

平成24年度 再評価  
自己評価報告書（再評価）・本編  
〔日本高等教育評価機構〕

平成24(2012)年6月  
東 亜 大 学

## 目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	5
III. 「基準」ごとの自己評価	9
基準 5 教員	9
基準 8 財務	19

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

### 1. 建学の精神

東亜大学（以下「本学」という）は、昭和41(1966)年の創立発起以来一貫して「国際的な場で学際的な研究・教育を実施し、他人のために汗を流し、一つの技術を身につけた人材の養成を目的とする総合大学を目指す」ことを建学の精神として掲げてきた。

まず「国際的な場で学際的な研究・教育を実施する」とあるのは、研究と教育が、教員個人にとっても大学の取組全体にとっても車の両輪のように一体であることを示している。本学の名称は、国際的な場で哲学と科学技術を教授し、他の国民を理解し、他民族から理解される人材教育を行うという願いに由来している。「国際的な場で学際的な研究・教育を実施する」とは必ずしも海外における研究・教育活動や、海外の研究者の招聘や留学生の受け入れのみを意味するのではない。下関という歴史的に国際交流の窓口となってきた地の利を生かし、こうした地域・場に生きつつ、研究・教育は常に国際的な視点から行うこと、かつ、それが総合大学の利点を生かして学際的になされること、総じて開かれた研究・教育を実施することを意味している。

次に「他人のために汗を流し、一つの技術を身につける」が意味するのは、まず、社会に奉仕する精神を学び、人としての思いやりに満ちた自立した人格の形成を目指すことである。さらにそうした社会的使命に目覚めた個人が、自らの活力と能力を引き出しうる環境のもとで発揮すべき固有の能力を身につけることであり、社会に有用な技術の習得と能力の伸展を目指すことである。

すなわち本学は、「国際的な場で学際的な研究」に裏付けられた教育によって、「人間教育」と「実学教育」の融合を目指すものであり、特色ある明快な教育の目的を掲げ、将来の夢と目的意識を持った学生に充実した学習環境を提供するものである。

### 2. 大学の使命・目的

#### 2-1. 大学の目的

建学の精神に基づき本学の教育について定めたものが以下の「大学の目的」である。

「東亜大学は、教育基本法に則り、学校教育法の定めるところに従って、未来社会の要請に応え得る教育の環境を常に大学内に求め、人間教育並びに高度の専門職業技術教育とその研究とを実施し、もって福祉国家の創造に積極的に参加し、更に広く世界観に立脚して他民族の繁栄にも寄与し得る、独創的な頭脳・奉仕の精神・健全な身体を兼ね備えた人材を養成することを目的とする。」(学則第1条 大学の目的)

本目的は、教育を①学問による教育（教養教育、専門教育）、②人間教育、③実学教育の3要素に還元し、それぞれの達成を目指すものである。すなわち専門教育は実学教育と一体となって「高度の専門職業技術教育とその研究」を形成し、実学教育は教養教育と融合して人間教育に結実する。ここで人間教育の意味するのは「福祉国家の創造に積極的に参加し、さらに広く世界観に立脚して他民族の繁栄にも寄与し得る、独創的な頭脳・奉仕の精神・健全な身体を兼ね備えた人材を養成する」ことである。

## 2-2. 大学院の使命・目的

学部教育においては教育が主体であるのに対し、大学院においては研究が主体となる。「建学の精神」における教育の3要素を研究にシフトしたものが「大学院の目的」である。

「東亜大学大学院は、教育基本法に則り、学校教育法の定めるところに従って、未来社会が要請する学術研究を理性と感性の融合による文化の創造にとらえ、学問と芸術、学問と技術、学問とその応用の融合研究に加え、人間教育のできる環境を整備し、理論と実学の両面にわたって学術研究の精深を究める。それによって、独創性豊かな学術を修得し、奉仕の精神と健全な身体をそなえ、人々の幸せと学術の進展に寄与し得る人材を養成し、博士（学術）の学位を授与する。」

ここでも「学術研究」（学問、理論）が「実学」（芸術、技術、応用）及び「人間教育」と深く結びついていることは明瞭である。

本学は上記目的を実現するために、この5年一貫制博士課程大学院のほかに通信制のみの大学院修士課程（2年）を設置している。その目的は以下の通りである。

「本通信制大学院は、教育基本法に則り、学校教育法の定めるところに従って、放送と通信を活用し、双方向コミュニケーションの場の確立した研究システムと学習システムにもとづき、未来社会が要請する理性と感性の融合による文化の創造即ち総合学術研究の精深を究め、学生がそれぞれの職場、それぞれの生活の場を離れることなく専門的学識と専門的職業技術を修得し、人々の幸せと学術の進展に寄与し得る人材を養成する。」

## 2-3. 教職員向けの「東亜大学の目標」、及びその具体的方策、「行動指針」

上記の「建学の精神」「大学の目的」に加え、平成20（2008）年7月の新理事長就任にあたり、新たに教職員に対して「東亜大学の目標」を設定した。この教職員向け目標は、本学が直面する困難な状況を教職員全員が正確に把握し、学園再生に向けて「抜本的且つ創造的な改革と提案・挑戦」をやり遂げるためのものである。

「東亜大学の目標」

- (1) 他にない独自の教育内容を準備し広く社会に貢献すること
- (2) 学生に対して最高の教育サービスを提供すること
- (3) 教職員がいきいきと活動でき、常に進化する組織であること

この目標に向けての具体的な方策が以下の4点と教職員の「行動指針」である。

- 1) 国際化社会への貢献：豊かな社会の実現に貢献する国際的視野をもった教育と研究（教員力を支える車の両輪としての教育と研究、東アジアに開かれた学術研究交流）
- 2) 地域資源の利用と活性化：「地域に生き、グローバルに考える」教育の実現（地域と関わり、人間力を培う体験型・交流型教育の実施、産官学共同研究の遂行）
- 3) 特色ある教育プログラム：社会のニーズに応え、他にない独自の教育内容を準備（魅力ある学科及びコースの検討、資格免許取得支援体制の強化、大学院教育の活性化）
- 4) 最高の教育サービス：教職員一体となって可能な限り最高の教育サービスを実現（一人ひとりに対する細心のサポート、少人数教育、学生アメニティの向上）

(1) (2) の具体的方策が3) 4) であるが、1) 2) は(1)の「広く社会に貢献すること」の具体的方策を述べたものである。これに対し(3)の具体的方策が以下の教職員の「行動指針」である。

指針の第1はCommunication<対話>（対話を通じて課題や情報を共有化し意見を出し合い問題意識を高めよう）、第2はChance<機会>（直面する問題を絶好の機会と捉え、置かれた状況を最大限に生かしていく）、第3はChallenge<挑戦>（問題解決に向けて何事も失敗を恐れずやってみる勇気と行動力をもつ）、第4はChange<変化>（常に変化を恐れず組織の柔軟性や適応力を高め改善改革を絶え間なく行う）、第5はCreation<創造>（物事の本質を見つめ社会の必要に照らし独自の視点で提案を行い実行する）である。

以上の循環がいつも学内に存在する仕組みを構築し、学生に対して学びの環境と教育を提供して十分なサポートを行う。学内の組織が連携して補い合い、また対話し、提案しあい常に改善・改革を行う組織にしていく。

