金制度の整備・充実

(ア) 奨学金に関する制度設計及び基本的運用の方向性を次のとおり定める。

- ①給付型を主とし、貸与型を従（補完的位置付け）とする。
- ②メリット型を主とし、ニーズ型を従（補完的位置付け）とする。
- ③学納金収入に占める奨学費支出の割合を 2009 年度と同様の 3%程度に維持するが、その効果的活用を図る。

(イ) 下記諸問題への対応について、学内関係機関と協議を経た上で大学全体として取り纏めていくこととしている。

- ①学業奨励金とスカラシップ奨学金継続に関する成績基準の不公平感
- ②学部生に対する給付額との相関での院生研究奨励金の高率支給
- ③交換留学奨励金と学業奨励金との併給不可
- ④専門職大学院貸与奨学金制度の運用に関する疑問
- ⑤改正割賦販売法施行に伴う奨学ローン援助奨学金制度の取扱い
- ⑥外国人留学生に関する奨学費と日本人学生向け奨学費との不公平感
- ⑦スポーツ奨学金の取扱い
- ⑧愛知大学同友会、後援会の奨学金との相関

イ. 学生のボランティア活動の推奨と支援

人間性、社会性を培う機会と場を積極的に提供する。とくに、学生自身が自主的・積極的にボランティア活動にかかわっていただけるよう、情報を収集し、学内掲示板を活用し、関係資料を

提供していく。

ウ. スポーツ政策の策定・展開

学生の健全な育成、充実した学生生活、ひいてはスポーツ文化の振興・発展に寄与するため、体育会各部の健全なスポーツ活動を支援する体制を強化する。とりわけ、新名古屋校舎移転後の課外活動の環境の確保、学生の課外活動中の安全の確保に努め、運動部に関与する教職員や学外指導者の処遇、課外活動補助の見直しも視野に入れたスポーツ政策全体にかかわる管理運営組織を見直す。

エ. 学生相談室のメンタルケア機能の強化

学生の抱えるメンタルな問題に対処するため、性格診断テストの実施等により、学生相談室のメンタルケア機能を強化する。

オ. 学生相談室のハラスメント相談機能の強化

学生・教職員一人ひとりの人権が尊重され誰もが安心できる就学就労環境を築くために、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等のハラスメント問題に対処する体制を整備した（2011年8月）。今後は、ハラスメント相談機能を強化すると共に、防止に向けた啓発活動を推進する。

カ. 保健室機能の強化

学生の心身の健康保持・増進、安全・衛生を担保するため、危機管理委員会及び危機管理委員会感染症対策部会（資料①）との連携を密にし、危機管理体制の整備・充実に努める。

キ. 保護者等との連携強化

学生支援機能を充実させるため、後援会（保護者等）との意見交換の場を積極的に持ち、後援会（保護者等）との連携を強化する。

ク. 留学生の支援

留学生の支援については、住居の確保等の相談といった生活支援体制を充実させる。

<進路支援に関する取り組み>

ア. 就職支援事業の強化

（ア）常任理事会の下に副学長（教学担当）を議長とするキャリア形成検討会議を設置し、次の検討を行う。

- ・本学における学士課程教育の諸課題について、入口から出口にかかわる入学試験委員会、教学委員会、学生部委員会、就職委員会が連携を図る。
- ・大学設置基準の改正により、大学には、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えることが求められており、そのことについて検討を行う。
- ・正課授業において、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことができる科目を開設することについて検討を行う。

（イ）大学院生に対して、キャリア支援課ガイダンスへの参加や就職相談等での利用促進を図る。

（ウ）留学生に対して、国際交流センター事務課と連携を図り留学生に対する就職支援を強化する。

【2. 学生支援】

イ. 職業支援教育の充実

(ア) 教員養成について、教職課程センターを設置し、各学部・学科の教育と連携した教師教育の総合的な強化を進める。

(イ) 公務員養成について、公務員志望の学生に対して新入生公務員志願者選抜奨学制度を設ける等、入学時から継続的に動機付けを行うと共に、校舎毎の学生の実情にあった学習環境・支援体制を整備し、試験合格をめざした実践的な対策学習の提供、合格者や人事担当者を招いての各種セミナーを実施していく。

「学生支援に関する方針」については、2011年12月に学内理事会で提案された案に対し、キャリア形成検討会議での議論を経て、確認がなされたところである。

この方針ではまず、冒頭に学生支援に関わる本学の基本方針を述べている。続いて全体の構成の中で、「修学支援」「生活支援」「進路支援」の各分野に関し、学士課程におけるキャリア形成(単に就職だけではなく、より広く社会的・職業的自立を目指した能力・資質の向上を意味する)の観点で横断的に議論を行うキャリア形成検討会議の設置について説明を行っている。同会議は、この方針の確定に先立って、2011年5月に設置され、この方針の具現化に向けて活動を開始している。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

教学委員会・学生部委員会および学習・教育支援センター委員会の連携のもとに、随時、全学生を対象に履修指導を行っており、各学部の教学主任および学生部委員がアドバイザーとして学生の相談に応じる体制を敷いている。また、セメスター終了後、学部毎に単位修得状況によって成績不振学生を抽出し、面談による学習指導を実施している。

また、学生用ポータルサイト「Universal Passport」を活用し、シラバスの閲覧や履修登録をWeb上で行うことにより、学生の履修科目選択・登録を24時間、学外からでも可能とする等、利便化をはかっている。

(3) 学生の生活支援は適切に行われているか。

1) 心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮

各校舎に、保健室及び学生相談室を設置している。

【保健室】

各校舎に専任あるいは嘱託の保健師が配置され、豊橋校舎(学生約5,100名)及び名古屋校舎(学生数約3,700名)では、複数名の交代勤務により学生のサークル活動等に対応して開室時間を一部延長している。

学生の定期健康診断は、各校舎にて毎年3月末から4月上旬にかけて実施しており、2011年度の実施率は校舎により差があるが85~93%であった。大学実施の定期健診を受診できなかった学生へ、近隣の医療機関を紹介し個別に受診するよう指導しているが、ごく一部の学生からは結果報告がない現状にある。

検診結果の所見内容により、校医との面談及び1年間の経過を報告するよう指導している。また、検診問診票には心の問題についてのチェック項目も設定しており、記入内容によっては個別面談あるいは学生相談室と連携した対応を行っている。2010年度の保健室利用者は、豊橋

【2. 学生支援】

校舎約 4,000 名、名古屋校舎約 3,700 名、車道校舎約 500 名であり、いずれの校舎も年度初め 4 月の利用者が 25～30%を占めている。

入学時に配布する冊子『学生生活』、保健室ホームページ及び Universal Passport にて、心身の健康保持・増進および安全・衛生に関する学内の窓口と相談手順等を学生へ周知している。

【学生相談室】

各校舎で、嘱託あるいは非常勤の臨床心理士、非常勤の精神科医および専任教育職員が相談業務に従事している。主な業務は個人面接であり、自発的に、あるいは誰かに勧められて来談した学生に対し、必要に応じて個人面接を行っている。面接を進める過程で、学生自身が抱える問題を整理し、課題解決の糸口を見つけ、心の成長を支援している。

2010 年度の利用者数は 2,148 件（延数）、279 件（実数）であり、継続面接が多い。校舎ごとでは、豊橋校舎では「心身相談」と「対人関係」の件数が、名古屋校舎では「心身相談」の件数が、車道校舎では「心理性格」の件数が多くなっている。学内組織では、2004 年度に教学主任（教員）が、2007 年度秋には学習・教育支援センターが設置され、連携して学生支援にあたっている。

こちらについても、入学時に配布する冊子『学生生活』、学生相談室ホームページにて学生へ周知している。

2) 各種ハラスメント防止に関する体制および学生への案内

2011 年 8 月、従来のセクシュアル・ハラスメント相談体制から、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントを含めたハラスメント全般を対象とした体制へと発展させ、関連規程を改定した。各種ハラスメント問題については、各学部、校舎から選出された教職員を委員とし、人事課、総務課及び各校舎教学課が主管するハラスメント防止人権委員会が扱うことになっている。また各学部及び各校舎事務局にて相談員が選任されており、各校舎学生相談室及び保健室が相談窓口となっている。

学生への周知については、入学時に配布する冊子『学生生活』、Universal Passport、学内掲示等で行っている。

(4) 学生の進路支援は適切に行われているか。

就職支援事業の強化に関して、低学年を対象としたキャリアデザインプログラムでは、文部科学省に採択された学生支援推進プログラムの企画趣旨も参照し、展開している。

キャリアデザインガイドの配布、キャリアデザイン講演会、キャリア形成セミナー等を通じ、卒業後の進路や人生そのものについての気づきを促すべく推進している。3 年生からは実践的な就職支援プログラムが用意され、6 回にわたるキャリア支援ガイダンス、OB・OG や企業の人事担当者を招いてキャリア教育的なセミナー、就職活動に直結する企業・官公庁セミナー等の大きな催しと共に、個別の学生を対応したカウンセリングを充実させ、体系的なキャリア支援システムを構築している。

大学院生に対しては、学部生同様にガイダンスや各種イベントの出席を促し、対応をしており、留学生については、愛知県外国人雇用サービスセンターや国際交流センターとの連携を通じて支援の強化に努めている。

職業支援教育における公務員養成に関しては、公務員採用試験対策プログラムを立案し、合格のために最も重要である筆記試験対策となる公務員講座の充実を中心に展開している。この

【2. 学生支援】

他、難関試験を突破できる学力とモチベーションを維持するために、公務員合宿の開催、OB・OGを招いての公務員ガイダンス、人事担当者を招いてのセミナー、2次試験対策としての面接講座等、網羅的に支援事業を展開している。教員養成に関しては、2012年4月より教職課程センターを設置し、新名古屋校舎及び豊橋校舎に「教職課程センター室」を置くことが決定しており、2011年度は教職課程センター設置準備室を置き必要な準備を進めている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

【学生への修学支援】

履修指導・面談に応じた学生の中にはその後の単位取得率が著しく高まる者も見られ、一定の成果が認められる。また、シラバス閲覧や履修登録をWeb化したことにより、検索機能の向上や、履修登録エラーの減少といった効果が顕著に認められる。

【学生の進路支援】

就職支援事業の強化として、3年次以降の就職活動支援プログラムについては経年の取り組みから内容の充実が進んでいる。特に年間約600社に及ぶ企業等が参加する企業・官公庁セミナーの規模は、地域の大学でトップクラスといえよう。本学の学生に対する採用意欲が高い企業が集まるだけに、学生の就職実績にも良い影響が出ていると思われる。また、ゼミ毎の内定状況をゼミ指導教員に通知し、教員との連携を深めている他、個別の学生を対象としたカウンセリングについても、2009年からカウンセラーを車道、豊橋で1名ずつ採用しており、厳選採用傾向が強まる就職戦線において学生に対し良きアドバイスの提供に結びついていると考えられる。雇用情勢が厳しい中、本学の就職率が一定の成果を出せている要因のひとつと考えられる。

