自 己 点 検 評 価 書 -令和元 (2019) 年度-

> 令和 2 年 (2020) 年 3 月 甲南女子大学

# 目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	•	•	•	•	•	1
Ⅱ.沿革と現況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・				•		4
Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						7
基準 1. 使命・目的等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・				•	•	7
基準 2.学生・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						18
基準 3.教育課程・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						45
基準 4. 教員・職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						58
基準 5. 経営・管理と財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・						74
基準 6. 内部質保証・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	•		•		•	90
Ⅳ.大学が独自に設定した基準による自己評価・・・・・・・・・						95
基準 A. 大学の使命・目的に即した社会貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	•	•	•	•	•	95
V. 特記事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・					•	98

# I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

### 1. 甲南女子大学の基本理念、使命・目的

甲南女子大学は、大正9(1920)年に大阪商業会議所会頭(当時)の安宅彌吉が提唱し、兵庫県神戸市に創設された甲南高等女学校を母体とし、昭和30(1955)年に開設の甲南女子短期大学を経て、昭和39(1964)年に設置された。設置法人は「学校法人甲南女子学園」であり、他の設置校として甲南女子中学校、甲南女子高等学校がある。

本学の建学の精神は、「まことの人間をつくる」である。また教育方針を「全人教育」「個性尊重」「自学創造」、校訓を「清く 正しく 優しく 強く」と定めている。この理念等は「甲南女子大学学則」においてもうたわれ、その第1条に本学の社会的使命・目的について、「本学は、個性尊重・全人教育の伝統を基調として広く知識を授け、深く専門の学術を教授研究し、誠実にして品位ある人格を養うとともに、教養高き女性を育成し国家社会の進運に寄与することを目的とする。」と定めている。

教育方針のうち、「全人教育」とは、「知」「徳」「体」の円満な発達を図り、「人格第一」の教育に徹し、誠実にして気品ある女性を育成するための教育である。「個性尊重」とは、それぞれの学生の天賦の資質を豊かに伸ばすことであり、画一的な教育の弊害を考え、個人的な指導を盛んにすることにより、個性を中心とした天賦の才能を発揮させるとしている。「自学創造」とは、すべて自ら工夫研究する学習態度を養い、本当の知識技能を体得させることである。この場合の「創造」とは、教員と学生が共に相携えて、これらの価値を実現しようと努力する過程を意味している。自発的な努力、自由意志を重んじ、自己の力で価値創造するよう努力させることを教育方法の第一原理としている。

これらの教育方針に併せ、校訓「清く 正しく 優しく 強く」を定めている。

校訓の「正しく」は「正義」、「優しく」は「仁愛」、「強く」は「克己」を意味している。そしてこの三つの徳に冠して「清く」を置いている。この「清く」は、「品位」「高潔」「崇高」を意味している。

以上の教育方針や校訓は建学後まもなく定められたものであるが、その後昭和33(1958) 年にこれらを踏まえ、本当の人間を作ることが人間教育の理想であるとの思想のもと、「まことの人間をつくる」を建学の精神として定めた。これは、校歌でもうたわれる甲南女子伝統の精神としての至誠の心とも通じている。

以上に述べた建学の精神や基本理念は、本学の教育実践において、建学の当初より現在に至るまで脈々と受け継がれてきている。しかし、時代社会の変化とともに、本学の目指す教育、また使命をより具体的によりわかりやすく学内外に示し、社会に対する説明責任を果たす必要も生じてきた。そこで上記の教育方針及び校訓にわかりやすい現代的表現を与えるべく、平成19(2007)年に、教育方針を「大学の使命」、校訓を「学生がめざす姿」として新たに定め、次のとおり明文化した。

#### 「大学の使命〕

・建学の理念を基盤に 品格と国際性を備え、社会に貢献する高い志を持つ女性を育成する

### [学生がめざす姿]

・自分自身に誠実であり、他者に対しても誠実なコミュニケーションができる

- ・マナーを身につけ、正しいことを貫く意志を持ち、しなやかに対応することができる
- ・広い視野を持ち、自分と異なるものを理解・受容し、他のために努力することができ る
- ・失敗を恐れず、チャレンジする勇気とパワーを発揮することができる

### 2. 甲南女子大学の歩み・個性・特色等

甲南女子大学の生い立ちは、甲南高等女学校の創設にまでさかのぼる。

甲南高等女学校は、大正時代当時の神戸住吉村(現・神戸市東灘区)に在住した関西財界人の「官製の画一的な教育の弊害」に対する憂いから、財界人として世界を見渡し、「本当の人間を作ることが国家繁栄の基礎」との考えのもと、安宅彌吉を中心に神戸市に創設された。その経緯から、学校法人甲南女子学園の歴代理事長は、関西経済連合会の会長経験者も含め財界出身者が務めている。

甲南高等女学校の開校後は、「日本のファーストレディーは甲南から」を合言葉に、真の意味での良妻賢母たる女性の育成に邁進してきたが、昭和13(1938)年の阪神大水害による校舎の埋没や、昭和20(1945)年の神戸大空襲での全校舎焼失といった幾多の困難も経験し、戦後は甲南女子中学校、甲南女子高等学校として再出発した。その後、当時のステークホルダーからの要請や社会のニーズに応じ、昭和30(1955)年、発展的に甲南女子短期大学を開学、さらに昭和39(1964)年に4年制の甲南女子大学を開学した。

甲南女子大学の開学当初は、文学部に国文学科と英文学科を設置し、それぞれ定員100人と小規模であったが、昭和50(1975)年には心理学、教育学及び社会学を学ぶ人間関係学科、また、同年に大学院を設置し文学研究科を開設、昭和53(1978)年にはフランス文学科を新たに加え、並行して他学科の入学定員も逓増させてきた。教育理念に則り、専門性の追求とともに、高度な教養の修得を主眼とする教育を進めた時代であったと言える。

平成3(1991)年のいわゆる「大学設置基準の大綱化」以降も、本学ではさまざまな改革を推進してきた。近年日本の社会構造や女性の生き方が大きく変化し、グローバル化も進展するなか、高度な教養の修得のみではなく、資格取得など卒業後の職業選択につながる学びを可能にし、また国際化にも対応すべく新学部・新学科の開設を進めてきた。すなわち、平成13(2001)年には、心理学科、人間教育学科(現・総合子ども学科)、行動社会学科(現・文化社会学科)及び人間環境学科(現・生活環境学科)で構成する人間科学部を設置、また文学部には国際教養学のさきがけとなる多文化共生学科(現・多文化コミュニケーション学科)を新設した。続いて平成18(2006)年には、文学部に「制作」や「実践」を通じて多様なメディアや表現を学ぶメディア表現学科、人間科学部には、幼稚園教諭、小学校教諭や保育士養成を目指す総合子ども学科を新設した。

さらに平成19 (2007) 年には、地域社会や国際社会において活躍できる看護師、保健師、助産師等の養成を目指す看護学科、理学療法士の養成を目指す理学療法学科から構成される看護リハビリテーション学部を開設、平成30年 (2018年) には現代社会を取り巻く環境や文化も含めた「医療」「食」に関する幅広い知識と技術を持ち、栄養学をはじめとする関連分野を論理的かつ科学的に理解できる管理栄養士の育成を目的として医療栄養学部開設した。

また、保育士養成の実習場や卒業後の就職先の確保、保育学の研究の場等を目的として、

#### 甲南女子大学

平成21(2009)年に、本学の出資により社会福祉法人「甲南愛育会」を設立し甲南保育園を開設した。さらに同年には、世界や社会で活躍できる女性の育成を具現化するものとして、対外協力センターを開設、国際交流や社会貢献の拠点として留学の活性化を業務とするとともに、各学科との連携による国内外でのボランティア事業や地域貢献活動を展開している。

以上が本学のおおよその歩みである。 開学時には1学部 (2学科) の規模であった本学は、 開学以来約55年を経た現在、大学院2研究科 (4専攻)、4学部 (11学科)の構成となり、全 入学定員1,028人、全収容定員4,028人、全学生数4,397人を擁する総合女子大学へと発展し ている。

本学の主たる個性・特色は、第一に、甲南高等女学校の創設以来約100年にわたり、高い理想を掲げこれを実践し女子教育の実績を積み上げてきた点にある。本学はこれまで、建学の精神や教育理念の実践により、品格ある高い教養を備えた女性を多数社会に送り出してきた。そしてその継続のうちによき伝統が形成され、現在の社会的評価にもつながっていると確信している。

第二に、阪神間、特に神戸を代表する女子教育の拠点としての社会的役割を担ってきた 点が挙げられる。甲南高等女学校創設の経緯にもふれたように、本学の立地や教育理念は、 芦屋や西宮といった阪神間の近代モダニズム文化、また多様な異文化が共生共存している 神戸という開放的でリベラルな都市文化を背景としている。かつ本学の教育は、この地域 に根づいている堅実な家庭教育と連携してきた。

第三に、少人数教育を掲げ、学生一人一人に向き合うきめこまかな教育を実践してきた 点が挙げられる。「全人教育」「個性尊重」「自学創造」を教育方針とする本学では、早 くから少人数教育の効果を重視し、これを実践してきた。現在でも各種授業で受講者数に 配慮するのはもちろん、日常的なクラスやゼミでの活動、またコモンルームやオフィスア ワー、アドバイザー(指導)教員制度での交流等を中心に、教員は学生個々の特徴を把握 し、学習面や生活面の指導をきめこまかに行っている。このことが教員と学生との交流の 濃さやつながりの深さを生み出し、さらには学生の主体性を刺激して育てるという相乗効 果も生んでいる。

第四に、社会貢献及び国際化に力を入れているという点が挙げられる。教育理念に従って、長年品格ある高い教養を備えた女性を育成し、社会に送り出してきたこと自体がすでに本学の最大の社会貢献であると心得ているが、さらにこの伝統を生かし、近年は「対外協力センター」を拠点とする活動を中心に、ボランティア活動をはじめとする社会貢献の実績を積んできている(基準Aで詳しく記述)。前述した平成13(2001)年以降の学部・学科の新設も、社会貢献や国際化への志向を強く含んだものであったといえる。もちろん、新しく開設した学部・学科においても、豊かな人間性を育むための教育は必須のものであり、人間形成のための教養教育重視の本学の伝統に変化はない。

# Ⅱ. 沿革と現況

# 1. 本学の沿革

年 月	内 容	年 月	内 容
1920(大正 9)年	甲南高等女学校設立認可	2001 (平成13) 年	文学部に多文化共生学科を開設、 学科名称変更(国文学科→日本語日本文学
1921(大正10)年	財団法人甲南学園甲南高等女学校設 立認可		科、英文学科→英語英米文学科、フランス
1924(大正13)年	校訓制定。校章を象徴化		文学科→フランス語フランス文学科) 人間科学部を開設(心理学科、人間教育学
1926(大正15)年	同窓会を組織。会誌を『清友』とす る		科、行動社会学科、人間環境学科)
1927(昭和 2)年	新学習法「自学創造教育」設置。校		
	歌制定	2002(平成14)年	短期大学部を廃止
1929(昭和 4)年	校旗制定	2003(平成15)年	大学院名称変更(文学研究科→人文科学総
1942(昭和17)年	旧制専攻科設置発足		合研究科、国文学専攻→日本文学専攻)
1955(昭和30)年	甲南女子短期大学開学。家政科を設		
	置	2005(平成17)年	大学院人文科学総合研究科を3専攻9コ
1964(昭和39)年	現所在地に甲南女子大学開学。文学 部国文学科・英文学科開設		ースに改組再編。言語・文学専攻、心理・ 教育学専攻、社会・文化環境学専攻(各博
1974(昭和49)年	部国又子科・英又子科開設		教育子等政、社会・文化環境子等政(台博     士前期・後期課程)を設置
1071(44,410)	大学部に英語科を開設	2006(平成18)年	文学部にメディア表現学科、人間科学部に
1975(昭和50)年	大学院文学研究科修士課程国文学専		総合子ども学科を開設
	攻・英文学専攻開設	2007(平成19)年	│ │ 看護リハビリテーション学部を開設(看護 │
	文学部に人間関係学科を開設(心理		学科、理学療法学科)
	学専攻、教育学科専攻、社会学専攻)		看護師・保健師・助産師養成課程、理学療
1977(昭和52)年	大学院文学研究科博士後期課程国文		法士養成課程開設
	学専攻・英文学専攻開設	2008(平成20)年	学科名称変更(日本語日本文学科→日本語
1978(昭和53)年	文学部にフランス文学科を開設		日本文化学科、多文化共生学科→多文化コー
1979(昭和54)年	大学院文学研究科修士課程社会学専		ミュニケーション学科、行動社会学科→文     化社会学科、人間環境学科→生活環境学
1979(404104) 4	ステ院ステ切え付修工課程社会子等 攻・教育学専攻開設		科)
1980(昭和55)年	大学院文学研究科修士課程心理学専	2012(平成24)年	│ │大学院看護学研究科を開設 (修士課程看護 │
	攻開設		学専攻)
1981(昭和56)年	大学院文学研究科博士後期課程社会		学科名称変更(英語英米文学科→英語文化
	学専攻、教育学専攻開設		学科)
1982(昭和57)年	大学院文学研究科博士後期課程心理	2018(平成30年)	大学院看護学研究科博士後期課程 開設
	学専攻、修士課程フランス文学専攻 開設		医療栄養学部医療栄養学科 開設
1984(昭和59)年	短期大学部家政科栄養士養成課程設		
	置認可		
	大学院文学研究科博士後期課程フランス文学専攻開設		

# 2. 本学の現況

- 大学名 甲南女子大学
- · **所在地** 兵庫県神戸市東灘区森北町6丁目2番23号

# • 学部構成

学 部	学 科	大学院研究科	専 攻
文 学 部	日本語日本文化学科英語文化学科	人文科学総合研究科 博士前期課程	言語·文学専攻 心理·教育学専攻
	メディア表現学科		社会・文化環境学専攻
	心 理 学 科		言語 · 文学 専攻
   人 間 科 学 部	総合子ども学科	人文科学総合研究科	心理·教育学専攻
	文 化 社 会 学 科	博士後期課程	4
	生 活 環 境 学 科		社 会 ・ 文 化 環 境 学 専 攻
看護リハビリ	看 護 学 科	看 護 学 研 究 科 博士前期課程	看 護 学 専 攻
テーション学部	理 学 療 法 学 科	看 護 学 研 究 科 博士後期課程	看 護 学 専 攻
医療栄養学部	医療栄養学科		

# • 学生数

学部・研究科	学 科・専 攻	入 学	収 容		在	在籍学生数			
子部 研究科	子科・等以	定 員	定 員	1年	2年	3年	4年	計	
	日本語日本文化学科	80	320	100	88	92	104	384	
	英語 文化 学科	120	480	143	139	150	140	572	
文 学 部	多文化コミュニケーション学 科	70	280	82	77	86	97	342	
	メディア表現学科	70	280	77	89	91	84	341	
	学 部 計	340	1360	402	393	419	425	1639	
	心 理 学 科	90	360	108	108	111	115	442	
	総合子ども学科	150	600	178	169	155	156	658	
人間科学部	文 化 社 会 学 科	80	320	109	98	97	84	388	
	生 活 環 境 学 科	80	320	116	93	92	94	395	
	学 部 計	400	1600	511	468	455	449	1883	
看護リハビリ	看 護 学 科	100	400	116	106	95	106	423	
テーション学	理 学 療 法 学 科	60	240	60	63	58	65	246	
部	学 部 計	160	640	176	169	153	171	669	
医库米苯类物	医療 栄養 学科	80	320	78	80	_	_	158	
医療栄養学部	学 部 計	80	320	78	80	_	_	158	
甲南	可女子大学合計	980	3920	1167	1110	1027	1045	4349	
人文科学	言語・文学専攻	9	18	0	1	_	_	1	
総合研究科	心理・教育学専攻	13	26	8	10	_	_	18	
博士前期課程	社会・文化環境学専攻	9	18	2	1	_	_	3	
14.7 11.70 DV 12	課 程 計	31	62	10	12	_	_	22	
人文科学	言語・文学専攻	3	9	0	0	0	_	0	
総合研究科	心理・教育学専攻	3	9	0	0	1	_	1	
博士後期課程	社会・文化環境学専攻	3	9	0	1	0	_	1	
1.7 = 12.791101111	課 程 計	9	27	0	1	1	_	2	
看護学研究科 博士前期課程	看 護 学 専 攻	5	10	1	15	_	_	16	
看護学研究科 博士後期課程	看 護 学 専 攻	3	9	3	5	_	_	8	
甲南女	子大学大学院合計	48	108	14	33	1	_	48	

# 甲南女子大学

# • 教員数

学部	学科		専	<b>[任教</b>	ĺ		助手	兼任
学部	学科	教 授	准教授	講師	助教	計	助手	教 員
	日本語日本文化学科	4	4	4	0	12	0	
	英語 文化 学科	5	4	3	1	13	0	//
文 学 部	多文化コミュニケーション学科	5	2	2	0	9	0	
	メ デ ィ ア 表 現 学 科	3	4	3	0	10	0	
	学 部 計	17	14	12	1	44	0	
	心 理 学 科	7	5	2	1	15	0	
	総合子ども学科	11	6	1	2	20	0	
人間科学部	文 化 社 会 学 科	6	3	1	0	10	0	
	生 活 環 境 学 科	6	2	2	0	10	0	
	学 部 計	30	16	6	3	55	0	
看護リハビリ	看 護 学 科	17	6	9	9	41	2	
テーション学	理 学 療 法 学 科	6	5	4	3	18	0	
部	学 部 計	23	11	13	12	59	2	
医梅兰素学如	医療 栄養 学科	5	5	3	3	16	2	
医療栄養学部	学 部 計	5	5	3	3	16	2	/
甲南	東女子大学合計	75	46	34	19	174	4	

# ・職員数

専 任	期限付	臨時 ・アルバイト	契 約	派遣	請負	委 託	合 計
78	3	43	6	21	2	18	171

# Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

### 基準1. 使命•目的等

- 1-1. 使命・目的及び教育目的の設定
- 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性
- 1-1-② 簡潔な文章化
- 1-1-3 個性・特色の明示
- 1-1-4 変化への対応
  - (1) 1-1の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

# (2) 1-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

# 1-1-② 簡潔な文章化

本学は使命・目的を、建学の精神、教育方針、校訓を含む「教育理念」によって示している。第 I 章でも述べたが、甲南高等女学校開校の 4 年後に教育方針、「全人教育」「個性尊重」「自学創造」及び校訓、「清く 正しく 優しく 強く」を制定し、これらを基に昭和 33(1958)年に建学の精神「まことの人間をつくる」を制定した。(図表 1-1-1)

教育方針は、学生が人との調和を重んじ、確かな知性と教養に裏付けされた品格を身につけ、自己の感性を尊重し、その才能を伸ばし、自分で未

図表 1-1-1 教育理念



来を拓く力を獲得することを目指している。また、世界や時代の流れに常に関心を持ち、 優れた個性を活かし、リーダーとしての能力を開発することも期待している。

また、建学の精神や校訓等は、人としての正しいあり方を育む人格教育の理念を示し、社会に役立つ女性の育成を目指すことを表現している。

以上のとおり、本学の教育理念は、建学の精神、教育方針、校訓として具体的に明文化されている。そしてこの教育理念を文章化して、「甲南女子大学学則」(以下「大学学則」という。)第1条に、「本学は、個性尊重・全人教育の伝統を基調として広く知識を授け、深く専門の学術を教授研究し、誠実にして品位ある人格を養うとともに、教養高き女性を育成し国家社会の進運に寄与することを目的とする。」と定めている。

【資料 1-1-1 (学生要覧 2019 年度)】【資料 1-1-2 (2019 年度 学生手帳)】【資料 1-1-3 (甲南女子大学学則)】

そして、この第1条を踏まえ、「大学学則」第2条の2では、各学部における人材育成に 関する目的(以下「育成目的」という。)及び学生に修得させるべき能力等の教育目標(以 下「教育目標」という。)について、次のとおり定めている。

# 【文学部】

### [育成目的]

人間が作り上げ育ててきた文化・言語及び文学・芸術に対する深い関心と幅広い教養を 身につけ、さらに日本語・外国語の運用力を習得し、円滑な人間関係を形成するコミュニ ケーション能力と各自の個性の発現である自己表現力を持つ人材を育成する。

#### 「教育目標]

- ・日本及び外国の文化・芸術・社会に対する知識を涵養することができる。
- ・日本語及び外国語を高度に習得することができる。
- ・多文化社会を理解し、異文化間コミュニケーション能力を身につけることができる。
- ・ボランティア等の地域貢献及び社会貢献活動を理解することができる。
- ・制作及び実践を通じて多様な表現及びメディアを理解することができる。

# 【人間科学部】

### [育成目的]

現代社会に生きる人間を理解し、よりよく生きるために、人間とその環境の多様性・複雑性を科学的・総合的に探求し、社会に生きる人間に関わる現実的な諸課題・諸問題に実践的に関わり、解決していく人材を育成する。

#### 「教育目標」

- ・幅広い教養と専門的知識とともに豊かな人間性を身につけることができる。
- ・人間とその環境に関わる多様な学問分野における情報や概念を活用し、多様な観点から 情報をあつめ、論理的に分析する能力を身につけることができる。
- ・断片的な情報を知識として組織化するとともに、知識を把握する方法を理解し、個別的 な課題や問題にそれらを応用する能力を身につけることができる。
- ・個別的で多様な人間の生き方を理解し、それらを尊重したコミュニケーションができる 能力を身につけることができる。

#### 【看護リハビリテーション学部】

## [育成目的]

豊かな人間性を培い、高いヒューマンケアの視点で看護及びリハビリテーション領域の 専門職者としての実践力を備え、医療及び保健福祉の分野で看護学科は看護師、保健師、 助産師及び養護教諭として、理学療法学科は理学療法士として、地域社会及び国際社会に おいて活躍できる人材を育成する。

## 「教育目標]

- ・幅広い教養、倫理的態度、コミュニケーション力及び豊かな人間性を身につけることが できる。
- ・科学的な専門知識及び技術に基づき判断・実践し、問題を解決することができる。
- ・医療、保健、福祉、教育等の分野の人々と連携・協同し、自らの役割を果たすことがで きる。
- ・自学創造の学習態度、生涯学習の姿勢を持ち自己の専門領域を学術的に探求することが できる。
- ・専門職者として国際化・情報化へ対応することができる。

### 【医療栄養学部】

### [育成目的]

知性と品格を磨き、他者を思いやる豊かな人間性と倫理性を養うとともに栄養学の知識と実践力を修得する「全人栄養教育」を理念に掲げて、医療をはじめとする幅広い栄養学関連分野で管理栄養士として、地域社会において活躍する人材を育成する。

### 「教育目標]

- ・食と栄養に関する知識と技能を修得することにより、栄養学の概念を論理的かつ科学的 に理解できる。
- ・豊かなコミュニケーション能力と論理的な思考に基づいて、医療に関わるさまざまな分 野の人々と連携協力して実践活動することができる。
- ・社会的な責任感を養い、生涯学習の姿勢を貫いて医療栄養に関する領域を学術的に探究 する。
- ・修得した科学的知識と応用技能に基づいて、自らの判断により主体的に問題を解決する ことができる。

大学院についても、教育理念を文章化し、「甲南女子大学大学院学則」(以下「大学院学則」という。)第1条において「甲南女子大学の教育精神に則り、専門の学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、人類文化の進展、社会福祉の増進に寄与することを目的とする。」と定めている。そして「大学院学則」第5条及び第5条の2において、研究科及び専攻の目的等を次のとおり明文化、文章化している。

# 【資料 1-1-4 (甲南女子大学大学院学則)】

#### 【大学院人文科学総合研究科】

人文科学総合研究科は、言語学・文学、心理学・教育学、社会学・地域文化研究・人間環境学を基礎に、相互に連携を図り、それぞれの特定領域において優秀かつ学際性を備えた研究者の養成、高度の専門職業人及び高度の教養人の養成を目的とする。

人文科学総合研究科の専攻別の教育研究上の目的及び方針は、次のとおりとする。

#### 「言語・文学専攻]

主として日本・イギリス・アメリカの言語・文学・文化に関する研究並びにそれに関連する教育科目から教育課程を構成し、各分野の専門性を尊重するとともに分野間の相互連携にも留意しつつ幅広い柔軟な視点から教授・研究を行う。

#### [心理·教育学専攻]

心理学・教育学・哲学を中心とする研究並びにそれに関連する教育科目から教育課程を 構成し、各分野の専門性を尊重するとともに分野間の相互連携にも留意しつつ幅広い柔軟 な視点から教授・研究を行う。

#### [社会·文化環境学専攻]

社会学及びその隣接領域・地域文化・生活環境に関する研究並びにそれに関連する教育科目から教育課程を構成し、各分野の専門性を尊重するとともに分野間の相互連携にも留意しつつ幅広い柔軟な視点から教授・研究を行う。

### 【大学院看護学研究科】

看護学研究科は、生命の尊厳や人権の尊重について深く理解し、地域住民の生活の質を 探究する豊かな人間性と高邁な倫理観を兼ね備えた質の高い、自立(自律)した教育・研究 者ならびに高度な看護実践職者を養成し、社会における保健・医療・福祉の向上に貢献す ることを目的とする。

看護学研究科看護学専攻の教育研究上の目的及び方針は、次のとおりとする。「看護学専攻」

看護実践学、女性健康看護学、がん看護学、老年看護学及び地域看護学、地域看護学、 看護教育管理学及び広域看護学を中心とする研究並びにそれに関連する教育科目から教育 課程を構成し、各分野の専門性を尊重するとともに分野間の相互連携にも留意しつつ幅広 い柔軟な視点から教授・研究を行う。

以上のとおり、本学では使命・目的及び教育目的について、具体的に明文化し、かつ簡潔に文章化している。

# 1-1-3 個性・特色の明示

本学の主たる個性・特色は、第 I 章に述べたとおり、甲南高等女学校の創立以来約100年にわたり、品格ある高い教養を備えた女性の育成という高い理想を掲げこれを実践して女子教育の実績を積み上げてきた点、阪神間、特に神戸を代表する女子教育の拠点としての社会的役割を担ってきた点、少人数教育を掲げ、学生一人一人に向き合うきめこまかな教育を実践してきた点、さらに社会貢献及び国際化に力を入れている点にある。これらの個性・特色は、前述の建学の精神、教育方針、校訓に反映され、明示されている。すなわち、建学の精神は「まことの人間をつくる」であり、教育方針は「全人教育」「個性尊重」「自学創造」であり、校訓は「清く正しく優しく強く」であり、いずれも本学の教育の個性・特色をうたっている。加えて、これも前述した「大学学則」第1条も、品格ある高い教養を備えた女性の育成を目的とすると述べ、本学の個性・特色を反映し明示している。

#### 1-1-4 変化への対応

大学の使命・目的等は、常に時代の変化・要請に応える義務があり、建学の精神を基盤としながらも、その内容に関しては、時代の変化等に対応して見直す柔軟性を保有する必要がある。また、それらを広報する体制を整備し、表現媒体や掲載方法等についても経常的に見直し、学内外への周知を効果的に図ることが重要である。

本学では、時代が大きく変化していく中で、教育理念及び教育目的に現代的解釈を与えるべく、平成19(2007)年に可能な限り平易な表現で、理解しやすく簡潔な文章を用い、教育方針を「大学の使命」として、校訓を「学生がめざす姿」として新たに定め、社会または本学を取り巻く全ステークホルダーへのメッセージとした。

「大学の使命」はすでに第 I 章に提示したが、ここでは教育方針との関係において解説的に再掲する。すなわち、教育方針の「全人教育」を「大学の使命」では「人としての教養と常識を基本に確かな専門知識を養い、社会で活躍できる基礎力を育てる」とした。同様に「個性尊重」を、「内から輝く個性を磨き、人間愛を持って他に尽くす、思いやりの心を育てる」、「自学創造」を、「自ら学び考えることで主体性と創造性を育み、実践的

な知識・技能・判断力および学術的探究心を育てる」と読み替えた。そしてこれらを実践 することによって、「建学の理念を基盤に、品格と国際性を備え、社会に貢献する高い志 を持つ女性を育成する」とした。

ここに「大学の使命」で掲げる品格とは、「自分自身に、そして他者に対しても誠実であり、正しいことを貫く意志を持つ」ことであり、これは、建学の精神「まことの人間をつくる」を根本とする理念の一つである。どのような時代であっても正しい判断ができ、健全な価値観を持って、明日をしっかり歩むことができる力の育成を目指している。「国際性」とは、多文化が共生するこの現代世界においてお互いを理解し、尊重し合いながら協働で社会を築いていく「人間力」のことであり、グローバルな視点を持って、社会に貢献できる人材の育成を目指している。さらに「社会貢献」とは、学生自身がそれぞれ目的を持ち、役割を見出し、そして本学で学び得た知識や能力を社会に役立てることである。いかなる時代においても、社会に積極的に参加し活躍できる自立した高い志を持つことが未来を築く力になるとの思想のもとに、広い視野から未来を見据え、社会に貢献できる女性の育成を目指している。

