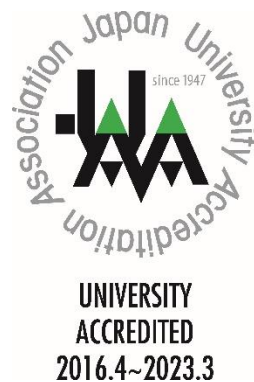


2018 年度

(平成 30 年度)

点検・評価報告書



清泉女学院大学

はじめに

私たちの清泉女学院大学は、世界中にあるカトリック大学の一つとして、カトリック教会と深くかかわっています。「カトリック大学は、教会からまさに生まれるべくして生まれたもの（cor, 心臓部・中心）」だと、カトリック教会の公文書である『Ex Corde Ecclesiae』（日本語訳：『カトリック大学憲章』）で示されているように、本学は、イエス・キリストの生きかたをミッションとしている高等教育機関です。

大きな時代変化の中で、本学の設立母体である聖心侍女修道会が、信州長野の地で70年という長きに亘り、甲信越・北陸地域唯一のカトリック高等教育機関として築きあげてきた「清泉の教育」を、次世代にどのような形で手渡していけばよいのかを、私たちはいま考える真只中にいます。

清泉女学院にかかわる多くの人々、地元の自治体や各組織の人々のお力を借りながら、これからの清泉について真摯に検討し、本学の将来構想 SJN21（Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation 2021）がとりまとめられました。長野清泉女学院中学・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、本学においては、2018年度に人間学部文化学科、2019年度に看護学部看護学科の新学部学科設置を実現し、今日を迎えています。

いま、大学は「清泉百年」に向けて変わろうとしています。これからの30年の私たちの歩みにおいて、言いかえれば、これからつねに求められる改革を考えるときにおいて、「清泉百年」プロジェクトは、私たちにとっての「設計図」であり「航海図」のようなものといえるでしょう。ここに描かれる、われわれに求められている改革の方向性には、建学の精神、キリスト教（カトリック）ヒューマニズム、聖ラファエラ・マリアとピラールの霊性につながる「清泉の教育のスタイル」が貫かれていなければなりません。大げさに感じるかもしれませんが、これがなかったとすれば、すべては砂上の楼閣に等しいものといえるでしょう。

そのためにこそ、いま、これまでの本学の教育の在りかたと教育の成果を検証し、次に行うべきことの発見とその実現に向けた努力の流れをつくる必要があります。カトリックの精神、特に建学の精神、そして、「清泉の教育のスタイル」を改めて理解し、その上で、教育職員も、事務職員も、私たちが行っている日常の教育に主体的にかかわることによって始めて、本学の自律的な内部質保証を確立することができるのだと確信しています。

清泉女学院大学が、カトリックの教育機関として、「揺るぎなく守らねばならない伝統」と「現実の社会に対応した刷新」を真摯に「識別」しながら、勇気をもって見えない将来に向かって一歩ずつ歩むことの大切さをいま強く感じています。

今回の自己点検評価もそうした目的に沿って、実施されているものであります。本報告書が自己点検・評価として、本学の建学の精神に則した持続的発展の道筋を示すものであるか否かの視点から、みなさまにご判断いただき、忌憚のないご意見を賜りたいと願う次第です。

最後になりますが、この報告書の作成に携わった多くの教育職員と事務職員の方々に感謝申し上げます。

清泉女学院大学

学長 山内 宏太郎

目 次

はじめに

点検・評価報告書

第1章 理念・目的	1
第2章 内部質保障	6
第3章 教育研究組織	12
第4章 教育課程・学習成果	18
第5章 学生の受け入れ	29
第6章 教員・教員組織	37
第7章 学生支援	46
第8章 教育研究等環境	56
第9章 社会連携・社会貢献	64
第10章 大学運営・財務	71
個人の点検・評価報告書	89
大学基礎データ	107

自己点検・評価報告書

第1章 理念・目的

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、専攻科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

聖心侍女修道会を設立母体とする清泉女学院大学（以下「本学」という）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。

本学は自らの「建学の精神」を「学則」第1条に「目的及び使命」として定め、大学の理念・目的を明確にしている。（資料1-1）また、キリスト教の精神の具体的な表現として、学校法人清泉女学院の傘下にある姉妹校共通で、「神の尊前（みまえ）に清く、正しく、愛深く」をモットーとしている。（資料1-2 p.7）このモットーは校章の四つのシンボルに表されている。（資料1-2 p.8）また、本学は、横浜教区司教よりカトリック学校として認定されており、日本の司教協議会が2013年に承認した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」7項目の基準を満たしている。こうした基準は本学が自らの教育理念を実現してゆくうえでの根拠にして動機づけともなっている。

このような建学の理念と精神のもと、本学はさらに「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）そしてこの3つの教育目標のもと、育てる学生像とその教育目的を「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」としている。本学既存の1学部1学科体制（人間学部、心理コミュニケーション学科）は2018年度より1学部2学科（人間学部、心理コミュニケーション学科、文化学科）となり、新学科の「教育研究上の目的」と3ポリシー（AP, CP, DP）は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。（資料1-2 p.54～56、60～61）

本学は、また教育の理念・目的を法令に対しても適切に定めている。「学則」第1条「目的及び使命」において「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

第1章 理念・目的

会の発展に寄与することが定められており、それに基づいて大学の理念・目的を設定し、人間学部の目的と人材育成その他の教育研究上の目的を設定している。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

本学は自らの「建学の精神」を「学則」第1条に「目的及び使命」を定め、大学の理念・目的（資料1-1）、学科ごとの人材育成その他の教育研究上の目的を適切に明示し、教職員及び学生に学生便覧をはじめ様々な方法で周知し、更に社会に対してもホームページや学校案内等で公表している。

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

学生に対して理念・目的を伝えるための教育方法については、本学の教育課程に組み込まれている。即ち、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、分かりやすい「建学の精神」への入門科目となっている。授業のほかに、入学式、卒業式の式典にキリスト教の典礼に則った祈りや歌を入れキリスト教の精神に触れるほか、1年生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4～5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」）を通して、カトリック的価値観の理解・周知を進めている。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2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、理事長が任命した各学校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。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、同センター紀要「HUMANITAS CATHOLICA」（資料1-3）の発行と関係各所への配付等を行う等を通して「建学の精神」の周知・浸透を図っている。

刊行物では、「大学案内」（資料1-6）及び「募集要項」（資料1-7）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」（資料1-2）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をしている。

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1-8）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1-9）

「建学の精神」等の社会への公表も多く手段で行っている。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1-10）しているほか、「カトリックセンター便り」にも掲載し、広く「建学の精神」の浸透を図り、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」を知ってもらうよう努めている。（資料1-11、1-12）一般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の集い」等、様々な行事を行っている。

このほか、本学においてはボランティアへの参加や地域連携活動による地域への貢献活動が根付き、この活動を通して地域へ「建学の精神」を発信している。校舎の外壁のレリーフに建学の精神を伝える標語「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）を彫り、その説明を「学校案内」をはじめとする刊行物にも明示している。

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。

以上、大学の理念・目的及び学部の目的を学則に適切に明示したうえで、それを教職員

及び 学生に周知し、社会に対して公表している。また、学部の教育課程において設定する人材育成その他の教育研究上の目的を適切に明示している。大学の理念・目的、学部の目的等を教職員、学生、社会に対して刊行物、ウェブサイト等で周知し公表している。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

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ことになる。

変わらない建学の精神の下、変化に対応するため、本学では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PDCA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1-13) 中期計画の策定(資料1-14) 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PDCA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。

しかしながら、中期計画の実践に関わらず学生募集が低迷したことから、「建学の精神」の下、「S J N21 構想」(将来構想)を構築した。S J N21 構想(清泉女学院大学・短期大学のあるべき姿、Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation 2021)は、「カトリック学校の光を絶やさず、すべての教職員でカトリック全人教育に取り組み、地域の灯台として、平和をつくる女性たちの明々とした松明を継承していくことが、本学の使命」の精神の下に、「地域社会と国際社会が最も必要とする教育・研究組織にするためのアジョルナメント(今日化)を行う。」活動とした。(資料1-15)

このビジョンを達成するため、「新学部・学科を設置し、清泉女学院大学・短期大学あわせて収容定員1,000人規模の大学として、教育研究基盤、財務基盤を安定化させる。」基本構想の下に諸施策を展開してきた。諸施策の展開は修正経営強化・改善計画において具体策を掲げ、「清泉百年プロジェクト」の名称のもとに、広報的視点も含め進めてきている。この計画において、経営面、教学面、広報面、施設面等全面的な改革を進め、看護学部の設置や文化学科の設置等の改組、3ポリシー等の見直しを含めた教学マネジメント体制の整備・実施、広報活動の改革等を実施してきている。

2. 長所・特色

本学は聖心侍女修道会を設立母体とし、その教育理念がキリスト教の精神に基づくもので、その建学の精神を「学則」第1条に定めることで、大学の理念・目的を明確にしている。この理念と教育の目的を実現するために、あらゆる教育の実践を行っている。学生に対する教育の具体的な実践、教職員への研修だけでなく、社会に対してもその普及を目指して実に多くの試みを実践している。この具体的な取り組みと努力については、上記の「点検・評価項目②」欄に詳述した通りであり、この本学の理念、建学の理念に根差した教育の営み自体が本学の特徴そのものとなっている。

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おり、今後も計画的に進めていく。

3. 問題点

大学の理念の根幹をなす建学の精神を学生と教職員に直接的に伝えてきたカトリック聖心侍女修道会のシスター方が退き、建学の精神科目の教育とカトリックセンターの運営に兼任で携わってきたシスターも2018年をもって他へ移ったことで、キリスト教の精神をじかに伝えることのできる修道女が不在となるなか、大学がカトリックのアイデンティティを維持していくという課題が残されている。

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において、教学マネジメントの定期的な検証の仕組みを整えたが、検証等を適切かつ着実に行う必要がある。

4. 全体のまとめ

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。

本学が理念の根幹とする精神を明示し、その実現に向けて実践している教育、研修会、研究所、センター、その他仕組みや行事の数々は、上記に示した通り実に多様にして広範なものとなっている。価値観が多様化す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。そのためにも、問題点に課題として挙げた点について取り組んでいく。

第2章 内部質保証

1. 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続きを明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続きの設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

＜内部質保証の方針・手続＞

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1-1 p.254）

学則

- 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PDCAの点検・企画機能として位置付け、点検の結果を反映した改善策を策定している。具体的な手続きは、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、PDCAが実施される仕組としている。

自己点検評価については、「自己点検及び自己評価規程」（資料2-1）において自己点検の実施、評価、改善策の策定、計画への反映を目的とする自己評価委員会に関すること、自己点検・評価の手続きとして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結果の公表等に関することを定めている。このほか、内部質保証を実現するため、「外部評価規程」を定めているほか、「組織編成・職務規程」において点検、評価、計画の策定等の役割・権限を明示し、有機的に全学的PDCAが実施されることを担保している。

2018年度には、教学マネジメントシステムの組織体制整備のため、「教学マネジメント会議規程」「IR室運営規程」の制定のほか、教学の点検評価のための一連の仕組みを整えPDCAの体制を整備した。更には、アセスメントポリシーを制定し、評価指標の検証により3つのポリシーを評価することとした。

また、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 2-2）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。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

