

種 智 院 大 学

平成 25 年度 大学機関別認証評価
自 己 点 検 評 価 書
[日本高等教育評価機構]

平成 25(2013)年 6 月

種智院大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	4
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	
基準 1 使命・目的等	8
基準 2 学修と教授	14
基準 3 経営・管理と財務	42
基準 4 自己点検・評価	52
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	
基準 A 宗教教育実践と僧侶育成	56
V. 実地調査後に提出する資料	62
VI. エビデンス集一覧	
エビデンス集（データ編）一覧	75
エビデンス集（資料編）一覧	76

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 本学の建学の精神・基本理念

本学は、「学校法人綜藝種智院寄付行為」第2章第4条「この法人は教育基本法及び学校教育法に従い、宗教教育を施し、個性豊かな人格を養成する大学を設置することを目的とする」及び「種智院大学学則」第1章第1条「本学は教育基本法に基づき、広く一般教養に関する知識を授けるとともに、仏教学、特に密教学を中心として深く専門の学術を教授研究し、併せて宗祖弘法大師の精神に則り、普遍的にして個性豊かな人格を養成し、もって世界文化の向上に資することを目的とする」に示されているように、真言宗の宗祖弘法大師の思想と行動を建学の精神に定めている。本学の教育理念の根本は、平安時代初期に日本最初の民衆教育機関である綜藝種智院を創設した弘法大師空海の教育理念を現代に生かして、単に「知育」教育を行なうのみではなく、人間としての「こころ」の成長を促し、広く濟世利人の社会的実現を目指すことにある。

本学の建学の精神は、戦後の高等教育の基本的な枠組みとなった西欧型のリベラルな人間教育、具体的には広範な教養的知識を得た上で、さらに特化された専門課程に進み、段階的かつ全体的な人間形成をはかるという普遍的な教育システムに沿うものでもあるが、歴史的にさかのぼれば、本学独自の教育理念の源泉といえる綜藝種智院の精神にみる「種々の学芸」を兼ね学んで社会の発展と安寧に寄与するという教育理念とも軌を一にしている。

そのような方向性の上に、宗教系大学の特色である仏教、特に綜藝種智院の設立者である空海の思想と実践を重要な柱とし、1200年以上たった現代でも、広くは仏教を基盤におく人間の人格的向上と、狭くは空海の真言密教の目指すところ、即ち自身の可能性を積極的に実現することと、併せて他者や社会全体の安寧と福祉のために積極的に行動する思想と技術を体得することを大学全体の共通目標とする。空海の『綜藝種智院式并序』にみえる「物の興廢は必ず人による。人の昇沈は定んで道にあり」の著名な一句は、まさに現代の本学の教育方針のキーワードである。

2. 本学の使命・目的

以上の教育理念に則り、昭和53年に仏教学科の中に仏教福祉コースを設置した頃から、本学の使命・目的として「仏教と福祉の思想と実践・技術を通した総合的人間教育」を意識するようになった。更に平成11年向島キャンパスに移転して、仏教学部（平成20年に人文学部と改称）の中に仏教学と社会福祉学を学ぶ2学科体制をとるようになって以後、学則等において仏教学科と社会福祉学科の各学科ごとの具体的な使命・目的も明文化した。「種智院大学学則」第1章第2条の2には、以下のように成文化されている。

第2条の2 本学の教育理念・目的は、綜藝種智院を創設した弘法大師空海の教育理念を現代に生かし、単に「知育」教育を行うのみでなく、人間としての「こ

ころ」の成長を促し、広く濟世利人の社会的実現を目指すところにある。

2 人文学部は、広範な教養的知識の上に人文科学や社会科学の研究分野の専門性を高めるとともに、仏教を基盤に置いた人間の人格的向上と、自己の可能性を積極的に実現すること、併せて他者や社会全体の安寧と福祉のために積極的に行動する思想と技術を体得することを目的とする。

3 仏教学科は、日本人の精神や文化に深く根ざした仏教、特に弘法大師空海の開いた真言密教を中心に、仏教の教えや歴史を体系的に教授研究するとともに、仏教の実践に関心を持てる人材を育成する。また、仏教に対する幅広い関心を持つ人々に仏教の思想・実践修行・美術など多様な有形・無形の文化的財産を通して仏教の教えや歴史を体系的に教授研究するとともに、社会文化に深く関心を持ち、そのあり方を探求しようとする人材の育成をその教育目的とする。

4 社会福祉学科は、人間が社会や大自然をすべて包み込んだ生命世界に生かされているという仏教思想に根ざし、社会福祉の理論、歴史、技術を中心に体系的に教授研究するとともに、現代社会で生じる諸問題について大局的に考え、専門的支援を行える人材の育成をその教育目的とする。

以上のうち、第1項は大学（法人）全体の存立理念すなわち使命であり、第2項は人文学部としての教育理念すなわち目的を明記したものあり、更に第3項・第4項は人文学部を構成する仏教学科・社会福祉学科の各学科ごとの具体的な教育目的を明記したものである。

要するに、人文学部の中に仏教と福祉を専攻する両学科を並置する2学科体制をとる本学の教育理念は、仏教と福祉の思想と実践を通じた総合的人間教育を目指して、豊かな心を涵養し、あらゆる命を生かして行く人格の育成にあると総括され、そのような共通認識が2学科体制のもとで近年定着している。

そしてまた、以上の理念をわかりやすく一言で表現したものが「ひと・こころ・いのち」のキャッチ・フレーズである。

3. 本学の個性・特色

極小規模である本学は、人文学部の単独の学部の中に、仏教学科と社会福祉学科の2学科を並置する。前記のように、大学全体の共通理念（使命・目的）のもとで、各学科ごとの教育目的を掲げて専門教育に取り組んでいる。

(A) 仏教学科

仏教学科の学生の約半数は、寺院の子弟もしくは将来僧侶を志す者であり、道心に満ちた宗教者を育成することが一つの課題である。これらの伝統的かつ制度化された境位を目指す学生に向けては、仏教僧侶として必要な素養や実践法を学ぶことのできる本学ならではの独特のカリキュラムや学内行事を少なからず設置している。寺院後継者としての心構えと実学を学ぶ「寺院運営論」などのキャリア支援科目も昨年度から新たに開講しているは、その一つの具体例である。但し、単に僧侶資格養成の専修学校であるわけではないので、仏教の教えを軸として人間存在の本質を深く探求し学

習するカリキュラムがあくまで基本となっている。形式のみを重視するプロの枠内に終始することは、空海の教えを継承する本学の志向するところではない。

仏教学科の学生の第2グループは、僧侶を志望するものではないが、世界宗教である仏教、特に仏教の中の独特な一大潮流である密教に興味を持ち、その思想・実践修行・芸術文化（文字・言語、絵画、彫刻、音楽、等々）などアプローチの仕方は多様だが、それぞれの切り口から仏教・密教を学ぼうとする人々である。仏教の思想を初歩から学ぶことができる基本的カリキュラムに加えて、サンスクリット語、チベット語などの語学や、梵字悉曇、密教画、仏像彫刻、声明（仏教音楽）などの本学ならではの種々の個性的なカリキュラムを設置している。これらを学ぼうとする学生の中には、近年シニア世代の人々も増加しているが、このような幅広く仏教に関心を持つ人々を歓迎するのが、本学の建学の理念の具体的展開である。

（B）社会福祉学科

社会福祉学科（もと仏教福祉学科）は、平成11年度の設置後の数年間は本学の学生数の過半を占めたが、その後全国的な受験世代の福祉離れ傾向の中で、近年はかつてほど多くの入学生がいるわけではない。しかし、社会福祉学は現在社会において必要不可欠な学問・実践の分野であり、今後その需要は減少することはない。人間を対象とするという意味で広義の人文科学であるとともに社会科学の要素が濃いことも明白であるが、本学では、学部・学科の構成上の制約から、仏教学部仏教福祉学科としてまず設置認可を受けた。これは仏教の理念を根底として福祉実践に取り組む人材を育成するという本学ならではの特性を反映したものである。

但し、社会福祉は必ずしも仏教という基盤がなければその理論・実践が成り立たない分野ではなく、その点で受験生に不要な誤解を与えないようにとの配慮から、平成16年度から社会福祉学科と学科名称を変更し、現在では人文学部の中に仏教学科と並置している。本学の社会福祉学科の教育カリキュラムは設置当初より社会福祉士国家資格養成に適応するものであったが、平成20年度からは精神保健福祉士資格課程も加えて設置し、教育内容の拡充を図り、幅広く福祉現場で活躍する人材の育成を目指している。

しかし、以上の推移の中でも、仏教理念を根底とする福祉という立場を取り払ってしまったわけでは決してない。建学の理念に依拠して、単に法制度や知識・技術の修得のみにとどまらず、人間存在の本質を意識し、自己と他者、そして社会や大自然をすべて包み込んだ大きな生命の世界に生かされているという認識の下で、仏教の「利他行」の精神の実践にも通じる社会福祉の学びを実現できるようなカリキュラムを構成している。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 本学の沿革

本学の起源は、古く平安時代の天長5年(828)に弘法大師空海が京都に創設した日本最古の民衆教育のための私立学校「綜藝種智院」(しゅげいしゅちいん)にある。「綜藝」とは総合的な学問を、また「種智」は仏の智恵を表す言葉であり、「綜藝」すなわち、超俗・世俗のあらゆる学問を兼ねて学ぶことを理想とした。空海の著した『綜藝種智院式并序』にみえる「物の興廢は必ず人による。人の昇沈は定んで道にあり」の秀句は、“世の中の物事が発展するか廢れるかはそれを担う人のあり方によるのであり、また個々の人が有為な人材になるか否かはその人が何を学ぶかによる”、という意味であり、社会の発展と安寧の礎は教育にありという「教育依本」の理念を表明したものである。また『綜藝種智院式并序』には、教育のあるべき姿として以下の4点が述べられている。

- ①環境 教育にふさわしい適切な環境を整えること。
- ②教育の機会均等 庶民に対しても開かれた教育の場であること。
- ③総合的な教育の実施 設置された科目が仏教のみに限らず、世俗世間の領域にも及ぶ。
- ④学生に対する給費制度 現在でいう学生支援も準備している。

この4点は、当時日本の大学(都に官立の一枚のみ)が官僚の養成機関であり、教育内容的には儒教一辺倒であり、また経済的に恵まれた貴族の子弟しか入学を許されなかった時代にあって、まことに先進的、理想的なものであった。近代の欧米の諸大学にも先駆けた空海の理想の高さは、国内外の多くの識者によって高い評価を受けており、このような理想の実現を通してこそ真の教育がなされることを自ら示されたのである。

しかし「綜藝種智院」は、経営難から空海の没後まもなく廃校となってしまった。私学にとって経営的な自立がいかに困難であることを示している。

それから一千年の年月を隔てた明治14年(1881)、真言宗僧侶雲照律師は、長らく絶えていた空海の綜藝種智院の理想を復興すべく、「総贗」(そうこう)を開設した。以後、明治31年(1898)「京都真言宗高等中学林」、明治35年(1902)「私立古義真言宗連合高等学校」、大正6年(1917)「真言宗京都大学」、昭和4年(1929)「京都専門学校」と、たびたび改称したが、一貫して真言宗子弟の養成教育を中心に行ってきた。

第二次世界大戦後の昭和24年(1949)、旧制「京都専門学校」は4年制の新制「種智院大学」として再出発することになった。かつての「綜藝種智院」の名称を復活させたものであったが、仏教学部仏教学科のみで1学年の入学定員は40人という、日本最小規模の私立大学であった。その後の高度経済成長期に京都の宗門系大学が学部を増設して大規模化、総合大学化していった時代にあって、本学はその対極ともいえるべき位置にあった。

しかし、本学は極小規模であるゆえに、やがて自前の校舎すら失ってしまうこと

種 智 院 大 学

になり、東寺境内に間借りを強いられる困難な状況が長く続いた。

昭和47年（1972）、宗門内外の多くの方々の支援を受け、全額を募金によってようやく校舎1棟を竣工させ、長年の間借り生活に終止符を打つことができた。

しかし、真言宗子弟だけを対象としていては、40人の入学者を確保することすらも容易ではなく、経営状況はつねに不安定であり、毎月の教職員給与の支払いすら困難であった。そこで、理事会において種々検討された結果、大学経営の安定化をはかるべく、建学の精神にも則り、仏教を基盤とする新たな社会福祉学の教育・研究を行なう必要性を認め、昭和53年（1978）、従来の仏教学、密教学の2コースに加え、新たに仏教福祉学コースを設置した。こうして本学はようやく慢性的な経営危機を脱することができたのである。

しかしながら、本学の校舎は法律で定められた基準に比べてはるかに狭隘であり、十分な教育環境には程遠い状況にあった。文部省から改善を勧告されたこともあって、校舎増築は緊急の課題であったので、同じ敷地内に校舎を増築することが決議された。財源は全くなく、費用8億円すべてを募金に頼るという破天荒な計画であったが、大学の危機を救うべく結集した経営本山、関係諸寺院、卒業生、大学関係者の支援を受け、目標を達成することができた。

平成3年（1991）、従来の校舎に隣接して講堂と大教室を有する新校舎が落成した。新制種智院大学の発足以来まことに苦難にみちた歩みであった。ただ、この時期は、戦後二度目の学生急増期に当っており、臨時定員増によって1学年40人の定員を80人にまで倍増して経営危機を乗り切ることができたのである。平成6年（1994）には、密教の文化・芸術など幅広い分野の教育研究を志向する密教文化コースを新たに設置したが、これは宗祖弘法大師の精神の具現化、現代化を示したものといえよう。

前述のように校舎の増築が完成して一息つくことができたが、臨時定員増によって新校舎もたちまち手狭になってしまい、また、大学にとって必要な自前の校地をいまだに確保できていない状況に何ら変わりはなかった。理事会・評議員会においても再び検討が続けられた。従来の校地は、南区東寺町にあって借地であったから、新たに京都市内に校地の適地を求めることになった。地価はバブル後に下落していたが、まとまった面積の土地購入には多額の資金を必要とした。幸い京都市の斡旋によって、交通至便な京都市伏見区向島の旧巨椋池跡の干拓農地を購入し、農地を転用してここに新校舎を建設することになったのである。

平成11年（1999）4月、本学は発祥の地である東寺の下を離れ、現在地伏見区向島において新たなスタートを切った。大学として当然必要な自前の校地・校舎を所有するという悲願は、新制種智院大学の発足後じつに満50年余を経て、ようやく実現することができたのである。

大学は向島移転と同時に、新たに入学定員80人の仏教福祉学科を創設した。従来の仏教学部仏教学科1学科のみ、入学定員40人の状態を脱して、新たに新進気鋭のスタッフを迎え、発展期に入ることができたのである。仏教福祉学科は、単に法制度・知識・技術のみを教授する社会福祉学科ではなく、仏教精神を活かして人のこころのケアにも重点を置くという意味で、当時全国で唯一「仏教福祉」という名を冠した学科であった。

種 智 院 大 学

さらに平成17年（2005）には、内容の充実をはかり、かつ社会的認知度を高めるために仏教福祉学科は名称を社会福祉学科に改め、入学定員を100人とした。これに仏教学科の入学定員50人、両学科の各編入学定員10人ずつをあわせ、入学定員（編入学含）170人体制とした。

しかしその後、少子化と福祉離れの動向の中で入学生が大幅に減少し、学生定員の確保が困難な厳しい状況に陥ることになった。その中で、建学の精神の幅広い人間教育という面をより表に打ち出すべく、平成20年（2008）には仏教学科の名称を人文学部に変更した。その一方で、社会福祉学科に従来の社会福祉士資格に加えて精神保健福祉士資格養成課程を設置し、教育内容の充実をはかった。

また、平成23年（2011）には明治の「総鬘」創立から130周年を迎えた。従来、学校法人「真言宗京都学園」の傘下に本学以外に洛南高校、洛南中学があったが、これを機にそれぞれが歩むべき教育理念の実現と存続を目指して、高校・中学は独自に新たな学校法人「真言宗洛南学園」を設立することになったので、学校法人組織の円満な分離を図り、本学を経営する独自の学校法人組織として法人名称を「綜藝種智院」に変更した。

その一方で、現実を前にして学生定員削減策を取らざるを得ず、平成21年（2009）には、仏教学科40人、社会福祉学科45人、編入30人で115人体制に縮小し、その後も漸次縮小して、現在（平成25年度）は仏教学科30人、社会福祉学科25人、編入10人で入学定員65人体制となっている。この間、本学の教育研究支援のために、平成22年度には「種智院大学教育後援会」を設立するなど、種々の経営努力を講じつつも、現在に至るまで定員を満たすには及ばない状況が続いている。

種智院大学

種智院大学略年表

828	天長5年	弘法大師空海が綜藝種智院を創設	1978	昭和53年	仏教福祉学コースを設置
1881	明治14年	雲照律師が総鬘を開設	1985	昭和60年	洛南高等学校附属中学校設立
1902	明治35年	私立古義真言宗聯合高等学校と改称	1991	平成3年	新校舎の増築完成
1898	明治31年	京都真言宗高等中学林と改称	1994	平成6年	密教文化コースを設置
1917	大正6年	真言宗京都大学と改称	1999	平成11年	向島キャンパスに移転 仏教福祉学科新設
1929	昭和4年	京都専門学校と改称	2005	平成17年	仏教福祉学科を社会福祉学科と改称
1949	昭和24年	種智院大学開設 4年制仏教学部仏教学科 仏教学、密教学の2専攻を設置 新制高等学校設立	2006	平成18年	学園創立125周年
1951	昭和26年	学校法人真言宗京都学園設立	2008	平成20年	仏教学部を人文学部と改称
1962	昭和36年	洛南高等学校と改称	2011	平成23年	学園創立130周年 学園の名称を綜藝種智院に改称 洛南高等学校・同附属中学校が 「真言宗洛南学園」を設立
1972	昭和47年	京都市南区東寺町に新校舎竣工			

2. 本学の現況

- ・大学名 種智院大学
- ・所在地 京都府京都市伏見区向島西定請 70 番地
- ・学部の構成 人文学部
仏教学科
社会福祉学科
- ・学生数、教員数、職員数
学生数 1 5 2 人 (人文学部 1 5 2 人、仏教学科 9 0 人、社会福祉学科 6 2 人)
教員数 5 2 人 (専任 1 9 人、非常勤 3 3 人)
職員数 1 5 人

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

種智院大学の建学の精神は、I で前述したような弘法大師空海の教育理念に淵源する。『綜藝種智院式并序』に示された空海の教育理念は、約1200年前の古代日本において生み出された日本民族が世界に誇るべきユニークな教育理念である。また内容的にも現代社会に通用する点がきわめて多い先進的な理念であり、本学の教育を語る上で不可欠である。

この建学の精神に基づいて、本学の使命・目的等は、I にも掲出した「種智院大学学則」第1章第2条の2に4項目にわたって明確に記述されている。改めて条項をわかりやすく分別すれば次の通りとなる。

第1項 大学（法人）全体の使命（教育理念）

第2項 人文学部としての目的

第3項 仏教学科の教育目的

第4項 社会福祉学科の教育目的

以上のように、全体の使命・目的から各部局の具体的な教育目的にいたるまで、論理的、具体的に成文化していると自己評価する。

1-1-② 簡潔な文章化

以上のように、学則において本学の使命・目的等は、学則において大学全体レベルから各学科レベルにいたるまで簡潔に文章化されている。また、以上の内容をより平易にアピールすべく表現した一言が「ひと・こころ・いのち」であり、これを本学の通用的なキャッチ・フレーズとして用い、わかりやすく説明する上での便宜として活用している。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

建学の精神、教育理念などと違って、それに依拠して現実化を図る具体的な教育目的などは一旦成文化すれば不変不動のものというわけではないと認識している。大学を取り巻く周囲の環境の変化、少子化に伴う大学淘汰、社会や受験生のニーズや期待の変化などを常に敏感に受け止めて、より時代にあった内容や適切でわかりやすい表記に見直してゆく必要がある。学長を中心に、理事会・教授会の本学経営・運営を担う枢要な組織における共通認識と全学的な検討を踏まえて、随時に見直しの実施を期す方針である。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 個性・特色の明示

本学の使命・目的及び教育目的の個性・特色は、縷述のごとく、空海の『綜藝種智院式并序』にみえる教育理念を現代に生かして、単に「知育」教育を行うのみでなく、人間としての「こころ」の成長を促し、広く濟世利人の社会的実現を目指すという点にある。

空海の綜藝種智院は、単に僧侶を養成するための仏教専門学校ではなく、幅広く一般庶民に教育の門戸を開いて儒教・道教を含む世俗の諸学問を教授し、仏教の学問と世俗の学問をともに兼学綜通することを眼目とする教育機関であった。現在の本学が、人間存在や社会のあり方の本質を考究する人文学部という単独の学部の下に、仏教学科と社会福祉学科の両学科を設置して1学部2学科体制をとっているのは、そのような綜藝種智院の教育理念を現代風にアレンジして適用したものであり、そのような学科構成自体に適切にも本学の使命・目的の特性が反映されている。そして、「学則」第2条の2の各項にはそのような本学の個性・特色が明確に示されていると自己評価する。

1-2-② 法令への適合

本学の「学則」第1条に定める「本学は教育基本法に基づき、広く一般教養に関する知識を授けるとともに仏教学特に密教学を中心として深く専門の学術を教授研究し、併せて宗祖弘法大師の精神に則り、普遍的にして個性豊かな人格を養成し、もって世界文化の向上に資することを目的に行動する思想と技術を体得することを目的とする」

は、学部レベルでの具体的な目的を定めており、学校教育法第83条に適合するものである。また「学則」第2条の2の第2項「人文学部は、広範な教養的知識の上に人文科学や社会科学の研究分野の専門性を高めるとともに、仏教を基盤に置いた人間の人格的向上と、自己の可能性を積極的に実現すること、併せて他者や社会全体の安寧と福祉のために積極項で、これも法令に適合するものである。さらに各学科レベルでは、仏教学科は同条の第3項、社会福祉学科は同条の第4項に人材育成および教育研究上の目的が明記され、これらは大学設置基準第2条、第40条の4などとも適合する。

1-2-③ 変化への対応

仏教と福祉の思想と実践を通じた総合的人間教育を目指して、豊かな心を涵養し、あらゆる命を生かして行く人格を育成するという本学の教育理念は、平成11年に1学部2学科の体制を樹立されて以降、学園内の共通認識として共有されてきたものであったが、それが「学則」第2条の2に具体的に明文化されたのは平成22年度からである。本学の使命・目的などを明確化し成分化する取り組みの近年の成果である。

