

## ■ 2-1 南山大学

### (1)大学としての戦略

南山大学では、これまでも、2007年に「20年後の将来像」(南山大学グランド・デザイン)を策定し、中長期計画を定めてきました。また、毎年度4月に発表する「学長方針」においても数カ年にわたる計画に言及しています。以下では、これらを踏まえて、南山大学の中期計画を述べることにします。

#### ●「国境のない学びの場」および「One Campus Many Skills」の実現

南山大学は、2017年度より、2キャンパスに分かれていた7学部と新設の国際教養学部を合わせた8学部を名古屋キャンパス1カ所に集め、1キャンパス制を敷いています。このキャンパス統合の特長を活かすべく、「国境のない学びの場」あるいは「One Campus Many Skills」と表現して、多様な学びを実現するための措置を講じていきます。

#### ●派遣・受入留学生の拡大

「国境のない学びの場」の充実には、本学学生の海外大学への派遣と海外大学からの留学生の受入が必須です。『南山大学グランドデザイン』およびそれを受けて策定された『南山大学国際化ビジョン』では、2027年度までに派遣留学生を700名に、受入留学生を600名にするとしています。

#### ●留学生対象の新たなプログラムの導入と国際学生宿舎の充実

現在、留学生別科を中心に受け入れている留学生ですが、これを増やすには、海外の学生たちに魅力あるプログラムを提示し、かつ彼らの住環境を整える必要があります。このため、学部・大学院への留学生受入のための日本語教育および留学生用の英語のみによるプログラム等の実現と国際学生宿舎の拡充を目指していきます。

#### ●理系学部の充実

『南山大学グランドデザイン』では、「理系分野のさらなる充実」が謳われています。2021年度からは理工学部にデータサイエンス学科を新設するとともに、同学部を4学科体制に改めます。こうした学科再編を糧にして、さらなる産学連携を図っていきます。

#### ●創立75周年記念事業

本学は、2021年9月に、前身の旧制南山外国語専門学校の創設から数えて75周年を迎えます。これまでの本学の歩みを振り返るとともに、卒業生や地域社会の人々と協力して各種記念行事を実施し、本学が果たすべく役割を改めて確認するとともに、100周年に向けた魅力あるビジョンを定めていきます。「南山大学『人間の尊厳』賞(仮称)」、図書館の改修事業等を、75周年記念企画として行っていく予定です。

### (2)認証評価指摘事項に対する対応

以下では、2013年に実施された大学認証評価と2018年度に実施された法科大学院認証評価で指摘された事項を記載し、それらに対する本学の対応をそれぞれ記します。

#### ●大学基準協会 大学認証評価結果(2013年度)

##### 【努力課題】

- ・法学部において1年間に履修登録できる単位数の上限が4年次では60単位と高いので、単位制度の趣旨に照らして、改善が望まれる。

(対応) 2015年度入学者以降、4年次の登録上限を48単位としました。

・経済学部、経営学部、国際地域文化研究科および総合政策研究科において、教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的なFD活動が実施されていないため、改善が望まれる。

(対応) 経済学部では、2014年度に学部FD委員会を設け活動し、経営学部、国際地域研究科および総合政策研究科においても、それぞれ2014年度以降、FD活動を継続して実施しています。

・全研究科(専門職大学院を除く)において、学位論文審査基準が明文化されていないので、課程ごとに『大学院学生便覧』などに明記するよう、改善が望まれる。

(対応) 2015年度に全研究科で「学位論文審査基準」を定め、2016年度履修要項からそれを明示しています。

・学生の受け入れ方針について、人間文化研究科言語科学専攻博士後期課程、総合政策研究科博士前期課程および博士後期課程において、求める学生像が明示されていないため、改善が望まれる。

(対応) 上記各課程において、求める学生像を明示したアドミッション・ポリシーを制定しました。

・収容定員に対する在籍学生数比率について、人文学部キリスト教学科において1.28と高い。一方、経済学研究科博士前期課程および後期課程において、それぞれ0.40、0.13、総合政策研究科博士前期課程および後期課程において、それぞれ0.18、0.27、数理情報研究科博士後期課程において0.00と低く、改善が望まれる。