教職課程センター設置準備室では、センター設置準備と並行し、教員採用試験に関する情報収集や本学OBの教育行政経験者による採用試験対策を開始しており、2011年度の教員採用試験現役合格者は、昨年の19名から26名に増加している。さらに、現職教員による教員志望者向けガイダンス、ネットクラウドシステムを利用した学習ポートフォリオの効果的な導入研究、学外との連携にかかわる情報収集や本学卒業現職教員の名簿作成にも着手している

②改善すべき事項

【学生への修学支援】

成績不振学生の中には、精神的な悩み・疾患を抱えている者も多く、定期的に学生相談室とも情報交換を行って対応しているが、引き続き教学、学習・教育支援センター、学生相談室との連携をより強化していく必要がある。また、成績不振学生の中には、面談にさえ応じない者もいる。今後、こうした学生の対応について検討をしていく必要がある。

【学生の進路支援】

就職支援事業の強化の中で、低学年次生向けのキャリアデザインプログラムに関しては、メニューは揃えられており、具体的に実施されているが、それぞれの催しについての参加者が多くはなく、限定的なものに留まっている。そもそも文部科学省の学生支援推進事業対象のプログラムとしてスタートしたが、2011年度をもって補助事業としては終了することとなり、大学として新たに当プログラムについて再構築する必要がある。また、留学生の就職状況について

は、やや好転してきているものの全体の進路決定率は50%を切っており、対応が求められる。

職業支援教育における公務員養成については、モチベーションの低い学生の存在(途中離脱者や十分な対策学習をしないまま結果を出せない学生)、あるいは専用の学習環境が整備されていない点等が課題といえよう。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

【学生への修学支援】

成績不振の学生には、比較的高い学力を備えているものの不本意入学のために勉学意欲がわからない者もいれば、基礎的な学力が低く授業についていけない者もいる等、個々によって成績不振の原因が様々ではない。今後、より綿密な修学支援を行っていくためにも、例えばポートフォリオ等を導入して、学生の個別指導記録の整備を行ったり、入試種別ごとに学生個々の単位取得状況・累積GPAを調査したりしながら、それぞれの状況に応じて、対応を考えていくことが必要であろう。

また、2012年度以降は、従来冊子形式で学生に配布していた授業時間割表をWebに移行することを予定している。こうした Universal Passport の更なる活用を引き続き検討していく。

【学生の進路支援】

就職活動支援プログラムにおいては、支援内容の充実が図られている。しかしながら昨今の企業の採用意欲の減退から、就職ができないまま卒業する学生が一定数存在することも事実であり、多様な学生に対応する施策を構築する必要があるといえる。特に4年生の夏以降も内定を取得できない学生に対しては、個別対応を基本とするさらにきめ細やかな支援を徹底する必要がある。

②改善すべき事項

【学生への修学支援】

成績不振の学生については保証人にもその旨を知らせている。にもかかわらず、一向に面談に応じない学生がいる。今後、例えば段階的に退学勧告制度を導入することにより、このような学生および保証人に対して、進路を考え直す機会をあたえる必要があるのではないかとと思われる。

【学生の生活支援】

2-1. 心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮

2007年度秋から学習・教育支援センター、保健室、学生相談室の連携が始まり、学生対応の窓口は広くなったと言える。従前は部サークル活動等でなされてきた学生による学生支援としてのピアサポート等について、本学では教学部門の人員不足問題を解決する必要があることも含めて、検討の時期に来ていると思われる。

また、長期的にみると、本学での自死はほとんどないが、ゼロではない。該当者は検診未受験であったり、検診問診票の心の問題点について「申し出なし」等の状況にあった。対応の可能性も含め、本学として改めて考えることの必要性が感じられる。

2-2. 各種ハラスメント防止に関する体制および学生への案内

枠組みはできているが、今後は、相談員及び相談窓口間でのさらなる情報共有が必要である。

【2. 学生支援】

【学生の進路支援】

低学年次生向けのキャリアデザインプログラムでは、今後は正課授業でのキャリア形成総合科目の展開や、入学時ガイダンス、あるいは初年次導入教育等学部教育と連動した展開を進めることで、実質化を図る必要がある。教学との連携を図り、キャリア教育の視点での学士課程教育の推進について、議論を進めるよう発信していく。

留学生の支援においては、外部の支援機関との連携を深め、求人情報を広く集約すると共に、日本人学生と比較し学生の把握が難しい状況を国際交流センターとの連携を通じて解消する。

職業支援教育に関わる公務員養成に関しては、公務員ガイダンスの開催や3年次秋の個別カウンセリングでの学習の進捗状況把握に努め、進路変更が必要とされる学生に対しアドバイスできる機会を設けると共に、志願者のための学習環境の確保を目指す。

教員養成に関しては、中央教育審議会において検討が進められている教員養成制度改革に係わる情報収集及び研究を進め、教員養成体制の変化に迅速に対応できるよう準備していく。

4. 根拠資料

【学生の生活支援】

愛知大学公式ホームページ、学生生活 2011、保健室業務報告書（2010）、学生相談室報告書（2010）、学生相談室のご案内（パンフレット）、ハラスメント防止ガイドライン

3. 教育研究等環境

1. 現状の説明

(1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

[大学全体の方針]

本学の建学の精神は、「世界文化と平和への貢献」、「国際的教養と視野をもった人材の育成」、「地域社会への貢献」という3つの柱から成っている。これらを具現化するための教育研究等環境の整備を進めることを前提として具体的には次の方針を掲げている。なお、.....部分は、第3次基本構想からの引用である。

<教育研究等環境に関する方針>

1. 有限である予算や様々な資源が効率的に利用されるよう調整を行う。
2. 学生・教員が安心して利用できるよう施設・設備の整備を行う。
3. 学生にとっての交通アクセス等を改善し、学生の満足度向上を図る。
4. 教育・研究活動に貢献できるような施設・設備等とする。
5. 全学的図書館機能の強化（校舎間連携の強化、研究所等の蔵書との連携）と図書館サービスの充実を図る。
6. 全ての研究者が十分に能力を発揮できるよう研究環境の整備に努め、研究者の成長と適性に
応じた資質・能力の形成に配慮するとともに、研究者がよりすぐれた研究成果を追求する
ための研究環境、研究体制・政策を検討する。
7. 校舎の立地、歴史、周辺環境に配慮して、校舎別の環境整備にも努める。

ア. 豊橋校舎

創設時のキャンパスであるという歴史と周辺が文教地区であるということを踏まえて、①耐震工事、②老朽化した施設・設備の補修、③分煙、④緑の保全の取り組みを強化する。前回認証評価受審以降の取り組みと現在確認されている取り組みは以下のとおり。

- ..(ア) 2015年度までの豊橋校舎設備整備（耐震化工事含む）に関する提案骨子を策定する。..
- ..(イ) 研究所の位置づけ、機能について協議、調整を行う。..
- ..(ウ) 新名古屋校舎移転に関連する事項としての教室棟及び研究館の使用方針を決定する。..
- ..(エ) 教室棟（2号館、3号館等建築年数長い館）の修繕等工事計画を策定する。..
- ..(オ) 旧短大本館の取り壊しを行う。..
- ..(カ) 研究所一部機能の移設（例：事務室を研究館に）と補修（耐震）工事を行う。..
- ..(キ) 旧研究館の取扱い（解体又は保存）を決定する。..
- ..(ク) 環境整備の一環として、受動喫煙の防止等の啓蒙活動及び分煙の徹底を推進する。..

イ. 新名古屋校舎

名古屋市のささしまライブ 24 地区開発コンセプトである①環境、②国際歓迎・交流拠点、③まちづくり、にぎわいをコンセプトとした再開発計画に則り、名古屋市と緊密に連携をとりながら計画を進める。

【3. 教育研究等環境】

(ア) 福利厚生の実質やささしまライブ24地区のコンセプトである「まちのにぎわいづくり」に貢献するために、テナントや駐車場・駐輪場等を整備する。また、教室等の大学施設についても、学内利用がない時間帯の有効活用策を検討する。

(イ) 環境配慮型キャンパスの観点から、地域冷暖房（DHC）の建設によりCO₂排出の抑制に努める。

ウ. 車道校舎

交通至便でありながらも、校舎面積・施設が限られていることを念頭に置きながら、社会人への対応や高度な専門職業人の養成、さらには本部事務機能の集約を基本とする。

(ア) 2012年4月に予定される新名古屋校舎への法学部移転に伴い、専門職大学院、既設大学院を中心とする専門教育の実質、高度な専門職業人の養成拠点としての機能強化を図ると共に、近隣に住宅街を抱え交通の利便性が高く一定の受講者が見込めるオープンカレッジ、孔子学院の維持・拡充を図り、その為に必要な施設整備等を行う。

(イ) 法人本部機能を車道校舎に移転し、それに対応する本館の改修を行うと共に2号館を取り壊し、新名古屋校舎に対する補完的機能を果たすという視点をも踏まえて、跡地利用について検討する。

(ウ) 愛知リーガルクリニック法律事務所の法人化に伴って必要とされる施設を整備する。

<豊橋校舎>

第3次基本構想期間（2011～2015年度）における全体の整備計画を策定中である。特に2012年度からは、新校舎への豊橋校舎学部の移転により学生数・教職員数が減となることもあり、施設使用の集約化等を検討する方向で進めている。同時に使用する建物については老朽化への修繕等対応も大きな課題である。

木造の研究所の取扱いについては、2012年度以降の全体の整備計画の中で具体化することになっている。

また、豊橋校舎は緑が多く、これまでも樹木の保守には一定の経費をかけ環境整備を持続して進めている。なお、喫煙に対する分煙は実施されているものの、受動喫煙の防止が徹底されているとは言えないのが現状である。

<新名古屋校舎>

大学全体の方針に示したとおり、新名古屋校舎の計画は、名古屋市が掲げる名古屋市ささしまライブ24地区の開発コンセプト「国際歓迎・交流拠点の形成やにぎわいのある複合型まちづくりの推進」と、本学の建学の精神が合致したため、2007年7月に名古屋市が実施した同地区の開発提案競技に応募し、最優秀提案者として採択されたことに始まり、現在も同市と緊密に連携をとりながら計画を進めている。

本学では、2009年度末に第3次基本構想(対象期間は2010年度～2015年度)を策定しており、新名古屋校舎について以下の施設計画を予定している。

①学生の正課・正課外活動の実質のために教室、図書館、体育館等を整備する。

②福利厚生の実質やささしまライブ24地区のコンセプトである「まちのにぎわいづくり」に貢献するために、テナントや駐車場・駐輪場等を整備する。また、教室等の大

【3. 教育研究等環境】

学施設についても、学内利用がない時間帯の有効活用策を検討する。

また、ささしまライブ24地区には、前述の開発コンセプトに加えて“「交流」「環境」「防災」をキーワードにしたまちづくり”や“名古屋駅地区のビジネス支援とポートメッセの支援の役割を担う”といったものがあり、これに寄与するため、新名古屋校舎を環境配慮型キャンパスとして構築するとともに、隣接する事業者と協同で国土交通省の「省CO2推進モデル事業」に採択される等、同地区のCO2排出抑制や国際会議等での利用も想定した施設整備やサイン計画を行う。

