

# 点検・評価報告書

2015(平成 27)年度大学基準協会認証評価結果



UNIVERSITY  
ACCREDITED  
2016.4~2023.3



清泉女学院大学

## 刊行にあたって

本学は、2015年度、大学基準協会の認証評価を受けて、2023年までの期間、大学基準協会の大学基準に適合していると認定された。

初めて認証評価を受けた時に比べれば、自己点検の重要性に関する学内の認識は格段に上がっており、日々のPDCAにも生かされている。認証評価にあたっての資料準備等もこれまで以上に入念に行えたはずではあるが、まだまだ、十全なものであったとは言い切れないだろう。

今回もなお一層の努力を必要とする旨の若干の提言を受けた。

個人研究費の不正使用防止に関する指摘については、既に2015年度内に対応準備を完了し、2016年度4月1日より科研費に準ずる対応をとることで解決済みである。

本学の抱える最も重大な課題である収容定員と在籍学生数に関わる問題については、不断の努力によって、数的な成果を示していかなければならない。近隣私立大学では、人口減少への対応として、公立化の動きもあるやに聞く。しかし、カトリック・ミッションスクールである本学は、建学の精神を堅持しつつ、地域の今日的要請に真摯に応えていくことが使命である。大学基準協会から「特記すべき長所」として、「社会連携・社会貢献と教育研究を無理なく結びつけ、学生たちの郷土愛やボランティア精神を涵養している」点の評価いただいたことが示すように、本学は、常に「地域のための大学」であり、そうあり続けなければならない。

そのために、2015年度には **Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation**（略称S J N21）と名付けた将来構想への模索が既に始まっている。

本冊子に収めた本学の姿の振り返りは、2014年の春、惜しくも帰天された吉川武彦前学長の指揮の下で進められたものである。

キャンパスに桜咲きそろそろ今日、本冊子と適合の認証結果を、天の吉川武彦先生に捧げ、本学のさらなる発展前進を誓いたいと思う。

2016年卯月吉日

清泉女学院大学 学長

芝山 豊

## 目 次

刊行にあたって

点検・評価報告書

序 章	1
第1章 理念・目的	3
第2章 教育研究組織	9
第3章 教員・教員組織	15
第4章 教育内容・方法・成果	22
4-1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	22
4-2 教育課程・教育内容	28
4-3 教育方法	32
4-4 成果	37
第5章 学生の受け入れ	41
第6章 学生支援	47
第7章 教育研究等環境	55
第8章 社会連携・社会貢献	61
第9章 管理運営・財務	67
9-1 管理運営	67
9-2 財務	74
第10章 内部質保証	80
終 章	87
大学基礎データ	89
清泉女学院大学に対する大学評価（認証評価）結果	99

## 自己点検・評価報告書

---

## 序 章

2014年度の「自己点検・自己評価」を世に送り出すにあたり、一言、申し上げたい。本学は、毎年度自己点検・評価を実施してきており、昨年度にお示した「点検・評価報告書」において変革のころざしをのべ、その際に、遅きに失しているという批判があれば甘んじて受けると書いた。それに対して「その通り、遅きに失した感がある」というお言葉も頂戴したが、その多くは「そうは言うが、この報告書で清泉女学院大学が確実に変わろうとしていることだけはわかった」と言われた。ありがたいと思った。

2013年度の「点検・評価報告書」の端書きに「そもそも、人は他者による点検や評価を受けて変わりうるものと考えられてきたが、自己変革はこうした他者からの点検や指摘を受けて起こるものではなく、自己点検・評価あってこそのものである。つまり他者による点検・評価が生きてくるのは、この自己点検や自己評価があってこそのもと言えよう」と書いたが、これは長いこと教育に携わってきた私の心構えでもある。

2013年度に行った機構改革によって誕生させた経営企画部門が、本学の改革に向けガバナンス機能と内部統制機能の強化に向け経営改革大綱を策定した。経営改革は、2013年度の後半を中期計画初年度の「プレステージ」として位置付け、この「プレステージ」において組織体制の整備と点検・評価の結果を反映させた、併設短期大学を含めた全学としての「中期計画」の策定を初めて行った。

2014年度の「自己点検・評価」の特徴は、「プレステージ」と「中期計画」の初年度の実績を踏まえて、自己評価委員会と経営企画局中心に点検・評価を行い、その検証と評価が書き込まれていることである。これは、自己点検・評価と中期計画をリンクさせ、内部質保証の実現を目的に2015年度計画に反映させるためのPDCAサイクルによる点検である。

経営改革が進んでいる具体的な例を示しておこうと思う。一般事務部門と経営企画部門に分けることによって事務系の業務を明確にして、研究に関わる業務を集約し、文部科学省の科研費を始めとする競争的研究に関する業務と学内科研費と称する教員の研究を連結させたことから、教員の研究意欲が高まり科研費への応募も増えた。

また、残念ながら不採択ではあったが、2013年度は見送るしかなかった文部科学省の「地(知)の拠点整備事業(COC)」への応募に、経営事務部門がその支援に回ることにより応募することができた。その副産物とも言えるのが長野県版のCOCへの応募であり、これの多くが採択されるようになったのは、こうした機構改革によって教職員の連携関係が緊密になってきている兆しであろう。このような改革は、本学がめざす「地域を支え、地域に支えられる大学づくり」をさらに前進させることに役立つものと考えられる。

本学は、2010年度に認証評価で、学生の受け入れに関して勧告を受けて以降、教学改革及び広報に関する改善を中心に多くの施策を実施してきた結果、2013年度の入学者数はやや上向きになったが、2014年度の入学者数は大きく定員割れとなった。これを変革するため、中期計画において教育の質保証策と広報活動の戦略の変更を策定し、取り組みを開始

## 序章

した。この一環として、オープンキャンパスに「活」を入れるために外部からアドバイザーを招き、教職員向けに講義と実技を組み合わせたセッションを行ったほか、オープンキャンパスの当日に実技指導と反省会を実施したことは、教職員の意識改革に大きな影響を与えたと考えている。

本学の歴史と伝統を踏まえ、建学の精神を体現して学生に対峙してきたことは間違いがないと信じているが、着任以来本学を「ここを育てる」大学にしたいと願ってきた。この考えが徐々に学内に浸透し、本学の新たなキャッチフレーズとして採用されたのも2013年度である。本年度から運行開始した学生用のバスの側面や後面にはこのフレーズ、「ここを育てる」が書き込まれているおり、道行く人々の話題にもなっていると聞く。

建学の精神を踏まえた「ここを育てる」大学づくりの精神が地域に浸透するとともに、保護者にも「安心して子女を預けることができる」大学という認識を深めることができることを願うものである。それが「地域を大切にする大学」となり「地域に信頼される大学」となる道であると私は思っている。この「点検・評価報告書」をお読みいただき忌憚のないご意見を賜りたくお願い申しあげたい。

清泉女学院大学

学長 吉川 武彦

# 第1章 理念・目的

## 1. 現状説明

### (1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

清泉女学院大学（以下「本学」という）の「建学の精神」を「学則」第1条に「目的及び使命」として定め、大学の理念・目的を明確にしている。（資料1-1）

本学は1学部、1学科であり、「学則」第1条「目的及び使命」では大学とともに人間学部の基本的な理念・目的も定めている。従って、以下の記述は学部の理念・目的を含むものである。

（目的及び使命）

学則第1条

本学は、教育基本法に則り、学術研究を深めると共に、キリスト教の精神に基づく全人教育を教育理念として、知的及び道徳的に高い見識と広い教養を養い、弛まぬ自己開発を通して文化の向上と社会の福祉のために貢献しうる女性を育成することを目的とする。

2 人間学部は、共生の精神を教育の基盤として、心の問題への取り組みを通して他者のために自分を役立てる女性の育成を使命とする。

聖心侍女修道会を設立母体とする本学の教育理念は、キリスト教（カトリック）の精神に基づく教育を実践することにある。キリスト教の精神に基づく教育は、真摯な学問研究を通して永遠の真理である神を求め、キリストの生き方に基づいて、すべての人の父である神を敬い、同じ神から生まれ神から愛された者として互いに愛しあう生き方を追求することにある。この精神の表明が本学の「建学の精神」であり、大学の理念・目的の礎となっている。

キリスト教の精神の具体的な表現として、学校法人清泉女学院の傘下にある姉妹校共通で、「神の尊前(みまえ)に清く、正しく、愛深く」をモットーとしている。（資料1-2 p. 8）また、姉妹校共通の校章は、清泉の頭文字「S」の字型にあしらわれた白百合の花によって「清さ」を、盾の形によって「正しさ」を、キリストの聖心(みこころ)とそれを囲む鎖によって「神の愛」と父なる神の子としての「兄弟愛」（連帯）を示すことで、このモットーを具現化している。

このような建学の精神のもと、本学は「全人教育、共生のこころ、コミュニティとともに」の3つの教育目標を定めている。（資料1-2 p. 5）そして3つの教育目標のもと、育てる学生像とその教育を「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」としている。

本学は、教育の理念・目的を法令に対しても適切に定めている。学則第1条では「教育基本法」に則ることを明記し、「建学の精神」を設定している。「教育基本法」第7条には、大学教育の目的として、高い教養と深い専門性を培い、これを前提に真理の探究、新たな知見を創造し、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与することが定められている。

## 第1章 理念・目的

本学は、この大学教育の目的を達成する方法として、設立母体のカトリック精神を導入している。具体的に記述すれば、本学の教育の理念・目的では、「学術研究を深めると共に、キリスト教の精神に基づく全人教育を教育理念として、知的及び道徳的に高い見識と広い教養を養い」として高い教養、深い専門性を培うことを明記し、さらに、「弛まぬ自己開発を通して文化の向上と社会の福祉のために貢献しうる女性を育成する」こととして、真理の探究、新たな知見を創造し、その成果を広く社会に提供することを目的としている。このように、本学の「建学の精神」は、「教育基本法」に対しても適切に設定している。同時に「学校教育法」第83条にも適切に設定されているものである。

価値観が多様化している現代においてこそ、カトリック精神に基づく全人教育を目的とする「建学の精神」を維持・浸透させ、教育とその教育の成果である学生の成長を学内外にアピールしていくことが個性化・多様化への対応につながり、その適切性を維持できるものである。

### (2) 大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

---

本学の理念・目的である「建学の精神」及び「モットー」等を、大学構成員（教職員および学生）に対して、様々な方法で周知を行っている。

学生に対して理念・目的を伝えるために一番重要な教育は、次のように行っている。1年次必修科目「キリスト教概論」「人間学」と2年次必修「清泉講座」ならびに、「聖書」「生命の倫理」「宗教と文学」等の選択科目の授業を通して、「建学の精神」の中核であるキリスト教的ヒューマニズムについて教育を行っている。（資料1-2 p.65、p.91）これらの科目、特に必修の3科目は、入学するまでキリスト教に接することの少なかった学生にとっても、分かりやすい「建学の精神」への入門科目となっている。授業のほかに、入学式、卒業式の式典にキリスト教の典礼に則った祈りや歌を入れキリスト教の精神に触れるほか、1年生を対象とする合宿「清泉セミナー」で行われる静修会（毎年5月）、クリスマス静修会（12月）、卒業静修会（3月）を行い、「建学の精神」の浸透を図っている。

また、教職員に対しては、カトリックセンターが中心となっていく多くのカトリック関係の行事（資料1-3 p.93~94）により、「建学の精神」の維持・浸透を図っている。行事としては、「建学の精神」研修会（資料1-4）によって、カトリック的価値観の理解・周知を進めているほか、2012年度から、新任の教職員にキリスト教の精神を理解してもらうことを目的として、別法人の清泉女子大学と合同の姉妹校合同新任研修会を開始している。

さらに、本学では、聖心館聖堂とカトリックセンターを設置して、「建学の精神」の推進役とし、学内外への周知を図っている。カトリックセンターは、2010年度にオフィスとして地域連携センターから独立、2011年度にオフィスからセンターに改称、また、2012年度にはセンターとしての部屋を設置することで、ミッションスクールとしての体制を整備してきている。

同センターは、「カトリックセンター便り」（資料1-5）の発行をはじめ、追悼ミサ等の宗教的行事の実施、キリスト教的聖画や聖書のことばの掲示、ご像の設置やクリスマスの飾り等により学内にキリスト教的な雰囲気醸成等の諸活動を行っている。また、カトリックセンター紀要「HUMANITAS CATHOLICA」（資料1-3）の発行と関係各所への配付等を行い、徐々に内容を充実して「建学の精神」の周知・浸透を図っている。



刊行物では、「大学案内」及び「募集要項」に「建学の精神」及び「教育目標」を掲載し、受験生の入学後の教育に資することを目的に、本学の教育の理念・目的を公表している。また、学生向けの「学生便覧」へ「建学の精神」「モットー」を掲載し、オリエンテーション等様々な機会において周知に努めている。

「建学の精神」等の社会への公表も多くの手段で行っている。特に、ホームページにおける公表は、「学長あいさつ」「建学の精神」「教育目標・ポリシー」等のページにおいて、「建学の精神」「教育目標」ならびに「モットー」について表明・説明（資料1-6）しているほか、「カトリックセンター便り」の創刊号から直近12号までを掲載し、広く「建学の精神」の浸透や、活動状況の公表を行っている。（資料1-5）

また、媒体を通じた公表だけでなく、授業開放講座や出張講座の中にキリスト教系科目を入れ、講座を通して本学教員が市民に直接語りかけ、キリスト教の精神や「建学の精神」の浸透を図っている。（資料1-7, 資料1-8）さらに、2013年度には本学の10周年を記念して、創立者聖ラファエラ・マリアの生涯と精神をまとめた「ひそやかなるもの」の上映を行ったほか、教職員向けの「建学の精神」研修会の公開、一般の方々に開かれた長野清泉女学院中学・高等学校ならびに外郭団体と合同で開催している「清泉ファミリークリスマス集い」等、様々な行事を行っている。

このほか、本学においてはボランティアへの参加や地域連携活動による地域への貢献活動が根付き、この活動を通して地域へ「建学の精神」を発信している。

校舎の外壁のレリーフにあらわされた標語「Sursum Corda」（心を高くあげよう）ならびに「Dominus Tecum」（主がともにおられる）は、建学の精神のあらわれとして、皆に親しまれている。

60年余の歴史を持つ長野清泉女学院中学・高等学校や30年余の歴史を持つ清泉女学院短期大学があることから、本学がカトリックの精神の大学であるという認識は近隣地域に浸透しているが、以上のような多くの手段で公表や活動することで、一層の「建学の精神」の浸透を図っている。

### （3） 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

キリスト教に基づく本学の「建学の精神」は、時代によって変わるものではなく不変であるが、それを具現化する教育目標や浸透の仕方は時代や環境の影響を受ける。

2013年度には経営企画局を設置し、同局が中心となり経営改革大綱をまとめ、理事会の承認を得てP D C Aのマネジメントシステムを明確化した。これに基づき、同年に中期計画（平成26年度～平成28年度）を策定した。

経営改革大綱において、ミッションスクールとしての「建学の精神」を一層学内外へ浸透を図るため、より分かりやすく、親しみやすい形で、これが「清泉」だとわかるメッセージの必要性を確認した。これを受け、2013年度にアイデンティティをはっきりと打ち出すことができる、本学と併設短期大学統一のメッセージ「こころを育てる」を制定し、理事会に報告し了解されている。（資料1-9）

中期計画の策定（資料1-10）及び単年度事業計画の策定において、自己点検・評価に基づき、現状の強みと課題を把握し、方針の策定、対応の方向性、具体的な施策を策定する体制を構築した。このP D C Aシステムを通して、教育目標等の方針の妥当性も検証していくこととした。

また、中期計画で「教育目標」に基づき育てる学生像を明確にした。

過去には、「建学の精神」を本学の理念・目的を「教育目標」として具現化していた

が、2006年度に学長、副学長及び学部長を中心として教授会の全メンバーによって、より分かりやすく具体的な表現とするための検討を行った。それまでの理念・目的そのものの表現を見直し、理解しやすい表現にとして、教育目標を「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」という標語とした。標語化した際には、教員全員で時間をかけて考えたことにより、教員の意識統一が成され大きな効果があった。

定期的な教育目標の適切性については、毎年の自己点検・評価を通して自己評価委員会において検証を行ってきたが、今後定期的な点検は中期計画期間に合わせて実施していく。

## 2. 点検・評価

### ●基準1の充足状況

大学・学部の理念目的を適切に設定し、大学構成員に周知し、社会に公表している。また、その適切性について随時また定期的に検証する仕組みを確立しつつあり、基準をおおむね充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 本学の理念・目的の周知において効果の上がっている事項として、カトリックセンターの存在と活動がある。カトリックセンターが独立した組織となり、2012年度からはカトリックセンター室が設置され、「建学の精神」を周知及び具体化に向けた中心的役割を果たしている。現在、キリスト教信者の数は少なくなっており、またシスターの高齢化もあり、県内唯一のカトリック校として維持していくことに困難はあるものの、カトリックセンターが中心となっていく多くのカトリック関係の行事により、「建学の精神」の維持・浸透が図れている。

また、本学及び併設短期大学と制定した「建学の精神」をメッセージ化した「こころを育てる」をホームページ、広報活動を通して発信し、本学の「建学の精神」の周知に努めている。

イ. 教育面では、キリスト教的価値観を基盤とした理念や目的を涵養する必修科目とキリスト教的ヒューマニズムに関係したいくつかの選択科目が、全人教育の基礎形成に重要な役割を果たしている。このような活動や教育の結果は、以下の効果の上がっている事象として確認できる。

①学生による授業改善アンケート（資料1-11）において、「建学の精神」に基づく教育に対し、一定の評価を得ている。卒業生からも「清泉のよさは、卒業してから改めてわかる」という評価をよく耳にすることができ、建学の精神の適切性は、校風や教育を通して浸透しているといえる。

②外部評価（資料1-12）でも「清泉らしさ」として、「建学の精神」に基づく人間性教育に対する一定の評価を得ている。

③本学の特徴として、地域連携センターが募集するボランティアへ、多くの学生が積極的に参加しており、「建学の精神」が現れている一例といえる。（資料1-13 p. 25～31）

また、上記の事象や評価等に加え、本学への求人状況（資料1-14）からも、地域、企業からの評価が高いことが窺え、全人教育の実施、他者への思いやりに対する教育、

地域との関わり重視した教育が実現された結果として、教育目標の適切性が確認できる。しかしながら、本学の精神を広く周知を図るための具体的な活動は改善の余地があり、「建学の精神」が学生、教職員さらには学外に周知され、浸透するよう活動等の改善に引き続き努める必要がある。

## (2) 改善すべき事項

---

ア. 「建学の精神」は、学校法人清泉女学院及びその設立母体である聖心侍女修道会の持つキリスト教精神であるが、今後キリスト教信者の減少、シスターの高齢化により、カトリックセンターの活動への影響が懸念される場所である。

また、理念・目的に基づく教育目標を初めとしたポリシーの適切性の検証は、随時行われてきており、2013年度には中期計画による定期的な検証の仕組みを導入したが、このPDCAシステムの定着は今後の課題である。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. カトリックセンターを中心に、「建学の精神」の浸透のための具体的な活動を中期計画等により計画的に進める。これにより、日常生活の中で、互いに愛し合うという理念を実践するためのきっかけ作りを活発に行う。2014年度は、式典や静修会等宗教行事の見直しによる本学アイデンティティの見える化を進めるほか、ミサ参加の機会の設置、地域教会の訪問等を企画・実施を計画している。また、2014年度の「建学の精神」研修会においては、「現代社会におけるキリスト教の役割」をテーマとして、理念・目的の周知のみならずその社会への適用に意識を向ける計画である。

また、新たに制定したメッセージ「こころを育てる」を学内外へ浸透させるため、広報等で活用するとともに、カトリック大学で学ぶことの意義を検討し明確にする計画である。

イ. 「人間学」「キリスト教概論」「清泉講座」の必修科目は、内容の充実を図り、建学の精神の根幹であるキリスト教的価値観理解を促進することで、ボランティア活動への活発な参加を図るほか、公開講座の活性化、及び地域連携の充実等を図り、地域への貢献を通して「建学の精神」を具現化することを全学的活動として位置付けていく。また、建学の精神の浸透状況を授業改善アンケート、卒業生アンケート等を通して引き続き確認し、結果を中期計画に沿った単年度計画に反映していく予定である。

### (2) 改善すべき事項

---

ア. カトリックセンターの組織、体制面では、キリスト教信者の減少やシスターの高齢化に備え、カトリックセンターの組織的な見直し及びシスターの派遣要請等を検討していく計画である。

また、教育面では、中期計画において育てる学生像の明確化により、教育目標の実現のためのカリキュラムツリーの作成を予定している。この計画を実施することで、

## 第1章 理念・目的

「建学の精神」及び教育目標の実現していく。

### 4. 根拠資料

- 1-1 清泉女学院大学学則
- 1-2 平成 26 年度 学生便覧
- 1-3 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College vol. V 2014
- 1-4 2013 年度 建学の精神研修会資料  
2014 年度 建学の精神研修会資料
- 1-5 カトリックセンター便り 創刊号～第 12 号
- 1-6 大学ホームページ  
学長あいさつ <http://www.seisen-jc.ac.jp/about/greeting.php>  
建学の精神 [http://www.seisen-jc.ac.jp/uni/about/idea\\_kengaku.php](http://www.seisen-jc.ac.jp/uni/about/idea_kengaku.php)  
教育目標・ポリシー <http://www.seisen-jc.ac.jp/uni/about/idea.php>
- 1-7 生涯学習講座パンフレット 2014 (春学期・秋学期)
- 1-8 出張講座パンフレット 2014 (一般編・高校編)
- 1-9 「建学の精神」等を活かしたメッセージの制定について
- 1-10 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成 26 年度～28 年度
- 1-11 平成 25 年度 授業改善アンケート (春学期・秋学期)
- 1-12 平成 24 年度 外部評価報告書
- 1-13 2013 年度 地域連携センター報 (第 6 号)
- 1-14 2013 年 3 月卒、2014 年 3 月卒 学校推薦等特別求人

## 第2章 教育研究組織

### 1. 現状説明

(1) 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

本学における教育研究組織編成の方針は、「建学の精神」と「教育目的」を達成するためのものであり、この点は創立当時から変わっていない。

教育目標に、「全人教育、共生のこころ、コミュニティとともに」を掲げ、「生涯にわたる全人教育の必要性に応え、自分の人生を設計し、実現する人材」「他者のために生きる人生のあり方を探り、そのことに喜びを見出す人間性を持つ人材」「地域に根ざし、地域とともに生きていく人材」の育成を目標としている。

以上の目標達成のための教育研究組織を編成している。

<組織の概要>

本学の組織は大きく「教育研究部門」と「経営事務部門」に分かれている。(資料2-1) 教育研究組織には、1学部1学科「心理コミュニケーション学科」を置いている。経営事務組織には、事務局と学長直轄の経営企画局をおいている。事務局には「総務部」「入試広報部」「教務学生部」を置くほか、「キャリア支援センター」「地域連携センター」「国際交流センター」「カトリックセンター」及び「システム室」を置いている。また、「図書館」と附置組織として「教育文化研究所」を設置している。

各部署は、教員と職員で構成し、委員会と連絡会議等により教職員間での情報共有がより綿密に行えることを可能にし、教員と職員の協力体制が効率的に機能している。この教職員が相互協力の内に教育研究組織を運営する体制を組織編成の基盤としている。(資料2-2, 資料2-3)

<教育研究組織の沿革>

- 2003年4月 清泉女学院大学人間学部文化心理学科を清泉女学院短期大学の敷地内に併設
- 2006年4月 人間学部に専攻科人間学専攻を設置
- 2008年4月 学科名を文化心理学科から心理コミュニケーション学科へ改称  
学科内に心理コースと英語コースの2コースを設置
- 2011年4月 学科内コースを心理コース・英語コミュニケーションコース・現代コミュニケーションコースの3コースに改編

心理コミュニケーション学科は、2003年から2005年度までの教育課程においては文化共生コースと心理コースの2コース制を敷いていたが、2006年度からの課程では、コース内のリソースをさらに活かし、学生が自らのニーズに従って履修計画を策定できるプログラム制に移行した。2008年度に心理と英語の2コース制を導入して、学科名を心理コミュニケーション学科に改めた。2011年度より心理コース、英語コミュニケーションコース、現代コミュニケーションコースの3コースを設けている。

<学部・学科構成>

人間学部

心理コミュニケーション学科（2008年度より「文化心理学科」から改称）

心理コース

英語コミュニケーションコース（2011年度より「英語コース」から改称）

現代コミュニケーションコース（2011年度より新設のコース）

専攻科 人間学専攻（2006年度開設）

教育目標を達成するためには、きめの細かい教育が不可欠であり、その前提として学生各自の自主性の育成が必要となるために、開学時より学生を「名前で呼べる」大学づくりを標榜し、学生個々に丁寧な対応を行っている。学科内に3コースを設置し、共通項に「全人教育」「共生のこころ」「コミュニティとともに」を置き、その実現によって学生達の「自尊意識の涵養」を目指しつつ、各コースの特徴を明確に打ち出している。（資料2-4 p.50~54, 資料2-5）

また、この学科構成に加えて、1年間の人間学専攻の専攻科を設けている。

授業科目の編成に関しては、すべての学生に履修をさせる共通教育を備え、その上に、コースの専門性を加える構造としている。この構造は、専門教育だけでなく生涯にわたる教育、全人教育、そして、学生の個々人が自信を持って人生を送る基盤を作るという教育の目標に合致しているものである。コースの選択は、1年次に各コースの入門的な授業科目を履修し、1年次終了時に学生自らが適正を判断して決めることとしている。

免許取得の課程として、教職課程（中学校・高等学校教諭一種免許－英語）があり、教職をとる学生は英語教職課程に属することになる。なお、この教職課程は一定の条件をクリアすれば、3コースいずれのコースからも選択することが可能である。

<附置組織等>

併設短期大学と共同で附置組織等を設置している。2013年度に決定した組織変更で、図書館及び教育文化研究所を附置組織として位置付け、他のセンター等は経営事務組織に属することとした。これらの組織機能の概略は次の通りである。

ア. 図書館

教育研究の支援のための組織として、通常のレストラン運営と「研究紀要」（資料2-6）の発行を行っている。図書館は、教職員による図書委員会によって運営されている。（資料2-7）また、学生ボランティア（名称 Bee Bee Books）による「図書館だより」の発行等、学生の積極的な関わりもある。（資料2-8）

イ. 教育文化研究所（2008年度教育文化センターから独立）

教育文化研究所は、本学及び併設短期大学の教員がかかわる、共同研究及び科学研究費助成事業への応募等の統括を行っている。ほか、本学教員の研究発表会及び交流会を主催し、研究交流の場を提供している。2007年度より、研究所運営委員会主体の共同研究の募集・審査等を開始し、2012年度には共同研究を促進するため、教員の著作物など研究成果を展示している。これらの共同研究や交流会のテーマの多くが、教育理念と目的を意識的に考える機会を提供している。2014年度に入り、5月には共同研究の成果の発表を行ったほか、12月には海外の研究者との国際学術交流を計画している。（資料2-9, 資料2-10）