(対応) 収容定員に対する在籍学生数比率については、キリスト教学科では2019年度1.20ですが、1~3年次生に限定すると1.03であり、次年度以降、改善が見込まれます。2014年度改組により経済学研究科、ビジネス研究科、総合政策研究科は、研究科統合により社会学研究科となりました。博士前期では、社会学研究科経済学専攻において2017年度で0.79、同研究科総合政策専攻において2017年度0.57とそれぞれ改善しています。博士後期では、同研究科経済学専攻が2019年度に1名、同研究科総合政策専攻が2016年度、2017年度とも1名入学でした。数理情報研究科が改組された理工学研究科では、博士後期の入学者が2016年度3名、2017年度2名と改善しています。

・編入学定員に対する編入学生数比率について、外国語学部英米学科において1.33、総合政策学部総合政策学科において1.65と高く、改善が望まれる。

(対応) 外国語学部英米学科の編入学者の定員はこれまで18名でしたが、これを2017年度入試で10名としました。さらに10名のうち5名は、本学短期大学部からの編入者であり、短期大学部募集停止に伴い2019年度よりこの枠はなくなっています。総合政策学部も、2017年5月1日現在の編転入者29名のうち17名は本学短期大学部出身ですが、これも2019年度から短期大学部からの推薦編入学がなくなったため、編入学生比率は、それぞれ0.72、0.70と大幅に改善しています。

・貴大学の諸活動について全学的な「自己点検・評価委員会」において十分な点検・評価が行われているとはいえ、改善に向けた取り組みについては各組織に委ねられており、PDCAサイクルは機能していない。新たに設置された「ピア・レビュー委員会」を含めた全学的な内部質保証システムが有効に働くよう、改善が求められる。

(対応) 2015年度から、点検・評価結果を書面で通知し、それに対する被点検・評価組織から回答を受けるといった新たな方法を試みています。2016年度は、2015年度にピア・レビュー

一委員会にて点検・評価した部署について、2016年度終了時点で指摘事項が改善されたかどうかをチェックする体制をとることとしました。さらに、2018年度にはピア・レビュー委員会を廃止し、自己点検・評価委員会のもとに内部質保証推進委員会を新設しています。

#### 【改善勧告】

・数理情報研究科において、研究指導計画が策定されていないので、研究指導計画に基づいた研究指導、学位論文作成指導が確実に出来るように是正されたい。

(対応) 2014年から副指導教員体制を取り、指導教員と副指導教員が中間報告会の評価をもとに報告書を書くこととしました。その報告書を研究科委員会に提出し、その報告内容に基づいた研究指導を行うようにしています。

・貴法人においては、ここ数年資産運用関連の損失を多額に計上し、2012(平成24)年度末においてデリバティブの処理は完了したものの、有価証券の含み損はまだ多額にかかえたままの状況である。また、近年、第2号基本金の組入と設備投資により、貸借対照表関係比率で流動資産構成比率や流動比率が極端に低くなっており、厳しい財政状況にある。法人全体の中・長期財務シミュレーションを再検討するとともに、より具体的な財政改善計画を策定し、その計画の着実な実行に努められたい。また、その計画の実行の検証、見直しも年度ごとに実施するよう努められたい。

(対応) 2016年度より、予算編成時に理事長が、各年度の「予算編成方針」を、大学をはじめとする学園内各設置校に示し、これまでより厳しい基準での収支目標を設定しています。各設置校は、目標が達成できない場合には収支改善を目的とするアクションプランを提示するよう要請されており、目標の実現に取り組んでいます。

### ■大学基準協会 法科大学院認証評価(2018年度)

#### 2. 教育課程・方法・成果

##### 【問題点】

1) F D研修会や授業参観のほか、指導教員制、アドバイザー、学生による授業評価、成績評価に関する意見交換会などを有機的に連携させることが望まれる。特に、実務家教員と研究者教員の相互チェック機能が働いていないことから、実務家教員と研究者教員が、共同で授業を担当したり、共同で教材を開発したり、あるいは授業内容について相互に助言をしたりするなどの協力体制を組織的に整えることが期待される(評価の視点2-38、2-40)。