また、それに先だって「仏教学部」という、ともすれば学問分野の枠を指示限定するおそれのある学部名称から、より普遍的に人間存在の本質の探求する教育理念を明確にすべく、平成20年に学部名称を「人文学部」に変更したのもその具体的な対応の一つであった。これを通じて、「仏教学部＝僧侶養成」また「仏教学部の中の社会福祉学科＝一般の社会福祉学とは別物」というイメージを払拭し、真に仏教と福祉という教育理念が並び立つような学科編成に改正せんとしたものである。その後も、社会福祉学科では従来の社会福祉士資格に加えて精神保健福祉士の養成課程の設置を行い、福祉教育の充実を図った。

以上のような点に現れている通り、時代の変化に対応して、より適切な使命・目的などを模索して、その見直しを近年も実施している。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

学生数の確保に困難な状況に直面する時代であるが、今後とも根本に据える建学の精神や教育理念自体はゆるがせにすることなく、より具体的な教育研究上の目的などは、時代の状況に即応して、必要に応じて随時に見直しの実施を重ねてゆく方針である。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3の自己判定

基準項目1-3を満たしている。

(2) 1-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

学則等に成文化される本学の使命・目的や教育目的などの改変を審議決定するのは、大学運営にあたる学校法人の理事会・評議員会の組織である。理事会では、教授会の審議を経た学則等の改変や、学部学科名称の変更、教員人事などが決議される。

また、教授会上程される重要事項については、学長の諮問機関である部長会において事前に調整される。その組織は、学長、学部長、各学科長、各部局長、事務長などで構成される。

教授会は学長を議長とし、専任の教授、准教授、講師で構成される（特任教員を除く）。本学の重要な事項（人事、教育課程の編成、学業評価、学籍異動、その他の教務・学生に関する事項など）を審議するための機関であり、本学の使命・目的などの理解、共有、再確認、見直しの場としての機能も果たしている。

教員組織のほかに大学運営の実務を担当する事務職員が就業しており、事務長の下に組織されて、おおむね教員を部長とする各部局（教務部、学生部、入試広報部、宗教部など）の部員を教員とともに構成する。各部局の部会を通じて教職員のコミュニケーションが図られ、使命・目的や教育目的などの改定に関する具体的な素案が作成されて、部長会や教授会に提案されるシステムになっている。

以上のように、大学の教員・事務職員から法人の理事・評議員にいたるまでの全体的な把握と支持のもとで、見直しや改定の作業が進められるのであり、近年の学則変更も学部学科名称の変更も、以上のような手順に則って遂行したものである。

このような状況から、本学での使命・目的および教育目的に対する役員・教職員の理解と支持は十分に得られていると自己評価する。

1-3-② 学内外への周知

以上の使命・目的は、毎年作成の大学入学案内、大学ホームページ、広報誌など諸媒体を通じて、受験生をはじめとする学外に対して公開している。また教職員による入試に係わる高校等の訪問の際に、高校等の進路指導担当者に直接説明を行い、オープンキャンパスや進学説明会などの機会にも受験生やその保護者に丁寧に説明を心がけている。

また学内においても、入学式、それに続くオリエンテーション、卒業式、教職員の研修会、公開講座、学内の宗教行事など様々な機会に、理事長、学長などの告辞や講話の中で、本学の創立の経緯、建学の精神、大学の教育理念や、それらを次世代へ継承することの意義について、学生・教職員に対して繰り返し説明が行われ、建学の精神をはじめとする本学の使命・目的等を周知徹底する機会を設けている。また昨年から開講した「種智院学」の講義は、新入生に本学の教育理念を深く理解してもらった上で、在学中に理念にみあった各人の学びを深めてもらうために新設した必修科目である。

本学の使命・目的等の学内外への周知については、以上のような方策を通じて一定程度の頻度で実施しており、受験生・在学生・教職員の意識を高揚する機会となっていると自己評価する。

**校舎1階エントランスに掲出する
『綜藝種智院式』の一句（揮毫）**



1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

本学においては、建学の精神と使命・目的、特に「学則」第2条の2の第3項、第4項に定める教育目的に準拠して、仏教学科、社会福祉学科の両専攻学科において編成された教育課程において卒業所要単位を履修・修得した者に対して「仏教学士」「社会福祉学士」の学位を授与する（ディプロマポリシー）。

以上の学位授与の方針をふまえて教育課程を編成する。平成24年度から教育カリキュラムの改革を実施し、昨年度新入学生からは履修科目全体を共通教育科目群と専門科目群に大きく区分した。前者は従来の基礎科目を発展させたもので、人文学部の学生すべてに培ってもらいたい幅広い教養を学習する科目群である。後者は仏教学科、社会福祉学科ごとの専門的な諸事象を学習する科目群である。各学科ごとに、以上の二区分（及び自由選択科目）の中から修得単位と履修方法を定めて教育課程を編成し、それに卒業論文を加えて、卒業所要単位を構成する。その具体的内容は学生便覧などに明記してある通りである（カリキュラムポリシー）。

更に以上を念頭に置いて、本学で入学募集するに相応しい学生像が提示される（アドミッションポリシー）。学生募集の窓口である入試広報部において学科ごとに以下のような項目を掲げる。

[仏教学科]

- ・弘法大師空海の教えを中心に、広く仏教を学び、自己の人生の意味を明らかにしようと努力する人材。

- ・真言密教を中心に、インドから日本に広がる仏教の教えを学び、寺院の経営・運営に活躍する僧侶を目指す人材。
- ・幅広い仏教の教義のみならず、美術・文化を学び、現代社会における仏教の意義を追求し、社会に貢献することを目指す人材。

[社会福祉学科]

- ・仏教が説く「利他行」の精神に基づき、学問としての社会福祉を学ぶだけでなく、その実践を目指す人材。
- ・社会福祉分野における学を、自己の将来において他の分野でも活かすことを目指す人材。

以上のような三つの方針については、細部については更に明確に成文化する必要性も認識しているが、全般的には本学独自の教育理念に基づいて、その使命・目的や具体的な教育目的を十分に反映し、それとの整合性に留意したものととして認知されているものと判断する。

なお、本学の中長期的な計画としては、本学独自の教育目的に依拠してその教育研究内容の更なる充実に向けて種々の具体的計画を策定することである。学生支援体制の組織的充実や、付置の密教資料研究所の組織拡大・機能充実、大学院設置の構想などもその中の一つである。但し、近年は入学者数の減少に伴う大学存続の危機的状況に対して、それを一刻も早く打開して正常な大学経営の軌道に乗せるという喫緊の課題を優先せざるをえない状況である。学長のリーダーシップの下で、中長期を見据えつつも、目前の現実に対処して早急に魅力的な教育内容をアピールし、結果につながるような種々の取り組みを鋭意推進している。ただ、それらも建学の精神の原点に立ち戻って、その使命・目的の実現を常に強く意識しつつ遂行している。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

本学の基本的な教育研究組織は、上記縷述のごとく、人文学部の単独学部の下に、仏教学科と社会福祉学科の2学科を並置する1学部2学科の体制である。従来は両学科とは別に基礎教育課程を設けて教養教育の部門を担ってきたが（平成12年以降）、教養教育を両学科における専門教育への導入・前提として位置づけて、専門課程との連携をより密なものとするために、平成23年に独立の課程としては廃止し、両学科の中に発展的に吸収合併することとした。これによって、仏教と福祉の思想と実践を通じた総合的人間教育という本学の基本的な使命・目的は、2学科体制の中により整合的に示されることになったと評価する。

学内には図書館・学術情報センターがあり、学生の利用可能なパソコン、インターネット機器を配置して、資料検索を含む学生の学習の便宜に応じている。また、付置研究所として密教資料研究所を設置し、本学での教育内容を裏付ける学術研究の遂行の上で一定の重要な役割を担っている。研究員の制度もあり、大学院をもたない本学においては卒業生や外国からの研究者等の受け入れ機関としても寄与している。

(3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

他の大規模な大学ではなしえない1学部2学科というきわめてコンパクトな規模の大学ならではの、より統一的な理念を社会に対してより強力にアピールできるような方策を、今後実施してゆく方針である。これを通じて本学の使命・目的等の有効性がより高まることを目指すものである。

たとえば、他大学などでも刊行している建学の精神や教育目的を簡潔かつ具体的にまとめた小冊子の製作も喫緊の課題の一つである。また学外への広報に関していえば、せつかく『綜藝種智院式并序』という建学の精神にかかわる秀逸なツールを持っていながら、現在のホームページ等に『綜藝種智院式并序』に関する詳しい言及がなく、必ずしも有効に活用しきれていないのは少々物足りない。この点も含めて、今後インターネットなどのメディアの更なる有効活用の推進を図る。

[基準1の自己評価]

上記の基準項目 1-1～1-3 の自己判定とその説明を総合的に勘案して、基準1を満たしていると判断する。

空海の綜藝種智院の教育理念は本学の建学の精神として継承され、さらに現代社会において仏教・福祉を通じた総合的人間教育を推進する本学の使命・目的として現代化され、学則等の中に論理的かつ具体的に成文化されている。これによって法令をふまえて1学部2学科の個性的な教育体制を整備し、各学科の具体的な教育目的を策定し、それが三つの方針にも結実している。それらは教授会や理事会を含めて全学的に承認・支持され、様々な広報媒体や機会を通じて学内外に周知・公表を図っている。大学経営上困難な状況に直面しているとはいえ、使命・目的等においては明確・適切・有効な内実を掲げていると自己評価する。

基準2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1の自己判定

基準項目 2-1 を満たしていない。

(2) 2-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

本学はアドミッションポリシーを「ひと・こころ・いのち」という言葉に象徴することによって示していたが、この点について前回（平成19年度）の認証評価において「具

種 智 院 大 学

体的解説が望まれる」との指摘を受けた。この指摘を承けて、入試広報部において、仏教学科においては、受け入れ方針を以下の3点にまとめた。

- ・弘法大師空海の教えに基づき、広く仏教を学び、自己の人生の意味を明らかにしようと努力する人材。
- ・真言密教を中心に、インドから日本に広がる仏教の教えを学び、寺院の経営・運営に活躍する僧侶を目指す人材。
- ・幅広い仏教の教義のみならず、美術・文化を学び、現代社会における仏教の意義を追求し、社会に貢献することを目指す人材。

また、社会福祉学科においては、以下の2点にまとめた。

- ・仏教が説く「利他行」の精神に基づき、学問としての社会福祉を学ぶだけでなく、その実践を目指す人材。
- ・社会福祉分野における学を、自己の将来において他の分野でも活かすことを目指す人材。

これらの受け入れ方針・求める学生像を周知する方法としては、ホームページ上での告知・大学案内への記載、教職員による学校訪問時の口頭での説明・オープンキャンパスにおける参加学生への説明など、ごく一般的な方法によっている。より有効にアドミッションポリシーが浸透される方法を模索しているのが現状である。

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

年度ごとに入試の種別を増やし、変更を重ねて目先を変えるというような方向性は採用せず、一貫した方針を浸透させることを重視している。大きくは以下の通りである。

指定校推薦・一般公募推薦・一般入試・センター試験利用入試・宗門関係者入試・社会人入試・編入学入試の7種である。その中で、21年度に少し大きな改正を実施した。一般入試で成績優秀者に対する奨学金給付選考を伴う教科型入試以外の入試にはすべて面接の導入をはかった。さらに各種別で試験科目としている「文章表現」において、自由題で実施していたのを、両学科ごとに学科の内容に則した指定テーマに受験生各自で表題を付して文章表現をおこなうという方法に変更した。これらの変更は、偏差値・評定平均値などだけを指標にして入学試験を実施できる現状には本学にあっては、前記に指標には表れない人物評価をなによりも重視するという判断に基づいている。そうすることがアドミッションポリシーに適合した受験を入学させることになるという判断である。23年度からは、A0入試の導入をはかった。A0入試は、受験生が志望大学の特徴をより理解し、大学側も受験生の人物をより深く理解するという相互理解に基づいた入試であるという特色を持っている。この点からするとA0入試の導入は、前記の面接重視と同じ判断である。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

18歳人口の減少・宗教離れ状況のなか、単科・小規模大学という性格が受験生確保に不利に働き、受験生数・入学者数ともに、21年度・22年度にかろうじて40名台を維持していたが、23年度・24年度には20名台に落ち込んだ。25年度に30名台に回

復するが、この流れが定着するのかどうか判断しかねているのが現状である。一方、比較的堅調であった仏教学科における社会人入試も、社会全体の景気の低調に影響されて18歳の受験者数と同傾向を見せていることと、受験生の福祉離れが定員未充足に一層の拍車をかけている。

これらの状況から一挙に抜け出て、定員未充足を解消する特効薬は見いだせていない。しかし、社会の景気の波に揺さぶられているとするなら、入学者に対する経済的な援助を多様化することは、多少なりとも受け入れ学生の確保に繋がるであろう。また、オーソドックスではあるが、①に記したアドミッションポリシーを、教職員が一致協力して地道に浸透させてゆくことが、遠いようで近い方法であると思われている。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

上記の通り、アドミッションポリシーの更なる明確化と浸透を図るのはもちろんのこと、それに見合った人材を確保するための入試形式も理念との一貫性を追求してゆきたい。定員に沿った学生数の維持という点は、昨今の状況の中で充足しているとはいえ、単科・小規模大学である本学にとって、学内一同、最も困難な課題として認識している。種々の経営努力は行っているが現状において十分な速攻効果が上がっているとは言い難い。教授研究の中身をより魅力的なものとして維持・発展させてゆくことは当然として、学外に対して本学の魅力をより広範かつ効果的にアピールする入試広報活動に知恵を注ぎたい。多額の広報費を捻出することは難しいが、同窓会や近年創設された教育後援会などの大学を支援する組織とも十分な連携を図りながら、大学アピールを推進し学生募集の実につなげてゆきたい。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

(1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

[仏教学科]

仏教学科では、仏教の持つ精神文化・哲学を深く学ぶ「インド学仏教学」、弘法大師空海の思想、真言密教学を体系的に学ぶ「真言密教学」、密教の思想を体感し、密教が生み出した芸術を学ぶ「密教芸術」、現代社会に求められている寺院とは何かを具体的に学ぶ「寺院運営学」の4本柱を立て、本学独自の講義を展開し、専門性を養い、将来像へ向けて、高い知識と実践力を体得できるように教育しており、それに見合う教授

陣として、現在、教授 7 名、准教授 3 名、専任講師 1 名を配している。4 本柱のそれぞれの概要は以下の通りである。

インド学仏教学：仏教の持つ精神文化・哲学を深く学ぶ

仏教、ヒンドゥー教などインド発祥の諸宗教について、その思想や文化を人類の精神文化として学ぶ。また、チベット・中国・日本と伝わってきた仏教を学ぶために、サンスクリット語、チベット語などの科目を設け、文献研究の基礎となる語学力の養成にも力を入れている。国内にとどまらず、世界の宗教文化を学ぶことができる。

真言密教学：弘法大師空海の思想、真言密教学を体系的に学ぶ

弘法大師の著作や真言密教にとって重要な文献、資料を通して真言密教の思想を、そして、実践儀礼としての密教の修行方法である修法や種々なる法要に必要な儀礼や声明（仏教音楽）を一流の教授陣から学ぶことができる。また、真言密教のルーツであるインドの密教、そして、アジアの各地域で独自に展開してきた密教についてもアプローチする。

密教芸術：密教の思想を体感し、密教が生み出した芸術を学ぶ

日本文化の中に深く溶け込んでいる密教の精神世界を背景とした声明（仏教音楽）、密教画、仏像彫刻、そして、梵字悉曇などを学ぶことにより密教が生み出した思想を体感する。実習科目では、実際に作品等を制作するために必要な高度な技法等を学び、密教芸術への理解を深める。歴史、美術、民俗学や考古学などの研究分野とも連携して学びを深める。

寺院運営学：現代社会に求められている寺院とは何か、具体的に学ぶ

常用經典の読み方、実際の法要の行い方、声明（仏教音楽）、布教法などを始めとする僧侶としての素養を学ぶと共に寺院運営に必要な学問を学ぶことができる。寺院運営の裏付けとなる思想、法律、経済などの周辺分野とも連携した実学も学ぶ。

以上のような点に、教育目的を踏まえた教育課程編成方針を明確化していると評価する。

[社会福祉学科]

本学科は平成 11 年 4 月に仏教学部仏教福祉学科として設置した。設置の目的は、仏教の教えに根差した「こころ」と社会福祉学や関連諸科学の講義・演習・実習を通じて学生自身の自己覚知と他者を支援できる専門的・臨床的能力を持ち、現在の少子高齢社会において激変する社会情勢に適切に対応できる知識と技術を身につけたソーシャルワーカーを養成することである。

こうした仏教の心に裏付けられた福祉の専門的知識と技術を教授し、福祉分野において専門性の高いソーシャルワーカーを養成するため平成 11 年度に社会福祉士国家試験受験資格課程を、また、自殺やうつが増加していく社会的背景にますます「こころの健康」が重要視されてきたことから、平成 20 年度から精神保健福祉士国家試験受験資格過程を設置し、実践力のある有資格者の養成を図っている。

以上の点から、教育目的を踏まえた教育課程編成方針を明確化していると評価する。

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発
[仏教学科]

仏教学科では、「共通教育科目で必要な単位数」40 単位、「専門科目で必要な単位数」52 単位、「共通教育科目・専門科目から自由に科目を選択し、修得が必要な単位数」26 単位、卒業論文 6 単位の計 124 単位が卒業に必要な単位である。なお、2 年次終了時点で、8 単位（「仏教学入門演習」4 単位、「仏教学基礎演習」4 単位）を修得済である必要がある（3 年次への進級要件）。

専門科目としては「概論」「地域的・歴史的展開」「教理的展開」「特殊講義」がそれぞれ 4 単位選択必修、「講読」が 8 単位選択必修、その他、演習・実習（法式、声明、梵字悉曇、密教画、仏像彫刻など体験的要素が濃厚な科目）などを合わせて計 52 単位の修得が必要である。このように専門科目を学習内容項目で分類区分して、また段階履修的に初歩から中級・上級へと発展的に学べるようにするとともに、各学年ごとに必ずいずれかのクラスに所属することになる「入門演習（1 年次）」、「基礎演習（2 年次）」、「専門演習（3 年次）」、「卒論演習（4 年次）」、いわゆるゼミを専門課程と連動させ、より一貫性を持たせている。

以上の点から編成方針に沿った教育課程の体系的編成を行っているとは評価する。

[社会福祉学科]

社会福祉学科では、「共通教育科目で必要な単位数」40 単位、「専門科目で必要な単位数」62 単位、「共通教育科目・専門科目から自由に科目を選択し、修得が必要な単位数」16 単位、卒業論文 6 単位の計 124 単位が卒業に必要な単位である。なお、2 年次終了時点で、8 単位（「社会福祉学入門」4 単位、「社会福祉学基礎演習」4 単位）を修得済である必要がある（3 年次への進級要件）。

専門科目としては基礎となる「基盤科目」が 20 単位選択必修、「演習」が 16 単位必修、計 62 単位の修得が必要である。このように専門科目を段階的に学べるようにするとともに、主体的、体験的、参加型学習を行う「社会福祉入門演習」を 1 年次から履修することによって、2 年次の「社会福祉学基礎演習」3 年次の「社会福祉学専門演習」、そして 4 年次の「社会福祉学卒論演習」と、専門課程と連動させ、より一貫性を持たせている。

以上の点から編成方針に沿った教育課程の体系的編成を行っているとは評価する。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

[仏教学科]

本学の仏教学科は、これまでも、仏教の教えを幅広く学べるとともに、真言密教の教えや実践・儀礼・文化・美術などユニークな側面を深く学べる個性的なカリキュラムであるが、本学の将来を考えた場合、本学の教育理念の原点を強く意識して、本学の独自性を最大限に掲げて、誰が見ても解るような他大学との差別化を行い、それに沿った教育内容を整備することがカリキュラム改革の目的と認識し、インパクトのある改革も必要ではないかと考える。

種 智 院 大 学

一案として、学生の現状もふまえて、学科内に宗門子弟養成に特化した「真言密教コース」と、一般学生を対象にした「仏教文化コース」（共に仮称）の2コースの設置も考えている。両コース共に、少人数教育利点を最大限に生かして、全人教育を掲げる。

また、近年の少子化を考えると、社会人学生の獲得は非常に重要であり、社会人が学ぶのに一般的なカルチャーセンターとの差別化が大きなポイントとなってくる。仏教を学ぶことに興味を持つ人は、混迷する現代社会において確実に増えていると考えられるが、やはり4年間大学に通うのは敷居が高いのが現状である。そこで、本学の長期履修制度をさらに充実させ（10月入学、様々なモデルコースの設定など）、カルチャーセンターよりもしっかり学びたいと考える人を対象にアピールしたい。

一方、現役学生については、大学で学んだことが、将来どのように繋がってゆくかが、大きな課題となる。残念ながら仏教学が直接公的機関の認定する資格獲得に結びつくことは無い。しかし、本学が認定する資格を取得する教育課程を設置することが可能ではないかと考える。例えば、本学における梵字・仏画等の「指導者養成コース」を設定し、本学が認定書を発行するのである。実現すれば、学生の大きなモチベーションになることはもちろんのこと、学生が将来、専門的な職業に就くことの、僅かながらにでもプラスとなると考えられる。また、社会人学生にとっても本学の魅力となると考えられる。

各コースについて、まず真言密教コース（僧侶養成コース）では、真言宗僧侶の養成を目標にしたカリキュラムを設定する。具体的には、声明・法式といった実習科目や、『十巻章』など真言宗僧侶にとって必須となる経典の講義・購読、「寺院経営論」など将来住職として必要な教養などに関する講義をそろえ、より、専門的・実際の宗門教育を行う。また、前項の科目等履修生について、他大学卒業の住職や、寺院関係者長期履修という形での進学を呼びかけたい。

仏教文化コース（一般学生を対象）では、本学の建学の精神に従い、密教を中心にしながらも、広く仏教を思想・文化・芸術の面から学べるカリキュラムを設定する。「仏画をしっかりと学びたい」「経典の内容をしっかりと勉強したい」など、本当に本学で学びたいことを徹底的に学べるように、科目選択にはできる限り縛りを設けず、学生が本当にやりたいことを4年間徹底的に学べるようなカリキュラム編成とする。また、徹底的な全人教育による学生の道徳的な質の向上を目指す。これは、将来の学生の就職率の向上に、必ずつながってゆくと考えている。

