

令和4（2022）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3（2021）年度●

令和4（2022）年10月

自己点検・評価委員会

『令和 3（2021）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

令和 4（2022）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和 3（2021）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。

今回の報告書は、日本高等教育評価機構が提示する認証評価基準に則した 5 回目の自己点検・評価作業の結果、そして本学が独自に実施している学部・大学院の点検・評価作業に基づく 2 回目の自己点検・評価作業の結果となる。そしてそれは、本学がこれまでに構築してきた自己点検・評価作業サイクルが順調に動き出したことを示すものでもある。

さて、令和 4（2022）年度は、7 年に一度の受審が義務づけられている外部認証評価機関（本学の場合は、日本高等教育評価機構）による認証評価を本学が受審する年度でもあった。そのため二重の自己点検・評価作業となったが、作成主体が異なることから、本報告書では、できるだけ令和 3（2021）年度の点検・評価を心がけるようにした。しかしながら、認証評価受審用に作成された『自己点検評価書』と重複するところがどうしても多くなったことは否めない。その点については、あらかじめご了解いただきたいと思います。

ところで、先にも述べたとおり、本学の自己点検・評価作業は、一定のサイクルを構築し、それを回していく段階へと至っている。この自己点検・評価のためのサイクルを今後も順調に動かしていくことはもちろんであるが、次の段階として自己点検・評価の結果が本学における教育の質の保証とその改善に如何につながっているかを、文字通り自己点検・評価しなければならないであろう。『自己点検・評価報告書』がそうした役割を果たすためには、自己点検・評価委員会自体が、積極的に教育の質の保証・改善に資する提案を提起できるようにならなければならない。今回はそれに向けた試みにも着手してみたが、本学における自己点検・評価作業の次なる課題として、ここに確認しておきたい。

令和 4（2022）年度の三度目の認証評価受審を契機として、本学の自己点検・評価作業も、新たなステージへと歩みを進めていきたい。

目 次

基準1 使命・目的等

- 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

基準2 学生

(学部)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

(大学院)

- 2-1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
- 2-2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
- 2-3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
- 2-4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
- 2-5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
- 2-6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・33

基準3. 教育課程

(学部)

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・38

(大学院)

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
- 3-2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
- 3-3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・45

基準4. 教員・職員

- 4-1. 教学マネジメントの機能性 48
- 4-2. 教員の配置・職能開発等 48
- 4-3. 職員の研修 50
- 4-4. 研究支援 50

基準5. 経営・管理と財務

- 5-1. 経営の規律と誠実性 53
- 5-2. 理事会の機能 55
- 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック 56
- 5-4. 財務基盤と収支 57
- 5-5. 会計 58

基準6. 内部質保証

- 6-1. 内部質保証の組織体制 60
- 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価 61
- 6-3. 内部質保証の機能性 61

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

大阪樟蔭女子大学の使命・目的は、大学・大学院ともに、それぞれ「学則」第 1 条に、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、広い視野に立って精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする」

こうした本学の使命・目的は、建学の精神である「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」を踏まえたものである。

そして、その使命・目的の具現化として、次のような人材の育成を、本学 3 つの学部における共通のミッションとして定めている。

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、次のような人材を育成することをミッションとして定めている。

- 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。

さらに教育目的については、大学は学部・学科単位で「学則」第 2 条に、大学院は研究科の専攻単位で「学則」第 1 条に、それぞれ明確に定めている。大学各学部及び大学院研究科の教育目的（本学「学則」上は「教育研究上の目的」と称する）を、以下の表に示す〔表 1-1-1 大学、表 1-1-2 大学院〕。

〔表 1-1-1〕 教育研究上の目的（大学）

学 部	学 科	専 攻	教育研究上の目的
学芸学部			人文系の国文学科、国際英語学科、心理学科と生活環境系のライフプランニング学科、化粧ファッション学科の5学科で構成し、学士課程基幹教育に加えて、それぞれに特色ある専門分野の学習を通じて、広い視野と深い教養をもった人材を育成することを目的とする。
	国文学科	—	日本の言語・文学に関する幅広い知識を教授することにより、日本文化に対する造詣を深め、豊かな情操を涵養し、言語運用能力を養成する。日本文化を継承・発展させ発信する能力を以って、異文化間の交流を視野に入れつつ、社会で活躍できる人材の育成を目的とする。
	国際英語学科	—	国際語としての英語の役割を認識し、国際理解に貢献する高度で実践的な英語運用力の育成を図るとともに、英米文化圏に限定することなく、多文化社会に適応できる、広い視野と深い教養をもった人材を育成することを目的とする。特に、自国の言語・文化を国際的な視点から客観的に捉えることができる分析力と、それを世界に向けて発信する豊かな表現力・実践力を身につけた国際人を養成する。
	心理学科	—	人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。
	ライフプランニング学科	—	現代に生きる女性とその人生において経験するライフ・イベントに主体的に対処していくために必要な知識と技能を養い、家庭と職場の双方において活躍できるバランス感覚の優れた人材の育成を目的とする。また、日々の暮らしを真の意味で豊かにする食に関する先進的な知識と技能を身につけ、食の伝統と文化を理解した上で自らの暮らしに役立て、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。
	化粧ファッション学科	—	服飾・化粧を中心に、よそおいに関する幅広い専門的知識や技能、豊かな感性を養い、ファッション関連産業で活躍し得る人材の育成を目的とする。
児童教育学部			子どもを様々な角度から見つめることができ、教育、文化、福祉、保健、心理等に関する専門的知識及び技能を兼ね備えた子どもの専門家として、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。

大阪樟蔭女子大学

	児童教育学科	—	子どもを様々な角度から見つめることができ、教育、文化、福祉、保健、心理等に関する専門的知識及び技能を兼ね備えた子どもの専門家として、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。
健康栄養学部	健康栄養学科	管理栄養士専攻	健康をキーワードに、医療を中心とした現場で栄養教育や指導ができる管理栄養士の育成、ならびに、食を中心とした正しい健康情報を広く国民に教育指導できる人材の育成を目的とする。
		食物栄養専攻	栄養ケア・マネジメントに関する教育研究を通して、栄養ケア・マネジメントの基礎理論と基本技術の確実な習得のもとに、基本的な栄養管理に関する実践能力を有した管理栄養士の育成を行うことにより、地域社会の保健・医療・福祉サービスの発展と向上に寄与する。
			食品、調理、栄養などの「食」に関する教育研究を通して、人々の健康な暮らしを支える専門知識と技術の確実な習得のもとに、食に関するさまざまな分野で活躍する人材の育成を行うことにより、地域社会の健康の保持・増進に寄与する。

〔表 1-1-2〕 教育研究上の目的（大学院）

研究科	専攻	教育研究上の目的
人間科学研究科		人間科学研究科は、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする。
	臨床心理学専攻	人間や心の問題に関する高度な知識や技能を養うことを目的として、心理臨床の職業に携わる人材の総合力の育成を目的とする。
	人間栄養学専攻	臨床的に、より高度な専門知識と技能を持った管理栄養士の養成と、食品関連産業等の食に関する研究に携わる人材の養成を目的とする。
	化粧ファッション学専攻	身体と身体美、及び身体のよそおいに関する高度な知識技能を養い、かつ現代社会における身体の在り様の含みもつ諸課題について深く考究させることを通して、生活の質の向上と産業の発展に寄与し、文化芸術の深化に資する人材の養成を目的とする。

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-①で述べた使命・目的及び教育目的については、大学・大学院ホームページの大学・大学院案内部分（大学：<https://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/about/idea/mission/>、<https://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/about/idea/purpose/>、大学院：<https://www.osaka-shoin.ac.jp/gs/about/idea/>）や『学園要覧』、学生並びに教職員に配付する『学生便覧』（学部生用）に、簡潔な文章で明示している。

1-1-③ 個性・特色の明示

大正6（1917）年の樟蔭高等女学校設立時に初代校長伊賀駒吉郎により起草された『設立の趣旨』に示された建学の精神である「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という文言は、創立者森平蔵が目指した本学教育の原点であり、そこには時代を経ても変わらぬ、本学における女子教育の個性・特色が集約されている。

この建学の精神を、大学の教育理念として明文化したところの使命・目的を学生に伝え、学部・学科及び大学院において定める教育目的に沿った教育を行うことで、学生自らがどのような能力を身につけ、いかに社会に貢献できるかを考え、実践することによって、本学の使命は達せられる。それを目指して本学では、前述の3学部共通のミッションに加えて、資格取得を重視する児童教育学部並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即したミッションを、それぞれ箇条書で簡潔に文章化し、明示している。それらを、以下に表として示す〔表1-1-3〕。

〔表 1-1-3〕 ミッション（大学）

学芸学部	<p>学芸学部は、建学の精神に基づいた教育を行ない、次のような女性を育てます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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」を身につけた人。 4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。
国文学科	<ol style="list-style-type: none"> 5. 日本語・日本文化（言葉・文学・芸能・書道・創作など）に関する知識について学び、教養として身につけることで、正しい日本語や多様な表現を使いこなし、学んだことを自らの言葉で積極的に発信することで、社会に貢献できる人。 6. 大阪・上方のことは文化を積極的に理解し、他者に伝え、受け継いで行ける人。 7. 教員として教育界に貢献することはもとより、図書館司書、出版業界を含む一般企業、行政機関、地域社会などにおいて、日本語の高度な使い手として活躍できる人。
国際英語学科	<ol style="list-style-type: none"> 5. 自分の意見を英語で正確に表現できる英語運用能力と、状況に応じて適切に判断し行動できる教養を身につけた人

大阪樟蔭女子大学

		<p>6. グローバル社会、とくにホテル・航空・旅行業をはじめとした企業において幅広く活躍できる人。</p> <p>7. 中学校・高等学校を中心とした英語教育指導者や外国人に日本語・日本文化を教える日本語教師など、言語教育を実践できる人。</p>
	心理学科	<p>5. 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけた人。</p> <p>6. 教育、福祉、医療・保健、産業、司法・矯正などの領域で、心理学の知識と技能を活かして活躍できる人。</p>
	ライフプランニング学科	<p>5. 理想の暮らしを実現するために、就職や結婚をはじめとするライフ・イベントに主体的に対処し、自ら人生をデザインできる能力を身につけた人。</p> <p>6. 家計や食の分野に関して身につけた実践的な知識とスキルを活かして、自身の暮らしを向上させることはもとより、職場や地域社会で活躍し、社会に貢献できる人。</p> <p>7. また、家計と食、家庭と地域社会に関する専門知識を社会教育や学校教育に活用できる人。</p>
	化粧ファッション学科	<p>5. 幸福な人間生活に資する「よそおいの美」を創出し、調和・共生をもたらすよそおいの行為を実践できる教養ある人。</p> <p>6. ファッション・化粧・美容の高度な専門知識・技能の獲得をもとに関連産業を支える人。また、社会教育や学校教育に貢献できる人。</p> <p>7. よそおいに関する豊かな学術的知見と教養を背景に、リーダーシップを発揮して活躍できる人。</p>
児童教育学部		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。</p> <p>4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。</p>
	児童教育学科	<p>5. 子どもについての幅広い専門知識と多角的で柔軟な考え方を身につけた人。</p> <p>6. 子どもの成長や発達を支える教育・保育のエキスパートとして、保育所、施設、幼稚園、小学校、中学校をはじめとする子ども関連の職場など幅広く社会や地域で活躍できる人。</p>
健康栄養学部		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。</p> <p>4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。</p>

健康栄養 学科	<p>5. 複雑で変化の激しい現代社会において、個人の充実した人生と社会の持続的発展を実現するために、自ら考え、他者との協働によって、健康・栄養にかかわる課題を解決に導くこれから必要とされる現代的行動力を身につけた人。</p> <p>管理栄養士専攻</p> <p>6. 行政、教育現場、給食施設、企業など幅広い分野で、人間栄養学に関する高度な専門知識を活用し実践できる人。</p> <p>7. 医療や福祉などの現場で、個々人の栄養状態を的確に把握、評価し、その結果をもとに適切な栄養管理・栄養教育ができる、人間栄養学に関する高度な専門知識を持つ管理栄養士。</p> <p>食物栄養専攻</p> <p>6. 教育現場での栄養教育、給食施設での栄養管理や衛生管理に関する基本的技術を身につけ、地域社会と家庭で栄養学の知識を活用・実践し健康で文化的な生活を送ることが出来る人。</p> <p>7. 食品工業・産業分野における基本的な食品開発及び企画力を有し、食に関わるあらゆる分野で活躍できる人。</p>
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

また、大学院では、人間科学研究科共通のミッションに加えて、3専攻の教育内容に即したミッションをそれぞれ箇条書きで簡潔に文章化している。それらを、以下に表として示す〔表 1-1-4〕。

