

中部大学

基準 7 . 管理運営

7 - 1 . 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

《 7 - 1 の視点 》

- 7 - 1 - 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。
- 7 - 1 - 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

(1) 7 - 1 の事実の説明 (現状)

7 - 1 -

- ・ 学校法人全体に関する規程は「学校法人中部大学寄附行為」(以下「寄附行為」という)及び「学校法人中部大学管理規則」(以下「管理規則」という)に定められている。この「寄附行為」と「管理規則」に基づき「文書取扱規程」、「個人情報の保護に関する規程」、「就業規則」等をはじめとする関連規程が定められている。
- ・ 大学及び大学院の運営は「中部大学学則」及び「中部大学大学院学則」の規程とそれらを基に作られた関連の規程に従い行われる。
- ・ 具体的な学校法人及び大学の管理運営体制は次のとおりである。

学校法人：

理事会：「寄附行為」に基づいて置かれ、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。年 4 回の定例理事会及び必要に応じて臨時の理事会が開催されている。理事会は 11 人の理事で構成されるが、そのうち 3 人は外部理事である。また、理事会には、2 人の監事のうち 1 人ないし 2 人が毎回出席している。

評議員会：「寄附行為」に基づいて置かれ、予算、事業計画、「寄附行為」の変更、その他法人の業務の重要事項について諮問される。年 4 回の定例評議員会及び必要に応じて臨時の評議員会が開催されている。

運営協議会：「学校法人中部大学運営協議会規程」に基づいて置かれ、学校法人及び学校法人が設置する学校の経営に関する基本的な事項、その他重要な事項について、協議、調整、企画、立案する。

大学：

大学協議会：「中部大学学則」及び「中部大学協議会規程」に基づいて置かれ、大学の運営に関する重要事項を審議することを目的としている。

学部長会：「中部大学学部長会に関する申合せ」に基づいて、学部長及び研究科長による管理運営活動を円滑に進めるための学長の諮問委員会として置かれ、学部及び研究科の教育研究活動や、管理運営上の課題について検討する。

教授会：「中部大学学則」に基づいて置かれ、学部の重要な事項を審議する。

7 - 1 -

- ・ 役員及び理事会については「寄附行為」第 3 章 第 5 条から第 17 条に、評議員会及び評議員については「寄附行為」第 4 章 第 18 条から第 24 条に定められている。

役員のうち理事は9人以上11人以内、監事は2人と「寄附行為」第5条に定められている。役員の任期は4年と「寄附行為」第8条に定められている。なお、補欠の役員の任期は前任者の残任期間とする旨、「寄附行為」第8条に定められている。

役員の選任については「寄附行為」第6条及び第7条に定められている。

役員の解任及び退任については、「寄附行為」第10条に定められている。

- ・「寄附行為」に定められている役員の選任方法は次のとおり。

理 事：中部大学長のほかこの法人の設置する学校の長のうちから理事会において選任した者 1人

評議員のうちから理事会において選任した者 2人又は3人

学識経験者、功労者のうちから理事会において選任した者 5人又は6人

監 事：この法人の理事、職員又は評議員以外の者のうちから、理事会及び評議員会の同意を得て、理事長が選任する。

- ・次に評議員会及び評議員についてであるが、評議員会は19人以上23人以内の評議員で組織する旨、「寄附行為」第18条に定められている。

諮問事項については「寄附行為」第20条に定められている。

評議員の任期は役員と同様、4年と「寄附行為」第23条に定められている。なお、補欠の役員の任期は前任者の残任期間とする旨、「寄附行為」第23条に定められている。

評議員の選任については「寄附行為」第22条に、解任及び退任については、「寄附行為」第24条に定められている。

- ・「寄附行為」に定められている評議員の選任方法は次のとおり。

この法人の職員で理事会において選任した者 6人以上8人以内

この法人の設置する学校を卒業した者で年令25歳以上のものの中から、理事会において選任した者 5人又は6人

学識経験者、功労者のうちから理事会において選任した者 8人又は9人以内

- ・また、学長の選任については、「中部大学長選考規程」に定められており、常勤理事、及び大学の幹部を中心とする「学長候補者推薦委員会」により推薦された候補者について、理事会において選考を行い、理事総数の過半数で決定している。学長の任期は「管理規則」第26条第3項の規定により4年間である。