<内部質保証の全学的組織>

内部質保証の推進に対して責任を負う部署の役割は、教育研究の質保証の向上を含め内部質保証の向上と経営改善はリンクすることから、点検・評価の実施、経営計画の立案を通して経営企画室が担っている。このうち、検証については自己評価委員会、検証等に基づき教育課程等の全学的な方針の策定については、2018年度に設置した教学マネジメント会議が責任を持つ体制とし、両委員会の事務局も経営企画室が担っている。

この様に、内部質保証のための組織は、検証・評価を担う自己評価委員会、教育課程の方針策定を担う教学マネジメント会議、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、2018年度に名称を変更した経営計画・運営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。

各委員会、会議には、基本的に学部長、学科長、教務委員長、事務局長、経営企画室長等を構成メンバーとして点検、評価、企画の段階における情報が共有された中でPDCAシステムが機能するようにしている。この委員会等のうち重要な委員会等には学長がメンバーとして加わっており、PDCAの実効性を高めている。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学は1学部の教学組織であることから、全学的（＝学部）での自己点検評価のPDCA

やSWOT分析等を行い、建学の精神に基づく「変わらないもの」と、時代や外部環境等により「変わるもの」を判断することで、3ポリシーを検証・評価するとともに、3ポリシーを実現するための諸施策の適切性、妥当性を検証することとしている。

2017年度には、文化学科及び看護学部設置を見据えて、建学の精神、建学の理念、大学のミッション、教育研究上の目的を整理するとともに、3ポリシーを社会的要請、外部環境の変化等に対応して見直しを行っている。

<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、点検評価報告書の結果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2-3）において、自己点検・評価をPDCAマネジメントサイクルの点検活動として位置付け、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1-14）と2014年度事業計画を策定した。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、認証評価の指摘事項等の改善に向けて手段を講ずる仕組みとしている。2015年度に行われた認証評価での指摘事項を修正経営強化・改善計画（2017年度～2019年度）（資料2-5）に盛り込み、教学組織改革を含む学生確保のための改善策に着手した。具体的には、認証評価機関からの指摘事項である学生確保について、点検・検証の結果を踏まえ、教学面、広報面を中心に「清泉百年プロジェクト」を展開した結果、2018年度入学者は前年度の約2倍となり定員を上回る結果となった。2019年度入学者もほぼ同数となっている。

更に、自己点検評価に基づく施策として教学マネジメント体制の整備を計画し、2018年度には教学マネジメントの体制整備に取り組み、教育の質の可視化を進めている。

施策の策定においては、できる限り多面的に行った点検・評価結果を、事業計画において極力数値化した目標として設定することで、設定した結果を検証しやすくしている。しかし教育の質の計量的な検証は教学マネジメントの実践を通して妥当性を確認することになる。経営的なデータ等の分析は、経営企画室で行ってきたが、2018年度に全学的なデータ分析等を行うためIR室の設置を定めた。

このような改善・改革のための必要な財源は、事業計画と並行して、中・長期的な中期財務計画（資料2-6）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。

以上のように、PDCAにより、学生の確保、教学マネジメントの確立等の主要な課題への対応、また、新学科の設置、新学部の設置等の発展のための方策を実施してきており、有効に機能している。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表 評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性 評価の視点3：公表する情報の適切な更新
--

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1-10）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1-10）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2-6 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）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。

なお公認会計士、監事による監査における適正意見の下、法人の理事会、評議員会の承認を経た財務資料を公表することで財務内容の正確性は確保されている。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

評価の視点2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学のPDCAサイクルは、自己点検評価に基づく検証及び事業計画等策定の計画点検（C）、外部の評価等に基づき、中・長期計画を策定（P）している。この事業計画の実施状況（D）を、半年ごとに点検することで達成のための方策の検討、計画の修正（A）を行う仕組みとしている。

具体的には、経営改革に着手した当初は、学生募集において結果が伴わなかったため、内部質保証システムの検証である、マーケット分析、教学組織の検証を再度行い、これに基づく施策＝修正経営教・改善計画を策定した。検証にあたっては、公的資料、内部資料等から、マーケット状況、本学強み・弱みを把握し、現状本学にできる戦略を策定している。

現状では、この分析、戦略策定が発端となり、経営面、教育の質保証、学生の確保、地域貢献等ほぼ計画に沿った形で結果が表れてきている。

2. 長所・特色

全学的経営企画、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設置し、この経営企画室を中心とした自己点検・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。

この体制の下で、自己点検・評価の実効性を担保するために、点検評価結果を中期計画、単年度事業計画へ反映させ、改善策を確実にする仕組みとしている。また、中期計画、単年度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、マーケット分析、自己点検評価や認証評価の結果を踏まえて、経営面の改革のための修正経営強化・改善計画を策定するとともに、各部署が行う第2期中期計画を策定・実践している。修正経営強化・改善計画を全学的な「清泉百年プロジェクト」として展開し、本学の学びや活動等が可視化され地域に浸透した結果、学生募集は大幅な改善を見ている。このプロジェクトの結果は、本学に対する理解が深まっていることを示し、外部からの評価や地域からも評価する声がある。

今後、学部の新設等により教学組織が変わるが、実効が上がる体制を維持し、この仕組みを着実に実施していく。

3. 問題点

本学自己点検・評価の実施、経営計画策定、教学マネジメント等のPDCAを経営企画室が中心となって、全組織を有機的・機能的に繋いで企画、管理・運営しており、結果も出ているが、質保証のための明確な組織体制は定めていない。本学の質保証の向上にむけ経営企画室を質保証推進組織として位置付け、全体の組織体制、役割を明確にすることで、環境、マーケットの変化に対応していく。

また、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、評価基準の再整備のほか、データ網羅的・体系的に整備し、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、IR機能の整備を進める。

4. 全体のまとめ

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、実効性も上がっていることから、同基準をおおむね充足している。

第3章 教育研究組織

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

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。教育目標にも、「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>

本学の組織図にある通り、本学の組織は大きく「教育研究部門」と「経営事務部門」に分かれている。（資料3-1）

教育研究組織は、1学部「人間学部」、2学科「心理コミュニケーション学科」「文化学科」から構成されている。

経営事務局組織には、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、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、IR室、監査室が設置されている。また、附置施設としては、図書館、教育文化研究所を設置している。

経営企画室は、通常大学の運営の事務組織に加え、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体制となっている。

教育研究組織は教員で構成され、経営事務局組織は職員で構成されている。両組織を繋ぐ委員会、連絡会議等により教職員間での情報共有がより綿密となり、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下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3-2、資料3-3）

＜学部・学科構成＞

人間学部は心理コミュニケーション学科と文化学科の2学科から構成されている。心理コミュニケーション学科に心理コース、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コースを設置し、「全人教育」「共生のこころ」「コミュニティとともに」の3コースの共通項の下、各コースの特徴を出している。(資料1-2 p.54～59、資料1-6) また、専攻科には人間学専攻を置いている。

＜学部・学科コンセプト＞

本学は2018年度に人間学部文化学科を新設し、2学科構成となった。

文化学科は、文化をひろく理解し、女性の豊かな感性や表現力を持って社会の仕組みや人のつながりをプロデュースする力を身につけ、多様な表現力による文化の創造を通して、地域社会に貢献できる人材の育成を目指している。これを可能とするための一つの方法として、学芸員資格を提供する課程を設けている。

心理コミュニケーション学科では国家資格である公認心理師の受験資格を得るために必要な科目群を新たに開設し、公認心理師養成を開始した。

これにより、心理コミュニケーション学科にある教職課程(中学校・高等学校教諭一種免許-英語)と合わせて、人間学部全体で3つの国家資格を取得するための課程を保有し、養成を開始した。これも大学の理念に基づいた教育目標にある社会に貢献する女性の育成の一環としての、学科構成、教育課程とカリキュラム編成を実現したものである。

＜附置組織等＞

大学では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3-4)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3-5) 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1-10、3-6)

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1-10) 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 1-10、2-6、3-7）

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則している。

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9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。人間学部は 2018 年度に韓国漢陽女子大学から 2 名の編入生を受け入れた。（資料 1-10、3-8）

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。（資料 1-10）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 3-9）により課題を洗い出し、中期計画へ反映させてきた。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、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を実現する因子となる任を負っている。同センターは、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。センターの運営委員会は「建学の精神」科目担当者を中心に構成されている。

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。（資料1-10）

- 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1-5）
- 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、国際的環境等への配慮>

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。本学は1学科3コース制の見直しを行い、文学部系の学科がないという地域の社会的必要性に応えるべく、周到な準備の下に2018年度に文化学科を新たに設置した。

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。

以上、大学の理念・目的に照らして、学部、附置研究所、センターその他の組織は適切に設置されている。学部・学科の構成もまた附置研究所、センター等の組織も、大学の理念・目的と適合性がある。更に、大学教育機関・組織経営の動向を踏まえてIR室を設置し、教育の質向上のために欠かせない教学マネジメント委員会を新設することで、大学の教育研究組織と学問の動向、社会的要請、国際的環境等への対応を行っている。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

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。

学部長、学科長及び事務局は、自己評価委員会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 2-3）、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. 長所・特色

大学組織全体として教育改革の必要性に応えるべく、また教育の質の維持向上に向けて、惜しむことなく絶えず努力を続けている。

小規模大学であり、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、組織で一丸となって目標をめざして進むときにはまとまりやすいという利点がある。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）

また、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組織の効果を検証している。この中で、教学組織の見直し、I R 室の設置等も実施している。

3. 問題点

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ったため、3 コースの多様性が明確に発信できずにいた。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い、2017 年度に行った届出、2018 年度に文化学科を設置した。しかし、更なる明確な教学組織とすることが必要であり、第 3 期中期計画において、教育課程の再構築、組織の見直しを検討する。

文化学科の教育目標達成に向け、2 学科として円滑な運営ができるよう更なる整備を進める必要がある。また、2019 年度より看護学部が新設され組織全体がより複雑になってゆく

移行期にあたって、特に初年度には学部間、委員会間をはじめとしたより周知なすり合わせが必要となってくることが課題として挙げられる。

4. 全体のまとめ

大学の理念・目的に照らして、学部、附置研究所、センターその他の組織は適切に設置されている。学部・学科の構成、附置研究所、センター等の組織も、大学の理念・目的と適合している。また、教育研究組織の編成においては、中期計画、単年度事業計画策定を定期的に行う過程において、社会的要請、国際的環境等への対応の観点も含め、教育研究組織の検証を組織的に行っており、基準をおおむね充足している。

第4章 教育課程・学習成果

1. 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

人間学部の目的及び使命に基づく教育目標の達成を目指して、本学は以下の通りに学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定め、公表している（資料1-2、1-10）。

学位授与方針には、課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学修成果を明示し、以下のように定めている。

＜学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）＞

清泉女学院大学人間学部は、本学に所定の年限在籍し、以下のような知識、技能、資質を備えた学生に対して卒業を認め、学士（人間学）の学位を授与する。

- (1) 建学の精神である「キリスト教（カトリック）ヒューマニズム」を理解し、他者の立場を理解し、他者を尊重し、他者のために行動できる。
- (2) 論理的思考を通じて、批判的に物事を分析し、自ら問題を発見することができる。
- (3) 問題解決のため、計画を立案し、他者と協働し、実行することができる。
- (4) 異なる立場、意見を聴き、理解したうえで、自らの立場、意見を正確に伝え、調和ある人間関係をつくりだすことができる。
- (5) 各学科専門領域の学知・技能を体系的に習得し、高度な専門性と広い学識を身につけ、生涯を通じて学び続けることができる。

更に人間学部の学位授与方針の下に、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）と文化学科においても学位授与方針を掲げ明示している。