### 3. 大学の個性・特色

本学の個性・特色として以下の6点が挙げられる。

- 1) 地域に生きる大学：「地域に生き、グローバルに考える」は、「建学の精神」の一部をスローガン化したものである。本学は「地域に生きる大学」として、地域社会に開かれ、地域社会と共に歩む大学であることを特色としている。「市民フォーラム」「出張講義」などを通じ、広く市民に大学発の情報提供を行うとともに、「クラシックサロンコンサート」「高大連携」「産学共同」「商品開発」などにより、大学と地域が連携した新たな価値の創造に取り組んでいる。また、大小様々な地域イベントに教職員、学生が参画し、専門的な知識・技術を活かしたボランティア活動に従事している。さらに特筆すべきは、本学を拠点とした総合型スポーツクラブである「コミュニティクラブ東亜」の活動である。地域住民が主体的にスポーツのみならず様々な文化活動を行っており、全国的に注目を集めている。
- 2) 豊富な教養科目：本学は「教養教育」を第一の柱としている。本学は私立総合大学としての充実した教授陣を活かして豊富で多彩な教養科目を開設している。
- 3) 専門的な実学教育と充実したキャリアサポート：第二の柱は「実学教育」である。本学の専門教育課程は飽くまでも学術的な教授に基づきながらも、全ての学科コースにおいて何らかの免許・資格取得に開かれている。これに加えて、全学科の学生を対象にキャリア教育の充実を図っている。具体的には「キャリア能力基礎」を初年次科目として正課にとり入れ、学生に将来設計への意識づけを行うと共に、キャリア科目として「キャリア能力応用」、「キャリアプラン準備講座」、「キャリアプラン実践講座」を年次進行で開講し、キャリアデザイン（将来設計）と就職をサポートしている。
- 4) 一人ひとりに目の届く教育：第三の柱は第一と第二の柱の融合としての「人間教育」である。「人間教育」を行うには「一人ひとりに目の届く教育」が欠かせない。本学では「大学基礎」という10人程度の演習形式の授業を導入科目として正課(必修)に取入れ、大学の学習で必要となる基礎的な技術、能力を養う。またその後の教育課程においても少人数形式の授業がカリキュラムの中心的な位置を占めている。加えて、担任制を導入し、全ての学生が学習、生活全般にわたって担当教員のサポートを受けられるようにしている。さらに、担任のほかに副担任をおき、学生にとってはサードオピニオンを得やすい環境を提供するとともに、教員にとっては複数の視点で学生指導が行えるようきめ細やかな支援体制を整えている。
- 5) 豊かなスポーツライフ：課外活動が盛んなことも本学の特色の一つである。ことに体育

会系公認クラブは16を数え、全国レベルのクラブも少なくない。

6) パソコンを活用した情報教育：時代の要請に合わせて本学ではIT教育に力を入れている。情報リテラシは全学で必修であり、基礎からIT教育を行うと共に、その後の教育課程においてもパソコンを活用した授業方法が多く採用されている。

本大学院の個性・特色としては次の点があげられる。

1) 社会人教育・生涯学習への配慮：生涯学習の時代に対応し、本学では通信制大学院を設け、広く社会人に教育の場を提供している。また通学制大学院においても博士課程に社会人特別選抜枠編入学試験制度を設け、社会人が学び易い大学院となっている。

2) 時代を先取りした専攻：「未来社会の要請」に応えるとの目的に沿い明日を見据えた専攻が配置されている。

3) 多彩な講義科目：「学際的な研究・教育を実施」するために、本大学院では一研究科内に多くの専攻を設置し、学際的な交流を円滑にしている。また各専攻においても、専門の枠にとらわれない多彩な講義科目が用意されている。

## Ⅱ. 東亜大学の沿革と現況

### 1. 本学の沿革

- 昭和41年3月 人文・社会科学系、自然科学系の学部をそろえた総合大学の創立発起。国際的な場で学際的な研究や教育を行い、他人のために汗を流し、一つの技術を身につけた人材の養成を目指す。
- 昭和42年7月 設立代表者に櫛田薫が就任
- 昭和47年1月 学校法人東亜大学学園ならびに東亜大学経営学部設置認可申請準備
- 昭和49年2月 学校法人東亜大学学園ならびに東亜大学経営学部経営学科設置
- 昭和49年4月 経営学部経営学科開設
- 昭和56年4月 工学部機械工学科・食品工業科学科・組織工学科開設
- 昭和60年9月 東亜大学学術研究所設置
- 平成4年4月 東亜大学大学院総合学術研究科(博士課程5年一貫制)総合技術専攻、情報システム専攻、応用生命科学専攻、アジア開発経済専攻開設
- 平成5年4月 デザイン学部デザイン学科開設
- 平成6年4月 東亜大学大学院デザイン専攻、企業法学専攻開設
- 平成7年4月 東亜大学大学院経営管理専攻、総合人間・文化専攻開設、法学部企業法学科開設
- 平成10年4月 工学部生命科学工学科開設
- 平成11年4月 東亜大学大学院食品科学専攻、生命科学専攻、臨床心理学専攻開設、工学部組織工学科をシステム工学科に名称変更
- 平成12年4月 総合人間・文化学部総合人間・文化学科開設、東亜大学通信制大学院総合学術研究科(修士課程)法学専攻、人間科学専攻、環境科学専攻、情報処理工学専攻開設
- 平成13年4月 経営学部開発経済学科開設、法学部法律学科開設
- 平成14年4月 東亜大学通信制大学院総合学術研究科(修士課程)デザイン専攻開設
- 平成15年4月 工学部システム工学科を情報システム創造工学科に名称変更、工学部生命科学工学科を医療工学科に名称変更
- 平成16年4月 経営学部と法学部を統合してサービス産業学部サービス産業学科に改組、工学部を医療工学部医療工学科、食品安全工学科、医療情報工学科、医療福祉機械工学科に改組
- 平成17年4月 医療工学部医療情報工学科を医療工学科に統合
- 平成19年4月 総合人間・文化学部とサービス産業学部を統合して人間科学部人間社会学科、スポーツ健康学科に改組、医療工学部医療栄養学科開設、デザイン学部トータルビューティ学科開設、大学院総合技術専攻と情報システム専攻を総合技術専攻に統合、食品科学専攻と生命科学専攻を医療生命科学専攻に統合、総合人間・文化専攻、アジア開発経済専攻、企業法学専攻及び経営管理専攻を人間科学専攻に統合
- 平成19年12月 経営学部、法学部を廃止
- 平成20年3月 工学部を廃止

## 東亜大学

- 平成 20 年 11 月 大学院アジア開発経済専攻、企業法学専攻、経営管理専攻、食品科学専攻廃止
- 平成 21 年 3 月 医療工学部医療福祉機械工学科、食品安全工学科、医療情報工学科を廃止
- 平成 21 年 4 月 医療工学部を医療学部に変更
- 平成 23 年 4 月 大学院総合技術専攻と医療生命科学専攻を医療科学専攻に統合
- 平成 24 年 3 月 サービス産業学部廃止、大学院医療生命科学専攻廃止
- 平成 24 年 4 月 人間科学部人間社会学科を心理臨床・子ども学科、国際交流学科に改組、医療学部医療栄養学科を健康栄養学科、デザイン学部を芸術学部、デザイン学科をアート・デザイン学科に変更

## 2. 本学の現況

- i) 大学名 東亜大学
- ii) 所在地 〒751-8503 山口県下関市一の宮学園町 2 番 1 号
- iii) 学部構成 (大学・大学院)

### 【学部】

医療学部	医療工学科、健康栄養学科
人間科学部	心理臨床・子ども学科、国際交流学科、スポーツ健康学科、人間社会学科 (学生募集停止)
芸術学部	アート・デザイン学科、トータルビューティ学科
総合人間・文化学部	総合人間・文化学科 (学生募集停止)

### 【大学院】

総合学術研究科 (5 年一貫制博士課程)	医療科学専攻、人間科学専攻、デザイン専攻、臨床心理学専攻、総合技術専攻 (募集停止)、総合人間・文化専攻 (募集停止)
総合学術研究科 (通信制修士課程)	法学専攻、人間科学専攻、環境科学専攻、情報処理工学専攻、デザイン専攻

