

自己点検・評価報告書

青森公立大学

自己点検・評価報告書 目次

1	理念・目的・教育目標	
	(1) 大学・経営経済学部理念・目的・教育目標	1
	(2) 経営経済学研究科理念・目的・教育目標	3
2	教育研究組織	4
3	経営経済学部における教育研究の内容・方法と条件整備	
	(1) 教育研究の内容等	8
	(2) 教育方法とその改善	26
	(3) 国内外における教育研究交流	39
4	経営経済学研究科における教育・研究指導の内容・方法と条件整備	
	(1) 教育・研究指導の内容等	41
	(2) 教育・研究指導方法の改善	44
	(3) 国内外における教育・研究交流	45
	(4) 学位授与・課程修了の認定	46
5	学生の受け入れ	
	(1) 本学における学生の受け入れ	48
	(2) 経営経済学部における学生の受け入れ	50
	(3) 経営経済学研究科における学生の受け入れ	59
6	教育研究のための人的体制	
	(1) 本学における教育研究のための人的体制	62
	(2) 経営経済学部における教育研究のための人的体制	64
	(3) 経営経済学研究科における教育・研究のための人的体制	68
7	経営経済学研究科における研究活動と研究体制の整備	
	(1) 研究活動	70
	(2) 研究体制の整備	71
8	施設・設備等	
	(1) 本学における施設・設備等	72
	(2) 経営経済学研究科の情報インフラ	74
9	図書館及び図書等の資料、学術情報	75
10	社会貢献	79
11	学生生活への配慮	
	(1) 大学・学部の学生生活への配慮	82
	(2) 大学院の学生生活への配慮	96
12	管理運営	
	(1) 大学・学部の管理運営体制	98
	(2) 大学院の管理運営体制	108
13	財政	108
14	事務組織	111
15	自己点検・評価等	
	(1) 大学・学部の自己点検・評価	116
	(2) 大学院の自己点検・評価	120
	(大学に対する指摘事項および勧告などに対する対応)	122

青森公立大学自己点検・評価報告書

1 理念・目的・教育目標

(1) 大学・経営経済学部の理念・目的・教育目標

【現状の説明】

青森公立大学は、地域の熱い支援と期待（設置署名者数 20 万人超、設置寄附金 20 億円）を受け開学した「草の根大学」であり、平成 15 年 4 月に開学 10 周年を迎えた。まだ、若い大学であるが、後発の利を生かし、他大学にはないユニークな教育方法により、学部の教育目的である「経営経済の専門性を持った教養人の育成」を達成するため、大学の基本理念及び教育の基本方針に基づき様々な新しい工夫を行ってきた。

本学の教育理念は、「教育に責任をもつ」つまり「教育第一主義」である。教育に責任をもつという言葉には、これまでの既存の大学に対する痛烈な批判と断固たる決意が込められている。本学教職員には、質の高い教育の提供、厳格な成績評価のための不断の努力が義務付けられている。本学の学生もまた、学習達成度、成績の自己管理を通してこの基本理念への参画が求められている。その根幹にあるのが GPA 制度であり、退学勧告制度である。きめ細かい学習指導に基づき、学習意欲と到達度の満たない学生には、自主退学を勧告するという毅然とした教育姿勢は、他大学に例を見ないものである。

本学の教育の基本方針は「多くのことを教えすぎないこと」、「教えるべきことは徹底して教えること」、「常に『何故か』の問いを發し、自らの頭で考える知的訓練を課し、創造力を育てること」という、3 点に集約されている。大学は知識を一方的に与えて詰め込む場ではなく、学生自らが問題を発見し、学び、問いながら、知的探求の喜びを体験する場である。そのために教育課程の編成にあたっては、

- 1) 教えるべき内容を絞り込み、これを必修とする
- 2) 学生の知的成熟度に対応して段階的に科目を編成する
- 3) 学生を経営経済事象に対する学際的・総合的思考に導くように科目を編成する

という原則に基づいている。

本学の「経営経済学部」という名称において、「経営」と「経済」の間に「・」が存在しない。益々複雑となり高度化している経営経済事象を理解するためには、経営学ないし経済学といった単一の学問思考ではなく、これら学問領域についての基礎的、基幹的理解が不可欠である。現実の経営や経済に関わる事象は多様な側面を持ち、かつそれらの諸側面は相互に絡み合ったシステムとして存在している。経営学も経済学も、共に人間協働の構造や過程等を解明するものでありながら、これら 2 つの領域の理論的枠組みにおける交差は今日まで必ずしも多くはなかった。近年、経営学と経済学の対象領域が交差する部分についての理論的枠組みは、経営学及び

経済学の両側面から急速に整えられつつある。本学の「経営経済学部」はまさに、現代の経営学及び経済学における学際的展開の成果を教育課程の核心に据えたものである。

本学経営経済学部は、「経営経済に関する専門性を持った教養課程」である。経営経済という専門分野での基礎教育を展開しつつも、単に専門的知識のみではなく、グローバルな視野とコモン・センスの涵養をも重要な教育目的としている。人間性についての深い理解に裏付けられた教養ある市民であることが、世界に通用するための基本的前提である。そのため専門科目における学際的展開だけではなく、教養科目の充実を特に重視している。

そして本学は、開学時から学部・大学院の一貫教育を目指してきた。教育の基本方針に基づき、学部段階においては、経営経済の係る基礎的専門知識を学ばせ、より高度な専門知識は大学院に委ねるというものである。

本学部は、このような学部における教育効果を高めるため、GPA 制度の他、教育内容と教育方法に様々な工夫を取り入れている。特に、シラバス、学修アドバイザー制度、学生による授業評価は「Plan-Do-See-Action」である学修マネジメントサイクルの基礎となっている。

また、地域の大学として、開学以来、県下全ての高校から、定員枠の 45%を推薦入学として受け入れるという基本原則を貫き、大学進学率向上に一役を果たしただけでなく、県全体の高校教育の活性化に大きな成果を挙げている。地域が求める有為な人材を育て、そして卒業生として輩出することにより、

- 1) 地域社会の活性化
- 2) 地元への若年層の定着化
- 3) 生涯学習の充実等

へ着実な貢献を行っている。

【点検・評価】

学部の教育目的である「経営経済の専門性を持った教養人の育成」のために、開学以来、様々な教育課程や教育方法を構築してきた。しかし、少子化や大学進学率の向上などの社会現象を背景にして、近年、学生の大学に入るという目的意識が希薄になっていることは否めない事実である。そして、開学において先進的であった、シラバスや GPA 制度、授業評価などは他大学にも見られるようになり、本学の先進性は競争力を失い、また、個々のシステムの検証に引きずられ、教育目的に対する教育方法のあり方全体を見失っている傾向が見られるようになってきた。このようなことを踏まえ、平成 14 年度に教育課程及び教育方法の見直しを行なうこととなった。

教育課程の主な変更点は、学生の目的意識を向上させるために、「学修プラン」をカリキュラム上に配置したものである。「学修プラン」は、「キャリア形成プラン」と「学部・大学院一貫プラン」の 2 つから構成され、「キャリア形成プラン」は、「マネジメント育成プログラム」、「会計・財務管理能力育成プログラム」及び「経済分析能力育成プログラム」の 3 つに分類されている。(詳細については「3 経営経済学

部における教育研究の内容・方法と条件整備(1)教育研究の内容等」参照)。育成する人材を明確にし、その実現に向けた授業科目を再編成することにより、学生の目的意識の向上を図ったものであり、開学当初からの「学部・大学院一貫教育」を明確にしたものである。

教育方法については、シラバスを教員と学生との契約書と位置づけ、授業評価やGPA制度などのシステムを「Plan-Do-See-Action」に基づく「学修マネジメントサイクル」として、相互に連携することとした。このマネジメントサイクルは、開学当初から想定していたものであるが、前述したように、システム全体を再確認する意味で行なったものである。更に、効果を高めるために、新たに「学修アドバイザー制度」も創設された（詳細については「3 経営経済学部における教育研究の内容・方法と条件整備(2)教育方法とその改善」参照）。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学が掲げた基本理念や教育目的を些かも変える必要はない。しかし、開学から10年を経て、大学を取り巻く環境は激変している。大学も一つの経営組織体であり、激変する環境に組織が的確に対応するためには、組織は常に前進しながら、その基礎となる理念・目的以外は全てかえる覚悟で臨まなければならない。

本学は、平成14年度に「青森公立大学将来構想」を策定した。平成16年度にはすべての国立大学が、法人へ移行し、大学間競争が更に激化すると思われるなかで、本学は、この将来構想を戦略的に行なうことが求められるのである。

(2) 経営経済学研究科の理念・目的・教育目標

【現状の説明】

青森公立大学大学院は、経営経済学部が開設してから4年後の平成9年4月に開設された。研究科設置の必要性は、概に学部設置認可申請の段階で明確に認識され、予定されていたものである。学部の教育目的を「経営経済の専門性を持った教養人の育成」とし、学部を「経営経済に関する専門性を持った教養課程」と位置づけ、更に高度な知識は研究科に委ねることとされていたからである。学部の教育目的を受け、研究科は、「経営執行に係わる意思決定を明確にし得る高度な専門的知識・能力を持つ職業人の育成」を教育目的に掲げたのである。併せて、地域や時代の要請により、本研究には「地域における高度なシンクタンク機能としての貢献」や「国際化の進展に対応する学術研究及び教育における国際交流の推進」が求められている。

本研究科の教育目的は今日でも変更はない。大学院の学生は学部教育を通して、或いは卒業後の実務経験を通して得られた自己の問題意識に支えられて、更に高度な経営執行のための意思決定に関する研究課題を研究し、必要な高度な職業的知識と能力を体感しようとして、大学院に進学するのである。企業経営であれ自治体の経営であれ、事業における執行責任を持つものは、問題の所在を的確に見通すところの高度な分析能力と、創造的に解決策を見いだして行くことができる知識と概念

構成能力を必要とする。こうした経営者として或いは専門的な職業人を育成することが、本研究科の目的である。

このような人材の育成には、基礎から綿密に積み上げられた知識体系が不可欠である。そこでは専門領域の体系的な科目による勉強を欠かすことができない。そこで本研究科では意思決定に必要となる論理的な分析能力に基づく制作構成能力と政策形成能力を修得育成させるために基幹となる科目を必修として設定している。この必修科目を学習し、各自の専門領域に応じた展開科目を学習するように教育課程が設定されている。もちろん、専門的な職業人の育成にとっては、具体的な課題領域についての学習も欠かすことができないが、理論的な分析能力の育成は、こうした具体的な課題の展開においてこそ必要になり、また発揮されるものである。

このことは、一般的なゼネラル・マネジャーであるとファンナンスの専門家であると変わりはない。そこで本研究科では、必修科目である基幹科目がゼネラル・マネジメント・コースとファイナンス・コースの両方にほぼ共通に求められている。これらの基幹科目の修得の上に、各コースの基本的な科目が、さらに選択必修科目として設定されているのである。

【点検・評価】

本研究科の教育目的に対する教育課程及び教育方針は適切であると思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本研究科のここ数年来の実態を見てみると、所期の構想や理念が確実に生かされているとは思われない。理念だけが一人歩きしていて、それを生かす方が現実とマッチしていないので、平成 16 年度より研究科の抜本的な再建に取りかかる予定である。

2 教育研究組織

【現状の説明】

(大学・経営経済学部)

(1) 経営経済部における教養課程

本学は「経営経済学部・経営経済学科」からなる単科大学であり、最近の経営学及び経済学における「学際的」展開の成果を、教育課程の核心に据えている。また経営経済学という専門分野での基礎教育を展開しつつも、専門的知識のみではなく、グローバルな視野とコモン・センスの涵養をも重要な教育目標としている。すなわち本学部の位置付けは、「人間性についての深い理解に裏付けられた市民的教養人であるとともに、経営経済学に関する学際的、統合的な思考力を備えた人材を育成するための教育課程」である。

それを踏まえて、本学のカリキュラムは、経営学及び経済学の専門科目が、その

関連性を重視して編成されている。また豊富で多彩な教養科目群が設けられている。そして専門科目と教養科目を支える基盤として、アカデミック・コモンベシックス科目が配置されている。しかもこれらは単に並列的に構成されているのではなく、それぞれの科目群が相互に連携し、最終的に専門教育を支えて機能するよう工夫されている。

(2) 教育組織

教育課程を効率的・効果的に行うため、大学の教育組織として「評議会」及び「部局長会議」が置かれている。

評議会

大学管理運営の基本事項等についての最高議決機関である。学長が主宰し、各部署の代表などで構成される。教育の基本方針を決定する。

部局長会議

大学の教学全般にわたる連絡・調整会議で、学長が主宰し、各部署の長で構成される。各教授会の審議事項は、事前に学務運営会議と部局長会議で協議された上で提案される。

また、学部においては、「教授会」を始め「学務運営会議」、「教務担当会議及び学生担当会議」、「グループ連絡会議」がそれぞれ置かれている。

教授会

学部における教学関係の重要事項の審議機関で、学部長が主宰し、学部の専任教員全員で構成される。

学務運営会議

学部全般に係わる事項の審議機関で、学部長が主宰し、教務担当特別補佐、学生担当特別補佐、学務課長で構成される。主な審議事項は、学則・履修規程の整備、時間割、授業運営、試験・成績、学生の身分異動などである。

教務担当会議及び学生担当会議

学務運営会議の下部組織で、教務担当特別補佐及び学生担当特別補佐がそれぞれ主宰し、担当補佐（教員）と学務課長補佐及び担当職員で構成される。履修から就職支援に至るまで、常時発生する様々な課題に対して迅速な対応を図るとともに、重要事項の審議を学務運営会議に提案する。

グループ連絡会議

授業内容や運営等に関する連絡・調整会議で、各専門分野の教員で構成され、会議を主宰するのはグループ幹事である。

(3) 教員組織

2003年5月1日現在の専任教員数は33人となっており、職位による教員数一覧は以下の通りである。

教授：12名

助教授：18名

講師：3名

なお、学部における専任教員一人当たりの学生数は約 35 人となっている。三つの科目群への専任教員の配置は以下の通りである。なお教員の専門分野は多方面に渡っており、単一学科としてはユニークな構成となっている。

○**コモンベーシックス**：教授 2 名、助教授 8 名、講師 2 名

コモンベーシックスは、専門科目・教養科目全般に共通する基礎的スキルを修得するための科目群から構成されており、主として実技・実習科目からなる。コミュニケーション・スタディーズでは教員 2 名が、学生の実践的なコミュニケーション能力の練成に努めている。外国語（英語・ロシア語）では、能力別クラスを編成し、教員 6 名と複数の非常勤教員が実用的な外国語教育にあたっている。情報科目では教員 4 名がコンピュータ環境の整備された実習室ですべての授業を行っている。

○**専門科目**：教授 8 名、助教授 8 名、講師 1 名

専門科目群は（2002 年度より）、基礎科目群と、キャリア形成プラン（3 つプログラムで構成される）に配当された基幹及び展開科目で構成されている。

マネジメント能力育成プログラム

会計・財務能力育成プログラム

経済分析能力育成プログラム

なお地方自治体の首長及び幹部職員や地域産業界等で活躍する実業家を非常勤講師として招き、特別科目を開講している。

○**教養科目**：教授 2 名、助教授 2 名

4 名の専任教員が専門分野の授業を担当している他、地域で活躍する有識者及び職業人を非常勤講師として多数招聘し、地域に根ざした特色のある授業を行なっている。

（経営経済研究科）

（1）経営経済学研究科における教育課程

大学院の教育実施体制の特徴は、本学の設置申請時の目的や理念から予定されたものであった。第 1 は、経営学と経済学の学問的進展及び人材育成の目的に対応した経営学と経済学の学際的ないし融合的展開である。その第 2 は、複雑化、高度化する経済社会において活躍する人材育成のためには、学部段階で専門性を持った教養人の育成を行い、専門的な職業人の育成を大学院教育に委ねるという理念であり、そこから学部・大学院の役割分化と相互補完すなわち学部・大学院一貫という教育体制が要請された。第 3 には、大学院では高度職業人育成を目指しているため教育において理論的な面と並んで、実践的な面を重視していることである。第 4 には、本学部や他大学学部からの進学者のみならず、地域の要請に応えた社会人の教育にも重点をおいていることが挙げられる。第 5 には、国際性の重視である。

本大学院は経営経済学研究科の単一学科である。学科の構成は上記の第 1 の点に対応する。経営経済学研究科では、経営学と経済学との学際的で統合した視野に立つことを目指しているので当初から専攻の区分は行っていない。経営学、経済学という区分ではなく、育成すべき人材像、社会的ニーズに照らして両分野から選ばれた基幹科目群を必修科目としている。

平成 11 年 3 月に第 1 回目の修了者卒業を期に、教育課程の見直しのためにカリキュラム検討委員会を設け 6 月から半年に渡る慎重な審議が行われた。そこでは、専門的な職業人という人材育成目的を再確認し、どのような専門的職能に対するニーズが高いかを比較検討した。この過程では、後述の学生アンケートの結果も参考にした。その結果、ファイナンスの専門性の高さや社会的ニーズの高さが優先された。大学院専任教員が少数のため、各教育課程の質に対して責任を持って維持するには 1 つだけの新設がよいと判断した。ファイナンス・コース新設に当たっての科目配置に関しては、国内外の標準的ファイナンス・コースの科目配置を調査した上で標準的な科目を選んだ。ファイナンス・コースは平成 12 年度から新設された。従来からの教育課程をゼネラル・マネジメント・コースと呼ぶこととし、2 コース制を取り現在に至っている。ゼネラル・マネジメント・コースは「現代社会におけるあらゆる組織のマネジメントに必要な専門的知識・能力の養成」を目的とし、ファイナンス・コースは「現代の企業環境において有意な人材が求められているファイナンスの専門家としての高度な知識・能力の養成」を目的としている。

(2) 教育組織

教授会

研究科における教学関係の重要事項の審議機関で、研究科長が主宰し、研究科の教員全員で構成される。

(3) 教員組織

学部では専門性を持った教養人の育成という目的のもと、基礎的科目の修得に重点を置き、専門的科目を大学院に委ねるといふ、開学以来の方針がある。大学院では専門性を重視するとともに、社会人教育を含む実践性が求められることから、学部教育とは異なる教育内容が要請される。このため教員配置を分化させることによって、学部・大学院の教育内容の特徴について実現しやすい体制を準備し、各々の教育効果を高めることを目指して今日に至っている。専任教員は教授 6 名、助教授 2 名である。これによって、学部担当教員は基礎科目の修得に、大学院担当教員は、実践性を加味した専門科目の教育に力点を置くという特徴を出すことができた。しかし、学部・大学院の専門科目教員数が多くないことから、実態として大学院科目担当教員は学部科目を兼担し、十分特化しなかった。また学部担当教員が大学院科目を担当しないことから、大学院科目が多様性を欠いた可能性がある。更に大学院科目担当教員が開設以来固定されているため、担当者の見直しが課題となっている。

第 2 に国際性を重視し、必修科目に常勤及び非常勤による英語での講義が含まれている。また選択科目に米国人非常勤講師による講義がある。非常勤講師は国内 7 名のほか米国から 5 名を招聘している。更には、米国ウィラメット大学アトキンソン経営大学院との提携により特別講義科目が設置されている。これらは学生の英語修得の意欲を高めている。また、米国人非常勤講師の本務校であるオレゴン大学及びオレゴン州立大学へ学生を派遣し、講義受講を実施したことがある。これらによって進学意欲を喚起し米国の Ph. D コースにこれまで 3 名の大学院生が進学を果たし

ている。他には国内博士課程進学希望者や企業・官庁派遣などの意欲的な学生が主に英語での科目を履修している。また、これまでに極東国立工科大学や韓国から留学生が来る要因となっている。このことは日本人大学院生の文化交流機会にもなっている。しかしながら必修以外の英語による講義科目は受講数が必ずしも多くない。登録が一定数以上という条件で開講するアトキンソン経営大学院の科目は3回しか開講されていない。

【点検・評価】

1学部1学科のシンプルな構成の大学であり、教育運営に当たる組織も単純明快で機能的に整備されている。特に、「教務担当会議」及び「学生担当会議」は、特別補佐が、精力的に、適時適切に会議を持ち、学生の教育が円滑に行われるよう迅速な対応をしており、十分機能を果たしている。

学科の教育課程全体としては、研究者養成よりも経営経済事象に対する高度な専門的職業人の育成を目的としているので、2つの学問分野を共に基幹科目に配置した教育課程は目的にかなっている。また、職能を切り口としたコース編成においてもマネジメントとファイナンスという最重要な職能が選ばれており、各コースの展開科目の選択も各学問分野から適切に選ばれている。コース別修了者数を見ても、適度にバランスしており、学生のニーズに適っていたと考えられる。

また、小規模の教員組織で、それだけに教員1人当たりの授業負担はやや大きいですが、工夫と努力により、適切な分担を行い効率的に運営している。

特に、地域社会に開かれた公立大学として、地域に密着した教育を地域の有識者・事業者を多数講師に招き、地域社会での実習・見学などを行い、工夫し実践していることは、特色ある教育体制として評価されている。

学部専任と大学院専任を分けることが、そうでない場合に比べて高度職業人育成という目的に寄与したかを検証することは難しい。研究指導については大学院だけ担当する教員が平成14年には5名おり、特徴ある教育に寄与したと考えられる。しかし、担当者が開設以来固定していたことは問題であった。第2に、目標とした「国際性」に関してみると、英語での科目の受講者が少ない傾向があるが、アンケートなどから、学生の学習意欲は高いので、更に原因と対策を検証すべきである。

【将来の改善・改革に向けた方策】

いかによいシステムを構築しても運営する個々の教職員の意識改革がなされなければ、「絵に描いた餅」に過ぎない。教員のみならず職員も含めた意識改革が必要であり、FD及びSDの充実とインセンティブ及びモチベーションを高めるために、トータル人事システムを早急に構築し給与体系等の見直しを行う必要がある。

3 経営経済学部における教育研究の内容・方法と条件整備

(1) 教育研究の内容等

・教育課程と学部の理念・目的並びに学校教育法第 52 条、大学設置基準第 19 条との関連、及び教育目標との対応関係における学士課程としてのカリキュラムの体系的性

【現状の説明】

経営経済学部は、「経営経済の専門性を有した教養人の育成」を教育目的とし、「教育に責任を持つ」ことを基本理念にして、経営経済学科を擁している。また、教育の基本方針として、「多くのことを教えすぎないこと」、「教えるべきことは、徹底して教えること」、常に『何故か』の問いを発し、自らの頭で考える知的訓練を課し、創造力を育てること」の 3 つを掲げている。これらのことは平成 5 年の開学以来、堅持されている。

教育課程は、時代の変化に対応すべきものとして、教育目的の元に常に見直し、時代の要求に応えたものでなければならない。

本学部においても、平成 9 年度に教育課程の改正が行われたが、その 3 年後において新たな改正の動きがあった。それは、「外からみて分からない」、「到達目標が具体的に示されていない」、「科目群の性格がはっきりしていない」、「科目群間の関連性が見えない」などの問題が提示され、①「専門性を有した教養人」という教育目的とその実現のための教育課程の結びつきが明確となっていない、②教育方針が教育内容と教育方法の具体化に十分に徹底されていない、ことに原因が求められたからである。

しかし、その時点では実現できなかったが、その経験を踏まえて平成 14 年度にカリキュラム改正を行った。その主な狙いは、1) 育成する人材の明確化とその実現に向けた授業科目の再編成、2) シラバスと授業評価の改革、3) 導入教育と学修指導の徹底、である。

1) 育成する人材の明確化とその実現に向けた授業科目の再編成

○ 育成する人材像

今日、日本の社会では、組織に寄り掛って一生の生活設計を立てる「定番の人生コース」はなく、自己の一生は、もはや組織に依存するのではなく、自分の知恵と才覚による自己責任に基づく人生設計によって送らざるを得ない時代となった。本学部は、こうした時代の厳しい要請を受け止めながらも、「21 世紀は、自立した個人が活躍し、飛翔できるチャンスの時代である」、という認識に立つ。

本学部の教育目的である「経営経済の専門性を持った教養人の育成」は、若者たちが気概を持ち、新しい時代に堂々と生き抜いていく知識と知恵を養い、キャリア形成の基礎能力を培うことにある。そのために、学部における教育は、一つの学問を体系的に教えるという「学部教育」ではなく、新しい時代に相応しい人材の育成という「学士教育」に徹する。すなわち、経営経済学部で育成すべき人材を、＜自己責任で選択し、信頼を得て行動し、グローバルな場を求めて活躍できる意欲と能力を有する自立した個人＞とする。

○ 教育方針の堅持

このような人材を育成するにあたり、開学以来の教育方針を堅持し、学士教育として、経営経済にかかわる専門性を核とした基本的素養とスキルを養成する教育を

行う。すなわち、「多くのことを教えすぎないこと」は、教育内容の対象を絞り込んだ基礎的なレベル、「教えるべきことは徹底して教えること」は、選択と行動に使えるスキルまでを徹底的に修得させ、そして、「常に『何故か』の問いを発し、自ら創造的に思考する能力を育むこと」は、自ら変革し創造する能力たる革新性ないし冒険性を育ませるものとする。

○ 学修プランの導入

学部としての育成する人材は、＜自己責任で選択し、信頼を得て行動し、グローバルな場を求めて活躍できる意欲と能力を有する自立した個人＞とするが、それを学生が学ぶことができ、その人材に到達するために、教育課程に新に学修プランを設けた。

学修プランは、＜キャリア形成プラン＞と＜学部・大学院一貫学修プラン＞の2つのプランからなる。(後述)

○ 授業科目の到達目標の明確化

本学部は、開学以来、教育課程は Semester 制によって編成されている。Semester 性に基き授業科目を編成するが、学修プランを設けることから、学部・大学院一貫コース及びキャリア形成コースにおいて、育成する人材に必要なとされる知識及びスキルを修得させる授業科目のすべては、到達目標を明確にする。到達目標は、学生に理解しやすいようなものとし、彼らにとって、当該授業科目を修得することによって、どのような能力が何処まで身につくのかを知らしめ、動機付けとなる。こうした到達目標を有効的に達成するために、教育方法にさまざまな工夫を行うものとする。

○ 3つの授業科目群の再編成

本学部の授業科目群は、＜アカデミック・コモンベシックス＞、＜教養科目＞、＜専門科目＞の3つの柱から構成されている。それぞれの授業科目群は、育成する人材像及び学修プランの導入に基づいて、再編成される。(後述)

2) シラバスと授業評価の改革、

「教育に責任を持つ」を基本理念としている本学部として、その理念の実現を強化するために、開学以来のシラバスと授業評価の徹底化を図る。

授業科目の計画表であるシラバスは、学生と教員との契約書である。シラバスに記載した教員は、その記載通りに授業を行うことを義務付けられており、学生は、そのシラバスに記載されている内容を知り、それを期待して履修し、当該科目の評価を受けることになる。それゆえ、シラバスは教育の根幹をなすものであり、各教員は自ら作成したシラバスに責任を持たなければならない。

授業がシラバス通りに実施されたかどうか、この教員の責任を問うものが学生の評価である。教育は教員からの一方的なものではなく、学生と教員との双方向において成立するものであり、学生が当該授業をどのように受け止め、自己の能力の伸長にどの程度貢献しえたのか、が重視されるべきである。それゆえ、その内容を刷新させ、シラバスに対応させて行うものとする。

このように、シラバス－授業－授業評価－学習指導は、Plan－Do－See－Action の学修マネジメントサイクルを示す。このサイクルは一過性ではなく、循環するもの

であり、学生からの「授業評価」に対して、当該教員は、教育に責任を持つ者として、学生の「授業評価」に対して応えるとともに、次の学期でのシラバスに、その評価を到達目標、教育内容や教育方法に反映させて改善や改革を行うものとする。

3) 導入教育と学修指導の徹底

本学に入学してくる学生の学習態度と能力の現状、また入学時の教育の重要性を鑑み、導入教育の徹底を図るものとする。導入教育として、「学習導入演習」と「専門導入演習」の2つの科目を設置する。(後述)

現在行われている2期連の学生面接の効果を考え、また継続的な学修指導を行うために、1年次生からの学修アドバイザーを設け、専任教員がそれにあたることとする。(「履修指導」を参照のこと)

【点検・評価】

改正された教育課程は、平成14年度からの実施のため、現在未だ2年間を経た状態で年次進行中である。それゆえ、長所及び問題点を指摘するにはデータ及び経験が足りないといえる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

とはいえ、2年間のシラバス等を検討してみると、到達目標の明示という点に改善の余地が充分にある。また、授業科目間のつながりがまだ弱いので、学部長の主導のもと、各分野のグループ会議での検討、グループ間の連絡調整等、FDを行うことである。

・教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけ

【現状の説明】

本学部の基礎教育として、大学の学習全般にとって不可欠なスキルを身に付けさせる「学習導入演習」が必修科目としてある。1年次の春学期に設置されて、教養科目担当教員と情報科目担当教員が担当し、1クラス30名で行っている。その狙いは、書物の読み方及びレポートの書き方を身に付けさせることにある。

教養科目については、2年次春学期に4つの科目構成群に「人間の歴史」「社会と人間」「健康と医療」「科学技術と社会」「ことばと生活」が設置されており、基礎科目として位置づけることができる。

専門科目については、経営経済の基礎として、1年次の春学期に経営学、会計学、経済学の基礎論が設置されている。また1年次の秋学期には学修プランの選択に向けて「専門導入演習」が設置されており、基礎教育がなされている。

また倫理性を培う教育として、教養科目に「人間と価値」の科目構成群があり、また専門科目として「経営倫理」が設置されている。それぞれが選択科目となっている。

【点検と評価】

基礎教育においては、「学習導入演習」は教育課程の改正に伴って導入されたもの

である。2年間を過ぎているが、学生にとって評価がなされていると受け止めている。しかし、担当教員間に教える内容及び教え方、また教える狙いに違いが散見され、学生の不公平感をもたらし、その後の学習に影響を及ぼすのではないかと懸念される。

教養科目については、2年次春学期に設置されている授業科目のシラバスを見た場合、必ずしも教養の基礎として位置づけられているとは言い難いのが実情である。また専門科目については基礎教育に注意を払っており、とくに「専門導入演習」は、評価が高いといえる。しかし、「専門導入演習」は、各プログラムの担当教員が1回限りの持ち回りとして行っているのが通常であり（会計・財務管理能力育成プログラムを除く）、顔見世興行の感を学生に与える可能性があり、検討すべきことである。

倫理性を培う教育に関して、本学部が社会科学系列の学部である以上は、大切なものであると考える。しかし現状は、倫理と冠しているのは「経営倫理」だけであり、真正面から倫理上の問題を取り上げ、学生に考えさせる科目はないといえる。それゆえ、各教員がそれぞれの担当科目において自主的に倫理上の問題を取り上げることが期待しているのが現状である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「学習導入演習」については、担当教員間の密接な連携を行う必要があり、それに向けて準備中である。（後述）

教養科目については、2年次春学期に配置されている授業科目に、それぞれの科目構成群の基礎知識を学ばせるようにシラバスの変更を求めることが必要である。

専門科目の「専門導入演習」は、その運営方法に工夫を行う必要があり、2年目を終了して検討する予定である。

・「専攻に係る専門の学芸」を教授するための専門教育的授業科目とその学部の理念・目的、学問体系性並びに学校教育法第52条との適合性

【現状の説明】

教育課程の改正において、本学部の教育目的を時代の要請に応えるために明確にした「育成する人材像」を実現する専門科目編成として、学士教育で社会に巣立つ学生に対しては<キャリア形成プラン>、専門性をさらに深めたいとする意欲的で有能な学生に対しては<学部・大学院一貫学修プラン>の、2つの<学修プラン>を導入した。

<キャリア形成プラン>

キャリア形成プランは、新しい時代に堂々と生き抜いていく知識と知恵を培い、実社会で自らのキャリアを築いていくために必要とされる基礎能力を養うことを目的とする。このプランでは、学生が具体的な職業選択とキャリア形成に向けてどのようなスキルと知識を習得するかを明示し、以下の3つの履修プログラムを設けている。

① マネジメント能力育成プログラム

組織や地域の活性化のために、グローバルな視野と高い志を持って時代の流れを

敏感に捉え、事業活動を改善・改革あるいは新たに事業を起こす機会を的確に見出し、それを実現する基礎能力を持った人材を育成する。

② 会計・財務管理能力育成プログラム

組織の存続・発展をかけてヒト・モノ・カネの経営資源に関わる財務的意思決定を適切に行うために、必要とされる財務データを作成し、そのデータを分析し、読み取る基礎能力を持った人材を育成する。

③ 経済分析能力育成プログラム

めまぐるしく変貌している経済社会の現状分析から政策提言まで、会社あるいは国や自治体に代表される行政機関の経済戦略にとって必要とされる意思決定や政策立案を行う基礎能力を持った人材を育成する。

<学部・大学院一貫学修プラン>

複雑化・高度化する現代社会にあっては、高度な専門的知識を持った人材が広く求められるようになってきている。このため、経営経済に係る専門性をさらに深く追及しようとする意欲的な学生に対して、学部教育と大学院教育を有機的に結びつけ、効果的に学習することにより、5年の修業年限で学士と修士の学位を取得させることを目標とする。

学生は、入学後の春学期に経営経済の専門性に関する基礎論を学ぶ。<学修プラン>の選択は1年次の秋学期終了後になされるが、その秋学期に「専門導入演習」を配置し、経営、会計、経済の各教員が持ち回りでそれぞれの領域の面白さ、興味を持たせることによって、学びたいプログラムへと誘いをする。学生が選択した<学修プラン>に基づく学習は2年次春学期から始まるが、各プログラムの入門を学んだ春学期終了後に<学修プラン>の変更が認められ、できるだけ学生の関心や目的意識に沿えるような配慮をしている。

「経営経済の専門性を持った教養人の育成」を教育目的としながらも、教育課程改正以前では、専門性の追求が必ずしも充分でなかった。その反省から、4年次の秋学期に「卒業論文」ないし「意思決定ゲーム」を選択必修として、目的とする人材育成を確実にするような科目の配置を行っている。

【点検と評価】

<学修プラン>は学生が将来の見通しを持ち、目的意識のもとに学ぶことを意図したものであり、教育目的及び育成する人材像の達成に貢献しうるものと考えている。これまでに2回の学修プランの選択がなされ、その結果の学生数は、以下の通りである。

	学 生 総 数	マネジメント 能力育成 P	会計・財務管 理能力育成 P	経済分析能力 育成 P	学部・大学院 一貫学修 P
14年度入学生	291	142	80	67	2
15年度入学生	269	140	79	46	4

(15年度入学生は、希望調査の段階であり、最終的な選択ではない。)

この段階でいえることは、表が示すように、各プログラム間の学生の選択数に大きなバラツキがあるが、それは学生の関心に基づくものといえる。2年次春学期か

らそれぞれのプログラムに基づいて学び始め、春学期終了後に学修プランの変更が可能であるが、14年度入学生の変更は一人もなかった。彼らは選択するときに真剣に考慮した結果といえる。しかし、それぞれのプログラムの担当教員数と学生数の関係から、不公平が生じる恐れがあることが問題点として指摘できる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学生の選択にバラツキがあるのは、もともとの学生の関心によるものなのか、あるいは、1年次の経営経済の基礎論及び「専門導入演習」の内容によるものなのか、今後検討する必要がある。

また、〈学部・大学院一貫学修プラン〉を選択した学生は極めて少ない。このことは、1年次終了時で選択するという時期の問題や、あるいは〈一貫学修プラン〉に設置されている授業科目においてもっと工夫すべき所があるかもしれない。いずれにしても、現在進行中であるので、今後の検討を待たなければならない。

・一般教育的授業科目の編成における「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」するための配慮の適切性

【現状の説明】

本学部の一般教育的授業科目は、その狙いに基づいて〈アカデミック・コモンベシックス〉と〈教養科目〉の2つの科目群に分けて編成されている。以下、それぞれについて説明をする。

〈アカデミック・コモンベシックス (ACB) 〉

現代に生きる人間として要求されるコミュニケーション能力、自己表現能力、情報処理能力等のスキル能力の育成を目的とする科目群であり、すべて必修科目である。

- 外国語：「多くのことを教えすぎないこと」という基本方針から、本学部では、英語とロシア語から1外国語を選択することになっている（選択必修）。英語は、スピーキングの向上と経営経済に関わる英語力を身に付けさせることを狙いとして、そのための指標をTOEICに求め、1年次から4年次まで必修である。ロシア語もそれに準じている。
- コミュニケーション・スタディーズ：コミュニケーション・スタディーズは1年次の必修であり、開学以来のユニークな科目である。コミュニケーションの基礎として自己と他者の相互理解、自己表現、プレゼンテーションによるメッセージの発信・受信のスキル習得を目的としている。
- 情報科目：情報関係科目は、ワープロ、表計算、ネットワーク通信等のスキルに重点を置きつつ、コンピュータを知的道具として使うことは何かを学ぶ。科目配当については、必修科目として1年次と3年次になされている。3年次の配当は、1年次に習得した情報スキルを日常的に活用できるかどうかを確認し、さらに発展させるためである。

