

2020（令和2）年度  
点検・評価報告書

（2021年度大学評価申請用）

神戸海星女子学院大学

# 目 次

凡例等	i
序章	1
本章	
第1章 理念・目的	5
第2章 内部質保証	12
第3章 教育研究組織	22
第4章 教育課程・学習成果	28
第5章 学生の受け入れ	51
第6章 教員・教員組織	63
第7章 学生支援	72
第8章 教育研究等環境	83
第9章 社会連携・社会貢献	91
第10章 大学運営・財務	
10.1. 大学運営	97
10.2. 財務	113
終章	118

## 凡 例 等

- ① 神戸海星女子学院大学を「本学」とし、学校法人海星女子学院を「本学院」とする。ただし、規程等の名称については、「神戸海星女子学院大学」及び「学校法人海星女子学院」を省略する。
- ② 現代人間学部 英語観光学科を「英語観光学科」、現代人間学部 心理こども学科を「心理こども学科」とする。
- ③ 本報告書における用語については、以下のとおりとする。  
「学習／学修」：本文中においては、「点検評価項目」等を除き、原則「学修」とする。
- ④ 本報告書における年号表記については、「資料名」等を除き、原則、「西暦(和暦)年」とする。
- ⑤ 本報告書の根拠資料については、原則、初出の順で資料番号を採番する。
- ⑥ 本報告書における根拠資料として使用しない「必ず提出が求められる資料」は、根拠資料各章末尾で採番する。
- ⑦ 本報告書においては、表記を簡素化するために、以下のとおりとする。

本報告書における表記(原則)	名称等
A P	アドミッション・ポリシー (入学者受入方針)
A V	AV (audio/visual)、オーディオ・ビジュアル
CAT	CAT、目録所在情報システム
CiNii	NII 学術情報ナビゲータ[サイニィ]、CiNii
COVID-19	新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)
C P	カリキュラム・ポリシー (教育課程の編成・実施方針)
D P	ディプロマ・ポリシー (学位授与の方針)
F D	ファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development)
G. P. A.	Grade Point Average (G. P. A.)
G Suite	G Suite (現 Google Workspace)
ICT	Information and Communication Technology、 情報通信技術
IoT	Internet of Things、モノのインターネット
I T	Information Technology、情報技術
Meet	Google 提供のビジネス会議サービス
OPAC	Online Public Access Catalog、オンライン蔵 書目録
S D	スタッフ・ディベロップメント、 Staff Development

SLAP	株式会社クシム提供の e ラーニングシステム
SNS	Social Networking Service、ソーシャルネットワーキングサービス
Zoom	Zoom 提供のビデオ会議サービス

## 序 章

### 0.1. 沿革

神戸海星女子学院大学の設立母体は、1877（明治 10）年に生涯を教育と福祉の奉仕活動に捧げたフランス人修道女シスター・マリ・ド・ラ・パシオンが設立したカトリック女子修道会「マリアの宣教者フランシスコ修道会」である。

1898（明治 31）年 10 月 19 日、マリアの宣教者フランシスコ修道会の 5 人の修道女たちは、キリストの愛の福音を告げるために日本に派遣された。修道女たちに与えられたミッションは、「人々に善を行うために最初から土地の言葉を学び、日本人のように生活するように努め…熊本のハンセン病患者の方々へのお世話」から始まった（資料 0-1）。翌 1899（明治 32）年、小倉の陸軍第 12 師団の軍医として小倉に赴任してきた森鷗外の目に映った修道女たちの献身的な活動の様子は、『小倉日記』にも 1899（明治 32）年 9 月 28 日の日記として、次のように描かれている。

「別に本妙寺畔の救療院あり。加特力教「フランシスカアネル」派 Franciscaner Ordon の仏蘭西女子数人の経営に成る。医学あるものにあらずと雖、間と薬を投ず。その功績賞するに堪へたるものあり。」（森鷗外『小倉日記』）

修道女たちは、その後も明治、大正、昭和年間へと移る時代の変化に対応すべくミッションを変えながら、より一層、人々のために、社会に奉仕していた。戦後の混乱期においては、日本における女子教育をその重要なミッションとして、建学の精神として「真理と愛に生きる」を掲げ、キリスト教的価値観を土台とする全人教育の実現を果たすべく、まず 1951（昭和 26）年 3 月、学校法人海星女子学院の設立認可を得、現在の地（兵庫県神戸市灘区青谷町）に小学校、中学校及び高等学校を開設した。引き続いて、1952（昭和 27）年には兵庫県西宮市に幼稚園（マリア幼稚園）を併設した（資料 0-2）。

マリアの姿が教育の土台でもあり、理想でもある一つのカトリック学校として出発した本学は、その後、1955（昭和 30）年に海星女子短期大学として英語科（40 名）を、1962（昭和 37）年に英語科入学定員増（50 名）とともに、家政科（50 名）を新設した（資料 0-3、資料 0-4、資料 0-5）。そして、この短期大学英語科を発展的に解消し、1965（昭和 40）年に神戸海星女子学院大学文学部。（英文科（40 名）、仏文科（40 名））を開設した（資料 0-6）。

1998（平成 10）年には、カリキュラムの内容をより適切に表すために、英文学科を英語英米文学科（40 名）、仏文学科をフランス語フランス文学科（40 名）に名称変更をした（資料 0-7）。また、1999（平成 11）年には短期大学を発展的に解消し、その収容定員 200 名を大学英語英米文学科（90 名）に移した（資料 0-8）。

2004（平成 16）年 4 月 1 日には「マリアの宣教者フランシスコ修道会」が学校経営から退き、カトリック的教育を教授するカトリック校として、建学の精神を「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」と表現をよりわかりやすく改め、新しい歩みをはじめた。物質的な価値を重視しがちで、現実的価値観に重きを置く傾向がある社会の中で、カトリック的人間観を学び、人間についての理

解を重ねていくうちに精神的な世界の価値の重要性に目を開き、支えを求める人々と共に生きようとする広い視野をもつ成熟した女性を育成することをあらためて確認した。開設以来、文学部のみ単科大学として、語学の学修を基礎に、各々の言語圏における文学文化を学び、人間的成熟を求め、人と社会に仕えることを目指すという英語英米文学科（英文学科）、フランス語フランス文学科（仏文学科）の2学科構成であった。

しかしながら、21世紀を迎える頃からの社会の急激な変化と女性の社会での立場の変化により、女子大学における学問の専門分野が多様化し、それに対応する必要性が生まれた。本学の理念・目的を土台にし、言語を中心とした文学・文化研究だけではなく、人間を包括的に理解し、それを社会的行動として実践する一層広範囲な学際的研究と教育を目指して検討を重ねた結果、2004（平成16）年に、言語を土台とした文学・文化だけではなく、より学際的な教育と研究の取組みが必要であると考え、英語英米文学科（130名）及びフランス語フランス文学科（40名）を改組転換して国際英語メディア学科（100名）と心理こども学科（70名）の2学科とした（資料0-9）。国際英語メディア学科では、国際語としての英語の実践力とコンピュータをはじめとするマルチメディアに関する素養を備え、国際ビジネスや中高の英語教育に貢献できる人材を育成、心理こども学科では、心理学の素養を有し、子どもだけでなくその保護者にも寄り添うことができる保育士や幼稚園教諭、小学校教諭を育成することを目指した。

さらに、2008（平成20）年に、女性のキャリア志向の高まりという社会のニーズに応えるため、国際英語メディア学科を英語キャリア学科（50名）、観光ホスピタリティ学科（50名）の2学科に再編し、心理こども学科（70名）とで3学科構成となった（資料0-10）。英語キャリア学科は、国際語としての英語の実践力を用いて、国際ビジネスや中高の英語教育に加え、小学校での外国語の教科化を見据えて、児童英語教育にも貢献することができる人材の育成を目指し、観光ホスピタリティ学科は、ホスピタリティ精神を持って観光業界やサービス産業の分野に貢献できる人材の育成を目指した。また、理念は変わらないが、文学部では包摂できない多様な学問分野を含むため、学部名を文学部から現代人間学部に変更した。

21世紀に入って以降の学生募集は厳しく、2011（平成23）年には心理こども学科の定員減（70名→50名）を実施した（資料0-11）。さらに、英語キャリア学科及び観光ホスピタリティ学科に再編した学科の定員確保が難しく、2012（平成24）年には、観光ホスピタリティ学科の募集を停止し、英語キャリア学科及び観光ホスピタリティ学科の教育の相乗効果を図るべく英語キャリア学科は観光ホスピタリティ学科の教育を継承し、これからの社会のニーズにまさに応えられる「英語」と「観光」を融合した学科とした（資料0-12）。2013（平成25）年には英語キャリア学科の定員減（50名→45名）を実施することになる（資料0-13）。また、元来、英語科の中に観光系の内容を含んでいたこともあり、2014（平成26）年には英語キャリア学科を英語観光学科に名称変更し、現在、本学は、現代人間学部英語観光学科（45名）及び心理こども学科（50名）の2学科で構成されている（資料0-14）。

## 0.2. 本学の自己点検・評価活動の経緯

### 0.2.1. 認証評価制度前

1991（平成3）年6月に大学設置基準が「自己点検・自己評価」の実施の努力義務化を定

め、本学が自己点検・評価の準備に入ったのは翌1992（平成4）年であった。その後、検討を重ね、1994（平成6）年12月、自己点検・評価活動を行うための体制を整えるために、「自己点検・評価規程」及び「自己点検・評価委員会」を制定した。

翌1995（平成7）年から、第1次自己点検・評価活動に取り組み、その成果を、3年後の1998（平成10）年3月に『現状と課題—自己点検・評価報告書』として公表した。そして、1998（平成10）年4月に第2次自己点検・評価委員会を組織し、自己点検・評価活動を開始した。

そのようななか、1999（平成11）年9月の改正大学設置基準は、大学の自己点検・評価を義務化し、その結果を学外者による検証を努力義務とした。これを受け、本学は、2002（平成14）年6月、大学評価にかかる相互評価を大学基準協会に申請し、翌2003（平成15）年3月大学基準協会から「相互評価」における適格認定を受けることとなった。そして、同年6月には、その結果を『自己点検・評価報告書（第2版）（専任教員の研究業績一覧表含む）』として公表した。さらに、2006（平成18）年7月、「相互評価」において助言を付された事項についての「改善報告書」を大学基準協会に提出し、その結果、2007（平成19）年3月大学基準協会から「助言・勧告を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んでいることを確認でき、また、多くの項目についてのその成果も満足すべきものである」との結果を受けた。

### 0.2.2. 第1期認証評価

2009（平成21）年度に第1期となる認証評価を受け、「適格認定」との通知を受けた。ただし、認定の期間を5年間とするものであった。その認定期間の短縮要因は、「学生の受け入れ」及び「教員組織」にかかる改善勧告によるものであった。

### 0.2.3. 第2期認証評価

2014（平成26）年度に第2期となる認証評価を受け、「神戸海星女子学院大学に対する大学評価（認証評価）結果」として、「適格認定」との通知を受けた。

「大学に対する提言」においては、「長所として特記すべき事項」として、「理念・目的」及び「社会連携・社会貢献」の2点、「努力課題」として、「教育内容・方法・成果」、「教育研究等環境」及び「管理運営・財務」の3点、また、「改善勧告」として、「学生の受け入れ」1点が示された。

これらの課題に対応するため、本学は、2015（平成27）年4月1日、大学教育の質向上を図ることを目指し設置した「大学改革運営会議」に、「大学評価」における第3期認証評価に向けて内部質保証システムの構築を図るために、本学の「理念・目的、教育研究組織及び管理運営の適切性を検証する」（大学改革運営会議規程1条）という目的を加え、本学の「内部質保証の統括推進組織」（内部質保証規程2条3項）と位置付けた。

このように「内部質保証の統括推進組織」である「大学改革運営会議」を中心に、内部質保証を図るための学内組織体制のもと、毎年、各学科及び各委員会が目標を設定し、内部質保証を図るべくPDCAサイクルに基づく自己点検・評価を行っている。

まず、各学科及び各委員会が当該年度の自己点検・評価目標を設定し、当該年度中定期的にその進捗状況を点検・評価する。年度末には、自己点検・評価委員会が全学的なPDCAサイクルを回し点検・評価する。次に、その結果について外部評価委員会が点検・評価を行

う。これらを踏まえ、自己点検・評価委員会が最終的に「自己点検・評価報告書」をとりまとめ、その結果を改善に向けた方策とともに大学改革運営会議に報告している。そして、FD及びSD研修の一環として、各年度の「自己点検・評価報告書」に基づく報告会を行い、今後の改善課題について専任教職員全員の共通理解を図り、次の自己点検・評価作業へとつなげている。

このような取組みを経て、2018（平成30）年7月には、「努力課題」3点及び、「改善勧告」1点に対する「改善報告書」を提出し、翌2019（平成31）年4月に、「今後の改善経過について再度報告を求める事項 なし」との「改善報告書結果」を受けた。

#### 0.2.4. 第3期認証評価

今回、第3期となる認証評価を受審するにあたり、内部質保証システムの実質化を図るよう努めた。詳細は、第2章において後述するが、とりわけ、「自己点検・評価規程」の規定をめぐっては、「(自己点検・評価) 委員会は、必要に応じて学長が招集し、その議長として議事の運営に当たる」（自己点検・評価委員会程4条）とする一方で、「委員会は、各評価単位から提出された自己点検・評価を検証し、改善の方向性を学長に報告する」（自己点検・評価委員会程6条）としており、自己点検・評価委員会の議長（委員長）である学長が、同委員会が行った点検・評価の結果を学長に報告するという、自己点検・評価活動が形骸化しかねない課題を胚胎していた。そこで、この規定の内容を修正し、「自己点検・評価委員会」の委員長について、「委員会は、必要に応じて委員長が招集し、その議長として議事の運営に当たる」とする規程に改定し、内部質保証システムを有効に機能させ、内部質保証システムの適切性の向上を図るよう努めた。

同時に、本学は、入学定員充足、収容定員充足を果たし、安定した大学教育・大学経営を図ることはもとより、120有余年前にミッションとして彼の地・日本でのハンセン病患者の方々への世話など奉仕活動を行った修道女たちの思いを変わらず継承しているのかを自ら問い続けている。



## 第1章 理念・目的

### 1.1. 現状説明

#### 1.1.1. 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1： 大学の理念・目的を踏まえ、学科ごとに人材育成その他の教育上の目的を適切に設定しているか。

評価の視点2： 大学の理念・目的と学科の目的は連関性を有しているか。

本学の設立母体は、1877（明治 10）年に設立された「マリアの宣教者フランシスコ修道会」というカトリックの女子修道会である。創設者のシスター・マリ・ド・ラ・パシオンは、フランスのナント出身の修道女で、「真理と愛に生きる」という言葉を旨に生涯を教育と福祉の奉仕活動に捧げた人物である。この修道会は、1898（明治 31）年、熊本のハンセン病患者の世話をするために5名の修道女（シスター）を日本に派遣したことをきっかけに日本で教育と福祉の分野で活動を始めた。そして、1951（昭和 26）年に学校法人海星女子学院を設立し、修道会の創設者シスター・マリ・ド・ラ・パシオンの精神である「真理と愛に生きる」を学院の建学の精神として掲げ、キリスト教的価値観を土台とする全人教育の実現を目指し、小学校、中学校、高等学校、幼稚園、短期大学（1999（平成 11）年に募集停止）を設置した後、1965（昭和 40）年に大学を開設した（資料 1-1 p. 11）。

2004（平成 16）年にマリアの宣教者フランシスコ修道会は学校法人海星女子学院の経営から退いたが、海星女子学院は変わることなく、学院設立時の建学の精神である「真理と愛に生きる」を旨に「託された一人ひとりを神から愛されたかけがえのない存在として大切にしていねいに育て」、「互いに違いを認め、富ませ合うことのできる信頼とどのような困難にあっても希望を失わずに生きぬく精神力をもち『隣人を自分のように愛する』ことができる人に」育てるという姿勢を持って「小規模であることを大切に」「互いのかかわりを深めながら成長しあい」「知・情・意のバランスのとれたたくましい女性を育てることを」目指している（資料 1-2 p. 26～27）。

この学院の建学の精神及び教育目的に則り、本学は、建学の精神及び理念・目的を次のように定めている（資料 1-1 p. 6、資料 1-3）。

#### 建学の精神

真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、  
人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す。

#### 理念・目的

真理を探究して専門分野の学問を学びながら、  
知性と感性を身に付け、  
世界的視野に立って考え、良識をもって判断し行動できる女性、  
また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、  
人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す。

また、本学では、建学の精神及び理念・目的に基づき、本学が育成する人格的素養（本学卒業時に全員が備えておくべき共通の人格的素養）として「KAISEI パーソナリティ」を定めている。これは、下に記すように、ローマ字の KAISEI の各文字から始まる 6 つの英語のキーワード、すなわち、Kindness（思いやり）、Autonomy（自律）、Intelligence（知性）、Service（奉仕）、Ethics（倫理）、Internationality（国際性）で構成されており、これらを併せ持った女性、すなわち、「他者を思いやり、自己を律し、知性と奉仕の精神に富み、正しい倫理観と豊かな国際感覚を持った女性に」なることを目指すものである（資料 1-1 p. 7、資料 1-4 p. 8）。

KAISEI パーソナリティ		
<b>K</b> indness	（思いやり）	他者を思いやり、
<b>A</b> utonomy	（自 律）	自己を律し、
<b>I</b> ntelligence	（知 性）	知性と
<b>S</b> ervice	（奉 仕）	奉仕の精神に富み、
<b>E</b> thics	（倫 理）	正しい倫理観と
<b>I</b> nternationality	（国 際 性）	豊かな国際感覚を持った女性に

上述の本学の建学の精神、理念・目的及び「KAISEI パーソナリティ」を踏まえ、本学では、現代人間学部英語観光学科及び心理こども学科の人材育成及び教育上の目的を次のように設定している（資料 1-1 p. 7）。

図表 1.1. 各学科の人材育成及び教育目的

	英語観光学科	心理こども学科
人材育成	KAISEI パーソナリティを身に付け、英語力及び異文化理解力を生かし、ホスピタリティ精神を持って、ホテル・旅行等の観光業界や国際ビジネスで活躍することができる人材、又は、幼稚園・小学校・中学校・高等学校等の英語教育に貢献することができる人材を育成する。	KAISEI パーソナリティを身に付け、心理学の学びを生かして、子どもだけでなく保護者も支援できる保育士や教師、子どもや子育てにかかわる多様な問題に対応できる人材を育成する。
教育目的	英語によるコミュニケーション能力、異文化理解力、ホスピタリティに関する知識及び実践力を養い、ホテル・航空・旅行等の観光業界や国際ビジネスで活躍するために必要な専門知識及び実践力、又は、幼稚園・小学校・中学校・高等学校等の英語教育に必要な専門知識及び指導技術を修得する。	子どもの心理と発達、保育や幼児・児童教育に関する専門的知識と技能を修得する。さらに現代の子どもの諸問題を多面的に捉えて対処し、保護者も支援できる専門的知識と技能を修得する。

1.1.2. 大学の理念・目的及び学科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：	学科ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的を適切に明示しているか。
評価の視点2：	教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学科の目的等の周知及び公表を行っているか。

1.1.1. で述べた本学の理念・目的は、「学則」第1条に明示している。また、建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」、学科ごとの人材育成及び教育上の目的は、『学生要覧』のほか、本学のホームページにも掲載している（資料1-3、資料1-1 p.6~7、資料1-5【ウェブ】）。

また、本学では、2012（平成24）年にロゴマークを新たに定めるとともに（資料1-6）、本学の建学の精神、理念・目的及び「KAISEI パーソナリティ」をひと言で表す「人を支え、輝く。」というブランドコンセプトを設けた（資料1-7、資料1-8）。また、建学の精神、理念・目的、「人を支え、輝く。」を記したブランディングカードを作成し、教職員及び学生が携行するようにした（資料1-9）。

高等学校や高校生等には、「KAISEI パーソナリティ」の周知を図る目的で2020（令和2）年度の入学試験より「AO入試」の名称を「AO [KAISEI]入試」とし、「入試ガイド」及び「AO [KAISEI]入試」のリーフレットに「KAISEI パーソナリティ」の説明を記載している。そして、この入試の受験を希望する高校生に対してエントリー（予備選考）前に行う事前面談において、高校生への手渡し資料の中に含まれているブランディングカード、「KAISEI パーソナリティ」のカード、「KAISEI パーソナリティ」のクリアファイル、「入試ガイド」、「AO [KAISEI]入試」のリーフレットを用いて本学の建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」、「アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）」（以下、「AP」とする。）、学科の教育内容等について説明している（資料1-8、資料1-9、資料1-10、資料1-11、資料1-12、資料1-13）。

また、本学は、一人ひとりが神から愛されているかけがえのない存在であることを知ってこそ、人を愛し、人を支え、そこに真の幸せを見出すことができるという考えから、小規模であることを大切にし、学生一人ひとりと真摯に向き合い、ときに厳しく、常に愛と熱意を持ってきめ細かに指導するという設立当初からの伝統を受け継ぎ、実践している。この教育を本学の最も誇りとする特長として社会に周知するために、2018（平成30）年度より、

「<sup>ちようこにんずう</sup>“超小人数”教育」のように、「<sup>ちようこにんずう</sup>“超小人数”」（以後、「超小人数」とする。）というキーワードを使用し、大学案内パンフレットに記載したり、広報用の新聞記事に掲載したりしている（資料1-4、資料1-14、1-15、資料1-16）。そして、オープンキャンパスの「オープニングトーク」、高校教員等を対象にした「教員対象入試説明会」、保護者を対象にした「教育懇談会」、「同窓会総会」等での学長挨拶では、「超小人数教育」や「人を支え、輝く。」を用いて本学の教育についての説明を行っている。（ただし、2020（令和2）年度は、COVID-19の影響によるオープンキャンパスの規模の縮小や教員対象入試説明会、教育懇談会、同窓会総

会の中止により、学長挨拶の機会を設けることができなかった。)

新入生に対しては、本学入学予定者に対して入学前の2月～3月にかけて行っている3日程のプレ授業の中の1時間を用いて学長が講師となり、本学の建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」についての授業を行っている(資料1-17)。また、入学式では、学長が式辞において建学の精神及び「KAISEI パーソナリティ」について述べ、入学式後に新入生の保護者に対して行う保護者会では、建学の精神、理念・目的、教育内容等について説明している(資料1-18【ウェブ】、資料1-19)。(2020(令和2)年度は、入学式が中止となったため、かろうじて行うことができた新入生オリエンテーションの1日目に学長が学長メッセージを新入生に伝え、その中で建学の精神及び「KAISEI パーソナリティ」について説明を行った(資料1-20【ウェブ】)。保護者会は実施していない。)

さらに、新入生オリエンテーションにおいて大学名がイエス・キリストの母マリアを示す Stella Maris(海の星)からきていること、そして、学章に描かれている小舟と星は“Respice Stellam, Voca Mariam”(星を見て、マリアの名を呼べ!)という故事に由来することを説明し、人生という大海原を小さな舟で航海している学生一人ひとは、在学中だけではなく、卒業した後も、人生の荒波で進むべき方向を見失いそうになるときも聖母マリアが正しい方向へと導き、神の愛に心豊かな者となって、人生の目的地に到達できるであろうことを伝えている(資料1-1 p.6)。(2020(令和2)年度は、新入生オリエンテーションの2日目以降が中止となったため、大学名の「海星」の由来や学章についての説明は、対面授業を再開した秋学期の必修科目「基礎演習Ⅱ」の第1時間目に行った。)

在学生に対しては、キリスト教の科目が7科目あり、そのうちの3科目(6単位)が必修である。また、共通基礎科目の「人間学1」、「人間学2」、「海星学Ⅰ」及び「海星学Ⅱ」を必修科目とし、本学の建学の精神、建学の精神の土台となるキリスト教的価値観、「KAISEI パーソナリティ」を学ぶ機会としている(資料1-1)。

さらに、キリスト教に関する研修として、1年次から3年次までの学生には、毎年5月に大学行事日を設け、「キリスト教研修」を行っている。1年次の研修では、キリスト教へのオリエンテーションとして大塚国際美術館を見学し、キリスト教関連の絵画に触れ、2年次の研修では、兵庫県西宮市のカトリック夙川教会を訪れ、本学の保護者である聖母マリアについて講話と音楽(パリ外国宣教会ジャン・メルオ師(1925-2001)によって海星女子学院のために作曲されたAve Maria等を声楽家が歌唱したり、歌唱指導を行ったりする)を通して学び、3年次の研修では、神戸布引ハーブ園の自然に触れながら本学のもう一人の保護者であるアシジの聖フランシスコについて学ぶ機会を設けている。4年次の研修は、「4年次研修」と題して10月に1泊2日の研修を兵庫県淡路夢舞台国際会議場/ウェスティンホテル淡路(現グランドニッコー淡路)で行い、卒業を半年後に控えた4年次生が卒業後、どのように生きていくべきであるかを講話とそれに基づくグループ・ディスカッション及び全体発表を通して考える機会を設けている(資料1-21 p.3)。(2020(令和2)年度は、COVID-19の影響により、1年次～3年次の研修は中止、4年次の「4年次研修」は、2時間のオンライン研修に変更して実施した(資料1-22)。

上述のキリスト教の研修は、宗教委員会が中心となって行っており、本学の建学の精神であるキリスト教的価値観に関する学生の理解を深めるために毎年PDCAサイクルによる自己点検・評価を実施している(資料1-23【ウェブ】)。キリスト教の研修へ学生の出席率

は良好で、2018（平成30）年度、2019（令和元）年度の場合、それぞれ1年次94.8%、98.2%、2年次85.9%、74.7%、3年次95.4%、89.2%、4年次87.7%、96.6%であった（資料1-24【ウェブ】、資料1-25【ウェブ】）。また、キリスト教研修の報告は、毎年発行する『学報』の「生命の泉 神戸海星の宗教教育」、「宗教関連行事報告」に掲載しているほか、ホームページに研修時の写真やスケジュールを掲載し、「情報公開」のページには、研修に関するアンケート調査の結果を公表している。1年次生のアンケートでは、「当該研修を通して」、2・3年次生のアンケートでは、「前年度の研修よりも」、4年次生のアンケートでは、「これまでの研修を通して」、「キリスト教の精神（愛、慈しみ、思いやり等）に対する理解が深まった」かについて問う質問があるが、それに対して「大変そう思う」又は「そう思う」の回答の割合が高く（2018（平成30）年度、2019（令和元）年度の場合、それぞれ1年次92%、90.9%、2年次89.5%、93.3%、3年次97.5%、84.9%、4年次95.1%、93.1%）、本学の建学の精神、理念・目的に掲げているキリスト教的精神の学生への周知がなされていることがわかる（資料1-21 p.2、資料1-24【ウェブ】、資料1-25【ウェブ】）。

ホームページの「情報公開」には、「KAISEI パーソナリティ」についての「卒業生アンケート」の結果も公表している。大学の理念・目的に則った「KAISEI パーソナリティ」について、入学時と比較して、本学の授業と学生生活によって学生自身が到達したと評価している割合（「そう思う」又は「いくらかそう思う」と回答した割合）は、2018（平成30）年度、2019（令和元）年度では、それぞれ Kindness（思いやりの心を養うことができた）92%、94%、Autonomy（自律心を養うことができた）93%、81%、Intelligence（知性を身に付けることができた）89%、81%、Service（奉仕の精神を養うことができた）89%、94%、Ethics（正しい倫理観を養うことができた）92%、81%、Internationality（国際性を養うことができた）81%、69%という結果となっており、「KAISEI パーソナリティ」に関する学生への周知が概ね行われていることがわかる（資料1-26【ウェブ】、資料1-27【ウェブ】）。

### 1.1.3. 大学の理念・目的、学部における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1： 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

2019（令和元）年6月に中期計画策定委員会を立ち上げ、12月に「中期計画2020～2024」を策定した。まず、中期計画策定委員会が作成した案を本学の大学運営の中心となる大学改革運営会議で確認し、10月の教授会を経て11月の常務理事会に諮り、若干の加筆修正を行った後、12月の理事会及び評議員会で承認を得た（資料1-28）。本中期計画では、本学の建学の精神、教育理念、育成する人格的素養「KAISEI パーソナリティ」を最初に示し、これに基づいたビジョンを「教育分野」、「学生支援」、「研究分野」、「社会貢献」及び「大学運営」の5分野に分けて設定し、各分野のビジョンに向けた戦略を打ち出し、さらに各戦略についての施策を明記している（資料1-29）。2020（令和2）年度より自己点検・評価委員会において本中期計画のPDCAサイクルによる自己点検・評価活動を続け、計画の実行を図っていく。

## 1.2. 長所・特色

本学は、設立母体であるマリアの宣教者フランシスコ修道会の創設者で、「真理と愛に生きる」という言葉を旨に生涯を教育と福祉の奉仕活動に捧げたシスター・マリ・ド・ラ・パシオンのキリスト教的価値観に基づく精神を本学の建学の精神として受け継ぎ、それに基づいて理念・目的、育成する人格的素養「KAISEI パーソナリティ」を明確に打ち出している（資料 1-1 p. 6, 7, 11）。

また、建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」、及びこれらをひと言で表す「人を支え、輝く。」というブランドコンセプトは、ブランディングカードに記し、全教職員及び全学生が携行するようにしているほか、学生には授業やキリスト教の研修等を通して周知し、宗教委員会の自己点検・評価活動により、学生へのさらなる周知に常に努めている（資料 1-1、資料 1-7、資料 1-8、資料 1-19、資料 1-21 p. 2）。

建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」、ブランドコンセプト「人を支え、輝く。」は、ホームページにおいて公表しているが、「KAISEI パーソナリティ」を高等学校や高校生等への周知を図るため、2020（令和 2）年度の入学試験より「AO 入試」の名称を「AO [KAISEI]入試」とし、「入試ガイド」等に掲載している（資料 1-5【ウェブ】、資料 1-10、資料 1-11）。

英語観光学科及び心理こども学科の人材育成及び教育上の目的も建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」に基づくものであり、ブランドコンセプト「人を支え、輝く。」にもあるように、英語観光学科の学生は、グローバル化が進む観光や国際ビジネスの分野でサービスを提供すべき相手を支えたり、国際語としての英語を学ぶ児童・生徒を支えたりすることを目指し、心理こども学科の学生は、保育・教育の分野でこれからの社会を担う子どもや、その保護者を支えることを目指している。このように、両学科とも社会に貢献し、他者のために力を尽くすことにこそ真の幸せを見出すことができるというコンセプトを持った学科になっている（資料 1-1 p. 7）。

そして、本学が最も誇りとする、小規模であることを大切にし、学生一人ひとりと真摯に向き合い、ときに厳しく、常に愛と熱意を持ってきめ細かに指導するという教育を『『超小人数』教育』のように、「超小人数」というキーワードで表し、社会への周知を図っている（資料 1-4、資料 1-12、資料 1-13、資料 1-14）。

さらに、建学の精神、理念・目的、育成する人格的素養「KAISEI パーソナリティ」に則った「中期計画 2020～2024」を策定し、教育分野のビジョンとして「AI 技術の進化やグローバル化等により激しく変動するこれからの社会に他者と協働しながら貢献することができる人材を育成するために、キリスト教小規模大学の特長を生かした質の高い教育を実践する」ことを打ち出している（資料 1-28）。

### 1.3. 問題点

2019（令和元）年度に 5 年後を見据えた中期計画を策定したが、10 年後、20 年後を見据えた長期計画の策定は行っていない。そのため、大学改革運営会議において中期計画に掲げたビジョンを発展させる形で長期のビジョンを打ち出すことから始め、可能な限り早急に長期計画の策定に取り組んでいく。

#### 1.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学は、設立母体であるマリアの宣教者フランシスコ修道会の創設者で、「真理と愛に生きる」という言葉を旨に生涯を教育と福祉の奉仕活動に捧げたシスター・マリ・ド・ラ・パシオンのキリスト教的価値観に基づく精神を本学の建学の精神としており、それに基づいて理念・目的、育成する人格的素養「KAISEI パーソナリティ」を打ち出し、教職員及び学生に周知している。また、それらを踏まえて各学科の人材育成及び教育上の目的を設定しており、理念・目的及び各学科の目的は適切に設定されているといえる。そして、理念・目的及び「KAISEI パーソナリティ」は、小規模であることを大切にし、学生一人ひとりと真摯に向き合い、ときに厳しく、常に愛と熱意をもってきめ細かに指導するという、本学設立当初からの伝統を受け継ぎ、実践することによって、ぶれることなく人材育成及び教育に生かすことができている。この、本学が最も誇りとする特長を『超小人数』教育のように、「超小人数」というキーワードや「人を支え、輝く。」というブランドコンセプトを用いて、ホームページ、『学報』、その他の広報媒体を活用するなどして、より広く社会に周知することができるよう努めていく。一方、大学の将来を見据えた中・長期の計画等については、「中期計画 2020～2024」は、本学の建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」を踏まえて設定しているが、長期計画は設定していない。この課題を解決するために、中期計画に掲げたビジョンを発展させる形で長期のビジョンを打ち出すことから始め、可能な限り早急に長期計画の策定に取り組んでいく。

## 第2章 内部質保証

### 2.1. 現状説明

#### 2.1.1. 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：	内部質保証に関する大学の基本的な考え方並びに全学的な方針及び手続を適切に設定し、それを明示しているか。
評価の視点2：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学科その他の組織との役割分担を適切に設定しているか。
評価の視点3：	教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）を適切に設定しているか。

本学の内部質保証に関する基本的な考え方、並びに全学的な方針及び手続については、「内部質保証に関する方針」を策定し、本学のホームページに公表している。また、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学科及びその他の組織との役割分担については、「内部質保証規程」の第2条に明示しているように、内部質保証の統括責任者は学長であり、内部質保証の推進に責任を負う統括推進組織を大学改革運営会議としている。そして、教育研究活動及び大学運営の状況について、自主的に自己点検・評価を行い、その結果についての改善に向けた方策の検証組織を自己点検・評価委員会とし、自己点検・評価に関する日常的な実務については、各学科会議及び各委員会が担当することとしている（資料2-1【ウェブ】、資料2-2）。

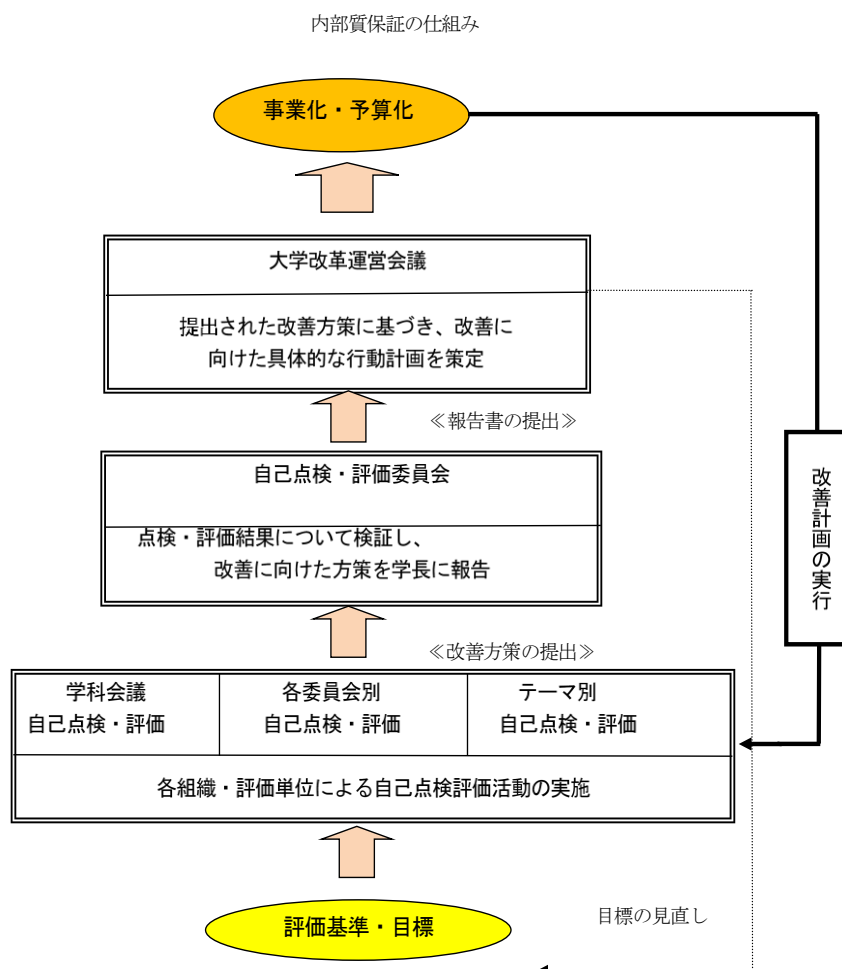
本学は、「学則」第1条において、本学の理念・目的を「教育基本法及び学校教育法の規定するところに則り、キリスト教的価値観に基づき、真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目的とする」としており、「学則」第2条において、本学の目的の達成及び理念の実現のため、「教育研究活動について継続的な自己点検・評価活動を行い、その結果をもとに改革・改善に努めて教育水準を維持・向上させるとともに、評価結果等を積極的に社会に対して公表・発信する」と明記している（資料1-3）。これに基づき、自己点検・評価を継続的に実施するために「自己点検・評価委員会規程」を定め、「自己点検・評価委員会」を設置し、「評価結果を公表・発信することにより、社会に対する説明責任を果たす」（第1条第2項）としている（資料2-3）。

内部質保証の仕組みについては、「内部質保証規程」第4条に示しているように、自己点検・評価を日常的に行う各学科及び各委員会は、公益財団法人大学基準協会発行・編集の『大学評価ハンドブック』に基づいて本規程第3条に記している評価基準及び評価項目に従って目標を設定し、それに則った点検・評価活動を実施し、毎月開催される自己点検・評価委員会において進捗状況を報告する。そして、2月末（入試委員会及び自己点検・評価委員会を除く）に当該年度の報告書を作成して自己点検・評価委員会に提出する。自己点検・評価委員会は各学科及び各委員会から提出された自己点検・評価報告書をもとに、全学的観点に立ち、自己点検・評価を行い、当該年度の『自己点検評価・報告書』を作成し、学長に提出する。学長は、大学改革運営会議においてこの『自己点検・評価報告書』の改善方策に基づ



き、改善に向けた具体的な行動計画を策定し、自己点検・評価委員会を通して各学科及び各委員会に通知する。そして、各学科及び各委員会は、評価結果を受けて、次年度の諸計画に反映させる仕組みになっている。この内部質保証の仕組みを示したものが「図 2.1. 内部質保証の仕組み」である（資料 2-4）。

図表 2.1. 内部質保証の仕組み



以上のように、本学は、「内部質保証に関する方針」、「内部質保証規程」、「学則」及び「自己点検・評価委員会規程」により、内部質保証に関する方針及び手続を適切に設定し、明示している。そして、各学科及び各委員会による教育研究活動及び大学運営の状況に関する自己点検・評価活動の促進を自己点検・評価委員会が定期的に行うとともに、各学科及び各委員会の点検・評価の結果及び改善に向けた方策を取りまとめ、学長を通じて内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議に報告し、大学改革運営会議がそれに対するフィードバックを自己点検・評価委員会を通して各学科及び各委員会に行い、各学科及び各委員会の次年度の自己点検・評価活動の諸計画に反映させるという仕組みになっている。このように、

各学科及び各委員会、自己点検・評価委員会、内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議が適切にそれぞれの役割を担っている。

### 2.1.2. 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織を整備しているか。
評価の視点2：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成は、適切性を有しているか。

2.1.1. で述べたとおり、「内部質保証規程」において、大学改革運営会議を内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織、すなわち、内部質保証の統括推進組織として位置づけている（「内部質保証規程」第2条第3項）。そして、大学改革運営会議のメンバーは、内部質保証の統括責任者である「学長、副学長、教務部長、学生部長、アドミッションセンター部長、図書館長、宗教主事等、学長の指名する委員及び大学事務長をもって構成する」としている（資料2-5）。「宗教主事等」の「等」には、その他の役職者である学科主任、共通科目主任、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長が含まれる。このように、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を適切に編成している。

### 2.1.3. 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：	学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方を適切に設定しているか。
評価の視点2：	方針及び手続に従った内部質保証活動を実施しているか。
評価の視点3：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・学科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組みを行っているか。
評価の視点4：	学部・学科その他の組織における点検・評価を定期的に行っているか。
評価の視点5：	学部・学科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上のための取組を計画的に行っているか。
評価の視点6：	行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対し、適切な対応を行っているか。
評価の視点7：	点検・評価における客観性、妥当性を確保できているか。

本学では、2016（平成28）年度の第5回大学改革運営会議において3つのポリシーの見直しを検討課題として掲げ、8か月をかけて見直しを行った後、2016（平成28）年度第8回教授会（2017（平成29）1月18日開催）において新しい「ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）」（以下、「DP」とする。）、「カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）」（以下、「CP」とする。）及び「AP」を発表した（資料2-6、資料2-7、資料2-8、資料2-9、資料2-10、資料2-11、資料2-12、資料2-13、資料2-14）。新しい現行の3つのポリシーを定めるために本学が土台としているのは、次の文章が示すように、本学の建学