学部における学位授与方針は、各学科、コースに共通した建学の精神に基づく資質、知識を中心とし、各学科、コースにおいては専門的知識、技能を中心とした方針とすることで当該学位に相応しい学修成果を明示している。

教育研究上の目的、3 ポリシーの体系は、今までの1 学部1 学科から2018 年度の文化学科設置、2019 年度の看護学部設置による2 学部3 学科への移行を踏まえ、2017 年度に再構築したものである。

学部・学科の学位授与方針の公表については、次の方法で実施している。在学生に対しては毎年学年の当初に配布する「学生便覧」（資料1-2 p.4～7）に明示し、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1-6 p.2～3）および「募集要項」（資料1-7）等を通して公表している。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

本学人間学部において授与する学位取得の条件に基づいて、以下の通りに教育課程の編成・実施方針を定め、公表している。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、専門教育では各専門分野を深く、また領域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。

＜教育課程の編成（実施）方針（カリキュラム・ポリシー）＞

清泉女学院大学の学位授与方針のもと、以下の方針に基づいて教育課程を編成する。

- (1) 教育課程全体では、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）を身につけるために、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を配置する。
- (2) 「共通教育科目」は、学生の全人的成長および大学での勉学・研究の基礎の構築を目的に、養成しようとする知識や能力を明確にしたうえで、目的を達成するために、「建学の理念」、「教養科目」、「学習基礎」、「外国語」、「学外活動・スポーツ」、「キャリア系科目」の科目群から構成する。
- (3) 「専門教育科目」では、基礎・基本を重視し、専門の骨格を正確に把握させるとともに、科目間の関係や履修の順序、単位数等に配慮し、系統性と順次生のある教育課程の編成としている。
また、広い視野を身につけるため、他学科・他コースの専門科目の履修も可能とする。
- (4) 留学や学外研修、インターンシップ、ボランティア等、学外での体験・実践を通じて能動的、主体的に学ぶ機会を設け、カリキュラムと関連づける。

教育課程の編成にあたっては、教育目標を達成するために設けた教育課程の区分・概要を、①「共通教育（キリスト教関係科目を含む）」、②「専門領域と複数領域の横断と応用」、そして③「卒業研究」の3分野に分け、教育課程の構造を学位授与方針に適切に対応させている。

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る。

なお教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、人間学部全体の方針と、心理コミュニケーション学科、文化学科でそれぞれの方針を定め公表している。更に心理コミュニケーション学科においては各コースの方針も同様に定め公表している。（資料1-10）

こうした教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は受験生や地域社会に対してはホームページで公表し、また学生には「学生便覧」（資料1-2 p.6）で明示し公表している。

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1-2 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1-2 p.72～92）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1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。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

＜教育課程の体系的な編成＞

人間学部では教育課程の編成・実施方針に基づいて、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。本学の教育課程の編成・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学科・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教育科目に分けて編成している。このうち心理コミュニケーション学科では3コース制（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）を敷いており、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。初年次教育としては、学部全体で「基礎セミナー」に力を入れることで、高大接続への配慮を行っている。

専門教育科目の課程表では、さらに「基礎科目」群と「展開科目」群とに区分けして、科

目内容とレベルの順次性と段階的な教育を旨とすることで、全体的な編成の体系性に配慮している。文化学科では専門科目群を基礎、基幹、展開、実践に区分けしている。（資料1-2 p. 80～81）

心理コミュニケーション学科心理コースでは公認心理師、英語コミュニケーションコースでは教職課程（英語）、文化学科では学芸員資格の課程の整備を行い、より専門性が明らかにしている。

カリキュラム・ツリーおよびナンバリングに基づいて、科目間の関係および共通教育の位置づけを明確にした。（資料1-2 p. 102～103）さらに履修モデルを作成することで、各学科と各コースで科目群を体系づけている。

＜授業科目の適切な開設＞

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1-2 p. 72～92）で明示し学生に周知している。

学生の社会的及び職業的自立を図るために、共通教育において「キャリア系科目」として17科目を設置し、科目の順次性を考えてそれらを1年次から4年生次へと段階的に配当することで編成の体系性を考慮している。また、多くの授業科目で地域社会の事業に参加して実践的な活動に取り組む機会を設けることで、学生が社会に出てゆくために必要な能力を育成する教育を実施している。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
- ・適切な履修指導の実施

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。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・ラーニングを取り入れることで充実させた。具体的には、実験演習、実習、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ている。すべての授業において、シラバスにアクティブ・ラーニングの要素を明記した。

< キャップ制と履修指導 >

教育の質保証を図るため、2013 年度以来キャップ制を導入している。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に指導している。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こととしている。例外については個々の学生の申請により受け付ける。（資料 1-2 p.70）学期初めのオリエンテーションでこの制度について説明している。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も基礎演習等を通して指導し、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、「基礎演習」、「専門演習」、「専門セミナー」、「卒業研究・論文」を通して細かに実施している。

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、学生同士の人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 1-2）

イ。「基礎セミナー」では責任体制を明瞭にするため、1 年生の活動を中心的に企画実行する教員を選出して効率よく運営している。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。

ウ。メンター制度の整備を行い、2 年次から「基礎演習」、3 年次に「専門演習」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」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。

エ。2 年次、3 年次のメンター指導において、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。

オ．GPA制による数値の結果を、それぞれの学生の指導に活かしている。学期ごとのメンター面談を行うが、その折に学生への成績評価のフィードバックを実施し、学習の質を確保する手段としている。その他、GPA制を、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。また、この制度を退学勧告の基準、CAP制適用緩和の基準として用いることとした。

＜シラバスの充実＞

シラバスにおいては、統一の書式のもとに、各授業科目の到達目標を明記している（資料1-2 p.131～250、1-10）。2019年度からシラバスを全学でWeb化し、ホームページで公開するにあたって、シラバスの仕組みを再構築しそれを適切な授業運営に役立てるためのFDを開催した。シラバスには授業概要、学習到達の目標、成績評価方法、課題に対するフィードバック方法、アクティブ・ラーニング要素、授業計画、準備学習、教科書、参考書等の項目を設け、すべて授業において全項目に記載した。授業の内容とシラバスとの整合性については、学生によるアンケート、それに基づいた教員の自己評価ふりかえりPDCAの過程、学部・学科ごとのFDを通して検証する。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・卒業・修了要件の明示

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与

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適切に認定している。成績評価については、より厳格な評価方法を模索した結果、「秀・優・良・可・不可」の5段階評価方法を採用している。「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ている。（資料1-2 p.66～67）この評価方法に基づいた成績評価の実施に関しては、「秀」5%程度の付与の実施率を含めて、教務委員会で統計に基づいて検証し、学期ごとに教授会で報告されている。

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4-1) 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。具体的には、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。

＜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、校舎や付属施設の外）で修得した単位数は60単位を超えないものとしている。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、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教育課程表に詳しく記載している。

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。「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。卒業研究・論文の学習成果の基準は、「学生便覧」(資料1-2 p.67~68)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。

卒業要件及び教育課程の内容については、学生が充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、過去数年間0~1名とわずかである。

＜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4-2）

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。

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

- ・ アセスメント・テスト
- ・ ルーブリックを活用した測定
- ・ 学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・ 卒業生、就職先への意見聴取

学生の学習支援・改善に資することを目的に学習成果を適切に把握し、可視化することにより教学マネジメントを実践するため、アセスメント・ポリシーを定めた。これによって、大学全体、学部・学科の教育プログラム、授業科目レベルの三段階において学習成果を適切に評価することとした。（資料4-3）

学位授与方針に基づく「身につける7つの力」の切り口から、各授業改善アンケート、ルーブリック・アンケート等を通して学習成果を評価する仕組みを作り、検証することとした。（資料4-4）看護学部が設置された折には分野特性に応じた指標を設定する。

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）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、年毎の「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PDCA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ている。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、教員相互による授業参観・被参観（ピア・レビュー）の実施方法を実施し、成果を上げている。

卒業生へのアンケート、就職先へのアンケートも実施しているが、学習成果の把握方法への活用としては十分なアンケートとはなっていない。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

＜授業科目及び教育課程の適切性の点検＞

教育課程とその内容、方法の適切性、及び授業科目とその適切性については、自己評価委員会と学科会・コース会が主体となって検証してきた。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。

教育目標、教育課程の編成及び各方針の適切性については、以下の通りに、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、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・実施方針の変更等を受けて、過去何度か教育課

程の改正及び学科構成の改編を行なった。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た。2017 年度には新たな学科の設置の届け出を行い、2018 年度に文化学科を開設し 1 学部 2 学科とした。

ウ．教員による自己評価と改善・向上に向けた取り組み

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 1－10）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ほか

財団法人大学基準協会による認証評価を受けており、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 年度までの認定を受けている。この他に、本学独自の外部評価規程に則り、2007 年度、2012 年度、2018 年度に学外者からの外部評価を受けている。（資料 4－5）

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じた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。今後は、アセスメント・ポリシーに則り、IR 室による分析を実施し、教学マネジメント会議による適切性の評価を行い、外部評価委員会による検証を経て改善策を実施していく PDCA を実践していく。この過程において、自己評価委員会、IR 室、教務学生部、教務委員会、経営企画室等がそれぞれの責任と役割を果たしていく。

2. 長所・特色

本学では教育改革、質保証とその向上を目指して、ここ数年間多大なエネルギーを費やしてとり組んできた。これは地方の小さな大学としてその教育の理念のもとに、献身的なコミットメントのある教職員の下でこそ成し遂げられているものと考ええる。

その取り組みの数々を、次に記す。

学位授与方針とその教育課程編成・実施方針への適用に関しては、学部・学科・コースにおける 3 ポリシーの作成と教育への適用、ナンバリングによる授業の体系化、カリキュラム・ツリー、履修モデルの作成などの取り組みを行った。

授業の充実・改善については、シラバスの仕組みの再構築による適切な授業運営、シラバスのホームページ公開などを実施した。学修評価とその基準の設定と適用については、「授業改善PDCAチェックシート」の実施、「身につける7つの力」学修評価基準の設定、ルーブリックによる学生の自己評価、「卒業研究・論文作成上の注意と評価の視点」に則した成績評価、「秀・優・良・可・不可」の5段階評価方法などを実施した。授業の充実については、アクティブ・ラーニング要素の積極的な導入、「登録科目数の上限（キャップ制）」、GPA制度などである。今後もこれらの取り組みの実施と充実、見直しと改善を繰り返しながら、教育の質を担保し向上させてゆくことを目指す。

3. 問題点

教育改革、教育システムの改善、教育の質の保証・向上のもとに、大学の組織において取り組む事項と活動が多く、教職員が腰を据えて学生に向き合う教育ができているかを検証してゆかなければならない。こうした改革が、学生の教育において大きな実りを挙げ、実質においてどのような成果を上げていくのか長期にわたり検証する必要がある。

個別の問題として、各授業科目のシラバスを、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。また、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、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るわけではなく、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。さらに、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。

教育課程全体を通して授業科目間での成績評価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必要もある。

4. 全体のまとめ

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、構成員に周知し、社会に適切に公表している。また、教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程を編成し、授業を適切に開設しているほか、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取り、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いる。教育成果を計測する客観的な成果指標による学習成果の検証とその結果の教育課程改善への反映は、教学マネジメント体制が整ったところで、やや不十分な面があるが、全体としては、同基準をほぼ充足している。