なお、外国語と情報関係の科目をさらに学びたい学生に対しては、教養科目群の「現代と生活」に選択科目として配置している。

< 教養科目 >

教養は、専門性に広がりとし深みを与え、人間の全体像、世界の全体像に迫り、共感と主体性をはぐくむものである。そのために本学部では、専門の基礎を学んだ 2 年次から配置されている。

教育課程の改正以前においては、教養科目は 5 つの科目構成群に分けて配置されていたが、分け方は便宜的なものであり、説明もなかった。しかもその履修にあたっては、まったく学生の自由に任せられており、その目的を果たすことが困難であった。このことを反省しこの度の改正では、科目構成群を「人間と価値」、「地域と文化」、「環境と科学」、「現代と生活」の 4 つに分けて目標を明確にし、科目構成をした。また、教養をバランスよく学ばせるようにするために、各群から 2 単位以上の選択必修とするようにした。

また、教養教育の充実という観点から、3 年次には「教養演習」を、4 年次には「教養研究」を設置しており、教養関係科目担当教員のみではなく、外国語担当教員や情報関係科目担当教員も担当している。

【点検と評価】

外国語については後述する。コミュニケーション・スタディーズは、開学時から 1 年次に配当され、おとなしい東北の学生にとっては特に効果を有していると評価できる。当該科目を学んだ時点においてはその効果があり、コミュニケーションを円滑にする努力がみられる。しかし年次が進むにつれ、たとえば就職にかかわる面接を控える 4 年次を迎える時期において、その効果が薄らいでいることが問題として指摘できる。

教養科目は、21 世紀に生きる<自己責任で選択し、信頼できる行動をなし得る、意欲と能力を有する自立した個人>の育成にとって不可欠である。改正後の教養科目の履修は 1 年目であることから、現段階では評価は困難であるが、科目構成群のバランスの取れた履修が期待される。

【将来の改善・改革に向けた方策】

コミュニケーション・スタディーズについては、現状の教員数から、上級年次の科目設置は困難である。それゆえ、コミュニケーション・スタディーズの教育内容を他の教員に伝えることによって、その後の演習等において、それを受け継ぎ、さらには発展させていくような体制をとることである。

教養科目については、科目間の連携ということ考えた場合、教養科目と専門科目との融合が求められ、学習内容に工夫が望まれる。そのために、FD の体制を確立し、そこでの議論をシラバス及び授業の実施に反映させることである。

- ・外国語科目の編成における学部、学科の理念・目的の実現への配慮と「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」のための措置の適切性

【現状の説明】

外国語は、「多くのことを教えすぎないこと、教えるべきことは徹底して教えるこ

と」という基本方針から、英語とロシア語から 1 ヶ国語を選んで履修する（選択必修）。いずれも 1 年次から 4 年次まで必修である。英語教育は、卒業時までには到達すべき目標を明確にし、学生はその到達目標に裏付けられた能力をもって社会に巣立つものとする。

英語教育については、開学当初から正規留学生の派遣を念頭において、TOEFL スコアを指標にした教育を行ってきた。しかし、学生の英語能力と、授業での位置づけとしての問題から、経営経済に関わる英語能力を高めることを狙いとして、2000 年度より、TOEIC スコアを指標に加えた。同時に、日常会話やビジネスシーンでの会話を中心とした、発信型のコミュニケーション能力の育成を目的として、少人数制によるスピーキングクラスを新たに設置した。このように、教育目標として、「使える、通用する英語力」を掲げている。さらに英語教育の支援を強化するため、LRR(Language Resource Room)におけるチューター制度を導入し、2001 年度からは CALL(Computer Assisted Language Learning)による自学自習を促している。

新学期には、英語を履修する学生全員に TOEIC-IP テストを受験させ、スコアに基づき、3 段階の習熟度別クラス編成を行っている。春学期終了時にも TOEIC-IP を受験させ、秋学期のクラス替えを行う。1 年次では、1 クラス 15 人以下のスピーキングクラスと、1 クラス 30 人以下の TOEIC クラスを設け、2 年次以降は 1 クラス 30 人程度による授業を行っている。

さらに、1 年次終了後に一定の TOEIC スコアを得たならば単位を認定するが、3 年次に改めて全学生を対象にテストを実施し、目標スコアに到達していない学生には 4 年次秋学期の履修を義務づけている。

ロシア語については、到達目標スコアを提示してはいないが、4 年次までの少人数教育を行い、教育の支援については英語に準じている。また、到達目標以上のさらなる能力の向上を目指す学生のために、教養科目群に選択科目として「ことばと生活」を配置している。

【点検・評価】

英語教育の改革は 2000 年度より行われており、2000 年度には少人数制、スピーキングクラスの導入、LRR におけるチューター制度、2001 年度には CALL が導入された。こうした教育内容の改善に伴い、2000 年度より学生の入学時の平均 TOEIC スコアは毎年上昇している。

習熟度別クラス編成においては、各学期にクラス替えをすることにより、学生の能力に合わせた教育の向上につながっている。また、少人数制のカリキュラム構成、スピーキングクラスに対する学生の授業評価も高い。選択科目においては、TOEIC による単位認定を受けた学生でも、その多くが 2 年次以降の「ことばと生活」を履修している。

ロシア語については、英語に準じる能力試験の導入を検討中である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

習熟度別クラス編成については、各学期末にクラス替えを行っているため、春学

期と秋学期の教育内容のより一層の充実を図る必要がある。そのためには、現在のFDのあり方を見直し、各教員が連携しそれぞれの教育方法、教育内容についての議論を目的としたFDを行う必要がある。また、学生へのさらなる動機づけのためにも、現在の成績表示にはない3段階評価（Honor/Regular/Elementary）を成績表に提示するなど改善していく必要がある。

今後の英語教育支援の強化のためには、LRRを英語、ロシア語を苦手とする学生のために開放する必要がある。現在、LRRは国際交流の場としても幅広く活用されているが、補習授業や、グループ学習の場として、より多くの学生に利用されるような工夫が必要である。

- ・教育課程の開設授業科目、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分とその適切性、妥当性

【現状の説明】

卒業所要単位数は、124単位である。このうち、各授業科目群の所要単位数の構成は、以下の通りである。

	合 計	専門科目	教養科目	ACB
合 計	(124・124・124・124)	(76・76・76・76)	26	22
必修単位数	60+ (18・20・16・20)	38+ (18・20・16・20)	0	22
選択必修単位数	10	02	08	0
選択単位数	18+ (18・16・20・16)	+ (18・16・20・16)	18	0

(表示は、学修プランの各プログラム—マネジメント能力育成プログラム・会計・財務管理能力育成プログラム・経済分析能力育成プログラム・学部大学院一貫学修プラン—毎に指す。括弧の前の数値は共通)

設置科目数は、以下の通りである。

	合 計	専門科目	教養科目	ACB
合計	(95・89・86・103)	(34・28・25・42)	49	12
必修科目数	22+ (07・05・04・05)	10+ (07・05・04・05)		12
選択必修科目数	2	2		
選択科目数	49+ (17・13・11・27)	+ (17・13・11・27)	49	

(表示は、学修プランの各プログラム—マネジメント能力育成プログラム・会計・財務管理能力育成プログラム・経済分析能力育成プログラム・学部大学院一貫学修プラン—毎に指す。括弧の前の数値は共通)

【点検と評価】

- 卒業所要総単位数に占める授業科目群の量的配分の単位数について

本学部の卒業所要総単位数は124単位であるが、その内訳は、専門：教養：ACB＝38：13：11である。専門と他の科目（教養とACB）との比は、およそ3：2であり、概ね妥当と考える。

専門科目の必修単位数が2：1と選択単位数の倍となっている。必修単位数を多くしているのは、「教えるべきことは徹底して教える」という教育の基本方針に基づく

ものであり、育成すべき人材像を大学としてきちっと実現させたいという強い気持ちの現れである。また学生の十分に成熟していない段階での選択が安易な方向へ流れていくことを避けるためである。さらに、学修プランごとの専門科目の必修単位数が異なっている（2ないし4単位）が、各プログラムの特色を考慮しての配当であるので、許容範囲と考える。

○ 授業科目群ごとの設置科目数について

専門科目と教養科目とを比較した場合、設置科目数について専門科目の方が少ないのは、専門科目の必修が多いためである。専門科目の選択単位数に比較した選択科目の設置数は2倍前後であり、学生にとって選択の幅が少ないと思われる。

教養科目については、設置科目数49科目の総単位数が所要単位数の3倍を超えており（96単位と26単位）、妥当であるといえる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

専門科目の選択科目の設置数が2倍前後であることについて、学生の選択の幅を広げる改善が必要であると思われる。この問題は学則の変更を伴うものであるが、何らかの工夫や配慮を行うよう検討する。

・基礎教育と教養教育の実施・運営のための責任体制の確立とその実践状況

【現状の説明】

基礎教育の実施・運営については、現状では、それぞれの分野のグループ会議に委ねられている。また、「学習導入演習」のような分野間にまたがる科目においては、担当教員に任されている。

教養教育の実施・運営については、教養グループ会議がその責任を担っている。

【点検と評価】

基礎教育と教養教育の責任体制については、確立されているとはいえない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「学習導入演習」については、担当教員がシラバス作成時期に集まり、前年度の反省を踏まえ、到達目標の設定と共有化、共通の教科書の作成、指導の仕方等を議論し、文字通りのFDを早急に行う。

教養の基礎教育については、教養科目担当専任教員が現状では4人であることから、非常勤に依存することが多い。2年次春学期の最初の教養科目も非常勤講師が多い。それゆえ、専任教員がプロデュース機能はもちろんのこと、コーディネート機能を十分に発揮して、基礎教育として何を教えるべきか、また科目間のつながりを明確にして、到達目標を具体化していく。

専門科目の「専門導入演習」については、その運営においてグループ間の調整を行って、所期の目的を達成できるように改善を行う。

(カリキュラムにおける高・大の接続)

- ・ 学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行できるような教育指導上の配慮の適切性

【現状の説明】

本学では、1年次のアカデミック・コモンベーシックスにおいて、大学で要求されるレポート作成能力、コミュニケーション能力、自己表現力、情報処理能力、外国語の能力を育成し、学生が大学で勉強するに際して支障がないように工夫・配慮している。すべて必修で、30人前後の少人数クラス編成である。

まず、大学教育にとって不可欠である書物の読み方及びレポートの書き方の能力を向上させるために、1年次の春学期に「学習導入演習」を配置している。

「コミュニケーション・スタディーズ」は、コミュニケーションの基礎としての自己と他者の相互理解、自己表現、プレゼンテーションによるメッセージの発信・受信のスキル習得を目的とし、「情報」では、ワープロ、表計算、ネットワーク通信などのスキルに重点をおきつつ、コンピュータを知的道具として使うことを学ぶ。

「英語」は、入学時のTOEICのスコアによって、3段階の習熟度別クラス編成を行ない、それぞれの能力に応じた教育をしている。また、春学期終了前に行なうTOEICのスコアにより、秋学期の所属クラス替えを行なっている。

専門性については、1年次春学期に「経済学基礎論」「経営学基礎論」「会計学基礎論」によって基礎を固め、1年次秋学期には「専門導入演習」を配置して、経営経済分野への関心と目的意識をさらに深め、学習意欲を高めるための工夫がなされている。これは、2年次春学期から始まる学修プランを選択するための導入ともなる。

以上のようなカリキュラム上の工夫・配慮に加えて、それらが有効に生かされるように陰で支えるべく、教員2名、職員2名による学習アドバイザー制度が設けられている。

【点検・評価】

大学では、みずから問題を発見し、自分の力で解決していくという自立した問題解決能力が必要とされる。そのための基礎となる能力を1年次から早めに育み、専門性については、基礎から徐々に誘導していくといった教育指導上の配慮が適切になされている。

ただし、「専門導入演習」はおもに授業の形態の問題から、意図していたほどには導入的な役割をはたしていないようである。また、全体的にみて、1クラス30人前後という人数が適切であるかどうかは問題である。

「英語」ではTOEICのスコアが向上するなど、個別の科目では一定程度の成果はあがっているが、本年度は新カリキュラムの2年目なので、専門分野を含んだ総合的な成果という意味では、来年度からの3年次の演習、4年次の研究が試金石となるであろう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「専門導入演習」については、授業の形態をもっと工夫して、本来の意図が有効に実現できるようにすべきである。あるいは導入的な部分はそれぞれの「基礎論」

に任せて、異なった側面から専門分野への興味を喚起することも考えられる。

クラスの人数については、可能なかぎり少なくして、より細かな指導ができるようにすべきである。

(履修科目の区分)

- ・カリキュラム編成における、必修・選択の量的配分の適切性、妥当性

【現状の説明】

平成 14 年度に改正された教育課程の科目編成表における必修・選択の単位数は、必修 52 単位、選択必修 52～56 単位と定められていることから、卒業要件単位数である 124 単位から、必修及び選択必修の単位を控除した 16～20 単位が選択となる。必修科目以外については、選択される学修プラン・プログラムにより若干の相違がある。卒業要件単位数に対する必修科目、選択必修科目、選択科目それぞれの割合は 41.9%、41.9%～45.2%、12.9～16.1%程度となっている。

授業科目群の 3 つの柱における必修・選択必修・選択の単位数については、アカデミック・コモンベーシックスの場合、必修 14 単位、選択必修 8 単位の計 22 単位、教養科目の場合、選択必修 26 単位、専門科目の場合、必修 38 単位、選択必修 18～22 単位、選択科目 16～20 単位の計 72～80 単位となっている。

【点検・評価】

卒業要件単位数に対する必修科目の割合が 4 割強、これに選択必修科目を加えた割合が 8 割を超えていることから明らかなように、学生による科目選択の幅が比較的狭いものとなっている。このような必修科目重視の配分は、教育方針にある「教えるべきことは、徹底して教えること」を、そして学生が将来の見通しを持ち、目的意識を持って学ぶことができるよう設定された「学修プラン」の狙いを達成するためである。

【将来の改善・改革に向けた方策】

平成 14 年度に開始された学修プランの設定から 2 年しか経過しておらず、その効果の有無・程度を判断するのは時期尚早である。今後は、学修効果及び将来の進路設定に有効であったか否かについて、就職状況、学生アンケートの結果等を通じて検討していくことが肝要となる。

(授業形態と単位の関係)

- ・各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の単位計算方法の妥当性

【現状の説明】

本学の授業科目群は、アカデミック・コモンベーシックス、教養科目、そして専門科目の 3 つの柱から構成されている。

アカデミック・コモンベーシックスは、コミュニケーション能力、自己表現力、情報処理能力等、スキル能力の育成を目的とする科目群であり、外国語科目（英語、

ロシア語)、コミュニケーション・スタディーズ、情報科目、そして学修導入演習から成る。

外国語科目は通算 8 単位の選択必修科目であり、1 年次から 4 年次まで配当されている。英語については、スピーキング能力及び経営経済に関わる英語力向上のために TOEIC を到達・評価の指標とする点に特徴があり、0.5 単位～2 単位科目として開講される。

コミュニケーション・スタディーズは、自己表現、プレゼンテーションのスキル習得を効果的に達成するため少人数クラス制を採っており、1 年次を対象とする 4 単位の必修科目として開講される。

情報科目は、ワープロ、表計算、ネットワーク通信等のスキルに重点を置きつつ、コンピュータを知的道具として使うことの意味を学ぶ科目であり、必修あるいは選択必修科目として 2～4 単位で開講される。

学修導入演習は、大学教育に不可欠なレポートの書き方、書物の読み方を習得させることを狙いとした科目であり、1 年次春学期に 2 単位の必修科目として開講される。

教養科目は、「専門性を持った教養人」育成のために、専門科目の基礎を学び終えた 2 年次以降に配当され、2～4 単位科目として開講される選択必修科目であり、その多くが 100 名前後のクラスサイズとする講義科目である。この教養科目は「人間と価値」、「地域と文化」、「環境と科学」、「現代と生活」の 4 群に区分され、各群から所定の単位を修得することが求められる。

3 年次には「教養演習」、4 年次には「教養研究」が配置され、専門科目以外の領域をより深く学ぶ機会を提供している。

専門科目は、「基礎科目」、「基幹科目」、「展開科目」、「卒業研究」から構成される。1 年次から 2 年次春学期にかけて、「基礎科目」に区分される経営学、経済学、会計学に関連する科目が 4 単位の必修科目として開講される。加えて、学修プラン選択の案内を兼ねた「専門導入演習」が 2 単位の必修科目として 1 年次秋学期に開講され、専門科目を担当する教員がリレー方式で授業を行う。

2 年次以降、選択された学修プランの「基幹科目」が 2～4 単位の選択必修科目として、その応用である「展開科目」が選択科目として 1～4 単位で開講されるが、「展開科目」については「インターンシップ」、さらには非常勤の実務家による実践的、実習的、政策的な科目が 1 単位の選択科目として開講される点に特徴がある。

3 年次春学期から 4 年次春学期にかけては「演習科目」「研究科目」が 4 単位の選択必修科目として配当・開講され、専門分野の中で最も関心ある領域についての知識を深め、応用を学ぶ機会を提供している。

4 年次秋学期には「卒業研究」に区分される「卒業論文」、コンピュータ・シミュレーションによる「意思決定ゲーム」各 2 単位が選択必修科目として配当されており、何れかを選択することによって、経営経済に関する知識の総合性を認識し、かつそれらの統合を学ぶことになる。

本学における授業科目の単位計算の基準は、1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容で構成されており、そのうち教室内における授業時間を 15～30 時間

の範囲としている。

これを学事暦の授業計画で見る場合、定期試験（中間・期末試験）を除いて、1単位は90分授業6回、2単位は90分授業を12回、4単位は90分授業を24回となる。ただし、外国語の授業に限り、1単位は60分授業24回、2単位は60分授業48回となっている。

【点検・評価】

各々の授業科目の単位計算はおおむね妥当である。しかしながら、外国語についてのみ単位計算の基準が異なるなど、基準の統一がなされていないという問題がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員間におけるティーチング・ロードの公平を保つためにも、外国語科目の単位計算の基準が異なることの根拠を明確にする、あるいは単位計算の基準を統一する必要がある。

(単位互換、単位認定等)

【現状の説明】

1. 単位互換制度

(1) 現況

①平成11年度より、近隣の青森中央学院大学（経営法学部を持っている私立大学）との間で単位互換制度を実施し、本学で開講されてない法律関連科目を始め、教養科目等の履修を補うとともに、相手大学に対しては経済学及び経営学の専門科目を提供している。

②単位互換制度に基づき、履修する科目の授業料は両校が免除する。

③この3年間の単位互換の実施状況は次の通りである。

年度	学期	受入大学	開設科目数	開設単位数	受入定員	受講者数
2.000年度	春学期	青森公立大	7	11	60	3
		青森中央学院大	3	6	60	15
	秋学期	青森公立大	5	12	60	5
		青森中央学院大	5	10	60	56
2.001年度	春学期	青森公立大	6	11	60	5
		青森中央学院大	5	10	60	45
	秋学期	青森公立大	7	15	60	5
		青森中央学院大	5	10	60	57
2.002年度	春学期	青森公立大	9	17	60	2
		青森中央学院大	5	10	60	60
	秋学期	青森公立大	6	15	60	8
		青森中央学院大	5	10	60	60

【点検・評価】

- ①両校間の受講者数において、不均衡が生じている。本学の場合、希望者が定員を超過するのに対して、青森中央学院大の場合は希望者及び受講者が少な過ぎる。
- ②一人でも多くの学生に機会を与えることを原則とするので、一人の修得できる単位数が少ない。2002年度の場合、一人当たり平均認定単位数は2単位。

【将来の改善・改革に向けた方策】

- ①本学では希望者が多いので、受入定員を増やしてもらうことを検討する。
- ②青森中央学院大の開設科目数及び開設単位をもっと増やすようにする。
- ③受講者から講義内容及び制度実施等に関するアンケートをとり、その結果に基づいて両校が現状把握や改善策を練る。

【現状の説明】

2. 単位認定

(1) 現況

- ①単位互換で修得した科目は、科目の内容と本学の授業科目体系を考慮し、専門科目、または教養科目のいずれかの選択科目とする。
- ②留学制度（正規留学と短期語学研修）に参加して修得した単位は、授業時間を換算して（留学先の15時間授業が本学の1単位に該当）、本学の選択科目の単位として認められる。
- ③単位互換制度及び留学制度などによる、他大学で修得した単位は、60単位を越えない範囲で本学の卒業要件単位数に参入されるが、GPA計算式には算入されない。卒業所要総単位中、本学が認定している単位数の割合は、約48%である【認定できる最大単位（60）÷卒業所要単位（124）≒0.48】。
- ④この3年間の留学制度による単位認定の実施状況は次の通りである。

(アメリカ留学)

年度	形態	受入校	期間	参加者	認定単位数
2000年度	レギュラーコース	University of Oregon	秋学期	1	
	Intensive English Program	Marshall University	秋学期	4	
	短期語学研修	Treasure Valley Community College	8.11-9.3	10	
2001年度	レギュラーコース	University of Alabama	秋学期	1	
	夏期語学研修	Boise State University	8.8-9.9	21	
2002年度	夏期語学研修	Boise State University	8.21-9.22	16	

(ロシア留学)

年度	形態	受入校	期間	参加者	認定単位数
2000年度	交換留学	極東国立工科大学	秋学期	1	
	短期語学研修	ハヴロフスク国立教育大学	8.20-9.3	4	
2001年度	短期語学研修	ハヴロフスク国立教育大学	8.12-9.9	7	
2002年度	短期語学研修	ハヴロフスク国立教育大学	8.21-9.15	6	

【点検・評価】

- ①短期語学研修の場合、2回以上参加する学生もいる。そのとき、修得科目名や修得単位数をどのように扱うかに対して明らかになっていない。
- ②レギュラーコースの場合、専門科目及び選択科目が自由にとれるようになっているので、学生が専門科目を避けて、選択科目のみをとることもあり得る。02年度の単位認定の実績を見ると、専門科目の単位として認められたのは皆無である（表5を参照）。
- ③ロシア留学の場合は、留学への動機付けが非常に弱い。その主な理由として、留学先の生活面からの苦情（例えば、水道の水が飲めない、お湯が使えない、設備の老朽化で宿舎に問題あり等）が多く、特に長期間滞在する交換留学の場合、深刻な問題として指摘され、この3年間、交換留学生在がいなくなった。他の理由として、ロシア語能力が留学先大学の正規授業を理解するレベルまで達していないので、学生本人も自信ややる気を失っている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

- ①短期語学研修を2回以上参加した学生の修得科目や修得単位数の扱いについて学則などに明記する。なお、レギュラーコース留学の場合、専門科目として履修すべき最小限の単位数を設けておく。
- ②ロシア留学の場合、学生への動機付けのために、短期語学研修とロシア連邦が実施している語学検定試験制度とを上手くマッチさせる。短期語学研修に参加できれば、初級（6等級のうち、最も易しいレベル）の資格が取れる可能性が非常に高いこと、さらに、語学研修を数回参加して勉強すれば、3級（6等級のうち、下から3番目のレベル）の資格取得も可能になり、そうなると、一般の大学への正規留学もできるし、ロシア関係の就職にも有利であること、を周知させる。
- ③語学検定試験の合格者には、そのレベルに相当するものとして本学が単位を与える。

(開設授業科目における専・兼比率等)

【現状の説明】

専門科目の基礎・基幹科目は、カリキュラム上、必修科目としており、専任教員がすべて担当している。展開科目としての選択科目は、専兼比率 104.34%となっている。

教養科目は、必修科目を置かず、すべて選択科目となっており、この専兼比率は

153.33%となっている。アカデミック・コモンスピックスの科目は、すべて専任教員が担当している。ただし、英語科目については、少人数（1クラス 30人：12クラス）による能力別クラス編成を行っているため、5名の専任のほかに5名の兼任講師が分担している。

【点検・評価】

専門科目の展開科目のなかでは、自治体の首長及び幹部職員（自治行政政策論・都市経営論）や地域産業界等で活躍する事業者（りんご産業概論、農業経営論等）及び実務者（銀行論、証券論等）、教養科目では、地域社会で活躍する有識者（三内丸山と縄文、地域に生きる等）を多数招聘し、地域に根ざした特色ある教育を支えている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

専門科目の事業論等の各科目は、実務家（日本銀行支店長、証券会社支店長、会社社長等）を兼任講師として招聘し、現場見学も取り入れており、講義科目の専任教員と実務家の兼任教員による授業内容のバランスをとっている。また、地域との関連科目にも兼任講師が現場見学を取り入れ、地域に根ざした本学の特色をカリキュラムに反映している。今後、専任教員による授業と地域の実務家とのバランスをとりながら、地域に軸をおいたカリキュラム改革を検討する。

（生涯学習への対応）

- ・生涯学習への対応とそのための措置の適切性、妥当性

【現状の説明】

生涯学習の拡充は、地域における知的中核機関としての機能を担う大学としての責務であり、特に、地域の熱意に支えられている本学にとっては、ちいきのニーズに的確に応えるべき重大な使命を課せられている。開学当初は学内体制の整備に追われ、地域サービスへの機能を十分に発揮できなかったが、10年目を迎えた今日では、地域社会に貢献する生涯学習について、年々充実してきている。

①リカレント教育

開学以来、入学者・受講者は減少してきている。このため、平成11年度から、少数ながら学習の意義を理解している熱心な企業家等を対象に、短期間で実務に関する課題を重点的に絞った、やや高度な内容のセミナーをシリーズとして開講している。

また、平成12年度、13年度は、受講者の要望に応え、職場に近い中心市街地の公共施設を借用し、ウィークディの夕刻に「サテライト講座」として開講した。

大学院の社会人入学には、県・市から中堅公務員の計画的研修の一環として派遣されるようになっている。

②公開講座

幅広い地域住民を対象とすることから、できるだけ広い分野において開講することとし、部局長会議で十分検討し、計画的に実施している。また、社会情勢の変化

等も考慮し、新しい講座も拡大した結果、平成 12 年度は、7 種 31 講座を開講し、述べ 1649 名の受講者が得られた。特に本学教員が総出で開講する「コンピュータワールドへの招待」や「海外旅行のためのやさしい英会話」には、毎年、募集人員を相当に上回る応募があり、抽選によって受講者を決定するまでに至っている。

【点検・評価】

リカレント教育については、広告周知体制等の種々の改善を試みても効果が上がらない理由は、地域社会人の継続的・計画的学習に対する学習ニーズそのものが低いことに加えて、本人が学習に費やした努力・経費に見合うだけの職業上のメリット（待遇・昇進等）が現実社会では得られないことなどが、本学のリカレント制度活用を阻んでいるものと思われる。

また、当初は、新設大学院の夜間開講講座も検討したが、学習者の実態から上記講座開催となったものであるが、しばらくはこれを継続し、学習者のニーズの高まりを見ていきたい。

公開講座については、広報・広告を新聞や放送等の活用、ポスター・チラシの工夫・配布等で積極的に進めたこと、県・市の生涯教育行政担当局との連携の充実に努めた等の効果により、本学の公開講座は地域社会に着実に浸透してきたものと評価している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「リカレント教育」については、本学が地域住民に対する「ビジネススクール」として位置付けて考えるとき、本学の教育体制の充実もさることながら、リカレント教育を推進する社会環境（特に地域住民の継続的・計画的学習ニーズ、雇用者側の人材育成意識）が、本地域では未だその域には至っておらず、当面は、現在の方法で環境の改善を待つことがベストと考えている。

ただし、今後の大学院のあり方については、目下、「学部～大学院一貫教育体制の整備」を含め、大学全体の視野から抜本的に検討を進めているところであり、その中で併せて検討していきたいと考えている。

「公開講座」については、地域住民の学習ニーズも高く、一般的・実務的で平易な内容で開講する必要から、今後もこれに適切に対応していきたい。

(2) 教育方法とその改善

(教育効果の測定方法)

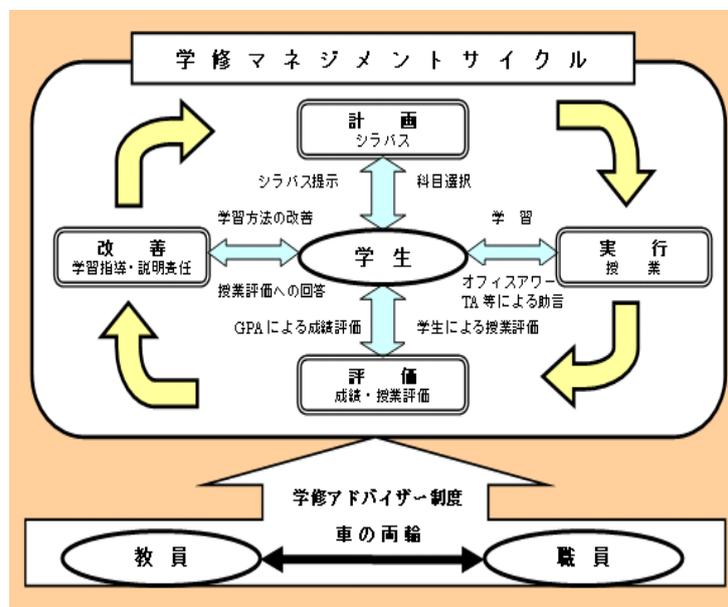
【現状の説明】

- ・教育上の効果を測定するための方法の適切性

本学は教育課程を Plan-Do-See に基づく一つの「学修マネジメント・サイクル」として捉えている。すなわち、“シラバス (Plan) - 授業 (Do) - 成績評価・授業評価 (See) - 個別面談・説明責任 (Action)”を一巡するサイクルである。

このシステムは、教職員に対して、質の高い教育内容と環境の提供、厳格な成績

評価のための不断の努力を義務づけると共に、本学に学ぶ学生が、学習達成度、成績の自己管理、自主的な学修プランの選択を通して参画を求める。このサイクルを通して、本学の教育自体が持続的に改善され発展して行く（下図参照）。



計画の段階では、分野別の教員グループ会議で検討・調整した上でシラバスが作成される。後述するように、本学のシラバスは、詳細な項目からなり、学生に事前に配布されることにより、学生は講義の目標、内容、参考文献、成績評価方法等を予め知ることができる。実行の段階においては、各教員は定期試験以外の理解度テストによって到達度の把握をし、授業の進捗状況を調整する。評価の段階では、その学期に開講された全科目について、履修学生による授業評価アンケートが実施され、非常勤講師を含む全ての教員は授業評価に対して回答を行う義務を持つ。教員の回答は授業評価の集計結果と共に公開されるだけでなく、授業評価をもとに教員が自ら授業改善に取り組み、改善内容は次年度のシラバスに反映される。

- 教育効果や目的達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意の確立状況

本学には教員による「グループ連絡会議」が設置されており、教員間の合意の確立を謀るためのFDとして機能している。教員は各自の専門分野（経営、経済、教養、情報、語学、コミュニケーション・スタディーズ）に応じて、「教員グループ会議」に所属している。グループ会議の運営は、個々のグループ幹事が行う。各教員グループ会議は、シラバス作成時はもとより、恒常的に授業内容や方法に関して調整を行っている。
- 教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入状況

本学は、「学務運営会議」「評議会」「部局長会議」「教授会」及び「グループ連絡会議」が有機的に連携した「教育運営組織」が整備しており、これらは教育を効率

的・効果的に進め、かつ検証する仕組みとして機能している。

学務運営会議は、学務全般に関わる事項の審議機関で、学部長が主宰し、教務担当特別補佐、学生担当特別補佐、学務課長で構成される。主な審議事項は、学則・履修規程の整備、時間割、授業運営、試験・成績、学生の身分異動などである。

教務担当会議及び学生担当会議は学務運営会議の下部組織で、教務担当特別補佐及び学生担当特別補佐がそれぞれ主宰し、担当補佐（教員）と学務課長補佐及び担当職員で構成される。履修から就職支援に至るまで、常時発生する様々な課題に対して迅速な対応を図るとともに、重要事項の審議を学務運営会議に提案する。

部局長会議は、学長以下、各部局長によって構成されている。また、学務運営会議は、学部長以下、学務担当特別補佐、学生担当特別補佐及び学務課長で構成されている。

教育を巡って発生あるいは提起されるさまざまな問題は、先ず学務運営会議において検討される。改善のための方策は、評議会又は教授会へ提出され、審議される。

【点検・評価】

Plan-Do-See-Action のマネジメントサイクルは、本学の開学時から導入し、現在に至る 10 年の間継続し、徐々に組織化し、洗練してきたものである。2003 年度からは、Action を強化するため、「学修アドバイザー制度」を設け、全教職員による、総合的な学修の支援を行っている。

学生による授業評価は、学生と教員相互のフィードバックの場であり、教員にとっては、単に授業を改善するための手がかりとして機能しているだけでなく、学生の精神的成長度や成熟度を見るためのよい機会にもなっている。

学務運営会議をはじめとする本学の教育運営組織は、円滑に教育を進め、発生するさまざまな問題点を検討し、改善のための方策を速やかに立案するため、十分に機能している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員による「グループ連絡会議」が、グループ内で閉じている傾向が強い。これを全学的なFDにまで組織化・発展させることが急務である。

教職員一丸となった「学修アドバイザー制度」は、発足して間もないため、現在は問題点を検証し、改善のための方策を検討している段階である。

個々の教員に対しては、教育へのインセンティブをより高めるために、単に研究評価だけでなく、教育評価に対しても数量的評価基準を導入することによって、各教員の教育貢献度をより客観的に把握することを試みている（成果主義の一環）。各教員の自発的創意工夫なくして、抜本的教育の質の向上や改善はあり得ないのは当然であり、成果主義による具体的教育貢献度の把握は改革の必須条件と考えている（その具体的取り組みの一つとして今年度から研究費配分に成果主義を適用している）。教員個人のインセンティブが制度の中にビルトインされていることが、大学における教育改革には不可欠である。

・卒業生の進路状況

【現状の説明】

本学では開学翌年に、就職指導相談室を設置している。民間企業出身の専門の嘱託員が常駐し、学生に対する就職相談、各種情報の提供を行っている。首都圏対策として、青森市東京事務所に嘱託員を配置している。随時、求人票の公示、就職ガイダンス、就職セミナー、業界セミナー、進路登録、公務員講座、資格取得講座を実施するほか、県内外の企業訪問、インターンシップの推進、卒業生による体験報告会を行っている。志望の多い公務員講座は、授業終了後及び冬期・春期の休業期間に開設している。平成11年度からは、インターンシップ制度の啓発と充実を図っている。学内組織体制と併せ、青森商工会議所、青森市、本学で構成する「青森公立大学就職活動支援協力会」を設置し、産・学・官一体となったの取り組みを実施している。

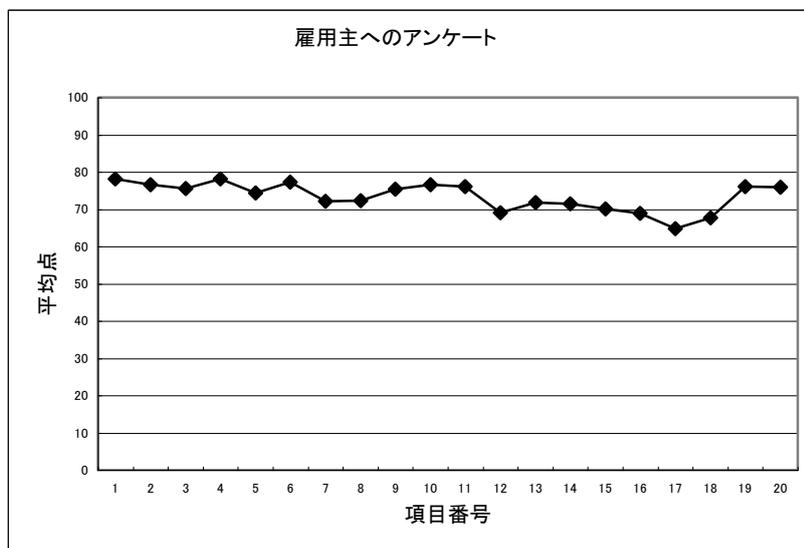
過去7年間の就職状況を見ると、就職者、進学者、その他の割合が、72%、6%、22%となっている。就職希望者に対しては、最近5年間、86~91%の高い就職率を維持している。就職先を見ると、青森県内への就職者の割合が47~58%を占めており、地域へ人材を数多く輩出していることがわかる。また、過去6年間の総計では、卸・小売業34.5%、サービス業24.3%、金融・保険18.2%、公務員は10.5%となっており、経営経済の専門分野に関連した3業種で87.5%を占めている。なお、公務員の総計は142名となっており、そのほとんどは地方公務員である。進学者はこれまで111名おり、その43%は本学大学院に進学している。