の精神、理念・目的及び卒業生全員に求められる共通の人格的素養「KAISEI パーソナリティ」である。

本学の建学の精神、「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」に基づき、教育の理念・目的を「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断し行動できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」としている。この考えに基づき、卒業生全員に求められる共通の人格的素養として KAISEI パーソナリティを定めている。これは、Kindness (思いやり)、Autonomy (自律)、Intelligence (知性)、Service (奉仕)、Ethics (倫理)、Internationality (国際性) であり、他者を思いやり、自己を律し、知性と奉仕の精神に富み、正しい倫理観と豊かな国際感覚を持った女性になることを目指すものである。以上の考えを土台として、ディプロマ・ポリシー (学位授与の方針) を次のように定める (資料 1-1 p.7)。

本学では、建学の精神と教育理念に基づいて、教育目標と学位授与方針の実現のため、共通科目と専門科目から課程を構成しているが、KAISEI パーソナリティを土台としてその編制・実施方針を次のように定めている (資料 1-1 p.8)。

本学では、内部質保証の仕組みのもと、毎年、各学科及び各委員会が目標を設定し、PDCA サイクルに基づく自己点検・評価活動を行っている。まず、各学科及び各委員会が「内部質保証規程」第3条に記載されている評価基準及び評価項目 (別表2) に従って当該年度の各々の自己点検・評価の目標を設定する (資料 2-15)。この目標については、各学科及び各委員会が当該年度の前年度の自己点検・評価において改善方策として挙げた事項を当該年度の目標にする場合もあれば、それに新たな目標を加える場合もある。例えば、自己点検・評価委員会の場合、2018 (平成 30) 年度の目標は、前年度に引き続き「内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制の整備について見直しを図り、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行う」ことであった。そして、この目標を達成するための具体的な目標を、2017 (平成 29) 年度の自己点検・評価において挙げた3つの課題に対するそれぞれの改善策3つとした (資料 1-23 【ウェブ】 p.4)。

次に、各学科及び各委員会は、設定した当該年度の目標を7月の第4回自己点検・評価委員会において報告する。そして、10月の第5回以降の自己点検・評価委員会において各学科及び各委員会が設定した目標を達成するための活動の進捗状況を報告し、2月末までに (入試委員会は次年度4月の第1回自己点検・評価委員会までに、自己点検・評価委員会は5月の第2回本委員会までに) 当該年度の自己点検・評価報告書を自己点検・評価委員会に提出する。自己点検・評価委員会は、それらを取りまとめて当該年度の3月上旬時点の『自己点検・評価報告書』を作成し、学長を通して大学改革運営会議に提出する。それを受けた大学改革運営会議が『自己点検・評価報告書』の内容を点検・評価するとともに、点検・評価における客観性及び妥当性の確保を図るために、3月中旬に開催する外部評価委員会 (外部評価委員3名及び大学改革運営会議のメンバーで構成) においても点検・評価を行う (資

料 2-16、資料 2-17、資料 2-18)。大学改革運営会議及び外部評価委員会の点検・評価の結果（要望や意見等）を踏まえ、自己点検・評価委員会は、全学的観点に立ち、PDCAサイクルに基づく点検・評価を行い、改善に向けた方策を含めた自らの自己点検・評価報告書を作成し、入試の全日程の結果を踏まえて作成する入試委員会の自己点検・評価報告書を加えて当該年度の『自己点検・評価報告書』の完成版を作成する（資料 2-19）。

また、自己点検・評価委員会は、当該年度の大学改革運営会議からの評価結果を次年度の自己点検・評価活動の諸計画に反映させる。例えば、2018（平成 30）年度の自己点検・評価委員会では、2017 年度の『自己点検・評価報告書』に対する大学改革運営会議からの要望を受けて、2018（平成 30）年度の自己点検・評価の目標は、全学的な統一テーマを踏まえたうえで、「点検・評価項目及び評価の視点（参考資料）」に沿って設定することにした（資料 2-20、資料 2-21、資料 2-22、資料 2-23）。そして、専任教職員全員を対象とするFD・SD研修の一環として、当該年度の『自己点検・評価報告書』に基づく報告会を当該年度の翌年の 6 月に行い、今後の課題及び改善に向けた方策について専任教職員全員の共通理解を図り、次年度の自己点検・評価活動につなげる（資料 1-23【ウェブ】、資料 2-19、資料 2-24）。

2014（平成 26）年度の大学基準協会による大学評価の際に受けた「改善勧告」1 項目及び「努力課題」3 項目の指摘事項については、改善を図るべく 2017（平成 29）年度及び 2018（平成 30）年度の自己点検・評価委員会において自己点検・評価を行い（資料 2-25、資料 2-26）、2018（平成 30）年 7 月に「改善報告書」を同協会に提出し、翌 2019（令和元）年 5 月 9 日付で同協会より今後の改善経過について、再度報告を求める事項について「なし」との通知を受理した（資料 2-27【ウェブ】）。

以上のように、本学の内部質保証システムは、方針及び手続に基づいて概ね有効に機能しているといえる。

#### 2.1.4. 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 1 :	教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表しているか。
評価の視点 2 :	公表する情報の正確性、信頼性が確保できているか。
評価の視点 3 :	公表する情報は、適切に更新しているか。

本学では、本学のホームページにおいて、教育研究活動をめぐる「学校教育法施行規則」（第 172 条の 2）に基づく「教育情報」、本学の設置する教職課程の教員養成の状況をめぐる「教育職員免許法施行規則」（第 22 条の 6）に基づく「教員養成の状況に関する情報」、自己点検・評価をめぐる情報、認証評価に関する情報、第 2 期認証評価における『自己点検・評価報告書』及びその評価結果、また、その評価結果において指摘された事項についての「改善報告書」及びその評価結果、そして、財務に関する情報を公開している（資料 2-28【ウェブ】、資料 2-29【ウェブ】、資料 2-30【ウェブ】、資料 2-31【ウェブ】、資料 2-32【ウェブ】）。これらの情報は、「ホームページに関する規程」に則り、ホームページ管理運営委員会が管理し、本委員会の各委員が担当部署の情報を確認し、必要に応じて更新を行っている（資料

2-33、資料 2-34)。

**2.1.5. 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：	全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性について、定期的に点検・評価を行っているか。
評価の視点2：	適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価を行っているか。
評価の視点3：	点検・評価結果に基づく改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学は、2015（平成 27）年に内部質保証の実質化を図るために、「改革運営会議規程」（現「大学改革運営会議規程」）を改正し、大学改革運営会議を内部質保証の統括推進組織として位置づけた（第 2 条第 3 項）（資料 2-35）。そして、「内部質保証規程」を策定した（資料 2-36）。

また、2016（平成 28）年度の自己点検・評価委員会において、本委員会の目標を「内部質保証を高めるために学外者の協力を得る体制を作る」（基準 2-①）とし（資料 2-37）、「外部評価委員運用規則」を定め、3 名の学外評価委員を 2016（平成 28）年 9 月に委嘱し、2017（平成 29）年 3 月 13 日に外部評価委員会を開催した（資料 2-7、資料 2-16、資料 2-38、資料 2-39）。

さらに、2017（平成 29）年度及び 2018（平成 30）年度の自己点検・評価委員会において、本委員会の目標を「内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制の整備について見直しを図り、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行う」（基準 2-②、2-④）とし、この目標を達成するために、「改革運営会議規程」、「自己点検・評価規程」及び「内部質保証規程」の見直しを図った。まず、「改革運営会議規程」については、名称に「大学」を加えて「大学改革運営会議規程」に改め、「大学改革運営会議規程」の目的（第 1 条）について、適切性を検証する事項に「内部質保証システム」を加え、「大学の学科の申請認可、カリキュラムの編成及び適正な人事配置等について審議するとともに、理念・目的、内部質保証システム、教育研究組織及び大学運営の適切性を検証することを目的とする」とすべく規程の改定案を作成した。「自己点検・評価規程」の内容については、本規程第 4 条「（自己点検・評価）委員会は、必要に応じて学長が招集し、その議長として議事の運営に当たる」という内容と第 6 条「委員会は、各評価単位から提出された自己点検・評価を検証し、改善の方向性を学長に報告する」という内容から、自己点検・評価委員会の議長（委員長）である学長が、同委員会が行った点検・評価の結果を学長に報告するという不自然な内容になっていることがわかった。内部質保証システムを有効に機能させ、システムの適切性の向上を図るためには、これを改める必要があり、「自己点検・評価規程」の名称を「自己点検・評価委員会規程」に変更し、第 4 条の「委員会は必要に応じて学長が招集し、その議長として議事の運営に当たる」を「委員会は、必要に応じて委員長が招集し、その議長として議事の運営に当たる」とする規程の改定案を作成した。そして、「内部質保証規程」については、第 3 条の（1）評価基準及び（2）評価項目の別表 2 の内容を大学基準協会発行・編集の『大

学評価ハンドブック（2018（平成 30）年度改訂）』に従って改め、規程の改定案を作成し、3つの規程の改定案を2019（令和元）年度第1回教授会に諮ることとした。このように、2017（平成 29）年度及び2018（平成 30）年度の自己点検・評価委員会において、内部質保証システムの点検・評価を行い、規程の改定という改善に向けての取組みを行ったことにより、内部質保証システムの適切性の向上が期待できるようになった（資料 1-23 【ウェブ】 p. 4、資料 2-2、資料 2-3、資料 2-5、資料 2-40）。

#### 2.1.6. 内部質保証推進組織等が行った COVID-19 への対応・対策は、教育を中心とした大学の質の維持・向上の観点から適切であるか。

本学が COVID-19 への対応についてはじめて検討したのは、内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議の2020（令和2）年2月21日の会議においてであった。この会議以降2020（令和2）年12月18日までに開催された38回の大学改革運営会議のうち、36回の会議において COVID-19 への対応について審議している。最も多く審議した事項は、授業の実施方法等に関する事で、COVID-19 の感染拡大防止対策と十分な学修の機会と質の確保の両立を目指し、21回にわたる審議を重ねた（資料 2-41、資料 2-42）。その中で、春学期は、最終的に緊急事態宣言終了後の5月11日に開始し、7月3日までは全授業について遠隔授業（Zoom や Meet を利用した同時双方向型授業やオンデマンド型授業等）を実施し、7月4日から春学期授業最終日の8月7日まで及び8月8日から8月21日までの春学期補講実施期間においては、実技系科目の授業のうち、対面が認められた科目に限り対面授業を行い、それ以外の授業は遠隔で行った。授業の準備に関しては、教務部長から専任教員及び春学期の授業を担当する非常勤講師全員に4月8日付「2020（令和2）年度 春学期授業の開始時期および授業時間帯の変更について」、4月24日付「2020（令和2）年度 春学期授業の開始と授業の運営準備についてのお願ひ」、教務課から「SLAP（Smart Learning Accelerator Platform）の資料準備の仕方」や「Zoom の使い方 [入門編]」を郵送又はメールによる送信によって配付した。また、専任教員宛に学長及び教務部長より4月30日付で「授業時間・運営方法等について」をメールで送信した。さらに、授業開始後の5月20日に導入した Google の G Suite for Education について、5月21日に非常勤講師を含む全教員にアカウントとパスワードをメールで連絡し、学生に対しては、アカウントとパスワードの連絡、初回ログインについての説明を5月28日にメールで行った。そして、春学期の授業担当者全員を対象としたオンラインによる G Suite for Education の研修会を5月中に3回に分けて実施した（資料 2-43、資料 2-44、資料 2-45、資料 2-46、資料 2-47、資料 2-48、資料 2-49、資料 2-50、資料 2-51）。

十分な学修の機会と質の確保については、専任教員には、2020（令和2）年度第1回教授会の学長報告の中で文部科学省より通知された3月24日付「令和2年度における大学等の授業の開始等について」等を参考に、遠隔授業になっても学修の機会の確保や対面授業で得られる教育効果を確保するために努めるよう依頼した。また、新入生の保護者及び在学生の保護者に向けては、学長発信の文書「春学期の授業を遠隔授業とすることについて（お知らせとお願ひ）」において、遠隔授業になっても十分な学修の機会と質を保証する旨を記し、春学期担当の非常勤講師に向けては、学長発信の文書（日本語版及び英語版）において遠隔

授業になっても対面授業と同等の十分な学修の機会と質を確保すべく尽力してほしい旨を依頼した（資料 2-52、資料 2-53、資料 2-54、資料 2-55）。

秋学期は、1クラスの学生数が100名を超える授業等はオンデマンド型で実施し、その他の授業は全て対面で行うこと、ただし、日本国内にいない留学生や遠方に住んでおり登校ができない学生、基礎疾患を持った学生等に関しては、遠隔で授業を受けられるようにすることを8月28日の大学改革運営会議で決定し、9月1日に学生に向けてその旨をホームページで発表した。その一方で、COVID-19の感染拡大状況によっては、秋学期も遠隔で授業を行うことも視野に入れ、秋学期開始前に専任教員及び秋学期の授業担当の非常勤講師の希望者を対象に「Google Classroom/動画のYouTubeへのアップ方法勉強会」を開催した。また、秋学期初日の9月21日に向けて、9月4日及び16日の大学改革運営会議でそのための感染防止対策について検討した。対策として「新型コロナウイルス感染拡大防止に関する行動指針」の策定とホームページへの掲示、「体調管理シート」の全学生への配付、「秋学期 大学登校可否の判断について」のフローチャート（学生用、教員用、職員用）の作成とメール送信、大学構内の感染防止策等を行った（資料 2-56、資料 2-57【ウェブ】、資料 2-58、資料 2-59、資料 2-60、資料 2-61）。11月13日の会議では、兵庫県のCOVID-19の感染拡大状況に鑑み、昼休みに学生がよく集まる食堂、コモンスペース（休憩室）、教室において感染防止策を徹底すべく教職員が見回ることを決定し、11月21日に専任教員宛にメールで昼休みの見回りの協力の依頼を行った（資料 2-62）。

また、11月24日には、ホームページに学生に向けた「学長メッセージ：11月24日現在の本学の授業方法の方針と感染拡大防止対策等について」を掲載し、COVID-19の感染者が全国的に急増し、兵庫県が新たに設けた「感染拡大特別期」に入ったという発表があったなかで、本学が秋学期の授業についてこれまでどおり、一部の授業を除き対面授業を行う方針であることを、文部科学省の令和2年9月15日付文書「本年度後期等における新型コロナウイルス感染症の拡大防止と学生の学修機会の確保の両立のための留意事項について」等を挙げて理由を説明し、本学の感染拡大防止対策等も含めて学生に伝えている（資料 2-63【ウェブ】）。

以上のように、学長を統括責任者とする本学の内部質保証統括推進組織である大学改革運営会議がこれまで行ってきたCOVID-19への対応・対策は、COVID-19感染拡大防止と学生の学修機会の確保の両立を図るためのものであり、教育を中心とした大学の質の維持・向上の観点から適切であるといえる。

## 2.2. 長所・特色

本学は、超小規模大学であるため、自己点検・評価委員会において、課題発見、当該課題への改善方策の検討、対応等の情報について各学科及び各委員会の教職員間で共有を図りながらPDCAサイクルを回していくうえで重要な時間的な優位性を持っている。そして、この時間的な優位性は、2.1.6.のCOVID-19への対応・対策に見られるように、内部質保証の統括責任者である学長及び本学の役職者（副学長、教務部長、学生部長、アドミッションセンター部長、図書館長、宗教主事、学科主任、共通科目主任、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長、大学事務長）で構成される大学改革運営会議を内部質保証の統括推進組織として位置づけることにより（資料 2-6）、さらに強みとして生かされている。

### 2.3. 問題点

本学では、「大学改革運営会議規程」、「内部質保証規程」、「自己点検・評価委員会規程」を軸にして内部質保証の適切性の向上を図り、一定の成果を得ることができている。しかしながら、図 2.1. 「内部質保証の仕組み」にあるように、内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議が自己点検・評価委員会から提出された当該年度の『自己点検・評価報告書』の改善方策に基づき、各学科及び各委員会に改善に向けた具体的な行動計画を策定し、「事業化・予算化」するという段階にまでは達していない。2.1.3. で述べたように、大学改革運営会議が各学科及び各委員会に自己点検・評価活動の目標を設定するにあたり、統一テーマを設けるように指示するといったフィードバックを行うという段階に留まっており、これを「事業化・予算化」する段階にまで引き上げることが課題となる。そこで、今後は、2019（令和元）年度に策定した「中期計画 2020～2024」に基づく具体的な行動計画を策定し、「事業化・予算化」することに取り組んでいく（資料 1-29）。

また、2.1.3. で述べたように、本学では、点検・評価における客観性、妥当性の確保を図るために、毎年度3月に外部評価委員会を開催して点検・評価を行っているが、「外部評価委員会運用規則」を設けているものの、規程を設けておらず、図 2.1. 「内部質保証の仕組み」に「外部評価委員会」が記されていない。これらの問題点を解決するために、2021（令和3）年度に外部評価委員会規程を策定するとともに、「内部質保証の仕組み」の図に「外部評価委員会」を加え、本学の内部質保証システムを正確に表すことにする。

### 2.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学では、「内部質保証に関する方針」、「内部質保証規程」、「学則」及び「自己点検・評価委員会規程」により、内部質保証に関する方針及び手続を明示しており、これらに基づき、各学科及び各委員会、自己点検・評価委員会、内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議がそれぞれの役割を適切に担い、毎年度自己点検・評価活動を行っている。また、自己点検・評価の結果を報告書にまとめ、「教育情報」、「教員養成の状況に関する情報」、認証評価に関する情報、財務に関する情報等とともにホームページに公開している。さらに、点検・評価における客観性、妥当性の確保を図るため、外部評価委員及び大学改革運営会議のメンバーによる外部評価委員会を毎年度3月に開催している。これらのことから、本学の内部質保証システムは概ね有効に機能しているといえる。また、2017（平成29）年度及び2018（平成30）年度の自己点検・評価委員会において、内部質保証システムの点検・評価を行うために「改革運営会議規程」、「自己点検・評価規程」及び「内部質保証規程」の見直しを行い、その結果、規程の改定案を作成し、2019（令和元）年度にこれらの規程の改定を行ったことで内部質保証システムの適切性の向上を図ることができた。さらに、「長所・特色」において、超小規模大学である本学は、自己点検・評価活動のPDCAサイクルを回していくうえで重要な時間的な優位性を持っており、その優位性は、大学改革運営会議を内部質保証の統括推進組織として位置づけることによりさらに強みとして生かされていると述べたが、2020（令和2）年度、ほぼ全面的に遠隔授業を実施した春学期における学生の学修機会と質の確保を図る際に、また、ほぼ全面的に対面授業を実施した秋学期における学生の学修機会と感染予防対策の両立を図る際に、



COVID-19 への対応・対策を大学改革運営会議が速やかに行うことができ、この時間的優位性がおおいに生かされたと考えている。

一方で問題点もあり、大学改革運営会議が自己点検・評価委員会から提出された当該年度の『自己点検・評価報告書』について、次年度の自己点検・評価活動の目標を設定するにあたり、統一テーマを設けるように各学科及び各委員会に指示するといったフィードバックは行っているが、図 2.1.「内部質保証の仕組み」に示されているように、提出された改善方策に基づき、改善に向けた具体的な行動計画を策定して「事業化・予算化」する段階にまでは至っていない。これを改善するために、今後は「中期計画 2020～2024」に基づく具体的な行動計画を策定し、「事業化・予算化」するように取り組んでいくことにする。また、点検・評価における客観性、妥当性の確保を図るために、外部評価委員会を開催して点検・評価を行っているが、「外部評価委員会運用規則」は設けているものの、規程を設けていないことに加え、図 2.1.「内部質保証の仕組み」に「外部評価委員会」が記されていない。これらの問題点を解決するために、2021（令和 3）年度に外部評価委員会規程を策定するとともに「内部質保証の仕組み」の図に「外部評価委員会」を加え、本学の内部質保証システムを正確に表すことにする。

### 第3章 教育研究組織

#### 3.1. 現状説明

##### 3.1.1. 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：	大学の理念・目的に照らして、学部・学科は、適切に設置されているか。
評価の視点2：	大学の理念・目的に照らして、附置研究所、センター等は、適切に設置されているか。
評価の視点3：	教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮を行っているか。

本学の2020（令和2）年5月1日現在の大学組織図は、図3.1.のとおりである。この図が示すように、本学は、現代人間学部英語観光学科及び心理こども学科を有する1学部2学科の大学である。附属機関としては、図書館及び言語文化研究所を置いている（資料1-1 p.12）。

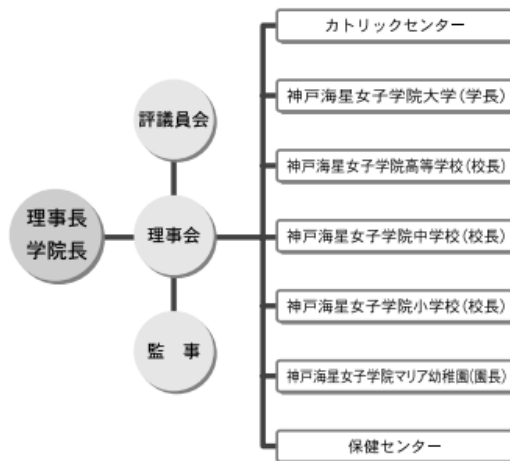
本学の理念・目的に照らして、学部・学科を適切に設置しているかを確認するため、本学の沿革について、「序章」で述べているが、本章においても説明を行う（資料1-1 p.11）。本学の設立母体は、1877（明治10）年にフランスのナント出身の修道女シスター・マリ・ド・ラ・パシオンによって創設された「マリアの宣教者フランシスコ修道会」というカトリックの女子修道会である。1898（明治31）年に熊本でハンセン病患者の世話をするために5名のシスターを日本に派遣したのがこの修道会の日本での活動の始まりであった。そして、この修道会が1951（昭和26）年に学校法人海星女子学院を設立し、学院の建学の精神として「真理と愛に生きる」を掲げ、キリスト教的価値観を土台とする全人教育の実現を目指して小学校、中学校、高等学校を同年に開設、1952（昭和27）年に幼稚園、1955（昭和30）年に短期大学英語科、1962（昭和37）年に短期大学家政科を開設した後、1965（昭和40）年に大学を開設し、文学部英文学科及び仏文学科を設置した。翌年に短期大学英語科が大学英文学科に発展解消され廃止となった。1998（平成10）年に両学科の名称を、カリキュラムの内容をより適切に表した英語英米文学科、フランス語フランス文学科に改めた。そして、1999（平成11）年には短期大学家政科の募集を停止した。

2004（平成16）年に、言語を土台とした文学・文化だけではなく、より学際的な教育と研究の取組みが必要であると考え、英語英米文学科、フランス語フランス文学科を国際英語メディア学科、心理こども学科に改組した。国際英語メディア学科では、国際語としての英語の実践力とコンピュータをはじめとするマルチメディアに関する素養を備え、国際ビジネスや中高の英語教育に貢献できる人材を育成、心理こども学科では、心理学の素養を有し、子どもだけでなくその保護者も支援することができる保育士や幼稚園教諭、小学校教諭を育成することを目指した。

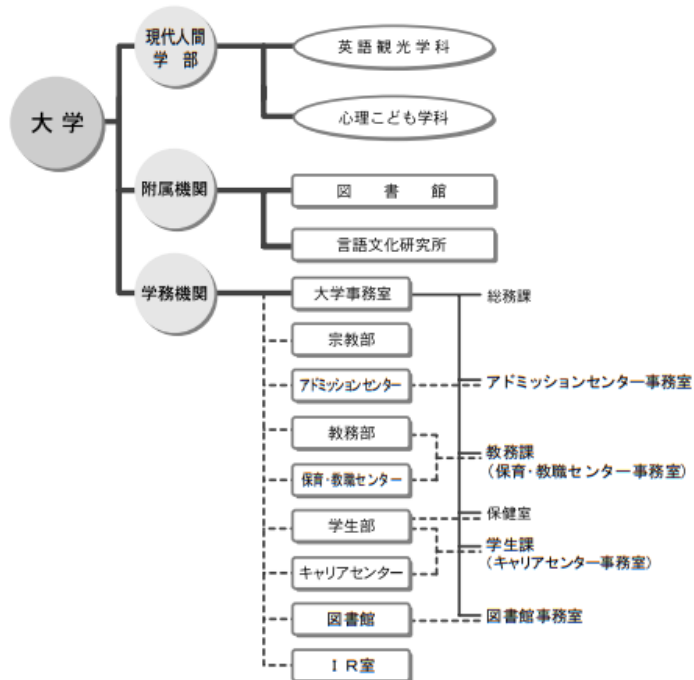
図 3.1. 大学の組織

## 大学の組織

### 学校法人組織図



### 大学組織図



さらに、2008（平成 20）年に、女性のキャリア志向の高まりという社会のニーズに応えるため、国際英語メディア学科を、英語キャリア学科及び観光ホスピタリティ学科に改編した。英語キャリア学科は、国際語としての英語の実践力を用いて、国際ビジネスや中高の英語教育に加え、小学校での外国語の教科化を見据えて、児童英語教育にも貢献することができる人材の育成を目指し、観光ホスピタリティ学科は、ホスピタリティ精神を持って観光業界やサービス産業の分野に貢献できる人材の育成を目指して設置し、心理こども学科と合わせ、3学科体制にした。同時に、多様な学問分野を含むようになったため、学部名も文学部から現代人間学部に変更した。

2012（平成 24）年に観光ホスピタリティ学科の募集を停止し、英語キャリア学科、心理こども学科の2学科体制に戻した。観光ホスピタリティ学科のカリキュラムには、観光立国を掲げ、世界の観光需要を取り込もうとしている日本の観光にますます必要となる英語の実践力を有する人材を養うための英語の科目群がなかったため、この問題を解決する取組みが必要であった。そこで、大学設置当初からの英語教育の伝統を受け継ぎ、充実した英語の専門科目群がある英語キャリア学科のカリキュラムに観光ホスピタリティ学科の専門科目を取り込み、英語キャリア学科を、「英語」と「観光」の両方を専門的に学ぶことができる学科にすれば、問題が解決し、これからの社会のニーズにまさに応えられるようになると考えたのである。そして、学科の特長が学科名から明確にわかるようにと、2014（平成 26）年に英語キャリア学科を英語観光学科に名称変更を行った。

2004（平成 16）年にマリアの宣教師フランシスコ修道会が学校法人海星女子学院の経営から退いたが、学院の設立時からの建学の精神及び教育目的（第1章 1.1.1. 参照）を受けて、大学の建学の精神を「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」とし（資料 1-1 p. 6）、理念・目的を、教育基本法及び学校教育法の規定するところに則り、キリスト教的価値観に基づき、「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成」を目指すとして「学則」第1条に明記している（資料 1-3）。

上述のように、本学開設時の文学部英文学科、仏文学科はいくつかの変遷を経て、現在は現代人間学部英語観光学科、心理こども学科となっているが、第1章 1.1.1. で述べたように、英語観光学科では、「KAISEI パーソナリティを身につけ、英語力及び異文化理解力を生かし、ホスピタリティ精神を持って、ホテル・旅行等の観光業界や国際ビジネスで活躍することができる人材、又は、幼稚園・小学校・中学校・高等学校等の英語教育に貢献することができる人材を育成する」ことを目指し、心理こども学科では、「KAISEI パーソナリティを身につけ、心理学の学びを生かして、子どもだけでなく保護者も支援できる保育士や教師、子どもや子育てにかかわる多様な問題に対応できる人材を育成する」ことを目指している（資料 1-1 p. 7）。両学科に共通している「KAISEI パーソナリティを身に付ける」とは、本学の建学の精神及び理念・目的に基づいた、本学が育成する人格的素養を身に付けることで、具体的には「他者を思いやり、自己を律し、知性と奉仕の精神に富み、正しい倫理観と豊かな国際感覚を持つ」ことを意味している（資料 1-1 p. 7）。このように、両学科は、本学の

理念・目的に照らして適切に設置されているといえる。

本学では、附属機関として図書館のほかに言語文化研究所を有している。言語文化研究所は、1998（平成 10）年に開設し、「日本語及び日本文学・文化、外国語（特に英語）及び外国（特に英語圏諸国・地域）の文学・文化の研究を行うことを目的」としている。この目的を達成するために、「日本及び外国（特に英語圏諸国・地域）における言語、文学・文化の研究、並びに言語教育（特に日本語、英語）及び国際理解のための教育の促進」、研究論文集の刊行、研究会、講演会等の開催等の活動を行っている。学長が本所の所長を兼任し、研究員は、本所の目的に賛同する本学専任教員（教授・准教授・講師・助教）をもって構成しているが、必要がある場合には、専任及び客員研究員を置いたり、学外の研究者の協力を求めたりすることができる（資料 3-1）。現在の主な活動は、年に 1～2 回の研究発表会の開催と研究論文集『言語文化研究』の発行である。例えば、2018（平成 30）年度は、7 月 18 日に「第 7 回研究発表会」を開催し、「多読資料による英語力向上の効果」及び「オーストラリア国際幼稚園で見た内容言語統合学習の素地」というテーマの発表を行い、2019（令和元）年 3 月に『言語文化研究』第 3 号を発行した（資料 3-2 p. 83）。2020（令和 2）年 3 月には、『言語文化研究』第 4 号の発行を行い（資料 3-3）、2021（令和 3）年 3 月 20 日開催の「第 8 回研究発表会」では、「脳科学研究にヒントを得た英語授業方法の実践」及び「多層人格分析の試み」というテーマの発表を行っている（資料 3-4）。本所も上に挙げた本学の理念・目的に照らして適切に設置されている。

また、2008（平成 20）年度まで本学の附属機関であったキリスト教文化研究所は、2009（平成 21）年度に学校法人海星女子学院がカトリックセンターを置くことにより、本センターに吸収されることになった。カトリックセンターは、本学院の「建学の理念に基づき、本学院の諸活動にカトリック精神を生かして園児・児童・生徒・学生及び教職員に対し教育による啓発を図ることを目的と」しており、この目的を達成するために、園児・児童・生徒・学生のための司牧活動、学内の宗教行事等の企画立案、研究会の開催、カトリック精神・文化に関する研究活動、学外に対する講演会、セミナー等の開催、カトリック精神に基づく教育機関との連携強化、出版物の刊行等が主な活動である。カトリックセンター長は理事長が任命し、センター員は、各校園長、各校園の宗教部及び宗教委員会の責任者となっている。学外に向けた講演会、勉強会、祈りの集い等は、大学の施設（本館 4 階「アセンブリホール」、図書館棟 4 階「カトリックセンター」、聖堂など）で開催されることが多く、学院内でも周知されるため、本学の学生や教職員も参加しやすい（資料 1-21 p. 2、資料 3-8）。

### 3.1.2. 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	教育研究組織の構成について、適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価を行っているか。
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上の例はあるか。

教育研究組織の適切性については、大学改革運営会議が 2016（平成 28）年度の自己点検・評価委員会で、「教育研究組織を検証する」（基準 3）ことを目標に掲げ、2016（平成 28）年度の大学改革運営会議において英語観光学科、心理こども学科の組織としての適切性につ

いて点検し、その結果、両学科ともに概ね理念・目的に基づいた教育が展開できていると判断している（資料 2-37、資料 3-6、資料 3-7）。

また、自己点検・評価委員会での点検・評価活動とは別に大学改革運営会議が行ったのが、言語文化研究所の規程の見直しであった。2006（平成 18）年に「言語文化研究所規程」第 2 条（目的）及び第 3 条（活動）の内容を見直し、当時の実情に合わせた内容にすべく改定（2007（平成 19 年）4 月 1 日から施行）を行っているが、2019（令和元）年にホームページに掲載されている言語文化研究所の内容を確認したところ、この時の規程の改定が反映されていないことに気づいた。そこで、ホームページに掲載されている内容を改めるのにあたり、再度規程の内容を 2019（令和元）年度第 27 回大学改革運営会議において見直し、現状に合わせた内容の改定案を 2019（令和元）年度第 8 回教授会に諮り、改定（2020（令和 2）年 4 月 1 日から施行）を行った。そして、この改定に基づき、ホームページに掲載されている内容を更新した（資料 3-8、資料 3-9）。

### 3.2. 長所・特色

本学の設立母体であるマリアの宣教師フランシスコ修道会は、1951（昭和 26）年に学校法人海星女子学院を設立し、建学の精神として「真理と愛に生きる」を掲げ、キリスト教的価値観を土台とする全人教育の実現を目指し、小学校、中学校、高等学校、幼稚園、短期大学を開設した後、1965（昭和 40）年に本学を設立した（資料 1-1 p. 11）。「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」という本学の理念・目的は、本学院の建学の精神及び教育目的を土台としており、英語観光学科及び心理こども学科は、この理念・目的に照らして、適切に設置されている（資料 1-1 p. 7、資料 1-3）。

### 3.3. 問題点

教育研究組織の適切性についての点検・評価は、3.1.2. で述べた事項以外には、2015（平成 27）年度以降の自己点検・評価委員会において点検・評価を行っていないことがこの度の大学評価の申請によってわかった。また、2016（平成 28）年度から 2018（平成 30）年度までの 3 年間は、大学改革運営会議も自己点検・評価委員会において自己点検・評価を行っていたが、その 3 年間において教育研究組織に関する点検・評価を行ったのは、2016（平成 28）年度のみで、2017（平成 29）年度及び 2018（平成 30）年度は行っていない（資料 1-23 【ウェブ】 p. 1、資料 3-10）。また、第 2 章 2.1.5. で述べたように、内部質保証システムを有効に機能させ、システムの適切性の向上を図るために行った「自己点検・評価委員会規程」の改定（平成 31 年 4 月 1 日から施行）により、自己点検・評価委員会の構成員から学長をはずした 2019（令和元）年度以降は、大学改革運営会議は自己点検・評価委員会において自己点検・評価活動を行っていない（資料 1-23 【ウェブ】 p. 1、資料 2-3、資料 3-11 【ウェブ】 p. 1）。この問題点を解決するために、今後は、毎年度、自己点検・評価委員会において各学科及び各委員会が基準に則って目標を設定する際、基準全体が網羅されているかを確認し、選択されていない基準があれば、選択されるように努めることにする。また、教育研究組織に関して学科や委員会レベルでは自己点検・評価を行うことが難しい項目につい

ては、大学改革運営会議が独自で自己点検・評価を定期的に行い、改善・向上に向けた取り組みを行うようにしていく。

#### 3.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学の英語観光学科及び心理こども学科は、本学の理念・目的に照らして、適切に設置されているといえる。また、本学の附属機関である言語文化研究所も本学の理念・目的に照らして概ね適切に設置されており、本学の教育研究組織は、学部・学科の変遷を経ても、常に理念・目的に照らしたものとなっている。キリスト教的価値観に基づく本学の理念・目的は本学の誇りであり、今後も本学の教育研究組織がこの理念・目的に則したものであり続けるように、定期的な点検・評価を行うよう努めていく。一方で問題点もあり、教育研究組織の適切性についての点検・評価は、3.1.2. で述べた事項以外には、2015（平成 27）年度以降の自己点検・評価委員会において点検・評価を行っていない。この問題点を解決するために、今後は、毎年度、自己点検・評価委員会において各学科及び各委員会が基準に則って目標を設定する際、基準全体が網羅されているかを確認し、選択されていない基準があれば、選択されるように努めたり、教育研究組織に関して学科や委員会レベルでは自己点検・評価を行うことが難しい項目については、大学改革運営会議が独自で自己点検・評価を定期的に行ったりするようにしていく。

## 第4章 教育課程・学習成果

### 4.1. 現状説明

#### 4.1.1. 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：	課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針を適切に設定し、公表しているか。
評価の視点2：	学位授与方針に関して、全学内部質保証推進組織はどのように関わっているか。

本学では、先述のとおり、「建学の精神」及び「教育の理念・目的」に基づく人格的成長を重視する方法として、「大学卒業時に備えている人格的素養として」の「KAISEI パーソナリティ」を定めている。これは、KAISEI の各文字から始まる Kindness (思いやり)、Autonomy (自律)、Intelligence (知性)、Service (奉仕)、Ethics (倫理) 及び Internationality (国際性) という6つの言葉をキーワードとし、学生一人ひとりが自ら反芻し、深めていくものである。

2008 (平成 20) 年の中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)」(2008 (平成 20) 年 3 月 25 日)を受けて、同年 12 月、「建学の精神」及び「教育の理念・目的」を現代的な言葉で明確にし、それを土台にして、3つのポリシーとして一体的に「DP」、「CP」及び「AP」を定めた。

「建学の精神」及び「教育の理念・目的」に基づき、学生が本学で学び修得していった結果、身につけるべき能力としての「DP」は、まず全学的な方針として、以下のとおり明示している。なお、文尾括弧内のアルファベットは、関連する KAISEI パーソナリティを示している。なお、I は Intelligence (知性)、In は Internationality (国際性) である。

- |  |
|--|
| 1 建学の精神に基づき、愛について学び、社会に奉仕する必要性を理解している。<br>(K, S)         |
| 2 人と共感する感性をもち、異文化を理解し、平和のために協働する姿勢を有する。<br>(K, In)       |
| 3 社会人としての基本的な知識と技能を修得して自律し、正しい倫理観をもって判断する力を有する。(A, I, E) |

そして、それぞれの学科のDPとしては、次のように具体化している。

#### 英語観光学科のDP

- |  |
|--|
| 1 英語による高度なコミュニケーション能力を有している。(I, In)  |
| 2 異文化を深く理解し、ホスピタリティに関する知識及び実践力を修得している。<br>(K, S, In)   |
| 3 ホテル・航空・旅行等の観光業界や国際ビジネスで活躍するために必要な専門知識及び実践力を修得している。または幼稚園・小学校・中学校・高等学校等の英語教育に必要な専門知識及び指導技術を修得している。(A, I, E, In) |



## 心理こども学科のDP

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 子どもの心理と発達に関する専門的知識と技能を修得している。(K, I)</li><li>2 保育や幼児・児童教育に関する専門的知識と技能を修得している。(A, I, E)</li><li>3 現代の子どもの諸問題を多面的に捉えて対処し、保護者も支援できる専門的知識と技能を修得している。(K, A, I, S, In)</li></ol> |
|---|

その後、改正「学校教育法施行規則」(2016(平成28)年3月31日公布、2017(平成29)年4月1日施行)、中央教育審議会大学分科会大学教育部会「『卒業認定・学位授与の方針』(ディプロマ・ポリシー)、『教育課程編成・実施の方針』(カリキュラム・ポリシー)及び『入学者受入れの方針』(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドライン」(2016(平成28)年3月31日)及び高大接続システム改革会議「高大接続システム改革会議『最終報告』」(2016(平成28)年3月31日)を受けて本学3つの方針を再考し、2017(平成29)年4月に、本学における「DP」、「CP」及び「APP」を改正のうえ、各学科の「人材育成及び教育目的」とともに公表している(資料1-1 p.7~9、資料1-4 p.8, 10, 24、資料4-1【ウェブ】、基礎要件確認シート7)。

そして、公表している「建学の精神」、「教育の理念・目的」、「KAISEI パーソナリティ」及び3つの方針等を随時参照しながら、本学の「超小人数」教育について、高校生、保護者、高等学校等教員、在学生、在学生保護者などあらゆる関係者に何度もことばを重ねながら理解を深めてもらえるよう伝えている。

まず、高校生やその保護者対象に対しては、詳細は「第5章 学生の受け入れ」に譲るが、オープンキャンパス等において学長による「オープニングメッセージ」、本学教職員や在学生による「個別相談」で、また、高等学校等教員については、「高等学校等教員説明会」、「高校訪問」等を利用して説明している(資料4-3、資料4-4、資料4-5、資料4-6)。

次に、新入生に対しては、入学時のオリエンテーション期間に「超小人数」教育について説明するほか、全学生対象に学期毎に実施される担任との個人面談において、各学生が「KAISEI パーソナリティ」の6つのキーワードに関連する目標設定を行い、振り返りを行っている(資料1-1 p.7、資料1-10、資料4-7)。

また、保護者には、本学の「超小人数」教育について、「入学式」、入学式当日の「保護者説明会」、「後援会総会」、「教育懇談会」及び「卒業式」においては直接説明し、さらに、ホームページを通してより理解を深めてもらえるようにしている(資料1-19、資料1-20【ウェブ】)。

このように、あらゆる機会に本学の「超小人数」教育について説明をするのは、本学が、単に収容定員が示すように実質的に小規模であるからだけではなく、個と個の出会いや個が見える教育においてこそ、本学の教育の理念・目的、「DP」、「KAISEI パーソナリティ」などにある「人を愛し、人を支え」、「他者を思いやり」、「人と共感する」ことが真に理解できるようになると考え、そのような教育を実践しているからである。

3つの方針については、本学教育の不断の改革・改善に向けたPDCAサイクルを回す起点とすべく、各委員会等においてこれらを念頭に置いた自己点検・評価を行っている。

#### 4.1.2. 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：	教育課程を構成する授業科目区分・授業形態の設定及び体系的な教育課程の編成を含む、教育課程編成・実施の方針を設定し、公表しているか。
評価の視点2：	教育課程の編成・実施方針と学位授与方針とが適切な関連性を有しているか。

