

令和6（2024）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5（2023）年度●

令和6（2024）年10月

自己点検・評価委員会

## 『令和 5（2023）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

### 令和 6（2024）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和 5（2023）年度における大阪樟蔭女子大学・大学院（以下、「本学」と記す）の教育活動をはじめとする諸活動について、日本高等教育評価機構が設定する認証評価基準に則って行った自己点検・評価作業の結果をまとめたものである。

本学の自己点検・評価作業は、各授業担当者による年度末のふりかえりが前提とはなるが、組織的には各学部・大学院研究科、あるいは教職課程の自己点検・評価に向けての学科レベルでの点検作業を起点とする。その点検結果に基づき自己点検・評価委員会が評価作業を、そして、あわせてとりまとめを行う。とりまとめた内容を学長を中心とする全学点検・評価会議に報告し、さらなる点検、確認を経て、当該年度の『自己点検・評価報告書』が出来上がる。以上が本学の自己点検・評価のサイクルである。

また、第三者評価機関による認証評価が平成 16（2004）年度からスタートして以降、教育の内部質保証が問われるようになって久しい。本学ではそれに応える必要性からも前述のようなサイクルを構築し、内部質保証の確立に努めてきた。

さて、認証評価は令和 7（2025）年度より第四期に入る。認証評価の新たな段階に向けて、今年度初めには日本高等教育評価機構から新たな評価基準が発表された。来年度からは、本学における自己点検・評価作業もその新しい基準に則って実施していくことになる。その際、「内部質保証」が第三期の基準 6 から基準 2 へと変更され、基準 1「使命・目的」と一体化されたことに留意しなければならないであろう。〈使命・目的を達成するための質保証〉という考え方が徹底されたのである。単に自己点検・評価作業のレベルにとどまることのない、質保証のための努力を今後も続けて行かなければならない。

こうした自己点検・評価作業や質保証のための取り組みは、単に認証評価における適合評価を得るためだけのものではないことは言うまでもない。点検・評価を行い、質保証を果たすための努力を不断に続けて行くことは、本学における教育・研究の質をさらに向上させることであり、同時に、本学が掲げる「『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」という使命・目的の達成を目指す取り組みそのものである。令和 5（2023）年度の自己点検・評価作業の結果をとりまとめるにあたり、その点を明記しておくことにする。

# 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

## 基準2 学生

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・24

## 基準3. 教育課程

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

## 基準4. 教員・職員

- 4-1. 教学マネジメントの機能性・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
- 4-2. 教員の配置・職能開発等・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
- 4-3. 職員の研修・・・・・・・・・・・・・・・・・・39
- 4-4. 研究支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

## 基準5. 経営・管理と財務

- 5-1. 経営の規律と誠実性・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
- 5-2. 理事会の機能・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
- 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
- 5-4. 財務基盤と収支・・・・・・・・・・・・・・・・・・49
- 5-5. 会計・・・・・・・・・・・・・・・・・・50

## 基準6. 内部質保証

- 6-1. 内部質保証の組織体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・52
- 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・53
- 6-3. 内部質保証の機能性・・・・・・・・・・・・・・・・・・53

## 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) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

##### (2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 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

大阪樟蔭女子大学の使命・目的（ミッション）は、その設置者である樟蔭学園の建学の精神に基づき、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた、社会に貢献することができる女性」を育成することである。このミッションに則り、大学・大学院では、「教育研究上の目的（教育目的）をそれぞれの学則第 1 条に、次の通り定めている。

大 学「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とを養成するをもって目的とする」

大学院「大阪樟蔭女子大学の教育理念に則り、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする」

かかる本学のミッションや「教育研究上の目的」は、創立者森平蔵が建学の際に志した「『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。」という想い、志を原点とするものである。

さらに、こうしたミッション及び「教育研究上の目的」を追求するさまざまな教育活動により、本学では 3 つの学部で共通して以下のような人物を養成することを目指し、「育成する人材像」として提示している。

1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。
2. 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。
3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身に付けた人。
4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

また、大学院人間科学研究科では、「育成する人材像」として以下のような人物を掲げ、その養成を目指している。

- ① 人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を習得できる人。
- ② 高度専門職業人として社会に貢献できる人。

### 1-1-② 簡潔な文章化

本学のミッション及び「教育研究上の目的」、そして「育成する人材像」は、前項で示したように、簡潔な文章で大学・大学院ホームページのそれぞれの案内部分や『学園要覧』、学生ならびに教職員に配布する『学生便覧』『履修ガイド』、さらには受験生向けの『大学案内』（大学パンフレット）などに明示している。

### 1-1-③ 個性・特色の明示

大正6（1917）年、樟蔭学園、その始めとなる樟蔭高等女学校が設立された際、初代校長伊賀駒吉郎により起草された『設立の趣旨』に示された建学の精神、すなわち創立者森平蔵の想いは、本学、本学園の教育の原点であり、時代を経ても変わらぬ本学における女子教育の個性・特色である。

かかる建学の精神を大学の教育理念として明文化した「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた、社会に貢献することができる女性の育成」というミッションは、学部・学科及び大学院において定める「教育研究上の目的」の達成に向けて行われるさまざまな教育活動、そしてそれらによって本学に学ぶ学生・大学院生自らが相応しい能力を身につけ、社会に貢献しようとする卒業生・修了生となってくれることによって達成される。

その達成を目指して本学では、各学部の「教育研究上の目的」をそれぞれ簡潔な文章にまとめ、提示している。前述の3学部共通の「育成する人材像」に加えて、子どもの専門家として教育・福祉の実践現場に対応できる教師の育成を目指す児童教育学部、栄養士・管理栄養士の養成校である健康栄養学部では、それぞれの資格に対応した人物像を児童教育学部では2項目に、健康栄養学部では3項目にまとめ、また、5学科からなる学芸学部では、各学科の教育内容に即した「育成する人材像」を、学科毎に箇条書きにして明示している。

大学院においては、3専攻それぞれの教育内容に即した教育目的とその育成、養成する人物を、学則第1条2～4項に次のように規定している。

- 2 臨床心理学専攻は、人間や心の問題に関する高度な知識や技能を養うことを目的として、心理臨床の職業に携わる人材の総合力の育成を目的とする。
- 3 人間栄養学専攻は、臨床的に、より高度な専門知識と技能を持った管理栄養士の養成と、食品関連産業等の食に関する研究に携わる人材の養成を目的とする。
- 4 化粧ファッション学専攻は、身体と身体美、及び身体によそおいに関する高度な知識技能を養い、かつ現代社会における身体の在り様の含みもつ諸課題について深く考究させることを通して、生活の質の向上と産業の発展に寄与し、文化芸術の深化に資する人材の養成を目的とする。

このように本学では、建学の精神に基づき、それぞれの学部・学科、大学院各専攻の特色に即し、教育の目的とするところを簡潔な文章として具体的に明示し、教職員全体でその達成を目指している。

### 1-1-④ 変化への対応

樟蔭学園では、建学から60年を経た昭和55（1980）年に『樟蔭学園教学の精神』をまとめ、本学園ならびに本学の建学の精神を明確に位置づけた。この冊子は、本学園の中学

校・高等学校・大学における一貫した教育を進めるために設置された樟蔭学園教育協議会がまとめたものであった。その中では、建学の時代における先見性を評価し、時代への適合性について触れている。また、学園創立から 85 年、『樟蔭学園教学の精神』発刊から 20 余年、加えて 21 世紀の幕開けに際し、本学園ではミッションステートメントを平成 14（2002）年に制定した。それは、建学の精神がどのように表現されるべきか、どのような人物を育成していくのかといった観点からまとめたものである。

さらに大学では、平成 23（2011）年、ディプロマ・カリキュラム・アドミッション、三つのポリシーについて検討する過程において、本学が目指す「育成する人材像」を提示した。「育成する人材像」については、それ以後も時代の変化や学内の改組を踏まえながら見直しを行っている。令和 2（2020）年度末には、本学の建学の精神を改めて明示するべく、その第 1 に「1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。」を追加した。

一方、学園創立 100 周年にあたった平成 29（2017）年には、大学として「グランドデザイン 2030 — 美 Beautiful —」（以下、「グランドデザイン 2030」）を策定し、来るべき 2030 年の本学のありたい姿を 6 つのビジョンにまとめた。

- 1 知性の「美」を中心に、情操の「美」、品性の「美」を高める学び
- 2 充実したキャンパスライフを支えるサポート体制
- 3 良きパートナーシップ精神をもった地域貢献、社会貢献の推進
- 4 アカデミックな観点から「美」にアプローチする研究の推進
- 5 多様性を尊重し合う学生の受け入れ
- 6 樟蔭から世界につながるネットワークの構築

これら 6 つのビジョンは、「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」というミッションを踏まえるとともに、現代社会の様々な課題にも対応しながら 2030 年に目標とするところを設定したものである。この「グランドデザイン 2030」に関しては、地球規模の課題解決にも貢献すべく、学内におけるいくつかの SDGs の取り組みとの連動性を高めることで、その達成を目指している。

### **(3) 1-1 の改善・向上方策の提案**

社会や時代の変化に対応するとともに、学内の改組にも即応しながら、ミッションに則り、教育目的等を今後も適切に設定していく。また、「グランドデザイン 2030」の達成を目指す過程を通して、学生・教職員のみならず地域社会からも、本学のミッションや教育目的について、いっそうの支持を得られるよう努めて行く。

#### **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) 1-2の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

## (2) 1-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 1-2-① 役員、教職員の理解と支持

使命・目的（ミッション）については、大学・大学院ホームページや『学園要覧』、学生ならびに教職員に配布する『学生便覧』『履修ガイド』に掲載するとともに、『大学案内』（大学パンフレット）にも提示し、役員、教職員、そして学生・大学院生、さらには本学を志望する受験生にも理解、支持してもらえよう努めている。

さらに教育目的を定める学則の改正については、教授会・大学院研究科会議で審議の上、毎月定例で開催される理事会に逐次報告して審議の上、決定されており、教職員、そして役員の理解と支持を得る仕組みとなっている。

また、「育成する人材像」や三つのポリシー等については、各学科の学科会議や大学院各専攻で議論した内容を部館長会で審議し、さらに教授会・大学院研究科会議で審議するという手続きを経ることで、教職員の理解と支持を得る仕組みとなっている。

### 1-2-② 学内外への周知

ミッションや「教育研究上の目的」「育成する人材像」については、大学・大学院ホームページ上の「教育の理念／指針」の項目に、三つのポリシーと一括して掲載し、学内外へ周知している。

学生・大学院生に対しては、年度初めのガイダンス資料として『学生便覧』や『履修ガイド』を配布（『履修ガイド』はポータルサイトを通じた配布）し、ミッション及び学則に規定する「教育研究上の目的」を周知している。特に新入生に対しては、入学式の学長式辞、新入生ガイダンス、自校教育を担う初年次教育科目『樟蔭の窓』を通して、それらの周知を図っている。一方、教員に対しては、年度初め教授会における学長の所信表明を通じて、加えて学生・大学院生向けのガイダンス資料を配布するなどして周知している。また、新任教職員に対しては、各種の就任者研修の中で特に周知すべく努めている。

### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

樟蔭学園では、中長期計画を5か年単位で策定し、それに基づいた年度毎の「事業計画」を作成して、中長期計画の達成に向けて取り組んでいる。各年度末には経営企画課主導でふりかえりを行い、『事業報告書』を公表している。こうした学園の中長期計画の遂行過程において大学部門では、学長以下部館長（副学長・教務部長・学生部長・入試部長・3学部長・大学院研究科長・図書館長と大学事務部部长・法人事務部部长）が中心となり、「事業計画」の策定と遂行、それについての評価やふりかえりを行っている。

令和5（2023）年度は、令和元（2019）年度策定の「第Ⅲ期中長期計画（2020年度～2024年度）」に沿って運営された。この「第Ⅲ期中長期計画」では、その大課題の一つとして「使命・目的の実践」を掲げ、ミッションや「教育研究上の目的」の達成、「グランドデザイン2030」の達成等を目指した施策を「事業計画」に盛り込み、取り組みを進めている。令和5（2023）年度終了時点における大課題としての進捗度は、42%となっている。

#### 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学・本学大学院では、建学の精神に基づくミッション、学則に明示する「教育研究上の目的」、それらに則った「育成する人材像」を踏まえて、三つのポリシーを策定している。加えて、学部・学科毎、大学院研究科・専攻毎に三つのポリシーを定め、平易な文章にして明示している。それらは前述のように、大学・大学院ホームページに公開している。

三つのポリシーについては、毎年度末に各学部・学科、大学院研究科各専攻で点検・確認を行い、学外委員の参画も得て実施する各学部及び大学院研究科の点検・評価会議を翌年度6月までに開催して、点検・見直しを行っている。各点検・評価会議の結果は、学長が主宰する全学点検・評価会議において共有され、次年度以降に向けての検討に供される。令和5(2023)年度も、上記スケジュールでミッションや「教育研究上の目的」、三つのポリシーについての点検・見直し作業を実施し、令和6(2024)年度の三つのポリシーを決定した。

#### 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

本学における教育研究組織としては、学芸学部・児童教育学部・健康栄養学部の3学部を設置している。学芸学部は、国文学科・国際英語学科・心理学科・ライフプランニング学科・化粧ファッション学科の5学科からなり、児童教育学部は児童教育学科、健康栄養学部は健康栄養学科をそれぞれ置いている。さらに大学院は、人間科学研究科に臨床心理学専攻・人間栄養学専攻・化粧ファッション学専攻の3専攻を設置している。

各学部・学科が目指すところは異なっているところもあるが、既に述べた通り大学として共通する「育成する人材像」を掲げ、その養成を果たすべく学部教育においては、「高い知性」と「豊かな情操」を涵養することを目的に学士課程教育センターを組織し、学部横断的な教養教育を実施する運営主体としている。

また、教育研究支援組織として、図書館、ITサポート、ラーニングサポート、教職支援センターを設置する一方、職員による積極的な教育研究支援が展開できる組織への転換も徐々に図りつつあり、効率的で効果的な教職協働による教育研究組織の運営実現を目指している。

#### (3) 1-2の改善・向上方策の提案

ミッション及び「教育研究上の目的」については、今後もさまざまな機会を捉えて学生ならびに教職員、役員に周知するとともに、その理解と支持を得るように努める。

中長期計画に関しては、毎年度末に学園の経営企画課主導によるふりかえりが行われ、年度毎の『事業報告書』が公表されているが、今後もそのふりかえりや見直しを通して、ミッション及び「教育研究上の目的」が学園の各方面に、よりの確に反映されるよう努める。

そして、大学の使命・目的及び教育目的の達成を目指して、教職員の意識改革を含め、これまで以上に大学運営における教職協働を図って行くことが求められる。

### 【基準1の自己評価】

本学では、創立者森平蔵の想い、志を原点として、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた、社会に貢献することができる女性」を育成するという使命・目的（ミッション）を掲げ、さまざまな教育活動を展開することで、教育目的（「教育研究上の目的」）の達成を目指している。それらに連動した「育成する人材像」や三つのポリシーについても適切に設定できている。

また、本学の使命・目的（ミッション）及び教育目的（「教育研究上の目的」）、加えて「育成する人材像」や三つのポリシーについては、大学・大学院ホームページなどで広く公開するとともに、機会を捉えて学生・教職員に周知するよう努めている。そして「育成する人材像」や三つのポリシー等について見直し、検討するためのプロセスを構築し、時代や社会の変化に対応できるよう、さらには学内の改組も踏まえた見直しを適宜行っている。そうした見直し作業を通じて、教職員や役員のよりいっそうの理解と支持を得るよう努めている。中長期計画との連動性についても、部館長会をハブとして法人組織と協力しながら、それを高めるよう努めている。

以上のような点から、基準1の評価項目を満たしていると判断する。

## 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

##### (1) 2-1の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

##### (2) 2-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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

アドミSSIONズ・オフィス会議や入試委員会での議論を元に、「学則」に定める学部・学科の使命（ミッション）・教育目的を反映させたアドミSSION・ポリシーを定め、大学・大学院ホームページや『入学試験要項』への掲載等によって広く社会に公表している。

また、高校生（入学希望者）や保証人・高校教員等に対してはオープンキャンパスなどの機会に各種印刷物を配布して周知・説明に努めている。

大学院においては、「広い視野に立った学識ならびに専門的な技術を修得する意欲を有している」ことが研究科共通のアドミSSION・ポリシーの核として設定されている。そしてそれを継承する形で、専攻ごとにその分野をより具体的に反映したアドミSSION・ポリシーが整備されており、それらは理念としても実質としても適切なものである。それらのポリシーはホームページや募集要項など様々なチャンネルを通して周知がなされている。

#### 2-1-② アドミSSION・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

アドミSSION・ポリシーに沿って入学者選抜を公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用している。