(対応) 研究科委員会における情報・認識の共有、「理念・目的及び教育目標検証会」における課題・取組方針の確認という従来の取組みに加え、F D活動をサイクルに取り入れ、より有機的な連携に努めています。また、実務家教員と研究者教員との協力体制については、共同授業、共同の教材開発、授業内容に関する相互の授業参観などを経た助言・協力体制の実現を目指していきます。

2) 学生による授業評価につき、組織的に検証する仕組みを設ける必要がある(評価の視点2-39)。

(対応) 評価の統計的情報および教員による自己点検・評価報告書の研究科委員会における報告という従来の取組みに加え、自己点検・評価報告書の記載内容をPDCAサイクルに沿ったものとし、さらにF D活動による問題点・課題の抽出を踏まえ、「理念・目的及び教育目

「標準検証会」における必要な課題に対する改善方針の立案という、組織的な検証プロセスを実行していきます。

#### 【勧告】

- 1) 過去5年のうち最近の3年間、司法試験の合格率が全国平均の1/2未満となっている。それにもかかわらず、そのことを深刻に受け止めて、組織的かつ継続的な検証を行い、実効性のある具体的な改善策に取り組んでいるように見受けられない。たとえば、「法律基本科目として新たな科目を設定したこと」をもって対策を講じたとするならば、十分とはいえない。常に授業の内容及び学生の学習状況をチェックし、学生がそれらの科目を積極的に履修し、それらの科目の履修を中心とした法律基本科目の学習ができるように、環境の整備を行うことが求められる。進級制度の見直しや進路変更の指導、修了生の状況の把握も必要である（評価の視点2-42）。

（対応） 司法試験合格率向上のためには、未修者教育の充実および実践的な論文作成能力の涵養が重要であるとの認識の下、前者については、2016年に1年次選択必修科目として憲法、民法、刑法について各基礎研究科目を、2017年に基本的な法律的文章の書き方の修得を目指す「リーガルライティング」を、2019年からは未修者向けの初動的な指導を行うための「1・2年生ゼミ」を設け、後者については、演習科目における課題指導、「事例研究科目」における論文作成能力の涵養、アドバイザーによる「ケーススタディ」における実践的指導を行っています。今後は、法科大学院協会、日弁連法務研究財団が実施する「共通到達度確認試験」の結果も学生の学習指導に反映させていきます。明らかとなった改善点・問題点については、「理念・目的及び教育目標検証会」の場で、次年度に向けた具体的な取り組みの確認を行い、組織的に是正、改善に努めます。また少人数の下での競争的環境を提供するため、名古屋大学院法科大学院との演習科目の共同開講を検討していきます。

修了生の状況の把握については、本研究科修了時に修了後の連絡先の届出を求めるとともに、修了生に対する懇談会の場を設けるなどの動向把握のための取組みに加え、施設利用生制度の改善を目指していきます。

なお、最近の司法試験合格率をみると、2015年6.2%（全国平均23.1%）、2016年3.7%（同25.9%）、2017年8.3%（同25.9%）と低迷が続きましたが、2018年は14.0%（同29.1%）、2019年は14.3%（同33.6%）と回復基調にあります。今後、上述した取り組みにより、認証評価基準を超える合格率を目指していきます。

#### 4. 学生の受け入れ

##### 【問題点】

- 1) 入学試験の競争倍率が2015（平成27）年度入試から2018（平成30）年度入試まで競争倍率2倍以上を確保できていない状況が続いており、しかも、その数字が年々小さくなっており、入学者選抜における競争性の確保について改善が求められる。貴大学法学部との組織連携強化に基づき、貴大学法学部生の法科大学院進学を誘引する方策として、2017（平成29）年度から、法学部演習科目として、法科大学院進学希望者を対象にした「法務研究」（2～4年次生対象）を開設し、実務家教員を含む法科大学院教員が担当しているほか、貴大学法学部において2019（平成31）年度から司法特修コースを設置することにより、貴法科大学院への入学者を確保すると同時に、貴法科大学院の受験者を増やし、競争性を確保することが目指されており、それについては評価することができるが、上記措置