一方、「学生がめざす姿」については、校訓で掲げる「清く」を「自分自身に誠実であり、他者に対しても誠実なコミュニケーションができる」と、「正しく」を「マナーを身につけ、正しいことを貫く意志を持ち、しなやかに対応することができる」と、「優しく」を「広い視野を持ち、自分と異なるものを理解・受容し、他のために努力することができる」と、「強く」を「失敗を恐れず、チャレンジする勇気とパワーを発揮することができる」とそれぞれ簡潔な文で説明し、学生自身の目指す将来像をわかりやすく提示している。

これらの文章化により、各ステークホルダーにとっても、本学の教育理念及び教育目的が、より一層理解しやすくなっている。

#### 【資料1-1-1(学生要覧 2019年度)】【資料1-1-2 (2019年度 学生手帳)】

また、平成30(2018)年度から3年間に及ぶ第4次全学中期計画では、基本構想を「教育で選ばれる大学」、基本方針を「学生に能力開発と成長ストーリーを提供する」とし、教育環境の構築する為の改革を掲げた。

これは、社会情勢の変化(前例のない少子高齢化やグローバル化、AI等の革新的な新技術の発展など)や国が進める教育政策等により、大学に求められる役割が大きな変化を見せていることに対応したものである。

## [改革への取り組み]

○成長実感教育の3原則を設定(図表1-1-2)

#### ① 学生中心主義

教育全般を学生の視点から評価する考え方であり、何を教 えたかではなく、何を学んだかという点から、学修成果のア セスメントを行う。

#### ② エビデンス主義

科学的データに基づいて教育を実践するという考え方であり、数値化された指標で成長を計測してPDCAサイクルを実施する。教育を精神論から科学的根拠に基づく実践へと変換させる。



図表 1-1-2

「成長実感教育の3原則関連図」

### ③ 伴走方式

教員と学生の関係を、教える/教わるという垂直の関係から、協働をベースに学生の成長という共通目標を目指す関係へと組み換える。共感と励まして、教員は学生とともに走る伴走者、あるいは「未来への実践力」という目的地まで共に旅する仲間と定義する。

### ○教育基盤プラットフォーム

全学生を対象とした基礎力の調査 (PROG)を行い、リテラシー (知識力)とコンピテンシー (実践力)の計測を行う。学生一人ひとりの学修のゴールを設定し、学修の結果どのような力が伸びたのかを可視化して提示するツール「みらいパス」の運用を開始した。あわせて、自らの学修行動を客観的に見るポートフォリオも整備を行った。これらのツールを活用し、具体的な教育課題に分解し、日常現場で成長実感教育の3原則を実現する。

また、これらの取り組みは年に1度行われる保証人・学生が参加する教育懇親会で配布 (2018年度学科取り組み報告書「甲南女子大学の教育力」)されている。【資料1-1-5 (2018 年度学科取り組み報告書「甲南女子大学の教育力」)】

なお、教育理念、学部及び学科並びに研究科及び専攻の目的、「大学の使命」及び「学生がめざす姿」については、大学WEBサイト、大学案内(Campus Guide)、学生手帳、入学式次第等において具体的に明文・明確化している。

# 【資料1-1-1学生要覧(2019年度)】

【資料1-1-2 (2019年度 学生手帳)】

【資料1-1-6 (甲南女子大学WEBサイト「教育理念・建学の理念」)】

【資料1-1-7 (甲南女子大学Campus Guide 2019)】

【資料1-1-8(2019(平成31)年度 入学宣誓式 式次第)】



甲南女子大学の教育力

以上のとおり、本学では、社会情勢の変化に対応し、使命・目的及び教育目的に現代的 表現を与えてわかりやすく提示し、かつその実質化を図ってきた。

## (3) 1-1 の改善・向上方策 (将来計画)

本学はその目的を、教育活動及び人材養成に関する基本的かつ総括的な方針として、学 則に定め、また、建学の精神および大学の使命・目的も明確に定め、内外に明示しており、 なおかつ変化する社会情勢に対応しつつ、実行している。

今後も時代の変化に対応しつつ、大学評価委員会を核として組織的な改善・向上に努め、 自己改革を図る。

# 1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

- 1-2-① 役員、教職員の理解と支持
- 1-2-② 学内外への周知
- 1-2-③ 中長期的な計画への反映
- 1-2-4 三つのポリシーへの反映
- 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

### (1) 1-2の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

# (2) 1-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

### 1-2-① 役員、教職員の理解と支持

本学では、平成19(2007)年度に、大学教育等の活性化を目的に、教職員の日常業務の経験を踏まえ各事項の検証と提言を行う「大学教育活性化プロジェクト」として、①教育理念プロジェクト、②ブランディングプロジェクト、③学生募集戦略プロジェクト、④カリキュラムプロジェクト、⑤社会化・社会貢献プロジェクト、⑥学生サポートプロジェクト、⑦就職・キャリアプロジェクトを立ち上げた。このプロジェクトは建学の精神に立脚し、人間教育を重視する本学の経営理念を時代の変化に合わせて表現する事を目的としており、ここでの考え方がその後に策定された第1次から現在進行中の第4次中期計画に反映されている。また、使命・目的及び教育目的の策定等については、役員、教職員が経常的に教学経営会議や部課長会議等で関与・参画しているが、第4次中期計画においては、各学部・学科、各部門の半期ごとの成果報告を冊子にまとめ学内等で配布を行っており、その都度、全役員、全教職員に対して認識の徹底が行われている。

【資料1-2-1 (2018年度学科取り組み報告書「甲南女子大学の教育力」)】【資料1-2-2 (甲南女子学園 第4次中期計画2018年度中間レポート(事務部門編))】【資料1-2-3 (甲南女子学園 第4次中期計画2018年度期末レポート(事務部門編))】

# 1-2-② 学内外への周知

使命・目的及び教育目的の学内への周知についてであるが、在学生・教職員に向けては、 学生要覧、学生手帳、大学WEBサイト等に掲載し、周知に努めている。

新入学生に向けては、入学式で配布する「入学式次第」に使命・目的について記載し、 学長及び理事長が、式辞の中でも一部説明を行っている。入学式後のオリエンテーション では、学生手帳を使い、理念・使命等について説明を行う時間を設けている。

また、教職員の帰属意識の醸成、大学の方向性の確認等を目的に、新任者教員研修及び 新任者職員研修の場で、理念や目的、歴史等についても説明を行っている。

【資料1-2-4 (甲南女子大学WEBサイト「教育理念・建学の理念」)】【資料1-2-5 (2019(平成31)年度 入学宣誓式 式次第)】【資料1-2-6 (学生要覧 2019年度)】【資料1-2-7 (2019年度 学生手帳)】【資料1-2-8 (研修関係資料)】

学生に対しては、授業を通しても使命・目的及び教育目的を伝えている。まず正課の授業では、「大学を知る」(1単位-2コマ分)において、本学の理念や目的、大学の歴史等についての講義を行っている。この授業の特徴は、新入生が大学や大学生活を多様な面から体験し、大学とはどういう場所か、大学で何ができるのかを知り、学生が能動的に自分の受講内容をデザインするものである。それ以外でも、在学生が数人単位で学長と面談(フリートーク)が行える「学長とトーク」が選択可能である点も特徴である。初回の授業では、学長自らが教壇に立ち、理念や目的の説明を行っている。

【資料1-2-9(2019年度 大学を知るA「学長とトーク」シラバス)】

さらに平成27(2015)年4月に、新入学生、本学教職員を配布対象とし、本学の歴史、教

育理念を記した「甲南女子大学読本」を作成した。学生への理念教育のみならず教職員においても本学の歴史、教育理念を共有することにより、教育サービスの充実を図ることを目的としている。【資料 1-2-10 (甲南女子大学読本)】

学外への周知については、受験生・保護者に向けては、「大学案内(Campus Guide)」、全方向のステークホルダーへは、大学WEBサイトを主体に掲載しており、特に平成29(2017)年度からは、学園創立100周年記念サイトにて本学の理念等の考えを公開する等、各方面への周知を図っている。

【資料1-2-11 (甲南女子大学Campus Guide 2019)】【資料1-2-12 (甲南女子大学WEBサイト「歩み・歴史」)】【資料1-2-13 (甲南女子学園100周年記念WEBサイト)】

その他、公開講座等の機会においても、講師が本学の使命・目的についての説明を講義 前に行う等、理解を広める努力を続けている。

### 1-2-③ 中長期的な計画への反映

使命・目的及び教育目的の中長期的な計画への反映については、本学では、平成21(2009)年度から開始した第1次中期計画(3か年)の「教育理念」の項目において、建学の精神、教育方針を踏まえた大学の使命・目的の学内外関係者への周知徹底を課題として挙げている。中期計画の策定でまず問われるのは、「どのような大学を目指すのか」である。第1次中期計画の前文では、「本学には確固たる「建学の理念」があり、目指す大学像は不変である。すなわち「まことの人間をつくる」の「建学の精神」であり、「全人教育」「個性尊重」「自学創造」の3つからなる教育方針であり、「清く正しく優しく強く」の校訓である。」と述べており、本学の目指すべき根本的な姿勢を掲げている。

この第1次中期計画を引き継ぎ、平成30(2018)年度から開始した第4次全学中期計画(3か年)では、P.11に記述のとおり、様々な社会変動とそれに伴う学生のニーズと社会の要請にこたえ、学生価値と成長を生み出す教育の実践を求め続ける為、「変わる、変える」のスローガンのもと教育の質向上を追求し、自ら輝き社会を輝かせながら未来を生き抜く女性『まことの人間』育成のための能力開発と成長実感教育の大学として建学の理念を実践する「教育で選ばれる大学」を目指すことを基本構想とし、推進中である。

【資料 1-2-14 (第 1 次中期計画関係資料)】【資料 1-2-15 (甲南女子大学 WEB サイト「第 4 次全学中期計画」)】

# 1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学においては、平成 24(2012)年度に、全学 FD(Faculty Development)会議(現・全学 FD 委員会)を中心として、最初の「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」「アドミッション・ポリシー(甲南女子大学が求める学生)」について内容を検討・決定し、各学部・学科で策定作業を行った。

# 【資料 1-2-16 (学生要覧 2019 年度・三つのポリシー)】

全学共通教育課程に関しても、平成26(2014)年度に各科目群にポリシーを設定している。 以降、状況の変化に応じ、随時、各ポリシーの内容を修正しており、「カリキュラム・マップ(授業科目と教育目標の関係を示した表)」の作成によって、三つのポリシーが大学の 使命・目的を反映した各学部・学科の教育目的等と相互に照合することを確認している。

【資料 1-2-17 (カリキュラム・マップ)】

# 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

建学の精神、教育方針、大学の使命等で掲げる教育理念については、教育研究組織である4学部構成と整合している。すなわち、4学部それぞれの専攻の特徴を生かしながら、次の人材教育目的を掲げている。

### 【文学部】

人間が作り上げ育ててきた文化・言語及び文学・芸術に対する深い関心と幅広い教養を身につけ、さらに日本語・外国語の運用力を習得し、円滑な人間関係を形成するコミュニケーション能力と各自の個性の発現である自己表現力を持つ人材を育成する。

### 【人間科学部】

現代社会に生きる人間を理解し、よりよく生きるために、人間とその環境の多様性・ 複雑性を科学的・総合的に探求し、社会に生きる人間に関わる現実的な諸課題・諸問 題に実践的に関わり、解決していく人材を育成する。

# 【看護リハビリテーション学部】

豊かな人間性を培い、高いヒューマンケアの視点で看護及びリハビリテーション領域の専門職者としての実践力を備え、医療及び保健福祉の分野で看護学科は看護師、保健師、助産師及び養護教諭として、理学療法学科は理学療法士として、地域社会及び国際社会において活躍できる人材を育成する。

# 【医療栄養学部】

知性と品格を磨き、他者を思いやる豊かな人間性と倫理性を養うとともに栄養学の知識と実践力を修得する「全人栄養教育」を理念に掲げて、医療をはじめとする幅広い栄養学関連分野で管理栄養士として、地域社会において活躍する人材を育成する。

さらに、「大学の使命」で掲げる「品格」「国際性」「社会貢献」については、同じく 各学部の人材育成目的にも連動し、各学部の教育目標に具体的には次のとおり反映されて いる。

「品格」については、次のとおり反映されている。

- ・人間が作り上げ育ててきた文化・言語及び文学・芸術に対する深い関心と幅広い教養を身につけ、(文学部)
- ・幅広い教養と専門的知識とともに豊かな人間性を身につけることができる。 (人間 科学部)
- ・幅広い教養、倫理的態度、コミュニケーション力及び豊かな人間性を身につけることができる。(看護リハビリテーション学部)
- ・知性と品格を磨き、他者を思いやる豊かな人間性と倫理性を養うとともに(医療栄養学部)

「国際性」については、次のとおり反映されている。

- ・日本及び外国の文化・芸術・社会に対する知識を涵養することができる。(文学部)
- ・日本語及び外国語を高度に習得することができる。(文学部)
- ・多文化社会を理解し、異文化間コミュニケーション能力を身につけることができる。 (文学部)
- ・個別的で多様な人間の生き方を理解し、それらを尊重したコミュニケーションがで

きる能力を身につけることができる。(人間科学部)

・地域社会や国際社会において活躍できる人材を育成する。 (看護リハビリテーション学部)

「社会貢献」については、次のとおり反映されている。

- ・ボランティア等の地域貢献及び社会貢献活動を理解することができる。(文学部)
- ・医療、保健、福祉、教育等の分野の人々と連携・協同し、自らの役割を果たすことができる。 (看護リハビリテーション学部)
- ・地域・医療・福祉の分野における多様なニーズに対応できる最新の栄養学知識と応用技能を学び、「全人栄養教育」を実践できる栄養と食生活の専門職業人として、 主体的に課題を見出して解決する能力を身につけている。(医療栄養学部)

また、これら使命・目的の実現に向けて、平成21(2009)年に「共創のパートナーシップー大学と地域が相互に学びあい、よりよい社会を創造する」をコンセプトに、国際交流課及び社会貢献課から構成される対外協力センターを開設している。対外協力センターは、地域社会や国際社会との連携・協力により、社会貢献活動を通じて大学の社会的責任を果たすとともに、これらの活動によって学生の社会意識を培う教育的機能を併せ持っている。【資料1-2-18(甲南女子大学WEBサイト「対外協力センター」)】

以上のとおり、本学では使命・目的及び教育目的について有効に定めており、これらの目的等を達成するために必要な2研究科・4専攻、4学部・11学科及び事務組織を整備している。

【資料1-2-19 (甲南女子大学学則)】【資料1-2-20 (甲南女子大学大学院学則)】【資料1-2-21 (甲南女子学園事務組織規程)】

#### (3) 1-2 の改善・向上方策(将来計画)

学外への周知については、各方法等を通じて、大学の使命等を含めた教育理念を各ステークホルダーに発信する等、必要な取組みができている。ただし、理念・使命等は、教職員がその職務遂行において準拠する枠組みであることから、特に新任教職員に対する研修については、毎年継続的に実施しさらなる充実を図る。

平成 30 (2018) 年度には医療栄養学部、令和 2 (2020) 年度には国際学部といったように、新学部の開設が続いている状況にあって、近年、本学を取り巻く環境の変化は著しく、その結果、教育目的等に対する認識と乖離した教育事業が行われている事態が懸念される。「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」「アドミッション・ポリシー(甲南女子大学が求める学生)」の各ポリシーの内容について、実際の情勢を反映したものになっているのか、随時検証することが必要である。

#### 「基準1の自己評価〕

従前より本学では、建学の理念に基づき、校訓や教育方針等を定め、広く社会に表明を 行ってきた。また、平成19(2007)年には時代のニーズに対応し、平易な表現を用いて「大 学の使命」「学生がめざす姿」を策定した。さらには、人材養成に関する目的等の教育目

# 甲南女子大学

的を、学部や学科、研究科や専攻ごとに学則に規定し、「ディプロマ・ポリシー」「カリキュラム・ポリシー」「アドミッション・ポリシー」に反映させ、学内外への周知を行ってきた。また、本学の全学的中期計画にも十分に反映させてきた。

以上のとおり、本学は、大学経営の基本軸となる大学の使命や目的及び学部等の教育目的を明確に適切に定め、大学全体に反映させるための学内体制を確立しており、基準1を満たしていると評価する。

# 基準 2. 学生

- 2-1. 学生の受入れ
- 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知
- 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持
  - (1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

# (2) 2-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

本学では、教育理念のもと、各学部学科において教育目的(目標)を定めたうえでディ プロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を踏まえ、アドミッション・ ポリシーを策定している。【資料 2-1-1 (学生要覧 2019 年度:三つのポリシー)】

アドミッション・ポリシーの内容としては、学力の3要素(「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」)に加え、学びへの「関心・意欲・態度」を項目立て、求める学生像を明確にしている。

アドミッション・ポリシーの周知方法としては、「学生募集要項」「大学案内」「入試ガイド」本学ホームページ等を用い、広く周知している。また、受験生のみならず、在学生にも「学生要覧」にて、教育目標や三つのポリシーを周知し、教育理念の実現を目指している。

【資料 2-1-2(学生募集要項 2020 年度)】【資料 2-1-3(大学案内 2020 年度)】【資料 2-1-4(入試ガイド 2020 年度)】

#### 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では、アドミッション・ポリシーに沿って、出願資格や選抜方法を決定し、入試区分ごとに作成している入学試験実施要項に基づき、公正かつ公平で透明性のある入学者選抜を実施している。

令和 2(2020)年度入試から導入した「総合型選抜」は、よりアドミッション・ポリシーに沿った入学者の受け入れを重視した選抜制度で、アドミッション・ポリシーに加え、当該選抜における受入方針を明示し、各学科が求める学生像に沿った各学科独自の選抜方法を採用している。

入学者選抜にあたっては、「甲南女子大学入学試験委員会規程」並びに「入学試験実施委員会内規」に従い、入学試験実施委員会を組織し、適正に実施・運営している。入試実施体制は、学長を入試本部長とし、入試部長が入試実施委員長を担い、試験実施の責任体制を明確にし、円滑な試験実施を実現している。なお、大学院の入学者選抜では、研究科委員長が入試本部長を務め、実施・運営にあたっている。

試験問題の作成は、「甲南女子大学入学試験問題作成委員会規程」に従い、ミスのない入 試問題の作成に努めている。入学試験問題作成委員長は、学長補佐(入試問題担当)があ たり、委員会の運営及び入試問題作成の方途を定めている。

入試問題の作成にあたっては、出題教科ごとに問題作成責任者、問題作成委員、校閲委

員で構成された問題作成部会を設置し、問題の作成及びその質的向上を図っている。入試問題の点検体制は、学内の校閲委員による校閲作業に加え、第三者機関による事前検証を 実施し、異なる視点から複数回の点検を行い出題ミスの防止に努めている。

アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施に関する検証について、新年度の学生募集要項案を策定する際に、入学試験委員会にてアドミッション・ポリシーの見直しを含め、選抜方法や出願書類等の見直しを行っている。

また、入学試験問題の検証にあたっては、当該年度の入試がすべて終了した時点で各入 試及び各設問の回答率や平均点等を分析し、適正な入試問題作成に努めている。

【資料 2-1-5(各関係諸規程:甲南女子大学入学試験委員会規程·入学試験実施委員会内規)】

# 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

定員管理においては、毎年、教学経営会議にて4年間の平均入学定員超過率を示したうえで、当該年度の入学者獲得目標数を決定し、厳格な定員管理のもと適切な学生受け入れ数の維持に努めている。

定員管理の方針としては、学部単位で4年間の平均入学定員超過率を設定し、実習を伴う学科においては、教育環境の維持の観点から特に厳密に管理している。

平成30(2018)年度、令和元(2019)年度入試においては、文部科学省による入学定員の厳格化の影響から志願者の増加及び歩留率(合格者数に対する入学者数の割合)が上昇し、入学者獲得目標数を大幅に上回る学生を受け入れることとなり、結果として平均入学定員超過率が上昇した。超過率が上昇した学科は、令和2(2020)年度以降の入試おいて適正化を図る。

令和元(2019)年度の大学院研究科の受け入れ状況について、人文科学総合研究科の収容 定員充足率は、博士前期課程 35.5%、博士後期課程 7.4%で、看護学研究科の収容定員充 足率は、博士前期課程 160%、博士後期課程 133%となっている。

	, , , , , , ,	7 7 - 2 1				
学科	項目	2019 年度	2018 年度	2017 年度	2016 年度	平均入学 定員超過率
	入学定員超過率	1.25	1.12	1.13	1.26	
日本語日本文化学科	入学者数	100	90	91	101	1.19
	入学定員	80	80	80	80	
	入学定員超過率	1.19	1.19	1.26	1.11	
英語文化学科	入学者数	143	143	152	134	1.18
	入学定員	120	120	120	120	
	入学定員超過率	1.17	1.11	1.24	1.11	
多文化コミュニケーション学科	入学者数	82	78	87	78	1.15
1		1			1	

図表 2-1-1 2016 年度~2019 年度平均入学定員超過率

入学定員

70

70

70

70

# 甲南女子大学

	入学定員超過率	1.10	1.28	1.28	1.15	
メディア表現学科	入学者数	77	90	90	81	1.20
	入学定員	70	70	70	70	
	入学定員超過率	1.18	1.17	1.23	1.15	
文学部計	入学者数	402	401	420	394	1.18
	入学定員	340	340	340	340	
	入学定員超過率	1.20	1.21	1.21	1.27	
心理学科	入学者数	108	109	109	115	1.22
	入学定員	90	90	90	90	
	入学定員超過率	1.18	1.12	1.06	1.06	
総合子ども学科	入学者数	178	169	160	159	1.10
	入学定員	150	150	150	150	
	入学定員超過率	1.36	1.23	1.21	1.05	
文化社会学科	入学者数	109	99	97	84	1.21
	入学定員	80	80	80	80	
	入学定員超過率	1.45	1.16	1.12	1.18	
生活環境学科	入学者数	116	93	90	95	1.22
	入学定員	80	80	80	80	
	入学定員超過率	1.27	1.17	1.14	1.13	
人間科学部計	入学者数	511	470	456	453	1.17
	入学定員	400	400	400	400	
	入学定員超過率	1.16	1.07	1.03	1.09	
看護学科	入学者数	116	107	103	109	1.08
	入学定員	100	100	100	100	
	入学定員超過率	1.00	1.06	1.01	1.11	
理学療法学科	入学者数	60	64	61	67	1.04
	入学定員	60	60	60	60	
	入学定員超過率	1.10	1.06	1.02	1.10	
看護リハビリテーション学部計	入学者数	176	171	164	176	1.07
	入学定員	160	160	160	160	
	入学定員超過率	0.97	1.01			
医療栄養学科	入学者数	78	81			0.99
	入学定員	80	80			
	入学定員超過率	0.97	1.01			
医療栄養学部	入学者数	78	81			0.99
	入学定員	80	80			
大学合計	入学定員超過率	1.19	1.14	1.15	1.13	

入学者数	1,167	1,123	1,040	1,023
入学定員	980	980	900	900

# (3) 2-1 の改善・向上方策 (将来計画)

令和元(2019)年に教育研究、管理運営等の自主的・自律的な質保証への取り組みを推進するために内部質保証委員会を設置し、学長を中心に教育目標、指針に関する事項や三つのポリシーを起点とする教育の質保証に関する事項などを審議し、教育の質を高める取り組みを開始した。【資料 2-1-6 (甲南女子大学内部質保証委員会規程)】

三つのポリシーの策定においては、従来から教育の質的転換を図るため、教育理念を基に、学部(研究科)、学科(専攻)単位で検討してきたが、設置学部の増加に伴い、より全学的な視点からの見直しが必要となっており、今後は内部質保証委員会を中心に改善を図っていく。

入学者選抜においては、アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れをより実質化するため、令和 2(2020)年度入試から総合型選抜を導入し、多面的・総合的評価を推進している。さらに令和 3(2021)年度入試においては、文部科学省「平成 33 年度入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」を踏まえ、学校推薦型選抜、一般選抜においても、従来の知識・技能に偏重した選抜方法から、基礎学力はもとより推薦書や調査書等を積極的に活用し、よりアドミッション・ポリシーに沿った選抜方法への転換を推進する。

#### 2-2. 学修支援

- 2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備
- 2-2-② TA (Teaching Assistant) 等の活用をはじめとする学修支援の充実
  - (1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

### (2) 2-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

1. 学修支援に関する方針

平成30(2018)年度から令和2(2020)年度にかけて取り組む第4次中期計画では、今まで以上に学生第一の支援体制に力を入れるため、基本構想「教育で選ばれる大学」、基本方針「学生に能力開発と成長ストーリーを提供する」、行動指針「我々は変わる、変える」を掲げ、全学を挙げて学生が成長を実感できる新たな教育環境を構築するための改革を推進している。データ・エビデンスに基づきながら、学生の成長を支える能力開発として「基礎力・思考力・実践力」を伸ばす教育の実現を目指すものである。全11学科及び全部署が策定したアクションプランのPDCAサイクルを回しながら、教職員が一体となって教育力の向上に取り組んでいる。(図表2-2-1)

第4次中期計画(2018年度~2020年度)

基本構想 教育で選ばれる大学

基本方針 学生の能力開発と成長ストーリーを提供する

学生第一の支援体制を教職協働で実現

「学生の成長実感 学生の成長を支える能力開発

学生の入学 学生の成長を支える能力開発

基礎力・思考力・実践力を伸ばす キャリア支援

データ・エビデンスに基づいた教育の実践

アクティブ・ラーニング、PBL(Problem Based Learning)、甲南女子大学ならではの女子教育、ボートフォリオ、アセスメントテストの導入・活用、共通教育の見直し、ICT化の促進など

図表 2-2-1「第4次中期計画」

#### 2. 学修支援に関する計画

全11 学科では「1. 学修支援に関する方針」で示した方針のもと、第4次中期計画の中心となる各学科の中期計画を作成した。3年間における学生の成長ストーリーを入口(募集)・教育(学び)・出口(キャリア)の3段階に分けて想定し、教育(学び)の課題・指標と取り組みについて年度ごとに計画を策定している。「基礎力・思考力・実践力」の内、特に成長させたい力と具体的な取り組みを学科ごとに定めている。

事務部門でも「1. 学修支援に関する方針」を共有するとともに、全部署で中期計画を策定した。その中から、教育の質の保証につながる取り組みを基として、大学テーマ(大学全体に関わる優先度の高いテーマ)と重点テーマ(各課が作成した中期計画をベースに重点化するテーマ)を設けている。学修支援のため、「学生成長実感につながる基盤教育の整備」(アクティブラーニング、PBL、甲南女子大学ならではの女性教育、ポートフォリオ、アセスメントテストの導入・活用など)、「教育の質の向上」(共通教育の見直し、ICT化など)、「学生に寄り添う支援体制の構築」といった課題について部署横断的に取り組んでいる。各重点テーマにおいては、重要指標と目標値を定め、年度ごとに達成度を計測して成果の見える化を図っている。「教育の質の向上」の重要指標は学生成長実感度・目標値は90.0%以上、「学生に寄り添う支援体制の構築」の重要指標は退学・除籍率(4年間)、目標値は4.0%以下である。

中期計画を基として、年度ごとに全学科・全部署で事業計画書及び事業報告書を作成し、 各取り組みの結果を検証した上、課題を洗い出して次年度の計画に反映させている。

# 3. 実施体制

第4次中期計画で示した新たな教育の実現のため、全学的な学修支援に関わる組織・体制について、本学では以下のとおり整備している。

- ①学修支援に関わる組織
- ◇IR活動委員会

学生の学修活動に係る情報収集及び学修支援の取組みを組織的に行うことを目的として、 甲南女子大学 IR 活動委員会を設置している。各学科から選出された教員各 1 名、全学 FD 委員会委員長及び教務部長、経営企画課、教務課、学生生活課、キャリアセンター及び教育・研究支援課の職員各 1 名で構成され、学修活動に係る調査、分析及び報告等を行い、 学長に報告する。IR 委員会の審議事項は教授会の議を経て、学長が議長を務める大学評議会で決定する。

IR活動委員会が主体となり、平成26(2014)年度からアセスメントテストを開始した。大学生の質向上の基盤となる「基礎学力」「スチューデントスキル」「社会性などの大学人としての基礎的な力」等の客観的な情報の整備・把握のため、大学生基礎力調査を実施した。①学生の主体的学習習慣の確立、②基礎学力の向上、③生活習慣の適正化、④社会性の涵養、これらを通じての教育の質向上が実現できているか、継続的に調査を行った。

平成29(2017)年度以降はPROGに切り替え、各学科の教育の基盤となるよう、1年次と3年次で「リテラシー」(知識を基に問題解決にあたる力)及び「コンピテンシー」(環境に効果的に対処するために身に付けた行動特性)の現状と本学における学修成果の把握に努めている。【資料2-2-1(甲南女子大学IR活動委員会規程)】

### ◇教育基盤整備ワーキンググループ

大学テーマ「学生成長実感につながる基盤教育の整備」のため、学長の命により設置された。教員及び職員各3名(教務部長及びIR委員を含む)で構成され、教育の質向上及び成長実感教育のための教育基盤の整備に取り組んでいる。ワーキンググループでは最優先の検討事項として、成長ストーリー提供システムの構築に着手した。そこで学生の成長につながるカリキュラムや授業の改善に向けて、まず正課授業の可視化に取り組んだ。ディプロマ・ポリシーで定義する4項目(知識・理解、汎用的技能、態度・志向性、総合的な学習経験と創造的思考力)及び21世紀を生き抜く力として求められる「基礎力・思考力・実践力」が、各授業科目においてどのように育まれるかを規定した上、成績評価と連動させてレーダーチャート化することにより、学修成果を可視化し、学生が成長を実感できる仕組みを整えた。このシステムを「みらいパス」と名づけ、セメスターごとの学習の振り返りなど全学統一の利用法とともに、各学科の教育内容に合わせた活用についても検討を進めている。