とりわけ、令和 3（2021）年度より高大接続改革を目指して、多様な入試（「総合型選抜入試」「学校推薦型選抜入試」「一般選抜入試」）を実施し、入学者受け入れにおけるアドミSSION・ポリシーの実現を図っている。全学的に令和 4（2022）年度入試より一般選抜入試の一部で、多角的・総合的な学力を評価するための記述式試験（学力型と総合型の二つのタイプ）を導入している。さらに「総合型選抜入試」において、令和 5（2023）年度入試からは「探究学習評価型」入試を新たに導入し、令和 6（2024）年度入試からは受験生自らが課題テーマを設定する「SHOIN 探求型」入試も導入した。学部独自の工夫として、例えば健康栄養学部では、アドミSSION・ポリシーに基づき、「化学・生物」という栄養学の基礎学力／「聞く・話す・読む・書く」というコミュニケーション基礎力／「知識や情報」をもとに筋道を立てて考える力を有する者を選抜する、〈筆記とグループディスカッション〉を合わせた入試を実施した。入試結果については、学部ごとの外部委員を含む「点検・評価会議」において説明を行ない、点検・評価を受けている。

大学院生受け入れにおいても、アドミSSION・ポリシーを適切に運用している。大学院では、すべての受験生が面接試験を受けており、筆記試験と合わせることで、アドミSSION・ポリシーに沿った入学生の受け入れを行っている。その検証は、単位修得状況、受講及び研究への姿勢、研究報告会での評価など多面的に行っており、適合した学生が入

学しているものと評価する。

### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

令和 5（2023）年度中に実施した令和 6（2024）年度入学試験の結果は、大学全体の入学定員に対する入学者比率は 64.7%であり、前年度の 73.5%よりさらに低い結果となった。学芸学部では、令和 5（2023）年度入試から化粧ファッション学科の入学定員を 20 人増やしたため、入学定員は 380 人となったが、これに対して入学者は 297 人（78.2%）と前年度から減となった。

健康栄養学部では、令和 6（2024）年度入学試験の入学者実績としては、管理栄養士専攻が 72 人、食物栄養専攻が 13 人であり、学部全体では入学定員 160 人に対して 85 人（充足率 53.1%）であった。このような数年前からの漸減傾向を克服できていない要因の一つに、栄養士・管理栄養士を志す生徒数の全国的な減少も大きく影響している。また、児童教育学部では、120 人の入学定員に対して入学者数 45 人（充足率 37.5%）であり、令和 5（2023）年度から入学定員を減じたにも関わらず、前年度からさらに 5 ポイントほど減じている。こうした減少傾向には昨今の教育関連業種への厳しい評価があるのもその一因であるが、早急に、あるいは大幅に改善すべき点があると考えられる。

大学院についても受け入れ人数に関しては、定員を下回っている専攻がある点は改善されるべきである。しかしながら、研究科として多様な受験者を受け入れる入試形態をとり、概ね継続的に入学者を受け入れている状況は一定の評価に値する。また、定員を下回っていることに関しては看過されているわけではなく、例えばオープンキャンパスで大学院の説明会・相談会を行ったり、大学院の名を冠した公開講座を開いたりするなど、改善のための対策は様々に試みられている。

### (3) 2-1 の改善・向上方策の提案

令和 7（2025）年度入試から、募集定員を変更することで、少人数制・手厚い学修支援の充実を図り、大阪樟蔭女子大学の魅力を発信することで入学定員の確保を目指す。

学芸学部では設置構想中であるリベラルアーツ学科を含め、学科ごとの魅力、また学部としての魅力について、見直していく。特に定員割れの著しい国際英語学科、国文学科、ライフプランニング学科については、早急に対応する。

児童教育学部では令和 6（2024）年度より始まる幼児教育・保育コース、学校教育コースの 2 コースの意義について、周知を図るとともに、広報活動を近畿圏だけでなく、広報範囲を拡大すること、また広報メディアとしてホームページや SNS などの効果的な活用とともに、専任教員の高等学校での授業に積極的に取り組むことで、高大連携をはかる。具体的には高等学校の新課程にある「探究」に関わることで、本学の良さに対する知名度を上げるとともに、本学卒業生とのネットワークを密にし、それを広くアピールすることで、本学の児童教育の社会貢献の実績を示し、入学者の増加を目指す。

健康栄養学部では、令和 7（2025 年）度入試から、募集定員を適正化することで入学定員に沿った適切な学生受入れを目指す。また、令和 7（2025）年度入試から、すべての形式の総合型選抜を実施することで、多様な特性を持った生徒の受験機会が広がることにな

る。加えて、学科の重要な学びである「化学」「生物学」に関する基礎学力の向上のサポートとして、健康栄養学部の専任教員による手厚い入学前教育や初年次教育をアピールすることで生徒の入学後の不安を取り除き、入学定員の確保を目指す。また、オープンキャンパスでは大学の教育内容を紹介するだけでなく、卒業後の職業がイメージしやすい工夫を行い、健康栄養学部で育成される人材像を具体的に示すことで受験者数の増加を目指す。

大学院については、受験者数獲得に向けた努力として、オープンキャンパス、学校見学会、学外の大学院受験関連フェアなどで各専攻の学びの魅力を紹介することに加え、長期履修制度や昼夜開講制を利用した学びのサポートを積極的に広報する。今後は内部進学者など学生からの進学者のみならず、専門性を持った職業人のリスキリングや新たな専門性の獲得を目指す社会人大学院生などのために ICT を活用した教育の積極的な導入の検討を続ける。また公開講座などを通して、大学院教員の具体的な研究領域について一般に認知させる活動を継続する。一方、学費の支弁に苦慮する学生もいるため、学内の奨学金だけでなく、令和 6 (2024) 年度より導入された日本学生支援機構による「大学院修士段階における授業料後払い制度」、学外の様々な奨学金等の採用情報提供を行っていく必要がある。

## 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

#### (1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

#### (2) 2-2 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

### 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

教職協働による学生への学修支援体制については、委員会組織として教務委員会、学生委員会、学士課程教育センター会議、教職支援センター運営委員会、事務組織として学修支援課、学生支援課、学士課程教育センター、教職支援センターを置き、各学科との連携を図りながら学修支援を行う体制を整備している。空間的には、学生がワンストップサービスを受けられる場所として「サポートスクエア」を設置している。そこには、学修面のサポートを行う「ラーニングサポート」、生活面のサポートを行う「キャンパスライフサポート」、就職・キャリア教育のサポートを行う「キャリアサポート」、教職に関する支援を行う「教職支援センター」、レポート作成などの指導を行う「ライティング・ヘルプ・デスク」を置いている。

具体的な学修支援内容としては、まず全学的に入学予定者に対する「入学前教育」を実施し、入学後は学科・学年ごとに少人数対象の「アドバイザー教員」を置くとともに「オフィス・アワー制度」を実施し、専任教員は週 1 コマのオフィス・アワーを設定して学生の相談に応じている。アドバイザーは各学科の専任教員のほぼ全員が担当し、1 学年につき 10 人程度の学生の学生生活や修学についての指導・助言を行っている。また、各学期の成績発表後に学生と面談の機会を持ち、個々の学修状況を点検した上で、以後の学修計画・

履修の指導を行うなどしている。とりわけ、担当学生の履修状況を逐次把握することに注意を払い、不登校や欠席が目立つ学生については随時、本人や保証人と連絡をとり、適切な助言を行うと共に、必要があれば当該の部署・委員とも連携して迅速かつ適切な対応をとっている。さらには、事情により休学、留年、退学が止むを得ない場合にも、アドバイザーが学生本人・保証人と十分話し合い、最善の対策を講じている。こうした対応・対策の評価については、外部委員も含む学部ごとの「点検・評価会議」において点検評価を行っている。

授業担当教員とアドバイザーとの連携としては、本学独自の「お気づきシート」と呼ばれる連絡手段を用いて受講生の注意すべき学修状況をアドバイザーに伝え、当該学生に対する指導対応を拡げる契機としている。

令和4(2022)年より開設した「教職支援センター」では教職アドバイザーが常駐して学生の個別相談に応じている。また、センターには独立したスペースがあり、模擬教室(黒板・大型モニター・教卓及び児童・生徒席10)を設けている。ここでは、現場経験のある教員が中心に担当する「教職講座」「模擬授業」等の多彩な支援プログラムを提供している。

今日重要度が高まっている障害を有する学生への支援に関しては、「学生支援関連部署連絡会議」(構成員:学生部長、教務部長、大学事務部長、学生支援課、修学支援課、キャリアセンター、保健室、学生相談室)にて合理的配慮内容を決定し、支援内容については、各学科長・アドバイザー等と情報共有し、連携して学生支援に当たっている。これらに加えて、本学は文部科学省の「高等教育の修学支援新制度」の対象機関(確認大学)となっており、家庭の経済状況による進学断念が起きないように学修支援も行っている。

学部ごとに見てゆくと、学芸学部では、学科専攻科目においてチームティーチング等を導入するなど多角的な視点からの学修支援を行っている。また、全教員がアドバイザーを担当し、複数回の面談を実施しており、学科会議で学生情報の共有を行い、学科全体としてサポートする体制を整えている。

児童教育学部では、職員と専任教員との連携により、学生への支援を実施している。児童教育支援室では、教育・保育実習の諸手続きや学生の履修・学修に関する相談を行っている。隣接して実習指導室を設けており、現職経験をもつ実習担当助手が常駐し、学生の相談、指導を行っている。また、専任教員がアドバイザーとして少人数の学生を担当し、アドバイザーウィークでは個人面談を実施して、学生の学修計画や履修の指導を行っている。アドバイザーは、学内ポータルシステム(樟蔭UNIPA)で学修の履修状況や授業の出欠を把握し、欠席が多い学生には本人や保証人に連絡をとったり、出席や課題の提出を促したりと、必要に応じて他部署に支援を求めるなどの対応をとっている。また、非常勤講師との情報共有は、これまで懇談会を開催してきたが、昨年度よりオンラインで実施している。学科教務委員から、出席や成績評価についての基本的な教務事項を説明し、非常勤講師からの授業運営に関する質問・要望に対応している。このようにして学科全体の授業の円滑な運営に努めている。

健康栄養学部では、教員と助手の協働による学修支援体制が整備されている。とりわけ、実験実習科目や臨地実習科目では、危険が伴うことが危惧されることや、学生の主体的な学びを支援するため、細やかな支援体制を構築している。また、入学にあたって、大学での学びにスムーズに移行させるために入学前教育を実施している。さらに入学後は、専門

教育の基礎となる「化学」「生物学」に焦点を当てた取組みを行っている。また、学生 10 人以下の少人数グループに対しアドバイザー教員 1 人による導入教育「アカデミック・スキルズ A (健康)」を実施し、学部学科の教育目的に即した学びに繋げている。「アカデミック・スキルズ B (健康)」では、各教員が担当分野についてカリキュラムマップに従い、これから学ぶ内容についての導入教育を実施している。また、管理栄養士専攻では、国家試験対策のための学科としての取組みに加え、各研究室においても支援を行っている。さらに、4 年間を通して、半期毎に成績公開の機会に、アドバイザーを担当する学生に対して対面での個別面談を行っている。これらの質の高い教育ときめ細やかな学生支援体制を維持するため、各研究室ではアドバイザー教員 1 人に対し助手 1 人を配置することを基本として対応にあたっている。課外活動では、学生と教員が協力してプロジェクトチームを形成し、様々な企画に取り組んでいる。また、学生生活を充実させることを目的とした学生による自主組織「コルクプロジェクト」や、スポーツ栄養について主体的に学ぶことを目的とした「Shine プロジェクト」がある。これらの学生主体の組織に対するアドバイザー活動も教員や助手が担っている。

大学院での学修支援に関しては、おおむね大学と同等のサービスを受ける事が可能である。どの専攻においても非常勤相談員（臨床心理学専攻）、助手（人間栄養学専攻、化粧ファッション学専攻）などが教員をサポートし、大学院生の学修を支援している。

さらに大学院では、標準の修学年限（2 年）での修了が困難な大学院生を対象として、各々が独自のカリキュラムで計画的に教育課程を履修できる「長期履修制度（最長 4 年）」を導入している。この制度を利用することで職業に従事しながら学びたい社会人大学院生や、何らかの事情により標準の修業年限での修了が難しい大学院生も無理なく学修できるようになっている。ただし、この制度は入学時に年限を決めておくものであって、入学後に延長するものではない。またこのフレキシブルな制度は、退学や休学といった意図しない事態の軽減にも貢献していると考えられる。

専攻ごとに見てゆくと、臨床心理学専攻では、非常勤相談員との協働をより強化するため、年度末に全非常勤カウンセラーが専攻の教員とミーティングを行い、その年度のカウンセリングセンターでの実習を振り返ることで、翌年度の学修支援体制を改善するように努めている（2023 年度は 1 月に実施）。人間栄養学専攻では、専攻の附属施設である「くすのき健康栄養センター」に 1 人の専任助手ならびに 6 人の非常勤センター員を配置して、専攻教員と連携した学修支援を行っている。化粧ファッション学専攻では、大学院担当助手を配置し 20 時までのファッション・インフォメーション・センターの夜間開室を行っている。

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

TA (Teaching Assistant) 制度を積極的に活用し、大学院生を 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) という名称で初年次教育（「アカデミック・スキルズ」）等に配置している。また、「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」の専任コーディネーターを中心にアドバイザーや関係部署と連携して障害のある学生への積極的な支援を行っている。さらに、中途退学、休学及び留年への対応については、全学的にアドバイザーが

関係部署と連携しながら丁寧に対応している。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・運営している。

### **(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）**

全学的な支援体制として、レポート・論文等の執筆を支援するライティング・ヘルプ・デスクを設置しているが、その利用率が低迷している。「わからない人が行くところ」、「知らない場所・人を訪問する不安」などの心理的障壁、予約状況の確認や予約の煩雑さなどの改善が必要である。また、授業や課外活動などの合間を縫って、正課外でライティング・ヘルプ・デスクを利用する余裕がないことも考えられる。そこで、授業の一環としてライティング・ヘルプ・デスクに参加する流れを模索するなど、学生生活の一部に融合する等の検討も必要である。ライティング・ヘルプ・デスクのような全学的な取り組み以外に、各学科の優れた取り組みを維持するとともに、さらに充実した学修支援体制を構築するために、学部間の情報交換を定期的かつ積極的に行う仕組み作りが必要である。

TA や LA の活用については、学科間でバラつきがあり、一部科目での導入にとどまっている。今後は多くの授業における学修支援としての TA や LA を取り入れてゆくための安定的なシステム構築が必要である。

全学的に入学時よりアドバイザー制度を導入することで、早期に学修に問題を抱えている学生にある程度対応することができている。また、各アドバイザーが学生指導上、孤立しないように各学科会議で学生情報の共有を図ることができている。その一方で、障害がある学生への支援体制に関しては改善の余地がある。「学生支援関連部署連絡会議」が中心となって合理的配慮について検討している。合理的配慮を検討する際に当該学生が所属する学科の学科長、教務委員、学生委員及びアドバイザーとの連携について改善の必要がある。

大学院では、各専攻で大学院生のニーズや学びの内容に合わせた支援体制について適宜見直しを行いながら一定の水準を維持できるように努力し、個別の大学院生の状況に合わせたきめ細かい学修支援を実施する。

## **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**

#### **(1) 2-3の自己判定**

「基準項目 2-3 を満たしている。」

#### **(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

### **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**

教育課程内外を通じて社会的・職業的自立に関する指導体制として、学生の4年間を見越したキャリア教育のための支援体制が整備され、提供されている。また、キャリアセンターはキャリアセンター運営委員会、キャリア科目担当教員との連携による社会的・職業的自立に関する相談や助言等のサポート体制を整えている。以下では、A. 教育課程内に

おける体制、B. 教育課程外における体制、及びC. 大学院に分けて説明する。

#### A. 教育課程内における体制

##### ア. キャリア科目

正課科目のキャリア系科目については、学士課程基幹教育科目のキャリア系科目を選択科目として1年生秋期より展開している。1年生の「キャリア設計」では、自分を見つめ将来の職業や人生設計を考えた上で、自立する力の培い方、活かす方法を学ぶ。2年生の「キャリア開発」は、“なりたい自分”になるために必要なことを洗い出し、社会に必要な課題解決力を身につけていくことを学ぶ。3年生向けには、これまでの学びを社会で実践する力をつける「キャリア研究」を開講している。令和5(2023)年度の履修学生数は、キャリア設計：251人 キャリア開発：134人 キャリア研究：76人となり前年度とほぼ同じ人数だった。学年進行に伴い履修者が減少していく傾向なので、いかに1年生が継続して履修するかが、昨年度に引き続き課題である。

これらのキャリア科目は、少人数のクラス編成で、グループワークを中心に授業を展開しており、コミュニケーション力、論理的思考力等、自己理解と知識・スキルを活用し社会で活躍するために必要とされる能力を身につけることを目指している。これらの能力を身につけることを通じて、自己効力感を高め、なりたい自分になるために、課題設定能力や課題解決能力を養っていく。また、社会人に接する機会として、企業の方をゲスト講師として招いている。社会人と接することにより、卒業後の自分はどのように社会と関わり、どう自立していくのかを学び考えさせる機会としている。

