

令和 5（2023）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 4（2022）年度●

令和 5（2023）年 10 月

自己点検・評価委員会

『令和 4（2022）年度 自己点検・評価報告書』の作成にあたって

令和 5（2023）年度 自己点検・評価委員会

本報告書は、令和 4（2022）年度における大阪樟蔭女子大学・大学院（以下、「本学」と記す）の教育活動をはじめとした諸活動について、日本高等教育評価機構による認証評価基準に則って行った自己点検・評価作業の結果をまとめたものである。

本学は、令和 4（2022）年度、財団法人日本高等教育評価機構による 3 度目の「大学機関別認証評価」を受審し、令和 5（2023）年 3 月 14 日付でその大学評価基準を満たしていると「認定」の評価を受けることができた。無事「認定」の評価を得られたことで安堵した一方、受審の過程で、実地調査に来校してくださった評価委員の方々から有益なご指摘を数多く頂戴し、改めて改善すべき点が残されていることを認識することになった。それら頂戴したご指摘には、すぐに改善できる、あるいはすぐさま改善すべき点もあった。それらについては速やかに対応し、その内容は本報告書中で点検、報告している。

ところで、評価委員の方々からご指摘いただいた点の多くは、中・長期的な視野で改善して行かなければならない課題であった。それらの課題を一つ一つ解消し、改善を図って行くことが、本学の教育の質の保証、向上に資することは疑いない。そうした改善のための活動について、全学点検・評価会議や各学部および大学院の点検・評価会議と連動しながら、チェック機能を果たして行くことが自己点検・評価委員会の重要な役割である。

そうした観点に立つならば、本報告書は、令和 4（2022）年度の諸活動に関する報告書であると同時に、次回認証評価受審に向けての、そしてまた、本学の教育の質のさらなる向上を目指した、新たな一歩である。

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・・・・・・・・・・・・・・4

基準2 学生

(学部)

- 2－1. 学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・7
- 2－2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・9
- 2－3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・12
- 2－4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・15
- 2－5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・18
- 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・・・・・・・・・・・・・・25
- 2－2. 学修支援・・・・・・・・・・・・・・27
- 2－3. キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・29
- 2－4. 学生サービス・・・・・・・・・・・・・・30
- 2－5. 学修環境の整備・・・・・・・・・・・・・・31
- 2－6. 学生の意見・要望への対応・・・・・・・・・・・・・・32

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・・・・・・・・・・・・・・39

(大学院)

- 3－1. 単位認定、卒業認定、修了認定・・・・・・・・・・・・・・41
- 3－2. 教育課程及び教授方法・・・・・・・・・・・・・・42
- 3－3. 学修成果の点検・評価・・・・・・・・・・・・・・44

基準4. 教員・職員

4－1. 教学マネジメントの機能性	47
4－2. 教員の配置・職能開発等	48
4－3. 職員の研修	52
4－4. 研究支援	53

基準5. 経営・管理と財務

5－1. 経営の規律と誠実性	57
5－2. 理事会の機能	59
5－3. 管理運営の円滑化と相互チェック	60
5－4. 財務基盤と収支	62
5－5. 会計	66

基準6. 内部質保証

6－1. 内部質保証の組織体制	68
6－2. 内部質保証のための自己点検・評価	69
6－3. 内部質保証の機能性	70

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

大阪樟蔭女子大学は、その設置者となる樟蔭学園の建学の精神に基づき、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた、社会に貢献することができる女性」を育成することを使命・目的（ミッション）としている。このミッションに則り、教育目的となる「教育研究上の目的」を、大学・大学院の学則第 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」

かかる本学のミッションや「教育研究上の目的」は、創立者森平蔵が建学の際に志した「『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成を目指す。」という想いを原点とするものである。

さらに、こうしたミッション及び「教育研究上の目的」を追求するさまざまな教育活動を通じて、本学 3 つの学部では以下のような人物の育成を目指し、「育成する人材像」として提示している。

1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。
2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身に付けた人。
4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

また、大学院人間科学研究科では、以下のような人物を育成することを目指し、「育成する人材像」として提示している。

- ①人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を習得できる人。

②高度専門職業人として社会に貢献できる人。

1-1-② 簡潔な文章化

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

1-1-③ 個性・特色の明示

大正 6(1917)年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、すなわち創立者森平蔵の想いは、本学、本学園の教育の原点であり、時代を経ても変わらぬ本学における女子教育の個性・特色である。

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

それを目指して本学では、各学部の「教育研究上の目的」をそれぞれ簡潔な文章にまとめ、提示している。また、前述の3学部共通の「育成する人材像」に加え、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では、それぞれの資格に対応した人物像を児童教育学部では2項目に、健康栄養学部では3項目にまとめ、また5学科からなる学芸学部では、各学科の教育内容に即した「育成する人材像」を、学科ごとに箇条書きにまとめて明示している。

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

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

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

1-1-④ 変化への対応

本学では、昭和 55(1980)年に『樟蔭学園教学の精神』をまとめ、本学の建学の精神

を明確に位置づけた。この冊子は、樟蔭学園における中学・高校・大学の一貫教育を進めるために設置された樟蔭学園教育協議会がまとめたものである。建学から 60 年を経た段階で、建学の時代における先見性を評価し、時代への適合性について触れたものである。また、平成 14(2002)年には、ミッションステートメントを制定した。それは、『樟蔭学園教学の精神』発刊から 20 余年、創立から 85 年、さらに 21 世紀の幕開けに際し、建学の精神がどのように表現されるべきか、どのような人物を育成していくのかといった観点からまとめたものである。

さらに大学では、平成 23(2011)年、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの検討過程から本学が目指す「育成する人材像」を提示した。それ以後も時代の変化や学内における改組の状況をふまえて「育成する人材像」についての見直しを行っており、令和 2(2020)年度末には、本学の建学の精神を改めて明示するとの観点から、「育成する人材像」の第 1 として、「1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。」を追加した。

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

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

これら 6 つのビジョンは、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」というミッションを踏まえるとともに、現代社会における様々な課題に対応すべく、2030 年に目標とするところを設定したものである。この「グランドデザイン 2030」に関しては、地球規模の課題解決にも貢献すべく、学内におけるいくつかの SDGs の取り組みとの連動性を高めることで、その達成を目指している。

(3) 1-1 の改善・向上方策の提案

令和 4(2022)年度に受審した日本高等教育評価機構による認証評価において、本学の使命・目的及び教育目的や「育成する人材像」などの関係性が若干わかりにくいとの指摘を受けた。それを受けて、創立者の志を原点とするミッション（使命・目的）、それに基づく学則上の「教育研究の目的」、そしてそれらを追求することで育成する人物（「育成する人材像」）という関係の明瞭化を図った。今後は、社会や時代の変化、あるいは学内の改組などに対応しながら、本学のミッションに則った、教育目的等を適切に設定して行く。

また、「グランドデザイン 2030」の実現・達成を目指す過程を通して、学生・教職員のみならず地域社会からも、本学のミッションや教育目的について、いっそうの支持をしていただけるよう努めて行く。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

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

さらに教育目的を定める学則の改正については、教授会・大学院研究科会議で審議の上、毎月定例で開催される理事会に逐次報告して審議されており、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、「育成する人材像」や三つのポリシー等については、各学科の学科会議や大学院各専攻で議論した内容を部館長会で審議し、協議会で報告の上、教授会・大学院研究科会議で審議するという過程を通じて、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

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

また、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、ミッション及び学則に規定する「教育研究上の目的」を周知している。特に新入生に対しては、入学式の学長式辞、新入生ガイダンス、自校教育を担う初年次教育科目『樟蔭の窓』を通して、それらの周知を図っている。一方、教員に対しては、前年度末の協議会等資料を介してそれらを周知している。加えて、年度初めの教授会における学長の所信表明を通じて、さらには学生・大学院生向けのガイダンス資料も配布するなどして周知している。また、特に新任教職員に対しては、各種の就任者研修の中で周知すべく努めている。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

樟蔭学園では、中長期計画を 5 か年単位で策定しており、現在は令和元(2019)年度

に策定した樟蔭学園「第Ⅲ期中長期計画（2020 年度～2024 年度）」（以下、「中長期計画」、）に沿って運営されている。学園では、「中長期計画」に基づく年度ごとの「事業計画」を作成し、その達成に向けて取り組み、年度末には法人経営企画課主導でふりかえりを行い、年度ごとの『事業報告書』を公表している。

こうした学園の中長期計画の遂行過程において大学部門では、学長以下部館長（副学長・教務部長・学生部長・入試部長・3 学部長・大学院研究科長・図書館長と大学事務部長）が中心となり、「事業計画」の策定と運営、その評価やふりかえりを担っている。現行の「中長期計画」では、「使命・目的の実践」という大課題を掲げ、ミッションや「教育研究上の目的」の達成、加えて「グランドデザイン 2030」の達成を目指した施策を「事業計画」に盛り込み、取り組みを進めている。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

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

三つのポリシーについては、年度末から学部・学科ごと、大学院研究科専攻ごとに点検・確認を行い、翌年度 6 月までに学外委員の参画も得て実施する各学部の点検・評価会議、大学院研究科点検・評価会議を開催して、その見直しを行っている。結果は学長が主宰する全学点検・評価会議において共有され、次年度以降に向けての検討のために供される。令和 4（2022）年度においても、上記スケジュールにしたがってミッションや「教育研究上の目的」を踏まえた三つのポリシーの見直し作業を実施し、令和 5（2023）年度のそれを決定した。

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

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

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士課程教育センターを組織し、学部横断的な教養教育を実施する運営主体としている。

また、教育研究支援組織として、図書館、IT サポート、ラーニングサポート、教職支援センターを設置している。

(3) 1-2 の改善・向上方策の提案

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

行く。

中長期計画に関しては、前述の通り学園の法人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。今後もふりかえりや見直しを通して、ミッション及び「教育研究上の目的」が学園の各方面に、よりの確に反映できるよう努めて行く。

【基準1の自己評価】

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

また、本学の使命・目的（ミッション）及び教育目的（「教育研究上の目的」）、加えて「育成する人材像」や三つのポリシーについては、大学ホームページなどで広く公開するとともに、機会をとらえて学生・教職員に周知するよう努めている。そして「育成する人材像」や三つのポリシー等について見直し、検討するためのプロセスを構築し、使命・目的や教育目的を踏まえつつ、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に努めている。そうした見直しの過程を通じて、教職員や役員のよりいっそうの理解と支持を得るよう努めている。さらに、部館長会をハブとして法人組織とも協力し、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 を概ね満たしている。」

(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。全学的に令和 4（2022）年度入試より一般選抜入試の一部で、多角的・総合的な学力を評価するための記述式試験（学力型と総合型の二つのタイプ）を導入している。令和 5（2023）年度入試からは「探究学習評価型」入試を新たに導入した。さらに令和 6（2024）年度入試では、受験生自らが課題テーマを設定する「SHOIN 探求型」入試もこれに加える予定である。入試結果については、学部ごとの外部委員を含む「点検・評価会議」において説明を行ない、点検・評価を受けている。

