

2016（平成 28）年度

自己点検・評価報告書

ルーテル学院大学

## 目 次

序 章	1
本 章	
第 1 章 理念・目的	3
第 2 章 教育研究組織	7
第 3 章 教員・教員組織	13
第 4 章 教育内容・方法・成果	
[ 1 ] 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	21
[ 2 ] 教育課程・教育内容	25
[ 3 ] 教育方法	34
[ 4 ] 成果	41
第 5 章 学生の受け入れ	45
第 6 章 学生支援	52
第 7 章 教育研究等環境	63
第 8 章 社会連携・社会貢献	69
第 9 章 管理運営・財務	
[ 1 ] 管理運営	77
[ 2 ] 財務	84
第 10 章 内部質保証	90
終 章	96

## 序 章

ルーテル学院（ルーテル学院大学、大学院、神学校を言う。以降、本学院とする）は、アメリカ・ルーテル教会南部一致シノッドと日本福音ルーテル教会によって 1909 年に熊本に建てられた路帖神学校に始まる。日本福音ルーテル教会と日本ルーテル教団という二つのルター派のプロテスタント教会の牧師養成を目的とする神学部神学科のみの単科大学として認可を受け、1964(昭和 39)年 4 月 1 日、東京都中野区鷺宮に開設された。開設当初の名称は日本ルーテル神学大学であった。その後、1969(昭和 44)年に三鷹市に移転し、1996（平成 8）年に、現在のルーテル学院大学に校名を変更している。

教育体制については、1976(昭和 51)年に、神学部神学科にキリスト教社会福祉コースが設置され、これを 1987（昭和 62）年には文学部社会福祉学科へと改組し、1 学部 2 学科体制(文学部神学科と社会福祉学科)となった。また、より高度な社会福祉従事者養成の必要に応えるべく、現場で働きながら学べる大学院人間福祉学研究科社会福祉学専攻修士課程を 2001(平成 13)年に開設し、さらに社会福祉学の研究者・教育者の養成を目指して 2004(平成 16)年には博士後期課程の社会福祉学専攻を開設した。

一方、1992(平成 4)年に、神学科の中に牧会カウンセリングを中心にしたキリスト教カウンセリングコースが開設され、2005(平成 17)年に臨床心理学科として独立し、学部名称も総合人間学部と変更し、1 学部(総合人間学部) 3 学科(キリスト教学科、社会福祉学科、臨床心理学科)体制となった。同年、大学院に臨床心理学専攻修士課程も開設し、翌年には財団法人日本臨床心理士資格認定協会から第一種指定大学院としての認定を受けた。

また、2009(平成 21)年度は創立 100 周年を迎え、改めて、①牧師、社会福祉、臨床心理における専門職養成として教育、②学びの選択肢を広げた教育プログラム、③人間理解、自己理解を進める教育、④実践力を身につける教育、⑤専門性のステップアップを図る高度な大学院教育を事業計画に位置づけた。さらに、内部での検討を重ね、2014 年度からは、キリスト教学、社会福祉学、臨床心理学の 3 つの専門領域を統合し、学際的な学びができるよう人間福祉心理学科の 1 学科 5 コース制(福祉相談援助コース、地域福祉開発コース、子ども支援コース、臨床心理コース、キリスト教人間学コース)に改組した。その結果、学生が自由な科目選択を通し学際的な学びを深め、深い人間理解にたつて対人援助の専門性を学ぶことが出来るプログラムとなった。

以上の歩みは、ルターの言葉「自分のためにではなく隣人のために生きて仕える生に神の祝福があるように」に表現されるミッションを具体化したものである。その精神は、本学の校章にも顕現されている。本学の学生と教職員を象徴的に表す L の字が十字架を抱き込むように交差して二つが結び合わさることで「私たちも数は多いが、キリストに結ばれて一つの体を形づくっており、各自は互いに部分なのである」(ローマ 12:5)ことを表わし、外輪の円は神による完全を、創立年は名称が変わっても永年の伝統と建学の精神が今日まで継承されていることを表わしている。

なお、ルーテル学院は、北海道から九州まで全国的規模に広がる宗教法人日本福音ルーテル教会、ルーテル社会福祉協会、ルーテル学校法人会、ルーテル幼稚園保育園連合会に加盟する団体で構成され、伝道、教育、福祉の分野で、宣教共同体として連帯と協力する

『るうてる法人会連合』に所属しており、学内外で、広くルーテル学院のミッションを実現するために取り組んでいる。

本学院は、2004(平成 16)年度に財団法人大学基準協会による加盟審査を受けて正会員としての加盟が認められ、2011(平成 19)年には、同協会の大学基準に適合していると認定された。なお、2011年の審査において、助言が出されている。具体的には、シラバスの適合性、大学院のFD研修の適正実施、学位授与方針や学位論文審査基準、学生の受入数、研究活動、大学院研究指導資格審査の規程、施設・設備、委員会等の規程、財務、点検評価システム、情報開示手続きであり、本文において述べているように、それぞれの助言に対しては、逐次、改善を行った。

また、今回の申請にいたる過程で、継続的に点検・評価を行ってきた。まず、ルーテル学院大学においては、学則(2015年4月1日)第2条第2項および大学院学則(2015年4月1日)において、それぞれ「本大学は、本大学の教育研究水準の向上を図り、前条の本大学の目的及び社会的使命を達成するため、本大学における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行うことに努める。」、および、「本大学院は、本大学院の教育研究水準の向上を図り、前項の本大学院の目的及び社会的使命を達成するため、本大学院における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行うことに努める。」と自己点検および自己評価について規定している。

そして、それらの活動を統括する組織として「自己評価委員会」を設けており、同委員会の任務と組織・運営は「学校法人ルーテル学院 自己点検・評価規程」に定めてあり、学長が提案し教授会の審議を経て任命される教員委員4人、職員委員4人が2年任期でその職務に当たっている。

なお、今回の大学基準協会に提出する「大学自己評価報告書」の作成に際しては、学長(招集者)、神学校長、研究科長、学科長、教養主任、コース主任、教授会書記、事務長とで構成される実務会議のメンバーが分担してチェック作業に加わり、点検評価等の正当性を担保した。作成にあたって課題が発見された場合には、自己評価委員会は、実務会議に伝え、実務会議はその改善にむけて迅速な対応を行った。また、申請書の各箇所において、不十分な内容、不明確な内容である場合には、自己評価委員会は、期限を決めて、担当部署、担当者に加筆訂正を求め、再校正した。また、FD研修会を通して、教職員からの意見聴取と全体の合意を丁寧を図ってきたところである。

本学院は、小規模故に、個々の学生に対して、教職員が協力して、その個性を活かし、可能性を模索し、「心(臨床心理学)と福祉(社会福祉学)と魂(キリスト教学)の高度な専門家を養成する」ことを目的とする教育、指導を行ってきており、またその実績があると自負している。しかし、すべてにおいて十分であるとは言えない。だからこそ、ミッションと実際の教育、学生支援等が一致しているか、絶えず検証していくことが必要であり、本申請はその契機となっている。

また、組織の運営については、適正運営とともに、情報公開、法規による担保が不可欠であり、自己組織内でしか通用しない常識は非常識であると考えている。その意味で、本申請を規程や手続き等を確認できる機会としたい。さらに教育・経営における課題を明確化し、取り組みプロセス、取り組み内容についての外部チェックは、大学の改善に繋がると考えている。

## 第1章 理念・目的

### 1. 現状の説明

#### (1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

##### 〈1〉総合人間学部

##### 1) 建学の精神と本学の使命（ミッション）に基づく教育の理念

本学は、キリストは一人ひとりと出逢い、十字架の愛により、その一人ひとりを生かすとする「汝らキリスト・イエスの心を心とせよ」という聖句に基づき、「キリストの心を心とする」を建学の精神に掲げ、「一人ひとりを大切に作る教育」を通じて、「キリストの心を心として神と世に仕える」人材を育成する教育を行っている。

そして、ルーテル学院大学、同大学院、日本ルーテル神学校は、その精神を受け継いでいくために、本学の使命を明らかに示し、その設立の精神と社会的使命を共有し、実現すべく日々取り組んでいる。また、これらの理念より導かれた教育目的は、大学学則（資料1-1）に規定されている。

なお、本学は一学部で構成されており、大学の理念・目的がすなわち学部の理念・目的であるため、本申請書においては、大学全体としての記述は記さない。

##### 2) 学則

本学は、2014年4月に総合人間学部人間福祉心理学科に改組をしており、学則における目的について、2013年度以前と2014年度以降の入学者を対象とした学則それぞれを以下に示す。

##### 【2013年度以前の入学者に適用される学則】（資料1-2）

第2条 本大学は、教育基本法および学校教育法に基づき、キリスト教学一般と神学、社会福祉学、臨床心理学およびこれに関係のある学科を教授研究し、キリスト教教師、専門社会福祉従事者、専門臨床心理従事者およびそれらの指導者を養成することを目的とする。

##### 【2014年度以降の入学者に適用される学則】（資料1-1）

第2条 本大学は、キリスト教に基づき人格の形成を図り、教育基本法及び学校教育法によりキリスト教学、社会福祉学、臨床心理学及びこれに関係のある科目を教授研究し、キリスト教、社会福祉、臨床心理の分野の専門職及びそれらの知識を持つ市民を養成することを目的とする。

なお、本学則は、教育基本法第7条、学校教育法第83条および第99条が求める設置目的に沿って適切に定められ、学生の教育が行われている。

##### 〈2〉総合人間学研究科

ルーテル学院大学大学院総合人間学研究科では以下のように理念を掲げている（資料1-3, 4頁, 12頁）。

社会福祉学専攻の理念に関して、博士前期課程は、高度な専門職業人としてのソーシャルワーカーの養成、および社会福祉施設・機関における運営・管理者の養成を目指している。博士後期課程は、社会福祉学の研究者及び教育者の養成、また社会福祉の実践理論と法政策に通じた施設・機関の運営管理のエキスパートの養成を目指している。

臨床心理学専攻の理念は、キリスト教精神—愛と献身の心—をもって、一人ひとりの尊厳を大切に人と接し、高度な専門知識と技術を駆使できる臨床心理の専門家の養成を目指している。

教育の目的は、以下の大学院学則（資料 1-2）に定められている。

【ルーテル学院大学大学院学則】

第 2 条 本大学院は、人々が直面する生活および心の問題に、より専門的、総合的に対応すべく、高度の社会福祉と臨床心理および関連領域の知識と実践能力を備えた対人援助専門職の養成を目的とする。そのため本大学院は、社会福祉と臨床心理および関連領域の理論と援助技術に関する総合的な知識と実践技術を教授し、人間を総合的に理解する力と問題解決能力を向上させ、さらにすすんで指導する能力を養うとともに、キリスト教主義にもとづいて、人間の尊厳を積極的に擁護する徹底した姿勢を培い、より広く人類の平和と幸福、そして安定に貢献する。

なお、本学則は、教育基本法第 7 条、学校教育法第 83 条および第 99 条が求める設置目的に沿って適切に定められ、学生の教育が行われている。

（2）大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

〈1〉総合人間学部

1) 学内外の周知

本学の理念・目的等を本学の教職員及び学生に対して周知するとともに、社会に広く公表するため、大学ホームページや大学案内において、建学の精神や本学の使命、教育目的などを説明している（資料 1-5, 1-6,3 頁）。

また、入学式と卒業式では学長から建学の精神と教育の理念、使命が全学に語られる。

さらに、大学ホームページの「情報公開」の項目においても、大学が公表すべき教育研究活動等の状況を公表している（資料 1-7）。

2) 学内における礼拝と祈り

特に、建学の精神や教育理念を学生・教職員に周知させる方法として挙げられることは、「礼拝」である。礼拝は毎日実施され、大学付きの牧師であるチャプレンだけではなく、学外の教会の牧師による説教、大学教職員や学生によるスピーチなど幅広い内容により行われ、学生・教職員が自由意志により出席する全学的な行事となっている。なお、礼拝の説教・スピーチの一部は毎年冊子としてまとめ、主に卒業する学生や教職員に配布している（資料 1-8）。

また、毎月の大学教授会・大学院教授会ではチャプレンの祈りで始められ、月例の職員会議でも冒頭にチャプレンによる聖書に基づく話と祈りがなされ、絶えず建学の精神を想起している。

3) 学生への周知

学生に対しては、上記に加え、以下の方法により学内周知を図っている。

建学の精神とその使命、学則について新学期に配布する学生便覧「CAMPUS LIFE GUIDE BOOK」で周知している。（資料 1-9, 6～9 頁,78 頁）。また、新年度オリエンテーション等の大学行事でも周知徹底に心掛け、建学の精神の浸透に努めている。

## 〈2〉総合人間学研究科

理念・目的等の教職員及び学生に対する周知並びに社会への公表の状況は、〈1〉総合人間学部で記述した内容と同様である。

また、入学時オリエンテーションの際の説明に加え、大学院要項において、大学院学則のなかで教育の目的等の項目を掲載し、その周知を図っている(資料 1-10, 11 頁)。

## (3) 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

総合人間学部・総合人間学研究科

本学では、「建学の精神に基づいた本学における教育」に関するテーマを定め、以下のように研修行ってきた。

- ・2011 年度 F D 研修会 建学の精神「キリストの心を心とする」の意味について共有。
- ・2012 年度 F D 研修会 毎日行われている礼拝について共に学ぶ。
- ・2013 年度 F D 研修会 「1909 年に熊本で設立された神学校から始まる歴史と建学の精神」「神学校改革と大学との関係」について学んだ。
- ・2014 年度 F D 研修会 2017 年に訪れる宗教改革 500 年記念に向けてマルティン・ルターの信仰と思想について学んだ。
- ・2015 年度 F D 研修会 「ルターから始まるルーテル教会の歴史」とし、ルターから始まったルーテル教会の歴史を学んだ。

これらの研修の中で、建学の精神や歴史を振り返り、教職員間で共有するとともに、本学の理念・目的が長い歴史の中で培われてきた精神と齟齬がないかを確認している。

## 2. 点検・評価

### ●基準 1 の充足状況

本学の理念・目的は、本学の歴史及び資源からみて適切に設定されている。それらは、学生、教職員に周知されるとともに、学外にも公表されている。

そして、上記 (3) 定期的検証の箇所において述べたように、教職員研修会にて毎年 1 回建学の精神とその根底にある歴史やルターの思想などを教職員が共有している。

以上により、同基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項

1987 年から神学・社会福祉の 2 学科制、2005 年からのキリスト教・社会福祉・臨床心理の 3 学科制の伝統を 2011 年から 2013 年にかけて、その意義と歴史を振り返り、将来的によりよく改善し展開して行くための方策について、理事会が設置した特別経営委員会での協議をはじめ(資料 1-11)、教授会、教職員会議(資料 1-12)を経て多面的に検討・研究した結果、2014 年度から総合人間学部を従来の 3 学科から 1 学科の人間福祉心理学科に改組した。この教授会と理事会が共同した同作業は、第 4 章教育において述べられているように、本学の理念と目標を抜本的に検証する機会であった。

### ②改善すべき事項

学生に対して本学の理念や建学の精神を伝える場として、日々の礼拝が上げられる。

2012年度をピークとして、それから3年間、出席者数は下降している。学生が参加したいと思う礼拝のあり方を検討し、実行している。

また、この2年間の入学者数の減少という事態に直面し、本学の理念や建学の精神に立ち戻った大学運営を強化することが必要とされる。それをどのように社会に伝えていくか、カリキュラムを含め、絶えざる検証と改革が求められている。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

2017年度末までの新学科・新カリキュラムへの移行完成への過程は、理念と目標に照らして教育体制とカリキュラムを見直す機会であると同時に、それを通して理念と目標の適切性を改めて検証する機会でもある。さらなる改善の必要を検討するために、2016年度からその検証・検討作業に入っており、第4章および第5章で述べるように、アドミッション・カリキュラム・ディプロマの3つのポリシーとして具現化した。また、第4章教育内容で述べるように、教育プログラムの強化を目指し、さらに第6章の学生支援において、中退者の現状把握と対応について学生相談システムを見直した。

#### ②改善すべき事項

実務会議および教授会が主導して、伝統的社会の構造的変化がおこっている地域社会に異文化共生、多世代交流をもって互いに支え合う福祉型地域社会を実現するための大学としての使命を大学全体で確認し、各教員が行っている様々な社会的役割と発言を統合し、大学として積極的に提言していくことが求められている。

礼拝委員会と教授会を中心に、本学の理念・建学の精神を伝えるためにも、多くの学生にメッセージを依頼したり、礼拝の形式を変えりすることで、学生たちが参加しやすい礼拝を行うことを試みており、学生たちと礼拝の距離が縮まることと目指したい。

### 4. 根拠資料

- 1-1 2016 ルーテル学院大学学則
- 1-2 2013 ルーテル学院大学学則
- 1-3 2016 大学院案内 「理念」
- 1-4 2016 ルーテル学院大学大学院学則
- 1-5 ルーテル学院大学ホームページ 「建学の精神」  
<http://www.luther.ac.jp/guide/education/index.html>
- 1-6 2016 大学案内 「建学の精神」
- 1-7 ルーテル学院大学ホームページ 「教育研究上の目的」  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html>
- 1-8 カーハル（チャペルメッセージ集）
- 1-9 2016 CAMPUS LIFE GUIDE BOOK 「建学の精神」「ルーテル学院大学学則」
- 1-10 2016 大学院要項 社会福祉学専攻/臨床心理学専攻
- 1-11 ルーテル学院の改革大綱 2012.3.12
- 1-12 教学の構造改革 2012.5.14



## 第2章 教育研究組織

### 1. 現状の説明

#### (1) 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

##### 〈1〉総合人間学部

本学は、教育基本法ならびに学校教育法の定めにより、本学の使命（資料 2-1）である『一人ひとりを大切にする教育』を通じて、『キリストの心を心として神と世に仕える』人材を育成することを実現し、心と福祉と魂の高度の専門家を養成することを目的として、1学部3学科、大学院1研究科2専攻の教育研究組織をおいてきた。さらに、大学附属の5つの機関（人間成長とカウンセリング研究所、ルター研究所、臨床心理相談センター、コミュニティ人材養成センター、包括的臨床死生学研究所）と1つの各種学校（神学校）とをもって、この研究教育の充実とその成果の社会への還元を実現してきた。

しかし、近年の日本社会の急速な変化、特に少子高齢化の傾向と不安定な経済状況、社会の格差化の拡大に伴い、援助を必要とする方々の生活課題は、複雑化し多様化してきた。こうした状況のなか、これらの生活課題を理解し、対応し、既成の枠組みに捕われず多様化した人々の生活や価値観を尊重し、全人的、包括的な人間理解に基づいた援助・支援を行う人材を養成するため、教育研究組織の再編が必要であると、大学組織は認識した。

そこで、2011年度より本学の教育研究課程について検討を重ね、2014年度に総合人間学部を1学科に改組、ならびに附属研究所等の改変を行った（資料 2-2）（資料 2-3）。

人間福祉心理学科の設置にあたり、特徴を以下のように示している（資料 2-4,10 頁）。

##### ① 人間の総合的・包括的理解と対人援助の基礎的素養

キリスト教の人間理解と世界への洞察を軸として、人間存在を包括的・総合的に理解し、対人援助職に求められる福祉や心理の基礎、また主要な知識と技術を身につける。

##### ② 「いのち」の問題への理解

特に今日の「いのち」を巡る諸問題を探求する力と人間の尊厳を重んじる心を涵養し、他者との関係性に生きること、および、その倫理についての理解を身につける。

##### ③ 実践的教育

対人援助のための具体的価値と知識と技術においては、社会福祉と臨床心理の専門分野の教育研究、特に実習教育の実績を生かし、学生の必要に合わせて、職業倫理の取得、実践力・応用力を養う。

##### ④ 総合人間学としての総合演習

キリスト教人間学や社会福祉、臨床心理といった各分野を総合し、学際的な研究と教育を実現し、学生一人ひとりの課題や希望に基づいて総合的演習を可能にする。全人的ケアを行い、問題解決のための実践的力の養成を実現する。

##### ⑤ 具体的なキャリア形成

「総合人間学」としての学びを、具体的な働き（キャリア）に結びつけながら、資格取得も含めて、実際的な具体的な人材像を目指し、学びを深めていく。

こうした特色を持つ人間福祉心理学科の設置によって、学生自身がキリスト教的視点に

基づく包括的な人間理解について総合的に学び、その上で自分の専門性を選択して修め、資格取得や進路への可能性を確認しつつ、自らの適性をも見極めて学ぶ教育を目指す。

## 〈2〉総合人間学研究科

大学院には、総合人間学部と同様に本学の使命に基づき、二つの専攻が置かれている。

### 1) 社会福祉学専攻(資料 2-5,4 頁)

博士前期課程：高度な専門職業人としてのソーシャルワーカーの養成を実現する。また、社会福祉施設・機関における運営・管理者のスキルアップを目指す。

博士後期課程：社会福祉学の研究者及び教育者の養成を目指す。また、社会福祉の実践理論と法政策に通じた施設・機関の運営管理のエキスパートを養成する。

上記の理念を掲げ、社会福祉学専攻は社会福祉現場で働くソーシャルワーカーの質的向上に貢献する人材を養成することが本学の果たすべき役割と考え、働きながら学ぶことが出来るようにカリキュラムを組んでいる。

学生は、科目履修と学位論文執筆を通して現場で直面する具体的課題を理論的に捉えなおし、研究として掘り下げていく。現場での指導力と問題解決力を培うために、高齢、障がい、児童、司法など幅広い領域における社会福祉学を基盤とした研究を行うよう、カリキュラムを整え、指導している。

### 2) 臨床心理学専攻(資料 2-5,12 頁)

以下の専門家を養成する。第1に、臨床心理援助方法研究領域では、臨床心理士の受験資格取得に必要な科目を提供し、一人ひとりの問題の理解と解決に必要な専門性を養う。第2にキリスト教と臨床心理学研究領域では、キリスト教信仰の中核をなす「人間の魂のケア」についてもその理論と実際を学ぶ。

上記を理念に掲げ、心理療法に関する本学独自の科目も開講しカリキュラムを充実させている。また、日本臨床心理士資格認定協会第1種指定校として受験資格取得に必要な科目を揃えている。附属の臨床心理相談センターでの相談活動および学外実習に対する指導体制を整え、臨床心理士資格試験の高い合格率を実現している。(資料 2-6)

## 〈3〉附属研究教育機関

学生への教育提供、地域への研究成果を提供する機関として、ルター研究所(1985年開所)、臨床心理相談センター(2005年開所)、コミュニティ人材養成センター(2009年設置)、及び包括的臨床コンサルテーション・センター(2009年臨床死生学研究所として設置されたが、2015年度にその教育研究の領域を広げ新たに設置)の4つの附属研究所・センターを設置している。それぞれに規程等を定め目的を遂行するために活動をしている。

### 1) ルター研究所

宗教改革者のマルティン・ルターに関して日本のルター研究の拠点となっていると共に、その研究成果を公開講座等により社会貢献、社会還元を果たしている。

「本研究所は、ルター、宗教改革およびルーテル教会に関する研究と教育をとおして、教会と社会に貢献することを目的とする」と規約に定め活動をしている。(資料 2-7)

### 2) 臨床心理相談センター

地域社会の心理相談の場としての役割と共に、臨床心理学の研究と心の問題に取り組む

専門家養成を担っている。「相談センターは、地域社会に対する臨床心理活動を行うとともに、本大学院総合人間学研究科臨床心理学専攻に在籍する学生の教育・訓練機関として機能を果たすことを目的とする」と規程に定め活動をしている（資料 2-8, 2-9）。

### 3) コミュニティ人材養成センター

「人材養成センターは、コミュニティにおける「人に関わる人材」の養成活動を展開する」と規程に定め、以下の4事業を展開している（資料 2-10）。①地域づくりに関わる活動者の養成、②人に関わる専門職に対する研修・地域の行政、③関係機関・団体との連携事業・地域の関係機関・施設等における本学学生の実習、④体験活動等の調整

### 4) 包括的臨床コンサルテーション・センター

「コンサルテーション・センターは、研究および実践における専門家養成および管理職の育成に寄与することをめざす大学院の研究・研修機関であり、院生たちに対するコンサルテーションやスーパービジョンに関するトレーニングと臨床死生学に基づく包括的研究の2つの機能を持つ。対人援助者への、包括的養成プログラムの開発を通して、専門家としての自己のコンピテンシーや研究力をより高めさせ、彼らの能力の適用により、多職種との協働を強化するだけでなく、職場の機関や施設に還元できるような人材養成・育成の方法論を習得させることを目的とする」と規程に定め活動をしている（資料 2-11, 2-12）。

### 5) デール・パストラル・センター

日本ルーテル神学校附属であるため本報告書では、詳細に触れないこととするが、次の活動を通して、本大学と神学校と教会との共同の中でなされる研究・教育の資源を社会に還元している。①パストラル部門：この部門では主にキリスト教会においてなされる牧会的働きにおける社会的な課題に対する援助の働きを支援することを目指している。臨床牧会セミナーでは、具体的に高齢者、人間関係、メンタルヘルス、グリーフケア、若者の居場所、DV と女性、ジェンダー、自死といった具体的課題について支援の働きについて学び、社会的弱者や課題への支援者の支援をおこなっている。②スピリチュアル部門：この部門では主に人間存在における宗教性・スピリチュアリティについての研究を行い、その成果を講演会などを通して還元している。③ソーシャル部門：この部門ではグリーフケアについての研究と、「だいたいな人をなくした子どもと保護者」の集まりを継続的に開催し、子どものグリーフケアへの具体的支援をおこなっている。

## （2）教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

### 〈1〉総合人間学部・総合人間学研究科

前述の通り、2011年度より本学の教育研究課程について検討を重ね、従来の1学部3学科を2014年度に総合人間学部を1学科に改組、ならびに附属研究所等の改変を行う等（資料 2-2）（資料 2-3）、教育研究組織の検証を行い、改組を実施してきた。

また、大学教授会と学科会議が、本学の教育研究に関わる自己点検を行い、学生一人ひとりの履修状況や指導に関しては、きめ細やかな確認がなされている（資料 2-13）。

さらに、大学院の研究科、各専攻、附属機関を含め、大学全体で自己点検・評価委員会やFD委員会において、学内の具体的な課題について、毎年の教育研究の現実的課題に取り組める体制をつくっている（資料 2-14）（資料 2-15）。

附属研究教育機関の検証体制に関しては、以下に述べる。

〈ルター研究所〉

学内教員及びルーテル教会関係者 8 名で構成される所員会を年 5 回開催し、研究、出版事業等に関する検証を行っている。(資料 2-16)

〈臨床心理相談センター〉

大学院臨床心理学専攻の教員全員と臨床心理相談センター相談員代表者(1名から2名)で構成される臨床心理相談センター運営委員会を毎月行っており、センターの臨床活動、地域社会への貢献、出版等に関する検証を行っている。また、年に1回、大学院臨床心理学専攻の教員全員と臨床心理相談センターの相談員全員が集まり、臨床心理相談センターの運営方針および大学院教育と臨床心理相談センターの連携についての検証を行っている。(資料 2-17)

〈コミュニティ人材養成センター〉

①「地域福祉ファシリテーター養成講座」では、受講生に対しアンケート調査を行い、それをもとに主催団体である三鷹・小金井・武蔵野の3市自治体及び社会福祉協議会と本学とで構成される7者会議において、講座の振り返りと次年度の講座の内容について検討している。(資料 2-18) ②本学学生の実習・体験活動等の調整においては、実習担当教員によって構成される「実習会議」を年4回開催し、検証を行っている。(資料 2-19)

〈包括的臨床コンサルテーション・センター〉

センター内外の評価機能を活用してプログラムを展開している。外部評価は、プログラム委託団体・メンバーとの相互評価体制を活用し、意見交換を行い、書面と会議との2側面でフィードバックを得ている。内部評価体制としてセンターの運営委員会(学長、大学事務長、センター長、センター部門長3名、センター事務局長)があり、内外評価の報告、自己点検・評価、改善に直結させている。(資料 2-20)

## 2. 点検・評価

### ●基準2の充足状況

本学は、2005年度以降、総合人間学部のもとに、キリスト教学科、社会福祉学科、臨床心理学科の三つの学科を設置し、多様な人間の全人的理解を求めつつ、それぞれの専門分野における対人援助の専門職を養成することを目指してきた。しかし、近年、今まで以上に三つの専門教育がより有機的に統合され、教育の段階から具体的な現場の問題への多面的アプローチについて学ぶことが必要とされているとの認識に至り、2014年度より総合人間学部のもとに人間福祉心理学科の1学科を置く学科再編を実現した。

その後、改革の目的に照らし、新たな取り組みにが適正に実施されているか、毎年、大学組織、附属機関、委員会に対し自己評価報告書の提出(資料 2-21)を求め、自己評価委員会で検証し、ホームページに公開している。

また、附属研究所等についても、それぞれの役割と位置づけを見直し、一部の組織変更を実現した。これらのことから、PDCAサイクルにそった検証がなされていると考えている。以上により、同基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項

本学の建学の精神に基づく教育研究の組織については、2011年度からはじめられた改組

に向けた検討において、これまでの3学科体制を1学科5コース制として再編することの必要性が確認され、2014年度より実施され、2017年度の完成年度に向かっている。

3学科として行ってきた教育研究の体制を、1学科制へと改組することは、専門性の相互理解と共同体制を新たに構築することが課題であった。そこで、学科長と5コースの主任で構成される学科長コース主任会議を設置し、各コースの独自性を踏まえて協働した教育と研究の現状を検証し、課題をまとめ、検討にむけた提案を行っている。

## ②改善すべき事項

個別の議題整理と課題の明確化が進められているが、どのようにそれが実行されたか、まだ提案段階に留まっているものはないか、逐次検証が求められており、各委員会の役割を確認し、連携を強化するシステムが不可欠である。現在、大学の責任者で構成される実務会議がその責任を担っているが、点検評価報告書の取りまとめを行っている自己評価委員会が、取りまとめを通して課題となることを実務会議に伝える連結ピンの役割を果たすことが求められている。

## 3. 将来に向けた発展方策

### ①効果が上がっている事項

2017年度が完成年度となる「人間福祉心理学科」は、カリキュラム再検討委員会を中心に、1学科としての魅力をさらに明らかにし、入試から卒論指導、資格取得も含めて各専門領域を超えた共同の体制を強化し、履修モデルの見直しや学生のモチベーションを高め基礎力と問題解決の実践力を身につけるプログラムを教授会等に提案している（資料2-23）。

### ②改善すべき事項

2014年度にはじめられた1学科制の教育と実際の指導体制については、教務委員会等において具体的な課題を取り上げ、完成年度以降に必要とされるカリキュラムの適正化やのための検討が必要である。点検評価の②改善すべき事項に記載した委員会が相互連携し、互いのチェック機能を担うシステムの具体化を実務会議で検討している。

## 4. 根拠資料

- 2-1 本学の使命
- 2-2 組織の移行表
- 2-3 組織図
- 2-4 人間福祉心理学科 設置の趣旨
- 2-5 2016 大学院案内 「理念」 (既出 1-3)
- 2-6 ルーテル学院大学ホームページ 「臨床心理士合格率」  
<http://www.luther.ac.jp/news/121227/index.html>
- 2-7 「ルター研究所」規約
- 2-8 「臨床心理相談センター」規程
- 2-9 臨床心理相談センター ご案内

- 2-10 「コミュニティ人材養成センター」規程
- 2-11 「包括的臨床コンサルテーション・センター」規程
- 2-12 包括的臨床コンサルテーションセンター リーフレット
- 2-13 学科会議議事録
- 2-14 自己点検・評価委員会規定
- 2-15 FD委員会規程
- 2-16 2015年度ルター研究所運営委員会議事録
- 2-17 2015年度臨床心理相談センター運営委員会議事録
- 2-18 2015年度地域福祉ファシリテーター養成講座打合せ会議議事録
- 2-19 2015年度実習会議報告
- 2-20 2015年度包括的臨床コンサルテーション・センター運営会議議事録
- 2-21 2015年度 自己点検・評価報告書
- 2-22 カリキュラム再検討委員会議事録