本学では、大学としての方針及び学生が属する「学科（学士課程）」ごとに「CP」を定めている。それは当該学位を授与するための体系的な教育課程の編成に求められる教育内容と、方法及び教育評価の3つの要素により構成されており、大学ホームページ等を通じ広く社会に公表している（資料4-1【ウェブ】）。また、入学志望者に対しては『大学案内』・『募集要項』等に掲載し、在学する学生には『学生要覧』等の学生対象の配付物により明示している（資料1-1 p.7～9、資料1-4、資料4-8、基礎要件シート7）。

「CP」に定める教育課程及び教育内容については、授業科目区分として、本学の教育理念への理解を深め、さまざまな角度から物事を見ることが出来る能力や、自主的・総合的に考え的確に判断する能力、豊かな人間性を養う「共通科目」及び学生が専攻する専門教育分野における知識・技能・態度を修得するための「専門科目」等により構成されている（資料1-1 p.61～96）。

このように、本学の学科ごとの「CP」に基づいた教育課程の考え方が授業科目区分に具現化され、体系性を有するとともに必要な教育内容と方法を示しており、「DP」及び「CP」は、その策定過程において2つの方針の相互間の関連性の確認を踏まえながら、一体的に策定されている。

#### 4.1.3. 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：	教育課程の編成・実施方針に基づき、各学科にふさわしい授業科目を開設するとともに、学生の履修の順次性に配慮した、体系性を有する教育課程を編成しているか。
評価の視点2：	教育課程の編成・実施方針に基づき、必修科目と選択科目の位置づけを明示するとともに、単位制度の趣旨を踏まえ、授業形態ごとに適切に単位を設定しているか。
評価の視点3：	教育課程編成・実施方針に基づいた、授業科目の内容及び方法となっているか。
評価の視点4：	学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育を適切に実施しているか。
評価の視点5：	教育課程の編成・実施方針に基づき、初年次教育、高大接続への配慮を行っているか。
評価の視点6：	教育課程の編成・実施方針に基づき、教養教育と専門教育とは、適切に配置されているか。

**評価の視点7： 教育課程の編成において、全学内部質保証推進組織等はどうにか関わっているか。**

本学及び各学科の「CP」に基づき、「カリキュラム・マップ」及び「カリキュラムツリー」を策定している（資料4-9【ウェブ】、資料4-10【ウェブ】）。そのうえで、各学科の教育課程の授業科目区分を、共通科目と専門科目に大きく区分し、専門科目は、学科の特長を考慮して定め、資格関連科目をも含めて教育課程が編成されている。英語観光学科の専門科目は、演習科目、基礎科目、基幹科目、展開科目及び資格科目から構成され、心理こども学科の専門科目は、演習科目、専門基礎科目、専門分野科目及び関連科目から構成されている。

本学における「DP」に基づき学士の学位を授与する教育課程の授業科目の編成の基本的な方針は次のとおりである。

「共通科目」においては、本学の建学の精神にあるキリスト教に基づいた倫理観を涵養するため「キリスト教」科目を設けている。また、現代社会で人とコミュニケーションを深め、自律した人間として生きるために「基礎」、「日本語」及び「情報」科目を設け、グローバルな視野を持ち広い教養を培うため、「外国語」及び「総合」科目を設けている。その中で、「キリスト教」科目6単位、大学での学修に必要なスキルの修得、本学の建学の精神や歴史の理解、人間と社会とについての考察をする「基礎」科目8単位、「日本語」2単位、「情報」4単位、「総合」分野からキャリアデザインを学ぶ2単位、「外国語」6単位が必修として設定されている。

「基礎」科目8単位のうちの2単位は高大連携を図るうえでも重要な初年次教育として、「基礎演習」を配置している。毎時限の前半45分は「言語」、「社会」及び「数学」に関する基礎学力を涵養している。入学前に配付する問題集を基に入学時オリエンテーション期間中にこれら3分野の学力診断テストを実施して新入生の習熟度を測り、学科の区別なく授業を行っている。基礎演習の後半45分は、スライドを利用したプレゼンテーションやレポート作成など大学での学修に必要なアカデミックスキルを身につけるとともに、ゼミでの人間関係を構築する（資料1-1 p.167-169）。

両学科の教育課程は、「共通科目」38単位、「専門科目」76～78単位、「その他」8～10単位、計124単位を卒業要件としている。「その他」には、共通科目及び専門科目に加え、他学科受講可能科目を含んでおり、柔軟性のある教育課程となっている（資料1-3）。

英語観光学科の「専門科目」は、「基礎科目」、「基幹科目」、「展開科目」、「資格科目」及び「演習科目」で構成されている。「基礎科目」は、「コア・イングリッシュ」及び「異文化理解」からなり、1～2年次配当で、合計30単位のすべてを必修にすることで英語と異文化理解の基礎力を養っている。この「基礎科目」のうえに続く1～2年次配当の「基幹科目」では、英語力をさらに強化させ、英語・言語・文化についての知識や観光についての知識と技能の基本を修得し、2～4年次配当の「展開科目」では、英語や観光について、より専門的な知識と技能を修得する。さらに「資格科目」の選択科目群、並びに3～4年次配当の「演習科目」（「演習Ⅰ～Ⅳ」及び「卒業研究」の5科目12単位）の必修科目群を設け、段階的に専門的な力を養い、4年間の学びの集大成となる4年次の「卒業研究」に取り組む。

また、推奨する履修モデルとして「観光系」（「ツーリズム関係」、「航空関係」及び「サー

ビス産業)、「中高英語教諭」、「キッズイングリッシュ」、「一般ビジネス系」及び「小学校教諭」を設定し、学生が観光業界及びその他の一般企業への就職を入学時から見据えて体系的に履修したり、希望する資格を取得したりできるようにしている。教職課程では中学校・高等学校教諭(英語)を、資格関連では小学校英語指導者のための「海星キッズイングリッシュ・プログラム」及び観光実務士(2020(令和2)年度より資格名称変更)を設定している(資料4-11【ウェブ】)。

とりわけ、観光分野をめぐっては、「基礎科目」及び「基幹科目」で観光分野の精神的な土台となるホスピタリティ、日本文化及び旅行・ホテル・航空等の具体的な観光分野の世界を理解する。共通科目として設定する外国語科目とは別に、観光業界で必要とされる外国語の知識を深める「ビジネス中国語」、「観光フランス語」の科目を設定しているほか、神戸を舞台として文学作品に触れながら地元神戸の成り立ちを知り、その特徴がどのように文化的資源として活用されているかを学ぶ「神戸学」など、2～3年次配当のホスピタリティ・観光関連科目で段階的に観光ビジネスの最新事情を含む専門分野の知識と実践力を身につけ、3・4年次の観光系演習においては、フィールドワークに出かけ古民家再生や地域活性化プロジェクトについて学び、最終的に4年次の卒業研究へ向かうことになる。

心理こども学科の「専門科目」は「演習科目」、「専門基礎科目」、「専門分野科目」及び「関連科目」で構成されている。「専門分野科目」は、「心理・臨床・発達」と「こどもの生活世界」からなる。この「専門分野科目」のうえに、「関連科目」の「こども関連科目」と「資格関連科目」を設け、徐々に専門的な力を養い、4年間の学びの集大成となる4年次の卒業研究へ向かう。

心理こども学科では、保育・教育系の免許状・資格の取得をめざすことができるよう、小学校教諭・幼稚園教諭課程、保育士資格課程を設置している。学生が自分の将来を見定めながら適切な履修をし、就職先において学修した成果を生かすことができるよう、免許状や資格の組合せによる「推奨カリキュラム」を設け、履修モデルを学生に提示している。具体的には「保育士・幼稚園教諭1種・認定心理士」、「保育士・幼稚園教諭1種」、「幼稚園教諭1種・小学校教諭1種・認定心理士」、「小学校教諭1種・中学校教諭2種(英語)」などという組合せである(資料4-12【ウェブ】)。

また、心理こども学科の特色でもある心理学分野については、教育機関はもとより、保健医療、福祉及びその他社会のさまざまな領域において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって心理に関する支援を行う国家資格である公認心理師資格の取得に対応した科目及び認定心理士の資格取得に必要な科目を整えている(資料4-12【ウェブ】)。これは、心理こども学科に求められる心理学の知識・技能が、子どもへの指導・教育のみならず、保護者など子どもに関わる大人に対しても対応できる力を育成する、という、学科の「CP」に基づくものである(資料1-1 p.8)。

教職・資格取得のための必須となる教育実習、保育実習については、必要となる専門知識、教養等を身につけたうえで実習に臨み、学生にとって実りの多い現場経験となるよう、専門科目の履修状況等の厳格な参加要件を定めている。具体的には、実習参加までに配当されている教職・資格関連科目をすべて修得していることとしている。この参加要件を提示することにより、学生自身が必要な単位を計画的に修得する結果につながっている。

心理学関係の科目については開講科目を整理し、必要最小限の科目履修で資格取得を目

指すことができるようにしている。また心理学研究の具体的方法を学ぶ科目や、臨床現場への応用へとつなげる実習科目については、系統的な学修を可能にするように編成している。共通科目の「統計学入門」及び「心理学概論」などで基本科目を1年次に履修したうえで、2年次以降に専門分野科目の「心理学統計法」「心理学実験」「心理的アセスメント」などの実習的な科目へとすすみ、3年次に「臨床心理学実習（心理テスト法）」及び「心理学的支援法」等により高度な臨床的技能を学ぶように配置している。

全学に共通した資格として「情報処理士」及び「実践キャリア実務士」があり、共通科目を中心に所定の単位を修得することで申請資格を得ることができる。「実践キャリア実務士」は2014（平成26）年度から取得可能となっている。

このように本学の教育課程は、「CP」に基づき、各学科にふさわしい内容及び方法の授業科目を開設したうえで、高大連携を図るうえでも重要な初年次教育である「基礎演習」、教養教育である「共通科目」及び「専門教育科目」を適切に配置し、それぞれの授業科目の必修科目と選択科目の位置づけを明示するとともに、単位制度の趣旨を踏まえ、授業形態ごとに適切に単位を設定し、学生の履修の順次性に配慮した、体系性を有する教育課程を編成している。

2014（平成26）年度に英語キャリア学科及び観光ホスピタリティ学科を改組転換した英語観光学科においては、全学的な視点から俯瞰すると、英語分野及び観光業界からの要請などに迅速に対応したものの、細部においては、目まぐるしく変化する観光サービス産業の現状を逐次理解していけるような、時代の流れに則した授業科目の設定や体系性に課題を残すなど、「CP」との十分な整合性がとられているとは言い難い点が残っている。

また、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育であるキャリア教育は、近年の社会的な要請であり、本学においても、教員対象説明会参加の高校等教員や本学入学前のオープンキャンパス来場者及び入学後の学生、保護者の関心事であり相談内容の核となっている（資料4-13、資料4-14）。

教育課程では、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育として、低年次からキャリア教育にかかる授業科目を配当している。まず、1年次の「キャリアデザイン入門」で自己分析を通して自分の強みや弱みを理解し、将来の進路を見据えた学修計画を立てる。2年次には「海星学Ⅰ・Ⅱ」の一部を利用し、卒業生による就職に関する講演を聴く機会を設けている。企業就職をめざす3年次生対象には、課外講座である「就職準備セミナー」が1年間を通して行われ、自信をもって就職活動に臨めるようサポートをしている。また、キャリアセンター事務室及び保育・教職センター事務室等が連携し、保育・教育系の就職をめざす3・4年次生対象には、小学校教員養成プログラム、公立保育所・幼稚園志願者向けプログラム、私立保育所・幼稚園採用試験対策講座及び面接対策講座等を行っている。この一貫した本学キャリア教育を通して、コミュニケーション能力、自己発信力の開発を図りながら、自己理解・職業理解の深化及びキャリア形成の支援を行っている（資料4-15、資料1-4 p.20, 34）。

このように教育課程の編成及び実施は、「建学の精神」、「教育理念」及び「DP」を基盤とした各学科の「CP」に基づくものであり、その内容については、質保証の観点から各学科及び教務委員会、保育・教職委員会及びキャリア委員会等において自己点検・評価が行われている。

#### 4.1.4. 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：	各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置として、学期ごとの履修登録単位数の上限設定を適切に実施しているか。また、成績優秀な学生の履修登録単位数の上限設定の緩和措置を適切に実施しているか。
評価の視点2：	シラバスの構成内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）は適切性を有しているか。また、授業科目の内容・方法とシラバスとの整合性は確保されているか。
評価の視点3：	学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法等を採用しているか。
評価の視点4：	授業形態に配慮した1授業当たりの履修学生数の少人数化をはかっているか。
評価の視点5：	学生の履修登録における指導・アドバイス体制を整備しているか。
評価の視点6：	教育の実施にあたり、全学内部質保証推進組織等はどのように関わっているか。
評価の視点7：	COVID-19の影響を受け、どのような対応・対策を講じたか。またそれは教育の質の維持・向上の観点から適切かつ有効であったか。

##### （履修登録単位数）

授業内外の学生の学修を活性化し、効果的な教育を行うために、学期ごとの履修登録単位数の上限を23単位と定めている（資料1-123 p.49、資料4-16、基礎要件確認シート9）。ただし、教職課程を中心とした資格取得希望者が登録できる単位の上限は、原則として32単位としている。また、成績優秀な学生には、履修登録単位数の上限設定の緩和措置を実施している。具体的には、直前の学期の修得単位が15単位以上でG.P.A.3.0以上の学生に対して、履修登録上限単位数23単位のところ26単位まで履修登録できるようにしている（資料1-1 p.57）。

##### （履修登録指導・アドバイス体制）

履修登録説明に際しては、1年次と上位学年とに分けて説明会が実施され、複数の教職員が指導をしている。新生生に対しては、入学時オリエンテーション期間中に、全体の説明会とは別に疑問や質問を解決するための個別相談の時間も設定されており、各学科の教員や教務課職員がその対応を担当する（資料4-17）。2020（令和2）年度に関しては、COVID-19の影響により新生生オリエンテーション及び上位学年向け履修説明が十分に対面で実施できなかったことから、必要な情報を文書で全学生に郵送したり、説明を動画にして学生がインターネット上で視聴できる環境を整えたりした。

各学期中に担任が各学生と面談を行い、「マンツーマンカルテ」に基づいて学修状況等の聞き取りを行い、成績不振の学生がどのように次年度の履修計画を立てるかの指導も適宜行っている。この「マンツーマンカルテ」と、学期の最初及び最後に各学生が記入をする「振

り返しシート」、KAISEI パーソナリティに関連した目標設定と振り返りを行う「自己発展チェックシート」、各学期の成績と学修状況を各自で振り返る「海星教学カルテ」をもって、各学生のポートフォリオとしている。また、教職課程履修者においては、上記とは別に学修成果をポートフォリオの形で記録しており、それを元に担当教員が指導を実施している（資料 4-8、資料 4-18、資料 4-19、資料 4-20、資料 4-21）。

（シラバスの構成内容）

シラバスは、「DP」及び「CP」に基づき、個々の授業科目における「授業の到達目標」、「KAISEI パーソナリティとの関連性」、「授業の概要」、「授業計画」、「授業の方法」、「準備学修」及び「課題・評価方法」を「科目区分」、「配当年次」、「期間」、必選「区分」、「単位」数及び担当者の「科目と関係のある実務経験」とともに明記し、当該授業の運営に係る「授業の方法」も記載している（資料 1-1）。

（授業科目の内容・方法とシラバスとの整合性）

各シラバスが適切な構成内容となっているかどうかは、両学科主任・共通科目主任及び教務課員が「DP」及び「CP」との整合性の観点から確認している（資料 4-22、資料 4-23）。また授業内容とシラバスとの整合性については、各学期末に実施する授業アンケートにおいて確認している（資料 4-24）。

（学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法等）

各学生の授業への主体的参加を促すため、小規模大学の利点を生かして、特に実技・実践型の授業においては 10 名から 15 名の少人数編成としている。2020（令和 2）年度の場合、開講された 452 クラス（272 科目）のうち履修者 10 名未満のクラスが 117（26%）、10 名から 19 名のクラスが 182（40%）、100 名以上のクラスが 1 で、1 クラスあたりの平均履修者数は 21 名であった（資料 4-25）。

学生の学修を活性化し、効果的に教育を行うため、本学では授業内外でさまざまな形態の学修機会を設定している。また両学科の特性から、アクティブ・ラーニングの導入率も高い。シラバスにおいてアクティブ・ラーニングに該当する内容の記載がある科目を確認したところ、2020（令和 2）年度のアクティブ・ラーニング導入率は以下の表のとおり約 87%である。

図表 4.1. アクティブ・ラーニング導入率（2020（令和 2）年度）

	共通科目		英語観光学科 専門科目		心理こども学科 専門科目		全体	
	科目数	割合	科目数	割合	科目数	割合	科目数	割合
導入科目数	56	93.3	85	89.5	71	78.9	212	86.5
開講科目数	60		95		90		245	

例えば、共通科目として 2 年次開講の「海星学」においては、本学の建学の精神や歴史について理解し、本学の学生としての自覚を深めることを目標としているが、人格的素養とし

での「KAISEI パーソナリティ」の各項目が社会と関わる際にどのように関わってくるかを考察しながら、学科の特性を生かして実践的に学ぶ。英語観光学科では、ひょうごツーリズム協会主催の「学生ガイドによる ひょうごのまち歩き」や、一般社団法人日本旅行業協会関西支部・関西エアポート株式会社主催の海外旅行企画に参加、心理こども学科では地域ボランティアに取り組んできた（資料 1-1 p. 169、資料 4-26）。

さらに専門科目においては、英語観光学科では、観光系の演習科目で産学連携プロジェクトに参加し、古民家再生ホテル NIPPONIA を訪問し、ホスピタリティ産業が地域で担う役割、観光による地域振興の課題や展望について考えるフィールドワーク等を実施する。心理こども学科では、保育・教職において必要となる実践的な技術を身につける科目が多いため、子どもとの関わりの媒体となる手遊び・おもちゃの製作や絵画表現、保育・幼稚園教育の現場で柔軟に対応できる音楽指導法を実践的に学修する。

また、年に一度の学修報告会として、英語観光学科では「海星イングリッシュ・フェスティバル」（2019（令和元）年度より「海星イングリッシュ&ツーリズム・フェスティバル」）を実施している。全学年の学生が一堂に会する場であり、留学報告や観光関連のフィールドワーク及び研究に関する報告、文化交流に関するスピーチなどを行う。観光業界をはじめとする業界で活躍するために必要な専門知識や実践力、英語による発信能力、異文化理解力を向上させる機会となっている（資料 4-27）。

「心理こども学科音楽会」（2017（平成 29）年度より「海星☆音楽フェスティバル」）では、1 年次生全員と他学年の希望者が合唱・合奏、絵本の読み聞かせ、身体表現などの発表を行う。音楽や演習等の授業での取り組みの成果を発表することにより、実践力・応用力を身につけている。また、地域子育て支援事業である「海星子育てひろば」（6 月から 12 月まで 7 回実施）では、教員の指導のもと、学生が主体的に計画・立案し、保育指導の実践につなげており、その成果も海星音楽フェスティバルにおいて披露している（資料 4-28、資料 4-29）。なお 2020（令和 2）年度は、COVID-19 の影響により春学期には「海星子育てひろば」の開催を中止せざるを得なかったため、10 月から 12 月まで 6 回の実施となった。

両学科のフェスティバルは、上位学年の学生が下位学年の学生の目標になり、学生にとって日頃の学修及び研究成果を発表する場となっている。

学外の学修機会として単位認定も行っているものに、インターンシップがある。国内・海外インターンシップ共に、事前学習、インターンシップへの参加、レポートと事後発表を行うことにより 2 単位を認定している。

また、海外研修プログラム参加者に対しても単位認定を行っている。語学留学の受け入れ先として英語圏 4 カ国 7 大学がある。語学留学は、夏季休業中の短期留学、1 学期間の中期留学、2 学期間の長期留学があり、短期留学の場合は 4 単位、中期の場合は 15 単位、長期の場合は 30 単位を上限として認定しているため、留学をしても 4 年間での卒業が可能である。ただし、キリスト教関係の必修科目及び教職に関する科目は単位認定の対象外となる。

語学留学先のうち、コロラド州立大学（米国）（1994（平成 6）年提携）、リーズ・トリニティ大学（英国）（1999（平成 11）年提携）は本学の提携校である（資料 4-30）。リーズ・トリニティ大学への留学は語学留学ではなく学部留学となり、提携がなければ長期留学以外の留学生の入学は不可能であるが、提携関係にある本学の場合、中期でも受け入れが認められるなど、提携校としての利点がある。2017（平成 29）年度には、リーズ・トリニティ大



学の入学資格（IELTS 6.5 以上）を満たす学生が留学をした。

語学留学の他にも観光・教育・文化について学ぶプログラムがある。この中には、留学提携校である霊山大学（韓国）への留学プログラムもある。

霊山大学とは2010（平成22）年に大学間協定を締結しており、留学参加者は、韓国語の学修だけでなく、ホテル・マネジメント、グローバル・ビジネスの学科で専門科目を履修する。また、霊山大学との提携内容には学生の交換留学も含み、本学の学生は交換留学生として留学先の授業料が免除される。また、霊山大学に本学への留学希望者がいる場合は留学受け入れをするなど、交換留学制度が実を結んでいる。霊山大学からは、そうした学生の交換留学のみならず、教職員引率による学生（10名前後）の来学も過去に2回あり、本学教職員と学生との交流も実現している。

語学留学以外の海外研修には、観光業について学び、添乗業務体験をする「海外ツーリズム研修」、国際観光都市のハワイ・ホノルルで観光業を体験する「ハワイ・インターンシップ」、海外の幼稚園・小学校教育について学ぶ「海外幼稚園実習研修」「アメリカ アシスタント・ティーチャー・インターンシップ」、ハワイで文化研修をする「ハワイ・ホームステイ・プログラム」、本学の教育の基盤にあるキリスト教の精神を学ぶ「イタリア キリスト教海外研修」の6つのプログラムがある。「海外ツーリズム研修」「ハワイ・インターンシップ」以外は、両学科が対象となる（資料1-4 p. 37～39）。また、2017（平成29）年度～2019（令和元）年度英語観光学科卒業生の海外研修参加率平均は、下記の表のとおり63.3%、また、海外研修プログラム参加者の満足度は86.1%である（資料1-26、資料1-27）。

図表 4.2. 海外研修参加率

卒業年度	2017 (平成 29)	2018 (平成 30)	2019 (令和元)
参加者数／在籍者数	21/34	21/36	30/43
参加率 (%)	61.8	58.3	69.8

海外研修プログラムが充実している一方で、解決すべき課題もある。現在の経済状況における留学費用の高騰、旅費・留学生活費の負担増が、留学を希望する学生の大きな障害となり、意欲を削ぐものとなっている。この問題を受けて2008（平成20）年度に設定した留学奨学金制度は、留学制度の拡充とともに改定を重ね、2016（平成28）年度からは、TOEICスコア・留学先に加えてG.P.A.及び留学期間も判断基準として加え、中期留学の場合は最高50万円、長期留学の場合は最高100万円を支給するようになった。さらに、海外幼稚園実習や海外アシスタント・ティーチャー・インターンシップへの参加を希望する心理こども学科学生が増えてきたことから、G.P.A.と英語力とにより10万円を支給する支援金制度を導入した（資料1-1 p. 24、資料4-31）。

カトリックの大学として特徴的な海外研修にキリスト教海外研修がある。イタリア ミラノ、フィレンツェ、アジジ、ローマを巡る8泊9日の研修旅行である。本学と深い関わりのあるアジジの聖フランシスコの足跡を辿ることにより、本学の建学の精神を理解するとともに、さまざまな聖堂や美術館等を訪ねることでキリスト教世界の豊かさに触れることを目的としている。事前講義2コマへの出席、研修の参加、事後レポートの提出により評価を

行い、2単位を認定している。

留学は従来の数から質の時代へと変化してきており、学生が海外研修に期待するものが、単に語学力（主に英語）習得だけではなく、フィールドワーク的要素をもつ体験型プログラムにも広がっていることは注目すべきである。「海外ツーリズム研修」、「霊山大学」交換留学、「キリスト教海外研修」、「ハワイ・インターンシップ」等、海外研修プログラムの展開は、近年みられる留学目的の多様性によるものである。

国際交流の一環で、2019（令和元）年度には初めてフランスの高校生との交流の機会があった。カトリック校同士という縁で、フランス・サンローラン学園の生徒6名と引率教員1名が、6日間の日程で本学を訪問し、授業見学や大学祭見学などを体験したものであるが、その間、昼休みや放課後の交流会、近隣の観光地へのフィールドトリップの帯同ボランティアなどに、多くの学生が参加した。短い滞在期間であったが、学生が英語を使って異文化を直に感じ、自文化を伝え、相手の文化について知る絶好の機会となった。本学内において外国の学生と交流をすることの波及効果として、外国人学生たちの国に対する興味・関心を喚起することとなり、生きた異文化理解の具体的で教育的な場を提供することとなっている。

2020（令和2）年度に関しては、COVID-19の影響により双方の訪問が叶わないため、学生が中心となってオンラインでの交流会を企画し、互いの文化について紹介したり、アニメや音楽など共通の話題で交流したりした。

さらに学外での学修の機会として、2011（平成23）年4月より、大学コンソーシアムひょうご神戸の単位互換制度に参加している。実績としては、2013（平成25）年度に神戸松蔭女子学院大学の学生が1名、本学の「感情心理学」の授業を受講して単位を修得、また本学学生が、2014（平成26）年度には神戸学院大学、2017（平成29）年度には神戸大学で、それぞれ2名ずつ授業を受講している（資料4-32、資料4-33）。

（COVID-19 対応）

2020（令和2）年度は、COVID-19の影響により春学期・秋学期とも学生を海外留学に送り出すことができず、国際交流委員会と留学先大学とで検討した結果、語学留学先の一つであるオーストラリア・クイーンズランド大学への短期オンライン留学を実施することにし、2名の学生が参加をした（資料4-34）。またアメリカの語学留学先大学によるオンライン説明会に参加した学生もいる。

2020（令和2）年度春学期の授業に関しては、開始を1カ月遅らせて5月初旬の緊急事態宣言解除後からとし（資料4-35【ウェブ】、資料4-36【ウェブ】、資料4-37【ウェブ】、資料4-38【ウェブ】、資料4-39【ウェブ】）、4月中に全学生対象に、健康状態・居住地・パソコン環境・通信環境・不安点等について各学科・各学年の担任が聞き取り調査を行い、教務課にその情報を集約した。並行して、遠隔授業を可能とするために、学生貸出用パソコンの準備を行った（資料4-40【ウェブ】、資料4-41【ウェブ】）。春学期の間、緊急事態宣言の間以外は学内に入構できるようにしており、自宅のネット環境が整っていない学生には、届け出のうえ、大学での遠隔授業履修を許可し、若干名が学内の指定の場所で受講していた。

教員に対しては、これまで実施をしていなかった、全非常勤講師への大学メールアドレスの発行・配付を行ったほか、より効果的な学修の機会を提供することができるよう、オンデ

マンド教材配信システム (SLAP) 及び、科目ごとに課題配信・回収を行ったり履修者とのコミュニケーションを図ったりすることができるシステム (G Suite for Education) の導入・研修会を実施したり、オンライン会議システム (Zoom) の説明資料の配信を行ったりした (資料 2-50 【ウェブ】、資料 2-51 【ウェブ】、資料 2-58 【ウェブ】、資料 4-40 【ウェブ】、資料 4-42、資料 4-43、資料 4-44、資料 4-45、資料 4-46、資料 4-47、資料 4-48、資料 4-49、資料 4-50、資料 4-51、資料 4-52)。各教員は、授業動画を作成し、オンデマンド教材として配信するほか、オンライン会議システムやその他独自のソフトを利用して授業時間帯に授業を行い、遠隔でありながら、可能な限り学生と双方向対話ができるよう最大限に工夫した (資料 2-58 【ウェブ】、資料 4-48、資料 4-49、資料 4-50、資料 4-51、資料 4-52)。

7月からは、通常の授業時間に影響のない土曜日等の時間帯に、履修者数 40 人未満の実技系科目に限定し、届け出のうえ、対面授業を実施した (資料 4-46、資料 4-47)。また授業の開始が 1 カ月後ろ倒しになったことから、春学期授業期間を予定より 2 週間後ろにずらし、不足した時数分を補講の形で補うようにした。

これらの対策を講じるにあたり、内部質保証推進組織である大学改革運営会議が学長を中心として逐次検討を行い、迅速に対応ができたと考える。一方で、パソコン・通信環境が整わない学生や、対面での交流や個別指導を期待していた学生が授業に欠席しがちであった点が課題として残った。

秋学期は、一部の履修者数が多い科目を除き全面对面授業となったため、学生の通学時間と通勤ラッシュの時間とが重ならないよう、授業の開始を 30 分間後ろ倒しにし、授業の開始に先立って、履修者数と教室の収容定員とを考慮して使用教室に一部変更を加えたうえで、各教室で学生たちが密になることを避けるために机の削減、使用できない机に印、注意喚起のポスター掲示等の準備を行ったほか、遠隔地に居住する学生や基礎疾患をもつ学生等に対してはオンラインで授業を提供するため、学内全館の Wi-Fi 環境を整え、該当の学生がいる科目においてはハイブリッドで授業が行えるようにした。学期開始後は、各学生が健康管理シートにて毎日の検温・体調管理をし、各担任が確認するようにしている。

#### 4.1.5. 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点 1 :	単位制度の趣旨に基づいた、適切な成績評価及び単位認定を適切に実施しているか。
評価の視点 2 :	既修得単位の認定は、適切に実施しているか。
評価の視点 3 :	成績評価は、客観性及び厳格性を確保しているか。
評価の視点 4 :	卒業要件を明示しているか。
評価の視点 5 :	学位論文審査基準を明確化し、学位審査認定の客観性及び厳格性を確保するための、学位授与に係る手続きを明示しているか。
評価の視点 6 :	COVID-19 の影響を受け、どのような対応・対策を講じたか。またそれは教育の質の維持・向上の観点から適切かつ有効であったか。

(成績評価及び単位認定)

学期は、春・秋学期の 2 学期制を採用している。単位制度の趣旨を踏まえ、各学期において、科目により 15 時間から 30 時間までの範囲の授業をもって 1 単位とする。本学におい

る単位の計算方式は「基礎要件確認シート 10」に示したとおりである。学生に対しては、学則及び『学生要覧』等に、「単位」にかかる制度について明示している（資料 1-1 p. 52、資料 1-3、基礎要件確認シート 10）。大学及び教員の事情により休講する際は、必ず補講を実施することとし、学生には休講を通知すると同時に補講日時を通知している（資料 1-1 p. 54、資料 4-16）。

#### （既修得単位認定）

入学前の既修得単位については、大学設置基準第 30 条の規定を踏まえ、教育上の有益性が認められる場合、30 単位を超えない範囲で単位を修得したものとみなすことができると規定している（資料 1-3、基礎要件確認シート 12）。また編入学生の既修得単位認定については、入学以前の専攻学科にかかわらず 62 単位を認定する（資料 4-53）。それぞれ認定に際しては、入学前の教育機関が発行した成績及び単位取得証明書等に記載の授業科目名、単位数及びシラバス等に基づき、厳格に審議している。

海外研修に関しては、短期語学留学（英語）は「学外科目」の単位として 4 単位が認定される。中期（1 学期間）及び長期（2 学期間）語学留学の場合は、現地大学で修得した科目及び単位数に応じて、中期の場合は 15 単位を、そして長期の場合は 30 単位を上限として認定している。単位の認定は、留学当該学年またはその下位学年対象に開講された英語・文化科目に個別読み替えをする制度を採用し、専門科目の単位として認めている。ただし、本学必修のキリスト教関係の科目及び教職に関する科目は読み替えの対象外となる。イタリア キリスト教海外研修参加者に対しては、事前講義 2 コマへの出席、研修の参加及び事後レポートの提出により評価を行い、2 単位を認定している。また、韓国の霊山大学からの交換留学生として、2013（平成 25）年度以降に 1 学期間ずつ 3 名の学生が本学に留学し、それぞれ 15 単位の単位を付与した。

#### （卒業要件）

個々の授業科目ごとの成績評価の基準及び方法は、シラバスに明記するとともに成績評価と単位認定の関係についても『学生要覧』等により学生に周知している（資料 1-1 p. 57）。卒業要件については、学則、履修規程等に明示するとともに、学生対象の各種の配付物（『学生要覧』等）に記載され周知が図られている（資料 1-3、基礎要件確認シート 12）。

授業科目の成績評価に当たっては、授業内の学修のみならず、授業外の事前・事後学修についても成績評価の対象に加えている。そのため、シラバスの作成要領では、成績評価の方法及び基準等の項目に、授業外の事前・事後の学修課題内容及びそれらに要する標準的な時間の記載と各課題のフィードバック方法の明記を依頼している。ただし、事前・事後学修については WEB シラバスにのみ掲載し、『学生要覧』には掲載していない（資料 4-54）。

#### （成績評価の客観性及び厳格性）

成績評価については、その客観性と厳格性を確保するため、あらかじめ授業担当者がシラバスにおいてすべての授業科目について「評価方法」「評価基準」を記載し学生に公表している。シラバスで明示した課題・評価方法、評価基準を踏まえて「試験成績」（学期末に行われる筆記試験、実技試験、提出レポート等）と「平常点」（普段の授業での取組み状況等）

を総合して成績評価を行い、100点を満点とし、60点以上を合格として当該科目の単位を認定する。平常点と定期試験の成績に占める割合は、シラバス入稿時に「平常点 70%、定期試験 30%」のように、科目の特性を考慮したうえで「30%」「50%」「70%」「その他」から担当教員が選択するようになっており、「その他」を選択した場合は、定められた欄に任意で%を示す。成績とそれが示す学修の達成度については、『学生要覧』に示している（資料 1-1 p. 57）。

授業への出席は、評価の前提として必要であり、学生に学修習慣をしっかりと身につけさせるためにも、すべての授業で欠けをとることとし、履修規程第9条で「欠席時数が授業科目の授業予定総時間の3分の1を超えた場合は、当該科目55を時数不足により不合格とする」と定めている（資料 4-55）。2013（平成 25）年度から、学生の出席状況を確認するため、各教員は、学期末に成績とともに出席状況を報告することになっている（資料 4-56）。なお、保育・教職関連の実習や就職試験、感染症、忌引等を理由とする欠席については特例欠席として扱い、通常欠席と特例欠席を合わせて開講時数の3分の1を超えて欠席した場合、3分の1を超えた分については、特例欠席の補填課題を課す（資料 1-1 p. 52～53）。学修態度、欠席状況等については、逐次各学科会議で情報交換のうえ、担任を中心として指導を行っている。

#### （COVID-19 対応）

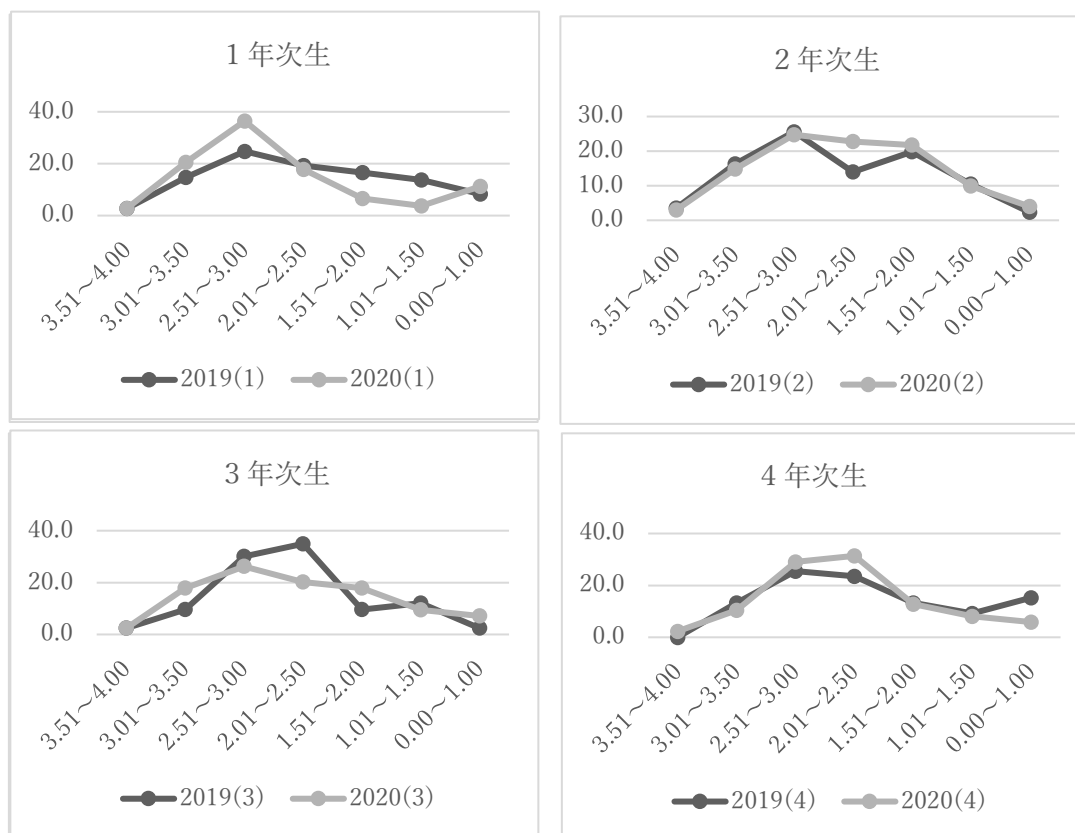
2020（令和 2）年度春学期は、COVID-19 の影響により遠隔で授業を行ったが、各学生の通信環境やパソコン等の機材の面で統一した受講環境を用意することが不可能であったことから、例えば通信環境の不具合により授業の途中で出席できなくなった場合に別途課題を与えたり、提出課題が期日に間に合わない場合に猶予を与えたりする等、各教員の判断により、従来よりも柔軟に評価するようにした。また学期末試験に際しても、遠隔にて如何に平等な環境を作るかを各教員が苦心をしたが、レポートや学修・研究成果の提出等により対応した。

2020（令和 2）年度春学期と前年度春学期の G.P.A. 分布を比較したところ、急遽オンライン授業になったことによる学修成果への顕著なマイナスの影響は見られず、従来と同等の教育をすることができたと考えられる。また、1年次生に関しては前年度よりも若干高い結果となっている（資料 4-58、図表 4.3.）。この結果は、上の事情に鑑みた配慮の部分もあるであろうが、学生が自宅での学修に集中することができた表れではないかと推察する。

一方で、学生側・教員側のさまざまな理由により、学生が自主的かつ積極的に学修に臨み続けることができなかつたと思われるケースも見られ、今後そのような学生への支援が必要である。

成績評価の確定に際しては、過大な評価や過小な評価が行われないよう、各評価段階に学生数が適切に配当されるよう大まかな基準が教務課より明示され、各科目相互の比較ができるような得点配分になるよう、教員に対して助言がなされている（資料 4-59）。各教員は、成績提出時に「授業結果・授業改善報告書」において科目ごとに成績分布やシラバス修正の有無、授業で工夫したことなどを報告する（資料 4-60）。

図表 4.3. G.P.A. 分布



各学期の成績評価及び単位認定については、各科目の成績分布状況が集計され、教授会などを通じて教員に公開され、適切な評価が行われるように配慮されている。教授会では、成績優秀者、成績不振者、全学生の累積 G.P.A. 及び既修得単位数を審議し、厳正に行う。成績優秀者に対しては保証人への通知を行い、成績不振者に対しては不振の期間に応じて担任・学科主任が次学期に向けた個別指導を行う。また「授業結果・授業改善報告書」の結果から、成績分布を確認し、適正に成績評価が行われているかの確認・審議も行う。

成績判定・卒業判定教授会に先立ち、成績評価に疑義があった場合や卒業要件に抵触する可能性のある学生がいる場合は、教務委員会で審議のうえ、成績判定会議に諮る。学生が成績評価の結果に異議もしくは疑義がある場合は、教務課において所定の申し立てを行い、担当教員が確認する仕組みを用意している（資料 1-1 p. 57）。

本学では 2004（平成 16）年度より G.P.A. を取り入れ、活用している。全履修登録科目が累積 G.P.A. の対象であるため、欠席超過等で評価不能となった科目も G.P.A. の対象となる。また、履修取り消し最終日までに手続きを行わずに放棄した科目は 0 点として扱う。学生にはこの制度の意義が浸透しており、G.P.A. 評価を考慮して、履修計画を慎重に考える姿勢が生まれている。成績優秀者に対しては、表彰し、次学期の履修単位の上限を 26 単位まで拡大すると同時に、授業料減免制度申請資格が与えられる。また、留学奨学金制度の判断基準としても利用するため、学修意欲のさらなる向上を促している（資料 1-1 p. 24、25、資料

4-61)。また、各学期の成績不振者への指導の基準や卒業判定の際の基準としても参照するため、学生の指導強化の基準としても G.P.A. は機能している（資料 1-1 p. 57）。