##### イ. インターンシップ

学士課程基幹教育科目に、「インターンシップA～C」(配当学年 A:2年生、B:3年生、C:4年生)として、「就業体験型インターンシップ」と「学生提案型インターンシップ」を開講している。これらの科目は職場や地域社会で多様な人々と関わる上で必要な基礎力の向上と就業力の育成を目的としている。「就業型インターンシップ」は、春期に学内での事前授業を経たのち、企業、行政機関、NPO等実社会で5日間～10日間程度の就業体験実習プログラムに参加、実習終了後の事後学修で、ふりかえりとプレゼンテーションを行い、1単位認定している。「学生提案型インターンシップ」は、協力企業が掲げる課題について、約8カ月間に渡り、学生が消費者としての視点を活かした具体的な提案を行いながら企業活動の本質やマーケティング、チームワーク(協働組織)の重要性を学んでいく。一連の活動を通じ、課題をやり遂げる達成感や社会で働く喜びを体験し就業意欲を高め、発見力、論理的思考力、コミュニケーション力、遂行力の4つの能力の醸成を図る。最終授業のインターンシップ報告会での発表を経て1単位認定している。これらインターンシップ科目では、協力企業の方を招待し、毎年12月に報告会を開催している。

なお、科目名となっている「インターンシップ」については、令和4(2022)年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)が改正され、大学生のキャリア形成支援に係る取り組みを類型化する等、見直しがあり、令和5(2023)年度からインターンシップの取り扱いが変わることから、科目名を変更するか否か、キャリア担当教員と協議に入った。協議の結果、

令和 6 (2024) 年度より、科目名を「就業体験型インターンシップ」を「キャリア実習 (就業体験型)」、「学生提案型インターンシップ」を「キャリア実習 (学生提案型)」に変更することになった。また、これを機に単位数も 1 単位から 2 単位に変更することになった。

## B. 教育課程外における支援体制・支援策

### ア. キャリアセンター運営委員会

キャリアセンター運営委員会は、キャリアセンター長、専任教員及びキャリアセンター課長で構成されている。専任教員は、各学科から 1 人選出された 7 人とキャリア担当教員 1 人となっている。学生の就職支援に関する事項に加え、キャリア教育、インターンシップに関する事項に関わる企画・計画の審議及び運用状況のチェック機能を果たしている。また、教職協働で学生の成長を支援し、就業力を高めることの強化を目標としている。専任教員が各学科から 1 人選出されていることで情報共有がスムーズに行われ、より学生に寄り添った細やかな支援をこれからも目指す。

### イ. キャリアセンター

キャリア支援の事務組織として、職員 7 人 (専任職員 4 人、常勤職員 1 人、派遣職員 2 人)、非常勤のキャリアコンサルタント 5 人 (曜日別)、企業訪問専従者 1 人でキャリア支援を遂行している。本学の特徴として「学科担当制」を設定し、各職員が学科を担当し、卒業するまで責任を持ってきめ細かくサポートしており、いつでも相談しやすい環境を整えている。また、2 年生には、令和 5 (2023) 年 5 月と 12 月の年間 2 回の「キャリアガイダンス」を開催し低学年からの意識付けを狙ったが、参加人数が奮わなかった。低学年の参加者を増やすことが課題である。

以下に令和 5 (2023) 年度の教育課程外のキャリア支援における主な指導やセミナーの一部を示す。

#### a 就職ガイダンス

令和 5 (2023) 年度は、3 年生を対象に就職ガイダンスを対面とオンラインで実施するハイブリット型で開催した。春期の就職ガイダンスでは、企業が実施する夏のインターンシップに参加できるようになることを視野に入れ、自己分析・業界研究・企業研究などのノウハウを網羅した。

秋期は、対象学生を絞り、学科に特化した就職ガイダンスを開催し、より学生に寄り添った形式で支援することができた。概ね学科・学生から好評だった。

#### b 各講座の開催

職業観・就職観の育成を目的として、社会人としての話し方、立ち居振る舞いを学ぶ「ビジネスマナー講座」、自己分析・履歴書作成セミナーにて作成した履歴書を基にキャリア担当教員、ゲスト講師による実践的な集団実践面接を実施する「集団模擬面接」、夏期休暇期間の 2 日間を利用して、専門知識豊富な講師による「筆記試験対策講座」を行っている。

#### c 学内企業セミナーの開催

3年生を対象とし、2月に本学学生の採用を希望する企業の人事担当者を招き「学内企業セミナー」を開催した。「コロナ禍」以降オンライン形式での開催だったが、令和5(2023)年度は、対面形式2日間、オンライン形式1日で都合36社からの出展があり、延べ100人の学生が参加した。

#### d 就職適性検査

自分の強みや魅力、職業への興味・価値観を診断し、希望の業界・職種を明確化するだけでなく、履歴書やエントリーシートの作成にも役立つことを目的に実施している。

#### e 個別相談

キャリアコンサルティング資格所有者による個人面談を実施している。新型コロナウイルス感染症拡大を機に、対面だけでなくオンラインによる実施も継続して行った。就職適性検査の結果を基に、就職相談や面接指導、エントリーシート、履歴書の書き方など具体的な指導を行った。

#### f 資格取得講座

大阪樟蔭女子大学大学生生活協同組合、ラーニングサポートと協力し、将来の夢や目標に合わせて幅広い分野の資格取得講座を提供している。

### C. 大学院

大学院生は、学生と共通の「キャリアセンター」のサービスを受ける事ができる。大学院生の中にはすでに何らかの職に就いている社会人大学院生も一定数おり、就職のサポートを必要としないことも少なからずあるが、必要な場合に備えて万全の態勢を敷いている。

また、大学院ではミッションの一つとして「高度専門職業人として社会に貢献できる人」を掲げており、カリキュラムとしても職業人としてのステップアップを意図した側面がある。例えば、臨床心理学専攻ではカウンセリングセンター・香芝市スクールサポーター・樟蔭中学校及び高等学校キャリアサポートクラス（CSクラス）・精神科病院・東大阪市障害児支援センター等、人間栄養学専攻では医療機関や食品会社等での実習を設定し、社会的・職業的自立につながる支援を行っている。これらの点から、大学院においても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は整備されている。

#### (3) 2-3の改善・向上方策の提案

次年度に向けて、社会情勢の変化や学生の状況に対応したキャリア支援を継続・発展させるとともに、学生の満足のいく就職活動への支援を進めていく。加えて、障害のある学生や合理的配慮を必要とする学生への支援方法も学生支援課・学生相談室・保健室等及びキャリアコンサルタントと連携し構築していく。

また、勤労観・職業観を養う実習科目である「インターンシップ」は、キャリア教育の重要な柱であると認識しているが、履修者が減少している。低学年からの参加学生を増やす仕組みを作るとともに、インターンシップ科目の在り方を分析し再考していく。

大学院においては、キャリアセンターの求人情報も活用されており、今後は大学院生の

ニーズをふまえた就職支援体制を尚一層充実させていく必要がある。各専攻の学び及び取得した資格・免許等を利用した既卒者に関する就職についても積極的に情報収集し、大学院全体を基盤としたネットワークの構築を図っていく。また、大学院教育が高度専門職育成に繋がっている点を大学院生の受入れのための広報活動にも活かしていく。

## 2-4. 学生サービス

### 2-4-① 学生生活の安定のための支援

#### (1) 2-4の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

#### (2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 2-4-① 学生生活の安定のための支援

学生生活の窓口として、キャンパスライフサポート（学生支援課・学務課）が設置されている。キャンパスライフサポートの取り扱い内容を列挙すると以下のとおりである。

- ・ 学生証（通学証明書）の発行
- ・ 学校学生生徒旅客運賃割引証（学割証）の相談
- ・ 奨学金に関する相談・手続き
- ・ 学生教育研究災害傷害保険・学研災付帯賠償責任保険に関する相談・手続き
- ・ 国民年金保険料学生納付特例制度に関する相談・手続き
- ・ 課外活動等に関する相談・手続き
- ・ アルバイトの紹介
- ・ 修学上の合理的配慮に関する相談
- ・ 授業料等納付（引き落とし等）に関する相談・手続き

このように、学生生活をおくる上で必要となる履修以外の相談事がワンストップサービスで解決できる体制が整えられている。また、キャンパスライフサポートでは、キャンパス・ハラスメントの相談窓口も担当し、人権委員会と共同してキャンパス・ハラスメントに関する調査・調整・助言を行っている。

学生の厚生補導、学生団体や学生活動などに関する事項を審議する機関として学生委員会が設置され、「大阪樟蔭女子大学学生委員会規程」に基づいて運営されている。学生支援課は、学生委員会、保健室、学生相談室、大阪樟蔭女子大学学友会、大阪樟蔭女子大学大学生活協同組合と連携し、全体をまとめる役割を果たしている。また修学上の合理的配慮に関する相談に関しては専門の担当職員が配置され聞き取りを行い、「学生支援関連部署連絡会議」において内容を精査され、各担当に配慮申請が出される仕組みとなっている。このように、様々な部署が連携し学生の厚生補導に取り組む組織が設置され、きめ細かな学生サービスが提供され、適切に機能している。

令和 5（2023）年度、学生への経済的支援関係の状況についてまとめた〔表 2-4-1〕。日本学生支援機構をはじめとする学外の奨学金に加え、本学独自の奨学金制度や「高等教育の修学支援新制度」を用いた、学生に対する経済的な支援が適切に行われている。

〔表 2-4-1〕 学内外の奨学金採用者数、修学支援新制度の利用状況

	2021	2022	2023
学内給付奨学金※1	19	21	24
入試関連奨学金※2	201	240	201
外部団体奨学金※3	12	15	12
JASSO※4 予約採用（1年生）給付	74	92	71
JASSO 予約採用（1年生）貸与（第一種）	85	120	102
JASSO 予約採用（1年生）貸与（第二種）	135	155	136
JASSO 在学採用給付	41	23	23
JASSO 在学採用貸与（第一種）	21	17	20
JASSO 在学採用貸与（第二種）	51	39	48
高等教育の修学支援新制度（春期）	409	384	378
高等教育の修学支援新制度（秋期）	406	367	373

## 2023 年度の内訳詳細

※1 緊急給付奨学金 4 人、給付奨学金 10 人、後援会奨学金 10 人、教育ローン利子補給奨学金 0 人

※2 内部入試奨学金 66 人、入試成績優秀奨学金 28 人、協定校入試奨学金 83 人、ファミリー入試奨学金 11 人、スポーツ・文化・芸術活動入試奨学金（特待生 A1 人）、留学生入試奨学金 12 人

※3 公益財団法人小野奨学会をはじめ 8 団体、給付型 11 人、貸与型 1 人

※4 JASSO=日本学生支援機構

令和 5（2023）年度、学生の課外活動状況についてまとめる。大学祭「第 73 回くすのき祭」は、10 月 28 日、29 日に通常開催された。子ども向けの「ニコニコひろば」や袴コンテスト出場者による「おみくじまき」などの企画も復活し、両日で 3,498 人の来場者があり、大盛況であった。学生のクラブ活動については、現状ではなかなか参加人数も少ない状況であるが、活性化にむけて努力したい。2023 年 4 月 1 日現在、活動中のクラブ・同好会は、22 団体である。その他の学生課外活動支援として、くすのき地域協創センターが実施する「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」、自治体や企業とコラボした「学生プロジェクト」が実施されている。これらは、学生の様々な「やりたい！」を後押しする活動として、継続的に取り組まれている。令和 5（2023）年度では、「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」において、L 型「グリムプロジェクト 2023」「Re:Shoin きずなとれいる」「キャンドルナイト」「髪の毛で夢をつなぐ～ヘッドネーション～」 「メイクラボ」 S 型「eco プロ」「KSK10」「ニシンを食べよう！缶詰ラボのプロジェクト」「Possibilities of cosmetics ～化粧品の可能性～」が実施された。また、地域連携プロジェクトとして、大阪府門真市、和歌山県かつらぎ町との連携事業も進められた。これらの企画を通して学生はコミュニケーション力や企画力など社会において役立つ実践的な力を付けている。以上のように、学生のニーズや地域のニーズに合致した多彩な課外活動支援が適切に行われている。

学生の健康へのサポートについては、保健室が設置されている。保健室は、全学生を対

象とした健康診断の計画・実施、健康診断によって心身に異常があると診断された学生などに対する健康相談、感染症の予防、禁煙教育、校内での負傷に対する応急措置や急な体調不良時の休養ベッドの提供が行われている。また、健康診断結果をもとにした就職用、健康栄養学科・児童教育学科・心理学科における実習に必要な健康診断証明書の発行業務も担っている。学生向けに健康情報の提供や感染症予防の啓発として、保健室前の廊下や芳情館 1F 北ロビーの掲示板を活用した情報提供が行われている。

なお令和 5（2023）年度より、健康診断時に「保健室聞き取り調査」を行い新年度に向け心と体の健康と学生生活についての不安を払拭できるよう取り組んでいる。

令和 5（2023）年度を含む過去 5 年間の保健室利用状況を〔表 2-4-2〕に示す。

〔表 2-4-2〕保健室利用状況

年度	2019	2020	2021	2022	2023
開室日数（日）	299	291	296	299	301
内科（腹痛など）（人）	393	96	110	188	214
外科（打撲、熱傷など）（人）	219	53	87	144	128
その他（人）	366	288	249	320	362
計（人）	978	437	446	652	702

学生のメンタルヘルスに関する支援の窓口として、学生相談室が設置されている。学生の個人的問題についての相談及び助言、学生の心の健康に関する問題についての相談及び助言を行っている。大学ホームページで具体的な相談内容の例や「ハロウィンイベント」や見学イベントなどの周知を行い学生相談室の利用案内への誘導が行われている。学生相談室室長、精神科医 1 人、公認心理師の資格を持つカウンセラー 5 人により常時 3 人体制で相談対応を行っている。オンライン形式による相談も引き続き実施されている。相談件数は、以下のとおりである。

〔表 2-4-3〕学生相談室年度別相談数

年度	2019	2020	2021	2022	2023
延件数	1,179 件	602 件	984 件	1,334 件	1,452 件
相談者実数	95 人	75 人	107 人	120 人	121 人
（在学生数）	（79 人）	（70 人）	（91 人）	（107 人）	（107 人）
学生利用率	3.06%	2.64%	3.52%	4.37%	4.77%

このように、キャンパスライフサポートを中心に保健室、学生相談室を活用した学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談が適切に行われている。

大学院生に関しても基本的には学生と同じ厚生サービスを受ける事ができる。また、奨学金としては、大学院生の研究活動を支援することを目的として、「大阪樟蔭女子大学大学院奨学金規程」に各専攻の最終年次の成績優秀者 1 人に給付される本学独自の「特別給付奨学金」及び、経済上の理由で学資補助を必要とする大学院生を対象とした「給付奨学金」も設定されている。

### (3) 2-4 の改善・向上方策の提案

キャンパスライフサポート（学生支援課・学務課）を中心に、保健室、学生相談室、く

すのき地域協創センターなどと、複数の導線で学生生活の支援体制が整えられている。『新入生ハンドブック』や『学生便覧』への記載にとどまらず、大学ホームページから保健室や学生相談室、事務局各部署の利用方法が示されているように、様々な相談が学生からアプローチしやすい体制が整えられている。今後は、学生を担当するアドバイザーからの相談についても専門的な部署との連携が取れるような体制づくりの検討を進める。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響から立ち直り、クラブ・同好会を活性化する試みが行われている。「くすのき祭」については実行委員会を構成する学生数が徐々に増えてきており、今後の継続的な活動につなげてもらいたい。継承が可能な部活動に対しては、可能な限りの支援を行い、新たな創部のハードルを下げ、アフター・コロナの部活動の復活を目指す。くすのき地域協創センターが実施する「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」や自治体や企業とコラボした「学生プロジェクト」は、新しい課外活動支援の形といえる。学生の様々な「やりたい！」を後押しする活動として充実を図る。

「高等教育の修学支援新制度」や各種の奨学金の制度は、手続きや複雑であったり書類作成が煩雑であったりわかりにくいものも多い。学生支援課を中心に、学生に寄り添い、ていねいでわかりやすい支援を一層すすめる。

大学院に関しては、学生相談室や保健室といった厚生施設（ラーニングサポートやキャリアサポートなどの施設を含む）は 17 時あるいは 18 時には閉室する。その一方で、昼夜開講制度を採用している大学院の授業開始時刻は 18 時 20 分である。そのため、大学院生はこれらの施設を利用できるとは言え、その機会が限られていることも確かである。すべての施設を夜まで開けておく必要は無いが、例えば大学院生からの予約がある場合は 18 時 20 分までサービスを提供するなど、柔軟な受け入れ態勢を用意しておくことは必要と考えられる。

