

2019 年度

(平成 31・令和元年度)

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・清泉女学院短期大学は、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、北陸・甲信越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、いま、私たちは改めて考える途上にあります。

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、長野における清泉女学院の将来構想 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、清泉女学院大学がともに「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ました。そして、2021年度には大学院看護学研究科（看護学専攻）と、助産師養成課程の専攻科を開設する計画をしています（現在、設置構想中）。

本学は「清泉百年」に向けて変わり続けようとしています。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はじめて、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・清泉女学院短期大学が、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。私事とはなりますが、学長に就任してからの1年間はあっという間でしたが、未来の清泉教育が長野の地でさらに大きな実を結ぶための一粒となる歩みであり、さらに職員と

ともに力を合わせて種をまき続けていきたいと思っています。

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	7
第3章 教育研究組織	13
第4章 教育課程・学習成果	19
第5章 学生の受け入れ	34
第6章 教員・教員組織	42
第7章 学生支援	53
第8章 教育研究等環境	64
第9章 社会連携・社会貢献	74
第10章 大学運営・財務	83
個人の点検・評価報告書	101
大学基礎データ	119

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・研究科の目的の関連性

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、キリスト教ヒューマニズムに基づく福音的全人教育を通して、こころを育て、奉仕と愛によって世界の変容のために献身する人人の養成することを目的としている。

この建学の理念に基づく大学の使命は、真の平和と社会正義のもとで、すべての人、ひとりひとりがケアされる、環境的、社会的、文化的エコロジーに配慮された共生社会の実現にあり、その使命を果たすためにキリスト教ヒューマニズムに基づく全人教育と自己研鑽を通じて得た知識と力を、他者のために役立たせ、地域と世界の文化と福祉に貢献する人人を育成し、その生涯にわたる質の高い学びの場を提供していくことにある。

以上の理念の基に、「建学の精神」を「学則」第1条に「目的及び使命」として定め、大学の理念・目的を明確にしている（資料1-1）。

第1条 本学は、教育基本法に則り、学術研究を深めると共に、キリスト教の精神に基づく全人教育を教育理念として、知的及び道徳的に高い見識と広い教養を養い、弛まぬ自己開発を通して文化の向上と社会の福祉のために貢献しうる人人を育成することを目的とする。

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

学部、学科の教育研究上の目的は、2019年4月看護学部の設置に合わせ整理し、学則に定めている（資料1-1）。

<学則 人間学部>

第4条

3 人間学部は、本学の目的、使命を果たすために、本学の建学の精神である「キリスト教（カトリック）ヒューマニズム」に基づき、教養を重視した全人教育を通じて、幅広い教養と人間学領域の学知・技能を教授し、コミュニティとともに生き、常に自らを高め、共生のこころをもって、他者のために考え、行動し、地域と世界に貢献できる情操豊かな人人を育成することを目的とする。

＜学則 看護学部＞

第4条

4 看護学部は、本学の目的、使命を果たすために、本学建学の精神である「キリスト教（カトリック）ヒューマニズム」に基づき、教養を重視した全人教育と看護学領域の専門職教育を統合し、地域社会の保健医療・看護におけるケアの質と安全を考究する体系的・継続的教育により、豊かな教養と適切な判断力・適応力・倫理観を培った看護実践力を修め、学びの文化、ケアの文化、共生の文化の創生をととして、社会に貢献できる人人を育成することを目的とする。

本学は 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）となっており、文化学科の「教育研究上の目的」と 3 ポリシー（A P、C P、D P）は、大学の教育理念と目的に合致する内容としている（資料 1-2）。また、看護学部の「教育研究上の目的」と 3 ポリシーも大学の教育理念と目的に合致する内容になっている。

本学の「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、法令に則った大学の教育研究上の目的を定めている。「教育基本法」第 7 条には、大学教育の目的として、高い教養と深い専門性を培い、これを前提に真理の探究、新たな知見を創造し、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与することが定められており、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。

また、本学は、カトリック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、日本カトリック司教協議会が 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ともなっている。

本学は、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。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）。

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、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、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（資料 1-1、1-2、1-3【ウェブ】）。

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は、教育課程に組み込み実践している。1年次必修科目「キリスト教概論」「人間学」と2年次必修「清泉講座」ならびに、「聖書」「生命の倫理」「キリスト教と現代」等の選択科目の授業を通して、「建学の精神」の中核であるキリスト教的ヒューマニズムについて教育を行っている（資料 1-2）。特に必修の3科目は、分かりやすい「建学の精神」への入門科目としている。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」で行う静修会（毎年4～5月）、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）において、「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行う多くのカトリック関係の行事により、「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割以上が参加する「建学の精神」研修会（資料 1-4）を通して、カトリック的価値観の理解を深めている。さらに、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も含めた姉妹校が参加する姉妹校合同新任研修会を、2012年より継続して毎年2回開催している。また、大学を支える中堅の教職員にも姉妹校合同中堅研究会を2017年より継続して毎年1回開催している。

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、施設として聖心館聖堂（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、カトリックセンターは「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、創立記念ミサ・追悼ミサ・キャンパスミサ等の宗教的行事の実施（月一回開催）、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 1-6）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 1-7）及び「募集要項」（資料 1-8【ウェブ】）に「建学の精神」及び「教育目標」を掲載し、受験生の入学後の教育に資することを目的に、カトリックの理念に基づいた本学の教育の理念・目的を公表している。また、学生向けの「学生便覧」へ「建学の精神」「モットー」を掲載し、オリエンテーション等様々な機会において周知している（資料 1-2）。

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

第1章 理念・目的

信：Festina lente」(資料1-9)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きた(資料1-10)。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信してきた(資料1-11)。

2019年度は新学長が就任し、カトリックの精神の見える化に注力しており、教皇フランシスコ来日記念講演会、アドヴェントの集い、クリスマスの集い等を通して地域に本学の精神を発信したほか、教室等に十字架を置き、学生、教職員に形を通してカトリックの精神を発信している。

「建学の精神」等の社会への公表も多くの手段で行っている。ホームページにおいては、「理事長メッセージ」「学長メッセージ」「建学の精神」「教育目標」ならびに「モットー」について表明・説明しているほか、「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きている(資料1-3【ウェブ】、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1-12、1-13)。また、地域に開放さ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」を発信しているほか、校舎の外壁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、そして、新しい東口キャンパス校舎ピラール館のホールの壁面にも「Gaudete et exsultate」(喜びに喜べ)を掲げ、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。

約70年の歴史を持つ長野清泉女学院中学・高等学校や約40年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既に浸透しているが、以上のような多くの手段の公表や活動をとおして、一層の「建学の精神」の浸透を図っている。

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ところである。

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 2013 年度に経営改革大綱をまとめ、理事会の承認を得て経営改革の緒に就いた。経営改革大綱において、P D C A のマネジメントシステムを明確化し、具体的に実施する施策を、計画期間 3 年の第 1 期中期計画を策定し、年度ごとの点検評価を行ってきた。また、本学の将来を見据えるにあたり、経営改革大綱において、ミッションスクールとしての「建学の精神」を一層学内外へ浸透を図るため、より分かりやすく、親しみやすい形で、これが「清泉」だとわかるメッセージの必要性を確認した。これを受け、2013 年度にアイデンティティをはっきりと打ち出すことができる、本学と併設短期大学統一のメッセージ「こころを育てる」を制定し、理事会に報告し了解されている。

中期計画の策定及び単年度事業計画の策定においては、基本方針と自己点検・評価に基づき、現状の強みと課題を把握し、施策の方針策定、対応の方向性の確定、具体的な施策の策定をする体制を構築した（資料 1-14）。この体制により策定した計画を実行し、期間終了後には点検をする P D C A システムと自己点検評価を通して、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に配慮した大学運営を目指している。

しかしながら、第 1 期中期計画遂行途上で学生募集の低迷が続いたため、本学の存続も含めて計画の見直しを行うこととなった。学生募集が厳しい状況において、存続を含めた抜本的検討の結果、「建学の精神」の下に、本学の将来構想として「S J N21 構想」を表明した（資料 1-15）。

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）において、「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。」ことを目的とするビジョンを表明した。

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。」ための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（＝第 2 期中期計画）において具体策を掲げ、「清泉百年プロジェクト」の対外的な名称のもとに、広報的視点も含め展開してきた。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。加えて、この計画期間中に、大学院看護学研究科看護学専攻の設置申請、大学における助産学専攻科の設置準備を行っている。

2019 年度には第 3 期中期計画の策定を行っている。S J N21 構想の理念を引き継ぐ第 3 期中期計画（2020 年度～2024 年度）は 5 か年計画とし、教学組織の改革、教育課程の再

第1章 理念・目的

構築、施設面の再整備、人事・労務管理面の整備等を進める計画としている。

本学は、2013 年度以降、建学の精神に基づき、将来を見据えて中・長期計画を策定し、PDCAを実践することで改革を遂行している。

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、多くの教育の実践を行っている。学生に対する具体的な教育の実践、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携わってきたシスターも 2018 年をもって他へ異動したことで、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、研究所やセンターの設置、その他行事の数々は、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示していくことが個性化・多様化への対応につながり、地域における知の拠点としての役割を果たすことになる。そのためにも、中期計画の着実な実践を通して多くの課題を解決し、ビジョンを実現していく。

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）。

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。

第2章 内部質保証

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」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（資料2-2）。

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は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、教授会等により構成され、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いることから、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2019年度に第3期中期計画を策定している。中期計画の策定過程において自己点

検評価P D C A状況の確認やS W O T分析を行い、3ポリシー等の妥当性を確認するとともに、教育課程再構築の必要性の確認を行っている。中期計画を軸に、建学の精神の実現に向け、環境の変化、地域の動向等の認識を共有し、3ポリシー等を見直していくP D C Aのシステムが稼働しており、修正経営強化・改善計画（第2期中期計画）の策定において、3ポリシーの見直しと教学組織の再編をリンクさせ、施策を立案し、第3期中期計画策定時にも同様に作業を行っている。

具体的には、2018年度まで1学部在教学組織であったことから、全学（＝学部）での自己点検評価のP D C AやS W O T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」を区分することで、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、妥当性を検証してきた。

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。また、看護学部の3ポリシー等は、全学的に整理した体系の下に人間学部と同様の考え方にに基づき、2017年度設置認可申請において策定し、2019年度設置時から方針に沿った運用を開始している。2018年度に設置した教学マネジメント会議は、2019年度からは看護学部設置に伴い全学で開催しているほか、自己評価委員会を全学として開催し、人間学部と看護学部協同での自己点検評価を開始した。

＜点検評価における客観性、妥当性の評価＞

本学では、学生確保が困難な時期に、高等教育機関としての存続の可能性を検討した。この折に、本学を取り巻く多くの外部関係者の意見を伺い、教学組織の改革に着手し、今日の組織を作り上げ、学生確保改善策を実施することで、成果を上げてきている。この貴重な経験に基づき、本学では外部評価委員会を毎年定期的に開催し、点検評価結果及び改善策に対してより広く地域からの意見を伺うことで、地域とともに歩む機会としている。

意見聴取の範囲は、点検評価報告書の範囲全体に及ぶほか、教学マネジメントの検証データ等についても意見を聴取し、議事録を作成し、外部評価委員の意見を反映することとしている。

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 1-3）。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 1-3）。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」などの広報紙に決算概要を掲載し、公開を行ってきた（資料 1-10）。

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 P D C A 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 P D C A 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＝修正経営強化・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いる。

<自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステム>

本学では、自己点検・評価の結果を中期計画及び年度事業計画へ反映させ、実行状況を点検・評価する仕組みとしている。具体的には、計画策定時に、計画策定部署である経営企画室において自己点検・評価の結果を確認し、実施すべき施策として、中期および年間でスケジュール化し、その施策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ている。この自己点検・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てスタートしている。

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2-4）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、2020年度入学者もほぼ同数となっており、自己点検・評価の結果、認証評価の指摘に対する改善計画の実施は、確実な成果を上げている。

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。点検評価におけ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、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ことから、2018年度に全学的なデータ分析等を行うためIR室の設置し、データ集積、分析を徐々に開始した。

この様な改善・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2-5）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。

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ている。

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、事務局では、計画の実効を担保するために、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、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ったが、組織変更にかかわらず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、役割を規程等で明確にすることで、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必要があり、第3期中期計画において実施していく。