TOEIC 関連科目（「TOEIC 入門 1」「TOEIC/TOEFL 1」等、4 科目 6 単位）については、学内 TOEIC（I P テスト）又は公開 TOEIC のスコアに基準を設け、単位認定を行っている（資料 1-1 p. 51、資料 4-62）。また、学内 TOEIC 試験（I P）を年に 2 度実施し、650 点以上の者、また 450 点以上で 80 点以上前回より伸びた者の名前を掲示し、記念品を渡すことで、受験意欲の推進の一助としている。

#### （学位審査）

卒業研究を公平、客観的に評価するため、卒業研究審査基準を定め、審査している。卒業研究は、主査と副査を中心とし、評価項目について査読と口頭試問により審査する（資料 4-63、資料 4-64）。教育目標に基づき、問題点を発見・検討・解決する能力、自分の考えを伝える能力を育てるという観点から、総合的に審査している。

このように本学では、単位制度の趣旨に基づき、客観的かつ厳正な成績評価、単位認定・卒業認定を行い、学位を授与している（基礎要件確認シート 5、基礎要件確認シート 7、基礎要件確認シート 12）。

#### 4.1.6. 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点 1 :	各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標を適切に設定しているか。
評価の視点 2 :	学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法を開発しているか。
評価の視点 3 :	学習成果の把握及び評価の取り組みについて、全学内部質保証推進組織等は、どのように関わっているか。
評価の視点 4 :	COVID-19 の影響を受け、どのような対応・対策を講じたか。またそれは教育の質の維持・向上の観点から適切かつ有効であったか。

#### （学習成果）

心理こども学科の免許状・資格取得状況は以下の表のとおりである（図表 4.4.）。多くの学生が、幼稚園教諭一種免許状及び保育士資格を中心として複数の資格を取得していることが分かる。なお、認定心理士については、最終的な資格申請手続きは個人で行うため、以下の数字は必要単位数を修得した学生の数である。

英語観光学科の学生については、若干名ずつの免許状・資格取得者がいる（図表 4.5.）。学科カリキュラムにある中学・高等学校教諭一種免許状取得やキッズイングリッシュプログラム修了だけでなく、学科の垣根を越えて小学校教諭一種免許状や認定心理士資格の取得をする学生もいる。なお、中学校教諭二種免許状は、小学校教諭一種免許状との組合せで取得することを推奨している。

また、希望者対象で春学期末と秋学期末に実施をしている学内 TOEIC のスコア上昇率は、平均 37%であった。このデータは 2019（令和元）年度卒業生 43 名のうち、3 年次春学期以

降まで継続して受験をしていた 24 名の学生の結果である（図表 4.6.）。各学生が就職活動を視野に入れ、自分の位置を理解したうえでさらに上を目指すためのツールとして、継続的な受験をさらに強く促す必要がある。また少しでもスコアをあげるために、3・4年次に選択科目として開講される英語科目を履修して継続的に学修をすることを指導することも課題として挙げられる。

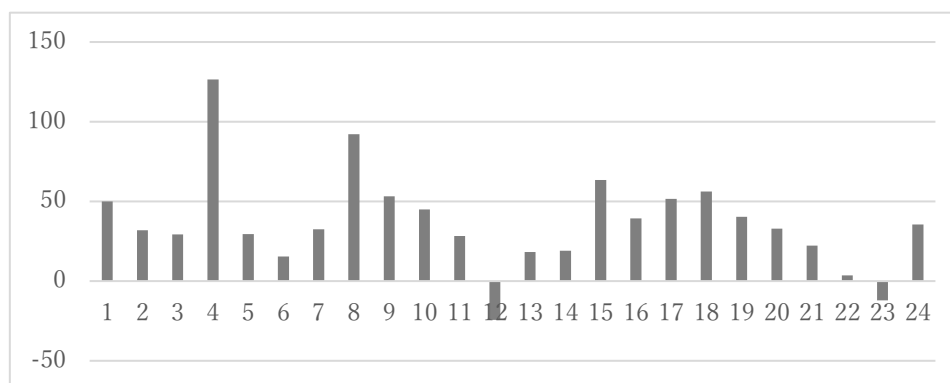
図表 4.4. 2015（平成 27）～2019（令和元）年度  
免許状・資格取得率（心理こども学科）

年度	卒業者	小学校一種		幼稚園一種		保育士		認定心理士		キッズイングリッシュ	
	人数	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
2015	40	5	12.5	37	92.5	26	65.0	4	10.0	0	0.0
2016	47	12	25.5	41	87.2	28	59.6	10	21.3	5	10.6
2017	46	10	21.7	32	69.6	26	56.5	7	15.2	0	0.0
2018	36	2	5.6	30	83.3	27	75.0	6	16.7	1	2.8
2019	46	6	13.0	39	84.8	36	78.3	10	21.7	0	0.0

図表 4.5. 2015（平成 27）～2019（令和元）年度  
免許状・資格取得率（英語観光学科）

年度	卒業者	中・高一種		中学校二種		小学校一種		認定心理士		キッズイングリッシュ	
	人数	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
2015	27	4	14.8	0	0.0	1	3.7	0	0.0	4	14.8
2016	22	2	9.1	0	0.0	0	0.0	1	4.5	1	4.5
2017	28	2	7.1	0	0.0	2	7.1	0	0.0	8	28.6
2018	29	0	0.0	0	0.0	1	3.4	0	0.0	1	3.4
2019	41	2	4.9	1	2.4	0	0.0	1	2.4	0	0.0

図表 4.6. 学内 TOEIC スコア 上昇率（英語観光学科 2019（令和元）年度卒業生）





DPに明示した学修成果について検証をする目的で、年度末に「卒業生アンケート」を実施している。さらに、1年次から3年次生に対しては、「DP」の土台であるKAISEIパーソナリティの目標設定と振り返りについては、「自己発展チェックリスト」の記入による確認を行うほか、「CP」における学修成果を測定するために「海星教学調査」を実施している。

以下の表は、2019（令和元）年度及び2018（平成30）年度の卒業生対象に実施した「卒業生アンケート」から学修成果を分析したものである。アンケートの中で、学生が4年間学修した結果、身につけるべき能力として定めるDPの内、全学的な方針についての達成度を表4-7にまとめた。また、図表4-8は、演習やその他の授業及び学生生活全般を通して身につけた力について問うた項目を抜き出したものである。達成したと思うかの問いに対し、有効回答の内「そう思う」又は「いくらかそう思う」と回答した割合を示している。（資料1-26【ウェブ】、資料1-27【ウェブ】、資料4-65.）。なお、2019（令和元）年度は、COVID-19の影響により卒業式を含む卒業週間の行事が中止となったため、アンケート回収率は低かった。なお、表内の「ET」は英語観光学科、「PC」は心理こども学科を指す。

図表 4.7. DPの達成度

DP	全体 (%)		ET (%)		PC (%)	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
建学の精神に基づき、愛について学び、社会に奉仕する必要性が理解できた	91	91	100	92	84	91
社会人としての基本的な知識と技能を修得して自律し、正しい倫理観をもって判断する力が向上した	88	91	100	87	78	93
人と共感する感性をもち、異文化を理解し、平和のために努力する姿勢をもつことができた	91	91	100	96	83	87

図表 4.8. その他授業と学生生活によって身につけたこと

その他授業と学生生活によって身につけたこと	全体 (%)		ET (%)		PC (%)	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
課題発見力及び課題解決力が身に付いた	84	93	86	88	83	97
専門的な知識・技能とその応用力	91	100	93	100	89	100
幅広い教養	88	94	100	100	78	90
責任をもって主体的に行動する力	88	93	86	92	89	94
人と社会に奉仕する力	97	87	100	92	94	84
人の意見に耳を傾け人とコミュニケーションを図る力	97	89	100	96	94	84
異文化を理解する力	91	91	100	100	83	84

結果から、回答者の約8割以上の学生、学部で平均すると約9割の学生が、専門的知識や技能を身につけ、課題発見・解決力を培ったと自己評価し、社会で責任をもって行動する主体性やコミュニケーション力を身につけたと振り返っている。

一方で、1割から2割の学生が「どちらとも言えない」「あまり思わない」「思わない」のいずれかで回答していることになる。全学生が納得のいく学修成果を修めることは難しいが、各学生がそれぞれの習熟度を認識したうえでそれぞれに合った目標設定をし、その目標を達成できるように個別の指導が必要である。

このように、個々の授業科目の目標達成度の確認、学期末の各学生のG.P.A.及びそれまでの累積G.P.A.、学生自身の学修ポートフォリオ（「海星教学カルテ」、「振り返りシート」、「マンツーマンカルテ」）による評価や、資格取得状況、就職状況等から、大学における活動全体を通して学修成果の達成状況を評価している。

#### 4.1.7. 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	学位課程は、評価・学修成果の適切な活用により、その教育課程及びその内容や方法について、定期的に点検・評価しているか。
評価の視点2：	定期的な点検・評価結果に基づき、改善・向上が図られているか。
評価の視点3：	教育課程及びその内容、方法に関して、全学内部質保証推進組織等はどのように関わっているか。

「DP」及び「CP」を実現するため、具体的なカリキュラムや科目開講の状況については、自己点検・評価の一環として各学科会議及び委員会で点検・評価している（資料6-66）。教員免許状や保育士資格取得者については、保育・教職委員会、その他の資格については教務委員会において、学生の履修結果を分析して適切性を審議している（資料6-67、資料6-68、資料6-69）。

教育改善に取り組む全学的組織として、教務委員会のもとにFD・SD委員会があり、教務委員会と協力して授業改善につなげるFD講演会や「学生による授業評価」等を実施している。「学生による授業評価」については、教務委員会とFD・SD委員会で、その質問項目や実施方法及び結果の生かし方について検討している（資料4-70、資料4-71）。また、FD・SD委員会が行ったFD活動とFD活動紹介があった事項をFD活動報告書としてまとめた（資料4-72）。

FD・SD委員会は、毎年全非常勤講師と面談を行い、非常勤講師の感じる課題や意見を聴取し、委員会を通じて学内各学科・部署において検討したうえで必要な改善策をとっている（資料4-73）。2020（令和2）年度は、面接ではなくアンケートの形で聞き取りを行ったが、今年度がCOVID-19の影響で授業形態を工夫せねばならなかったこと及び各教員の都合に合わせて回答することができたこともあってか、従来よりも具体的な意見が多く出された。

学生対象には、学期半ばに記述式・無記名のアンケートを行い、教員はこれをもとに授業について見直しを行い、改善策を取っている（資料4-74）。また各学期末には学生による授

業評価を実施し、その結果は各授業担当者にフィードバックされ、その評価を踏まえた授業改善を行っている（資料 4-74）。学生からの細部の要望については、WEB 上で無記名入力できるようにしており、各教員は当該授業に対する学生の要望を読み取り、授業改善の工夫を行う。教員から回答があった場合、学生は教務課で閲覧することができる。特別に問題があると判断された教員については、教務委員会で検討した後、教務部長と学長が当該教員と面談をし、改善に向けて対処している。

各授業担当者には、学期末に「授業結果・授業改善報告書」の提出を求めている。それは、シラバスどおりに授業が展開されているか、また教育方法が適切か等について振り返り、授業の工夫・改善、成績評価の検討材料として機能している。各教員の授業における工夫や改善課題について、これまで教員間で共有をしていなかったが、2020（令和 2）年度は、FD・SD 委員会で審議のうえ、全教員に共有することになった（資料 4-71）。また、大学全体の授業の質向上に向けた相互協力の場として、2013（平成 25）年度以降、各学期間に各教員が公開する授業時間を設定し、教員間の授業公開を行っている。（資料 4-75、資料 4-76）。

上のような方法により、各教育課程の内容や方法について学科や委員会において定期的な検証を実施し、実情把握に努めている。またその点検・評価内容は、全学内部質保証推進組織である大学改革運営会議においてさらに点検・評価が行われる（図表 2.1.）。これらの定期的な検証作業による具体的な改善や向上の例として、次のような成果を挙げることができる。

例えば、4.1.4 項にも記載のアクティブ・ラーニングを実施・採用する授業科目の増加である。学科の特性及び「超小人数」のために、学生の学修活動を活性化させるアクティブ・ラーニングを導入する科目が当初より多いが、学期末の振り返りにおいて教員にアクティブ・ラーニングについて意識化させたり（資料 4-60）、FD 活動においてアクティブ・ラーニングを研究テーマとして取り上げたりすることで、授業担当者が学生の知的好奇心を活性化し、事後学修へとつなげるために、積極的に教育方法として使用している傾向がみられる。

また、授業科目ごとの到達確認でも、学期末試験だけではなく、小テストの多用、複数回の課題レポートの提出とフィードバック、個別指導等を教育方法として採用する教員が多い。このように、ここ数年間、本学教員は教育課程についてその教育内容、方法、さらに教育評価に関して、それぞれが工夫と改善を実施している。

しかしながら、本学の全学的な教学マネジメントに向けて、教学改革・改善・実践・検証の方向性を示す指針としての「教学ガイドライン」は未整備である（資料 3-8、資料 4-77）。

## 4.2. 長所・特色

学長をはじめ、本学教職員は、「建学の精神」、「教育の理念・目的」、「KAISEI パーソナリティ」及び 3 つの方針等に基づく、連綿と受け継がれた本学の「超小人数」教育について、一層の理解を自ら深められるように努め、機会あるごとに相互に確認している。

これは単に「DP」等を「設定」し、「公表」という形式的なものではない。ことに有期職員、施設職員、用務職員、派遣職員、業務委託職員など、本学に勤務する教職員は、雇用形態に関わらず、教職員があまねくこの「超小人数」教育を理解し、高校生や在学学生はもとより、本学教育事業にかかる外部関係者に至るまで、一人ひとりに理解してもらえよ

うことばを重ねている。それが「小規模だが評価できる女子大学」として4年連続で高校進路指導教諭から評価される結果に繋がっていると考える（資料4-78）。

「超小人数」教育を教職員自身がしっかりと理解し、人々に伝え、その教育を実践していくことが本学の存在意義であり、使命である。「超小人数」教育を使命とする本学であるからこそ、COVID-19に対する対策を早急に講じることができたと考える。

「超小人数」の規模を最大の特長として、全学的に担任制度を取り入れ、実技系必修科目を「小人数」で開講し、アクティブ・ラーニングにおいて多くの学生がより主体的に学修活動に参加することを可能としている。教員・職員間の連携も取りやすい規模であるため、学生は、担任はもちろん、それ以外の教員・職員にも個別に相談することができる。

また教育方法及び学修指導については、各教員の創意工夫と定期的な授業公開、学期末の各教員による授業評価・振り返りの制度を活用し、改善・向上させている。

DP、CPに基づく授業、学生の主体的参加を促す授業形態や課外活動などを積極的に取り入れた教育の結果、卒業時に多くの学生が各専門分野について知識やスキルを修得し、分析力・課題解決能力を向上させ、DPを達成できたと自己評価する結果となっている（資料1-26、資料1-27）。

### 4.3. 問題点

#### 4.3.1. 現カリキュラムと「CP」との整合性

各学科の教育課程を再編成するために、カリキュラム・マップ及びカリキュラムツリーを策定し、大学ホームページにおいて公表している（資料4-13、資料4-14【ウェブ】）。しかしながら、英語観光学科については、目まぐるしく変化する観光サービス産業の現状を逐次理解していけるような、時代の流れに則した授業科目の設定や体系性に課題がある。また、英語の必修科目が2年次で終了するため、就職活動の始まる3年次から卒業時に向けて、より継続的に英語運用能力を上げる学修ができるような指導が課題として残るなど、「CP」との十分な整合性がとられているとは言い難い点が残っている。

両学科の現行カリキュラムと各「CP」との整合性を検証し、社会からの要請を踏まえながらも、本学の「超小人数」教育を実践するためのよりよいカリキュラムとして提示するために、2021（令和3）年度に「ロード・マップ」を作成したうえで、「科目ナンバリング」の検討を進め（資料4-23、資料4-79、資料4-80）、現行の「カリキュラム・マップ」及び「カリキュラムツリー」を履修科目の順次性・体系性に則ったものに再編成する。また、より厳格かつ適切な評価のため、一部の科目から全学共通の「ルーブリック」の導入ができるよう、準備を進める。

#### 4.3.2. アクティブ・ラーニングを支える環境

英語観光学科及び心理こども学科における専門科目における授業は、ともにアクティブ・ラーニングに基づいた授業方法を中心に実践している。各授業のための「準備学修」及び「事後学修」については、レポート作成、日々の練習、小テスト準備、テキスト等の精読書、発表準備等さまざまな方法をWEBシラバス及び授業開始時のオリエンテーション時に明示している。今後、「準備学修」及び「事後学修」がどのように学修成果につながっているか、また学修方法と有効性との関係について調査をし、教員間で共有し、改善していきたい。

また、アクティブ・ラーニングをさらに生かすため、さらには、教員養成の指導法関連科目において、保育所、幼稚園、小学校、中学校及び高等学校等で導入されている教育情報機器に先行した最新の機器を活用した指導方法を学生が修得することができるように、ソフト、ハード、インフラの整備及びそれらの使用のための教職員のトレーニングも必要である。学科と関係委員会との連携により、新しい教育情報機器の導入を検討していく。

#### 4.3.3. 海外研修を支える環境

海外研修については、学生の留学目的の多様性に加え、受け入れ側の提供プログラムの内容の多様化も見られる。こうした多様化に伴って、今後、学生一人ひとりのニーズと能力に相応しい研修プログラムを助言する必要がある。そして、学生に有益な異文化体験の機会をもたらすような提携校の更なる開拓、また、本学で学んだ科目を実地体験することによって、専門科目をアクティブ・ラーニング的に体得、真の理解へと導く留学や海外研修を検討する計画である。

COVID-19 の影響により、2021（令和3）年度春学期の海外研修の中止が決定しており、渡航ができるようになっても留学を控える学生は少なくないと考えられる。2020（令和2）年度は、オンライン短期語学留学を実施したが、実際に現地での生活体験や他国の学生とのリアルな交流が無い点で、オンラインでの留学体験には限界がある。しかし、英語力習得には有効であり、費用面で通常の留学と比較して4分の1程度に抑えることが可能である。これまでは留学に行きたくても経済的に困難で諦めていた学生にも、オンラインで海外の学生との交流の機会を提供することができる。国内外のCOVID-19の状況を見たうえで、短期だけでなく中長期オンライン留学の可能性も検討していきたい。

#### 4.3.4. コロナ禍における「超小人数」教育

本学に入学する学生の中には、小人数の中で個別の指導を受けること、つまり、本学の「超小人数」教育を期待している学生が一定数いる。しかし2020（令和2）年度については、COVID-19の影響により、春学期の間は遠隔で授業をせざるを得なかったこと、また秋学期に対面授業をすることになってからも一定の距離を保つことが必要であったこと等から、そのような学生への個別の指導が十分に行えていない可能性があることが懸念材料となっている。一方で、2020（令和2）年度春学期と前年度春学期のG.P.A.を比較したところ、急遽オンライン授業になったことによる学修成果へのマイナスの影響は見られず、従来と同等の教育をすることができたと評価できる。

#### 4.3.5. 全学的な教学マネジメント

本学の全学的な教学マネジメント確立に向けて、教学改革・改善・実践・検証の方向性を示す指針としての「教学ガイドライン」は未整備である。3つの方針に沿った教育、評価、学修成果の把握・可視化、FD・SDなど、これまで本学で行ってきた教学マネジメントシステム確立に必要なさまざまな取組みを整理したうえで、「学修者本位の教育の実現」に向けた教学マネジメントを目指し、FD・SDの高度化や教学IR体制の確立を含めた全学的な教学ガイドラインを構想していく。

#### 4.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学では、これまで連綿と受け継がれてきた教育理念を守りながら教育改革に積極的に取り組んでいる。「教育の理念・目的」、「KAISEI パーソナリティ」及び3つの方針を基に、両学科において概ね適切な教育が実施されているといえる。

多くの学生は「DPを達成できた」と自己評価し、また、高校進路指導教諭は「小規模だが評価できる女子大学」として4年連続で評価している点からも、学生一人ひとりとの対話を大切にする「超小人数」教育が着実に実践されているといえる。

しかしながら、カリキュラム、教育施設及び機器、さらにはそれに伴う教授法など教育課程をめぐる課題に対して、さらなる組織的な取り組みが必要である。

まずは、早急に「教学ガイドライン」を策定し、その優先順位をつけながら、本学の教育理念に基づき、着実に改革の歩みを続けたい。

## 第5章 学生の受け入れ

### 5.1. 現状説明

#### 5.1.1. 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、学生の受け入れ方針を適切に設定及び公表しているか。
評価の視点2：	下記内容を踏まえ、学生の受け入れ方針を設定しているか。 (1) 入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像 (2) 入学希望者に求める水準等の判定方法

本学は、「建学の精神」及び「教育の理念・目的」に基づき、「DP」及び「CP」とともに、以下のとおり、「AP」を策定している（資料1-1 p.7-8、資料1-4 p.8, 10, 24、資料5-1【ウェブ】、基礎要件確認シート7）。

#### 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）（AP）

##### 全学生に求められる資質

- ・ キリスト教的価値観に基づいた本学の建学の精神を尊重し、理解を示す。
- ・ 人と関わり、人と協力することを大切にする。
- ・ 高等学校で習得すべき基礎学力を有し、論理的に思考し判断する力をもっている。

##### 英語観光学科

- ・ 英語・異文化を学び、国際化に向かう現代社会でその知識を生かしたい。
- ・ 英語や観光の専門分野に主体的に取り組み、自ら課題を発見し解決しようとする。
- ・ ホスピタリティ精神を学び、奉仕する意欲がある。

##### 心理こども学科

- ・ 「保育」「教育」「心理学」を学び、現代社会で多様な問題を抱える子どもや大人のために生かしたい。
- ・ 子どもに愛情をもち、保育士、幼稚園・小学校の教師になるという目的をもっている。
- ・ 現代の子どもを取り巻く問題に主体的に取り組み、自ら課題を発見し解決しようとする。

##### 高等学校での学びについて

- ・ 科目全般を通して、基礎学力を身に付けること。
- ・ 部活動、スポーツ、資格取得等において、各自が関心を持つ分野に努力すること。
- ・ 何事においても粘り強く取り組む姿勢と熱意を身に付けておくこと。

本学の「AP」では、「全学生には、本学のキリスト教的価値観に基づいた教育を尊重、理解することを求めており、また人と関わり、協力すること、高等学校までに習得すべき基礎学力を有することを求めている。英語観光学科では、ホスピタリティ精神を学びながら、

専門分野である英語・異文化に主体的に取り組み、それを現代の国際化社会で活用する意欲を求めている。また、心理こども学科では、「保育」、「教育」、「心理学」を学びながら、現代の子どもを取り巻く諸問題に主体的に取り組む意欲を求めている。

この「AP」は、「DP」、「CP」とともに、2016（平成28）年度の大学改革運営会議において、数回に渡り見直しを図り、2016（平成28）年度第8回教授会において発表されたものである。2016（平成28）年度以前の「入学者受入方針」には含まれていない「思考力・判断力」、「課題発見・主体性」、「協働力」の3要素を、本学が求める学生像に含めていることを示しており、適切に設定されたものとなっている（資料4-2、資料5-2）。この方針は、大学ホームページ、『入学志願者募集要項』、『入試ガイド』、及び『学生要覧』等を通じて広く公表している（資料1-1、資料1-12、資料4-8、資料5-1【ウェブ】）。

求める入学前の学習歴は、『入学志願者募集要項』で、高校等の卒業見込み者若しくは卒業生、通常の課程による12年の教育修了見込み者若しくは修了者又は学校教育法施行規則150条の規定による者と明示している（資料4-8）。学力水準、能力等については、「高等学校で習得すべき基礎学力を有し、論理的に思考し判断する力をもっている」と「AP」に定めている。入学希望者に求める水準等の判定方法については、『入学志願者募集要項』において、入試種別毎に「選抜方法」として定めている。

5.1.2. 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：	学生の受け入れ方針に基づき、学生募集方法及び入学者選抜制度を適切に設定しているか。
評価の視点2：	授業その他の費用や経済的支援に関する情報を提供しているか。
評価の視点3：	入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制を適切に整備しているか。
評価の視点4：	公正に入学者選抜を実施しているか。
評価の視点5：	入学を希望する者への合理的な配慮に基づき、公平に入学者選抜を実施しているか。
評価の視点6：	入試において、COVID-19への対応・対策としてどのような措置を講じたか。
評価の視点7：	入学前教育をどのように行っているか。

（学生募集方法）

本学は、「AP」に基づく入学者選抜制度を設定し、高等学校等や、生徒や保護者等に本学の「建学の精神」、「理念・目的」、及び「KAISEI パーソナリティ」に基づく「超小人数」教育を理解してもらえよう、アドミッションセンターの教職員はもとより、全教職員が以下のような学生募集方法に取り組んでいる（資料1-1、資料1-4、資料4-8、資料5-1【ウェブ】）。

(1) 高等学校及び塾・予備校等への学生募集活動

全専任教職員で兵庫県、大阪府を中心に高等学校、塾・予備校等における進路指導部及び



学年担当教諭等を通じて、学生募集活動を行っている。基本的に年に4回(4月、6・7月、9・10月、1・2月)、高等学校、塾・予備校等を訪問している(資料5-3、資料5-4)。その際、学科の学修内容だけでなく、本学の「建学の精神」及び「理念・目的」、本学が重視する「KAISEI パーソナリティ」を説明し、本学の「超小人数」教育に一定の理解を示す生徒に本学を勧めてもらうよう依頼している。さらに、高等学校等の生徒はもとより、保護者等に理解してもらうためにも、まずは、高等学校等の教員にしっかりと理解してもらう必要がある。そのために高等学校等の教員とのつながりを重視し、原則として同じ教職員が同じ高等学校等を訪問し、そのつながりをより強固なものにしている。

このように本学と高等学校等との関係は、大学通信が発表している「2020年度大学ランキングデータ」で「高校進路指導教諭が選ぶ『小規模だが評価できる女子大学』」として近畿で第1位(私立大学に限ると4年連続第1位)となっていることが示すように、良好であるといえる(資料5-3、資料5-4、資料5-5、資料5-6、資料4-78【ウェブ】)。

## (2) 高校・塾教員対象説明会の開催

本学では、年に4回(本学で2回、大阪、姫路で各1回)、高等学校等の教員を対象とした説明会を開催し、高等学校等への訪問時と同様、本学の「建学の精神」、「理念・目的」、「教育内容」、及び「入学者選抜方式」等の説明を通して、本学の「超小人数」教育を理解してもらえよう努めている(資料5-7)。さらに、参加の高等学校等教員には、本学在学生である当該出身校の卒業生との面談機会を設定し、本学の「超小人数」教育をより一層理解してもらうようにしている。ただし、2020(令和2)年度はCOVID-19の感染防止のために、高等学校等教員説明会を中止した。

## (3) オープンキャンパスの開催

本学の「超小人数」教育をより一層理解してもらうために、夏期を中心に8回、それに加えて月毎の個別相談型オープンキャンパスを開催している。2020(令和2)年度は、COVID-19の感染拡大防止のために、春のオープンキャンパスを中止したが、夏以降のオープンキャンパスは、以下の対応を行って実施した。

### ① 来場者数の制限による3密環境回避

これまで10時~15時30分まで通し開催していたものを、午前・午後の2部開催制にし、さらに「事前予約制」として来場者の事前確認ができる体制を整備した。また、予約人数にも制限を設け、短時間でかつ少人数で実施した(午前・午後各学科10名、1日最大40名)(資料5-10)。

### ② 来場者の検温及び消毒体制の整備

来場者全員に対して受付で検温及び手指消毒を実施した。また、学内各所に手指消毒ジェルを配備したほか、来場者が着席した座席等の使用後のアルコール消毒を徹底した。

### ③ ソーシャルディスタンスの徹底

各相談ブースの間隔を2メートル以上設け、面談者と相談者の間に飛沫防止パネルを設置した。

④ WEB 上での進学相談会の実施

これまで参加していた業者主催の高校内ガイダンスや会場型ガイダンスが中止となったことから、受験生の相談機会を確保するために、本学サイト上において WEB 上で相談できるシステムを構築した（資料 5-10 【ウェブ】）。

⑤ WEB 上での AO[KAISEI]入試事前面談の実施

これまでオープンキャンパス時を中心に対面での事前面談を行ってきたが、外出機会が限られる中で WEB 進学相談のシステムを利用する形で、WEB 上で AO[KAISEI]入試の事前面談ができる環境を構築した（資料 5-10 【ウェブ】、資料 5-11）。

⑥ 「おうちでオープンキャンパス」サイトの開設

4月のオープンキャンパスや、5月の教員対象説明会が中止となる中で、入試制度の説明や学校紹介を見る機会を作るため、本学ホームページ上に「おうちでオープンキャンパス」ページを創設した。各種動画コンテンツを中心に、最後は WEB 進学相談ができるように整えた（資料 5-12 【ウェブ】）。

⑦ 在学生スタッフとの交流実施

高校生や保護者等の来場者と在学生との交流が図れるように、本学在学生が自宅から Zoom で来場者に本学の「超小人数」教育について在学生のことで説明するコーナーを設けた。

(4) 高等学校への出張授業（高大連携）及び業者主催の進学説明会への参加

高等学校等で実施される高等学校等へ出張授業は、本学の「超小人数」教育を直接受けってもらう機会としている。また、業者主催の進学説明会は、高等学校等訪問時の進路指導教諭等への説明と同様、本学の教育理念や教育内容、入学者選抜方式などを説明するとともに、来場した生徒等に本学の「超小人数」教育を直接説明する機会としている。2020(令和2)年度は、COVID-19の影響もあり、業者主催の対面での進学相談会に加えて、Zoom を利用した遠隔進学説明会にも参加した。このような高等学校等の生徒と直接接する機会を得た場合、個別に礼状や質問に対する回答を送るなど、本学の一人ひとりを大切にする「超小人数」教育への理解をより深めてもらえるようにしている。

(5) 本学での土曜進学相談会の開催

本学では、土曜日に年に30回程度、学内で進学相談会を行っている（資料 5-8、資料 5-9）。教員1名、職員1名を配置して、来校した高校生とその保護者に対応している。それ以外の曜日にも希望者があれば、アドミッションセンターを中心にして対応している。2020(令和2)年度は COVID-19 の影響で、春学期は基本的に Zoom を使った説明となった。秋学期は対面での対応を中心とし、遠隔地の場合など希望があれば Zoom で対応した。

(入学者選抜制度)

本学では、本学の入学者選抜制度の日程、各日程の募集人数、選抜方法、入試科目、配点等を『入学志願者募集要項』で明確に示している（資料 4-8 p. 10~12）。個人面接が含まれ

る入試は、次のとおりである。

#### AO[KAISEI]入試

高等学校や高校生等に「KAISEI パーソナリティ」の周知を図る目的で 2020（令和 2）年度の入学試験より「AO 入試」の名称を「AO [KAISEI]入試」としている。「KAISEI パーソナリティ」とは、第 1 章で述べたとおり、建学の精神及び理念・目的に基づいた、本学が育成する人格的素養である。この入試では、本学の建学の精神、理念・目的、「KAISEI パーソナリティ」等の説明も行う事前面談を経て、エントリーシートで志望理由や将来の目標、小論文を課して、受験生が本学の内容や環境を確認しながら受験を考えられるようにしている（資料 4-8 p. 4～7）。

#### 指定校推薦入試

出願資格を評定平均値 3.0 以上とし、出身高校長の推薦書に基づき、面接を行っている。

#### 学校推薦入試

基礎学力判定と出身高校長の推薦書、面接を評価し、調査書を参考にして可否を決定する。なお、英語外部試験を活用している。

#### 自己推薦入試

A 日程では、基礎学力判定と面接、自己推薦書を評価し、調査書を参考にして可否を決定する。B、C 日程では面接と自己推薦書、課題作文を評価し、調査書を参考にして可否を決定する。なお、A 日程では英語外部試験を活用している。

いずれの入試の面接も教員 2 名が担当し、面接評価表に従って、「話し方・態度」、「本学・当該学科の志望動機の明確さ」、「自己アピール」、「質問に対する応答の的確さ」、「全体の印象」の 5 項目を 5 段階で評価し、できる限り客観性を保つように努めている（資料 5-13）。

一般入試は、前期と後期日程を設定しており、前期日程では英語と国語 2 科目の学力検査を課し、調査書を参考にして可否を判定している。後期日程では英語または国語いずれか 1 科目の学力検査を課し、調査書を参考にして可否を判定している。なお、一般入試では英語外部試験を活用している（資料 4-8 p. 16）。

大学入学共通テスト利用入試では、Ⅰ～Ⅲ期を設定している。Ⅰ期では、3 科目型と 2 科目型を設定し、英語または国語のいずれかが必ず選択されるようにし、調査書を参考にして可否を判定している（資料 4-8 p. 18～20）。

社会人、帰国子女、外国人留学生のための入試も設けており、小論文（外国人留学生は日本語作文）と面接によって可否を判定している（資料 4-8 p. 23～25）。

本学では、2021（令和 3）年度入試からどの入試日程でも調査書を点数化して評価する予定であったが、COVID-19 の影響で高校生が十分な活動ができず、調査書での評価は難しいと考えて、点数化は 2023（令和 5）年度からとし、2021（令和 3）年度及び 2022（令和 4）年度は参考にとどめることとした。

#### (COVID-19 感染防止対策)

また、入学試験実施をめぐることは、COVID-19 感染防止対策として、以下の対応を行った。

- ① 受験者の検温及び消毒体制の整備  
受付で検温及び、手指消毒を実施し、面接待合室前など学内各所に手指消毒液を配備した。
- ② 面接待合室においてソーシャルディスタンスの確保  
受験生同士一定の距離が保てるように、控室座席を全席指定にした。面接開始時間に合わせて、受験生の受付時間を変更し、面接控室が密になることを避けた。
- ③ 面接室での換気対策  
面接室の窓は常時開放し、空気の循環ができるように環境整備した。
- ④ コロナ罹患者及び、当日体調不良者への追試験対応  
試験当日に風邪のような症状又は 37.5℃以上の発熱があり、試験開始時間までにアドミッションセンターに連絡があった受験生に対し、追試験を認める措置を設定した（要申請書提出）。
- ⑤ その他（調査書の取り扱いについて）  
点数化する予定であったが、評価を「参考程度」に変更した。

（経済的支援等に関する情報提供）

授業その他の費用や経済的支援に関する情報として、本学のホームページの「入試情報」において、「授業料免除・奨学金制度等」を「受験生」と「在學生」に分けて情報を提供している。「受験生」対象の制度については、「英検2級相当以上の資格を持つ入学者 授業料免除」があり、実用英語技能検定のスコア等によって「〈1年次・1年間〉授業料免除」、「〈1年次春学期〉授業料免除」、「〈1年次春学期半額〉授業料免除」を受けることができる制度である。このほか、「同窓生子女入学料免除」、「カトリック系高等学校出身者入学料免除」、「入試成績優秀者奨学金」等の制度を案内している。また、「在學生」対象の制度については、「ステラ・マリス奨学生」制度（2年次～4年次生対象）や「神戸海星女子学院大学 授業料減免」、「留学支援金・奨学金」、「神戸海星女子学院大学後援会奨学金」等の制度を案内している（資料5-15 【ウェブ】）。これらの情報は、『入学志願者募集要項』や『大学案内パンフレット』にも掲載している（資料1-4 p.45-46、資料4-8 p.37）。

（入学者選抜実施のための体制）

本学では、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制を整備するために入試委員会を設けている。「入試委員会規程」には、入試委員会は「募集広報に関する事項及び入学者選抜試験等学生募集に係る業務全般を総合的に統括し、教授会との密接な連絡調整のもと、入試全般にかかる大学運営に資することを目的とする」としている（資料5-26）。入試委員会は、「学長、アドミッションセンター部長、教務部長、学生部長及び学長の指名する者をもって構成する」としており、「学長の指名する者」は、2020（令和2）年度の場合、副学長、図書館長、学生部長、宗教主事、キャリアセンター部長、各学科主任、大学事務長、アドミッションセンター課長及びアドミッションセンター課員1名となっている。そして、アドミッションセンター部長を委員長に定めている。入試委員会は、次の(1)～(9)の事項についての審議を行っている（資料5-26）。

- (1) 入学者選抜方式の原案作成に関する事項
- (2) 各種イベントの計画に関する事項
- (3) 高校訪問の計画・実施に関する事項
- (4) 指定校推薦校の決定に関する事項
- (5) AO型入試の1次審査判定に関する事項
- (6) 入試における合否判定原案の検討（AO型入試の1次審査を除く。）に関する事項
- (7) 入試委員会予算に関する事項
- (8) 学生の受け入れの適切性の検証に関する事項
- (9) 学生の受け入れについての自己点検・評価活動に関する事項

#### （公正な入学者選抜）

公正に入学者選抜を実施するため、本学では、学長が試験科目主任及び試験問題作成委員を委嘱し、責任体制を明確にしている。入試問題作成においては試験科目主任が試験問題作成委員との審議を経て作成するものとし、出題ミス防止のため、試験問題作成委員によるチェック体制を設けている。また万一の場合に備えて、出題ミス発生から対応までのマニュアルを整備している（資料5-16）。

また、本学では、入学を希望する者への合理的な配慮に基づき、公平に入学者選抜を実施している。配慮を希望する受験生からの問い合わせ等に対し、随時、受験をめぐる配慮すべき内容はもとより、入学後の学生生活が円滑に送られるよう事前相談を行っている。この事前相談については、受験生、保護者、高等学校等教員等を交えて実施している。出願に際しては、事前相談内容に基づき、座席配置、試験時間の延長、指示・連絡等事項の口頭及び資料配付、並びに介助等を柔軟に対応することとしている。2020（令和2）年度の第17回入試委員会では、入学試験及び入学後の学修において、病気・負傷や障害等のため、配慮を希望する受験生に提出してもらった書類の「入学試験および入学後の特別措置申請方法（案）」について審議し、承認されたため、2022（令和3）年度の入試から開始することになった（資料5-14）。

#### （入学前教育）

本学では、高校教育から大学教育にしっかりとつなげるためであることはもとより、本学の「超小人数」教育をより実感してもらい、また、他の学生との関係構築がよりスムーズに図られ、さらに学生生活がより安心して送れるよう入学前教育を行っている（資料5-21【ウェブ】）。AO[KAISEI]入試の入学予定者に対しては2回のレポートを課している。1回目は本学の教育理念の理解のためキリスト教関係の書籍について、2回目は学科の学修関係の書籍についてのレポートを求め、1つのレポートにつき、2名の教員が添削、コメントを書いて評価し、返送している（資料5-18、資料5-19、資料5-20）。

また高校までに学んだことを復習させるため、特に入学生に知っておいてもらいたいことを厳選した『入学前問題集』を独自に作成して全入学予定者に取り組みさせている。入学後、基礎演習前半で行うリメディアル教育のクラス分けも兼ね、その問題集に基づくプレイスメントテストを行っている（資料5-21）。基礎学力については本学の「ステラワーク」と名

付けた e-ラーニングにも取り組ませている（資料 5-22【ウェブ】）。

2、3月にはプレ授業を3回行う。それぞれの学科の学修入門とともに、本学の建学の精神と教育理念を解説する授業、入学生同士の仲間づくりを助ける授業を行っている（資料 5-17【ウェブ】、資料 5-23、資料 5-24、資料 5-25）。なお、2020（令和 2）年度は新型コロナウイルス感染拡大のため、プレ授業は、一日目を除き中止した。大学入学で環境は大きく変わり、多くの学生が戸惑い、時には躓くものである。そのようなことができるだけないよう、このように丁寧な入学前教育を行っている。

**5.1.3. 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。**

評価の視点 1：	入学定員及び収容定員を適切に設定し、在籍学生数の管理は、適正に行われているか。
	(1) 入学定員に対する入学者数比率
	(2) 編入学定員に対する編入学生数比率
	(3) 収容定員に対する在籍学生数比率
	(4) 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

本学は、学部全体としての入学定員及び収容定員を適切に設定し、在籍学生数を管理しているものの、学科ごとの入学定員に対する入学者数比率及び収容定員に対する在籍学生数比率については、是正する必要がある。本学の大学全体及び各学科の入学者数（人）及び入学定員充足率（％）は、図表 5.1. のとおりである。

図表 5.1. 入学者数及び入学定員充足率

		2016 (平成 28) 年度	2017 (平成 29) 年度	2018 (平成 30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和 2) 年度	5年平均
英語観光 学科 (入学定 員 45 名)	入学者数 (人)	44	58	58	73	70	60.6
	入学定員充 足率 (%)	97.8	128.9	128.9	162.2	155.6	134.7
心理こど も学科 (入学定 員 50 名)	入学者数 (人)	50	40	39	36	37	40.4
	入学定員充 足率 (%)	100.0	80.0	78.0	72.0	74.0	80.8
大学 (入学定 員 95 名)	入学者数 (人)	94	98	97	109	107	101
	入学定員充 足率 (%)	98.9	103.2	102.1	114.7	112.6	106.3