この中での学部独自の工夫として、例えば健康栄養学部では、アドミッション・ポリシーに基づき、「化学・生物」という栄養学の基礎学力／「聞く・話す・読む・書く」というコミュニケーション基礎力／「知識や情報」をもとに筋道を立てて考える力、を有する者を、＜筆記とグループディスカッション＞を合わせた入試で受入れようとしている。また、2022 年度のオープンキャンパスは全て対面で実施し、時間をかけて丁寧な対応を心掛けた。

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）年度中に実施した入学試験の結果、令和 5（2023）年度は大学全体の入学定員に対する入学者比率は 73.5%であり、前年度の 79.1%よりさらに低い結果と

なった。

学芸学部では、令和 5（2023）年度入試から「化粧ファッション学科」の入学定員を 20 名増やしたため、入学定員は 380 名となったが、これに対して入学者は 331 人（87.1%）と前年度から減となった。

健康栄養学部では、令和 5（2023）年度入試の入学者実績としては、「管理栄養士専攻」が 79 名、「食物栄養専攻」が 23 名であり、学部全体では入学定員 160 名に対して 102 名（充足率 63.8%）であった。こうした結果は、数年前からの漸減傾向を克服できていない。

また、児童教育学部では、120 名の入学定員に対して入学者数 52 名（充足率 48.8%）であり、令和 5（2023）年度から入学定員を減じたにも関わらず、前年度からさらに 6 ポイントほど減じている。こうした減少傾向には新型コロナウイルス感染症拡大の持続的な影響も有り得ようが、早急に、あるいは大幅に改善すべき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「学校見学会」を複数回実施し、また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。さらに、「年内に実施する入試」（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したり、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。

これら以外に、例えば健康栄養学部では、ここ数年専願で入学する生徒が多くなっていることにも鑑み、オープンキャンパスで卒業後の職業をイメージさせる取り組みも実施している。こうして、同種学部の競争環境が厳しくなる中で、本学の良さをアピールして受験生や入学者の確保に努めてゆく。

児童教育学部では、専任教員の高等学校での出張授業において「総合的な学習（探究）の時間」への積極的な関わりを増や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してゆく。他方で、受入れの枠組みを改編して、より明確な目標・ポリシーに基づいて入学者を確保するため、令和 6（2024）年度よりこれまでの 3 コース制を改め、2 コース（幼児教育・保育コース、学校教育コース）体制にするための検討を始めている。

以上のように、主として定員割れといった深刻な状況を真摯に受け止め、該当する各学部・学科で個別の事情に応じた改善・向上方策を講ずるとともに、全学的な改革の

努力も続けてゆく必要がある。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

教職協働による学生への学修支援体制については、委員会組織として教務委員会、学生委員会、学士課程教育センター会議、教職支援センター運営委員会、事務組織として修学支援課、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。また令和 4（2022）年度より事務組織に新たに教職支援課が置かれ、教職を目指す学生のサポートを強化している。

空間的には、学生がワンストップサービスを受けられる場所として「サポートスクエア」を設置している。そこには、学修面のサポートを行う「ラーニングサポート」、生活面のサポートを行う「キャンパスライフサポート」、就職・キャリア教育のサポートを行う「キャリアサポート」、教職に関する支援を行う「教職支援センター」、レポート作成などの指導を行う「ライティング・ヘルプ・デスク」を置いている。

具体的な学修支援内容としては、まず全学的に入学予定者に対する「入学前教育」を実施し、入学後は学科・学年ごとに少人数対象の「アドバイザー教員」を置くとともに「オフィス・アワー制度」を実施し、専任教員は週 1 コマのオフィス・アワーを設定して学生の相談に応じている。アドバイザーは各学科の専任教員のほぼ全員が担当し、1 学年につき 10 人程度の学生の学生生活や修学についての指導・助言を行っている。また、各学期の成績発表後に学生と面談の機会を持ち、個々の学修状況を点検した上で、以後の学修計画・履修の指導を行うなどしている。とりわけ、担当学生の履修状況を逐次把握することに注意を払い、不登校や欠席が目立つ学生については随時、本人や保護者と連絡をとり、適切な助言を行うと共に、必要があれば当該の部署・委員とも連携して迅速かつ適切な対応をとっている。さらには、事情により休学、留年、退学が止むを得ない場合にも、アドバイザーが学生本人・保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、外部委員も含む学部ごとの「点検・評価会議」において点検評価を行っている。

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

令和 4（2022）年より開設した「教職支援センター」の新オフィスでは教職アドバイザーが常駐して学生の個別相談に応じるほか、現場経験のある教員が中心に担当する

「教職講座」「模擬授業」等の支援プログラムを多彩に用意している。教職を目指す学生の数も前年に比して増加傾向にある。また、本年度からは本報告書と並行して『教職課程自己点検・評価報告書』も作成されており、教職支援の成果と課題が公開される予定である。

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、大学事務部長、学生支援課、修学支援課、キャリアセンター、保健室、学生相談室）にて合理的配慮内容を決定するとともに、令和 4（2022）年度においても新型コロナウイルス感染症拡大にまつわる修学支援についての協議・対応を行っている。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行っている。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配慮している。

これらに加えて、本学は令和 2（2020）年度より文部科学省の「高等教育の修学支援新制度」の対象機関（確認大学）となっており、家庭の経済状況による進学断念が起きないような修学支援も行っている。

学部ごとに見てゆくと、学芸学部では、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た。しかし、令和 4（2022）年度には 23 名とまた増加に転じている。これに対して、引き続きアドバイザーを中心に学生の状況把握や個々の支援に努めている。

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、現職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。他方、従来より年度初めには「児童教育学科非常勤講師懇談会」を開催してきたが、令和 4（2022）年度からはこれをオンラインで実施し、教務事項・授業運営・成績評価等に関して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たりす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方法として令和 3（2021）年度からはオンライン＋スクーリングにて教職協働のイニシエーションに努めてきた。その内容としては、大学教育の基礎となる国語力の強化・学科専門の基礎となる化学・生物の学習に取り組んできた。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、こうした＜アドバイザー1名と助手1名＞の支援体制は、毎日の学びや進路選択への支援のほか、本人・保護者との面談を実施するなどして効果を上げている。さらには、学科教員間で学生の状況を共有するための「健康栄養学科学生情報交換会」も設けて、学科全体でのきめ細やかな支援を行っている。このような全学科体制は様々な「プロジェクトチーム」を生み出して企画・検討を重ね、例えば附属幼稚園への「お誕生会」において安全な「おやつメニュー」も提供してきた実績を有する。

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

TA (Teaching Assistant) 制度を積極的に活用し、大学院生を TA として学修支援に役立てているほか、上級学生を LA (Learning Assistant) という名称で初年次教育（「アカデミック・スキルズ」）等に配置している。また、「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」の基本方針に基づいて、「学生支援関連部署連絡会議」の専任コーディネーターを中心にアドバイザーや関係部署と連携して障害のある学生への積極的な支援を行っている。さらに、中途退学、休学及び留年への対応については、全学的にアドバイザーが関係部署と連携しながら丁寧に対応している。

このように、教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営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 の活用については新型コロナウイルス感染症拡大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。令和 2 (2020) 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。

さらに、ここ何年かの休学・中途退学者の増加については、新型コロナウイルス感染症拡大による対面授業の減少や友人関係の作りにくさなどの要因が考えられるが、それによって学生一人一人の学修と進路との関係が不透明となりつつあることも推測できよう。これを機に、よりいっそう学修支援体制の手厚さを固めて、彼女らの学びと将来を支えてゆく必要があるだろう。

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

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

A. 教育課程内における体制

ア. キャリア科目

正課科目のキャリア系科目については、学士課程基幹教育科目のキャリア系科目を選択科目として 1 年生秋期より展開している。1 年生の「キャリア設計」では、自分を見つめ将来の職業や人生設計を考えた上で、自立する力の培い方、活かす方法を学ぶ。2 年生の「キャリア開発」は、“なりたい自分”になるために必要なことを洗い出し、社会で必要な課題解決力を身につけていくことを学ぶ。3 年生向けには、これまでの学びを社会で実践する力をつける「キャリア研究」を開講している。令和 4（2022）年度の履修学生数は、キャリア設計：286 名 キャリア開発：152 名 キャリア研究：80 名となり前年度とほぼ同じ人数だった。学年進行に伴い履修者が減少していく傾向なので、いかに 1 年生の履修学生が継続して履修してもらうのが課題である。

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

イ. インターンシップ

学士課程基幹教育科目に、「インターンシップ A～C」（配当学年 A：2 年生、B：3 年生、C：4 年生）として、「就業体験型インターンシップ」と「学生提案型インターンシップ」を開講している。これらの科目は職場や地域社会で多様な人々と関わるうえで必要な基礎力の向上と就業力の育成を目的としている。「就業型インターンシップ」は、春期に学内での事前授業を経たのち、企業、行政機関、NPO 等実社会で 5 日間～10 日間程度の就業体験実習プログラムに参加、実習終了後の事後学習で、振り返りと

プレゼンテーションを行い、1 単位認定している。「学生提案型インターンシップ」は、協力企業が掲げる課題について、約 8 カ月間に渡り、学生が消費者としての視点を活かした具体的な提案を行いながら企業活動の本質やマーケティング、チームワーク（協働組織）の重要性を学んでいく。一連の活動を通じ、課題をやり遂げる達成感や社会で働く喜びを体験し就業意欲を高め、発見力、論理的思考力、コミュニケーション力、遂行力の 4 つの能力の醸成を図る。最終授業のインターンシップ報告会での発表を経て 1 単位認定している。

これらインターンシップ科目では、協力企業の方を招待し、毎年 12 月に報告会を開催している。報告会には、1、2 年生の「キャリア科目」受講生に積極的に出席するよう促し、低学年からの職業意識形成に努めている。令和 2（2020）年度は、新型コロナウイルス感染防止のため不開催となったが、令和 3（2021）年度、令和 4（2022）年度は、新型コロナウイルス感染症拡大前と比較し、規模は小さくなったが対面で報告会を行うことができた。

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

B. 教育課程外における支援体制・支援策

ア. キャリアセンター運営委員会

キャリアセンター運営委員会は、キャリアセンター長及び専任教員及びキャリアセンター課長で構成されており、学生の就職支援に関する事項に加え、キャリア教育、インターンシップに関する事項に関わる企画・計画の審議及び運用状況のチェック機能を果たしている。また、教職協働で学生の成長を支援し、就業力を高めることの強化を目標とするため、令和 4（2022）年 4 月より、キャリアセンター運営委員はこれまで学長が指名した専任教員 4 名から、各学科から 1 名選出され専任教員 7 名の構成となった。この体制で 1 年間が経過したが、各学科との情報共有がスムーズになり、より学生に寄り添った細やかな支援となった。

