

令和 7（2025）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 6（2024）年度●

令和 7（2025）年 10 月
自己点検・評価委員会

『令和 6（2024）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

令和 7（2025）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和 6（2024）年度における大阪樟蔭女子大学および同大学院（以下、大学・大学院をあわせて「本学」と記す）における教育活動をはじめとした諸活動について、自己点検・評価した結果を、自己点検・評価委員会（以下、「本委員会」と記す）が中心となってとりまとめたものである。なお、この自己点検・評価作業は、本学が加盟する日本高等教育評価機構が設定する「評価基準」に則って実施した。

平成 16（2004）年度から第三者評価機関による大学の認証評価制度がスタートして以降、教育の内部質保証が問われるようになって久しい。それに応えるべく、本学では現状、次のような組織的かつ自主的な点検・評価のためのサイクルを構築してきた。

まず、年度末には各授業担当者である教員自身がふりかえりを行う。この各教員のふりかえりを前提としながら、次に学芸・児童教育・健康栄養の 3 学部および大学院人間科学研究科が、外部評価委員のお力も借りて、それぞれ点検・評価作業を実施する。加えて教職支援センターも教職課程に関する点検・評価作業を行っている。それらの自主的な点検・評価結果などに基づき、本委員会が、主には評価作業を担いつつ、本学全体の自己点検・評価の結果についてとりまとめる。そして、本委員会がとりまとめた内容は、学長を中心とする全学点検・評価会議に報告され、そこでのさらなる点検、確認を経て、当該年度の『自己点検・評価報告書』となるのである。

本委員会は、上記の自己点検・評価サイクルが本学において恒常化してきている、と自負するものである。ただ、恒常化することによって、それが形式的な作業に陥ってしまうといった課題も現れてきているように見受けられる。今後このサイクルそのものについて、「PDCA サイクル」における“Check”と“Action”が求められることを、本委員会としての自戒を込めてここに記しておきたい。

ところで、今年度、令和 7（2025）年度から、認証評価制度は第四期に入った。近い将来、本学も第四期の認証評価を受審することになる。そうした意味もあり、今年度の自己点検・評価作業では、日本高等教育評価機構が新たに設定した第四期の「評価基準」に基づいて点検・評価を実施した。もちろん、自己点検・評価は、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。強調するまでも無く、点検・評価を行い、教育・研究の質を向上させることにより、その使命・目的の達成を目指すものでなければならない。そうした観点からも本委員会や全学・点検評価会議は、構築してきた自己点検・評価のためのサイクルを、さらに進化、向上させて行かねばならないのである。

最後に、年度末に振り返った時、今年度はおそらく、いくつかの女子大学の共学化や募集停止といったニュースが、マスコミをおおいに賑わせた年度であったと記憶されることになるであろう。それほどに〈女子大学の存在〉が社会的にも注目される昨今であるが故に、これまで以上に、女子大学である本学の意義を自問、確認しながら、『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」という本学の使命・目的の達成に向けて、全学をあげて不断的努力を続けて行きたい。

目 次

基準 1. 使命・目的

- 1－1 使命・目的及び教育研究上の目的の反映・・・・・・・・・・1

基準 2. 内部質保証

- 2－1. 内部質保証の組織体制・・・・・・・・・・4
- 2－2. 内部質保証のための自己点検・評価・・・・・・・・・・5
- 2－3. 内部質保証の機能性・・・・・・・・・・6

基準 3. 学生

- 3－1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・8
- 3－2. 学修支援・・・・・・・・・・10
- 3－3. キャリア支援・・・・・・・・・・14
- 3－4. 学生サービス・・・・・・・・・・17
- 3－5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・20

基準 4. 教育課程

- 4－1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・24
- 4－2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・25
- 4－3. 学修成果の把握・評価・・・・・・・・・・28

基準 5. 教員・職員

- 5－1. 教育研究活動のための管理運営の機能性・・・・・・・・・・31
- 5－2. 教員の配置・・・・・・・・・・32
- 5－3. 教員・職員の研修・職能開発・・・・・・・・・・33
- 5－4. 研究支援・・・・・・・・・・36

基準 6. 経営・管理と財務

- 6－1. 経営の規律と誠実性・・・・・・・・・・39
- 6－2. 理事会の機能・・・・・・・・・・41
- 6－3. 管理運営の円滑化とチェック機能・・・・・・・・・・42
- 6－4. 財務基盤と収支・・・・・・・・・・44
- 6－5. 会計・・・・・・・・・・45

基準 1. 使命・目的

1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映

①学内外への周知

②中期的な計画への反映

③三つのポリシーへの反映

④教育研究組織の構成との整合性

⑤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）

大阪樟蔭女子大学は、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」を育成することを使命としている。この使命に基づき大学及び大学院の学則第 1 条に「教育研究上の目的」を、それぞれ次のように定めている。

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、広い視野に立つ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」

さらに、かかる使命及び「教育研究上の目的」の追求を通して「育成する人材像」を、以下の通り提示している。

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、

- 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。

という「育成する人材像」を掲げている。

1-1-① 学内外への周知

本学の使命及び「教育研究上の目的」、そして「育成する人材像」は、本学ホームページ「教育の理念／指針」のページに、「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。また、法人が発行する『学園要覧』、学生・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）にも明示し、法人役

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、支持を得られるよう努めている。

このうち学生・大学院生に対しては、年度初めのガイダンス資料として『履修ガイド』『履修の手引き』（大学院）を配布（在学生にはポータルサイトを通じて配布）し、本学の使命及び学則に規定する「教育研究上の目的」を周知している。とりわけ学部新入生に対しては、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。

また教員に対しては、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し、周知している。なお、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。

1-1-② 中期的な計画への反映

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ごとの「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、法人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長）が中心となり、「事業計画」の策定と遂行を担い、その評価やふりかえりも行っている。

令和6(2024)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）」の最終年度にあたった。「第Ⅲ期中長期計画」では、大課題の一つとして「使命・目的の実践」を掲げ、使命や「教育研究上の目的」の達成、加えて「グランドデザイン 2030」（後述）の達成を目指した施策を「事業計画」に盛り込み、取り組みを進めてきた。令和6(2024)年度単年度の自己評価による進捗度は55%という結果となった。

1-1-③ 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使命、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。そしてそれらを基に学部・学科ごと、大学院研究科・専攻ごとの三つのポリシーを定めている。それらは前述の通り、本学の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月末までに開催して、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し、次年度以降に向けての検討に供する。令和6(2024)年度も、上記スケジュールで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7(2025)年度の三つのポリシーを決定した。

1-1-④ 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。大学院は、人間科学研究科に臨床心理学・人間栄養学・化粧ファッション学の3専攻を設置している。

そして学部教育においては、学部や学科の違いを超えて共通する建学の精神に基づき「高い知性」と「豊かな情操」を涵養することを目的として、「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位置付けている。

教育研究を支援する組織としては、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している。加えて、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を図ることで、これまで以上に効率的で効果的な教職協働による、教育研究組織運営の実現を目指している。

1-1-⑤ 変化への対応

学園の創立100周年にあたった平成29(2017)年、大学では来るべき2030年のありたい姿を「グランドデザイン2030 ― 美 Beautiful ―」（以下、「グランドデザイン2030」）として、次の6つにまとめた。

- 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」という使命を踏まえつつ、現代社会の様々な課題に対応し、2030年に目標とする姿を設定したものである。この「グランドデザイン2030」については、「第Ⅲ期中長期計画」に組み込むとともに、ここ数年は、学内における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。

また令和6(2024)年度には、学芸学部「リベラルアーツ学科」の設置認可申請を行い、文部科学省から認可を得た。リベラルアーツ学科は、その名称の通り、現代社会にあって重要性が認識されるとともに、その必要性が唱えられている“リベラルアーツ”“教養”教育を展開することを目的とした学科である。この学科では、本学の建学の精神の核となる「知性」や「情操」に改めて焦点をあて、社会に貢献できる女性の育成を目指して、学んだ知識をどのように使うか、また何のために使うか、という“知恵”の獲得を目標としている。その意味でリベラルアーツ学科は、本学の“原点”への回帰を志した学科であると同時に、将来が見通せない現代社会に対応できる、有為な人材の養成を目指す学科であり、本学における現代社会の変化への対応をも示している。

(3) 1-1の改善・向上方策の提案

本学の使命や教育研究上の目的を達成するには、それらに則った「育成する人材像」、その具体的内容を表現したディプロマ・ポリシーについて、学生への周知をさらに図る必要がある。現在既に実施している新入生にとどまらず、2年次生以上についても「育成する人材像」やディプロマ・ポリシーを繰り返し伝える機会を設けて行く必要がある。

また、現代社会への対応として新たに設置したリベラルアーツ学科については、その目的とする内容を十分に伝えることができず、初年度入学生が定員を大きく下回った。本学の使命を直接的に反映する、言わば「フラッグシップ」的学科としての名を冠したリベラルアーツ学科の募集状況の改善に努めなければならない。それは同時に、本学が使命としてきた内容を学外に向けて周知することにもつながるであろう。

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、年度ごとの『事業報告書』が公表されている。そのふりかえりを通して、今後なおいっそう使命や教育研究上の目的と中長期計画との連動性を高めるよう努めなければならない。かかる中長期計画のふりかえりを含む、さまざまな機会・場面をとらえて、使命や教育研究上の目的に関する理解を深めることにより、教職員の意識改革を進め、これまで以上に大学運営における教職協働を図っていかなければならない。