東亜大学

iv) 学士課程の学生数、教員数、職員数

【学部 of 学生数】

学 部	学 科	在 籍 学 生 数				備 考
		1 年	2 年	3 年	4 年	
医療学部	医療工学科	68	53	63	49	
	健康栄養学科	18	30	17	21	平成 24 年度より医療栄養学科を健康栄養学科に名称変更
医療学部計		86	83	80	70	
人間科学部	人間社会学科	2	61	33	42	平成 24 年度募集停止
	心理臨床・子ども学科	28	-	-	-	平成 24 年度開設
	国際交流学科	27	-	-	-	平成 24 年度開設
	スポーツ健康学科	57	67	64	45	
	総合人間・文化学部	-	-	-	2	平成 19 年度募集停止
人間科学部計		114	128	97	89	
芸術学部	アート・デザイン学科	15	25	16	9	平成 24 年度よりデザイン学部は芸術学部、デザイン学科はアート・デザイン学科に名称変更
	トータルビューティ学科	10	15	22	9	
芸術学部計		25	40	38	18	
合 計		225	251	215	177	

【大学院の学生数】

	専 攻	在 籍 学 生 数						備 考
		1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	合計	
総合学術 研究科 (5年一貫 制博士課 程)	医療科学専攻	0	1	1	0	0	2	
	人間科学専攻	0	1	1	3	2	7	
	デザイン専攻	0	1	0	0	0	1	
	臨床心理学専攻	5	12	4	3	1	25	
	総合技術専攻	0	0	0	1	0	1	平成 23 年度募集停止
	総合人間・文化専攻	0	0	0	0	0	0	平成 19 年度募集停止
(5年一貫制博士課程) 計		5	15	6	7	3	36	
総合学術 研究科 (通信制 修士課程)	法学専攻	52	67	-	-	-	119	
	人間科学専攻	8	5	-	-	-	13	
	環境科学専攻	1	4	-	-	-	5	
	情報処理工学専攻	1	0	-	-	-	1	
	デザイン専攻	1	1	-	-	-	2	
(通信制修士課程) 計		63	77	-	-	-	140	
合 計		68	92	6	7	3	176	

東亜大学

【教員数】

学部・学科 大学院		専任教員数				
		教授	准教授	講師	助教	合計
医療学部	医療工学科	4	6	1	-	11
	医療栄養学科	7	1	1	-	9
医療学部計		11	7	2	-	20
人間科学部	心理臨床・子ども学科	7	5	6	-	18
	国際交流学科	5	6	0	-	11
	スポーツ健康学科	5	6	4	-	15
人間科学部計		17	17	10	-	44
芸術学部	アート・デザイン学科	3	3	2	-	8
	トータルビューティ学科	3	0	3	-	6
芸術学部計		6	3	5	-	14
大学院総合学術研究科		9	1	1	-	11
合 計		43	28	18	-	89

【職員数】

	正職員	嘱託	パート
人数	27	0	19

### Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

#### 基準 5. 教員

##### 基準項目 5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

###### ⅰ) 事実の説明(現状)

###### ①教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

学士課程の教員配置は表 5-1-1 の通りである。設置基準上必要な教員数は全学で 68 人であるのに対して、平成 24(2012)年度の本学学士課程の教員数は、78 人である。

大学院課程の教員配置は表 5-1-2 の通りである。設置基準上必要な研究指導教員・研究指導補助教員の総数は 65 人であるのに対して、平成 24(2012)年度の本学大学院課程の教員数は、78 人である。

前回の認証評価では、以下の 3 点について改善が必要であるとの指摘を受けた。

(1) 医療栄養学科(平成 24 年度より健康栄養学科に名称変更)において、管理栄養士の資格を有する教員数が管理栄養士学校指定規則に照らして、1 人不足している。

(2) 医療栄養学科の助手数が管理栄養士学校指定規則に照らして、3 人不足している。

(3) 大学院各専攻の教員数が、人間科学専攻(通学制及び通信制)を除いて、大学院設置基準に定められた教員数に達していない。

(1) の改善事項は、平成 22(2010)年 4 月 1 日に管理栄養士の資格を有する専任教員 1 人が就任することにより解消している。平成 24(2012)年度は、健康栄養学科には 9 人(内 7 人が教授)の専任教員がおり、管理栄養士の資格を保持している教員は 5 人で、大学設置基準、管理栄養士学校指定規則の基準を満たしている。

(2) の改善事項は、不足分 3 人の助手を平成 22(2010)年 4 月 1 日に採用することにより解消していたが、平成 24(2012)年 4 月 22 日付で 1 人が退職したために、5 月 1 日現在では、助手 1 人が欠員となっている。これについては、後任人事を行い、平成 24(2012)年 7 月 1 日より 1 人の助手が着任することが決定している。

(3) の改善事項は、平成 21(2009)年 12 月 7 日付の学内の組織変更により解消している。それ以降は、全ての専攻で大学院設置基準上必要な教員数を満たしている。

###### ②教員構成(専任・兼任、年齢、専門分野等)のバランスがとれているか。

学士課程の専任教員は 78 人、兼任(非常勤)教員数は 87 人である。各部局における内訳は表 5-1-1 に示した。平成 24(2012)年度前期開設科目に占める専任教員の担当比率を、学科別・教育課程別にまとめると、65.2%から 93.4%となっている。兼任教員数は多いものの、全学的には、81.3%の科目を専任教員が担当していることになる。また必修及び選択必修科目における専兼比率は 67.8%から 100%となっている。

教員の年齢構成は、66 歳以上が全体の 15.7%、51 歳から 65 歳までの教員が全体の 43.8%、26 歳から 50 歳までの教員が全体の 40.4%となっている。職位別構成比は、学士課程、大学院課程をあわせた総数で、教授が教員全体の 48.3%、准教授が 31.5%、講師が 20.2%となっている。また男女比は総教員数の 79.8%が男性、20.2%が女性である。

教員の専門分野は、各学科の教育課程に応じて、幅広い分野にわたっている。全学共通

東亜大学

教育科目を担当する教員の多くが人間科学部所属となっているため、人間科学部の教員数は、他学部よりも増えている。

表 5-1-1 学科別教員配置数

学部・学科、その他の組織		専任教員数					助手	専任教員数 設置基準上必要	専任教授数 設置基準上必要	兼任教員数	非常勤依存率
		教授	准教授	講師	助教	計					
医療学部	医療工学科	4	6	1	0	11	0	8	4	16	51.6%
	健康栄養学科	7	1	1	0	9	4*	8	4	3	20.0%
	計	11	7	2	0	20	4	16	8	19	41.3%
人間科学部	心理臨床・子ども学科	7	5	6	0	18	0	6	3	16	36.4%
	国際交流学科	5	6	0	0	11	0	9	5	11	39.3%
	スポーツ健康学科	5	6	4	0	15	0	9	5	7	21.9%
	計	17	17	10	0	44	0	24	13	34	32.7%
芸術学部	アート・デザイン学科	3	3	2	0	8	0	6	3	9	47.4%
	トータルビューティ学科	3	0	3	0	6	0	6	3	25	58.1%
	計	6	3	5	0	14	0	12	6	34	54.8%
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数								16	8		
合 計		34	27	17	0	78	4	68	35	87	

\*平成 24 年 7 月 1 日助手 1 名採用予定（同年 4 月 22 日退職 1 名の補充のため）

## 5-1-2 専攻別教員配置数

研究科・専攻、研究所等		専任教員数					助手	設置基準上必要研究指導教員数	設置基準上必要研究指導教員数及び研究指導補助教員数合計	研究指導補助教員数合計	研究指導教員数及び研究指導教員数合計
		教授	准教授	講師	助教	計					
総合学術研究科 (五年一貫制博士課程)	医療科学専攻	11	0	0	-	11	-	4	7	11	8
	人間科学専攻	6	3	0	-	9	-	4	7	9	7
	デザイン専攻	4	3	1	-	8	-	5	7	8	5
	臨床心理学専攻	3	3	3	-	9	-	3	6	9	3
	計	24	9	4	-	37	-	16	27	37	23
総合学術研究科 (通信制修士課程)	法学専攻	6	2	2	-	10	-	5	10	10	5
	人間科学専攻	6	3	0	-	9	-	4	7	9	9
	環境科学専攻	7	0	0	-	7	-	4	7	7	4
	情報処理工学専攻	4	2	1	-	7	-	4	7	7	4
	デザイン専攻	4	3	1	-	8	-	5	7	8	8
	計	27	10	4	-	41	-	22	38	41	30
合 計		51	19	8	-	78	-	38	65	78	53

