

点検・評価報告書

2022(令和4)年度 点検・評価報告書



UNIVERSITY
ACCREDITED
2023.4~2030.3



清泉女学院大学

目 次

2022 年度 点検・評価報告書

はじめに	1
第 1 章 理念・目的	3
第 2 章 内部質保証	12
第 3 章 教育研究組織	25
第 4 章 教育課程・学習成果	31
第 5 章 学生の受け入れ	53
第 6 章 教員・教員組織	63
第 7 章 学生支援	75
第 8 章 教育研究等環境	87
第 9 章 社会連携・社会貢献	99
第 10 章 大学運営・財務 (1)	111
第 10 章 大学運営・財務 (2)	123
おわりに	128

はじめに

清泉女学院大学の自己点検評価と認証評価の経緯を簡単に振り返ってみましょう。2003年に人間学部一学部体制で開学した本学は、2010年に公益財団法人大学基準協会による最初の機関別認証評価を受審し、適合とされました。その際の認証認定期間は2016年3月31日までの5年間でした。その後、2015年には2回目の認証評価の審査を受け、適合とされ、2016年度より2023年3月までの7年間の認証期間の認定を受けました。そして、今回、2022年中に受審した直近の認証評価において、2016年より進めてきた中長期計画に沿った大学運営・改革の結果が評価され、2023年度から2030年3月までの7年間の認証期間の認定を受けました。

直近の認証審査の対象となった過去7年間、清泉女学院大学の将来構想に沿った大学改革は「SJN21 (Grand Design of Seisen Jogakuins in Nagano for the Next Generation 2021)」という名称に象徴されるように、教職員に大学運営に対する共通の意識を醸成する一つの全体像に基づいて進められてきました。つまり、長野に清泉の教育が根を下ろした1946年から75年の節目となる2021年までの改革を一つの目標に設定したわけです。そして、2021年までに、既存の人間学部には新たに文化学科を増設し、その後、看護学部を開設、その看護学部を基盤とした助産学専攻科、大学院看護学研究科を設置し、短期大学の幼児教育科、国際コミュニケーション科と併せて、収容学生数1000人規模の大学が実現しました。2022年に受審した認証評価はこれらの取り組みへの評価でもあったといつてよいでしょう。

「SJN21」は、また、「清泉100年プロジェクト」に包摂された大学のグランドデザインでした。清泉100年プロジェクトは「これまでの70年、そして100年へ」というサブタイトルにも表現されているように、2016年からの大学運営を、より具体的な中期計画を下敷きにして、長野における清泉100年の将来計画のもとに進めていくという意思表示の象徴にもなっています。

「SJN21」と「清泉100年プロジェクト」の展開を通じて、我々は、清泉がこの長野における教育を始めた1946年を建学の礎の年として強く意識するようになり、過去7年の大学改革も、いつもこの出発点を、計画と振り返りの基礎とする試みとなりました。

それでは、長野の地に根付いた清泉の教育が大切にしてきた使命はどのようなものでしょうか。建学の礎である聖心侍女修道会が持つ教育観の根本についてまとめてみましょう。自己点検評価の根幹にある本質的な問いは、わたしたちが、この清泉女学院大学が使命としている教育の理念に沿った活動をしてきたかという点にあります。この点検評価報告には一年の総括がまとめられていますので、歩みのアウトラインを辿りながら、本学で教育に携わっているすべての教職員がそれぞれ、清泉が使命としている教育活動にどのように関わってきたかの振り返りをするには意味があります。同時に、清泉が未来に向かって進んでいく際の基盤となる指針に導くものともなるでしょう。

清泉教育の基本は、学生を始め、そこに集う教職員の個人の尊厳を重んじることを基本に

はじめに

している点だと思います。キリスト教の人間観の中に、「人間は神の似姿」という考え方があります。人間は他の動物には類のない高度な精神が与えられており、その高度な精神を使って宇宙・万物をケアする使命をおびているということ。また、神が唯一の存在であるのと同じように、人それぞれが、かけがえのない唯一の存在として尊ばれ、その人だけが持つユニークな能力を互いに結び合わせて世界を築いていく召命を受けているということでもあります。キリスト教ヒューマニズムの基本はここに 있습니다。したがって、カトリック教育機関の使命は、その一人ひとりの学生の可能性をいかに引き出し、それぞれに与えられた使命を果たす力に気づくきっかけを提供することができるかどうかにかかっていると言ってもよいでしょう。

その可能性を引き出すためには、何よりもまず、誰もが大切な一人として、その存在を尊ばれる「安心できる、安全な環境」が必要です。清泉の教育理念の中核に、ここに集う誰もが安心して過ごせる「家庭的な環境を提供する」という原則があります。聖心侍女修道会の教育の基本理念を記した『わたしたちの教育スタイル』には、「心の教育学は、一人ひとりが認められていること、価値あるものとされていること、愛されていると感じることのできる教育的環境を生み出す」ことから始まると説かれています。この環境こそが清泉の教育の根底を支えるものであり、学生に対してだけではなく、教職員に対しても、そのような環境を作り、保持していくために、大学の在り方の何を変え、何を変えずに保ち続けることが必要かを、このキャンパスに集う全員が考え続けることが求められているのではないのでしょうか。

清泉女学院大学は、カトリックの教育機関として、わたしたちに課せられた教育理念を守りながら、現在の社会に対応した刷新を続け、大学の改革を行ってきました。これからも変えるべきところと変えてはいけないところの識別をしながら、清泉が長野に教育の根を下ろした1946年から100年の節目となる2046年をひとつの区切りとして歩んでいきましょう。自己点検評価も、そのような改革に向かったの識別を求めながら、教職員が力を一致させて実施する手掛かりとなれば幸いです。

最後になりましたが、この報告書の作成に携わった多くの教職員の方々にこころよりの感謝を申し上げます。

清泉女学院大学
学長 田村俊輔

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、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

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設定とその内容

(1) 大学の建学の精神

清泉女学院大学（以下、「本学」という。）は、聖心侍女修道会を設立母体として設立されている。その建学の精神は、「学則」第1条（資料 1-1【ウェブ】）に教育の「目的及び使命」として下記の通り定められているように、キリスト教（カトリック）の精神に基づく全人教育であり、大学の理念・目的を明確にしている。

＜清泉女学院大学学則 第1条＞

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。
--

(2) 大学の理念と目的

本学の理念は、キリスト教の精神に基づく全人教育と定められており、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を養成することを目的としている。この建学の精神及び大学の理念と目的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。

(3) 理念と目的の妥当性

本学の理念と目的は、本報告書の第2章に記載する内部質保証体制の中で、継続して妥当性・実効性の点検を実施している。また、設立母体である聖心侍女修道会の「教育目標」及び日本のカトリック学校を統括している日本カトリック司教協議会が定めた「カトリック学校としての自己点検評価基準」を、下記の通り満たす内容となっている。

第1章 理念・目的

①聖心侍女修道会の「わたしたちの教育スタイル」

本学の設立母体である聖心侍女修道会が経営する学校が共通に目指す教育目標及び目的は『わたしたちの教育スタイル』（資料 1-2）に明記されている。世界の清泉女学院の教育機関（聖心侍女修道会が設立母体となっている国内7校、海外56校）で共有されている。清泉女学院では、イエス・キリストと聖心侍女修道会の創立者である聖ラファエラ・マリアの生き方にならって、神に愛された者として互いに愛し合える人、与えられた資質や能力を伸ばして自己の使命に生きる人、より良い世界の建設に貢献できる人、キリスト教的価値観に基づいて行動できる人となるための教育を目的としている。『わたしたちの教育スタイル』では、ここに集う学生が「家庭的な雰囲気」の中で安心して日々を過ごすことができる環境を提供することを教育機関の役割として表明している。この環境の中でこそ、個々の学生は神から与えられたそれぞれのタレント（可能性として秘められた才能）を発揮でき、互いが補い合う共生社会の実現に導くことができるという信念に裏付けられた教育観である。この教育理念は設立母体である聖心侍女修道会の教育理念の中核でもある。

②カトリック学校の自己点検評価基準

本学の教育は、1997年の臨時司教総会で承認された「カトリック学校の自己点検評価基準」を基盤として、日本カトリック司教協議会が2013年に承認した「日本カトリック学校としての自己点検評価基準」（資料 1-3【ウェブ】）を満たし、カトリックの精神に基づいた大学運営を行っていることが認められている。

（4）学部在教育研究上の目的

学部ごとの人材育成と教育研究上の目的は、2019年の看護学部設置を機に見直し、「学則」第4条（資料 1-1【ウェブ】）に下記の通り定めている。

<清泉女学院大学学則 第4条の3（人間学部）>

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。

<清泉女学院大学学則 第4条の4（看護学部）>

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。

さらに、2021年度に開設した大学院看護学研究科においても、人材育成と教育研究上の目的を、「学則」第1条（資料 1-4【ウェブ】）に下記の通り定めている。

＜清泉女学院大学大学院学則 第1条＞

第1条 清泉女学院大学大学院（以下、「本大学院」という。）は、教育基本法及び学校教育法に則り、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、学部における一般的・専門的教養の基礎の上に、高度にして専門的な学術の理論とその応用を教授・研究し、また高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識と卓越した能力を培い、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 本大学院は、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。

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

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理念・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・目的を設定している。本学は、人間学部2学科（心理コミュニケーション学科、文化学科）、看護学部1学科（看護学科）に加え、2つの専攻科（人間学専攻科、助産学専攻科）及び大学院（看護学研究科）の構成となっており、それぞれの「3つのポリシー」（資料 1-5【ウェブ】）は建学の精神及び大学の理念・目的、学部学科等の特色に基づいて策定されていることから、大学の理念・目的と各学科・研究科の目的との連関性は十分に担保されている。

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

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

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

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

本学は自らの「建学の精神」を「学則」第1条（資料 1-1【ウェブ】）（資料 1-4【ウェブ】）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（資料 1-6：p. 176）をはじめ様々な方法で周知し、社会に対しても本学公式ホームページ（以下、「公式 HP」という。）（資料 1-5【ウェブ】）や「清泉女学院大学 CAMPUS GUIDE 2022」（以下、「大学案内」という。）（資料 1-7）等で公表している。

学生に対する理念・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。大学では1年次必修科目「キリスト教概論」「人間学」と「清泉講座」（人間学部2年次、看

第1章 理念・目的

護学部1年次必修)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、大学院では必修科目「生命倫理特論」にて「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。授業のほかに、式典や年間行事においても教育の理念と目的を浸透させる機会としている。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誓い、聖歌を組みこんでキリスト教の精神に触れる機会を設けている。学部1年生全員と専攻科の学生を対象とする静修会(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)においても、「建学の精神」の浸透を図っている(資料1-6:p.16)。加えて、清泉教育研究所が発行する冊子「清泉の源泉へ」(資料1-8)を入学者全員に配布し、「建学の精神」について周知している。

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

教職員に対しては、カトリックセンターが主催する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1-9)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。ただし2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で姉妹校合同新任研修会をZoom利用で1度遠隔開催し、姉妹校合同中堅研究会については中止することとなった。2021年度の姉妹校合同新任研修会はZoomでの実施となったが、姉妹校合同中堅研究会は11月に長野にて通常どおり実施した。

さらに、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によって、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定期的に行っている(資料1-10)。

加えて、本学では、横浜教区より承認されミサ聖祭が実施できる聖心館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1-11【ウェブ】)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、御像の設置やクリスマスの飾り等によりキリスト教の精神に基づく大学としての環境を醸成するための諸活動を行っている。また、同センターが担当する紀要「HUMANITAS CATHOLICA」(資料1-12【ウェブ】)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13~16【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役立てることを目的に、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、「学生便覧」には「建学の精神」「モットー」(資料1-6:p.5-6)を掲載し、オリエンテーション等あらゆる機会において学生に周知している。

学長は、学生に対しては学長講話において、教職員に対しては教授会での最初の言葉を通して、保護者や卒業生に対しては「カレッジ通信」(資料1-17)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発信することで、すべてのステークホルダーに対して周知に努めている。

また、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、教室等に十字架を掲げ、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。

社会に対しては、公式HP（資料1-18【ウェブ】）において「理事長メッセージ」「学長メッセージ」「建学の精神」「教育目標・ポリシー」の欄に記載し、「モットー」について説明しているほか、「カトリックセンター便り」（資料1-11【ウェブ】）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。

媒体を通じた公表だけでなく、授業開放講座や出張講座・公開講座（資料1-19【ウェブ】）（資料1-20【ウェブ】）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社会の人々に直接語りかけ、キリスト教の精神及び「建学の精神」を知ってもらうよう努めている。また、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」等の行事を行っている。

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つき、それら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「大学案内」（資料1-7）をはじめとする刊行物にも明示している。

70年の歴史を持つ長野清泉女学院中学・高等学校や40年の歴史を持つ清泉女学院短期大学が長野の地にあることから、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通して、一層の「建学の精神」の浸透を図っている。

以上、大学の理念・目的及び学部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。そして大学の理念・目的、学部の目的等を教職員、学生、社会に対して刊行物、公式HP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 ・ 認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定
--

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いが、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ながらそのあり方を探っている。

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2013年度に経営改革大綱を

第1章 理念・目的

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、PDCA 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、それに沿って単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」の学内外への一層の浸透を図るため、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。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PDCA サイクル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充足率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。学生充足率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「SJN21 構想」を表明した。

SJN21 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」（資料 1-21）であると掲げた。この精神の下に、「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つの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た。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い、2022 年度には研究科、専攻科の設置認可が下り、それぞれ 2021 年度に開設された。

2019 年度には第3期中期計画（資料 1-22）の策定を行い 2020 年度より遂行している。第3期中期計画は5か年計画（2020 年度～2024 年度）とし、その理念は、建学の精神であるキリスト教ヒューマニズムを基盤として、長野における本学の役割・ミッションを果たすために、SJN21 構想の基本理念の下、存続をかけた経営改革をさらに進めていくというものである。その実現のために、教学組織の改革、教育課程の再構築、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た。また、中期計画の諸施策を実現する裏付けとして、中期財務計画を学部ごとに策定し、財務目標達成に向けて遂行状況を毎年度点

検して必要な施策を展開してきた。2022 年度には、人間学部に大学院設置、文化学科のリニューアル、看護学部では保健師課程について検討を開始し、第4期中期計画を見据え動き出している。このように本学は2013 年度以降、建学の精神に基づき将来を見据えた中期計画を策定し、PDCA を実践することで改革を遂行するとともに、経営の安定化を目指している。

・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

＜2015 年認証評価結果に基づく提言＞

- ①大学全体（人間学部）において、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均および収容定員に対する在籍学生数比率がそれぞれ 0.67 と低いので、是正されたい。（改善勧告）
- ②個人研究費の執行手続きについて、個人研究費の使用内容の確認は領収書等の提出のみで、検収が行われていない。個人研究費の不正使用防止に向けた組織的取り組みとして厳格さにかけるため、改善が望まれる。（努力課題）
- ③大学部門の数値目標を明確にし、収支計画の達成状況を点検しながら必要な見直しを行い、帰属収支差額の最終黒字化に向け単年度収支を管理するよう改善が望まれる。（努力課題）

＜2019 年「改善報告書」についての検討結果…2020 年3月11日付＞

- ①大学全体（人間学部）における過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均及び収容定員に対する在籍学生数比率がそれぞれ 0.85、0.93 となり一定の改善が認められるが、更なる努力が望まれる。
- ②個人研究費の執行手続きについて、教育文化研究所を中心として研究費取扱基準を改定し、研究費の取扱の厳格化が進んだが、機関による納品検収の徹底等更なる改善が望まれる。
- ③財務については、2年連続の定員充足、寄附金募集等により経常収支差額は中期財務計画どおりになったものの、大学部門として赤字である。経営危機の心配は当面ないものの、早期の黒字化に向けて引き続き改善が望まれる。

上記の認証評価結果を踏まえて、後述各章に記載した各施策を策定して現行の第3期中期計画（資料1-22）に織り込み、各施策を遂行している。現状の改善状況は以下の通り。

- ①人間学部の過去5年間（2018 年度～2022 年度）の入学定員に対する入学者数比率の平均及び収容定員に対する在籍学生数比率の平均はそれぞれ 1.12、1.01 となった。2019 年度に開設された看護学部の4年間の上記数値はそれぞれ 0.96、0.86 である。看護学部開設以降4年間（2019 年度～2022 年度）の大学全体の上記数値はそれぞれ 1.02、1.00 であり、入学者定員及び収容定員いずれも定員を充足するに至った。直近の2022 年度の入学者定員に対する入学者数比率は 0.97、収容定員に対する在籍学生数比率は 1.01 であった。
- ②個人研究費の納品検収について、2015 年認証評価にて指摘を受けたのち、学内研究費の管理・運営に関する制度の根本的な見直しを実施した。しかしながら、2019 年度の改善報告書において、さらなる改善が望ましいとの意見を受けたことにより、継続した見直しを行っている。2022 年度は学内手続きを見直し「研究費取扱基準」の改正を行った。

第1章 理念・目的

また、研究支援部署及び関連部署の人員配置を含めた管理・運営体制の見直しを行っている。

- ③財務に関しては、2019年度～2021年度の大学部門の経常収支差額比率の推移は、△61.9%、△39.8%、△13.7%（第10章 表9-2-3）である。2019年度は看護学部開設に伴う先行投資による経費負担の影響で数値は悪化したが、その後毎年の学生入学により数値は改善している。ただし、2021年度より人間学部の入学定員の未充足が継続しており、看護学部の4学年が揃う完成年度の2022年度には、先行投資に見合う学納金収入を見込み、大学部門としての単年度経常収支差額黒字化を目指していたが厳しい状況である。

なお、寄附金に関しては、2020年度と2021年度は「清泉百年プロジェクト」の寄附金募集事業が新型コロナウイルス感染症の影響で大きな制約を受けていたが、2022年度は「清泉百年プロジェクト」の最終年度になることから、寄附金募集活動を行った。

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。また、法人理事長及び学長自らが建学の精神の周知に積極的に関わり、教職員、学生への講話の機会を多く持っていることが本学の特徴の1つとなっている。

3. 問題点

日本に限らず世界的規模でカトリック修道者、聖職者が減少してゆく現状にあって、本学も2018年に聖心侍女修道会のシスターが退いて以来、教職としての修道女が不在となっている。こうした現状でいかに大学がカトリック大学のアイデンティティを保ち、そのために大学が新たなあり方を模索していくことが課題となる。加えて、高校生人口の減少が加速し、大学の先行きが不透明な中で、中・長期計画の柔軟かつ確実な推進が課題である。

4. 全体のまとめ

大学の理念・目的及び学部・研究科等の教育研究上の目的を適切に設定し、大学構成員に周知し、大学案内や公式HP等により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ており、基準を充足している。

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で、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、中期計画とそれに基づく単年度計画を着実に実施していくことで課題を解決し、本学の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）

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

内部質保証の方針は、「清泉女学院大学学則」第1条の「目的及び使命」において教育の目的と使命を明らかにし、続く第2条（資料 1-1【ウェブ】）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。また大学院研究科においても「清泉女学院大学大学院学則」第2条（資料 1-4【ウェブ】）で「大学の学則第2条を準用する」と定められている。

＜清泉女学院大学学則 第2条＞

（自己点検及び自己評価）

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。

・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

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は、校務運営における迅速かつ総合的な意思決定に資するための学長の諮問機関でもある経営計画・運営会議（資料 2-1）が担う。自己評価の実務については自己評価委員会（資料 2-2）が、自己点検評価の確認と点検評価の結果を受けて、教育課程の編成方針の策定等については教学マネジメント会議（資料 2-3）がそれぞれ担う。さらにこれらを中期計画並びに単年度の事業計画に反映させる組織として、経営計画・運営会議が機能する。なお全学の体制については「内部質保証推進体制」（資料 2-4）の図を参照されたい。

経営計画・運営会議は毎月定期的に開催されているうえ、全学部長と研究科長もメンバーとして参加しており、内部質保証の推進に責任を負う体制が整備されている。

・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）

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のために、多重構造のPDCAサイクルを導入している。「内部質保証のためのPDCAサイクル」（資料2-5）の図を参照されたい。

また、本学では教員だけではなく、内部質保証には事務職員もその一端を担うとの認識のもと、目標管理制度（資料2-6）を導入し、PDCAサイクルをまわすことで、点検・評価を加えている。

このほか、内部質保証の実現に向け、学外から点検・評価を受けるため、自治体や地元産業界のメンバー等で構成する外部評価委員会（資料2-7）を設置し、自己評価に対する点検・評価を受ける仕組みとしている。

学内においては、教員の質向上による内部質保証については、FD活動（資料2-8）を通じて、点検・評価を行うほか、教員個人レベルでも自己評価を行っており、教員評価に係る規程（資料2-9）に基づく教員評価の際に用いる教員評価シート（資料2-9別紙）で改善につなげている。このように、有機的にPDCAを実施することにより、内部質保証を担保している。

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

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

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

前述のように内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として、経営計画・運営会議がその機能を果たしている。経営事務部門（資料2-10）の中で内部質保証の推進に対して責任を負う事務部署は経営企画室となる。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、その役割を経営企画室が担っている。

内部質保証に関連する委員会としては、

- ①点検・評価については自己評価委員会
- ②点検・評価に基づく教育課程等の全学的な方針の策定については、教学マネジメント会議
- ③外部評価については外部評価委員会
- ④教職員の質向上のための研修についてはファカルティ・ディベロプメント委員会（FD委員会）及びスタッフ・ディベロプメント委員会（SD委員会）が担う体制（資料2-4）となっている。

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

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織としては経営計画・運営会議がある。構成員は学長、副学長、学部長、研究科長、事務局長、経営企画室長となっている。そのほか自己評価委員会、教学マネジメント会議が内部質保証に関連する委員会・会議体となる。

第2章 内部質保証

これらの委員会・会議は、基本的に研究科長、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ており、実効性が高い内部質保証の推進体制を構築している。

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：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施
評価の視点3：全学内部質保証推進組織による学部・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4：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施
評価の視点5：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施
評価の視点6：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7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

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

2016年3月末に発表された中央教育審議会大学分科会大学教育部会による『卒業認定・学位授与の方針』（ディプロマ・ポリシー）（以下、「DP」という。）、『教育課程編成・実施の方針』（カリキュラム・ポリシー）（以下、「CP」という。）及び『入学者受入れの方針』（アドミッション・ポリシー）（以下、「AP」という。）の策定及び運用に関するガイドライン（資料2-12）を参考に、当時の自己評価委員会、並びに同委員会内で設置された「3つのポリシーの策定及び運用・検証に係る検討会議」によって基本的な考え方が示され、卒業認定・学位授与の方針、教育課程の編成・実施方針及び入学者受入れの方針の策定のための全学としての基本的な考え方は2016年度の自己評価委員会の議論の過程で設定された（資料2-13）（資料2-14）。

2017年度には、2018年度の文化学科及び2019年度の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つの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おり、基本となる考え方は建学の精神と「7つの力」（資料2-15）である。

こうした見直しについては、学部での議論を踏まえ、全学推進組織である経営計画・運営会議で検討、その後に学部教授会に諮り、意見を聞いたうえで学長が決定する仕組みとなっている。

評価の視点2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

自己評価委員会による点検・評価報告書の作成が、見える形での内部質保証の起点となる。当該年度終了前2月頃から、同委員会で基準・項目ごとに執筆分担を決定し、当該年度の点検・評価報告書の原稿作成に入る。基準ごとに執筆は、教員と事務職員で分担して

いる。数回の校正・編集作業を経て学長、自己評価委員長、事務局長が点検（資料 2-16）し、印刷のうえ冊子の状態で全教員と、経営事務部門においては部署代表者に配布される。

一方、冊子が完成した時点で外部評価委員会の学外委員に評価シートとともに送付（資料 2-7）する。1 カ月ほどの期間内に学外委員は「点検・評価報告書」を確認し、評価シートに評価とコメントを記載し、外部評価委員会事務局である経営企画室に送付する。学外委員からの評価を編集したものを外部評価委員会配布、本学の教育研究について意見交換を行う。外部評価委員会における学内委員は、経営計画・運営会議のメンバー（資料 2-7）でもある。なお、2022 年度は2年ぶりに対面方式での委員会開催ができた（資料 2-17）。

外部評価委員会における点検・評価の後、教学マネジメント会議を開催する。2018 年度に設置した教学マネジメント会議は、2019 年度の看護学部設置、さらには 2021 年度の助産学専攻科と大学院看護学研究科の設置に伴い、各組織の長をメンバーとし、全学で開催している。教学マネジメント会議では全メンバーで各学部等の3つのポリシーの適切性について確認ののち、外部評価委員会での学外意見からの項目ごとの評価、コメントについて確認、次年度以降のカリキュラム改定予定などについて報告しあう。教学マネジメント会議のメンバーが人間学部においては学部運営会議（資料 2-18）で、看護学部では看護学科会（資料 2-19）で、点検・評価報告書と、外部評価委員会における学外委員のコメントとそれに対する本学教職員（学長、学部長、学科長、事務局長など）のコメントが記載されたシートを確認、点検・評価を行っている。

教学マネジメント会議での検討結果は、同会議で事務局を務める経営企画室長から、経営計画・運営会議に報告（資料 2-20）され、確認、検討が行われる。経営計画・運営会議は毎回、各学部長から自由に発言できる場が設けられており、内部質保証に関することで課題等があれば、この場を通じて問題を提起し、現状を相互に確認し合う機会ともなっている。もし、課題等があれば経営計画・運営会議の場で対応が指示され、関係する学部学科や委員会で検討することになる。

経営計画・運営会議が起点となって、内部質保証に積極的にかかわった事例を紹介する。文部科学省では 2021 年度から「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」を開始した。本学においては同認定制度を満たせるようなプログラム（科目）は存在しなかったが、この制度に対応できない状態は内部質保証において十分でないとの認識が、経営企画室から経営計画・運営会議に共有された。経営計画・運営会議では速やかに共通教育科目として対応すべきとの結論に至り、これを受けて経営企画室長は共通教育を主に担当する人間学部の教務委員長と検討に入った。科目の設計についてさらに教務学生部長や併設の短期大学の情報系科目担当教員も交え、議論を重ねた。シラバスの骨格が確定したところで教務委員会（資料 2-21）での検討を行い、そのうえで科目の新設は学則別表の変更にあたることから教務委員会として教授会に審議事項として提案、教授会での審議を経て学長により決裁された。このようにして 2022 年度から全学部生を対象とした新たな科目を設置することとなった。全学部全学科から履修希望者がおり、これらの学生が同プログラムに定める科目の単位を取得したことから、2023 年度に文部科学省の同プログラム認定制度へ申請を予定している。この取り組みは外部評価委員会でも高く評価された。

このように自己評価委員会、教学マネジメント会議、経営計画・運営会議が中心となり、内部質保証活動は適切に行われている。

評価の視点3：全学内部質保証推進組織による学部・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

全学内部質保証に係る推進組織は経営計画・運営会議である。しかし2022年度からは学長補佐室と役割を分け、学長補佐室が中期計画に基づく単年度の事業計画策定を教育研究部門と経営事務部門の各部署に対し、指示することとなった。

事業計画は各部署で半期毎に総括を行い、計画に対する達成状況や特記事項を所定のフォームに記入して学長補佐室に提出する。同室は各部署から提出されたもの（資料 2-22）を横断的に分析・点検、経営計画・運営会議に提出後、各教授会で報告（資料 2-23）する。これにより、内部質保証に係る計画の進捗度合いが点検でき、全学に共有できる仕組みとなっている。

また4月の経営計画・運営会議では、各学科の入学者定員の充足状況を確認し、評価とともにその結果に至った要因について意見交換を行う。また休学・退学の学籍異動は教授会に諮る前に必ず経営計画・運営会議で確認しており、問題があるようであれば直ちに対応を指示する体制になっている。

なお2022年度については、第3期中期計画の第2フェーズ策定期間となっていたことから、7月以降、単年度だけではなく、これまでの状況、さらに外部環境、内部環境を勘案して総合的に点検・評価を行うとともに、必要に応じて2023年度以降の取り組みについて構想を立て、全学として総合的な大学改革方針につなげていった。