【基準 1 の自己評価】

本学では、創立者森平蔵の志を原点とした、「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」を育成するという使命の下、さまざまな教育活動を展開し、教育研究上の目的の達成を目指している。そして、それらに連動する「育成する人材像」や三つのポリシーを適切に設定している。

使命や教育研究上の目的については、機会をとらえて学生・教職員に周知するだけでなく、大学ホームページなどで広く公開し、学外へも周知するよう努めている。また、部館長会を結節点として法人組織と協力し、使命及び教育研究上の目的と中長期計画との連動性を高めるよう努めている。

そして本学では、使命及び教育研究上の目的に基づく、「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ている。さらに、時代や社会の変化に対応するため、教育研究組織の改組にも努めている。

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. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(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 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。」と内部質保証に関する全学的な方針を明示している。

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) 3つのポリシーを踏まえた適切性にかかる研究科・専攻、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、学外委員の参画も得て、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6(2024)年度に関しても『2023(令和5)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、事務組織に企画調査部を設けることで、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づ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) 2-1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。

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

(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 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2-1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、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。

2-2-② 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、教員と企画調査部 IR・教育調査課の職員によって構成し、原則、毎月第 1 木曜日に開催している。令和 6(2024)年度も、入学者選抜、修学支援等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) 2-2 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、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・データの分析結果を各学部・大学院研究科における点検・評価作業などにさらに活用するよう努める。点検・評価結果は全学点検・評価会議、部館長会、教授会でそれぞれ報告・共有されるが、各会議体の構成員の多くが重複するため、報告・共有（会議体開催）の仕方の効率化を図る。

2-3. 内部質保証の機能性

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

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

(1) 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 学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

2-2-②で記したように、教学 IR 委員会は学生を対象にした各種調査を毎年度定期的に実施して、学生の意識や大学生活に関わる諸側面の情報・データを得ている。例えば、各期末に全学生を対象に実施している大学生活満足度調査によって、学修支援・学生生活・学修環境などに対する学生の意見・要望を把握している。学生からの意見・要望に関して大学として何らかの対応や改善の必要性が認められた場合には、当該の部署で対処を検討し、学生に回答文書を公開して通知している。他にも、1 年生を対象とした新入生アンケートを行うことで、入学初期段階での学生の大学に対する意識や修学への準備状況などを把握

し、また卒業年次生を対象とした卒業時アンケートの実施によって、大学での学びを通じた学生自身の成長実感と満足度を捉えている。以上のような調査によって得られたデータは集約され、令和6(2024)年度には春期FD・SD研修会(7月11日)において分析結果の解説が教職員に対して行われるなど、学内で周知・共有され、教育研究や大学運営の改善・向上に反映されている。

2-3-② 学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

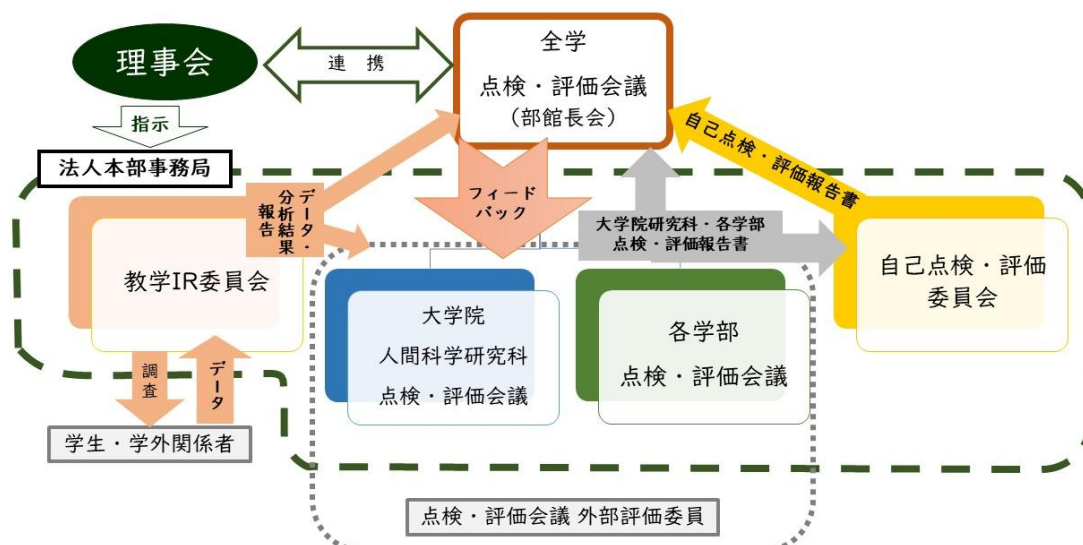
学外関係者の意見・要望を把握するため、教学IR委員会では学生の保証人に対しても大学へのイメージや教育活動、学生支援活動に対する満足度を調査し、その結果を次年度にHP上で公開している。また大学として、1年生の保証人を対象とした「教育懇談会」を開催し、大学の教育方針や学生の学修状況・支援体制などについて説明するとともに、保証人からの意見を聴取し、質問に答えている。なお、令和6(2024)年度は台風の影響で不開催となった。あるいは、卒業して3年が経過した卒業生を対象にキャリアセンターが調査を行い、卒業後の就労状況やニーズを把握している。これらの調査や行事から得られた情報や意見などを分析することで、大学の教育研究や運営の改善・充実につなげている。

2-3-③ 内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性

先の2-1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2-3-1〕。

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。

〔図2-3-1〕大阪樟蔭女子大学における内部質保証のための体制のイメージ図



(3) 2-3 の改善・向上方策の提案

学生・学外関係者の意見・要望の分析結果や、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や大学全体の運営の改善・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。学生から意見・要望を直接聞き取るなど、点検・評価作業の形式や方法を工夫し、より立体的な評価を行う。そして、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いく。

【基準 2 の自己評価】

学長の指揮の下、各組織や教学 IR 委員会が様々なデータを収集・分析しながら、自主的・継続的な自己点検作業が行われている。また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の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 2 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いく。

基準 3. 学生

3-1. 学生の受入れ

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

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

③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(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 アドミッション・ポリシーの策定と周知

アドミッションズ・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ッション・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、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ッション・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ッション・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『入学試験要項』など様々な媒体を通して周知がなされて

いる。

3-1-② 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

各学部・学科において学修し、卒業するため、アドミッション・ポリシーに沿って入学者に必要な能力・適性等を多面的・総合的に評価・判定すること、及び高等学校と大学における学びの接続を考慮し、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」）を実施している。

「総合型選抜入試」では、志望理由書及び面接によってアドミッション・ポリシーとの整合性を評価し、これに加えて各課題レポートで能力・意欲・適性を総合的に評価・判定している。特に、「探究学習評価型」及び「SHOIN 探究型」では、受験生自らが課題テーマを設定し、課題発見・問題解決・表現力を評価・判定している。

さらに、一般選抜入試の一部では、多角的・総合的な学力を評価するため記述式試験（学力型と総合型の二つのタイプ）を実施している。このように入試方法の多様化，評価尺度の多元化に努めている。

入試結果については、学部ごとの学外委員を含む「点検・評価会議」において説明を行い、点検・評価を受けている。

大学院生受け入れにおいても、アドミッション・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、アドミッション・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。

3-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

令和 6(2024)年度中に実施した令和 7(2025)年度入学試験の結果は、大学全体の入学定員に対する充足率は 87.6%であり、前年度の 65.0%から改善した。これは入学者定員を 660 人から 500 人に変更したことが影響しており、入学者数では前年度の 10 人増にとどまった。

学芸学部では、令和 7(2025)年度入試からリベラルアーツ学科を新設したが（入学定員 40 人）、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においてそれぞれ定員を 20 人、10 人、20 人、20 人減員したため入学定員は 350 人となった。これに対して入学者は、323 人（充足率 92.3%）と前年度の 299 人（充足率 78.7%）から 24 人増となった。入学者数は微増にとどまっているが、充足率は改善傾向にある。一方、学科ごとでは、国文学科の入学者は、37 人（充足率 92.5%）と前年度の 32 人（充足率 53.3%）から 5 人増となった。国際英語学科の入学者は、20 人（充足率 66.6%）と前年度の 21 人（充足率 52.5%）から 1 人減となった。心理学科の入学者は、83 人（充足率 138.3%）と前年度の 62 人（充足率 77.5%）から 21 人増となった。ライフプランニング学科の入学者は、24 人（充足率 60.0%）と前年度の 33 人（充足率 55.0%）から 9 人減となった。化粧ファッション学科の入学者は、158 人（充足率 112.9%）と前年度の 151 人（充足率 107.9%）から 7 人増となった。このように、心理学科、化粧ファッション学科を除き、入学定員を満たしていない状況が続いている。特に新設のリベラルアーツ学科の入学者数は 1 人と

どまり、充足率は 2.5%と早急な改善が必要である。

児童教育学部の入学者は、23 人（充足率 57.5%）と前年度の 45 人（充足率 37.5%）から 21 人減となった。入学定員を減じたことで、充足率が改善したが入学定員には至らなかった。

健康栄養学部の入学者は、92 人（充足率 92.0%）と前年度の 85 人（充足率 53.2%）から 7 人増となった。管理栄養士専攻の入学定員を 120 人から 80 人、食物栄養専攻の入学定員を 40 人から 20 人に変更したことで充足率が改善した。しかし、入学定員には至らず、他大学に進学を選択する辞退者も多数いる現状である。