〔表 1-1-4〕 ミッション（大学院）

人間科学研究科	<p>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します。</p> <p>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修得できる人。</p> <p>2. 高度専門職業人として社会に貢献できる人。</p>
臨床心理学 専攻	<p>臨床心理学専攻は、次のような人材を育成します。</p> <p>3. 基礎から実践につながる理論を学び、心理臨床実習を通して高度な専門的知識と技能を身につけて行動できる人。</p> <p>4. 人間心理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。</p>
人間栄養学 専攻	<p>人間栄養学専攻は、次のような人材を育成します。</p> <p>3. 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。</p> <p>4. 医療機関、健康・食品産業、学校、行政および地域で活躍できる高度専門職業人。</p>
化粧ファッ ション学 専攻	<p>化粧ファッション学専攻は、次のような人材を育成します。</p> <p>3. 身体と身体美、および身体によそおいに関する学問、すなわち化粧ファッション学の問題系の広がりとそれに対応する教育研究の必要性に着目し、また扱うベ</p>

		<p>き教育研究の対象を明確にすることで化粧ファッション学という新しい分野の専門性を有する人。</p> <p>4. 繊維, アパレル, 化粧, 美容等に関連する産業分野, および文化芸術等の分野において活躍のできる専門的知識と技術, そして見識を備えた高度専門職業人。</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

以上のように、本学では、建学の精神に基づき、それぞれの学部・学科、大学院各専攻の特色に即して、教育目的とするところを簡潔な文章として具体的に明示している。

1-1-④ 変化への対応

本学では、その使命・目的、教育目的に基づきながら、時代の変化や学内における改組の状況をふまえ、育成する人物像を、既に述べたように 4 項目にまとめて提示している。

さらに創立 100 周年に当たった平成 29 (2017) 年、「グランドデザイン 2030 —美 Beautiful—」(以下、「グランドデザイン 2030」)を策定し、来るべき西暦 2030 年の本学のありたい姿を、次のような 6 つのビジョンにまとめた。

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

これらのビジョンは、「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」という建学の精神を踏まえつつ、現代社会の課題にも対応すべく、目標とするところを設定したものである。そして、大学として地球規模の課題解決にも貢献することを目指して、令和 3 (2021) 年度には、「グランドデザイン 2030」の取り組みについて、学内外における SDGs (持続可能な開発目標) の取り組みとの連動性を高めた。その内容は、本学ホームページに掲出している (<https://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/sdgs/>)。

(3) 1-1 の改善・向上方策の提案

創業者森平蔵の志を原点とする、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社会に貢献できる女性の育成」という建学の精神に基づいた本学の使命・目的及び教育目的、加えて、それを踏まえて定めた各学部・学科、大学院研究科各専攻のミッションについては、社会や時代の変化、また学内の改組などに対応しながら、毎年度末に学部・学科、大学院研究科・各専攻で確認、見直しを実施し、全学点検・評価会議で審議の上、大学協議会・教授会でも報告して、次年度のそれを決定するというプロセスを構築している。このプロセスを稼働させることで、不断に確認と見直しを続けて行く。

また、「グランドデザイン 2030」の実現・達成を目指すことを通じて、本学の学生・教職員のみならず、地域社会においても本学の使命・目的及び教育目的について、いっそう支持していただくための努力が必要であろう。なかでも SDGs (持続可能な開発目標) に関係した取り組みへの注力により、例えば教育課程としては副専攻における「SDGs (持続

可能な開発目標)」分野の充実、あるいは学生による主体的な活動（「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」）を支援することで、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社会に貢献できる女性の育成」という建学の精神について、いっそうの追求を果たして行く。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

使命・目的を明示した「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審議されており、教職員、そして役員の理解と支持を得る仕組みとなっている。また、「学則」の改正のみならず、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した内容を部館長会で審議し、大学協議会でも協議の上、教授会・大学院研究科会議で確認する過程を通して、教職員の理解と支持を得る仕組みとなっている。

1-2-② 学内外への周知

ミッションについては、「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」と一括して、本学ホームページ上に「教育の理念／指針」の項目に掲載し (<https://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/about/idea/>)、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』（学部生用）や『履修ガイド』（大学院）を配付して、「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、年度末に大学協議会などの資料を介して次年度のミッションや三つのポリシーなどを周知するとともに、年度初めに教授会における学長の所信表明を通じて、また、学生・大学院生向けのガイダンス資料も配付するなどして周知を図っている。

さらに、新入生に対しては、入学式などの行事の際の学長式辞、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」（全学必修）を通して、また、新任教職員へは就任者研修会の中で、それぞれ周知すべく努めている。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

本学では中長期計画を 5 か年単位で策定しており、現在は令和元（2019）年度に策定された学校法人樟蔭学園「第Ⅲ期中長期計画（2020 年度～2024 年度）」（以下、「第Ⅲ期

中長期計画」)に沿って運営している。その策定は、学長以下部館長(副学長、大学院研究科長、学部長、図書館長、教務部長、入試部長、学生部長、キャリアセンター長、教育開発機構長、事務局長、事務部長)が中心に行っており、各部署においても使命・目的及び教育目的の実現に向けて努力している。またその中に「使命・目的の実践」という大課題を掲げ、西暦2030年に向けて策定した「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についても明示し、その連動性を高めている。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学・本学大学院では、「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。それらは前述のとおり、大学ホームページにおいて公開している。

また、三つのポリシーについても、先の1-1で述べたプロセスを稼働させ、年度末に学部・学科ごと、大学院研究科専攻ごとに確認、見直しを行っている。

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・児童教育学部・健康栄養学部の3学部を設置している。学芸学部は、国文学科・国際英語学科・心理学科・ライフプランニング学科・化粧ファッション学科の5学科からなり、児童教育学部は児童教育学科、健康栄養学部は健康栄養学科をそれぞれ置いている。さらに大学院は、人間科学研究科に臨床心理学・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。いずれにおいても、「学則」にも明示するとおり、建学の精神と使命・目的及び教育目的に則って、教育活動を行っている。

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いる。その学士課程基幹教育科目の中で自校教育科目である「樟蔭の窓」を、令和3(2021)年度から、1年生の全学必修科目とし、建学の精神とそれに基づく本学の歴史と伝統、及び教育目的についても講義しており、学生への周知とその理解の深化に努めている。

教育研究支援組織としては、図書館、ITサポートセンター、ラーニングサポートを設置している。令和4(2022)年度からは、それらに加えて教職支援センター(教職支援課)も設置し、教育目的の達成に向けて支援する体制の整備を図っている。

(3) 1-2の改善・向上方策の提案

使命・目的及び教育目的については、今後もさまざまな機会を捉えて学生ならびに教職員に周知するとともに、教員や役員の理解と支持を得るように努めなければならない。そのなかで学生については、全学必修化した「樟蔭の窓」の講義内容の改善を図り、本学の建学の精神、使命、そして教育目的などについて、さらなる周知を図っていくことが望まれる。また細かなことであるが、学生・大学院生に配付するガイダンス資料において、同様のものが『学生便覧』(学部生用)と『履修ガイド』(大学院)と名称が異なっており、こうした点の整理も必要であろう。さらに、それぞれの教育目的や三つのポリシーに

については、社会の変化や今後の学内の改組に即応して速やかな見直しを実施することが重要である。

中長期計画に関しては、本学園では経営企画課主導で毎年度末にふりかえりが行われ、年度ごとの学園の『事業報告書』が公表されている。その際大学部門では、学長を中心に部館長会でふりかえりと次年度に向けての検討を行い、学園の「事業計画」として集約されている。今後もこうした見直しやふりかえりを通して、事務組織のより適合的な編成によるサポートを実現し、本学の使命・目的及び教育目的が各方面に的確に反映できるよう努めなければならない。

【基準1の自己評価】

本学では、創立者森平蔵の志を原点とする「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」という建学の精神に基づき、使命・目的及び教育目的について明確に設定している。さらに、その使命・目的及び教育目的を反映した人物像の育成を具体的なミッションとして掲げ、その達成を図るべく三つのポリシーを設定し教育活動を行っている。それらについては、大学ホームページなどで広く公開するとともに、機会を捉えて学生・教職員に周知するよう努めている。また、ミッションや三つのポリシーなどについて見直し、検討のためのプロセスを構築し、時代や社会の変化、あるいは学内の改組に対応できるよう努めている。そうした見直しの過程を通して、教職員や役員の理解と支持を得るよう努めるとともに、部館長会を核として法人組織とも協力の上、中長期計画との連動性を高めるよう努めている。

以上のような点から、基準1の評価項目を満たしていると判断する。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

アドミッションズ・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、「大学ホームページ」や『入学試験要項』への掲載等によって広く社会に公表している。

また、高校生（入学希望者）や保護者・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。

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。

とりわけ、令和 3（2021）年度より高大接続改革を目指して「多様な入試」（「総合型選抜入試」「学校推薦型選抜入試」「一般選抜入試」）を実施し、入学者受け入れにおけるアドミッション・ポリシーの実現を図っている。

その中でも健康栄養学部では、令和 3（2021）年度に引き続き、学力の 3 要素を判定に取り入れた「筆記テスト」「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、質の高い学力と明確な目的意識を有する入学者選抜を行った。

また、令和 4（2022）年度入試より一般選抜入試の一部で、多角的・総合的な学力を評価するための「記述式試験」（学力試験と総合問題）を導入している。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

令和 4（2022）年度の大学全体での入学定員に対する入学者比率は 79%であり、ここ数年の推移を見ても、必ずしも安定感のある結果とはいえない。学芸学部では、入学定員 360 人に対して入学者は 349 人（96.9%）と前年度から微減ではあるが、健康栄養学部では管理栄養士専攻が 89/120（74.2%）、食物栄養専攻で 25/40（62.5%）と、いずれも数年前から漸減している。一方、児童教育学部では、83/170（48.8%）であり、前年度から 6 ポイントほど減じている。こうした減少傾向は前年度から打ち続く新型コロナウイルス蔓延の影響もあるといえるが、他方で各々に特有の改善すべき重要な点があるとも考えられる。

(3) 2-1 の改善・向上方策の提案

これまでの本学の様々なポリシーを継続しつつも、その「広報活動」の範囲を近畿圏からさらに拡大する。また、「メディア」についてもホームページや SNS の効果的な活用を

図る。その中で、「本学教育の特徴」を広報・周知するとともに、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。さらには「出張講義」や「単位互換」を含む「高大連携」を協定校以外にまで広めて日常的な接触を密にし、本学に対する理解と便宜を促進する。「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、「選抜方法の多様化」をさらに進めてゆく。例えば健康栄養学部では、「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。児童教育学部では、高等学校での「出張授業」において「探求の授業」への積極的な関わりを増やししながら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」をより一層密にし、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、「オープンキャンパス」では、そのプログラムをアドミッション・ポリシーやカリキュラム・ポリシーに沿ったものとして具現化し、並行して「学校見学会」を複数回実施して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。

その他として、両学部の適正な定員充足を図るため、令和 5（2023）年度入学者選抜では、学芸学部化粧ファッション学科の定員超過の改善策として募集定員の変更（ファッション学コース・化粧学コースは 10 人増員の 100 人、美容コース（美容師養成施設）は 10 人増員の 40 人）を行った。児童教育学部児童教育学科は、募集定員未充足の改善策として定員を 50 人減員し、120 人定員とした。

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。

空間的には、平成 27（2015）年度より学生支援関係の部署を清志館 1・2 階に統合し、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」と呼称している。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、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。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、不登校や欠席の目立つ学生については随時、本人や保護者と連絡を取り、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、退学が止むを得ない場合にも、アドバイザーが学生本人・保護者と十分話し合い、最善の対策を講じている。こうした対応・対策の評価については、「外部委員」による点検評価を受けている。

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。

さらに、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、大学事務局長、学生支援課、修学支援課、キャリアセンター、保健室、学生相談室）にて（「ノートテイク」の配置をはじめとする）合理的配慮内容を決定しているとともに、令和3（2021）年度においても「新型コロナウイルス」にまつわる修学支援についての協議・対応を行なっている。また、決定した支援内容については、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。たとえば、「新型コロナウイルス感染症連絡窓口」が学生からの感染情報を一元化して収集し、関連する科目の担当教員や学生の「アドバイザー」教員に連絡するというようなリレーをシステムティックにおこなっている。それによって、学生が不当に評価されたり学生の修学機会が失われたりしないようにしている。

