

令和2（2020）年度実施 自己点検・評価

大阪樟蔭女子大学 自己点検・評価報告書

●令和元（2019）年度●

令和2（2020）年9月

自己点検・評価員会

『令和元（2019）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

令和元（2019）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和元（2019）年度における大阪樟蔭女子大学の教育活動をはじめとする諸活動について、同年度の樟蔭学園『事業報告書』に基づき、自己評価作業を行った結果をまとめたものである。

学園の『事業報告書』とその準備資料に基づき、日本高等教育評価機構が提示する認証評価基準に則って実施する自己点検・評価作業も、今回で三度目となった。今回の自己評価は、令和2（2020）年4月に新たに選出された委員を構成員とする自己点検・評価委員会による初めての評価作業であった。一方、令和2（2020）年年明け頃から世界を襲った新型コロナウイルスの感染爆発の下、感染拡大を防止するために基本在宅勤務が求められた期間が、まさに評価作業を実施すべき時期に合致してしまった。そのような状況において、新しい自己点検・評価委員会内部におけるコミュニケーションが不足し、委員間での共通認識の醸成が決して十分では無かったことは認めざるを得ないであろう。しかしながら、そうしたなかにあっても過去二回の『自己点検・評価報告書』と同レベルの報告書の完成にこぎ着けたことを良としたい。

なお、今回の報告書で特筆すべきは、大学院に関する初めての評価作業を実施したことである。お忙しいなかご協力いただいた大学院各専攻の専攻長の方々にお礼を申し上げますとともに、実際に評価作業を担当した大学院に所属する自己点検・評価委員の尽力についても、ここに明記させていただきたいと思う。

自己点検・評価結果の公表が必須とされるなか、本学の自己点検・評価作業も定式化が図られてきたが、毎回、反省する点も少なくない。令和元（2019）年5月の「私立学校法」改正にともない、学校法人が公開する『事業報告書』の雛形が提示されたことで、本学園の『事業報告書』の様式も変更されるに至った。そのため自己点検・評価委員会がこの2年間実施してきた学園の『事業報告書』に基づく『自己点検・評価報告書』の作成という枠組みについても、それとの整合性をはかる必要性が生じてきている。その点は、次年度の自己点検・評価作業における大きな課題である。

大学に今最も求められている、教育の“内部質保証”という観点において、自己点検・評価のためのPDCAサイクルを回して行くことが重要な意味を有することは、改めて強調するまでもない。今期の自己点検・評価委員会も、その責任を自覚し、今後も適切に任務を遂行して行きたい。

目 次

基準1 使命・目的等

- 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

基準2 学生

(学部)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

(大学院)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

基準3. 教育課程

(学部)

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

(大学院)

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・25

基準4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性	27
4-2. 教員の配置・職能開発等	27
4-3. 職員の研修	28
4-4. 研究支援	29

基準5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性	31
5-2. 理事会の機能	32
5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック	33
5-4. 財務基盤と収支	34
5-5. 会計	36

基準6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制	38
6-2. 内部質保証のための自己点検・評価	38
5-3. 内部質保証の機能性	39

大学が独自に設定した基準による自己評価

- 独自基準1. 国際交流について
- 独自基準2. 地域連携・産学官連携について

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

【1-1 の自己判定】

「基準項目 1-1 を満たしている。」

【事実の説明】

6つのビジョンの中で、学士課程基幹教育科目の中で「美をめぐる諸領域」科目群を設定しました。また、樟蔭美科学研究所の令和2（2020）年度設立に向けて準備を行いました。

大学創立70周年記念フォーラム 『今、なぜ「美」の感性・意識が求められるのか？～私の”樟蔭美”がこれからの時代を生きる軸になる～』を開催しました。

【自己評価】

『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成を目指す」という学園の「建学の精神」に基づき、学則第1条に「本学は、広く一般学科に関する知識を授けると共に、深く専門の学術技芸を教授研究して知性を磨き女性としての豊かな情操と高き品性を養成するをもって目的とする。」との教育目的が明確に示されている。

加えて、全学共通のミッションとして、

①自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。

②堅実で心豊かな社会生活を営むことができる「知恵」を身につけた人。

③職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

の育成を掲げ、簡潔な文章によって本学の目指すところが明瞭に提示されており、十分に評価の諸視点を達成することができている。

【改善・向上方策（将来計画）】

本学が使命・教育目的とするところをさらに具体化した、いわゆる三つのポリシーについて、毎年実施している見直し作業を通して、それらが真に社会の変化に対応するものとなっているかの検証を不断に実施して行くことが必要であろう。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

【1-2の自己判定】

「基準項目 1-2 を満たしている。」

【事実の説明】

6つのビジョンの中で、学士課程基幹教育科目の中で「美をめぐる諸領域」科目群を設定しました。また、樟蔭美科学研究所の令和2（2020）年度設立に向けて準備を行いました。

大学創立70周年記念フォーラム『今、なぜ「美」の感性・意識が求められるのか？～私の“樟蔭美”がこれからの時代を生きる軸になる～』を開催しました。

【自己評価】

本学の使命や教育目的、およびそれらを具体化した「三つのポリシー」等については、ホームページをはじめ、さまざまな手段によって、学内のみならず、学外への周知がなされている。

本学では、平成29（2017）年度からグランドデザイン「美 Beautiful 2030～美を通して社会に貢献する～」を推進しているが、令和元（2019）年度は、学士課程基幹教育科目の中に「美をめぐる諸領域」科目群を設定し、その具体化が図られた。また、同年が大学創立70周年あたっていたことから、それに連動して記念フォーラム「今、なぜ『美』の感性・意識が求められるのか？～私の“樟蔭美”がこれからの時代を生きる軸になる～」が開催され、令和12（2030）年に向けて本学が目指す方向についても示された。さらに、グランドデザインの達成に向けて、「樟蔭美科学研究所」の令和2（2020）年度設立に向けての準備も進められている。

加えて、令和元（2019）年度は学園の「第Ⅱ期中長期計画（2015年度～2019年度）」最終年度にあたり、その達成度を検証する中で、本学の使命や教育目的等についての振り返りが実施された。同時に、翌年度からの「第Ⅲ期中長期計画（2020年度～2024年度）」開始に向けて、使命や教育目的を踏まえた計画が策定された。

以上のような点から、評価の視点に示されている諸点については、ほぼ達成できていると評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

評価の視点全てについて、ほぼ網羅的に対応できていると判断される。しかしながら、それが形式的な段階にとどまることなく、どの程度、周知徹底され、効果を上げられているかは不明な点も少なく無い。

グランドデザインや中長期計画などについては、教職員のみならず、広く大学に関係する人々の理解を得ながら進められているかどうか問われよう。その意味において、学園が計画・実施しているブランディングプロジェクトは重要である。大学としてプロジェクトを主体的に担って行くことが、グランドデザインの達成を推進することにつながるであろう。

【基準1の自己評価】

基準1については、ほぼ達成できていると評価される。今後も、本学における使命と教育目的について、時代の変化に対応しうるものとなるよう、不断に見直しを実施して行かなければならない。そして、それらと学園の中長期計画、および大学の三つのポリシーなどとの整合性を図るよう努めなければならない。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

- 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知
- 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

【2-1 の自己判定】

「基準項目 2-1 を満たしている。」

【事実の説明】

2-1-①

入試委員会において、4 月以降 2 月までの毎月、学科のアドミッション・ポリシーを踏まえた改革の具体的内容を審議して新入試を構築、年内にガイド初版を作成、2 月末にはガイド詳細を作成し、学内関係者及び高校、受験生へ周知

2-1-②

A0 入試に代わって総合型選抜入試として I・II・III 期日程を設定、I 期に健康栄養学科の受験タイプとして「化学・生物型（基礎範囲）」を、II 期に「教科・科目型」を、新たな方式として設定（専願・併願）

学校推薦型入試として、12 月に推薦入試 A、1 月に推薦入試 B、及び 11 月以降に特別推薦入試（内部・指定校・協定校・スポーツ）を設定

一般選抜入試として、2 月以降に一般入試 A, B, C を設定

センター試験後継の共通テストは利用しないとし、1 月期については推薦入試 B を設定

2-1-③

A0:95→125 (132%) 指定校 B:111→109 (98%) 協定校:36→47 (131%) 指定校 A:112→122 (109%) ファミリー:7→17 (243%) スポーツ・社会人・留学生・帰国子女:7→9 (129%)

オープンキャンパスにおいて、リピーター（対策講座受講）の出願率が約 80%であることを踏まえ、初回参加：リピーター割合が 6：4 になるよう注力し、結果、ほぼ 6：4、出願率はリピーターについて 88%

【自己評価】

入試問題の作成は、作問者委員会で審議・決定された作問者（学内教員）が担当しており、公正かつ妥当な方法により適切な体制を整えて遂行されている点が評価できる。

令和 3（2021）年度入試の改革について積極的に議論を重ね、他大学に先駆けて高校や受験生に周知した点や、文部科学省の方針及びアドミッション・ポリシーに則した多彩な入試制度を確立した点、なかでも、健康栄養学科が導入する「グループディスカッション面接」は、学力の 3 要素を測ることを目的とした新しい入試として評価できる。

出願率の高いオープンキャンパスのリピーターを多く獲得するとともに、前半入試の出願目標を概ね達成した点などが評価できる。一方、基準項目 2-1 は満たしているものの、エビデンスデータで示されているとおり、児童教育学部・健康栄養学部が入学定員充足率

を大きく下回っている点の改善策の立案と実行が必要である。

【改善・向上方策（将来計画）】

児童教育学部・健康栄養学部の入学定員充足率を向上させるためには、オープンキャンパスの参加者数を確保することが重要である。そのためにも、オープンキャンパス参加に対するハードルを下げ、初回参加者数を増加させる種々の方策を講じる必要がある。例えば、対面型に加え、対面型以外の手段（オンラインなど）を用いた Web オープンキャンパスの開催や保護者のみに対象を絞った形式を模索する必要がある。

健康栄養学部の辞退者数を減少させるため、従来の歩留まり向上対策に加え、さらに合格者に対する丁寧な対応（例：オープンキャンパスに参加したことがない合格者に対する Web オープンキャンパスや個別相談会の開催など）が必要である。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

【2-2 の自己判定】

「基準項目 2-2 を満たしている。」

【事実の説明】

2-2-①

教職支援センターの事業について：教職アドバイザーによる教員採用試験対策相談、ランチセミナー『教員採用試験に向けた計画、願書等について』、教職サロン『先生ってどんな仕事？』『採用試験とボランティア』、「教員採用試験直前の心得」説明会、センター教員による論作文指導・面接指導、2次試験対策指導、東京アカデミー講座・模擬試験、大阪府公立学校教員採用選考テスト説明会、大阪市公立学校・幼稚園教員採用選考テスト説明会などを行いました。

2-2-②

「アカデミック・スキルズ A/B」で、上級生を LA（ラーニング・アシスタント）として配置しました。授業運営の充実のために定期的にミーティングを行っています。また「ファシリテーション研修」などを実施し、人をまとめる「要」としての能力向上にも努めています。また「ノートテイク」は、学生テイカーの配置について ML（メーリングリスト）を活用、またセメスターごとに定例会議を行い意見交換をすることで運用を改善しています。

【自己評価】

「ライティング・ヘルプ・デスク」を効果的に運用できている点や、「教職支援センター」を設置し、教職課程等の履修や教育実習に関する支援、教員採用試験受験対策に関する各種講座の実施などを行っている点が評価できる。