また、研究を促進し外部資金の取得を奨励するため、2013年度は文科省の科研費への応募のセミナーを2度開催し、例年よりも応募数が増加した。科研費に関する情報提供や応募への支援は今後も継続する。

#### ウ. 地域連携センター（2008年度新設）

2008年度から教育文化センターと総称していた組織の中に配置されていた各部門から教育文化研究所を独立させ、地域や海外と関連性の強い活動の支援・企画・運営を担当する組織として、地域連携センターが発足した。2011年度には地域連携センター内4オフィス（生涯学習オフィス、ボランティアオフィス、国際交流オフィス、高大連携オフィス）の機能を残して、オフィス制は廃止した。2012年度には地域連携センターの機能を整理し2013年度に国際交流センターを独立させた。

本学の教育研究の資源を地域に対して提供する窓口として、学生と地域とを結ぶ媒介として、大学の理念と教育目標の「コミュニティとともに」を支え、地域連携、生涯学習及びボランティア活動を積極的に推進することに大きな役割を果たしている。現在、地域連携センターは以下の役割を担っている。（資料2-11 p.2~31, 資料2-12）

##### ①地域連携

地域自治体や団体等との連携協定を結んできており、連携事業を通して、本学の地域貢献の機能と人材の育成機能を発揮する役割を担っている。

##### ②生涯学習

公開講座・開放講座・出張講座・特別企画（講演）等を企画・運営している。地域への貢献とともに、生涯学習に寄与するという本学の教育目標に寄与している。

##### ③ボランティア

学生が参加するボランティア依頼の受付、学生への周知を行っている。また、学外活動等の授業科目において、ボランティア活動を学内単位に読み替える際の指導も行っている。ボランティア活動は、本学の教育目標「共生のこころ」をもつ人材を育成するために必須のものである。

#### エ. 国際交流センター（2013年度地域連携センターから独立）

韓国やモンゴルの大学との姉妹提携校やハワイの提携校との交流、また台湾の大学との相互交流などが盛んになるに伴って、2013年度に地域連携センターから国際交流センターとして独立した。

学生が参加する海外研修の企画・運営、海外の姉妹校からの留学生受け入れのほか、長野地域に住む海外からの留学生等を招き交流を深めるインターナショナル・カフェ等の開催を毎年行っている。他大学等との国際交流の連携については、「第8章 社会連携・社会貢献」を参照されたい。2014年には留学生の受け入れを促進するために、留学生用の宿舎施設の改装に着手している。（資料2-11 p.32~43, 資料2-12）

#### オ. キャリア支援センター（2008年度新設）

キャリア支援センターは、2008年度に就職・進学を担当部門を独立させ、併設短期大学との共通組織でセンター機能を持つ部署とした。キャリア支援委員会及び事務組織のキャリア支援センターが協力し、職員と教員双方のキャリア支援活動がより効率的に行われている。本学の共通教育科目におけるキャリア支援系科目と連動して、1

年次から一貫した就職支援プログラムを実施している。2012年度からは、「キャリア支援センター未来プロジェクト」（資料2-13）により課題を洗い出し、中期計画へ反映させている。（資料2-14）

また、同センターは、学生個々の就活状況等の情報をメンター（教員）へ発信し、メンターからの指導に結び付いている。これにより、個々の学生に教職員の目が行き届き、昨今の厳しい就職状況に対応して成果をあげている。

### カ. カトリックセンター（2010年度地域連携センターから独立）

2011年度にカトリックオフィスとして地域連携センター内におかれていたカトリックの関連事項を扱う部署を独立させ、カトリックセンターとして「建学の精神」を大学の教育に反映させる組織として位置づけた。同センターの委員会は「建学の精神」科目担当者と修道会メンバーを中心に構成者としている。

カトリックセンターは、本学がよって立つ精神を具体的に教育に活かす活動を行うことで建学の理念の維持と伸長に寄与している。また、日本のみならず世界に広がる姉妹校やカトリック教会との橋渡しをする役割も負っている。

カトリックセンターは次の行事や日常活動を実施している。メディテーションや追悼ミサの実施を担当し、建学の精神の基礎となるカトリックのメッセージや価値観を具体的に共有し、キリストの御言葉を考える場を学生に提供している。毎週1回の昼の祈りを継続し、カトリック大学としてのアイデンティティの確立とカトリック大学としての倫理的な環境の醸成に努めている。また、建学の精神を抽象的な言葉のみではなく、日々の活動や四季折々のカトリック的な行事を通して学生に伝える役目を負っている。（資料2-15 p.93~94）

### <学術の進展や社会の要請との適合性>

本学は、過去多くの組織変更を行い、学術の進展や社会的要請の確認とその適合性を確保している。最近の動きでは、3コース制の採用、教育文化研究所の整備、地域連携センターの整備、国際交流センターの独立、経営企画局の設置等があり、いずれも学術の進展、社会の要請にこたえるものである。

また、本学学術研究成果を社会に還元するために地域連携センターがある。「社会連携・社会貢献」で詳述するように、地域連携、生涯学習、ボランティア活動を通して地域ニーズに応えるための組織の整備を行っている。さらに、姉妹校との間だけでなく、地域の公立高校との間の高大連携を通じて社会の要請をつかみとり、教育研究に反映させる機会を確保している。

## **（2） 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。**

---

自己評価委員会及び事務局は、自己点検・評価、中期計画、単年度事業計画を通して、それぞれ所管する部署の適切性について検証を行っている。

教育研究組織の改善が必要な場合には、教授会において学長を中心としてその改善を行ってきた。上記のキャリア支援センターを独立させた組織の改編は、SD主催の研修会（資料2-16）から出た案が発端となり実現したものであり、2012年には社会人基礎力の向上という社会的要請から、広義のキャリア教育における教職員の連携が模索され、



組織編成と機能の在り方を見直している。

従来、組織の見直しや検討は必要性が生じた場合に行っていたが、2013年度に本学及び併設短期大学一体の中期計画、単年度事業計画策定を定期的に行うこととしたことから、教育研究組織の検証を組織的かつ定期的に取り組む仕組みができてきている。

## 2. 点検・評価

### ●基準2の充足状況

大学の学部・学科及び研究所・センター等の教育研究組織は理念・目的に照らして適切に編成しており、その適切性についても定期的に検証する仕組みができ、基準をおおむね充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 大学設置上最小単位の大学であるが、併設短期大学と合わせて組織全体を構成しており、附置組織、事務組織も適切かつ効率よく設置している。

2013年度に経営改革大綱に基づき、本学全体の組織機能・役割を明確にし、組織編成及び機能の見直しを行った。この見直しに基づき、理念・目的の達成に向けた各部署の中期計画を策定したことで、組織全体と構成部署が理念・目的の達成に向けた具体策を持ち有機的に結び付いた。(資料2-17, 資料2-2)

イ. カトリックセンターの設置は特徴的であり、キリスト教の思想や精神に関連した科目や行事を扱う部署として、建学の精神を大学運営に反映させる方向性を示す部署となっている。

ウ. 教育目標である「コミュニティとともに」の精神の現れとして、地域連携センターの設置による活発な地域活動も特徴として挙げられる。

エ. キャリア支援センターは学生のキャリアに関する実務を行い、高い就職率達成を実現している。(資料2-18)

オ. 国際交流センターは、多様な国際交流に関する計画立案及び実務を行い、効率よく機能を発揮している。(資料2-4 p.42~44)

#### (2) 改善すべき事項

---

ア. 1学科制を補う形で3コースを設置し、全人教育を実現する幅広い学びの手立てを講じている。各コースの独自性と3コースあることによる多様性を明確にして、学びの成果により3コースの適切性を確認する必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 組織の見直しを行い、機能を明確にした。自己点検・評価及び中期計画のマネジメントサイクルの中で、計画達成度等により機能の明確化の効果を検証していく。

中期計画のPDCA実施による計画的な課題の把握と、環境の変化等に対する随時の

課題の把握を行い、経営企画局を中心に自己評価委員会やFD委員会が連携した取り組みにより、適切かつ効率の良い組織を目指す。

イ. カトリックセンターの機能を維持し、各行事や授業等を通して建学の精神を教育に反映させる。

ウ. 地域連携センターを中心に文部科学省の地(知)の拠点整備事業への応募などを通して、地域との関係を整理し地域に貢献する機能を維持していく。

エ. キャリア支援センターの機能を発揮して、学生の社会人としての基礎力を育成する。

オ. 国際交流センターの機能を国際交流や海外研修の充実度等により適切性を検証する。

## (2) 改善すべき事項

ア. カリキュラムツリー等を明確にし、授業選択の幅を明示していくことで3コース制の適切性や長所を確認する。また、共通教育の位置づけと共通教育の中核となるアカデミックスキルやコミュニケーション能力のベースを作る「基礎セミナー」の役割を明確にする。そのうえで各コースの特徴を生かした教育体系を明確にし、成果を検証することで組織の適切性を検証していく。

## 4. 根拠資料

- 2-1 2014年度 組織図
- 2-2 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 組織編制・職制規程
- 2-3 平成26年度 委員会等メンバー表
- 2-4 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 2-5 2014 GUIDE BOOK (2014年度入学者用大学案内)
- 2-6 人間学部研究紀要 第11号
- 2-7 2014 図書館利用の手引き
- 2-8 図書館だより 第105号～第112号
- 2-9 清泉女学院教育文化研究所パンフレット
- 2-10 大学ホームページ  
清泉女学院教育文化研究所 ニューズレターvol.1  
<http://www.seisen-jc.ac.jp/effort/NewsLetter.php>
- 2-11 2013年度 地域連携センター報(第6号) (既出 資料1-13)
- 2-12 カレッジ通信(地域連携センターNEWS) vol.24, vol.25
- 2-13 キャリア支援センター未来プロジェクト資料
- 2-14 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度  
(既出 資料1-10)
- 2-15 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College vol. V 2014(既出 資料1-3)
- 2-16 平成19年度 教職員研修会(事務局部門) 最終のご案内、議事録
- 2-17 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱
- 2-18 平成24年度、平成25年度 進路内定率

## 第3章 教員・教員組織

### 1. 現状説明

#### (1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学は、教員に対し大学設置基準に則して、求める能力・資質を教員資格審査基準に定めている。また、教員組織編成方針の明示はないが、教育目標と研究の充実を達成するための教育研究組織を編成しており、大学設置基準の充足を前提に、教育目標達成に向けた教員組織を編成することを基本的な方針としている。この考え方は、教員採用時の募集条件、教員構成、教員校務分掌決定等においても反映されている。

<教員に求める能力・資質>

教員に求める能力・資質は、「教員資格審査基準（ガイドライン）」第2条1項で以下のように明記している。（資料3-1）

（教員の資格）

- （1）本学の建学の精神を体し、その目的、使命の達成につとめる者
- （2）教育研究上の業績のある者又は能力があると認められる者で、その資格は、大学設置基準の各条で要求される資格（大学設置基準第14条から第17条）に定めるところによる。

また、同条2項で定めている教員選考及び昇格制度のガイドラインにおいて、さらに詳しく資格要件を明記している。

<教員構成>

教員構成は、大学設置基準で求められる専任教員数の確保とその半数以上が教授であることを充たすことを前提に、教育目標を達成するための教育課程を通して、授業科目を遂行できる教員を構成することを基本としている。本学は1学部1学科で学部、学科の方針は定めていない。

大学設置基準によれば2014年度の必要専任教員数は、人間学部心理コミュニケーション学科1学科に対して10名、全体の収容定員（400名）に応じた専任教員数7名、合計17名、また必要教授数は9名である。本学の専任教員数は、2013年5月には急な欠員により15人であったが、2013年9月に2名を採用し17名としている。2014年5月現在では、専任教員17名のうち教授は半数以上の9名、准教授4名、講師3名、助教1名であり基準を満たしている。また、兼任講師は39名おり、このうち5名は併設短期大学の専任教員である。

<教員の組織的な連携体制及び教育研究に係る責任所在>

教員の組織体制は「組織図」（資料3-2）の通りである。また、教育研究に係る責任の所在は、「教授会規程」（資料3-3）に基づき教授会が審議のうえ「組織編成・職制規程」（資料3-4）及び「職務・権限規程」（資料3-5）、により、最終的に学長が責任を持つことを明記している。また、学部に係ることについては学部長が責任を負い、コースに関する責任はコース長が持つことを明確にしている。

心理コミュニケーション学科の中に3コースを置き、各コース長がそのコースの責任

者としてコース会を主宰している。学長以外の専任教員は、そのいずれかのコースに所属しコース会議に出席している。各コース会の後、コース長と学部長による調整会議が行われている。カリキュラムの原案は各コースの意向を受け将来構想員会議で検討され、教務委員会の検討を経て、学部長の責任で教授会審議にかけられる。その後、学長の承認のもと理事会に諮ったうえ実施している。また、時間割編成やオリエンテーション等の実務は教務委員会が担い、実施に当たっては該当部署の教職員が協働する体制となっている。

<教職員の協働体制>

教務委員会のほか学生の教育に関わる委員会等として、教職課程運営委員会、学生生活委員会、キャリア支援委員会、図書委員会、地域連携センター委員会、国際交流センター委員会、奨学金運営連絡会議、学生相談室会議を設置し、専任教員が委員会等に所属することで教員の組織的な連携体制を構築している。また、大学自己評価委員会、大学ファカルティ・ディベロプメント（FD）委員会を設置し、教育の質の向上のための協働体制を整えている。委員会から出される教育に関わる議案は、専任教員で構成する教授会の審議を経て学長が決定している。

2013年度に策定した経営改革大綱（資料3-6）において、教員は教育研究に従来以上にシフトし、職員が教育研究のサポートと事務局運営にシフトすることで教員と職員が協働して円滑で効率的な教育と経営の運営体制を構築することとした。同大綱のこの方針に基づき、協働体制を支える委員会の機能・役割の見直しを行い、職員が委員会の企画機能を担っていく方向とし「組織編成・職制規程」を制定した。

教員組織の適切性の検証は、自己点検評価の実施及び経営企画局が主管する中期計画において行う体制としたことから、教育の質を高めるために組織の適切性の検証を実施していく。

#### **（2） 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。**

本学の求める教員像及び組織編成の基本的な考え方にに基づき教員組織の整備を行っている。この結果、本学の教員組織は、「建学の精神」を理解し、大学設置基準に定められた大学の教員としての能力と資質を備えている者によって構成している。また、教員構成に関しては、開学より教育課程をしっかりと遂行できる者を教員としている。（大学基礎データ・表2）

教育目標を達成するための主要な授業科目の専任教員の配置比率は、専門教育科目の必修科目に区分される科目において高くなっており、専門の必修科目のほとんどは専任教員が担当している。特に、心理コース専門科目では、兼任教員が担当する科目が選択科目38科目中の2科目で、他は専任教員が担当している。（資料3-7 p.68, 288）

また、本学の理念を伝える科目として、共通教育科目の「人間学」「キリスト教概論」「清泉講座」を必修科目として据えているほか「聖書」「宗教学」等を選択必修科目として配し、それらを専門とする専任教員が担当している。（資料3-7 p.65, 288）

専任教員の配置比率が低いのは共通教育科目の選択科目で、体育系科目では兼任教員に依存しているほか、英語以外の外国語も兼任の外国人教員となっている。また、教職専門科目でも兼任教員への依存率が高いが、教職課程において法令上問題はない配置と

している。

学科内の3コース（心理、英語コミュニケーション、現代コミュニケーション）の教員配置を見ると、心理学を専門とする専任教員は7名（学長を含む）、英語コミュニケーションに属する専任教員は6名である。現代コミュニケーションにおいては情報の専任教員1名、文化・芸術の専任教員3名の計4名を配置している。2011年度より、それぞれの専門分野の教員を全員3コースのいずれかに配置しており、すべての教員をコースに配置することによって、コース内、コース間の教員の連携がより高まっている。

専任教員の年齢構成は、60代以上の構成がやや高いが、採用にあたって全体の年齢構成を勘案し、若手を採用するほか特定の年代に偏らないよう配慮している。

年代	30代	40代	50代	60代	70代
教員数	3人	6人	4人	3人	1人

また、専任教員一人当たりの担当平均学生数は、一人ひとりの学生を十分に指導できる学生教員比である。

	2012年度	2013年度	2014年度
専任教員一人当たりの担当学生数	15.8人	19.3人	15.7人

担当教員と授業科目が適合していることで初めて教育目標が達成できることから、専任教員及び兼任教員の採用選考過程において、また昇格時の資格審査において授業科目と担当教員の適合性判断を総合的に行う仕組みとしている。

### (3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本学の募集・採用・昇格等に関する規程は整備され、手続きは明確になっている。

#### <専任教員の募集・採用>

専任教員の募集・採用は、「教員選考規程」（資料3-8）のほか、任期制教員として採用する場合は「任期制教員に関する規程」（資料3-9）にも則り実施している。教員の採用にあたって、同規程等により教員選考委員会が設置され、「教員資格審査基準（ガイドライン）」（資料3-1）に基づき、本学の教員としての適否を審査し、教授会の議を経て学長がその可否を決定している。

具体的には以下の手順を踏む。

ア. 欠員等により人員補充の必要性が生じ専任教員を採用する際は、「教員選考規程」に則り学長が「教員選考委員会」を設置する。委員会は、同規程で規定された学部長、コース長及び学長の指名する教授又は准教授若干名が指名され委員会を構成する。通常、委員会は4～5名で構成され、委員長は該当分野の専門性を鑑みその都度学長が指名する。

イ. 教員選考委員会は、求める教員の資質等及び募集方法を決め、委員長が担当予定の授業科目を明示した募集要項の案を作成し、募集（公募及び推薦依頼等）の実務的な手続きを行う。教員選考委員会は、教育課程、教育研究分野、職責等の観点から最も必要とされる条件を検討し募集要項を作成している。（資料3-10）

ウ. 事務局が、募集方法に応じて本学ホームページに掲載するとともに、JREC-INTERN研究者人材データベースに求人案内を掲載するほか、場合によっては他大学へ

推薦依頼を行う等して募集を行っている。

エ. 応募者の中から、教員選考委員会が教育及び研究業績、履歴書等の書類選考により数名（通常2～3名）を第1次合格者として選考し面接を行う。面接においては候補者に担当予定科目の模擬授業を課している。最終選考においては資格審査を行うほか、任期制教員の場合は任期の定めを行っている。

オ. この選考過程を経て、選考委員会から学長に答申され、教授会の議を経て最終的に学長が決定している。

#### <兼任教員の採用>

「兼任講師採用に関する規程」（資料3-11）及び「教員選考規程」に則り、同規程に定める手順に沿って選考を行っている。候補者がすでに大学、短期大学、高等専門学校及びそれに準ずる高等教育機関で教授した経験がある場合には、評議会で「教員資格審査基準（ガイドライン）」に基づき資格審査を行い、その結果を学長に答申した後に教授会で審議し学長が最終決定を行なう。一方、高等教育機関等で教授した経験がない候補者の場合には、専任教員採用時と同様の委員会を設置し、同基準に基づき資格審査を行っている。

#### <専任教員の昇格>

教授を除く専任教員の昇格においては、「専任教員昇格の業績審査基準等に関する規程」（資料3-12）に基づき着任以降の教育及び研究業績（資料3-13）を中心とした資格審査を行っている。専任教員の昇格に関しては、慣例によって11月末までに昇格の推薦（他薦自薦可）があった場合に上記の手続きを踏む。

#### <任期制教員の再任用等>

任期制教員については、その任期が終了して任期更新を行う場合、また雇用期間の定めのない雇用（定年制）に移行する場合は次の過程を踏んでいる。

ア. 定められた期日までに再任用、雇用期間の定めのない雇用への移行の申請が提出されると「任期制教員に関する規程」（資料3-9）に基づき、教員選考委員会を設置して資格審査を開始する。教育研究業績を中心に「教員資格審査基準（ガイドライン）」及び「任期制教員の業績審査基準等に関する規程」（資料3-14）に基づき資格審査を行っている。

イ. 選考委員会から結論が学長に答申され、教授会の議を経たのち、再任用、雇用期間の定めのない雇用への移行の可否を学長が最終的に決定する手続きとしている。

以上の手順による教員採用及び昇格、任期制教員の再任用審査等の厳密な審査は、授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みとして機能している。また、上記のように規程に従って適切に行っており、個人の恣意的な思いでは採用等ができない仕組みとしている。

#### **（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。**

---

教員の資質の向上を図るために、教育の評価による教育の質の向上、研究支援による研究の活性化を通じた教員の資質の向上等、多くの方策を講じている。

教育の評価は、FD委員会（資料3-15）が主体となって行っている。また、FD

委員会の活動は、全学的な研修会や各種研修会を実施するほか、各コースの授業のピア・レビューも主導している。2013年度は、広義のキャリア教育と初年次教育における研究、他校FDの視察及び授業改善に関する研修を実施し、改善策等を中期計画に反映させている。

2013年度の主な活動内容は以下のとおりである。

実施月	研修名	内 容
7	他校FD活動視察	山形大学 キャリア教育の視察と意見交換教員2名参加
8	他校FDセミナー参加	山形大学 FD合宿セミナー 教員3名参加
9	専任教員FD研修会	将来構想委員会より カリキュラム改訂、基礎ゼミ概要、入試問題、キャリア教育について
3	専任教員FD研修会	①授業改善方法及び基準の策定
		②基礎ゼミの新しいあり方
		③信濃町などとの連携のあり方
3	兼任講師と意見交換会	中期計画、授業改善PDCA、授業参観について

研究支援による教員資質の向上は、研究費関連の支援と研究発表等研究活動への支援がある。2013年度に「研究及び研究費規程」(資料3-16)等の研究費に関連する規程の整備を行い2014年度から施行している。規程の整備は、従来の個人研究費制度に加えて、科学研究費助成事業への応募を条件に個人研究費を増額する制度の導入をしたほか、学内科研費となる共同研究費に関する利用方法の改訂を行った。また、個人研究費の使用可能期間の延長、使用費目の明確化、決済方法の多様化も行い利便性の向上を図った。

科学研究費助成事業への応募を活発化させるため、2013年度から教育文化研究所事務局が応募の補助事務を始めたほか、外部のアドバイザーによる科研費応募書類の点検・助言の実施等の支援を行った。

研究業績の発表は、紀要委員会が発行している「研究紀要」(資料3-17)、カトリックセンターが発行する「HUMANITAS CATHOLICA」(資料3-18)において行われるほか、研究成果出版助成制度を設け支援体制を整えている。2013年度は、研究成果出版助成制度の学内募集・審査の結果、1件を出版助成した。また、2014年度には教育文化研究所主催による学内の共同研究発表会を開催し4組の発表が行われている。

本学の「建学の精神」は、社会貢献を1つの柱としており、前述した教職員に対する「建学の精神」の研修等は、教員の社会貢献に関する資質を向上する重要な方策となっている。

## 2. 点検・評価

### ●基準3の充足状況

求める教員像を明確にして適切な採用や教員の資質向上等に取り組んでいる。また、明示はないものの教員組織の編成の考え方に沿って、役割分担を明確にして教員組織を編成していることから、やや不十分な事項はあるものの同基準をほぼ充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

### 第3章 教員・教員組織

- ア. 本学の求める教員像を明確にし、教員組織の編成に関する基本的な方針に基づき、教育課程や収容定員に応じた教員組織を設け、設置基準を満たした教員を配置している。(大学基礎データ表2) 委員会の組織及び役割の整備を行い、教育研究の責任の所在を明確にするとともに連携体制を一層強めた。(資料3-4) 現在、学部長の諮問機関として若手教員による将来構想会議が、カリキュラムを中心とした教育の諸課題を検討し、この過程で、認識の共有に結びついている。
- イ. 教員募集・採用において、採用する人材基準の明確化が図られ、適切な採用を行っている。2014年4月にカリキュラムの方向性を考慮して、退職教員の補充を適切に行っている。
- ウ. 研究関連の支援は、現状説明に記載した通り、2013年度に個人研究費、学内共同研究費に関連する規程を見直したほか、研究支援の体制整備を行い、支援を実施している。この効果もあり、2013年度の科学研究費助成事業への応募は増加した。(資料3-16, 3-19)

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 学部長が、専任教員の授業のコマ数、その他校務分掌等を全体的に把握したうえで、2014年度の担当する委員会の候補者を選定する等、授業数や校務分掌等の分担及び負担を確認することにより適正化を図っている。しかし専任教員全員が各コースに所属していることから、学際的な背景を持つ教員が自分の属するコース以外の学生の卒業研究等の指導を行うことが難しくなる面もある。メンターの担当学生数の平準化は改善されたが、各コースの学生数と専任教員数のバランスが取れておらず、専任教員の適正配置は改善の余地がある。また、中期計画において育てる学生像を明確にし、この達成のために諸施策を実施していくにあたり、教員の配置、授業数及び校務分掌負担の適正化が課題となる。
- イ. 教育に関する教員の資質向上の方策として、FD活動において研修会を実施し意識の一体化を図っている。また、FD委員会が中心となって「授業改善アンケート」及び授業科目のピア・レビュー等による教育の評価を主導している。この、FD活動を実際の改善に結び付けるプロセスの整備を行っているが、この活動の成果を具体化する仕組み作りと、評価する仕組み作りが課題となる。(資料3-20)

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 現状、将来構想会議が教育に関する諸課題を検討している。学部中期計画達成のための推進会議の役割を担う組織として、将来構想会議と教務委員会との役割分担を明確にし、教育の質向上を一層図る体制の整備を進める。
- イ. 教員の採用については、今後も適切な採用活動を行い教育課程に合った教員を確保する。教員の昇任に関しては、資格審査を適切なタイミングで行い、教員の資質



の向上を図るために、昇格時期等に関する定めを検討する。

ウ．研究に関わる支援体制を中期計画に沿って整え、教員の資質向上を支援する。

## (2) 改善すべき事項

ア．本学は1学部1学科で、心理コミュニケーション学科としていることから、心理コースの学生が多く学生数のバランスを是正することは難しい。このため、卒業研究の指導面での改善は難しいことから、メンター制における担当する学生数のバランスを改善することで、きめ細かな学修と大学生活の指導を実現していくこととした。また、中期計画にある育てる学生像を達成するために、カリキュラムツリーを作成し、ツリーの方向性に沿って今後の教員採用及び配置を行っていくと同時に、校務分掌等の適正化を図っていく。

イ．教員の教育面における資質を向上させるため、定期的なFD研修の開催を行うほか、授業改善に関するFD活動のルールを明確にした点では前進した。この結果を授業等に反映させ、実効性をあげることが課題であり、反映させる仕組みや検証する仕組み作りは、今後のFD活動の中心となる。当面は、育てる学生像の目標を達成するためのFD活動を展開し、FD研修が一過性に終わらない取り組みとしていく。

