

令和3（2021）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2（2020）年度●

令和3（2021）年10月

自己点検・評価委員会

## 『令和 2（2020）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

令和 2（2020）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和 2（2020）年度における大阪樟蔭女子大学・大学院（以下、「本学」と記す）における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提示する認証評価基準にのっとり行った自己点検・評価作業の結果をまとめたものである。

自己点検・評価委員会では、昨年度まで 3 回にわたって、学園の『事業報告書』とその準備資料に基づいた自己点検・評価作業を行ってきた。しかしながら、令和元（2019）年 5 月の「私立学校法」の改正により『事業報告書』の形式が変更されたことで、『事業報告書』に基づく自己点検・評価作業では、これまで以上に不都合が生じることが明らかとなった。そこで令和 2（2020）年度については、本学が実施している、学部・大学院の点検・評価会議の結果に基づき、自己点検・評価作業を実施する体制に切り替えることとした。これは自主的・自律的な自己点検・評価作業が重層的に実施されることを意味しており、本学における自己点検・評価作業が深化してきたことを現している。

上記のような変更により、今回の『自己点検・評価報告書』は、各学部と大学院の点検・評価作業の成果に基づいている。その結果、昨年度まで 3 回の自己点検・評価作業において繰り返し指摘されてきた、「自己点検・評価委員会委員が関係していない学部・学科で実施されている活動について十分に把握できない」という問題点が解消されるに至った。こうした改善がある一方で、まだまだ不十分な点も少なくない。それらの点については、『自己点検・評価報告書』作成作業に関わる一連の PDCA サイクルを働かせることで、今後さらなる改善を図っていかなければならない。

さて、令和 2（2020）年度は、新型コロナウイルスの急激な感染拡大によって、本学においても全国の多くの大学と同様、それまで経験のなかったオンラインによる遠隔授業を実施するに至った。ラーニングマネジメントシステムやオンライン会議システムを用いて、様々な試行錯誤の中で遠隔授業を実施してきたところである。そうした、ある意味混乱の中で必要に迫られて実施した遠隔授業についても、今回の自己点検・評価作業においてふりかえりを行っている。これから先いつかは新型コロナウイルスの感染拡大は収束することになるであろうと予想されるが、オンラインを活用した遠隔授業については、なおいっそう活用のための検討が必要であると考え、今回のふりかえりは、そうした点からも有効なものとなるはずである。

遠隔授業に関わる課題をはじめとして、今回の自己点検・評価作業で明らかとなった様々な課題や問題点の確認が、本学における教育の質の保証に寄与するものとなることを、自己点検・評価委員会として切に希望するところである。

# 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

## 基準2 学生

### (学部)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

### (大学院)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

## 基準3. 教育課程

### (学部)

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

### (大学院)

- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・29

#### 基準4. 教員・職員

- 4-1. 教学マネジメントの機能性 . . . . . 32
- 4-2. 教員の配置・職能開発等 . . . . . 32
- 4-3. 職員の研修 . . . . . 33
- 4-4. 研究支援 . . . . . 34

#### 基準5. 経営・管理と財務

- 5-1. 経営の規律と誠実性 . . . . . 36
- 5-2. 理事会の機能 . . . . . 37
- 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック . . . . . 38
- 5-4. 財務基盤と収支 . . . . . 39
- 5-5. 会計 . . . . . 40

#### 基準6. 内部質保証

- 6-1. 内部質保証の組織体制 . . . . . 42
- 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価 . . . . . 42
- 6-3. 内部質保証の機能性 . . . . . 43

#### 大学が独自に設定した基準による自己評価 . . . . . 45

- 独自基準1. 地域・社会連携について
- 独自基準2. 遠隔授業について

## 基準 1. 使命・目的等

### 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

#### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

#### 1-1-② 簡潔な文章化

#### 1-1-③ 個性・特色の明示

#### 1-1-④ 変化への対応

##### (1) 1-1 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）

#### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

大阪樟蔭女子大学（以下、「本学」）では、その使命・目的を学則第 1 条に「本学は、広く一般学科に関する知識を授けるとともに、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。」と明確に規定している。さらに学部・学科ごとの教育目的については、それぞれ学則第 2 条に規定している。

また、大阪樟蔭女子大学大学院（以下、「本学大学院」）では、学則第 1 条に「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ともに、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。」と、その教育目的を明確に規定している。

#### 1-1-② 簡潔な文章化

本学では、使命・目的及び教育目的を、学則第 1 条ならびに第 2 条に規定するとともに、それらに基づいて育成する人材像を、本学 3 学部に通ずる「使命（ミッション）」として、以下のように簡潔に文章化している。

1. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
2. 堅実で心豊かな社会生活を営むことができる「知恵」を身につけた人。
3. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

一方、本学大学院では、学則第 1 条に加えて、「使命（ミッション）」として、「人間科学研究科は、建学の精神に基づいた教育を行い、次のような人材を育成」するとして、次の 2 項目に簡潔に文章化している。

- 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。

このように本学・本学大学院では、使命・目的及び教育目的について、学則に加えて、「使命（ミッション）」として簡潔に文章化し、明示している。

#### 1-1-③ 個性・特色の明示

本学では、前項で述べた本学3学部共通の「使命（ミッション）」に加えて、資格取得を重視する児童教育学部ならびに健康栄養学部においては、それぞれの資格に対応した「使命（ミッション）」を、児童教育学部では2項目、健康栄養学部では3項目に、簡潔に文章化している。また、5学科からなる学芸学部では、各学科の教育内容に対応する「使命（ミッション）」を、それぞれ箇条書きで簡潔に文章化し、明示している。

本学大学院では、学則第1条に加えて、3専攻それぞれの教育内容に即した教育目的を、学則第1条2～4項に規定している。

#### 1-1-④ 変化への対応

本学・本学大学院では、それぞれの学則に規定した教育目的に基づきつつ、社会の変化、また学内の改組などに対応するため、「使命（ミッション）」について、毎年度末に学部、学科、ならびに大学院研究科各専攻で確認し、必要な場合は改定を行い、全学点検・評価会議で審議の上、協議会で報告、次年度のそれを決定している。なお令和2（2020）年度末には、本学3学部共通の「使命（ミッション）」について、冒頭に学則第1条にのっとった内容の1項目追加し、4項目に改訂した。

#### (3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

本学・本学大学院の使命・目的及び教育目的は、それぞれの学則に規定している。それらに基づき定めた各学部・学科、大学院研究科各専攻の「使命（ミッション）」について、「現代社会に対応し得る『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた女性の育成」という創立者森平蔵の志に込めるべく、前項で触れた年度末におけるプロセスを稼働させて、不断に確認と見直しを行う。

#### 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

##### 1-2-① 役員、教職員の理解と支持

##### 1-2-② 学内外への周知

##### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

##### 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

##### 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

##### (1) 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・目的を明示した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おり、教職員、そして役員の理解と支持を得ている。また、学則の改正のみならず、「使命（ミッション）」についても、1-1で触れた通り、各学科の学科会議や大学院各専攻で議論の上、部館長会で審議し、協議会、教授会・大学院研究科会議で報告して質疑応答を行っており、教職員の理解と支持を得ている。

### 1-2-② 学内外への周知

「使命（ミッション）」については、「三つのポリシー」「教育研究上の目的」「アセスメント・ポリシー」とともに、「教育の理念／指針」と一括して、学則とともに本学ホームページに明示し、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』を配布し、学則に規定する使命・目的及び教育目的を周知している。教員に対しては、年度末に協議会等の資料として次年度の「使命（ミッション）」や三つのポリシー等を周知するとともに、年度初めには学生・大学院生向けのガイダンス資料を配布していっそうの周知を図っている。

### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

本学・本学大学院では、平成 28（2016）年、「現代社会に対応し得る『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた女性の育成」という一文に集約される“建学の精神”の趣旨に沿って、2030 年に向けた「グランドデザイン 2030」を策定した。また令和元（2019）年度策定の樟蔭学園「第Ⅲ期中長期計画（2020 年度～2024 年度）」（以下、「第Ⅲ期中長期計画」）においては、令和 2（2020）年度がその初年度に当たった。この「第Ⅲ期中長期計画」では、既に述べた使命・目的を果たすことを目標に、「使命・目的の実践」という大課題を掲げ、「グランドデザイン 2030」の“6 つのビジョン”に関わる施策の実施に努めることとしている。ただ、令和 2（2020）年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響のため、当初計画・予定していたようには、具体的な施策を実施することができなかった。

### 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学・本学大学院では、学則に明示する使命・目的及び教育目的、ならびにそれらに基づき定めた「使命（ミッション）」を踏まえて、それぞれ三つのポリシーを策定している。加えて、学部・学科ごとに、また大学院研究科・専攻ごとに、三つのポリシーを定め、平易な文章で明示している。

### 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 5 学科・児童教育学部 1 学科・健康栄養学部 1 学科 2 専攻を置き、さらに本学大学院には人間科学研究科の 1 研究科 3 専攻を設置している。なお、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、学部横断的な教養教育を実施していく運営主体として、学士課程教育センターを組織している。

### (3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学・本学大学院では、学園の中長期計画について、毎年度末にふりかえりを行い、年度ごとの学園の『事業報告書』に公表している。また、使命・目的及び教育目的に基づき定めた「使命（ミッション）」にのっとり、三つのポリシーも毎年度末に見直しを行っている。今後もそうしたふりかえりや見直しを行うことを通して、使命・目的及び教育目的をよりの確に反映していくよう努める。

**【基準1の自己評価】**

基準1に関して、本学・本学大学院では、創立者森平蔵の志を受け継ぐ「現代社会に対応し得る『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた女性の育成」という教育理念に基づき、学則にその使命・目的及び教育目的を定め、簡潔に明文化している。さらに、その趣旨をよりわかりやすく明文化した「使命（ミッション）」、ならびにそれらを反映した三つのポリシーを定め、ホームページ上に公開して広く社会に明示している。加えて、教育理念にある「現代社会に対応し得る」という観点から、本学・本学大学院の使命・目的及び教育目的について不断に見直しながら、中長期計画への反映も図っている。以上のように、基準1について達成していると自己評価できる。