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、この点は設立当時から変わっていない。建学の精神において、キリスト教の精神に基づく全人教育を教育理念として、「知的及び道徳的に高い見識と広い教養を養い、弛まぬ自己開発を通して文化の向上と社会の福祉のために貢献しうる人人を育成すること」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、2学部からなり、「人間学部」は2学科「心理コミュニケーション学科」「文化学科」、「看護学部」は1学科「看護学科」で構成されている。

経営事務局組織には、学長直轄の組織として学長室、経営企画室、IR室、監査室を設置し、事務局として総務部（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。

特に、経営企画室は、大学運営における経営・企画運営機能を持ち、本学と併設短期大学を統合した中期計画のもとに一元的な改革を推進する部署として位置付けている。

教育研究組織は教員、助手で構成され、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、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コースを設置しているが、2021年度からは、心理コース、英語コミュニケーションコースの2コースとなる予定である。（資料1-2 P62～67）また、専攻科には人間学専

攻を置いている。また、看護学部には看護学科の1学科を置いている。

<学部・学科コンセプト>

2018年度に人間学部にて文化学科を新設し、心理コミュニケーション学科との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。以上により、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有し、養成を行っている。

人間学部は、建学の精神科目、教養科目を通して、知的及び道徳的に高い見識と広い教養を養い、その上に各学科の専門科目を学ぶことで、文化の向上と社会の福祉のために貢献する人人を育成する学科構成、教育課程となっている。

また、2019年4月に開設した看護学部の教育課程は、人間学部が展開している建学の精神科目と教養科目を共通科目として1年次に集中して学び、職業人としての基礎を身に付け、その基礎の上に看護の専門性を身につける教育課程としている。これにより、「教養を重視した全人教育と看護学領域の専門職教育を統合し、地域社会の保健医療・看護におけるケアの質と安全を考究する体系的・継続的教育により、豊かな教養と適切な判断力・適応力・倫理観を培った看護実践力を修め、学びの文化、ケアの文化、共生の文化の創生をとおして、社会に貢献できる人人を育成する」看護学部の教育目標を達成する教育課程としている。

<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している。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。2019年4月からは、上野キャンパスの図書館に看護学部が所在する長野駅東口キャンパスの図書館も加わり、蔵書等は充実が図られている。

図書館の運営は教職員による図書委員会によって行われているほか、学生ボランティア・サークルによる「図書館だより」の発行等積極的な関わりもある。(資料1-3)

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1-3) 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。年に一度海外研究者を招き学内で国際学術講演会を開催し、学術交流を促進している。

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 1-3、3-5）。

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カナダ・カルガリーの提携校との交流、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 1-3、3-6）。

オ．キャリア支援センター

卒業後の就職・進路支援を主な目的とした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。就職・進路支援活動がより効果的に行えるようにキャリア支援センターと各学科キャリア支援委員の教員および共通教育科目におけるキャリア系科目担当教員が学生動向や課題の共有を図り、連携して計画の策定と支援プログラムを実施している（資料 1-3）。

また、同センターは、学生個々の就職活動等の状況の把握と必要に応じた面談等きめ細やかに行うとともに、情報をメンター教員へ発信し多方向からの支援によって成果をあげている。中期計画では、キャリア支援の質の向上、就労意識づけの強化、個別相談体制の充実、支援を通じた学生の自立心向上、地元事業所・外部機関との関係強化を主な活動方針としており、就職環境等の変化にも柔軟に対応し、安定した就職決定率および進路決定率を目指している。

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、本学に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役割を負っているほか、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を企画・実施している（資料1-3）。

- 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、1-6）。
- 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、直近ではIR室の設置、2019年度に学長室の設置を行っている。

教学組織では、直近で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、2018年度に文化学科を新たに設置した。また、長野県の北信地域に4年制看護学部を設置を湯坊する地域の声に応え、2019年度には看護学部を設置している。

地域連携センターは、本学学術研究成果を社会に還元する役割も負っている。「社会連携・社会貢献」で詳述するように、地域連携、生涯学習、ボランティア活動を通して地域ニーズに応えるための組織の整備を行っている。さらに、姉妹校との間だけではなく、地域の公立高校との間の高大連携を通じて社会の要請を受け取り、教育研究に反映させる役割も負っている。

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。経営企画室では、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などの対応をしており、常に大学の教育研究組織と学問の動向、社会的要請、国際的環境等への適合につ

き注視している。

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。

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、毎年の個別課題の把握により組織の問題点の洗い出し、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の各部署の教育研究上の課題に加え、人的資源、物的資源、財務面等から見た経営全般の問題点を抽出し、経営改革大綱、中期計画において対応方針、スケジュール等を立案している（資料2-3、1-14）。経営企画室にIR機能もおいていることから、多面的な情報に基づく問題点等の抽出が行われており、2019年度の第3期中期計画策定においても、教育組織の適切性について、点検評価を基に対応策を策定している。修正経営強化・改善計画（第2期中期計画）において実現したように、第3期中期計画において教育研究組織をはじめ、組織全体の整備を進めることとしている。

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。

小規模大学であることから、併設短期大学と合わせて適切かつ効率的に機能するように教育研究組織のほか、附置組織、事務組織を設置している。小規模な組織で一丸となって目標をめざして進むには、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い、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2-3）。この一体的な結びつきは第3期中期計画においても維持されており、理念を達成するための計画となっている。

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おり、教学組織の見直し、IR室の設置、学長室の設置も達成度の検証に基づいて実施しているところである。

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、従来人間学部の心理コミュニケーション学科に3コースを設置した教育組織であったが、その多様性を明確に外部に発信できずに

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、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、2019 年度に策定した第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整備を進めた。2019 年度に看護学部が新設され、組織全体がより複雑になり学部間、委員会間の整合性確保が課題となる。また、看護学部の特性に合わせた教育研究組織、委員会等の役割の整備も課題となる。

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

＜人間学部の学位授与方針＞

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、1-3）。

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。

＜人間学部学位授与方針（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、現代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、2017年度までの1学部1学科から2018年度の文化学科設置を踏まえ、2017年度に再構築したものである。

人間学部・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。こうしたディプロマ・ポリシーは在学生および受験生、地域社会に対してホームページ、大学案内および募集要項等を通して公表している（資料1-3、1-7、1-8）。在学生に対しては、毎年学年の当初に配布する学生便覧に各学科のディプロマ・ポリシーを明示して公表している（資料1-2 P57、63）。

＜看護学部看護学科の学位授与方針＞

看護学部看護学科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、1-3）。

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。

＜看護学部看護学科学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）＞

- (1) 建学の精神を理解し、人間の尊厳と人権を尊重し、看護専門職者に相応しい感性と倫理観をもって、他者に共感することができる。（共感力）
- (2) 幅広い教養を身につけ、人間関係を創ることができる。（人間関係力）
- (3) 看護専門職者として成長のために主体的な学びができ、新たな課題に取り組むことができる。（学習推進力）
- (4) 看護学を俯瞰的に捉え、社会の変化に対応して科学的に探究できる。（科学的探究心）
- (5) 看護及び保健・医療・福祉など多職種連携における看護の役割を理解し、良質な看護実践に向けリーダーシップを発揮できる。（リーダーシップ）
- (6) 人々の発達・健康・生活のニーズに応じた看護支援や根拠に基づくケアの質と安全を考慮した良質な看護実践ができる。（看護実践力）
- (7) 地域の健康ニーズを理解し、地域の人々の健康や福祉の充実と向上に貢献できる。（地域看護実践力）
- (8) 多文化理解と災害支援の重要性を理解し、国際・災害支援に貢献できる。（国際・災害看護実践力）

看護学部看護学科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。

看護学部看護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 P138～139）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および募集要項等を通して公表している（資料1-3、1-7、1-8）。

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関連性

＜人間学部の教育課程の編成・実施方針＞

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。人間学部の教育課程は、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。

＜人間学部教育課程の編成（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。

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（資料 1-3）、また学生には学生便覧に各学科のカリキュラム・ポリシーを明示し公表している（資料 1-2 P57～58、63～64）。

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、単位制度、各種資格取得のための修得すべき科目等は、学生便覧に詳しい説明を載せている（資料 1-2）。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「授業科目等」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 1-1、1-2）。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。

＜看護学部看護学科の教育課程の編成・実施方針＞

看護学部看護学科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。看護学部看護学科の教育課程は、共通教育において学生の全人的な成長及び学問と研究の基礎を築き、専門教育では各専門分野・領域を深く、また各領域を統合すると同時に広い視野を養い、質の高い看護実践能力を身に着けることを目的に段階的かつ体系的に編成されている。

＜看護学部看護学科教育課程の編成（実施）方針（カリキュラム・ポリシー）＞

- (1) 人間尊重の精神に基づく人間観や看護観を育てるとともに、看護の職業倫理に関する基礎的な知識を修得する科目を配置する。
- (2) 人間と社会を幅広く理解するとともに、コミュニケーション能力を修得する科目を配置する。
- (3) 問題を発見し、考え抜くためのクリティカルシンキングを修得する科目を配置する。
- (4) 看護学研究に関する基本的な方法論の修得のもとに、研究プロセスで得た知識や技能を総合的に活用して問題を解決できる能力を修得する科目を配置する。
- (5) チーム医療の中での看護職と多職種連携の役割を理解し、リーダーシップを発揮して看護職の役割を果たす能力、態度を修得する科目を配置する。
- (6) 人間を生物学的、心理・社会的側面から理解し、健康や障害に応じた看護を実践するために必要な知識・技術・態度と、看護判断力、問題解決能力を修得する科目を配置する。
 - ①看護の概念および人間を生物学的、心理・社会的側面から理解する基礎的な科目を配置する。
 - ②看護実践のための基本的な知識・技術・態度を身につける科目を配置する。
 - ③専門領域別に健康や障害の状態に応じた看護実践のための知識・技能・態度を身につける科目を配置する。
- (7) 地域の包括ケアの必要性を理解し、地域における看護に関する基礎的な知識と実践する能力を修得する科目を配置する。
- (8) 文化の違いを理解し、互いに尊重する態度を育て、国際化する社会における看護に関する基礎的な知識を修得する科目を配置する。
- (9) 災害、減災に関わる看護の役割を理解し、災害支援活動に必要な実践力を修得する科目を配置する。

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（建学の精神関連科目を含む）」、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。

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に明示し公表している（資料 1-2 P139）。

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、単位制度、各種資格取得のための修得すべき科目等は、学生便覧に詳しい説明を載せている

(資料 1-2)。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「授業科目等」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 1-1、1-2)。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)

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建学の精神、②教養、③学習基礎、④外国語、⑤学外活動・スポーツ、⑥キャリア、⑦という6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)。

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、社会調査士、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を設け、より専門的な教育に導く教育課程を編成しこれを明らかにしている。

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 P97～111)。さらに履修モデルを作成することで、各学科と

第4章 教育課程・学習成果

各コースで科目群を体系づけている（資料 1-3）。

（看護学部）

看護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。

人間学部の課程と共通する共通教育科目と専門教育科目の構造は、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、2年時以降は専門科目を段階的に積み上げていく仕組みを採用している。

専門教育科目の課程は、「専門基礎科目」「専門基盤科目」「専門実践科目」「専門総合科目」を配置し、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。（資料 1-2 P152～154）

体系性、順次性を明確にするため、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科目と専門教育科目の位置づけを明示している。

＜授業科目の適切な開設＞

（人間学部）

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「授業科目等」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、学生便覧で明示し学生に周知している（資料 1-2 P77～94）。

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、1年次から4年生次へと順次、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。

（看護学部）

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、学生便覧で明示し学生に周知している（資料 1-2 P147～154）。

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3科目を設置し、科目の順次性を考えてそれらを1年次と4年生次に配当することで体系性を考慮している。また、看護学部においては、看護専門職者育成のため、隣地実習等において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、学生が社会に出て行くために必要な能力を育成する機会としても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られているほか、すべての授業において、アクティブ・ラーニングの要素を取り入れ、シラバスに明記している。

＜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）。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必修科目等を通して指導し、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＞

（人間学部）

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、eラーニングシステム（SJCラーニング・ステップアップ編）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、地域の企業・自治体との連携フィールドワークを実施し学びの場を学外に広げるとともに、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4-1)

イ.「基礎セミナー」では責任体制を明瞭にするため、1年生の活動を中心に企画実行する教員を選出して運営している。教員は基礎セミナー内容の継続性を重視して3年間を目途に効率よく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年次からの「基礎演習(心理コミュニケーション学科)」「専門実践科目(文化学科)」、3年次に「専門演習(心理コミュニケーション学科)」「専門基礎演習(文化学科)」を開設し、学科・コースごとに学生支援および学修支援が機能する仕組みをつくっている。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ている。