## 4. 根拠資料

- 3-1 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 教員資格審査基準（ガイドライン）」
- 3-2 2014年度 組織図（既出 資料2-1）
- 3-3 清泉女学院大学 教授会規程
- 3-4 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 組織編成・職制規程（既出 資料2-2）
- 3-5 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 職務・権限規程
- 3-6 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱（既出 資料2-17）
- 3-7 平成26年度 学生便覧（既出 資料1-2）
- 3-8 清泉女学院大学 教員選考規程
- 3-9 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 任期制教員に関する規程
- 3-10 人間学部専任教員の募集について（募集要項）
- 3-11 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 兼任講師採用に関する規程
- 3-12 清泉女学院大学 専任教員昇格の業績審査基準等に関する規程
- 3-13 専任教員の教育・研究業績
- 3-14 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 任期制教員の業績審査基準等に関する規程
- 3-15 清泉女学院大学 ファカルティ・ディベロップメント委員会規程
- 3-16 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 研究及び研究費規程
- 3-17 人間学部研究紀要 第11号（既出 資料2-6）
- 3-18 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College vol. V 2014（既出 資料1-3）
- 3-19 大学ホームページ  
ニューズレターvol.1 <http://www.seisen-jc.ac.jp/effort/NewsLetter.php>  
（既出 資料2-10）
- 3-20 授業改善アンケート等のまとめ方について

## 第4章 教育内容・方法・成果

### 4-1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

#### 1. 現状説明

##### (1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

本学の目的及び使命は、学則の第1条に「キリスト教精神に基づく全人教育を通して、知的・道徳的に高い見識をそなえ、自己開発を通して社会の福祉に寄与できる女性の育成」と明示されており、本報告書の第1章にも概述した通りである。この目的と使命を、以下の教育目標として学内外に明示している。

##### <教育目標>

わたしたちは、ここに集う学生が、自分自身の可能性を最大限に活かし、その持てる力を社会のために使い、有意義な人生を送れるよう手助けすることを教育の使命としています。

そのために、清泉の理念に裏付けられた3つの教育目標「全人教育、共生のこころ、コミュニティとともに」のもとに教育活動を行っています。

##### ① 全人教育

わたしたちが人間として生きるとはどのようなことでしょうか。断片的な知識の継ぎ合わせでは把握することのできない、人生全体に及ぶ「人として生きる意味」を見出し、その意味のもとに、人生を設計し、実現する力を養います。

##### ② 共生のこころ

建学の理念であるキリスト教の中心的メッセージ「自分を愛するごとく他者を愛せ」に基づいて、他者のために生きることによってこそ生きる自分を発見し、他者を思い、他者をいたわり、他者のために生きる人生のあり方を探り、そのような人生に喜びを見出すことのできる人間性を養います。

##### ③ コミュニティとともに

人は抽象の世界ではなく、具体的コミュニティの中で生きています。大学での生活・教育を通じて身につける人間力と専門力を基盤にして、自分が身を置くコミュニティの中で、そこにかかわる人々と共に、そのコミュニティを活かし、発展させることを考え、実践する力を培います。

また、この教育目標は「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」という、育てたい学生像を示した標語にまとめられている。これらの教育目標や標語は、学生には「学生便覧」(資料4-1-1 p.5~6)において、受験生に対してはホームページや学生募集要項(資料4-1-2 表紙裏面)等を通して明示している。

この教育目標の達成を目指して、本学は学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を次のように定め、教育目標と同様に公表している。

＜学位授与方針＞

清泉女学院大学は、キリスト教精神を教育の基盤とし、「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」を教育目標として、それを実現するための教育課程を編成しています。学生は、この教育課程を通して、以下に挙げることがらを身につけ、所定の単位を修め卒業が認定されます。

- ① 共通教育の多面的なカリキュラムを通して、基礎学力と豊かな教養を身につけ、各専門教育をこえて、様々な問題に接近し、探求する姿勢と方法を学ぶ。
- ② コミュニケーションを共通項として、心理や英語および現代コミュニケーションの専門領域において、その専攻における体系的な学習を行うと共に、分野を横断し、現代的な課題を解決しうる能力を身につける。
- ③ 本学での教育の集大成として、卒業研究を通して、学問の方法および高度の教養、専門知識を身につける。また、その身につけた教養と知識をコミュニティの中で、他者のために活かすことの意義と喜びを見いだす。

学位授与方針の前文にある、「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」は、既述の通り教育目標にある3つの目標をまとめ、標語化した表現である。学位授与方針の3項目のうち、①はキリスト教精神に基づいた「全人教育」と関連し、②はそれぞれの分野を通して、他者との「共生」、そして③は大学で身に付けた力を「コミュニティ」で活かすことを明示し、教育目標で明示した3点と関連させ整合を図っている。

また、学位授与方針では、教育目標の達成のために提供される教育課程の概要を、「共通教育（キリスト教関係科目を含む）」「専門領域と複数領域の横断」「卒業研究」の3分野に分けている。共通教育で身につける基礎学力と教養により、専門教育の領域をこえて、様々な現実の問題や課題を探究する姿勢と方法を学ぶことを明示し、最終的には、卒業研究を通して、身につけた力をコミュニティにおいて活かすことの意義を確認することで、教育目標と学位授与方針の整合性を担保している。

**(2) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。**

本学の教育課程は、共通教育において学生の全人的な成長と学問と研究の基礎を築き、専門教育で心理、英語コミュニケーション、現代コミュニケーションの各専門分野を深く、またコースを横断した広い視野を養うことを目的に段階的かつ体系的に編成されている。また、多くの授業科目で地域社会との共生の体験及び実践的活動に取り組むことのできる機会を設け、卒業研究・論文をとおして社会の諸問題の解決に向けて取り組む方法を学び、それを実践する姿勢を養うことを目指している。こうした教育課程の編成・実施方針により、本学の教育目標と学位授与方針を整合性のあるものとしている。

この教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、受験生や地域社会にはホームページで、また学生には「学生便覧」（資料 4-1-1 p.6）で以下の通り明示している。

＜教育課程の編成・実施方針＞

このキャンパスに集う学生が、自分の可能性を最大限に活かし、その力を社会のために使い、有意義な人生を送れるよう手助けすることを目指して、清泉女学院大学の教育理念のもとに教育課程が編成されています。教育課程の編成・実施方針は以下の通りです。

- (1) 全学共通カリキュラムとして、共通科目を設定しています。リベラル・アーツと基礎教育と位置づけられる科目群は、人類の営みを俯瞰する教養科目に加え、学問への導入、建学の精神、キャリアに関する科目、日本語、英語、第二外国語、情報科目、スポーツ科目によって構成されています。これらの科目群の目的は、学生の全人的成長の基礎および大学での勉学・研究の基礎を築くところに置かれています。
- (2) 専門教育は、心理と英語コミュニケーション、そして現代コミュニケーションにおいて、体系的な履修ができるような科目配置を行っています。また、広い視野を身につけさせるため、学生は、他専攻の専門科目の履修も出来ます。
- (3) 専門教育では、近隣社会との共生の体験を重視し、実践的活動を取り入れた科目配置をしています。
- (4) 教職課程は「英語科教職」ですが、「心のわかる英語教師」の育成を目指して、他コースの学生にも開かれています。英語コミュニケーションコースの教職課程希望者に対しては、教育に関係が深い心理の専門科目が履修しやすいように配慮されています。この科目の配置により、現代社会で求められている、心のわかる教師の育成が実現しています。
- (5) 卒業研究・論文は3年次の「専門演習Ⅰ・Ⅱ」からはじまり、4年次の「専門セミナー」「卒業研究・論文」と14単位があてられています。学部生にとっては比重の重いこの卒業研究は、4年間の勉学の集大成であるとともに、息の長い研究を丁寧に仕上げる機会になっています。

上記、教育課程の編成・実施方針に基づく教育課程及び修得すべき学習成果を次のように明示している。

ア. 教育課程の明示

大学設置基準に定められた学士教育課程の編成・実施方針に基づいて構成された教育課程、各授業科目の単位システム、各種資格取得のための修得すべき科目等は、「学生便覧」(資料 4-1-1 p. 50~64, 76~90) に詳しい説明を載せている。また教育課程における科目区分、必修・選択の別、単位数等については、学則第5章「授業科目及び履修方法」の条文及び別表1の「教育課程表」(共通教育課程表と専門教育課程表)で規定し、「学生便覧」で明示し学生に周知している。(資料 4-1-1 p. 65~72, 91~98)

イ. 各科目において修得すべき学習成果の明示

シラバスは統一の書式のもとに作成され、各授業科目の到達目標を明記している。(資料 4-1-1 p. 128~252) このような、一般的な授業科目以外の学習成果の明示として、卒業研究関係と教職関係の明示の仕方を以下に概述する。

「卒業研究・論文」は、一般的な授業科目とは異なり個人ベースの指導を行っている。この指導においては、3年次の前期の「専門演習Ⅰ」から始まり、後期の「専

門演習Ⅱ」、4年次通年の「専門セミナー」を通じて2年間の指導を行う。各セミナー（人数は1名～10名）において、卒業研究のクオリティーや作業内容を明示している。また、卒業研究・論文の仕上げとして、全員に公开发表（口頭発表またはポスター発表）を課すことで、一定の成果基準を設定している。

英語教職課程においては、教育実習を行う前までに英語能力が一定（英検2級）レベルに達していることを要件とし厳密に適用している。

**(3) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生等）に周知され、社会に公表されているか。**

---

教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針はホームページで公表している。また「募集要項」（資料4-1-2 表紙裏面）には教育目標を掲載しているほか、「大学案内」（資料4-1-3 p.3）には教育目標及び学位授与に関する方針を掲載して以下の方法で周知している。

ア. 学生に対しては、毎年度「学生便覧」を配付し各年度の初めに行われるオリエンテーションで説明をしている。教育課程、単位システム等に関して、メンター教員が各学生への説明、指導に当たり、特に1～2年次の学生に対しては丁寧な指導を行っている。なお、指導を要する学生には、教務学生課の職員が指導する体制もできている。また、多くの教員が担当授業科目の授業初日に到達目標を詳細に説明している。

さらに、「建学の精神」や教育目標はキリスト教精神を背景とすることから、キリスト教関連科目や静修会等の行事を通して、方針等の基本的考え方の理解を深めている。

イ. 教職員に対しては、毎年度、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針が記載されている「学生便覧」を配付している。また、新任教職員に対しては毎年の初任者研修、全教職員に対しては「建学の精神研修会」やFD研修会の実施をとおして、「建学の精神」や教育目標等を周知している。

ウ. 受験生に対しては、「募集要項」「大学案内」またホームページに本学の「建学の精神」、教育目標、学位授与に関する方針を掲載してアドミッション・ポリシーとともに周知している。

**(4) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。**

---

教育目標、教育課程の編成及び各方針の適切性を定期的かつ随時に検証を行っている。

学校教育法第109条では、①教育研究等の状況について自己点検評価を行うこと②その結果を公表すること③認証評価機関による認証評価を受けることとされている。本学は、学則第1章第2条に「本学は、教育水準の向上をはかり、前条の目的及び使命を達成するために本学における教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行うものとする。」と定め、自己点検評価を通して定期的な検証を実施してきた。

ア. 自己点検評価

2005年以降、財団法人大学基準協会の報告書様式にならって自己点検評価を行い、年度ごとの「点検・評価報告書」を発行してきた。この自己点検評価は、財団法人大学基準協会が定めた各当該年度の項目に準じたものであり、教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性等の項目を点検している。

自己点検評価の結果や教育課程の編成・実施方針を受けて、2005年度、2006年度、2008年度に教育課程の改正及び学科構成の改編を行ない、2011年度には新たなコースを加えた学科構成の改編を行なった。直近では、2012年度より2013年度にかけて、将来構想会議で教育課程の検討を行い、2014年度の新入生からは新たな教育課程を導入している。また、各教員が学期ごとに学生による授業科目の授業改善アンケートの結果を踏まえた点検評価及び次年度の目標設定を行い、その概略を点検・評価報告書に掲載している。

イ. 検証結果の公表

検証結果はホームページ上で「点検・評価報告書」を公開している。(資料4-1-4)  
また、関係先には「点検・評価報告書」を送付している。

ウ. 認証評価機関による認証評価

財団法人大学基準協会による認証評価を受けており、2010年度には最初の認証評価を受け、2011年度より2015年度までの認証を授与されている。この認証期間中、是正勧告に対して改善報告を行っている。この他にも、本学独自の外部評価規程に則り、2007年度と2012年度に学外者からの外部評価を受けている。(資料4-1-5)

2013年度には、経営改革大綱に基づいて中期計画を策定した。この策定のプロセスにおいて、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針等についても課題を認識し、中期計画における見直しをスケジュール化した。これにより、中期計画及び単年度事業計画の策定において点検していくPDCAマネジメントサイクルを整備した。

## 2. 点検・評価

●基準4-1の充足状況

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明確に設定し、明示を行っている。

また、方針を構成員に周知し、社会に適切に公表しており、同基準をおおむね充足している。

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 2010年自己評価点検の時点で、「学生便覧」に「建学の精神」と教育目標だけを掲載していたが、点検により「入学者受け入れ方針」「教育課程の編成方針」「卒業認定・学位授与に関する方針」の各方針を便覧に記載する等見直しを行っている。

イ. 教育目標等を本学構成員に対しては「学生便覧」等において記載し明示している。  
また、社会に対してホームページ等を通じて公表している。

ウ. 社会的ニーズを反映した教育課程や学科構成等の検討の際には、教育目標、学位授与方針、学生の受け入れ方針等との検証を行うことによって、方針が教育課程に反映

されることを確認している。2013年度に行った教育課程の改訂においても、教育目標、学位授与方針、学生の受け入れ方針等と教育課程との整合性を確認している。

## (2) 改善すべき事項

---

ア. 教育目標、学位授与方針、学生の受け入れ方針等をより具体性のある表現に改め、わかりやすく明確にする必要がある。

また、学生が各授業科目、各学期、各学年等における到達目標を具体的に把握できるよう具体的な目標を設ける工夫を行う。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 「学生便覧」及びホームページ等に分かりづらい記載や掲載漏れの有無を刊行物の作成時やホームページ定期更新時等に点検する。

イ. ホームページ、刊行物等を通して本学構成員、地域社会に対して適切な公表を継続する。

ウ. 教育課程の検討時のほか自己点検評価において、各方針の反映を確認することにより、PDCAマネジメントサイクルをより実効性のあるものにする。

### (2) 改善すべき事項

---

ア. 中期計画に従って「学生に身につけさせたい力」と教育目標、学位授与方針、学生の受け入れ方針等の整合性を確認するため、2014年度より、将来構想会議が中心となって、各方針の見直しを行っており、各方針をさらに分かりやすい表現を使って明示する。

また、「学生に身につけさせたい力」を授業教科ごとに明らかにして学生に示すこと等を実施し、中期計画の実績を積み上げ、学生の質保証に繋げる。

## 4. 根拠資料

- 4-1-1 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 4-1-2 2014年度(平成26年度) 募集要項・志願票
- 4-1-3 2014 GUIDE BOOK (2014年度入学者用大学案内) (既出 資料2-5)
- 4-1-4 大学ホームページ  
点検評価報告書 <http://www.seisen-jc.ac.jp/uni/authorization/>
- 4-1-5 平成24年度 外部評価報告書 (既出 資料1-12)

## 4-2 教育課程・教育内容

### 1. 現状説明

#### (1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

教務委員会及び教授会において審議の上、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に基づき、体系的に必要な授業科目を開設している。

##### <教育課程の編成>

2011年度から3コース制を敷いており、心理コース、英語コミュニケーションコース、現代コミュニケーションコースを設けている。学生は2年次からコースを選択し、自らの専門を段階的に絞ってゆく仕組みを採用した。これにより、教育課程の編成・実施方針で位置づけられている共通教育と専門教育は、低学年次に全学共通科目として教養教育科目を多く配置し、高学年になるにつれてコースに基づく専門教育科目を多く配置している。教育課程の体系がより明示的になるように、共通教育科目と専門科目に分けて編成している。

共通教育科目については、①建学の理念②学習基礎③外国語1④外国語2⑤教養⑥導入⑦キャリアという7つの科目群に区分され、それぞれで履修条件を設けている。1年次では各コースへの「コース導入」科目群が設けられ、そこから2単位ずつ選択して履修する。一方、専門科目については、順次性を考慮して①基礎科目②展開科目に区分配置することで、全体として順次性のある体系としている。（資料4-2-1 p.65～72、91～98）2014年度開始の教育課程においては、基本的に前教育課程を継ぐもので個別の授業科目を統廃合したが、科目区分などについて変化はない。「建学の精神」関連の「清泉講座」を1単位から2単位に増やし、1年次から2年次の授業科目とすることで、学生理解をより確実なものとするを意図した。

2011年度開始の教育課程（現2～4年生）における卒業要件としては、共通教育科目33、専門科目64、共通教育・専門すべての科目から28、計125単位以上と定めている。（資料4-2-1 p.89）また、2014年度開始の教育課程（現1年生）における卒業要件としては、共通教育科目36、専門科目62、共通教育・専門すべての科目から26、計124単位以上と定めている。（資料4-2-1 p.63）

##### <授業科目の適切な開設>

必修・選択のほか、4-1「教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針」の「教育課程の明示」で記載した授業を開設している。

また教育課程における科目区分、必修・選択の別、単位数等については、学則第5章「授業科目及び履修方法」の条文及び「教育課程表」（共通教育課程表と専門教育課程表）で規定し、「学生便覧」（資料4-2-1 p.255、65～72、91～98）で明示し学生に周知している。

##### <授業科目及び教育課程の適切性の点検>

自己点検・評価や将来構想会議及びコース会の教育課程検討時に、授業科目及び教育



課程の適切性を検証してきた。今後はデータに基づく全体的な検証と、新たに始まった中期計画や年度計画で策定への反映による組織的な改善を行う。

## (2) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

本学では開学以来、2014年度の改訂を含め、過去5度にわたって教育課程の見直しを行ってきた。教育課程の編成・実施方針に基づく教育課程とし、学士課程に相応しい教育内容を提供してきている。

「幅広く深い教養」「総合的な判断力」「豊かな人間性の涵養」（設置基準第19条）のための教育課程を編成し、全学共通科目として教養教育科目及び、心理コース、英語コミュニケーションコース、現代コミュニケーションコースのコースにおける専門教育科目に相応しい授業内容としている。

### <全学共通教育課程>

学生の全人的成長及び大学での勉学・研究の基礎を築くことを教育課程の編成・実施方針としている。2014年度から新教育課程は以下の通りである。（資料4-2-1 p.65～67）

- ア. 「建学の精神」を理解するために「清泉講座」「人間学」「キリスト教概論」3科目を必修科目としている。
- イ. 基礎学力の向上ために外国語1（英語系）及び外国語2（英語以外の言語）それぞれ1科目2単位を必修科目としている。
- ウ. 豊かな教養を身に着けるために教養科目として、30科目群から4科目8単位を選択必修とし、その中でも特に「情報処理Ⅰ」「情報処理Ⅱ」については現代社会に必要な最低限のスキルとして必修科目としている。
- エ. コース専門科目の導入科目として各コース2科目、計6科目を開講し、各コースから1科目、計3科目を選択必修として専門科目に通じる基礎を学ぶとともに2年次からのコース選択の一助としている。
- オ. キャリア系科目を12科目開設し、学生が長い人生の中で自己確立していくためのキャリア教育を充実させている。
- カ. 学習基礎として「基礎セミナー」がある。これは、大学における教育を充実したものにするために、本学は初年次導入教育を重視して「基礎セミナー」を必修科目に位置づけ、高大連携に配慮した教育内容を充実させている。このため、「基礎セミナー」では次のような目的を掲げている。
  - ・大学での生活をアレンジして、意識的な自己管理のもとに積極的な大学生活を送る方法を身につける。具体的には、自分の目標を設定し、それに向かって生活し、その目標がどれくらい達成されたかを確認する方法を学ぶことを目指す。
  - ・アカデミックスキルを学び、積極的に学ぶ姿勢を身に付け、自らの問題を発見し、調査し、考察し、その結果を論理的にまとめる研究姿勢の基礎を学ぶことを目指す。
  - ・日常のコミュニケーション力をつけるとともに、自らの研究や調査の結果を発表する技術を身につけることを目指す。

### <専門教育課程>

各コースとも専門科目を体系的な履修ができるように、基礎科目と展開科目に分け配当年次を考慮して段階的に修得し、専門的な知識の修得と研究につなげることができる体系としている。また、各コースともコミュニティとの共生の体験を重視し、実践的活動を取り入れた教育を以下のように提供している。

ア. 心理コースでは、「心理基礎演習Ⅰ」「心理基礎演習Ⅱ」「アートセラピー」「社会調査法」などの授業科目により社会や環境による心理的な影響と測定を行っている。

イ. 英語コミュニケーションコースでは、「英語基礎演習Ⅰ」「英語基礎演習Ⅱ」「ツーリズム実習」「ツーリズム演習」などの科目により、英語を利用した観光面での地域活性化への貢献を行っている。

ウ. 現代コミュニケーションコースでは、「現代基礎演習Ⅰ」「現代基礎演習Ⅱ」「現代アート」「地域づくり論」「映像文化論」等の授業科目で、現代文化の理解やデザイン・創作活動等による地域貢献を行っている。

コースの専門性がある一方で、コース間の垣根はととも低くなっており、学生が広い視野を身につけるため、他コースの専門科目も自由に履修することが出来る仕組みとなっている。時間割の作成においても、各授業科目の配当学年とコース選択・必修などを可能な限り考慮し、学生の履修がしやすいように調整を図りながら時間割の作成を行っている。(資料 4-2-2) 英語教職を希望する学生には、教育に関係が深い心理専門科目も履修しやすく「心のわかる教師」の育成にも役立っている。また、英語教職課程においては、必要な教育課程を提供するとともに、「教育臨床演習」等多くの授業科目では教師になるための実践的な教育を行っているほか、できる限り資格や受験資格が得られるよう教育課程を組み、取得を目指す学生に対して提供している。

<卒業研究・論文>

4年間の勉学の集大成であり、息の長い研究を丁寧に仕上げる経験を重視することを目的としている。3年次からの「専門演習Ⅰ」「専門演習Ⅱ」から始まり4年次の「専門セミナー」で担当教員の指導を受け、卒業研究・論文を完成させることとなっている。

## 2. 点検・評価

### ●基準4-2の充足状況

教育課程の編成・実施方針に基づき、授業を適切に開設し、教育課程を編成しており、編成の体系化や教育課程の検証にはやや不十分な面もあるものの、同基準をほぼ充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 教育課程の内容・編成について、将来構想会議及びコース会において協議(資料 4-2-3)していることから、適切な授業科目を開設し、学生に適した教育課程を編成することが可能となっている。

イ. 過去の教育課程の見直し等の結果、科目数が増加し複雑化したため、2011年4月実施のコース再編成において教授会、コース会等で検討し、8科目減じることとした。特に共通教育においては、科目数を適正化したことにより不開講科目はなくなった。

また、2014年度に3コース制を活かしつつ、以下の教育課程の改定を行った。

- ①心理、英語コミュニケーション各コースも就職を意識した授業科目に再編した。
- ②現代コミュニケーションコースの魅力を高める中心的授業科目を新設した。
- ③既存科目の削減により教員の科目分担の自由度及び学生対応力を高めた。
- ④専門的スキル及び礼儀・マナーを高め、また地域に貢献できるキャリア教育を充実した。(資料 4-2-4 p.10)

## (2) 改善すべき事項

---

ア. 教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程を編成している。教育課程編成の検証について客観的な指標等による体系的な検証とはなっていない。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 中期計画策定の過程において、アドミッション・ポリシーやカリキュラム・ポリシーについて議論を重ね、教員間での理解が深まり、教育課程の編成・実施方針を意識した、授業を展開する素地が出来てきた。

イ. 新教育課程が実施され、教育課程の体系化が進められ、それにともない隔年授業がほぼなくなったこと及び教員の研究日分散化で、学生にとって履修計画が立てやすくなっており、一層の改善を行う。

### (2) 改善すべき事項

---

ア. 「学生に身につけさせたい力」を明確にし、カリキュラム・マップを作成する。また、現状の授業科目を確認し、この結果によっては授業内容等の見直しを行うほか、科目間の関連と体系を検証し教育課程の改正を行う。

具体的には、「学生に身につけさせたい力」を、地域を大切にしつつグローバルな視点から課題発見力・論理的思考・他者尊重・コミュニケーション力・行動力・企画立案力・発信力の7つとし、この力の伸長を図る授業にすることとした。各授業でそれらの力をのばせるかを検証するとともに、教育課程も総合的に検証する。

この検証評価のために、実効性のある評価基準、検証方法の導入についても検討を開始する。

## 4. 根拠資料

- 4-2-1 平成 26 年度 学生便覧 (既出 資料 1-2)
- 4-2-2 平成 26 年度 時間割 (春学期・秋学期)
- 4-2-3 将来構想会議議事録
- 4-2-4 カレッジ通信 vol.25 平成 25 年度資格取得者数 (既出 資料 2-12)

## 4-3 教育方法

### 1. 現状説明

#### (1) 教育方法および学習指導は適切か。

---

教育目標の達成に向け、学生へのきめ細かな個別指導を特色とした、授業形態を採用している。そして、教育目標を達成するため、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に則り、教育課程表において授業科目ごとに授業形態を規定し運用している。（資料4-3-1 p.65～72、91～98）授業形態は、教員による一方通行的な授業ではなく、学生の主体的参加を促す授業方法として問題解決型の授業が多くなっている。地域フィールドワークやアクティブ・ラーニングの観点も入れた1年次の「基礎セミナー」を充実させたほか、2011年度新教育課程より設置した2年次から3年次の「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」「専門演習Ⅰ」「専門演習Ⅱ」等の授業を増やしている。

心理コースでは実験演習、英語コミュニケーションコースでは英会話・観光英語実習（ツーリズム実習）・ボランティア、現代コミュニケーションコースではプレゼンテーションやフィールドワーク等の授業科目で学生自らが積極的に参加し、グループで協働する等のアクティブ・ラーニングの授業方法が採りいれられている。

さらに、教育の質保証を図るため、次の経緯でキャップ制の導入を行っている。

ア. 従来「学生便覧」の中で履修科目登録の上限については緩やかに指導してきたが、2011年度より「履修のガイドライン」の中で「登録科目数の上限（キャップ制）」を明確に表記し、1学期10科目を目安とするよう学期初めのオリエンテーションや基礎セミナー等を通して指導した。

イ. 2013年度には、教務委員会で学期の履修単位上限（キャップ）を原則24単位と定め、例外事項として、教職課程のための科目履修、資格検定による単位認定、また集中講義・学外活動・海外研修の科目履修はこれに当たらないとした。例外は申請により取扱うこととした。以上のキャップ制を教授会で審議し学長の承認により決定し、2014年度から適用した。（資料4-3-1 p.56）2014年度の当初オリエンテーションで新キャップ制度について学生に説明し、1年次の「基礎セミナー」でこの制度の適用を徹底した。

#### <学習指導の充実>

学習指導は、初年次教育の「基礎セミナー」を最初として順次行われている。

ア. 「基礎セミナー」では、メンター教員がアカデミック面とともに生活面で学生をサポートすることを目的に学期の初めに個人面談を行い、清泉での学びの計画を立てるサポートを行っている。次に、授業計画に沿ったアカデミックスキルの学習を行い、その成果を発表できる機会を設けている。三番目に、学びの場を学外に設け地域の活動にも参加するとともに、アカデミックスキルに必要な技術を磨くための学びの場を提供している。最後に、学びの結果を他者に伝え、他者からフィードバックを得て、更なる学びにつなげるために成果発表の場を設けている。秋学期の学園祭（清泉祭）でも発表の場を設けている。また、学生同士の人間関係を良好に繋げるためにコミュ