TA (Teaching Assistant) 制度を積極的に活用し、院生を TA として学修支援に役立てて

いるほか、上級学生を LA (Learning Assistant) という名称でアカデミック・スキルズ等に配置している点や、聴覚障がい学生のための「ノートテイク」を順調に運用できている点、「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」の基本方針に基づいて、学生支援関連部署連絡会議を中心にアドバイザーや関係部署と連携し支援を行っている点なども評価できる。

さらに、中途退学、休学及び留年への対応については、アドバイザーが関係部署と連携しながら丁寧に対応している点なども評価できる。このように、教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営できていると評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」の基本方針に基づいた支援のうち、授業や試験時における対応の基準がない点が課題であり、今後検討する必要がある。また、障がいを持つ学生に対する支援体制はとれているものの、支援を行う教員に対する相談窓口など「支援する側の支援体制」の構築が必要である。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【2-3 の自己判定】

「基準項目 2-3 を満たしている。」

【事実の説明】

- a. 「キャリア開発」では、社会人基礎力を軸に教育を行ってきましたが、令和 2 (2020) 年度からは、中央教育審議会 (2011) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)」において示されている[基礎的・汎用的能力]を指標として用いる検討を進めました。[基礎的・汎用的能力]は「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」の 4 つの力に整理されており、この必要な能力の育成を目指します。具体的には「キャリア開発」のテキストを改訂し、初回授業と最終授業にて[基礎的・汎用的能力]を学生が自己評価できる内容とします。
また、1、2 年生への行事参加の促進方法として、キャリア科目担当教員とキャリアセンター行事の情報共有を強化し、行事参加者への加点についても検討を進めています。
- b. 就職を意識した講座として令和元(2019)年度の主な内容は以下の通りです。
 - ・9 月 6 日、7 日：就活合宿
 - ・10 月 19 日：業界研究セミナー
 - ・11 月 16 日：人事担当者後援会、OG 懇談会、内定者報告会
 - ・12 月 7 日：インターンシップ報告会
 - ・2 月 12 日、13 日、14 日：合同企業セミナー
 - ・第 1 回～第 9 回開催の就職ガイダンス

- c. 社会に「出る前教育」の参加者は15名と少数だったことから、令和2（2020）年1月の開催は費用対効果を鑑みると断念しました。別のアプローチ方法の構築が必要という課題ができました。
- d. 全体の「就職ガイダンス」とは別途学科に特化したガイダンスを実施しました。主なガイダンスは以下の通りです。
- ・6月3日：児童教育学科3年生対象ガイダンスと幼稚園インターンシップ説明会
 - ・7月2日：児童教育学科4年生対象、園就職ガイダンス
 - ・10月12日：児童教育学科2年生対象、園就職ガイダンス
 - ・11月6日：健康栄養学科就職ガイダンス
 - ・11月25日：心理学科3年生対象福祉系就職ガイダンス
 - ・1月10日：児童教育学科3年生対象就職ガイダンス
 - ・1月22日：化粧ファッション学科ファッション学専攻/化粧学専攻化粧文化コース3年生対象就職ガイダンス
 - ・1月27日：化粧ファッション学科化粧学専攻美容コース3年生対象就職ガイダンス

【自己評価】

インターンシップ、就職合宿や業界研究セミナー、人事担当者講演会など就職を意識した講座を継続的に開催している点や、全学的な就職ガイダンスに加え、学科別に特化したガイダンスを定期開催している点、学科ごとにキャリアセンター職員を貼り付け、学科独自の求人情報やOG情報の提供を行っている点などが評価できる。また、全体を通して「Face to face」の支援に力を入れている点についても評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

学科別ガイダンスについて、国文学科・国際英語学科・ライフプランニング学科対象のものが開催されていない点や、開催を断念した社会に「出る前教育」の代わりになる手段を模索することが課題である。

社会に「出る前教育」については、学生達への周知方法や時間設定等の見直しや、3.4年生を対象として「就活・入職までに身に付けたい『人間力講座』」のような形で開催することも一案と考える。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

【2-4の自己判定】

「基準項目2-4を満たしている。」

【事実の説明】

- ① 保健室では禁煙教育の一環として保健所や生協と連携し呼気一酸化炭素濃度測定体験を北ロビーで行いました。学生相談室では、相談内容の大半が精神衛生に関わる

ものであることからグループワークを通して学生相談室を広く周知し、憩いや交流の場としてフリースペースを提供しました。「アートセラピー体験」「ハロウィンランタン作り体験」「クリスマスリースを作り体験」各2回計6回開催しました。

- ② 下宿生同士の交流の場として学友会主催の下宿生パーティを行い、参加者は17名でした。保健室より近隣の医療機関の案内を行いました。
- ③ 東大阪市や地域と連携し、次の関連施設で課外活動の成果を発表し、活動状況を大学のホームページに公開しました。

くすのき祭実行委員会：ふれあい祭りステージ企画・運営

茶道部：ドリーム21でのお茶会

箏曲部：東大阪市民環境フェスティバルにて花園中央公園野外演奏会、ドリーム21での演奏会

書道パフォーマンス同好会：八尾特別支援学校にて披露

- ④ 学外奨学金は、12団体23名獲得しました。

【自己評価】

「学生相談室」の学生の精神衛生に配慮した場の提供や様々な体験活動の取組、「保健室」の健康教育の一環としての禁煙教育、学生支援課の親元を離れて下宿している学生を対象とした交流の場づくりなど、学生サービス、厚生補導に努めている。

学生の経済的支援に係る情報の提供に努め、学外奨学金を12団体23名獲得している。

くすのき祭、クラブ活動など、様々な学生の課外活動に対して、地域貢献的視座による親和的・継続的な支援を行っている。

【改善・向上方策（将来計画）】

学生サービスの中核に、人間の多様性を尊重するインクルーシブ教育の考え方を据え、今以上に障がいのある者と障がいのない者が共に学び合える学修空間を構築していく必要がある。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

【2-5の自己判定】

「基準項目2-5を満たしている。」

【事実の説明】

2-5-①

- ① 9号棟子育て絵本館新設工事（令和元(2019)年7～9月工事実施）

「しょういん子育て絵本館」（約234㎡）を新設。幼児の利用を想定し、設計は細部

まで安全性に配慮、空気触媒加工を施す等、安心して快適な教育環境の整備を行いました。

② 隣接地校地取得（令和元(2019)年6月取得）

児童教育学科及びライフプランニング学科等の実習用地として、隣接地 386.86 m²を取得しました。

2-5-②

①利用者には、Web上（マイページ）から、「予約」・「貸出延長」・「文献複写と借用依頼」ができるようになりました。

②教員からの購入希望についてもWeb上から申込可能になりました。

③椅子の張替えを行い長時間の学修ができる環境を整えました。

④書庫1・2階の配架を見直すことで、利用者側からはより利用しやすい環境を整え、事務側からは蔵書を管理しやすい環境を整えました。

⑤学生図書委員活動として学生図書委員による展示「ミステリー集～真実はひとつ～」(6/11～7/2)をしました。

⑥学生目線による選書ツアーを企画しましたが、台風のため中止となり、初の試みとしてWeb選書をしました。

2-5-③

◎4号棟1階カフェ入口スロープ新設工事

学生が休憩等で利用するカフェの入口部分において、スロープ（勾配1/12）を新設し20cmの段差を解消。併せて車椅子の転回スペースを確保する工事を行いました。

【自己評価】

図書館1階のスペースを安全・健康面に配慮した「しょういん子育て絵本館」として改修し、絵本に特化した、新しい学修環境作りを推進している。

児童教育学科及びライフプランニング学科等の実習用地（校地）を取得し、屋外での学修環境の整備に努めている。

図書館の書庫1・2階の配架を見直し、利用者の利便性や司書業務の効率性の向上を図っている。学生図書委員による展示や学生によるWeb選書など、学生と図書館をつなぐ様々な企画を実施し、読書教育の拡充を図っている。また、Web上から予約・貸出延長・文献複写と借用依頼が可能になるなど、ITを活用した図書館利用環境の改善に向けて鋭意取り組んでいる。

学生が休憩等で利用するカフェの入口部分の段差を解消するためにバリアフリー化し、加えて車椅子の転回スペースを確保するなど、利用者の安全性や利便性の向上に努めている。

「学士課程基幹教育科目」「所属学科専攻科目」において、1クラスあたりの定員を設けたり、クラスを複数化したりして、授業を行ううえでの学生数の管理を適切に行っている。

【改善・向上方策（将来計画）】

「学修環境の整備」は、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーと緊密な関係にある。各学部、各学科がディプロマ・ポリシーとして掲げる

知識・技能等を修得させるために、講義、演習、実験、実習、実技等の様々な形態があるが、それぞれの物的学修環境・人的学修環境は適切に整備されているか、授業担当者や学生の意見・要望などをくみ上げながら改善していく必要がある。特に、カリキュラム・ポリシーの中の「教育方法」に掲げられている「アクティブ・ラーニング、PBL、グループワーク」などの実効性を高めるうえで「学修環境の整備」を計画的、継続的に進めていく必要がある。また、施設・設備の安全性が確保されているか、適正な評価に基づいた学修環境の整備計画の策定が求められる。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【2-6の自己判定】

「基準項目 2-6 を満たしている。」

【事実の説明】

2-6-①

平成 27 (2015) 年度より、在学生に対して Web アンケートを利用し、大学の教育内容や施設・設備等についての満足度調査を実施しています。

令和元(2019)年度においても例年通り春期(7月)と秋期(1月)の2回実施いたしました。自由記述欄の記述に対しては大学としての回答を用意し学生に周知するとともに、学内の教職員へも共有しました。

2-6-②

保健室では健康診断時の質問票で喫煙状況を把握し、禁煙相談ができる体制を整えました。学生支援課では、奨学金説明会時にアンケートを用いて把握し、説明会終了後個別で相談できる体制にしました。

2-6-③

平成 27 (2015) 年度より、在学生に対して Web アンケートを利用し、大学の教育内容や施設・設備等についての満足度調査を実施しています。

令和元(2019)年度においても例年通り春期(7月)と秋期(1月)の2回実施いたしました。調査結果については、今後の改善に活かすとともに、自由記述欄の記述に対しては大学としての回答を用意し掲示しました。

また、平成 26 (2014) 年度より、在学生に対し学生生活についてどのように考えている把握し、本学の学習環境や学生サービスをより良くし、充実を図っていく材料とするために、定期的にキャンパスライフに関するアンケート調査を実施しています。

令和元(2019)年度は、Web アンケートにて 12 月に実施しました。調査結果については、今後の改善に活かすとともに、自由記述欄の記述に対しては大学としての回答を用意し周知します。

【自己評価】

Web や Learning Management System (manaba) ・新学事システム UNIPA (試行) を使って、学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムは整備されている。中でも、春期と秋期に実施している「授業改善のためのアンケート」は、学生の意見をくみ上げ、授業改善につながるシステムとして効果的に機能している。

学修環境や学生サービスをよりよくするために、定期的にキャンパスライフに関するアンケート (Web システムによる) を実施したり、健康診断時の質問票を活用した、禁煙教育、及び禁煙相談ができる体制を整えたりして、調査結果が学生生活の改善に反映されるようアグレッシブに取り組んでいる。