【点検・評価】

平成14年度までに卒業した7期生1868名のうち、就職希望者1484名の91.1%が就職している。不況にもかかわらず、高い就職率を維持し、半数が継続的に地元就職している実績から、地域社会に有為な人材を多数輩出しており、地域社会の発展に十分貢献している。

また、本学の卒業生を4人以上雇用した雇用主（会社・組織）に対して、平成15年5月に評価アンケートを実施した。59組織に対して460通を発送し、25組織から139通の回答があった（回収率は約30%）。アンケートの内容は、「雇用されている本学卒業生の各特性（スキル、知識、能力）について「職場の直属の上司」が100点満点で評価するというものである。質問項目は20あり、最後の2つは人物に対する総合評価となっている。

アンケートの回答を平均した結果を下図に示す。いずれの項目も平均点は65~78点の範囲に分布している。特に総合評価については、「社会人として推薦できる」が76.01点、「業界の一員として推薦できる」が75.93点となっている。



【将来の改善・改革に向けた方策】

雇用主に対するアンケートの総合評価から、社会人として、また当該業界の一員として、70点台の評価基準は「そこそこ」を示し、決して満足のいくものではない。スキルとしても上級管理職をねらうのに必要な点では、まだまだである。初級レベルの従業員や下級管理職に必要とされるスキルは最小限に有するとの評価である。

また、アンケートの自由記述のなかには、採用した卒業生に対して概ね良い人物評価がなされている一方、社会性や自発性の涵養を求めるものや、元気のある学生の育成を望むものが多く見られた。厳格な GPA システムが、逆作用して学生の自主性に影響しているとすれば、本学の教育目的である「経営経済の専門性を持った教養人の育成」に向けての教育的な配慮が必要と思われる。

(厳格な成績評価の仕組み)

【現状の説明】

- ・履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

本学では年間 50 単位を履修科目登録の上限に設定している。卒業要件単位は 124 単位であり、多くの学生は 40 単位を年間取得単位の目安として履修計画を立てている。ほぼ計画通りに単位取得できた学生は、3 年終了時点ですでに 120 単位近くを取得していることになり、4 年次は授業に拘束されることなく、かなりゆとりを持って就職活動に専念できている。

- ・成績評価法、成績評価基準の適切性

成績評価は、評価の高い順に A、B、C、D、F の 5 段階となっている。A から D までが合格（単位取得）、F が不合格である。多くの科目はシラバスに素点（平常点、小テスト、定期試験などの得点が基本となる）とグレードの関係（スケール）が明記されている。学生は小テストや課題の得点状況から自分のグレードを推定すること

ができるし、目標を持って定期試験に臨むことができる。

成績評価基準は学生が周知できるよう、科目ごとにシラバスに明記されている。また、定期試験、小テストなど実施に当たっては学生間で不公平感が生じるのではないよう、試験監督を厳正なルールのもと行っており、学生の不正行為を未然に防いでいる。

- ・厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況

成績評価基準の設定に関しては、教員間で基本的な原則の申し合わせはしているものの、組織として一様に指定されてはいない。しかし、各教員・科目間で不公正、不平等にならないよう、学期ごとに科目別成績分布状況を教員に公開し、成績評価基準設定の適正化に努めている。

- ・各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途の適切性

総合的な成績評価に関して、本学は GPA 制度を導入している。これは、学ぶ量ではなく質（学力の到達水準）を問うものである。

GPA の計算法は以下の通りである。本学の成績評価は A、B、C、D、F の 5 段階で行う。それぞれの評価に対して 4、3、2、1、0 というグレードポイントを与えている。GPA とは、これらのポイントの単位当たりの平均値である。単位修得には、D 評価で可能であるが、本学は学生により高い目標を持たせたいという意図から、(平均で) C 評価以上を求めている。この制度は学ぶ量ではなく質を問うことが主眼である。

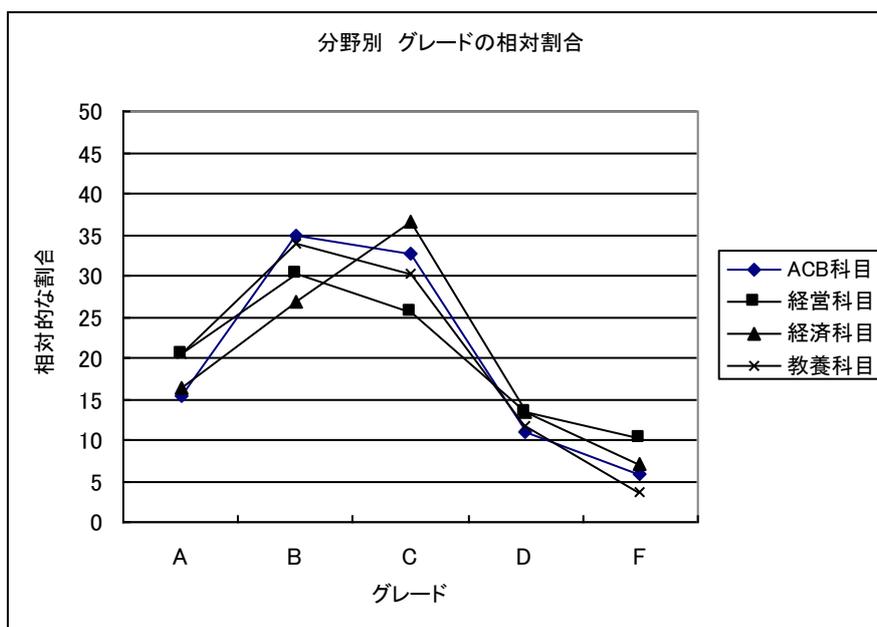
卒業するためには、単に卒業要件単位数を取得するだけでなく、一定の学力水準（累積 GPA2.00 以上）に達することが求められる。また 3 セメスター(1 年半)連続で、一定の学力水準に達しない場合は、退学を勧告するなど、学生の履修責任を明確にしている。累積 GPA2.00 は、卒業するために求められている最小限の学力水準で、この水準を満たさない学生は、成績不振の自覚及び勉学責任を明確にするために、保証人同伴のうえ、教員との面談を義務付けている。

セメスターごとの GPA と、それまでの累積 GPA をもとに、本学の学生には厳しい成績の自己管理が求められている。すなわち、3 セメスター連続して GPA が 2.00 未満の学生に対しては、退学勧告が発せられる。

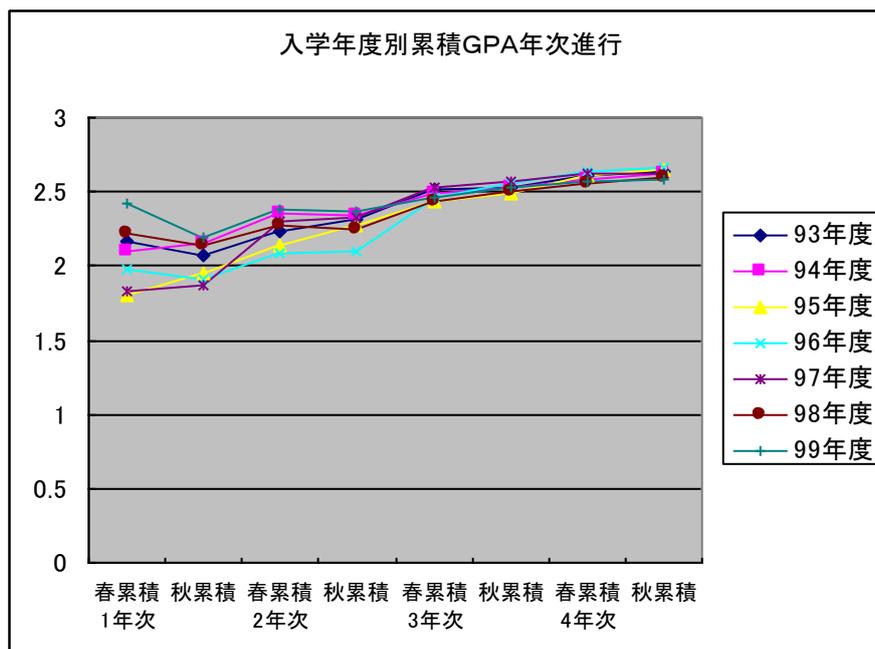
【点検・評価】

教員が下した成績評価（グレード）の分布を分野別に調査してみると、図に示すように、分布の形が似ている。すなわち、経済系以外の 3 分野は、グレード A の割合は 15～20%、B は 30～35%、C は 25～33%、D は 11～14%、F は 4～10% となっている。経済系は C に分布の中心がある点で他の分野とはやや異なっている。

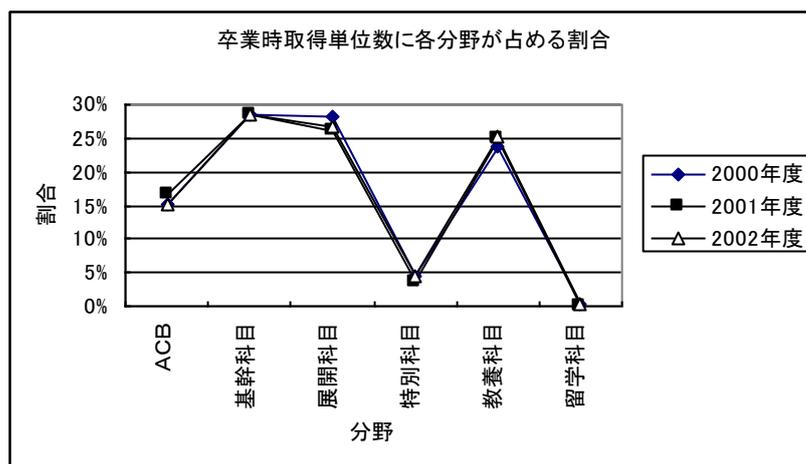
成績分布を見る限り、いわゆる「楽勝」科目があったとしても、その割合は無視できる程度である（不自然な偏りは起こっていない）。すなわち、教員による成績評価は厳正に行われていると言える。本学は累積 GPA2.00 以上が卒業要件になっており、学生たちも C 評価ではなく B 評価以上を目標にしていることから、統計的に見ればこのグレード分布はもったもである。



学生が自己の成績管理に取り組んでいることは、各年次における累積 GPA の改善から明らかである (GPA については後述)。図は累積 GPA の値の変化をグラフ化したものである (1 期生から 7 期生まで)。これによると入学直後の累積 GPA が 1 年終了時において一旦下降しているが、2 年終了時には累積 GPA が 0.2~0.5 ポイント改善されている。1、2 年次は入学年度による違いが顕著に表れているが、3 年終了時になると、累積 GPA が高い値にシフトして 2.50 前後に集中してくる。学期ごとの成績だけではなく、長期的な展望に立って、学生は成績を自己管理し、「累積 GPA が 2.00 以上 (卒業要件)」という目標を達成している。



卒業時の単位取得状況で、各分野が占める単位数の割合を下図に示す。すなわち、アカデミック・コモンベシックス約 15%、専門科目約 60%、教養科目約 25%という割合である。これは、本学部が設定している履修モデルケース（アカデミック・コモンベシックス約 16%、専門科目約 60%、教養科目約 24%）とほぼ一致しており、学習指導は十分に機能していると思われる。



【将来の改善・改革に向けた方策】

多くの学生にとって、在学 3 年間で、卒業要件単位数のほとんどを取得できるということが、逆に 4 年次での履修科目を、極端に少なくするという負の影響になって表れている。4 年次生は、就職活動に忙殺されるという事情を考慮するとしても、ほとんど授業に出席しないという状況は教育上の視点から言って、決して好ましくはない。4 年次がゼミに所属して、卒業研究（97 年度から 01 年度入学生については選択）に励む学生の割合も 5 割程度である。

上記の問題点と関連することであるが、卒業時の取得単位数平均を見ると、いずれの年度も 126 単位をやや超えている程度である。すなわち、多くの学生は、卒業のために必要最小限にしか科目を履修していない。これは本学が、累積 GPA2.00 以上を卒業の要件としているため、それが学生の履修計画に強く影響を及ぼしている結果と思われる。確かに、学生に対する「質の保証」は十分に機能していると言えるが、その反面、本学の学生には、若者らしい「好奇心」「積極性」「のびやかさ」が欠けるという傾向があることは、否定できない。厳格な成績評価による教育の質の保証と、学生の自主性をどのように両立させていくかが、教育改善の方策を検討する上での、重要な課題である。開学 10 年を経て、GPA 制度の見直しを謀る時期がきている。

なお 02 年度に改訂されたカリキュラムでは 4 年次の卒業研究を必修としたので、4 年次の教育密度をやや高めることができると思われる。

(履修指導)

【現状の説明】

履修指導に対する取り組みとしては、①学修アドバイザー制度、それにリンクした1年次必修科目「学習導入演習」の設置、②1年次必修科目「専門導入演習」の設置、③オフィスアワー制度、④「二期連面談」などが挙げられる。

①学修アドバイザー制度について、本学ではほぼすべての教職員に対して、学修アドバイザーの任務を与えている。学修アドバイザーは、それぞれ1年次生1クラス(30人)を担当する4人1組のチームに編成され(2003年度は11チーム)、チームとしてクラス学生の履修指導や学習指導を行っている。特徴的なのは、学修アドバイザーチームが教員のみで構成されるのではなく、履修手続きや学生生活の面も考慮して、教養系の教員一名と専門系の教員一名とともに事務職員2名を含む計4名というバランスをもった構成がなされている点である。

②1年次必修科目「専門導入演習」の設置について、本学では2年次以降、3つのキャリア形成プログラム(経済系、経営系、会計系)及び大学院一貫プログラムのうち一つを学生は専攻しなければならないことになっている。そのため、1年次秋学期において、各プログラムの説明とプログラム履修指導を兼ねた必修科目「専門導入演習」が設置されている。そこでは、2単位12回の授業を1プログラムにつき3回ずつに分け、各プログラム所属の専門系教員が代わる代わる授業を行い、学生のプログラム選択に資することになっている。

③オフィスアワー制度について、本学では、開学以来オフィスアワーが制度化されているばかりか、そもそも学生が研究室を訪れやすいように大学校舎の建築設計が行われている。そのため、オフィスアワーがシラバスに必ず週3時間分明記され実施されているほか、オフィスアワー以外の時間帯であっても研究室に学習相談・履修指導を受けに訪れる学生が多く見受けられる点が特徴的である。

④「二期連面談」について、本学では開学時からGPA制度を採用しており、3セメスター連続でGPAが2.00未満の学生に対して退学勧告を行い自主退学させている。これに対して、2セメスター連続でGPA2.00未満を記録した学生に対して、保証人同伴の面談を行っている。そこでは、成績不振の原因分析、勉学意欲の確認、今後の履修計画指導が行われている。これが「二期連面談」と呼ばれるものであり、GPA制度とともに開学から実施され、学生に対する退学勧告発生ならびに留年学生の発生への歯止めとして位置付けられている。

【点検・評価】

学修アドバイザー制度は、高校を卒業したての新生に対して大学生活・学習に関する安心感を与える極めて優れた制度であるといえる。学生30人に対してバランスを考えた教職員4名を配置しているのも、適度な割合といえるだろう。また、「学習導入演習」とリンクさせることにより、入学直後の履修上・学習上の初期的なつまづきを未然に防止するという点では絶大な効果がある。

「専門導入演習」は、1年次秋学期を通じてゆっくりと情報を与えながら意思決定を行う期間を学生に対して設けているという点で、2年次に求められるプログラム選択に関する学生の意思決定に大きく貢献しているといえる。

オフィスアワーの利用実績からも明らかなように、校舎の建築設計によって育まれた本学の特徴＝研究室を学生が気軽に訪ねる風土を背景として、オフィスアワー制度は履修指導の場として十分に機能している。

「二期連面談」を受けた後の退学勧告率（退学勧告数／二期連学生数）は約 19% となっており、「二期連面談」で行われる成績不振の原因分析、勉学意欲の確認、今後の履修計画指導が退学勧告学生の発生あるいは留年学生の発生の歯止めになっていると評価できる。ただ「二期連面談」で得られた知見あるいはスキルをフィードバックして教員全体で共有するというFDの場がないために、面談の担当者によって内容にどうしてもバラツキが生じ、それが年々拡大していくという点が挙げられる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学修アドバイザーと「学習導入演習」とのリンクのさせ方自体に工夫を加えることを検討すると同時にFDの場を設け、新たに「学習導入演習」の内容を再考することも可能になると考えられる。

プログラム選択の結果を就職先リストなどといった客観的データで示すことができるように、教員に対してそういったデータを提供するという手段が可能であろう。また、学生から最低限の好感を勝ち取るスキルを教員に対して教育するといった、FDの場の設置がやはり考えられる。

(教育改善への組織的な取組)

【現状の説明】

- ・学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性

学生の学修の活性化のために、本学は「学修アドバイザー制度」を設けている。学生 30 名に対して専門科目担当教員 1 名、教養・スキル科目担当教員 1 名、事務職員 2 名の計 4 名からなるチームを結成し、学修上の問題だけではなく、学生生活上の諸問題に関しても適切な指導助言を行う体制を整えている。教育に携わる者として教員と事務職員とは車の両輪であり、両輪による学生への指導助言は、本学の特色といえる。

教員の指導方法の改善を促進するために、本学は学生による授業評価アンケートを全科目に対して実施している。教員は学生による授業評価に対して回答を行う義務を持つ。教員の回答は授業評価の集計結果と共に図書館で一般に公開される。教員は授業の改善に取り組み、その改善内容は次年度のシラバスに明記される。

- ・シラバスの適切性

シラバスは学生と教員との「契約書」であるという考えに立ち、統一かつ詳細なシラバスを作成している。その項目は以下の通りである。

科目名、単位数、科目区分、担当者、オフィス・アワー（時間・場所）、e-mail アドレス、科目の概要、「授業科目群」・他の科目との関連付け、科目の到達目標（最終目標・中間目標）、学生の「授業評価」に基づくコメント・改善・工夫、教科書、

指定図書、参考書、前提科目、学修の課題、評価の方法（テスト、レポート等）、評価の基準及びスケール、教員としてこの授業に取り組む姿勢と学生への要望、毎回の授業内容。

- ・ F D活動に対する組織的取組の状況の適切性

教員グループ連絡会議がそれなりに機能していると言えるものの、その活動は各グループ内で閉じている傾向が強い。

- ・ 学生による授業評価の導入状況

本学では開学以来の10年間にわたり、毎学期、全開講科目に対して、学生による授業評価アンケートを実施している。

02年度秋学期の例では、アンケートの回答数（回答率）は、全学年、1年次開講、2年次開講、3、4年次開講科目のそれぞれについて、4171（67.0%）、1448（69.90%）、1569（62.7%）、1136（70.0%）であった。アンケートは授業の最終日に行われるので、比較的高い回収率を達成できている。

質問内容は、シラバスに関する質問1～4、授業内容に関する質問5～9、授業方法と進め方に関する質問10～20、テキスト参考書に関する質問21～22、学生の自己評価に関する質問23～27、そして授業の総合評価の28に分けられる。評価は5段階で行われ、1から5へと数値が増える順に評価が高くなっている。

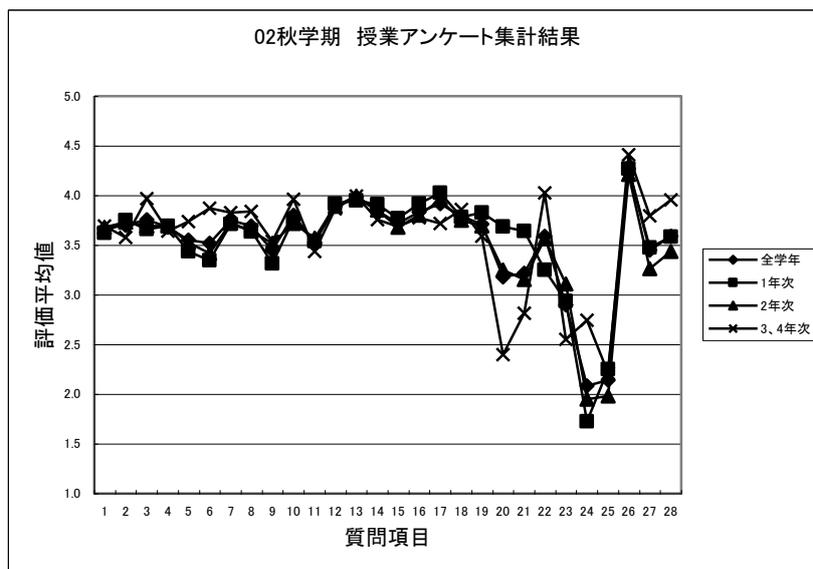
科目ごとに評価の平均値が各教員に示されるだけでなく、全教科について、評価の結果が図書館で公開され、誰でもそれを閲覧することができる。

【点検・評価】

シラバスは冊子とした上で、学生に事前に配布している（学期の終りに次学期のシラバスを配布）。学生は長期休暇中に次学期の開講科目の授業内容を十分に検討する時間があり、それをもとに履修計画を立てることができる。なお、シラバス冊子の巻末には教員のプロフィールが添付され、学生に授業担当者に関する様々な情報も与えている。

F Dに関しては、教員のグループ会議はその役割を果たしているが、グループ内で閉じているという傾向が強い。

学生による授業評価は開学以来の10年に渡って継続的に行っており、結果も個々の教員に提示するだけでなく、97年度以降は図書館で一般に公開するという、かなり異例の措置を取っている。参考のため、02年度秋学期開講科目に対する授業評価の結果を図に示す。ここでは年次ごとの評価平均値と、全学年で平均した評価平均値4つが、質問項目別に表示されている。学年による差がわずかに見られるが、こうして算出した統計平均値の信頼性はかなり高い。授業を評価する多くの項目において、評価平均値は3.5～4.0の範囲に分布しており、授業に対する学生の満足度は十分高いと言える。総合評価も全学年平均値が3.59となっている。一方、学生自身の授業への取組みについて見ると、残念ながら決して十分とは言えない（教員にほとんど質問に行かない、予習復習をほとんどしない）。ただし出席率は90%に迫る高い値が出ている。



【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の「グループ連絡会議」は、グループ独自にしか機能していない傾向が強いので、今後はグループ間の連携を強め、さらには全学的なFDにまで発展させることが求められる。

(授業形態と授業方法の関係)

- ・ 授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性

【現状の説明】

アカデミック・コモンベシックスに区分される各授業科目は、各種スキルの習得を目的とすることから、概ね小規模のクラスサイズで授業が行われる。

クラスサイズの決定は、1年次生を11~12のクラスに所属させることを通じて行われるが、通常の入学者数は300名強となることから1クラス30名前後となる。このクラスサイズを基礎として授業が行われる。情報科目の一部については、設備及びティーチング・ロードの関係上60名程度を上限とする場合もあるが、これ以外の科目については30名程度を上限とする少人数教育が実施されている。

教養科目の場合、学外での見学、実習形式に近い授業内容を含む科目について履修定員を設けているが、それ以外の殆どの科目は講義形式の授業となっている。

専門科目の場合、授業形態は講義科目と演習科目に大別される。講義形式の科目の中でも「基礎科目」については、導入段階の教育を重視することから複数の教員が同一科目を担当しクラスサイズの大規模化を避ける試みがなされている。「基幹科目」では、履修者を30名以内のクラスに分け、個々のクラスを複数の教員が担当しケースメソッド方式の授業を行うケースメソッド演習が配置されている点に特徴がある。また、学外での工場見学等を授業内容に含む科目については、履修定員を設けている。

演習科目については定員14名程度を上限とし、専門分野における少人数教育の徹

底を実践している。

【点検・評価】

授業形態と授業方法の関係は、概ね妥当かつ適切なものとする。しかしながら、「基礎科目」で実施されている、複数教員による同一科目の分担は、教員間の指導方法の相違から、学生側に不公平感が生じるなどの問題がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「基礎科目」に区分される科目の履修者を2クラス程度に分け、それを教員1名が担当する。これによって、クラスサイズの大規模化を避け、学生側の不公平感を解消する。

- ・マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性

【現状の説明】

講義の際に使用される施設のうち、パソコンが常備されている施設は情報演習室4室である。これら教室は情報科目の授業において使用されている。

パソコン以外の教材については、大講義室1室及び中講義室3室に各種の視聴覚機器（OHP、資料提示装置、モニター、ビデオ装置等）が、小講義室11室にはビデオ装置が設置されている。

教育支援のための各種機材については、基本的な視聴覚機器は備えており、必要に応じてパソコンからパワーポイントなどを使用できるよう配慮している。

情報科目は当然のことながら、専門科目においてパソコンを最も積極的に導入・活用している科目は、コンピュータ・シミュレーションによる「意思決定ゲーム」である。

また、一部の会計関連科目についてはパワーポイントを積極的に授業で使用し、視覚的に理解が容易となるよう配慮がなされている。英語教育においては、パソコンを通じたCALLシステムの活用による積極的な自学自習を促している。

【点検・評価】

情報教育と専門教育を結ぶ「意思決定ゲーム」が「卒業研究」の科目として配置されていることから明らかなように、教育課程の体系全体においてマルチメディアを活用することは重視されている。しかしながら、個別科目における導入については担当教員の判断に委ねられており、その導入状況には偏りが見られる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

導入状況の偏りを解消するためにも、同一分野及び異分野間での、各教員によるマルチメディア導入の教育上の目的及びその効果についての検討が不可欠である。

(3) 国内外における教育研究交流

- ・国際化への対応と交流の推進に関する基本方針の適切性
- ・国際レベルでの教育交流を緊密化させるための措置の適切性

【現状の説明】

—長期海外派遣—

本学では、「国際化に生きる教養人」の育成を目的に開学当初より、米国のオレゴン州にあるウィラメット大学、ロシアの極東国立工科大学と提携し、教員・学生派遣を行っている。しかしウィラメット大学については授業料や受け入れ態勢などの問題から、学部での学生派遣はこれまで行われていない。極東国立工科大学については、1セメスターの交換留学生を派遣している。また、ウィラメット大学への派遣が実現されないことから、2000年度より新たにオレゴン大学などへの正規留学生の派遣を行った。現在では、正規留学の派遣先としてアラバマ大学、南ジョージア大学、ボイジー州立大学と提携している。

—短期海外派遣—

開学当初より、米国への正規留学生の派遣を目標にしていたが、米国の大学でビジネス関連の科目を履修できるだけの英語能力を持つ学生が少なく、派遣が困難であった。このことを考慮し、2000年度より新たに1ヶ月間の短期語学研修制度を設け、正規留学へのステップアップとして、米国の大学とロシアのハバロフスク国立教育大学においての短期語学研修制度を設けた。

留学制度 資料1

合衆国		受入校	期間	参加者
2.000年度	正規留学	University of Oregon	秋学期	1
	ESL コース	Marshall University	秋学期	4
	短期語学研修	Treasure Valley Community College	8/11~9/3	10
2.001年度	正規留学	University of Alabama	秋学期	1
	短期語学研修	Boise State University	8/8~9/9	21
2.002年度	正規留学	該当者なし		
	短期語学研修	Boise State University	8/21~9/22	16
2.003年度	正規留学	Boise State University	秋学期	1
	短期語学研修	Boise State University	8/24~9/19	11

ロシア		受入校	期間	参加者
2.000年度	交換留学	極東国立工科大学	秋学期	1
	短期語学研修	ハバロフスク国立教育大学	8/20~9/3	4
2.001年度	短期語学研修	ハバロフスク国立教育大学	8/12~9/9	7
2.002年度	短期語学研修	ハバロフスク国立教育大学	8/21~9/15	6
2.003年度	短期語学研修	ハバロフスク国立教育大学	8/17~9/14	5
2.001~03年度	交換留学	該当者なし		

—教員・学生受け入れ—

現在、極東国立工科大学から毎年1～2名程度の1セメスターの交換留学生を受け入れている。また、教員の受け入れも行っている。外国人留学生については、韓国の平澤市から毎年1名程度の学生を受け入れている。

その他に、私費留学や公的機関の国際プログラムを利用して留学する学生も多い。カナダ、イギリスへの私費留学やワーキングホリデーに参加している学生もいる。

【点検・評価】

現在の制度では、ウィラメット大学及び極東国立工科大学との教員交換、交換留学生の派遣が形骸化しており、ウィラメット大学については開学当初より、極東国立工科大学については、2000年度以降交換留学生を派遣していない。また、文化の違い、施設の問題などから、毎年の教員派遣にも苦慮している。相互交流という点から見直しの必要性がある。

米国への短期語学研修については、2000年、2002年に参加した学生がいずれも正規留学生として米国の大学に留学しており、正規留学生の派遣へつながるといふ成果をあげている。また、ロシア、米国とも単位認定をしているため学生にとっても利点が多い。正規留学に関しても、海外での習得単位が認められるため、本学への学業復帰にも支障がなく4年間で卒業できる仕組みになっている。短期留学を経験した学生の中には、学習意欲が増し、選択科目を受講し、私費留学などに参加する学生もいる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

ウィラメット大学と極東国立工科大学との交流については、現行のままでは相互交流にならないため、学生の授業料免除や教員のサバティカルの受け入れなどを視野にいたした協定の見直しを検討している。また、現在は米国、ロシアと提携しているが、グローバルな人材育成のためにも、将来的には米国、ロシアだけでなく、ヨーロッパ、アジアの国との交流を図ることを視野にいたした国際交流を目指し、その準備を進めている。

外国人学生の受け入れについては、現在韓国人学生が2～3名、ロシア人学生が2名程度となっている。これは本学の規模からいっても非常に少ない数であり、アジアや米国などからの外国人学生の受け入れをもっと活発に行うべきである。そのためには、授業料免除や奨学金制度などの見直し、外国人入試の時期を早めるなどの考慮が必要であり、今後検討を行っていく予定である。

4 経営経済学研究科における教育・研究指導の内容・方法と条件整備

(1) 教育・研究指導の内容等

【現状の説明】

教育理念・目的・教育目標を実現するために次のような教育課程の体系的編成と配慮がなされている。

1 教育課程の体系的な編成

教育課程の体系的な編成の観点から、本研究科の取組は次の4点にまとめられる。

第1は、春学期と秋学期の完全セメスター制である。ただし、青森の地理的条件があるため、都市部の大学や米国の大学からの非常勤講師の科目は学期中に配置することができない。このため、春学期の修了後、又は秋学期開始前に集中講義が長期間続く。修了要件単位数が48単位と多いことから、ほとんどの学生は学期中と同じように多忙で、実質的には3学期制のようになっている。非常勤科目に頻繁な往復分の旅費を手当することによって、一日のコマ数を制限し、学生の便宜を図っている。夏休みは短いが学生の学習量の増加に貢献している。

第2は、2つのコースとも、必修の基幹科目と必修選択、選択の展開科目に区分され、各コースとも基幹科目には、経営学と経済学の科目が含まれて、人材育成目標にあわせた学際的な編成となっている。これによって、全員が双方の視点から経営経済の対象を学ぶこととなる。

第3は、主に基幹科目が1年次春学期、展開科目が1年次秋学期か2年次春学期、課題研究が2年次から、と段階的な教育課程の編成となっていることが挙げられる。1年次秋以降の科目では、2つの学問分野の基礎を含む基幹科目の知識を前提とすることができ、科目の内容を広く高度にすることが可能である。

第4は、前述の学部・大学院一貫制が挙げられる。学部3年生からは、大学院の基幹科目の履修を認めている。これによって、本学学部生は、3年次と4年次の間に大学院1年分の課程を学ぶことが可能である。この制度は、優秀な学部学生が本研究科に進学する誘因を高めている。これ以外でも、他大学の大学院進学希望者が体験的に受講し、就職希望の学生が高度な知識を求めて受講する例も多く見られる。

2 教育課程の編成上の配慮

本大学院において教育課程の編成上配慮されている点は2点ある。

第1点は、学者養成ではなく、高度な専門的職業人育成を図っている点である。これについて、本研究科では、「経営執行にかかわる意思決定に必要な高度な概念構成能力と分析能力を理論と具体的な課題を通して体系的に修得させる」としている。高度な専門的職業にあっては堅固な理論基盤が必要との認識が表されている。実践的科目はビジネス・ゲームなどであり、ケースメソッド、討論形式などがいくつかの科目で取り入れられている。

第2点は国際性である。具体的には、英語による講義であることと外国人講師による講義であることを指している。必修の基幹科目のうちの3科目が英語で行われている。これらは、英語自体と日本以外での講義の仕方や海外事情を直に知る機会を提供している。英語学習への意欲を高め、これをきっかけに海外留学を志す学生も何名かいる。選択科目の場合には、成績優秀な学生や派遣学生が履修することが多い。

【点検・評価】

大学院の教育課程の編成は、院生に過大な学習負担を強要する結果となり、彼らが本当に取り組みたい研究課題に十分取り組めないという欠陥を露呈している。また、国際性を標榜する英語による講義も、院生の希望に合致せず、徒に経費増を招いている恨みがある。これらのことから、研究科の教育課程を再検討する必要性に迫られている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

ゼネラル・マネジメント・コースとファイナンス・コースという現在の2コースは実態に即していない。コース設計を再検討し、修了要件を変更し、院生にとって魅力的な研究科にしなければ、定員充足さえままならない。

- ・ 社会人学生、外国人留学生等に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮

【現状の説明】

社会人や外国人留学生等に対して、組織として特別な教育課程は提供しない。各科目の教員が個別に次のような対応をとっている。

- ① 本学出身者以外の社会人、一般選抜入学の他大学出身者、留学生は、学部において経営学や経済学を学んでいない場合にも入学を認めている。そのため大学院科目を理解するための基礎が十分でないことが開学当初から予想されていた。各科目教員の判断によって、必要に応じて本学経営経済学部の開講科目の履修を課している。
- ② 社会人については、必ずしも学問的な形式をとった論文を執筆するよりも、派遣元の組織から要請される実際的な事例などを学問的視点からまとめるレポートなどが有益であることが、当初から予想された。そこで、本研究科では、多様な目的をもった入学者に応じるために、修士論文と研究調査を選択できるようにしている。
- ③ 外国人留学生は十分な速さでの日本語を読み書きが難しい場合がある。その場合、各教員の判断で、英語での試験問題を用意することがある。

【点検・評価】

留学生に対する教育上の問題ない。日本語学力の十分でない院生には、英語で対応することは十分に可能である。しかし、社会人に対しては、昼夜開講や休日開講などの工夫がなく、事実上、休職なしには入学できない状態にあり、改善が必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

国際化の進む今日、研究科のレベルアップのためにも、外国人院生の受け入れを、今まで以上に行う必要がある。また、社会人院生の受け入れ増のために、もっと積極的に諸方法を開発する必要がある。

(研究指導等)

【現状の説明】

- ・教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた研究指導の適切性

修士論文又は研究調査の作成を目的とする課題研究指導は、基幹科目、展開科目という履修段階を踏まえ、2年次から開始することを原則とするが、学部段階で大学院科目を一定以上の成績でおえた学生は入学後ただちに課題研究指導に入ることができ、1年で修了可能である。

課題研究指導は主査を含め3名の教員の共同の指導とすることにより、多角的な観点からの指導を意図している。教員が一体となり学生を指導する姿勢は、全教員・全学生の参加する論文の中間報告会を2回実施することにも現れている。多くの教員から多面的なアドバイスを受けることができると同時に、1年次生の参加は次年度の課題研究指導での学習への見通しを与えている。優秀な修士論文は、本学の紀要への掲載（要旨）を可能とし、意欲を高めている。

- ・カリキュラムの趣旨・内容を具体的に実現するための研究指導の適切性

教育課程は、基幹科目で理論面を、展開科目で実践面を段階的に学び、課題研究指導ではそれらの結果を総動員して自らの選択した研究課題に取り組むという体系になっている。授業方法から見ると、基幹科目はレクチャーと試験により厳格に成績管理することを通じて基礎の理解を徹底し、展開科目ではテーマを専門化するとともに、より深い理解のための論文読解、データ分析などのレポートを課し、討論形式やケースメソッドも一部取り入れている。特色として、1年次基幹科目やビジネス・ゲームにおいては、2年次の学生がTAとなり、学修支援を行い、学習効果を高めている。