その他、これまで本学において、一般開講科目の一つとして扱われてきた講伝については、開講時間や実習料の設定など、制限されることが多かったのが実状である。しかし、本学にとって、講伝による収益は非常に大きく、また講伝は、まさに本学独自のものである。したがって、今後の改革で、講伝を授業科目から切り離し、広く真言宗僧侶に門戸を開いて学修に資するとともに、本学の収益事業として行うべきである。近年これは既に実施している。

また、本学を経営する各本山にとって、「種智院大学を経営するメリット」を考える場合、子弟教育だけでなく、密教研究機関として各本山のシンクタンク的位置付けとなることは、各本山と大学の関係において、将来的に非常に重要となると考え

られる。その為には、研究機関として、図書館・密教資料研究所の拡充が必要であると考えているので、そのような面の整備充実と利用に関する制度化・連携を進めたい。

[社会福祉学科]

社会福祉の専門知識を身につけ、社会福祉現場において即戦力として活躍できる学生を育成していく。また、これまで以上によりきめ細かな教育を行うことにより学生の確保を図る。そのため、社会福祉・保健福祉現場への就職には最も有効な資格である「社会福祉士国家試験受験資格」及び「精神保健福祉士国家試験受験資格」を取得させるとともにより多くの国家試験合格者を出すことをめざして受験対策に鋭意取り組んでいるところである。近年その成果が出始めているところであるが、今後さらに受験対策の取り組み体制の充実強化を図る。

社会福祉士及び精神保健福祉士の有資格者は社会福祉・保健福祉現場において高い評価を受けるものであるが、本学を卒業して試験受験資格を有しているだけでも社会福祉現場においては採用条件として重要視される。なぜなら、受験資格を有しているということは、大学などにおいて社会福祉の専門教育を受けた証となるからである。また、受験資格を有している者は就労しながら受験することが可能で、社会福祉士に関しては本学の卒業生は例年 10 人程度合格しているところである。精神保健福祉士に関しては、昨年度によりやく 4 年目の完成年度を迎えたので、これからの実績を作っていくことが求められる。

こうしたことから、上記 2 つの国家試験受験資格課程の設置は学生確保に必要不可欠である。「障害者スポーツ指導員（初級）資格」課程も学生に一定のニーズがあり、これに類する財団や任意の資格なども含めて取得資格の課程を本学カリキュラムと連動させてゆくことが学生の勉学モチベーション向上につながり、学生確保の上で有効であると考えられる。また、ターミナルケアなども含めて仏教の理念に立脚した福祉実践・ソーシャルワークを本学独自に枠づけたような、固有の資格課程の設置についても構想している。

本学が平成 11 年度に社会福祉学科を設置してから 13 年が経過し、輩出した卒業生が京阪神地域を中心とした社会福祉現場で活躍しており、人脈の基盤が一定できつつある。今後は、こうした卒業生の人脈を活用することによって、より多くの学生が社会福祉現場に進むことができるよう努める。

なお、社会状況を見極めながら、将来的には介護分野や児童福祉分野の諸資格課程の導入なども視野に入れつつ学生確保の新たな方向性を模索したい。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3の視点》

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA(Teaching Assistant) 等の活用による学修支援
及び授業支援の充実

(1) 2-3の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA(Teaching Assistant) 等の活用による学修支援
及び授業支援の充実

・教職員協働による学生への学修及び授業支援に関する方針・計画・実施体制の整備・
運営

本学では教務担当事務職員と教員によって教務委員会が組織されており、常に教職員が問題を共有し、様々な課題に迅速に対応できる体制をとっている。また、構成教員には、仏教学科長・社会福祉学科長が含まれていることから、各学科との意思疎通もスムーズに行われている。

また毎年、新入生オリエンテーション期間中に教務担当事務員を中心に教務オリエンテーションが行われ、新入生に対し単位の取得方法等に関する説明が行われ、その後新入生は両学科に分かれて、更に各学科の担当教員から細かな指導を受ける体制を作っている。また在校生に対しては、毎年度春学期・秋学期の初めにオリエンテーション期間を設け、成績表配布と同時に事務職員によって、個別の履修相談を行なっている。そして、職員による個別の相談で解決できない問題に関しては、担当教員が相談にあたっている。

・オフィスアワー

専任教員が週1回（90分）のオフィスアワーを設け、学生への個別的な学修支援や様々な相談に応じる体制をつくっている。オフィスアワーの時間割については、掲示板にて学生に周知されている。

・TAの活用

実技科目に関しては、指導効果を高めるためにTAを配置している。特に本学独自の密教の事相（法要等、僧侶が実際に行うもの）に関する講義に関しては、教育効果を最大限に高めるため、実際に僧侶として現場で活躍されている方をTAとして採用し、学生に実践的な教育を行なっている。

・中途退学者、停学者及び留年者への対応策

学生の退学、停学に関して、本学では学生部が管轄しており、毎月行われる定例の教授会にて報告されている。

教務部による対応策としては、仏教学科、社会福祉学科共に一年次から4年次まで、

各年次に演習の講座を設置・必修としている。そして、演習の講座にホームルーム的な役目を持たすことによって、教員による各学生への綿密な指導を行なっている。

学生部としては、出席不良の学生が退学・留年に至ることのないように、毎年6月に欠席状況調査を実施している。平成24年度は授業開始から8週目(4/9~6/2)までの授業のうち2分の1以上の欠席がある学生を調査し(「欠席状況調査」)、35名の該当者について以下のいずれかの指導を行うことによって、出席不良の個別事情の把握、出席促進の指導を実施した。

- (A) 演習担当教員による口頭指導
- (B) 当該学生への文書指導(文書送付後、当該学生を呼び出し、面接指導)
- (C) 当該学生の保護者への文書通知
- (D) その他

欠席状況調査後、上記指導の結果について学生部、教授会において報告し、当該学生の状況を全学的に把握する体制をつくっている。また、欠席状況調査後に実施する「保護者懇談会」等を通じて、出席不良学生の保護者に対しても当該学生の出席状況の伝達、出席促進のための協力を依頼し、学修の安定化に取り組んでいる。

また、留年者への学修支援のため、平成20年度より修学年限を超えた学生の授業料の減免措置を実施しており、平成22年度は10名、23年度は7名、24年度は7名が減免措置を受け、修学の継続のための経済的支援を行った。

・授業アンケートの実施

学生の意見を学修及び授業支援に反映するために、学期ごとに授業アンケートを実施している。アンケート内容は集計後、結果が各講座担当教員にフィードバックされ、授業改善に役立てられている。

(3) 2-3の改善・向上計画(将来計画)

・教職員協働による学生への学修及び授業支援に関する方針・計画・実施体制の整備・運営

学内の学生委員会、入試・広報委員会との情報交換・連携を密にすることによって、さらに細やかな学生への支援体制を構築する。

継続してオフィスアワー制度を実施するとともに、学修支援上必要な場合については、教職員間の情報の共有化を図る。具体的には、各学科教員が所属する学生部において個別の対応事例について情報を共有し、組織的に学修上の課題を検討・改善を図る。

・TAの活用

講義におけるTAの活用は、これまでも大きな効果を上げており、特に密教系の実践科目において、今後も各分野の専門家をTAとして採用し、学生への専門教育の質向上を図る。

・中途退学者、停学者及び留年者への対応策

今後も引き続き欠席状況調査及び出席不良学生への個別指導を実施することにより、退学・留年を予防するための早期対応に組織的に取り組む。また、留年者への授業料減免措置も継続して実施することにより、学修の安定化を図る。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4の視点》

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

・単位認定

単位認定については、『学生便覧』の「成績評価と単位修得」及び「種智院大学学則・第3章」及び「種智院大学履修規定」に基づくと同時に学生にその基準を明示している。一部の科目（教職に関する科目、演習科目等）以外は春学期・秋学期の Semester 制を取っており、教育効果を高めるため一学期の最大修得単位数を 24 単位（資格関連科目を除く）に制限している。3 年次編入生に関しては、卒業大学に於いて修得した単位を本学の開講科目と対照させ、最大 64 単位を習得済み単位として認定し、本学において専門的知識を 2 年間で修得可能にするため、一学期の最大修得単位数を 35 単位にしている。

・成績評価

成績の評価方法については、各講義ごとにシラバスに「成績評価方法」欄を設定し、学生に明示している。なお、成績評価方法に関しては、学生の離学を未然に防ぐ観点から、出欠の確認を全ての講義においてお願いしているが、それ以外の成績評価基準に関しては、それぞれ性格の異なる講義において、最大限の教育効果が得られるように、各講義の担当教員に一任している。

・進級、卒業

進級及び卒業・修了の基準については、「種智院大学履修規定」に基づいて行なっている。進級に関しては、仏教学科・社会福祉学科共に 1・2 年時にそれぞれ配当された演習科目を 2 年次修了時点で修得していない場合は 3 年次への進級を認めない。また、卒業に関しては、必要最低単位数を 124 単位（卒業論文 6 単位を含む）とし、且つ、各学科で指定されたそれぞれの科目区分の指定修得単位数を満たしていなければならない。また、卒業論文提出に関しては、3 年次修了時に卒業に必要な単位（資

格に関する科目を除く)を64単位以上修得していなければならないと同時に、期日までに指導教官の承認を得て、卒業論文題目届けを提出しなければならない。

(3) 2-4 の改善・向上計画 (将来計画)

単位認定・成績評価の厳正化を進めるため、GPA の導入を検討してゆく。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5 の視点》

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

(1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしていない。

(2) 2-5 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

・インターンシップ等を含め、キャリア教育のための支援体制の整備

教育課程外のキャリア教育として、在学生を対象に「ホームヘルパー2級養成講座」(通信講座、スクーリングによる実技指導、4日間の現場実習)を毎年開講することにより、介護福祉施設等に就職を希望する学生のキャリア教育を実施している。

学生が利用しやすいように在学生割引(通常96,000円を72,000円に割引)による費用軽減措置をとっている。受講者数は、平成22年度11名、平成23年度7名、平成24年度1名である。参加者の人数が減少傾向にあるが、在学生の減少、福祉職への志向低下傾向、費用の負担感等の影響が考えられる。

平成23年度より、外部講師(フルカバー学生等就職支援センター)を招聘し、「就職ガイダンス」を定期的実施している。ガイダンスの主な内容は、業界研究、自己分析、グループディスカッション、面接対策等であり、知識の習得のみならず、社会人としてのレディネスの醸成、演習による体験型教育を実施している。平成23年度は7回の講座にのべ53名が、平成24年度は11回の講座にのべ72名の参加があった。しかし、毎回の参加人数は、10名に満たない回もあり、就職希望者の多くが参加に至っていない。学生が参加しやすいプログラムへの工夫が求められる。

本学では、教育課程内に社会福祉士及び精神保健福祉士の国家試験受験資格の科目として「相談援助実習」「精神保健福祉援助実習」を開講し、いずれも4週間の現場実習を行っている。上記①のホームヘルパー2級養成講座も含め、福祉系のOJT型職業教育は実施されている。一般企業のインターンシップは導入していない。

・就職・進学に対する相談・助言体制の整備

種 智 院 大 学

本学は専用の「就職相談室」は設置しておらず、大学事務室所属の学生課員（就職担当職員等）が適宜、求人情報の提供・相談助言、履歴書・エントリーシート・面接対策等の個別対応をしている。年間相談件数は平成23年度20件、平成24年度32件にとどまっており、就職相談サービスの周知、機能強化が求められる。

・就職・進学状況

就職希望者は、卒業生の6割前後で推移している（H22年：67.6%、H23年度：58.3%、H24年度：70.2%）。就職希望者に占める就職者の割合は、平成22年度で80.0%、平成23年度で81.0%、平成24年度で84.6%と増加傾向にある（データ集・表2-10）。就職先の内訳としては、平成24年度の就職者23名のうち最も多いのが「医療・福祉」で13名（35.1.1%）、「その他サービス業」で8名（21.6%）である。

平成24年度の進学希望者5名が進学しており、その進学先は「専修学校」である。一方で、卒業生のうち「無業者・未定者」は9名で、内就職未定者3名がでており、進路未定者に対する支援が求められる。

求人社数は平成22年度で358件、平成23年度で333件、平成24年度で304件であり、減少傾向にある。

求人情報の開示は、主として学生課掲示板、Eメールによる情報提供（学生・教員）、学生課窓口での情報提供、社会福祉学科助手室掲示板（福祉系求人のみ）を通して随時行っている。本学には「就職相談室」が未設置であるため、学生がいつでも情報を閲覧できる拠点づくりの工夫が求められる。

学生の進路希望の把握については、3年次生以上の学生を対象に、毎年4～5月にかけて「進路登録票」を配布・回収し、就職活動への意識づけを行うとともに進路相談の基礎資料としている。これを基に、学生への求人情報等の提供、相談助言、就職活動状況の把握を行っている。

また、学生部が毎年実施している「保護者懇談会」において、保護者に対する卒業生の進路結果、進路相談体制の説明を行うほか、個別面談においても保護者に進路相談を実施している。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

・インターンシップ等を含め、キャリア教育のための支援体制の整備

中期的な目標として、一般企業のインターンシップの導入について、関係先の開拓と学内支援体制の整備を進めていく。

就職ガイダンスについては、今後も継続していくとともに、さらなる学生の主体的な参加を促すために、必修科目や資格に関わる科目とのバッティングを回避し、参加しやすい時間割編成にする。また、各演習（ゼミ）教員を通じた告知、掲示板、Eメール等を活用したガイダンス情報を定期的に発信し、学生への周知を図る。

・就職・進学に対する相談・助言体制の整備

学生の動機づけ・スキルアップ支援の実施を行う。就職に向けた動機づけを行うために、平成24年度から「自己開発とキャリアデザイン」を創設、1年次に必修化した。

同科目は、グループワークを通して学生が「働くこと」のイメージを具体化するとともに、自らの能力や適性を見つめ直し、自立した社会人に向けての資質を涵養することを目的としている。

また、前述の「就職ガイダンス」への参加を1年次から積極的に勧奨する。このように1，2回生の段階から卒後の進路について考える機会を教育課程内外を問わず提供することによって早期からの就職への意識づけを行うプログラムを継続する。

また、求人情報のアクセスとしてインターネットが普及している現在、情報収集のためのインターネットスキルを学生に修得させるために、全在生を対象とした学期初めのオリエンテーション等で「就職活動ガイダンス」を実施し、学生の動機づけとスキルアップを図る。

また就職相談拠点の明確化を図りたい。本学では、学生課に就職支援担当を置いているが、さらに学生が就職支援を利用しやすくするための「就職相談室」を設置することを検討していく（空き研究室等の利用等）。同室に就職情報の集積、就職相談員の配置、相談時間の固定化を図ることによって、相談体制を強化していく。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

〈2-6の視点〉

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

(1) 2-6の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

シラバスの「授業内容」に欄には、すべての講義において達成されるべき目標が学生に対し明示されている。

平成23年度より、主に1年次の導入教育を担当していた基礎教育課程を解体し、仏教学科・仏教福祉学科の両学科の2学科体制に再編を行った。この再編によって、両学科において1年次から4年時までの一貫した教育体制が整った。この再編に続き、24年度には、導入教育の充実を目的に教育課程の再編成を行った。

再編成では、これまでの「基礎科目」を「共通教育科目」に改称し、内部編成も従来の「教養領域」、「総合領域」、「外国語領域」、「スポーツ領域」、「演習」、「創作領域」の区分から、「基礎教養科目群」、「言語教養科目群」、「文化教養科目群」、「社会教養科目群」、「キャリア支援科目群」、「実践宗教科目群」と変更すると同時に、それぞれの群に属する講義も再編成を行った。このことによって、各講義の目指す教育目的を明確化した。また、再編後の「基礎教養科目群」に属する科目の内、「種智院学」、仏教

種 智 院 大 学

入門 A・B)、「宗教と福祉 A・B)」、「人権思想」、「自己開発とキャリアデザイン」を全学必修科目とした。これは、仏教学科・社会福祉学科という所属を超えて、種智院大学の学生としての独自の高度な教養と知識を備えた人材を育成することが目的であり、特に「種智院学」と「自己開発とキャリアデザイン」は、今目的のために新設した講義である。「種智院学」は、学長を含む両学科所属教員に依るチェーン・レクチャーの形で行われ、学生自身が自分の在籍する大学の建学の理念と歴史を学ぶことで、種智院大学の学生としての誇りを持つことを目的としており、このことによって学生の離学者の減少と、専門教育への意欲の向上を狙いとしている。同じく「自己開発とキャリアデザイン」も両学科所属教員に依るチェーン・レクチャーの形で行われ、4年間で身につかなければならない社会人としての資質・素養の導入教育を目的とし、卒業後の就職率の向上を狙いとしている。また、必修では無いが、「キャリア支援科目群」において新設した「寺院経営論」では、本学の使命の一つである寺院の師弟教育の充実を目的とし、実際の寺院運営に必要な実務・法律に関する講義を行うことによって、卒業後、僧侶として即戦力と成る人材の育成を狙いとしている。

平成 24 年度の再編成では、両学科の「専門科目」に関しても更なる専門教育の充実を目的として内部編成の見直し及び講座の新設を行った。仏教学科においては、「仏像彫刻 A・B」を新設した。「仏像彫刻」は、実際に仏像を制作する講義であり、これまで本学の特徴であった「仏画」「梵字」といった仏教美術に関する実習講義を更に補完・充実させるものである。

社会福祉学科においては、「学生パワーアップ演習」を新設した。本講座では、インターンシップを含めたボランティア等の社会実践を企画から実践まで指導することによって、学生の行動力を高めることを狙いとしている。

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

学期ごとに授業アンケートを実施しており、その結果は集計し、各講座担当教員に通知され、アンケート結果を元に授業改善が行われている。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

前述のごとく、本学では授業アンケートを行なっているが、その結果は授業担当者本人だけに知らされ、原則公開はしていない。しかし今後は授業アンケートの結果を教職員で共有することによって大学全体として組織的・計画的に教育成果を向上させることができる体制を構築する。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-① 学生生活の安定のための支援

・学生サービス・厚生補導のための組織を設置し、適切に支援しているか。

本学の学生サービス、厚生補導のための組織体制は、教授会の下部組織として学生部を設置し、事務室の学生課と密接な連携の下に、全学生の学生生活の支援がより安全で豊かなものとなるよう学生生活と厚生サービスにあたっている。具体的には、学生課での窓口相談（奨学金等経済的支援、学生駐車場、アパート・マンション情報やアルバイト情報の提供、障害学生への相談支援、就職相談、保護者対応、その他学生生活全般にわたる相談）を行うとともに、学生自治会及びサークル活動、学園祭等への助言を行っている。また、各学科教員及び学生課員から構成される学生部では、学生相談、奨学金制度、就職対策、人権研修等を担当しており、学生生活とその諸課題に対する組織的な支援を行っている。

・奨学金 学生に対する経済的支援が適切に行われているか

ア 学内の奨学金制度

学内の制度としては、新入生奨学金、特待生、兄弟姉妹が同時に在籍する学生の授業料減免、外国人奨学金、信貴山千手院奨学金の5つの制度がある。

○新入生奨学金

新入生奨学金は、入学試験（教科型一般入学試験及びセンター試験利用入試）を受験した者で試験成績が特に優秀な者に対して、第1種は授業料年額相当額、第2種は授業料半額相当額、第3種は入学金相当額を支給する。合格発表時に該当者である旨を通知し、入学後、申請に基づき支給する。当該年次の1年次に在籍している者が対象である。

○特待生制度

特待生奨学金は、特待生Aと特待生Bに分かれている。特待生Aは、学業が特に優秀で、就学の熱意が顕著である学生に、授業料相当額又は一部を給付している。平成24年度は在籍学生総数166名中3名に給付された。在籍学生数に対する比率は1.8%である。一件あたりの月額支給額は10,000円である。特待生Bは、経済的に著しく就学が困難と認められる学生に授業料相当額又は一部を給付している。24年度は在籍学生総数166名中1名に給付された。在籍学生数に対する比率は0.6%である。一件あたりの月額支給額は30,000円である。

○兄弟姉妹が同時に在籍する学生の授業料減免制度

種 智 院 大 学

生計を同じくする兄弟姉妹が、同時に在籍する場合、上位学年に在籍する者について、当該年度の授業料の半額を減免している。平成 24 年度は在籍学生総数 166 名中 3 名に給付された。在籍学生数に対する比率は 1.8%である。一件あたりの月額支給額は 10,000 円である。

○外国人奨学金

外国人奨学金は、本学に在学する外国人留学生、外国人研究生等の就学を支援することを目的に月額 20,000 円ないし 30,000 円を給付している。24 年度は 1 名の適用があり、在籍学生数に対する比率は 0.6%（留学生に対する比率は 100%）、月額 30,000 円の給付を受けている。

○信貴山千手院奨学金

信貴山千手院奨学金は、毎年定期的に寄付される基金に基づく奨学金であり、真言宗の僧侶を志す者、学費支弁に支障があり就学が困難と認められる者に対して、当該年度の授業料の半額を限度に給付している。平成 24 年度は在籍学生総数 166 名中 1 名に給付された。在籍学生数に対する比率は 0.6%である。一件あたりの月額支給額は 20,833 円である。

イ 学外の奨学金制度

○種智院大学同窓会奨学金

平成 15 年度から本学同窓会において奨学金制度が創設され、毎年 4 人の学生（仏教学科 2 人、社会福祉学科 2 人）が奨学金の給付を受けている。対象者は本学の学生であって同窓会学生会員であることに加え、成績が優秀で経済的理由により修学が困難であることと認められること、学長の推薦が得られることを条件としている。平成 24 年度は在籍学生総数 166 名中 2 名に給付された。在籍学生数に対する比率は 1.2%である。一件あたりの月額支給額は 8,333 円である。

○日本学生支援機構奨学金

平成 24 年度は、第 1 種（無利子）5 人、第 2 種（有利子）42 人、合計 47 人が貸与されており、総在学生の 28%の学生が貸与されている。

ウ 短期貸付金制度

修学および学生生活維持のため、緊急に援助を必要とする学生に対し、所定の金額を貸付ける制度を設けている。当制度には、急病による医療費、緊急の帰省などに対して貸付を行う一時貸付と、経済的理由により学費納入に支障のある者に対して費用の一部を補填することを目的とした短期貸付の 2 種があり、平成 24 年度にはのべ 28 件の利用があった。