昨年度の入試では、定員を充足することができた。こうした教育改革と改善・向上への取り組みが功を奏しているものと考えられる。検証の観点と要素も複雑でその手立ても容易ではないが、手を抜くことなく対応し、長いスパンで学生の教育に資するのかを検証していく必要がある。

第5章 学生の受け入れ

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学は文化学科の設置、看護学部設置の準備にあたり、2017年度に建学の精神に基づき、大学のミッション、教育研究上の目的を整理するとともに、3ポリシーを全面的に見直した。この見直しにおいて、ディプロマ・ポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッション・ポリシーの一貫性と、学部、学科、コースの体系性を確認している。

学生の受け入れ方針は、本学の理念・目的を達成するために学生を受け入れるという方針のもと、アドミッション・ポリシーとしてホームページ（資料1-10）及び「募集要項」（資料1-7）で広く公開している。また、在学生にも「学生便覧」（資料1-2 p.7）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。

人間学部アドミッション・ポリシー（入学者受け入れの方針）

（入学者選抜の基本方針）

本学は複数の受験機会と多様な入試を提供している。本学の入試では、大学入試センター試験、個別学力検査、調査書、面接及び小論文等を組み合わせて志願者の能力や資質を総合的に評価する。

（求める学生像）

本学の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・社会経験をもつ、探究心と学習意欲の高い学生を受け入れる。

（1）知識・理解

高等学校の主要教科科目について、高等学校卒業程度の知識をもつ人

（2）思考・判断・表現

物事を多面的かつ論理的に考察することができ、自分の考えを的確に表現し、伝えることができる人

（3）関心・意欲

人間に関わる諸分野に関心を持ち、専門的に研究したいという意欲をもつ人。また、その成果を、自分自身の生き方や将来のキャリアに関連づけ、そして、他者のため、現代社会における実践のために活かしていこうとする意欲をもつ人

心理コミュニケーション学科アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

心理コミュニケーション学科は、コミュニケーションを共通項に、心の働きを理解し、コミュニケーションを通じた共生関係を積極的に形成し、地域や社会での諸問題を解決する能力を、心理学、英語、教育という分野を通して養成する心理コースと英語コミュニケーションコースの2コースから成り、それぞれ以下のような関心をもつ学生を受け入れる。

〔心理コース〕

心理コースは、人の心の働きや社会との関わりを中心に学ぶコースであり、以下の点において強い熱意をもつ学生を受け入れる。

- (1) 人の心や行動に関心をもつ人
- (2) 心の問題に対し他者に寄り添いながら支援する意欲をもつ人
- (3) 心に関する知識を現代社会で実践的に活かそうとする人

〔英語コミュニケーションコース〕

英語コミュニケーションコースは、英語の高い運用能力を教育や社会場面で活かす方法を学ぶコースであり、以下の点において強い熱意をもつ学生を受け入れる。

- (1) 英語力を高める熱意がある人
- (2) 将来、学校や企業で英語を使った仕事をしたい人
- (3) 外国の文学や文化の理解に関心のある人
- (4) 短期海外研修や長期海外留学に参加したい人

文化学科アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

文化学科は、文化を広く理解し、女性の豊かな感性や表現力を持って社会の仕組みや人のつながりをプロデュースする力を身につける学科である。多様な表現力による文化の創造を通して、地域社会に貢献できる人材の育成を目指している。そこで、以下のような関心をもつ人を求めている。

- (1) 過去から現代に続く文化を読み解き、創造することに関心がある人
- (2) 芸術文化をマネジメントして、社会に貢献したい人
- (3) 将来、社会や企業で発想力、企画力を活かして活躍したい人
- (4) 社会の様々な問題に関心を持ち、現状を分析し、解決策を考えることに関心がある人

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」で明示している。
(資料 1-7)

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点3：公正な入学者選抜の実施
評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

<学生募集方法の適切性>

大学案内や募集要項等で学生受入れ方針を伝え、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1-7) 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入れを図っている。2018年度入試から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. 入試広報委員会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、可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。

＜入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施＞

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っている。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

- ・入学定員に対する入学者数比率
- ・編入学定員に対する編入学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

2017年度入試から入学定員を見直し80名とした。2018年度には新たに文化学科を新設した。それに伴い学科毎の入学定員を心理コミュニケーション学科48名、文化学科32名とした。

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、2018年度には改善して入学者数の超過率が1.29となった。入学者数の現状は、表5-2の通りである。また、収容学生定員360名に対して、2018年5月1日の在籍学生数は269名で、収容定員に対する在籍学生数の比率は0.75である。在籍学生数の現状は、表5-1の通りである。

表5-1 収容定員、在籍学生数及び超過率（2018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	48	0	328	234	0.71
文化	32	0	32	35	1.09
合 計	80	0	360	269	0.75

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	2014	2015	2016	2017	2018
入学定員(A)	100	100	100	80	80
入学者数(B)	52	52	52	54	103
超過率(B/A)	0.52	0.52	0.52	0.68	1.29

表5-3 3年次編入学者数（単位：人）

年 度	2014	2015	2016	2017	2018
入学者数	7	8	2	3	8

<定員未充足への対応>

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未充足の状態が続いていた。学生の確保を図るため、2009年度から中期的な計画を策定して、実施状況及び結果は芳しくない状態が続いていた。この状況を改革するため、ガバナンス強化を柱とした「経営改革大綱」（2013（平成25）年度から開始）（資料2-3）を策定した。大綱に基づき、教育の質保証、ブランド力の充実等により、学生の確保を図るため「中期計画（2014（平成26）年度～2016（平成28）年度）」を策定した。（資料1-14）更に2014（平成26）年度には中期計画を見直し、「経営強化・改善計画（2015（平成27）年度～2019（平成31）年度）」を策定して経営面、教学面一体でPDCAを開始していた。

認証評価結果及び2017（平成29）年度学生募集の状況から、学生募集の抜本的な改善が必要と判断し、「修正経営強化・改善計画」（修正計画期間2017～2019年度）を策定した。計画策定においては、理事長、学長等によるS J N21構想会議の結果を受け、外部有識を含むS J N21構想諮問委員会において新学科設置構想、看護学部設置構想の検討を行い、答申に基づき経営企画室が全学意見を取りまとめて立案した。（資料1-15）

この実行に向け、計画を「清泉百年プロジェクト」と称し、清泉女学院のブランドと募集活動の強化を図る施策を展開した。

計画遂行の結果、人間学部文化学科及び看護学部の設置、教学マネジメント体制の構築、広報活動による清泉ブランドの浸透等により、2018年度は103人（心理コミュニケーション学科68人、文化学科35人、入学者数超過率1.29）が入学し定員80人を充足した。

会議、計画、施策の内容は以下の通り

ア. SJN21 構想会議、同諮問委員会の検討

2016 年 SJN21 構想諮問委員会で、「甲信越北陸唯一のカトリック高等教育機関として存続するため、大学・短期大学を合わせ 1,000 人規模の高等教育機関実現を目指す」ための、新学科及び看護学部設置構想の検討を行い、答申を受けている。

イ. 修正経営強化・改善計画の内容

- ①2017 年度人間学部入学者定員を 100 人から 80 人に削減した。
- ②教育内容の明確化のため、2018 年度文化学科新設を目標とし、入学者定員 80 人のうち、心理コミュニケーション学科 48 人、文化学科 32 人とした。
- ③2019 年看護学部新設を目標に準備を進めることにした。

ウ. 清泉百年プロジェクトの展開

新学科・新学部設置、ブランド強化、教職員の意識統一のため「清泉百年プロジェクト」を推進した。プロジェクトは「これまでの 70 年そして 100 年へ」をメッセージに、「清泉は変わらないもののために変わります」をキャッチコピーとし、育てる女性像と変革の決意を示すことで広報・募集活動を展開した。

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、プロジェクトコピー、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 ―これまでの 70 年そして 100 年へ―」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。

2018 年度

「清泉百年プロジェクト」を継続し、清泉女学院の「変わる」を中心に展開した。高校生、保護者、高校教諭、地域に対しオープンキャンパス開催、高校訪問、ガイダンス参加、TVCM、新聞広告、長野駅自由通路大型バナー広告、バス停広告、シネアド、DM等により周知した。具体的には既存学科は専門性に特化、新設した文化学科と新規開設する看護学部のPRを中心に行い、公認心理師資格、英語教諭一種、学芸員資格、看護師資格、養護教諭一種の国家資格取得を訴求した。

点検・評価項目④: 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1 : 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2 : 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れは、教学組織、事務組織の部署を超えて全学的な改革を必要とする事項となることから、経営企画室主導で、点検評価、SWOT分析等に基づく改組、教学面の改革を含む抜本的かつ戦略的な計画を企画、立案している。

本学の経営改革大綱、中期計画、経営強化・改善計画、修正経営強化・改善計画がこの戦略的な計画にあたり、直近では、改組と戦略的な広報活動を含む修正経営強化・改善計画により定員充足を果たしている。この間、多くの戦略を企画し 2015（平成 27）年度に学生募

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。しかしながら、この戦略は、結果が出なかったことから経営強化・改善計画を修正し、改組を含む抜本策を打つ戦略としている。

学生募集の具体的な広報活動は、広報部が責任部署として点検評価を行っている。学生募集活動は、広報部と入試広報委員会に置いて、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、教授会で毎月報告がなされている。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。

入学者選抜の公正かつ適切な実施に向け、入試実施委員会で見直しを行っており、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。

2. 長所・特色

修正経営強化・改善計画を対外的に「清泉百年プロジェクト」と称して展開した。清泉女学院のブランディング構築と新学科、新学部構想実現のための本プロジェクトにより、文化学科を新設は見えにくかった学びを、既存学科も含め学びの内容が分かりやすくした。また、広報活動も統一的に「清泉らしさ」を前面に出した展開により、統計的なものではないが、地域から本学に寄せられる多くの声は、明らかに清泉が変わりつつあることを確認できる状況である。

この大きな変化の下、地域の高校との今までの関係性を維持しつつ、入試等における Web 出願と検定料のコンビニ振込、クレジット決済による受験生の利便性向上を図ったほか、教育課程の魅力をわかりやすく伝えるため、大学案内を見直すなど戦術面においても変化をさせている。

3. 問題点

地域における、18 歳人口は引き続き減少する。この状況で本学が建学の精神を堅持し、地域に貢献する人人を育成するには、学生の確保において長期的な視点で、一段と戦略的な施策を展開する必要がある。

また、本学が目指す教育目標を達成し、地域に貢献できる人人を育成するディプロマ・ポリシーの達成を視野に入れて、アドミッション・ポリシーに則した学生募集をしていくことがさらに重要となることから、入試別の学生の成長を点検評価し、対応入試制度を見直す等、高大接続改革に対応していく。

継続して入学定員を充足させ、収容定員も充足できるよう、要員を分析し対策を講じることが必要である。

4. 全体のまとめ

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の点検評価を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、改善されてきているが、安定した状況にはない。

大学を取り巻く環境が厳しさを増す中、清泉女学院大学が様々な施策を確実に展開した結果、認知度が高まりされ入学者定員を充足することができた。しかしながら、入学者定員の充足については内的要因、外的要因を見極め地域に必要な選ばれる大学として常に戦略を見直していく必要がある。

第6章 教員・教員組織

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

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。

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、2016年11月には、カトリック学校に求められる教員像に沿って、大学の求める教員像を明示している。（資料6-1）

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教員の採用と教員組織の編成をおこなっている。

＜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条で以下のように明記している。（資料6-2）

（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1項2号で定めている教員資格は、「教員選考規程」の別表1、別表2等において、さらに詳しく資格要件を明記している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制

