

# 2017 年度

(平成 29 年度)

## 点検・評価報告書



 清泉女学院大学



はじめに

関係各方面に意見を求め、地域社会と共につくりあげた将来構想、Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation 2021（略称 SJN21）を基に、本学は、長野清泉中学・高等学校、清泉女学院短期大学とともに「清泉百年」プロジェクトを展開してきた。

このプロジェクトは、流行の未来予測の悲観的シナリオからみれば、まるでお伽噺のようなものに思われるかもしれない。

しかし、日本の地方大学が直面する厳しい現実の下、大学にとって、最も重要なものは、流行ではなく、それと対をなす不易なるものであろう。

大学が存在し続け得るか否かの基準となるのは、教育産業のトレンドや、時の政権の教育政策や、経営的な数字合わせなどとは、全く次元の異なるもののはずである。問われるべきは、建学の精神を具現し得るか否かである。

本学は設立母体聖心侍女修道会の教育スタイルに示された普遍的な価値観に立脚する大学である。本学は、「愛の文明」という理念によって、「ケアの文化」を促進し、社会全体に浸透させる教育の実現への道を歩み続けなくてはならない。

「清泉百年」プロジェクトは、30年後、次の世代においても、本学が、すべての学域において、最も広義のケアを通じて、「愛の文明」を支える、地域と世界のための「福音的な知の拠点」であり続けるという断固たる意思の表明であり、本学の改革はすべてそのためのものであるという宣言に他ならない。

厳しき道を敢えて行かんとする本学にとって、今年の春は、久々に希望に満ちた明るいものとなった。

清泉女学院大学は、大学設置から15年の節目となる2018年、看護学部設置認可申請を行った。人間学部は、4月に文化学科を設置し、2学科ともに入学定員を充足し、念願であった明解な複数学科編成となった。

しかし、春の喜びを迎えるためには、野に咲きみだれる花々同様、本学も冬の厳しさを耐えねばならなかった。

本冊子に示された2017年度の活動報告は、厳冬の中での迎春の準備の記録であるとも言える。そのありのままを記した本報告書をご披見いただき、厳しいご批判、忌憚なきご意見、ご叱正を賜り、本学の明日のために生かすことができれば、これに優る喜びはない。

清泉女学院大学  
学長 芝山 豊



## 目 次

はじめに

## 点検・評価報告書

<b>第1章 理念・目的</b> -----	1
(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。	
(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。	
(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。	
<b>第2章 教育研究組織</b> -----	8
(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。	
(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。	
<b>第3章 教員・教員組織</b> -----	15
(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。	
(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。	
(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。	
(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。	
<b>第4章 教育内容・方法・成果</b> -----	23
<b>4-1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針</b> -----	23
(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。	
(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。	
(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。	
(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。	
<b>4-2 教育課程・教育内容</b> -----	30
(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。	
(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。	
<b>4-3 教育方法</b> -----	34
(1) 教育方法および学習指導は適切か。	
(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。	
(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	
(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。	
<b>4-4 成果</b> -----	40
(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。	
(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。	
<b>第5章 学生の受け入れ</b> -----	44
(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。	
(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および入学者選抜を行っているか。	
(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。	

(4) 学生募集および入学者選抜は、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。	
<b>第6章 学生支援</b> -----	50
(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。	
(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。	
(3) 学生の生活支援は適切に行われているか。	
(4) 学生の進路支援は適切に行われているか。	
<b>第7章 教育研究等環境</b> -----	59
(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。	
(2) 十分な校地・校舎および施設・設備を整備しているか。	
(3) 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。	
(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。	
(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。	
<b>第8章 社会連携・社会貢献</b> -----	66
(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。	
(2) 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。	
<b>第9章 管理運営・財務</b> -----	73
<b>9-1 管理運営</b> -----	73
(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。	
(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。	
(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。	
(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。	
<b>9-2 財務</b> -----	81
(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。	
(2) 予算編成および予算執行は適切に行っているか。	
<b>第10章 内部質保証</b> -----	87
(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。	
(2) 内部質保証に関するシステムを整備しているか。	
(3) 内部質保証システムを適切に機能させているか。	
<b>個人の点検・評価報告書</b> -----	95
<b>大学基礎データ</b> -----	111

## 自己点検・評価報告書

---

# 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）は、横浜教区司教より認められたカトリック学校である。日本のカトリック学校は、2013年に司教協議会が承認した以下の7カ条からなる「日本カトリック学校としての自己点検評価基準」が求められている。

1. 教区長から、カトリック学校として認められている。
2. 教区長との連絡が適宜行われ、小教区との相互協力も行われている。
3. 学校法人の理事会（理事長・理事・監事）および評議員会の構成が、カトリック学校として適切であり、その運営が、カトリックの教育理念に基づいて行われている。
4. 寄附行為、学則、就業規則、学校要覧等に、学校がキリスト教精神に基づいて運営されることが明記されている。
5. 学長・校長・園長が、カトリック学校の理念と精神を保ち、それを実現するためのリーダーシップを発揮できる人である。
6. 教職員が、キリスト教の人間観に基づいて一人ひとりを尊重し、人間の全領域にわたる教育を行う。
7. すべての教育活動が、キリスト教精神に基づいて行われている。

本学は、これら7項目の基準を満たすとともに、「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）

本学の構成は1学部、1学科構成であり、「学則」第1条「目的及び使命」において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。

#### （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）

## 第1章 理念・目的

p.7) 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。(資料1-2 p.8)

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.5~6)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。

2016年度より、長野の地でのこれまでの清泉の教育の上に立って、看護学部を設置する検討と具体的な準備を行ってきた。この将来構想に向けて、既存の学部の教育理念・目的を包括する「ケアの文化」を共通理念として設定している。既述の一学部、一学科(人間学部、心理コミュニケーション学科)体制は次年度より一学部、二学科(人間学部、心理コミュニケーション学科、文化学科)となるため、新学科における教育理念・目的においても大学がよってたつ教育理念と目的に合致する内容になっている。また、2019年度より、新たな看護学部を加えての二学部三学科体制となるべく、今年度、看護学部の設置準備を進めてきたが、その設置趣旨は本章に記した本学の教育理念と目的に合致したものである。

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。

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条にも規定されている「知的、道徳的及び応用的能力を展開させる」こと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」「キリスト教と現代」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.70) 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、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年生全員を対象とする合宿「清泉セミナー」で行われる静修会(毎年5月)とクリスマス静修会(12月)、卒業予定者全員を対象とする卒業静修会(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)により、「建学の精神」の浸透を図っている。行事としては、教職員の9割が参加する「建学の精神」研修会(資料1-4、資料「わたしたちの教育スタイル」)によって、カトリック的価値観の理解・周知を進めている。今年度の「建学の精神研修会」では、聖心侍女修道会が世界に持つすべての教育機関が共通して持つ教育の理念「わたしたちの教育スタイル」を中心にして、前聖心侍女修道会総長の講演と意見交換を交えて、わたしたちの教育理念の再確認を行った。また、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で行われる姉妹校合同新任研修会は、2012年より継続して毎年二回開催されている。

学校法人清泉女学院と学校法人清泉女子大学は姉妹校共通の教育理念及び教育方法のさらなる深化・強化を目的とする「清泉教育研究所」を設け、理事長任命の各学校よりの代表者からなる研究チームを設け、定期的な建学の精神に則ったカトリック教育に関する研究と見直しを行っている。

さらに、本学では、聖心館聖堂(教区より承認されたミサが行える聖堂)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事務所を設置することで、ミッションスクールとしての建学の精神推進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う等、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。紀要執筆に関しては学内だけではなく、小教区と姉妹校の長野清泉中学・高等学校の教職員へ依頼を行い、年々、執筆者の巾も広がっている。

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、カトリックの理念に基づいた本学の教育の理念・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。

学長は、学生に対しては学長講話において、教職員および理事会に対して、月刊「学長通信：Festina lente」(資料1-6)を通して、保護者や卒業生に対しては、カレッジ通信等を通じてカトリック学校としての建学の精神と大学運営の現状についての発信する等、すべてのステークホルダーに対して周知に努めている。2016年度からは、学長が「ケアの文化」を基調としてその時々テーマを設定し、講演者を招き、学内外に向けて「学長カフェ」を行い、大学からのメッセージを社会に発する試みを始めている。(資料1-7)

## 第1章 理念・目的

「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。WEB上のホームページにおける公表は、「理事長メッセージ」「学長メッセージ」「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 1-8）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 23 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 1-9、1-10）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。そのほか、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する「清泉ファミリークリスマス集い」等、様々な行事を長年にわたって行っている。

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に基づく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。特に、今年度に行われた「わたしたちの教育スタイル」をテーマとした教職員研修会は、本学の教育理念と目的が国内にある 8 つの姉妹校ばかりでなく、世界に広がる清泉教育機関の教育理念、目的ともつながっていることを確認する機会でもあり、変化する環境に対して持つべき変化しない教育理念の核の検証の機会でもあった。

経営企画室を設置し、同室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、3 年間の中期計画を策定し、年度ごとの自己点検評価を行っている。

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 1-11）

中期計画の策定（資料 1-12）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る。この検証システムを通して、建学の精神を軸足にして時代と社会のニーズを配慮した大学運営をしている。

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。

「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、「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。カトリック関係行事（月例のミサ、追悼ミサ等）の実施、教職員研修会、センター報発行、HUMANITAS CATHOLICA発行等を行うことで、「建学の精神」の維持・浸透が図れている。また、カトリックセンター長は、カトリック関連の行事や出来事を学内メールを使って全教職員に配信している。

法人理事長が建学の精神の周知に積極的に関わりを持ち、教職員、学生への講話の機会を多く持っている。学生には2年生必修の「清泉講座」における講義（一学期に2～3コマ）、教職員には学期初めの合同教授会における講話を行っている。

イ. 修道会本部より発行された「わたしたちの教育スタイル」（スペイン語、英語、日本語）を使って、全世界で共有されている清泉の教育理念・目的に関する研修を行い、理念・目的の再確認が出来た。

ウ. 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 1-13）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ほか、建学の精神に直接的に関わる清泉講座、人間学の授業改善アンケート自由記述からは積極的な学生の評価が読み取れる。

また、授業改善アンケートの自由記述だけでなく、学生満足度調査（資料 1-14）、卒業生アンケート（資料 1-15）の記載等から建学の精神に関わる満足度の高さは窺え、教育の成果は確実に出ている。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。

## 第1章 理念・目的

- ②外部評価（資料1-16）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。
- ③2016年3月の大学基準協会による認証評価においてもこの基準は充足している旨の評価を得ている。
- ④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1-17）  
また、上記の事象や評価等に加え、本学への求人状況（資料1-18）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。
- ⑤シスター方の高齢化にも拘わらず、聖心侍女修道会からシスターを派遣してもらい、本学のカトリックセンター長として建学の精神の浸透に尽力してもらっている。

### （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ている。
- イ. 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、2013年度には中期計画による定期的な検証の仕組みを整えつつあるが、検証の手法、基準の設定等により適切性を明確にする。
- ウ. 学部学科の新たな枠組みに適応したポリシーの調整と設定を行う。

## 3. 将来に向けた発展方策

### （1） 効果が上がっている事項

---

- ア. 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ている。
- イ. 入学式や卒業式等の式典や静修会等宗教行事によって、本学アイデンティティの1層の明確化を行い、継続している。
- ウ. 2年次生の必修科目「清泉講座」は、複数の教員と招聘講師による輪講形式の科目として、他の必修科目である「人間学」や「キリスト教概論」の基盤の上に、キリスト教と社会との結びつきを学生に伝える科目となっている。多くの講師による講義は、アンケートから学生にとって興味深いものになっている。また、招聘講師のうち4名が活発な社会的活動を行っているカトリック司祭であり、キリスト教と社会の結びつきに関する啓発の機会になっている。

### （2） 改善すべき事項

---

- ア. 引き続き、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、シスターの派遣要請の実現等、修道者の大学への関わりを深めるべく計画をおこなう。

イ. 新たな学部、学科構成を配慮した3ポリシーの見直しと目的・理念との整合性のわかりやすい言語化とマッピングを行う。

ウ. 「建学の精神」に係わる日常的な活動（ミサ等）の活性・活発化とともに、学生参加促進のための働きかけ。

## 4. 根拠資料

- 1-1 清泉女学院大学学則
- 1-2 平成 29 年度 学生便覧
- 1-3 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College vol.VIII 2017
- 1-4 2017 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 23 号
- 1-6 学長通信：Festina lente
- 1-7 学長カフェ
- 1-8 大学ホームページ
  - 理事長メッセージ [http://www.seisen-jc.ac.jp/about/dire\\_greeting.php](http://www.seisen-jc.ac.jp/about/dire_greeting.php)
  - 学長メッセージ <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>
- 1-9 生涯学習講座パンフレット 2017（春学期・秋学期）
- 1-10 出張講座パンフレット 2017（一般編・高校編）
- 1-11 「建学の精神」等を活かしたメッセージの制定について
- 1-12 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成 29 年度～31 年度
- 1-13 平成 29 年度 授業改善アンケート（春学期・秋学期）
- 1-14 平成 29 年度 学生生活アンケート
- 1-15 2017 年 5 月実施 卒業生アンケート
- 1-16 平成 24 年度 外部評価報告書
- 1-17 2016 年度 地域連携センター報（第 9 号）
- 1-18 2017 年 3 月卒、2018 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「事務部門」に分かれている。(資料2-1)

【教育研究組織】 1学部「人間学部」、1学科「心理コミュニケーション学科」

【事務局組織】

総務部：総務・管財課、経理課

広報部：入試広報課・高大連携課

教務学生部：教務課・学生課、学生相談室、保健室

キャリア支援センター

図書館

教育文化研究所

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

経営企画室

監査室

通常大学の事務組織に加え、経営企画室は、組織全体としての経営・企画運営機能を持ち、併設関係にある大学と短期大学を統合した中期計画のもとに一元的な改革を行いながらの大学運営を可能にする体制となっている。