エ 緊急支援

平成 17 年度から、災害救助法適用地域において台風、地震、自然災害による損害を受けた学生、保護者に対して学生納付金等の減免を実施している。平成 23 年度は、東日本大震災で被災した入学生 1 名に対して、入学検定料・入学金及び初年度授業料の半額の免除の適用を行った。

種 智 院 大 学

オ 留年者への授業料減免措置

平成 20 年度より修学年限を超えた学生の授業料の減免措置を実施しており、平成 22 年度は 10 名、23 年度は 7 名、24 年度は 7 名が減免措置を受け、修学の継続のための経済的支援を行った。

- ・学生の課外活動への支援を適切に行っているか。

学生自治会を通じて学生の課外活動への支援を行っている。活動資金は、入学時及び毎年度全学生が納入する自治会費（毎年度 8,000 円）を充てており、サークル活動、学生主体の行事（降誕会、学園祭）の活動のための資金として給付している。

サークル活動に対する本学の支援として、顧問には専任の教育職員が当たり、活動を補助している。平成 24 年度は、音智会（軽音）、ソーシャルワーク研究会、バトミントン、真言道場、バスケットボール、SPOCHa の 6 団体（降誕会実行委員会を加えて 7 団体）が団体結成を行い、部員数や活動計画等によって部費（団体の部長会にて承認された額および配分）を支給している（総額 190,000 円）。また学生主体の行事である学園祭実行委員会に対して 1,300,000 円の支援を行っている

ボランティア活動への情報提供は、社会福祉学科助手室掲示板等を活用して随時行っている。

また新生の円滑な学修への導入と学生同士の交流を進めるために、種智院大学教育後援会からの支援を得て、平成 24 年度から「新生生フレッシュマンキャンプ」（於：犬鳴山、4/5～4/6）を実施している。平成 24 年は新生 32 名の参加、平成 25 年（4/4～4/5）も 32 名の参加があり、学部オリエンテーション、1 日修行体験、レクリエーションを通じた交流が図られた

- ・学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等を適切に行っているか。

ア 健康相談

学生の健康面については、毎年 4 月に定期健康診断を行い、学生の健康管理にあたっている。

本学には身体的、心理的・精神的に配慮が必要な学生が在籍しており、必要に応じて、入学段階での事前相談や年 1 回の「保護者懇談会」によって保護者等と面接を実施し、当該学生の心身の状況を把握するとともに、学生部及び教授会等において当該学生に対する配慮についての共有化を進めている。

イ 心的相談

また、心理的・精神的な不安・悩みに対しては、学生部との連携の下、嘱託の臨床心理士による「学生相談」を月 2 回開室（13:00～17:00）しており、のべ件数で見ると、平成 22 年度で 64 件、23 年度で 33 件、24 年度で 42 件の相談があった。学生相談上の課題を共有し、学生の修学環境の整備を行うために、臨床心理士から相談結果について学生部に報告され、必要に応じて関係部局との連携を図っている。

ウ 生活相談

種 智 院 大 学

学生生活の中で起こるさまざまな不安や悩みへの対応として、学生課が個別相談に応じ助言・支援する他、平成8年度からオフィスアワー制度を設け（資料1）、専任の全教員がそれぞれの研究室を訪ねてくる学生に対して学生生活全般の相談に当たっている。

エ ハラスメント相談

さらに、ハラスメント問題への対応として、平成21年に本学では「種智院大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、ハラスメント問題への防止及び対策に必要な措置を講じる「ハラスメント防止委員会」が設置されている。学生のハラスメント相談については、専任の教職員で構成される「ハラスメント相談員」が主に対応している。年度初頭に全在學生にリーフレット「ハラスメント防止宣言」を配布し、ハラスメントに対する啓発及び相談員の周知を行っている。なお、ハラスメント相談は平成22年度及び23年度は0件、平成24年度の1件であった。

オ 保護者懇談会

学生の学修支援を保護者と協力して実施していくために、毎年「保護者懇談会」を開催し（資料編2-5-4）、成績、進路、学科別学修内容等についての個別の個別相談に応じている。平成24年度には在學生166名のうち20名の学生の保護者が参加し、面接による個別相談、学生生活の状況の伝達等を行った。また、面接での相談内容については学生部及び教授会において報告し、学生の学習上の課題や必要な配慮についての情報共有を行った。

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

・学生の意見をくみ上げる仕組み、学生サービス改善に反映しているか。

全在學生を対象に「学生生活に関する実態調査」を実施し、学生生活の実態、学生生活への満足度や意識を調査することによって、学生の意見を汲み上げている。また、大学に対する学生の意見や要望を集めるために、大学ロビーに常時「目安箱」を設けており、学生が自由に意見を寄せることができるようにしている。これら学生の意見は、まず学生部で受理し、部内で協議・対応するとともに、教授会で報告して情報の共有化を図っている。また、必要に応じて関係部局との調整ないし教授会での審議を行う。これらの対応策等の結果は学生に掲示等を通じてフィードバックしている。

(3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

- ①経済的に困窮する学生に対する給付型の各種奨学金制度を継続し、学修支援を行う。
- ②心理的精神的な不安を抱える学生が在籍しているため、今後も臨床心理士による学生相談を実施し、専門的な配慮を行うとともに、学生課・学生部との緊密な連携の下に修学上の環境整備を図る。また、学生生活上の配慮が必要な学生に関しては、学生部や教授会を通じて教職員間の情報の共有化を図り、必要な配慮を行う環境を確保する。
- ③学生の意見をくみ上げる仕組みとして、今後も「学生生活に関する実態調査」「目

安箱」を活用し、学生からの要望へのフィードバック、サービス改善の体制を確保する。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

(2) 2-8の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

教育課程を適切に運営するためには、大学設置基準にのっとりた教員の配置が必要である。次表には本学の教員配置を示した。表中に「必要専任教員数（基準）」に大学設置基準第13条に従った学科・課程別の収容定員に応じた必要教員数の合計を示した。仏教学科6名、社会福祉学科10名、全体で7名で合計23名となるが、設置基準の別表第一の備考三に「収容定員がこの表に定める数に満たない場合の専任教員数は、その二割の範囲内において兼任の教員に代えることができる（別表第二において同じ。）」とあるので、本学の場合は全体の2割を兼任に変えることができるので、23人×8割で19名（18.4名以上）の専任教員が必要となる。これから明らかなように設置基準上の必要教員数は確保されている。

種 智 院 大 学

学部	学科	入学定員 (編入)	収容定員 (編入)	基準専任教員		現員	教員構成			
				※1	※2		教授	准教授	専任講師	助教
人文 学部	仏教学科	30人 (5人)	120人 (10人)	6	7	11	8	2	1	0
	社会福祉 学科	25人 (5人)	100人 (10人)	10		8	5	1	2	0
合 計		55人 (10人)	220人 (20人)	23		19	13	3	3	0

()内は、編入定員数

※1 大学設置基準別表一

※2 大学設置基準別表二

仏教学科においては、その専門性に偏りが生じないようにバランスを考えて配置している。具体的にいえば、密教についてはインド・チベット、中国、日本と地域性を配慮して採用し、また梵字、仏画など実践的内容の専門性によって配置している。

社会福祉学科についても、高齢、児童、障害、生活保護など社会福祉の分野全般をカバーできるように各々の専門分野のプロパーを配置している。また、社会福祉士、精神保健福祉士の国家試験受験資格課程を設置しているが、それぞれ「社会福祉士及び介護福祉士法」「精神保健及び精神障害者の福祉に関する法」の規定に基づいて担当教員資格を満たした教員を配置している。

但し、ここ数年の入学者数の減少に対応する形で入学定員自体も漸次削減し、教員定数も従来に比べて減少している。現状は設置基準上これ以上小規模にできないギリギリの教員数ということになる。また、専任教員のうち6名が特任であり、科目担当以外の学内分掌（教授会、部会など）の担当を考えると、マンパワーに余裕がある状態とは決していえない。

「在籍学生数／専任教員数」の値を求めると、全学では8.0、仏教学科で8.18、社会福祉学科で7.75となり、在学生約8人につき1名の専任教員となっている。なお、各学科とも女性教員は1名ずつであり、男性の割合が以前にも増して高くなっている。なおインド・ネパール仏教を専攻とする外国人国籍（ネパール）の教員が1名在籍している。担当コマ数は1人あたり専任が6コマ以上、特任が4コマ以上である。その他の教育カリキュラム上の不足は非常勤講師で補っており、全学で33人（仏教関連12名、社会福祉関連13人、その他8人）を依嘱している。

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

教員の採用については、学校法人の権限であるが、学内における人事権者を学長として、教員採用の必要性が生じた際に「種智院大学教育職員選考規定」に基づいて、

種 智 院 大 学

発議（公募もしくは推薦）→人事審査委員会での資格審査→学長への報告、教授会での審議→採否の決定となる。

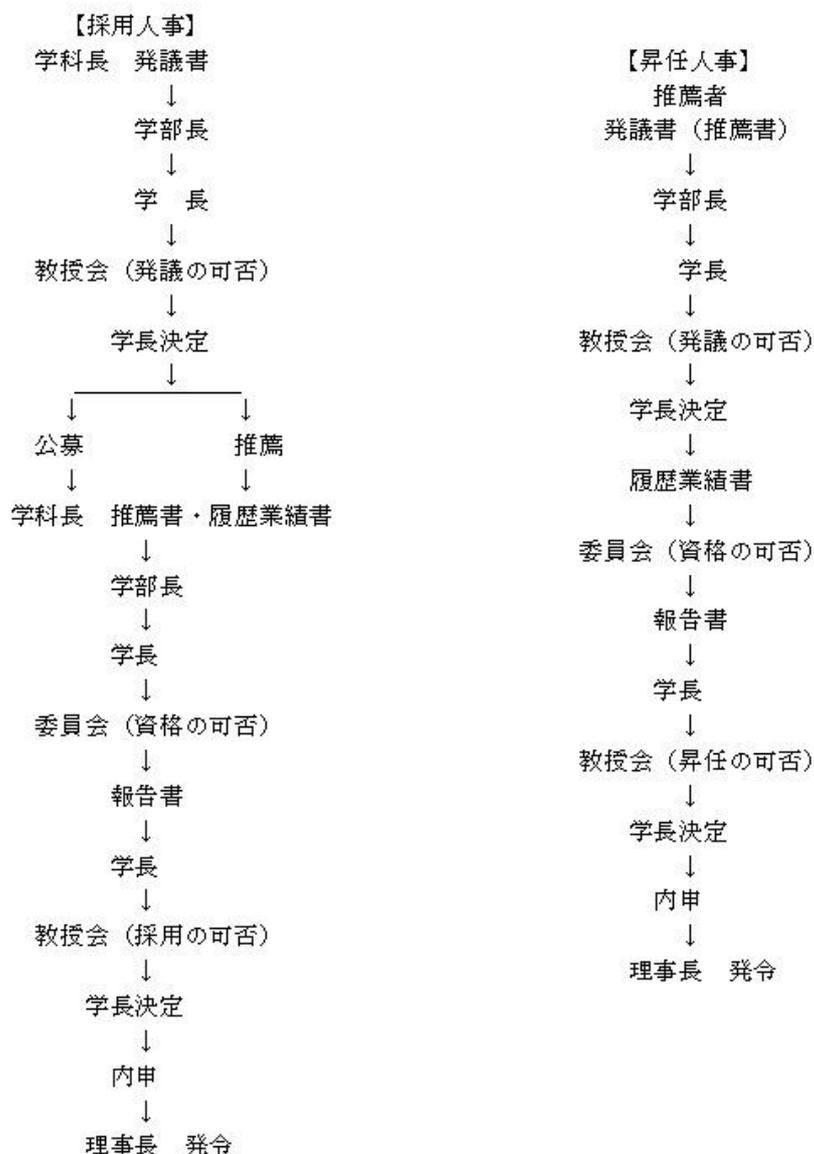
昇任についても、同じく「種智院大学教育職員選考規定」に基づいて、発議され、人事審査委員会での資格審査を経て決定される。

教員の選考に関する規程等の概要

教育職員 選考規程	教員の資格	教 授	大学設置基準第 14 条準拠	第 3 条
		准教授	大学設置基準第 15 条準拠	
		講 師	大学設置基準第 16 条準拠	
		助 手	大学設置基準第 17 条準拠	
	審査手順	採用昇任 の発議	<p>(採用) 学長から指定された期日までに、学科会議を経て、学科長が所定の発議書に基づき、発議理由、専攻分野、担当課目、年齢、職位、募集方法を記して、学部長を経て、学長に提出する。学長は、発議された採用人事の可否について、教授会の議を経て、これを決定する。</p> <p>(昇任) 毎年 6 月末日までに第 3 条各項に定める選考基準に該当する者について推薦することができる。推薦者は、学長から指定された期日までに、所定の推薦書に基づき、同意者 2 名の連署を持って、学部長を経て学長に提出する。学長は、発議された昇任人事の可否について、教授会の議を経て、これを決定する。</p>	第 4 条 第 5 条
		人事審査 委員会	学長は、発議に基づき資格審査を行うため、人事審査委員会を設置する。委員会は、被推薦者に、学歴、職歴、教育研究業績、学会及び社会における活動等について必要な資料の提出を求める。審査資料受理後、30 日以内に審査を終了し、学長に所定の報告書を提出する。	第 6 条 第 7 条
		決 定	教授会において、学部長からの提案の後、1 週間の業績等現物を公開閲覧とし、教授会の議を経て学長が決定する。	第 8 条
		発 令	学長の内申により理事長が発令する。	第 9 条

教育職員選考の流れ

種 智 院 大 学



教員評価制度の実施については、前述の通り、専任教員が担当している科目について毎年度授業アンケート調査を実施している。学期ごとに枢要な講義について必ず実施され、内容は集計後、結果が各講義担当教員にフィードバックされ、授業改善に役立てられている。また専任教員は、研究・教育活動の年度計画について、毎年年度初に研究計画書（個人研究費交付申請書）を提出し、それに基づいて学内の個人研究費の支給を受け、年度末には研究経過・成果報告書を学長に提出する制度を取っている（「種智院大学研究費規程」但し、経営状況の逼迫により 25 年度については個人研究費の支給は停止となっている）。

教員研修については学内の教職員を対象にした人権問題、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントなど教育倫理上に係わる事柄について、学生部やハラスメント防止委員会が企画して外部講師などを招いた講演、研修の機会を毎年一回程度設けて教育倫理の意識向上の機会としている（別に学生向けにも実施している。「種智院大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」）。

FDについては、「種智院大学教育改善委員会内規」に基づき、学長の諮問機関としてFD委員会を設置して教育改善の推進に取り組む体制を取っており、しばらく前までは公益財団法人大学コンソーシアム京都のFD委員会にも参加して、種々の教育改善に係わるツールや情報を学内教職員にもフィードバックする形で共有を図ってきたが、近年は教員数の減少も相まって、独自のFD推進の組織的な取り組みについては不十分であり、この点は今後改善を迫られた課題であることを認めなくてはならない。ただ、学生数、教員数もきわめて小規模な本学においては、実質上の教育改善推進の場は、膝をつき合わせた形で行われる各学科会議と教授会（もしくは部長会、ともに学長のリーダーシップの下で開催される）であり、この場において教員相互の学生指導上の諸問題の共有と協議がなされ、教育内容の実質的向上が図られている。FD機能を更に制度化することは重要課題であるが、本学においては学科会議と教授会において、一定その成果は果たされていると評価されよう。

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

教養教育の体制については、従来仏教学科・社会福祉学科を横断的に連携する形で基礎教育課程という他大学でいう教養課程（コース）に匹敵する組織が存在したが、現在は特別な組織が存在しない状態となっている。そうした状態の中で、大学で求められる教養教育とは何かについては具体的には両学科内で行われる学科会議で随時話し合いが行われ、学科ごとに求められる教養教育科目が提案され、教務会議で両学科が相互に確認し、一学科に偏らないような判断を行った上で、科目が新設される場合や、従来の科目内容を改め、新たな教養科目として設置されている状態である。この点で、2012年度からやや遅きに失したが、本学の独自性を理解させる「種智院学」・「キャリアデザイン」を学ぶ科目が設置されたことは注目されて良いことであろう。また、福祉系科目と理解されがちである「ボランティア論」・「福祉文化論」・「世界の福祉」といった科目を設置し、社会福祉学科の学生だけに止まらず、本学の学生全体に福祉マインドを理解・実践できるように工夫している。

しかし、現時点では新カリキュラムと2年生以上の学生が履修している従来からのカリキュラムが並行して実施されており、二重の状態が続いている。さらに、全国的には、国公立大学を含め、教養教育の見直し、再確認、新たな教養教育とは何かという論議が進められているが、本学では未だ大学全体で求められる教養教育の全体像が明らかになっておらず、学科の独自性を踏まえて設置された教養教育科目が提示されていないのが現状であろう。今後、両学科の独自性を踏まえつつも、本学で学ぶ学生に求められる教養とは何かを前提に科目設置ないし、科目内容の変更が進められるべきだと考える

(3) 2-8の改善・向上方策（将来計画）

経営状況が厳しい状況下で、専任教員を設置基準以上に多く採用することは実質的に困難な状況であるが、教育水準を維持し、更に本学のユニークな教育内容を発展させるために、教員配置・担当などについても適材適所をより徹底すべく改善を期したい。少ない教員スタッフでより高度な教育水準を維持するためには、一人一人がより

高い教育理念や幅広い教授技術を身につけることが要請される。FD委員会を中心にその面での教員研修の機会を密に設けて、個々の教育方法の向上を期す。そして、そういった面をより大きく加味した昇任人事審査等の体制を確立することも必要である。また全体に占める女子学生の比率を考えると、女性教員の採用拡大もぜひ取り組みたい今後の課題である。まずは、アドミッション→カリキュラム→ディプロマの三つのポリシーをより鮮明にして、それを教員全員が共有することによって、各教員が自分の研究・教育の担当の枠内のみで活動するのではなく、学科全体、大学全体の教育現状を把握して、導入教育から専門教育、そして社会人への送り出しを一貫したルートに則って遂行できるように、教員の配置や職能開発に取り組むことを具体的に推進してゆきたい。

2-9 教育環境の整備

《2-9の視点》

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9の自己判定

基準項目2-9を満たしている。

(2) 2-9の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

[校地]

本学の校地は、京都市伏見区向島西定請70番地に位置し、平成11年4月京都市南区壬生通八条下る東寺町からこの地に移転し、大学設置基準を充足する校地・校舎を所有することとなった。伏見区向島は、京都市の南端に位置し、京都駅から約15分、大阪市内から約60分、奈良市内から約30分（いずれも鉄道利用）の距離にあり、交通至便の地である。

校地面積（校舎面積）は9,218㎡ある。収容定員240人に対し、設置基準では校地2,400㎡、校舎面積2,776㎡なので、いずれも設置基準の約4倍である。

もともと校舎に隣接した横に運動場（8,983㎡）があったが、平成23年の洛南中学・洛南高校との法人分離の際に、新たに設立された真言宗洛南学園の帰属となり、現在は洛南高校の野球グラウンド（運動場）となっている。

[校舎]

校舎は、仏教福祉学科（現・社会福祉学科）の設置に合わせて設計されたこともあ

種 智 院 大 学

り、全館バリアフリーとなっており、車椅子での容易な移動を可能にしている（京都府福祉のまちづくり条例適合施設・京都市が認定する国際基準に合った福祉の整備がされている施設）。

本部・教室棟（4階建）と体育館（講堂）・食堂棟（2階建）に分かれているが、渡り廊下で連結されている。本部1階が事務室及び会議室等管理施設と図書館・学術情報セ

ンター（閲覧室）となっている。2階～4階が講義室5室、演習室5室、実習室6室、学生自習室1室、教員研究室27室、会議室2室、書庫となっている。

講義室・演習室・学生自習室は17室1,259.5㎡、実習室は6室523.4㎡であり、介護実習

室、入浴実習室、調理裁縫実習室、情報処理実習室及び仏教学科の声明・密教瞑想室と梵字悉曇・密教画実習室である。

学生用情報処理関連施設は、前述の情報処理実習室にデスクトップPC（WIN）30台と図書館・情報センター内に学生情報コーナーを設けてデスクトップPC9台（WIN）と貸出用（図書館のみ）ノート型パソコン6台（WIN）合計9台を設置し、学生の利便をはかっている。教室・自習室内での個人パソコンの利用は、無線LANシステムでのインターネット利用が可能である。

〔設 備〕 体育・福利厚生施設ほか

本学の体育館は講堂と兼用し、冷暖房を完備しており、897.9㎡ある。体育実技の授業以外、放課後のクラブ活動、入学式・卒業式、学生仏画作品展、さらには宗教行事の両祖大師降誕会並に常楽会等に活用している。

体育館1階は、食堂（120席テラスのベンチ含む。）及び購買部と学生ホール、クラブ部室である。

本館2階の学生談話室（自習室）と廊下及び食堂・体育館棟1階の学生ホールには椅子とテーブルを設置し、授業時間以外の時間に学生が自習、あるいはくつろぐためのスペースとしているが、スペースとしてはまだまだ十分とは言えない。昼食時間帯には、多くの学生が食堂に集中すること、メニューの限定なども問題である。限られた予算の中ではあるが、毎年少しずつ設備の整備・点検を進めて、こうした課題を解決し、教育研究環境の充実につとめている。

平成18年度には、禁煙エリアを屋内すべて（個人研究室を除く）に拡大し、喫煙場所を食堂ベランダ付近に限定した。また、1階食堂南側の椅子と机を丈夫な木製品に交換し、食堂の混雑緩和をはかった。

清掃業者による毎日の清掃のほか、春や夏の休暇期間中には全館床の清掃、ワックスがけ、庭の植木の剪定、草取りを行っており、建築後14年を経ているが、清潔なキャンパスであると好評である。

障害者学生の通学路の安全確保のため、近鉄向島駅からの農道（通学路として指定している）の段差を解消する工事を平成17年度に実施した。また、地元自治会と本学の強い要望もあって、近鉄向島駅北側正面と改札内に、新しくエレベーターが設置された。