## ii) 自己評価

## 《視点①(教員配置)について》

本学学士課程の教員組織は、大学設置基準に基づき適切に配置されている。健康栄養学科に関しては、平成 24(2012)年 4 月下旬に急遽生じた助手の退職により、5 月 1 日現在、管理栄養士学校指定規則に照らして、助手 1 人が不足となっている。この欠員については前任者の退職が明らかとなった直後の 4 月 13 日に採用人事に着手し、6 月 10 日に後任者を内定、7 月 1 日付で着任する予定となっている。現況調査日における欠員が生じることとなったが、事後の対応は適切であったと評価している。

平成 21(2009)年度時点で教員の補充計画があったデザイン学部デザイン学科システムデザイン工学コース(平成 22(2010)年度からは、産業デザインコース)については、平成 23(2011)年 4 月より募集停止となった。

大学院課程の教員組織については、平成 21(2009)年 12 月以降は、大学院設置基準に基

づき、適切に配置されている。

### 《視点②（教員構成）について》

全開設科目に対する専任教員の担当比率は全学で 81.3%であり、とりわけ必修及び選択必修科目で担当比率が高くなっている。教育研究上の責任体制は整っていると言える。

教員の年齢構成に関しては、前回の認証評価調査報告書で、参考意見として高齢教員の比率が高いことが指摘された。平成 21(2009)年度は 66 歳以上の教員が 17.8%であるのに対して、平成 24(2012)年度は 15.7%であり、バランスは是正されてきていると評価できる。女性教員の比率は、平成 21(2009)年度の 15.6%から、20.2%に上昇しており、改善傾向にあると言える。

### iii) 改善・向上方策（将来計画）

設置基準に基づき、適切に教員を配置していく。管理栄養士養成施設である健康栄養学科については、管理栄養士学校指定規則の基準を遵守していく。欠員が生じた場合には、速やかに補充を行う。なお、平成 24(2012)年度に開設した人間科学部スポーツ健康学科柔道整復コースについては、平成 25(2013)年度に 2 人、平成 26(2013)年度に 1 人の教員採用を予定している。

教員構成については、採用人事において、年齢構成、男女比のバランスを配慮するよう努める。

## 基準項目 5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示されかつ適切に運用されていること。

### i) 事実の説明（現状）

#### ①教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用・昇任の方針は、「東亜大学教員選考基準」に「東亜大学の教員の選考にあたっては、候補者の人格、健康、教育業績、研究業績、学界及び社会における活動並びに本学への貢献度などについて審議する」と明確に定められている。大学院の教員採用及び昇任については「東亜大学大学院教員資格審査基準」に「担当する専門分野に関し、高度の研究教育上の指導能力があると認められる者」と定められている。

#### ②教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の任用（採用）及び昇任は、東亜大学教員人事委員会（以下「委員会」という）の意見に基づき理事会の審議を経て理事長が行う、と「東亜大学教員人事規程」に定められている。委員会は新任人事の審査、昇任人事の審査、教員募集（推薦及び公募）に関する協議、教員人事の将来計画に関する協議を業務とし、審査は「東亜大学教員選考基準」及び「東亜大学大学院教員資格審査基準」により行われている。委員会は、学長、副学長、事務局長及び法人事務局長によって組織され、理事長は委員会に参加して経営の方針を伝え、意見を述べることができるとされている。教員の昇任に関しては、年度末までに委員長（学長）が学部長に適任者の推薦を依頼し、委員会は学部長から依頼された候補者について適性を審査することになっている。

教員の公募に関しては、「東亜大学教員人事規程」において、公募を行うことを決定した

際にはその都度「教育職員公募選定委員会（以下「公募委員会」という）」を組織すると定められている。公募委員会は副学長1人、公募対象者の所属する学部学科の学部長・学科長、学長の指名する専任教員数名及び法人事務担当者によって組織され、応募者の適性を評価し、候補者を絞り、順位を付けて委員会に答申することになっている。

平成24(2012)年度に向けて6人の教員の採用と、1人の教員の昇任があったが、全て上記の「東亜大学教員人事規程」に基づいて行われた。

## ii) 自己評価

教員の採用・昇任の方針は、「東亜大学教員選考基準」及び「東亜大学大学院教員資格審査基準」に明確に定められており、それに基づいて、教員人事委員会が審査を行っている。教員人事委員会では理事長がオブザーバーとして、経営側の意見を伝えることができると定められているが、現在は理事長が学長を兼任しているため、教員人事委員会は経営側から独立しているとは言えない。しかし、審査に関しては、委員会全会一致を原則とするなど厳正に運営されており、理事会でも公平かつ慎重に審議されている。

## iii) 改善・向上方策（将来計画）

今後も規程を適切、厳格に運用していく。

### 基準項目 5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

#### i) 事実の説明（現状）

##### ①教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

平成24(2012)年度前期における学士課程専任教員の1週あたりの担当授業時間数を学部別に下記の表にまとめた（表5-3-1）。この表には、大学院の科目、履修者のいない科目も含まれている。なお本学の1授業時間は90分である。

表 5-3-1 学部・職位別担当授業時間数

	教授			准教授			講師		
	最低	最高	平均	最低	最高	平均	最低	最高	平均
医療学部	4.3	14	9	3	10	6.5	5.9	10	7.9
人間科学部	2	12.5	7.1	1	11.5	7.1	0.6	13	7.4
芸術学部	0.5	8.5	4.4	5	7.5	6	2.8	12	7.2

本学の担当責任授業時間数は6.0授業時間を基準とする。医療学部と人間科学部では、平均担当時間数は基準より高い値になっている。一つの要因としては、大学院の科目を中心として、開設してはいるが履修者が存在しない科目が多数含まれていることがあげられる。しかし、そうした科目を除いても、一部の教員は、責任授業時間数を大幅に超過している。また、専任教員には授業担当に加えて、各種委員会や学生募集活動、さらに社会貢献等の業務もあり、その負担は大きい。

授業時間数が週 2 時間以下の教員は主に、新任教員、勤務が週 2～3 日に限定されている特任教員、産休予定の教員であるが、そうした教員を別にしても、担当時間数には大きなばらつきがある。一般教員の担当授業時間数は、基準となる 6.0 授業時間前後から最大で 14 授業時間である。

**②教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。**

TA に関しては、平成 22(2010)年度はのべ 7 人、平成 23(2011)年度はのべ 3 人、平成 24(2012)年度前期はのべ 6 人が採用されている。今年度の TA は、健康栄養学科の「情報リテラシ (実習)」に 2 人、心理臨床・子ども学科の「情報リテラシ (実習)」に 2 人、人間社会学科の「心理学基礎実験」に 2 人である。なお、「東亜大学 TA に関する規程」では、TA は「原則として本学大学院生」を採用するとされているが、今年度は大学院生に適任者が少なかったため、学部生からも 3 人を TA として採用している。なお、本学では RA は採用していない。

**③教育研究目的を達成するための資源 (研究費等) が、適切に配分されているか。**

各学科に配分される教育研究費は、学生から徴収する実験実習費を財源とし、在籍する学生数、教員数に応じて配分している。学生から徴収する実験実習費は、学科の教育・研究領域の特性によって異なって設定されており、平成 24(2012)年度入学生で、半期 15,000 円から 80,000 円となっている。平成 23(2011)年度における教育研究費の実績総額は、医療学部 1,893 万円、人間科学部 1,947 万円、デザイン学部 (現：芸術学部) 1,093 万円である (1 万円未満切捨て)。