が実施されるまでの対策については具体的な対応策を早急に講じる必要がある（評価の視点4-9）。

（対応）①法学部との連携

- (1)後述の「司法特修コース」の対象となる2019年度以前入学生（以下、「司法特修コース対象外学生」と言います。）に対しても、2017年度に開設した法学部演習科目「法務研究」（2～4年次生対象）について、2019年度からは、法科大学院進学希望学生を対象にした科目である旨を明記し、法科大学院進学希望者に対する学習機会を提供します。
- (2)2019年度から、法学部において、学生が段階的に法律専門科目を履修できるようにするため、科目の配当年次の見直し・「履修モデル」の策定を行いました。これによって、法科大学院進学希望者、特に、既修者コースを目指す学生に対して、学習環境の整備が行われています。
- (3)学習意欲の高い法学部生が法科大学院を志す誘因となるよう、「司法特修コース対象外学生」であっても、本研究科に合格し、入学手続を完了した者には、2019年から、共同研究室の利用を認めることとしています。
- (4)ベーシック演習の全体講義において、本学法学部出身の弁護士による講演などを行い、1年次開講の「裁判法」と相まって、学部1年次生に対する積極的な情報提供を行っています。

②広報活動

これまでも、学内・学外の説明会を積極的に行ってきましたが、法科大学院キャラバンを含めて、広報活動を積極的に展開していきます。

【勧告】

- 1) 2014（平成26）年度以降、入学者数10名を確保できず、5年間の評価対象期間のいずれの期間も入学定員に対する入学者比率は50%以下になっている。また、収容定員に対する在籍学生数比率は、2015（平成27）年度27%、2016（平成28）年度33.8%、2017（平成29）年度32.9%であり、5年間の評価対象期間のうち3年以上が50%以下となっていることについて、早急かつ抜本的な改善の取組みが必要である（評価の視点4-13）。

（対応）①2019年度の入学者数は10名（入学者比率50%）となり、認証評価基準を達成しています。

- ②本学法学部では、2019年度入学生から「司法特修コース」を導入しています。同コースは、本学法学部2年次生以降を対象とした定員20名の法科大学院・法学研究科進学希望者を対象とするものです。今後、「司法特修コース」学生が、4年次に法科大学院科目を受講できる制度（科目等履修制度）の導入も含めて、より一層学部との連携を強化していきます。

5. 学生支援

【問題点】

- 1) 修了者の進路の情報把握は教員の個人的努力にとどまっており、法科大学院全体としての組織的対応がされておらず、そのために法曹以外の進路指導が十分でない状況にあるので、改善が求められる（評価の視点5-6）。

（対応）修了者の進路の情報把握については、修了時に今後の連絡先を届け出てもらうとともに、修了生向けの懇談会の実施を検討しています。民間企業の法務部等法曹以外の職種の求

人情報があれば、2019年度から learning Syllabus にて提供をしています。今後は、Web ページ上でも、情報提供を行っていきます。

## 7. 管理運営

### 【問題点】

1) 学生数が極端に少ないとはいえ、法科大学院を取り巻く状況が厳しくかつ刻々と変化するなかで柔軟でかつ素早い対応が求められているときに、事務組織と職員の配置のあり方も見直す必要がある。各種委員会が有効に機能するためにも一定数の専任職員の確保が必要である（評価の視点7-6）。

(対応) 2018年度から法務研究科担当の専任の事務職員が1名配置されています。総務課・教務課、法学部事務室非常勤職員などとの業務分担を工夫することにより事務組織としての体制を整備していきます。なお、専任職員が1名で十分であるかについては、大学および学園の人事配置にかかわる問題でもあり、今後、大学・学園と協議し、積極的な検討を求めたいと考えています。

