

終章

「大学の理念・目的」にも述べたように、本学はその建学精神と教育理念に基づいて、広い教養に裏打ちされた人格とチャレンジ精神をもって未来を志向しつつ実践的学問すなわち実学の発展に貢献することのできる人材を育成して、社会に送り出すことを目指している。少子化とグローバル化の時代を迎え、大学の意義と存在価値がきびしく問い直されつつある現在、この理念・目的は、益々その重要性を増しており、大学構成員すべての不断の努力が求められるところである。その成果と現状に関する自己点検評価の結果は、本報告書各章に記述されたとおりであるが、我々はその重点的な到達目標として、次の6つの項目を掲げて改革を進めてきた。ここでは、それらの観点から本学の教育・研究活動を総括してみたい。すなわち、重点項目として、(1) 教育業績評価法の策定、(2) 卒業生の質の確保と就職支援体制の充実、(3) 研究活動の活性化と大学院の充実、(4) 知財を活用した産学官の連携の強化、(5) 大学の国際化、(6) 教・職員評価制度の充実と活用、等を挙げており、これらは近年の本学の教育・研究活動を導く目標であると同時に、将来の目標としても努力を持続すべきものと考えている。

(1) 教育業績評価法の策定

大学進学志望者全入時代の到来と入学者の資質・志向の多様化とともに、大学における教育機能の重要性のウエイトは益々高まりつつある。教育活動の充実の成否が大学の盛衰の鍵を握っているといっても過言ではない。これまで教員の業績は、研究業績の評価を中心に行われてきたきらいがあったが、教育業績を明確かつ十分に評価して、教員の教育活動への取組みの意欲と工夫を刺激し、教育活動の充実を図る必要がある。しかし、研究業績の評価法に比べて、教育業績の評価方法については、一般にまだ前例や研究例に乏しく、基準や標準がほとんど定まっていないのが現状である。本学では後述するように、自己点検評価活動を通じて比較的早期に、『学生による授業評価』（以下で、授業評価と称す）を実施し、定期的に継続的に実施されて定着するに至っている。さらに平成14年度からは教・職員評価制度を導入・実施し、教育業績の評価もその中の重要な要素として取入れられている。

この教・職員評価制度では、自己申告に基づいて評価審査が行われるが、自己申告書の中の教育活動に関する評価項目としては、授業評価の総合評価値、就職・進路指導の実績、入試・学生募集等への貢献、教育システム・教育法の改善などへの貢献等の項目が挙げられている。それぞれ妥当なものであり、今後も実態に合わせてキメ細かく改善を重ねていくべきものである。

しかし、今後教育業績評価法としての普遍性、客観的信頼性を高めていくために、いくつかの新しい目標と工夫をつけ加えていく必要があると考えられる。例えば、授業評価は教育業績評価の大きな柱であるが、学部の特質による違いや授業形態の多様な変化、(例えば双方向型授業、創成型授業、eラーニングなど) に応じて、適宜に設問内容を工夫していく必要がある。また実際に授業評価がどれだけ授業改善に有効であったかという追跡調査とフィードバックを伴う必要がある。この点については、理工学部が取組みが大変参考になる。理工学部で授業アンケートが平成12年度に実施されてから平成14年度までの3年間の学生の授業に関する総合評価値(10点満点)の平均点は約6.8(毎回約600科目、学生数延約3万人)で進展しなかったが、平成15年度から次のような措置が採られた。すなわち、理工学部教育開発センターを設置し、授業評価で高い評価を得た教員を中心にして年3回定期的にFD研究会を行うとともに、学生による授業評価結果に対してそれぞれの教員が、授業改善のためにどう対処するかを、明らかにする「リフレクション・ペーパー」の提出を義務づけ、これを開示することにした。さ

らに、総合評価値が 6.0 以上であることを教員昇任審査基準に明記し、また教・職員評価制度の下で実施される教員業績評価によって、授業評価の総合評価値が学部内上位 5 %の教員には顕著な教育業績（A 評価）として特別手当の支給を行った。その結果授業評価の総合評価は平成 15 年度から著しい上昇を示し、平成 17 年度後期には 7.4 に達した。このことは授業評価の結果を十分活用し、FD への組織的な取り組み、教員の授業改善計画「リフレクション・ペーパー」の開示、教育業績評価システムへの反映などに織り込んでいくことによって、教育改善への効果を上げうることを示している。今後このような実践を大学全体に拡げて教育改革を推進していくことを、目指していきたい。