### 第3章 教員・教員組織

#### 1. 現状の説明

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

###### 〈1〉総合人間学部

本学の教員像は、本学の教育研究の責任を負う教員に求める基本的な資質について、「本学の使命（ミッション）」（資料3-1）では、『一人ひとりを大切にする教育』を通じて、『キリストの心を心として神と世に仕える』人材を育成することにある」とし、この使命を達成するために、本学はそれぞれの専門分野における高度の知識と技能を提供するだけでなく、チャペルでの礼拝を中心とするキャンパス共同体の中で『一人ひとりを大切にする生き方』を形成するように努める。本学を構成する各人は、本学のこの使命を認識し、一致してその使命の達成に努めると宣言している。

さらに、「学校法人ルーテル学院 専任教員の職務の総合的点検・評価規程」（資料3-2）において、以下のように述べている。

第1条「ルーテル学院大学は、『建学の精神』、『本学の使命』（ミッション・ステートメント）及び『学則』に掲げる、キリスト教に基づく人格教育と心と福祉と魂の高度な専門家の養成を行うために建てられた。その教育の任に当たる専任教員は、本学の教育の質の維持・向上のために絶えざる自己点検・自己評価とそれに基づく改善・向上に尽くすものである。（以下略）」。

第2条で重ねて「専任教員は、本学の教育目的を遂行するために、個人としてまた教員組織として、教育と研究にあたりるとともに、その資質の向上に努め、また本学の運営のための校務を担い、併せて社会に貢献するものである。」

本学の創立の意義と使命に鑑み、とくに設けられているチャプレン職については、本学全体のキリスト教性を担保し、学生及び教職員の霊的指導と配慮、入学式、卒業式をはじめとする公式行事、年間を通して行われる毎日の礼拝とさまざまな宗教行事の責任者として、創立以来置かれている。1990年からは、それ以前の本学専任教員の兼務ではなく、専任のチャプレンを設立母体である二つのルーテル教会の教職（牧師）の中から、教会との協議を踏まえて、本学が招聘してきた。

###### 1) 教員組織の編成方針

2017年度まで継続する3学科体制では、牧師、社会福祉に関わるソーシャルワーカー、カウンセラー、臨床心理士等の心理の専門職の養成を目指し、対人援助の知識や技術を有する教員を雇用し、かつ各学科の人員の基準を満たしてきた。教員の人数に関しては、1学科体制になっても堅持する基本方針に関して、学長が理事会・評議員会の了解を得ている。なお、定年を迎えて退職する教員に代わって、若返りを図り、中堅を雇用して、学生と近い年代にある者として、大学生の教育への貢献を期待している。

また、1学科への移行に際しては、キリスト教学科の教員がキリスト教人間学コースを、社会福祉学科が福祉相談援助コース、地域福祉開発コースを、臨床心理学科が臨床心理コースを、社会福祉学科と臨床心理学科が子ども支援コースを主に担当するようにしており、教員数のバランスは、現状を堅持している状況である。（資料3-3, 13頁）

###### 2) 教員組織の運営

2017年度まで、旧3学科体制の教員組織を束ね、教学の展開に必要な学科運営のために、キリスト教・社会福祉・臨床心理各学科にそれぞれ学科長を置き、教養部門の責任者として教養主任を任命している。そして、1学科体制においては、人間福祉心理学科長を置き、その下に、キリスト教人間学・福祉相談援助・地域福祉開発・臨床心理・子ども支援の5コースにそれぞれコース主任と副主任を配置して教育の責任を担わせている。なお、新旧両体制の円滑な連携を図るために、新旧で兼務が可能なところは兼務している（キリスト教学科長＝キリスト教人間学コース主任、社会福祉学科長＝人間福祉心理学科長。臨床心理学科長＝臨床心理コース主任）。

新旧両体制のスムーズな移行と1学科5コース制の下での5コースの有機的な連携、協働のために学科長コース主任会議を組織し、学部長も兼ねる学長が招集者となり、新旧の学科・コースの責任者が月に一度のペースで定例の会議を開き、通常の教務委員会や学生サポート委員会あるいは実務会議では処理できない問題を協議し、運営にあたっている。

学科長コース主任会議では、情報の交換とコース別面接の企画をはじめ共同運営の責任を担っている。教務委員会は学事暦、カリキュラム及び時間割編成、休学退学、在学留学その他教務に関する事柄全般を処理している。審議機関は毎月開催する大学教授会である。

これらの教員組織の運営については、「教授会規程」に基づき運営されている(資料 3-4)。

## 〈2〉総合人間学研究科

本学の大学院は社会福祉学専攻と臨床心理学専攻である。総合人間学研究科が求める教員の能力・資質等については「大学全体」で記述した大学設置基準に基づいて編成する「専任教育職員人事規程」(資料 3-5)の定めに応じて任用された専任教員の中で、大学院設置基準が求める質を有する者を大学院教授会が審査している。

教員組織については「大学院教授会規程」に基づき運営されている(資料 3-6)。社会福祉学と臨床心理学の両専攻ごとに教授会を持ち専攻固有の教育、研究、運営に関する必要事項を議し、合同の大学院教授会で共通の事項を議し、全体の管理運営は研究科長と2人の専攻主任の3人の合議で当たっている。大学院責任者会議および専攻ごとの教授会報告は大学院教授会に報告され、学部と大学院一体となって教育に当たっている。

## (2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

### 〈1〉総合人間学部

#### 1) 収容定員と教員数

教員組織については、大学設置基準及び大学院設置基準を満たす専任教員を配置して、カリキュラム・ポリシーが実践可能な体制を整えている(資料 3-7)。

本報告の対象年である2015年度は、本学にとっては2005年度より採用してきた1学部3学科(総合人間学部キリスト教学科・社会福祉学科・臨床心理学科)体制から1学部1学科5コース(総合人間学部人間福祉心理学科キリスト教人間学コース・福祉相談援助コース・地域福祉開発コース・臨床心理コース・子ども支援コース)体制への移行期間であって、4学科が併存しているという特異な時期である(旧3学科制は2016年度をもって終了し、新1学科制は2017年度に完成する)。

なお、旧3学科制は社会学・社会福祉学関係(社会福祉学科)が収容定員220人および



文学関係（キリスト教学科・臨床心理学科）が収容定員 180 人に対して大学設置基準で定められている専任教員数は社会学・社会福祉学関係 12 人、文学関係 10 人、加えて大学全体の収容定員に応じ定める教員数 7 人、総数 29 名である。新 1 学科制にすることで大学設置基準上の教員数は 19 人となるが、本学は教育の質を保つために移行期間中も教員数の維持に極力努める方針を採ってきた。2015 年度の専任教員数は 29 人である。職位別によれば、教授 19 人、准教授 4 人、専任講師 5 人、助教 1 名という内訳となり、大学設置基準に定められた必要専任教員数を満たしている（資料 3-8）。

## 2) 教員の年代別バランス

年代別のバランスも、学生指導の面からもまた本学の教育研究の連続性・継承性を図るためにも重要な要因と考えている。定年などで引退者ができれば極力若手の採用に努めている。2015 年度の年代別構成は以下の通りである。30 歳代 3 人(10%)、40 歳代 5 人(17%)、50 歳代 9 人(31%)、60 歳代 9 人(31%)、70 歳代 3 人(10%)、計 29 人である。特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している（資料 3-7）。

なお、専任教員と授業科目と担当科目の適合性は、専任教員に関してはまず 3 学科及び教養部門で学科長コース主任あるいはコース主任・副主任を中心に検討され、学科会議で確認され、教務委員会で決定される。非常勤講師（兼任教員）の選任と委嘱に際しては、先ず各学科で候補を挙げ、教務委員会で選考し、履歴と業績の審査と共に大学教授会が審議し、学長が決定する。

## 3) 教員の男女バランス

教員構成の性別に関しては、男女比のバランスを図るように女性の教員の採用に意を用いているが、結果的には 2015 年度における男女比は 19 : 10（女性の全体に占める割合 34.5%）であった。

## 4) 資格

専任教員の採用基準では修士号以上を持つことを要求しているが、専任教員 29 人のうち、博士号を有する者は 15 人を数える（内、名誉博士号を含む。国内の大学院からは 10 人、海外の大学院からは 6 人）。

## 〈2〉総合人間学研究科

本研究科には社会福祉学（収容定員は前期課程 20 人、後期課程 9 人）、臨床心理学（収容定員は修士課程 20 人）の 2 専攻を擁しており、それぞれの必要に合わせ、社会福祉学 9 人、臨床心理学 8 人、総勢 17 人の専任教員を配置している。その資質と資格に関しては、「大学院設置基準第 9 条第 1 項第 1 号により、博士前期課程の担当教員を、また、第 1 項第 2 号により、博士後期課程の教員を、大学院専攻教授会の各該当教員の審議により決定している。また、所属する大学の専任教員として「学校法人ルーテル学院 専任教育職員人事規程（職位決定・採用・昇任）」（資料 3-5）の定めによっており、その上で、大学院教授会の審査に合格した者である。

社会福祉専攻では、社会福祉学の研究業績に優れ教育実績が豊富な者だけでなく、大学等での研究教育の実績に加えて国内外での福祉現場の経験を持つ者もおり、ソーシャルワーカーの養成に貢献している。

臨床心理学専攻では、同様に研究業績の優れた者であると同時に、臨床心理士としての

資格を持って臨床実践を行っている者を多く揃えている（8人中7人）。これによって日本臨床心理士資格認定協会が第一種指定大学院として認定する際の厳しい条件を2005年大学院修士課程開設、2006年第一種指定大学院認定以来一貫して満たす人員構成を維持している。

### （3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

#### 〈1〉総合人間学部

##### 1) 募集・採用

任用に際しては「ルーテル学院大学 専任教育職員人事規程（職位決定・任用・昇任）」（資料3-5）第5～9条に定める条件を満たす者を、同第10、11条に定める手続きに則って募集・採用している。学長の発議により人事委員会が招集され、学科、専攻分野、職位、年齢等を考慮した教員人事採用計画が立てられ、それに基づき、選考委員会が組織され、同委員会が一般公募（場合によっては学内公募）をし、書類選考及び面接による審査を経て、人事委員会が選定し、教授会の審議を経て、学長が決定する。合わせて、職位は上記規程（資料3-5、第12条）に従い、専任教員のうち教授によって構成される「正教授会」が審査し、教授会の審議を経て、学長が決定する。審査に当たっては、本学教員としてのふさわしさを有するか否かを、人格、学歴、職歴、学会や社会における活動歴と、本学が目指す教育への理解、教育上の能力、学術研究上の業績および健康面の全般にわたって資格審査を行う。この過程で大学院の担当教員になれるかどうかの判断も行う。

##### 2) 昇任

専任教員の昇任に関しては同じ「ルーテル学院大学 専任教育職員人事規程（職位決定・任用・昇任）」第10条～20条の定めるところに従い、「正教授会」がその任に当たる。教授には本学で准教授として概ね5年以上、准教授には専任講師として概ね3年以上を本学で勤めた者の中から適当と思われる者を審査対象者として「人事委員会」が選び、教授会に「正教授会」の招集を要請する。正教授会は、当該審査対象者の専攻分野に近い教授の中から主査および副査各1人を専任し、審査に当たらせる。主査および副査は本人から提出された現職位に就任以降に発表した学術論文3点および業績一覧をもとに、教育力、研究業績、学内での校務分担、社会での貢献についてそれぞれまた総合的に審査をして、昇格に関する意見（審査報告書）を正教授会に提出する。正教授会はそれに基づき判断する。正教授会議長は昇格が適当と認められた者の昇格を教授会に提案し、その審議を経て、学長が決定し、理事会に提案し、理事会が審議・決定する。

#### 〈2〉総合人間学研究科

研究科担当教員に関しては、採用の人事計画を立て、また採用候補者を選考する人事委員会のメンバーとして研究科長が加わっている。また職位を定める正教授会には、大学院担当の教授が加わっており、新たな教員の任用に対して研究科の意向は反映される仕組みになっている。

なお、いずれの教員も大学教育に関与しており、学部発令で任用がなされたあと、大学院責任者会議および専攻会議・大学院教授会で、授業担当教員及び研究指導教員としての適格審査を行っている。また、昇格の審査は大学院独自では行わない

#### (4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

##### 〈1〉総合人間学部

教員の資質の向上に関しては、「ルーテル学院大学 専任教員の職務の総合的点検・評価規程」(資料 3-2) 第1条に「その教育の任に当たる専任教員は、本学の教育の質の維持・向上のために絶えざる自己点検・自己評価とそれに基づく改善・向上に尽くすものである」、そして第2条に「・・・その資質の向上に努め」と明確に定めてあり、専任教員に就任したときから、その努力が求められている。

##### 1) キリスト教に基づく人格教育の理解

入学式、卒業式、創立記念日等、礼拝形式で行われる本学の主要な公式行事、学期中に毎日催されるチャペルでの礼拝等、キリスト者か非キリスト者かの如何を問わず、その理念を理解し、その実践に可能な範囲で協力することが求められており、入職時のオリエンテーションや個別の指導によって、確認している。また、全教職員参加のファカルティ・ディベロップメント(FD)(資料 3-9)の3月期の研修会では建学の精神を学び本学の教育の原点に立ち返る。

##### 2) 本学における大学教育の目的、方法、「ハラスメント」「個人情報」等の理解

「個人情報保護規程」(資料 3-10)、「ハラスメントの防止体制等に関する規程」(資料 3-10)等の規程を設け、学生の精神状況や生活への理解、適切な指導の仕方、たとえば視覚に障がいを持つ学生等への適切な教授方法等について、教授会、学科教授会、教職員合同のFD研修会で周知し、徹底を図っている。

##### 3) 障がい者理解と教育方法

本学は、前身の日本ルーテル神学校の時代から視覚障がいや身体障がいを持つ学生を受け入れてきた伝統がある。大学に改組した後も、全盲の学生を1983年に初めて受け入れて以来、全学的に障がいを持つ学生の受け入れとその教育の仕方について研究を重ねてきた。2015年度は収容定員400人の学部で28人の何らかの身体的な障がいを持つ学生を正規の学生として受け入れている。それに対応するために、専任の職員を1人置き、教職員による障がい学生支援委員会を組織し、「障がい学生支援方針」(資料 3-12)も定めた。学外のボランティアや学生有志の協力も得つつ、教員は障がいを持つ学生たちの不利益にならないように授業の方法を工夫している。その結果、担当教員が授業方法を継続的・実践的に学習することになり、このことが大学教員としての資質の向上をもたらしている。

##### 4) 研究業績の公開と自己研鑽の奨励

自己点検・評価に関しては、従来から教員の働きを自ら振り返るためにも「研究業績報告」(資料 3-13)を毎年末に教員それぞれが報告し、これを大学ホームページなどで学外にも公表してきた(資料 3-14)。2015年度に本学は専任教員の自己点検・評価の目的と書式を改めて、「ルーテル学院大学 専任教員の職務の総合的点検・評価規程」(資料 3-2)を設けた。これは当年度内に教員各自が行った働き全体の実績報告を求めるものである。教育活動も項目を詳細に分けて、同様に研究業績、学内の管理運営への貢献、社会的貢献についても詳しい報告ができる書式に改めた(資料 3-15)。そして、自己点検・評価委員会とは別に、学長がその報告書を精読し、また報告した専任教員一人ひとりに学長から評価、激励、必要な場合には支援などのフィードバックを行うこととした。これは、機械的な評価ではなく、各自の特性を生かした大学への貢献の実態を学長が正しく把握し、報告書の

作成とフィードバックとを通して、各教員の資質向上にも益する本学独自のやり方である。

なお、本学では教員の研究を支援し、発展させるために研究費を専任教員に支給している。さらに、その必要性が認められる場合には、学長に申請して一定額の増額も可能となる。これらはみな教員の研究者としての資質向上に益することを意図して設けられたものであり、有効に活用されている。

さらに専任教員には「学校法人ルーテル学院 専任教員サバティカル・リーブ原則」（資料 3-16）によって、6年以上の勤務に対して6ヶ月間、12年以上の勤務には一年間の研究休暇（サバティカル・リーブ）を取ることが認められている。期間中は本学における責任を離れ国内外で研究に専念できる。この制度の利用状況は、過去5年間で2名であった。

なお、サバティカル・リーブと合わせて若手教員養成のために特別に研究休暇に専念させるための「教員研修規程」（資料 3-17）も設けていて、教員の資質向上の制度を持っている。

## 〈2〉総合人間学研究科

研究科に属する教員もすべて基礎学部である総合人間学部に所属しており、教員の資質向上策として研究科独自のものはない。「総合人間学部」の項で記述した通りである。

## 2. 点検・評価

### ●基準3の充足状況

教員の適正配置は教育の質の保証のために最も大切な要素の一つである。1学科5コース制にした結果、大学設置基準が定める教員の基準数は減少したとはいえ、可能な限り多くの教員を確保するようにし、2014年の新学科発足2年目にあたる2015年度も従来の教員数29人を維持している。なお、今後は、1学科制のもとでの各分野の教員配置に工夫しながら、世代交代を図る予定である。

以上により、同基準をおおむね充足している。

### ① 効果が上がっている事項

2017年度までの学科再編移行期にあって、2015年度も旧3学科体制に求められていた専任教員の数を確保できていた。1学科5コース制に完全に移行したのちも、本学の少人数教育を実現するために、大学設置基準の定めるところ以上の教員配置ができるように教学のヴィジョンと経営努力を図ってきた。また、学生指導の面からも、本学の教育研究の連続性・継承性を図るために、年代別のバランスを図ってきた。

さらに、2015年度に教員の総合的な業績評価を学長に提出するシステムを実務会議において検討し、2016年に実施した（資料 3-14）。今後、このシステムが有効に機能すれば個々の教育と研究やその他の貢献を全体として掌握し、全体の中で適正に位置づけることが可能になり、教員と管理職が評価を交換させていくなかで、質の向上につながっていくと考えられる。

### ② 改善すべき事項

効果が上がっている事項で記述した教員の年代別バランスに関しては、社会的評価と実

績を有した教員を引き継ぐ後継者の確保、研究水準と教育力の維持、向上が常に課題とされる。そのため、教員の教育研究に関する資質向上のための研鑽も従来は学問分野が異なる学科別になされていたが、『中期計画』(資料 3-18)にも示す通り、今後は「個々の教員の研究やアプローチについて、学際的に話し合い、発表し合う場を設ける」ことを掲げているが、2015 年度には全学的な機会を設けるには至らなかった。サバティカル・リープの取得も学科再編等の繁忙期ということもあって停滞しているが、移行期を終えたら再活性化させる予定である。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

伝統的に教育研究の実績のある分野の特徴は保ちつつも、その教育が 1 学科に相応しい科目間の連携や、学生個人々の興味と関心、卒業後の働きの準備として自由な選択的履修ができる教育体制を構築しようとしてきた。第 4 章から第 6 章で述べるように、1 学科としての学科運営と教育体制づくりが実を結んできている。

研究能力と教育能力、そして意欲をもった教員を採用し、採用後も、研修体制を充実させることにより、教員の教育する力を向上させている。

#### ②改善すべき事項

第 2 章の改善すべき事項にも同様に記載しているが、旧 3 学科での 3 学科長が担ってきた業務を新 1 学科 5 コース制の教育と学生指導において、再編が課題である。名実共に 1 学科制として機能していくシステム作りは、この 2014～16 年度の経験をもとに、実務会議を中心に 2017 年度に整えることとしている。

また、2018 年度以降の本学の教学の在り方を検討し、カリキュラムの調整と、それにふさわしい教員組織の編成方針と人事計画の策定する必要があると考えている。

### 4. 根拠資料

- |      |                                  |          |
|------|----------------------------------|----------|
| 3-1  | 本学の使命                            | (既出 2-1) |
| 3-2  | 専任教員の職務の総合的点検・評価規程               |          |
| 3-3  | 人間福祉心理学科 設置の趣旨                   | (既出 2-4) |
| 3-4  | 教授会規程                            |          |
| 3-5  | 専任教員職員人事規程 (職位決定・任用・昇任)          |          |
| 3-6  | 大学院教授会規程                         |          |
| 3-7  | 教員の構成 (職位・年齢)                    |          |
| 3-8  | 設置基準上の教員数                        |          |
| 3-9  | F D 研修(教職員研修) 履歴 2011 年度～2016 年度 |          |
| 3-10 | 個人情報保護規程                         |          |
| 3-11 | ハラスメント防止体制に関する規程                 |          |
| 3-12 | 障がい学生支援方針                        |          |
| 3-13 | 2010-2014 専任教員の研究業績              |          |

<http://www.luther.ac.jp/faculty/teacher/index.html>

- 3-14 ルーテル学院大学ホームページ 「教員紹介」  
<http://www.luther.ac.jp/faculty/teacher/index.html>
- 3-15 専任教員の職務の総合的点検・評価 2015年度
- 3-16 専任教員サバティカル・リーブ原則
- 3-17 教員研修規程
- 3-18 中期計画 2016-2020

## 第4章 教育内容・方法・成果

### [1] 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

#### 1. 現状の説明

##### (1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

###### 〈1〉総合人間学部

本学はキリスト教を基盤とした人格教育のもと、ルターの宗教改革の精神に基づき「キリストの心を心とし神と世に仕える人材」、特に心と福祉と魂の高度な専門家を養成する教育事業を行っている。

学則には、「本学は、キリスト教に基づき人格の形成を図り、教育基本法および学校教育法により、キリスト教学、社会福祉学、臨床心理学及びこれに関係のある科目を教授研究し、キリスト教、社会福祉、臨床心理の分野の専門職及びそれらの知識を持つ市民を養成することを目的とする。」と定めている（資料 4-1-1）。

さらに、キリスト教学科、社会福祉学科、臨床心理学科、そして2014年度より再編した人間福祉心理学科もそれぞれ教育研究上の目的を掲げ、ホームページに掲載している。（資料 4-1-2）。

総合人間学部の学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)は、上記の理念・目的及び教育目標に基づき定めている（資料 4-1-3）。

###### 〈2〉総合人間学研究科

学則には、「本大学院は、人々が直面する生活及び心の問題に、より専門的、総合的に対応すべく、高度の社会福祉と臨床心理および関連領域の知識と実践能力を備えた、対人援助専門職の養成を目的とする。」と定めている（資料 4-1-4）。

さらに、社会福祉学専攻、臨床心理学専攻それぞれの教育研究上の目的を掲げ、ホームページに掲載している（資料 4-1-2）。

総合人間学研究科の学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)は、上記の理念・目的及び教育目標に基づき専攻ごとに定めている（資料 4-1-3）。

##### (2) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

###### 〈1〉総合人間学部

総合人間学部の教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)は、教育研究上の目的や学位授与方針を踏まえて定めている（資料 4-1-3）。総合人間学部のカリキュラム・ポリシーを踏まえた科目区分、授業科目名、必修・選択の別、単位数、卒業要件については、学則別表1の授業科目表に明示している（資料 4-1-1）。

###### 〈2〉総合人間学研究科

総合人間学研究科の教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)は、教育研究上の目的や学位授与方針を踏まえて専攻ごとに以下のとおり定めている（資料 4-1-3）。総合人間学研究科のカリキュラム・ポリシーを踏まえた科目区分、授業科目名、必修・選択の別、単位数については、大学院学則別表1の授業科目表に明示している（資料 4-1-4）。

### (3) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生）に周知されて、社会に公表されているか。

#### 〈1〉 総合人間学部

大学の教育目標は、建学の精神・本学の使命（ミッション）・教育目的を、毎年発行の学生便覧「CAMPUS LIFE GUIDE BOOK」（資料 4-1-5, 6-9 項）に掲載し、大学構成員に周知している。また、本学ホームページにおいても、教育研究上の基礎的な情報として教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針について広く社会にも公表している（資料 4-1-2）。

#### 〈2〉 総合人間学研究科

総合人間学研究科の教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針については、大学ホームページに掲載し、学生及び教職員に周知するとともに社会に対しても公表している（資料 4-1-2）。

### (4) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

#### 〈1〉 総合人間学部

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性の検証は、教務委員会、学科長・コース主任会議の検討を経て、教授会で報告、審議がなされる。

総合人間学部においては、2011～12 年度の 2 年間にわたり、全学の教育・研究・施設・経営等について全面的な点検・評価を行い、理事会、及び理事会の下にある特別経営委員会と教職員とが協働して徹底した検証と教育研究体制の再構築を計画した（資料 4-1-6）、（資料 4-1-7）。その結果、2005 年度から採ってきた総合人間学部キリスト教・社会福祉・臨床心理 3 学科制を 2014 年度から総合人間学部人間福祉心理学科の 1 学科 5 コース制へと再編成し、具体的な五つの履修モデルと学生の履修をサポートするコース制を構築したそのコース主任、副主任を軸におこなった点検・評価と教育体制の再編とカリキュラムの改正がそのあと 4 年間の点検・評価、P D C A の基準となった。

#### 〈2〉 総合人間学研究科

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性の検証は、研究科長、専攻主任で検討を重ね、教授会で報告、審議がなされる。また、大学院 FD においても大学院教育の検証と更なる充実のための議論を行っている

## 2. 点検・評価

### ●基準 4（1）の充足状況

本学の教育課程の編成については、本学の使命（ミッション）（「一人ひとりを大切に育てる教育」を通じて、「キリストの心を心として神と世に仕える」人材を育成する）に則ったキリスト教主義の人格教育のもとに、教育目的である「心と福祉と魂の高度な専門家」の養成をめざして総合人間学部、総合人間学研究科ともにディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを定め、ホームページで社会に公表している（資料 4-1-2）。2 つのポリ



シーに基づき教育が展開され、様々な視点でFD研修会による教育内容・方法の改善に取り組んでおり、同基準をおおむね充足している。

#### ①効果が上がっている事項

学科再編の過程で、本学の教育を魅力的で、体系的なものとするための集中した協議がなされた。それらは、建学の精神、本学の使命（ミッション）、そしてディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーをいかに実現させるか、全教職員で議論を重ねた。そのことが全学を上げて本学の教育を見直し共有する機会となった。

#### ②改善すべき事項

ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの公表は、大学ホームページが中心となっており、学生に向けては十分に成されていないため、これらのポリシーについて、講義概要、大学院要項に記載するとともに、入学時オリエンテーション等で学生に更なる周知することが必要であると考えている。また、掲載の明瞭性にさらなる改善の工夫が必要である。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

2015年度末、2016年3月31日に中央教育審議会大学分科会大学教育部会から発表された「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）のより明瞭な内容と表現へと改善して公表するようにとの要請に応じて、本学も2016年度中にその作業を終える計画を立て、その作業を行ってきた。FD研修会、教授会での審議を経て（資料4-1-8）、2016年12月の理事会で決定された（資料4-1-9）、（資料4-1-10）。今後はこの新しいポリシーに基づいて、本学の教育事業の使命と目的に合った卒業・学位授与の判定、カリキュラムの改訂がすすめられることとなり（資料4-1-11）、内部質保証をするための基準と方針がより明確となった。

#### ②改善すべき事項

新しいポリシーには、基本的にはこれまで本学が大切にしてきた教育方針の要素を引き続き盛り込みつつ、新しい1学科制の実態を反映し、その特色をより明瞭に現すものとした。これを、学長の責任のもと、関係する学内委員会および担当部署が実働部隊として、ホームページにおいてよりわかりやすく示し、対外的に本学の教育の公益性を示してゆくとともに、講義概要や大学院要項で明示して学生に対する日々の教育のなかで浸透していくよう努め、その内容に責任を持って取り組んでいく。

### 4. 根拠資料

- |       |  |             |
|-------|--|-------------|
| 4-1-1 | 2016 ルーテル学院大学学則  | (既出 資料 1-1) |
| 4-1-2 | ルーテル学院大学ホームページ 「教育研究上の目的」<br><a href="http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html">http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html</a> | (既出 資料 1-7) |
| 4-1-3 | 教育理念・目的・旧ポリシー  |             |

4-1-4	2016 ルーテル学院大学大学院学則	(既出 資料 1-4)
4-1-5	2016 CAMPUS LIFE GUIDE BOOK	(既出 資料 1-9)
4-1-6	教学の構造改革 2012.5.14	(既出 資料 1-12)
4-1-7	ルーテル学院の改革大綱 2012.3.12	(既出 資料 1-11)
4-1-8	FD(教職員)研修会関係議事録	
4-1-9	2016 年度第 3 回学校法人ルーテル学院理事会議事録 (抜粋)	
4-1-10	2016 年度第 3 回学校法人ルーテル学院評議員会議事録 (抜粋)	
4-1-11	カリキュラム再検討委員会議事録	(既出 資料 2-22)

## [2] 教育課程・教育内容

### 1. 現状の説明

#### (1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

##### 〈1〉総合人間学部

教育課程は、キリスト教の人間理解に基づく他者援助専門職養成のために体系化したカリキュラムを提供し、教養科目と専門科目から構成されている。

特に、専門科目においては「総合人間学部 人間福祉心理学科」として、基本となる、包括的・総合的な人間理解と支援のための専門的知識、技術を学ぶことができるようにしている。

また、学生の主体性と自由な科目選択を尊重しながら、「総合人間学」としての学びの充実を企図している。さらに、本学のミッションとして対人援助のための人材養成としての実践的学びを提供する。学生が後述するキャリア形成科目群によって資格取得等を目指すなど、各自の将来のキャリア形成を行えるように指導している。

カリキュラム全体を個々の学生に理解しやすいように教養科目も学科・コースごとの専門科目も履修モデルを示して体系的に学ぶことを支援している（資料 4-2-1, 34-35 項；37-48 頁）。また、資格取得を目指す学生には、それに応じた履修モデルも合わせて示している（資料 4-2-1, 49-67 項）、（資料 4-2-2）。

##### 1) 教養科目

教養科目はカリキュラム・ポリシーの「「いのち」を学び、自然と他の文化に学ぶ力を養う教養教育」に従い、次のような特色を持って構成されている（資料 4-2-1, 91-94 項）。

##### ①総合人間学への導入

特に初年度教育においては本学科の基礎的素養を養うため「総合人間学」の履修、及びキリスト教、福祉、心理の各領域の基礎科目を全学生が必修科目として学び、「総合人間学」の礎を築く。

##### ②幅広い教養

自然、人間、社会についての基礎的教養、幅広い知識を身につけ、複雑な現代世界の問題を理解し、洞察する能力を養う。

##### ③国際性と多文化共生のための語学・コミュニケーション

国際的社会におけるコミュニケーション能力を高め、異なる言語・文化・宗教・価値観が共存する世界とそこに生きる人々への理解を深める。また、現代の IT 社会に適応し、適切な情報処理のための知識と技術を身につける。

特に、以下の必修科目により、本学の学びの根底にあるキリスト教教育、専門科目への導入教育、大学生に必要なコミュニケーション力を身につけ初年次の教育を果たしている。

##### a 「総合人間学」

「ヒトとは何か」、「人間性とは何か」という大きなテーマについて、自然科学、社会科学、人文科学の専門領域を代表する専任教員が複数で関わり「人間という生命」を総合的に学ぶ。

##### b 「キリスト教概論 I」、「聖書を読む」

キリスト教の入門科目として、キリスト教を通じた世界観、人間観、倫理観を学ぶ。

### c 「コミュニケーションの演習」

大学生としてのコミュニケーションの基本として、上手な話（講義）の聞き方、文章・レポートの書き方、スピーチやグループ研究／発想法、考えをまとめる技術等を学ぶ。

### 2) 専門科目

専門科目は、2013年入学者までは、キリスト教学科、社会福祉学科、臨床心理学科ごとに開設し、それぞれの学科の専門性に応じた教育を行うとともに、永年にわたって、各学科の垣根を越えて科目履修が可能な体制をとってきた。

2014年度入学者からは、3つの専門領域を人間福祉心理学科1学科とし、学際的な学びを実現し、キャリア形成を目指して、学生が自由に科目履修できるように再編した。

人間福祉心理学科では、専門科目を以下の6つの科目群として体系化した。(資料4-2-1, 36項)

#### ①総合人間学コア科目群

総合人間学部・人間福祉心理学科での専門教育として、包括的・総合的人間理解と他者援助に関わる人材育成のために中心となるキリスト教、社会福祉、臨床心理の各領域から基礎的科目(全20科目40単位)をコア科目群として、そこから4科目8単位の修得を卒業要件として2・3年次の間に取得する。

#### ②総合人間学キリスト教といのち科目群

「総合人間学」における包括的人間理解に関わって、キリスト教的人間理解といのちに関する理解を深めるためにキリスト教といのち科目群(全8科目16単位)を置き、その中から2科目4単位を卒業要件として1年次から4年次までの間に取得する。