学部ごとに見てゆくと、学芸学部では、上記の他に学科専攻科目においてチームティーチング等を導入するなど多角的な視点からの学修支援を行なった結果、（因果関係の特定はできないものの）退学または除籍によって学籍を離れた者の数は、令和2（2020）年度に25人であったが令和3（2021）年度には18人と減少を見せている。

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、学修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。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 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取り、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。さらに、統合的コミュニケーションツールとしてのグループウェア Teams のチャット機能を利用して、いつでも誰とでも連絡や相談ができる体制を取っている。

健康栄養学部では、まず「入学前教育」の今日的な方法として令和3(2021)年度には「オンライン+スクーリング」にて教職協働のイニシエーションに努めた。続いて入学時より、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))、および半期ごとの成績返却時面談等を通して各学生に対する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(健康栄養学科学生情報交換会)ことで、学部学科教職員全体での取り組みを進めている。特に「コロナ禍」における実験実習については苦慮するところではあるが、これを感染予防対策を十分取った上で学内実施としたことも、学生の休学・中退に一定の歯止めをかけていると推測される。

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

TA (Teaching Assistant) 制度を積極的に活用し、大学院生をTAとして学修支援に役立てているほか、上級学生をLA (Learning Assistant) という名称で初年次教育(「アカデミック・スキルズ」)等に配置している。また、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て障害のある学生への積極的な支援を行っている。令和3(2021)年度には「障害のある学生支援のための研修会」を開いて、教職協働の支援体制・方法を高めようとしている。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・運営できていると評価できる。

(3) 2-2の改善・向上方策の提案

全学的にラーニングサポートの「ライティング・ヘルプ・デスク」の利用率が低迷している。このデスクは大学生としての文章作成力を高めるための支援を目的としているが、各学部とも初年次教育(「アカデミック・スキルズ」A/B)に注力した結果が一定の成果を見せていることもあり、その必要性が意識されにくい面もあろう。しかし、これでは卒業論文・卒業研究に結晶する力が完成を見ないままとなる危惧も有り得るので、継続的な文章作成トレーニングへの動機付けが必要と思われる。

また、上に述べたTAやLAの活用については(「コロナ禍」によるところもあるが)学部間でバラつきもあり、特に諸行事では学年上下のコミュニケーションに様々な配慮をしている児童教育学部でも、今後は「授業における学修支援」としてのLAを取り入れてゆく必要があるだろう。

以上のように本節で述べてきた全学的な、また各学部の優れた取り組みを今後とも維持するとともに、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も急がれよう。一昨年度より導入した全学同時双方向コミュニケーションツールである Teams は、まさにその名の示すチームとしての全学的な連携・協働の扇の要となる可能性を有している。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

本学における社会的・職業的自立に関する全学的な支援体制としては、委員会組織として「キャリアセンター運営委員会」（令和 4（2022）年度より、委員を学長指名の 4 人から各学科選出の 7 人に増員する）、「教職支援センター会議」、「教職支援センター運営委員会」があり、事務組織としては、「キャリアセンター」（学科担当制）、「教職支援センター」を置き、キャリア科目担当教員や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（年間 10 回程度。ただし、令和 3（2021）年度も「コロナ禍」によってオンライン開催）を皮切りに、ステップアップを図りながら学生個々の進路決定を支援している。また、1 年生秋期に選択科目として置かれている「キャリア設計」では、少人数でのグループワークを取り入れて、自己効力感を高め、課題設定能力・課題解決能力の開発を目指している。また、＜各学科・学年＞毎に少人数に分けて配置しているアドバイザーや専任教員全てが週 1 回設けているオフィス・アワーは、授業や学修以外に「進路相談」の機能も有しており、学生自らの意思で相談・助言といった指導を受けることができる機会となっている。さらに、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の「就業体験型」と「学生提案型」の 2 種類を開設している他に、「学科の特性」を活かしたインターンシップも設けている。

これらの他、各種講座としてキャリアセンター主催の「ビジネスマナー講座」「就職実践講座」「筆記試験対策講座」等を開催し、学内企業セミナーとしては 3 年生の 2 月実施の企画に関西企業を中心とした数多くの企業のご参加を得ている（令和 3（2021）年度は、3 日間で 36 社、のべ 270 人の学生参加があった）。また、本学に特徴的な試みとして、令和 1（2019）年度より「近隣女子大学とのコラボ企画」を実施しており、お互いの大学で開催する「学内企業セミナー」を「合同企業セミナー」として広く地域の女子大学生の就職エンパワーメントに寄与し合っている。もちろん、日常的支援として「就職適性検査」「個別相談」「資格取得講座」（ラーニングサポートと協働）等を就職希望の学生たちに提供している。

これら以外に学部ごと見てゆくと、まず学芸学部では、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」や「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。こうした取り組みは、(外部委員を含む)学部・大学院点検評価会議によって常に振り返りや見直しを受けている。

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。また「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」、「1 day 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。さらには「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。そうした諸活動の結果、令和 3（2021）年度は卒業生数 130 人の中の就職希望者 115 人全員が就職の決定をみたところである。

健康栄養学部では、学部・学科の使命（ミッション）に基づき、「管理栄養士養成・栄養士養成カリキュラム」や「教職課程カリキュラム」を含めたカリキュラムマップを構成し、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なうとともに、卒業生をパネリストとした「進路ガイダンス」なども行っている。特に、地域の医療系機関と連携して習得する「研修プログラム」や「プロジェクト型インターンシップ」は本学部の特記すべき進路支援となっている。こうした様々な試みによって、毎年の卒業生調査では「授業が業務に役立っている」とか「就職相談や面接練習で対策ができた」などの記述を得ることができた。

(3) 2-3 の改善・向上方策の提案

次年度に向けて、社会情勢の変化や学生の状況に対応したキャリア支援を継続・発展させてゆく。とりわけ、障害のある学生や配慮を要する学生への支援は、学内諸委員会・諸部署の緊密な連携によって注力すべき喫緊の課題である。

以下、学部ごとに課題と提案を挙げてゆく。まず学芸学部では、令和 3（2021）年度の就職決定率が 87.6%と、「コロナ禍」以前より 10 ポイント近く低下したことに鑑み、（外部委員も含む）学部・大学院点検評価会議に企業関係者も含めてゆくなどして、教育課程内外において一層のキャリア支援に努める。

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、学生実習先の保育園・施設訪問や訪問先でのボランティア活動、「1 day プチ体験」も積極的に行うように支援していく。

健康栄養学部では、直近 5 年間の就職率が管理栄養士専攻で 97%以上、食物栄養専攻では 100%（令和 3（2021）年度は 94%）を維持しており、キャリア支援の一定の効果も見られるところであるが、さらに「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インターンシッププログラムや「社会経験 7～8 年の中堅クラスの卒業生の講話を聞く会」等、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んでゆきたい。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(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）

学生サービスの窓口として、キャンパスライフサポート（学生支援課）が設置されている。キャンパスライフサポートでは、学生証の発行、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、国民年金保険料の学生納付特例制度に関する相談・手続き、修学上の合理的配慮に関する相談、課外活動等に関する相談・手続き、落とし物に関する相談・手続き、ロッカーの使用に関する相談・手続き、アルバイトの紹介、ノートパソコンの貸出、学校現場等を除くボランティア活動に関する相談のように、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・救済・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協同組合と連携し、全体をまとめる役割を果たしている。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 3（2021）年度、学生への経済的支援関係の状況についてまとめる。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、利子補給）は、19 人の採用があった。入試関連奨学金（内部入試奨学金、入試成績優秀奨学金、協定校入試奨学金、ファミリー入試奨学金、スポーツ入試奨学金（特待生 A・B・C）、留学生入試奨学金）は、201 人の採用があった。外部団体の奨学金（公益財団法人小野奨学会をはじめ 11 団体）は、給付型 9 人、貸与型 3 人の採用があった。日本学生支援機構奨学金予約採用（1 年生対象）では、給付 74 人、貸与（第一種）85 人、貸与（第二種）135 人が採用され、在学採用（1～4 年生対象）では、給付 29 人、貸与（第一種）22 人、貸与（第二種）46 人が採用された。また、「高等教育の修学支援新制度」を活用して授業料減免を受けた学生が、大学全体として 400 人超あった。以上のように、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 3（2021）年度、学生の課外活動状況についてまとめる。大学祭「第 71 回くすのき祭」は、10 月 23・24 日に一部のイベントを除きオンラインで開催された。例年実施される「袴コンテスト」と「トークショー」は対面とオンライン同時進行で実施された。学生のクラブ活動支援においては、「コロナ禍」により令和 2（2020）年度は学友会総会が開催できなかったため、令和 3（2021）年度において総会を役員会に変更する規約改正を行い、9 月 21 日に学友会役員会が Web 開催され、行事報告、予算・決算の承認、クラブの昇格、クラブ・同好会の廃部の承認などが行われた。「コロナ禍」により活動が低調となり、陶芸部、演劇部、文学研究部、放送同好会、競技かるた同好会、総合スポーツサークル アクティ部の廃部が承認された。同好会新設時の部員の最低人数を 10 人から 5 人に引き下げ、

新設を容易にすることで、学生の部活動支援の活性化がすすめられている。2022年4月1日現在、活動中のクラブ・同好会は、28団体である。

その他の学生課外活動支援として、くすのき地域協創センターが実施する「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」、自治体や企業とコラボした「学生プロジェクト」が実施されている。これらは、学生の様々な「やりたい!」を後押しする活動として、継続的に取り組まれている。令和3(2021)年度では、「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」において、「グリムプロジェクト2021」、「Re:Shoin きずなとれいる」、「子ども体力向上プロジェクト～楽しく心も体も健やかに～」、「ecoプロ」、「キャンドルナイト」、「EAST2021」、「サイバー防犯ボランティア、髪の毛で夢をつなく～ヘアドネーション～」、「START UP!～日常を変えるきっかけはここにある～」、「植畑育子」、「KSK10」のプロジェクトが、企業コラボの「学生プロジェクト」では、株式会社シモカワ（カバンの製造販売）との連携（化粧ファッション学科森ゼミ）、大阪ガス株式会社・東大阪市との連携（健康栄養学科松田講師の授業にて、防災クッキング）、門真市パークイノベーション社会実験（児童教育学科安部ゼミ）が実施され、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、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。保健室は、全学生を対象とした健康診断の計画・実施、健康診断によって心身に異常があると診断された者などに対する健康相談、感染症の予防、禁煙教育、校内での負傷に対する応急措置や急な体調不良時の休養ベッドの提供が行われている。また、健康診断結果をもとにした就職用、健康栄養学科・児童教育学科・心理学科における実習に必要な健康診断証明書の発行業務も担っている。学生向けに健康情報の提供や感染症予防の啓発として、保健室前の廊下や芳情館1F北ロビーの掲示板を活用した情報提供が行われている。令和3(2021)年度の保健室利用状況を示す。〔表2-4-1〕

〔表2-4-1〕 保健室利用状況

年度	2019	2020	2021
開室日数(日)	299	291	296
内科(腹痛など)(人)	393	96	110
外科(打撲、熱傷など)(人)	219	53	87
その他(人)	366	288	249
計(人)	978	437	446

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。大学ホームページから具体的な相談内容の例や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6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

新たに開始されている。相談件数は、以下のとおりである。〔表 2-4-2〕

〔表 2-4-2〕 学生相談室年度別相談数

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

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) 2-4の改善・向上方策の提案

キャンパスライフサポート（学生支援課）を中心に、保健室、学生相談室、くすのき地域協創センターなどと、複数の導線で学生生活の支援体制が整えられている。新入生ハンドブックへの記載や大学ホームページから保健室や学生相談室の利用方法が示されているように、様々な相談が学生からアプローチしやすい体制が整えられている。今後は、学生を担当するアドバイザーからの相談についても専門的な部署との連携が取れるような体制作りの検討を進める。

「コロナ禍」の影響で、クラブ・同好会の廃部が相次いでいる。くすのき祭についても実行委員会を構成する学生数が大幅に減少してきている。継承が可能な部活動に対しては、可能な限りの支援を行い、新たな創部のハードルを下げ、アフター・コロナの部活動の復活を目指す。くすのき地域協創センターが実施する「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」や自治体や企業とコラボした「学生プロジェクト」は、新しい課外活動支援の形といえる。学生の様々な「やりたい！」を後押しする活動として充実する。

「高等教育の修学支援新制度」や各種の奨学金の制度は、手続きが複雑であったり書類が煩雑であったりわかりにくいものも多い。奨学金関連の文書作成について、ライティング・ヘルプ・デスクへの相談が寄せられている。学生支援課を中心に、学生に寄り添い、ていねいでわかりやすい支援を一層すすめる。