## 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

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、大学ホームページへの掲載等によって社会に表明している。

#### 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

アドミッション・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。令和 3（2021）年度入試においては、令和元（2019）年 4 月の入試委員会を皮切りに、数か月にわたり検証を行い、特に健康栄養学部では、学力の 3 要素を判定に取り入れたグループディスカッション面接を総合型選抜入試 I 期試験に組み込むなど、学ぶ意識が高い生徒の選抜を行った。

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

学芸学部では、入学定員 360 人に対して 375 人（104.2%）の学生を確保している。一方、児童教育学部では、入学定員 170 人に対して 92 人（54.1%）にとどまった。新型コロナウイルス蔓延の影響があることや、職業としての教育に対する評価の変化に伴うものであると言えるが、この点については複数の改善すべき点があると考えられる。また、健康栄養学部では、管理栄養士専攻の入学定員 120 人に対して 91 人（75.8%）、食物栄養専攻の入学定員 40 人に対して 21 人（52.5%）にとどまった。両専攻ともに年明け入試の出願が激減したこと、食物栄養専攻では指定校 A 入試の出願が減少したことが大きく響いた結果となった。

##### (3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

これまでの本学のポリシーを継続しつつも、その広報活動を近畿圏だけでなく、範囲を拡大する。また、メディアについてもホームページや SNS の効果的な活用、高等学校での出張授業、特に、高等学校の「探求の授業」への積極的な関わりを増やすことで、本学の良さに対する認知度を上げる。これらに加えて、本学の卒業生とのネットワークを密にし、それを公表する活動を増やし、社会貢献の歴史的な価値を示すことで、本学ポリシーにあった学生を増やし入学定員の充足を目指す。また、年内入試（特に総合型選抜入試 I 期、指定校・協定校入試）で多くの専願層を受入れられるように高等学校側へ積極的にアプローチする。近年出願数が減少してきている高等学校を中心に、オンライン等を用いた高等学校教員との面談を積極的に実施する。入試形態では、健康栄養学部の指定校基準を

緩和し、文系生徒でも出願しやすい環境を整えるとともに農業系高等学校にも門戸を拡げ、優秀な生徒を受け入れていくなどを計画している。また、オープンキャンパス以外にも学校見学会を複数回実施し、日程の都合がつかない層への丁寧な対応を行うなど本学の魅力の発信を強化する。幅広い就職先の実績を進路指導教員や生徒に PR し、将来のキャリアを意識した志願者の底上げを図る。

## 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。学生に対しては、ラーニングサポートを窓口として学修支援にあたっている。また、全学的に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、学生の相談に応じている。全学を対象とする特別な支援体制として、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、教職志望の学生のための教員採用試験支援プログラムを実施している。

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や、中途退学、休学及び留年への対応策として、アドバイザー教員による相談や学科ごとの学生の状況把握、情報共有を行っている。

児童教育学部では、児童教育支援室を設置し、教育・保育実習の諸手続きや学生の履修、学習に関する相談を行っている。また、隣接して実習指導室を設けており、実務経験を持つ実習担当教員が常駐し、学生の相談、指導を行っている。年度初めには児童教育学科非常勤講師懇談会を開催し、専任教員と非常勤講師が情報共有を行っている。具体的には、学科教務から、出席や成績評価についての基本的な教務事項の説明をし、非常勤講師からの授業運営に関する質問や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。また、年度前半に設定しているアドバイザーウィークでは、教員が学生と面談を実施し、学修計画や履修の指導を行っている。アドバイザーは樟蔭樟蔭 UNIPA で学生の履修状況や授業の出欠状況を把握することができ、欠席が多い学生には、本人や保護者に連絡をとり、出席や課題の提出を促したり、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。

健康栄養学部では、入学時より、10 人以内の少人数グループ (アドバイザー教員 1 人 + 助手 1 人) による導入教育 (アカデミック・スキルズ A・B (健康)) 及び学びや進路等

に対するきめ細かなサポート、半期ごとの成績返却時面談等を通して各学生に対して、きめ細かな学修支援を行っている。

また、各授業での遅刻、欠席やレポート等の課題提出状況等、十分な支援を要する学生情報を学部学科教員間で共有することで、学部学科教職員全体での取り組みを進めている。

## 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 (ティーチング・アシスタント) 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 (ラーニング・アシスタント) という名称でアカデミック・スキルズ等に配置している。また、聴覚障がい学生のための「ノートテイク」を順調に運用できているほか、「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、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・運営できていると評価できる。

### (3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

ラーニングサポートのライティング・ヘルプ・デスクの利用率をあげるため、各学部のアカデミック・スキルズ等の中で積極的に周知する。また、各学部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積極的に行う。

## 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

社会的・職業的自立に関する支援体制は、委員会組織としてキャリアセンター運営委員会、教職支援センター会議、教職支援センター運営委員会、事務組織として、キャリアセンター、教職支援センターを置き、各学科との連携を図りながら教育課程内外を通じてキャリア支援を行う体制を整備している。また、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、キャリアガイダンスにはじまり、ステップアップを図りながら、進路決定を支援している。全学部共通のインターンシップ制度として、企業等と連携しながら「就業体験型」と「学生提案型」の 2 つを開設するだけでなく、学科の特性を活かしたインターンシップも設けている。

学芸学部では、社会的・職業的自立に向けて、各学科の専攻科目において学外講師による特別授業、学外でのフィールドワーク等、学科ごとに特色ある取り組みも実施している。

児童教育学部では、保育者や教員として職務を行うことについては、実習で多くのことを学ばせている。教職実践演習の科目等の中でも実際に現場で働いている先生方をお招きし、キャリア支援を行っている。また、ボランティア活動、1dayプチ体験等、キャリアセンターとも連携しながら学生のキャリア支援を行っている。就職関係についての相談業務も就職担当が主となり教員全員で行っている。「先輩の話を聴く会」を設け、実際に就職を決めた先輩の活動報告や意見交換を行っている。

健康栄養学部では、学部・学科の使命（ミッション）に基づき、カリキュラムを構成し、多くの実務家教員を含めた実践的な授業を展開している。また、病院・医療系、食品会社系、給食会社系の業界アドバイザー教員を配置し、ゼミ担当教職員、キャリアセンター職員と協力して社会的・職業的自立に関する支援を行っている。

### **(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）**

次年度に向けて、社会情勢の変化や学生の状況に対応し、教育課程全体によるいっそうのキャリア支援に努める。なかでも、児童教育学部では、コロナ対策を講じた上で、ボランティア活動、園訪問や、訪問先でのボランティア活動も積極的に行うように支援していく。健康栄養学部では、業界アドバイザー教員を中心として、キャリアサポート職員と密に連携しながら学生たちが希望する進路の実現に向けたさらなるサポートに取り組む。

## **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）**

学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談等を適切に行うための組織として、学生相談室、保健室を設け計画的に運営されている。

以下は、令和2（2020）年度の学生相談室活動報告による。

##### **1) 開室時間・スタッフ体制**

学生相談室の開室時間は月曜日から金曜日の9時30分～17時00分で、カウンセラー3名体制で相談活動を行った。夏期・春期の長期休暇期間は、開室時間を月曜日から金曜日の10時00分～14時00分とし、カウンセラー1～2名が交代で勤務する体制をとった。また月に1回程度、精神科校医による相談日を設けた。

##### **2) 新型コロナウイルス感染症の影響**

これまで学生相談室では主に対面相談を行ってきたが、令和2（2020）年度は新型コロナウイルス感染症の影響により相談形態を変更することになった。春期は、キャンパスへの立入りが完全禁止となった4月8日以降、対面相談を休止し、カウンセラー1名が交代で勤務して電話対応のみを行った。4月25日から5月6日は完全閉室、5月7日以降は通常スタッフ体制に戻して、電話相談を開始することにした。その後、秋期開始までは電話相談のみで相談活動を行った。秋期からは学生の入構が可能

となったため、電話相談と並行して対面相談を再開することにした。なおその際、対面相談のための感染対策留意事項に同意を得られた場合のみ対面相談可とした。

### 3) 相談件数

令和2(2020)年度の相談のべ件数は602件、相談者実数は75人(うち在學生は70人、保護者2人、教職員1人、卒業生2人)、学生利用率は2.64%であった。令和2(2020)年度は例年と比較して、相談のべ件数が減少した。先に述べたように令和2(2020)年度春期は4月の相談休止の期間を経て、5月から電話相談のみで活動を行ったが、相談件数は例年に比べてかなり減少した。電話相談そのものが苦手であったり、自宅に家族がいるなどの理由によって電話相談をするための環境を準備できなかつたりする学生も存在したためと考えられる。秋期からは対面相談と電話相談の2つの相談方法で相談活動を行い、例年と同程度の利用がみられた。

広報活動としては、ホームページ上に電話相談が可能であることや利用の仕方の説明を掲示した。ホームページでは他にも、月1回程度「学生相談だより」を掲載した。例年、年数回行ってきたグループ活動は感染拡大防止の観点から中止としたため、その代替企画として10月に「ハロウィンランタン手作りセット」のプレゼント企画を実施し、学生の来室を促した。

以下は、令和2(2020)年度の保健室活動報告による。

#### 1) 開室時間・スタッフ体制

保健室の開室時間は月曜日から金曜日の8時50分～18時00分及び土曜日の8時50分～17時00分で、看護師3名体制(シフト制)で行った。夏期・春期の長期休暇期間は、開室時間を月曜日から土曜日の8時50分～17時00分とし、看護師2～3名が交代で勤務する体制をとった。また月に1回、内科校医による健康相談日を設けた(夏期・春期の長期休暇中は除く)。

#### 2) 新型コロナウイルス感染症の影響

令和2(2020)年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、定期健康診断の実施方法を変更することになった。例年4月に3日間で実施していたが、7～9月に分散して実施した。その結果、クラスター発生等はなく、安全に健康診断を実施することができた。また、大学構内の必要な箇所への手指消毒液の設置や、保健室に手指消毒液や不織布マスクを十分に備蓄し、使用が必要な時はすぐ対応できるように備えた。