#### ③総合人間学総合実践科目群

本学での学びと具体的な他者支援や社会での働きの現場を結び、理論から実践へ、実践から理論へと有機的連携を行い、実践的力を養成する実習、国内・海外インターンシップ、海外研修を行う。

教員と現場実習指導者と学生が綿密な連絡と振り返りを実現するルーテルの実習教育の実績を生かして、大学での学びを現場とを統合し、より実践的な知識と技術等を修得する。

#### ④総合人間学総合演習科目群

卒業に向かうまとめの段階における総合演習科目。

本学の全教員を担当教員とする総合演習科目を3年後期から4年次に開講し、総合人間学の学びをそれぞれの主体的に学びのうちに統合する。学生のニーズや課題によって、異なる専門領域から複数の指導を受けることを可能とする。全体的・包括的人間理解の上に立つ研究の視点と実現を支援する。

#### ⑤総合人間学外国語原典講読科目群

それぞれの専門領域における原典を講読、及びそのための語学力養成を目指し、専門的学びを深めるための科目を提供する。専門用語の知識や海外での研究にも学びつつ、大学院や神学校などの進学に向けた語学力を身につける。

#### ⑥総合人間学キャリア形成専門科目群

学生が将来のキャリアを目指し、専門的な学びを深めていく。「キリスト教人間科目系」「福祉相談援助科目系」「地域福祉開発科目系」「子ども支援科目系」「臨床心理科目系」の

科目群から自由に主体的に学ぶ。資格取得など具体的なキャリア形成を目指す。

そして、これらの科目群に基づいて学びを進めるために、本学教育の目指す5つの人材像とそれに伴う履修モデル（資料 4-2-1,37-48 項）をもって目安を示し、一人ひとりの目標を定めながら、きめ細かな履修指導を行うこととしている。それぞれの人材像を形成するために、「総合人間学キャリア形成科目群」の中に「キリスト教人間学系」「福祉相談援助系」「地域福祉開発系」「子ども支援系」「臨床心理系」の科目を置き、履修の具体的な道筋を示すとともに、学びをサポートするコースを示し、コースごとの指導体制を充実させる。ただし、いずれのコースにおいて学ぶ学生も特定の科目系に偏ることなく、幅広く学際的な学びがなされるように指導している（資料 4-2-1, 91-94 項）。

#### a キリスト教人間学コース

このコースは、「人間、特に生と死、また宗教的事柄に深い理解を持ち、対人援助を行う人材」の養成を目指している。

当コースでは、キリスト教を中心に宗教・文化・芸術のなかに表される人間の魂の深みについて理解を深め、また「いのち学」として、現代の様々な「生と死」をめぐる問題を探求する科目等を用意している。

#### b 福祉相談援助コース

このコースは、「福祉、特に障がいや精神保健、高齢、医療、司法等の分野で相談援助の専門職（ソーシャルワーカー）として活躍する人材」の養成を目指している。

当コースでは、保健・医療・教育分野等の専門職と連携・協働しながら、一人ひとりの意志と希望を尊重し、人権を守り、生活の質を向上させるための、相談援助の専門職（ソーシャルワーカー）としての価値・知識・技術を身につける科目等を用意している。

#### c 地域福祉開発コース

このコースは、「誰もが地域で安心してその人らしく暮らす事ができる多文化共生の地域社会づくりと、生活基盤を開発する人材」の養成を目指している。

当コースでは、地域を基盤にしたコミュニティづくりや、地域支援・福祉サービス推進・開発手法等について学ぶ科目等を用意している。

#### d 子ども支援コース

このコースは、「生活環境の改善や心のケアを通して、子どもや家族が直面する様々な課題に対応できるように支援する人材」の養成を目指している。

当コースは、子どもや家族を支援するために役立つ児童福祉や児童心理の理論や技術、価値観を学び、子どもや家族が課題に対処する力を発揮できるように支援する方法を身につける科目等を用意している。

#### e 臨床心理コース

このコースは、「臨床心理学的な素養\*を持ち人間のこころの働きに理解のある人材」を養成すること、および、「臨床心理士資格を目指す学生の基礎力と大学院進学」を支援することを目指している。

\*ここで言う「臨床心理学的な素養」とは、「臨床心理学的な視点から自分自身および他者を理解する力」ということを示している。

当コースでは、保健・医療・教育分野等の専門職と連携・協働しながら、一人ひとりのこころを理解し、さまざまな課題や悩みの解決を支援するために必要な心理学および臨

床心理学の態度、理論、技法を学ぶ科目等を用意している。

なお、2014年度以前の旧3学科体制の教育課程は以下のとおり（資料4-2-3）。

#### 1) キリスト教学科

キリスト教学科の教育課程は系統別科目群によって神学科系、文科系、言語系の三つの科目群によって、学生の関心にしたがって履修計画を行えるように工夫してきた。

特に、2010（平成22）年度より「いのち学」をテーマにして新しいカリキュラムを文科系科目群の中に提供し、今日の日本社会における「いのち」の課題に答えていく力を育てることを目指した。高齢化社会を迎えたことや伝統的な死生観と実践を支えてきた共同体や自然環境の著しい変化のなか、「死」と「いのち」を問う現代のニーズ、また高度な医療社会の中での生命倫理の課題、あるいは戦争や死刑の問題に対し、キリスト教的な人間理解・世界理解の視点から深い思索を行い、新たな時代のニーズに答えていく研究、および人材養成を実現することを目標とした。

#### 2) 社会福祉学科

社会福祉学科の教育課程は、社会福祉士、精神保健福祉士の二つの国家資格の受験資格が取得できるように厚生労働省の求めている科目をまず中心にしてカリキュラムを編成してきた。このことを前提にしながらも、いくつかの特色あるカリキュラムを用意して学生には社会福祉専門職になるための実力を付けさせ、さらにその知識と技術を向上させることを目指すカリキュラムを整備してきた。

特に各資格取得に必要な科目は、厚生労働省の指定する時間数以上の科目を用意し、現場で通用する実力を身につけさせることを目指して演習科目を強化した。中でも本学では実習教育に特別に力を入れてきており、特色GPにも採択された（資料4-2-4）。事前学習から事後学習まで4年間を通じて行われる実習教育の中で、学生と教員と現場指導者の三者の関わりによって学生が成長するプロセスをカリキュラムとして構成したプログラムを特色とした。

#### 3) 臨床心理学科

臨床心理学科の専門科目は、学生が履修計画を立てやすくするために科目の関連性を示し、専門基礎科目の上に、「臨床心理コアプログラム」、「キリスト教とカウンセリングプログラム」、「精神保健福祉プログラム」の3つのプログラムにより構成した。学生は興味のある一つのプログラムから集中的に多くの科目を履修しても良いし、幅広く3つのプログラムから少しずつ履修しても良いこととしてきた。

### 〈2〉総合人間学研究科

総合人間学研究科の教育課程は、大学院学則第12条により、博士前期課程・修士課程は、基礎研究科目、専門科目、専門演習（特別研究）、実習、博士後期課程は、研究指導で構成されている（資料4-2-5）、（資料4-2-6）、（資料4-2-7）。

#### 1) 社会福祉学専攻博士前期課程

確固とした人権意識と倫理観を備え、社会福祉の政策や実践に関する高度な知識と技術を身に付けたソーシャルワーカーを養成することを第一の目的としている。また、自らの専門性に自信を持った管理職を養成することも前期課程の重要な役割と考えている。

この考えに従って、博士前期課程では社会人が働きながら学べるように、授業の時間は

木曜日と金曜日の午後 6 時半～9 時 40 分と、土曜日の午前 8 時 50 分～午後 6 時という設定で行っている。

教育課程の構成は、基礎研究科目Ⅰ、基礎研究科目Ⅱ、専門科目より構成され、専門科目については、4 科目 8 単位以上取得することを修了要件としている(資料 4-2-8,45 項)。

## 2) 社会福祉学専攻博士後期課程

大学院学則別表 1 授業科目表の 2 項の 2 科目「社会福祉学特殊研究Ⅰ」「社会福祉学特殊研究Ⅱ」でいずれの科目も研究指導のみであり、単位数の定めはない(資料 4-2-8,87 項)。

## 3) 臨床心理学専攻

臨床心理学専攻は、専門分野の知識を習得し、臨床心理学の専門家として研究能力および高度な専門性を必要とする専門家としての実践能力を身につけることを目指している。

科目を系統的・計画的に履修できるように開講科目を修了要件との関係で基礎研究科目群、実習科目群、特別研究(ゼミ)、専門科目群の 4 つの科目群に、また、テーマ・内容によって臨床心理援助方法研究領域、キリスト教と臨床心理学研究領域 2 つの研究領域に分類している。

基礎研究科目群は、すべての学生が共通に学ぶべき臨床心理学の基礎となる科目である。6 科目すべて(各 2 単位、合計 12 単位)を必修科目とする。

実習科目群は、臨床心理の実践力を養うための実習科目である。4 科目すべて(各 1 単位、合計 4 単位)を必修科目とする。複数の教員がチームとなって担当、各自の実習目標の達成を支援する。

特別研究(ゼミ)は、指導教授のもと、少人数で討論や共同研究などを進め、修士論文に関する指導も含まれる。通年(前期後期を通して 1 年間履修して)4 単位である。修士課程を修了するためには、合計 8 単位を履修する。

専門科目群は、基礎研究科目での学習を発展させて、各自の関心に合わせた学習と研究を進めるための科目である。各自の関心に応じて自由に 12 単位以上を履修すれば本学の修士課程の修了要件を満たすことができる(資料 4-2-8,12-13 項)。

また、本学で開講する科目と日本臨床心理士資格認定協会が示すモデルカリキュラムは対応しており、必要科目の履修と臨床心理学に関する研究テーマの修士論文を執筆することで、臨床心理士受験資格を得ることができる。

## (2) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

### 〈1〉総合人間学部

学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を実現するため、神学・キリスト教学、社会福祉学・臨床心理学の 3 つの専門教育を中心に、総合的で包括的な人間理解をもって他者援助の専門的知識と技術を養い、多様な現場において貢献の出来る人材養成を行う教育プログラムを展開し、本学のミッションを実現するために、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を定め、以下のような 8 つの特徴あるカリキュラムを提供してきている(資料 4-2-1,91-94 項)。

#### 1) 人間と世界を学び、共に生きるためのキリスト教教育

教養課程と専門課程のどちらにも、キリスト教的人間理解を深めるための科目を配置し、それぞれの課程で 2 科目 4 単位以上を卒業要件としている。

## 2) 「いのち」を学び、自然と他の文化に学ぶ力を養う教養教育

1のキリスト教教育に加え、教養科目では、自然科学的な生命観や生物の多様性とそれらを育む生態系に関する基本概念、地球環境問題と共生社会等を学ぶ「生命・生態・進化Ⅰ－Ⅱ」や多文化とのコミュニケーションについて学ぶ科目等を開講している。

## 3) 専門資格の取得を目指す教育

専門課程においては、3つの領域の高度な専門家の養成に必要な科目を提供している。教会の牧師養成の基礎的科目、国家資格の「社会福祉士」「精神保健福祉士」の受験に必要な科目、「臨床心理士」指定大学院に進学準備の科目を講義、演習、実習科目として開講。

## 4) 世界に生きるための学びとしての国際教育

教養科目では、教養としての語学科目は英語、ドイツ語、韓国語、中国語、さらに留学生のための「日本語特講」を開講している。

英語教育は、生きた英語を効果的に身につけるために、ネイティブ・スピーカーの英語教育研究者がチームを組んで英語総合学習プログラムを実施していてSpeaking/Listening、Reading、Grammar、Writing、総合科目の5つのカテゴリーに対して学生のレベルに合わせて、基礎、応用、上級のコースを選択できるようになっている。

専門教育でも、希望者に「海外研修」、「海外実習」、「海外インターンシップ」を提供している。留学を希望している学生には、学術交流協定校に在学留学という形で、休学せずに留学する機会がある。

## 5) 各学科を超えた共同カリキュラム教育

3学科体制下においても、他学科聴講を積極的に勧めていて、24単位までは卒業単位として認めることが可能としてきた。また、体系的に副専攻プログラムとして履修モデルを示し、学科を超えた学びをしやすいように学生に・ガイダンス・アドヴァイスをしてきた。

2014年度より設置の人間福祉心理学科では、神学・キリスト教学・社会福祉学・臨床心理学の学問領域の壁はなくなり、将来のキャリア形成を目指して、総合的、包括的な人間理解を深め、対人援助の専門性を身につけることができるように自由に履修が可能な教育課程としている。

## 6) 実践現場での働きを体験し、自分の適性と可能性を学ぶ実習教育

「ソーシャルワーク実習」、「臨床心理実習」などそれぞれの専門分野に関する実習教育を行っており、そのほかに新たに「ボランティア実習」、「インターンシップ」を開設している。

## 7) 学士力を基盤に、可能性、能力・個性を活かす教育

学年ごとに少人数による演習科目を設け、学生のニーズや課題にあった主体的な学びができるようにしている。また、卒業演習や卒業論文などを通して、学びを統合させ、思索力を育み、能動的な学びを促す教育を提供している。

## 8) 生涯の歩みを支えるキャリア教育

包括的・総合的な人間理解と対人援助に関する基本的な学びを履修しつつ、学生が将来のキャリアを目指して、専門的な学びを含めていくための科目を提供する。キャリアに直結する資格取得や進学を目指す人の支援をする科目を提供してきている。



## 〈2〉総合人間学研究科

総合人間学研究科の教育体系、内容は以下の通りである。

### 1) 社会福祉学専攻 博士前期課程

人々が直面する生活及び心の問題に、より専門的、総合的に対応すべく、高度の社会福祉と関連領域の知識と実践力を備えた対人専門職、運営管理者、研究者の養成という教育目標を掲げて、それを実現するために、授業科目においては、基礎研究科目・専門科目・自由選択科目をまんべんなく学修することにより、社会福祉と関連領域の理論と援助技術に関する総合的な知識と実践技術を学ぶことができる。演習科目は、「キリスト教社会福祉」「社会福祉制度・政策」「社会福祉方法と技法」という三つの研究領域から選択して、専門性を極めることになる。授業科目と演習科目を合わせた修了要件単位数は、36 単位以上の修得を卒業要件単位数としている。研究指導においては、希望する専任教員 1 名が主査研究指導教員として個別指導に当たり、専攻教授会と学生が協議して決める副査研究指導教員が協力して指導にあたっている。

研究領域は、①キリスト教社会福祉、②社会福祉制度・政策、③社会福祉方法と技法という三つの研究領域から専門性を極めることになる。

実際のカリキュラムをみていくと、〈基礎研究科目Ⅰ〉に「キリスト教社会福祉」と「キリスト教社会福祉と倫理学」という二つの科目を置いて、本学の専任教授(神学博士であり、日本キリスト教社会福祉学会員)が担当している。

〈基礎研究科目Ⅱ〉には、「社会福祉調査法Ⅰ」と「同Ⅱ」等が開講されていて、社会調査法の基礎から実際までを学ぶことができ、多くの院生がここで学んだ調査法を用いて調査を実施し、修士論文に取り組んでいる。

〈専門科目〉には、高齢者、地域、児童、障がい者、精神保健、個別援助、家族援助、集団援助、等々の、いわゆる社会福祉の分野系の科目と援助技術系の科目が用意されている。援助技術系の科目が充実していることが本専攻の特徴の一つと言える。

この他に院生は必ずいずれかの演習クラスに所属する必要がある、「キリスト教社会福祉」「社会福祉の制度・政策」「社会福祉方法と技法」という 3 種の演習クラスが設けられている。

また、本大学院の特色のひとつに、実習科目を必修としていることがある。実習は、以下の 2 科目を開講しており、学生はいずれかの実習を選択する必要がある。実習は、研究テーマや実践課題との関わりで、学生の勤務先(所属機関)以外の施設・機関を選択して 10 日間程度の実習に取り組む(資料 4-2-8, 45 項)。

### 2) 社会福祉学専攻 博士後期課程

「社会福祉学特殊研究Ⅰ」は、社会福祉制度・政策研究領域に関する研究指導で、担当教員によって〈高齢者福祉研究系〉〈思想・理念・バイオエシックス研究系〉〈社会福祉法制度研究系〉に分かれる。「社会福祉学特殊研究Ⅱ」は、社会福祉援助技術研究領域に関する研究指導で、担当教員によって〈集団精神療法研究系〉〈集団援助技術研究系〉〈障がい者福祉研究系〉に分かれる。学生は、いずれかの研究系に所属して研究を行っている(資料 4-2-8, 87 項)。

### 3) 臨床心理学専攻

臨床心理学専攻は、専門分野の知識を習得し、臨床心理学の専門家として研究能力および

高度な専門性を必要とする専門家としての実践能力を身につけることを目指している。

本専攻が持つ特色から成る2つの研究領域から学生の関心応じ研究の指導をしている。

#### ①臨床心理援助方法研究領域

臨床心理士として人を援助する力を養うために、臨床心理援助の方法論を学び研究する科目を提供する。基礎研究科目で学習成果を基盤に、さまざまな困難な状況を抱えたクライアントに対して状況に応じて適切な援助をできる高度の専門性を養うことを目的とする。

#### ②キリスト教と臨床心理学研究領域

臨床心理学を学んだ専門職として、人の生き方に関わる深い課題にも適切な援助ができるようにキリスト教の信仰を中核として倫理や価値観について学ぶ科目を提供する。特に中核として、キリスト教カウンセリングや牧会カウンセリングに関する科目を開講している点に本学の特色がある（資料4-2-8, 123項）。

特別研究（ゼミ）では、指導教授のもと、少人数で討論や共同研究などを進め、修士論文に関する指導を行っている。特別研究は「特別研究A（臨床心理援助方法研究）」と「特別研究B（キリスト教と臨床心理学）」から各自の関心に応じて一つを選択して履修する。

## 2. 点検・評価

### ●基準4（2）の充足状況

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を実現するため、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定め、総合的・包括的な人間理解をもって他者援助の専門的知識と技術を養い、多様な現場において貢献の出来る人材養成を行う教育プログラムを展開している。

以上により、同基準をおおむね充足している。

#### ①効果が上がっている事項

3学科体制の時から、専門領域を超えて履修可能な科目を配置してきていたが、1学科制となり、さらに柔軟な科目履修が可能となった。

1学科5コース制では、専門科目を6つの科目区群に体系化し、それらを具体的な5つの人材像5つの人材像とそれに伴う履修モデルをもって目安を示し（資料4-2-1, 39項, 41項, 43項, 45項, 48項）、年度始めのオリエンテーションや個別面接等を通して一人ひとりの目標を定めながら履修指導を行うことができている

なお、学生教育に関しては、多くの場合に保護者の理解と支援が必要と考え、在学生保護者を対象にした保護者会を2006年以降、年に一回開催し、個別の相談も受けている（資料4-2-9）。なお、入学式の後にも、新入生の保護者を対象とした保護者会を実施4年間の学びのイメージを伝えている。

#### ②改善すべき事項

学生の能力に応じた個別指導と支援を行うために、改革前の学科を中心とした対応と教員による個別の対応はかなり細かな対応がなされてきた。なお、1学科制となり、個別の対応とともに、より組織的、体系的な取り組みが必要になってきている。

専門に進むためだけでなく、大学教育に対応する実力をつけていくための初年次教育、

また入学前教育を含め高大連携に配慮した教育内容を検討することが必要となっている。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

1 学科 5 コース制の新体制の完成年度後を見据え、今日的な社会における課題を踏まえ、人間福祉心理学科における教育の更なる充実を目指して、相互の科目の連携の強化、開講科目の統廃合および新科目の開設等のカリキュラムの再検討に着手している（資料 4-2-10）。カリキュラム再検討委員会より 2017 年 5 月に新カリキュラム案が提出される予定である。

#### ②改善すべき事項

初年次教育と高大連携については、1 学科における組織的な取り組みをさらに検討していく必要がある。

2016 年度には、入学試験の合格者に対して、入学前スクーリングを実施している。小論文等の課題に取り組み、学習基礎能力や入学までの学習に対するモチベーションを維持する内容としている。また、大学に足を運ばせることで、合格者同士が顔を合わせることで入学前に友人ができるなどの効果を期待している。関連校であるルーテル諸学校の中学・高校との連携を強め、その成果からさらなるキリスト教諸学校との関連を強めることが期待される。

学生間の能力格差に関しては、高校までの学力の不足を補うべく、教務委員会を中心に、障がい学生支援委員会等とも連携して、組織的、体系的な取り組みをしていきたい。

### 4. 根拠資料

- 4-2-1 2016 講義概要 人間福祉心理学科
- 4-2-2 2016 学部時間割
- 4-2-3 2016 講義概要 キリスト教・社会福祉・臨床心理学科
- 4-2-4 ルーテル学院大学のソーシャルワーク実習指導-包括的-実習指導教育システム
- 4-2-5 2016 ルーテル学院大学大学院学則 (既出 資料 1-4)
- 4-2-6 2016 ルーテル学院大学大学院 社会福祉専攻福時間割
- 4-2-7 2016 ルーテル学院大学大学院 臨床心理専攻時間割
- 4-2-8 2016 大学院要項 社会福祉学専攻/臨床心理学専攻 (既出 資料 1-10)
- 4-2-9 2016 年度保護者会資料
- 4-2-10 カリキュラム再検討委員会議事録 (既出 資料 2-22)

### [3] 教育方法

#### 1. 現状の説明

##### (1) 教育方法および学習指導は適切か。

〈1〉 総合人間学部

##### 1) 学修指導

学修指導面では、学生の理解度を確認するための方策として、多くの授業でフィードバック用紙（資料 4-3-1）に授業の感想や質問を記入させ、以後の授業で授業内容の確認や説明、また質問に回答するなどしてそれを生かし、学生と教員との関係において双方向的学修の実現を工夫している。

単位の実質化に向けた取り組みの一つとして、年間の履修登録単位数の上限を 48 単位としている。

学生は、1 年次に講義概要と 4 年間の履修モデルによって開講科目と単位数を確認し、卒業までの履修計画のアウトラインをつかむ。各年度の始めに時間割で開講科目を確認し、シラバスを基に各科目の概要や履修条件等を確認し、年間の履修登録を行う。その際は、初回の授業を体験した後に履修科目の最終決定ができるように、前期開講から 2 週目を年間の履修登録期間、後期開講から 2 週目を後期科目の履修変更期間とし、履修に当たっての学生のニーズと履修科目のミスマッチを回避するようにしている。

学生自身の科目選択意識の向上を図り、主体的な科目選択が出来るように、年度当初に履修登録に関する詳細な説明を学年別オリエンテーションで行う。これに加えて、個々の学生の履修計画に関しては、学科長やコース主任・副主任が主として指導する体制を取っている。

2014 年度からの 1 学科制においては、学生は 2 年次までに自身の関心やキャリア形成、その適性などに照らしコース選択を行う。そのために目標とする人材像と履修モデル、そのカリキュラムの特性や将来のキャリアに関してのガイダンスを繰り返し実施している。

授業形態は、講義形式に加え、グループディスカッションを積極的に授業に取り入れており、ロールプレイやワークショップ、心理学研究の演習等の演習形式も採用している。さらに、実習（後述）やインターンシップ、海外研修等、フィールドでの体験を通じた授業形態も用いている。

また、3 年次後期、及び 4 年次の「卒業演習」「ソーシャルワーク演習 V、VI」（4 単位）（資料 4-3-2,169-170 項）のいわゆるゼミにおける研究指導に当たる教員は、開講までに教員の専門分野と学生の希望する研究内容を勘案して担当を決定し、1 人から 10 人程度の学生を指導する。

学生は、各自の目的等に沿った履修を進めつつ、学期末の成績評価により成果の客観的省察を行う。

##### 2) 成績不良者への対応

成績不良者に対しては、学科長・コース主任を軸に、学生支援センター、学生相談室、健康管理室をはじめとする教職員がチームとなり、初年時の適応の対応、必要なサポートの相談、学生納付金未納者への対応等を行っている。また常日頃より、各教員の個別指導による学生の学業への意欲を高め、できるだけ学業を継続できるように支援している。これらの原則に基づき、以下の支援も行っている。

- ① 授業時間外の学修指導体制として、専任教員は週 1 コマのオフィスアワーを設け、受講学生や研究指導の学生に限らず、相談や質問に対応している（資料 4-3-3,46 項）。
- ② 月 1 回程度開催される学科会議・コース会議等では、常に学生の出席状況や、抱えている問題等について情報の共有を図っている。

### 3) 実習指導

実習の履修者は、実習カルテにより学修状況を各自で把握し、適宜指導を受けている。履修者は取得希望資格、実習活動や自己評価等を入力する一方、教員や施設の担当者は実習状況の確認、コメントの入力等を行い、相互の確認や助言のツールとして活用している。

社会福祉士等の国家資格に関するプログラムでは、学年に応じて資格ごとに履修条件を設け、併せて個別面談を適宜実施し、学生の適性を確認しながら指導している。

## 〈2〉総合人間学研究科

総合人間学研究科では、大学院要項に入学から修了までの学修プロセスを明記しており、学位論文提出に向けて計画的に研究が進められるようにスケジュールが組まれている。授業は、10 人程度の少人数で実施しており、社会人学生がリードする活発な討議によって学生が相互に学び合う形で展開されている。講義・演習・実習の実技指導など、座学とフィールドでの学びを組み合わせた多様な学習方法をとる授業になっている。特に、「実習」、「実践評価・実践研究」等の科目では、実際の現場に関わる機会も設定している。実習指導も、事前・事後を含め、学生の学歴・能力・実務等の個人差を尊重して実施している。

研究指導は、修了までに 3 回提出が求められる研究計画書に沿って行っている（資料 4-3-4, 37-44 項,83-88 項,105-109 項）。指導教員は、学生の研究の進捗状況を常に把握し、必要がある場合は研究計画書の見直しも行うこととしている。研究指導は、原則として毎週、個別又は少人数のゼミ形式により行っている。具体的には、先行研究についての文献検索、検討の進め方、研究テーマの絞り方、検証すべき仮説の設定、研究計画、データ収集と分析の過程における課題の解決、結果の考察など、研究の進捗状況に応じて必要な指導を行う。研究指導は指導教員や副指導教員のみによって行われるのではなく、専任教員間で常に情報交換を行い、他専攻も含めて全教員が連携・協力して研究指導をバックアップしている。学位論文の作成過程では、2 回の中間発表会を開催し、学生自らがプレゼンテーションを行うことで、研究の道程を再構築する機会を提供するとともに、教員及び学生相互の指導・助言により研究水準を高める機会を確保している。このようにして得られた研究成果を研究会や学会等で発表し、専門誌への投稿に結び付ける指導を行っている。また、研究倫理面での指導も行っている。

社会人学生に対しては、学生自身が職業人として持つ個々のフィールドにおける体験的知見があることを確認し、高次化できる教育内容となるように工夫している。すなわち、授業及び研究指導において、科学的に体系付けられた理論や方法、研究ストラテジーを現場での臨床業務等の実態に照合させ、融合できるように指導している。

また、授業及び研究指導は、昼間に職業等を有する者も修学できるように、大学院設置基準第 14 条による教育方法の特例に基づき、夜間開講のほか土曜日にも開講し、必要に応じて夏期休業中の集中講義も行うなど、柔軟な対応によって便宜を図っている。

## (2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。

### 〈1〉総合人間学部

シラバスの作成依頼の際、シラバス作成依頼文書（資料 4-3-5）の中で、「シラバス記載に欠かせない主な項目」として、

- ・各授業科目の学修到達目標を明示すること
- ・講義概要、学習内容の概要
- ・履修の条件・対象者・心がまえ等について明確化すること
- ・授業計画を明示すること
- ・成績評価の基準及びその方法を明示すること（評価基準等を%で表示）その他を記載した場合その評価内容を記載。
- ・事前・事後の学習内容を明示すること
- ・テキスト・参考書等を明示すること

の 7 点を示し、学部及び大学院別に例を示しながら、各教員が講義の目的・内容、到達目標（学習成果）、講義スケジュール（各回の授業内容）を、具体的に記載することを求めている。平成 26 年度より稼働のシラバス投稿システムでは、必要事項が記載されていなければシラバスを校了できない仕組みにしている。現状では、入力を教員がインターネット上で行えるようにして人為的ミスや個々の担当教員間の記載の格差を避けるとともに、そのシラバスの内容全てについて担当教員の自覚を増すようにしている。

シラバス作成は、学生支援センター長から発信する「シラバス作成依頼」に基づいて行っている。

### 〈2〉総合人間学研究科

シラバス作成は、総合人間学部と同様にシラバス投稿システムで行っている。

講義科目においては、おおむね授業内容・方法とシラバスが整合している。研究指導については、院生の学位論文執筆の進捗状況が一律ではないため、スケジュールに変更が生じる場合も多いが、それぞれの院生との協議の上で進めている。

## (3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

### 〈1〉総合人間学部

各授業科目の成績評価方法、評価基準については、シラバスにおいて、試験、レポート、小テスト、その他の方法とその評価基準を明示している（資料 4-3-5）。

さらに、成績発表後に、学生が、シラバスに記載されている成績評価基準を満たしているが、成績評価に疑義があると感じられる学生が居た場合、成績配布から約 1 ヶ月の期間に学生支援センターの事務窓口にお問い合わせすることが認められている。学生から提示があった科目に関しては、個別で担当教員にその内容を確認し結果を学生に提示している。

単位認定の適切性については、本学は、通常は全体の 3 分の 1 以上の欠席があると定期試験の受験資格を失うが、各教員がこれとは別に、「この科目は欠席が 4 回になると期末試験の受験資格を失う」等と講義概要に記して示し、オリエンテーション、授業開始時に伝えるなどして独自の条件を設定している場合もある。もちろん特別な事情のある場合は、学科教授会や教務委員会での協議を経て、学科長、教務委員長が個別に対応するなどして

いる。いずれにしても教員ごと出欠を厳しくチェックし、授業への積極的な出席を学生に求めている（資料 4-3-2,9 項）。

前後期ごと前半において欠席状況調査が行われ、授業出席が芳しくない学生は、教務委員会で報告され教務委員長、学科長、又はコース主任による個別面接が行われている。個別面接では、欠席理由の確認、欠席状況が成績評価および単位認定に影響することの再確認、出席の励まし等を行っている。

教員が授業を休講した際の取り扱いについては、前後期にある補講期間における教員へ補講希望調査を実施している。補講期間に補充できなかった場合は、個別に対応して必ず補講をおこなうことを求めている。

授業の出席を前提に、レポート試験や、学期末試験（「ルーテル学院大学試験規則」（資料 4-3-2, 73 項）に従って）が実施され、秀(100~90)、優(89~80)、良(79~70)、可(69~60)、不可(59以下)という成績が付けられる。キリスト教、社会福祉、臨床心理学科の成績を秀・優以上は 4 ポイント、良は 3 ポイント、可は 2 ポイント、不可は 0 ポイントとして G P A (Grade Point Average) を算出し、個々の学生の成績評価の基礎にしている。G P A は、 $\langle G P A = \{ (優以上の科目の単位数 \times 4) + (良の科目の単位数 \times 3) + (可の科目の単位数 \times 2) \} \div 総履修登録単位数 \rangle$  で計算される。人間福祉心理学科の成績を秀は 4 ポイント、優は 3 ポイント、良は 2 ポイント、可は 1 ポイント、不可は 0 ポイント G P A (Grade Point Average) を算出し、個々の学生の成績評価の基礎にしている。G P A は、 $\langle G P A = \{ (秀の科目の単位数 \times 4) + (優の科目の単位数 \times 3) + (良の科目の単位数 \times 2) + (可の科目の単位数 \times 1) \} \div 総履修登録単位数 \rangle$  で計算される。このことは、学生に年度初めに手渡される『講義概要』の最初の頁に、履修上の注意として記載されている（資料 4-3-2,9 項）。

既修得単位認定の適切性については、各学則に従って、学生の申請に基づき大学の総合人間学部は 60 単位まで認定をおこなう場合がある。

## 〈2〉総合人間学研究科

総合人間学研究科においても、学部と同様、授業時間数の 3 分の 1 以上を欠席した科目については、受験資格を失うことを原則としている。ただし、特別な事情が考慮される場合には、授業担当者及び専攻主任の責任のもと個別の対応がなされている。

成績評価の方法と基準は大学の制度に従って運営しており（資料 4-3-4,13 項,37 項,105 項）、成績評価は、優、良、可、不可とし、優、良、可を合格としている。なお G P A 制度は取り入れていない。