- ニケーションワークショップは入学前から春学期初頭にかけて重点的に行っている。以上のように「基礎セミナー」を初年次の必修通年の授業科目として設けることで、高大連携に配慮した教育課程を補強している。(資料4-3-1 p.158)
- イ. 2011年度の教育課程改正からメンター制度の整備を行い、2年次春学期に「基礎演習Ⅰ」、2年次秋学期に「基礎演習Ⅱ」、3年次春学期に「専門演習Ⅰ」、3年次秋学期に「専門演習Ⅱ」として開設し、学生支援のためにコースごとのメンターとして機能できるようにした。同時に4年間の勉学の集大成である「卒業研究・論文」へ至る3年次の「専門演習Ⅰ」「専門演習Ⅱ」は、コース別の少人数指導の演習として学生への親身な学習指導を可能としている。
- ウ. 2014年度から初年時の「基礎セミナー」の内容を強化し、責任体制を明瞭にするため、1年生の活動を企画実行するコアになる教員を組織して効率よく運営している。
- エ. 2014年度秋学期からコースによる人数の偏りをなくすため、2年次、3年次のメンターを、コースとは絡めることなく少人数編成にすることとした。
- オ. インターンシップやボランティア活動の参加促進のために、キャンパスアワーにおいて、学生による各活動の報告会を実施しているほか、ボランティア活動の単位認定制度も周知している。
- カ. 県内の他大学間単位互換制度や国内留学制度については、春学期当初のオリエンテーションで周知している。特に、高等教育コンソーシアム信州による単位互換制度については、学生が履修計画を立てやすくなるよう授業科目を時間割に記載している。
- キ. 高等教育コンソーシアム信州
- ・長野県内8大学が連携協力して各大学の持つ教育研究資源を有効活用し、学生への教育成果を上げると同時に地域の発展に貢献するよう2008年11月に設立された高等教育コンソーシアム信州の諸活動に対して、継続的かつ積極的に参加している。相互通信可能な遠隔システムを利用した遠隔授業では、2013年度には、春期に「英語基礎Ⅰ」「英語基礎Ⅱ」「English for International Exchange」の3科目を、秋学期には「自己発見の方法」1科目が本学から配信した。「英語基礎Ⅰ」「英語基礎Ⅱ」にはそれぞれ信州大学から11名の履修者があった。他大学の配信授業を受けた本学の学生は、春学期5科目延べ13名、秋学期2科目3名であった。
  - ・長野県内単位互換制度を利用し通学型で他大学の単位修得をした学生は、2013年度の春学期に2科目8名あった。その他にも信州大学農学部の農業体験などの宿泊型集中講義にも本学から2013年度には7名参加し、貴重な体験と他大学の学生との交流を図ってきた。参加者は、8大学の中では信州大学に次いで高い実績となっている。
  - ・同コンソーシアムによる諸企画にも本学の学生が毎年数名参加し、県内他大学の学生たちと交流を図ってきた。また、各大学の学園祭実行委員のメンバーが遠隔システムを利用して交流を図り、震災被害にあった長野県栄村への募金活動を各大学の学園祭で行い、集まった募金を合同で寄附する等の活動を行っている。コンソーシアムの存在をより多くの学生に知ってもらうために、コンソーシアム全体についての動画CMが作成され、本学は7本作成および出演等において積極的な協力を行った。現在、コンソーシアムのWebサイトにて動画配信されている。
- ク. 清泉女子大学及び上智大学への国内留学について、毎年複数回の説明会を開き、希

望学生に対して受講及び留学の活用強化を図り効果を上げている。(資料 4-3-1 p. 44)

**(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。**

---

本学は、統一した書式を用いてシラバスを作成しており、作成時には教務学生課より作成注意等を各担当教員に伝えて、授業内容について目的、概要、計画、評価方法や基準などをできるだけ具体的に作成するよう方向づけている。特に、成績評価基準については重視する項目割合(百分率)を明記するようにし、記載後の確認も実施している。作成後はホームページ及び「学生便覧」で公表している。

シラバスに基づいて授業を実施しているが、各学期末に実施している学生による「授業改善アンケート」の結果を基に、授業担当者はシラバスと実際の授業との整合性について検証している。また、学期途中で授業改善中間アンケート(資料 4-3-2)を実施することで学生の意見を聴取し、学期後半の授業で改善をフィードバックできるようにしている。

**(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。**

---

成績の評価方法と評価基準については「学則」で定められており、さらに各授業科目の評価方法と評価基準については担当教員がシラバスに明示することで、厳格に実施するシステムを設けている。成績評価方法と評価基準に関しては「学生便覧」に明記し、また年度当初のオリエンテーションで教務委員が学生に説明している。

成績評価方法は、各科目担当教員から提出された単位認定を、教務委員会さらに教授会において審議し、単位制度の運用の考え方に沿って認定している。(資料 4-3-1 p. 255、260~263) 成績評価の段階は、従来「優・良・可・不可」の4段階評価方法を採用していたが、さらに厳格な評価方法を模索して、2012年度から、「秀」を加えて5段階評価を実施している。ただし「秀」の付与を履修学生の「5%程度」と制限することで、細分化による成績評価の厳格化につながる基準とし導入後5%程度の「秀」を付与してきている。(資料 4-3-3)

入学前の既修得単位認定や国内外の大学等における学修の単位認定については、「入学前の既修得単位等の認定に関する規程」「編入学等の国内外の他大学等における修得単位等の認定に関する規程」「在学中の他大学等における修得単位等の認定に関する規程」「海外の大学等における修得単位等の認定に関する規程」等を定めている。(資料 4-3-1 p. 255、260~262) 既修得単位の認定は、規程に沿って、学修先の単位修得書類やシラバス等を基に、教務委員会または学修先が海外の場合は国際交流センター運営委員会において協議・審査し、最終的に教授会での審議を経て適切に単位を認定している。

学習の質を確保する手段としてGPA制度を取り入れて、学生への成績評価のフィードバックや留学生及び奨学生の選抜に活用しているが、それ以上の積極的な活用はなされていない。

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

学期ごとに学生による全授業の授業改善アンケートの集計と自由記述を個々の教員にフィードバックし、各自が次期の改善計画をたてて実施することとしている。この過程で、授業改善アンケートをもとに、個々の教員が授業内容及び方法等の自己点検評価を実施して、教育成果を検証しその結果を、点検・評価報告書に掲載している。また、教育内容・方法の改善のため、ファカルティ・ディベロプメント（FD）委員会主導により研修等を実施しているほか、2013年度から教員相互による授業参観の実施方法を明確にして、取り組みを開始している。

以上の活動の結果等により、教育の評価を行い、自己改善を促す形で行なわれている。なお、全ての教員に専任、兼任を問わず、「授業改善アンケート」に基づく「担当科目授業改善PDCAチェックシート」の作成と提出を義務付けている。

## 2. 点検・評価

### ●基準4-3の充足状況

教育目標達成のため、シラバスに基づき各授業科目において適切な教育方法をとっている。また、成績評価や単位認定は適切に実施しており、教育成果の検証と教育課程改善への反映にはやや不十分な面もあるものの、同基準をほぼ充足している。

### (1) 効果が上がっている事項

ア. 教育目標を達成するための授業形態を採り、アクティブ・ラーニングの要素を入れた授業が増加している。(資料 4-3-4) 今後は、教育課程として、体系的な内容についても論議して、問題解決能力ほか社会人基礎力の向上を目指す必要がある。また、2014年度から明確なキャップ制が適用され運用されている。

イ. 本学の特徴として、きめ細かな学修の指導が各場面で行われており、この効果はキャリアへの積極的な姿勢など多くの側面で上がっている。1年次の「基礎セミナー」を10~15人編成にしていることに加え、指導の充実のため、メンター教員の所属するコースを超えて担当する2年次と3年次の学生を組み直した。これによりメンター教員が担当する学生を10人強の少人数とし、学修や就職そして生活全般でもよりきめ細やかな対応をすることとした。

ウ. 成績評価方法に関しては、「学生便覧」にも明記されているとおり、4段階の成績評価制度はすでに定着している。2012年度から導入された5段階の成績表記(秀・優・良・可・不可)とGPA制度は順調に運営されている。この評価方法は清泉女子大学への姉妹校留学生及び上智大学への交流学生の単位認定にも適切に運用されている。

エ. 既修得単位認定については、毎年、入学前オリエンテーションにおいて教務委員会指導の下、単位読替認定の個別相談を行っている。それによって新入生と新編入生は、入学後迅速に履修計画を立てることが可能となっている。

## (2) 改善すべき事項

---

- ア. 教育成果の定期的な検証は、自己点検評価を通して、改善に結び付ける活動をしているが、授業改善アンケートや教員相互の授業参観結果を活用して、教育方法や学修指導を含めて教育課程を体系的かつ組織的に改善する手法等を検討する必要がある。
- イ. 個々の教員の授業改善アンケート結果や授業参観コメントを公開する仕組みとしたが、これにより教員の授業改善の意識を高めるだけでなく、FD委員会を中心に組織として体系的に取り組む必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. キャリア系科目の活動・実習と社会人力育成の関連が弱かったが、2014年度からキャリア系科目の再編により強化された。今後も、点検評価を踏まえた改善を続ける。
- イ. 初年次から3年次にかけてのメンター制度を見直したので、内容などを検証して改善に繋げる。特に2年次と3年次の学生のメンターを、他コースの教員も含めて行うことは、学生にどのような影響をあたえるかについて注意して検証を行う。
- ウ. 成績評価は厳格に行われており今後も維持するが、評価方法の適切性の検証や評価方法の開発・改善を続ける。
- エ. 既修得単位認定については、今後もきめ細かく個別の指導を続ける。

### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 教育成果の点検を通じた、教育課程、教育方法、学習指導方法等の見直しを制度化する検討を行う。このためのカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリーの構築を進め、さらに実効性のある評価基準及び評価方法の導入検討を行う予定である。この結果を踏まえ、アクティブ・ラーニングなど授業形態の整備や「学生に身につけさせたい力」の到達目標の明示を進め、シラバスの一層の充実により教育の質を向上させる。
- イ. 中期計画及び年度事業計画に沿ってFD委員会を中心に授業改善の研究を進める。

## 4. 根拠資料

- 4-3-1 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 4-3-2 平成25年度 春学期、秋学期授業改善中間アンケート
- 4-3-3 評価基準の変更関連資料
- 4-3-4 地域志向、アクティブ・ラーニング系授業科目資料



## 4-4 成果

### 1. 現状説明

#### (1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。

---

本学の教育目標に沿った成果は、授業改善アンケート、卒業生の声、就職先企業の評価、学外者の評価等様々な評価から一定の水準にある。

具体的な教育の成果は下記のような観点で評価できるが、より客観的な測定と可視化が必要であり、この実現に向け検討を進めることは、今後の大きな課題である。

ア. 兼任教員を含む全教員は、各授業科目で目指す目標を明確にしてシラバスに記載して、「学生便覧」(資料4-4-1 p.128～252)に掲載している。授業の方法や内容等について、毎学期途中での自由記述方式の「授業改善中間アンケート」や学期末のマークシート方式の「授業改善アンケート」(資料4-4-2)を実施し、その結果をフィードバックできるシステムを継続的に実施している。

イ. 主な資格関係は、2013年度で卒業生74名(昨年度57名)、中・上級情報処理士資格39名(昨年度36名)、ウェブデザイン実務士資格13名(同17名)、中学・高校教員一種免許7名(同9名)、ピアヘルパー認定試験合格者24名(同12名)が取得している。また、建学の精神のもと、地域連携センターを通じて多数の学生が社会活動やボランティア活動に参画している。

ウ. 毎年実施している「学生生活アンケート」(資料4-4-3)では、4年生に大学4年間を振り返っての満足度を訊いており、「とてもよかった」「まあよかった」と回答した学生が7割以上に達している。一方、満足していない学生も1割近くおり、この指標を改善するために、教育面においても改善の余地がある。

エ. 学生の卒業後の評価は、キャリア支援センターで卒業生の就業状態などに関して追跡調査(資料4-4-4)を行って評価の収集をしている。

一方、就職先からの評価については、多くの採用企業から口頭ではあるが、良好な評価を得ており、これを反映する形で毎年多くの求人がある。また、学生4人に対して1件の割合で本校への指定求人が来ており、企業が本学の学生を評価している現れである。2014年度も本学学生のための企業合同説明会を開催する予定であるが、参加企業30社(資料4-4-5)と当地としては多数の参加する見込みである。この結果、最初の卒業生を輩出して以来、常に就職率は9割を超えており、県内私学トップクラスの就職率となっている。

#### (2) 学位授与(卒業・修了認定)は適切に行われているか。

---

<学位授与基準の適切性>

大学設置基準32条の卒業・学位授与要件は、大学に4年以上在学し、124単位以上を修得することであり、当該大学以外(遠隔授業、外国の教育機関、校舎や附属施設の外)で修得した単位数は60単位を超えないものとある。学則にはこの基準に沿って定めら

れた学位授与基準が明示され、卒業単位は124単位である。

学位授与基準は、本報告書第4章の4-1(1)に記述した学位授与方針に基づいた教育課程の修了である。この課程は、キリスト教精神の教育、基礎学力と豊かな教養の修得、専攻における体系的かつ分野横断的な問題解決能力の修得、学生個人の選択に沿った卒業研究の4つの部分によって構成されている。それぞれの分野での履修条件等は本報告書4-2及び教育課程表に詳しく記載している。

学生が充分理解できるよう、卒業要件及び教育課程をオリエンテーションで説明しているほか、教務学生課職員及びメンター教員を中心に日常的に説明している。

卒業要件のチェックは教務学生課職員が、3・4年次学生を対象に春学期履修登録直後の5月と秋学期開始直後9月の年2回は確認し、卒業要件不足の学生に対しては都度指導している。本学は進級制をとっていないため、卒業までに必要な単位を3年次修了までに修得できていない学生も4年次へ進級している。卒業年次に卒業要件である単位を修得できず卒業不可になる事例もあり、この場合は卒業延期となる。4年で卒業できなかった学生数は、2011年度3名、2012年度1名、2013年度0名と減少している。

<学位授与手続きの適切性>

卒業認定は教務委員会で各学生の卒業要件の確認を行い、教授会で卒業の認定を行っている。以下、学位授与の基盤となる科目成績認定と学位授与手続きの方法を概略する。

#### ア. 成績認定の基準

成績認定の基準は授業科目により異なるが、基準の概要は「学則 第5章 授業科目及び履修方法」に定められ、学生には「学生便覧」で周知を図るとともに、教員には各学期の成績評価の折に、その基準を印刷物によって配付している。(資料4-4-6)

4年次の秋学期に提出する卒業研究においては、全学生にその成果の公開を義務付けている。口頭発表を行う学生と、ポスター発表を行う学生との違いはあるが、学生にとっての最終課題である卒業研究の公開を義務付けることによって、責任を持った取り組みを促し、卒業研究・論文の質の向上に寄与している。この成績評価は、担当教員が行っている。

#### イ. 各学期の成績認定

教員は各学期末に成績をWebシステムで登録し、その結果を教務委員会及び教授会での審議を経て認定している。このプロセスを通して、厳正な単位認定を行っている。

#### ウ. 卒業認定及び学位授与手続き

卒業認定は、上記の単位認定の積み重ねを経て、最終学年の3月に行う。既述のように、科目の単位認定は、それぞれの科目担当者によって行われ、その承認を教授会の審議を経て学長が認定する手順をふむ。

#### エ. 各学生の単位認定状況を、メンター教員、教務学生課職員が定期的にチェックし、学生の管理不足に起因する単位未取得での卒業認定が出来なくなる事態を防いでいる。

以上の手続きを踏み学位授与基準、学位授与手続きは適切に行われている。

## 2. 点検・評価

### ●基準4-4の充足状況

学位授与は要件等を明確にし、適切に行われている。教育成果を計測する客観的な成果指標は十分には開発はされておらず不十分な状況にあるが、教育成果は上がっており、同基準をほぼ充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 学内外の多くの評価から成果が上がっていることは検証でき、教育目標に沿った教育の質は一定の水準にあることは確認できる。この質の保証のため、学位授与基準及び学位授与手続きは厳格に運用しかつ注意深く行っている。

#### (2) 改善すべき事項

---

ア. 教育成果を客観的に測定するための基準及び測定する方法の開発、そして測定する体制の整備が遅れている。各授業科目のシラバスは、一定の記載方法に沿って担当者が作成しているが、客観的な学習成果測定の指標の明示まではできていない。このため、授業の質の測定は授業改善アンケートが中心となり、客観的なレベルの確認ができていない。

シラバスにおいて、各授業科目の学習成果測定の評価指標が明示されているが、基準があるとはいえ成績評価は、各担当教員に任せているのが現状である。このため、必ずしも客観的な成績の質保証ができていないだけでなく、組織的で客観的な成績評価の仕組みを構築することが必要である。

また、成果測定を定量だけでなく、定性面からの体系的に行うことで質の保証を行う必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 注意深い運用を続けるほか、eポートフォリオ等の利用により、学生一人ひとりの学習成果が確認できる仕組みを作る検討を開始している。これにより、学習指導や履修計画作成もきめ細かく行う体制を整備する。

また、進級制をとっていないため、毎年の取得単位をチェックするシステムを作り、学生の自己責任によって、各自が取得単位のチェックをする体制を構築する。

#### (2) 改善すべき事項

---

ア. 客観的な評価手法の開発を進め、この結果を反映させる仕組み作り行う。

現在、「学生に身につけて欲しい力」の評価項目の策定を行っている。これにより、カリキュラム・ツリーやマップ等を導入し、授業間の関連性及び体系化を構築する検討を行っている。この後、評価指標の確定、評価基準の開発を順次行い、学習成果測定方法を決定し、評価指標の明示と運用を開始し、学習成果を把握する予定である。さらに、成績評価の基準は定められているが、教育課程全体を通して授業科目間での基準に統一を持たせることを検討すると同時に、教育課程の見直しにも繋げていく。あわせて就職先企業へのアンケート、卒業生へのアンケート等の各種アンケートのほか定性面の成果を集積する手法を検討する。この体系化を図り、組織として定期的の実施する体制を整備し教育内容等へ反映させる。

### 4. 根拠資料

- 4-4-1 平成 26 年度 学生便覧 (既出 資料 1-2)
- 4-4-2 平成 25 年度 授業改善アンケート (春学期・秋学期) (既出 資料 1-11)
- 4-4-3 平成 25 年度 学生生活アンケート
- 4-4-4 2014 年 5 月実施 卒業生アンケート
- 4-4-5 清泉女学院企業合同説明会資料
- 4-4-6 評価基準の変更関連資料 (既出 資料 4-3-3)

## 第5章 学生の受け入れ

### 1. 現状説明

#### (1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。

本学の理念・目的を達成するために、望ましい学生を受け入れるという方針のもと、学生の受け入れ方針に関しては、アドミッション・ポリシーとしてホームページ及び「募集要項」(資料5-1)で広く公開するとともに、在学生にも「学生便覧」(資料5-2 p.6)で明示している。アドミッション・ポリシーは、以下の通りである。

##### 入学者受け入れ方針 (アドミッション・ポリシー)

建学の精神と教育目標に賛同し、大学での勉学・生活を通して自ら考え行動する意欲にあふれた学生、様々な学修・社会経験を持つ、探求心と学習意欲の高い学生を求めています。

- ①心理学、英語、教育、現代コミュニケーションを学びたい：清泉女学院大学の豊富なカリキュラムがサポートする専門分野です。これらの領域から、自分が興味を持つ分野の勉強をして、その成果を積極的に実際の仕事に結び付けて、将来のキャリアを探し求める意欲のある人。
- ②自分自身の可能性を追求したい：「わたしは、どこから来て、今どこにいて、これからどこに行こうとしているのだろうか？」これは、人類に課せられた永遠の問いかもしれません。このような思いを心に抱きながら、常に、自分に可能な最善の生き方を探し求め、意味ある人生を送りたいと希望している人。

入学に当たり、修得しておくべき知識等の内容・水準については、それぞれの入学試験制度毎に、出願資格・試験科目・選考方法等を示すことで明示している。(資料5-1)

障がいのある学生の受け入れ方針に関しては、明文化はしていないが、できる限りの受け入れをするよう対応している。入試の際に別室受験など配慮しているほか、施設面ではエレベーターや専用トイレの設置、段差の解消等のバリアフリー化を進め、教職員のフォローや学生ボランティア等により障がいのある人への支援を行なっている。

#### (2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を行っているか。

##### <学生募集方法の適切性>

大学案内や募集要項等で学生受け入れ方針を伝え、学生像を具体的に示し適切に学生募集を行っている。また、高校訪問・オープンキャンパス・高校教員に対する進学説明会において、本学の教育に関する事項のほか在学生のキャンパスライフや就職・進学等の実情をできる限り具体的に伝え募集している。

##### <入学者選抜方法の適切性>

入学者選抜方法については、多様な学生の受け入れを図るため、入試として指定校推薦入試、公募推薦入試、自己推薦入試、一般入試、センター入試、AO入試、社会人入試、

帰国生入試、編入学試験を用意している。それぞれの入試は、募集要項に内容を明記し、その内容、方法により行っている。(資料 5-1) 多様な入試の特徴としては、推薦入試では、高校生活の充実度、本学への志望動機の明確さを重要な観点としているほか、一般入学試験、センター入試では、面接を課さずに試験結果、高校の成績、センター試験の成績等で判定している。また、AO入試では、面談時に文章音読を実施し、質疑応答によって学習能力を見極める方法等により学生の受け入れを図っている。

＜入学者選抜プロセスの適切性＞

入学者選抜のプロセスは入試実施委員会及び教授会において合意を得られた事項を遵守して実行され、特定の受験者に例外的な対応がなされないよう恣意性を排除するシステムとなっている。入学者選抜のプロセスは以下の通りである。

- ア. 入試広報連絡会議と入試実施委員会が連携して学生募集に必要な事項（入試形態、日程、試験科目、判定基準等）を企画し、教授会の審議を経て実施する。
- イ. 学長の委嘱により学部長と入試実施委員長が入試問題の作問、校閲に関する人選を行い作問者、校閲者に問題作成を依頼する。試験問題の印刷はすべて教務学生課において行い厳重に保管する。
- ウ. 教務学生課で受験者からの出願書類を不備等がないか点検し、応募資格等の確認を行う。入試ごとに入試業務を担当する専任教職員で構成する入試実施委員会を組織し、入学試験実施直前に入試実施準備委員会を開催して実施方法の確認及び出願資料等の事前閲覧を行なう。その際、事前に入試実施委員会において検討した各入試の実施計画及び判定基準を再度検証し、面接試験の内容と評価方法、入試科目の採点方法と科目間の調整方法、判定資料への記載項目、合否判定の基準と手順について確認をする。
- エ. 試験当日は試験本部を設置し、学部長及び入試実施委員長を中心として入試実施委員全員による朝会で実施方法の最終確認と必要事項の伝達を行う。
- オ. 試験中は試験問題を会議室に公開し、主に教員間で試験問題の点検を行う機会を確保している。
- カ. 試験終了後は試験の採点結果を試験本部で取りまとめて判定資料を完成する。判定会議は入試実施委員長が進行し、合否判定は学部長が進行を担う。判定は判定要領に基づき実施している。合否判定結果は学部長と入試実施委員長が点検の上、学長が承認している。

**(3) 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。**

収容学生定員は400名のところ、2014年5月1日の在学者数は267名で、収容定員に対する在籍学生数の比率は0.67である。入学者数は2013年度に改善したが、2014年度には再び減少し定員割れが続いている。在籍学生数の現状は、表5-1及び表5-2の通りである。入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数は、長期にわたり未充足でありこの改善が急務である。

表5-1 収容定員、在籍学生数及び超過率（2014年度）（単位：人）

学 科	入学定員	編入学定員	収容定員(A)	在籍学生数 (B)	超過率 (B/A)
心理コミュニケーション	100	0	400	267	0.67
合 計	100	0	400	267	0.67

表5-2 入学者数及び超過率の推移（3年次編入学を除く）（単位：人）

年 度	2010	2011	2012	2013	2014
入学定員(A)	100	100	100	100	100
入学者数(B)	70	71	64	80	52
超過率(B/A)	0.70	0.71	0.64	0.80	0.52

表5-3 3年次編入学者数（単位：人）

年 度	2010	2011	2012	2013	2014
入学者数	11	8	12	4	7

<定員未充足への対応>

恒常的な定員未充足状態を改善するために、教育内容の充実とその広報に努めてきた。

ア. 中・長期計画（2009年度～2013年度）に基づく教学改革

2008年度に策定した中・長期計画（資料5-3）のアクションプランとして、経営改善計画（教学改善計画）（資料5-4）を2009年度に策定して、学科構成の見直しと改革を行った。この改革は2011年度の新コースの設置につながり、2014年度からの教育課程改訂へとつながっている。

教育課程の改訂の目的は、教育課程の充実と受験生に魅力的な教育課程に改編する点にあった。2008年度から、学科編成を「心理コース」と「英語コース」の2分野を強調したものとした。この2コース制を導入して以来3回の入試を経て、2つの限定された分野で入学定員の100名を確保することが困難であるとの判断のもと、2011年度より現代コミュニケーションコースを新たに発足させた。

イ. 2011年度以降の教育課程

共通教育と3つのコース（心理、英語コミュニケーション、現代コミュニケーション）の学科構成が発足した。80科目を越える科目を配置した共通教育を吟味し、本学が育てたい「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間」の育成を明確に打ち出した「共通教育」を設計した。共通教育は、「建学の精神」に関する科目と教養教育の他に、人生設計を行うための広義のキャリア教育を入れたものとした。新コースはメディア情報や現代文化を扱うコースとし、心理や英語という明確な方向性を持たない広範囲の興味・関心を持つ学生の受け皿となるように計画した。

教育課程において過多となっている科目数を適正数に削減し、科目間の有機的な関係を履修モデル等に使用し明瞭にしたことで、教育的な目標設定の明確化につながるものであった。

ウ. 広報活動等の充実 2009年度～2013年度における取組

教育活動の充実をはかると共に、2009年度から法人本部が入学者増加のための「特別強化予算」を組むことで広報の強化を図った。特別強化予算により、ホームページ

のリニューアル、テレビやインターネット広告の充実、新聞・情報紙・看板への広告出稿、学部や学園祭イベントの開催、一部編入学生への入学金免除、清泉のブランドイメージ調査等を実施した。

広報活動においては、地域と連携する活動の中で「学生の学びの様子」をホームページで数多く発信を行ったほか、上記の教育に直接結びついたコンテストを主催するなど学外への発信を積極的に行ってきた。開学10周年を迎えるにあたり、2012年12月にはJR長野駅校内の東西連絡自由通路にクリスマスツリーを1か月間設置し、長野市民への地域活性化とともに本学の認知度を高めるイベントとした。