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。もちろん、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) 3-1 の改善・向上方策の提案

アドミッション・ポリシーと共に、本学で実施している教育内容が受験生に十分周知できていない。本学の公式ホームページ、各種 SNS（Social Networking Service）、オープンキャンパス等、対象（入学希望者、保証人、高校教員等）ごとに適した内容で周知できるように早急に改善する必要がある。また、高等学校における「総合的な探究の時間」について、協定校を中心に高等学校、大学、企業との連携強化に取り組むことも必要である。これにより、魅力を感じる大学づくりを目指し、問題・課題を解決していくことも重要である。

国際英語学科は、令和 8(2026)年 4 月から「言語文化コミュニケーション学科」に改組し、教育内容の刷新を行う。従来の強みを活かしつつ、①言語分析におけるデジタル技術・AI の活用、②世界的視野を持ちながら地域社会で貢献できるグローバル人材の育成を新規軸として、今後の広報・募集活動を強化し、入学者数の回復を図っていく方針である。

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部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。また研究指導教員の配置を充実させ、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。

なお、令和 6(2024)年度に決定した学則改定の申請が認められ、令和 7(2025)年度 4 月、第 1 章総則（目的）第 1 条の「女性としての」という文言が削除された。新しい学則に基づいてアドミッション・ポリシーを含む 3 つのポリシーの周知徹底を図り、教育・指導効果の反映を検証していく必要がある。

3-2. 学修支援

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(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 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、事務組織として修学支援課、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。また、令和 6(2024)年度から学生相談室運営の自習室として、SSR (Shoin Study Room) を毎週水曜日に開室している。SSR には学生相談室スタッフが在室し、質問、相談等に対応している。

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取り、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、学外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。

令和元(2019)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、大学事務部部長、学生支援課、修学支援課、キ

キャリアセンター、入試広報課、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な修学支援も行っている。

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ゼミ単位やホームクラスを編成し、少人数できめ細やかな指導ができるように工夫している。さらにチームティーチング等を導入し、多角的な視点からの学修支援を行っている。また、原則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。

児童教育学部においても、専任教員がアドバイザーとして少人数の学生を担当している。毎年アドバイザーウィークで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。また、Microsoft Teams のチャットや会議機能を使って、オンラインで相談ができる体制を用意している。さらに、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。非常勤講師には、出席や成績評価についての基本的な教務事項を説明した動画を配信し、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。

健康栄養学部においても、原則全教員がアドバイザーを担当している。学科会議及び半期ごとに開催する「学生情報交換会」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。また、教員と助手の協働による学修支援体制を整備することで、実験実習科目や臨地実習科目における学生の主体的学びを実現している。さらに、課外活動においても、学生と教職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。代表的なものに、学生が主体となって学生生活の向上を目指す「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。

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。人間栄養学専攻、化粧ファッション学専攻では教員をサポートし、大学院生の学修を支援している。さらに大学院では、勉学に専念することが難しく、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、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等が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。令和 6(2024)年度は令和 7 年 2 月に実施した。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。

3-2-② TA (Teaching Assistant) 等の活用をはじめとする学修支援の充実

人間科学研究科臨床心理学専攻の大学院生 8 名が、TA として学芸学部心理学科の授業内で学修支援を行っている。令和 6(2024)年度は合計 141 時間 TA として活動した。他にも学芸学部では、高年次の学生を 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、児童教育学部では、学生同士の学び合い支援として、教科教育法の中で高年次生が低年次生をサポートする仕組みや、教育実習指導では実習のモデルを見せることを行っている。

また本学では、「障害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) 3-2 の改善・向上方策の提案

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。しかしながら、状況の変化に応じて、全学的に学修支援について随時の見直し、改善が必要である。特に全学的な取り組み以外に、各学部・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。

現状では一部科目での導入にとどまっている LA について、担当教員だけでサポートしきれない部分の助けになったとの声や受講生の LA に対する感謝の声がある。これらのことから LA の積極的活用が学生の学修環境の改善につながると考える。今後は多くの授業で 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課題である。

「学生支援関連部署連絡会議」が中心となって障害がある学生への合理的配慮について検討している。しかしながら、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、アドバイザー及び科目担当者との連携が不十分である。この点を含め支援体制の仕組みについての見直しが望まれる。

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。

大学院人間科学研究科における人的な資源については、例えば研修員制度や客員研究員を TA 的に活用する仕組みを整備する等、各専攻で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する。

3-3. キャリア支援

①教育課程におけるキャリア教育の実施

②キャリア支援体制の整備

(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）

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支援体制・支援策及びC. 大学院生に対する支援体制に分けて説明する。

A. 教育課程内における体制

A. キャリア科目

正課科目のキャリア科目については、学士課程基幹教育科目のキャリア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」では、“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6(2024)年度の履修学生数は、キャリア設計：194人　キャリア開発：94人　キャリア研究：74人となり前年度と比較して20%ほど受講者が減少した。学年進行に伴い履修者が減少していく傾向なので、1年生の頃から継続して履修することが、前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、「社会で働く女性へのインタビュー」という授業があり、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。

I. キャリア実習

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」を開講していた。「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、本学では、令和6年(2024)年度から科目名及び単位数を下記の通り変更を行った。

【科目名】

- ・就業体験型インターンシップ → キャリア実習（就業体験型）
- ・学生提案型インターンシップ → キャリア実習（学生提案型）

【単位数】

- ・1単位 → 2単位

なお、配当学年が2年生からになるため、実際にこの科目名が使用されるのは、令和7(2025)年度からになる。

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社会人基礎力の向上と就業力の育成を目的としている。「就業体験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、夏期休暇期間に企業、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し、実習終了後の事後授業で、ふりかえりとプレゼンテーションを行う。「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対し、約8か月間に渡り、学生が大学生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（協同作業）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。

どちらの授業も最終授業のインターンシップ報告会での発表を経て単位を認定しており、「学生提案型インターンシップ」は、協力企業の担当者を招待し、実習の成果を報告している。

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強化する。

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6人（専任職員5人、派遣職員1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、以下に令和6(2024)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6(2024)年度も、3年生を対象とした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ド型で開催した。春期の就職ガイダンスでは、企業が実施する夏のオープンカンパニー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ガイダンスを実施した。

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。概ね学科担当教員・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」を実施した。

c 学内企業セミナーの開催

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を中心に開催してきたが、令和6(2024)年度は、2日間、対面式のみで開催し、39社からの出展があり、110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。学生の希望で、対面、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. 大学院生に対する支援体制

大学院生は、学部生と共通の「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体制を敷いている。

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、職業イメージを明確にする教育を行っている。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) 3-3 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「キャリア実習」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、キャリア実習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。

3-4. 学生サービス

①学生生活の安定のための支援

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-① 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よう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と言える。

令和 6(2024)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 3-4-1〕

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と言える。令和 6(2024)年度の「高等教育の修学支援新制度」の数値が増加している点については、令和 6(2024)年度より新設された「第Ⅳ区分」による影響も少なからずあるのではないかと考えられる。

〔表 3-4-1〕学内外の奨学金採用者数、修学支援新制度の利用状況（学部生のみ）

	2021	2022	2023	2024
学内給付奨学金※1	19	21	24	21
入試関連奨学金※2	201	240	201	184
外部団体奨学金※3	12	15	12	14
JASSO※4 予約採用（1年生）給付	74	92	71	70
JASSO 予約採用（1年生）貸与（第一種）	85	120	102	112
JASSO 予約採用（1年生）貸与（第二種）	135	155	136	103
JASSO 在学採用給付	41	23	23	22
JASSO 在学採用貸与（第一種）	21	17	20	10
JASSO 在学採用貸与（第二種）	51	39	48	28
高等教育の修学支援新制度（春期）	409	384	378	826
高等教育の修学支援新制度（秋期）	406	367	373	837

令和 6(2024)年度の内訳詳細

※1 緊急給付奨学金 0 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 1 人

※2 内部入試奨学金 57 人、入試成績優秀奨学金 28 人、協定校入試奨学金 87 人、ファミリー制度奨学金 0 人、スポーツ・文化・芸術活動入試奨学金（特待生 A 1 人）、留学生入試奨学金 11 人

※3 公益財団法人小野奨学会をはじめ 4 団体、給付型 14 人、貸与型 0 人

※4 JASSO=日本学生支援機構

令和 6(2024)年度、学生の課外活動状況についてまとめる。大学祭「第 74 回くすのき祭」は、10 月 26・27 日に通常開催された。前年度から子ども向けの「ニコニコひろば」を増設するなど、多くの子どもも楽しめるよう工夫した。また、袴コンテスト出場者による「おみくじまき」などの企画も行い、大盛況であった。両日で 3,335 人の来場者があった。学生のクラブ活動については、3 団体の新設があり、今後も活性化にむけて努力したい。令和 6(2024)年 4 月 1 日現在、活動中のクラブ・同好会は、25 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、“大学の学びを地域の課題解決につなげる”をコンセプトに、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 6(2024)年度では、「イキメラボ・チャレンジプロジェクト」として L 型（年間 3 回以上の活動、メンバー 5 人以上、活動資金 30 万円まで）と S 型（年間 1 回以上の活動、メンバー 3 人以上、活動資金 5 万円まで）をそれぞれ募集しており、L 型「グリムプロジェクト 2024」「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～ヘアドネーション～」、S 型「eco プロ」「KSK10」「FOF」が実施された。また、地域連携プロジェクトとして、大阪府東大阪市、門真市、八尾市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と言える。