新型コロナウイルス感染症の陽性者及び濃厚接触者等の電話対応(聞き取り)を行った。大学内で感染拡大の可能性がある場合は、校医への報告や保健所の指示・助言を受けながら対応した。学生へは、症状の経過を聞きながら体調面の確認を行ったり、不安を傾聴したりしながら精神面のフォローにも努めた。

#### 3) 保健室利用状況

月ごとの開室日数及び来室目的で分類すると、4月～6月は新型コロナウイルス感染症による入構制限の措置がとられていたため、学生の利用者数が0人である。7月以降、入構制限が一部解除されたことに伴い、保健室利用者数も少しずつ増え始めた。学生に対する経済的な支援の一環として、奨学金に関する情報の周知と丁寧な支援活動に努めている。

次に、令和2(2020)年度の学生の経済的支援関係の状況について概括する。

学内給付奨学金（緊急給付奨学金、給付奨学金、後援会奨学金）は、18名の採用があった。なお、高等教育修学支援新制度と入試関連奨学金を含む学内奨学金制度との齟齬が認めることから再検討が必要である。

入試関連奨学金（内部入試奨学金、入試成績優秀奨学金、協定校奨学金、ファミリー入試奨学金、スポーツ入試奨学金（特待生A）、スポーツ入試奨学金、スポーツ入試奨学金）は、105名の採用があった。

外部団体の奨学金（公益財団法人小野奨学金をはじめ11件）は、給付型9名、貸与型5名の採用があった。

次に、令和2（2020）年度の課外活動状況を記す。

学内行事として、10月24日「第70回くすのき祭」（主催：くすのき祭実行委員会）を「Rainbow～色々な人とのつながり」のもとオンラインで開催した。「くすのき祭」には、書道部、箏曲部、吹奏楽部、写真部、ダンス部、書道パフォーマンス同好会「結」が参加した。伝統となっている「袴コンテスト」（主催：くすのき祭実行委員会）を11月29日、オンラインで開催した。

校友会総会、新入生歓迎会、下宿生パーティー、七夕イベントは緊急事態宣言発出下のため不開催となった。

公式大会へは、体操部（第72回全日本学生新体操選手権大会）、卓球部（第62回関西学生卓球新人大会2020）、ソフトテニス部（令和2（2020）年度関西学生ソフトテニス新人大会、令和2（2020）年度関西学生選手権3・4年生大会）が参加した。

新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2（2020）年9月「課外活動再開ガイドライン」策定し、許可されたクラブのみ活動再開（公式大会は条件付きで参加可、学外イベント・他大学や学外団体との交流・合宿等は参加不可）し、活動再開に向けての指針とした。

令和2（2020）年度の場合、クラブ数30、のべ部員数330名であった。今後、課外活動の活性化を図るため、創部の基準を見直す必要がある。

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、対面での授業実施が困難となり、多くの科目で遠隔（オンライン）授業を実施することになった。この予期しなかった新しい学びの形態に対応するため、通信環境の整備も必要となり、学内LANのアクセスポイントを増設整備する等していき、学びを止めないという矜持をもって対応した。また、感染に対して登校への不安を抱える学生に対しては、個々の学生のアドバイザーと連携を図りながら、学内の支援会議を頻繁に持って、対応することができた。

また、例年秋に開催している大学祭は学内に入場者を得る形では開催できなかったが、オンラインでこれを実施し、大学祭での伝統イベントである「袴コンテスト」について、卒業生や企業の支援も受けて、初めて「オンライン袴コンテスト」として実施することができた。この実施に向けて、学生は相当な回数で打合せや関係各位との折衝を重ね、新しい視点での催しを完成させることになり、大きな成長につながった。

新型コロナウイルス感染症に関わって、学内の支援体制を整え、一般学生のみならず感染症による重症化高リスク学生及び登校困難学生等に対しても丁寧に対応し、学内感染のリスク及び健康不安の軽減に努めた。学生相談室による電話カウンセリングを新規導入した。電話カウンセリングの機能をより充実させるために、コーディネーターとも連携し、

支援を要する学生へのより積極的な働きかけの在り方を検討している。

新型コロナウイルス感染症拡大に学園として対応するため、学園危機管理対策本部を設置し、理事長を本部長として学園としての方針決定等を一元化し、対策を主導した。オンライン授業の実施に伴い、学生・生徒の情報環境整備を行うため、情報機器取得費及び通信環境整備費の一部として、学生・生徒一人について一律3万円の支援を行った。

### **(3) 2-4の改善・向上方策（将来計画）**

新型コロナウイルス感染症拡大の中にあって、学生サービスの質と量を下げないために、関係部署は今までに培ったノウハウを活かしながら、臨機応変に学生の課外活動、学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談等を適切に行っている。

今後は、緊急時の対応が常態化することも想定して、個々の学生に寄り添った、学生サービスの支援体制（ICTの活用も含めて）をさらに強化していくことが求められる。そのためにも、新型コロナウイルス禍における学生サービスの実際と課題を全学的視座から検証する組織を立ち上げ、情報の共有化を図り、実効性のある改善策を講じる必要がある。

特に、特別な配慮を必要とする学生への合理的配慮や著しく困窮している学生への経済的支援の在り方については、学生や関係者の「生の声」を聴きながら検証し、現行の支援体制を充実させ改善を図る必要がある。そのためにも、学生関連部署連絡会議（支援会議）の機能強化、連携強化を図ることが求められる。

加えて、課題が明確になった、ワンストップサービスの在り方や課外活動の拡充に向けた対策について検討することが求められる。

## **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**

小阪キャンパス大学校地面積は28,496.88㎡を有し、設置基準上必要な校地面積27,600㎡を満たしている。校舎面積は42,113㎡を有し、設置基準上必要な校舎面積20,362㎡を満たしている。

施設・設備の安全性については、一部耐震化工事中の建物を除き、建築基準法の新耐震基準に適合している。

施設・設備の管理については、総務部管財課が中心となり、必要に応じ専門業者へ業務を委託しながら適切に実施している。適用法令は、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、電気事業法、水道法、消防法等で

あり、これらの法令に基づき法定点検・定期点検の年間計画を作成・実施し、確実に維持・保全をしている。

警備や清掃については、総務部総務課が専門業者に委託し全体を適切に管理している。

#### 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

令和2（2020）年度は、新型コロナウイルス感染症対策により、多くの授業がリモートになったため、春期は通信環境等に不安がある学生に向けて、情報処理実習室を利用することのできる環境を用意した（事前申込制）。秋期は、入構制限が緩和されたこともあり、情報処理実習室の事前申込制はとらず、授業のない時間帯は開放し、ICTの利活用の環境を用意した。

次に、令和2（2020）年度大学図書館活動報告を記す。図書館体制の整備と充実を図ることを目標に据え、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、安心して利用できる環境を提供するよう努めている。また、リモートでも利用できるよう学修支援体制を整えている。具体的には、次のような取組を行った。

①閲覧室では、利用できる席数を半分に減らしてソーシャルディスタンスを確保の上、カウンターとPCコーナーにアクリル板を設置し、利用者の入退館の記録を取っている。②資料の除菌ができる「除菌BOX」を設置（事務用と利用者用の2台）。閲覧室には、利用者が自由に使えるように消毒液を配置した。書庫、閲覧室とも、換気に努めている。③図書館で契約している学内限定データベース、電子書籍について、リモートでも利用できるようにした。④郵送貸出し、複写物の郵送のサービスを行っている。⑤閲覧室の椅子のクッションの入替えと、座面の張替を行い長時間の学修ができる環境を整えた。（3年計画の2年目）。⑥軽読書室の配架について、著者名順に並び替え、資料を探しやすくし、また、閲覧室に教科書コーナー、英語の多読教材のコーナーを設置し、利用者の利便性の向上を図っている。

#### 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している。（一部登録有形文化財に指定されている建物を除く）

車椅子利用者用トイレ、スロープ等による段差解消、エレベーター等はバリアフリーに配慮したものとなっている。

#### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

令和2（2020）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。

講義：46.9人、演習：17.8人、実験実習：28.4人（内訳：講義科目数718、総受講者数33,688人、平均46.9人。演習科目数926、総受講者数16,522人、平均17.8人。実験・実習科目数244、総受講者数6,918人、平均28.4人、2つ以上の方法による科目数39、総受講者数1,078人、平均27.6人、合計科目数1,927、合計総受講者数58,206人、全体の平均30.2人）

授業を行う学生数については、本学の特色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・管理している。

例えば、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 30 人未満、1・2 年次配当の外国語関係科目については定員を 30 人とし、教育効果を高めるよう努めている。複数学科の学生が履修する主題別科目（学士課程基幹教育科目）においては、定員（講義科目 85 人、演習科目 40 人）を設定し、学生数の適正化を行っている。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（将来計画）**

①②に関しては、利用者である「学生や教職員」の「声」に耳を傾けながら、充実と改善が図られている。数年に 1 回は、第三者（専門家）による適正な評価を受ける機会を設けると良いであろう。また④に関しては、「アクティブ・ラーニング、PBL、グループワーク」等の教育方法の観点から、その妥当性を検証し、さらなる改善につなげる必要がある。

## **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**

平成 27（2015）年度より、在学生に対して Web アンケートを利用し、大学の教育内容や施設・設備等についての満足度調査を実施している。自由記述欄の記述に対しては大学としての回答を用意し学生に周知するとともに、学内の教職員とも共有している。

令和 2（2020）年度の入学時調査は、新型コロナウイルス感染症の影響で通常通りの実施ができず、急きょ Web での実施に変更したが、回答率が 38.9%であった。学生満足度調査については、春期は前年度より大幅に回答率（62.2%）が上昇した。秋期は 43.8%とやや目標には届かなかった。卒業時調査の回答率は 96.1%とほぼ全数回収できた。これらの調査については、令和 2（2020）年度は新型コロナウイルス感染症の影響があることも考慮し、見直しは令和 3（2021）年度に向けて検討することとした。