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に併設  
(2003年～2005年：文化共生コースと心理コースの2コース制)

(2006年～2007年：プログラム制)

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  
(2008年～2010年：心理コースと英語コースの2コース制)

2011年4月 学科内コース改編

(2011年～2017年<現在>：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コース制)

2018年4月 文化学科設置により、2学科、2コース制

(2022年3月 現代コミュニケーションコースを廃止)

文化心理学科は、2003年度から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、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年度には心理と英語の2コース制を導入して、学科名を文化心理学科を現在の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。

2018年度からは文化学科を設置する予定である。

<学部・学科構成>

人間学部

心理コミュニケーション学科

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

専攻科 人間学専攻

<学部・学科コンセプト>

人間学部、心理コミュニケーション学科に3コースを設置し、3コースの共通項として「全人教育」「共生のこころ」「コミュニティとともに」を置き、各コースの特徴を出している。(資料2-4 p.54～59, 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。

2011年度に設置した現代コミュニケーションコースは情報メディアやアートによるコミュニケーション方法の知識を学び、地域で活躍できる女性を育成する目的としている。この目的の具体化のため、「情報メディアテクノロジー」「メディアデザイン」「現代社会と文化芸術の理解」「メディアプロデュース」の4つの分野を学び、地域や企業の発展のためにクリエイティブな発信力と行動力を発揮する女性の育成を目標とし、その育成目標を2016年度大学案内で明記した。

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、

教職を履修する学生は英語教職課程に属することになる。なお、この教職課程は教職課程運営委員会が設定し、便覧等に明記した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。英検やTOEIC等で英語運用能力を担保するためこの一定条件を課して、教職課程の学生の努力目標を明確に定め、教職課程に必須の教育実習に備えている。

### <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。附置組織は、図書館及び教育文化研究所を附置組織等として位置付け、他のセンター及び「室」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、通常の図書館運営と「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

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。教育文化研究所では、共同研究の募集・審査等行うほか、共同研究を促進するため、教員の著作物など研究成果を研究所において展示している。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。(資料2-9, 資料2-10)

また、研究所事務局では公的研究費の不正使用の防止及び研究倫理の遵守の徹底を図るため規程の整備を進め、コンプライアンス面の体制の整備を進めている。また、教職員対象にコンプライアンスのための講習等を開いている。

#### ウ. 地域連携センター

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、地域連携センターは位置づけられている。地域連携センターは、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.2~5, 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即している。

##### 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。

#### エ. 国際交流センター

韓国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を所掌し、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・カフェ等の開催している。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。2015年度には留学生の受け入れを促進するために、留学生用の宿舍施設の改装を行った。（資料2-13）

#### オ. キャリア支援センター

キャリア支援センターは、併設短期大学との共通組織でセンター機能を持つ部署である。キャリア支援センターとキャリア支援委員会が協力し、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。「キャリア支援センター未来プロジェクト」（資料2-14）により課題を洗い出し、中期計画へ反映させていった。（資料2-15）

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、メンターの指導に結び付くことで成果をあげている。

#### カ. カトリックセンター

カトリックセンターは、「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られている。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きた。2015年度より、修道会のシスターが定年退職により職を辞したが、2017年度には、新しいシスターがセンター長として着任した。

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にあげる大学行事や日常的教育活動に対する企画・実施の責を負っている。

- ① 追悼ミサの企画・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、教職員に提供している。
- ② 定期的なミサを実施して、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。
- ③ カトリックセンター紀要「HUMANITAS CATHOLICA」や「清泉カトリックセンターだより」の発行を通して学内での建学の精神の浸透、外部への発信に努めている。（資料2-16、資料2-17）
- ④ 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。
- ⑤ 建学の精神を伝えるための教職員研修会を主宰している。
- ⑥ センター長は、清泉教育研究所のメンバーとして、姉妹校全体の教育方針、研修等

の策定に関わり、方針等を学内に伝えている。

＜学術の進展や社会の要請との適合性＞

本学は、教学組織、事務組織ともに、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確保を試みてきた。過去においては、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、経営企画室の設置、改編等がある。

2017年度は、1学科3コース制の見直しを行い、社会の要請に応えるべく、新たな学科編成へ向けての検討と教育課程の計画立案を行ってきた。文部科学省での事前相談を経て「文化学科」の新設を届出で行うことが可とされ、現在、設置に向けての準備を行っている段階である。

地域連携センターは、本学学術研究成果を社会に還元する役割も負っている。「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はなく、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受け取り、教育研究に反映させる役割も負っている。

## (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。

中期計画、単年度事業計画策定を定期的に行う課程において、教育研究組織の検証を組織的に行っている。

学科長及び事務局は、自己評価委員として自己点検評価のプロセスを通して点検を行い、課題を把握のしたうえで将来に向けた発展方策を立てている。検証は、毎年の個別的な課題の把握による組織の問題点の洗い出しやその改善への試みも行っている。

経営企画室は教育研究運営を行っていくうえで、各担当部署の教育研究上の課題に加え、人的資源等から見た効率性や問題点を抽出し、経営改革大綱（資料番号2-18）、中期計画において対応方針、スケジュール等を立案し、最終的には学長が全体としての点検・評価を行っている。

## 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. 大学設置基準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。

イ. 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、本学の理念・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2-2, 資料2-18）
- ウ. カトリックセンターは本学に特徴的な附置組織であり、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。また、カトリック大学としてのアイデンティティを維持、発展させていくために、学生、教職員に対して研修等を通して働きかけている。
- エ. 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。
- オ. 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2-19）
- カ. 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.46～48）

## (2) 改善すべき事項

---

- ア. 全人教育を実現する幅広い学びを実現するために、1学科に3コースを設置する教育組織であるため、3コースの多様性が明確に発信できないことから、その多様性を整理し文化学科設置を届け出た。文化学科の教育目標達成に向け、2学科として円滑な運ができるよう組織の整備等、準備を進める必要がある。

## 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る。
- イ. 経営企画室、自己評価委員会の中期計画の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、効率の良い組織に近づいている。
- ウ. 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ている。
- エ. 地域連携センターを中心に地方自治体との連携、長野県の大学・地域連携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る。
- オ. 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。
- カ. 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. コースの長所、成果、地域のニーズを確認し、学生募集や教育課程等、複数の観点からも特徴を生かした教育体系を明確にしたうえで、教学組織の見直しを行った。これを受け、2017年度に行った届出による新学科(文化学科)設置計画に関する文科省への事前相談の結果が「届出による設置可」となったため、新学科構成での教育課程準備及び学生募集の準備を始めている。

#### 4. 根拠資料

- 2-1 2017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29年度 委員会等メンバー表
- 2-4 平成29年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 2-5 2018 GUIDE BOOK (2018年度入学者用大学案内)
- 2-6 人間学部研究紀要 第15号
- 2-7 2017 図書館利用案内
- 2-8 図書館だより 第148号～第160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 ニュースレターvol.4  
<http://www.seisen-jc.ac.jp/effort/NewsLetter.php>
- 2-11 2016年度 地域連携センター報 (第9号) (既出 資料1-17)
- 2-12 カレッジ通信(地域連携センターNEWS)vol.31, vol.32
- 2-13 2016年度 国際交流センター報 (第3号)
- 2-14 キャリア支援センター未来プロジェクト資料
- 2-15 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 平成29年度～31年度  
(既出 資料1-12)
- 2-16 カトリックセンター便り (既出 資料1-5)
- 2-17 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College (既出 資料1-3)
- 2-18 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改革大綱
- 2-19 平成28年度、平成29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。

本学は日本カトリック教会の横浜教区長より「カトリック学校」として認可を受けた大学であり、日本司教団が1997年に公表した「日本カトリック学校としての自己点検評価基準」(1997年2月)のうち、次の教員像の条件を満たすことが求められている。

- ・学長・校長・園長が、カトリック学校の理念と精神を保ち、それを実現するためのリーダーシップを発揮できる人である。
- ・教職員が、キリスト教の人間観に基づいて一人ひとりを尊重し、人間の全領域にわたる教育を行う。

こうした明確な教員像に照らして、教員の採用と教員組織の編成をおこなっている。

上記の教員像に加えて、教員選考規程に大学設置基準で求められる能力・資質を定め、採用選考、昇格を行うことで、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することを基本的な方針としている。

女子大学として女性の教員比率(2017年度は学長を除く男女比率8:7)を高めているほか、世代等の構成のバランスを考慮しつつ編成している。教員像及び教員組織編制の基本方針を2016年5月の学長通信、修正経営・強化改善計画(2017年度～2019年度)の人事政策において示している。

<教員に求める能力・資質>

教員に求める能力・資質は、「教員選考規程」第3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)

第3条 本学の教員となることのできる者は、次の各号に該当する者とする

- (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、教授については大学設置基準第14条(教授の資格)、准教授については同第15条(准教授の資格)、講師については同第16条(講師の資格)、助教については同第16条の2(助教の資格)、助手については同第17条(助手の資格)に定めるところによる。

同条2項で定めている教員資格は、「教員選考規程」の別表1、別表2昇格及び再任の業績審査基準等において、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。

大学設置基準による2017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(380名)に応じた専任教員数6名、合計16名、また必要教授数は8名である。2017年5月1日現在では、専任教員16名のうち

### 第3章 教員・教員組織

教授は半数の8名、准教授2名、講師6名であり基準を満たしている。(内講師2名が特任である。)また、兼任講師は37名おり、このうち4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。現状は学長が学部長を兼任しており、学部長の業務の多くを学科長が代行している。

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。各コース会の後、コース長と学科長によるコース長調整会議が行われている。(過去2年間は、2019年度開設予定の看護学部カリキュラム等のすり合わせの関係で、学長補佐が会議に加わっている。)カリキュラム編成はコース長調整会議及び教務委員会の検討を経て、学科長の責任で教授会審議にかけられ、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>

教務委員会のほかに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・ディベロップメント(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。委員会から提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専念し、職員が教育研究のサポートと事務局運営に従事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」を制定している。

教員組織の適切性の検証は、自己点検評価の実施及び中期計画において、学科長が各種アンケート、外部評価の意見等から課題・問題点を洗い出し改善策の立案を行う体制としている。改善策のほか、経営方針としての教員組織の変更は中期計画、単年度事業計画に反映され、学長の責任のもと実施に向けた活動がなされる。

## (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されている。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、36科目中の31科目を専任教員が担当している。(資料3-7 p.73)

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.70)

共通教育の選択科目においても専任教員16人のうち12人が携わり、その科目群の6割ほどを担当し、専任教員の割合は高くなっている。選択科目群の体育系科目、英語以外の外国語、教職専門科目で兼任教員への依存率が高いが、教育課程に相応しい教員を配置している。

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)の専任教員配置は、心理6名、英語コミュニケーション5名、現代コミュニケーション5名(学長を含む)となっている。2011年度よりすべての専任教員を3コースのいずれかに配置することによって、コース内、及び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、以下の表の通り30代～60代までバランスよく配置しており、新任採用にあたっては年齢構成を勘案し、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
教員数	4人	4人	4人	4人

また、専任教員一人当たりの担当平均学生数は、以下の通り一人ひとりの学生を十分に指導できる学生教員比となっている。

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
専任教員一人当たりの担当学生数	19.3人	15.7人	14.9人	13.9人	13.1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こととしている。

### (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・昇格等は、規程が整備され、適切に実施されている。

<専任教員の募集・採用>

専任教員の募集・採用は、2017年度に改正した「教員選考規程」(資料3-8)を基本として、任期制教員として採用する場合は「教員の任期に関する規程」「任期制教員就業規程」(資料3-9)にも則り実施している。雇用期間を定めた特任教員の採用は、「教員選考規程」及び「特任教員就業規程」、その関連規程に依っている。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、「教員選考規程」に定める教員の資格(大学設置基準の教員の資格)(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決定している。決定は、事前に理事長へ報告のうえ行

うこととしている

具体的には以下の手順を踏んでいる。

- 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、学部長が学長に「教員選考委員会」の設置を要請する。要請にあたって採用の必要性、専門分野等を募集要項案にて承認を得る。
- イ. 学長は、採用等の必要性を認めた時は、教員選考委員会を設置し、設置及び募集の内容等を教授会に伝える。
- ウ. 教員選考委員会は、同規程で規定された学部長、学科長及び学長の指名する教授又は准教授若干名をもって構成する。委員長は該当分野の専門性に鑑み学長が指名する。
- エ. 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完成する。(資料 3-10)
- オ. 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-IN 研究者人材データベースに求人案内を掲載する。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う。
- カ. 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。
- キ. この選考過程を経て、選考委員会から学長に答申され、評議会及び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>

「非常勤教員就業規程」(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等の高等教育機関で教授した経験がある場合には、評議会で資格審査を行い、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経験がない候補者の場合は、専任教員採用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、「教員選考規程」(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う。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>

任期制教員の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、「任期制教員就業規程」、「教員選考規程」等に基づき実施する。

- 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書が提出されると「任期制教員就業規程」(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行う。資格審査は、教育研究業績を中心に「教員選考規程」別表(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方策をいくつか講じている。

##### <教育関連方策>

授業参観・被参観というピア・レビュー、学生の授業改善アンケート、そして研修会という3つの活動を柱に据えて、FD委員会が中心になって取り組むことで、教員の資質の向上を図る方策として役立てている。FD委員会の活動は、全学的な研修会(2回)や各種研修会を実施したほか、各コースでの授業参観(ピア・レビュー)も主導している。2017年度も授業改善アンケートPDCA及び授業参観を通しての授業改善のための取り組みを行ったほか、本学主催で大学内組織改編に伴う新しい体制について討議する研修会を開催し、教授法や理解を深めた。また外部でのセミナーや研究会にも積極的に参加し、その内容や知見を全教員にフィードバックしている。