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。主な業務として、①全学生を対象とした健康診断の計画・実施、②健康診断結果で異常の疑いがあるとされた学生に対する事後指導、③学内での負傷に対する応急措置や急な体調不良時の対応、④心の不調がある学生に対し学生相談室へのリファー、等を行っている。他に、健康教育として、①保健室前の廊下や芳情館 1 F 北ロビーの掲示板を活用した情報提供、②健康に関する体験型のイベントを実施している。また、就職、学外実習、教職課程に必要な健康診断証明書の発行業務も担っている。

令和 6(2024)年度からは、4 月の健康診断で全員提出する保健調査票で『精神的健康度 (K-10)』を実施し、精神健康度をスクリーニングしている。同時に、保健調査票で保健室や学生相談室への相談希望の有無を質問し、学生相談室と共同して必要な学生にはなるべく早期に支援を開始できるように工夫している。令和 6(2024)年度を含む過去 5 年間の保健室利用状況を示す。〔表 3-4-2〕

〔表 3-4-2〕保健室利用状況（学部生・大学院生）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
開室日数（日）	291	296	299	301	305
内科（腹痛など）（人）	96	110	188	214	179
外科（打撲、熱傷など）（人）	53	87	144	128	122
その他（人）	288	249	320	362	239
計（人）	437	446	652	704	540

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。大学ホームページにて具体的な相談内容を掲載し、見学イベントなど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。また、今年度より、復学者支援、学習室、対人交流を目的としたグループと、相談室外での学生サポートも展開している。相談件数は、以下のとおりである。〔表 3-4-3〕

〔表 3-4-3〕 学生相談室年度別相談数（学部生・大学院生）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
延件数（件）	602	984	1,334	1,452	1,101
相談者実数（人） （在学生数）	75 (70)	107 (91)	120 (107)	121 (107)	101 (88)
学生利用率（％）	2.64	3.52	4.37	4.77	4.47

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と言える。

（3）3-4 の改善・向上方策の提案

本学では、キャンパスライフサポート（学生支援課・学務課）を中核とし、保健室、学生相談室、くすのき地域協創センター等と連携した多面的な支援体制を整備している。『新生ハンドブック』や『学生便覧』への掲載に加え、大学ホームページにおいても各部署の利用方法を明示し、学生が容易にアクセスできる環境を確保している。

中途退学・休学・留年に対しては、アドバイザー教員による相談支援、学科単位での学生状況把握と情報共有、さらに全学的な学生支援関連部署連絡会議を通じ、早期対応と組織的支援を実施している。今後は、これらの取り組みをさらに強化し、全教職員が学生支援に関する意識を共有することで、支援体制の一層の充実を図る。

課外活動に関しては、クラブ・同好会の活性化に取り組んでいる。「くすのき祭」においては実行委員会の参加学生が増加傾向にあり、継続的な活動の基盤形成が進んでいる。継承可能な部活動については可能な限りの支援を行い、新規クラブ設立の手続きの簡素化を図ることで、部活動の再生を促進している。

さらに、くすのき地域協創センターが実施する「イキメラボ・チャレンジプロジェクト」や、自治体・企業との協働による「学生プロジェクト」は、新しい課外活動支援の形として定着しつつある。これらの取り組みを通じて、学生の主体的活動を力強く後押しし、課外活動の多様性と持続性を高めている。

経済的支援については、「高等教育の修学支援新制度」や各種奨学金制度の活用を推進している。これらの制度は手続きや書類作成が複雑である場合が多いが、学生支援課を中心に丁寧かつわかりやすい対応を徹底し、学生が安心して制度を利用できるよう支援を強化している。

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、その旨を大学院生に案内している。各専攻では、主査・副査の複数教員から成る研究指導体制によって大学院生の状況を把握し、専攻内で情報を共有して支援体制を整えている。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。

3-5. 学修環境の整備

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

②図書館の有効活用

③施設・設備の安全性・利便性

(1) 3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な管理運営

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、附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。情報サービス施設（ICT 環境）については、入学時に、持ち運び可能なパソコン等の端末機器を所持するよう義務づけているため、学生が自身の端末を活用して授業に参加できる環境を整備している。普通教室や演習室には無線 LAN 環境を整備しており、令和 6(2024)年度は、より効果的な通信環境のもとで授業や自習活動を展開できるよう、利用状況を踏まえたアクセスポイントの交換及び配置変更（構内 5 か所）を実施した。情報処理室（5 教室）は用途に応じて使い分けができるよう整備を行っている。具体的には、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 3 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おり、学生の主体的な学修活動に活用できるよう努めている。

令和 6(2024)年度の大学の収容定員は 2,700 人で、小阪キャンパス大学校地面積は 35,163.86 m²を有し、「大学設置基準」上必要な校地面積 27,000 m²を満たしており、校舎面積は 44,351.87 m²を有し、設置基準上必要な校舎面積 19,570 m²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 学修環境の整備

令和 3(2021)年度に主要建物を対象に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把握した上で、今後必要となる施設設備の修繕及び更新工事の内容、時期、概算費用を明確にし、長期的な視点で施設設備の計画的な維持管理に活用している。

この計画のうち、直近 5 か年度分は毎年度「施設・設備など 5 か年計画」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 6(2024)年度においては、教室内装・什器整備工事（1 教室）、共用部 LED 照明更新工事、体育館空調設備整備工事、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などの工事を実施した。なかでも体育館空調設備整備工事は、近年の猛暑による熱中症対策として、安全性向上に寄与している。

イ 適切な管理運営

施設設備については、建物内外の日常的な巡視により、異常の有無や劣化状態を点検している。異常や不具合を確認した場合は、その劣化の程度や規模、原因を特定し、速やか

に修繕を行っている。大規模な修繕が必要と見込まれる場合には、中長期修繕計画に組み入れ、計画的に修繕工事を実施している。

所有設備のうち、空調設備、照明設備、給水設備については、中央設備監視システムにより運転状況の監視や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、エネルギー使用状況の監視、制御を行うことで、設備の効率的な運用に努めている。

施設の清掃については、清掃会社に業務委託し、清掃範囲や方法等を毎年見直すことで、施設全体の適切な管理を図っている。

さらに、施設設備の維持保全を適切に行うため、必要に応じて専門会社に業務を委託し、定期的な点検を実施している。特に法定点検については、「学校保健安全法」に基づく学校環境衛生基準、「建築物衛生法」における建築物環境衛生管理基準のほか、「建築基準法」「電気事業法」「水道法」「消防法」などの関連法令に基づき、年間計画を策定して点検を実施し、関係行政機関へ報告書を提出している。これらの点検結果については学園の衛生委員会にも随時報告している。

3-5-② 図書館の有効活用

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 6(2024)年度は 13,962 人と約 61%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に加え、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、初年次教育の支援など、多様な取り組みを実施している。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にも力を入れている。

学生が必要な資料を手にとれるよう、シラバスや開講科目を参考に研究に必要な図書を選定し、新規資料の収集に努めている。新学科設立に伴い AI や情報処理関係の資料も充実させた。さらに、学生からのリクエストは常時受け付けており、書店の店頭で本を選ぶ「学生選書ツアー」も年 2 回開催している。

令和 6(2024)年度、国文学研究資料館での古典籍のデジタル化に参画し、図書館所蔵資料約 1800 点のデジタル化が完了したため、来年度以降に「国書データベース」にて公開予定である。

3-5-③ 施設・設備の安全性・利便性

安全性の確保に関しては、本学ではすでに校舎の耐震工事を完了しているほか、「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、主要建物を対象とした非構造部材の一斉点検を実施し、異常や危険箇所を早期に把握した上で、必要な改善を行っている。

また、敷地の外周には機械警備設備や監視カメラを設置し、24 時間体制での有人警備と併用することで、機械と人的対応の両面から効果的なセキュリティ体制を構築している。

利便性の向上については、「バリアフリー法」及び「大阪府福祉のまちづくり条例」に基づき、一部の登録有形文化財の建物を除く施設について、バリアフリー化の整備を完了している。早い段階から車椅子利用者向けトイレの整備、スロープによる段差解消、エレベーターの設置などを計画的に進めてきた結果、現在ではバリアフリーに配慮した施設環境が整っている。

(3) 3-5 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。令和 6(2024)年度では、利便性が低く利用度の低かった比較的大きな教室である階段教室(J401)の全面改修(床面貼り替え、机、椅子、音響設備入れ替え)を行ったり、10 教室計 11 台のプロジェクターの入れ替えを行ったように、今後も優先順位を付しながらも学生の学修環境として最適なものの提供に努めていく。また、令和 6(2024)年度は、近年の猛暑による熱中症対策として安全性向上に寄与するため体育館に空調設備を設置したが、このような大きなコストを要する内容での整備については、今後も、中期的見通しによる計画の中で行っていく。

【基準 3 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、学科により入学定員の不足や超過があり、令和 6(2024)年度の大学全体の入学定員充足率は 65.0%と近年では最も低い水準に落ち込んだ。令和 6(2024)年度中に実施した令和 7(2025)年度入学試験の結果は、大学全体の入学定員に対する充足率は 87.6%と回復した。ただし、大幅に入学定員を減らして入学者数に応じた入学定員へと適正化を図ったことが回復の主要因であり、依然として続く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・学科で個別の事情に応じた改善・向上方策を講ずるとともに、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。