奨学金の理解を深める手立てとして、アンケートによって学生の質問や要望などをくみ上げた後、個別相談に移るといふ、一人一人に応じた相談体制の在り方を工夫している。

大学の教育内容や施設・設備等についての満足度調査 (Web システムによる) を実施し、学生へのフィードバック、学修環境の改善等を適切に進めている。中でも、自由記述欄の内容に対して、大学としての回答を公開し、情報の共有化を図っている点は評価できる。

【改善・向上方策 (将来計画)】

「学生への意見・要望への対応」については、概ね PDCA サイクルが機能しているといえる。今後は、C (学生の意見・要望の把握・分析) から A (検討結果の活用・改善) の過程を、今以上に「見える化」し、大学として「一人一人の学生の意見や要望を大事にしている」という実相を積極的に内外にアピールするとよいであろう。

基準 2. 学生【大学院】

2-1. 学生の受入れ

- 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知
- 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

【2-1 の自己判定】

「基準項目 2-1 を満たしている。」

【事実の説明】

(臨床心理学専攻)

入学者数は 5 名、うち社会人が 3 名であり、広く社会人にも入学の門戸を開いている。

(人間栄養学専攻)

入学者数 1 名 (うち、社会人 1 名)

令和 2 (2020) 年度入学のための受験者数 3 名 (全員合格。いずれも社会人)

(化粧ファッション学専攻)

社会人の割合が多い (進学生の刺激にもなっている)。男子学生の受け入れ (数名の実績有)。

【自己評価】

(臨床心理学専攻)

本専攻は、臨床心理士養成第 1 種指定大学院であり、公認心理師の資格取得要件を満たすカリキュラムが整っている。将来心の専門家として臨床実践を行う強い意志と適性を持ち、心の悩みを抱えた人に寄り添うパーソナリティを有する人の入学を受け入れるというアドミッション・ポリシーに適うか否かを現役生・社会人も含め公正に選抜した結果、入学者が 5 名 (定員 8 名) であった点は評価できる。

(人間栄養学専攻)

入試問題の作成は、作問者委員会で審議・決定された作問者 (学内教員) が担当しており、公正かつ妥当な方法により適切な体制を整えて遂行されていることが評価できる。また、アドミッション・ポリシーに沿った入学者を受け入れるための入試が設定できている点も評価できる。一方、入学定員 8 名のところ入学者数は 1 名となっており、改善の必要がある。

(化粧ファッション学専攻)

これまで決して十分とは言えなかった化粧ファッション学の分野の研究者を養成するとともに、関連する繊維・アパレル・化粧品および関連する産業分野の専門職業人の養成かつ再教育、かつ文化芸術分野でも活躍できる人材を育成することを目指しており、そのアドミッション・ポリシーは、専攻の大きな特徴として策定され周知されている点が評価できる。その特徴的なアドミッション・ポリシーにより、近年では、留学生からの問い合わせも増えているほか、入学者は社会人の割合が多く、産業界からの注目が高いことが評価できる。この社会人院生の存在は、進学生にとって研究活動や研究モチベーションの上で

非常に良い刺激なっている点も評価できる。また、男女共学制を導入し、化粧ファッション学の研究と関連分野での活躍を志す男女が共に学び研究する場を提供していることは、大学院としての社会的ニーズに応えられており、評価できる。一方で、③については入学定員を満たせていない点が課題として残る。

【改善・向上方策（将来計画）】

（臨床心理学専攻）

厳格にアドミッション・ポリシーに沿った入学選抜を行った点は評価できるが、定員を満たせなかった点については広報活動など検討の必要がある。

（人間栄養学専攻）

一般選考の受験者数を増加させるための方策を講じる必要がある。そのためにも、学部学生はもちろん、他大学の4年生へも積極的にアプローチするためのツールの作成が必要である。また、社会人院生のさらなる増加のため、くすのき健康栄養センターで開催されている専門職の会等で積極的に広報していくことが必要である。

（化粧ファッション学専攻）

さらに積極的な広報活動、研究活動によって化粧ファッション学の意義をさらに周知徹底させることが必要である。進学生の割合を増やせるとさらに良い。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

【2-2の自己判定】

「基準項目2-2を満たしている。」

【事実の説明】

（臨床心理学専攻）

臨床上の実習上では院生に精神的な負荷がかかりやすいことを考慮して、研究指導教員だけでなく各実習担当教員も含め臨床心理学専攻全体として、研究や実習指導・スーパーヴィジョン等を通じて、院生の心理面のフォローに努めている。

（化粧ファッション学専攻）

夜間開講（社会人においては仕事等との両立可）。

【自己評価】

（臨床心理学専攻）

現役院生・研修員・修了生の臨床実践教育の場であり交流の場でもある「リカレント講座」、院生や研修員の研修かつ地域貢献を目的として著名な心理臨床家を招聘して行われる「心の相談コロキウム」、さらに学会や研究会で発表する院生のために予演会を実施するなど、学修支援の一環として多様なプログラムが実行されている点は評価できる。

（人間栄養学専攻）

大学院附属くすのき健康栄養センターを開設し、学内に院生の実地研修の場を設けたことが高く評価できる。

(化粧ファッション学専攻)

少人数教育の実施、主指導と副指導の2名の教員による指導体制、院生室の設置などにより、院生の研究テーマを多角的に支援指導できている点が評価できる。また、最長4年の長期履修制度を導入することで、主に社会人院生の仕事と研究の両立を目指した研究計画に対応できている点も評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

(臨床心理学専攻)

資格取得のための実習・課題も多く、精神的な脆弱さを抱えたクライアントの心理的支援を実践する中、院生自身に精神的負荷がかかった時、休学や中途退学にならないために、その精神的健康をサポートするための支援体制の強化が課題としてあげられる。

(化粧ファッション学専攻)

今後も主副指導教員を中心とした研究指導体制を維持継続し、個別の院生ニーズに合わせたきめ細かい学修支援ができると良い。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【2-3の自己判定】

「基準項目2-3を満たしている。」

【事実の説明】

(臨床心理学専攻)

臨床心理士資格試験への対策として、客員教授による特別講義を行った。

【自己評価】

臨床心理学専攻で行われている実習（カウンセリングセンター・香芝市スクールサポーター・復職支援・精神科病院・デイケア・保健センター等）は全て臨床心理士・公認心理師のキャリア教育と連動しており、多彩な実習を実践している点は評価できる。

また、臨床心理士の資格試験の支援の一環として、本学客員教授（日本臨床心理士認定協会専務理事）による特別講義が行われた点も評価できる。

さらに、大学院生と修了生を対象とした「心理臨床メーリングリスト」を稼働させ、教員や修了生からの就職情報を共有している点も評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

キャリアセンターによる院生の就職支援体制の充実が望まれる。

修了生の就職状況を把握し、現役院生の就職支援につなげるためにも、修了生名簿などの整備・活用ができると良い。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

【2-4 の自己判定】

「基準項目 2-4 を満たしている。」

【事実の説明】

学費負担軽減を目的に、大学院特別給付奨学生（1専攻1名以内）や大学院給付奨学生（1専攻3名以内）など大学院奨学金制度の充実を図っている。

（人間栄養専攻）

長期履修制度：社会人院生や個人の事情により標準の修学年限（2年）で修了が困難な院生を対象として、各々が独自のカリキュラムで履修計画を組み、計画的に教育課程を履修し学位を取得することを可能とする学修支援制度（最長年限4年）。

昼夜開講制度：社会人院生が日中の勤務と学問を両立できる環境を整えるための学修制度

【自己評価】

長期履修制度や昼夜開講制度など、社会人院生が学びやすい環境が整備されている点が高く評価できる。また、複数の奨学金制度があるなど、経済的なサポートが充実している点が評価できる。

（化粧ファッション学専攻）

社会人院生の仕事と研究の両立を可能にするために、専攻事務室の夜間開室など、夜間開講を実施できる体制を整えている点が評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

奨学金制度の積極的活用など、さらに促進できると良い。

（臨床心理学専攻）

3専攻の中で院生数の定員をほぼ満たしているにもかかわらず、臨床心理学専攻には専攻事務室がなく、また助教（助手）もいないため実習や院生の実務等の支援体制が十分とは言えない状況にある。本年より臨床心理士資格取得の実習に加え、公認心理師資格取得のための実習（240時間）が加算され、臨床系専任教員は学部・大学院の授業や各種委員をしながら、院生の実習引率・実習対応・実習報告書の指導など過重な負担を強いられている。4名の教員で院生・研修員合計19名の指導をしている現状を鑑み、学生サービスの観点からも専攻事務室や助教の手当てなど、その対応が急務であると言えよう。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

【2-5 の自己判定】

「基準項目 2-5 を満たしている。」

【自己評価】

院生が落ち着いて研究ができる環境（大学院室等）が整っている点が評価できる。
（人間栄養学専攻・化粧品ファッション学専攻）

今後、学生サービスや図書館の利時間等、昼夜開講制度に応じた、学修環境を提供できると良い。

【改善・向上方策（将来計画）】

昼夜開講している専攻科だけでなく、守秘義務のために相談記録等を学外に持ち出せない中、大学内で資料作成をしなければならない臨床心理学専攻の院生にとっても、図書館の開室時間の延長が強く望まれるところである。また、保健室の開室時間も学部の授業に連動しており、院生への対応が十分とは言えない点についても改善が求められる。

実践的研究・実習の資料や論文作成に必要なパソコンを、院生 1 人に 1 台配備して研究活動を支援することや、遠隔による海外との交流や研究会活動などを行うための IT 環境の整備が望まれる。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【2-6 の自己判定】

「基準項目 2-6 を満たしている。」

【事実の説明】

（臨床心理学専攻）

春期に 2 回、秋期に 2 回、授業改善アンケートを実施し、院生にフィードバックするとともに、改善していきました。

（化粧品ファッション学専攻）

少人数教育。最長 4 年の長期履修制度。

【自己評価】

学修支援に関する院生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用をするために、「授業改善のためのアンケート」を実施し、院生へのフィードバック、授業改善等が適切に進められた点を評価することができる。

【改善・向上方策（将来計画）】

今後も継続して改善に努めていくことが望まれる。

【基準2の自己評価】

本基準の趣旨を概ね達成できている。特に、教職協働による学生・院生への学修・キャリア支援体制が充実しているほか、院生・学生が成長するために必要な学修環境が整備できている。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

【3-1の自己判定】

「基準項目 3-1 を満たしている。」

【事実の説明】

3-1-①

■教育課程の点検・評価会議 実施日時

学芸学部 令和元(2019)/9/13 (金) 13:00-15:00

児童教育学部 令和元(2019)/9/19 (木) 16:00-17:30

健康栄養学部 令和元(2019)/8/22 (木) 10:00-11:30

【自己評価】

①について、組織的な体制のもと、全学、学部、学科ごとに、その特色を踏まえ策定されている。周知については、事業報告書に明示し、ホームページで公開するとともに、新学期の履修ガイダンスにおいても周知を図っている。また、シラバスに、各授業科目とディプロマ・ポリシーとの関連を明示する方法も導入している。さらに、新入生の必修科目の中で、ディプロマ・ポリシー等を説明し、大学、学部、学科での学びの指針を周知する取組みも行われおり、これらの点を評価することができる。

②について、各種の認定基準は適切に定められ、学則に明記されている。周知については、履修ガイドに学生に理解しやすい形態で明示するとともに、履修ガイダンスにて周知されており、これらの点を評価することができる。