2017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
8月	本学主催 FD 研修会(1) (FD・SD 合同研修)	「学生への危機対応」をテーマに、20歳前後によく見られる精神疾患と問題行動について、短期大学や学生相談室との連携もふまえた学習やディスカッション等を行なった。教員16名参加
2月	本学主催 FD 研修会(2)	人間学部2学科制発足にむけての教育方法や運営に関する意見交換を行なった。また教育の質保証と検証に関する振り返りを行なった。教員15名参加
3月	コンソーシアム京都 第23回FD フォーラムへの教員研修派遣 (京都産業大学)	「FDのこれまでと、これから～多様な角度からFDについて考える～」をテーマとした全国大会へ教員2名が参加。

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。改革を進めている「授業改善アンケート」内の「身につける7つの力」調査項目について、データの蓄積を始めている(データ参照)。これによって学修成果の評価システムの構築につなげていく計画である。

こうしたFD活動の計画と実施、その結果については、FD委員会から教授会で報告がなされ、各コース会とコース長調整会議でもその実施と成果を検討し、FD委員会にフィードバックしている。

##### <研究関連方策>

研究支援による教員資質の向上のための方策には、研究費関連の支援と研究発表等研究活動への支援とが含まれる。規程の整備は、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、2015年度には法令への適合及び不正防止等の観点から科研費及び個人研究費関連規程を整備した。あわせて研究費の使用可能期間の延長、使用費目の明確化、決済方法の多様化への対応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、科研費応募書類の点検・助言の実施等の支援を行っている。

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。また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、毎年数組の発表が行われている。また、教育文化研究所主催の学術交流会を実施する等多くの支援を行っている。

#### <教員業績評価>

2016年度に、教員の自己の活動を点検評価する試行として、教員業績の自己評価を実施した。教員業績評価は、教育業績(4項目)、研究業績(6項目)、管理運営活動(2項目)、社会活動(2項目)のカテゴリーにおいて、各項目5点満点で評価した。評価の有効的な活用方法については今後の課題となる。

## 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、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おり、検証体制に改善の余地はあるが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. 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ている。(資料3-4)
- イ. 2017年度に規程を再整備し、教員募集・採用において、採用する人材基準の明確化を図り、適切な採用を行っている。
- ウ. 研究関連の支援は、個人研究費、学内共同研究費に関連する規程を見直し、研究支援の体制整備を行い、支援を実施している。この効果等を通して、科学研究費助成事業への応募増加を図っている。(資料3-16, 3-19)

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 教員の資質向上のため、FD活動の整備を行ってきた。この仕組みを通して、実際の改善に結びつける活動と検証する仕組み作りが課題である。FD委員会で学生の学習成果を評価する方法について検討を進めている。更に、授業参観、授業改善アンケ

ート PDCA のフィードバックと改善への検証方法について検討を進めている。(資料 3-20)

- イ. 教員業績評価の評価基準は、具体性のないものになっている。また、自己評価に留まっており、教育研究の質の向上への利用は個人に任されている。今後、評価基準の導入、他者の評価の導入等により、より質保証に役立つ制度に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. 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を定め教育課程や収容定員に応じた教員組織を編成している。心理コースの学生が多く、卒業研究の指導学生数のバランスをとることが難しい状況にあるが、メンター制で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る。2018年度からは、2学科制となるため、この問題は解消される。
- イ. 教員の採用は適切な採用活動を行い、教育課程に合った教員を確保している。2017年度には、教員の採用基準等の研究業績等具体的な事項につき、明文化を行い質保証に向け整備が進んでいる。
- 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している。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 求める教員像及び教員組織編成方針に関して、中期計画にある育てる学生像を達成するために、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。
- また、人事政策により専任教員数、兼任教員数の目途を決定したことにより、教員の授業数、校務分掌等の分担、メンターの担当学生数等の適正化を進めてきたが、教育の効果の検証を通して効果検証を行う必要がある。
- 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 研修の開催を各学期に行うほか、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 活動を展開していく。
- ウ. 教員業績評価を初めて実施し、全教員が提出した。今後は、仕組みの改善と有効な利用方法等が課題となる。

## 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 教員選考規程
- 3-2 2017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29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15号（既出 資料2-6）
- 3-18 HUMANITAS CATHOLICA Seisen Jogakuin College vol. VIII 2017  
（既出 資料1-3）
- 3-19 大学ホームページ  
ニューズレターvol.3 <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」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、在学生に対しては、学長からのメッセージとともに、学年当初に配布され、その年度ごといつも全学生の手元に置かれることになる「学生便覧」(資料4-1-1 p.4~7)に明示されている。また、これらの教育目標や育てたい学生像は、本学への入学を考えている受験生に対してはホームページや「大学案内」(資料4-1-2 p.2~3)の理事長メッセージや学長メッセージおよび「募集要項」(資料4-1-3 p.1)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、それを育てたい人間像として、教育目標と同様に公表している（資料 4-1-1 p.7）。

＜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。

学位授与方針には、前文に教育目標にある3つの目標をまとめ、標語化した表現「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」を置き、教育目標を実現するための学位授与方針として位置付けている。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「教養教育」を通して実現し、②はそれぞれの専門分野の学習の上に学際的な視野に基づいた他者との「共生」に資する知識技能の習得を目指し、そして、③は大学で身に付けた力を「コミュニティ」で他者のために活かすという具体的な教育の目標を明示し、教育目標と関連させている。

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区分・概要を、①の「共通教育（キリスト教関係科目を含む）」、②の「専門領域と複数領域の横断と応用」、そして③の「卒業研究」の3分野に分け、教育課程の構造と明確に対応させている。

**（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や実践的活動に取り組む機会を設け、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、教育課程を教育目標及び学位授与方針と整合性のあるものにしていく。

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（カリキュラム・ポリシー）＞

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) 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。
- (4) 教育課程全体では、地域やグローバルなフィールドで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することで、7つの力（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）を身に付けます。
- (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単位が当てられています。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経験をするよい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. 53～69）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. 70～84）これらの情報は学生便覧に掲載するばかりではなく、学期当初のオリエンテーションにおいて、新入生には一年次の基礎セミナー等の機会を通して綿密な指導を行っている。

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. 111～224）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・論文関係と教職関係の学習成果の基準を以下に概述する。

「卒業研究・論文」は一般的な授業科目とは異なり、各ゼミにおいて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。卒業研究・論文の学習成果の基準は、「学生便覧」(資料4-1-1 p.63~64)に明示し、各セミナー(人数は1名~10名)において、研究論文の具体的な研究方法や書き方の指導を通して、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)を課している。この最終段階の公开发表を課すことにより、全学生に、設定した成果基準を実効性のあるものとしている。

「英語教職課程」においては、教育実習を行う前までに英検・TOEIC・VELC等で英語能力における一定のレベル達成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4-1-3 p.1)には教育目標を掲載しているほか、「大学案内」(資料4-1-2 p.2)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、メンターと教務学生課の職員が指導する体制もできている。また、授業担当教員は授業科目の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していることから、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清泉姉妹校共通実施の「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」、「SD研修会」をとおして、「建学の精神」や教育目標等を周知している。また、教育目標の根幹をなす建学の精神に関しては、毎月の「学長通信」において、考え方や実現方法が全教職員に対して発信されている。
- ウ. 社会と受験生に対しては、「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・ポリシーとともに公表している。

**(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が定められてい

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。

#### イ. 教育課程編成の見直しと改善

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。2016年度には、学科構成の見直しと改善を行い、新学科の設置に向けての準備を進めてきた。これらの検討の結果2017年度には、新たな学科「文化学科」の設置(2018年度より)に伴う、学生募集を行っている。

#### ウ. 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。

#### エ. 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。

#### オ. 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きた。2015年度には2回目の大学基準協会による認証評価を受け、2016年度より2023年度までの認証を授与されている。この他に、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)

#### カ. 中期計画による見直し

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。さらに2015年度には経営強化・改善計画、2016年度には改組を含めた修正経営強化・改善計画を策定した。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種々の問題点を検証のうえ、課題を認識している。

#### キ. 学生による授業評価アンケートを通して教育のアウトカム測定

2016年度より、学期ごとに行うすべての科目を対象とした学生の授業改善アンケートに清泉の教育を通して身につけさせたい「7つの力」に関するアンケートを加えた。このアンケートでは、各授業で7つの力のうち力を入れている2つの力を選び、その力が当該授業によりどのくらいついたと思うか、を問うものである。このアンケートにより、教育目標を具体化した「7つの力」に関する具体的、実証的な検証が可能になった。

## 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. 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ほか、教職員研修及び新任者研修を通して教育目標・方針の浸透を図っている。社会に対してホームページ等を通じて公表し、2015年度からは理事長からのメッセージや学長からのメッセージを通して、内外に清泉の教育目標・方針を明らかにしている。

イ. 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。2016年度の新学科設置検討においても、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。2017年度においては、新学科設置に伴う学生募集も開始し、具体的なポリシーの整備も行ってきた。

ウ. コース制の専門性を踏まえ、コースによる専門性の習得と広範な知識の習得について再構築を行った。新学科の設置に伴い、専門性の明確化が進んだ。

エ. 従来の一学部一学科構成の大学組織の見直しと新学科設置に向けて、教育課程の再編成のもとに、次年度よりの新体制発足の準備を行った。

オ. 「7つの力」と開講科目の関連を明示し、教育効果の測定に着手した。

#### (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を、2学科制への移行に際してより明確化を進める必要がある。

イ. 学生の「7つの力」に関する自己評価結果を、教育目標の達成度測定に利用するための方策を検討する。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

ア. 昨年度の「学生便覧」他の媒体に掲載する教育目標やポリシーの整合性や記述の統一性確保の結果として、より明確な目標、ポリシーに対する意識が共有できるようになった。

イ. 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なるようになった。

ウ. 新学科の設置や公認心理師養成を導入する計画と準備により、コース制の専門性が

より明らかになりつつある。

## (2) 改善すべき事項

---

- ア. 新体制に合致した教育目標及び学位授与方針等3ポリシーの整備と表現を改め、ポリシーを基盤にして大学の存在意義を発信できるよう改善をする。
- イ. 「7つの力」の学生の自己評価から教育目標の達成度を具体的に計測し、その結果をP D C Aの根拠資料とする方法を確立する。
- ウ. 文化学科設置と心理コースでの公認心理師対応課程編成において「身につける7つの力」を明示し、科目との関連づけ、及び、学生の学習目標の設定を行い、各授業科目における到達目標を具体的に設ける必要がある。

## 4. 根拠資料

- 4-1-1 平成29年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 4-1-2 2018 GUIDE BOOK (2018年度入学者用大学案内) (既出 資料2-5)
- 4-1-3 2018年度 (平成18年度) 募集要項
- 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

## 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については、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1、④外国語2、⑤教養、⑥導入、⑦キャリアという7つの科目群に区分され、それぞれの区分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、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.54~86）2014年度に開始した新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年次の授業科目に移すことで、学生の理解をより確実なものとするを意図した。

##### <授業科目の適切な開設>

必修・選択のほか、本章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」で記載した授業科目を開設している。

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.227、54~86）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>

自己評価委員会とコース会が全体の検証主体として、授業科目及び教育課程の適切性を検証してきた。各検証については、シラバスを用いた点検は教務委員会と教務学生部が、授業改善アンケートと学生生活アンケートを用いた点検はFD委員会と教務学生部が、卒業生アンケートを用いた点検ではキャリア支援センターが検証主体となって実施している。これらをコース会と教授会において教員全体が日常的な観察結果の共有も含めて検証にあたり、学部長、学科長、各コース長が責任主体として点検を行なっている。

## (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 2003 年度の開学以来、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。教育課程はその編成・実施方針に基づいて編成され、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）を育む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、それぞれのコースにおける専門教育科目に相応しい授業内容を設けている。

### <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 年度から始まった新教育課程における全学共通教育課程は以下の通りに編成されている。（資料 4-2-1 p. 54~86）

- 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」の 3 科目を必修科目としている。
- イ. 基礎学力向上のために外国語 1（英語系）及び外国語 2（英語以外の言語）それぞれの枠から 1 科目 2 単位、計 4 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 科目群を設け、特に「情報処理Ⅰ」「情報処理Ⅱ」の 2 科目 4 単位を現代社会に必要最低限のスキルとして必修科目とし、その他の科目群から 4 科目 8 単位を選択必修としている。
- エ. コース専門科目への導入科目として各コース 2 科目、計 6 科目を開設し、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 年次からのコースを選択する際の一助としている。
- 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。2015 年度からは、キャリア系科目の中の「社会の仕組み」をファイナンシャル・プランナー資格の取得を目指す内容へと変更した。FP 検定 3 級について、2016 年度は 5 人の合格者（受験者 14 人）を出した。2017 年度の受験者数は 16 名で、昨年より 2 名増加した。1 月の試験直前に対策のための授業を行った。来年度は 5 月末の試験にむけて、4 月と 5 月に対策講座を 2 回実施する予定である。
- カ. 学習基礎として「基礎セミナー」を設けている。大学における教育を充実したものとするために、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。このために、「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、自分の生活と勉学における目標を設定し、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方法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に履修することができるよう、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の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」「心理学調査実習Ⅰ・Ⅱ」「社会調査法」などの授業科目を通して社会や環境による心理的な影響とその測定を行っている。
- 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実践的活動を取り入れている。
- 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・創作活動等による実践的活動を取り入れている。

コースの専門性がある一方で、コース間の垣根を低くして、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を取り入れている。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、学生が履修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) 特に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することで「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うことで、できる限り資格や受験資格を得られるような体制を整備している。

#### <卒業研究・論文>

卒業研究・論文は4年間の勉学の集大成であり、一年に渡る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」からその準備が始まり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。

## 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、各コース会とコース長調整会議において協議していることから、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. カリキュラム・マップで策定した7つの「身につける力」を検証するための評価基準を導入した。2016年度より授業評価アンケートの質問項目に7つの「身につける力」の項目を追加したシートを作成し、学修成果を検証する材料とした。受講学生による回答の仕方にバラつきがあり、精度を上げるために今後も改善を検討する。