前回の認証評価調査報告書で検討課題とされた研究費と旅費の相互融通措置については、平成 22(2010)年度から実施されている。また、平成 23(2011)年度より個人研究費の基本支給額を 12 万円とし、平成 24(2012)年度からは、前年度の研究実績に応じて個人研究費の増減を行うという配分方式を採用している。これは、研究活動の活性化を促すとともに、研究費配分の適正化を目指したものである。

外部資金の獲得に関しては、研究助成委員会によって、毎年 10 月に、科学研究費補助金申請のための説明会が開催されており、全学的に外部資金獲得が推進されている。学内においては、研究活動で海外出張を行う教員に対して 20 万円を上限として旅費を補助する海外渡航旅費補助金が設置されている。平成 23 年度 1 人、平成 24 年度 1 人が、研究助成委員会の審査を経て、この補助金を獲得している。

**ii) 自己評価**

本学は、多彩な資格・免許が取得可能であることをその特色の一つとしており、開設する全科目数は、同規模の他大学に比べて多い。この教育課程を支えるため、設置基準を超えて教員を配置しているが、それでも多くの教員は、責任授業時間数の学内基準 6.0 を超えている。この原因の一つは、前述の通り、開設してはいるが履修者の存在しない科目が存在することである。また、資格・免許関連科目で、複数教員で担当することが必要となる実験、実習、実技といった科目が多く開講されていることも一つの要因である。実験、

実習、実技といった科目において、指導補助が必要である場合、本学では基本的に教員がその役割を担っている。そのため、実験、実習、実技を担当できる教員の授業時間数は、他の教員に比べて増加してしまうことになる。ただし、複数教員で担当している授業を、担当教員数で按分して担当時間数を算出するならば、ほとんどの教員が10授業時間以内に収まることになる。

教員の担当授業時間数には大きな偏りも生じており、特に、代わりの利かない資格・免許関連科目を担当する教員の負担が大きくなっている。平成21(2009)年度には、研究推進委員会によって、教員の業務負担を包括的に管理し、公平化するための「教員業務負担管理表」を作成することが計画されていたが、現在まで実現を見ていない。これは、試験的に業務一覧を作成したところ、定量化できない負担が多数有り、教員のコンセンサスを得られる業務負担評価が困難であると判断されたためである。多様な形態の授業負担、業務負担を一律に管理するための尺度を設定するのは容易ではなく、現在も検討課題に留まっている。現状としては、業務負担の軽減は学科長裁量に委ねられており、各学科で授業負担の大きい教員に対して授業以外の業務分担を少なくするという配慮がなされている。

TAについては、教員の負担を考えると最低限の活用に終わっていると言える。前回の認証評価調査報告書でも参考意見として指摘された通り、TAの活用促進を図るには、大学院学生の確保が重要な課題となってくる。しかし、現状においては、大学院学生に限定せずに、広く学部生の採用も視野に入れて運用していくのが適当であると言える。

教員の負担軽減に関しては、前回の認証評価調査報告書において改善を要する点として、短期間での度重なる改組転換は教員が地に足を着けて教育研究を進める上で支障となっている、ということが指摘された。この点についての現況と自己評価について、特に記しておきたい。かかる指摘の後にも、平成24(2012)年度から人間社会学科を分離し、心理臨床・子ども学科と国際交流学科の2学科を設置している。この改組は、学生数の安定的確保を目的として、これまで本格的な受け入れを行ってこなかった留学生を積極的に募集するための施策である。国際交流学科には、留学生のニーズを勘案し、観光マネジメントコースと異文化コミュニケーションコースを設置した。ただし、新学科開設にあたり採用人事を行い、既存教員の負担増を極力抑制している。心理臨床・子ども学科については前身の人間社会学科のカリキュラムを活用することで、改組による教員負担増は回避している。加えて、平成22(2010)年度以降、受講生の少ない資格・免許プログラムを廃止しており、全体としては授業科目総数の縮小が図られている。

教育研究費は十分とは言えないが、本学の財務状況に鑑みて致し方ない面がある。研究費の配分に関しては、公平、適切になされていると言える。外部資金獲得については、申請件数は増えてきてはいるが、十分な成果をあげるには至っていない。

### iii) 改善・向上方策（将来計画）

教員の授業負担の現況は、率直に言って重いものとなっている。しかしながら、平成22(2010)年度以降進めている開設科目総数の圧縮は順調に進んでおり、年次進行に伴って負担は減少に転じる。平成24(2012)年度の改組が完成年度を迎える4年後には適正な水準に是正される見込みである。こうした中期的な改善策を補完するものとして、以下の負担軽減策を計画する。

事務局、企画運営室、研究推進委員会を中心にして、全学的に、教員の授業負担、業務負担を集中的に管理するシステムを今年度中に構築し、それに基づき、教員の授業負担の上限を設定する。必要な人員に関しては、新規採用を検討する。実験、実習、実技の授業においては、大学院学生に限定せず、学部生も含めてTAの積極的活用を促進する。外部資金の獲得をさらに推進していく。

#### **基準項目 5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。**

##### **i) 事実の説明（現状）**

##### **①教育研究活動の向上のために、FD等の取組みがなされているか。**

授業向上委員会（以下「委員会」という）を中心として、教育活動の向上のためにFD等の取組みを実施している。委員会は、委員長の他に副学長、各学部から2人ずつ選任された専任教員計6人、教務に関わる事務職員、その他学長が指名する者若干名によって組織され、下記の事項について企画・立案・運営・点検を行っている。

- (1) FDに関する資料の作成・配布：FDに関する資料を作成し、随時学内サーバーに「FD資料」としてアップロードする。
- (2) FDに関する研修会の開催：学内外の講演者によるFDに関する講演を、全教員対象に年に2回実施し、FDに資する情報を提供し、全教員共通のコンセンサスとして定着させる。
- (3) 授業向上に関する研究：授業向上に関する研究のために、授業向上委員会委員を学外FD講習会へ参加させる。
- (4) 学生による授業評価アンケートの実施：全専任教員が学期中間時には講義科目から1科目以上のアンケートを行い、期末時には、講義科目から1科目以上、実験・実技・実習科目から1科目以上、加えて「大学基礎」のアンケートを行う。
- (5) 教員による授業参観の実施：全専任教員が各学期1科目選出し、前期には全学的に、後期には学科内で授業参観を実施する。授業方法に関するチェックシートが作成され、参観を受けた教員とのディスカッションも実施される。また、平成21(2009)年度からは、ひと月に1週、他の教員の授業を自由に参観できる授業公開週を設けている。
- (6) 優秀授業賞受賞者による講演：質の高い授業を行った教員を表彰するとともに、受賞者による記念講演を実施して、その技術を全教員に波及させている。

他に委員会は「東亜大生のきしつ調査に関するアンケート」を実施し、教育効果の向上を図っている。

また、教員は、各学期開始前に担当科目ごとに教育目標を設定し、上述の学生による授業評価アンケート、及び同僚授業参観による評価を受けて、学期末には自己点検を行っている。これらは全て学内サーバーにアップロードされ、学内で公開されている。

教員の研究活動の活性化を目的として、研究推進委員会及びその専門委員会である研究助成委員会、紀要編集委員会、教育研究機器センター運営委員会、地域連携センターが組織されている。研究推進委員会とその専門委員会では、①本学の研究活動に係る基本的な方針に関する事、②研究助成金、研究費補助金等の情報提供及び応募促進等に関する事、③大学紀要の編集・発行に関する事、④各種研究会及び研究報告会の開催に関する事、⑤大型研究設備・機器の利用及び学内共同研究の推進に関する事、⑥本学教育研究成果

の公開における地域との連携活動の推進に関すること、⑦学内各種補助金の助成に関する  
こと、その他研究活動に関する必要な事項について審議が行われている。

研究活動に関しては、教員は、年度初めに研究計画書を作成し、年度末には研究活動の  
自己点検を行うことになっている。これも学内サーバーにアップされ、学内で公開されて  
いる。