- ・指導教員による個別的な研究指導の充実度

教員一人当たりの院生が少ないこともあって、課題研究指導の院生は教員一人当たり3名以内を目処とし、院生の選ぶ個別のテーマにきめ細かく対応できる体制を保障している。指導に当たっては、実践性に配慮し、フィールドワークやデータ分析を奨励している。また課題研究指導の中間報告会においては、教員全員が参加し、多面的な助言をするとともに、論理構成などについてのアドバイスも行っている。

【点検・評価】

研究科の授業を担当する専任教員数が少ないため、院生の希望する研究分野を適切に指導できる教員がない場合もあり、改善を要する。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学部所属の専任教員で、教育・研究業績から見て研究科の授業を担当できる教員に大学院の授業と研究指導を担当させる。

(2) 教育・研究指導方法の改善

【現状の説明】

(教育効果の測定)

- ・教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性

①教育においては、科目の特性に応じて筆記試験、討論、データ等を分析するレポートなど、様々な方法で成果の把握を努めている。

②研究論文は提出後では時間的に改善の余地は少ない。そこで研究指導では、修士論文、研究調査とも主査1名の他、副査2名をおき、中間段階から複数教員による指導体制をとり、多様性や客観性を高めている。また、全教員と全大学院生参加の中間発表会（各報告30分程度）を2回開催し、さらに多くの教員の意見を取り入れている。

（成績評価法）

- ・学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性

高度な専門的職業人育成という人材育成の水準を達成するために厳格な成績評価を行っている。入学段階で成績による選抜を行っていないため、基礎学力のレンジが広いことが一因ではあるが、他の大学院の慣行に比べるとA評価は少ない。厳格な成績管理を前提に、多様な人材に広く学習機会を提供する、という基本方針の一環として周到に計画された結果である。卒業要件としてC評価の上限を10単位と定め、合計単位数だけではなく、卒業成績の達成目標を高く設定している。本大学院は多くの科目を非常勤講師に依頼しているので、非常勤講師もこの基本方針を説明し、共有化を図っている。この結果、非常勤講師の担当科目でも、A評価のシェアは専任と同じくらいである。

（教育・研究指導の改善）

- ・教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況

①平成11年3月に第一回目の修了生が卒業した後に、教育の見直しに入った。カリキュラム検討委員会を設けたが、その一環として、一度だけ「大学院講義に関するアンケート」を実施したことがある。内容は各科目及びカリキュラム全般に対するものであった。選択肢から選択ではなく、すべて記述式であった。科目によっては、受講者が1名の場合もあり、匿名性に問題があった。各科目の内容は各教員だけに公開された。カリキュラム全般に関する結果だけ全教員に回覧された。

このアンケートを教育課程の編成の趣旨との関連で見ると、次の項目が対応する。英語での講義科目への意見、開講を希望する科目、基幹科目が論文作成に役立っているか、等である。これらの結果、英語修得の意欲が高いこと、基幹科目は課題研究に有効なことがわかった。また、マクロ経済学やファイナンス関連の科目の評価が高いことがわかり、カリキュラム改革において必修科目とする根拠の一つとなった。

学生も教員も少人数だから、教員相互も含めて、互いの教育に関する意見を、日頃から知っている、という根本的な限界があり、その後は行われていない。

②FDは、本学教員が研修会に参加し、それにもとづいて教授会で懇談したが実施に至っていない。専門分野ごとに有効な教授法は異なる面がある。本研究科のように小規模で学際的な教員組織では、同じ専門分野の教員がほとんどいないためFDの実施は効果が期待しにくい。しかし、教員・学生全員参加の2回にわたる論文中間報告会では、学生の学際的テーマを媒介にして各教員の指導方法の長所を吸収する機会になっている。また、教授会での論文最終審査では審査報告と質疑応答によ

って、自己点検の機会として機能している。

- ・シラバスの適切性

シラバスは、ひな形を設定し、客員教員を含む全教員がこれにそって作成している。項目は、「科目概要」、「履修要件」、「オフィスアワー」、「教科書」、「参考文献」、「評価方法及び判定基準」、「授業目標及び進め方」、「各回のテーマ・内容・文献」。

このように評価方法が事前に示されている。

- ・学生による授業評価の導入状況

前述のように、授業アンケートは過去に一度実施されただけである。匿名性を確保されるような方法を再考する必要があると考えられる。

【点検・評価】

研究科における教育効果の測定は実施されておらず、したがって教育改善の努力も怠っているといわざるを得ない。教員の独りよがりなところが随所に見られ、院生の不満は鬱積しているようであり、早急な改善が必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学部と同様、院生による授業評価を実施すると同時に、研究科長あるいは学長による院生ヒヤリングを実施して、院生指導における問題発見に努めるべきである。

(3) 国内外における教育・研究交流

【現状の説明】

- ・国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の明確化の状況

本大学院は新しい大学院であるため、90年代以降の国際化の流れを十分踏まえて設立された。研究科の大きな目的の一つに「国際化の進展に対応する学術研究及び教育における国際交流の推進」が掲げられている。また、そのための教育目標の中で次の4つの人材育成目標を挙げている。

①地域における農業、漁業、林業を含む各産業の事業経営を、国際的な視野に立って展開し、地域振興に資することのできる経営者の養成

②地域社会における諸問題を発見し、創造的に政策を構想して地域社会の発展に貢献できる、公共機関や各種団体における指導者の養成

③経営経済的活動領域において、国際的に展開できる政策の分析と形成に寄与し、社会に貢献できる専門家の養成

④世界的諸問題の解明と創造的な解決を通して、国際社会や国際交流の発展に貢献し、国際機関等で活躍できるような専門家の養成

このように目的、人材養成目標において国際化は重要な柱であり、ホームページで公開されている。

- ・国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

国際性を重視し、必修科目に常勤及び非常勤による英語での講義が含まれている。また選択科目に米国人非常勤講師による講義がある。非常勤講師は国内7名のほか米国から5名を招聘している。さらには米国ウィラメット大学アトキンソン経営大

学院との提携により特別講義科目が設置されている。これらは学生の英語修得の意欲を高めている。また、米国人非常勤講師の本務校であるオレゴン大学及びオレゴン州立大学への見学及び講義受講を実施したことがある。これらによって進学意欲を喚起し米国の Ph.D コースにこれまで 3 名が進学を果たしている。他には国内博士課程進学希望者や企業・官庁派遣などの意欲的な学生がおもに英語での科目を履修している。また、これまでに極東国立工科大学や韓国から留学生が来る要因となっている。このことは日本人大学院生の文化交流機会にもなっている。しかしながら必修以外の英語による講義科目は受講数が必ずしも多くない。登録が一定数以上という条件で開講するアトキンソン経営大学院の科目は 3 回しか開講されていない。

【点検・評価】

アメリカ人非常勤講師による授業は、院生にとって必ずしも歓迎されていない。提携校であるアトキンソン経営大学院の教員による授業は数年来開店休業状態である。研究科の構想にある優秀な修了生のアメリカの大学院博士課程への送り込みも通算 3 名程度の実績しか上げていない。このように、構想と実績の乖離は非常に大きく、全面的な見直しの必要性がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

提携校アトキンソン経営大学院並びにロシア極東工科大学との提携内容の見直しが必要である。極東工科大学との提携契約終了時をまって、モスクワの研究機関との提携関係構築を模索する。アトキンソンとは共同研究計画を中心に、提携強化を図る。

(4) 学位授与・課程修了の認定

(学位授与)

【現状の説明】

学位授与の方針としては、本研究科の理念・教育目的等に対応した成果によって学位授与を行うように配慮している。このため、つぎのような取り組みを行っている。

- ①1 年次基幹科目において、2 年次の成績優秀者が TA となって課題の採点などを行っている。また、ビジネス・ゲームは、変化する経済環境の中で、企業経営をパソコン上で体験するものであり、本大学院独自に作成したものである。実習科目の 1 つである「ビジネス・ゲーム」においても TA により学習効果を高めている。
- ②課題研究では 2 年次から論文を作成するが、事前に副指導教員 2 名を決定し、中間段階で適宜助言する複数指導制を取り入れている。教授会で優秀と認められた論文は、青森公立大学の紀要に要旨を掲載し意欲を喚起している。
- ③非常勤講師の本務校であるオレゴン大学・オレゴン州立大学の講義やキャンパス見学の実施により、学生の進学意欲を高めた。
- ④手法面から見ると、基幹科目はレクチャーと試験、厳格な成績管理によって基礎を徹底し、展開科目では、データ分析などのレポート、討論形式、ケースメソッド

を取り入れるという性格づけをしている。

課題研究は、教員 1 人当たり 3 名以内をめどとすることを定め、個別テーマにきめ細かく対応できる体制を保障している。課題研究の中間発表に教員全員が参加し、論理構成などについて助言している。この際には、実践性に配慮しフィールドワークやデータ分析を奨励している。修士課程のみの大学院であり、研究者養成を基本的には目指していないため、学会発表、共同研究などは行われていない。

また、学位審査の透明性と客観性を確保するためには、大学院教員の全員が全部の学生に責任を持つという基本方針に基づいて、取り組みを行っている。なお中間報告会は平成 15 年度には教員と学生の全員参加の下に 2 回実行した。

①全教員参加の中間報告会で詳細な質問・助言を行い、最終段階での課題研究の水準維持を事前に図っている。修士論文では主査 1 名、副査 2 名で審査を行っている。平成 15 年度からは課題研究も同じく副査を置き、複数指導体制とした。修士論文は論文審査面接を行い、修士論文、課題研究とも教授会において判定する際に、評価とともに論文要旨を説明し成績評価の客観性を高めている。

②平成 11 年度のカリキュラム検討委員会において、卒業所要単位数について審議され、学生の学習量が少ないという指摘がなされ、課題研究を含め、それまでの 32 単位から 46 単位に変更した。

最近は、留年者は減少している。2 年で修了するか、基幹科目履修学期に退学するかに二極化した傾向が見られる。最近になって成績が低下する傾向は見られない。修了所要単位数の増加は幅広く学ぶことに貢献した。しかし、学生は以前よりも課題研究に取り組む時間が少なく自発性が低下する傾向が見られる。また、全開講科目が多くないにもかかわらず、修了所要単位数が多いため、展開科目においても、的を絞らないで履修する傾向が見られる。今後、開講科目数の増加や、修了所要単位数の現象による課題研究の充実等について検討する余地があると思われる。

【点検・評価】

学位授与並びに課程修了の認定については、要件が厳しすぎる嫌いがあり、院生の自由な研究を阻害しているところが多い。早急に、改善が必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

課程修了の要件を緩和する。修了に必要な単位数を最低限の 32 単位に減少し、修了年限を 1 年でも可能とし、学部 3 年・大学院 1 年、通算 4 年での、学士号と修士号の取得を可能にするように検討する。

5 学生の受け入れ

(1) 本学における学生の受け入れ

【現状の説明】

(受け入れ組織の構成)

本学は、開学以来、学部については1学部1学科(経営経済学部・経営経済学科)、大学院(修士課程)についても1研究科1専攻(経営経済学研究科・経営経済学専攻)と、きわめてシンプルな教育・研究組織である。したがって、教育目的とこれに即応する学生の受け入れ方針、及び選抜方法についても、それほど複雑さはない。

(教育目的と受け入れ方針)

学部教育の目的は「経営経済の専門性を持った教養人の育成」であり、あわせて、本学の開学経緯から来る「地域社会への貢献」が掲げられ、「経営経済に対する資質・能力」のある学生を受け入れる方針とともに、「地域に開かれた学生の受け入れ」の方策が求められている。

大学院教育の目的は「経営経済の高度な専門的知識・能力を持つ職業人の育成」であり、「地域・経済社会のニーズに応える人材を輩出する」こととし、「意欲ある多様な人材を広く求め、地域に開かれた大学院」を目指している。

(受け入れ到達目標)

学部、大学院に共通して、目的意識を持って進学する意欲ある人材を求めるとともに、本学で学ぼうと相応しい素養の有る学生を出来るだけ多く発掘・確保することを目標として受け入れに当たっている。

質的面の発掘では、

- ①「経営経済」を学修・研究するうえで、適性・能力のある人材
- ②地域社会の指導者として地域の発展に貢献し得る人材
- ③広く国際社会で積極的に活躍する意志のある人材

そのために、多様な選抜方法を工夫し学生の受け入れに当たる。

量的面の確保では、

- ①年間を通して、常時、収容定員が充足されるよう、ゆとりを持った入学者数を確保する。
- ②地域(青森県内をエリアとする)からの入学者を、少なくとも過半数以上確保する。

そのために、多様な募集方法を工夫し学生の受け入れに当たる。

【点検・評価】

(選抜方法)

- ① 望ましい学生を得るため、一般選抜、特別選抜ともに多様な選抜区分を設け、多元的に選抜資料を取り入れた選抜方法を行い、特色ある人材の発掘に努めている。

(参照:「大学基礎データ」)

(Ⅲ-3. 学部の入学者の構成 Ⅲ-4. 学部の社会人学生・留学生・帰国生徒数)

(資料1:「入学者選抜の概要」(学部、研究科))

- ② 出願時に「志望理由書」等を求め、本学志望の動機・目的の確認に努めている。
- ③ 地域の発展に貢献する指導力ある人材を得るために「学校推薦」「自己推薦」「社会人推薦選抜(企業派遣)」等の選抜方法を積極的に取り入れている。
- ③ 国際社会で活躍する基礎となるコミュニケーション能力の素養ある者を得るた

め、「英語力」に配意した選抜を行っている。

(募集方法)

① 大学パンフレット、ホームページ等に、「教育目的・方針」はじめ「経営経済」に関する内容と具体的カリキュラムを明示し、また、県内・外における説明会において詳述し、本学が求める人材に相応しい適性ある志願者を広く求めている。

また、選抜実施後、早期に、選抜内容・実績等の出来るだけ詳細な情報を公開しPRに努めている。

② 特に、地域からの志願者を確保するため、県下全高校の訪問をはじめ、県内各地にわたり説明会を開催し、あるいは、県内大学、官公庁、主要企業等を直接訪問し募集に当たっている。

(評価)

① 質的発掘の成否は、進路変更（不本意入学）による退学者数、及び、勉学意欲の喪失による退学者数などの寡多により判定できるが、後述（評価項目：編入学者、退学者）のとおり、進路変更の内、他大学へ進学する者も少なからず居るものの、最も多いのは、本学独自の厳しい成績評価システムにより、退学する学生である。

② 量的確保の成否は、年度別入学状況及び、県内外別入学者数で判定できるが、その実態は次のとおりである。

(参照：「大学基礎データ」(Ⅲ-2。学部・学科の学生定員及び在籍学生数)

(Ⅲ-6 大学院研究科の学生定員及び在籍学生数))

(資料2：「年度別県内外別入学者の状況」(学部・研究科))

学部については、入学者数は常に収容定員を上回り、かつ、地域（本県）出身者は約64%余を占め、目標に到達している。

研究科については、入学者数が少なく、年度により格差はあるが、平均して収容定員の約半数弱の充足である。ただし、入学者のほとんどが県内在住者で96%を占め、特に、少数ではあるが、「社会人推薦選抜」では、官公庁、企業から推薦を受け派遣しており、地域の人材育成に一役を担っている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学部については、現在のところ、県内から募集人員の約半数が得られる「学校推薦入学」に支えられて量的確保は充足しているが、今後、恒常的に高校生数が減少して行くことを見越し、現在から、県内高校との連携を密にして信頼感を深め、大学のPRを図っておく。

高等学校にとり理解し難い現行の「経営経済学科」を、特色を持たせたいくつかのコースまたは新学科に区分して再編成する抜本的な対策が、今後の学生確保上必要となっている。

特に、研究科については、十分なPRが行われる学生確保システムを緊急に検討し整備する。この場合、本学の特色である「学部・大学院一貫教育体制」を魅力あるものに改革する。また、地域研究センターを活用し、地域社会との連携を図り教育研究を行う体制を再構築する。

また、学部、研究科ともに、「進路変更者」を未然に防ぐため、志願段階で、厳し

い教育システムについての認識を深めさせるなど、アドミッション・ポリシーを明確に示し、望ましい資質のある学生の発掘に努める。

(2) 経営経済学部における学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

- ・学生募集の方法、入学者選抜方法、殊に複数の入学者選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置付け等の適切性

【現状の説明】

偏差値重視の大学入試体制からの脱却、及び、本学開学理念の地域貢献を図ることを基本に据え、開学以来、従来の大学とはかなり異なった特色を持つ学生募集方法、入学者選抜方法を工夫し取り入れている。

選抜方法の多様化及び評価尺度の多元化の趣旨から、次のような多様な選抜方法を実施して来ている。

(参照：「大学基礎データ」(Ⅲ-1. 学部・学科の志願者・合格者・入学者数の推移))

(資料3：「平成15年度入学者の選抜種別志願入学状況」)

①推薦入学(学校推薦130名、自己推薦20名)

青森県の高次教育の活性化と、地域に開かれた学生受け入れを充実するという方針から、県内全高校(公・私立、全日制・定時制及び普通科・専門学科を問わず)のみを対象に、1校1名は推薦を受け入れることを原則として、高校長の信頼ある推薦をもとに無試験で、募集人員の約45%という大量の学生を入学させている。

実施にあたっては、望ましい人材を得るため、「出願要件」のほかに具体的な「基礎学力の判断基準(英語、数学)」を示し、高等学校への個別訪問や高校別相談会等を通して十分に意思の疎通を図っている。

(資料4：「学校推薦入学について」)

また、指導的存在として地域社会への貢献を強く希望する者を全国から募集する「自己推薦」制度を、平成12年度入学者から採り入れた。「自己推薦で求める学生像」などの学生受け入れ方針は、「入学者選抜要項」や「ホームページ」に明示した。

(資料5：「自己推薦入学について」)

②一般選抜(前期日程130名、後期日程20名)

高校で修得した「基礎学力」を把握するために、大学入試センター試験の、国語、数学、英語を活用している。

前期日程の第2次試験は、従来の偏差値重視の大学受験体制を抜本的に改善することを狙いとして、教科に関わらない(つまり、受験勉強は直接役に立たない)「総合学力試験」を課している。入学後必要とする学力を把握するもので、普段から物事に広く関心を持ち、深く熟考する習慣と基礎学力があれば、受験対策に不慣れな専門高校、郡部小規模校の生徒、さらには社会人でも、誰でも平等に取り組める内容となっている。この総合学力試験の趣旨、作題方針、ねらい、過去の問題、実施後の結果(配点、模範解答など)の全てを、即時、ホームページを通して全国に公開し周知するよう努めている。

一方、後期日程は、第2次試験を課さず、大学入試センター試験と書類審査のみで選抜するなど、多様な選抜方法で学生を受け入れている。

「望ましい学生」を得るため、「志望動機」「目的意識」を確認する目的で、全ての受験生から「志望理由書」を出願時に提出させ選抜の資料としている。

地域に開かれた公立大学としての使命から、大学進学率が全国最下位グループにある青森県高校教育の振興にも配慮し、進学説明会を、広く県内各地で開催するとともに、試験会場を県内3市に設定し、県内志願者の便に供している。

(資料6：「一般選抜」について)

③特別選抜（各若干名）

「社会人入学」「外国人留学生」とともに、本学の教育システムを十分理解し、学生受け入れ方針に沿った選抜が行われるよう、面接を通して十分に確認するとともに、外国人留学生は、日本語能力を重視して選抜に当たっている。特に「外国人留学生」は、青森市と友好都市である韓国（平澤市）からの学生を毎年度入学させ、地域社会の施策に貢献している。

(資料7：「特別選抜について」)

【点検・評価】

「推薦入学」は、特色ある人材を得る選抜方法として位置づけられ、とくに、「学校推薦」は、地域に開かれた学生の受け入れ方策として、地域貢献の最たるものと高く評価され期待されている格別な意味合いを持った制度として定着している。また、「自己推薦」は、主として地域の指導者養成を目的とする制度として位置づいている。

「一般選抜」は、全国ほとんどの都道府県からの志願者を得ており、かつ、前期及び後期の選抜方法を異なる方法にすることにより、多彩な人材を広く受け入れる方策として位置付けられている。

「特別選抜」のうち、「外国人留学生」は、本学のGPA評価制度に耐えうるだけの日本語能力を重視しているため応募者が少ないが、地元青森市の友好都市・平澤市（韓国）から、優秀な学生が、毎年、青森市が学費を負担して志願させており、その点で、地域貢献の特色ある特異な制度となっている。「社会人入学」「海外帰国子女」は、それぞれを対象とする特色を持った入学者選抜制度である。

以上のとおり、各選抜方法はそれぞれ、明確な人材確保の目的を持って位置づき適切であり、多彩な学生の受け入れに効を奏している。

これまでの成果を総括すれば、「学校推薦」については、本県高校教育の活性化に大きな成果を挙げ、大学進学率向上にも一役を果たした。受験体制が弱く大学進学に不利であった専門高校や郡部小規模高校、あるいは定時制高校からも、優秀な人材を発掘することが出来、成績優秀者も輩出した。

(資料8：「学校推薦入学の効果（成績優秀者の輩出、大学進学率の向上）」)

また、高校との事前の十分な連携・相談を行うため、「高校長の責任ある推薦」が行われ、大学と地域高校との信頼関係の維持に大変良い効果をもたらしている。

「一般選抜」における「総合学力試験」は、偏差値一辺倒の現行の入試改革に一石

を投じるものであり、大学入試で歪められがちな高校教育に、本来の教育の姿を取り戻すうえで良い影響をもたらしたものと思われる。反面、入試体制に慣れたいわゆる受験校の高校生にとっては、「総合学力試験」の出題内容に対する不安感から本学の志願を敬遠する傾向が出て来ている。

以上のことから、後述の明確に定められた「学生受け入れ方針」に沿って、地域に開かれた公立大学としての特色ある選抜方法も十分周知を図っており、「推薦入学」「一般選抜」とともに、期待できる人材は、質・量ともに確保され定着しつつあり、教育目的及び目標の達成に相当に貢献している。

ただし、その他の「特別選抜」（海外帰国子女・社会人入学・外国人留学生）については、応募は低調である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

開学 10 周年を機に、これまでの実績評価のもとに改善を図るため、平成 15 年度に設けた、「入試検討プロジェクト」による検討結果から、次の点の改善策が打ち出されている。

- ① 「学校推薦」は、地域に開かれた選抜方策として、従来どおり継続実施する。
ただし、合格決定後、入学までの緊張感を維持させるため、現在、大学から課題を提供しているが、平成 17 年度入学者から「大学入試センター試験」を受験させることを高等学校に依頼する。ただし、可否には直接関係しない。
- ② 「自己推薦」「社会人入学」「海外帰国子女」及び「外国人留学生」は一括して、「AO入試」体制に組み入れ実施し、選抜の簡素化を図る。
「社会人入学」については、大学進学率の低い本県には、大学進学を望む者が潜在していると推定されるので、その掘り起こしを行う。
- ③ 「一般選抜」の「総合学力試験」制度は受験勉強が直接役立たず、その分、専門高等学校など志願者層の裾野を広げる上で役立ったが、逆に、受験対策に長けた進学校からは敬遠されがちであり、平成 18 年度入学者から次の改善を図る。
ア 総合学力試験を廃止。国語+数学（または英語）の教科試験とする。
イ 大学入試センター試験は、「国語」「数学」「英語」のほか「選択（社会）」を追加。配点は、全て同点とする。
ウ 受験会場は、県外からの受験者の便を考慮し、県外にも設ける。

（入学者受け入れ方針等）

- ・入学者受け入れ方針と、学部の理念・目的・教育目標との関係

【現状の説明】

本学は、他大学には類例がないほど、地域社会の物心両面からの絶大なる支援と大きな期待を担って誕生した特異な経緯があり、地域の要請に応え、「地域に開かれた、地域社会に貢献する大学」として、地域の発展に寄与し得る人材養成、地域振興の学術的拠点となるという開学の理念を基本に据えている。

そして、教育目的として、「経営経済」という全国唯一の新たな学問分野を、学部～大学院一貫教育体制を通して、学部教育は、「専門性を持った教養人」の育成を、

大学院は「高度な専門的知識・能力を持つ専門的職業人」の育成を掲げ、「教育第一主義」に徹するという強い教育理念をもって発足した。

これを受け、教育目標には、厳格な成績評価システム（GPA 制度）を基盤に、地域との連携を深める教育、地域をはじめ広く国際社会へも通用する有為な人材の育成を目指した多様な学修ガイドラインを設定し、専門及び教養教育の緊密な連携のもとに、学生主体の教育システムを通して、責任を持って教育を進めるという明確な姿勢を打ち出している。

したがって、本学部が入学選抜で「求める学生像」や学生の「受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」は、おのずから、この理念、目的、目標に即応したものとなっている。

受け入れ方針

大学パンフレットに、先ず「本学は、受験勉強に疲れ果てた者の休息の場ではない。みずみずしい感受性を持つ若者たちに開かれた学問探究の場である」と述べているように、真に学ぶ意欲旺盛な者に対しての学問の場であることを強調している。

そのために、受け入れ方針は、

「まず、本学の教育目的、教育基本方針及び教育内容、特に本学独特の教育システム（GPA 評価システム、退学勧告制度、セメスター制度等）を十分理解していること、その上で、『望ましい学生像』として、①本学への進学動機、目的意識が明確であること、②基礎学力がしっかり身につけていること、③経営経済についての関心（適性・能力）があること、さらに、地域に開かれた大学として、地域の発展に貢献する人材を発掘し養成する使命があること」

としている。

【点検・評価】

入学受け入れ方針は、開学の理念、教育目的及び教育目標に即し、具体的に示したものとなっている。とくに、厳格な成績評価システム（GPA 制度）に代表される「教育第一主義」については、受け入れ方針の重点として示しており、受験生は十分な理解のもとに進学するようになって来ている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教育目的及び教育目標は、開学以来不変であり、これに即した入学受け入れ方針も基本的には変化はない。現行の受け入れ方針の骨子は、平成 12 年 4 月 11 日答申の「第 2 次入学選抜改善プロジェクト」の提言にもとづき策定されたものであり、当面、この方針の定着を図ることとし改善する計画はまだない。

（資料 9：入試改善プロジェクトチーム「検討結果と改善実施状況」）

- ・ 入学受け入れ方針と入学選抜方法、カリキュラムとの関係

【現状の説明】

入学受け入れ方針に即して、前述のとおり、適切な学生募集方法及び多様な入学選抜方法を具体的に取り入れ実施している。

特筆するものを再掲すれば、

- ① 本学への進学動機、目的意識及び経営経済に対する関心・学習意欲を把握するため、全受験者から「志望理由書」を徴している。また、推薦入学では特にこれを重視し、高校長推薦書や個人面接等で十分確認している。
- ② 基礎学力の重視については、一般選抜では、大学入試センター試験を国語、数学、英語の3教科に重点的にしぼって基礎学力を把握している。推薦入学では、高等学校時の基礎学力を表す調査書の評定を選抜資料として活用し、特に、国語、数学、英語の評定を重視している。
- ③ 地域の発展に貢献する人材を発掘し養成する方策として、本県の全高等学校を対象とする「学校推薦入学制度」と、地域発展の指導者養成を目的とした「自己推薦制度」を実施している。

入学者受け入れ方針とカリキュラムとの関係は極めて重要である。昨今の高校生徒の志望校選びは、入学の難易度よりは教育内容面を大学選択の基準としており、本学としても、入学者受け入れ方針に従い、より理解しやすいカリキュラムとなるよう工夫改善を図っている。

とくに、本学部の「経営経済学」という抽象的な教育内容は、受験生には、なかなか理解し難かったこともあり、平成14年度入学者から、卒業後の進路と育成する人材像を明確に示した多様な「学修プラン」をカリキュラムに位置づけて募集しており、目的意識をより明確に持って志願出来るようにしている。

【点検・評価】

入学者受け入れ方針に即した入学者選抜方法は、おおむね、それぞれの目的を果たしている。とくに、「学校推薦入学」は、高校長の推薦に全幅の信頼を置き、面接もなく書類選考のみで行われているが、入学後、成績優秀者は一般選抜者よりもウェイトは高く、一方、退学者は少なく、受け入れ方針に適応した学生が多く入学している。（資料10：「学校推薦と一般選抜入学者の入学後の成績状況調査」）

カリキュラムに「学修プラン」を明示したことにより、将来への目的意識を持ち、何を学ぶかを「志望理由書」に具体的に明記して志願する者が出るようになった。しかし、まだ、本学部が育成する人材、卒業後の進路については具体性に欠け、学生募集説明の際の隘路となっている。

自己推薦制度により、地域の指導者たるに相応しい、特色ある学生が集まるようになって来たが、まだ、近県からの志願者が多く全国各地への広がりはない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

入学者受け入れ方針をより明快に理解させるためには、入学して何を学べるのか？何の資格が得られるのか？どのような人材を育成するのか？を具体的に示す必要がある。経営経済学部・経営経済学科の教育内容はこの点が抽象的で、志望する者にとりなかなか把握し難い面があり、このためには、人材育成の内容を具体的に示すカリキュラムを工夫改善し、場合によっては、明確に将来の進路に即した「コース」の設定、乃至は、抜本的に、特色を持たせた「学科」に再編することも検討

する必要がある。

(入学者選抜のしくみ)

- ・入学者選抜試験実施体制の適切性

【現状の説明】

毎年度、学長任命の「入試委員会」（委員長：学部長、委員：副学長、事務局長、委員長指名教職員 5 名）が、学生募集、入学者選抜の実施、入試の出題、選抜の判定等に関する事項を所掌し、全教職員の協力のもと入学者選抜の実施に当たっている。つまり、「入試委員会」は、入学者選抜に関する審議及び実施機関である。

入試委員会の決定事項の主なる内容は、「部局長会議」「教授会」に報告される。ただし、新規、異例の事項については、それぞれ議案として提案され、議決を得て実施する。また、入学者選抜の改革等、入試の基本に係わる課題については、あらかじめ、基本方針を「評議会」の議を経て「入試委員会」に下ろされる。

入学者選抜の抜本的改善に際しては、必要に応じて、学長諮問機関の「入学者選抜改善プロジェクト」を設置して検討が行われる。答申を受けた学長は、改善案を「評議会」に発議し、その結果をもって「入試委員会」が具体案を策定する。

(資料 1 1 : 「入試委員会規程」)

【点検・評価】

入学者選抜業務は、入試委員会を中心に、機能的、効率的に円滑に実施されている。入試委員の業務は多彩でかつ通年絶え間がなく、教員の負担が大きいため任期は 1 年とされている。しかし、説明会や相談会などで高校生や高校教員と直接接する業務が多く、高等学校とのこれまでの折衝の経緯や折衝経験の実績が問われる場面も多々あり、ある程度、委員を固定化することが望まれるなど、入試委員の人选には、難しいジレンマがある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員が教育研究に専念出来るよう、アドミッション・オフィスを充実して、入学者選抜の専門者に入試事務を委任して実施するような抜本の方策を検討する必要がある。

- ・入学者選抜基準の透明性

【現状の説明】

選抜基準の透明性を高めるため、積極的に「入試情報の公開」に努めている。

「個人情報」については、選抜終了後、求めに応じて、「一般選抜」の大学入試センター試験及び第 2 次試験（総合学力試験）の得点を開示している。

(資料 1 2 : 「入試情報公開・開示取扱要綱」)

また、これまで合格者の氏名を公表していたが、プライバシー保護のため、平成 16 年度入学者から公表を取りやめた。

「全体情報」（選抜種別志願・入学状況の詳細、一般選抜の入試問題・出題ねらい・

採点基準・模範解答や合格者の最高点・最低点・平均点、自己推薦入学の推薦基準・小論文・面接の判定基準、その他選抜に関する具体的統計など)は、ホームページに公開するほか、説明会などで資料として配布し、選抜基準の透明性を高めている。

(資料13：ホームページ「入試情報」)

【点検・評価】

全体情報は、できるだけ「公開を原則」とし、適時適切に、ホームページ、説明会、マスコミを通して発表しており、透明性は高い。

個人情報、一般選抜の得点が主となっている。推薦入学については、面接結果、などまだ開示していない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

入試全体情報はほとんど公開しており、透明性が高く改善の余地は無いが、個人情報の一部に未開示のものがあ、検討・改善を要する。

(入学者選抜方法の検証)

各年度入試問題を検証する仕組みの導入状況

【現状の説明】

本学部の入試問題は、各教科にわたる試験ではなく、「総合学力試験」のみのため、毎年度、入試委員長(学部長)が、特定の少数者(2名)を、氏名を秘匿して命じ、出題に当たらせている。したがって、問題内容の事前検証は、問題漏洩を防ぐため拡散を避け、出題者と入試委員長のみ責任において行われ、他の者には知らされていない。

問題の検証は、事後において、入試委員会で行い、次年度への改善に向けて提言される。

試験終了後、ただちに、問題文及び出題のねらい、採点基準、模範解答が、マスコミやホームページを通して公開が行われ、高校関係者はじめ一般の人たちの批判を仰いでいる。

【点検・評価】

これまで、幸い、出題ミスとして指摘された問題は一度も無い。これは、本学の「総合学力試験」は題材が総合的であり、高校教育で学習する各教科の内容と密接な関わりがある「教科試験」とは異なり、出題ミスを発見し難い性質の問題であることによるように思われる。しかし、それだけに、難問・奇問に陥ることのないよう吟味する検証システムを充実することが大切である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

進学高校においては、リスクの大きい「総合学力試験」を忌避する傾向があることから、平成18年度入学者から「教科試験」への転換が計画されている。この場合は、高等学校指導要領の十分な研究を行い、高校教育内容を逸脱した出題や問題ミスを防ぐ適切な検証システムが要求される。

(定員管理)

- ・学生収容定員と在籍学生数の比率の適切性

【現状の説明】

収容定員 1200 名に対して、例年、約 1250 名 (1.05) の在籍学生数を維持して来ている。これは、卒業までに約 15%の学生が退学する実績を考慮し、入学時に、募集人員の約 5~10%を上乗せした入学者数を確保しているためである。

在籍学生数に数 10 名のゆとりを持たせているのは、授業料免除者の歳入不足分の補充を見込んでいるためであり、いわゆる営業定員としておさえている人数である。

(参照：「大学基礎データ」(Ⅲ-2. 学部・学科の学生定員及び在籍学生数))

【点検・評価】

在籍学生数が、例年、収容定員の 1.05 倍程度を維持していることは、安定した大学経営を行う上で適切な人員である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

平成 14 年度から、成績優秀者に対する「特待生制度」が発足しており、特に、在学期間中すべての学納金を免除する「入学特待生」が、学年進行で毎年度数名枠で増加されることになるため、今後は、さらに、これらの金額に見合うだけの人員を、入学時に増加して確保する必要がある。

- ・定員超過の著しい学部・学科等における定員適正化に向けた努力の状況
- ・定員充足率の確認の上に立った組織改組、定員変更の可能性を検証する仕組みの導入状況

【現状の説明】

著しい定員超過はこれまでも無く、また、定員の充足率も適正であり、定員変更を検証する仕組みは現在のところ導入していない。

ただし、募集定員はそのまま、受け入れ方針を明確にするための「学科の再編」を検証するプロジェクト(学長諮問機関)を立ち上げ検討中である。

【点検・評価】

定員超過及び定員充足問題については、現在のところ適正である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

入学者の大半を占め、定員充足の太宗となっている県内高等学校においても、生徒減は着実に進んでおり、これへの対応として、高校との連携を深める「県下全高校訪問事業(わらじ作戦)」や「学校推薦入学制度」を、より重視し充実するよう地道に努力することが必要である。

(編入学者、退学者)

・退学者の状況と退学理由の把握状況

【現状の説明】

本学部の退学者数は、例年、1～4年次生を合計して、約30～40数名台で、ほぼ平均化している。

退学者は、GPA制度による「退学勧告」による退学者と、一般の「自主」退学者及び「除籍者」に区分される。「退学勧告」と「自主」の人数比は、開学当初ほぼ半々であったが、最近、次第に「退学勧告」のウェイトが高まり、また、実数も漸増気味である。

年次生（学年）別では、「退学勧告」退学者は、3期連続退学勧告が初めて出される第2年次生に多く、あとは学年進行に伴って減少している。「自主退学者」は、入学時の第1年次生が多く、これも、学年進行に伴って減少傾向を示す。

（参照：「大学基礎データ」（Ⅲ-5.学部・学科の退学者数））

（資料14：「年度別退学種別退学者数」）

退学に当たっては、「学生支援センター」に拠を置く、学部長直轄の「学生担当補佐」が中心となり、退学願を出した学生に直接面談し、退学理由と具体的事情を聴き、懇切丁寧に指導・助言を行っている。その上で、退学やむなしと判断した場合は「部局長会議」の議を経て「教授会」に諮り退学を承認する仕組みとなっている。