授業評価は、学生生活の過程における評価であり、卒業研究の評価を含む学生生活の全期間を通じての満足度を総括的に評価するような卒業時の総合的な満足度評価も大切であろう。この点に関して、平成 16 年度および 17 年度の理工学部卒業生について行われたアンケートでは、近畿大学での学生生活の満足度を 10 点満点で評価する設問に対し、平成 16 年度では 90.5% (1110 人/1225 人)、17 年度では 90.6% (1032 人/1139 人) の学生が 6.0 以上の満足度を示し、最も学生数の多い評価のピークは 7～8 点であった。こうしたアンケートの実施とその結果の活用も、教育効果の指標として大いに有効であろう。

本学では、教育業績評価の対象として、学内活動に限定せず、教育関係の学術誌・学会等への発表や参加数、教育活動に関する著書、学会等での活動なども挙げられているが、これらの定量的評価法は、まだ確立されていない。このように、教育業績の評価法の確立は未開拓の分野であるだけに、その重要性に鑑みて大学の衆知を集めて検討を重ねていきたい。

（2）卒業時の質の確保と就職支援体制の一層の充実

大学が理念に照して十分な教育成果をあげ、学生が満足度の高い学生生活を送り、卒業時に志望に叶う就職などの進路を果して社会に出発することは、大学・学生双方にとって首尾よく到達目標を達成したことになる。

大学を取巻く社会環境が急速に変化し、入学する学生の多様化が進む現在、この達成は決して容易なものではなく、大学として様々の工夫と方策を講じて努力を傾注していかなければならない。そのためには、充実した教育活動と学生生活をサポートするための制度の拡充、環境面の整備、さらに教育効果の評価・フィードバック方法の確立などの取り組みが緊要になる。

制度面では、平成 13 年に教養部が廃止され、全教員が責任を持って学部一貫教育を行う態勢となり、各学部において教育効果を向上させるための様々のカリキュラムの工夫改善がなされてきた。特に本学では全学部で、学科全教員が担当して行う少人数クラスゼミ「基礎ゼミ」を 1 年次の全学生に開講している。それまでのように、知識の詰め込みではなく、大学では自ら考え判断し、課題解決に行動できる能力を身につけるべきであるという動機付けによって学生が自主的な課題に取り組んで発表や討論、レポート作成を行うものである。この科目への学生の反応と評価は高く、例えば理工学部（平成 17 年度）の授業評価での総合評価値は 8.12 で、他の専門科目の平均値 7.38 を大きく上回っている。アンケートで示された学生の意見も自主的な取組やチームワークの喜びを強調しており、授業の目的を達成したことを示すものであった。

語学、特に英語教育の充実にも重点の一つが置かれ、ネイティブスピーカーの教員増強や TOEIC 成績上位学生の受験料の大学負担、などが行われている。特に、経済学部では、学部専任の英語教員 8 名のチームをつくり、担任制によって 4 年間を通じて、個人カルテによる管理で 1 人ひとりをサポートする体制を整えている。具体的には、TOEIC のスコアアップを目標（たとえば習熟度に合わせて 1 クラス 30 名程度に編成し、入学時 400 点の実力なら、600 点になるように、平均して 200 点アップをめざす）に、週 2 回の英語演習など独自のカリキュラムを

組み、テキストは英文法の基礎から経済用語まで盛り込んだ手作りの『英語総合ハンドブック』と『英文法アウトライン』を使用している。英語チームは、毎週ミーティングを開き、FD の取り組みも行っている。また経済学専門のネイティブ教員による英語での講義も実施して、国際化が進むビジネス社会で、使える英語力と幅広い教養を身につけるべく、実践的な英語教育に本学部は取り組んでいる。その結果、同学部では TOEIC のスコアの大幅アップに成功している。

また学生が社会体験を味わうインターンシップ制度が早くから取入れられ、既に、各学部でカリキュラムの一部として定着し活発に実施されている。各学部の特性を活かした内容の工夫もなされ、農学部の里山の修復活動、医学部の過疎地域における地域医療、理工学部の東大阪地区中小企業での研修などユニークな取り組みが行われている。さらに平成 16 年から卒業生に一層の職業意識を持たせるための就職部インターンシップが設けられ、また国際インターンシップの実施も平成 18 年に発足した。一部の学部では、「キャリアデザイン」科目が創設され、その他の学部でも導入が予定されている。

就職部や各学部学科による就職に有用な種々のガイダンスも、きわめて活発に継続的に企画・実施されており、個別相談もきめ細かく行われている。各学部の専門分野の各種資格取得への対応をも念頭において、様々な講座が開設されている。各学科において、全教員が講義時間外に、学生に対する質疑応答・履修指導・就職相談などに応じ、全教員が就職部のみに任せるのではなく、教育現場でキメ細かく就職支援活動を行っていることも特筆される。