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）

小阪キャンパス大学校地面積は 33,183 m²を有し、「大学設置基準」上必要な校地面積 27,400 m²を満たしており、校舎面積は 44,352 m²を有し、設置基準上必要な校舎面積 20,362

m²を満たしている。

施設・設備の安全性については、建築基準法の新耐震基準に基づき、耐震改修工事を完了した。防犯上の安全性の面では、敷地外周に機械警備設備及び監視カメラを整備し、加えて 24 時間体制での有人警備を配置して、機械的な警備と人的な警備を合理的に組み合わせ、セキュリティを確保している。

施設・設備の管理については、法人事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、関係行政機関へ報告書を提出するとともに、点検結果を学園の衛生委員会で報告する等して、適切な運営・管理に努めている。清掃については、法人事務部総務課が専門業者に委託し、清掃の範囲や方法等について毎年見直しを行って、全体を適切に管理している。

また、今後必要不可欠となる施設設備の修繕及び更新に係る工事の内容、時期、概算費用を明確にし、長期的な展望に基づいた修繕及び更新工事計画の実施、施設設備の計画的な維持管理に努めている。長期修繕計画の内、直近 5 か年度分は毎年度「施設・設備等 5 か年計画」に反映させ、令和 3 (2021) 年度においては、消防設備点検指摘対応工事、エレベーター設備整備工事、インターロッキング等修繕工事、教室や共用部の LED 照明更新工事等の諸工事を行った。

以下に、各学部の実習施設などの利用状況をまとめる。

(学芸学部)

学部学科の実習施設として国文学科書道コースの実習室、国際英語学科の LL (Language Laboratory) 機能を整備した情報処理実習室、心理学科の検査・実験室、ライフプランニング学科の社会調査実習室、フードスタディ・キッチン、化粧ファッション学科の各種実験・実習室等を整備し運用している。授業を行う学生数は授業の内容に応じて適切に管理、運用するとともに、大規模クラスにおいては新型コロナウイルス感染対策として導入された遠隔授業を採用した。

(健康栄養学部)

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

(児童教育学部)

「認定絵本土養成講座」に関連した施設として「しょういん子育て絵本館」を設置している。子どもをはじめ大人にとっても豊かな心をはぐくむ絵本の可能性やその活用法を広く地域社会に普及させるとともに、絵本に関する研究や指導者を養成することを目的としている。授業を行う学生数は、講義科目、演習科目で適正な人数による指導に努めている。資格・免許の必修科目で受講希望が多い場合は、1つの科目を複数クラス開講している。設備や教室のキャパシティや備品の数も考慮している。令和 3 (2021) 年度は新型コロナウイルス感染対策のため、1つの授業内で学生を複数グループに分け、対面授業と遠隔授業を

交互に実施した科目もあり、学生に安全に配慮しつつ授業運営を行った。

（情報処理室の整備）

令和 3（2021）年度では、学内の無線 LAN のアクセスポイントを大幅（構内 37 か所）に増設することで、Wi-Fi 環境の整備を行った。これは、令和 3（2021）年度入学生より持ち運びできる PC などの情報端末の機器購入を義務付け、同時に上級生に対しても情報端末の購入を要請し、学生の所持する情報端末を使用した授業を実施することを方針としたことに伴う。また、これに伴い令和 4（2022）年度からは固定情報端末を設置した情報処理実習室を整理・縮小し、学生が自習活動に利用できる教室への転換を整えている。

（図書館の利用状況）

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。令和 3（2021）年度は、開館日数で年間 275 日とコロナ前の水準に戻った。利用状況は、「コロナ禍」の対面授業制限のため、コロナ前の水準には戻っていないが、令和 2（2020）年度より回復している。また、来館者に対する図書の貸し出し以外にも、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などの業務が行われ、活発に活動されている。さらに、令和 3（2021）年度 9 月より「電子図書館 LibrariE（ライブラリエ）」の提供が開始され、スマートフォン、タブレット、PC など、学生が各自の端末で自由に利用できる資料が追加された。

（バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性）

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

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

（授業を行う学生数の適正な管理）

令和 3（2021）年度における授業の方法別のクラスサイズ平均値は以下の通りである〔表 2-5-1〕。

〔表 2-5-1〕 授業形態別受講者数平均値

（単位：人）

授業形態	科目数	総受講者数	平均
A：講義	724	33,472	46.2
B：演習	871	15,434	17.7
C：実験・実習	245	7,659	31.3
D：2 つ以上の方法	40	1,260	31.5
計	1,880	57,825	30.8

講義科目においても、80人を超える科目は85科目（12%）であり、88%は80人以下で運営されている。演習科目においては、1クラスあたり17.7人で少人数制授業が実施されているといえる。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。

(3) 2-5の改善・向上方策の提案

中長期的な視点から校地、校舎の整備が行われ、校舎の耐震改修が適切に行われてきた。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、適切に行われていると言える。「コロナ禍」で急速に進んだICTの利活用に伴う、学内の無線LAN環境の増強にも対応がなされていると言える。無線LAN環境は、さらに高速大容量化が進むことから、適切に更新・増強を図る。

実習施設、図書館などは、各学部学科および図書館で有効に利用されている。経年劣化や老朽化に計画的に対応し、計画的・定期的な点検・更新を図る。

授業を行う学生数は、多くの学科で収容定員を下回っている状況から、適切な範囲で管理されていると言える。一部の定員を超過している学科においては、設備の拡充や教員の増員を行い、適切な範囲を維持する。

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）

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

個々の授業においては「授業改善のためのアンケート」を通じて学生の意見・要望が把握され、その授業の改善に生かされている。一部の授業であるが、学期の中間で行われる「中間アンケート」では、LMSとして導入されているmanabaから結果や改善についてフィードバックが行われている。また、学期終了時に行われる「授業改善のためのアンケート」では、学内ポータルシステム（UNIPA）から学生に結果がフィードバックされるとともに、大学全体の集計結果はホームページで公開されるなど、効果的に運用されている。

例えば、令和3（2021）年度卒業生に対する「卒業時アンケート」によると、本学で学生生活を過ごしてどの程度成長したという実感があるかとの問いに90%以上が「とても成長した」「ある程度成長した」と感じている。また、そのきっかけとして「授業」「ゼミ」

「卒業論文・制作」をあげるものが50%以上いることから、授業やゼミが充実していると言えるだろう。

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

「学生満足度調査」は、教学IR委員会がwebで毎年実施し、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。学修環境について、学生の意見・要望をくみあげ、同委員会で集約して学内へ周知し、担当部局において改善策が検討される。学生へのフィードバックは、意見・要望に対するコメントを記載した一覧表をラーニングサポートに掲示することで行われている。

(3) 2-6の改善・向上方策の提案

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

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

経済的支援に関する学生の意見・要望の把握は、キャンパスライフサポートを中心に対応がなされている。「コロナ禍」により経済的に困窮に陥る学生が学びを継続することに対応できるよう、施策を整える。

学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用については、「大学に対する満足度調査」の記述回答とそのフィードバックにより、適切に行われている。学生の意見に対して真摯に対応し、計画的な改善に努める。

【基準2の自己評価】

教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定しそれを周知し、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。学部により入学定員の不足や超過があるものの、定員の配置換えにより是正が試みられている。

入学後の学生に対しては、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、ラーニングサポートを窓口とする学修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。さらに、キャリアセンターを中心とする、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が進められている。また、学生生活の安定のために、キャンパスライフサポートを中心として、保健室、学生相談室が設置され、アドバイザー制度と連携した学生の経済的支援、心身に関する健康相談、心的支援が適切に運営されて

いる。

本学の学修環境の整備は、学園総務課を中心に、適切な改修を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、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。

学生の意見・要望の把握は、「授業改善のためのアンケート」や「大学に対する満足度調査」のデータを用いて行われ、集計結果が設備の改善や授業改善に反映される仕組みが構築されている。

以上のような点から、基準2の評価項目を満たしていると判断する。

【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）

本研究科では、「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よく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Webページや募集要項など様々なチャンネルを通して周知がなされている。

実際の大学院生受け入れにおいても、ポリシーは正常に運用されていると言える。本研究科では、すべての受験生が面接試験を受けており、筆記試験と合わせることで、アドミッション・ポリシーに逸脱しない人物であることが確認されている。アドミッション・ポリシーが意図したとおりに機能しているかどうかの検証は、大学院生の入学後の向学態度から総合的に判断されている。また、例えば令和2(2020)年度および令和3(2021)年度入学者あわせて21人のうち退学者が1人のみであったことも、大学院生とポリシーとのミスマッチがほとんど起こっていないことの左証と言える。

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はある。しかしながら、それらの専攻であっても、継続的に入学者を受け入れており、大学院生どうしの交流ができる程度の人数は確保されていることから、大学院教育を行うことが可能な人数を受け入れている状態と言える。また、定員を下回っていることに関しては看過されているわけではなく、例えばオープンキャンパスで大学院の説明会・相談会を行ったり、大学院の名を冠した公開講座を開いたりするなど、改善のための対策は様々に試みられている。

(臨床心理学専攻)

臨床心理学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、人間や心の問題に関する高度な知識や技能を養い、心理臨床の職業に携わる人材の総合力を育成するという目的を踏まえて策定され、大学院ホームページや『学生募集要項』に明示されることで周知されている。

大学院ホームページや『学生募集要項』に明示された、アドミッション・ポリシーにかなう人材であるか否かについて、学力試験と面接試験によって確認し、厳正に入学選抜を行っている。特に面接試験では、アドミッション・ポリシーへの適合性を面接の評価基準の一つに設定している。実際にアドミッション・ポリシーに沿った入学を受け入れられているかについては、実習等を通じて検証されている。

令和3(2021)年度の入学試験では、入学定員8人に対して15人が受験し、その中から5人が選抜され、入学した。入学定員は満たせていないが、アドミッション・ポリシーに沿った公正な選抜を行いながら、定員を大きく割ることなく受け入れ数を維持できている点は評価できる。

(人間栄養学専攻)

人間栄養学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。

アドミッション・ポリシーに沿った入学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行いたいこと、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。

入学定員8人に対して、令和3(2021)年度では2人(社会人入試1人、一般入試1人)が入学した。過去3か年の入学定員に対する入学比率は25%にとどまっているものの、継続的な入学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)

化粧ファッション学専攻では、これまで決して十分とは言えなかった化粧ファッション学の分野の研究者を養成するとともに、関連する繊維・アパレル・化粧品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。

入学希望者全員に対して、専攻長を窓口オープンキャンパスや学校説明会のほか随時の個別相談（リモート活用も含む）で必ず入学前の事前相談を実施し、出願書類、筆記試験、面接試験での評価によってアドミッション・ポリシーに沿った大学院生を受け入れている。またそれが実際にできているのかの検証は、受講および研究への姿勢、研究報告会での評価によって行われている。

社会人大学院生の割合が多く、内部進学者の刺激にもなっている。男子大学院生の受入れについても、数人の実績がある。令和3（2021）年度の入学者は3人であり、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・向上方策の提案

①、②については、基本的には現状維持に努める。ただし、③のアドミッション・ポリシーに沿った入学者受け入れの検証に関しては、今後はシステムティックに行う方法も検討したほうが良いかもしれない。現状は、入学後の大学院生に特に問題が無ければ「よし」とみなされている状態である。しかし、例えば入学試験時に適合度合いを評価しておき、入学後の成績や向学態度と照らし合わせてチェックするなどの新たな方法が考えられる。ただし、ポリシーとの適合度を数値化することは簡単ではないため、その方法に関してはさらに検討してゆく必要がある。

(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が、本学学芸学部心理学科学生（内部生）を対象とする説明会への参加者が増えているため、引き続き内部生に対して、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。加えて魅力ある研究・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、附属施設である「くすのき健康栄養センター」と協働した広報活動も展開する。さらに、内部進学者を増やすために、学部教育の機会に、健康栄養学部健康栄養学科と連携し、大学院修士課程を併設する管理栄養士・栄養士課程という特色を強調していく。

(化粧ファッション学専攻)

内部進学者の促進の他、とりわけ社会人選抜入試に注力した広報活動を行う。男女共学制であることも、改めて強調する。令和4（2022）年度から衣料管理士（専修）資格の取得が可能となることや、専攻の唯一無二性を活かし、化粧ファッション業界やその隣接業

界からの意欲ある社会人大学院生を受け入れる広報活動を実施する。また、近隣の大学への広報活動も併せて行う。また、令和3(2021)年度から化粧ファッション学科と協働の公開講座を実施し(「大学院化粧ファッション学専攻の化粧ファッション学科スペシャル講座2021」)化粧ファッション学の具体的な研究領域について一般に認知させる活動を開始し、そこで入試要項の配布も行っており、地道ではあるがこれも継続的に行っていく。