種 智 院 大 学

なお防災に関しては、消防計画に基づき、必要な定期点検を適法に実施している。施設の安全管理は、施設管理室と事務室に警報受信機が設置されており、警備会社に接続している。経営上の出費を抑える必然性から、数年前から警備員の24時間の常駐契約は解除し、夕刻の時間帯のみ駐在・施錠となった。日中は事務職員の対応のみとなったが、夜間は機会警備による保全を実施している。

本学における施設設備の維持管理は、主として総務課が担当している。教育研究にかかる施設設備は教務課が、図書及びIT関連は、図書館・情報センターが総務課と連携しながら担当している。

清掃、警備、食堂、保守営繕等は、総務課が所管し、それぞれ専門の業者と委託契約に基づき業務委託している。また、消防法等法規により定められた定期的保守点検は、それぞれの業者に委託し、適法に処理しており、施設設備を良好に維持することに努めている。

[図書館・学術情報センター]

ア. 図書

収蔵図書冊数は、約 80,000 冊余りである。本館では、稀覯図書および和書などを除き、開架式としており、利用者の便宜を図っている。

図書種別では、仏教学科と社会福祉学科の2学科体制であることから、仏教学科では当然、哲学ないし仏教学の専門書の割合が高い。社会福祉学科では、社会福祉の専門書、概説書が多く、一般教養を深める文学書や自然科学分野の図書の冊数が少ない。この点は前回も指摘されていた点であり、今後、著名な外国文学・日本文学全集や、自然科学の入門書などを購入し、改善する必要がある。

図書購入については、上記2学科の学生数に応じた予算配分を基礎に、各学科から選ばれた図書館・学術情報センター部員の教員が中心になり、それぞれの学科内での話し合いに基づき、教育・研究に即応した図書を購入する努力を行っている。また、学生からの希望図書については、適切なものであり、予算の許す範囲内で購入している。

イ. 電子資料

図書以外に利用できる電子資料としてのデータベースは、本学蔵書検索の場合は、WebOPAC があり、雑誌・論文見出しデータベース (Magazine Plus)、論文情報ナビゲータ (CiNii) などがある。また、仏教系大学で本学らしいものとして、金銅仏を中心とする仏像作例に関するデータベース(学内のみ)、長谷文庫データベース(学内のみ)がある。

ウ. 設備

閲覧室の座席数は90席である。これとは別に大判地図や図版などを広げることが可能な8畳大の畳敷きのコーナーもある。視覚障害者のための拡大読書機を1台、閲覧室に設置している。また、視聴覚資料を利用するための視聴覚機器 (ビデオ・DVD 再生機) を2台設置し、マイクロリーダー1台、コピー機 (カラーコピー機含む) を3

台設置している。

主に利用者の資料検索をすすめるために設置された情報コーナーには、利用者が自由に使用できるデスクトップパソコンを9台設置し、加えて館内貸し出し用ノートパソコン（無線LAN対応）も6台用意し、利便性を図っている。

エ. サービス

本学蔵書検索については、WebOPACを使用し、閲覧室の端末以外にもインターネット経由で検索が可能である。図書館ホームページには、これ以外にCinii Books（いずれも国立情報学研究所）、NDL-OPAC（国立国会図書館）をはじめ、INBUDS（インド学仏教学論文データベース）やDnavi（国立国会図書館）などのデータベース検索も可能なように、リンク先の情報を提供し、資料検索を容易にしている。また、WebOPAC内にMy Library Login機能を付加し、個人の図書借り出し状況・過去の図書検索がわかるようにしている。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

もともと小規模な大学であり、1コマの講義の履修者が過重に多くなるようなケースは出来せず、その点での危惧はあまりない。ゼミ・演習などについても、ここ数年は両学科とも1クラス10名前後ほどを保っており、その点で本学の特徴とする小人数できめの細かい教育が概ね実現できているといえる。逆に近年は、学生数の減少によって1コマの講義の履修者が5名を切るようなケースもまま見受けられ、グループワークなどの形態を取り入れた授業の場合は、授業の進行に支障をきたすような場面も出てきている。これを解決するためには、ひとえに入学者数を増えて定員確保することであるが、教務的にも毎年度の実情に合わせて、できるだけ開講科目の精査や時間割の工夫を進め、適切な受講者数の維持を図ることを期したい。

(3) 2-9の改善・向上方策（将来計画）

[校地、校舎、設備]

本学の施設設備は、平成11年の移転以来14年を経過し、一部修繕等が必要となってきた。近年部分的にはあるが計画に基づいて点検・修理を進めている。教室、会議室等については、小規模なクラスが多く、数年前には小教室が不足する状況もあったが、現在は学生数減少により講義数の精査も進み、この問題自体は幾分沈静化している。

また、学生のフリースペースは比較的少なく、自習室の拡充等も必要であり、定員減で空室となった教員の個人研究室などを自習室に転用するなどして対応を行っている。

周辺は、農地であり、京都市内といっても静かな環境であるが、農地であったため木々が少なく、移転当初から植樹を行ってきたが、未だ十分な緑化が進んでいない。夏期の遮光、冬期の防風、また、教育研究の場として落ち着いた風景の創造を目的とした緑化環境整備を行いたいところであるが、諸般の事情から必ずしも進展していない。予算は限られているが、今後も優先順位をつけて快適な教育・研究環境の整備に

つとめたい。

[図書館・学術情報センター]

従来から指摘のあることであるが、書庫の狭隘化が進み、蔵書および資料を置くことが不可能になることも懸念される。他大学から送られてくる紀要等の研究冊子などについては、CD 等別の媒体資料として残し、限られたスペースを少しでも有効に活用できるようにすべきであろう。

また、学生が使用できる図書館・情報処理実習室内のデスクトップ PC およびノート PC は、ウィンドウズ XP タイプのものであり、すでにかなり旧式なものとなっており、情報処理スピードを含め様々な問題があり、早急に新しいものにする必要がある。

[基準2の自己評価]

上記の各基準項目に関する記述を総合して判断し、本学としては各事項について改善すべき課題が多くあることは認識しつつも、基準2全体としては求められる要件を一定満たしていると判断する。

基準2「学修と教授」は、教育機関としての大学にとって最も実質的な内容に関わる領域であり、日常的な教育実践上の課題である。近年の本学は学生数減少により厳しい経営状況に直面しているが、大学継続のための種々の経営努力を重ねる一方で、長い伝統の中で培ってきた独自の理念と特徴を活かして、本学ならではの「学修と教授」に立脚した教育を推進すべくそれなりの努力と工夫を積み重ねてきたといえる。その成果はまだまだ不十分で改善の余地も大きいとはいえ、教育機関たる大学として一定の成果を築いてきたとはいえると考えている。

「学生の受入れ」の面では、近年入学定員を確保することが困難な状況が続いており、これが大学運営全体にとって最大の問題となっている。その点で大いに改善すべき点があり、早急に有効な対策を講じる必要がある。受け入れ方針自体もより鮮鋭化して、入試方法も更なる工夫が必要である。但し、従来の方法に過誤ありとしてすべてを捨て去るのではなく、従前の成果の積み重ねを継承して、粘り強く地道に入試広報の活動を推進し、浸透を図る立場が重要であると認識している。「教育課程および教授方法」については、1学部2学科という小規模大学の中で、独自の教育理念を発揮した個性的な学科編成と教育内容を構築できていると自負している。もとより、年々の社会状況を見極めて新たな可能性を模索して変化してゆくことは吝かではないが、基本的には現在の教育内容を踏まえての展開を企図している。そのためにも、適切な「学修及び授業の支援」や「単位認定、卒業・修了認定」が必要であるが、これらの点についても上述の通り、両学科および教員と職員の協働による教務部、学生部などの実働部局を中心に、諸側面にわたって適切な対応を講じる体制を構築している。「キャリアガイダンス」の面でも、学生部を中心に就職指導や様々な情報提供の機会に力を入れており、「自己開発とキャリアデザイン」などカリキュラムにも組み込んだ形で推進を図っている。「学生サービス」の面でも、小さい大学ながら周囲の支援組織の協力を仰いで、経済的な問題を抱える学生を支援するための密度の濃い奨学金の体

制を取っているし、心的な問題を抱える学生に対してもカウンセリングなどを通じて様々な面での学生支援を行っている。また教育内容の質を保証するために適切な「教育内容の評価・フィードバック」や「教員配置・職能開発」が必要であるが、教員数も限定される近年の状況の中ではあるが、その分、教員相互のコミュニケーション・課題の共有を密にはかることのできるメリットを活かして、上述のごとくに取り組んでいる。「教育環境の整備」についても設置基準を満たした上で更なる環境向上を目指して取り組んでいる。

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1の視点》

- 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明
- 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力
- 3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守
- 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮
- 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

本学の運営・経営については「学校法人綜藝種智院寄付行為」及び関係諸規定に基づき理事長が法人代表者として、政策決定機関である理事会決議に基づき学園運営が進められている。理事会・評議員会は年間を通じて定期的開催されている理事・評議員の出席率も高い。監事の業務監査、監査法人による会計監査も年間を通じて定期的に適法に行われており経営の規律は保たれており、維持継続に問題はない。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

使命・目的を継続的実現するために、教学部門においては、毎月教授会は定期的に開催され専任教員全員が参加し審議及び各部門の報告が行われる。（特任教員は除く）教授会の議事録は、翌日に、教授会報告として専任職員全員に配布され、情報の共有を図っている。

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

種 智 院 大 学

大学設置基準による教員数は19人であり、その半数以上は教授である。収容定員260名に対する校地面積は2,600㎡であり、本学の現有校地は9,218㎡あり十分な環境を提供している。以上のように設置基準を満たしている。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

・環境保全への配慮

本学の校地は、京都市南部の農業地帯に立地しており北には宇治川が流れ自然に囲まれた環境にある。最寄りの駅から徒歩15分であり京都駅まで15分程度であり移動も便利なキャンパスである。勉学に集中できる静閑で樹木などの自然情趣溢れる環境を心がけている。

・人権への配慮

労働条件については学校法人綜藝種智院就業規則に定めている。ハラスメントについては、種智院大学におけるハラスメントの防止等に関する規程に基づき相談員への通報、相談により防止委員会が調停を行う、また、外部講師等を迎え学習会を実施している。

・安全へ配慮

向島キャンパスへの移転時において土地が農地であり軟弱であることに配慮し、通常の2倍以上コンクリートの杭を打ち込んで基礎工事を行っている。防災の面では学生を含めた全学的な訓練はできておらず、今後の課題としている。

3-1-⑤教育情報・財務情報の公表

・教育情報の公表

本学園は、学校教育法施行規則第172条の2に則し、教育研究活動等の状況についての情報を公表している。公開方法は、大学ホームページを中心にウェブ上の各関連ページに掲載している。在学生・保護者はもちろん、受験生を始め一般の方々にも閲覧は可能である。

・財務情報の公表

本学園は、私立学校法第47条の規定に基づき、財務情報を公開している。毎会計年度の決算後、財産目録、貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細表及び基本金明細表を含む。）、資金収支計算書（人件費支出内訳表を含む。）、消費収支計算書、事業報告書、監事による監査報告書、監査法人による監査証明書を大学ホームページに掲載している。教育情報同様に、一般にも閲覧が可能であり、申し出によって、事務室内に備え付けの資料も閲覧できる。

学校法人会計基準に準拠し、補助金交付の観点からの表示区分になっている。また、私立大学等経常費補助金配分に係る情報の公表にも合致するよう、可能な限り資料を掲載している。

3-2 理事会の機能

《3-2の視点》

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 3-2の自己判定

基準項目3-2を満たしている。

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-①使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

A. 事実の説明（現状）

・使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか。

本学園は、宗祖弘法大師が示された建学の精神に基づいて、宗教教育を施し個性豊かな人格を養成することにある。

その目的のため、学園理事会の下に法人事務室を中心とした管理運営に必要な組織を置き、教学組織と連携して事業計画に基づいて推進している。

・理事会を寄附行為に基づいて適切に運営しているか。

「学校法人綜藝種智院寄附行為」に従って、理事会を置き、学園の最高意思決定機関として予算・決算、管理運営、寄附行為・重要な規定の改廃、理事の選任等、審議と決定を行なう。

・理事の選考に関する規定を整備し、適切に選考しているか。

本学園には理事10名以上15名以内（現員12名）、監事2名（現員2名）の役員を置くことが定められている。また、評議員会は21名以上31名以内の評議員（現員27名）をもって組織され、理事長が招集する。理事会は通常年4回（5月、10月、12月、3月）程度開催されている。

理事の選任の区分は第1号理事（種智院大学学長）、第2号理事（評議員のうちから、評議員会において選任した者）、第3号理事（法人の関係ある寺院で経営責任を分担するとともに、資金提供するものうちから、理事会において選任した者）、第4号理事（法人の関係ある学識経験者のうちから、理事会において選任した者）となっている。監事の選任は、理事会において選出した候補者の内から、評議員会の同意を得て、理事長が選任した者である。理事（第1号理事を除く）及び監事の任期は4年となっている。

評議員の選任の区分は第1号評議員（種智院大学学長）、第2号評議員（法人の職員で、理事会において推薦された者のうちから評議員会において選任した者）、第3号評議員（法人の設置する学校を卒業した者で年齢25年以上のものうちから、理事会において選任した者）、第4号評議員（法人の関係ある寺院の者うちから、理事会において選任した者）、第5号評議員（法人の関係ある学識経験者うちから、理事会

において選任した者) から構成されている。

- ・理事の出席状況は適切か。

理事会は理事総数の過半数の出席がなければその議事を開き議決することが出来ない。理事総数の3分の2以上の議決が求められる条項もあるが、出席率はほぼ100%である。

B. 自己評価

法人の管理運営については、理事会を中心として、これを評議員会が補完し、年間の予算・決算、本学園及び大学学則に関する諸規定、法人財産の管理運営などに関する方針を決定し、各部門との調整をはかりつつ、体制を整備し適切な管理運営を行っている。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

大学を取り巻く社会環境の変化に対して、理事長を中心に理事会・評議員会ともに意思統一を図り、的確、迅速に対応することができるよう、さらに体制を整備していきたい。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3の視点》

- 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性
- 3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

(1) 3-3の自己判定

基準項目 3-3 を満たしている。

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-①大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

本学における意志決定の機関は教授会である。教務、学生事項、入試、その他大学運営全般事項について、重要案件について審議決定を行い、継続的案件について協議を行い、報告事項によって情報共有を行う。平成22年度までは原則として毎月2回(第2、第4木曜日の16時20分より)開催していたが、①学長が多忙であることと、②少ない教職員スタッフで有効に職務をこなすための合理化のため、③実際本学の規模では月2回開催だと議事に重複が多く非効率が多い、等の事由により、平成24年度からは原則として月末1回のみ開催となっている。

但し、実施回数削減によって事務停滞を来さぬように、重要案件について最終決定は教授会であることは担保しつつも、教授会とは別に原則として毎月第2木曜日(従来の教授会日の一つ)に各部局長をメンバーとする部長会を開催し、重要案件について協議を行うように改変した。しかし、本学のような小規模大学では、結局、部長会

種 智 院 大 学

メンバーと教授会メンバーもほとんど重複しており、教授会の中味とほぼ同一の内容となってしまうことから、平成 25 年度からは部長会は定例ではなく必要に応じての開催としている。それによって事務停滞をきたさぬよう、重要事項については学長・副学長・学部長・事務長らで密に打ち合わせをするようにしており、また速やかな業務執行が可能であるように、各部会（部長）にある程度の権限・責任を与えて、現実に即して遂行されるように工夫している。

3-3-②大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

現在の本学の学長は、法人理事長を兼務しており、また本学を経営支援する経営本山のひとつの現職管長を兼務していて大変多忙であることから、平成 24 年度から新たに副学長職を設け、学長・理事長の意向が正確に伝わるようつとめている。上記の通り、大学の意思決定機関である教授会は、学則第 49 条の規定により学長、教授、准教授、講師をもって組織される（期限を付して採用された特任教員は含まれず）。原則として毎月の最終木曜日を教授会開催日としている。学長は、原則出席され自ら議長として議事をすすめ、審議決定を行い、案件によって必要に応じてその場において担当部署（学科長、部門長）に速やかに指示命令を行うこともある。

多忙な理事・長学長とのコンタクトは事前にファクスによって用件を伝達しておき、そののち問い合わせを行うよう漏れのいないよう処理している。また、学長不在の時は副学長が代行し、審議に停滞がないよう努めている。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

以上のように、本学は小規模な組織であり、また学長が経営サイドの法人にも深く通じていることから、学長の強力なリーダーシップが発揮されて、学務全般にわたる意志決定が遂行されている。但し、マイナスの意味で学長のワンマン独善に陥らぬように、教授会を意志決定権限の場として担保し、学長をサポートしながら、適切な意志決定が為されるような会議体制や人員配置の工夫を行っている。上記のように近年に教授会・部長会などの持ち方について年々改変を加えているのは、現実に即して学長を中心とした意志決定を着実に実行できるようにするための工夫の現れである。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4 の視点》

- 3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化
- 3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性
- 3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4 の自己判定

基準項目 3-4 を満たしている。

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-①法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門の間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

学校法人の管理運営機関である理事会には、学長（現在は理事長を兼ねている）、副学長、学部長が学内選出の理事として代表して出席し、大学の現状報告等を行い、経営本山並びに学外理事・評議員に対して理解と協力を求めている。経営サイドにも大学の具体的な状況を細やかに説明し、理解をいただいている。また理事会の審議案件、重要事項などは、教授会の場において学長が内容についての報告説明を行い、相互に情報を共有できるように努めている。法人理事会、教授会の双方に事務長をはじめとする事務職員が事務局という立場で参画し、着実な説明・質疑応答な可能なようにしている。

また、学内における各部門のコミュニケーションについては、教授会が全学における各部門を横断する形での部局長相互の間で情報共有を実現する場として機能しているが、そもそも小規模な組織で事務的には同じ一つの事務室で常に顔を合わせて執務する体制をとっているため、コミュニケーションは基本的にとれる体制であり、職務遂行にあたって大幅な齟齬をきたすような事態は考えにくい。

3-4-②法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

平成 23 年度からは、法人は単独に大学のみを経営するようになったので、以前に比べて法人と大学の一体的経営は強まったといえる。その良さがある反面、一体的になりすぎると、法人、大学事務局のそれぞれの役割分担や責任所在が曖昧になるというマイナスが出来てしまう可能性があるが、そうならないように努めている。組織が大きくなり、人件費の問題もあるので、現状では大学事務長が法人局長を兼ね、大学事務担当者が法人業務を兼務する人事体制にはなっているが、大学事務と法人事務はあくまで別個組織としてその区分は明確にして業務遂行にあたる体制を確立している。

3-4-③リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

事務職員の数が少ないので、各部局とも 2～3 人の構成員の体制となっており、部長と部員との意思疎通は大きな組織に比べて容易に取りやすい体制となっている。その中でも部門長の権限・責任を明確化し、部員・構成員はそれをよく輔翼するように周知徹底を心がけている。

(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

以上のように、本学の管理運営における意志決定・統率、意思疎通・連携などは、規模の小ささもあって大きな問題なく遂行されていると判定するが、逆に職員数が最低限に抑えられているために、業務繁忙時には担当部局のみでの業務遂行に困難をきたすような場面もままある。そのような非常事態の際にも各部局を超えて連携して全員で業務遂行にあたることのできるような、より積極的な連携体制を模索し、それに応じて人員配置も改善してゆきたい。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

- 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保
- 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性
- 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-①権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

本学園の事務組織は、法人部門と大学部門を分離し事務組織を置いていたが高等学校及び中学校の分離独立を契機に法人分離を行ったため大学単体の学校法人となり、形態上は法人と大学にわかれているが、実際は一人の職員が法人と大学の部門を兼務する形をとっている。このことにより、以前にもまして、他の部署の業務を学習するとともに、お互いの業務をサポートすることが可能な体制となったと認識している。

また、上述の通り、最高の意志決定機関は教授会であるが、月1回の合理的開催とした一方で日常的な業務執行については各部局（部長）に一定の権限・責任を与えて速やかで現実に即応した対応がなされる体制に改変を重ねている。

3-5-②業務執行の管理体制の構築とその機能性

事務案件については、各部会（教員が部長となって統率）において審議決定が行われ、また事務執行に関しては事務方の長である事務長の下で統括される。部長、事務長ともに教授会メンバーとして報告を行い審議に諮り、学長・副学長、学部長がそれを総攬する体制をとっている。個別案件ごとに起案書を稟議にかけ、学長、副学長、学部長、部門長、起案者（各教職員）が署名した上で事務執行にあたるような効率的な書面システムも構築している。

3-5-③職員の資質・能力向上の機会の用意

人員数が少ないので、一人の職員が一つの業務のみに限定して担当するのではなく、他部門の業務にも必然的に関与しなければならない体制となっている。その点で、業務を通じて、様々な事務遂行上の情報や技巧を学ぶ機会は少なからず存在している。ただし、組織的な職員研修などについては、特別な機会を設けて実施することは、人権・ハラスメント問題などを除いてはそれほど多くない現状であるが、外部の研修などに必要に応じて公務の一貫として参加することは行っている。

(3) 3-5 の改善・向上方策（将来計画）

以上に述べたように、今後とも少ない人員で効率的な事務執行が行えるように、時

宜に応じて組織編成や人員配置なども引き続き見直しを進めてゆきたい。

3-6 財務基盤と収支

《3-6の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

基準項目 3-6 を満たしていない。

(2) 3-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-6-①中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

・事実の説明

本学園（平成 24 年度）の帰属収入の構成比率は、学生生徒等納付金比率 55.1%、寄付金比率 21.8%、補助金比率 12.1%となっており、前年度と比較しても大きな変化は無く学生生徒等納付金が大半を占めている。平成 18 年度まで 600 名前後いた学生数は減少の一途であり、適正な学生数を検討した結果、平成 20 年度入学定員 150 名、収容定員 640 名を徐々に減らし、平成 25 年度入学定員 55 名、収容定員 240 名とした。しかし、収容定員充足率は、60.8%にとどまっている。このことに伴い、学生生徒納付金は、平成 14 年度の 6 億円をピークに減少し、平成 24 年度は 1 億 5 千万円台となっている。

支出については、平成 24 年度消費収支計算書関係比率から「今日の私学財政（規模別）」の同規模大学の平均値を参考に比較して説明する。人件費比率は、97.6%で前年度に比較して増加傾向にあり、人件費依存率についても、全国平均値よりも 63.2 ポイント低い。