(看護学部)

2019年度は看護学部看護学科設置1年目であり、学習指導は、1年次学生のみとなっている。初年次教育の「基礎セミナー」を始め、共通教育キャリア系科目に位置づけている早期体験学習「看護プロフェッショナルⅠ：多職種連携と地域フィールドワーク」、1年次開講の「専門基礎科目」を通して細かに実施している。

ア.「基礎セミナー」では、本学部の人材育成でめざす「変化への柔軟な対応力」の基礎となる思考力を育むために科目を組み立てている。第一に、大学生として専門的学びに備えて「読む体力」をつけるために、課題図書を読んでいる(学期ごとに10冊以上の読書ノートを作成して学年末の評価の一部とする)。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の『型』で身につける学びの土台:クリティカルシンキング・ロジカルライティング」のテキストを用い、「クリシン・ノート」の作成などを活用している。クリティカルシンキング育成の評価は学年末に「GPSグローバル適正スキル」(ベネッセi-キャリア)をもって行い、学生にフィードバックしている。第三に、学びの場を学外に設け、地域の美術館での芸術鑑賞を通して観察の眼を養い、感受性を高めるための学びの場を提供している。また、看護学のケアに必要な他者への接遇技術を学ぶために専門家による「マナー講座」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演習を行なっている。第五に、学生同士の人間関係を良好にするために、重点的に毎回グループ編成を変えており、学習とコミュニケーション

ョンの観点から実施している。以上のように「基礎セミナー」を初年次通年の必修科目として設けることで、高大連携を重視した教育課程としている（資料 4-1）。

イ.「基礎セミナー」は、看護学の学習および臨地実習に必要な思考力と態度の育成に向けて、1年次生の活動を中心に企画実行する教員を選出して運営している。教員は基礎セミナー内容の継続性を重視して3年間を目途に学生のフォローアップ支援を考慮して担当している。

ウ. G P A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、G P A制を、国内留学生及び奨学生の選抜等に活用している。

＜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 4-1）。2019 年度からシラバスを全学でW e b 化し、ホームページで公開している。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。専任教員と教務学生部において第三者チェックを行い、執筆者以外の視点でシラバスの記載事項の適切性をチェックした。シラバスに記載された授業の内容と実際の授業内容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P D C Aの過程、学部・学科ごとのF Dを通して検証していく。

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

人間学部、看護学部ともに授業科目の成績評価は、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、「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）。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 4-2）。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 >

（人間学部）

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学位授与基準を明示し、卒業単位は 124 単位としている。学位授与の要件は、学位授与方針に基づいた教育課程に反映されており、これを修了することで学生は卒業要件を満たしてゆく。この課程は、①キリスト教精神の教育、②基礎学力と豊かな教養の修得、③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、④学生個人の選択に沿った卒業研究という 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が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卒業研究・論文関係と教職関係の学習成果の基準を明示しており、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。この指導は、心理コミュニケーション学科は 3 年次の春学期の「専門演習Ⅰ」から始まり、秋学期の「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。文化学科は 3 年次の専門研究科目（「専門基礎演習」「文化学研究法」）および、4 年次の「文化応用演習」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 P71）に明示し、各セミナーを 10 名以内の規模に設定し、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）を課すことにより、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、学生が十分に理解できるようオリエンテーションで丁寧に説明しているほか、教務学生部職員及びメンター教員を中心に日常的に説明している。卒業要件のチェックは教務学生部職員が、3・4 年次学生を対象に春学期履修登録直後の 5 月と秋学期開始直後 9 月の年 2 回確認し、卒業要件不足の学生に対しては必要に応じて指導している。卒業年次に卒業要件である所定単位を修得でない場合は卒業延期となる。4 年間で卒業できなかった学生は、過去数年間 0～2 名とわずかである。

（看護学部）

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るが、看護学部は学位授与基準が明示され、卒業単位は 128 単位としている。学位授与の要件は、学位授与方針に基づいた教育課程に反映されており、これを修了することで学生は卒業要件を満たしてゆく。この課程は、①キリスト教精神の教育、②基礎学力と豊かな教養の修得、③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、④学生個人の選択に沿った卒業研究という 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が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卒業研究・論文関係と教職関係の学習成果の基準を明示しており、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う予定である。この指導は、3 年次の春学期の「研究Ⅰ：理論と方法」から始まり、4 年次通年の「研究Ⅱ：看護研究」を通じて指導を行う。卒業研究・論文の仕上げとして、全員に公开发表（口頭発表またはポスター発表）を課す予定である。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する。

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クラス担任の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く予定である。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。

＜学位授与手続きの適切性＞

卒業認定は各学部の教務委員会で各学生の卒業要件の確認を行い、各学部の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。

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。人間学部では卒業研究発表会において口頭発表あるいはポスター発表を課し、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」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、各学部の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っている。

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

教学マネジメントの実践として、学生の学習成果を適切に把握し、可視化することにより、学習支援と改善に資することを目的にアセスメント・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、検証している(資料4-4)。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4-4)。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。2015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。

人間学部では、卒業生へのアンケート、就職先へのアンケートを毎年実施することで、定量的に卒業後の状況を把握しており、回答の結果とまとめは教授会で教員に共有して、学生の卒業後の状況把握を通して、学科・コース運営に活かしている。

受験生には募集の段階から、大学案内やオープンキャンパス、各種説明書等で、卒業後の進路を示すことで、各学科が求める人物像として情報を発信している。学生には、「キャリア・デベロップメント」の授業で計画・運営する際に活用しているほか、基礎セミナーや学科の必修授業などで、卒業後の動向や評価を学生にフィードバックして、進路実現に向けて準備指導にアンケート結果を活用している。こうしたアンケート結果の有効活用を通して、包括的に学習成果の把握と評価に活かしている。

今後は、アンケートの母集団を大きくするために、調査時期やネット調査など回答しやすい形式にするなどの調査法の改善が考えられる。

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＞

人間学部における教育課程及びその内容・方法の適切性の概要は以下に記載する。看護学部については、設置1年目で完成年度を迎えておらず、設置認可申請書に記載した計画を達成していく必要があり、点検評価、改善は今後の課題となる。

人間学部の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、シラバスの項目内容の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。これらの検証を学部長、学科長、各コース長が責任者となってコース会、学科会、教授会において教員全体の日常的な観察結果の共有も含めて確認、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おり、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．教育課程の見直しと改善

人間学部では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。SJN21構想のもと、2016年度には、建学の精神につながる3ポリシーの見直しを行うとともに、歩調を合わせてその理念に合う形での学科構成や、教育課程の見直しを行った。この結果、新学科の設置に向けての準備を進め、各学科、コースの教育課程の改善を行い、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。

同様に看護学部も、建学の精神に合う学部として設置したところである。

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 1-3）。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、2019 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。さらに 2019 年度には 2020 年度から始まる中期計画を策定している。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種々の問題点を検証のうえ、課題を認識しているところである。

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」に関する具体的な検証が可能になり、点検を行っている。

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取り組んできた。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。

IR室を設置し、さらに経営企画室のもとで教学マネジメント会議を開催することで、教員の質向上全般に関わる多様な仕組みとその実践において、自己評価委員会、教務学生部、教務委員会と協働しながら積極的に取り組んできている。以下にその取り組みの数々を記す。

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、近年において学部・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の導入、「卒業研究・論文作成上の注意と評価の視点」に則した成績評価の実施、「秀・優・良・可・不可」の5段階評価方法の導入などを行った。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）」の見直し、GPA制度の見直し・利用拡充などである。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、教職員が一体となって学生に向き合う教育が実施されているか検証してゆくことが迫られている。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る検証が必要となる。

個別の問題として、授業の質保証が引き続き必要となる。2019年度シラバスより授業担当者以外の教員による第三者シラバスチェックを行っており、授業質保証について進展を見せた。また、授業の質の測定についても授業改善アンケートの授業満足度および学修時間の統計的分析による解析は進んでいる。更に多面的な分析が加わることでより質の高い学習成果の評価を実施してゆく。この改善のために、本年度はFD委員会が教員に対し成績評価など授業実践についてのアンケートを行っている。

今後は、これらの調査をもとに適切な成績評価の検証方法を学部レベル、学科レベル、およびコースレベルで検討する必要がある。この試みを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、今後さらなる高度化が必要であるが、全体としては、同基準をほぼ充足している。

人間学部では過去2年間の入試で定員を充足した。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く、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・ポリシーとして大学案内、ホームページ及び「WEB募集要項」で広く公開している（資料1-3、1-7、1-8）。また、在学生にも「学生便覧」で明示している（資料1-2）。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。

（受け入れる学生像）

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

看護学部アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

- (1) 本学の建学の精神に賛同し、社会の健康ニーズに貢献しようとする人
- (2) 看護学部看護学科の教育目標に魅力を感じる人
- (3) 学びの文化・ケアの文化・共生の文化の創生の目標に向かっていく意欲のある人
- (4) 「よく考える」ことを通して、自分を成長させることに努力を惜しまない人
- (5) 高等学校の教育課程を幅広く修得している人
- (6) 高等学校までの履修内容のうち、看護学の基礎となる科目を身につけている人
- (7) 知識や情報をもとに、論理的に考え、その考えを説明できる人
- (8) 他者と協力しながら、課題を達成する能力を身につけている人

入学に当たり、修得しておくべき知識等の内容と水準については、それぞれの入学試験制度毎に、出願資格・試験科目・選考方法等をホームページ及び「WEB 募集要項」で明示している（資料 1-8）。

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 WEB 募集要項等で学生受入れ方針を伝え、各学部・学科が求める学生像を具体的に明示することで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、学生の受け入れ方針に示した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、WEB 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 1-8）。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、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。看護学部ではすべての試験で面接試験を課して学力試験だけでは判らない「人間性」や「適正」を確かめる方法を採用している。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している。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している。

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し、試験問題の印刷はすべて教務学生課において行

い厳重に保管している。

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っている。また、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い、その際、事前に入試実施委員会において検討した各入試の実施計画及び判定基準を再度検証し、面接試験の内容と評価方法、入試科目の採点方法と科目間の調整方法、判定資料への記載項目、合否判定の基準と手順について確認を実施している。

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している。

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し、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。WEB募集要項には受験上の配慮を必要とする場合の対応について記載している。具体的には、入試の際に別室受験など配慮しているほか、施設面ではエレベーターや専用トイレ、昼食時カフェテリアの専用テーブルの設置、段差の解消等のバリアフリー化を進め、教職員のフォローや学生ボランティア等により障がいのある人への支援を行なっている。

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

人間学部は2017年度入試から入学定員を見直し100名から80名とした。2018年度には新たに文化学科の新設し、これに合わせて、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。

入学者数は定員割れの状態が続いていたが、2018年度からは大きく改善している。開学以来、入学定員を超えることなく推移したため、入学者の歩留まり管理が難しく、2018年度入学定員超過率が1.29、2019年度の同比率は1.26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340名に対して、2019年5月1日の在籍学生数は317名で、収容定員に対する在籍学生数の比率は0.93である。在籍学生数の現状は、表5-1の通りである。

第5章 学生の受け入れ

看護学部は、設置認可の遅れから、募集活動も遅れたため、推薦入試を中心に入学者確保に影響がでた。

表5-1 収容定員、在籍学生数及び超過率（2019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	276	255	0.92
文化	32	0	64	62	0.97
合 計	80	0	340	317	0.93
看護	76	0	76	49	0.64

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		2015	2016	2017	2018	2019	2020
人間学部	入学定員(A)	100	100	80	80	80	80
	入学者数(B)	52	52	54	103	101	100
	超過率(B/A)	0.52	0.52	0.68	1.29	1.26	1.25
看護学部	入学定員(A)	—	—	—	—	76	76
	入学者数(B)	—	—	—	—	49	66
	超過率(B/A)	—	—	—	—	0.64	0.86

表5-3 3年次編入学者数（単位：人）

年 度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(人間学部) 入学者数	8	2	3	8	2	2

<定員未充足への対応>

人間学部の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年度から開始）（資料2-3）を策定し、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年度～2016年度）」を策定した（資料1-14）。更に2014年度には中期計画を見直し、「経営強化・改善計画（2015年度～2019年度）」を策定して経営面、教学面一体でPDCAを実施してきた。