また、退学勧告制度に基づく退学については、成績不振者がGPA2.00未満を2期連続した段階で、「学修相談員」（教員＋職員のチーム）が、それぞれのチームが担当する当該学生に対し十分な学習相談を行う体制をとり、できるだけ退学勧告に至らないよう事前指導に努めている。

退学理由の最も多いのは、本学独自の教育評価システムであるGPA制度により退学を勧告される、いわゆる「成績不振」によるもので、この5年間で137名と退学者総数の約65%を占めている。

次いで、「進路変更」による退学43名（20%）であり、その内訳は、この5年間で「他大学へ進学」が11名、「専門学校へ進学」が4名と、本学への進路を誤った学生が少なからず居たことになる。また、「就職・その他」での退学が28名ときわめて大量であり、「学習意欲喪失」「学業不振」の8名とともに、本学への進学目的意識の希薄さが原因と思われる。これらは、学生募集及び入学者選抜のあり方にも関わる問題である。

昨今の経済事情から家庭の「経済的理由」による退学は、除籍者の中にも若干居るが少数である。これは、最近増加している授業料減免等の措置がなされているからと推定される。また、「健康上」の理由は、例年、少数である。

（資料15：「理由別退学者数等調」）

【点検・評価】

退学者数は、退学勧告制度があるにも関わらず、例年、収容定員1200名の約3～4%程度にとどまり、ほぼ定着している。

退学勧告による退学は漸増傾向にあり、GPA2.00未満が2期連続の段階で、事前指導を行い、実際に退学勧告に至る人数を約1/4に引き止めて減少効果を上げている。

また、退学した者の約1/6が再入学を果たし卒業していく実績があり、退学者に再挑戦する機会が与えられていることも、本学の制度の特色である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

「教育第一主義」「教育に責任を持つ」を標榜する本学においては、学生への支援体制が極めて重要であり、平成15年度から、「学習相談」はじめ「就職相談」「生活相談」「健康相談」「カウンセラー」等の各種相談活動の拠点として「学生支援センター」を開設したが、とくに、教職員が一体となった「学修指導員」による「学習相談」機能をいっそう充実させ、「退学勧告」に至る学生の減少を目指している。

「進路変更」のうち、せっかく入学した学生が他大学に進学先を変更するケースは、本学にとり極めて由々しい遺憾なことであり、入学者のニーズに応え教育内容の充実を図るとともに、学生が本学を志願する時点で、本学の教育方針・目標・内容及び受け入れ方針について、十分に了知させるよう募集方法の工夫が必要である。

(3) 経営経済学研究科における学生の受け入れ

(学生募集方法、入学者選抜方法)

- ・大学院研究科の学生募集の方法、入学者選抜方法の適切性

【現状の説明】

(1) 学生募集方法

全国の社会科学系の学部を有する大学に募集要項及びポスターを配布するとともに、県内の主な企業、行政機関等に直接出向き、派遣等を依頼している。学内においては、学部学生に対し、

掲示により周知しているほか、学部3、4年次生が、研究科の科目を履修できる制度があることから、研究科における履修内容についてはよく理解されている。

その他、ホームページにより募集要項を公開している。

(2) 入学者選抜方法

本研究科の入学者選抜は、入学後の厳格な成績管理及び厳格な修了要件を前提とし、多様な人材への学習機会の提供のため、入学試験を課さず、大学院の教育目的を伝えるための入試説明会への参加と目的への同意を条件として、入学を認めている。出願要件を満たし、出願時に提出された書類及び説明会、個別相談会への出席の有無により選考し、筆記試験、面接試験は行っていない。説明会への参加により、本学で展開される教育研究活動について十分理解したうえで入学手続きを行ってもらうものである。

【点検・評価】

本大学院においては、修了要件単位数や学修内容が厳しいことから、入学者選抜にあたっては、試験・面接を実施しないが、十分に教育システムを理解した上で入学してもらうこととしている。このことは、説明会参加者全員が合格者となり、本学の教育システムを理解し入学するか否かの判断を受験者本人に委ねていることか

ら、必ずしも本大学院において学修する意欲や能力のある学生ばかりが入学するとは限らず、修了が困難な学生も混在し、留年に至る学生もいる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後は、本大学院での学修意欲などを確認するため、面接試験を行うなど書類のみの選考方法を改善する必要があると考える。

(学内推薦制度)

- ・成績優秀者等に対する学内推薦制度を採用している大学院研究科における、そうした措置の適切性

【現状の説明】

学部3、4年次生が大学院の科目を履修できる制度により、学部在学中から、大学院における教育に関心を持たせ、学部卒業とともに円滑に大学院での学修につなげる役割を果たしている。

この制度により、大学院入学前に大学院における必修科目を相当数履修したものは、1年で修了する道が開けている。この制度により、学部で大学院科目を履修する場合は授業料を徴収せず、履修した大学院科目の評価は、学部の卒業要件単位とはせず、本学大学院に進学した場合に本学大学院の履修単位として成績評価される。毎学期4～5名の学生が履修している。

また、2002年度のカリキュラム改正により、履修モデルとして学部・大学院一貫プランを設定し、1年次終了時に選択させ、5年間で学士と修士の資格を取得できる制度となっている。

【点検・評価】

学部・大学院一貫教育を標榜する本学の特色ともいえる制度であるが、履修した学生が必ずしも本学大学院には進学しない場合がある。また、学部・大学院一貫プランを選択している学生は、数名程度であり、低学年から大学院への志望を明確にしている学生は少ない。学年進行に伴い大学院での学修意欲が強まっていくものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

経営経済の専門分野への学修意欲が増すように、ゼミ担当教員や大学院授業担当教員が学部学生に対し積極的に動機付けしていく必要がある。カリキュラム改正により、1年次秋学期に専門導入演習が必修と位置づけられたが、ここにおいても専門科目の学修の動機付け適切に行うことが必要である。

(門戸開放)

- ・他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」の状況

【現状の説明】

入学者選抜においては、説明会の出席を必須要件とし、試験、面接等を行なわず

書類選考のみとしているため、他大学・大学院の学生に対しては積極的に門戸を開放している。また、大学院入学後に学部科目履修などを条件として、経営経済関係ではない学部出身者の入学を認めている。社会人については、他分野の学部出身者も含め、企業推薦による入学を認めている。

【点検・評価】

開設当初から、地域内の他大学からの卒業生を受け入れており、本大学院設置後、新しく地域内に4年制大学が設置されたことから、そこからの卒業生も受け入れている。

市内に設置されている4年制の大学は本学を含め4大学あり、うち、社会科学系の学部を有する他の2大学から大学院生受け入れの実績があり、十分に門戸を開放している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

入学後の努力によって入学後の成果が決まるという傾向があるという指摘がなされたことから、当初、他大学出身者に課していた筆記試験を廃止し、門戸を開放している。しかしながら、説明会への参加のみを条件としていることから、本大学院での学修能力が適正にあるかどうかのチェックがまったくなされないことから、今後、面接の実施などの工夫が必要である。

(社会人の受け入れ)

- ・社会人学生の受け入れ状況

【現状の説明】

大学院教育の目的は「経営経済の高度な専門的・能力を持つ職業人の育成」であり「地域・経済社会のニーズに応える人材を輩出する」こととし、「意欲ある多様な人材を広く求め、地域に開かれた大学院」を目指すことから、社会人の受け入れに対しても門戸を開いている。募集は、一般選抜と区分し、社会人特別選抜枠を設けている。これらをさらに社会人選考選抜と社会人推薦選抜に分け、後者は企業や自治体などからの派遣学生を募集している。

【点検・評価】

社会人学生の出願・入学状況は、開設当初に比べ、逡減してきている。派遣元の企業等が経営的、財政的に厳しい現況を反映しているものと思われる。また、修了要件が2年間に46単位と多いことや夜間の開講など働きながらの履修ができないことがネックとなっているものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

在学期間や要件単位数、開講時間帯の検討など、社会人が履修しやすい要件、環境を検討する必要がある。

(定員管理)

・恒常的に著しい欠員が生じている大学院研究科・専攻における対処方策の適切性

【現状の説明】

開設当初は、学部学生、社会人学生とも定員を超えていたが、その後、定員割れの状況が続いている。近年は、入学者は定員の約半数となっている。

【点検・評価】

学部・大学院一貫教育を標榜する本学では、学部学生の大学院入学により、定員を確保することが必要である。2002年度からの学部カリキュラム改正により、新たに学部・大学院一貫プランを設け、学部から大学院修了までのカリキュラムを設定し、5年間で学士、修士の資格を取得できるよう制度を新たにした。1年次終了時点でプランを選択させ、学年の早い時期から大学院での学修を動機付けるものである。

一般社会人の募集にあたっては、本学研究科の教育目的を達成するため、大学院公開セミナーなどにより周知することで、社会人の本学大学院の授業内容の理解を深めるとともに、関係機関への募集広報につとめる必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

地域研究センターとの連携により公開セミナーなどを積極的に開催するとともに、地域社会と関連深いカリキュラムを設定するなど、入学者増につながる施策を検討する必要がある。

6 教育研究のための人的体制

(1) 本学における教育研究のための人的体制

【現状の説明】

専任教員数は36名(休職1人を除く)、専任教員1人当たりの学生数は約35名となっている。職位による内訳は、次のとおりである。(平成15年5月1日現在)

教授：14名

助教授：20名

講師：2名(休職1人除く)

専任教員の各科目群への配置は次のとおりである。

アカデミック・コモンベシックス(外国語、情報、コミュニケーション・スタディーズ)

教授：2名、助教授8名、講師1名

専門科目(経営、経済)

教授：10名、助教授10名、講師1名

教養科目

教授：2名、助教授：2名

非常勤講師として、地方自治体の首長及び幹部職員や地域産業界等で活躍する事

業者、地域社会で活躍する有識者及び実務者を多数招聘し、地域に根ざした特色ある教育を支えている。

本学の専任・兼担の教員数は次のとおりである。

青森公立大学専任教員数（平成 15 年 5 月 1 日現在）

区 分		合 計		教 授		助 教 授		講 師		休職者
		学部	研究科	学部	研究科	学部	研究科	学部	研究科	学 部
現 員	(A)合計	36	8	14	6	20	2	2	—	1（講師）
	専任	32	4	12	2	18	2	2	—	1（講師）
	兼担	4	4	2	4	2	—	—	—	—
(B)設置基準		32		17						
(A・B)過不足		4		△3						
(参考)条例定数		47								

（注）兼担は、学部・研究科間の相互乗り入れ教員（外数）

学部の専任教員数は 36 名で、設置基準数 32 名を 4 名上回っている。ただし、教授の数は 14 名で、設置基準数の 17 名より 3 名不足している。これは、開学時、採用した高齢の教授の退職が続き、その補充を主として若手教員で充足してきたことになる。

目下、検討中である「独法化に伴う教員の任用方式」及び「学科再編計画に即した教員の専門別再構築」の結論を待って、教授の補充を含めた「教員採用計画」を策定する計画である。

なお、平成 16 年 4 月 1 日付けで、講師 1 名の採用、助教授から教授への昇任者 2 名を予定している。

本学の専任教員の年齢構成別は次のとおりであるが、学部については、50 歳代が多く、60 歳代が少ない現状である。

青森公立大学専任教員の職名別・年齢構成（平成 15 年 5 月 1 日現在）

		合計	70 歳以上	60 歳代	50 歳代	40 歳代	30 歳代
学 部	教 授	12(1)		3	9(1)		
	助教授	18(4)		1	6(1)	6(1)	5(2)
	講 師	2(1)			1		1(1)
	合 計	32(6)		4	16(2)	6(1)	6(1)
研 究 科	教 授	2	2				
	助教授	2				2	
	講 師						
	合 計	4	2			2	

（注）（ ）は女性〔再掲数〕

授業の内容及び方法の改善を図るための組織的体制は、「青森公立大学グループ連絡会議要綱」に従い、分野（経営、経済、教養、情報、語学、コミュニケーション・スタディーズ）別の「教員グループ会議」が基盤となっている。その教員グループ会議の運営は、個々のグループに任されている。各教員グループ会議は、主にシラバス作成時に授業負担用や方法に関して調整を行っている。また、英語グループ会議は、1年間の検討の結果、習熟度別クラス編成を行い、TOEIC スコアを到達目標の指標として設定し、自学自習への道を切り開く改革を行っている。

しかし、教員グループ会議は全学的なFDとして十分に機能を果たしていない。

【点検・評価】

小規模の教員組織で、それだけに教員 1 名当たりの授業負担はやや大きく（年 5 コマ）、職務も多彩であるが、工夫と努力により適切な分担を行い効率的に運営している。

教員間による教育内容等の研究や研修というFDについては不十分である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学の専任教員は、学部・大学院を問わず、全般的に研究業績において標準レベルを下回っている。教育重視の本学の方針からして、教育に時間をとられて研究が疎かになっているとは思われない。専任教員の処遇に実績主義を導入することによって、低レベルの研究活動を向上させると同時に、教員の流動化を図りたい。

（2）経営経済学部における教育研究のための人的体制

（教育研究支援職員）

【現状の説明】

本学では、効果的な教育を行うために、1年次専門基礎科目、情報関係科目及びコミュニケーション・スタディーズにティーチング・アシスタント（以下「TA」と記述。）を配置している。これは、本学特有の制度である「退学勧告制度（3 セメスター連続 GPA2.00 未満の学生は退学勧告となる）」による退学が 2 年春学期に多く見られ、その後は減少していくとい結果を踏まえたものである。言い換えれば、退学勧告者の多くは、入学最初の成績判定から GPA2.00 となっているのであり、入学当初さえクリアできれば、普通に卒業できるのである。入試から解放され、気が緩む状態で講義を受け、結果として授業に付いていけないということになるのである。このことを解消するため、1年次の授業科目に TA を配置し、授業進行の補助及び授業終了時のアドバイスを行っているものである。TA は学部の上級生で構成され、自らの学習経験に基づきアドバイスを行っている。

また、語学に関しては、LRR において適宜アドバイスを行うこととしている。

その他、教職員 4 名で構成される学修アドバイザーにより、勉学のみならず、学生生活全般についての支援を行っている。

教員の教育研究サポートとしては、研究室棟の各フロアに「教員補助員（3 名）」

を配置し、教員の教育研究のサポートを行っている。

【点検・評価】

TA は、教員のオフィスアワーを補完するものであるが、新たに入学した学生が、いきなり研究室に行き質問等を行うのは、かなりの負担となることから、その成果は十分に評価できるものと考えている。先輩からのアドバイスを受け、オフィスアワーを活用するという図式が多く見られることから、新入生にとって TA は十分に機能している。また、TA（上級生）にとっても、後輩にアドバイスするという責務を負うため、自らの勉学意識の向上に役立っているものとする。

LRR は、語学学修のサポートのみならず、学生の「溜まり場」的なものとなり、教員、留学生、上級生等との交流を通じ、語学学習意欲の向上に貢献している。

学修アドバイザー制度に関しては、平成 15 年度から開始されたものであり、その効果は、これから分析されるものと思われる。ただし、平成 15 年度秋学期終了時における 2 期連続 GPA2.00 未満の学生が、例年よりも減少していることから、相当の効果はあったものと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学修アドバイザー制度は、全体としては、その機能を十分に果たしたものと考えられる。しかし、担当する教職員によりバラツキが生じていることは否めない。アドバイザーの具体的な役割は、各教職員のグループに委ねられており、その教職員の対応等により、学生の反応も様々なものとなっている。新入生がアドバイザーを選択できないことから、アドバイザーを担当する教職員の意識統一等が必要であり、これらについては、FD や SD を活用しながら全学的に取り組む必要がある。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

- ・教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の内容とその運用の適切性

【現状の説明】

教員の採用、昇任は、全学的な見地にもとづいて教員人事を行う趣旨から、学長及び学部長・研究科長のリーダーシップが発揮される制度となっている。採用、昇任の発議は学長が行い、評議会の議に基づく基本方針に従い、学部長、研究科長と協議のうえで決定する。学長の発議は、採用については、退職者の発生や授業科目構成の変更などに際して、教育研究上の必要性の観点から決定され、また昇任については在任年数及び教育研究業績等の実績を考慮して決定される。

学長の発議を受け、教授会が採用、昇任予定者の選考を行う。選考の方法は、そのつど設置される選考委員会（委員長は学部長・研究科長、委員は教授会からの互選及び学部長・研究科長の指名）が研究教育業績等の審査を経て候補者を選出し、人事教授会（予定者の職位以上の教授会構成員で構成）が決定する。教授会の決定は学長を通じて、大学設置者である青森地域広域事務組合管理者へ申し出る。

過去 5 年間における運用状況をみると、大学創設時の教員の退職があったことな

どを受けて、若手を中心に採用 13 名であり、昇任も 13 名であり、適切に運用されている。

新たな制度として、教員の教育・研究活動の活発化を意図し、平成 16 年度以降の教員採用にあたっては教授以下すべての職位について任期制をとり、本人の同意の下に、任期 4 年の条件で採用することとした。再任は、助教授及び講師については 1 回限り可（再任期間は講師 2 年、助教授 6 年）、教授については回数制限なしとしている。また、この任期制導入にあわせて昇任の基準を明確化し、教育貢献、研究業績、学内貢献、及び社会貢献の 4 領域に関する要件を定めた。

教育研究の活発化を図るため、学長、学部長・研究科長がリーダーシップを発揮できる仕組みであり、開学後のカリキュラム改革にもおおむね教員態勢を適応させることができ、制度は適切に運用されている。全体として昇任ペースがやや遅れる傾向があったが、平成 15 年度の昇任基準明確化等の変化により、今後は所期の効果があらわれると考えている。

- ・教員選考基準と手続きの明確化

教員選考基準と手続きは「青森公立大学教員採用及び昇任規定」に規定されており、明確である。具体的な選考過程においては、学長の発議については評議会、選考委員会審査については教授会が関与し、いずれも基準と手続きは明確である。また、平成 16 年度より導入する任期制に関連しては、「大学教員等の任期に関する法律」に基づく「青森公立大学教員の任期に関する規則」が評議会で決定されているほか、関連する「2004 年度以降の専任教員採用の条件」「2004 年度以降の昇任基準」についても、明確化された内容が定められ、評議会で承認を得ている。

- ・教員選考手続きにおける公募制の導入状況とその運用の適切性

「青森公立大学教員採用及び昇任規定」では、教員採用は公募と推薦（非公募）のいずれも可としている。最近 5 年の実績では、非公募による採用は、1/3 以下であり、授業科目の特性や求める資格適格者の要件が限定されていることによるものであり、運用は適切である。

【点検・評価】

04 年度からの教員採用には任用制と成果主意を導入したが、既存の教員については、個人研究費の配分に、一部、実績主義を取り入れたにとどまっている。本学の教育の質的向上を図るためには、教員の処遇に平等ではなく公正さを導入する必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の採用、昇進、業績評価に外部評価を導入する必要がある。これまでのように、教員採用など、教員人事を教授会での投票によって決する方式を全面的に改革しなければ、大学は良くならない。

(教育研究活動の評価)

- ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状の説明】

従来より、教員の研究活動については、自己点検の一環として教員の自己申告により集計した個別の研究業績・社会貢献一覧を毎年作成し、全教員に公開してきた。また教育活動については、授業アンケートを実施し、内容を公開してきた。いずれも公開することによる教員の意欲向上を意図していたが、これら活動の明示的評価は行っていなかった。

平成 15 年度より、教育・研究活動の成果を高めるため、学長のリーダーシップのもと、個人研究費支給へ成果主義を導入することとしたが、これに合わせ研究活動、教育活動を含む教員活動の評価方法の見直しを行った。評価方法の改善として、対象の拡大・体系化を行い、4つの分野（研究、教育、学内、学外）に数量的把握可能な 43 項目（各項目に評価点数を付与）を設定し、実績点の自己申告（資料添付）を求めた。申告された活動実績は、研究費支給額評価委員会（構成は学長、研究科長、教員）が内容を精査し、また教員から必要な説明を受けたのち、確定した合計点数の結果に個人研究費支給の一部を連動させた。

成果主義の導入は教員の教育研究活動を活発化する効果があると考えられるが、教員の意欲向上や創意工夫の促進など、所期の効果を得るためには、評価における公正さ、透明性が鍵となることから、今後も評価項目や点数配分の適切性についての検討・改善に努める予定である。

・教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

採用に当っては、研究業績のみならず、教育能力をみるための模擬授業を実施し、その内容も選考の資料としている。また昇任にあたっては、従来より研究業績に加えて、教育実績をも考慮しているが、平成 16 年度より新たに導入される「2004 年度以降の昇任基準」においても、研究業績のほか担当科目での教育内容や方法の工夫など教育面での実績をも評価対象とすることとしている。

【点検・評価】

教育研究活動の評価に、学生による授業評価などが取り入れられているが、肝心の教員相互評価が全く取り入れられていないのは問題である。また、評価基準も確立されておらず、評価の結果を処遇に生かす方策も確立されていない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

新しいトータル人事システムを早急に確立しなければならない。

(3) 経営経済学研究科における教育・研究のための人的体制

(教員組織)

【現状の説明】

大学院の理念と教育目的等の実現のための人的組織については次のような取り組みを行っている。

教員組織構成の観点からは、学部・大学院の役割分化と国際性という 2 つの目標

への対応を見ることができる。

学部では専門性を持った教養人の育成という目的のもと、基礎的科目の修得に重点を置き、専門的科目を大学院に委ねるという、開学以来の方針がある。大学院では専門性を重視するとともに、社会人教育を含む実践性が求められることから、学部教育とは異なる教育内容が要請される。このため教員配置を分化させることによって、学部・大学院の教育内容の特徴について実現しやすい体制を準備し、各々の教育効果を高めることを目指して今日に至っている。専任教員は教授6名、助教授2名である。これによって、学部担当教員は基礎科目の修得に、大学院担当教員は、実践性を加味した専門科目の教育に力点を置くという特徴を出すことができた。しかし、学部・大学院の専門科目教員数が多くないことから、実態として大学院科目担当教員は学部科目を兼担し、十分特化しなかった。また学部担当教員が大学院科目を担当しないことから、大学院科目が多様性を欠いた可能性がある。更に大学院科目担当教員が開設以来固定されているため、担当者の見直しが課題となっている。

第2に国際性を重視し、必修科目に常勤及び非常勤による英語での講義が含まれている。また選択科目に米国人非常勤講師による講義がある。非常勤講師は国内7名のほか米国から5名を招聘している。更には、米国ウィラメット大学アトキンソン経営大学院との提携により特別講義科目が設置されている。これらは学生の英語修得の意欲を高めている。また、米国人非常勤講師の本務校であるオレゴン大学及びオレゴン州立大学へ学生を派遣し、講義受講を実施したことがある。これらによって進学意欲を喚起し米国のPh.Dコースにこれまで3名の大学院生が進学を果たしている。他には国内博士課程進学希望者や企業・官庁派遣などの意欲的な学生が主に英語での科目を履修している。また、これまでに極東国立工科大学や韓国から留学生が来る要因となっている。このことは日本人大学院生の文化交流機会にもなっている。しかしながら必修以外の英語による講義科目は受講数が必ずしも多くない。登録が一定数以上という条件で開講するアトキンソン経営大学院の科目は3回しか開講されていない。

【点検・評価】

研究科と学部の担当教員を区別しているが、その基準が曖昧である。研究科担当の教員の研究業績が学部担当の教員よりも優れているところなど、どこにもない。それにもかかわらず研究科の授業を外部の非常勤講師に依存し続けるのは奇妙奇天烈である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員組織における学部と研究科の垣根を全廃する。文部科学省の教員資格審査規定に準じて、例えば博士学位を所持し、直近5年間の研究業績が一定レベルを超えている場合には、研究科の授業と演習を担当できるようにする。

(教育支援職員)

【現状の説明】

大学院教員の教育研究支援職員として、研究棟に「教員補助員（1名）」を配置している。しかし、研究支援を行う部署は学部と同様に配備されていない。大学院の研究活動を奨励し、外部資金等の導入により大学院自体の評価を受けるという状況において、研究支援を専門に行う部署の設置は必須である。

【点検・評価】

地域との連携が大学の存在意義の一つとなりつつある今日においては、研究部門を専門に担当する組織は重要なものとなる。本学には、付置機関として「地域研究センター」を設置しているが、大学院の研究活動と必ずしもリンクはしていない。

地域研究センターが地域に対する窓口とすれば、当センターは大学院の研究支援活動を積極的に行う必要がある。また、これは大学院のみならず学部でも検討されるべき事項である。

【将来の改善・各核に向けた方策】

現在、本学では学部、大学院及び地域研究センターの抜本的な改革を進めている。この中で、地域研究センターの役割は非常に大きいものとなる。今日の大学は、少子化を背景に、単なる高等教育機関であるとともに、地域における知的中核機関としての機能が求められている。地域との連携は、今後の大学存続に大きな影響を与えるものであり、大学院のみならず学部の研究活動を積極的に地域に開放していかなければならない。そのためには、現在ある地域研究センターを地域との接点として位置づけ、このセンターに研究支援の専門部署を設置すべきである。ただし、研究支援に携わる職員の育成は、現行の公立大学では不可能（定期人事異動など）であり、このような点からも法人化は検討されるべき課題である。

7 経営経済学研究科における研究活動と研究体制の整備

(1) 研究活動

(研究活動)

【現状と説明】

1998年～2002年

著書・論文等	教授	助教授
著書	11	0
論文	20	2
学会報告	5	1
監訳	1	0
翻訳	6	4
パネリスト	1	0
書評	0	1
教書分担執筆	0	1

【点検・評価】

研究科の授業担当者の研究業績が乏しく、学会での活動や評価が低く、全般的に劣っている。相対的に高額な個人研究費が支給されてきたにもかかわらず、それがほとんど研究に生かされていないことは明白である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

4年任期制を導入し、所定のレベルをクリアできない授業担当者を放出する以外にレベルを上げる方策はない。実績と処遇をリンクさせたトータル人事・システムの構築が必要である。

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

【現状の説明】

本学には研究調査機関として、地域経済研究センターが設置されている。このセンターは、設立の趣旨は学問的な研究調査ではなく、青森地域の産業への直接的な貢献を意図したものであって、学生の教育を課題としたものではなかった。このためにセンターの人的組織においても、専門の研究員を置いて、学部及び大学院の教育には直接に担当しない組織をとってきた。この結果、地域の産業界からは高い評価を受けている。

学部及び大学院の教員が地域研究センターの調査研究に関与することは排除しては居るものではなく、むしろ奨励している。しかし、こうした地域研究センターの活動の特徴のゆえに、大学の教員の参加は大きくなく、この振興が今後の課題となっている。

【点検・評価】

地域研究センターは学部とも研究科とも意図的に隔絶されており、青森公立大学というトータル・システムの中に、適切に位置づけられていない。センターの活動は、一部研究員の個人プレーで成り立っており、組織的な活動となっていない。このようなセンターでは大学にとって意味がないので、早急に全面的な改善が必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

地域研究センターを、青森公立大学の地域貢献のキーステーションに位置づける。学部と研究科の教員の協力を得て、地域社会に対する各種の貢献活動を展開できるように、センターの機能と構造を改変する。

(2) 研究体制の整備

【現状の説明】

本学大学院の研究費は、個人研究費、共同研究費及び大学院研究費に大別される。個人研究費は、教員個人の研究に係る経費を支弁するものであり、各教員には職位に関係なく年額 70 万円を上限として措置されている。個人研究費はその用途を限定せず、教員の自由裁量となっている。また、学会参加旅費として別に 14 万円を措置している。

共同研究費は、専門領域ごとに各グループに、年額 80 万円を上限に措置されている。申請は、各グループから学長になされ、配分は学長裁量となっている。

大学院研究費は、160 万円が措置されている。研究科全体で行う研究に資するもので、用途は学長裁量となっている。

また、5～6 セメスターを基準として、教員にはサバティカル・リープ（1 セメスター）が認められており、その経費として一人当たり 100 万円が措置されている。

研究室は、全ての教員に配備されており、カードキーシステムにより 24 時間利用可能となっている。また空調システムも各研究室で調整することができる。

【点検・評価】

昨今の財政状況の悪化に伴い、大学の研究費も聖域ではなくなり、当然に削減対象となっている。個人研究費は、一人当たり 120 万円であったものが、ここ 2 年間で 50 万円の削減となった。財政事情の好転が期待できない以上、外部資金の活用が求められている。

研究室は（29.25 平方メートル）を確保し、24 時間利用可能であることから、十分であると考ええる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

平成 15 年度から、個人研究費の配分に成果主義を導入し（基本枠 42 万円、再配分枠 28 万円）、研究費配分に反映させることとした。経費削減に対応することもあったが、教員の意識改革の面でも導入することとした。平成 15 年度からの導入であるので、その結果について具体的に記述できる段階ではないが、国立大学が法人化し、外部資金の導入を積極的に行うことが明らかなることから、本学教員の意識改革は必要不可欠である。

また、研究支援を行う専門部署の設置も検討しなければならない。

8 施設・設備等

(1) 本学における施設・設備等

【現状の説明】

(施設・設備等の整備)

平成 10 年の大学院棟の完成に伴い、本学の設置構想からの建築に係る事業は全て完成を遂げた。大学院棟（2877 m²）は、研究科学生が課題研究に十分に資する場を

提供するため、24 時間開放（カードキーによる機械警備システム）とし、国際化に対応するために同時通訳を行うことが可能な講義室も配置した。

本学の施設・設備の概要は以下のとおりである。

① 大学本部棟

学長室、副学長室、学部長室、事務局長室、教員サロン、大会議室、事務局等 2039 m²である。

② 校舎棟

全体で 8393 m²となっており、講義室等は次のとおりである。

大講義室（387 名）	1 室（352 m ² ）
中講義室（138 名）	3 室（155～164 m ² ）
小講義室（60 名）	11 室（80 m ² ）
演習室（16 名）	19 室（29 m ² ）
演習室（32 名）	3 室（58 m ² ）
情報演習室（56～61 名）	4 室（105～142 m ² ）
学生自習室（34 名）	1 室（105 m ² ）

大講義室・中講義室には、視聴覚機器（OHP、資料提示装置、モニター、ビデオ装置等）すべての小講義室にはビデオ装置が設置されている。

学生が自主的に学習できるような環境として、4 つのコンピュータ自習室及び実習室に合計 246 台の端末を整備し開放している。端末配備率は約 20%となっている。また、学内全てのコンピュータは、学内 LAN で結ばれており、インターネット、電子メール及びレポート作成など手軽に利用できる環境が整備されている。

③ 図書館棟

面積は 3337 m²となっており、建物基準必要面積の 1.85 倍で、閲覧スペース 958 m²、閲覧座席数 243 席（学生数の約 2 割）である。

④ 大学院棟

面積は 2876 m²となっており、講義室等は次のとおりである。

中講義室（70 名）	1 室（107 m ² ）
小講義室（52 名・54 名）	2 室（71 m ² ）
演習・実習室（20 名）	6 室（40.5 m ² ）
院生研究室（8 名）	5 室（31.5 m ² ）
福利厚生室（8～10 名）	1 室（29 m ² ）

大学院棟には、地域研究センターが併設されており、面積は 374 m²で、リサーチコーナーや図書・資料コーナーも設置されている。

⑤ 体育館棟

面積は 3187 m²となっており、バスケットコート 2 面、ハンドボールコート 1 面がとれる。また、剣道場・柔道場・トレーニング設備も備えている。

運動場の面積は 2 万 4000 m²となっており、全天候型テニスコート 4 面、多目的グラウンド 1 面が設置されており、いずれも夜間照明が敷設されている。

⑥ 講堂棟

面積は 1936 m²、座席数は 768 席となっている。

⑦ 交流会館棟

多目的活動が可能な交流ホール（300 名用、330 m²）をはじめ、食堂・保健室・学生総合支援センターのほか、売店・CD コーナー・コピー機等のサービス施設も備えている。全面積は 4414 m²である。

⑧ 公園緑地ゾーン

大学用地は約 46ha で、そのうち 13ha が校舎関連用地であり、33ha は大学の森として森林等豊かな自然を活かした散策路や東屋（4 個所）、緑地広場（3 個所）が配置され、学生や市民の憩いの場となっている。

（キャンパス・アメニティ等）

学生生活を送るうえで困ったとき、迷ったとき、わからないことがあったときなど、気軽に相談に乗り、支援する総合窓口として学生総合支援センターを平成 15 年度に設置した。主な支援内容として、授業料の減免・各種奨学金の申請受付・各種証明書の交付・下宿・アパートの紹介・アルバイトの情報提供・学友会・サークル活動等の課外活動への支援等となっている。

本学では、外国語の能力向上のために学生達がお互いに支援しあうことを目的に LRR（Language Resource Room）が月曜日から金曜日までの午前 10 時から午後 5 時まで開設されている。ここでは、専任の臨時職員 1 名が配置されているほか、留学経験のある学生を中心として、ボランティアで学習面や生活面の相談、情報提供などを行っている。また、外国語担当教員等による外国語の学習や留学プログラムなどに関するアドバイス、関連資料の提供も行っている。

（利用上の配慮）

身体障害者のために学内の通路のスロープ化を図っているほか、大講義室・中講義室に置いては車椅子対応の机が整備されている。駐車場においても、障害者用の駐車スペースを確保し、積雪時においても自家用車から学内へスムーズに移動できるように入り口も整備している。また、学内には車椅子を配置・保管している。

（組織・管理体制）

本学では、平成 15 年 11 月に「青森公立大学危機管理マニュアル」を作成している。この危機管理マニュアルは、災害や事件などのほか、コンピュータウイルスや不正アクセス、食中毒、学内での宗教・政治活動、学生犯罪、海外派遣留学における事故、メンタルヘルス、入学試験実施に当たっての不測事態等に対応できるように整備されている。

なお、セクシャルハラスメントについては、別に定めている。

【点検・評価】

現時点において、大学院については稼働率も低く特に授業に関する支障もないが、学部においては、大講義室の絶対的な不足である。開学当初は見られなかった現象

ではあるが、現在は大講義室の稼働率が非常に高くなっている。これは、本学の GPA システムに連動する「再履修制度（既に単位を修得した科目であっても再履修することが可能）」によるためと思われる。また、学生からは学生の「溜まり場」となる学生ホールがないことから、その設置が要望されている。

これらについては、財政的な問題があることから、既存の施設活用（大学院棟の講義室等）を含め検討しなければならない。

学生総合支援センターは、平成 15 年度から開設のため評価できないが、学生からのアンケートなどを行い学生のニーズを把握し、学生にとってよりよい施設としていきたい。また、学生が自主的に運営している LRR は、学生による外国語能力の向上を始め留学などの国際交流に関する情報交換の場として多くの学生が利用していることから評価できる。

利用者から施設利用について、特に注意や改善などの要望はない。

本学の施設は、市民に対して開放していることから誰でも自由に学内を見学できるようになっていることから、万が一の事故に対して対応できるように危機管理マニュアルを定めたことは評価できる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

地域に密着した教育研究機関として諸機能の充実・強化を図るために、既存施設の一層の活用を図っていく。

学生総合支援センターや LRR については、学生のニーズを把握し学生が使いやすい形で整備していく。また、危機管理マニュアルも作成したことで終わるのではなく、万が一のために活用できるように心がけておく必要がある。

（2）経営経済学研究科の情報インフラ

【現状の説明】

大学院研究室は 1 室 8 名で個別のブースでは書架の他 LAN コネクタがある。これにより、各院生ブースからインターネットの利用が可能で、図書館の情報検索や CD-ROM データへのアクセスが可能である。各フロアにはネットワークプリンタがある。特に、本学ではノートパソコンを 35 台準備しており、各年度初めに希望する院生に無償で貸与している。現在は全員に貸与されている。

【点検・評価】

院生希望者全員へのノートパソコン貸与は、全国でも希少と思われる。多くの学習量を要求する本大学院の設立趣旨を物的に支えるものとして用意されたことは評価できる。また、修了生に対する雇用主のアンケートによると、修了者の情報技術について評価が高いが、ノートパソコンを常時携帯して情報技術を学生同士で学びあうことが寄与していると思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

ビジネス・ゲーム関連の機器が大学院講義のみならず公開セミナー、学部講義でも十分に活用されている。また、院生に対して貸与しているノートパソコンは講義中やレポート作成などに活用され計り知れない効果を及ぼしていることから、今後引き続き実施していきたい。

9 図書館及び図書等の資料、学術情報

【現状の説明】

(図書、図書館の整備)

- ・ 図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他教育上必要な資料の体系的整備とその量的整備の適切性