【資料 2-2-2 (みらいパス画面)】【資料 2-2-3 (PROG 全体傾向報告書(2019 年度 1 年生))】 ◇教務委員会

教務(司書、学芸員等の資格関係を含む)の実施上審議を要すべき事項を扱う委員会で、 各学科から選出された教員各1名、教務部長及び教務課長が構成員となっている。

教務委員会で扱う案件は、カリキュラムや時間割、シラバス等、授業に関すること、学年暦・オリエンテーションに関すること、試験や単位認定に関すること、教職課程・保育士課程以外の資格に関すること等、学生の教育に直結するものである。教務委員会の審議事項については、教授会で説明及び報告されるとともに、学長に進言される。

【資料 2-2-4 (甲南女子大学教務委員会規程)】

#### ◇教職課程委員会

教職課程及び保育士課程の実施上審議を要すべき事項を扱う委員会で、文部科学省に届けている教職専任から選出された教員2名、教職課程を設置する学科から選出された教員

各1名、指定保育士養成施設として指定されている学科から選出された教員1名、教務部 長及び教職支援課長が構成員となっている。

教職課程員会では、法令に則った課程設置の確認、各種実習先や訪問指導教員の検討、 課程運営上の問題点の共有と解決等、学生が資格を取得する上で必須の事項について審議 し、必要に応じて教授会へ提案又は学長へ進言を行う。

# 【資料 2-2-5 (甲南女子大学教職課程委員会規程)】

# ◇教務部教務課·教職支援課

教務部長(教員)が統括する教務課(職員8名)及び教職支援課(職員4名)では、それぞれ以下のような業務を行っている。

教務課においては、授業に関すること、教育に関すること、学籍に関すること、学生の受講に関すること、学内試験に関すること、学業成績に関すること。司書・学芸員等の資格に関すること、各種証明書の発行に関すること、人文科学総合研究科委員会に関すること、教務関係の各種委員会その他の会議に関すること、教務関係の統計調査に関すること等を扱っている。第4次中期計画では、教職協働による学生第一の教育サービスの提供及び学生サポートをミッションに掲げ、第4次中期計画の重点テーマ「教育の質の向上」、「学生に寄り添う支援体制の構築」について、推進主体の一つとして取り組んでいる。

「教育の質の向上」のため、まずは教育課程の体系化に着手した。教育基盤整備ワーキンググループや教務委員会、各学科とともに、ディプロマ・ポリシーで定義する4技能及び21世紀を生き抜く力と各授業科目関連を示すカリキュラム・マップの作成に取り組み、令和元(2019)年度から本学ホームページに掲載している。さらに、学修成果を上げるのに効果的な履修の道筋を示すカリキュラム・ツリーの提示に向けて、科目ごとに内容やレベルを示す番号を付番する仕組み(ナンバリング)を検討している。併せて、カリキュラム・マップやナンバリングを基に、令和2(2020)年度以降、シラバスのナンバリング検索ができるよう開発を進めている。【資料2-2-6(甲南女子大学WEBサイト「カリキュラム・マップ」)】

また、「学生に寄り添う支援体制の構築」については、「学生の状況をきめ細かく把握し、早期に適切な対応を行うことにより、退学・除籍率の低下をめざす」ことをアクションプランに定め、教務委員会を通して全学科に協力を求めた。教務課員が、取得単位が少ない学生や GPA 値の低い学生、欠席回数の多い学生を抽出し、前期と後期の年2回、アドバイザー(指導)教員による学生指導をお願いしている。面談の結果を教員と職員が共有し、手厚い学修支援を行っている。【資料 2-2-7(教務委員会議事録)】

教職支援課の業務には、教職及び保育士課程の資格取得支援に関すること、採用試験支援に関すること、実習に関すること、資格に係る証明書の作成に関すること、免許状更新講習に関すること、教職及び保育士課程関係各種委員会その他の会議に関すること、教職及び保育士課程に係る資料・情報収集・統計調査に関すること等が含まれる。課程に関する大学の方針決定については教職課程委員長が、日常業務の方針決定については教職課程委員会の決定に基づき教務部長が、事務的な運営・管理に関しては教職支援課長が執り行う。

教職支援課では、教育実習や保育実習、介護等体験等の依頼や配当の通知、教職課程履 修カルテの管理、資格課程に関する履修相談、各種資格関係証明書の作成等、資格取得に 係る支援を行っている。また、教員採用試験受験を目指す学生の自主学習サークル "Teacher's Café"の企画や運営を通して、教員を目指す学生の仲間づくりと中高教員採用試験合格を支援している。

教職支援課の特記事項として、特に課程履修者の多い総合子ども学科の教員 2 名が常駐し、学生の履修状況や実習に関する事項などの情報を職員とも共有しながら指導を行っていることが挙げられる。また、教職課程委員長及び中高教職課程担当の専任教員も、相談時間を設けて学生の対応にあたっている。教職支援課内には学生が自由に閲覧できる教職・保育士関連書籍や、採用試験実施要項、学生ボランティア募集要項なども設置しており、学生は各自の興味に応じてその場で教員に質問したり相談したりすることができる。

その他、学生からの教学面の質問や相談については、教務課や教職支援課がオリエンテーションで履修方法や教職・保育士資格の取得に係る要点を周知するとともに、カウンター窓口にて随時対応している。

上記の組織はいずれも、教員・職員を共に構成員として設置されており、教職協働が実現できている。また、教務部長が教育基盤整備ワーキンググループのリーダーや教務委員会の委員長を務めるとともに教職課程委員会の構成員となっていたり、教務課員がIR活動委員会の一員となっていたりと、組織間で問題点や情報の共有と課題解決に向けた有機的な連携が可能な体制が整っている。

# ②その他の学修支援

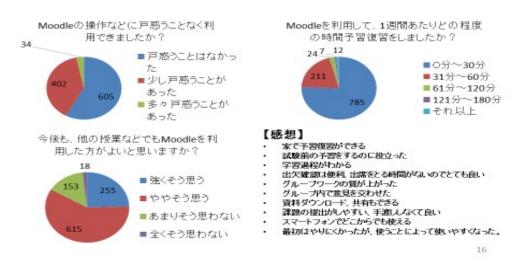
### ◇LMS (学習管理システム) の活用

「教育の質の向上」に係る取り組みの一つとして、LMS の導入が挙げられる。本学では Moodle を利用している。全学共通教育の1年次必修科目である「情報とコンピュータ I・II」の授業において、操作方法なども含め学生がスムースに利用できるよう指導している。 学生はスマートフォンからもログインすることができ、授業の課題提出やグループ発表の際の情報共有などを行っている。

図表 2-2-2 (Moodle に関する学生対象アンケートの結果)

# 学生対象アンケートの結果 (抜粋)

1年次必修科目「情報とコンピュータⅡ」受講者 (N=1041)



また、教職員向けには、「特記事項」において詳述する教育イノベーション・プロジェクトで Moodle の利用を推進しているプロジェクトチーム 「学習管理システム (LMS)の全学的活用の仕組みづくり」が中心となって説明会や個別相談会を実施し、より多くの授業で導入されるよう普及に努めている。



図表 2-2-3「教職員対象の LMS 説明会」

# ◇コモンルーム

学生への日常的な学修支援の一つとして、平成13(2001)年度から学科ごとに「コモンルーム」を設置している。コモンルームは、各学科の教育内容の特色を生かしつつ、教員・職員が協働して学生の学習や生活指導の援助を行う公共スペースとしての機能を有している。コモンルームの役割としては、学科によって若干の違いはあるが、少人数授業、相互学習、学生の帰属意識向上、学生動向の確認、学生サポート、情報発信等を挙げることができ、より学科に近接した教務事務指導や、さらには、学生一人一人に寄り添った生活指導・相談業務を行っている。

看護リハビリテーション学部及び医療栄養学部では、コモンルームの職員配置はないが、 国家資格取得等の自己学習やグループワーク、教員とのコミュニケーションの場として有 効に機能している。

令和2(2020)年度の国際学部開設に伴い、国際英語学科では、コモンルームをe-spaceとして活用し、学科を問わず楽しみながら英語を学べるスペースを設置している。常駐する専任アドバイザー教員のもと、授業と連携したサポートを行う。日々の予習・復習から留学生との交流や英語力を高めるイベントなど、自分のスタイルで自由に英語が学べる環境を提供する。また、多文化コミュニケーション学科では、コモンルームをDiversity(多様性)の頭文字をとって、D-commonsとし、GCP(Global Citizenship Program)を支援する専門スタッフ(GCPコーディネーター)が常駐する。学生のGCPの学びに関する相談に対応し、アクティブで多文化な学びをサポートする。

学生に対しては、「コモンルームは、公共の場」であることを認識させ、お互いを気遣い利用する等、さらにマナーを向上させていくことを求めており、コモンルーム設置から18年以上が経過した現在では、社会人としてのマナー向上の場、つまり「社会化」を促す場所としても定着している。

今後も引き続き、学生と教職員との距離感が近いコモンルームの利点を生かし、より細やかな対応や支援を行うことにより、さらに学生の大学生活の満足度を高めていく。

【資料 2-2-8 (甲南女子大学 WEB サイト「コモンルーム」)】

◇アドバイザー(指導)教員制度

ゼミ担当の教員がアドバイザーとして、学生の修学、課外活動、健康、人間関係など学生生活全般にわたって相談を受け、多様な助言を行っている。学修に関する相談では、必要に応じてアドバイザー教員の他、教務委員、科目担当教員等が連携を図り、学修に関する諸問題に対応している。年に2回、学生の成績を保証人へ通知しており、保証人から学生の学修状況について問い合わせがある場合も、アドバイザー教員を中心に教務課員やコモンルーム職員が密に連携し、情報を共有しながら適切に対応を行っている。

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

本学では以下のとおり、教員・職員が協働で TA 等と連携の上、充実した学修支援を実現する体制を構築している。

◇障がいのある学生への配慮

本学では平成28(2016)年度より「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を設け、障がいのある学生の要請に基づき、履修科目の担当教員に対し、教務部・学生生活部が連携して合理的配慮に基づいた修学支援の依頼を文書にて行っている。

【資料 2-2-9 (障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応指針)】

◇オフィスアワー制度

学生と教員との交流促進を目的としてオフィスアワー制度を全学的に採用し、全専任教員が学生の勉学や大学生活全般にわたる相談・助言を行っている。学生がクラス担任、ゼミ担当、受講科目等に関係なく研究室を訪問することができるよう、各教員は少なくとも週1回オフィスアワーを設定し、シラバスに「連絡先(E-Mail)」「質問場所」「質問時間」を掲載している。【資料2-2-10 (Campus Squareシラバス画面\_オフィスアワー)】
◇TAの活用

平成 8(1996)年度より本学大学院生を対象として「甲南女子大学ティーチング・アシスタント規程」を定め、現在まで同制度を継続している。大学院生は教員の補助者として教育業務に従事することにより、教育指導に関する実務の機会を得ることができる。教育的補助業務の一環として、TAによるオフィスアワーも実施されている。

【資料 2-2-11 (甲南女子大学ティーチング・アシスタント規程)】

◇中途退学者等への対応策

成績不振な学生に対し、在籍するゼミ教員が履修指導を行っている。また、令和元(2019)年度より『Campus Square』での出欠管理を開始しており、欠席が続く学生を早期に把握し、ゼミ教員が面談を実施している。ゼミ教員・教務委員及び教務課職員は全学 Web ポータル『Campus Square』にて成績や出欠状況の閲覧が可能で、指導を受けた学生のその後を注視するとともに、教務委員会において指導状況の共有を図っている。

### (3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

学修支援のさらなる改善のため、学内に蓄積されているデータの有効活用を目指す。BI

ツールにより、アセスメントテストから得られたエビデンスと成績評価や満足度調査の結果等のデータを連結させ、統合的な分析シートを作成する予定である。

# 2-3. キャリア支援

### 2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

### (1) 2-3の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

# (2) 2-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

本学ではキャリアセンターを設置し、就職や進学を中心とした卒業後の進路相談や助言をおこなっている。キャリアセンターはキャリアセンター長以下、スタッフ8名で構成し、状況に応じてキャリアカウンセラーや受付人員を別途配置しながら運営しており、社会・経済・人生と向き合いながら自ら考え、行動し、柔軟に対応できる自立した学生を育成し、本学の理念にもある社会に貢献する学生を社会に送り出すことをミッションとしている。その際に目先の就職や進学のみを「目標」と捉えるのではなく、人生における1つの通過点だと捉え、自立して幸せな人生を送ることを念頭に置きながら卒業後の進路を考えていくように支援をしている。具体的な支援体制としては次の通りである。

# ①個人面談

就職・進路等に関する個別相談を原則、予約制で実施している。具体的な対応内容としては就職や進学に関する諸相談、それらに付随する家庭の悩みやトラブル相談、留学やワーキングホリデーに関する相談などキャリア(人生)という見地から多岐に渡る内容に対応している。相談対応時には学生の意思・希望・特性をふまえながら寄り添い、社会の実態も伝えながら、学生が自身の力で社会的・職業的に自立していくように指導をしている。他にはエントリーシート・履歴書の添削、模擬面接の実施など就職活動や採用選考の実践的なサポートにも対応している。尚、専門的職業分野である看護学科、理学療法学科、総合子ども学科の専門領域に関するサポートは各学科のアドバイザー教員がおこない、キャリアセンターの就職活動や採用選考における実践的なサポートと区分して対応をしている。

# 【資料 2-3-1(2019 年度月別相談件数)】

# ②インターンシップ

近年、インターンシップが多様化し、将来のキャリアや就職を考える上で非常に重要になっており、インターンシップに特化したガイダンス、インターンシップ情報を発信するセミナー、インターンシップに参加する上で必要な知識やマナーなどを学ぶ学習会などを実施している。

また、企業はインターンシップを自社の情報発信の機会や学生との接触機会として位置づけ、半日や1日といった短期間で実施回数を増やす傾向にあるが、本学では「単位認定制インターンシップ(制度)」を導入し、企業側に営業同行・事務業務の実践などの就業経験、5日間36時間以上の実習時間などの条件を課した受け入れ契約を交わし、実務に直結したプログラムを運用している。令和元(2019)年度は企業や自治体8社(公共団体)のインターンシップに10名の学生が参加し、参加学生の満足度も高い。また、「インターンシッ

プ単位認定規程」に基づき、「単位認定制インターンシップ(制度)」の全プログラムを終了 した学生が単位認定を申請した場合に、単位を取得できる制度も確立している。

【資料 2-3-2(インターンシップ運用規程) 【資料 2-3-3(インターンシップ単位認定規程) 】 【資料 2-3-4 (2019 年度単位認定制インターンシップ参加者一覧) 】 【資料 2-3-5(インターンシップ受入企業との覚書) 】

# ③キャリア支援科目の設定

低学年から将来の進路やキャリアの意識付けをするために教育課程の全学共通科目の中に、キャリア支援科目を配置している。【資料 2-3-6 (2019 年度キャリア支援科目一覧)】

様々なコミュニケーションや PDCA サイクルを学ぶ「キャリアデザイン I」、数的思考力を身に着け、就職試験の筆記選考に備える「キャリアのための数学 I、II」、社会人や OG の社会体験を聞くことを通じて、自身のキャリアを考える「キャリアデザイン II」、実社会の企業立案を学ぶ「ビジネスプランニング」、社会人として通用するマナーを実践しながら習得する「キャリアのためのマナー」、社会を知り、就職活動に関する知識と実践技法を学ぶ「キャリアデザインIII」などを展開している。このように教育課程においても社会的・職業的自立に関する支援体制を整備している。

# ④キャリア関連の各種ガイダンス・講座の実施

経済動向や企業の採用動向に関する最新情報を提供し、学生に今、何をすべきかを考えさせるためのキャリアガイダンスを実施している。また学科により将来の進路の方向性が大きく異なるため、学科の特性に合わせた学科別ガイダンスなども実施している。このような機会を通じ、学生に今、何をすべきかを考えさせ、それに連動させる形で各種講座などを展開している。具体的には就職活動や採用選考などで必要となる筆記試験対策講座、書類対策講座、マナー講座など知識教養のインプットと、習得した知識教養をアウトプットする面接やグループディスカッションの実践講座など幅広く講座を展開している。

#### 【資料 2-3-7 (2019 年 年間支援講座)】

さらに、平成30(2018)年度から 低学年(1~3年生)の就職・キャリアに関する相談や質問について進路を決めた4年生が対応するピアサポート活動『ミラサポ』を展開し、延べ200名以上の学生が参加している。令和元(2019)年度からは就職活動が本格化する前に自身の将来やキャリアを考える機会を与え、早期に就職活動の準備を進めることで、1段階レベルが高い企業への就職を目指す『マイスタ』を開講し、90名の学生が受講をしている。このように教育課程外でも様々なガイダンスや講座を展開し、学生の社会的・職業的自立を支援している。

#### 【資料 2-3-8 (ミラサポ・マイスタ概要)】

#### ⑤教員・保証人・企業との連携

教員に対して採用動向・企業の求める人材・就職活動や学生の進路状況などを定期的に情報発信し、意見交換をするキャリア委員会を設置することで学生の状況を共有し、教職協働で学生の自立をサポートする体制を確立し、教員の社会や職業的理解も深めている。加えて学生との関係性が非常に深い保証人向けに就職活動サポートガイドを作成・送付し、保証人を対象とした就職説明会を実施するなどして、保証人による家庭内でのサポートに繋げている。【資料 2-3-9 (保証人向けパンフレット)】【資料 2-3-10 (キャリア委員会規程・キャリア委員会日程)】

また、企業訪問も積極的に実施し、企業との関係性を築き、情報交換をおこなうことで 社会ニーズの取り込みや、ミスマッチを防ぐようにしている。このように各関係者との連 携や情報交換をおこないながら関係性を強化し、学生の社会的・職業的自立に関する支援 体制をさらに強固なものにしている。【資料 2-3-11 (企業訪問先一覧)】

#### ⑥キャリアコモンズの設置

学生が気軽にキャリアに関する相談や就職活動の情報収集ができる場として、キャリアコモンズをキャリアセンターに併設し、職員を常駐させて予約不要でいつでも相談できる体制を整えている。敷居を低くすることで学生との距離感を縮め、信頼関係を構築していくことで、モチベーションなどのメンタル面からも学生の自立をサポートできるように対応している。同時に情報収取の場としても、求人・セミナー情報、企業情報・面接対策・筆記試験対策などの書籍、PC などを設置し、就職活動や選考に役立つツールや情報を提供している。【資料 2-3-12 (キャリアコモンズ案内)】

# ⑦資格サポートセンターの設置

キャリア支援体制の一環として資格取得のサポートをおこなう資格サポートセンターを設置している。専門スタッフが常駐し、(資格取得が目的化するのではなく)将来の社会的・職業的自立に繋げるための知識教養の積み上げや手段となるように資格取得の相談や資格講座の提供などのサービスを展開している。またキャリアセンターと定期的に情報交換を実施し連携を取っている。【資料 2-3-13 (資格講座申込者数)】

# ⑧就職活動支援システムの導入

キャリアセンターが主催するガイダンス・セミナー・講座・個人面談などの申し込み、 就職や進学に関する各種の情報発信、相談内容の記録管理、求人情報の受付・管理・配信 など、キャリア・就職・進学等に関する情報を包括的に管理・発信するためのシステムと して「求人検索 NAVI」を導入している。これによりキャリア・就職・進学等に関する情報 を一元管理することができ相談・助言体制を効果的かつ効率的に運用させ、学生の利便性 なども向上させている。【資料 2-3-14(求人検索 NAVI のトップ画面)】

以上の通り、インターンシップなどを含め、キャリア教育のためのコンテンツや就職・ 進学に対する相談・助言体制を様々な関係者と連携を取りながら十分に整備し、適切に提供・運営している。従って教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制を十分に整えている。

# (3) 2-3 の改善・向上方策 (将来計画)

学生のキャリア意識の変化、景気動向・採用動向の変化、産業構造・社会ニーズの変化など、様々な変化に柔軟に対応できるように社会的・職業的自立に関する支援体制も変化させていく必要がある。具体的には日々の面談等を通じて学生のニーズをくみ取りながら、企業訪問などを通じて最新の社会や経済情報を収集し、それらを複合的に学生に発信していくよう取り組む。またそれらの情報をふまえてセミナー・ガイダンス・講座内容の見直しを適宜行い、PDCAサイクルを回していくことで、常に学生ニーズと時代に応じた社会的・職業的自立に関する支援体制を構築していく。

# 2-4. 学生サービス

### 2-4-① 学生生活の安定のための支援

### (1) 2-4の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

### (2) 2-4の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 2-4-① 学生生活の安定のための支援

学生生活の安定のための支援は、本学の学生サービス、厚生補導のための組織として、 学生生活部学生生活課で所管しており、学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相 談については、保健センターが担当し、学生生活のための食堂・書籍購買・下宿あっせん などの福利厚生については、学生生活課と連携をとりながら、甲南女子大学生活協同組合 が担当している。

学生生活課は、学生生活部長以下課員9名、保健センターは保健センター長(医師)、看護師、臨床心理士及び保健センター事務課長(学生生活課長兼任)の7名で構成されており、それぞれの役割に対応した学生への支援を行っている。

大学キャンパスの中心に位置する、学生にとって利便性の高い 4 号館 1 階に、学生生活 課、教務課及び教育・研究支援課を配置し、学生の学修、学生生活等にかかる相談につい て対応している。学生からの質問、相談等を行いやすくするために、各窓口カウンターに は窓口と担当職員名を記載することにより、学生の利用促進を図っている。窓口を担当す る際には必ず学生に対しても挨拶することや、どの窓口に相談すべきか迷っている学生が いる場合は職員から声をかけるなどし、学生にとって相談しやすい雰囲気の醸成を行って いる。

また、窓口についてはすぐに職員が窓口対応できるよう、6 つの窓口を設けており、そこで日常業務に対応する体制としている。例えば新年度当初に集中する日本学生支援機構奨学金の対応や、通学証明書の作成などについて複数の職員が対応できる形としており、学生の待ち時間短縮につなげている。

これらの学生サービス、厚生補導の仕組みについては、入学時のオリエンテーションに おいて大学で作成した学生要覧及び学生手帳を配布、説明し周知している。【資料 2-4-1 (学

生要覧 2019 年度) 【資料 2-4-2 (学生手帳 2019 年度)】

また、本学では学生寮を設置しており、平成30(2018)年4月現在123名在籍している。学生寮自治組織の長である総寮長と定期的に話し合い、食事メニューの改善、利用マナーの向上、学生が企画する忘年会など寮生活における問題点、提案についても話し合い、食費メニュー改善のためにアンケートの実施、改善案に基づくメニューの提供やその実現のために必要な最低限の食費値上げについて寮生との合意をとるな



ど、学生と相談しながら学生に寄り添う形で運営を行っている。【資料 2-4-3 (学生寮パンフレット)】(図表 2-4-1)

本学で利用できる奨学金制度として、本学独自の奨学金、同窓会(清友会)奨学金、日本学生支援機構による奨学金、各自治体が取り扱う各種奨学金がある。また民間団体が主

催する奨学金についても手続きを行っている。

本学独自の奨学金及び同窓会(清友会)奨学金は給付制としており、例年9月に募集を行っている。「甲南女子大学奨学金」は家計の困窮度が高く就学が極めて困難な成績優秀者に対して、年間授業料の半額を給付する奨学金である。学園100周年を控えた平成30(2018)年度より採用数をおよそ30名から40名に増やし、一層の充実を図った。「甲南女子学園清友会(同窓会)奨学金」は、「甲南女子大学奨学金」と同様の出願基準とし、年間30万円で5名の採用を予定しており平成25(2013)年度から募集を開始している。「甲南女子大学遠隔地出身学生援助奨学金」は、遠隔地出身学生で経済状況から就学が困難な成績優秀者に対して30人以内に年間24万円を給付する奨学金である。また「甲南女子大学緊急特別奨学金」は経済状況や災害の影響を受け就学が困難となったものに対して、10名に30万円を給付するものである。そのた大学院生を対象とする「甲南女子大学大学院奨学金」では、各月額3万円(博士前期課程)と4万円(博士後期課程)を給付している。

日本学生支援機構奨学金は本学学生の約5人に2名の割合で受給しており、学生にとって非常に大きな比重を占めている。奨学金には日本学生支援機構が定める家計状況、成績などの資格要件を設けており、それらに基づき申請、貸与になる。

奨学金全体に関する説明会は例年4月に実施し、前期は日本学生支援機構奨学金を中心 に、後期は大学独自奨学金を中心に募集を受け付けている。

また日本学生支援機構奨学金の採用説明、返還説明、継続説明については学生の利便性を考え、原則1週間5日連続実施し、学生の利便性を向上するとともに、参加者数を分散させ、より学生にわかりやすい説明会を目指している。

他にも、外国人留学生の修学支援を目的とした授業料減免制度や大学院看護学研究科生を対象とした研究奨励金も設けている。

外国人留学生にかかる授業料減免制度は私費留学生を対象とし、学部生は授業料の半額、 大学院生は授業料の全額を免除している。また大学院看護学研究科在籍学生を対象とした

「甲南女子大学大学院看護学研究科研究奨励金」は学業、人物共に優秀な学生に対して、研究奨励金として前期 10 万円、後期 10 万円を最大 2 年間給付している。

その他、全学部2年生以上で、学科学年ごとに1名を対象に成績が極めて優秀で人物も 優良な学生を表彰する教育後援会学習奨励賞授与式を毎年6月に行っている。受賞者に対 しては表彰状と学修奨励金として10万円を授与している。

入学試験制度内での奨学金としては、成績順位学科別 1 位の学生を対象とした入学後 2 年間学費の 100%を免除するスカラシップ 100、同 5 位以内の学生を対象とした入学後 2 年間学費の 50%を免除するスカラシップ 50、同 15 位以内の学生を対象とした入学後 2 年間学費の 25%を免除するスカラシップ 25 を設けている。2 年次終了時点で在籍学科での累積 GPA が上位 10%以内であれば卒業までそれらの免除が継続される。またスポーツ推薦入学選考制度で入学する学生に対しては入学金の 30 万円を免除している。

また令和 2(2020)年より開始される高等教育無償化対象校としての申請を行い、対象校として認定された。【資料 2-4-4(奨学金関連規程 甲南女子大学奨学金規程・甲南女子学園育友会奨学金規程・甲南女子大学遠隔地出身学生援助奨学金規程・甲南女子大学緊急特別奨学金規程・甲南女子大学院奨学金規程・甲南女子大学における日本学生支援機構大学院第一種奨学金返還免除候補者の選考に関する規定・甲南女子大学認定留学生規程・甲南

女子大学大学院外国人留学生特別奨学金規程・甲南女子大学大学院看護学研究科研究奨励 金規程・甲南女子大学教育後援会学習奨励金給付規程・甲南女子大学スカラシップ入学者 学費免除規程・甲南女子大学スポーツ推薦入学者入学金免除規程)】

本学では学生の課外活動を学生生活の充実に不可欠なものであると認識している。学年、学部学科を超えて活動することにより、多様なものの見方や価値観を持つ仲間と望ましい人間関係を構築し、お互いの個性を尊重しながら、その伸長を図り、目標を定め、その実現に努力することは、学生の自主的、実践的な態度の涵養になると考えている。

学生課外活動については、学生生活課が担当するものとして、学生自治会である清光会、 大学祭の企画運営を担当する大学祭実行委員会、クラブ活動があり、社会貢献課で担当す るものとして、学生プロジェクト団体がある。

自治会は大学祭実行委員会、クラブの統括団体 も兼ねていることから週1回自治会役員と職員が ミーティングを行い、学生の活動が円滑に進むよ うサポートを行っている。

大学祭実行委員会についても、前期中から必要に応じてミーティングを行い、実施可能なイベントや契約書の確認などを行い、安全安心な大学祭実施にかかるサポートを行っている。クラブ数は、現在文化部 21 団体、運動部 16 団体、計 37 団体が



活発に活動している。(図表 2-4-2)【資料 2-4-5 (甲南女子大学 WEB サイト「課外活動・学生自治会」)】

一方、各クラブ学生とは年1回以上クラブ役員と面談を行い、活動状況を確認している。 そこで「活動内容」、「問題点」、「要望」を聴収し必要なサポートを行っている。このよう に意見交換を行うことが、大学と学生の信頼関係の構築にかかる貴重な機会となっている と考える。実際に施設面の要望があった場合などは、本学施設担当のIT・管財課と連携し それらの要望の実施に向けて検討し対応を図っている。

なおクラブ活動で必要な活動費については、学生自治会が各クラブ団体からの申請に基づき割り振っており、物品購入については、本学教育後援会予算を用いて各クラブ団体からの申請を大学が確認し、適切と思われる物品購入を補助している。その他に全国大会出場団体については遠征費が学生の金銭的な負担となるため、教育後援会予算で一部補助している。