2013年度には、愛泉会（OG会）からの支援を受けて広報活動の強化を行なった。1つは、隣県の新潟県上越地区への広報強化策としてラッピングバスの運行を行ない、新潟・金沢方面への長野新幹線延伸を見越したアプローチを行なった。2つ目は、卒業生向けのニュースレターを発行し、卒業生の満足度向上とともに、口コミによる広報効果を狙った。3つ目は、資格取得奨励金の設置で、学生の資格取得を進めることで卒業生の質を高め、企業等の評価向上から清泉のブランドイメージアップを狙った活動を行った。

2013年度に、総務部内の入試広報室を入試広報部とし、2014年度には職員を4名から6名に増員することを決定した。また、入試・広報企画委員会を入試広報連絡会議へ変更し、入試広報に関する企画・実施等の責任を入試広報部が持つ体制とした。入試広報部は毎月入試広報連絡会議を開催し、学生募集の実効が上がるよう連絡・調整を行うこととした。

**(4) 学生募集及び入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。**

---

学生募集及び入学者選抜の公正かつ適切な実施に向け、入試広報連絡会議及び入試実施委員会で見直しを行っている。学生募集及び入学者選抜の方法等は教授会で審議し、学長の決裁を以て実施している。

学生募集は、入試広報部と入試広報連絡会議委員とが月に1度以上の定期的な入試広報連絡会議を持ち、大学案内や募集要項、その他広報ツールの制作を行なっている。入試広報連絡会議では、資料請求の人数やオープンキャンパスの参加者数が報告され、広報活動の適切性について逐次検証し、広報対策の見直しを行なっている。この結果は、教授会で毎月報告している。また、年間を通しての広報活動の検証は入試広報連絡会議で行ない、年度計画でのチェックと点検・評価改善計画実施表での点検につなげている。

2014年度入試においては、学生の質の確保を目的にAO入試方法の変更、指定校推薦入試の評定平均の引き上げ等の変更を行った。

2014年度の行った学生募集の見直しでは、入学者のバランス、学生の質の確保を考え、2015年度入試における入試ごとの入学定員数や入試種類の変更を行うこととした。具体的には自己推薦入試を廃止し、公募推薦入試（基礎学力判定型）を定員5名で新設、一般入試の募集人数35人を22名に削減、特別奨学金入試を定員3名で新設する。（資料5-5 p.2）



## 2. 点検・評価

### ●基準5の充足状況

学生の受け入れ方針を明確にし、適切な学生募集及び入学者選抜を行い定期的に検証している。入学者受入数及び在籍学生数の適正管理は、不十分な状況にある。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 入学者選抜については、入試実施委員会及び教務学生部が密接に連携し、公正な実施やトラブル、事故防止に努めており、トラブルや事故がなく実施している。
- イ. 受験生に教育課程の魅力をわかりやすく伝えるため、大学で学ぶ教育課程を通して身につける力や卒業後の進学・就職にどう結びつくのか等、出口との関連を大学案内において明示したほか（資料5-6 p.6~7）、各学生募集のツールを受験生や保護者の立場から見直した。（資料5-7）オープンキャンパス参加者や高校の進路指導からは好評を得ている。
- ウ. オープンキャンパスの内容や実施方法等を改善し広報の強化を行ったこともあり、2011年度のオープンキャンパス参加者数が140名であったが、2012年度には参加者数が169名、2013年度には参加者数が224名と増加した。（資料5-8）

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 現状のアドミッション・ポリシーは、受験生にとって具体的にイメージを作りやすく、分かりやすい内容とは言えない。広報強化の観点からも、アドミッション・ポリシーをより分かりやすい内容へと改善していく必要がある。
- イ. 入試広報部は、本学と併設短期大学の広報を一部署で担当しており、学生募集に関わる告知やオープンキャンパスの実施等を併設短期大学とほぼ同様に行っている。4年制大学と短期大学とでは受験者層や受験生動向は異なることから、4年制大学受験者層向けの広報活動へシフトしていく必要がある。
- ウ. 新学習指導要領に対応した試験科目について再検討し、学生募集及び入学者選抜の方法を具体的に検討する。
- エ. 早期に入学定員を充足する必要がある。2014年度以降においても、上記施策の実施の他に、入学者選抜方法の変更によるこ入れ、口コミを重視した広報活動の活発化、受験生の関心を呼び寄せる各種広報ツールの充実等でき得る施策の実行が必要である。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 各入試でのトラブル、事故防止については、これからも入試実施委員会及び教務学生部が密接に連携していく。

- イ. 大学案内を中心に広報ツールの整備は進んでいるが、一層の改善を図る必要がある。  
大学案内、保護者向けパンフレット、入試ガイド、オープンキャンパス案内等は、受験生、保護者のニーズに応えた内容となった。今後、入試広報部を中心に、受験生・保護者・高等学校の進路指導教員等に対するアンケート調査等を行い、改善点を洗い出していく。改善点について、単年度事業計画へ反映させて実施していく。
- ウ. オープンキャンパス延べ参加者は増加したが実参加者は増加しておらず、その影響もあり 2014 年度入試の受験者は減少する結果となった。2014 年度から延べ参加者とともに実参加者を増加のため、面接対策や入試対策といった特別講座を行うことでオープンキャンパスの充実を図るほか広報ツールの整備、保護者へのアプローチ、入学試験の見直し等の対策を行っている。施策の効果を見ながら更なる改善を加えていく。  
また、オープンキャンパス参加者の受験率アップを図るため、受験生の関心の高い面接対策等を実施することで増加を目指す。

## (2) 改善すべき事項

---

- ア. アドミッション・ポリシーをより具体的で判りやすいものにする。育てる学生像とリンクしたアドミッション・ポリシーを受験生に分かりやすい内容へと改善する。
- イ. 2014 年度に嘱託職員を含む入試広報部の人員強化とともに、オープンキャンパス内容の工夫や広報ツール等で大学としての独自性をさらに打ち出していく。
- ウ. 入試実施委員会で新学習指導要領への対応を確認し、入学試験の内容、試験科目の見直し等により、学生募集及び入学者選抜の方法を具体的に検討する。入試実施を担当する入試実施委員会で新学習指導要領に対応する試験科目の見直しを検討する。
- エ. 新1年生募集人数の100名を継続して目標とするため、セールスポイント（売り・魅力）を明確にした上記の改善策を実施する。広報体制の充実、通学可能地域を中心とした広報活動強化、新奨学金制度の活用、広報ツールの強化、オープンキャンパス参加者の満足度向上に向けた学生スタッフの活用、出前授業等の増加による大学の教育内容の発信強化、本学関係団体・高校との連携強化等の施策を着実に実施する。

## 4. 根拠資料

- 5-1 2014 年度（平成 26 年度）募集要項・志願票（既出 資料 4-1-2）  
5-2 平成 26 年度 学生便覧（既出 資料 1-2）  
5-3 清泉女学院大学 中長期計画 2009 年度－2013 年度  
5-4 清泉女学院大学 経営改善計画 2009 年度－2013 年度  
5-5 2015 年度（平成 27 年度）募集要項・志願票  
5-6 2015 GUIDE BOOK（2015 年度入学者用大学案内）  
5-7 保護者の皆様へ  
5-8 平成 25（2013）年度高校別イベント参加者数

## 第6章 学生支援

### 1. 現状説明

- (1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか。

学生支援の基本方針を以下のように定め、「学生便覧」(資料 6-1 p.7) や本学ホームページ上で公表している。

「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」を目指して、きめ細かい学生支援を行っています。

- ①学生の一人一人のニーズに応えられる支援を行うため、各学生に専任教員がメンターとしてつき、アカデミックおよび生活面でのアドバイザーとなっています。
- ②保健室、学生相談室では、必要に応じて学生の身体的および精神的健康の促進に努めています。
- ③活発なキャンパス生活を促進するために、学生会活動、サークル活動、施設・設備の充実の支援に努めています。
- ④学生同士の相互扶助の精神を涵養し、学生生活を意義あるものとするために、ピア・サポート等の組織運用の支援をします。
- ⑤就職・進学等のキャリア・ガイダンスを個別相談やセミナーを通じて行っています。

また、経営改革大綱、中期計画(資料 6-2、6-3)では各部署の基本方針を以下のように定めている。

#### 修学支援、生活支援関連

学修環境の整備は順次整えていくことを基本とし、学生の満足度を高める生活、課外活動、健康、相談等の支援を検討する。

システム、備品、動不動産等はそれぞれの中期計画に対して協働して策定する。

#### キャリア支援関連

早期の就業意識、方向づけにより、自主的で積極的な就職活動を指導する。

地域連携センターの活動とリンクさせた効率の良い活動を実施する。

これに基づく中期計画では、以下を重点に策定し、教職員が共有している。

#### <生活支援関連>

ア. 学生支援の向上、学生生活上のサービス向上

学生の視点に立った教務学生課の在り方を再検討し、学生サービスに努める。

イ. 問題のある学生への早期学生支援

近年増えている問題のある学生を早期に把握し、迅速な対応に努める。

#### <キャリア支援関連>

ア. 多様な学生への相談体制整備

イ. 職員の面談業務のレベルの向上

ウ. キャリア支援機能の見直し(強化をする機能と、縮小や削減)

エ. 企業等との関係をさらに強化

オ. インターンシップの受入事業所の増強とインターンシップの推進

## (2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

---

修学支援は、以下の点を中心に行っている。

＜留年者及び休・退学者への対応＞

ア. 早期に状況を把握することで休・退学者等の減少を図るため、学期当初1ヶ月時点での学生出欠席状況調査をすべての授業科目で実施し、教授会において個人情報保護に配慮しつつ専任教員間で学生個別の状況把握と情報共有を行っている。(資料6-4)

イ. 学期途中に出欠席調査を行うことで休・退学の可能性を早期に発見し、欠席が3回以上ある学生の情報を教授会で共有し、メンター教員が早期に対応する体制としている。

＜補習・補充教育に関する支援＞

ア. 授業内容が理解できない、あるいは課題を消化できない学生に対応するために、2012年度以降、様々な補習・援助を行う体制を整えてきている。

イ. 補習・補充教育の支援体制は、2013年度から各コース共通で学習室を設置し、学生が教員から補習・補充教育を受けられる体制作りを進めた。さらに、学生同士による理解援助を授業システムの一環としているほか、社会人学生による学習援助「アルムネ・サポート」(資料6-5)を、2012年度の4月より活動を開始している。

＜障がいのある学生に対する修学支援＞

ア. メンター教員、学生生活委員会、学生相談室等を中心として問題を把握し必要な情報を教授会の場などで伝達することで、教職員間で共有する体制を整えている。

イ. 学業に困難が生じた場合は、科目担当者が個別に対応しているほか、障がいのある学生の学生生活を支援するために、教務学生課では何でも相談できる雰囲気を作るとともに、体制を整えている。

＜奨学金等の経済的支援措置＞

経済的支援を必要とする学生のために、本学独自の奨学金のほか、後援団体及び学外の奨学金を提供している。また、経済的支援以外に、勉学や諸活動を奨励するための奨学金を設けている。設けている奨学金制度は以下のとおりである。

ア. 本学独自の奨学金は「ラファエラ・マリア スカラシップ」(以下「スカラシップ」という。)と「緊急奨学金」がある。「スカラシップ」は、成績等優秀な学生に対する奨励金として交付している。2013年度には、入学時特別奨学金を「スカラシップ I」として制定し、2015年度入学時の成績優秀な入学者に経済的支援をすることとした。(資料6-6 p.5)

「緊急奨学金」は、経済上の不測の事態が発生したことにより学業継続が困難な学生に対して提供するものである。必要性が生じた学生に対して、教務学生課及びメンター教員が迅速な情報提供、アドバイス、交付手続き等の措置を取っている。

イ. 後援団体等からの奨学金は「泉会奨学金」「泉会学費奨学金」「親泉会奨学金」があり、2013年度に設立母体の聖心侍女修道会が、若い世代の育成のための「宗教法人カトリック聖心侍女修道会教育支援給付奨学金」を新たに創設した。

ウ. 学外奨学金は独立行政法人日本学生支援機構の奨学金があり、教務学生課が申請手

続きの窓口として業務を行っている。

エ. 勉学や諸活動の奨励のための奨学金等には「泉会海外研修助成金」「愛泉会資格取得奨励金」がある。奨学金等の情報は、「学生便覧」(資料6-1 p.24~25)、本学ホームページで周知を図っており、申込期限のあるものは都度掲示を行っている。

### (3) 学生の生活支援は適切に行われているか。

＜心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮＞

2013年度は、学生生活委員会の目標のうち、学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生に関する重点目標を、「健康で明るい大学生生活の支援」「生活安全」「事故防止の支援」「一人暮らし支援」の5点として、学生の生活支援に取り組む方針とした。

ア. 健康で明るい大学生生活の支援

前年度の学生生活アンケートに関する学生との意見交換会を開催している。大学側からは学長、事務局長等が出席、学生側は学生会メンバーを中心に出席があり、学生から挙がっていた要望にできるだけ早い段階で対応することが確認している。

また、学生相談室の活動としては、2013年度はカウンセラーの体制に変更が生じたが、臨床心理士資格及び病院勤務経歴を持つ新任教員を迎え、これまでと同様のカウンセラー体制を整えている。また、カウンセラーが相談室に常駐する日時等を明確にする体制を整え、学生相談室利用に関するリーフレットを全学生に配付した。

2013年度には学生相談室会議を関係する教職員が参加可能な時間帯とすることで、キャリア支援センター職員との連携強化が可能となった。また、学生相談室の周知と学生が利用しやすい相談室づくりを目的とし、「自己表現を楽しむ」「コラージュを楽しむ会」等を開催した。2013年度の学生相談室の学生年間利用者数は延べ97名であった。

身体の健康に関しては、毎年全学生を対象とした健康診断を実施している。保健室に看護師2名が交替で勤務し、学生の健康維持増進を図っている。保健室を利用した学生は2013年度延べ486名であった。

イ. 生活安全

月に一度開催される学生生活委員会内では、支援が必要な学生に関する情報共有を行い、より良い学生支援体制の構築を目指している。

2013年には、長野中央警察生活安全課職員による講演会を開催し、学生の自己防衛意識を高める取り組みを行った。また、長野保健所の指導を受けて地域の性教育に携わっている学生(Happy Life Peers)により、1年生を対象としたピアエデュケーション「生と性について考える講座」を開催したほか、長野保健所保健師による講演を会催し、学生の生と性に対する意識の向上を図った。また、2013年度の避難訓練時には訓練実施後「防災クイズ」を実施する等日常的な防災意識の向上に努めている。

ウ. 一人暮らし支援

入学時の個人カードから一人暮らし学生の数を教務学生課で把握し、「一人暮らしの生活講座」(参加者計36名)を開催した。11月には第2回目の「一人暮らしの生活講座」(参加者25名)を実施し、冬に向けての健康注意と料理講習会を開催した。

＜ハラスメント防止＞

セクシャル・ハラスメント相談員を任命し、セクシャル・ハラスメントについて共通意

識を持って学生支援に取り組む体制を整備している。セクシャル・ハラスメント防止のための措置としては、「セクシャル・ハラスメント防止等に関する規程」(資料 6-7) を制定し、担当する部門として、「セクシャル・ハラスメント対策委員会」を設けている。学生・教職員には「MY CAMPUS GUIDE BOOK」(資料 6-8 p.27) で周知している。

#### (4) 学生の進路支援は適切に行われているか。

---

学生の進路支援については、キャリア支援センターとキャリア支援委員会が連携して行い、更に、キャリア支援センターはキャリア系科目担当教員とメンター教員が連携して多様な学生への対応を図っている。中期計画のなかでは、キャリア教育の体系化、就職意識づけの強化、個別面談の充実を掲げている。

##### ア. 支援体制

###### ①キャリア支援センター

専門部署としてキャリア支援センターを置き、センター長及びセンター職員 3 名の構成で、学生の就職活動支援を中心とした進路支援を行っている。個別ヒアリング・相談、各種ガイダンス・セミナー、就職試験対策講座等の実施運営及び求人情報の開拓・受付から情報提供を行うとともにキャリア系科目と連携を図り、学生の主体性を導きだしながら、将来の進路選択ができるようきめ細かな支援を行っている。

###### ②キャリア支援委員会・キャリア連絡会

本学及び併設短期大学共同の「キャリア支援委員会」を置き、教員及びキャリア支援センター職員で構成している。定例会を月一回開催し、就職・進学支援計画の策定、活動の検討を行っている。2012 年度からは、「キャリア支援センター未来プロジェクト」(資料 6-9) により早期離職問題や勤労観・職業観の希薄化に注目してキャリア教育・キャリア支援の在り方について課題を洗い出し、中期計画へ反映させている。(資料 6-3) さらに、教員とキャリア支援センターが課題・情報の共有と連携の在り方を話し合う場として、キャリア連絡会を随時行っている。(資料 6-10)

###### ③キャリア系科目教員とメンター教員との連携

キャリア系科目担当教員とキャリア支援センターは、授業やセンター主催のガイダンスの情報交換及び調整を行い、効果的な進路支援の方法を検討している。加えて、メンター教員とキャリア支援センターが、求人情報と学生動向を共有して多方向から学生の進路支援を行っている。さらに、進学・留学希望者に対しては、キャリア支援センターが窓口となり情報提供を行うとともに、志望分野の教員指導が受けられる対応をしている。

##### イ. 支援内容

###### ①授業

キャリア系科目の再構築を図り、2014 年度から 2 単位必修 4 単位選択必修とする教育課程に移行した。具体的には、キャリア系科目の中核となる「キャリア・デベロップメント」を設置し、自己理解・職業理解を図り就労意識や職業観を段階的に涵養する仕組みを作った。さらに「ビジネス実務」「インターンシップ」「キャリアのための基礎教養 I (社会系)」「キャリアのための基礎教養 I (理数系)」を通して一般常

識の基礎的な知識を身に着けるとともに、社会人基礎力が育成できる教育課程とした。

### ②ガイダンス等による支援

キャリア支援センターは、3年次の夏休み前からガイダンスを開催して卒業後の進路の意識づけや就業・進学意欲を高める動機づけを行っている。3年次秋学期からはほぼ毎週ガイダンスを実施し、具体的な行動に移せるよう指導している。「業界・職業研究」「就活マナー」「応募書類対策」「面接対策」など幅広く情報提供をし、3年次の春には本学独自の「清泉女学院企業合同説明会」を実施している。(資料6-11)

### ③個別支援

学生の希望や状況に応じた相談を大切にして、学生が目的を持ち、主体的に進路選択をする支援を目指している。就職(進路)登録書をもとに、個々の適性や希望を把握して、状況に合った相談や面談による支援を随時行っている。メンター教員は、学生の動向を把握し各学生の進路相談にのっている。就職活動にメンタル的な困難をもつ学生には、学生相談室と連携して支援を行っている。進学希望者や教員志望者に対しては、専門分野の教員による受験指導と対策を行っている。(資料6-12)

## 2. 点検・評価

### ●基準6の充足状況

学生が学修に専念できる方針を明確にして、学生生活支援、修学支援、進路支援を行っている。その実施状況を各部署において点検し、中期計画、単年度計画へ反映させることでPDCAを実施しており、同基準をおおむね充足している。

特に、年度末に全学年を対象とした「学生生活アンケート」で点検を行い①学生自身の学生生活、②アメニティ関連、③各部署の対応、④修学について、実態を把握している。得られた回答は関係部署で必要に応じて改善に向けた検討を行っている。結果については各部署から学生へフィードバックしている。

<学生支援の適切性の検証及び施策への反映>

ア. 学生への修学支援及び生活支援の適切性については、教学及び教務学生部の中期計画及び単年度計画策定の際に、方針と具体的施策の検証を行っている。

退学者の実態把握(実数、理由等)(資料6-13)、学生出欠席状況調査の結果(資料6-4)、学生生活アンケート(資料6-14)等を総合的に検証して、中期計画等の施策に反映させている。計画は教授会の審議を経て学長が決裁している。

イ. キャリア支援の適切性も、キャリア支援センターの中期計画及び単年度計画の策定時にキャリア支援センター及びキャリア委員会で就職内定率(資料6-15)、インターンシップ参加状況(資料6-16)、相談実績(資料6-17)等を検証し、中期計画等に反映させている。

### (1) 効果が上がっている事項

ア. 補習・補充教育に関しては、補習・援助を行う体制を整えてきている。また、学生生活委員会委員の教員が外部セミナーに参加し、他大学の取り組み等の情報を教職員

と共有して、今後の補習・補充教育の在り方について検討を重ねている。さらに、学生生活委員会のアンケート結果及びメンター教員や授業担当者との個別面談で得られた情報等に基づき、支援体制及び設備面での充実を図ってきている。

- イ. 障がいのある学生に対する修学支援は、2014年度には車いす使用の学生が入学し、教職員と当該学生及び保護者とともに学内バリアフリーの再点検を行い、必要な箇所について修繕を行った。施設面で改善が遅れている部分への対応を含め、新学期オリエンテーション時には、車いすの学生が学内で立ち往生していた場合の対処方法について具体的に指示する等、教職員と学生同士のサポート体制の充実化を図っている。現在、学生が自発的に交代で同行しており、学生たちの貴重な体験になっている。
- ウ. 経済的支援を必要とする学生のために、本学独自の奨学金のほか、後援団体及び学外の奨学金を提供し続けており一定の評価を得ていることから今後も継続する。
- エ. 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生は、学生生活委員会・学生相談室を中心として、日常的な活動及び定期的な啓蒙活動の実施によって、維持促進されている。しかし、保健室が狭く相談がしにくい等の問題点も挙がっている。また、学生相談室の場所や利用方法が学生にあまり認知されていないことや、敷居が高いと感じている学生がおり、順次改善を図っていく予定である。
- オ. 就職状況が悪化している状況下にあっても、卒業生の約90%以上が希望する道に進んでいることから、適切な進路支援が行われていると判断される。(資料6-15) キャリア教育を体系化することで、キャリア系科目の授業内容の充実を図ることができた。(資料6-18) また、「インターンシップ」を重視し、学生に積極的に説明を行った結果、学生の参加度が上がり、主体的に目的を持って取り組む学生が増加した。キャリア支援関連の教職員が緊密な連携体制を維持し、個別の進路支援を行えた結果である。

### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 休・退学者の状況把握と対処は、休学希望者や退学希望者が出た際に、相談を受ける側も複数で対応することとし、ケアや情報共有が適切に成される相談体制としている。2013年度は退学、休学の理由は、進路変更(大学生活以外の道を選択、他大学編入、海外留学等)、体調不良等であった。(資料6-13) 退学者は本学での学びを基盤として、次の学びを再選択した学生が比較的多くみられたことから(大学院への進学を視野に入れた編入等)、今後は学生の多様なニーズに応えられる仕組みを整え、学生に情報を提供していく等の働きかけが必要となる。
- イ. ハラスメント防止のための措置としては、セクシャル・ハラスメント防止の体制を整えてはいるが、「アカデミック・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」を含めたハラスメント全体の体制整備が未整備である。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---



- ア. 補習・補充教育は、学習室内の整備を進めるほか、補修・補充教育を必要としている学生情報を教職員間で共有し、学生へ学習室利用に関する周知などを徹底する。アルムネサポーターの体制及び教員のサポート組織の再構築等を目指し検討を行う。
- イ. 障がいのある学生に対する修学支援では、バリアフリー化が十分とは言えない状況であり施設面での改善を図る。「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の制定を鑑み、障がいのある学生に対する学内の意識共有を図っている。このため、学外研修会で得られた情報を学内のFD・SD研修会等で共有する仕組みを導入した。
- ウ. 奨学金等については、2015年度入試より入学時に在学中の授業料全額免除を決定する制度を導入し、学生に対する経済的な支援体制の充実化を図る。
- エ. 心身の健康保持・増進を図るため、2014年度に、保健室及び学生相談室を移設しスペースを拡充した。また、学生相談室では新生へへのメンタルヘルスケアチェックの実施、学生相談室イベントへの声かけの実施、学生理解のための研修会等を予定している。
- オ. キャリア支援については、キャリア支援の充実と早期からのキャリア教育の再構築を図る。3コース制を敷いていることから、各コースが育てる学生に即した進路支援を行う体制の構築が必要となっている。また、近年増加する就活・就職不適合者に対するサポート体制も強化していく。

## (2) 改善すべき事項

- ア. 休・退学者の減少のために、従来行ってきた出欠調査に加えて、授業内容等での支援・対応体制の充実化を図っている。例えば、心理コースでは、心理系大学院への進学支援体制の強化を目的として、「心理学文献講読」という授業を設置し、大学院進学を目指していることを理由とした退学者対応に取り組み始めている。授業担当者は心理コース教員全員であり、年間を通して大学院受験（筆記試験対策）支援を行えるようになっている。また、大学院受験期が近くなってきた時期には、模擬面接を行い、面接試験への対策にも力を入れ始めている。このような、学生のニーズに沿った授業等により、退学者の削減を図る活動を定着させる。
- イ. 「アカデミック・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」を含めたハラスメント全体の体制整備は、2014年度に規程を制定する予定である。

## 4. 根拠資料

- 6-1 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 6-2 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱 (既出 資料2-17)
- 6-3 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度  
(既出 資料1-10)
- 6-4 平成26年度春学期 欠席調査用紙、欠席調査集計表
- 6-5 清泉アルムネ・サポート資料
- 6-6 2015年度(平成27年度)募集要項・志願票 (既出 資料5-5)
- 6-7 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 セクシャル・ハラスメント防止等に関する

## 第6章 学生支援

### 規程

- 6-8 2014 MY CAMPUS GUIDE BOOK
- 6-9 キャリア支援センター未来プロジェクト資料 (既出 資料2-13)
- 6-10 キャリア連絡会議事録 (平成26年1月6日、4月17日、5月28日開催)
- 6-11 2015採用 平成25年度就職ガイダンス等実施予定表
- 6-12 進学・教員養成指導関連資料
- 6-13 中途退学者数等調査 平成23年度～25年度
- 6-14 平成25年度 学生生活アンケート (既出 資料4-4-3)
- 6-15 平成24年度、平成25年度 進路内定率 (既出 資料2-18)
- 6-16 インターンシップ実習者(受入企業数)等 年度別推移
- 6-17 キャリア支援センター相談実績 2014卒学生、2015卒学生
- 6-18 キャリア支援の基本モデル資料

## 第7章 教育研究等環境

### 1. 現状説明

#### (1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

教育研究環境整備は、理念や教育目標に基づき制度面、設備面から整備することを原則としている。

学生の学習環境整備は、経営改革大綱（資料7-1）の基本施策（学生支援の向上）で次の基本方針としている。

学習環境の整備は順次整えていくことを基本とし、学生の満足度を高める生活、課外活動、健康、相談等の支援をする。システム、備品、動不動産等は中期計画を協働して策定する。

教員の教育研究環境整備は、同じく経営改革大綱で教育活動と研究活動が、円滑かつ活発に行われることを目的に体制整備と資金的支援により環境を整えるため、次の方針としている。