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1）

<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2018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5名、文化学科5名、大学全体の収容定員（360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。2018年5月1日現在では、専任教員17名のうち教授は9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名は任期制である。）また、兼任講師は36名おり、このうち5名は併設短期大学の専任教員である。

<教員の組織的な連携体制及び教育研究に係る責任所在>

教員の組織体制は「組織図」（資料3-1）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6-3）に基づき教授会が審議のうえ「組織編成・職制規程」（資料3-2）及び「職務・権限規程」（資料6-4）、により、最終的責任者を学長として明記している。また、学部に係る連絡調整については学部長が責任を負い、学科に関わる連絡調整の責任は学科長、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。

本年度から設置された文化学科と心理コミュニケーション学科の学科間の連絡調整は、学部長が学科間調整会議より行っているほか、心理コミュニケーション学科の2コースについては、学科長によりコース長調整会議が行われている。各コース長は、コースの責任者としてコース会を開催している。

カリキュラム編成は学科調整会議、コース長調整会議及び教務委員会の検討を経て、学部長の責任で教授会審議にかけられ、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。

＜教員の授業担当負担への適切な配慮＞

専任教員は原則として各学期に6科目を担当することとし、毎年秋学期に次年度の開講科目と各科目担当を、6科目担当を原則に決定している。各学科長・コース長は開講科目表を作成する際に、担当科目・コマ数表を同時に作成し、教員の授業負担が過重にならない配慮している。6科目を超える場合には、校務分掌や委員会担当負担を加減するなどして、全体に公平になるようにしている。これは学科長・コース長・学部長からなる調整会議を通して検証しながら教務委員会と各学科・コースが協働で実施している。

＜授業科目等に対する教員の配置＞

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、専門科目では学部全体で83.4%の科目（131/157）を専任教員が担当している。学科別では心理コミュニケーション学科で84.2%（123/146）、文化学科で72.7%（8/11）を専任教員で担当している。

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。

共通教育科目の選択科目においても専任教員17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。

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。

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。

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
専任教員一人当たりの担当学生数	15.7 人	14.9 人	13.9 人	13.1 人	15.8 人

専任教員の年齢構成は、以下の表の通り 30 代～60 代まで、大きな偏りがなく配置しており、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	3 人	6 人

女子大学として高い女性教員比率（2018 年度は学長を除く男女比率 9：7）を維持するほか、世代等の構成のバランスを考慮して編成している。

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。

教員の担当授業科目数は原則 6 コマとしており、配慮が必要な役職についてはコマ数を削減できる措置を取っている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 評価の視点 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施
--

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 6-5）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 6-6）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 6-3）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．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 6-7)

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 6-8) 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、学部運営会議で資格審査を行い、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 6-9) に基づき着任以降の教育及び研究業績(資料 6-10)を中心とした資格審査を行う。専任教員の昇任に関しては、慣例によって11月末までに昇任の推薦(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 6-6) 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 3-1) 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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

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いる。FD委員会の活動は、全学的な研修会（5回）や各種研修会を実施したほか、平成30年度「学修時間の実態把握に関する報告書」及び平成30年度「授業満足度の実態把握に関する報告書」に基づいて、教員間で学生の学習状況に関する意見交換を行い、次年度シラバスにおける「準備学習」の具体的内容づくりの参考となる機会を提供した。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。

2018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
9 月	本学主催 FD 研修会 (1) (学生相談室との共催)	1年間の相談室の利用状況（学生の悩み）の概要、悩んでいる学生を相談室へ繋げるまでのロールプレイ、無気力の学生への対応（動機づけ面接を参考に）等を学習した。 教員 16 名参加
10 月	本学主催 FD 研修会 (2)	LMS の基本的な考え方を学びながら、授業実践、成績処理、両者の関連づけに関する意見交換（ワークショップ）を行い、今後の学部にとって望ましい LMS の在り方を探った。 教員 16 名参加
1 月	本学主催 FD 研修会 (3)	来年度シラバス様式の変更に伴い、変更理由と執筆方法について教員に周知を図った。教員 16 名参加
2 月	本学主催 FD 研修会 (4)	看護学部の発足を受け、看護学部の理念と概要の説明および新設に伴う授業展開と教務面の質疑、意見交換を行った。教員 12 名参加
3 月	本学主催 FD 研修会 (5)	高等教育無償化の動き及びアセスメントポリシーを進めるにあたって求められる「成績評価

		基準の平準化」について学習と意見交換を行った。 専任教員 12 名、非常勤講師 5 名参加
3 月	非常勤講師との FD 懇談会	看護学部の概要と授業展開の説明に続き、非常勤講師と交流し、情報と課題の共有化を図った。特に、シラバス様式の改訂について、準備学習の内容、学生へのフィードバックの方法、成績評価の方法・基準など、活発な意見交換が行われた。 非常勤講師 5 名、専任教員 9 名参加
3 月	2018 年度第 24 回 F D フォーラムへの教員派遣（立命館大学衣笠キャンパス）	「大学におけるダイバーシティ」を全体テーマとする大会に参加し、2 名の教員がそれぞれ第 1 分科会と第 3 分科会に出席した。

教育の評価は F D 委員会（資料 2-2）が主体となって行っている。現在、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行っているところである（資料 4-4）。また、それとは別に、「7 つの力」に関する学生の自己評価アンケートをループリック方式で春と秋の 2 回にわたり実施し、その達成状況を可視化するとともに、個別面談等を通して学生自身にも学習成果を還元している。これらを発展させることによって、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 F D 活動の計画と実施、その結果については、F D 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、F D 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、教育文化研究所事務局が応募の補助事務を行っているほか、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 3-4）、カトリックセンターが発行する「HUMANITAS CATHOLICA」（資料 1-3）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。

更に、2018 年度には、教学マネジメントの充実の一環として、教員の自己点検評価制度を、学長手当を設ける等处遇面の反映を含め見直し、規程を制定した。評価の有効的な活用方法については今後の課題となる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

中期計画の策定を定期的に行う過程において、教育研究組織の検証を組織的に行っている。また、学部長及び事務局は、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。本学の教員組織は、常時確認できる規模であるが、毎年事業計画策定においても、個別的に課題を把握して、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。

具体的には、基本的なデータ（教員数、年齢構成、教員 1 人当たりの授業数・学生数、FD の活動状況等）を参考に教員組織の適切性を確認している。

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 2-3）、中期計画において対応方針を立案し、最終的には学長が全体としての評価を行っている。

学生の満足度はここ数年向上してきている中で、教員との関係性は継続して高いレベルにある。この要因の 1 つとして、FD による効果もあるものと考えている。

2. 長所・特色

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 1）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 3-2）

2017 年度に規程を再整備し、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、適切な採用を行っているほか、質保証に向け整備が進んでいる。

3. 問題点

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。

教員の資質向上のため、FD活動の整備を行ってきた。この仕組み通して、検証する仕組み作りと実際の改善に結びつける活動が課題となり、FD委員会で学生の学習成果の評価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の方法について検討を進めている。

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、研究支援の体制を整備し、支援を実施しているが、研究倫理、外部資金への応募については事務局の体制が十分ではなく、更なる充実策を検討する必要がある。(資料 6-12)

教員業績評価制度を導入し、2018年度から実施する。この制度の評価の検証等は難しいが、しばらくは効果を見守ることになる。

4. 全体のまとめ

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。

第7章 学生支援

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

学生支援の基本方針を以下のように定め、「学生便覧」（資料 1-2 p. 7）や本学ホームページ上（資料 1-10）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）（資料 2-4）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2期中期計画（資料 1-14）では、以下を重点に策定し、教職員が共有している。

<生活支援関連>

ア. 学生生活上の支援の向上

学生生活上のサービス向上。学生の視点に立った教務学生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継続的な実施と分析するとともに、学生の意見や希望への迅速な対応

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、欠席の多くなることによる問題のある学生を早期に把握し、教職員が情報共有し迅速な対応に努めることで、中退学を防止する。

<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. 新学部への出口対策、企業・外部機関との関係強化

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備

・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

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及び事務職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7-1）
- 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及び事務職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。
- ウ．出欠調査に加えて、授業内容等での支援・対応体制の充実化を図っている。例えば、心理コースでは、心理系大学院への進学支援体制の強化を目的として、「心理学文献講読」という授業を設置し、大学院進学を目指していることを理由とした退学者対応に取り組み始めている。授業担当者は心理コース教員全員であり、年間を通して大学院受験（筆記試験対策）支援を行えるようになっている。また、大学院受験期が近くなってきた時期には、模擬面接を行い、面接試験への対策にも力を入れている。
- エ．休・退学者の状況把握と対応は、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情報を周知している。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7-2）が、2012年度の4月より活動を開始し、現在も継続して活動している。

＜障がいのある学生に対する修学支援＞

- ア．障がいのある学生の学生生活を支援するために、教務学生部が窓口となって、相談できる体制を整えている。
- イ．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障がいのある学生に対する必要な支援を把握し、学生の情報を教授会等の場で伝達することによって教職員及び事務職員間で共有し、学業および学生生活を継続的に支援する体制を整え

ている。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、教務学生課で体制を整えている。

ウ．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（大学に來ている時間帯）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た。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し、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た。

<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。特に平成30年入試から新たに経済的困窮度の高い受験生への配慮から入学時経済支援型の奨学金制度を新設し、より多くの受験生に給付できるように配慮した。その他に、本学入学後に勉学や諸活動を奨励するための奨学金を設けている。

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-②（入学時経済支援型）」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-②（入学時経済支援型）」は、本学を受験する際、希望者の中で家計基準を満たし、入学試験で成績優秀であった者を選考し、最長で4年間の授業料半額を免除する制度である。平成30年度入試では人間学部で8名の採用があった。
- 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、在学生数に応じて各学年5名～2名の学生を選考し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。

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が、その後は申請者がなかった。

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」がある。

これらの奨学金等の情報は全て、「学生便覧」（資料1-2 p.27）、本学ホームページ（資料1-10）で周知を図っており、申込期限のあるものは都度揭示を行っている。

<心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮>

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、健室及び学生相談室を移設しスペースを拡充したほか、学生への周知も進み、現在は改善されてきている。

ア. 学生の意識や要望の聴取と把握

2018年6月に、学生生活上の要望及び、2017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年度から継続してHyper-QU質問紙を全学生対象に実施した。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他、教職員用のシートをメンター面談の資料として活用し、学生用のシートを学生に返却して自己理解を深めてもらう機会とした。

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

2018年度は、2015年度から4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年金や防犯等に関わる複数の講演会を企画し、学生が大学生活を送る上での有用な知識を身につける機会を設けた。

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2018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月には料理研究家による「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

（資料7-3）を作成し、全学生に配付した。2018年度は、臨床心理士1名、臨床心理士資格を持つ教員3名の計4名で学生相談業務に当たった。

学生相談室の周知活動として、相談室を身近に感じてもらう目的で、「パンケーキ・パーティー」「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25名であった。8月にはFD・SD研修会として、「無気力の学生への対応～動機付け面接の技法ロールプレイ～」を開催し、教職員42名が参加した。2018年度の学生相談室の年間利用者は延べ266名（学部生241、短大生24名、その他1名）であった。身体健康に関しては、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294名、短大353名、計647名であった。

カ．ハラスメント相談体制の充実

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7-4）を制定し、ハラスメントを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7-5 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、2018年度はFD・SD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．通学バス・駐輪場・駐車場等、通学手段の支援