全学的なPDCAを機能させる仕組みとしては、点検・評価報告書が中心となる。点検・評価報告書は自己評価委員会が作成し、それを学外者にも点検・評価してもらう仕組みを確立している（資料 2-7）（資料 2-17）。なお、点検・評価報告書には、教員ごとに自身の教育についての点検・評価を行う項目が設けられており、授業評価アンケート等を踏まえながら、振り返る仕組みとなっている。

これらの結果を踏まえて教学マネジメント会議が開催され、内部質保証体制を検証するとともに次年度以降のカリキュラム編成について議論される。教学マネジメント会議の議論の内容については経営計画・運営会議に報告され、次年度の計画で組み入れたり変更したりすることが必要になるようであれば、その対応を行う。

一方、学部学科単位においてもIR室（資料 2-24）からの学修時間に関する報告書や授業満足度に関する報告書（資料 2-25）のほか、ループリック自己評価の結果や、外部アセスメントテスト（看護学部のみ）の結果を学科会等やの場で共有し、次への授業改善へとつなげている。

以上のように、全学（機関）レベルにおいても、教育プログラムレベルにおいても、個人レベルにおいてもPDCAサイクル（資料 2-5）が複層的にかつ自動的に回る仕組みとなっており、そのすべてに内部質保証のための全学推進組織である経営計画・運営会議が直接的・間接的に関与していることから、全学内部質保証推進組織による学部・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が、本学においては確立されている。

評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

前年度の「点検・評価報告書」が8月に製本され、各教員に配布される。これによって

同報告書執筆者（主に学科長）以外の教員もあらためて内部質保証について点検・評価の機会としている。さらに外部評価委員会における学外委員の指摘、意見等とそれに対する本学側の回答（資料 2-17）を踏まえ、人間学部においては学部運営会議（資料 2-18）で、看護学部においては学科会（資料 2-19）で外部評価を含めた内部質保証についての点検・評価を行っている。このように学科単位による定期的な点検・評価を実施している。

評価の視点5：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

点検・評価結果に基づく改善・向上を図るため、FD 委員会（資料 2-8）の場で検討されているほか、毎月の学科会議でも必要に応じて検討を行う。改善・向上の実施については、翌年度の事業計画に盛り込まれ、PDCA サイクル（資料 2-5）の中で実施状況が検証される仕組みとなっている。このように本学では点検・評価結果に基づく改善・向上を計画的に実施できる体制を整えている。

評価の視点6：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

2015 年度に大学基準協会（認証評価機関）の評価を申請した結果、大学基準に適合していると認定（資料 2-26）された。一方で改善勧告として1項目、努力課題として2項目の改善報告を求められた。これに対し、本学では改善を重ね、改善報告書（資料 2-27）を提出した。この結果、認証機関である大学基準協会からは「今後の改善経過について再度報告を求める事項」は「なし」との評価（資料 2-28）を得た。同通知の中で改善活動への取り組みは評価されているものの、改善勧告、努力課題ともに改善が不十分な点があるとの指摘をされている。これについては第1章でも触れたとおりであるが、あらためて列記する。

- ①人間学部の過去5年間（2017年度～2021年度）の入学者定員に対する入学者数比率の平均及び収容定員に対する在籍学生数比率の平均はそれぞれ1.09、0.91となった。2021年度に入学者定員と収容定員とをそれぞれ20人増員したことを勘案すると実質的な改善が認められる。2019年度に開設された看護学部の3年間の上記数値はそれぞれ1.24、0.92である。看護学部開設以降3年間の大学全体の上記数値はそれぞれ1.04、0.99であり、特に直近の2021年度の入学者定員に対する入学者数比率は1.09、収容定員に対する在籍学生数比率は1.08であり、いずれも定員を充足するに至った。
- ②個人研究費の納品検収について、2015年認証評価にて指摘を受けたのち、学内研究費の管理・運営に関する制度の根本的な見直しを実施した。しかしながら、2019年度の改善報告書において、さらなる改善が望ましいとの意見を受けたことにより、継続した見直しを行っている。2021年度に、研究支援部署及び関連部署の人員配置を含めた管理・運営体制の見直しを行い、2022年度に学内研究費規程及び研究費取扱基準の改定を実施した。
- ③財務に関しては、2018年度～2020年度の大学部門の経常収支差額比率の推移は、△14.3%、△61.9%、△39.8%である。（第10章表9-2-3）2019年度は看護学部開設に伴う先行投資による経費負担の影響で数値は悪化したが、その後毎年の学生入学により数値は改善している。看護学部の4学年が揃う完成年度の2022年度には、先行投資に

第2章 内部質保証

見合う学納金収入が見込まれることから、大学部門としての単年度経常収支差額黒字化を目指した。

尚、寄付金に関しては、2020年度と2021年度は「清泉百年プロジェクト」の寄付金募集事業が新型コロナの影響で大きな制約を受けていた。2022年度は「清泉百年プロジェクト」の最終年度になることから新型コロナの状況を見極めつつ積極的な募集活動も再開したが、やはり期間中の新型コロナの影響等もあって、当初計画の目標値までは届かなかった。

次に行政機関からの指摘だが、本学は2018年度に人間学部文化学科を開設、その翌年度の2019年度には看護学部を開設、それぞれ設置計画履行状況等調査を毎年度、文部科学省に提出しているが、これまでに受けた指摘事項（改善）は、2020年度の「入学定員未充足の改善に努めること。」の1件にとどまる。

この指摘に対してはすでに結果を出している。看護学部看護学科は、開設初年度（2019年度）こそ入学定員76名に対し入学者49名だったが、翌2020年度は同66名と改善し、2021年度の入学者は94名となり入学定員充足率123%超となっている。これは毎年度、オープンキャンパスの開催回数や方式、大学案内の内容等を見直して発信力を高めたほか、高校訪問や地元高校との定期的な協議の場を通じて、理解を深めることに努めた結果である。

以上のように、本学では行政機関、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を行っている。これらの結果として、2022年度の大学基準協会による認証評価の結果、基準に適合するとの評価を得た。

評価の視点7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学では点検・評価における客観性、妥当性の確保のため、外部評価委員会（資料2-7）を常設の委員会として設置している。学長を委員長とし、副委員長は学外の委員から選任している。学外委員は長野県高等教育振興課、県教育委員会、地元商工会議所、長野市及び本学に生徒を送ってくれている高校の学校長または教頭で構成される。

学外委員には「点検・評価報告書」が製本された時点で送付し、合わせて項目ごとの評価シートも添付する。1カ月ほどの期間内に評価シートは項目ごとに◎○等で評価するとともに、項目毎にコメントを付記してもらっている。学外委員からは評価シートを外部評価委員会の開催前に事務局に送ってもらい、それらを編集したものを外部評価委員会で配布し、学内委員とともに本学の教育研究について意見交換を行う。内部質保証の推進の中核となる経営計画・運営会議のメンバーが外部評価委員会における学内委員を務めている。

外部評価委員会は例年、対面で実施しているが、2021年度は開催時期直前の8月がコロナ第5波の時期であり、スケジュール等の関係からメール会議としたが、2022年度は対面会議とした。外部評価委員会における点検・評価の後、教学マネジメント会議を開催、さらに外部評価委員会の学外委員の意見・質問・コメントと、それに対する学内委員の回答・コメント等を集約し、全教員に共有、その後、人間学部は学部運営会議で、看護学部は看護学科会議で点検・評価を行っている。

また、すべての私立の高等教育機関を対象とした「教育の質に係る客観的指標」において本学は、2020年度は同指標において満点を獲得、補助金全体の増減率において最高とな

るプラス5%を獲得、また2021年度は新たに設けられた「ガバナンス・コード」の項目のみ、満点を逃したが、それ以外の項目はすべて満点であり、補助金全体の増減率において上から2番目となるプラス5%（2021年度は最高プラス6%、最低マイナス6%）を獲得、2022年度は「ガバナンス・コード」の制定、評価を行い、同項目を満たしたことから最高評価の獲得に至った。

本学の内部質保証体制における点検・評価の客観性、妥当性は、外部評価委員会における評価、並びに文部科学省に照らしても十分、確保できていることが示されている。

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

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

本学では、公式HP上に「情報公開」ページ（資料1-5）を設け、「学校教育法施行規則」第172条の2に則り、次の情報を公開している。

- I. 学校教育法施行規則第172条の2第1項に規定する教育研究活動等について
- 【1号関係】大学の教育研究上の目的に関すること
 - 1. 教育研究上の目的
 - 2. 教育目標・ポリシー
 - 【2号関係】教育研究上の基本組織に関すること
 - 【3号関係】教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
 - 1. 教員組織
 - 2. 教員の数
 - 3. 教員組織、教員の学位および業績
 - 【4号関係】入学者に関する受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在学する学生の数、卒業した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
 - ・入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）
 - ・学生数に関すること
 - 【5号関係】授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
 - 1. 教育課程
 - 2. 授業科目の概要
 - 【6号関係】学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっての基準に関すること
 - 1. 学修の成果に係る評価の基準
 - 2. 卒業の認定の基準
 - 3. 修得可能な学位
 - 4. 免許状及び資格

【7号関係】校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

1. キャンパスの概要
2. 課外活動
3. 校地校舎面積・耐震化率
4. 主な交通手段

【8号関係】授業料、入学料、その他の大学が徴収する費用に関すること

1. 学生納付金
2. 学生納付金以外の諸経費

【9号関係】大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康に係る支援に関すること

1. 学修支援、証明書等交付、学生生活、通学、在籍、奨学金、災害傷害保障制度、保健室、学生相談室などについて
2. 国際交流、姉妹校・協定校、海外研修、国内留学・大学間連携
3. 地域貢献活動、産学官連携
4. キャリア支援（就職・進学支援）

Ⅱ．学校教育法施行規則第172条の2第4項に規定する教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関することについて

「学校教育法施行規則」第172条の2で求められている項目以外でも、下記の項目について公式HP上で公表している。

- ・IRに関わる情報公開
- ・大学等における修学の支援に関する情報公開
- ・学則・事業及び財務の概要
- ・学校法人清泉女学院の事業及び財務の概要・寄附行為・役員名簿

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

公表するデータの正確性、信頼性については、まず元となるデータについて、いずれも担当部署内でダブルチェックを行っている。文部科学省の補助金関連で使用するデータについては、さらに経営企画室でも確認を行っている。

また公表にあたってのページ作成については、データ提供元部署担当者と、当該ページを所管する総務部担当者がダブルチェックを実施している。加えてすべての公表データについては、経営企画室と事務局長が横断的にチェックを行い、正確性、信頼性の担保につなげている。

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

「学校教育法施行規則」第172条の2で求められている項目においては、毎年5月に定期的な更新を行い、情報をアップデートしている。それ以外の項目においても、例えばIRに関する情報のように、データが公表できるタイミングで適切な更新を実施している。

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

評価の視点1：全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

評価の視点1：全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

本学のPDCAサイクルは、自己点検・評価に基づく検証及び事業計画等策定の点検（C）、さらに外部評価等に基づき、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。（資料2-22）（資料2-23）

現状では経営面、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。こうしたことから、全学的なPDCAサイクルは適切に機能しており、有効性が高いと判断している。

自己点検・評価を改善・向上に繋げる体制・プロセスとしては、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・評価し、それを次の施策へつなげ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。

本学では自己点検・評価をPDCAマネジメントサイクルの点検活動として位置づけている。この自己点検・評価を基に各部署の強みと課題を把握し、第3期中期計画に反映している。これをもとに各年度の事業計画を策定し、改善・向上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前期中期計画（第2期中期計画＝修正経営強化・改善計画（2017年度～2019年度））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2018年度には教学マネジメントの体制整備に取り組み、教学マネジメント会議（資料2-3）を設置、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、事業計画においては極力数値化した目標として設定することで、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、内部質保証に関する定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（資料2-24）を設置し、データ集積、

第2章 内部質保証

分析を開始した。

第3期中期計画に位置づけられた大学院看護学研究科と助産学専攻科の設置も計画どおり、実現を果たした。

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、前述のように新たな組織の設置等、本学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。このことから、全学的PDCAサイクルの見直しについては積極的には取り組んではいない。

このようにPDCAサイクルそのものは適切であり、有効に機能している。しかし、今後ますます煩雑化する大学運営を鑑みると、デジタルトランスフォーメーション（DX）化の推進などによる効率化を検討する必要がある。

評価の視点2：点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

本学のPDCAサイクルは個人レベルから機関レベルまで多重構造のPDCAサイクルを回しており、これらの積み重ねが点検・評価における適切な根拠のベースとなる。そしてそれぞれのPDCAサイクルを回す際に「C」（チェック）で使用するのが、各種指標・情報である（資料2-5）。いずれも内部質保証に資する指標・情報として有効に機能しており、点検・評価における適切な根拠を使用しているといえる。

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

点検・評価結果に基づく改善・向上の典型としては、2021年度からの人間学部の変員変更（80名から100名に変更）、並びに2021年度に大学院看護学研究科と助産学専攻科を開設したことが挙げられる。2021年度の点検・評価を踏まえた検討結果としては、文化学科のカリキュラムの見直しと司書課程の導入（2023年度）、さらに2025年度をターゲットとする学科の改組の検討、看護学部においても2023年度からのカリキュラム変更、2025年度からの大学院研究科への保健師養成課程の導入などの具体的検討に入ったことが挙げられる。

このように現状の内部質保証システムによって新課程の設置等が実現できており、内部質保証システムは適切かつ有効に機能しているといえる。このことからシステムの見直しの必要性は現状では低いと捉えており、定期的に内部質保証システムそのものを点検することは規程等にも明文化されていない。しかし今後は、新年度の最初となる4月の経営計画・運営会議（＝部質保証の推進組織）の場で、内部質保証システムの点検・評価を行うこととしたい。

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、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。さらに2022年1月からは学長直轄の組織として学長補佐室を設け、これまで経営企画室が担っていた中期計画の策定、進捗の点検、総括を移管し、チェック体制のさらなる充実を図った。

この体制の下で、自己点検・評価の実効性を担保するために、点検・評価結果を中期計

画、単年度事業計画へ反映させ、改善策を確実にする仕組みとしている。また、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具体化し、職員へ目標管理制度を導入している。以上により、自己点検・評価を改善につなげる仕組み、手順は整っている。

本学は2学部と研究科から構成される小規模の地方大学であるため、教員間、職員間、そして教員と職員間のコミュニケーションが極めて円滑であることが特徴。会議体の場以外でも常日頃から現状の課題や改善の方向等について話し合える雰囲気があり、実際に個別の打ち合わせ等も頻繁に行われている。それらが醸成され、公式的な提案等となって発議されることになるが、その段階ではすでに背景や提案理由等が理解されているケースが多く、改善や向上がスムーズに進めやすい環境にある。

また内部質保証推進組織である経営計画・運営会議のメンバーは教学マネジメント会議のメンバーでもあり、教学マネジメント会議のメンバーは外部評価委員会の学内委員でもある。また、このメンバーは、学部長、学科長等の要職にあり、各会議体での議論等は、内容や秘匿性にもよるが、必要に応じて教授会や学科会等で共有されている。また事務職員においても、月に1回、教授会のあとに「部署長会議」が定期的に行われ、事務局長から教授会の内容や事務組織として共有・議論すべき内容が伝達され、必要に応じて討議を行う。各部署長は、自部署で部署長会議の内容を伝達し、教授会資料等も必要に応じて共有される。

このように本学においては、職制による多少の差異はあるにせよ、学内の状況や課題等は教職員が同じように把握・認識しており、また極論すれば、誰とでもいつでも必要に応じて面会し、話し合える風通しの良さが最大の長所であり特色である。組織としての議論、決定のために会議（委員会等）は必要であるが、会議を開かない限り、必要な情報を必要な教職員と共有できないということはない。将来的に大学の規模が大きくなった場合は見直す必要が生じるかも知れないが、現在のところはインフォーマル組織とフォーマル組織が有機的に機能しているといえよう。

上記のようなメンバーが重複していることの利点はあるものの、より客観性をもたせ、実効性を増すため、2022年度中に教学マネジメント会議規程を改正し、メンバー構成も含めて刷新した。

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（2022年1月からは学長補佐室と分掌）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。しかし内部質保証推進のための組織体制は定めているものの、全学的に理解が深まっているとは言い難い。各委員会等での議論が、全体の中でどのような意味や位置づけとなるかについては、今後、認識を深めていく必要がある。これまで明確に内部質保証推進体制を示した文書はなかったことが、その一因といえる。そこで2021年12月の教学マネジメント会議で体制図を検討し、さらに2022年1月の経営計画・運営会議でも確認のうえ、各学部教授会で報告事項として全専任教員に経営企画室長から説明を行った。事務職員に対しても教授会翌日の部署長会議で教授会資料として説明、配布した。2022年度からこの体制をスタートさせたが、まだ緒に就いたばかり

第2章 内部質保証

りであり、今後さらなる浸透を図る必要がある。

内部質保証をさらに推進し、教育の質を高めるために必要なことは、外部環境の変化、動向を敏感に察知し、それに対応していくことである。外部環境のうちの一つは中教審の動向や、その議論を踏まえての文科省の高等教育機関への施策、具体的には私学への補助金施策である。また修学支援制度の基準も今後、厳格化される見通しであり、収容定員確保の重要性がますます高まる中、教育の質を訴求し、学生確保につなげていくことが欠かせない。

現在、「教育の質に係る客観的指標」に対しては、高いレベルで対応できているが、改革総合支援事業タイプ1が近年、高度化したこともあり、本学は申請さえ難しいレベルとなっている。

「2. 長所・特色」で記した本学の小規模ならではの特徴が、ここではマンパワー不足という問題点として露呈している。事務組織においては、各種組織や委員会にしても、同一部署や職員がいくつも兼務で対応せざるを得ないのが実状である。

コロナ禍への対応も相まって、大学を取り巻く環境、マーケットの機敏な変化に対応していくためには、情報収集範囲の拡大を図るとともに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・体系的に整備することが求められる。これにより収集した定量・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る。本学では2018年にIR室を設置したものの、実質的に経営企画室メンバーが兼務しており、活動が限定的にならざるを得なかった。そこで2021年度には教員にもメンバーとして加わってもらい、公式HP等で公表するIRデータ等については定期的に収集・分析ができる体制とした。2022年度にはさらになる検討を重ね、2023年度からはIR室長を学長から教員に移管し、新たにシステム室職員も加え、充実を図ることとした。

4. 全体のまとめ

教職員の内部質保証への意識は高く、これまでも熱心に取り組んできた。しかし、見える化や体系化が遅れていたため、暗黙知で対応してきた部分があった。また入学定員充足がままならず、そこへの対処に追われていた期間があった。

弛まぬ地道な努力が奏功し、入学定員未充足にあった人間学部も近年は好転し、2021年度から入学定員を20名増やし100名とするまでとなった。2019年度に開設した看護学部も初年度と2年目は入学定員充足に至らなかったが、2021年度は定員を大幅に上回る入学者を確保することができた。2022年度も近隣の他大学が入学定員未充足の中、本学看護学部だけが充足することができた。2021年度には中期計画に盛り込まれていた大学院看護学研究科と助産学専攻科の設置も実現した。学生に対する授業満足度調査は高いスコアを維持している。

このように計画が遅滞なく実行され、結果が出ていることは、PDCAサイクルが機能し、内部質保証体制が適切であることの証左といえよう。とはいえ、前項で触れたような問題点もあり、今後はより一層の体制の整備、体制の見える化の促進、教職員一人ひとりの内部質保証に対する認識を深め、ステークホルダーから教育の質において、さらに高く評価される大学を目指していく。

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

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

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」（資料2-10）に分かれている。

教育研究部門は、大学の2学部（「人間学部」、「看護学部」）と2専攻科（「人間学専攻科」、「助産学専攻科」）、さらに大学院の1研究科（「看護学研究科看護学専攻」）で構成されている。経営事務局部門には、学長直轄の組織として学長補佐室、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）が設置されている。

経営事務部門の中で、特に学長補佐室は、大学運営における中核的な経営計画の立案、規程等の策定・改正機能を持ち、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機関レベルにおけるPDCAサイクルを回す部署として位置付けられている。

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（資料3-1）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。本学では教職員の相互協力の下で教育研究組織を運営する体制を整えている。また、附置施設としては、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、教育文化研究所を設置している。

<学部・学科・専攻科・研究科の構成とコンセプト>

人間学部は、心理コミュニケーション学科に加えて2018年に文化学科を新設し、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は、心理コース、英語コミュニケーションコースがあり、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に基づい

第3章 教育研究組織

た社会の有り方を積極的に理解し、地域や社会での諸問題を解決する能力を有する人材の育成を目指している。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開設し、公認心理師養成を行っている。また、英語コミュニケーションコースでは、教職課程（中学校・高等学校教諭一種免許－英語）を設けている。以上のとおり、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。

看護学部は、社会的要請により2019年に開設された。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、学びの文化、ケアの文化、共生の文化の創成を通して、社会に貢献できる人材を育成している。教育課程は、人間学部と共通で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。これをもって教育目標を達成することを目指している。

人間学専攻科と2021年度に新設された助産学専攻科は、教育課程や静修会行事を通じて建学の精神を学び、教育目標にそった学びの継続と研鑽を目指している。助産学専攻科は主に助産師国家試験受験資格を得るための1年間のコースある。学部等での教育養成された看護学分野の基礎的資質能力の習得の上に立って、助産に関する専門的な知識技術を修得し、母子の健康、家族や地域に対する健康相談や教育の役割を担うケアの文化を体現する中核的な人材の養成を目指している。

大学院看護学研究科は、2021年に開設され学部における基礎教育の上に専門的な学術理論とその応用を教授・研究し、地域社会の健康と福祉に寄与できる高度な看護実践者の育成を目指している。

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

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、教育文化研究所及び図書館、そのほかカトリックセンターなど4つのセンターで構成されている。これらの組織機能の概略は次の通りである。

（1）教育文化研究所（資料3-2）（資料3-3）（資料3-4【ウェブ】）

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・審査等を行うほか、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。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。2021年度と2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず中止した。

(2) 図書館 (資料 3-5) (資料 3-6 【ウェブ】)

教育研究の支援のための組織として、教職員で構成される図書委員会と紀要編集委員会 (資料 3-7) (資料 3-8) により、通常の図書館運営と研究紀要 (資料 1-12 【ウェブ】) 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、蔵書の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、学生による積極的な関わりもある。加えて、地域の知の拠点として図書館利用や企画展を市民に開放している。

(3) 地域連携センター (資料 3-9) (資料 3-10) (資料 3-11 【ウェブ】)

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。

(4) 国際交流センター (資料 3-12) (資料 3-13) (資料 3-14 【ウェブ】)

韓国の姉妹校提携校やカナダ・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。

(5) キャリア支援センター (資料 3-15) (資料 3-16) (資料 3-17 【ウェブ】)

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。センターでは、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図り、地域に貢献できる人材育成に努めている。

(6) カトリックセンター (資料 3-18) (資料 3-19) (資料 1-11 【ウェブ】)

カトリックセンターは、「建学の精神」を大学の教育に反映させる組織として位置づけられ、本学がよって立つ精神を具体的に教育に活かす活動を行うことで建学の理念を実現する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担っている。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。

- 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や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 毎月の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。

第3章 教育研究組織

- ③カトリックセンター紀要「HUMANITAS CATHOLICA」(資料 1-12)や「清泉カトリックセンター便り」(資料 1-11)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。
- ④建学の精神を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割を負っている。
- ⑤「建学の精神」を深め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、学校法人清泉女子大学と清泉女学院の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。

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

本学では、学問の動向に注視しながら心理コミュニケーション学科の見直しを行い、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要望する地域の声に応え、2019年度に看護学部を、さらに2021年度には指導的立場で活躍できる人材育成のために大学院看護学研究科看護学専攻を設置した。2022年度は、地域社会の要請を検証しながら、2023年度から大学院看護学研究科に、新たに院内教育リーダー養成を目指した特定課題研究コースを設置した。

また地域連携センターにおいて、本学学術研究成果を社会に還元し、地域連携、生涯学習、ボランティア活動を通して社会的要請に応えている。さらに高大連携を通じて、姉妹校との間だけではなく、地域の公立高校からの要請を受け取り、教育研究活動の地域への還元を図っている。

国際的環境への取り組みは、教育文化研究所と国際交流センターが中心となっており、教員の国際的な研究交流や学生の国際交流活動を推進している。本学は、大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附属研究所、センターその他の組織を適切に設置し、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境に配慮している。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

本学の教育研究組織（教育研究部門・経営事務局部門）は、中期計画、単年度事業計画策定し、自己点検・評価の基本方針及び実施基準に基づき、毎年、到達目標の策定及び教育研究組織の適切性について点検・評価（資料 2-22）（資料 2-23）を行っている。学部長、学科長及び事務局は、自己評価委員会の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。

点検・評価にあたっては、年度毎の学部・学科ごとの入学者数及び入学者定員充足率、授業評価アンケート、学生生活アンケートといった内部のデータに加え、公開されている

各種情報、同じ地域の他大学の動向等を根拠としている。個々の教育研究組織における検証に加え、経営計画・運営会議、教学マネジメント会議、自己評価委員会で点検・評価を行っている。これらの点検・評価の結果は中期計画に盛り込まれ、法人の理事会で報告し、改組等の重要事項については、理事会の審議、決裁を受けたのち、実行に移される。

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

第3期中期計画には、人間学部心理コミュニケーション学科の入学定員増（48名から68名に変更）、看護学部における助産学専攻科の新設、さらに大学院看護学研究科の新設が盛り込まれていたが、これらについては当初の計画どおり、2020年度中に認可を受け、2021年度に人間学部心理コミュニケーション学科の入学定員の変更を実施し、助産学専攻科、大学院看護学研究科を開設した。

現代は社会の変化、それに伴うニーズの変化のスピードも速く、こうした動きに対応するため、看護学部では2021年度より将来構想検討委員会を新たに設置して、完成年度（2022年度）後の新たな看護学部のあり方について検討をし、カリキュラムのスリム化を目指して新カリキュラムを2023年度から開始する。また、保健師養成課程設置について検討を進めた結果、2025年度から学部ではなく大学院に、保健師養成課程を設置することを決定した。

このように教育研究組織の適切性については、適切な根拠に基づき、定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに教育研究組織の改善・向上に向けた取り組みを行っている。

2. 長所・特色

大学組織全体として教育改革の必要性に応えるべく、また教育の質の維持向上に向けて、惜しむことなく絶えず努力を続けている。小規模大学であることから、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、これに基づき、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。この一体的な結びつきは、2020年度新たな5年間のフェーズに入った第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、教学経営組織の見直し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

従来人間学部心理コミュニケーション学科の各コースの長所、成果、地域のニーズを確認し、学生募集や教育課程等、複数の観点から教学組織の見直しを行い、2018年度に文

第3章 教育研究組織

化学科を設置した。更なる特徴を生かした教育体系の明確化が必要であり、第3期中期計画に沿って、2020年度に教学マネジメント会議が主導で教育課程の再構築、組織の見直しについて作業部会を設置して検討している。その結果、2023年度はカリキュラム改訂が実施される予定である。一方、文化学科の定員割れが2021年度以降発生し、英語コミュニケーションコースでは学生数が減少していることから、学科・コースの強化に取り組む必要がある。

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を引き続き行いながら、2学部の組織的連携の強化を継続的に図っていく必要がある。

4. 全体のまとめ

大学の理念・目的に照らして、学部、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、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が、次の第4期中期計画を視野に教育研究組織としての変革を模索していかなければならない。

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（授与する学位ごと）及び公表

評価の視点1：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（授与する学位ごと）及び公表

本学は授与する学位ごとに、それぞれの教育内容に即して卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を以下の通り定め、学生便覧（資料 1-6）及び公式 HP（資料 1-5【ウェブ】）等で公表している。

＜人間学部の卒業認定・学位授与の方針＞

人間学部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。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卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を定め、公表している。

卒業認定・学位授与の方針には、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 卒業認定・学位授与の方針（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。

更に人間学部の卒業認定・学位授与の方針の下に、心理コミュニケーション学科（心理

第4章 教育課程・学習成果

コース、英語コミュニケーションコース）と文化学科においても卒業認定・学位授与の方針を掲げ明示している。学部における卒業認定・学位授与の方針は、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つのポリシーの体系は、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。