平成 14 年度と 15 年度の薬剤師国家試験において 本学薬学部は、連続で合格率全国 1 位という見事な成果をあげ、その後も、常にトップクラスを維持していることは、同学部の教育改善が、極めて優れたものであったこと示しており、注目に値する。さらに、16 年度と 17 年度の管理栄養士国家試験において、本学農学部も、連続で合格率全国 1 位という輝かしい成果をあげており、高く評価されるところである。

JABEE は、国際基準による資格認定制度であり、卒業生の資質評価の基準ともなりうる注目すべき制度である。理工学部では、全学科の認定コース参加を目指しており、他学部からも関心がもたれている。すなわち、平成 10 年頃この制度に着目して、FD 活動を重ね、平成 13 年には理工学部 JABEE 検討委員会を発足させ、同年土木工学科（現社会環境工学科）において、まず試行認定を受けた。次いで平成 15 年より社会環境工学科、平成 16 年応用化学科、平成 17 年機械工学科がそれぞれ 5 年認定を受け、さらに平成 17 年より電気電子工学科、建築学科がそれぞれ 2 年認定を受けたほか、平成 18 年度に情報学科が JABEE 受審を済ませたところであり、工学系 6 学科のすべてが認定もしくは審査中である。このような理工学部の取り組みと成果が他学部へも波及して、それぞれの分野での全学的な国際的なスタンダードへの取組みに発展することが望まれる。

学生の満足度・教育効果の総合的な分析・評価方法の確立は、教育業績評価法に関連して先にも触れたが、今後も積極的に取り組むべき課題である。学生を受入れた企業側の評価などのアンケート調査を実施している学部もあるが、今後は、卒業生の社会的活躍の度合いを測る精緻な方法の開発も必要である。就職・進学率やその内容も評価の一面となる。景気に左右されるところが大きいものの近年、本学の就職・進学率は良好な成績を示している。学生生活の環境面では、近年顕著に整備・充実が進み、本部キャンパス等で主要な校舎の改修・耐震補強が完了し、特に本部キャンパスの新実験棟をはじめ、他のキャンパスでも新校舎、学生コミュニティホール、メディアセンターなどの新設が行われた。本部キャンパスの KUDOS や英語村の開設をはじめ、情報メディアセンターおよび図書館の整備も著しい。こうした制度・環境面での整備拡充と相俟って、教育業績の適切な評価により、教職員の教育活動が一段と活性化され、学生の成長と向上にむかって教育効果を高めることが何よりも求められる。

(3) 研究活動の活性化と大学院の一層の充実

大学における教育活動の比重が高まる中でも、やはり大学に求められる存在意義と価値の一半は優れた研究水準の維持発展に負うといってもよい。教員の教育活動は、研究活動の経験や実績に支えられるものであり、学生もまた大学の研究水準に少なからず魅かれるであろう。大学における研究活動の中心は必然的に大学院にシフトするので、研究の活性化に果す大学院の役割は大きく、その一層の充実が求められる。

本学では、未来志向の実学をめざす建学の精神と理念のもとに、新しい時代の要請に応えるべく、各学部において斬新な組織の改革や新設を重ねてきた。生物学と理工学の融合をめざした生物理工学部を設置を始め、生物環境化学科（産業理工学部）、生命科学科（理工学部）、生物化学工学科（工学部）、応用生命科学科・バイオサイエンス学科（農学部）等の設置が行われ、それぞれ新領域の開拓を目指している。また文系学部においても、文学・美術・演劇等の広い領域を網羅する文芸学部が設置され、商経学部から経済学部と経営学部が独立して発足し、法科大学院も設置された。こうした組織上の刷新と相俟って、教員の研究業績の整備や Web 上のデータベース化が進められ、研究業績の評価による昇任基準が明確に定められた。教員採用の公募制も実施され優れた人材が採用されている。平成 18 年度より教員定年年齢が 68 才から 66 才に引下げられたことによって平均年齢も若返り、年齢構成のバランスも適切になりつつあると考える。

また、教・職員評価制度の導入によって、優れた研究業績をあげた教員には特別賞与が支給されることになった。さらに、外部研究費の積極的な申請が奨励され、最近では高い獲得実績を示すに至っている。学内の研究費についても、研究実績にもとづく傾斜配分が行われている。このような一連の制度上の改革によって研究活動の活性化が促進されたことは明らかであり、平成 14 年に生物理工学部、平成 15 年に水産研究所が連続して COE に選定され、また理工学部において平成 16 年に私学助成、平成 17 年に経済産業省プロジェクトなど大型外部資金が導入されたことなどは、その成果を象徴的に示している。