しかしながら、状況の改善には至らず、認証評価結果及び2017年度学生募集の状況も踏まえ、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て

いる（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、人間学部は 2018 年度には 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）、2019 年度には 101 人（心理コミュニケーション学科 73 人、文化学科 28 人、入学者数超過率 1.26）、2020 年度には 100 人（心理コミュニケーション学科 65 人、文化学科 35 人、入学者数超過率 1.25）が入学し定員 80 人を充足している。

看護学部は、認可申請の遅れもあり 2018 年度には 49 人、2019 年度は 66 人と、定員充足には至らず、当面の大きな課題となっている。

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を中心に言い、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。

2019 年度

「清泉百年プロジェクト」は引続き「変わる」を中心に展開した。

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、DM等による周知を行った。特に高校訪問、ガイダンス参加、DMについては県外周知の強化とカトリック高校からの指定校を継続し募集強化を図った。

また、入試面においては高大接続に対応した、入試制度の見直しを行ったところである。

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る。この過程では、多くの戦略を企画し2015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。

改組と戦略的な広報活動を含む修正経営強化・改善計画（＝第2期中期計画）の遂行により定員充足を果たしており、直近では、2019年度に第3期中期計画を策定し、教学組織の充実、教育課程の再構築等を中心に学生の確保を図っていくこととしている（資料1-14）。

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委員会で行ない、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」と称して展開してきた。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、文化学科の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なった。また、広報活動も統一的に「清泉らしさ」を前面に出して展開したことにより、統計的調査は行っていないが、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以上の関係性を維持しつつ、入試等において

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大きく変化をさせている。

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ることで、収容定員も充足できるよう、要因を分析し、仮説を立て対策を講じていくこととしている。特に、看護学部の3年目の学生確保は、今後の趨勢を決める極めて重要なものとなることから、完成年度に向けた教育内容の明確化、学生支援のさらなる充実策の実施等によりアピールポイントを再構築して、重点的に広報を展開することとしている。

4. 全体のまとめ

大学を取り巻く環境が厳しさを増す中、検証を基に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、入学者定員を充足し収容定員も充足しつつある。看護学部の学生確保に課題は残るが、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。

しかしながら、今後も安定的に学生確保ができるかは不透明な状況に変わりなく、入学者定員の充足については内的要因、外的要因を確認しつつ、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。

学生の受け入れ方針を明確にして、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おり、基準をおおむね充足してきている。

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。

＜教員組織の編成に関する方針＞

修正経営強化・改善計画また、2019年度策定の第3期中期計画の人事政策において、人事方針に基づく教員組織の編成方針を明示するとともに、中期的な専任教員数及び兼任教員数を人員計画において定めている（資料1-14）。

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教育課程をしっかりと遂行できる者によって構成されている。（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。

2019年4月看護学部の設置により、大学設置基準による2019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、看護学部看護学科12名、看護学部完成年度の大学全体の収容定員（624名）に応じた専任教員数10名で合計32名となった。また必要教授数は、人間学部において6名、看護学部6名、大学全体5名で合計17名である。

2019年5月1日現在では、人間学部の専任教員数は、心理コミュニケーション学科11名、文化学科8名、看護学部20名で合計39名である。このうち教授は人間学部10名、看護学部7名で合計17名となっており、看護学部は完成年度に至っていないが基準を満たしている。また、兼任講師は人間学部28名、看護学部11名、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、教育研究にかかわる重要事

項は、「教授会規程」（資料 6-3）に基づき教授会が審議のうえ学長の承認、また、理事会の承認をもって決定しているが、教育研究に係る責任は、「組織編成・職制規程」（資料 3-2）及び「職務・権限規程」（資料 6-4）において、最終的責任者を学長として明記している。さらに、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。

2018 年度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。

教育課程の改正は学科間調整会議、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、人間学部、看護学部ともに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>

人間学部は、専任教員が原則として各学期に原則 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軽減するなどして、全体に公平になるようにしている。これは学部長、学科長、コース長からなる調整会議を通して調整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。

看護学部は、設置認可申請において計画に沿って授業科目を担当するが、開講されていない科目もあり、授業科目負担の把握、検証は完成年度を待つこととなる。

<授業科目等に対する教員の配置>

人間学部における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 88.9%の科目（169/190）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 91.4%（139/152）、文化学科で 78.9%（30/38）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 19 人のうち 12 人が携わり、その科目群の 6 割ほど（39/66）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。看護学部は、人間学部の教員が開講する多くの大学共通教育を、看護学部の共通教育としており、看護学部の専任教員が担当する共通教育はわずかである。

以上の授業科目を通して教育目標を達成するためには、担当教員と授業科目が適合してい

ることが前提となることから、専任教員及び兼任教員の採用選考過程において、また昇任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。

＜教員1人当たりの担当学生数＞

人間学部専任教員1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。このうち、人間学部心理コミュニケーション学科では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。教養教育及び「建学の精神」科目の運営体制については現在教務委員長を責任者として教務委員会が担当しており、科目群の数と適切性について検証している。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
専任教員一人当たりの担当学生数	14.9人	13.9人	13.1人	15.8人	16.7人

看護学部の着任済み専任教員は22名で、開設1年目の専任教員1人当たりの担当学生数は少なく、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。

＜教員の年齢構成＞

人間学部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	5人	3人	7人

看護学部専任教員の年齢構成は、以下の表の通り40代～60代を中心に、偏りがなく配置している。

年代	30代	40代	50代	60代	70代
教員数	1人	5人	7人	5人	2人

女子大学として高い女性教員比率（2019年度は学長を除く男女比率 人間学部9：7 看護学部 0：20）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。

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」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」にも則り実施している（資料6-2、6-5）。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」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（資料6-3）。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6-6）。
- 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6-7）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 6-2）に基づき着任以降の教育及び研究業績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」に基づき、教員選考委員会を設置して資格審査を行う（資料 6-5）。資格審査は、教育研究業績を中心に「教員選考規程」別表に基づき資格審査を行っている（資料 6-2）。

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。

専任教員の募集・採用に際しては、経営計画・運営会議において、公募の要否、時期、選考委員の構成等を事前に確認し、選考委員会、学部運営委員会でも適正に運営されているか、関係諸規程を確認のうえ手続きを進めている。

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（6 回）や各種研修会を実施したほか、2019 年度「学修時間の実態把握に関する報告書」（春学期・秋学期）及び 2019 年度「授業満足度の実態把握に関する報告書」（春学期・秋学期）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。

2019年度の人間学部的主要なFD研修会等の活動は以下のとおりである。

実施月	研修名	内 容
7月	本学主催FD研修会(1)	「2019年度 科研費申請研修会」 短大FDとの共催
9月	本学主催FD研修会(2)	「学生の学びを創る教育評価」外部講師：趙卿我先生〔愛知教育大学／博士（教育学）〕及び「本学の7つの力の分析」（石井国雄先生） 真正の評価（authentic assessment）とは何か、学生の学びを深めるような教育評価の在り方について、国内・国外の動向を踏まえたお話しを頂き、ワークショップを通して教育評価に対する教員の認識を深めた。教員14名出席
9月	本学主催FD研修会(3)	「Research map 説明会」
10月	本学主催FD研修会(4)	「IR研修会（共同開催）」外部講師：吉岡先生・福田先生（清泉女子大学）
2月	本学主催FD研修会(5)	「授業アンケート・授業改善PDCAチェックシートの活用について」（石井国雄先生） 「2018年度評価・点検報告書を読む」 グループ別ワークショップと各グループ発表を通じて、本学の特性と課題を認識した。 教員15名出席
3月	本学主催FD研修会(6)	「授業におけるG suite for Educationの活用の可能性について」（榊原直樹先生） COVID-19の影響による次年度4月からの授業の在り方を見据え、学校向けのG suite for Education ツールを使ってオンラインで授業を行う方法を学んだ。本研修は、COVID-19対策からオンラインで行った。
3月	本学主催FD研修会(7)	成績評価基準の平準化について」「非常勤講師とのFD懇談会」※COVID-19により延期
3月	2019年度第25回FDフォーラムへの教員派遣	COVID-19の影響により中止

2019年度の看護学科FDは、開設初年度でもあり継続FDを学内で下記のように行った。

実施月	研修名	内 容
5月	「学習経験を創る大学授業」＊ にみる「学習コーチング」	「Teacher先生 から Learning Coach 学習コーチへの変換」について、「教え方を変える」こと

	* (著 Fink, L. D. /土持ゲーリー 法一監訳, 玉川大学出版, 2011)	に焦点をあて研修を行った。 成果目標: 教育方法に関する教員の自己意識を高め、必要に応じた対応を促す。 専任教員 20 名 (21 名中) 参加
7 月	「臨床コーチング」と評価	「臨床コーチング」の理解と応用を、看護学専門家ベナー, P. の「看護師のように考える学生の育成」について、資料を基に意見交換を行った。 臨床コーチングの評価: コーチング方教員行動特性の評価尺度 (出江・坪田, 2013, 医歯薬出版) を用いて、各教員が自分の傾向を評価した。 成果目標: 臨床コーチングの効果的実習支援法を修得し、臨床指導への適用をめざす。 専任教員 19 名参加
8 月	カリキュラムの全体像と概念学習の関係性	本看護学科の全領域で選定した 14 概念の理解と領域での応用を話し合い共有した。 コース (カリキュラム) ツリーとナンバリングについて配布資料を基に意見交換を行った。 成果目標: 教育実践の具体的ビジョンの共有を図る。 専任教員 20 名参加
9 月	概念学習カリキュラム (実習) における臨床コーチングの関連づけ	概念学習と臨床コーチングの関連性について模擬場面 (基礎実習 I の例) を通して臨床コーチングの良い例と悪い例を提示した。FD 委員が作成したシナリオとビデオデモンストレーションを基に意見交換した。 成果目標: 全体的課題の共有および臨床コーチングの理解と応用をめざす。 専任教員 21 名参加
11 月	概念学習の講義・演習・実習の展開	各領域特有の概念の識別と応用について、グループワークを行い、全体の質疑応答がなされ、課題について意見交換した。 成果目標: 概念基盤の領域横断的理解を図る。 専任教員 19 名参加
12 月	領域別特有の講義・演習の課題	各領域特有の概念の識別と科目への応用についての領域で検討し、グループ発表をもって課題等を共有し、意見交換を行った。 成果目標: 概念基盤学習と領域横断的関連性を

		理解し、教育方法の適用をめざす。 専任教員 21 名参加
1 月	2019 年度 FD 取り組みのまとめ	1 年間の FD 取り組みのまとめの確認を行った。 FD 委員が作成した資料集を基に、今後の各領域 科目への適用について意見交換がなされた。 成果目標：概念基盤学習の領域横断的課題の方 向性を見出す。 専任教員 21 名参加

人間学部における教育の評価はFD委員会が主体となっていて行っている。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。さらに、今年度末には、授業の質的改善へ向けて、特に非常勤講師との情報共有を目的として、非常勤講師を含む全教員向けの「Google フォーム」によるアンケートを実施した。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FD活動の計画と実施、その結果については、FD委員会から教授会で報告がなされ、各学科会・コース会と学科長調整会議でもその実施と成果を検討し、FD委員会にフィードバックすることで検証している。

看護学部では、学生の「概念学習」という新しい学習法に関する教員の理解を深める目的で、開学前年度からほぼ毎月研修を行ってきた。2019 年度も本学看護学部の教育の特徴である学習法についてFD研修を開催してきている。2020 年度は、FD活動の範囲を広げて実施し、その実施状況を、FD委員会から教授会・学科会で報告し、その成果を検討して、FD委員会にフィードバックすることで検証していく予定である。

< 研究関連方策 >

教員資質の向上のための研究支援の方策は、研究ルールの明確化、研究費関連支援と研究発表等研究活動への支援を柱としている。

研究ルールの明確化するための規程の整備は、2015 年度以降、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、不正防止関連規程、研究倫理関連規程を整備した。この対応の中で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ている。

研究費関連の支援としては、1 人当たり 50 万円の個人研究費を維持する個人研究費制度、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を設けている。また、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1-6）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処遇面の反映を含め見直し規程を制定した。

こうした評価の方法、項目とその比重、実施手続き等については、評価自主項目を運用する際に設定するにあたり、被評価者である教員に意見を聴取したうえで、評価方法等の適切性を検証し確定している。評価の有効性検証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、教育研究組織の適切性の検証を組織的にを行っている。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。本学の教育研究組織は、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を行っている。