教育研究費比率は、34.2%で平均値よりわずかであるが高い。管理経費については、14.9%で平均値より 3.2 ポイント低い。借入金等利息比率は、毎年減少しているものの 1.4%と高い。これは、平成 11 年度向島キャンパス移転の土地取得等に係る資金借入を日本私立学校振興・共済事業団に返済したため、市中銀行からの借入による金利である。

消費収支比率は、157.9%で平均値より 28.5 ポイント低い。

3-6-②安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

・事実の説明（現状）

・使命・目的及び教育目的達成のため、外部資金の導入の努力を行っているか。

寄付金については、本学園の経営に係る真言宗各本山、経営責任を負う理事・評議員から、毎年定期的に寄付金（一般寄付）を受けている。また、新入生・在学生の保護者及び大学関係者に対しても広く寄付金を募集している。平成 23 年度は、学校

種 智 院 大 学

法人綜藝種智院（旧真言宗京都学園）創立 130 周年の年に当り、学園全体として募金活動を広く展開し、学園名称の変更を機にさらに次の事業展開の足がかりとするべく努力している。

収益事業は、リカレント教育の一環として、卒業生を含む真言宗僧侶を対象とした伝授及び声明講習会等を実施し、支具料収入、テキスト・CD等の販売から収入を得ている。

借入金については、市中銀行や財団から借り入れるのではなく、学校債を募集し、主に真言宗各本山、同窓生、大学関係者から無利息で 10 年間の借入れを行っている。現状では、大きな運用益は期待できないが一時的な運転資金としての役割は重要である。

(3) 3-6 の改善・向上方策（将来計画）

小規模大学であるが、聴講生数はここ数年 100 名を超えている。この多くは、仏教学科開設科目の受講者であり、卒業生を含む真言宗僧侶以外の方も受講している。また、社会人を対象としたリカレント教育、真言宗関係団体が主催する伝授・講習会等の施設貸出による講座を開設することで、大学の社会的責任である地域貢献と関連した形での収益増を図りたい。

3-7 会計

《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7 の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

(2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-①会計処理の適正な実施

A. 事実の説明（現状）

・学校法人会計基準や経理規定等に基づく会計処理を適正に実施しているか。

本学園の会計は、学校法人会計基準に従い計算書類、すなわち、資金収支計算書（人件費支出内訳表を含む。）、消費収支計算書、貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細表及び基本金明細表を含む。）を不正又は誤謬による重要な虚偽表示することなく適正に作成している。同会計基準による様式は、補助金交付の観点からの表記区分となっている。

・予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか。

各部署において、年度事業計画書及び予算申請書（見積書等必要書類を添付）を 1 月中旬までに提出することを求める。提出された予算請求について、精査し、問題点

種 智 院 大 学

をまとめ、必要に応じて面接査定を行い、予算の改善、追加書類の提出等、原案を修正して大学部門の予算書を学長に報告・承認を得て作成する。

この後、学園全体にわたる収支予算案を作成し、理事長の承認を経て、理事会・評議員会の議決・承認により決定する。

予算執行に係る会計処理については、経理規則に基づき、学校会計基準に準拠し適正に行われている。各部署の起案書・回議書・現金稟議書は、課長、部長、事務長、学長の承認・押印を受け、費目別予算に則り執行する。各書類は会計担当において予算を確認の後、発注・受入・検収を行っている。会計担当は、納品書・請求書等の確認書類を照合し、支払い手続を行っている。

補正予算は、毎年度 2 回以上実施し、当初予算案同様、理事会・評議員会の議決・承認を得ている。

3-7-②会計監査の体制整備と厳正な実施

・会計監査を行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

監査法人による会計監査は、私立学校振興助成法第 14 条第 3 項の規定に基づき、毎年のべ 20 日程度行っている。会計帳簿と現金及び預金残高の照合、決算のための会計処理の妥当性及び補正予算と決算額の比較分析、期中会計処理の取引記録についての監査であり、理事長への事業方針等に関するヒアリングも含め、毎会計年度において滞りなく実施されている。

監事による監査は、私立学校法第 37 条第 3 項の規定に基づき、財産の状況及び業務に関する監査を毎年 5 月に実施している。また、監事、公認会計士及び財務担当理事が直接対談し必要な連携を図っている。監事による監査報告書は、理事会・評議員会に提出され、報告がなされている。

(3) 3-7 の改善・向上方策（将来計画）

収容定員充足率をほぼ満たしていた年度もあったが、収容定員数を減らして、かろうじて充足率が 50%を超える状況である。学生生徒等納付金比率は同規模校の平均値を上回っているが、金額の過多を考慮すると楽観できるものではない。

平成 11 年度以降、向島キャンパス新設と移転したことで、キャンパスも拡大し、諸施設も充実したが、それに伴い維持管理にかかる経費も増大している。また、移転のための借入金返済の影響が今なお続いているのは事実である。

教育研究目的の施設設備、人的配置は十分整っている。収容定員の確保が急務である。

[基準 3 の自己評価]

以上、経営・管理・財務の面については、大学の意志決定・業務執行などの組織の点では一定の要件を満たしており、小さな規模の大学・組織として他大学よりも意思決定や疎通について優位な点も少なからずあると認識しているが、経営・財務の面では学生数減少という現実の前で、中長期的な財務の改善が切実に求められており、基準を満たしているとは言い難い。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1の自己判定

基準項目 4-1 を満たしていない。

(2) 4-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

自己点検評価については、「種智院大学自己点検・評価実施規程」及び「種智院大学自己点検・評価実施規程細則」（ともに平成 17 年 9 月 15 日制定。但しこれのもとになる規程は平成 6 年から存在しており、それを改定する形で制定した）に基づいて実施されることになっている。

これによると、学内に全学的な自己点検・評価委員会（委員長は人文学部長）と、各部門ごとの部門別自己点検・評価委員会（委員長は各部門長）を設け、後者から提出された部門別の自己点検評価書に基づき、全体で必要な調整を行い、全学的な自己点検・評価書を原則として 2 年ごとに実施・作成し、学内外に公表し、改善に努めるものとしている。

評価項目と担当部門はおおむね以下の通りである。

自己点検・評価項目と部門委員会等

自己点検・評価項目	部門委員会等
(1) 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	学部長、両学科長及び 宗教部長による協議
(2) 教育研究組織	学部長、両学科長及び 密教資料研究所長による協議
(3) 教育課程	教務部会、学科会議
(4) 学生	入試・広報部会、学生部会
(5) 教員	学部長、両学科長
(6) 職員	事務長
(7) 管理運営	学部長、事務長
(8) 財務	事務長、会計課長、法人事務局
(9) 教育研究環境	教務部会、図書館・学術情報センター 部会
(10) 社会連携	教務部会
(11) 社会的責務	学部長、事務長

このような体制のもとで、過去において 2 年ごとの状況をまとめた自己点検・評価

報告書を作成し、平成 19 年度にはそれをもとに前回の認証評価を受けた。

しかし、ちょうどその頃から、本学はこれまでにない入学生の減少、大幅な定員割れという現象に直面することになる。それへの対応策としての学内体制や学内組織の組み換えを行い、入学定員も数次にわたって削減し、それに合せて設置基準上の教員定員も削減され、職員補充もできない状況であるなど、大学の存続という大命題のもとで、致し方なく組織の大幅なスリム化を図らねばならない状況になった。

そのような混乱した状況の中で、自己点検・評価ということについては大学の質的保証の面で重要な要素であることは認識しつつも、他の日常的な教育業務を最優先しなければならない事情のもとで、必ずしも上記規程にあるような自己点検・評価がなされてきたとはいえない現状である。正直のところ、経営難によるマンパワー縮小の中で、自己点検・評価の機能は前回の平成 19 年度の認証評価時よりもかなり減退してしまったといわざるを得ない。

これまでの経過を説明すると、前回の認証評価以降、規程の 2 年ごとというのは少々タイトなので、3 年に 1 度を目標として自己点検・評価書を作成をめざすこととし、平成 22 年頃を目途に評価書の作成を配慮した。しかし、ちょうどその頃に経営難から脱却するための将来計画案について両学科・各部局をあげて、さまざまな教育上項目の点検や可能性の模索を活発かつ緊急に進めなくてはならない状況であり、ルーチンとしての自己点検作業はその背後に回されてしまうこととなった。自己点検を怠ったというのではなく、そこに含まれるべき部門別自己点検の内実を含み込んだ形で、経営改善に向けた諸々のアイデアを提示するという動向であったと認識している。その中に実質的な自己点検の要素の多くは含まれていたとは考えるが、しかし、自己評価の学内外への公表という点からすると、前回認証を受けた平成 19 年度以降の自己点検評価書は今回に至るまで形としては社会に向けて公開されていない状況である。経営状況の悪化や法人分離に伴う教職員の人員減少や、教員の異動、役職異動も重なり、継続的な視点に立った自己点検がしにくい状況になったことも、そのことにマイナスに作用したと思われる。

今回の自己点検・評価書作成については、自己点検・評価委員長（学部長）を中心に評価機構の説明会に数次にわたって出席し、その評価項目やポイントなど理解して、学内的にも教授会などの場で評価書作成の手引きに基づいて解説の機会を数度にわたって持った上で、平成 24 年度の秋に各部門ごとの担当項目の分担と評価書草案の提出を指示した。その結果、今年度の春頃に提出された部門ごとの報告書原稿をもとに全体的な調整を加えたのが、当報告書である。その点では、もちろん全学的な関与の上での作成であることは間違いないが、評価委員会として各部門が課題を共有するという点では、必ずしも十分な時間を持つことはできなかった。

以上のような点から、自己点検・評価の機能の自主性や周期などの面で、しばらく適切性を欠いた状況に陥っていることは認めなければならないと認識している。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

以上に述べたような点を確実に受けとめて、早急に全学的な改善を図り、自己点検機能を回復することが課題である。あいかわらず経営困難な状況は続いており、画期

的な解決策があるわけではないが、教育研究水準の維持・向上を図り、本学の設置目的及び社会的使命を達成するためには、毎年の自己点検・評価活動の積み重ねが必要である。むしろ、自己点検機能の充実こそが、大学経営を維持・継続するための方策の基本であると位置づけて、その意識を教職員一同共有して取り組みたい。具体的には、今後早急に自己点検・評価委員会を、臨時的に招集される委員会としてではなく、常設の委員会として設置して、定期的（毎月一回程度）に協議する場を積み重ねてゆきたい。また各部門会議においても、常に自己点検の項目を審議・協議の事項の中に組み込んで会議運営に当たるように指示したいと考える。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2の視点》

- 4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価
- 4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析
- 4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2の自己判定

基準項目 4-2 を満たしていない。

(2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

今回の自己点検も、もちろん本学の実状を示すさまざまなデータ・資料に基づいて作成されたものであることは間違いなく、主観的な評価・記述のみの集積では決してない。但し、前項に記述したとおり、そのデータの細部のすみずみまで深く広く分析して、それをエビデンスとして客観的で透明性のある評価態度と記述のみに終始一貫徹したかといわれると、そこまでには及ばなかったと認識している。教務の学生むけのアンケート実施など、教育内容の現状を数値化して認識するための営為は継続して行っているが、それを十分に活用して、真に実りある自己点検・評価を確立するためには、それを単に機械的に集計するのみではなく十分な作業時間をとって調査・分析を行うことが課題と認識している。

また、自己点検結果の学内共有については、まずは教授会やその他の部門会議を通じて行い、上記のように自己点検・評価委員会の機能充実を図ってそこをベースに本格的に取り組む。社会公表についてはホームページなどを通じて自己点検評価書の公開やその要旨の広報を行う予定である。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

以上のように現状において不十分な点を確実に受けとめて改善を期したい。まずは現状把握のために必要なデータを精査してそれを部門ごとに着実に資料化し学内全体で共有・活用できる態勢を整えたいと思考する。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3の視点》

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

(1) 4-3の自己判定

基準項目 4-3 を満たしていない。

(2) 4-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

自己評価は、外部組織の認証をパスするために行うものではなく、自己組織の不十分な点や弱点（逆にいえば特性や強み）を明らかにして、それらの問題点を改善（特性の場合は更なる発展）して、よりよい大学の内実を開発するために行うものと認識している。そのためには自己評価そのものが目的化してはならず、大学の内実改革につなげることが重要である。

そのような視点に立った場合、ここ数年本学が取り組んでいる経営改善をめざした改革案の模索と推進は、改革そのものに直結するという課題を担うものであるだけに、計画・実行・評価・改善という PDCA サイクルを内部に含み込んだものといえる。しかし、ここで提示する自己点検・評価が以上の改革案推進のための「評価」に全く合致しているかどうか、真に有効に機能しているかどうかについては十分な自信を持ってそうだと切り切れる実体にまでは及んでいない。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

上述の繰り返しになるが、自己点検・評価の機能の充実こそが、大学経営を維持・継続するため改善方策の基幹的な一部であると位置づけて、単なる文章の集積ではない、現実の改革方策に直結する自己点検・評価の仕組みを確立させたい。実際に、まだ端緒を付けたばかりであるが、以上のような課題への取り組みとして、平成 25 年 5 月から教職員数名でワーキンググループを組んで、SWOT分析（Strengths：強み、Weakness：弱み、Opportunities：機会、Threats：脅威の4指標を組み合わせて有効な改善策を策定する戦略的な計画ツール）というプログラムに載せて、大学の現状の分析を進めて、それを改善計画の策定に結実させる営為を試行的に進めている。これは認証を受けるという目的のものではなく、大学の維持・存続のための自主的・主体的な現状評価の試みである。このような営為を自己点検・評価委員会とも密に連携させて、自己点検機能の有効化・充実化を期したいと考えている。

[基準4の自己評価]

以上縷説のとおり、現状において本学の自己点検・評価は十全に機能しているとは言いがたいのが現状である。委員会規程に基づいて制度としての形式的な自己点検の運用は行われていても、それが実質的な大学の内実改善と品質保証に結実しているかと問われれば、それを十分に満たしているとはいえない。その点をしっかりと大学全体

の共通認識として、自己点検・評価の充実が、大学存続のキーポイントであるとの覚悟を持って、上記各項目で述べた具体的改善策を実施することにより、その機能充実と適性化を図ってゆきたいと思考するものである。

IV. 大学が使命・目的に基づいて持つ独自に設定した基準による自己評価

基準A 宗教教育実践と僧侶育成

A-1 宗教教育

《A-1の視点》

A-1-① 宗教教育の理念

A-1-② 宗教教育の体制

A-1-③ 宗教教育の効果

(1) A-1の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 宗教教育の理念

縷述の通り、本学は弘法大師空海が開設した日本最初の庶民教育機関である「綜藝種智院」に由来する。大師の教育理念を表明した『綜藝種智院式并序』には、「貧道（＝大師）物を済ふに意有って、窃かに三教の院を置かんことを庶幾ふ」とみえ、大師の綜藝種智院設置の根本には濟世利人の精神があった。また大師が目指したのは、三教すなわち当時東アジア全土に通じる代表的哲学・学問である儒教・道教・仏教の三つの学問をはじめとする世の中を利益するすべての学問を幅広く兼綜することであり、単に仏教のみを修得する狭い意味での僧侶育成ではなかった。

その意味で、現在の種智院大学が、人文学部の中に仏教学科と社会福祉学科の二学科を設置し、仏教と福祉を二本柱とする教育体制をとっていることは、まことに相応しいこといえよう。仏教学と福祉学が濟世利人という理念の中でお互いを支え合うような教育カリキュラムを構築することが、現代社会の中で種智院大学が目指すべき教育ビジョンであるといえる。

伝統的な仏教学に立脚しつつも、その枠組を学ぶだけで事足りりとするのではなく、現代の社会苦に正面から眼を向けて、それに立ち向かう実践的な仏教者を養成する。また一方で、国家の法制度としての社会福祉やその知識・技術面ばかりを学び、資格・職業の取得を目指すだけの社会福祉学ではなく、仏教・宗教が主なターゲットとする人間存在の内面の課題やスピリチュアリティの視点も十全にふまえた上で、衆生（生きとし生けるもの）の幸福に幅広く寄与しうる人材の養成にあたる。このような仏教と福祉の相互乗り入れの関係を現実社会に即して具体的に深化させてゆくことが今後

種 智 院 大 学

益々期待されるであろうし、そこに真に実り豊かな「仏教福祉」というに値すべきものが醸成されると考える。

以上のような理念を念頭に置いて、本学では従来から宗教的情操の涵養を教育目標の中の大きな要素として位置づけて、宗教的情操教育の実践に力を入れている。それはまさしく日本の歴史上屈指の偉大な宗教者である弘法大師空海の教えを根底に据えて、現代の大学教育の実践にあたる宗門大学である本学特有の立場である。これは他大学にはない本学の独自性であり、また優位な特性でもあると認識している。

A-1-② 宗教教育の体制（組織・行事・広報）

上記のような理念の具現化のために、さまざまな宗教行事やその他の活動を通じて学生の宗教的情操を涵養し、「こころ」の陶冶を促進するために、本学の学内局として宗教部を設けている（種智院大学専門部・専門委員会細則）。学内での職務は、

- 1) 宗教心の涵養に関すること
- 2) 本学での宗教行事に関すること
- 3) 僧侶の育成に関する
- 4) その他宗学に関すること

と定められており、以下に述べるようなさまざまな学内における宗教行事を主管・遂行している（表A-1）。

表A-1、種智院大学の宗教行事

※参加状況は平成23・24年度分を掲示した

	行事名	内 容	実施時期	対象者	参加状況	備考
I	学園得度式	僧侶になるための出家の儀式。学長が戒師を勤める。	夏期休暇前の7月の土曜日	志望者	H23 2人 H24 4人	
	学園四度加行	真言密教僧になるために不可欠な修行。	夏・春休暇期間中の約90日	志望者	H23 3人 H24 不実施	
	学園伝法灌頂	正式な密教僧（阿闍梨）になるための儀式。学長が大阿闍梨を勤める。	加行終了後の2日間	志望者	H23 4人 H24 不実施	
II	降 誕 会	宗祖弘法大師、中興の祖興教大師のご生誕を祝う法要。	6月15日前後	全 学	約5～60人程度	終日休講
	常 楽 会	釈尊の生涯を偲び、その遺徳を讃嘆する法要。	12月15日前後	学生による実行委員会が運営	宗門学生及びスタッフの一般学生	

種 智 院 大 学

	月並御影供	弘法大師の毎月の命日に行う法要と講話	毎月21日の昼休	全 学	3～40人程度	昼休時間に実施
Ⅲ	宗教実体験ツアー	宗教的体験を通じて学生の宗教的情操を涵養する宿泊研修。具体的には修験道の聖地である奈良吉野の大峰山での入峯修行を実施	夏期休暇中の二日間	全学からの希望者 学外参加者も受付	H24 15人	H18より実施 H23・24は実施せず

以上のうち、Ⅰに分類したものは、僧侶を志望する宗門学生など一部特定の学生を対象とする行事である。Ⅱは、全学生および教職員（学外者も自由参加聴講可）を対象とするもので、実際には宗門学生を中心とする声明・法式などの研鑽・披露の場という性格が強いが、あくまで理想的には全学生の宗教的情操の涵養を目的に実施する行事である。Ⅲは、全学生の宗教的情操の涵養ないし学生の人格形成、生活支援を目的とする行事である。

また宗教部が管轄する行事以外でも、新入生オリエンテーションの一環として入学式後まもなくの4月上旬に新入生フレッシュマンキャンプを全学的行事として実施している。ここ2年（平成24・25年度）は、大阪泉南の修験道の聖地・犬鳴山に一泊二日の研修に赴いており、よき新入生交流の場であるとともに、よき宗教的体験の機会にもなっている。

これらの行事を通じて、将来僧侶を目指す宗門子弟の学生に対しては、寺院後継者としての素養と自覚を培い、それ以外の在家出身の一般学生に対しても豊かな精神的資質を開発することができるよう教育推進に当たっている。

以上のような、宗教部の理念と諸活動をわかりやすく理解させるために、学生便覧の中に特別に項目を設けて紙面を費やして説明を加えているとともに、基本的なツールとして小冊子『種智院大学宗教部ガイド』（平成14年度以降作成、B6版32頁の冊子）を入学式の際に全学生に配布して、説明を行なっている。また各行事に際しては、事前に掲示板にて広報を行ない、また毎月の御影供の終了後に説明会を催して、学生への周知徹底をはかっている。また、校内各所に仏像などを祀るなどして学内の宗教的雰囲気や環境を整備する試みも進めている。

一方学外に対しても、入試広報部が作成する入試ガイドの中に特別に頁を割いて宗教行事の説明を行っており、全国の真言宗寺院（約1万か寺）・関係諸機関・その他一般向けに送付している。また『六大新報』『高野山時報』などの真言宗門系新聞の紙面に本学宗教行事の実施成果は多く記事として採り上げてもらい、本学の宗教的な面での教育理念の広報活動を鋭意進めている。

また降誕会、常楽会の法要開催にあたっては、学生制作の広報チラシなどを関係諸機関・同窓会・地域などに送付・配付して参加を呼びかけているとともに、近年はその法要の様子をインターネット上で動画配信（Ustream）の試みも行っている。

（宗教教育に関わる教室・施設や宗教行事の概要については、宗教部紹介のPPプレゼンテーションも作成して、学内外にわかりやすく説明することを心がけている。）

A-1-③ 宗教教育の効果

上記の本学の宗教行事を、その教育効果上のポイントに注目して分類すると、以下のようなイメージ図となる。

図A-1 宗教教育・宗教行事の理念（イメージ）

【 宗 教 教 育 】				
宗教に関する知育 ←		中間領域	→ 宗門教育	
重点ポイント	宗教的知識	宗教的情操	宗門後継者の素養	
対象者	仏教・宗教を学ぶ学生	学生全員	寺院子弟 僧侶志願者	
学 科		社会福祉学科	仏教学科	
教育を推進 していく上 でのツール	仏教・宗教に関わる 各個別開講科目		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">学園得度</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">学園四度加行</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">学園伝法灌頂</div>	I
			<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">降 誕 会</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">常 楽 会</div>	II
		← ← ←	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">月並御影供</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新入生フレッシュマンキャンプ[®]</div>	III