さらに、平成29(2017)年度より新年度が始まる前の2月に学生自治会、大学祭実行委員会、各クラブが抱える課題を確認しその目標設定、活動計画を策定し、予算申請に結びつけるためのリーダーシップ養成講座を開催している。

社会貢献課管轄の学生プロジェクト団体に関しても、学生からの団体申請に対し、学内コンペを実施し、その結果採択された団体に対して本学教育後援会予算で活動補助を行っている。【資料 2-4-6 (学生プロジェクト団体コンペ資料)】

また学生保証人を対象とした教育懇談会実施時に、これらの団体の活動結果を舞台発表、パネル展示を行うことで学生活動成果の可視化に努めている。

学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などに対応するために、本学では「からだの支援室」、「こころの支援室」を設置している。【資料 2-4-7 (甲南女子大学 WEB サイト「保健センター」)】

「からだの支援室」は診療所として設置しており、看護師を常駐させ、主に健康診断、健康相談、健康教育、抗体検査、細菌検査、救急対応、体調不良時の看護を行っている。

健康診断については未受診者に対して、掲示、メール、電話連絡や学科教員を通じて受検勧奨を行っている。健康相談については校医による相談日を設け、健診有所見者に関する個別指導や、留学前の健康チェック後、希望者には個別指導を行っている。健康教育としては共通科目「大学を知る」内で、女子学生として必要な健康に関する講義の企画立案を行っている。抗体検査は実習先で要求される検査を受け付けている。細菌検査についても実習先の要求に合わせ学内で受け付けている。救急対応としては、学内からの救急通報に対して看護師が駆け付け、救急車の手配が必要か判断し適切な対応を行い、一時的な体調不良者に対しては休養場所を提供している。

「こころの支援室」には臨床心理士を常駐させ、心的相談、生活相談に対応している。 学生の潜在的なニーズを探る機会として、年2回ワークショップを開催しており、自分自 身を知りたい学生を対象に心理テストなどを実施し、その結果を本人に伝えるといった働 きかけを行っている。加えて教職員への啓蒙を行うために、冊子「気になる学生に出会っ たときに」を作成し、全教職員に配布している。【資料2-4-8(学こころのグループワーク)】 両支援室の連携を図るため、月1回保健センター内ミーティングを行っている。学生を 卒業させるためにはどのような支援が必要かを念頭に対応を検討している。必要時には、 学生の了解のもと必要な支援情報を共有し、センター内のみならず学生生活課や教務課と も連携して学生支援を行っている。

また、障害者差別解消法の施行により私立学校においては合理的配慮の努力義務が課せられたことから、本学においても「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を定めた。【資料 2-4-9(障がい学生支援事例集)】

実際の配慮については、学生本人または保証人、教員からの申し出を受け、まずは「からだの支援室」において学生からの要望を確認し、必要な支援を整理したのち、学生支援連絡会議を開催し、学生生活部長をはじめとした関係者および学生本人が面談を行い、必要な支援内容について確認合意したうえで、各担当教員へ配慮要請を行っている。

これらの配慮事例をまとめた「甲南女子大学障害学生対応事例集」を作成し、学生生活委員会での配布、学内グループウェアにファイルのアップロードを行い、一般の教職員も事例について確認、対応ができるよう環境を整えている。

学生に対しても、学生同士がサポートできるように、手話やノートテイクなどの学生支援協力者を募っている。大学の授業としても、支援を行う学生が必要なスキルを学べるよう「手話講座」「ノートテイクの方法」を共通科目として設置しており、総括として年2回学期終了前後に障害学生と支援学生及び学生生活課職員を交えて懇親会を開催し、良かった点、悪かった点などを意見交換している。【資料2-4-10 (ノートテイク募集)】

社会人、編入生、転入生に対しては、入学時に実施するオリエンテーション時に教務課 及び教務委員を中心に、既修得科目の確認、履修指導を行っている。特に、現役の看護師 が就業しながら学ぶケースが多い看護学研究科においては、長期履修者制度を設け、柔軟な学びを支援している。【資料 2-4-11 (甲南女子大学大学院看護学研究科長期履修制度規程)】

#### (3) 2-4 の改善・向上方策 (将来計画)

日本学生支援機構奨学金及び独自奨学金を含む奨学金の対象学生が増えたことから、4 月及び9月下旬の窓口業務が奨学金書類対応に追われその他の相談時間がなかなか確保できない状態となっている。現在も学生の利便性を考え説明会を複数回実施し、それに加え学生生活課の窓口職員が全員対応できるよう課内でミーティングを重ね学生の待ち時間削減と、書類作成ミスを減らすべく努力しているが、今後は高等教育の修学支援新制度にかかる奨学金及び授業料減免が行われ業務がなお増大することから、奨学金業務以外の頻出業務処理についても課内全員が窓口対応できるよう課内でミーティングを重ねていくなど一層の工夫を行う。

また、授業受講などでの特別な支援を希望する学生は一定数存在するが、その支援が学生ボランティアに頼っており、支援を申し出た学生の都合はつかないが、どうしても支援が必要なものについては同じ授業を履修している学生や、上回生の助けを得て支援しているが、すべてのニーズを満たせているとはいいがたい状態である。増える学生支援のニーズにどのように対応していくのか検討していきたい。

#### 2-5. 学修環境の整備

- 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理
- 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用
- 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性
- 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理
  - (1) 2-5の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

#### (2) 2-5 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学の施設・設備の概要については、エビデンス集(データ編)共通基礎様式1の「校 地・校舎の面積」「教員研究室数」「講義室、演習室、実験実習室数等」「図書館の面積」「体 育館の面積」で示すとおりである。

これらの施設・設備の整備に当たっては、主として安全を重視したリスク・コンプライアンス面からの対応と、学生及び教職員の利便性の向上の2つの側面から、中長期の視点で整備し有効活用を図っている。具体的な施策として、1つ目には、経営ニーズを実現するグランドデザインの立案と実施である。中長期的な校舎のあり方の検討がこれにあたる。

【資料 2-5-1 (校舎のあるべき姿\_費用スケジユール検討プロジェクトの推進について)】 2つ目には、整備ニーズの把握があげられる。修繕履歴や建物診断等から、経年劣化や危険箇所を判断し、設備改善中期計画に落とし込んでいる。また、学生の要望を吸い上げる

方法として、「クラブ・ゼミ、クラブ活動時の学生アンケート」の内容を検討し、優先順位 をつけて計画に反映している。

#### 【資料 2-5-2 (クラブ\_ゼミ\_クラブ活動時の学生アンケート)】

3 つ目には、年度事業計画の立案と実施があげられる。中期計画を毎年見直す中で、実施項目の精査を図り、「中期計画事業費」や「施設設備費」や「一般事業費」及び「一般経常費」として予算化しPDCAサイクルを回している。【資料2-5-3 (設備改善中期計画)】グランドデザインを描くことで、中期的な視点でファシリティマネジメントを実施しており、時間軸、費用面から優先順位をつけ効率的な整備を行っている。一方、ニーズの把握に重きを置くことにより、教育環境の向上はもとより、女性にとってのアメニティの向上も柱として打ち出している。ともすると、経年劣化対策や危険箇所の撲滅等に目が行きがちであるが、トイレのあり方など女子大ならではの施設・設備に注力しつつ、順次網戸の設置等も行っている。5 年前から施設、設備の整備に関する企画運営業務を高度な知識を持つ専門業者に外部委託したことにより、さらに専門的な知見を活用している点は本学の特徴の一つと言える。【資料2-5-4 (建物改修履歴)】【資料2-5-5 (2019 現地調査報告書)】

教育環境は、「学習」そのものの環境と「生活の場」としての環境の2つから成り立っていると考えている。「学習」環境については、「空調」「自習するスペースの確保」の2つの視点で取り組みを進めている。空調は、コンピュータ教室を全室「個別調整可能」とし、それ以外の集中方式の冷暖房の教室等では、寒暖の状況に応じて素早く温度調整をしている。室内の温度差の解消のため、一部の教室にサーキュレータを導入している。自習するスペースは、「コモンルーム」という形態で平成13(2001)年から学科ごとに学生が集まれるスペースとして拡充してきた。現在11学科すべてに設置している。それ以外に、3号館の3階、4階の階段踊り場を改修して整備したフリースペースや10号館の1階、2階にも学生用の多目的スペースを設置した。生活の場としての環境への取り組みは、「汚い」「臭い」「暗い」を撲滅し、女子大らしく「キレイ」「かわいい」「楽しい」の実現を目指している。まずトイレだが、学生が日常的に使用するトイレはすでに100%ウォシュレットを装備している。古い施設が多いので、定期的に配管の洗浄を実施し臭気にも対応し、また、アメニティ向上のため、サニタリーボックスや芳香器やシートクリーナーも設置した。食堂は、計4か所を設置している。植栽については学内の花壇(10ポット)を定期的に植え替え、季節の花を楽しめるようにしている。

学内の代表的な樹木については、学生による解説プレートを設置している。

また、禁煙については、平成17 (2005) 年から大学構内、平成22 (2010) 年からは大学付近一帯も禁煙とし、美化や健康増進を推進している。

施設・設備の安全性の確保については、日常点検や法令等で定められている定期点検を 通じてチェックし、不具合がある場合は都度迅速に対応している。

定期点検は、電気設備精密機器点検、飲料水水質点検、簡易専用水道検査、消防設備点 検(総点検、機器点検)、防災管理点検、建築物定期検査、地下タンク漏洩検査、ばい煙濃 度測定等に及んでいる。【資料 2-5-6 (各種点検予定表)】

日常点検としては、設備担当者が学内巡回を行い、危険箇所の発見に努めている。

建物の耐震診断については、昭和 56(1981)年の建築基準法が改正される以前の建築物すべてのエビデンスチェックを行い、現時点で耐震補強が必要な建物はない。

アスベストについては、レベル1、レベル2に関して法令の基準を満たしている。

以上のとおり施設・設備の点検、日常管理は外部の専門性の高い業者に委託し、法令基準以上の対応を実施している。その内容は、点検報告【資料 2-5-7 (耐震化率について)】、業務日報として適宜報告を受け、緊急を要するものや優先度の高い修繕については遅滞なく実施している。危険箇所確認やリスクアセスメントについては、建物診断、設備担当者の巡回により確認している。法改正や行政の指導についての適切に対応する等、施設・設備の安全性・耐震性を十分に確保している。【資料 2-5-7 (耐震化率について)】

## 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

実習施設については、ますます多様化する高度情報化社会に対する情報処理能力の向上及び国際社会で必要な語学力向上に対応するため、情報処理教育に利用可能なコンピュータ教室 5 室と語学教育のサポートを目的とした CALL(Computer Assisted Language Learning)教室4室、学生が自由に利用可能な自習室1室とその他の教室と合わせ、各教室に合計465台のコンピュータを設置している。また、コンピュータ教室及びCALL教室は授業での利用だけでなく、授業時間以外については自習室として開放し学生の自由利用として提供している。

導入している機器に関しては、IT・管財課において更新時期を適切に判断し機器更新を実施している。現在、導入している機器については、機器の経年劣化対応や処理能力向上のため平成28(2016)年度にコンピュータ教室4室と自習室1室、平成29(2017)年度にCALL教室4室のコンピュータ、周辺機器及びシステムの更新を実施している。最新機器への更新に合わせて OS 及び導入アプリケーションのバージョンアップを図ったことによって高度な情報処理を可能としている。【資料2-5-8(甲南女子大学WEBサイト「機材・ソフトウエア」)】

導入するアプリケーションのバージョン等は担当教員と IT・管財課で検討し適切に対応している。また、CALL システムを更新したことにより、学習者個人のスキルに合わせた個別学習教育環境等、教育環境が向上している。また、設置しているコンピュータに関しては、IT・管財課で一元管理できるよう全台に対してウイルス対策ソフト及び制御アプリケーションを導入し、コンピュータウイルス等の脅威に対してのリアルタイムでの監視、問題発生時には即座に遠隔対応できる体制を構築している。

また、平成30(2018)年度には新たに建設された10号館2Fへノートパソコン41台とプロジェクター9台の貸出を無人で行うことができるICカード対応の貸出ロッカーを導入した。ICカード化されている学生証を活用して学生が自由にノートパソコンの貸出・返却を行うことができるようになり、貸出ロッカーのあるフリースペースにおいて時間・場所を選ばずに無線LANを利用した自習学習やグループワークが行える。【資料2-5-9(10号館ICカード対応貸出ロッカー)】

図書館の整備は次のとおりである。

建物は本館と新館がある。本館は地下1階、地上4階、建築延べ面積は3,838平方メートルで、内部は吹き抜けになっており、中央に閲覧室、各階の周囲を書庫にし、書物に囲まれた空間の中で、読書や勉学をおこなえるように設計されている。新館は本館の東側に、地上3階、一部地下1階、建築延べ面積約2,400平方メートルで、総面積は6,238平方メ

#### ートルの規模である。

所蔵資料は図書が50万2,112冊(内、開架図書数は49万5,952冊)、定期刊行物が5,657種(内、国内書4,555種、国外書1,102種)、視聴覚資料(マイクロ資料、CD、DVD, VHSなど)が2万2,875点、電子ブックが788件、電子ジャーナルが21種、データベースの契約は13種である。(数字は平成30(2018)年度末のもの)

大学開学当初から教育・研究に必要な貴重な図書類の蒐集にも積極的で、授業やゼミでそれらの資料を使って学ぶ機会を提供している。加えて年に1度テーマを決めて貴重書展を開催し、卒業生や近隣の地域の人にも公開展示を行っている。代表的な資料は和書では鎌倉時代初期に書写された『古今和歌集』や同時代中期に書写された『源氏物語』梅枝(うめがえ)などがあり、国の重要文化財級の写本がある。また洋書では『シェイクスピア戯曲全集』(ファースト・フォリオ 1623年)、Notes on Nursing(『看護覚え書』1860年)など世界的な文化遺産とも言える極めて貴重な資料を多く所蔵している。これらの貴重な資料は IPM(総合的有害生物管理)を継続的に行い、24 時間温湿度が管理されている館内の貴重書庫で適切に保管・管理を行っている。さらに、これらの貴重な資料のデジタル化を進め、学内外の研究者にも提供している。

館内には学びを支える ICT 機器を次のとおり備えている。検索用の OPAC (Online Public Access Catalog) 用端末が 14 台、AV ブースが 23 台、マイクロ専用デジタルスキャナー1 台、ブックコピー機 1 台、大判印刷プリンター1 台、コピー機 3 台を設置している。また、平成 30 (2018) 年には国立国会図書館デジタル化資料送信サービスを開始し、専用の端末を 1 台設置した (利用件数 100 件、平成 30 (2018) 年度実績)。

開館時間は、平日は午前9時から午後9時、土曜日は午前9時から午後5時までとし、年間249.4日(過去10年平均)開館している。また館内には学生の学びをサポートする司書を配置している。近年、学習者の主体的な学びが授業手法として実践されるようになり、館内にアクティブラーニングに適した施設ラーニング・コモンズを3か所整備した。プロジェクターや可動式のホワイトボードを使い、学生がグループで課題を解決する活動の場として活用されている。また図書館内にはWi-Fiの環境を整え、館内で利用できるノートパソコンを45台備え、レポートや論文の作成や自主学習に利用されている。

学術情報へのアクセスは図書館ホームページオリジナルサイトや前述の OPAC サイト、スマートフォンからのアクセスを整備している。令和元(2019)年度からはリンクリゾルバを導入し、電子リソースへの最適なナビゲートを展開し、必要な情報をスムースに入手できる環境を整えた。このサービスは情報検索の簡便さと学術情報を入手する時間の短縮化を実現している。これにより、学内に所蔵のない学術情報を入手する ILL (Interlibrary Loan = 資料取り寄せ)サービスの利用が増加しており、本来有料(利用者負担)のサービスを平成29(2017)年度から学習支援の一環として図書館(大学)が費用の一部を負担し、学ぶ意欲のある学生の高等教育を経済的な側面からもサポートしている。利用状況は阪神地区にある総合大学と同等数の依頼件数を処理している。(図表2-5-1)【資料2-5-10(冊子:LIBRARY GUIDE2019)】【資料2-5-11 (2018 図書館相互利用集計)】

図表 2-5-1 他大学への依頼経年集計

他大学への依頼	文献複写	図書借受	閲覧	計
2016 年度	747	16	4	767
2017 年度	1,601	18	10	1,629
2018 年度	1,656	18	5	1,679

学びの基本となる読書を推進する活動も継続的に実施している。読書マラソンは平成22(2010)年に始まり、250名が参加している(平成30(2018)年度)。参加者は読書感想コメントを書くことで、ライティングスキルや表現力を確実に向上させている。コメントは審査を経て表彰され、書評専門誌『週刊読書人』に「書評キャンパス大学生がススメる本」の記事を執筆する実力をつけている。また、館内では一月に1回、図書の展示を行い、利用者に資料を紹介している。資料の紹介では学科と連携し、学生が作成したPOPも展示している。さらに電子ブックを紹介するQRコードをカードに印刷・配付し、就職関連書籍へのアクセスが増加している。【資料2-5-12(甲南女子大学図書館WEBサイト「読書マラソン2018)】

大学の生み出す多様な知的生産物を広く国内外に発信する大学紀要は、冊子体で発行し、 デジタルデータとして「甲南女子大学学術情報リポジトリ」を通じて研究成果のオープン アクセス化に対応している。登録数は 1,650 件、2018 年度は 49 万 8250 回のダウンロード があった。

以上のとおり、図書館は十分な学術情報資料を確保し、開館時間を含め、快適な学修環境を整備し、かつ有効に活用している。

## 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

本学は、六甲山系の南面傾斜地に立地し構造物が建っているため、南北東西の移動は坂道または階段を利用せざるを得ない状況がある。

その状況下においても、可能な限り利便性を向上するため、平成23(2011)年末に4号館と9号館及び管理棟をつなぐ通路にスロープを設置し、平成12(2000)年に新築した9号館及び平成19(2007)年に新築した1号館では、玄関の自動ドア、スロープ、障がい者対応のエレベーター、車椅子対応トイレを整備している。平成29(2017)年に竣工した10号館も同様の設備を設置している。また、使用頻度の高い7号館のエレベーターの利便性を高めるため、平成24(2012)年11月に1基を増設している。

障がいを持った学生の入学が決まった時点で、学生の要望・意見を確認し、平成 18 (1996) 年には 5 号館 2 階のトイレを車いす用に改修し、玄関に雨よけを設置する等、必要な対応を迅速に取っており、特に問題は生じていない。

【資料 2-5-13 (10 号館配置図)】

#### 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

授業を行う学生数の適切な管理については、本学では教育効果を高めるために、授業を

行う学生数 (クラスサイズ) について、次の基準を置いている。

- ・1年次の基礎演習から4年次の卒業演習・研究までのいわゆるゼミは、学生同士の発表を 想定し「20人以下」とする。履修者数5名以下の科目については、少人数のため閉講対象と する規則を設けているが、ゼミ科目については科目特性を鑑みて5名以下でも開講可として いる。
- ・語学科目のうち会話を主とした科目は、教員や学生同士の会話時間を設定する必要性から、「30人以下」とする。こちらについては、履修者数の状況を確認しながら、クラスを分割・増設するなど、柔軟な対応も実施している。
- ・以上を除いた演習科目は、学生同士の討論の機会を想定し、「40人又は50人以下」とする。
- ・コンピュータ関連授業は、個別指導の必要性と機材の問題を想定し、「40人以下」とする。
- ・講義科目は、大人数クラスがもたらす私語や、携帯電話のメール等、授業妨害のリスクが増加する。そうした状況に応じた指導が必要となるため、可能な限り「100人以下」とする。
- ・各種資格課程において、法令等により受講者数に制限が設けられている科目については、 基準に則ってクラス編成を行う。

以上のとおり、本学では、教育環境について十分な整備を行っている。

#### (3) 2-5 の改善・向上方策 (将来計画)

施設設備については、教育目的が達成できる快適な施設の整備ができるように努めている。学生アンケート等による学生からの意見を真摯に受け止め、引き続き学修環境の充実を図っていく。

本学では、前述のとおり、平成30(2018)年度には新たに建設された10号館2Fに無人で貸出を行うことができるICカード対応の貸出ロッカーを導入しており、学生はいつでも簡単に借りることができ評判も良く稼働率もあがっている。

今後は「何をどのように学び、成長するのか」という学生を主体とした「教えられる」から「自ら学ぶ」へと多様な学びの場を創出することを目指す環境、すなわちグループワークを中心とする課題の解決策を検討・提案する課題解決型学習に代表されるような「新しい学びの実践」を快適に実現するキャンパス整備を行う。

図書館については、特色の一つである貴重図書コレクションを研究者に提供し教育研究に貢献する使命を遂行するうえで、コレクションのデジタル化は重要な課題だと捉えている。具体的には画像データベースを中心としたデジタルアーカイブを構築し、電子図書館で目録データを提供し学術文化資料として活用することを目標とする。また、学術文化資料の保存という点においても重要な事業と位置付けられる。

施設設備の安全性や耐震化及びバリアフリー化については、今後も点検・調査のうえ改善に努め、継続的な整備を行っていく必要があると考えている。

クラスサイズについては、令和2(2020)年度より国際学部を開設するため、外国語の会話 運用能力の向上等を授業のねらいとする科目をより充実させる予定である。2-5-④で先述 したクラスサイズの規則を新学部でも適応し、適切な運用を実施していく。

- 2-6. 学生の意見・要望への対応
- 2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の 意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
  - (1) 2-6の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

- (2) 2-6の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)
- 2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生への学修及び授業に対する学生の意見をくみ上げる仕組みについては、次のとおり 整備し、支援体制の改善に反映させている。

まず、授業改善を目的として「授業評価アンケート」を実施している。授業評価アンケートは、前期及び後期の各セメスター最終授業日より少し前の授業時間内に実施しており、OMR(Optical Mark Reader - 光学式マーク読取装置)用紙に回答する形式としている。アンケート項目は、選択式回答欄の他に自由記述欄があり、学生が自由に意見を記入しやすいよう無記名回答としている。また、アンケート実施時には、教員が教室から退出する等、学生が教員を意識せずにアンケートを記入できる環境を作っている。アンケート結果は、次期の授業改善を目的に、科目単位、個人単位の集計データ及び自由記述部分の記載内容について、専任教員、兼任教員を問わず全ての授業担当教員に対しフィードバックを行っている。また、大学全体、学科別、科目区分別に集計を行い、これらの全データを学長、学部長、全学FD委員長が共有し、問題点の改善にあたっている。さらに、全データを収録したCD-ROMを各学部事務課に備え、教員の閲覧を可能としている。

また、専任教員が作成する「教員自己評価票」に「FD活動の参加についての項目」「学生による授業評価に対する所感」及び「授業や実習の工夫、改善への取組」の各記載欄を設け、授業評価アンケートの結果と関連づけ、FD委員長及び副委員長が記載内容を確認し、大学ホームページにおいて学部単位の所感を公開している。

このように教員及び学生へフィードバックすることにより、授業評価アンケートを有効に 活用する等、一層の授業改善を図る体制を構築している。

また、授業評価アンケート結果を基礎に、評価の高い教員1~2人を毎年卒業式において、 表彰(ベストティーチャー賞)を行っている。

【資料 2-6-1 (授業評価アンケート) 全体集計結果】【資料 2-6-2 (教員自己評価票)】【資料 2-6-3 (FD (ファカルティ・ディベロップメント)の取組みについて)】

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

本学ではゼミ懇談会・クラブ懇談会実施に対して教育後援会の協力を得て補助金を出し

ており、その実施報告に合わせてアンケートを実施し、学生の評価及び要望を確認している。ゼミ懇談会の実施率は全学生の 71%となっており、多くの学生の意見を集約することが可能となっている。

令和元(2019)年度は、従来指摘があった窓口対応、昼食環境、自習環境、および学生生 活満足度の調査と、自由記述欄を設けてアンケートを実施した。

#### 【資料 2-6-4 (学生アンケート)】(図表 2-6-1)

現時点で学生生活満足度について 96%の肯定的意見を得ている。本結果は学内会議で発表の上、共有しており、自由記述で指摘があったバスの増発、昼食場所確保、Wifi の増設などの学生要望については、実現可能性について検討しその結果を学生に向けて回答する予定としている。(図表 2-6-2)

また奨学金業務についても多くの学生がかかわることから、奨学金手続きについて学生がどのように評価しているのか調査し、95%の学生から肯定的意見を得ている。

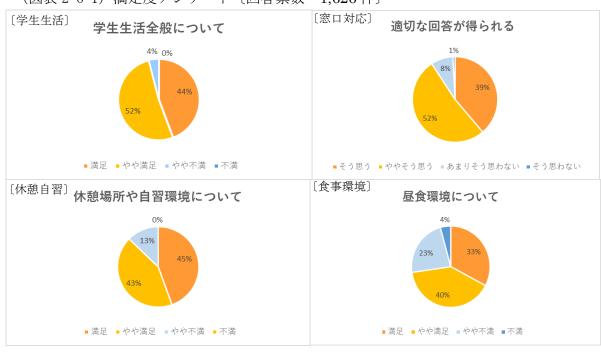
学生から経済的支援に関する相談あった際には、各種奨学金の説明や、国民年金学生納付特例の説明、民間学費ローンの紹介などを行っている。

## 【資料 2-6-5 (奨学金進学届説明会)】

心身に関する健康相談については保健センターで対応しており、相談の内容によってからだの支援室かこころの支援室のいずれかで学生の話を聴収している。また必要に応じて外部の医療機関や学内の部署につなぐなどして学生のニーズの把握に努めている。

その他、学生寮においては食事に関するアンケート調査や、学生と食堂運営会社との定期ミーティングを行い、学生のニーズに合った食事が提供できるよう改善を図っている。

(図表 2-6-1) 満足度アンケート〔回答票数 1,626 件〕



#### (図表 2-6-2) アンケート結果に対する回答例

## ぜき、クラブ懇談会アンケートへの回答(1)

◇ご協力ありがとうございました◇

#### 【要望】朝のパス台数を増やしてほしい

特に火・水が混雑しており、不便をかけています。 パス台数は保管場所の関係、渋滞状況もあり、これ以上増やすことはできません。

ただし乗降時間の短縮によりバス回転率をアップ することで、現状を改善することができます。

⇒つづく⇒

## ゼミ、クラブ懇談会アンケートへの回答①

◇ご協力ありがとうございました◇

#### 【要望】朝のパス台数を増やしてほしい

(つづき)

時間に余裕がある場合は健康のためにも徒歩通 学をお勧めします。

ご理解、ご協力よろしくお願いします。

## ゼミ、クラブ懇談会アンケートへの回答②

◇ご協力ありがとうございました◇

【要望】土曜、夜間のバス運行を増やしてほしい

土曜、夜間のバス運行は近隣住民の方々と長年協議の上、合意したものです。 近隣の方へご迷惑となりますので、ご理解のほどよろしくお願いします。

## 2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活課が実施している「クラス・ゼミ、クラブ懇親会時の学生アンケート」により 学生の学修環境に関する意見・要望を把握・分析し、実施・未実施を検討している。

今年(令和元(2019)年度)を例にとると「エアコンをもう少し早い時間、時期からつけてほしい」「エレベーターを大きくしてほしい (特に3号館)」「クラブハウスの階段を安全に歩きやすくしてほしい」等の意見・要望が寄せられ、学内会議体等において共有が図られている。課内で検討の結果、学生の安全に関わるもので急を要するものについては、計画外であっても早期実施に努めている。例えば、「クラブハウスの階段を安全に歩きやすくしてほしい」については、本年度計画外であるが、現状確認を実施し階段の改修を実施予定である。【資料2-6-6 (クラブ\_ゼミ\_クラブ活動時の学生アンケート)】

#### (3) 2-6 の改善・向上方策 (将来計画)

IR活動委員会において、令和元(2019)年度よりTableau社のBIツールを試験的に導入し、令和2(2020)年度より本格導入する予定である。アセスメントテストの分析を主に行う予定あるが、授業評価アンケートについても本ツールを用いて分析を行うことが可能であり、そのアウトプットを活用して更なる授業改善につなげていく。また、当該委員会において、平成30(2018)年度から学生の成長実感と大学生活に関するアンケート(満足度調査)を行っている。これらのアンケートについても詳細に分析し、学修支援の充実を図っていく。さらに、兼任教員についても、授業評価アンケート中の改善の要望に対して回答・コメントを求めるなど、よりよい授業につながる仕組みを検討中である。

学修環境について学生の意見を吸い上げるしくみは「クラス・ゼミ、クラブ懇親会時の 学生アンケート」により機能しているが、教職員の意見は「気がついたら逐次言ってもら う」ということになっており、もっと積極的に要望を把握するしくみを検討している。

#### 甲南女子大学

## [基準2の自己評価]

本学の学生受け入れは、大学全体及び学科・及び専攻のアドミッション・ポリシーを策定し、求める学生像を明らかに示すとともに、本学のウェブサイト上、入学試験要項等にて周知を行っている。入学者選抜はアドミッション・ポリシーに基づき適切に実施している。

学習支援については教職協働で学修支援を行い適切な学習環境を整備するとともに、学生アンケート等による要望も把握した上で環境の最適化を目指し常に取り組んでいる。 以上の事から学生受け入れ、支援、環境整備等について、組織的環境が整備され、学生の成長促進、社会で活躍することができるための知識・能力を授けるという社会からの要望に応えており、基準2を満たしていると評価する。