## (3)教育・研究

### <教育>

#### 1. クォーター制導入の効果検証・評価

- ・2017年度よりクォーター制を導入しています。クォーター制は、大学の国際化と教育・研究の質の向上をもたらすための基盤改革として導入しましたが、年間スケジュールがあまりにタイトなため、2021年度からは14回講義×100分制を導入し、改善を図っていきます。
- ・必修科目を設けない第2クォーターを利用することで、サマーコース参加等の短期留学やサービス・ラーニングなど自主的な学修といった選択肢が広がることが期待されます。インターンシップやサービス・ラーニングを採り入れた授業科目を開設し、多様な留学プログラムを提供するなど本学の教育環境を整えていきます。
- ・クォーター制は、短期研究休暇が取得しやすくするなど教員の研究面に対してもメリットがあります。時間割の柔軟な編成等により、このメリットをさらに高める努力をしていきます。

#### 2. 短期留学プログラムの検証・再構成

- ・2017年度には、すべての学部で短期留学制度が整備され、長期・短期あわせて約600名の学生が海外へ留学するまでになっています。派遣先や内容の再検討により、短期留学プログラムの検証を行う予定です。学部横断的なプログラムの方が効果的な場合もあるかもしれません。学部横断的なプログラムの可能性も模索しつつ、プログラムの再構成を検討していきます。

#### 3. 世界展開力事業の展開

- ・2015年に上智大学等と共同申請をした文部科学省「大学の世界展開力強化事業—中南米等との大学間交流形成支援—」および2018年度からの南山大学単独の同「大学の世界展開力強化事業～COIL型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」に続き、新たな世界展開力事業の採択を目指し、その恒常化を図っていきます。

#### 4. 大学院の振興策

- ・大学院においても、定員の充足に向けて、学部の早期卒業制度の拡充や社会人・留学生にとってアクセスしやすい学位課程の整備を模索していきます。

## <研究>

### 1. 三研究所と研究科のコラボレーション

- ・南山大学には、人類学研究所、南山宗教文化研究所、社会倫理研究所という学部等とは独立した研究所が存在しています。研究所に所属する教育職員は、学部・研究科に所属する教育職員とは異なる業務形態が適用されています。研究所が更なる進化を遂げ、また本学の研究力を高めるため、三研究所と大学院のコラボレーションの在り方を検討し、研究活動に関して協調・連携が可能な分野を模索していきます。

### 2. 学内共同研究の推進と研究の国際化

- ・南山大学が「教育・研究の拠点」となるために、個人単位だけでなく、学内諸組織が協力して行う研究を積極的に進める必要があります。そのための研究支援体制の強化を図っていきます。
- ・研究の活性化のためにも、国内外の大学・研究者との連携および協力体制をより一層強化していくことが重要です。現在、各学部・地域センター・研究所が主催・共催という形で、様々な講演会が開催されていますが、それらの企画相互には連携がありません。海外の研究者の招聘を効率よく効果的に行うためにも、また社会へのメッセージを強く発するためにも、それらの連携やマネジメントが必要となります。

## (4)施設・設備

### 1. 国際学生宿舎の設置

- ・南山大学では、現在、大学近辺に178人が入居できる寮を確保する準備を進めています。2022年には入居できる予定です。南山大学では、2027年度までに約130大学との協定締結を目指していますが、国際学生宿舎は、それに伴い増加する留学生の受け皿になる予定です。

### 2. 図書館の再生事業

- ・大学創立75周年記念事業のひとつとして、募金活動を行い、図書館の再生計画を進めています。近年、図書館の資料が紙から電子媒体へと大きく変貌しつつあります。その一方で、紙媒体の資料も多く、このような状況の中で、ハード面として持続可能な図書館の在り方を検討していきます。

### 3. レーモンド建築

- ・南山大学Q棟が、2019年度、第27回愛知まちなみ建築賞を受賞しました。同選考委員会は、本学Q棟を「高低差のある地形に馴染む建築であり、コンクリート打放しの構造体とプレキャストコンクリートのルーバー、赤土色の外壁など、キャンパスの歴史的意匠を踏襲しています。」「先人の建築家が作り出した意匠と、長年積み重ねられた歴史的景観に対するリスペクトが十分に表現されており、まちなみ建築賞に相応しい。」と評価しています。また、2020年度には、レーモンド・リノベーション・プロジェクトが第4回インフラメンテナンス大賞文部科学大臣賞、第30回BELCA賞を受賞しました。