## 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

#### (1) 2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

#### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学は、「大学設置基準」を上回る校地、校舎を有し、教育目的を達成するため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用している。令和 5（2023）年度の大学の収容定員は 2,730 人で、小阪キャンパス大学校地面積は 35,163.86 m<sup>2</sup>を有し、「大学設置基準」上必要な校地面積 27,300 m<sup>2</sup>を満たしており、校舎面積は 44,351.87 m<sup>2</sup>を有し、設置基準上必要な校舎面積 20,462 m<sup>2</sup>を満たしている。

学修環境の管理を行うにあたり、学生に対して安心、安全、快適な教育環境を提供するため、保有する施設設備においては、機能・性能が継続して適切な状態となるよう維持保全している。

## ア 運用管理

### a 施設管理・設備管理業務

建物内外の日常的な巡視により、施設設備の異常の有無や劣化状態を点検している。発見された異常や不具合は、劣化状態、規模、異常原因を追究した上で速やかに修繕し、大規模の修繕が必要となる見込みの場合は、中長期修繕計画の対象として計上し、計画的に修繕を実施している。

所有設備のうち空調設備、照明設備、給水設備（ポンプなど）は中央設備監視システムで運転状況の監視及び異常発生時の対応を実施している。また、デマンドコントロールシステムを導入し、エネルギー消費状態の監視、制御を行い、効率的に設備運用するよう努めている。

清掃については、法人事務部総務課が専門業者に委託し、清掃の範囲や方法等について毎年見直しを行って、全体を適切に管理している。

### b 安全管理業務

敷地外周には機械警備設備及び監視カメラを整備し、加えて 24 時間体制での有人警備を配置することで、機械的な警備と人的な警備を合理的に組み合わせ、セキュリティを確保している。事故や災害のリスク管理、防火防災管理として、日常的な備えと訓練を実施し、夜間・休日の緊急対応時に備えて、緊急連絡体制、協力企業などとの緊急協働体制を整備している。また、施設設備の安全性をより確実にするため、「学校施設の非構造部材の耐震化ガイドブック（改訂版・追補版）」に基づき、キャンパスの主要建物を対象に、非構造部材一斉点検を行った。非構造部材の異常や危険性を早期に把握し、劣化や損傷部の改善に取り組んでいる。

### c 校舎の耐震化

本学においては、耐震工事は完了している。

## イ 維持保全

施設設備を適切に維持保全するために、必要に応じて専門業者へ業務を委託して定期的な点検業務を実施している。特に法定点検においては、適用法令である「学校保健安全法」における学校環境衛生基準、「建築物衛生法」における建築物環境衛生管理基準、「建築基準法」「電気事業法」「水道法」「消防法」などに基づき、点検業務の年間計画を作成し、維持保全（点検業務）を実施、関係行政機関へ報告書を提出している。また、これらの点検結果は学園の衛生委員会でも随時報告している。

## ウ 中長期修繕計画

令和 3（2021）年度に主要建物において専門業者による劣化診断調査を実施し、施設設備長期修繕計画（2021～2050 年度の 30 年間）を策定した。建物の現状を正確に分析した上で、今後必要不可欠となる施設設備の修繕及び更新に係る工事の内容、時期、概算費用

を明確にし、長期的な展望に基づいた修繕及び更新工事計画の実施、施設設備の計画的な維持管理に活用している。

長期修繕計画の内、直近 5 か年度分は毎年度「施設・設備など 5 カ年計画」に反映させ、実施する工事の計画を立案、実行している。令和 5 (2023) 年度においては、共用部内装更新工事、共用部 LED 照明更新工事、防火シャッター改修工事、屋外屋内消火栓設備改修工事、消防設備点検指摘対応工事、エレベーター設備整備工事、井水設備上水設備化改修工事等の諸工事を行った。

また、今年度、芳情館の中央階段室で天井材のモルタルの一部が予兆なく剥落し、5 階階段室の床に飛散する事故が発生した (12 月 15 日 16 時 40 分頃、人的被害なし)。芳情館は昭和 41 (1966) 年に竣工された鉄筋コンクリート造の地上 5 階・地下 1 階の建物で、竣工から 57 年が経過し、事故の原因は施設の老朽化によるものと推察される。年度内には復旧、修繕工事を完了したが、これを機に施設設備の安全性と維持管理の重要性を再認識し、今後の「施設設備長期修繕計画」及び「施設設備など 5 カ年計画」においては、施設設備の経年劣化や老朽化を考慮し、安全を最優先にした修繕計画の策定を進めることとした。

## 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

### ア 実習施設

#### a 各学部、各専攻

##### (学芸学部)

学部学科の実習施設として国文学科書道コースの実習室、心理学科の検査・実験室、ライフプランニング学科の社会調査実習室、フードスタディ・キッチン、化粧ファッション学科の各種実験・実習室等を整備し運用している。授業を行う学生数は授業の内容に応じて適切に管理、運用している。

##### (健康栄養学部)

「管理栄養士学校指定規則」(昭和四十一年文部省・厚生省令第二号)及び「栄養士法施行規則」(昭和二十三年厚生省令第二号)に定められた教育上必要な専用の講義室、研究室、実験室及び実習室並びに給食実習室、基準図書、学外臨地実習先などを整備しており、同時に授業を行う学生数は、おおむね 40 人未満で実施している。

##### (児童教育学部)

「認定絵本士養成講座」に関連した施設として「しょういん子育て絵本館」を設置している。子どもをはじめ大人にとっても豊かな心をはぐくむ絵本の可能性やその活用法を広く地域社会に普及させるとともに、絵本に関する研究や指導者を養成することを目的としている。授業を行う学生数は、講義科目、演習科目で適正な人数による指導に努めている。資格・免許の必修科目で受講希望が多い場合は、1 つの科目を複数クラス開講している。設備や教室のキャパシティや備品の数も考慮している。

##### (臨床心理学専攻)

臨床心理学専攻の附属実習施設であるカウンセリングセンターが学内に置かれ、大学院生が心理的支援(心理面接・アセスメント)の実践的な実習を行っている。令和 5 (2023) 年度には一般の人々を対象に 1,000 件近くの心理面接やアセスメント(心理検査等)がカ

ウンセリングセンターで行われた。カウンセリングセンターの運営方針の決定は、臨床心理学専攻の実習担当教員から構成されるカウンセリングセンター運営委員会によってなされ、その運営は常に大学院生の実習状況と連動して行われている。

#### （人間栄養学専攻）

学内での実験・実習施設は、健康栄養学部健康栄養学科との共同施設として利用可能である。また、大学院生専用の演習室を設け、パソコンや参考書籍の整備を行い、大学院生が研究活動や自習を行うための学修環境を準備している。

#### （化粧ファッション学専攻）

院生室では各学生が学修する環境整備が進められた他、化粧ファッション学科を含んだ大学施設・設備の活用（共用）を実施している。また、神戸ファッション美術館との学館連携事業に基づき、美術館からの非常勤講師派遣や、美術館での実習授業を行い、他学にはない特徴的な学修研究環境を整備できている。

#### b 情報処理室

令和3（2021）年度入学生から、持ち運びできるパソコンなど端末機器の購入を義務づけ、同時に上級生についても同様の端末の購入を要請して、学生の所持する端末機器を使用して授業を実施する方針としている。これにより、情報処理室（6 教室）は、用途に応じて使い分けることができるよう整備を行っている。1 教室は固定端末 46 台を設置し、学生個人に配付できない専門的なアプリケーションやツールを提供している。その他 4 教室は学生が端末機器を持参して利用する教室として、1 教室はパソコン 15 台設置の自習専用教室として運用している。

情報処理室の開室状況は、学内だけでなく自宅等学外からも、自身のスマートフォンを用いて確認できるサービスを提供し、利便性の向上に努めている。令和5（2023）年度に、より効果的な無線 LAN 環境を整備するため、利用状況等を反映した無線 LAN アクセスポイントの増設及び配置変更（構内 15 箇所）を行い、学内の無線 LAN 環境の増強に対応した。普通教室や演習室などで授業を展開することができるため、情報処理室を学生がより自由に課題や自習活動に利用できる時間が増えたことにより、利用率（1 日平均利用者数÷座席数）は約 33%となり、令和4（2022）年度と比較すると約 4 倍に増加した。

#### イ 図書

図書館は、学術情報の収集、蓄積、組織化を行い学生・教職員等の利用者に対して蓄積された各種情報を学内外に効果的、効率的に発信することを目的に設置されている。利用状況を見ると、入館者数は依然として「コロナ禍」前の水準には戻っておらず、令和元（2019）年度の 22,881 人に対し、令和5（2023）年度は 10,976 人と約 50%にとどまる。

利用促進策として、来館者に対する図書の貸出以外に、卒業論文特別貸出、国立国会図書館デジタル化資料申込の取り扱い、相互利用の対応、文献検索ガイダンスの開催、初年度教育にも力を入れている。また、「電子図書館 LibrariE（ライブラリエ）」「雑誌読み放題サービス d マガジン for Biz」等デジタル資料の提供も行っている。

今年度は、国文学研究資料館での古典籍のデジタル化「日本語の歴史的典籍の国際共同研究ネットワーク構築計画」に参画し、所蔵資料約 1,800 点をデジタル化のために寄託した。また、教科書コーナーの設置や新着図書、展示スペースの見直しなど、利用者にとつ

て快適な環境を提供するための整備に努めている。

### 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

施設設備の利便性については、「バリアフリー法」及び「大阪府福祉のまちづくり条例」で定める基準に基づき整備を行っている（一部登録有形文化財に登録されている建物を除く）。

バリアフリー化について早くから取り組み、車椅子利用者用トイレの整備、スロープなどによる段差解消、エレベーターなどの設置を計画的に実行し、現時点でバリアフリーに配慮した施設設備の仕様となっている。

### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

令和5（2023）年度における授業の方法別のクラスサイズ平均値は以下の通りである〔表2-5-1〕。

〔表2-5-1〕 授業形態別受講者数平均値 （単位：人）

授業形態	科目数	総受講者数	平均
A：講義	644	27,669	43.00
B：演習	717	11,988	16.72
C：実験・実習	253	6,679	26.40
D：2つ以上の方法	44	930	29.40
計	1,658	47,266	28.51

授業を行う学生数については、本学の特徴であり建学以来重視されてきた少人数教育という観点からも、教育にふさわしい環境を維持するよう努めている。

特に初年次教育の核となる「アカデミック・スキルズ」についてはクラスサイズを28人、コミュニケーション（外国語）科目の英語（「Communicative English」「Basic English」）については30人基準とし、教育効果を高めるよう努めている。

また受講者が多くなりやすい学士課程基幹教育の選択科目については、講義100人、演習40人の定員を設け履修登録時に調整することとしている。

同様に、比較的人数の多い各学科の専門教育においても、クラス編成を行い、適正な規模を保っている。

### (3) 2-5の改善・向上方策の提案

中長期的な視点から校地、校舎の整備が行われている。設備の更新・充実についても利用者である学生や教職員の意見を取り入れながら、特に教学にかかる設備については、旧式と化したり、利便性に陰りがみえたりしたものは適宜入れ替える等している。例えば、大教室の椅子入れ替え、モニター入れ替え等を行ったように、今後も優先順位を付しながらも最適な設備の提供に努めていく。また、着工自体は次年度になるが、本年度、体育館に空調機を設置することを決定しており、これはコスト課題を超えて、学生の学修環境として最適なものを提供していく姿勢の表れである。

実習施設、図書館などは、各学部学科及び図書館で有効に利用されている。情報処理室では、導入して約10年経過するアクセスポイントについて、適切な更新時期や対策の検

討を行う予定であるが、施設全体として、経年劣化や老朽化に計画的に対応し、計画的・定期的な点検・更新を図る。

## 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

#### (1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

#### (2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 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

学生からの意見・要望は、様々なチャネルを用いて収集されている。アドバイザー制度と学生対応窓口（ラーニングサポート、IT サポートセンター、児童教育支援室、健康栄養学科事務センター、ファッションインフォメーションセンターなど）では、直接、学生の生の声もたらされる。学生の意見をくみあげ、随時各学科及びアドバイザー教員にフィードバックされる。

全学的に、教育内容、資格取得支援、施設・設備等に関する満足度調査を春期、秋期の2回実施し、学生の意見・要望を把握・分析し、検討結果を学内で共有し、活用している。個別に回答が必要な意見・要望については、回答を作成の上、学生に対して掲示することでフィードバックが行われている。

個々の授業においては「授業改善のためのアンケート」を通じて学生の意見・要望が把握され、その授業の改善に生かされている。また、学期終了時に行われる「授業改善のためのアンケート」では、「樟蔭 UNIPA」から学生に結果がフィードバックされるとともに、大学全体の集計結果はホームページで公開されるなど、効果的に運用されている。

例えば、令和5（2023）年度卒業生に対する「卒業時アンケート」によると、本学で学生生活を過ごしてどの程度成長したという実感があるかとの問いに90%以上が「とても成長した」「ある程度成長した」と感じている。また、そのきっかけとして「卒業論文・制作」をあげるものが50%以上いることから、ゼミが充実していると言えるだろう。

大学院についても、学修支援に関する大学院生の意見・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」を実施するとともに、個別での対応により随時、意見・要望を受け付けて改善に努め、大学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は評価できる。

### 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

学生の心身に関する健康相談については、保健室が健康診断時の質問票で健康状況を把握し、健康相談ができる体制を整えている。経済的支援をはじめとする学生生活に関する

意見や要望については、学生支援課窓口や電話、メールで相談できる体制が整えられている。また本学では、在籍する障害学生が他の学生と同じように学生生活を送ることができるように、様々な支援を行っており、「学生支援関連部署連絡会議」で情報を共有し、合理的配慮に係わる事案を検討・決定している。

高等教育の修学支援新制度を活用している学生において不適合が認められた時、適宜面談等を行い、支援等が打ち切られないようサポートを実施している。

### 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

教学 IR 委員会が Web システムを用いて毎年実施している「学生満足度調査」では、大学の教育内容や施設・設備等について、学生の満足度を調査している。学修環境について、学生の意見・要望をくみあげ、同委員会で集約して学内へ周知し、担当部局において改善策が検討される。さらに、自由記述欄から寄せられた意見を集約し、とりまとめた上で、各担当部署において検討の上、個別に回答を作成し、教学 IR 委員会、学長室会議、部館長会等で協議される。学内教職員には、デスクネット回覧で集計結果を周知、学生へのフィードバックは「樟蔭 UNIPA」で行っている。

#### (3) 2-6 の改善・向上方策の提案

大学における教育を充実させていくためには、学生と対面でのコミュニケーションの機会を増やし、学生理解を進めることが肝要である。オフィス・アワーや授業だけでなく、その他の時間においてもできるだけ学生と関わることができるよう心がける必要がある。また、学生に対して直接教育活動を行う大学の教員が、自らの教授能力を向上させるために不断の努力を重ねることにより、学生の学修意欲を喚起するような授業を展開していくことも重要である。学生の意見、要望に対応し、本学が実施している様々なアンケートを活用し、学生の意見をくみ取りながら授業等の改善を進めていく。

学修支援に関する学生の意見・要望の把握は、個別の授業で実施される「授業改善のためのアンケート」や「大学に対する満足度調査」により、定期的に意見の聴取と把握が行われている。「授業改善のためのアンケート」については、大学全体の平均値は公開されているが、学科別や授業形態別などの改善に生かせるような分析が行われていない。ラーニングサポートと教学 IR 委員会を中心に、学科別や授業形態別など、さらなる改善に生かせるような分析を進め、より一層の授業の改善につなげる。

心身に関する健康相談については、保健室と学生相談室により、集計・分析が行われている。取り組みを継続するとともに、分析結果の活用を進めたい。

経済的支援に関する学生の意見・要望の把握は、学生支援課を中心に対応がなされている。「高等教育の修学支援新制度」や各種の奨学金の制度は、手続きが複雑であったり、書類が煩雑であったり、学生にとってはわかりにくいものも多い。学生支援課を中心に、学生に寄り添い、よりよいでわかりやすい支援を行い、経済的に困窮する学生の援助をすすめる。

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については、「大学に対する満足度調査」の記述回答とそのフィードバックにより、適切に行われている。学生の意見に対して真摯に対応し、具体的かつ計画的な改善に努める。

### 【基準 2 の自己評価】

教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それを周知して、アドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜が適正に行われている。ただし、学科や大学院の専攻により入学定員の不足や超過があり、令和 5（2023）年度の大学全体の入学定員充足率は 73.5%と近年では最も低い水準に落ち込んだ。主として「定員割れ」といった深刻な状況を真摯に受け止め、該当する各学部・学科や大学院各専攻で個別の事情に応じた改善・向上方を講ずるとともに、全学的な改革の努力が急務である。