#### 基準 3. 教育課程

- 3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定
- 3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知
- 3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、 修了認定基準等の策定と周知
- 3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用
  - (1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

## (2) 3-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学においては、全学 FD (Faculty Development) 会議(現・全学 FD 委員会) での審議を経て、「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」(以下「ディプロマ・ポリシー」という。) の策定に関しては、学部の人材育成に関する目的や教育目的の具体化に重点を置くことを決定し、また、ディプロマ・ポリシーに基づき、「カリキュラムマップ(授業科目と教育目標の関係を示した表)」(以下「カリキュラムマップ」という。)の作成を開始している。

カリキュラム・マップの作成は、各学科における配置科目とディプロマ・ポリシーに係る学士力4項目(平成20(2008)年12月中央教育審議会答申「学士過程教育の過程に向けて」に明記される「知識・理解」「汎用性技能」「態度・志向性」「総合的な学習経験と創造的思考力」)とのそれぞれの関連度(ディプロマ・ポリシーを達成するための重要性を「特に重要」「重要」「望ましい」で示唆)を確認しながら進行する作業である。よって、その検討過程を通じて、授業科目と教育目標の関係性を検証することで、ディプロマ・ポリシーが教育目的を踏まえたものであることを再認識するに至っている。

【資料 3-1-1 (ディプロマ・ポリシー)】 【資料 3-1-2 (カリキュラム・マップ)】

## 3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了 認定基準等の策定と周知

本学では、「大学学則」「大学院学則」において、所定の教育課程や教育目標に則って学位を授与することを記載している。また、各学部・大学院の学生要覧及び本学のホームページ(学生募集箇所)に、各学科、研究科各専攻のディプロマ・ポリシーを明示し、在学生ならびに高校生へ周知を行っている。

#### 【資料 3-1-3 (甲南女子大学学則)】【資料 3-1-4 (甲南女子大学大学院学則)】

単位認定基準については、「大学学則」第46条、及び「大学院学則」第14条において、成績を、学部AA・A・B・C・D・Fの6段階、大学院A・B・C・D・Fの5段階に分け、AA・A・B・Cを合格としており、各評価の点数区分については、「エビデンス集(データ編)表3-2成績評価基準〕のとおり定めている。諸規程としては「学内試験の不正行為に関する内規」「授業とやむを得ない事由による欠席」等を定め、学生要覧への記載及び、年2回実施する各学年オリエンテーションにおいて学生へ周知を行っている。さらに、学士課程においては、「試験の実施及び成績の評価に関する申合せ」により、「AA」は受講者の15%、「D」は30%以内とする内規を設け、成績評価の公平性を担保している。また、シラバスにおい

て、全科目「授業のねらい」「到達目標」「評価基準・割合」を明示しており、それに準じた成績評価及び単位認定を各教員が実施している。【資料 3-1-5(Campus Square シラバス画面)】

卒業認定基準については、「大学学則」第47条で「本学に4年以上在学し、第18条に規定する単位数を修得した者には、教授会の議を経て学長が卒業の認定について決定する。」と認定基準を記載している。また、同則第48条で「本学を卒業した者に対し、学長は、学士の学位を授与する。」と規定している。なお、第18条では、卒業に必要な単位数として、〔エビデンス集(データ編)表3-4単位上限と新旧・卒業〕のとおり定めており、さらに、各科目群において修得しなければならない単位数の詳細を記載している。

修了認定基準については、「大学院学則」第15条で修士課程の修了要件を、「本大学院に2年以上在学し、別表第1に定める所要の単位を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、修士の学位論文(看護学研究科における特定の課題についての研究の成果を含む)の審査及び最終試験に合格することとする。」と定めている。さらに、同則第16条においては、博士課程の修了要件を、「本大学院に5年(修士課程に2年以上在学し、当該課程を修了した者にあっては、当該課程における2年の在学期間を含む。)以上在学し、別表第1に定める所要の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士の学位論文の審査及び最終試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、優れた研究業績を上げた者については、当該研究科委員会の議を経て学長が認めた場合に限り、大学院に3年(修士課程に2年以上在学し、当該課程を修了した者にあっては、当該課程における2年の在学期間を含む。)以上在学すれば足りるものとする。」と定めている。

なお、これらの卒業(修了)認定基準については、各学部・大学院の学生要覧への記載 及び、年2回実施する各学年オリエンテーションにおいて学生へ周知を行っている。

以上のとおり本学では、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知を適切に行っている。

【資料 3-1-3 (甲南女子大学学則)】【資料 3-1-4 (甲南女子大学大学院学則)】

#### 3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

本学では、単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準について、以下の通りの厳正な適用を行っている。

単位認定基準ついては、年間履修登録単位数の上限、成績評価における GPA (Grade Point Average) 制度の活用、成績評価の公平性のための工夫の3点から諸規程や制度を定めており、厳正に適用している。

まず、年間履修登録単位数の上限については、学習効果の観点や充実した学習環境を提供するために、4年間を通じて学生が各学期に履修登録できる単位数に上限を設定しており、新入生全員に配付する『学生要覧』に明記のうえ、履修指導を行っている。1年間の履修登録上限数は〔エビデンス集(データ編)表3-4単位上限と進級・卒業要件〕のとおり、1~4年次で48単位、前期後期ともに24単位となっている。これは、編入生・他学科からの転学学生においても、同様の扱いである。ただし、一部共通教育科目、資格科目、単位認定科目、他大学との互換協定科目については、上限に含まれない。

次に、成績評価に関して、GPA(Grade Point Average)制度を全学部学科において導入し

ている。留学者選考、奨学金選考、海外演習対象者専攻、保育士課程履修者選抜、また学修成績優秀者を対象とした「教育後援会学習奨励金」の給付選考等の基準として活用している。学生には、GPA制度の詳細について『学生要覧』に明記しており、成績通知表に入学してから現在に至るまでの通算GPA値を表示している。さらに、保証人に対しては、各学期の履修登録期間が終了後、GPA値を記載した成績通知表を送付しており、学生の学修状況について理解を深めていただく一助としている。

## 【資料3-1-6 (学生要覧 2019年度)】

成績評価の公平性を担保するため、各科目の責任者が、あらかじめシラバスに明示した 評価方法に基づく評価を行っている。

また、本学では「成績に関する確認および異議申し立て」制度を設けている。この制度は、成績評価に疑義のある学生が、所定の手続きをとることにより成績評価の妥当性を確認し、根拠等の説明を受けることができる制度である。手続きには期間が定められているが、学科学年により学修状況が異なるため、毎年期間が個別に設定されている。学生に対しては、『学生要覧』、『学生手帳』への明記、及びオリエンテーションでのアナウンスにより周知を行っている。【資料3-1-7(2019年度学生手帳)】【資料3-1-5(Campus Squareシラバス画面)】

学生から申し立てがあれば、教務課が速やかに教員へ連絡し、内容を確認したうえで迅速に回答を行っている。平成30(2018)年度は前期後期合わせて17件の問い合わせがあり、適切に処理した。

原則として卒業年次以下で進級基準を設けていないものの、ゼミ担当教員は全学 Web ポータル『Campus Square』で所属の学生の出欠状況や成績等を随時把握し、指導に活用している。また、年間修得単位数が僅少の学生に対して各セメスターの授業開始前、教務課から担当教員へ指導の依頼を行っている。依頼時には、学生の成績取得状況を記載した「成績通知表」と指導依頼文書を交付しており、対応の結果を教務課まで報告いただくよう依頼している。また、指導の結果については、教務委員会を通じて全学部学科で報告、共有しており、教職協働での学生支援を実施している。

本学の卒業認定基準は、3-1-②で述べたとおり「大学学則」第47条において、本学に4年以上在学し、別に規定する単位数を修得することを要件としている。さらに、卒業に必要な所定の単位数は「大学学則」第18条に定めており、単位数の詳細は〔エビデンス集(データ編)表3-4単位上限と進級・卒業要件〕のとおりである。

実際の運用方法としては、4年次の成績確定後、教務課にて4年次に在籍している全学生の成績を確認し、卒業の可否について案を作成する。その後、各学部の学部長、学科長、教務委員へ当該案を提示した上、教授会にて卒業判定を行う。「大学学則」第48条に定められたとおり、学長は教授会の卒業判定を基に卒業を認定し、学士の学位を授与している。

#### 【資料 3-1-3(甲南女子大学学則)】

また、修了認定基準としても、3-1-②で述べたとおり、修士課程の修了要件を、「大学院学則」第15条で、本大学院に2年以上在学し、別に規定する単位数を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士の学位論文の審査及び最終試験に合格することを要件として定めている。さらに、同則第16条においては、博士課程の修了要件を、「本大学院に5年以上在学し、別に規定する単位数を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士の学

位論文の審査及び最終試験に合格することを要件として定めている。【資料 3-1-4 (甲南女子大学大学院学則)】

学位論文の評価・審査にあたっては、「甲南女子大学学位規程」を別に定めて、公平性及び厳格性を担保している。「甲南女子大学学位規程」第19条では、「研究科委員会が、修士又は博士の学位の授与の可否について審議し、合格・不合格を決定する」としている。また、同則第20条にて、「学長は、研究科委員会の議決に基づいて、合格の決定した者に修士又は博士の学位記を授与する」と定めている。当該条項に則り、研究科委員会において行われる修了可否の判定に基づき、学長が修了を認定し、修士・博士の学位を授与している。【資料3-1-8 (甲南女子大学学位規程)】

さらに、同則第25条では、「本大学の学位を授与された者に次の事実があったときは、 学長は、学士の学位にあっては教授会の議を経て、また、修士又は博士の学位にあっては 当該研究科委員会の議を経てその学位を取り消し、学位記を返還させるものとする。(1) 不正の方法により、学位の授与を受けた事実が判明したとき。(2) 学位を授与された者が、 その名誉を汚す行為をしたとき」と定めており、学位の取消についても規定している。

以上のとおり本学では、単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳 正な適用を行っている。

#### (3) 3-1 の改善・向上方策 (将来計画)

「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」の目的である学修成果に向上が見られるか、即ち、「専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する」「知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能を備える」「自己管理力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力を備える」「これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた課題を解決する能力を備える」、これらの目的の達成状況について検証することが課題である。

その手立てとして本学では令和元(2019)年度より、学修成果可視化システム「みらいパス」を導入している。当該システムを利用して学生の学修成果を測定・把握することで、ディプロマ・ポリシーとカリキュラムの整合性の更なる向上を推し進める。

## 3-2. 教育課程及び教授方法

- 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知
- 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性
- 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成
- 3-2-④ 教養教育の実施
- 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施
  - (1) 3-2の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

## (2) 3-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学では、平成 24(2012)年度に、全学 FD(Faculty Development)会議(現・全学 FD 委員会)を中心として、「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」(以下「カリキュラム・ポリシー」という。)を検討・決定し、各学部・学科で策定作業を行った。「カリキュラム・ポリシー」の策定に際して、全学 FD 会議では、「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」と「アドミッション・ポリシー(甲南女子大学が求める学生)」を結び付け、大学での学修を成立させるものがカリキュラムであると定義し、その基本的な方針をまとめたものをカリキュラム・ポリシーとした。【資料 3-2-1 (カリキュラム・ポリシー)】

また、各学部・学科では「カリキュラム・マップ(授業科目と教育目標の関係を示した表)」(以下「カリキュラム・マップ」という。)を作成しており、その検討過程において、平成20(2008)年12月の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」に示される学士力4項目、即ち「知識・理解」「汎用性技能」「態度・志向性」「総合的な学習経験と創造的思考力」を観点として、配置科目とカリキュラム・ポリシーに係る前述の学士力4項目とのそれぞれの関連度(カリキュラム・ポリシーを達成するための重要性を「特に重要」「重要」「望ましい」で示唆)を確認している。カリキュラムマップの作成を通じて、各学部・学科の教育目的等を検証することにより、これらが大学の使命や目的等を反映しているものであって、同時にカリキュラム・ポリシーが各学部・学科の教育目的等と相互に照合することを再認識している。【資料3-2-3 (カリキュラム・マップ)】

## 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

本学において、全学 FD (Faculty Development) 会議(現・全学 FD 委員会)を中心に三つのポリシーを策定した際、「アドミッション・ポリシー(甲南女子大学が求める学生)」と「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」(以下「ディプロマ・ポリシー」という。)を結び付け、大学での学修を成立させるための基本的な方針を「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」(以下「カリキュラム・ポリシー」という。)とすることを決定し、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの関連性を明確にしている。

また、ディプロマ・ポリシーに基づき、各学部・学科で「カリキュラム・マップ(授業科目と教育目標の関係を示した表)」を作成していることに伴い、その検討過程において、配置科目とディプロマ・ポリシーに係る学士力4項目(「知識・理解」「汎用性技能」「態度・志向性」「総合的な学習経験と創造的思考力」)とのそれぞれの関連度(「特に重要」「重要」「望ましい」)を確認している。カリキュラム・マップの作成における検証を通じて、カリキュラム・ポリシーの策定についてはディプロマ・ポリシーが密接に関連していることが明らかになり、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーに一貫性があることが認識されている。

【資料 3-2-4 (ディプロマ・ポリシー)】【資料 3-2-5 (カリキュラム・ポリシー)】 【資料 3-2-6 (学生要覧 2019 年度・三つのポリシー)】

#### 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

本学では3-2-①で示したカリキュラム・ポリシーに基づき、全学部において全学共通教育科目(以下、共通科目)、専門科目、資格科目の大きく分けて3つの分野で教育課程を編

成、実施している。共通科目は更に、基礎科目、教養科目、総合科目、言語情報科目、健康・スポーツ科目に細分化している。【資料3-2-1 (カリキュラム・ポリシー)】

各学科専門科目においては、それぞれのカリキュラム・ポリシーに則り、必修科目、選択必修科目に加え、学科属性に合わせた適切な科目群を設定している。各学科は4年間の学士課程を通じて効果的な学びが実現できるよう、ディプロマ・ポリシーに人材育成の目標を規定し、養成すべき資質・能力と各科目との関連性をカリキュラム・マップにより明示している。【資料3-2-4(ディプロマ・ポリシー)】

また、本学では教育職員免許状取得のための科目をはじめ、博物館学芸員、図書館司書等の各種資格課程科目を提供している。いずれの課程においても、法令で定められた必修科目だけでなく、関連分野の選択科目も開設し、より豊かな学びを提供している。

全科目においてシラバスを作成しており、学生生活支援システム上で新年度が始まるまでに開示している。シラバスの作成にあたり、シラバス入力マニュアルを毎年作成し、専任・非常勤教員全員に配付している。当該マニュアルの中で、準備学修(予習・復習等)の具体的な内容及び必要な時間、課題(試験やレポート等)に対するフィードバックの方法、授業における学修の到達目標及び成績評価の方法・基準、卒業認定・学位授与の方針と当該授業科目の関連などを明記するよう求めている。【資料3-2-7(シラバス入力マニュアル)】

作成されたシラバスについて、当該授業担当教員とは別の教員が内容のチェックを行う。 共通科目の場合は、「教育理念・建学の理念」に反するなど内容に明らかな問題がないか、 「授業のねらい」「到達目標」「評価基準・割合」が不適切でないか、専門科目については、 「授業のねらい」「到達目標」「評価基準・割合」が各学科のディプロマ・ポリシーやカリ キュラム・ポリシーに即しているか等、質保証のため自ら定めた人材育成の目標に照らして点検・評価を行っている。

また、単位制度の実質を保つため、全学部において半期24単位・年間48単位の履修単位数の上限設定、いわゆるCAP制度を導入している。看護リハビリテーション学部では設置当時、看護学科で2年次編入及び3年次編入定員制度を設けていたため、看護師、保健師、または助産師等の取得資格の組み合わせにおいて履修単位数が年間48単位を超える可能性があった。慎重に検討した結果、CAP制度の導入を見送っていた時期もあったが、編入制度を廃止したことに伴い、理学療法学科も含め平成28(2016)年度から他学部同様、半期24単位・年間48単位のCAP制度を取り入れることを決定した。令和元(2019)年度現在、全学科・全学年においてCAP制度を実施している。

成績評価の基準については、「試験の実施及び成績の評価に関する申合せ」を定め、成績評価の基準を各教員に提示し、授業により極端な評価の分布差が生じないよう努めている。

## 3-2-④ 教養教育の実施

本学では、各学科の専攻科目の履修にあたり基礎となる知識の習得や、豊かな人間性育成のため全学共通教育科目を設置し、教育方針を反映した幅広い分野の科目を展開している。学生は基礎科目群、教養科目群、総合科目群、言語・情報科目群、健康・スポーツ科目群、単位認定・互換協定科目群の6分野から、自身の興味に応じて自由に履修することができる。

基礎科目群では、大学への理解を深め、学修にあたり必要となる基礎的知識を身につけることを目的として「大学科目」と「基礎スキル科目」を開設している。教養科目群では、自らの専門とは異なる分野・領域についての知識や考えを学んで広い視野を獲得し、学際的思考を可能にするため、「人文科学科目」、「社会科学科目」、「自然科学科目」、「健康科学科目」を開講している。総合科目群では、キャリア形成を含むライフデザインのため、女性と社会との関係についての知識を身につけ、判断力や行動力を獲得することを目指して「女性とジェンダー科目」、「国際理解科目」、「芸術科目」、「キャリア支援科目」を設置している。言語・情報科目群には、コミュニケーション・スキルの向上を目的として「言語科目」、「情報科目」、「情報保障科目」を置いている。健康・スポーツ科目群では、心身の健康のための知識の習得と実践、社会生活において健康的で活動的なライフサイクルを形成するための能力を獲得することを目的として、実技を含む科目を開設している。単位認定・互換協定科目群では、学外との交流を通じて多角的な視野を得ることを目指し、インターンシップやボランティア、留学先や単位互換協定に基づく他大学提供科目等の単位認定を行っている。

令和元(2019)年度、全学共通教育科目の適切な管理のため、共通科目について専門に審議する全学共通教育委員会を立ち上げた。全学共通教育委員会ではカリキュラム・ポリシーに則り、変化する社会への対応や専攻科目とのつながりを意識した学士力の育成に向けて、カリキュラムの編成や科目内容、開講クラス数等を随時、最適化しながら課程の運営を図っている。

## 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

本学では教授方法の改善を進めるための組織として、全学FD委員会を設置し、学部学科の教育目的の達成及び教育学習効果を最大限に高めるための取り組みを審議・決定している。教育改善のための施策の1つに、「授業公開」が挙げられる。授業改善や教員の資質(指導力)向上に有効と判断し、平成24(2012)年度から開始した。授業公開では、授業の参観者は必ず感想シートを提出する等、授業担当者と参観者との双方向型で行っており、他教員の授業の参観としての意味だけではなく、他学部・他学科授業の参観としての側面においても効果があった。授業後に開催する検討会では、授業全般に関することをはじめ、FDに関する情報提供、問題学生への対応、多人数授業での出席確認の方法、教室の使用法ノウハウの共有等、参加者から忌憚のない意見が出される等、非常に有意義なものとなっている。また、教員個人が抱えている授業に関する悩みや問題点の解決にもつながる等、授業の質向上に役立っている。平成26(2014)年度からは、兼任講師や職員への公開も開始している。【資料3-2-8(2019授業公開一覧表)】

また、2-6-①でも記載のとおり、次期の授業改善を目的に、「授業評価アンケート」を 実施している。アンケート結果は、科目単位、個人単位の集計データ及び自由記述部分の 記載内容について、専任教員、兼任教員を問わず全ての授業担当教員に対しフィードバッ クを行っており、大学全体、学科別、科目区分別にも集計を行い、これらの全データを学 長、学部長、全学FD委員長が共有し、問題点の改善にあたっている。【資料 3-2-9(授業 評価アンケート 全体集計結果)】

授業内容・方法の工夫においては、アクティブ・ラーニング形式の授業を導入、拡大を

推進している。平成30(2018)年度、カリキュラム・マップの整備にあたり、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の実施を奨励し、グループワーク・発見学習・プレゼンテーション等の詳細を科目ごとにカリキュラム・マップに記載している。

平成29(2017)年度からは、リーダーシップを醸成するための科目を全学共通教育科目の中で、前後期それぞれ1科目ずつ導入している(ここでいうリーダーシップとは、社長や権限を持つ人だけが発揮するものではなく、大学、サークル、アルバイトなど大学生活の様々な場面で誰もが発揮でき、伸ばすことができる能力を指す)。

授業のねらいとしては、前期科目では4人程度のチームで実社会の課題を題材にしたビジネスコンテストに取り組むことにより、基本的な学習スキルを習得するとともにリーダーシップを実践的に学ぶ。授業外グループワークを含めて、課題に関する調査、ディスカッション、資料作成、プレゼンテーションを行った後、チーム内での相互フィードバックと行動の振り返りを行うことで、各自の特色を活かした「自分らしい」リーダーシップ発揮の仕方に持論を持つことを目指す。

後期科目では、リーダーシップを効果的に発揮するために必須のスキルである質問力のトレーニングとリーダーシップ開発を同時に実現することを目指し、4人程度のチームで前期より高度な実践を交えたプロジェクトの企画運営を行う。前期の経験や反省点を元に、各自の特色を活かしたリーダーシップ持論の更なる探求と、チームメンバーの多様性の理解を促す。リーダーシップ持論の更なる探求では、自分らしいリーダーシップの強みをより強固なものにし、授業以外の活動において自分がどのように貢献していくかという視点から、応用可能なリーダーシップの強みと意識すべき弱みを理解する。

当該科目は教職員に公開しており、原則いつでも見学可としているため、授業の手法を学 内で他の教員に広く共有することが可能となっている。

#### (3) 3-2 の改善・向上方策(将来計画)

「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」の目的は、「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」の達成にあるが、多様化、複雑化する昨今の社会情勢にあって、そのような状況にも適応する学士力(「知識・理解(多文化・異文化、社会と自然に関する知識の理解)」「汎用性技能(コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力)」「態度・志向性(自己管理力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力)」「総合的な学習経験と創造的思考力(知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた課題を解決する能力)」)を養えるものであるのか、内容について検証することが求められる。

3-3-①で後述するが、本学では学修成果の可視化システムを導入している。当該システムでは、カリキュラム・マップを用いている。ディプロマ・ポリシーに定める4つの学士力を科目ごとに重みづけを示している。こちらに関連し、本学では全学FD委員会において、授業評価アンケートを実施している。本アンケートとあわせて、今後は学生にカリキュラム・マップについて自己評価を実施させることが考えられる。科目ごとに学生の自己評価の集計結果と、現行のカリキュラム・マップの差分を取ることで、自己点検を行うことができる。この結果をもとに、カリキュラム・マップの改善に活用することができる。こういった取り組みができるよう、然るべき教学のマネジメント層で検討中である。

また、教養教育においては、社会変動への対応、成長実感教育の推進、新たな女性教育・キャリア教育の展開等、喫緊の課題解決のため、全学共通教育科目カリキュラムを一部見直し、令和 2(2020)年度より改正するとともに、専攻科目と同様、学修成果の可視化を進めていく。

- 3-3. 学修成果の点検・評価
- 3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用
- 3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック
  - (1) 3-3の自己判定

「基準項目3-3を満たしている。」

- (2) 3-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)
- 3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

本学における三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検や評価は、「授業評価アンケート」「アセスメント・テスト」の実施により行っている。

【資料 3-3-1 (PROG 全体傾向報告書(2018 年度 3 年生))】

【資料 3-3-2 (授業評価アンケート (全体集計結果))】

授業評価アンケートは、履修する学生の意見を授業改善に反映することを目的として、一部の少人数科目を除き、毎セメスター末においてほとんどの科目を対象に実施している。アンケートの設問は、「あなた自身について」「この授業科目」「担当教員について」「全体的評価」といった項目で構成している。これらの設問への回答を通じて、授業に臨む教員の姿勢を問うだけではなく、学生自身の授業への取り組みについての把握に努めることによって、授業評価アンケートを学修成果の検証、即ち、三つのポリシーの達成状況を測るための尺度・指標として活用することを目指している。

また、本学では、学生の学修行動に係る調査、分析及び報告を組織的に行うことを目的とした IR(Institutional Research)活動委員会を設置しており、平成 26(2014)年度から、同委員会を主体に、新入生を対象に「アセスメント・テスト」(開始当時の呼称は「基礎力調査」)を実施している。アセスメント・テストは、学生の基礎学力、スチューデントスキル、社会性等の客観的な情報の整備、把握を目的としており、これにより教育の質の向上を図ることを目指したツールである。平成 27(2015)年度からは、年次進行における学生個々の基礎学力等の変化を把握し、過年度の結果との比較分析を行い、向上状況を確認するために 2 年生以降の学生にも対象を拡大し、アセスメント・テストを実施している。このようにしてアセスメント・テストの結果を参考に、基礎学力等の経年変化の分析を図ってきたところであるが、IR 活動委員会では、平成 27(2015)年度以降のアセスメント・テストの実施において、2 年生以上になるに連れて次第に受験者が減少していた状況を顧みて、基礎学力等の向上状況を測る尺度・指標として、現状での経年変化の比較分析はエビデンスとして有効なデータとみなせるのか、再度審議するに至った。IR 活動委員会での審議を経た結果、全ての学年において、繰り返しアセスメント・テストを実施することが学生の

モチベーションの低下に繋がっていると推察する観点により、平成 30(2018)年度からは、1年生と3年生に対象を限定してアセスメント・テストを実施するに至っている。

尚、アセスメント・テストの実施に際しては、学生の学修状況の把握や意識調査を目的 としたアンケートも併せて行っており(1年生は全学科、3年生は希望する学科のみ)、回答 に見受けられる傾向の分析等を進めることで、学修成果の点検・評価の充実を図っている。

## 【資料 3-3-3 (甲南女子大学 IR 活動委員会規程)】

加えて令和元(2019)年度の後期セメスターより、学修成果の可視化システムをスタートしている。当システムは、カリキュラム・マップと学生が取得した成績によって、本学のディプロマ・ポリシーで定める4つの学士力がどの程度成長したのか、セメスター毎に学生に示すものである。ここでいう4つの学士力とは、「知識・理解」、「汎用的技能」、「態度・志向性」、「総合的な学習経験と創造的思考力」であり、各学士力についての詳細については各学部、学科において別に定めている。また、カリキュラム・マップについては、以下(図表3-3-1)のように、各科目においてカリキュラム・ポリシー・ディプロマ・ポリシーを達成するために、上記4つの学士力別に◎を特に重要な項目、○を重要な項目、△を履修することが望ましい項目と定義している。

			1			
カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーを達成するために ② 特に重要な項目 ○ 重要な項目 △ 履修することが望ましょり						〔目
授業科目名	単位数	配当年次	知識·理解 (基礎力)	汎用性技能 (思考力·実践力)	態度・志向性 (思考力・実践力)	総合的な学習経験と創造的思考 力(実践力)
英語 I	2	1	©	Δ	Δ	Δ
情報とコンピュータI	1	1	0	0	0	0

図表 3-3-1 共通教育のカリキュラム

上記カリキュラム・マップと学生の成績をもとに、レーダーチャートを(図表3-3-2)のように描画して示している。学年ごとにレーダーチャートを分け、進級するごとに各4つの学士力がどの程度成長したのか、表している。



学生の学修成果を可視化する上で、成績評価に客観性を担保するため、シラバスにおいて科目ごとに評価基準・割合を明記している。また、単位について、大学設置基準第二十

一条の第1項および第2項に基づき、本学では1単位に必要な学修時間(授業時間および事前・事後学習時間)は45時間と定め、1単位に必要な授業時間は講義・演習科目では、15時間または30時間、実験・実習・実技科目では30時間、40時間または45時間としている(甲南女子大学学則第15条の2)。当該事項を、全学生へ配付している学生要覧において明記している。事前・事後の学習(準備学習)の具体的な内容及びそれに必要な時間については、毎年配付するシラバス入力マニュアルにおいて明記するよう求めている。また、授業担当者以外の第三者の教員が、シラバスの記載内容を年度が開始する前にチェック(授業のねらい、到達目標、評価基準・割合が、自学科のカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに即しているか)している。

【資料3-3-4 (カリキュラム・ポリシー)】【資料3-3-5 (ディプロマ・ポリシー)】

【資料3-3-6(Campus Squareシラバス画面)】

なお、大学での学習成果の一端となる資格取得状況において、本学では幼稚園教諭第一種免許、小学校教諭第一種免許、保育士、看護師、保健師、助産師、養護教諭、理学療法士など、資格を取得して活躍している卒業生を多数輩出している。下記(図表3-3-3)(図表3-3-4)(図表3-3-5)のとおり、その一例を示す。

図表3-3-3 国家試験の結果

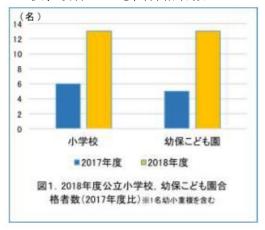
看護師・保健師・助産師・理学療法士 国家試験結果(既卒生含む)