学部・学科の卒業認定・学位授与の方針については、在学生および教職員に対して、各年度当初に配布する学生便覧（資料 1-6：p. 54）に明示している。さらに、受験生、地域社会に対しては公式 HP（資料 1-5 【ウェブ】）を通して公表している。

<看護学部看護学科の卒業認定・学位授与の方針>

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卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を定め、公表している。

卒業認定・学位授与の方針には、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 卒業認定・学位授与の方針（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）

看護学部看護学科の卒業認定・学位授与の方針の公表については、次の方法で実施している。在学生および教職員に対して、各年度当初に配布する学生便覧（資料 1-6：pp. 116-117）に明示し、本学への入学を考えている受験生に対しては公式 HP（資料 1-5 【ウェブ】）を通して公表している。

<看護学研究科の卒業認定・学位授与の方針>

看護学研究科の目的及び使命に基づく教育目標の達成を目指して、本学は学位を授与するに当たり修得しておくべき能力を含めた卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を次のとおり定め、公表している（資料 1-6：p. 168）（資料 1-5 【ウェブ】）。

＜看護学研究科 卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）＞

- ① 看護活動の基盤となる関連領域に関する幅広い知識及びより良い看護活動を実践するための理論的知識や実践的能力を身に付けている。
- ② 様々な健康状態や多様な場で看護を必要とする人々への看護に対し、俯瞰的検討ができ、質の高い看護ケアが実践できる応用能力を身に付けている。
- ③ 看護実践における諸課題に対し、研究的手法を用いて科学的に解明し、その成果を看護実践の改善に活かすことができる能力を身に付けている。

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

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表

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

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

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（授与する学位ごと）及び公表

・教育課程の体系、教育内容

本学は人間学部、看護学部、看護学研究科の卒業認定・学位授与の方針に基づいて、以下の通りに教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を定めている。こうした教育課程編成・実施の方針は受験生や地域社会に対しては公式HP（資料1-5【ウェブ】）で公表し、また学生および教職員には学生便覧（資料1-6：pp. 54-55、p. 121、pp. 168-169）に各学科・研究科の教育課程編成・実施の方針を明示し公表している。

大学設置基準に定められた教育課程編成・実施の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（資料1-6：pp. 65-92, pp. 100-113, pp. 123-137, pp. 145-150, pp. 169-172）に詳しい説明を載せている。また教育課程における科目区分、必修・選択の別、単位数等については、大学は学則第5章、大学院は学則第6章の「授業科目及び履修方法」の条文及び別表1「教育課程」（共通教育課程と専門教育課程）で規定し、学生便覧（資料1-6：pp. 65-85, pp. 123-137, pp. 169-172）及び公式HP（資料1-5【ウェブ】）で明示し学生および教職員に周知している。これらの情報は学生便覧に掲載するだけでなく、学期当初のオリエンテーションにおいて説明しており、また、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。

＜人間学部の教育課程編成・実施の方針＞

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編成・実施の方針を定め、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 教育課程編成・実施の方針（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。

第4章 教育課程・学習成果

- (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。

教育課程編成・実施の方針は、人間学部全体の方針とともに、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。それぞれの教育課程編成・実施の方針は、学科における卒業認定・学位授与の方針を満たす内容で構成されている。更に心理コミュニケーション学科においては心理コース、英語コミュニケーションコースの方針が内包される。

＜看護学部看護学科の教育課程編成・実施の方針＞

看護学部看護学科において卒業認定・学位授与の方針に基づいて、以下の通りに教育課程編成・実施の方針を定め、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 教育課程編成・実施の方針（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。

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、教育課程の構造を卒業認定・学位授与の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卒業認定・学位授与の方針と整合性のあるものにしている。

＜看護学研究科の教育課程編成・実施の方針＞

看護学研究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。看護学研究科の教育課程は、共通教育において看護実践の基本となる専門的な幅広い知識を深め、専門教育では質の高い看護実践に必要な応用能力を修得することを目的に編成されている。

＜看護学研究科 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）＞

(1)教育課程編成・実施の方針

- ①健康や健康づくり及び看護や生命や医療の倫理に関する諸問題など、看護活動の基盤となる関連領域に関する幅広い知識を修得するために科目を配置する。
- ②看護実践の基本となる専門的な知識を深め、人間発達の段階や看護提供の多様な場の特性に応じた看護実践に必要となる応用能力を修得するための科目を配置する。
- ③看護職者としての専門的な知識と技術の向上や開発を図り、高度な看護実践を展開するために必要となる研究能力を修得するための科目を配置する。

(2)教育課程実施の方針

- ①知識の理解を目的とする教育内容は講義形式、知識の検証を目的とする教育内容は演習形式、理論的な知識や技能を実務に応用する能力の修得を目的とする教育内容は実習形式と実践形式を交えた授業形態をとることとする。
- ②研究指導は、複数の研究指導教員による研究指導体制のもと、個別による研究指導を行うこととする。特に、研究計画の立案指導においては、多様な入学者が自ら研究計画を立て、主体的に研究活動を実践できるよう組織的な体制による指導を行う。
- ③認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図ることから、体験学習や調査学習等に加え、教員や大学院生同士の討議等を重視する教授・学習法を取り入れる。
- ④単位制度の実質化を図る観点から、特定の学期における偏りのある履修登録を避け、履修モデルを提示する。
- ⑤各授業科目の学習目標やその目標達成のための授業の方法、計画等をあらかじめ大学院生に明示した上で成績評価や修了認定基準を示し、これに基づく厳格な評価を行う。

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

学部・学科・研究科における教育課程編成・実施の方針では卒業認定・学位授与の方針との関連を明記しつつ、教育課程の構造や内容等についても詳細に説明している。各学部・学科・研究科における卒業認定・学位授与の方針は抽象的な記述ではなく、教育課程編成・実施の方針に対応した形となっており、各科目に反映されている。学部においては

第4章 教育課程・学習成果

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）」課程、②「専門教育」課程に分けている。研究科においては①「共通教育科目」、②「専門教育科目」、③「研究科目」に分けている。また、各学部・学科において学生が修得すべき知識、技術、態度等を学位授与方針にて定めているが、教育課程編成・実施の方針において対応付けている。さらに、その対応関係はカリキュラム・ツリーにおいて体系的に視覚化されており（資料 1-6：pp. 94-97, p. 139）、またカリキュラム・マップおよび各科目のシラバスにおいて各科目との対応関係も明示されている（資料 1-6：pp. 86-92, pp. 140-143）。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・論文をとと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卒業認定・学位授与の方針と整合性のあるものとしている。

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的性への配慮
- ・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）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・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
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
（【修士】）
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

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

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

学部・学科・研究科における教育課程編成・実施の方針では卒業認定・学位授与の方針との関連を明記しつつ、教育課程の構造や内容等についても詳細に説明している（資料 1-6：pp. 54-64, pp. 120-121, pp. 168-169）。各学部・学科・研究科では教育課程の編成・実施方針に基づいて、各学位課程に適切な授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している（資料 1-6：pp. 74-83, pp. 130-139, p. 172）。

・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系的性への配慮

<人間学部>

本学の教育課程編成・実施の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2コース制（心理コース、英語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。こうした学習の順次性について、さらに、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ている（資料 1-6：pp. 85-97）。さらに履修モデル（資料 4-1【ウェブ】）を作成することで、各学科と各コースで科目群を体系づけている。

＜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、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科目配置をすることで、全体的な編成の体系性に配慮している（資料 1-6：pp. 138-139）。

＜看護学研究科＞

看護学研究科では教育課程の編成・実施方針に基づいて、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。1年次から2年次にかけて「共通教育」「専門教育」を配当し、2年次の「研究」科目を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、「発達・ヘルス支援看護学」「包括ケア看護学」を配置し、科目内容とレベルの順次性と段階的な科目配置をすることで、全体的な編成の体系性に配慮している（資料 1-6：p. 172）。

・単位制度の趣旨に沿った単位の設定

大学設置基準、および大学院設置基準に定められた単位制度の趣旨に基づき、大学学則第24条4項および大学院学則第27条3項において、授業科目の単位数の算定方法を規定している。これに基づいて、各授業科目の単位を適切に設定している。また、シラバスに具体的な準備学習の内容と学習時間を明示することを、「シラバス執筆要領」（資料 4-2）に明記し、シラバス（資料 4-3【ウェブ】）に反映している。

・個々の授業科目の内容及び方法

個々の授業科目の内容及び方法は、大学学則第24条第1項および大学院学則第27条1項「授業は、講義、演習、実験、実習若しくは実技のいずれかにより、又はこれらの併用により行うものとする」（資料 1-6：pp. 65-66, p. 123）に従い、教育課程編成・実施の方針に基づいて実施している。教育課程編成・実施の方針は、各学部、学科、研究科ごとに定められ、各科目区分の目的と内容が明記されている。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、大学学則第22条、大学院学則第24条及び別表1「教育課程」（共通教育課程表と専門教育課程表）で規定し、学生便覧（資料 1-6：pp. 76-

第4章 教育課程・学習成果

83, p. 132-137, p. 172) で明示し学生に周知している。

個々の授業科目の内容及び方法の適切性の担保にあたっては、教員相互が、他の教員のシラバス（資料 4-3【ウェブ】）をチェックし、教育の内容・方法・評価基準について、協議し、調整を図ることが有効である。こうしたシラバスチェックについての取り組みを2019年度より教務委員会を中心に全学的に実施している。

・授業科目の位置づけ（必修、選択等）

授業科目の位置づけ（必修、選択等）は、学則第22条第2項、大学院学則第24条および別表1「教育課程」（共通教育課程表と専門教育課程表）で規定し、「共通教育科目」「専門教育科目」ごとに卒業要件単位数を設定し、学生便覧（資料 1-6：pp. 74-83, pp. 130-137, p. 172）で明示し学生に周知している。専門科目については、教育課程編成・実施の方針において学部・学科・研究科ごとに科目群等を提示している。授業科目の位置づけの適切性については、カリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー等を用いて、各学部・学科のカリキュラム運営等を担う組織（教務委員会）において確認している。

・各学位課程にふさわしい教育内容の設定

各学位課程にふさわしい教育内容を設定するために、全ての授業において卒業認定・学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針との関連性を意識した科目づくりを行っている。学部における卒業認定・学位授与の方針との対応については、カリキュラム・マップにおいて明示され、それぞれの科目がどのような科目群に属し、それがどのように卒業認定・学位授与の方針に関連しているのかを明示している（資料 1-6：pp. 87-92, pp. 140-143）。また、授業のシラバスにおいて、個々の授業内容と授業の到達目標についてカリキュラム・マップで示した具体的な到達目標との関連性を意識しながら、授業担当者がシラバスを作成するように促している。

科目の体系的な配置等のカリキュラムの構成等に関する事項は、原則的に各学部・学科・研究科によって検討を行っている。全ての学部に通じているのは、以下のとおりである。

- 1) 演習科目を必修科目とし、講義科目と演習科目を組み合わせで教育課程を編成している。
- 2) 1年次に基礎的なアカデミック・スキルを学ぶ演習科目を必修科目として配置している。
- 3) すべての年次において演習科目を必修としている。

これらの組み合わせによって、知識のみではなく、卒業認定・学位授与の方針に定める知識・技能・態度等の育成を行っている。

研究科においては、共通教育科目の必修科目は、できる限り1年次の春学期に履修し、2年次には、特別研究に専念できるように指導している。1年次秋学期には、さらに専門性を深めた多領域の教員たちが指導に当たる演習科目を配置し、学生の視野を広げるとともに、研究計画作成の演習を行っている。1年次の終わりには、学生と論文指導を担当する教員の全員参加の研究計画発表会を行い、研究の精度を高める機会としている。これらによって、研究的手法を用いて、科学的に研究対象を解明しその成果を看護実践に活かすことのできる資質や態度の育成を行っている。

・初年次教育、高大接続への配慮

初年次教育への配慮として、学部全体で「学習基礎科目」の「基礎セミナー」を必修科目として設けることで、高大接続への配慮を行っている。また、「情報基礎Ⅰ」「情報基礎Ⅱ」を必修科目とすることで、情報リテラシー教育の向上に取り組んでいる。

人間学部の「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（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することで学びの場を学外に広げながら、アカデミック・スキルに必要な技術を磨くための学びを提供している。第四に、学びの結果を他者に伝え、そこ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はじめにかけて重点的に実施している。

看護学部の「基礎セミナー」では、科目担当教員が大学での学生生活の基本となる技術を身につけるためのサポートを行っている。第一に、自己管理しながら積極的に大学生活を送る方法を身につけるために、個々に学びのゴールステートメントを設定させ、それに向かって学習に取り組む指導を行っている。そして中間評価と最終評価を行い、自分の学習を振り返る機会を設けている。第二に、アカデミック・スキルを身につけるために、課題に沿って自ら調査考察し、レポートとして論理的にまとめることを課している。また、クリティカルシンキングの基礎を学ぶための演習を行い、美術鑑賞を通して観察眼や思考力を養っている。第三に、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のスキルを高める演習を行っている。第四に、グループワークの折には、学生同士の人間関係を良好にするために、学習とコミュニケーションの観点から、重点的に毎回グループ編成を変えて実施している。第五に、eラーニングシステムを学習に活用する力を身につけるために、ラーニング・マネジメント・システムを活用した学習に取り組んでいる。

・教養教育と専門教育の適切な配置

＜人間学部＞

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。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。

専門教育科目の課程表では、心理コミュニケーション学科において「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科目配置をすることで、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。なお、資格課程として、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ている。

第4章 教育課程・学習成果

<看護学部>

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。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。専門教育科目は、さらに専門基礎科目、専門基盤科目、専門実践科目、専門総合科目の4つの科目群に区分されている。基礎から実践・総合と科目内容とレベルの順次性と段階的な教育に配慮し、また、看護学教育に必要な科目と単位を指定規則にあわせて、全体的な編成の体系性に配慮して科目を配置している。看護師国家試験受験資格と希望者には、養護教諭一種免許状の取得に必要な科目を設けている。

<看護学研究科>

看護学研究科では、修士課程として必修科目としての共通科目、専攻する領域の演習科目が設置されている。選択科目は卒業後臨床現場などでより専門的な実践に役立つための科目が設置されている。

・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等（【修士】）

看護学研究科（修士課程）の教育は、コースワーク（授業科目）の授業及びリサーチワーク（学位論文等の作成等）に関する指導により行われている。授業科目の種類、単位数及び修了に必要な単位数は学生便覧（資料 1-6：p. 172）に明示されている。これに基づき、科目担当教員による共通教育科目の授業と専攻した領域の主・副指導教員による研究指導が1年次春学期より行われている。特に秋学期では専門教育科目を統合した演習では、研究の進行にあわせて定期的に演習成果を発表している。そこには主・副指導教員以外の看護系研究科教員全員が出席し学生との質疑を行い、適切な研究のアドバイスがなされている。以上のように学生は専攻した領域の研究指導教員から自分の研究課題について指導を受け、さらにそれ以外の看護学研究科担当教員からも指導を受ける機会をもつ。

・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

教育課程の編成は、学部・学科・コースおよび各学部教務委員会が主に対応している。全学内部質保証推進組織のかかわりとしては、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、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。各研究科・学科、部署が取り組んでいる自己点検・評価において、教育課程の編成における課題点が出てきた際に、関係学科・部署に対し改善を促すようフィードバックを行っている。

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

共通教育科目には「キャリア系科目」群が設定されており、各学部の特性に対応した形でのキャリア教育が行われている。人間学部では、そのためのツールとしての「言語科目」、職業準備と職場経験を学ぶ「実務科目」、キャリア準備の総合科目としての「キャリア・デベロップメント」、就職試験準備を行う「キャリアの基礎教育」の系列の科目での授業を展開している（資料 1-6：p. 77）。看護学部では、看護の専門職として必要なキャリアに役立つ科目を設定している（資料 1-6：p133）。さらに、両学部と

も専門教育科目において地域社会の事業に参加して実践的な活動に取り組む機会を設けることで、学生が社会に出てゆくために必要な能力を育成する教育を実施している。

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

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置 ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等） ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等） ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法 ・適切な履修指導の実施 ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】） ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり
--

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）

教育の質保証を図るため、2013年度以来単位履修登録にキャップ制を導入している。学部においては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20単位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1-6：p.73, p.128）。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やクラス担任から指導を行なっている。

研究科においては、修了までに必要な修得単位を規定している意外に、履修登録の上限は設けず、学生が主体的に調整を行い、履修できるようにしている。単位の実質化を図るための制度は特別に設けていないが、指導教員による指導において調整している。

・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)

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。2019年度からシラバスを全学でWeb化（資料4-3【ウェブ】）し、公式HP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、準備学習及びその時間、教科書、参考書、ICT活用等の項目を設け、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ている。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PDCAの過程、学部・学科ごとのFDを通して検証している。

・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

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、教育課程編成・実施の方針に則り、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。また学期末に行われる授業評価アンケートにおいても学生の主体的参加状況に関する評価項目を設定している。その結果は各科目担当にフィードバックされ、PDCAチェックシートにより点検され、授業改善を促している。

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を多く設けている。さらに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。学部においては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入れられているほか、ほとんどの授業において、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。

2020年度は新型コロナウイルスの蔓延により、前期の授業がオンラインで実施することになったが、リアルタイムの双方向型授業の実施とラーニング・マネジメント・システムを併用し、上記の主体的参加を促す授業を継続することが出来た。またフィールドワークの代わりに、オンライン授業に学外の専門家や地域の人に参加してもらうことでフィールドワークの代わりをおこなった。

2022年度においては原則として対面となった。ただし、コロナ禍において導入の進んだラーニング・マネジメント・システム（Google classroom）や遠隔授業システム（Zoom等）を継続して活用することで、学生が効果的かつ効率的に学修参加できるよう取り組んでいる。

・適切な履修指導の実施

学部・学科では、授業を受ける学生に対して、教員が相談に応じるオフィスアワーを設けることにより、きめ細やかな教育指導を行う体制を整えるとともに、年度初めに学年別の履修ガイダンスを実施したうえで、個別の履修相談に応じるなど、学生の履修指導体制を整備している。また、メンター制度を採用してきめ細やかな教育指導を行っている。人

間学部では、初年次においては「基礎セミナー」でクラス制を設け、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。その折に学生への成績評価（GPA 制による数値の結果を含め）のフィードバックを実施し、それぞれの学生の指導に活かすとともに、学習の質を確保する手段としている。看護学部では、クラス担任制度により、履修状況の把握と個別指導を行い、確実な履修指導を行っている。また、教職関連科目の履修に関する相談は、クラス担任と教職課程担当教員が連携して行っている。各学期に1回はクラス担任との面談の機会を設け、成績不振者に対しては、適宜、個別指導を行っている。また GPA 制を、退学勧告の基準として用いている。看護学研究科では、指導教員により研究指導ゼミが行われ個別的な研究テーマに沿った指導を行っている。

・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

本学では、1クラスあたりの標準学生数を個々の科目の特性に応じて設定している。例えば、全学共通教育科目の「建学の精神」科目（人間学，キリスト教概論等）、「学習基礎科目」（基礎セミナー、情報処理）等は個々の学生に目が届くように、クラス制を設け、概ね1クラスあたり40～50人程度として実施している。講義科目については、各学部の学生数が80～100名程度であることから、原則として上限は設けていない。心理コミュニケーション学科においては、一部の演習科目（心理的アセスメントⅠ・Ⅱ等）において30名等の人数制限を設けている。また心理コース科目の「心理実習Ⅱ」はGPAや面接等で10名程度の履修者を選抜している。文化学科は1学年あたりの人数が少ないため演習科目で定員を設けていない。看護学部においては、専門科目は、ほとんどが必修科目であり、講義科目と演習科目のどちらも全学生（50～90名）が受講する。人間学部の3、4年次演習科目は8～10人程度を標準としている。また、3年次・4年次ゼミについては学科ごとに受講者の一定の制限を設けている（8～10名程度）。看護学部の臨地実習においては、1グループの学生人数を4～5名程度の少人数とし、実習施設における学生のサポートと学生指導をきめ細やかに行えるようにしている。研究科においては、1科目あたりの受講者数が少ないため定員を設けていない。このように授業形態に配慮した1授業あたりの学生数として適切である。

・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】）

修士論文作成までの2年間の研究指導に関する大枠は入学時のオリエンテーションでスケジュールが示されている。1年次4月の履修・研究指導オリエンテーション、研究指導教員の決定から始まり、春学期の専門領域の看護学特論で、研究テーマに関する文献検討・討議が繰り返され問題意識が明確化され漠然としていた研究テーマが絞り込まれていく。秋学期の看護学演習で研究指導教員と研究目的、研究方法の選択、研究対象者の検討を進め、先に述べた定期的な発表会で研究指導教員以外の看護学研究科担当教員から指導を受けることができる。1年次の最終的な目標は研究計画発表であり、その後計画の若干の修正を行い研究倫理審査の申請を行うことになっている。2年次は倫理審査で承諾されれば研究指導教員の指導の下、研究を進めていく。2年の秋学期早々に研究中間報告会でそれまでの研究成果を発表し看護学研究科担当教員から指導を受ける。その後、1月から2

第4章 教育課程・学習成果

月にかけて修士論文を提出し、審査をうける。さらに修士論文発表会を経て3月に学位が授与される。

・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

以上のような教育の実施は、学部・学科・コースおよび各学部教務委員会が主に対応している。教育の全般的な検証については自己評価委員会、教育課程等の全学的な方針の策定については、教学マネジメント会議が責任を持つ体制とし、両委員会の事務局を経営企画室が担っている。また、教務委員会がシラバス内容の検討やシラバスチェック等を行い、FD委員会が学修時間や科目ごとの成績評価の確認など学修成果の検証、授業評価アンケートに基づく自己評価を行うなど分業しながら、より適切な教育実施ができるよう取り組みを行っている。これらの組織を統括するのが全学内部質保証組織である経営計画・運営会議である。各研究科・学科、部署が取り組んでいる自己点検・評価、教育課程の編成等における課題点などは、経営計画・運営会議で共有され、改善の必要が生じた際は同会議メンバーである学部長、研究科長を通じて関係学科に対し改善を促すようフィードバックを行っている。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：各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
- ・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

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・公表
- ・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
- ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

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

本学では、大学設置基準、および大学院設置基準に定められた単位制度の趣旨に基づき、大学学則第24条4項および大学院学則第27条3項において、授業科目の単位数の算定方法を規定している（資料1-6：p.163, p.187）。これに基づいて、各授業科目の単位を適切に設定している。

各学部、研究科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、学部においては教務委員会さらに教授会において、研究科では研究科委員会において審議し、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。学部においては「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1-6：p. 69, pp. 126-127）。この評価方法に基づいた成績評価の実施に関しては、「秀」

%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。

・既修得単位の適切な認定

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1-6：pp. 173-175）。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、その認定基準を印刷物によって配付し確認している。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。

・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

成績評価の客観性を担保するための措置として、本学（学部・学科）では、GPA 制度を導入している。具体的には、大学学則第29条第1項において、試験の成績は、100点満点とし、60点以上を合格とし、60点未満を不合格とするとしている。また、同項において成績評価の細分も規定している。成績評価の区分に応じて点数を付与し、GPA を算出している。なお、これらの内容は、GPA 運用規程に明記され、履修ガイダンスをととして学生に周知しているほか、学生便覧（資料1-6：p. 69, pp. 126-127, pp. 176-177）にも情報を掲載している。

成績評価の厳格性を担保するための措置として、本学（学部・学科）では、各授業科目のシラバス（資料4-3【ウェブ】）に「授業到達目標」「授業計画」「成績評価方法」を明示し、これに基づいて厳格な成績評価を行っている。また、2019年度よりIR室およびFD委員会を中心に、成績評価のFDを実施しており、成績評価の分布および科目GPAを教員で確認することを通して成績評価の平準化に役立てている。

研究科においても学部と同様の成績評価の基準を規定している。また、成績評価の厳格性を担保するための措置として、各授業科目のシラバスに「授業到達目標」「授業計画」「成績評価方法」を明示し、これに基づいて厳格な成績評価を行っている。

・卒業・修了要件の明示

大学設置基準32条の卒業認定・学位授与の方針は、大学に4年以上在学し、124単位以

第4章 教育課程・学習成果

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。人間学部は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、卒業認定・学位授与の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。人間学部の課程は、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つの要素によって構成されている（資料1-6：pp. 74-75）。それぞれの分野での履修条件等が別紙1「教育課程」（資料1-6：pp. 76-83）に詳しく記載されている。

看護学部は学位授与基準を明示し、卒業単位を128単位としている。学位授与の要件は、卒業認定・学位授与の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共通教育科目、②専門基礎科目、③専門基盤科目、④専門実践科目、⑤専門総合科目、⑥教職関連科目という6つの要素によって構成されている（資料1-6：pp. 130-131）。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されている（資料1-6：p. 132-137）。

看護学研究科の学位授与の要件は、本学大学院学則に定める修業年限以上在学し、30単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験に合格することである。この課程は、①共通教育科目、②専門教育科目（発達ヘルス支援看護学、包括ケア看護学）、③研究科目という3要素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されている（資料1-6：p. 172）。

・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

以上のように、成績評価及び単位認定については、担当教員の責任と権限で行われている。各種規程による必要事項の規定と明示、及び学生が理解するための資料の作成と公表により、本学における成績評価、単位認定及び適切な実施を進めているといえる。また、教務委員会及び教授会において成績評価と単位認定についてチェック作業を行い、FD委員会が成績評価の平準化に取り組んでいる。

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・公表

人間学部においては、卒業要件を満たすためには、卒業研究・論文の制作が必修となる。学習成果の基準は、学生便覧（資料1-6：pp. 69-71）に明示し、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。

看護学部においては、「卒業研究・論文」は一般的な授業科目とは異なり、各ゼミにおいて個別指導を行うこととしている。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」を通じて行われる。学生の希望するテーマに沿って卒業研究を行うため、3年次の秋学期に専門領域を選択させて、学生の意欲を引き出し、4年次に、卒業研究を進めていく。卒業研究の成果として論文をまとめ、

各ゼミ単位で発表会を行い、設定した成果基準を実効性のあるものとした。

看護学研究科においては、入学時・学期はじめの科目履修等に関するガイダンスにおいて学位論文執筆・審査基準について説明し指導を行っている（資料4-4）。

看護学部と看護学研究科は完成年度前のため、2022年度の学生便覧には学位論文審査基準等の掲載は行っていないが、公式HPに看護学研究科の学位論文審査基準（資料1-5【ウェブ】）を掲載している。

看護学研究科では2022年度便覧には学位論文審査体制および審査基準を掲載した（資料1-6：p.37）。修士論文審査会を実施して審査基準の見直しを行い2023年度便覧にはさらに検討をしていく。

・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

学部では、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。人間学部では単位認定の前提として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」に則して行うことで、卒業論文及び学位審査の客観性と厳格性を確保する措置としている（資料4-5）。

看護学研究科では、大学院生は本学に2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、修士論文を提出し、修士論文の審査及び最終試験に合格したうえで、看護学研究科委員会の審議を経て学長が卒業を認定する。修士の学位論文の審査を行うために、看護学研究科委員会を設け、研究科に所属する教授または准教授から3名以上を選出し修士学位論文審査委員会を設置することになっている。こうした仕組みをもって修了認定の客観性及び厳格性を確保している。

・学位授与に係る責任体制及び手続の明示

学位授与に係る責任体制、手続は、大学学則第40条、大学院学則第39条および学位授与規定において規定している。学部においては、これに基づき教授会規程を定め、各学部の教授会の審議を経て学長が卒業を認定する。研究科においては、これに基づき研究科委員会規程を定め、研究科委員会の審議を経て学長が課程修了を認定する。卒業および課程修了認定は、各学期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。卒業および課程修了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説明しているほか、教務学生部職員及び人間学部及び看護学部では卒業研究担当教員、看護学部ではクラス担任、研究科では学位論文指導担当教員が説明している。

・適切な学位授与

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。各学生の単位認定状況については、メンター教員、クラス担任、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。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、卒業要件を未充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。

看護学研究科では、修士の学位論文の審査を行うために、研究科に所属する教授または准教授から3名以上を選出し修士学位論文審査委員会を設置する。学位論文審査をしたときは、学位授与の可否について審査報告書を研究科委員会に提出し、研究科委員会はそれに基づき当該学位授与について判定する。