2017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・報告がなれている。

<進路支援>

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7-6）

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7-7）

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

＜学生支援の適切性の検証及び施策への反映＞

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）（大学基礎データ・表6）、学生出欠席状況調査の結果（資料7-1）、学生生活アンケート（資料7-8）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。

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。

学生支援の適切性について点検する指標としては、①毎年1月に全学生に対して実施している「学生生活アンケート」（資料7-8）と、②毎年6月頃、学生会の学生と一緒に「学生との意見交換会」がある。

ア．学生生活アンケート

学生生活委員会のもと、教務学生部において毎年1月の授業最終週に全学生を対象に実施し、5月頃までに集計を済ませ、6月に結果を全教職員に冊子として配付している。7月頃、このアンケート結果から、学科ごとに分析を行い、傾向とその後の改善につながるよう集計している。また、この調査結果は、学生生活の支援のみならず、各学科の教学面での改善につながることもある。

イ．学生との意見交換会

学生会会長始め、併設の短期大学の学生会役員と合同の学生約20名と、大学からは学生生活委員会の委員長が司会で、学生生活委員メンバー、総務部長、及び教務学生部長が出席し、学生からの要望や意見を直接聞く場を設けている。毎年、学生からは率直な意見が出されており、大学としても可能な限り改善に努めているが、大きな費用がかかる施設設備等については、優先順位を検討し、必要なところから予算化、実施を心がけている。近々では、調査結果の中で、女子トイレを和式から洋式にしてほしいとの要望が強かったことから、2017年度にはP館とJ館のそれぞれ1階～3階、C館昇降口横の女子トイレ、2018年度にはF館1階の女子トイレの洋式工事を行い順次改善に努めている。また、2017年度にはマリアンホールに大型換気扇を増設し昼食時の換気の改善対応を行った。また、2018年度の学生との懇談会において、電子レンジと給湯ポット（カップ麺用）について、昼食時に利用者が集中することから増やしてほしいとの要望があり、翌月にはすぐに台数を増やした。

2. 長所・特色

事務局として、教務部門と学生生活部門が一つの教務学生部として機能していることから、学生への対応も教学面と学生生活面の両方を含めて対応できるため、学生の立場に立った支援ができています。教学面では、ディプロマポリシーに沿って学士資格を授与できず、卒業できない学生はほとんどいない状況である。学修の補習・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、学習支援の体制及び教員のサポート組織を構築しているが、更なる改善を目指して検討を継続する。

また、保健室と学生相談室が同じ建物（聖心館）内に隣接してあるため、両者の連携が密に行えている。具体的には体調不良の学生と同時に心理的に問題のある学生が保健室に集まる傾向があるが、学生の様子によって学生相談室と連携して両面から学生支援を実施することが可能な体制となっている。

学生数、教職員数とも小規模な大学であることから、教職員間で学生情報を共有することがスムーズに実施できている。特に、障がいのある学生について事務局内で把握した情報は、すぐに関係教員へも連絡することで迅速な対応ができています。

3. 問題点

障がいのある学生に対する修学支援では、施設設備的にバリアフリー化が十分とは言えない状況であり改善を順次図っている。また、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」への対応についても、FD、SD等における研修で障がいのある学生に対する学内の意識共有を引き続き図っていく。

キャリア支援については、近年、就活・就職不適合者が増加している。また、教育効果の高い、「インターンシップ」への参加者数が減少している。この対策として、進路決定活動への自主的・自立的態度の育成を図るため、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、学生のタイプや質が変化に対応して、より効果的なアプローチを探っていく必要がある。また、就活・就職不適合者に対するサポート体制も強化する。

更に、就職支援について、2021 年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開拓する必要がある。

4. 全体のまとめ

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することで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施設設備・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。得られた回答によって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。

退学者の実態把握（実数、理由等）（大学基礎データ・表6）、学生出欠席状況調査の結果、学生生活アンケート等を総合的に検証して、2020年度から始まる第3期中期計画策定時に対応を検討する。

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したことで、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。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ている。

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。

第8章 教育研究等環境

1. 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

教育研究環境整備は、理念や教育目標に基づき、充実を図ることを原則として、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について、修正経営強化・改善計画で下記を基本方針としている。

また、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、30%前後を維持してきたが、2017年度はICT基盤の整備もあり32.0%に上昇したが、2018年度は投資が一段落し、26.6%に低下した。今後、教育研究費比率は30%を目途に運営していく方針としている。

＜校地・校舎・施設・設備に係る大学の計画＞

2016年度に策定した第2期中期財務計画（資料2-5）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。

② ICT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。

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ている。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

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3,600㎡〔360（2018年度大学収容定員）×10㎡〕と短期大学の設置基準面積4,000㎡の合計7,600㎡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、83.70㎡で、短期大学専有部分と共有部分は11,129.87㎡）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3,172.80㎡〔（360（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を経営者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、ステ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、2018年5月学生が利用可能な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。

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を学修環境に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。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、2017年度には、情報処理関連の基盤更新を行っている。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8-1）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。

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。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、多目的ホール等がある。2018年度には、2019年4月に看護学部が新設され、学生が増えることから、新たな学生の居場所として、2階建てのイグナチオ館を建設した。これにより、100席ほど増加し、昼食時の混雑は緩和されている。また、学食の業者を変更して女子大らしい雰囲気のあるメニューを提供するようにしている。

学生や学外者のために、総合案内板や館名看板、トイレ表示板などデザインを統一してわかりやすい校内案内表示をしているほか、2018年度には、イグナチオ館の建設に合わせて学内の松林整備、アーケード周辺の整備を行い、これを機に学内の広場・庭園6か所がより親しみやすい場所となるように、学生、教職員よりネーミング募集を行った。

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的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。耐震診断の結果は問題なく、体育館天井の非構造部材耐震対策工事のみ実施している。

本学の位置する上野キャンパスは、丘陵地にあり、障がい者への対応が難しい立地にある。その状況で、ソフィア館、ヨゼフ館にエレベーターを設置し、各所にスロープも設置しているほか、障がい者専用トイレを設置して車いすでの利用ができるようにしている。2015年に車いすを使用する学生が入学し、学内を移動できる確認が取れている。最低限の整備は終了しているものの、今後、必要箇所については、順次対応する。

環境整備は、照明のLED化、トイレの洋式化、老朽化したプロジェクター等視聴覚機器及びPCの交換を継続的に行っている。2017年度には、ICT基盤の更新、情報処理室PCの更新を行い、学修における利便性を高めている。2018年度はフランシスコ館1階トイレの便器洋式化及びラファエラ館講義室の視聴覚機器の入れ替え等の改修をおこなったほか、ソフィア館ゼミ室をアクティブ・ラーニング教室に変更した。また、看護学部設置により、同学部の1年生が上野キャンパスで教養科目を受講することから、教室数が不足気味となる。このため、今まで視聴覚機器を設置していなかった4教室に視聴覚機器の設置

し、対応している。

なお、2019年4月看護学部開設に向け、長野駅東口に用地を賃借し、新校舎を建設中である。

情報機器、システム等の利用、安全管理については、システム室が中期計画に沿って教職員対象の講習会を実施している。具体的には、毎年、新年度新任教職員を対象に「SJC-Net講習会」を実施し、SJC-Netを正しい利用のためのログインアカウントとパスワード、ファイルサーバの利用、ネットワーク(Wifi含む)の利用、メールの利用、様々なシステム(CampusPlan、manaba、オクレンジャー、GoogleApps等)について説明をするほか、情報倫理に関する基本的な注意喚起を行っている。

その他、毎年テーマを決めたOffice基礎講習会では、2016年度はAccess講座、2017年度はOutlookを使ったメール講座、2018年度はIT基礎講座としてインターネット&メール・SNS基礎講座を実施し、正しい利用、様々な利用方法、情報倫理について講習を行っている。学生への情報倫理は、1年生全員を対象にキャンパスアワーでSNSに関する留意事項をパワーポイントと資料を配付しながら、説明と注意喚起をしている。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書館が所蔵する資料は、2018年5月1日現在、図書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8-2)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、毎年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。2018年度開設の文化学科に関連する雑誌についても学科の教員と調整をし、整備した。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、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、教員による除籍対象の資料の選定を行った。

学術雑誌や新聞記事を検索する有料データベース5種を購入している。また、これらのデータベースは、国立国会図書館デジタル化資料送信サービス、国立情報学研究所が提供しているCiNiiなどと合わせて図書館HP上にコンテンツを集約し、学生、教職員がHP

からアクセスできるようにしている。他館との連携は NACIS-CAT/ILL システムを通じて実施している。また日本カトリック大学連盟加盟館で作る図書館協議会の横断検索システムも利用している。長野県内の大学・短大で構成されている信州共同リポジトリに参加し、清泉女学院リポジトリを構築している。2018 年度は人間学部研究紀要第 15 号と『学びの軌跡』（清泉女学院教育文化研究所発行）、HUMANITAS CATHOLICA Vol.8（カトリックセンター発行）の 3 点をリポジトリ上に公開した。（資料 1-10）

電子情報機器等については、今年度 ICT 基盤の更改に伴い、学生が使用する PC は情報処理室と同様の仕様で入替を実施した。学内ネットワークに接続する PC 15 台と館内貸出し用のノート PC 4 台で運用している。学生からは増設を望む声もあがるなど、利用率は高い。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 3・4 年生を対象に、学内で利用できるデータベースの紹介と簡単な操作方法の演習を実施している。

利用環境としては、閲覧座席数は 116 席で大学設置基準を満たしている。また、閲覧室が 1・2 階に分かれている特性を生かし、1 階を共同学習スペース、2 階は個人学習スペースとして、分けて利用している。1 階をラーニングコモンズ仕様になっているため、授業での使用や学生がグループで学習するなど、認知度、利用度が上がってきている。開館時間に関しては、毎年学生に行う利用アンケートを参考に、試験期間中のほか、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 1 時間延長した。

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 名の教員によって構成された図書委員会によって運営されている。

図書館を PR する企画として、学生の図書館ボランティアサークル「B3」の協力を得て、「図書館だより」の作成、クリスマスや創立者を紹介する本学ならではの展示や、学生が投票で選ぶブックフェアなど、読書推進を図った活動を行っている。その他、絵本の読み方の向上、選書の力の習得を目的とした「絵本講座」や、図書館の役割と機能を学ぶことに着目した「国立国会図書館見学ツアー」を実施した。これらの活動により、図書館は本を借りるだけの場所という学生の図書館に対する意識を変え、資料に対する認識や図書館の利用方法にも変化がみられる。

その他、地域に向けた活動として、動物保護活動をされている児玉小枝氏の「写真パネル展」、障がいをもつ子どもの読書活動の普及を目的とした「世界のバリアフリー児童図書展」を開催し、100 名を超える参加者があった。期間中に日本国際児童図書評議会のバリアフリー展実行委員長の攪上久子氏を講師に迎え、バリアフリー図書の成り立ちと日本の現状について講演会も開催した。

今後の課題としては、資料検索ガイダンスの実施時期の妥当性を検討することと、授業においてより一層図書館と教員との連携を強めることが挙げられる。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

＜研究に対する基本的な考え方＞

2013年度策定の経営改革大綱において、研究を、高等教育を支える基盤として位置付け、研究力強化を推進することを方針としている。このために、校務運営を職員が担い、教員の事務負担を軽減し、研究時間を確保する方針で組織編成を行ってきた。

＜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20万円以上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8-3）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。

科学研究費助成事業への応募を活発化させるため、教育文化研究所事務局が応募の補助事務を行っているほか、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。