**(2) 改善すべき事項**

---

- ア. 日常的な観察の共有化による教員相互の検証は行なえているが、客観的な指標等による体系的な教育課程の検証とはなっていない。
- イ. 各コース教育内容の多様性と独自性を明確に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. 教育内容とその質保障の検証の方法と体制については、この2年間で進展した。
- イ. 7つの「身につける力」の検証に向けて、2016年度から「身につける力」を具体的に授業評価アンケートの質問項目に加え、アンケートを実施している。
- ウ. 現代コミュニケーションコースの独自性と強みを再構築し、その魅力を外部に向けて発信するために、新学科の開設にむけて大きく進展した。
- エ. 上記項目と連動して、各学科とコースで免許・資格にむけてそれぞれのカリキュラムを整えた。心理コミュニケーション学科では公認心理師、新設の文化学科では学芸員資格の取得整備にむけて、また英語コミュニケーションコースでは教職の再課程認定にむけてカリキュラムの整備を行った。

**(2) 改善すべき事項**

---

- ア. 客観的な指標等の導入による成果検証を通じた教育課程全体の検証により、各コースの多様性と独自性を見直し、中期計画や年度計画への反映による組織的な改善を継続的に行う。
- イ. 現行の教育課程の目的をより学生に周知させ教育効果を向上させるために、特定の科目群の履修によって取得可能となる資格やスキルをわかりやすく示すために作成した履修モデルを積極的に活用していく。

**4. 根拠資料**

- 4-2-1 平成29年度 学生便覧（既出 資料1-2）
- 4-2-2 平成29年度 時間割（春学期・秋学期）

## 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. 54~86）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。1年次の「基礎セミナー」では、地域フィールドワークやアクティブ・ラーニングをとり入れることで充実させた。また、2011年度の新教育課程より2年次の「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」を増設し、3年次の「専門演習Ⅰ」「専門演習Ⅱ」と合わせて、4年間を通しての演習科目を充実させた。

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）、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系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。

#### < キャップ制の導入 >

さらに、教育の質保証を図るため、以下の経緯でキャップ制を導入している。

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、基礎演習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含めないとした。例外については個々の学生の申請により受け付けることとした。このキャップ制の導入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. 60）年度当初のオリエンテーションで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」の授業時間内でこの制度の適用を徹底するとともに、2年次生以上については教務委員会で履修登録単位数を確認し、登録単位数の多い学生に対しては教務学生部窓口やメンターから指導を行なっている。

#### < 学習指導の充実 >

学習指導は、初年次教育の「基礎セミナー」を皮切りに順次行われている。

ア. 「基礎セミナー」では、第一に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、大学での学びの計画を立てるサポートを行っている。第二に、授業計画に沿ったアカデミック・スキルを習得するためeラーニングシステムを活用し、主要5科目の基礎学習を繰り返し行って

いる。第三に、学びの場を学外に設け地域の活動に参加するとともに、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。第四に、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、プレゼンテーションやポスター発表のスキル実習を行なっている。第五に、学生同士の間関係を良好にするためにコミュニケーション・ワークショップを入学前から春学期初頭にかけて重点的に実施している。以上のように「基礎セミナー」を初年次通年の必修科目として設けることで、高大連携を重視した教育課程としている。(資料 4-3-1 p. 72)

- イ. 2011年度の教育課程改正からメンター制度の整備を行った。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」を開設し、学生支援のためにコースごとのメンター制度が機能する仕組みをつくった。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年度秋学期からメンター指導においてコースによる教員担当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。3年次のメンターは、2年次と連続性を保ち、メンター1人当たりの学生数の不均等を是正しつつ調整を行っている。4年次は「専門セミナー」の担当教員がメンターとなり「卒業研究・論文」の指導と就職支援に繋げている。
- エ. 2014年度から初年次の「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。コア教員は基礎セミナー内容の継続性を重視して3年間を目途に担当する仕組みを設けている。
- 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、またボランティア活動の単位認定制度についてオリエンテーション等の際に説明している。
- 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詳しく説明している。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
  - ・2008年11月に設立された高等教育コンソーシアム信州を通して、長野県内9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、教育成果を上げると同時に、地域の発展に貢献するよう、この連携教育組織の諸活動に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、2014年度以降、春学期には「英語基礎Ⅰ」の1科目を、秋学期には「自己発見の方法」と「英語基礎Ⅱ」の2科目を本学から配信した。他大学の配信授業を受けた本学の学生は、2014年度秋学期に3科目延べ3名、2015年度は春学期3科目延べ8名、秋学期に1科目1名、2016年度は秋学期に2科目延べ3名、2017年度には春学期に1科目1名の受講があった。

- ・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、御嶽山噴火被害にあった長野県木曾町・大滝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。

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、希望学生に対して留学の活用強化を図っている。(資料 4-3-1 p. 48)

## (2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。

---

本学では、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部より作成注意等を各担当教員に書面で伝え、授業内容について目的、概要、計画、評価方法と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、記載後の確認も教務委員会と教務学生部で実施している。作成後はホームページ及び「学生便覧」で公表している。

教員はシラバスに基づいて授業を実施し、各学期末に学生による「授業改善アンケート」を実施し、そ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できるようにしている。この点でもシラバスに基づいた授業展開を促進するための一助となっている。

## (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評価と単位について、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. 227、54~86) 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げる基準としている。5段階評価の導入後も規定に従って5%程度の「秀」を付与してきている。(資料 4-3-3) この評価方法に基づいた成績評価の実施に関しては、教務委員会で統計に基づいて検証し、教授会で学期ごとに報告されている。

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. 231~233) 既修得単位の認定は、規程に沿って、学修先の単位修得証明書や

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国内留学生及び奨学生の選抜、「上級情報処理士」会長賞候補の選考、卒業式での総代学生・答辞担当学生の選考等に幅広く活用している。

#### (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をFD委員会が主導で実施している。(資料 4-3-2) 各教員は、その結果と自由記述を通して学修の成果を確認し、結果を踏まえて次年度の改善計画をたて、シラバスへ反映することで授業改善に結びつけている。以上の教員による授業内容及び方法等の自己点検評価は、年ごとの「点検・評価報告書」に掲載している。平成 27 年秋学期からは前年度授業での課題(改善項目)を記入する欄を「授業改善P D C Aチェックシート」に盛り込むことによって、いかに授業改善がなされたかを検証する仕組みを導入した。

また、FD委員会主導により教育内容・方法の改善のため、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・被参観(ピア・レビュー)の実施方法を明確にして、取り組みを開始し、成果を上げている。

## 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なプロセスを通して実施しており、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、体系的な問題解決能力ほか社会人基礎力の向上を目指す教育課程にする必要がある。また、2014 年度から明確なキャップ制が適用され、厳格に運用されている。

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。特に 2015 年度よりメンターによる面談(メンター面談)を 6 月頃と 10 月頃の年 2 回に分けて本格的に実施し、学生に対して生活面を含めた支援に役立っている。この時の面談記録を 1 学生 1 冊のファイルを作成し、

保管管理することで、年度を超えてメンターが交代しても同じ学生に対して継続的な支援が可能となるように留意している。

ウ．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。

エ．初年次から3年次にかけてのメンター制度を見直したことで、一人の教員が担当する学生数が妥当な人数となった。そのため、1年に2回の面談実施や、学生情報共有会を通じ教務学生部と連携して学生の出席状況や適応状況等に対してきめ細やかな配慮を行うことができた。

## (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、改善に結びつ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を設けたが、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などの改善を図る必要がある。

ウ．メンター制度に関して、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担当したことは改善となったが、教員と学生双方において、他コースであるための関わりづらさがあったとの声もあり、メンター面談の内容や位置付けの検討を引き続き行っていく必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

ア．キャリア系科目の活動・実習と社会人力育成の関連の強化のため、2014年度にキャリア系科目の再編、2015年度に「社会の仕組み」の内容見直しを行った。今後も社会人基礎力の強化に向け、定期的な検証を続ける。

イ．成績評価は厳格に行われており今後も継続してゆくが、成績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。

ウ．2016年度の新1年生よりGPAの算出方法において、不可の扱いを見直し、不可の科目総数を分母に算入することとした。これによってGPAがより厳密な評価基準となった。

### (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。このためにカリキュラム・ツリーの構築に加えて、カリキュラム・マップの作成を進め、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

「身につける力」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。ここ数年授業参観と授業改善PDCAチェックシートを通して学科全体でFD活動に取り組みその仕掛けと枠組みを整備し実践してきたが、授業改善を個々の教員にゆだねる部分が大きかったので、今後FD委員会でそれぞれの結果、参観コメントとPDCAチェックシートの確認を通して、教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけてゆく方策を探る。

#### 4. 根拠資料

- 4-3-1 平成29年度 学生便覧 (既出 資料1-2)
- 4-3-2 2017年度 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. 全教員は兼任教員を含めて、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.111~222)に掲載しHPにも載せている。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し、次年度の授業改善委直接的につなげてゆくシステムを継続的に実施している。

イ. 主な資格関係は、2017年度で卒業生51名(昨年度80名)、日商PC検定の文書作成3級29名、同データ活用3級12名、中学・高校教員一種免許4名(昨年度5名)、ピアヘルパー認定試験合格者17名(同35名)が取得している(4年生に限っては、2017年度以外の年度に取得した者を含むと11名)。以下は本年度の取得が最終となる。情報処理士2名、ウェブデザイン実務士2名(4年生のみ)が取得した。

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問う項目を設けている。2016年度の調査結果については、4年生全体で「とてもよかった」「まあよかった」と回答した学生の割合は93.2%であり、昨年度83.7%よりも満足度において9.5ポイント上昇した。全体では78.8%が「とてもよかった」「まあよかった」と回答している。他方で、「やや不満」「とても不満」と回答した学生は、全体で5.6%(昨年度6.2%)、4年生で0%(同4%)であった。

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、採用企業への訪問、企業との情報交換会、企業採用活動アンケート等において情報収集している。概ね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件の割合で本学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表れである。2017年度にも本学学生のための企業合同説明会を開催、参加企業29社(資料4-4-5)と当地としては多数の参加があった。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。

オ. 教育における学習成果の評価については、より客観的可視的なシステムをこの2年間を通じて、2度に及ぶ学科FD研修会、FD委員会をとおして検討し、秋学期の部分的試行期間を経て次年度に向けて稼働させてゆく段階にある。

## (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。この基準に沿って学則には定められた学位授与基準が明示され、卒業単位は 124 単位としている。

学位授与基準は、本章の 4-1(1)に記述した学位授与方針に基づいた教育課程を修了することである。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章 4-2 及び教育課程表に詳しく記載している。

卒業要件及び教育課程の内容については、学生が十分に理解できるようオリエンテーションで丁寧に説明しているほか、教務学生部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部職員が、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 回確認し、卒業要件不足の学生に対しては必要に応じて指導している。卒業年次に卒業要件である所定単位を修得でない場合は卒業延期となる。4 年間で卒業できなかった学生は、2013 年度 0 名、2014 年度 1 名、2015 年度 0 名、2016 年度 1 名、2017 年度 0 名とごくわずかである。

### <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。以下に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についてその概略を記す。

#### 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確認している。(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づけている。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づけることによって、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「卒業研究・論文作成上の注意と評価の視点」(学生便覧)に則して行っている。

#### 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審議を経て認定するというプロセスを通して、厳正な単位認定を行っている。

#### ウ. 卒業認定及び学位授与の手続き

学生は本学に 4 年以上在籍し、卒業に必要な所定単位数を取得したうえで、教授会の審議を経て学長が卒業を認定する。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月に行われる。

- エ. 各学生の単位認定状況については、メンター教員、教務学生部職員が定期的にチェックすることで、単位未取得で卒業認定が出来なくなる事態を未然に防いでいる。以上の手続きを踏み学位授与基準に基づいて学位授与の手続きが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については、次年度以降順次稼働させる段階にある。授業改善アンケートを通して得られる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を厳格に運用しかつ注意深く行っている。
- イ. 教育成果を客観的に測定するための基準の策定に取り組みだした。7つの「身につける力」を伸ばせているかの成果測定を各授業で授業改善アンケートによって実践し、次年度にはそれを更に本格的に学科全体で稼働させてゆく。

### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 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、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。このために、必ずしも客観的な成績の質保証ができていないわけではなく、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. 教育成果を客観的に測定するために注意深い運用を続けるほかに、学生一人ひとりの学習成果が確認できる仕組みとして、eポートフォリオを2015年度から導入した。このツールを学習指導や履修計画作成時に活用していく。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。
- イ. 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することで、策定した7つの「身につける力」についての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、学習成果を把握した。

## (2) 改善すべき事項

---

ア．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、組織として定期的を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 29 年度 学生便覧 (既出 資料 1-2)
- 4-4-2 平成 28 年度 授業改善アンケート (春学期・秋学期)  
平成 29 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 29 年度 学生生活アンケート
- 4-4-4 2017 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。こん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と水準については、それぞれの入学試験制度毎に、出願資格・試験科目・選考方法等をホームページ及び「募集要項」に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。募集要項には受験上の配慮を必要とする場合の対応について記載している。具体的には、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、昼食時カフェテリアの専用テーブルの設置、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、編入学入試を設けている。それぞれの入試は、募集要項に内容を明記した上で、その内容と方法に従って実施している。(資料 5-1) 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おり、一般入試、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。AO入試では、一回の面談と出願後の小論文、面接によって学習意欲、能力を見極める方法により学生の受け入れを図っている。2017年度入試からAO入試と3年次編入学入試(海外姉妹校推薦)を除くすべての入試で、Web出願システム、コンビニ・クレジット等支払いを導入し、受験生の利便性を向上させた。

<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、選考方法等)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科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、学科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作成する。学科長が進行する判定会議において、判定要領に基づき判定を行い、結果を学科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。**

2017年度入試から入学定員を見直し80名とした。それにより、収容学生定員は380名のところ、2017年5月1日の在学者数は210名で、収容定員に対する在籍学生数の比率は0.55である。入学者数は2013年度に改善し、2014年度には再び減少し定員割れが続いていたが、2017年度若干の改善が見られた。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

## 第5章 学生の受け入れ

期にわたり未充足であり、引き続き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（2017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	80	0	380	210	0.55
合 計	80	0	380	210	0.55