教室、パソコン教室等は所属学部で共用であり、81室(8,071席)を有している。その内訳として、普通教室70(7,484席)、語学教育を行うためのLL教室1室(60席)、情報処理演習を行うための実習室7室(284席)、普通教室と実習室の兼用教室3室(243席)を設置している。これ以外に、学生が自習や人的交流を行うためのグループ学習室、ラウンジ等の施設を各所に設けている。

新名古屋校舎は、老若男女を問わず、誰もが普通に使えるアクセシビリティの高い施設づくりに積極的に取り組んでいる。具体的には、車椅子対応の座席や教壇にスロープのある教室、身障者や乳幼児連れの来校者等に配慮したトイレやエレベータ、小さな子供でも掴まることのできるように手すりを2段にした階段、人が多様な色覚を持つことにも配慮して、なるべく全ての人に情報がきちんと伝わるよう、利用者側の視点に立ち、カラーユニバーサルデザインに適合したサイン表示等の設備を設けている。

(2) 十分な校地・校舎および施設・設備を整備しているか。

本学は、大学全体で大学設置基準値を上回る校地・校舎を有している。

校地面積について、豊橋校舎の校地面積は169,819㎡、名古屋校舎の校地面積は126,245㎡、車道校舎の校地面積は7,282㎡で大学全体では303,346㎡を有し、大学設置基準を満たす。なお、2012年4月に名古屋校舎は新名古屋校舎に移転する予定だが、新名古屋校舎の校地面積は10,111㎡、大学全体で187,212㎡を有し、大学設置基準を満たす。

校舎面積について、豊橋校舎の校舎面積は45,190㎡、名古屋校舎の校舎面積は31,680㎡、車道校舎の校舎面積は19,855㎡で大学全体では96,725㎡を有し、大学設置基準を満たす。なお、新名古屋校舎の校舎面積(2012年4月に名古屋校舎から新名古屋校舎に移転予定)は48,599㎡、大学全体で113,644㎡を有し、大学設置基準を満たす。

運動場について、新名古屋校舎の校地内には屋外運動施設用地はなく、大学全体としては、豊橋校舎に運動場を配置している。中央教育審議会大学分科会では、空地・運動場に関する特区制度の全国化への対応について議論されていることから、引き続き審議動向を注視していく。

なお、新名古屋校舎には屋内運動施設としてアリーナ1箇所、武道場1室、多目的競技室2室を設置しており、これらを活用して体育実技用の講義を行う。

<豊橋校舎>

2011年度は新名古屋校舎移転前年度であることに加え、地域政策学部を設置したため、教室の稼働率が大変高い状況になっているが、2012年度以降、2学部の新名古屋校舎移転に伴い豊橋校舎の学生数が減少することを見据え、2011年度中に新学部及び既存学部に関わる教育施設の大幅な改修工事を実施し、環境の充実をはかることになっている。

【3. 教育研究等環境】

研究施設（研究室、学習・教育支援センター等）についても、教員による学生への指導、交流が容易となるような配置を検討することになっている。

<新名古屋校舎>

2012年4月に開校する新名古屋校舎の敷地面積は、15,068.00 m² (B-1 敷地 10,111.00 m²、B-2 敷地 4,957.00 m²) であり、今回工事を行った B-1 敷地の建物概要は、建築面積(建蔽率) : 7,587.37 m² (75.04%)、延床面積(容積率) : 62,711.65 m² (615.83%)、階数 : 地上 11 階 地下 1 階、高さ : 66.0m(最高部)となっている。一方、B-2 敷地は駐車場・駐輪場となっており、駐車台数 : 140 台、駐輪台数 : 460 台である。

<車道校舎>

車道校舎について、2011年度まで法学部3、4年次生が在籍しているが、2012年4月に新名古屋校舎に移転すること、また2012年8月～9月に本部移転を予定していること等から、竣工後の新名古屋校舎と併せて、2012年度自己点検・評価年次報告書に記載することとする。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

<豊橋校舎>

当初の計画では2013年度に計画していた旧短期大学部本館の取扱いについて検討し、老朽化による危険性に鑑み、その解体工事を2011年8月に実施した。

②改善すべき事項

<豊橋校舎>

旧研究館及び8号館（共に現在使用していない）の解体の方向については確認しているが、工事の実施時期は決定していない。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

<豊橋校舎>

旧短期大学部本館跡地については、一定の整備をしたうえで「記念碑」を建てる計画もある。

②改善すべき事項

<豊橋校舎>

2012年度に同時とはいかないまでも、計画にのぼっているいずれかの解体工事を実施するよう確認する。

4. 根拠資料

豊橋校舎施設委員会記録及び同委員会配付資料

(3) 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか

全学的図書館機能の強化（校舎間連携の強化、研究所等の蔵書との連携）と図書館サービスの充実を図ることを方針としている。

<図書、学術雑誌、電子情報等の整備状況と適切性>

本学図書館全体の蔵書数は図書：1,446,979冊、雑誌：10,389誌、電子ジャーナル：33,839タイトル、視聴覚資料：6,436点、私大の社会科学・文科系図書館としては群を抜いた規模を誇る。

図書の構成上最も大きな特徴は、本学の創設に関連して貴重な中国関係資料を多数有することである。図書館の礎である「霞山文庫」（旧東亜同文會の所蔵本）には、旧中国・満鉄関係資料を含む。「東亜同文書院支那調査報告書」は『支那省別全誌』等のもとになったが、今後の研究が待たれる資料である。他にも中国研究に関連する洋書や漢籍の文庫類を大量に所蔵する。

豊富な蔵書数を保ち、各学部の研究用図書においてもそれぞれバランスを得ていると思われるが、2011年度開設の地域政策学部及び2012年度開設予定の文学部メディア・芸術専攻関係図書については今後の充実が望まれる。

雑誌のうち特に洋雑誌については、紙媒体からデータベースへの依存を強めることで、図書予算の削減に対応するとともに利便性を高めている。

ここ数年、毎年の図書の受入冊数は減少傾向にある。とりわけ2009年度からは図書予算の大幅な減額が行われたために、減少幅は目だって大きい。(2006年：36,039冊、2007年：32,953冊、2008年：31,441冊、2009年：24,678冊、2010年：25,613冊) 学生用図書は従来一人あたり3,600円の予算であったが、こうしたなかで、2011年度には2,900円にまで減少している。選書は、学生からの購入希望制度、選定図書ツールを用いた図書館員による選定、教員からの推薦により選書を行っている。加えてシラバスで示されている資料、レポートや卒業論文作成に必要な資料の収集に努めている。

大型研究用図書及び高額資料は、1995年度から「私立大学等研究設備整備費等補助金」が採択された時のみ、自費負担分として上限1,000万円まで図書費として認められるという予算措置が今日まで続いてきた。これまで本学の同補助金採択率は非常に高く、誇るべき蔵書になっている資料は枚挙にいとまがない。残念ながら2011年度においては、本学として、この補助金申請枠が他の設備補助の申請に回されたため、図書設備予算としては申請することができなかった。

図書館情報リテラシー教育は教学部門との連動を強めながら、充実が図られている。例年、各学部における入門演習・入門ゼミ・学習法等、新入学生の正課授業の1コマは、図書館の入門ガイダンスと位置づけられ実施している。加えて、図書館独自で主催する入庫ガイダンスやデータベース講習会等も開催していて、図書館の利用促進に大きく寄与している。

本項目(3)の冒頭に掲げた方針に基づき定めた重点項目の現状は次のとおりである。

①所蔵図書の全点検を実施したうえで、所蔵データの整備を実施し、所蔵情報の充実を図る。
(現状)

2010年度において、名古屋図書館では移転に向け図書全冊の蔵書点検を実施した。豊橋図書館では約72,000冊を、車道図書館では約44,000冊の蔵書点検を実施した。なお名古屋図書館では、蔵書点検の結果、未登録資料約12,000件が発見され、所蔵の登録作業を実施した。

②学内他機関との収書業務一元化実施に向けた検討に着手し、学内に検討組織を設置し、関係機関と協議したうえで、蔵書配置と新たな枠組みの収書方針を決め、実施する。

(現状)

【3. 教育研究等環境】

学内他機関を含めた検討に着手していない。2012年度より検討に着手したい。

③機関リポジトリを構築し、本学における研究成果の迅速かつ円滑な発信を目指す。

(現状)

2011年度まで本学独自運用の機関リポジトリの構築を目指し準備を進めてきたが、学内予算の措置ができなかったこと、学内研究紀要の一部で著作権処理の課題が発生したことから、構築が見送りになっている。

④廃棄・保存規定を整備し、豊橋・名古屋・車道の各館での雑誌分担所蔵を実施する。

(現状)

学内他機関を含めた検討に着手していない。2012年度より検討に着手したい。

⑤グループ学習環境（ラーニング・commons）の早期設置をめざす。

(現状)

豊橋図書館では、2011年度より図書館内にグループ学習環境の整備として、ラーニング・commonsの設置を検討してきたが、学内予算の措置ができなかったこと、他部署との調整が十分でなかったことから、設置が見送りになった。

<図書館の規模、司書の資格等の専門能力を有する職員の配置、開館時間・閲覧室・情報検索設置等の利用環境>

本学図書館は現在豊橋図書館、みよし市にある名古屋図書館、名古屋市東区にある車道図書館の3館からなっている。

豊橋図書館は書庫と開架室合わせて80万余冊で、収蔵能力限界に達しつつあり、排架にも苦慮する状況である。

名古屋図書館は全館開架書庫形式のオープン図書館となっているが、収蔵可能冊数65万冊に対し49万冊を超える蔵書が収蔵されている。来たる2012年度から名古屋校舎の3学部（法、経営、現代中国学部）と豊橋校舎の2学部（経済、国際コミュニケーション学部）が、新名古屋（ささしま）校舎へ移転予定であるが、同校舎の新名古屋図書館は開架式となっており、学習用図書のパ架スペースしかない。（36万冊程度の収蔵能力の7割程度の排架が行われる予定）その結果、研究用図書については、外部倉庫を確保し移設せざるをえず、現在その移管作業中である。

車道校舎には、本館4階に車道図書館、5階に法科大学院図書室、12階に会計大学院図書室が設けられており、合わせて約15万冊を所蔵する。車道図書館は立地の利便性により、これまで他校舎の学生及びオープンカレッジ生、卒業生を含む一般社会人に大いに利用されてきた。2012年度からは、4階の車道図書館を、同校舎に移転する大学院5研究科専用の図書室へ転用することが決定されている。

図書館の職員配置について言えば、司書の資格等の専門能力を有する専任職員の配置が、ほとんどないため、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）等を通しての図書館業務の教育・研修を行っている。なお専任職員の中の司書資格保有率は一定ではないが、司書資格保有職員が図書館業務の中核を担っている。また図書館システム担当のSEが1名、情報システム課から配属があり、全学的情報基盤との連携強化を図りながら、システムの運用を行っている。

「収書」「レファレンス」を専任職員のコア業務と位置付け、2004年度から受入・整理業務の大部分を豊橋及び名古屋（含車道）図書館において現地配置方式で業務委託化した。また、

夜間閲覧業務は2004年度に一部委託化（嘱託I併存）、2005年度以降は全面委託化した。車道図書館では2004年度から昼・夜とも業務委託となっている。

開館時間は現在次の通りである。

豊橋校舎：9:10～21:00(9:10～19:00)