＜教員研究室の整備＞

専任教員全員に個室の研究室があり、広さにばらつきはあるが1人当たり平均17.9㎡となっており、オフィスアワーにも適切に対応できる設備となっている。また、研究室の整備は、電気容量の増加等を行ったほか、研究室からのデータベースへのアクセスも改善しICT化に対応している。兼任講師の控室は、専任・兼任教員用のメールアドレス等の置かれた多目的会議室であったが、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8-4）で担当すべき授業時間数を原則1週6コマとし、2018年度の平均は6.2コマ但し、内1名の特任講師はそれぞれ4コマ、学長は2コマとなっている。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。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

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8-5、8-6、8-7）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・教育等を毎年実施し不正防止の周知に努めている。研究費関係の法令適合については、科研費内部監査実施に係る手順書（資料8-8）を制定し、監査実施体制を整備して監査を行っている。

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。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究環境の適切性の検証・評価は、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。検証・評価は、教育研究環境の適切性について、教育の質保証等からの検証、研究業績等からの検証等、方針や目的等から見た検証は行っていないが、定期的な計画策定のプロセスにおいて教職員の要望や満足度、学生の満足度等の確認を基に、計画の中でハード面、制度面等の改善を行っている。

2. 長所・特色

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ている。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等、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。

システム面では整備・充実を図っているが、システム基盤の更新時期に来ており、システム室を中心に、今後の基盤の更新計画を策定し、計画に沿って、更改を進めていく。

3. 問題点

環境面では、図書館については、学修方法が変化しているなか、併設短期大学と協働した学びの場としての環境の整備の検討が必要である。

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、研究支援の体制を整備し、支援を実施しているが、研究倫理、外部資金への応募については事務局の体制が十分ではなく、更なる充実策を検討する必要がある。

2020年度から始まる第3期中期計画策定時に対応を検討し計画する。

4. 全体のまとめ

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。

第9章 社会連携・社会貢献

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

＜社会との連携・貢献に関する方針＞

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1-2 p.5～6）さらには、「地域連携センター規程」（資料9-1）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年度の人間学部及び地域連携センターの中期計画（資料1-14）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ている。

国際交流の方針は、2017年度～2019年度の国際交流センターの中期計画（資料1-14）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化」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ている。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加・教育課程の体系、教育内容

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、事務局として職員を2名配置している。地域連携センター委員会に本学教員2名と短期大学教員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3-7）を毎年作成しているほか、「地域連携センターNEWS」（資料2-6）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）、長野商工会議所（2015年8月31日連携）、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）がある。また、NPO法人では長野県障がい者スポーツ協会（2007年8月7日連携）、夢空間松代のまちと心を育てる会（2009年7月14日連携）と連携している。2017度から、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J Aながのと連携協定を結んだ。加えて2018年度は、毎月1回こども食堂を開催している。

① 長野市との主な連携事業

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。2018年度は本学会議室で行われ、以下は報告された本学の主な実績である。なお、協議会では新たな試みとして「長野市の施設を考える学生ワークショップ」の成果発表を行った。

- ・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、2017年度は3名の学生が参加しており、2018年度は7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。2017年度は9名であったが、2018年度には18名が活動した。
- ・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と連携し、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。市立中学校にも、高校への出張講座の用件（無料）を適応することとした。また、他の中学校にも適応される見込みとなった。

- ・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」に組み込み、2018年度も、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」を昨年に引き続き開催した。

② 千曲市との連携の概要

2018年度は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。プロバスケットボール・チームを応援する企画を通して連携を強めた。また、千曲市内の1小学校における外国語の授業に『子供と英語』を受講する学生などが参加する実習的な取り組みは2017年度より始まり、本年度も行われた。

③ 信濃町との連携の概要

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。2018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 長野商工会議所との連携の概要

長野商工会議所とは、連携協定締結までもインターンシップや長野びんずる祭りなどのボランティア参加などを通じて関係を深めていた。そのような経緯の中、一層の地域の発展に寄与するため、2015年（平成27年）8月31日に包括連携協定を締結した。以後毎年、学部の授業「キャリア・デベロップメント展開」の中で『まち・ひと・しごとを語り合おう』をテーマに座談会を開催して、本学学生50名～100名と商工会議所会員企業10社前後が参加し、仕事のやりがいや生き方、地域との繋がりについて理解を深めている。また、2016年度と2017年度には、長野商工会議所と連携により本学姉妹校の台湾人学生2名を受け入れ、約1か月間にわたるインターンシップ・プログラムを実施した。

⑤ 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。2018年度も、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での出張講座などを複数行っている。

イ．生涯学習事業

教員による出張講座、公開講座、また、授業の開放講座を積極的に実施している。

① 出張講座、公開講座、開放講座

「出張講座（高校編）」と「出張講座（一般編）」のパンフレットを高等学校や公民館などに配付しているほか、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。2018年度の公開講座は、「公認心理師対策講座（全4回）」や「やさしい心理学」などで参加者数は横ばいであった。また、開放講座の受講生数は顔ぶれが固定化してきたので既に受講されている講座もあるため、33人と減少した。出張講座は、本学の専門分野への要請が多く、教員の専門性を生かした市民を対象とした講座も、2018年度の高校生向けは23件、一般向けは17件と前年より飛躍的に伸びている。

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。2018年度は本学内で映画『母—小林多喜二の母の物語—』を上映し、170名もの参加があった。時代と母親の愛情を描いており、好評であった。

ウ. ボランティア事業

地域連携センターでは、学生のボランティア活動を推進するために、「ボランティアの手引き」（資料9-2）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。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2018年度は3件採択した。

2018年度の学生のボランティア参加者数は、延べ263名（2018年3月29日現在）となり、前年度比べて倍増した。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活動となっている。

エ. その他の地域貢献事業

教員は、県や市等から依頼の依頼による審議会委員等の就任（資料9-3）、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、地域におけるニーズは高い。2013年度から小・中学生向けのレッスンを開始し、2017年度からは「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、講演会と受託研修会を実施した。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児童センター各所において、月に一回実施をしている。

英語コミュニケーションコースでは、2004年度から県内の高校生を対象に、英語スピーチ・レシテーションコンテストを実施している。長野県や長野県教育委員会及び信濃毎日新聞社から後援を得ただけでなく、2013年度からは長野県教育委員会賞を設けることができた。従来のレシテーションに加えてスピーチ/プレゼンテーションコンテストも行い、2018年度は「My Japanese Culture（我が日本文化）」をテーマにし、両方で26名の参加があった。参加者数は横ばいであるが、年々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 9-4）、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学生も加えた「S J C 英語教育研究会」を年に 2～3 回行ってきたが、2018 年度からは外部の英語教育者を招いて勉強会の色彩を強めることとなった。

新設の文化学科は、2018 年度はプロのイラストレーターをお呼びして高校生に対してワークショップを行い、その結果を長野観光コンベンションビューローのバックのデザインに応募した。

「新設の文化学科では、2018 年 8 月に地域の活性化をテーマとする高校生向けのデザインワークショップを開催し、プロのイラストレーターを講師に迎えて長野市の魅力を PR するデザインの制作を行った。そして、その成果をながの観光コンベンションビューローのバックデザインに応募した。

加えて、地域文化の発展という視点から長野市と松本市で専門家を招聘して以下のイベントを開催した。

- ・「文化資源の可能性ーデジタルアーカイブの可能性」（4 月から 6 月まで、3 回シリーズ、長野）
- ・「ジブリとアニメ文化ー日本文化の普遍性をつなぐ」（11 月 10 日、長野）
- ・「リデザイン信州文化ー長野の伝統文化をつなぐ」（12 月 16 日、松本）

これらのイベントには本学教員、学生、そして市民が集い、「文化の継承と創造」「まちづくり」といったテーマについて話し合い、大学による地域貢献についての理解を深めた。」

なお、清泉女学院大学における 2018 年度の地域連携の活動全般については、センター活動報（資料 3-7）に取りまとめた。

< 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）、国立高雄科技大学（台湾 学術交流協定）に加え、2018 年度にはカルガリー大学（カナダアルバータ州 学術交流協定）、東方設計大学（台湾 学術交流協定）との協定締結の準備を進めている。

ア. 留学生を通じた地域での国際交流活動

本学では、留学生を受け入れることで地域における国際交流活動に寄与している。

① 短期交流プログラム

姉妹提携校漢陽女子大学の学生と教員が毎年 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。2017 年度は、学生 24 名、教員 1 名、2018 年度は、学生 30 名、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。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5名、2018年度は7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、2018年度に2名の入学者があった。

イ. 清泉インターナショナルカフェの地域への開放

C E P (Cultural Exchange Promoter) の学生を中心に、外国人ゲストとディスカッションやゲームなどで交流を深める活動を行っている。2017年度、2018年度とアメリカミズーリ大学生と引率教員迎えて本学学生と日本文化体験を行った。

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1-2 p.46)「MY CAMPUS GUIDE BOOK」(資料7-5 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。

2018年度に実施した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3名、台湾語学研修に2名、韓国文化研修に12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1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。2018年度は、姉妹校である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2名いた。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

<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・協力に関する検証を組織的、定期的に行っている。

また、国際交流センターも地域連携センター同様に点検・評価を行っており、それに基づき中期計画、年度計画を通して改善を図っている。

2. 長所・特色

地（知）の拠点としての認識のもとで、授業や研究や地域貢献活動が積極的に行われている。具体的には、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行われている。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。

地域連携センターは、従来の多様な活動に加えて子ども食堂の定期開催など新たな取り組みも行っている。

3. 問題点

地域連携センターの活動は活発に行われているが、一層の充実を図る必要がある項目もある。

- ・ボランティアの内容によっては学生の一層の参加と他部署との連携が望まれる。
- ・「公開講座」等生涯学習事業について、2017年度は新規講座の開設により利用者数が改善されたが、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、より地域ニーズに合わせて見直す必要がある。
- ・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、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。

国際交流センターの活動も活発に行われているが、一層の充実を図る必要がある。

- ・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。
- ・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。

4. 全体のまとめ

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。

諸々の活動に、大変意欲的に地域連携と国際交流に取り組んできている。学校の規模に比して、やや多いとも考えられるほどであるが地域や学生のために今後も努力を続けたい。

第10章 大学運営・財務

(1) 大学運営

1. 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学の設置母体である学校法人清泉女学院は、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 1-16) 以上の方針を実現するために、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。

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 1-14)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 2-3)を策定し、実行プランとしての中期計画を大学教員、短期大学教員、事務局職員が一体となって策定した。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(資料 1-16)。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)(資料 2-4)を策定している。

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」(資料 1-1)を制定し、労働基準法等関係法令に基づき「就業規則」(資料 10-1)及び「給与規程」(資料 10-2)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～2018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監査室を配置し、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。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

本学は、運営方針に基づき組織等の整備を行い、その組織の下、大学運営を行っている。

<学長の選考及び権限・責任>

学長の選考は、「学長等の任命及び任期に関する規程」（資料10-3）に、「学長は、理事会の推薦に基づき、本学の当該の教授会の意見を徴して、理事長が任命する。」ことが規定され、適正に運用されている。副学長の任命については、「副学長は、学長の推薦に基づき、理事長が任命する。」としている。

学長の権限は、学校法人の「学長・校長職務規程」（資料10-4）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。

<学部長の任免及び権限・責任>

学部長の任免に関しては、2018年に「組織編成・職制規程」（資料3-2）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。