また、本学の大学全体及び各学科の在籍学生数（人）及び収容定員充足率（％）は、図表 5.2. のとおりである。

図表 5.2. 在籍学生数及び収容定員充足率

		2016 (平成 28) 年度	2017 (平成 29) 年度	2018 (平成 30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和 2) 年度	5年平均
英語観光 学科 (収容定 員 180 名)	在籍学生数 (人)	139	172	187	223	241	192.4
	収容定員充 足率 (%)	77.2	95.6	103.9	123.9	133.9	106.9
心理こども 学科 (収容定 員 200 名)	在籍学生数 (人)	189	178	167	159	143	167.2
	収容定員充 足率 (%)	94.5	89.0	83.5	79.5	71.5	83.6
大学 (収容定 員 380 名)	在籍学生数 (人)	328	350	354	382	384	359.6
	収容定員充 足率 (%)	86.3	92.1	93.2	100.5	101.1	94.6

本学では、第 2 期（2014（平成 26）年度）認証評価において、以下のとおり、改善勧告を受けた。

- ① 過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均について、大学全体で 60%、英語キャリア学科が 45%、心理こども学科が 70%と低い。
- ② 収容定員に対する在籍学生数比率について、大学全体で 56%、英語キャリア学科（現 英語観光学科）が 56%、心理こども学科が 71%と低い。

これを受けて、2018（平成 30）年に「改善報告書」を提出した。当該「改善報告書」に記したとおり、2017（平成 29）年度は英語観光学科 128.9%、心理こども学科 80.0%、大学全体で 103.2%、2018 年度は英語観光学科 128.9%、心理こども学科 78.0%となり、2年連続で心理こども学科は定員を満たすことができなかったものの、大学全体の定員充足率は 100%を越えた。

さらに 2019(令和元)年度の定員充足率は英語観光学科 162.2%、心理こども学科 72.0%、大学全体で 114.7%となり、全体としては定員を確保し、2020（令和 2）年度の定員充足率は英語観光学科 155.6%、心理こども学科 74.0%、大学全体で 112.6%となり、全体としては定員を確保し、入学定員に対する入学者数比率、収容定員に対する充足率ともに 100%を

確保した。しかしながら、心理こども学科の充足率は近年低下しており、早急な対策、是正を要する課題である。

**5.1.4. 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
評価の視点2：	点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れの適切性については、自己点検・評価委員会において、入試委員会が毎年度、点検・評価を行っている。2018（平成30）年度及び2019（令和元）年度の入試委員会では、自己点検・評価の目標を、それぞれ「2019（平成31）年度入試において、両学科で入学定員を確保する」（基準5-③）、「2020（令和2）年度入試において、両学科で入学定員を確保する」として点検・評価を行い、当該年度の自己点検・評価報告書を自己点検・評価委員会に提出している。2018（平成30）年度及び2019（令和元）年度の点検・評価の結果は、ほぼ同様で、英語観光学科は定員を大きく超えているが、心理こども学科が定員確保をできていないことを問題点とし、改善策として、心理こども学科は、A0 入試や推薦入試等の早めの入試日程で受験生を確保しているため、早めに受験生にアプローチを心がけること、新入生に本学を選択した際の最初のきっかけを具体的に探るために例年実施するアンケートの内容を改訂すること、SNSを使用した情報発信の強化を続けることを挙げている（資料1-23 【ウェブ】 p.19-21、資料3-11 【ウェブ】 p.24-27）。

また、入試日程別で学生の国語分野、数学分野、社会分野についての基本問題を出題するリメディアル教育のプレイスメントテストや大学における成績を管理している。とりわけ、プレイスメントテストについては、大学全体、学科別、入試日程別の国語分野、数学分野、社会分野の成績の比較・検証を図っている（資料5-27）。

**5.2. 長所・特色**

本学の学生募集の長所・特色として、まず、アドミッションセンターを中心として全教職員が、本学の「超小人数」教育を高校生、保護者及び高等学校等教員等に理解してもらうための広報活動に積極的に協力していることが挙げられる。各教職員が年に4回程度担当している高校等を訪問して、高校等との関係を深め、受験生確保につなげている。それとともに、本学に入学した当該高校の出身者について情報を交換してその学生の指導に役立てている。訪問後は報告書を提出し、学長、アドミッションセンター部長らが確認している。年末には担当校に手書きのクリスマスカードを送付し、高校との信頼関係を築いている。

また、来校者や進学相談会参加者に、対応した教職員が葉書を手書きで送付し、本学の一人ひとりを大切に作る姿勢をアピールしている。

在学生在が後方に積極的に参加してくれることも、本学の長所である。オープンキャンパスや進学相談会に在学生在に参加してもらうことによって、高校生やその保護者は学生目線からの話を聞くことができる。実際、オープンキャンパス等でのアンケートを見ると、学生の対応は好評である。2020（令和2）年度はCOVID-19感染の影響により、高校生への在学生在の対応はオンラインで行ったが、2019（令和元）年度のオープンキャンパスの事後アンケート



トでは、「満足」が回答の90.2%、「やや満足」を加えると98.6%であった（資料4-13）。

入学試験では、小規模大学で、「超小人数」教育を目指しているので、一人ひとりの受験生をしっかりと把握するよう心掛けている。受験の際に必要な提出書類（調査書・志望理由書等）を複数人で確認し、入学者選抜方法に基づき、適切に評価して合否を判定している。

また、入学決定から大学入学までの時期を有効に利用して、入学前教育を行い、大学「超小人数」教育への導入とするとともに、大学の雰囲気になじませ、同級生と早めに出会わせることで、速やかに大学生活に入れるよう配慮している。

### 5.3. 問題点

2016（平成28）年度から2020（令和2）年度までの5年間の大学の入学定員充足率は、2016（平成28）年度の98.9%を除いて100%を超えており、収容定員充足率も2016（平成28）年度の86.3%から2020（令和2）年度の101.1%まで右肩上がりとなっている。しかしながら、学科別に見ると、心理こども学科の入学定員充足率は、2016（平成28）年度は100%であったが、2017（平成29）年度が80%で、2018（平成30）年度以降の3年間は、78%、72%、74%となっており、苦しい状況が続いている。一方、英語観光学科の2019（令和元）年度及び2020（令和2）年度の入学定員充足率は、それぞれ162.2%、155.6%と、入学定員の1.3倍を超えており、大学の入学定員充足率としては、問題はないが、学科としては、両学科とも問題を抱えていることになる。ただし、英語観光学科の2021（令和3）年度入試の志願者数が2020（令和2）年度入試の2021（令和3）年2月26日現在の志願者数と比較すると英語観光学科は、半減しており（2021（令和3）年度英語観光学科志願者数63名、2020（令和2）年度122名）、これはCOVID-19により観光業界が大きな打撃を受けていることが影響していると考えられ、2021（令和3）年度入試以降は、しばらくの間入学定員充足率を100%にすることが困難であると予想される。このような問題を解決するためには、これまで行ってきた全専任教職員による高校訪問や、高校生や保護者等が本学の「超小人数」教育に直に触れることができるオープンキャンパスを今後も続けながら、限られた入試広報予算の中で効果的な広報を展開できるように、大学が置かれている客観的な状況を収集・分析して入試や学生募集に関する企画を立案していく取り組みを進めていく。同時に、後者に関しては、第10章10.1.1.4.の(2)で述べるように、本学の比較的若い中堅職員を学外の研修会に積極的に派遣するなどして、専門的な知識や技術を身に付けたIR業務を担当できる職員や「アドミッション・オフィサー」に育てることに早急に取り組んでいく。

### 5.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学では、「DP」及び「CP」を踏まえ、適切に「AP」を定め、大学ホームページ等により公表している。また、それに基づいて教職員が一丸となって学生募集活動を行うとともに、多様な形態の入試を行っている。入試のうち、AO[KAISEI]入試は、本学の建学の精神及び理念・目的に基づいた、本学が育成する人格的素養「KAISEI パーソナリティ」を高等学校等や高校生等に周知を図る目的で名付けたもので、本学の目玉となる入試である。また、「英検2級相当以上の資格を持つ入学者 授業料免除」制度等の経済的支援に関する情報を本学のホームページや『入学志願者募集要項』等において提供している。本学の入学者選抜実施のための体制を整備するために設けている入試委

員会は、学長及び本学の役職者等で構成しており、本学の学生募集に係る業務全般を総合的に統括しており、毎年度、学生の受け入れの適切性に関して点検・評価を行い、自己点検・評価委員会に報告書を提出している。さらに、公正な入学者選抜を実施するとともに、入学を希望する者への合理的な配慮に基づき、公平に入学者選抜を実施するために、これまで行ってきたことを体制として整えることを目的として 2020（令和 2）年度の入試委員会において「入学試験および入学後の特別措置申請方法」の書類を作成し、2022（令和 3）年度の入試から適用することになっている。一方で、問題点もあり、2017（平成 29）年度から 2020（令和 2）年度までの 4 年間、大学全体では、入学者の定員を確保しているが、2つの学科のうち、心理こども学科は定員割れが続いている一方、英語観光学科は、2019（令和元）年度及び 2020（令和 2）年度は、定員の 1.3 倍を超える学生を受け入れている。ただし、英語観光学科の入学定員の確保は、COVID-19 の影響により、今後は厳しい状況になることが予想されるため、今後は、両学科の入学定員確保のために、これまで行ってきた全専任教職員による高校訪問や、高校生や保護者等が本学の「超小人数」教育に直に触れることができるオープンキャンパスを今後も継続しながら、限られた入試広報予算の中で効果的な広報の展開するために、大学が置かれている客観的な状況を収集・分析して入試や学生募集に関する企画を立案していく取り組みを進めていく。後者の取り組みを実行するためには、専門的な知識や技術を身に付けた I R 業務を担当できる職員や「アドミッション・オフィサー」が必要であるが、現在は、そのような人材が本学にいないため、本学の比較的若い中堅職員を学外の研修会に積極的に派遣するなどして人材を育てることに早急に取り組んでいく。

キリスト教的価値観に基づき、小規模であることを大切にし、学生一人ひとりと真摯に向き合う本学の教育は、高等学校等の教員に高く評価されている（資料 4-78 【ウェブ】、資料 5-5、資料 5-6）。この「超小人数」教育という本学の長が一人でも多くの高校生の心に届くよう、上述のように、高校訪問やオープンキャンパス等において教職員一人ひとりが一丸となって地道な広報活動に取り組んでいく。

## 第6章 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

#### 6.1.1. 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：	学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、大学として求める教員像を設定し、明示しているか。
評価の視点2：	分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等、各学科等の教員組織の編制に関する方針を適切に設定し、明示しているか。

本学は、本学の理念・目的に基づく大学として求める教員像を「キリスト教的世界観に基づく本学設立の目的及び使命に協力し、人格、識見、経歴及び教授並びに研究能力、教育上の業績、学界活動等において、大学教員として十分な素質をそなえる者でなければならない」として、「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」及び「教育職員選考規程」第3条において明示している（資料6-1【ウェブ】、資料6-2）。

また、上の「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」は、「本学の教育理念に基づいて、大学設置基準上必要な教員数を確保するとともに、専任教員1人当たりの在籍学生数を少なくし、教育目標、『DP』及び『CP』を実現するために十分な教員組織を整備」し、「編制にあたっては適切な年齢構成や男女比、職位構成に留意するものとする」と定めている。

さらに、本学教員の行動を律してきた私立大学倫理綱領について、その実情を考慮し、本学の規程として「教員倫理規程」を定め、「本学教員の職業倫理の基盤は、基本的人権の尊重と知的誠実性を貫徹すること」にあり、「特に、本学の教員においては、自律的意思をもってこの基盤に立ち、本学が存在する意味を明らかにすることに努めるとともに、本学の建学の精神と教育理念に基づいた学生支援を第一の責務とする」（第2条）ことを明確にしている（資料6-3）。

#### 6.1.2. 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：	大学全体及び学部・学科等ごとの専任教員数は、大学設置基準を踏まえ適切に配置しているか。
評価の視点2：	（適切な教員組織編制のための措置として、）教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性は保たれているか。
評価の視点3：	（適切な教員組織編制のための措置として、）学位課程の目的に即した教員を適切に配置しているか。
評価の視点4：	（適切な教員組織編制のための措置として、）国際性、男女比、実務家教員、年齢等の観点から、特定の範囲に偏ることのないバランスの取れた教員を適切に配置しているか。
評価の視点5：	（適切な教員組織編制のための措置として、）教育上主要と認めら

れる授業科目における専任教員（教授又は准教授）を適正に配置しているか。

評価の視点 6： （適切な教員組織編制のための措置として、）教員の授業担当負担について、適切な配慮をしているか。

評価の視点 7： 教養教育の運営体制は、確立しているか。

本学は、現代人間学部英語観光学科及び心理こども学科の1学部2学科で構成しており、大学設置基準上必要な専任教員数17名に対し専任教員を21名、そのうち教授は同9名に対し11名を配置しており、専任教員数に関して大学設置基準を踏まえた適切な配置となっている（資料6-4【ウェブ】）。

学位課程の目的に即した教員の配置については、「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」に則り、「DP」及び「CP」に従って、学生の教育の充実のため、共通科目と専門科目のバランスに配慮しながら教員の編制を行っている。ただし、「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」において定める「適切な年齢構成」という点から見れば、60歳以上の教員が21名中12名おり、60歳以上の教員の比率が57.1%となり、半数を超えている。これは一見、「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」に反し、教員組織の整合性を保っているとは言い難いように思える。とはいえ、「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」及び「教育職員選考規程」に基づき配置する、専攻分野に係る職歴を持ち、かつ専攻分野について特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力が顕著であると認められる者、いわゆる実務家教員は、観光業界における実務経験が豊富な教員を必要とする英語観光学科においても、保育・教育の実務経験が豊富な教員を必要とする心理こども学科においても教員組織編制において重要な意味を持つものである。本学には60歳以上の実務家教員が7名（観光分野1名、保育・教育分野6名）いるが、とりわけ、単に社会経験を積むだけではなく、本学の「建学の精神」、「理念・目的」、「KAISEI パーソナリティ」に基づき、各学科の教育目的を実践している本学の実務家教員は、まさに余人をもって代えがたい人材である。次に、「適切な男女比」という点から見れば、21名の専任教員のうち、男性教員6名、女性教員15名であり、女性教員の占める比率は71.4%と高くなっている。この点は、女子教育の場において学生のロールモデルとなるべき女性教員を配置するという趣旨のもと、適切性を欠いているとは判断しておらず、むしろ本学の特長であると考えている。また、「適切な職位」という点から見れば、21名の専任教員のうち、教授11名、准教授4名、専任講師5名、助教1名となっており、適切であると考え（資料6-1、資料6-4【ウェブ】）。

また、教員組織の編制にあたり、学生一人ひとりにきめ細かな指導ができるよう配慮している。現在（2020（令和2）年5月1日）、在籍学生数384名に対し、専任教員数は21名で、専任教員1名あたりの在籍学生数は18.3名となっており、個々の学生に対するきめ細かな指導が可能な人数であると考え（資料6-4【ウェブ】）。2020（令和2）年度の全開設授業332科目における専任・兼任の割合は、専任教員が担当している授業科目数は158.4で、その割合は47.7%である。共通等科目に関しては授業科目数135のうち、専任教員の担当が44.5で33.0%と3分の1であるが、英語観光学科の専門科目では授業科目数98のうち、専任教員担当授業科目数が54.9で56.0%、心理こども学科の専門科目では授業科目

数 99 のうち、専任教員担当授業科目数が 59.1 で 59.7% となり、半数以上の科目を専任が担当している（大学基礎データ 表 4）。そして、必修科目のうち、特に教育上主要と考える 1 年次の「基礎演習 I・II」、2 年次の「海星学 I・II」、3・4 年次の「演習 I～IV」及び 4 年次の「卒業研究」を専任教員が担任として担当することで、初年次から卒業年次までの学生の成長をきめ細かく支援しながら指導している（資料 6-5）。

本学では、「教育職員の出校・授業時間数・研究日及び他大学出講等に関する内規」により専任教員の授業時間（コマ数）を 12 時間（6 コマ）と定め、授業時間数の平均から大きく外れないよう配慮している（資料 6-6、資料 6-7、資料 6-8）。

本学の教養教育は、英語観光学科及び心理こども学科の「共通科目」が担っている。「共通科目」は、「キリスト教」、「基礎」、「総合」、「日本語」、「情報」、「外国語」の科目群から成り、卒業要件の 124 単位のうち、38 単位を「共通科目」から修得しなければならないとしている（資料 1-3）。本学の教育課程（カリキュラム）に関する事項の審議は、教務委員会を経て大学改革運営会議において審議するが、教務委員会の委員には各学科主任及び共通科目担当教員が含まれ、大学改革運営会議の構成員には各学科主任及び共通科目主任が含まれているため、「専門科目」と同様に、「共通科目」に関する事項は、教務委員会での審議を経て、大学改革運営会議で審議する体制になっている（資料 2-5、資料 6-5、資料 6-9、資料 6-10）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1 :	教員の職位（教授、准教授、専任講師、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続き等に関する規程を整備しているか。
評価の視点 2 :	教員人事に関する規程に沿った教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

本学は、求める教員像を「キリスト教的世界観に基づく本学設立の目的及び使命に協力し、人格、識見、経歴及び教授並びに研究能力、教育上の業績、学界活動等において、大学教員として十分な素質を備える者でなければならない」と「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」及び「教育職員選考規程」に定めており、その要件に加えて、教授・准教授・専任講師・助教の職階毎の要件を「教育職員選考規程」の第 4 条、第 5 条、第 6 条、第 7 条に定めている。教授、准教授及び専任講師については、博士の学位を有するか、それに準じる教育研究上の業績を有する者であることを規定しており、専攻分野において、優れた知識と経験を有する者であることを定めている（規程第 4 条、第 5 条、第 6 条）。また、実務経験者の採用を可能とする要件として「大学卒業後の専攻分野に係る職歴が 20 年以上」又は「大学卒業後の専攻分野に係る職歴が 15 年以上」あり、「かつ専攻分野について特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力が顕著であると認められる者」（規程第 4 条、第 5 条）を教授（職歴が 20 年以上）及び准教授（職歴が 15 年以上）の要件としている（資料 6-1、資料 6-2）。

専任教員の新規採用については、「教育職員選考規程」に定めている教員採用の選考基準に則り、「教育職員人事手続規程」第 2 条（採用人事計画の申出）に記されているように、学科主任が当該学科において採用予定年度の前年度に採用人事計画を検討し、専攻分野、担

当予定授業科目、年齢層、職名、募集方法、募集期間等を含む人事計画の希望をまとめ、これを原則として採用予定年度の前年度5月末日までに学長に申し出ることになっている。これを受けて学長は、学長、副学長、教務部長、学生部長、アドミッションセンター部長、図書館長、宗教主事等、学長が指名する委員及び大学事務長で構成している大学改革運営会議において学科主任から申し出のあった人事計画を進めることについて諮問する。

（「宗教主事等」の「等」に含まれるのは、その他の役職者である各学科主任、共通科目主任、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長である。）そして、学長は、当該人事計画に問題がないと判断した場合、大学改革運営会議の構成員でもある当該学科主任に採用候補者の教育研究業績に関する推薦書を履歴書、教育研究業績書等とともに所定の期日までに学長に提出するよう求める。また、別の構成員に候補者と面談を行うなどしたうえで、人物に関する推薦書を同期日までに学長に提出するよう依頼する。なお、学長は、後述の昇任人事も含め、各学科主任からの人事計画をまとめ、次年度の大学の人事計画として6月末日までに理事長に報告する。学長は、推薦書等が提出された後、大学改革運営会議において候補者の採用の可否について審議を求め、承認を得た場合、人事委員会を招集し、候補者の採用の可否を決定する。人事委員会の構成員は、大学改革運営会議の構成員及び法人事務局長である（資料2-5、資料6-2、資料6-10、資料6-11）。人事委員会において当該採用人事が決定した場合、学長は、当該採用人事を常務理事会に上程する。そして「寄附行為施行細則」第2条第3項に記されているように、理事会が当該人事の最終決定を下す（資料6-12）。

昇任人事についても「教育職員選考規程」の教員昇任の選考基準に則り、「教育職員人事手続規程」第6条（昇任人事の申出）に定めているように、学科主任が、当該学科の構成員の意見を聴取したうえで、当該学科の専任教員の昇任人事についての希望を原則として昇任予定年度の前年度5月末日までに学長に申し出ることになっている。これを受けて学長は、大学改革運営会議において学科主任から申し出のあった昇任人事について諮問し、承認を得た場合、学科主任に当該教員の教育研究業績に関する推薦書を履歴書、業績書等とともに所定の期日までに学長に提出するよう求める。また、別の構成員に当該教員の人物に関する推薦書を同期日までに学長に提出するよう依頼する。学長は、推薦書等が提出された後、大学改革運営会議において当該教員の昇任について審議するよう求め、承認を得た場合、人事委員会を招集し、当該教員の昇任の可否を決定する（資料6-2、資料6-11）。人事委員会において当該昇任人事が決定した場合、学長は当該昇任人事を常務理事会に上程する。そして、理事会が当該昇任人事の最終決定を下す（資料6-12）。

以上のように、現在の教員の募集・採用・昇格等の基準については「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」及び「教育職員選考規程」を整備し、これに則って適切に採用人事及び昇格人事を実施している（資料6-1、資料6-2）。

一方、手続きに関しては、「教育職員人事手続規程」の第3条（人事計画の調整・検討）、第4条（採用候補者の募集）、第5条（学科会議の審議）、第7条（昇任人事の調整・検討）、第8条（学科会議の審議）及び第10条（人事教授会の審議）において現在の手続内容と一致していない。具体的には、人事委員会の役割が「教育職員人事手続規程」に定められていることと現状とは異なっており、「教育職員人事手続規程」では、人事委員会は、人事計画の調整・検討を行ったり（第3条）、採用候補者について公募を行う場合に、学科の意向を踏まえて、その具体的方法について定めたり（第4条3項）、昇任人事計画の調整・検討

を行い、学科における審議の対象とすべきか否かを判断したりして（第7条）、学科会議における審議につなげることになっているが、現状では、人事委員会は採用人事及び昇任人事の大学における意思決定を行う場となっている。また、「教育職員人事手続規程」では、人事教授会が採用人事及び昇任人事の意思決定を行う場になっているが、人事教授会は、2008（平成20）年10月15日に開催された平成20年度第1回人事教授会を最後にそれ以降一度も開催されておらず、現在は、上述のように、人事委員会が採用及び昇任人事の意思決定の場となっている（資料6-10、資料6-11、資料6-13、資料6-14）。

2014（平成26）年度に大学評価を受けるために大学基準協会に提出した『自己点検・評価報告書』の「第3章 教員・教員組織」では、新規採用人事及び昇任人事の手続きは、「教育職員人事手続規程」の定めるとおりであるとする一方で、「大学全般の運用及び将来の人事構想等を考慮して大学改革運営会議において研究業績・履歴などを審査し、資格審査報告書を作成して、トップダウンにより人事委員会に提議することもある」としている（資料6-15【ウェブ】p.12）。ここに記されている「大学改革運営会議」は、2009（平成21）年度に当時の新学長（2009（平成21）年4月就任）が立ち上げた組織で、第1回の大学改革運営会議は、2009（平成21）年8月12日に開催された。その後2009（平成21）年9月9日に「大学改革運営会議覚書」が施行され、大学改革運営会議の目的を「大学の学科の編成、カリキュラム及び適正な人事配置等について、決定すること」としている。この覚書は2013（平成25）年11月1日に「改革運営会議規程」となり、現在は、「大学改革運営会議規程」となっている（資料2-5、資料6-16、資料6-17）。

また、2015（平成27）年4月1日に「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律」が施行され、学校教育法の一部改正において教授会の役割が、改正前は「重要な事項を審議する」と規定されていたが、改正後は「教育研究に関する事項について審議する機関であり、また、決定権者である学長等に対して、意見を述べる関係にあること」が明確化されたことにより、教員人事を審議してきた人事教授会の役割がなくなった。そのため、大学改革運営会議が中心となって採用人事及び昇任人事を進め、人事委員会に提議するという手続方法を2015（平成27）年度以降現在まで採っている。また、2015（平成27）年4月1日から「教授会規程」第3条（審議事項）7項を「教員の人事に関する諮問事項」としている（資料6-18）。

#### 6.1.4. ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：	ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的に実施しているか。
評価の視点2：	教員の教育活動、研究活動、社会活動等を評価し、その結果を活用しているか。

本学のファカルティ・ディベロップメント（FD）活動は、「FD・SD委員会規程」を定め、それに則って実施している。毎年、自己点検・評価活動の目標を設定し、その目標のもと、FD活動（及びSD活動）を行っている。2018（令和元）年度を例に挙げると、「教職員の資質向上に向け、組織的に研修や実態調査を行うとともに、それらを検証し、改善を

図る」という目標のもと、春学期中及び秋学期中の約1カ月の間に専任教員全員が各1回行う「授業公開」、FD・SD委員会の委員による授業に関する「非常勤講師との面談」、春学期及び秋学期の各学期末の学生対象の「授業評価」及び「授業改善のためのアンケート調査」、春学期及び秋学期の各学期末の全教員対象の「授業結果・授業改善報告」及び「出席状況調査」の回答の提出依頼並びに2月に開催するFD研修会を実施している。そして、これらの活動について点検・評価を行い、改善策とともに「自己点検・評価報告書」を作成し、2月末に自己点検・評価委員会に提出している（資料1-23【ウェブ】、資料4-70、資料6-19）。また、2月に行うFD研修会（2015（平成27）年度は1月に実施）は、全専任教員及び非常勤講師のうち希望者を対象に実施している。2015（平成27）年度～2018（平成30）年度のFD研修会の内容は表6.1.のとおりである（資料4-2、資料6-20、資料6-21、資料6-22、資料6-23、資料6-24、資料6-25、資料6-26）。なお、2019（令和元）年度は、2020（令和2）年2月12日に「高等教育機関における障害学生支援の現状と課題」（講師：船越高樹 京都大学 学生総合支援センター 障害学生支援ルーム 高等教育アクセシビリティプラットフォーム 特定准教授）というテーマで研修を行ったが、全教職員対象のSD研修会として実施したため、表6.1.には記載していない（資料6-27）。また、2020（令和2）年度のFD研修会は、COVID-19の感染拡大防止のため、開催を見送った（資料6-28）。

図表 6.1. FD研修会

年度・実施日	テーマ	講師
2015（平成27）年度 2016（平成28）年 1月20日	現代学生の理解と対応—発達障害と合理的配慮に焦点をあてて—	本学 黒羽カテリーナ非常勤講師（当時）
2016（平成28）年度 2017（平成29）年 2月15日	教学カルテについて	本学 尾崎秀夫教授
2017（平成29）年度 2018（平成30）年 2月28日	学習評価の基礎（ルーブリックを含む）	浦田 悠 （大阪大学 全学教育推進機構 特任講師）
2018（平成30）年度 2019（令和元）年 2月13日	グローバル化時代に求められる人材の育成とは	松村好子（現兵庫県教育委員会 人権教育課長、前文部科学省 初等中等局 国際教育専門官）

このように、本学は、FD活動を組織的に毎年行っている。しかし、2020（令和2）年度の春学期に関しては、全授業を遠隔で行ったため、例年のようなFD活動ができていない。2020（令和2）年度は、自己点検・評価の目標を「教職員の資質向上に向け、組織的に研修や実態調査を行うとともに、それらを検証し、改善を図る。さらに、必要事項については、関係部署との連携を深める」と設定したが、学生対象の「授業改善のためのアンケート調査」は、春学期は実施を見送った。「非常勤講師との面談」は、春学期は対面での面談を見送り、アンケート（①学生の様子、②授業方法、③大学への要望等について）を作成し、メールで



の回答を依頼した(資料 6-29)。また、「出席状況調査」、「授業公開」、「授業評価」は実施しなかった(資料 6-30)。さらに、2月に開催するFD研修会も見送ることにした(資料 6-28)。秋学期については、1クラスの人数が100名を超える授業等はオンデマンドで遠隔授業を行っているが、それ以外は、原則的に対面授業を実施しているため、2月のFD研修会を除き、例年とおりのFD活動を行っている。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、教員評価制度を2016(平成28)年度より「教員評価に関する規程」に基づき、本学の「教育研究活動の一層の進展に資するため」実施している(資料 1-23、資料 6-31)。教員評価の実施に際しては、同規程第3条から第7条に定めているように、当該年度の12月に総務課より各専任教員に配布される人事考課表の「(1)教育」、「(2)研究業績」、「(3)その他(委員会、課外活動、地域貢献、社会貢献等)」、「(4)管理職業務」について、まず教員本人が担当職務の具体的遂行結果及びそれに対する本人評価を記入して学科主任(学科に所属していない教員は共通科目主任)に期日(2月)までに提出する。学科主任等は、提出された各教員の人事考課表に基づき、各教員と面談を行い、当該教員の一次評定(本人評価の是非、相違点等を記載)を人事考課表に記入する。学科主任等は、学科等の専任教員の人事考課表をまとめて学長に提出する。学長は、学科主任と面談した後、提出された各教員の人事考課表の最終評定を行うとともに、教員をA(教員数の0~10%)、B(教員数の10~80%)、C(教員数の0~10%まで)のいずれかのランクに分類し、その結果を次年度(当該年度の翌年)の12月までに理事長に提出し、理事長が最終決裁を行い、評価手当として12月の給与に反映される。評価手当の額は少ないが、教員にはA、B、Cの評価手当の額を伝えているため、各教員は、自身の最終評価が評価手当の額を見ることでわかる。そのため、各教員にとって次年度の教育研究活動等に対する励みとなったり、当該年度の教育研究活動への反省の機会になったりする(資料 6-31、資料 6-33、資料 6-34、資料 6-35)。

#### 6.1.5. 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点1：	適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点2：	点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性については、大学改革運営会議が2016(平成28)年度の自己点検・評価委員会で「教員・教員組織を検証する」(基準 6-①)を目標とし、「教員組織を健全なものにするために」2016(平成28)年度の2名の退職者を確認したうえで、2名の新任教員の採用を行い、4名の教員の昇任人事を実施したと報告している(資料 6-36 p.3)。また、2017(平成29)年度の自己点検・評価委員会で「授業科目における専任教員の配置を適正に行う」(評価基準 6-2)を目標とし、3度にわたる大学改革運営会議において全授業科目について教員が適正に配置されているかについて点検・評価を行っている。2017(平成29)年度は、2019(令和元)年度に開始となる教職課程の新カリキュラムに伴い、再課程認定申請に関する全ての授業科目と担当教員の配置について担当者の研究業績及び教育業績を丁寧に確認する必要があるため、再課程認定申請と関りのない授業科目についても担当教員の配置の適切性について例年以上に高い意識を持って確認することができたとする一方、

再課程認定申請と関りのない授業科目の担当者の研究業績については、毎年度末に各専任教員に提出を義務付けている「大学基礎データ」を利用するなどして、より詳細な確認を行うことを課題として挙げている（資料 6-37、資料 6-38、資料 6-39、資料 6-40 p. 3）。また、FD・SD委員会が 2018（平成 30）年度より、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動に関して定期的に点検・評価を行い、結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている（資料 1-23【ウェブ】、資料 3-11【ウェブ】）。

## 6.2. 長所・特色

小規模であることを大切に、学生一人ひとりと真摯に向き合い、ときに厳しく、常に愛と熱意を持ってきめ細かに指導するという「超小人数」教育を誇りとして実践している本学においては、建学の精神及び理念・目的を理解する教員一人ひとりが、「適切な年齢構成」及び「適切な男女比」を越えて、余人をもって代えがたい人材であるが、専攻分野での教育研究活動を行ってきた研究者教員と、専門の職業領域での優れた知識及び経験を有する実務家教員（7名が 60 歳以上で専任教員の 3 分の 1 を占める）が補完し合う教員組織編制は本学の長所となっている（資料 6-1、資料 6-4【ウェブ】）。

また、学生の身近なロールモデルとなる女性教員が専任教員の 7 割以上を占めていることも女子大である本学の強みとなっている（資料 6-1、資料 6-4【ウェブ】）。

そして、専任教員 1 名あたりの在籍学生数は 18.3 人であり、「超小人数」教育を実践できる人数であるといえる（資料 6-4【ウェブ】）。

さらに、教育上主要と認められる 1 年次の「基礎演習 I・II」、2 年次の「海星学 I、II」、3・4 年次の「演習 I～IV」及び 4 年次の「卒業研究」を専任教員が担任として担当するため、初年次から卒業年次までの学生の成長をきめ細かく支援しながら指導することができる（資料 6-5）。

## 6.3. 問題点

本学では、60 歳以上の教員が 21 名中 12 名と、過半数を超えており、この中には 7 名の実務家教員も含まれている。6.2. で述べたように、どの教員も本学の教育になくはならない人材であるが、「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」において定める「適切な年齢構成」という点から見ると、それは改善すべき問題である。したがって、今後は、教員の退職時期が同時期に重ならないように留意しながら、採用に際しては、できるだけ 50 代以下の教員を探すようにする。

また、6.1.3. で述べたように、現在の教員の募集・採用・昇格等の手続きについて、「教育職員人事手続規程」及び「人事委員会規程」の内容が、現状と一致していないことが本章の執筆にあたりわかった。したがって、「教育職員人事手続規程」及び「人事委員会規程」の改定を行うべく、まず、教員の募集・採用・昇格の手続きについて現状をフローチャートで表すなどして整理し、そのうえで改定を行うようにする（資料 6-10、資料 6-11）。同時に「人事教授会内規」を廃止することにする（資料 6-13）。

#### 6.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学は、理念・目的に基づき、大学として求める教員像及び教員組織の編成に関する方針を「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」及び「教育職員選考規程」に明示している。「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」に定めている「適切な男女比」について、女性教員の占める比率が 71.4%と高く、男女のバランスが取れているとはいえないが、女子大である本学においては、学生にとって身近なロールモデルとなる女性教員が多いのは、問題点というよりはむしろ長所であると考えている。また、教員組織の編成にあたり、専任教員 1 名あたりの在籍学生数が 18.3 人となっていること、教育上主要と認められる 1 年次の「基礎演習 I・II」、2 年次の「海星学 I、II」、3・4 年次の「演習 I～IV」及び 4 年次の「卒業研究」を専任教員が担任として担当することにより初年次から卒業年次までの学生の成長をきめ細かく支援しながら指導していることなどから、本学の教員組織は教育研究活動を展開するために、概ね適切に編成されているといえる。また、FD 活動や教員の教育活動、研究活動、社会活動等を評価する教員評価も「教員評価に関する規程」に基づき実施している。さらに、教員組織の適切性について、大学改革運営会議や、FD・SD 委員会が定期的に点検・評価を行い、教員の資質向上及び教員の改善・向上につなげることが概ねできているといえる。

一方で、問題点もあり、専任教員 21 名中 12 名が 60 歳以上と、半数を超えている。6.2. で述べたように、本学の教員は余人をもって代えがたい人材であるが、「適切な年齢構成」の実現のため、今後は、採用に際して、できるだけ 50 代以下の教員を探すよう努めることとする。また、教員の採用及び昇任人事について、人事計画の申出に関しては、「教育職員選考規程」及び「教育職員人事手続規程」に則って適切に行っているが、手続きに関しては、「教育職員人事手続規程」及び「人事委員会規程」の内容が現状と一致していない。これを解決するために、現状をフローチャートで表すなどして整理したうえで、「教育職員人事手続規程」及び「人事委員会規程」の改定を行うとともに、2008（平成 20）年度を最後に役割がなくなった人事教授会の「人事教授会内規」を廃止することにする。

## 第7章 学生支援

### 7.1. 現状説明

#### 7.1.1. 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1： 大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針を適切に定め、明示しているか。

大学の「建学の精神」に基づき、「教育の理念・目的」を達成するために、本学の「超小人数」教育の一環として、入学時から卒業時までの各段階で多様な価値観を持つ在学生一人ひとりそれぞれの成長を促しつつ、そのニーズに対応するさまざまな支援を行うことを本学ホームページで「学生の支援に関する方針」として明示している（資料7-1【ウェブ】）。

この「学生の支援に関する方針」は、本学の3つの方針である「DP」、「CP」及び「AP」を踏まえつつ、キリスト教精神に基づき、小規模大学の特性を生かし、「超小人数」教育の一環としたきめ細かい支援を行うものとし、修学支援・生活支援・進路支援の各項目において指針を定めている（資料7-1【ウェブ】）。

修学支援は、教職員協働の支援体制について、生活支援は、学生相談室、ハラスメント、正課外活動及び経済的事情により就学の継続が困難である学生におけるそれぞれの支援の内容について、進路支援は、学生の進路に関する支援施策について記述している。また、学生支援の適切性の検証方法については、毎年「海星教学調査」を実施し、各学科並びに委員会が毎年度末までに実施し、自己点検・評価委員会に報告するものと明示している（資料1-26、資料1-27、資料7-2）。さらには、内部質保証推進組織である大学改革運営会議において検証するものとしている（資料2-2、資料2-5）。

#### 7.1.2. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1： 学生支援体制を適切に整備しているか。

評価の視点2： 学生の修学に関する支援は、次の事項について、適切に実施されているか。

- (1) 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- (2) 正課外教育
- (3) 留学生等の多様な学生に対する修学支援
- (4) 障がいのある学生に対する修学支援
- (5) 成績不振の学生の状況把握と指導
- (6) 留年者及び休学者の状況把握と対応
- (7) 退学希望者の状況把握と対応
- (8) 奨学金その他の経済的支援の整備
- (9) 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

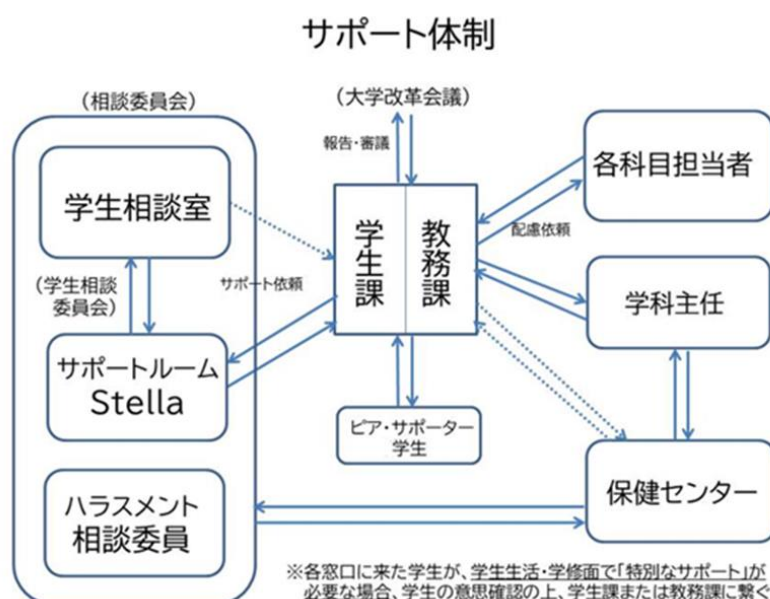
評価の視点3： 学生の生活に関する支援は、次の事項について、適切に実施されて

	<p>いるか。</p> <p>(1) 学生の相談に応じる体制の整備</p> <p>(2) ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備</p> <p>(3) 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮</p>
評価の視点 4 :	<p>学生の進路に関する支援は、次の事項について、適切に実施されているか。</p> <p>(1) キャリア教育の実施・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備</p> <p>(2) 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施</p>
評価の視点 5 :	<p>学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援は、適切に実施されているか。</p>
評価の視点 6 :	<p>その他、学生の要望に対応した学生支援は、適切に実施されているか。</p>

学生支援については、「教務委員会」、「保育・教職委員会」、「学生委員会」、「キャリア委員会」、「保健委員会」、「ハラスメント相談委員会」及び「学生相談委員会」等各委員会並びに内部質保証推進組織である「大学改革運営委員会」で、さまざまな支援を策定し、具体化を図れるようサポート体制を整えていくところである（図表 7-1）。

学生支援体制として、「超小人数」教育実践のために両学科とも全学年少人数クラスの担任制を採用している（資料 6-5）。学期毎に担任と面談を実施し、学生個々の修学及びアルバイトなどの状況、また進路や大学生活全般に対する様子を確認し、学生の現状の把握に努めている（資料 4-18）。そして、学生は、学修に関しては教務課、生活に関しては学生課に、気軽に立ち寄り相談ができるよう、毎日通る本館入口から教室に入るまでのメイン廊下に設置している。キャリア支援については、一般就職に関する相談はキャリアセンターが、教職に関する相談は保育・教職センターが行い、キャリアセンターと保育・教職センターは連絡を密に取り合うよう努めている。心身の健康に関する相談は、学生相談室のカウンセラー又は保健センター（看護師及び養護教諭免許状保有者）が対応する。また、2018（平成 30）年度からサポートルーム Stella を設置し、心理学教員が中心に学修支援を多面的に学生サポートしている（図表 7-1）。そしてハラスメントの窓口の教職員名前を掲示板に掲示し、相談しやすい環境を整えている。学生はそれぞれの部署に直接支援を求めることもできるが、学生課や担任を相談窓口とし、適応する部署につないでいる。このように、教務部、学生部、保健センター、担任など教職協働で支援の実施や見守りを継続している。