青森公立大学の基本理念は「教育に責任を持つ」ことである。本学図書館はその理念の実現をはかるべく、学生の学ぶ意欲を育み探究心を常に駆り立てるとともに、地域に根差した生涯学習の拠点として一般市民にも活用できるように、図書・施設の整備に努めている。

近年、情報ネットワークの充実によってさまざまな機能が実現可能となっているが、図書館では特に学習支援機能、インターネットによる調査・研究支援機能、そしてレファレンス機能を果たすことを使命としている。

図書館の職員は図書館長1名（教授）、図書館職員6名（専任4名、臨時2名）から成り、図書館職員のうち司書有資格者は3名である。

○ 図書館の現状

本学図書館における図書館資料の収集及び選定は、図書館長、教員5名、図書館職員から成る「図書資料選定委員会」が「青森公立大学図書館資料収集方針」に基づき、計画的かつ体系的に行っている。「基本方針」は次のとおりである。

- 1 資料の収集にあたっては、学生の学習活動を支援する学習的機能、教員の研究活動を支援する研究的機能の両者を充実させるように組織的、網羅的に収集する。
- 2 教育、研究活動を通じて必要とされるレファレンス資料を幅広く収集する。
- 3 学生の人間形成に資する資料はジャンルを問わず幅広く収集する。

① 図書資料

図書資料の収集方針における共通事項は次のとおりである。

- 1 体系的な蔵書構成を図るとともに、各分野にわたって基礎的、入門的なものから専門的なものまでを幅広く収集する。
- 2 学術書に関しては、教員と協力しながらカリキュラムやシラバスにかなった収集に努める。
- 3 教養書に関しては、客観的で正確な知識を提供し人間形成に必要とされるものを積極的に収集する。
- 4 レクリエーションに資する目的で収集する資料は、長期的な展望に立って評価し、バランスのとれた収集を心がける。

大学図書館の所蔵図書は平成 14 年度末で 130,424 冊である。そのうち和書は 82,938 冊、洋書は 47,486 冊である。また、14 年度の受け入れ状況は、購入冊数が 5,681 冊(うち洋書 837 冊)、寄贈が 312 冊(うち洋書 90 冊)の合計 5,993 冊である。

本学図書館の蔵書構成は、次表のとおりである。経営経済学部の単科大学であるため、社会科学分野が約 50%を占めている。今後も専門分野の図書については、計画的かつ体系的に収集していく予定である。

蔵書数 (平成 14 年 3 月 31 日現在)

分類	総記 0	哲学 1	歴史 2	社会科学 3	自然科学 4	技術 5	産業 6	芸術 7	言語 8	文学 9	計
和書	9,530	4,303	5,439	38,545	5,391	5,175	4,489	1,933	1,809	6,324	82,938
洋書	1,762	1,364	556	35,330	1,587	2,016	2,162	88	2,464	157	47,486
計	11,292	5,667	5,995	65,638	6,978	7,191	6,651	2,021	4,273	6,481	130,424

「図書資料選定委員会」による図書の収集に加えて、学生用の学習図書、専門図書の充実を図るため、次のように資料区分を設け、全教員に推薦を依頼し収集に努めている。

- 学習図書：授業科目に関連し、学習に広がりを持たせる基本的文献。
- 専門図書：授業科目を通じて自らが関心を持った問題を深め、さらに発展させるために必要な図書。
- 指定図書：講義を受ける際の必読書として、担当教員が指定する図書
- 研究科目用指定図書：研究科目を受講する際の必読書として、担当教員が指定する図書
- 共通図書：授業科目以外のほかの科目にまたがる基本的な学術書
- 課題研究用図書：院生が課題研究指導を受ける際の必読書として、担当教員が指定する図書

② 学術雑誌資料

受入れ雑誌数は和雑誌が 231 誌(うち寄贈 25 誌)、洋雑誌が 371 誌である。

経営・経済分野が和雑誌は 44%、洋雑誌は 88%を占める。

③ 視聴覚資料

マイクロフィルム 4 種、マイクロフィッシュ 1 種、CD-ROM 50 点、ビデオテープ 1009 点、レーザーディスク 42 点、カセットテープ 160 点である。

なお、東証 1 部・2 部に上場されている企業すべての有価証券報告書を昭和 21 年以降についてはマイクロ資料で所蔵し、明治初年の会社制度導入から昭和 25 年の戦後商法改正までの営業報告書集成をマイクロフィルムで所蔵している。

- ・ 図書館施設の規模、機器・備品の整備状況とその適切性、有効性

図書館はキャンパス中央に位置し、周辺も森林に囲まれた落ち着いた環境にある。図書館機能部分は3,337㎡であり、閲覧スペースは958㎡、事務室面積は32㎡である。また、棚板延長は7,519mで、収容可能冊数は23万冊である。

本館は全開架式となっており、利用者は自由に閲覧することができ、資料検索のため5台の利用者端末、プリンター1台を設置している。

また、新聞コーナーには22紙（国内紙16紙、外国紙6紙）を備え提供しているほか、学習活動の場としてグループ閲覧室やレポート等作成のためにモデム内臓の閲覧机を配置した自習室を設置している。

視聴覚スペースとしては158㎡確保されており、視聴覚資料を利用するために22席が提供されている。機器はマイクロリーダープリンター5台、テープレコーダー4台、ビデオレコーダー10台、CD/LDプレーヤー10台を設置している。

図書館の入り口にはBDS装置を設置し、併せて入館者数をカウントしている。

・学生閲覧室の座席数、開館時間、図書館ネットワークの整備等、図書館利用者に対する利用上の配慮の状況とその有効性、適切性

閲覧室の座席数は211席で学生の2割にあたる座席を有している。

開館日数は年間258日、開館時間は午前9時から午後9時半までである。（休業中は午前9時から午後5時まで）

休館日は日曜日、祝日、年末年始、休業中の土曜日、蔵書点検日である。

貸出冊数及び期間については次表のとおりであるが、休業期間中は長期貸出期間として一人10冊まで、また3,4年生に対しては、研究科目用貸出として一人15冊まで(1ヶ月)としている。

貸出冊数及び期間

区分	学生	大学院生	教員	職員
冊数	5冊以内	30冊以内	50冊以内	30冊以内
期間	2週間以内	1ヶ月以内	2ヶ月以内	1ヶ月以内

ア 利用者へのサービス

平成6年4月より希望教員に対してコンテンツ・シート・サービス(目次サービス)を行って情報提供に努めている。

地域に根ざした生涯学習の拠点として一般市民の方が活用できるように、平成7年4月より、一般市民に対して図書館を開放している。

館内の閲覧、複写の利用に関しては自由であるが、資料の貸出しについては県内に在住、在学、在勤の方にかぎり、一人5冊まで(2週間)としている。

平成14年度の一般登録者数は32名、貸出冊数は315冊である。

イ 利用者ガイダンス

例年5月に全新生を対象として利用者ガイダンスを行っている。また、申し出があれば、ゼミ単位等でのガイダンスも随時行っている。

また、ホームページ上では最新の利用案内を提供し、蔵書検索が行えるシステムを採用している。

(学術情報へのアクセス)

- ・学術情報の処理・提供システムの整備状況,国内外の他大学との協力の状況

図書館業務は,コンピュータによって管理されており,目録作成,資料検索,貸出・返却など,すべて図書館システムにより処理される。

国立情報学研究所との接続により,目録所在情報サービス (NACSIS-CAT),相互貸借サービス(NACSIS-ILL),情報検索サービス (NACSIS-IR) を活用している。

館内には5台の利用者端末を設置し,さらには学内の端末機すべてから,図書館資料検索及びデータベースの検索が可能となっている。

平成14年度は文献複写の受付が410件,依頼が203件,現物貸借は受付が53件,依頼が33件となっており,どちらも受付分が多く,その分事務量も増加している。

海外の大学との協力は行っていない。

【点検・評価】

本学図書館の目的は,第一に学生の教育支援である。本学図書館の図書,学術雑誌,視聴覚資料,その他教育上必要な資料は,経営経済学を中心とする専門的分野については体系的に整備されており,その量的整備も適切であると判断できる。ただし洋雑誌については電子ジャーナルを導入することが望まれる。

一方で,学生の幅広く深い教養及び総合的な判断力を養い豊かな人間性を涵養するための一般教養書的な分野の図書数が少ないことが課題である。

施設・備品に関しては,問題がなく適切に配置されている。しかし,蔵書数が増加していることに伴い,図書の収容率が約80%に達しており,数年後には収容スペースが不足することが予想される。このため,今後は収容スペースをどのように確保していくか検討していく必要がある。また,事務室が狭く,資料整理のための場所が確保されていないため,職員の執務環境は良好とはいえない状況である。

本学図書館では,平成7年4月より,一般市民に対して図書館を開放している。貸出冊数,登録者数とも順調に増加してきたが,本年度の登録者数は減少している。今後一般市民に対する利用促進のPR活動を積極的に行っていく必要がある。

年間開館日数は258日であり,時間外開館は696時間である。貸出冊数は14,188冊で,昨年度より増加している。開館日数,時間数,貸出冊数等は充分利用者のニーズを満たしていると思われ,利用者に対する利用上の配慮は適切であると判断できる。

図書館の機能を強化し,その役割を十分に果たすためには最新の知識と十分な経験を有する資質の高い専門職員の確保が必要となる。この点,現状では不十分と考える。

また,今後さらに学術情報へのニーズは高まってくると思われる。本学図書館においても,専門分野に優れた職員の確保が課題である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

- ・一般教養書の収集については,「希望図書制度」の浸透を促すとともに,司書職の職員を中心に収集方針に基づき収集する予定である。電子ジャーナルについては,「図書資料 選定委員会」を中心に検討を進めている。

- ・ 図書収容率が年々高くなってきているが、今後も効率的に必要な図書を配架していくために、雑誌の整備等について検討を進めている。
- ・ 図書館の組織は平成 12 年度より、現在の図書館と情報センターに分かれた。当初は、図書館にも電子情報を収集し利用するという機能が求められているという観点から、図書館と情報センターを合わせた形で「図書館情報センター」として開館した。大学図書館においては、これから電子化のサービスがますます不可欠となるということを考えて、なるべく早く当初の組織形態になるのが望ましい。
- ・ 図書館職員は専任、臨時とも司書有資格者であるだけにとどまらず、専門分野に関する知識や、情報処理能力など、さまざまな能力が要求されることから、既存の人事の枠を越えた配置が望ましい。

10 社会貢献

(社会への貢献)

- ・ 社会と文化交流等を目的とした教育システムの充実度

【現状の説明】

本学は、高等教育にかける地域社会の熱い思いに支えられて設置された「草の根の大学」であり、地域への貢献は、その存在をかけて取り組むべき重大な課題である。これまで様々な公開講座の開催はもとより、審議会への参加などを通して、自治体の諸施策に対する各種サービスを積極的に行ってきた。この中でも大学院開設とともに設置された地域研究センターは、地域社会のニーズに応じて積極的な調査、研究活動を行っている。教育第一主義を唱える大学として、地域社会の若者に有効な教育の場を与え、地域社会に対し高い貢献能力を具えた人材を養成することが、本学の基本的責務であり、最も重要な地域社会貢献である。それと同時に本学に集積されている経営経済学を中心とする様々な学問的成果を、地域社会のニーズのために役立てることもまた、重要な責務であり、重要な貢献である。

【点検・評価】

本学においては、表記の地域貢献に対し、それなりに成果を上げてきたとはいえ、多くの問題点を抱えている。第一にこれら地域貢献を統合するための基本的ビジョンが欠けていた。個々としては、それなりの意義を持っていたが、全体としての本学の地域貢献に対する位置づけに欠けていたため、せつかくの努力も十分に理解されなかった憾みが残る。第二に現在の地域研究センター活動に対する学部・大学院の積極的貢献が乏しいことである。このような状況が生じた主な理由は、経営経済学に関わるすべての教員が、地域研究センターという場を通じてそれぞれの専門領域の学問的成果を積極的に活用し、それによって得られた知見を自らの研究にフィードバックさせて、研究成果につなげていく姿勢が希薄だからであろう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

経営経済学は、書齋の学問ではない。さらに地域研究センターの活動は、まさに生きた現実に触れる窓口であることから、学部・大学院生にとっても重要な教育機能を果たす可能性を持った場であることを認識する必要がある。本学の存在を地域社会に訴えるための戦略的要点であることを認識し、地域研究センターを地域貢献の中核に据え、研究機能の他に教育機能も持たせ、大学院改革と併せて大学全体を挙げてそれにふさわしい体制づくりを推進する必要がある。

・公開講座の開設状況とこれへの市民の参加の状況

【現状の説明】

これまでの公開講座は、青森学術文化振興財団の協力を得て、多様な形態をとりながら実施している。

①ウィークエンドカンファレンス：週末の休日を利用して青森公立大学の教員を核に地元経営者等を対象に経営相談や経営研究協議を行うもので、若手企業経営者、金融機関職員など定員30名の少人数で講演とディスカッションを行っている。平成10年から平成14年までの34回開催している。

②公開講座：開学初年度から地域貢献の一環として開催している。少人数のゼミ形式で宿も取り入れた「サロン・デ・ギロン」、地域に貢献した先人をテーマに取り上げる「青森を築いた先人たち」、「海外旅行のためのやさしい英会話」「コンピュータワールドへ招待」などが教養講座として人気のある講座であり、経営経済関係講座として毎年タイムリーな話題を取り上げ、特別講座を開催している。なお、専門講座については、平成13年度から大学院公開セミナーとして開講している。また、平成14年度から、「こどもあおもり公立大学」として、小学生を対象とした経済学、経営学を開講している。平成10年度から平成14年度までの開催回数は延べ205回、受講者数は6468人となっている。この中で、専門講座は74回36.1%となっている。

【点検・評価】

少人数のゼミ形式から、会員制によるディスカッション、英会話、コンピュータ実習などの実践的な講座、一般教養的講座まで、幅広い講座を開催してきており、応募者多数で抽選を行う講座があるなど、多くの市民が参加している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後とも専門分野の経営、経済のタイムリーな話題を取り上げるとともに、財務諸表の見方など社会人にとっても実践的な講座を少人数で開講するなど一層工夫して行いたい。

・教育研究上の成果の市民への還元状況

【現状の説明】

平成7年度から、本学の研究成果を地域に還元することを目的に、「研究紀要」「研究叢書」を刊行してきた。また、平成10年度に地域研究センターが開設され、毎年地域社会のニーズに即した受託研究を行っている。平成10年度から平成13年度まで

の各プロジェクトは、コンパクトシティ、寒冷地、地域経済（商業、工業）、平成 14 年度は、地域労働市場分析、地域介護システム構築、コンサルティング支援、エコシステム型地域産業創造となっている。また、本学を会場とした経営経済を専門とする学会、研究会等の全国大会、ブロック大会等を開催している。

【点検・評価】

地域研究センターは、地域の自治体などから、地域に根ざした調査研究課題を受託しているが、これに取り組む研究員は専従であり、学部、大学院の教員が兼務していないことから、教育研究の成果と連動したものにはなっていない。このため、教員、学生が一体となった全学的な取り組みにより、教育、研究の成果を地域に還元する必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学教員の指導による学部生・大学院生の受託研究への参画や、ゼミなどの授業における地域における課題への取り組みなど、地域研究センターにおける研究と教育機能を体系的に統合し、学科改編も視野に入れて全学的に取り組める体制を構築する。

1.1 学生生活への配慮

本学では、学生生活を送る上で、困ったとき、迷ったとき、または分からないことがあったときなど、気軽に相談に乗り、学生に支援サービスの提供するために、平成 15 年度より学生総合支援センターを設置した。これは、学生が安心して学修に励み安定的な大学生活を営むことができるための条件整備の柱として、教務・学生・就職などに係る問題に、総合的かつ迅速に対処できるよう、種々の学生サービス業務を統合化したものである。同センターには係長 1 名、主事 2 名、臨時職員 3 名、就職専門指導員 1 名の合計 7 名を配置して、学生支援に万全を期している。主な支援業務は、次のとおりである。

- ① 授業料の減免、各種奨学金の申請受付・決定
- ② 各種証明書の発行
- ③ 各種願出・届出書の受付・交付
- ④ 下宿・アパートの紹介
- ⑤ アルバイトの情報提供
- ⑥ 学友会、サークル活動等の課外活動への支援
- ⑦ 成績優秀者の表彰
- ⑧ 就職活動支援

さらに、平成 15 年度より、学修アドバイザー制度を取り入れ、1 年次生を 30 名ずつのクラスに分け、教員 2 名と職員 2 名がクラス担任となり、成績不振の学生に対しては学修面談を行なっている。中には、クラスごとにレクリエーションなどによりクラス内の親睦を深めているグループもあり当初想定していたよりも活発な活動が行われている。

また、成績優秀者の表彰制度を設け、受賞式を毎学期開催することによって、学生の勉強意欲の向上に資する等、学業面からの学生支援サービスにも留意している。

学生総合支援センターの設置により、学生への窓口対応については、学生をほとんど待たせることが無くなったが、学生の中には、人が多くいるため、就職に関する相談をしにくくなったという学生もいた。

(1) 大学・学部の学生生活への配慮

(学資への経済的支援)

【現状の説明】

学生の学資に係る経済的支援として、本学には、奨学金、授業料減免、アルバイトの斡旋があり、以下のとおりとなっている。

本学が把握している学部学生の奨学金の利用状況（平成 15 年 12 月末日現在）を受給ベースで見ると、全て貸与方式の奨学金となっており、448 名が受給しており、収容定員 1200 名に対するその割合は、37.3%となっており 2.7 名に 1 人の割合となっている。このうち、日本育英会は 425 名で、全体の 94.9%を占め、1 学年最小 83 名～最大 136 名の範囲内にある。ちなみに、日本育英会の 1 種（無利子）は 179 名、きぼう 2 1 プラン（有利子）は 246 名となっている。

一方、大学院生は日本育英会 7 名、青森地域広域事務組合 6 名、留学生対象の朝鮮奨学金 1 名の併せて 14 名で入学定員の 40 名に対するその割合は 35%となり、2.9 人に 1 人となっている。

青森地域広域事務組合の奨学金は、本学独自の特別奨学金貸与制度として、平成 8 年度に創設したものであり、その制度内容は、大学院生を対象に対象枠 5 名、貸与金額 870,000 円（無利子）となっている(表 9-1)。

(表 9-1) 奨学金一覧平成 14 年度実績

平成 15 年 3 月末現在

	区 分		金 額 (円)		人数 (名)		計 (名)
			月 額				
日 本 育 英 会 奨 学 金 (A)	第一種	自宅通学	月 額	H13 以前 41,000	27	46	161
			月 額	H13 以降 42,000	19		
		自宅外通学	月 額	H13 以前 47,000	70	115	
			月 額	H13 以降 48,000	45		
	きぼう 21 プラン		月 額	30,000		35	222
			月 額	50,000		141	
			月 額	80,000		26	
			月 額	100,000		20	
		第一種 (大学院)	月 額	80,000		5	5
		きぼう 21 プラン (大学院)	月 額	50,000~130,000		0	0
日本育英会 (小計)					388	388	

また、青森市他の自治体からの奨学金の貸与状況は(表 9-2)のとおりである。

(表 9-2) 自治体その他からの奨学金貸与状況

そ の 他 の 奨 学 金 (B)	青森市教育委員会奨学金	月 額	33,000	13	13	
	八戸市奨学金	月 額	25,000 または	遺児	1	5
			40,000	一般	4	
	福島県奨学金	月 額	35,000	1	1	
	岐阜県教育委員会奨学金	月 額	32,000	2	2	
	あしなが育英会	月 額	40,000	1	1	
	吉原育英会	月 額	30,000	1	1	
	青森県教育厚生会	第Ⅰ種	年 額	H 1 4 以前 300,000	0	0
				年 額	0	
		第Ⅱ種	年 額	H 1 4 以前 250,000	4	7
H 1 4 以降 300,000				3		
青森地域広域事務組合 (大学院)	月 額	85,000 (H14 採用者のみ)	4	4		
その他の奨学金 (小計)				34	34	
(C)	合 計				422	

なお、奨学金及び授業料減免に関する諸規定は、次のとおりである。

- ・ 青森公立大学大学院奨学金貸与要綱
- ・ 青森公立大学授業料等条例
- ・ 青森公立大学授業料等条例施行規則
- ・ 青森公立大学授業料の減免等に関する規程
- ・ 青森公立大学授業料全額免除に関する要綱
- ・ 私費留学生に係る授業料の減免の判定基準

アルバイトの斡旋については、本学の場合、授業開講期間中は基本的には必要最小限に留め、学業成績に悪影響を及ぼさないよう自重させているが、経済的理由により、アルバイトが必要な学生に対しては、できるだけ本学において臨時雇用できるよう特別に配慮することとし、学外については、求人表を学務課が掲示することにより、斡旋している。

【点検・評価】

前述したように学部学生の奨学金は、日本育英会が全体の8割を超えているが、日本育英会の貸与金額の月額が、その他の奨学金貸与金を上回っており、特に、日本育英会1種の場合は無利子となっていること、及び学生の必要経費を併せ考えると、日本育英会の利用者が多いのが理解できる。

また、近年、日本育英会等既存の奨学金に加え、各金融機関において学資ローンなどの低利な金融商品が進出し、学資に係る経済的支援の環境が多様化を迎える時代となっているが、日本育英会奨学金へのニーズは依然として高い。

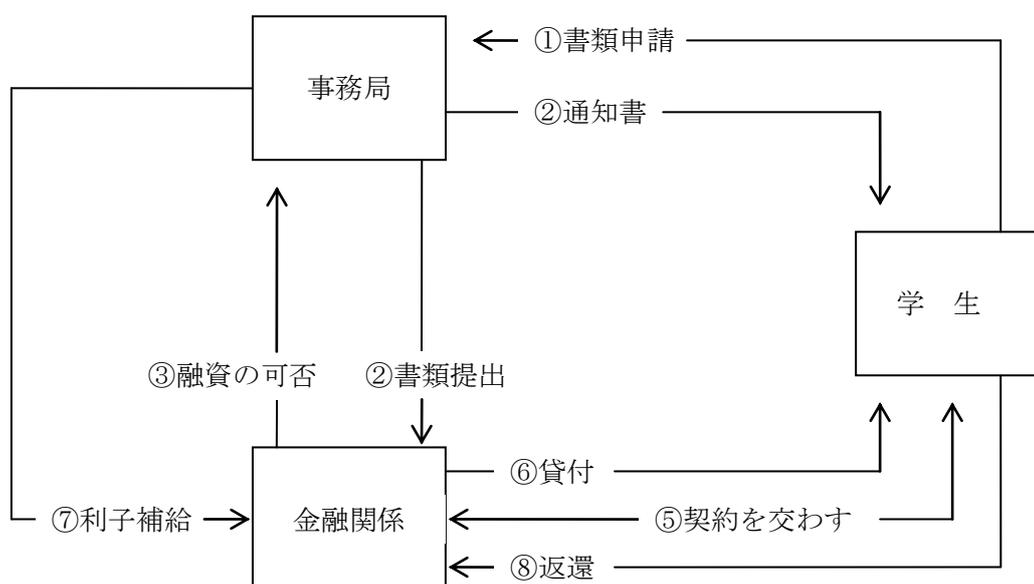
本学では、こうした状況をも考慮し、これまでの日本育英会の推薦に関しては、推薦基準（家計・学力）に基づいて学内で選考し、日本育英会から通知されてくる推薦数に見合った人数を推薦しているが、学生需要に応えることはできない。

このことから、関係団体等が一体となって、奨学生数の枠増を日本育英会・関係機関に要請する必要がある。

一方、大学院生については、優秀な学生ほど生活に厳しい状況下にあるという現状、既存の奨学金制度とその補完性、優秀な学生に対する給付方法、財政負担等を考慮し、貸与方式の本学独自の特別奨学金制度を平成8年度に創設して現在に至っている。院生ニーズと対象枠はほぼ同数の結果となり、その有効性を発揮できたものと考えているが、運用の評価は今後委ねることになる。

本学独自（青森地域広域事務組合）の特別奨学金制度は、本学大学院進学への貸与環境全体を拡充し、既存の奨学金制度を補完するもので、青森公立大学大学院奨学金貸与要綱に基づき行っており、その運用は、日本育英会にほぼ準じた内容で、具体的手続きは次の「奨学金フローチャート」のとおりであり、経済的支援を図るための有効性は高い。今後利用者ニーズを考慮し、必要があれば、対象枠を再考することとしているが、大学院生への貸付金の債務保証は、青森地域広域事務組合となっており、大学院生からの返還に際して回収上の問題が想定される。

奨学金申請フローチャート



授業料の減免については、在籍者数に対する割合が年々増加する傾向にあるが、学生としての身分が保持され学修が可能となる点で、この制度の持つ意義は大きく、学生に対する経済的支援として重要なものと考えている。

特に、本学においては、半額免除の条件（家計基準等）を満たし、かつ、成績優秀な学生に対しては全額免除を行っているほか、本学の設置主体である青森地域広域事務組合の構成市町村が、国際交流協定による留学協定に基づいて受け入れを決定した留学生については、授業料を全額免除する特例があり、交流の相手側から評価されている。

アルバイトについては、経済的理由により必要な学生に対して斡旋している。その際学生には、学業との両立性が可能となるよう本学内での臨時雇用の斡旋に努めており、特に、学生から評価を受けている。

【将来の改革・改善に向けた方策】

- 1 長期化する経済不況下にあって、学資への経済的援助体制の拡充を進めていかなければならない。厳しい財政状況ではあるが、学業の継続が危ぶまれるような危機的経済状態にある学生に対しては、授業料の減額・免除枠を拡大しつつ支援していくことに努めていく。とりわけ、授業料の減額・免除制度についての周知を徹底させることによって、制度の適用を厳格に行なうとともに、さらに効率的な制度運用（本当に必要としている学生の授業料を減免すること）を心掛ける。
- 2 緊急避難的に授業料納付の延期を申し出るケースが多くなってきているので、奨学金ならびに授業料減免制度等について行なっている奨学金等説明会（現行では年一回開催）を随時、複数回にわたって開催するとともに、個別の学生ごとに経済状況等についての相談窓口及び担当者を配置する。
- 3 アルバイトの斡旋は、引き続き学内での学生臨時雇用の場を確保するよう努力す

るとともに学外についてはこれまで同様,求人票を学務課が掲示し,学生に斡旋できるように適切な処置を講じる。また,優秀な学生にはティーチング・アシスタントの制度を拡充して経済的な支援につながるよう更に配慮していく。

(保険衛生等)

【現状の説明】

大学は,学生の心身の健康・増進を図り,大学生活を有意義に過ごすことができるよう諸条件を整備することは,重要なことである。

本学では,福利厚生面及び教育指導面から諸条件を整え,以下のとおり学生への配慮を行っている。

① 福利厚生面

1 健康診断の実施

学校保健法に基づき,学生の疾病の未然防止と早期発見に努めるとともに,健康増進並びに健康思想の向上を図ることを目的に,毎年1回健康診断を実施し,結果に応じて,精密検査・再検査・健康指導を行っている

2 心身保健相談

嘱託医が,原則1週間に1回来学し,医療相談を行っているほか,衛生的かつ静謐な保健室(87㎡,ベッド数5)を完備し,常勤保健婦による健康相談や負傷・疾病などの緊急手当を,8時30分~17時の時間帯で実施している。

平成14年度における保健室利用状況をみると,4年男子の利用者が突出しており,その半数以上は相談となっている。進路選択等に係る悩みを抱えやすい状況が背景にあるものと考えられる。相談件数が腹痛(104名)や風邪(102名)を相当数上回っている点が最近の傾向である。保健室の利用者数は,この3年間で約2.00名の増加となっている(表9-2参照)。

(表 9-2)平成 14 年度保健室利用状況集計

学年	性別	内科的					外科的					計	男女計
		頭痛	腹痛	風邪	相談	その他	外傷	打撲	捻挫	相談	その他		
1	男	3	8	11	4	24	9	2	1	1	10	73	156
	女	7	25	5	14	14	2	5	0	0	11	83	
2	男	1	2	25	7	20	2	2	0	0	7	66	124
	女	3	21	7	12	10	0	0	0	0	5	58	
3	男	3	8	15	6	12	1	1	2	0	0	48	95
	女	1	19	2	7	16	0	0	2	0	0	47	
4	男	4	4	17	111	50	4	3	3	0	4	2.00	269
	女	4	5	2	18	38	1	0	0	0	1	69	
院生	男	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	4	4
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
教職員	男	2	5	7	1	18	2	0	0	0	5	40	68
	女	2	7	8	1	5	1	0	0	0	4	28	
総計		30	104	102	181	208	22	13	8	1	47	716	716

※ 日数は、保健室開室（業務）日数

（ ）内の数値は、1日平均来室数

内科系の項目は、睡眠不足による休養や血圧測定など含む

外科系の項目は、虫さされ、湿疹、歯痛など含む

常勤の専門カウンセラーによる精神保健カウンセリングを実施している。相談内容及び相談件数は、わずかながらではあるが逡増傾向にある。また、本年度からスタートした教職員による学修アドバイザーによる学修相談を実施し、学修の問題のみならず交友関係の悩みや経済上の問題など、学生自らの解決が困難な場面に直面した問題について、広く相談に応じ、精神的健康の増進を図っており、平成 13 年度から平成 15 年度(12月)までの3カ年の精神保健カウンセリング学生相談状況は(表 9-3)のとおりである。

(表 9-3) 精神保健カウンセリング：主訴別相談ケース

平成13年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
学業	2												2
生活													0
対人	2	3	2				1	1		1	1		11
進路	1								1				2
計	5	3	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	15

平成14年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
学業		3		1			1	1					6
生活	4		2	1									7
対人				5									5
進路													0
計	4	3	2	7	0	0	1	1	0	0	0	0	18

平成15年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
学業													0
生活	1			1			1	1	1				5
対人	5	2	1						1				9
進路	1												1
その他		1		3									4
計	7	3	1	4	0	0	1	1	2	0	0	0	19

② 教育指導面

本学では、開学当初から学生自身の健康を自立的に自己管理するという視点が重要と考え、特に、スポーツのもつ体力維持・増進機能に加え、アミューズメント機能、コミュニケーション機能に着目し、社会生活の中で自己の健康管理を促すため、「健康と余暇」としての授業科目を開設し、教育上の指導に当たっている。

【点検・評価】

保健衛生に係る福利厚生面について点検評価してみると、健康診断受診状況から、受診者のうち健康指導及び精密検査が必要とされるものがおり、とりわけ、疾病防止と早期発見を行って、教員・学生の健康を守る趣旨から、健康診断のもつ意義は大きい。

また、保健室利用状況では、1日平均の来室数が2～3名程度となっているものの、本学が有している保健室機能は万全で、保健婦が常駐し、保健相談や緊急手当などを実施しているほか、嘱託医による医療相談及び専門カウンセラーによる精神保健カウンセリングを行っており、心身保健面での安全性は確保されている。特に、大学院については、夜間における急病等の緊急時の対策として、事務職員が医療機関及び嘱託医への連絡をとれるよう体制を整えている。

教育指導面では、「健康と余暇」としての授業科目を通じ、保健衛生のみならずスポーツなどを含めた広い視点から、自己の健康管理教育が進められ、体育実技科目を置かない本学の特色としての効果を挙げている。

【将来の改革・改善に向けた方向】

- 1 健康診断、心身健康相談等をより充実出来るよう、引き続き実施するとともに、特に、学生生活における諸般の悩み事を気軽に相談できる体制づくりを強化し、併せて授業科目の開設等を通じて、学生への自己健康管理能力を高め、これを健康増進及び健康思想の向上につなげるなど、適切な運営を図る。
- 2 大学院に関連し、夜間における急病等の緊急時の対策状況を考慮し、改善・改革の必要性が生じた場合には、適切な処置を講じる。

(課外活動)

【現状の説明】

課外活動は、学生が自主的に自らの責任において行うスポーツ・芸術・文化的な諸活動であるが、集団生活を通じその人格と能力を磨く重要な機会をなす。

本学で、課外活動を行っている公認のサークル団体は、平成 15 年 12 月現在、体育系 15 団体、文科系が 22 団体の計 37 団体があるほか、学生の自主的活動をサポートするための学友会（平成 6 年 9 月結成）がある。

学友会は、連絡協議会、各実行委員会、サークル代表委員会で組織されており、サークル活動のサポート及び大学祭等の学内行事、また、地域のボランティア活動（大学周辺地区の住民と合同のゴミ拾い等）などを自主的にを行っている。さらに春学期には、キャンパスデーと称して球技大会やゲーム大会などといった、学生・教職員相互の交流促進行事を企画運営するなど、自主的に大学運営に貢献している。

クラブ・同好会・愛好会 B・愛好会 A は、「青森公立大学学友会サークル代表委員会規程」により運営され、クラブは、会員数 15 名若しくは公式戦可能人数の 2 倍のいずれか多い方以上、同好会は、会員数 10 名若しくは公式戦可能人数の 2 倍のいずれか多い方以上、愛好会 B は、会員数 8 名以上、愛好会 A は、会員数 5 名以上が必要要件となり、学生が新たなサークルを結成しようとするときは、原則として、サークル代表委員会に、それぞれ申請書とともに規約、会員、名簿、活動計画を添付して提出し、本部会において承認の手続きが必要となる。

なお、クラブ・同好会への昇格は、活動実績・継続性が考慮され、サークル団体には活動経費への後援会からの補助金が支出されることになっており、その窓口は学務課学生係で取り扱っている。これらサークル団体に対し、本学は施設面、事故への対応面、人的支援面について、以下の配慮を行っている。

施設面では、体育館棟・交流会館棟・講堂及び付属施設（運動場・テニスコート）を整備している。ちなみに、体育館棟（3,187 m²）は、体育系活動施設で、バスケットコートが 2 面、ハンドボールコートが 1 面取れる広さで、電光掲示板が備えられ、それらと別に剣道場、柔道場、トレーニング設備コーナーとともに 15 の部室やシャワーを完備している。

交流会館棟内の交流ホール（330 m²,300 名）や講堂（1936 m²,768 席）は,主に文化系活動施設で,多目的活動が可能な諸設備機能と 9 の文化系部室を有している。

また,施設に関連して,学生へのサービス向上を図るための食堂,喫茶,売店,コインロッカー,CD コーナー,コピー機などの施設・設備が充足している。

事故への対応面では,大学に学ぶ学生の被る種々な教育研究活動中（正規の授業中,大学主催行事の参加中,課外活動中,通学途中の交通事故）の災害事故に備えて,入学時に学生教育研究災害傷害保険に全員加入させており,不運にも事故が起こった場合に,大学として迅速な対応ができるよう緊急・連絡網を整備し対応している。

人的面では,学生連盟の公式戦に参加する場合は,学生が教職員に対して依頼し,その上で教職員が顧問に名を連ねることによって初めて可能となることから,この面での人的支援に努めている。

(表 9-4) クラブ等一覧表

クラブ 全 12 サークル	硬式野球	愛好会 A 全 15 サークル	剣 道
	サッカー		陸 上
	バドミントン		手 話
	硬式テニス		柔術&修斗
	ハンドボール		S/R (Snow Resistance)
	音楽響団		合気道
	ボランティア		意思決定シミュレーション
	バスケットボール		フラメンコ
	ラグビー		MONO
	茶 道		天体観測部
	光画部		釣り (BEAT)
	吹奏楽		将 棋
同好会 全 4 サークル	バレーボール		空 手
	卓球		カーリング
	ソフトテニス		映画研究会
	地域経済研究会		
愛好会 B 全 6 サークル	よさこい		
	軟式野球		
	漫画研究会		
	ESS		
	放送		
	会計研究会		
全 37 サークル			

【点検・評価】

本学は,教育課程の中に敢えて体育実技科目を置かないこととしており,それだけに課外活動の意義は大きい。

課外活動は、友人関係の出会いや関わりを大切にしながら協調性を養い、自己の能力を錬成することによって、変化・激動する現代社会において、主体的に対応できる力を養い、大学生活の充実に大きな役割を果たすものである。従って、学生が進んでサークル活動に参加する環境を整えることは、当然のことである。

本学では、課外活動に備える最新型施設として、体育館棟、交流会館棟、講堂及び付属施設を整備しており、体育・文化活動面での支援に十分に寄与しているが、野球場及びプールがないことが欠点である。硬式野球部は、民間からのグラウンドを借り上げ、活動を行っている。