・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

以上のように、学位授与については、担当教員の責任と権限で行われた授業科目の単位の積算や学位論文の厳格な審査を元に行われている。各種規程による必要事項の明示、及び学生が理解するための資料の作成と公表により、本学における成績評価、単位認定は適切に行われている。また、教務委員会及び教授会において単位認定について二重のチェック作業を行う。教授会に単位認定について諮られる前に、全学内部質保証推進組織である経営計画・運営会議で事前に報告され、検証・確認する仕組みとなっている。なお、単位認定の前提となる科目ごとの成績については、教員や科目による評価の偏りが生じないよう、FD委員会が成績評価の平準化FDを通して検証を行っている。

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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

評価の視点2：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

＜学習成果の測定方法例＞

- ・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

評価の視点3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

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（資料1-6：pp.55-56、pp121-122）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で各ポリシーの評価指標を定め学習成果を適切に評価することとした。

人間学部では、英語力診断テストであるVELCをプレイスメントテストとして導入している。英語コミュニケーションコースにおいては、英語能力の基準にCEFR（ヨーロッパ共通

参照枠)を活用しており、具体的な目標を Can-do リストで確認しながら実践的コミュニケーション・スキルを習得することを求めている。例えば、TOEIC であれば 650 点に相当する英語レベルに到達することとしている(資料 1-6 : p. 60)。「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。一方で心理コース、文化学科においては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については、間接的に授業成績、GPA、卒業論文で示す以外には、学科の性格上量的に点数化できる指標を設定しにくいこともあり、手探りの段階である。

看護学部では、教育課程編成・実施の方針として「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1年次から4年次に配置している。看護実践における問題解決能力を育成するために必要なクリティカルシンキングの能力がどのように発展しているかを測定し、教育活動に反映するためにGPS-Academicを取り入れている。学年ごとに測定することによって、問題解決力を「思考力」「姿勢・態度」「経験」の側面から現状を把握し、成長の過程を学生個人にフィードバックするとともに、学年の傾向を把握して強化すべき能力を明らかにして教育活動に反映させている。

評価の視点2：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

・ルーブリックを活用した測定

人間学部では、卒業認定・学位授与の方針に基づく「身につける7つの力」の切り口から、授業評価アンケート(資料 4-6)、ルーブリック・アンケート(資料 4-7)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。学期ごとに学生による全授業の授業評価アンケートをFD委員会が主導で実施している。

看護学部では、基礎セミナーや看護学実習等、ルーブリックを学習成果の測定に活用している科目があり、科目の学習評価基準を明確にし、それを学生に提示することで学生が自らの学習到達状況を意識し、さらに学生と教員の間で学習到達状況を確認しながら学習に取り組んでいる。

・卒業生への意見聴取

人間学部では、卒業生アンケート(資料 4-8)を毎年実施することで、定点観測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、学生の卒業後の状況把握を通して、学生の学習成果の把握と評価を行い、学科・コースの教育実施と運営に活かしている。

評価の視点3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

学習成果の把握および評価の取り組みは、学部・学科・コースおよびFD委員会が主に対応している。さらにIR室が学生の学修時間や授業満足度について検証し(資料 2-25【ウェブ】)、これらについてもFD委員会で共有され、必要に応じて改善について議論する。学習成果に課題が生じた場合は全学内部質保証推進組織である経営計画・運営会議メンバーの各学部長、研究科長から同会議に報告され、対応を協議する。また教務委員会委員長か

第4章 教育課程・学習成果

ら同会議メンバーである事務局長を通じて随時、報告があがる仕組みとなっている。

このように各学部・学科にとどまらず、課題が生じた場合は経営計画・運営会議で議論し、適切な対応を速やかに講じる体制となっている。

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）に基づく定期的な点検・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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

本学では2019年度に3つのポリシーを適切に評価するための基本方針であるアセスメント・ポリシーを制定し、機関（大学）、教育プログラム（学部・学科）、科目のそれぞれのレベルにおける学習成果の可視化に取り組んでいる。その概要は以下の通りである。

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。看護学部は設置4年目の完成年度を迎え、人間学部同様に検証し始めた。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、授業評価アンケート（資料4-6）と学生生活アンケート（資料4-9）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（資料4-8）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。

自己点検評価に際しては、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」（資料2-26【ウェブ】）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、さらにはこれらの結果を外部評価委員会で学外委員にも検証してもらい、それらの結果を学部運営会議（人間学部）、学科会議（看護学部）でフィードバックし、教育課程の適切性の検証に活用している。

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

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、過去何年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つの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。同じくSJN21構想に基づき、2019年度には看護学部を、2021年度には大学院看護学研究科と助産学専攻科を設

置した。

教員による自己評価と改善・向上に向けた取り組みとして、各教員が学期ごとに学生による授業科目の授業評価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。さらに検証結果は公式HP上で「点検・評価報告書」(資料2-26【ウェブ】)を公開している。

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評価アンケートに清泉の教育を通して身につけさせたい「身に着ける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つの力のうち重点的に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。

さらに、教育課程の内容と方法について、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。前回の大学認証評価をうけて、学部・学科・コースにおける3つの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数々の取り組みを行った。さらに授業の充実・改善のために、シラバスの仕組みの再構築による適切な授業運営、「授業改善PDCAチェックシート」の実施、ルーブリックによる学生の自己評価の導入などを実施してきた。

2020年度からは新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、オンライン授業への対応が必要となり、2020年2月からファカルティ・ディベロップメントの一環としてオンライン授業へ対応するために、ミーティング・ソフトウェアや、学習マネジメント・システムの使用方法を再トレーニングし、5月からリアルタイムの双方向型オンライン授業を実施することができた。2022年度では、引き続き感染予防対策を行いつつ原則対面授業となった。ICT化促進のため、学習マネジメント・システム(Google Classroom)を活用した科目の実施運営に取り組んでいる。これにより新型コロナウイルスの終息後も対面授業とICTを併用した、よりきめ細かい教育の実施ができることを目指している。

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

第4章 教育課程・学習成果

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評価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。一方、学習成果の評価や成績評価の検証方法については、学部レベル、学科レベル、およびコースレベルで一層の取り組みが必要である。さらに、そうした取り組みを、授業の質と学習成果の向上のための教育課程の見直しに繋げていく必要がある。

2020 年度より実施しているオンライン授業についても、FD 委員会が学生に対して前期中(6 月)にアンケートをおこない分析(資料 4-10【ウェブ】)を実施した。その結果については、大学 web サイトに掲載されている。また、7 月 13 日に人間学部で FD 研修を行い、検証を行った。アンケートの結果、遠隔授業の満足度については約 4 分の 3 の学生が「満足」と回答していた。これはオンデマンド型ではなく双方向型で実施したことが評価につながったと考えられるが、オンライン授業を実施した結果が、将来的にどのような影響があるのか引き続き配慮をして行く必要がある。2021 年度以降は授業形態を原則対面としたが、オンライン授業実施で得られた蓄積をよりよい教育実践にどのように活かしていくか具体的な検討をする時期にきている。

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 4 年間の入試で定員を充足したが、2022 年度は未充足となった。各学科において教育の成果を検証しながら、教育の質保証に努める必要がある。看護学部では、2022 年度に完成年度を迎え、今後の教育課程の検証と改善をしっかりと実施して必要がある。

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

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

本学では、2018年度に人間学部文化学科、2019年度に看護学部看護学科を設置するにあたり、建学の精神に基づき、「3つのポリシー」の抜本的な見直しを行った。入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）は、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）との一貫性・整合性を再確認した上で、適切に設定されている。なお、2021年度の看護学研究科の設置においても、同様の観点によって入学者受入れの方針を定めている。なお、これらの方針は、毎年学生便覧（資料1-6：pp. 58, 121, 162）、や公式HP（資料1-5【ウェブ】）等に掲載することで公表している。

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

入学者受入れの方針は、学部、学科（コース）、研究科ごとに以下のとおり定められており、学力水準や求める学生像について、明示されている。なお、入学前の学習歴に関しては、本学の性格上直接的に求めて設定しているわけではないが、出願の際に提出される学校からの調査書などに含まれている場合が多く、特に編入学の受け入れの際には考慮している。

入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

■人間学部

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、大学入学共通テスト、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>

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。

(1)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

(2)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>

文化学科では、文化学分野に関する教育研究を通して、「文化に関する諸学の幅広い知識と自らが帰属する社会、地域、共同体の多様性・多元性の正しい理解に基づき、行動力をもって文化の諸活動を主体的に行い、文化の創造に貢献できる人材を養成する」ことから、以下のような文化学に対する興味と関心や学修意欲を有する者を受け入れる。

- (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のある人
- (2)芸術文化をマネジメントして、社会に貢献したい人
- (3)社会や企業で、発想力、企画力を生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

<看護学科>

- 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

■大学院

<看護学研究科>

養成する人材の目的及び教育課程編成・実施の方針を踏まえて、入学者受入れの方針を次のとおり定める。

- ① 看護学分野に対する強い興味と関心並びに学習意欲を有している。
- ② 看護学分野の基礎的な知識及び基本的な技術と態度を有している。
- ③ 物事を多面的かつ論理的に考察し、適切に判断することができる。
- ④ 自分の考えを的確に表現し、相手に確実に伝達することができる。

・入学希望者に求める水準等の判定方法

入学者受入れ方針で求める学力水準等を適切に判定するための多様な入学試験方法を設定し、幅広い選択の機会を用意している。また、それぞれの入学試験方法における選考方法及び配点については、募集要項（資料 1-13～16【ウェブ】）の選考方法ごとに明記している。

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：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- 評価の視点3：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4：公正な入学者選抜の実施
- 評価の視点5：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

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

大学案内や募集要項等で本学の学生の受入れ方針を伝え、学部・学科・研究科が求める学生像を具体的に明示して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・個別相談等において、教育目標、キャンパスライフ、就職・進学等の情報を詳細に伝え、学生募集につなげている。さらに、教職員だけではなく

第5章 学生の受け入れ

く、在学生の協力を受けて実施しており、より具体的且つ体験に則した内容を伝える体制を整えている。新型コロナウイルス感染症の影響が拡大して以降、Webを活用した双方向のオープンキャンパスをいち早く導入し、入学を希望・検討する受験生・高校生の安全性・利便性に配慮した体制を構築した。2022年度においても、様々な状況を注視し、適切な体制整備を継続して実施している。

学部の入学者選抜方法については、2021年度大学入試改革に備え、2019年度より入試改革の準備に着手し、新制度下において求められる学力の3要素を測るための入試計画を心掛け、従来から導入する面接・面談、小論文、口頭試問、科目試験に加え、総合型選抜、学校推薦型選抜には「志望理由（学習計画）・活動報告書」を、一般選抜には「高校生活の振り返りー主体的かつ多様に協働した活動についてー」を志願者全員に課している。

その上で、現在では、多様な学生の受入れを図るため、総合型選抜<特待方式>、同<A0方式>、学校推薦型選抜<指定校方式>、同<公募方式>、一般選抜<個別試験方式>、同<共通テスト利用方式>、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、公式HP上に公開する募集要項にその実施内容を明記し、適正に実施している。総合型選抜、学校推薦型選抜では、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、面接、小論文、調査書等をもとに、一般選抜では、試験結果（個別試験・共通テスト）、調査書等をもとに総合的に判定している。なお、各試験方式の配点を含めた選考方法については、募集要項に明記している。

看護学研究科の入学者選抜方法については、専門領域に関する基礎的知識・能力を有し、広い視野に立った研究能力を持つ者を受け入れるために、推薦入試(A日程・B日程)、一般入試(A日程・B日程)を行っている。入学者選抜試験は、推薦入試では小論文と面接、一般入試では英語、専門科目試験、面接を実施している。

評価の視点2：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

本学では、独自の奨学制度として、給付型の入学時選考型及び在学型のラファエラ・マリアスカラシップ、緊急奨学金、聖心侍女修道会教育支援給付奨学金、貸与型の泉会奨学金・学費奨学金、親泉会奨学金を用意している。また、社会人や同窓生（本学卒業生）・在学生の姉妹兄弟親子、姉妹校（清泉女学院短期大学）出身者等の入学金の減免制度を設けている。これらは、大学案内、公式HP及び募集要項に明記し、受験生への情報提供を行っている。

評価の視点3：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

入学者選抜実施において、本学は適切な体制と整えている。学生募集については「入試広報委員会」のもとに、志願者動向の予測、試験日程や試験科目、各試験別募集定員、オープンキャンパス、入試説明会など学生募集活動を含めた入学に関わる全体の企画・立案を行い、教授会の審議を経て実施している。入学試験の実施については、学部では「入試実施委員会」のもとで問題作成、判定基準を定め、学長、学部長、学科長が参加する判定会議において合否判定を行い、教授会の審議を経て、学長が合否の決定を行っている。研究科では「研究科委員会」が入学試験の実施主体となり問題作成、判定基準を定め、合否判定を行い、研究科委員会会議にて審議し、学長が合否の決定を行っている。

評価の視点4：公正な入学者選抜の実施

学部入学者選抜の実施に際しては、以下の事柄に留意し、公正で厳格な運営を心掛けている。

- (1) 試験の前日に直前入試実施会議を開催し、当日の入試実施の次第について「入試実施要領」「監督要領」「入試判定基準」等の資料に基づき確認している。
- (2) 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担当教員による朝会で、「入試実施要領」「監督要領」に基づき実施方法の最終確認と必要事項を伝達している。
- (3) 試験中は試験問題を試験本部で公開し、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。
- (4) 試験時間の管理は、試験官が複数にて厳格に行い、受験室、受験生間での不公平が生じないようにしている。
- (5) 入試判定に供される資料は受験生が特定されないよう、氏名の表記を行わない。
- (6) 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、入試実施委員長が進行する判定会議において、「判定基準」に基づき合否判定を行い、結果を学科長と入試実施委員長が点検の上、教授会の審議を経て学長が承認する。

大学院研究科においても、入学試験の実施、合否判定が厳正かつ公平に行われるよう、先に述べたように試験を実施し、研究科長が進行する判定会議において、判定基準に基づき合否判定を行う。判定結果は研究科所属教員全員が参加する研究科委員会の審議を経て学長が承認している。

評価の視点5：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

募集要項において、受験上の配慮を希望する申し出に関する案内を掲載し、申請があった場合には可能な限り対応している。具体的には、身体等に障がいがある場合には、入試の際に別室受験を実施するなどしている。また施設面では、エレベーターや専用トイレを設置してバリアフリー化を実施しているほか、昼食時の専用テーブルの設置や教職員による支援体制を整えている。

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
- ・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

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

人間学部は2018年度を境にして、入学定員をほぼ充足できている。充足に至る要因は、経営強化・改善計画の基づく、教育の質保証・向上や大学ブランド力向上の諸施策が奏功

第5章 学生の受け入れ

したことと、大都市圏大学の定員管理厳格化による、県内への受験生の逆流が少なからず背景にある。

看護学部は開設より2年間は定員を充足することができなかったことから、高校生、高等学校へのダイレクトな大学情報の訴求に努め、さらに、2021年度入試改革以降は入試計画の見直しにより、総合型選抜＜特待方式＞、同＜AO方式＞、学校推薦型選抜＜指定校方式Ⅱ＞、同＜公募方式Ⅱ＞等の導入が高校生、高等学校教員から一定の支持が得られたものとする。

看護学研究科は、2年目である2022年度は62%に留まった。次年度からは修士論文コースに加え、特定課題研究コースを設け定員の充足を目指している。

＜学部・学科・研究科ごとの入学定員に対する入学者数（2022年度）＞

学部学科		入学定員	入学者数	超過率
人間学部	心理コミュニケーション学科	68	60	88.2%
	文化学科	32	30	93.8%
	人間学部	100	90	90.0%
看護学部 看護学科		76	82	107.9%
大学計		176	172	97.7%
看護学研究科		8	5	62.5%

＜大学全体及び学部ごとの入学定員数に対する入学者数（経年）＞

年度		2022	2021	2020	2019	2018
人間学部	入学定員	100	100	80	80	80
	入学者数	90	97	100	101	103
	充足率	90.0	97.0	125.0	126.3	128.8
看護学部	入学定員	76	76	76	76	—
	入学者数	82	94	66	49	—
	充足率	107.9	123.7	85.8	64.5	—
大学計	入学定員	176	176	156	156	80
	入学者数	172	191	166	150	103
	充足率	97.7	108.5	106.4	96.2	128.8
看護学研究科	入学定員	8	8	—	—	—
	入学者数	5	6	—	—	—
	充足率	62.5	75.0	—	—	—

・編入学定員に対する編入学生数比率

本学の編入学の対象は人間学部の2つの学科のみとなっている。また、編入学定員は設定しておらず、各年度により受入人数に変動がある。2020年度以降においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、海外姉妹校からの編入学の受け入れが中止となっていることを懸念していたが、授業の多くがオンライン形式に変更せざるを得なかった首都圏の大学から県内大学への希望をもつ受験生もあり、これまでと同程度の編入学生を受け入れる結果となっている。

<人間学部における編入学生数（経年）>

学部学科		募集定員 (名)	入学者数				
			2022	2021	2020	2019	2018
人間	心理コミュニケーション学科	若干	1	2	2	2	8
学部	文化学科	若干	2	3	0	—	—

・収容定員に対する在籍学生数比率

以下の表に示したとおり、人間学部では 2022 年度の収容定員に対する在籍学生数比率も 1.0 を超過したが、次年度の学生受け入れの後にも同程度の在籍学生数比率を保つよう見込んでいる。看護学部でも在籍学生数比率が 0.93 にまで伸び、次年度の学生の受け入れをもって 1.0 を超過できるよう見込んでいる。

<収容定員に対する在籍学生数比率（経年）>

年度		2022	2021	2020	2019	2018
人間 学部	収容定員	360	340	320	340	360
	在籍者数	387	407	363	317	269
	超過率	1.08	1.20	1.13	0.93	0.75
看護 学部	収容定員	304	228	152	76	—
	在籍者数	282	209	115	49	—
	超過率	0.93	0.92	0.76	0.64	—
大学 全体	収容定員	664	568	472	416	360
	在籍者数	669	616	478	366	269
	超過率	1.01	1.08	1.01	0.88	0.75
看護 研究科	収容定員	16	8	—	—	—
	在籍者数	11	6	—	—	—
	超過率	0.69	0.75	—	—	—

・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

人間学部は開設以来、2017 年度まで入学定員を満たすことができず、収容定員に対する未充足が続いた。そのため、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）を定め、「中期計画（2014 年度～2016 年度）」、2014 年度に「経営強化・改善計画（2015 年度～2019 年度）」を策定し、経営面、教学面一体での改革を実施し、2017 年度の入学定員の見直し（100 名から 80 名への減員）に至った。

さらに、前回の認証評価結果にも照らし、教育の質保証・向上と学生募集を両輪と再確認し、「修正経営強化・改善計画」（修正計画期間 2017～2019 年度）を策定し、教学・経営が一体となり改革を推進する道標となる SJN21 構想を掲げ、外部有識者を含んだ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と、全学の意見の集約を行った。この構想を推進する計画を「清泉百年プロジェクト」（資料 5-1【ウェブ】）と命名し、清

第5章 学生の受け入れ

泉女学院ブランドの構築と募集活動活性化の施策を展開した。これらの検討と意見集約の結果を踏まえて、修正経営強化・改善計画を促進し、2018年に人間学部文化学科、2019年に看護学部を開設するに至った。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、継続して定員を充足できることとなった。

また、心理コミュニケーション学科の募集改善が進み、志願者が急速に増加したことから、圏域の受験生の入学希望がかなわない状況となり、受験生、高等学校現場からの声に応えるため、2021年度からの心理コミュニケーション学科の定員増（48名→68名）の申請・認可を経て、2020年度よりその募集活動に着手した。その結果、2021年には心理コミュニケーション学科71名、文化学科26名、人間学部計97名、2022年には心理コミュニケーション学科60名、文化学科30名、人間学部計90名の入学者を迎えることとなった。2023年度募集は、感染症拡大収縮の波の中、経済環境の影響や県外流出傾向等にも配慮しながら、早期の志願者確保に加え、一般選抜での更なる志願者に繋がるよう、2022年度の募集広報活動を推進し、人間学部両学科の定員充足を見込んでいる。

看護学部は、設置認可の遅れもあり開設年度である2019年度の入学者は49人、2020年度は66人と、定員充足には至らず、大きな課題となっていたが、2021年度には、これまでの高等学校への徹底した周知と高校生へのダイレクトな接触による広報活動、総合型選抜＜AO方式＞導入をはじめとする入試改革の成果として94名、2022年度には82名の入学者を得て、定員充足の課題をクリアした。2023年度は、接触者数も増加し、オープンキャンパス、入試説明会等などの接点もより充実したことから、入学定員を上回る入学者の確保を予測している。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の収束による受験生のニーズの変化や国公立志向の強まり、県内看護系大学の増加といった状況を注視し、引き続き、収容定員の充足に向けた取り組みを継続していく必要がある。

入学定員充足のためには、入試計画の整備・充実が欠かせない。2021年度より国の大学入試制度改革があり、本学は2019年度よりその準備に着手した。具体的には、高大接続への対応と学力の3要素を総合的、多面的に評価する制度の構築に取り組み、2021年度から新たな入試制度を導入した。

看護研究科においては、開設初年度（2021年度）から定員未充足が続き、入試計画の整備・充実と入試広報の強化を図るなど、定員充足ための一層の取り組みを行っていく必要がある。

＜新型コロナウイルス感染症の影響に配慮した募集広報活動＞

本学では、オープンキャンパスにおいて高校生や保護者に向けた各学部・学科の丁寧な説明を行い、在学生とともに本学での学びを実体験してもらうことによって志願・受験・入学の動機の形成を促進してきた。また、地域を中心とした適時性（入試紹介、入試報告等）のある高校訪問や教員向け入試説明会を実施することで高等学校及びその教員とのネットワークの構築を促進し、実現してきている。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大したことに伴い、従来とは異なる募集広報活動が求められることとなった。本学では、2021年度においては安全性を重視

し、双方向型の Web 型オープンキャンパス（資料 5-2 【ウェブ】）を開催したほか、感染状況が落ち着いている時期には徹底した感染予防対策を講じた上で来場型のオープンキャンパスを開催した。2022 年度においても同様に新型コロナウイルス感染症への対策を徹底した上で、web 型・来場型を併用したオープンキャンパスを実施した。その他にも本学公式 HP や SNS を活用した情報発信を強化する等の施策も実施しており、2021 年度・2022 年度において収容定員充足率の維持が実現できている。このことから、高校生や保護者、高等学校等の新型コロナウイルス感染症の影響下におけるニーズに十全に応えることができたと考えている。

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）に基づく定期的な点検・評価
評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

評価の視点 1：適切な根拠（資料・情報）に基づく定期的な点検・評価

学生の受け入れは全学的な重点事項として捉えられ、大学運営の基盤である「経営改革大綱」「中期計画」「経営強化・改善計画」に基づき、教育の質保証・向上、大学ブランド力の充実を背景にして、学生募集活動、時代に呼応した入試計画・制度、厳正で公平な入試実施体制を推進し、定期的な学生の受け入れ実績、受入れに関連する事項の点検・評価による改善施策の検討・実施を繰り返し実行している。

学生受け入れの適切性については、入試広報委員会で点検・評価している。高校別、試験別の出願データ、資料請求やガイダンス等の接触者数データなどに基づき学生募集、広報、入試計画の立案について点検、評価し、その結果を踏まえて各学科の教員が担う入試広報委員ならびに各活動に係る教員・職員と広報部職員によってそれぞれの活動を実施している。入試広報委員会は月 1 回開催され、コロナ禍突入以降は主としてリモート会議により励行継続している。また広報部において、第 3 期部門中期計画にもとづき、年度計画の点検・評価（資料 2-22）（資料 2-23）を行い、入試実施委員会の活動に反映されている。委員会での決定事項は、学部は教授会、研究科は研究科委員会にて審議し、学長が承認する手順になっている。

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

点検・評価結果に基づく改善として、求める人物像を明確に掲げ、そのことを広くかつダイレクトに高校生に訴求する諸施策として、広報ツールの中心的役割を担う大学案内の充実と不定期のダイレクトメール、TVCM、交通広告等における動員強化を図った。さらに重要な学生受け入れのポイントとなる入試立案遂行においても、本学の各学科において求める学力、知識レベルを測る多彩な入試制度の導入を進めた。具体的には、入試改革初年度の 2021 年度入試から、「学校推薦型選抜」の指定校方式 II と公募方式 II を追加し入試回数を増やすことで受験の機会を増やした。加えて、全ての入試方式において、学力の 3 要素並びに、主体性、多様性、協働性についての記述を全ての受験生に課し、また小論文、面接、調査書を通じて、高校や社会で得た経験、能力を見ることで、より高い適切性

の確保に努めた。これらの入試の観点について、各学科、各入試における水準、基準、配点を、公式 HP 上の募集要項で開示した。

2. 長所・特色

本学の入学定員充足率は 2017 年度以降、急速に改善されている。この背景には、「経営強化・改善計画」をはじめとした各種施策により、地域の学生や高等学校のニーズを反映した入試改革や学生募集活動、新たな学部・学科の開設など、様々な取り組みを実施するとともに、積極的な広報活動を推進してきたことがある。また、2020 年度以降の新型コロナウイルス感染症への対応についても、適切且つ迅速に行い、受験生への影響を最小限にとどめることができています。2022 年度においても、継続して入学定員をほぼ充足できていることから、本学の長所・特色である小規模大学では異例のスピード感と完成度の高い教育提供が近隣地域を中心とした受験生や高等学校に認知された結果と考えている。

3. 問題点

2022 年単年度の大学全体の収容定員充足率は、101%となっているものの、学部及び学科、研究科単位では一部が未充足となっているため、2023 年度以降も適切に入学定員を充足するための学生募集・確保が必要となっている。また、2018 年度の間学部文化学科の開設から 2021 年度の看護学研究科等の開設に向けて「3つのポリシー」の改定を進めてきたが、「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」の一部の項目に全学的な統一がとれていない箇所や曖昧な記載が見受けられるため、引き続き、検討・改定を進めていく必要がある。

4. 全体のまとめ

本学の入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）は、学部及び学科、研究科ごとに明確に定められており、学生便覧や大学案内、公式 HP のほか、募集要項にも掲載されており、学内外に広く公表できている。

入学者選抜についても、適切な実施体制を整備し、募集要項に詳細を明示することで、受験生やその保護者に周知できている。これにより 2018 年度以降、安定的な入学定員充足率につながっていると考えます。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の収束状況に伴う各種制限の順次緩和や本学を取り巻く近隣地域の状況等が受験生にどのような影響を及ぼすかなど未確定な不安要素も多く、引き続き、入学定員の充足に向けた適切な対応を継続していく必要がある。

第6章 教員・教員組織

1. 現状説明

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

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針の適切な明示

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

本学は日本カトリック大学連盟に加盟した会員大学であり、日本司教団が1997年に公表し、2013年に日本カトリック司教協議会が承認した7項目からなる「日本カトリック学校としての自己点検評価基準」（資料1-3）に合致する大学である。当基準によれば、次の教員像の条件を満たすことが求められている。

（教員の資格）

第5項 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。

第6項 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。

本学における教員像は、上記のカトリック学校に求められる教員像に沿って設定されており、加えて、「大学設置基準」「大学院設置基準」等において教員選考規程に求められる能力・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できる教育研究組織を編成するために、教員の採用を行なっている。

教員に求める能力・資質は、「教員選考規程」第3条（資料6-1）で以下のように明記している。

（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。

大学院研究科においては、すべての教員が看護学部の教員であるため、上記の「日本カ

トリック学校としての自己点検評価基準」に定める「教員の資格」および本学「教員選考規程」第3条に求める「教員の資格」を満たすことが求められる。さらに大学院設置基準第8条に定める教員組織の要件を満たし、かつ同第9条に定める教員資格を満たすことが必要となっている。

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の適切な明示

教員組織の編制に関する方針は、「清泉女学院大学学則」（資料 1-1）及び「清泉女学院大学大学院学則」（資料 1-4）に規定している。これに基づき、各学部・研究科において「教員選考規程」（資料 6-1）を定めて採用・昇任等を行っている。