名古屋校舎：9:10～19:00(9:10～18:00)

車道校舎：9:10～21:00(9:10～20:00)〔（）内は講義期間及び定期試験期間以外の期間〕

入館システムとしてのBDS（ブックディテクションシステム）は従来図書の無断持出しを防ぐだけの機械にすぎず、そのため不審者の侵入を防ぐことができなかった。登録済みの特定利用者の入・退館を管理するBDSはまず新築の車道図書館に導入され、ついで2011年2月からは豊橋図書館でも稼働が開始された。BDS導入により、入館者の学部別、学年、滞在時間等の統計が可能になった。

愛知大学図書館情報システム（ALIS）は、1989年から運用が開始され、遡及作業の進展とともに検索対象冊数が増加していった。和書・洋書の遡及入力完成後、2005年度より中国書（約6万冊）の遡及が始まった。名古屋・車道の遡及は終了し、豊橋も2006年からの作業は2012年には終了予定である。残るはキリル文字の資料約6,000冊と僅かのハングル文字資料のみとなる。この20年の間には、ALISの多言語対応によりピンイン入力も可能となり、中国書も問題なく検索できるようになっている。

また、先に紹介した「霞山文庫」等の劣化資料について、既に一部はデジタル化されている。そのうちの何件かは、2011年度中に学内限定ながら公開予定である。

前述の方針に基づき定めた重点項目の現状は次のとおりである。

①各図書館の収容状況を改善するため、目視による図書検索（ブラウジング）が可能で、定湿・定温装置を備えた収容能力100万冊規模の保存書庫確保を目指す。

（現状）

名古屋図書館の新校舎移転にともない、新図書館の収蔵を超える資料約50万点を、外部倉庫会社が運営する外部書庫に移設する。その結果、新名古屋図書館では収蔵率が約70%程度となる。なお外部書庫の契約は、2015年3月までとなっており、それ以降の資料の保管について、今後検討を要する必要がある。

豊橋図書館の書庫については、すでに書籍収容状況は、すでに収容能力に対し、ほぼ100%に近い状態であり、対策が急がれる。

②資料のデジタル化、アーカイブ化を基本方針とし、霞山文庫等、本学で所蔵する貴重書等の電子化を今後も継続して実施する。

（現状）

2011年度において、霞山文庫等の資料のデジタル化を行った成果物についての一部を、電子ブック化したうえでWeb公開をした。引き続き資料のデジタル化、アーカイブ化を実施していく。

<国内外の研究教育機関との学術情報相互提供システムの整備>

1990年より学術情報センター（現国立情報学研究所）の目録所在情報システム（NACSIS-CAT）に参加し、目録のデータベース化を進めた。当大学の特徴である中国書についても遡及事業を進め、現NACSIS-Webcat（総合目録データベース）に貢献している。また2000年4月よりNACSIS-ILL

【3. 教育研究等環境】

(相互貸借サービス)を開始した。豊富な蔵書を有するためか相互利用の受付件数は、同システム開始前年の1,000件弱から一挙に3,000件に迫ることになった。以来、毎年本学図書館の受付件数は他大学図書館等への依頼件数を上回っている。このように相互協力にも参加することにより、他機関との有効な資源の共有と相互利用を図っている。

また、2005年に豊橋技術科学大学との連携協力協定を結び、両図書館の相互利用を開始した。これにより、両大学の教員・学生が相互に館外の貸出もできるようになった。

2. 点検評価

①効果が上がっている事項

- ・図書予算の急激な削減が進んでいるにも関わらず、私学としては依然として誇るべき規模の蔵書数を擁する図書館である。
- ・図書館情報リテラシー教育は、新生生の80%以上が入門演習等の導入教育で受講することになっていて、図書館の利用促進策の一端を担っている。
- ・定期的な蔵書点検の結果、図書資産の点検だけでなく、効率的に未登録図書の洗い出しができ、目録データベースの整備に役立った。今年度、名古屋図書館では図書全冊の蔵書点検を実施する。豊橋図書館では約20万冊を、車道図書館では約24,000冊の蔵書点検を実施予定である。各図書館とも、最長で5年間で1サイクルの蔵書点検を実施できるような体制を築く。
- ・霞山文庫等の資料のデジタル化・アーカイブ化については、引き続き劣化資料を中心に進めていきたい。

②改善すべき事項

- ・今後は従前どおり「私立大学等研究設備整備費等補助金」等を有効に使い、大型研究用図書の購入に結びつけていきたい。
- ・本学図書館にとって、スペースの問題は焦眉の課題である。特に2012年4月開館の新名古屋図書館では、スペースの関係上、大部分の蔵書を外部書庫へ移設するという体制をとらざるをえなかった。この状況では外部書庫の運用費用を支出するだけでなく、開架式図書館と比較すると、利用者にとっては直接資料を手にすることができず不便である。また豊橋図書館も蔵書数が収蔵能力を超えつつあり、何らかの措置が必須である。
- ・他方、スペースの問題への対応としては、重複図書の一部等、不用図書の除籍・廃棄、雑誌等のデジタル情報化への切り替え等の措置を講じて、蔵書そのものの取捨選択をする。そのため廃棄・保存規定の整備が不可欠である。また後述の機関リポジトリも研究紀要類の排架スペースの節減の一助となるだろう。しかし、究極的な解決方法は、やはり豊橋校地内あるいは他の場所に、新書庫を建設する対策が必要である。
- ・従来、本学図書館の選書は、研究用図書に偏り、学習用図書への意識が十分ではなかった。シラバスを参照しつつ、必要な学習用図書を購入するといった努力はすでに行われているが、引き続き教学部門との連携を一掃強化しながら学習用図書の充実を行っていきたい。
- ・図書館業務のアウトソーシング及びジョブローテーションの結果、中核をなす図書館のスペシャリストが世代毎に育成されていない。司書の資格等の専門能力を有する職員の配置をしつつ、図書館職員の専門能力向上をはかることが必要不可欠である。

2. 将来に向けた発展方向

①効果が上がっている事項

・図書館情報リテラシー教育は卒業論文と結びついた図書館ガイダンスの形で早くから行われていたが、新入生への導入教育の開始とともに、その一環として図書館ガイダンスが位置づけられるようになっていく。こうした教学部門との連携は、ゼミ選択時や卒業研究作成時に何らかの形でガイダンスを実施することで強めていきたい。

・目録データベースの整備は、今後、キリル文字、次いでハングル文字の資料について遡及作業を行い、図書館の蔵書全体の遡及を終える。また本学の研究所等、他の機関の蔵書についても、図書館の目録データベースに取り込むべく、収書業務一元化実施と同時に検討に入る。

②改善すべき事項

・2012年度より国立情報学研究所が共有リポジトリサービスの提供を開始することで、機関リポジトリを構築しやすい環境となってきた。また学内研究紀要の著作権処理については、著作権処理が終了したものから順次登録・公開する方策をとることで、2012年度より機関リポジトリを公開していく。機関リポジトリを公開することで、研究紀要の排架場所の軽減、寄贈のための郵送費の削減、そしてオープン・アクセス化に寄与する。

・ラーニング・コモンズを、学生がともに学ぶ共有のスペースあるいは学生同士が議論し知識を求め共に考える場と位置付け、各図書館へ設置をする。豊橋図書館においては、2012年度からの設置に向け各方面との調整及び学内予算確保を行う。新名古屋図書館では、2012年度より新図書館1階のスペースを使い、ラーニング・コモンズを設置するべく準備を進めていく。

4. 根拠資料

別紙

4. 社会連携・社会貢献

1. 現状の説明

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

本学の建学の精神は、「世界文化と平和への貢献」、「国際的教養と視野をもった人材の育成」、「地域社会への貢献」という3つの柱から成っている。その中でも、「地域社会への貢献」（社会連携・社会貢献）は、地域社会の一員としての開かれた姿勢を持ち、本学及び地域社会が有する知的・人的資源の活用を図ることにより、グローバル化の時代における地域社会の発展に寄与することを目的としている。

本学の「地域社会への貢献」（社会連携・社会貢献）では、産・学・官・民との交流を進め、本学が持っている知やネットワークを社会と共に活用するような仕組みをグローバル化の動向を視野に入れつつ作る必要がある。そのためには、大学は社会により開かれたものとなり、そのネットワーク形成においては、それぞれの人や機関を結びつける役割を果たすことが期待されている。大学には、「教育」と「研究」に加えて第三の使命として「社会貢献」が求められており、このような活動は、社会に貢献する人材を育成していく大学の使命をも達成させるものである。

このような基本的考え方のもと、本学がグローバルな視野のもとに産・学・官・民との交流を基礎とした社会連携・社会貢献をより積極的に推進することを目的として、以下の基本方針を掲げる。

<社会連携・社会貢献に関する基本方針>

1. 本学の教育と研究のあり方がより一層豊かなものになるように、社会連携・社会貢献活動を展開し、本学における教育と研究の社会的付加価値を高める。
2. 産（企業等）・学（他大学・研究機関、高等学校等）・官（地方自治体・国）・民（国内外の諸団体、NPO、NGO、個人、住民組織等）と連携・協力し、学内関連部署との協力によって社会連携・社会貢献を推進する。
3. 企業等との連携は、実践的な教育・研究を通して社会の発展に寄与できる人材を育成することを目的とする。
4. 他大学・研究機関との連携は、各大学・研究機関の教育・研究の発展に資することを目的とする。
5. 高等学校との連携は、後期中等教育から高等教育への接続を図り、高大一貫した人材育成に努めることを目的とする。
6. 地方自治体等との連携は、生涯学習、文化、福祉、まちづくり、産業振興等の多様な分野で相互に連携・協力し、地域社会の発展と人材育成に寄与することを目的とする。
7. 本学に対して強く連携を求めているのは住民であるという認識のもと、とりわけ「民」との交流に重点を置き、住民組織をコーディネートし、「新しい公共」の創造に貢献する若い人材の育成を目指す。
8. 地域社会との連携の中心的拠点として、本学及び地域社会が有する知的・人的資源を相互に活用し、本学及び地域社会の相互の発展に寄与する。
9. 地域主権の時代への展望の中で海外を含めた広域的な地域連携を促進する。

【4. 社会連携・社会貢献】

(2)教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

a. 公開講座の開催、オープンカレッジ等の運営

ア. 本学の教育研究の成果及び知見を社会に還元すべく、単独または地方自治体等（浜松市、豊橋市、吉良町、名古屋市、蟹江町、名古屋国際センター、中部経済同友会等）と連携した公開講座を定期的を開催している。

イ. 本学のエクステンションセンターでは、社会に開かれた大学作りを目指し、広く一般市民を対象として生涯学習ニーズに応えるべく愛知大学オープンカレッジを運営し、多種多様な公開講座を開講している。また、孔子学院では、本格的な中国語習得のためのプログラムとして、きめ細かなレベル設定、豊富なクラス構成のもと運営を行っており、東京事務所においても中国語会話教室等を開催する等、関東地区においての活動も積極的に行っている。

b. 地方自治体との連携、高大連携

ア. 2012年1月現在8地方自治体・団体と連携・協力協定を締結し、各種講演会への講師派遣、各種審議会委員への就任、受託研究事業、地域行事等への学生・教員の参加、派遣等の連携事業を実施している。