### **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**

保健室では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。学生支援課では、奨学金説明会時にアンケートを用いて把握し、説明会終了後個別で相談できる体制で臨んでいる。

### 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

支援会議を中心に、学修支援体制の充実が図られ、登校への不安を抱える学生に対しての支援を丁寧に行ったが、その成果については検証の余地がある。

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

学修環境や学生サービスをよりよくするために、定期的にキャンパスライフに関するアンケート (Web システムによる) を実施し、調査結果が学生生活の改善に反映されるように取り組んでいる。

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

#### (3) 2-6 の改善・向上方策 (将来計画)

ICT の利活用が進展する中であって、学修支援体制、学生生活支援体制の全体像を再構築する必要がある。一方、日常的な学生への支援の在り方についても、学生の側に寄り添った内容になるべく、不断に関係部署は情報を共有しながら検証・改善を図る必要がある。

入学時調査、在学時調査 (満足度調査)、卒業時調査を通して、学生の意見・要望を把握しているが、大事なことは分析結果の活用である。そのためにも、アンケートの回答率を高める必要がある。また、アンケートのねらい、アンケートの内容 (項目数も含む)、回答時期、回答場所等についても、アンケートに回答する側に立って吟味・検討する必要がある。

## 【大学院】

### 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

###### (臨床心理学専攻)

人間心理に関する高度な専門的知識と技能を身につけ、その特徴と変容を深く考究する力を備えて心理臨床の実践ができる人材を育てる、という目的からアドミッション・ポリシーが策定されている。

###### (人間栄養学専攻)

本専攻のアドミッション・ポリシーは、研究科全体で求める内容に加えて、人間栄養学

専攻では「人間栄養学」を学ぶことに対する強い意志と「健康と栄養」に対する強い興味を持っていることを前提とし、大学院での学びを進める上での一定の基礎学力と能力を伸ばす可能性を有することや入学後の展望の保持も学びに必要な要件としてあげている。

#### (化粧品ファッション学専攻)

本専攻では、これまで決して十分とは言えなかった化粧品ファッション学の分野の研究者を養成するとともに、関連する繊維・アパレル・化粧品及び関連する産業分野の専門職業人の養成及び再教育、かつ文化芸術分野でも活躍できる人材を育成することを目指している。このアドミッション・ポリシーは、研究科全体で求める内容に加えて、専攻の大きな特徴として策定され周知されている点が評価できる。

### 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

#### (臨床心理学専攻)

大学院ホームページや「学生募集要項」において、アドミッション・ポリシーを明示し、その内容にかなう人材であるか否かについて、援助者としての資質、適性、能力、強い意思の有無等を、学力試験と面接試験によって確認し、厳正に入学者選抜を行っている。

#### (人間栄養学専攻)

アドミッション・ポリシーに沿った入学者選考を実施するために以下のことを行っている。

- ・「学生募集要項」にアドミッション・ポリシーを明示し、出願前に受験者本人の自己評価を求めている。
- ・出願手続き後、希望する指導教員に研究内容などに関して事前相談することを条件とし、目的意識や入学後にやりたいこと、意欲等に関するアドミッション・ポリシーの事前確認を行っている。
- ・一般・社会人・外国人留学生選考では、専門科目 2 科目の試験に加えて、英語（一般）、小論文（社会人）、日本語（外国人留学生）の試験を行うことで基礎学力に関する条件担保を評価し、内部進学者に対しては学部の成績に基づいて基礎学力を評価している。
- ・すべての受験生に対して面接試験を行い、アドミッション・ポリシーの担保を評価し、合否判定を行っている。

#### (化粧品ファッション学専攻)

入学希望者全員に対して、入学前の事前相談を実施している。また、全入試における面接試験を実施し、その特徴的なアドミッション・ポリシーに沿った入学者の選考を実施している。近年では、留学生からの問合せも増えているほか、入学者は社会人の割合が多く、産業界からの注目度が高いことが評価できる。この社会人大学院生の存在は、内部進学者にとって研究活動や研究モチベーションの上で非常に良い刺激になっている点も評価できる。また、男女共学制を導入し、化粧品ファッション学の研究と関連分野での活躍を志す男女がともに学び研究する場を提供していることは、大学院としての社会的ニーズに応えられており評価できる。

### ③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

#### (臨床心理学専攻)

入学試験問題の作成と採点は複数の教員がチェックできるような体制をとっている。面接は臨床分野の教員 2 人と他の専門分野の教員 1 人の計 3 人により実施し、それぞれが独自に採点している。合否は専攻会議の合議によって決定している。

令和 2 (2020) 年度の入学試験では、入学定員 8 人に対して 13 人が受験し、その中から 6 人が選抜されている。入学定員は満たせていないが、アドミッション・ポリシーにのっとった厳正な選抜を行った結果である点は評価できる。

#### (人間栄養学専攻)

入学定員 8 人に対して、令和 2 (2020) 年度では 3 人 (社会人 3 人) が入学した。平均入学率は 25%にとどまっているものの、継続的な入学者を確保できている点は評価できる。

#### (化粧ファッション学専攻)

社会人の割合が多く、内部進学者の刺激にもなっている。男子学生の受入れについても、数名の実績がある。令和 2 (2020) 年度の受験者数 1 人、入学者は 1 人。入学定員を満たせていない点が課題として残るが、継続的な入学者を確保している点については評価できる。

### (3) 2-1 の改善・向上方策 (将来計画)

#### (人間科学研究科)

- ①、②については、現状維持に努める。
- ③については以下のように改善・向上を図る。

#### (臨床心理学専攻)

内部進学者の受験数が近年低迷しているため、本学学芸学部心理学科学生に対して、高度専門職としての臨床心理士・公認心理師の社会的意義や魅力を積極的に伝える働きかけを行う。魅力ある研究・教育活動についてホームページを含めて積極的・効果的に広報し、外部からの志願者を獲得していく。

#### (人間栄養学専攻)

さらに学びやすい環境を整え、本専攻の特色付けとそれをアピールする積極的な入試広報活動の展開に努める。また、学部学生に対しては大学院説明会に加えて修士論文口頭発表会の開催案内を広くアナウンスするなど、内部進学者を増やすための方法を加える。

#### (化粧ファッション学専攻)

さらに積極的な広報活動、研究活動によって化粧ファッション学の意義をさらに周知徹底させることが必要であり、内部進学促進、高度専門士に向けた PR を実践していく。

## 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

### **(人間科学研究科)**

職業に従事しながらの学びを希望する社会人学生、または個人の事情により標準の修学年限（2年）での修了が困難な学生を対象として、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、主に社会人大学院生の仕事と研究の両立を目指した研究計画に対応している点は評価できる。令和2（2020）年度、臨床心理学専攻では、4人がこの長期履修制度を利用している。

### **(臨床心理学専攻)**

大学院臨床心理学専攻附属カウンセリングセンターに職員（1人）と非常勤カウンセラー（1～2人/日）を配置している。学内外の実習には4名の専任教員が指導にあたり、スーパーヴィジョンを各大学院生に修士課程1年次秋期から修了までに45回実施している。学内での臨床実習の主な場となるカウンセリングセンターには職員1人が常駐する他、非常勤カウンセラーが勤務し、教員と連携しながら、大学院生が十分な臨床実習を行える体制を整えている他、教員は大学院生の学内実習に対して、スーパーヴィジョンを実施している点が評価できる。また学外の実習に関しても、その記録・報告を丁寧に取り上げて事前・事後指導を行うなど、修学をサポートしている点は評価できる。

カウンセリングセンターにおいて臨床実践を積むために大学院修了後も研修員として大学院に残る院生が多数おり、臨床経験の伝承という面で大学院生の学びに貢献している点も評価できる。

### **(人間栄養学専攻)**

「長期履修制度（最長4年）」に加えて、社会人大学院生でも無理なく通学できる環境を整えるため、平日の夕方以降や土曜日の昼間に授業を行う「昼夜開講制度」を実施している。現在、教員による教育指導とともに職員による事務手続きや教室の確保・管理等の協働により、これらの制度が適正に運営されている。また、人間栄養実践研究では、教員が実習施設との連携を図るとともに、職員が賠償責任保険手続きや実習費納入など事務的手続きを担当することで円滑な運営が図られている。

### **(化粧ファッション学専攻)**

少人数教育の実施、各学生に対する主指導と副指導の2人の教員による指導体制、大学院生室の設置、さらに、大学院担当補助職員を配置し、6、7時限授業時（18時20分～21時30分）の大学院生室及びファッション・インフォメーション・センターの夜間開室を行い、大学院生の研究テーマを多角的に支援、指導している。また、最長4年の長期履修制度を導入することで、主に社会人大学院生の仕事と研究の両立を目指した研究計画に対応している。

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

### **(臨床心理学専攻)**

「心理査定」や「心理学的支援法」等、学部の複数の実習関連授業に大学院生をTAとして配置しており、教員から受動的に学ぶだけでなく、教える立場に身を置くことによって心理臨床実践の理論や技法を別の角度から照射し直し、学びを深めることに寄与している点は評価できる。

### **(人間栄養学専攻)**

TA制度については、毎年度の初めに希望者を募っているが、令和2（2020）年度は希

望者がなかった。

**(化粧ファッション学専攻)**

補助職員による授業準備等のサポートを実施している。

**(3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)**

**(臨床心理学専攻)**

①について、臨床心理学専攻には大学院附属のカウンセリングセンターの運営や事務手続きを行う職員はいるが、院生の学習支援や実習等の事務手続き、教室の確保、管理等を行う職員がいないため、円滑な運営を行うためにも事務職員の配置など学修支援体制の強化が望まれる。②については現状維持に努める。

**(人間栄養学専攻)**

令和 2(2020)年度は新型コロナ感染対策により本専攻においても遠隔授業を行ったが、これを機に今後も ICT を積極的に取り入れ、社会人大学院生にとってさらに学びやすい環境を整えていく予定である。その取り組みの一つとして、令和 3 (2021) 年度は展開科目において半期に対面授業を 1 科目以上選択している場合、希望に応じて 1 科目のみ遠隔で受講できるシステムの導入を試みる予定である。