各教員の役割については、各学部は、責任者として学部を統括する学部長を置き、各学科は学科長を置いている。各学部長が学内に設置する各種委員を選出し、学内の運営業務を各教員が担う。学科長は学科の学務全般の運営・管理を行っている。専攻科においては、責任者として統括する専攻科長を置いている。研究科においては、教育研究に責任を持つ単位が研究科であり、研究科長を置いている。

教員の組織的な連携体制及び教育研究に係る責任所在については、教育研究にかかわる重要事項は、学部は「教授会規程」（資料 6-2）に基づき教授会で、研究科は「看護学研究科委員会規程」（資料 6-3）に基づき委員会でそれぞれ審議のうえ、学長の承認、また、理事会の承認をもって決定している。教育研究に係る責任は、「組織編制・職制規程」（資料 6-4）及び「職務・権限規程」（資料 6-5）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。専攻科においては、「専攻科運営委員会規程」に基づき、専攻科長が科内の教育研究の調整にあたっている。研究科においては、研究科長が教育研究に関する事項について研究科内の連絡調整にあたっている。

また、2014 年から着手された中期計画第1期、（2014 年～2016 年）、第2期（2017 年～2019 年）を受けて、2019 年度策定の第3期中期計画（資料 1-22）の人事施策において、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。

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

- ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員の配置
- ・国際性、男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・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
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点3：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」「大学院設置基準」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堅実に遂行できる者によって構成されている（資料：大学基礎データ・表1）。

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

「大学設置基準」「大学院設置基準」に定められた必要専任教員数および教授数を満たすことを前提に、建学の精神、教育目標を達成するための教育課程を通して、授業科目を遂行できる教員を構成することを基本としている。大学設置基準による必要専任教員数は、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、さらに看護学部完成年度（2022年度）の大学全体の収容定員（664名）に応じた専任教員数10名を加えると2学部3学科合計は32名である。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。大学院設置基準による必要研究指導教員数は6名、研究指導補助教員数は6名で、合計12名である。

2022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12名、文化学科8名、看護学部28名で合計48名である。このうち教授は人間学部9名、看護学部9名で合計18名おり、上記の基準を十分に満たしている。兼任講師については、専門科目で人間学部30名、看護学部27名、共通教育科目では22名、このうち5名は併設短期大学部の専任教員である。研究科の研究指導教員・研究指導補助教員は13名である。（資料：大学基礎データ・表1）。

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性

教員組織の編成については、設置基準を満たし、各種資格・教職課程の運用を含めたカリキュラムを円滑に運営できる人員構成とすることを第一の方針とし、また多様な働き方を取り入れ、効率化を図ることで、人員と経費の最適化を図ることも基本方針としている（資料1-22）。専攻科を含めた両学部については、求められる専任教員数や職位要件を過不足なく満たしており、教員組織編成方針と教員組織は整合している。研究科については、完成年度の2022年度には充足した。

・各学位課程の目的に即した教員の配置

本学の学部・学科・専攻科・研究科における職位の配置状況を示す。人間学部では、心理コミュニケーション学科（12名）は教授6名、准教授4名、講師1名、助教1名、文化学科（8名）は教授3名、准教授1名、講師3名、助教1名である。人間学専攻科は、人間学部の教員全員が兼任している。

人間学部専任教員1人当たりの担当平均学生数は、2022年度は19.4人となり、一人ひとりの学生を指導できる学生教員比となっている。人間学部心理コミュニケーション学科

第6章 教員・教員組織

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。

看護学部看護学科（28名）は、教授9名、准教授5名、講師6名、助教8名である。2022年は、看護学部の専任教員1人当たりの担当学生数については9.1人であり、卒業研究の指導については、専門領域や職位によって担当学生数を調整して配分し、学生の希望を優先して指導体制を構築し、きめ細かな指導により研究能力を育成する予定である。助産学専攻科については、教授1名、准教授1名、講師2名の教員が担当し、専任教員1人当たりの担当学生数は、1.3人である。

また、看護学部の教員が兼任している大学院看護学研究科については、教授9名、准教授3名、講師2名で編成している。研究科の専任教員1人当たりの担当学生数は、0.8人である。

・国際性、男女比

専任教員の国際性については、海外で学位を取得した教員が人間学部心理コミュニケーション学科に2名おり、文化学科に3名、看護学部看護学科に1名いる。また外国人教員は人間学部心理コミュニケーション学科に1名いる。専任教員の男女比については、大学全体で男性13名（27.1%）、女性35名（72.9%）となっており、女性の比率が高い。2022年度は学長を除く男女比率は、人間学部11：8、看護学部1：27、大学院看護学研究科1：13（看護学研究科の教員は全て看護学部の教員が兼務）、助産学専攻科0：4となる。特に看護学部においては、女性の割合が非常に高く、学問分野の特徴を反映している。

・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮

大学基礎データにあるとおり、人間学部専任教員の年齢構成は、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。看護学部においても40代～60代を中心、助産学専攻科および看護学研究科の専任教員は50代～60代を中心に構成し、それぞれ偏りがなく配置している（資料：大学基礎データ・表1）。

・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

学部・研究科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区分科目において高く、専門の必修科目のほとんどは専任教員が担当している（資料：大学基礎データ・表1）。

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。

共通教育科目においては、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、その他科目については専任教員が半数以上を担当し、うち必修科目は全て専任教員が担当している（資料：大学基礎データ・表1）。

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

看護学研究科担当教員は、文部科学省の大学院設置基準に従って、教育歴・研究業績・取得学位などにより、総合的に資格が判断されている。特別研究（修士論文）の指導教員については、研究指導教員と研究指導補助教員の資格に分けられ、研究指導教員のみが、特別研究（修士論文）の主旨指導教員となることができ、研究指導補助教員は、副指導教員になることができる。

本学は11名の研究指導教員と2名の研究指導補助教員、他に科目担当教員1名が配置されている。他に科目のみ担当としている教員が1名いるが、各教員は、1～6科目の専門科目を担当している。専門領域は、6領域を適正に配置している。

2021年度入学生6名と2022年度入学生5名が専攻している専門領域は、5領域に渡り、教員は、1～3名の学生の特別研究指導教員として、指導に当たっており、学生についても適正に配置している。

・教員の授業担当負担の適切な配慮

「教員勤務規程」（資料6-6）で原則、週12時間（6コマ）とし、教員が、「組織編制・職制規程」（資料6-4）の定める、管理監督の地位にある管理職、及び配慮を必要と認められる役につく場合は、教授会の議を経て学長の承認により、授業時間数を2乃至4時間軽減できるとしている。加えて、都合により12時間を超えて、ただし18時間を超えることなく、担当を依頼する場合があることを定め、その場合には超過コマ手当を支給している。

人間学部は、毎年秋学期に次年度の開講科目と各科目の担当者を決定している。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、各教員の授業負担が過重にならないよう配慮している。これは学部長、学科長、コース長からなる学科間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。

看護学部と看護学研究科においては、設置認可申請時の計画に沿って授業科目を担当するが、完成年度を迎えたため、授業科目負担の把握、検証を行いながら作成した「新カリキュラム」を実施していくこととなる。

評価の視点3：教養教育の運営体制

大学の教養教育は、共通教育科目によって構成され、両学部とも科目名はすべて共通している。共通教育科目は以下の6つに区分されている（資料1-6：p.77-18、pp.132-133）。

- ①建学の精神
- ②教養科目
- ③学習基礎
- ④外国語
- ⑤学外活動・スポーツ
- ⑥キャリア系科目

上記のうち①はキリスト教思想を建学の精神として学び、②④⑤は人間が培ってきた文化の概要を学ぶ科目群である。③は専門的な学習に必要な方法の基礎を学ぶ科目群で、このうち情報処理科目は両学部共通、基礎セミナーと⑥はそれぞれの学部の学びに合わせた内容としている。

教養教育は学部を問わず、建学の精神をはじめとした本学の教育の根幹を成すものとし

て重視しており、2019年に開設した看護学部を設置申請においても、既存の人間学部の共通教育課程を可能な範囲で踏襲した。この結果として教養教育の運営体制は人間学部専任教員が中心となり、上記①と②の一部においては看護学部所属の教員も加わっている。

文化学科は2021年度が完成年度、看護学部は2022年度が完成年度となっていることから、これまでは大きな運営体制の変更や科目編成に見直しは行っていない。その中で授業満足度は高いレベルで推移してきた（資料6-7）。しかし文化学科では2023年度に司書課程設置を、看護学部では2023年度に共通教育科目の履修単位見直しを含むカリキュラム改定、さらに2024年度に保健師課程設置を計画していることから、両学部を横断して教養教育のあり方を協議・調整する場が必要となってきた。

そこで2021年8月に大学共通教育検討プロジェクトチームを立ち上げ（資料6-8）、主に看護学部のカリキュラム改定について議論した（資料6-9）。さらに2022年1月には同チームを「2022 大学共通教育検討プロジェクトチーム」を改称、メンバーをさらに限定し、主に人間学

本学は2学部のみ構成であるため、共通教育（教養教育）のみを担当する教員組織は存在しないものの、両学部を横断する議論が必要なときは、前述のように機動的にプロジェクトチームを編成し、教養教育を運営する体制を整えている。

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

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

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」（資料6-11）「任期制教員就業規程」（資料6-12）に則り実施している。有期雇用の特任教員の採用は、「教員選考規程」（資料6-1）及び「特任教員就業規程」（資料6-13）、その関連規程に依っている。教員の採用にあたっては、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。決定は、事前に理事長へ報告のうえ行っている。具体的には以下の手順を踏んでいる。

- (1) 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」（資料6-1）に則り、学部長・研究科長が学長に「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。
- (2) 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。
- (3) 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。

- (4) 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。
- (5) 事務局が、募集方法に応じて公式 HP 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。
- (6) 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確定を行っている。
- (7) この選考過程を経て、選考委員会から学長に答申され、人間学部は学部運営委員会及び教授会、看護学部は教授会、研究科は研究科委員会の、それぞれの議を経て最終的に学長が決定している。

兼任教員の採用は、「非常勤教員就業規程」（資料 6-14）及び「教員選考規程」（資料 6-1）に則り、同規程に定める手順に沿って選考を行っている。人間学部においては、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。看護学部と研究科は、いずれの場合も専任教員採用と同様に、教員選考委員会を設置し、同基準に基づき選考を行っている。

専任教員の昇格は、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 6-1）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（資料 6-2）。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」（資料 6-1）等に基づき実施する。

- (1) 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（資料 6-1）に基づき資格審査を行っている（資料 6-2）。
- (2) 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。

なお 2021 年度開設の大学院研究科においては、設置申請で認可された教員体制で臨んでいることから、年度途中での新規採用は行っていない。一方で、本学の「教員選考規程」（資料 6-1）は大学院研究科をその対象としておらず、2022 年度に向けて現行規程の改正あるいは新たな規程の策定・整備を、研究科委員会を中心に行っていく。

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

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、時期、選考委員の構成等を事前に確認し、選考委員会、各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

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

本学には、FD委員会規程に基づく常設のFD委員会が置かれている。FD委員会会議においては、FD活動の計画立案、活動後の振り返り等が行われ、FD委員会の審議の内容は各学部教授会、看護学研究科委員会で報告される。合わせて、各学科会さらに人間学部ではコース会および学科間調整会議においてもFD委員会の企画・提案等が審議、検討され、その結果が再びFD委員会にフィードバックされることで、学部組織全体としてのFD活動の取り組みが実現できている。看護学部では、研修会後には、毎回アンケートを実施し、その結果について学科会でフィードバックし、その後の教育の質向上やFD活動の取り組みに活かしている。

人間学部FD委員会を中心に組織的に取り組まれている教員の資質向上および授業改善へ向けての柱は、（1）授業参観・被参観というピア・レビュー、（2）各種の学生の授業評価アンケートの実施及び結果分析、（3）FD研修会の実施の三つである。

（1）授業参観およびピア・レビュー

他の教員の授業を参観し、当該授業に関して意見交換を行うことにより、自らの授業方法の開発・改善につなげている。授業一覧表に基づき、特に見たい授業を参観してもらうことにより、参観者のみならず、被参観者についても質の高い授業づくりを行うことが可能となる。

（2）各種アンケートの実施及び結果分析

2022年度に実施した授業改善に関連するアンケートおよび結果分析資料は次の通りである。

①各学期「授業評価アンケート」（資料4-6）

②各学期「ルーブリック・アンケート」（資料4-7）

③各学期「学修時間の実態把握に関する調査」「授業満足度の実態把握に関する調査」（資料2-25）

④「Google Formによる授業評価アンケート（非常勤講師等対象）」（資料6-15）

①は、全授業科目について、15の共通項目と担当者独自の設定項目、および、「7つの力」の重点項目に関して学生たちが回答するアンケートである。②は、本学部が設定し、シラバスにも記載された、身につけるべき「7つの力」について、毎学期ごとにルーブリック方式で学生にその達成状況を自己評価させ、到達状況を学科別・学年別に分析し、各年度及び各学期間の変化を比較考察したものである。③は、①の授業評価アンケートの項目の中から「学修時間」と「授業満足度」を取り出し、学部・学科・コースごとにその結

果を分析するとともに、各年度及び各学期間の変化を比較考察したものである。④は、日頃の授業や学生の様子、授業改善等に関する非常勤講師と専任教員の交流を目的としたアンケートであり、主として非常勤講師向けに、授業実践の工夫や成績評価、学生対応等について質問し、その回答結果に基づいて非常勤講師と専任教員とのFD懇談会を実施している。

（３）FD 研修会

FD 委員会活動の柱である FD 研修会は、学部ごと実施している。人間学部では、2022 年度は計 3 回開催され、毎回ほぼ全員の教員と関係事務職員の参加を得た。詳細は別紙（資料 6-16）のとおりである。また、先の大学設置基準の改正・施行を踏まえ、より全学的・組織的に本学の教職員の能力及び資質を向上させることを目的として、近年は、SD 委員会との連携を強め、授業環境の改善、整備にも力を入れている。2020 年度からは「研究交流 FD 研修会」の取り組みを開始し、研究内容を教員どうしで紹介し合い、相互に学び合うなかで、研究意欲の一層の喚起を図っている。

看護学部では、開学前年度からほぼ毎月学生の「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、研修会を開催し準備を進めてきた。2019 年度、学部開学年度においても引き続き、看護学部の教育の特徴である学習法について FD 研修を毎月開催した。2020 年度は、基礎実習が開始されるため、学生指導の注意点や方法などの準備研修や、看護学教育の充実を目指した研修を行った。また、学外講師による看護学教育の課題や教育方法・授業設計に関する研修会を開催してきた。2021 年度は、計 4 回別紙のとおり開催され、毎回、ほぼ全員の教員の参加を得た（資料 6-16）。2022 年度は、計 4 回別紙のとおり開催し、新たな教育方法や、2023 年度から開始する「新カリキュラム」の実施に向けて準備を行った。

2021 年度開設された大学院看護学研究科では、大学院独自の FD 委員会は設けず、研究科長と学部の FD 委員会委員長が相談の上、研修会を実施した。研修会は、大学院の特別研究（修士論文）指導の教員の教育の質向上と研究能力の開発を目指して、別紙（資料 6-16）のように行った。2022 年度は、大学院看護学研究科担当教員のみを対象とした FD は、開催しなかった。

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

（１）各種アンケート結果と分析の活用

各教員の教育活動については、上記「評価の視点 1」の（１）の教員どうしの授業の相互評価のほか、（２）の各種アンケート結果を通して、全教員が自己評価と意見交換を行いながら、今後の取り組み課題を設定し、教育活動の改善に努めている。（２）の①の「授業評価アンケート」については、この結果に基づいて、全教員が学期ごとに「授業評価 PDCA チェックシート」を作成し、授業の振り返りを行うとともに、改善すべき課題を見出している。②の「ループリック・アンケート」は、その結果の考察によって、全体として学生が獲得した力、今後つけるべき力を確認しながら、学科ごとの組織的な教育課程づくりに活用するとともに、個々の学生との個別面談における資料としても利用している。③の「学修時間の実態把握に関する調査」「授業満足度の実態把握に関する調査」アンケートについては、その結果を詳細に分析し、毎学期、これに基づいて FD 研修会を実施し、学生の学修時間や授業満足度の学科別・学年別の傾向や経年変化を考察しながら、教員間で

活発な意見交換を行い、今後の授業改善や次年度の授業計画、学生の準備学習（予習・復習）の課題づくり等において活用している。④の非常勤講師等を対象とした「Google Form による授業評価アンケート」の結果は、人間学部では「非常勤講師とのFD懇談会」において、授業の在り方や授業改善に関わる非常勤講師と専任教員との意見交換の資料として活用している。非常勤講師の授業の質的向上は、FD委員会としての重点目標の一つであることから、2020年度からは、「非常勤の先生方との意見交換会」という名称のGoogle Classroomを人間学部では立ち上げ、ここにアンケート結果や動画等をアップして、非常勤講師の授業改善と専任教員との交流を図っている。現在、42名の教員（非常勤講師と専任教員）が参加している。

なお、上記の各種アンケート結果と分析については、本学の公式HPに掲載し、社会に向けて情報発信していく資料としても活用している。

（2）FD研修会の成果

これまでFD研修会では、教育課程づくりや評価方法の探究、授業方法の開発・改善、学生の学修時間や満足度の分析など、さまざまなテーマを設定し、実施してきた。研修会には、ほぼ全教員が参加しており、研修会での報告や質疑を通して、全学部レベルで質の高い授業づくりをめざす取り組みが行われている。研修会の内容は、授業改善のみならず、地域社会の話題や研究の社会的活用なども含まれており、地域貢献や社会貢献等の活動を促すFD研修会ともなっている。

（3）研究活動への取り組みと成果

教員の研究活動に向けたFD委員会の取り組みとしては、教員間の研究交流を目的とした「研究交流FD研修会」を挙げることができる。これは継続的に実施しているもので、分野を超えた同僚教員の研究の報告・紹介を通して、教員どうしの研究意欲が喚起され、一層の研究促進と学びの共同体づくりに繋がっている。

（4）教員の業績評価におけるFD活動の位置づけ

2018年度から教員業績評価制度を導入し、評価項目に教育研究活動に加えて社会貢献活動を設け、教員の質の向上に努め、評価結果を教員の処遇に反映している。FD活動は「教員の評価に係る規程」の別紙「教員評価シート」（資料2-9）にも項目として挙げられており、FD研修会等のFD活動に積極的に参加したかどうかは、個々人の業績評価に反映されている。合わせて、「個人の点検・評価報告書」にもFD活動への取り組み状況を記入するよう促している。

（5）FD活動の今後の課題

近年のFD活動の成果として、Covid-19への対応として進んだオンライン授業の実施を契機に、FD委員会がリードしてGoogle Classroomを人間学部におけるLMSとして全面的に導入したことが挙げられる。これにより、人間学部における授業方法の改善及び学修成果の評価システムの整備は大きく前進した。個々の学生の「学習の可視化」の達成はいまだ十分ではないが、学習のポートフォリオ化の確立に向けて、上記のGoogle Classroomをベースにしながら、現在、着実に体制をつくりつつある。看護学部は完成年度が終り、2023年度より「新カリキュラム」を実施するための準備を行い、教育・研究活動のさらなる充実を図るべく取り組んでいる。（資料6-16）

点検・評価項目④：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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

各学部、研究科における教員数、年齢構成、男女比、教員1人当たりの授業数・学生数といった定量的な情報に加え、各学科会や学部運営会議などの場における意見交換等の定性的な情報も教員組織の適切性についての点検・評価の根拠としている。

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、教員組織の適切性の検証を組織的に行い、年度毎に人員計画を更新し、理事会での承認を経て実施している。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、課題を把握したうえで将来に向けた発展方策を立てている。

2021年度から大学院看護学研究科と助産学専攻科を開設し、これらの教員はいずれも看護学部にも所属し、看護学部看護学科の授業も担当している。加えて看護学科の科目はオムニバス形式や共同の方式で開講されている科目もあり、定量的な情報だけでは、教員の負担感を含め、教員組織の適切性を評価しきれない面がある。そこで総務部が看護学科の教員にヒアリングを行い、実態把握に努めた。この結果を踏まえて教員組織の適正化を図った。

また人間学部文化学科においては中期計画において2023年度より司書課程を新たに導入することとしているが、学科会等における検討の結果、課程設置の前年度、2022年度から同課程の中心となる教員を新たに採用した。また心理コミュニケーション学科では、2022年度末に3名の退職予定者があり、2022年度中に2名については公募・選考のプロセスを経て採用するに至った。残り1名については、学科の将来計画を踏まえて慎重に採用活動を行う必要があるため、2023年度に公募・選考を実施することとした。その間の教育業務に関わる負担については、学科に事務助手を採用するなどの対応をすることとしている。

このように本学では、中期計画に沿って、実態に即した適切な教員組織となるよう、点検・評価を行っている。

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、共通教育担当部署を明確化する必要が出てきており、2020年度には教学マネジメント会議の主導で作業部会を新たに設置し、今後の全学的な再編成を視野にこの課題に取り組みはじめた。

3. 問題点

2018年度に人間学部が2学科となり、2019年度には看護学部設置され、教育研究組織が拡大されることで教育研究組織も大きく変わり、2022年度には看護学部も完成年度を迎えたことから、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。

現状では、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。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。

4. 全体のまとめ

本学は、建学の精神に基づく人材の育成を達成すべく、大学設置基準に則した教員構成のもとで適切な教員組織を整備している。また教員組織の編制方針に関する全学的な方針やこれらを定めた諸規程に則り、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っている。加えて教員の資質向上にも取り組んでおり、FD活動は、積極的に改善・向上のための取り組みを継続している。今後は、大学として求める教員像をいっそう明確化し、教員組織の編制の向上を図っていく。

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

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

学生支援の基本方針を以下のように定め、学生便覧（資料 1-6：pp. 6-7）や公式 HP（資料 7-1【ウェブ】）で公表している。

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

①学生の一人一人のニーズに応えられる支援を行うため、各学生に専任教員がメンターとしてつき、アカデミックおよび生活面でのアドバイザーとなっています。

②保健室、学生相談室では、必要に応じて学生の身体的および精神的健康の促進に努めています。

③活発なキャンパス生活を促進するために、学生会活動、サークル活動、施設・設備の充実の支援に努めています。

④学生同士の相互扶助の精神を涵養し、学生生活を意義あるものとするために、ピア・サポート等の組織運用の支援をします。

⑤就職・進学等のキャリア・ガイダンス、個別相談やセミナーを通じて行っています。

また、経営強化・改善計画（2020年度～2024年度）の具体策である第3期中期計画では学生支援に関わる基本方針を以下のように定めて、重点に策定し、教職員が共有した。

<修学・生活支援関連>

（1）学生支援の質的な向上

学生の視点に立った在り方を常に意識し、学生支援に努め、学生会活動等への支援を継続的に実施している。学生が相談しやすい学生支援部窓口を常に意識し、学生への周知にも努める。

また、学生生活アンケートを継続的に実施しており、その分析を行うことで、学生の意見や要望への迅速な対応を実施している。

（2）援助の必要な学生の早期発見と中退者の防止

出席調査を定期的の実施し、欠席の多くなってい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など、組織的に対応できる仕組みを継続して実施し、中退学の防止に努めている。

<キャリア支援関連>

第7章 学生支援

(1) 多様な学生との相談体制および対応力の充実

学生の個別情報を集約し、多様な学生への対応力を補強することによって効果的な就職活動支援を展開している。

(2) キャリア支援の質の向上

ガイダンス・セミナー等の内容の見直しを継続的に実施するほか、キャリア系授業等との連携により、キャリア支援の質の向上を促進している。

(3) 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、自立心の向上を実現している。

(4) 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・基礎応用力の引き上げを図っている。

(5) 新たな学部・学科等の出口対策、企業・医療機関・外部機関との関係強化

2018 年度開設の文化学科をはじめ、2019 年度開設の看護学部看護学科、2021 年度開設の看護学研究科、助産学専攻科の卒業生に対応した就職・進路支援を強化するため、企業・医療機関・外部機関との関係構築および強化を促進している。

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

- ・キャリア教育の実施
- ・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
- ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会

の設定又は当該機会に関する情報提供 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

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

本学では、教員組織と事務組織が委員会等によって連携し、修学支援・生活支援・キャリア支援における方針の策定、施策の実施、日常的な運営を行っている。

修学支援については、教務委員会及び学生支援部が中心となって運営されており、生活支援においては学生生活委員会及び学生支援部が中心となって運営されている。学生支援部が修学支援と生活支援の両面を担当することにより、学生に対して、より適切で迅速な支援が可能となっている。また、キャリア支援については、キャリア支援委員会及びキャリア支援センターが中心となって運営されており、授業とキャリア支援の連動等が円滑に行われている。その他、学生への経済的な支援等については、奨学金連絡運営会議等が設置されており、適切な支援を行っている。これらの体制により、建学の精神に基づく適切な学生支援の維持・向上を継続して実施している。

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**

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、様々な補習・援助を行う体制を整えてきている。

補習・補充教育の支援体制としては、学生が自由に使用できる学習室を設置し、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）の体制を整え、先輩学生による後輩学生のための補習・補充教育の積極的な支援活動を教員主導のもと実施している。また、特に学習理解の遅れがちな学生に対して、社会人学生による学習援助「アルムネ・サポート」により、個別に学習支援を実施してきた。しかし、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、社会人学生による対面の支援は行えず、活動を停止している。

2022年度は通年を通して対面授業を行い、学生、教員相互のコミュニケーションが十分に取れた授業が実施でき、補習・補充教育も対面でおこなった。

2019年度から開学した看護学部は、担任制を実施している。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ほか、個別面談を随時行えるよう、学生数により担任数を増やし、支援が手薄にならないよう配慮している。

また、看護学部においては、看護師資格取得のための国家試験の合格が最も重要な目標となることから、①入学前教育として業者を通じた入学前課題の推奨、②理数系科目の補習・補講の実施、③国家試験対策の講座やガイダンス、④年最低3回の国試模試を大学負担で受験させ、模試結果に基づく集中的な個別学習支援の実施などの対策を講じている。その他にも、学生主体の国家試験対策として、学生から募った学生国家試験委員会による、学生主体の学修支援が行われており、実施後にはテストを配信し、全体の正答率などを共

第7章 学生支援

有し、学生意欲の向上を常に目指している。4年次の国試模試にて合否判定が低い（D 評価）学生に対しては、国試担当教員が個別に面談の上、学習方法に不安のある学生に対しては教員が手分けをして個別指導を行い、手厚い試験対策を実施している。

・正課外教育

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」という授業を正課授業として設置し、大学院進学を目標とした学生対応に取り組んでいる。従来は正課外教育とすることで、専任教員が大学院進学希望の学生に対して個別に支援指導をしていたが、これを正課教育として制度化することで学生への教育効果向上と支援の効率化に寄与している。この授業は心理コース専任教員全員が協力担当しており、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。大学院の進学募集状況の情報共有の場ともなっている。

基礎学力の補強のひとつとして、「公務員対策講座（数的処理中心）」を6月から8月で延べ24時間実施。21年度から教養分野全般をオンデマンドで受講できる「公務員教養試験対策WEB講座」（全62回155時間で約11か月間視聴可能）を安価で実施した。

看護学部においては、国家試験に向け、1年次にガイダンス・国家試験問題Webの登録を行い、学年毎に低学年模試、弱点強化講座、基礎学力到達度模試、国試想定模試などを実施した。また、外部講師を招聘し、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、まとめ方など国家試験対策の講義を行った。

部活動においては、必ず教職員が顧問となることとし、適切な部活動の運営を支援しているほか、必要な手続きを経ることにより、平日だけでなく土・日・祝日の施設利用が可能な体制を整備している。また、学生会への支援として、学生の主体性を維持した上で適切な活動を行うために学生会担当の教職員を毎年度配置しているほか、在学生保護者の会である「泉会」からの助成により、学生会の活動を支援するための助成金制度を設けている。

その他、学生支援部主催による「金融リテラシー講座」や「防犯講座」「ストーカー被害防止講座」「若者の健康と安全講座」「一人暮らしの生活講座」等、複数の講座を実施し、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

海外姉妹校推薦の入試制度を整備し、海外姉妹校である韓国の漢陽女子大学校からの留学生（編入）を人間学部3・4年次に受け入れてきた。留学生の受け入れの手続きや学修支援、生活支援については、担当教員及び教務学生部、国際交流センターが中心となって行っている。また、留学期間中の家賃の半額補助など、経済的な支援も行っている。しかしながら、2020年度以降については、新型コロナウイルス感染症の影響により、留学生の受け入れは行っていない。

