

平成21年度 事業報告書

(平成21年4月1日から平成22年3月31日まで)

学校法人 清泉女子大学

学校法人清泉女子大学 平成21年度 事業報告書

(平成21年4月1日から平成22年3月31日まで)

1 法人の概要

1 設置する学校・学部・学科等

(1) 清泉女子大学

文学部

日本語日本文学科
英語英文学科
スペイン語スペイン文学科
文化史学科
地球市民学科

大学院 人文科学研究科

言語文化専攻(修士課程)
思想文化専攻(修士課程)
地球市民学専攻(修士課程)
人文学専攻(博士課程)

2 学部・学科等の学生数の状況(平成21年5月1日現在)

(1) 文学部

(単位:人)

学科 学年	日本語日本文		英語英文		スペイン語スペイン文		文化史		地球市民		計	
	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員
1	88	80	119	110	59	50	107	90	72	60	445	390
2	92	80	128	110	70	50	107	90	69	60	466	390
3	97	80	137	110	61	50	116	90	61	60	472	390
4	109	70	131	100	61	50	123	80	69	60	493	360
計	386	310	515	430	251	200	453	350	271	240	1,876	1,530

(2) 大学院 人文科学研究科

(単位：人)

専攻 学年	言語文化		思想文化		地球市民学		人文学		計	
	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員	在籍者数	定員
1	4	6	5	6	1	5	3	5	13	22
2	7	6	7	6	1	5	2	5	17	22
3	-		-		-		8	5	8	5
計	11	12	12	12	2	10	13	15	38	49

3 役員・評議員の人数(平成21年5月1日現在)

(1) 役員(理事定数9人~15人、監事定数2人)

[現員] 理事 15人(うち、常勤理事7人(理事長1人を含む))
 監事 2人(うち、常勤監事0人)

(2) 評議員(評議員定数19人~31人)

[現員] 評議員 31人

4 教職員の人数(平成21年5月1日現在)

(1) 教員

(単位：人)

専任				兼任	合計
教授	准教授	講師	計		
33	9	9	51	216	267

(2) 職員

(単位：人)

区分	人数
専任職員	46
嘱託職員	7
臨時職員	73
計	126

2 平成21年度事業報告

I. 経営ガバナンスの強化と整備

1. 理事会機能の見直しと意識化に関しては、理事長顧問会の設置よりも法人監事機能の重要性を意識し、本学の内部統制に寄与する方策を次年度、具体化することとした。
2. 教員専任採用人事において理事会が関わることを明確にするために、寄附行為施行細則を改定した。
3. 設立母体である聖心侍女修道会および学校法人清泉女学院との連携を強化するために平成21年10月には姉妹校交流会に多くの教職員が参加した。
4. 建学の精神共有のための研修会企画については、FD委員会でも検討を行った。
5. 卒業生の組織である麗泉会との連携を図るための麗泉会室の場所・環境に関する協議は、双方の理解ある話し合いが行われた。
6. 清泉女子大学の発展協力会は大学の寄附機関であるとの認識を新たにし、Q&Aの作成を行って、意識を高めた。

II. 教学計画

1. (広義・狭義の)FDの継続的推進

「教養教育」の見直しと意味づけ

「専門性のある教養人の育成」を目指した本学の教養教育のあり方を具体的に検討する。カリキュラム改革に着手する。

- 1) 「社会力」育成プログラムの再構築（初年次教育とキャリア教育を統合）
- 2) 英語必修化の再検討
- 3) 「専門科目」と「共通科目」の区分を見直し、学際性を充実させる。
- 4) 品川区教育委員会との連携を促進し、すまいるスクールへの協力のカリキュラム化を検討する。

学生による授業評価のフィードバック

平成19年度まで過去5年間の授業評価の総括と、平成20年度に行った授業評価に関する教員アンケートをもとに、授業評価の意味を問い直し、授業改善と教育効果に役立てる。

大学院FDの促進

- ・平成19年度に実施した修士・博士課程在籍者、修了者、ポストドクターからのアンケート、および平成20年度に実施した教員アンケートに回答しつつ、教育・研究環境の整備を検討する。