(2) 7-1の自己評価

- ・基本理念・使命・目的を達成するため、大学及びその設置者の管理運営体制は、各種規程により整備されており、それに基づく各種機関によりそれぞれの役割に応じて補完し合い、概ね適切に機能しているが、今後更に幅広い意見を取り入れる努力が必要である。
- ・役員等の選考や採用に関する規程も整備され、適切に運用している。

(3) 7-1の改善・向上方策(将来計画)

- ・大学を取り巻く環境の急激な変化に対応するためには、今後ともしっかりと管理運営体制を構築し、時期を逸せず適切な意思決定を行っていく必要がある。管理運営に、幅広く様々な意見を取り入れるため、平成19(2007)年6月から「寄附行為」を変更し、理事、評議員定数を増員した。これにより、理事会、評議員会は更に活発な意見交換の

中部大学

場となり、適切な方針決定に資する見込みである。

7 - 2 . 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《7 - 2の視点》

7 - 2 - 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7 - 2の事実の説明(現状)

- ・学長は教学部門の責任者であると同時に理事として法人部門の構成員でもある。また、法人の代表者である理事長が学監を兼務しており、大学の意思決定機関である「中部大学協議会」へも積極的に参加している。また、意思決定機関ではないが「学校法人中部大学運営協議会」(以下「運営協議会」という)を定期的を開催し、本法人が設置する学校の経営に関する基本的事項、その他重要な事項について協議、調整、企画、立案して、業務の執行が円滑に行われるようにしている。
- ・さらに、全学的な個別問題の抽出や意見交換の場として学内理事を中心メンバーとする「学長室会議」が開催されているが、この会議には理事長、学長をはじめ学内の主要メンバーが参加するとともに、この事務局は事務局長が務め教学と管理部門の間に意思の疎通が十分になされるように配慮している。併せて、「学長室会議」で議論された課題や議論すべき課題の協議、調整の場として「教学打合せ」を設けている。この「教学打合せ」には理事長をはじめ事務局長、教務部長、学生部長、総務部長、管財部長等、大学管理部門の責任者が参画し、月1回定期的に開催している。

(2) 7 - 2の自己評価

- ・管理部門の幹部と教学部門の幹部が、互いに他方の部門の構成員になることにより、管理部門の方針が十分教学部門に伝達され、また、教学部門の意思が管理部門において尊重されている。また、学内理事を中心メンバーとする「学長室会議」が、管理部門と教学部門の内部調整的な役割を果たし、有効に機能している。

(3) 7 - 2の改善・向上方策(将来計画)

- ・管理部門と教学部門の連携は、現状においても特に問題なく行われているが、大学を取り巻く環境は少子高齢化社会の進展、国立大学の独立法人化をはじめとして日々変化している。この難局を乗り切るためにも教学部門と管理部門の連携は不可欠である。今後は教学部門の責任者であり、理事でもある学長のリーダーシップ発揮をさらに支援するため、学生募集活動、カリキュラム改革、教育研究施設・設備整備、キャリア形成支援、エクステンション活動等あらゆる局面で意見交換の場をさらに増強、強化していく。

7 - 3 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

《7 - 3の視点》

- 7 - 3 - 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。
- 7 - 3 - 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映

されているか。

(1) 7 - 3 の事実の説明 (現状)

7 - 3 -

- ・平成 5(1993)年 4 月、「中部大学自己点検・評価委員会」を設置、同年 10 月、自己点検評価委員会のもとに「教育課程部会」及び「教育・研究評価部会」を設置し、教育研究の現状の点検を行いつつ改善方策等を検討することとした。その後、両部会からの答申を受け、平成 7(1995)年度から、大学設置基準の大綱化を踏まえた新教育課程を実施した。また、平成 7(1995)年度から「学生による授業評価」を実施するとともに「教育・研究活動に関する実態資料」を毎年発行することとした。
- ・平成 11(1999)年 11 月の自己点検・評価委員会において「平成 11(1999)年度中部大学自己点検・評価」の実施を決定。その点検・評価結果を「平成 11(1999)年度中部大学自己点検・評価報告書」にまとめ、平成 12(2000)年 9 月に学内外に公表した。
- ・平成 15(2003)年 2 月の自己点検・評価委員会において「平成 15(2003)年度中部大学自己点検・評価」の実施を決定。その点検・評価結果を「平成 15(2003)年度中部大学自己点検・評価報告書」にまとめ、平成 16(2004)年 8 月に学内に公表した。