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	2013	2014	2015	2016	2017
入学定員(A)	100	100	100	100	80
入学者数(B)	80	52	52	52	54
超過率(B/A)	0.80	0.52	0.52	0.52	0.68

表5-3 3年次編入学者数（単位：人）

年 度	2013	2014	2015	2016	2017
入学者数	4	7	8	2	3

### <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（教学改革計画）（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。

#### 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～2015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。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名に増員した。

2014年度には、入試制度と広報について外部からのコンサルティングを導入した。その結果いくつかの提案を受け入れ、入試の制度と広報方策の改善に向けて以下のように取り組んだ。入試制度では指定校推薦における評定平均値を見直し、他大学と併願可能な公募推薦入試（基礎学力判定型）を導入した。広報の方法では、効果的なチラシやポスターの作成とDMの発送において、またオープンキャンパスに参加した高校生と保護者の満足度を上げるために運営方法の改善を行った。具体的には学生が主体となってオープンキャンパスを運営することで、本学の教育の成果を直に参加者に触れてもらうことができるように努めた。

2015年度には、引き続き学生が主体となってオープンキャンパスの運営を行った。特にオープンキャンパスに参加した高校生と保護者の満足度を上げるために本学非常勤講師の指導により接客マナーの向上に努めた。

2016年度には、学びの特徴を前面に出し、TVCM・ラジオ等のマスメディア今まで以上に加えた活動を展開した。また教学面の充実を図るため、改組の準備を進めた。2017年度清泉女学院のブランディング構築と改組周知の為、イメージコピー「心やさしきリーダーになろう」、プロジェクトコピー「変わらないもののために変わります」、そしてプロジェクトカラーを定め「清泉百年プロジェクトーこれまでの70年そして100年へー」を展開した。オープンキャンパスで、新聞、TVCM、ラジオ、バス停広告等を使い周知した。

**(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、広報部と入試広報連絡会議委員が月に1度以上の連絡会議を持ち、大学案内や募集要項、その他広報ツールの検討を行っているほか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を行い、広報活動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実施した。

2015年5月に学生募集に関する実績分析、要因分析、本学の強み・弱みの確認等により募集戦略の適切性を検証し、この結果に基づく課題の洗い出しと対応策の立案を行った。(資料 5-1) 定員未充足の主な要因としては、大きく内部要因と外部要因とに分けて考えられる。内部要因としては3コースの性格の見えにくさとこれに対応した広報戦略の不足、入試面の課題が挙げられ、外部要因としては、少子化に伴う競争の激化(県外大学の攻勢、県内大学の公立化の動きや女子高校生を焦点とした攻勢の激化)、景気回復による就職を選択する高校生の増加等がある。また、要因への対応策として、3コースの学びの魅力を再確認し効果的な広報活動の実施や接触機会を増加させ魅力を訴求する広報活動の実践のほか、オープンキャンパスの運営の改善、本学関係団体・姉妹校との連携強化等を柱として活動計画を立案実践している。さらに新たな受験者層へのアプローチとして2015年から2016年にかけて新学科設置の検討を行い、2018年度4月人間学部「文化学科」を新設。2019年4月に新学部「看護学部」を新設する準備に入った。2015年度に行った学生募集の見直しでは、2017年度入試の入学定員数を80名とした。

## 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 5-5 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 5-6) 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参加者の推移は、2012年度169名、2013年度224名、2014年度220名、2015年度は183名であった。2016年度は前年度とさほど変わらず、188名であった。(資料 5-7)

#### (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。学生受け入れの観点からも、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. 広報の充実に加えて、コース制の教育の分かり難さの指摘に対してその理解を促す方法を工夫するとともに、教育内容の充実を図る必要がある。
- ウ. 早期に入学定員を充足する必要がある。2017年度以降は、既述施策の実施の他に、ブランドの確立、新学科、新学部等の改革を訴求する必要がある。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 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。
- イ. オープンキャンパス延べ参加者は増加したが、参加者の実数は増加していない。2014年度から延べ参加者とともに実参加者を増加させるために、オープンキャンパスも面接対策や入試対策といった特別講座を行うことで充実を図るほか、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. 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具体的に分かりやすい内容へと改善する。
- 高大接続システム改革会議の動向を受け、アドミッション・ポリシーにおいて大学入学までに身につけておくべき教科・科目等の内容を明確化する。
- イ. S J N21 構想（本学長期ビジョン）に基づく新学科設置、新学部設置準備に合わせて新たな広報ブランド戦略を展開する。
- ウ. 新1年生の募集定員80名を学生受け入れの目標とし、従前から実施している活動を着実にを行い、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 2018年度（平成30年度）募集要項（既出 資料4-1-2）
- 5-2 平成29年度 学生便覧（既出 資料1-2）
- 5-3 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画（既出 資料1-11）
- 5-4 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 経営改善計画
- 5-5 2018 GUIDE BOOK（2018年度入学者用大学案内）（既出 資料2-5）
- 5-6 保護者の皆様へ
- 5-7 2016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、個別相談やセミナーを通じて行っています。

また、経営強化・改善計画(平成27年度～平成31年度5ヶ年)(資料6-2)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。学生アンケートにおいて出されている各施設の要改善希望は、計画的に整備してよりアメニティを向上させる方針としている。アクティブ・ラーニング等に応えるための教育設備は、基本的な検討を進めており、今後具体的な投資を検討する予定である。

#### 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。

これに基づく第1次中期計画(資料6-3)では、以下を重点に策定し、教職員が共有した。

#### <生活支援関連>

##### ア. 学生支援の向上、学生生活上の支援の向上

学生の視点に立った教務学生部の在り方を常に検討し、学生サービスに努める。学生が相談しやすい教務学生部を常に意識し、学生への周知にも努める。

##### イ. 学生生活アンケートの実施と継続

##### ウ. 問題のある学生への早期学生支援

出席調査を定期的の実施し、近年増えている問題のある学生を早期に把握し、情報共

有の上、迅速な対応に努める。

＜キャリア支援関連＞

- ア．多様な学生との相談体制および対応力の補強
- イ．キャリア支援の質の向上
- ウ．インターンシップの推進
- エ．基礎学力の補強
- オ．新学部の出口対策、企業・外部機関との関係強化

**(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．早期に学生の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ている。毎月、教授会後に開催している学生情報共有会議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については専任教員間で共有してメンター教員が対応する体制としている。

＜補習・補充教育に関する支援＞

- ア．授業内容を十分に理解できない、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環境作りを進めた。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)が、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、教務学生部、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．本学独自の奨学金としては①「ラファエラ・マリア スカラシップⅠ(入学時型)」と②「ラファエラ・マリア スカラシップⅡ(在学時型)」と③「緊急奨学金」がある。
  - ①「ラファエラ・マリア スカラシップⅠ(入学時型)」は、本学を受験する際に特別奨学金入試で合格した中から3名に対して4年間の授業料全額を免除する制度。

②「ラファエラ・マリア スカラシップⅡ（在学時型）」は、在学中、前年度（1年生は春学期）の成績等優秀な学生に対する奨励金として毎年、在 student 数に応じて2名程度の学生を選考し10万円を給付している。

③「緊急奨学金」は、在学中に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、教務学生部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。

④2018年度に入学時から経済支援を目的とする奨学金を導入することを決めている。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、2015年度は3名、2016年度は1名の採用者があった。

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、教務学生部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として、海外研修参加学生に対する「泉会海外研修助成金」、検定試験等の資格を取得した学生に対する「愛泉会資格取得奨励金」がある。

これらの奨学金等の情報は全て、「学生便覧」（資料6-1 p.27~28）、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>

学生生活委員会では、学生生活をより安全で豊かにすることを目的とした多様な講師による講話及び研修の企画と、一人暮らしの学生に対する支援を行った。

ア. 学生の意識や要望の聴取と把握

2017年5月に、学生生活上の要望及び、2016年度の学生生活アンケート結果に関する学生との意見交換会を開催した。大学側からは教務学生部長ほか、学生生活委員会の教職員等6名が出席し、学生側は学部学生会のメンバー9名が出席した。学生から寄せられた意見や要望に対して、大学側から回答を行う対話の時間を通じて、学生が大学生活することの意味や意義を感じ取る一助となることを目的としている。

また7月には、学生生活に対する満足度及び生活意欲の把握のため、2016年度に引き続きHyper-QU質問紙を学部1・2年生に実施した。Hyper-QUの結果より、本学学生の特徴について、概ね全国平均と同様か、あるいは全国平均を上回るものであることが確認されたが、キャリア意識などでは一部下回るものも見られた。結果については、学生の理解と対応に活かすため、教授会等で全体的傾向について情報を共有した。また、Hyper-QUの結果を今後の学生支援に有効に活用するため、2018年2月にFD研修としてHyper-QU説明会を企画し、教職員12名が参加した。

イ. クラブ・学生会・行事等学生が主体的に参画する活動の支援

2017年度は、2015年度から3年目となる講師をお招きし、2月に学生会リーダー研修を実施した。クラブ・サークルや学生会の役職につく学部の学生計10名が参加した。

研修では、自己理解を深めつつ、リーダーとしてのあり方を考える演習を行い、今後学生自身が活動を担っていく上で必要な資質を向上させる機会となった。

#### ウ. キャンパス・アワーを中心とした講演会等の企画

キャンパス・アワーの時間を利用して講演会を企画し、学生が大学生活を送る上で有用な知識を身につける機会を設けた。2017年7月には、学内教員による「デートDV予防講座」を実施し、被害者にも加害者にもならないコミュニケーションについて学びを深めた。

#### エ. 一人暮らし支援・必要な学生への生活支援相談等

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、一人暮らしを安全・健康に送ってもらおうと2017年度には合計3回の「一人暮らしの生活講座」(学部参加者のべ9名)を開催した。まず、4月に新入生を対象に、安全な一人暮らしのための学内教員によるミニ・レクチャーを行った。6月には料理研究者による「手作りお弁当講座」、12月は韓国からの留学生(卒業生)と、管轄警察署の警官をお招きし、「あったか韓国料理とこれからの防犯対策・健康管理」を企画実施した。講座は短期大学と合同開催とし、同じ地域に暮らす一人暮らしの学生同士の交流を図ることが出来たのも参加学生に好評であった。

#### オ. 健康管理、メンタルヘルスケアやカウンセリングの体制

学生相談室では、心身の不調を訴えている学生に対して、主に保健室と相談室を利用した学生を中心に、教務学生部、学部教員等と連携して継続した支援を行った。学生相談室の利用法については、カウンセラー在室時間や申し込み方法を明記したリーフレットを作成し、全学生に配付した。2017年度は、臨床心理士2名、臨床心理士資格を持つ教員2名の計4名で学生相談業務に当たった。

新入生に対しては、オリエンテーションの際にUPI(学生精神的健康調査)を実施し、配慮および支援が必要と思われる学生を把握し、高得点の学生に対しては呼び出し面接を実施するなど、学内支援に結びつけるための試みを実施した。35名の学生に面接の呼びかけを行い、うち11名がカウンセラーとの面談を利用した。また、相談室を身近に感じてもらう目的で、「対話のワークショップ」を2回、「パンケーキ・パーティ」「クリスマス・アクセサリを作ろう」を開催した。学部学生の延べ参加人数は19名であった。8月にはFD・SD研修会として、「学生への危機対応～自傷行為や自殺をほのめかされた時～」を開催し、教職員54名が参加した。2017年度の学生相談室の年間利用者は延べ239名(学部生195名、短大生38名、その他6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1年間の学生の延べ人数は学部351名、短大413名、計764名であった。

#### カ. ハラスメント相談体制の広報・充実

ハラスメント全般の防止のための措置として、2015年度に「ハラスメント防止等管理規程」(資料6-6)を制定し、ハラスメントも含むリスク全体を統括する「リスク管理委員会」と事案が発生したときに「ハラスメント対応危機対策本部」を設置することとしている。ハラスメントの相談申し出があった場合には、学長がハラスメントの相談員を任命し、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。学生・教職員には「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料6-7 p.32）および学生便覧、本学ホームページの「ハラスメント防止のための取り組み」のページにおいて、ハラスメントに関する定義と相談窓口、対処法に関する情報を掲載するなどして周知に努めている。また、今年度はFSDS研修の一環として、教職員を対象としたハラスメント研修を実施した。

キ. キャンパス・アメニティの充実

2017年度は、調理室入口（下足履き替え）の床張替工事を行い、衛生面に配慮した。また、学生の安全確保のため、聖心館の雪止め工事を行った。

ク. 通学バス・駐輪場・駐車場等、通学手段の支援

2016年度と比較して大きな変化はなかったが、駐車場の利用状況については、毎月確認・報告がなされた。

ケ. 奨学金等、学生への経済的支援制度

学生の事情に合わせた個別対応を行っている。

コ. 障害を持つ学生への支援

車椅子利用学生に対して、年度初めに具体的な要望等を確認の上、支援を行っている。今後は、学内での障害に対する合理的配慮体制をどのように整えていくかが課題である。

**（4） 学生の進路支援は適切に行われているか。**

学生の進路支援は、キャリア支援センターとキャリア支援委員会が中心に行っている。個別支援については、キャリア支援センターとキャリア系科目担当教員およびメンター教員が連携して多様な学生への対応を行っている。中期計画では、キャリア教育の体系化、就職意識づけの強化、個別相談体制の充実を主な活動方針としている。

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2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。また、個別の学生動向や課題を共有し効果的な支援が展開できるよう学科毎に担当教員とキャリア支援センターで「キャリア連絡会」を随時開催して有機的連携体制を確立している。

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。2015年度からは、授業「社会の仕組み」においてファイナンシャル・プランナー3級取得をめざし、人生を設計するという視点を学生に提示した。2016年度からは、4年生対象の「キャリア・デベロップメント実践」を開講し、4年間通した科目体制が確立した。「キャリア・デベロップメント」の授業では、卒業生を中心に社会人ゲストを招聘して学生との意見交換の場を設けたり、学外活動を実施したりして具体的なキャリアイメージの形成に力を入れている。