**(化粧ファッション学専攻)**

①、②については現状を継続し、今後も主副指導教員を中心とした研究指導体制を維持継続し、個別の大学院生ニーズ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)**

**(臨床心理学専攻)**

豊富な学内外の実習 (大学院附属カウンセリングセンター・香芝市教育委員会こころのケア支援事業スタッフ・復職支援・精神科病院・デイケア・保健センター等)を実施している。学内外の臨床実習は、心理臨床の専門領域 (教育、医療、産業、司法、福祉) を網羅しており、臨床心理学専攻のキャリア教育と直結している。その豊富さは実践的なキャリア教育の充実として評価できる。

また社会的・職業的自立を図っていく上で、臨床心理士や公認心理師等の資格取得は重要であり、そのための支援として客員教授による「臨床心理士資格試験対策特別講義」の実施していることは評価できる。さらに、修了生のリカレント教育と大学院生・研修員の臨床実践教育及び交流の場として開催している「リカレント講座」や、大学院生・修了生を対象とした「心理臨床メーリングリスト」による就職情報の提供を通じて、臨床現場で求められる知識・技術等を知る機会を積極的に提供していることも評価できる。

**(人間栄養学専攻)**

栄養と食品のプロを育成することを目指し、医療機関や学校、保健・福祉施設、食品関連企業や食品行政・流通管理、製薬会社などへの進路に対応できる高度の専門知識と実践的な能力を身につける教育を実践している。その一環として、臨床医療機関で活躍する人材育成を目的とした臨床栄養師、健康・食品産業界での活躍を目的とした健康・栄養食品アドバイザースタッフ、学校教育の場での活躍を目的とした栄養教諭専修免許取得をサポートする教育課程を提供している。また、「人間栄養実践研究」では、学外実習で実践的な知識・技能を効果的に身につけられる課程を提供している。さらに大学院附属施設である「くすのき健康栄養センター」の活動を通じて、栄養指導や情報提供、栄養に関する社会還元の方法を学べる環境を整えている。

#### **(化粧ファッション学専攻)**

化粧ファッション学専攻では、繊維、アパレル、化粧、美容等に関連する産業分野及び文化芸術等の分野において活躍できる専門知識（例えば繊維製品品質管理士資格 TES の取得）と技術、見識を備えた高度専門職業人を育成することを目標にこれらの分野に人材を輩出している。キャリア支援に関しては、キャリアセンターの活用、実務家教員の採用、社会人学生の受入れと研究支援を実施している。

### **(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）**

人間科学研究科全体として、キャリアセンターによる院生の就職支援体制の充実を図ることに加え、現役大学院生の就職支援につなげるためにも、修了生の就職状況を把握するとともに、修了生名簿などの整備・活用の実施をすることが課題としてあげられる。

#### **(臨床心理学専攻)**

資格試験合格に向けて、講座や学習資料を提供する等よりいっそうの支援をすることが、向上方策としてあげられる。また、臨床現場ではグループ・アプローチが活用されることも多いことから、教育課程の中で集団療法に関わる実践力の向上を図ることも今後の課題である。

#### **(人間栄養学専攻)**

令和 2（2020）年度の修了生は、病院管理栄養士ならびに短期大学専任教員として就職し、本専攻で修得した専門知識と能力を活かして社会貢献に努めている（就職率 100%）。現在、食品関連企業や行政に進む修了生が少ない状況にあるが、令和 3（2021）年度は食品系の研究指導教員を増員し、食品関連のプロを育成する体制を整える予定である。今後も現在の教育課程を継続しつつ、保健・医療、食品関連、栄養教育関連の各方面で活躍できる人材を広く募集し、育成する計画である。

#### **(化粧ファッション学専攻)**

現状のキャリア支援の継続を行う。

## **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）

### （人間科学研究科）

院生の研究活動を支援することを目的として、各専攻の最終年次の成績優秀者 1 人に給付される大学独自の「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」を設定している点は評価できる。（資料「令和 2（2020）年度 大阪樟蔭女子大学奨学金選考結果について」）

### （臨床心理学専攻）

特別給付奨学金 1 人、給付奨学金は 4 人の申請者の内 3 人が採択された。

また、社会人や学部で臨床心理学を専攻していない大学院生に対して、受講料なしで学部の授業を聴講できる対応を行い、心理学の基礎的学びをサポートしている点は評価できる。

### （人間栄養学専攻）

特別給付奨学金 1 人、給付奨学金は 1 人の申請者に対して 1 人が採択された。

### （化粧ファッション学専攻）

給付奨学金への申請者 2 人に対して 2 人とも採択された。

## (3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

### （人間科学研究科）

奨学金制度については、大学院生が抱える経済的な不安を少しでも解消できるよう、今後さらに学内外の奨学金制度の調査を行うとともに、修学上の経済的支援に関する学内周知を引き続き行い、積極的に紹介や推薦を行う体制を確立する必要がある。

### （化粧ファッション学専攻）

令和 2（2020）年度には特別給付奨学金に対する研究指導者からの推薦がなかったが、今後はさらに積極的な学内奨学金制度の活用を検討する必要がある。

## 2-5. 学修環境の整備

### 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

### 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

### 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

#### (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

### 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

### （臨床心理学専攻）

実習施設としてカウンセリングセンターが設置され、実習として一般の人々を対象とした心理的

支援（心理面接・アセスメント）を行っており、令和2（2020）年度はコロナ禍の中、1か月以上の閉室期間や面接頻度の低減があったにもかかわらず634件の面接が実施された（「令和2（2020）年度 カウンセリングセンター 月別・面接形態別のべ面接回数及び過去比較」）点は評価できる。

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ており、大学院生の実習状況と連動して行われている点や、大学院生が担当するのにふさわしい相談内容を選別するため、カウンセリングセンター相談員を兼務する教員が初回面接を行う等、適切な実習が行われるための体制が整備されている点が評価できる。

#### （人間栄養学専攻）

学内での実験・実習施設は、学部との共同施設として利用可能である。また、大学院生専用の学習室を設け、PCや参考書籍の整備を行っている。

#### （化粧ファッション学専攻）

大学院生室の整備（令和2（2020）年度の具体例としては、ノートパソコン更新、4Kビデオカメラ導入）の他、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を活用し、美術館からの非常勤講師派遣や、美術館での実習を行い、他学にはない特徴的な学修環境を整備できている。

### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

#### （臨床心理学専攻）

令和2（2020）年度は大学院生12人、研修員8人の計20人が在籍している。大学院生の授業（講義）は1学年6人であり、適切な人数で行われている。

#### （人間栄養学専攻）

令和2（2020）年度の在籍者数は6人であり、少人数のきめ細やかな教育が実施できる環境にある。

#### （化粧ファッション学専攻）

少人数による授業を実施している。

### （3）2-5の改善・向上方策（将来計画）

#### （臨床心理学専攻）

①～③について、新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけとし、実習の軸となる一般の人々を対象とするカウンセリングセンターの相談活動には、これからの心理臨床現場での活動に対応した施設環境の整備（例えばオンライン面接を行うための設備等）が必要であることが明らかになったため、今後それらの環境整備が課題である。

④について、コロナ禍の中で20人の大学院生・研修員でケースカンファレンスを行うには、教室が狭くソーシャルディスタンスが十分に取れない状況にある。カウンセリングセンターに来談するクライアントの事例検討を行うため、守秘義務が担保できる環境が必要であり、教室の整備が求められる。

#### （人間栄養学専攻）

①～③について、実験・実習施設は、学部との共同利用であり、専門的な機器等の整備

については十分とは言えない。費用面を勘案しながら今後さらに充実させる必要がある。

④について、入学者数の増加を目指しつつ、次年度以降も授業を行う学生数の適切な管理を継続する。

**(化粧ファッション学専攻)**

①については大学院生室整備の継続と、学館連携事業の継続を行う。

②については現状の維持を行う。

**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）**

**(人間科学研究科)**

各専攻とも、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。

**(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）**

**(人間科学研究科)**

今後も意見や要望を受け付けしやすい環境整備に努める。manaba や樟蔭 UNIPA など既存インフラ活用の検討も行う。

**[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、それに基づく入学者選抜を適正に行い、入学後に学生が成長できるための必要な学修環境を整備し、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、学生の意見・要望を的確に把握・活用するシステムを構築している。

また、人間科学研究科においても、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。

よって、「基準 2 は、各基準項目を満たし、達成している」と判断することができる。

### **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おり、これらの点を評価できる。

##### **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定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 及び履修規定第 24 条、進級基準は学則第 6 条の各項及び履修規定第 5 条の 2、卒業認定基準は学則第 6 条の各項及び履修規定第 5 条に示されている。

学生に対して、ガイダンスの機会に周知を図っており、これらの点を評価できる。

##### **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、厳正な適用を周知している。

進級及び卒業の認定については、教授会の審議を経ており、これらの点を評価できる。

###### **(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）**

今後、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、卒業認定基準を含めて、外部の有識者による点検・評価を受け、改善を図っていく。

授業担当者による単位認定基準を厳格に運用するために、各学部、学科で、成績評価の分布等を検討し、是正が必要な箇所については、改善を図っていく。

#### **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、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。また、それら全学部のカリキュラム・ポリシーは大学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**

各学部とも各学科のカリキュラム・ポリシーに沿った特色ある科目と学びによって、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が担保されている。具体的には、健康栄養学部では管理栄養士専攻と食物栄養専攻のディプロマ・ポリシーにあるそれぞれの専門能力を教授するため、カリキュラムマップに到達目標の綱目と細目を示し策定している、ことなどがあげられる。

**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。

また全学部において、シラバスを適切に整備するとともに、カリキュラム・ポリシーに基づく授業科目と教育目標の関係を示すカリキュラムマップを作成し、毎年度、学生への公開とともに教務委員会を中心に見直しを実施している。

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学科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、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、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、特に日本語能力向上教育の充実を継続している。