既修得単位の認定に関しては、複数の大学との委託聴講生制度を設け、適当と認められる単位に関して教授会にて認定をおこなう場合がある。

## 〈4〉教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結び付けているか。

### 〈1〉総合人間学部

教育活動の検証については、受講する学生による「授業評価」を「自己評価委員会」が実施している。現在は隔年で前期または後期の全開講科目について科目等履修生をも含めた全受講生に学期末に授業評価アンケート調査を行い、その集計とレーダーチャートを利用

用した分析・評価、受講生の批判を含めた生の反応を担当する専任教員に渡して、改善の手掛かりにさせている。集計された授業評価の結果は「授業評価報告書」としてまとめられホームページに公表されている（資料 4-3-6）。また、授業とシラバスとの整合性の点検についても、授業評価アンケートの結果を参照して、アンケート結果により授業内容や方法がシラバスと著しく異なるなどの意見が寄せられた場合、自己評価委員会の協議を経て学科長又はコース主任が指導をすることとしている。

年々学生の基礎学力の低下や優秀な学生との学力の格差が広がり、平均的な授業レベルを保つことが難しいと言った声が大きくなっている。今後、成績評価の基準について授業の質を落とさず公平な成績評価が出来るように授業内容の充実をはかりたい。教員から寄せられる学生や、授業に関する意見は、個別に対応し最終的に教務委員会で全体に協議あるいは周知される。

成績評価に際しては、公正・公平に取り組むことが基本であり、また本人や保護者からの質問等にもきちんと応答することも大切なことである。成績の結果については本人のみならず、保護者への通知も年度末に行っており、質問にも個別に対応している。相談内容は、各必要部署で情報共有出来るように努めている。

教員組織としての教育力・研究力の点検・評価・向上のために組織としての取り組みについては、目的や運営に関して「学校法人ルーテル学院 FD（ファカルティー・デベロップメント）委員会規程」（資料 4-3-7）に定め、学長を委員長とし研究科長、学科長、教養主任、神学校長、FD担当職員を構成員とする「FD委員会」がその任に当たっている。そこで取り上げる項目は多岐にわたるが、研究倫理、教育におけるハラスメント、障がいを持った学生への適切な対応、授業教授法（たとえば「コミュニケーション」といった特定の授業を例に）、1学科に改組する意図と狙い、本学の使命、5コースの教育内容を含めた特徴、現今の高校生を理解、アクティブラーニング、中退する学生を理解とその予防、禁煙と健康、および毎年一回必ず行う建学の精神（キリスト教理解）等を、テーマに応じて弁護士、他大学教授、高校教諭その他の外部講師、また内部の教職員やカウンセラー等々を発題、講演の講師として招いている（資料 4-3-8）。本学のFDの特徴のひとつは、多くの場合、全職員との合同研修会（FD・SD）として催す点である。これは教員が自身を省みるのに不十分にならないように、学内で役割こそ違えひとつの教育目標を共に遂行する同僚としての教員と職員が、目的意識と使命感と現状認識と新たな知識と技能を共有し、異なる視点からの一つひとつの問題への取り組みを協力して行うためである。毎回含めるグループ討議でこの趣旨がよりいっそう生かされている。

## 〈2〉総合人間学研究科

教育活動の検証については、受講する学生による「授業評価」を「自己評価委員会」が実施している。現在は隔年で前期または後期の全開講科目について科目等履修生をも含めた全受講生に学期末に授業評価アンケート調査を行い、その集計とレーダーチャートを利用した分析・評価、受講生の批判を含めた生の反応を担当する専任教員に渡して、改善の手掛かりにさせている。集計された授業評価の結果は「授業評価報告書」としてまとめられホームページに公表されている（資料 4-3-6）。また、授業とシラバスとの整合性の点検についても、授業評価アンケートの結果を参照して、アンケート結果により授業内容や



方法がシラバスと著しく異なるなどの意見が寄せられた場合、自己評価委員会の協議を経て研究科長または専攻主任が指導をすることとしている。

教育成果の定期的な検証については、大学全体で行っている。さらに大学院独自のFD研修会も実施し、教育課程や教育内容・方法の改善を行っている。

## 2. 点検・評価

### ●基準4（3）の充足状況

従来の3学科制のもとにあつては、教育と研究に係る多くの事柄が学科ごとに扱われ、検討され、運営されてきた。しかし、2014年度から1学科制に切り替え、1学科としての5つの履修モデルによって指導する5コース制をとっている。これは、自由なカリキュラム選択を増やし、学生たちが主体的に学び、自己の適性や能力、関心の変化にあわせて将来へ向けた新たな学びを選択して学んでいくことを目指した取り組みである。ただ、学生にすべてを任せるのではなく、学生の要望と能力に応じた個別のアドバイスを継続的に行うことにしており、そのため学科長コース主任会議や教務委員会を中心に、これまでの3学科体制に縛られない、きめ細かな指導体制を構築した。それによって、5つのコースの特徴を生かしながらも、全体としてひとつの学科として連携を図っていく教員組織の運営方法の再編に取り組んでいる。

以上により、同基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項

2014年に始められた1年次必修の「総合人間学」という科目は主担当者を置きながら、5コースの学問的特徴を人間理解と結び付けるため5つのコースの担当者が講義するなど教学面での一体化が強められてきている（資料4-3-2,95項）。

また、学修指導面では、学生の理解度を確認するための方策として「フィードバック用紙」の活用により、1回の講義ごとに学生自身が振り返りを行うことができ、コメントに対して教員も以後の授業に生かすなど、双方向の学修ができていく（資料4-3-2, 95-238項）さらに、授業評価アンケートによれば、授業内容についての全項目の2011年から2015年の5年間の平均で4.34であることから、多くの学生が授業内容について適切であると評価していることを示している（資料4-3-9）。

### ②改善すべき事項

シラバス作成は、コンピューターシステムによって教員個人の責任において作成されているため、大学としての一定の様式に照らした事項の記入漏れを防ぐことが出来るようになっている。しかし、シラバスに記載された内容のチェックや、授業内容・授業方法とシラバスの整合性の確認等、制度としてのチェック機能が現在の体制では充分とは言えない。

また、授業評価アンケートについては、匿名性を担保したアンケートであるため意見を出した学生への教員からの直接的な回答はなされていない。今後、アンケートの実施が、その後の授業の発展的展開へとつながることが明示的にわかる仕組みを検討する必要がある。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

2016年度に見直したディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを踏まえ、本学において目指す人材像に対する教育内容と教育指導の充実を目指している。そのためにも、1年次に必修科目としている「総合人間学」「キリスト教概論Ⅰ」「社会福祉原論Ⅰ」「心理学」などの導入科目をさらに本学の学際的な相互の関連性を示すものとして提供しつつ、その学修の評価や学生の自己理解を踏まえてコース選択、プログラム履修のガイダンスへ発展させていくことを教務委員会を中心に検討していく。

#### ②改善すべき事項

授業内容および方法のさらなる充実のために、自己評価委員会を責任主体として、シラバスに記載された中身を検証する仕組みや、実際の授業内容・授業方法とシラバスとの整合性を確認する仕組み、授業評価の実施とその後の授業の有機的展開が客観的に見えるシステムを全学として構築していく必要がある。

さらに、学生の学修の力を評価しつつ、入学前教育、初年度教育から専門教育への一貫したプログラムや、海外インターンや留学に向けての特別なプログラムなど学生の可能性をさらに引き出し延ばしていく教育へと継続的なガイダンスが出来るよう整えたい。

また、FD等を通して授業内容や授業方法の検討を重ね、更なる充実と発展のために実行して行く必要がある。その一貫として行われた2016年12月のFD研修会「一学科体制の更なる充実に向けて」において、各教職員から将来に向けた様々な提案が成されたまだ共通の理解になっていないが、教務委員会やカリキュラム再検討委員会を中心に、検討していく。

### 4. 根拠資料

- 4-3-1 フィードバック用紙
- 4-3-2 2016 講義概要 人間福祉心理学科 (既出 資料 4-2-1)
- 4-3-3 2016 CAMPUS LIFE GUIDE BOOK (既出 資料 1-9)
- 4-3-4 2016 大学院要項 社会福祉学専攻/臨床心理学専攻 (既出 資料 1-10)
- 4-3-5 講義概要原稿作成依頼文書
- 4-3-6 ルーテル学院大学ホームページ「授業評価報告書」  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/jiko.html>
- 4-3-7 FD委員会規程 (既出 資料 2-15)
- 4-3-8 FD研修(教職員研修) 履歴 2011年度～2016年度 (既出 資料 3-8)
- 4-3-9 授業アンケート 5年間の推移 2011年度～2015年度

## [4]成果

### 1. 現状の説明

#### (1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。

##### 〈1〉総合人間学部

個々の授業科目の「到達目標」については、シラバスにおいて、授業において獲得されるべき知識や理解、思考力や問題解決のちから、技術などを示している。また、学修成果が目標レベルに達しているか否かの評価は、学期末の試験結果や課題・レポートの完成度や講義中の小テスト等によって行っている。加えて、学生の授業評価アンケートにおいては、教育目標がシラバス等に沿って適切に行われ、理解しているかを5段階の評価で問う項目として「授業内容は講義概要に沿っていた」、「科目名や目的などに照らして適切な授業内容だった」、「全体を通じて、何かを学べたという実感が得られた」を加えその平均値により学修成果の度合いを把握している。授業評価アンケートの結果において、2011年から2015年の平均が「授業内容は講義概要に沿っていた」4.47、「科目名や目的などに照らして適切な授業内容だった」4.46、「全体を通じて、何かを学べたという実感が得られた」の項目で4.35という結果から教育目標に沿った成果が得られていると考えている（資料4-4-1）

学修の評価指数としてGPA制度を導入し、学生の勉学の動機付けとして活用している。

学業の奨励面では、毎年卒業時に、社会福祉学科のGPA上位複数名を成績優秀者として、表彰し「ムラサキスポーツ社会福祉学術奨励賞」を授与し、学修意欲や目的意識の向上に努めている（資料4-4-2）。

国家資格である「社会福祉士」「精神保健福祉士」の実習の履修条件として、複数の科目を「良」以上の成績を修得することとし、学習意欲の向上と質の保証につとめている。

その成果である社会福祉現場で専門職として就職するために有効な「社会福祉士」「精神保健福祉士」の現役合格率は、毎年、全国平均を大きく上回っていることも成果の一つとしてあげられる（資料4-4-3）。

卒業生の就職先の評価は、学科を問わず卒業生の多くが就職先としている社会福祉施設、団体等の事業所から毎年求人があることなど、期待感の高さがうかがわれ、就職先から高評価を得ているものと推測している。

##### 〈2〉総合人間学研究科

多面的なカリキュラムに基づく学修と研究指導によって、大半の学生の成績レベルは「優」と判定されている。学位論文についても、後述するように各専攻において厳正な手続きによる審査の結果、ほとんどが「優」および「良」の評価で適格と判断されている。このことは、専門的知見の着実な修得とそれを基盤にした研究の蓄積の証左とすることができる。

社会福祉学専攻博士前期は、設置当初から社会人の再教育を主目的としている。多くは所属機関に引き続き勤務している。

博士後期課程の教育目標は、社会福祉学の研究者及び教育者の養成または、社会福祉の実践理論と法政策に通じた施設・機関の運営管理のエキスパートを養成である。2004年開設以来、現在10名が博士号を取得している。

臨床心理学専攻修士課程では、臨床心理士資格を目指す学生に対しては、実習を重要視し、その履修のための準備と指導を適切に行っている。臨床心理士資格試験の高い合格率は、この学修内容と指導の成果であると言えよう（資料 4-4-4）。

## （2）学位授与(卒業・修了認定)は適切に行われているか。

### 〈1〉総合人間学部

総合人間学部の学位授与基準は、学則第 20 条（2013 年度以前入学者は学則 23 条）の規定により、大学に 4 年以上在学し、124 単位以上を修得することを卒業要件としている。卒業を認定した者には、2014 年度以降の入学者は学則第 21 条の規定に基づき学士（総合人間学）の学位を、2013 年度以前入学者は学則 24 条の規定に基づき学士（神学、キリスト教学、社会福祉学、臨床心理学のいずれか）の学位を授与する。卒業要件単位の内訳は、学則 14 条及び学則別表の（履修表）に定められており、教養科目 30 単位（2013 年度以前は 28 単位以上）、所属学科の専門科目 72 単位以上、その他（教養科目、所属学科・他学科・専門科目から）22 単位（2013 年度以前入学者は 24 単位）以上の修得が必要である（資料 4-4-5）、（資料 4-4-6）、（資料 4-4-7）。

卒業の認定は、卒業要件を満たしているかを教務委員会で精査した上で、卒業判定教授会の審議を経て決定している。

### 〈2〉総合人間学研究科

学位授与基準は、博士前期課程・修士課程においては大学院学則第 19 条の規定により、課程に 2 年以上在学し、学則 15 条の規定に定める必要単位数 36 単位以上を修得し、学位論文（社会福祉学専攻においては特定課題研究も可）の審査に合格することを修了要件としている。修了を認定した者には、同学則第 19 条の規定に基づき、修士（所属専攻により社会福祉学又は臨床心理学）の学位を授与する。

博士後期課程においては、大学院学則 20 条の規定により、課程に 3 年以上在学し、同学則 12 条に定める研究指導を受け、博士論文の審査に合格することを修了要件としている。修了を認定された者には、同学則 20 条の規定に基づき、博士（社会福祉学）の学位を授与する（資料 4-4-8）。

修了要件や修了までのプロセス等は、大学院要項に掲載している（資料 4-4-9, 11-20 項）。同研究科における学位論文の審査及び最終試験の審査手続や方法等は、学位規程第 4 条から第 11 条（資料 4-4-9, 21 項）に定めている。

学位論文は各課程で以下のような方法で審査し、審査結果の協議を大学院研究科専攻教授会において行い、評価結果を教務委員会に報告し、教務委員会は単位修得状況を加味して修了の協議を行い、大学院教授会において修了の認定を行っている。

大学院の全課程において学位論文の評価方法・基準は、毎年学生の配布される大学院要項に記載され、学位授与プロセスの透明性・公平性の確保に努めている。

#### 1) 社会福祉学専攻 博士前期課程

主査（指導教員）、副査（専攻教授会で選出した専任教員）に加えて研究科専任教員 1 名、計 3 名を審査委員として、学位論文と口述試験の結果をもとに総合的に審査する。評価は、「修士論文もしくは特定課題研究報告書評価票」及び「修士論文もしくは特定課題研

究報告書口述試験評価票」に基づき行う。評価票については、大学院要項に掲載しており、学生に対して評価基準を明確に示している（資料 4-4-9, 75, 97, 110 項）。

## 2) 社会福祉学専攻 博士後期課程

学位論文の審査は、学内審査と本審査の 2 段階で行う。学内審査は、主査（指導教員）、副査（専攻教授会で選出した専任教員）、専攻教授会が指名する社会福祉学専攻後期課程担当教員 1 名以上を加えた審査委員により行う。学内審査の結果の協議は、審査委員の報告を受けて、大学院社会福祉学専攻教授会において行う。

本審査は、学内審査のメンバーに、専攻教授会が必要と認めた時は、他の大学院や研究所等の教員、学識研究者を審査委員に加えて実施される。本審査は、提出された博士論文及び口述試験の結果をもとに総合的に行う。本審査の結果の協議は、審査委員の報告を受けて、大学院社会福祉学専攻教授会において行う。学内審査も、本審査もその評価は、大学院要項に記載の「博士論文評価票」ならびに「博士論文口述試験評価票」にもとづいて行う（資料 4-4-9, 77-80 項）。

## 3) 臨床心理学専攻

主査（指導教員）、副査（専攻教授会で選出した専任教員）による学位論文審査と口述試験によって総合的に審査する。口述試験は、専攻の教員に加え、大学院生、希望する学部生や卒業生も参加可能な公開発表会と専攻所属全教員出席で実施される口頭試問で構成され、その結果の評価が行われる。主査教員、副査教員による学位論文審査に口述試験の評価を加味して専攻教授会において総合的な評価が行われる。

学位論文と口述試験の評価の基準は、大学院要項に明示されており、主査・副査が報告する「修士論文評価票」の様式も示されている（資料 4-4-9, 98-102 項）。

## 2. 点検・評価

### ●基準 4（4）の充足状況

授業評価アンケートの結果、資格の取得状況、就職状況から、教育目標に沿った成果が出ていると言えよう。

また、総合人間学部では、学位授与のための審査は厳正に行われ、学士認定の場合は全学による卒業判定教授会において、また総合人間学研究科における修士・博士認定の場合には、各専攻教授会にて厳正に審査されている。

以上により、同基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項

総合人間学部では、シラバスに「到達目標」や「成績評価基準」を示したこと、資格取得に関わる実習を履修のための成績基準を設けたことにより、学生の目的意識や学修意欲が向上した。具体例としては、社会福祉士、精神保健福祉士などの資格試験の全国平均を上回る現役合格率、教員免許取得者、心理系大学院への進学者を継続的に出している（資料 4-4-3）、（資料 4-4-10）。

総合人間学研究科の研究指導では、主査・副査にとどまらず、専攻教員、学生の希望により他専攻教員も含めて全教授陣で研究の進捗状況の共有や指導・助言を積極的に行っている。また、現任者や現場経験者の多い社会福祉学専攻博士前期課程および後期課程とも

に、修士論文および博士論文の執筆者の職場の内容と密接に関連した研究テーマが多くあることが大きな特徴であり（資料 4-4-11）、研究成果は修了者のフィールドに還元されている。

## ② 改善すべき事項

総合人間学部では、学修成果を把握する測定する基準としてGPAを持っているが、現在は履修登録上限を認める基準や奨学金授与時の参考資料としての利用にとどまっている。更に有効な利用法を教務委員会を中心に検討していく必要がある。

## 3. 将来に向け発展方策

### ① 効果が上がっている事項

教育内容や方法が、成果としての学生の目的意識や学修意欲の向上にどうつながっているかを具体的に検討する仕組みを、さらに検討する必要がある。

資格試験の高い合格率が本学の教育成果の一つの特徴である。今後、公認心理師が国家資格化されるが、それに対応する教育体制を整え、公認心理師資格においても高い合格率を出せるよう取り組んで行く。

### ② 改善すべき事項

評価指標に関する手法として、「秀・優・良・可・不可」とGPAの評価基準の有効な活用と現行、資格合格率や就職で推測している学修到達レベルや学修成果の測定・把握手段の具体化を検討していく。アセスメントテスト（標準化テスト）等が一部の大学において試行されているが、本学のような極めて小規模大学でどのような方法が有効的で実施可能かを、費用対効果も十分踏まえながら検討する。

## 4. 根拠資料

- 4-4-1 授業アンケート 5年間の推移 2011年度～2015年度 (既出 資料 4-3-9)
- 4-4-2 ムラサキスポーツ社会福祉学術奨励賞
- 4-4-3 社会福祉士・精神保健福祉士国家試験結果
- 4-4-4 臨床心理士試験受験年度別結果
- 4-4-5 2016 ルーテル学院大学学則 (既出 資料 1-1)
- 4-4-6 2013 ルーテル学院大学学則 (既出 資料 1-2)
- 4-4-7 2014 ルーテル学院大学学則
- 4-4-8 2016 ルーテル学院大学大学院学則 (既出 資料 1-4)
- 4-4-9 2016 大学院要項 社会福祉学専攻/臨床心理学専攻 (既出 資料 1-10)
- 4-4-10 卒業生・進路状況 2011年～2015年
- 4-4-11 社会福祉学専攻修士論文および博士論文テーマ

## 第5章 学生の受け入れ

### 1. 現状の説明

#### (1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。

##### 〈1〉総合人間学部

学生の受け入れ方針（以下、アドミッション・ポリシー）については、「キリストの心を心とする」という建学の精神に基づいて定め、大学ホームページで公表している（資料 5-1）。

学生の受け入れに対しては、様々な能力と適性を有した学生を幅広く受け入れるために、多様な入学者選抜の方法を採用している。アドミッション・ポリシーで「自分で資料を集め理解する力と、自分の見解をまとめ文章や口頭で人に伝える力を持つ学生を求めます。」と示している様に、センター試験利用入試の3科目方式を除く全ての入試で面接試験を実施しており、受験者に受け入れ方針の理解や本学で学ぶ動機等を確認している。

AO入試については、AO入試ガイドを作成し、そこでも、他と同様の本学のアドミッション・ポリシーを明示している（資料 5-2）。

アドミッション・ポリシーでは、入学に際して修得しておくべき本学での学びに必要な学びへの意欲や能力を示している。障がいのある学生の受け入れについては、入試要項に入学試験や入学後に必要な配慮について相談を受けることができることを明示している（資料 5-3）。障がいのある志願者から受験等の相談があった場合は、障がい学生アドバイザーや入試事務局担当職員が、障がいの程度に応じた試験方法や実施時間について検討を行い、合理的配慮と公平な受験の機会を設けている。

##### 〈2〉総合人間学研究科

アドミッション・ポリシーについては、総合人間学部同様、「キリストの心を心とする」という建学の精神に基づいて定め、大学ホームページで公表している（資料 5-1）。

#### (2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

##### 〈1〉総合人間学部

学生募集については、広報委員会規程（資料 5-4）に則り、広報を行っている。またオープンキャンパスにおいて大学の説明、入試説明等の学生募集活動を行っている。前述のアドミッション・ポリシーに基づき、求める学生像を説明すると共に、大学での学びを説明している。

入学者の選抜については、入試委員会規定（資料 5-5）に則り、入学試験の計画、実施、検証、改善に関わる事項を審議している。また、一般入試及び推薦入試、AO入試により行っている。各入試種別の実施については、入学試験要項に示すとおりである（資料 5-3, 2項）。募集人員は、AO入試、一般入試、推薦入試、センター試験使用入試の枠で募集人員を明示している（資料 5-3, 4項）。

入学者の選抜において透明性を確保するために、筆記試験、小論文試験、面接試験の各試験で複数の教員により採点を行い、合格者判定を行っている。

また、志願者数、受験者数、合格者数、入学者数はホームページで公表している（資料

5-6)、(資料 5-7)。

なお、入試問題の公表は、教学社の「赤本」を作成し、希望者に配布している。

## 〈2〉総合人間学研究科

学生募集については、広報委員会規程(資料 5-4)に則り、広報を行っている。またオープンセミナーと称する広報プログラムにおいて、大学院の説明、入試説明等の学生募集活動を行っている。前述のアドミッション・ポリシーに基づき、求める学生像を説明すると共に、大学院での学びを説明している。

入学者の選抜については、入試委員会規程(資料 5-5)に則り、入学試験の計画、実施、検証、改善に関わる事項を審議している。

入学者の選抜において透明性を確保するために、筆記試験、小論文試験、面接試験の各試験で複数の教員により採点を行い、合格者判定を行っている。

特に社会福祉学専攻では、昼間に職業を有する社会人を積極的に受け入れることを方針としており、授業は夜間や土曜日に開講し、社会人が入学しやすい修学環境を整えている。入学者選抜もその方針を反映し、社会福祉学専攻では一般、社会人、管理職等特別枠、留学生の試験種別を設けて実施している。

臨床心理学専攻では試験種別は一般と留学生で実施している(資料 5-8)。

また、志願者数、受験者数、合格者数、入学者数はホームページで公表している(資料 5-6)、(資料 5-7)。

入試問題の公表は、ホームページでは著作権処理を行った問題を公表し、学内では全問題の閲覧を可能としている(資料 5-9)。

## (3) 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適切に管理しているか。

### 〈1〉総合人間学部

総合人間学部と総合人間学研究科の入学定員に対する入学者比率は、5年間の平均で0.96である。また、2016年度の収容定員に対する在籍学生数比率は0.86である。収容定員未充足状態であるため、その原因を検証し、改善を進めているところである。

入学定員に対する入学者数比率(5年間平均)

	入学定員	入学者数					入学者数比率 (平均)
		2012	2013	2014	2015	2016	
総合人間学部	90	79	94	90	100	67	0.96

### 〈2〉総合人間学研究科

入学定員に対する入学者比率は、社会福祉学専攻博士前期課程で0.74であり、後期課程で0.87である。臨床心理学専攻で1.22である。また、収容定員に対する在籍学生比率は、社会福祉学専攻博士前期課程で0.85であり、臨床心理学専攻で1.35である。

社会福祉学専攻博士後期課程は1.89であり、比率としては高いものとなっているが、福祉の現場等で活躍する学生が、論文作成に多くの時間を割くことが難しい状況であることが



主な要因であるため、丹念に指導する方針を継続している。

入学定員に対する入学者数比率（5年間平均）

総合人間学研究科	入学定員	入学者数					入学者数比率 (平均)
		2012	2013	2014	2015	2016	
社会福祉学専攻 博士前期課程	10	11	8	7	8	3	0.74
臨床心理学専攻 修士課程	10	13	10	14	12	12	1.22
社会福祉学専攻 博士後期課程	3	4	1	1	4	3	0.87

**（４）学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。**

〈１〉総合人間学部

入試に関する実務は、入試委員会規程（資料 5-5）に則り入試委員会で検討を行い、教授会で審議し決定している。入試実施にあたり、実施マニュアルや入試問題作成のためのガイドラインは入試委員会で点検し、検証している（資料 5-10）。特に面接試験の評価については、面接担当者によって評価に差異が生じないように面接ガイドラインを適宜見直している（資料 5-11）。

合格者の選考については、筆記試験、面接試験等の結果をもとに入試委員会での協議の後、教授会で判定を行っている。再編された1学科として統一した判定基準において選考を実施している。なお、完成年度までの期間、編入学に関して一定数の旧学科における判定も併存しているため、その編入学判定がある場合には、旧3学科の協議に基づいて全学の教授会において判定を行っている。

入試結果については、大学ホームページや大学案内を通して公表している（資料 5-12）、（資料 5-13, 67 項）

〈２〉総合人間学研究科

入試に関する実務は、入試委員会規程（資料 5-5）に則り入試委員会で検討を行い、教授会で審議し決定している。入試実施にあたり、実施マニュアルや入試問題作成のためのガイドラインは入試委員会で点検し、検証している。特に面接試験の評価については、面接担当者によって評価に差異が生じないように面接ガイドラインを適宜見直している（資料 5-11）。

合格者の選考については、筆記試験、小論文試験、面接試験の結果をもとに、大学院専攻教授会で検討し、専攻教授会の提案に基づき、教授会で判定を行っている。

入試結果については、大学ホームページや大学院案内を通して公表している（資料 5-12）、（資料 5-14, 23 項）。

## 2. 点検・評価

### ●基準5の充足状況

本学は、アドミッション・ポリシーおよび収容定員を定め、学部、研究科に求める学生に応じて学生募集を行い、入学者選抜を行っている。学生募集については、学部に関しては2016年度入試の結果を踏まえ、また研究科の社会福祉学専攻の近年の動向を踏まえ、改善に取り組んでいる。入学者選抜については、入試委員会で検証し見直すこととしており、個々の課題の改善を進めているところである。

以上により、総合人間学部、総合人間学研究科ともに同基準の充足状況は十分とは言えず、迅速かつ具体的な取り組みが必要である。

### ①効果が上がっている事項

総合人間学部において、学科再編により福祉、心理、子ども、キリスト教が学べる学際的なカリキュラムの提供、そして2年進級時にコースを選択できることをアピールし、学生募集を行った。2014年度、2015年度については入学定員を満たしており、学科再編に一定の効果が見られたと考えている。

### ②改善すべき事項

#### 1) アドミッション・ポリシーについて

総合人間学部において、2016年度の入学者減を踏まえ、改めて本学のアドミッション・ポリシーを簡潔で明瞭な表現をもって高校生の年代にもわかりやすく提示するための見直しが必要である。

総合人間学研究科において、大学ホームページにはアドミッション・ポリシーを明示しているが、大学院の入試要項には明記していなかったため、改善の必要がある。さらに、時代の要請に応えた専門家の育成をするために、大学院の求める学生像を明瞭にした大学院のアドミッションポリシーの再検討と新しいポリシーの策定が必要である。

#### 2) 学生募集について

総合人間学部において、改革後の2年間は学科再編の効果が現れたものの、2016年度の入学者数が定員を下回ったことから、継続的に本学の教育・研究における魅力と実力を発信し受験者層に認識してもらうことが課題である。特に、福祉系の受験者の減少傾向は厳しく、また心理系においても急激な増加が見られないなどの現状に対し、積極的に対応する必要がある。

総合人間学研究科に関して、社会福祉学専攻の受験生確保は、全国的な厳しい状況と同様、本学においても複数の有力な教員が定年になったことも相まって、難しい状況にある。しかし、社会福祉の現場における高度の専門性を持つ社会福祉の専門家の養成は急務である。臨床心理学専攻においては、一定の受験生が来ているものの、受験生はやや減少傾向にあり、将来に向けて受験生確保の戦略の強化が必要である。

#### 3) 入学者選抜について

近年、受験生獲得のために9種の入試をそれぞれの時期に企画し実施してきたが、各時期、各入試の性格等、各々の試験選抜においてどのような学生募集を実現していくのかわからなくなってきている。とりわけ、AO入試のような早期の選抜を導入したことにより、

学生への個別支援をより強化する必要がある。また、本学の入試選抜においては、面接を重視してきたが、この面接試験の数値化によって1学科制における入試選抜の客観性と一貫性を徹底させることも課題となっている。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

今後、広報委員会を責任主体とし、1学科に再編したことの特徴、および教育・研究の豊かな可能性を可視化し、本学で実現される学生の将来像への魅力を最大限アピールし学生募集につなげていく。

#### ②改善すべき事項

##### 1) アドミッション・ポリシーについて

総合人間学部に関して、実務会議を中心に全学で改善に取り組み、新たなアドミッション・ポリシーを策定した(資料 5-15)、(資料 5-16)。今後、広報委員会を責任主体とし、ホームページや大学案内をはじめ、高校や受験生に広く周知することにより、学生募集と入学者選抜に反映させて行くことが必要である。

総合人間学研究科においても、大学院責任者会議を中心にアドミッションポリシーを検討し、新たに策定した(資料 5-17)。新しいアドミッション・ポリシーを、ホームページおよび2018年度募集用の大学院の入試要項に記載するとともに、受験生に対する周知の工夫を検討する必要がある。

##### 2) 学生募集について

2016年度の総合人間学部の入学者が定員を大きく下回ったことを受け、その原因を検証し、新たな方策を実施するために、入試委員会、広報委員会の委員長を含む構成員で「リクルート強化プロジェクトチーム」を立ち上げた(資料 5-18)。これによって、広報、入試における連携と戦略の強化を諮り、同時に1学科制への改革後の大学像とその魅力を、よりはっきりと受験生に伝え、本学を希望する学生を受け入れていく体制を整えていくこととしている。既に行われている取り組みとして、学外有識者によるアドバイス、現状分析、学内の各部署からの意見集約、高校訪問の質の両側面からの徹底に向けた対策、保護者向けのオープンキャンパスの実施、奨学金の改革と新制度設置、地域の小中学生および保護者に向けたPR等がある(資料 5-19)。更なる徹底に努めたい。

そのための具体的検討課題を以下に記す。

- ・過去数年間の受験者・合格者・入学者の統計などから現状把握と定員割れの分析
  - ・高校生の要望を検証し、本学の使命に基づいた、求められる大学教育の再検討
  - ・毎年行っている高校訪問、その訪問時のアピール、1学科5コース制の見える化
- リクルート強化プロジェクトチームを提案主体とし、担当する関連委員会を実働部隊として、上記の課題に取り組む。

総合人間学研究科の社会福祉学専攻においては、福祉現場で働く本学卒業生への個別の働きかけ、本学コミュニティ人材養成センター主催で、福祉・心理関係施設・機関でリーダー的な役割を果たしている職員の方を対象とした講座の実施、本学教員および名誉教授等による公開講座等を通して、現場の専門家の支援をすると同時に更なる専門性を獲得す

るための大学院教育についての案内を行う等して学生募集に取り組んでいる(資料 5-20)。引き続き、目的とターゲットを明確にした学生募集の創意工夫をしていくことが今後の課題である。