※宗教的情操（コ 学生の人格形成、生きる力の強化、自立心の支援など）

以上のように、寺院子弟で将来僧侶になって寺院後継者を目指すコアな学生から、在家の学生で将来も世俗的な職業について活躍しようとする一般学生に至るまで、各々の立場に応じて、諸々の行事への参加・練成によって、目指すべき価値、すなわち宗門後継者の素養や宗教的知識や宗教的情操を涵養することができるような宗教行事や教育カリキュラムとなっており、4年間（編入生の場合は2年間）の修学期間において、こうした行事に繰り返し継続的に参加することによって、学生の中に宗教的な情操が自ずと育まれるようになっていくと判断する。毎月の御影供などについては、皆出席者に対しては各年度初に前年度分の表彰をするようにしており、参加のモチベーション向上の試みも実施している。行事への積極的参加を促し、教育効果の向上に努めている。

(3) A-1の改善・向上方策（将来計画）

宗教部活動の対象は、特定の学生に限定されず全学を対象として建学の精神を浸透させることにある。しかし現実には、学内の宗教行事への参加者は、主に宗門子弟の学生に限られてしまう傾向にあることは否めない。こうした状況の中で、いかに多くの学生の主体的な宗教行事への参加を促し、また全学的に宗教部の活動・理念を浸透させてゆくかということが宗教部の抱える根本的な問題である。これは本学独自の問

題という以前に、現代の多くの宗教系大学が共通して抱えるある種の普遍的な課題であるということも認識している。

この問題の改善に向けての取組みはなかなか困難であり、決して宗教の強要や押し付けのようになってはいけませんが、さしあたって以下のような諸点を念頭に置いて更に改善に当たることを企図している。

- ①個々の行事の内容を更に充実してゆくこと、
- ②強制的な参加ではなく、自発的な参加の意識を高めること、
- ③宗門以外の学生にとっても有意義な内容を盛り込むよう工夫すること、
- ④継続的・効果的な参加の呼びかけおよび広報の体制を作ること、

⑤学生のみでなく教職員も含め宗教部の存在意義について全学的な理解を高めること、等々である。本学の社会福祉学科は単に法制度や知識・技術の修得を目指すだけでなく、仏教精神を活かして人のこころのケアにも重点を置く「仏教福祉」を眼目とするものであり、宗門子弟のみでなく全学的に宗教的情操を適切に培える宗教教育の更なる充実を目指したい。

A-2 僧侶育成

＜A-2の視点＞

A-2-① 僧侶育成の理念

A-2-② 僧侶育成の体制

A-2-③ 僧侶育成の成果

(1) A-2の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

(2) A-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-2-① 僧侶育成の理念

本学は、仏教学及び社会福祉学の高等教育を実践する「大学」であり、僧侶養成のための「専門学校」であるわけではない。しかし、真言宗各派諸本山を経営母体とする宗門系大学として、創設以来伝統的に真言宗寺院の子弟（将来寺院後継者となる候補者）が多く入学してきたことは否定できない事実である。本学の数多くの卒業生が全国の真言宗寺院の住職として、また本山・宗教界の枢要な立場で活躍している。近年においても毎年の入学者の中で寺院子弟の占める割合は少なくない（過半数には及ばないが、大まかにいえば約3割程度）。そのような本学にあっては、僧侶の育成ということが大きな使命の一つであることを銘記しなければならないと認識している。よりよき宗教者として今後のわが国の宗教界を担う僧侶人材を育成することが、一般大学にはない宗門大学である本学特有の課題である。

A-2-② 僧侶育成の体制

将来僧侶を目指す上で必要となる実践的な素養（声明、法式、梵字、布教法等）の多くをカリキュラムの中に取り込んで仏教学科の講義科目として修得単位に含めていることは、基準項目2「学修と教授」の項で記したとおりである。平成24年度からは新たに「寺院運営論」と題する科目も設定し、寺院運営に関わるより現実的な側面（宗教法人法、寺院業務、宗教者としての倫理など）への理解を深める講義も開講した。

以上のような教育カリキュラムと併行して、A-1の項でも記したような様々な宗教行事を実施して宗教者としての素養と心構えを修得する機会としている。特に、正式な真言宗僧侶（阿闍梨）の資格を得るためには、出家得度→（受戒→）四度加行（修行）→伝法灌頂という儀式を経なければならないのが、古来の通則である。各寺院子弟は大抵の場合、その寺院の所属する本山が設立する学院や修行道場（僧侶養成機関で専門学校に相当する）などに一年間など一定期間入学して、以上の修行や儀式を実践することが多いが、在家出身者で僧侶を目指す学生や、家庭事情などで本山の学院に入学することが困難な学生に対しては、本学が主催となって修行や儀式を実施し、僧侶資格取得のための機会を設けている。

A-1の表に掲出した宗教行事のうちIに分類したものがそれに該当し、学園得度式、学園加行、学園伝法灌頂の三者がそれである。

学園得度式は、将来僧侶を志し出家をしようとする学生に対して、学長が戒師となり、宗教部の教職員が教授師・証明師を務めて行う儀式で、例年7月上旬の土曜日に弘法大師を祀る401教室を道場として実施している。

学園加行は、真言宗僧侶になるための必須の修行である四度加行（しどけぎょう）を大学が主催となって行うものである。加行は法流によって異なるが、約100日間にわたって毎日三座ずつ密教修法を行うもので、必然的に合宿形式での修行となる。近年は奈良の真言律総本山西大寺の境内の護国院を道場に借用して三宝院憲深方という法流に則って実施している。本学では卒業後すぐに社会に出て真言宗僧侶として活躍できるように、夏期・春期の休暇期間を利用して実施し、大学卒業と同時に教師資格を取得できる点で学生にとって有利となっている。本学の学園加行は古義真言宗各派で広く公認されている。

加行を修了すれば伝法灌頂に入壇することができ、それを以て正式な真言宗僧侶の資格が得られる。本学では加行修了者を対象に学園主催の伝法灌頂も実施している。加行と同じく奈良西大寺の愛染堂を道場に借用して、学長が大阿闍梨となり教職員や同窓生が職衆として出仕し、3月上・中旬の加行終了数日後に実施するようにしている。

僧侶資格を目指す学生に対しては、以上のような資格取得のための便宜を設けている。

A-2-③ 僧侶育成の成果

以上のような学園宗教行事に参加して僧侶資格を取得した近年の学生数は以下の通りである。

種 智 院 大 学

年 度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	総 計
学園得度式	7人 (0人)	3人 (1人)	0人 (0人)	3人 (0人)	2人 (0人)	4人 (1人)	19人 (2人)
学園四度加行	4人 (0人)	5人 (1人)	0人 (0人)	0人 (0人)	3人 (0人)	0人 (0人)	12人 (1人)
学園伝法灌頂	4人 (1人)	8人 (2人)	0人 (0人)	0人 (0人)	4人 (0人)	0人 (0人)	16人 (3人)

() 内は女性

以上のように、本学はこれまで多くの真言宗僧侶を大学主催の行事を通じて輩出してきた。それらの者は卒業後、各地の寺院において僧侶として活動している。

(3) A-2の改善・向上方策（将来計画）

以上のような行事の遂行にあたっては時間・手間・資金などの労力が大きい。資金的には学生が実習費として納入したものを予算として実施するが、マンパワー不足などの本学経営上の困難な状況下では、その遂行の継続には難しい問題が伴っている。その点については、同窓会や各経営本山の協力も仰いで、継続的に遂行できる体制を構築したい。特に加行・灌頂については、基本的に所属本山の学院・道場のある寺院子弟については、本山での加行・伝法灌頂を優先するように従来から指導しているが、昨年度からは大覚寺の嵯峨伝燈学院、仁和持の仁和密教学院、善通寺の学院などと提携を締結して、在学生在がそれらの本山の学院に一年間入学して加行に取り組んだ場合、その期間の学修・修行を本学の修得単位として認定する制度を樹立した。今後もそのような本山との連携を更に広く推進することを模索して学園宗教行事の充実を図りたい。

【基準Aの自己評価】

以上に記したことから、本学における宗教教育実践と僧侶育成については、本学独自の使命として、一定の成果を上げていると評価するものである。

平成 25 年度 大学機関別認証評価
(実地調査後に提出する資料)

- 将来計画検討案
- 満たしていない基準項目の改善状況を示す資料
- 評価実施体制

平成 25(2013)年 11 月
種智院大学

I. 将来計画検討案

「基準3. 経営・管理と財務」のうち基準項目を満たしていないと自己判定した「3-6 財務基盤と収支」に関しては、大学全体の将来計画とオーバーラップするため、含めて記述する。

・現状の説明について

本学園の主な収入は、学生生徒等納付金が約55%を占めている。ピーク時約600名いた学生数は減少傾向にあり、平成25年度入学定員55名、収容定員250名とした。学則上収容定員は240名であるが、平成27年度に完成年度を迎える。

支出については人件費依存率が高く、借入金等利息比率は、毎年減少している。

借入金等利息は、平成11年度に向島キャンパス移転の土地取得等に係る、日本私立学校振興・共済事業団からの借入を返済した後の、市中銀行からの借入による金利である。

・財務の状況について

在学生数が減少し学生生徒等納付金の収入が困難なため、外部からの資金確保にも努力している。

寄付金については、本学園の経営に関係する真言宗各本山、経営責任を負う理事・評議員から、毎年定期的に寄付金（一般寄付）を受けている。また、新入生・在学生の保護者及び大学関係者に対しても広く寄付金を募集している。収入のうち、寄付金収入が約20%を占めている。

収益事業は、リカレント教育の一環として、卒業生を含む真言宗僧侶を対象とした伝授及び声明講習会等を実施し、支具料収入、テキスト・CD等の販売から収入を得ている。

さらに、真言宗各本山、同窓生、大学関係者から学校債を募集し、無利息で10年間の借入れを行っている。現状では、大きな運用益は期待できないが一時的な運転資金としての役割は重要である。

・定員の充足について

平成25年度入学定員55名、収容定員250名であるが、入学者数31名、在籍者数152名、定員充足率60.8%である。すなわち、収容定員約100名の不足である。

特に、入学者数の減少については、教職員とも危機感を持って学生確保に向け対応している。平成25年度は、改善計画に取り組むためのチームを立ち上げ、主に企業などで用いられるSWOT分析の手法を取り入れた。ようやく企画案がまとまり、具体的に実行する段階にきている。

SWOT分析により、1学部2学科体制を維持するため、学生募集もそれぞれにターゲットを絞った方法を採用し、下表のプランを始動することとなった。

種 智 院 大 学

	仏教学科	社会福祉学科
現役世代	<ul style="list-style-type: none"> ・各経営本山から末寺等、宗門子弟入学者の推薦を受ける。 ・単位修得・卒業を要件に僧階を認定する。 ・高野山大学との単位互換制を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・下宿せざるを得ない地方の高校生を積極的に受け入れ、個別対応を重視する。卒業後は、出身地方で施設等の就職先も確保する。 ・近畿圏内の高校のうち 150 校程度に絞って募集を強化する。
一般・シルバー世代	<ul style="list-style-type: none"> ・真言宗寺院の年中行事法要への参拝をプレミアム講座として実施する。 ・梵字、仏画（密教画）、仏像彫刻など実習を伴う講義を充実する。 ・「お遍路」や「お墓」など、身近なテーマで入門的クラスを設定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「認知症」や「エンディングノート」など、身近なテーマで入門的クラスを設定する。
学長が提案する経営推進プラン	<p>(1) 学生数を増加させるプロジェクト</p> <p>① 就職率の向上 社会福祉学科の学生については、就職率を上昇させるために、在宅通勤に限らず遠隔地在住でも安心できるような指導を行う。</p> <p>② 本山への働きかけ 経営本山専修学院等の各施設からの入学・編入学を働きかける。</p> <p>③ 在学中の指導強化 在学生に学力と対応力を増加させる指導強化。カリキュラムの検討。</p> <p>④ 僧階認定 経営本山へ僧階認定のために、本学の在学歴を考慮することを文章化、制度化をお願いする。</p> <p>⑤ カリキュラムの充実 一般入学者、編入生を増加させるために、仏画師・仏師などの協力を得てカリキュラムを充実させる。</p> <p>⑥ Web 広報 PR 活動の有効性を高めるため、Web での広報を強化する。</p> <p>(2) 外部法人（真言宗関係内外）との連携強化</p> <p>① 高野山大学との単位互換制度の実現</p>	

	<p>② 清風南海・清風高校からの留学生受入れ 清風学園が留学生を受入れているため、大学進学を受け皿となる。 (平成 26 年度より可能となる見込み)</p> <p>(3) 就職活動について</p> <p>① 真言宗の宗門内の福祉事業部門への学生斡旋・紹介 ② 真言宗の宗派内への事務部門への斡旋・紹介 ③ 宗教関連施設・企業との協力 葬儀会社、仏壇仏具、墓石、墓地、霊園管理、等々へ即戦力となりうる学生の 育成をする。(寺院運営論、宗教関係法等の講義を開講中)</p>
--	---

入学後の学生生活においては、学生の満足度を高めること、教育研究内容を充実させることが、次世代へつなげる戦略としても必要不可欠である。

在学生に対しては、オフィスアワーを活用した学生個人へのきめ細かい対応をする。演習クラスを基本に、教員が担任となって相談に乗ることも(内容によって学生部、ハラスメント委員会が対応) 大学全体として取り組む姿勢を貫くことになる。「学生カルテ」の作成も企画にあり、学生一人ひとりを把握するツールとして活用することも目指すところである。

就職し、一般社会に出て活躍するまで、大学生として残された時間は多くない。大学生の学力低下が、もはやニュースではなくなるほど大衆化しているのは、本学においても同様である。専門性の高い知識を得るのと並行して、素養としての基礎学力を付け、社会における一般的なマナーも最低限身につけて欲しいところである。さらに、就職活動に向け、自分で自分を売り込むことも必要である。そこで、全学生が受講する科目「自己啓発とキャリアデザイン」の中で単位修得も併せて取り組む方針である。

・学生数の推移(計画)について

平成 25 年 5 月 1 日現在、入学定員 55 名、収容定員 250 名、現員 152 名、収容定員充足率 60.8%である。

学則上は入学定員 55 名、編入学定員 10 名、収容定員 240 名であるが、平成 24 年度に学則変更を実施したため、平成 27 年度に収容定員 240 名となる。今年度は過渡期にあり、250 名の収容定員である。

平成 26 年度以降、平成 25 年度を基本に仏教学科、社会福祉学科とも毎年度新入生「3 名」ずつの入学者増を目指す。

コンスタントに入学者が大学全体で 6 名ずつ増加し、編入学生も 10 名を確保できた場合、4 年次生が全員卒業するものとすれば、平成 30 年度の見込み数は収容定員 240 名に対し、現員 228 名となり、収容定員充足率は 95%が達成できる。さらに平成 31 年度には 100%を超えることになる。

平成 26 年度に収容定員充足率が 55.9%まで落ち込むが、その後増加する。

全体数が少ないため、「1 名」で割合が随分変わるが、実現可能な計画であると推察する。

・財務の改善について

在学生数の微増を受け、学生生徒等納付金収入も増収となる。本学の場合、聴講生聴講料、宗教関係の学外実習料（学園加行支具料等）収入も大きくウエイトを占めている。

寄付金収入、補助金収入は平成 25 年度と比べほぼ横ばいとする。借入金等収入は学校債を毎年度 1 千万程度見込む。その他の収入には手数料収入、事業収入、未収入金収入等を含む。事業収入は主にリカレント教育の一環として、卒業生を含む真言宗僧侶を対象とした伝授及び声明講習会等の支具料収入、テキスト・CD等の販売からの収入を見込む。

人件費については、平成 25 年度を基本として 10%以上の減額を実施する。方法として人員の削減が簡単ではなく、特に専任教員数は 19 名がリミットであるので、①60 歳以上の教員の昇給停止、②新任教員への若返り、③非常勤講師の人数減など。さらに 10%減を達成できない場合は、④教職員全体の人件費から手当額等の削減、⑤賞与の減額をせざるを得ない。平成 26 年度以降、人件費総額を減額のまま継続させる。

教育研究経費、管理経費とも数年に渡り削減を実施している。消費税が上がることもあり、削減額がそのまま埋もれてしまいかねないが、各部署に関する経費をさらに見直し、圧縮する必要がある。

その他の支出には、設備関係支出（図書支出を含む）、未払金支出等を含む。

財務の改善について、無駄な支出を抑えることはもちろんであるが、経費削減を優先するあまり、学生への教育・サービスの劣化、教職員のモチベーション低下を招くことになっては、大学の存在意義そのものが揺らぐことにつながる。そのことよりも、新入学生の増加を目指し、収入アップを実現することで、よりよい教育研究の環境を整えられるよう努力を重ねることが肝要であり、教職員全員が目指すべき課題でもある。

Ⅱ. 満たしていない基準項目の改善状況を示す資料

認証評価の实地調査の際に評価員の方からの標記の書面提出の指示を承けて、以下を提出するものである。最初に自己点検評価において基準項目について「満たしていない」との判断を記述した経緯について略記しておきたい。

ここ数年、学生数の大幅減少により本学の経営状況が緊急事態に直面しており、教務・学務の安定的な運営に困難な局面をきたしかねない状況に立ち至っている。そうした現状の中でも教務・学務に支障をきたすことなく推進すべく、学内各部局とも所与の環境・条件の中で努力・工夫を重ねている状況である。その意味では大学運営上の最低限の基準となる諸項目を備えていると自己判断するものであるが、ありうるべき（目指すべき、理想的な）状況から勘案すれば、現実の状況はまだまだ不十分であることは学内一同とも認識しているところである。そのような現在の本学に欠けている点を、ごまかしたり粉飾したりせずに、しっかりと直視して俎上に載せて今後の改善向上に資するために、あえて「満たしていない」点はしっかりと「満たしていない」と判定・表記するという態度で臨まんとした結果である。

但し、外部評価を受ける立場として、自ら「満たしていない」とする項目の多い自己評価書を提出して、評価者の方に困惑の念を与えてしまったことは遺憾とするところである。「満たしていない」というのも、満たしていない現状のまま放置しているのではなく、満たしていない現状を認識して、改善向上に向けて種々の努力・計画を立案・遂行しようと期している。その一端を以下に記して提出したいと思う。

満たしていないと記述した基準項目

基準 2. 学修と教授

- ① 2-1 学生の受入れ
- ② 2-5 キャリアガイダンス

基準 3. 経営・管理と財務

- ③ 3-6 財務基盤と収支

基準 4. 自己点検・評価

- ④ 4-1 自己点検・評価の適切性
- ⑤ 4-2 自己点検・評価の誠実性
- ⑥ 4-3 自己点検・評価の有効性

基準 2. 学修と教授

基準項目【2-1】学生の受入れについて

学生の受け入れについて、入学定員・収容定員ともに割れているのが紛れもない現状である。この現状に対して、広報の面から一層の努力が必要となる。ただし、限られた予算・人員のなかで、入学定員・収容定員を満たすに必要な効率的な広報の手段となると容易に見いだしがたいのも事実である。

そのような中で、重要な点は以下の3点と考える。

まず1点目は、大学としてディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを明確に確立すること。この点が明確になると、本学のどの部分を受験生にアピールするのか、また、どのような方法でアピールするのかについても見えてくる部分があるのではないかと考える。この点について、本年度の前半期から本学の3つの教育方針について人文学部全体、及び各学科ごとに継続的な再検討を行い、遅くとも平成26年度の開始までに明確な教育方針を広報できるように明文化作業を推進しているところである。

2点目は、入学対象者を18歳受験生だけに重点を置くのではなく、年金世代に対する広報を模索する必要がある。社会の経済状況が低調となるに随い、本学では社会人入学者が減少の傾向を見、一方で聴講・科目等履修を希望する社会人は増加している。これは潜在的には修学希望の年金世代は発掘する可能性が残されていることを示しているのではないかと考える。18歳受験生の視野に入るメディア以外に、年金世代の視野に入る広報を見い出すべく種々の情報を探索している。

3点目は、入試制度や広報上の問題でなく、さまざまな要因により発生する経済的な困難に遭遇している受験生に対して、広く修学の機会を提供する制度を確立する必要がある。それはまさに本学の教育理念でもある。その一環として、本学では自己点検報告書の提出以降に、入試・広報部が素案を作成し、「ひとり親世帯等の学生に対する就学支援制度」を制定し、授業料・施設費（入学予定者は入学金を含む）の半額を免除する措置を制度化した。この素案は、学生部の検討を経て、経済的な理由による離学を防ぐ一助として「ひとり親世帯」の在学生にも適用されることとなった。

基準項目【2-5】キャリアガイダンスについて

この基準を満たしていないと自己判定したのは、さまざまなキャリアガイダンスの試みを実施してはいるが、結果として学生の就職への意識付けが不十分であるということによる。今後、この点を改善すべく学内の学生部（学生課）を中心に以下のような方針を立てている。

就職希望者の多くが就職セミナー参加にしていないことからわかるように、学生の就職への意識付けが不十分である事を改善する必要がある。そのためには、各演習（ゼミ）担当教員を通し各種就職セミナーの重要性を説くとともに、「進路調査票」に

基づく学生個々のニーズにあった求人情報等の発信（Eメールによる情報提供）の強化、教員と就職担当者との情報共有、さらには、就職活動の進捗状況の確認・把握、スケールメリット（少人数）を生かした相談・助言体制の強化（ゼミ担当教員の積極的支援・親身指導）をこれまで以上に推進する。

また、就職相談室として独立したスペースの確保が出来ていないこともあり、就職活動に必要な情報や資料（求人票、就職関連の書籍）をはじめ、相談等はその時々に応じ対応しているのが現状であり、学生が気軽に情報を閲覧、相談ができる環境とは言い難い。

今後こういった事を是正する上でも、近々に就職相談室開設に向けて計画中である。具体的には、現在空いている研究室を利用し、就職担当者が常駐する時間等を設定、個別面談、相談にあたる一方、本学の就職支援だけでは補いきれない部分を、ハローワーク、京都ジョブパーク、京都府福祉人材サポートセンター、日本データビジョン等、府・市等就職支援を委託された組織の協力を得ながら、本学ならではのきめ細かな就職支援に向けての拠点づくりを目指したいと考慮している。