③について、各学科のガイダンス等で学生への周知を徹底するとともに、教職員に対してもシラバス作成や成績評価の際に、厳正な適用を周知している。新たに、単位認定基準の厳格化に向けて、アセスメント・ポリシーに基づく「成績評価基準」を定め、各授業の成績評価 (S・A・B・C) の適切性・バランスの点検を行い、各教員にフィードバックを行う取組みを開始した。また、進級基準の厳格化に向けても、従来の単位要件に加え、新たに GPA を導入し、学びの質を保証する視点を取り入れられており、これらの点を評価することができる。

【改善・向上方策 (将来計画)】

今後は、自己点検により、修正すべき点を更に適正化していくとともに、教職員、学生の双方にとって、ディプロマ・ポリシーからカリキュラム・ポリシーへの連続性を意識できるシステムを構築していくことが課題である。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

【3-2の自己判定】

「基準項目 3-2 を満たしている。」

【事実の説明】

3-2-①

■教育課程の点検・評価会議 実施日時

学芸学部 令和元(2019)/9/13 (金) 13:00-15:00

児童教育学部 令和元(2019)/9/19 (木) 16:00-17:30

健康栄養学部 令和元(2019)/8/22 (木) 10:00-11:30

3-2-⑤

FD・SD 委員会の活動について (カッコ内は日付) :

授業改善のための中間アンケート (5/6~5/18)、授業見学・公開 “推奨ウィーク” (5/20~6/1)、春期授業見学・公開サロン (5/30)、SD サロン~成績提出及び manaba (レスポンス) について~ (7/18)、授業改善のためのアンケート (7/16~8/9)、草の根活動 「健康栄養学科の授業における manaba の活用」 (7/4)、春期 FD・SD 研修会 (8/8) 「学生の 「読解力」 を中心とした日本語能力向上のために- 「朝日新聞 時事ワークシート」 -、秋期授業見学・公開 (9/27~2/1)、草の根活動 「PROG テストを活用した学生理解 (10/24)、授業改善のための中間アンケート (10/28~11/9)、授業見学・公開 “推奨ウィーク” (11/4~11/16)、秋期授業見学・公開サロン (11/28)、人権研修会 (11/28)、SD サロン~高等教育現場での情報セキュリティ対策の在り方について~ (12/19)、授業改善のためのアンケート (1/14~2/8)、秋期 FD・SD 研修会 (2/27) 「授業改善アンケートを FD・SD に活かすためには」、草の根活動 「学科を超えた授業づくり~ 「文学ゲーム」 応用実践の試み~」 (3/23)

【自己評価】

本基準項目において評価できる点は次の様に挙げられる。

①について、教育課程の点検・評価会議が開催され、学芸学部、児童教育学部、健康栄養学部の全学部において、継続的かつ組織的な体制の下でカリキュラム・ポリシーの点検・見直しが実施できている。また、そのカリキュラム・ポリシーは大学ホームページ等で公開され周知も行われている。

②について、各学科のカリキュラム・ポリシーに沿った特色ある科目と学びによって、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が担保されている。具体的には、心理学科で実施された公認心理師資格に関する実習科目の単位の見直し、社会動向を見据え化粧ファッション学

科で策定されたファッション学・化粧品分野のフレキシブルな学びの実現を目指す専攻廃止とカリキュラムの見直し、などが挙げられ、そのほかの学部学科でも①の実施の中で、継続的に検討されてきている。

③について、入学前からの修学サポート体制の維持、「アカデミック・スキルズ A」「アカデミック・スキルズ B」や情報処理に関する科目・学科独自の学科導入教育等による初年次教育体制の確保、外国語の習熟度に応じたクラス編成、資格設置基準に即した適正な学則変更、などにより適切な教育課程の体系が編成されている。また④とも重複するが、学芸学部の学科専門科目の一部を学士課程基幹教育科目に導入することで、教養科目教育と専門科目教育の整合性を図るなど、大学全体としての教育課程の体系的編成の検討を継続的に実施している。

④について、学芸学部の学科専攻科目の一部を学士課程基幹教育科目に導入することで、学科専門教育と教養教育との学びの体系を強化した。ライティング・ヘルプ・デスク、平成 30（2018）年度から継続で「朝日新聞時事ワークシート」の活用など、特に日本語能力向上教育の充実を継続推進させた。

⑤について、本学 LMS である manaba の活用研修、FD 草の根活動の実施、FD サロン、授業見学・公開、授業改善アンケートなど、授業方法に関する研究会や活動の体制ができています。

一方で、本基準項目における課題には次の様なものが挙げられる。

①～③に共通することとして、カリキュラム・ポリシーと直接接続するディプロマ・ポリシーとの連続性（カリキュラム・マップ）についての学生・教職員への周知方法は、さらに工夫できるのではないと思われる。また、先述した①～③の評価できる点は、対外的にも本学の教学の特徴としてアピールできる点でもあるので、この部分も含めたカリキュラム・マップの周知には、さらなる工夫が可能だと思われる。

④について、現在、学士課程基幹教育科目に設置している初年次教育としての「アカデミック・スキルズ A」「アカデミック・スキルズ B」が、学芸学部・児童教育学部・健康栄養学部の 3 学部において、それぞれ独自のシラバスとなっている。こうした 3 学部それぞれの特徴ある教養教育の構成を、次には本学全体の教養教育の特徴としてどのように充実させていくか、今後さらなる整理と検討が必要であると思われる。

⑤FD について、活動においては、参加者が固定化している傾向があるように思えるため、実施方法の工夫（オンライン化、短時間化等）が必要だと思われる。

【改善・向上方策（将来計画）】

教授方法についての活動は、継続的に実施できており、また「FD 草の根活動」のような新たな形式も実施されるなど取組が進められている。一方で、教育課程について、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの関連を学生へ周知する（理解を促す）方法には、もう少し工夫が必要だと考えられる。現在検討されている新学修ポートフォリオシステムによって、この点の改善ができると良い。

また、各学部各学科の教育課程の特色が、大学の教育課程体系にもっと明確に提示されると、本学教育課程の特色として、対外的にもアピール出来る要素になるのではないかと考える。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

【3-3 の自己判定】

「基準項目 3-3 を満たしている。」

【事実の説明】

【自己評価】

①について、進級判定、卒業判定は、教授会の審議を経ている。また、多角的な学習成果の点検・評価方法として、全学科、卒業研究を必修科目とするとともに、審査会等の機会を設けている。さらに、新たな学修成果の点検・評価方法の確立に向け、外部評価指標を取り入れた方法の検討に着手している。外部評価指標は、客観的に学修成果を測定し、教育改善や学生の主体的な学びの促進に生かすことを目的に、基礎力測定テスト「PROG」が採用された。1年生を対象に実施し、データの蓄積が図られており、これらの点を評価することができる。

三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学習成果については、アセスメント・ポリシーにて「学士力評価」を明記し、ホームページにて周知を図っている。あわせて、多様な尺度・指標や測定方法を活用した学修成果の点検・評価に向けて、学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケート等を経年的に実施しており、これらの点を評価することができる。

②について、継続して行われている FD・SD 活動をあげることができる。教育内容・方法・学修指導等の開発（LMS である manaba、新学事システム UNIPA の活用等）、授業見学、サロン等、様々な取組みが実施されるとともに、ニュースレターが発行され、周知も図られている。新たな取組みとして、基準項目 3-1 でも述べたが、アセスメント・ポリシーに基づく「成績評価基準」を定め、各授業の成績評価（S・A・B・C）の適切性・バランスの点検を行い、各教員にフィードバックを行う取組みが導入されており、これらの点を評価することができる。

【改善・向上方策（将来計画）】

今後、外部評価指標データ、学士力評価データ、様々な調査データを活用した、多様な尺度・指標や測定方法を明確に規定するとともに、それらに基づいた学修成果の点検・評価方法の確立、運用へと繋げるシステムを構築していくことが課題である。

また、FD・SD 活動としての様々な取組み、新たに導入した成績評価の適切性・バランスの点検および各教員のフィードバックの取組みについても、データを蓄積・分析し、教育効果への影響等、取組みのインパクトを評価していくことが課題である。

基準 3. 教育課程【大学院】

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

【3-1 の自己判定】

「基準項目 3-1 を満たしている。」

【事実の説明】

(臨床心理学専攻)

ディプロマ・ポリシーの点検を行い、評価基準を厳密に規定しました。

修了生 6 名、うち長期履修生が 3 名であった。長期履修生は、社会人が仕事をしながら大学院で学ぶことを可能とするために設けられた制度であり、これを活用して、これまで多くの社会人が本専攻に入学し修了している。

(人間栄養学専攻)

(2019 年度実績) 博士前期課程 (修士) 修了生 1 名

(化粧ファッション学専攻)

主査 1 名、副査 2 名による修士論文指導。全専任教員 (6 名) による厳格な修了審査

【自己評価】

①について、各専攻の使命と教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを定め、ホームページで公開するとともに、ガイダンスの機会に院生に周知しており、これらの点を評価することができる。

②については、単位認定基準、修了認定基準は適切に定められ、学則に明記されている。周知については、履修の手引きに明示するとともに、履修ガイダンスにて説明を行っており、これらの点を評価することができる。

③について、修士論文は各専攻においても、主査 1 名、副査 2 名によって指導がなされ、厳正に審査が行われている。加えて、臨床心理学専攻では公開の中間発表会・口頭試問、人間栄養学専攻では公開の審査会、化粧ファッション学専攻では定期的な研究成果発表会の開催、および全専任教員 (6 名) による修了審査がなされており、各専攻の特色を生かした修了認定基準のシステムができている点は評価できる。

【改善・向上方策 (将来計画)】

(臨床心理学専攻)

口頭試問は、これまで主査・副査 3 名の教員によって非公開で行われていたが、今後、公開諮問とする等、全専任教員・院生・研修員の出席の下、より公平な審査をするとともに、院生に学びの場を提供し、質の高い修士論文作成に寄与することが望まれる。

(人間栄養学専攻)

今後も、単位認定基準、修了認定基準を厳正に適用し、人間栄養学を実践できる人材を社会に輩出できると良い。

(化粧ファッション学専攻)

今後も厳正な修了認定の制度と実践を維持し、「化粧ファッション学」を新しい学問領域としてさらに周知できると良い。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

【3-2の自己判定】

「基準項目 3-2 をほぼ満たしている。」

【事実の説明】

(臨床心理学専攻)

カリキュラムを見直し、公認心理師資格に関する実習科目の単位を見直しました。

附属カウンセリングセンターにおける学内での心理面接や心理検査、病院や東大阪市の保健所、香芝市の小中学校における学外での心理実習など、様々な臨床現場での実習を行い、実践的な学びを展開している。

(人間栄養学専攻)

人間栄養実践研究による学外研修・栄養教諭専修免許状取得支援・臨床栄養師取得支援・くすのき健康栄養センターとの協働による栄養指導スキルの向上と地域貢献活動の推進・教育指導者、研究指導者としての資質向上を図ることを目的とした TA の推奨。

(化粧ファッション学専攻)

全教員参加授業（化粧ファッション学特殊研究 2）の実施。学館連携事業（神戸ファッション美術館）への参加。

【自己評価】

①について、各専攻の使命と教育目的を踏まえたカリキュラム・ポリシーを定めホームページで公開するとともに、ガイダンスの機会に院生に周知しており、これらの点を評価することができる。

②については、各専攻のカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーは明確な文章で示されており、一貫性も確認できることから、これらの点を評価することができる。

② について評価できるのは次のような点である。

(臨床心理学専攻)