大学院の組織もまた各学部の組織的な改変に対応して統合・改革を重ねてきた。総合理工学研究科の東大阪モノづくり専攻、法科大学院法務研究科など新しいニーズに対応して特化した研究科の新設も行われるようになった。カリキュラムや教員の充実も着実に進められている。しかし、大学院への入学志願者数は横這いあるいは漸減傾向にあり、入学を促進し院生や学位取得者をサポートする優遇措置や、社会人・外国人入学に向かって一層扉を開く具体策の検討を行っている。

また、大学院の活動を国際的、社会的にアピールし、産学界や地域社会に貢献するプロジェクトやプログラムを企画、実践し魅力ある大学院としての成果と実績を重ねていくことも重要である。

本学には理系、文系にわたって多くの付置研究所が存在し、幅広い分野で最先端の研究と取組んでおり、本学における研究活動の深化と活性化に寄与している。その成果として上述のように 21 世紀 COE プログラム拠点に、水産研究所および先端技術総合研究所などが関連学部とともに選定されたことも特筆される。

(4) 知財を活用した産学官の連携の強化

本学の本部キャンパスは全国有数の中小企業群を有する地域産業地帯に位置している。また工学部、産業理工学部もそれぞれ周辺で地域産業と接する都市型キャンパスである。農学部、生物理工学部、医学部等もそれぞれ阪奈、阪和地区における広大なキャンパスを擁しており地域の中心となりうる位置を占めている。産学官の連携は、自立生存のための激しい競合時代を

迎えて、企業・地方自治体・大学が等しく志向する重要課題である。大学がそれぞれの地の利を生かし、過去において眠りがちであった知的創造の成果を有効に活用して寄与しつつ産業界や行政のニーズ、情報、資金等を受入れてその発展を図ることは、意義深いと考えられる。とりわけ、未来志向の実学という本学の建学理念にふさわしい追究目標であるといえよう。

本学では、平成 12 年にリエゾンセンターが本部に設置され、本学教職員の外に企業、官庁からのコーディネーターを加えて運営に当り、この分野の推進を図っている。福岡キャンパスにある産業理工学部・大学院産業技術研究科も独自のリエゾンセンターを有しており、地元（飯塚市）との連携を行っている。本部リエゾンセンターは、発足以来、着実に技術相談・受託研究・特許出願などの件数を増加させて、その活動を軌道にのせており、その機能を十分に果しつつある。産学連携に基づく公的助成金として平成 16、17 年度に、それぞれ大型資金が導入されており、私学助成においても平成 16～20 年度に、東大阪市の優れた中小企業の技術とハイテク技術の融合を図る大型資金も獲得している。

また、分子工学研究所とヘンケル社（ドイツ）との共同プロジェクトでは、平成 12 年以来 10 年間約 30 億円の助成金の導入が行われている。大学と地域企業との連携のユニークな形態として、総合理工学研究科に平成 15 年度から「東大阪モノづくり専攻」が設けられ学生が給与を受けながら地元企業で勉学と研究を行い、教員とともに新製品開発に当るという共同研究開発のシステムが平成 15 年に発足し成果が期待されている。

さらに、本学を基盤とするベンチャー企業が 11 社にのぼっており、本学の遺伝子改良技術・水産養殖技術・農学技術・原子力技術などに基づいて事業を展開している。

このように本学の知財の活用とその社会的貢献の場である産学官連携の試みは、着実に発展しており、今後さらに充実の努力とユニークな発想を積み重ねて成熟期、収穫期に向かうことが期待される。文系学部における文化的な創造領域での産学官の共同プロジェクトの形成は今後の課題である。

（5）大学の国際化

本学は、これまでも教育・研究の両面で様々の国際交流の機会と場を持ちつづけてきたが、あらゆる分野でグローバル化の勢いは益々加速されつつあり、国際社会に向かって開かれた大学への要請と期待は益々高まりつつある。本学では早くから、海外の大学との学術交流協定などを通じて、学生・教員の交流を図ってきた。また多くの学部留学生の入学を受入れるとともに、本学学生の海外留学を積極的に支援してきた。国際インターンシップも平成 18 年から実施が始まった。さらに近年、語学教育の充実に力を注ぎ、外国人教員数も増加している。教員の海外留学制度も整備されており、研究者の出張による海外での発表件数も増加している。しかし、大学の国際化という観点からみれば、活発に行われているその交流活動も、どちらかといえば個別的であり、今後この分野での発展をとげるには、留学生センターと語学センターを中心とした全学的にまとまった活動を企画・展開する必要がある。「21 世紀教育改革委員会」では、国際化のための小委員会が設けられ、改革の検討を急いでおり、今後の実践が期待される。