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。

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、質保証に向けた整備を進めている。

2学部となったことを受けて、教養教育担当部署を明確化する必要が出てきており、今後、全学的な再編成を視野に検討していく。

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。2018年度から教育研究組織の拡大により、人間学部が2学科となり、看護学部設置され、教育研究組織が大きく変わったことから、教員の組織編制、教員の資質向上、そして特に教育の効果等を総括的に検証する必要がある。

現状、教学マネジメント強化のために教職員の負担が増し、校務運営の軽減策を取るなど対応してきているが、小規模大学にとって負担は増している。

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継続的に検討を進めている。

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。

2018年度から導入実施した教員業績評価制度を2019年度も継続して実施した。しばらくは評価を続け、この制度の検証・評価をおこなう必要がある。

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、学生便覧や本学ホームページで公表している（資料 1-2 P6、1-3）。

「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、修正経営強化・改善計画（2017年度～2019年度）の具体策である第2期中期計画では部署基本方針を以下のように定めて、重点に策定し、教職員が共有している（資料 1-14、2-5）。

<修学、生活支援関連>

ア．学生生活上の支援の向上

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

イ．学生生活アンケートの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（資料 7-1）。

<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

個別学生の情報集約と多様な学生への対応力を補強し、効果的な就職活動支援を展開する。

イ. キャリア支援の質の向上

ガイダンス・セミナー等内容の見直しとキャリア系授業等とも連携し、キャリア支援の質の向上を図る。

ウ. インターンシップの推進

インターンシップを推進し、職業意識の形成と学習意欲の喚起、自立心の向上に役立てる。

エ. 基礎学力の補強

基礎学力の補強を行い、就職活動の筆記試験対応力・基礎応用力を引き上げる。

オ. 新学部への出口対策、企業・外部機関との関係強化

新学部設置に向けた出口確保のための広報を含め、企業・外部機関との関係強化を図る。

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

＜学生支援体制の適切な整備＞

教員組織と教務学生部が中心となり、学科会、教務委員会、学生生活委員会、奨学金連絡運営会議等の組織において、建学の精神に基づく修学支援における方針の策定、

施策の遂行、日常的な運営を有機的に行っており、この一連の流れが、本学らしい学生の修学、生活支援を形成している。特に本学は事務組織として教務学生部として教務面と学生生活面とを同じ部署にて担当している所に特色がある。一人ひとりの学生に対する学修面での問題と学生生活上の情報とを同じ部内で担当しているため、学生に対してより親身な支援体制となっている。

<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。人間学部ではさらに、学生同士による理解援助（ピア・サポート）を学生による学生のための積極的な活動として教職員が支援している。また、社会人学生による学習援助「アルムネ・サポート」が、特に学習理解の遅れがちな学生に対して個別に学習支援を実施している（資料7-2）。

2019年度から開学した看護学部は、担任制をしっかりと実施し、まだ在学生も少ない（49名）ことから、担任教員が中心となって学生の学修進捗状況を常に確認し、指導と支援を行っている。看護学部は長野駅東口に別館として位置しているため、事務局も別となっているが、事務職員も学生全員の顔と名前の一致した学修支援と生活指導を実施している。

<正課外の学習>

ア. 授業内容等での支援・対応体制の充実化を図っている。

人間学部心理コミュニケーション学科心理コースでは、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んでいる。この授業は心理コース専任教員全員が協力しており、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。

キャンパス・アワーの時間を利用して年金や防犯、薬物乱用防止、SNSの使用上の注意、ハラスメント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。

今年度開学した看護学部では、養成機関の生徒に対する研修として「麻薬及び向精神薬取締法等の研修」を長野市保健所の講師を招聘して行った。

看護学部においては、1年次の看護基礎科目の学習成果の確認と看護師国家試験低学年対策として、国家試験ガイダンスと既習科目の学内模擬試験を行い、一定レベルに達していない場合は、個別指導の体制をとった。また、2年次の学習の準備として、既習知識との関連づけの方法、効果的な予習・復習の取り組み方、ノートの取り方、まとめ方などを国家試験対策の講義を数多く実施している講師を招聘して特別講義として実施した。

第7章 学生支援

その他、両学部とも、全ての専任教員はオフィスアワーを学生に対して必ず提示しており、学修・生活ともあらゆる面での学生の相談に対応できる体制となっている。

＜留学生等の多様な学生に対する修学支援＞

海外姉妹校である韓国の漢陽女子大学校（ハニャン女子大学校）からの海外姉妹校推薦入試で入学した留学生が、人間学部3・4年次に数名在籍している。2019年度は2名が4年生に在籍していた。大学の近隣の宿舎を大学が用意し、家賃の半額を大学が補助している。生活上の相談についても教務学生部と国際交流センターでいつでも受ける体制となっている。専任教員ともコミュニケーションが取れており、事務職員を含めて食事会等を時折開催しては留学生活の様子などを聴取し支援に努めている。

＜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、担任教員、学生生活委員会、教務学生部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、障がいのある学生からの要望を受付ける窓口として、学生に寄り添った支援をするために教務学生部で体制を整えている。

ウ．2014年度から2017年度まで車いす使用の学生が在籍した。入学に当り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点検を行い、必要な箇所について施設の修繕を行い、その後、必要な施設面の改善を順次行った。当該学生が入学以来、毎年4月と9月教授会で時間割状況（大学に來ている時間帯）、生活状況、のほか支援に必要な情報を教員間で共有した。事務職員、非常勤教員においても情報共有し、サポートの内容を周知するなどして全学的にバックアップの体制を整えた実績がある。この学生が2018年3月に卒業後、車いす使用の学生は在籍していないが、怪我や病気のため歩行に支障のある在籍生がいる場合には、学生生活委員会から学生情報とケア依頼が常に発信されている。

＜成績不振の学生の状況把握と指導＞

人間学部では、毎学期、6月と10月頃に人間学部はメンター面談を実施している。メンターは、教務学生部から担当学生の成績評価とGPA値の提供を受け、面談の際に活用している。特に、2019年からGPA運用規程を制定し、成績不振な学生に対する個別学修指導を徹底している。看護学部では同様の面談を担当教員が実施している。

＜留年者及び休・退学者への対応＞

ア．人間学部、看護学部ともに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、各学期開始当初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教務学生部が中心となって実施している。また、人間学部では毎月、教授会後に専任教員全員と教務部長参加のもと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

配慮しつつ特に問題となっている学生をピックアップして、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）。

看護学部は、専任教員と事務職員間において、学生に関する情報共有は常に密接にとれている。学科会の中でも、学生個々人の情報について常に共有されているので早期の対応ができています。

イ. 上記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や担任教員が対応する体制としている。

ウ. 休・退学者の状況把握と対処は、休学希望者や退学希望者が出た際に、相談を受ける側も複数で対応することとし、ケアや情報共有が教員と事務職員の間で適切に成される相談体制としている。特に、学生本人に加えて保護者を交えて面談する場合は、必ず教員の他に事務職員が同席することとしている。

＜奨学金等の経済的支援措置＞

経済的支援を必要とする学生のために、本学独自の奨学金のほか、後援団体及び学外の奨学金を提供している。特に 2018 年度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。2018 年度入試では人間学部で8名の採用が、2019 年度入試では人間学部5名、看護学部1名の採用があった。

しかしこの制度は国の「高等教育の新奨学金制度」の創設により、役割を終了したことから、2019 年度に規程を改正し、より広く入学金の減免制度を設けたところである。

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。東北大震災への対応として、家計困窮者を対象とした「緊急奨学金制度」を設けていたが、2019 年 10 月の台風 19 号の被災に対応して、この制度の対象を広げ、台風により多大な被災を受けた学生に対しても適用できる制度とし、奨学金を給付したところである。2019 年は3名（人間学部2名、看護学部1名）あった。

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、毎年何人かの利用を受け付けている。2013 年度に設立母体の聖心侍女修道会が、若い世

代の育成のための「宗教法人カトリック聖心侍女修道会教育支援給付奨学金」を新たに創設し、2015年度は3名、2016年度は1名の採用者があった。

ウ．学外奨学金は独立行政法人日本学生支援機構の奨学金があり、教務学生部が申請手続きの窓口として業務を行っている。

エ．勉学や諸活動の奨励のための奨学金等として、海外研修参加学生に対する「泉会海外研修助成金」がある。

これらの奨学金等の情報は全て、「学生便覧」、本学ホームページで周知を図っており、申込期限のあるものは都度掲示を行っている（資料1-2、1-3）。

このほか、新奨学金制度への対応も始まっており、確実な処理に心がけている。このための人員増強をする必要が出るなど、奨学金に対応する負担は大きなものになってきている。

＜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環境であった。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、保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、現在は改善されている。

ア．学生の意識や要望の聴取と把握

2019年6月、例年実施している学生生活上の要望及び、2018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、本年度は人間学部に加え看護学部の学生を加えて開催した。大学側からは教務学生部長・総務部長ほか、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5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、学生が大学で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、従来の学生生活アンケートに加え、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アンケートを人間学部、看護学部の全学生対象に、実施している。Hyper-QUの結果より、本学学生の特徴について、全国平均を下回るものも一部見られたが、概ね4割以上の学生が学生生活に満足していることが確認された。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ているほか、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

本年度は、看護学部の学生が入って行う最初の清泉祭であり、学生と教職員協同で開催について検討してきたが、19号台風の影響により中止という残念な結果となったが、準備から中止までのプロセスでは、学生は得難い経験をした。このような経験を糧に2019年度も、2015年度から5年目となる講師を招き、2月に学生会リーダー研修を実施し、クラブ・サークルや学生会の役職につく学部の学生計7名が参加している。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．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部で把握し、一人暮らしを安全・健康に送るため、2019年度には合計2回の「一人暮らしの生活講座」（学部参加者のべ11名）を開催した。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」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。

エ. 健康管理、メンタルヘルスケアやカウンセリングの体制

学生相談室では、心身の不調を訴えている学生に対して、主に保健室と相談室を利用した学生を中心に、教務学生部、学部教員等と連携して継続した支援を行った。学生相談室の利用法については、カウンセラー在室時間や申し込み方法を明記したリーフレットを作成し、全学生に配付している（資料7-3）。2019年度は、公認心理師・臨床心理士2名、臨床心理士資格を持つ教員3名の計5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」「クリスマス・リースを作ろう」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、「精神的な問題を抱えた学生への対応」を開催し、教職員84名が参加した。2019年度の学生相談室の年間利用者は延べ355名（学部生267、短大生88名）であった。

身体の健康に関しては、毎年全学生を対象とした健康診断を実施している。保健室に看護師2名が交替で勤務し、学生の健康維持増進を図っている。2019年度、保健室を利用した1年間の学生の延べ人数は大学830名、短大794名、計1,624名であった。学生数が増加しており、保健室利用も増加傾向にある。

オ. 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」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（資料7-4）。年度初めに学長がハラスメントの相談員を任命し、ハラスメントの相談体制を整備している。学生・教職員には「MY CAMPUS GUIDE BOOK」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（資料1-2、1-3、7-5）。2019年度ハラスメント事案は発生していない。

キ. 通学バス・駐輪場・駐車場等、通学手段の支援

学生生活アンケートより要望のあったⅡ時限目に間に合う通学バス（マイクロバス）運行を試験的に実施し、秋学期から本格運行を行っている。

駐車場の利用状況については、毎月確認がされており、2018年度と比較して学生の臨時駐車場利用者が多く、学生駐車場が満車になったため一時的に教職員駐車場を開放するなどして学生の便宜を図った。

<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。人間学部では個別支援については、キャリア支援センターとキャリア支援委員の教員およびメ

第7章 学生支援

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、キャリア支援の質の向上、就労意識づけの強化、個別相談体制の充実を主な活動方針としている。

なお、看護学部設置に伴い、看護学部に関する情報収集を始めており、2020年度以降順次体制の整備と支援の準備を行っていくこととしている。

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、公務員対策講座等の実施運営及び求人の開拓・受付から情報発信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よう対応している。

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職・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。メンター教員も、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、教学部門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、学生生活アンケート等を総合的に検証して、中期計画、単年度事業計画等の施策に反映させ、計画は教授会の審議を経て学長が決裁し、最終理事会の承認としている（資料7-1、7-8）。