### 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2(2020)年度においても11回の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活動として行われてきた対面のサロン形式研修会や授業公開が、令和2(2020)年度でもオンラインを活用して継続的に実施されてきた点は評価できる。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明記し、主体性、自律性を育む授業内容・方法の改善を図っている。

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。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習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。

### (3) 3-2の改善・向上方策(将来計画)

学芸学部では、次年度に向けて、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・評価会議において説明し、点検・評価を受け、改善を図る。

児童教育学部では、ポストコロナに向けて、より効果的な教育内容・方法を再検討する

必要がある。ICT を授業で効果的に使用するための研修会やマニュアルなどが必要だと考えられる。これについては今後、FD・SD 活動推進委員会を中心に研修会が予定されており、教員のスキルの向上が図られる。

健康栄養学部では、現状の取り組みを継続するとともに、令和 3（2021）年度より食物栄養専攻は、社会の現況を鑑み、様々な業界で食のスペシャリストとして学生を育成する中で学生の希望のあるスポーツ栄養学に関する科目（運動栄養学・運動栄養学実習）の選択科目を追加し、専門的能力を身につけることができるようにする。

### 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習成果の点検・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習成果は、必修科目の修得により一定の学習成果が保証できるよう、点検・評価を行っている。

全学部、全学科、卒業研究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。その他にも、基礎力測定テスト「PROG」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。

これらの点検・評価について、外部の有識者による点検・評価を受けており、これらの点を評価できる。

#### 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

学生は、学修ポートフォリオにより、自身の学びをレーダーチャートでふりかえるとともに、教員からのアドバイスと組み合わせるフィードバックし、自らの学修状況を認識できるシステムが導入されている。

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、春秋セメスターの成績確定後に「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、運用されており、これらの点を評価できる。

### **(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）**

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。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。

## **【大学院】**

### **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**

###### **(人間科学研究科)**

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

##### **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**

###### **(人間科学研究科)**

単位認定基準、修了認定基準は適切に定められ、学則に明記されている。周知については、履修の手引きに明示するとともに、履修ガイダンスにて説明を行っており、これらの点を評価することができる。修士論文の評価については、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規程」において定められる方法及び審査基準に基づいて行っている。

##### **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**

###### **(人間科学研究科)**

各専攻において、主査 1 人、副査 2 人によって指導がなされ、厳正に審査が行われている。加えて、臨床心理学専攻では公開の中間発表会・口頭試問、人間栄養学専攻では全専任教員に

よる 修士論文口頭発表会での審査に加え、主査 1 人、副査 1 人による厳正な論文審査、化粧ファッション学専攻では定期的な研究成果発表会の開催、及び専任教員全員の合議制による判定会議の実施、主査 1 人、副査 2 人による論文審査がなされており、各専攻の特色を活かした修了認定基準のシステムができている点は評価できる。

また、計画的な単位取得を目的として入学後早期に修業期間を通した履修計画を作成させ、各指導教員が定期的に経過確認をするとともに、長期履修生に対しては中間諮問を行い研究の進捗状況を把握している。

### **(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）**

#### **(臨床心理学専攻)**

①～③について、今後も継続して、単位認定基準・修了認定基準等を厳正に適用していくことが望まれる。

#### **(人間栄養学専攻)**

今後も基本的にはこの体制を継続できるよう努める。長期履修生の中間諮問については、現在、学外実習に赴けない学生に対してのみ実施しているため、今後は長期履修生全員に対しての実施も検討する。

#### **(化粧ファッション学専攻)**

①、②については現状の継続を行う。

## **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**

### **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**

#### **(臨床心理学専攻)**

カウンセリングセンターにおける学内での実習、病院や東大阪市の保健所、香芝市の小中学校における学外での心理実習など、様々な臨床現場での実習を行い、それらの実習の進行に併せて理論的知識を習得すべく講義・演習の内容が整備・展開されており、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーに沿った実践的な学びを編成・展開している。

#### **(人間栄養学専攻)**

カリキュラム・ポリシーは策定され、周知されている。

本専攻のミッションである「人間の身体状況や食行動、栄養状態を総合的に判断して指導することができる高度の専門知識と実践的な能力を身につける人、及び医療機関（臨床栄養師）、健康・食品産業（健康・栄養食品アドバイザースタッフ）、学校（栄養教諭）の現場で活躍する高度専門職業人の育成」に沿って一貫したカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーを策定している点は評価できる。

教育課程は、カリキュラム・ポリシーに沿って体系的に編成されている。

#### （化粧ファッション学専攻）

「令和2（2020）年度大阪樟蔭女子大学大学院ミッション・ポリシー」の通り策定している。また、「令和2（2020）年度入学生用開設科目一覧（カリキュラム表）」の通りカリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成をしている。

### 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

#### （臨床心理学専攻）

学部授業のTAとして大学院生が実習補助を行うことで、大学院生の臨床実習に対するより深く能動的な学びにつなげている点は評価できる。

#### （人間栄養学専攻）

教授方法の工夫・開発と効果的な実施のために、FD・SD活動へ専攻教員各自が積極的に参加し、改善に努めている点は評価できる。

#### （化粧ファッション学専攻）

一部授業における遠隔授業（manaba、Zoomの利用）を実施している。

### （3）3-2の改善・向上方策（将来計画）

#### （臨床心理学専攻）

①～③については、現状維持に努める。⑤について、より効果的なオンラインによる教授方法の工夫や開発が今後求められる。

#### （人間栄養学専攻）

昼夜開講とし、社会人が修学しやすい教育課程としているが、今後、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と考える。

①～③について、現状維持に努めるとともに、⑤について、ICTを積極的に利用した授業方法の工夫が必要と考えられ、情報収集や環境整備に努める。

#### （化粧ファッション学専攻）

化粧ファッション学の教育課程の特徴は、学際性とそれを支える各領域の専門性という2つのベクトルの融合であり、この融合をさらに具現化できると良い。⑤については、さらなるICTの活用を推進する。

### 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

##### （臨床心理学専攻）

ディプロマ・ポリシーによって、臨床心理士・公認心理師としての知識と技能、臨床現場にふさわしい対応力等を涵養するミッションを達成するためのカリキュラム・ポリシーを定め、その教育を受けるための条件をアドミッション・ポリシーとしてあげており、その学修成果は「心理臨床面接」「心理査定」「心理実習」「研究演習」によって評価している。より実践的な視座から学修成果を捉えている点は評価できる。

##### （人間栄養学専攻）

教育課程は、「研究基礎科目」「研究展開科目」「研究実習科目」「研究演習科目（修士論文・課題研究指導）」の4科目群で構成されており、学修成果点検・評価方法は各々異なる。「研究基礎科目」「研究展開科目」については、各授業担当教員がディスカッションやレポートの内容で理解度や学修成果を評価している。「研究実習科目」については、実習先の指導担当者による評価をもとに、出席状況を加味して学内指導教員が学修成果を評価する。「研究演習科目（修士論文・課題研究指導）」については、基準 3-1 で述べた通りである。このように、学修成果の点検・評価方法が確立され、運用されている点は評価できる。

##### （化粧ファッション学専攻）

「令和2（2020）年度大阪樟蔭女子大学大学院ミッション・ポリシー」に準じて実施している。ただし、分野、形態が多様なため、画一的な方法による点検・評価は困難と思われる。

#### 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

##### （臨床心理学専攻）

三つのポリシーが満たされているか否かは、事例検討会での発表とコメントの内容によって、理論、技法、実践能力、援助者としてのパーソナリティ傾向などを評価することができる。また臨床心理士と公認心理師の資格取得結果から、学修成果の点検と評価がなされ、教育内容・方法及び実習指導等の工夫に活かしている点は評価できる。

さらに、修了生の多くは臨床心理士として社会に貢献するだけでなく、中には国立大学大学院博士課程に進学する者や大学の非常勤講師として職を得る者、審査のある学会での発表や査読のある学術雑誌に論文が掲載されるケースも出てきており、専門性を高める指導が実を結び始めている点については評価できる。

##### （人間栄養学専攻）

修了生は、人間栄養学の専門性を活かし、教育機関における研究職、医療機関の管理栄養士など希望の職種に就職しており、これらの点を評価できる。

##### （化粧ファッション学専攻）

正・副 2 人の指導教員による情報共有をもとに実施している。また専攻における教員間での情報共有（樟蔭 UNIPA の活用，専攻会議）も行っている。

### **(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）**

#### **(臨床心理学専攻)**

おおむね適正に実施されており評価される点も多いが、実習や臨床実践に重心が傾きすぎて臨床心理士・公認心理師資格試験の準備不足の傾向がみられるため、受験対策の支援体制をよりいっそう整備することが課題である。

#### **(人間栄養学専攻)**

①について、おおむね適正に実施されていると判断されるが、「研究実習科目」の評価については見直しが必要である。令和 2（2020）年度までは「研究実習科目」を点数で評価してきたが、実習先の業種の違いや指導者の評価判断基準を統一することが困難であるため、次年度以降は「合格：P」・「不合格：F」で評価することを決定している。

②について、今後も修了生に関するデータを蓄積し、本専攻のミッションを担える人材が育成されているか、モニタリングが必要とされる。

#### **(化粧品ファッション学専攻)**

学修成果の点検・評価方法のシステム化を検討する必要がある。その一環としてさらなる樟蔭 UNIPA の活用を推進する。

### **【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）**

学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制として、学長を始めとする副学長、学園事務局長、大学事務局長、及び事務局部長級を構成員とする学長室会議を設定し、重要案件を協議確認する仕組みがある。さらに学長直轄の委員会が設置され、機能的なマネジメント体制は整っていると評価できる。権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築については、体制はおおむね整っていると言えるが、これらが適切に機能しているかについては、明確な根拠に基づいた評価ができない状況である。職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能については、各委員会には構成メンバーとして職員が配置され、明確な役割を担っている点では基準を満たしていると評価できる。