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して、教育課程内及び教育課程外における支援体制が整えられており、ハードの面としてはキャリア支援部署による人員体制、ソフトの面としては、1 年次から 4 年間を見据えた科目の配当やガイダンス、講座等のラインナップを豊かに揃えている。

本学における学修環境の整備は、総務課、修学支援課、IT サポートセンター、管財課等の部課が連携し、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。

大学院人間科学研究科についても、教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それに基づく入学者選抜を適正に行い、入学後に大学院生が成長できるための必要

な学修環境を整備している。さらに、学生生活の安定を図り、組織的な学修支援及び社会的・職業的な自立のための指導を通じて、キャリア形成の育成に努めている。また、それらの実現のために、大学院生の意見・要望を的確に把握・活用するシステムを構築している。加えて、建学の精神に基づいた教育理念に則り、専攻ごとに三つのポリシーを定め、求める人材像を広く公表している。学生募集及び入学者選抜もアドミッション・ポリシーに基づいて公正に実施されている。また、修学支援体制やキャリア支援が充実しており、修了生の社会での活躍が期待される。

以上のような点から、基準3の評価項目を満たしているものと判断する。

基準4. 教育課程

4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

(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 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、専攻の教育研究上の目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを策定しており、『学生便覧』『履修ガイド』といった印刷物、「樟蔭UNIPA（学内ポータルシステム）」や大学・大学院ホームページ等により、学生、保証人にとどまらず、広く社会に公開、周知している。

ディプロマ・ポリシーは、建学の精神に基づく教育研究上の目的や、資格取得に必要な能力を考慮するとともに、毎年行っている外部評価を通じて、学外委員の意見も取り入れつつ、定期的に見直しを行っている。

4-1-② 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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

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し、「学則」及び学部ごとの「履修規程」に明記している。

単位認定基準	学則第8条	履修規程第24条
進級基準	学則第6条各項	履修規程第5条の2
卒業認定基準	学則第6条各項	履修規程第5条

学部学生への周知に関しては、『学生便覧』に、学則、履修規程ともに掲載している。『履修ガイド』については、履修規程を掲載するとともに、別途項目ごとの解説を掲載し、入学生ガイダンス、在学生ガイダンスにおいて説明を行うなど、毎年周知に努めている。

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」ならびに関連規程に明記している（「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程」)。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。

評価者である教職員に対して、シラバス作成や成績評価の際に、書面及び「樟蔭 UNIPA」等にて各基準の厳正な適用を周知している。成績評価基準（単位認定基準）について、100点満点の素点を「S」から「D」の5段階で区分し評価しており、「A」が成績評価の「到達目標を十分に達成している」、「C」が単位を与える最低基準となっている。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ブリックを定め、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行っている。

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。修了認定については、研究科会議の審議を経て行っている。

(3) 4-1 の改善・向上方策の提案

ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準等については、シラバスにおいて「授業の到達目標」「学生に対する評価」として具体的に記載するようにしている。単位認定は、それに従い、授業担当教員が厳正に評価したうえで行っており、今後も継続してこれを実施していく。また、令和7(2025)年4月に設置される学芸学部リベラルアーツ学科のディプロマ・ポリシーについても、適正に運営していく。

4-2. 教育課程及び教授方法

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

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カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

④教養教育の実施

⑤教授方法の工夫と効果的な実施

(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 カリキュラム・ポリシーの策定と周知

策定に関しては、教育課程の点検・評価会議を開催し、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・見直しを実施している。ディプロマ・ポリシーとの一貫性に考慮しつつ、全学的に研究教育上の目的を反映させたカリキュラム・ポリシーを策定している。

なお、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・ポリシーを策定している。

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。

周知に関しては、大学ホームページの学校案内に掲載し、社会に公開、周知している。これに加えて、また学生、大学院生へは『履修ガイド』に掲載したうえで、新学期の履修ガイダンス等で周知を図っている。

4-2-② 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、大学院ともディプロマ・ポリシーに掲げている内容を達成すべく、教育内容、教育方法、教育評価の3点に考慮しつつ策定しており、一貫性が保たれている。

4-2-③ 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、カリキュラム・ポリシーに沿って教育課程を体系的に編成し、それを示すカリキュラムマップを作成している。カリキュラムマップを通じて、カリキュラム・ポリシーがどの科目と対応しているかが分かる仕組みとなっており、各科目の位置づけや到達目標について、学生と教員との共通理解を高めることができる。

科目は、カリキュラムマップにも明らかなように、基礎→応用→発展→統合へと段階的に配置している。実験、実習、PBL／課題解決型科目、インターンシップ等の実践的な科目は中～高年次に配置し、最終学年で「卒業研究」「卒業論文」等の統合的な科目により学びの総合化を図っている。

例えば健康栄養学科では、初年次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。

一方、カリキュラム・ポリシーや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について、毎年度、学科長、教務委員を中心に「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、シラバスは、授業名、担当者、授業概要に始まり、授業の到達目標、準備学習、テキスト、評価の基準、授業計画、予習・復習内容と学習時間の目安、ディプロマ・ポリシーとの関係、授業方法（対面、同時双方向、オンデマンド）、学生への要望、教員への連絡方法などの記載項目から構成されている。

また、単位制度の実質を保つため、学習時間のシラバスへの明示に加えて、学期ごとの履修登録単位数の上限を、「履修規程」第10条にいわゆるCAP制度として定めており、学期ごとに原則24単位以内の登録となっている。

4-2-④ 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。卒業要件として、学士課程基幹教育（以下、学士）と、各学科専攻科目（以下、専攻）の最低修得単位を学部ごとに定めているが、これは各学部、学科のディプロマ・ポリシーを考慮し、学生が無理なく修得できる単位数のバランスを考慮した結果である。

具体的には、学芸学部は学士 32 単位・専攻 62 単位、児童教育学部は学士 18 単位・専攻 76 単位、健康栄養学部健康栄養学科管理栄養士専攻は学士 18 単位・専攻 70 単位（令和 6(2024)年度入学生は 72 単位以上）、同学部同学科食物栄養専攻は学士 18 単位・専攻 62 単位、これらの単位数以上を修得することを卒業認定基準の一つとして定めており、教養教育を適切に実施している。

工夫としては、学芸学部において各学科専攻科目の一部を学士課程基幹教育科目として開放することで、他学科の学生に対してより幅広い教養教育の機会を提供していることがあげられる。また、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)年度から継続して「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。そのため研究科共通科目「人間科学研究方法論」が設定されており、全専攻の新入生を対象とする 3 専攻の教員によるオムニバス形式の講義を受講することで、自身の専攻に偏らない知見に触れ、幅広い学びへの可能性を開く機会を設けている。

4-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

教授方法の工夫・開発に関しては、全学的な組織として FD・SD 活動推進委員会を設置し、令和 6(2024)年度においても継続的に学内研修を行っている。特に教員による「草根 FD 活動」として、多様な研修会や授業公開が、令和 6(2024)年度も継続的に実施してきた。教授方法の工夫・開発にあたるものとしては、授業公開が挙げられる。授業見学については、令和 2(2020)年度から manaba 上でオンライン・オンデマンド型授業科目を教員向けに公開し、教員間での授業方法の共有と検討を進めてきた。令和 6(2024)年度は 10 科目を公開し、幅広い分野でのオンラインツールの活用と、その活用方法の向上について教員内で検討している。これにより、授業設計や教材提示、課題提示の方法等の共有につなげている。

次に、授業形態の最適化については、「コロナ禍」の時期に工夫した遠隔授業の手法を、コロナ禍後もよりよい教育方法として活用している。令和 6(2024)年度はほとんどの授業を対面に復帰させつつ、科目の性質・教育効果・学生の利便性に応じて、対面授業・同時双方向授業・オンデマンド授業、またはそれらの組み合わせも実施している。

学部ごとの主な工夫は次のとおりである。学芸学部では、カリキュラム・ポリシーに基づき、アクティブ・ラーニングやPBLの導入を重視し、主体性・自律性を育む授業内容・方法の改善を図っている。専攻科目に関わる4年間の総合的学修成果は「卒業論文・卒業制作」によって評価し、その際は複数教員による評価ルーブリックを活用している。

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」などの授業内でも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、新入生の不安解消にも努めている。

健康栄養学部では、管理栄養士専攻・食物栄養専攻のいずれにおいても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。学外での臨地実習に際しては、1学年下の段階からの事前指導を行い、実習終了学年の実習報告会に1学年下の学生が参加することで、横だけでなく縦の連携を重視し、専門的知識に加え社会人としての自律が身につくよう工夫している。

大学院においては、ICTを活用しており、遠隔教育も行っている。ICTを用いることで、適時指導が可能となり、教育効果の向上に資している。FD研修等は学部教育と共通で実施しており、大学院特有の課題は研究科会議・研究科代表者会議・専攻会議で共有・議論している。

(3) 4-2の改善・向上方策の提案

各学部、各専攻の今後の方針は以下の通りである。

学芸学部では、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、学外委員による点検・評価を受け、さらなる改善を図る。

児童教育学部では、継続的に振り返りを行うことで、必要に応じて改訂を行っていく。

健康栄養学部では、今後も継続して適正に運営していくとともに、管理栄養士課程や栄養士課程として統一感のある授業を提供していくためには、学生のニーズを把握するとともに、学科教員間の相互理解や協力が不可欠である。とりわけ、初年次教育科目や国家試験対策科目においては、年々変化する学生の状況を受け、多くの時間や労力を費やさなければならないことが、今後の課題である。