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)

学修支援に関しては、おおむね学部生と同等のサービスを受ける事が可能である。どの専攻においてもTAが大学院生の学修をサポートすることは行われていないが、非常勤相談員(臨床心理学専攻)、助手(人間栄養学専攻)、補助職員(化粧ファッション学専攻)などが教員をサポートし、大学院生の学修を支援している。

さらに本研究科では、標準の修学年限(2年)での修了が困難な大学院生を対象として、各々が独自のカリキュラムで計画的に教育課程を履修できる「長期履修制度(最長4年)」を導入している。この制度を利用することで職業に従事しながら学びたい社会人大学院生や、個人の何らかの事情により標準年限での修了が難しい大学院生も無理なく学修できるようになっている(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。

(臨床心理学専攻)

学内での臨床実習の主な場となる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/日)と非常勤相談員(1~2人/日)を配置し、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。学内外の実習には4人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。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は評価できる。

院生の学修を支援するTAも専属職員もないが、大学院修了後も研修員として大学院に残る者が複数おり、授業内でその心理臨床実践を報告する、「カウンセリングセンター」での心理臨床実習で協働する、研究演習に参加する等の形で、院生の学びに貢献している点は評価できる。また、「心理的アセスメント(検査)」等、学部の複数の実習関連授業に院生を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も評価できる。

(人間栄養学専攻)

多角的な視点から学修できるよう、十分な人数の研究指導担当教員、研究展開科目授業担当教員を配置した構成としている。また、「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。

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3(2021)年度は希望者がなかった。

(化粧ファッション学専攻)

少人数教育の実施、各大学院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、化粧ファッション学における特殊な科目群担当（特殊メイク技術、美術解剖学、医療・福祉など）の非常勤講師の配置など、院生の研究テーマを多角的に支援、指導している。また院生室の設置や、補助職員による授業準備等のサポートを実施している。

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）の院生室およびファッション・インフォメーション・センターの夜間開室を行い、また、最長4年の長期履修制度を導入することで、主に社会人院生の仕事と研究の両立を目指した研究計画に対応している。

(3) 2-2の改善・向上方策の提案

これまでのところ、中途退学者や留年者の実態及び原因の分析は、個別のケースごとに行われ、専攻の中で共有されているという状態である。これは、そもそもそういった大学院生が少なく特異であることに起因するが、それらの情報を研究科として蓄積してゆく仕組みが必要かもしれない。それにより、教職員は大学院生の動態の全容を把握することができ、その情報を後の教授計画に活かすことができると考えられる。

(臨床心理学専攻)

①について、臨床心理学専攻附属の「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、院生の学修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専属職員の配置など学修支援体制の強化が望まれる。また、非常勤相談員との協働をより強化するため、定例のミーティングを実施する等の方策が考えられる。②については現状維持に努めるとともに、研修員がその学修経験を活かして専任教員とともに助言を行うこと等が学修支援のさらなる充実のための方策として挙げられる。

(人間栄養学専攻)

①については、現状維持に努める。②については現状維持に努めるとともに、令和2(2020)年度は新型コロナウイルス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 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の整備を進めた。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を導入した。

（化粧ファッション学専攻）

①・②ともに現状を継続し、今後も主副指導教員を中心とした研究指導体制と、非常勤講師を活用した特徴あるカリキュラムを維持継続し、個別の院生の状況に合わせたきめ細かい学修支援を実施する。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

（1）2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

（2）2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本研究科の大学院生は、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。実際に令和 3（2021）年度には資格に関する相談として 1 人の大学院生の利用があった。この人数は少ないようにも見えるが、本研究科の大学院生の多くはすでに何らかの職に就いている社会人大学院生であり、就職のサポートをそれほど必要としていないためと考えられる。

また、本研究科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」と掲げている。このように、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（下記の専攻ごとの記述参照）。これらの点から、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と言える。

（臨床心理学専攻）

豊富な学内外の臨床実習（臨床心理学専攻附属「カウンセリングセンター」、精神科病院・香芝市教育委員会こころのケア支援事業スタッフ、樟蔭高等学校 CS（キャリアサポート）クラス、大阪府中央こども相談センター等）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」を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「臨床心理学専攻メーリングリスト」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、研究指導担当教員との面談の上、大学院生のニーズに応じた実習先（医療機関、食品会社等）及び実習内容を設定し、社会的・職業的自立につながる支援を行なっている。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およ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の取得、衣料管理士（専修）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、社会人大学院生の受け入れと研究支援を実施している。以上の点から、全てに対応できていると評価できる。

（3）2-3の改善・向上方策の提案

キャリアセンターによる大学院生の就職支援体制を、学部生とは別の扱いとして、さらに充実させていくことは重要である。そのために例えば、修了生の就職状況を把握し、現役院生の就職支援につなげるためにも、修了生名簿などの整備・活用を実施する。さらに、課程修了直後の就職先だけではなく、修士の学位や大学院の学びにより取得した免許などを利用して就職した場合は、その情報も積極的に収集していくことが必要と考える。

また、キャリアセンターは学部生に対しては様々な情報提供を行っているが、大学院生に対してはそのような情報提供があまり行われていないのが現状である。当然ながら、大学院生を対象にした就職関連情報自体が少なく、発信が少なくなることは当然である。しかしながら、何らかの形で有用な情報を提供できる可能性もある。したがって今後は、キャリアセンターは大学院生の来談に対応するだけでなく、センター側から積極的に情報提供することも検討すべきである。

（臨床心理学専攻）

資格試験対策のため、問題集・参考書を購入して専攻図書室に配架する、各種民間講座の資料を提供する等を行い、合格率も向上したことから、引き続き資格試験対策の指導を行っていく。また、臨床現場で活用されることも多いグループ・アプローチについて、その実践力向上につながる樟蔭高等学校 CS クラスでの実習が令和 3（2021）年度から開始されており、その実習を充実させることが、さらにキャリア支援につながると考えられる。

(人間栄養学専攻)

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。また、修了生のネットワーク構築も課題である。

(化粧品ファッション学専攻)

従来からの繊維製品品質管理士資格のほか、令和 4 (2022) 年度から衣料管理士 (専修) 資格を導入し、修了生ネットワークの構築も含め、現状を継続する。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(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)

大学院生に関しても基本的には学部生と同じ厚生サービスを受ける事ができるため、その点に問題は無いと考えられる。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、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」も設定されている (「大阪樟蔭女子大学大学院奨学金規程」)。

(臨床心理学専攻)

特別給付奨学金 1 人、給付奨学金は 6 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。

(化粧品ファッション学専攻)

この年度の給付奨学金への申請者は無かった。

(3) 2-4 の改善・向上方策の提案

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

奨学金に関しては、大学院生だけでなく、教員への情報提供も十分に行う必要がある。

例えば毎年度募集期間の前に、「学生支援課」が指導教員に向けて通知するような仕組みがあってもよいかもしれない。そうすることで、奨学金を受けるべき大学院生が確実に受ける事ができると考えられる。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

校地、校舎等の全般的な利用については学部での利用と同等のため、問題なく設置および運用できていると言える。特に、図書館は大学院生によく利用される傾向がある。例えば令和 3 (2021) 年度の大学院生一人当たりの書籍貸出数は、学部生のその 10 倍以上であった。また、令和 3 (2021) 年 9 月から導入された「電子図書館サービス LibrariE (ライブラリエ)」は、時間の都合をつけにくい社会人大大学院生にとっても利用しやすくなっている。施設・設備に関しては、一般的には学部生と共通であり、これも問題ない。さらに、大学院生向けの施設も設置されており、それらは下記研究科ごとの評価にあるようにいずれも有効に設置ならびに運用されている。授業を行う大学院生数に関しても、適切に管理されていると言える。いずれの専攻においても、少人数制の授業運営を行っており、それは大学院教育の要であると言える。その一方で、少人数制授業だけを行っているわけではなく、「人間科学研究方法論」は研究科を横断した必修科目であり、他専攻の大学院生とも一堂に受講する科目となっている。

(臨床心理学専攻)

臨床心理学専攻の附属実習施設である「カウンセリングセンター」が学内に置かれ、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）が年間 1,000 件前後行われている。令和 3 (2021) 年度は 950 件であった。大学院生が実習として面接を行う際には、まず教員が「カウンセリングセンター」の相談員として初回面接を行うことで大学院生が担当するのに相応しい相談内容を選別する等、適切な実習が行われるための体制が整備されている。「カウンセリングセンター」の運営方針の決定は、臨床心理学専攻の実習担当教員から構成されるカウンセリングセンター運営委員会によってなされ、その運営は絶えず大学院生の実習状況と連動して行われている。また、図書館とは別に、専攻の図書室を研究室の隣室に設け、専門図書・学術雑誌・心理検査等を配架し、大学院生による活用を促している。

また、令和 3 (2021) 年度は大学院生 15 人、研修員 6 人の計 21 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)

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

また、令和3(2021)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)

施設については、院生室の整備(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、美術館での実習実施を行い、他学にはない特徴的な学修環境を整備できている。授業人数については、少人数による授業実施ができており、研究指導は主副2人の教員が連携して個別に対応されている。

(3) 2-5の改善・向上方策

昼夜開講している専攻科だけでなく、守秘義務のために相談記録等を学外に持ち出せない中、大学内で資料作成をしなければならない臨床心理学専攻の大学院生に対する配慮が必要と考える。院生室が整備されパソコン等の備品も充実を図っているがIT環境など今後さらに修学環境の整備が望まれる。

(臨床心理学専攻)

①～③について、最新版の心理検査などの設備が順次整えられつつあるが、特に知能検査など高価で数年毎に更新される心理検査に関しては最新版が必要数揃っていないので、今後さらに整備を充実していくことが望まれる。

(人間栄養学専攻)

①～③について、実験・実習施設は、専門的な機器等の整備については十分とはいえない。院生室についても、大学院生のニーズに応じた充実が望まれる。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については現状維持に努めつつ、入学者数の増加を目指すことで、大学院生間の活発な討議等が可能になり学びの質の向上が期待される。

(化粧ファッション学専攻)

院生室整備の継続と、神戸ファッション美術館との学館連携事業の継続により研究資料の他ライブラリーの活用を積極的に行う。

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）

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・向上方策の提案

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。大学院生は学部生に比べて学生数が少ないため、授業改善のためのアンケート結果をマスで分析することが難しい。それゆえ、個々の意見に丁寧に対応することが重要になる。しかしながら、受講者数の少ない授業等に対する意見を述べると個人を特定される、と懸念する大学院生もいるかもしれない。したがって、大学生の匿名性を保ちながらより率直な意見を吸い上げる方法を検討することは有用である。

【基準 2 の自己評価】

教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それ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、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。

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、学修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 2 の評価項目を満たしていると判断する。

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、新入生への入学時ガイダンスはもとより、在学生に対しても、各学部学科が企画する新年度開始前の履修ガイダンスの機会に周知を図っており、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、書面および学内ポータルシステム (UNIPA) にて厳正な適用を周知している。また、進級及び卒業の認定については、教授会の審議を経ておこなわれている。

(3) 3-1 の改善・向上方策の提案

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改善を図っていく。卒業論文の認定基準について各学部学科でクライテリアの作成などが、学科専任教員によって進められている。今

後は、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の運用開始とともに、その妥当性や改善点を外部有識者による点検も受けながら検討していく。

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を定めている。児童教育学部では学士課程基幹教育科目を 18 単位以上、所属学科専攻科目を 76 単位以上修得すること、健康栄養学部健康栄養学科管理栄養士専攻では学士課程基幹教育科目を 18 単位以上、所属学科専攻科目を 70 単位以上修得すること、健康栄養学部健康栄養学科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た。健康栄養学部では、高等学校教育から大学教育に至る連続性・持続性を意識して、学科基礎科目や学士課程基幹教育科目に学科独自の科目を設定して対応している。

その他、ライティング・ヘルプ・デスクの設置、平成 30 (2018) 年度から継続で「朝日新聞時事ワークシート」の活用など、特に留学生に限らず国内学生の日本語能力向上教育の充実を継続している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

学学的な組織として FD・SD 活動推進委員会を設置し、令和 3 (2021) 年度においても継続的に学内研修を行うなど、教授方法の改善を進めている。特に教員による草の根的な FD 活動として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 3 (2021) 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。令和 3 (2021) 年度は 16 回の学内研修を実施され、具体的には、「Teams&Manaba 講習会」、「SDGs を踏まえた教育の展開」、「TP (ティーチング・ポートフォリオ) チャート作成ワークショップ」など、幅広いテーマで、昨今の社会事情に即した内容の研修会が継続的に実施された。