実習を重視し、実践能力のある心の専門家“臨床心理士”“公認心理師”を育成するためのカリキュラムが体系的に構築されており、それが継続的に実践されている点を評価す

ることができる。さらに、実習での学びと理論を連結させるべく授業内容・方法が工夫されており、高度な専門性を身につける独自のカリキュラムを展開している点も評価できる。

(人間栄養学専攻)

食物科学と医学・保健学を有機的に融合させ、広く総合人間科学の視点を取り入れて体系的に編成されている。特に、人間栄養実践研究による学外研修、栄養教諭専修免許状の取得支援、臨床栄養師資格の取得支援など、幅広い教育課程を提供している。また、人間栄養学専攻付属くすのき健康栄養センターとの協同による栄養指導スキルの向上や地域貢献活動に関連するプログラムも提供しており、これらの点を評価することができる。

(化粧ファッション学専攻)

人文科学、社会科学、自然科学の各領域の教員と科目を揃え、化粧ファッション学における学際的思考と、専門性を養うカリキュラムとなっている点が専攻の特徴となっており評価できる。

③ について評価できるのは次のような点である。

(臨床心理学専攻)

「2-2-② 学修支援」のもと、院生を学部の授業の TA として活用しているが、それは学部生の実習補助を行うに留まらず、院生が臨床実践モデルとなることで学部生の学びに資するだけでなく、院生自らの学びが受動から能動へと深化することに寄与している点は評価できる。

(人間栄養学専攻)

教育指導者、研究指導者としての資質向上を図ることを目的に、健康栄養学科の実験実習授業における TA を推奨し、院生の自発的な学びを支援しており、この点を評価することができる。

(化粧ファッション学専攻)

全教員参加授業(化粧ファッション学特殊研究2)の実施は、新たな教授方法の具体的実践として評価できる。ほか、神戸ファッション美術館との学館連携事業への参画は、公共事業への貢献と関連領域の学術的発展へ貢献という意味で評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

(臨床心理学専攻)

院生によって学びの方向性・人間理解の深さ・情緒的感受性・学力・思考力・内省力・体力など多様であり、同じ教育課程や教授方法を行っても取り入れが十分に行えないケースや、臨床実習や履修状況から資格取得が困難であると思われる場合の対応について検討の必要がある。

(人間栄養学専攻)

昼夜開講とし、社会人が修学しやすい教育課程としているが、今後、院生のニーズを反映させたカリキュラムあり方を検討していくことも必要と考える。

(化粧ファッション学専攻)

化粧ファッション学の教育課程の特徴は、学際性とそれを支える各領域の専門性という2つのベクトルの融合であり、この融合をさらに具現化できると良い。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

【3-3 の自己判定】

「基準項目 3-3 を満たしている。」

【事実の説明】

(臨床心理学専攻)

修了生 6 名は全て、本学に研修員として残り、臨床心理士と公認心理師の資格試験のための学習と、本学カウンセリングセンターにおいて臨床実践経験を重ねている。

平成 30 (2018) 年度修了生 4 名中、臨床心理士・公認心理師合格者はいずれも 2 名であった。

(人間栄養学専攻)

(2019 年度実績) 国立病院機構近畿中央呼吸器センター管理栄養士

(化粧ファッション学専攻)

大学教員、一部上場企業社員、個人事業主など多彩。化粧、ファッションの専門分野で活躍。

【自己評価】

①について、新たな取組みとして、本学のアセスメント・ポリシーに基づく「成績評価基準」を定め、各授業の成績評価 (S・A・B・C) の適切性・バランスの点検を行い、成績評価を厳格にした点は評価できる。

②について評価できるのは次のような点である。

(臨床心理学専攻)

臨床心理士と公認心理師のダブル資格取得を目指し、修了後 1 年目にある資格試験受験と臨床実践経験を積むために、自ら選択して研修員として大学院に残り研鑽に励む院生が多い。また、学会や研究会への参加や発表など主体的に学ぶ姿勢ができている院生が多い点は評価できる。

修了生が、教育領域 (奈良県立教育研究所・大阪市こども相談センター・各府市のスクールカウンセラー等)、医療領域 (奈良県立医大・国立病院機構大阪南医療センター・市立豊中病院等)、福祉領域 (大阪府中央こども家庭センター・豊中市立発達支援センター・各府市の保健センター等) で、臨床心理士・公認心理師として活躍している点は評価できる。

(人間栄養学専攻)

大学院在学中に、関連学会で研究成果の発表を行うなど、研究者としての活動にも積極的に参加している。修了生は、人間栄養学の専門性を生かし、医療機関の管理栄養士など、希望の職種に就職しており、これらの点を評価することができる。

(化粧ファッション学専攻)

修了生は専攻での研究活動成果を活かし、大学教員、一部上場企業社員、個人事業主な

ど多彩で、特に専門性を活かした化粧、ファッションの専門分野で活躍している人材を輩出している実績が評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

（臨床心理学専攻）

臨床心理士・公認心理師の資格試験は大学院修了後に行われるため、キャリア支援を行うには、臨床実践能力は高いが試験になると能力を発揮できない修了生のために、臨床心理士・公認心理師資格取得を支援する資格試験対策が課題である。

（人間栄養学専攻）

今後、経年的にデータを蓄積し、評価の視点を精査し、評価方法を確立していくことが課題である。

（化粧ファッション学専攻）

今後も修了生が増えていくことで、社会に繋がる実践としての化粧ファッション学を目指せると良い。

【基準3の自己評価】

三つのポリシーに沿って、単位授与や卒業・修了の認定基準の策定・周知と厳正な運用が行われ、これを教育課程の編成と実施に反映させている点が評価できる。また、教授方法の開発も継続的に実施できている点も評価できる。一方、データに基づく学修成果の点検・評価結果のフィードバックなどをさらに活用出来るシステムの構築が今後の課題である。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

- 4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの
確立・発揮
- 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築
- 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

【4-1 の自己判定】

「基準項目 4-1 を満たしている。」

【自己評価】

学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制は、学長直轄の委員会設置などにみられるように整っていると評価できる。権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントについては、体制は整っていると見える。一方これらが適切に機能しているか、十分な根拠に基づいた評価ができない状況である。職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能については、各委員会には職員が配置され、議事録作成などの明確な役割を担っている点では基準を満たしていると評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

形式的には学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制があり、そこに教員と職員の適切な配置ができていると言える。一方、それらが最適に機能しているかについては、断続的、継続的にチェックをしていく必要がある。

4-2. 教員の配置・職能開発等

- 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置
- 4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

【4-2 の自己判定】

「基準項目 4-2 を満たしている。」

【事実の説明】

4-2-②

教務委員会と学士課程教育センター会議と連携し、今年度は授業スキルの向上を目的に、「manaba の活用」をテーマにした SD サロンや教員による草の根 FD 活動で取り組みを実施しました。また、教育方法改善の取り組みとして、「学生の「読解力」を中心とした日本語能力向上のために」をテーマに春期 FD・SD 研修を開催、秋期には「授業改善アンケートを FD・SD に活かすためには」をテーマに研修会を開催しました。今年度は教員が自主的に行う草の根 FD 活動も 4 件と増え、マナー教育や PROG テストの活用、学科を越えた授業づく

りなど様々なテーマで実施されました。FD ポイントの取得については、専任は単年度に7ポイント以上を目安に、新任専任教員は9ポイント以上を取得することを基準としており、今年度基準以上のポイント取得者は前年度の28%から33%に増加しました。内、単年度で20ポイント以上取得した教員2名が学長より顕彰されることになりました。

【自己評価】

教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇進による教員の確保と配置については、法令で指定された基準を遵守して運用していることは評価できる。昇進についても学内の基準に準拠し運用しているが、その基準については実務教員など多様な採用に対応できるかなど現状にあったものになっているかを精査していく必要がある。

FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善・工夫・開発と効果的な実施に関しては、「専任教員評価制度」の試行が開始されたことは、大きな成果と言える。また、FD・SD推進委員会が中心となり、教員研修の企画や教員による草の根的な活動として、サロン形式で教員のニーズに沿った話題での研修が継続的に実施されている点と、これらへの一定数の参加者実績があることが評価できる。継続的なFDポイントシステムの構築により、教員のインセンティブも考慮されており、これらが一定数の参加者の確保と草の根的なFD活動の推進に繋がっているとの評価もできる。この他にも、継続的に研究倫理・人権研修に関する研修会を開催し、これらへの参加を義務付け、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めていることは評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

FDの継続的な取り組みに加え、これらがどのような具体的な成果につながっているのかを検証できる取り組みが期待される。教員が自主的に推めるFD活動が、継続されていることの意義は大きいと言える。次の段階として、FDの実施からFDを通して得られる教育の効果までを視野にいたした検証システムの構築と実施が期待される。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

【4-3の自己判定】

「基準項目4-3を満たしている。」

【事実の説明】

第Ⅱ期研修体系で設定した自ら参加する啓発型研修の参加者は、1年目(2017年度)は職員92名中参加者54名で利用率81.5%、2年目(2018年度)は職員82名中参加者49名で利用率59.7%、3年目(令和元(2019)年度)は職員86名中参加者54名で利用率62.7%という結果でした。その結果を踏まえ令和2(2020)年度から実施予定の第Ⅲ期研修体系について検討を行います。

【自己評価】

職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しについては平成 30（2018）年度から令和元（2019）年度にかけて研修参加の数値の増加傾向などが見られ、目標とした職員の自律的なキャリアパス形成が進みつつあるといえる。また職員の研修に執行部役員教員が参加するなど、「教職協働」に基づき大学運営の質的向上を意識した取り組みも評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

学外研修会参加数の推移より、取り組みによる職員の意識の変化が推察される。実際にこれらの自律的な意識は、どこにどのように具現化されているのかの分析を行うことで、改善の結果の見える化ができそうである。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

【4-4 の自己判定】

「基準項目 4-4 を満たしている。」

【事実の説明】

4-4-①

・令和元（2019）年度特別研究助成費

応募：A①11 件、A③3 件、B1 件、計 15 件、総額 16,358,143 円

交付決定：A①3 件、A③1 件、B1 件 計 5 件 総額 3,980,000 円

研究奨励費交付 継続 1 件、新規 3 件 総額 796,000 円

・令和 2（2020）年度特別研究助成費

応募：A①10 件、A③1 件、B2 件、計 13 件、総額 15,679,242 円

・令和元（2019）年度科学研究費補助金等

応募：基盤 A1 件、基盤 B1 件、基盤 C12 件、若手 4 件、挑戦的研究（萌芽）1 件、研究成果公開促進（学術図書）1 件、計 18 件 総額 129,959,000 円【直接経費】

交付決定：基盤 C3 件、若手 1 件、研究成果公開促進（学術図書）1 件、計 5 件 総額 18,790,000 円【直接経費】

交付決定：国際共同研究加速基金（国際共同研究強化 A）1 件、総額 11,700,000 円【直接経費】

交付決定：研究分担金 15 件、総額 9,549,000 円【直接経費】

・令和 2（2020）年度科学研究費補助金等

応募：基盤 B1 件、基盤 C13 件、若手 2 件、挑戦的研究（開拓）1 件、挑戦的研究（萌芽）1 件、計 18 件 総額 101,650,000 円【直接経費】

4-4-②

- ・令和元(2019)年度研究計画審査件数(3月23日現在)37件
- ・令和元(2019)年度はロバスト・ジャパン株式会社より講師を派遣いただき、9月19日に「適切な研究費管理と研究倫理」というテーマで研究倫理・コンプライアンス研修会を実施しました。