大学院人間科学研究科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。

4-3. 学修成果の把握・評価

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

(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 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公開、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で行っている。令和 6(2024)年度卒業生（令和 7(2025)年 3 月卒業）の回答では、ディプロマ・ポリシーの全ての項目において、「とても成長した」「ある程度成長した」と感じている学生が全ての学部・学科において約 8 割を超える結果であり、学生自身が自らの成長を実感した上で卒業していることが確認できている。

また、基礎力測定テスト「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 6(2024)年度卒業生の大多数が小学校教諭一種免許、幼稚園教諭一種免許、保育士資格を取得し、卒業生の就職決定率 100%を達成している（就職決定率=就職決定者数÷就職希望者数）。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 6(2024)年度合格率は 97%と高い資格取得率を維持しており、さらに令和 6(2024)年度の栄養教諭一種免許取得者は 11 人であった。食物栄養専攻においては、令和 6(2024)年度の栄養教諭二種免許取得者は 4 人、中学校・高等学校家庭科教諭一種免許取得者が 4 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。大学院生個々の専門的知識や視

点、技能等に関する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）において評価可能である。

これらの点検・評価の結果について、学外委員による点検・評価を受けている点が評価できる。

4-3-② 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を修得することで、情報リテラシー、論理的思考力、自己管理力、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、春期、秋期の成績確定後に「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、履修登録のみならず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考えている。

大学院は学部比べ学生数が少ないため、教員は大学院生とコミュニケーションをとり、専攻会議等の機会を生かして個別の状況を十分理解して指導を行っている。修士論文発表会や大学院生による研究報告会を通して、大学院生一人ひとりの学びの状況が共有され、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が行われる仕組みとなっている。

(3) 4-3 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 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。学外委員による点検・評価会議において現状を説明し、点検・評価を受け、改善を図る。

【基準 4 の自己評価】

本学においては、ディプロマ・ポリシーを策定し、学生のみならず社会への公開、周知も適切に行っている。また、ディプロマ・ポリシーを踏まえた卒業・修了の認定基準を適切に定めた上で、厳正に適用している。

教育課程及び教授方法に関わるカリキュラム・ポリシーについてもディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保しつつ策定し、社会に周知している。各授業においてはシラバスを詳細、適切に準備し、履修登録単位数の上限を適切に設定するなど、単位制度の実質を保つべく工夫を行っている。教養教育に関しては、学部学科の性質により程度の差はあるが、学生の教養を涵養すべく適切に実施している。アクティブ・ラーニングなどの要素を多く授業に導入すべく工夫を行うとともに、授業ごとの学生数（クラスサイズ）についても、定員を設定し事前に抽選を行うなど、細かい対応を行いつつ、適切な人数を保っている。

学修成果の把握・評価にあたっては、三つのポリシー、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示すべく、「卒業論文・卒業制作」において、複数教員によるルーブリック評価を導入し、学科ごとに発表会や論文審査会等を実施している。これにより、客観的な評価方法の確立と運用につながっている。学生の学修状況、資格取得状況、就職状況の調査や、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先企業へのアンケートの実施なども、適時、的確に行っており、学修成果の把握・評価ができています。

以上、述べたことにより、基準 4 を満たしていると判断する。

基準 5. 教員・職員

5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

②権限の適切な分散と責任の明確化

③職員の配置と役割の明確化

(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 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。

5-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化

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、点検・評価、人事の計 9 つの分野を分担する体制を採っている。また、学長は、各種委員会を主催する部長、図書館長や学芸・児童教育・健康栄養 3 学部の学部長と大学院人間科学研究科長を任命するとともに、それらのメンバーを構成員とする部館長会を議長として主催し、教学マネジメントに関わる諸事案を審議することで、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。

5-1-③ 職員の配置と役割の明確化

上記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、部館長会には大学事務部の課長級以上の職員が出席することとなっており、教職協働が機能する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おり、議論に参加し諸事案について職員が適切に対応できるようにしている。

(3) 5-1 の改善・向上方策の提案

学長のリーダーシップを適切に発揮するための運営体制が整えられている。そこでは、職員の配置も含め、学長の権限を副学長や部館長が適切に補佐することができるようになっている。今後は、より効率的な教職協働を実現するため、教職員間における迅速な情報共有と真摯かつ率直な意思疎通を図ることが求められる。

5-2. 教員の配置

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

(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 教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

本学の教育研究上の目的及び設置する 3 学部 7 学科と大学院 1 研究科 3 専攻の教育課程に即した教員数を確保し、配置している。〔表 5-2-1〕

〔表 5-2-1〕専任教員数（2024 年 5 月 1 日現在）

学 部	教授	准教授	講師	助教	計
学芸学部	30	19	5	2	56
児童教育学部	9	7	5	0	21
健康栄養学部	6	7	3	0	16
計	45	33	13	2	93

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、かつ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も、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 18 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。

教員の新規採用については、学長自らが中心となり各学部・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部・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、昇任については、上記の諸規程に加えて「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。

(3) 5-2 の改善・向上方策の提案

令和 6(2024)年度は、定年退職や任期切れ以外の予見できない理由により中途退職する教員が複数生じたため、急遽計画外の採用を実施する必要に迫られた。そうした事態に臨んでも遅滞なく対応できるよう、採用手続きに関わる教職員の理解度を高めなければならない。また、新規採用の募集要領などその形式が、これまでの慣例に従い学部・学科ごとに異なる部分もあったことから、学部・学科の特性に配慮しつつ大学として統一した募集を進めることができるよう、募集事務に関していっそうの整備を進めておく必要がある。

また、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、実務家教員の確保も必要とされている。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る必要がある。

5-3. 教員・職員の研修・職能開発

①FD をはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

②SD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

(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 FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

本学における FD 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。その大きな特徴は、教員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 5-3-1〕

〔表 5-3-1〕 FD ポイント制 ポイント表

内 容	ポイント
FD 関連の講演会・研修会への参加・出席	1
授業公開における見学者の受け入れ (公開回数に関係なく、1 回以上公開すれば 1 ポイント)	1
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、これまでの FD の回数及び内容の充実によってポイント獲得の機会が増えたことにもない、令和 6(2024)年度から専任教員は 10 ポイント以上、新任専任ポイントは 12 ポイント以上を獲得するよう基準が変更された。この新しい基準以上のポイントを獲得した教員は 34 名で、全体の 36%にあたる。ポイントの獲得状況は、年度初回の教授会において各教員にフィードバックされ、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。令和 6(2024)年度は、25 ポイント取得者 2 名と累計ポイント 100 ポイント取得者が 4 名あり、そのうち 4 名が顕彰された。

本学の FD 活動は、上記の FD ポイント制にも対応する形で、A 各種教員研修、B 授業公開・見学、C 学生による「授業改善のためのアンケート」の三つを軸として構成されている。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

本学では、春期・秋期各 1 回以上全教職員を対象とする「FD・SD 研修会」を実施している。令和 6(2024)年度は、8 月 8 日に「学生満足度を高める教育とサポート」(参加者 50 名)、令和 7(2025)年 2 月 13 日に「AI 活用でスマートな教育と業務の

実現」(参加者 43 名)と題する研修会を開催した。また年度当初の 4 月 8 日には、新任教職員に本学と本学の様々な取り組みとについて理解してもらうことを目的とした恒例の「学長と“樟蔭”について語る会」を開催した。

B 授業公開・見学

本学では、平成 20(2008)年度以来、教職員が希望する授業科目を見学する制度を設けている。令和 6(2024)年度は、春期は 5 月 13 日～7 月 29 日、秋期は 10 月 14 日～1 月 27 日の間、FD・SD 活動推進委員会から授業見学・公開が推奨された。なお令和 2(2020)年度からは、本学が採用している LMS(manaba)を活用したオンデマンド型授業についても公開・見学を実施し、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を図っている。

C 学生による「授業改善のためのアンケート」

いわゆる「授業改善のためのアンケート」は、本学では「樟蔭 UNIPA」を用いて各学期末に実施し、結果は授業担当教員に返却して、授業改善に役立てている。またアンケート結果は、全て大学ホームページに公開するとともに、授業改善の検証に活用している。なお学期中頃には、授業科目ごとの「中間アンケート」の実施を授業担当者に促し、学期中における授業改善が実現するため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、「草の根」的なサロン形式の意見交換の場も設けるなど、教員の能力向上につながる仕掛けを推進している。令和 6(2024)年度には、FD 及び SD サロンを都合 4 回開催した。

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。

5-3-② SD 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

「大学設置基準」第 11 条の 1「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、その教員及び事務職員等に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修(第 11 条の 2 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 6(2024)年度は、専任職員(課長代理)が講師となって、「情報セキュリティ研修」を 3 回設定し、計 58 名が受講した。また、昇格者を対象にした研修については、対象者 4 名(課長代理 3 名・係長 1 名)のうち 1 名が外部機関による研修を受講した。さらに大学コンソーシアム大阪が実施している初任者 SD 研修について、入職 5 年以内の職員 15 名のうち 2 名が受講した。なお、本学において初任の専任職員(令和 6(2024)年度は 6 名)には、入職から約 3 か月間は、事務局長や部長ないし課長による研修受講期間として、大学運営に関わる基礎的な法令や中教審答申、その他大学を取り巻く社会動向(環境)等について学び、研修の集大成として、付与されたテーマに関する課題を分析し、改善等提案