学生に対する修学支援は、入学前教育などのフォロー教育から、アドバイザー教員の配置、サポートスクエアを窓口とする支援体制が構築され、教員と職員の協働による支援が確立されている。大学院生に対しても学部と同様、組織的な学修支援が行われている。

学生の社会的・職業的な自立に向けては、キャリアセンターを中心とする支援体制が整えられている。全学部共通カリキュラムとして「キャリアサポートプログラム」があり、3年生のキャリアガイダンス（年間 10 回程度）へとステップアップを図りながら学生個々の進路決定を支援している。キャリアセンター主催の行事に加え、学科ごとに特色のある就職支援プログラムも準備されている。大学院生については、キャリアセンターの支援と共に社会的・職業的な自立のための指導を各専攻で行い、キャリア形成の育成に努めている。

学生生活の安定のためには、キャンパスライフサポート（学生支援課・学務課）を中心として、保健室、学生相談室が設置され、学部ではアドバイザー制度、大学院では研究指導教員と連携した学生の経済的支援、心身に関する健康相談、心的支援が適切に運営されている。

本学における学修環境の整備は、IR・教育調査課を中心に、適切な改修及び継続的な整備が計画的に実施され、一般教室を含めた実験・実習室、情報処理室や学内 Wi-Fi 環境、図書館、体育館等の付属設備が有効に学生に提供されるよう維持管理されている。

最後に、学生・大学院生の意見・要望は、「授業改善のためのアンケート」や「大学に対する満足度調査」のデータを用いて情報収集が行われ、集計結果が設備の改善や授業改善に反映される仕組みが構築されている。また心身に関する健康相談については、保健室と学生相談室により、集計・分析が行われている。

以上により、基準 2 を満たしていると評価できる。

### **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**

###### **(1) 3-1 の自己判定**

「基準項目 3-1 を満たしている。」

###### **(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

##### **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**

組織的な体制のもと、全学、学部、学科、研究科、専攻の教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーが策定され、大学・大学院ホームページ等によって広く社会に周知されている。

ディプロマ・ポリシーは、建学の精神に基づいた教育目標や、資格取得に必要な能力を考慮するとともに、外部の有識者の意見も考慮しながら見直しも行われている。

##### **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**

各種の認定基準は、ディプロマ・ポリシーを踏まえて適切に策定され、「学則」及び学部ごとの「履修規程」に明記することによって、周知されている。単位認定基準は「学則」第 8 条の 2 及び「履修規程」第 24 条、進級基準は「学則」第 6 条の各項及び「履修規程」第 5 条の 2、卒業認定基準は「学則」第 6 条の各項及び「履修規程」第 5 条に示されている。学生に対して、新入生への入学時ガイダンスはもとより、在学学生に対しても、各学部学科が企画する新年度開始前の履修ガイダンスの機会に周知を図っている。

また、大学院人間科学研究科においても、単位認定基準、修了認定基準は適切に定められ、「学則」ならびに関連規定に明記されている（「大阪樟蔭女子大学大学院学則」第 4 章、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規定」）。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いる。

##### **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**

学生への周知を徹底するとともに、教職員に対してシラバス作成や成績評価の際に、書面及び学内ポータルシステム（樟蔭 UNIPA）等にて厳正な適用を周知している。また、卒業論文の客観的かつ体系的な評価の確立に向けたループブックを定め、卒業論文の認定基準の明確化を図っている。進級及び卒業の認定については、教授会の審議を経ておこなわれている。

大学院においては、「大学院学位規程」の審査基準に則って修士論文発表会及び口頭試問は専攻全教員による合議で、論文審査は主査 1 人、副査 2 人（人間栄養学専攻は 1 人）による合議で合否判定がなされる等、修了認定基準が厳正に運用される仕組みが整備されている。修了認定については、研究科会議の審議を経ておこなわれている。

### (3) 3-1 の改善・向上方策の提案

ディプロマ・ポリシーについて、社会情勢等に対応して必要な見直しを行うとともに、単位認定基準、進級基準を含めて、外部の有識者による点検・評価を受け、改善を図っていく。また、設置構想中のリベラルアーツ学科のディプロマ・ポリシーを作成する。

## 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

#### (1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

#### (2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学におけるカリキュラム・ポリシーの策定と周知は、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、及び大学院人間科学研究科において、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。

学芸学部では、各学科の教育目的を反映させたカリキュラム・ポリシーが策定され、児童教育学部においても、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を考慮しながらカリキュラム・ポリシーの策定がなされている。健康栄養学部では、「管理栄養士学校指定規則」（昭和四十一年文部省・厚生省令第二号）及び「栄養士法施行規則」（昭和二十三年厚生省令第二号）に定められた教育課程を満たしたカリキュラム・ポリシーが策定されている。

大学院では、専攻に共通のカリキュラム・ポリシーとして「学際的かつ総合的な人間科学研究の視点を養うことを目的として、全専攻共通の科目（人間科学研究方法論）を設置する。」「より高度な専門知識を体系的に修得し実践力を養うことを目的として、専攻科目を設置する。」「大学院での学びの集大成である学位論文の作成又は課題研究の遂行を目的として、研究指導科目を設置する。」という 3 つの項目を策定しており、さらに専攻ごとにそれぞれの分野に合致したポリシーを追加する形で策定している。

学部、大学院のカリキュラム・ポリシーはホームページへの掲載等によって社会に表明している。また学生、大学院生へは、新学期の履修ガイダンスや配布冊子等で周知を図っている。

### 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

各学部、大学院ともカリキュラム・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。

### 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

本学では、入学前教育の実施、「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。

例えば健康栄養学科では、初年時に設定している学科基礎科目の「化学」「生物学」、学士課程基幹教育科目の「アカデミック・スキルズ A・B (健康)」は、高等学校教育から大学教育への連続性・持続性から学科独自に設定する科目である。また、ディプロマ・ポリシーに定められた専門能力の達成に向けて、学びを統合させるための専門科目「健康栄養研究」、及び「卒業論文」の完成に向けた学修を適切に行うための専門科目「演習 I・II」を配置している。加えて、学生が4年間の学びの全体像を捉えながら、各科目の学びを進められるよう1年次秋期の「アカデミック・スキルズ B (健康)」の中で、カリキュラムマップの説明及び学科の専任教員による各分野の特徴や科目間の関連について気づきを促す授業を行っている。

また、各科目の位置づけ及び到達目標について、学生・教職員双方の共通理解を高めることを目的としたカリキュラムマップを作成している。さらに、カリキュラムマップに則ったシラバスが作成されているかどうかの点検（シラバスの第三者点検）を実施し、教育課程の質の担保を図っている。なお、シラバスには各回の予習・復習の内容と時間を明示するとともに、学期ごとの履修科目の上限を原則24単位とするCAP制度を実施し、単位制度の実質を保つ工夫を行っている。

### 3-2-④ 教養教育の実施

本学では、教養教育にあたる学士課程基幹教育科目と専門教育にあたる所属学科専攻科目を教育課程の2つの柱としている。この2つの柱について、学芸学部では学士課程基幹教育科目を32単位以上、所属学科専攻科目を62単位以上修得することを定めている。児童教育学部では学士課程基幹教育科目を18単位以上、所属学科専攻科目を76単位以上修得すること、健康栄養学部健康栄養学科管理栄養士専攻では学士課程基幹教育科目を18単位以上、所属学科専攻科目を70単位以上修得すること、健康栄養学部健康栄養学科食物栄養専攻では学士課程基幹教育科目を18単位以上、所属学科専攻科目を62単位以上修得すること、を卒業認定基準の一つとして定めている。

また学芸学部では、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開放することで、教養教育と学科専門教育の体系的連続性の強化を実施した。健康栄養学部では、高等学校教育から大学教育に至る連続性・持続性を意識して、学科基礎科目や学士課程基幹教育科目に学科独自の科目を設定して対応している。

その他、ライティング・ヘルプ・デスクの設置、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、特に留学生に限らず国内学生の日本語能力向上教育の充実を継続している。

大学院教育における教養教育は、学部教育におけるそれとはやや趣が異なり、ディプロマ・ポリシーに掲げる「文化の進展に寄与できる能力を有する(文化教養性)」を教養とし

て設定している。そのために例えば「人間科学研究方法論」という科目が設定されており、そこでは3専攻の教員がリレー形式で講義をし、すべての専攻の大学院生が一堂に受講することで、自身の専攻に偏らない幅広い知識を身に着けることができるようになっている。

### 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

全学的な組織としてFD・SD活動推進委員会を設置し、令和5(2023)年度においても継続的に学内研修を行うなど、教授方法の改善を進めている。特に教員による草の根的なFD活動として多様な研修会や授業公開が、令和5(2023)年度も継続的に実施されてきた点は評価できる。令和5(2023)年度は19回の学内研修が実施され、具体的には、「科研費にチャレンジ(2023/5/25、7/5、3/26)」、「アセスメントを活用したFD・SD(2023/6/22、11/23)」、「本学の教育の魅力を高め発信するには(2023/6/22)」、「生成AIの動向と教育現場での活用について(2024/1/25)」など、幅広いテーマで、昨今の社会事情に即した内容の研修会が継続的に実施された。

また、これらFD・SD活動は「News letter」として大学ホームページにて公開されている点も評価できる。また教育課程及び教授法に関して、外部委員による点検・評価会議において説明し、点検・評価を受けている。

学芸学部では、カリキュラム・ポリシーの教育方法として、アクティブ・ラーニング、PBLなどを取り入れることを重視し、主体性、自律性を育む授業内容・方法の改善を図っている。また、全学科を通じて専攻科目に関わる4年間の総合的な学修成果の評価は「卒業論文」によって行うこととしている。その際、複数教員による評価ルーブリックを活用し評価している。

児童教育学部では、授業にICTを積極的に取り入れ、学生の主体的な学びの促進を目指している。具体的には、「教育の方法及び技術(情報通信技術の活用含む)」を中心に、「初等教科教育法」などの授業内においてもICTを用いた教授法の修得を進めている。また、教員に自由に授業の質問ができる時間を設定しており、新入生の不安解消に努めている。

健康栄養学部では、管理栄養士専攻と食物栄養専攻とも専門的能力を身につける必要があることから、実践的能力の向上を目指した学修指導を適切に実施している。学外での臨地実習を実施する際には、実際に実習に参加する1学年下の段階から事前指導を実施し、実習を終了した学年の実習報告会には必ず1学年下の学生が参加することで横の連携だけでなく縦の連携も重視し、資格に必要な大学人としての専門的知識だけではなく社会人としての自律を身につけるよう工夫している。

「コロナ禍」及び「コロナ禍」後における効率的な授業実施に向けた全学的な取り組みとして、令和5(2023)年度も、対面授業、ハイブリッド型授業、オンライン(同時双方向型・オンデマンド型)授業の3形態での実施を継続した。また、各部署が連携を取り合いながら、教学におけるオンライン、ハイブリッド授業に活用できる技術やスキル、知識の共有が行われたことは評価できる。令和2(2020)年度から、manaba上にて、「草の根FD活動」として、オンライン・オンデマンド型授業科目がオンライン授業見学のために公開されている。幅広い分野でのオンラインツールの活用と活用方法の向上を教員内で検討し、令和5(2023)年度は、14科目が公開された。

大学院では、ICTを利用した工夫が活発に行われており、遠隔教育などが導入される場

合もある。特に、研究を進める上で大学院生と指導教員とが相談をする場合、ICTを利用して密に意思疎通及び議論することは教育効果を高める非常に有効な手法であると考えられる。また、FD 研修等は学部教育と共通で行われており、大学院に特有の問題は研究科代表者会議や専攻会議（いずれも大学院担当教員の会議）で共有され、議論されている。

### **(3) 3-2 の改善・向上方策の提案**

各学部、各専攻の今後の方針は下記である。

学芸学部では、次年度に向けて、設置構想中のリベラルアーツ学科のカリキュラム・ポリシーを策定し、その他のカリキュラム・ポリシー及び教育課程・教授方法について社会情勢等に対応して必要な見直しを行うとともに、外部委員による点検・評価を受け、改善を図る。

児童教育学部では、令和 6（2024）年度入学生からコース再編を行ったことから、既存のカリキュラムとの混同が起こらないように、教員間での情報共有を徹底し、学修者本位の学びを提供できるようにしていく。

健康栄養学部では、現状の取り組みを継続しつつ、教員の負担という視点も重要である。例えば、初年次教育である「アカデミック・スキルズ A（健康）」を少人数のゼミ単位で運営していくには、コーディネイトを担当する学年担任教員の負担が大きい。また、「健康栄養研究」「卒業論文」の他、学外での臨地実習科目、国家試験対策科目等においても、学生の主体的な学びを生み出す授業運営を行うには、年々変化する学生への更なる対応が求められている現状がある。これらについては、今後の課題である。

臨床心理学専攻では、現在の体制や取り組みを今後も継続的に運用していくものとする。

人間栄養学専攻では、社会人が修学しやすい教育課程（昼夜開講）としているが、今後、大学院生のニーズを反映させたカリキュラムの在り方を検討していくことも必要であろう。その一環として、対面授業及び対面指導を基軸とした遠隔授業の方法の検討を引き続き進める。

化粧ファッション学専攻では、現在の取り組みを今後も継続していく。一方、専攻設置当初から社会状況も変化があり、それに即したカリキュラムに改編するため、令和 7(2025)年度カリキュラムより一部科目の名称変更や廃止統合を予定し、より時代とポリシーに則した学びの体系が構成されることになっている。

## **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**

#### **(1) 3-3 の自己判定**

「基準項目 3-3 を満たしている。」

#### **(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

### **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**

三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価の方法として、アセスメント・ポリシーを策定し、ホームページで広く周知を図っている。ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果は、必修科目の修得により一定の学修成果が保証できるよう、点検・評価を行っている。

学部教育においては、全学部、全学科、卒業論文・卒業制作が必修科目となっていることから、学科ごとに卒業研究発表会及び論文審査会等の機会を設け、4年間の学びの点検を行い、学修成果の点検・評価の機会として運用している。教育課程レベルでは、成績評価基準を明確に定め、全学的に「A評価」（80～89点「到達目標を十分に達成している」）を到達目標とすることが定められていることから、学部、学科で成績分布を確認することにより、学修成果の点検・評価が可能となっている。

学生による主観的な学修成果の点検・評価は、入学時と卒業時における成長の実感度、キャンパスライフへの満足度、予習・復習の時間、就職満足度等の各種アンケート調査を行っている。また、基礎力測定テスト「PROG(株式会社リアセック)」及び「GPS・Academic(株式会社ベネッセ i-キャリア)」の結果、資格取得状況、就職状況等を把握し、総合的な点検・評価に努めている。学修の成果を示す指標の一つである資格取得に関して、学科ごとの特色に応じて多様な資格・免許を取得している状況にある。学芸学部国際英語学科では、国際標準規格であるCEFR-Jに基づいた客観的な評価を行い、4年間での英語運用の伸長の記録を共有している。また、学芸学部ライフプランニング学科におけるファイナンシャル・プランニング技能士(国家資格)、心理学科の精神保健福祉士国家試験の受験状況、合格率、合格者の就職先などを取りまとめ、学科としての学修成果の評価に用いていることは評価できる。児童教育学部においては、令和5(2023)年度卒業生の大多数が小学校教諭1種免許、幼稚園教諭1種免許、保育士資格を取得し、卒業生の就職率100%を達成している。健康栄養学科においても、管理栄養士専攻では、管理栄養士国家資格の令和5(2023)年度合格率は98%と高い資格取得率を維持しており、さらに令和5(2023)年度の栄養教諭1種免許取得者は11人であった。食物栄養専攻においては、令和5(2023)年度の栄養教諭2種免許取得者は6人、中学校・高等学校家庭科教諭1種免許取得者が10人であった。

大学院教育においても、学修効果の最小単位である科目の成績評価及びその点検は学部教育と同じく厳正に行われており、その点に問題は無い。大学院生個々の学修成果については、ほぼ毎週実施される事例検討会(臨床心理学専攻)や「人間栄養特殊研究」(人間栄養学専攻)、「化粧ファッション学特殊研究1、2」(化粧ファッション学専攻)において、専門的知識や視点、技能等について評価可能である。

これらの点検・評価について、外部の有識者による点検・評価を受けている点が評価できる。

### 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

本学では「樟蔭 UNIPA」に学生個人の学修ポートフォリオである学生カルテを備えている。学生カルテには、学士課程基幹教育科目と各学科の専攻科目の単位の取得状況や履修状況の確認ができる機能がある。学士課程基幹教育科目の単位の修得することで、情報