#### ・組織面の方針

教員、職員それぞれが、今まで以上に本来の職務・機能を発揮するために、組織体制を見直す。主に教員は教育・研究へのシフト、職員は教育研究のサポート、事務局運営にシフトしながら、ともに大学運営に不可欠な協同的關係を構築し、円滑な運営体制を遂行していく。

#### ・研究・資金面

研究は、高等教育を支える基盤であり、本学は、学長のリーダーシップのもと全学的な研究力強化策を推進する。

強化策の一環として学内個人研究費の金額、配分方法の見直し科研費等研究費関連規程の整備を行う。

財務面からも教育研究費比率を維持するように配慮している。同比率は開学以来、2008年まで上昇し、それ以降は30%前後を維持し2013年度は29.0%となっている。

<校地・校舎・施設・設備に係る大学の計画>

2013年度に中期財務計画（資料7-2）を次の方針で策定した。

原則として、黒字化、定員確保のめどがつく時まで停止する。

ただし、以下のポイントで判断して必要な投資は行う。

- ①どうしても必要な維持的投資 ②教育研究にぜひ必要なもの ③経費削減効果の高いもの  
④PR効果の高いもの

また、中期投資期計画（資料7-3）を策定し、システム、備品、動不動産等施設ハード面の整備を計画的に実施する方針である。2014年度の計画は、体育館天井の耐震化補強及びキャンパス・アメニティ向上のため手狭となっている保健室及び学生相談室の改装移転及びカフェテリアの一部改装等を行うこととしている。

教育研究環境の適切性の検証は、自己点検・評価及び中期計画及び単年度計画策定プロセスにおいて行い、計画に反映し実施していく体制としている。

## (2) 十分な校地・校舎および施設・設備を整備しているか。

校地・校舎は併設短期大学と共有し、校地面積（校舎敷地・運動場・その他）は、19,834.73 m<sup>2</sup>であり、大学の校地設置基準面積 4,000 m<sup>2</sup>、短期大学の設置基準面積 4,000 m<sup>2</sup>の計 8,000 m<sup>2</sup>〔800人（大学 400人、短大 400人）×10 m<sup>2</sup>〕の基準を満たしている。

校舎面積は、9,432.43 m<sup>2</sup>（このうち大学専有部分は、628.22 m<sup>2</sup>で、短期大学専有部分と共有部分は 8,804.21 m<sup>2</sup>）である。大学の校舎設置基準面積 3,305 m<sup>2</sup>〔(400（大学収容定員）－200）×661 m<sup>2</sup>÷200+2,644 m<sup>2</sup>〕と短期大学の設置基準面積 3,650 m<sup>2</sup>の合計は 6,955 m<sup>2</sup>であることから基準を十分満たしている。（資料 7-4）なお、体育館 1,200.47 m<sup>2</sup>・礼拝堂 580.67 m<sup>2</sup>を加えた建物面積は 11,213.57 m<sup>2</sup>である。

本学は、長野市北部丘陵地の自然環境にめぐまれた場所にある。近隣には市営昭和の森公園のほか、高等学校等の教育施設もあり恵まれた教育研究環境にある。また、建学の理念であるキリスト教の雰囲気やキャンパスの生活全体を通じて体感できるように校舎のデザインが設計され、掲示絵画、彫像、スタンドグラス等が配置されている。

教室は、講義室 19 室、演習室 6 室、実験実習室 21 室、情報処理学習室 5 室、学習支援室 3 室を併設短期大学と共有する形で教育目的に沿って整備し、主な教室には、プロジェクターや A V 機器等視聴覚機器を備えている。また、2014 年 5 月現在学生が利用可能な PC 計 167 台を情報処理室、自習室、CALL 教室及び図書館閲覧室に設置している。学内 I C T 関連では、2010 年度に高速バックボーンネットワークの整備、全教室及び研究室をカバーする無線 L A N の新設と情報処理室・C A L L 教室へのシンクライアントシステムの導入を行った。2013 年度は、学務情報システムのバージョンアップ等 I C T 環境の強化・向上を中心に教育研究環境の整備を行った。

キャンパス・アメニティの向上は、主に教務学生部と学生生活委員会が担当している。教務学生部は、毎年「学生生活アンケート」（資料 7-5）を行い、対応可能な課題から順次、改善を行っている。2014 年度は、アンケートで出た自転車駐輪場不足やマイクロバスの発車時間等について対応を検討している。キャンパス生活のための施設は、カフェテリア、マリアン・ホール、ソフィアホール、保健室、学生相談室、図書館、生協、学生ホール、多目的ホールがある。生協は、書籍・食品の他に日常生活の必需品を取り扱い、多くの学生に利用されている。（資料 7-6 p.5～10）校舎配置が複雑であるため、2013 年度は総合案内板や館名看板、トイレ表示板のデザイン統一を図ったが、カフェテリア、マリアン・ホールの改善、保健室、学生相談室の充実等課題は残っている。

校地・校舎内外の施設・設備等の維持管理は、総務部管財課で統括している。設備管理、清掃、施錠防犯等冷暖房設備のほかエレベーター設備等の専門性を要する管理等は、外部専門業者に委託して施設・設備の安全を確保している。また、常駐委託業者との協働による教室等施設への定期的な点検を行い、学生や教職員からの日常的な改善要請に臨機応変に対応している。地震対策は、2011 年度の耐震診断の結果、問題なく、体育館天井の非構造部材耐震対策工事のみを 2014 年夏期に実施した。

バリアフリー環境も障がい者専用トイレ、スロープ及び手摺の設置等により逐次改善

を図っている。2014年度に車いすを利用する学生が入学し、その対応として携帯用ベルの設置や通路の補修等を行った。

### (3) 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。

---

図書館の所蔵する図書は、平成26年5月1日現在77,428冊、学術雑誌は198種、視聴覚資料は3,805巻となっている。図書の購入、選定は、学生及び教職員が希望により、図書館長の承認により購入している。(資料7-7)特に、本学の特色であるキリスト教関係図書の充実のほか、キャリア支援センターと連携してキャリア関連図書の購入を行っている。学術雑誌は、専任教員に購読雑誌一覧を配付し希望により整備を進めている。授業用の参考図書は、各授業のシラバスで指定された参考図書を図書館入口に特設コーナーを設け、教員ごとに配架して学生の便宜を図っている。

閲覧座席数は116席で学生数(定員)の大学設置基準を満たしている。図書館運営は館長、司書資格をもつ専任職員1名と非常勤2名を配置しているほか、大学1名、短期大学2名の教員が図書委員会を通して運営にかかわっている。入館者数の推移は、2011年度48,857人、2012年度54,230人、2013年度58,645人と増加している。

電子情報機器等の整備は、2011年度にマルチメディア・ラーニング・センターを図書館に移設し、図書館機能の充実と視聴覚資料・機器の整備を行なったほか、視聴覚機器の利用率を高めるために、静音環境確保の整備を行った。2012年度に、図書館内PC12台を学内ネットワークに接続する整備を行い、この結果図書館のPC利用者が増え、2013年度には館内貸出し用のノートPCを2台加え、試験期間など混雑期に対処している。

情報リテラシー教育を推進するため、2013年度より、1年生を対象に学内で利用できるデータベースの紹介と簡単な操作方法の演習を実施している。また、図書館内の資料の検索方法については、新入生対象のガイダンスに加え、各学年のゼミ等で利用案内を実施したほか館内の掲示などを工夫している。2014年4月に学生の利便性向上を図るため図書館のホームページを更新し、併せて蔵書検索システムも新システムに入れ替えた。

図書館の利用促進面では(資料7-8,7-9)、学生の読書を推進する活動として、図書館サポーターの学生による創立者を紹介する本学ならではの展示や、「先生のおすすめ本」の特別な展示のほか、「私たちが選ぶ100冊の本」と名付けたブックフェアを行っている。また、県内の私立大学・短大図書館と連携して、テーマに合わせた本を紹介する企画も継続している。開館時間に関しては、毎年学生に行う利用アンケートを参考に、試験的に春学期の間、開館時間の延長を行ったほか、土・日曜日の開館を充実させた。

学外者への図書貸出しに関しては、積極的に地域及び学外者への貸出しを行えるよう準備を行っているほか、地域社会に開かれた図書館として例年企画展を開催している。

国内外の教育研究機関との学術情報相互提供システムの整備については、CiNiiやカトリック大学間のネットワークだけでなく、2010年より長野県内の大学間の連携によるリポジトリ(資料7-10)に参加している。また、大学紀要、カトリックセンター発行の「HUMANITAS CATHOLICA」を本学図書館ホームページ内で開示している。2013年度リポジトリ閲覧回数は2012年度比で157%、ダウンロード回数で414%となった。

(4) 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

---

＜教育課程の特徴、学生数、教育方法等に応じた施設・設備の整備＞

教育課程のバックボーンとなっているキリスト教思想の伝達に関してはカトリックセンターが所掌し、開学以来キリスト教の雰囲気や学修環境を導入する試みを行ってきた。新入生のオリエンテーションにおいて、学内随所に掲げた13枚の絵画を巡回し、キリスト教の主要テーマを追うことで「建学の精神」を体感できる環境としている。

教育研究に関する情報基盤等の環境は、学内ICT基盤では高速ネットワークの整備、全教室と研究室をカバーする無線LANの設置を行い、教員の教育研究環境は大幅に向上し、学生は新しい情報機器の環境を利用できるようになった。2011年～2012年には、導入したネットワークシステムの初期不具合への対応を図り、大幅な改善を行った。教育関連では、2013年度から学生の英語力測定(VELC)ソフト(資料7-11)を本格導入、心理コースでは、社会調査士資格の取得を目指す教育課程を導入し、統計ソフト「SPSS」を配置した。2014年度には学修ポートフォリオ支援システムの試行を開始した。

学生数に対する教室や校地面積等における必要要件は十分に満たしているが、本学は傾斜地で段差が多く、バリアフリー化は十分に進んでおらず、徐々に整備を進めている。

＜助手等の人的な教育研究支援体制＞

教員の教育研究支援体制の一環として、教員の授業準備・教材作り等の授業運営関連事務及び学部運営関連事務の助手(事務職員)を2名配置している。

職員が教育をサポートする方針は、2013年度に策定した経営改革大綱でも明確にし、TA等のように人的な配置はないものの、組織の機能として支援体制を敷いている。職員による支援は、科学研究費等の研究費関係、COC等大学教育改革事業関連、第三者評価の準備、教育機器に関するサポート等多くの場面で強化の方向にある。

＜教員の研究費＞

研究がより活発化するように2013年度に研究費関係規程の全面的な見直しを行い、研究及び研究費に関連した規程を整備した。個人研究費は、研究活動を助成し資質向上を図るため、専任教員全員に対し個人研究費40万円及び研究旅費10万円を上限に支給する制度としていた。2014年度から、従来の制度に加え、科研費応募を条件に基礎額20万円を上限70万円まで支給する方式も選択できる制度とすることで研究の支援をしている。また、学内の共同研究費についても学外の研究者との共同研究を想定した取扱いとしたほか、使用範囲、支払方法を見直し「研究費取扱基準」(資料7-12)を定めた。

＜教員研究室の整備＞

専任教員全員に個室の研究室があり、広さにばらつきはあるが1人当たり平均17.9㎡となっており、オフィスアワーにも適切に対応できる設備となっている。また、研究室の整備は、電気容量の増加等を行ったほか、研究室からのデータベースへのアクセスも改善しICT化に対応している。兼任講師の控室は、専任・兼任教員用のメールボックス等の置かれた多目的会議室であったが、2013年度に兼任教員専用として整備した。

＜教員の研究専念時間の確保＞

専任教員の授業負担は、「教員勤務規程」(資料7-13)で担当すべき授業時間数を原則1週6コマとし、2013年度の平均は5.7コマとなっている。(資料7-14)また、専

任教員の研究日は、「教員勤務規程」に「学長の承認を得て、本学以外の職務に従事できる日数は、原則として1週1日とする」という規程を設けている。この日を研究日として位置付け、専任教員からの希望で運用している。多くの時間を研究にあてられるよう、会議や校務分掌の合理化等への努力を続けている。

#### (5) 研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか。

---

本学では、2010年度に「研究倫理規準」(資料7-15)で、研究を行う者が遵守すべき基本倫理、基本理念を定めるとともに、「研究倫理委員会規程」(資料7-16)において研究倫理委員会を設けている。研究倫理委員会は、学部長、教授会で推薦された教員及び学外研究者等で構成し、教員が必要に応じて提出した研究計画の内容を倫理の観点で審査している。2013年度は4件の審査を行っている。(資料7-17)

## 2. 点検・評価

### ●基準7の充足状況

教育研究環境の整備に関する方針を定め、校地、校舎等を整備し、図書館、学術サービスの機能を提供している。また、教育研究等を支援する環境も適切に整備されており同基準をおおむね充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 施設・設備面において学生ニーズを第一に考えた快適で安全な学修環境の整備と教員の教育研究環境整備を計画的に行っている。
- イ. システム面では2013年度に学務情報システムの最新バージョンへの更新等の整備・充実を図った。また、システム室を総務部内組織から一部門として独立させ、システム要員1名の増員、職務の明確化を図り、教育研究支援体制を整えた。
- ウ. 研究費関係では研究費の見直しを図り、2014年度より費用面での研究活動支援を行うことを決めた。また2013年度より教育文化研究所事務局の推進サポートの一つとして、科研費応募の公募書類添削サポートを開始し、応募件数も2012年度の1件から7件に増加した。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. システム面では学習支援システム(e-ラーニング、ポートフォリオシステム等)の導入がスタートしていることから、システム室のサポート体制の充実が必要である。
- イ. 図書館については、環境の整備、読書推進活動を行ってきた成果として、年々図書館利用者数が増加しているが、学びの場としての環境の整備の検討が必要である。
- ウ. 教員の教育研究時間の確保は、職員との業務の割振り等具体的施策が必要である。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 中期計画、単年度計画のP D C Aマネジメントサイクルを通して整備を進める。  
学生生活面では、マイクロバスの運行について学生ニーズを反映させ、運行時間等きめ細かい対応を図る。2014年度は、体育館の天井の落下防止工事、保健室・学生相談室の改装移転、留学生の宿舎確保、カフェテリアの一部改装を計画している。
- イ. システム室の機能・役割は明確化され、中期計画に沿った企画を推進する。
- ウ. 科研費応募等研究の活性化を目指し、教育文化研究所事務局の研究支援を継続する。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. システム面の学習支援の充実は、システム室の役割分担が明確となり、中期計画において計画されている。この計画に沿って、企画・検討を進めていく。
- イ. 図書館の利用者増加、利用満足度の向上のため、ニーズの把握を行い、スペースを機能による区分や、今まで以上の地域への開放を視野に入れた検討を進める。
- ウ. 教員の時間確保のため、「校務分掌調査」結果に基づく具体策を実施するとともに、中期計画に基づく職員主導の教育研究のサポート、事務局運営を進めていく。

### 4. 根拠資料

- 7-1 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱 (既出 資料2-17)
- 7-2 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期財務計画
- 7-3 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期投資計画
- 7-4 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 財産目録
- 7-5 平成25年度 学生生活アンケート (既出 資料4-4-3)
- 7-6 2014 MY CAMPUS GUIDE BOOK (既出 資料6-8)
- 7-7 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 図書館資料の購入・収集・整理及び保管等管理規程
- 7-8 2014 図書館利用の手引き (既出 資料2-7)
- 7-9 図書館だより 第105号～第112号 (既出 資料2-8)
- 7-10 大学ホームページ 清泉女学院リポジトリ <https://seisen-jc.repo.nii.ac.jp/>
- 7-11 英語力測定(VELC)資料
- 7-12 清泉女学院大学・短期大学 研究費取扱基準
- 7-13 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 教員勤務規程
- 7-14 平成25年度 専任教員「授業コマ数と総時間数」
- 7-15 清泉女学院大学 研究倫理規準
- 7-16 清泉女学院大学 研究倫理委員会規程
- 7-17 研究倫理委員会兼審査会議事録 (平成26年2月20日開催)



## 第8章 社会連携・社会貢献

### 1. 現状説明

#### (1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

---

##### <社会との連携・協力に関する方針>

本学が地域社会と繋がり社会に貢献する方針は、「学則」の目的・使命において「文化の向上と社会の福祉のために貢献しうる女性を育成する」と明示している。また、本学の教育目標に「・・・自分が身を置くコミュニティの中で、そこにかかわる人々と共に、そのコミュニティを活かし、発展させることを考え、実践する力を培い」とあり、地域と共に生きる姿勢を謳っている。(資料8-1 p.5~6)さらには、「地域連携センター規程」(資料8-2)にも、「地域社会との連携協力を推進し、地域社会の活性化と発展に貢献するため」と定め明記している。こうした地域連携に関する方針は、学生便覧、ホームページ、広報誌等において公表し広く認識の共有を図っている。

加えて、2014年度～2016年度の学部及び地域連携センターの中期計画(資料8-3)において、教育研究成果の社会への還元を図ることを目的に「地(知)の拠点整備事業への申請と採択に向けての取り組み」「教育内容と地域貢献活動との連動強化」「学生の地域活動の適正な評価」「生涯学習等の地域貢献活動の見直し」を活動方針とし、地域における活動を活性化、地域への還元及び地域からの学びの強化等を重点項目に定めた。その具体的な試みとして、平成26年度に文部科学省の地(知)の拠点整備事業(COC)へ申請し、地域社会との連携活動を全学的な取り組みとしての体制の整備を始めた。

国際交流の方針は、平成26年度～28年度の国際交流中期計画(資料8-3)において、カトリック精神に基づく「異文化理解・異文化適応力育成のための国際交流活動の活性化」及び「国際交流が活発になるような仕組みづくり」と定めている。

##### <点検評価の体制>

自己点検・評価において実施してきた点検と合わせて、地域連携センター運営委員会は、前年度の活動状況を点検し、翌年度の計画を策定していた。2013年度に本学及び併設短期大学一体の中期計画、単年度事業計画策定を定期的に行うこととしたことで、社会連携・協力及び国際交流に関する検証を組織的、定期的に取り組む体制ができてきた。

#### (2) 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

---

地域と交流活動を通して、社会に貢献する学生を育成することを目的に、2008年度に地域連携センターを立ち上げた。2013年度には国際交流オフィスをセンターとして独立させ、地域連携センターは、地域連携事業、生涯学習事業及びボランティア事業を担う部署とした。地域連携及び国際交流の活動はこの2部署を中心に次のように行っている。

##### <地域連携関連>

地域連携センターの体制は、併設短期大学と共同で運営しており、事務局として職員2名配置している。地域連携センター委員会に本学教員3名がメンバーとして加わり、

センターとの連携体制を整えている。同センターでは、「地域連携センター報」（資料 8-4）を毎年作成しているほか、「地域連携センターNEWS」（資料 8-5）を年 2 回（7 月・2 月）発行して、関係者へ配付するほかホームページに掲載し、地域連携、生涯学習及びボランティアの活動状況を地域に発信している。

#### ア. 地域連携事業

本学は、併設短期大学と連携して多くの地域自治体及び団体等と連携協定を結び、様々な活動を展開し、地域に貢献するとともに教育の場として活用している。2014 年 5 月末現在の連携協定先は、地方公共団体では長野市（2009 年 3 月 24 日連携）、小川村（2010 年 2 月 3 日連携協力）、千曲市（2012 年 4 月 26 日連携）、信濃町（2014 年 3 月 31 日連携）がある。また、NPO 法人では長野県障がい者スポーツ協会（2007 年 8 月 7 日連携）、夢空間松代のまちと心を育てる会（2009 年 7 月 14 日連携）と連携している。主要な活動は次の通りである。

##### ①長野市

本学と長野市の連携協定に基づく活動は、毎年連携協議会において、連携事業成果の報告と次年度継続及び新規事業について検討している。2013 年度は長野市役所で行われ、以下は報告された本学の主な実績である。

- ・教育臨床演習：教職を目指す 2～3 年次学生が、教育実習を行う前に市内の小・中学校で 1 週間程度体験学習を行うもので、2013 年度は 6 名の学生が参加しており、2014 年度も実施を予定している。
- ・学習チューター：学生が実際の学校現場における教育活動に主体的、継続的に参加することにより、卒業後の指導に活かすことを目的としている。長野市学校教育課との会議では、学生及び学校にとって有益な事業であると評価されている。参加登録者は、2013 年度 15 名、2014 年度は 13 名であった。
- ・市職員のための夜間講座、長野市男女共同参画センター職員と連携授業及び、長野市で実施されるスポーツ大会運営で学生ボランティアの協力を実施している。

##### ②信濃町

2013 年度末に同町への地域貢献に加え、本学の教育研究のフィールドとして連携協定を締結し、同町が行う地域おこしの柱である森林セラピー事業の活用を中心に、本学の心理学や教育学分野と関連させた連携事業を進めている。2014 度は、心理コースの春学期授業で講師を派遣してもらうほか、フィールド調査の実施、また、信濃町「癒しの森」体験によるソーシャルスキル向上ワークショップを行う予定である。また、研究分野では、心理学的な手法による効果測定を行うことを計画している。

##### ③その他

授業を通じて、2008 年度より毎年、須坂市の「蔵の町並みキャンパス」事業と連携して郷土愛づくりプロジェクトや映画製作活動を行っており、学生たちは事業の成果を、毎年須坂市で開催される報告会で発表し地域に還元している。

高大連携では、連携協定のある長野市立長野高校に講師派遣や大学授業やオープンキャンパスへの参加等の交流を実施している。2010 年に連携協定を締結した県立中野西高校とは、オープンキャンパスや入試情報等の情報交換を継続的に行っている。

#### イ. 生涯学習事業

教員による出張講座、公開講座、また、授業の開放講座を積極的に実施している。

#### ①出張講座、公開講座、開放講座

「出張講座（高校編）」と「出張講座（一般編）」のパンフレットを高等学校や公民館などに配付し地域に周知している。2014年度7月（春学期）は5件あった。高校生対象の出張講座は、進路及びキャリア教育について本学の専門分野への要請が多くある。市民を対象とした講座も、教員の専門性を生かした地域貢献となっている。

教員による公開講座や学生と共に学ぶ開放講座の一覧を配付し、広く一般に周知している。公開講座の受講者数は、増減はあるものの依然多くの参加者を集めている。

#### ②講演会などの地域交流イベント

近隣の方々との交流を深めるため、毎年秋に地域映画上映会を開催している。2013年度は本学内で映画「ひまわり」を上映し、市民170名の参加があった。さら地域との交わりを目的に特別講演会を開催している。2013年度は大学設立10周年記念事業として諏訪中央病院名誉院長 鎌田實氏を招いて「困難な時代をどう生きるか」という講演会を実施し、500名以上の参加があった。

### ウ. ボランティア事業

地域連携センターでは、学生のボランティア活動を推進するために、「ボランティアの手引き」（資料 8-6）を作成し全学生に配付し、ボランティア依頼情報をメールで登録者に配信している。登録者数は、2012年は91名、2013年は111名、2014年は84名となっている。同センターは、参加希望者を募るほか活動先と連絡調整、活動後の学生からアンケート形式の報告書とりまとめを行っている。さらに学生自身が企画したボランティア活動に助成を行っており2014年度は3件採択している。

2014年度の学生のボランティア参加者数（7月現在）は、延べ約40名となり、昨年の同時期の人数73名に比べて減少している。主なボランティア活動は①スポーツイベントにおけるボランティア②長野市と連携した学習チューター及び放課後子どもプラン等の学習サポート活動③長野県保健所主催の「思春期ピアカウンセラー」として高校への出張講義を行うメンタルサポート活動④近隣の東長野病院・養護学校・老人ホームなどでのボランティア活動等、地域等から依頼されるボランティア活動である。

ボランティア活動に踏み切れない学生たちへの働きかけとして、長野市福祉協会等のボランティア受け入れ団体を招いて「地域活動の勧め」を実施したほか、既にボランティア活動に参加した学生による報告を行う等の活動を実施している。

### エ. その他の地域貢献事業

教員は、県や市等から依頼の依頼による審議会委員の就任（資料 8-7）、教育研究成果を地域に還元すると共に、授業を通して地域貢献活動を広く展開している。

心理コースでは、2010年より子どもが加害者にならないためのソーシャルスキルを身につける学習プログラム「セカンドステップ」の講演会を実施している。本内容に関しての地域におけるニーズは高く、2013年度から中学生向けのレッスンや小学生向けレッスンを開始した。2014度も学内外で多くのレッスンを予定している。

英語コミュニケーションコースでは、2004年度から県内の高校生を対象に、英語スピーチ・レシテーションコンテストを実施している。2013年度は、長野県、長野県教育委員会及び信濃毎日新聞社から後援を得て、従来のスピーチとレシテーションに加

えて、「信州の魅力」をテーマにプレゼンテーションコンテストも行い、26名の参加があった。アンケート調査結果（資料8-8）、参加者の期待度と満足度が高く、県内高校生の英語の実力向上のために寄与していることがわかる。また、教職に就いた卒業生に教職を目指す在学生も加えて、卒業生の模擬授業や英語教員の研究発表を行い、「SJC英語教育研究会」を年に2~3回開いているほか、「英語教育研究会 研究紀要」（資料8-9）を発行している。

現代コミュニケーションコースでは、「メディアアートデイ」と題して、2014年度に長野市内においてイベントを実施し、市民20名の参加があったほか、子ども対象のアートワークショップの開催し地域に貢献する活動を計画している。

#### <国際交流関係>

国際交流センターでは、異文化理解・異文化適応力育成のために、国際交流活動を活発化させる仕組み作りに取り組んでいる。中期計画では、異文化理解を促進するための海外研修プログラム作り、学生サポート体制の強化、留学生の受け入れの推進を掲げている。海外の協定は、漢陽女子大学（韓国ソウル市 姉妹校提携）チョイ・ロブサンジャブ言語文明大学（モンゴル 学術交流協定）カピオラニ・コミュニティ・カレッジ（アメリカ ハワイ 学術交流協定）国立高雄第一科技大学（台湾 学術交流協定）である。

#### ア. 留学生を通じた地域での国際交流活動

本学では、留学生を受け入れることで地域における国際交流活動に寄与している。

##### ①短期交流プログラム

姉妹提携校漢陽女子大学の学生と教員が毎年30名ほど来学し、学内での交流に加え、市内外で観光及びホームステイを行い、地域文化を体験し市民との交流を深めている。2014年度は4月に韓国で発生した客船沈没事故の影響で来日はなかった。

##### ②短期留学生受け入れプログラム

姉妹提携校漢陽女子大学から2013年度は、2名留学生を受け入れた。この事業も上記と同様の理由で2014年度の受け入れはなかった。また、協定校である台湾の国立高雄第一科技大学の学生4名を受け入れた。短期留学生は、授業に出席しつつ、地域を見学するほか、週末にホームステイをすることで、国際交流活動を行っている。

##### ③編入留学生の受け入れ

2009年より編入留学生を受け入れている。2013年度の漢陽女子大学における説明会で現代コミュニケーションコースへの関心が高かったが、受け入れには至らなかった。

#### イ. 清泉インターナショナルカフェの地域への開放

C E P（Cultural Exchange Promoter）の学生を中心に、外国人ゲストとディスカッションやゲームなどで交流を深める活動を行っている。2014年度もアメリカ人6名、台湾短期留学生4名と交流している。