「自然を基本として」という思想のもと作られ、「One Campus Many Skills」という考え方のもと統合されたキャンパスを、今後も、有効に活用していくとともに、社会にその存在をアピールしていきます。

## (5)社会貢献

### 1. 南山大学人類学博物館

- ・キャンパス内にある南山大学人類学博物館は、2013年10月にユニバーサルミュージアムを基本コンセプトとしてリニューアルして以来、地域社会から高い評価を受けています。来館者も増加しています。2020年度には、長期計画の策定を行う予定です。

## 2. 地域社会への貢献

南山大学は、大学の教室や施設を開放し、それに応じて教育職員や学生も地域社会に貢献しています。現在実施している以下の取り組みを、今後も再点検しながら継続していきます。

### ・南山大学小・中学生向け講座の開講

2009年度より、南山大学小・中学生向け講座「大学で、未来の自分を探してみよう！」を開催しています。本講座は、大学の教室や施設を利用し、教員と学生が小・中学生を対象に体験型授業を提供し、それを通じて将来を考えてもらうことを目的としています。

### ・図書館の開放

南山大学図書館は図書冊数75万以上、雑誌種類数1万6千以上を所蔵する図書館で、貴重書も含めて学外利用者が閲覧できるように整備を進めてきました。今後も、企画展や講座などの開催を含めて地域に開放していきます。

### ・水泳教室の開催

南山大学の近隣の小・中学生を対象に、体育施設を利用して、毎年、夏休みに短期水泳教室を開催しています。定員を120名として、可能なかぎり多くの小・中学生を受け入れられるようにしています。

### ・各種コンクールの実施

南山大学は、英語オーラルインタープリテーションフェスティバルやインドネシア語スピーチコンテストなどのコンクール会場となっています。英語オーラルインタープリテーションフェスティバルは1995年に南山短期大学が開始して以来長い伝統を持っており、また、両大会ともに中・高校生を含めて幅広い参加者を集めています。今後も、こうした大会の伝統を維持すると同時に、参加者の増加に向けて周知を徹底します。

## 3. 産学官連携

・南山大学は、産業界や地方公共団体等の各種機関との連携を通して、社会貢献を行っています。一例として、経営学部のゼミが、金融機関、各種メーカー、市役所などとの産学官連携を通じて、商品開発や調査研究活動を実施しています。また、理工学部では、理工学研究センターを窓口として、民間企業から研究者を招聘しながら共同研究を行っています。こうした産学官連携は、大学内の教員・学生および教室・施設といった資源の利用を基にしたものです。今後は、大学院教育との関連で、産業界や地方公共団体等との協力関係を促進していきます。

## 4. 学外組織との連携授業・講座

・現在、南山大学は、様々な学外組織との連携の下、授業や講座を設置しています。寄附講座では、財政、金融の実情や政策に関する「経済政策論」（財務省東海財務局）やメディア報道のあり方に関する「政策の現場からA1」（中日新聞社）および「マスメディア論C」（名古屋テレビ放送）の3講座を開講しています。名古屋税理士会との連携で、2021年度からは新たな講座が開講される予定です。経営学部が開講している「現代産業論（先輩実務家と語る）1、2」では、ビジネスの世界で活躍する卒業生を招き、学生の進路を考える機会としています。そのほか、多くの学部で民間企業や官公庁から講師を呼びキャリアを学ぶ授業（「人文学とキャリア形成」「キャリアデザイン」など）を設置しています。今後も、こうした講座を増やしていきます。

## 5. 南山エクステンション・カレッジ

・南山エクステンション・カレッジでは、コミュニケーション部門、キャリアアップ部門、ライフサポート部門で多くの講座を開講し、大学がもつ「知」を生涯学習の場に提供しています。年間の受講者は全体で2,000人近くに達しています。今後も、社会のニーズによりきめ細く対応するために、