研修会出席者は、教員77名、職員32名、学生12名、欠席者への対応として研修会映像閲覧による受講者は、教員21名、職員11名となり、専任教員全員および競争的研究資金に直接かかわる専任職員全員が受講しました。

4-4-③

- ・令和元(2019)年度特別研究助成費

応募：A①11件、A③3件、B1件、計15件、総額16,358,143円

交付決定：A①3件、A③1件、B1件 計5件 総額3,980,000円

研究奨励費交付 継続1件、新規3件 総額796,000円

- ・令和2(2020)年度特別研究助成費

応募：A①10件、A③1件、B2件、計13件、総額15,679,242円

【自己評価】

研究環境の整備と適切な運営・管理および研究活動への資源配分の整備に関しては、学内の競争的研究費として継続して設置された特別研究助成費の中に、新たに大阪樟蔭女子大学グランドデザインに関する区分を設定し、これらは大学の特色を可視化することにも貢献していると言える。また外部研究資金獲得にむけて、職員のサポート体制も整っており、これらが一定数の科研費申請の応募および採択に繋がっていると考えられる。教員の研究成果公開の場の一つとしている研究紀要の発行が継続的に行われていることに加え、令和元(2019)年からは、これらの電子化を行い、オープンアクセスに移行したことは評価できる。研究倫理の確立と厳正な運用については、現状に照らし合わせ、規定や審査過程を見直しており、これらは重要な研究の推進の下支えとなっていると言える。

【改善・向上方策(将来計画)】

研究推進に向けた取り組みが、今後の外部資金獲得や大学の特色のアピールにどのように貢献できたかの具体的な評価を、採択件数や獲得金額以外において行う準備が期待される。学内の特別研究費申請書については、全ての申請書をアーカイブ化し、要望に応じて閲覧可能としている。これらに加え、過去に実施されていた科研費申請の採択向上をねらいとした研修会の開催などの復活も検討事項であろう。

【基準4の自己評価】

教員・職員の人的配置を適切に行い、教職協働を意識した大学の活動体制が作れている。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

【5-1 の自己判定】

「基準項目 5-1 を満たしている。」

【事実の説明】

5-1-①

文部科学省の大学設置・学校法人審議会学校法人分科会の学校法人制度改善検討小委員会で提示された「学校法人制度の改善方策について」において、学校法人の自律的なガバナンスの改善・強化として掲げられた「私立大学版ガバナンス・コード」の策定の推進により、日本私立大学協会憲章「私立大学版ガバナンス・コード」を基に、本学としてのガバナンス強化のため「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定いたしました。

5-1-②

グランドデザイン推進委員会を中心に、美科学研究所の設立に向け定期的に検討推進し、次年度よりスタートするに至りました。

経営戦略本部会議において、平成 30(2018)年度より検討を進めてきた「第Ⅲ期中長期計画(2020年度～2024年度)」を、大学のグランドデザイン 2030 との整合性を担保するため、学園として「Shoin Vision 2030」を策定いたしました。

5-1-③

危機管理対策の一つとして、総合警備保障株式会社(ALSOK)の安否確認システムの導入を継続しており、有事の際の緊急連絡体制については毎年見直していきます。また、備蓄品の管理は令和 2(2020)年度に行い、必要であれば補充を検討します。

健康管理面では、学校保健法及び労働安全衛生法に則り、健康診断およびストレスチェックを実施し、職員の安全と健康を確保し、快適な環境の職場形成の促進に努めています。

【自己評価】

①について、寄附行為並びに関係法令に基づき、公教育を担う私立大学としてふさわしい透明性あるガバナンスを担保し、経営の規律と誠実性の維持に努め、大学運営を行っていることと評価できる。

また、コンプライアンス体制の強化及び健全な発展に資することを目的とする「公益通報に関する規程」に加え、自主的ガイドラインとして日本私立大学協会憲章「私立大学版ガバナンス・コード」を基に、「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定し、更にガバナンス強化に努めようとしていることは非常に評価できる。

②について、令和元(2019)年度は、樟蔭学園の「第Ⅱ期中長期計画(2015年度～2019年度)」の最終年度にあたり、計画の確実な取り組みを行い、「第Ⅱ期中長期計画」全体としての総括は、概ね目標に近い成果を上げることが出来たと評価できる。

また、令和2(2020)年度以降は、より長期的な視点でのビジョンが必要であるとの認識のもと、経営戦略本部会議にて長期ビジョン「Shoin Vision 2030」を策定した取り組みは評価できる。これは、学園全体で一つの方向を目指し、新たな時代において本学園のブランドを再構築することを課題とし、本学園の建学の精神へ立ち返り、樟(くすのき)のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』をブランドコアとして再定義したものであり、この「Shoin Vision 2030」の達成に向けた具体的な行動計画として、「第Ⅲ期中長期計画(2020年度～2024年度)」を策定していることも評価できる。

③については、環境保全として、校舎転落防止対策工事を行いキャンパスの安全性を高めることが出来ている。

人権については各種ハラスメントの防止及び対策等を適切に行い、運営を行うことが出来ている。

「地震、火災等緊急時の対応マニュアル」、「海外における緊急事態対応マニュアル」も整備され、安全への配慮もされている。

危機管理対策の一つとして、総合警備保障株式会社(ALSOK)の安否確認システムの導入もされており、備蓄品の管理も適切になされている。しかしながら、防災訓練が実施されていないことは次年度以降の課題といえる。

健康管理面では、学校保健法及び労働安全衛生法に則り、健康診断およびストレスチェックも実施され、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成に努められていると評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

「Shoin Vision 2030」の達成に向けた具体的な行動計画として策定された「第Ⅲ期中長期計画(2020年度～2024年度)」の財務計画において、財政基盤の安定化を図るため、経営指導強化指標の一つである経常収支差額のマイナスを改善し、黒字化を目指す。部門(大学においては学部、及び学科)ごとの収支を重視し、それぞれの経常収支差額の黒字化を目指すことにより、学園全体の黒字化へと改善する。

そのためには、法人として、学生・生徒・園児の一定数の確保と、支出項目の大きなウェイトを占める人件費の適正な比率の維持に努める必要がある。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

【5-2の自己判定】

「基準項目5-2を満たしている。」

【事実の説明】

理事会は理事長を中心に学園事務局長及び大学事務局長を理事とする管理部門と、学長及び校長を中心に大学副学長2名を理事とする教学部門、さらに学識経験者の理事2名と監事2名で運営しており、理事会で各部門の連携をスムーズに行うため、議題整理及び議題・資料の事前配布を行い、理事には事前に議案の確認を行っていただくことで、理事会

の活性化を図っています。

理事を対象とした研修会については、令和2（2020）年2月の理事会で案について報告があり、令和2（2020）年4月16日の理事会終了後に研修会を実施することを決定しました。

【自己評価】

私立学校法に基づき、寄附行為第17条において明確に理事会を最終的な意思決定機関として位置付けており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、機動的な意思決定ができるよう、毎月（8月除く）開催し、法人並びに設置学校に関する重要事項が審議されている。

理事会開催にあたっては、各理事に対して会議に付議すべき事項を7日前までに書面により通知され、また、「あらかじめ意思を表示したものは、出席とみなす」といった措置が寄附行為に定めているが、本法人は前年度に理事会開催日程をあらかじめ提示しており、概ね全理事出席のもと開催されており評価できる。

令和元（2019）年度は、改正私立学校法により寄附行為の大幅な改正が求められ、理事会として10月より全4回にわたり慎重に審議し改正が行われたことも評価できる。【令和2（2020）年3月18日認可】

【改善・向上方策（将来計画）】

改正私立学校法の趣旨に則り、社会的責任を果たすべく運営基盤の強化を図り、教育の質の向上及び運営の透明性の確保が必要である。

また、「Shoin Vision 2030」の「第Ⅲ期中長期計画（2020～2024年度）」の着実な実行によって、学園の財務基盤強化に努める必要がある。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

【5-3の自己判定】

「基準項目5-3を満たしている。」

【事実の説明】

5-3-①

学園ブランディングプロジェクトを推進するにあたり、コンサルティング会社の協力を得ながら令和12（2030）年に向けた方向性を検討する過程において、理事長より教職員への説明会を実施するなどし、学園ブランドコア『樟蔭美』を定義し、「Shoin Vision 2030」を策定いたしました。

5-3-②

令和元（2019）年4月1日に事務組織を変更し、変更に伴う学校法人樟蔭学園事務組織規程、事務分掌及び職務権限等の改正を行いました。また、令和元（2019）年度で任期満

了となる評議員の選出を3月度の理事会及び評議員会で行いました。
経営戦略本部会議において、あらかじめ想定される課題を整理し、改善に向けた財務計画を策定するなどし、迅速に対応することができました。また、実態のない収益事業の廃止の手続きも年度内に申請し、法人としての課題は概ね解決するに至りました。

【自己評価】

①について、大学の重要な案件は、学長が学長室会議で協議確認し、部館長会等で審議されている。また、法人の経営課題については、経営戦略本部会議において、本法人の経営戦略の企画・立案を行い、改革を推進するため中・長期計画を策定し、その具体的推進の統括がなされている。構成員は常勤の理事、学校長、その他必要な教職員とし、本部長は理事長が務め、法人及び大学の管理運営機関の意思決定は円滑に行われている。

経営戦略本部会議において、「Shoin Vision 2030」の策定を通じ、学園ブランディングプロジェクトや募集改善プロジェクトを推進する上で、法人及び大学の管理運営機関の意思決定を円滑に進めることができ、学園全体として意思統一が図れたことは評価できる。

理事長のリーダーシップにより、学園ブランドコア『樟蔭美』を定義し、2030年に向け学園として目指す方向が統一されたことも評価できる。

②について、事務組織は令和元(2019)年度に組織変更が行われ、各部署の業務、権限及び責任を明確化し、各部署に必要な職員を適切に配置されている。

監事、評議員は任期中であるため、令和元(2019)年度は選任を行っていない。評議員会は3月及び5月を定例会としているが、令和元(2019)年度は1月に改正私立学校法に対応する寄附行為変更認可申請のための臨時会が開催され、適切に運営されている。

学園の財務状況が2018(平成30)年7月30日付文部科学省高等教育局長通知の「経営指導強化指標の設定」における2つの指標に該当していたことにより、令和元(2019)年度は文部科学省の学校法人運営調査委員による調査を受けるに至ったが、指導・助言事項等に対し、法人として各管理運営機関の相互チェック機能を働かせ迅速に対応し、指標の一つである「運用資産－外部負債」のマイナスが改善されたことは評価できる。

【改善・向上方策(将来計画)】

「Shoin Vision 2030」の「第Ⅲ期中長期計画(2020～2024年度)」アクションプランの着実な実行と、毎年の検証評価により相互チェックの機能性を強化する必要がある。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

【5-4の自己判定】

「基準項目5-4を満たしている。」

【事実の説明】

5-4-①

実際の学生数が、予算提示時の学生数と減員の乖離があり収入の減額になっている。また、急を要する修繕等の支出が収支に影響をおよぼす。

5-4-②

中長期計画により経常収入の構成比率により各部署へ予算の配分を行い予算の配分を中長期計画に基づき予算の管理を行っている。

決算確定後には、新たな財務分析（損益分岐点分析等）の作成を行い収支の均衡のわかる学生生徒数を算出している。

【自己評価】

①②について、「第Ⅱ期中長期計画（2015年度～2019年度）」の財務計画に基づき、法人運営を行っている。具体的には経常収入に対する構成比率により各部署へ予算配分を行い、中長期的に予算管理が行われている。