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

学芸学部では、カリキュラム・ポリシーの教育方法として、アクティブ・ラーニング、PBL などを取り入れることを明記し、主体性、自律性を育む授業内容・方法の改善を図っている。具体的には、ライフプランニング学科の新科目「フードスタディ総合研究」では、生駒市にて遊休農地を農業従事者と協働で再開墾し里山風景の回復に貢献しながら、現代食システムの問題を持続可能性の観点から考える授業が実施された。同じく「ライフデザイン総合研究」において、東大阪市内の商店街 2 箇所を春期に実地調査に基づいて比較考察をおこない、秋期に春期の調査で明らかになった商店街が持つ課題の改善に資するイベント (ハロウィンイベント) を企画、運営するなどをおこなった。

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）」を新設し、「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ことが評価される。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。また、2021 年度より社会の現況を鑑み、さまざま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、スポーツ栄養マネジメントに基づく栄養サポートを実践的に学ぶ科目（「運動栄養学」「運動栄養学実習」）の選択科目を追加し、専門的能力を身に付けることができる科目を設定した。

最後に、「コロナ禍」における遠隔授業の実施に向けた取り組みとして、令和 3（2021）年度は、対面授業、ハイブリッド型授業、オンライン（同時双方向型・オンデマンド型）授業の 3 形態での実施を継続した。実施に向けた学生向けのオンライン環境についてのアンケート実施や、キャンパス内における無線 LAN アクセスポイントの増設による電波強度の向上による端末接続可能台数の増加など、学生による学内からの遠隔授業参加への対応を講じたことは評価できる。

また、各部署が連携を取り合いながら、教学におけるオンライン、ハイブリッド授業に活用できる技術やスキル、知識の共有が行われたことは評価できる。令和 2（2020）度に続き、Manaba 上にて、「草の根 FD 活動」として、オンライン・オンデマンド型授業科目がオンライン授業見学のために公開された。幅広い分野でのオンラインツールの活用と活用方法の向上を教員内で検討し、令和 3（2021）年度は、前年度よりも多い 16 科目が公開された。FD・SD 委員会は 6 月にハイブリッド活用勉強会を実施し、7 月には FD・SD 活動推進委員会、教務委員会、IT サポート共催で、「Teams&manaba 講習会」が開催された。

（3）3-2 の改善・向上方策の提案

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、外部委員を招いた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、令和 5（2023）年度入学生から幼稚園教諭免許状取得課程をより充実させるため、令和 4（2022）年度中にカリキュラム変更を検討している。

健康栄養学部では、現状の取り組みを継続する。

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を行っている。学芸学部では、ディプロマ・ポリシーに定めた項目の学習成果に関して、200以上の就職先企業等からの卒業生についてのアンケート回答を得ており、その分析をもとに学部としての学修成果を把握している。

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。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。学芸学部では高等学校・中学教諭一種免許資格取得者が令和3（2021）年度に増加している。学芸学部国際英語学科では日本語教員主専攻・副専攻取得者数が大きく増加している。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3（2021）年度卒業生の大多数が小学校教諭1種免許、幼稚園教諭1種免許、保育士資格を取得し、卒業生の就職率100%を達成している。健康栄養学科においても、管理栄養士国家資格の令和3（2021）年度合格率は98.9%、10年間を通して99.2%と高い資格取得率を維持している。

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、学内ポータルシステム（UNIPA）内の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てフィードバックし、自らの学修状況を認識し、目標設定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 Semester の成績確定後に「学生情報交換会」を開催し、学生に対する学修指導方法について教員間で差がでないよう、学修状況の共有や意見交換を行うシステムが確立され、運用されており、これらの点を評価できる。

しかし、学芸学部においては、各学科内は学科会議などで意見貢献がおこなわれていようが、学部内 5 学科における学修状況の共有や意見交換を行う体制が未だ確立されていない。

一方で、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、公式なものではなく学科独自で実施されてきたものだが、履修登録やそのほかの大学生活における諸問題を未然に防ぐ役割を果たしていると思われる。

(3) 3-3 の改善・向上方策の提案

今後も継続して、点検・評価及びフィードバックに関する取り組みを実施していく一方で、多様な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。個人情報取扱の責務を確認したうえで、学生に関する教員間の情報共有を学内ポータルシステム（UNIPA）の活用を中心に促進し、学修指導体制をより充実させていく。特に学芸学部は、5 学科共通で学修状況における情報や意見交換ができるよう、UNIPA の学修ポートフォリオや学生プロフィール機能の活用など、具体案を検討すべきである。また、アセスメント・ポリシーの定期的な見直しや、学生による学修ポートフォリオの活用状況等を点検・評価し、さらなる改善を図っていく。外部委員による点検・評価会議において説明し、点検・評価を受け、改善を図る。

【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）

本研究科は、選考に共通する根幹のディプロマ・ポリシーとして「広い視野に立った清新で学問的な知識と見識を有する。(広範な学識能力)」 「真実を精査し、探究する研究能力を有する。(研究能力)」 「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有する。(高度専門職業能力)」 「文化の進展に寄与できる能力を有する。(文化教養性)」 の 4 項

目を策定し、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。それらは大学のホームページで公開され、大学院生にはガイダンスの機会にも周知されている。

単位認定基準、修了認定基準は適切に定められ、「学則」ならびに関連規定に明記されている（「大阪樟蔭女子大学大学院学則」第4章、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規定」）。周知については、履修の手引きに明示するとともに、履修ガイダンスにて説明を行っており、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。運用としては、各専攻において、主査1人、副査1人以上の複数の審査委員によって指導がなされ、厳正に審査が行われている。例えば、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。

（臨床心理学専攻）

教育目的を踏まえて、専門的かつ実践的で幅広い知識・技能と高度専門職たるに相応しい態度・対応力と有能性を備えることを要件としたディプロマ・ポリシーを策定している。ポリシーの適用に関しては、成績評価基準を基に各科目それぞれで到達目標に応じて単位認定基準を定めている。また修士論文については、中間発表会と論文審査および口頭試問が行われ、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規定」の審査基準に則って主査1人、副査2人による合議で合否判定がされる等、修了認定基準を満たすような仕組みが整えられている。以上より①・②について対応できていると評価できる。

（人間栄養学専攻）

ディプロマ・ポリシーは教育目的を踏まえた内容で策定されている。またその適用は、成績評価基準に基づいた単位認定が行われるよう、専攻会議にて周知が図られている。修士論文は、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規定」に則って、まず、修士論文発表会および口頭試問が行われ、その後、論文審査が行われる。修士論文発表会およ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1人による合議で合否判定がなされる等、修了認定基準が厳正に運用される仕組みが整備されている。以上より、全て対応できていると評価できる。

（化粧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ファッション学の分野の研究者を養成するとともに、関連する繊維・アパレル・化粧品および関連する産業分野の専門職業人の養成および再教育、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おり、その目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを策定している。その適用については、修士論文は、「大阪樟蔭女子大学大学院学位規定」に則って、まず、修士論文発表会および口頭試問が行われ、その後、論文審査が行われる。修士論文発表会およ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人による合議で合否

判定がなされる等、修了認定基準が厳正に運用される仕組みが整備されている。以上より、全て対応できていると評価できる。

(3) 3-1の改善・向上方策の提案

今後、修了認定をより確かなものにするためには、客観性をいかに担保するかという点が重要になる。現在のところ、大学院では各大学院生の研究内容に合わせたこまやかな指導が行われており、評価においてもそういった大学院生ごとなし研究内容ごとの背景が影響する。これは大学院における専門教育という性格上不可避なことである。しかしその場合、ある評価が下った時に、なぜその評価になったのかという透明性が確保されにくい可能性がある。具体的な解決方法は例えば、ディプロマ・ポリシーをもとにしたルーブリックを作成し、評価の補助に利用する方法などである。実際のところ、本研究科でも2021年度からそのような必要性は議論され始め、2022年度にはルーブリックは作成され運用が開始される見通しである。

(臨床心理学専攻)

①～③すべて、今後も継続する。

(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。長期履修生の中間報告については、現在、学外実習に赴けない大学院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）

本研究科は、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。

それらはすべて大学のホームページ等で周知されている。それらはディプロマ・ポリシーに掲げる能力を修得させるための方針として妥当なものであり、設置されている科目も体系立てられていると言える。

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、本研究科ではディプロマ・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）」ということを経験として設定している。そのために例えば「人間科学研究方法論」という科目が設定されており、そこでは3専攻の教員がリレー形式で講義をし、すべての専攻の大学院生が一堂に受講することで、自身の専攻に偏らない幅広い知識を身に付けることができるようになっている。そのほかにも、例えば「心の健康教育に関する理論と実践」や「ファッションと美学演習」「保存修復復元特論」など、多くの科目が文化すなわち人間の精神的営みの発展に寄与するための教養の涵養を狙いの一つとしている。

教授法の工夫・開発と効果的な実践に関しては、学部教育と同じく常に工夫が試みられている。特に本報告年度を含む近年では、ICTを利用した工夫が活発に行われており、遠隔教育などが導入される場合もある。特に、研究を進めるうえで大学院生と指導教員とが相談をする場合、ICTを利用して密に意思疎通および議論することは教育効果を高める非常に有効な手法であると考えられる。また、FD研修等は学部教育と共通で行われており、大学院に特有の問題は研究科代表者会議や専攻会議（いずれも大学院担当教員の会議）で共有され、議論されている。

（臨床心理学専攻）

①・②については、ディプロマ・ポリシーと一貫性を持った形でカリキュラム・ポリシーが策定され、周知されている。③・⑤に関しては、専攻附属「カウンセリングセンター」における学内での実習、病院や小中学校・高校における学外での臨床実習など、様々な臨床現場での実習が行われ、それらに併せて理論的知識と臨床的理解力を備えるための講義・演習の内容が整備されており、カリキュラム・ポリシーに沿った実践的な学びが編成・展開されている。このように、専門的知識を得る授業（講義）と臨床的理解力を高める授業（演習）、そして臨床実践を行う授業（実習）を綿密に連動させるように授業内容が工夫・実施されることで、単一の授業によるよりも高い教育効果をもたらしている。

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）

①、②については、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。

③は、研究基礎科目、研究展開科目、研究実習科目、研究演習科目を必修及び選択必修科目とすることで、体系的な学びが可能となっている。

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。また、長期履修制度、昼夜開講制度を積極的に活用した大学院生の状況に応じた学びのスタイルを実現している。さらに、ICT を活用した遠隔授業を試験的に導入し、専攻における遠隔授業のあり方の検討を進めている。

(化粧品ファッション学専攻)

①・②については、ディプロマ・ポリシーと一貫性を持った形でカリキュラム・ポリシーが策定されている。③について、化粧品ファッション学専攻のカリキュラムは、縦軸に共通科目、基幹科目、演習科目、特論科目、集中演習科目があり、横軸にはファッション学科目群、化粧品デザイン科目群、身体表象学科目群、関係科目群といった化粧品ファッション学の4つの領域がある。この縦横の構造を通して、化粧品ファッション学の体系的学びを可能としている。特に演習科目においてこの4科目群を全てにわたり8科目16単位以上必修とすることで、広義の化粧品ファッション学と狭義の化粧品ファッション学を学ぶことが可能となる。④については、幅広い分野の教員が教鞭をとることで達成しており、例えば「ファッションと美学演習」「保存修復復元特論」など、様々な科目によって文化的教養を築くことができるようにカリキュラムが設計されている。⑤について、必修科目「化粧品ファッション学特殊研究 2」では、教員と大学院生がその枠を超えて相互にディスカッションを行う形式が取られており、実践的な思考・議論の場として専攻発足時より継続されている。また、一部授業で manaba、Teams などの ICT を活用した遠隔授業も導入した。以上の点から、①～⑤について全て対応できていると評価できる。

(3) 3-2 の改善・向上方策の提案

教育体系とその実施に問題は無いが、それをより良いものにするための工夫・開発に関しては改善の余地があるかもしれない。現状では、組織化あるいは制度化した FD 活動は学部教育と大学院教育とを特に区別せずに行われており、どちらかといえば学部教育を主眼としている傾向がある。しかしながら大学院教育には大学院特有の側面がある（例えばより高度な研究指導など）。それらに関しては、現在も研究科内の会議で情報共有等がなされているが、何らかの問題が表面化した時やうまくいった事例がある時などに不定期に話題に挙がるのが現状である。今後は、定期的に大学院の FD について議論する場を設定したり研修を行うなど、より前向きな活動を組織することで大学院教育はさらに良くなる可能性がある。

(臨床心理学専攻)

①～③については、今後も継続していく。⑤については、実習に関して効果的なオンラインによる教授方法の工夫や開発の可能性について検討が必要となる。

(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)