- ・大学院修士課程及び博士課程の入試のあり方及びどのような院生を育成するのかという大学院ポリシーの確認を引き続き行う。

狭義のFDの実践として、シラバスの点検、授業の相互評価を実施する。

カリキュラムに関して、英語必修化については、検討の結果、基本的には従来の英語必修化の枠組みを維持することとなった。あわせて、英語に代えて履修できる外国語に関する制度がわかりやすいように、カリキュラムを整理した。また、品川区教育委員会との連携で、すまいるスクールへの協力が、「地域協力演習」として平成22年度から授業に組み込まれた。

平成19年度までの授業評価の総括は、予定よりも遅れているものの、報告書にまとめる前の段階まで作業が進んでいる。また、この総括を待たず、平成21年度後期から、「授業改善の学生アンケート」と名称を変え、また質問項目を変えて、新たにアンケートを実施している。

授業の相互評価は、教員が相互に授業を公開しあい参観しあう授業公開・参観期間を、前期・後期各一週間設定した。

2. 教育・研究環境の整備

サバティカル制度の見直しと拡充。

学内研究費の重点的配分の具体化。

教員の教育活動を補助するティーチングアシスタント制度の整備を行う。

学内・学外の共同研究プロジェクトの促進を継続する。

科学研究費を含め、学外研究費（競争的研究資金）の獲得に努め、その手続きの支援体制を強化するための方策を検討する。

国際シンポジウム、学会、研究会の促進。

これらについては、従来からの体制を堅持しつつ、改善の方策について、今後とも検討を続ける。

3. 教養教育と教員組織の見直し

本学の規模という現実的見地および教育の理想という見地から、本学に相応しい教員組織のありかた（全教員の学科への配属とそれに伴う教員採用人事の仕組みを含めて）を検討する。

任期付き教員制度を整備する。

全教員の学科への配属については、検討の結果、合理的な理由がないとの結論に達し、行わないことになった。

任期付き教員制度の見直しは、引き続き鋭意検討中である。

4. 生涯学習センターの運営について

生涯学習センターの運営、活動、提言、チェック機能に関して、センター、ラファエラ・アカデミア運営委員会、生涯学習委員会の3層構造を見直す。

地域との連携を図るセンターの、活動内容のバランスと充実を図りながら、講座を整理統合し、財政的見直しのためのコストパフォーマンスの改善を図る。

ラファエラ・アカデミア運営委員会、生涯学習委員会の委員会構成を見直し、委員数を絞り込み、かつ、両委員会が統合して活動できるよう、両委員会の連携が図れる構成とした。

財政的見直しに関しては、講座成立要件となる受講生数を見直し、その基準を遵守したこと、さらに、講座の内容・受講生数両面からの講座の厳選を行ったこと等により、改善が図られた。

5. 国際交流の推進

学生の交流のみならず、研究者レベルでの交流の活性化を図る。

恒常性のある日本語講座を創設し、外国からの留学生の要望に応える。日本語教員課程の資格取得者もしくは取得中の日本人学生を補助要員とすることにより、これら学生のキャリアアップに繋げる。

本学の建学の理念に基づく教育と研究の活性化のために、アジア・カトリック大学連盟（ASEACCU）への学生・教職員の参加を推進する。

ASEACCU には、従来の学生・職員に加え、平成 21 年度は職員も参加した。

日本語講座の創設については、引き続き検討中である。

6. 学習支援の強化

留年生への学習支援の検討

平成 20 年度に発足した学務課・学生課・ウエルネスセンターの連絡会議を第一歩として、学生に関する総合的教育情報を共有するシステムの構築を具体化する。

いずれも、引き続き検討中である。

III. 経営計画

1. 財政計画

(1) 財務中期計画の策定

財務基盤の強化への具体的取組策も含め、次年度に持ち越された。

(2) 総合施策方針の樹立

寄付金（遺贈制度を含む）

泉会、学園募金、発展協力会からの寄付金は昨今の経済情勢を受け、全体的に漸減傾向にあるが、一層の学生支援と、本学への関心創出に向けた地道な取組みを増やすなど、募金活動につなげる努力を続けている。また、卒業生、教職員、一般有志の方で、個人の所有する資産を将来ご本人が逝去された時にその資産の全部または一部を本学に遺贈して頂くために、今年度は遺贈に関する相談や諸手続きを行えるよう、金融機関と協定の締結に向けて協議した。

補助金（科研費を含む）

経常費補助金特別補助については、昨今、人数・経費といった数量的なものに対する補助から、教育の質的な要素に対する補助にシフトしてきており、教員と連携して、これらの補助項目に対応できるような働きかけをしている。