令和元(2019)年度については、経常的な活動（教育活動と教育活動外の収支）に着目して経常的な収支安定を測る指標である「経常収支差額比率」はマイナス3.4%となり、経年変化として改善傾向にある。また、学校法人における最大の支出要素である人件費の経常収入における比率を表す「人件費比率」は59.1%で、同様に改善している。即ち、この改善傾向は学生生徒等納付金（授業料等）収入と人件費抑制に大きく依拠しており、直近5カ年度間で令和元(2019)年度は学生生徒等納付金収入が最も多く、かつ人件費について最も抑制されたことは評価できる。補助金等の外部資金の獲得についても積極的に取り組んでいることも評価できる。

また、本業である教育活動でキャッシュフローを生み出せているかを測る「教育活動資金収支差額比率」は13.4%となり、これについても大きく改善している。さらに、ストック面では、資金流動性即ち短期的な支払能力の判断指標である「流動比率」は207.3%で、短期的な資金繰りに不安は生じていない。但し、学校法人の経営を持続的かつ安定的に継続するために必要な運用資産の保有についての指標「積立率」は22.8%であり、高くはない。財務指標における上記いずれの比率も、国内の全法人（学校）の中で相対的にみるとときには、更なる改善を進める必要がある。

平成30（2018）年7月30日付文部科学省高等教育局長通知の「経営指導強化指標の設定」における2つの指標に該当していたが、「第Ⅱ期中長期計画（2015年度～2019年度）」の最終年度の令和元(2019)年度において、「運用資産－外部負債」のマイナスは改善するに至ったことは評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

「経常収支差額比率」は経年での評価としては良くなっているが、絶対的な評価としてはいまだ高いとはいえず、将来的な財政の不安定要素を取り除くべくこの比率の改善が課題であると捉え、まずは近い年度にプラスに転じさせることを急務とする。そのためには、安定的な学生数確保と経費抑制を行って収益性の向上に鋭意努力を傾注していくとともに、財務運用や遊休資産の活用等の教育活動外の面から収入増に寄与できるようにしていくことも重要である。

「第Ⅲ期中長期（2020年度から2024年度）」の財務計画は、財政基盤の安定化を図るた

め、もう一つの指標である経常収支差額のマイナスを改善し、黒字化を目指す。部門（大学においては学部、及び学科）ごとの収支を重視し、それぞれの経常収支差額の黒字化を目指すことにより、学園全体の黒字化へ改善する必要がある。

そのためには、法人として、学生・生徒・園児の一定数の確保と、支出項目の大きなウェイトを占める人件費の適正な比率の維持に努める。

学校法人の使命として教育研究への投資と、施設設備の更新・維持を両立できる財務体質を構築する。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

【5-5 の自己判定】

「基準項目 5-5 を満たしている。」

【事実の説明】

5-5-①

学校法人会計基準及び学校法人樟蔭学園経理規程等に準拠し、証票書類を精査し会計処理を行った。また、最終補正予算においては、決算額との著しい乖離がないように努めた。

5-5-②

会計監査は、公認会計士（独立監査法人）と監事による監査を実施し、必要に応じ、経理担当者及び各担当者へのヒアリングを行った。期末監査では、経理担当者及び各担当者立会いの上、現金預金及び有価証券等の実査を行い、計算書類の作成をし公認会計士との意見交換を行った。

【自己評価】

①について、学校法人会計基準及び学校法人樟蔭学園経理規程等に準拠し、証票書類を精査し適切に会計処理が行われている。

予算の編成は、3月に当初予算、5月に第一回補正予算、年度末に最終補正予算を編成して、決算額と著しい乖離はない。

②について、会計監査は、公認会計士（独立監査法人）及び監事による監査を実施し、必要に応じ、経理担当者及び各担当者へのヒアリングも行い厳正に実施されている。

【改善・向上方策（将来計画）】

令和元(2019)年度に策定した「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」に基づき、監事の監査体制の充実を図る。

【基準 5 の自己評価】

大学の使命・目的及び教育目的を達成するため、法人全体の中長期的な計画が策定され、計画の実施に向け、理事会の機能、法人及び大学の管理運営の円滑化と相互チェック機能

の強化も図られており、全体として評価できる。ただ、安定した財政基盤の確立については、更なる努力が必要である。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

【6-1 の自己判定】

「基準項目 6-1 を満たしている。」

【事実の説明】

外部委員出席の各学部の点検・評価会議は下記の日程で実施しました。

学芸学部点検・評価会議 9月13日（金曜）

児童教育学部点検・評価会議 9月19日（木曜）

健康栄養学部点検・評価会議 8月22日（木曜）

全学点検・評価会議は、次の日程で開催しました。

4月25日、6月27日、7月25日、9月26日、10月24日、11月28日、1月30日

【自己評価】

全学点検・評価会議が始動して各学部の学部点検・評価会議を統括し、自己点検・評価委員会と連動する形で、全学的な点検・評価のための組織整備が進むとともに、自己点検・評価作業のサイクルが構築された。それによって、内部質保証のための組織、ならびに点検・評価サイクルについては、いずれもこの1年間でかなりな程度整備されたと評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

今後は、整備・確立された内部質保証のための組織、ならびに点検・評価サイクルについて、各組織の構成員・大学執行部が十分に稼働させるべく努めなければならないであろう。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

【6-2 の自己判定】

「基準項目 6-2 を満たしている。」

【自己評価】

自己点検・評価委員会は、日本高等教育評価機構第3期認証評価基準に則って、『平成30（2018）年度自己点検・評価報告書』を作成した。各学部の学部点検・評価会議も外部委員の参加の下、点検・評価作業を実施した。これら点検・評価作業の結果は、全学・点検評価会議を通じて全学における共有が果たされ、①については、十分に達成できていると評価

できる。

また、教学 IR 委員会は、全学生を対象とした各種の調査を継続的に実施するとともに、社会人基礎力を測る PROG テストをも実施し、学生の学修成果等に関わる各種データの収集と分析を実施している。平成 26（2014）年度から実施している学生の保護者を対象としたアンケート調査も継続されており、本学の教育活動全般にわたる調査を実施することができている。こうした点から、②についても達成できていると評価できる。

【改善・向上方策（将来計画）】

点検・評価結果について単年度で観るだけでなく経年で検討するなど、自己点検・評価作業の精度を高めて行く必要がある。また、教学 IR 委員会が収集するデータの種類を拡大するとともに、それらデータの分析を深めることができるよう、人的側面における強化も必要であろう。内部質保証を果たし、さらに向上させて行くために、本格的かつ具体的な取り組みが求められる段階に至っていると認識される。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

【6-3 の自己判定】

「基準項目 6-3 を満たしていない。」

【事実の説明】

点検・評価会議の開催

自己点検・評価委員会 6 回

全学点検・評価会議 7 回

外部委員出席の学部点検・評価会議（各学部）1 回実施した。

【自己評価】

全学点検・評価会議が、従前より存在した自己点検・評価委員会と、平成 30（2018）年度より始動した学部点検・評価会議とを連動させることで、学部・学科については、内部質保証のための全学的な PDCA サイクルが構築されるに至った。しかしながら、大学院については、学部・学科のそれに対応する組織・仕組み作りがほとんど手つかずのままとなっており、大学全体としてみると、残念ながらいまだ全学的な PDCA サイクルは構築し得ていない。また、過年度の自己点検・評価作業の過程で明らかとなってきた諸課題の改善・向上のための動きとその結果については、追跡しての確認や検証が十分とは言えず、質保証のための機能性に関しても、今後さらなる改善が必要である。

【改善・向上方策（将来計画）】

大学院に関わる内部質保証のための PDCA サイクルの構築は焦眉の課題であり、令和 2（2020）年度中にそれに着手する必要がある。学部・学科に関して言えば、内部質保証の

ための PDCA サイクルを構築できたことから、次の段階として、まずは教学 IR 委員会が蓄積する各種データとその分析結果をこのサイクルに有効に組み込み、サイクルの効率性を高めることが重要であろう。また、これまでの自己点検・評価作業の結果、加えて認証評価、設置計画履行状況等調査などの結果を再確認しながら、改善・向上のための取り組みやその状況について、継続的な振り返りを行うことが求められている。

【基準 6 の自己評価】

本学における内部質保証のための組織体制については急速に整備がなされ、それら組織による自己点検・評価作業についても定式化が図られて、毎年規則的に点検・評価作業が実施されるようになった。その意味では、ここ数年で内部質保証のための条件整備は進んだと評価できる。しかしながら、IR の積極的な活用や、大学院を含めた全学的な内部質保証のための PDCA サイクルの確立とその機能性の向上などは、今後の大きな課題として残されたままになっている。

IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 7. 独自基準と自己点検・評価

A-1. 国際交流について

A-1-① 海外研修プログラムの教育内容の検証と質の向上

A-1-② 留学生の受入の支援と国際交流活動の促進

A-1-③ 国際交流活動の周知

【7-1 の自己判定】

「基準項目 A-1 を満たしている。」

【事実の説明】

A-1-①

令和 2 (2020) 年 2 月にベトナムに教職員 2 名を派遣し、新しいプログラム開発のための準備を行った。両名は現地の大学 4 校、日本語学校 2 校、企業 5 社（美容院 1、ホテル 1 を含む）を訪問した。このうちロイヤルメルボルン工科大学ベトナム校（RMIT Vietnam）、ホーチミン市外国語情報技術大学（HUFLIT）とは、研修プログラム開始に向け実務的な協議を行った。本訪問を通じ、同国で①異文化体験、②英語学習、③日本語教育実習、④就業体験（インターンシップ）に係る研修が実施可能であることを確認した。

「トビタテ留学 JAPAN」で昨年渡米した学生 1 名（化粧ファッション学科）が 10 月に無事帰国した。令和元(2019)年度は同プログラムに 2 名（共に国際英語学科）が応募した。また国際交流基金の支援を得て、学生 2 名（国文学科、国際英語学科各 1 名）が 9 月にタイの泰日工業大学で日本語教育実習（2 週間）を受けた。

研修プログラムの事前英語学習として、英語教育センターの施設を利用し、ウェブリオ社のオンライン英会話やmanaba 上の教材学習を参加予定者に対し実施した。また、英語教育センターの外国人講師との英会話を奨励した。

A-1-②

令和元(2019)年度の本学の外国人留学生（正規生）は、学士課程 2 名（化粧ファッション学科 1 名、健康栄養学科 1 名）、修士課程 1 名（人間科学研究科化粧ファッション学専攻）の計 3 名である。彼女らと他の外国出身学生の協力を得て、プチ外国語講座を 2 回（中国、ベトナム語）開催し、日本人学生計 17 名（延べ数）が参加した。

令和元(2019)年 5-6 月にカリフォルニア州立大学フレズノ校の学生は 12 名（引率教員 1 名）を受け入れた。これにより本学の日本人学生のみならずホームステイ先の日本人家族との文化交流・友好関係の促進にも貢献することができた。

関西圏の日本語学校に在籍する外国人留学生向けの特別企画を 6 月と 9 月のオープンキャンパスで実施した。その一方で、教職員 4 名が 8 月から 12 月にかけて複数の他大学を訪問し、外国人留学生（正規生）増加のための経緯・施策、人員体制、入試制度等について情報収集した。上述の特別企画への外国人参加者は 2 回とも 0 名であった。しかしその前後に日本語学校 7 校を訪問したことにより、大学進学に関する留学生の関心等について幅広く情報を吸い上げるとともに、先方担当者と信頼関係を築くことができた。結果的に令和