なお、以上の団体、委託先は、個別面談・相談、各セミナー開催に際し、すでに協力を得ていることを追記する。

基準3. 経営・管理と財務

基準項目【3-6】財務基盤と収支について

この点については、大学全体の将来計画とオーバーラップするため、将来計画検討案のところで含めて記述する。

基準4. 自己点検・評価

基準項目【4-1】自己点検・評価の適切性について

基準項目【4-2】自己点検・評価の誠実性について

基準項目【4-3】自己点検・評価の有効性について

基準項目4の自己点検・評価に関する3項目については、まとめて記述する。

◆満たしていないとした理由とそれについての再検討

これらの項目について満たしていないと判断・記述したのは、以下のような理由による。

自己点検評価書に記したとおり、本学には「種智院大学自己点検・評価実施規程」「種智院大学自己点検・評価実施規程細則」があり、2年ごとの状況をまとめた自己点検・評価報告書を作成することになっている。しかし前回の認証評価(平成19年度)以降、学生数減少による経営上の困難に起因して組織のスリム化などを余儀なくされる状況の中で、日常的な教務・学務の維持が最優先の課題とされ、ルーチンとしての2年周期ごと形式的な要素を伴った自己点検・評価の機能は減退し、その代わりに非常事態に対応すべく各学科・各部局での実質的な対策・対応が優先的に執り行われる状況となった。

そのような対応の中に、実質的な自己点検的要素の多くは含まれていたとは自己判断するものの、学内外への公表なども含んだ十全たる自己評価という点からすると不十分であったことは認めざるを得ない。そのようなここ数年のマイナス点が払拭しきれていないことと、各部局から上がってきた自己点検評価の基準項目に「満たしていない」項目が少なからず含まれていること、そして現実に本学の大学運営も結果論として困難な状況に立たされていること等々を勘案して、十全な自己点検・評価の機能が整っているとはいえないという自己判定を行った次第である。

しかし、このたびの認証評価にあたっては、自己点検・評価委員長である学部長を中心に、自己点検・評価委員会という名称の会合に限定されなくとも、教授会やその他のたびたびにわたる大小の相談協議の場を通じて、全学での意識・情報・問題点の共有を図り、自己点検評価書を作成・提出したものである。単なる主観的な評価・記述ではなく、各部局でのデータ・資料に基づく分析を集積した上で可能なかぎり客観的に自己評価を実施した成果である(それゆえにいくつかの項目において「満たしていない」と記述することにもなった)。自己点検評価書に記述したこと自体が、事実でない虚偽であるということでは毛頭あり得ない。そのようなベーシックな意味(法令遵守というレベル)で改めて自己判定を試行するとすれば、本学の自己点検の適切性、誠実性は保証され満たされているものと判断することになる。

ただし、その判断も現状では「ある程度は満たされている」という認識である。規程に基づいた形式的・外面的な自己評価の体制を整備・復帰し、「十分に(完全に)満たされている」と公言できるためには、今後、以下のような点について改善・向上を図ることを考慮している。

◆「自己点検・評価実施規程」の遵守施行、またその部分的な見直しと再編成

現状、必ずしも規程どおりに施行されていないのは遺憾であり、早急に遵守施行できるように復帰することを実施する。要するに、自己点検・評価委員会を、臨時的に招集される委員会としてではなく、常設の委員会として位置づけ直して、定期的（毎月もしくは2か月に1回程度）に協議する場を積み重ねてゆきたい。また各部門会議においても、常に自己点検の項目を審議・協議の事項の中に組み込んで会議運営に当たるように指示することを企図している。

但し、本学のような教職員スタッフの少ない現状では、自己点検・評価委員会という名称の会議を単独で開催し、その他の会議を各別に催すようなことは労力煩瑣にわたり現実的ではないと考える。そもそも自己評価は、外部機構の認証をパスするために行うものではなく、自己組織の不十分な点や弱点（逆にいえば特性や強み）を明らかにして、それらの問題点を改善（特性の場合は更なる発展）して、よりよい大学の内実を開発・実現するために行うものであるべきと認識している。そのためには形式的な自己評価そのものが目的化してはならず、大学の内実改革につなげることが重要であろう。ゆえに自己点検のみを各別の実施するのではなく、大学の内実の改善・向上を協議・審議、遂行する機能も併せ含んだ組織・体制を樹立することが重要である。

その意味で、教職員の大学の現状の危機感から自主的な発意によって着手したSWOT分析（Strengths：強み、Weakness：弱み、Opportunities：機会、Threats：脅威の4指標を組み合わせて有効な改善策を策定する戦略的な計画ツール）のプログラムに載せて、大学の現状の分析を進めて、それを改善計画の策定に結実させようとする試行的な営為は、従来の規程に基づく自己点検・評価委員会の欠点を補うものとして、時宜に応じた有効な手段であり、実質的な大学内実の改善・向上に直結するものであると考えている。

このSWOT分析チームによる経緯と成果は別紙に添付した企画提案書のとおりであるが、この11月14日に、本年夏前から進めてきた学内のワーキンググループによる企画案を、全教職員で共有する会合を持ち、これによってようやく全学的なオーソライズができたことになった。この会合では、本学法人の会計監査に関わってもらっている会計士の方にも講師兼オブザーバーとして参加していただき、本学の改善計画案についても協議する場となり、教職員の忌憚のない意見陳述の場にもなった。

このような会合を組織・体制の中に正式に位置づけて定期的実施することとし、大学内実の改善向上の計画・実行・評価・改善というPDCAサイクルを内部に含み込んだ実質的な機能を果たす組織を次年度を目処に再編樹立することを計画することを考慮するものである。

Ⅲ. 評価実施体制の組織図及び規程案

(1) 評価実施体制の組織図を裏付ける規程の案

現行の「種智院大学自己点検・評価実施規程」、「種智院大学自己点検・評価実施規程施行細則」は平成17年9月15日に制定されたものであり、その改廃は教授会の議を経て学長が決定することになっている。

「満たされていない」項目の改善に関する資料の基準項目4ので記述したとおり、現状の自己点検・評価が規程に準拠した形で実行されていないことが第一の問題なので、まずは現行の規程どおりに実行できるよう日常的な体制を作り上げることが緊急課題である。

その上で、現行の規程を本学の現状を勘案して、より現実的な運用が可能になるよう改定する必要がある。但し、正式には教授会の議を経て決定しなければならないので、今の時点ではまだ確固とした改定案を外向けに提示できるわけではない。その前提として改定に向けてのポイントとして、以下のような諸点を重視することを思案している。

〔現行規程の改定ポイント〕

①、委員会に自己点検・評価という限定された職務だけではなく、改善・向上計画案の策定およびその計画案の実行という機能も含み込んだ包括的機能を有する委員会として再編する。

→ 本学のような教職員の少なくマンパワーに乏しい状況では、自己評価だけ単独で行う委員会を運営することは困難であり現実にそぐわない。故に、更に進んで改善・向上計画案を策定し、それを精査した上で実行に移し、その成果を見定めるまでの一連のPDCAサイクルを内に含み込んだ包括的かつ全権的な学内委員会として改変・再編することが必要と考えるので、それを目指したい。

②、名称：仮称「種智院大学評価改善実行委員会」と改める。

→ ①の点を勘案して自己点検・評価委員会ではなく、点検評価から改善案の策定・実行までを含んだ委員会名称として(仮称)「種智院大学評価改善実行委員会」という名称に改めて再編したいと考える。

③、委員：部長(=部門委員会委員長：教員)プラス課長(各課の長：事務系職員)とする。

→ 本学の最高意志決定機関は教授会であるが、当該委員会は評価→改善案→実行については学内で最も大きな権限を持つ委員会として再編・運用することが望まれる。教授会は日々の日常業務、委員会は評価・改善の全面的実行という形で機能分化して位置づけたい。

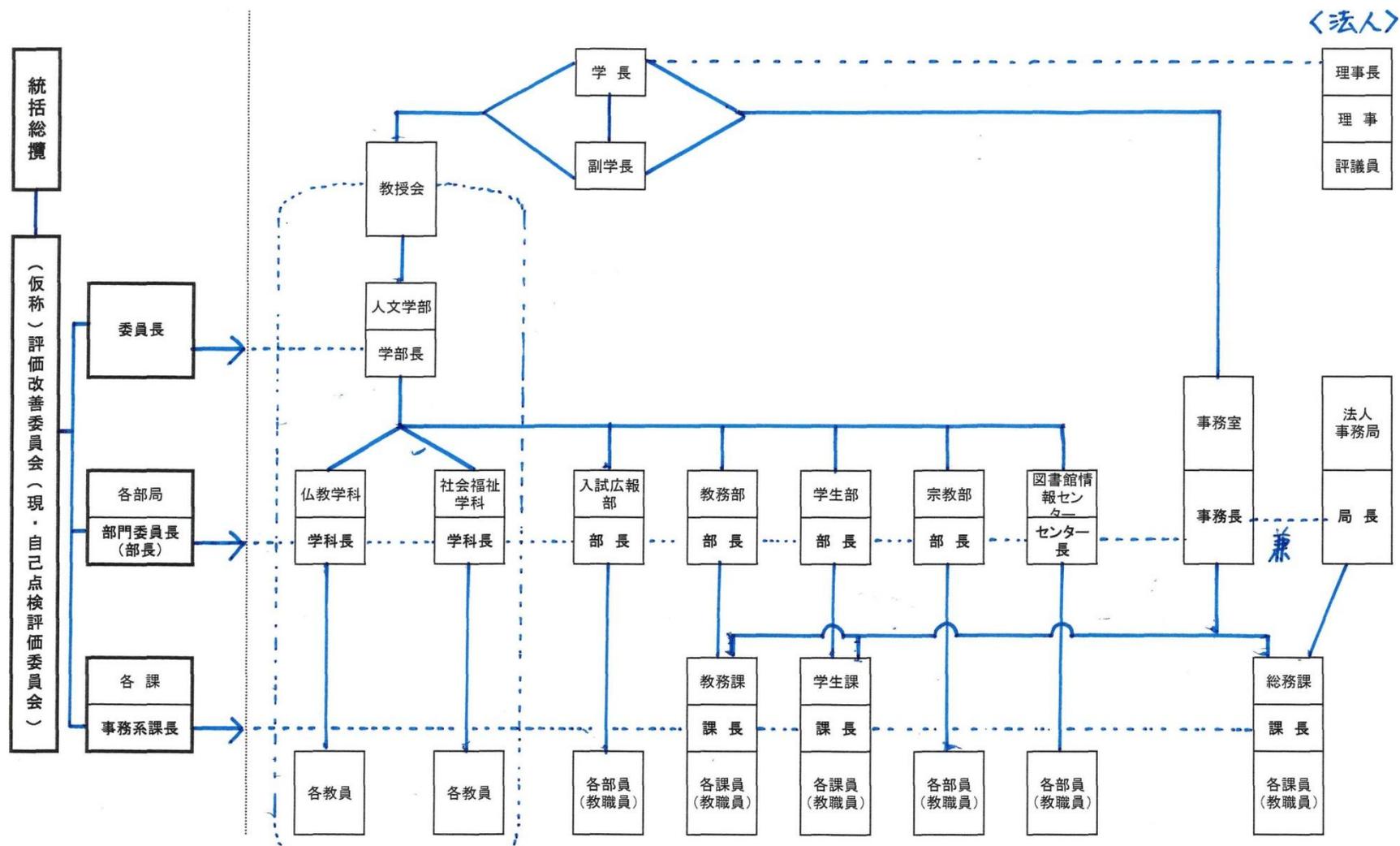
従来の自己点検・評価委員は各部門委員会委員長によって構成される規程にな

っている。本学においては教員が就任する部長がこれにあたり、学部長、両学科長、入試広報部長、教務部長、学生部長、宗教部長、図書館・学術情報センター長、及び事務系を代表して事務長がこれに該当する。実質的に部長会と同メンバーとなる。しかし、別に事務組織として総務課、教務課（入試広報を含む）、学生課などがあり、事務系職員が課長を務める。当該委員会は全学的な組織としての運用が望まれるので、メンバーは教員のみでなく事務系職員の枢要も加担は必須である。故に、委員会のメンバーは各部門の長である部長と各課の長である課長をもって構成するように改変したい。但し、それ以外の教職員も時宜に応じ参加できる弾力性も設けたい。小規模大学の利点を活かした全学的な組織として機能を図ることを目指す。

④、開催：春・秋学期に2回程度（年間4回）の全体委員会を開催する。

→ 教授会は毎月1回（月末）であるが、本委員会は2ヶ月に一回程度の全体委員会を開催し、その間は各部門委員会で評価・改善案の検討を行い、それを集約する場とする。開催数が少なくて機能しないが逆にあまり頻繁に過ぎても煩瑣にわたって実質的効果は期待できない。春秋学期（開講期間内）に各2回程度で年間4回ほどの開催が妥当と思うので、それを規程細則の中に明記して開催を確証したい。但し、時宜に応じて臨時開催はやぶさかではないので、その点の弾力性も盛り込む。

(2) 評価実施体制組織図



※ 学長・副学長の統括総攬の下で、学部長を委員長とし、全教職員が参画する体制をとる。

※ 従来のように各部署の部長のみでなく、それに加えて各課の事務系職員も各課員の意見を集約して参画を図る。

※ 自己点検・評価に関する部門委員会は各部署会議で日常的に行い、それを集約する形で年間に4回程度の全体委員会を開催する。

※ 構成員以外の教職員も状況に応じて参画し、委員会の開催も時宜に応じて臨時に開催する弾力性を設ける。

エビデンス集（データ編）一覧

【表F-1】	大学名所在地等	
【表F-2】	設置学部学科大学院研究科等／開設予定の学部学科大学院研究科等	
【表F-3】	学部構成（大学大学院）	
【表F-4】	学部学科の学生定員及び在籍学生数	
【表F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	該当なし
【表F-6】	全学の教員組織（学部等）	
【表F-6】	全学の教員組織（大学院等）	
【表F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	該当なし
【表F-8】	外部評価の実施概要	
【表2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去5年間）	
【表2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去5年間）	
【表2-3】	大学院研究科の入学者数の内訳（過去3年間）	該当なし
【表2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去3年間）	
【表2-5】	授業科目の概要	
【表2-6】	成績評価基準	
【表2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表2-10】	就職の状況（過去3年間）	
【表2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表2-13】	大学独自の奨学金給付貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表2-16】	学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表2-18】	校地、校舎等の面積	
【表2-19】	教員研究室の概要	
【表2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表2-22】	その他の施設の概要	
【表2-23】	図書、資料の所蔵数	
【表2-24】	学生閲覧室等	
【表2-25】	情報センター等の状況	
【表2-26】	学生寮等の状況	該当なし
【表3-1】	職員数と職員構成（正職員嘱託パート派遣別、男女別、年齢別）	
【表3-2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表3-3】	教育研究活動等の情報の公表状況	
【表3-4】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表3-5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）（過去5年間）	
【表3-6】	消費収支計算書関係比率（大学単独）（過去5年間）	
【表3-7】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）（過去5年間）	
【表3-8】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去5年間）	

エビデンス集（資料編）一覧

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
基礎資料		
資料F-1	寄附行為	
資料F-2	大学案内(当該年度)	
資料F-3	大学学則	
資料F-4	学生募集要項、入学者選抜要項(当該年度)	
資料F-5	学生便覧、履修要項	
資料F-6	事業計画書(最新のもの)	
資料F-7	事業報告書(最新のもの)	
資料F-8	アクセスマップ、キャンパスマップ	
資料F-9	法人及び大学の規定一覧(規定集目次など)	
資料F-10	理事、監事、評議員などの名簿(外部役員・内部役員)及び理事会、評議員会の開催状況(開催日、開催回数、出席状況など)がわかる資料(前年度分)	
資料1-1 使命・目的及び教育目的の明確性		
資料1-1-1	綜藝種智院式并序(しゅげいしゅちいんしき ならびに じょ)	
資料1-1-2	大学学則(第2条の2)	【資料F-3】参照
資料1-2 使命・目的及び教育目的の適切性		
資料1-2-1	大学学則(第1条、第2条の2)	【資料F-3】参照
資料1-3 使命・目的及び教育目的の有効性		
資料1-3-1	種智院大学教育職員選考規程、任期を定めた教育職員の任用に関する規程、非常勤講師に関する規程、客員教授規程、名誉教授授与規程	
資料1-3-2	大学案内	【資料F-2】参照
資料1-3-3	『年輪』学園創立125年のあゆみ	
資料1-3-4	『130』学校法人綜藝種智院創立130周年記念事業	
資料1-3-5	種智院大学ホームページ http://www.shuchiin.ac.jp/	
資料2-1 学生の受入れ		
資料2-1-1	入試要項	
資料2-1-2	収容定員及び在学生数、入学者数	
資料2-2 教育課程及び教授方法		
資料2-2-1	学生便覧、履修要項	【資料F-5】参照
資料2-3 学修及び授業の支援		
資料2-3-1	平成25年度オフィスアワースケジュール	
資料2-3-2	平成24年度欠席状況調査	
資料2-3-3	平成24年度欠席状況調査回答書	
資料2-3-4	授業への出席(通知)	
資料2-3-5	授業への出席(保護者宛通知)	
資料2-3-6	平成24年度欠席状況調査結果報告	
資料2-4 単位認定、卒業・修了認定等		
資料2-4-1	種智院大学履修規程	
資料2-5 キャリアガイダンス		
資料2-5-1	ホームヘルパー2級受講者推移	
資料2-5-2	就職ガイダンスの概要	
資料2-5-3	進路登録票	
資料2-5-4	保護者懇談会のご案内	

資料2-6	教育目的の達成状況の評価とフィードバック	
資料2-6-1	平成24年度秋学期授業アンケート実施科目	
資料2-7	学生サービス	
資料2-7-1	日本支援機構奨学金利用状況	
資料2-7-2	短期貸付の利用状況	
資料2-7-3	修業年限を超えた学生の授業料減免者の人数	
資料2-7-4	フレッシュマンキャンプ行程表(学生用)	
資料2-7-5	平成24年度保護者懇談会面談結果一覧	
資料2-7-6	ハラスメント防止宣言	
資料2-7-7	学生生活に関する実態調査	
資料2-8	教員の配置・職能開発等	
資料2-8-1	種智院大学教育職員選考規程、任期を定めた教育職員の任用に関する規程、非常勤講師に関する規程、客員教授規程、名誉教授授与規程	【資料1-3-1】参照
資料2-8-2	種智院大学教育改善(FD)委員会内規	
資料2-8-3	平成24年度秋学期授業アンケート実施科目	【資料2-6-1】参照
資料2-8-4	種智院大学研究費規程、使用マニュアル	
資料2-8-5	種智院大学におけるハラスメントの防止等に関する規程	
資料2-8-6	人権問題講演会	
資料2-8-7	教職員研修会(アカデミックハラスメントの啓発)	
資料2-8-8	FDハンドブック	
資料2-9	教育環境の整備	
資料2-9-1	キャンパスマップ	
資料2-9-2	図書館・学術情報センター利用ガイド	
資料2-9-3	平成25年度受講登録者数一覧	
資料3-1	経営の規律と誠実性	
資料3-1-1	寄附行為	【資料F-1】参照
資料3-1-2	学校法人綜藝種智院就業規則	
資料3-1-3	種智院大学教育・研究年報	
資料3-1-4	教育情報の公表 http://www.shuchiin.ac.jp/ 教員紹介	
資料3-1-5	財務情報の公表 http://www.shuchiin.ac.jp/ 学園の財政	
資料3-2	理事会の機能	
資料3-2-1	寄附行為	【資料F-1】参照
資料3-2-2	理事、監事、評議員などの名簿(外部役員・内部役員)及び理事会、評議員会の開催状況(開催日、開催回数、出席状況など)がわかる資料(前年度分)	【資料F-10】参照
資料3-3	大学の意志決定の仕組み及び学長のリーダーシップ	
資料3-3-1	種智院大学教授会規程、部長会規程、種智院大学学長候補対象者推薦に関する申し合わせ	
資料3-3-2	平成24年度種智院大学教授会議事録	
資料3-3-3	種智院大学教授会規程、部長会規程、種智院大学学長候補対象者推薦に関する申し合わせ	【資料3-3-1】参照
資料3-4	コミュニケーションとガバナンス	
資料3-4-1	寄附行為	【資料F-1】参照
資料3-4-2	平成25年度第1回理事会・評議員会議事録	
資料3-4-3	学校法人綜藝種智院就業規則	【資料3-1-2】参照
資料3-4-4	種智院大学専門部・専門委員会細則	
資料3-4-5	学則(第7章職員組織)	【資料F-3】参照
資料3-5	業務執行体制の機能性	
資料3-5-1	学校法人組織構成図	
資料3-5-2	平成25年度教職員構成表	
資料3-5-3	人権問題講演会	【資料2-8-6】参照
資料3-5-4	教職員研修会(アカデミックハラスメントの啓発)	【資料2-8-7】参照
資料3-5-5	FDハンドブック	【資料2-8-8】参照

資料3-6	財務基盤と収支	
資料3-6-1	平成20～24年度計算書類(監査証明書含む)	
資料3-6-2	財産目録(平成25年3月31日現在)	
資料3-6-3	平成25年度収支予算	
資料3-6-4	綜藝種智院教育後援会	
資料3-6-5	平成24年度寄付金内訳表	
資料3-7	会計	
資料3-7-1	平成25年度第1回理事会・評議員会議事録	
資料4-1	自己点検・評価の適切性	
資料4-1-1	種智院大学自己点検・評価実施規程	
資料4-2	自己点検・評価の誠実性	
資料4-2-1	平成24年度秋学期授業アンケート実施科目	【資料2-6-1】参照
資料4-2-2	2012年度学生生活に関する実態調査	
資料4-2-3	大学機関別認証評価 http://www.shuchiin.ac.jp/	
資料4-3	自己点検・評価の有効性	
資料4-3-1	平成25年度SWOT分析	
独自基準	宗教教育実践と僧侶育成	
資料A-1-1	綜藝種智院式并序(しゅげいしゅちいんしき ならびに じょ)	【資料1-1-1】参照
資料A-1-2	種智院大学専門部・専門委員会細則	【資料3-4-4】参照
資料A-1-3	学生便覧(本学での宗教行事)	【資料F-5】参照
資料A-1-4	種智院大学宗教部ガイド	
資料A-1-5	大学案内(真言宗宗門関係者のみなさまへ)	【資料F-2】参照
資料A-1-6	種智院大学 宗教部の年間行事	
資料A-1-7	フレッシュマンキャンプ行程表(学生用)	
資料A-1-8	降誕会・常楽会案内チラシ、実施報告	
資料A-1-9	宗教実体験ツアー案内チラシ、実施報告	
資料A-1-10	月並御影供次第	
資料A-2-1	真言宗の僧侶になるには、学園得度式・四度加行・伝法灌頂について(実施要項)	
資料A-2-2	善通寺専修学院・仁和密教学院・嵯峨伝燈学院と種智院大学との連携に関する協定書	