##### **(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）**

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

### **4-2. 教員の配置・職能開発等**

#### **4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置**

#### **4-2-② FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施**

##### **(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）**

教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任による教員の確保と配置については、法令で指定された基準を遵守して運用していることは評価できる。昇任については、学内の基準に準拠し運用しているが、その基準が、実務家教員をはじめとする多様な人材の評価とそれに伴う昇任人事に対応できるかを含め、本学の現状にあったものであるかを精査していく必要がある。

FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善・工夫・開発と

効果的な実施に関しては、「専任教員活動評価制度」の試行 2 年目を迎え、評価制度の見直しを含めて本制度に向けての準備が整ったことは、大きな成果と言える。また、FD・SD 活動推進委員会が中心となり、教員研修の企画や教員による草の根的な活動として、オンラインによるサロン形式で、教員のニーズに沿ったテーマの研修が継続的に実施されている点と、これらへの一定数の参加者実績があることが評価できる。継続的な FD ポイントシステムの構築は、教員のインセンティブも考慮されている。これらの特徴が一定数の参加者の確保と草の根的な FD 活動の推進につながっていると評価できる。この他にも、継続的に研究倫理・人権研修に関する研修会を開催し、これらへの参加を義務付け、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めていることは評価できる。

### **(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）**

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

## **4-3. 職員の研修**

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

#### **(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）**

本学園の SD 研修の基本方針を、平成 26（2014）年に「人材を財産と捉え、自立型の職員を育成していくことを目的に、体系だった能力開発プログラムを受講し、計画的なキャリア開発を図っていき、個人の能力を伸張させ、組織力に結実させる」と定めた。平成 26（2014）年度から 3 か年を職員力の全体底上げのための期間、平成 29（2017）年度から 3 か年は「個」と「自律」をキーワードした自律型研修の期間とし、階層別研修、職能・目的別研修、自己啓発型研修を実施してきた。

令和 2（2020）年度は、平成 28（2016）年 4 月に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、大学職員としての基礎知識の充実を目的として、全事務職員の参加を必須とし、3 つのテーマ（「SD（Staff Development）とは」「学校法人に関する法律等について」「学校法人に対する経営指導体制について」）を題材とした研修を実施し、基礎知識の充実に努めた【対象者 69 人中受講者は、71 人（内 2 人は教員）】。

また、学校法人の会計基準の理解を目的として、管理部門の事務職員を対象【対象者 25 人中受講者 25 人】とし、「学校法人会計基準について」を題材とし、グループワークを

交えた研修を行い、会計に関する事項の理解を深めた。

### **(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）**

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、本学の現状に対応した研修体系を構築し、SD に取り組むことが期待される。

## **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）**

研究環境の整備と適切な運営・管理及び研究活動への資源配分の整備として、専任教員の個人研究室の設置と個人研究費の配布がされている。さらに樟蔭美科学研究所の設立・運営が本格的に始まり、本学のグランドデザインを反映した研究活動の発信拠点となる準備が整ったと言える。学内の競争的研究費として継続して設置されている特別研究助成費の中に、新たに大阪樟蔭女子大学グランドデザインに関する区分を設定している。これらは大学の特色を可視化することにも貢献していると言える。また外部研究資金獲得に向けて、外部研究資金獲得の情報提供、応募書類の作成支援業務の担当組織の整備など、職員のサポート体制も整っており、これらが一定数の科研費申請の応募及び採択につながっていると考えられる。教員の研究成果公開の場の一つとしている研究紀要の発行が継続的に行われていることに加え、令和元（2019）年より、これらの電子化を行っている。これに伴い、著作物のオープンアクセスへの移行をしたことを受け、大阪樟蔭女子大学ポータルサイトの整備がいつそう進んでいることは評価できる。

研究倫理の確立と厳正な運用については、現状に照らし合わせ、規定や審査過程を見直しており、これらは研究推進の重要な下支えとなっていると言える。教職員の研究倫理の確立のために、継続的に研究倫理研修プログラムを計画し（令和 2（2020）年はオンラインによる実施）、FD・SD 研修組織と連携を取りながら、高い参加率を維持できるよう工夫されている。

### **(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）**

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

**[基準 4 の自己評価]**

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

## 基準 5. 経営・管理と財務

### 5-1. 経営の規律と誠実性

#### 5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

#### 5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

#### 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

##### (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、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。

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

組織倫理は、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、適切な情報公開を行い、学園の運営及び教育研究等の諸事業にかかる社会的説明責任を果たしている。

#### 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」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、建学の精神へ立ち返り、樟（くすのき）のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』をブランドコアとして再定義したものである。

また、中長期計画の内容は、2020 年度の事業計画に反映し、2020 年度の終了後には、事業計画の進捗・達成状況を 2020 年度事業報告書に取りまとめている。

以上のことから、PDCA サイクルを機能させながら、使命・目的の実現に向けた継続的な努力を行っている。

### 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全については、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。また、大学内の会議においてはペーパーレス化を進め、紙資源の消費削減による環境保全にも努めている。

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会も実施し、人権への配慮に努めている。令和 2（2020）年度は「他者化の機序と「耳を傾ける技術」－「ハーフ」や外国にもルーツを持つ学生への配慮にむけて」をテーマとする研修会を実施した。

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」、「海外における緊急事態対応マニュアル」も整備し、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の導入しており、備蓄品の管理も適切に行っている。コロナ禍で避難訓練が実施されていないことは次年度の課題と言える。

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

#### (3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

コロナ禍で実施できていない避難訓練については、令和 3（2021）年度に実施する予定である。

## 5-2. 理事会の機能

### 5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

#### (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 18 条において明確に理事会を最終的な意思決定機関として位置付けており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、機動的な意思決定ができるよう、毎月（8 月除く）開催し、法人ならびに設置学校に関する重要事項を審議している。

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

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

### **(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）**

令和元（2019）年の私立学校法改正の趣旨に則り、社会的責任を果たすべく運営基盤の強化を図り、教育の質の向上及び運営の透明性の確保がよりいっそう必要である。

また、「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。

## **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**

大学の重要な案件は、学長が副学長、学園事務局長、大学事務局長、及び事務局部長級を構成員とする学長室会議で協議確認し、部館長会、協議会等で審議している。学長室会議の構成員が学園事務局長と法人部門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ている。

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

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

理事長のリーダーシップにより、学園ブランドコア「樟蔭美」を定義し、令和12（2030）年に向け学園として目指す方向を統一し進んでいる。

### **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**

5-3-①で述べた通り、大学の管理運営機関の学長室会議の構成員が、学長、副学長、学園事務局長、大学事務局長、事務局部長級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。

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も、理事長、学長、副学長、校長、副校長、学園事務局長、大学事務局長、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。

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。

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、及び第 25 条において選任区分を定め、適切に運用している。

### (3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

学園の財務状況が平成 30（2018）年 7 月 30 日付文部科学省高等教育局長通知の「経営指導強化指標の設定」における 2 つの指標に該当していたが、法人として各管理運営機関の相互チェック機能を働かせ迅速に対応し、指標の一つである「運用資産－外部負債」のマイナスについては令和元（2019）年度に改善し、もう一つの指標である経常収支差額については、改善傾向にあるがプラスには至っていない。

「Shoin Vision 2030」の「第Ⅲ期中長期計画」アクションプランの着実な実行と、毎年の検証評価によるチェック機能を強化する必要がある。

## 5-4. 財務基盤と収支

### 5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

### 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

#### (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」の財務計画に基づき、法人運営を行っている。具体的には経常収入に対する構成比率により各部署へ予算配分を行い、中長期的に予算管理を行っている。

令和 2（2020）年度については、経常的な活動（教育活動と教育活動外の収支）に着目して経常的な収支安定を測る指標である「経常収支差額比率」はマイナス 0.1%となり、経年変化として改善傾向にある。また、学校法人における最大の支出要素である人件費の経常収入における比率を表す「人件費比率」は 53.9%で、同様に改善している。すなわち、この改善傾向は学生生徒等納付金（授業料等）収入と人件費抑制に大きく依拠しており、直近 5 ケ年度間で令和 2（2020）年度は学生生徒等納付金収入が最も多く、かつ人件費について最も抑制されている。補助金等の外部資金の獲得についても積極的に取り組んでいる。

また、本業である教育活動でキャッシュフローを生み出せているかを測る「教育活動資金収支差額比率」は 13.2%となり、これについても安定し改善している。さらに、ストック面では、資金流動性すなわち短期的な支払能力の判断指標である「流動比率」は 229.3%で、短期的な資金繰りに不安は生じていない。ただし、学校法人の経営を安定的に継続するために必要な運用資産の保有についての指標「積立率」は 23.1%（全国平均：70.3%（大

学法人規模別 3,000 人～5,000 人) ) で非常に低い値である。財務指標における上記いずれの比率も、国内の全法人(学校)の中で相対的にみる時には、さらなる改善を進める必要がある。

### (3) 5-4 の改善・向上方策(将来計画)

「第Ⅲ期中長期」の財務計画は、財政基盤の安定化を図るため、経常収支差額のマイナスを改善し、黒字化を目指す。部門(大学においては学部、及び学科)ごとの収支を重視し、それぞれの経常収支差額の黒字化を目指すことにより、学園全体の黒字化へ改善する必要がある。

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

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

## 5-5. 会計

### 5-5-① 会計処理の適正な実施

### 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

#### (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

学校法人会計基準及び学校法人樟蔭学園経理規程等に準拠し、証票書類を精査し適切に会計処理を行っている。

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

### 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

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

### (3) 5-5 の改善・向上方策(将来計画)

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

## [基準 5 の自己評価]

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

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

## **基準 6. 内部質保証**

### **6-1. 内部質保証の組織体制**

#### **6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立**

##### **(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）**

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。

そして、内部質保証のための組織として、学長をトップに全学点検・評価会議を設け、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・評価委員会を位置付け、毎年、自己点検・評価を行っている。全学点検・評価会議は、その規程第 2 条に掲げる、