リテラシー、論理的思考力、自己管理能力、問題解決力、チームワークの能力の伸びをレーダーチャートで確認することができる。また、学科専攻科目の単位を修得することで、学びの状況をレーダーチャートで確認することができる。例えば児童教育学科の単位を修得することで、子どもの教育と心理についての知識の修得、子どもの保育に関する専門知識の修得、保育の指導法と表現技術の修得、保育実習に必要な知識や技術を理解し、実践力の修得、地域に根ざした子育て支援の専門知識と実践力の修得、幼稚園・小学校の教員免許状に関する知識の修得、小学校の教員免許状に関する知識の修得、中学校（英語）の教員免許状に関する知識の修得、学んだ知識を発展させ実践・応用する力の修得の能力の伸びをレーダーチャートで確認することができる。このように学生は「樟蔭 UNIPA」で自らの学びの状況・達成状況をいつでも振り返ることができる。学生は1年間の学修成果をふりかえり、これからの目標を入力する。アドバイザーがそれに対してコメントを記載し、学生にフィードバックを行っている。

学科ごとにも取り組みを行っており、児童教育学部では、「教職課程履修」カルテが導入され、自己評価と教員からのフィードバックを総合的に管理するシステムが構築されている。健康栄養学部では、春秋semesterの成績確定後に「学生情報交換会」を開催し、学生に対する学修指導方法について教員間で差がでないよう、学修状況の共有や意見交換を行うシステムが確立され、運用されている。

また、新入生の歓迎や新しい大学生生活への円滑な移行を支援するために、在学2、3、4年生がピアカン（ピア・カウンセラー）として入学前の交流企画や新入生オリエンテーションに参加していることは評価できる。この取り組みは、履修登録やそのほかの大学生活における諸問題を未然に防ぐ役割を果たしていると思われる。

大学院教育においては、教育改善に向けてのフィードバックも行われている。大学院は学部 비해学生数が少ないため、教員は大学院生ごとのケースをよく理解している。修士論文発表会や大学院生による研究報告会、専攻会議等の機会を生かして、大学院生一人ひとりがどのような学びの状況にあるかについて共有され、これらの機会を通して、教育内容・方法及び学修指導等の改善に向けて、専攻教員にフィードバックされる仕組みとなっている。

### **(3) 3-3 の改善・向上方策の提案**

今後も継続して、点検・評価及びフィードバックに関する取り組みを実施していく一方で、多様な IR (Institutional Research) 情報による学修成果の把握と分析の結果を、教育内容・方法、学修指導の改善に活用できるよう改善を努める。また、アセスメント・ポリシーの定期的な見直しや、学生による学修ポートフォリオの活用状況等を点検・評価し、さらなる改善を図っていく。外部委員による点検・評価会議において説明し、点検・評価を受け、改善を図る。

### **【基準3の自己評価】**

本学では、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と評価できる。人間

科学研究科においても、おおむね教育目標に沿った成果をあげており、学位の審査基準を含め適切な実施が行われている。

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できるシステムの構築と運用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**

##### **(1) 4-1 の自己判定**

「基準項目 4-1 を満たしている。」

##### **(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

#### **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**

学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制として、学長と副学長・法人本部事務局長からなる学長室会議を設け、重要案件を協議確認する仕組みを整えている。また、学長が議長となる部館長会においては、教学マネジメントに関わる諸事案について審議し、学長の決定に寄与することができるようにしている。学長は、大学運営について連絡・調整する大学協議会の議長も務めることで、大学全体に対してもリーダーシップを直接発揮することが可能となっている。

#### **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**

学長を補佐する副学長には、学修支援、学生支援、入試・広報、学術研究支援、地域産官学連携、国際化推進、IR (Institutional Research)、点検・評価、人事の計九つの分野を分担する体制を敷いている。また、各種委員会を主催する部長・館長や学芸・児童教育・健康栄養 3 学部の学部長と、人間科学研究科長を学長が任命する。それらのメンバーを構成員とする部館長会を学長が主催することで、学長の権限を各メンバーが適切に補佐しながら大学運営を遂行できる体制を構築している

#### **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**

上記のようなそれぞれの会議体において、学長室会議には法人本部事務局長が、部館長会には部長級以上の職員、大学協議会には課長級以上の職員が出席することとなっており、教職協働が有効に機能するような体制を構築している。また、各種委員会の構成メンバーとして各部門の職員が配置されて議論にも参加し、諸事案について職員が適切に対応できるよう努めている。

##### **(3) 4-1 の改善・向上方策の提案**

制度的には、学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐・運営体制があり、そこに教員と職員の適切な配置ができています。今後は、教職員間のいっそうの情報共有と意思疎通を図り、この補佐・運営体制がさらに有効に機能するように、チェックと改善に努め、更なる教職協働の充実を実現していく。

## 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

#### (1) 4-2の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

#### (2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 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

本学は 3 学部 7 学科・大学院 1 研究科 3 専攻を設置しており、それぞれの教育目的を達成するための適切的な教育課程を構築し、それに必要な教員数を確保、配置している〔表 4-2-1〕。

〔表 4-2-1〕専任教員数（令和5（2023）年4月1日現在）

学部	教授	准教授	講師	助教	助手	計
学芸学部	28	23	7	2	0	60
児童教育学部	9	7	7	0	1	24
健康栄養学部	6	6	5	0	0	17
計	43	36	19	2	1	101

学部の種類及び規模に応じ定める専任教員数は、「大学設置基準」別表第一（第 13 条関係）により必要な教員数を配置しており、大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数は、別表第二（第 13 条関係）により必要な教員数を配置しており、必要とされる教授数についても充足している。

資格取得などに係る課程に必要とされる教員については、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などにに基づき、適切に配置している。

大学院については、大学専任教員のうち教授 20 人、准教授 9 人、講師 1 人、計 30 人が担当している（学部と大学院の兼務）。このうち 20 人が研究指導教員であり、「大学院設置基準」第 9 条及び「平成十一年文部省告示第百七十五号」に定める研究指導教員数を満たしている。また博士号所有者 19 人を配し、専門性を担保し教育の質を保証するよう努めている。

教員の新規採用に関しては、学長自らが中心となって、各学部・学科、専攻の事情を聴取し、それをもとに次年度の教員採用計画を立案、理事会の承認を得た上で募集を行っている。採用にあたっては、「大阪樟蔭女子大学教員選考規程」、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」に準拠し、研究業績や教育経験などについて各学科における選考を経た候補者について、全学的な観点から人事担当の副学長を委員長とする人事選考委員会においても慎重に検討して学長に上申し、採用の可否を決定している。また、昇任に関しては、上記の諸規定に加えて「大阪樟蔭女子大学昇任（教員）に係る手続きに関する内規」に準拠し、運用している。

以上のように、本学では法令及び学内の諸規程に則して教員の採用・昇任を行っており、適切な教員の確保と配置について努めている。

また、大学院研究科担当教員は、大阪樟蔭女子大学の専任教員中より選考するものとしており、新たに研究科担当教員を任命する場合、又は授業担当教員が新たに研究指導を担当する場合は、「大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程」をもとに、研究業績、教育実績、担当科目に対する専門性などの審査を通じて判定している。

#### 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

本学における FD (Faculty Development) 活動は、「FD・SD 活動推進委員会」が中心になって企画・立案・実施している。その中で最も大きな特徴とも言うべきは、教員側のインセンティブも考慮して、全専任教員を対象とした FD ポイント制を実施していることである。下の表のようにポイントを設定し、様々な FD 活動に参加することで所定のポイントを付与することとしている〔表 4-2-2〕。

〔表 4-2-2〕 FD ポイント制

内容	ポイント
FD関連の講演会・研修会への参加、出席	1
授業オープンウィークにおける見学者の受け入れ (ただし、公開回数は関係なく、1回以上公開すれば、1ポイントとする。)	1
授業オープンウィークにおける授業見学 (ただし、見学2科目目からは1ポイントとする。)	2
FD関連の講演会・研修会における講師を務めた場合	3
学外におけるFD関連の研修会への参加、出席	3

この FD ポイント制では、専任教員は 7 ポイント、新任専任教員は 9 ポイント以上を目安に獲得するよう推奨している。各教員のポイント獲得状況は、年度初回の教授会にてフィードバックするとともに、顕著なポイントを獲得した教員に対しては、学長による顕彰を行っている。なお、上記のポイントの基準について、FD に係るイベントが増えたこと等に伴い、年間の平均取得 FD ポイント数が増加したため、令和 6 (2024) 年度からは専任教員は 10 ポイント、新任専任ポイントは 12 ポイントに基準の修正を行った。それに伴い、顕彰対象のポイントも、20 ポイントから 25 ポイントへ修正された。これらは、自主的な研修である FD の回数及び内容の充実の成果とである。そして、この FD ポイント制に対応する形で、本学の FD 活動は、各種教員研修、授業公開・見学、「授業改善のためのアンケート」を三つの軸として構成している。加えて、学外で実施されている各種 FD 研修への参加を促すべく、それらの情報提供についてメールなどを活用して積極的に行い、研修の機会を増やすよう努めている。

#### A 各種教員研修

これは、全教職員を対象とする春期・秋期各 1 回以上の「FD・SD 研修会」を実施してお

り、令和 5（2023）年度は、6 月 22 日に学長が講師を務め「本学の教育の魅力を高め発信するには」と題した研修会を開催して 59 人の専任教員が参加した。令和 6（2024）年 1 月 25 日に「生成 AI の動向と教育現場での活用について」と題し、外部講師を招いて研修会を開催し、専任教員 68 人が参加した。また、「学長と“樟蔭”について語る会」と銘打った、本学の歴史やミッションなどについての理解を深めてもらうことを目的として年度開始直後に実施する「新任教員研修」なども行っている。

## B 授業公開・見学

本学では、平成 20（2008）年度から、教職員が希望する授業科目を見学する制度を実施している。平成 25（2013）年度秋からは全授業期間を公開・見学対象とし、更に現在では学期途中に「(授業公開・見学)推奨ウィーク」を設けて、その推進を図っている。令和 5（2023）年度は、春期は 5 月 8 日～7 月 31 日、秋期は 10 月 2 日～1 月 22 日が「(授業公開・見学) 推奨ウィーク」であった。また、令和 2（2020）年度以降の「コロナ禍」の期間においては、LMS（manaba）によるオンデマンド型授業についても公開者を募って見学を実施し、事後にはそこでの知見を持ち寄って研修会を開催するなど、オンデマンド型授業についての優れたノウハウや先進的な取り組みの共有化も図っており、年々授業改善についての意識の高まりとその成果がアンケート等でも検証されている。

## C 学生による「授業改善のためのアンケート」

Web システムを用いたアンケートによって、各学期末に実施し、その結果を授業担当教員に返却して、授業改善に役立てている。また、アンケートの結果は全て 大学ホームページに公開し、授業改善の検証に活用している。加えて、学期中頃に授業科目毎の「中間アンケート」実施を促し、学期中における授業改善への働きかけも行っている。

以上のような 三つの柱に加えて、近年では FD・SD 活動推進委員会がオーガナイザーとなりながら草の根的な活動としてサロン形式で意見交換の場も設けるなどしており、それについても常に一定数の参加者を集めることができている。形式ばった会ではなく、教員それぞれが本音で悩みや改善点を共有できるのが特徴である。令和 5（2023）年度は、各学科の学びや教員の取り組みを体験しあうことや、学内の各種申請に関する手続きをテーマに SD サロンを 3 回開催し、アフター・コロナに向けて本学の教育の魅力を高めることや 1 年間の教育活動のふりかえりをテーマに FD サロンを 2 回実施した。上記以外にも、毎年、研究倫理ならびに人権研修に関する研修会を開催し、それらへの参加は義務付けており、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めている。

なお、FD・SD 活動推進委員会が実施した取り組みについては、大学ホームページに公開して広く周知することに努めるとともに、年度末には、「Newsletter」を発行して、その年度の活動のふりかえりを行っている。

### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

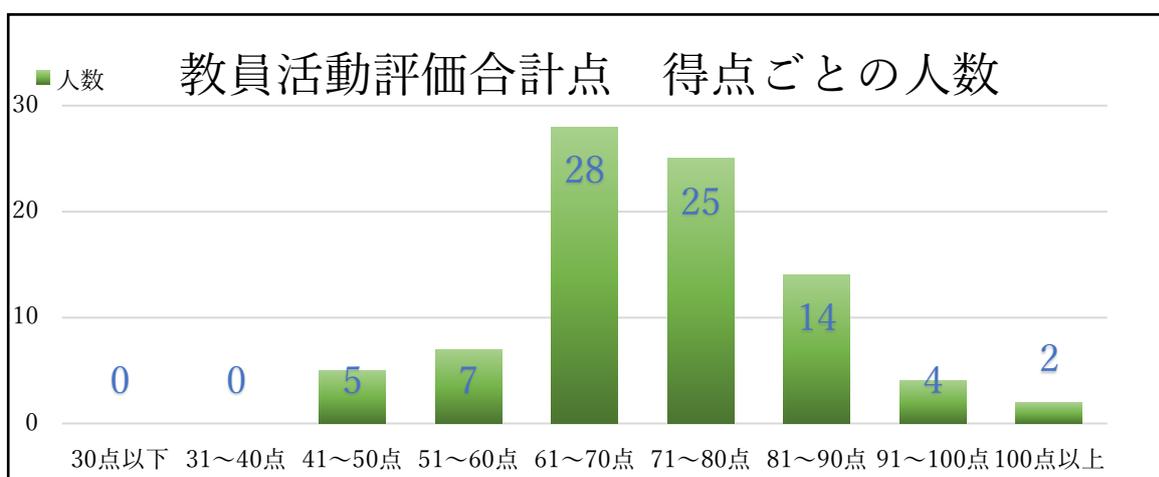
「大学設置基準」上必要な専任教員数及び教授数を確保するために、教員人事に係る教職員（学長室会議構成員及び各学部長、学科長、IR・教育調査課職員）が「大学設置基準」

の理解を深め、適切に後任補充などの人事手続きを進める。あわせて、これまで同様、資格取得などに係る課程に必要なとされる教員について、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置する。

新規採用や退職者の後任補充などの際は、履歴書、業績書などにより、研究業績、教育実績、担当予定科目に対する専門性などを確認する一方、教育能力を判定するために、模擬授業を実施し、教育能力、指導力を確認の上、教員を採用する。なお、今日の大学においては、学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う機会を確保するという観点などから、実務家教員の確保が必要とされている。本学でも「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」や「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」に基づきつつ、実務上の業績を審査の上、適切な職位で採用するように努めていく。

FD・SD活動推進委員会が中心となってこれまで行ってきた地道な活動を継続、促進することに加えて、それらの活動がどのような具体的成果につながっているのかを検証することが必要な段階に至っていると認識される。また、各種の研修で取り扱うテーマについても、大学としての教育の質保証を意識したマクロ的な要素を積極的に組み込んでいく。なお、本学では、現在「専任教員活動評価」はこれまでの4年間の蓄積を踏まえて、更に効率的かつ教員の積極的な教育活動を誘引するような制度として構築することを目指す〔表 4-2-3〕。

〔表 4-2-3〕 令和 5 (2023) 年度専任教員活動評価 結果得点分布



### 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

##### (1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

##### (2) 4-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

#### 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

## の取組み

平成 28（2016）年 4 月に改正施行された「大学設置基準」第 42 条の 3「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、ならびにその能力及び資質を向上させるための研修（第 25 条の 3 に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。」の趣旨を踏まえ、職員の資質能力の向上に努め、その一環として SD 研修を実施している。

令和 5（2023）年度は、事務職員について、令和 2（2020）年度以降に部長代理・課長代理・係長に昇格・昇進した者 13 人を対象に研修の案内をし、8 人が受講（夫々異なる研修として 8 月～12 月に受講）した。また、学長や事務職員（役職者）が講師となり、それぞれの専門分野等に係る研修を実施した。具体には、受講希望者に対して、JMP ソフトを使い統計的な見方や分析ができるようデータサイエンス系研修（8 月 2 日・8 月 4 日・8 月 7 日）を実施、また、管理職全員と一般職の希望者に対して、経営戦略やマーケティングの基礎的な知識等に関する研修（8 月 28 日・8 月 30 日）、決算書・予算書の基礎的な理解が進むよう経理研修（9 月 4 日・9 月 5 日）を実施した。更に、新任の職員については、大学運営に積極的に携わる力を涵養することを目的として、3 カ月間（4 月～6 月）の研修を経て、本配属を行った。

また、大学教員、事務職員に対して受講を推薦、案内した南大阪地域大学コンソーシアム開催の FD・SD 合同研修（8 月 21 日）には、大学教員 5 人、事務職員 1 人が受講し、大学コンソーシアム京都開催の研修（10 月 28 日）には、現職理事 2 人が受講した。更に、学生募集力強化が喫緊且つ最重要課題である中で、大学教員、事務職員に対して、どのように入試広報戦略を考えていくべきかの視点を得るため、入試広報戦略での手腕が広く知られている近畿大学の世耕石弘氏に研修（9 月 27 日）の講師を依頼し、教員 7 人、事務職員 43 人が受講した。