（6）教・職員評価制度の一層の充実と活用

教職員の教育・研究・管理活動を評価する教・職員評価制度の導入は、諸目標の達成に向かって大学の活性化を図っていくために不可欠のステップと考えられる。本学では、授業評価の定着、FD 活動の浸透、相互評価の実施などを契機として、いち早くこの問題と取り組み、平成 14 年にはその実施を開始した。その経緯と内容については、報告書の当該章において詳述したとおりである。この制度を持続するとともに、さらに充実させその活用を図ることが今後の課

題である。まず、研究業績に比べ指標化しにくい教育業績の評価方法をどのように基準化し、確立していくかという問題があり、「21 世紀教育改革委員会」で検討を進めているところである。

次に、大学の社会との連携、国際化、情報技術の高度利用などが進むにつれて、教育・研究活動の形態・方法・内容も不断に変化するし、学部や専門分野による差違も大きいという問題がある。評価の指標も絶えずそれらの変化に対応して適切かつ十分かという観点から見直されていかねばならない。

第三に、評価制度の効果をどのように解析・検証し、またフィードバックするかという問題がある。この評価は、自己申告・自己評価に基づいており、自己評価には、自己と環境（授業・カリキュラム・学生など）との関係についての分析・判断などが豊富に含まれているはずである。授業評価におけるリフレクション・ペーパーのように、業績評価の自己申告に当たっても当人の様々の意見・省察・提案が記されるならば、改善に向かつての参考となり、フィードバックの一助になると考えている。評価が、機械的・一方的なものに終わらぬよう工夫する必要がある。また平均点主義となつて個性的な人材を枯渇させぬよう、ユニークな個性や一芸の特色を活かすような評価法も望まれる。この制度は、工夫を重ねて活性化に資するよう改善していくべきものであり、定期的に全学的な検討を加えるとともに、第三者（学外者）の意見をも徴して、客観的信頼性を保つとともに大学の活性化に大きく寄与できるように大学評価委員会で検討を重ねていくことが必要である。

以上 6 項目の到達目標について現状、問題点、将来の改善策などを示したが、これをさらに要約すれば、未来志向の実学を目指すという建学の理念に沿いつつ、いかにして優れた教育効果をあげて、有為の人材を社会に送り出すかということと、いかに総合大学としての本学の特色を発揮して国際社会を含めた社会に向かつて貢献するかという点にしばられよう。再々述べたように、このような目的に沿って全学において様々の改革がなされ活性化が図られてきたが、その背景基盤には、当該章に記述されているように本学において早くから自己点検・評価活動が推進されて教職員の意識改革が進められてきたことがある。

平成 12 年には全学組織である「近畿大学自己点検・評価委員会」が設置され、大学基準協会による相互評価を受け、大学基準への適合が認められた。平成 16 年の学校教育法改正にもとづき、今回再び大学認証の申請を平成 19 年度に行うことになった。

教育効果の実現については、今後の教・職員評価制度の充実と活用に待つところが大きい。一方、近畿大学の総合性を活かした社会貢献の展開については、平成 18 年 3 月に発足した全学的な組織である「21 世紀教育改革委員会」の活躍が期待される。この委員会には、大学教育検討小委員会、国際化・教養教育強化検討委員会、大学院問題検討小委員会などが設けられており、既に様々の討議を経て、短期的・長期的な施策提言をまとめた第一次答申を平成 18 年 11 月に学長に提出するに至った。

近畿大学の総合大学としての特色は、幅広く専門分野の異なる多様な学部が学内的に連携してユニークな学際的テーマのもとに様々の大型の共同プロジェクトを展開できる豊かな可能性を秘めていることにある。生物理工学部は、生物学と工学の融合をめざして発足したが、医学と工学の融合分野もありうるし、文系と理系の境界領域、脱領域的な分野へアプローチしたり、ものづくりと文化づくりとを融合させるような理系学部と文系学部の共同プロジェクトも模索されてよいであろう。

以上のように本学は、他大学に類をみない総合大学としての真価を発揮し、21 世紀の新しい分野に向かつての成果を社会に発信しつつけるために、「自己点検・評価委員会」および「21

世紀教育改革委員会」を中心に全学的な知の結集を図っていく。