臨床心理学専攻においては、2017年に施行される公認心理師法を見据え、「臨床心理士と公認心理師の両資格取得可能」なことを打ち出し、学部の募集から研究科の募集につなげた形の広報を行い、学生募集を行っていく予定である(資料 5-21)、(資料 5-22)。また、臨床心理士と公認心理師の両資格の取得を目指し学部4年と大学院2年の6年一貫教育プログラムを準備しており、学部入学時から大学院の入学者を一定数確保できる体制を整える予定である(資料 5-23)。

### 3) 入学者選抜について

入試委員会を中心に、2020年の大学入試センター試験の廃止後の入試のあり方を見据え、本学の特色を活かした入試制度の検討を行っている(資料 5-24)。実施する入試の時期と種別によって、どのような学生を獲得しアドミッション・ポリシーを実現化するのか明確にし、高校や受験生に周知していくために、高校生等の要望の把握のためのFD研修会の実施と教職員内での共有化、高校訪問のマニュアル化をする必要がある。

なお、2016年12月に行われたFD研修会では、学生の受け入れに関しても様々な意見が出された。まだ共通の理解になっていないが、広報委員会を中心にあらゆる選択肢を尊重し、今後、具体的な検討に入る。

①今までの実績を通して、「実学のルーテル」「現場のルーテル」「学びの場はキャンパスの外にもある」というルーテルの教育の特色を広く高校生に伝える方法。

②インターシップ、実習教育、個別指導、卒業後の支援等々の見える化。

③学生が、ルーテル学院大学でどのような教育を受けることができるか、具体的にわかる利用しやすい情報システムを検討する

## 4. 根拠資料

- 5-1 学生の受け入れ方針(アドミッションポリシー)  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html>
- 5-2 AO入試ガイド(2016年度入学者用)
- 5-3 入学試験要項(2016年度入学者用)
- 5-4 広報委員会規程
- 5-5 入試委員会規程
- 5-6 ルーテル学院大学ホームページ「志願者数、受験者数、合格者数、入学者数」  
学部 <http://www.luther.ac.jp/admission/data.html>
- 5-7 ルーテル学院大学ホームページ「志願者数、受験者数、合格者数、入学者数」  
大学院 [http://www.luther.ac.jp/admission/gs\\_data.html](http://www.luther.ac.jp/admission/gs_data.html)
- 5-8 大学院入試要項(2016年度入学者用)
- 5-9 ルーテル学院大学ホームページ「臨床心理学専攻 入試問題」  
[http://www.luther.ac.jp/admission/graduate\\_ex.html](http://www.luther.ac.jp/admission/graduate_ex.html)
- 5-10 入試委員会議事録 20150408
- 5-11 入試委員会議事録 20140709

- 5-12 ルーテル学院大学ホームページ「入試結果について」  
学部 <http://www.luther.ac.jp/admission/data.html>
- 5-13 大学案内 2016「入試結果について」 (既出 資料 1-5)
- 5-14 大学院案内 2016「入試結果について」 (既出 資料 1-3)
- 5-15 理事会議事録 (抜粋) 20160317
- 5-16 評議員会議事録 (抜粋) 20160317
- 5-17 2016 大学院責任者会議議事録 5月-11月
- 5-18 リクルート強化プロジェクトチーム報告議事録 201605
- 5-19 リクルート強化プロジェクトチーム議事録 20160727
- 5-20 2015 コミュニティ人材養成センター主催 人と関わる専門職向け講座
- 5-21 臨床心理学科臨床心理学専攻会議議事録 20160412
- 5-22 臨床心理学科臨床心理学専攻会議議事録 20160719
- 5-23 臨床心理学科臨床心理学専攻会議議事録 20161011
- 5-24 入試委員会報告 12 月度教授会

## 第6章 学生支援

### 1. 現状の説明

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

本学では、所轄する委員会で定めた以下の方針のもと、「少人数教育」の特徴を生かし、教員組織と事務組織が緊密に協力、連携して学生支援を行っている。

##### 1) 修学支援に関する方針【教務委員会】

本学の使命（ミッション）として「一人ひとりを大切にする教育」を通じて「キリストの心を心として神と世に仕える」人材を育成することを掲げており、修学面において学生たちの個別のニーズに対応できるように教職員、関係部署が連携、協力して支援していく。

##### 2) 障がい学生支援に関する方針【障がい学生支援委員会】

以下の3つを支援方針として、ホームページで公開している（資料6-1）。

- ・障がいのある学生が主体的に学ぶことができるように教育の質の保障に努める。
- ・障がいのある学生が利用しやすいように、施設設備のアクセシビリティ環境の向上に取り組む。
- ・障がいのある学生が主体的に大学生活を送れるように、支援する。

##### 3) 生活支援に関する方針【学生サポート委員会】

キャンパス内で学ぶ全学生が、安心・安全なキャンパス生活を送ることができるように、生活面、健康面、経済面における指導・相談体制を整え、困難な場面にある学生に必要な支援を提供する。

##### 4) 進路支援に関する方針【就職進路支援委員会】

キャリアデザインの方法や実社会における職業について学び、学生の職業意識・勤労観を育むことを目的とし、就職支援をさらにキャリア形成支援に拡大することを支援の方針としている。具体的には、以下の通りである。

###### ①個人への支援

- ・入学時から学生が、充実した学生生活を送れるように支援する。
- ・自己理解を深められるようにする。
- ・コミュニケーション能力等の基礎スキルの向上を支援する。
- ・就職活動への取り組み姿勢の向上を支援する。

###### ②就職進路に関する支援

- ・学部教育の中にキャリア支援・キャリア教育の要素を統合する。
- ・障がいのある学生への支援に努める。
- ・職業観・勤労観の醸成、全般的な意欲の向上が図れるようにする。
- ・業界・企業理解を深められるように支援する。
- ・インターンシップへの参加率の向上を図る。

学生支援に関する日常事務業務（教務、福利厚生、奨学金、障がい学生支援、就職進路、国際交流）は、学生支援センターが担当している。

また、諸事項について協議審議する委員会組織は以下の通りである。

- ・ 教務委員会：休学退学等の学籍や成績カリキュラムに関する事項の取り扱い
- ・ 学生サポート委員会：奨学金や寮等の生活支援
- ・ 障がい学生支援委員会：障がい学生の学習支援
- ・ 就職支援委員会：キャリア形成の支援
- ・ 国際交流委員会：海外研修・留学、留学生受入れ等の国際交流の取り扱い
- ・ 権利擁護委員会：ハラスメント全般の取り扱い

どの委員会も教員と職員を構成員として毎月1回開催され、それぞれの立場から情報を共有し、よりよい学生支援が行えるようにしている。

また、心身の健康保持は健康管理室が、メンタル面での悩みや課題に関する相談については学生相談室が担当している。

事務組織、委員会組織は必要に応じて学生の所属する学科・コースの教員（主として学科長、コース主任）と情報を共有して、それぞれが緊密な連携のもとに協力して対応にあたっている。

## （2）学生への修学支援は適切に行われているか。

### 1) 留年者および休・退学者の状況把握と対応

#### ①出席状況調査の実施と成績不良学生への個別対応

成績不良による留年者、休学・退学者に至る大きな要因として授業への出席状況の悪化が挙げられる。本学では、履修方針として欠席回数が講義回数の3分の1を超えた場合、期末試験の受験資格を失うと規定している（資料6-2,9項）。この規定を踏まえ、講義第3週～5週の間担当教員に出席状況調査を実施して早い段階での状況把握に努めている

（資料6-3）。調査結果は、教務委員会で共有して必要な対応を協議する。基本的には、学科長、コース主任が欠席の多い学生と面談して、欠席理由を把握し、必要な指導をしている。

留年生を含めて成績不良の学生については、各学期開始前に学科長又はコース主任が個別に面接して、履修指導、アドバイスをし、新学期を迎えられるようにしている。成績は、年度末に保護者にも送付しており、必要に応じて保護者を含めた面接も実施している。

#### ②学内連携によるサポート体制

欠席には結びつかない経済的な理由、精神的な理由、進路変更などにより留年、休・退学する学生及びその予備軍の学生は事前に学生支援センターや学生相談室、健康管理室、チャプレン、教員等と相談していることが多くある。学科長およびコース主任とそれぞれの部署や関係者と情報を共有して必要な対応がとれるような体制をとっている。

#### ③休・退学希望者への対応

前述のように学業継続のための取り組みをしているものの、休学、退学を希望する学生には、専攻主任・指導教員、学科長、コース主任との面接を義務化しており、休学・退学理由を確認して、個別に支援し、可能な限り退学予防に努めている。

休学者が復学する場合、復学支援プログラムとして希望者には教員や健康管理室、学生相談室で相談を受け付けている（資料6-4）。

### 2) 補習・補充教育に関する支援体制

#### ①入学前教育

本学では、合格が年内に決定するAO入試、推薦入試合格者を対象に入学前教育を課している(資料6-5)。内容は、大学後の学びの備えとして修学意識の向上することを目的に、自分の希望する専門分野に関する新聞記事や聖書、書籍等を読んで課題文を提出することとしている。

### ③ 国家試験および大学院入試対策

社会福祉士、精神保健福祉士の国家試験を受験する学生を対象に、2日間・連続3コマで外部講師を招いて集中講座を課外で実施している(資料6-6)。また、2015度より保育士試験を受験する学生を対象にした保育士筆記試験対策講座を、3～5日間の集中講座として課外で実施している(資料6-7)。さらに、大学院受験を希望する臨床心理学科・臨床心理コースの学部生を対象に大学院生の指導による自主勉強会を行っているが、大学として大学院生の選定及びアルバイト代を支払う等の支援を行っている。

### ④ オフィスアワーの設定

専任教員はオフィスアワーを設定している。その時間に学生からの勉学や履修、進路、学生生活上の様々な問題に関する相談に応じ、指導、助言を与えている(資料6-8,46項)。

### ④ 社会福祉領域における社会福祉士等の国家資格の取得支援

社会福祉領域においては、国家資格取得のために必要な科目の補修授業、2学年かけて挑戦できる柔軟なカリキュラム体制などをとっている。また、国家資格を取得しないこととなった学生に対しては、社会福祉の現場で通用する他資格を取得するよう、個別の情報提供と指導をしている。

### 3) 障がいのある学生に対する修学支援措置

本学は、障がい学生に対する支援には以前から力を入れて取り組んで来たが、2014年より障がい学生支援委員会を設置し(資料6-9)、同委員会と各コース、学生支援センター、入試委員会、広報委員会、学生相談室、健康管理室、図書館などが連携しながら、全学的に対応する体制を強化した(図1参照)。障がい学生アドバイザー(本学教員)と障がい学生コーディネータ(本学職員)が中心となり、以下のような具体的取り組みを行っている。

#### ① 入学希望者に対する本学の取り組みの周知

ホームページを用い、本学の障がい学生支援の方針を周知するとともに、具体的にどのような支援を受けられるのかをパンフレットを用いて周知する体制をとっている(資料6-1)、(資料6-10)。

#### ② 入学前の準備体制

学修上の支援を必要とする障がい学生に対して、入学前に相談シートを用いて面談を行い、支援内容の確認をしている(資料6-11)。障がい学生アドバイザー、障がい学生コーディネータ、希望するコースの教員と新入生およびその保護者が面談を行い、入学後の学生生活において具体的に必要な支援の内容を確認している。本学の支援は、原則として修学支援であり、生活支援は行わないことも合わせて確認し、入学後の大学生活における準備を双方で整える体制をとっている。

#### ③ 学生生活における修学支援

入学後は、面談を行いながら、一人ひとりに合った修学支援を行っている。聴覚障がい学生に対しては、手話通訳、パソコン通訳があり、外部の手話通訳者、要約筆者、学生のノートテイク(アルバイト)による支援を行える体制を整えている。視覚障がい学生



の支援として、障がい学生コーディネータと図書館が連携して、教材のテキストデータ化や対面朗読等を行っている（資料 6-12）、（資料 6-13）。

また、学生のボランティアサークル『ルーテル・サポート・サービス』（LSS）が、学生生活面のサポート等を行っている。

図書館における支援は、個々の学生とのガイダンスを行い、一人ひとりのニーズに応えられるよう配慮するとともに、障がい学生が図書館につながる契機となるよう心がけている。具体的には、上述したテキストデータ化や対面朗読に加え、車いす学生や四肢の可動域の狭い学生等が必要な資料をコピーしやすいよう非破壊スキャナーを設置し、また点字資料の図書館間の相互貸借を本学図書館のサービスとして行う等している。

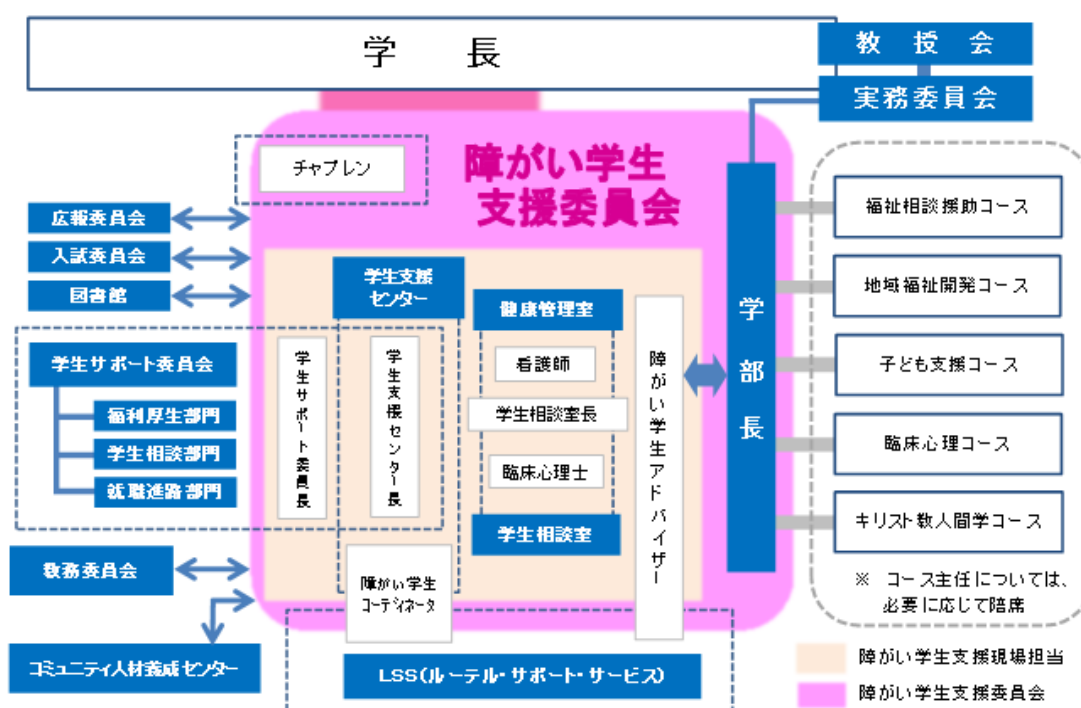


図1. ルーテル学院大学障がい学生支援組織体制図

#### 4) 奨学金等の経済的支援措置

本学では、経済的理由により修学に支障が生じている学生について、以下のような学生納付金の延納・分割制度、奨学金の支給・貸与制度を整え、経済的支援をしている。

##### ①学生納付金の延納、分割制度（学部、大学院対象）

家庭の諸事情により、期日までの納入ができない学生について、「学生納付金延納分納規程」（資料 6-14）に基づき、納入期限までに申請することにより期日の延期または10回までの分割納入を可能としている。

##### ②大学独自の奨学金について

多くの学生は、公的奨学金制度である日本学生支援機構奨学金を受けているが、大学としてもさまざまなニーズに対応するため独自に奨学金制度を設けている。

- ・貸与奨学金

林胆氏記念後援会奨学金（学部、大学院対象）（資料 6-15）

経済的に著しく修学困難な学生を対象（40 万円／年額。在学中 2 回まで貸与可能）

・給付型奨学金

緊急経済支援特別給付奨学金（学部生対象）（資料 6-16）

家計を支える者の死亡もしくは失業等の理由により学業を継続することが困難になった者（20 万円／年額。在学中 2 回まで給付可能）

・ムラサキスポーツ学会発表奨励金（大学院生対象）（資料 6-17）

学会等に於いて自己の研究成果についての一般演題発表又はポスター発表を行った者（1 万円／1 回）。

③入学時採用の奨学金（授業料免除制度含む）

特定の事情のある入学予定者に入学前に、申請、決定する奨学金制度を持っている。

・東日本大震災等被災学生に対する授業料等免除（学部生対象）（資料 6-18）

東日本大震災、熊本地震により被災した入学者を対象にしている。

被災程度に応じて、授業料の全額または半額免除（最短修業年限まで）

・児童福祉給付奨学金（学部生対象）（資料 6-19）

児童養護施設及び里親家庭出身者で本学への入学者を対象にしている。

年間授業料より 30 万円を免除（最短修業年限まで）

・私費外国人留学生納付金減免奨学金制度（大学院生、学部生対象）（資料 6-20）

私費外国人留学生を対象にしている。年間授業料の半額を免除（最短修業年限まで）

④学生支援機構奨学金（大学院生、学部生対象）

2016 年度 86 名の学生が、貸与を受けている。（全学生 363 名の 23.7%）

⑤その他の奨学金

経済的支援を直接の目的とする奨学金の他に、学生の学習意欲を高めることを目的とした特待生制度（資料 6-21）や社会人入学者を対象にしたキャリアアップ奨学金等がある（資料 6-22）。

なお、それぞれの奨学金については、「CAMPUS LIFE GUIDE BOOK」（資料 6-8）や学内掲示、受験生向けには、入試要項（資料 6-23）やホームページにて（資料 6-24）概要、申請方法等を周知している。奨学金制度の実務は、学生サポート委員会が担い、選考は学生サポート委員会で行い教授会に提案している。選考に関しては、個人面接を重視しており、学生サポート委員長と学生支援センター職員の複数名で、申請書類内容の確認とともに、書面に表現しきれない家庭状況等や本人の修学に対する気持ちを把握している。

（3）学生の生活支援は適切に行われているか。

1) 健康管理

学生の健康維持に関しては、健康管理室を設置して対応している。健康管理室は、看護師 1 名が月～金曜日に常駐して、学生の病気・けが等の対応にあたっている。学生の心身の状態によっては、学科およびコースの教員と緊密な連携のもとに支援することができる体制をつくっている。また学生全体の健康状態を把握するために、毎年 4 月に全学生を対象とした健康診断を実施している（資料 6-8,48 頁）。

2) 健康教育

2012年度からはキャンパス内全面禁煙としており、キャンパス構成員の健康増進を図っている。新学期の新生オリエンテーション時には、専門家を招いて「喫煙・アルコール・ドラッグ」等の依存の問題をテーマにした講演会を開催し、依存の問題への理解を深める機会を提供している（資料 6-25）。

また、在学生には禁煙プログラムを実施する等、自身の健康管理への理解と周知に努めている（資料 6-8,36-40 頁）。

### 3) 学生相談

大学生活に関するメンタル面での悩みや課題について、個別相談をする部署として、学生相談室を設置している（資料 6-8,45 頁）。

学生相談体制を充実させるために、2011年度より、臨床心理士の資格をもつカウンセラーを配置した（資料 6-8,45 頁）。

現在、学生相談室は、精神科医でもある専任教員を学生相談室長にして、カウンセラー 2名（男女 1名ずつ）で構成しており、月～金曜日を交代で担当している。学生への周知を図るため、前期、後期に各担当者が 1日学生相談室オープンハウスを開催している。

学生相談室メンバー（室長、カウンセラー）、健康管理室看護師、学生支援センター長、学生サポート委員長を構成メンバーとして、学生相談室ミーティングを月に 1回設けて、守秘義務の範囲内で関係者間の情報を共有している（資料 6-26）。

また、日常的に学生相談室・健康管理室・学生支援センターの協働支援体制を軸にし、各学科及び各コースとの連携を図りながら在学生が抱える諸問題の早期発見と早期対応を行っている。

### 4) オフィスアワー

専任教員は全員オフィスアワーを週 1コマ設定しており、学生のさまざまな相談に対応するような体制をとっている（資料 6-8,46 頁）。

### 5) チャプレンによる学生への支援

キリスト教主義の大学である本学には、チャプレン（大学付き牧師）が 1名いる。本学の日々の礼拝や行事において重要な働きを担っているが、それに加えて、大学内の様々な場面において学生たちの抱える多様な問題のよき相談相手として学生支援の一つの重要な鍵となる役割を担っている。

### 6) ハラスメント防止のための措置

ハラスメント防止については、2013年 12月改訂した「ハラスメントの防止体制等に関する規程」（資料 6-27）に基づき対応している。ハラスメントに関する相談は、原則的には相談担当者連絡会の担当教職員が受けることとしているが、話がしやすい教職員でも良いことになっている。相談担当者連絡会は、教員 3名、チャプレン、学生支援センター職員、健康管理室看護師計 6名で構成している。

相談担当者連絡会は、必要に応じて権利擁護委員会に申し立て、権利擁護委員会において、調停、調査、救済措置を行うこととしている。権利擁護委員会は、専任教員 3名、主任以上の職員を含む 3名の計 6名で構成している。権利擁護委員会の調停・調査に基づき、理事長が、調査の報告や救済活動について決定することとしている。

ハラスメント防止のために、教職員を対象としたFD研修会等（資料 6-28）、年間を通して、ハラスメントや権利侵害における基本的考え方を伝え、発生の予防、防止を図って

いる。学生向けには、毎年新学期オリエンテーション時に、ハラスメント防止体制に関する説明を実施するとともに、学生、院生、教職員向けに『相談のしおり』（資料 6-29）を配布し、周知を図っている。

#### （４）学生の進路支援は適切に行われているか。

##### 1) 進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施

①キャリアデザイン講座Ⅰ・Ⅱ（資料 6-2,113-114 頁）。

学生が履修しやすいように前期後期各 15 コマで同一の内容の授業を行っている。講義方法については、最新のデータをレジュメに反映させ、概論だけにとどまらず具体的な事例を多く紹介し、学生の理解がより深まるよう工夫している。また、インターンシップの応募の流れや重要性を説明している。なお、新カリキュラムに該当する学生は、授業名を「キャリアデザイン講座Ⅰ・Ⅱ」から「キャリア概論」に変更となり、産業カウンセラーの資格取得に必要な講義として対応している。「キャリア概論」では、自分の将来のキャリアを検討するとともに、社会人として求められる基礎力の獲得を目的としている。

②キャリアガイダンス（資料 6-30）

2015 年度より就職進路支援委員会と子ども支援コース連携で「保育士試験対策講座」「保育士ガイダンス」を実施している。また「卒業生を招いてのブース型相談会」、「障がい学生対象就職ガイダンス」を実施している。「東京都福祉人材センターによる出張相談会」を 2014 年度から実施している。

③個別面談

全学部学科・コースの学生に対して個別面接を実施している。2013 年度より、臨床心理学科では、2・3 年生の個別面接を教員と就職進路支援委員の職員とともに実施している。2014 年度より、社会福祉学領域においても、全学年（1～4 年生）の個別面接を教員が分担して前期に行っており、就職に関する支援をコミュニティ人材養成センターとの連携で行っている（資料 6-30）。また、2015 年度は、子ども支援コースの教員とも連携し 1・2 年の個別面接を行なった。コミュニケーションスキルの不足など課題をもつ学生には、学生相談室など他機関と連携し就職支援を行っている。また、「キャリア概論」における外部講師によるキャリア面談も行っている（資料 6-31）。

##### 2) キャリア支援に関する組織体制の整備

就職進路支援委員会として、規程に基づいて構成している（資料 6-32）。

## 2. 点検・評価

### ●基準 6 の充足状況

本学では、「少人数教育」の特徴を生かし、学生支援の方針をきめ細やかに遂行するために、教員組織と事務組織が協力して修学支援、障がい学生支援、生活支援、進路支援等の学生支援を行っている。

特に障がい学生については、情報保障等の修学支援等、障がい学生支援委員会及び障がい学生アドバイザーをはじめ全学的な体制で支援をしている。

これらの学生支援は、事務組織、関連する委員会、学科・コースの教員が必要に応じて学生の情報を共有して、それぞれが緊密な連携のもとに協力して対応にあたっている。

以上により、同基準をおおむね充足している。

## ①効果が上がっている事項

### 1) オリエンテーションプログラム

新年度当初に新生を含む全学生を対象に、5日間のオリエンテーションプログラムを実施している。内容としては、各学科、コースの履修指導にかかわること、奨学金を含む学生生活にかかわること、ハラスメント防止に関わること、個人情報に関わること等、年度当初に学生向けに確認しておきたいこと全般を、学科・コース、関係委員会・部署の担当者が説明をして周知を図っている（資料 6-25）。

### 2) 学生相談室へのカウンセラーの配置

2012年度より学生相談室に臨床心理士の資格を持ったカウンセラー1名を配置し、従来の予約制を随時、相談ができる体制とした。2015年度から、カウンセラーを男女各1名ずつ配置し、カウンセラーの選択ができるようになり、対応日も3日から4日と増やして対応している（資料 6-33）。

### 3) 障がい学生支援

2014年に障がい学生サポート委員会を設置して2年が経過し、全学的に障がい学生の支援を行う体制整備の効果があがってきた。障がい学生支援の内容やパンフレットを大学ホームページに掲載したことをはじめ、広報委員会、入試事務局との連携体制の構築や、障がいを持った学生の受け入れと学修保障の現状と課題を実務委員会に報告し、大学としての方針を明確化しながら全学的に対応することができた（資料 6-34）。

### 4) 進路支援

2015年度より就職進路支援委員会と子ども支援コース連携で「保育士試験対策講座」「保育士ガイダンス」を実施しており、2015年は、11名の参加者があった。

「東京都福祉人材センターによる出張相談会」を2014年度から実施し、2014年は3回実施し、のべ15名、2015年度は6回実施し、のべ19名の学生が参加し指導を受けた（資料 6-35）、（資料 6-36）。

他部署・委員会との連携等の評価として、実務会議で「保育士試験対策講座」の学生からの授業料徴収額を検討し決定した。障がい学生支援委員会担当職員と連携し、障がい学生の就職活動を支援した。結果、複数の内定を得ることができた（資料 6-35）。また、国家資格実習はじめインターンシップ、臨床心理実習など全学生が希望すれば何らかの体験型の社会体験をすることが可能な体制ができた。この体験型の科目の少人数指導が自己理解の深化および具体的な進路の明確化を進め進路支援につながっている。

## ②改善すべき事項

### 1) 退学防止対策

退学者数は、2013年度に18名、2014年度に19名、2015年度に17名となっている。1学年定員90名の本学としては、退学率は決して低い数字ではなく退学防止は大きな課題である。退学を申出た者に対しては、学科長・コース主任が個別に面談を行い、事情を聞いているが、すでに意思が固まっていることも多い。

## 2) 障がい学生支援

障がい学生への支援体制は構築されつつあるが、卒業後のキャリア支援のより効果的な方策を検討することが改善すべき課題である。障がい学生情報の管理運営方法、発達障がい学生の対応方法、支援者確保策等の検討なども今後障がい学生支援委員会を中心に検討すべき課題である。障がい学生コーディネータに本来の業務である修学以外の学生生活やメンタル面等の相談も集中してしまっている状況がある。障がい学生支援委員会および学生サポート委員会を中心に、他の担当者との連携協力を緊密にし、組織としての支援体制を強化することが課題である。

## 3) 進路支援

進路変更や就職活動を始める時期が遅かった学生の対応や心身の不調やコミュニケーションスキルの不足している学生への個々の対応方法が今後、就職支援委員会の責任で検討すべき課題である。

## 4) 学生支援に関する方針の全学での共有

「障がい学生支援の方針」以外の方針は各委員会の中で定めているものであり、大学全体で確認共有する必要がある。

# 3. 将来に向け発展方策

## ①効果が上がっている事項

### 1) オリエンテーションプログラムの見直し

3学科から1学科5コース制への移行に伴い、見直しを進めている。特に、新入生についてはコースの決定が2年生ということもあり、コース選択が未定の学生とある程度コースの決まっている新入生のコースに関する所属意識やコース選択に関わる指導等、工夫をする必要がある。オリエンテーションプログラムは、大学への適応を助ける上で重要なため、退学防止の観点も含め、よりよいプログラムになるよう教務委員会と学生支援センターを中心に見直しを進めたい。

### 2) 学生相談体制の充実

個別ケアが必要な学生が年々増えており、相談員の増員や担当曜日の増加といった人員配置を含め学生相談体制のさらなる充実が必要である。休学・退学についても、日々の相談を受けていくなかで、事前にその兆候を把握して、必要な支援を受けることができるようにしていくことが重要と思われる。

### 3) 進路支援

3学科から1学科5コース制への移行に伴い、就職進路の変化が予測できる。そのため、各コースの学生に対して個別面接を教員とともに連携をとりながら実施し、低学年からキャリアガイダンスへの参加を促し、キャリア形成支援をおよび就職支援につなげていきたい。その際に、進路の明確化に成果を上げている実習等の社会経験をすることができる体験型の科目をさらに多くの学生が履修し、進路選択に役立てることができるようガイダンス等を工夫したい。

### 4) 新たな給付型奨学金制度

経済的支援の充実方策として、2017年度新入生より、「指定校優秀者給付奨学金制度」、(資料 6-37)「修学支援給付奨学金制度」(資料 6-38)の2つの新たな給付型奨学金制度

を設置した。

## ②改善すべき事項

### 1) 退学防止対策

退学予防にむけて、まずは過去の中途退学者に対し、真意なる事由を明らかにする事が優先事項との判断から、2016年3月にアンケート調査を実施した。その結果を元に、2016年9月に休学退学予防をテーマに教職員FD研修会を行い、情報を共有するとともに対策を考えた。2016年10月より、中退防止対策検討委員会を設置し、過去の退学者の資料の分析をもとに具体的な対策の立案に取り組んでいる(資料6-39)。少人数教育という本学の強みを生かし、入学時から卒業までの間の大学生活の重要な岐路において的確な支援と退学防止の具体的な対策を実行できるよう準備を進めている。

### 2) 障がい学生支援

障がい学生の入試のエントリー時点から、卒業後のキャリア支援まで包括的に支援できるよう、他委員会との連携のさらなる強化を図り、学生の支援を組織的に進めていきたい。障がいのある学生への入学前から卒業までを見据えた支援のためには、障がい学生委員会および障がい学生コーディネータと他の委員会や担当者との連携がさらに必要なことや、連携の流れを明確にできるよう、支援体制の見直しと強化に取り組む必要がある。

### 3) 進路支援

18歳人口の減少と大学進学率の高さにより、様々な背景をもった学生が入学してくるため、学生サポート委員会を中心に、学生支援に関わる他の部署や委員会との連携を強化し、少人数教育の強みを生かし学生一人ひとりへの対応方法を検討する。また、就職分野の開発を目的に学内における企業説明会の開催や学生のインターンシップ参加の促進を支援していくための方策を考える。

### 4) 学生支援に関する方針の全学での共有

「障がい学生支援の方針」以外の方針に関して、実務会議での確認を経て、教授会で承認し大学全体で確認共有する手続きを進めている。

## 4. 根拠資料

- 6-1 ルーテル学院大学ホームページ「障がい学生支援に関する方針」  
<http://www.luther.ac.jp/life/s-support.html>
- 6-2 2016 講義概要 人間福祉心理学科 (既出 資料 4-2-1)
- 6-3 2015 欠席状況調査書
- 6-4 休学者が復学するための、復学支援プログラム
- 6-5 2015 入学前課題文
- 6-6 2015 国家試験受験対策講座案内
- 6-7 2015 就職進路支援ガイダンス・個別面談
- 6-8 2016 CAMPUS LIFE GUIDE BOOK (既出 資料 1-9)
- 6-9 障がい学生支援委員会規程
- 6-10 障がい学生支援パンフレット
- 6-11 入学前相談シート