図表 7.1. サポート体制



### (修学支援)

「サポートルーム Stella」は、保健センター員及び心理学教員がスタッフとして対応する支援室で、2018（平成 30）年に開設した。さまざまな理由で授業についていけない学生の補習教育、科目担当者から出題されたレポート課題の作成、リメディアル教育で実施されている基礎学習等の個別指導など、主に学修支援が必要な学生のための支援室である。2018（平成 30）年から実施している学生による学修支援制度（ピアサポート）も、2020（令和 2）年度から「サポートルーム Stella」の一環として行うこととして、再整備された。

来室した学生が生活全般に関する相談事や心の悩み・不安を抱える場合は、必要に応じて、「学生相談室」と連携する。「サポートルーム Stella」及び「学生相談室」の開室時間及び予約方法は、『学生要覧』、ホームページ、各所掲示板、保健室入口及び相談室入口などさまざまな場所で確認することができる（資料 7-3【ウェブ】、資料 7-4、資料 7-5、資料 7-6）。

2019（平成 31）年 2 月には、障害学生支援に対する F D・S D 研修の一環で、非常勤講師を含めた全教職員を対象にした「高等教育機関における障害学生支援の現状と課題」というテーマの研修を実施した。これは、教職員全員が高等教育における障害学生の定義、実態、支援等についての施策、支援の方法等基本的考えを学び、理解を深め、共通認識を持つことを目的として実施した。研修内容については大変好評（資料 7-7、資料 7-8）で、継続的に実施を求める声が多く上がり、教職員一人ひとりが支援に対する意識を高めることができた。この研修を受け、部署間の連携を図るために、支援に関する組織や委員会を見直す話し合いの機会を幾度も開催し、学生支援体制の整備を進めている（資料 7-7、資料 7-8）。

学生の修学に関して、本学は個々の学生が入学時から卒業するまでの大学 4 年間の学生

生活が円滑に過ごせるよう、修学上の工夫や支援を実施している（資料 7-7、資料 7-8）。学生の能力に応じた補習教育、補充教育として、英語観光学科の英語教育について、TOEIC の学内試験前に希望者対象に「TOEIC 対策講座」を開講している。また、心理こども学科については、ピアノ実技について、週 2 コマ、初等音楽担当の非常勤講師がピアノの補講授業を実施し、1 年次生の半数が利用している（資料 7-9）。さらに心理学の大学院を目指す学生に対しては、「大学院受験講座」を開講している（資料 1-4 p.28）。全学的には、情報の授業や e-ラーニングの補習教育として、上級生が授業の補講を実施する「学修支援制度（ピアサポート）」を設置している（資料 7-3【ウェブ】）。2019（令和元）年度には、延べ 33 名の利用があった（資料 7-10）。さらに、各教員の研究室はオープンで、週に 1 回設けられているオフィス・アワーの時間だけでなく、教員の授業の空き時間や昼休み、放課後等に質問等に訪れる学生にも対応している（資料 7-11）。

正課外教育としては、心理こども学科では、「基礎演習」（1 年次生）及び「海星学」（2 年次生）において、ボランティアの活動を積極的に取り入れ、推進している。1 年次生に配当されている「基礎演習」で、ボランティアの意味や精神について学び、学内で清掃活動などの実践を行い、2 年次生で履修する「海星学」において、学外で行われているボランティア活動に参加し、保育・教育職に就くための学びの一環として取り入れている（資料 4-26）。年度により参加するボランティア活動は異なるが、一人 1～2 カ所の公的機関を中心とするボランティア活動に参加し、教員は現地で指導を行う。

英語観光学科においては、ゼミ教員が連携をして地域を紹介する「まち歩き」を実施している（資料 1-4 p.17）。また、「キッズイングリッシュ（実習）」の授業における神戸市立小学校への英語の出張授業の体験を生かし、学生は「キッズイングリッシュ」というクラブ活動の一環として、神戸市立公民館で英語指導を行っている（資料 7-14）。

また、大学として、ボランティア活動や社会貢献活動に主体的・自発的に取り組む、「大学コンソーシアムひょうご神戸」主催の人材養成プログラムへ積極的に参加している（資料 7-17、資料 7-18、資料 7-19）。被災地域での実践にあたる「学生災害ボランティア」及び地域の子どもたちの体験型イベントを提供する「キッズフェスティバル」の 2 つの活動である（資料 7-15、資料 7-16）。どちらも開催日に向けて 3 回以上の事前研修が行われ、参加学生は学びを深めていく（資料 7-17、資料 7-18、資料 7-19）。さらに、教職員に対しては別日程で学生交流委員会が開かれ、教職員は状況を把握したうえで参加学生をサポートする（資料 7-21）。

留学生に対しては、正課授業のあと、各研究室において授業内容を理解しやすい日本語で解説を交えサポートを行っている。さらにサポートが必要な場合は「サポートルーム Stella」で補習教育を行うだけでなく（資料 7-21）、2020（令和 2）年度には留学生が履修しやすい科目「日本語 1」及び「日本語 2」を開講した。

また、障害のある学生に対する障害に応じた修学支援も同様に行っている。例えば、合理的配慮等、学生から要望があった場合は、保健センター員が教務部、必要に応じて担任、相談委員長と学生本人から聞き取りと支援内容の確認を行い、科目担当教員と相談をしながら補習課題等を設定し、サポートルーム Stella での補充教育も随時実施している（資料 7-22）。障害のある学生対しての支援は就職活動時における就職支援も行っている。障害のある学生への就職支援は個々に状況が異なるため、キャリアセンターがハローワークや外部

の障害者支援団体の協力も得ながら、それぞれに適した企業への就職を第一に考慮し、実施している。「サポートルーム Stella」では、「超小人数」教育を実現するために、一人ひとりの学生に合ったさまざまな学修支援を行っている（図表 7.2.）。

図表 7.2. 「サポートルーム Stella」

2020（令和 2）年 4 月～2021（令和 3）年 2 月

（開室時間：火曜 13 時 30 分～17 時

金曜 12 時～17 時

月曜・水曜予約制）

\* 支援員の授業担当時間は除く

学生 no.	支援実施回数	支援の内容
1	12	授業の課題等。
2	7	日本語解説、レポート作成等の支援。
3	13	ステラワーク等、
4	4	レポートの書き方等。
5	2	レポートの書き方等。
6	6	受講科目の補習。
7	23	情報リテラシー補習等。
8	4	単位修得に関する相談。
9	3	学修意欲等についての相談。
10	7	学修面の悩みに主にメールで対応。
11	7	学修支援についての相談。
12	14	語句の説明等資料作成のサポート。
13	3	課題提出のサポート。
14	1	学修支援についての相談。

\* 支援対象者のうち退学者は 0。

\* 3 名が、学生相談室も利用。

学生の状況把握をするために、全学年 1 クラス 10 人程度に 1 名の担任制を採用し、学期ごとに 2 回の面談を実施し、学生一人ひとりの修学や生活面の状況把握に努めている。成績不振の学生に対しては、学期毎に教務課から提示される G.P.A. を利用し、G.P.A. が 1.00 以下の学生は、担任が個別指導を行っている。2 期連続して G.P.A. が 1.00 以下の学生は、本人と保証人の三者面談、3 期連続して G.P.A. が 1.00 以下の学生は、学科主任が加わり、4 者面談を行う。休・退学を希望する際にも必ず四者面談を行い、その学生にとって最良と思われる方向に指導している。留年者及び休学者についても、前学年の担任が継続して、定期的に連絡を入れている。

一方、親元を離れ一人暮らし、あるいは寮生活をしている学生の休・退学者の割合が通学



生のそれより高かったため（資料 7-23）、2018（平成 30）年に「下宿生の会」を立ち上げた（資料 7-24、資料 7-25、資料 7-26、資料 7-27、資料 7-28【ウェブ】）。下宿生が気軽に集まり、一人暮らし特有の話を語り合うことができる場所作りとして始まった「下宿生交流会」は、下宿生だけでなく留学生とも懇親を深め、国際的な文化交流も図ることができる場にしたという意向で「下宿生・留学生交流会」と改め、2019（令和元）年度には全 7 回の「下宿生・留学生交流会」を行った（資料 7-29、資料 7-30）。

経済的支援の整備としては、「1 種・2 種授業料減免制度」を設けている（資料 7-31）。この授業料減免制度は、経済的援助を必要とする学生の困窮状況及び修学への熱意等を勘案し、採用者を決定している。また、緊急時に決定される緊急授業料減免制度もある。さらに、後援会給付奨学金や、修学が困難になった 4 年次生には同窓会給付奨学金も用意している。なお、2020（令和 2）年 4 月からは国の高等教育の修学支援新制度、独立行政法人日本学生支援機構の給付・貸与奨学金制度の利用もできる。

COVID-19 への対応・対策支援としては、次のとおり実施した。本学の実施によるものは①～⑤である（資料 7-32【ウェブ】）。

- ① 全学生への一律 5 万円の支援金の給付
- ② 特別緊急授業料減免（資料 7-33）
- ③ 学費の延納と分納
- ④ パソコンの貸与
- ⑤ 大学内におけるパソコンの貸出
- ⑥ 国の学びの継続のための学生支援緊急給付金（資料 7-34【ウェブ】）
- ⑦ 日本学生支援機構家計急変給付金（資料 7-35【ウェブ】）

①に関しては、秋学期学納金請求額から 5 万円控除して請求を行う方法で実施、②に関しては、30 名以内の学生に対し、2020（令和 2）年度の授業料において 30 万円（春学期 15 万円・秋学期 15 万円）を限度として減免を行い、学修の継続を支援した。オンライン授業を受けるため必要となるパソコン及び通信環境等の準備や学内で遠隔授業を受けるためのパソコン貸与、遠隔授業受講方法等の説明等の支援を、すべて項目にわたりできる限りの援助を行った（資料 7-36）。

これら奨学金及び授業料減免制度の案内については、学生課員が毎年 4 月当初に説明会を行い学生に広く情報を提供するが、2020（令和 2）年度は COVID-19 感染防止による登校禁止の状況を受け、ホームページでの案内だけでなく、電話やメールでの質問にも素早く返答し、さまざまな情報提供するとともに個別の説明や丁寧な相談に応じている（資料 4-41【ウェブ】）。また、日本学生支援機構奨学金の貸与（無利子型）を受けた学生が、卒業後に無理のない返還ができるよう、「所得連動返還方式」についても利用するよう紹介をしている（資料 7-37【ウェブ】）。

他に、G.P.A. 3.4 以上の成績優秀者に対し、ステラ・マリス奨学金制度があり（資料 7-38【ウェブ】）、成績やその他の項目に応じて授業料が減免される。加えて、留学や海外研修に参加する学生に対しては、支援金または奨学金が 25 万～100 万円給付される等、経済的支援を行っている（資料 7-39、資料 7-40）。

（生活支援）

学生の生活に関する相談に応じる体制として、学生の心身の健康保持のため、また修学、進路、対人関係、進路や生活全般に関することや、不安を感じるような困難な問題が生じた場合は、学生相談室を利用することができる。学生本人に限らず、家族や保証人の利用も可能である。2020（令和2）年度は、臨床心理士2名が担当し、週3回開室している（資料7-41）。相談はメールで受け付けるが、予約なしで訪れる学生のために、残りの2日は本学心理学教員及び保健センター員が対応できるようにしている（資料7-42、資料7-43）。

ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備として、2015（平成27）年度は、教職員と学生対象に1回ずつ、2016（平成28）年度・2017（平成29）年度は学生対象に、専門講師に依頼し、ハラスメント研修会を開催している。2018（平成30）年度・2019（令和元）年度は、すべての教職員に出席を義務づけ、非常勤講師に対しても参加を呼び掛けFD・SD研修を行っている（資料7-44）。2020（令和2）年度は、教職員間のよりよい関係性を構築するために、パワーハラスメント防止研修を実施した。学生は、『ハラスメントのないキャンパスづくり』というアカデミックハラスメント防止を目的とするDVD視聴をし、アルバイト先などで受けた本学学生の事例の読み合わせを行うことで、ハラスメントに対する意識を高め、注意喚起を促している（資料7-45）。対処方法や相談窓口を周知することで、声を上げやすい環境が整ったと考えられる。セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの問題にも対処できるよう「ハラスメントの防止等に関する規程」を作成している（資料7-46）。また、全ての学生、職員が「真理と愛に生きる」というキリスト教的価値観に基づき、個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく就学及び就労することができるよう、十分な配慮と必要な措置を取るための基本的事項を定めることを目的として「ハラスメント防止に関するガイドライン」を定めている。ガイドラインには、ハラスメントの定義、一人ひとりが意識すべき事項、相談窓口の設置及びハラスメントが生じた場合の対処についてまとめられている。

（資料7-47）。学生や教職員のハラスメント防止のため、教務課、学生課、キャリアセンター、学生相談室、保健センターに相談窓口を設置している。また、ハラスメント相談委員会の教職員をハラスメント相談員として配置している。そして、ハラスメント事案の発生に対しては、調停・調査委員会を置き、学長を長として、事実関係の調査、調査結果の報告及び救済措置の勧告等を行えるようにしている（資料7-48）。この場合、ハラスメント防止に関するガイドラインに基づいて調査し、処分について意見を述べることになる。事案によっては外部相談機関（弁護士事務所等）との連携も行う。

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮として、毎年4月初旬に健康診断と健康調査Ⅱを実施している（資料7-49）。保健センター員は、健康診断で把握した事や健康調査で気になった学生について、学長と学科主任に連絡をし、できる限り4月中に一人ひとりと面談を実施し、必要に応じて担任や各部署に連絡や見守り依頼を行っている。健康診断を受診していない学生には、保健センター員からの連絡を受け、担任が指導を行う。そして、健康診断証明書は、就職活動、進学及び各種実習に関わる際に発行している。また、学期の節目やインフルエンザや麻疹他蔓延する病気が流行する兆しがあった時、性の悩みや薬物等に対しても随時パンフレットを配付し、注意喚起を行っている（資料7-50）。さらに、禁煙指導に力を入れ、学生委員会メンバーが全面禁煙である学内や、大学周辺の見回りを行うなど学内の喫煙学生を把握し、禁煙指導を行っている（資料7-51、資料7-52）。

COVID-19 への対応として、全学生に規則正しい生活を送っているか、オンラインの授業で困っていることはないか、悩み事を相談できる人がいるか等アンケート調査を実施した（資料 7-53、資料 7-54）。自由記述から、授業に対する困りごとや大学への質問事項には、学生部長と課員が個別にメールで返信を行い、将来に不安を感じている学生、一人で塞いだ気持ちに陥っている学生等切迫した状況だと感じ取れた学生には直接一人ひとりと電話でコミュニケーションを図りながら、必要に応じて適切な部署につなぐなどの対処を行い、不安な気持ちが払拭できるよう尽くした。同時に、相談室の利用を呼び掛けるチラシを全学生に配付または送付し（資料 7-41、資料 7-55）、一人で悩まずに、どんな小さなことでも相談するように促した。また、入学後登校することができなかった 1 年次生に対しては、学生生活に関する動画を作成し（資料 7-56【ウェブ】、資料 7-57【ウェブ】）、本学の学生であるという確信が持てるよう努めた。また、クラブオリエンテーションに代わるクラブ勧誘の動画作成を各クラブの学生が行い（資料 7-58【ウェブ】）、友達関係が築けない学生に対し、つながりが持てるよう配慮を行った。

#### （進路支援）

キャリア教育の実施・学生のキャリア支援を行うための体制として、キャリアセンターと保育・教職センターの 2 つの組織を設置している。キャリアセンターには国家資格であるキャリアコンサルタント資格を有する専任職員が常駐し、個別相談を行いながらきめ細やかに個別サポートを行っている。そして両組織とも、学科教員と密接に連絡を取り合い、情報を共有しながら進路に対する適切なアドバイスをするよう努めている。低年次から学生と関わりを持つことで、就職率は社会情勢に関係なく常にほぼ一定で、企業や幼稚園教諭・保育士の実就職率において高い実績を残している（資料 7-59）。

進路選択に関わるキャリア教育の授業としては、まず 1 年次における「キャリアデザイン」の必修授業から始まる（資料 7-60、資料 7-61）。書く、話すなどのスキルをアップするためのワークショップ中心の授業だが、学長による全人教育といえる本学で身に付けてほしい人格的素養の講話とキャリアセンターによる適性検査と結果解説の回がある。さらに 2019（令和元）年度からは、学生が次のステージを計画的・段階的に考えることができるように、キャリアコンサルタントと学科教員の授業を加え、低年次からキャリアに意識を向けることができるようにした。2 年次における「海星学」では、卒業までに身につけたい KAISEI パーソナリティの素養の学修を基軸に、キャリアに向かう姿勢を形作る（資料 1-1 p. 169-171、資料 7-60、資料 7-61）。卒業生によるピアサポートや、3 年次から本格的に始まる就職活動に関する準備講座をキャリアセンター員と学科教員が行う。

3 年次には、キャリアセンター主催の就職準備セミナー全 30 回を「就職サポートプログラム」として無料で行うとともに（資料 4-15）、特別講座（有料）、就職活動体験発表会、模擬面接会などが定着しているが（資料 7-63、資料 7-64）、詳細については常に見直し、改善を行っている。また「インターンシップ」の授業においては、授業担当の教員と連携し、企業の確保と学生の指導に努めている。4 年次においては、小規模大学の特性を十分に生かし、キャリアコンサルタントが個別に対応し、一人ひとりの希望を十分に把握したうえで指導を行っている。COVID-19 への対応として、速やかに WEB 面談の体制を整え、オンラインで就職面談指導を開始した。学生の情報機器の操作力向上にも有用で、大変好評であった。ま

た、資格取得講座もオンラインで実施したことにより、受講生が倍増した（資料 7-65）。保育・教職センターにおいては、教員が「大学院受験対策講座」「採用試験対策講座（筆記試験・模擬保育・ピアノ実技・論作文・面接）」等を実施し、教員等採用試験に向けて実際の試験内容に即した講座を開講している。教職から一般就職に進路変更をする学生に対しても、春休み等に特別講座を開講するなど、保育・教職センターとキャリアセンターの連携を図っている。就職体験発表会はキャリアセンターまたは保育・教職センター主催で一般企業と教職とそれぞれの希望者に対して開催され、成長の場を提供している。また、保護者に対しては教育懇談会他、年 4 回の就職懇談会を行っている（資料 7-66、資料 7-67）。

#### （正課外活動支援）

学生の正課外活動として、本学では 19 のクラブと 5 つの同好会が活動している。学生生活の充実のため、学年を超えた親睦やクラブ運営を行う資質の成長のため、また居場所作りのためにも、学生にはクラブに所属することを奨励している。クラブにはそれぞれに、部室があてがわれる。クラブ及び同好会は、活動計画書及び報告書、収支計画書及び報告書の提出が義務付けられ、各クラブ顧問の教員が細やかな指導に当たっている。クラブでありながら、教員を交え学生と共に活動を繰り広げ、授業の延長線上にあるようなクラブも少なくない。その成果として、2018（平成 30）年度では延べ 136 名の学生が、地域のイベントや病院へのボランティアなど地域交流の場に参加している（資料 7-68）。課外活動を援助するため 2000（平成 12）年度から後援会組織が活動し、具体的には、大学祭運営委員会、クラブ活動に後援会援助金を交付している（資料 7-69、資料 7-70）。

COVID-19 への対応として、新たに「オンライン活動届」を作成し、オンラインでの活動を促進した（資料 7-71）。対面で活動を行う場合は、活動届に感染防止のための対策方法を記載し、顧問の確認を得たうえで学生課に申請を行い、「新型コロナウイルス感染拡大防止に関する行動指針」に即し、学長・大学運営改革会議・学生委員会等で承認を得て活動が認められる（資料 7-72 【ウェブ】）。なお 2020（令和 2）年度の大学祭は、大学祭運営委員会メンバーが、入学後登校が叶わず友人関係を築けていない 1 年次生に楽しんでもらえる場を提供したいという強い想いを抱き、オンラインで実施した（資料 7-73）。1 年次生を対象に、ゼミ生同士で交流しながら挑戦できるクイズ大会、オンライン活動ながら細々と活動を続けたクラブの発表、学内生全員が参加できるビンゴ大会を企画し、「超小人数」大学ならではの心温まる大学祭を開催することができた。

#### （その他）

その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施として、学内 3 カ所に「意見箱」を設け、寄せられた学生からの声を各部署に届け、学生にフィードバックしている。「5 時限目終了後、中庭に出る階段が暗くて通りにくい」、「コモンルームで飲食の後のテーブルが汚れていて、拭くグッズの用意がない」等の意見に対しては、照明をつける、厚手のウェットティッシュを準備するなど速やかに対処し、現実的に対処が難しい場合には、その理由を本学の精神に則り、定例集会を開き、学生生活のあり方等について、積極的、建設的な討議を行ない、学生生活の向上を目指す「学生中央協議会」で丁寧に返答している（資料 1-1 p. 27）。日常的に、学生が学生課・教務課等に気軽に立ち寄ることのできる雰囲気をお大切に、学生

の生の声を丁寧に受け止められるように心がけている（資料 1-1 p. 21）。

### 7.1.3. 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上の例はあるか。

本学における学生支援の定期的点検・評価については、毎年度末に行う「海星教学調査」及び「卒業生アンケート」があり、このアンケートから学生の様子やニーズを抽出し、大学として学生の学生生活全般に対する満足度を充足させるために、各委員会において学生支援の適切性についての検討を重ねている（資料 1-26【ウェブ】、資料 1-27【ウェブ】、資料 4-65）。

この「卒業アンケート」全 24 項目の 23 番目の設問に、「海星はよかったか」という本学で過ごした 4 年間の総合的な印象を評価する設問がある（資料 7-2）。2018（平成 30）年度、有効回答数（回収率 85%）の 64%が「そう思う」、19%が「いづらかそう思う」と回答し、「あまり思わない」と回答した学生は、わずか 1.8%（1 名）である。2019（令和元）年度は、COVID-19 の影響で、アンケートをオンラインで実施したため回収率は 36.8%に留まったが、「そう思う」53%、「いづらかそう思う」は 47%で、否定的な回答は得られなかった。年を遡り、2016（平成 28）年度は「そう思う」・「いづらか思う」89%に対し、「あまり思わない」・「思わない（不満）」が 11%、2017（平成 29）年度は「そう思う」・「いづらか思う」78%に対し、「あまり思わない」が 22%であった。2016（平成 28）・2017（平成 29）年度の満足度も決して悪くはないが、2018（平成 30）年度にさらに満足度が上がっていることが顕著である。これは 2018（平成 30）年、学生支援を強化するために、教学課を教務課と学生課に分けた成果であると言える。これにより、（キャリアセンターと兼務ではあるが）学生支援に専従し、より細やかな学生支援の施策を努めることができるようになった。「超小人数」教育を実践すべく、学生一人ひとりの顔を思い浮かべながら個々の意見を真摯に受け留め、教職員一丸となり学生とコミュニケーションを取ってきた結果の表れである。

## 7.2. 長所・特色

教員一人ひとりが「超小人数」教育を最優先事項に捉え、学生一人ひとりと真摯に向き合い、コミュニケーションを重ね、丁寧に指導を行っていることが、最大の長所・特色である。教員は、学生一人ひとりの学生生活の状況を把握し、より学生生活が充実するために丁寧に面談を行い、授業の出席状況の把握にも努めている。COVID-19 に対するアンケート結果には意見交換の場を持ち、個々に向けての返答の協力を遂行している。これらの背景として、本学の「建学の精神」及び「教育の理念・目的」に示されているキリスト教精神に基づき支援を行う教員の姿が見受けられ、何ものにも代えがたい大きな力が存在する。とりわけ、2018（平成 30）年度から開室した「サポートルーム Stella」と担任がさらに協力・情報共有を図ることで、「超小人数」教育の一環として、本学独自の学修支援の提供と実践の場として発展させていく。

### 7.3. 問題点

2018（平成30）年度に「サポートルーム Stella」の運営を開始し、よりよい「サポートルーム Stella」の役割を目指して試行錯誤を繰り返しながら3年目を迎えた。サポートルーム Stella の利用人数は年々増加しているが、「サポートルーム Stella」、「学生相談室」、及び「保健センター」等各支援ルームの役割、組織における位置づけを示す規程が未整備である。そのためにも、2021（令和3）年には、現段階での「サポートルーム Stella」の位置づけを明確にし、2022（令和4）年度に向けて規程化の手続きを図ることとする。さらに、「サポートルーム Stella」、「学生相談室」及び「保健センター」等各支援ルームが設置されているにも関わらず、教職員が学生に対して非常に手厚いサポートを実施しているため、学生に頼られる身近な教員、相談を重ねられる当該教員に過度な負担がかかっている事実は否めない。教員と各支援ルームが異なる役割で学生を支援し、協働で検討を重ね、「超小人数」教育の一環として、学生が満足できる支援を実現できるように組織の連携を整備していく必要がある。

また、COVID-19 感染拡大を機に、「働き方」に対する考え方や「就職活動」の流れ等、大学生の採用活動をめぐる仕組みが非常に大きく変わった。とりわけ、企業側がオンラインを導入したことによって、対面型からオンライン型へと説明会や面接試験等の採用活動の方法が従来とは異なっている。オンラインに対応して就職活動を行う学生が、本学内で企業等の WEB 面接試験が受けられるように WEB 面談室を設置して稼働させた。この面談室をさらに活用し、従来の方法とも併用しながら、オンラインでの採用活動にも適応した柔軟な指導を促進していく。

### 7.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、サポートルーム Stella での個別指導、学生の能力に応じた補充教育、下宿生・留学生など個々のニーズに応えた支援、一人ひとりの状況を捉えるためのアンケート実施と返答作業、個別に丁寧に対応する奨学金の案内やキャリア支援など、「超小人数」大学だからこそ実現できるサポートが実施されているといえる。すなわち、学生一人ひとりに適した支援を実施し、加えて教職員の手厚いサポートの実現が最大の強みとして成果を上げている。これは、大学通信の調査である大学ランキングデータ「小規模だが評価できる女子大学」、「面倒見が良い女子大学」で高評価を得ていることが実証されている（資料 4-78【ウェブ】、資料 5-5、資料 5-6）。今後はこの評価を維持し、さらに高めるために、引き続き一人ひとりに対応した支援の実行を目標として努めていく。そのためにも、サポート組織の整備と関連部署の情報共有方法、そして教職員の連携体制確立を早急に改善すべき課題として取り組んでいく。考え方、生活環境、望み、性格など千差万別な学生一人ひとりに寄り添い、キリスト教精神に基づく本学ならではのサポート体制を推進していきたい。

## 第8章 教育研究等環境

### 8.1. 現状説明

#### 8.1.1. 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1： 大学の理念・目的、各学科の目的等を踏まえた教育研究等環境の整備に関する方針を適切に定め明示しているか。

学生の学修活動及び教員の教育研究活動を促進するために、大学としての「教育研究等環境の整備に関する方針」を、大学の理念・目的及び各学科の目的を踏まえて策定し明示している。内容としては、校地・校舎及び施設・設備等の整備、図書館・学術サービスの整備、教育研究活動、研究倫理、教育研究環境等の適切性の検証の5項目にわたる方針となっている。なお、「教育研究等環境の整備に関する方針」については、大学ホームページにおいて広く社会に公表している（資料8-1【ウェブ】）。

「教育研究等環境の整備に関する方針」に基づいた、学生の学修活動を促進するための環境整備や教員の教育研究等環境の整備に関する詳細は、「中期計画2020～2024」の中に、「大学運営：5教育研究を支える施設・設備の充実」として以下のように明示している（資料1-29）【ウェブ】。

- 5- (1) 教育等のICT化及び主体的な学びを促進するラーニング・コモンズの設置
- 5- (2) 学生生活の環境の改善に向けた施設設備の更新
- 5- (3) 財務状況を踏まえた施設改修計画の策定
- 5- (4) 図書館棟、2号館の施設の適正化

#### 8.1.2. 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1： 教育研究等環境に係る施設、設備等について、以下の事項の整備及び管理が適切になされているか。

- (1) ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- (2) 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- (3) バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- (4) 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2： 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組みをしているか。

学生の学修活動及び教員の教育研究活動等に必要な校地・校舎、図書館・図書資料等及びその他の施設・設備は、大学基礎データ表1のとおり大学設置基準を充足しており、適切に整備・管理している。校舎敷地面積、運動場用地、校舎面積、教員研究室、さらに講義室、演習室、実験実習室、情報処理学習施設等の教室は、本学の教育課程の構成と収容定員に対して必要な質と量を満たしている（大学基礎データ表1、基礎要件確認シート

16)。

校舎等の耐震化については、2019（令和元）年の夏季において本館の全面耐震化工事を実施したことによって、同年10月1日時点で耐震化率83.15%となったが、現時点では、2号館の耐震化が未整備となっており、今後の課題となっている（資料8-2【ウェブ】）。

各施設・設備等の維持管理や状態の確認は、大学総務課の施設担当職員が点検して必要な修繕等を行うとともに、修繕計画や教育研究環境の整備改善については、「IT委員会」、「大学改革運営会議」及び「予算委員会」等で確認し事業計画に反映する仕組みになっている（資料2-5、資料8-3、資料8-4）。

また、学生の快適な学修活動が維持・整備できるように、毎年1～3年次生を対象に実施される「海星教学調査」、卒業年次生に実施される「卒業アンケート」で教育環境の満足度について調査し、学生から寄せられた大学への要望や意見を確認している（資料1-26【ウェブ】、資料1-27【ウェブ】、資料4-65）。

学生や教職員の安全の確保のため、防犯カメラ・機械警備の設置、大学開門中の警備員の配置の他、危険個所の早期発見等のため大学事務長・総務課職員が定期的な巡回を実施している。また、消防設備点検、昇降機点検、空調設備点検も委託業者により定期的を実施している。

衛生管理については、「衛生委員会規程」に基づき、毎月1回の「衛生委員会」を開催し、教職員の健康状態をチェックすると共に健康の保持増進に努めている（資料8-5）。

キャンパス内のバリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備については、エレベーターの設置、車いすで利用可能なトイレ等の整備など、可能な限りバリアフリー化を図っており、今後も段差解消のための整備等について検討を進めている。

情報通信技術（ICT）等機器・備品等は、コンピュータ教室を整備すると共に、学生が自主的学修において利用可能なパソコン自主利用室を整備している。コンピュータ教室については、パソコン本体の耐用年数や最新版Windows OSにより新カリキュラムが実施できるように計画的に更新を行っている（資料8-6）。

ネットワーク環境については、本館6か所、2号館2か所、図書館棟5カ所において無線LAN（Wi-Fi）環境を整備しており、学生の自宅からの持ち込みによるノート型パソコン、タブレット、スマートフォンの使用も可能な状態である。学生は、持参したパソコンにより自主的に学修することもできるが、パソコンの用意のない学生のために、貸出用のパソコンを用意し、自主的な学修環境を整備している。

なお、学生の自主的な学修を促進するための環境整備として、2024（令和6）年度までに図書館内にラーニング・コモンズの設置を計画している（資料1-29【ウェブ】）。

情報セキュリティに関しては、教職員について、「個人情報の保護に関する規程」、「情報ネットワーク管理運用規程」、「情報ネットワーク管理運用細則」及び「学内ネットワークへの個人パソコン接続に関する内規」が定められており、情報システムの安定的な稼動や安全面に配慮している（資料8-7、資料8-8、資料8-9、資料8-10）。

学生については、『学生要覧』における「コンピュータシステム利用案内」において、「電子メールに関する注意事項」が定められていると共に、入学時のオリエンテーション



において、学内のパソコンの使い方、各自に配付されたメールアドレスの利用方法、メールのやりとりに関する注意事項などについて説明が行われている（資料 1-1 p.32）。

教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取組みは適切になされている。大学として「SNS 利用に関するガイドライン」を策定し、SNS 利用者、特に学生に対して、利用者としてのモラル欠如ひいては法令への抵触等によるトラブル防止の観点から、周知を図っている（資料 8-11 【ウェブ】）。

### 8.1.3. 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点 1 :	図書資料の整備と図書利用環境の整備は、次の事項について、適切に行っているか。 (1) 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備 (2) 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備 (3) 学術情報へのアクセスに関する対応 (4) 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間帯等）の整備
評価の視点 2 :	図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者を配置しているか。
評価の視点 3 :	図書館における COVID-19 への対応・対策を適切におこなっているか。

大学図書館の体制は、図書委員会を年 10 回開催し、業務方針策定や課題の提案・決定の審議を通じて管理・運営がなされている。図書委員会は、図書館長を委員長とし、各学科教員と共通科目教員から 4 名、大学職員 2 名、業務委託図書館員 1 名、合計 8 名で構成している（資料 8-12）。

図書館の面積、所蔵図書冊子数、学術雑誌種数は大学基礎データ表 1 のとおりである。図書資料の整備と図書利用環境の整備については、学生数に応じた予算配分のもと、図書委員会で決定した継続購入する図書・雑誌と、各教員が学科学修に必要と判断した図書・資料を収書している。電子情報は、国内最大級の辞書・事典サイト Japan Knowledge Lib を備え、所蔵検索データベース OPAC、国立情報学研究所が提供する CiNii、国立国会図書館が提供するデータベース情報等、図書館ホームページにリンクを集約してアクセスの利便性を高めている（資料 8-13 【ウェブ】）。

国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備については、2019（令和元）年度より、図書館システム（LIMEDIO）をクラウドサービスへと更新することで、2020（令和 2）年以降の目録所在情報システム CAT2020 にも対応し、国立情報学研究所が提供する学術コンテンツへのアクセス機能を強化している。相互利用制度に参加する他、国立情報学研究所の JAIRO Cloud 上に機関リポジトリを構築し研究紀要を収載して、学術情報の流通と公開に貢献している（資料 8-14 【ウェブ】）。

学術情報へのアクセスに関する対応については、前述の設備とホームページの整備に加

え、学生が学術情報を活用できるよう、新入生対象に図書館オリエンテーション（資料 8-15）、卒業研究に取り掛かる 3 年次生対象に情報検索ガイダンスを実施し、各学生からの個別の質問にはレファレンスサービスで対応している（資料 8-16、資料 8-17）。また、年間テーマに基づいた企画展示、保育・教育に対応した図書展示等、学科学修に役立つ図書・資料の利用を提案するとともに（資料 8-18）、図書館ホームページで紹介している（資料 8-19【ウェブ】）。

さらに、教職員と連携を図り、図書館サービスをきめ細かく提供することで学生の図書・資料の円滑な利用をサポートしている。例えば、図書を迅速に見つけられる書架見出しの設置、図書の近くに紹介コメントを置く、英語多読のスタンプシートの配付等、利用者と図書を結び付けるさまざまな取組みを行っている（資料 8-20、資料 8-21）。

学生の学修に配慮した図書館利用環境の整備については、座席数は 148 席、開館時間帯は「図書館利用案内」のとおりであり、利用者数に対して十分な座席数を確保するとともに、学生の利用時間帯に配慮して開館している（資料 1-1 p. 30）。館内は OPAC 専用端末 2 台、卒業研究閲覧専用端末 2 台、学生の自主利用のためのパソコン 32 台、AV コーナー、新聞の閲覧席などが設置されている。図書館施設面積は 3,138 m<sup>2</sup>あり、学生一人当たり約 8.2 m<sup>2</sup>の広さを有しており、図書・資料の閲覧だけでなく、3 階の大型テーブルでのグループ学修、1 階学修支援室のホワイトボードを活用した模擬授業の練習等、学生は多様な形態で利用している。このように、図書館の機能を生かしたさまざまな取組みを行っているが、老朽化している AV コーナーの見直しを図るとともに、学生の主体的な学修活動を支援する場となるラーニング・ commons の設置を計画している（資料 1-29【ウェブ】）。

図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置については、司書資格保持者は、大学職員 2 名と業務委託図書館員 3 名の合計 5 名である。業務委託図書館員のうち 1 名は IT 担当者として（旧）第一種情報処理技術者資格保持者、1 名は実用英語検定準 1 級及び検索技術者検定 2 級保持者であり、パソコン利用、外国語を含む学術情報の利用及び情報検索についても学生に十分なサービスを提供できる者を配置している。各々の専門性により、学生の館内パソコン利用のサポート、データベース管理、英語を含む図書・資料の所在探索・検索方法及び活用方法の提示と説明等、学生の学修をきめ細かく、かつ幅広くサポートするレファレンスサービス（2019（令和元）年度 494 件）を実施している（資料 8-20）。

COVID-19 への対応については、「図書館における新型コロナ感染拡大予防ガイドライン」（公益財団法人日本図書館協会）等を参考にした対処方針のもと、本学遠隔授業開始の 5 月 18 日から開館し、対面授業再開の 9 月 21 日以降も図書館利用についての案内や注意事項をホームページで発信している。3 密を避けるため利用対象は学生と教職員に限定し、来館時のチェックシートや事前予約等を活用して入館状況を確認しつつ、電話やメールによる事前予約やレファレンスサービスの受付と「図書ラインナップサービス」で学生の図書取り寄せをサポートし、担当教員と連携して図書・資料による学修機会を確保するようにした。図書館ホームページでは、各学科対応の「情報検索ガイド」を掲載し（資料 8-22【ウェブ】、資料 8-23【ウェブ】）、オンラインで活用できる情報資源と利用方法を伝え、企画展示や季節の絵本の展示、テーマ展示を発信して図書・資料の利用の推進に努めた（資料 8-19【ウェブ】）。

対面授業中止に伴い、4月9日から5月17日の閉館期間を経て5月18日から学外利用者を制限して開館を実施したが、4月から8月の入館者数は前年度比3.6%であった。対面授業中止期間中は、感染防止対策のもと図書館のホームページを通じた情報発信やレファレンスサービス等により学生の学修機会の確保に継続して取組み（資料8-25【ウェブ】）、9月21日からの対面授業再開で9月から10月の入館者数は前年度比90%に回復した。学生へのレファレンスサービスについては、4月から8月は47件（前年度比14%）、9月から10月は99件（前年度比261%）と大きく回復している（資料8-26）。

#### 8.1.4. 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：	研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。
評価の視点2：	教育研究環境整備におけるCOVID-19への対応・対策は学生の学習及び教員の教育研究活動の円滑な実施の観点から適切であるか。

専任教員の日常的な教育研究活動において使用する「個人研究費」については、「個人研究費規程」に基づき、その限度額を理事長が決定することとなっており、現在は年間20万円の範囲で請求により支給される（資料8-27）。

専任教員の使用する研究室はすべて個室で提供されており、全研究室にネットワーク環境が整備されている（大学基礎データ表1、資料8-8、資料8-9）。

専任教員は、「教育職員の出校・授業時間数・研究日及び他大学出講に関する内規」に規定されているとおり、授業開講期間中は週最低4日間の出校が義務付けられ、残りの1日を研究日としている。また週当たりの授業時間数は、12時間（6コマ）を基準としている（資料8-28）。

研究専念期間（サヴァティカル）については、本学において継続して10年以上勤務、または継続して6年以上勤務する40歳未満の教授、准教授、専任講師で、学長の推薦がある者が最高1年を限度として外国において学術の研究を行う制度があるが、近年の実績はない（資料8-29、別紙8-30）。

またその他にも、専任教員の研究成果の発表を助成し、教育内容の充実と学術の振興に寄与するための「出版助成」、専任教員が共同で行う特定の総合研究を助成する「総合研究助成」、専任教員間の研究交流を促進する「研究成果配付のための補助」制度等が完備されている（資料8-31）。

教育研究環境整備におけるCOVID-19への対応・対策については、2020（令和2）年度春学期授業において、5月以降遠隔授業を中心に展開することが決定してから、オンラインによる遠隔授業の学修支援ツールとしてGoogleの「G Suite for Education」を導入した。このツールを使用するにあたっては、専任教員全員にマニュアル本を配付し、非常勤教員には講師室にマニュアル本を設置することによって閲覧を可能とした。また使用方法について特に学習が必要な教職員に対しては、外部講師（株式会社ストリートスマート）による研修を実施し、これに60名が参加した。教員がオンライン授業を実施するにあたって、自宅において講義環境が整わない場合には、大学の教室からの授業配信を認め、そのための貸出用

ノートパソコンを用意すると共に、Wi-Fi 環境が未整備の教室においても、可動式のアクセスポイントと中継器により Wi-Fi 利用を可能とした。学生には自宅においてオンライン授業の受講環境を整えてもらうよう呼びかけ、環境整備のための支援金として全員に一律 5 万円を支給した。また自宅において、家族との共用などの理由により、受講用のパソコンが用意できない学生には、無料でノートパソコンを貸し出す。またネットワーク環境が整わない学生に対しては、予約により登校を認め、大学内において感染防止対策を徹底したうえで、受講環境を提供した。

秋学期からは対面授業を再開したが、履修者が 78 名（最大教室の感染防止策をしたうえで の収容可能人数）を超える授業についてはオンデマンド形式で実施している。また、留学生や遠隔地からの学生が下宿先等に戻って来られない場合や本人や家族に基礎疾患があり通学が困難な学生のために、必要に応じて対面授業を同時配信するなど、ハイブリッド形式の対応をした。