を行うといった形にしている。

(3) 5-3 の改善・向上方策の提案

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、推進していくことが前提となる。次へのステップとして、そうした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求められる。

各種の研修で取り扱うテーマについては、教職員が大学を取り巻く環境の変化や教育の内部質保証といった観点を常に意識できるよう、マクロ的な要素を組み込んでいくことが今後いっそう求められよう。

職員や教員が講師となって学内で実施する独自構築（いわゆる自前型）の研修の機会を増やすことで、受講者のみならず職員、教員自身の新たな気づきの機会にもなるようにする。また、大学コンソーシアム大阪等の外部研修については、職員全体に積極的にアプローチする等して参加者を増やす努力を行い、職員全体の資質・能力向上に努める。

5-4. 研究支援

①研究環境の整備と適切な管理運営

②研究倫理の確立と厳正な運用

③研究活動への資源の配分

(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 研究環境の整備と適切な管理運営

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、所属する全専任教員に対して、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。研究室は、翔空館 7 階～9 階のフロアと、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、研究に必要なとされる広さや IT 環境などを備えている。

また本学では、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。研究費に関しては、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、大学ホームページ「教育・研究/研究活動」のページで周知・公表している。

加えて、本学では、「労働安全衛生法」第 66 条の 10 に基づく学園のストレスチェック制度の一環として、平成 28(2016)年度から毎年度ストレスチェックを実施し（受検は任意）、メンタルヘルス不調の軽減や働きやすい環境づくりにも留意している。

なお令和 3(2021)年度からは、「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」にも参画し、女性研究者が連携機関の研究者や技術者などと立ち上げた

新たな共同研究や課題発掘・計画提案などを目的とした異分野交流会の開催など、関西圏女子大学連携プロジェクトについて学内に周知している。

5-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では、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。

そして、研究倫理・コンプライアンス研修を毎年度実施している。この研修は、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について理解を深め、適切な研究実施への意識を高めるとともに、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の研究者としての倫理規範の向上を目的としている。所属教員及び公的研究資金の事務に携わる職員全員にこの研修の受講を義務付けており、大学院生及び学生も受講を可能としている。令和6(2024)年度は、5月20日から8月19日の間、オンデマンド型による研修を実施し、受講率100%であった。

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一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。

それらに加えて、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、啓発活動も実施している。

なお、前述の大学ホームページ「教育・研究/研究活動」のページでは、関連する諸規程を公表するだけでなく、それら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を公表している。

5-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では、前述の通り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。

個人研究費以外の研究活動への資源の配分としては、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

上記a～cのいずれか区分にて応募することとしている。「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 5-4-1〕

〔表 5-4-1〕 特別研究助成費申請件数・採択件数

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
申請件数	13	14	13	10	5	9
採択件数	4	3	5	5	2	5

注) 令和 7(2025)年度特別研究助成費は、令和 6(2024)年度中に申請・採択がなされる。

科学研究費助成事業（科研費）を含む各種補助金等の外部資金に関しては、「くすのき地域協創センター」から、情報の発信、共有がなされている。そして外部資金の採択状況については、本学ホームページ「教育・研究/研究活動」のページに掲載している。

また、学術研究委員会では、科研費申請書の質的向上を図るため、令和 6(2024)年度は、「科研費にチャレンジ～第 2 弾！申請書のピア・レビュー～」と題した持ち回り型を含めた、ワークショップを開催した。そのうち令和 7(2025)年 3 月 13 日には、「科研費にチャレンジ～採択へのヒント～」と題する、次年度向けのワークショップも開催された。

令和 6(2024)年度の科研費としては、研究代表者として 6 件の新規採択があり、継続研究は 12 件、それら以外に研究分担者として 7 件が認められている。なお、令和 7(2025)年度については、研究代表者として 4 件が新規採択され、継続研究は 12 件となっている。

〔表 5-4-2〕

〔表 5-4-2〕 科学研究費助成事業（科研費）新規採択件数（「研究代表者」のみ）

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
採択件数	6	1	2	4	6	4

(3) 5-4 の改善・向上方策の提案

本学ではこれまでも研究環境を整備し、適切に運営・管理してきている。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、研究環境の適切な管理・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、充実した研修の実施や不正の発生を防止する手続きの整備に努める。

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の制度を設けて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る。そうした課題を補う観点から、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向けての検討も進める。

〔基準 5 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、副学長が分担しながら補佐するとともに、各会議体に職員を適切に配置し、本学の使命及び教育研究上の目的を達成するために、機動的な教学マネジメントに努めている。

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実施され、多様な方法で教育内容・方法の改善と工夫とに取り組んでいる。

職員の資質・能力の向上に関しては、初任の専任職員に対して、幅広く学校法人や大学に関する法令等を学べるよう 3 か月の研修受講期間を設けたり、教職員が講師となって実施する自前型の研修を行ったりしている。加えて、役職昇格者や入職 5 年以内の職員に対しては、外部機関による研修の受講を促すなど、職員全体として、その資質・能力の向上に努めている。

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を通して実施している。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、各種規程を整備し、研究倫理・コンプライアンスを高めるための研修を毎年度実施するとともに、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資源配分にも努めている。その際、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特別に設け、外部資金導入へのインセンティブも図るようにしている。

以上のような点から、基準 5 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 6. 経営・管理と財務

6-1. 経営の規律と誠実性

①経営の規律と誠実性の維持

②環境保全、人権、安全への配慮

(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 経営の規律と誠実性の維持

「学校法人樟蔭学園寄附行為」第 3 条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相応しい透明性の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 3 月 27 日に「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を制定して以来、毎年度 1 月末あるいは 2 月初日基準で点検を行い、令和 6(2024)年度について、点検項目のうち実施していない(×)、一部実施している（一部実施できて

いない) (△)となったのは、理事、監事や評議員に対する研修の機会の提供と充実に関する項目、及び外部理事を含めた経営陣全体及びこれを支えるスタッフに対する経営能力向上対策に関する項目であり、次年度は、新たな中長期計画におけるガバナンス強化の一環として役員及び部門トップの研修強化を掲げその中で実現していく。なお、3月末までにこれら点検内容について、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条で教職員に高い倫理性を有した責任ある行動を促し、情報の公表については「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、収支決算書、事業報告書及び役員名簿などをホームページにて適切に公表しており、同4号に定める役員報酬などの支給基準については、法人事務部に備え置き、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も、ホームページにおいて適切に公表している。

6-1-② 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全の取り組みとしては、太陽光パネルの設置や電気設備のデマンドコントロールによる電力使用の効率化、空調設備の中央監視システムによる計画的運転の実施、LED照明への段階的な更新、トイレや階段などへの人感センサー照明の導入などを通じて、消費電力の削減に努めている。

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」や「人権侵害（ハラスメント）防止のための指針」に基づき、ハラスメントの防止に取り組んでいる。令和6(2024)年度は、「アカデミック・ハラスメントをしないさせない教育環境をつくろう!」というテーマで、オンデマンド教材（動画視聴）による研修（8月15日～9月14日）を実施し、実施後はチェックリストで理解度を確認し、アンケートも実施して、改善等に役立てている。

健康管理においては、「学校保健安全法」及び「労働安全衛生法」に基づき、春期に健康診断（受診率91.3%）、秋期にストレスチェック（受検率81.0%）を実施し、職員の健康と安全、快適な職場環境の確保に努めている。

安全への配慮としては、「地震、火災等緊急時の対応マニュアル」や「海外における事故等緊急事態対応マニュアル」を整備し、総合警備保障株式会社（ALSOK）の安否確認システムを活用することで、非常時における迅速な情報共有体制を構築している。また、災害時に備え、1,500人分（1食相当）の水や食料などの備蓄品を確保している。

令和6(2024)年度には、安全委員会を発足させ、危機管理体制の見直しを行うとともに、自衛消防組織の体制整備や装備品の充実を図った。加えて、防火・防災訓練を年2回実施し、緊急時に備えた対応体制の強化に努めている。

学外に対しては、東大阪市と「災害時における避難所等施設利用に関する協定」を締結し、「災害対策基本法」に基づき、指定緊急避難場所及び指定避難所としての指定を受けている。

(3) 6-1 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、法令の改正などに対応し、迅速に学内諸規程を改正して、施策を立案・実施できるよう組織的な強化を行う。特に、令和 7(2025)年 4 月 1 日付で改正「私立学校法」が施行されることに伴い、理事、監事、評議員の役割に基づく新たな機関運営を行っていかねばならず、機能的な執行（理事会）と監視・監督（評議員会）が建設的に協力し合い納得感のある法人運営ができるようにする。

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。

6-2. 理事会の機能

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

②使命・目的の達成への継続的努力

(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 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。