①～③は、現状維持に努めるとともに、年次ごとに見直しを行う。⑤は、化粧ファッション学専攻へ入学問合せが、関西圏以外からが増えていることも踏まえ、ICTを活用した遠隔授業の積極的な導入を目指し、授業方法や評価方法など、具体的に検討を開始したい。

3-3. 学修成果の点検・評価

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

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

(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）

修学効果の最小単位である科目成績の評価およびその点検は学部教育と同等の基準で行われており、その点に問題は無い。総合的な修学度を評価することは大学院では特に難しいが、就職先をその指標としてアセスメントできている。例えば令和3（2021）年度修了生は、臨床心理学専攻や人間栄養学専攻に関しては、臨床家や研究職として活躍しており、教育の成果が表れていると言える。化粧ファッション学専攻に関しては、もともと職を有する社会人大学院生が多いためその判断は難しいが、令和3（2021）年度修了生は、修了後も研究内容と関連した企業で勤務している。

教育改善に向けてのフィードバックも行われている。大学院は学部 비해学生数が少ないため、教員は大学院生ごとのケースをよく理解している。それゆえ、修了後に、どのような教育が良かったのか、悪かったのかといった点を振り返り教員間で効果的に共有することができている。

(臨床心理学専攻)

修了した大学院生の一部がそのまま研修員として残り、専攻附属「カウンセリングセンター」において相談研修員として心理面接を担当して、学内での事例検討会でその実践（学修成果の実践活動への反映）を報告している。また、毎年開催している「リカレント講座」では、臨床現場で働く修了生が参加し、教員や大学院生や研修員と交流する中で、三つのポリシーを踏まえた学修の成果が臨床現場において示されているか、あるいはどのような学修が現場において求められるかといった情報提供がなされている。これらによって、専攻における学習成果の点検・評価が行われている。

上記で述べた学習成果の点検・評価の結果が専攻における教員間で共有され、教育内容・方法及び学修指導等の改善が図られている。

(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。

修士生は、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。また、修士論文発表会や大学院生による研究報告会、専攻会議等の機会を生かして、大学院生一人ひとりがどのような学びの状況にあるかの共有を行なっている。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かかる仕組みとなっている。

(化粧品ファッション学専攻)

①については、いわゆる三つのポリシーに則して実施している。化粧品ファッション学は、分野、形態が多様なため、画一的な方法による点検・評価は難しい側面があるが、異なる分野の教員間だからこそ生じる多面的な視点からの議論によって行われる点検・評価に意義がろう。②については、正・副2人の指導教授による情報共有を元に実施している。また専攻における教員間での情報共有（UNIPAの活用、専攻会議）も行っている。以上の点から、おおむね対応できていると評価できる。

(3) 3-3の改善・向上方策の提案

修学成果のアセスメントに関する課題として、二点あげられる。一つは、組織あるいはシステムとしての評価方法の洗練である。現状では、修学効果のアセスメントは、指導教員などによって自発的にまた慣例的に行われているとも言える。今後はこれを、研究科全体のルールとして整備してゆくことが求められる。二つ目は客観的な指標によるベンチマーキングである。現状では、修学効果のアセスメントは、関与した教員（例えば指導教員や副指導教員）によってある程度主観的に判断されている部分が多い。今後は客観的な指標による判断方法を検討してゆくべきであろう。例えば、大学院生の学会発表や論文の数などを指標とし、毎年チェックするような方法が考えられる。

(臨床心理学専攻)

①②ともに今後も継続して、教育内容・方法及び学修指導等を改善していくことが求められる。

(人間栄養学専攻)

①②ともに、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。

(化粧品ファッション学専攻)

①②について、困難な側面があるとは言え、さらに学修成果の点検・評価方法のシステム化を検討していく。また、化粧品ファッション学専攻では、専攻独自の「履修の手引き」

を作成、配付し、授業の内容、教員の研究領域について、修士論文の作成方法・評価等について周知しており、これは継続していく。

【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）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

学長のリーダーシップを適切に発揮するために、学長をはじめとする副学長、学園事務局長、大学事務局長、及び事務局部長級の教職員から構成される「学長室会議」を設定し、重要案件を協議確認するための仕組みが整っている。さらに学長直轄の委員会が設置され、マネジメントは機能し、体制は整っていると評価できる。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

権限の適切な分散と責任の明確化、業務内容の分担の適切な連携に配慮した教学マネジメントについては、おおむねその体制は整っていると言える。これらが適切に機能しているかどうかの明確な根拠に基づいた評価は、現時点ではまだその在り方を十分に構築できているとは言い難いところもあるが、教授会および関連の協議内容はその都度全教職員に公開されており、一定の評価と支持が得られている状況であり、大学の業務として適切に機能していると言える。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

職員の配置と役割の明確化、分担と連携に留意した教学マネジメントの機能についても、各委員会には構成メンバーとして職員が配置され、明確な役割分担と連携、情報共有についても基準を満たしていると評価できる。

(3) 4-2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である「学長室会議」が存在しており、教職員の日常の業務の遂行状況を鑑みるに、適切に機能していると言える。

ただ、さらにそれらが適切に機能しているかについては、継続的にその評価方法等を検討していく必要がある。評価の最も重要な目標は、証明ではなく、改善と考える。様々な部署の教職員より改善につながる建設的な意見が提案されるシステムをさらに充実させていく必要がある。

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）

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

学部ごとの諸ポリシーをふまえ、教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任による教育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営されている。教員の新規採用は、全ての学部で公募によって行われている。学科で選出された選考委員会等の協議に基づいて、教員の新規採用の根拠や採用する教員の専門分野・担当科目等が提案され、人事選考委員会等の議を経て理事会で審議・承認のうえ、学長・理事長の許可を得て教員の公募を行っている。また、教員が退職した際には補充人事を行い、適切な教員数の確保に努めている。

なお、昇任については、学内の基準に準拠して運用している。その際、実務家教員をはじめとする多様な研究業績（芸術系の個展開催等）に関しても明確な基準を設けている。ただし、これらの基準は年々、改善を重ね、より適切な評価基準の策定が継続的な課題となっている。さらに令和元（2019）年度からは「Researchmap」を用いた研究業績の可視化についても積極的に取り組んでいる。

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

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3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、大きな成果といえる。

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、オンラインおよび対面によるサロン形式で、教員のニーズにあったタイムリーなテーマの研修が継続的に実施されている。これらへの自主的な研修への参加数も年々増加傾向になり、まさにボトムアップ的な研修として充実している。参加者にはFDポイントが付与され、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、充実につながっていると評価できる。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

全学的に取り組んでいるFD活動は年々充実しているが、その内容や成果には多様性があり、より有効なシステムの確立やFD活動の成果を評価する取り組みが今後の課題である。

また、教員組織の適切性の点検・評価および改善・向上は有効に機能しているが、教員業績評価の結果を組織全体の更なる改善・向上に向けて活用を図ることが望まれる。

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）

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、社会のあらゆる分野で急速な変化が進行する中で、大学がその使命を十全に果たすために、その運営についても一層の高度化を図るため、SD 研修を実施している。

令和 3（2021）年度は、各部門の教員及び職員のトップマネジメント層に対して、外部有識者により、本学園の財務状況の長期的変遷を通しての課題認識等に係る研修を実施し（6 月 3 日）、今後の大学運営上の政策課題を深く認識した。また、専任教員、職員に対して、客員教授で企業役員の講師による、「基礎研究から社内起業と事業運営－私が取り組んできたこと－ ～企業人から見た大学に期待すること」（7 月 29 日）、及び学長による、「教学マネジメント講習会」（10 月 28 日）と題する研修を行い、これからの大学が有すべき視点や大学運営における教職員の協働関係の在り方等も考えながら、テーマに関する理解を深めた。

(3) 4-3の改善・向上方策の提案

単に座学で知識や技術を習得、あるいは向上させるという受け身型研修ではなく、また、目の前の職務遂行のために必要な知識や技術を習得・向上させるということだけではなく、将来への投資として、能力開発のための訓練として OJD(On the Job Development)に積極的に取り組んでいく。即ち、経営の戦略に従い、職員に将来求められる能力、特にマネジメント能力の開発・育成を目的として、若手職員に自らの業務の中に課題を見出させ、解決策（提案）を導けるように、上席が指導・支援しながら、教育できるようにする長期的視野に立った能動型の研修が必要である。

また、令和 4（2022）年 10 月の「大学設置基準」の改正予定を視野に、教員組織・事務組織等の組織関係規定の再整理が予定されており、今後は、「教育研究実施組織」の構成員として、大学運営に関わる職員としての資質・能力向上への取組みを強化していく。

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 研究活動への資金配分

(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）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

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、専任教員に対する個人研究室の設置と個人研究費の配布が適切になされている。個人研究費は、研究旅費、研究消耗品費及び研究図書費が支給されており、教授、准教授、講師、助教の区別なく同額 30 万円が支給されている。また専任教員の教育、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、特別研究助成費を交付している。

さらに樟蔭美科学研究所の設立・運営が本格的にはじまり、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状況となった。学内の競争的研究費として継続して提供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。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

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、規定や審査過程を適宜検討、改善しており、研究推進の重要な下支えとなっている。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、オンラインと対面を適宜融合しながら、FD・SD 活動推進委員会と連携を図りながら、100%の参加率を今後も維持できるように担当者が十分な計画、実施、改善を積み重ねている。

4-4-③ 研究活動への資金配分

また外部研究資金獲得に向けてのサポート体制も整っており、これらが一定数の科学研究費（科研費）申請への応募および採択にもつながっていると考えられる。科研費の申請については、前述のFD活動の中でも積極的に取り組むテーマとして年々その関心は高まっている。

なお、教員の研究成果公開の場の一つとして『大阪樟蔭女子大学研究紀要』『樟蔭教職研究』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い、著作物のオープンアクセスへの移行がなされた。それに伴い、今年度は大阪樟蔭女子大学ポータルサイトの整備が進み、使い勝手がより向上したことによりアクセス数も増加していることは評価できる。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

継続的な研究倫理コンプライアンス・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、教職員の研究倫理および人権意識の向上について、その啓発活動には特に力点を置いて取り組んでいる。特に教員の研究倫理の向上のために、現在は研究倫理に関する e-Learning による学習が全教員、ならびに大学院生に義務付けられている点は評価

できる。

なお、科研費については、申請数および採択率に大きな変化はなく、今後その充実、向上に向けたFD活動や教員同士の研鑽に取り組むことが課題である。

【基準4の自己評価】

本学では、学長のリーダーシップの下で全学的に重要な事項に関する学長意見の整理を行う「学長室会議」を設け、また、副学長及び学部長による補佐体制を敷くことにより、教学マネジメントにおいて学長が適切なリーダーシップを発揮できる体制を構築している。さらに、教授会、協議会を機能させることにより、教学マネジメントにおける権限の適切な分散と責任の明確化を図っている。

また職員の適切な配置により、教育マネジメントにおける機能性を確保するとともに、各学部・学科、各研究科・各専攻の教育課程の目的の実現を図っている。また、FD・SDの組織的取り組みを通じて、教職員の資質・能力の向上に努めている。

さらに研究支援については、研究室環境を整備し、研究倫理の確立に取り組むとともに、個人研究費の支給、研究助成金の支給等の制度を整えるとともに、科研費等の外部資金獲得に向けた支援についても適切に行っている。

以上のような点から、基準4の評価項目を満たしていると判断する。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」「基準項目 5-1 を満たしていない。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

法人の目的は、「学校法人樟蔭学園寄附行為」第 3 条において、「この法人は、女子教育の普及を図るため、教育基本法及び学校教育法に基づいた学校教育を行い、社会が求める高い知性と豊かな情操を兼備した人材を育成することを目的とする」と明確に定め、この「寄附行為」ならびに関係法令に基づき、公教育を担う私立大学としてふさわしい透明性あるガバナンスを担保し、経営の規律と誠実性の維持に努め、大学運営を行っている。

令和 2（2020）年度末に自主的ガイドラインとして「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定し、令和 3（2021）年度に第 1 回目として、その遵守及び取り組みの実施状況について点検を行い（令和 4 年 1 月 31 日付）、実施（適合）状況を公開した。

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

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

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

法人及び大学の使命・目的を達成するため、平成 22（2010）年度より 5 年ごとの中長期計画を策定し継続的努力を行っている。現在の「第Ⅲ期中長期計画（令和 2（2020）年度～令和 6（2024）年度）」は、より長期的な視点でのビジョンが必要であるとの認識のもとに策定した長期ビジョン「Shoin 大阪樟蔭女子大学 Vision 2030」の達成に向けた前半の具体的な行動計画として位置付けている。長期ビジョン「Shoin Vision 2030」は、学園全体で一つの方向を目指し、新たな時代において学園のブランドを再構築することを課題としている。そこにおいては、建学の精神へ立ち返り、「樟（くすのき）のように内なる

輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』をブランドコアとして再定義した。中長期計画の内容は、年度毎のアクションプランとして具体の行動計画に落とし込んでおり、令和3(2021)年度についてもこれを事業計画書に反映して、年度終了後に令和3(2021)年度事業の達成度評価、及び中長期計画全体における進捗状況を測定し、令和3(2021)年度事業報告書に掲載した。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全については、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。令和3(2021)年度は体育館の屋上に太陽光発電設備を設置し、発電電力を学内で使用するシステムを導入した。再生可能エネルギーを活用し、脱炭素社会実現に向けて貢献できるよう取り組んでいる。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おり、令和3(2021)年度は大学における障害のある学生への修学支援—合理的配慮とは何か」をテーマとする研修会を実施した(令和3(2021)年12月23日)。

安全への配慮については、防犯上の面で、学内滞在者区分に応じて名札(教職員は青色、保護者は緑色、業者等はオレンジ色の名札)を首から吊り下げて携帯するとともに、敷地外周に機械警備設備及び監視カメラを整備し、加えて24時間体制での有人警備を配置して、機械的な警備と人的な警備を合理的に組み合わせてセキュリティを確保している。非常時対応の面では、「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」を整備するとともに、総合警備保障株式会社(ALSOK)の安否確認システムを導入している。

令和3(2021)年度は、前年度に引き続いて新型コロナウイルス感染症対策に取り組み、行政指導への対応はもとより、文部科学省や厚生労働省からの通知あるいは周知依頼のあった内容を学内にいち早く周知して、安全に関する最新の情報を漏らすことのないよう努めた。また、学外から受験生や保護者を招いて対応するオープンキャンパスにおいても、新型コロナウイルス感染症防止への取り組みについて実施マニュアルに記載する等して、緊張感を以て対応した。

また、危機管理対策の一つとして、非常用備蓄品の管理についても適切に行っている。専任及び非常勤の教職員、並びに学生の居住地を本学からの距離で区分し、非常時には帰宅困難度が高くなる20キロ圏外に居住する総数を学園全体で約1,100名と把握して、これに対応できる備蓄品を樟古館に保管している。なお、令和5(2023)年4月には備蓄品の多くが賞味期限となるので、更新を予定している。

健康管理面では、学校保健安全法及び労働安全衛生法に則り、春期に健康診断を実施し(受診率89.1%)、秋期にストレスチェックを実施して(受験率78.4%)、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成に努めた。

(3) 5-1 の改善・向上方策の提案

学校法人のガバナンス改革が社会から注視されている現在、ガバナンス機能の強化、透明性はより強く求められており、関係法令などの遵守に努めるとともに、法令などの改正などに対応し、迅速に学内諸規定を改正して、施策を立案・実施できるよう、組織的な強化を行う。ガバナンス・コードの点検は、点検箇所についての定期的作業として、できているか・できていないかをチェックするのみでなく、また一部の担当部署の業務として行うのではなく、点検を通じて、各部署が連携をとり、多角的検証を行いながら、点検箇所周辺の課題を見出していけるよう、自主的に活動を秩序立てるツールとして機能させていく。

また、組織のみならず、教職員一人ひとりが自律し、人権意識も含めたモラルの向上へ取り組んでいく。さらに、大学を取り巻く環境の激しい変化にも対応できるよう、現在の「第Ⅲ期中長期計画」も柔軟に見直すなどして、次期中長期計画へつなげていけるよう、課題の再整理を行う。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 11 条において、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、また、第 18 条第 2 項において「理事会は、この法人の業務を決定し、理事の職務の執行を監督する」と定め、明確に理事会を最終的な意思決定機関として位置付けており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、機動的な意思決定ができるよう、理事会を毎月（8 月除く）開催し、法人ならびに設置学校に関する重要事項を審議している。令和 3（2021）年度において、理事会は合計 13 回開催し、理事・監事全員が全ての会議に出席（意思表示書提出者のべ 3 人を含む）した。

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 人を理事とする教学部門、さらに学識経験者の理事 2 人と監事 2 人で運営し、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・資料の事前配付を行い、理事には事前に議案の確認をしてもらうことで、理事会の活性化を図った。

(3) 5-2 の改善・向上方策の提案

学校法人制度改革特別委員会の報告書等の内容を踏まえた「私立学校法改正案骨子」が策定され、令和 3（2022）年秋の臨時国会で改正法案成立が予定される中、学校法人のガバナンス改革の意図を正しく読み取り、早急に、近い将来の理事会、評議員会の構想を描いていき、今の段階で課題等の抽出を行うことが必要である。

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

法人の経営課題については、理事長を本部長とする「経営戦略本部会議」（基本、毎月開催）において、本法人の経営戦略の企画・立案を行い、改革を推進するため中長期計画を策定し、その具体的推進の統括を行っている。構成員は常勤の理事、学校長、その他必要な教職員とし、法人及び大学の管理運営機関の意思疎通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、教職員、学生、生徒、及び卒業生の意見をくみ上げることにより、法人及び大学の管理運営機関の意思疎通を円滑に進めることができ、法人全体として意思統一が図られ、理事長のリーダーシップにより、学園ブランドコア「樟（くすのき）のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』」を定義し、令和 12（2030）年に向け学園として目指す方向を統一し邁進している。

大学の重要な案件は、学長が副学長、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、協議会等で審議した。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た。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

法人の経営課題を主に審議する経営戦略本部会議において、理事長、学長、副学長、校長、副校長、学園事務局長、及び事務局部長級職員を構成員としており、法人及び大学の相互チェックの機能性を有している。また、大学の管理運営について検討する学長室会議の構成員が、学長、副学長、学園事務局長、事務局部長級職員を構成員としており、法人部門と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。また、「寄附行為」第 15 条において監事の職務を定め、令和 3（2021）年度には、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」を制定した。監事の理事会、評議員会への出席状況は適切であり、令和 3（2021）年度全ての理事会、評議員会へ出席した。

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、各選任区分に従い現在 27 人を選任し、評議員会の機能が十分に働く構成としている。令和 3（2021）年度の評議員の評議員会への出席状況は 85.2%と良好であった。

(3) 5-3 の改善・向上方策の提案

学校法人のガバナンス改革による「私立学校法」改正を視野に入れ、法人の管理運営を継続して適切に行えるよう組織の在り方についてもアップデート、及びアップグレードしていかなければならないが、中でも、評議員会については今後更に学校運営において重要な位置付けになってくる。そうした動向を踏まえ、卒業生や外部有識者も含めた評議員については、年2回開催の評議員会だけでなく、学内の諸課題等を定期的に認識、共有できるようにするあらたなルーティン、あるいはプラットフォームを創出することを想起していく。また、特に、予算、決算への理解度を深めるために、評議員への研修機会の設定等も考えていく。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

「第Ⅲ期中長期計画」の財務計画に基づいて、経常収入に対する人件費、教育研究経費、管理経費等の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3（2021）年度については、本学園全体の財務において、企業会計でいう当期純損益にあたる基本金組入前当年度収支差額は、マイナス（△）243,549千円となった。この数カ年度はマイナス（△）幅は大幅に縮小推移してきており、2020年度ではマイナス（△）6,994千円となり、ほぼ収支均衡にまで改善したが、2021年度については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて入学生が大きく減少した影響を受けた。また、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3カ年度連続でプラスになり、運用資産が外部負債を上回る状態を恒常化できるようになっている。

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75.2%となった。これは、高いほど好ましく、全国平均と比べると低くなったが、他人資金とのボーダーである50%を基準とするならば、十分上回っており、危機的状況ではない。また、短期的な財務の健全性をみる流動比率（流動資産÷流動負債）は、短期的に一番重要視したい指標で、228.9%となり、流動資産が流動負債を十分に上回っており、資金流動性、即ち短期の資金繰りに不安は生じていない状況である。

(3) 5-4 の改善・向上方策の提案

「第Ⅲ期中長期計画」の財務計画は、定員充足あるいは定員前後の学生を確保できることを前提として、人件費や教育研究経費等に使用できる範囲を数値管理したものであり、定員充足がままならない現状においては、収入減少により予算の絶対額が縮小している。実際に、その方法を以て算出した予算での運営は難しく、稟議による予算の追加が不可避となっており、硬直的な制度に陥っている。よって、現実に即していない予算管理はあら

ためるべきで、全体配分において、杓子定規的な一律計算に拠らず、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ていくことが必要である。

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の、喫緊の課題であり、そのためには、学生募集活動に重点を置き、定員を充足させていくことが必須課題である。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」「基準項目 5-5 を満たしていない。」

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

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

予算の執行については、会計システムを使用し、所定の手続きを経て適切に執行した。

会計処理については「学校法人会計基準」及び「学校法人樟蔭学園経理規程」等に準拠し、公認会計士の指導・助言を受け、正確に行った。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

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

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

(3) 5-5 の改善・向上方策の提案

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

また、経理課以外の部門の事務職員についても、適正な予算執行はもとより、将来の改善計画を考えるうえでも学校法人会計の知識は必要になるので、全体の底上げとして、経理課が中心となって、会計にかかる小規模研修等を実施していきたい。

【基準5の自己評価】

大学の使命・目的及び教育目的を達成するため、法人全体の中長期的な計画を策定し、計画に沿って意思決定を行い執行する体制が整っている。また、理事会の機能、法人及び大学の管理運営の円滑化と相互チェック機能の強化も図られている。

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、安定した財務基盤の確立が急務であり、これに向けて努力を傾注しなければならない。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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、以下の 4 つの自己点検・評価作業を統括しており、その責任体制は明瞭となっている。

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

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、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 3 (2021) 年度に関しても『2020 (令和 2) 年度自己点検・評価報告書』を作成している。

このような一連の点検・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、大学協議会を通じて各学科・大学院研究科各専攻、並びに各種委員会にフィードバックしている。

(3) 6-1 の改善・向上方策の提案

ここ数年かけて整備してきた前項で述べたような体制を、今後も確実かつ着実に稼働させ、その機能性をいっそう高めていく。特に、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、令和 4 (2022) 年度からは、事務組織において企画調査部を設けて、その支援体制をいっそう強化している。また、全学点検・評価会議において検討された課題や改善・向上方策の各学科・大学院研究科各専攻、並びに各種委員会へのフィードバックがより明確になるような体制をつくっていく。

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

教学改革の推進に寄与するため、学内外の諸情報を集約、分析し、施策とするための支援などを行うことを目的として、平成 26 (2014) 年度から教学 IR 委員会を設置している。委員会は、教員と IR を主管とする法人事務部経営企画課の職員で構成し、原則、毎月第 2 木曜日に開催することになっていた。令和 3 (2021) 年度にも、入学者選抜、就学支援などに関して集約した各種情報・データや、学生などの意識（満足度など）あるいは実態把握のための各種調査を実施して集約したデータなどの分析を行い、教育内容などの改善に向けての検討を行っている。

教学 IR 委員会が収集・分析したデータやそれに基づく提言は、IR 担当副学長から部館長会に報告され、各種の施策を立案する際に活かされている。また、教学 IR 委員会の分析結果については、各種委員会や学科にも提示され、その活用が可能となっている。

(3) 6-2の改善・向上方策の提案

教学 IR 委員会は、さらなる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・データの分析結果の各学部・大学院研究科における点検・評価作業などへの活用をこれまで以上に促進する。また、FD・SD 研修会などで自己点検・評価やデータ分析の結果を説明するなど、これまで以上に共有を促進する。

6-3. 内部質保証の機能性

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

(1) 6-3の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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。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踏まえた点検・評価作業を実施している。その結果は、各学部・学科、大学院研究科各専攻における次年度の教育活動の改善・向上に活かされている。また、年度末に実施される学園の中長期計画の年度評価に際しては、部館長会が核となり、一連の自己点検・評価作業の結果を次年度の施策に活かすとともに、次年度の大学運営の改善にも活かしている。

(3) 6-3の改善・向上方策の提案

外部評価委員の参画も得て実施している各学部・大学院研究科の点検・評価会議において明らかとなった課題等については、三つのポリシーに則って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、いっそうの教育の改善・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改善向上を図り、特に教学 IR 委員会の機能強化による IR データ活用、および全学点検・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に留意しながら、その PDCA サイクルとしての機能性をなおいっそう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。学長の指揮の下、自主的、継続的な自己点検作業が行われており、評価についても各学部・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。

以上のような点から、基準6の評価項目を満たしていると判断する。