##### 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・職業研究セミナー」「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、春には本学独自の「職業研究企業合同説明会」を実施している。（資料6-8）

##### ③個別支援

キャリア支援センターでは学生の希望や状況に応じた相談を通じて、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、状況に合った個別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。メンタル的な困難をもつ学生には、学生相談室とも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6-9）

## 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。結果については学生生活委員会を経て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 6-10）、学生出欠席状況調査の結果、学生生活アンケート（資料 6-11）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は、キャリア支援センターの中期計画及び単年度計画の点検時に検証し評価を行っている。また、キャリア支援センター及びキャリア委員会では、学生動向の進捗、就職内定進捗、各種支援・ガイダンス等の実施状況を都度検証し、課題の洗い出しを行っている。次年度計画時には、前年度の課題を踏まえて活動方針と具体的施策を策定している。

**（1） 効果が上がっている事項**

---

ア．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については、2014年度に車いす使用の学生が入学したが、入学するに当たって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施設の修繕を行った。その後、施設面での改善が遅れている部分は順次改善してきている。当該学生の入学以来、新学期が始まる度に4月と9月教授会においてこの学生の時間割状況（大学に来ていた時間帯）と生活状況、サポートしている学生の氏名等、支援に必要な情報を教員間で共有している。教務学生部から事務職員に対しても注意事項やサポートの依頼について通知文書が配付され、非常勤教員へも情報提供とサポートの依頼を行うなどして全学的にバックアップの体制を整えている。現在も一部の学生が自発的に交代で車いすの学生に同行しながらサポートしており、こうした学生たちの貴重な経験になっている。

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。以前、保健室が狭く相談がしにくい、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との指摘もあったが、学生への周知も進み、現在はだいぶ改善されてきている。

オ．適切な進路支援が行われていると判断される（資料 6-12）。キャリア教育では、課題であったキャリア系科目の体系化を実現することで、授業内容の充実を図ることができた。特に、「キャリア・デベロップメント」科目において、ディスカッションを始めとしたアクティブ・ラーニングを数多く実施することで、就職活動等の場面での学生のコミュニケーション力が高まっている。2017年度の堅調な進路状況は、キャリア教育と個別の進路支援においてキャリア支援関連の教職員が緊密な連携体制のもと行った結果である。

## (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、ケアや情報共有が教員と事務職員の間で適切に成される相談体制となっている。
- しかし、2016年度の2年生については年度末になって2名の退学者があった。また、1年生については2016年度の退学者は7月に1名であった。
- 欠席者調査やその後の学生指導などの対応を早目を実施することで安易な退学は防止できているが、退学は学生個々の事情によりやむを得ないケースであった。
- イ. 昨年同様、教育効果の高さを学生に周知したが、「インターンシップ」への参加者数が減少した(資料6-13)。学生のタイプや質が変化に対応する中で、より効果的なアプローチを探っていく必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 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継続している。
- 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順次図っている。「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ように努めるとともに、研修結果報告書を開示し情報共有でき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った。2015年度入学生に1名採用学生がいる。
- 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、2015年度以降、学生相談室では新入生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実施している。
- オ. キャリア支援については、支援の充実と早期からのキャリア教育の再構築を図る。来年度から2学科制になることから、各学科、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する。
- カ. キャリア系授業において社会人とのアクティブ・ラーニングを積極的に導入したことで、キャリア形成に対する意識が生まれつつあるが、さらなる進路決定活動への自主的・自立的態度の育成を図る必要がある。

## (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きている。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。2016年度には大学院へ進学した学生は2名であった。

イ. 進路先について、2021年度に文化学科が完成年度を迎えるため、学科の特性を生かした就職先を今から開拓する必要がある。

## 4. 根拠資料

- 6-1 平成29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（既出 資料1-11）
- 6-4 平成29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 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規程
- 6-7 2017 MY CAMPUS GUIDE BOOK
- 6-8 2018採用 平成29年度就職ガイダンス等実施予定表
- 6-9 進学・教員養成指導関連資料
- 6-10 中途退学者数等調査 平成23年度～29年度
- 6-11 平成29年度 学生生活アンケート（既出 資料4-4-3）
- 6-12 平成28年度、平成29年度 進路内定率
- 6-13 インターンシップ実習者（受入企業数）等 年度別推移

## 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、制度等の環境の改善や設備面の充実を図ることを原則としている。

学生の学習環境及び教員の教育研究環境を含む施設等の整備計画は、修正経営強化・改善計画で下記を基本方針としている。

＜校地・校舎・施設・設備に係る大学の計画＞

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%前後を維持してきたが、2016年度は補助金収入の増加等により分母が増加したこともあり25.1%に低下したものの、教育研究費比率は30%を目途に運営していく。

2016年度に策定した第2期中期財務計画（資料7-1）も下記の方針に依っている。

現状では、アクティブ・ラーニング等に応えるための教育設備の充実、ICT基盤の更新、キャンパス・アメニティの充実は重要な課題となっている。厳しい財政状況ではあるが、補助金等の財源を確保して、減価償却が大幅に増加しない範囲で整備に当たる。

経営改革大綱において、黒字化、定員確保のめどがつくまで、原則、投資は停止することとしているが、質の保証を維持し、本学の存続のために必要な投資のほか、補助金等の財源を確保できる場合には、減価償却が大幅に増加しない範囲で維持的投資、教育研究に必要な投資、経費削減効果の高い投資、PR効果の高い投資は必要性を判断して行う。

本学の一番古い事務棟、ラファエラ館は築35年を経過しているが、耐震診断でも問題なく、しばらくは大規模修繕が必要ない状況である。しかし、計画的な修繕を行う必要があり、現キャンパスにおける大規模な改修及び施設の設置は、2019年4月に予定している看護系学部の設置進捗状況及び学部の学生募集状況を見て検討する。

教育設備の充実、ICT基盤の更新、キャンパス・アメニティの充実は下記の方針で進める。

#### ①教育設備の充実

教育設備の老朽化、不足等が見られ、この解消を進める必要がある。減価償却費が計画を超えないレベルでの投資、補助金等の獲得による最終の収支計画に影響を及ぼさない範囲で計画的に充実を図る。

アクティブ・ラーニング等に応えるための教育設備は、基本的な検討を進めており、補助金の獲得等資金の目途がついた段階で具体的な投資を検討する。

#### ②ICT基盤更改投資

基盤整備を行ってから、5年が経過しており、基盤維持のリスクが増加したため、教育の質を保証し、かつローコストの基盤更改に向け検討を行い、組入前収支差額目標が

達成できる範囲で、平成29年度末に更新を行うこととしている。

### ③ キャンパス・アメニティの改善

学生アンケートにおいて出されている各施設の要改善望は、計画的に整備してよりアメニティを向上させる方針としている。

主な実施項目は、2014年度に体育館天井の耐震化補強及び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った。2015年度、2016年度には、全学的に照度、アンケート調査を行い、照明のLED化の推進、プロジェクター等機器の入替を実施している。2016年度に策定した第2期中期計画のなかで5年間の設備投資計画を策定し、教育研究環境の整備を進める計画である。

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㎡であり、大学の校地設置基準面積3,800㎡〔380(大学収容定員)×10㎡〕と短期大学の設置基準面積4,000㎡の合計7,800㎡を上回ることから基準を満たしている。

校舎等面積は、11,213.57㎡（このうち大学専有部分は、628.22㎡で、短期大学専有部分と共有部分は10,585.35㎡）である。体育館（1,200.47㎡）を除く校舎の面積10,013.10㎡は大学の校舎設置基準面積3,238.90㎡〔(380(大学収容定員)－200)×661㎡÷200+2,644㎡〕と短期大学の設置基準面積3,650㎡の合計の6,888.90㎡を上回ることから基準を十分満たしている。

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AV機器等視聴覚機器を備えている。また、2017年5月現在学生が利用可能なPC計168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ICT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LANの新設と情報処理室・CALL教室へのシンク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ICT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」を行い、対応可能な課題から順次、改善を行っている。建物の一部老朽化に対しては、必要に応じて修理等をおこなっているが、2017年度は、フランシスコ館301講義室の床研磨塗装及びトイレ排水管取替等の改修を行った。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。校

舎配置が複雑であるため、総合案内板や館名看板等のサインを実施しデザイン統一を図っている。

校地・校舎内外の施設・設備等の維持管理は、総務・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。

### (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30年5月1日現在79,660冊、学術雑誌は198種、視聴覚資料は4,046点となっている。図書の購入、選定は、学生及び教職員の希望に基づき、図書館長の承認により購入している。(資料7-5)特に、本学の建学の礎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。平成30年度開設の新学科に関連する雑誌についても教員と調整をし、準備を進めている。授業用参考図書は、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、授業担当教員ごとに配架して学生の便宜を図っている。また、今年度から中期計画に基づき蔵書の見直しを分野ごとに集中的に行っていくこととしている。

閲覧座席数は116席で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名と非常勤職員2名配置しているほか、大学2名(内1名は館長)、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。入館者数は、2015年以降伸び悩んでいる。

電子情報機器等については、学内ネットワークに接続するPC15台とノートPC3台で運用している。学生からは増設を望む声もあがっているが、試験期間には他部署のノートPCを借りるなど混雑期に対処している。来年度ICT基盤の更改に伴い、学生が使用するPCは情報処理室と併せて入替を実施する。

また、2016年4月に1階閲覧席をラーニングコモンズ仕様に変えたが、授業での使用や学生がグループで学習するなど、学生が実施したアンケートでも場所と利用方法についての認知度が上がってきている。

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、情報リテラシー教育を推進するため各学年のゼミ等で、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。図書館の利用促進面では(資料7-6,7-7)、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、本学創立の修道会を創設した聖ラファエラ・マリアを紹介する本学ならではの展示や、「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。2015年から教職員向けの利用案内を作成し兼任教員への配布により、参考図書周知と授業での資料の利用などPRの効果が認め

られた。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おり、学生による紹介も定着しつつある。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、試験期間中のほか、春学期には昨年度に引き続き試験的に週に2日閉館時間を延長した。休日開館と併せ学生への周知に課題が残った結果となった。

また、図書館サービスをPRする方法として「謎解きゲーム」の実施、学生による図書館サポートサークルによるTitterを開始した。さらに、地域に開かれた図書館をPRする企画として、今年度は絵本作家、田島征三氏、石川えりこ氏の原画展を2回開催した。また8月には第15回全国紙芝居まつりが開催され、全国から700名を超える方が参加された。学外者の利用は、地域連携センターの生涯学習パンフレットでPRしたことや、館外貸出しを実施したことにより利用者が増えた。

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、今年度新たに日本カトリック大学連盟加盟間の横断検索システムにリンクを貼り、サービスの向上を図った。2010年より長野県内の大学間の連携による信州共同リポジトリ（資料7-8）に参加し、清泉女学院リポジトリを構築した。大学紀要、カトリックセンター発行の「HUMANITAS CATHOLICA」を本学リポジトリで開示している。第12号から紀要の冊子体から電子媒体での発行に移行した。2017年度は大学紀要第14号の11件の論文を新たに登録、公開する。

### （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の設置しており、教員の教育研究環境、学生の情報機器の利用環境十分整っている。

教育関連では、2013年度から学生の英語力測定テスト（VELC）（資料7-9）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。教育の利便性向上に向け2017年度には、情報処理関連の基盤更新に着手した。

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とは言えず、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1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、新学科構想及び新学部設置構想等の教学改革事業関係、科学研究費等

の研究費関係、地域連携関係、第三者評価の関係、教育機器関係等多くの支援を行う体制となっている。特に教学改革関係においては、経営企画室が支援を行っている。

#### <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 7-10) を定めた。

個人研究費の取扱についても、2015 年度に不正防止の観点で、年度当初に支給し、教員が発注、検収等を行う方式から、管理を職員が行う方式に見直しを行い、2016 年度からは定着を図っている。

#### <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 m<sup>2</sup>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 I C T 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 7-11) で担当すべき授業時間数を原則 1 週 6 コマとし、2016 年度の平均は 5.6 コマ但し、内 2 名の特任講師はそれぞれ 5 コマずつ、学長は 2 コマとなっている。(資料 7-12) 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、2014 年度に文部科学省の研究倫理に関するガイドラインに沿って、研究倫理遵守のための体制を行い、組織体制の整備、倫理規範、研究費の不正使用防止、不正が発生した場合の対応体制等を含む「研究倫理規程」、「公的研究費運営・管理規程」、「公的研究費監査規程」を制定した。(資料 7-13, 7-14, 7-15) 2015 年度よりこれに基づき、不正防止計画の策定、研究者への研修・教育等を実施し不正防止の周知に努めている。

また、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。

## 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・充実を図ったが、システム基盤全体が更新時期に来ており、順次更新を行っている。
- 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っている。

#### (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PDCA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、学生満足度調査等に基づき、学生ニーズを反映させ、きめ細かい対応を図る。
- イ. システム室の中心に基盤の更新計画を策定、実施している。
- 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、今まで以上に近隣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、更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中期計画（第2期）
- 7-2 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 財産目録
- 7-3 平成29年度 学生生活アンケート（既出 資料4-4-3）
- 7-4 2017 MY CAMPUS GUIDE BOOK（既出 資料6-8）
- 7-5 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
- 7-6 2017 図書館利用案内（既出 資料2-7）
- 7-7 図書館だより 第148号～第160号（既出 資料2-8）
- 7-8 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/>
- 7-9 英語力測定(VELC)資料
- 7-10 清泉女学院大学・短期大学 研究費取扱基準
- 7-11 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 教員勤務規程
- 7-12 平成29年度 専任教員「授業コマ数と総時間数」
- 7-13 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 研究倫理規程
- 7-14 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 公的研究費運営・管理規程
- 7-15 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 公的研究費監査規程

## 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、2017年度～2019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)の拠点としての地域の信頼を高める」「建学の精神の具現化としての地域連携事業の強化」「生涯学習、ボランティア活動の更なる質の向上」を活動の方向性とし、COC事業の継続と新規事業の推進、地域への情報発信、生涯学習講座の見直し等を重点項目に定めた。