イ. キャリアセンター

キャリア支援の事務組織として、職員 7 名（専任職員 3 名、常勤職員 1 名、派遣職員 3 名）、非常勤のキャリアカウンセラー 5 名（曜日別）、企業訪問専従 1 名でキャリア支援を遂行している。本学の特徴として「学科担当制」を設定し、職員一人ひとりが担当の学科を受け持ち、卒業するまで責任を持ってきめ細かくサポートしており、いつでも相談しやすい環境を整えている。また、2 年生には、令和 4（2022）年 5 月と令和 5（2023）年 1 月の年間 2 回の「キャリアセミナー」を開催し低学年からの意識付けを狙ったが、参加人数が奮わなかった。低学年の参加者を増やすことが課題である。

以下に令和 4（2022）年度の教育課程外のキャリア支援における主な指導やセミナ

一の一部を示す

a 就職ガイダンス

3 年生を対象に本格的な就職活動の準備のための就職ガイダンスを 8 回オンライン（LIVE 配信）で開催した。内定の早期化への対応を視野に入れ、前半 5 回で就職活動の全てのノウハウを網羅し、後半は、就職活動準備万全型の学生と就職活動に出遅れた学生に分けてのハイブリッド型の二重構成のガイダンスを開催した。結果、学生からは概ね好評だった。

b 各講座の開催

職業観・就職観の育成を目的として、社会人としての話し方、立ち居振る舞いを学ぶ「ビジネスマナー講座」、自己分析・履歴書作成セミナーにて作成した履歴書を基にキャリア担当教員、ゲスト講師による実戦的な集団実践面接を実施する「集団模擬面接」、夏期休暇期間の 2 日間を利用して、専門知識豊富な講師による「筆記試験対策講座」、自分の強みや魅力、職業への興味・価値観を診断し、希望の業界・職種を明確化にするだけでなく、履歴書やエントリーシートの作成にも役立つこと目的とした「就職適性検査」等を提供することができた。

c オンライン学内企業セミナーの開催

3 年生の 2 月に、本学学生の採用を希望する企業の人事担当者を招き「オンライン学内企業セミナー」を開催した。令和 4（2022）年度は、3 日間で 36 社の参加があり、延べ 200 名の学生が参加した。また、近隣の女子大学とのコラボ企画として、お互いの大学で開催する「学内企業セミナー」に参加できる合同企業セミナーを令和元（2019）年度に企画・初開催し、今回 3 度目の共同開催となる令和 4（2022）年度は、延べ 100 名の学生が参加した。

d 進路希望に合わせたガイダンス

各学科の特色に特化したガイダンスを学科担当教員と協力し、それぞれ適切な時期に開催している。

e 就職適性検査

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

f 個別相談

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

g 資格取得講座

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

(3) 2-3 の改善・向上方策の提案

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

また、勤労観・職業観を養う実習科目である「インターンシップ」は、キャリア教育の重要な柱であると認識し、低学年からの参加学生を増やすために、オリエンテーションや個別相談などを充実させていく。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 学生生活の安定のための支援

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

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

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

学生の厚生補導、学生団体や学生活動などに関する事項を審議する機関として学生委員会が設置され、「大阪樟蔭女子大学学生委員会規程」に基づいて運営されている。学生支援課は、学生委員会、保健室、学生相談室、大阪樟蔭女子大学学友会、大阪樟蔭

女子大学大学生生活協同組合と連携し、全体をまとめる役割を果たしている。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 4（2022）年度、学生への経済的支援関係の状況についてまとめた〔表 2-4-1〕。日本学生支援機構をはじめとする学外の奨学金に加え、本学独自の奨学金制度や「高等教育の修学支援新制度」を用いた、学生に対する経済的な支援が適切に行われていると言える。

〔表 2-4-1〕学内外の奨学金採用者数、修学支援新制度の利用状況

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

2022 年度の内訳詳細

- ※1 緊急給付奨学金 0 人、給付奨学金 10 人、後援会奨学金 10 人、教育ローン利子補給奨学金 1 人
- ※2 内部入試奨学金 7 人、入試成績優秀奨学金 48 人、協定校入試奨学金 158 人、ファミリー入試奨学金 11 人、スポーツ・文化・芸術活動入試奨学金（特待生 A・B・C）3 人、留学生入試奨学金 13 人
- ※3 公益財団法人小野奨学会をはじめ 7 団体、給付型 14 人、貸与型 1 人
- ※4 JASSO=日本学生支援機構

令和 4（2022）年度、学生の課外活動状況についてまとめる。大学祭「第 72 回くすのき祭」は、10 月 22・23 日に事前予約制（予約なしの当日受付も実施）ではあったが、対面で開催された。例年実施される「袴コンテスト」と「トークショー」も座席指定・座席間隔確保の上で実施された。子供向け企画や野外ステージでの演奏やパフォーマンスも復活した。両日で 2401 人の来場者があった。

学生のクラブ活動支援においては、新型コロナウイルス感染症拡大で衰退傾向にある課外活動を活性化させる目的で、12月5日から5日間にわたり各団体がブースを設けて課外活動を紹介し部員の勧誘を行う「課外活動フェア」が開催された。2023年4月1日現在、活動中のクラブ・同好会は、24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4（2022）年度では、「イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト」において、「キャンドルナイトPJ」「EAST2022」「髪の毛で夢をつなぐ～ヘアドネーション～」 「グリムプロジェクト2022」「Re:Shoin きずなとれいる」「ecoプロ」「子ども体力向上プロジェクト」「START UP!～日常を変えるきっかけはここにある～」 「KSK10」のプロジェクトが実施された。また、地域連携プロジェクトとして、大阪府警本部サイバーセキュリティ対策課や大阪府門真市、和歌山県かつらぎ町との連携事業も進められた。これらの企画を通して学生はコミュニケーション力や企画力など社会において役立つ実践的な力を付けている。以上のように、学生のニーズや地域のニーズに合致した多彩な課外活動支援が適切に行われていると言える。

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4（2022）年度を含む過去4年間の保健室利用状況を示す。〔表2-4-2〕

〔表2-4-2〕保健室利用状況

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

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引き続き実施されている。相談件数は、以下のとおりである。

〔表 2-4-3〕

〔表 2-4-3〕 学生相談室年度別相談数

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

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

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

「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。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）

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学は、「大学設置基準」を上回る校地、校舎を有し、教育目的を達成するため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用している。令和 4 (2022) 年度の大学の収容定員は 2,760 人で、小阪キャンパス大学校地面積は 33,183.9 m²（校舎敷地面積 28,993.9 m²・運動場用地 4,190 m²）を有し、「大学設置基準」上必要な校地面積 27,600 m²を満たしており、校舎面積は 44,351.9 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。

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

ア 運用管理

a 施設管理・設備管理業務

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

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

清掃については、法人事務部総務課が専門業者に委託し、清掃の範囲や方法等について毎年見直しを行って、全体を適切に管理している。令和 4 (2022) 年度において、翌年度の清掃範囲や方法を再度検証して改めたが、その一つとして、管財課と総務課で連携して AI 技術を取り入れたお掃除ロボットを試行的に導入していくこととした。

b 安全管理業務

敷地外周には機械警備設備及び監視カメラを整備し、加えて 24 時間体制での有人警備を配置することで、機械的な警備と人的な警備を合理的に組み合わせてセキュリティを確保している。事故や災害のリスク管理、防火防災管理として、日常的な備えと訓練を実施し、夜間・休日の緊急対応時に備えて、緊急連絡体制、協力企業などとの緊急協働体制を整備している。

c 校舎の耐震化

本学においては、耐震工事は完了している。

イ 維持保全

施設設備を適切に維持保全するために、必要に応じて専門業者へ業務を委託して定期的な点検業務を実施している。特に法定点検においては、適用法令である「学校保健

安全法」における学校環境衛生基準、「建築物衛生法」における建築物環境衛生管理基準、「建築基準法」「電気事業法」「水道法」「消防法」などにに基づき、点検業務の年間計画を作成し、維持保全（点検業務）を実施、関係行政機関へ報告書を提出している。また、これらの点検結果は学園の衛生委員会でも随時報告している。

ウ 中長期修繕計画

令和 3（2021）年度に主要建物において専門業者による劣化診断調査を実施し、施設設備長期修繕計画（2021～2050 年度の 30 年間）を立案した。建物の現状を正確に分析した上で、今後必要不可欠となる施設設備の修繕及び更新に係る工事の内容、時期、概算費用を明確にし、長期的な展望に基づいた修繕及び更新工事計画の実施、施設設備の計画的な維持管理に活用している。長期修繕計画の内、直近 5 か年度分は毎年度「施設・設備など 5 カ年計画」に反映させ、実施する工事の計画を立案、実行している。令和 4（2022）年度においては、トイレ改修工事（2 件）、非常放送設備アンプ更新工事、学生ラウンジ改修工事、美容実習室改修工事、空調設備整備工事、消防設備点検指摘対応工事、エレベーター設備整備工事等の諸工事を行った。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

（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 CALL（Computer Assisted Language Learning）に用いる情報処理室、心理学科の検査・実験室、ライフプランニング学科の社会調査実習室、フードスタディ・キッチン、化粧ファッション学科の各種実験・実習室等を整備し運用している。授業を行う学生数は授業の内容に応じて適切に管理、運用している。

（健康栄養学部）

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

（児童教育学部）

「認定絵本士養成講座」に関連した施設として「しょういん子育て絵本館」を設置している。子どもをはじめ大人にとっても豊かな心をはぐくむ絵本の可能性やその活用方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。

（情報処理室の整備）

令和 3（2021）年度入学生から、持ち運びできるパソコンなど端末機器の購入を義務づけ、同時に上級生についても同様の端末の購入を要請して、学生の所持する端末機器を使用して授業を実施する方針としている。これにより、令和 4（2022）年度、情報処理室の形態を大きく変更した。固定端末を設置した情報処理室はこれまでの 6 教室

から 1 教室へと変更し、学生個人に配付できない専門的なアプリケーションやツールを提供した。その他 4 教室は学生が端末機器を持参して利用する教室として、1 教室はパソコン 15 台設置の自習専用教室として、それぞれ仕様変更した。

（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。利用状況は、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準には戻っていないが、令和 3（2021）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、「電子図書館 LibrariE（ライブラリエ）」の提供などの業務が行われ、活発に活動されている。さらに、令和 4（2022）年度から「d マガジン for Biz」の提供が開始され、スマートフォン、タブレットを使って、雑誌の閲覧ができるようになった。また、閲覧室のレイアウト変更や図書の設置場所の見直しなど、利用者に快適な環境を提供するための環境の整備に努めている。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

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

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

令和 4（2022）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	703	30,944	44.0
B：演習	834	14,216	17.0
C：実験・実習	244	7,202	29.5
D：2 つ以上の方法	39	1,145	29.4
計	1,820	53,507	29.4