イ. 3大学と連携しての単位互換や共同研究の実施、また、7高等学校との連携、東三河高大連携協議会等を通じて、高校生への多様な学習機会の提供、大学教育への接続を図ることの一環として、大学の授業への受入れ、模擬講義等を実施している。

c. 地域貢献・社会貢献

ア. 愛知リーガルクリニック法律事務所を2009年に設置し、地域住民への無料法律相談等の法的サービスを行っている。

イ. 1995年より中国内モンゴル自治区クブチ砂漠の緑化を目的とした植林ボランティア活動を実施、愛知大学緑の協力隊「ポプラの森」として毎年派遣している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

a. 公開講座の開催、オープンカレッジ等の運営

ア. 本学が実施している各公開講座においては、いずれも毎回100名～500名規模の参加があり、多くの一般市民の学習意欲に応えるための機会を提供している。この中には浜松公開講座のように30年以上にわたり継続して開催しているものもあり、長期にわたり本学の社会貢献活動の中心的役割を果たしている。また、講座ごとに実施するアンケート結果を見ても、いずれにおいても毎回大多数の方に満足いただいているとの結果が出ている。

イ. 愛知大学オープンカレッジは年間開催講座数484、受講生数6,089名（2011年度実績）と中部地区最大規模であり、1988年の開始以降、語学、資格取得、ビジネス講座から趣味・教養系まで、年々高まる一般市民の生涯学習のニーズに幅広く応えている。また、2006年に開校した愛知大学孔子学院においても、年間1,500名を超える方々に中国語教育を行っているだけでなく、公開講演会の開催や本学提携大学である南開大学への短期留学ツアー等、語学教育だけに止まらない多彩な活動を行っている。東京事務所において開講している中国語会話教室は、本学卒業生が講師となり、現在10名の方を対象に毎週開催している。

b. 地方自治体との連携、高大連携

ア. 東栄町において小学生の夏季休暇支援事業（教育インターン）として、本学教員・学生を派遣し、3泊4日で学習支援やスポーツ活動等の交流事業を実施している。田原市においては、連携協定締結初年度の2011年度、高齢者福祉等3事業についての実態調査を行い、2012年度もまちづくりに関する委託調査等を実施、市の抱える諸問題解決のための協力を行っている。2011年4月の地域政策学部設置以降、周辺市町村等からの連携・協力等に関する相談や申し入れが増加しており、活動範囲は今後さらに拡大していく方向にある。これに対応するため、2012年2月に地域連携室を設置した。

イ. 豊橋技術科学大学との連携協定に基づき「県境を跨ぐエコ地域づくり戦略プラン」（文部科学省特別教育研究経費・連携融合事業2006年～2010年）への共同での取り組みや、豊橋市内3大学が共同しての「全国学生まちづくりサミット」（2007年）の開催等を実施した。

ウ. 2011年7月に4自治体（新城市、東栄町、浜松市天竜区、南信州広域連合）と本学の計5地点の同時接続によるTV会議システムを設置した。これにより、自治体間と自治体内部のまちづくり活動等の活用を順次進めていく。

c. 地域貢献・社会貢献

ア. 愛知リーガルクリニックでは、一般的な法律相談とは別に、愛知大学法科大学院生に臨床法学教育の場を提供する目的も含め、年間8回の無料法律相談を実施している。愛知大学法科大学院専任教授・准教授で愛知県弁護士会所属の弁護士が相談に応じている。

イ. 愛知大学緑の協力隊「ポプラの森」は、これまでに18回、延べ500名を超えるボランティアを派遣、植林実績は14,000本に及んでいる。

②改善すべき事項

a. 公開講座の開催、オープンカレッジ等の運営

ア. 公開講座においては、参加者の多くを60代以上の高齢者が占めている。また、その大半がリピーターであるが、年齢層や職種等、新たな対象者の拡大が必要である。

b. 地方自治体との連携、高大連携

ア. 現在の連携・協力協定のもとに行っている地域連携事業については、自治体側からの提案事業を審議し実施しているのが現状である。本学には、地域政策学部、三遠南信地域連携センター、地域連携事業推進責任者が存在しており、地域連携窓口が学外からわかりづらかったが、2012年2月に地域連携室を設置したことで改善をはかった。今後は、地域連携室の運営状況を点検し、同室の機能を向上させていく。

c. 地域貢献・社会貢献

特に新校舎が開校する名古屋地区での社会貢献活動の活発化、またシンポジウムの開催のみにとどまらない名古屋国際センター、JICA中部（独立行政法人国際協力機構中部国際センター）等と連携した国際交流活動等の推進や、企業への研究成果の還元や寄付講座の増設等「産」とのさらなる連携活動が必要となる。

【4. 社会連携・社会貢献】

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

a. 公開講座の開催、オープンカレッジ等の運営

公開講座については、2012年4月の新名古屋校舎開校に伴い、岐阜県、三重県も含めた名古屋地区周辺地域での新たな開催も今後検討し、東三河・遠州地域を中心に行ってきた従来の講座数・実施エリアの拡大を図っていく。その先駆けとして2011年度に蟹江町との間で連携協力協定を締結、町民講座の開催等の新たな活動が既に始まっている。東京事務所において開講している中国語会話教室について、今後同事務所を一部改装し、現在よりさらに多くの方に参加いただけるよう環境を整備する。

b. 地方自治体との連携、高大連携

2012年の地域政策学部の設置を契機に、協定締結後主だった活動実績がみられなかった新城市や南信州広域連合との間においても2011年度以降改めて協議を実施、いずれも2012年度以降に新たな連携活動が実施される予定であり、さらなる社会連携・貢献活動の拡大や内容の充実を図っていく。

c. 地域貢献・社会貢献

地方自治体以外にも、高大連携、大学間連携、企業や各種団体等との連携の一層の強化・充実を図るための社会連携センター（仮称）の設置について、今後検討を進めていく。

②改善すべき事項

a. 公開講座の開催、オープンカレッジ等の運営

公開講座についても新たな顧客層の拡大を目指し、講演テーマや内容の検討を行うだけでなく、講演会のみには止まらない新たなイベントや企画（オープンキャンパスと連動させた一般向けのイベントや、名古屋国際センターやJICA中部等と協力した国際交流・国際貢献等に関する催し等）の実施を新名古屋校舎を中心として検討し、本学の社会貢献活動の拡充を図るだけでなく、名古屋市が国際歓迎・交流の拠点と位置づけるささしまライブ24地区の活性化（賑わい創出）に貢献していく。

b. 地方自治体との連携、高大連携

現在本学と連携協力協定を締結している各地方自治体・団体等との連携活動や、本学に寄せられる様々な社会連携・地域連携に関する事項に対応する体制について、上記の問題点を踏まえ現在学内での整備を進めている。具体的には今後本学の地域連携活動の拠点となる豊橋校舎内に地域連携室を設置、地域連携に係る戦略の企画や推進、情報の収集や提供、本学に寄せられる諸案件への対応等を行う予定である。地域連携室は学長を筆頭に、豊橋校舎の各学部長、大学としての統一した対応や取り組みを可能とするものである。このことを契機とし、本学側からも連携・協力協定先に対し学内の知的・人的財産を積極的に活用し、より地域社会に貢献できるよう働きかける。将来的には地方自治体との連携、高大連携以外に、広義の社会連携という観点から、前述した大学間連携、企業や各種団体等との連携の一層の強

化・充実を図るための社会連携センター（仮称）の設置も検討していく。

c. 地域貢献・社会貢献

2012年に開校する新名古屋校舎内に国際ビジネスセンターの設置を予定しており、本学の有する社会科学系（法律、経済、経営）と国際系（現代中国、国際コミュニケーション）学部のノウハウも活用し、名古屋地区及びその周辺地域の海外進出や起業等新たな展開を検討している企業や個人等のコーディネータ的役割および後方支援や人材育成、オフィススペースの貸与等、ソフト・ハード両面からの支援を行っていく予定である。

4. 根拠資料

愛知大学と自治体、大学・高等学校等との連携協力協定一覧

愛知大学公開講座開催実績表(2009年～2011年)

愛知大学オープンカレッジ2011年度受講者数

2011年度孔子学院状況報告

愛知大学緑の協力隊活動記録と隊長名

愛知リーガルクリニック法律事務所無料法律相談実施のご案内

学校法人愛知大学 第3次基本構想（次を拓く愛大2015）

豊橋技術科学大学との連携協定に基づく「県境を跨ぐエコ地域づくり戦略プラン」（文部科学省特別教育研究経費・連携融合事業2006年～2010年）関係資料

5. 管理運営・財務 ①管理運営

1. 現状の説明

(1)大学の理念・目的等の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

愛知大学学則第1条に、「本学は、教育基本法および学校教育法に基づき、高い教養と専門的職能教育を施し、広く国際的視野をもって人類社会の発展に寄与しうる人材を養成することを目的とする」と規定している。常に変化する環境に対応しつつ、本学の目的を確実・迅速に実現出来る実行力のある管理運営体制、(すなわち法人組織が教学組織を十分に理解し、教学事項が十分に尊重される管理運営体制)を整備することを愛知大学の管理運営方針とする。なお、方針を具体的に推進するために、第3次基本構想【前掲資料】に次の項目を策定し、学内外に周知・公表している。

①管理運営組織の見直し—コンプライアンスとガバナンスの構築を中心に—

コンプライアンス、USR(ユニバーシティ・ソーシャル・リスポンシビリティ)という観点から、現行を含めたこの間の管理運営組織と各組織の機能のあり方を総点検すると共に、本学のガバナンスの今後のあるべき方向性と改革案をとりまとめ、それに基づいて必要な改革を鋭意進める。そのために、理事会の下にガバナンス検討委員会を立ち上げ、これまでのあり方に対する評価、総括を行う。その後、同委員会の下で改革案をとりまとめ(とりまとめが機関承認された時点で同委員会は解散)、改革に着手する。

②財務部門、広報部門、危機管理部門の強化、法務部門の新設

大学の管理運営組織の中核は本部事務組織であり、それは単に組織的乃至職制上の効率性や機能性という視点のみならず、USRを踏まえたコンプライアンス、ガバナンスの視点からも常に見直されるべきものと言える。斯かる認識を踏まえて理事会の下に設置されたガバナンス検討委員会における審議を通じて顕現化される諸課題に対処する為の組織、教育・研究機関としての適切な運営を支える組織としての財務、広報、法務の各部門の強化・充実を図る。財務部門に関しては、明確な規程に裏打ちされた意思決定、業務執行、監督検査の組織的機能分化とその為の人員配置が必要である。広報部門に関しては、殊に私立大学におけるブランド戦略が必要である旨の認識に基づき、常任理事会主導による大学広報と入試広報との一元化をさらに進化させる施策と体制が検討されなければならない。法務部門に関しては、臨床・予防・戦略法務の視点からの然るべき体制整備が求められる。

③大学経営を担う人材の内部養成システムの開発

大学経営をめぐる環境は、高度化・複雑化してきており、従来の教員主体の意思決定、事務職員による事務運営という組織体では対応しきれなくなっている。教員が教育研究に専念できるためにも、大学行政の運営を担い得る事務職員の育成が必要であり、人材育成に向けて次の事項について検討を進める。