	職種	受験者数	合格者数	合格率	全国平均
	400 代里	(名)	(名)	(%)	(%)
	看護師	95	94	98.9	89.3
2018 年度	保健師	31	31	100.0	81.8
9期生(2019年2月受験)	助産師	8	8	100.0	99.6
(2019年2月支銀)	理学療法士	64	61	95.3	85.8
2017 5 5	看護師	109	109	100.0	91.0
2017 年度 8 期 生	保健師	37	36	97.3	81.4
(2018年2月受験)	助産師	9	9	100.0	98.7
(2010 年 2 万 文版)	理学療法士	77	75	97.4	81.4
0010 /= #	看護師	107	102	95.3	88.5
2016 年度 7 期 生	保健師	34	34	100.0	90.8
(2017年2月受験)	助産師	5	5	100.0	93.0
(2017 年 2 万 文献)	理学療法士	69	68	98.6	90.3
2015 /5 /5	看護師	81	81	100.0	89.4
2015 年度 6 期 生	保健師	24	24	100.0	89.8
(2016年2月受験)	助産師	6	6	100.0	99.8
(2010 中 2 万 文版)	理学療法士	75	64	85.3	74.1
2011 5 5	看護師	100	97	97.0	90.0
2014 年度	保健師	45	45	100.0	99.4
5 期生 (2015 年 2 月受験)	助産師	3	3	100.0	99.9
	理学療法士	61	57	93.4	82.7

図表 3-3-4 2018 年度免許取得者数

保育士資格	103
幼稚園教諭免許	130
小学校教諭免許	58
保育士のみ	0
幼稚園のみ	8
小学校のみ	2
幼小	18
保幼	65
保幼小	38

図表 3-3-5 2018 年度公立小学 校、幼保こども園合格者数



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

前述の「授業評価アンケート」の結果は、科目単位、個人単位の集計データ及び自由記述部分の記載内容について、全ての授業担当教員に対し、次期の授業改善を目的にフィードバックを行っている。また、本学では、平成19(2007)年度より「教員自己評価票」の作成を行っているが、平成25(2013)年度からは、「学生による授業評価に対する所感」や「授業や実習の工夫、改善への取組」の記載欄を追加し、これを授業評価アンケートの結果と関連付けて、学部単位で大学WEBサイトにおいて公開している。他に、授業評価アンケートの結果を基に、評価の高い教員を「学生が選ぶベストティーチャー賞」として顕彰している。

【資料 3-3-7 (PROG 全体傾向報告書(2019 年度 1 年生))】

【資料 3-3-1 (PROG 全体傾向報告書(2018 年度 3 年生))】

【資料3-3-8(教員自己評価票)】

【資料 3-3-9 FD (ファカルティ・ディベロップメント)の取組みについて)】

「アセスメント・テスト」に関しては、ジェネリックスキルをリテラシーとコンピテンシーの大きく2つの観点から測定し、入学時と入学後の伸びを学生に示している。ここでいうリテラシーとは、知識を理解・活用する力であり、社会人として必要なことを自ら積極的に学び、それを理解し使いこなそうとすることを指す。具体的に、情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力の4つから測定する。コンピテンシーについては、人と自分にベストな状態をもたらそうとする力で、社会人として周囲と影響しあいながら適切な行動がとれるかどうかを指す。対人基礎力(親和力・協働力・統率力)、対自己基礎力(感情抑制力・自信創出力・行動持続力)、対課題基礎力(課題発見力・計画立案力・実践力)の3分類9項目から成る。リテラシーとコンピテンシーの現状および伸びを、就職活動やキャリア相談に活用している。また、ゼミの指導教員や担当業者より適宜学生にフィードバックを実施している。

さらに前項 3-3-①で示したように、令和元(2019)年度より学修状況等に関わるデータ・エビデンスを直観的、視覚的に提示し、学生に成長実感を提供することを目的としたシス

テム「みらいパス」を導入し、「アセスメント・テスト」の結果も組み込んでいる。これによりセメスター終了ごとにディプロマ・ポリシーで定める 4 つの学士力(「知識・理解」、「汎用的技能」、「態度・志向性」、「総合的な学習経験と創造的思考力」)がどの程度成長したのかを、レーダーチャートを用いてフィードバックを図っている。

【資料3-3-10 (みらいパス画面)】

#### (3) 3-3 の改善・向上方策 (将来計画)

スタートさせた学修成果の可視化システム(図表 3-3-2)において、学生に示しているディプロマ・ポリシーに定める4つの学士力のレーダーチャート以外に、学生が記録するポートフォリオ機能を強化していく。学習の目標策定・振り返り、検定試験のスコアや取得した資格、ボランティア活動や部活動等の課外活動の記録を学生に記録・蓄積させ、担当教員からのフィードバック等を行っていく。また、ディプロマサプリメント等、より発展的なアウトプットを学生に示し、説明責任を果たしていく。

アセスメント・テストについては、IR活動委員会で導入が決定しているBIツールを用いることで、学内のデータと統合し多面的に分析が可能になる。分析結果を各種改善に活用していく。

## [基準3の自己評価]

本学では全教育課程を通じて教育目標や目的を明確に定め、これらを実現するため3つのポリシーを定め、ディプロマ・ポリシーをふまえた単位認定基準、卒業認定基準、修了認定基準を策定し、カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程を体系的に編成している。

学生の学修状況の点検・評価について、教員による学修状況の確認や資格取得状況の情報共有、就職状況調査等のための全学的な仕組みを行っている。

卒業認定、教育課程、学修成果について、基準等に基づき運用し、教授方法の開発や学 修成果の点検・評価に基づく学修指導等の改善を図り、教育の質を高めるよう努めており 基準3を満たしていると評価する。

## 基準 4. 教員・職員

- 4-1. 教学マネジメントの機能性
- 4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮
- 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築
- 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性
  - (1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

- (2) 4-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)
- 4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

学長のリーダーシップを支えるために「甲南女子大学学長補佐規程」を制定しており、 学長の指示に従い専門性の高い業務について学長を補佐する「学長補佐」の設置を可能と している。現在は、女性教育担当、大学評価担当、教学改革担当、入試問題担当の学長補 佐を1人ずつ4名配置し、各担当分野について常時、学長を補佐している。

#### 【資料4-1-1 (甲南女子大学学長補佐規程)】

平成26(2014)年には、大学の教学・経営の発展を目的として、大学の全学的事項、中長期的事項、戦略的事項等を審議し決定するため、教学経営会議を設置している。この会議では、学長からの諮問事項についても審議を行っており、また、常務理事、各学部長及び事務局長、中高校長等の理事職者と相互の意見・情報交換の場として、学長をサポートする重要機関として機能している。【資料4-1-2(甲南女子大学教学経営会議規程)】

以上のとおり、本学では、学長が校務を円滑に執行するために、学部長兼任の副学長、特定業務を執行・推進する副学長、学長補佐、教学経営会議を設置する等、学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制を整備している。

## 【資料4-1-3 (甲南女子学園職位規程)】

次に、本学では学校教育法第93条第1項に則り各学部に教授会を設置し、「甲南女子大学学部教授会規程」(以下「学部教授会規程」という。)に基づき運営している。

「学部教授会規程」第1条では、教授会の設置目的を、教育研究に関する事項を審議する機関として規定し、また、第3条第1項各号では、学長が決定を行うにあたり意見を述べるものとして、教授会の審議事項を次のとおり規定している。

- (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) 教育課程の編成に関する事項
- (4) 教員人事に係る教育研究業績の審査に関する事項

この「学部教授会規程」第3条第1項第1号及び第2号は、学校教育法第93条第2項第1号及び第2号関係、前者第3号から第4号は、後者第3号関係を担保するものである。

また、第3号の教育課程の編成に関する事項については、教授会が学長に意見を述べる事項を定めるにあたって、学長はあらかじめ教授会の意見を聴き、当該意見を参酌して決定、 周知を図っている。また、「学部教授会規程」第3条第2項各号では、学長の求めに応じ、 意見を述べることができるものとしての審議事項を規定している。

大学院研究科委員会の設置根拠となる「大学院研究科委員会規程」についても、同様に 学校教育法第93条の規定趣旨に基づき整備している。

上記のとおり、教授会及び大学院研究科委員会は、組織上の位置づけ及び役割が明確であり、適切に機能している。

【資料4-1-4 (甲南女子大学学部教授会規程)】【資料4-1-5大学院研究科委員会規程)】

## 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

中央教育審議会大学分科会の平成26(2014)年2月の審議まとめ「大学のガバナンス改革の推進について」においては、権限と責任の明確化を大学に求めており、これらの明確化は、大学ガバナンスにおいて非常に重要な課題となっているが、本学では、業務執行における権限及び責任関係については、「寄附行為」及び「甲南女子学園職位規程」に基づき、適切に運用を行っている。

【資料4-1-6 (学校法人甲南女子学園寄附行為)】【資料4-1-7 (甲南女子学園職位規程)】 「寄附行為」第11条では、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。」と し、理事長が各業務執行の最高権限・責任者であることを明記している。「甲南女子大学 職位規程」第1条で掲げる目的では、「本学の各職位の責任及び権限並びに諸関係を明らか にすることによって、業務執行の円滑かつ能率的運営を図り、責任体制を確立すること」 と規定しており、本学ではこれらの規程等に則って、事務組織の各業務執行の管理体制を 構築している。

「甲南女子学園職位規程」では、各職位における主な権限等を次のとおり明示している。

- ・学長 … 大学院及び大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督
- ・副学長 … 大学運営に関しての学長を補佐
- ・常務理事 … 理事長の補佐、学園業務(学長職務を除く)のうち、日常業務の執行
- ・事務局長 … 理事長、学長及び常務理事を補佐、法人全般の事務及び事務系職員を統 括
- ・事務局次長 … 事務局長を補佐
- ・学部長 … 学部の学務を統括し学部を代表
- ・学園参事 … 法人の特定事項を担当
- ・部長、館長、センター長 … 部、館及びセンターの所管業務を統括
- ・副部長、副館長、副センター長 … 部長、館長及びセンター長を補佐
- ・課長、事務長 … 上司の命により課の所管業務を統括
- ・課長補佐、事務長補佐 … 課長、事務長を補佐
- ・主任 … 上司の命により、所属員を指揮
- ・副主任 … 主任を補佐

法人及び大学の事務組織については、「甲南女子学園事務組織規程」(以下「事務組織 規程」という。)に基づき、法人及び大学の事務の能率的遂行に必要な組織機構、職制及 び事務分掌について定め、各部署が果たす役割、権限及び責任を明確にしている。

事務組織規程第3条では、事務機構に一定数の事務系職員を配置することとしているが、

## 甲南女子大学

事務組織を活性化させ各業務を効果的に執行するために、図表4-1-1に示すとおり、各部局 課等に適切な職員数を配置している。

図表4-1-1「各部門専任職員配置数」

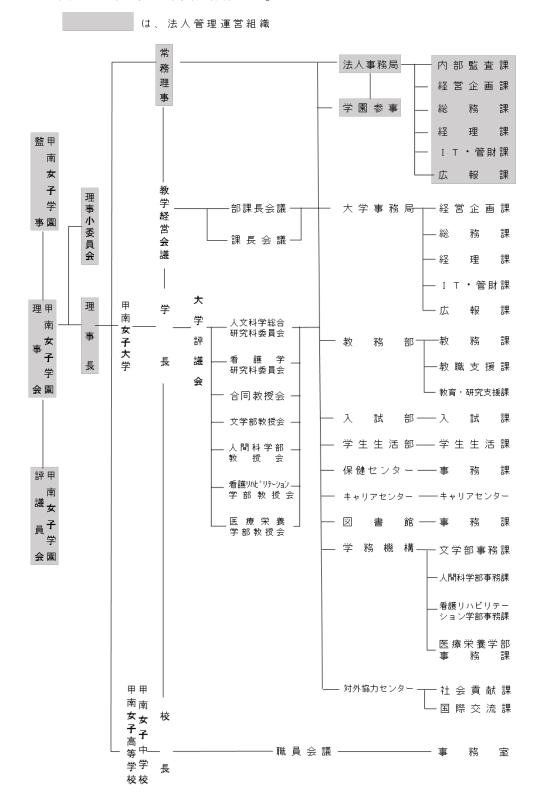
部局等	課 等	配置数	部局等	課 等	配置数
	事務局長	1人	学生生活	学生生活課	8人
	内部監査室	2人	保健センター	保健センター事務課※	2人
	経営企画課	2人	キャリアセンター	キャリアセンター	7人
事 務 局	総務課	5人	図書館	図書館事務課※	4人
	経理課	3人		文学部事務課	5人
	IT・管財課	4人	学務機構	人間科学部事務課	3人
	広報課	6人	子份協博	看護リハビリテーション学部事務課	4人
	教務課	7人		医療栄養学部事務課	3人
教 務 部	教職支援課	3人	対外協力	社会貢献課※	3人
	教育・研究支援課	2人	センター	国際交流課	3人
入試部	入試課	7人	その他		1人

※兼任を含む

本学の事務組織は、法人運営を行う法人事務と大学事務等に大別され、業務内容等に応じて「専任」「期限付」「臨時」「アルバイト」「契約」「派遣」「請負」「委託」等の職員で構成されている。事務組織規程第17条以下は、各事務部門の事務分掌について規定しており、各業務の責任範疇を明確にしている。さらに、職員が各会議体、委員会等にメンバーとして加わることにより、経営・教学組織への参画、教職協働の実現を図っている。

また、図表4-1-1に示す事務組織機構を編成することにより、権限の適切な分散と責任の明確化に努めている。【資料4-1-7(甲南女子学園事務組織規程)】

図表4-1-2「学校法人甲南女子学園組織機構図」



#### 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

本学では、「大学の教学及び経営の発展を目的に、全学的、中長期的又は戦略的事項等を立案、審議、決定等を行う」ため、「教学経営会議」を置いている。この会議には、学長・校長・常務理事・各学部長の他、職員から事務局長が事務組織責任者として構成員に入っ

ており、教学と経営に関する学長の意思決定を支えている。また、この会議には、教員の教務部長・入試部長の他に、発言権のあるオブザーバーとして、職員から事務局次長(現在は空席)・総務課長・経営企画課長が出席者となっている。また、必要と認めた者として経理課長が陪席し、経営的な側面から質問に対応している。この「教学経営会議」は毎月2回開催され、①大学設置等の計画に関する事項、②学生募集計画に関する事項、③学生教育計画に関する事項、④大学教員人事計画に関する事項、⑤大学職員に関する特に重要な事項、⑥大学組織計画に関する事項、⑦大学中長期計画に関する事項、⑧学長からの重要な諮問事項、について審議・決定を行っている。

## 【資料 4-1-2 (甲南女子大学教学経営会議規程)】

この「教学経営会議」での学長の意思決定を支えるべく、2 つのミーティングが実施されている。一つ目は「学部長ミーティング」で、毎週月曜日、学長・各学部長・常務理事・事務局長および総務課長・経営企画課長・経理課長を構成員とし、会合を行っている。学部長を中心に教学面で学長を支えることが主目的である。さらに令和元(2019)年度からは、「内部質保証委員会」も立ち上げ、教学改革を実現するために必要な議論を行っている。学長のリーダーシップのもと、本学が実現しようとしているのは、「未来への実践力」の育成であり、「学生に能力開発と成長ストーリーを与える」、「学生中心主義・エビデンス主義・伴走方式」による「成長実感ナンバーワンの教育」を実施することである。

#### 【資料 4-1-8(甲南女子大学内部質保証委員会規程)】

二つ目は「学長ミーティング」で、毎週火曜日、学長・常務理事・事務局長・総務課長・経営企画課長・経理課長・入試課長・キャリアセンター課長を構成員とし、会合を行っている。こちらは職員の組織責任者を中心に、経営面で学長を支えることが主目的である。教員の人件費や大学入試の定員充足状況、学生の就職状況など、管理運営上の課題について学長と情報共有を行っている。教学面・経営面での2つのミーティングが「教学経営会議」において、学長が意思決定をするのに非常に重要な役割を果たしており、機能的な運営となっている。

#### (3) 4-1 の改善・向上方策 (将来計画)

学長のサポートを推進する体制の強化をさらに進めるため、全学的IR (Institutional Research)や情報分析を行うことができる高度専門的な教員・職員の育成を行う。

また、学長のリーダーシップ体制の確立と同時に、中央教育審議会大学分科会において 平成26(2014)年2月に「大学のガバナンス改革の推進」でまとめられた学長の選考方法及び 組織については、令和元年(2019)年に「甲南女子大学学長選考規程」「甲南女子大学学部 長候補者選考規程」「甲南女子大学学長選考委員会構成員選出内規」を制定し、選考委員 会方式による学長の選出が行われた。また、学部長の選任においても従来の選挙による選 出から、学長の指名による選出とした。今後は学長の業績評価体制の構築も推進していく。

【資料4-1-9 (甲南女子大学学長選考規程)】【資料4-1-10 (甲南女子大学学長選考委員会構成員選出内規)】【資料4-1-11 (甲南女子大学学部長候補者選考規程)】【資料4-1-12 (2018年12月14日理事会資料「議案1. 学長選考委員会の構成員について」)】【資料4-1-13 (2019年5月27日理事会資料「議案3. 学長の選任(案)について」)】

マネジメント面で言えば、「内部質保証委員会」の進捗が「未来への実践力」の実現を左右する。今後、各学科において繰り広げられる議論について、学部長が交通整理したり議論を活発化させたり出来るよう、職員も協働していく必要がある。また、「学長ミーティング」において情報共有を進めているが、計画的な政策立案にまで高めることが出来れば、学長を支えるミーティングとしてより高度な機能を持つものと思われる。教学経営会議も同様であるが、各ミーティングの構成員は限定しているため、必要な部署への抜け漏れが生じないよう、今後も注意深く情報共有を進める。

## 4-2. 教員の配置・職能開発等

- 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置
- 4-2-② FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施
  - (1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

## (2) 4-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

本学の専任教員数は、図表4-2-1で示す通り、全学部で176名(平成30(2018)年5月1日現在。学長を除く)を配置している。各学部・学科における内訳は、「大学設置基準」第13条(専任教員数)別表第一に規定する「学部の種類及び規模に応じ定める専任教員数」や、別表第二に規定する「大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数」について2学科では必要基準数と同数であるが、他の9学科では十分な教員数を配置している。また、別表第一の備考一で規定する「教員数の半数以上は原則として教授とする」ことについても、全学科で基準を上回る数を担保している。

また、実習を伴う実学系の学科においては、総合子ども学科で教員基準数の2.1倍となる21名、看護学科で3.5倍となる42名、理学療法学科では2.25倍となる16名の教員を配置し、細分化された専門性の高い分野への対応、きめ細やかな実習指導に対応できる教育体制を構築している。さらに看護学科では、学外施設での実習をより充実させるため、必要な時期に実習助手を採用し、教員をサポートする体制を構築、実習現場での教育効果を高めている。

資格養成課程に係る法令等の教員基準数については、看護師・保健師及び助産師は「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」、理学療法士は「理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則」、管理栄養士は「管理栄養士学校指定規則」、また、幼稚園教諭・小学校教諭・中学校教諭・高校教諭及び養護教諭は「教職課程認定基準」、保育士は「指定保育士養成施設指定基準」、学芸員及び司書については文部科学省の指導内容にそれぞれ準拠しており、資格養成教育に必要な教員を担保している。

大学院についても、人文科学総合研究科及び看護学研究科の各専攻共に、大学院設置基準第9条(教員組織)で規定する必要研究指導教員数及び研究指導補助教員数を上回る教員数を配置している。

専任教員の年齢構成は、図表4-2-2で示すとおり、各学部とも各年代層に人員が配置され、

適正に構成されている。

図表4-2-1「専任教員数」(下段は女性。2018年5月1日現在。単位:人)

学部	学科	大学設置 基準数	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
	日本語日本文	6	5	5	4	0	0	14
	化学科	O	(1)	(1)	(3)	(0)	(0)	(5)
	英語文化学科	7	5	4	3	1	0	13
	大品人儿子们	,	(1)	(4)	(1)	(1)	(0)	(7)
文学部	多文化コミュ	6	5	2	2	0	0	9
ATPP	ニケーション	O	(3)	(1)	(1)	(0)	(0)	(5)
	メディア表現	7	4	4	3	0	0	11
	学科	,	(0)	(2)	(2)	(0)	(0)	(4)
	学部計	26	19	15	12	1	0	47
	7-11-11	20	(5)	(8)	(7)	(1)	(0)	(21)
	心理学科	10	6	5	1	0	0	12
	心生于行	10	(1)	(4)	(0)	(0)	(0)	(5)
	総合子ども学	10	12	5	2	2	0	21
	科	10	(4)	(1)	(1)	(2)	(0)	(8)
人間科学部	文化社会学科	10	5	3	2	0	0	10
八间沿于即			(2)	(1)	(1)	(0)	(0)	(4)
	生活環境学科	10	6	2	2	0	0	10
			(5)	(1)	(1)	(0)	(0)	(7)
	学部計	40	29	15	7	2	0	53
	7-11/EI		(12)	(7)	(3)	(2)	(0)	(24)
	  看護学科	12	15	9	10	8	0	42
看護リハビ	有成于行	12	(14)	(9)	(10)	(8)	(0)	(41)
	理学療法学科	8	6	5	4	3	0	18
ン学部	2000年7月	O	(0)	(1)	(4)	(1)	(0)	(6)
, 1 Hb	学部計	20	21	14	14	11	0	60
		20	(14)	(10)	(14)	(9)	(0)	(47)
	医療栄養学科	10	5	4	2	3	2	16
医療栄養学	<b>上</b> 亦小及丁竹	10	(1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(9)
部	学部計	10	5	4	2	3	2	16
	J HPBI	10	(1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(9)
<u></u>	総計		74	48	35	17	2	176
,,	אלע ם (		(32)	(27)	(26)	(14)	(2)	(101)

年齢職位	~30歳	31歳 ~40歳	41歳 ~50歳	51歳 ~60歳	61歳 ~70歳	71歳~	合計
教授	0人	0人	8人	30人	36人	0人	74人
准教授	0人	9人	25人	10人	4人	0人	48人
講師	0人	7人	21人	4人	3人	0人	35人
助教	3人	7人	5人	0人	2人	0人	17人
助手	1人	1人	0人	0人	0人	0人	2人
合計	4人	24人	59人	44人	45人	0人	176人
割合	2.3%	13.6%	33.5%	25.0%	25.6%	0.0%	100.0%

図表4-2-2「専任教員年齢構成」(2018年5月1日現在)

教員の採用、昇任等については、「就業規則」「教職員任免規程」「甲南女子大学教員 選考規程」及び「甲南女子大学教員選考基準」を整備し、厳正に運用している。

【資料4-2-1(各関係諸規程: 就業規則·教職員任免規程·甲南女子大学教員選考規程·甲南女子大学教員選考基準)】

教員の採用・昇任プロセスは、次のとおりである。

①学部長は年度当初、次年度の各学科の人事計画を集約し、学部の人事計画案を学長へ提出する。②学長は、教学経営会議及び大学評議会において次年度の人事計画を決定する。 ③学部長は、承認された人事計画に基づき、学部教授会に発議、公募の手続きを進める。 ④人事委員会が構成され、教員選考基準に基づいて、書類(経歴、研究業績)審査、面接、模擬授業等を行い、3名程度の候補者を決定する。⑤学部長は人事委員会の結果を学部教授会に諮り、学長に報告する。⑥学長は教学経営会議に諮り、最終候補者を決定する。面接の上、任用・昇任を決定する。

教員採用にあたっては、原則として公募制による募集方式を採用している(一部資格系分野においての特別な場合を除く)。募集方法は、主に大学Webサイト、国立研究開発法人科学技術振興機構の「JREC-IN」等で募集情報を掲載し、公募を行っている。募集に際しては、履歴書、業績調書、業績を裏付ける資料(論文抜刷り等)の書類の提出を必要としている。

本学において、「未来への実践力」を育む教員、その目的に向かって真摯に取り組みを進めてくれる教員を採用するため、研究業績偏重ではなく、教育力も研究業績もある教員を求めている。高等教育機関であるため、高い研究業績は非常に重要だが、教育力や人格が高潔であることも不可欠な要素である。また、各学科や委員会などの担当領域について、自分事として問題解決に取り組んでいける、真摯なマネジメント力も求められる。かつては学科の意向が色濃く出るのが教員人事であったが、学長が最終決定権を持つことで改善されている。大学院についても、「甲南女子大学大学院教員選考規程」及び「甲南女子大学大学院教員選考基準」に基づき、厳正に行っている。【資料4-2-1(各関係諸規程:甲南女子大学大学院教員選考規程・甲南女子大学大学院教員選考基準)】

本学では、平成19(2007)年度から教員の資質向上と自己能力の開発、自己啓発を目的に、 教員自己評価を開始しており、そのツールとして「教員自己評価票」を作成している。「教 員自己評価票」中の評価項目として、「教育活動」「大学運営」「社会活動」等の各状況を設定し、それぞれの活動内容について自己評価を行っている。教員自己評価の内容は、各教員が自己評価票にまとめ、学長及び学部長が内容を確認し、教育活動の改善につなげている。

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

本学では、平成 21(2009)年度に、従前より設置していた「FD(Faculty Development)・SD(Staff Development)委員会」を改組し、「全学 FD 会議」を組織した。この全学 FD 会議の設置は、大学設置基準において、FD 活動は従前までは努力目標であったが、平成 20(2008)年度から学士過程における FD 活動が義務化されたことを契機に、本学の FD 活動をより実効性のあるものとすることを目指したものである。

全学 FD 会議では、平成 22 (2010) 年度に、「本学の入試・教育に関する 5 つの提言」を作成した。これは、学生が利用した入試制度、学内の成績等との関係性について分析を行い、提言としてまとめたものである。さらに、平成 23 (2011) 年度には、本学の FD 活動について、「建学の精神と教学の理念を踏まえ、学部学科等が掲げる教育目的を実現するため、教育・学習効果を最大限に高めるための組織的な取り組みの総称」として、定義付けを行っている。同年度においては、「魅力ある授業をつくる一甲南女子大学教育実践事例集」を発行し、授業の工夫についての事例を紹介し、個々の取り組みを共有することにより、授業改善を促進した。また、各学科で行っている FD 活動について、意識の向上を図る趣旨で「活動報告と課題」の報告も行っている。【資料 4-2-2 (授業工夫シートー例)】

このような全学 FD 会議の FD 活動を経て、平成 24(2012) 年度には、全学 FD 会議を「全学 FD 委員会」として改組し、改めて委員会の目的、組織や活動等の規程化を行った。

#### 【資料 4-2-3(甲南女子大学全学 FD 委員会規程)】

この全学 FD 委員会には、各学科に共通する重要事項を協議し、連絡調整等を図ることを目的に、下部組織として、各学科から選出された学科 FD 委員で構成する「学科 FD 部会」を新たに設置した。しかし、全学 FD 委員会に改組して以降の活動においては、実質的に学科 FD 部会を主体として活動が進められていたことから、令和元(2019)年度に規程を改正し、学科 FD 部会を全学 FD 委員会に格上げし、これを中心に FD 活動を行うこととなった。

全学 FD 委員会がこれまでに行ってきた FD 活動としては、「ディプロマ・ポリシー(学位 授与の方針)」と各授業の到達目標の確認を行うため、「カリキュラム・マップ(授業科目と 教育目標の関係を示した表)」の作成を開始したことが挙げられる。

#### 【資料 4-2-4(ディプロマ・ポリシー)】【資料 4-2-5(カリキュラム・マップ)】

また、平成24(2012)年度には授業公開を開始し、平成26(2014)年度からは、授業公開を 専任教員のみならず、非常勤講師や事務職員にも公開している。

#### 【資料 4-2-6 (2019 授業公開一覧表)】

授業公開では、参観者は必ず感想シートを提出することとしており、最近の取り組みにおいては、授業担当者は、事前に授業の概要を紹介するとともに、自身が懸案事項としている授業の問題点や改善点があれば、これを示して参観者からアドバイスを求める等、参観者と授業担当者との双方向型で行っており、他学部・学科の授業を参観するという側面

でも成果を上げている。【資料 4-2-7 (FD 授業公開感想シート様式)】

同年度から開始している FD 活動の他の取り組みとして、新任教員が直ちに本学の環境に順応できるよう、ガイドブック「授業実践のヒント」を作成し、配布していることも挙げられる。このガイドブックは、授業シラバスの作成、授業、成績評価、学生等とのコミュニケーションの取り方について、本学での教育経験が十分ではない教員にも配慮した内容で構成している。【資料 4-2-8(授業実践のヒント 2019)】

最近の FD 活動としては、令和元(2019)年度において、「アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の工夫・改善ワークショップ」と題して、全学 FD ワークショップを実施した。 【資料 4-2-9 (2019 年度 0925FD ワークショップポスター)】

これは、全学的に授業でのアクティブ・ラーニングの実践が模索・試行されている状況を受け、各教員が取り組んでいる具体事例を持ち寄り、相互に評価及び助言を行うことを通して、学び合うと共に、アクティブ・ラーニングに関する全学的な意識を向上させることを目的とした研修である。以上のとおり、FD活動における不変の課題には継続して取り組みつつ、時代の変化に応じた新たな試みを行い、実効性のあるFD活動を実践している。

## (3) 4-2 の改善・向上方策 (将来計画)

教員人事については、教員採用時に最終決定権を持つ学長のリーダーシップが今後も十分発揮できるよう、人事プロセスの注視が必要であり、教学経営会議等で随時確認していく必要がある。そして教員の自己評価票においては、非常勤講師についても3年ごとの見直しを実施すべく、自己評価票を作成中である。専任教員の評価票については、少し形骸化している側面もあり、より高次なものになるよう、今後も随時見直しを進めていく。