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

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

また受講者が多くなりやすい学士課程基幹教育の選択科目については、講義 80 人、演習 40 人の定員を設け履修登録時に調整することになっている。

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。新型コロナウイルス感染症拡大で急速に進んだ 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）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生からの意見・要望は、様々なチャネルを用いて収集されている。アドバイザー制度と学生対応窓口（ラーニングサポート、IT サポートセンター、児童教育支援室、健康栄養学科事務センター、ファッションインフォメーションセンターなど）では、直接、学生の生の声が多量に届く。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。

学芸学部の例では、教育内容、資格取得支援、施設・設備等に関する満足度調査を春期、秋期の 2 回実施し、キャンパスライフについてのアンケート調査を隔年で実施、

学生の意見・要望を把握・分析し、検討結果を学内で共有し、活用している。個別に回答が必要な意見・要望については、回答作成の上、学生に対して掲示することでフィードバックが行われている。

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

例えば、令和 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。

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

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

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

教学 IR 委員会が web で毎年実施している「学生満足度調査」では、大学の教育内容や施設・設備等について、学生の満足度を調査している。学修環境について、学生の意見・要望をくみあげ、同委員会で集約して学内へ周知し、担当部局において改善策が検討される。さらに、自由記述欄から寄せられた意見を集約し、とりまとめた上で、各担当部署において検討の上、個別に回答を作成し、教学 IR 委員会、学長室会議、部館長会等での協議のうえで意見・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フィードバックが行われる。さらに、改善の必要な個所については、改善の計画についても公表されている。

(3) 2-6 の改善・向上方策の提案

大学における教育を充実させていくためには、学生と対面でのコミュニケーションの機会を増やし、学生理解を進めることが肝要である。オフィスアワーや授業だけでなく、その他の時間においてもできるだけ学生と関わることができるよう心がける必要がある。また、学生に対して直接教育活動を行う大学の教員が、自らの教授能力を向上させるために不断の努力を重ねることにより、学生の学修意欲を喚起するような授

業を展開していくことも重要である。学生の意見、要望に対応し、本学が実施している様々なアンケートを活用し、学生の意見をくみ取りながら授業等の改善を進めていく。

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

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

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

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

【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。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 4（2022）年度入学者のうち退学者が 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少ないことの左証と言えよう。さらに、アドミッション・ポリシーはカリキュラム・ポリシー等と合わせて毎年点検され、社会や専攻の実態と一致することが確認されている。

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、すべての専攻で、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おり、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。

専攻ごとに見てみても、例えば臨床心理学専攻では、アドミッション・ポリシーへの適合性を面接試験の具体的な評価基準の一つに設定している。また、令和 5（2022）年度には、社会人選抜入試において、よりアドミッション・ポリシーに沿った入学者の受入れが可能となるよう、出願資格の見直しを行った。結果として、入学定員 8 人に対して 16 人が受験し、その中から合格者 6 人が入学した。内部選抜入試の受験者・入学者数が増加したことが特筆される。

人間栄養学専攻では、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、出願前に受験者本人の自己評価を求めているという工夫がされている。また、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、意欲等に関して事前確認を行っている。さらに、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。その結果として、入学定員 8 人に対して、令和 4（2022）年度では 1 人（社会人入試 1 人）が入学した。過去 3 か年の入学定員に対する入学者比率は約 20%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。

化粧ファッション学専攻では、入学希望者全員に対して、専攻長を窓口に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。令和 4（2022）年度の入学者は 1 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。

(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の入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持に関しては対応してゆかなければならない。例えば、学部生から直接の進学者が多い専攻では、より高い専門性を目指す社会人入学生も増やす方策を検討したり、また逆に現状で社会人入学生が多い専攻では内部進学者など学部生からの進学者も増やす方策を検討したりすることが考えられる。しかしながらこれらは専攻の教育内容とのマッチングも関与するところもでもあり、慎重に検討されるべきではある。なお、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあってか、学費の捻出が進学の妨げになっている場合もあることから、学内の奨学金だけでなく、学外の様々な奨学金に関する情報提供なども行っていくことも必要である。

専攻ごとの方針は次のとおりである。臨床心理学専攻では、2022 年度に内部進学者が増加したのは、本学学芸学部心理学科の中の一定数の学生が公認心理師資格取得を目指し、本学大学院への進学することが定着してきたためと考えられる。したがって次年度以降も内部進学者数を維持して、毎年安定した入学者数を確保できるようにする。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。

人間栄養学専攻は、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。例えば、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などである。さらに、内部進学者が低迷していることから、引き続き、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。一方、社会人からの修学ニーズがみられるため、その点に特化した広報のあり方の検討も進めていく。

化粧ファッション学専攻は、まず、内部進学者の促進としては、これまでは主に化粧ファッション学科の学部生に対して行ってきたが、他学部・他学科の本学学生に対しても積極的に宣伝を行い、化粧ファッション学に興味を持つ者を広く募集するようにする。さらに、社会人選抜入試に注力した広報活動も従来通り行い、男女共学制であることも、改めて強調する。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。なお、専攻名を冠して行っている公開講座は、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役割も担っている。さらに、そこでは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べきである。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(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非常勤相談員（臨床心理学専攻）、助手（人間栄養学専攻、化粧ファッション学専攻）などが教員をサポートし、大学院生の学修を支援している。

さらに本研究科では、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（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）。この制度を利用することで職業に従事しながら学びたい社会人大学院生や、何らかの事情により標準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またこのフレキシブルな制度は、退学や休学といった意図しない事態の軽減にも貢献していると考えられる。

専攻ごとの特筆すべき点は次のとおりである。臨床心理学専攻では、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。また、非常勤相談員との協働をより強化するため、年度末に全非常勤カウンセラーが専攻の教員とミーティングを行い、その年度のカウンセリングセンターでの実習を振り返ることで、翌年度の学修支援体制を改善するように努めている。学内外の実習には5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している。本専攻では、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。

人間栄養学専攻では、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ている。また、「長期履修制度」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。さらに、人間栄養学専攻の附属施設であるくすのき健康栄養センターにも専任の助手を配置している。また、修了生が研修生として在籍している場合は、研究を継続する姿勢を示す役割を担っている。

化粧ファッション学専攻では、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。また、大学院担当専任職員（助手）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、「長期履修制度」により、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作りを検討する意味はある。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。

専攻ごとの方針は次のとおりである。臨床心理学専攻では、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。②については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。ただし、研修員が減少傾向にあるため、例えば、資格試験に向けた研修員の学修環境を整えるなど修了後に研修員として

在籍することのメリットを向上させる仕組みを整えて行く。

人間栄養学専攻では、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3(2021)年度から導入している、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継続し、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る。

化粧ファッション学専攻では、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。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なため、就職のサポートを必要とする学生は少ないが、必要な場合に備えて万全の態勢を敷いている。

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。

(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。すでに、キャリアセンターでも一定数の求人情報は集約している。しかしながら、修了生の就職状況の把握やその名簿の整備・活用はまだ十分とは言えない。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言える。

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るべきである。

専攻別には、例えば臨床心理学専攻では、学内外の豊富な実習や「リカレント講座」の開催などが功を奏し、本専攻では就職を希望する修了者のうち 100%が就職をしている。このような現状を顧みて、新しい取り組みを積極的に始めることよりも、現在の取り組みを確実に運用することに注力するべきであろう。

人間栄養学専攻では、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。

化粧ファッション学専攻では、これまでの大学院生はほとんどが社会人学生であり、すでに有職者であったため、キャリアサポートが必要とされる場面は少なかった。しかし現在の大学院生には学部生から直接進学した者もいるため、今後はキャリアサポートセンターと連携し、一般就職の促進を図っていくことが望ましい。

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）

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」）。

専攻別の本報告年度実績では、臨床心理学専攻では、特別給付奨学金 1 人、給付奨学金は 3 人の申請者の内 3 人が採択された。

人間栄養学専攻では、特別給付奨学金は 1 人の申請に対し 1 人が採択された（給付奨学金の申請者はいなかった）。

化粧ファッション学専攻では、特別給付奨学金は 1 人の申請に対し 1 人が採択された（給付奨学金の申請者はいなかった）。

(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 4（2022）年度の大学院生一人当たりの書籍貸出数は、学部生のその約 15 倍であった。また、令和 3（2021）年から導入されている「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。

専攻別には次の特筆すべき点がある。臨床心理学専攻では、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 4（2022）年度は 983 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 4（2022）年度は大学院生 12 人、研修員 3 人の計 21 人が在籍している。いずれの授業も少人数で実施され、大学院生が実習として行う面接の指導や修士論文の研究指導は個別指導を中心に行っている。

人間栄養学専攻では、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 4（2022）年度の在籍者数は 5 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では、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・向上方策の提案

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。

専攻ごとに見ると、臨床心理学専攻では、①②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ごと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。今後整備を充実していく。また、新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、カウンセリングセンターでは面接室の使用制限を行っていたが、今後、より充実した実習環境を整えていく。

人間栄養学専攻では、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。大学院生専用の演習室についても、学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、充実させる方向での検討が必要である。また、附属施設のくすのき健康栄養センターについても、実習施設としての活用を計画していく。④は、現状維持を努めつつ、入学生の増加を目指すことで、学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では、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っていく。

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必要がある。

【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。ただし、学部により入学定員の不足や超過があり、大学全体の定員充足率は 73.5%と近年では最も低い水準に落ち込んでいる。主として「定員割れ」といった深刻な状況を真摯に受け止め、該当する各学部・学科で個別の事情に応じた改善・向上方策を講ずるとともに、全学的な改革の努力が急務であると考えられる。

学生に対する修学支援は、入学前教育などのフォロー教育から、アドバイザー教員の配置、ラーニングサポートを窓口とする支援体制が構築され、教員と職員の協働による支援が確立されている。

学生の社会的・職業的に自立に向けては、キャリアセンターを中心とする支援体制が整えられている。全学部共通カリキュラムとして「キャリアサポートプログラム」があり、3年生のキャリアガイダンス（年間 10 回程度）へとステップアップを図りながら学生個々の進路決定を支援している。キャリアセンター主催の行事に加え、学科ごとに特色のある就職支援プログラムも開催されている。

学生生活の安定のためには、キャンパスライフサポートを中心として、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。

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

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

大学院についても、教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それに基づく入学者選抜を適正に行い、入学後に大学院生が成長できるための必要な学修環境を整備し、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。

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。

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「履修規程」に明記することによって、周知されている。単位認定基準は「学則」第 8 条の 2 及び「履修規程」第 24 条、進級基準は「学則」第 6 条の各項及び「履修規程」第 5 条の 2、卒業認定基準は「学則」第 6 条の各項及び「履修規程」第 5 条に示されている。

学生に対して、新入生への入学時ガイダンスはもとより、在学生に対しても、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（「樟蔭 UNIPA」）等にて厳正な適用を促している。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行われている。