④職員の能力開発(SD)

現行の職員研修制度は、業務理解に重点を置いているが、高度化・複雑化する大学経営の諸課題に対応するために、大学経営に必要な専門知識の修得、問題解決能力、企画・立案能力、情報収集能力、各種データの統計的分析能力等の向上、学外での研修を通じた人的ネットワークの形成に重点を置いた制度に向けて検討を行う。

【5. 管理運営・財務 ①管理運営】

また、中堅・若手の事務職員（「人事異動取扱規程」第4条第2項に規定する採用後10年以内の職員）の職場配置に際しては、業務理解を深めるだけでなく、業務を通じた問題発見及び解決を通じて専門性を深めるとともに、今後どの分野で中心的に能力を発揮していくかを自身で見出す機会が得られるような配慮を行い制度の再検討を行う。

⑤事務組織と事務職員人事計画（専任150名体制）の見直し

2012年開校の新名古屋校舎は、在学生在が7,000名規模となり、従来事務組織のあり方として実施されてきた「大きくくりな事務組織」で対応することが、今後も可能か否かを検証しつつ組織再編を検討していく。また、開校後しばらくの間は想定外の事態の発生も起こり得ることから、対応可能な一定人数の人員確保が必要となる。さらに、教職課程センター、高大連携担当部署の新設の他、JICA（独立行政法人国際協力機構）等との連携、国際ビジネスセンター等、新たな事業が構想されており、これらはいずれも増員要因となる。これらを考慮しつつも、当面の専任職員数は現行の150名の維持を追求する。新校舎開校後の校舎事務運営の安定化の見込が立った段階で、事務組織及び専任職員150名体制及び派遣職員数についての見直しを検討する。これらの見極めの目途が立った場合には、長期資金収支シミュレーションを念頭に置きながら前倒ししてこれを行う。

⑥教職協働体制の構築

教育力を向上させるため、教員と職員の協働が必須であることは共通の認識であり、それぞれの立場で議論できるような環境づくりが必要である。その中で、「教職員相互の理解」、「目標・方針の共有や一致」、「教員と職員との権限や責任の明確化」等が議論されなければならないし、また、従来FD、SDとして教職員個人の力量強化が注目されてきたが、今後は個人の力量強化を基礎とした構造改革による大学組織の力量強化が必要である。

構造改革として、新たな職域開発と構成員の編成構造改革が考えられる。そのために、現在および今後大学に求められるすべての機能と業務内容を網羅し、新たな職務編成表を作成する。この作業により、新たな職域開発が可能となる。さらに、職務編成表に基づき、大学構成員の機能的編成構造改革を進める。大学構成員は、教員、職員の区別ではなく、すべてが大学スタッフとしての自覚を持ち、機能的編成としての教員、職員および専門職スタッフという構成をめざす。専門職スタッフは、たとえばIR（インスティテューショナル・リサーチ）部門や学習・教育支援センターでの教材開発、情報メディアセンター等での活躍が考えられる。

（.....部分は、第3次基本構想からの引用）

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

第3次基本構想に掲げた項目は、単年度の事業計画書に落とし込み、事業報告書にてその達成度合いを確認し、未達成の項目は次年度の事業計画書に残し継続して取り組んでいくといった形で進捗の管理を行っている。

②改善すべき事項

1. 第3次基本構想は期間を2010年～2015年度として策定しており、取り組みが難しいものは先送りされる傾向にある。先送りされる項目が一つでも少なくなるよう、年度の途中に各単位、担当課と状況確認する場を設けてフォローアップする仕組みが求められる。
2. 達成度評価に「方針は、意思決定プロセスや、権限・責任（教学組織と法人組織との関係

性含む) や中長期の大学運営のあり方を明確にしたものである。」とあるが、教学組織と法人組織との関係性という観点からすると、現状の第3次基本構想(方針)の記述は「…現行を含めたこの間の管理運営組織と各組織の機能のあり方を総点検すると共に、本学のガバナンスの今後のあるべき方向性と改革案をとりまとめ…」といった抽象的な表現にとどまっており、改善の余地がある。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

特になし。

②改善すべき事項

1. 第3次基本構想及び事業計画書に「事業計画に対応した予算のあり方を検討し、2012年度に向けて事業計画書の改善を図る。」と記載しているが、第3次基本構想及び事業計画書の各項目に財政的な裏付けが得られるような仕組みを検討すべきである。
2. 「2. 点検・評価」に記載した「各单位、担当課を状況確認する場を設けてフォローアップする仕組み」を設けた上で、将来的には第3次基本構想を定期的に見直す仕組みも求められる。

4. 根拠資料

学校法人愛知大学第3次基本構想

愛知大学学則

(2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

1. 現状の説明

学校法人愛知大学の業務の円滑な遂行に資するため、同法人寄附行為、同施行細則、大学評議会規程、常任理事会運営内規、学内理事会運営内規及び副学長に関する規程等に基づき、教授会、教学委員会、大学評議会、常任理事会及び学内理事会等の組織機能及び理事長(学長)等の職務に関する主な権限を、職務権限基準【資料 5-2-1】に規定し、権限と責任を明確化している。

<教学組織>

ア. 学長、副学長

(ア) 学長

愛知大学学長は、愛知大学学長選挙規程【資料 5-0-1】に則り、学長決定選挙により選出される。

(イ) 副学長

副学長は、本学の専任職員のなかから学長が任命する。(副学長に関する規程【資料 9-2-2】)

イ. 学部、学部長

(ア) 教授会

各学部の意思決定機関として教授会が置かれている。教授会は愛知大学教授会規程【資料 5-2-3】及び短期大学部教授会規程【資料 5-2-4】で会議の招集・定足数、議事の議決要件、審議事項等を定めている。学部長は教授会の決議に従い、当該学部の重要事項を行う。なお、学

【5. 管理運営・財務 ①管理運営】

部長及び短期大学部長は各学部及び短期大学部の選挙規程【資料 5-2-5～12】により選出される。

(イ) 教学委員会

本学全体の教育方針及び教育環境の整備にかかわる事項や学部間のカリキュラムの改革等の各学部共通事項に関しては教学委員会が審議・立案し、各教授会に提案する形をとっている。

(教学委員会規程【資料 5-2-13】)

ウ. 大学院、大学院長

(ア) 研究科委員会

大学院各研究科の意思決定機関として研究科委員会が置かれている。研究科委員会は「大学院運営に関する規程」【資料 5-2-14】にて、会議の招集・定足数、議事の議決要件、審議事項等を定めている。

(イ) 大学院委員会

大学院に共通する事項は大学院委員会で審議される。

大学院長、研究科長及び大学院委員は、大学院選挙規程【資料 5-2-15】によって選出される。

ウ. 専門職大学院

(ア) 専門職大学院教授会

専門職大学院には専門職大学院教授会が置かれている。専門職大学院教授会は愛知大学専門職大学院学則【前掲資料】で会議の招集・定足数、議事の議決要件、審議事項等を定めている。研究科長は専門職大学院教授会の議決に従い、当該研究科の重要事項を行う。

<法人組織>

ア. 理事長

理事長は、学長をもってこれにあてる。(学校法人愛知大学寄附行為第7条第2項)【資料 5-0-9】

イ. 常務理事・常任理事会

(ア) 常務理事

常務理事には、副学長及び事務局長をあてる。(学校法人愛知大学寄附行為施行細則第3条)【資料 5-0-10】

(イ) 常任理事会

常任理事会は、理事会において決定した基本方針に基づき、日常業務の執行にあたりとともに、学内理事会の議を経て、理事会及び評議員会に提案する事項及びあらかじめ理事会から付託された事項について審議・立案する。(常任理事会運営内規第3条)【資料 5-2-16】

ウ. 学内理事会

学内理事会は、次の各号に掲げる事項について常任理事会からの提案をうけ、審議・調整の上、大学評議会へ提案する。(学内理事会運営内規第3条)【資料 5-2-17】

エ. 大学評議会

大学評議会は、大学業務全般の基本的事項について審議し、議決する。(大学評議会規程第1条第2項)

大学評議会は、第1条第2項にいう基本的事項として、次の各号に掲げる事項を審議し、議決する。(1) 事業計画 (2) 予算及び決算 (3) 教学に関する重要な事項 (4) 人事及び

給与制度に関する重要事項 (5) 学則の変更及び重要な規程の制定・改廃に関する事項
 (6) 教学組織及び管理運営組織に関する重要事項 (7) 重要な学校財産の取得、管理及び処分
 (8) その他、学長兼理事長の必要と認める事項 (大学評議会規程第5条) 【資料5-0-3】

オ. 理事会

理事会はこの法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。(私立学校法第36条、学校法人愛知大学寄附行為第14条)

カ. 評議員会

評議員会は、理事会の諮問機関として位置付けている。(私立学校法第42条、学校法人愛知大学寄附行為第24条)

以上の教学、法人の各組織において、職務権限基準に則り、適切な管理運営を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

2010年7月にガバナンス検討委員会中間答申、2011年3月に同最終答申が示され、管理運営組織とその機能のあり方について審議を進め、2011年5月28日理事会で、下記「ガバナンス検討委員会最終答申の今後の取り扱いについて」が確認された。

ガバナンス検討委員会最終答申の今後の取り扱いについて

学長・理事長

ガバナンス検討委員会最終答申(2011年3月23日、以下「答申」という)をめぐる理事会でのこの間の審議、学内理事意見交換会(2011年4月30日)等を受けて、答申の今後の取り扱いについて、以下の通り提案いたします。

(1) 答申での提言を受けた議案作成を以下の点について可及的速やかに行うこととし、議案の作成とその審議等の手順については、現行の諸規程(職務権限基準を含む)に従うものとする。

① 最終意思決定機関としての理事会の権限と責任を改めて確認すると共に、理事会の決定業務を寄附行為、同細則に明記する。寄附行為には一般的事項を、同細則には具体的事項をそれぞれ規定する。(答申の提言Ⅲ-1.(1))

② 法の許す範囲において理事会の決定業務を他の機関等に委任することができることとするが、その旨を寄附行為に一般的に規定することに加えて、具体的な内容は別に「理事会業務委任規則」を定めて明確にする。(答申の提言Ⅲ-1.(1))

なお、これまでの審議、意見交換では、「法の許す範囲」について理事の間でなお認識の相違があることが明らかとなっている。他方で、寄附行為の変更は文部科学省の認可事項となっていることから、以上の2点に伴う寄附行為および同細則の変更、ならびに理事会業務委任規則の制定については、必要に応じて文部科学省との間で事前相談を行い、慎重に進めていくこととする。

(2) 答申に盛り込まれた以下の提言については、さらに審議を尽くしていくこととする。

① 「理事長職と学長職の分離」(答申の提言Ⅲ-1.(2))については、「理事長は、理事の中から理事会において選任する」という選任手順は基本的には了とするが、この点は、理事長の選任基準の明確化と不可分の関係にあると考える。この点に関する議論を尽くしたい。