事故等への対応面では、学生の事故発生に備え、学生教育研究災害傷害保険に加入させるとともに、迅速に対応できる緊急・連絡網を整備し、万全に期している。

また、課外活動への資金援助面では、後援会からの一定ルールに基づいて、活動経費に対する補助金が支出される仕組みができています。

【将来の改革・改善に向けた方策】

- 1 サークル会館等のような、学生が占有的に使用できる設備を整えていくことによって、学生が学業以外の時間帯においても有意義な活動ができるように引き続き施設の整備に努めていく。
- 2 大学が市街地から離れているため、学生が課外活動に専念できる時間が限定されている。とくに夜間の飲食場所が提供されていないので、今後は食堂や売店の営業時間の見直し等によって、学生が少しでも長く課外活動に取り組むことができよう支援していく。
- 3 サークル活動の顧問については、大会やコンテストの出場要件として顧問が必要である場合に限って、学生側から教員に顧問の要請がされるというのが実情である。しかしながら、教育的配慮はもとより、学生と教職員との交流を促進するためにもサークル活動の顧問就任については一層の充実をはかっていく。ただし、本章冒頭に記した学修アドバイザー制度（学習について助言・指導するクラス担任）という学業面での支援制度を基盤としたクラブ・サークル活動（顧問制度を含め）活性化が期待される場所である。
- 4 本年度から導入された教員の評価システムにおいて、クラブ・サークルの顧問も正式な大学業務として評価の対象となっており、この点からの課外活動の活性化が期待される場所である。

（就職指導）

【現状の説明】

近年、低迷する景気状況が続く中で、学生の就職活動は困難さを増している。就職希望者の過去 7 年間における中期的推移をみると、就職者、進学者、その他の割合が、72%、6%、22%となっている。近いところでは、本学における平成 14 年度の就職状況は、卒業生 277 名のうち、就職希望者 227 名に対し 202 名が就職先を決定しており、就職率は 89.0%と高い水準となっている。これは平成 12 年度 87.1%、平成 13 年度 86.1%を上回るものである。この 5 年間でも 85%～90%を上回る水準を維持してい

る。ただし、今年度は相当に厳しい結果となることが予想されている。

就職先を見ると、青森県内への就職者の割合が 47～58%を占めており、地域への人材を数多く輩出していることがわかる。また、平成 14 年度の就職決定者を業種別で見ると、卸・小売業が 34.1%、サービス業(公務員を除く)が 24.6%、金融・保険業が 16.8%、公務員が 13.2%などとなっている(表 9-5)。

進学者はこれまでに 111 名おり、その 43%は本学大学院に進学している。

(表 9-5) 平成 14 年度卒業生の進路状況

平成 15 年 5 月 1 日現在

区分	就職希望者(人)			就職者(人)			就職率(%)		
	平成 14 年度 (A)	平成 13 年度 (B)	A-B	平成 14 年度 (C)	平成 13 年度 (D)	C-D	平成 14 年度 (E)	平成 13 年度 (F)	E-F
男	116	110	6	104	98	6	89.7	89.1	0.6
女	111	84	27	98	69	29	88.3	82.1	6.2
計	227	194	33	202	167	35	89.0	86.1	2.9

(表 9-6) 平成 14 年度業種別就職状況

区分	卸・小売業	金融・保険業	サービス業	製造業	公務
14 年度就職者(人)	78	36	47	11	16
構成比(%)	38.6	17.8	23.3	5.4	7.9
13 年度就職者(人)	57	28	41	4	22
構成比(%)	34.1	16.8	24.6	2.4	13.2
区分	建設業	電気・ガス	運輸・通信	不動産業	計
14 年度就職者(人)	6	0	5	3	202
構成比(%)	3.0	0.0	2.5	1.5	100.0
13 年度就職者(人)	8	1	4	2	167
構成比(%)	4.8	0.6	2.4	1.2	100.0

前述した就職状況の実績を基盤にして、本学が取り組んでいる就職指導体制として学生に向けた就職相談・情報提供の体制は次のとおりである。

就職指導業務について組織的・効率的に対処するため、学生総合支援センター内に

民間企業出身の就職専門相談員を、また首都圏対策として青森市東京事務所に嘱託員を配置している。

また、就職指導方針は、「青森公立大学就職委員会規程」により組織化された就職委員会で協議され、部局長会議を経て決定される仕組みとなっている。その方針の基づき、就職指導室を核に活動を展開し、随時必要に応じて就職情報交換会を開催して、その情報把握と対策をとっている。

さらに、これらの学内組織体制と併せ、青森商工会議所、青森市、本学で構成する「青森公立大学就職活動支援協力会」が設置され、産・学・官が一体となって就職活動に取り組んでいる。

学生総合支援センターでは、随時、求人票の公示、就職ガイダンス、就職セミナー、業界セミナー、進路登録、公務員講座、各種資格取得講座を実施するほか、県内外の企業訪問、後述するインターンシップの推進、卒業生による体験報告会を行っている。またこれらの学生に就職支援に加え、各種の就職情報の提供のためにパソコン端末機を利用したインターネットによる情報提供にも努めている。

なお、平成 15 年度の就職指導行事は、以下の日程で進行中である。

- 4 月 就職ガイダンス（3・4 年次生）及び進路登録（3・4 年次生）の実施
- 5 月 求人票の公示
- 8 月 公務員講座の実施（夏期・冬期・春期の各休業期間中開講）
- 9 月 職ガイダンス（3 年次生）及び資格取得講座の実施
- 11 月 職ガイダンス（3 年次生）及び就職セミナー・界セミナーの実施（3 年次生）
- 2 月 就職ガイダンス及び資格取得講座の実施

この他に、随時、県内外の企業訪問、第 1 期生による体験報告会を実施している。

平成 11 年度より、学生の自主的活動の一環としてインターンシップ制を導入している。これは現カリキュラムでは自由単位として認定されているが、2 年前にスタートした新カリキュラムでは、これを正規の授業とすることとしており、来年度より実施されることとなっている。現在、就職活動との連携を考えた支援体制の整備・検討中である。

これまでのインターンシップの実績は次のとおりである（表 9-7）。

(表 7-6) インターンシップ実施状況

平成 15 年度			平成 14 年度			平成 13 年度		
人数	業種	日数	人数	業種	日数	人数	業種	日数
5	公務員	5	5	公務員	10	23	公務員	10
3		10	5	公務員	5			
6	サービス業 (ホテル)	5	1	新聞社	1	3	新聞社	5
1	卸・小売業	5	1		6	2	サービス業 (ホテル)	7
1	新聞社	5	2	サービス業 (ホテル)	12	10	サービス業 (ソフトウェア開発)	10
1	卸業 (電設資材)	5	1	金融・保険業	5	4	サービス業	3
1	卸・小売業 (百貨店)	4	1	卸・小売業 (百貨店)	4	1	サービス業 (スーパーマーケット)	10
1	卸・小売業 (貿易)	8	1	卸・小売業	5	1	農 業	7
1	サービス業 (広告代理店)	7	1	サービス業 (広告代理店)	5	44	合計(人)	
1	卸・小売業	7	2	卸・小売業(貿易)	3			
1	サービス業	5	9	サービス業	4			
22	合計(人)		29	合計(人)				

【点検・評価】

長引く景気低迷のもと、企業の新規採用意欲の減退にともない就職活動は厳しさを増す一方である。男女雇用機会均等法が成立し、すでに数年を経たにもかかわらず、とりわけ女子学生の雇用環境は、より厳しい状況下に置かれているものと見受けられる。

こうした状況下の中で、第一期生を送り出して以来、直近の平成 14 年度までに卒業した 7 期生 1868 名のうち、就職希望者 1,484 名の 91.1%が就職している。不況が続いているにもかかわらず、高い就職率を維持し、半数が継続的に地元就職している実績から、地域社会に有為な人材を多数輩出しているという点で、本学は地域社会に十分貢献しているものと考えるところである。

このことは、本学の教職員が一体となる就職指導体制や学生本人の努力はもとより、産・学・官で構成する「青森公立大学就職活動支援協力会」が主体的に粘り強く、しかも、それぞれ構成する長及び幹部職員のトップセールスによる企業訪問活動を行った成果によるところが大きいと考えられる。

また、地域住民が念願の大学づくりに当たって、自主的に「青森公立大学設置促進期成会」を経済・産業界を含む各層の 218 団体で構成し、寄付金活動や署名活動などを展開した経緯があり、地域の大学として住民自らの手で守り育てていこうとする熱意が、その基盤ともなっている。

特に、本学の学生就職者の地元定着率が高いのは、上述のとおり地域に密着した大学として誕生した基盤があり、経済・産業界からは地元への人材確保と定着化を図り、地域を活性化させたいという思いが込められている。

就職協定が廃止され、早期の就職対策が迫られるようになって久しいが、本学は教育に責任を持つことを建学の理念としており、学生に対しては、学業を疎かにした就職活動を減らさず指導してきた。それにもかかわらず、学生自身が本学での学業を通じて、むしろ自立的に各自の進路を開拓して来た結果が、90%近い就職率となって顕示されているものと考えられる。

【将来の改革・改善に向けた方策】

- 1 就職指導については、学内組織体制と併せ、「青森公立大学就職活動支援協力会」と連携して、引き続き積極的に取り組んでいく。
- 2 学生に対する就職事前準備を含めた就職指導を徹底化し、学生が求める情報提供とともに、就職セミナー・業界セミナー・卒業生による体験報告会など実施する中で、その経験・教訓を生かし、より内容を充実する方向で工夫を加えていく。
- 3 就職活動と教育上の配慮の両面から、本学の教育システムを入学の段階から徹底的に啓蒙・理解させる努力を払うとともに、インターンシップ制の活用や企業見学会の実施、さらには就職活動のための遠隔地派遣制度などを立ち上げ、学内サービスに終始することなく、積極的に外部に働きかける諸政策を打ち出していく。とりわけ、青森県出身者の多くが地元志向であるということは、これまでは地元への有為な人材輩出という点で高く評価されてきたが、今後はさらに就職活動の範囲を広げ、首都圏及び海外にも目を向けた進路設計について啓蒙しかつ支援する体制を整えていく。
- 4 就職活動の早期化に伴う学業の取り扱いについては、従前どおり、必要単位の修得に支障のない範囲内で許容し、学生の不利益にならないよう配慮すると同時に、もっと積極的に、新入生の段階である程度の職業観を醸成させ、さらに就職活動の実情等を認知させるために、全学的には合宿オリエンテーションの活用、及びキャリア形成ガイダンスの開催、また学修アドバイザー及び演習科目の担当教員間で協調しつつ学生の職業観を育成することに努めていく。

(2) 大学院の学生生活への配慮

(学生への経済的支援)

・奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

【現状の説明】

大学院生については、優秀な学生ほど生活に厳しい状況下にあるという現状、既存の奨学金制度とその補完性、優秀な学生に対する給付方法、財政負担等を考慮し、貸与方式の本学独自の特別奨学金制度を平成 8 年度に創設して現在に至っている。院生ニーズと対象枠はほぼ同数の結果となり、その有効性を発揮できたものと考えている。

が、運用の評価は今後委ねることになる。

本学独自（青森地域広域事務組合）の特別奨学金制度は、本学大学院進学への貸与環境全体を拡充し、既存の奨学金制度を補完するもので、青森公立大学大学院奨学金貸与要綱に基づき行っており、その運用は、日本育英会にほぼ準じた内容で、具体的手続きは次の「奨学金フローチャート」のとおりであり、経済的支援を図るための有効性は高い。今後利用者ニーズを考慮し、必要があれば、対象枠を再考することとしているが、大学院生への貸付金の債務保証は、青森地域広域事務組合となっており、大学院生からの返還に際して回収上の問題が想定される

【点検・評価】

本学独自（青森広域事務組合）の特別奨学金生は、本学大学院進学者への貸与環境を拡充し、既存の奨学金制度を補完するものである。その運用は日本育英会にほぼ準じた内容となっており、大学院進学という高い志を有する学業優秀な学生に学問修得の機会を保障する機能を担っておりその有効性は高い。しかしながら、今日では大学院進学以前に、学業優秀にもかかわらず経済的理由によって在学が危ぶまれる学生が増加している。したがって、今後は当該奨学金制度の枠拡充についても再考されなければならない。ただし、奨学金の債務保証は青森広域事務組合となっており、返還に際しては回収上の問題も想定されるため制度の設計には十分な配慮が必要である。

貸与方式は、月額 85,000 円（日本育英会第 1 種と同様）で 2 年間となっている。貸与するのは青森市に本店を置く地方銀行 2 行であり、貸与に係る利子については返済完了まで本学が保証している。返済は、在学期間は据え置かれ、14 年間で返済を行うこととなる。利用にあたっては、日本育英会の奨学金を優先し、選考に漏れた場合に本制度を利用するよう指導している。平成 15 年度、2 名がこの奨学金を利用しており、経済的負担軽減に寄与している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

当該奨学金の借りにあたっては、セメスターごとに保証人が銀行と直接借入れ手続きを行う必要があることから煩雑となっており、特に遠方に保証人がいる場合は、その都度借入れ先の銀行の本支店まで出向く必要があり、この点を改善する工夫が必要である。

（生活相談等）

・学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

【現状の説明】

大学院棟は、大学院生と大学院担当教員の研究室が配置されているが、24時間利用可能で、すべての大学院生にも大学院棟に出入りするためのカードキーを貸与している。また、福利厚生室という畳の部屋があり、仮眠が可能である。

心身の健康保持のために、毎年1回健康診断を実施し、定期的に嘱託医が医療相談を行っているほか、衛生的な保健室を完備し、常勤保健婦による健康相談や応急手当を実施し

ている。また、常勤のカウンセラーによる精神保健カウンセリングを定期的実施している。

【点検・評価】

健康診断及び保健室での健康相談、精神保健カウンセリングを行っており心身保健面での安全・衛生面は確保されている。大学院は、24時間利用可能なことから、夜間における急病等緊急時の対策として、事務職員が医療機関及び嘱託医への連絡がとれりよう体制を整えている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

健康診断の実施と併せ、保健婦・嘱託医・専門カウンセラーによるメンタルヘルス相談体制が整っているが、特に、学内カウンセリング体制の強化による精神衛生面への配慮の結果、うつ病などの早期発見などといった具体的な効果をあげているが、なお一層留意していく必要がある。

(就職指導等)

- ・ 学生の進路選択に関わる指導の適切性

【現状の説明】

本大学院においては、課題研究指導が教員1人あたり3名以内を目途と定め、個別テーマにきめ細かく対応できる体制を保障している。課題研究の中間発表に教員全員が参加し助言しており、大規模な大学院に比べると、教員1人あたりの指導大学院生の数は少ない。進路選択指導は、課題研究指導教員の指導によるケースが多い。

【点検・評価】

高度な専門的職業人の育成を目指しつつ、理論的基盤を重視している方針の結果から、博士課程進学や研究機関など調査に関わる就職が比較的多いのは、課題研究指導教員の影響を受けた結果と考えられる。

また、社会人推薦選抜の場合は、職場復帰が前提であることから、特に進路選択に係る指導はなされていない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本大学院は、厳しい成績管理の下で修了認定を行っていることから、就職を希望している場合でも、なかなか活動しにくい状況となっている。就職指導は、学部学生と同様、学生総合支援センターの就職担当が行っているが、現状では、大学院生に特化した就職指導は行われていないと難しい、今後、指導を強化する必要がある。

1.2 管理運営

(1) 大学・学部の管理運営体制

大学は、学術研究及び教育の中心として、教育研究による新たな価値の創造、将来を担う人材の養成を通じ、社会に広く貢献して行くことを使命とする組織体であり、この使命を的確に果たして行くためには、大学の組織運営が円滑に行われなければならない。

その際に考慮すべき事は、大学運営に携わる教員・職員が大学の理念・目的を共有し、その実現に、向けてそれぞれの役割を果たすとともに、大学全体が組織として協働し、大学を巡る諸情勢の変化に対し、積極的かつ迅速に対応できる体制を整備することが肝要である。

上記のことを踏まえ、学校教育法及び教育公務員特例法に規定する「評議会」又は「教授会」という審議機関に加え、事務局長も含む各運営執行責任者である部局長で構成される「部局長会議」を設置し、「審議機関」と「執行機関」の明確な区分を行い、加えて教員・職員が「車の両輪」として大学運営に携わることとした。

(審議機関)

【現状の説明】

(1) 評議会

本学の審議機関は「評議会」と「教授会」である。評議会が設置されたのは「学校教育法等の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 55 号）」施行に伴い、従前の「合同教授会」を改組したことによる。それまでは、改正前の教育公務員特例法でいう「大学管理機関」は、学部及び研究科の全教員で構成される「合同教授会」であったが、前述の法改正により、合同教授会を評議会に改正したものである。評議会の概要は以下のとおりである。

構成員：学長、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、学部教授会選出教員 2 名、研究科教授会選出教員 1 名、評議会の議に基づき学長が指名する教職員

審議事項：①学則その他重要な規則等の制定又は改廃に関する事項
②学部、学科その他重要な組織の設置又は廃止及び学生の定員に関する事項
③教員人事の基本方針に関する事項
④大学の教育課程の編成方針に関する事項
⑤学生の入学、卒業又は課程の修了その他その在籍に関する基本方針及び学位の授与に係る基本方針に関する事項
⑥学生の厚生及び補導に関する主要事項
⑦その他大学運営に関し、学長が必要と認めた事項
⑧教育公務員特例法の規定により評議会の権限とされている事項

上記のとおり、評議会は本学の最高意思決定機関である。特筆すべきは、構成員に「評議会の議に基づき学長が指名する教職員」が規定されているところである。現在、この規定により、教員 1 名と事務職員 2 名（副学長、事務局長）が構成員として参画している。この最高意思決定機関に事務職員 2 名が参画していることが、本学の教員と職員は「車の両輪」であることを示している。大学の使命は教育研究を主なるも

のとするが、それが全てに超越している訳ではない。大学も当然に経営組織であることから財政問題を抜きに大学運営を議論することはできない。大学運営の意思決定を行うに当たり、財政に精通する職員を参画させるのは当然のことと言える。

(2) 学部教授会

評議会が制定される前は、合同教授会から学部に関する事項について委任されていたのであるが、制定後は、教育公務員特例法に基づく独立した教授会となった。学部教授会の概要は以下のとおりである。

構成員：学部の本務を置く教授、助教授及び専任の講師

審議事項：①学部の教育課程編成に関する事項

②学部学生の入学、卒業その他在籍に関する事項及び学位の授与に関する事項

③学部学生の厚生及び補導に関する事項

④その他学部の教育又は研究に関し、学部長が必要と認める重要事項

⑤教育公務員特例法の規定により教授会の権限とされている事項

学部教授会の審議事項については、学務運営会議で提案され部局長会議で協議し提出される。これは、教授会を軽視しているものではなく、あらかじめ審議事項を精選し、ある程度の方向性を示した形で提案し審議する方が合理的であり、また教員の会議開催に伴う時間的負担軽減を考慮したものである。

【点検・評価】

評議会及び教授会の審議事項を部局長会議において先議し、議論を集約した形で評議会又は教授会に提出しているためか、教授会での議論は活発には行われていない。確かに教学関係について言えば、学務運営会議及び部局長会議において度議論が為されているので、これ以上の議論はそれほど必要ないかもしれないが、審議決定するという形よりも承認する形として見受けられる点がある。

また、現行法規における評議会及び教授会の在り方にも疑義がある。

評議会及び教授会は、所掌事項は異なるが、大学運営を行う上での意思決定機関である。これは学校教育法及び教育公務員特例法などの教育関係法規に規定されているとおりであり、憲法の「学問の自由」を象徴とする「大学自治」に起因するものと考えられる。しかし、大学自治がそのまま教授会（評議会含む。）自治とすれば疑問が残る。教授会は教員という個の集合体であり責任者は存在しない。教員も人間であり、保身的な要素が全く無いわけではない。責任者が存在しない自治機関とすれば、その意思決定が教員の私益を守るという組合的動機を持つ危険性は常に存在する。

また、学長、評議会（学長、学部長、研究科長、各教授会選出教員等）にしても、「教員によって選ばれる」立場であるため、所詮、教員の利害から自由になることはない。

大学における学問の自由とは、大学の意図する学事を自主的に取捨選択し、その運営を自主的に継続することであると考えられる。カリキュラム、教育方法などの決定権や、教員の採用、昇格などの人事権は、大学としての特色、学事の質やレベルを決定し、大学存続を左右する収支構造を確定するものであるからには、大学自治の自由でなければ

ばならない。教授会自治を盾とする教員自治にその決定権を与えることは、学問の自由を侵すものとする。

近年、大学改革が叫ばれているにも関わらず、各大学において改革が進まない要因はこの点にあると思われる。学長、学部長のリーダーシップが要望され、大学運営はマネジメントであると言いながら、その意思決定の根幹にあるのが教員自治であるとするれば、大学改革は名ばかりのものとなる。

今回の自己点検・評価に当たり、上述したのは本学の評議会及び教授会が他大学と比してどうかという問題ではない。現行の法制度においては必然的に発生する問題である。今後さらに激化すると思われる大学間競争において、本学が本当の意味での大学改革を行い、競争力を付けるためには、現行の法制度からの脱却が唯一の方策と考える。

【将来の改善・改革に向けた方策】

日本の高度成長期における大学は、人口の増加と大学進学率の向上などを背景に、大学をマネジメントの対象とすることなど無であった。大学は、それこそ教育・研究活動の場でありアカデミックな立場からのみ語られたものである。しかし、少子高齢化の中で新設大学が増えるという昨今の大学間競争においては、もはやアカデミックな立場からだけでは大学は存続し得ない状況となっている。このような状況のもと、大学の意思決定を教員のみで構成される教授会に委ねることは限界にきている。

組織を構成するのは個々の人間である。組織を構成する人間は、組織が求める理念・目的を共有し、与えられた目標に対してのみ邁進することが求められるが、これは組織運営のシステムが私益を全て排除できることが前提となっている。これが為されないシステムにおいては、個々の能力の育成や意識改革などの処方には役に立たない。

今、我々には「地方独立行政法人」という選択肢が与えられた。大学運営に参画する教職員が大学の理念・目的を共有し、協働するシステムを構築するために、現行の法制度のもとでは不可能と判断された場合に、法人化移行は有効な手段と成り得るものである。

(執行機関)

【現状の説明】

(1) 部局長会議

本学は、「評議会」及び「教授会」という審議機関に加え、執行機関における効率的運営を図るため「部局長会議」を設置している。部局長会議の概要は以下のとおりである。

構成員：学長、副学長、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、事務総長、事務局長

所掌事項：①大学の管理及び運営の基本方針に関する事項
②大学の将来構想及び長期計画に関する事項
③大学の予算編成に関する事項
④主要な事務事業に関する事項

- ⑤自己点検及び評価に関する事項
- ⑥評議会及び教授会の審議事項に関する事項
- ⑦参与会及び各委員会との連携・調整に関する事項
- ⑧その他学長が必要と認めた事項

部局長会議は、各執行機関の長の集合体であり、部局長会議自体が大学の意思決定を行うことはない。部局長会議の有する権限は、各執行機関の長が持つ権限の範囲に留められる。部局長会議を設置した趣旨は、本学の運営における基本的事項である、教学組織と事務組織が、大学の理念・目的を共有し、その実現に、向けてそれぞれの役割を果たすとともに、大学全体が組織として協働し、大学を巡る諸情勢の変化に対し、積極的かつ迅速に対応するためである。各執行機関の長は、それぞれの部局が行う業務について説明を行い、各部局の意見等を踏まえ効果的・効率的に業務を行うこととしている。この際、当然に設置者側（学外）の意見も付されることになる。このため、部局長会議の所掌事項は大学運営全般にわたっている。

また、評議会及び教授会の審議事項についても、部局長会議において事前に協議される。担当部局から提示された案件を、他の部局の立場からも検証を行い、議論を集約して評議会又は教授会へ提出することとしている。このことにより、教授会の開催時間を短縮し教員の時間的負担の軽減を行っている。

【点検・評価】

本学は、開学時から、この部局長会議を設置し、学長をリーダーとする **administration** 主導の運営を行ってきた。その根本的理由は、大学運営も基本的には、組織一般の運営原則に即して行われるべきという認識によるものである。これまでの大学運営の効率の低さは、まさに組織原則を無視した管理不在にあったのであり、そのために、大学は徹底して教育に責任を負う組織体として存在する基盤を欠いていたものと考えられる。ただ、このシステムは、従来の「教授会主導型」しか経験を持たない教員には、理解しがたいのも事実であった。

しかし、平成 10 年 10 月 26 日の大学審議会答申（21 世紀の大学像と今後の改革方策について）では、「現行の大学における意思決定に関しては、学問の進展や社会状況の変化・複雑化が進むにつれて、意思決定の担い手である教員の過重な負担や本務である教育研究への支障を来しており、機動的な意思決定が困難となっているとの指摘もある。今後、複雑で困難な課題が増加すれば、意思決定自体の適切性にも問題が及ぶと考えられる。例えば、今後必要性が増すと予想される学内での資源の再配置等の問題を考えるとき、現行の意思決定の在り方には限界があることも確かなことと思われる。」と記述されており、本学の管理運営に認識が誤りではないことが明らかとなった。

ただし、本学の部局長会議自体は、現行の教育法規上においては、何ら権限を担保されていない。権限としてあるのは、構成員である執行部局長の範囲内に限定されたものである。学長の人事権は評議会にあり、学部長及び評議員の人事権は教授会が有している。大学の経営管理と学事は密接な関係にあるため、これも教授会に審議範疇にあると解される。執行における責任は、学長をはじめ各部局長に帰するものとなるが、意思決定は責任者の存在しない教授会が有することとなる。学長、学部長のリーダー

シップが求められる昨今において、責任者が存在しない意思決定について、学長、学部長は責任ある執行ができるのだろうか。

本学が、真の意味での **administration** 主導による戦略的な大学運営を目指すのであれば、現行の部局長会議に教授会等が有する意思決定権を一部委譲することも必要と考える。

【将来の改善・改革に向けた方策】

大学に対する社会的要請が多様化するなかで、大学は積極的にこれに答えていかなければならない。また、大学自体も経営組織体であることから、存続し続けなければならないのは自明なことである。このような状況において、今後の大学運営は戦略的に行われなければならない、マネジメント的要素が多分に要求されることになる。しかし、戦略的な意思決定が教授会のみを期待するのは無理がある。大学の意思決定を経営面と教学面とに分類し、経営に関わる意思決定を部局長会議を核とする **administration** に委譲すべきであろう。この際に、現行の教育法規上の問題が発生する場合においては、前述したとおり法人化移行も視野に入れなければならない。

(学長、学部長、研究科長の権限と選任手続)

【現状の説明】

本学では、学長選考は評議会で、また学部長及び研究科長の選考は教授会で行うこととし、教育公務員特例法の規定に則り、行っているものである。両者とも評議会又は教授会に「候補者推薦委員会」を設置し、委員会の推薦を受けたものを評議会又は教授会が信任するという形をとっている。

本学の学長は、教育・研究職のリーダーというよりも、**administration** のリーダーとしての意味合いが強い。大学運営も経営という概念を無視してまでも存在できるものではなく、組織の長として管理運営能力を問われるものであり、開学以来その姿勢を崩してはいない。また、本学は公立大学であり、地域社会とは隔離して存在しえず、本学の設置者との連携が不可欠であり、これも開学以来変わっていない。また、リーダーシップを十分に発揮できるよう、本学では再任についての制限規定はない。

学校教育法の一部改正により、学部長及び研究科長がリーダーシップを発揮できるような体制を構築することとなったが、本学においては、既に学部・研究科という執行機関の長としての権限を付与し、学部・研究科の教育・研究についてリーダーシップを発揮できる体制は整備されている。例えば教員採用及び昇任については、教授会に選考委員会を設置することとなるが、その選考委員会の構成は学部長と教員 4 名で構成される（研究科長も同様である）が、その内 2 名は学部長の指名によるものとしている。また、学部においては、学生部長等の職を設けず、学部運営全般について学部長の意向が反映できるようになっており、学部長のもとに教務担当及び学生担当の特別補佐を配置し、学部長の業務負担を軽減している。

【点検・評価】

学長及び学部長・研究科長の選任手続に問題はない。共に推薦委員会による事前

審査制度を導入し、その推薦委員会には、前任者が加わるようになっており、本学の理念・目的を継承することが可能な人物を選任することが可能であり、また推薦委員会に事務局長が入り、設置者側の意向も十分に反映される仕組みとなっている。

前述のとおり、本学の学長は大学経営者としての能力が問われることとなる。学長のリーダーシップのもと、大学運営を効果的・効率的に行うため、学長が議長となる部局長会議を設置しているほか、学長業務の特命事項を行うものとして副学長を設置し、予算においても学長裁量費（約 1200 万円）を計上している。

また、学部長については、担当補佐（教務担当特別補佐、学生担当特別補佐）を設置し、学部長が学部業務の執行責任者として業務を遂行できるようにしている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

大学教職員のプロ化を推進する必要がある。どのように機構を改革し、トップダウンのシステムを構築しても、結局は職務を担当する幹部職員が期限付きの在任では、アドミニストレーションとマネジメントの経験は蓄積できない。教員の職務を明確にし、経営管理担当教員の専門職化とそれに見合った処遇を行わなければ、大学経営の効率化は達成できない。したがって、法人化の暁には明確な経営管理職能担当の副学長を任命し、権限と責任を委譲して、効率的な大学運営を図らねばならない。

（人事トータルシステム）

【現状の説明】

大学も教育・研究を行う組織形態であり、その運営を行うためには、適正な組織体制と人事システムは必要不可欠である。本学は平成 11 年度の組織改革に引き続き、平成 14 年度から人事システムの改革「青森公立大学トータル人事システム」を構築することとした。その概要は以下のとおりである。

<青森公立大学トータル人事システム>

「大学設置基準の大綱化」から始まった大学改革は近年加速度的に進行し、「17 歳入学」や「大学院の飛び級」という大学教育の在り方のみならず、教員の「任期制」や「国立大学の独立行政法人化」など、管理運営面にまで及んできているのは周知のとおりである。

若年層の減少傾向が大幅に見られるなか、国公立の区別なく大学間の生き残りかけた競争が激化するのには目に見えており、さらに文部科学省は「トップ 30 大学構想」を打ち出した。

このような状況下において、本学は以前にも増して「明確な大学の理念・目標」を掲げその遂行に邁進することが求められている。

本学の掲げている理念は「教育第一主義」であり、その遂行には優れた教員スタッフの充実が不可欠であることから、教員の採用、厳格な業績評価とその処遇等、人事システム全般の見直しを行うものである。

1 青森公立大学トータル人事システムの必要性

大学運営をひとつのマネジメントと考えるならば、求められるのは明確な組織体

制と適正な人事システムである。本学は、平成 12 年度から 13 年度当初にかけ「学内組織改革」を行ってきた。「審議機関と執行機関との明確な区分」や「部局長のリーダーシップの発揮」等、組織に係る制度基盤は完備されたものとする。

しかし、組織は個の集合体であり、組織を構成する人間の醸成が無くしては、いかなる組織形態をもっても機能はしない。確立した「組織形態」と「人事システム」が機能し組織運営は成り立つものであることから、今回「人事システム」について検討を始めるものとする。

一口に「人事システム」と言っても、その内容は、採用、昇進・昇給に係る業績評価、研修等多岐に渡っており、それぞれが規則又は規程に従い行われている。しかし、これら「人事制度」が組織運営の一端を担っているとすれば、各人事制度が有機的に結合していることが肝要であり、本学においては、人事に関し全体的な視野からの、いわゆる「トータル人事システム」の構築を図るものである。

2 公務員制度改革の基本的方向に関する答申

平成 11 年 3 月、総理大臣（小渕内閣）の諮問のより「公務員制度調査会」が「公務員制度改革の基本的方向に関する答申」を提出した。その内容は次のとおりである。

- (1) 多様で質の高い人材の確保
- (2) 行政の総合性、個人の適正・志向を重視した能力開発
- (3) 能力・実績に応じた昇進・給与
- (4) 能力・実績に応じた昇進・給与を支える人事評価
- (5) 行政の専門性の向上と個人の適正・志向に配慮した多様なキャリア・パス
- (6) 的確な服務規律の確率
- (7) 労働時間の短縮と弾力的な勤務体系の導入
- (8) 社会の変化と職員のニーズに対応した福利厚生施策
- (9) 高齢化への対応と退職管理の適正化
- (10) 男女共同参画の推進
- (11) 職責に応じた人事システム
- (12) 人事行政の在り方

以上 12 項目から構成されているが、この答申は国家公務員全般に渡っての提案であり、教育公務員特例法により一般公務員に比して特殊な立場にある教育公務員には全てが当てはまるものではない。しかし、「内外の多様な課題に対し積極的かつ機動的にその役割と責任を果たす」ことを目的とするこの答申は、急速的に進む大学改革のなかで教育公務員であろうと無視できないものである。

このことから、今回の「青森公立大学トータル人事システムの構築」に当たっては、「公務員制度改革の基本的方向に関する答申」を念頭に踏まえ検討を行っていくものである。

3 本学検討すべき人事システムとは

「公務員制度改革の基本的方向に関する答申」のなかの次に掲げるものを検討する。

(1) 多様で質の高い人材の確保

組織運営を行う上で質の高い人材の確保は必要不可欠であり、採用及び採用後の研修等には充分配慮する必要がある。

特に、めまぐるしく変化する社会現象を教育・研究領域とする本学においては、時代の要請に伴う優秀な教員の確保は不可欠である。このことから、従来の定年雇用体系を見直し次のことを検討する。

① 任期制の導入

② 年俸制及び特任教員制の導入

(2) 行政の総合性、個人の適性・志向を重視した能力開発

教員の意欲を高め、能力開発を効果的に行っていくため、教員自身の自主性に配慮し、教員が主体的に取り組めるよう、自己啓発の努力を支援する仕組みの整備が必要である。

① FD（ファカルティ・デベロップメント）の導入

(3) 能力・実績に応じた昇進・給与

能力・実績を有する者を適材適所で配置し、その職に見合った適正な給与上の処遇を行って行く必要がある。能力・実績主義を徹底することは、各職員の勤務に対する意欲を高めることを通じて、大学運営の活性化にも資するものである。

① 昇進規程の見直し

② 特別昇給・勤勉手当の見直し

③ 研究費配分枠の見直し

(4) 能力・実績に応じた昇進・給与を支える人事評価

能力・実績主義を徹底した人事で支えるため、各教員の能力・実績を的確に把握しうる客観性・公正性の高い人事評価システムを整備する必要がある。

本学においては、能力・実績を図る項目として、次の4点とすることが、すでに了承されている。

① 教育業績

② 研究業績

③ 学内貢献

④ 地域（学外）貢献

これらの項目に対し、基準を設定し客観性及び公正性の高い評価を行うものとする。ただし、評価基準の公開は義務的要素であるとしても、評価結果の公表（本人通知を含む）については、メリット・デメリットを慎重に検討する必要がある。

なお、各項目の評価材料として次のことが考えられる。

① 教育業績

- ・ 授業負担状況
- ・ シラバスに基づく学生の授業評価
- ・ シラバスに基づく教員の自己評価
- ・ FDへの参画
- ・ 第三者評価の実施

② 研究業績

- ・ 研究論文等
- ・ 学位取得は特別昇給へで対応

③ 学内貢献

- ・ 各種学内委員会等への参画

④ 地域貢献

- ・ 各種学外審議会等への参画
- ・ 公開講座等への参画
- ・ 地域研究センター調査研究事業への参画

(5) 的確な服務規律の確立

教育公務員特例法の趣旨を理解し、いやしくも信用失墜行為のないよう教員に対し徹底する必要がある。特に在宅研究及び出張の取り扱いについては慎重に行うこととする。なお、見直しを図ることとして次のことを検討する。

- ④ 在宅研究及び調査出張の取り扱い（公務と職務専念の義務免除の関係）
- ⑤ 兼職規定の整備（産業技術力強化法との関係）

以上掲げた5点について、各項目間の関係等も含め検討するものとする。

【点検・評価】

わが国の大学教員はどこでも、教育と研究、学内行政、そして最近では地域貢献活動の4つの役割遂行を求められている。これら4足のワラジを履き、十分に活動できるような人材が大学にいるわけではない。いずれも素人も域を出ないような教員が、いやいや期限修了を心待ちにしながら分担しているだけである。このような実態を無視して、画一的な処遇制度が適用される。その結果は、いうまでもなく、壮大な資源の浪費と非効率である。本学のその例外ではない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

新しく導入すべきトータル人事システムは、明確な職務設計に基づくものであるとともに、平等ではなく公平を指導原理とするものでなければならない。

「No wok, No pay, No pay, No wok」を原則とした職務分担体制を早急に構築しなければならない。

(2) 大学院の管理運営体制

大学は、学術研究及び教育の中心として、教育研究による新たな価値の創造、将来を担う人材の養成を通じ、社会に広く貢献して行くことを使命とする組織体であり、この使命を的確に果たして行くためには、大学の組織運営が円滑に行われなければならない。