## ②教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され適切に運用されているか。

平成 19(2007)年度から優秀授業賞の選出を授業向上委員会が行い、年度末には全学教授  
会を開催してその表彰と講演が実施されている。選出には中間時の学生による授業評価ア  
ンケートの結果と委員による授業参観時の評価表による結果とを総合して評価し、授業向  
上委員会で公平に決定されている。

企画運営室が行う年度末の貢献度調査においては、全教員の教育活動及び研究活動を評  
価する項目が設けられている。調査の結果に基づいて年度末特別手当が配分されている。

平成 24(2012)年度からは、前年度の研究活動状況、研究助成金応募状況によって個人研  
究費の増減が行われている。前年度の科学研究費補助金が不採択であっても、審査結果が  
Aランクであった場合には、8 万円を上限として個人研究費の追加を申請することが可能  
となっている。

### ii) 自己評価

教員の教育活動を活性化する取組み、及びその評価体制は適切に整備され、運用されて  
いると言える。学生による授業評価アンケート、同僚参観、優秀授業賞の選出、教育目標  
の設定と自己点検といった種々の FD 活動は、全学的に着実に根付いていると評価できる。

その一方で、本学の自己評価で従来から指摘されていた問題点、①FD による授業改善は  
各教員の自己点検に委ねられている部分が多い、②FD 資料が十分に活用されているとは  
言い難い、という問題点は現在まで解消されていない。平成 21(2009)年度中に策定される  
計画だった授業向上委員会による FD 促進策も具体化されていない。

研究活動を活性化するための取組みは、研究推進委員会及びその専門委員会が中心とな  
って実施されている。教員の研究活動の評価は、年度末特別手当と次年度の個人研究費に  
反映されており、研究活動の活性化に繋がっていると言える。

### iii) 改善・向上方策（将来計画）

授業向上委員会を中心にして、FD 活動の改善と促進を図る。平成 24(2012)年度には、学  
生による授業評価アンケートの見直しを行う計画である。学生による授業評価がより適切  
に反映され、教員の授業改善に生かせるようアンケート項目と実施形態の再検討を行い、  
来年度から新しい授業評価アンケートを行う予定である。また、FD 資料の拡充及び、その  
活用の促進を図っていく。

### 【基準 5 の自己評価】

教員に関しては、学士課程、大学院課程ともに設置基準を満たす教員が配置されている。  
前回の認証評価で指摘された 3 つの改善点、すなわち、医療栄養学科（現：健康栄養学科）

での管理栄養士資格を保持した教員の不足、医療栄養学科の助手の不足、大学院教員の不足は、その後解消されたが、健康栄養学科の助手に関しては、平成 24(2012)年 5 月 1 日時点では、一時的な欠員が生じている。

教員構成のバランスについては、専任教員と兼任教員の割合は適切であり、教育研究上の責任体制は整っていると見える。年齢構成のバランスについては、適正化されつつある。男女比についても、改善傾向にあると言える。

教員の採用・昇任の方針は、明確に定められており、採用・昇任人事は規程に従って、適切に運用されている。

教員の教育担当時間については、現況では一部教員の負担が大きいものの、平成 22(2010)年度以降進めている開設科目総数の圧縮の効果により、年次進行に伴って負担は減少に転じると見込まれている。教育研究費は、十分とは言えないが、公平、適切に配分されていると評価できる。

教育研究活動向上のための取組みは、授業向上委員会、研究推進委員会を中心にして実施されており、その評価体制は適切であると言える。ただし、現状の取組みについては、いくつかの問題点が把握されており、改善の余地があると言える。

#### **【基準 5 の改善・向上方策（将来計画）】**

教員配置については、設置基準に基づき、適切に教員を配置していく。管理栄養士養成施設である健康栄養学科については、管理栄養士学校指定規則の基準を遵守し、欠員が生じた場合には、速やかに補充を行う。

教員構成については、採用人事において、年齢構成、男女比のバランスを配慮するよう努める。

一部の教員の過重な授業負担を是正するために、事務局、企画運営室、研究推進委員会を中心にして、全学的に、教員の業務負担を集中的に管理するシステムを今年度中に構築し、それに基づき、教員の授業負担の上限を設定する。それと共に、必要な人員に関しては新規採用を検討し、実験、実習、実技の授業における TA の採用拡大を促進する。外部資金獲得を全学的にさらに推進していく。

FD に関しては、今年度、授業向上委員会を中心にして、授業評価アンケートの見直しを行い、学生の評価がより適切に反映され、教員の授業改善に生かせるアンケート項目と実施形態を考案する。また、FD 資料の拡充及びその活用の促進を図る。

## 基準 8. 財務

**基準項目 8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財務基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。**

### i) 事実の説明（現状）

**①大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。**

本学の財務状況に関し、平成 21(2009)年度の大学機関別認証評価において 2 点の指摘を受けた。第 1 点は「収支バランスの健全化に向けた改善が必要である」とするもの、第 2 点は「大学運営安定化の基盤である学生募集について抜本的な対策がなされるよう改善を要する」との指摘である。これらの指摘に対し、平成 22(2010)年度以降、「債務圧縮」「経費削減」「学生確保」の 3 点を重点課題として掲げ、経営健全化に注力してきた。以下、それぞれの取組みについて経過と現状を詳述する。

#### (1) 債務圧縮

平成 22(2010)年度及び 23(2011)年度には債務圧縮に注力した。所有不動産売却等で借入金を返済し、平成 23(2011)年度末には平成 21(2009)年度末比約 15 億 7,000 万円の借入残高減少となっている。

債務解消の原資として所有不動産を売却したため資産も減少したが、平成 23(2011)年度の正味資産は 95 億 9,800 万円であり、大学の教育研究目的を達成するために必要な資産は確保している。

#### (2) 経費削減

経費削減については、支出の中核を占める人件費抑制を進めた。平成 21(2009)年 5 月より全専任教職員の基準本給を減額した。また受講生の少ない科目を整理するなどカリキュラムを見直し、非常勤講師数を抑制した。さらに他大学に比して高めであった非常勤講師料単価についても見直し、約 10%の減額を行った。

平成 21(2009)年度から 23 年(2011)度にかけて段階的に、定年を 70 歳から 65 歳に引き下げたほか、退職者の補填を非常勤に切り替えるなどして、職員の人件費を抑制した。その結果、平成 23(2011)年度人件費は前年度比約 5,000 万円の減額となった。その他経費についても、引き続き抑制努力を継続しており、教職員全体に節約意識は浸透している。

一方で、平成 24(2012)年度における学科改組、新コースの開設などによって生じた新規雇用、教育・研究施設の整備など、新たに生じた支出もある。

#### (3) 学生確保

近年、入学者数は減少を続けてきたが、平成 21(2009)年度の 204 人で底をうち、平成 22(2010)年度からは増加に転じて、同年 230 人、翌平成 23(2011)年度には平成 21(2009)年度比で 24%増となる 253 人を確保した。

学生数の増加は、平成 21(2009)年度に着手した留学生導入の成果である。本学は建学の理念に国際的な人材教育を謳っているものの、資格、免許の取得を柱とする実学教育に重点をおいてきたため、留学生を受け入れる環境は十分に整備されていなかった。建学の理念に立ち返るとともに、国内の 18 歳人口の減少が急速に進む社会状況に鑑み、一定数の留学生を計画的に受け入れることが経営の安定に欠かせないと判断し、留学生受入策を実施してきた。

まず、本学が所在する下関の地域性を最大限に生かし、韓国での募集活動を積極的に推進した。学生募集の拠点となる海外入試所を韓国内に設置し、高等学校との提携協定を結び、本学への入学を希望する生徒に対し、日本語教育を放課後に実施する体制を整えた。提携高等学校数は平成 24(2012)年 5 月 1 日現在で 78 校である。