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おける改善・向上の事例としては、①毎年1月頃に全学生に対して実施している「学生生活アンケート」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」への対応がある（資料7-9）。

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10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年度にはパウロ館とヨゼフ館のそれぞれ1階～3階、セシリア館昇降口横の女子トイレ、2018年度にはフランシスコ館1階の女子トイレの洋式工事を進め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ている。

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。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体制を構築しているが、更なる改善を目指して検討を継続している。

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、例年、就活・就職不適合者が一定数おり、学生のタイプや質の変化に対応して、より効果的なアプローチを探っていく必要がある。就職支援については、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、修学支援、学生生活支援、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）、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、社会人との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、2018年度は投資が一段落し26.6%に低下、2019年度は看護学部の新設により関連経費が増加し53.1%に上昇している。長期的には、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期中期財務計画も下記の方針に依っている（資料2-5）。

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

及ば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。また、2019年度に策定した第3期中期計画においては、看護学部設置に関する投資が一段落したことから、財務状況を勘案しつつ上野キャンパスの整備を進める方針としている（資料1-14）。

<教育研究環境・施設等整備計画>

上野キャンパスの一番古い事務棟、ラファエラ館は築38年を経過しているほか、上野キャンパスが、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、経年劣化・狭隘化への対応、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おり、計画的な修繕、更新を行うほか、上野キャンパス全体の再整備を検討する時期に来ている。

① 中長期投資・営繕計画

減価償却が大幅に増加しない範囲で計画的に整備に当たる。

・教育設備の充実

教育設備は、老朽化、不足等により緊急性の高い投資を優先し、再整備計画と絡む案件は全体整備計画において実施する。

・システム環境の整備（システム戦略）

現状のシステム基盤を計画的に低コストで維持するとともに、教育・研究に資するシステム、機器導入の検討を随時進めるほか、情報セキュリティの充実等システム戦略に従って導入、運用、管理していく。

・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望のほか日常の点検により確認できた改善事項を計画的に整備する。

② 上野キャンパス再整備計画

上野キャンパスの大規模な改修及び施設の増設は、黒字化、定員確保のめどがつくまで、原則、停止することとしてきたが、人間学部の学生募集が軌道に乗り学生が増加したこと、看護学部の学生が上野キャンパスで学び始めたことにより教室が不足している状況である。また、老朽化の目立つ教室、施設が多くなっているお

り、バリアフリー化も十分ではなく、教育の質を保証するための投資が必要な状況にきている。東口キャンパスの機能とも考え併せて、上野キャンパスの整備を行う検討に着手する。

ア. 検討のための組織

- ・学長を委員長とした検討委員会を設置し、上野キャンパス整備案の基本構想を立案する。
- ・経営計画・運営会議において検討委員会が立案した基本構想を審議する。

イ. スケジュール

2020年度 検討開始 方向性確定

建設をする場合は、建物規模、資金規模にもよるが 2023 年使用開始を目途に検討を進める。

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>

校地面積（校舎敷地・運動場・その他）は、併設短期大学と共有する上野キャンパスに、2019年度に新たに長野駅東口キャンパスが加わり、両キャンパス合計で 21,455.73 m²であり、このうち校舎等敷地と運動場敷地は、12,382.64 m²となる。看護学部が完成となる時点での大学設置基準上の必要面積は、6,240 m²〔（人間学部 320 人＋看護学部 304 人）×10 m²〕と短期大学の設置基準面積 4,000 m²の合計 10,240 m²を上回ることから基準を満たしている。

また、校舎等面積は、両キャンパス合計で 15,878.10 m²（このうち大学専有部分は、5,819.01 m²で、短期大学との共有部分は 10,059.09 m²）である。看護学部が完成となる時点での大学の校舎設置基準面積 6,629.84 m²と短期大学の設置基準面積 3,650 m²の合計の 10,279.84 m²を上回ることから基準を十分満たしている。このほか、体育館 1,200.47 m²を設置している。

本学上野キャンパスは、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キャンパスの生活全体を通じて体感できるように校舎のデザインが設計され、掲示絵画、彫像、ステンドグラス等が配置されている。

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や学修環境を導入する試みを行ってきた。新入生のオリエンテーションにおいて、学内随所に掲げた13枚の絵画を巡回し、キリスト教の主要テーマを追うことで「建学の精神」を体感できる環境としている。

2019年4月にオープンした長野駅東口キャンパスは、長野駅東口ロータリーに隣接しており、通学面での利便性が極めて高い。看護学部の校舎ではあるが、図書館利用や学内イベントの開催など、大学と短大の共用施設として位置付け、短大の学生も自由に利用できる施設となっている。新設された6階建ての校舎は、病院仕様のエレベーターが設置されているほか、トイレについても障がい者用の設えが施され、看護・介護の観点からも適した教育環境を整えている。

<教室等の設備>

上野キャンパスの教室は、講義室19室、演習室6室、実験実習室21室、情報処理学習室4室、語学学習室1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、2019年5月学生が利用可能なPC計175台を情報処理室、自習室、図書館閲覧室に設置している。

長野駅東口キャンパスの教室は、講義室5室、演習室4室、実験実習室5室、情報処理学習室1室を設けている。教室には、プロジェクターやAV機器等視聴覚機器を備え、実習実験室は、看護学部の実習に対応した先端的な設備を配置し充実したものとなっている。また、学生が利用可能なPC49台を情報処理室、図書館閲覧室に設置している。

<情報システム関連設備等>

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、学生の英語力測定テスト(VELC)(資料8-1)を導入、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」を配置している。

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、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。

また、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。

＜キャンパス・アメニティ＞

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、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（資料7-8）。

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年度には看護学部の新設に伴う学生増に対応するため、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。

設備等の整備は、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。2019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。

2019年度は、図書館および音楽堂のLED化、ヨゼフ館3階の大講義室及び音楽堂のプロジェクターを更新したほか、老朽化による破損が見られた音楽堂の床の張替えを実施している。

＜バリアフリー等への対応＞

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。長野駅東口キャンパスは設計段階から障がい者への配慮を取り入れた建物となっている。

＜施設・設備の管理＞

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。

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

看護学部の新設に伴い、長野駅東口キャンパスにも分館が設置された（以下、上野キャンパス図書館は上野C、長野駅東口キャンパス図書館は東口Cと表記）。

図書館が所蔵する資料は、2019年5月末現在、上野Cは図書79,902冊、学術雑誌は213種、視聴覚資料は4,021点となっている。東口Cは図書4,201冊、学術雑誌は31種、視聴覚資料は100点である。両キャンパスの資料は学内メール便を利用し、相互利用できる体制とした。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。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は、看護関連4種を新たに購入し、計9種を両キャンパスで利用できる。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。2019年度は人間学部研究紀要第16号及びHUMANITAS CATHOLICA Vol.9（カトリックセンター発行）をリポジトリ上に公開した（資料1-3）。

電子情報機器等については、2キャンパスになることから、図書館システムの更改・サーバー機の入替をし、東口Cへの機器の追加に併せ上野Cも業務用PCの入替を実施した。学生用のPCは、上野Cは学内ネットワークに接続するPC15台と館内貸出し用のノートPC4台で運用している。東口CはOPAC用PC1台と、学内貸出用ノートPC5台を整備した。図書館内の資料の検索方法については、新入生対象のガイダンスに加え、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、上野Cは閲覧座席数116席で在籍学生数に対して十分に配置してい

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。東口Cは館内の閲覧席数は32席であるが、隣接するラーニングコモンズエリアの利用で個人学習と共同学習の棲み分けができています。

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、上野Cでは試験期間中のほか、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。また集中講義などに併せて、土日の休日開館も実施した。東口Cは看護学部学生の授業が週3日上野で行われていることから、17時までの開館とした。

図書館運営は館長、専任職員2名（司書資格1名）と非常勤職員2名配置しているほか、大学4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」を実施した。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」は新型コロナウイルスの感染防止のため中止とした。

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。また、東口Cは今後の学生の利用状況に応じて運用を検討する必要がある。

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。

この方針はその後の中期計画等に引き継がれており、研究費の維持、研究支援体制の整備等を実施してきている。

＜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。

職員が教育研究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、T A等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。特に教学マネジメントをはじめとした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ている。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30万円以上80万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現在まで行っている。

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。また、外部資金管理についても教育文化研究所事務局が事務を担っている。

＜教員研究室の整備＞

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

長野駅東口キャンパスの看護学部専任教員には、講師以上に個室の研究室があり、助教は2人に1室の研究室となっている。

＜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5.9コマとなっている。但し、内3名の特任講師は約4コマ、学長は1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諸規程を制定した。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を制定し、監査実施体制を整備して監査を行っている（資料8-5）。

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。しかし看護学部の設置に伴い、研究領域が広がったことを受け、研究倫理審査等研究に関連する体制の再整備をする必要が出てきている。

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。第3期中期計画期間中に、上野キャンパスの再構築に向け検討を開始する計画としている。

また、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していく。

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人人を育成する」と明示している。また、人間学部においては、教育研究上の目的を「本学の建学の精神である「キリスト教（カトリック）ヒューマニズム」に基づき、教養を重視した全人教育を通じて、幅ひろい教養と人間学領域の学知・技能を教授し、コミュニティとともに生き、常に自らを高め、共生のころをもつて、他者のために考え、行動し、地域と世界に貢献できる情操豊かな人人を育成することを目的とする。」としている。また、看護学部においては「看護学部は、地域の健康ニーズに応え、本学の目的および使命を果たすために、建学の精神に基づき、「教養を重視した全人教育と看護学領域の専門職教育を統合し、地域社会の保健医療・看護におけるケアの質と安全を考究する体系的・継続的教育により豊かな教養と適切な判断力・適応力・倫理観を培った看護実践力を持ち、学びの文化、ケアの文化、共生の文化の創生をとおして社会に貢献できる人人を育成する」（学則第4条）ことを目的とする。」として社会連携・社会貢献に関する方針を明示している（資料1-1）。

さらには、「地域連携センター規程」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（資料9-1）。

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、活動事業の推進、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（資料1-14）。

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（資料1-14）。

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4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3-5）を毎年作成しているほか、「地域連携センターNEWS」（資料1-10）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（資料1-3）。

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。2020年3月末現在の主な連携協定先は、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）等がある。

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JAながのと連携協定を結んだ。2018年度から、毎月1回こども食堂を開催してきたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で2020年1月からは活動を儒祝している。

2019年度には長野信用金庫（2019年5月21日連携）また長野県議会（2019年10月24日連携）とそれぞれ包括連携協定を締結し、それぞれの目的に沿って活動を展開している。

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、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。2019年度は台風19号の影響により協議会は中止となっている。

以下は活動の概要である。

- ・教育臨床演習：教職を目指す2～3年次学生が、教育実習を行う前に市内の小・中学校で1週間程度体験学習を行うもので、2017年度は3名の学生、2018年度は7名、2019年度は12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、2019年度には21人が活動した。
- ・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ている。また、中学校にも高校と同じ条件での出張講座を適応することとしている。
- ・長野市と新たに「思い出シェアプロジェクト」を行った。認知症の予防改善を図るための取組として、長野市内のシニアの方々から昔の生活に関する写真の提供をうけ、デジタルアーカイブを作成、市内高齢者施設で「回想法」を実施し、長野市のホームページにアップした。しかし、Sim信州2030はコロナのために中止となった。
- ・2016年度より「若者のライフデザイン形成支援事業」と「若者等移住・定住情報発信事業」に取り組み、2019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」を引き続き開催している。

② 千曲市との連携の概要

連携協議会が2019年6月26日に千曲市役所上山田庁舎にて開催され、2018年度の実績報告、2019年度の新規事業の提案を含む活発な意見交換を行った。また、実際に連携するプロジェクトも多くなっている。2019年度も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。また、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。そのほか、2017年度からは、千曲市内の小中学校における外国語の授業に、心理コミュニケーション学科の専門教育科目『子供と英語』を受講する学生が参加する取り組みを実施しており、2019年度は12名の学生が参加している。

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。2019度も、信濃町が展開する「癒しの森」事業に参加して体験学習を行っている。

④ 長野商工会議所との連携の概要

長野商工会議所と2015年に包括連携協定を締結してから5年目となる。2019年度は、連携事業として「キャリア・デベロップメント展開」の授業の中で「企業人との座談会～まち・ひと・しごとを語り合おう～」をテーマに11月26日に座談会を実施した。本学学生約60名と商工会議所会員企業10事業所が参加し、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た。実施後、取り組みの効果を高めていくことを目的に、参加事業所担当者との率直な意見交換を行っている。