### （3）4-3 の改善・向上方策の提案

SD 義務化の趣旨を踏まえ、本学がその使命を十全に果たせるよう、重要課題として職員力の育成に取り組んでいく。SD の義務化を単に研修制度の充実のみではないと考える。責任ある仕事を通じて力量をつける OJD（On the Job Development）の重要性を認識し、自らの業務の中での課題を抽出し、解決に向けた政策・対応策を立案して、その対応策を多様な関係者と共に実施に移す力をつけられるようにしていく。

また、令和 5（2023）年度の SD 研修については、年間を通して外部への研修や、内部での研修も充実させてきたが、令和 6（2024）年度についても、業務の閑散期等、比較的教職員が出席しやすい時期に実施するように計画し、複雑化する業務内容と課題に対応できるような研修の設定に努め、職員の能力向上を図り、実効性を高めることで迅速な意思決定ができる組織づくりを図る。

## 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

##### (1) 4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

##### (2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、「大学設置基準」第 40 条の 3 に基づき、教育研究に相応しい環境の整備に努めており、所属する専任教員全てに対して、個別の研究室を準備し、研究に従事できる環境を整備している。

また、専任教員に対する研究支援として「大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項」に基づき、一定額の個人研究費を支給している。一方、コンプライアンス及び研究倫理に対する体制の確立と強化のため、「研究倫理委員会」を設置し、諸規程を整備するとともに、厳正に運用している。

#### 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

研究室は、翔空館 7 階～9 階のフロアや、実験実習施設を頻繁に利用する分野においては、当該実験実習室の周辺に配置しており、研究に必要とされる広さや IT 環境などを備えている。また、文部科学省が定める「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」「研究活動における不正行為への対応などに関するガイドライン」を踏まえ、公的研究費の適正な運営・管理、研究費の不正使用や研究活動における不正行為の疑いが生じた際に、迅速に対応するための諸規程を整備し、ホームページにおいて周知・公表している。当該ホームページでは、単に諸規程などを公表するだけでなく、それらの規程に基づき本学で実施された研究計画などの審査結果や、本学で獲得した科学研究費補助金などの外部研究資金の採択状況についても掲載している。

あわせて、令和 3（2021）年には、関西圏のダイバーシティの推進と全国への情報発信を行い、研究環境整備、研究力向上、女性管理職への登用促進などに取り組んでいる奈良女子大学などを中心とした「関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク」に継続的に参画し、女性研究者が連携機関の研究者や技術者などと新たな共同研究を立ち上げることや課題の発掘・計画提案などを目的とした異分野交流会などの関西圏女子大学連携プロジェクトについて、学内周知を行い、ダイバーシティの推進に取り組んでいる。

#### 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では規程に基づき、公的資金による研究費の使用ルールやそれに伴う責任、実際に不正行為と判断される事例などの理解を深め、適切な研究実施への意識を高めるため、また、研究活動における不正行為を未然に防止し、公平な研究活動を推進するために研究者の倫理規範の向上を目的として、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施しており、令和 5（2023）年度は 7 月 13 日～8 月 9 日にオンデマンド型の研修会を実施した。この研修会は所属教員及び公的研究資金の事務に携わる教職員全員に受講を義務付け、大

学院生及び学生も受講を可能としている。あわせて、研究倫理意識の向上や不正行為の防止を目的として、所属教職員、学生に向けて、年4回ポスター掲示により、啓発活動を実施している。

また、公的研究資金の不正防止の取り組みとして、公的資金の採択者に対して日本学術振興会が発行する、「科学の健全な発展のために—誠実な科学者の心得—」や、学内諸規程に基づく、予算執行に係るマニュアルを配付し、適切な研究実施を促している。なお、本マニュアルの内容については、毎年度事務手続きの際に教員から受けた質問などを適宜反映して、より分かりやすく適切な研究費の執行が可能となるよう改訂している。

#### 4-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では、上述の専任教員全員に支給する個人研究費以外の研究活動への資源の配分として、学長裁量経費による、特別研究助成費の制度がある。特別研究助成費は「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程」第1条で「専任教員の教育、又は学術・研究活動を更に充実させるため、教育・研究上及び本学教育の振興に有意義と認められるもので、その成果に十分な見通しが得られるものに対し、交付する」と定められており、本学専任教員が自由に研究テーマを設定し、申請できる研究助成の制度である。具体的内容としては、「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則」に定めるとおり、「申請区分A」は申請額の上限を200万円とし、

- a 科学研究費等の学外補助金に研究代表者として申請する研究課題
- b 本学の教育振興に資する研究課題
- c グランドデザイン「美 Beautiful」に関わる研究課題

以上のa～cのいずれか区分にて応募することとしている。また、「申請区分A」に当てはまらない研究課題については、「申請区分B」として申請額の上限50万円で申請を可能としている。申請された研究課題は、本学の学術研究委員会において評価作業を行い、その評価結果を参考に、学長が採択する研究課題を決定している。近年の特別研究助成費の申請状況・採択結果は以下に示すとおりである。

〔表4-4-1〕特別研究助成費申請件数・採択件数

	2020	2021	2022	2023	2024
申請件数	13	14	13	10	5
採択件数	4	3	5	5	2

※ 令和6(2024)年度の特別研究助成費は令和5(2023)年度中に申請・採択がなされている。

#### (3) 4-4の改善・向上方策の提案

現在でも既に、本学では研究環境の整備と適切な運営・管理を実施しているが、引き続き法省令などの改正に合わせて、適宜、学内諸規程などの見直しを行い、適切な管理・運営に努める。また、研究活動における不正行為を未然に防止し、適切な研究活動を推進するために、文部科学省・日本学術振興会など、関係機関の情報収集に努め、適切に研究が

実施できるよう、充実した研修会や不正の発生を防止する手続きの検討を進める。

研究活動への資源の配分として、自由に研究テーマを設定して申請できる特別研究助成費制度を設け、本学の研究活動を推進しているが、本制度では研究計画書の評価結果を参考に採択課題を決定するため、研究計画書自体の完成度が重視される傾向にあり、研究テーマの新規性や重要性などを考慮した制度の運用についての検討を行う。

#### 【基準4の自己評価】

本学では、学長がリーダーシップを発揮できるよう、部館長会を核とした教学マネジメント運営体制を構築し、副学長が補佐しながら職員を適切に配置して、それらの組織を機能させることで、本学の教育の使命・目的を達成できるよう、常に機動的な教学マネジメントを行うよう努めている。

教員の配置については、「大学設置基準」に準拠して、適切な教員数を確保するよう努力しており、教員の採用・昇任についても、学長を中心に策定した年次計画に基づき、人事選考委員会の厳正な審査のもと、適切に行っている。教員のFDについては、FD・SD活動推進委員会を中心に、本学独自のFDポイント制を運用することで、組織的、あるいは自発的な研修が開催され、多様な方法で教育内容・方法の改善と工夫への取り組みを実施できている。

職員の資質・能力の向上に関しては、平成26(2014)年から3年の期間を区切りながら計画的に各種の研修を継続して実施してきている。ただ、令和2(2020)年度からについては、折からの新型コロナウイルス感染症拡大への対応に追われ、遅滞ぎみであったことは免れなかった。本学の使命達成に貢献できる職員への成長を促すべく、今後さらに効果的な研修の検討と実施を推進していく。

研究支援については、専任教員に対する研究室の準備や個人研究費の支給などによって研究支援に努めている。それとともに、不正行為を防止し適切な研究を推進するよう、各種規程を整備するとともに、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施し、啓発活動にも努めることで、研究倫理の確立と厳正な運用に意を用いている。さらに、特別研究費助成制度を設けて、積極的な研究活動への物的な資源配分についても実施している。そこでは、科学研究費などの学外補助金に申請する研究課題についての枠を設けており、外部資金導入へのインセンティブも図るようになっている。

以上のような点から、基準4の評価項目を満たしていると判断する。

## **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**

##### **(1) 5-1 の自己判定**

「基準項目 5-1 を満たしている。」

##### **(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

#### **5-1-① 経営の規律と誠実性の維持**

法人の目的は、「学校法人樟蔭学園寄附行為」第 3 条において、「この法人は、女子教育の普及を図るため、教育基本法及び学校教育法に基づいた学校教育を行い、社会が求める高い知性と豊かな情操を兼備した人材を育成することを目的とする」と明確に定め、この「寄附行為」なら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。

令和 2（2020）年度末に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」をもとに、「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定し、令和 3（2021）年度に第 1 回目として、その遵守及び取り組みの実施状況について点検（令和 4 年 1 月 31 日付）を行い、実施（適合）状況を公開した。令和 5（2023）年度は第 3 回目の点検（令和 6 年 2 月 1 日付）を行った。前回第 2 回目（令和 5 年 2 月 1 日付）及び今回第 3 回目の点検にて実施していないとした 2 点（理事への研修機会の提供と充実、評議員への研修機会の提供と充実）については、ガバナンス機能をより強化していくためにも、次年度には実施できるよう具体的に計画するとして、学園ホームページにて公表した。

組織倫理については、「学校法人樟蔭学園就業規則」第 3 条において、「学園は、職員の基本的な人権を尊重し、福利の増進を計り、職員は、職場の秩序を守り、職務を理解し、相互にこの規則を遵守し、学園の発展に努めなければならない」と明確に定め、教職員に高い倫理性を有した責任ある行動を促している。

情報の公表については、「学校法人樟蔭学園情報の公開及び開示に関する規則」に基づき、「私立学校法」第 63 条の 2 の第 1 号に定める事項の寄附行為、同第 2 号に定める監査報告書、同第 3 号に定める財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び役員名簿など、同 4 号に定める役員に対する報酬などの支給の基準については、事務局法人事務部に備えて置き、請求があった場合には、正当な拒否する理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しているほか、ホームページにおいて適切に公表している。また、「学校教育法施行規則」第 172 条の 2 に定める教育研究活動などの状況に関する情報、「教育職員免許法施行規則」第 22 条の 6 に定める教員の養成の状況については、ホームページにおいて適切に公表している。

#### **5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力**

法人及び大学の使命・目的を達成するため、平成 22（2010）年度より 5 年ごとの中長期計画を策定し継続的努力を行っている。

現在の「第Ⅲ期中長期計画（令和2（2020）年度～令和6（2024）年度）」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に策定した長期ビジョン「Shoin Vision 2030」の達成に向けた前半の具体的な行動計画として位置付けている。長期ビジョン「Shoin Vision 2030」は、学園全体で一つの方向を目指し、新たな時代において学園のブランドを再構築することを課題としている。そこにおいては、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。

また、中長期計画の内容は、年度ごとのアクションプランとして具体の行動計画に落とし込み、第Ⅲ期中長期計画において4年目となる令和5（2023）年度についてもこれを事業計画書に反映して、年度終了後に令和5（2023）年度事業の達成度評価、及び中長期計画全体における進捗状況を令和5（2023）年度事業報告書に取りまとめた。

### 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全については、太陽光パネルの設置、電気設備のデマンドコントロールによる効率化、空調設備運転の中央監視システムによる計画的スケジュール運転、LED照明への計画的更新、及びトイレや階段などに人感センサー照明を設置するなど消費電力の低減に努めている。

人権への配慮については、「学校法人樟蔭学園ハラスメントの対応に関する規程」「人権侵害（ハラスメント）防止のための指針」に基づき、ハラスメント全般の防止に努めている。毎年教職員を対象とした人権研修も実施し、人権への配慮に努めている。令和5（2023）年度は「学内のアカハラ・パワハラを防止する方法」をテーマとして、従来の対面による講義形式ではなく、オンデマンド（動画視聴）による研修会を実施した（令和5（2023）年8月17日～9月21日）。なお、令和4（2022）年10月に受審した認証評価において指摘を受けたハラスメント相談員の選定については、各部門より選出し2023（令和5）年7月に学内周知を行った。

安全への配慮については、「地震、火災等緊急時の対応マニュアル」「海外における事故等緊急事態対応マニュアル」を整備し、安全への配慮も行っている。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を導入しており、備蓄品の管理も適切に行っている。なお、令和6（2024）年4月に備蓄品の多くが賞味期限到来となるため、食料品・飲料（1,500食分）の買い替えを令和6（2024）年3月中に行った。また、備蓄品の保管場所を確保した上で、食料品・飲料の追加購入や過去の大規模地震が冬期に多く発生していることから簡易トイレや携帯カイロ等の備蓄品の購入も検討している。

健康管理面では、「学校保健安全法」及び「労働安全衛生法」に則り、春期に健康診断を実施し（受診率91.3%）、秋期にストレスチェックを実施して（受検率79.2%）、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た。

警備、保安に関しては、24時間常駐の警備員による巡回警備を行うとともに、学内数か所に防犯カメラを設置し、防犯体制を整えている。また、常日頃から警察署や消防署と連携を図り、緊急時対応に備えている。

### (3) 5-1 の改善・向上方策の提案

ガバナンス機能の強化、透明性がより強く求められる中、関係法令などの遵守に努めるとともに、法令などの改正などに対応し、迅速に学内諸規定を改正して、施策を立案・実施できるよう、組織的な強化を行う。また、組織のみならず、教職員一人ひとりが自律し、人権意識も含めたモラルの向上へ取り組んでいく。

さらに、大学を取り巻く環境の激しい変化にも対応していくため、次期の第Ⅳ期中長期計画（令和 7（2025）年度～令和 11（2029）年度）においては、現行の第Ⅲ期中長期計画との連続性を持たせた上で、取り組むべき重点項目、及びそれぞれにおける諸課題の再整理を行ない、具体の計画を盛り込んで策定を行っていく。また、次年度より「私立学校法」が全面的に改正施行されることにあわせて、学園の「寄附行為」も全面改正することになるので、理事会、評議員会の新しい運営方法の確立に向けて鋭意検討を行う。

## 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

#### (1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

#### (2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 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

「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 11 条において、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、また、第 18 条第 2 項において「理事会は、この法人の業務を決定し、理事の職務の執行を監督する」と定め、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、理事会を毎月（8 月除く）開催し、法人ならびに設置学校に関する重要事項を審議している。令和 5（2023）年度において、学科新設認可申請及びこれに伴う寄附行為変更に関する諮問を行うための臨時開催を含み理事会は、合計 15 回開催し、理事・監事全員が全ての会議に出席した。

理事の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 5 条及び第 6 条において、理事の人数と選任区分を定め、適切に運用している。理事定数は 6 人以上 9 人以内とし、1 号理事を 1 人、2 号理事を 1 人又は 2 人、3 号理事を 2 人以上 4 人以内、4 号理事を 2 人とし、現在は、1 号理事を理事長、2 号理事を学長、校長の 2 人、3 号理事を副学長 2 人と法人本部事務局長（大学事務部部長兼務）と法人事務部部長（企画調査部部長兼務）の 4 人、4 号理事を学識経験者の 2 人、合計 9 人で構成している。

理事会の運営については、「寄附行為」第 18 条に則り、事前に会議に付議すべき事項を書面により通知し、監事出席のもと適切に行った。また、「書面をもって、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」第 18 条第 11 項に定められているが、11 月理事会において、次年度理事会開催日程をあらかじめ提示しており、令和 5（2023）年度は全理事が全理事会に出席した。

### (3) 5-2 の改善・向上方策の提案

「私立学校法の一部を改正する法律」が、令和 5（2023）年 5 月に公布された。改正のポイントについて正しく読み取り、また改正に係る動向に注視して、法に沿うよう寄附行為改正の準備を進めてきた。特に、令和 7（2025）年 4 月に改正法施行後の理事や評議員については、その構成要件も大きく見直しが必要となることから、寄附行為変更準備の進捗状況については、理事会や評議員会においても適宜説明し意見を求めながら情報共有を図った。これより、理事、評議員の任期、選任手続き等について、細かくシミュレーションを行い、令和 6（2024）年内に認可されるよう申請手続きを行う。

理事会や評議員会の欠席者が提出する意思表示書の取扱い及び学外評議員の出席率向上に対する方策については引き続き検討を行う。

一方、「Shoin Vision 2030」における「第Ⅲ期中長期計画」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ことは認識しており、理事会の機能強化により財務改善を行うとともに、学園の長期ビジョンを実現するための具体計画として、あらたに「第Ⅳ期中長期計画」の策定も行う。

### 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

##### (1) 5-3 の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

##### (2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 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

理事長は、「学校法人樟蔭学園寄附行為」第 5 条第 2 項の規定に基づき、理事総数の過半数の議決により選任され、学園の管理運営に係る事項を理事会に提案し意思決定を諮る立場にあり、理事長を本部長とする「経営戦略本部会議」（基本、毎月開催）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を行っている。構成員は常勤の理事、学校長、その他必要な教職員とし、法人及び大学の管理運営機関の意思疎通が円滑に行われる体制をとっている。

大学における意思決定は、各種委員会等で調整された議案を学長室会議、部館長会で諮り教授会で報告されるが、教職協働の観点から、各種委員会に事務職員が出席し管理運営面からの意見を施策に反映している。