・障がいのある学生に対する修学支援

メンター教員（人間学部）及び担任教員（看護学部）、学生生活委員会、学生支援部等

を中心として障がいのある学生に対する情報を共有し、適切且つ迅速に必要な学習支援・生活支援を行える体制を整備している。

本学の支援体制及び施設面でのバリアフリーへの対応等については、2014年度から2017年度に車いすの使用を要する学生が在籍したことで大きく進展した。入学前から、当該学生及びその保護者と教職員が学内施設の点検を行い、必要な箇所の修繕・バリアフリー化を促進した。これにより、施設内の廊下の段差の解消やエレベーター内の鏡の設置、スロープの追加・改修など、様々な対応を実施した。入学後も、専任の教職員だけではなく、非常勤教員との情報共有も実施し、適切な支援体制の整備を行うとともに、障害のある学生への支援に関する意識の向上を促した実績がある。当該学生の卒業後、障がいのある学生は在籍していないが、怪我や病気により一時的に支援が必要となっている学生がいる場合には、このときの体制を継続・向上させることで対応を実施している。

2020年度に「障がいのある学生支援の基本方針」（資料7-2【ウェブ】）を学生生活委員会が中心となって制定し、支援体制、支援方針など障がいのある学生に対する大学としての基本的な方針を明確にし、全学的に支援することを明示した。

また、2022年度に障がいを理由とする「差別の解消の推進に関する教職員対応規程」および「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応規程における学生等への対応に関する留意事項」、「障がい学生支援マニュアル」を策定し全学的な支援体制を推進した。

・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月にメンター教員による面談を実施している。メンター教員は、学生支援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、成績不振の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、同様に担任教員との個別面談を、毎学期5月と10月に実施している。

欠席の多い学生ほど、成績不振となる傾向が高いことから、本学では、学生支援部が通期にわたり出欠席状況を調査し、状況把握を行っている。該当する学生については、個別に理由や状況等の確認を行い、無断欠席の場合はメンター教員や担任教員との情報共有の上、本人への注意喚起や保護者への連絡等を徹底している。これにより、成績不振による学習意欲が低下傾向にある学生を早期に発見し、適切な指導を行うことで退学等の防止につなげている（資料：大学基礎データ・表6）。

・留年者及び休学者の状況把握と対応

出欠席状況の調査を通じて、留年や休学の可能性のある学生の早期発見につなげている。該当する学生については、本人への注意喚起や保護者への連絡等により、適切な対策を講じることにより、安易な留年や休学を防止することにつながっている。また、対策を講じることにより、退学を検討する学生が、体調や学習意欲の回復を見込み、休学となるケースも発生している。

また、看護学部においては、必修科目の割合が多く、科目履修の順序性が極めて重要であるため、特定の科目の単位取得ができない場合、4年間での卒業が困難となる（実習の前提科目となる科目で一定の基準を満たさなかった場合、実習科目を履修することができない等）ことから、現在の体制を維持・改善し、より厳格に継続していく必要がある。

第7章 学生支援

なお、これらの対応においては、教員と学生本人のみではなく、保護者を交えての面談が多く、面談時には教員と職員による複数体制での対応を必須としており、学習面だけでなく、留年や休学による経済的な負担に関する説明や制度面の説明を行える体制としており、より個々の学生の状況に適した対応が可能となっている。

・奨学金その他の経済的支援の整備

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、後援団体による奨学金、外部機関の奨学金等を以下のとおり提供している。

(1) 本学独自の奨学金等

本学独自の奨学金等については、「ラファエラ・マリア スカラシップ規程」(資料 7-3) 及び「緊急奨学金規程」(資料 7-4) 等に定められており、次のとおりとなっている。

①ラファエラ・マリア スカラシップⅠ-①

入学試験の成績により給付される奨学金

②ラファエラ・マリア スカラシップⅠ-②

入学時に本学における経済的支援基準に該当し、選考を経て給付される奨学金

③ラファエラ・マリア スカラシップⅡ

在学生の希望者のうち、人格・成績ともに優秀と認められた学生に給付される奨学金

④緊急奨学金

在学生の家計の急変に対応するために給付される奨学金

⑤被災等に伴う授業料減免

在学生の被災等による家計の急変に対応するために給付される奨学金

⑥海外研修助成金

本学の海外研修プログラム等への参加者を対象とした助成金(泉会からの支援を含む)

(2) 後援団体による奨学金等

本学在学生の保護者の会である「泉会」及び卒業生の保護者の会である「親泉会」のほか、本学の設置母体である「聖心侍女修道会」による奨学金があり、それぞれの目的は次のとおりとなる。

①泉会奨励金、泉会学費奨励金、親泉会奨学金

経済的な支援が必要と認められる学生に貸与される奨学金

②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

平和な地球社会建設に貢献する若い世代の育成を目的に給付される奨学金

(3) 外部機関の奨学金等

独立行政法人日本学生支援機構貸与奨学金への申請のための対応を行っているほか、2020 年度から実施されている「高等教育の修学支援新制度(授業料減免無償化制度)」(文部科学省)への対応も行っている。

これらの奨学金等の情報は全て、「学生便覧」(資料 1-6 : p. 25~26) 及び公式 HP (資料 7-1 【ウェブ】) 等で周知している。

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

相談内容に応じて、学生相談室、保健室、学生支援部等を窓口として設置しているほか、

定められている窓口以外でも、オフィスアワーで教員が様々な相談に応じる体制を整えている。

施設としても保健室・学生相談室を完備しており、場所や利用方法、開室時間等を学生に周知を実施している。これらの情報は、「学生便覧」（資料 1-6：p.24）や「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料 7-5）に記載しているほか、オリエンテーション等での説明により、学生に広く周知している。

・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

本学では、2015 年度に「ハラスメント防止等管理規程」（資料 7-6）を制定し、ハラスメント防止体制を整備してきており、必要に応じて適切に内容を改定している。組織体制としては、リスク管理全体を統括する「リスク管理委員会」が設置されており、ハラスメント事案が発生した際には「ハラスメント対応危機対策本部」が設置される。また、学長の任命により、ハラスメントの相談窓口として「相談員」を配置している。

学生に対しては「学生便覧」（資料 1-6：p.24）および「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料 7-5）、公式 HP（資料 7-6【ウェブ】）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を行っている。また本年度、秋学期のオリエンテーションにおいて、ハラスメント防止と相談の手引きのリーフレット配布し、全学生にハラスメント防止と相談方法の説明と行った。2022 年度において、学生が対象となったハラスメント事案は発生していない。

・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

本学では、毎年度、全学生を対象とした定期健康診断を実施しており、必要に応じて健康診断証明書の発行を行っている。保険制度として、人間学部及び看護学研究科においては、学生教育研究災害傷害保険及び賠償責任保険に機関として加入しており、看護学部看護学科及び助産学専攻科においては、総合保障制度「Will」に加入しているほか、学生が任意で加入できる保険の紹介も行っている。学生のメンタル面への配慮として、学生相談室にはカウンセラー（教員を含め 5 名の公認心理師・臨床心理士資格保有者）を配置している。また、災害時への対応として、全学生及び教職員を対象とした避難訓練を毎年度、実施している。

その他、一人暮らしの学生の健康面や安全面の向上に向け、「一人暮らしの生活講座」を開催するなど、個々の学生生活に則したサポートを実施している。これ以外にも、インターネット上のトラブルや消費者トラブルに関する啓蒙活動も実施している。

評価の視点 4：学生の進路に関する適切な支援の実施

・キャリア教育の実施

本学では、4 年間を通して自己理解・職業理解を図り就労意識や職業観を段階的に涵養するキャリア系科目を配置することにより、体系的・段階的なキャリア教育を実施している。

人間学部においては、キャリア・デベロップメント（以下、「CD」という。）科目をキャリア系科目の中核とし、「CD 入門」（1 年次科目）、「CD 基礎」（2 年次科目）、「CD 展開」（3 年次科目）、「CD 実践」（4 年次科目）において、社会に出てからの心構えや、ワークライ

第7章 学生支援

フバランスを段階的に身につける教育を実施している。なお、CD 科目では、卒業生や社会人ゲストを招聘する機会を多く設け、学生との意見交換の場や学外活動などアクティブ・ラーニング的な授業を展開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。

その他、「日本語表現」「日本語語彙」「情報科学Ⅰ」「情報科学Ⅱ」「ウェブデザインⅠ」「ウェブデザインⅡ」「データ処理概論」「ビジネス実務」「キャリアマナー」「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Ⅱ（理数系）」「インターンシップ」を配置し、一般常識の基礎的な知識を身に着けるとともに、社会人基礎力を育成し、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で「FP対策講座」を配置している。

看護学部においては、「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年次科目）、「看護プロフェッショナルⅡ：看護とリーダーシップ」（4年次科目）、「生と死の痛みのケアリングコロキウム」をキャリア系科目として配置している。看護学部は2022年度が完成年度となり、これらの科目によって段階的なキャリア教育を実施している。正課外教育として「実習マナー講座」「就職準備スタートアップ講座」「就活マナー講座」「選考対策講座」「病院インターンシップ」などを段階的に実施しているほか、養護教諭を目指す学生を対象に採用選考対策講座として「過去問トレーニング」「小論文対策講座」「面接対策講座」などを担当教員とキャリア支援課が連携して実施している。

・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリア支援課の設置等）の整備

学生の進路支援を中心的に行う部署として「キャリア支援課」及び「キャリア支援委員会」を以下のとおり設置している。

（1）キャリア支援課

進路支援の専門部署として設置されており、進路に関する個別ヒアリング・相談、各種ガイダンス・セミナー、公務員対策講座等の実施・運営や求人の開拓・受付から情報発信を担う。

（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教員及びキャリア支援課職員で構成される「キャリア支援委員会」を設置している。定例会を月1回開催しており、就職・進学支援計画の策定や活動の検討を行っている。また、学科毎に進路指導の担当教員とキャリア支援課で「キャリア連絡会」を必要に応じて開催し、個別の学生動向や課題を共有することにより、効果的な支援が展開できるよう体制を確立している。

その他にも、進学・留学希望者に対して、キャリア支援課が窓口となり情報提供を行い、志望分野の教員指導が受けられる体制や、本学公式HP内に、学内の個別アカウントでのアクセス認証が必要となる就職情報ページを作成し、求人票や就職説明会の情報に常時アクセスできる体制など、より適切な進路支援を行うための継続した体制整備を進めている。

・進路支援に関わる支援やガイダンスの実施

キャリア支援課では、学生の進路支援として個別相談や進路ガイダンス等を以下の通り実施している。

（1）個別相談

学生の希望や状況に応じた個別相談を通じて、学生が目的を持ち、主体的に進路選択を

する支援を実施している。具体的には、「就職（進路）登録書」に基づいて個々の適性や希望を把握し、随時、個別相談を実施できる体制としている。また、メンター教員や担任教員とも学生の動向を共有しており、各学生の進路相談に対応できる体制となっている。なお、メンタル的な配慮の必要な学生については、学生相談室と連携して対応しているほか、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・対策を行っている。

（2）ガイダンス等による支援

人間学部では、3年次の夏休み前から進路ガイダンス（資料 7-7）を実施し、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。秋学期からは、ほぼ毎週ガイダンス・セミナーを実施し、具体的な行動に移せるよう展開している。具体的には「就職活動の基本理解」「業種・職種理解と職業選択の仕方」「業界・職業研究セミナー（10 業種）」「応募書類・面接対策」「企業との接触術」「チャレンジセミナー」など適切な情報提供を行い、年度末には本学独自の「職業研究企業合同説明会（約 30 社）」を実施している。どのような職業選択をするか、就職活動を通じて選択していく学生が多い現状であることから、特に職業の多様性の理解と職業選択の幅を広げられるような支援に注力している。

看護学部では、1年次から卒業まで段階的な支援プログラムを整備している。具体的には、「実習マナー講座」「就職・進路選択準備講座」「就職活動のすすめ方講座」「選考対策講座」などを実施している。養護教諭を目指す学生を対象に採用選考対策講座として「過去問トレーニング」「小論文対策講座」「面接対策講座」などを養護教職課程の担当教員と連携して実施している。また、就職先検討の情報収集の機会として、3年生を対象に病院インターンシップを実施している。

（3）卒業後の支援等

新しい環境での緊張をやわらげ、早期離職の防止につなげることを目的に、毎年度 6 月頃に卒業生を対象に、教職員が参加した「おしゃべり同期会」を実施してきた。また、授業等で就職活動の体験や就職先での仕事の様子について、話をしてもらう機会を設けており、学生にとっては、卒業生の経験や成長を知る機会になるとともに、卒業生にとっても自らの就職活動を振り返る良い機会となっている。なお、2020 年度以降については、新型コロナウイルス感染症の影響により、「おしゃべり同期会」の実施は見送っている。

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

＜クラブ・学生会・行事等学生が主体的に参画する活動＞

正課外活動支援については、本学では、文科系 18 団体、スポーツ系 7 団体及び学生会の計 26 団体が公認団体として活動している。これらの団体には、活動費を支援し、活動費が不足する場合には、泉会（保護者会）助成制度（エーセス）の申請を促し、活動が活発な団体に対しては追加費用の支援を行っている（資料 1-6：pp. 28-30）。活動環境として、放課後の体育館、テニスコートを開放し、和室や栄養実習室を開放している。

大学祭（「清泉祭」）は、実施に際し、学生支援部が中心となって活動を支援した。また、1 月に講師を招いて学生会リーダー研修を実施し、サークルや学生会のメンバーが参加している。この研修を通じて、主体的に活動するための資質の向上をはかり、学生活動の充

第7章 学生支援

実を支援している。

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

例年実施している学生生活上の要望等に関する学生との意見交換会（資料 7-8）を、本年度は対面にて、2022 年 6 月に人間学部及び看護学部の学生で開催した。大学側からは学生支援部長・総務部長ほか、学生生活委員会の教職員等が出席し、学生側は学部学生会と併設短大学生会のメンバーを含め、18 名が出席した。また、従来の学生生活アンケートに加え、学生生活に対する心理的な不安等の把握のため、2016 年度から継続して Hyper-QU アンケートを人間学部の学生対象に、実施している。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。

意見交換やアンケート結果に対する具体的な対応は、保健室での無料生理用品の提供、学生の休憩室確保、大学館内の照明の LED 化、下校時間帯に大雪・大雨等になった時のスクールバスの増便が挙げられる。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

学生への修学支援及び生活支援の適切性については、教学部門及び学生支援部の中期計画及び単年度計画策定の点検時に検証し、評価を行っている。（資料 2-22）（資料 2-23）。

学生の出欠席状況の調査結果、学生生活アンケートの結果、退学者の実態把握（実数、理由等）、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、最終的に理事会の承認としている。

キャリア支援の適切性は、キャリア支援課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（資料 2-22）（資料 2-23）。また、キャリア支援課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。

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。

（1）学生生活アンケート（資料 4-9）

学生生活委員会のもと、学生支援部において毎年 1 月の授業最終週に全学生を対象に実施し、3 月頃までに集計を済ませ、3 月に結果を全教職員に共有している（資料 7-5）。4 月頃、このアンケート結果から、学科ごとに分析を行い、分析結果は、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げている。

2019 年度より、「学生生活アンケート」は、スマホで学生が回答できるシステムを導入し改善した。2022 年度も同様のシステムを利用したため、学生の回答率が向上した。アンケート結果に基づく具体的な改善例としては、静かに休める場所が欲しいとの要望があり、保健室に隣接した場所を休憩室として確保した。

(2) 学生との意見交換会（資料 7-8）

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メンバー、総務部長、及び学生支援部長が出席し、学生からの要望や意見を直接聞く場を設けている（資料 7-6）。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。

調査結果の中で、女子トイレを和式から洋式にしてほしいとの要望が強かったことから、2017 年度には P 館と J 館のそれぞれ 1 階～3 階、C 館昇降口横の女子トイレ、2018 年度には F 館 1 階の女子トイレの洋式化工事を行った。その後 2020 年度以降も順次改善に努めている。また、2016 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。2018 年度の学生との懇談会において、電子レンジと給湯ポット（カップ麺用）について、昼食時に利用者が集中することから増やしてほしいとの要望があり、翌月にはすぐに台数を増やした。また、2022 年度にはまだ LED に交換がなされていない個所の交換を順次おこなった。

2. 長所・特色

小規模大学の長所として、教職員間での学生に関する情報共有を具体的且つ迅速に実施できる体制となっており、学生支援全般を適切に実施できている。特に、障がいのある学生をはじめとした、支援を要する学生の情報については、保健室、学生相談室や各教員、学生支援部等が中心となり、より迅速な対応が可能な体制となっている。その結果、退学者や留年者は少ない状況を維持することができている。また、キャリア支援についても適切に実施できる体制が整備されており、人間学部の 2021 年度就職率は心理コミュニケーション学科 98.3%、文化学科は 100%を達成し、2022 年度も心理コミュニケーション学科 98.4%、文化学科は 96.3%と高い就職率が維持できていることも、本学の大きな特色となっている。また、2022 年度は、看護学部の完成年度となり就職率は 100%を達成した。引き続き学部の特性に応じた支援を行い、現状の維持・向上を目指す。

3. 問題点

障がいのある学生に対する対応では、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、本年度制定した、障がい学生に関する規程や支援マニュアル等にそって対応し、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ききたい。特に発達障害や精神面で問題を抱えた学生が年々多く見られ、これら多様な支援が必要な学生にも適切な支援が出来るよう、教職員も知識を身に付けておく必要がある。

第7章 学生支援

キャリア支援については、例年、就職活動や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年度文化学科一期生の卒業、2022年度看護学科が完成年度を迎え、学科の特性を生かした就職先の開拓、関係の構築と強化をする必要がある。

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、本評価基準をおおむね充足している。

特に、年度末に全学年全学生を対象とした「学生生活アンケート」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。

また、年々増加している障がいがある学生支援に対しても本年度に障がい学生支援に関する規程を制定し、それに基づき、障がい学生等への対応に関する留意事項や障がい学生支援マニュアルを作成し運用を開始した。

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年度から始まった第3期中期計画に反映させている。

2020年度からは学生支援としては新型コロナウイルス感染防止に力を入れることが大切な業務の一部となった。マスク着用や手指の消毒、教室の定期的な換気、学生の健康チェックや大学内での食事時の感染防止等、学生生活面に大きく係る指導支援についても総務部と連携しながら徹底している。

キャリア教育と個別の進路支援については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「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主体性や学生のコミュニケーション力が高まっている。

キャリア支援課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検証し、課題の洗い出しを行っており、年度毎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

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

本学では、建学の精神及び教育研究上の目的等に基づき、学生の学習や教員による教育研究活動の質の向上を目的として、2014年度から継続して策定している「中期計画」及び「経営強化・改善計画」等を教育研究等の環境を整備するための基本方針として定めている。これらの計画は、教授会や職員への説明会を通じて、全ての教職員間での共有を行っているほか、学内からのみアクセスできる共有のフォルダ内に格納することにより、常時、確認できる環境となっている。現在、「第3期中期計画」（資料1-22）の3年目となり、方針に則した環境整備を実施している。

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

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

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

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

＜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㎡であり、このうち校舎等敷地と運動場敷地は、12,382.64㎡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、6,640㎡〔（人間学部360人＋看護学部304人）×10㎡〕と短期大学の設置基準面積4,000㎡の合計10,640㎡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㎡（このうち大学専有部分は、5,819.01㎡で、短期大学との共有部分は10,059.09㎡）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㎡と短期大学の設置基準面積3,650㎡の合計の

第8章 教育研究等環境

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経験する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を経験する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月に新設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。看護学部が主に授業で使用する校舎ではあるが、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、学内での演習等に対応するため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5室、学習支援室2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。2021年5月現在、学生が利用可能なPC計182台を情報処理室、自習室、図書館閲覧室、貸出用に設置している。2022年度はパウロ館2階の204情報処理室に設置したPC21台について、iMacからWindowsに更新した。

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、実験実習室は、看護学部の実習に対応した先端的な設備を配置し、充実した環境を提供している。また、学生が利用可能なPC63台を情報処理室、図書館閲覧室、貸出用に設置している。

・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

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 を設置しており、教員の教育研究環境、学生の情報機器の利用環境は十分整っている。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年度及び2020年度には、情報処理関連の基盤更新を行っている。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、対面授業から遠隔授業に切替え学習機会の確保に努めた。遠隔授業の導入にあたっては、双方向通信手段として Zoom ライセンス契約を締結したほか、学生の家庭でのネット環境やPC機器が準備出来ない学生用に、学内で受講できるスペースの提供や貸出用 PC・通話用ヘッドセットを新たに調達するなど通信環境を整備した。さらに、上野キャンパスの情報処理室にはオフィス系、学習系、統計・解析系など、多様なソフトウェア（資料 8-1）をインストールして学習環境を整えている。

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、Google Workspace 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基礎講習会を開催しており、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、2019 年度はセキュリティ基礎研修会、2020 年度は Zoom 講座、Google Classroom 講座、Google Form 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。

・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

校地・校舎内外の施設・設備等の維持管理は、総務部管財課で統括している。設備管理、清掃、施錠防犯等冷暖房設備のほかエレベーター設備等の管理は、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。

キャンパス・アメニティの向上は、主に学生支援部と学生生活委員会が担当し、学生支援部は、毎年「学生生活アンケート」(資料 4-9)を行い、対応可能な課題から順次、改善を行っている。建物の一部老朽化に対しては、必要に応じて修理等をおこなっている。

キャンパス生活のための施設は、カフェテリア、マリアン・ホール、ソフィアホール、保健室、学生相談室、図書館、生協、学生ホール、多目的ホール等がある。2018 年度には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(自習、昼食等のスペース)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、学食の給食事業者を 2018 年度より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。2020 年度には、最寄りの三才駅からの通学経路にあたる地区内(西三才区)に、分かり易く親しみ易い案内図を 4 か所設置した。

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、さらに空調機器等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、新型コロナウイルス感染症への適切な対応を実施するためには教室数が不足したため、今まで視聴覚機器を設置していなかった教室に視聴覚機器を設置し、対応した。2020 年度には、フランシスコ館 2 階トイレの便器洋式化のほか、ソフィア館ゼミ室へ大型モニターを設置し、2021 年度にはフランシスコ館 3 階のトイレの洋式化、フランシスコ館の講義室全室とパウロ館 2 階の情報処理室およびエンジェル館 2 階講義室等の LED 化工事、さらに情報処理室の空調機器の更新を実施するなど学修環境の改善に取り組んでいる。2022 年度は、2019 年以降進めている照明の LED 化の最終段階として未済の教室のほか、全研究室、図書館等の LED 工事を行ったほか、フランシスコ館 1 階の 4 教室のプロジェクターの更新、老朽化による破損が見られた体育館の床の張替えを実施したほか、ラファエラ館 1 階のトイレ洋式化工事を実施した。

2020 年度から新型コロナウイルスの感染防止ガイドラインに則った対策に取り組んでいる。具体的には、上野キャンパスにおいては、学生相談窓口への飛沫防止シートの設置、学生食堂へのアクリル板衝立設置、校舎入口および講義室入口への手指消毒用アルコール液配備、講義室での座席間隔確保、講義中の換気、などを実施した。長野駅東口キャンパスにおいては、施設内各所への手指消毒及びふき取り用のアルコール液の配備、情報処理室の座席間へのアクリル板衝立設置、業者による定期的な除菌清掃等を実施した。また、機器備品の使用前後の使用者による除菌や講義室等の使用時の出入口のドアの開放・座席間隔の確保、昼食時の指定された座席での黙食など、使用面での対応も厳格に実施した。

・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

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。2020 年度には、車椅子利用者向けに 2 台分の駐車スペースを設置した（資料 8-2）。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。

・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

上野キャンパスにおいては、図書館に学生が使用するための PC を設置した個別の閲覧ブース 15 席を設置しているほか、図書館内やソフィア館のゼミ室にアクティブ・ラーニングに対応できる環境を整えている。その他、学生自習室や PC12 台を設置した情報処理自習室を整備している。

長野駅東口キャンパスにおいては、図書館に学生が使用するための個別の閲覧ブース 22 席を設置しているほか、ラーニングコモンズエリア及びグループ自習室 2 室を設置しており、学生個人やグループによる学習環境を整備している。また、学習・課外活動等で学生が使用する貸出用ノート PC 5 台も用意している。

これらの施設については、各年度の「学生便覧」（資料 1-6：pp. 36-39）をはじめ、「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料 7-5）や公式 HP（資料 3-6）等に記載し、学生への周知を行っている。

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

本学では、組織の構成員全てが情報セキュリティの重要性を認識するとともに、教育研究活動がより適切且つ安全に行われるよう情報を利用する際の基本方針「情報セキュリティ基本方針」を定めている。また情報セキュリティ基本方針に基づき、情報セキュリティ対策のための組織と体制及び情報資産の適正な管理・運用を明確化した「情報セキュリティに関する実施規程」（資料 8-3）を定めている。さらに、実施規程を基に、各部門において実施規程、実施手順、ガイドライン等に具体的に展開している。

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**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**

<上野キャンパス>（資料 1-6：pp. 36-37）（資料 3-6）

2022年5月末現在、図書81,928冊、学術雑誌は213種、視聴覚資料は4,140点となっている。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の周知の意味を含め一覧を配付し、希望により整備を行っている。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。

<東口キャンパス>（資料 1-6：pp. 36-37）（資料 3-6）

看護学部生が必要な看護のほか、医学、薬学の分野を軸に資料を揃えている。2022年5月末現在、図書7,984冊、学術雑誌は36種、視聴覚資料は173点となっている。国家試験対策用のコーナーを設けたり配架場所を整理し、利用者の利便性を図った。

学生の学習や教員による教育研究活動に必要となるデータベース13種（うち有料9種）を導入しており、両キャンパスからのアクセスが可能となっている。なお、各種データベースの運用については、図書委員会により行われる。

・ 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

他館との連携は NACIS-CAT/ILL システムを通じて実施している。他館よりの文献の取り寄せ費用を一定金額補助する制度を設けている。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、研究紀要等（資料 1-12）を Web 上で公開している。

このほか、県内私立大学、短大 7 校で連携している読書推進を図った活動を行っている。

・学術情報へのアクセスに関する対応

学術雑誌や新聞記事を検索する有料データベースを導入しており、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ホームページ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。

課金制のデータベースなど一部を除き、IP アドレス認証としているため、学内であれば図書館以外の場所からも利用できる。また、利用状況等に応じ、アクセス件数を増やすなど、対応を行っている。学外からのアクセスの要望が高かったデータベースについて図書委員会で検討し、次年度から利用可能となった。

・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

<上野キャンパス>

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。ただし、新型コロナウイルス感染防止のため、現在は閲覧ブースの利用を半数に制限している。蔵書検索用の PC 1 台をカウンターに設置しているほか、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 PC 4 台を整備している。また、閲覧室が 1・2 階に分かれている特性を生かし、1 階を共同学習スペース、2 階は個人学習スペースとして、分けて利用している。1 階をラーニングコモンズ仕様になっているため、授業での使用や学生がグループで学習するなど、認知度、利用度が上がってきている。開館時間に関しては、試験期間 2 週間は開館時間を 1 時間延長し、19 時までとしている。

<東口キャンパス>

閲覧席数は 32 席である。昨年度から懸案事項としていた大学院生の利用や、実習期間中の利用、国家試験に向けての受験勉強などのために、パート職員の 2 名体制として、開館時間も 20:30 までに延長した。蔵書検索用の PC 1 台はカウンターに設置している。固定型の PC は館内に設置していないが、開館時間の延長に伴い学内用ノート PC の管理を図書館で行うこととなり、計 7 台を学生の利用に提供している。

両キャンパスの所蔵する資料は、学内メール便を利用し、相互利用できる体制とし、公式 HP 上（資料 3-6）に書式を掲載している。図書の購入、選定は、専門分野の書籍に関しては、当該分野の教員や職員が行い、学生による購入希望は柔軟に受け入れている。新型コロナウイルス感染症対策は、学内の危機対策本部の指示に基づき対応策を検討した。