⑤ 長野信用金庫との連携事業

2019年5月21日、長野信用金庫との包括連携協定の締結を行った。長野信用金庫と本学

が、産業、文化、教育、学術等の分野における資源、研究成果等の交流、その他の連携及び協力を図ることにより、地域産業・観光の振興、教育研究の充実及び人材の育成を通して地域の発展に寄与することを目的としている。

協定締結後の最初の活動として、長野信用金庫が北信地域で操業を目指す人をサポートする『第2回長野しんきん「しんみせ」応援プロジェクト』に参加し、「お客さま目線を知る」をテーマとして、6月21日と7月16日の2日間、創業者とともに本学学生がビジネスプランについてワークショップを行った。

また、5月15日には連携協定締結に先駆けて、就職活動中の4年生の学生が「第16回ビジネスフェア2019」に参加し、地方金融機関の社会的・経済的役割の理解や、そのほか地域に根差した中小企業と出会う良いきっかけとなった。

⑥ 長野県議会との連携事業

2019年10月24日、長野県議会と包括連携協定を締結した。大学及び短大の持つ研究成果を地域課題の解決に結びつけ、県民のニーズに合った政策形成や調査・研究を進め、魅力ある地域づくりの推進や人材育成に資するに取組を行うことを目的としている。

2月21日には議長、副議長、広報担当の議員や地元選出の議員らが地域住民の方々や次代を担う若者とで意見交換を行う「こんにちは県議会です」が実施され、4名の学生が参加し「若者や女性が地域で輝き、活動するためには」等のテーマで意見交換を行った。

⑦ 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。2019年度も、「わくわくはにわクラフト」を実施して多くの市民の参加を得て、須坂市の「まちなみキャンパス成果発表会」で公表した。学生たちは発表会で報告することでフィールドワークの成果を地域に還元している。

イ. 生涯学習事業

地域貢献事業として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。

近年、「公開講座」の参加者が減少傾向にあったが、新たな取り組みを行い、2018年度には受講者が5年ぶりに1,000人を上回り、2019年度も953人が受講した。

また、開放講座の受講生数は、31人と横ばいで、受講生の固定化してきている。

出張講座は、本学の専門分野における講座要請が多く、専門性の高い講座を行っている。2019年度の実施は一般向け7件であったが、高校向けは昨年の23件から32件と依頼件数が増加したが、コロナによるキャンセルも数件発生した。

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。2019年度は本学内で児童養護施設での実践を8年間にわたって記録したドキュメンタリー映画『隣（とな）る人』を上映し、前年より50名ほど少ない123名の参加があった。上映に先立って、「ながの子どもを虐待から守る会」事務局長の村瀬和子さんに長野県の実情について

でのミニ講演も開催した。

ウ. ボランティア事業

地域連携センターでは、学生のボランティア活動を推進するために、2016年度から「ボランティアの手引き」をキャンパスガイドブックに統合することによって学生の目に触れる機会を増やしている（資料9-2）。また、ボランティア依頼情報を開示すると共に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、活動先との連絡調整を行うと共に、活動後の学生からの報告書の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いるが、2019年度は看護学部から応募のあった1件を採択した。

2019年度の学生のボランティア参加者数は、延べ287名となり、前年度比で伸びている。特に、台風19号に関連する学生のボランティア参加が多くあったほか、教職員の参加も多くあった。その他の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、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（資料9-3）。

<心理コース>

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、2019年度も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1回実施をしている。

<英語コミュニケーションコース>

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ている。コンテストはレシテーションとスピーチ/プレゼンテーションコンテストも行い、2019年度は「My Japanese Culture（我が日本文化）」をテーマにし、両方で25名の参加があった。参加者数は横ばいであるが、アンケート調査結果、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おり、年々コンテストの質は向上している（資料9-4）。

また、教職に就いた卒業生に教職希望の在学生も加えた「SJC英語教育研究会」を年に2～3回行ってきたが、2018年度からは学園祭時に外部の英語教育者を招いて一般にも公開する勉強会の色彩を強めることとした。2019年度は台風19号の影響により学園祭が中止となった。

<文化学科>

昨年に引き続き「文化の継承と創造」をテーマに、市民向けの地域イベントを3件開催し

た。

5 月には、長野駅東口キャンパスにおいて、2019 年秋にリニューアルオープンする長野県信濃美術館の東山魁夷館とコラボレーションした「清泉 3 日間美術館」を開催した。

11 月には、同様に東口キャンパスにて「ドリアン助川氏講演会」を開催し、小説『アン』の制作話を聞きながらドリアン氏の哲学、ハンセン病と日本社会について学んだ。

2020 年 2 月には、「第 2 回リデザイン信州文化」を開催し、伝統文化の存続・発展というテーマで専門家と職人と市民の交流の場を提供した。

これらのイベントには、市民の方々に加え大学の教職員および文化学科の学生が参加した。イベントは、地域社会の課題に取り組む大学のあり方について考える機会になった。

<看護学部>

2019 年 4 月に開学した看護学部では次のような地域貢献活動を実施していた。

「駅前ほけん室@清泉」を地域貢献活動の実施主体(拠点および名称)として立ち上げた。同年 5 月には、長野駅東口キャンパス・ピラールテラスを開放しての「看護の日×母の日フェスティバル」の開催、12 月には MIDORI 長野でのイベントに「駅前ほけん室@清泉 in MIDORI 長野」として参加し、ヘルスチェック、健康・子育て相談、マッサージなどを通じて地域住民の健康づくりに貢献することができた。また、2019 年 10 月の令和元年台風 19 号の被災に際しては、「駅前ほけん室@清泉 緊急災害支援活動」を被災直後より開始し、日本災害看護学会との連携・協力のもと被災地支援を行った。本緊急災害支援活動の内容を以下に述べる。

実施期間は、2019 年 10 月 15 日(火)～10 月 19 日(土)・21 日(月)・10 月 26 日(土)の 7 日間であった。活動地域は、清泉東口キャンパス・ピラールテラス、上野キャンパス、千曲市、千曲市社会福祉協議会、長野市豊野地区、豊野西小学校、連携・協力を得た機関は、長野市内の保健医療福祉機関(市役所、社会福祉協議会、保健所、芹田自治住民協議会、長野赤十字病院、長野中央病院)であった。活動内容は次の 3 つであった。

①駅前ほけん室@清泉の開設：看護学部(東口キャンパス)のピラールテラスを開放し、被災された親子や高齢者などの休息場所、健康・生活相談窓口、子どもの遊びスペースを設置した。本活動を広報する目的で案内チラシを作成し、市役所をはじめ市内にある保健医療福祉機関の協力のもと配布したが、被災者の活用は少数にとどまった。

②出張 駅前ほけん室@清泉：大学での復興支援プロジェクトに参画し、上野キャンパスにて、健康相談コーナー(血圧測定/健康・生活相談/母子に関する相談)、マッサージコーナーを設け、看護学生のボランティアと共に活動した。お預かりした子どもの怪我への対応(応急処置)、見守りなどを他学部の教員、職員と協力して行った。

③被災地支援：

千曲市では、千曲市社会福祉協議会の要請を受けて、6 地域の被災地住民への個別訪問を行い、住民の思いや要望を聴取し、困り事の相談に乗り、心のケアを、復興支援プロジェクトに参加する本学の学生ボランティアと共に提供した。

長野市では、本学の卒業生からの情報をもとに、当時まだボランティア支援活動が開始されていなかった豊野地区に入った。自治会長との話し合いのうえで、同地域の高齢者世帯を訪ねて家屋清掃や健康支援(体調管理、傾聴)活動を、看護学部の学生ボランティアと共に

行った。また、長野市保健所より、豊野西小学校（避難所）における被災住民の健康管理への協力依頼があり、大学の許可のもと支援にあたった。避難所では、被災者の方々に対して、家屋の片付け作業に伴う怪我の処置、健康管理（血圧測定、検温、血糖測定など）、高血圧や糖尿病など慢性疾患がある方への生活指導、不安や心配事への相談、インフルエンザなどの感染症や下肢深部静脈血栓症（エコノミークラス症候群）の予防対策を講じることで、様々な負担を強いられた生活環境に伴う身体的、心理的影響を少しでも軽減できるよう市役所職員や他の支援団体と連携・協力のもと行った。保健所より避難所での継続的な支援協力の要望があり、本緊急災害活動とは別の形で、看護学部教員有志と地域で活躍している看護師らと共に、避難所が閉鎖となった2019年12月まで実施した。

看護学部における地域貢献活動の充実に向けて、地域住民の多様なニーズに応じるためには、教員が大学の教育活動と地域活動のバランスをうまく図ることで持続可能な活動につなげていく必要がある。また、地域貢献活動を教育活動と結びつけることで、学生に地域への理解と愛着を促し、社会貢献に対する意識の向上が期待できる。そのための方略を検討し実現を目指していく。

なお、清泉女学院大学における2019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3-5）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、2019年度にはカルガリー大学（カナダ 学術交流協定）、東方設計大学（台湾 学術交流協定）、米国カソリック大学（アメリカ 学術交流協定）との協定を新たに締結した。

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。2018度は学生30名教員1名、2019年度は、学生18名教員1名の来日があった。

② 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、2019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。

③ 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。2019年度の編入生はいなかった。

イ．清泉インターナショナルカフェの地域への開放

C E P (Cultural Exchange Promoter)の学生を中心に、外国人ゲストとディスカッションやゲームなどで交流を深める活動を行っている。2017年度から2019年度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。2019年度には、カナダ(16名)とオーストラリア(11名)の教会関係者も迎え交流をした。

ウ．学生の海外研修派遣

国際交流センターでは、学生便覧や「2019 MY CAMPUS GUIDE BOOK」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(資料1-2 P46～48、7-5)。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。

2019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。2019年度、夏休みに実施したカナダ語学研修には17名、台湾語学研修に13名、韓国文化研修に14名、モンゴル文化研修に5名が参加した。春休みに実施予定だったオーストラリア語学研修(11名)とカンボジア文化研修(16名)は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止とした。

② 長期滞在(セメスター留学)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。2019年度は、カナダに4名、イギリスに2名、姉妹校である漢陽女子大学(韓国)へは1名が留学した。

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ほか、文化学科や看護学部の開設により新たな取り組みを行い、多面的な地域への貢献ができる体制となってきた。

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必要となっている。
- ・「公開講座」等生涯学習事業について、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。
- ・2019年度は、台風とコロナウィルスの影響により海外研修実施の可否や留学生の派遣、受入について判断が必要となるケースがあり、危機管理マニュアルや危機管理シミュレーションの重要性を実感する場面が多くあった。頻発する天災に備え、他大学での実施事例などを参考にしながら、危機管理マニュアルをさらに見直し、整備を行いたい。

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 10-1）。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 か年中期計画を策定し教職員へ周知した（資料 1-14）。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（資料 2-3）。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 1-15）。この答申を基に 2017 年度から開始する第 2 期中期計画と合わせて、修正経営強化・改善計画（2017 年度～2019 年度）を策定している（資料 2-4）。この、中期計画を全学上げて遂行した結果、教学組織の改組、学生確保の大幅な改善、ガバナンス体制の整備、教学マネジメント体制の整備等多くの成果を上げている。

この改革の基本方針を継承して、さらなる改革をすべく、2019 年度には第 3 期中期計画（2020 年度～2024 年度）を策定したところである。

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、学長及び学部長等の権限と責任を明確にして管理運営を行っている。

< 学内諸規程の整備 >

本学においては、教育基本法及び学校教育法等に基づいて「学則」を制定し（資料 1-1）、

労働基準法等関係法令に基づき「就業規則」及び「給与規程」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（資料10-2、10-3）。

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～2019年度までの主な新規・改正規程は次の通りである。看護学部設置に伴い、多くの規程制定、改正を行っている。

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、規程等管理規程、転学科規程、試験に関する規程、名誉教授称号授与に関する規程

② 改正：

学則、組織編成・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、就業規則、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、ラファエラ・マリア スカラシップ規程、助手就業規程、研究紀要に関する規程

<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、法人の運営方針、中期計画の方針等に基づき組織、職位、権限等の整備を行い、その下で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」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（資料10-4）。