募集活動と併せて留学生を受け入れやすい学科、コースへの改組を進めた。共通教育科目に日本語関連科目を重点的に整備し、平成 24(2012)年度には人間社会学科を改組して国際交流学科を設置した。また、活用されていなかった学生寮を留学生寮として整備し、海外から来日した留学生については、原則として全員が入寮できる生活環境を整えている。このような施策により、平成 21(2009)年度に 14 人を受け入れて始まった留学生受入は、その後、順調に推移し、平成 22(2010)年度以降、毎年 40 人から 50 人を安定的に確保できるようになっている。

また、大学の規模を、社会状況に合わせて適正化するとともに、学生募集の数値目標をより現実的なものとするため、定員の見直しに踏み切った。平成 21(2009)年度からは入学定員を前年度 500 人から 360 人に、さらに平成 22(2010)年度からは 320 人に減じた。これにより入学定員充足率を向上させて経常経費補助金を確実に確保しつつ、無理のない会計規模に縮小し収支バランスの構築を図った。その結果、定員の過半数以上を確保している学科が増加し、経常経費補助金を含む国庫補助金は平成 21(2009)年度 7,200 万円、平成 22(2010)年度 9,800 万円、平成 23(2011)年度 8,600 万円と推移している。

その一方で、日本人学生の確保については依然として厳しい状況が続いている。特に、平成 24(2012)年度は前年比で 31 人の入学者数減であった。全入学者数に占める留学生数は平成 23(2011)年度から変化がないため、減少は日本人学生を確保できなかったことに起因する(表 8-1-1)。

今年度は、この日本人学生の入学者数減という事態を受けて、国内向け募集活動の方針を転換するという対策を講じている。具体的には、これまで進学説明会における高校生への直接的な広報活動を重視してきたが、これを改め、ホームページや高校訪問等、多様な広報ツールをバランスよく取り入れた、ベストミックスを意識した戦略に切り替えている。広報ツールを体系的に細分化し、項目ごとに具体的目標を立てるとともに、その達成状況を継続的に点検することで、バランスの取れた募集活動の実現を狙っている。

また、今年度からは、人間科学部スポーツ健康学科に柔道整復師を養成する柔道整復コースを開設した。文部科学省から募集活動の許可が下りたのは昨年 12 月と遅い段階ではあったが、近県の学生を中心に入学生 6 人を集めている。

表 8-1-1 学生数

(各年度 5 月 1 日現在)

		平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
入学生数	学部	218	204	230	253	222
	大学院	72	69	70	79	68
学生数	学部	1,020	904	864	862	868
	大学院	206	182	168	176	176
	計	1,226	1,086	1,032	1,038	1,044
入学定員充足率 (学部)		43.6%	56.7%	63.8%	79.1%	69.4%
収容定員充足率 (学部)		44.3%	45.0%	51.4%	57.5%	65.8%

本学は、全体として強い緊縮財政を敷かざるをえない状況にあると言えるが、教育研究活動に必要な経費配分に関しては特段の注意を払っている。教育研究経費比率全体でみると、平成 19(2007)年度で 28.6%、平成 20(2008)年度 30.8%、平成 21(2009)年度 33.4%、平成 22(2010)年度 33.7%、平成 23(2011)年度 17.2% (当年度の特殊事情による収入科目を帰属収入から除くと 33.2%) となっている。

また、各部局における年度毎の支出が適正であったかを評価するために、平成 22(2010)年度より、各学科への予算配分に関して、理事長が各学科長及び各学部事務主任と面談を行い、前年度決算の状況報告と予算案について説明を受けている。教育・研究への経費配分に対する成果への展望も聴取し、意見交換を行い、そこで得られた情報は、必要に応じて補正予算に生かしている。

## ②適切に会計処理がなされているか。

教育研究活動に必要な予算編成については、学校法人会計基準の計算体系に基づいて行われている。予算編成の手順としては、まず法人事務局が各部局の次年度予算に関する取り纏めを行い、学生数(収入)に見合った大まかな予算案を編成する。その予算案を各部局に戻し修正等をして出来上がったものを再度法人事務局で見直し、当初予算案として前年度末までに評議員会の意見を聴き、理事会が決定する。決定された予算は、翌年度 5 月に学生数が確定した時点で事務局長より各部局に通達される。

予算の管理は各部局の責任者が行い、執行については各部局より法人事務局に稟議書(購入伺書)を提出し承認を得て行う。また当初予算で計上していない期中に発生した重要案件については予算の補正を行い評議員会及び理事会の審議を経て執行される。

当該会計年度終了後 2 月以内に、計算書類(決算書)を作成し、監事及び公認会計士による監査を受け、評議員会及び理事会で事業報告書と共に審議する。その後、資産総額の変更登記を行う。

## ③会計監査等が適切におこなわれているか。

公認会計士による会計監査と監事による業務監査を行っている。公認会計士による会計監査は、会計年度終了後 6 月末までに行い、その他に 10 月、12 月、2 月頃に往査を実施している。必要に応じて理事長及び担当理事との面談を行う。監事として 2 人の非常勤監事が

おり、評議員会及び理事会の招集の際に出席を求めている。主に事業計画に基づいた業務監査を担当しており、決算時期には公認会計士と連携を取り会計監査もしている。監事も必要に応じ理事長及び担当理事との面談を行う。

## ii) 自己評価

厳しい財務状況ではあるが、教育研究目的を達成するために必要な経費は確保され、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされている。

平成 22(2010)年度以降に注力した借入金返済の努力により、経営を圧迫する原因となっていた債務が大きく圧縮されたことで、今後の経営改善計画を着実に遂行していく環境が整ったことは評価できる。経費削減についても人件費抑制を中心に、緊縮財政を進めたことは評価できる。

学生確保については、入学定員を段階的に縮小したことにより、定員充足率が向上し経常経費補助金の交付を確保するとともに、本学の現状に合わせた適正規模での大学運営が図られることとなった。

加えて留学生受入を本格的に推進し、韓国を中心に質の高い学生を安定的に確保する体制を整えたことは評価できる。平成 23(2011)年 4 月入学の留学生については、東日本大震災と原子力発電所事故による入学辞退が全国で顕在化した際にも、本学では辞退者がなかった。これは出身高等学校を仲立ちとして留学生と本学の信頼関係が構築されていたことの証左であり、今後の安定的な留学生確保を展望する上でも評価できる。ただし、募集経費を考慮すると、留学生は、収入の安定化という点で、日本人学生と同等には評価できないという面がある。

日本人学生の確保については依然として厳しい状況が続いている。国内の学生募集活動に関しては、今年度の入学者数減という事態を受けて、前年度までの広報戦略を改める必要があるとの認識に至った。今年度からは、多様な広報ツールをバランスよく組み合わせて募集活動を行うという方針に転換している。

大学運営費の大半は学生生徒等納付金や補助金で賄われており、その会計処理に関しては、学校会計基準に従い適切に行われている。会計監査に関しても、厳正になされている。

## iii) 改善・向上方策（将来計画）

「債務圧縮」「経費削減」「学生確保」の 3 点について、継続的に取り組む。このうち、債務圧縮については、主に、大学としての諸活動に影響を与えない範囲での遊休資産売却によって対応する。経費削減については、学生教育の質確保の観点から、優先順位をつけた予算配分を行い、不要不急の出費を抑制する。

本学の経営健全化にとって最も重要な課題は学生確保である。留学生については、安定的な募集ルートが構築されつつあり、今後も学生の質向上にも留意して計画的に募集数を増加させていく。最大の課題は日本人学生の安定的確保であるが、これについては、今年度より広報活動の方針転換を行い、ホームページや高校訪問等、多様な広報ツールをバランスよく取り入れた、ベストミックスを意識した戦略に切り替える。

また平成 24(2012)年 5 月より、学生募集を含む包括的な大学運営に関する助言を得ることを目的として、コンサルタントを導入した。現在、コンサルタントの提案を受けながら、