(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を開始し、今後は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については、教育課程の点検・評価を行い、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、児童教育学部においても、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を考慮しながらカリキュラム・ポリシーの策定がなされている。健康栄養学部では、「管理栄養士学校指定規則」（昭和四十一年文部省・厚生省令第二号）及び「栄養士法施行規則」（昭和二十三年厚生省令第二号）に定められた教育課程を満たしたカリキュラム・ポリシーが策定されている。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、例えば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・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、シラバスには授業各回の予習・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。本学では、所属学科の専攻科目において必須とされる単位の他に、学士課程基幹教育科目を学芸学部では 32 単位以上、児童教育学部では 18 単位以上、健康栄養学部健康栄養学科では 2 専攻ともに 18 単位以上を修得することを卒業認定基準の一つとして定めている。これは本学が掲げる「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。」という「育成する人材像」を反映したものである。

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している。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

全学的な組織として FD・SD 活動推進委員会を設置し、継続的に学内研修を行うなど、教授方法の改善を進めている。特に教員による草の根的な FD 活動として多様な研修会や授業公開が、令和 4 (2022) 年度も継続的に実施されてきた点は評価できる。令和 4 (2022) 年度は 16 回の学内研修を実施され、具体的には、「科研費ワークショップ (2022/6/2)」「大学でトラブらないためのマナーとコミュニケーション (2023/2/24)」「大学で行うべき教育を考える～日本語教育課程における取り組み～ (2023/3/16)」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」にまとめられ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、外部委員をも含む点検・評価会議において説明し、点検・評価を受けている。

学芸学部では、カリキュラム・ポリシーの教育方法として、アクティブ・ラーニング、PBL などを取り入れることを重視し、主体性、自律性を育む授業内容・方法の改善を図っている。以下に教育方法の視点からの各学科の特徴的な授業について記す。

国文学科では、読書の習慣を身につけ、田辺聖子文学館や図書館を積極的に利用するために、読書に親しむための科目を初年次に配置している。

国際英語学科では、樟蔭学園樟蔭国際学習センターにおいて、その施設を利用した

授業課題をこなすとともに、課外での英語学習を学生の能力・目標に応じて個別にサポートすることを大切にしている。

心理学科では、社会で心理学を活用する具体的なイメージを持つことができるよう、学科専攻科目、学士課程基幹教育科目キャリア系科目において、各分野の専門家による講義やインターンシップ、公認心理師・精神保健福祉士・スクールソーシャルワーカーの資格取得のための学外実習等を実施している。

ライフプランニング学科では、「フードスタディ総合研究」において、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を実施している。

化粧ファッション学科では、ファッション学、化粧学に関わる講義・実験・実習を通して、化粧ファッション学に関しての思考・創造できる専門知識を獲得させ、“よそおいの美”についての概念・技術や科学的な視座を習得させる。「美容コース」では、上記に加え美容師として必要な知識・技能を獲得させ国家資格試験対策を支援指導する。

また学芸学部では、全学科を通じて専攻科目に関わる4年間の総合的な学修成果の評価は「卒業論文」によって行うこととしている。その際、複数教員による評価を行うとともに、評価ルーブリックを活用し評価している。

児童教育学部では、授業にICTを積極的に取り入れ、学生の主体的な学びの促進を目指している。具体的には、「教育の方法及び技術（情報通信技術の活用含む）」を中心に、「初等教科教育法」などの授業内においてもICTを用いた教授法の修得を進めていることが評価される。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修指導を適切に実施している。学外での臨地実習を実施する際には、実際に実習に参加する1学年下の段階から事前指導を実施し、実習を終了した学年の実習報告会には必ず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、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令和3（2021）年度より社会の現況を鑑み、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」）を選択科目に追加し、専門的能力を身に付けることができるようにしている。

最後に、新型コロナウイルス感染症拡大、およびその後における効率的な授業実施に向けた取り組みとして、令和4（2022）年度も、対面授業、ハイブリッド型授業、オンライン（同時双方向型・オンデマンド型）授業の3形態での実施を継続した。

また、各部署が連携を取り合いながら、教学におけるオンライン、ハイブリッド授業に活用できる技術やスキル、知識の共有が行われたことは評価できる。令和2（2020）年度から、manaba上にて、「草の根FD活動」として、オンライン・オンデマンド型授業科目がオンライン授業見学のために公開された。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4（2022）年度は、13科目が公開された。

(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 6（2024）年度入学生からコース再編を行うため、それに伴う三つのポリシー及びカリキュラム変更を予定している。

健康栄養学部では、現状の取り組みを着実に推進していく。

3-3. 学修成果の点検・評価

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

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

(1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

全学部、全学科、「卒業論文」あるいは「卒業論文・卒業制作」が必修科目となっていることから、学科ごとに卒業研究発表会及び論文審査会等の機会を設け、4 年間の学びの点検を行い、学修成果の点検・評価の機会として運用している。

教育課程レベルでは、成績評価基準を明確に定め、全学的に到達目標に十分達成している場合を「A 評価」（80～89 点）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。学芸学部では、ディプロマ・ポリシーに定めた項目の学修成果に関して、145 件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」および「GPS-Academic」の結果、資格取得状況、就職状況等を把握し、総合的な点検・評価に努めている。学修の成果を示す指標の一つである資格取得に関して、学科ごとの特色に応じて多様な資格・免許を取得している状況にある。学芸学部国際英語学科では、国際標準規格である CEFR-J に基づいた客観的な評価を行い、4 年間で英語運用の伸長の記録を共有している。また、学芸学部ライフプランニング学科におけるファイナンシャル・プランニング技能士（国家資格）、心理学科の精神保健福祉士国家試験の受験状況、合格率、合格者の就職先な

どを取りまとめ、学科としての学修成果の評価に用いていることは評価できる。児童教育学部においては、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4（2022）年度合格率は97.9%と高い資格取得率を維持している。また食物栄養専攻においては、令和4（2022）年度の栄養教諭二種免許取得者は7名であった。

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（「樟蔭 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、加えて「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。

また、新入生の歓迎や新しい大学生生活への円滑な移行を支援するために、在学2、3、4年生がピアカン（ピア・カウンセラー）として入学前の交流企画や新入生オリエンテーションに参加していることは評価できる。この取り組みは、履修登録やそのほかの大学生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（「樟蔭 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、「樟蔭 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。外部委員をも含む点検・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。

さらに本報告年度から、修士論文を評価するためのルーブリックが導入されている。これにより、ともするとあいまいになりがちな論文の評価に関して、透明性を担保する試みも行われている

なお、専攻ごとには下記の特徴がある。臨床心理学専攻では、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。

人間栄養学専攻では、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 名、副査 1 名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。

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、といった特色がある。これら専攻ごとの特色を踏まえつつ、適切にポリシーが設定され、単位や修了の認定は厳正に行われている。

(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。そのため、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。それに関連して、令和4(2022)年度から修士論文の評価をするためのルーブリックを導入し、その効果と、運用実態についてはまだまとめられていない。今後はこれらを明確にし、運用を洗練してゆく必要がある。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

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

各専攻に特筆すべき点として下記がある。臨床心理学専攻では、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。また、⑤に関して、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。

人間栄養学専攻では、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。また、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。加えて、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。

化粧ファッション学専攻では、そのカリキュラムに、ファッション学科目群、化粧デザイン科目群、身体表象学科目群、関係科目群といった化粧ファッション学の4つの領域を設け、化粧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、自身の分野を深く学ぶと同時に幅広い化粧ファッション学を学ぶことが可能となる。また、幅広い分野の教員が教鞭をとることで、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。加えて、必修科目「化粧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。

(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、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。

専攻ごとの今後の方針は下記である。臨床心理学専攻では、現在の体制や取り組みを継続して推進していく。

人間栄養学専攻では、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であろう。また、対面授業および対面指導を基軸とした遠隔授業の方法の検討を引き続き進める。

化粧ファッション学専攻では、専攻への入学問合せが、関西圏以外からも増えていることを踏まえ、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の検討を加速する。

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）

学修効果の最小単位である科目の成績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 4 (2022) 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 4 (2022) 年度修了生は、修了後は海外へ移住し、活躍の場を広げている。

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。

専攻ごとに着目すると、臨床心理学専攻では、大学院生が行った実習の事例検討会が毎週授業内で行われている。これにより各大学院生の学修成果が常に点検・評価され、その評価結果がフィードバックされている。また、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を報告することで、専攻の課程を終えた最終的な学修成果の点検・評価及びその結果のフィードバックが行われている。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より実際の学修成果の確認、共有がなされ、教育内容・方法及び学修指導等の改善が図られている。

人間栄養学専攻では、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が、その点検・評価方法が確立され、運用されている。また、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。さらに、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。

化粧ファッション学専攻では、その分野、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・評価に意義がある。また、専攻教員全員出席で行われる修士論文発表会や研究報告会を通して、各学生の学修状況について専攻内での共有を行っている。さらに、正・副2名の研究指導教授によって得られる個別の状況については、専攻会議において適時報告され教員間での情報共有が図られている。また、化粧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いる。

(3) 3-3の改善・向上方策の提案

学修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よう、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行くべきであろう。例えば、ルーブリックのみならず、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。

【基準3の自己評価】

本学では、三つのポリシーに沿って、単位授与や卒業・修了の認定基準の策定・周知と厳正な運用が行われ、これを教育課程の編成と実施に反映させていると評価できる。人間科学研究科においても、おおむね教育目標に沿った成果をあげており、学位の審査基準を含め適切な実施が行われている。

また、教授方法の開発も継続的に実施できている点も評価できる。一方、データに基づく学修成果の点検・評価結果のフィードバックなどをさらに活用できるシステムの構築と運用が今後の課題である。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

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

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制として、学長と副学長・法人本部事務局長からなる学長室会議を設け、重要案件を協議確認する仕組みを採っている。

また、学長が議長となる部館長会において教学マネジメントに関わる諸事案について審議し、学長の決定に寄与することができるようにしている。更に学長は、大学運営について連絡・調整する大学協議会の議長も務めることで、大学全体に対してもリーダーシップを直接発揮することが可能となっている。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

学長を補佐する副学長には、学修支援、学生支援、入試・広報、学術研究支援、地域産官学連携、国際化推進、IR(Institutional Research)、点検・評価、人事の9つの分野を分担する体制を敷いている。

また、学長が各種委員会を主催する部長・館長や学芸・児童教育・健康栄養の3学部の学部長と、人間科学研究科長を任命し、それらメンバーを構成員とする部館長会を学長が主催することで、学長の権限を適切に補佐しながら大学運営を遂行できる体制を構築している。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

上記のようなそれぞれの会議体において、学長室会議には法人本部事務局長が、部館長会には部長級以上の職員、大学協議会には課長級以上の職員が出席することとなり、教職協働が機能するような体制を構築している。

また、各種委員会の構成メンバーとして各部門の職員が配置されて議論にも参加し、諸事案について職員が適切に対応できるよう努めている。

(3) 4-1の改善・向上方策の提案

制度的には、学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐・運営体制が設置されており、そこに教員と職員の適切な配置ができています。教員と職員が協働し、教