- 6-12 ルーテル学院大学図書館ホームページ「テキストデータ貸出サービス」  
<https://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/text/data.html>
- 6-13 文部科学省ホームページ「大学図書館における先進的な取組の実践例（Web 版）」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/kaihatu/jouhou/1341375.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/kaihatu/jouhou/1341375.htm)
- 6-14 学生納付金延納分納規定
- 6-15 林胆氏記念後援会奨学金
- 6-16 緊急経済支援特別給付奨学金
- 6-17 ムラサキスポーツ学会発表奨学金
- 6-18 東日本大震災等被災学生に対する授業料等免除
- 6-19 児童福祉給付奨学金
- 6-20 私費外国人留学生学生納付金減免奨学金制度
- 6-21 特待生制度
- 6-22 社会人を対象にしたキャリアアップ奨学金
- 6-23 入学試験要項（2016年度入学者用）「奨学金について」 (既出 資料 5-3)
- 6-24 ルーテル学院大学ホームページ「奨学金について」  
<http://www.luther.ac.jp/life/scholarship.html>
- 6-25 2016年度オリエンテーション日程案
- 6-26 2016 学生相談室報告
- 6-27 ハラスメント防止体制に関する規程 (既出 資料 3-10)
- 6-28 FD研修（教職員研修） 履歴 2011年度～2016年度 (既出 資料 3-8)
- 6-29 相談のしおり（ハラスメント防止のしおり）
- 6-30 2015 個別面談表
- 6-31 就職進路支援委員会議事録 20150513
- 6-32 就職進路支援委員会規程
- 6-33 2015 自己点検評価報告書「学生相談室」
- 6-34 2015 自己点検評価報告書「障がい学生支援委員会」
- 6-35 2014 自己点検評価報告書「就職進路支援委員会」
- 6-36 2015 自己点検評価報告書「就職進路支援委員会」
- 6-37 指定校優秀者給付奨学金制度
- 6-38 修学支援給付奨学金
- 6-39 中退防止対策検討委員会議事録



## 第7章 教育研究等環境

### 1. 現状の説明

#### (1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

本学の教育研究環境に関しては、理事会の下部組織である経営委員会で財務的な協議をするとともに、施設整備に関する方針を検討してきた（資料7-1）。

2015年4月には、施設環境の整備等以外に学内の方針を集約するために、2016年度～2020年度中期計画を策定し（資料7-2）、教授会、職員会、理事会・評議員会がそれぞれに議論を行い、2016年3月に理事会での決議に至っている（資料7-3）（資料7-4）。

#### 1) 教育研究環境の整備に関する方針

中期計画における「【9】教育研究施設・設備の整備及び活用」で以下の通り方針を示している（資料7-2）。

##### 施設設備の整備・活用

- ・キャンパス整備のためのマスタープランを策定し、実行する
- ・様々な自主的学修スタイルに対応した設備を充実させる
- ・誰もが利用しやすい施設や設備を整備する

##### 情報設備の整備

- ・総合的な学内情報基盤を整備するための計画を立て、実行する
- ・情報セキュリティを整備する

これらの事項を目標に、討議され、具体的な取り組みが始められている。目標を達成するために施設整備に関しては事務管理センターが（資料7-5, 5頁）、情報設備に関しては、情報システム管理委員会が中心となり計画を実行する。

#### (2) 十分な校地・校舎および施設・整備をしているか。

本学は、各種学校である日本ルーテル神学校と同一敷地で共有しているが、十分な校地校舎は確保されている（資料7-6）。施設の構成は、主として教室や図書館、礼拝堂、教員研究室等を有する「本館」、研究所や教員研究室を有する「研究棟」、学生寮、部室、学生食堂、健康管理室、学生相談室、教員アパート等を有する「寮棟」に分かれる。

1993（平成5）年には定員増に対するために建設され、教室を有する「ブラウンホール」、2006（平成18）年には学科・専攻増設のため建設され、教室、事務室を有する「トリニティホール」が建設された。その他臨床心理相談センター、教員住宅が別置されている。

なお、これら施設について、以下の整備を計画し、実施した。

- ・2011年度には、学内の緊急放送設備網の整備（資料7-7, 8頁）を行い、災害時の緊急連絡を強化した。
- ・2011年度に三鷹市、小金井市と避難所等施設利用に関する協定を締結した（資料7-8, 8頁）。
- ・2012年度に実施した図書館の耐震補強工事およびリニューアルの工事を実施した（資料7-9, 8頁）。
- ・2013年度に実施した食堂・ラウンジの内装等改修については、内装全般に加え空調や家具がリニューアルされ、学生や教職員がリラックスしたり情報交換の場としての雰囲気改善された（資料7-10, 8頁）。

- ・2013年度に学内LANシステムの基幹部分のネットワーク機器の交換や授業用パソコンの更新を行ったことで、情報ネットワークシステムの安定化、セキュリティの強化となった（資料 7-11, 8 頁）。
- ・2014年度のチャペル内部の修繕工事により、礼拝や祈りの雰囲気改善された（資料 7-12, 7 頁）。
- ・2015年度に臨床心理相談センターを新築した（資料 7-13, 7 頁）。
- ・2015年度に実施した、東門からチャペル東側にかけての修景整備とマルチコートの新設工事により、東門から歩道の整備や芝による緑化がされ学生や来学者に好評を得ている。またマルチコートについては学生の利用頻度が向上した（資料 7-13, 7 頁）。
- ・2015年度にブラウンホール（教室棟）のエアコン及び照明器具の更新工事により、節電効果、教育環境の向上が図ることができた（資料 7-13, 7 頁）。
- ・2016年度は寮棟を中心に、防水および外壁塗装改修工事を実施し、福利厚生施設の保全に努めている（資料 7-14）。

### （3）図書館、学生情報サービスは十分に機能しているか。

大学図書館は学生の主体的な学修を支援すると共に、院生・教員・附属機関研究員の研究の支援も行う重要な機関と位置づけ、サービスを展開している。また、人と資料、人と人を繋ぐ知の交流拠点としてガイダンスやレファレンスに力を入れており、1年生の少数人数によるディスカッションを中心とした授業「フレッシュマンゼミ」での利用ガイダンスや、語学の授業で図書館を活発に利用している。

#### 1) 図書・学術雑誌・電子情報の整備状況

蔵書冊数は2015年度末で122,579冊である（資料 7-15）。利用者用の端末としては、据え置きが14台、OPAC専用端末が2台、貸出用が8台（内、1台は視覚障がい者用スクリーンリーダー利用可）である。

図書の充実については、購入リクエストを積極的に受付しており、入手可能な学術書であれば新刊・古書問わず即日発注し、到着次第すぐに受入を行っている。神学書は、マルティン・ルターとドイツ宗教改革関連の専門図書を過去100年にわたって収集しており、学外研究者の利用も多い。また、社会福祉学・臨床心理学・死生学の専門書の収集に努めている（資料 7-16）。

外国語雑誌については、2012年度より冊子体のタイトルを大幅に削減し、電子ジャーナルのデータベース契約に移行した（抄録データベースは福祉1つ、心理1つ、全文データベースは社会学・福祉1つ、心理2つ、神学1つの契約）。

これらのデータベースは横断検索が可能であり、学内LANで利用が可能である。また、ID/PW認証で自宅からも利用可能なため、特に、仕事を持ちながら学ぶ社会人院生の研究環境の向上に大きく貢献した。和雑誌は、データベースを導入しつつも、冊子体の数と種類を維持している。和雑誌の契約データベースはCiNiiのほか医学関連分野の抄録データベース1つ、全文データベース1つである。

図書館システムは2015年度よりクラウド型のシステムを導入した。機関リポジトリ「ルーテル・リポジトリ」は、国立情報学研究所提供のWEKOを使用し、2012年9月より本学紀要2誌と博士論文の公開を行っている（資料 7-17）。

## 2) 利用環境

図書館の総面積は1,050㎡、閲覧席は95席である。2014年度より、閲覧室の1つを改装し、会話しながらグループ学習でき、パソコンが自由に使えるアクティブラーニングスペースを設けた(資料7-18)。その他にはグループ閲覧室が2室と、静かに個別学習できる閲覧室が2室ある。

専任職員は司書有資格者3名を配している。また、2012年度より夜間勤務体制を1名増員し、2名体制とした。その内訳は専任職員1名と非常勤職員1名である。専任職員が閉館時間まで勤務できることは、非常時の対応のみならず、学修支援やレファレンス等のサービスの大きな向上となった。

2014年度より学生の図書館サポーターを募り、学生の意見を図書館運営に取り入れている。学生には新入生向け図書館ツアー実施、機関紙『ブーゲンハーゲン』への記事執筆、書店への選書ツアーの参加を担当してもらっている(資料7-19)。

## 3) 障がい学生支援

第6章において詳述するが、本学は1980年代より障がい学生の支援を行ってきており、2011年度より図書館では資料のテキストデータ貸出サービスを開始した(資料7-20)。この取り組みについては、文部科学省のサイトに掲載された(資料7-21)(資料7-22)。

## (4) 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

### 1) 教員の教育研究環境

教員の研究を奨励する方策としては、研究費として全教員に年額40万円を支給し、大学院担当教員へは100,000円を加算支給している。特別契約教員には、契約内容によって350,000円もしくは250,000円を支給している。支出可能な費目は、「図書」、「研究用機器備品」、「消耗品」、「通信費」、「学会費」、「印刷費」、「支払報酬(謝金)」、「旅費交通費」となっている。支給方法は、毎年度4月に支給し、翌年2月末日までに領収書等の証憑書類に基づき精算し、未使用額は返納することとなる。

また、専任教員の研究時間の確保については、就業規則(資料7-23)により週3日を下らない日で各教員が授業及び委員会等の会議に充てている。それ以外の日に研究時間が確保できるようにしている。

さらに、専任教員には「学校法人ルーテル学院 専任教員サバティカル・リープ原則」(資料7-24)によって、6年以上の勤務に対して6ヶ月間、12年以上の勤務には一年間の研究休暇(サバティカルリープ)を取ることが認められている。期間中は本学における責任を離れ、国内外で研究に専念できる。その間の給与は支給される。毎年、実務会議で次年度ないし次々年度に研究休暇を取る資格を持つ教員の名を挙げて、本人の意向を踏まえながら、希望を受け入れ、それを可能にする全学的な教員体制を整える作業をする。

なお、サバティカル・リープと合わせて若手教員養成のために特別に研究休暇に専念させるための「教員研修規程」(資料7-25)も設け教員の資質向上の制度を持っている。

過去10年間の実際の研究休暇の取得状況は以下の通りである。

#### 【研究休暇取得状況】

2006年 1人1年(教員研修規程による)

2007年 1人1年(教員研修規程による)

2008年 1人半年

2012年 1人1年（教員研修規程による）

2015年 1人半年

また、本学大学院は社会福祉学専攻については職業を有する社会人学生を主として受け入れており、ティーチング・アシスタント(TA)及びリサーチ・アシスタント(RA)制度は導入していない。臨床心理学専攻についても実習や実践型の授業が多いために社会福祉学専攻同様に制度として導入をしていない。しかしながら、院生の技術や知識を活かし、且つ院生の技術等の向上のためにも、統計関連科目等の一部授業において、授業サポートとして臨床心理学専攻の院生が参加している。

## 2) 教育研究施設設備の整備

研究室の整備状況については、実習指導担当専任教員1名を除き、すべての教員に研究室（個室）を配当している。各研究室には学内LANを敷設している。

その他の施設・設備の整備に関しては、前述とおり充実を図ってきたが、今後においても、教育研究等を支える環境や条件の更なる充実に向けて、効率的かつ教育効果の高い施設運用を目指す。学生のニーズに合ったバリアフリーや多様な学修スタイルに対応した設備の拡充についても検討をする。

## (5) 研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか。

本学では、研究倫理委員会を設置し、研究倫理を遵守するための必要な措置をとっている（資料 7-26）。具体的には、研究を行う予定の全ての学部生（卒論を執筆する者）と院生・教員に対し、研究倫理の申請と委員会の承認を受けての研究の実施を義務付けている。

研究を行う予定の学生と教員は、年に4回（5月末日、6月末日、10月末日、1月末日）の提出期限までに、研究倫理申請書類を提出する。申請者が学生の場合は指導教員の指導のもとに書類を作成する。申請書類は3名の委員が個別の審査を行い、全申請者の精査が終わった段階で、その結果を持ち寄り委員長が最終的判断を行って、その結果を申請者に（学生の場合は指導教員経由）知らせる。申請書に形式的な間違いがある場合には、申請者と指導教員にその旨を連絡し、調整を行って問題点を解消した上で、申請書を再提出させる。これらの研究倫理委員会への申請と委員会による承認の取り組みは、研究倫理を遵守することの必要性を教育する側面もあり、これらの取り組みを通じて、本学では、個人情報保護への配慮、データ管理・漏えい防止の徹底などの重要性が確認され、研究倫理の遵守がなされている。

## 2. 点検・評価

### ●基準7の充足状況

上記のとおり、教育研究等環境の整備面、図書・学術情報サービスの面、研究倫理の確保の面、その他教育研究を支援する環境・体制はおおむね整っている。

教育研究等環境の適切性の検証については、事務管理センター、図書館司書を主軸に、拡大事務責任者会議、図書館委員会、情報システム管理委員会、FD委員会等が必要に応じて、それぞれの所管事項の課題の把握とともに改善策を検討し、さらに、教授会（各学科、大学院）・職員会に協議または提案し、検証・見直しを行い、改善につなげている。今後、

中期計画に沿った計画及び実施を行うこととしている。

以上により、同基準を充足している。

#### ①効果が上がっている事項

2011年度以降、施設・設備工事による教育研究環境の改善をはかってきた。特に2015年度の臨床心理相談センターの新築による同施設の機能の集約、東門からチャペル東側にかけての修景整備とマルチコートの新設工事により、東門から本館やトリニティホール等に向かう歩道の整備と芝による緑化が行われ、学生や来学者に好評を得ている。また、新設したマルチコートの学生の利用頻度が向上している。

#### ②改善すべき事項

学内 LAN システムに関しては、基幹ネットワーク部分の改修等は実施しているが、学生の学修や研究で、キャンパス全域で WIFI の利用希望が高まっており、使用できていない一部について、より簡便で利用しやすい WIFI の設置について検討を行っている。

また、研究倫理の遵守に向けて研究倫理申請と承認の手続きの徹底をはかることにより、その趣旨や内容を研究者に浸透させてきた結果、本学において研究倫理に関する問題は起こっていない。しかし、近時、研究活動における不正行為事案が発生し社会問題化している背景もあり、その防止策や事案発生への対応等を定めたガイドライン（文部科学大臣決定）が2014年8月に策定され、2015年4月から運用開始されることとなった。本学においても、ガイドラインに沿って、研究活動における不正行為防止の徹底を一層進める必要がある（資料7-27）。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

キャンパス整備については、過去に作成した学内整備計画が2017年度で終了し、学内の概ねの修繕が完了する。

#### ②改善すべき事項

キャンパス整備に関する長期を見据えたマスタープランを作成することとしているが、検討段階である。

情報管理委員会を中心に、基幹ネットワーク機器の更新に加え、端末PCマシンのOSやそれに伴うソフトの更新についても今後、計画的に実施する必要がある。

また、研究倫理委員会を中心に、ガイドラインに沿った不正防止の徹底の具体策の実施が必要である。

### 4. 根拠資料

7-1 経営委員会規程

7-2 中期計画 2016-2020 (既出 3-17)

7-3 2015年度第4回 学校法人ルーテル学院評議員会議事録（抜粋）

7-4 2015年度第4回 学校法人ルーテル学院理事会議事録（抜粋）

7-5 執務執行規程

- 7-6 ルーテル学院大学ホームページ 校地・校舎等の施設  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/affiliate.pdf>
- 7-7 ルーテル学院大学ホームページ 2011(平成23)年度事業報告書 5.教育環境整備 4)  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2011.pdf>
- 7-8 ルーテル学院大学ホームページ 2011(平成23)年度事業報告書 5.教育環境整備 5)  
<http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2011.pdf>
- 7-9 ルーテル学院大学ホームページ 2012(平成24)年度事業報告書 4.教育・研究環境整備 1) <http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2012.pdf>
- 7-10 ルーテル学院大学ホームページ 2013(平成25)年度事業報告書 4.教育・研究環境整備 ① <http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2013.pdf>
- 7-11 ルーテル学院大学ホームページ 2013(平成25)年度事業報告書 4.教育・研究環境整備 ② <http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2013.pdf>
- 7-12 ルーテル学院大学ホームページ 2014(平成26)年度事業報告書 4.教育・研究環境整備 <http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2014.pdf>
- 7-13 ルーテル学院大学ホームページ 2015(平成27)年度事業報告書 4.教育・研究環境整備 <http://www.luther.ac.jp/guide/info/dl/jigyoun2015.pdf>
- 7-14 寮棟の外壁防水改修工事の実施について 掲示
- 7-15 2015年度 自己点検・評価報告書 図書館委員会
- 7-16 ルーテル学院大学図書館ホームページ 図書館紹介 蔵書の特徴  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/introduction/collection.html>
- 7-17 ルーテル学院大学図書館ホームページ  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/index.html>
- 7-18 2014年度 自己点検・評価報告書 図書館委員会
- 7-19 ルーテル学院大学図書館ホームページ 図書館報『Bugenhagen』バックナンバー  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/bugenhagen/index.html>
- 7-20 ルーテル学院大学図書館ホームページテキストデータ貸出メニュー (既出 6-12)  
<https://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/text/data.html>
- 7-21 文部科学省ホームページ  
 大学図書館における先進的な取組の実践例 (Web 版) (既出 6-13)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/kaihatu/jouhou/1341375.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/kaihatu/jouhou/1341375.htm)
- 7-22 文部科学省ホームページ  
 「視覚障害があっても本を自由に読みたい！」を実現 “誰もが使いやすい大学図書館”を目指しー図書館資料テキストデータ貸出  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/science/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2015/09/03/1361417\\_03.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/09/03/1361417_03.pdf)
- 7-23 就業規則
- 7-24 専任教員サバティカル・リーブ原則 (既出 3-15)
- 7-25 教員研修規程 (既出 3-16)
- 7-26 研究倫理委員会規程
- 7-27 公的研究費等の運営・管理に関する規程

## 第8章 社会連携・社会貢献

### 1. 現状の説明

#### (1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

大学の使命（ミッション）において、以下のことを明示している（資料 8-1）。

「一人ひとりを大切にす教育」を通じて、「キリストの心を心として神と世に仕える」人材を育成する

本学を構成する、ルーテル学院大学、同大学院、日本ルーテル神学校は、その設立の精神と社会的使命とを共有し、共通の課題を担っている。それぞれの専門分野における使命は、この共通の使命の個別的側面である。

上記の理念をもとに、本大学が中心的役割を果たし、るうてる法人会連合が創設され（資料 8-2）、研修と総会が開催されるとともに、るうてる法人会連合による著書『未来を愛する希望を生きる 共拓型社会の創造をめざして』、『キリストの愛を伝え共に成長する』などが刊行されている（資料 8-3）。

さらに、本学の社会貢献・社会連携活動の具体的な活動を担っている、附属研究所・センター等は、それぞれの規程で目的を定め、公開講座などによる教育研究の成果の還元や、地域における人材養成等を展開している。

〈ルター研究所〉

宗教改革者マルティン・ルターの研究にかかわる著作や論文は、毎年世界で三千点に及ぶ。2016年で開設 30 周年を迎える当研究所は「ルター研」として親しまれ、日本のルター研究の拠点となっている。

「本研究所は、ルター、宗教改革およびルーテル教会に関する研究と教育をとおして、教会と社会に貢献することを目的とする」と「ルター研究所規約」（資料 8-4）に定める。

〈臨床心理相談センター〉

地域社会に対する臨床心理相談活動を行うとともに、本大学院総合人間学研究科臨床心理学専攻修士課程に在籍する学生の教育・訓練機関等として機能を果たすことを目的とする。この目的を達成するために、以下の 4 つの業務を行っている（資料 8-5）。

- ①個人又は集団に対する臨床心理相談活動
- ②大学院学生に対する臨床心理実習及びスーパービジョン
- ③臨床心理士及び臨床心理隣接領域の専門家に対する臨床心理に関する相互学習の場の提供
- ④その他、上記目的を達成するために必要な業務

〈コミュニティ人材養成センター〉

地域貢献・地域連携の拠点として、コミュニティにおける「人に関わる人材」の養成活動を展開することを目的に、コミュニティ人材養成センターを設置した。

当センターの目的や事業は「コミュニティ人材養成センター規程」（資料 8-6）に定め、以下の 4 つの事業を展開している。

- ①地域づくりに関わる活動者の養成
- ②人に関わる専門職に対する研修
- ③地域の行政、関係機関・団体との連携事業

#### ④地域の関係機関・施設等における本学学生の実習・体験活動等の調整

〈包括的臨床コンサルテーション・センター〉

当センターは、施設や機関で働く対人援助の専門家が、職場の同僚やスタッフに対して、さまざまな願いをもちながら、日々仕事に励んでいる。当センターでは、このような対人援助の専門家に、専門家養成および管理職の育成に一層寄与することを目的として設置した。当センターの目的や業務は「包括的臨床コンサルテーション・センター規程」（資料 8-7）に定め、事業を展開している医療・心理・福祉・教育の現場で広く専門家に活用されることを目指しており、登録員たちは、関東地区のみならず、北海道を初めとして関西、九州に及ぶ地域から、医療、福祉、企業等の専門職、老人福祉施設協議会、障がい者相談支援センター、社会福祉士会、市町村社会福祉協議会、介護老人施設などから構成されている。また、登録員たちの研究活動のための合同研究報告会や研修会を毎年開催し、一般公開していることから、地域の専門家たちへの支援を展開している。

#### （２）教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

本学の社会貢献・社会連携活動の具体的な活動を担っている、附属研究所・センター等の、公開講座や地域における人材養成等により教育研究の成果を社会に還元している。また、各教員は、業績に記されているように、幅広く、社会的役割を担っている。

〈ルター研究所〉

当研究所では、ルター著作の翻訳をすすめ、全 36 巻予定の『ルター著作集』のうち、これまでに第 1 集（既刊 10 巻）、第 2 集（既刊 10 巻）を出版のほか（資料 8-8）、論文集『ルター研究』（既刊 9 巻）の刊行や（資料 8-9）、年 2 回の『ルター新聞』（資料 8-10）の発行してきた。

それらの研究成果をもとに、本学での公開講座（資料 8-11）、原典購読会、全国各地の講演会などを通して、ルター研究の紹介している。

〈臨床心理相談センター〉

当センターは、以下の活動を通して、教育研究の成果を社会に還元している。

##### 1) 臨床心理相談および援助活動（資料 8-12）

臨床心理士有資格者と大学院生が専門スタッフとしてチームを組み、様々な困難に直面している方々への心理臨床活動や各種心理テストの実施や地域教育機関と連携し、就学への援助として発達検査を実施している。

##### 2) 公開講座や紀要の発刊（資料 8-13）（資料 8-14）

センターの働きを通して得られた研究成果や技術を公開講座や紀要の発刊により、臨床現場・学校現場・福祉現場で働く臨床心理士や、地域で子育てや高齢者の介護に携わる対人援助職の方々に対して還元している。

##### 3) 相談業務以外の活動

- ・毎年 1 回センターの活動報告、大学院生、修了生の研究報告を掲載した「臨床心理相談センター紀要」（既刊 9 巻）を発刊してきた。
- ・公開講座・研修会の実施（資料 8-15）
- ・他に地域サービスとして毎年 2 回、相談センターオープンハウスを開催し、無料子育て相談会、カウンセリング体験を提供してきた（資料 8-16）。



〈コミュニティ人材養成センター〉

具体的には以下の4事業を展開し、本学の教育資源を社会に還元している。

#### 1) 地域づくりに関わる活動者の養成

住民の立場で、地域の中で住民同士の新たな支え合い活動を企画・開発していく人材の養成を行っている。具体的には、本学が所在する三鷹市およびその近隣である武蔵野市・小金井市の3市自治体と社会福祉協議会と共催で、創設当初より8年間3市の住民を対象とした「地域福祉ファシリテーター養成講座」(資料8-17)を実施している。

さらに、2013年度地域福祉ファシリテーター養成講座修了生と本学学生有志により、学食での地域の方と学生の交流の場「食DE絆」が企画され、2014年6月以降、毎月第3水曜日昼休みに開催している。毎回、20人前後の方が来場され、現在約20人の学生スタッフが登録して活動している。(2015年度実績：全9回開催、年間参加者延べ164名、学生スタッフ登録20名)(資料8-18)

#### 2) 人に関わる専門職に対する研修

2015年度までは、福祉・心理・キリスト教のそれぞれの学問領域をを基盤とした3種類の研修を、対人援助の専門職を対象に毎年実施してきた。2016年度より、これをさらに発展させて、対人援助職のリーダー層を対象としたスキルアップ講座全8講座を新たに開講している(資料8-19)。

#### 3) 地域の行政、関係機関・団体との連携事業

三鷹市および近隣市の社会福祉協議会「地域福祉活動計画」策定時には、住民向けワークショップの実施や策定メンバーとして協議への委員会へのへの協力を行なっている(資料8-20)。また、三鷹市の最重要プロジェクト「コミュニティ創生」の中核事業である「地域ケアネットワーク」(資料8-21)では、地域での創設を支援し運営委員として参画するほか、調布市と相互友好協力協定(資料8-22)を結ぶなど多様な連携事業を展開している。

#### 4) 地域の関係機関・施設等における本学学生の実習・体験活動等の調整

福祉の専門家をめざす学生を対象とした「ソーシャルワーク実習」、「精神保健福祉実習」、心理の専門家をめざす学生を対象とした「臨床心理実習」において、教員・実習施設・学生のコーディネート機関の役割を果たしている(資料8-23, 153-154, 158-159頁)。2015年度にはボランティア実習、2016年度にはインターンシップを新たに単位化し、学生が社会の場で体験活動を行うことを推進しているほか、学生自身が企画して地域で展開する活動のサポートを行っている。

〈包括的臨床コンサルテーション・センター〉

研究および実践におけるコンサルテーション、スーパービジョン、包括的臨床死生学の3つの領域での以下のトレーニングおよび研究を提供し(資料8-24)、コンサルテーションやスーパービジョンを実際に提供している。

##### ① トレーニング部門:3プログラム

コンサルテーション・トレーニングプログラム(CONTP)

スーパービジョン・トレーニングプログラム(SVTP)

調査研究・トレーニングプログラム(CONSV 調査研究TP)

##### ② 臨床死生学研究部門:2プログラム

包括的臨床死生学研究プログラム(CCTC)

## 臨床死生学トレーニングプログラム (CTTP)

### ③臨床相談部門

利用者・家族、専門職、機関を対象に個別コンサルテーション(スーパービジョン)、組織・専門職を対象にグループ・コンサルテーション(スーパービジョン)の提供  
当センターは、当大学院の院生をはじめ、大学院内外を問わず、広く専門家に活用され、もっと専門家らしく力量を向上させたい、組織の中で職員を育てていきたい、隣接の機関間協働を活性化させたいという専門家や専門機関のよりどころとなることを目指している。

また、センター毎年の合同研究報告会での発表された論稿を『研究発表論集』(資料 8-25)としてまとめて配布している。

〈デール・パストラル・センター〉

①パストラル部門、②スピリチュアル部門、③ソーシャル部門における活動に関わった研究者、実践者による講演会を年一回開催し、広く社会へ還元している。

〈大学全体〉

#### 1) 学生のボランティア活動

東日本大震災の被災地域の支援活動においても福祉、心理の専門性を超えて協働して、いち早く『被災後の子どものこころのケア手引き』(資料 8-26) (1万4千部発行、HPからのPDFダウンロード 25,000回以上)の作成をした。外部講師の協力を得て臨床心理学の教員は宮城県、岩手県でワークショップおよび講演を8回実施し、合計247名の参加者を得た。平成23(2011)年11月より計9回大船渡市の保育園にて保護者対象の個別相談(計42件)、市内私立保育園9園の保育士を対象に研修会を計7回実施した。包括的臨床死生学研究所は、7月~11月までに、支援者支援のグリーンワーク・プログラムを実施した。

また、支援活動の情報を集約し、必要に応じて調整していくために、教職員によるルーテル学院復興支援チームを立ちあげており、被災直後は、多くの被災された方が避難してきていた味の素スタジアムにおいて炊き出し支援を行ったほか、ルーテル教会救援ルーテル支援センターとなりびととの連携のうちに学生参加による復興ボランティア活動や、被災者との触れ合いを通して被災地での生活課題を学ぶスタディツアーを開催した。また、ハープ演奏を中心とした被災地でのクリスマスコンサートを高齢者施設や仮設住宅、保育園などで開催した(資料 8-27)。

#### 2) 科目「ボランティア論」(資料 8-23, 135頁)

到達目標として、①ボランティア・市民活動の意義・理念、歴史、制度、実際の活動の特色や課題等について学ぶ。②地域の活動を実際に見聞きすることを通じて、活動の現状や活動者の思い、地域のニーズとボランティア・市民活動の意義を体験的に学ぶことを目指している。

#### 3) 三鷹ネットワーク大学(資料 8-28)

教育・研究機関の地域への開放と、地域社会における知的ニーズを融合し、民学産公の協働による新しい形の「地域の大学」として設立された三鷹ネットワーク大学に参画している。ここでは、市民が地域で活躍するための知識や手法の取得を支援することで、地域の人財をさらに生み育て、協働のまちづくりを進める中で、より豊かで安心できる市民生

活の実現を目指している。

#### 4) 調布市との「相互友好協力協定」(資料 8-22)

締結大学定例会議のメンバーとして参画している。会議で企画された、「中学生大学体験プログラム」を、2015年11月の学園祭開催時に調布市と連携して開催した。

#### 5) 中学生の職場体験の受け入れ(資料 8-29)

2013年度より、年1回、三鷹市第四中学校の中学2年生の職場体験を受け入れ。また2016年11月には、都立三鷹中等教育学校の中学2年生の職場体験を受け入れた。

#### 6) るうてる法人会連合(資料 8-2)

本学を含む「ルーテルグループ」は、イエス・キリストの教えに従い、宣教共同体として福音的信仰に立ち、連帯と協力推進のために「るうてる法人会連合」を結成している。

宗教学法人日本福音ルーテル教会、ルーテル社会福祉協会、ルーテル学校法人会、ルーテル幼稚園保育園連合会に加盟する団体で構成され、伝道、教育、福祉の分野で北海道から九州まで全国的規模でキリストの愛を伝えている。

## 2. 点検・評価

### ●基準8の充足状況

本学は、キリスト教主義に基づいた対人援助の専門的知識・技術を身に付け、地域から世界というあらゆる社会との連携、および貢献することを明示し、その方針を、学部・大学院教授会、職員会議、各委員会等で共有し、それを教育において実践してきた。

そして、地域貢献を強く意識した「コミュニティ人材養成センター」の諸活動をはじめ、その他の研究所やセンターも公開講座や企画を通して、地域住民、心の課題を持つ方、専門職、ルター研究に関心のある方など様々な立場、関心に応じて、本学の教育研究の資源を地域に還元してきた。

それらの活動は、規程に定める活動の範囲を超え、受講生や学生等の新たな活動にもつながっている。

以上により、同基準をおおむね充足している。

### ①効果が上がっている事項

大学として公式に近隣自治体との協定に基づき、地域における社会連携・社会貢献の役割を果たしている。たとえば、「三鷹ネットワーク大学」における本学の係わりは、すでに10年近くに及び、今後も三鷹市の地域づくりにこの場を活用してかかわっていく。さらに、昨年度から調布市との間で本学を含めた複数大学が参加したネットワークが運営されている。この場においても、三鷹市とのこれまでの連携を活かして、社会連携・社会貢献の役割を担っていく。

臨床心理相談センターでは、2011年より三鷹市教育委員会の委託を受け、毎年10~12名の児童に対して発達検査を専任相談員が実施している(資料 8-30)。また、専任相談員の指導のもと本大学院総合人間学研究科臨床心理学専攻修士課程に在籍する大学院生がアセスメントを行い、三鷹市教育委員会に報告書を提出している(資料 8-31)。毎年10月に2日間実施しているオープンハウスでは、「子育て相談」を実施し、専門機関の紹介や当センターでの相談につなげている(資料 8-16)。これら地域との連携により、就学支援やマ

ルトリートメントの早期発見・介入という効果を上げている。

コミュニティ人材養成センターでは、「地域福祉ファシリテーター養成講座」が、開始してから7年間で約250人の住民が受講した。修了生たちによって、住民同士の交流サロンや、介護者の支え合い活動、子育て支援の取り組みなど、これまで20もの支え合い活動が新たに創設されている。

さらに、修了生が創設した活動の1つが、学生との交流を通じて地域の孤立を防ぐことを目的に、本学学食で月1回実施しているサロン「食DE絆」(資料8-18)である。修了生と学生が共同で運営し、地域の高齢者、障がい者、子育て中の母親らが集い、ランチを食べながら交流する地域貢献の場となっている。