「職務・権限規程」（資料6-3）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。2018年度に文化学科が設置され2学科体制となり、学部長と学科長の権限、役割の整備を行い、常に学部内のあらゆる面での運営が円滑に進むよう、学部内の連絡調整のほかに、学科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こととした。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。

＜学長による意思決定、執行等の整備＞

学長の方針等における意思決定は、中期計画、単年度事業計画として経営企画室を中心となって案が策定され、教授会等の審議を経て具体策として成案され、執行される。

学長による決定権限は、法人が定める学長の権限のほか、具体的には「職務・権限規程」職務権限明細に定め、学長から移譲する権限についても定めている。この意思決定の結果を実現するための中期計画、単年度事業計画には、各部署の具体策も計画されており、その実行性は担保されている。

＜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。

＜教授会役割等＞

教授会の権限・責任及び役割は「教授会規程」（資料 6-2）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、経営企画室長ほか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。

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。

＜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10-5）及び「学長・校長職務規程」（資料10-6）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、2018年度は理事定数11～15人のところ15人、監事定数2人のところ2人となっている。（資料10-7）

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、事務局長及び経営企画室長からなる「経営計画・運営会議」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10-8）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>

本学の経営改革、中期計画等の管理運営方針の策定は、経営企画室が原案を策定し、経営計画・運営会議の検討、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、実施してきている。

中期計画の実現に向けた具体策は、運営方針に基づき部署中期計画を策定し、実施にあたっては、各部署または委員会で実施のための審議・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。

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、稟議基準を整備して、「職務・権限規程」（資料6-3）に沿った決裁プロセスを明確にしている。

<適切な危機管理対策の実施>

本学は、危機管理を幅広く捉え、リスク全般の管理を経営面における重要事項として体制整備をしている。日常的に起こりうる軽微な事故トラブルから災害等による非常事態に至るリスクを想定して、リスク削減、未然防止、事故トラブルへの対処、再発防止に関わるリスクマネジメント（PDCA）を実施している。

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。規程に沿って、リスク管理年度方針、管理計画の決定、リスク管理状況の確認を年2回開催の定例リスク管理委員会において審議し、重要なリスク事象が発生した場合は臨時で開催している。

また、内部質保証の基本にはコンプライアンスの徹底が必要であり、組織・体制整備、

研修等を通して徹底を図っている。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 10-9)

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

＜予算編成について＞

ア．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。

イ．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 2-5）を同時に作成する方式を採用し、中期計画（資料 1-14）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6-3）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。

＜予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組み＞

本学は、毎年、決算分析は実施し経営全般の評価は行っている。また、経費費目別の推移等から各経費における課題、問題点を洗い出し、改善を実施している。予算編成時における企画書の確認、個々の予算執行の稟議における効果予想等を実施し、問題点の解消、費用対効果検証の実施を通して改善を図っている。

経費項目で多額となる、広報面、教学面の予算執行がどの程度の効果を発揮するかは分析できていないが、特に教学面においては、アセスメントポリシーに基づく検証の結果を待って、より効果のある予算編成を行う必要がある。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

事務組織の構成は、「組織編制・職制規程」（資料3-2）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。2018年度にはIR室も設置し、質保証に向けた体制整備を進めている。

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。2018年度事務組織は、専任職員7名、嘱託職員5名、非常勤職員4名、その他23名（短大専任で大学兼任の専任職員13名、嘱託職員3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、「組織編成・職制規程」（資料3-2）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）も図っている。

業務内容の多様化、専門性への対応のため、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専門性の高い職員を採用し強化を図っている。また、職員の係替えを積極的に行い、リスク管理面からの補完体制の強化を図っている。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が、小規模大学であり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難しい状況にある。

＜職員の採用、昇格等＞

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」（資料 10-10）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 10-2）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。

＜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、を設置し教職員が委員となることで、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 2-3）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」（資料 6-3）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。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

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10-11）

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。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年度には、修正経営強化・改善計画の方向性についての確認を行う経営面への参画を行ったほか、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。以降毎年、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、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。

点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

大学運営の適切性は、業務監査、会計監査、自己点検評価、中期計画の検証、単年度事業計画の検証等を通して確認され、理事会、評議員会へ報告されている。それぞれの監査、評価、点検は、様々な証跡に基づき実施されており、運営の適切性は、適切な確認な根拠に基づいて行われている。

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10-12、10-13）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 10-9)

法人による点検・評価の結果は、大学にフィードバックされ、改善に生かされている。現在のところ適切な運営が確認され大きな問題はなく、法人の指摘による改善策は策定していないが、中期計画策定の中味、組織体制、教職員の意欲の向上等改善の余地はあり、自己点検評価等で検証された課題は中期計画に組込こむことでPDCAを実施している。

2. 長所・特色

<PDCA>

本学の管理運営の基本方針は、寄附行為(資料 1-15)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 2-3)において中長期の管理運営方針を定め、中期計画(資料 1-14)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、統一的に方向性がある計画を実現している。更に、修正経営強化・改善計画を策定し、着実に実施しており、具体策としての部署別中期計画を含む第2期中期計画は、部署が責任を持って実施している。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。

<ガバナンス体制>

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ほぼ整った。「組織編制・職制規程」(資料 3-2)及び「職務・権限規程」(資料 6-3)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となっている。また、職務・権限制度として整った各部署の職務分掌と職務・権限が定着してきている。

<教職員の資質・意欲の向上>

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い、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いる。各部署の前向きな中期計画において、その面が読み取れる。

また、SD委員会の活動も軌道に乗ってきており、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、目標管理の実践を通じた管理職の意識向上、人材育成に主眼を置いた実効の上がる活動を開始している。(資料 10-14)

3. 問題点

＜法人本部の企画・統制機能＞

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。この動きに合わせて、大学は修正経営強化・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。

＜人材育成＞

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導入している。教員の評価制度の定着、改善への取組は今後の課題である。定着を待って改善への取組を行うこととなる。

＜リスク管理面＞

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り、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。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こととしている。

4. 全体のまとめ

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。

(2) 財務

1. 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

第1章で示したように、本学では「建学の精神」の下、「S J N21 構想」（将来構想）を構築した。S J N21 構想（清泉女学院大学・短期大学のあるべき姿、Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation 2021）のビジョンを達成するため、「新学部・学科を設置し、清泉女学院大学・短期大学あわせて収容定員1,000人規模の大学として、教育研究基盤、財務基盤を安定化させる。」基本構想の下に諸施策を展開してきた（資料1－15）。諸施策の展開は修正経営強化・改善計画において具体策を掲げ、「清泉百年プロジェクト」の名称のもとに、広報的視点も含め進めてきている。

この計画において、財務を中心とした経営面、看護学部の設置や文化学科の設置等の改組、3ポリシー等の見直しを含めた教学マネジメント体制の整備・実施等の教学面、広報面、施設面等全面的な改革を進めている。修正経営強化・改善で計画は、事業施策計画と中期財務計画を両輪として、財務面からの実現可能性、目標を明確にして遂行している。

本学の財務目標は、当面の経常収支差額を黒字化することにより、そのためのできる限りの収入の増加と効果が最大化となる支出に取り組んでいる。

<財務諸比率>

ア. 法人全体

資金収支、事業活動収支、貸借対照表（財務計算書類）に基づく、2015年度～2017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	※	2015年度	2016年度	2017年度	2016年度 全国平均
経営状況	経常収支差額比率	△	△0.8%	△1.0%	△2.4%	4.1%

表9-2-2 貸借対照表関係比率

分類	比率名	※	2015年度	2016年度	2017年度	2016年度 全国平均
純資産	純資産構成比率	△	94.9%	94.7%	94.7%	87.6%
資産構成	流動比率	△	822.1%	793.1%	773.7%	252.2%
負債構成	総負債比率	▼	5.1%	5.3%	5.3%	12.4%

（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

(2016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) 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。

イ. 大学単体

次に2015年度～2017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	※	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2016 年度 全国平均
収入構成	学生生徒等納付金比率	△	76.9%	70.6%	84.7%	67.8%
	寄付金比率	△	2.7%	2.5%	3.4%	13.0%
	補助金比率	△	16.5%	18.3%	7.9%	12.7%
支出構成	人件費比率	▼	77.7%	74.0%	93.5%	58.9%
	教育研究経費比率	△	29.0%	25.1%	32.0%	34.8%
	管理経費比率	▼	9.8%	9.7%	13.0%	10.7%
経営状況	経常収支差額比率	△	△16.5%	△8.9%	△38.5%	△4.6%

(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(2016年度実績)の全国平均大学部門(規模別5千人以下)を掲載。

収入構成面の本学の特徴は、補助金収入の減少により、学生生徒等納付金の割合が全国平均を上回った。他方、寄付金比率も低く、補助金及び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77.7%～93.5%の間にあり、全国平均58.9%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29.0%～32.0%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。

表9-2-4 貸借対照表関係比率

分 類	比 率 名	※	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2016 年度 全国平均
自己資金	純資産構成比率	△	△15,719.2%	375.3%	162.4%	87.6%
資産構成	固定資産構成比率	—	48,793.3%	△762.2%	△155.3%	86.6%
	流動比率	△	△1,619.2%	△1,417.4%	△1,566.9%	252.2%
負債構成	流動負債構成比率	▼	413.7%	△60.8%	△16.3%	5.3%
	総負債比率	▼	15,838.4%	△275.3%	△62.4%	12.4%
	負債比率	▼	△104.8%	△73.4%	△38.4%	14.2%

(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(2016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。

るが、2015年度～2017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。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

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段階にある。しかし、貸借対照表関係比率において、2017年度末の純資産構成比率94.7%、流動比率773.7%と全国平均を上回り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）（資料2-4）と各部署の中期計画（資料1-14）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2-5）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指している。

改善計画遂行は、教育研究活動の計画とリンクしており、教育研究活動の充実を目的とした財務基盤の構築を目指すものとなっている。

<収支状況>

2015年度～2017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）

	2015年度	2016年度	2017年度
経常収入	338,796	344,936	254,604
経常支出	394,831	375,582	352,501
経常収支差額	△56,034	△30,645	△97,896
当年度収支差額	△63,199	△46,418	△168,536
減価償却額	28,486	25,974	22,487

収支状況をみると、当年度収支差額は連続してマイナスとなっている。2017年度はマイナス幅が拡大している。

この要因は収入面が減少したこと、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ことに加え、2017年度補助金の収入が減少した。一方、支出面では、教育活動支出の減少し、全体でも減少したものの、収入の減少をカバーできなかったことにある。

＜外部資金の受け入れ状況＞

2015年度～2017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、大学基礎データ表8のとおりである。

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。全般には外部資金の受け入れは少なく、研究支援体制を整備し外部資金獲得は経営企画室が担当している。

2. 長所・特色

大学単体では、学生数が定員を満たしておらず、経常費補助も厳しく、恒常的な寄付金の活動も低調であったことから、経常収入が継受支出を下回る財務体質となっている。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った。

清泉百年プロジェクトを通じた改革により、学生の確保が急激に回復し、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も整い実績も上がりつつある。修正経営強化・改善計画が、ほぼ計画通り遂行され、多くの項目で結果が出てきている。修正経営強化・修正計画は2019年度で終了することから2020年度から始まる第3期中期計画を策定し、その計画期間中には単年度黒字化を実現する。

3. 問題点

大学単体の累積赤字は大きく、解消には時間がかかる。最終黒字化のためには、最優先課題である学生確保のための改組を含めた教学改革の遂行、広報戦略の実践を中心に、諸施策を強力に推進する必要がある、中期計画によるPDCAを着実に実施していく。

4. 全体のまとめ

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。