通学に際しては、大学入構の際の入り口を 1 か所に限定し、検温器を設置し、入構時における健康チェックを徹底した。各教室は座席指定とし、ソーシャルディスタンスが保たれるようにするとともに、窓の開放により換気するなどの対策を徹底している。

#### 8.1.5. 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1： 研究倫理、研究活動の不正防止は、次の事項について、適切に取り組んでいるか。

- (1) 規程の整備
- (2) コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- (3) 研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学では、教職員が研究倫理の確立・向上に努め、研究活動の不正を未然に防止するために、文部科学省による「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」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づいた各種規程を定め、最高管理責任者、統括管理責任者、管理責任者及び担当責任者からなる体制を整備し、相談窓口及び通報窓口等において必要な対応を行えるようにしている。この際、不正に関する調査、不正使用等に対する措置及び業者に対する措置についても定めている（資料 8-32、資料 8-33）。

年度初めに行われる教員懇談会において、学長から日本私立大学連盟によりまとめられた「私立大学教員倫理綱領」に示される「研究者としての倫理」の趣旨について、繰り返し指導を行っている（資料 6-3）。

また、新任教員に対しては、書籍『科学の健全な発展のために－誠実な科学者の心得（日本学術振興会）』を配付し、アンケートによる内容理解に関するチェックを行うと共に、公的研究費が税金で賄われていることを十分に認識し、研究費を適正に執行し、研究において不正行為を行わないことについて誓約書を提出させている（資料 8-35）。

学生に対しては、4 年次生が卒業研究に取り組むにあたって、各ゼミにおいて毎年 4 月の卒業研究の提出要領説明時に卒業研究作成上の倫理及び人を対象とする研究を遂行する上で求められる研究者の行動、態度の倫理的基準について指導がある（資料 8-36、資料

8-37)。

**8.1.6. 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1： 適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。
評価の視点2： 点検・評価結果に基づき適切に改善・向上を図っているか。

教育研究等環境の整備については、大学の方針に基づいて、大学改革運営会議を中心に点検・評価を実施している。

また毎年度末に、1～3年次生には「海星教学調査」、4年次生には「卒業生アンケート」を実施し、教育環境の満足度を確認しており、2019（令和元）年度の「卒業生アンケート」では、図書館の蔵書について81%、環境について97%、検索サービスについて84%が、「満足」あるいは「ほぼ満足」と回答、「海星教学調査」では図書館の設備・支援制度について82%、コンピュータの施設や設備について76%、インターネット設備について71%が、「とても満足」あるいは「満足」と回答している（資料1-26【ウェブ】、資料1-27【ウェブ】、資料4-65）。

中期にわたる教材・教具や施設・設備の改善等に関しては、「中期計画 2020～2024」に盛り込んでいる（資料1-29【ウェブ】）。

**8.2. 長所・特色**

教育環境の整備については、本学で定めている「教育研究等環境の整備に関する方針」の下に、「中期計画 2020～2024」に基づいて計画的に進めている。

図書館では、施設面積 3,138 m<sup>2</sup>と小規模校としては秀逸な空間を生かして多様な学修環境を提供すると共に、学科教員との連携を密にして書架整備やレファレンス対応に反映し、図書館全体で学科学修を支える環境を整えている。

教育研究等環境に対する満足度については、「海星教学調査」及び「卒業生アンケート」により、毎年度学生の意見を聴く機会を設けている。

**8.3. 問題点**

ラーニング・コモンズが未整備であることや、パソコン自主利用室する学生が多い日にはパソコン席が不足するなど、学生の自主的かつ主体的な学修活動への取組みを活性化するような環境整備はまだ不十分である。このため、ラーニング・コモンズの設置、貸出用パソコンの追加購入、全館 Wi-Fi 化等について現在計画中となっている。

また、本館、2号館、図書館棟の3つの校舎のうち、2号館が老朽化してきており、当校舎の耐震化が喫緊の課題となっていることに加えて、エレベーターと空調機の更新の必要性が迫ってきている状況で、これらについても現在計画中である。

**8.4. 全体のまとめ**

「現状説明」として記述したように、本学の教育研究等環境については、全体として大学

設置基準を充足するよう、適切に整備・管理しており、本学の教育課程の構成と収容定員に対して必要な質と量を満たしているといえる。学生からも、「海星教学調査」、「卒業生アンケート」において、図書館を始めとした教育環境について概ね満足であるとの回答を得ている。引き続き学生の学修活動の活性化を促すための施設・設備の整備に努めているところであるが、さらに教育サービスの品質保証の向上を図るために、「中期計画 2020～2024」に基づき、現状未整備となっているラーニング・コモンズの設置や、学生が自由に利用できるパソコン（貸出を含む）の増設、全館のWi-Fi化など、学生の自主的な学修活動を支援する施設・設備の充実や支援体制の整備を計画的に進めていく予定である。また喫緊の課題として認識している一部施設（2号館）の老朽化に対する対応も現在計画中である。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### 9.1. 現状説明

#### 9.1.1. 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1： 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針を適切に明示しているか。
--

本学の建学の精神である、「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」ことを踏まえ、さらに、理念・目的、学部・各学科の目的等を踏まえ、本学では、社会に奉仕する大学を目指して、本学の教育研究の成果を地域・社会に発信し、開かれた大学にすることを社会連携・協力に関する方針としている。そして、本学の教職員による教育研究活動の成果について、それらを適切に社会に還元するための「社会連携・社会貢献に関する基本方針」として次の6つの項目を設置し定めている。

- ① 建学の精神である真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を推進する。
- ② 多様な社会の価値観を共有し、人を理解し、人を愛し、グローバル社会の一員として積極的に奉仕する。
- ③ 本学の持つ研究、教育の成果を、社会に還元する。その方策として、大学は国、地方自治体、民間団体、企業との連携を積極的且つ主体的におこなう。
- ④ 教員、職員、学生の教育成果の発表は、教育的効果のある文化活動とし、積極的に地域交流を行い、地域活性化に寄与する。
- ⑤ すべての社会連携および社会貢献活動は、法令遵守を基本とする。
- ⑥ 社会連携・社会貢献を推進するために、点検・評価するための持続可能な体制を整える。

また、この、「社会連携・社会貢献に関する基本方針」については、大学ホームページにおいて広く社会に公表している（資料9-1【ウェブ】）。

#### 9.1.2. 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1： 学外組織との適切な連携体制を整えているか。
評価の視点2： 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動を推進しているか。
評価の視点3： 地域交流、国際交流事業へ参加しているか。

本学では2005（平成17）年5月19日付けで神戸市灘区と連携協力に関する協定を締結した。本協定は「神戸海星女子学院大学と神戸市灘区との連携協力に関する協定に基づき福祉、教育、文化、まちづくり等の分野において相互に協力し、地域社会の発展と人材教育に寄与する。」ことを目的としたものである。それ以降、まちづくり協議会等への参加、区役所での子育て支援に係る事業への教員及び学生ボランティアによる参加を始めとして、教員・学生による教育・文化活動の一環として、さまざまな地域活動に参加している。

さらに2011（平成23）年に発足した「ひょうご地域子育て支援大学間連絡協議会」に発足当初より参加し、兵庫県からの委託研究の一環として「子育て支援調査研究事業」のための調査を実施し、その結果を発表して将来の子育てを担う学生への支援のあり方を検討する題材を提供している。2019（令和元）年度からは、団体「神戸海星女子学院大学 4年次生有志」の活動「神戸海星女子学院大学 海星子育てひろば」が、「大学と連携したまちづくりチャレンジ事業助成金」の交付をうけ、「子育て親子の交流の場の提供と交流の促進・子育て等に関する相談、援助の実施・地域の子育て関連情報の提供・大学の子育てに関する専門的な知識を地域に役立ててもらおう場とする」ことを目的として活動し、報告書をまとめた（資料9-2、資料9-3）。

本学では、「社会連携・会貢献に関する基本方針」に基づき、これを推進する組織として、「研究委員会」、「生涯教育委員会」、「地域交流委員会」、「国際交流委員会」を設置し、学部・学科、委員会等の附属機関がそれぞれ多種多様な社会連携・社会貢献活動を展開してきた。

#### (1) 研究委員会

本学では、研究成果公表のための出版経費の補助を行い、神戸海星女子学院大学研究紀要を発刊して、研究成果を社会に発信する場を設けている。また、これらは、PDF資料としてインターネット上でも公開し、研究成果を広く社会に発信する場を設けている（資料8-14）。

#### (2) 生涯教育委員会

本学では、従来から実施されてきた公開講座を継続するとともに、生涯学習講座を設けている。

##### ア 公開講座

2011（平成13）年度からは、聴講の層を広げる意味から、大学祭当日に開催するという形で毎年講座を開講している。本学教員の研究を地域に還元することの必要性が確認され、時に外部講師に依頼しながらも、主に本学の教員が、本学の教育・研究の特徴が示せる演題を選んで企画を行ってきた。受講生が繰り返し参加する度合いも高く、高い評価を得ている。講座終了時にはアンケートを取り、生涯教育委員会で点検・評価を行い、次回の改善・向上に向けた話し合いを行ったうえで、教授会にて報告を行い、より満足度の高い公開講座を目指している（資料9-4）。

#### 主な実績

2016（平成28）年度 演題「フランス語の行方～今昔物語～」

講師：本学教授

2017（平成29）年度 演題「豊かな『絆』を求めて」

講師：本学教授

2018（平成30）年度 演題「心明るく健康に生きるための食事学

～長寿と子宝の島の事例から～

講師：外部依頼

2019（令和元）年度 演題「身体が心が嬉しくなるウエルネス」



講師：本学非常勤講師

(2020 (令和2) 年度については、COVID-19 の感染拡大による影響に鑑み、受講生の健康・安全を最優先に考えた結果、開講を中止した。)

#### イ 生涯学習講座

生涯学習講座は、大学教育の地域還元という位置づけで、2007 (平成 19) 年度から開講している。講座開設にあたり、本学の語学教育の伝統と各学科の特性を生かした講座を開講することを目標とする。2019 (令和元) 年度には、語学講座として、英会話コース (2 講座)、フランス語コース (2 講座)、中国語コース (1 講座) を開講している。また、観光関連講座として、文学講座 (2 講座)、ハワイ文化講座 (1 講座) を開講し、地域の要望に応じている。通年の講座では、日程の中程でアンケートを行い、受講生から講師への希望が伝達できるようにしている。また、講座終了時にもアンケートを行い、生涯教育委員会で点検・評価を行い、次回の改善・向上に向けた話し合いを行ったうえで教授会にて報告を行い、より満足度の高い講座を目指している (資料 9-5)。

(2020 (令和2) 年度については、COVID-19 の感染拡大による影響に鑑み、受講生の健康・安全を最優先に考えた結果、開講を中止した。)

#### (3) 地域交流委員会

##### ア 神戸市学習支援センターと大学との連携講座

神戸市学習支援センターとの連携講座は、「こうべ生涯学習講座カレッジ」(コミスタこうべ)、「神戸市老眼大学」(神戸文化大ホール) において行われている。継続して依頼を受け、広く地域住民へ本学教員の研究成果を還元している。

#### 主な実績

2018 (平成 30) 年度 演題「神戸と文学」こうべ生涯学習講座カレッジ

講師：本学教授

2019 (令和元) 年度 演題「神戸の風景と文学」神戸市老眼大学

講師：本学教授

(COVID-19 の感染拡大による影響に鑑み、2020 (令和2) 年度については、本学教員が担当する予定であった「こうべ生涯学習講座カレッジ」と「神戸市老眼大学」との開講が中止された。)

##### イ キッズイングリッシュ (神戸市)

神戸市教育委員会からの支援要請を受け、小学校において出前授業及び公民館において児童英語教室を行っている、学生が現場で実際に子どもに英語を教える経験のできる貴重な体験の場となっている。また、神戸市立美野丘小学校とは協定を締結した (資料 9-6、資料 9-7)。

##### ウ 海星子育てひろば

本学心理こども学科が、地域の子育て支援を行っている。毎年6月から12月 (月1回開

催)に、本学内で、親子のふれあいあそび、手作りおもちゃ、絵本のよみきかせ、人形劇公演などを行う。この活動は、学生の教育の一環として、知識・技能の発揮の場となりとともに地域の若い母親の子育て世代の助けとなっている。定員は15組であり、毎年定員を満たす応募があり、好評を得ている。2020(令和2)年度は、COVID-19への対応・対策のため、検温を参加親子、指導教員、参加学生ともに行い、体調管理表に記録した。手指の消毒とマスク着用を徹底し、実施中も常に体調を確認した。会場は、密を避けるため、定員を減らしたうえで、広い教室を複数用意し、窓は全開とした。玩具などの備品も毎回消毒を行った(資料9-8、資料9-9)。

#### エ 高大連携

高校と大学の教育研究上の提携を行うため協定書を取り交わしている。本学からは教員が高校に出講し専門的な教育の場を提供するとともに、本学での大学の講義に高校生が聴講できるようにしている(資料9-10、資料9-11【ウェブ】)。

#### オ 兵庫県観光振興課及びひょうごツーリズム協会主催事業との連携

観光振興を目的に兵庫県及びひょうごツーリズム協会主催の事業への参画、学生ボランティアによるツアー企画・実施などを行っている。JR西日本の協力があるツアー企画は、2010(平成22)年度より2018(平成30)年度まで行い、学生ボランティアが参加者案内し、地元地域の再発見に努めた。2019(令和元)年度は、SNS(インスタグラム)による兵庫県の観光情報発信企画に参加した(資料9-12)。

#### カ 灘区との連携

灘区の「総合芸術祭」は、学生の発表を通じた市民・区民との交流の場である。毎年、大学公認のクラブ団体が複数参加している。また、灘区役所で開催されている「赤ちゃんひろば」は親子が参加する親子ふれあいあそびの提供の場である。心理こども学科の学生と教員とが参加し、子育て支援を行っている(資料9-13【ウェブ】、資料9-14【ウェブ】)。

#### キ 大学コンソーシアムひょうご神戸(大学コンソーシアム学生交流委員会)への参加

「海星学」のボランティア活動の一環として、大学コンソーシアムひょうご神戸が主催する、「キッズフェスティバル」に、教員と学生とが毎年参加し、バルーンアートなどで親子ふれあいあそびを提供している(資料9-15【ウェブ】)。

#### (4)国際交流委員会

海外留学参加者数は過去5年間の推移で2015(平成27)年度と比較して2019(令和元)年度は約2倍に増加している(資料9-16)。短期留学者より中・長期(4カ月以上)留学者の方が多く、本学としても教育効果の高い中・長期留学者を増やすよう指導及び制度の整備を行っていく。

本年度はCOVID-19の影響ですべての留学を中止したが、クィーンズランド大学(豪州)でのオンライン留学を夏休み期間中に実施した。また、フランスのサンローラン学園と2020(令和2)年12月と2021(令和3)年1月の2回、オンライン交流会を実施予定である。

また交換留学を実施している霊山大学（韓国）ともオンライン交流会を計画中である。渡航制限の中で学生が海外との交流を継続できるようオンライン等を含めた交流事業を行っている。

**9.1.3. 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1： 適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。

評価の視点2： 点検・評価結果に基づく改善・向上の例はあるか。

公開講座や生涯学習講座については、生涯教育委員会がアンケートを数回にわたり実施し、その結果を集計し、委員会で点検・評価し、それを教授会で報告している（資料9-17、資料9-18）。

さらに、地域交流委員会では、毎年、教員・学生の「地域交流貢献報告書」の提出を義務付けている。そして、報告書に基づいた集計結果を、委員会で点検・評価し、それを教授会で報告している。これらの効果検証と改善の実践の結果、教員の活動としては、特に神戸市、宝塚市、明石市と継続的に連携し、神戸市学習支援センター大学連携講座、神戸市神戸文学館企画展記念講演及び土曜サロン講座、宝塚市市民カレッジ講座（年8回）、さらには明石市教育委員会の依頼に応えた講座など、研究成果を継続的に広く還元している（資料9-19）。

**9.2. 長所・特色**

語学講座を中心とする生涯学習講座の定員充足率は、2018（平成30）年度で72.8%、2019（令和元）年度で81.9%と高く、また、継続率も2018（平成30）年度で55.0%、2019（令和元）年度で64.1%と高い。受講生からの講座内容についてのアンケート結果からも、高い評価が得られていることがわかる（資料9-5、資料9-20）。さらに検証を進め改善すべきところは改善しながら、今後も地域社会のニーズに応えた講座を開講していく。（2020（令和2）年度については、COVID-19の感染拡大による影響に鑑み、受講生の健康・安全を最優先に考えた結果、開講を中止した。）

2005（平成17）年より神戸市灘区との連携協力に関する協定を締結して、さまざまな地域活動に参加している。学生が直接現場を体験する英語観光学科の「キッズイングリッシュ（神戸市）」や地域の子育て支援を行う心理こども学科の「海星子育てひろば（学内）」、「赤ちゃんひろば（神戸市灘区）」及び「キッズフェスティバル（大学コンソーシアムひょうご神戸）」は、大学や学部・学科の特色を生かした取り組みとしてその効果をあげている。また、「灘区総合芸術祭」は、学生の発表を通じた市民・区民との交流の場で、大学公認のクラブ団体が参加した。建学の精神や教育理念である「人を支え、社会に奉仕する女性」として、教育目標である「社会に奉仕する」姿勢、さらに社会で人と共に生きるための基本的な知識と姿勢の涵養を実践しているといえる。

**9.3. 問題点**

教員の社会連携・社会貢献を成果あるものにするためには、より一層の環境整備が求めら

れる。社会貢献には多くの時間と費用がかかるが、人員と経費のどちらもが十分に確保できない状態のため、専任教職員のより積極的な参加を求めることが難しい。そのため非常勤教員にも多くの依頼を行う現状となっている。この点の改善のため、社会連携・社会貢献の重要性を広報し、教授会での報告を強化して行く必要がある。さらに、時間的な環境整備、経済的な環境整備、評価の環境整備などについても提案して行く必要がある。具体的には、専任教員の社会貢献時間確保のための、時間割及び授業担当時間数の調整、社会貢献に必要な費用の財源確保、人事考課・教員評価における社会貢献枠の拡大の提案である。2021（令和3）年度から、生涯教育委員会・地域交流委員会が中心となって提案を行い、早期改善を目指していく。

大学の地域への開放も課題の1つである。本学はキャンパス内に女子小学校を併設していることから、学内の一般公開が遅れている状況にある。そのために、まず生涯学習講座の開講科目を増やすことで、大学図書館利用を中心に、大学の地域への開放を進めていく。その中で、学科の特性を生かした社会貢献を進めていくため、両学科の特性を生かした生涯学習講座の開講を増やしていく。具体的には、通常6講座開講される語学講座や2019（令和元）年度以前にも開講していた観光系講座2講座に加え、2021（令和3）年度には、新たに子ども学系の講座を2講座、児童英語系の講座を1講座開講する予定である。2023（令和5）年度までには、語学系講座も含めて12講座開講を目標に、大学の地域開放を進めていく。

#### 9.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学では、建学の精神を踏まえ、本学の教育研究の成果を地域・社会に発信し、開かれた大学にすることを社会連携・協力に関する方針とし、これを「社会連携・社会貢献に関する基本方針」としてまとめ、大学ホームページにおいて広く社会に公表している。また、「地域交流委員会」、「生涯教育委員会」などの委員会を設置して、この方針に基づいた活動を行っている。

2005（平成17）年より、神戸市灘区との連携協力に関する協定を締結して、さまざまな地域活動に参加している。また、長所にも挙げたように、小学生に対する英語教育を行う「キッズイングリッシュ」や、心理こども学科が地域の子育て支援を行う「海星子育てひろば」は、学生が直接現場を体験する活動であり、大学や学部・学科の特色を生かした取り組みとして、その効果を上げている。これらを一層有効なものとするべく、活動できる学生数を今後も維持するため、地域の希望に合わせた研究と教育、本学の教育目標である「社会に奉仕する」姿勢の涵養を実践していく。

問題点としては、本学キャンパス内に女子小学校を併設していることから、大学の地域開放が遅れている状況がある。まずは、大学図書館で行われる生涯学習講座の開講数を、2023（令和5）年までに、2019（令和元）年開講数の1.5倍を増やすことで、大学図書館利用をはじめとする学内の一般公開を進めていく。

## 第10章 大学運営・財務

### 10.1. 大学運営

#### 10.1.1. 現状説明

##### 10.1.1.1. 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1： 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針を明示しているか。

評価の視点2： 学内構成員に対して大学運営に関する方針を周知しているか。

本学は、建学の精神に則る「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断し行動できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」という本学の理念・目的を達成するために、「中期計画 2020～2024」を策定し、公表している（資料 1-29【ウェブ】）。この「中期計画」では、まず、建学の精神、教育理念及び本学が育成する人格的素養である「KAISEI パーソナリティ」を掲げたうえで、それらに基づき、「教育分野」、「学生支援」、「研究分野」、「社会貢献」、「大学運営」の5分野から構成される、本学が将来にわたって目指すべきビジョンを定めている。5分野のうちの一つである「大学運営」に関する本学のビジョンは、「建学の精神に則り、教学の主体性を尊重しつつ、社会からの期待に応える大学として発展し続けるため、その持続的な発展を保証する組織体制、人事制度、財務基盤を構築すること」としている。そして、このビジョンを基本方針とする「管理運営に関する方針」を策定し、学内外に公表している（資料 10 (1) -1【ウェブ】）。

##### 10.1.1.2. 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1： 方針に基づく適切な大学運営のための組織の整備を含め、下記の事項を踏まえた適切な大学運営に取り組んでいるか。

- (1) 学長の選任方法と権限の明示
- (2) 役職者の選任方法と権限の明示
- (3) 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- (4) 教授会の役割の明確化
- (5) 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- (6) 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- (7) 学生、教職員からの意見への対応

評価の視点2： 適切な危機管理の体制を整備し、危機管理にかかる対策を実施しているか。

本学の大学運営体制は、「管理運営に関する方針」に基づき、学校法人海星女子学院の「寄

附行為」、「寄附行為施行細則」及び「事務組織規程」等に定められており、また、神戸海星女子学院大学の「学則」、「教授会規程」及び「協議会規程」等により適切に大学運営のための組織を整備し、以下の(1)～(7)の事項を踏まえ、適切に大学運営に取り組んでいる(資料6-12、資料6-18、資料10(1)-1【ウェブ】、資料10(1)-2、資料10(1)-3、資料10(1)-4)。

#### (1) 学長の選任方法と権限の明示

学長の選任方法は、「学長選考規程」及び「学長選考規程施行細則」に明示している(資料10(1)-5、資料10(1)-6)。理事会は、学長を選考すべき事由が生じたとき、「学長選考規程」に基づき、「学長候補者選考委員会」(第2条)を設置する。この選考委員会は、理事長から委嘱された理事会が推薦する者4名及び大学教授会が推薦する専任教員3名をもって組織される(第3条)。学長候補者は、「本大学の教育理念および方針を理解する人」(第4条第1項第1号)であり、「学の内外を問わず教授であって学長にふさわしい学識経験を有し、かつ広い視野と適切な企画性と協調性をもって大学の発展に積極的に寄与しうる人」(第4条第1項第2号)という要件を満たす者でなければならない(第4条)。理事、監事及び大学所属の専任教職員は、理事長に対し、「学長選考委員会において学長候補者を選考する際の対象となる者」を、推薦人の署名及び推薦理由を記載した推薦書(「学長選考規程施行細則」第1条)によって推薦することができる(第5条)。学長選考委員会は、合議のうち選考対象者のうちから2名ないし3名の学長候補者を選考し、選考結果を理事長に報告する(第6条)。そして、理事会が学長候補者のうちから学長を選任することになっている(第7条)。

学長の権限は、「寄附行為」及び「寄附行為施行細則」に明示している(資料6-12、資料10(1)-2)。それによると、学長は、学校法人海星女子学院の「理事」(「寄附行為」第6条)及び「常務理事」(「寄附行為施行細則」第5条第3項)に位置付けられ、「理事長を補佐し、この法人の業務を分掌する」(「寄附行為」第12条)とともに、本法人の設置する神戸海星女子学院大学の「校務を掌り、所属職員を統督」(「寄附行為施行細則」第6条)することになっている。

#### (2) 役職者の選任方法と権限の明示

役職者の選任方法については、学長、副学長、宗教主事、図書館長、教務部長、学生部長、学科主任及びこれに準じる役職者、大学事務長、課長、係長の任免は、理事会に業務決定の権限があると「寄附行為施行細則」第2条第3項に明示されている(資料6-12)。そのため、学長を除く教員の役職者及び大学事務長に関しては学長自身の意向に基づき、また、大学事務長を除く職員の役職者に関しては大学事務長の意向に基づいて学長が任免案を考え、大学事務長の合意のうえ、大学改革運営会議に意見を聴き、任免案に対して賛同が得られれば、学長が任免案を理事長に提出する。そして、常務理事会での審議を経て、理事会が任免を決定することになっている(資料10(1)-7、資料10(1)-8)。

役職者の権限については、本学院及び本学に「職務権限規程」はないが、職員の役職者の権限については、「事務組織規程」に「大学事務長は、学長を補佐する」とともに、「大学の事務を統轄する」(第6条第1項、第2項)、「課長は、直属上長を補佐し、事務分掌に従い

その業務を遂行し、所属職員を指揮監督する」(9条)、「係長は、一定の期間その職位の所管業務を遂行する責任を負うとともに、その遂行に必要な権限を有し、所属職員を指揮監督する」(第10条)と明示している(資料10(1)-3)。

一方、学長を除く教員の役職者の権限については、上述のように、「職務権限規程」がないため、まとめて明示しているものはないが、上に挙げた役職者のうち、宗教主事は、宗教委員会の委員長として委員会の招集及び議長として議事の運営にあたる(資料10(1)-9)。図書館長は、「学長の委任を受け、館務を総括」(図書館規程第2条第3項)し(資料10(1)-10)、図書館規程の改正には、「(図書)館長がこれを提案」(第7条)し、図書委員会の委員長として委員会を招集し、議事の運営にあたる(資料8-12)。教務部長及び学生部長は、それぞれ教務委員会及び学生委員会の委員長として委員会の招集及び議事の運営にあたり(資料6-9、資料10(1)-11)、学科主任は、学科会議の招集を行い、議長として議事の運営にあたる(資料10(1)-12)。また、上に挙げた「これに準じる役職者」は、「給与規程」第14条第1項第7号に記載されている「特に必要と認めた役職者」のことで、アドミッションセンター部長、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長、共通科目主任を指す(資料10(1)-8、資料10(1)-13)。このうち、アドミッションセンター部長は、入試委員会及び本委員会の所属委員会を招集し、議事の運営にあたり(資料5-26)、キャリアセンター部長及び保育・教職センター部長は、それぞれキャリア委員会、保育・教職委員会の委員長として委員会を招集し、議事の運営にあたる(資料10(1)-14、資料10(1)-15)。共通科目主任の権限を明示した規程はないが、共通科目会議を招集し、議長として議事の運営にあたっている。

### (3) 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

学長による意思決定及びそれに基づく執行等は、「大学改革運営会議」によってなされている。「大学改革運営会議規程」では、大学改革運営会議は、学長、副学長、教務部長、学生部長、アドミッションセンター部長、図書館長、宗教主事等、学長の指名する委員及び大学事務長をもって構成し、学長が招集し、議長として議事の進行にあたるとしている。「(宗教主事等)の「等」には、学科主任、共通科目主任、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長が含まれる。)また、大学改革運営会議は、「大学の学科の申請許可、カリキュラムの編成及び適正な人事配置等について審議するとともに、理念・目的、内部質保証システム、教育研究組織及び大学運営の適切性を検証すること」(第1条)を目的とし、「学科及び委員会等を統制するとともに、学長のスタッフとして最終意思決定に資するもの」(第3条)として次の(1)～(8)の事項を審議することとしている(第4条)(資料2-5)。

- (1) 大学の学科の編成及び申請許可に関する事項
- (2) 大学の理念・目的、内部質保証システム、教育研究組織及び大学運営の適切性の検証に関する事項
- (3) IRに関する事項
- (4) カリキュラムの編成に関する事項
- (5) 教職員の人事に関する事項
- (6) 定員に関する事項

- (7) 教育、学生支援等に関する事項
- (8) その他大学の運営に関する事項

これらの事項は、学長が審議事項として提示する場合もあれば、大学改革運営会議の構成員によって各学科及び各委員会等から上がってくる場合もある。(1)、(4)、(6)のような学科等の組織の編成及び申請許可、カリキュラムの編成や定員等については、大学改革運営会議で審議した後、教授会での諮問を経て、常務理事会に諮り、理事会が意思決定を行う。

(5)の教職員の人事に関しては、大学改革運営会議で審議した後、人事委員会を経て、常務理事会に諮り、理事会が意思決定を行うことになり、これを学長が教授会に報告している(資料10(1)-16)。また、(2)の大学の理念・目的、内部質保証システム、教育研究組織及び大学運営の適切性の検証に関する事項は、大学改革運営会議が内部質保証の統括推進組織(資料2-2)として自己点検・評価委員会から提出された『自己点検・評価報告書』に基づき、外部評価委員会を開催した後、そこで評価も踏まえて審議し、各学科及び各委員会にフィードバックを行っており、教授会には、自己点検・評価委員会がまとめた当該年度の『自己点検・評価報告書』に基づき、教授会直後に専任職員等も加え、SD活動の一環として「自己点検・評価報告 研修会」を行っている(資料2-24、資料10(1)-17)。その他の日常的な教学等に関する事項は、大学改革運営会議で審議した後、各学科又は各委員会等から教授会に報告事項として上げている。

#### (4) 教授会の役割の明確化

教授会は、「寄附行為施行細則」第7条及び「学則」第6条に「学長の諮問機関として」本学に置くことが明示されている(資料1-3、資6-12)。教授会は、学長、教授、准教授、専任講師及び助教をもって構成しており、その運営は「教授会規程」に基づいて行われている。教授会には定例教授会(原則として月1回開催する月例会議及び年間行事日程に基づき開催する各種判定会議)及び学長が必要と認めるときに開催する臨時教授会があり、学長が招集するものとし、教育研究に関する次の(1)～(9)の事項について審議し、「学長に対し意見を述べるもの」としている(資料6-18)。

- (1) 学生の入学、卒業及び課程の修了に関する事項
- (2) 学位の授与に関する事項
- (3) 学生の身分の審査に関する事項
- (4) 教育課程の編成に関する事項
- (5) 教員の教育研究業績の審査に関する事項
- (6) 学則及び規程に関する事項
- (7) 教員の人事に関する諮問事項
- (8) 学生の賞罰に関する事項
- (9) その他教学上必要と認めた事項

#### (5) 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

(4)で述べたとおり、教授会は、「学長の諮問機関として」本学に置くことが「寄附行為



施行細則」第7条及び「学則」第6条に明示されており、「教授会規程」第3条に、教育研究に関する上の(1)～(9)の事項について審議し、「学長に対し意見を述べるもの」としている。

月1回開催する月例の教授会の前には、学長が協議会を招集し、その議長として議事の運営にあたり、「各学科及び各部署間の連絡・調整等を行うとともに教授会の円滑な実施」につなげている(資料10(1)-4)。上の(4)で、教授会規程に定められている審議事項を挙げているが、その中の「教員の人事に関する諮問事項」は、第6章6.1.3.で述べたように、大学改革運営会議が中心となって進め、人事委員会を経て、常務理事会に諮り、(最終的には理事会が決定するが)常務理事会で承認を得た後、教授会に学長が報告している。また、学則や奨学金に関する規程のように「この規程の改廃は、教授会の議を経て、理事会で決定する」としている規程に関する事項は、教授会で承認された後、常務理事会に諮り、理事会が決定しているが、「この規程の改廃は、教授会の議を経て、学長が行う」としている規程に関する事項は教授会で審議し、学長が決定している。また、学生の入学に関する事項は、「入試判定教授会」において、学生の成績、卒業、学位の授与に関する事項は、当該学期の「成績判定及び卒業判定に関する教授会」において審議し、学長が決定している。

#### (6) 教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化

教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の経営に関する権限と責任は、理事会がその責を負っている。理事会は、本学院及び本学院が設置する学校の管理・運営に関する基本方針を定め、寄附行為の改正、学則や主要規程の制定・改廃、役員の選任、予算・決算、学部・学科等の設置及び廃止、不動産の取得・処分の授与など、本学院の最高意思決定機関として、法人運営にかかわる重要事項の決定を行っている(資料6-12、資料10(1)-2)。理事の構成は、「寄附行為」第6条に、次のように定められている。

- (1) 神戸海星女子学院大学長
- (2) 神戸海星女子学院高等学校長
- (3) 神戸海星女子学院中学校長
- (4) 神戸海星女子学院小学校長
- (5) 神戸海星女子学院マリア幼稚園長
- (6) 評議員のうちから評議員会において選任した者3名
- (7) 学識経験者又は有識者のうちから理事会において選任した者1名

理事会の業務決定の権限については、「寄附行為施行細則」第2条に具体的に規定されており、理事会は、寄附行為に特に定める事項のほか、次の各号に掲げる事項を取り扱うとしている(資料6-12)。

#### 一 経営に関する事項

- (1) 法人全体の経営方針の決定
- (2) 法人の長期計画の策定
- (3) 予算及び決算の決定、承認

- (4) 重要な管理組織・機関の設置、変更及び廃止
- (5) 重要な規則、規程及び制度の制定、改廃
- (6) 運用財産の運用及び管理方法の決定
- (7) その他経営に関する重要事項の決定、承認

## 二 教育に関する事項

- (1) 教育に関する根本方針の決定
- (2) 学校、幼稚園、大学院、諸施設の設置、改廃
- (3) 学部、学科、専攻、課程、大学院研究科、研究所等の設置、改廃
- (4) 学則、校則、園則等の制定、改廃
- (5) 学生、生徒、園児等納入金の決定
- (6) 毎年の入学・入園許可予定人員の決定
- (7) 教職員の定員の決定
- (8) 設置校相互の調整
- (9) その他教育に関する重要事項の決定、承認

## 三 人事に関する事項

- (1) 学長、副学長、宗教主事、図書館長、教務部長、学生部長、学科主任並びにこれに準じる役職者、高校・中学校・小学校校長、園長、教頭、大学事務長、事務長、課長及び係長の任免
- (2) 教職員の任免、昇進、異動その他人事に関する重要事項の決定
- (3) 教職員の諸給与、労務、福利厚生に関する重要事項の決定
- (4) 教職員の組合との協約の締結及び交渉
- (5) その他人事に関する重要事項の決定、承認

## 四 前各号のほか、法人の運営に関する重要な事項

また、「寄附行為施行細則」第5条に規定されているように、理事会の業務を調整し円滑に執行するため、理事会の内部組織として常務理事会を置いている。常務理事会の構成員は、理事長、学院長、学長、高等学校長、理事のうち1名ないし2名となっている。原則として月に2回開催される常務理事会は、「理事会に付議すべき事項及び理事会の決定事項の執行について調整するほか、理事会からの経営、教育、人事等に関する委任事項及び異例に属さない軽微な事項で理事会の決定を要しないと認められる事項について自ら決定し処理することができる」が（第5条第2項）、「常務理事会の決定事項は、後に行われる最初の理事会で報告し了承を得なければならない」ことになっている（第5条第9項）（資料6-12）。

教学組織である大学の学長は、理事会及び常務理事会の構成員の一人であり、「寄附行為施行細則」第6条に「神戸海星女子学院大学の学長は、校務を掌り、所属職員を統括する」ことが定められていることから、教育研究に関する権限と責任については、上述の理事会の業務決定の権限に属するものを除き、学長がこれを掌ることとなる。また、第7条に「学長の諮問機関として本大学に教授会を置く」ことが定められており、大学の総合的統一的運営を図るために、学長は、学長の諮問機関である教授会を招集するほか、「学科及び委員会等を統制するとともに、学長のスタッフとして最終意思決定に資するもの」と位置付けている大学改革運営会議を招集する。

大学改革運営会議の構成員及び大学改革運営会議で審議する事項については、10.1.1.2.の(3)「学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備」において記述したとおりであるが(資料2-5)、大学改革運営会議において審議する事項(1)～(8)のうち、(1)、(4)、(5)、(6)のように業務決定の権限が理事会にある事項に関しては、大学としての案を審議して常務理事会に諮り、理事会(又は、理事会開催までの期間が長い場合は常務理事会)での決定事項を教授会に報告する形をとっている。それ以外の事項に関しては、大学改革運営会議で審議し、協議会を経て教授会に諮問を行ったり、決定事項を報告したりしている。

#### (7) 学生、教職員からの意見への対応

学生の大学への意見や質問を受け取ることができるよう、学生意見箱として学生の談話・休憩室となっている「コモンルーム」等に「学生中央協議会議題箱」(「VOX」)を設置している。この意見箱を設けている「学生中央協議会」は、1年次生の各基礎ゼミ、2年次生の各クラス、3・4年次生の各ゼミより1名ずつ選出された委員と学生部長、宗教主事、学生課・キャリアセンター職員とで構成されており、学生生活のあり方等について、積極的、建設的な討議を行い、学生生活の向上を目指す組織である。月に1度開催する定例集会において「学生中央協議会議題箱」に寄せられた意見を学生部長が紹介し、対応について発表している(資料1-1 p.21、p.27、資料10(1)-18)。また、学生課が必要に応じて(2020(令和2)年度の場合は、コロナ禍での学生の実態と気持ちを調査し、これからの支援に役立てるために)実施している「学生生活アンケート」に相談や質問したいことを書く欄を設け、学生課が意見に対応している(資料7-53、資料7-54)。授業に関する学生からの意見や相談は、教務課に設置している「相談用紙(成績等)」やFD・SD委員会が各学期末に学生対象に実施している「授業改善のためのアンケート調査」への回答によって受け取ることができるようにしている。「相談用紙(成績等)」は、回答を教務課から学生に伝え、「授業改善のためのアンケート調査」の結果は、各教員に配付し、学生には掲示にて報告している(資料10(1)-19、資料10(1)-20、資料10(1)-21)。

専任教員は、所属する学科会議や委員会等が、職員は、部課長会議、定例職員会議、所属する委員会等が意見交換を行う場となっている。また、非常勤講師からの意見は、FD・SD委員会の委員による「非常勤講師との面談」によって聴くことができる。この場合は、FD・SD委員会が学科等、各関係部署と連携して対応している(資料10(1)-20、資料10(1)-21)。

上述のように、各関係部署に寄せられた意見は基本的に当該部署が対応するが、大学改革運営会議の構成員である学生部長、教務部長、学科主任等が大学改革運営会議に対応策についての意見を求める場合もある。その場合は、大学改革運営会議で対応策を審議し、その結果を当該部署に伝え、当該部署がそれに基づいて対応するようにしている。もとより、「超小人数」教育という特長を持つ本学にあっては、学生や教職員が直接学長室を訪れ、学長に意見を伝えたり、相談したりすることも少なくない。その場合、学長は必要に応じて大学改革運営会議において対応策を検討している。どのような場合でも、できるだけ迅速な対応を心掛けている。

危機管理については、「危機管理規程」を設けている。本規程第3条は、「学長は、本学に

における危機管理を統括する責任者であり、危機管理を推進するとともに、必要な措置を講じなければならない」とし、事務長、各部長、教職員それぞれの責務を定めている。また、第5条に、危機管理の実施に関し、必要な事項を検討するため「危機管理委員会」を設置している（資料10(1)-22）。危機管理委員会は、危機に関する情報の分析や防止策等について検討することを目的としており、委員長を学長とし、委員は、教務部長、事務長、総務課長及び学長の指名する者と「危機管理委員会規程」に定めている（資料10(1)-23）。また、教職員及び学生、大学の施設等に重大な被害が及ぶ恐れのあるさまざまな危機を未然に防止し、発生した場合に被害を最小限に食い止めるために「危機管理マニュアル」を策定している。対象となる事象は、自然災害、健康危機、重大事故、重大事件とし、これに関する6種類の事象別マニュアルを策定している（資料10(1)-24）。