- (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

以上、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。全学点検・評価会議の下に組織された各学部・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点検・評価作業を実施し、上記 (1) を果たしている。一方、自己点検・評価委員会は、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のっとり全学的な自己点検・評価を実施し、毎年『自己点検・評価報告書』を作成することで上記 (2) を担っている。これら一連の点検・評価作業の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を加え、協議会を通じて各学科・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（将来計画）**

前項で述べたような体制をここ数年かけて整備してきた。今後、この体制を確実、着実に稼働させ、その機能性をなおいっそう高めていく。そのためには、令和 3（2021）年度中に、内部質保証に関する全学的な方針についてより具体的に整理し、明らかにしていく。加えて、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できるよう、その支援体制の整備を進める。

### **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・評価会議に提出され、部館長会、大学協議会を通じ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

平成 26 (2014) 年度から教学 IR 委員会を設置し、各種情報・データの集約を開始、IR 情報を活用した調査・分析を実施し得る体制の整備を進めている。教学 IR 委員会が収集・分析したデータは、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（将来計画）

教学 IR 委員会は、今後もデータの蓄積に努めるとともに、なおいっそう本学・本学大学院における内部質保証に資する情報の提供が可能となるよう、とりわけその分析機能の強化を図る。そして全学点検・評価会議は、教学 IR 委員会による情報・データの分析結果が各学部・大学院研究科における点検・評価作業などで活用できるよう、これまで以上に促進策を展開していく。

## 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）

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が、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、教育目的や三つのポリシーを踏まえた点検・評価作業を実施している。そこでの結果は、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、全学点検・評価会議がハブ的役割を果たすことで、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（将来計画）**

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、教育目的や三つのポリシーにのっとり、不断の見直しを行い、当該の学部・学科、大学院研究科各専攻において、速やかに教育の改善・向上を図る。また、現状の自己点検・評価のための体制についても、なおいっそう教学 IR 委員会の機能強化と IR データ活用のための仕組みの整備を図り、その PDCA サイクルとしての機能性をこれまで以上に高めることを目指す。

#### **【基準 6 の自己評価】**

本学における内部質保証のための組織や責任体制は、ほぼ構築されたと判断できる。また、自主的・自律的な自己点検・評価作業を継続的に実施できており、基準 6 について、おおむね達成できていると自己評価できる。

今後は、内部質保証のための全学的な方針を令和 3（2021）年度中により具体化して先の体制を効率的に稼働させ、自主的・自律的な自己点検・評価作業を継続していく。一連の自己点検・評価の過程を通じて、大学全体として内部質保証のための PDCA サイクルの機能性をさらに高め、内部質保証を着実に果たしていく。

## 基準 7. 独自基準と自己点検・評価

### 7-1. 地域・社会連携

#### 7-1-① 地域連携の活性と強化

#### 7-1-② 附属施設による地域貢献

#### 7-1-③ 産官学連携の活性と強化

##### (1) 7-1 の自己判定

「基準項目 7-1 を満たしている。」

##### (2) 7-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 7-1-① 地域連携の活性と強化

令和 2（2020）年度当初に予定していた自治体との連携や学生のプロジェクト活動は中止せざるを得ない状況となった。他方、和歌山県かつらぎ町とは学生の絵本プロジェクトが毎月広報誌にオススメ絵本を紹介した。また大阪府とはサイバー防犯ボランティア活動（サイバー空間における犯罪被害防止のための教育活動や広報啓発活動）の一環として、布施警察署と共同で中学生対象のリモート型サイバーセキュリティ教室・非行防止教室を開催した。

#### 7-1-② 附属施設による地域貢献

感染予防のため、カウンセリングセンター、くすのき健康栄養センター及び子育て絵本館等の施設の利用を全面中止した期間があった。活動を再開してからも例年よりも利用者数を制限するなど、予防対策を最優先しつつ、従来の活動を継続した。具体的にはカウンセリングセンターに関しては、春期に 238 件、秋期 634 件のカウンセリング、面接等を実施した。またくすのき健康栄養センターに関しては、一部オンラインで「栄養実践講座」（10～12 月）、「まちの保健室」（6～8 月、10～2 月）、「セミナー・料理教室」（2 月）などの活動を実施した。

#### 7-1-③ 産官学連携の活性と強化

令和 2（2020）年度より研究計画書において産学連携研究を希望する教員を対象に研究内容についての調査を行った。相談、受入れ窓口については当該年度に議論できなかったため、翌年度への持ち越しとなった。

一方、大学院臨床心理専攻では、平成 29（2017）年度より奈良県香芝市教育委員会から委託されている「こころのケア支援事業」の一環として、不登校・別室登校をする児童・生徒に対する心理的支援を実施した。具体的には下田小学校 4 名、二上小学校 2 名、香芝東中学校 1 名、香芝中学校 1 名、香芝西中学校 4 名、香芝北中学校 2 名の計 14 名の支援依頼があり、研修員 2 名及び修士課程 2 年生 4 名がこころのケア支援スタッフとして対応した。

地域・社会連携に関しては、新型コロナウイルスの感染拡大により大きな制約を受けたことは否めない。しかし、その中であって感染リスクを回避し、創意工夫を行う形でできるかぎりの活動を実施したことは評価できる。

### (3) 7-1 の改善・向上方策（将来計画）

新型コロナウイルスの根絶は困難な見通しであり、当分の間は同ウイルスとの共存は避けられないと考えられる。今後も活動のリモート実施や、成果物がある場合にはそのデジタル化など、「ニューノーマル」を視野に入れた各種事業の企画・運営をしていくことが求められる。

## 7-2. 遠隔授業

### 7-2-① 施設・設備の状況

### 7-2-② 遠隔授業の実施状況

### 7-2-③ 教員の対応状況（ICTスキル、教育方法の工夫・開発など）

### 7-2-④ 学生の対応状況・理解度・満足度などの把握

### 7-2-⑤ 教育効果の検証

#### (1) 7-2 の自己判定

「基準項目 7-2 を満たしている。」

#### (2) 7-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 7-2-① 施設・整備の状況

本学では manaba というラーニングマネジメントシステムが採用されている。これは遠隔授業を想定して設計されたものではないが、学部・学科を越えた統一的なプラットフォームとして教員と学生のリモートでのやりとりを可能にしたと考えられる。また令和 2（2020）年 5 月の時点で各自の Wi-Fi 環境を整えられるよう本学から全学生に 3 万円を支給したほか、学内ネットワーク及びセキュリティの強化などの環境整備を行うとともに、回線状況が不安定な学生には学内の情報処理室も開放した。

なお、学芸学部心理学科と児童教育学部児童教育学科ではコロナ禍以前から全入学生に対し PC を保有することを義務付けていたため、同 2 学科に関しては比較的問題は小さかったと言える。

### 7-2-② 遠隔授業の実施状況

遠隔授業は令和 2（2020）年 5 月 11 日から開始された。形態としては、①オンデマンド・オフタイム型、②オンデマンド・オンタイム型（リアルタイムでの授業視聴）、③同時双方向型（Zoom を活用した同時双方向）が採用された。春期は実験実習・実技を除く 9 割以上の授業がいずれかの形態によって実施された。また秋期は実験実習・実技の科目を対面授業とし、講義・演習等の科目は、内容、受講者数、学年などを考慮し、上掲の 3 つの形態及びその組合せによって実施された。

### 7-2-③ 教員の対応状況（ICTスキル、教育方法の工夫・開発など）

遠隔授業の実施にあたっては、教育開発機構の下に遠隔授業部会が設けられるとともに、非常勤講師を含む全教員分のオンライン会議ツール Zoom のライセンス取得をはじめ、学生への授業実施方法の情報周知の徹底が図られた。また FD・SD 研修として遠隔授業につ

いての研修会が開催されるとともに、manaba を利用して非常勤講師を含む教員の情報交換・交流サイトが開設され、遠隔授業の質の向上に資する様々なアイデアや技法、実践事例が共有された。

#### 7-2-④ 学生の対応状況・理解度・満足度などの把握

学生への対応状況については、これまでのアドバイザー制度の活用及び学科会議を通じての情報共有、加えて課題提出などのされていない学生へ授業担当教員からの連絡などの対応が行われた。その他、授業評価アンケート結果が各教員にフィードバックされ、これを受けて各教員がきめ細かな対応や措置を講じることにつながった。

#### 7-2-⑤ 教育効果の検証

教育効果に関する従来型授業との比較は容易ではない。しかし、例えば児童教育学部では、全授業の平均として、受講者の単位取得は、95%以上を確保し、S・A・B・C の割合としても、S：20%、A：45%、B：15%、C：5%、（その他単位認定など）であり、当初設定した基準はクリアしている。また健康栄養学部では、対面で行うべき多くの実験・実習科目があるため、学生の教育効果の低下が当初懸念されたが、先に述べた通り教員間での ICT スキルや方法などの共有により、管理栄養士・栄養士に関わる資格科目に関しては教育の質の確保が可能となった。その結果、定期試験、国家試験合格率、資格取得などの結果が維持できた。

教育開発機構の下に遠隔授業部会が速やかに設けられたことは高く評価される。誰もがかつて経験したことのない困難な状況下にあつて、大学全体としてハード面・ソフト面における最適解への模索を続け、必要と考えられる措置を速やかに講じた結果、学生に対する最低限の教育の質の保証は実現できたものと考えられる。

### (3) 7-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 3（2021）年度以降の入学生に関しては、入学前に十分は時間的余裕をもってパソコンやタブレットを準備するように連絡することが肝要である。また引き続きオンラインツール等の使用に習熟していない教員もいることから、研修や相談体制の充実に努め、録画機器等の整備を図る必要がある。

今後も一部授業では遠隔授業が常態化されることが予想され、入学生に対する連絡を継続・徹底するとともに学内 LAN や Wi-Fi 環境の充実に継続する必要性が高い。また、学生のコンピューター・リテラシーの底上げや情報処理能力の伸張を図る教育の充実が必要であると考えられる。さらに対面授業と遠隔授業が混在することから、合理的な時間割編成や学生の移動時間等への配慮も求められる。対面授業と比較した遠隔授業のプラス面とマイナス面については、今後も精緻な分析・検討が求められる。