7 - 3 -

- ・「平成 11(1999)年度中部大学自己点検・評価報告書」は、平成 12(2000)年 9 月に学内外に公表した。「学生による授業評価結果」と、内部での有益な資料とするために詳細な教育研究の実態をとりまとめた「教育・研究活動に関する実態資料」については、学内に公表している。また、「平成 15(2003)年度中部大学自己点検・評価報告書」についても学内に公表している。
 - ・平成 15(2003)年度の自己点検・評価においては、本学が当面している大学改革、特に教育改善と研究活動の進展に必要な事項を取り上げ、「1 教員の出勤実態調査と職務遂行の評価」、「2 教員の教育活動に関する実態調査と評価」、「3 教員の教育研究行政における活動の実態調査と管理運営体制の評価」、「4 ティーチングアシスタント(TA)の活動実態調査と評価」、「5 教育研究予算の実態調査、評価と今後の方策」について点検・評価を実施した。それぞれの点検・評価項目における指摘事項を受け、本学の意思決定の最高機関として設置する「中部大学協議会」のもとに置く関連「常置委員会」において、改善方策等を取りまとめてきた。これを実行に移すことにより、自己点検・評価活動の結果が大学改革、大学運営に反映されている。
 - ・教育職員の職務及び勤務態様の改善策
 - ・中部大学研究推進方策と学内研究費配分方策
 - ・管理運営組織の再編
 - ・TA 配置に関する基本事項（配置科目、配置人数、任務、従事時間等）の制定
- また、「学生による授業評価」、「教育研究活動に関する実態資料」の情報は、これを常に分析し適切な対応によって、教育・研究活動の改善・向上に資するところが大きく、これらの自己点検・評価活動の結果も、大学改革、大学運営に反映されている。

中部大学

(2) 7 - 3の自己評価

- ・本学は、教育研究活動の改善に向けて平成5年以降継続的に自己点検・評価の取り組みを行い、その結果を公表している。
- ・自己点検・評価において指摘した改善事項に対し全学的取組みのもとで改善策を講じ、合意が得られるものから順次実施に移し、大学改革、大学運営に反映している。

(3) 7 - 3の改善・向上方策(将来計画)

- ・自己点検・評価結果の公表について「学生による授業評価」及び「教育研究に関する実態資料」に掲げるデータ・情報は、いずれも生のもので学外に公表していない。これらのデータ・情報の取扱、学外公表の是非・方法を検討するとともに、全般にわたる自己点検・評価結果の公表をも含め、学校教育法が定める趣旨を踏まえた対応を進めていく。

[基準7の自己評価]

- ・管理運営は教育研究、社会貢献と並ぶ教育職員の三大職務である。しかし、多忙な教育職員が管理運營業務すべてを担うことは困難である。そのため、日頃から学生と接することの多い事務職員が学生の多様なニーズや社会の動きを敏感にキャッチし、管理運營業務に積極的に参画する努力をしている。
- ・本学は工学部の単科大学からスタートしたが、現在では文理6学部を擁する総合大学に大きく成長するに至った。その成長する過程において管理運営についても教学部門と管理部門が「なんでも話し合うというよき伝統」が培われた。このような経緯もあり本学の管理運営は、教学部門と管理部門が一同に会する機会が多くスムーズにいつていると自己評価している。
- ・自己点検・評価への取り組みは十分行われており、その結果を教育研究及び運営に反映する努力を重ねている。

[基準7の改善・向上方策(将来計画)]

- ・大学を取り巻く環境は少子高齢化社会の到来、18歳人口の減少、大綱化以来の大学の驚異的增加、国立大学の独立法人化以降の積極的な大学改革等により、本学をはじめ多くの私立大学が極めて厳しい競争を強いられている。しかし、「卒業生が母校を失うことがあってはならない」という強い信念のもと、大学は、学生、保護者、企業、社会をはじめとするステークホルダーから信頼される大学を築くよう努力していく。
- ・そのためにも、現状に甘んずることなく自己点検・評価活動を継続するとともに学生や社会のニーズに迅速に対応できる組織の改廃、新設、規程類の見直し、また、若い職員には、自律と自立を求め、何事にも積極的な職員の養成を行っていく。そのシンボリックな意味合いを込めて理事、評議員の増強を平成19(2007)年6月に行った。