2020（令和2）年度に発生したCOVID-19に関しては、教務、学生、入試、学事等、全てに対応する必要があるため、学長、副学長、教務部長、学生部長、アドミッションセンター部長、図書館長、宗教主事、学科主任、共通科目主任、キャリアセンター部長、保育・教職センター部長、大学事務長で構成している大学改革運営会議が上に挙げた危機管理委員会に代わり、対応を行っている。2020（令和2）年度の秋学期は、ほぼ全面的に対面授業を行うことに決定したため、2020（令和2）年9月16日の第20回大学改革運営会議において学内での感染拡大防止対策の一つとして本学院の保健センター職員が提案した学生の「大学登校可否の判断」（フローチャート）の内容を確認し、学生用の「2020年度秋学期 大学登校可否の判断①～④」を基にして教員用及び職員用のものも作成し、全学生、非常勤講師を含む全教員及び全職員にメール等で周知することにした（資料10(1)-25、資料10(1)-26）。また、10月23日の第24回大学改革運営会議において感染症発生時の注意事項及び対応の流れを示したフローチャート「はしか・風疹・おたふくかぜ・水痘等感染症対応マニュアル」を「新型コロナウイルス等感染症対応マニュアル」に名称変更し、内容に修正を加えたうえで差し替えることとし、11月25日開催の2020（令和2）年度第6回教授会においてその報告を行った。偶然であるが、教授会開催2日前の11月23日に本学の学生1名が学外でCOVID-19に感染し、別の学生1名が、家族が感染したため濃厚接触者となったことが判明した際には、内容等の修正を行った「新型コロナウイルス等感染症対応マニュアル」に則った対応を迅速かつ適切に行うことができた（資料10(1)-27、資料10(1)-28）。2021（令和3）年1月にも学生1名の家庭内感染が判明したが、「新型コロナウイルス等感染症対応マニュアル」に従って対応した。なお、上述の3名の学生は、「2020年度秋学期 大学登校可否の判断①～④」に従って行動していたため、学内に濃厚接触者はいないと判断された。

#### 10.1.1.3. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1： 予算編成及び予算執行プロセスの明確性及び透明性について、下記の事項を含め、適切に取り組んでいるか。

- (1) 内部統制等
- (2) 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

大学の予算編成は、常務理事会が決定する「予算編成方針」に従って行っている。予算編

成方針が決定すると、まず、学長が委員長として予算委員会を招集する。予算委員会は、法人事務局長及び大学改革運営会議の構成員である学長、副学長、教務部長、学生部長、宗教主事、キャリアセンター部長、大学事務長で構成されており、この中には、図書館長及び学科主任等も兼任で含まれている（資料 8-4）。予算委員会では、予算編成方針、予算編成スケジュール、予算単位の確認を行う。次に、教授会及び職員会議において、それらについての確認とともに「事業計画書（予算単位用）」及び「予算申請書」による予算申請方法の説明がなされ、それに基づき、各予算単位の責任者が期日までに「事業計画書」及び「予算申請書」を提出することになっている（資料 10（1）-29）。重要案件や特殊案件については、各予算単位の責任者に対して学長、大学事務長及び法人事務局長によるヒヤリングを実施する。その後、学長主導により、予算委員会や法人事務局との連携により、予算調整が行われ、予算案が構成されて最終的に常務理事会を経て理事会で承認がなされる。

2020（令和 2）年度を例に挙げると、2020（令和 2）年 7 月 7 日の常務理事会において 2021（令和 3）年度の予算編成方針が示され、例年は、これを受けて予算委員会を開催するが、COVID-19 の影響により 7 月 8 日に予定していた予算委員会を中止とし、そのかわりに、法人事務局長を除く予算委員会の構成員が大学改革運営会議の構成員と重なることから、7 月 10 日オンライン開催の令和 2（2020）年度第 13 回大学改革運営会議において、常務理事会で決定した予算編成方針について説明がなされた。そして、7 月 21 日の常務理事会において 2021（令和 3）年度の予算編成スケジュールが審議され、予算申請の提出締切日が 10 月 31 日となった。これを受けて、7 月 22 日にオンラインで開催された教授会において大学事務長から 2021（令和 3）年度の予算申請について、常務理事会で決定した予算編成方針及び予算編成スケジュール、予算申請書類等の説明がなされた（資料 10（1）-30、資料 10（1）-31、資料 10（1）-32、資料 10（1）-33）。職員への説明は、例年は教授会の翌日に開催される職員会議で行うが、COVID-19 の影響により職員会議が中止となったため、教授会での内容と同様の説明を書面で行った。

執行にあたっては、執行の都度「物品購入・経費支出等申込書」に申請者、予算単位、物品購入・経費支出等の内容、予算区分等を記載し、領収書等の関係書類を添付して、大学事務長に提出し、大学事務長、学長の許可を経て法人事務局に提出することになっている（資料 10（1）-34）。

会計士監査においても、内部統制の観点から、予算編成から予算執行の業務フローについて検査を受けている。このように、本学では、予算編成及び予算執行を概ね適切に行っている。

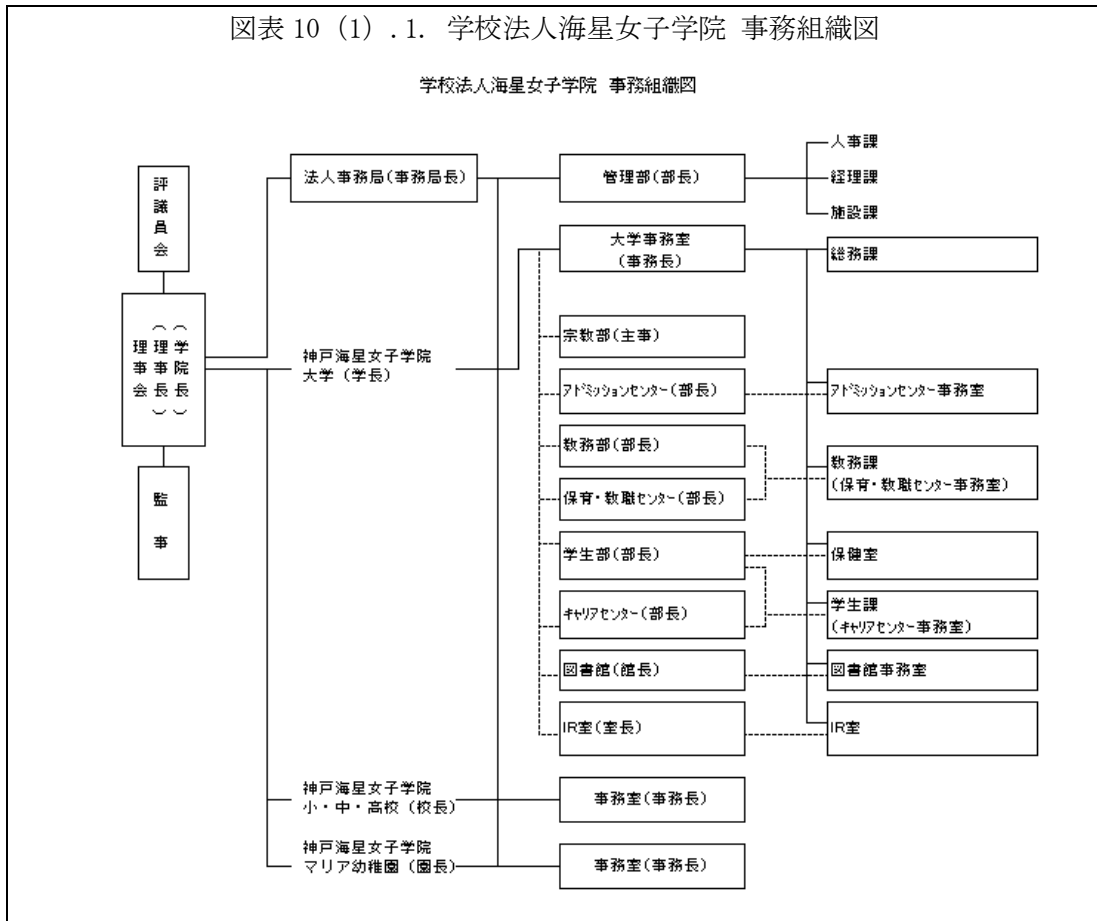
10.1.1.4. 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点 1 :	大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置に関し、下記の事項を含め、適切な事務組織を設け、適切に機能させているか。 (1) 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況 (2) 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
-----------	--

(3) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係(教職協働)

(4) 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

学校法人海星女子学院の事務組織図は、図表 10 (1) .1. のとおりである。



大学の組織としては、学長の下に、大学事務局、宗教部、アドミッションセンター、教務部、保育・教職センター、学生部、キャリアセンター、図書館、IR室が置かれ、大学事務局(大学事務長)を除く各部署の長には専任教員が就いている。そして、大学事務長の下に、総務課、アドミッションセンター事務室、教務課(保育・教職センター事務室)、保健室、学生課(キャリアセンター事務室)、図書館事務室、IR室が置かれている。各部署の事務の範囲は、「事務分掌規程」に定められている(資料 10 (1) -35)。

大学の事務職員は、大学事務局に大学事務長(1名)、総務課に課長、係長、課員、学長秘書、用務員(計5名)、アドミッションセンター事務室にアドミッションセンター課長及び課員(計4名)、教務課(保育・教職センター事務室)に課長及び課員(計4名)、学生課(キャリアセンター事務室)に課長及び課員(計4名)、図書館事務室に職員(2名)、IR室に課長及び課員(計4名)で、合計すると24名になるが、兼任の職員が7名いるため、実人数は、17名である。10.1.1.2.の(2)で述べたが、「事務組織規程」では、大学事務長は、

学長を補佐するとともに、大学の事務を総括し（第6条）、課長は、直属上長を補佐するとともに、事務分掌に従いその業務を遂行して所属職員を指揮監督し（第9条）、係長は、一定の期間その職位の所管業務を遂行する責任を負うとともに、その遂行に必要な権限を有し、所属職員を指揮監督する（第10条）としている（資料10（1）-3）。

#### （1）職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

職員の採用に関しては、「職員就業規則」に定められている。この規程の「職員」とは、「専任の教育職員、事務職員、技術職員及び用務職員」を指しており（第2条）、「職員の任免その他人事に関する権限は任命権者が、サービスの監督は所属長が、これを行う」とし、「任命権者は理事長、所属長は学長とする」としている（第3条）。職員として採用される者は、「建学の精神を理解し、教育方針に協力できる者」であり、職種に必要な学歴、経歴、資格又は技術・技能を有する者であること」としている（第4条）。また、「就職希望者あるいは採用決定者」が提出しなければならない書類については第6条、新たに採用された職員に対する試用期間については第7条、人事異動については第10条に明示されている。このほか、職員就業規則には、服務規律、勤務（勤務時間、休日等）、休暇等、休職、定年、退職及び解雇、給与等、安全衛生及び災害補償、表彰及び制裁等について明記されているが（資料10（1）-36）、教員の採用について定められた「教育職員選考規程」や「教育職員人事手続規程」に相当するような内容の規程ではない。

職員の昇格に関しても、「寄附行為施行細則」第2条第3項に「大学事務長、課長、係長の任免」、「教職員の任免、昇進、異動その他人事に関する重要事項の決定」は、理事会に業務決定の権限があると明示されているが（資料6-12）、昇格の人事手続について定めている規程はない。そのため、10.1.1.2の（2）で述べたように、大学事務長に関しては学長の意向に基づき、また、大学事務長を除く職員に関しては大学事務長の意向に基づいて、学長が任免・昇格案を考え、大学事務長の合意のうえ、大学改革運営会議に意見を聴き、任免・昇格案に対して賛同が得られれば、学長が任免・昇格案を理事長に提出し、常務理事会での審議を経て、理事会が任免・昇格を決定することになっている（資料10（1）-7、資料10（1）-8、資料10（1）-16）。

#### （2）業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

本学は、超小規模大学であり、専任職員16名に派遣職員1名を加えた17名の体制で大学を運営するうえで必要な事務業務を行っており、専任職員16名のうち、7名が兼任をしている。兼任は、事務職員の数が限られている中での大学の業務内容の多様化に対する措置であるが、一人の職員が複数の業務を担当することは、業務内容の多様化に対応できるだけでなく、大学の事務業務を一つの視点からではなく、複数の視点から捉える機会となるうえ、退職者が出た場合の対応や異動を円滑に行うことができる利点がある。

一方、業務内容の専門化に対する職員体制の整備はあまりできていない。大学をめぐる環境が激しく変化するなか、超小規模大学である本学が、建学の精神に基づく理念・目的に則り、「KAISEI パーソナリティ」を備えた「人を支え、輝く。」女性を育成するために、「超小人数」教育という独自性を誇りとして発展し続けるためには、21名の専任教員全員と17名の職員全員が両輪となり協働していかなければならない。それには業務内容の専門化に対

応できる事務職員が必要である。本学には、キャリアコンサルタントの資格を有する職員が複数名おり、学生課・キャリアセンターにおいて学生の就職相談に専門的に対応することができる強みがあるが、大学運営に関してそれ以外の専門性を有した職員はいない。例えば、COVID-19の感染拡大により全面的に遠隔授業を余儀なくされた2020（令和2）年度の春学期において、また、対面授業の中で登校できない数人の学生に向けて同時双方向型の遠隔授業も取り入れるといったハイブリッド型の授業も行う必要があった秋学期において、ICTに関する知識が豊富で、教員の遠隔授業等の技術的な提案やサポートを行える職員の必要性を実感した。そのようなICTに強い職員や、学修時間や教育の成果等に関する情報を収集・分析し、大学が置かれている客観的な状況を収集・分析して、必要な情報を学内外に提供できるようなIR業務を担当できる職員や、入試及び学生募集に関する企画立案業務や入学者選抜における多面的・総合的な評価の業務を行うことができる、いわゆる「アドミッション・オフィサー」が本学には必要である。ただし、本学の規模や職員の人数が限られている状況を考えると、一つの業務に専念する職員を採用するのではなく、現在いる比較的若い中堅職員を学外の研修会等に積極的に派遣するなどして、専門的な知識や技術を身に付けたうえで、多様な業務に対応できるように育てることが肝要である。

### (3) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

本学には、2020（令和2）年5月現在、25の委員会があり、各委員会には教員の委員長及び委員に加え、必ず1～5名の事務職員が所属し、各委員会規程等に基づき、教員と職員が委員として教学運営及びその他の大学運営を行っている。そのため、各部門の事務を担当する事務組織は、教学組織上で企画・立案された業務内容に精通することができ、事務業務を適切に行うことができる。また、必要に応じてプロジェクトチームを組織し、教職協働で取り組んでいる（資料2-35）。もとより、本年度のコロナ禍における遠隔授業をめぐる授業準備等においては、10.1.1.4の(2)で述べたようにICTに強い職員がいない中、まさに教職協働によって一つずつ積み重ねていきながら対応しているところである。

### (4) 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

人事考課に基づく評価は教員に対しては行っているが、職員に対しては行っていない。今後検討すべき課題であると考えている。

#### 10.1.1.5. 大学運営を適切かつ効果的に 行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1： 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）を組織的に実施しているか。
---

本学では、「FD・SD委員会」を設けており、「FD・SD委員会規程」には、「本学の教育理念実現のため、教育・研究活動に従事する教員及びそれを支援する職員の能力向上・開発に関して恒常的に検討を行い、その質的充実を図ることを目的とする」と定めている（資料4-70）。そして、大学職員としての基礎知識の修得を図るため、事務職員を中心に日本私立大学連盟が提供しているオンデマンド研修への参加を奨励している。また、特に本学



のような超小規模大学においては、事務職員及び教員各々が教職協働で本学の運営に貢献するという姿勢を持つことが必要である。そのため、教職員全員を対象としたSD研修会を学内で実施している。2016（平成28）年度から2020（令和2）年度にかけて行ったオンデマンド研修及び学内でのSD研修会は表10(1).2.のとおりである。特に、2019（令和元）年度の「自ら道を選ぶ大学に向けて」は、教職員全員の教職協働の姿勢を育むことを目的として行った研修である（資料4-2、資料10(1)-37、資料10(1)-38、資料10(1)-39、資料10(1)-40、資料10(1)-41）。

図表10(1).2. オンデマンド研修及びSD研修会

年度	研修内容・実施日	講師等
2016（平成28）年度	オンデマンド研修 「大学職員基礎コース」	日本私立大学連盟
	「大学改革について」 対職員： 2016（平成28）年9月1日 対教員： 2017（平成29）年3月15日	岡村 祥子 本学学長
2017（平成29）年度	オンデマンド研修 「大学職員基礎コース」	日本私立大学連盟
2018（平成30）年度	オンデマンド研修 「大学職員基礎コース」	日本私立大学連盟
	「人間関係と感情のコントロール—アンガーマネジメントのすすめ—」 2018（平成30）年9月20日	梶原 由美 氏 (精神保健福祉士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント、日本アンガーマネジメント協会ファシリテーター)
2019（令和元）年度	オンデマンド研修 「大学職員基礎コース」	日本私立大学連盟
	「自ら道を選ぶ大学に向けて」(私立大学の置かれている状況を理解し、本学の進むべき方向及び各々の果たすべき役割について考える) 2019（令和元）年9月18日	吉田 文 氏 (早稲田大学教育・総合科学 学術院教授)

	「高等教育機関における障害 学生支援の現状と課題」 2020（令和2）年2月12日	船越 高樹 氏 （京都大学 学生総合支援セ ンター障害学生支援ルーム 高等教育アクセシビリティプ ラットフォーム 特定准教授）
2020（令和2）年度	オンデマンド研修 「大学職員基礎コース」	日本私立大学連盟

このような研修機会の付与に加えて、事務職員に対し自己研鑽費を支給している（資料 10（1）-43）。

**10.1.1.6. 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：	大学運営の適切性に関し、監査プロセスを含め、適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。
評価の視点2：	監査プロセスの適切性は保たれているか。
評価の視点3：	点検・評価結果に基づく改善・向上の例はあるか。

本学の自己点検・評価活動は、毎年度、内部質保証の統括推進組織である大学改革運営会議の下、自己点検・評価委員会を中心に、各学科及び各委員会が目標を設定して行っている。2015（平成27）年度以降では、FD・SD委員会が「大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか」（基準10.1.5.）を目標に設定して点検・評価を行っている。しかしながら、大学運営のその他の評価項目を目標に設定して点検・評価を行っている学科や委員会はなく（資料2-37、資料3-10、資料1-23【ウェブ】、資料3-11【ウェブ】）、自己点検・評価委員会から提出される『自己点検・評価報告書』を基にして点検・評価を行う大学改革運営会議においても大学運営の適切性について点検・評価を行っていなかったことが、この度の大学評価の申請に伴う点検・評価によりわかった。したがって、今後は、毎年度、自己点検・評価委員会において、各学科及び各委員会が自己点検・評価活動の目標を設定する際に、できるだけ全ての評価基準が選択され、その評価基準の中の評価項目が偏ることなく選択されるように留意することにする。また、第3章3.3.でも述べたが、教育研究組織や、大学運営に関する多くの点検項目のように、学科や委員会レベルでは自己点検・評価を行うことが難しい項目については、自己点検・評価委員会とは別に、大学改革運営会議が独自に自己点検・評価を定期的に行い、改善・向上に向けた取り組みを行うように努める。

**10.1.2. 長所・特色**

超小規模大学である本学は、課題発見、当該課題への改善方策の検討、対応等の情報について、教職員の共有を図りながら、PDCAサイクルを回していくうえで重要な時間的な優位性を持っている。そして、この時間的な優位性は、大学改革運営会議を内部質保証の統括

推進組織として位置づけていることにより、さらに強みとして生かされており、各学科、各部署、各主要委員会の長が構成員となっている大学改革運営会議が大学の中心となり、各学科、各部署、各主要委員会と連携して迅速な大学運営がなされている。例えば、2020（令和2）年度の秋学期の授業をほぼ全面的に対面で実施するのにあたり、毎週開催される大学改革運営会議で COVID-19 の感染拡大防止対策の一つとして「2020 年度秋学期 大学登校可否の判断①～④」（学生用）及び「2020 年度秋学期 大学出勤可否の判断①～④」（教員用、職員用）を作成して全学生及び非常勤講師を含む全教職員にメール等で周知したり、感染症対応マニュアルの内容の修正及び差し替えを行ったりするなど、COVID-19 への対応・対策を迅速かつ適切に行うことができている（資料 10（1）-25、資料 10（1）-26、資料 10（1）-27、資料 10（1）-28）。

### 10.1.3. 問題点

10.1.1.2. の（2）で述べたように、本学院又は本学の規程に、学長を除く教員の役職者の権限をまとめて明示した「職務権限規程」のような規程や、10.1.1.4. の（1）で述べたように、職員の採用及び昇格に関して、教員の採用について定めた「教育職員選考規程」や「教育職員人事手続規程」に相当するような規程がない。本学では、これらについての取り決めを慣例に従って行ってきており、本学が超小規模大学であることもあり、それによる支障はこれまで特になかった。しかしながら、本学の「中期計画 2020～2024」に記している「建学の精神に則り、教学の主体性を尊重しつつ、社会からの期待に応える大学として発展し続けるため、その持続的な発展を保証する組織体制、人事制度、財務基盤を構築する」という大学運営に関するビジョンに向けた戦略として挙げている「効率的で機動的な組織づくり」や「教職員の人事制度の見直し」を図るには、諸規程の整備は必要である（資料 1-29【ウェブ】）。その一環として、2021（令和3）年1月26日の常務理事会において「給与規程」第14号第1項第7号の「特に必要と認めた役職者」について、具体的にどの役職を指すのかを審議し、取り決めた（資料 10（1）-8、資料 10（1）-13）。役職者の権限や職員の採用及び昇格に関しても、大学改革運営会議において、これまで慣例に従って行ってきた手順や方法を見直し、そのうえで規程（案）を策定し、理事会に諮るよう取り組んでいく。また、人事考課に基づく職員の業務評価は行っていないため、可能な限り早急に取り組むようにする。そして、大学運営の適切性についての点検・評価に関しては、点検・評価の目標を設定する際の評価項目の選択に偏りが見られるため、今後は、自己点検・評価委員会において、全ての評価項目が選択されるよう留意するとともに、学科や委員会レベルでは自己点検・評価が難しい項目については、大学改革運営会議が独自に点検・評価を定期的に行い、改善・向上に向けて取り組むようにしていく。

### 10.1.4. 全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、本学の大学運営体制は、「管理運営に関する方針」に基づき、本学院の「寄付行為」、「寄付行為施行細則」及び「事務組織規程」等に定めているほか、「学則」、「教授会規程」及び「協議会規程」等により大学運営の組織を整備し、10.1.1.2. の（1）～（7）の事項を踏まえ、概ね適切に大学運営に取り組んでいるといえる。また、「危機管理規程」を設け、適切な危機管理の体制を整備し、危機管理にかかる対策を

実施している。COVID-19 に関しては、大学改革運営会議が中心となって迅速な対応・対策を実施することができており、学生の学外での感染や家庭内での感染が判明した際には、迅速かつ適切に対応することができた。また、予算編成及び予算執行も概ね適切に行っているといえる。一方で問題点もあり、役職者の権限をまとめて明示した規程や、職員の採用及び昇格に関する規程がない。本学では、これらについての取り決めを慣例に従って行ってきたが、「中期計画 2020～2024」の大学運営に関する「効率的で機動的な組織づくり」や「教職員の人事制度の見直し」を図るために、これまで慣例に従って行ってきた手順や方法を見直し、そのうえで規程（案）の策定に取り組んでいくことにする。

本学の運営は、学長はもとより、教職員、学生、保護者（後援会）、同窓生（同窓会）など本学に関わるすべての人々の強く、深い思いによって支えられてきたといえる。この点は本学が誇りとしているところである。それぞれの思いに応え、大学として発展し続けるべく、本学の「中期計画 2020～2024」に従って大学運営の体制を構築していきたい。

## 第10章 大学運営・財務

### 10.2. 財務

#### 10.2.1. 現状説明

##### 10.2.1.1. 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：	大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
評価の視点2：	当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

前回の認証評価において努力課題とされた帰属収支（基本金組入前収支差額）の均衡についての状況は「大学2013年度～2019年度 収支重要指標」の⑫基本金組入前収支差額に示された数字のとおりである（図表10（2）-1）。

入学定員確保に努めた結果、現員は収容定員380名に対して2013（平成25）年度の288名から2019（令和元）年度の382名に増加し、それにより学納金収入は2013（平成25）年度の3億2,000万円から2019（令和元）年度の4億1,900万円に増加、また経常費補助金収入は2013（平成25）年度の3,000万円から2019（令和元）年度の7,200万円に増加した。さらに遊休資産の活用（2015（平成27）度セミナーハウス土地建物売却、2018（平成30）年度御影土地売却）などを図ることにより、基本金組入前収支差額は2018（平成30）年度決算では1億5,800万円、2019（令和元）年度決算では1億4,300万円の収入超過となった。減価償却額が、2013（平成25）度及び2014（平成26）度の9,000万円台から、2015（平成27）度以降3,000万円台へと減額したことも影響している。

大学の中・長期の財政計画については、2019（令和元）年12月12日開催の理事会及び評議員会において承認された「中期計画（2020～2024）」のなかで大学運営の戦略の一つに「財政の健全化と安定的な経営基盤の確立」をあげ（資料1-29）、その施策として、大学の収支均衡、中期財政計画の策定、入学者確保、予算の精査・検証、財務比率の活用と目標の設定をあげている。現在、中期財政計画の策定では大きな財政負担を伴う施設設備の年次計画を策定し（図表10（2）-2）、入学者確保についてはアドミッションセンターと連携をとってその確保に努め、予算の精査・検証については2021（令和3）年度予算編成よりそれまでの積み上げ方式からガイド額提示方式の導入など効率的な予算編成作業に努めている。

財務比率については「大学基礎データ 表9、表10、表11」のとおりであるが（大学基礎データ 表9、表10、表11）、事業活動収支計算書関係比率の管理経費の削減及び、とりわけ悪化している経常収支差額比率並びに教育活動収支差額比率の均衡を目標としている。また、貸借対照表比率の積立率の改善を目標としている。

図表 10 (2) .1. 財務 1 : 大学 2013 年度～2019 年度 収支重要指標

(単位：千円)

		2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
①	学生生徒等納付金収入	319,800	336,043	348,850	370,893	386,042	396,281	418,922
②	経常費等補助金収入	29,460	61,343	80,018	77,574	71,010	70,654	72,035
③	教員人件費支出	164,445	163,518	160,670	169,607	166,579	169,188	178,488
④	職員人件費支出	92,968	88,172	88,131	94,899	92,515	91,572	94,675
⑤	教育研究経費支出	122,906	151,532	142,462	126,228	149,475	146,098	158,417
⑥	管理経費支出	77,721	77,628	85,310	54,659	65,012	109,981	70,351
⑦	教育活動資金収支差額			△ 29,134	11,137	△ 10,860	△ 34,106	△ 2,009
⑧	施設設備売却収入	0	0	230,000	0	0	285,843	0
⑨	施設補助金収入	0	0	0	0	0	0	169,859
⑩	施設・設備支出	6,896	18,377	6,330	6,623	7,039	6,893	468,230
⑪	経常収支差額			△ 61,194	△ 18,376	△ 20,932	△ 60,134	△ 29,193
⑫	基本金組入前収支差額	△179,900	△150,891	△ 84,993	△ 18,121	△ 19,897	157,617	142,652
⑬	収支差額	△179,900	△150,891	△ 84,993	△ 18,121	△ 26,219	156,731	△315,368
⑭	翌年度繰越収支差額	△1,986,549	△2,135,347	△1,273,843	△1,273,442	△1,299,662	△1,142,930	△1,458,298
⑮	減価償却額	97,852	92,881	36,544	36,424	34,957	34,107	42,775
⑯	減価償却額累計額	2,912,818	2,984,886	2,322,254	2,333,256	2,367,492	2,364,600	2,396,224

図表 10 (2) .2. 財務 2 : 大学 2019 年度～2026 年度 施設設備整備計画

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
本館	耐震改修	○							
	空調設備更新		○						
	外壁改修				○				
	エレベーターリニューアル					○			
図書館	空調設備更新		○						
	ラーニング・commons 整備				○				
外構	学生食堂東側 跡地整備				○				
ICT	パソコン教室・自主利用室 PC 更新		○						○
	ネットワーク機器・サーバ更新			○					○
	オンライン授業用ノート PC 整備			○					○

10.2.1.2. 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点 1 :	大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
評価の視点 2 :	教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
評価の視点 3 :	外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

幼稚園から大学までの総合学園としての学校法人全体からみれば経営状況は安定しているものの、大学単体で見れば現在の収容定員 380 名の小規模の女子単科大学として、持続可能な大学として存在するための必要な財政基盤は脆弱な状況にあると言わざるを得ない。

大学単体では過去 7 年間の動向を示す「図表 10 (2) -1 財務 1 : 大学 2013 年度～2019 年度 収支重要指標」にあるとおり（図表 10 (2) -1）、基本金組入前収支差額は遊休施設の活用により収入超過となっているものの、経常収支は支出超過が続いている。財政基盤安定のために、収入面では経常収入の 8 割を占める学納金収入の確実な収納が最も重要である。入学者数は前項の「10.2.1. 現状説明」でも述べたとおり、近年は順調に入学定員の充足が図られている。

一方、支出面の大きな項目は人件費支出、教育研究費支出、管理経費支出であるが、それぞれの支出項目をより一層精査し、とりわけ、管理経費支出を中心に削減を図ることに努め

ていきたい。外部資金の獲得は本学の学部学科構成から難しい面があるものの今後努力したい。資産運用については現在堅実な債券運用により行っている。

### 10.2.2. 長所・特色

本学は現在、入学定員 95 名、収容定員 380 名の「超小人数」大学である。小さな組織であるが故の制約条件は多々あるが、反面、「超小人数」ゆえに転換が早い組織でもある。財政基盤の確立、財政の健全化に向けてはさまざまな検討を行っている。支出削減の面では、その一つに学生募集経費削減への取組みがある。大学の収入の大部分は学納金であり、従って、学生募集のための必要経費は極めて重要である。しかし、重要視するあまり、予算削減に躊躇することが多い。従前の本学の学生募集経費は本学の規模からみて多大であり、これについて、本学の規模や他大学の事例から適正な予算を目指すこととした。少子化の中での学生募集経費の削減であるが、知恵を出してメリハリのある広報を行うことで成果を得たい。

次に、予算全体の編成についてである。前項「10.2.1.1.」でも述べたとおり従来は前年度実績に基づく積上げ式の予算編成であったが、これをガイド額提示方式とした。従来の方式では業務が前例踏襲となりスクラップアンドビルドすることがなく、活性化に欠ける面があった。これをガイド額方式とすることで、各部局では限られた予算内での業務執行が必要となり、創意工夫、イノベーションが求められることになる。

本学は「超小人数」教育を実践し、「一人ひとりに真摯に向き合う」教育を大切にしている。今後ともこの特色を維持し、選択と集中を図ることによって必要な分野への資源配分や切り詰めて絞り込んだ支出構造の構築に努め、限られた財源を有効に活用して一人ひとりの学生を大切に守り育てていきたい。

### 10.2.3. 問題点

最も大きな点は小規模なるが故の財務体質の脆弱性である。小規模であっても、要求される機能や役割は、規模に関わらず同様に求められる。本学はこの現実を踏まえた上で学校を運営していく必要がある。財源は他者に求めることはできない。このため教職員の財務体質の脆弱性への理解と、大学として身の丈にあった施策が必要となる。本学のような小さな大学には自ずと財源に限界があり、大規模大学と同じ施策は採れない。展開できる教育プログラムには限界がある。重要なことは選択と集中を図り、限られた分野への資源配分を行うことである。この「限られた分野」の見極めと、教職員のそれへの合意と実行に移す体制作りが必要である。前項でも述べたとおり本学は「超小人数」教育を実践し、「学生一人ひとりと真摯に向き合う」教育を大切にしている。これが本学の特色であり強みである。

今日の大学を取り巻く環境は、国際化の進展、AIや Society5.0 社会の到来、IoT の普及など、また、現下のコロナ禍後の社会変化をも見極める必要があり、大きく変化している。このような状況下において、本学はこれまでの特色、強みを堅持しつつ、社会のニーズを徹底的に研究し、他の大学との差別化を図ることが大切である。教職員の「健全な危機意識」の共有が重要である。大学には守るべきものがあり、変えることがいつも正しい訳ではない。しかし、変わるべきなのに変わろうとしない、その部分を如何にして変えるかが課題である。変革に伴う痛みを恐れず、希望を持って将来に立ち向かいたい。



#### 10.2.4. 全体のまとめ

前回の認証評価において努力目標とされた帰属収支差額の均衡は2018（平成30）年度決算の基本金組入前収支差額が1億5,800万円の収入超過、2019（令和元）年度決算の同差額が1億4,300万円の収入超過で均衡が図られている。しかし、これは遊休資産の活用収入や耐震改修補助金収入の要因が寄与している。本来の目標である経常収支の均衡を図るためには、段階的に毎年度の予算を精査し、それに基づく予算執行に努めることによって、収支差額の支出超過幅の縮小を図っていく必要がある。なお、同時に、これから必要となる施設設備の更新については大学単体の施設であっても法人全体の問題として整備を図る必要がある。近年は本学の入学定員は充足しているが、これは私立大学の入学定員管理の厳格化や受験生の安全志向の高まりによる外的要因であることも考えられる。少子化に伴う厳しい環境下にあつて、私立学校の学校会計が予算主義である原点に立ち返り、予算編成が極めて重要であることを改めて認識するものである。

## 終 章

### 11.1. 本章の要約

2014（平成26）年度に第2期となる認証評価を受け、本学は、2015（平成27）年4月1日、本学の「超小人数」教育の質向上を図ることを目指し設置した「大学改革運営会議」に、「大学評価」における第3期認証評価に向けて内部質保証システムの構築を図るために、本学の「理念・目的、教育研究組織及び管理運営の適切性を検証する」（大学改革運営会議規程1条）という目的を加え、本学の「内部質保証の統括推進組織」（内部質保証規程2条3項）と位置付けた。

そして、第3期となる本認証評価受審にあたり、最も注力したことは、序章に触れたとおり、120有余年前にミッションとして日本でのハンセン病患者の方々への世話など奉仕活動を行ったマリアの宣教者フランシスコ修道会の修道女たちの思いを変わらず継承しているのかを教職員一人ひとりが自ら問い続けることであった。もとより、教職員一人ひとりが本学の「超小人数」教育の淵源ともいふべきこの修道女たちの思いに遡ることなく、自己点検・評価活動の起点を「建学の精神」や「理念・目的」に置くことは、本学の自己点検・評価活動を形骸化させ、内部質保証の実質化を阻害しかねなかったであろう。

このような思いのもと、本学は、「超小人数」教育の自己点検・評価活動に取り組んできた。以下では、各章を要約しながら振り返ることとする。

#### 第1章 理念・目的

本学はカトリックの女子修道会を設立母体とした大学であり、建学の精神に基づく教育理念・目的を「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断し行動できる女性、また自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」としている。建学の精神及び理念・目的に基づき、本学が育成する人格的素養としての「KAISEI パーソナリティ」、「超小人数」教育というキーワード、並びに「人を支え、輝く。」というブランドコンセプトを用いて、さまざまな機会を通じて、本学学生及び教職員はもとより、保護者、並びに高等学校等より広く社会に理解を図り、周知できるように努めている。

#### 第2章 内部質保証

大学改革運営会議を内部質保証の統括推進組織と位置付け、大学改革運営会議の下、自己点検・評価委員会を中心として各学科及び各委員会が毎年定期的に自己点検・評価活動を重ね、内部質保証の適切性の向上を図るとともに、外部評価委員会を設けることで、点検・評価の客観性、妥当性も確保しながら、自己点検・評価活動が本学の大学教育に真に生かされるように努めている。

#### 第3章 教育研究組織

本学は、マリアの宣教者フランシスコ修道会によって設立され、「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」という建学の精神を持つ大学である。そして、本学の教育研究組織は、学部・学科の変遷を経ても、

常に理念・目的に照らしたものである。キリスト教的価値観に基づく本学の理念・目的は本学の誇りであり、本学の教育研究組織がこの理念・目的に則したものであり続けるように、定期的な点検・評価を行うよう努めている。

#### 第4章 教育課程・学習成果

本学では、これまで連綿と受け継がれてきた教育理念を守りながら、COVID-19 への対応を含め、「超小人数」教育に懸命に取り組んでいる。しかしながら、教育施設及び機器の進歩、さらにはそれに伴う教授法等の進展は目まぐるしく、本学においては教員の自助努力でそのギャップを補っているのが現状である。もとより、教育課程をめぐっては取り組むべき課題は多面的であるが、優先順位をつけながら、本学の教育理念に基づき、「超小人数」教育の改革に努めている。

#### 第5章 学生の受け入れ

本学は1学部2学科の超小規模大学であり、学生募集については決して恵まれた環境にない。しかし、キリスト教的価値観に基づき、「超小人数」大学として一人ひとりを大切にす本学の教育は、高等学校等の教員に高く評価されている。

本学の特色であるキリスト教的価値観に基づく、学生一人ひとりと真摯に向き合う教育、すなわち、「超小人数」教育を行う女子大学を求める高校生の心に届くよう、教職員一人ひとりが一丸となった地道な広報活動に努めている。

#### 第6章 教員・教員組織

大学を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。私立大学は、各々の独自性を最大限に生かしながら、高大接続改革、大学入学者選抜改革及び大学教育改革等のさまざまな課題に対処していくことが求められている。「超小人数」大学である本学が、大規模大学や中規模大学と同じように大学改革の課題に取り組んでいくのは容易なことではない。このような時代であるからこそ、本学は、本学のアイデンティティーである「超小人数」教育の実践のために、教員及び教員組織に対して本学の建学の精神及び理念・目的の理解を図るよう努めている。

#### 第7章 学生支援

学生は、考え方、生活環境、望み、性格等一人ひとり異なり、支援の内容・方法は前例に倣うことができず千差万別である。しかしながら、「超小人数」教育を実践する大学であるからこそ実現できるサポートは多い。言い換えれば、学生一人ひとりに適した教職員のサポートが手厚いということが最大の強みである。「小規模だが評価できる女子大学」や「面倒見が良い女子大学」の評価を立証するためにも、学生一人ひとりに寄り添うことのできる本学ならではの「超小人数」教育をさらに発展させるためのサポート体制の推進に努めている。

#### 第8章 教育研究等環境

本学校地・校舎面積は、大学設置基準上の面積を十分満たしている。経済的には厳しい状況にあるが、学生教育に直接関係あるものの整備を優先することとしている。教育研究環境

と共に、学生の学習活動の活性化を促すための施設・設備の整備に努めているところであるが、さらに教育サービスの品質保証の向上を図るには、学生の自主的な学修活動を支援する施設・設備の充実や支援体制の整備に努めていきたい。

## 第9章 社会連携・社会貢献

本学では、建学の精神を踏まえ、本学の教育研究の成果を地域・社会に発信し、開かれた大学を目指し、基本的には本学の所在する灘区、神戸市、兵庫県内における連携を深めている。とりわけ、高大連携、キッズイングリッシュ関係での小学校との連携や子育て支援等については、大学や学部・学科の特色を生かした取組みとして継続的に評価を得ている。

社会連携・社会貢献を通して、理念・目的である「人を支え、社会に奉仕する女性」として、教育目標である「社会に奉仕する」姿勢、社会で人と共に生きるための基本的な知識と姿勢の涵養に努めている。

## 第10章 大学運営・財務

### 10-1 大学運営

本学の教職員及び学生は、建学の精神及び理念・目的を記載したブランディングカードを携行しており、教職員は、建学の精神に則る「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断し行動できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」という本学の理念・目的を達成するという方向性をしっかり理解している。本学の運営は、学長はもとより、教職員、学生、保護者（後援会）、同窓生（同窓会）など本学に関わるすべての人々の強く、深い思いによって支えられてきたといえる。この点は本学が誇りとしているところである。それぞれの思いに応え、大学として発展し続けるべく、本学の中期計画に従って大学運営に努めている。

### 10-2 財務

財務に関しては、近時入学者数が回復傾向にあるとはいえ、大学経営は相変わらず厳しい状況である。さまざまな施策を実施し、人件費支出の削減を行っているが、なお一層の効率化を進めるよう努めている。

## 11.2. これからの課題と展望

現在、本学は、マリアの宣教者フランシスコ修道会の修道女たちの思いを本学の大学名の由来である「海の星」ととらえ、同じ方角を目指して「超小人数」教育を推進している。

とはいえ、本学が「超小人数」教育を推進するうえで乗り越えるべき課題は、本「自己点検・評価」のとおり多岐にわたっている。とりわけ、その最大の課題が「学生募集」である。現段階では、本学の「超小人数」教育を正しく理解してもらえる高等学校教員は広がっているものの、本学を理解して専願での出願に結び付く高校生等は一定数に留まっており、入学定員を安定して確保できる状態であるとは言い難い。本学の「超小人数」教育を望む高校生等、その保護者、高等学校等教員、そして、在学生や卒業生の期待に応えるためにも、この大きな課題を乗り越え、「超小人数」教育のさらなる効果を図っていけるよう努めたい。

IoTの進歩もめまぐるしく、高等教育機関として、さらなる努力が求められる。また、学生支援をめぐっては、「超小人数」教育を実践し、さらに発展させるために、学生一人ひとりの必要性に応じた支援を目指している。しかしながら、近時、価値観の多様化、発達障害など課題を抱える学生など、学生一人ひとりへの支援だけでは解決し難い課題にも直面している。もとより、COVID-19をめぐる課題も大きいものであった。「超小人数」大学としてこれらの社会全体で共有する課題にも取り組んでいきたい。

今後も、今回の自己点検・評価活動で明らかになった本学の課題を内部質保証の実質化を図った自己点検・評価サイクルに組み込み、本学の「超小人数」教育の目的達成を通して高等教育機関の一員として貢献できるよう不断の努力を注ぎ、修道女たちの思いを変わらず継承していく所存である。