#### ウ. 学生の海外研修派遣

国際交流センターでは、「学生便覧」（資料8-1 p.42）「2014年度MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料8-10 p.19~20）で海外研修及び留学に関する情報や手順等を明示しているほか、留学説明会を実施して海外研修・留学への参加を促している。また海外研修参加者に対して、本年度から5回（5コマ相当）の事前学習を実施している。

2014年度に予定している海外研修派遣活動は以下のとおりである。

## ①短期海外研修プログラム

本学が実施する海外研修については補助金の制度がある。夏休みに実施するオーストラリア語学ホームステイ研修に2名、韓国姉妹校交流プログラムに1名、モンゴル文化研修に4名が参加者する予定である。

## ②長期滞在（在学留学）プログラム

海外の大学に1年以内留学し、単位を読み替えることにより、留年せずに卒業できる在学留学制度を設け海外体験を促している。2014年度は、中国に1年間、カナダに半年間留学する学生がそれぞれ1名いる。

## 2. 点検・評価

## ●基準8の充足状況

建学の精神を初め、多くの方針において地域貢献・連携を本学の重要な使命とし、方針に沿った活動が合行われ、その適切性についても定期的に検証する仕組みができ、達成度はかなり高い状況にある。

## (1) 効果が上がっている事項

- ア. 地域連携活動等の方針は明示され、教育研究に多く取り入れられ推進されている。
- イ. 地域連携センター及び教員が、本学と地域をつなげる活動を推進してきた結果、連携協定を結んでいる地域を中心に様々な活動が実施されるようになってきたほか、地域と関わる授業も積極的に行われるようになった。
- ウ. 協定締結以来、長野市と千曲市とは連携協議会を実施し、より積極的な連携事業の実施報告と今後の事業に向けて話し合いができた。(資料 8-4 p.4~5) こうした取り組みは本学と地域社会の連携体制の定着化と地域活動の活性化を生んでいる。
- エ. 基本的にボランティア活動は活発であるが、ボランティア活動配信サービスへの登録者数が減少し、2014年度春学期の活動状況も昨年に比べ減少傾向にある。ボランティア活動に対する学生意識の把握と動機づけの方法を検討する必要がある。

## (2) 改善すべき事項

- ア. 生涯学習事業は活発に実施しているが、利用者数が減少しており、事業内容及び実施方法を見直す必要がある。
- イ. 海外研修プログラムで、参加者対象に事前学習を実施したことで、より研修の実効が上がる体制ができたが、海外研修プログラムへの学生の参加数などは伸びていない。その原因として考えられる研修時期、内容、費用に関して検討する必要がある。
- ウ. 現状、海外からの留学生が途絶えている。留学生は本学学生だけでなく地域社会にとっても異文化理解のために有益であり、留学生受け入れのための活動を促進する。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 本学の社会連携・貢献の方針を「学生便覧」、大学案内及びホームページで公表している。今後も周知を行い、教職員及び学生の地域連携活動への意識を高めていく。
- イ. 地（知）の拠点としての認識のもと、授業、研究、地域貢献においてCOCへの応募時に検討した事項をできる限り取り入れる検討を2014年度中に行う。
- ウ. 長野市、千曲市、信濃町との地域活動を充実させる。現在、年1回の連携協議会を実施しているが、より頻繁な協定先との情報交換を行うことを検討する。2014年度は地域活動を推進するための環境を整え始めたが、一層の改善が必要である。
- エ. 学生のボランティア活動を活発化するために、「ボランティアの手引き」の配付に加え、地域貢献が「建学の精神」にあることをより多くの学生が理解して行動するように、地域連携センター及び教員は一層の働きかける活動を継続する。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 「公開講座」等生涯学習事業について、社会人が参加しやすく地域ニーズに合った公開講座の開催や能力開発型の講座の開設を検討する。
- イ. 海外研修への学習面からのサポートは改善されつつあるが、資金面についても改善の必要がある。既に助成金制度はあるが、適用方法などを検討し学生が海外研修に参加する機会を増やしていく。また、海外研修プログラムの参加意欲を高めるために、研修と授業との連動性を検討して、学習効果と評価を分かり易くする。
- ウ. 姉妹提携校・協定校となっている海外の大学の情報を的確に入手して、本学への留学の魅力を説明する機会をとらえていく。また、既存の提携校・協定校の見直しや、新たな提携校・協定校を開拓して、留学生獲得の機会を増やすことを検討する。

### 4. 根拠資料

- 8-1 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 8-2 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 地域連携センター規程
- 8-3 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度 (既出 資料1-10)
- 8-4 2013年度 地域連携センター報 (第6号) (既出 資料1-13)
- 8-5 カレッジ通信 (地域連携センターNEWS) vol.24, vol.25 (既出 資料2-12)
- 8-6 2014 ボランティアの手引き
- 8-7 外部機関委員委嘱一覧
- 8-8 2013年度、2014年度高校生英語スピーチ・レシテーションコンテスト関連資料
- 8-9 SJC 英語教育研究会 研究紀要 (第5号)
- 8-10 2014 MY CAMPUS GUIDE BOOK (既出 資料6-8)

## 第9章 管理運営・財務

### 9-1 管理運営

#### 1. 現状説明

##### (1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

本学の設置母体である学校法人清泉女学院の管理運営方針は、寄附行為に「この法人は、キリスト教の精神に基づき、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、有為な人材を育成することを目的とする。」と明確に定めている。(資料 9-1-1) この管理運営方針を実現するために、以下の法人組織と教育研究・経営事務組織の意思決定プロセス、権限・責任及び中期的な管理運営方針を明確にしている。

##### <法人組織の意思決定プロセス及び権限・責任>

学校法人清泉女学院は、その傘下に小学校から大学まで7校（長野県・神奈川県）とインターナショナル学園1校（東京都）の計8校あり、それぞれの学校ごとに経営環境が異なっており、管理運営体制も各校の特色を反映して相違がある。このため、寄附行為及び法人組織の「理事会決議または理事長の決裁規程」（資料 9-1-2）及び「学長・校長職務規程」（資料 9-1-3）に基づき、各校の自主性を尊重しつつ理事会あるいは理事長のトップダウンによる方式ではなく、法人本部が全体の取りまとめを行うボトムアップの形をとっている。法人理事会の構成は、理事定数8～13人のところ13人、監事定数2人のところ2人となっている。(資料 9-1-4)

法人本部は、大学が管理運営方針を策定する過程において、方向性等の決定に関与している。管理運営の方向性は、大学及び短大の学長、副学長、学部長、学科長並びに事務職員の代表者と法人本部理事からなる「連絡調整会議」で検討されている。2014年度から「連絡調整会議」に理事長も参加する形で行われ、より意思統一を図る機能が強化されている。重要な事項は「教授会」の審議を経て、学長が成案して理事会・評議員会の審議及び決裁、または理事長の承認を得て実行に移す手順となっている。

原則として、法人理事会は年7回、法人評議員会は年4回開催される。(資料 9-1-5) 理事長は、その議長として会議を統括するほか、理事、監事及び評議員の意見を聴取し、法人全体及び各学校の経営並びに管理運営状況を把握し、それぞれの発展のためにその課題の解決に努めている。

##### <教育研究・経営事務組織の意思決定プロセス及び権限・責任>

本学の管理運営方針の策定は、各部署または委員会で審議・検討を行い、事案に応じて教授会で審議している。教授会で審議の後、決裁権限により学長の決裁または理事会、理事長の決裁を受けるプロセスとなっている。

教授会の権限・責任及び役割は「教授会規程」（資料 9-1-6）において定められている。教授会は学長により招集され、専任教授、准教授、講師及び助教により構成され、これら構成員の2/3の出席をもって成立し次の事項を審議する。

- ① 学則及び諸規程の制定並びに改廃に関する事項

- ② 研究に関する事項
- ③ 教育指導に関する事項
- ④ 教育課程に関する事項
- ⑤ 学生募集・試験・入学・退学・休学・復学・除籍・就職・進学及び卒業に関する事項
- ⑥ 単位認定に関する事項
- ⑦ 賞罰に関する事項
- ⑧ 教員の採用・選考・昇格及びその他の身分に関する事項
- ⑨ 学長が諮問した事項
- ⑩ その他教育上重要な事項

事務局長ほか何名かの事務職員がオブザーバーとして、また、そのうちの1名は書記担当者として同席している。

教授会は、原則として月1回開催され必要に応じて臨時教授会を招集している。教育課程を中心とした教育指導及び単位認定等の教務的な審議と教員の採用及び昇格等の身分に関する事項の審議は、教授会の重要事項で教授会での審議のうえ学長が決裁している。教授会における審議事項の決議方法に関しては特別な規程はなく、出席の教授会構成員の同意が得られるまでは審議することとしている。

経営面における機関として、2013年度には学長直轄の経営企画局を設置し、企画機能を担う形で機能強化を図り責任を明確にした。経営計画策定、組織編制、人事制度等経営関連事項は同局が起案し、教授会の審議、職員の意見聴取等を経て決裁に付すプロセスとした。また、2013年度には稟議基準を整備して、「職務・権限規程」(資料9-1-7)に沿った決裁プロセスを明確にして2014年度から実施している。

#### <中期の管理運営方針>

本学では、基本的な管理運営方針を規程等に定めるほか、中・長期的な管理運営方針として、2013年度には2014年度から始まる3か年中期計画(資料9-1-8)を策定し教職員へ周知している。中期計画策定に先立ち、ガバナンス、内部統制改革による組織全体を変革する経営改革大綱(資料9-1-9)を策定し、実行プランとして、大学教員、短期大学教員、事務局職員が一体となって中期計画を策定した。また、中期計画策定段階のプレステージにおいて中期計画を遂行するために必要な、「建学の精神」を発信するためのメッセージの制定、組織・職制・権限の改正、研究関連規程の整備、奨学金制度の制定等を実施した。

#### <点検評価の体制>

自己点検・評価において実施してきた点検と合わせて、2013年度に本学及び併設短期大学一体の中期計画、単年度事業計画策定時にも点検を定期的に行うこととし、管理運営に関する点検評価を組織的かつ定期的に取り組み体制ができている。

### (2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

---

理念・目的の実現に向けた管理運営方針を定めるための意思決定プロセスの大枠は、規程等により明確化され、規程に基づいて管理運営を行っている。また、本学の管理運



営を適切に行うため、学長及び学部長の権限と責任を明確にして管理運営を行っている。  
 <学内諸規程の整備>

本学においては、教育基本法及び学校教育法等に基づいて「学則」を制定し、労働基準法等関係法令に基づき「就業規則」（資料 9-1-10）及び「給与規程」（資料 9-1-11）等を制定のうえ、関係法令に基づく「学則・規程集」を整備している。

規程体系及び主な規程は次の通りである。

- ①学則
- ②学事（学位規程、教授会規程、自己点検及び自己評価規程等）
- ③組織（組織編成・職制規程、評議会規程、ファカルティ・ディベロプメント委員会規程ほか委員会規程等）
- ④人事（学長等の任命及び任期に関する規程、教員選考規程、職員採用規程等）
- ⑤就業（就業規則、研究倫理規準、教員勤務規程、給与規程、セクシャルハラスメントの防止等に関する規程、育児休業に関する規則、介護休業に関する規則等）
- ⑥経理（経理規程等）
- ⑦事務（文書取扱規程等）
- ⑧図書館、研究施設（図書館管理規程、教育文化研究所規程等）
- ⑨管理（危機管理に関する規程、情報セキュリティ基本方針、個人情報の保護に関する規程等）
- ⑩その他

2013年度の主な新規・改正規程は次の通りである。

- ①新規：情報ネットワーク管理運用規程、公的研究運営及び公的研究費管理規程、研究及び研究費規程、教育文化研究所運営委員会規程、スタッフ・ディベロプメント委員会規程、学生専用駐車場使用料に関する内規、組織編成・職制規程、職務・権限規程等
- ②改正：給与規程等

<諸規程の適切な運営>

業務運営において適正な管理運営に努めているが、総合的に適切性を確保するために2013年度に経営企画局に監査担当者を配置し、諸規程の適正な運用も含めて、法令遵守状況を監査する体制整備に着手したところである。

<学長の権限・責任及び選考>

学長の権限は、学校法人の「学長・校長職務規程」（資料 9-1-3）により定められている。このうち、理事長事務の代決事項は、「管理職以外の教職員の任免」「人事委員会の委員の選任」「兼任講師・嘱託等の任免」「教職員の分限、服務、懲戒及び表彰」等があり、学長専決事項は大学運営全般にわたっている。また、学長は教授会を学則等の規程に基づいて開催し、本学の教育研究上の審議機関として適切な運営を行っている。

学長の選考は、「学長等の任命及び任期に関する規程」（資料 9-1-12）に、「学長は、理事会の推薦に基づき、本学の当該の教授会の意見を徴して、理事長が任命する。」ことが規定され、適正に運用されている。副学長の任命については、「副学長は、学長の推薦に基づき、理事長が任命する。」としている。

<学部長の権限・責任及び任免>

「職務・権限規程」(資料 9-1-7)において学部長の権限については「学部長は、学部を代表し、教育研究に関する事項について学部内の連絡調整にあたる。」と定められている。規程により、学部内の連絡調整が主な権限で常に学部内のあらゆる面での運営が円滑に進むよう、コース長の調整会議を主宰し、日常的には学部に関する分掌の処理を行う。また、教授会の実際的な運営を行うほか、教員選考委員会、個人情報保護委員会、セクシャルハラスメント対策委員会には委員として参加することを規定している。

学部長の任免に関しては、「組織編成・職制規程」(資料 9-1-13)に、「学長が理事長の承認を得て任命する。」と規定しており、1年間の任期を定め、再任可能としている。2012年度「人間学部長候補者推薦に関する内規」(資料 9-1-14)を制定し、それに従い学部長候補者を選出した。

### (3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

事務組織の構成は、「組織編成・職制規程」(資料 9-1-13) 経営事務部門の組織(同規程別表 4)の通り、事務局と経営企画局の2局体制で、事務局の下に総務部、入試広報部、教務学生部、キャリア支援センター、地域連携センター、国際交流センター、カトリックセンター、システム室、図書館(事務局)、教育文化研究所(事務局)がある。

人員は、本学の現行の運営状況では、ほぼ適正に配置されているが、併設の短期大学の事務組織も兼ねていることから、業務の負担は大きい。

2014年度事務組織は、専任職員 8 名・嘱託職員 4 名・兼任職員 5 名・その他 28 名(短大専任で大学兼任者 14 名・短大嘱託職員 5 名・短大兼務職員 4 名・教員 5 名)となっている。

事務部門に求められる機能は、教員による教育研究活動及び学生支援活動をサポートするとともに、多様化している学生や教員のニーズに迅速かつ的確に対応することであり、事務局主導の企画提案型の事務局体制の構築を目指し事務機能の改善を図っている。また、業務上の指揮・命令及び意思決定の所在をより明確にするため、2013年度の中期計画プレステージにおいて、「組織編成・職制規程」(資料 9-1-13)を制定し、教員と職員の機能の明確化(教員は教育と研究を担い、事務面の業務は極力職員が担う)を図り、組織機能の改正を行った。

企画機能の強化、システム面の教学支援機能の強化、入試広報の充実等から人員の増強をしたことで、各組織の強化は図れている。今後、業務量・質とコストの面から適正な人員配置を行い改善することにより、現有人員での対応は可能である。問題点としては職員に深く広い知識が必要となるため、1部署に比較的長く在籍する傾向がある。この解決策として専門性の高いシステム基盤の保守やホームページの作成等の一部をアウトソーシングすることで機能の高度化・改善を図り教育研究のサポートを行っている。

職員の採用・昇格等に関しては、規程を整備し、運用により行っている。採用は、「職員採用規程」(資料 9-1-15)及び「任期制職員に関する規程」(資料 9-1-16)に基づき、書類審査及び面接によって選考し、6カ月の試用期間を経て採用している。

嘱託・パート職員の採用については、「嘱託職員勤務規程」(資料 9-1-17)及び「期限付雇用教職員勤務規則」(資料 9-1-18)により、一定の期間内で雇用契約を締結して

いる。また、専任職員の昇格等については、「給与規程」（資料9-1-11）の運用により行っている。

#### （4） 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

事務職員の意欲・資質の向上を図るため、経営改革大綱の中で、権限と責任の明確化、目標管理の徹底、人事評価制度の導入等を図っていくことを基本方針とし、目標管理制度の導入とスタッフ・ディベロプメント（SD）を2本の柱として活動している。

2013年度に目標管理に基づく適正な評価と、業績評価に基づき処遇を決定する人事評価制度の仕組みを構築し、2014年度は試行的に運用している。（資料9-1-19）

2013年度に事務職員の管理運営能力の向上と教育研究支援に向けSD委員会を立ち上げた。2013年度は、SDの認識の共有と委員会の在り方・活動方針の検討を進め、2月には職員の意識向上をテーマに、パート職員まで含めた研修会を行った。委員会では、事務レベルの向上、事務ノウハウの散逸等のリスク回避のための事務手順のマニュアル化の提案がなされたほか、目標管理制度の事前検討を行うなど、研修の実施や知識の習得にとどまらないSD活動を開始した。

2014年度も引き続きSD委員会の役割として、①共通テーマ研修の実施、②人事制度に対する意見聴取・提言、③業務改善の提案を中心に活動している。また、SD中期計画の活動方針「管理者の管理力の向上を図る」方策として、課長職以上は「管理者基礎コース」、係長・主任は「チームリーダー研修」の外部研修を義務付けている。（資料9-1-20）

## 2. 点検・評価

### ●基準9-1の充足状況

大学の理念・目的の実現に向けた管理運営方針を明確に定め、規程を整備している。また、大学業務を支える事務組織は機能し、その職員の資質向上に向け方策が講じられており、同基準をかなりのレベルで充足している。

#### （1） 効果が上がっている事項

ア. 本学の管理運営の基本方針は、寄附行為（資料9-1-1）及び規程等において定めており、2013年度には、経営改革大綱（資料9-1-9）において中長期の管理運営方針を定め、中期計画（資料9-1-8）において具体的な管理運営方針と施策を明確にした。全学の管理運営の方向性に基づき各部署の運営方針を決定していることから、各部署の中期計画は、全体中期計画と整合しており、統一の方向性がある計画を実現している。

イ. 中期計画プレステージにおいて、ガバナンス機能、内部統制機能強化のための組織、職務権限、稟議手続関係、目標管理体制の導入等の整備を行い体制は順次整いつつある。「組織編制・職制規程」及び「職務・権限規程」（資料9-1-7）の制定により、

組織の各部署の役割を明確にするとともに、職務の権限を明確にして、学長権限を委譲することで重要度に応じて迅速かつ効率的に意思決定する体制整備を行った。

ウ. 中期計画プレステージ中において、経営改革大綱の方針における教育研究を支える役割を職員が担うという意識付けを行った。運営面において職員主導で進めていく意識・意欲が徐々に浸透してきており、職員各部署の前向きな中期計画策定でその面が読み取れる。また、SD委員会の活動も徐々に軌道に乗ってきており、実効の上がる活動を開始している。(資料9-1-21)

## (2) 改善すべき事項

---

ア. 法人は、傘下の各学校からのボトムアップ方式による意思決定を行ってきたが、環境変化が激しく、的確でスピーディな決断と実行が求められている状況では、理事長の重要事項決定への一層の参画、法人本部若しくは各学校における経営企画機能の充実が課題である。

イ. 経営改革大綱及び中期計画に沿って経営改革を進めている段階であり、一層の効率化に向けた組織の見直し、またリスク管理強化に向けた体制の見直しを進める必要がある。

ウ. 職員の意欲・資質の向上を目的に、目標管理制度及び人事評価制度を試行しており、本格導入に向け、目標管理の理解及び業績評価に基づく人事評価の理解を一層深める必要がある。特に管理職の権限に基づく管理機能の発揮が必要である。

エ. 業務の互換性の向上、他部署の業務に対する理解促進等を狙いとした配置替えは、人員が少なく難しい状況にある。このため、配置が硬直化し、業務執行の効率化及び人的リスクの排除を行うことが難しい。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 経営改革大綱に基づく中期計画を着実に実施する。中期計画全体は、部署別中期計画で構成され、部署が責任を持って実施していく。このPDCAを経営企画局が統括していくことで、管理運営方針に沿った具体的施策の実現を図る。

イ. 職務・権限制度として整った各部署の職務分掌と職務・権限の理解を日常業務の中で進めることで定着を図り、結果として職員の企画機能の向上につなげる。

ウ. SD委員会の毎月の開催及び業務改善提案のまとめ等により、実効性のあがるSD委員会を行う。また、管理職の意識向上のための研修を行うほか、目標管理の実践を通して管理職及び職員の意識づけ等を効果的に実施する。

### (2) 改善すべき事項

---

ア. 経営改革大綱の方針に沿って大学の改革を進めるに当たり、連絡調整会議への法人

理事の出席に加え、極力理事長が出席することにより企画段階から関与を強め、迅速な方針決定をしていく。

- イ. 中期計画に沿ってリスク管理体制、委員会等の組織の整備を一層進め、職員の企画機能を発揮できる効率的な組織としていくことで、会議の合理化と実質化を図る。このため、リスク管理関連規程、組織関連規程の整備を進める。
- ウ. 2015年度から職員の目標管理制度と人事評価制度を正式に導入し、各人の目標管理を通してPDCAの実践を定着させる。また、正式導入後は、昇格、処遇の決定における適切な人事評価を行い、納得性やモチベーションを高めることが必要となる。また、目標管理制度、人事評価制度を通して適性を確認し、人員配置の参考としていく。
- エ. 属人的ノウハウに頼ることは人的リスクも大きく、業務マニュアルの整備、管理職の機能強化を図ることで解消する。

#### 4. 根拠資料

- 9-1-1 学校法人清泉女学院 寄附行為
- 9-1-2 学校法人清泉女学院 理事会決議または理事長の決裁規程
- 9-1-3 学校法人清泉女学院 学長・校長職務規程
- 9-1-4 学校法人清泉女学院役員名簿（理事・幹事） 平成26年5月1日現在
- 9-1-5 学校法人清泉女学院 理事会・評議員会 平成26年度開催予定表
- 9-1-6 清泉女学院大学 教授会規程（既出 資料3-3）
- 9-1-7 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 職務・権限規程（既出 資料3-5）
- 9-1-8 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度（既出 資料1-10）
- 9-1-9 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱（既出 資料2-17）
- 9-1-10 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 就業規則
- 9-1-11 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 給与規程
- 9-1-12 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 学長等の任命及び任期に関する規程
- 9-1-13 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 組織編成・職制規程（既出 資料2-2）
- 9-1-14 清泉女学院大学 人間学部長候補者推薦に関する内規
- 9-1-15 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 職員採用規程
- 9-1-16 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 任期制職員に関する規程
- 9-1-17 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 嘱託職員勤務規程
- 9-1-18 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 期限付雇用教職員勤務規則
- 9-1-19 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 目標管理制度及び人事評価制度規程（案）
- 9-1-20 研修教室のご案内、中期計画実施状況
- 9-1-21 SD委員会議事録 2014年度第1回～第4回

## 9-2 財務

### 1. 現状説明

(1) 教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。

法人全体の財政基盤は、日本私立学校振興・共済事業団の経営状態区分では「A3」(注)であり、教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政状態にある。また、貸借対照表関係比率において、2013年度末の自己資金構成比率94.8%、流動比率907.2%と健全性は極めて高い状態にある。

(注) 日本私立学校振興・共済事業団が経営判断指標に基づき経営状態を、正常状態のA(3区分)、イエローゾーンのB(5区分)及びC(3区分)、レッドゾーンのD(3区分)に分類する手法

本学単体の財政基盤は、帰属収支差額がマイナスであり、また内部留保資産もマイナスとなっており財政基盤は十分な状況とは言えない。この状況を改善して、教育研究を安定的に遂行するため、2013年度に2014年度～2016年度の中期計画(資料9-2-1)を策定し、中期計画に合わせて必要な財政基盤の構築を目指して中期財務計画(資料9-2-2)を作成した。単年度の帰属収支差額を早期に黒字化することを目標にしている。

<財務諸比率>

資金収支、消費収支、貸借対照表(資料9-2-3、9-2-4、9-2-5)に基づく、2011年度～2013年度法人全体の主要な財務諸比率は以下の通りである。

表9-2-1 消費収支計算書関係比率

分類	比率名	※	2011年度	2012年度	2013年度	2012年度 全国平均
経営状況	帰属収支差額比率	△	6.4%	3.0%	0.3%	4.8%

表9-2-2 貸借対照表関係比率

分類	比率名	※	2011年度	2012年度	2013年度	2012年度 全国平均
自己資金	自己資金構成比率	△	94.8%	94.9%	94.8%	87.2%
資産構成	流動比率	△	885.5%	912.3%	907.2%	237.1%
負債構成	総負債比率	▼	5.2%	5.1%	5.2%	12.8%

(注1) 日本私立学校振興・共済事業団が毎年統計をとる基準で算出し、主な項目を大学法人(2012年度実績)の全国平均(医歯系法人を除く)と比較した。

(注2) ※欄は △:高い値が良い ▼:低い値が良い

(注3) 比率は、小数点以下第2位を四捨五入

(注4) 「自己資金」=基本金+消費収支差額

法人の財務諸比率は、全て全国平均より良好な値となっており、貸借対照表関係諸比率は特に良好で、現状の財務基盤は安定している。

次に2011年度～2013年度大学単体の主要な財務諸比率は以下の通りである。

表9-2-3 消費収支計算書関係比率

分類	比率名	※	2011年度	2012年度	2013年度	2012年度 全国平均
収入構成	学生生徒等納付金比率	△	82.9%	82.8%	82.2%	73.4%
	寄付金比率	△	3.5%	2.6%	2.3%	2.0%
	補助金比率	△	7.9%	8.4%	8.0%	12.6%
支出構成	人件費比率	▼	76.1%	76.7%	72.5%	52.8%
	教育研究経費比率	△	34.1%	30.4%	29.0%	31.2%
	管理経費比率	▼	10.0%	9.3%	10.6%	9.2%
経営状況	帰属収支差額比率	△	△21.5%	△16.7%	△12.1%	4.8%

収入構成面では、本学の特徴として学生生徒等納付金の割合が高く、他の収入が少ないことから、学生生徒等納付金比率が全国平均を上回っている。定員確保ができないことを主因に補助金が減少し、この結果、補助金比率の低下、学生生徒等納付金比率の上昇を招いている。このことから学生数確保が課題である。

支出構成面の、人件費比率(帰属収入と人件費の関係)は、過去3年間76.7%~72.5%の間にあり、全国平均52.8%より高い水準で推移している。この原因は、規模が小さいこと及び学生数が定員を下回っているため、教職員人件費のウェイトが高位にあることが挙げられる。やや改善傾向にはあるが、入学者定員の確保による収入増と人件費の抑制により、当該比率を順次改善する方針である。教育研究経費比率は、過去3年間で34.1%~29.0%となっており、全国平均をやや下回る状況である。また、低下傾向にもあるが教育に支障をきたさないよう経費を投入している。