講座や講演の内容を点検しながら、南山エクステンション・カレッジの維持と発展の策を講じます。

## (6)財政計画

- ・キャンパス統合にあわせて、1964年に作られた名古屋キャンパスの再生事業を行ってきました。2021年3月に終了予定ですが、この工事の影響で当年度収支差額が2018年度より赤字となっています。半世紀ぶりの大工事であり、キャンパス再生のため、やむを得ないものと考えています。この赤字も6カ年にわたる予想ですが、その先は黒字に転換し、財政状況も改善すると考えています。本学が毎年作成している財務シミュレーションにおいても、その点が確認されています。2017年度に新設された国際教養学部の完成年度を迎えた2021年度には学生納入金を改定することがすでに決まっています。なお、財務シミュレーションは、学生の在籍者数を学生定員1.00として計算をしており、今後の学生募集計画とも矛盾していません。
- ・一方、教育職員採用枠の見直しが全学的レベルで行われており、2017年度の一般教員枠は全学で242名ですが、2021年度以降の一般教員枠は232名とすることが全学で合意されています。雇用を保障するため、2021年度に直ちにこの数値を実現することはできませんが、退職補充を行わない等の方法により、順次、これを実現することとなっています。

## (7)組織運営と人材育成

### 1. 組織運営

#### ・学長のガバナンス強化

南山大学は、「One Campus Many Skills」という当時の学長メッセージのもと、2017年にキャンパス統合を完了させ、2007年に策定した「南山大学グランドデザイン」で目標のひとつに掲げた文理融合型の研究・教育拠点へ向けての体制を整備してきました。今後は、本学の構成員同士が知恵と技術を持ち寄り協働する「Many Skills」を具体的に実現することが課題となります。2020年4月には、ロバート・キサラ教授が新学長に就任します。その新学長のメッセージ「地球規模の関心、私たちの貢献」のもと、一人ひとりが、教育・研究のより一層の充実に努めていきます。

#### ・多様性に富んだ人事政策

南山大学は、年齢・国籍・性別に関して多様性に富んだ人事政策を行っており、今後もこの方針を継続します。とくに女性の教職員については、「南山学園行動計画」（2016年度～2021年度）を踏まえ、女性教員の採用を促進することと管理職に占める女性事務職員の数を増やすことを目標としています。現在、女性教員の数は354人中87人であり、25%に達しつつあります。これを、2025年には30%を超えるようにします。一方、学部長や研究科長らで構成される協議会には継続的に2人以上の女性教員が入るように努めます。女性事務職員については、184人中134人を占めており、女性の採用が進んでいますが、管理職に占める女性事務職員の割合は高くなく、今後はこの点を改善しなければなりません。より良い労働環境づくりを目指すとともに、管理職登用試験へのチャレンジを継続的に促していきます。

### 2. 人材育成

#### ・FD、SDの継続的な実施

南山大学では、かねてより、教員を対象にして、教育内容の改善と教員の資質向上に向けて、定期的にファカルティ・デベロップメント（FD）活動が行われてきました。一方、事務職員に対しては、南山学園主催で、毎年、事務職員研修が行われています。こうした取り組みを維持しつつ、2017年度からは、教員と事務職員の双方を対象に、スタッフ・デベロップメント（SD）活動を実施していま

す。今後も、さらなる教職員の能力と意識向上のため、魅力ある企画の立案・実施に取り組んでいきます。

・ **教員評価**

教員評価については、各学部・各研究科で内規が制定されています。この内規に基づき、学術業績の評価に加え、研究、教育、大学運営、社会貢献の状況について定期的に教員評価を実施しています。また、内規についても定期的に点検を実施しています。今後の課題としては、教員評価の実施をより実行力のあるものとするために、各学部・各研究科の教員評価に関する内容を相互に確認し、学内の研究費体制と関連づけて実施制度を再検討することが挙げられます。

・ **海外研修・在外研究の留学制度の積極的な活用**

事務職員については、大学基準協会への派遣や Erasmus+などによる海外の大学との事務職員交流など、他組織との連携を行っています。今後も積極的に職員派遣を継続することで、他大学の職員との交流を進め、有効な情報交換のためのネットワークを作っていきます。教員については、本学の充実した在外研究制度や研究休暇制度を積極的に活用していきます。