夏季休業中に長野市の感染警戒レベルの引き上げにより開館時間を短縮する期間があったが、所蔵本の貸出は自宅への郵送、文献複写の取り寄せについてはメールでの依頼を受け自宅への転送で対応した。

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

職員は専任職員 2 名とパート職員 2 名（司書資格 3 名）を配置している。必要に応じて各種研修会に参加し、業務に必要な知識・情報を収集するよう努めている。今年はカトリ

ック大学連盟図書館協議会、リポジトリ研修会のほか業者が企画する研修会（いずれも Zoom で実施）に参加した。また、県内私立大学・短大図書館で企画した研修会（対面で実施）に参加し、他館の職員との情報交換を行うことができた。

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

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

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おり、教員による教育研究活動を促進すること、研究時間の確保を円滑に行うこと、研究費の適切な運用・管理等を目的として、研究支援業務全般を担うための部署として教育文化研究所を設置している。また、研究所の校務運営を職員が担い、教員の事務負担を軽減するための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、全ての教職員間での共有を行っている。

・研究費の適切な支給

教員による教育研究活動の促進を目的として、以下の研究費を支給している。なお、2020 年度に学内における研究費の管理・運営に関する規程（「個人研究費及び共同研究費等運用・管理規程」）の見直しを行い、2021 年度から「学内研究費規程」（資料 8-4）を施行している。また、各研究費の適正な運用・管理を行うため「研究費取扱基準」を定めており、必要に応じて毎年度、見直しを実施している。

＜研究費＞

（1）個人研究費 1

①目的：教員が建学の精神に基づいて行う研究活動の活性化を目的として、教員個人単位に支給する研究費

②対象：本学専任教員（教授、准教授、講師、助教）

③支給額：50 万円／年

（2）個人研究費 2

①目的：教員の科学研究費助成事業への申請の促進を目的として、教員個人単位に支給する研究費

②対象：本学専任教員（教授、准教授、講師、助教）

③支給額：80 万円／年（個人研究費 1 といずれかのみ）（年間 2 件まで）

第8章 教育研究等環境

（３）研究活動奨励費

①目的：本学に所属する助手が単独で行う研究活動の促進を目的として、助手に支給される研究費

②対象：本学専任助手

③支給額：20 万円／年

（４）共同研究費

①目的：教員等が建学の精神に基づいて共同で行う研究活動の活性化を目的として、研究課題単位に競争的に配分する研究費

②対象：本学専任教員（併設の短期大学を含む）複数名以上による研究グループ

③支給額：総額 200 万円以内（年間 5 件まで）

（５）研究成果出版助成

①目的：本学における学術研究の推進を図るとともに、研究成果を広く社会に知らせるために、本学教員の優れた業績出版に対して行う助成

②対象：本学専任教員（併設の短期大学を含む）

③支給額：総額 100 万円以内（年間 2 件まで）

・外部資金獲得のための支援

研究支援部署である教育文化研究所において、科学研究費助成事業をはじめとした公的研究費や財団助成等の外部研究費に関する支援・補助業務を担っている。募集情報の周知や申請手続きの補助等のほか、学部によってはFDとして、申請・採択件数の向上を目的に講習会や説明会も実施している。

・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

人間学部には所属する全ての専任教員については、個人研究室（平均 17.9 m²）を整備し、看護学部には所属する専任教員のうち、教授・准教授・講師については個人研究室を整備しており、助教および助手は2人で1室の研究室を整備している。研究室には、パソコンやプリンター、キャビネット、学生・来客用デスク等の教育研究活動に必要な環境を整えている。

専任教員の研究時間の確保については、就業規則第 37 条に基づき定められた「教員勤務規程」（資料 6-6）において担当する授業時間を原則として1週 12 時間（6 コマ）としているほか、セメスターごとに日程の調整を行った上で週 1 日の研究日（助手を除く）を設けている。

・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

専任教員の教育研究活動を支援・補助することにより、研究時間の確保等を確実にを行うことを目的に、2021 年度からティーチング・アシスタント（TA）制度（資料 8-5）を導入している。導入時において、同制度の雇用対象は看護学研究科の大学院生のみ、対象業務は看護学部看護学科における教育補助業務のみとしている。2022 年度も引き続き TA による教育研究活動支援が行われた。

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
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（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等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

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

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（平成26年8月26日文部科学大臣決定）や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」等に基づき、本学に所属する研究者の教育研究活動における研究倫理の遵守及び研究費の適正な管理・運用等を目的として、組織体制の整備、研究倫理や不正防止に関する方針や規程等の策定や改訂を継続して実施している。

＜研究倫理及び研究活動の不正防止に関連する規程等＞（資料8-6）

（1）研究倫理規程

概要：研究倫理委員会や研究倫理審査、研究倫理研修等をはじめとした、本学における研究倫理全般において必要な事項を定める規程。研究活動の基本方針や研究倫理審査の手順についても本規程別紙として定めている。

（2）研究における不正行為防止・対応規程

概要：「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に則し、本学における教育研究活動上の不正行為の防止や対応について、必要な事項を定める規程。毎年度の不正行為防止計画についても本規程に定めている。

（3）公的研究費運営・管理規程

概要：本学における公的研究費の適正な管理・運営を目的として、必要な事項を定める規程。

（4）公的研究費監査規程

概要：公的研究費が適正に使用されているかについて、適切な監査を行うために必要な事項を定める規程。

・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（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等）

研究者の倫理感の醸成や適切な研究費の使用を徹底することを目的として、毎年度、下記の学内研修を実施している。なお、学生に対しては全員に研究倫理に関する資料を年度当初のオリエンテーションで配布するほか、卒業研究を開始する学生に対しては、指導教員から研究倫理に関する説明を行うこととしている。また、卒業研究の研究課題においては、指導教員の判断により研究倫理審査の対象としている。大学院生においては、教員と同様に研究倫理研修の対象としている。

＜学内研修＞

第8章 教育研究等環境

(1) 研究倫理研修

- ①実施：研究倫理規程に定められた統括管理部署が毎年度実施し、対象者全員の受講と理解を義務付けている。
- ②対象：すべての専任教員
大学院生及び大学院に所属する研究生
研究支援業務に携わる事務職員
- ③概要：2021年度から外部eラーニングシステム（eAPRIN）を導入し、学科単位で受講内容の選定を行った上で実施している。

(2) コンプライアンス研修

- ①実施：公的研究費運営・管理規程に定められたコンプライアンス推進責任者の指示に基づき、不正防止推進部署が毎年度実施し、対象者の受講と理解を義務付けている。
- ②対象：公的研究費をはじめとした外部研究費に関わる専任教員
研究支援業務に携わる事務職員
- ③概要：学内での研究費に関する説明会においてコンプライアンスに関する説明を実施しており、2021年度は導入した外部eラーニングシステム（eAPRIN）の研究費に関する受講単元を全ての教員に受講を義務付けている。

・研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理規程に定められている「研究倫理委員会」を設置しており、教員等からの申請に基づき、研究課題ごとに審査を実施している。2021年度においては、看護学研究科や助産学専攻科の設置に伴い、研究倫理審査の体制や対象の拡大等に対応し、規程の改定を実施した。

上記の研究倫理規程については、これまで未対応であった国が定める「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」及び同ガイダンスに対応することを目指し、2022年度に研究倫理委員会で規程の改正作業を進め、2023年度より、研究倫理規程を改正するとともに、新たに学部ごとの研究倫理審査委員会を設けることとし、そのための規程整備も2022年度中に実施した。2023年度からは、さらなる審査体制の充実を図る予定である。

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）に基づく定期的な点検・評価
評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

校地・校舎・施設・設備等の適切性については、学部・学科の改組にかかる申請あるいは届出書類において、文部科学省に報告し、適切であることが認められている。

定期的な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

度事業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（資料 2-22）（資料 2-23）。また学生の立場からみた教育研究環境（学修環境）の把握については学生生活アンケートを主な根拠としている。このような定期的な点検以外にも、日々、授業を行っている中での不具合や改善点について学科長、学部長を通して総務部に情報が寄せられ、それらに基づき点検・評価を行っている。

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

適切な根拠に基づく点検・評価を行った後、改善・向上につなげている。教室内の設備等の改善で、速やかに対応できるものは対応し、予算措置等が必要なものについては、単年度の事業計画に盛り込む。

また大規模なものは中期計画に位置付け、理事会の承認を得る仕組みとなっている。現在、上野キャンパスは建物の老朽化と狭隘化傾向にあり、新たな建物の建設が望まれる状況にある。そこで全学的なプロジェクトとして上野キャンパス再整備プロジェクトを 2020 年度末に立ち上げ、各方面からの要望を聞きながら計画を具体化している途上にある。

このように本学では点検・評価に基づく改善・向上に適切に取り組んでいる。

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、学生生活アンケート等に基づき、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。

本学は、長野駅から路線バス利用で 30 分ほど、鉄道と徒歩では 25 分ほどの上野キャンパスと、長野駅東口徒歩 1 分の立地にある長野駅東口キャンパスの 2 キャンパスを有する。上野キャンパスは広々とした敷地を活かした低層階の建物を平面的に配置し、四季折々の変化に富む自然環境の中で、伸びのびと学んだり、学友と語らいの時間をゆったりともてる環境となっている。これに対し、長野駅東口キャンパスは、交通至便であるうえ、最新の機器・設備を導入した 6 階建ての建物の中に、教室、実習室、個人研究室に加え、図書館やラーニングコモンズ等も配置し、機能性を重視した環境を整えている。

看護学部生は 1 年次は週 2 日を長野駅東口キャンパスにおいて主に専門科目を中心に学び、残りの週 3 日は上野キャンパスで、人間学部の学生とともに共通教育科目を中心に学んでいる。また人間学部の学生は主に上野キャンパスで学生生活を送るが、授業によっては長野駅東口キャンパスで行われるものもあり、また長野駅近くであることから、帰宅途中に長野駅東口キャンパスの図書館でレポート作成などをする学生もいる。

このように、本学では対照的ともいえる 2 キャンパスを有することで、より広範な学びの場を学生に提供していることが特色といえる。

3. 問題点

第 3 期中期計画期間中の初年度である 2020 年度に上野キャンパスの再構築に向けたプロ

第8章 教育研究等環境

ジェクトチームを発足し、検討を開始、部署単位のアナケート調査実施を皮切りに、整備計画を練り上げ、2021年度は具体的な設計プランを詰める段階まで検討を進めた。2022年度は事業者選定を行い、実施設計までこぎつけた。2023年度に新棟の着工を目指す。

これにより積年の課題であった上野キャンパスの狭隘化が緩和されるものの、学生満足度を充足するため、既存校舎の老朽化への対応や設備・機器の計画的な更新が課題となる。

また、研究関連の支援は、2022年度は特に学内共同研究費に関連する審査基準や関連規程を見直すことに着手するなど、研究支援体制の整備を進めているが、研究支援については専門部署ではなく、兼務で行っていることから、外部資金への応募については事務局の支援体制に限界があることが問題点である。また本来は研究費で購入した物品について、現物を対象とする検収作業をすべきところ、これもマンパワーの限界から、事前発注の徹底により代替しているのが現状である。

4. 全体のまとめ

教育研究環境の整備に関する方針を定め、校地、校舎等を整備し、図書館、学術サービスの機能を提供することで、様々な面において整備を図り、学生が自主的に学修に取り組める環境を提供している。また、教員が教育研究活動を展開できる環境と、それを支援する環境も適切に整備されており、大学基準協会が定める大学基準を充足している。

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

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

本学が地域社会と繋がり社会に貢献する方針は、「学則」第1条（資料 1-1【ウェブ】）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「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」、看護学研究科においては「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識と卓越した能力を培い、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」（学則第1条）（資料 1-4【ウェブ】）を教育の目的として社会連携・社会貢献に関する方針を明示している。

さらには、「地域連携センター規程」（資料 3-9）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（資料 1-6：p. 46）、公式 HP（資料 3-11【ウェブ】）、広報誌等において公表し広く認識の共有を図っている。

加えて、2020 年度～2022 年度の地域連携センターの中期計画（資料 1-22）において、「地域連携活動を発展させ、『社会貢献（地域活動）の清泉』という立ち位置を明確にし、さらに各学部や各学科計画との整合性を図る」、「建学の精神を具現化・可視化する意図を持って、社会に貢献する人材の育成・輩出を行う」「今日的課題及び地域的ニーズに合致する方向性を調査・検討」「現状の地域連携プロジェクトや助成金プログラムの内容の検討と改善を行う」を活動の方向性とし、センター機能の基盤整備、構造的な改革を模索、検討、実行することを重点項目に定めて運営を行った。

国際交流の方針は、2020 年度～2022 年度の国際交流センターの中期計画（資料 1-22）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

第9章 社会連携・社会貢献

との見直しと効果検証ができるツールの開発、受入留学生のサポート体制の充実等を重点項目に定めている。

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

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

評価の視点1：外組織との適切な連携体制

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。

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開かれた教育の場として活用されている。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（資料9-1～12）。連携協定はその後も締結が相次ぎ、2019年度には長野信用金庫（2019年5月21日連携）、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され、2021年度は認定特定非営利活動法人長野犯罪被害者支援センター（2021年7月29日連携）、2022年度は長野市ガイド協会（2022年11月30日連携）、特定非営利活動法人ながのこどもの城いきいきプロジェクト（2022年12月8日連携）と連携し、各目的に沿って活動を展開している。

また、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月からは活動を自粛した。2021年7月から、ニーズを考慮して本学校舎内での飲食は控えて弁当の提供という形で再開したが、2022年度は新型コロナウイルス感染症の変異株の流行に伴い、提供そのものを中止することになった。

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

地域連携センターの体制は、併設短期大学と共同体制で運営しており、事務局として職員を（2キャンパスで）4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9-13）を毎年作成しているほか、「地域連携センターNEWS」（資料3-11【ウェブ】）を年2回（7月・2月）発行している。（カレッジ通信に折り込み）

NEWSは関係者へ配付するほか、公式HP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。その他、共通教育科目に地域連携センター委員長が担当する「学外活動Ⅰ」「学外活動Ⅱ」を設け、社会連携・社会貢献に関する教育研究活動を推進している。

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

＜地域交流事業＞

（1）地域連携関連

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「長野市の公共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、また2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大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。

- ・教育実習演習：教職を目指す2～3年次学生が、教育臨床演習として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、2018年度は7名が参加した。令和に入ってから科目名を「教育実習演習」と改め、2019年度は12名、2020年度は6名、2021年度は6名、2022年度は3名参加した。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、小中学校では生徒とのふれあいを通じて楽しさや教職に対する自覚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。2019年度には21人が活動したが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により募集がなかった。2021年度は募集が再開され26名の応募があり、2022年度は17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、長野市立長野中学校・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。2021年度は7月に高校1年生を対象として出張講座「勝負に勝つ～メンタルの持ち方が勝負を分ける」を実施し30名の参加があった。11月には中学2年生2名が図書館での社会体験を行い、さらに中学3年生を対象にキャンパス見学会を実施し約20名が参加した。2022年度は9月28日～30日に中学2年生2名が社会体験学習（図書館）を実施し、12月9日に中学3年生13名がキャンパス見学に参加した。

- ・2016年度より「若者のライフデザイン形成支援事業」と「若者等移住・定住情報発信事業」に取り組み、22年度はライフデザインの講演を行い47名が参加した。

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

第9章 社会連携・社会貢献

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。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりほぼ全ての活動が中止となり、連携協議会も中止となっている。

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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により事業を中止とした。2021年度はオンラインでの森林セラピー体験学習を行った。2022年度は心理コース2年生55名が学外実習として森林セラピー体験を行った。

④長野商工会議所との連携の概要

長野商工会議所と2015年に包括連携協定を締結してから7年目となる。2022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「企業人と女子学生との座談会」を実施した。仕事のやりがいや生き方、地域との繋がりについて積極的に質問や意見交換を行い、学生はキャリアについての理解を深めた。8月には大学2・3年生が1週間のインターンシップ（就業体験実習）を行い、実習学生は事業内容の理解のほか、社会人として求められる適性を知り職業観を高める貴重な機会となった。

⑤長野信用金庫との連携事業（資料9-5）

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。本事業は、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。

2022年度は地方金融機関の社会的・経済的役割を理解し、地域に根差した中小企業と学生が会合することを目的に「第19回ビジネスフェア2022」に参加した。

一方、「しみせチャレンジ2022」では最終選考の審査員に教員1名が参加し、まちづくりの観点から事業の助言を行った。「創業カレッジ2022」では、講座「リノベ物件の先輩起業家に聞いてみよう」（6月25日）を共同開催し、学生と事業主とのワークショップに参加した。

⑥長野県議会との連携事業（資料9-6）

2019年10月24日、長野県議会と包括連携協定を締結した。本事業は、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。

2020年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と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。2022年度は2月10日にWeb開催されたが本学からの学生参加はなかった。

⑦長野犯罪被害者支援センターとの連携・協力に関する協定（資料9-7）

2021年7月29日に長野県犯罪被害者支援センターと、長野県における犯罪被害者等の支援環境の向上や啓蒙活動等を目的とした、連携・協力に関する協定を締結した。2021年11月に、同センター発行の性犯罪被害者を対象とした冊子「For you」の制作に人間学部心理コミュニケーション学科の学生が協力した。2022年度は正課授業の心理基礎演習Ⅱ（心理実習Ⅰ）および心理実習Ⅱで、長野犯罪被害者支援センターで学生が実習を行った。

（2）生涯学習事業

教員による出張講座及び公開講座、授業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（資料1-19【ウェブ】）（資料1-20【ウェブ】）

「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授業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。2020年度は新型コロナウイルス拡大により春学期に予定していた24件の公開講座の開催をすべて中止した。秋学期はWeb開催などの感染防止対策を取りながら10件の公開講座を開催し、151名が受講した。2021年度は27講座を開催し、144名が受講した（1月末現在）。そして2021年度からリカレント教育に取り組み、社会的要請を受けて「SJCアカデミック講座」「専門講座」を新たに企画して、2講座開催し、22名が受講した（1月末現在）。

2022年度の「公開講座」は春学期に9講座が実施され、延べ72人が参加した。秋学期は10講座が実施され、延べ115人が参加した。合計人数としては、昨年よりは微増したものの、正常化とは程遠い状況であった。

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。ただし、2020年度の開放講座については春学期に18講座の開放を予定していたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため1年を通して不開講とした。2021年度、2022年度共に1年を通じて不開講とした。

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。2020年度の一般向け講座は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため1件がキャンセルとなったが、感染防止策を取りながら4件の講座を実施し、高校生向けは11件であった。2021年度は一般向け講座2件がキャンセルとなり、7講座を実施し、高校生向けは17件であった（1月末現在）。2022年度も感染症を対策行いながら18講座を実施し、高校生向けは31件行った。

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

第9章 社会連携・社会貢献

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が長野県の実情についてミニ講演を行った。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためすべて中止とした。

2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じて、3年ぶりに映画上映会を行った。上映した『かば』は、バブル景気を迎えていた大阪西成地域を舞台に、差別や偏見、校内暴力などの過酷な環境の中で成長していく中学生を支え続けた実在の教師・蒲益男の生き方を描いた映画である。参加者は60名程度とやや少に、当日は脚本・監督を務めた川本貴弘さんも来場し貴重な学びの機会を提供することができた。

（3）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「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資料7-5）に統合し、学生の目に触れる機会を増やしている。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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため助成金の募集を実施しなかった。2021年度は募集を再開するも応募がなかった。2022年は看護学から1件の応募（短大も1件）があり採択した。

学生のボランティア参加者数は、2019年度には延べ736名であったが、新型コロナウイルスの感染拡大により2020年度は335名、2021年度は357名となり、大きく減少した。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため春学期のボランティア活動を自粛し、その後長野県内の感染拡大が落ち着き始めたことから、7月以降ボランティア派遣を再開した。2021年度はスポーツイベントとこども食堂の他、長野市の復興支援イベントを中心に357名の派遣を行った。

2022年度も新型コロナウイルス感染症拡大に伴いボランティア活動は低調な結果となった。

大学・短大合わせて132名の参加であった。また、これからの活動を見越して今年度はボランティア活動の受入れ基準の見直しを行った。主な変更点としては、団体等の事前登録制を取り入れ、団体との連携を強化しやすくした。

（4）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、授業等を通して地域貢献活動を広く展開している（資料9-14）。

①人間学部

心理コミュニケーション学科の心理コースでは、子どもが加害者にならないためのソーシャルスキルを身につける学習プログラム「セカンドステップ」の講演会と受託研修会を実施している。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、活動してきた。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でも実施してきた。しかし、2020年度以降は新型コロナの影響を受

けて、本プログラムを実施できていなかったが、2022年度は、文化学園長野中学校にて5回プログラムを実施することができた。

一方で、2017年度に成立した公認心理師法への対応として、2017、2018年度には現任者向けの試験対策勉強会、2019度は公認心理師現職者を対象とした事例研究会、2021年度は公認心理師・臨床心理士のための専門講座を開催し、地域の公認心理師の研修ニーズに corres している。2022年度は公認心理士・臨床心理士の方々、資格取得を目指す大学院生、相談業務に就いている実務家を対象にして専門講座を（全3回）開催した。同学科の英語コミュニケーションコースでは、2004年度から県内の高校生を対象に、英語スピーチ・レシテーションコンテストを実施している。長野県や長野県教育委員会及び信濃毎日新聞社から後援を得ている。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を行い、毎年秋に開催してきたが2020年度に続き2021年度も新型コロナのため中止となった。本コンテストは、15年に及ぶアンケート調査によると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来た。2022年度はレシテーション12名、スピーチ6名のプレゼンテーションを行い、引率者含め50名の参加があった。

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。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。しかし、2019年度は台風19号、2020年度及び2021年度は新型コロナのため、「SJC 英語教育研究会」も中止せざるを得なかった。2022年度はオンラインで教職の学生と懇談会を開催した。また2023年度からは「SJC 英語教育研究会」を「All English 教育プログラム」に変更し行う予定である。

文化学科においても積極的な地域連携を促進してきたが、2020年度以降は新型コロナの影響により、地域活動の実施が制限された。そうした中で、長野市との連携事業の一貫として、学科授業にて公共施設マネジメントを考えるプロジェクトや長野市立博物館の文化財レスキュー活動に継続的に関わった。そして2020年9月には、長野市立三本柳小学校の卒業記念活動である「プレイコート」制作の床面デザインなどに協力した。2022年度は長野市鬼無里地区の御柱祭でのフィールドワークと記録映像制作、ながのシティプロモーションとの連携での学生目線による広報プロジェクト、長野市南石堂商店街と共同でスマホを使ったまち歩きゲームを作成、などの文化系企画を実施した。

また2018年の学科開設から実施している地域イベント「第3回リデザイン信州文化」を2021年度はWeb上で開催した。本イベントは、地域の伝統文化の存続・発展というテーマで専門家と市民の交流の場をつくるものであり、今年度は長野市鬼無里地区に焦点をあて、「文化による地域の活性化」というテーマで取り組んだ。2022年度には「第4回リデザイン信州文化」～『司書・図書館』をリデザインする～というテーマでトークセッションを実施した。2023年度から開設される司書資格課程に関わる学びの展望や地域文化と図書館との関わりを考える公開ディスカッションを行った。

②看護学部

- 1) 長野市もんぜんパートナーシップのボランティア活動に参加した。もんぜんパートナーシップは、大学（市民）がまちなかでのボランティア活動を通じ横の繋が

第9章 社会連携・社会貢献

りを持ち、中心市街地を魅力あるまちに育て、積極的にまちづくりに参加する制度である。2019年度よりこの活動に参加しているが、2020年度は、新型コロナウイルス感染症予防の観点から、対面授業が可能となった秋学期の10月(22人)と11月(21人)の2回、2021年度は6月(20人)、7月(14人)、10月(15人)、11月(5人)の4回ボランティア活動に参加した。2022年度は6月(23人)、7月(22人)、11月(20人)の3回ボランティア活動に参加した。長野市栗田および鶴賀の一部地区をまわり、清掃活動とともに地域を観察しながら、まちづくりについて気付いたことや要望を地域連携センターがまとめて長野市に提出した。

- 2) 2019年度1月～3月には、4回の公開講座を開催した。テーマは、「あなたの知らない《手の汚れの真実》!」、「リラクゼーション(セラピーテックケアと足湯)」、「新生児蘇生法スキルアップコース(Sコース):NCPR Sコース」、「身近なもので楽しく防災グッズを作りましょう」である。2021年度は「災害に強くなる知恵と技シリーズ第1回～第3回」、「新生児蘇生法スキルアップコース(Sコース):NCPR Sコース」を2回、「みんなで待ち望むクリスマス」、「聖書を読もう」を開催し、これらの講座は市民のニーズを知り、交流の場となった。2022年度は「新生児蘇生法スキルアップコース(Sコース):NCPR Sコース」を3回、「新生児蘇生法スキルアップコース(Pコース):NCPR Pコース」を1回、「新生児蘇生法スキルアップコース(Aコース):NCPR Aコース」を1回開催した。
- 3) 2019年の台風19号への対応をきっかけに開始した「減災な一すながの」の活動を、2021年度も継続し、以下の取り組みを行った。

講演会:

- ・鈴木利典氏講演会「子どもたちは未来の設計者」(長野市災害ボランティア委員会との共催)
- ・赤い羽根福祉基金講演会「学校における医療的ケア児の災害時の対応」(NPO 法人親子の未来を支える会との共催)

※講演会は、新型コロナウイルス感染症の感染防止を徹底した上で、対面とオンラインを併用した方式で開催した。

2022年度はながのまちづくり活動支援事業として「信州まちの減災ナースの会」養成シリーズセミナー3回を行った。

その他の活動:

- ・医療的ケア児の地域防災に関する活動を計画・実施した。本活動は長野県地域発元気づくり支援金活用事業に採択されており、具体的には医療的ケア児が就学する学校での災害避難訓練の開催、医療的ケア児のための災害時の電力確保における電気自動車の有効性評価(日産自動車)を実施した。これらの活動後、本人と家族、支援者を含め振り返り、個別の災害時対応マニュアルの作成に着手した。
 - ・長野県社会福祉協議会と協働し、人工呼吸器使用の児童や医療的ケアを必要とする人の「災害時住民支え合いマップ」の作成に着手している。
- 4) 教員及び看護学部の学生が中心となって活動しているボランティア・サークル「絆」により、県内在住の難病を患う児童の海外での臓器移植に係る街頭募金活動を実施した。

<国際交流事業>

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）、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）との協定を締結した。

（1）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。2020 年以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となった。

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、キャンパス内の宿泊施設に滞在し、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。2020 年度は 4 名程度受け入れる予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となり、2021 年度も受け入れはなかった。2022 年度は、秋学期に 3 年ぶりに 3 名の留学生を受け入れた。

③留学生（編入生）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。しかし 2019 年度以降は編入生を受け入れていない。

（2）清泉インターナショナル・カフェの地域への開放

希望する学生はだれでも、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。2020 年度はスリランカのお宅訪問プログラムをオンラインで実施し 38 名の学生の参加があった。2021 年度はエジプトのオンラインプログラムに 49 名、韓国に 34 名、チェコに 38 名、ロシアに 30 名、台湾に 21 名の学生の参加があった。なお、オンラインプログラムについては無料で学生に提供した。2022 年度は対面での活動を再開し、7 月（参加者 12 名）には長野県の国際交流員、11 月（参加者 9 名）には長野市の国際交流員の方をゲストとして、出身国等について異文化理解を深める機会を設けた。1 月にはノルウェーからの Youth Group（9 名）と 3 年ぶりに本来のインターナショナル・カフェの形式で交流した（参加者 15 名）。

（3）学生の海外研修派遣

国際交流センターでは、学生便覧（資料 1-6：pp. 44-45）や「MY CAMPUS GUIDE BOOK」（資

第9章 社会連携・社会貢献

料 7-5) で海外研修及び留学に関する情報や手順等を明示しているほか、留学説明会を実施して海外研修・留学への参加を促している。また海外研修参加者に対して、2014 年度から 5 回（5 コマ相当）の事前学習と 2 回（2 コマ相当）の事後研修を実施している。