事業活動（収益子会社を含む）

ラファエラアカデミアの公開講座は、講座数も増えて、延べ受講者数は前年実績比 17%増の 2,628 名を集めるなど、社会人の学びの場としての位置を得つつある。一方で、短期日本文化・日本語講座は新型インフルエンザの影響で中止となった。

2. 本館の耐震工事、内装改修工事の実施

平成 21 年 7 月より 22 年 3 月迄、延べ 9 ヶ月に渡って実施された両工事は事故も無く無事終了した。なお、耐震工事終了後に耐震強度を測定したところ、文部科学省が設定する耐震基準を上回る結果が出た。また、耐震工事に係り補助金申請をしていたが満額の 1 億 9 千万円が平成 22 年 4 月 27 日付で入金された。

3. キャンパス再編計画

キャンパス再編計画に係る提案のうち、1 号館及び 2 号館の改修を優先的に実施することとなり、次年度において検討を開始することとした。

4. 人事関係

(1) 新給与制度の検討

新給与制度については、次年度に検討委員会を設置し、検討を進めることとした。

(2) 人事評価制度導入の検討

人事評価制度導入については、新給与制度の検討と並行して、教職員別に検討チームを設置し、教職員とも開かれた形で議論し原案作成に向けて検討を進めること

とした。

(3) 職員の研修制度の見直し

人事課に教育研修担当課長を配置し、次年度に職員の教育研修計画を作成することとした。

(4) 人事諸施策の立案と実施

職員人事制度検討チームが発足し、これからの職員人事諸制度の整備に向けて、職員人事の基本原則と基本的事項の規定化を検討、「職員人事に関する規程」を平成 22 年 4 月 1 日制定施行することとした。

職員の雇用形態の再検討

専任職員と非正規雇用である嘱託職員、臨時職員、派遣職員及び業務委託の採用に際しての基本原則を同規程に明記、具体的な人数の割合や配置等は引続き検討を重ねることとした。

役職者手当の見直し

役職者手当額の見直しは特に行わなかった。

臨時職員に対する総合施策の立案

臨時職員の雇用管理に係る基本方針を定め、雇用契約更新の判断基準、週所定勤務日数の上限設定、労働条件の明示方法を「雇入通知書」から「雇用契約書」への変更等を平成 22 年 4 月 1 日改正施行の「臨時職員就業規則」に盛り込むこととした。

職員の時間外勤務、休日・休暇問題への対処

年度初めに、職員の勤務環境の改善について、「職員の時間外勤務の縮減」「代休、土曜休暇及び年次有給休暇の取得促進」「事務室閉室の拡大」の 3 点を改善策として各課室長に要請した。また、残業管理を事前許可・事後承認制に改め、より厳格に行うこととした。

職員の役職定年制・役職任期制の検討

役職定年制については、若手・中堅職員の登用や昇格、組織の活性化等をはかるため、平成 22 年度より導入することとし、前記「職員人事に関する規程」に規定化した。また、役職任期制については、引続き検討を重ねることとした。

担当課長制の検討

担当役職制は、職制上の役職に加えて、主として特定の専門業務を担当する役職として新たに設定、平成 21 年度末より導入し、「学校法人清泉女子大学の運営組織に関する規則」を改正するとともに、前記「職員人事に関する規程」にも規定化した。

5. 新事務組織の策定

(1) 事務部署の整理・統合について

重複業務の解消、相互組織の発展等のため、カトリックセンターとボランティアセンターとの間で検討を開始した。

(2) 事務部署の集約化について

業務の効率化等のため、人文科学研究所とキリスト教文化研究所の両事務部署が、平成 22 年 4 月より同居することとなった。

事務局各部署の相互協力等を推進するため、総務課、人事課及び管理課の 3 事務部署が平成 22 年 4 月より同居することとなった。

(3) 事務部署の連携方策について

学生の情報を共有して、問題点の改善を図る等のため、学生個人データの共有化について学務課、学生課及び就職課等の関係部署で検討を開始した。

・ その他

1. 創立 60 周年記念行事の企画と準備は順調に行われた。
2. 衛生委員会の発足により、学内の労働安全衛生の促進について意識化が進んだ。
3. 教職員倫理規程の作成は次年度に見送ることとなった。
4. 学長選考規程に従って、新学長選考が行われ、平成 22 年 4 月 1 日より、英文学科卒業生の門野泉教授が学長に就任した。

以 上