国際交流の方針は、2017～2019の国際交流センターの中期計画(資料8-3)において、カトリック精神に基づく「異文化理解・グローバルマインド育成のための国際交流活動の活発化」及び「留学生受け入れの活発」とし、海外研修プログラムの一年ごとの見直しと効果検証ができるツールの開発、受入留学生のサポート体制の充実等を重点項目に定めた。

<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、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る。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、社会連携・協力及び国際交流に関する検証を組織的、定期的に行っている。

#### (2) 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

---

地域との交流活動を通して、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年度には国際交流センターを独立させ、地域連携センターは、地域連携、生涯学習及びボランティアの3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

ー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。2017年12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)、千曲市(2012年4月26日連携)、信濃町(2014年3月31日連携)、なお財団法人では一般財団法人東京オリンピック競技大会組織委員会(2014年6月23日連携)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。2017度は、長野県地域発元気づくり支援金活動事業として信州こども食堂「丘の上レストラン清泉」を開始し、10月には本事業において連携したJAながのと連携協定を結んだ。

##### 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。2017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。なお、協議会では新規事業として「長野市の施設を考える学生ワークショップ」を来年実施することが確認された。

- ・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、2016年度は2名の学生が参加しており、2017年度は3名が参加した。本学学生にとっては、学校現場の体験と教職という仕事の見学が活動目的であるが、小中学校では実習生とのふれあいを通じて楽しさやうれしさといったプラスの効果が生まれている。
- ・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、2016年度には前年度の13名から4名に減少したが、2017年度は9名となった。
- ・第二次長野市教育振興基本計画における、高等学校・大学等の教育の充実という地域課題に対して、長野市立長野高等学校を連携し、生徒の大学授業やオープンキャンパスへの受け入れと大学教員の出張授業を実施した。
- ・長野市観光PRビデオ制作：春学期授業を通じて長野市への観光客の増加という課題に学生が取り組み3分間の長野市のプロモーションビデオを制作し、長野市観光情報センターとJR長野駅構内で放映した。
- ・2016年度より「若者のライフデザイン形成支援事業」と「若者等移住・定住情報発信事業」に取り組み、2017年度は、学生等を対象とした「ライフデザインゼミ」を清泉女学院大学にて実施した。また「企業と女子会」を昨年引き続き開催した。

##### ② 千曲市

2017年度は3つの取り組みがあった。一つ目は千曲市からの依頼を受けて、小学校

の英語ボランティアを「子どもと英語」の中で6月と7月に2回実施した。2つ目は千曲商工会議所と連携して、おやきの新商品開発に教員1名と学生6名で取り組み、商品化を行った。3つ目は同じく千曲商工会議所と連携して、屋代駅前の商店街を紹介するフリーペーパーを制作した。

③ 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。2017度は、心理コースの授業「心理基礎演習Ⅰ」でフィールド調査を実施し、信濃町役場の方々を招いた報告会を行った。また「ストレス学」において体験実習の実施（講師派遣）と、「専門演習Ⅰ」において森林セラピーの効果測定を行った。

④ 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」事業と連携している。2017年度は須坂市のオープンガーデン事業と地域観光の促進という地域課題に取り組み、2018年度版パンフレットのの一部コンテンツとガーデン看板のデザイン制作を行った。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加えて、2010年に連携協定を締結した県立中野西高校と、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している。

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ているほか、公開講座や学生と共に学ぶ開放講座を広く周知している。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きた。2017年度の公開講座は、「食文化と地域貢献（全6回）」、「公認心理士対策講座（全3回）」という新たな講座を始めたことで、前年の30%増となった。また、開放講座の受講生数も昨年より増加した。出張講座は、本学の専門分野への要請が多く、市民を対象とした講座も、教員の専門性を生かし、2017年度の高校生向けは15件、一般向けは10件実施している。

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。2017年度は本学内で映画「さとにきたらええやん」を上映し、70名の参加があった。上映会では監督の舞台挨拶も行い、映画のテーマである子どもたちの居場所、地域の子育てへの関わりについて理解を深める機会を提供した。

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全学生に配信している。その内、2017年にボランティア登録を行った学生は64名いた。

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 2017 年度は 2 件採択している。

2017 年度の学生のボランティア参加者数は、延べ約 102 名（2017 年 2 月 12 日現在）となり、昨年度の人数 95 名に比べて増加した。主なボランティア活動は①スポーツなどの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総合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。

#### 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等の就任（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、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 年度から小・中学生向けのレッスンを開始している。2017 年度は、「長野セカンドステップを広める会」から「長野セカンドステップの会」に名称を変更し、講演会（11 月 5 日）と受託研修会（2 月 11 日）を実施した。さらに長野市放課後子ども総合プラン事業実施施設である更児童センターにおいて、月に一回実施をした。

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。2017 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、レシテーションに加えて、「A Day in ‘(外国の街)’」をテーマにスピーチ/プレゼンテーションコンテストも行い、27 名の参加があった。昨年より参加者数は減少したものの、スピーチ/プレゼンテーション部門への参加が増加したことで、コンテストの質の向上がみられた。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希望の在生学生も加えた「SJC 英語教育研究会」を年に 2~3 回行ってきた。

現代コミュニケーションコースでは、2015 年度に開始した高校生を対象とした「映像・ビジュアルアートコンテスト」の第 3 回目を 2017 年度に開催し、映像 3 作品、ビジュアル・アート 8 作品の応募があった。加えて、コンテスト関連の映像ワークショップ「One Minute Video 制作」を 2017 年 8 月に実施し、6 人が参加者した。

#### <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）、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（国立高雄第一科技大学は 2018 年 2 月より国立高雄科

技大学に改名)。

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6月に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。2016年度は、学生27名、教員1名、2017年度は、学生24名お教員1名の来日があった。

② 短期留学生受け入れプログラム

協定校である台湾の国立高雄第一科技大学の学生を2014年より毎年受け入れている。2015年度は6名、2016年度は5名が来日した。2017年度は2018年2月の大学統合の時期と重なったため本学への派遣は中止された。短期留学生は、特別講義への出席のほか、地域を見学、交流活動を行っている。

③ セメスター留学協定による受け入れ

2014年度に姉妹提携校漢陽女子大学とセメスター留学制度協定を締結し、2016年度は3名、2017年度は春学期2名、秋学期3名の学生を受け入れた。留学生は、キャンパス内に滞在し、大学と短大の授業を受講して単位を修得し、また地域社会と交流を行った。

④ 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。2017年度は編入生の受け入れはなかったが、漢陽女子大学における説明会の方法を改善した結果、2018年度に2名の入学者を得ることができた。

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。2017年度は5月にアメリカ・ミズーリ大学生7名と引率教員2名、そして教員の娘2名を迎えて本学学生と日本文化体験を行った。また6月にはアメリカ・テキサスから5名のゲストを迎えて文化交流をした。

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.46)「2017年度MY CAMPUS GUIDE BOOK」(資料8-10 p.27~28)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、2014年度から5回(5コマ相当)の事前学習と2回(2コマ相当)の事後研修を実施している。

2017年度に実施、実施予定の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研修に4名、韓国文化研修に3名、モンゴル文化研修に3名が参加した。また、春休みに実施のカンボジア文化研修に4名が参加した。

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。2016年度は、セメスター留学をした学生がオーストラリアに1名いた。さらに、漢陽女子大学とのセメスター留学制度を利用して留学した学生はいなかった。

## 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. 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.3~4) 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。
- イ. 行政との連携に加えて、産学官の取り組みとしてJAながのと連携協定を結び、地域との連携活動の強化を図れた。
- ウ. 基本的にボランティア活動は活発であり、ボランティア活動配信サービスへの登録者数は2016年度に大きく減少したが、活動状況は増加した。
- エ. 海外からの編入生の募集方法などの取り組み改善した結果、来年度に2名の留学生を迎えることができた。

#### (2) 改善すべき事項

---

- ア. 本学と長野市と千曲市の連携協議会を踏まえた新規連携事業への積極的な取り組みを更に行っていく必要がある。
- イ. 公開講座の利用者数が年々減少している中で、2017年度は新規講座の開設により利用者数が改善された。しかしながら、参加者不足で不開講となった講座が数多くあり、公開講座の全体的な見直しが必要である。
- ウ. ボランティア活動に参加する学生数の増加への取り組みを進めていくとともに、地域連携センター外でのボランティア活動も増加しつつあり、多様な形のボランティア活動への対応を考えていく必要がある。
- エ. 短期海外研修プログラムへの参加が少ない状況が近年続き、2017年度はその傾向が特に顕著であった。原因分析を行い適切な対策をする必要がある。

## 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 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が定着してきている。
- イ. 地（知）の拠点としての認識のもとで教員と学生の意識づくりを行った結果、授業や研究や地域貢献活動が積極的に行われるようになった。
  - 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回の連携協議会での情報交換に基づき、双方から出た課題や提案事項について具体的に取り組んでいく。
  - 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、事業の継続を模索しつつ、実施形態や内容についての抜本的な検討を行い、地域ニーズに合わせた修正をする。
- イ. 地域連携事業の更なる発展のため、地（知）の拠点として地域に提供できる分野の明示化を図り、地域と大学を結ぶチャンネルとしての地域連携センターの機能を高めていく。
- ウ. 海外研修のサポート体制は改善されつつあるが、更に海外研修プログラムの参加意欲を高める必要がある。特に、来年度からは2学科体制となるため、それぞれの学科において外国語や異文化に対する興味関心を高める取り組みを行っていく。
- エ. 姉妹提携校・協定校となっている海外の大学の情報をより一層的確に入手し、本学への留学の魅力を説明する機会をとらえていくための体制を整える。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29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29年度～31年度（既出 資料1-10）
- 8-4 2016年度 地域連携センター報（第9号）（既出 資料1-16）
- 8-5 カレッジ通信（地域連携センターNEWS）vol.31, vol.32（既出 資料2-12）
- 8-6 2017 ボランティアの手引き
- 8-7 外部機関委員委嘱一覧
- 8-8 2017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 2017 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校を配し、各校の管理運営は経営環境に合わせたものとなっている。理事会あるいは理事長の意思決定は、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）に基づき行い、各校の事案に関しては、自主性を尊重して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、2017年度は理事定数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。大学の重要事項は、大学及び短大の学長、副学長、学部長、学科長並びに事務局長からなる「学長補佐職会議」で検討され、「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、理事会は年7回、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、経営企画室が原案を策定し、補佐職会議の検討、教授会の審議を経て決定している。原案策定においては広く意見を徴する機会を設けている。方針に基づく各部署の中期計画で策定し、施策の実施は、各部署または委員会では審議・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

職員は、事務局長ほか1名が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、重要事項として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室を設置し、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室が起案し、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、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。

2015年度には経営改革大綱と中期計画を包含して、全体計画を修正する形で5か年の経営強化・改善計画を策定した。更に2015年度には、長野地区の清泉グループにおける本学及び併設短大の将来構想を検討するため、学外委員からなるS J N21構想会議を3回開催した。この答申を基に2017年度から開始する第2期中期計画と合わせて、修正経営強化・改善計画(2017年度～2019年度)を策定している。

#### <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、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む体制ができている。

## (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、ラファエラ・マリア スカラシップ規程等）
- ③組織（組織編成・職制規程、職務・権限規定、評議会規程、学長補佐職会議規程ファカルティ・ディベロッ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、研究倫理規程、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、公的研究運営及び公的研究費管理規定、研究及び研究費規定等）
- 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（リスク管理規程、情報セキュリティ基本方針、ハラスメント防止等管理規程、個人情報保護管理規程等）
- ⑩その他

2015年度～2017年度9月までの主な新規・改正規程は次の通りである。

- ①新規：
  - ・個人研究費及び共同研究費運用・管理規程
  - ・施設貸出規程
  - ・東日本大震災に伴う授業料減免規程の制定
  - ・規程等管理規程
  - ・転学科規程
- ②改正：
  - ・学則
  - ・組織編制・職制規程
  - ・職務・権限規程（別表）
  - ・学長等の任命及び任期に関する規程
  - ・地域連携センター規程
  - ・給与規程
  - ・研究における不正行為防止・対応規程

- ・ 公的研究費運営・管理規程
- ・ 安全衛生管理規程
- ・ 育児休業に関する規則
- ・ 介護休業に関する規則

＜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年度に経営企画室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をしている。

＜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。また、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、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。2018年度に文化学科が設置され2学科体制となるため、学部長と学科長の権限、役割の整備を進めている。

学部長の任免に関しては、2018年に「組織編成・職制規程」（資料9-1-13）の「学長が理事長の承認を得て任命する。」条項を廃止し、新たに「学長等の任命及び任期に関する規程」に「学部長は、学長の推薦に基づき、本学の当該教授会の意見を徴して、理事長が任命する。」規定した。任期は2年、再任可能として、連続6年を超えないこととしている。

**（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、事務局の下に総務部、入試広報部、教務学生部、システム室を配し、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、図書館、教育文化研究所等に事務室をおいている。また、経営企画室と監査室を置き、企画機能と監査機能を学長直轄とすることで、ガバナンスの強化を図っている。

人員は、併設の短期大学の事務組織も兼ねてほぼ適正に配置されている。

2017年度事務組織は、専任職員8名・嘱託職員4名・非常勤職員4名・その他22名

(短大専任で大学兼任の専任職員 13 名・嘱託職員 2 名・非常勤職員 7 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、多様化している学生や教員のニーズに迅速かつ的確な対応、経営面に関する機能まで多岐にわたり、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 年度に、「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人員の効率化を図っていく。問題点としては職員に余剰はないため、1 部署に比較的長く在籍する傾向があり、互換性や広い業務の習得ができない状況にある。

職員の採用・昇格等に関しては、2016 年度に、人事の一段の透明性を確保するために、「職員採用規程」及び「任期制職員に関する規程」等を「職員採用関連規程」として、専任職員、嘱託職員等の採用、昇任、契約更新に関する事項を再整備した。