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。2020 年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりリアルな海外研修を中止したが、オンラインによる短期研修プログラムを実施し、英語プログラムと韓国語プログラムにそれぞれ 2 名の参加があった。2021 年度の夏休み研修では、オンライン短期英語研修プログラムに 31 名、オンライン短期韓国語プログラムに 13 名の学生の参加があり、春休み研修では、オンライン短期韓国語研修プログラムに 5 名、オンライン中国語研修プログラムに 2 名、ハイブリッド英語研修プログラムに 13 名の参加があった。オンラインプログラム費用については全額助成とした。2022 年度も夏休み研修はコロナの状況が落ちつかず、オンライン研修を実施した。オンライン英語プログラムに 3 名、オンライン韓国語プログラムに 2 名、オンライン中国語プログラムに 3 名、オンライン米国看護プログラムに 1 名が参加した。2021 年度はコロナの状況悪化のため全面オンラインに変更となったハイブリッド英語プログラムには 5 名が参加し、一部対面での研修を実施することが出来た。春休みの研修ではオーストラリア語学研修に 3 名を派遣した。

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。

また、2020 年度からはセメスター留学にも助成金制度を開始し、出入国が禁止となる前の 2020 年 3 月にカナダに 1 名の学生がセメスター留学した。2021 年度から 2022 年度春学期までのプログラムは中止とした。2022 年度秋学期には、姉妹校・協定校を中心としてセメスター留学を再開し、韓国へ 8 名、カナダ 1 名、オーストラリア 2 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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

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。計画の履行状況は半期ごとの事業計画の振り返りにより、点検・評価される仕組みになっている（資料 2-22）（資料 2-

23)。

また日々の活動等については地域連携センター運営委員会で報告や検討がなされ、さらに教授会においても委員会報告として、学部ごとに地域連携センター運営委員から報告することで共有を図っている。こうした中には出張講座や公開講座の実績も含まれ、適切な根拠となっている。さらに年1回、開催する外部評価委員会（資料 2-7）においても地域貢献活動について点検・評価（資料 2-17）を受けており、高い評価を受けている。

評価の視点2：点検・評価結果に基づき改善・向上

これまで公開講座として幅広いジャンルのテーマで地域社会に講座を提供してきたが、これまでの開催実績を踏まえ、一般教養的な講座に加え、特定のジャンルの専門家のニーズに応える講座の拡充を図った。また一般講座も従来の1回完結の講座に加え、複数回の連続講座を開講した。時期は2021年度秋学期からで、従来の公開講座（資料 1-19）の中に、学術・学識探求を目的とした「アカデミック講座」と、実学探求を目指す「専門職講座」の区分（資料 9-15【ウェブ】）を設け、特徴をより明確に打ち出すことで地域社会のニーズに応える改善・向上策を講じた。昨年度は半期のみであった「アカデミック講座」と「専門職講座」は、今年度は年間を通して実施した。参加の反応は概ね好調であり、継続性が重要と考える。

このように点検・評価に基づき、適切改善・向上を図っている。

2. 長所・特色

地域社会と繋がり社会に貢献する大学として、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。

従来の多様な活動に加えてこ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。

近年、本学の特色の一つであるボランティア活動が低迷している。昨今の環境を考慮した場合、活動に興味を持つ学生が減少するのは想定内かもしれないが、地域から本学に寄せる期待感に添えていくためにも今一度、ボランティア活動を活発化させる方策を検討していきたい。

3. 問題点

本学では、積極的な社会連携・社会貢献を多岐にわたって実施してきている。しかしながら、一部の活動においては、地域ニーズや社会情勢・国際情勢等を踏まえた継続した実施内容の見直し・改善が必要となっている。主には生涯学習事業における実施形態や内容、多様化するボランティア活動への対応方法、海外研修への参加意欲の向上方法などが挙げられる。また、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの活動が自

粛、規模縮小や計画変更を余儀なくされた。その一方で、web を用いた遠隔での公開講座や非接触による受講料の決済システムの導入など、新しい生活様式の中での新しい方法での地域連携・国際協力の取り組みを模索してきており、今後も地域に必要とされるセンターあり方を検討し、実施していく必要がある。

4. 全体のまとめ

建学の精神を初め、多くの方針において地域貢献・連携を本学の重要な使命とし、方針に沿った活動が行われ、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。

しかし、多様化する地域課題に対する即応力は欠いており、今後は誰がいつ、どのような規模で地域連携を推進するのかを議論し、学内のみならず地域住民の意見を取り入れたセンター機能の検討が必要不可欠であると考ええる。

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

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

本学の設置母体である学校法人清泉女学院は、寄附行為（資料 1-23【ウェブ】）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。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か年の第1期中期計画を策定し教職員へ周知した。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 1-22）。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、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 SJN21 構想諮問委員会（資料 1-21）を3回開催した。この答申を基に2017 年度から開始した第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）を策定した。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た。

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 年度には教授会での審議を経て第3期中期計画（資料 1-22）を策定し、2020 年度より遂行している。理念・目的の実現に向けた管理運営方針を定めるための意思決定プロセスの大枠は、規程等により明確化され、規程に基づいて管理運営を行っている。また、本学の管理運営を適切に行うため、学長及び学部長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」（資料 1-1【ウェブ】）（資料 1-4【ウェブ】）を制定し、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」（資料 10-1）を整備している。

規程体系及び主な規程は次の通りである。

- ①学則
- ②学事（学位規程、教授会規程、自己点検及び自己評価規程、ラファエラ・マリア スカラシップ規程等）
- ③組織（組織編成・職制規程、職務・権限規定、経営計画・運営会議規程、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、職員採用関連規程等）
- ⑤就業（就業規則、研究倫理規程、ハラスメント防止等管理規程、教員勤務規程、給与規程、育児・介護休業等に関する規則、公的研究費運営・管理規程、学内研究費規程等）
- 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、個人情報保護管理規程等）
- ⑩その他

2015 年度～2022 年度までの主な新規・改正規程は次の通りである。2019 年度の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新規制定：

看護学部運営関連委員会等規程、施設貸出規程、被災等に伴う授業料等減免規程、規程等管理規程、転学部・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、専攻科運営会議規程、ハラスメント調査委員会及び調査委員会規程、障がい理由とする差別の推進に関する教職員対応規程、研究倫理審査委員会規程

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、研究倫理規程、緊急奨学金規程、被災等に伴う授業料等減免規程、ハラスメント防止等管理規程、教学マネジメント会議規程、研究倫理規程

＜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。

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

第 3 期中期計画の内容は、学内の共有サーバーに格納し教職員に周知している。また各年度の事業計画は、各学科等や事務局の部署ごとにボトムアップで策定され、全体の調整を行った上で、教授会や部署長会議を通じて周知されている。その他、経営計画・運営会

議で策定される大学運営に関する方針も同様の方法で周知されている。

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

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

学長の選考は、「学長等の任命及び任期に関する規程」（資料 10-2）に、「学長は、理事会の推薦に基づき、本学の当該教授会の意見を徴して、理事長が任命する。」ことが規定され、適正に運用されている。副学長の任命については、「副学長は、学長の推薦に基づき、理事長が任命する。」としている。

学長の権限は、学校法人の「学長・校長職務規程」（資料 10-3）により定められている。このうち、理事長事務の代決事項は、「管理職以外の教職員の任免」「人事委員会の委員の選任」「兼任講師・嘱託等の任免」「教職員の分限、服務、懲戒及び表彰」等があり、学長専決事項は大学運営全般にわたっている。

・役職者の選任方法と権限の明示

学部長の任免に関しては、2018 年に「組織編成・職制規程」（資料 6-4）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。」と規定した。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 6-5）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 年度に人間学部文化学科を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、ハラスメント防止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及びそれに基づく執行等の整備

学長の基本方針等は、学長を補佐する組織である学長補佐室が策定する中期計画、単年度事業計画において、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、法人本部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。

・教授会の役割の明確化

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

- ①学則及び諸規程の制定並びに改廃に関する事項
- ②研究に関する事項
- ③教育指導に関する事項
- ④教育課程に関する事項
- ⑤学生募集・試験・入学・退学・休学・復学・除籍・就職・進学及び卒業に関する事項
- ⑥単位認定に関する事項
- ⑦賞罰に関する事項
- ⑧教員の採用・選考・昇格及びその他の身分に関する事項
- ⑨学長が諮問した事項
- ⑩その他教育上重要な事項

職員は、事務局長、学長補佐室長および書記担当者が同席している。

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。学生の入学、卒業及び課程の修了及び学位の授与等教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定している。教授会における審議事項の決議方法に関しては特別な規程はなく、出席の教授会構成員の同意が得られるまでは審議することとしている。

・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

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。

・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

＜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、2021 年 12 月まで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。2022 年 1 月からは新設された学長補佐室がこの機能を継承している。

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。尚、2022 年 1 月から上記機能は学長補佐室に移管された。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。

＜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」及び「学長・校長職務規程」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（資料 10-4）は、2022 年度は理事定数 11～15 人のところ 14 人、監事定数 2 人のところ 2 人となっている。

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、学長、副学長、大学及び併設短期大学の学部長、事務局長等が出席する「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（資料 10-5）される。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。

・学生、教職員からの意見への対応

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。

評価の視点 2：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規程、研究倫理関連、教職員賞罰関連等の規程を整備している。2021 年度は「ハラスメント防止等管理規程」を改正し、「ハラスメント防止委員会」を常設し「ハラスメント調停委員会及び調査委員会規程」を制定した。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、トラブルはレベルによって各部署で対処するものと、危機対策本部を設置して対応するものとがある。2021年度は新型コロナウイルス感染症対応危機対策本部を設置し、対策会議を7回開催して学内における危機に対応した。また、常設したハラスメント防止委員会は4回開催され、ハラスメント防止リーフレットの作成配布及び動画視聴によるハラスメント防止研修会を開催しハラスメント防止に努めた。

また、内部質保証では中期計画の進捗状況の確認と共に自己点検・評価を通して適法性の確認を実施しているほか、不法行為、法令・寄附行為に違反する事実の確認、中期計画の進捗及び財務・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。

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

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

＜予算編成について＞

(1) 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。

(2) 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、単年度計画は中期財務計画に基づき作成する方式を採用し、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、中期計画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。

2022年1月からは新設された学長補佐室が経営企画室からこの機能を継承している。

①予算計画書の提出：12月上旬

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～下旬

提出された事業計画及び予算を経営企画室、総務部が内容確認、査定を実施

③予算査定会議：1月中旬

経営計画・運営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」（資料 6-5）に沿って承認を受けたのち行われている。日常的な出納業務、資産及び資金の管理運用については、「経理規程」、「固定資産及び物品管理規程」等の関連規程に定め、適切に運営しており、年度予算は、予算番号により管理し、総務部が予算の範囲内であることの確認を行い適正に執行されている。加えて、法人本部では、月次試算表に基づき、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の設定

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、完成年度の 2022 年度までは前年度比較が出来ないため、経費計画の妥当性において流動的な部分もあり、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こととしている。

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

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

事務組織の構成は、「組織編制・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、学生支援部、システム室を配し、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、教育文化研究所等の事務部門を置いている。2022 年度の事務局体制の改編により教務学生部とキャリア支援センターを統合

し、学生支援部を配置し学生支援機能を一体化した。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た。更に、2021年度には、学長室の改編に伴い、学長補佐室と名称を変え、大学運営に関わる根幹的な課題等により迅速かつ的確に対応するための体制（資料2-10）を整えた。

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、2022年度の事務組織は、専任職員17名、嘱託職員5名、非常勤職員9名、その他19名（短大専任で大学兼任の専任職員10名、嘱託職員5名、非常勤職員4名）となっている。

職員の採用・昇格等に関しては、2016年度に、人事の一段の透明性を確保するために、「職員採用規程」及び「任期制職員に関する規程」等を「職員採用関連規程」（資料10-6）として、専任職員、嘱託職員等の採用、昇任、契約更新に関する事項を再整備した。

これにより、専任職員、嘱託、パート職員の採用等の基準を明確にしたほか、専任職員の昇任審査等についても基準を明確にし、改訂した「給与規程」（資料10-7）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。

・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

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。

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り、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という課題があったが、2022年度事務局体制の改編にともない、人事異動を実施し、新たな視点による事務の効率化と人的リスク削減を図った。

・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）

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。複数の委員会に関連する課題については、学部長、学科長と事務局において調整を行い、各部署の役割を専任教員と事務組織が連携して果している。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。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」（資料 6-4）を制定している。

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。

・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の能力や適性を十分に発揮できる環境を整えるため、OJT、Off-JT を通じて職能開発を行っている。職能開発は、日々の業務における OJT を主としており、2014 年度から「目標管理制度」による職務能力評価と行動評価を通して育成しており、部署長による毎年3月の目標設定面接、5月及び11月に半期ごとの成果評価面接を実施している。

個人の業務目標を、全体の事業計画や部署目標にリンクした高いレベルに設定し、かつ達成度についても設定したレベルの実行度合いを評価する仕組みとしている。目標設定、成果の評価は管理者との面接を通じて実施し、そのプロセスを通して職務遂行のレベルアップを図っている。評価の「フィードバック面接」を人事管理の重要ステージと位置付け、課題や期待値を伝えることで、単なる目標管理ではない人材育成を行っている。職員の配置、昇給・昇格については、成果評価の結果を参考にするほか、職員の能力、適性、経験年数、意欲等を総合的に勘案し決定している。

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

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、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。

SD 活動については、2013 年7月に、大学の管理運営と教育・研究支援に向けた事務職員の意識改革、資質の向上を図ることを目的として主要な部署管理者を委員とする「スタッフ・ディベロップメント委員会」を定める規程を制定している。SD に関する中期計画では、①建学の精神、教育目標の理解を深め、本学が目指す方向性を十分認識した教職員を育成すること②校務運営の中核を担う、企画力、実践力のある事務職員を育成することを掲げている。

2021 年度にスタッフ・ディベロップメント委員会規程を改正し、規程上明確に職員に教員を含めることとし、教員の SD 活動への参画を促す内容にした。2022 年度は3回のスタッフ・ディベロップメント委員会を開催した。8 月には「学修支援と合理的配慮」をテーマとする研修会と IR 研修会を開催、9 月には建学の精神研修会と URA の概念と働きに関する清泉女子大学との合同 SD 研修会を開催した。また、動画視聴によるハラスメント防止研修会を開催している。

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）に基づく定期的な点検・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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

大学運営の適切性は、内部監査、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、様々な証拠に基づき実施されており、運営の適切性は担保されている。

評価の視点 2：監査プロセスの適切性

2020 年度から、監査は、法人本部による内部監査、監事による監査、および監査法人の公認会計士による会計監査の三様監査を実施している（資料 10-8）。内部監査は内部統制上の監査および民法改正などの法令対応の確認などであるのに対して、監事による監査では、それらを踏まえた上で、寄附行為に基づく業務及び財産状況の監査のみならず、大学運営全体についての監査が行われている。監事は、学長と個別に面談を実施して大学運営の方針や課題等を聴取した上で、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内部監査報告書（資料 10-9）を提出している。

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

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

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。法人だけではなく、外部評価委員会による点検・評価の結果も改善に活かしている。

本学は「外部評価規程」に基づいた外部評価を実施しており、地元自治体や産業界、教育委員会、高等学校長等で構成する学外委員及び本学外部評価委員会委員による点検・評価を毎年、実施している。学外委員には事前に点検・評価報告書と評価表を事前に送付、学外委員それぞれが評価表に項目（大学基準協会の基準）ごとに評価とコメントを記載したものをとりまとめて外部評価委員会の資料とし、本学教職員と質疑応答を交わす。これらの議論は外部評価委員会報告書としてまとめ各委員に配布するほか、学外委員のコメント等は学部学科の中で共有され、改善に活用されている。

法人や外部評価委員会の点検・評価の結果において、現在のところ適切な運営が確認され大きな問題はなく、法人本部の指摘による改善策は策定するに至っていないが、自己点検評価等で検証された課題は、単年度事業計画や中期計画に組み込むことで改善に向け PDCA を実施している。具体的には、毎年度中期計画に基づき単年度事業計画を部署ごとに策定し、単年度計画は半期ごとに振り返りを行うことにより部署ごとに PDCA を実施して

いる。この様に、ボトムアップによる改善・向上施策を策定する過程で、教職員が当事者意識をもって自らの業務の改善施策を実施することとしている。

2. 長所・特色

＜PDCA＞

本学の管理運営の基本方針は、寄附行為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。

さらに、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た。現在は2020 年度から第3期中期経営計画に基づき、この PDCA を動かすことで管理運営方針に沿った具体的施策の実現を図っている。直近では、時機を失することなく教学改革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 PDCA は確実に成果を上げている。

＜ガバナンス体制＞

ガバナンス機能と内部統制機能強化のための、組織、職務権限、稟議手続、目標管理の体制は整備されている。「組織編制・職制規程」及び「職務・権限規程」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・権限制度として各部署の職務分掌と職務・権限が規定されている。2019 年度に設置した学長室は、2021 年度に学長補佐室に改組され、中期計画、年度事業計画を含む経営の根幹にかかわる機能を担当することになった。

＜教職員の資質・意欲の向上＞

経営改革大綱の方針において、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という意識・意欲が浸透しており、各部署の中期計画において、前向きな意欲が反映されている。

また、SD 委員会の活動は、法令の趣旨に沿って、定期的な開催及び業務改善提案のまとめのほか、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おこなっている。2021 年度には、法令に則り、SD 活動に教員も含めるべく規程を改定して実施している。

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、法人本部は各学校に2020 年度からの第3期中期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、大学はこれまで以上に理事会、法人本部との連携を強化し、円滑かつ

迅速に計画を推進していく。

＜人材育成＞

事務職員の意欲・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、年 2 回の上司による面接実施で目標に対する達成度を確認し、必要であれば改善を促している。なお、事務職員の人事が硬直化しており、人員の多機能化による効率的運用を図るには、定期的な人事異動や事務局組織の改編も課題である。また、教員の評価制度の定着、改善への取組も今後の課題である。そこで 2021 年 2 月にこれまでの硬直化を打破するため、抜本的な事務局組織改編とそれに伴う人事異動の内示を行った。部署長を含むかつてない大規模な人事異動となる。2021 年度中に引き継ぎ等を済ませ、2022 年 4 月から新たな事務組織体制に移行した。新たな事務組織体制の定着と、更なる人的リスクの回避が今後の課題である。

また教員については、現行の教員評価制度を見直し、より実効性が高い制度となる改善への取組が今後の課題である。

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相応に機能し、その教職員の資質向上に向けた方策が講じられており、大学基準協会が定める大学基準をほぼ充足していると認識している。

第10章 大学運営・財務

(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

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

第1章で示したように、本学では「建学の精神」の下、「SJN21 構想」（将来構想）を構築した。SJN21 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）（資料1-21）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。」という基本構想の下に諸施策を展開してきた。諸施策の展開は修正経営強化・改善計画（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」の名称のもとに、広報的活動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つの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。

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

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

以上の基本的な考え方は、2020年度から始まった第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。

第3期中期計画においては、地域における高等教育機関としての役割を果たすため、本学と併設の短期大学の学生確保に関する一体的なマーケット分析、SWOT分析等の客観的な環境分析に基づき策定しており、マーケット動向、地域動向、本学の強み・弱みの把握に加え、環境分析の結果に加え、自己点検・評価の結果、認証評価の結果、外部評価の結果、中期計画策定の過程で把握できた課題等を踏まえ、財政上の安定を確保するための方針、改善のための具体的施策を盛り込んだ実現可能性のある計画としている。

<財務諸比率>

第10章 大学運営・財務

(1) 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、2019年度～2021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	※	2019年度	2020年度	2021年度	2018年度 全国平均
経営状況	経常収支差額比率	△	△7.3%	△8.5%	△6.8%	4.5%

【表9-2-2 貸借対照表関係比率】

分類	比率名	※	2019年度	2020年度	2021年度	2018年度 全国平均
純資産	純資産構成比率	△	94.6%	94.4%	94.1%	87.8%
資産構成	流動比率	△	561.8%	517.7%	465.0%	246.6%
負債構成	総負債比率	▼	5.4%	5.6%	6.2%	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

(2) 大学単体

次に2019年度～2021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	※	2019年度	2020年度	2021年度	2018年度 全国平均
収入構成	学生生徒等納付金比率	△	81.7%	82.4%	85.1%	74.8%
	寄付金比率	△	1.2%	2.8%	2.3%	2.1%
	補助金比率	△	1.9%	12.4%	9.8%	12.6%
支出構成	人件費比率	▼	96.2%	82.8%	68.2%	53.0%
	教育研究経費比率	△	53.1%	46.8%	38.4%	33.4%
	管理経費比率	▼	12.6%	10.2%	7.1%	8.8%
経営状況	経常収支差額比率	△	△61.9%	△39.8%	△13.7%	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。

2021年度収入構成面の本学の特徴は、看護学部の三期生が入学し、学生生徒等納付金が増加、加えて補助金も増加したことから、その構成は前年度比好転している。寄付金は「清泉百年プロジェクト」の寄付金募集事業が新型コロナの影響で募集活動を自粛したこともあり、低調な結果となった。今後の動向は不透明である。看護学部の完成年度までは学生数が増加するとともに、2021年度から人間学部の定員増となったことから大学単体の事業活動収入は増加しており、2022年度に看護学部が完成年度を迎えることで、併設の短

大含め収容定員 1,000 人規模となることから事業活動収入の一段の増加が見込まれる。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 68.2%～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ったことに加え、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、全国平均を大幅に上回る状況が続いている。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	※	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2018 年度 全国平均
自己資金	純資産構成比率	△	26.4%	△416.4%	△192.9%	87.8%
資産構成	固定資産構成比率	—	936.9%	△3800.8%	1073.0%	86.8%
負債構成	流動負債構成比率	▼	31.3%	△130.1%	△36.3%	5.4%
	総負債比率	▼	73.6%	△316.4%	△92.9%	12.2%
	負債比率	▼	279.2%	△76.0%	△48.2%	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。

2019 年度は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、資産系の各比率のマイナスがプラスであったが、2020 年度は看護学部の経費支出先行によりマイナスとなった。

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、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、SJN21 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。看護学部では、2022 年4月には定員を上回る入学者数を確保したが、第1期生の大幅定員割れの影響から単年度収支の黒字化は厳しい状況となった。2023 年度以降、定員確保に注力し、単年度黒字化を目指す。

このように本学の中・長期の財政計画は第3期中期計画と一体となっているものであり、その中期計画は具体的かつ実現可能であり、中・長期の財政計画は適切に策定している。

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

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

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

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

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）

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、2021年度末の純資産構成比率 94.1%、流動比率 465.0%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

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

本学単体の財政基盤は、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。看護学部在完成年度までは、修正経営強化・改善計画（第2期中期計画、2017年度～2019年度）（資料10-11）と各部署の中期計画（資料1-22）及び財政基盤の構築を目指した中期財務計画（資料1-22）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、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にして取組んでいる。

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。

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

2018年度～2020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、2018年度10件、2019年度12件、2020年度26件、2021年度26件、2022年度42件獲得しており、2018年度以降、件数・金額ともに増加傾向にある。今後は、看護学部を含めた研究支援体制を強化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。

寄附金については、2021年度は前年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響が大きく、積極的な訪問等による寄附金獲得活動を控えざるを得ない状況が続き、低調であったが、2022年度は清泉百年プロジェクトが最終年度となったため、寄付募集活動を積極的に展開した結果、法人・個人合計で11,310千円の寄付を集めることができた。

このように本学単体で見れば、看護学部在完成年度を迎えるまでは教員確保等による人件費負担が大きく、また新キャンパス設置による減価償却も大きい。これらはいずれも先行投資であり、計画どおりに運営ができれば財務状況は改善していく。法人本部の財務状況は安定的であり、これらのことから教育研究活動を安定して遂行するための財務基盤は確立しているといえる。

2. 長所・特色

本学の財政計画は、中期計画と一体なったものであり、その中期計画は、本学と併設の短期大学の学生確保に関する一体的なマーケット分析、SWOT分析等の客観的な環境分析に基づき策定している。マーケット動向、地域動向、本学の強み・弱みの把握といった内外の環境分析の結果に加え、自己点検・評価の結果等を踏まえた、財政上の安定を確保するための方針、改善のための具体的施策を盛り込んだ実現可能性のある計画になっていることが特徴である。そしてPDCAサイクルが確立されており、計画の着実な履行を図れる体制にあることは長所である。また小規模大学ならではの教職員全体のコミュニケーションの取りやすさ、教職協働の伝統といった土壌があり、これに迅速な意思決定と周知が加わり、教職員が一体となって課題解決に取り組むことができることも本学の長所といえよう。

上記のことが相まって、教職員が財務の状況を正確に把握し、計画を実現していくことが財務状況の改善につながると理解していることが、財務面において本学の強みである。

3. 問題点

法人については財務の安全性は全国平均を上回る良好な数値を示しているものの、大学単体としては課題がある。しかし事業活動収入については、看護学部の完成年度（2022年度）までは学生数が増加するとともに、2021年度から人間学部の定員増となったことから大学単体の学生生徒等納付金は増加しており、改善傾向にある。2022年度に看護学部が完成年度を迎えることで、事業活動収入の一段の増加が見込まれる。

一方、補助金については、補助金全体の増減率に影響する「教育の質に係る客観的指標」において最高となる「プラス6%」を獲得できたものの、改革総合支援事業については近年、求められている内容の高度化、採択数の減少などから、本学においては申請段階であきらめざるを得ない状況にある。現状の人員体制では限界があり、この点が問題点である。

寄付金については2020年度以降、コロナ禍の影響を大きく受け、訪問を伴う積極的な募集活動ができなかったことから、計画に対し大幅な減少となった。今後は新たに寄付が見込める層の開拓や、コロナ禍においても影響を受けにくい募集手法の検討などが課題だ。

4. 全体のまとめ

収入面において、依然として学生生徒等納付金が占める割合が大きいことから、「選んでもらえる大学」となるよう、学びの内容やハード面を含めた環境整備をさらに充実させ、常に入学定員が充足する大学となることで黒字化はもとより、安定した財務基盤を構築していきたい。

おわりに

おわりに

2021 年度に大学基準協会による第 3 期認証評価を受け、無事に「適合」認定を受けることができた。前回の認証評価の結果を受けて、大学の将来構想として「SJC21 構造」を掲げ、大学改革を行ってきた。2016 年に「第 3 中期計画」を立て、2022 年度には定員増加や大学院設置に取り組んだ第 1 フェーズが終わった。その結果、学生の受け入れ状況は改善したが、大学を取り巻く社会的環境は依然として厳しく、今回の認証評価の結果は、本学の大きな節目であり、今後の大学運営にむけた始まりとなる。

認証評価では、本学の特徴として「地域に密着した大学が持つ特質を、社会連携・社会貢献の領域で発揮している」と高く評価された。その一方で、内部質保証システムの充実にむけた更なる努力が挙げられた。これまで内部質保証は、その責任を負う「経営計画・運営会議」を核とした体制整備し、重要な課題として取り組んできた。認証評価を受け、まだそれが十分ではないことが明らかになった。全学的体制のもとで、各部署が自立的、自発的に点検・評価を行い内部質保証のプロセスは確立されてきたが、実態に即した関連部署の規程の見直しと整備をさらに進めていく必要がある。

2021 年度の点検では、大学としての方針に対する学科・学部・研究科での認識の違いや対応状況の差が明らかになった。そして 2022 年度の点検では、看護学部・看護研究科が完成年度を迎えたことで、そうした内部差を改善していく努力を進めてきた。近年、学科、学部、大学院の設置という大きな改革を実施してきた本学にとって、文化学科、看護学部・看護研究科が完成年度を迎えたことは大きな成果である。その一方で昨年完成年度を迎えた文化学科は安定的に定員確保ができていない状態ではないため、将来に向けた学科の見直しの議論が始まっている。

今後ますます 18 歳人口が減少していく見通しがある中で、地方の小規模女子大学では存続のための一層の努力を行っていく必要がある。本学の教育の伝統を維持しつつ、地域社会に欠かせない大学となるべく、教育内容と教育方法の改善と学生支援の充実を図り、地域に貢献する優れた人材育成を行うことが重要である。そのために、社会の変化とニーズに照らし合わせながら大学としての教育研究活動に関する絶えざる自己点検に取り組み、第 4 期中期計画を視野に、残りの第 2 フェーズに臨んでいきたい。

清泉女学院大学自己評価委員会
委員長 小泉 真理