FD 活動の学生に対するフィードバックとして、「教員自己評価票」における「FD 活動への参加」の他、「学生による授業評価に対する所感」及び「授業や実習の工夫、改善への取組」の項目について、記載内容を授業評価アンケートの結果と関連付けて、全学 FD 委員会が確認したうえで学部ごとにコメントを付し、大学ホームページで公開しているが、本学で行う FD 活動を学修成果の向上に反映する有効な方策は他にないのか、改めて検証することが必要である。

#### 4-3. 職員の研修

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

「基準項目 4-3 を満たしている。」

- (2) 4-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)
- 4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

第4次中期計画の中で、SDの推進を重点取り組みの一つとして挙げており、大学設置基準 第43条の3の規定に基づき、職員の資質・能力向上のための研修を組織的に実施し見直しを 行っている。 本学では数年前より、少しずつ研修体系の構築を進めており、大きく階層別研修と一般集合研修に分類している。階層別研修は、入職時より段階的に研修を受けていく体制を整えており、入職後すぐに6日間にわたる導入研修を実施している。学長や常務理事の講話をはじめ、学園の歴史や教育理念、人事制度、中期計画、就業規則、各部門の業務内容等を学び理解することを目的としている。更に、大学職員としての自覚を持ち、大学の発展に貢献する気概を醸成することを企図している。2年目には、改めて学園組織の中で求められる自分の役割を認識し、主体的に行動できる職員になるためのフォローアップ研修を実施している。主にグループワークを行い、毎年テーマを変えながら進めている。3年目以降は、役職に応じ、学内の諸課題について、チームで業務改善や企画立案を行い、1年を通して、PDCAサイクルやSWOT分析を実践し、能力の向上を図っている。更に、管理職を対象に、人事制度や目標管理制度、0JT等についての研修を年に2回実施している。

## 【資料4-3-1 (研修関係資料)】

一方、一般集合研修については全教職員を対象とし、情報セキュリティ研修とハラスメント研修を年に1回実施している。情報セキュリティ研修では、情報漏洩のリスク管理や日頃の自己診断テスト等を行い、セキュリティ対策の意識付けを行っている。ハラスメント研修では、時代の変化に伴い、ハラスメントの種類が増加していることを理解し、ハラスメントの基礎知識を定着させる機会としている。

学内で実施している階層別研修と一般集合研修に加え、学外の関連団体等が実施する研修やセミナー、フォーラム等に自主的に参加できる環境を整えている。例えば、四国地区の大学及び高等専門学校等が運営しているSPODフォーラムに参加し、講義を受講したり、グループワークを行ったりすることで、個々の能力開発を促進している。更には他大学の教職員と交流を図り、ネットワークを広げていくことで、新たな視点を養い業務に生かすことができている。

また、自己啓発の支援として通信教育を導入している。階層ごとに見合ったコースを選択し、マネジメントや業務等に必要な知識やスキルを習得していくことで、個々の能力開発を促進している。

新たな取り組みとして、新任職員の業務やメンタル面の悩み等について、年齢や職歴の近い先輩職員が相談に乗るメンター制度を導入している。新任職員とは別の部署のメンターをつけ、1年を通して、キャリア形成上の課題解決や悩みの解消を支援しながら成長をサポートしている。それにより、新任職員のモチベーション向上にもつながっている。若いうちにメンターを経験することで、早期に人材育成に対する意識を醸成することができ、将来管理職でのマネジメントに生かすことができる。更に新任職員が次年度以降メンターとなり、支援「する側」に回ることで、部署を越えた人間関係が構築できる。

職員の昇格については候補者に対して、昇格選考試験を課しており、プレゼンテーションや小論文、筆記試験を導入している。昇格候補者には、大学運営を担っていく責任ある立場になることの意識付けを行うため、事前に大学を取り巻く環境や機関、学校教育制度の歴史、教育関連法令、高等教育政策等の基礎知識が学べる冊子を配布し、それらの内容を含んだ試験としている。【資料 4-3-2(昇格試験案内)】

## (3) 4-3の改善・向上方策(将来計画)

研修体系を構築していく中で、研修がモチベーションの向上につながっていないことや 各階層の役割に基づいた研修内容になっていない等の課題がある。そこで、今後更に本学 の職員に見合った研修体系を構築していくために、人材アセスメント(パーソナリティ診 断)を実施する。個々のパーソナリティデータを統計的に分析し、階層ごとに職務遂行に 必要な資質を明確化する。明確化した資質を強化していくための研修テーマを設定し、研 修体系に落とし込んでいく。

## 4-4. 研究支援

- 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理
- 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用
- 4-4-③ 研究活動への資源の配分
  - (1) 4-4の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

## (2) 4-4 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

本学では、教員の研究活動をバックアップする体制として、事務組織に教育・研究支援 課を置き、各教員の学内外の研究費応募及び使用、報告に関する諸手続きについて支援し ている。

科学研究費助成事業(文部科学省もしくは日本学術振興会が交付する学術研究助成基金助成金、科学研究費補助金。以下「科研費」という。)等の外部研究資金については、教育・研究支援課が公募情報を収集し学内周知を図り、応募数を増加させる方策をとっている。

他の方策では、科研費の応募申請が不採択となった場合のフォローとして、引続き、同様の研究課題で科研費を応募申請する教員を対象として、学内での審議を経たうえで、希望者に科研費申請奨励金を支給してきた。この科研費申請奨励金は、科研費の応募申請が不採択となった研究組織が研究準備のために利用し、本学教員の科研費への申請を促進しつつ採択率の向上を図ることを目的にしている。

各教員に対する研究環境の整備に関しては、全ての専任教員に対し、空調設備、学内 LAN を経由したインターネット環境、机、椅子、書架等の什器類を備えた個別の研究室を割り当てている。

尚、看護リハビリテーション学部、医療栄養学部の研究環境について、それぞれの学部に所属する教員が実施する研究活動が、看護リハビリテーション学部では看護職者及び理学療法士の育成、医療栄養学部では管理栄養士の育成といったように、医療・医学分野に関連した内容であることから、その遂行に応じた実習・実験での使用用途を目的とした専門の施設・設備を整備することが必要であった。よって、平成19(2007)年には、看護リハビリテーション学部専用の校舎として1号館、平成30(2018)年には、医療栄養学部専用の校舎として10号館を竣工した。1号館には、看護学実習室、運動学実習室、義肢装具学実習室、運動生理学実習室、日常生活活動実習室(ADL 実習室)、基礎医学実習室、運動療法実習室、水治療法実習室、物理療法学実習室、10号館には、給食経営管理実習室、基礎調

理実習室、臨床調理実習室、化学系実験室、生物系実験室、臨床栄養学実習室、栄養教育 学実習室を設置している。各実習室・実験室では、それぞれの領域における研究活動を実 施するための条件である室内環境を整えるとともに、遂行に必要とする機器備品を調達し、 医療・医学分野における多様な領域に適応した研究環境を整備している。

#### 【資料 4-4-1 (2019 年度 全学施設配置図)】

また、本学は、開学当初から研究活動の参考資料とすることを目的に、多様な貴重図書を収集し、図書館に収蔵している。図書館内に所蔵する貴重図書は、専用の貴重書庫において温度湿度の適正な管理保存を行っており、さらに近年では、版本、写本等の電子化も進め、学内で公開している。蔵書の検索に関しては、図書館内の各所に OPAC (Online Public Access Catalog)端末を設置し、研究活動の遂行に際して必要とする資料の所在が迅速に確認できる体制を整えている。図書館における研究環境の整備としては、蔵書の収集の他にも、JapanKnowledge Lib、CiNii Articles、医中誌 Web、CINAHL Plus with Full Text、メディカルオンライン等の電子ジャーナル・データベースを導入しており、学内からの接続利用によって提供されるオンライン情報を得て、これを様々な研究活動において活用する体制の構築を目指している。【資料 4-4-2 (冊子:LIBRARY GUIDE2019)】

#### 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学における研究倫理に関して、研究活動の不正行為への対応については、「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」(平成26年8月26日文部科学大臣決定)、「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(実施基準)」(平成19年2月15日文部科学大臣決定)」及び「甲南女子大学における研究上の不正行為に関する取扱規程」によるものとしている。

## 【資料 4-4-3 (甲南女子大学における研究上の不正行為に関する取扱規程)】

「甲南女子大学における研究上の不正行為に関する取扱規程」で定める、研究における不正行為、研究費の不正使用に関する責任体系について、不正防止体制図は(図 4-4-1)で示すとおりとなっている。不正防止対策の基本方針を策定・周知するとともに、それらを実施するために必要な措置を講じる「最高管理責任者」として学長を、不正防止対策の組織横断的な体制を統括する「統括管理責任者」として事務局長を、「コンプライアンス推進責任者兼研究倫理教育責任者」として学部長を置き、責任体系の明確化を図っている。尚、不正防止対策に関しては、管理・監査の責任体系、基本方針、各種相談・通報(告発)窓口を大学WEBサイトで公表している。

また、人を対象とした研究(人から提供を受けた個人情報を伴うデータを用いた研究。個人情報を伴うアンケート調査・インタビュー調査等の手法を用いた研究も含まれる。)については、「ヘルシンキ宣言」及び「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針(文部科学省・厚生労働省)」の趣旨に沿った倫理的配慮を図ることを目的として、「甲南女子大学研究倫理委員会規程」を定め、この目的を達成するため、研究倫理委員会を設置している。

#### 【資料 4-4-4 (甲南女子大学研究倫理委員会規程)】

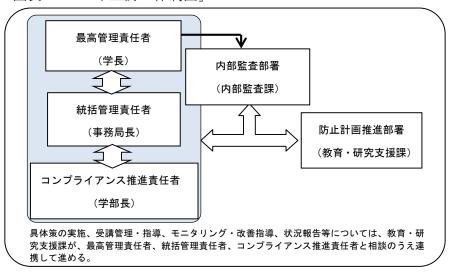
研究倫理委員会は、研究に関わる計画書等の審査に関すること、研究における倫理のあり方に係る基本的事項に関することを審議するため、各学部から選出された教員のほか、 人を対象とした研究の審査に知識を有する外部の学識経験者で構成しており、研究倫理の 確立と厳正な運用に徹底を図っている。【資料 4-4-5 (2019 年度研究倫理審査承認一覧)】

「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針(文部科学省・厚生労働省)」において、適応範囲は医学系研究を対象とすると明示されているが、本学の体制としては、「研究対象者から取得した情報を用いる等、その内容に応じて、適正な実施を図る上でこの指針は参考となり得る」との記述があることに依拠し、人医学系指針が心理学、社会学、教育学等の人文・社会科学分野にも適応するものであると理解している。よって、研究分野を問わず、人を対象とした研究が計画されている場合においては、「甲南女子大学研究倫理委員会規程」に基づき、研究倫理委員会を開催し、当該研究に関する計画書等の審査を行っている。また、研究に対する信頼と公正さを確保するため、他にも「甲南女子大学動物実験規程」「甲南女子大学動物実験委員会規程」等を定め、これらを遵守することに努めている。

【資料 4-4-6 (甲南女子大学動物実験委員会規程)】

【資料 4-4-7 (甲南女子大学動物実験規程)】

図表 4-4-1「不正防止体制図」



## 4-4-③ 研究活動への資源の配分

4-4-①で述べたとおり、科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金、科学研究費補助金。以下「科研費」という。)等の外部研究資金については、教育・研究支援課が公募情報を収集し学内周知を図り、応募数を増加させる方策をとっている。また、科研費の応募申請が不採択となった場合のフォローとして、引続き、同様の研究課題で科研費を応募申請することを条件に、希望者に科研費申請奨励金を支給してきた。

## 【資料 4-4-8(科研費申請奨励金申請状況)】

最近 5 年間における科研費の応募状況、採択状況は、(図表 4-4-2) のとおりである。応募状況について、平成 27 (2015) 年度は 29 件、平成 28 (2016) 年度は 24 件、平成 29 年度 (2017) 年度は 28 件、平成 30 (2018) 年度は 21 件、令和元 (2019) 年度は 28 件と、20 件から 30 件の応募数で推移している。

採択状況については、獲得した金額と件数では、平成27(2015)年度は2,730万円・7件、 平成28(2016)年度は5,317万円・13件、平成29(2017)年度は4,771万円・14件、平成30(2018)年度は1,368万円・6件、令和元(2019)年度は3,172万円・9件となっている。先述の応募数に対する採択率で見れば、24.1%、54.2%、50.0%、28.6%、32.1%と、応募 状況にはほぼ変化がない状況に比すると、年度によって採択率は変動している。但し、最近5年間の総計における採択率は37.7%であり、科研費の審査・評価・交付業務を行う日本学術振興会が掲げる政策目標である30.0%の採択率は確保できており、本学での科研費の獲得は一定の成果を上げていると言える。

また、医療栄養学部の開設に伴い、学外から医療・医学分野に関連する領域の受託研究、 共同研究の実施を申し入れるようになったため、これを受け入れるための諸規程の改正、 制定を進め、平成30(2018)年度で受託研究2件(430万円)、共同研究3件(1,010万円)、 令和元(2019)年度で受託研究2件(505万円)、共同研究2件(160万円)を受け入れた。

ほかに、本学では、教員の研究活動を奨励するとともに、研究活動を通して教育の振興を促進し、その発展と向上に寄与することを目的として、「甲南女子学園学術研究及び教育振興奨励基金規程」を定め、同基金により、教員の研究活動に関連する出版、海外研修及び視察、調査活動を助成している。同基金による助成については最高限度額を定めており、出版助成は100万円、海外研修及び視察の助成は20万円、調査活動の助成は30万円としている。【資料4-4-9(甲南女子学園学術研究及び教育振興奨励基金規程・学術研究及び教育振興奨励基金取扱内規)】

図表 4-4-2「科学研究費助成事業採択状況」

	平成27(2015)年度					平成28(2016)年度			平成29(2017)年度			
	申請件数	採択件数	採択率	金額	申請件数	採択件数	採択率	金額	申請件数	採択件数	採択率	金額
文学部	7	1	14.3%	3,380,000	7	3	42.9%	13,260,000	6	5	83.3%	14,950,000
人間科学部	7	2	28.6%	9,100,000	5	1	20.0%	4,160,000	8	3	37.5%	10,010,000
看護リハビリテーション 学部	15	4	26.7%	14,820,000	12	9	75.0%	35,750,000	14	6	42.9%	22,750,000
医療栄養学部	0	0	_	0	0	0	-	0	0	0	_	0
合 計	29	7	24.1%	27,300,000	24	13	54.2%	53,170,000	28	14	50.0%	47,710,000

		平成30(	2018)年度			令和元(	2019)年度			総	計	
	申請件数	採択件数	採択率	金額	申請件数	採択件数	採択率	金額	申請件数	採択件数	採択率	金額
文学部	1	0	0.0%	0	2	1	50.0%	4,160,000	23	10	43.5%	35,750,000
人間科学部	6	0	0.0%	0	6	2	33.3%	8,450,000	32	8	25.0%	31,720,000
看護リハビリテーション 学部	11	5	45.5%	12,480,000	13	4	30.8%	12,480,000	65	28	43.1%	98,280,000
医療栄養学部	3	1	-	1,200,000	7	1	14.3%	6,630,000	10	2	20.0%	7,830,000
合 計	21	6	28.6%	13,680,000	28	8	28.6%	31,720,000	130	48	36.9%	173,580,000

## (3) 4-4 の改善・向上方策 (将来計画)

研究倫理の確立に関して、本学では、人を対象とした研究の審査について、従来、概ね年間4回を原則として、研究倫理委員会を開催していたが、近年においては、看護リハビリテーション学部、医療栄養学部といった医療・医学に関わる学部を開設したことに伴い、人を対象とした研究の計画件数は増加の一途をたどっていた。そのような状況にあって、当該研究の実施に支障がないように審査を完了するには、年間4回、研究倫理委員会を開催するペースでは追い付かなくなっていたため、審査細則を改正し、毎月、研究倫理委員会を開催するに至った。しかし、研究倫理委員会の開催回数を多くした結果、審査を申請される研究計画の内容も多様化、細分化しており、複雑になっている研究計画の審査について、より専門性が求められている。

また、外部研究資金の獲得について、科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金、 科学研究費補助金。以下「科研費」という。)に関しては、一定の成果を上げており、不採 択の場合にも科研費申請奨励金を支給するといったフォローを行っているが、さらなる獲 得件数の増加を検討してみると、その目的の達成を図るうえで、科研費申請奨励金で行う研究が科研費の獲得に実際に有効であるという確証はない。科研費の獲得件数の確実な増加を目指すのであれば、応募書類の内容について精度を高めるため、客観的で適正なアドバイスを受けることにも意義があると考えられる。よって、例えば、応募書類の添削や勉強会の開催を外部に発注する等、従来にない新たな方策の実施を検討することが必要である。

# [基準4の自己評価]

本学は、使命及び目的の達成の為、学長がリーダーシップを発揮できるよう副学長制度等、学長補佐の体制を整備し、局長・部課長、教授会等の職務や権限を明確に規定している。教員の配置については、教育目標、教育課程に則した採用、昇任等が規程にもとづき適切に行われている。教職員の能力開発については、教育内容・方法等の改善のためのFDや大学運営に必要な資質・能力向上のためのSDを効果的に実施している。また、研究支援については、研究環境の整備や研究倫理の確立、研究活動への資源配分を適切に運営・管理している。以上のことから本学は、組織の整備と職能開発が適切であり基準4を満たしていると評価する。

# 基準 5. 経営・管理と財務

- 5-1. 経営の規律と誠実性
- 5-1-① 経営の規律と誠実性の維持
- 5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力
- 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮
  - (1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

# (2) 5-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

大学は、特に私立大学は、「私立学校の特性にかんがみ、その自主性を重んじ、公共性を高めることによって、私立学校の健全な発達を図ることを目的とする。」(私立学校法第1条)と定められており、つまりは大学による自主・自立を基本とする組織でありながらも、非常に高い公共性を保有する機関であり、その地域の社会的ニーズに沿った質の高い大学教育について責任ある行動が求められている。

本学は、「学校法人甲南女子学園寄附行為」(以下「寄附行為」という。)及び「甲南女子大学学則」(以下「大学学則」という。)「甲南女子大学大学院学則」(以下「大学院学則」という。)で示すとおり、この私立学校法等に則り大学教育事業を展開している。

また、教育基本法第7条は、「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」、学校教育法第83条では「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」と定められている。

本学は、「寄附行為」第3条において、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、 学校教育を行うことを目的とする。」と定め、これらの法令に則り、「大学学則」第1条に おいて、「本学は、個性尊重・全人教育の伝統を基調として広く知識を授け、深く専門の 学術を教授研究し、誠実にして品位ある人格を養うとともに、教養高き女性を育成し国家 社会の進運に寄与することを目的とする。」と本学の目的を明確に規定している。

【資料5-1-1 (学校法人甲南女子学園寄附行為)】【資料5-1-2 (甲南女子大学学則)】【資料5-1-3 (甲南女子大学大学院学則)】

また、本学は、教育方針である「全人教育」「個性尊重」「自学創造」をもって、建学の精神「まことの人間をつくる」ことを掲げており、これらの理念等を達成するため、理事会、理事小委員会、評議員会、監事機能等を有機的に機能させている。つまり、最高意思決定機関である理事会を主軸とし、理事長が、唯一の法人代表者として業務を総理しており、その業務執行は、寄附行為を主体に「理事会業務委任規則」「甲南女子学園事務組織規程」「甲南女子学園職位規程」「甲南女子学園稟議規程」「甲南女子学園経理規程」、その他の諸規程に基づき、適切に行われている。

その他、個人情報保護、ハラスメント等の人権侵害、公益通報者保護、研究倫理に関する規程等も十分に整備している。【資料5-1-4(各関係諸規程)】

また、「寄附行為」に基づいて、理事会及び評議員会を定期的に開催し、理事、監事及

び評議員の選任、監事の業務監査・会計監査、監査法人による会計監査を行っている。

【資料5-1-5 (理事会の開催状況)】【資料5-1-6 (評議員会の開催状況)】

以上のとおり、本学では、教育理念等を軸に私立大学としての自主性を確立しつつも、 公教育を行う教育機関としての組織倫理に関する諸規程に基づき、法令を遵守し、適切に 学校運営を行っている。

# 5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

本学では、使命・目的の実現に向けて、「寄附行為」において意思決定の最高決議機関としての理事会、その諮問機関として評議員会、さらには、「理事会業務委任規則」に基づいて理事長、学長及び校長への委任事項を除く重要案件事項を意思決定する理事小委員会、大学の教学及び経営の発展を目的として、全学的、中長期的または戦略的事項等を立案、審議、決定等を行う教学経営会議を設置し、その実現のための継続的努力を図っている。

【資料5-1-7(理事会業務委任規則)】【資料5-1-8(甲南女子大学教学経営会議規程)】

そして「大学の使命」を達成するために、現在は平成30(2018)年から令和2(2020)年までの3年間で実行する第4次全学中期計画を策定し、推進中である。これは平成27(2015)年から平成29(2017)年までに実施した第3次中期計画に引き続く全学的な中期計画となっている。

この第4次全学中期計画では、社会情勢の変化(前例のない少子高齢化やグローバル化、AI等の革新的な新技術の発展など)や国が進める教育政策などにより、大学が社会から求められる期待に応えるべく、改めて「建学の理念」に立ち返り、次の100年に向けて社会から「教育」で選ばれる学園となることを目的に策定された。

この中期計画において、基本構想を「教育で選ばれる大学」、基本方針を「学生に能力開発と成長ストーリーを提供する」と設定し、学生が成長を実感できる新たな教育環境を構築するための改革を行うこととした。

本学では学生第一の支援体制に力を入れ、データ・エビデンスに基づきながら、学生の成長を支える能力開発として「基礎力・思考力・実践力」を伸ばす教育を提供する内容として以下の3つの重点施策を設定している。

# ○「まことの人間」と「未来への実践力」

建学の精神「まことの人間をつくる」が、未来を生き抜き、幸せを実現する力を備えた 人間教育を指し示していると考え、予想も予測も不可能な時代にこそ、基本的な人間力、 すなわち基礎力、思考力、実践力など普遍的能力が求められると考える。これらの変化に しなやかに対応し、自分を変え、未来を構想し、社会を変え、時代を生き抜き、幸せを実 現する力、すなわち「未来への実践力」を教育の第一の目標と設定した。

#### ○教育基盤プラットフォームの構築

全学生を対象とした基礎力の調査 (PROG)の実施。これにより、リテラシー (知識力)とコンピテンシー (実践力)を測り、学生一人ひとりの学修のゴールを設定、学修の結果どのような力が伸びたのかを可視化して提示するツール「みらいパス」の運用を開始した。2019年度からこれらのツールを活用し、「未来への実践力」育成を具体的な教育課題に分

解し、日常の教育現場での運用を実現し、各学科はこの基盤を踏まえて教育を展開する事とした。

- ○成長実感教育の3原則
- ①学生中心主義

教育全般を学生の視点から評価する考え方であり、何を教えたかではなく、何を学んだかという点から、学修成果のアセスメントを行う。

## ②エビデンス主義

科学的データに基づいて教育を実践する。数値化された指標で成長を計測してPDCAサイクルを回し、教育を精神論から科学的根拠に基づく実践へと変換させる。

## ③伴走方式

教員と学生の関係を、教える/教わるという垂直の関係から、協働をベースに学生の成長という共通目標を目指す関係へと組み換える。共感と励まして、教員は学生とともに走る伴走者、あるいは「未来への実践力」という目的地まで共に旅する仲間と定義する。

これらを基軸に策定された全11学科のアクションプランをPDCAサイクルで回しながら、 教職員が一体となって推進中である

さらには、令和2(2020)年の甲南女子学園立100周年を視野に、全教職員が全学中期計画で示された具体的な各課題に真摯に取組んでおり、常に使命・目的の実現への継続的な努力を続けている。【資料5-1-9(第4次中期計画関係資料)】

以上のとおり、本学では、理事会、評議員会、理事小委員会及び教学経営会議の意思決定機関が機能的に運営され、使命・目的の実現への継続的努力を図っている。

# 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

本学での環境保全の取り組みは、いくつかの視点がある。省エネルギーについては、平成 29(2017)年に竣工した 10 号館の照明を全て LED 化し、廊下や階段等はセンサーにより自動的に点灯、消灯できる仕組みを取り入れた。また、太陽光発電の設備も導入した。学内の水銀を使用している街灯や芦原講堂の照明等も順次 LED 化を進めているところである。リサイクルについては、毎週金曜日に「資源ゴミ」として古紙、ダンボール等を回収し、廃棄物収集業者に買い取ってもらっている。水資源保護については、10 号館に水質を維持するために新たに中和設備を導入した。自然保護については、学内に保有する里山の整備を実施している。ナラ枯れの原因である、カシノナガキクイムシ対策や適宜伐採、剪定を行うことにより、里山としての生態系を維持している。緑化については、10 号館の屋上に自然芝のゾーンを設けた。

次に、人権については、「ハラスメント等人権侵害防止規程」「ハラスメント等人権防止 規程運用指針」を制定しており、問題解決へのプロセスを定めている。また、本学のホー ムページ上にハラスメントガイドラインを掲載、学生要覧及び学生手帳には相談窓口を記 載し、学生に周知している。また、2019 年度からは全教職員を対象に、ハラスメント研修 を実施し、ハラスメントのないキャンパスを目指している。【資料 5-1-4 (各関係諸規程: ハ ラスメント等人権侵害防止規程・ハラスメント等人権防止規程運用指針)】

安全への配慮については、防災訓練の実施が挙げられる。毎年後期のオリエンテーション時(9月)に1年生(約1,000人)を対象に、地震・火災を想定した訓練を実施してい

る。その場で机の下に入り身を守り、その後定められた場所に避難し、消防署員から講評 してもらっている。その他には、防犯カメラの設置がある。正門、裏門、駐車場にカメラ を設置し、防犯の抑止力としている。

更に、産業医や衛生管理者、衛生委員会委員で定期的に職場巡視を行い、必要に応じ改善策を示すなど、職場環境の安全を図っている。また、教職員の健康障害防止のために就業規則を定めており、定期健康診断及びストレスチェックを実施している。学内の保健センターには、からだの支援室とこころの支援室があり、学生のみならず教職員の「からだ」と「こころ」の健康をサポートしている。【資料 5-1-4(各関係諸規程:甲南女子大学衛生委員会規程・ストレスチェック実施内規)】

また、学生や保証人、教職員等の個人情報の保護については、「個人情報保護規程」「個人情報の安全管理措置及び適切な取扱いに関する内規」「個人番号及び特定個人情報取扱規程」を制定し、慎重且つ厳格に管理運用している。

【資料 5-1-4 (各関係諸規程:個人情報保護規程・個人情報の安全管理措置及び適切な取扱いに関する内規・個人番号及び特定個人情報取扱規程)】

# (3) 5-1 の改善・向上方策 (将来計画)

本学は寄附行為及び学内諸規定に基づき、関連法令も遵守した適切な運営を行っている。経営の規律と誠実性及び使命・目的の実現への継続的努力について、第4次中期計画を基軸とした、事業計画及び事業報告の連動により PDCA サイクルによる進捗管理を推進している。環境保全、人権、安全への配慮については、学内の諸規程に基づき、適切な運営管理を行っている。今後も関連法令の改正等の動向を注視しつつ、大学の使命・目的の実現に向け、取り組みを推進していく。環境保全については、更なる省エネを推進するため、既存施設において蛍光灯の LED 化を進めていく。人権については、年に1回のハラスメント研修を継続して実施していくことで、教職員の意識を高めること、また、学生や教職員等が相談しやすい環境も整備していく。安全への配慮についても、現状の課題を抽出し、より安全な環境を推進していくための施策を実施していく。

## 5-2. 理事会の機能

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

(1) 5-2の自己判定

「基準項目5-2を満たしている。」

## (2) 5-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

本学の最高意思決定機関である理事会は、学園及び大学の重要事項について「寄附行為」 に基づき審議し、合議制による最終的な戦略的意思決定を行っている。

理事会では、学校法人関係事項に加え、大学の学部・学科の設置改編等を含めた戦略的 計画等の重要事項についても、審議、決定を行っている。

理事会は、年3回(3月-予算関係等、5月-決算関係等、7月-理事・評議員の選任等) の定例会議を軸に、平成30(2018)年度では6回開催した。【資料5-2-1(理事会の開催状況)】

# 甲南女子大学

また、最終意思決定を行う理事会の事前の審議会議体として、「理事会業務委任規則」 第6条の規定に基づき、理事会は理事会業務の一部を委任する理事小委員会を設置している。 この理事小委員会は、理事長が委員会を招集し議長となり、副理事長でもあり「寄附行為」 第13条の規定によって指名された理事(あらかじめ理事長職務代理として指名された理事) 1人、常務理事、学長、中高校長及び事務局長で構成されている。

理事会及び理事小委員会は共に、「寄附行為」及び「理事会業務委任規則」に基づいて それぞれの役割を明確に分担し、適切に機能し運営されている。

## 【資料5-2-2 (理事小委員会の開催状況)】【資料5-2-3 (理事会業務委任規則)】

理事会の運営は主に「寄附行為」第15条の規定に基づき行われているが、これは「私立学校法」第36条(理事会)に則った内容となっている。「寄附行為」第5条(役員)第1項第1号に13人以上19人以内の理事を置くこととしているが、現在の理事数は19人である。この理事数は、私立学校法第35条(役員)第1項に規定する理事5人以上の設置要件にも適合している。【資料5-2-4(学校法人甲南女子学園寄附行為)】