これにより、専任職員、嘱託、パート職員の採用等の基準を明確にしたほか、専任職員の昇任審査等についても基準を明確にし、改訂した「給与規程」(資料 9-1-11)と合わせて能力、実績に見合った処遇の実現を目指している。

#### (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・ディベロップメント(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、2015 年度から本格運用している。(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。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」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)

2015 年度は目標管理制度を正式実施し、SD 委員会のメンバーを管理者することで、管理者の目標達成意欲と責任意識の向上を目的に単年度計画にそった運営を進めている。

2016 年度は、修正経営強化・改善計画の方向性についての確認、SD 中期計画の策定、教育研究の質保証の検証体制について研修会を開催している。

2017 年度には、2016 年度に引き続き実施した事項のほか、財務状況の勉強会、学生

補導やコンプライアンスに関する研修会、3ポリシーに関する研修会等を実施している。また、地域3大学とのSD研修会も実施して、参考事例の意見交換を行っている。

## 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、同基準をほぼ充足している。

#### (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. 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. 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。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、法人本部は各学校の中期計画策定を指示し、法人全体の改革に着手しているが、更な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たが、学生募集に関する結果は出ておらず、抜本策として改組を含む、修正経営強化・改善計画を策定した。2017年度は、この達成に向けた体制整備、人員配置等により、徐々に効果が表れてきている状況にあり、結果に結びつけるため活動を着実に進める必要がある。

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本格導入した。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、導入による職員の育成効果を実現していく必要がある。特に管理職は、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状況にある。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項

---

- ア. 修正経営強化・改善計画を着実に実施する。第2期中期計画は、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を経営企画室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。特に教学改革、広報活動は、スピード感をもって一気進みつつある。
- 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委員会は、法令の趣旨に沿って、定期的な開催及び業務改善提案のまとめのほか、人材育成に主眼を置いた実効性のあがる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. 修正経営強化・改善計画を進めるに当たり、理事会、法人本部との連携を強化し、円滑かつ迅速に推進していく。
- イ. 修正経営強化・改善計画において就業規則等人事・労務関連規程の全面見直しを行い、多様な働き方を整備した。この有効な運用を行い、改組を含め修正経営強化・改善計画の実現を図る。
- 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の実践を定着させた。また、昇格、処遇の決定における人事評価の体系化も行っており、この目標管理制度、人事評価制度を通して適性を確認し、人員配置をしていく。
- 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28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28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
- 9-1-20 研修教室のご案内、中期計画実施状況
- 9-1-21 S D委員会議事録 2016年度

## 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「B0」(注)イエローゾーンの予備的段階にある。しかし、貸借対照表関係比率において、2016年度末の純資産構成比率94.7%、流動比率793.1%と健全性は極めて高く、教育研究を安定して遂行できる十分な財政状態にある。

(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、経常収支差額、内部留保資産がマイナスとなっており、十分な状況とは言えない状況にある。この状況を改善して、教育研究を安定的に遂行するため、教学改革を柱とした修正経営強化・改善計画(2017年度～2019年度)と各部署の中期計画(資料9-2-1)を策定し、これによる財政基盤の構築を目指した中期財務計画(資料9-2-2)を作成した。当面の単年度収支の黒字化は難しいが、改善計画が遂行された結果として、安定して黒字を確保することを目標にしている。

<財務諸比率>

○法人全体

資金収支、事業活動収支、貸借対照表(資料9-2-3、9-2-4、9-2-5)に基づく、2014年度～2016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 事業活動収支計算書関係比率

分類	比率名	※	2014年度	2015年度	2016年度	2015年度 全国平均
経営状況	経常収支差額比率	△	3.7%	△0.8%	△1.0%	3.4%

表9-2-2 貸借対照表関係比率

分類	比率名	※	2014年度	2015年度	2016年度	2015年度 全国平均
純資産	純資産構成比率	△	94.9%	94.9%	94.7%	87.5%
資産構成	流動比率	△	901.5%	822.1%	793.1%	254.1%
負債構成	総負債比率	▼	5.1%	5.1%	5.3%	12.5%

(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(2015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) 2014年度までは分母に「帰属収入」を使用、2015年度以降は「経常収支」を使用。

法人の財務諸比率は、全国平均よりおおむね良好な値となっている。

○大学単体

次に2014年度～2016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 事業活動収支計算書関係比率

分類	比率名	※	2014年度	2015年度	2016年度	2015年度 全国平均
収入構成	学生生徒等納付金比率	△	85.4%	76.9%	70.6%	70.0%
	寄付金比率	△	2.9%	2.7%	2.5%	9.2%
	補助金比率	△	8.0%	16.5%	18.3%	14.0%
支出構成	人件費比率	▼	82.1%	77.7%	74.0%	60.7%
	教育研究経費比率	△	29.3%	29.0%	25.1%	37.3%
	管理経費比率	▼	9.5%	9.8%	9.7%	10.4%
経営状況	経常収支差額比率	△	△21.1%	△16.5%	△8.9%	△8.8%

(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(2015年度実績)の全国平均大学部門(規模別5千人以下)を掲載。

(注2) 2014年度までは「帰属収支差額比率」、2015年度から「経常収支差額比率」を掲載。分母を経常収入に限定し、従来の比率を経常的な収支バランスを表す比率に変更。

収入構成面の本学の特徴は、補助金収入の増加により、補助金比率が上昇した結果、学生生徒等納付金の割合が全国平均と同水準になってきている。他方、寄付金比率が低く、寄付金の増強が課題となる。

支出構成面の、人件費比率(経常収入と人件費の関係)は、過去3年間74.0%～82.1%の間にあり、全国平均60.7%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。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25.1%～29.3%となっており、全国平均を下回る状況にあるが、教育に支障をきたさないよう経費を投入していく。

経常収支差額比率はマイナスが継続したが、比率は改善してきている。

表9-2-4 貸借対照表関係比率

分類	比率名	※	2014年度	2015年度	2016年度	2015年度 全国平均
自己資金	純資産構成比率	△	△80.0%	△15,719.2%	375.3%	87.5%
資産構成	固定資産構成比率	—	519.6%	48,793.3%	△762.2%	86.5%
	流動比率	△	△1,189.9%	△1,619.2%	△1,417.4%	254.1%
負債構成	流動負債構成比率	▼	35.3%	413.7%	△60.8%	5.3%
	総負債比率	▼	180.0%	15,838.4%	△275.3%	12.5%
	負債比率	▼	△225.0%	△104.8%	△73.4%	14.3%

(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(2015年度実績)の全国平均(医歯系法人を除く)を記載。

純資産のマイナスが続いており、大学単体としての財務基盤は厳しい状況にあり、このため、財務の安全性に関する貸借対照表関係比率は参考値となる。

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、2014年度～2016年度マイナスの状態が続いている。

本学の最大の問題は、長年の入学者定員未充足による収入不足の結果、単年度の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>

2014年度～2016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)

	2014年度	2015年度	2016年度
事業活動収入	317,592	338,797	345,067
事業活動支出	384,471	399,467	390,485
基本金組入額合計	△2,924	△2,529	△1,000
当年度収支差額	△69,803	△63,199	△46,418
減価償却額	30,650	28,486	25,974

(注1) 2015年度より「帰属収入」を「事業活動収入」、「消費支出」を「事業活動支出」、「消費収支差額」を「当年度収支差額」に変更。

収支状況を見ると、当年度収支差額は連続してマイナスとなっているが、マイナス幅は縮小している。

この要因を収入面から見ると、定員未充足による学生生徒等納付金は十分確保できていない状況が続いているが、補助金の確保により収入は増加している。

一方、支出面の要因は、人件費と減価償却額が高い水準にあるものの、支出増加のコントロールが効いており、ある程度抑制されていることがあげられる。

#### <外部資金の受け入れ状況>

2014年度～2016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)

	2014年度	2015年度	2016年度
科学研究費補助金	2,249	3,770	1,885
寄 付 金	9,344	9,062	8,781

科学研究費は、2015年度6件、2016年度5件、2017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のほか2015年度には外部資金獲得等委員会を設置し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。

更に 2016 年度予算から、予算編成方法を経営企画室と総務部が各部署の予算枠を設定し、この範囲で予算計画を策定する方式とした。

①予算計画書の提出：11月末

経営改善計画に基づく各部署の予算枠を決定し、枠内において大学・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、図書館等の部署別予算を策定

②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

③予算査定会議：1月中旬

補佐職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

④学内予算教授会報告：2月

⑤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）

2015年度から監事による監査も開始し、より適正な監査を行っている。

## 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、事業活動支出(当年度消費される費用)が事業活動収入(自己資金に該当する収入)を上回っており、不足が生じている。収支の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。
- イ. 恒常的な寄付金の活動はしておらず、地域からの寄付金の額が少ない状況にあり、寄付金募集の体制づくりは課題である。

## 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。大学単体で2017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、活動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、修正経営強化・改善計画の最優先課題である学生確保のための広報戦略の実践、改組を含めた教学改革の遂行を中心に、諸施策を強力に推進する。
- イ. 地域における本学改革の認知、教育の内容の理解等を目的に、寄付金募集の体制を整備し、広く集める活動を行う。

#### 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 (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～2016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23年度～28年度
- 9-2-9 学校法人清泉女学院事業報告書 平成28年度
- 9-2-10 学校法人清泉女学院 監査概要報告書

## 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室が担う体制として実施している。

自己点検・評価の実施は、自己評価委員会において点検項目の責任者を決定、対象分野に関わる部署及び委員会の委員が点検評価を行うものとしている。また、実施スケジュール等の決定を自己評価委員会が行い、進捗管理及び取りまとめは経営企画室が行っている。自己評価委員会は点検の実施結果を確認し、大学基準協会の基盤及び達成度項目を参考に評価を行っている。

##### <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、ホームページに公開している。(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関する学校教育法施行規則第172条の2第1項関係については、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2017年度に改定した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改善策を策定している。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、学長補佐職会議及び経営企画室等により構成され、内部質保証システムの根幹的な組織となっている。

自己評価委員会の役割は、「自己点検及び自己評価規程」（資料10-6）に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室に置き、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・ディベロプメント委員会規程」（資料10-7）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。2015年度には、委員会の人員を絞ることで、よりFDの実効性を高めるための組織としている。

#### <自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステム>

自己点検・評価の結果を中期計画及び事業年度計画へ反映する仕組みとし、点検評価報告書の「発展の方策」を反映させた年間の重点目標を策定している。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いる。

2013年度に作成した経営改革大綱（資料10-8）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10-9）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。2015年度に行われた認証評価での指摘事項を、修正経営改善計画（2017年度～2019年度）に盛り込み、学生確保のために教学組織改革を含む改善策に着手している。

改善・改革のための必要な財源は、施策計画と並行して、長期的な中期財務計画（資料10-10）と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10-11）

また、研究関連では、2014年度に「研究倫理委員会規程」と「研究倫理規準」を統合のうえ「研究倫理規程」を制定し、研究倫理に関する管理体制を整備した。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10-12）を制定し、監査実施体制を整備して監査を行っている。

さらに、2015年度にはリスク管理体制整備のためのリスク管理基本規程、研究倫理関連、ハラスメント関連、教職員賞罰関連等の規程を制定したほか、大学運営に関する法令への適合状況を点検する体制も整備しつつある。

### **（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>

2014年度からは、自己点検・評価の結果、立案された今後の発展方策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。そして、中期計画と単年度計画の実施状況を点検することで施策の実現状況を確認している。翌年度以降の自己点検・評価の検証作業において施策の妥当性等を見ることになるが、検証の項目、手法、実施体制等の整備は十分とは言えない状況で、教育に関する検証方法は中期計画において教学マネジメントの体制整備を通して進めている段階である。

<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P D C A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P D C Aチェックシート」を自己評価委員会に提出することとしている。

個人の点検・評価報告の中に、「授業改善P D C 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ている。2014年度に、個人レベルの自己点検・評価報告「授業改善P D C 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10-13）

<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初めに更新される。

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10-14）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、その時々の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8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。

さらに、2015年度には学外有識者を中心にS J N21構想会議を設置し、長野における本学の存続のための議論を行い、S J N21構想会議による答申を反映した修正経営改善計画を策定し遂行している。また、修正経営強化・改善計画への意見や第1期中期計画の実行状況の評価を学外有識者から聴取し、計画の有効性を評価している。

<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、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、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。

2015年度には2回目の大学基準協会による認証評価審査を受け、個人研究費の取扱い方法や授業面も含めた学生確保のため施策実施に関する指摘を受けた。個人研究費の取扱は2016年度に規程を修正し2017年度から改正した、また、学生確保のための授業面の対応は2016年に検討を行い、2017年度に新学科設置の届出を受理されているほか、質保証の観点を含む課程の明確化を目的にカリキュラム改定を実施した。この動きに呼応してS J N21構想の具体化策として広報活動も含む「清泉百年プロジェクト」を展開し、オープンキャンパス等の成果を徐々にあげている。

## 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室を新設した。経営企画室を中心に、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。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。2016年度には、点検評価や認証評価の結果を踏まえて、修正経営強化・改善計画を策定し、各部署が行う第2期中期計画を策定している。
- 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、公開にあたってコンプライアンスは遵守されている。
- イ. 内部質保証の方針及びP D C A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P D C A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年度には本格導入している。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. 教学面を中心に、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P D C Aマネジメントサイクルは、P D C A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F D 委員会で検討し実施する。
- イ. データ・ベースの検討を行い、I R体制の構築を目指す必要がある。
- 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.31, vol.32 (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29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 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)
- 10-8 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)
- 10-9 清泉女学院大学・清泉女学院短期大学 中期計画 (既出 資料1-10)
- 10-10 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)
- 10-11 学校法人清泉女学院 監査概要報告書(平成27年6月19日付)  
(既出 資料9-2-10)
- 10-12 科研費内部監査実施に係る手順書
- 10-13 授業改善アンケートのまとめ方について (既出 資料3-20)
- 10-14 清泉女学院大学及び清泉女学院短期大学 外部評価規程