職員間のいっそうの情報共有と意思疎通を図り、この補佐・運営体制が有効に機能するようにチェックと改善に努め、教職協働をさらに充実させていく。

4-2. 教員の配置・職能開発等

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

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

(1) 4-2の自己判定

「基準項目4-2を満たしている。」

(2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

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

ただ、令和3（2021）年度中に、急な任意退職の教員を含めて5人の教授が退職することとなり、令和4（2022）年度開始時点で大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数（27人）の原則半数以上が教授であるという条件を満たすことができないという事態が生じた。准教授からの昇任人事手続きを速め、令和4（2022）年12月には必要とされる教授数を充足した〔表4-2-1〕。

〔表4-2-1〕専任教員数（令和4（2022）年12月1日現在）

学部	教授	准教授	講師	助教	計
学芸学部	27	18	8	2	55
児童教育学部	9	7	8	0	24
健康栄養学部	8	5	6	0	19
計	44	30	22	2	98

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

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

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

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

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

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

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

〔表4-2-2〕FDポイント制

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

このFDポイント制では、専任教員は7ポイント、新任専任教員は9ポイント以上を目安に獲得するよう推奨している。各教員のポイント獲得状況は、年度初回の教授会にてフィードバックするとともに、顕著なポイントを獲得した教員に対しては、学長による顕彰を行っている。そして、このFDポイント制に対応する形で、本学のFD活動は、各種教員研修、授業公開・見学、「授業改善のためのアンケート」を3つの軸として構成している。加えて、学外で実施されている各種FD研修への参加を促すべ

く、それらの情報提供についてメールなどを活用して情報共有を積極的に行い、研修の機会を増やすよう努めている。

A 各種教員研修

全教職員を対象とする春期・秋期各1回以上の「FD・SD研修会」を実施している。令和4（2022）年度は、7月28日「認証評価受審に向けて～自己点検評価書にみる本学の現状と課題」と令和5（2023）年2月24日「大学でトラブらないためのマナーとコミュニケーション」の2回開催した。加えて「学長と“樟蔭”について語る会」と銘打った、本学の歴史やミッションなどについての理解を深めてもらうことを目的として年度開始直後に実施する「新任教員研修」を実施しているが、令和4（2022）年度は4月5日に開催した。

B 授業公開・見学

本学では、平成20（2008）年度から、教職員が希望する授業科目を見学する制度を実施している。この間、見学者の減少や参加者の固定化といった課題が生じたこともあるが、授業公開・見学に連動して自由な意見交換を行う「サロン」を開催したり、「おすすめ科目」（前年度の見学レポートで推薦された授業や「授業改善のためのアンケート」の高評価だった科目）を公表したりすることで見学意欲を高めるなどの工夫を行った。平成25（2013）年度秋からは全授業期間を公開・見学対象とし、現在では更に学期途中に「（授業公開・見学）推奨ウィーク」を設けて、その推進を図っている。また、令和2（2020）年度以降の新型コロナウイルス感染症拡大の期間においては、LMS(manaba)によるオンデマンド型授業についても公開者を募って見学を実施し、事後にはそこでの知見を持ち寄って研修会を開催するなど、オンデマンド型授業についての優れたノウハウや先進的な取り組みの共有化も図っている。

C 学生による「授業改善のためのアンケート」

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

以上のような3つの柱に加えて、近年ではFD・SD活動推進委員会がオーガナイザーとなりながら草の根的な活動としてサロン形式で意見交換の場も設けるなどしており、それについても常に一定数の参加者を集めることができている。

一例として草の根FD・SD活動「科研費にチャレンジ～自分の研究を他者にアピールする～」では、グループワークを取り入れたワークショップ形式の研修で、参加者が採択されるという成果もあり、さらに充実させていく計画である。

上記以外にも、毎年、研究倫理・人権研修に関する研修会を開催し、これに関して参加を義務付けて、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めている。研修後の確認テストを必ず受けることと宣誓書の提出は必修としている。令和4（2022）年度に

においては、研究倫理・コンプライアンス研修会は、令和4（2022）年7月28日～8月25日の間、Webを活用したオンデマンド型で実施した。また、人権研修会は、9月22日に「インターネットにおける人権侵害（SNS含む）」と題して開催した。

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

（3）4-2 の改善・向上方策の提案

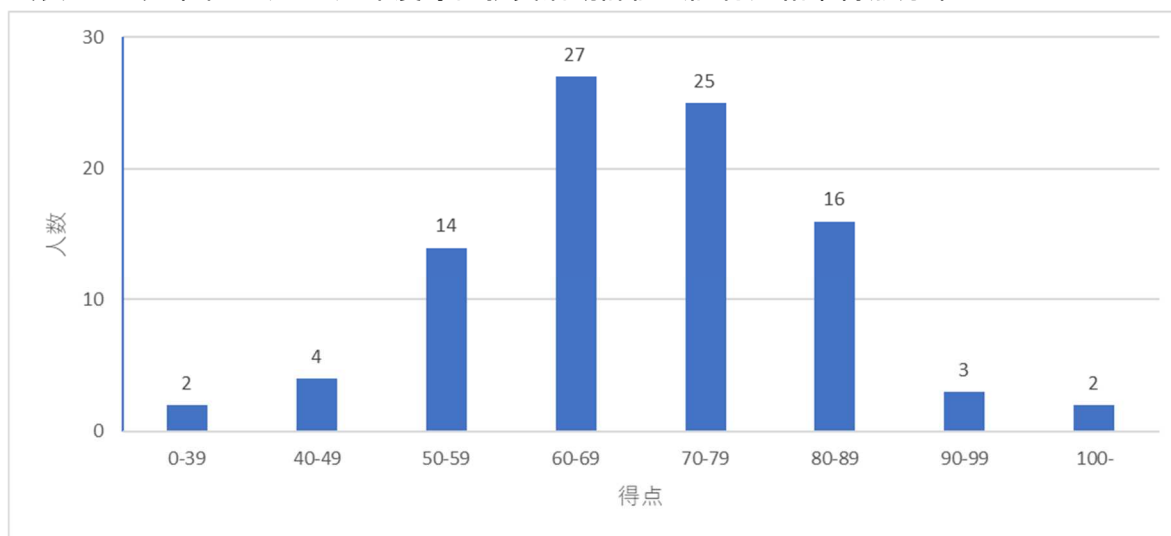
「大学設置基準」上必要な専任教員数及び教授数を確保するために、年度ごとの採用及び昇任に係る人事手続きを進める。令和4（2022）年度のような教授数不足が発生しないよう、教員人事に係る教職員（学長室会議構成員及び各学部長、学科長、IR・教育調査課職員）が「大学設置基準」の理解を深め、適切に後任補充などの人事手続きを進める。あわせて、これまで同様、資格取得などに係る課程に必要とされる教員について、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置する。

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

FD・SD活動推進委員会が中心となってこれまで行ってきた地道な活動を継続、促進することに加えて、それらの活動がどのような具体的成果につながっているのかを検証することが必要な段階に至っている。また、各種の研修で取り扱うテーマについても、大学としての教育の質保証を意識したマクロ的な要素を積極的に組み込んでいく。

なお、本学では、現在「専任教員活動評価」が試行段階にあるが、この3年間の蓄積を踏まえて、更に効率的かつ教員の積極的な教育活動を誘引するような制度として構築することを目指す〔表4-2-3〕。

〔表4-2-3〕 令和2（2022）年度専任教員活動評価（試行）結果得点分布



4-3. 職員の研修

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

(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 月に改正施行された「大学設置基準」第 42 条の 3「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、ならびにその能力及び資質を向上させるための研修（第 25 条の 3 に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。」の趣旨を踏まえ、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 4（2022）年度は、部長代理・課長代理・係長に昇格・昇進した者（新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあって過年度において受講できていない昇格者等も含む）と、入職 5 年未満の若年層を対象に、外部企業等が主催する研修を実施した。昇格・昇任者研修受講の対象者 10 名のうち 7 名が合計 9 講座を選択し、対面型とオンライン型で受講した（標準として 3 年度かけて複数プログラムを受講するシステムとしているので、1 年度内に全員受講するとは限らない。）。入職 5 年未満の対象者は合計 9 名で、主に特定非営利活動法人大学コンソーシアム大阪が主催する SD 研修（4 研修）を案内し 6 名が受講した。

SD 研修に関しては、過年度において職員研修制度を敷設し、職員研修体系を有しているが、現在は、実態と合っていないため、令和 5（2023）年度中に現状課題等を分析した上で、更新に向けて準備を進める。

なお、「専任事務職員昇格・昇進等に関する要項」について、制定時には内容を全職員に直接説明し、平成 27（2015）年度以降は内規として運用していたが、規定化はされていなかったため、あらためて要項として整え、令和 4（2022）年 12 月の理事会にて承認された。

（3）4－3 の改善・向上方策の提案

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

具体には、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を行い、戦略的思考を以て施策を策定して実行にまで持っていける力を身に着けることを目的として、若手職員には、学園全体の、あるいは自らの業務の中に課題を見出させ、統計的手法を使うなどして分析し、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」の改正においては、教員及び事務職員等からなる教育研究実施組織の編制について、教員と事務職員等の関係が一体的に規定され、教職協働実質化の促進により一層の教育研究活動の質向上が期待されており、「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・能力向上への取り組みをより一層強化する。

4－4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

（1）4－4 の自己判定

「基準項目 4－4 を満たしている。」

（2）4－4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

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

あわせて、令和 4（2022）年には、関西圏のダイバーシティの推進と全国への情報発信を行い、研究環境整備、研究力向上、女性管理職への登用促進などに取り組んでいる奈良女子大学などを中心とした「関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク」に本学も参画機関として参加し、女性研究者が連携機関の研究者や技術者などと新たな共同研究を立ち上げることや課題の発掘・計画提案などを目的とした異分野交流会などの関西圏女子大学連携プロジェクトについて、学内周知を行っている。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では規程に基づき、公的資金による研究費の使用ルールやそれに伴う責任、実際に不正行為と判断される事例などの理解を深め、適切な研究実施への意識を高めるため、また、研究活動における不正行為を未然に防止し、公平な研究活動を推進するために研究者の倫理規範の向上を目的として、研究倫理・コンプライアンス研修を毎年度実施している。この研修会は所属教員及び公的研究資金の事務に携わる職員全員に対し、受講を義務付けている。令和 4（2022）年度は、前述のように令和 4（2022）年 7 月 28 日～8 月 25 日の間、Web を活用したオンデマンド型の研修を実施した。あわせて、研究倫理意識の向上や不正行為の防止を目的として、所属教職員、学生に向けて、ポスター掲示により、啓発活動を実施している。

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

4-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では、上述の専任教員全員に支給する個人研究費以外の研究活動への資源の配分として、学長裁量経費による、特別研究助成費の制度がある。特別研究助成費は「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程」第 1 条で「専任教員の教育、又は学術・研究活動を更に充実させるため、教育・研究上及び本学教育の振興に有意義と認められ