② 「理事選任の見直し」(答申の提言Ⅲ-1.(4))についても、同様に、「一定の資格基準」を定めることを先行させ、その上で、「理事会の構成」(答申の提言Ⅲ-1.(3))を含めた検討を進める。

③ 「評議員会の役割の実質化」(答申の提言Ⅲ-1.(5))については、提言の基本的な方向性は了とするが、具体化に向けては、「一定の資格基準」の設定を先行させる。

④ 「大学評議会の全面的見直し」(答申の提言Ⅲ-1.(6))については、最終答申のとりまとめとして重く受け止めるが、最終的には(1)の作業の中で確定していくべきものとする。

(3) 答申に盛り込まれたⅢ-2. およびⅢ-3. の提言については最大限尊重しつつ、上記の(1)

【5. 管理運営・財務 ①管理運営】

および（２）を視野に入れながらできるところから改革を進めていく。特に、「常任理事会体制の見直し」（答申の提言Ⅲ－２．（１））および「副学長制の見直し」（同（２））については、議案化に向けて検討を加速させる。また、運用面での改善により対応できる提言については速やかに実施していく。

以上

今後は、この取り扱いに基づいて改革を進めていく。

また、理事会の実質化を図るため、2010年度より毎月理事会を開催し、本学専任教職員以外の理事からの意見を徴する機会を増やしている。

②改善すべき事項

①効果が上がっている事項に記載した「ガバナンス検討委員会最終答申の今後の取り扱いについて」に基づいた改革が足踏みしていること。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

ガバナンス検討委員会最終答申に対して、各単位で意見聴取を行い、ガバナンスに対する教職員の意識、知見を深化させた。また、2004年の私立学校法改正の趣旨について、大学評議会（2011年3月9日、3月23日、4月14日）で改めて議論し、共通理解を深めた。（大学評議会速報抜粋【資料5-2-18】）

②改善すべき事項

愛知大学2006年度自己点検・評価報告書に次の記述がある。「本学が抱える最も深刻な構造的問題は管理運営体制をめぐる問題である。本学は教職員によって設立されたという経緯、それに由来する自治・自由の校風から、教職員を中心とする大学運営を続けてきた。なかんずく教授会およびその代表者からなる大学評議会が、教学のみならず経営の面でも事実上の決定権をもっていた。1キャンパス1学部からスタートした本学は、この間3キャンパス7学部、1短大に組織は拡大したが、専門的経営能力を欠くばかりか、各単位の調整にエネルギーを費やさざるを得ないこの管理運営体制では、自治・自由の伝統が強調されればされるだけ、激変する時代環境と迅速な意思決定を要する状況に対処することは困難である。この面での改革は積み重ねてはいるが、なお課題は多い。」激変する時代環境と迅速な意思決定を要する状況に対処するため、管理運営の見直しに不断に取り組む。

4. 根拠資料

- 5-0-1 愛知大学学長選挙規程
- 5-0-2 愛知大学学長選挙規程施行細則
- 5-2-1 職務権限基準
- 5-2-2 副学長に関する規程
- 5-2-3 愛知大学教授会規程
- 5-2-4 短期大学部教授会規程
- 5-2-5 法学部長選挙規程
- 5-2-6 経済学部長選挙規程

- 5-2-7 経営学部長選挙規程
- 5-2-8 文学部長選挙規程
- 5-2-9 現代中国学部長選挙規程
- 5-2-10 国際コミュニケーション学部長選挙規程
- 5-2-11 地域政策学部長選挙規程
- 5-2-12 短期大学部長選挙規程
- 5-2-13 教学委員会規程
- 5-2-14 大学院運営に関する規程
- 5-2-15 大学院選挙規程
(資料前掲 愛知大学専門職大学院学則)
- 5-2-16 常任理事会運営内規
- 5-2-17 学内理事会運営内規
- 5-0-3 大学評議会規程
- 5-2-18 大学評議会速報 (抜粋)

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

1. 現状の説明

大学業務が円滑に遂行されるためには、当然のことながら、大学業務を支援する事務組織が整備されている必要がある。現状の事務組織は組織図【資料 5-3-1】のとおりであり、十分に機能しているが、新校舎開校(2012年4月)に伴い大幅に見直す必要性から、2012年度以降の事務組織再編案を2010年度に機関決定した。その概要は、(1)校舎事務部長体制の見直し、(2)理事会直結の事務組織の見直し、(3)大きくくりな事務組織の見直し、の3点を柱としたものである【資料 5-3-2】。

また、事務職員の人事管理の円滑な運用を図るため、その重要な事項について審議する理事長の諮問機関として、人事担当者会議を置き、定員設定基準及び人員計画、昇格、異動等の基準、採用に関する事項等を審議している(人事担当者会議規程【資料 5-3-3】)。なお、人事異動については事務職員人事異動取扱規程【資料 5-3-4】に異動配置の方法及び基準等について定め、適切に運用している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

現状の事務組織体制で、特段の問題は生じていない。

②改善すべき事項

適正な事務組織を配置しているが、事務機能の改善という観点からPDCAサイクルに繋げるためには、まずは教育機関としてサービスが十分かどうか、大学利用者の満足度を検証する体制を確立する必要がある。

【5. 管理運営・財務 ①管理運営】

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

特になし。

②改善すべき事項

大学利用者の満足度を検証する手段として、学生、保護者、公開講座参加者等向けに定期的にアンケートを実施し、事務サービスに対する要望を把握することが考えられる。

4. 根拠資料

5-3-1 事務組織図

5-3-2 2012年度事務組織再編について

5-3-3 人事担当者会議規程

5-3-4 事務職員人事異動取扱規程

(4)事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

1. 現状の説明

事務職員の資質を向上させるべく、第3次基本構想の(4)職員の能力開発(SD)を推進している。研修委員会によって毎年度研修基本計画【資料5-4-1】が策定され、これに基づき職員研修を行っている。2011年度は以下の研修を行った。

ア. 事務職員全体研修 2011年8月30日実施。【資料5-4-2】

イ. 階層別研修

(ア) 新任者研修Ⅰ(本学の職員として必要な基礎的知識の修得及び本学の業務等の概要を理解させるために行う。)2011年4月1日～4月14日実施。【資料5-4-3】

(イ) 新任者研修Ⅱ(一定期間業務を経験し自分なりに感じている疑問等を発表・討論を通じて客観的に考えるきっかけとする。更に、今後の業務に対する心構えや業務の進め方についての基本姿勢を確認する機会を提供する。)2011年10月26日実施。【資料5-4-4】

(ウ) 管理職研修 2011年4月25日実施。【資料5-4-5】

(エ) 中堅職員(係長)研修【資料5-4-6】

・係長マネジメント研修(係長の立場と果たすべき役割、係長に期待される能力、部下の指導・育成等、講師の講演をもとに研修する。)2011年11月30日実施。

・学外研修(リーダーシップ開発、自己革新、キャリア形成等を目的として、テーマ・課題別に既成のセミナー等を利用し派遣する。)

ウ. 学外研修(学外団体主催研修)

エ. 特定研修

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

セミナー、研修会に参加した場合、研修終了後2週間以内に研修報告書を作成し、学内電子掲示板に報告書を掲載することとなっており、研修参加者が得た知見を情報共有することで、職員全体の知見の底上げを図っている。また2011年度は研修で得た成果を広く他の職員と共

有し職員全体の資質向上を目的として社団法人日本私立大学連盟等各種研修報告会を実施した。【資料5-4-7】

②改善すべき事項

適正な業務評価と処遇改善という観点から、第3次基本構想に「人事考課制度の導入について再検討・協議を行う」ことを掲げている。本学では2001年度に目標管理や人事評価制度を含む新人事制度が検討されたが、導入には到らなかった。人事考課制度の導入は事務職員意識改革、モチベーション向上を図る上での前提条件として位置付けられるため、2001年度の時の教訓を踏まえ、広い意味での人材育成策の一環と位置づけて実施に向けて取り組んでいく必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

職員全体の更なる資質向上のため研修報告会の機会を増やすことを検討し、また事務職員の意識改革促進のために、研修基本計画自体を抜本的に見直すことも必要となってくる。

②改善すべき事項

第3次基本構想の到達予定時期に、「2011年度までに、(1)各委員会への事務職員の正規構成員としての参画について検討を行う、(2)人事考課制度の導入について再検討・協議を行う、(3)中堅事務職員をリーダーとするプロジェクトチームを編成するための検討を行う。」と記載している。まずは、これを計画どおり実行しなければならない。できない場合は、スケジュールを再調整する必要がある。

4. 根拠資料

- 5-4-1 2011年度事務職員研修基本計画
- 5-4-2 2011年度事務職員全体研修会開催通知
- 5-4-3 新任者研修Ⅰ研修日程
- 5-4-4 新任者研修Ⅱ開催通知
- 5-4-5 管理職研修開催通知
- 5-4-6 2011年度中堅職員(係長)研修の開催について(通知)
- 5-4-7 2011年度社団法人日本私立大学連盟等各種研修報告会実施要領

5. 管理運営・財務 ②財務

1. 現状の説明

(1)教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。

a 中長期的な財政計画の立案

毎年度、予算編成方針を策定しているが、その方針の中で「基本方針」を打ち出し、「中長期方針」と「短期方針」に分けて計画を明示している。現在の中長期方針は、新名古屋校舎の建設が完了する 2015 年度の収支において、教育研究経費比率や人件費比率等の指標が一定の比率を達成することを目標とする内容としている。予算編成方針は、常任理事会、学内理事会、大学評議会と進み、評議員会の議を経て理事会で最終決定しており、その後開催される予算申請説明会等で教職員に周知している。

2008 年度にデリバティブ取引の解約清算により多額の損失を計上する中で、新校舎建設等の大規模な設備計画を進めている状況にあり、財政的には非常に厳しい状況が続く見込みである為、20 年程度先までを予測した収支シミュレーションを作成し、その推移を見ながら計画立案の参考にしている。

b 科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の受け入れ状況

外部資金の獲得について、私立大学経常費補助金をはじめとする補助金全般では、毎年度 10 億円前後の交付を受けており、直近 5 ヶ年の実績でも帰属収入に占める補助金の割合は 9%後半で一定の水準を維持できているといえる。また、寄付金については、第三次基本構想の中でも重点事業の一つである「愛知大学創立 70 周年記念募金」が進行中であり、不況の折、環境としては難しい面もあるが、帰属収入に対し 1%に達してきたところである。科学研究費についても、直近 5 ヶ年の推移では、採択件数は 12 件から 19 件と増加傾向にあるが、配分額は 3,000 万円前後とほぼ横ばいの状況となっている。受託研究については、実績としてほとんど無い状況である。

c 消費収支計算書関係比率および貸借対照表関係比率の適切性

2006 年度から 2010 年度の 5 年間の推移で見た場合、消費収支計算書関係比率のうち、人件費比率は 2006 年度の 49.5%から 2010 年度には 52.6%まで上昇している。しかし、これは定年退職者の増加により退職金が増加しているもので、本務教員や本務職員の小科目レベルの比較では、微減となっている。次に教育研究経費比率は 2006 年度 31.0%に対し、2010 年度は 28.1%となっている。特に 2009 年度以降は、教育研究に影響の無い範囲での経費削減を積極的に展開していることが要因である。