また、「ボランティア論」といった、まさに地域連携・地域貢献を内容とした科目をはじめ、地域福祉論その他多くの科目で地域連携・地域貢献の重要性が語られ、受講生のモチベーションを高めた。その結果、東日本大震災や熊本地震といった大規模災害への学生の主体的対応のみならず、日常的に「金曜ボランティア」(資料8-32)などのサークル活動を通して、また個別に多くの学生が、各種社会福祉施設でのボランティア、子どもの学習支援など、多様な形で地域にかかわっている。

#### ②改善すべき事項

個々の研究所の実績が蓄積されており、コミュニティ人材センターとデール・パストラル・センターが、人間理解をめぐって協働したプログラムを開発したように、各研究所の合同のプログラムを検討したい。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

基本的に社会連携・社会貢献の動きは、大学主体で考え、それを評価し、内容に関しても大学が中心となって企画・実行してきた。今後は検討段階から当事者である学生や地域住民に参加を求め、その企画立案から評価に至る流れ(PDCA)を当事者全体で作っていくことが今後必要ではないかと考えている。

また、高齢者支援について学ぶ学生有志が「認サポの会」を結成し、当センターのサポートを受けて、地域住民と学生たちが共に認知症について学ぶ場として「認知症サポーター養成講座」(資料8-33)を、2016年度に初めて開催した。

このように地域連携の活動の中から、地域住民や学生たちの新たな活動に発展していくために、本学がその自主的催しにも係わり、アドバイス・助言を行いながらその活動を支援していく予定である。

#### ②改善すべき事項

前述の各種社会連携や社会貢献に対する評価は、多くが当事者からの評価であり、それを大学として総合的に評価・検証するという事は行っていない。これまで、「外から望まれるのであれば」ほとんどそれを受け入れてきた感がある。しかし、本学の将来構想などを検討する中で、こうした社会連携・社会貢献活動の総合的検証を実施する必要があると考える。

#### 4. 根拠資料

- 8-1 本学の使命 (既出 2-1)
- 8-2 日本福音ルーテル教会ホームページ るうてる法人会連合  
<http://www.jelc.or.jp/hojinkai/>
- 8-3 るうてる法人会連合編著書  
『未来を愛する希望を生きる：共拓型社会の創造をめざして』  
『キリストの愛を伝え共に成長する：未来を愛する希望を生きる』
- 8-4 「ルター研究所」規約 (既出 2-7)
- 8-5 「臨床心理相談センター」規程 (既出 2-8)
- 8-6 「コミュニティ人材養成センター」規程 (既出 2-10)
- 8-7 「包括的臨床コンサルテーション・センター」規程 (既出 2-11)
- 8-8 ルター研究所 『ルター著作集』 第2集 第10巻、第6巻
- 8-9 ルター研究所 『ルター研究』 別冊4号 宗教改革500周年とわたしたち4
- 8-10 ルター研究所 『ルター新聞』
- 8-11 2016年度 ルーテル学院大学公開講座 附属ルター研究所公開講座
- 8-12 ルーテル学院大学ホームページ  
臨床心理相談センター 臨床心理相談および援助活動  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/psychology/index.html>
- 8-13 ルーテル学院大学ホームページ 臨床心理相談センター 公開講座  
[http://www.luther.ac.jp/news/150915\\_01/index.html](http://www.luther.ac.jp/news/150915_01/index.html)
- 8-14 臨床心理相談センター 紀要
- 8-15 臨床心理相談センター 公開講座・研修会の実施
- 8-16 ルーテル学院大学ホームページ 臨床心理相談センターオープンハウス  
<http://www.luther.ac.jp/news/150924/index.html>
- 8-17 ルーテル学院大学ホームページ 地域福祉ファシリテーター養成講座  
<http://www.luther.ac.jp/news/140605/index.html>
- 8-18 ルーテル学院大学ホームページ 食DE絆  
<https://www.luther.ac.jp/news/150527/index.html>
- 8-19 ルーテル学院大学ホームページ  
対人援助の職場におけるリーダーのスキルアップ講座  
<https://www.luther.ac.jp/news/160908/index.html>
- 8-20 三鷹市社会福祉協議会ホームページ  
みたか社協 2015 地域福祉活動計画V 委員名簿  
[http://www.mitakashakyo.or.jp/syakyo\\_towa/keikaku5.pdf](http://www.mitakashakyo.or.jp/syakyo_towa/keikaku5.pdf)
- 8-21 ルーテル学院大学ホームページ  
地域ケアネットワーク 全市創設記念フォーラム  
[https://www.luther.ac.jp/news/160219\\_02/index.html](https://www.luther.ac.jp/news/160219_02/index.html)
- 8-22 相互友好協力協定書
- 8-23 2016 講義概要 人間福祉心理学科 (既出 4-2-1)

- 8-24 ルーテル学院大学ホームページ  
包括的臨床コンサルテーション・センター プログラムと登録料  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/thanatology/index.html>
- 8-25 包括的臨床コンサルテーション・センター  
『合同研究報告会抄録集 2016年3月12(土)』
- 8-26 チャイルド・ファンド・ジャパンホームページ  
『被災後の子どものこころのケア手引き』  
<https://www.childfund.or.jp/about/pamphlet/tebiki.pdf>
- 8-27 ルーテル学院大学ホームページ 東日本大震災復興支援活動報告  
<https://www.luther.ac.jp/news/110324/dl/report.pdf>
- 8-28 三鷹ネットワーク大学ホームページ 法人基礎情報  
<https://www.mitaka-univ.org/about/hojin.html>
- 8-29 ルーテル学院大学図書館ホームページ 中学生が職場体験に来ました  
[http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/news/webdir/index\\_22.html#12](http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/library/news/webdir/index_22.html#12)
- 8-30 2015年度第7回臨床心理相談センター運営委員会議 議事録
- 8-31 ルーテル学院大学ホームページ 臨床心理相談センター  
<http://www.luther.ac.jp/guide/affiliate/psychology/index.html>
- 8-32 ルーテル学院大学ホームページ 金曜ボランティアサークル  
<http://www.luther.ac.jp/life/club.html#02>
- 8-33 ルーテル学院大学ホームページ 認知症サポーター養成講座  
<http://www.luther.ac.jp/news/150824/index.html>

## 第9章 管理運営・財務

### [1] 管理運営

#### 1. 現状の説明

##### (1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

大学の理念・目的の実現に向けて、本学の建学の精神に基づく使命（ミッション）と教育目的の一層の実現を目指し、本学が存続しさらに発展していくために全学的共通理解とコンセンサスの上で、何を優先課題とし、何に人的、財的資源とエネルギーを集中すべきかについて総合計画を立て、計画を実行し、さらに評価し、改善するPDCAサイクルをとるべく、教授会及び理事会の議を経て2015（平成27）年度に中期計画（2016～2020年度）策定した（資料9-1-1）。策定過程において、全教職員が参加するFD研修会を通じて内容の共有や意見交換の機会も設けて策定し、周知を図ってきた（2015年7月22日実施）。

大学管理運営上の意思決定は、最終的には学長が行い、そのプロセスにおいては教授会での審議が主となるが、教学上の重要な施策等を検討・決定するために、以下に記述する審議機関を置く。

##### 1) 管理運営方針

教授会の審議事項は学則、大学院学則、教授会規程、大学院教授会規程および執務執行規程に定めている（資料9-1-2, 9-1-3, 9-1-4, 9-1-4, 9-1-5, 9-1-6）。

教授会の運営を円滑にするため、学長（招集者）、神学校長、研究科長、学科長、教養主任、コース主任、教授会書記、事務長とで構成される実務会議（資料9-1-7）が置かれ、(1) 教授会議案の整理、作成、その他準備に関する事項、(2) 教授会の議決を要しない運営上の事項、などを審議する。

また、各専門領域の教員で組織される学科会議が設置されているほか、コース間の運営を円滑にするため、学長（招集者）、学科長、教養主任、コース主任を中心に構成される学科長コース主任会議が置かれ、運営上の課題の検討、協議、その他必要な調整等を行うこととしている。加えて大学院及び専攻間の運営を円滑にするため、研究科長（招集者）、専攻主任を中心に構成される大学院責任者会議が置かれ、運営上の課題の検討、協議、その他必要な調整等を行うこととしている（資料9-1-6）。

更に校務により設置される各種委員会等（資料9-1-8）の審議結果は教授会へ報告されるとともに、また案件に応じて大学全体の審議と決定が必要な場合に、各委員会等は教授会での協議または提案を行える仕組みを整えている。

##### 2) 権限の明確化

教学組織と法人組織の権限と責任については、執務執行規程に規定されている。なお、大学、大学院及び法人内に併設する日本ルーテル神学校（各種学校）を含む法人内の教学組織機構、すなわち業務全般を所管する組織単位、及び大学学長・神学校校長の下で大学、大学院、神学校の職務を分担する組織単位、すなわち事務局組織の機能単位を定め、その職務分掌ならびに権限責任を規定している。そして法人の役員及び理事会、評議員及び評議員会等、法人組織機構の権限と責任は、法人寄附行為において定めている（資料9-1-9）。

学長は、学長選任規程（資料9-1-10）により、選出される。

理事会は、寄附行為第5条の規定により理事13人、監事2人で組織される（資料9-1-11）。

そして理事会の諮問機関として、同第 18 条の規定により 27 人の評議員をもって組織する評議員会が設置される。理事として大学から学長 1 人、評議員として学長、人間福祉心理学科長、事務長の 3 人が選任されている。また併設する神学校校長も理事、評議員として選任されている。構成員以外では、事務局を兼ねて事務管理センター長が陪席する（資料 9-1-11）。加えて法人組織には、理事長（招集者）、学長、校長、事務長で組織される常務会（資料 9-1-12）が設置され、理事会の方針に従い、大学及び併設の神学校の協力を得て、学院全体の基本方針、教職員の人事、労務、給与に関する事項等、学院の重要事項を審議または理事会より委任を受けた事項を処理する。さらに理事長の諮問機関として、理事長、財務担当理事を含む財務を担当する経験と知識のある理事、評議員、学長、校長、事務長および担当事務局で組織される経営委員会（資料 9-1-13）が設置され、財政、経営に関わる事項と諸課題の検討を行う。

重要な案件などは、教授会や教職員合同会議に理事長もしくは経営委員が同席し、説明、意見交換を行い、法人と教学組織との意思疎通を図っている。

教学、運営上の重要事項は、教授会の審議を経て学長が理事会へ報告、了承を得ている。更に大学及び大学院学則、教授会及び大学院教授会規程に基づき、(1) 学則諸規程に関する事項、(2) 学長候補者の推薦選定に関する事項、などは教授会の審議を経て学長が理事会に提案することと定めている（資料 9-1-2, 9-1-3, 9-1-4, 9-1-5）。

このように、教学組織と法人組織の権限と責任の分担は明確である。

教授会の権限と責任については、大学及び大学院学則、教授会及び大学院教授会規程に基づき、学長の決定に先立ち審議する事項が明確に定められている（資料 9-1-2, 9-1-3, 9-1-4, 9-1-5）。大学教授会は、学長および教授、准教授、専任講師、助教をもって組織され、教授会で審議の後、学長が決定することが定められている。

大学教授会は、原則毎月第 1 水曜日に定例開催し、また必要に応じて臨時にも開催している。大学院の専任教員は全員が大学教員と兼ねているため、主に大学院教授会での審議事項は大学教授会で共有され、内容によっては意見交換を行うなど、双方の審議機関は十分な意思疎通を図っている。

## （２）明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

### 1) 管理運営に関する学内諸規程の整備

関係法令に基づく本学の管理運営に関する学内の諸規程整備状況は、「組織・管理関係」、「教学関係」、「学内諸委員会関係」、「人事関係」、「財務関係」に大別した学内規程において整備している。また、関係法令の改正や運営上で新たな規程（定）化が必要となった場合、また運用上で改正が必要になった場合は、所管部署を中心に点検もしくは制定、改正作業の後、案件によって、教授会もしくは理事会・評議員会等の決議機関に提案し、決定される。各種規程は学内共有サーバーにも保管しており、教職員はアクセス可能なパソコンより閲覧できる。また、学則はじめ教学関係や学生生活に関する規程については毎年発行されるキャンパスライフ ガイドブックに掲載し、在学生と教職員への周知を図っている（資料 9-1-14）。

学長の権限と責任は、学則第 42 条において、「学長は校務をつかさどり所属職員（全教職員）を統監する」、と定めている。加えて執務執行規程第 7 条において、「学長は大学内



部の事務を統括し、大学の職務について大学を代表する」と定めている。

また、人事に関しても、就業規則第4条において、職員（全教職員）の任免、休職、給与等（賞罰除く）の人事に関する決定の任命権者になることが定めている（資料9-1-15）。学部長については、学則第43条において、総合人間学部に学部長を置き、学部長は学部に関する校務をつかさどると定めているが、大学開設当初より1学部の小規模大学にあって学長が兼務しており、大学を統括する職責を果たしていると言える。ただ、実務に関しては、2016年度より人間福祉心理学科長が担っている。

研究科長については、大学院学則第40条において、大学院に大学院研究科長を置くことを定め、「研究科長・専攻主任選任規程」を定めている（資料9-1-16）。

なお本学では学務担当の理事は置いていない。

## 2) 学長・研究科長等の選考方法の適切性

学長は、学長選任規程第2条に定める資格を持つ者で第3条の規程に従って決定される。任期は一期4年で再任を妨げないが、学長就任時の年齢が70歳未満と定めている。研究科長は、研究科長・専攻主任選任規程第5条に定める手続きを経て、学長が任命し、理事会に報告する。なお、学部長の選考も学部長、学科長、コース主任及び副主任選任規程に定める手続きを行うが、前述の通り、現在は学長が兼務している（資料9-1-16, 9-1-17）。

## (3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

### 1) 事務組織の構成

事務組織の構成は、2015（平成27）年9月の後期開始に合わせて、それまでの4センター体制（「事務センター」〔法人部門〕、「総務管理センター」〔管理部門〕、「学生支援センター」〔学生支援部門〕、「経営企画センター」〔戦略・企画部門〕＝経営企画センターは2012（平成24）年に事務センターへ機能統合）から、変化の著しい外部環境にあって、現在の管理運営と学生支援の良さを維持しつつ、積極的に開拓していくための体制とするため、新たな3センター体制（「事務管理センター」、「学生支援センター」、「企画広報センター」）へ再編するとともに、組織の活性化と人材育成を促進するために、本学附属機関に配置される人員を含めて人事異動も行った。

新体制は事務長の統括の下、3名のセンター長の指揮によってチームとして業務を展開する。「事務管理センター」は、従来の「事務センター」と「総務管理センター」の業務を踏襲しつつもその内容を整理、見直しを行いつつ、機能強化を行っている。「学生支援センター」は、引き続き教学体制を支え、学生へのあらゆる分野での支援活動を行う。「企画広報センター」は従来の広報活動とともに変化の著しい外部環境にあって、学生リクルートの強化ならびに企画（戦略）業務の重要性に鑑み、あらためて法人全体として戦略的に取り組まなければならない諸課題に機動的に対応するための調査、分析（IR）を踏まえた企画力強化を図っている。更に学長が適切なリーダーシップを発揮するための支援・補佐機能も有することとして、「執務執行規程」（資料9-1-6）第17条（企画広報センター）で、2016（平成28）年4月には新たに企画広報センターへ役職者（主幹）を配置した。

なお、職員が執務する環境は協働体制を整えるべく、2005（平成17）年に建築された校舎トリニティホール1階に総合オフィスと称する事務室を設け、2008（平成20）年以降1室に集約されている。

## 2) 事務組織の業務内容の改善

事務機能の改善の推進、および業務内容の多様化へ対応するためにも本学の職員（組織）は、全体の管理と運営の実務の両方を担う実務実行力、また組織課題に取り組む中で明らかになってくる組織の現在と将来に関わる諸々の事柄の改善・改革に関する起案力を持つことが必要と考え、機能と役割を見直し、現体制への再編した。この認識は、今も堅持している。

なお、大学を中心とした業務を円滑かつ効率的に行うため、学長招集による管理職との打ち合わせが隔週に開催され、学長の諮問に応えることのほか、運営面の方針を確認している。それも踏まえ事務長および管理職の役職者をもって構成する「事務責任者会議」（資料 9-1-18）を適宜開催し、組織運営事項、業務遂行計画の立案、調整、推進に関する事項、その他の事務組織および業務管理に関する事項を審議。加えて、管理職に課長補佐、主査の役職者をもって構成する「拡大事務責任者会議」（資料 9-1-18）を原則月 1 回開催し、組織運営上の情報共有や進捗確認と課題に関する事項、各職域における業務遂行上の日常的な課題に関する事項、その他の業務処理上に係る課題に関する事項を審議している。そして事務長およびセンター長、主幹の管理職職員は大学教授会に陪席し、各所管に関わる資料を整え、報告を行い、業務遂行上の問題点や課題を適宜提起している。

また全専任職員を主に構成員とする「職員会議」を原則月 1 回開催し、業務内容および課題に関する事項、学事および諸行事の運営に関する事項、事務組織に関する事項を審議する。職員会議には学長が隔月陪席し、学長の方針、考えが述べられ、意見交換が行われる他、大学教授会の審議内容報告に加え理事会、評議員会の審議内容報告も受け、運営そして経営上の現状、課題を共有し、また会議議事録も出席しないパートタイム職員にも周知し、意思疎通および共通理解の促進が図られている。そして事務長は、これらの会議の審議結果を必要に応じて学長もしくは大学教授会に報告するとともに、案件によっては協議事項として、または提案事項として、教授会で審議することをしている（資料 9-1-19）。

大学運営への職員の関与については、全専任教員とともに全専任職員が学内各種委員会に所属し、場合によっては所管業務以外の委員会にも関わりを持ち、企画、運営、協議、予算の立案など各委員会の担当事項全般に関わり、そこでは事務組織の意向も反映できる体制になっている。

事務機能面においては、一人ひとりの学生の視点にたった各種情報の発信、オープンキャンパス、高校訪問などに始まり、在学中の学修支援、生活相談・支援、メンタルケア、就職・進路支援に続き、卒業後の個別案件に応じたアフターフォローに至るまでの長いスパンを意識し、それぞれの場面で関わる職員そして教員が有機的に連携する風土も醸成されている。特に、過去 5 年間（2011（平成 23）年度～2015（平成 27）年度）の平均約 6.5% の障がい学生が在籍する本学では、2011（平成 23）年から障がい学生に対応する職員を配置し、学修保障はじめ修学期間中の支援を行っている。

## 3) 職員の人員配置

職員の採用について、職員組織のみならず教員組織も含めた法人組織全体の規模に照らして、定期的な採用は行っていない。採用は大学を中心とした組織全体の業務と機構改革に応じ、また事務組織の業務と人的配置を含めた組織機構の改革に伴い計画的人事を行っている。その他、欠員補充のための随時採用も行う。

2008（平成 20）年以降の職員採用においては有期雇用を原則とし、就業規則および職種に応じた規程に基づき、採用している。そして採用後の処遇については、就業規則上、職員の任命権者である学長と事務長および必要に応じて所属長の管理職の意見も踏まえつつ、人材によっては、任期の定めのない採用に移行する道も開いている。また昇格については、職階資格制度による昇格・昇給基準に基づき、事務長と管理職の意見も踏まえて学長が決定する。なお、管理職の採用又は昇格については、理事会の議を経て、任命権者の学長が行うことと定めている（資料 9-1-15, 9-1-20, 9-1-21, 9-1-22, 9-1-23）。

#### （４）事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

##### 1) 事務職員の業務管理

事務職員の業務評価と処遇改善については、D o - C A P（業務管理）シートを用いて年 2 回半期毎の業務評価を実施している。実施にあたり、年度の始めには全学の中期計画を踏まえた事務組織の課題が事務長から示され、更にそれを受けた各部門（各センター、図書館）単位の方針と目標が管理職から示される。それらを踏まえて各自がシートに記述し、各部門の管理職が、管理職に対しては、学長と事務長による面談により、P D C A サイクルを意識しながら業務の目標設定および達成状況の相互確認や指導・評価を行っている（資料 9-1-24）。

##### 2) 事務職員の能力開発上の取り組み

スタッフ・ディベロップメントについては、本学の建学の精神に基づく使命（ミッション）と教育目的の一層の実現に向け、個人の能力開発および組織間の連携を推進し、組織的な能力開発に取り組んでいる。

組織的には本学が加盟する日本私立大学協会や日本私立学校振興・共済事業団をはじめ、各部署単位で加盟する協会や連絡会が企画する研修会や研究会、そして関連団体等が主催する研修会に参加する。研修内容や成果は、月例の職員会議において報告させて受講者自身の振り返りと他の職員の知識向上に役立てている。また、2014（平成 26）年度からはルーテル教会関係諸学校として連携する九州ルーテル学院大学の職員組織との間で年 1 回の職員研修を実施。双方の大学を会場として職員が往来し、両校にとって組織運営上の有益な研修、情報交換、交流の場としている。

個人の能力開発上の取り組みについては、従前より知識習得の一環として、就業時間内の授業聴講（原則、半期 1 科目）も申請により認めている。また、前述の D o - C A P シートを用いて組織目標と個人目標との統合を考慮して能力開発上の取り組み課題を設定させている。さらに、2012（平成 24）年度からは、自己研鑽のための研修・研究補助、交通費、参考図書、物品の購入、その他でも適当と判断できる取り組みに対して一定額を補助する制度を導入するなど、これらの取り組みを踏まえて個人の意欲や資質の向上を図っている。

## 2. 点検・評価

### ●基準 9（1）の充足状況

上記のとおり、大学の理念・目的の実現に向けて、明文化した方針のもと、管理運営を行っており、大学を取り巻く社会情勢や要請に応え、教育研究および学生支援を円滑かつ

効率的に行うための事務組織編成や事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じており、同基準を充足している。

#### ①効果が上がっている事項

学校教育法の改正も踏まえ、学長、学部長以下大学役職者および研究科長以下大学院役職者の選考方法を見直し、権限や責任等がより明確となった。

また 2015（平成 27）年度後期開始に合わせて実施した事務組織の再編により、教職協働と職員の専門性を高め、新しい環境に対応して積極的に開拓していくための体制（態勢）が整えられた。

法人組織との関係においては、2011（平成 23）年から就任した理事長の下に新たに設置された常務会により、経営、運営に関して日常的な意思疎通、情報交換、諸審議が可能となった。

#### ②改善すべき事項

2017（平成 29）年 4 月 1 日施行の大学設置基準の一部改正も踏まえ、スタッフ・ディベロップメントが明確化されたことにより、大学に属する構成員による体系的な研修について整備中である。さらに、職員自身が、積極的な研修計画を立て、キャリアアップできるように、周知を図り、さらには、それを組織としてバックアップする体制をより強化することが必要と考えている。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

2015（平成 27）年度に策定された中期計画（2016～2020 年度）（資料 9-1-1）を円滑に実行するために検証委員会「中期計画進捗検証委員会」が設置され、確実に P D C A サイクルを進めるための取り組みが行われている。

#### ②改善すべき事項

事務職員人事において、限られた人員構成の中、学科再編という大きな改革や新規業務に取り組む中で、個々の分野での業務遂行力の熟練度は増す一方、数年の間に管理職を含む職員の入退職が重なり、人事ローテーションが予定通り実施できていないため、あらためて、管理職候補者の育成も含め、計画的の人事ローテーションのルール化について取り組みをはじめている。

### 4. 根拠資料

9-1-1	中期計画 2016-2020	(既出 資料 3-17)
9-1-2	2016 ルーテル学院大学学則	(既出 資料 1-1)
9-1-3	2016 ルーテル学院大学大学院学則	(既出 資料 1-4)
9-1-4	教授会規程	(既出 資料 3-3)
9-1-5	大学院教授会規程	(既出 資料 3-5)
9-1-6	執務執行規程	(既出 資料 7-5)

- 9-1-7 実務会議規程
- 9-1-8 2015 年度校務分担表
- 9-1-9 寄附行為
- 9-1-10 学長選任規程
- 9-1-11 理事会名簿
- 9-1-12 常務会規程
- 9-1-13 経営委員会規程 (既出 資料 7-1)
- 9-1-14 2016 CAMPUS LIFE GUIDE BOOK (既出 資料 1-9)
- 9-1-15 就業規則 (既出 資料 7-23)
- 9-1-16 研究科長・専攻主任選任規程
- 9-1-17 学部長・学科長・コース主任及び副主任選任規程
- 9-1-18 事務責任者会議規程
- 9-1-19 職員会議規程
- 9-1-20 任期制一般職員規程
- 9-1-21 特別契約職員規程
- 9-1-22 嘱託規程
- 9-1-23 2015 職階資格制度一覧
- 9-1-24 Do-CAP シート(一般職員用・指導管理職員用)フォーム

## [2] 財務

質の高い教育研究体制を維持し、特色ある大学として発展させるために不可欠なものとなる、安定した財務基盤を確立する

### 1. 現状の説明

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

##### 1) 中・長期的な財務計画の立案

学生納付金収入が減少し、帰属収支が悪化しつつあるため、「安定した財政基盤に基づく特色ある大学」を創造するために、理事長及び役員を含む経営委員会（資料 9-2-1）において、毎年当年度の入学者数をベースにした事業活動収支計算書（旧消費収支計算書）による中長期の財政シミュレーションを策定し、現状認識と将来予測を行い、それに基づく収支均衡予算の編成に取り組んでいる。

特に財務状況の改善を図るために、入学者減少に歯止めをかけるべく、教職員が一体となった学生募集に注力している。

同時に寄附金及び外部資金導入による収入増と支出科目の中身の見直しによる経費削減に聖域を設けず取り組んでいる。さらに資産運用も規程の範囲内で積極的かつ安全・確実に行っている。

一方ハード面のキャンパス整備計画も中長期計画に盛り込み、教育・研究環境を整備・補完するということから進めている。（資料 9-2-2）

主な取り組みの現状は、以下の通り。

##### ① 施設設備の充実

教育研究活動の充実と教育研究環境の整備を図るために、借入金を行わずに手許資金、寄附金、補助金、減価償却引当特定資産（自己資金）で環境整備を行ってきた。今後も建物の老朽化等に対し、必要な修繕等を計画的に行っていく予定である。

##### ② 寄付金の募集

本学院の寄付金の特徴は、設立母体であるルーテル教会及びその信徒の方々、卒業生及び在学生の保護者や教職員など、毎年多くの寄付を頂いている。特に2014・2015年度は一般寄付金とは別にパイオルガン設置のための寄付金を募集し、2年間の目標額11,000,000円を大きく超える成果を得た。年4回発行される「学院だより」「後援会ニュース」を寄付者全員及び教会、卒業生等に発送し、本学院を支えていただけるよう呼びかけている。また、大学ホームページにも寄付金のお願いと税制控除についても分かりやすく掲載している（資料 9-2-3）。

##### ③ 学生納付金

毎年理事会において学費改定について協議し決定している。この5年間ほどの費目も改定せず据え置きのままとした。昨今の厳しい社会情勢や周辺の他大学の学費と比較検討して行っているが、納付金の値上げは入学者獲得の観点から厳しい上、様々な理由で経済的困窮な家庭も増加している現状において、貸与型・給付型の学内奨学金を整備するとともに、申請により分割納入を認めるなど、各学生の経済的事情に対応している。

##### ④ 経費削減の共有

全教職員が経費削減・節減の意識を共有し、最小のコストで最大の効果をあげる努力

をしている。しかし一方で、経費をかけてでも強化しなければならないもの、例えば教育効果を向上するための経費、学生募集や障がいのある学生への支援対策、就職支援等への取り組みもあり、この5年間は経費削減を意識しつつも支出は横ばいの状態を保っている。

⑤ 人件費対策

専任教職員の給与制度の見直しを2011年度から実施した。基本給は従前通り国家公務員俸給表を採用し、手当についても国家公務員に準拠することにより、一部手当の廃止、また金額水準の見直しを行った。

⑥ 資産運用

財務担当理事の助言を得て、理事長の承認のもと、利回りの良い安全な金融商品の検討を行い実行している。6億円程度の目的別特定資産を保有しているが、そのうち2億円が金銭信託、2億円が有価証券、2億円が定期預金である。

2) 外部資金の受け入れ

外部資金の獲得では、競争的資金への学内教員の関心も高まり、特に若手教員が積極的に応募している。そのことが成果を生み、若干応募件数も採択件数も上がってきている。

科学研究費助成事業、大学改革推進等補助金、私立大学施設整備費補助金、日本臨床心理士養成大学院協議会「研究助成金」は、以下の通りである。

① 文部科学省 科学研究費助成事業 ※分担金含む

科学研究費助成事業〔千円〕	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
件数	3	5	4	4	6
直接経費	4,900	5,500	5,200	3,100	10,400
間接経費	1,470	1,650	1,560	630	3,120
合計	6,370	7,150	6,760	3,730	13,520

② 文部科学省 大学改革推進等補助金

2011年度：「生涯にわたる自己改革を支える就職及び就労支援体制の実践と強化」  
8,000,000円

③ 文部科学省 私立学校施設整備費補助金(単位：円)

	2011年度	2012年度	2013年度
私立学校施設整備費補助金	3,000,000	11,760,000	9,876,000

④ 日本臨床心理士養成大学院協議会

2012年度：研究助成金 1件 900,000円

3) 消費収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率の適合性

消費収支計算書／事業活動収支計算書

法人全体〔千円〕	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
帰属収入	778,583	809,579	854,564	839,547	743,323

学生納付金	494,974	493,742	509,607	509,432	479,112
寄付金	71,376	110,358	95,376	97,601	91,789
補助金	151,140	152,829	185,370	180,225	122,734
消費支出	752,987	758,339	808,643	762,209	754,668
人件費	458,814	452,017	462,415	459,042	460,494
教育研究経費	186,203	192,007	221,989	188,640	176,473
管理経費	106,793	109,411	120,951	112,609	110,175
帰属収支差額	25,596	51,240	45,921	77,338	-11,345

#### 貸借対照表

法人全体〔千円〕	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
資産の部	2,952,840	3,016,327	3,067,572	3,145,219	3,121,224
固定資産	2,316,165	2,331,262	2,401,941	2,442,592	2,483,100
流動資産	636,675	685,065	665,631	702,627	638,124
負債の部	430,132	442,380	447,703	448,022	435,372
固定負債	106,780	106,726	111,144	110,800	111,500
流動負債	323,352	335,654	336,559	337,222	323,872
純資産の部	2,522,708	2,573,947	2,619,869	2,697,197	2,685,852
基本金	3,141,544	3,194,636	3,260,158	3,249,277	3,262,424
繰越収支差額	-618,836	-620,689	-640,289	-552,080	-576,572

#### 財務比率比較

法人全体〔%〕	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	全国規模別 平均（～500人）
帰属収支差額比率	3.2	6.4	5.4	9.2	-1.5	-1.0
学生納付金比率	63.6	61.0	59.6	60.7	65.0	59.1
寄付金比率	9.2	13.6	11.2	11.6	11.5	9.4
補助金比率	19.4	18.9	21.6	21.5	16.5	12.7
人件費比率	58.9	55.8	54.0	54.7	62.5	56.4
教育研究経費比率	23.9	23.7	26.0	22.5	23.9	30.8
管理経費比率	13.7	13.5	14.2	13.5	15.0	12.5
流動比率	197.2	204.1	197.8	208.4	197.0	224.6
負債比率	17.1	17.2	17.1	16.6	16.2	17.0
自己資金構成比率	85.4	85.3	85.4	85.8	86.1	65.7

※ 2015年度は学校法人会計基準改正に伴い、新基準算式を適用

(資料 9-2-4,9-2-5,9-2-6,9-2-7,9-2-8,9-2-9,9-2-10,9-2-11,9-2-12,9-2-13)

#### ① 人件費比率

支出の内、帰属収入に占める割合で一番高いのが人件費である。開講授業の見直しを



講じるなど一層の努力により、60%以内に収めたい。

② 管理経費比率

学内に学生寮と食堂、教員住宅を所有しており、その維持対策に要する費用等があるため、比率が他校と比べ高くなっている。

③ 学生納付金比率

学生納付金は本学の最大の収入源である。この水準を維持していきたいが、入学者の確保と退学者の削減に努め、定員を確保することが今後の重要な課題となっている。

④ 自己資金構成比率

高いほど財政的に安定していることを表すので、この水準を維持したい。

## (2) 予算編成および予算執行は適切に行っているか。

### 1) 予算編成の適切性と執行ルールの特明確化、決算の内部監査

毎年10月に事務管理センターより各部署へ次年度予算申請書を配布し、12月上旬に取りまとめ、各部署から提出された予算申請書をもとに必要なに応じてヒアリングを行い、事業の中身について把握し、その適切性は経営委員会で判断している。あわせて、事務管理センターでは帰属収入の試算を行い、入学予定者数が確定する時期に再度調整し、3月に開催される理事会に当初予算案として提案し、承認を受けている。