理事の選任については、「私立学校法」に基づき、理事定数を 6 人以上 9 人以内と定め、1 号理事（理事長）1 人、2 号理事（学長・校長）2 人、3 号理事（副学長・法人本部事務局長・法人事務部部長）4 人、4 号理事（学識経験者）2 人の合計 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について、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、年内の理事会において、翌年 4 月（次年度）以降の理事会開催日程をあらかじめ提示しており、令和 6(2024)年度は全理事が全理事会に出席した。なお、万一欠席となっても議案（審議事項）に対して意思表示ができるよう、議案ごとに付議する理由・内容を丁寧に記述して配付している。具体には、令和 6(2024)年度は臨時開催も含め計 14 回開催し、令和 7(2025)年度学芸学部リベラルアーツ学科設置認可申請にかかる審議（追加書類の提出や面接審査への対応等）、令和 8(2026)年度学芸学部言語文化コミュニケーション学科届出設置の審議（国際英語学科の発展的改組）、その他カリキュラム変更に伴う学則改正、「育児介護休業法」改正に伴う諸規程の改正、整備等、法人と設置学校の重要事項を審議した。特に令和 7(2025)年 4 月 1 日付で「私立学校法」が全面改正されることに伴い「寄附行為」を全面改正して文部科学省へ「寄附行為」変更認可申請を行うため、

理事会では幾度にもわたり「寄附行為」の改正案を審議し、最終的に令和 6(2024)年 12 月 5 日に申請し、令和 7(2025)年 3 月 3 日付で認可を得た。

6-2-② 使命・目的の達成への継続的努力

大学の使命・目的の達成のため、理事会として、全理事、また監事においても、理事会を欠席することなく全員が毎回出席することを常とし、そうすることで、リアルタイムで、学内で検討課題となっている内容について齟齬や認識不足のないよう共通理解を進めている。そのためにも、参加理事及び監事全員が活発に意見を出せるよう、議題やその内容の要約（付議理由等）を早めに通知し、予め各理事が議案についてよく理解して臨めるようにしている。

(3) 6-2 の改善・向上方策の提案

令和 7(2025)年 4 月 1 日付での改正「私立学校法」の施行に伴い、「寄附行為」の他、内部統制システムの整備に関する諸規程を整備したが、一つひとつの規程について、あらためて役員等がその内容を真に理解し、実行に結び付く規程運用にしていく。そのためには、次期の「第Ⅳ期中長期計画（2025 年度～2029 年度）」において、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い、具体の計画を盛り込んで策定したが、重点項目の一つである「組織運営の改善・強化」における取組テーマ「ガバナンスの強化」「中長期計画の運用」において、新しい議事運営の方法を試行しながら確立させ、役員や部門トップの研修を実質化してくとともに、期間内中間点検や年度ごとの点検、評価方法等を確立していく。

また、「第Ⅳ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。

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

①法人の意思決定の円滑化

②評議員会と監事のチェック機能

(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 法人の意思決定の円滑化

「私立学校法」及び「寄附行為」で、あらかじめ評議員会に意見を聴かなければならない事項については、適切に諮問事項として議題化し、法人全体の直面する課題等について、意思疎通ができています。また、「私立学校法」第 46 条に基づき、理事会は評議員会に対して、決算及び事業の実績を報告し意見を求めており、その他重要な事項については報告を行っている。なお、評議員会について、令和 6(2024)年度は、臨時も含めて 3 回開催し、特に重要な議題として、臨時で開催した第 2 回評議員会において改正「私立学校法」施行に伴う「学校法人樟蔭学園寄附行為」改正案について諮問し、第 3 回評議員会において次年度からの新たな法人全体の目標となる「第Ⅳ期中長期計画」（案）について諮問した。

6-3-② 評議員会と監事のチェック機能

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 6(2024)年度において 24 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 6(2024)年度の評議員の評議員会への出席状況（意思表示書提出者延べ 9 人含む）は約 97%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 6(2024)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。

なお、令和 7(2025)年 4 月 1 日以降の改正「私立学校法」施行に伴う改正「寄附行為」施行について、評議員の定数、選出条項等がこれまでと大きく変わることになるので、臨時の評議員会を開催し（令和 6(2024)年 11 月 21 日）、理事会より、改正「私立学校法」及びこれに基づく本学園の「寄附行為」改正の改正内容を詳細に説明し、理解を得るようにした。また年度末開催の評議員会（令和 7(2025)年 3 月 28 日）では、再度、認可された改正「寄附行為」の附則に基づく任期の特例的な取り扱いについて理事会より説明する等して、理事会と評議員会に重要事項に係る認識不足等がないように努めた。

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」を制定している。なお、監事 2 名について、2 名とも高齢を理由に令和 6(2024)年 12 月 31 日付で辞任を申し出たため、令和 7(2025)年 1 月 1 日付で新任監事 2 名を選任し、監事の入替えにあたっては、監事をサポートする総務課、経理課を交えて新旧の監事で打合せを行う等して、スムーズな引継ぎを行った。

(3) 6-3 の改善・向上方策の提案

改正「私立学校法」をよく理解した上で、今後の在り方として、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、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。監事について、監事 2 名（定数 2）が交代したが、監事監査機能の低下を招くことなく、反対に交代を機に、より法人事務局が監事をサポートする体制を敷設し、細やかで実効的な監査が展開できるようにする。

また、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ながら、運営基盤の強化、教育の質の向上、運営の透明性の向上という責務を果たす。

6-4. 財務基盤と収支

①財務基盤の確立

②収支バランスの確保

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

(1) 6-4 の自己判定

「基準項目 6-4 を満たしている。」

(2) 6-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-4-① 財務基盤の確立

令和 6(2024)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 525,301 千円となった。令和 5(2023)年度については、マイナス 318,897 千円だったが、学生生徒数減による学生生徒納付金収入の減少が大きく影響したこと等を以てマイナス幅が増加する結果となった。しかし、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 6 か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 77.7%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、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、236.6%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。

6-4-② 収支バランスの確保

収入の管理について、法人全体の事業活動収入のうち大学の事業活動収入が大きく占める中、大学の財務の健全化が法人全体の財務運営において極めて重要となる。したがって、事業活動収入の大半を占める大学の納付金を安定的に確保していくために、学生募集に注力するとともに、学修者目線に沿うべく教育内容そのものの魅力化に注力している。また、教育研究を目的としたクラウドファンディングを行い、新たな外部資金を獲得することができた。

支出の管理について多くを占める人件費の抑制は必須となっており、人員体制も含めた上で、人件費の在り方について、見直しの検討を行う等している。「運用資産－外部負債」はプラスに転じているとはいえ、「運用資産－外部負債」の動向を決定する大きな要因の一つは校舎等施設・設備の更新投資であるため、より詳細な施設設備等 5 か年計画を作成し、毎年度収支の状況等も見た上で、計画を変更、更新等を行っている。

6-4-③ 中期的な計画に基づく適切な財務運営

法人全体で、長期ビジョン「Shoin Vision 2030」の達成に向けて「第Ⅲ期中長期計画」を策定している。この中長期計画では、計画最終年度末における数値目標や在りたい姿を設定して、そこに至るプロセスとして各年度のアクションプランを立て、評価を行いながら計画の追加・変更等の修正をすることで、年次的に推進している。財務運営についても法人全体で行っており、中長期計画に基づいて5か年度の事業活動収支計画を立て、各年度における指標を設定して、予算管理を行っている。令和4(2022)年度予算まで経常収入に対する大科目の構成比率により各部署へ予算配分を行っていたが、目標達成がままならない現状での収支状況を検証し、令和5(2023)年度予算策定から見直し改善した。今年度は「第Ⅲ期中長期計画」の最終年度であったが、計画通りに進まない状況が生じた際は、先述の通り見直しや改善等を図りながら中長期的に予算管理を行ってきた。

(3) 6-4 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、硬直的な制度に陥っていた。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、これまでの杓子定規的な一律計算に抛らず、令和5(2023)年度予算策定分からは、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。決算終了後に提示額と実績額の乖離状況を確認し、今後改めるべき点の検証を行っていく。

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と認識している。

6-5. 会計

①会計処理の適正な実施

②会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 6-5 の自己判定

「基準項目 6-5 を満たしている。」

(2) 6-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-5-① 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、会計システムを利用し、所定の手続きを経て適切に執行し、予算外の執行及び資産運用等の執行については、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。

6-5-② 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が行われた。独立監査法人のポータルサイトを利用し、資料の受け渡しを行うことで効率化を図りながら、必要に応じて経理課担当者及び各部署担当者へのヒアリングの実施、各取引の内容把握、取引の抽出等を行い、その実在性、正確性及び表示の妥当性等の確認があり厳正に実施された。令和6(2024)年度の会計監査の結果については、特に指摘事項がなく、公認会計士（独立監査法人）及び監事より、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) 6-5 の改善・向上方策の提案

「私立学校法」の改正に伴う「学校法人会計基準」の改正に対応するため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。また、長年本学園の監査業務等を担ってきた監事2名より、任期途中（令和6(2024)年12月31日）で辞任の意向が示された。監事の業務について、樟蔭学園の現状等を踏まえ、新たに（令和7(2025)年1月1日）就任した監事2名に対し引継ぎを行った。「私立学校法」における監事の役割の重要性等を理解し今後の会計監査の体制を整えるべく監事のサポート体制を強化していく。

【基準6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おり、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。また、「私立学校法」の改正に伴い「学校法人樟蔭学園内部統制システム整備の基本方針」を今年度（令和7(2025)年3月28日理事会決議）を定めるとともに、当該方針に基づき、経営に関する管理体制、リスクに関する管理体制、コンプライアンスに関する管理体制、監査環境の整備（監事の監査業務の適正性を確保するための体制）に必要な諸規程を制定および改正した。今後、これら規程の確実な履行に基づき、組織の稼働力をあげ、監査体制等を充実化していく。

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（2025年度～2029年度）を実行するにあたり、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。