経営戦略本部会議においては、「Shoin Vision 2030」の実現を通じ、学園ブランディングプロジェクトを推進する上で、教職員、学生、及び卒業生の意見をくみ上げている。また、理事長のリーダーシップのもと、学園ブランドコア「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』」を定義し、令和 12（2030）年に向け学園として目指す方向を統一し邁進している。

大学の重要な案件は、学長が副学長、法人本部事務局長を構成員とする学長室会議（月 2 回開催）で協議確認し、部館長会（月 2 回開催）で審議している。学長室会議の構成員

に法人本部事務局長、部館長会には事務局の部長級も含まれていることから相互チェックの機能性が保たれ、教授会にも管理部門として法人本部事務局長（大学事務部部長兼務）、法人事務部部長（企画調査部部長兼務）も出席し、意思疎通と連携を適切に行える仕組みをとっている。

### 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

法人の経営課題を主に審議する経営戦略本部会議において、理事長、学長、副学長、校長、副校長、法人本部事務局長、及び事務局部長級を構成員としていることから、法人及び大学の相互チェックの機能性を有している。また、大学の管理運営について検討する学長室会議の構成員が、学長、副学長、法人本部事務局長を構成員としていることから、法人部門との相互チェックの機能性を有している。

学校法人の管理運営を適正に行うため、法人の業務、財産及び理事の業務執行の状況を監査する監事の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第5条において監事の人数、第7条において選任の要件や手続きを定め、適切に運用している。また、「寄附行為」第15条において監事の職務を定め、さらに、監事による監査が適正かつ有効に行われ、学園の教育研究機能の向上と財政の基盤確立などに寄与することを目的として、「樟蔭学園監事監査規則」を制定し、5月には「監事の監査報告書」を作成して、理事会及び評議員会に提出している。監事の理事会、評議員会への出席状況は適切であり、令和5(2023)年度全ての理事会、評議員会へ出席した。また、監事監査を一層充実させるべく、令和5(2023)年度より教学監査の実施方法を見直して取り組んでいる。

評議員の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第21条第2項において評議員会の人数、及び同第25条において選任区分を定め、適切に運用している。評議員定数は24人以上30人以内とし、各選任区分に従い令和5(2023)年度において25人を選任して、評議員会の機能が十分に果たせる構成としている。また、評議員会は、毎年2回(5月、3月)の定例会議の他、必要に応じて臨時の評議員会を開催している。令和5(2023)年度の評議員の評議員会への出席状況(意思表示書提出者のべ9人含む)は約95%と良好であり、出席できない場合は、あらかじめ「意思表示書」により意思表示ができることとしている。

評議員会の運営については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第21条に則り適切に行い、理事長は、評議員会への諮問事項を定めた「寄附行為」第23条に則り、予算及び事業計画をはじめとする法人の業務に関する重要事項について、あらかじめ評議員会の意見を聴いた上で、理事会で審議決定した。令和5(2023)年度決算及び実績の報告については、毎会計年度終了後2か月以内に理事会における決議を経た後、評議員会に報告し、意見を求めている。

### (3) 5-3の改善・向上方策の提案

法人と大学は、理事長、学長のリーダーシップのもと適格かつ迅速に連携が保たれている。

大学においては、令和5(2023)年度から、部館長会を大学の意思決定の中核機関として明確に位置付けし、令和6(2024)年度からは大学協議会を廃止して、さらに意思決定

の迅速さ、強固さを実現していくとともに、教職協働の意識を持ち、様々な観点から課題へアプローチできる体制に努める。

法人においては、令和7（2025）年4月1日から施行される改正「私立学校法」をよく理解した上で、執行（理事会）と監視・監督（評議員会）の役割分離を考え、相互にけん制しあいながらも建設的に協力し、議論しあえるよう、より実行性のあるガバナンス改革を進めることが必要となるため、法人の管理運営のアップデート、及びアップグレードを図っていく。法人の管理運営を継続して適切に行えるよう対応していく中で、学長・校長の権限を最大限尊重しつつ、設置する学校の教育研究の発展に向け、経営と教学の協調を図り、運営基盤の強化、教育の質の向上、運営の透明性の向上を図り、法人運営の適正化に努めていく。

#### **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**

###### **(1) 5-4の自己判定**

「基準項目5-4を満たしている。」

###### **(2) 5-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

##### **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**

「第Ⅲ期中長期計画」の財務計画に基づいて、中長期的に予算管理を行っており、状況にあわせて都度改善を行っている。

令和5（2023）年度については、本学園全体の財務において、企業会計でいう経常利益にあたる経常収支差額は、マイナス318,897千円となった。令和4（2022）年度については、経費削減等を行いマイナス191,763千円だったが、今年度はマイナス幅が増加する結果となった。一方、近年、文部科学省が重要視している運用資産（現金預金、特定資産、有価証券の計）と外部負債（借入金、未払金の計）の関係については、その差額（運用資産－外部負債）は5カ年度連続でプラスとなり、運用資産が外部負債を上回る幅が年々拡大している。

貸借対照表をみると、長期的な財務の健全性をみる純資産構成比率（純資産÷（総負債＋純資産））は77.2%となった。これは、高いほど好ましく年々上昇している。全国平均と比べると低いですが、他人資金とのボーダーである50%を基準とするならば、十分上回っており、危機的状況ではない。また、短期的な財務の健全性をみる流動比率（流動資産÷流動負債）は、短期的に一番重要視したい指標で、247.5%となり、流動資産が流動負債を十分に上回っており、資金流動性、即ち短期の資金繰りに不安は生じていない状況である。

###### **(3) 5-4の改善・向上方策の提案**

「第Ⅲ期中長期計画」の財務計画は、定員充足あるいは定員前後の学生を確保できることを前提として、人件費や教育研究経費等に使用できる範囲を数値管理したものであり、

定員充足がままならない現状においては、収入減少により予算の絶対額が縮小している。実際に、その方法を以て算出した予算での運営は難しく、稟議による予算の追加が不可避となっており、硬直的な制度と化していた。よって、現実に即していない予算管理は改めるべきと考え、全体配分において、これまでの杓子定期的な一律計算に拠らず、前年度策定した本年度予算からは、予算年度の前々年度（予算策定時の前年度）実績をベースに、経常収支差額損益分岐点を意識しながら、必要な部門への増額等の調整機能を持つ予算制度に組み替えるよう考え方を改めた。

なお、文部科学省が重要視する指標の一つである「経常収支差額」について、依然マイナスとなっており、これをプラス転換させていくことが最大かつ喫緊の課題であり、そのためには、予算制度の改善を行いながら、学生募集活動に重点を置き、定員を充足させていくことが必須課題である。

## 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

#### (1) 5-5 の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

#### (2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 5-5-① 会計処理の適正な実施

予算編成については、3月に当初予算、前年度の決算額及び当該年度の学生生徒・教職員数が確定する5月に第一回変更予算、年度末に最終補正予算を編成し、学校法人における予算の重要性の認識に基づき、承認された予算の範囲内において教育研究活動を行うように努めている。また、作成手順等を常時更新し、書面にて確認できるよう心掛けている。

予算の執行については、会計システムを使用し、所定の手続きを経て適切に執行した。有価証券等の高額な購入及び売却が発生する際は決裁記録が残るよう対応を行っている。

会計処理については「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、公認会計士の指導・助言を受け、正確に行った。

### 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査については、公認会計士（独立監査法人）及び監事による監査を実施し、必要に応じて経理担当者及び各部署担当者へのヒアリングも行き厳正に実施した。

会計監査の結果については、特に指摘事項がなく、適正に会計処理を実施している旨の監査報告書を受理した。

#### (3) 5-5 の改善・向上方策の提案

今年度は経理課以外の部門の事務職員について、適正な予算執行はもとより、将来の改善計画を考える上でも学校法人会計の知識は必要であるため、経理課が中心となり学校法人会計をテーマとした研修会を実施し、全体的な意識の底上げを図った。経理課員につい

でも更なる会計知識の向上を図るとともに、公認会計士の指導・助言を受けながら、常に適正な会計処理を心がけて業務を遂行する。

#### **【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を策定し、計画に沿って意思決定を行い執行する体制が整っている。また、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いる。但し、科学研究費補助金に係る監査以外の「学校法人樟蔭学園内部監査規程」規則に基づく内部監査について、数年来、実施ができていないので、次年度以降、あらためて運用の手順を再確認し、正確に履行していく。

財務活動においては、適正な会計処理を行っているが、中長期計画は適切な財務計画と一体になってはじめて実効性を持つといえることから、新たな第IV期中長期計画を策定及び実行するにあたり、安定した財務基盤の確立ができるよう努力を傾注しなければならない。

## 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

##### (1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

##### (2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学では「学則」第 1 条の 2 に、また本学大学院では「学則」第 2 条に、それぞれ「教育研究水準の向上を図り前条の目的を達成するため、文部科学大臣の定めるところにより、教育研究等の状況について自ら点検・評価を行い、その結果を公表するものとする。」と自己点検・評価の方針を定めている。

内部質保証のための組織としては、学長をトップに全学点検・評価会議を組織し、その下に各学部と大学院研究科それぞれの点検・評価会議、ならびに自己点検・評価委員会を設けて、自己点検・評価を毎年行っている。全学点検・評価会議は、その規程第 2 条に掲げる、以下の 4 つの自己点検・評価作業を統括しており、その責任体制は明瞭となっている。

- (1) 三つのポリシーを踏まえた適切性にかかる学部・学科の点検・評価
- (2) 大学機関別認証評価の評価基準項目、評価の視点に沿った点検・評価
- (3) 樟蔭学園の中長期計画、事業計画・事業報告における点検・評価
- (4) その他、教学マネジメントに関する点検・評価

そして各学部・大学院研究科の点検・評価会議では、それぞれ学部長・研究科長の指揮の下、外部評価委員の参画も得て、各学科長や各専攻長を中心に、上記 (1) に関わる点検・評価作業を実施している。一方、自己点検・評価委員会は、上記 (2) を担うべく、点検・評価担当副学長を委員長に教授会選出の委員及び幹部級職員が、各学部・大学院研究科の点検・評価を踏まえて、認証評価の評価基準項目に則った全学的な自己点検・評価を実施し、毎年『自己点検・評価報告書』を作成している。令和 5 (2023) 年度に関しても『2022 (令和 4) 年度自己点検・評価報告書』を作成した。

なお、内部質保証についても教職協働を促進すべく、令和 4 (2022) 年度からは事務組織に企画調査部を設け、各学部・大学院研究科の点検・評価会議において学部長や研究科長が適切なマネジメントを発揮するための支援体制の強化を図っている。特に、IR・教育調査課は、組織改編や会議体の位置付けの見直しなどにより規程と実態との間に相違が生じていないかどうかを一元管理し、内部質保証を支えるための統括部署として機能している。

全学点検・評価会議の下で行われる一連の点検・評価作業過程において明らかとなった課題等については、全学点検・評価会議、あるいは部館長会において検討し、各学部・学科、大学院研究科各専攻、ならびに各種委員会にフィードバックしている。

##### (3) 6-1 の改善・向上方策の提案

上記で述べた体制を、確実かつ着実に稼働させることで、その機能性をいっそう高める。

また、全学点検・評価会議において検討された課題や改善・向上方策について、各学部学科、大学院研究科各専攻、ならびに各種委員会へのフィードバックを適切に果たすことで、その改善を促進する。

## 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

#### (1) 6-2 の自己判定

「基準項目 6-2 を満たしている。」

#### (2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 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

本学・本学大学院では、先の 6-1 で述べたような体制を構築し、自主的・自律的な自己点検・評価作業を毎年実施している。自己点検・評価委員会が作成した『自己点検・評価報告書』は、全学点検・評価会議に提出し、部館長会、大学協議会、そして教授会で報告して全学で共有するとともに、ホームページ上に公開している。

### 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

教学改革の推進に寄与するため、学内外の諸情報を集約、分析し、施策とするための支援などを行うことを目的として、平成 26 (2014) 年度から教学 IR 委員会を設置している。委員会は、教員と IR を主管とする企画調査部 IR・教育調査課の職員で構成し、原則、毎月第 2 木曜日に開催している。令和 5 (2023) 年度も、入学者選抜、就学支援などに関して集約した各種情報・データや、学生などの意識（満足度など）あるいは実態把握のための各種調査を実施して集約したデータの分析を行い、教育内容などの改善に向けての検討を行った。教学 IR 委員会が収集・分析したデータやそれに基づく提言は、IR 担当副学長から部館長会に報告され、各種の施策を立案する際に活かされている。また、教学 IR 委員会の分析結果については、各種委員会や学科にも提示され、その活用が可能となっている。

#### (3) 6-2 の改善・向上方策の提案

教学 IR 委員会は、データの蓄積に努め、本学・本学大学院における内部質保証に資する情報の提供がなおいっそう推進できるよう、その分析機能の強化を図る。一方、全学点検・評価会議では、教学 IR 委員会による情報・データの分析結果の各学部・大学院研究科における点検・評価作業などへの活用をさらに促進するよう努める。また、FD・SD 研修会などで自己点検・評価やデータ分析の結果を説明するなどして、これまで以上に学内における情報共有を推進することが求められる。

## 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

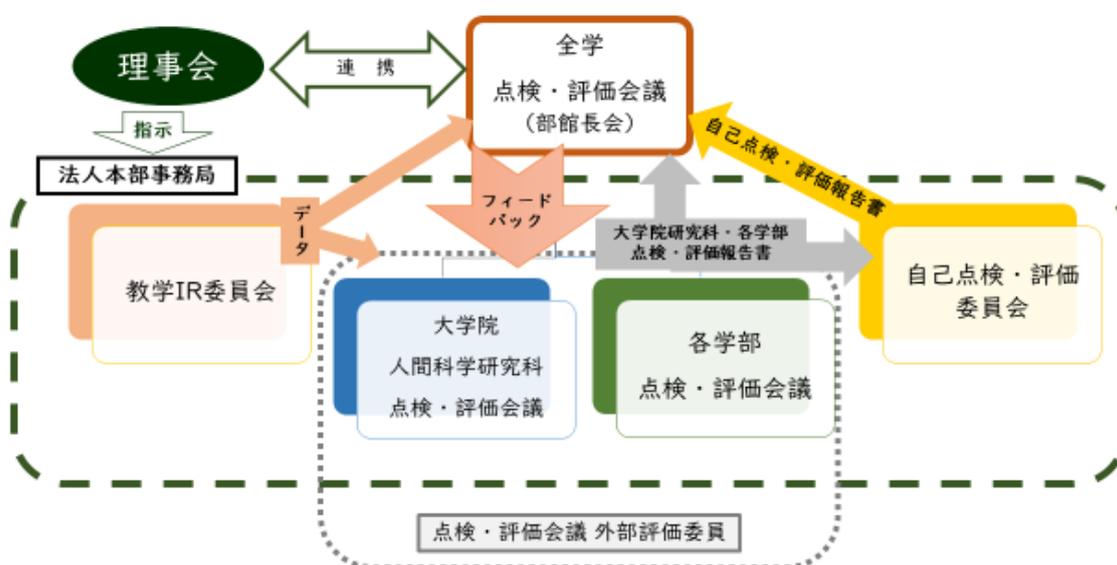
(1) 6-3 の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

先の 6-1 で述べた通り、本学・本学大学院では、学長をトップとした自己点検・評価のための体制を構築している〔図 6-3-1〕。



〔図 6-3-1〕 大阪樟蔭女子大学における内部質保証のためのイメージ図

そのうち各学部・大学院研究科の点検・評価会議においては、本学の教育目的や三つのポリシーを起点とした点検・評価作業を実施している。その結果は、各学部・学科、大学院研究科各専攻における次年度の教育活動の改善・向上に活かされている。また、年度末に実施される学園の中長期計画の年度評価に際しては、部館長会が核となり、一連の自己点検・評価作業の結果を次年度の施策に活かすとともに、次年度の大学運営の改善にも活かしている。

(3) 6-3 の改善・向上方策の提案

外部評価委員の参画も得て実施している各学部・大学院研究科の点検・評価会議において明らかとなった課題等については、三つのポリシーに則って見直しを行い、当該の学部・学科、大学院研究科各専攻における教育内容の改善・向上に努める。また、自己点検・評価のための体制についても改善向上を図る。特に教学 IR 委員会の機能強化による IR データ活用、及び全学点検・評価会議において検討された課題や改善・向上方策のより明示的

なフィードバックの仕組みの整備を図り、PDCA サイクルとしての機能性を高めて行く。

**【基準 6 の自己評価】**

学長の指揮の下、自主的、継続的な自己点検作業が行われており、その評価結果については各学部・学科、大学院研究科・各専攻へフィードバックが果たされ、次年度以降への改善へとつながる PDCA サイクルが稼働している。こうしたことから、本学における内部質保証のための組織や責任体制は、ほぼ構築されている。したがって、基準 6 の評価項目を満たしていると判断する。今後は、内部質保証のための組織、その機能性を高めるために不断の努力を継続して行く。