2 (2020) 年 2 月の留学生入試で外国人学生 4 名が本学を受験し、うち 2 名 (ライフプランニング学科、化粧ファッション学科各 1 名) の入学に結実した。

A-1-③

国際交流プログラムのパンフレット (日本語) に QR コードを掲載し、学生の利便性や関心を高めるための工夫をした。具体的には同パンフレットの中の、①短期研修、②中期研修、③長期研修、④日本語・日本文化研修留学生、⑤留学生短期受入れ (ホストファミリー募集) の箇所に掲載した。

また「国際交流室 NEWS」を 8 回発行し、これらすべてを PDF 化して大学ホームページにアップした。その他、外国人向けの本学全体のパンフレットを平易な日本語で初めて作成した。

なお、大学ホームページの英語版の改訂についても検討したが、大規模な改訂には相応の経費が生じることが判明し、代替策として本学全体の概要を記したハンディタイプの英文パンフレットを作成した。同パンフレットは A4 サイズ三つ折り 1 枚 (両面) であり、上述の教職員のベトナム出張時に現地の大学・日本語学校に配布したほか、国際交流室及び入試広報課の職員による日本国内の日本語学校訪問時にも手交した。

【自己評価】

令和元 (2019) 年度はこれまでにない多面的な取り組みを幾重にも実施したといえる。直近 3 年間のデータを見ても、海外研修プログラムに参加する学生数は、平成 29 (2017) 年度に 20 名、平成 30 (2018) 年度に 41 名、令和元 (2019) 年度に 57 名と増加傾向にある。その大きな理由としては平成 30 (2018) 年度から国際英語学科が秋期に 2 年生の全員留学を開始したことが挙げられるが、他にも既述のとおり事前英語学習として英語教育センターの設備・人材を参加者のために開放していることや、本学をより魅力のある大学にしようとして教職員が一丸となって広報・情報収集活動に従事したほか、きめ細かな学生・保護者対応に努めたことも挙げられる。これらは教育内容を含む海外研修プログラム全体の質の向上に貢献していると考えられる。

他方、本学関係者の努力は大いに認められるが、他大学と比べて海外研修プログラムの質・量ともに拡充する余地は多分にある。

【改善・向上方策 (将来計画)】

他大学では、短期の海外研修プログラムをそれぞれ単独の授業科目とし、個々の教員が明確な責任を担う形でシラバスを作成・公開している。しかし本学では、研修終了後に学修成果を既存の授業科目に読み替える煩雑な手続きを採用している。このように各研修プログラムが授業科目になっていないことは、教員にとっては新規プログラムの開発・担当が業務上のインセンティブにならないことを意味する。グランドデザイン 2030 に謳われている「樟蔭から世界につながるネットワーク構築」を実現するためには、教員の善意のみに頼る現行のシステムには限界があり、早期に短期海外研修プログラムの独立科目化を図ることが望ましい。このことは教員の心身の健康を守る観点からも必要な措置と考えられる。

なお、自己点検・評価の実施時点における認識ではあるが、向こう数年間は物理的な海

外渡航が出来ない可能性も視野に入れ、危機管理の一環としてオンラインによる語学研修プログラムなどを積極的に開拓・開設していくことも必要になると考えられる。オンライン研修は学生の経費負担の軽減につながるとともに、将来コロナ禍が終息した後も、渡航型とオンライン型の二つのタイプの研修を継続して併存させることにより、学生に対しより多くの選択肢を用意することが可能になると思われる。

A-2. 地域連携・産学官連携

A-2-① 地域連携の促進

A-2-② 田辺聖子文学館の活動促進と活用

A-2-③ 学生課外活動及びボランティア活動等を通じた地域連携の強化

【7-1 の自己判定】

「基準項目 A-2 を満たしている。」

【事実の説明】

A-2-①

i 公立図書館との連携事業として、文学館見学ツアーとしてギャラリートークや講演会、出張展示や資料貸出を開催しました。

a. 大阪府立中央図書館

- ・出張展示「いまこそ読みたい 田辺聖子」
- ・文学館見学ツアー（ギャラリートーク）（参加者 32 名）

b. 伊丹市立図書館ことば蔵

- ・郷土の作家コーナーへの資料貸出
- ・講演会「田辺聖子が愛した古典の世界」

c. 大東市立中央図書館

- ・出張展示（資料貸出）
- ・文学ツアー 作家「田辺聖子」を偲ぶ 講演・ギャラリートーク

ii 図書館所蔵資料を活用した公開講座を開催しました。

a. 大阪樟蔭女子大学秋期公開講座

「消えたヒーロー～“大坂城の花” 木村長門守重成と東大阪」（参加者 44 名）

b. 大阪府立中央図書館・田辺聖子文学館の 3 館連携事業として貴重書展示

A-2-②

田辺聖子文学館は、本学卒業生である作家田辺聖子さんの文学的偉業を称えとともに、地域社会への文化的貢献や青少年の読書・文化活動への寄与を目的として活動しています。

令和元(2019)年度における同文学館の主な活動は以下のとおりである。

A. 主催事業

展示；開館 12 周年記念企画「田辺聖子の樟蔭時代」

第 13 回田辺聖子文学館特別企画展 田辺聖子追悼展

わたしたちにとって田辺聖子とは何だったのか

文学賞；第12回田辺聖子文学館ジュニア文学賞（応募総数 3291 作品）

*表彰式（国文学科教員・学生の参加予定）はコロナウィルス対策として開催中止

B. 共催・協力事業

a. 全国文学館協議会

- ・全国文学館協議会 第7回 共同展示「3.11 文学館からのメッセージ」（令和元（2019）年3～4月）

*第8回共同展示へも参加予定であったが、コロナウィルス対策として開催中止

b. かんさい・大学ミュージアム連携

- ・大学コンソーシアム大阪 令和元（2019）年度 講座「大学ミュージアムで学ぶ歴史と文化」バスツアー「大学建築を探る」シリーズ第2弾（参加者 32名）

スタンプラリー、多言語パンフレット作成

C. 追悼事業への協力等

- ・お聖さんお別れの会実行委員会「お聖さんを楽しく送る会」（於 伊丹シティホテル）

- ・番傘川柳本社「第55回水府忌 田辺聖子をしのぶ会」（於 たかつガーデン）

- ・田辺聖子さん追悼企画「ことばの花火大会」（於 伊丹市立図書館ことば蔵）

A-2-③

令和元（2019）年度くすのき地域協育プログラムには70名（国文学科2名、心理学科9名、ライフプランニング学科1名、化粧ファッション学科（被服学科）1名、児童教育学科36名、健康栄養学科21名）の学生（対象：2～4年生）がエントリーしています。協育プログラムのコア科目である「くすのき地域社会論」は「地域社会とボランティア」に科目名を変更されましたが、これまで同様、春・秋期講義で連携自治体（香芝市、門真市）からゲスト講師を招くなど、行政が抱える課題とその対策、本学との学生を主体とした連携事業等に関する特別講義を開講いただいた。

これまで、くすのき地域協育プログラムは、正課の科目群とイキ×ラボ・チャレンジプロジェクト等の各種プロジェクトやボランティア活動等の実践活動を結び付け、「学び」と「実践」を相互に繰り返すことにより知識とスキルを深め、所定の取得単位数、実践活動数をクリアした学生に対し修了証書を授与するプログラムとして実施してきました。

本プログラムで実施してきた各種プロジェクトの実践活動等については、関係自治体や参加された地域の方々などから高い評価をいただいております、参加した学生の満足度も高く、一定の成果を収めています。

しかしながら、くすのき地域協育プログラムに係わる学生の報告書やアンケートによると、アカデミック・スキルズや様々な専門科目が実践とつながっているケースが多い一方で、現在設定している科目群との相関性については低く、学科によっては科目群の単位取得の差異が生じている等、プログラムとして問題がある状況のため、一旦、くすのき地域協育プログラムを廃止しました。

くすのき研究助成プログラム（地域貢献研究費）は本学専任教員の教育、又は学術・研究活動を更に充実させ、地域の課題解決等本学の地域連携・研究を促進し、その成果の地域への還元を推進・発展することを目的に、その成果に十分な見通しが得られる研究課題

に対し研究費を交付していましたが、年々応募件数が減少しており、また、特別研究助成費との二重構造により適正な審査が困難なことから、令和2(2020)年度より、特別研究助成費と統合することが決定しました。

令和元(2019)年度 応募1件 総額180,800円 交付決定0件

令和元(2019)年度くすのき地域協創プロジェクト参加学生数(対象:1年生~4年生)全4プロジェクト14団体126名(国文学科6名、国際英語学科21名、心理学科7名、ライフプランニング学科21名、化粧ファッション学科(被服学科)7名、児童教育学科37名、健康栄養学科27名)令和元(2019)年度くすのき地域協創プロジェクトは下記のとおり。

A. イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト/自由応募型

- ・キャンドルナイトプロジェクト
- ・グリムプロジェクト2019

B. イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト/プチチャレ

- ・グリーンティアー
- ・植畑育子
- ・メンタルハートプロジェクト
- ・KSK10
- ・英語女子9
- ・ナンジャモンジャ

C. イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト/行政提案型

- ・大阪府警サイバー防犯ボランティア

D. 地域連携プロジェクト

- ・東大阪市連携プロジェクト(東大阪市文化創造館ラグビードレス制作プロジェクト)
- ・東大阪市連携プロジェクト(ナイトミュージアム)
- ・和歌山県かつらぎ町との大学のふるさと事業(子育て支援事業)
- ・和歌山県かつらぎ町との大学のふるさと事業(健康レシピづくりプロジェクト)
- ・和歌山県かつらぎ町との大学のふるさと事業(地域連携支援事業)

E. 学生ボランティア

令和元(2019)年度は公立学校園や福祉施設などのボランティアを中心に、51名の学生が活動を行いました。

- ・募集件数93件:

東大阪市27件、門真市15件、大阪市50件、その他1件

- ・情報配信登録者数1,154名:

国文学科75名、国際英語学科30名、心理学科98名、ライフプランニング学科66名、

化粧ファッション学科(被服学科)94名、児童教育学科436名、健康栄養学科355名

- ・活動先件数61件

東大阪市10件、門真市14件、大阪市13件、附属幼稚園24件

- ・活動者数 51 名
国文学科 3 名、国際英語学科 2 名、心理学科 1 名、ライフプランニング学科 1 名、
児童教育学科 30 名、健康栄養学 14 名

【自己評価】

地域連携・産学連携ともに地道かつ堅実に推進し、目に見える実績を残したことは高く評価される。特に令和元（2019）年はラグビーワールドカップが日本で開催され、うち 4 試合が東大阪市花園ラグビー場で実施されたが、東大阪市文化創造館から依頼を受け、化粧ファッション学科の学生が「ラグビーのまち 東大阪」をアピールすべく、ラグビーをテーマにしたドレス制作を行ったことは極めてタイムリーであったと思料される。

【改善・向上方策（将来計画）】

公立図書館との連携事業に関しては、本学の地元の東大阪市立図書館と手を組むことも模索できると考えられる。

なお、自己点検・評価の実施時点における認識ではあるが、新型コロナウイルスの完全な終息は困難との見方もあり、同ウイルスとの共存様式が模索されるようになってきていることから、今後は展示内容のデジタル化や活動のリモート実施など、「ニューノーマル」を視野に入れた各種事業の企画・運営をしていくことが期待される。