学長の権限は、学校法人の「学長・校長職務規程」により定められている（資料10-5）。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6-4）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年度に人間学部で文化学科が設置したことに伴い、学部内のあらゆる面での運営が円滑に進むよう学部長と学科長の権限、役割の整備をしたほか、学部長の役割として学部内の連絡調整に加え、学科の調整会議を主宰し学部に関する分掌の対応を行うこととした。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>

学長の基本方針等は、学長直轄の組織である経営企画室が策定する中期計画、単年度事業計画において、明示、施策として具体化され、各計画は教授会等の審議を経て成案、実施される。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。

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。

＜教授会役割等＞

学長は教授会を学則等の規程に基づいて開催し、本学の教育研究上の審議機関として適切な運営を行っている。

学部教授会の役割は「教授会規程」（資料 6-3）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。

＜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 10-6）及び「学長・校長職務規程」（資料 10-7）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、2019 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 10-8）。

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、大学及び併設短期大学の学長、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承認、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 10-9）。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、中期計画における方針に基づき部署中期計画を策定し、部署中期計画の施策の実施にあたっては、各部署または委員会で審議・検討を行っている。教育研究に関する事案や重要事案は、教授会で審議の後、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」に沿った決裁プロセスを明確にしている(資料 6-4)。

＜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。点検評価においては、学生の満足度調査の意見、教職員の意見も反映した点検・評価を行い、改善策の策定をしてきている。IRも含め意見反映の体系化は今後取り組む課題である。

＜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。

日常的なリスクが顕在化した事故、トラブルは各部署で対処しているが、2019年度の台風19号の被災対応、また、新型コロナウイルス感染症への対応においては、リスク管理委員会、危機対策本部が機能し、事態への対応は円滑に行われたところである。

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 10-10)。

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。

この方式は第3期中期計画においても踏襲されている。

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、学部・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、東口事務室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、経営企画室が内容確認、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、予算に基づき支出と執行確認を同時に行い、原則予算外の支出は認めない方針としている。執行は、少額の執行を除き稟議書を作成し、「職務・権限規程」に沿って承認を受けたのち行われている（資料6-4）。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、決算分析を実施し経営全般の評価を行っている。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。重要事案においては、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。

看護学部に関連する経費については、教育目標、資格取得等学習成果の達成状況を確認しつつ、支出実績の検証を行う予定である。

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、「組織編成・職制規程」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（資料3-2）。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ほか、2019年度には、教学組織の拡大に伴い、学長のガバナンス強化のための学長室を設置している。

人員は、併設の短期大学の事務組織も兼ねて配置されており、2019年度事務組織は、専任職員14名、嘱託職員5名、非常勤職員5名、その他23名（短大専任で大学兼任の専任職員11名、嘱託職員3名、非常勤職員5名）となっている。

事務部門に求められる機能は、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、経営面に関する企画機能まで多岐にわたり、企画提案型の事務局体制の構築を目指し事務機能の強化を図っている。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」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、企画・事務面の業務は極力職員が担う）も図っている（資料3-2）。

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、システム面の支援機能の強化、入試広報の充実等を図るため専門性の高い職員を採用し強化を図っている。また、本学は、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。業務量・質とコストの面から適正な人員配置による効率化を図っていくが、限られた人員で維持している事務組織の人的リスク削減を図るため、また、適材適所の配置をするため、職員の係替えを引き続き、積極的に行っていく。

＜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」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（資料10-11）。

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」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（資料10-3）。

＜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（資料2-3）。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「組織編制・職制規程」を制定している（資料3-2）。

事務組織の適切性は、自己点検評価及びアンケート、外部評価の意見等から課題・問題点を洗い出し改善策を立案している。改善策のほか、経営方針としての事務組織の変更は中期計画、単年度事業計画に反映され、学長の責任のもと計画が遂行されている。

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、職員の質の向上のため、目標管理制度とスタッフ・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10-12）。

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。

2019年度に策定した中期計画の周知を部署長中心に行い、各部署の会議を通じて職員へ浸透できるところまで組織運営の理解が進んできている。

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の監査が行われている（資料10-13、10-14）。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（資料10-10）。

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10-10）。

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、教学マネジメント、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むことで改善に向けPDCAを実施している。

2. 長所・特色

＜P D C A＞

本学の管理運営の基本方針は、寄附行為及び規程等において定めており、2013年度には、経営改革大綱において中長期の管理運営方針を定め、中期計画において具体的な管理運営方針と施策を明確にしている。この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、統一的な全体計画を実現している。

更に、第1期の中期計画を踏まえた、修正経営強化・改善計画と具体策としての部署別中期計画を含む第2期中期計画を、全学において責任を持って実施してきている。このP D C A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。直近では、教学改革、広報活動を、スピード感をもって一気に進めてきており、改善を中心としたP D C Aは確実に成果を上げている。

修正経営強化・改善計画の点検・評価を踏まえて、2020年度からスタートする第3期中期計画を策定したところで、教学組織の整備の仕上げとその器のさらなる充実に向けた改革を進めることとしている。

＜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」及び「職務・権限規程」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。2019年度に設置した学長室と経営企画室の連携によりP D C A、リスク管理、教学マネジメント等の改革推進機能は強化されている。

＜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、S D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。

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2020年度から始まる第2次中期5か年計画策定を指示し、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、大学業務を支える組織は機能し、その教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。修正経営強化・改善計画は、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を明確にして遂行してきた。

修正経営強化・改善計画(第2期中期計画)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た。

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あり、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。

以上の基本的な考え方は、2019年度作成の第3期中期計画にも引き継がれ、教学組織の整備、教学マネジメントの推進、広報の充実、施設面の整備等を中期財務計画で裏付けるとともに、中期財務計画そのものの達成を目指すこととしている。

<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、2017年度～2019年度法人全体の主要な財務諸比率は以下の通りで、法人の収支は赤字となっているが、安全性については全国平均より良好な値となっている。

表9-2-1 事業活動収支計算書関係比率

分類	比率名	※	2017年度	2018年度	2019年度	2018年度 全国平均
経営状況	経常収支差額比率	△	△2.4%	△7.5%	△7.3%	4.5%

表9-2-2 貸借対照表関係比率

分 類	比 率 名	※	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2018 年度 全国平均
純 資 産	純資産構成比率	△	94.7%	94.7%	94.6%	87.8%
資産構成	流動比率	△	773.7%	619.7%	561.8%	246.6%
負債構成	総負債比率	▼	5.3%	5.3%	5.4%	12.2%

(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(2018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

イ. 大学単体

次に2017年度～2019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	※	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2018 年度 全国平均
収入構成	学生生徒等納付金比率	△	84.7%	78.3%	81.7%	74.8%
	寄付金比率	△	3.4%	4.2%	1.2%	2.1%
	補助金比率	△	7.9%	9.5%	1.9%	12.6%
支出構成	人件費比率	▼	93.5%	77.2%	96.2%	53.0%
	教育研究経費比率	△	32.0%	26.6%	53.1%	33.4%
	管理経費比率	▼	13.0%	10.5%	12.6%	8.8%
経営状況	経常収支差額比率	△	△38.5%	△14.3%	△61.9%	4.5%

(注1) 日本私立学校振興・共済事業団が毎年統計をとる基準で算出し、主な項目を大学法人(2018年度実績)の全国平均大学部門(医歯系法人を除く)を掲載。

2019年度収入構成面の本学の特徴は、文化学科及び看護学部を設置したことに伴い、学生生徒等納付金が増加、補助金、寄付金も増加したことから、その構成は前年度とほぼ同程度となっている。寄付金は「清泉百年プロジェクト」の寄付金募集事業の成果もあり、増加傾したが今後の増加は不透明である。2019年度は看護学部の設置により、大学単体の事業活動収入が大幅に増加したことから、事業活動収入を分母とする比率は悪化している。今後も、学生の確保、寄付金募集活動及び補助金増強が課題となる。

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77.2%～96.2%の間にあり、全国平均53.0%より高い水準で推移している。この原因は、本学の学生規模が小さいこと及び学生数が収容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。人間学部は入学定員確保できる状況となり、今後は、看護学部の入学者定員の確保による収入増と適正な人件費支出により、当該比率を改善する方針である。教育研究経費は、新キャンパスの設置により減価償却を中心に増加し、同比率は大幅に高まり、全国平均を大幅に上回る状況となった。今後は、収支バランスを見つつ、予算策定の段階で教育研究に直接支出する必要な経費を積極的に教育に投入していく方針としている。

表 9-2-4 貸借対照表関係比率

分 類	比 率 名	※	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2018 年度 全国平均
自己資金	純資産構成比率	△	162.4%	108.3%	26.4%	87.8%
資産構成	固定資産構成比率	—	△155.3%	△13.4%	936.9%	86.8%
負債構成	流動負債構成比率	▼	△16.3%	△2.5%	31.3%	5.4%
	総負債比率	▼	△62.4%	△8.3%	73.6%	12.2%
	負債比率	▼	△38.4%	△7.7%	279.2%	13.9%

(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(2018年度実績)の全国平均(医歯系法人を除く)を記載。

新キャンパス設置において地域自治体からの補助もあり、純資産のマイナスがプラスに転じた。上記純資産構成率は、資産がプラスとなった正常な状況での比率となった。

財務関係計数そのものが厳しい状況にあることを示しており、諸比率を全国平均と比較しても財務基盤が厳しい状況を示している。

本学の最大の問題は、長年の入学者定員未充足による収入不足の結果、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。

この改善のため、S J N21 構想に基づく第3期中期計画において学生確保、補助金、寄付金の確保を図り、長年の累積損失を解消していく。

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的段階にある。しかし、貸借対照表関係比率において、2019年度末の純資産構成比率 94.6%、流動比率 561.8%と全国平均を上回り健全性は高く、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、純資産がプラスとなったものの、経常収支差額がマイナスとなっており安定した状況とは言えない。看護学部の完成年度までは、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)及び財政基盤の構築を目指した中期財務計画(資料2-5)を作成して取組んだ結果改善の緒についている。この状況をさらに改善して、教育研究を安定的に遂行するため、当面の単年度収支の黒字化は難しいが、第3期中

期計画を遂行し、計画が遂行された結果として、安定して黒字を確保することを目標としている。

中期計画遂行は、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と長期に安定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>

2017年度～2019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)

	2017年度	2018年度	2019年度
経常収入	254,604	366,145	523,182
経常支出	352,501	418,498	847,063
経常収支差額	△97,896	△52,354	△323,882
当年度収支差額	△168,536	△1,400,128	△357,260
減価償却額	22,487	25,140	117,663

収支状況をみると、経常収支差額は連続してマイナスとなっている。

マイナス要因は、定員未充足による学生生徒等納付金が十分確保できていない状況が続くなど、収入の伸び悩みに加え、支出面では、人件費を中心に経費率が高水準で推移していることにある。

2019年度は看護学部の新設1年目で、人件費を中心に先行する経費が多く発生し、経常収支差額のマイナス幅が拡大している。ただし、人間学部は2年連続して学生の確保が図られ、経常収支差額は△8百万円と2018年度に比較し大幅に改善し、黒字化に近づいている。

<外部資金の受け入れ状況>

2017年度～2019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、2017年度5件、2018年度10件、2019年度12件獲得している。2019年度は前年比増加しているが、全般的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増を図る必要がある。なお、研究費補助金の獲得については、経営企画室が担当している。

2. 長所・特色

教育研究を安定的に遂行するための財務基盤は、傘下の姉妹校において、学生確保の厳しい状況が続くなか、法人としては健全な財務状況を維持するとともに、確立した予算の編成及び執行、また、監査に関して適切に実施し、健全な運営状況にある。

3. 問題点

大学単体では、学生数が定員を満たしてきておらず、この影響による経常費補助の削減から厳しい状況が続き、寄付金の活動も低調であったことから、経常収入が経常支出を下回る財務体質となっている。単年度収支の黒字体質の構築により、財務基盤の健全化を図ること

は本学にとって極めて大きな課題である。

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。

2017年度から2019年度までの3ヵ年で取組んだ修正経営強化・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た。

次期中期計画期間中には単年度黒字化を実現する計画である。第3期中期計画を実現するには多くの課題があり、今後の環境変化も大きなものが想定されるが、今までの計画遂行状況の流れ、学内の実施体制等から実現可能性が高い計画となっている。

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、第3期中期計画のPDCAを着実に実践し、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、広報戦略の推進を中心に、諸施策を強力に推進し、実現していく必要がある。

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。

しかしながら、大学の財務状態は厳しい状況にあり、学生の確保を安定して実現できるように改善に取り組んでいく必要がある。