るもので、その成果に十分な見通しが得られるものに対し、交付する」と定められており、本学専任教員が自由に研究テーマを設定し、申請できる研究助成の制度である。具体的内容としては、「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則」に定めるとおり、「申請区分 A」は申請額の上限を 200 万円とし、

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

以上の a～c のいずれか区分にて応募することとしている。また、「申請区分 A」に当てはまらない研究課題については、「申請区分 B」として申請額の上限 50 万円で申請を可能としている。

申請された研究課題は、学術研究委員会において評価作業を行い、その評価結果を参考に、学長が採択する研究課題を決定しており、令和 4（2022）年度の特別研究助成費の申請状況・採択結果は、申請件数 13 件で、そのうち 5 件を採択した。

(3) 4-4 の改善・向上方策の提案

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

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

【基準 4 の自己評価】

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

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

職員の資質・能力の向上に関しては、平成 27（2015）年度のキャンパス統合を契機として平成 26（2014）年か 3 年の期間を区切りながら計画的に各種の研修を実施してきている。ただ、令和 2（2020）年度からについては、折からの新型コロナウイルスの

感染症拡大への対応に追われ、遅滞ぎみであったことは免れないが、本学の使命達成に貢献できる職員への成長を促すべく、今後さらに効果的な研修の実施を推進していく。

研究支援については、専任教員に対する研究室の準備や個人研究費の支給などによって研究支援に努めている。一方、不正行為を防止し適切な研究を推進するよう、各種規程を整備するとともに、研究倫理・コンプライアンス研修を毎年度実施し、啓発活動にも努めることで、研究倫理の確立と厳正な運用に意を用いている。それに関連して、科学研究費助成事業（科研費）の申請および採択についての FD 研修会を開催し、互いに申請書を検討し合うシステム（科研費プレビュープロジェクト）スタートした。結果的に参加した教員が採択され、全体としての採択数が前年令和 3（2021）年度より増加した。さらにその在り方を充実させていく予定である。

さらに、特別研究費助成制度を設けて、積極的な研究活動への物的な資源配分についても実施している。そこでは、科学研究費などの学外補助金に申請する研究課題についての枠を設けており、外部資金導入へのインセンティブも図るようにしている。

以上のような点から、基準 4 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

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

令和 2（2020）年度末に自主的ガイドラインとして日本私立大学協会憲章「私立大学版ガバナンス・コード」をもとに、「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定し、令和 3（2021）年度に第 1 回目として、その遵守及び取り組みの実施状況について点検（令和 4 年 1 月 31 日付）を行い、実施（適合）状況を公開した。令和 4（2022）年度は、第 2 回目の点検（令和 5 年 2 月 1 日付）を行い、実施していないとした 2 点については次年度には確実に実施するとして、学園ホームページにて公表した。

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

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

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

現在の「第Ⅲ期中長期計画（令和 2（2020）年度～令和 6（2024）年度）」は、より長期的な視点でのビジョンが必要であるとの認識のもとに策定した長期ビジョン「Shoin Vision 2030」の達成に向けた前半の具体的な行動計画として位置付けている。長期ビジョン「Shoin Vision 2030」は、学園全体で一つの方向を目指し、新たな時代において学園のブランドを再構築することを課題としている。そこにおいては、建学の精神へ立ち返り、「樟（くすのき）のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』」をブランドコアとして再定義した。

また、中長期計画の内容は、年度ごとのアクションプランとして具体の行動計画に落とし込み、令和 4（2022）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 4（2022）年度事業の達成度評価、及び中長期計画全体における進捗状況を令和 4（2021）年度事業報告書に取りまとめた。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

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

人権への配慮については、「学校法人樟蔭学園ハラスメントの対応に関する規程」「人権侵害（ハラスメント）防止のための指針」に基づき、ハラスメント全般の防止に努めている。毎年教職員を対象とした人権研修も実施し、人権への配慮に努めている。令和 4（2022）年度は「インターネットにおける人権侵害」をテーマとする研修会を実施した（令和 4（2022）年 9 月 22 日）。なお、ハラスメント関連の規程や指針において、ハラスメント相談員は各設置校の校長及び法人本部事務局長において指名するとあるが、現在人選ができていないことについて、10 月に受審した認証評価において指摘を受けたので、次年度早々に人選し学内周知するとした。

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」「海外における事故等緊急事態対応マニュアル」を整備し、安全への配慮も行っている。危機管理対策の一つとして、総合警備保障株式会社（ALSOK）の安否確認システムを導入しており、備蓄品の管理も適切に行っている。なお、令和 6（2024）年 4 月には備蓄品の多くが賞味期限となるので、今の段階から更新について検討していく。

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 94.7%）、秋期にストレスチェックを実施して（受験率 76.6%）、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。

令和 4（2022）年度は、前々年度、前年度に引き続いて新型コロナウイルス感染症拡大対策に取り組み、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応対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拡大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、緊張感をもって対応した。

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

(3) 5-1 の改善・向上方策の提案

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

さらに、大学を取り巻く環境の激しい変化にも対応できるよう、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）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 11 条において、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、また、第 18 条第 2 項において「理事会は、この法人の業務を決定し、理事の職務の執行を監督する」と定め、明確に理事会を最終的な意思決定機関として位置付けており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、機動的な意思決定ができるよう、理事会を毎月（8 月除く）開催し、法人ならびに設置学校に関する重要事項を審議している。令和 4（2022）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（意思表示書提出者延べ 3 人を含む）した。

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

理事会の運営については、「寄附行為」第 18 条に則り、事前に会議に付議すべき事項を書面により通知し、監事出席のもと適切に行った。また、「書面をもって、あらかじめ意思を表示したものは、出席とみなす」といった措置が「寄附行為」第 18 条第 11 項に定められているが、11 月理事会において、次年度理事会開催日程をあらかじめ提

示しており、令和 4（2022）年度は全理事が全理事会に出席した。

(3) 5-2 の改善・向上方策の提案

「私立学校法の一部を改正する法律」が、令和 5（2023）年 5 月に公布された。改正のポイントについて正しく読み取り、また改正に係る動向に引き続き注視し、法に沿うよう寄附行為改正の準備を進めていく。特に、令和 7（2025）年 4 月に改正法施行後の理事や評議員については、その構成要件も大きく見直しが必要となることから、これより、理事、評議員の任期、選任手続き等について、細かくシミュレーションしていく。

また、「学校法人樟蔭学園理事職務内規」については、認証評価の实地調査時に、「寄附行為」における理事及び理事長選任に関する規程と「理事職務内規」で定める規定とに齟齬があるとの指摘を受け、正確な規定とするよう改正を行ったが、理事会や評議員会の欠席者が提出する意思表示書の取扱い及び学外評議員の出席率向上に対する方策については引き続き検討を行う。

一方、「Shoin Vision 2030」における「第Ⅲ期中長期計画」の着実な実行によって、学園の財務基盤強化に努める必要があることは認識しており、理事会の機能強化により財務改善を行う。

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、法人本部事務局長を構成員とする学長室会議

（月 2 回開催）で協議確認し、部館長会（月 2 回開催）で審議した。学長室会議の構成員に法人本部事務局長、部館長会には事務局の部長級も含まれていることから相互チェックの機能性が保たれている。また、教授会にも管理部門として法人本部事務局長（大学事務部部長）、法人事務部部長（企画調査部部長）も出席し、意思疎通と連携を適切に行える仕組みをとっている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

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

監事の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 5 条において監事の人数、第 7 条において選任の要件や手続きを定め、適切に運用している。また、「寄附行為」第 15 条において監事の職務を定め、さらに、監事による監査が適正かつ有効に行われ、学園の教育研究機能の向上と財政の基盤確立などに寄与することを目的として、「樟蔭学園監事監査規則」を制定し適切に運用している。監事の理事会、評議員会への出席状況は適切であり、令和 4（2022）年度全ての理事会、評議員会へ出席した。また、内部監査を一層充実させるべく、令和 5（2023）年度より教学監査の実施方法を見直して取り組む予定としており準備を進めている。

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 26 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 4（2022）年度の評議員の評議員会への出席状況（意思表示書提出者のべ 8 人含む）は 90.5%と良好であり、出席できない場合は、あらかじめ「意思表示書」により意思表示ができることとしている。

評議員会の運営については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 21 条に則り適切に行った。また、理事長は評議員会への諮問事項を定めた「寄附行為」第 23 条に則り、予算及び事業計画をはじめとする法人の業務に関する重要事項について、あらかじめ評議員会の意見を聴いた上で、理事会で審議決定した。令和 4（2022）年度決算及び実績の報告については、会計年度終了後 2 か月以内に理事会における決議を経た後、評議員会に報告し、その意見を求めた。

（3）5-3 の改善・向上方策の提案

大学においては、令和 4（2023）年度から、部館長会を大学の意思決定の中核機関として明確に位置付けし直したことにより、令和 6（2024）年度には大学協議会を廃止して、さらに意思決定の迅速さ、強固さを実現していく。それにあたって、改めて今後の諸会議間の流れについて、課題が生じないか等を検証していく。

法人においては、改正私立学校法をよく理解した上で、今後の在り方として、執行（理事会）と監視・監督（評議員会）の役割分離を考え、相互にけん制しあいながらも

建設的に協力し、議論しあえるよう、法人の管理運営のアップデート、及びアップグレードを図っていく。法人の管理運営を継続して適切に行えるよう対応していく中で、学長・校長の権限を最大限尊重しつつ、設置する学校の教育研究の発展に向け、経営と教学の協調を図りながら、運営基盤の強化、教育の質の向上、運営の透明性の向上という責務を果たす。

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

法人全体で、長期ビジョン「Shoin Vision 2030」の達成に向けて「第Ⅲ期中長期計画」を策定している。この中長期計画では、計画最終年度末における数値目標や在りたい姿を設定して、そこに至るプロセスとして各年度のアクションプランを立て、評価を行いながら計画の追加・変更などの修正を行うことで、年次的に推進している。財務運営についても法人全体で行っており、中長期計画に基づいて 5 か年度の事業活動収支計画を立て〔資料 5-4-1〕、各年度における指標を設定して、予算管理を行っている。令和 4（2022）年度予算まで経常収入に対する大科目の構成比率により各部署へ予算配分を行っていたが、目標達成がままならない現状での収支状況を検証し、令和 5（2023）年度予算策定から修正できるよう、令和 4（2022）年度に問題点の見直を行った。

収入の管理については、法人全体の事業活動収入のうち大学の事業活動収入が大きく占める中、大学の財務の健全化が法人全体の財務運営において極めて重要となる。したがって、事業活動収入の大半を占める納付金収入を安定的に維持していくために、学生募集に注力するとともに、学修者目線に沿うべく教育内容そのものの魅力化に注力している。また、支出の多くを占める人件費の抑制は必須となっており、人員体制も含めた上で、人件費の在り方について、経営戦略本部会議を通じて見直しの検討を行うなどしている。近年、「運用資産－外部負債」はプラスに転じているとはいえ、「運用資産－外部負債」の動向を決定する大きな要因の一つは校舎など施設・設備の更新投資であるので、いつ、どのくらいの支出が必要となるのか、またその際の法人の財政状態はどうなっているのかなどについてある程度の予測を立てるためにも、施設・設備の整備などについては、より詳細な 5 か年計画を作成して、毎年度収支の状況なども見た上で、計画を変更、更新などしている。