貸借対照表関係比率を同じく 2006 年度から 2010 年度の 5 年間の推移で見た場合、流動比率（流動資産／流動負債）が 2006 年度の 330.2%から 163.8%に減少している。これは 2008 年度のデリバティブ関係の解約等で資金の流動性が低下したことによるものである。また、新校舎の建設に伴う設備資金の借入を 2009 年度より継続して行っており、負債比率（総負債／自己資金）は 2006 年度に 12.5%であったが、2010 年度では 29.9%に上昇している。

【5. 管理運営・財務 ②財務】

(2) 予算編成および予算執行は適切に行っているか。

a 予算編成の適切性と執行ルールの明確性、決算の内部監査

理事会で承認された予算編成方針に基づき、各予算単位より申請が行われている。これを経理課で取りまとめ、経営担当副学長、事務局長、所管の事務部長で構成されたメンバーで、各単位へのヒアリングおよび折衝を実施した後、予算案を作成する。予算案は、その後、常任理事会、学内理事会、大学評議会と進み、評議員会の議を経て理事会で最終決定している。編成時には、事業目的、第3次基本構想との関連性、前年度の事業や費目との差異の検証、算出根拠について適切に申請が行われているかをチェックしている。

予算の執行ルールについては、特に重要なテーマと認識しているため、予算の編成方針の中でも、「学生生徒等納付金が大部分を占める極めて固定的な収入構造からも、支出の成り行き管理は許されないという前提の下に、各単位は経理規程及び金銭出納規程に基づき、予算に表明された事業計画を予算通りに達成する責任を負う。」として執行管理を行っている。

b 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立

予算を持つ各単位が起票している内容については、その帳票のチェックや事業予算の執行状況について、経理担当課室で日々チェックを行っている。また、予算編成や補正予算時には、事業ごとの申請総額や費目別の申請額を前年度の予算等と比較し、その内容や費用対効果等も確認しながら妥当性を判断している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

予算の執行管理を行うことで、各単位は事業別予算や費目別予算の進捗状況を把握しつつ、運用することが可能となっている。事業別、費目別のいずれか一方でも予算を超過する見込みである場合は、事前申請により、何故差異が生じるか、今後どのような執行が残されているか等、先の予測についても詳細な説明を求めるため、事業の緊急性や重要性等を意識した動きに繋がっている。

②改善すべき事項

まず、予算の編成に関しては、特に施設整備等、極めて多額の費用が発生する事業について、どういう計画に基づいて、いつ何処を改修・修繕し、何を作るかといった議論が十分に行われないまま、一部分の費用が断片的に予算要求されてくるケースが多い。要求が出されてくるケースが多い。現在は新校舎建設を中心に事業が進められているが、新校舎移転に伴い、大規模な組織の変更や学部・学科等の設置やリニューアルも行われている。この場合、既設の校舎や事務室、図書館等の、移転後のあるべき姿が十分に議論されないままであると、スペースの有効活用が出来ずに無駄が生じることになる。既設の施設には老朽化が進んでいるものもあり、長期・短期の両面での施設計画を整えなければ、効果的な法人運営が難しいと考える。また、これらの予算申請が行われる際に、具体的な事業内容が詳細に決定していない状況では、見積額と入札額との乖離を生むことになり、結果として予算と決算とのあいだに大きな差異が生じることになる。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

予算の執行管理については、一定の成果を挙げていることを述べたが、事業内容や活動内容について、十分な評価を行うには至っていない。このため、申請単位が、1年間にどのような事業に力点を置き、どのように取り組み、どのような成果をもたらしたかについても、報告や意見交換を行う機会を設け、評価する仕組みを取り入れ、その上でさらに充実させる必要がある場合は、予算の配賦を積極的に行い、成果が無ければ取りやめることも含め検討するという仕組みに発展させていく。

②改善すべき事項

改善すべき事項として、施設計画の整備を挙げたが、既設の校舎等は勿論のこと、図書等も含め、資産全体を長期的にどう見据えるかを検討する必要がある。まずは3キャンパスの施設の状況を正確に把握しなければならないが、10年の単位で修繕等の長期計画を策定する必要がある。図書についても、新校舎移転に伴い外部書庫を賃借する状況にあるが、相当な維持コストが発生することを考えると、長期的にどうあるべきかを議論しなければならない。施設については施設委員会、図書については図書館委員会があり機能しているが、いずれもコスト面で踏み込んだ議論は難しいため、予算編成部署等も交え、全学的に取り組んでいくことが、長期的な発展につながると考える。

4. 根拠資料

- ・ 日本学術振興会 科学研究費補助金機関別採択件数・配分額一覧
- ・ 2011年度予算編成方針
- ・ 愛知大学財務資料
 - 消費収支計算書関係比率
 - 貸借対照表関係比率

6. 内部質保証

(1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか

1. 現状の説明（カッコ内は「評価の視点」）

- ・ 自己点検・評価の実施と結果の公表
- ・ 情報公開の内容・方法の適切性、情報公開請求への対応

本学では、愛知大学自己点検・評価規程（以下、「規程」という。）第1条（目的）において、「愛知大学は、その教育研究水準の向上を図り、本大学の目的及び社会的使命を達成するため、本大学における教育研究活動等及び管理運営等の状況について自ら点検・評価（以下「自己評価」という。）を行う。」と規定しており、自己評価委員会が中心となって全学の自己点検・評価活動を推進している。

自己評価委員会では、毎年度、点検・評価する重点項目を定め、それを自己点検・評価活動の方針として関係単位へ示している。この方針に従って、各単位は点検・評価を実施のうえ報告書を作成し、自己評価委員会へ提出することとしている。各単位からの報告書については、自己評価委員会が内容を確認のうえ、「愛知大学自己点検・評価年次報告書」として最終的なとりまとめを行っている。なお、当該報告書は本学公式ホームページに掲載しており、学内のみならず、広く社会一般に公開している。

本学では、これまで自己点検・評価結果のみならず、様々な情報を公表することに努めてきたが、2011年4月の教育情報公表の義務化（学校教育法施行規則の一部改正）を契機に、公表する情報の内容や公表の方法等を改めて検討した。さしあたり、2010年度の事業報告書の中に公表が求められる情報を集約し、本学公式ホームページに掲載したが、ステークホルダーの要求に応えるべく、どのような情報を公表していくのかについて、また、ホームページを見やすくする工夫について、改善に向けて引き続き検討していく必要がある。

情報公開請求への対応については、「情報公開及び開示に関する規程」が2012年2月9日付で施行された。今後は、当該規程を適切に運用していく。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

毎年度、自己評価委員会を中心に自己点検・評価活動を実施しており、自己点検・評価活動そのものの重要性や必要性は学内に広く浸透していると言える。

②改善すべき事項

現状の説明でも記載のとおり、教育情報の公表に関しては未だ発展途上にあり、公表する教育情報についての検討と、公表の方法・媒体（見易さ、情報の得易さ）について更なる検討が必要である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

学内構成員に「内部質保証システム」の重要性を周知徹底し、自己点検・評価活動が本学の

【6. 内部質保証】

改革・改善につながるものとなるよう、不断の取り組みを行っていく。

②改善すべき事項

教育情報の公表について、広報戦略委員会が関係各課と連携の上、ホームページ等各種広報媒体、見易さ等について定期的かつ継続的に改善を図る。

4. 根拠資料

6-0-1. 愛知大学自己点検・評価規程

6-0-1. 自己評価委員会議事録、配付資料

6-1-2. 愛知大学自己点検・評価年次報告書（2002年度～2010年度）

6-1-3. 愛知大学公式ホームページ <http://www.aichi-u.ac.jp/profile/00.html>

6-1-4. 学校法人愛知大学 2010年度事業報告書

(2) 内部質保証に関するシステムを整備しているか

1. 現状の説明（カッコ内は「評価の視点」）

- ・ 内部質保証の方針と手続きの明確化
- ・ 内部質保証を掌る組織の整備
- ・ 自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステムの確立

前述のとおり、本学では自己評価委員会が自己点検・評価活動の舵取りを行っていることから、同委員会が本学の内部質保証のための基礎作業を行っているといえる。しかし、自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステムが、十分に確立・機能しているとまではいえない現状を踏まえ、自己点検・評価活動の体制のあり方について、検討を開始した。

- 〔 構成員のコンプライアンス（法令・モラルの遵守）意識の徹底 〕

教員については「愛知大学研究倫理規準」、「愛知大学公的研究費管理・監査規程」、大学全体としては「学校法人愛知大学内部監査規程」が定められている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

現時点で特記すべき項目はない。

②改善すべき事項

自己評価委員会の体制を見直すことが喫緊の課題である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

現時点で特記すべき項目はない。

②改善すべき事項

4. 根拠資料

- 6-2-1. 愛知大学研究倫理規準
- 6-2-2. 愛知大学公的研究費管理・監査規程
- 6-2-3. 学校法人愛知大学内部監査規程

(3) 内部質保証システムを適切に機能させているか

1. 現状の説明（カッコ内は「評価の視点」）

〔・組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価活動の充実〕

組織レベルでの自己点検・評価活動については、「(1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか」の点検・評価項目において記載したとおりである。

個人レベルでの自己点検・評価活動については、教員の場合は、「学生の授業評価アンケート」を実施しているが、事務職員についてはこれまで特段の取組みがない。

〔・教育研究活動データ・ベース化の推進〕

教員の教育・研究業績については2010年度にデータ・ベースでの公表に移行した。ただし、公表されている情報は十分ではなく、改善の余地がある。なお、大学の使命として、教育・研究と並び社会貢献が求められている現状を踏まえると、同データ・ベースに社会貢献に係る情報を掲載する等、取り組みを強化する必要がある。

〔・学外者の意見の反映〕

豊橋市長、名古屋市長、愛知県副知事を始め、地元政財界トップの要人を理事として招き、学外者の大学運営への参画を図っている。また、2010年度より、理事会を毎月開催することで、理事の意見を十分に取り入れられるようにした。

〔・文部科学省および認証評価機関からの指摘事項への対応〕

本学は、2007年度認証評価受審結果において、(財)大学基準協会より8つの事項について提言(助言)を付された。このことへの対応として、2008年度以降、すべての提言(助言)事項について現状の把握と到達目標の設定を継続的に行い、改革・改善を図ってきた。「提言に対する改善報告書」を2011年7月に協会へ提出し、2012年3月、改善報告書への検討結果が通知される予定である。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

現時点で特記すべき項目はない。

②改善すべき事項

教員の教育・研究業績データ・ベースに社会貢献に係る情報を掲載し公表する必要がある。

事務職員の個人レベルでの自己点検・評価活動として、具体的な取り組みを検討する必要がある。

【6. 内部質保証】

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

現時点で特記すべき項目はない。

②改善すべき事項

教員の教育・研究業績データ・ベースに社会貢献に係る情報を掲載する方向で、学内関係機関で承認を得る。その上で作業を行い、情報を公開する。

事務職員の個人レベルでの自己点検・評価活動について、その具体的な実施方法、開始時期等について局部長会議にて検討を開始する。

4. 根拠資料

6-3-1. 提言に対する改善報告書

6-3-2. 改善報告書に対する検討結果（正式名称は未定）