全教職員が参画する大学改善・改革のためのプロジェクトを立ち上げている。このプロジェクトでは、全教職員が日頃の業務とは異なるテーマについて検討を行うことで、これまで見過ごされてきた大学の問題点を掘り起こし、新規の大学改善策を案出することが目論まれている。具体的には、「経営改善」「学生確保」「社会貢献」「イメージアップ」という4課題のもとに、「経費削減」「組織改革」「募集戦略」「就職率UP策」「学生Care」「環境整備」などの13のテーマを設定し、テーマごとに7～8人の教職員がチームを組んで、改善案の作成に取り組む計画である。本プロジェクトは6月下旬からスタートし、7月末に報告書を取りまとめ、理事会に大学改善案を提出することになっている。この改善案に関しては、優先順位を付けて、少なくともその一部を確実に実現していくことで、学生確保につながる魅力ある大学づくりに生かしていく。

## **基準項目 8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。**

### **i) 事実の説明（現状）**

#### **①財務情報の公開が適切な方法でなされているか。**

私立学校法第47条及び情報公開法第22条に基づき、学校法人の公共性の観点から学生・保護者向けに教育後援会誌「東亜」に消費収支計算書（大科目、百万円単位）を掲載しており、教職員には計算書類（内訳表は省略）を事業報告書と共に配布している。教職員、在学生や保護者及びその他利害関係者から財務情報の開示請求があった場合、財務計算書類を閲覧させている。そのため財産目録・事業報告書・計算書類・監事による監査報告書を法人事務局に常備している。平成21(2009)年度6月より、ホームページ上に解説付きで財務情報（大学案内の法人情報サイト）を公開しており、平成23(2011)年8月からは「情報公表」というサイトを設け、教育研究上の基礎的な情報、修学上の情報等、財務情報等を取りまとめ、閲覧しやすくしている。

### **ii) 自己評価**

学生及び保護者には広報誌で、教職員には事業報告書、資金収支計算書（内訳表は省略）、消費収支計算書（内訳表は省略）、貸借対照表の配布により公表し、必要な書類も常備しており財務情報の公開は一定のレベルで行っている。ホームページ上での財務情報の公開に関しても、適切に行われていると言える。

### **iii) 改善・向上方策（将来計画）**

地域社会や保護者等関係者の理解と支持を得ることが必要不可欠であるので、今後も学校法人としての説明責任を果たして行く。

## **基準項目 8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。**

### **i) 事実の説明（現状）**

#### **①教育研究を充実させるために、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種 GP (Good Practice) などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。**

平成20(2008)年度寄附金収入は法人全体の帰属収入の1%未満であり、その内訳は教育

後援会からのものがほぼ 100%を占めている。卒業生からの寄附に関しては、平成 18(2006)年度に医療栄養学科（平成 24(2012)年度より健康栄養学科）設置資金として卒業生からの寄附を募ったが、それ以降継続的な取組みはなされていない。

資産運用収入は施設設備利用料が大半を占めている。内訳は地域貢献の一環として経費の実費負担で一般向けに開放している施設設備使用料と教職員住宅の家賃である。

科学研究費補助金によってもたらされる直接経費、間接経費は、それぞれ本学の施設設備の充実ならびに収入増に直結する重要な資金である。研究助成委員会による説明会を通じて、全教員に申請を奨励し、さらに年度末特別手当の考査基準の一項目としている。基準 5 でも述べたとおり、科研費交付に結びつくと期待される研究計画には、個人研究費を追加配分するなどの対応をとっている。平成 24(2012)年度科学研究費補助金への採択件数は前年度からの継続を含め 9 件であり、これによって得られる間接経費は 228 万 4,000 円であった。

## ii) 自己評価

経営基盤の強化とより充実した教育研究を行うためには、寄附金や事業収入等の外部資金を積極的に導入する必要があるが、十分な成果は得られていない。科学研究費補助金事業は、採用件数は少ないものの、申請件数は、平成 19(2007)年度から増え始めている。

本学は、正課外活動の場として確保した校地を有している。新下関駅を中心とする再開発地にも隣接し、資産価値は高い。こうした遊休資産を活用し、収益事業を展開できる将来性は高いものの、現下における財務状況の厳しさにより、積極的な活用はなされていない。

## iii) 改善・向上方策（将来計画）

平成 25(2013)年度の創立 40 周年に向けて、卒業生とのネットワークを再構築し、将来事業計画に照らした寄附金確保について呼びかけを行う。

平成 23(2011)年度には、東アジア地域における学術交流の拠点として、また、地域住民の学術参加、生涯教育の拠点として東亜大学東アジア文化研究所を設立したが、当研究所は、本年度より、一般、団体からの寄附を募り、活動経費にあてる準備を整えた。こうした事例を学内に浸透させ、他部局においても寄附金を受け入れられる体制を整備する。

遠隔教育のための放送インフラ等、本学が有する教育設備を収益事業に活用する策を法人部が中心となって検討する。

また今後とも研究推進委員会を中心に、科学研究費等補助金申請を活性化し、競争的資金の着実な確保を図る。

## 【基準 8 の自己評価】

前回の認証評価以降、「債務圧縮」「経費削減」「学生確保」という 3 つの課題に取り組んできており、このうち債務圧縮と経費削減については、現状の最大限の成果が得られていると言える。

学生確保に関しては、入学定員を段階的に縮小し、経常経費補助金の交付を確保することができるようになった。また、新たに留学生受入に踏み出し、毎年、留学生を一定数安

定的に確保できる見込みを得たことは評価できる。その一方で、日本人学生の確保に関しては、厳しい状況が続いている。国内の学生募集活動に関しては、今年度の入学者数減という事態を受けて、特定の募集活動に資源を集中投下するという前年度までの広報戦略を改める必要があるとの認識に至った。今年度からは、多様な広報ツールをバランスよく組み合わせて募集活動を行うという方針に転換している。

会計処理、会計監査に関しては適切、厳正になされている。

財務情報の公開も、平成 23(2011)年度より、ホームページ上に「情報公表」というサイトを設け、財務情報等を閲覧しやすくしたことは評価できる。

外部資金の導入に関しては、まだ改善の余地があると言える。とりわけ、科学研究費補助金の獲得、卒業生を中心とした寄附金の獲得は今後積極的に取り組むべき課題である。

### **【基準 8 の改善・向上方策(将来計画)】**

大学の財務基盤健全化のために、「債務圧縮」「経費削減」「学生確保」の 3 点について、継続的に取り組む。このうち、債務圧縮については、主に、大学としての諸活動に影響を与えない範囲での遊休資産売却を行っていく。経費削減については、学生教育の質確保の観点から、優先順位をつけた予算配分を行い、不要不急の出費を抑制する。

本学の経営健全化にとって最も重要な課題は学生確保である。留学生については、安定的な募集ルートが構築されつつあり、今後も学生の質向上にも留意して計画的に募集数を増加させていく。日本人学生の確保については、今年度より広報活動の方針転換を行い、ホームページや高校訪問等、多様な広報ツールをバランスよく取り入れた戦略を実践していく。それと共に、今年度実施している大学改善・改革プロジェクトによる大学改善案を 7 月末までに纏め、少なくともその一部を確実に実現することで、学生確保につながる魅力ある大学づくりに生かしていく。

地域社会や保護者等関係者の理解と支持を得るために、今後とも適切な仕方で財務情報を公開していく。

寄附金獲得に関しては、平成 25(2013)年度の創立 40 周年に向けて、卒業生とのネットワークを再構築し、将来事業計画に照らした寄附金確保について呼びかけを行う。また、平成 23(2011)年度に設立した東アジア文化研究所を一つのモデルとして、他部局においても寄附金を受け入れられる体制を整える。

また、遠隔教育のための放送インフラ等、本学が有する教育設備を収益事業に活用する策を法人部が中心となって検討する。

今後とも研究推進委員会を中心に、科学研究費等補助金申請を活性化し、競争的資金の着実な確保を図る。