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Ⅱ期中長期計画」より、収入に見合った支出を構造化することで、経常収入に見合う予算配分により収支バランスを確保する方法に改め、令和 2（2020）年度からの

「第Ⅲ期中長期計画」では学生生徒数の目標達成値を掲げて、支出の範囲を数値管理し予算の算出を行っていたが、実際の目標値達成状況は〔表 5-4-1〕に示す通りであり、目標値に届いていない。

〔表 5-4-1〕 学生生徒数の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
中・長期目標(a)	3,923人	4,039人	3,729人	3,832人	3,960人
5/1現在人数(b)	3,784人	3,764人	3,766人	3,633人	3,397人
差(b)-(a)	△ 139人	△ 275人	37人	△ 199人	△ 563人

令和 4 (2022) 年度については、本学園全体の財務において、企業会計という経常利益にあたる経常収支差額は、マイナス 191,763 千円となった。令和 3 (2021) 年度については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて入学生が大きく減少し、マイナス 243,549 千円だったため、令和 4 (2022) 年度はマイナス幅が縮小した〔表 5-4-2〕。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 4 か年度連続でプラスとなり、運用資産が外部負債を上回る幅が年々拡大している。

貸借対照表をみると、長期的な財務の健全性をみる純資産構成比率（純資産÷（総負債+純資産））は 76.5%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い、他人資金とのボーダーである 50%を基準とするならば、十分上回っており、危機的状況ではない。また、短期的な財務の健全性をみる流動比率（流動資産÷流動負債）は、短期的に一番重要視したい指標で、247.8%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。

〔表 5-4-2〕 経常収支差額の推移

単位 千円

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
大 学	187,580	63,023	256,985	△ 34,417	△ 9,109
法人全体	△ 50,058	△ 161,828	△ 6,994	△ 243,549	△ 191,763

収入確保・増加策の寄付金においては、毎年度、約 24,000 千円から約 47,000 千円の寄付金を得ている。令和 4 (2022) 年度は、3 年振りに「ホームカミングデー」を開催し寄付金額が増額している。また、平成 24 (2012) 年度に、本学の教育・研究の発展向上や学校運営にかかるコスト引き下げなどの効率化を図るため本学 100%出資の会社「樟蔭エンタープライズ株式会社」を設立し、その出資会社からの寄付により毎年度、約 17,000 千円から 21,000 千円の収入を得ており、令和 4 (2022) 年度は

16,800千円の収入を得た〔表 5-4-3〕。

〔表 5-4-3〕 任意寄付金収入の推移

単位 千円

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
卒業生・保護者・教職員 他	41,887	47,133	31,265	24,412	38,760
樟蔭エンタープライズ(株)	19,000	21,000	17,500	16,800	16,800
合計	60,887	68,133	48,765	41,212	55,560

補助金においては、採択制の補助金（特別補助金など）に対し、積極的に申請を行っている。過去には経常費の特別補助金以外に、文部科学省が実施している「私立学校情報機器整備補助金」及び「私立学校施設整備補助金」が採択されたが、令和4（2022）年度は、当該補助金収入はなかった〔表 5-4-4〕。

〔表 5-4-4〕 大学主な補助金収入の推移

単位 千円

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
経常費(特別補助)	21,910	9,345	21,925	13,011	11,163
私立学校施設整備補助金	—	—	—	94,041	—
私立学校情報機器整備補助金	—	—	5,739	—	—
合計	21,910	9,345	27,664	107,052	11,163

受託事業収入は、教員の研究に対する民間企業などからの受託研究費や（財）神戸市産業振興財団・大阪市子ども青少年局との委託契約による委託料などである。受け入れ状況については、受託研究費がやや減少の傾向にあるが、その他はここ数年、安定的に確保され教員の研究に寄与している〔表 5-4-5〕。

〔表 5-4-5〕 大学受託事業収入の推移

単位 千円

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
受託研究費	7,226	9,945	7,283	5,915	5,284
(財)神戸市産業振興財団	5,000	1,150	1,150	1,150	1,150
大阪市子ども青少年局	7,491	7,560	7,630	7,630	7,644
その他	780	610	0	0	164
合計	20,497	19,265	16,063	14,695	14,242

また、科学研究費補助金への積極的な応募により採択件数も毎年度、20件前後採択され外部研究資金の獲得が行われており、令和4(2022)年度は19件採択され、11,887千円の外部研究資金を獲得した〔表5-4-6〕。

〔表5-4-6〕大学科学研究費補助金の推移

単位 千円

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
採択件数	25件	22件	24件	19件	18件
直接経費	10,690	13,727	24,738	8,672	8,994
間接経費	3,207	4,118	7,421	2,572	2,698
経費 合計	13,897	17,845	32,159	11,244	11,692
厚労科研,AMED等採択件数	1件	3件	4件	2件	1件
厚労科研,AMED等直接経費	1,100	4,072	4,287	2,301	150
厚労科研,AMED等間接経費	330	504	1,241	690	45
厚労科研,AMED等経費 合計	1,430	4,576	5,528	2,991	195
採択件数 総計	26件	25件	28件	21件	19件
経費 総計	15,327	22,421	37,687	14,235	11,887

(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た。よって、現実には即していない予算管理は改めるべきと考え、全体配分において、これまでの杓子定規的な一律計算に抛らず、令和5(2023)年度予算からは、予算年度の前々年度(予算策定時の前年度)実績をベースに、経常収支差額損益分岐点を意識しながら、必要な部門への増額等の調整機能を持つ予算制度に組み替え、収支のバランスが確保できるよう考え方を改めた。また、施設・設備の5か年計画の収支を見ながら変更し、収入に見合った計画を策定する。

財政基盤の安定化を図るため、部門ごとの収支を重視しつつ、学園全体の収支構造を改善し、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」をプラス転換させていくことが最大かつ喫緊の課題である。ただし、大幅な支出の減額は、教職員の士気の低下や教育レベルの低下に繋がり、ひいては学生確保にも影響をおよぼすこととなるため、学生生徒の入学者数の目標値を掲げ安定した学生生徒の確保に向けた入試制度・広報体制を整備し、安定的な学生生徒等納付金収入の確保を図りながら中長期計画を推し進めることが重要と考える。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

予算の編成については、3月に当初予算を編成、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月に第一回補正予算を編成、年度末に最終補正予算を編成して、学校法人会計における予算の重要性の認識にもとづき、承認された予算の範囲内において教育研究活動を行うように努めている。また、作成手順等を常時更新し、書面にて確認できるよう心掛けている。

令和元（2019）年度に会計システムを見直し、会計処理の効率化を行った。予算については、「学校法人会計基準」の計算書類に準じた形式の勘定科目別予算と、経費を中心とした各部署の業務目的別予算の2本立てとなっており、勘定科目別予算の管理は法人事務部経理課が、業務目的別予算の管理は各学校部門の予算管理担当部署（IR・教育調査課など）が行っている。

予算の執行については、所定の手続き（各学校部門の予算管理担当部署の承認（システムによる電子承認及び書面承認））を経て執行した。有価証券等の高額な購入及び売却が発生する際は決裁記録が残るよう対応を行った。

会計処理については、法人事務部経理課に集積された予算執行に関する全ての情報（振替伝票・支払申請書・証憑書類など）に基づいて、「学校法人会計基準」及び「学校法人樟蔭学園経理規程」などに準拠し、公認会計士の指導・助言を受け、正確に行った。

会計監査については、公認会計士（独立監査法人）と監事による監査を実施した。公認会計士による監査の実施状況は、〔表 5-5-1〕のとおりであり、監査の概要は、通常監査において、経理担当者及び各担当者よりのヒアリング実施、各取引の内容把握、取引を抽出しての会計伝票及び証憑書類との照合が行われ、期末監査において、現金預金及び有価証券などの実査が行われ、計算書類の各勘定科目について、その実在性、正確性及び表示の妥当性が確認された〔表 5-5-1〕。

〔表 5-5-1〕 公認会計士による監査の実施状況

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
日数（延べ）	23日	19日	19日	19日	16日
人数（延べ）	88人	64人	50人	59人	51人

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。

令和4（2022）年度の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、令和5（2023）年度には、経理課が中心となって、学校法人会計をテーマとした研修を実施する。

【基準5の自己評価】

法人及び大学の使命・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、PDCA サイクルが適切に機能するよう、計画の実施に必要な環境・条件を整え、経営の規律と誠実性を維持し、継続的に努力している。

理事会の機能については、「私立学校法」に基づき「寄附行為」に定め、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に運営している。

法人及び大学の管理運営の円滑化と相互チェックについては、法人の経営戦略本部会議や、大学の学長室会議、部館長会、大学協議会などを通じて、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を行うと同時に、相互チェックが行われている。また、監事の理事会及び評議員会への出席や、学校法人の業務監査を通じて適切に機能している。

財政基盤と収支については、「運用資産－外部負債」のマイナスは改善するに至っている。「第Ⅲ期中長期計画」（2020 年度から 2024 年度）の財務計画は、財政基盤の安定化を図るため、もう一つの指標である経常収支差額のマイナスを改善し、黒字化を目指すこととしている。

会計については、「学校法人会計基準」及び「学校法人樟蔭学園経理規程」などにより、適切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 4 (2022) 年度に関しても『2021 (令和 3) 年度自己点検・評価報告書』を作成している。

また、令和 4 (2022) 年度は、日本高等教育評価機構による認証評価を受審した。その過程で、令和 4 (2022) 年度からは、事務組織においては企画調査部を設けて、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な支援体制をいっそう強化している。特に、IR・教育調査課は、大学における組織の改編や会議体の位置付けの見直しなどにより規程と実態との間に相違が生じていないかどうかを一元管理し、内部質保証を確立するための統括部署として機能している。

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。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作っていく。

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 を主管とする企画調査部 IR・教育調査課の職員で構成し、原則、毎月第 2 木曜日に開催している。令和 4（2022）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。

6-3-① 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

「基準項目 6-3 を満たしている。」

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〔表6-3-1〕。

図1 評価体制の概要

理事会

指示

法人本部事務局

全学
点検・評価会議
(部館長会)

連携

データ

教学IR委員会

フィードバック

大学院
人間科学研究科
点検・評価会議

大学院研究科・各学部
点検・評価報告書

各学部
点検・評価会議

自己点検・評価報告書

自己点検・評価委員会

点検・評価会議 外部評価委員

(3) 6-3 の改善・向上方策の提案

- 70 -

手続きを運営し、その検証を行う。

【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。

認証評価受審およびその結果から明らかになった問題点の解消・解決に向けて具体的な取り組みも計画され始めている。

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。