その結果を4月教授会及び職員会において報告し、各教職員が適正な予算執行を行うよう確認している。

予算の執行については、稟議規程により金額に応じて決裁ルールが定まっている(資料9-2-14)。稟議決裁を要しない少額の支出は、購入担当者が「支払依頼書」を記入し、その予算執行における責任者の承認を得たのち経理担当者へ渡す。稟議決裁を要する高額な予算執行にあたっては、稟議規程に基づき、学長の決裁を得たのち少額の場合と同様に執行する。この稟議書には、この使途がなぜ必要かの説明、製品等の購入先の選定理由、予算内執行であるか否か、等の理由を記載している。

経理規程(資料9-2-15)に従い運用しているが、これら運用に係る執行ルールの明文化までには至っていないのが現状である。規程に明文化するなど、内部統制整備を図りたい。決算の内部監査については、体制を整えるなかで、監事が必要に応じて事務管理センターへ執行状況の確認を行っている。また監事は理事会に毎回出席し、公認会計士による外部監査の講評を直接受けている。なお、外部監査を行う公認会計士との間には、毎年監査契約を結び、決算には理事長及び財務担当理事がその責任を負い、監事が監査報告を行い、理事会で事業報告書及び計算書類等(資料9-2-16~21)を提出し承認を得ている。

### 2) 予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みの確立

会計システム上では、部署コードを用いて日々の入出金明細を入力している。それにより、部署毎の執行状況を常に把握できるようにしている。実績管理及び予算申請者への提言も必要に応じて事務管理センターが行っている。

## 2. 点検・評価

### ●基準9(2)の充足状況

本学は創立以来少人数教育を実践している。ゆえに、長期間、単年度決算が消費支出超

過という状態が続いた。消費収支改善の取組みとして、過去に学生定員増を行って学生納付金の増収を図り、また人件費抑制策を導入するなどして、消費収入超過の成果を得るべく努力を続けた。しかしこの5年間は教育研究環境の整備を重点的に行ったため、概ね収支均衡が横ばいの状態である。

以上により、同基準をおおむね充足している。

#### ①効果が上がっている事項

この5年間の施設設備の改修により、就学環境が改善され、内外から好評を得ている。また、パイプオルガン設置指定寄付金も目標額を大きく超える寄付金が集まった。今後も、より地域に開かれたプログラムの実施等が期待できる。

予算の執行に当たっては、各部署とも申請範囲内に執行することができている。

#### ②改善すべき事項

同規模の他大学と比較すると、2015年度までは定員を確保できており、学生納付金比率は高い。しかし18歳人口の減少という現実のなかで、多くの大学と同様、入学者数の確保と退学者数を減らすことが大きな課題である。昨今の社会情勢と18歳人口の減少という時代のなか、学生納付金の値上げも念頭に置き、また事務の効率化等によって一層の経費削減を図り、教育研究目的遂行の為に安定した財政基盤を構築するべく工夫を重ねることが不可欠である。

### 3. 将来に向け発展方策

#### ①効果が上がっている事項

2015年度より理事会・経営委員会で新会計基準による中長期の財務計画（事業活動収支計算書による財務シミュレーション）を作成し、全学的な改善の具体化に向けて学内の共通理解を得る努力を進めている。特に収支の均衡を保つべく学生納付金の安定確保が最重要であり、そのためにも教育内容の充実と本学の特色を明確にし、広報戦略を立て、鋭意取り組んでいる。

#### ②改善すべき事項

##### 1) 収入構造の改善

さまざまな収入源を模索し収入構造の改善に努めたい。また、教育研究費も財政面で裏付けできる許容量と安定性の確保が重要であるので、個別の支出を洗い直し、適正な予算編成と効率的な執行を行っていききたい。

##### 2) 人件費比率の適正化

人件費についても急激な変革は困難であるが、長期的視点と細やかな教員制度を導入し、カリキュラムにも柔軟に対応しつつ総額をコントロールできる体制づくりを行っていききたい。

##### 3) 減価償却引当特定資産の積立

将来の施設整備のために減価償却引当特定資産の積み立てを毎年度行っていききたい。

#### 4. 根拠資料

9-2-1	経営委員会規程	(既出 資料 7-1)
9-2-2	中期計画 2016-2020	(既出 資料 3-17)
9-2-3	ルーテル学院大学ホームページ 寄付金のお願い <a href="http://www.luther.ac.jp/info/index.html">http://www.luther.ac.jp/info/index.html</a>	
9-2-4	資金収支計算書(大学部門)	平成 23 年度～平成 26 年度
9-2-5	資金収支計算書(大学部門)	平成 27 年度
9-2-6	資金収支計算書(法人部門)	平成 23 年度～平成 26 年度
9-2-7	資金収支計算書(法人部門)	平成 27 年度
9-2-8	事業活動収支計算書/消費収支計算書(大学部門)	平成 23 年度～平成 26 年度
9-2-9	事業活動収支計算書/消費収支計算書(大学部門)	平成 27 年度
9-2-10	事業活動収支計算書/消費収支計算書(法人部門)	平成 23 年度～平成 26 年度
9-2-11	事業活動収支計算書/消費収支計算書(法人部門)	平成 27 年度
9-2-12	貸借対照表	平成 23 年度～平成 26 年度
9-2-13	貸借対照表	平成 27 年度
9-2-14	稟議規程	
9-2-15	経理規程	
9-2-16	事業報告書 2015	
9-2-17	平成 23 年度財産目録	
9-2-18	平成 24 年度財産目録	
9-2-19	平成 25 年度財産目録	
9-2-20	平成 26 年度財産目録	
9-2-21	平成 27 年度財産目録	

## 第10章 内部質保証

### 1. 現状の説明

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

大学としての教育と研究の諸活動についてその質を保ち向上させていくために、またそれを担う教職員の意識と資質の向上を図るために、絶えず自己点検・評価を行なっているが、その活動を統括する組織として「自己評価委員会」を設けている。同委員会の任務と組織・運営は「学校法人ルーテル学院 自己点検・評価規程」(資料 10-1)に定めてあり、学長が提案し教授会の審議を経て任命される教員委員4人、職員委員4人が2年任期でその職務に当たっている。

その主たる任務の第一は、大学(大学院を含む)の総体及び学科や各種委員会等々の32部門に当該年度の目標、報告、評価、次年度の計画を提出させて検討の上「自己点検・評価報告書」をまとめることである。本学は2014年度分までの結果をホームページ上で公表している(資料 10-2)。

また、2014年度までは「専任教員の研究業績」を取りまとめて、これまたホームページ上で公表してきた(資料 10-3)。2015年度からは「専任教員の教育・研究・校務分掌・社会的貢献」に関する「専任教員の職務の総合的 point 検・評価規程」(資料 10-4)に則り、新しい方策を採り入れた。

第二に、「専任教員による開講科目に対する受講している学生による授業評価」(資料 10-5)を実施し、その結果を集計・分析して、各教員にフィードバックを行い、授業改善の手掛かりを提供してきた。学生による授業評価の集計・分析結果はこれもホームページ上で公表している(資料 10-2)。

第三に、公的な大学認証評価機関である大学基準協会に対して提出する「大学自己評価報告書」を作成することである。前回の2009年度の本学の教学と経営に関する総合的な自己点検・評価書を作成した。これにより大学基準協会が定める「大学基準」に適合しているものとして2011年4月から2018年3月までの認証評価を得られた。

本学の場合、毎年の自己点検・評価だけではなく、2012-13年の2年間にわたり、全学の教育・研究・施設・経営等について全面的な点検・評価を行い、また理事会、及び理事会の下にある経営委員会と協働して徹底した検証と教育研究体制の再構築を計画し、2005年度から採ってきた総合人間学部キリスト教・社会福祉・臨床心理3学科制を再編成し、2014年度から総合人間学部人間福祉心理学科という1学科5コース制へと変更した。この際の全面的、徹底的な点検・評価と教育体制の再編とカリキュラムの改正がそのあと4年間の点検・評価、PDCAの基準となった。

2015年には専任教員の自己点検・評価を促進するために「ルーテル学院大学 専任教員の職務の総合的 point 検・評価規程」を教授会は自ら制定した。「その教育の任に当たる専任教員は、本学の教育の質の維持・向上のために絶えざる自己点検・自己評価とそれに基づく改善・向上に尽くすものである」(第1条)、「専任教員は、本学の教育目的を遂行するために、個人としてまた教員組織として、教育と研究にあたりるとともに、その資質の向上に努め、また本学の運営のために校務を担い、併せて社会に貢献するものである。自己点検・自己評価は、その働きの総体を定期的にレビューするものである」(第2条)とその責任

を自らに課したのである。このレビューは2015年度分から始まった。

併せて、同年に「ルーテル学院大学中期計画2016-2020」（以下「中期計画2016-2020」と略記）（資料10-6）が中期計画策定委員会での協議と草案作成、教授会での検討を経て、理事会で定められ、それに基づき半年ごとに本学の教学と経営に関してのチェックを行いながら、PDCAのサイクルを展開していく基盤ができた。

これらの「自己点検・評価報告書」「専任教員の研究業績」に加えて、自己点検・評価の基礎資料として本学は社会とステークホルダーに対して情報の公開を積極的に行っている。年度ごとの「事業計画」（資料10-7）および「事業報告及び決算」（資料10-8(1)(2)）には、教学の動きを主とする「事業報告」、経営に関する財務諸表（「財産目録」「貸借対照表」「収支決算書」）と監事作成の「監査報告書」、および「教育研究上の基礎的な情報」として在学生数、卒業・修了生数、進学・就職に進路状況などをホームページ上で公表している（資料10-9）。

情報公開請求については、上記の公開している資料以外のものの請求はこれまでにとくに受けていない。なお、学生を含め大学構成員に関する情報については、「個人情報保護方針」に基づき「学校法人ルーテル学院 個人情報保護委員会規程」（資料10-10）によって作られている個人情報保護委員会の判断に照らし合わせてそれに違反しないことを確認した上で、あるいは顧問弁護士と協議の上で、差し支えない範囲で請求に対応していく姿勢を持っている。

なお、本学の研究成果に関する公表の手段としては、「ルーテル学院研究紀要」（紀要編集委員会編集）（資料10-11）、「臨床心理相談センター紀要」（臨床心理相談センター）（資料10-12）、「ルター研究」（ルター研究所）（資料10-13）を持ち、毎年一回公刊しているし、図書館が管轄している「ルーテル・リポジトリ」（資料10-14）によって本学の過去の研究成果として「ルーテル学院研究紀要」（資料10-11）及びその前身（「神学季刊」「神学雑誌」「テオロギア・ディアコニア」）所収の全論文を順次収める作業が進行中である。大学院で審査に合格した博士論文もまたホームページで公開している。大学院附属包括的臨床コンサルテーション・センターもまた、毎年の合同研究報告会での発表された論稿を「研究発表論集」（資料10-15）としてまとめて配布している。

## （2）内部質保証に関するシステムを整備しているか。

教育と研究の内部質保証のために、その教育活動については、第一には、学部と研究科の双方において、教育の対象である受講する学生による「授業評価」を「自己評価委員会」が実施している。現在は隔年で前期または後期の全開講科目について科目等履修生をも含めた全受講生に学期末にアンケート調査を行い、その集計とレーダーチャートを利用した分析・評価、受講生の批判を含めた生の反応を担当する専任教員に渡して、改善の手掛かりにさせている。集計された授業評価の結果は「授業評価報告書」としてまとめられホームページに公表されている。ただし、匿名性を担保したアンケートであり、意見を出した学生への教員からの直接的な回答はなされない。教員の学生に対する回答の開示方法についてさらなる検討が必要であろう。

「ルーテル学院大学 専任教員の職務の総合的点検・評価規程」（資料10-4）は、教員の「働きの総体」を規程に付された詳細な書式にしたがって定期的にレビューすることを

義務付けているが（第2条）、同時に「大学の責務」として「学長は、別途定める責任者とともに、専任教員による自己のレビューの報告を受け、専任教員の教育・研究その他の多面的・包括的な働きを正当に認識し、適切かつ積極的に評価する」ことを明記し、さらに「また、何らかの事情や課題があるときは、それを理解し、当該教員が課題に取り組み改善していけるようしかるべき支援をし、大学としての責任を果たすことに努める」と責務を加えている（第3条）。このことにより、教学の責任者の立場から自己点検・評価を客観化し、また改善に結びつける手段としている。なお、この規程が2015年に定められたので、第一回目のレビューとフィードバックは2016年度に行われる。

この結果の取り扱いに関しては、一方では「本規程で定める教員の働きの総合的なレビューと評価は、個々の専任教員と大学との相互の信頼関係に基づき内実あらしめるため、その結果は当該の専任教員とレビュー・評価にあたる学長等の責任者の間でのみ交わされ、その資料は学長の責任で管理する」こととしている。同時に「ただし、大学は、社会的に要請されるかぎり、専任教員の働きを適切な形で情報公開する」ことも定めている。これにより、専任教員の自己点検・評価と資質の向上とが有機的に連動させられる。

教員組織としての教育力・研究力の点検・評価・向上のために組織として設けているのが「ファカルティ・ディベロップメント（FD）」であり、その目的や運営に関しては「学校法人ルーテル学院 FD（ファカルティ・デベロップメント）委員会規程」（資料10-16）に定めてあり、学長を委員長とし研究科長、学科長、教養主任、神学校長、FD担当職員を構成員とする「FD委員会」がその任に当たっている。

本学のFDの特徴のひとつは、多くの場合、全職員との合同研修会（FD・SD）として催す点である。これは教員が自身を省みるのに不十分にならないように、学内で役割こそ違えひとつの教育目標を共に遂行する同僚としての教員と職員が、目的意識と使命感と現状認識と新たな知識と技能を共有し、異なる視点からの一つひとつの問題への取り組みを協力して行うためである。毎回含めるグループ討議でこの趣旨がよりいっそう生かされている。

構成員のコンプライアンス意識は、自己点検・評価に関しては「学則」冒頭に書かれており、従来から、「本学の使命（ミッション・ステートメント）」（資料10-17）を毎年の「キャンパス・ライフ・ガイドブック」（資料10-18）に掲載しているので周知のことである。さらに、「専任教員の職務の総合的点検・評価規程」を定めるときにも教授会での協議を繰り返した上で、現規程を全員一致で納得して作成する過程を踏んできたことから、自己点検・評価への積極性が養われた。さらには、人にかかわる研究をする場合には、学部生、院生、教員を問わず、教員3人から成る「研究倫理委員会」による調査・研究計画を提出し、その審査に合格しなければ調査・研究に着手できないことになっているので、本学が定めた「研究倫理規準」（資料10-19）を遵守することに関しては高い意識を有している。公的研究資金を導入・利用するときの正確な手続きと運用方法、倫理規定の学習も「学校法人ルーテル学院 公的研究費等の運営・管理に関する規程」（資料10-20）を用いて毎年必ず全教員対象に行われている。

### （3）内部質保証システムを適切に機能させているか。

本学が大学として公的な性格を帯びている以上、果たさなければならない内部質の保証

とそのため絶えざる自己点検、自己評価、その上での改善の積み重ねに関するシステムは、大きく言えば4つある。

第一は、私立学校法に求められている、教学と経営に関する社会全般及びステークホルダーに対する学校法人としての情報公開であって、その責任は「理事会」にある。ここに含まれるのは理事会で決定した財務報告を含む事業報告の類いである。

第二は、学長のもとに教授会の審議を経て選ばれた「自己評価委員会」が行う、大学全体の活動の自己点検・評価と、主として専任教員が担っている教育・研究また大学運営のために分担している校務、さらには社会貢献に関する自己点検・評価である。学生による授業評価と、教員自身による職務に関する自己点検・評価の実施が主たる責務であって、その根拠となる規程としては「学校法人ルーテル学院 自己点検・評価規程」(資料 10-1) および「専任教員の職務の総合的 point 検・評価規程」(資料 10-4) が定められている。授業評価の集計・分析結果および記述式の受講生の反応は担当教員に伝達される。その教員による学生への対応が教員各自に任されているところは改善の余地があると認めなければならない。なお、後者の規程によって全専任教員から提出されたレビューの報告は学長としかるべき責任者によって検討され、評価と対応策について話し合いがもたれることが 2015 年度分から始まった。

第三は、人生のさまざまな時期と分野における他者援助の専門職を養成することが本学の使命であり特徴であるから、耳を傾けるべき外部社会とは、もっぱら学生たちにとっての福祉や心理の教育現場である多種多様な実習先であり、同時に就職先でもある福祉施設、保健医療機関、教育機関、行政機関等々であり、またキリスト教会である。それらの責任者たちからの本学の教育への意見や要望を聞き、受け止めることは自己点検・評価にとっての貴重な作業である。各種の障がいを持った学生たちが特別のハンディを負うことなく情報の保証が得られるために協力を惜しまないボランティアたちは、かけがえのない存在である。その意見や批判も本学で教育する者にとっては重要な資源である。

多くの学生が参加する学外での実習の受け入れ先の責任者と本学との事前の打ち合わせと事後の振り返り・評価は、他者援助の専門職養成を大きな使命とする本学の教育の目的からして必須のことであるが、この機会には実習に参加した学生個々の評価であると同時に、その教育を担ってきた本学の教育活動の外部の目から見た点検・評価の機会である。社会福祉分野では常設の「国家資格実習会議」が、臨床心理の分野では「学科会議」がその役割を担って、外部の意見を受け止め、教育活動とプログラムの改善に役立てている。

障がいを持つ学生の数は 2015 年度には学部全体で 28 人(収容定員 400 人の 7%)であるが、手話通訳、点訳と墨字化、ノートテイク、触手話通訳、通学同伴その他の支援活動のために学生及び学外のボランティアの力を大幅に借りている。日常の細やかなやり取りのほかに、年度末にボランティアと障がいを持つ学生と大学の「障がい学生支援委員会」(資料 10-21) および担当職員の懇談会をもち、双方から率直な意見の交換がなされる。本学の障がい学生支援の在り方についての、障がいを持つ学生自身および経験豊富な外部ボランティアたちからの発言が自己点検・評価と改善の貴重な手掛かりとなっている。

その上で、第四に、専任教員の自己の教育的営為を振り返り資質を向上させるために無くてはならない学びの機会が、ファカルティー・ディベロップメント(FD)である。その必要性和実際の運営については「FD委員会規程」(資料 10-16) に定められており、学

長以下の教学の責任者たちがその任に当たっている。その学びのテーマは前述の通り多様であるが、本学の専任教員としての資質向上に不可欠である。

とくに、本学の場合、2014年の学科再編・カリキュラム改訂、2017年の完成年度のあとの微修正、半年ごとの進捗状況の検証をしていく「中期計画 2016-2020」（資料 10-6）などをPDCAの基準としており、それと各種の自己点検・評価を行なっていく仕組みができています。

この4点を軸に自己点検・評価、それに基づく改善を重ねて、内部質保証に努めており、それぞれの部署の職務はそれぞれの責任を果たしていると言える。それらを総合的・包括的に外部専門機関の検証を受けるために、大学基準協会の認証評価を7年に一度受けている。

## 2. 点検・評価

### ●基準10の充足状況

恒常的になすべき教学と経営に関する事業報告を公表すること、専任教員の自己点検・評価を実施すること、外部の意見・批判を受け止めること、資質向上のために共同研修を継続的に実施することの4点を柱とする本学の内部質保証の試みは全般的にはその責任を果たしていると言えよう。

以上により、同基準をおおむね充足している。

#### ①効果が上がっている事項

永年実施してきた専任教員の研究業績の公表は、新しく「ルーテル学院大学 専任教員の職務の総合的・評価規程」（資料 10-4）が2015年度に定められたことによって、教育、研究、校務、社会的貢献を網羅的かつ詳細な書式にしたがって報告書を作成することで「総合的・包括的」に自己点検・評価することが可能になった。また、従来の本人の側からの報告に留まっていたのが、学長と他の責任者によってその働きの認識と評価、研究を推進するための支援というフィードバックを受ける仕組みを整えたことである。この成果が上がって行くことはこれからの課題である。

#### ②改善すべき事項

授業の受講生たちからの授業評価を受けることは長く実践されてきたが、そのことが教員の自己点検・評価、授業改善にどのように繋がって行くかは当該教員の努力に任されていた。今後は、学生との実質的な対話が起こる仕組みを編み出さなければならないと思われる。

## 3. 将来に向けた発展方策

### ①効果が上がっている事項

3学科制から1学科5コース制に再編したことを契機に全学の一体感、統合的な教育を目指すことへと大きくシフトしてきた。個々の専門分野の特性を保ち、生かすことに意を用いつつも、総合力を高めることで教育、研究、社会貢献がなおいっそうできていくような方向性を絶えず確認しつつ、大学という組織とその構成員である個々の専任教員及び職



員の自己点検・評価をしていく。

自己点検・評価が点検・評価をする側と、その管理責任を負う側や当事者がなしている教育の対象や外部との双方向の対話的で生産的な営為となっていくように引き続き努める。

## ②改善すべき事項

カリキュラムの絶えざる自己点検・評価・改善は大学にとって必須のことであるが、本学の特殊事情は2014年に学科再編、カリキュラム変更を文部科学省に届け出ているので、完成年度まではそれらに手を加えられないという制約があることである。それで、本学は完成明けの2018年度からカリキュラムの修正を実施することができるように2017年度中に必要な届け出をして実行できるように、2016年度中にカリキュラムの点検・評価をした上で改善案を作成するように作業を開始する段取りを立てている。そのために学生による授業評価の活用や外部からの意見聴取も必要となるだろう。

## 4. 根拠資料

- |       |   |              |
|-------|---|--------------|
| 10-1  | 自己点検・評価規定   | (既出 資料 2-14) |
| 10-2  | ルーテル学院大学ホームページ 自己点検・評価報告書<br><a href="http://www.luther.ac.jp/guide/info/jiko.html">http://www.luther.ac.jp/guide/info/jiko.html</a>          |              |
| 10-3  | 2010-2014 専任教員の研究業績<br><a href="http://www.luther.ac.jp/faculty/teacher/index.html">http://www.luther.ac.jp/faculty/teacher/index.html</a>    | (既出 資料 3-12) |
| 10-4  | 専任教員の職務の総合的 point 検・評価規程  | (既出 資料 3-2)  |
| 10-5  | 授業評価アンケートフォーム 2015  |              |
| 10-6  | 中期計画 2016-2020  | (既出 資料 3-17) |
| 10-7  | 2016 年度事業計画   |              |
| 10-8  | 2015 年度事業報告書・決算   |              |
| 10-9  | ルーテル学院大学ホームページ 大学紹介／教育研究上の基礎的な情報<br><a href="http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html">http://www.luther.ac.jp/guide/info/basic.html</a> |              |
| 10-10 | 個人情報保護委員会規程   | (既出 資料 3-9)  |
| 10-11 | ルーテル学院研究紀要  |              |
| 10-12 | 臨床心理相談センター 紀要   | (既出 資料 8-14) |
| 10-13 | ルター研究所『ルター研究』別冊 4 号 宗教改革 500 周年とわたしたち 4   | (既出 資料 8-9)  |
| 10-14 | ルーテルリポジトリ   |              |
| 10-15 | 包括的臨床コンサルテーション・センター『合同研究報告会抄録集 2016 年 3 月 12(土)』  | (既出 資料 8-25) |
| 10-16 | F D 委員会規程   | (既出 資料 2-15) |
| 10-17 | 本学の使命   | (既出 資料 2-1)  |
| 10-18 | 2016 CAMPUS LIFE GUIDE  | (既出 資料 1-9)  |
| 10-19 | 研究倫理基準、研究倫理委員会規程  | (既出 資料 7-26) |
| 10-20 | 公的研究費等の運営・管理に関する規程  | (既出 資料 7-27) |
| 10-21 | 障がい学生支援委員会規程  | (既出 資料 6-9)  |

## 終 章

### 1. 理念・目的、教育目標の大学全体の達成状況

ルーテル学院は、アメリカ・ルーテル教会南部一致シノッドと日本福音ルーテル教会によって 1909 年に熊本市に建てられた路帖神学校に始まる。したがって、本学院は、ルター思想に強く影響を受けており、「自分のためではなく隣人のために生きて仕える生に神の祝福があるように」という奉仕の精神、隣人愛の精神は、創設以来連綿と受け継がれ、今日の「対人援助の専門職」養成という使命に継承されている。

そのルターの信仰は、建学の精神として、「キリストの心を心とする」（キリストの心を心とし、愛と奉仕と福音宣教に生きる人を育てる。なぜなら、キリストは一人ひとりと出逢い、十字架の愛により、その一人ひとりを生かしている）という精神を、また本学の使命（ミッション）として、「一人ひとりを大切にせる教育」を通じて「キリストの心を心として神と世に仕える一人ひとりを大切にせる」人材を育成する方針を明らかに示し、その使命を具体的に実現できるように体制を形づくってきた。

さらに、学則においても、「本大学は、キリスト教に基づき人格の形成を図り、教育基本法及び学校教育法によりキリスト教学、社会福祉学、臨床心理学及びこれに関係のある科目を教授研究し、キリスト教、社会福祉、臨床心理の分野の専門職及びそれらの知識を持つ市民を養成することを目的とする。」と規定したが、今日の流動的社会的なかで、学ぶ学生が自らの将来像を主体的に描いていくことができるようにキャリア形成を目指したかたちを整えてきている。

それらのミッションに基づいた教育の成果は、教会、宣教機関、福祉、教育、医療、臨床心理等の幅広い実践現場で、たくさんの卒業生が働き、魂の渇き、生活の困難に直面する人々を支える重要な役割を担っていることから立証できる。その意味で、本学のブランドは、卒業生であると自負している。

また、1996（平成 8）年にブラウンホール、2006（平成 18）年にトリニティホール、2008（平成 20）年にルターホールが竣工され、またその間、中庭やテニスコートが整備され、図書館、食堂が増築された。また木々や鳥のさえずりに包まれた学習環境によって、学内が、特にホッとできる空間、学びやすい場所となっている。さらに礼拝堂等の整備と新しいパイプオルガンの設置は、学生が身近に本学のミッションに接し、隣人愛と人間理解を深め、自ら成長していくことを可能としている。

さらに、2017（平成 29）年は、ルター宗教改革 500 年を迎える。同じ源流に立つルーテル学院も、『るうてる法人会連合』の一員として、設立宣言に示されているように、「聖書の示すところにたちかえり、主が、私達を通してなされる宣教のわざを、この世全体に向けられたものとして総合的に捉え直し、福音的信仰に立ち、伝道（宗教法人）、教育（学校法人）、奉仕（社会福祉法人）のわざに招かれた「宣教共同体」として総力を結集して新たな宣教の展開へと向かうことを決意する。」という原点に立つ機会が与えられている。

### 2. 取り組むべき課題

本学は、たえず、社会から求められる大学でありたいと願っている。

現代社会は、さまざまな課題が顕在化してきている。地域において、家庭の養育・扶養

機能の低下、住民相互の関わりが希薄化し、孤立死、虐待、非行、自殺という負の連鎖が広がっている。2025年は、団塊の世代が後期高齢者となり、かつ高齢者単身世帯、高齢者のみ世帯が増加し、社会的支援を必要とされている。さらに失業のなかで生活に困窮する現役世代が増え、結果として子どもに及ぶ貧困の悪循環をどのように断ち切るかが喫緊の課題となっている。また、グローバル化している社会において、互いの違いを認め合い、社会を構成する一員として生活していく、多文化との共生型社会づくり、参加型社会づくりが急務となっている。

このような現状認識に立ち、ルーテル学院大学は、1学科5コースを設置した。具体的には次の5つの人材像とそれに伴う教育を目指し、一人ひとりの目標を定めながら、きめ細かな履修指導を行うこととした。

①「人間、特に生と死、また宗教的事柄に深い理解を持ち、対人援助を行う人材」の養成。

将来、キリスト教会や教会関連の施設、あるいは病院やホスピス、福祉施設などで、また冠婚葬祭業や他の一般企業で人生に深く関わるような現場での対人援助を行う人材を養成する。

②「福祉分野で相談援助の専門職として活躍する人材」の養成。

相談援助の専門家としての価値・知識・技術を持ち、保健・医療の専門職等と連携・協働して、障がいや精神保健、高齢、医療、司法等の福祉各分野で相談援助の専門職として活躍する人材を養成する。

③「非営利組織、公共団体でコミュニティづくりをする人材」の養成。

将来、地方公務員や社会福祉協議会をはじめとする福祉現場やNPO、NGO、民間企業などにおいて、誰もが地域でその人らしく安心して暮らす事ができる多文化共生の地域社会づくりと生活基盤を開発する人材を養成する。

④「児童指導員やスクールカウンセラーを目指す人材」の養成。

将来、児童福祉施設の児童指導員や保育士、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、青少年育成団体の職員などとして国内外で子どもの幸せに貢献する人材を養成する。

⑤「臨床心理士や心理を活かした仕事を目指す人材」の養成。

臨床心理学的な素養を持ち人間のこころの働きに理解のある社会人を養成する。同時に、心理学研究法を学び仮説検証的研究の考え方やその方法をもとに科学的思考を養う。また、将来、臨床心理士資格をもったカウンセラーとなるための基礎教育を行う。

どのような学生を育て、社会に送り出し、卒業後も支援していくかは、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーにおいて示している。

これらの教育を確実に実践することが、本学院のもっとも大きな使命であり、優先的に取り組むべき課題であると考えている。

確かに、本大学を取り巻く外部環境は厳しい。だからこそ、今まで目指してきた教育を強化することにより、信頼と理解のネットワークを広げていくことが優先されると考えている。

### 3. 今後の展望

本学は、2011年度にそれまでの3学科（キリスト教、社会福祉学、臨床心理学）体制を一学科（人間福祉心理学）体制へと変更する取り組みを決めて、対人援助の実践現場における総合的・包括的な人間理解の必要性と、学生の自由で主体的な学際的学びを実現する新しいかたちを作っていく計画が作られ、その実現を目指してきた。そこで、2011年度から2015年度までの5年間を新体制への変化を形づくっていく一つの時期として理解し、次の2016年度からの5年間において、その新しいかたちをどのように実のある教育・研究機関として整えていくのかを中期計画に具体的に描いていくことを企図したものである。2014年度にはじまった新体制が完成年度に向かう、ちょうど半ばにそれまでの取り組みを検証し、達成している課題と残されている課題を明らかにしながら、この中期計画に取り組むことが出来たことは、将来への展望を開いていくものと考えている。

この中期計画は、本文で示したように、1. 教育：本学の使命（ミッション）を達成するため、教育研究等における質向上への取り組みを行う、2. 研究：社会福祉・臨床心理・キリスト教領域を総合的・包括的に研究できる拠点として研究環境の充実と強化を図る、3. 学生支援・就職：学生（学修）生活に関する環境や相談体制を整え、社会人としての自立に向けた支援を行うことで、建学の理念を基盤とした人間的成長を全学的に促進する、4. 国際化：国際性を育む大学、大学院、付属研究所として国際交流活動を積極的に推進するための運営体制、およびプログラムを整備し充実させる、5. 組織運営、6. 経営：組織運営に関して継続的な改善、効率化を図る、7. 自己点検・評価：経営基盤を強化し、財務内容の均衡を図る、8. 施設・設備：内部質保証に資する、自己点検・評価の体制を整備する、という基本方針をもとに、取り組み課題を提示している。

今後、それらを実行し、評価・点検、再計画、実行というサイクルを堅持していく。また、社会から必要とされる人材を育てるために、積極的に大学改革に取り組んでいかなければならない。内部質保証的な観点からも今回の自己点検・評価により、得られた結果を真摯に受け止め、効果が上がっている事項については、さらなる発展方策を講じ、改善がすべき事項については、即時に検討を開始する必要がある。

「自分のためにではなく隣人のために生きて仕える生に神の祝福があるように」という奉仕の精神、隣人愛の精神を継承し、社会にあって必要とされる大学であり続けたいと決意している。