帰属収支差額比率は過去3年間改善傾向にはあるが、マイナスが継続しており財務基盤の悪化を招いている。

表9-2-4 貸借対照表関係比率

分類	比率名	※	2011年度	2012年度	2013年度	2012年度 全国平均
自己資金	自己資金構成比率	△	51.5%	36.8%	18.3%	87.2%
資産構成	固定資産構成比率	—	136.7%	166.2%	214.4%	86.7%
	流動比率	△	△228.4%	△368.6%	△665.1%	237.1%
負債構成	流動負債構成比率	▼	16.1%	18.0%	17.2%	5.6%
	総負債比率	▼	48.5%	63.2%	81.7%	12.8%
	負債比率	▼	94.1%	171.5%	445.6%	14.7%

財務の安全性に関する貸借対照表関係比率では、自己資金構成比率が2013年度18.3%と低く、大学単体としての財務基盤は厳しい状況にある。

資産構成面では流動比率は、一般的には200%以上であることが財務的に好ましい状態であるといわれているが、2013年度は△665.1%と更に悪化している。また、負債構成面でも、各比率ともに財務基盤が厳しい状況にあることを示している。

本学の最大の問題は、長年の入学者定員未充足による消費収入不足の結果、単年度の消費収支差額のマイナスの累積が財務基盤に影響を与えている点にある。

<収支状況>

2011年度～2013年度大学単体の収支状況は以下の通りである。

表9-2-5

(単位：千円)

	2011年度	2012年度	2013年度
帰属収入	323,672	332,091	366,351
消費収入	315,879	328,664	354,003
消費支出	393,408	387,442	410,654
消費収支差額	△77,529	△58,778	△56,651
減価償却額	31,800	33,672	34,633

収支の状況を見ると、消費収支差額のマイナスは、年々減少はしているものの連続してマイナスとなっている。このマイナスの原因を収入面から見ると、帰属収入のうち定員未充足による学生生徒等納付金の伸び悩みと補助金の大幅な減少が、経営上予定している水準に達していないことが要因となっている。支出面の原因としては、帰属収入に比して人件費と減価償却額が高い水準にあることがあげられる。

<外部資金の受け入れ状況>

2011年度～2013年度の大学における科学研究費補助金、寄付金等の外部資金受け入れは、次のとおりである。

表9-2-6 外部資金受け入れ

(単位：千円)

	2011年度	2012年度	2013年度
科学研究費補助金	4,089	2,158	2,119
寄 付 金	11,291	8,528	8,328
資産運用収入	2,417	2,338	2,294

科学研究費は、2011年度7件、2012年度6件、2013年度5件獲得している。(資料9-2-6)全般には外部資金の受け入れは少なく、研究支援体制を整備し、科学研究費を中心に外部資金の獲得を強化する体制を順次整備している。

(2) 予算編成および予算執行は適切に行っているか。

<予算編成について>

○法人全体予算編成

毎年2月に傘下の清泉女学院大学、清泉女学院短期大学、長野清泉女学院中学・高等学校(以上、長野県長野市)、清泉女学院中学高等学校、清泉小学校(以上、神奈川県鎌倉市)、清泉インターナショナル学園(東京都世田谷区)が次年度の予算書を提出し、評議員会及び理事会での審議を経て承認するプロセスをとっている。

○本学の予算編成

予算決定までの手続き、決定のプロセスは次のとおりであり、予算編成における役割分担は明確になっている。なお、2013年度より予算編成において、新規案件や多額の予算については企画書を作成して妥当性の検証を行い、単年度及び中期財務計画(資料9-2-2)を同時に作成する方式を採用し、中期計画(資料9-2-1)の施策と財務計画



をリンクさせ、中長期的な観点から予算編成を行うこととした。

①予算計画書の提出：11月末

大学・短大別、学科別、教務学生部、システム室、教育文化研究所、地域連携センター、国際交流センター、図書館等の機関別及び事務部署別に関連予算を策定

②連絡調整会議で概算状況を報告：12月上旬

③査定：12月中旬

提出された事業計画及び予算を総務部、経営企画局が内容確認、査定を実施

④予算査定会議：1月中旬

予算会議で全体予算を査定、予算案を決定し、最終的に学長が決定

⑤学内予算教授会報告：2月

⑥法人評議員会及び理事会審議：3月

決定予算に基づき、予算書及び事業計画書を作成し、法人本部事務局に送達する。

評議員会及び理事会で、上記の予算書及び事業計画書が審議され、最終決定される。

<予算執行について>

予算の執行は、予算に基づき実施し、原則予算外の支出は認めない方針としている。従来、支出と予算執行確認にタイムラグがあったが、2013年に体制整備を行い2014年度から執行確認を同時に行う方式とした。また、執行は、少額の執行を除き稟議書を作成し、「職務・権限規程」(資料9-2-7)に沿って承認を受けたのち行われている。また、法人本部では、毎月試算表に基づき、予算の執行状況をモニタリングしている。

<決算の監査>

監査は、監事による監査と監査法人の公認会計士による会計監査を実施している。

監事による監査は、寄付行為に従い業務及び財産状況(資料9-2-8、9-2-9)の監査が行われている。監事は、理事会及び評議員会に出席し監査内容を報告するとともに監査報告書を提出している。

公認会計士による会計監査は年2回の往査により、期中監査及び決算監査を行っている。また、年1回、監事同席の上、理事長・理事・本部事務局長等に対し、公認会計士より監査結果を報告している。この時、法人が設置する各学校の監査結果や問題点等について今後の学校法人の管理運営に生かすよう意見交換を行っている。(資料9-2-10)

## 2. 点検・評価

### ●基準9-2の充足状況

教育研究を安定的に遂行するための財務基盤は、法人としては十分に確立しているが、大学として不十分な状況にあり改善に取り組んでいく必要がある。予算の編成及び執行また、監査に関しては適切に行われておりおおむね基準を満たしている。

#### (1) 効果が上がっている事項

ア. 施策単位での予算の執行状況を、月次単位、年度単位で把握できる体制が整ってきている。これにより、施策と支出をリンクさせた効果の分析・検証を行える体制の整備を進める。あわせて予算策定時の企画書が整ってきたことから、効果分析、検証の

仕組みが整いつつある。

イ. 適切な会計処理体制とチェック体制を敷いており、間違いのない会計処理がなされ、決算監査では、毎年、公認会計士より適正な決算である旨の評価を得ている。

## (2) 改善すべき事項

---

ア. 大学単体では、学生数が定員を満たしておらず、2013年度は学生生徒等納付金収入等を中心とした帰属収入が人件費と教育研究経費等の消費支出が下回り、不足が生じている。帰属収支黒字体質の構築による財務基盤の健全化は大きな課題である。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 検証する体制が整ってきたことから、主要な項目の実施後の効果検証を行うほか、予算編成段階での効果検証をさらに充実し、効果的な予算編成を目指す。  
イ. 今後も会計基準を遵守し、財務処理の適正性を維持していく。

### (2) 改善すべき事項

---

ア. 法人の財務は問題なく、流動性も十分あることから 2014年度からの中期財務計画（資料9-2-2）の達成状況を点検し、帰属収支差額の最終的黒字化に向け、単年度計画の赤字幅削減を行うことが当面の主要事項である。最終黒字化のためには、学生確保が最優先課題であり、広報戦略を受験生の裾野拡大やWebを使った募集から、地元を中心とした足を使ったきめ細かな広報活動への修正を行い中期計画目標の入学人数の達成を図る方針である。また、抜本的な経費の削減を検討する段階に来ている。

## 4. 根拠資料

- 9-2-1 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度  
(既出 資料1-10)
- 9-2-2 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期財務計画 (既出 資料7-2)
- 9-2-3 5カ年連続資金収支計算書 (大学部門/学校法人) [資料9/10]
- 9-2-4 5カ年連続消費収支計算書 (大学部門/学校法人) [資料11/12]
- 9-2-5 5カ年連続貸借対照表 (学校法人) [資料13]
- 9-2-6 2011年度～2013年度 科学研究費採択一覧表
- 9-2-7 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 職務・権限規程 (既出 資料3-5)
- 9-2-8 学校法人清泉女学院財務計算に関する書類(財産目録含)平成21年度～25年度

9-2-9 学校法人清泉女学院事業報告書 平成25年度

9-2-10 学校法人清泉女学院 監査概要報告書（平成26年6月24日付）

## 第10章 内部質保証

### 1. 現状説明

#### (1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

---

本学は、以下のように自己点検・評価を実施し、その実施結果の報告書作成及びその公表を行うことで、大学の状況について社会への説明責任を果たしている。

##### <自己点検・評価の実施>

本学は、自己点検・評価を2005年度より毎年度、自己評価委員会を中心に教学及び事務局の各部署において実施してきた。2013年度からは、自己評価委員会の事務局を経営企画局が担うことでサポートする体制として実施している。

##### <自己点検・評価の結果の公表>

自己点検・評価の結果の公表は、2010年度に受審した大学基準協会の認証評価において基礎資料となった2009年度の点検・評価報告書を大学基準協会の認証結果とともに、全文をホームページに公開している。このほか、2011年度～2013年度までの点検・評価報告書を、同様に公開している。(資料10-1) また、毎年の点検・評価報告書を、学内関係者、法人理事・監事、姉妹校、関係団体等の各所に配付し、大学の現状を公開している。

点検・評価を行う際に必要なデータのうち、教育研究活動等の状況について、学校教育法施行規則第172条の2第1項関係に則り、ホームページ等において情報公開を行っている。また、法人情報については、財務情報、事業計画書、事業報告書及び自己点検・評価報告等をホームページや刊行物等で公表している。(資料10-2) 本学は従来から教職員・学生・父母・校友など大学関係者を中心に、財政状況について「カレッジ通信」(資料10-3 p.8~9)などの広報紙に決算概要を掲載し、公開を行ってきた。

財務情報公開請求に当たっては、文部科学省高等教育局私学部長通達(16文科高第304号)および寄附行為第35条(財産目録等の備付および閲覧)(資料10-4)により財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監事による監査報告書を財務情報書類として備え置き、閲覧に供することとしている。アンケート等の情報公開請求に対しては個人情報等の保護の範囲内で、できる限りの情報公開請求に応じている。

#### (2) 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

---

##### <内部質保証の方針>

内部質保証の方針は、「学則 第1章 目的及び使命」、第1条において教育の目的と使命を明らかにし、続く第2条においては自己点検・評価を以下のとおり明文化している。(資料10-5 p.254)

- 第2条 本学は、教育水準の向上をはかり、前条の目的及び使命を達成するために本学における教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行うものとする。
- 2 本学は、教育研究等の総合的な状況について、学校教育法施行令で定める期間ごとに、文部科学大臣の認定を受けた認証評価機関による評価を受けるものとする。
  - 3 自己点検・評価を含む大学評価の点検項目及び実施体制については、別に定める。

大学の目的と使命である「建学の精神」「教育目標」及び3つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）を達成するため、自己点検・評価を手段として位置付けている。内部質保証は、自己点検・評価と中期計画、年度計画、予算編成方針にも反映した予算策定システムとの連動を図り、実質的な改善・改革を進めることを方針としその仕組みづくりを行っている。

#### <内部質保証の手続き>

本学の内部質保証は、2013年度から、自己点検・評価と中期計画、年度計画・予算が対となって、PDCAマネジメントサイクルを回すことで、実効性を確保する体制とした。このうち自己点検・評価の手続き細目は「自己点検及び自己評価規程」（資料10-6）において、①委員会の設置義務と委員の選出②委員会の任務・審議事項の種類③他委員会との連携④結果の公表等を定め定期的な自己点検・評価を行なっている。

#### <内部質保証を掌る組織>

内部質保証のための組織は、中心的役割を担う自己評価委員会、教員の質向上を担うファカルティ・ディベロップメント委員会（FD委員会）、中期計画等への反映を担う教授会及び経営企画局等により構成され、内部質保証システムの根幹的な組織となっている。

自己評価委員会は、「自己点検及び自己評価規程」（資料10-6）に定められ、「自己点検・評価の実施に関する細則」（資料10-7）で当委員会活動の詳細が定められている。2013年度には、自己点検の実施、評価、改善策の策定、計画への反映を目的に、自己評価委員会の事務局機能を経営企画局に置き、PDCAマネジメントサイクルを回す活動を開始した。

教員の質向上による内部質保証の手続きは、「ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」（資料10-8）にFD活動の目的、委員会の設置、委員会の活動・組織・会議のあり方を定めている。FD委員会は、2011年度にFD委員と自己評価委員の関連性を重視し、この2つの委員会を同一メンバーにより運営した。2013年度には、委員会の人員を絞ることで、学部長主導のもとよりFDの実効性を高めるための組織とした。

#### <自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステム>

自己点検・評価の改善策を参考に、年間の重点目標を定め、その目標の達成度をチェックするシステムを稼働させてきた。2013年度に作成した経営改革大綱（資料10-9）において、PDCAマネジメントサイクルを構成する活動として自己点検・評価活動を位置付け、自己点検・評価を基に各部署の強みと課題を把握し、各部署の中期計画（資料10-10）と2014年度計画を策定した。中期計画及び年度計画を自己点検・評価報告書の「将来に向けた発展方策」とリンクさせることで、改善・改革に繋げるシステムと

した。また、中期計画において、認証評価結果の「指摘事項」「助言事項」の改善を図ることを目的に、指摘事項、助言事項の改善を盛り込んだ計画を立案し進捗管理を行うこととし、認証評価結果の指摘事項等の改善に向けて手段を講ずる仕組みとした。

改善・改革のための必要な財源は、施策計画と並行して、中期財務計画(資料10-11)、年度予算を作成することで、財務的な裏付けのある改善・改革が実施できるシステムとしている。

<構成員のコンプライアンス(法令・モラルの遵守)意識の徹底>

内部質保証の基本にはコンプライアンス意識が必要であり、以下のような組織・体制整備、研修等を通して徹底を図っている。

まず、教育関係法令の点検は、自己点検・評価を通して適法性の確認を実施しているほか、財務・経理関係の適法性を確保するため、法人において監査体制を整備し、監事による監査、公認会計士による監査等を実施している。(資料10-12)

また、研究関連では、2011年度に「研究倫理規準」(資料10-13)を制定し研究倫理委員会を設置し、2013年度も科研関連の委員会を開催し審査を行ったほか、研究費関係の法令適合については、2013年度に科研費内部監査実施に係る手順書(資料10-14)を制定し、監査実施体制を整備して監査を行った。

ハラスメント関連は、「セクシャル・ハラスメントの防止等に関する規程」(資料10-15)があるだけで他の規程は整備されていない。中期計画では、コンプライアンス・リスク管理の強化を主要施策とし、ハラスメント関連規程の整備も計画に入れている。

### (3) 内部質保証システムを適切に機能させているか。

---

内部質保証を図るため、組織レベルと個人レベルの自己点検・評価を行い、外部からの評価も加えることで、改善・改革に結び付ける方針としている。

<組織レベルでの自己点検・評価活動>

自己評価委員会において、自己点検・評価報告書を取りまとめた「点検・評価改善計画実施表」を用いて評価を行っている。2011年度には、評価の基準設定について自己評価委員会で、5段階の評価基準(A=高いレベルで達成・B=達成・C=ほぼ達成・D=あまり達成できなかった・E=全く手付かず)を設け、この基準に基づいた自己評価結果を参考に次年度の到達目標の設定を行った。

2013年度の目標「2013年度 点検・評価改善計画実施表」(資料10-16)は、2012年度における自己評価の結果、「2012年度 点検・評価改善計画実施表」(資料10-17)に基づき作成した。自己評価委員会で、目標の中から最重点項目を選択して教授会に諮り、重点目標を大学教職員で共有して1年の活動の指針としてきた。2014年度からは、自己点検・評価の結果、改善計画を中期計画に反映させ、自己点検・評価活動と中期計画及び単年度計画策定の活動をリンクさせる仕組みとした。

<個人レベルでの自己点検・評価活動>

個人レベルの自己点検・評価活動は、2010年度から「担当科目授業改善PDCAチェックシート」による自己点検・評価と報告を全教員(非常勤も含む)が実施している。このチェックシートの作成は、各学期末に実施される学生による全科目の「授業改善ア

ンケート」の結果に基づいて、教員が各自の担当授業を点検し改善することを目的に実施している。「授業改善アンケート」は、各教員が独自に行う学期途中の「中間調査」と、大学全体が各学期末に行う「授業改善アンケート」の結果からなり、各教員は授業改善アンケート結果をもとに、次年度の授業改善に反映させている。教員は、担当科目ごと「授業改善PDC Aチェックシート」を作成し、自己評価委員会に提出することとしている。

2011年度からは、「清泉女学院大学 点検・評価報告書」に掲載している個人の点検・評価報告の中に、「授業改善PDC Aチェックシート」の内容を根拠に「授業改善」項目を盛り込むことを義務付け、2012年度において教員ほぼ全員から提出された。2014年度に、個人レベルの自己点検・評価報告「授業改善PDC Aチェックシート」も学内公表として、教員が互いに点検・評価ができる体制を整備した。(資料10-18)

#### <教育研究活動のデータの蓄積>

内部質保証システムを適切に機能させるための教育研究活動のデータ・ベース化は現状行っていない。データの集積は、自己点検・評価のための基礎データは紙ベースで行っているほか、教育研究関連データは本学設定のフォーマットを使い、教員個人の教育研究活動のデータを年度ごとに蓄積している。このデータは年度末に更新される。このような教員個人のデータの他に、2012年度より教育文化研究所において教員の研究成果等を収集・整理している。

内部質を測定・評価するデータの一部分は、部署毎また教員毎に蓄積されていることから、全学的に体系化したデータ・ベースを構築し質保証に活用することが課題である。

#### <学外者の意見の反映>

自己点検・評価を実施後、点検・評価書に基づき意見を聴取する場として、外部評価委員による評価を受ける機会を設けている。外部評価委員は、「外部評価規程」(資料10-19)に則り選出され、学長が委嘱し、任期は2年間である。本学に関わる多様な機関から意見が得られるよう、実業界、教育界、保護者会や同窓会組織と幅広い機関に協力を求めている。2009年度に第1回、2012年度に第2回の外部評価委員による外部評価を行い、学外からの意見を参考にして、中期計画等の施策に反映させている。

また、2009年度より、日本私立学校振興・共済事業団の経営相談を受けている。同事業団の経営面の分析をもとに、その時々課題等のフィードバックを受けて改善に活かしている。過去5回の経営相談を受けてきており、学生の受け入れ強化が主な課題であるが、この強化のための内部質の保証に関わる分析、意見はカリキュラム改正等に生かされ内部質の向上に反映されている。

#### <文部科学省および認証評価機関等からの指摘事項への対応>

2010年度に大学基準協会による認証評価の審査を受け、2011年3月に適合の評価を受けた。その際に大学への提言として、長所として特記すべき事項2点、助言2点、勧告1点の指摘を受けた。教育内容方法において、「履修登録単位数の上限の設定」及び「シラバスにおける成績評価基準の明示」の改善に関する助言があり、既述したように改善を実施している。また、学生の受け入れに関して、定員充足に向けて是正されたい旨の勧告があり、これも第5章で詳述したように、改善に向け施策を実施してきている。勧告及び助言に対して、改善状況を大学基準協会に報告している。

## 2. 点検・評価

### ●基準10の充足状況

大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表し、社会に対し説明責任を果たしている。点検・評価を含む内部質保証のシステムを整備して適切に機能させていることから、同基準をおおむね充足している。

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 毎年、自己点検・評価を行い、その結果をホームページ、カレッジ通信等を通して適切に公表している。2013年度にホームページをリニューアルし、大学評価及び情報公開関係ページの検索を容易にしている。
- イ. 2013年度に全学的な経営企画、PDCA管理、リスク管理を一段と進めるための、学長直轄の経営企画局を新設した。経営企画局を中心に、内部質保証の方針を明確にし、自己点検・評価をPDCAマネジメントサイクルに組み込んだ内部質保証に関する体制を整備した。具体的には、併設短期大学を含む部署を単位とした中期計画、単年度事業計画を策定し、これを統合した全学の中期計画及び単年度計画を共有できる体制としている。2014年度4月に中期計画に先立つプレスリリース時実施施策の点検を実施している。以上により、自己点検・評価を改善につなげる仕組み、手順は整った。
- ウ. 外部評価等の外部からの意見を聞く機会を設け、定期的の実施している。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 「授業改善アンケート」に基づき個人レベルの自己点検・評価を行っている。また、教員による授業参観の実施が軌道に乗ってきているが、この活動結果の活用は個人レベルの改善にとどまっており、今後組織的にFDの実効性をあげることが必要となる。
- イ. 内部質を向上に向け、定量・定性両面のデータ分析、評価をもって教育研究活動及び経営全般の改善を図るため、データを網羅的・体系的に整備してデータ・ベースを構築する必要がある。
- ウ. 認証評価の勧告に対する結果を早急に出していく必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 情報公開に関して方針は明確にしており、公開にあたっての具体的な運用基準と方法の明確化を検討する。
- イ. 内部質保証の方針及びPDCAマネジメントサイクルを経営改革大綱において明確にしており、これを規程化することで安定した運用にする必要がある。



- 自己点検・評価の実効性を担保する形で、中期計画、単年度事業計画のPDCAマネジメントサイクルへの反映を行い、改善策を確実に計画に反映させていく。また、中期計画を個人目標のレベルまでブレイクダウンし、実効を担保するために、職員への目標管理制度の導入の試行を開始し、2015年度には本格導入を目指している。(資料10-20) 実質的な内部質保証を確保するための、評価項目の整理、評価手法の選定、評価基準の整備を行い、点検・評価する必要がある、検討を行う。
- ウ. さらに外部の意見を取り入れる方法等について検討する。

## (2) 改善すべき事項

- ア. 教員個人の授業改善に関するPDCAマネジメントサイクルは、PDCAチェックシート作成等を通して制度としては確立してことから、授業改善アンケート結果及び授業相互参観のフィードバックあり方も含め効果的な利用をFD委員会で検討し実施する。
- イ. IR等によるデータ・ベースの中期計画期間中に検討を行い、構築を目指す。
- ウ. 大学基準協会からの「勧告」内容に対する改善は、内部質保証により改善されるものであることから、広報的な改善策に加え、上記による質保証の改善策も確実に行う。

## 4. 根拠資料

- 10-1 大学ホームページ  
点検評価報告書 <http://www.seisen-jc.ac.jp/uni/authorization/>  
(既出 資料4-1-4)
- 10-2 大学ホームページ  
情報公開 <http://www.seisen-jc.ac.jp/disclosure>  
学則・事業及び財務の概要 <http://www.seisen-jc.ac.jp/about/report.php>
- 10-3 カレッジ通信 vol.25 (既出 資料2-12)
- 10-4 学校法人清泉女学院 寄附行為 (既出 資料9-1-1)
- 10-5 平成26年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 10-6 清泉女学院大学 自己点検及び自己評価規程
- 10-7 清泉女学院大学 自己点検・評価の実施に関する細則
- 10-8 清泉女学院大学 ファカルティ・デベロップメント委員会規程(既出 資料3-15)
- 10-9 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱 (既出 資料2-17)
- 10-10 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成26年度～28年度  
(既出 資料1-10)
- 10-11 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期財務計画 (既出 資料7-2)
- 10-12 学校法人清泉女学院 監査概要報告書(平成26年6月24日付)  
(既出 資料9-2-10)
- 10-13 清泉女学院大学 研究倫理規準 (既出 資料7-15)
- 10-14 科研費内部監査実施に係る手順書

## 第10章 内部質保証

- 10-15 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 セクシャル・ハラスメントの防止等  
に関する規程 (既出 資料6-7)
- 10-16 2013年度 点検・評価改善計画実施表
- 10-17 2012年度 点検・評価改善計画実施表
- 10-18 授業改善アンケートのまとめ方について (既出 資料3-20)
- 10-19 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 外部評価規程
- 10-20 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 目標管理制度及び人事評価制度規  
程(案) (既出 資料9-1-19)

## 終章

P D C Aサイクルを的確に回していくために欠くことのできないものが「自己点検」である。言い換えれば自己点検なしの改革はあり得ないと言ってもいい。しかしながら現実にはP D C Aを回しているつもりであっても自己点検が不十分だったところもあった。それだけに新たな中期計画の初年度は、このP D C Aサイクルをきちんと回すためにも自己点検を厳しく行ったつもりである。

昨年の本書の終章に、本学は創設当初はそれなりに意気込みもあり活発な議論もあったが、その熱意が持続したとは言い難いものがあるとした。その一例として受験生の減少や新規入学の減少に関して「少子化の波をかぶっているから」と理由づけ、また、「高卒生の県外流出率が高いからだ」という理由づけを行うことを挙げた。このような雰囲気を買拭することが学長の責任だと自覚して日々の業務に当たってきたつもりであるとも述べた。

着任以来心がけてきたことは大学の機構改革であり、組織改革であった。上意下達によってものごとく決められる傾向にあった教職員の雰囲気が変わることや、自らが問題発見の「主役」になることを願って教職員に働きかけて来たつもりである。それはいい意味で「清泉の文化」を変えたいと願うことでもあった。その結果が2013年度にまとめ上げた中期計画である。

この中期計画は、教職員の考えを大きく変える結果となり、大学改革は自分たちの手で行うと言う教職員の雰囲気を育て上げた。2014年度の「自己点検・評価」を通じ、学長として最も嬉しく思うことは、先のような教職員の雰囲気が買拭されつつあり、新たな関係づくりが進み学内の雰囲気や事業展開も変化したことである。

P D C Aサイクルの一環として中期計画初年度の点検・評価を綿密に行い、その進捗に問題があるものについて、原因と対策を考えて2015年度計画への反映を企画している。中期計画策定時にも点検・評価の結果を確認し、教育の質の向上や定員充足に向けた取り組みの強化を重要課題と認識したが、本点検・評価においても重要課題であることを、再度確認した。

2014年度の「自己点検・評価」のなかには触れていないが、2014年4月には学校法人清泉女学院理事長の交代があり、新しい理事長からの方針にも、中期計画の経過を見守りながら新たな方向付けを行うという考えが示された。その意味では、2015年こそが極めて重要なターニングポイントになる。

私たち教職員は、長期的視野に立ち「地域に信頼される大学づくり」を行うことをお約束する。そのためにも2015年度は、中期計画に沿って教育の質の向上に向けた取り組みを行うとともに、長野県版C O Cの成果を地域に問いながら「地域に信頼される大学づくり」に努めるつもりである。もちろんそれによって、高校生、学生、社会のニーズを敏感にキャッチしながら、地域から必要とされる大学として成長し「信頼される大学」として受験者増に繋がるとともに学生増に繋がることも期待している。

## 終章

そして、多くの学生がキリスト教の価値観に基づく建学の精神と「こころを育てる」考え方を理解・体感し、社会貢献と平和な世界を築く底力をもった人材に育つ大学づくりにさらに邁進したいと考えている。

最後にこの報告書作成にあたり惜しみないご協力をいただいた教職員に心から感謝し、締めくくりのことばにする。

2014年11月

清泉女学院大学  
学長 吉川 武彦