その際に考慮すべき事は、大学運営に携わる教員・職員が大学の理念・目的を共有し、その実現に、向けてそれぞれの役割を果たすとともに、大学全体が組織として協働し、大学を巡る諸情勢の変化に対し、積極的かつ迅速に対応できる体制を整備することが肝要である。

上記のことを踏まえ、学校教育法及び教育公務員特例法に規定する「評議会」又は「教授会」という審議機関に加え、事務局長も含む各運営執行責任者である部局長で構成される「部局長会議」を設置し、「審議機関」と「執行機関」の明確な区分を行い、加えて教員・職員が「車の両輪」として大学運営に携わることとした。

1.3 財政

【現状の説明】

本大学の運営費及び公債費（起債償還金）は、設置主体である青森地域広域事務組合で特別会計を設け計上されている。特別会計を組んでいることから、他の公立大学（県立大学等）のように、大学に係る直接経費が予算書からは読みとれないということはない。「青森地域広域事務組合公立大学特別会計予算」及び「青森地域広域事務組合公立大学特別会計歳入歳出決算」が、そのまま本学の予算であり決算となっている。

本学は、開学以来、大学運営に係る費用（公債費除く）は構成市町村に依存せず、大学収入のみで運営を行うという「財政的自己規律」を掲げてきた。昨今、他の公立大学においては、大学運営費の相当部分を設置団体の一般財源から負担されており、設置団体の財政状況の悪化に伴い、設置団体から大学改革若しくは独立行政法人化を求められるという状況が見られる。大学が本来の意味での「大学自治」を唱えるのであれば、財政面における自治もまた不可欠な要因である。

大学が財政的自己規律を掲げず、「教育研究」という名のもとに地域住民が負担する税を無尽蔵に消費すれば、公立大学はその使命を全うできないのは明白である。

青森公立大学当初予算推移

(単位:千円)

歳入	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
財団研究費助成交付金	23,785	25,254	18,725	19,980	16,980
青森市負担金	670,060	708,999	629,264	667,889	634,949
町村負担金	3,870	3,936	3,926	3,893	3,701
公債費負担金	343,235	356,231	361,076	352,312	343,876
学生納付金	710,256	720,537	757,374	759,656	760,695
大学院運営費補助金	100,000				
交流施設管理業務受託	109,863	109,373	108,787	118,620	106,722

その他収入	13,895	14,525	13,956	55,433	29,342
計	1,974,964	1,938,855	1,893,108	1,977,783	1,896,265

歳 出	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
人件費	754,063	747,269	703,492	736,119	711,716
教員研究費	76,000	78,800	70,400	71,800	67,400
教育費	33,893	30,566	31,420	34,884	32,703
学生経費	35,910	35,691	37,575	34,818	39,382
就職活動経費	7,578	7,333	6,443	6,189	5,716
図書館運営費	101,252	88,911	88,284	87,876	78,633
管理運営費	594,346	565,522	567,114	615,506	583,778
地域研究センター運営費	2,662	916	947	9,299	12,340
長期債償還金	343,235	356,231	361,076	352,312	343,876
交流施設管理費	19,440	19,572	19,232	28,980	19,721
地域研究費	6,585	8,054	7,125		
計	1,974,964	1,938,865	1,893,108	1,977,783	1,895,265

交付税	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
学生数(人)	1,264	1,270	1,300	1,297	1,313
学生1人当たり単価(千円)	358	374	389	382	369
計	452,512	474,980	505,700	495,454	484,497

本学の平成15年度の歳入・歳出額は1,895,265千円となっており、そのうち運営に係る構成市町村分金は638,650千円(青森市負担金634,949千円,町村負担金3,701千円)となっている。しかし、このうち484,497千円が(机上値ではあるが)交付税措置されていることから、実質の負担は、154,153千円となっている。平成11年度と同金額が221,418千円となっており、本学の財政的自己規律は効果が出ているものと思われる。

本学の研究費は個人研究費、共同研究費及び大学(大学院)研究費に大別される。個人研究費は、教員個人の研究に係る経費を支弁するものであり、各教員には職位に関係なく年額70万円を上限として措置されている。個人研究費はその用途を限定せず、教員の自由裁量となっている。また、学会参加旅費として別に14万円を措置している。

共同研究費は、専門領域ごとに各グループ(経営,経済,情報,語学,教養)に、年額80万円を上限に措置されている。申請は、各グループから学長に為され、配分は学長裁量となっている。

大学研究費は、学部350万円,研究科160万円が措置されている。学部又は研究科全体で行う研究に資するもので、用途は学長裁量となっている。

また、5~6セメスターを基準として、教員にはサバティカル・リープ(1セメスタ

一) が認められており,その経費として一人当たり 100 万円が措置されている。

【点検・評価】

昨今の財政状況の悪化に伴い,大学の研究費も聖域ではなくなり,当然に削減対象となっている。個人研究費は,一人当たり 120 万円であったものが,ここ 2 年間で 50 万円の削減となった。財政事情の好転が期待できない以上,外部資金の活用が求められている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

平成 15 年度から,個人研究費の配分に成果主義を導入し(基本枠 42 万円,再配枠 28 万円),研究費配分に反映させることとした。経費削減に対応することもあったが,教員の意識改革の面でも導入することとした。平成 15 年度からの導入であるので,その結果について具体的に記述できる段階ではないが,国立大学が法人化し,外部資金の導入を積極的に行うことが明らかなことから,本学教員の意識改革は必要不可欠である。

(外部資金導入状況)

【現状の説明】

本学における外部資金導入は,決して高いとは言えない。2 年前までは,個人研究費が 120 万円,学会旅費が 20 万円,サバティカル経費が 200 万円と,他の公立大学に比して高い水準にあったため,教員が自ら外部資金を導入するという意識が欠如していたためと思われる。しかし,平成 15 年度から予算削減や成果主義が導入されたことにより,教員の意識改革が行われ,科学研究費補助金に対する教員の意識も変化を見せ始め,平成 15 年度には 2 件の採択が為された。

【点検・評価】

個人研究費の成果主義に基づく配分は,教員の意識改革に十分貢献したものと考えられる。今後,外部資金導入が大学を評価する上で重要な要件となることから,積極的に行われなければならない。そのためには,事務組織も積極的に教員に対し情報提供等を行う必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本学には,定員管理の制約により,教員の研究又は研究費を専門に扱う部署が存在しない。教員の意識改革も当然のことではあるが,外部資金の導入が大学評価に連動することから,専門の部署を設置する必要がある。この部署の設置は,国立大学の法人化後は,さらに重要性を帯びてくることから,早急に検討すべきである。

(予算の配分と執行)

【現状の説明】

大学の予算は,事務局で予算案を策定し,部局長会議での意見を踏まえ,設置団体

へ提出される。教育に関する経費については、各グループ（経営、経済、情報、語学、教養）から予算要求を受け付け、学務運営会議で査定を行い、優先順位を付して部局長会議に提出される。また、研究費については、上述した範囲の中で、各教員から研究計画書を提出してもらい措置している。

【点検・評価】

教育に係る経費については、学務運営会議で事前に査定を行っており、配分決定プロセスには問題はないと思われる。また、成果主義による研究費の配分も、教員には浸透し、教員の意識向上に貢献していると思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

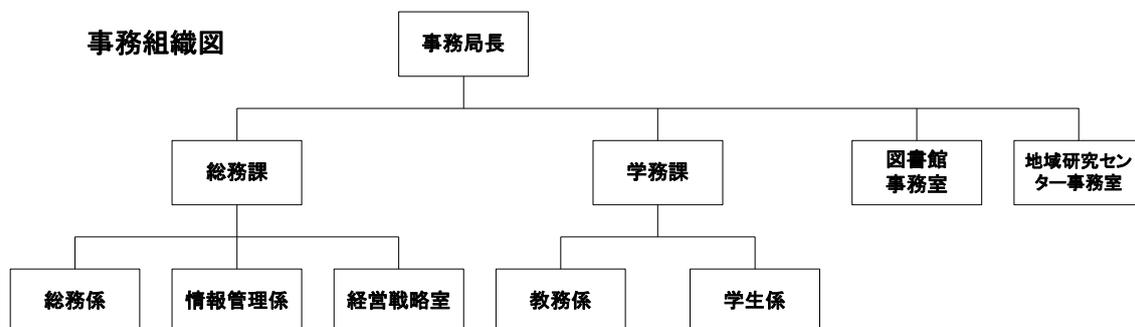
公立大学であることから、予算執行において、機能的ではない面も見られる。公的機関としての財務規則上の制約である。教員の自由裁量とはいえ、執行方法に各種の制約（例えば議会との関係や契約方法等）があり、決して効率的な執行とは言えない。国立大学が法人化し、外部資金の導入や予算執行に柔軟性が付与されることから、公立大学も予算執行については検討を行わなければならない。

（財務監査と財政公開）

本学は、公立大学であるため、当然に予算・決算は設置団体の議会に付されることになっており、また監査についても条例により監査委員の監査が義務づけられていることから問題はないと思われる。

1.4 事務組織

本学の事務組織は、2課（総務課・学務課）2付置機関事務室（図書館・地域研究センター）から形成され、総務課には2係1室（総務係・情報管理係・経営戦略室）、学務課には2係（教務係・学生係）が配置されている。配属されている専任職員は事務局長以下24名で、全て設置団体の一つである青森市からの派遣である。この専任職員以外に各業務の特性に応じて嘱託員又は臨時職員を配置しており、その数は33名となっている。事務組織は以下のとおりである。



大学を形成する組織体として、教学組織と事務組織が挙げられる。一昔前までは事務組織は教学組織の下に位置づけられ、教員の教育・研究活動を支える、いわゆる「縁の下での力持ち」のような存在であったが、平成10年10月26日の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について―競争的環境の中で個性が輝く大学―」において、「教学組織との機能分担の明確化と連携協力の関係の確立が求められる。このため、学長、学部長等の行う大学運営についての事務組織による支援体制を整備すること、国際交流や大学入試等の専門業務については一定の専門化された機能を事務組織にゆだねることが適当である。」とし、事務組織の大学運営に対する積極的な参画を提言している。この提言を踏まえ、各大学の事務組織にはアドミニストレーション機能への参画が求められるようになり、加えて事務職員には高度な専門的能力が要求されている。

(事務組織と教学組織との関係)

【現状の説明】

本学は開学時から、大学を構成する教職員が、大学の理念・目的を共有し、その実現に向けてそれぞれの役割を果たすとともに、大学全体が組織としてまとめ、大学と取り巻く環境の変化に、積極的かつ迅速に対応できる体制を整備することが必要であると考えていた。こうした考え方を基本に、本学は教育に携わる教学組織と運営上の事務を担う事務組織は「車の両輪」として、それぞれの役割を分担し、職務の特性を相互に尊重し、また連携しながら大学の意思決定に参画し運営を行ってきた。

① 部局長会議

構成員：学長、副学長、学部長、研究科長、図書館長、地域研究センター長、事務総長、事務局長
内 容：本学の運営に係る基本方針及び重要施策に関する事項の先議並びに管理・運営全般の執行及び連絡調整を行う。

説 明：大学には重要な審議機関として、学校教育法及び教育公務員特例法に規定される評議会及び教授会が設置されているが、本学では、それと対を為す執行機関として部局長会議を設置している。評議会又は教授会の決定を受け、各業務を効率的・効果的に執行するため、各部局長が協議する機関である。また、評議会又は教授会において、教員が審議に費やす負担を軽減するため、評議会及び教授会の審議事項は、部局長会議において先議され、問題点等をあらかじめ協議し提出している。

② 学務運営会議（学部）

構成員：学部長、教務担当特別補佐、学生担当特別補佐、学務課長
内 容：教務関係及び学生支援サービス等についての検討を行うほか、教授会提出案件の整理を行う。

説 明：部局長会議及び教授会の前に開催され、各業務の執行状況等についての検討を行うほか、各教員又は学務課からの教授会提案事項についての検討を行っている。なお、学務運営会議の開催前に、教務担当会議（教務担当特別補佐＋教務担当職員）及び学生担当会議（学生担当特別補佐＋学生担当職員）を開催し、学務運営会議への提案事項を検討している。

上記のとおり,評議会又は教授会に提出する案件等について,学務運営会議及び部局長会議において整理・検討することとし,教職員が「車の両輪」として大学運営に当たっているものである。なお,研究科においては,学部の学務運営会議に相当するものはなく,研究科特別補佐(教員)を置き,教授会の審議事項等については,あらかじめ研究科長,研究科特別補佐,学務課職員により検討している。

教学組織と事務組織は連携して運営することも必要であるが,前提となるのは教学組織と事務組織がお互いの職務内容を相互に尊重する関係である。

本学においては,大学運営に係る審議機関として「評議会」及び「教授会」を置き,当該会議は教学組織が主導となって行われる。そして,これら審議決定された事項を実施するに当たり,執行機関の部局長で構成される「部局長会議」において,効率的・効果的な執行について協議されるが,部局長会議は事務組織主導で行われている。

このように本学では「審議機関」と「執行機関」,「教学組織」と「事務組織」が互いに連携し大学運営を行っているものである。

【点検・評価】

本学の部局長会議や学務運営会議というシステムは,大学運営を行う上で非常に有効な手段となっている。本学は開学以来,様々な教育システムを構築してきたが,これらシステムの導入を可能としたのは,意思決定のスピードにほかならない。大学の主役は学生である。学生により良いサービスを提供するため大学は日々検討を行っている。しかし,通常の学生の在学期間は4年間であり,大学の意思決定が遅れば在学中にこれらサービスを楽しむことは不可能となる。特に予算面におけるシステムを熟知しているのは事務組織であり,運営における意思決定の判断基準となる予算面に関するトップである事務局長を参画させる本学システムは,その典型といえる。このように事務組織を大学運営の意思決定に参画させることにより,そのスピードは飛躍的に向上する。

しかし,意思決定に参画する事務職員の質的レベルの問題がある。意思決定に参画するためには相当の能力を持つことが前提となるが,公立大学事務職員の致命的な問題である「定期人事異動」により事務職員は3~4年での異動を余儀なくされ,結果として自らの職務を遂行するのに忙殺されてしまう。大学全体の運営そして全体の中に位置する自らの職務における専門性の追求など,国・私立大学に比して十分に機能しないのは否定できない。事務職員の参画する領域が大きければ大きいほど,この問題は致命的となる。

また,既存の事務組織体系についても見直しが必要である。現行の事務組織体系は開学した10年前に作られたものであるが,これは他大学の事務組織を参考に作られたものであり,実際の業務の必要性から組織されたものではない。事務職員の業務が複雑化・高度化する中で,現行の組織体系では処理できないものが発生してきている。現行の組織体系を業務の観点から見直す必要がある。

特に総務課情報管理係と図書館とによる図書館情報センターの復活は必須である。開学時にあった図書館情報センターは職員配置の関係でその機能を分断された,細分化したメリットはなく,逆に図書館機能の衰退を招く結果となった。現在の図書館業

務において IT 関連は必要不可欠であり、同センターの早期復活が必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

現行の事務組織が大学運営に参画するシステムは将来においても継続すべきである。故に事務組織を形成する事務職員個々の能力向上は必須事項である。

まず、職員の職務に対する質的向上であるが、派遣元となる青森市との人事協定の見直しが求められる。現行の異動対象期間を3年から最低6年以上とし、大学事務経験者の積極的再登用が必要である。また、部署においては専門的知識を有することも求められることから専門職員の任用も視野にいれるべきである。この際、現行の設置形態（公立大学）により不可能である場合には、「行政独立法人化」についても検討する必要がある。

事務組織の在り方については、各部署における業務内容を見直し、業務内容から見た組織形成を図る必要がある。この際、既存の事務局という事務職員のみで構成される組織形態が、現在の大学運営において機能し得るのかも含め、抜本的な改革が必要である。

図書館情報センターの復活は早急に検討すべきである。過去10年間の紆余曲折を十分に検討し、今求められている大学図書館業務（例えばレファレンス等）から見た同センターの在り方を踏まえる必要がある。専門的職員の育成が現行で不可能であれば、アウトソーシング又は法人化による専門職員の育成も検討すべきである。

（事務組織の役割）

【現状の説明】

（1）企画等に係る事務組織

平成15年度から事務組織に「経営戦略室」を配置した。本学でも行われるであろう大学改革に向け各改革プランを戦略的に行うためには、各部署の業務を横断的に大学全体から見直すことが肝要であり、総務課内に設置したが、業務内容において独立性を確保することとした。所掌事項は大学改革に関わるものであり、現在は「法人化」についての情報収集と各部署における検討課題の抽出を行っている。将来的には教学に関わる企画・立案補佐機能を担当する部署となる。

（2）予算に係る事務組織

本学の予算編成は総務課総務係が担当することとなっている。教学関係予算に関しては、各教員グループから総務係に要求書が提出され、この要求書を学務運営会議で審議を行い、優先順位を付したものを大学全体予算として事務局長査定を行う。事務局長査定の結果は学長及び副学長の下承を得て部局長会議で報告される。

（3）意思決定に係る事務組織

本学の意思決定については、「審議機関」と「執行機関」に区分される。審議機関及び執行機関の両機関に事務組織が参画しているのは前述のとおりである。評議会及び部局長会議の案件は経営戦略室で調整され会議に提出される。もう一つの審議機関である教授会には学務運営会議の協議をもって提出される。このように学内の審議及び執行に関する意思決定には事務組織のフィルターを経由することとなって

いる。これら大学の意思決定を事務局職員が情報共有するため、定期的に局内会議（定例月1回、係長級以上出席）が開催されている。

(4)国際交流、入試、就職に関する事務組織の関与

国際交流、入試及び就職に関しては学内に委員会が設置されている。各委員会は教員及び職員で構成されている。

① 国際交流委員会

構成員：学部長、事務局長、教員、総務課長、学務課長

内 容：本学提携校（米国：アトキンソン経営大学院、ロシア：極東国立工科大学）との交流事業、米国長短期留学、ロシア短期留学事業の企画及び実施

説 明：企画立案する教員と実施する事務職員の役割分担が明確であり、連携し事業を行っている。学生の海外派遣には教員のみならず職員も同行し、積極的に教学関係事業に参画をしている。

② 入試委員会

構成員：副学長、学部長、事務局長、AO入試専門監、教員、学務課長

内 容：入学者選抜に係る募集広報、選抜選考について

説 明：教員と事務職員の役割分担は明確であり、連携して業務を行っている。募集広報については教職員が参画している。

③ 就職担当会議

構成員：副学長、学部長、事務局長、学生担当特別補佐、教員、総務課長、学務課長

内 容：就職支援事業に関する企画及び実施方法の検討

説 明：学生総合支援センターを実施主体として、その実施に係る企画立案及び実施を行うが、教員組織の意識が低く、事務組織のみの活動となっている。

(5)経営面から支える事務局機能

大学経営について協議する機関として前述の部局長会議が設けられている。各部局等から提出された案件について、大学の財政面から見た費用対効果などについて事務局長を中心として協議を行っている。また、設置団体の特別理事（常勤の特別職）が副学長を兼務していることから、設置団体からのサポート体制も十分に構築されている。

【点検・評価】

経営戦略室については、本年度から設置されたものであり、評価する段階に至っていない。しかし、本年度、COL（特色ある教育支援プログラム）応募、大学評価・学位授与機構による外部評価及び今回の自己点検・評価報告書の作成が経営戦略室を中心に行い、大学における位置づけは確立され、今後の大学改革を戦略的に行う中核となる準備は整ったものとする。

当初、教育研究に係る予算作成は、総務課総務係が各教員から直接要求を受け査定していたが、教育研究に係る予算を事務職員が査定するのは限界があることから、学務運営会議において協議し、優先順位を付して部局長会議で決定することとした。このように予算作成に当たっては、各担当教員からの要望に基づき、担当課長及び事務

局長のレベルにおいて、教員と協議しながら、大学全体のバランスを考慮し、設置団体に要求を行っている。

本学での最高意思決定機関は評議会である。本来、評議会構成員は、「大学の自治」を背景とし、教育公務員特例法の規定を斟酌すれば教学組織のみで構成されるものと解されてきた。しかし、大学運営に経営的概念が持ち込まれてきた昨今において、教学組織のみで評議会を構成し、大学運営を行うことに限界が来ている。これは、国立大学の法人化において「運営協議会」の設置が義務づけられていることにより明白である。これらのことを踏まえ、本学においては評議会構成員に副学長及び事務局長の2名が事務組織から参画し、特に財政面からの検討を求めている。また、このことにより、本学の意思決定の結果のみならずその過程についても教職員全てが情報を共有することが可能となっている。

本学の国際交流は、前出の国際交流員会を中心として行われているが、この国際交流委員会の庶務は総務課総務係に設置されている。しかし、学生の留学については学生総合支援センターが担当しており、両者における棲み分けが不十分であることから事務が輻輳しているところがある。

1.5 自己点検・評価等

(1) 大学・学部の自己点検・評価

(自己点検・評価)

【現状の説明】

本学は、大綱化された新大学設置基準（平成3年）により認可を受けた最初の大学である。そのため、既存の大学では成し得なかった教育システム等を導入し、他大学にはない特色を打ち出すことができた。ただ、これらの特色は前例がなく、教育第一主義を標榜し構築した本学の教育システムが、果たして学外の大学関係者においてどのように評価されるのか、その結果如何によっては、本学の存立の根幹に関わる極めて重要な問題であると認識していた。

本学は、早くからこの点を重視し、大学関係者及び地域有識者で構成される「青森公立大学参与会」を開学当初（平成5年度）設置し、大学運営に係る評価を求めるとした。しかし、これも学内に設置された機関による評価であり、本来意味する外部評価とは言えないことから、学部完成年度を目途に財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受けるべく、青森公立大学自己評価委員会を組織した（平成5年4月1日）のである。

平成9年度の財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受けるため、平成7年9月に自己点検評価委員会が招集され、各部局長に対して各評価項目の配分を行った。その後数回の委員会を経て、平成9年5月の合同教授会（現評議会）で承認された。

加盟判定審査では、相当の評価を受け、維持会員として加盟することが認められたが、3つの助言が付されており、改善状況を報告した。ただ、「学生の受け入れ」にお

いて推薦入試による入学者の比率が高い（本学は開学当時から5割を上限としていた）ことについては、既に、平成11年5月19日付け文高大第178号「平成12年度大学入学者選抜実施要項について（文部省高等教育局長通知）」により、「5割を目安にしながら…」となったため、その旨を記載し、本学見解として了承を得た。

その後、平成16年度の相互評価を受けることとなったが、7年間の空白期間が生じるため、平成13年度に中間評価ということで、「簡易版の自己点検・評価」を行うこととした。この自己点検・評価では、財団法人大学基準協会の評価項目が変更となったため、変更後の（A）群（加盟判定審査及び相互評価の双方に適用）について行うこととした。また、外部者に対し、評価結果を見やすくするために、各項目について5段階評価（A～F）を付すこととした。

【点検・評価】

本学は、開学時から、自己点検・評価の重要性を十分に認識し、学長及び各部局長により構成される「青森公立大学自己評価委員会」を設置し、大学の自己点検・評価に取り組んできた。

更に、この結果について第三者評価を行うこととし、学部完成年度を待って、「財団法人大学基準協会」の加盟判定審査を受け、大学基準協会の正会員となったものである。

また、4年後には、簡易版の自己点検・評価報告書を作成している。この、過去10年間で2回の自己点検・評価を踏まえ、開学からの教育目的を達成するために、カリキュラム改正や語学教育における能力別クラス編成など、様々な改革を実施してきたものである。

【将来の改善・改革に向けた方策】

自己点検・評価の作業を本格的に行おうとすると、その作業量は膨大なものとなる。しかも、教職員の誰でもがその記述作業を分担できるわけではない。結局、教務担当や学生担当といった特定の教職員に過大な負荷がかかることになる。文部科学省の文教政策として、自己点検と外部評価が重視されるのであれば、本学としては恒常的な作業体制を構築しなければならない。

（自己点検・評価と改善・改革システムの連結）

【現状の説明】

本学には、評議会及び教授会という審議機関のほかに、部局長会議及び学務運営会議が設置されている。部局長会議は、学長以下、各部局長によって構成されている。また、学務運営会議は、学部長以下、学務担当特別補佐、学生担当特別補佐及び学務課長で構成されている。

自己点検・評価及び参与会で提起された問題は、先ず学務運営会議に諮られることとなる。その検討結果を踏まえ、部局長会議に掛けられる。部局長会議では、改善策について費用対効果等あらゆる角度から審議され、評議会又は教授会へ提出することになる。教授会は、これら改善策についてグループ連絡会議を開催し、その結果を

再度教授会へ提出し承認を得ることになる。

また、教育の質の向上に関する取組体制の整備の際、最も本質的な作業は、教育効果や成果の評価システムの開発である。研究評価と共に教育評価に対しても、数量的評価基準を導入することによって各教員の教育への貢献度を、より客観的に把握しながら、近い将来の来るべき成果主義への対応と考えている。各教員の自発的創意工夫なくして、抜本的教育の質の向上や改善はあり得ないのは当然であり、成果主義による具体的教育貢献度の把握は改革の必須条件と考えている。問題は数量的評価基準の項目ごとの「重み」に対する理にかなった説明責任であるが、この問題は教育理念や目標を具体化する一環として、細心の注意を払い、より説得力のある形で提示されることが大前提である。説明責任に対しては公開を大原則とし、より公明正大であることに努めている。具体的取り組みの例として、今年度から学長主導の下、成果主義を研究費配分に適用している。

【点検・評価】

本学の部局長会議は、企業における経営者会議と同様のものであり、各部局長（事務局長含む）により構成され、大学運営全般について協議している。大学の意思決定は、評議会又は教授会によってなされるが、実質的な改善を伴う場合、規則等の制定や財政的裏付けが必要であり、当該会議は、事務局も参画していることから、これら改革等をスムーズに行うため設置されているものである。

また、成果主義の導入は、教員のモチベーションを高める効果があるものと考えている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

自己点検評価と大学改革を連結するには、自己点検に基づく学内監査制度の整備と学外の第三者による監査制度を共に確立しなければならない。学内外の業務監査と会計監査を通じて、自己点検評価が現実の大学改革に結びつけられるようになる。

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

【現状の説明】

開かれた大学として、学外の有識者の意見を大学運営に反映させるため、開学年度である平成5年度に参与会は設立された。その後、平成9年の大学院を併設したことから、参与会に大学院部会を設置した。

参与会においては、大学運営全般に渡り意見をいただくほか、平成13年度には、参与が自ら学生にインタビューし、その結果をもとに、大学執行部と意見交換を行った。また平成14年度には、「青森公立大学将来構想（案）」に対する意見聴取を行った。

参与会で提言された事項は、「部局長会議」及び「学務運営会議」で検証を行い、各部局長を通じて、教職員に通知される。教学に係るものについては教授会、学生サービスや施設等に係るものについては（事務）局内会議で検討を行い、再度、部局長会議において審議される。

【点検・評価】

本学の参与会は、地域の代表者及び大学運営に精通した者によって構成されている。特に大学院部会を兼任している方々については、本学の開学にも携わっており、本学設立の趣旨及び目的等を熟知しており、まさしく本学の「ご意見番」的な存在である。ただ、これらの構成者の選考は大学が行っており、「外部評価」とはいえ、真の「第三者評価」とはいえない。また、参与会の意見は提言に留まり強制力を持ってはいない。

今後は、ある程度の強制力（勧告権等）を付与し、外部評価の意見が大学運営に十分反映されるシステムが必要である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

外部の第三者による客観的な点検と評価、改善勧告なしには、大学改革は現実には一歩も進まない。会計監査については監査法人と契約し、業務監査については大学業界に精通しかつ組織運営に経験豊かな外部の人材に監事を委嘱すべきである。

(評価結果の公表)

【現状の説明】

外部者へ評価項目を見やすくするために、各項目について5段階評価を付すことにしたが、本学の自己点検・評価は、制度的必要から作成されたものであり、自己完結型に近い物であるため、外部者への公表という点においては、全くと言っていいほど行っていない状況である。

【点検・評価】

本学では、報告書を外部に対して積極的に公表しておらず、求められると送付するという形を取っているため、今後は、本学の存在価値をアピールするためにも、より幅広く地域社会へ公表し、評価を受ける必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

自己点検・評価は、PDCA（計画－実行－評価－改善）という管理サイクル上の一つの管理手続であり、それ自体で完結するものではない。ただ、これまでの本学における自己点検・評価は、自己完結型に近いものであるため、管理原則に基づく手続とはなっていない。

従って、管理サイクルにおける「C」・「D」段階としての評価システムを出来る限り早急に確立する必要がある。

(2) 大学院の自己点検・評価

(自己点検・評価)

【現状の説明】

青森公立大学は開学（学部のみ）の平成5年度から、大学関係者及び地域有識者で

構成される「青森公立大学参与会」を設置し、大学運営に係る評価を求める仕組みを設けていた。しかし、学内に設置された機関による評価であり、本来の意味での外部評価とは異なることから、学部完成年度（大学院開設を目標とした年度でもあった）を目途に財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受けるべく、青森公立大学自己評価委員会を組織しており（平成5年4月1日）、大学院開設の平成9年度以降は大学院も対象として加え、現在に至っている。

平成9年度の財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受けるため、平成7年9月に自己評価委員会が招集され、平成9年4月開設まもない大学院も評価対象となり、平成9年5月の合同教授会（現評議会）で承認された。

その後、平成16年度の相互評価を受ける予定となったが、7年間の空白期間が生じるため、平成13年度に中間報告として、「簡易版の自己点検・評価」を行うこととした。この自己点検・評価では、財団法人大学基準協会の評価項目が変更となったため、変更後の（A）群（加盟判定審査及び相互評価の双方に適用）の項目について行われた。

【点検・評価】

大学全体の開学時から自己点検・評価の重要性を十分に認識し、「青森公立大学自己評価委員会」を設置し、これに沿って大学院の自己点検・評価にも取り組んできた。大学院では開設以来5年間に2回の自己点検・評価を踏まえコース制の導入、それに伴うカリキュラムの見直し、卒業要件の厳格化などを行った。

【将来の改善・改革に向けた方策】

大学院の自己点検評価は徹底的に行うべきである。理想と現実のギャップに気づかないまま失敗を温存し、今日に至っている点が多々見られる。高度専門職教育の将来を見据えて、大手術の処方箋を書くべきであろう。

(自己点検・評価と改善・改革システムの連結)

【現状の説明】

本学では、評議会及び学部教授会、研究科教授会という審議機関の他に、部局長会議が設置されている。部局長会議は、学長と各部局長によって構成されている。

自己点検・評価及び参与会で提起された大学院に関する問題は、部局長会議にかけられる。部局長会議では、改善策についてあらゆる角度から審議し、評議会又は研究科教授会へ提案される。必要があれば分野別のグループ連絡会議にかけられ、研究科教授会で再審議される。

【点検・評価】

評価結果への対応において学長、部局長に多くの裁量が与えられている。各教員が教育・研究へ専念しやすいことや教育体系の機動的な方向付けの点で長所を持っている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

自己点検評価の結果を迅速に改革プランやシステムに結び付けてゆくには、学内監査制度と学外監査制度を確立する必要がある。学内外の業務ならびに会計監査によって、自己点検評価の結果を検証し、実行に移す方策を示しうようになる。

(自己点検・評価に対する学外者による検証)

【現状の説明】

開かれた大学として、学外の有識者の意見を大学運営に反映させるため、開学年度である平成5年度に参与会が設立された。平成9年度に大学院設立とともに、参与会に大学院部会を設置した。

参与会では、大学運営全般にわたり意見をいただくほか、平成13年度には、参与が自ら学生にインタビューし、その結果をもとに、大学執行部と意見交換を行った。また平成14年度には「青森公立大学将来構想（案）」に対する意見聴取を行った。

参与会で提言された事項は、「部局長会議」で検証を行い、各部局長を通じて、教職員に通知される。教学に係るものについては教授会、学生サービスや施設等に係るものについては事務局内会議で検討を行い、再度部局長会議で審議される。

【点検・評価】

開学時から外部評価を導入するために参与会を設置し、これまでの確な提言があることは評価される。しかし参与の都合等により年1回の開催であることや、本学の運営状況について一層詳細な検討が望まれることから、更なる貢献が期待されている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

外部の第3者による客観的な点検と評価、改善勧告なしには、大学院の改革は一步も進まない。とりわけ、理想論の虜になって自家中毒症状にある大学院の場合には、高度専門職教育のあり方と将来に明るい外部の専門家に診断と勧告を依頼する以外には、自主再建の方策はない。

(評価結果の公表)

【現状の説明】

外部者へ評価項目を見やすくするために、各項目について5段階評価を付すことにしたが、本学の自己点検・評価は、制度的必要から作成されたものであり、自己完結型に近い物であるため、外部者への公表という点においては、全くと言っていいほど行っていない状況である。

【点検・評価】

本学では、報告書を外部に対して積極的に公表しておらず、求められると送付するという形を取っているため、今後は、本学の存在価値をアピールするためにも、より幅広く地域社会へ公表し、評価を受ける必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

自己点検・評価は、「計画－実行－評価－改善」という管理サイクル上の一つの管理手続であり、それ自体で完結するものではない。ただ、これまでの本学における自己点検・評価は、自己完結型に近いものであるため、管理原則に基づく手続とはなっていない。

従って、管理サイクルにおける「C」・「D」段階としての評価システムを出来る限り早急に確立する必要がある。

(大学に対する指摘事項及び勧告などに対する対応)

財団法人大学基準協会の加盟判定審査を受け、維持会員として加盟することが認められたが、助言が付された。

その内容は、

(助言)

①調書の指摘に関わるもの

- 1 大学・学部等の理念・目的について
経営・経済の総合的教育に重点を置く教育方法は評価されるので、これをさらに徹底推進されるよう期待する。
- 2 学部・学科等の教育課程について
退学勧告制度並びにそれと連動する成績評価システム・GPA システムなど、興味深い試みがなされているが、それについては今後の成果を見守りたい。
- 3 図書等の資料及び図書館について
図書館について、開架式の採用、講義別の専用書架の設置、21 時までの開館、他の図書館とのネットワーク、教員に対するコンテンツ・サービスなど、積極的な活動がなされていることは、十分に評価することができる。

②問題点の指摘に関わるもの

- 1 学生の受入について
推薦入試による入学者の比率が若干高いので、その是正に努力されたい。
- 2 学部・学科等の教育課程について
基本理念及び教育上の基本方針が実際の授業科目に反映されるよう、努力されたい。
- 3 生涯学習への対応について
生涯学習に積極的に対応していることは評価できるが、地域のニーズを考慮して、さらに充実されるよう努力されたい。
- 4 管理運営について
管理運営について、教学側の意向が十分反映されるよう留意されたい。

以上であるが、これに対して、②問題点の指摘に関わるものの 4 点の助言について、本学の見解をまとめた「青森公立大学改善報告書」を提出し了解されている。それぞれの改善状況等は次のとおりである。

- 1 文部省からの是正要求もあったが、県内高校から存続についての強い要望もあって、文部省当局に対して本学推薦入学制度の趣旨の理解を求められていたところ、文部省の推薦入学枠の緩和について方針転換が示されたため、平成 12 年度入学者選抜から、上限の 50%（150 名）まで拡大し、130 名は従前の県内高校からの募集、残りの 20 名を「自己推薦」とし、全国の高校生（卒業生にあって、卒業後 1 年以内）を対象に行っている。
- 2 「実際の授業科目」における改善として、①アカデミック・コモンベーシックスの充実②専門科目の充実③教養科目の充実④1 年次必修科目のティーチング・アシスタントの活用⑤シラバスと授業アンケートの活用を行っている。
- 3 生涯学習の拡充は、地域における知的中核機関としての機能を担う大学としての責務であり、特に、地域の熱意に支えられている本学にとっては、地域のニーズに的確に応えるべき重大な使命を課せられている。しかし、当時は、開学してから間もなかった本学にとっては、まず学内体制の整備・基盤確立に追われ、地域サービスへの機能を十分に発揮できなかったことは否定できない。
地域社会に貢献する生涯学習について、年々充実に努め改善しつつある。
- 4 本学では、平成 12 年に①「車の両輪」としての機能の明確化②意思決定過程の透明性③学長及び部局長のリーダーシップの発揮④変化する社会情勢への柔軟な対応の 4 つの大きな柱のもと、各組織運営の見直しを行い、その中で、特に徹底して行ったのが、「審議機関と執行機関の区分の明確化」である。
今回の組織改革では、審議機関と執行機関の区分を明確にし、お互いの責任の所在を明らかにしながら「車の両輪」として、大学運営を行っていくこととした。