また、「理事会業務委任規則」第2条(理事会の決定事項)において、「寄附行為」及び 私立学校法に則り、理事会の審議・決定事項を次のとおり規定している。

- ・本学園及び本学園が設置する学校の管理・運営に関する基本方針(同条第1号)
- ・理事会が行う理事、監事、評議員及び理事長の選任(同条第2号)
- ・予算、借入金(当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。)及び 重要な資産の処分に関する事項(同条第3号)
- ・決算の承認(同条第4号)
- · 事業計画 (同条第5号)
- ・寄附行為の変更(同条第6号)
- ・合併及び解散(同条第7号)
- ・収益事業に関する重要事項(同条第8号)
- ・学則及び教授会規程の制定及び変更(同条第9号)
- ・その他理事会の定める諸規則の制定及び変更(同条第10号)
- ・前各号に掲げるもののほか、重要又は異例にわたる事項(同条第11号)

理事会の開催にあたっては、議事内容、運営等について「寄附行為」に基づいた適切な 運営を行うために、事前に理事小委員会を開催している。

理事会を構成する理事の選任については、「寄附行為」第6条(理事の選任)の規定に基づき執行している。これは私立学校法第38条(役員の選任)に則った手続きとなっており、

「寄附行為」第6条第1項において、次のとおり各選任条項に基づき理事を選任している。

第1号「甲南女子大学長及び甲南女子高等学校長」

第2号「甲南女子大学学部長及び事務局長」(現在は5人)

第3号「評議員のうちから評議員会において選任した者 1人」

第4号「卒業者のうちから理事会において選任した者 1人以上2人以内」

第5号「学識経験者のうちから理事会において選任した者 4人以上9人以内」

「寄附行為」第6条第1項第1号の規定は、私立学校法第38条第1項第1号、前者第3号は後

者第2号、前者第4号及び第5号は、後者第3号の規定にそれぞれ則っている。

理事の任期は、「寄附行為」第8条(役員の任期)の規定に基づき3年、第1号及び第2号の理事は職名期間とし、退任、辞任等があった場合は、その都度適切に選考を行っている。また、「寄附行為」第6条(理事の選任)第2項において、第1号から第3号までの理事は、「学長、校長、学部長、事務局長又は評議員の職を退いたときは理事の職を失うものとする。」と規定している。これは、私立学校法第38条(役員の選任)第3項に則ったものである。

これら理事等の選考についても、「寄附行為」に基づいて適切な選考を図るため、事前 に理事小委員会において検討を行っている。

また、選考手続等について事前に疑義が生じた場合は、司法書士、弁護士または法務局に確認し、確実な選考を行うよう努めている。

なお、理事会及び理事に係る私立学校法及び「寄附行為」の対応関係は、次のとおりである。

- ・私立学校法第35条(役員)-「寄附行為」第5条(役員)
- ・私立学校法第36条(理事会) 「寄附行為」第15条(理事会)
- ・私立学校法第37条(役員の職務)第1項-「寄附行為」第11条(理事長の職務)
- ・私立学校法第38条(役員の選任) 「寄附行為」第6条(理事の選任)
- ・私立学校法第40条(役員の補充) 「寄附行為」第9条(役員の補充)

本学の理事会は、理事総数19人のうち本法人外部からの理事が11人を占めており、学内的な視点のみならず、広く客観的な視点から審議を進めることが可能な体制としている。この外部理事の多さは、本学の創設の経緯そのものが関西財界人を中心に設立されたことに起因しており、これは本学の特徴あるいは伝統とも言える。また、関西経済連合会会長、関西経済同友会会長の経験者が理事長を務めたこともあり、現在の理事長も経済界の者である。

このような理事長及び理事による理事会の運営により、大学人としての視点のみならず、 経済人としての意見も広く取り入れることによって、柔軟で戦略的な大学運営を行ってい る。また、財務担当理事についても企業の財務責任者として経験ある者を置くことにより、 堅実な財務運営を進めている。【資料5-2-5 (甲南女子学園役員名簿)】

理事長の選考については、「寄附行為」第5条(役員)第2項に基づき行っている(「私立学校法」第35条(役員)第2項関係)。

本学では、私立学校法第37条(役員の職務)第1項の趣旨に則り、理事長のみが本法人を 代表しその業務を総理しており、第37条第2項に規定する「理事(理事長を除く。)は、寄 附行為の定めるところにより、学校法人を代表」することは、寄附行為では定めておらず、

「寄附行為」第12条(理事の代表権の制限)において、「理事長以外の理事は、この法人の業務についてこの法人を代表しない。」と規定している

理事長の職務については、私立学校法第37条(役員の職務)第1項、第38条(役員の選任) 及び「寄附行為」第11条(理事長の職務)に則り、執行している。

私立学校法第42条に掲げる諮問事項についても、「寄附行為」第19条(諮問事項)に則り、理事長のもとで評議員会にあらかじめ意見を聞いている。

また、理事長は、私立学校法第38条第4項(監事の選任)に則り、「寄附行為」第7条(監事の選任)の規定に基づき、監事を選任している。

理事長を補佐する体制としては、「寄附行為」第5条(役員)及び「甲南女子学園副理事 長規程」に基づき、若干名の副理事長を置いている。

さらには理事長に事故があるとき、または欠けたときを想定して、私立学校法第37条(役員の職務)及び「寄附行為」第13条(理事長職務の代理等)の規定に則り、あらかじめ理事会において理事長の職務を代理し、または職務を行う理事長職務代理を選任している。

以上のとおり、本学の理事等の選考は、「寄附行為」及び私立学校法に基づいて適切に 執行されており、また、多くの外部理事も就任している(11人)等、運営の健全性が保た れている。

次に、平成30(2018)年度予算関係(平成30(2018)年3月15日)から決算関係(令和元年(2019)年5月25日)期間の理事会の開催及び理事の出席状況は、図表5-2-1のとおりである。

		_ , _ ,	1 177114 17 44	,						
開催			平成30(2	2018)年			平成31(令和元年(2019))年			
年月日	3月15日 1回目	3月15日 2回目	5月28日 1回目	5月28日 2回目	7月13日	12月 14日	3月22日 1回目	3月22日 2回目	5月27日	
定員	12~ 18人	12~ 18人	12~ 18人	13~ 19人	13~ 19人	13~ 19人	13~ 19人	13~ 19人	13~ 19人	
現員	18人	18人	18人	19人	19人	19人	19人	19人	19人	
実 出席 者	15人	15人	16人	16人	17人	14人	17人	17人	17人	
実 出席 率	83. 3%	83. 3%	84. 2%	84. 2%	89. 5%	73. 7%	89. 5%	89.5%	89. 5%	
意思表示出席	3人	3人	3人	3人	1人	5人	2人	2人	2人	

図表5-2-1「理事の理事会への出席状況」

この図表に示すとおり、「寄附行為」第15条(理事会)第9項で規定された理事会開催要件を全て満たしており、また、理事の理事会への出席状況も適切である。

なお、理事の理事会の欠席時の委任状については、平成27(2015)年度の理事会から、理事会における各議案に対して、あらかじめ賛否等の意思を表示できる内容に変更し、理事がより明確に議案に対する意思を表明できる在り方としている。

## 【資料 5-2-6 (理事会意思表示資料)】

以上のとおり、本学では使命・目的の実現に向けて戦略的意思決定ができる体制を整備 し、有効に機能させている。

## (3) 5-2 の改善・向上方策 (将来計画)

理事総数19人のうち外部理事が11人を占める理事会は、学内的な視点のみならず、客観的な外部視点からでも各審議を進めることが可能となっており、これは本学の伝統であり特徴と言うこともできる。

しかしながら、外部理事は非常勤であるため、法人または大学の状況等をリアルタイムで把握することは困難が伴う場合がある。そのため外部理事に対しては理事会開催時のみ

ならず、法人または大学の現況・情報等について綿密な連絡をさらに図っていく等、一層 堅実な理事会運営を進めていく。

- 5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック
- 5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化
- 5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性
  - (1) 5-3の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

# (2) 5-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# 5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

学校法人及び大学間の運営上の多様な課題については、理事会、理事小委員会、教学経営会議、大学評議会、学部教授会、部課長会議等で審議を行っている。特に教学経営会議は、法人及び教学部門の中長期的な戦略的重要事項について審議・決定を行う重要機関としての機能を有し、同会議で決定した重要事案は必要に応じて理事長を議長とする理事会または理事小委員会に上程、または大学評議会、学部教授会あるいは部課長会議に報告するワークフローを構築している。

理事小委員会は、「理事会業務委任規則」第2条で掲げる理事会の決定事項並びに同規則 第7条及び第8条で掲げる理事会の学長、校長への委任事項を除く事項、また、諸案件の中 で緊急を要する事項について、審議・決定を行う機関としての機能を保有している。また、 理事会での審議・報告事項の事前の調整機能を有しており、本学の重要戦略・方針の検討・ 策定も行っている。

理事小委員会は、理事長を議長とし、副理事長(「寄附行為」第13条によって指名された理事長職務代理も兼任)、常務理事、学長、中高校長及び事務局長の理事職者計6人で構成され、月1回の頻度で開催している。

さらには、学長や中高校長が理事として構成員となっているため、管理部門と教学部門のコミュニケーション機能としても重要な役割をになっている。【資料5-3-1(理事会業務委任規則)】【資料5-3-2(理事小委員会の開催状況)】

平成26(2014)年度には「甲南女子大学教学経営会議規程」を制定し、教学経営会議を設置している。この会議は、従前より法人及び教学部門に関わる課題について学内理事職者で様々な情報を交換し、その情報を基礎に大学の基本的または広範囲な事案の方向性・方針を策定してきた「学内理事会」を発展的に改組したものであり、大学の教学及び経営の発展を目的に全学的、中長期的または戦略的事項等の立案、審議、決定等を行う役割をになっている。

教学経営会議では、大学設置等の計画に関する事項、学生募集計画に関する事項、学生教育計画に関する事項、大学教員人事に関する事項、大学職員に関する特に重要な事項、大学組織計画に関する事項、大学中長期計画に関する事項、学長からの重要な諮問事項等について審議・決定を行っている。

構成員は、大学全体の責任者としての学長、中高責任者として中高校長、学校法人の責

任者として理事長から委任を受けている常務理事、学部責任者として各学部長、事務組織責任者として事務局長の学内理事職者8人をもって組織し、それぞれ執行責任者としての役割を明確にしている。議長は学長とし、オブザーバーとして教務部長、入試部長、キャリアセンター長、IT・管財部長総務部長、入試副部長、キャリアセンター副部長、経営企画課長、経理課長、総務部長等が出席し、月2回の頻度で開催している。この会議の設置により、学内の諸問題に対する意識の共有化が促進され、さらには、問題解決の一層の迅速化が図られるようになった。教学経営会議において検討・決定された教学部門、学部運営等の各案件については、学長から大学評議会、各学部長から学部教授会において諸報告が行われている。【資料5-3-3 (甲南女子大学教学経営会議規程)】

法人運営に関わる案件については、理事小委員会に上程・審議の上、さらには必要に応じて理事会にも上程され、最終的な審議・決定が行われている。また、事務組織上の案件は、必要に応じて事務局長から教学経営会議や大学評議会、教授会等に提案され、そこで検討・決定された方向性・方針等については、部課長会議に下ろされる場合もある。

なお、教学経営会議の構成員は、部課長会議の一部構成員でもあるため、管理部門と教 学部門との連携にも寄与している。

大学評議会は、学長を議長とし、各学部長、事務局長、各部長・センター長、学部及び 大学院研究科から選出された教員で構成され、「甲南女子大学大学評議会規程」に基づき、 大学院や大学の全学的な教育研究に係る重要事項の審議、学部間の意見調整等を行う、月1 回の頻度で開催される教学面の重要審議機関である。

## 【資料5-3-4(甲南女子大学大学評議会規程)】

部課長会議は、本学の行政組織全般に共通する重要事項の協議及び事務の連絡調整を図る機関であり(部課長会議規程第5条)、学長、中高校長、常務理事、各学部長(副学長を兼任)、事務局長、全部長職者及び課長職者で構成され、月2回の頻度で開催している。その他、大学行事等の運営に関する重要事項、各部門間で連絡または検討を必要とする重要事項等について審議を行っている。【資料5-3-5(部課長会議規程)】

以上のとおり、本学では、管理部門と教学部門をはじめ、各管理運営機関並びに各部門間の連携を適切に行い、コミュニケーションによる意思決定の円滑化を図れる体制を整備している。

# 5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

次に、法人と大学の各管理運営機関の相互チェックは、学長、学部長及び事務局長が法人理事となることによって果たされている。学長は理事でもあり、教学経営会議、大学評議会の議長に、学部長も理事であり各学部教授会の議長、大学院研究科委員会の委員長となっている。事務局長(理事)は、法人、大学の両組織の事務局長を兼ねており、これらにより法人と大学の相互の意見を反映し連携を図ることを可能としている。

次に、監事については、以下のとおりである。

監事数は2人であり、これは「寄附行為」第5条第1項第2号に掲げる定数2人又は3人に基づいている(私立学校法第35条第1項関係)。

監事の選考は、「寄附行為」第7条の規定に基づき、本法人の理事、職員(学長(校長)、 教員その他の職員を含む)または評議員以外の者であって、理事会において選出した候補 者のうちから評議員会の同意を得て、理事長が選考している。これは私立学校法第38条第4項に則っている。

監事の任期は、「寄附行為」第8条及び第9条に基づき3年とし、その定数の5分の1をこえるものが欠けたときは、1月以内に補充しなければならない、と規定している。この補充に関する規定は、私立学校法第40条にも則っている。

さらに、監事の職務は「寄附行為」第14条の規定に従い、適切に執行されている。これは、私立学校法第37条第3項に則っている。

監事の選考については、「寄附行為」に基づく適切な選考手続を目指し、評議員会での 選考に関する同意行為の前に、理事小委員会において慎重な検討を行っている。

なお、監事に係る私立学校法及び「寄附行為」の対応関係は、次のとおりである。

- ・私立学校法第35条第1項(役員)-「寄附行為」第5条(役員)
- ・私立学校法第37条第3項(役員の職務)-「寄附行為」第14条(監事の職務)
- ・私立学校法第38条第4項(役員の職務) 「寄附行為」第7条(監事の選任)
- ・私立学校法第39条(役員の兼職禁止) 「寄附行為」第7条(監事の選任)
- ・私立学校法第40条(役員の補充)- 「寄附行為」第9条(役員の補充)

【資料5-3-6(学校法人甲南女子学園寄附行為)】

平成30(2018)年度の予算関係(平成30(2018)年3月15日)から決算関係(令和元(2019)年5月27日)期間の監事の理事会への出席状況は、図表5-3-1に示すとおりである。

囚权员	因X3 3 1 「血事の在事去、W田市伙仇」										
開催			平成3	0(2018)年			平成31(令和元(2019))年				
年月日	3月15日 1回目	3月15日 2回目	5月28日 1回目	5月28日 2回目	7月13日	12月14日	3月22日 1回目	3月22日 2回目	5月27日		
定員	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人	2~3人		
現員	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人		
実出産者	1人	1人	1人	1人	2人	2人	1人	1人	2人		

図表5-3-1「監事の理事会への出席状況」

毎回監事2人のうち過半数にあたる1人は出席しており、監事の理事会への出席状況は適切である。また、図表5-3-3のとおり、評議員会についても同様であり、評議員の意見等の十分な確認を行うことができている。

次に、評議員会の運営は、「寄附行為」第17条の規定に基づき行われている。これは、 私立学校法第41条に則った内容となっている。

現在の評議員数は40人であり、「寄附行為」同条第2項の「評議員会は、27人以上40人以 内の評議員をもって、組織する。」、私立学校法第41条第2項の「評議員会は、理事の定数 の2倍をこえる数の評議員数をもって組織する。」に則り運営している。(現在の理事総数 は19人)

また、私立学校法第42条に掲げる諮問事項についても、理事長はあらかじめ評議員会の 意見を聞いている。これは、「寄附行為」第19条においても適切に執行されており、諮問 機関としての役割を十分に果たしている。

私立学校法第46条に規定する理事長による評議員会への決算等の報告についても、「寄附行為」第32条第2項に基づき適切に執行されている。

# 甲南女子大学

各回の評議員会の運営については、毎回事前に開催する理事小委員会において、議案・報告等の内容を、「寄附行為」に基づいて十分に確認する等、適切に行っている。

## 【資料5-3-6(学校法人甲南女子学園寄附行為)】

なお、評議員会の運営に係る私立学校法及び「寄附行為」の対応関係は、次のとおりである。

- ・私立学校法第41条第3項(評議員会)-「寄附行為」第17条第3項(評議員会)
- ・私立学校法第42条(評議員会) 「寄附行為」第19条(諮問事項)
- ・私立学校法第43条(評議員会) 「寄附行為」第20条(評議員会の意見具申等)
- ・私立学校法第44条(評議員の選任) 「寄附行為」第21条(評議員の選任)
- ・私立学校法第46条(評議員会に対する決算等の報告) 「寄附行為」第32条第2項 (決算、実績の報告、剰余金等の処分)
- ・私立学校法第50条第1項(解散事由)-「寄附行為」第36条(解散)

次に、本学の評議員の選考は、「寄附行為」第21条の規定に基づき執行している。これは、私立学校法第44条に則った手続きとなっており、「寄附行為」第21条第1項において、次のとおり、各選任条項に基づき評議員を選任している。

- 第1号「この法人の職員で理事会において推薦された者のうちから、評議員会において 選任した者 5人以上8人以内」
- 第2号「甲南女子大学長及び甲南女子高等学校長」
- 第3号「甲南女子大学学部長及び事務局長」(現在は5人)
- 第4号「この法人の設置する学校を卒業した者で年齢25歳以上の者のうちから、理事会に おいて選任した者 3人以上5人以内」
- 第5号「評議員のうちから選任された理事以外の理事のうちから、理事会において選任した者 4人以上6人以内」
- 第6号「学識経験者のうちから、理事会において選任した者 4人以上8人以内」
- 第7号「この法人の設置する学校に在学する学生及び生徒の保護者のうちから、評議 員会において推薦した者 4人以上6人以内」

「寄附行為」同条第1項第1号に規定する評議員は、私立学校法第44条第1項第1号、前者 第4号の評議員は後者第2号、その他の評議員は、後者第3号の規定にそれぞれ則っている。 評議員の任期は、「寄附行為」第22条第1項の規定に基づき、第1号、第4号から第6号ま での評議員は2年、第2号及び第3号の評議員は職名期間、第7号の評議員は1年とし、任期満 了による退任、任期途中の辞任等があった場合は、その都度適切に選考を行っている。

また、「寄附行為」21条第2項において、第1号から第3号までの評議員は、「この法人の職員、学長、校長、学部長又は事務局長の地位を退いたときは評議員の職を失うものとする。」と規定しており、私立学校法第44条第2項に則っている。

評議員の選考については、毎回事前に理事小委員会において、「寄附行為」に基づいた 適切な選考の確認を行っている。

なお評議員の選考に係る私立学校法及び「寄附行為」の対応関係は、次のとおりである。

・私立学校法第44条-「寄附行為」第21条

平成30(2018)年度の予算関係(平成30(2018)年3月15日)から決算関係(令和元(2019)年5月25日)期間の評議員会の開催及び評議員の出席状況は、図表5-3-2に示すとおりである。

図表5-3-2「評議員・監事の評議員会への出席状況」

開催 年月日		平成30(	令和元(2019)年			
	3月15日	5月28日	7月13日	12月14日	3月22日	5月27日
定員	25~38人	27~40人	27~40人	27~40人	27~40人	27~40人
現 員	38人	40人	40人	40人	40人	40人
実出席者	29人	30人	31人	32人	36人	37人
実出席率	76. 3%	75. 0%	77. 5%	80.0%	90.0%	92. 5%
意思表 示出席	9人	10人	7人	8人	4人	3人
監事出席者	1人	1人	2人	2人	1人	2人

この図表に示すとおり、「寄附行為」第17条第8項で規定された評議員会開催要件を全て満たしており、評議員の評議員会への出席状況も適切である。

なお、評議員の評議員会の欠席時の委任状については、平成27(2015)年度の評議員会から、評議員会における各議案に対して、あらかじめ賛否等の意思を表示できる内容に変更しており、評議員が各議案に対して、より明確に意思を表明できる在り方としている。

# (3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

平成26(2014)年2月に公表された中央教育審議会大学分科会の「大学のガバナンス改革の推進について」(審議まとめ)において示された、社会が大学に求めている大学ガバナンスの改革について、本学では第4次全学中期計画の「大学ガバナンス体制の確立」を主軸に進めていく。

【資料5-3-7(第4次中期計画推進テーマ「重点テーマ:大学ガバナンス体制の確立」)】

## 5-4. 財務基盤と収支

- 5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立
- 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保
  - (1) 5-4の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

## (2) 5-4 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

私学を取り巻く環境が極めて厳しい昨今、永続的に教育研究活動を維持発展させていく ためには財政の中長期的な計画を策定し、単年度計画に反映させていくことは非常に重要 である。

そのような中、本学においては平成 21 (2009) 年度より中期計画を作成しているが、平成 30 (2018) 年から令和 2 (2020) 年にかけての第 4 次中期計画においても財務体質強化のため

の財務数値目標を掲げている。【資料 5-4-1 (第 4 次中期計画関係資料)】

具体的な財務数値としては事業活動収支差額比率、人件費比率、教育研究経費比率、管理経費比率、補助金比率を挙げているが、これらは過去の実績及び他校の平均値を勘案しながら本学としてのあるべき目標値を設定している。

各年度においては当該中期計画に基づいた予算編成方針を策定し、それを踏まえた予算を作成する。各部署からの予算要求にあたっては経常的経費の見直し及びスクラップ&ビルドを意識しながら申請され、ヒアリングを通じて査定される。

# 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

本学の事業活動収支は安定した状態が続いており、事業活動収支差額比率が平成27(2015)年度から平成30(2018)年度まで法人全体、大学単独いずれにおいても全国平均を上回っており、安定した状態が続いている。

日本私立学校振興・共済事業団による「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分 (法人全体)」によると、本学の状態は「A3 正常状態」となっている。

これには安定した学生数を確保できているからであり、収入の大半を占める学生生徒納付金収入の確保は健全な財政運営に欠かせない。そのため全学的な高校訪問活動等学生獲得のための募集広報活動を積極的に行い、学生数確保を図っている。

それに加えて、無駄な経費を抑えながら一方では必要な投資を積極的に行い収支のコントロールを適正に行っている。具体的には事務職員を中心とした「経費削減プロジェクト」を平成30(2018)年度より実施し、各部署の職員が自発的に各種経費の見直し、業務の改善を通じて無駄な支出の抑制を図っている。

一方で必要な教育研究経費へは積極的に支出するというという観点から学長の裁量による教育経費「教育イノベーション・プロジェクト」を平成29(2017)年度より開始した。本プロジェクトは本学のさらなる発展に寄与する既存の枠にとらわれない新しい試みを支援するもので、失敗を恐れない自由度の高い予算枠を確保することにより教学改革そして教職員の活性化を図っている。【資料5-4-2(2019年度教育イノベーション・プロジェクト募集概要)】

これらの結果の収支として、平成29(2017)年度においては翌年度開設した医療栄養学部のための10号館建築及びそれに伴う機器備品等の設備投資で多額の支出を伴い、また平成30(2018)年度以降においては医療栄養学部が未完成の状態で収支的に厳しい状況が見込まれていたが、他学部の学生数の増加、各種経費の見直しによる経費削減が功を奏し、いずれの年度においても基本金組入前当年度収支差額が黒字となっている。

今後も安定した収入の確保を目指し、一方でより一層の経費支出の削減を図り、財政状況を安定させるための取り組みを継続し、更なる発展を目指す。

#### (3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

本学の事業活動収支は安定した状態が続いているが、その多くは学生生徒納付金収入に大きく依存している状況である。経常収入に占める学生生徒納付金の割合、いわゆる学生生徒納付金比率は平成30(2018)年度で84.1%と全国平均(74.7%)を大きく上回っている。学生が安定して確保できている現状では問題ないが、今後の18歳人口減少に伴う学生数の

減少が顕著になってくれば学園財政は急激に悪化してしまう懸念がある。

それを補うためには納付金収入に依存しすぎない、新たな収入の獲得が必要となるが、 国家財政に起因する補助金収入については大きな増加は見込めず、世界的な低金利状態が 常態化している現状では運用収入の拡大もあまり期待できない。

このような現状のもと、本学では寄付金収入の拡大及び受託研究等外部資金の獲得を目指している。

まず、寄付金収入については、令和 2(2020)年度に 100 周年を迎えることもあり積極的な募集活を行っている。税制優遇の観点からも法人において全額損金参入できる日本私立学校振興・共済事業団が取り扱う「受配者指定寄付金」の申請を平成 29(2017)年に行い、同年より募集を開始し、順調に寄付を集めている。

また、受託研究については産学連携による受託研究を積極的に行い、とりわけ新しく開設した医療栄養学部を中心に企業との共同研究や社会連携事業を通じて外部資金の獲得を行っている。金額としては平成 27(2015)年には 0 円だったものが年々金額を増やし平成30(2018)年度には14,983,048 円の受託事業収入を計上している。

# 5-5. 会計

- 5-5-① 会計処理の適正な実施
- 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施
  - (1) 5-5の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

# (2) 5-5の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 5-5-① 会計処理の適正な実施

本学の会計処理は「学校法人会計基準」及び「甲南女子学園経理規程」「学校法人甲南女子学園固定資産・物品調達規程」に基づき、適切に行われている。

予算の執行管理にあたっては、各部局において査定された結果に基づき予算管理を行うが、予算執行に際しては「甲南女子学園稟議規程」に基づき、金額に応じた決済を稟議書によって行う。稟議書はシステムを通じて行われ、そこでは決済権者が添付された証票書類と稟議内容に齟齬がないか、予算内での執行となっているか、その内容が目的に合致しているか等の精査のうえ、決済される。なお、一定金額以上の施設設備や修理等については複数社の見積りをもって適正な執行を求めている。

決済の下りたものは請求書、稟議書等の証憑書類を経理課に提出することによって執行する。経理課においては提出された請求書を所定の支払日ごとに支払いを行うが、その際には経理課内、事務局長、常務理事の承認を経て支払われる。

これらの支払いに加え、学費、補助金等の入金その他各種の取引は全て会計システムによって行われるため、その集計は適切に行われているが、現金預金や運用資産については各銀行や証券会社の残高証明書と突合することにより残高を常に確認し、毎月の残高を事務局長、常務理事の承認を経て、理事長に報告される。

また、個別の取引において判断の難しい取引があった場合には本学と監査契約を結んで

いる監査法人や、日本私立学校振興・共済事業団に確認をして適切に会計処理を行う。

【資料 5-5-1(各関係諸規程:甲南女子学園経理規程·学校法人甲南女子学園固定資産·物品調達規程·甲南女子学園稟議規程)】

# 5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学は私立学校振興助成法第14条第3項の規定に基づく公認会計士による監査と、監事による監査を実施している。

経常費補助金を受ける学校法人は毎会計年度所轄庁に提出する計算書類に公認会計士等の監査報告書を添付することとされているが、本学においても委託している監査法人より年間約20日をかけて監査が行われている。その際には不正な財務報告や資金の流用等の不適切な処理が行われていないかといった内部統制の運用状況についても監査が行われている。

監査は月次監査と決算監査から構成されているが、月次監査は主に業務プロセスに係る 内部統制評価(リスク評価)を実施することにより、そこから導き出される計算書類項目 の数値の妥当性の心証を得るといった監査を実施している。

さらに、適宜会計伝票と証憑書類のチェック、会計帳簿のチェック、理事会・評議員会の議事録の閲覧、固定資産の実査、有価証券の実在性に係る監査も実施し、「学校運営全般、内部管理体制」などの議題についても監査法人と理事とのディスカッションという形で実施している。

決算監査では、学園が作成した決算監査資料に基づき計算書類や財産目録の監査を行い、 結果については決算理事会において監査法人による監査報告を受けている。

一方、本学の監事2名により私立学校法に基づく監事監査が行われている。監事は全ての理事会・評議員会に陪席しており、財産の状況及び業務執行状況が適正に行われているか監査している。また、年2回監査法人の公認会計士と意見交換も行い連携を図っている。

監事の監査は、期中においては月次の資金収支計算書、銀行預金残高調書及び積立金残 高調書、有価証券の取引実績及び金融資産運用状況を送付し予算執行状況、資産運用状況 の監査を実施している。

決算監査では監査資料(収入支出調書、財務分析等)に基づいて事業報告書、計算書類、 財産目録の監査を受けている。また、監事は監査法人から年度初めに「監査計画概要書」 として、年度末には「監査実施報告書」としてそれぞれ報告を受け、連携して監査に取り 組んでいる。

【資料 5-5-2(2018 年度監査計画概要書)】【資料 5-5-3(2018 年度監査実施報告書)】

# (3) 5-5の改善・向上方策(将来計画)

本学は「学校法人会計基準」及び「甲南女子学園経理規程」「学校法人甲南女子学園固定 資産・物品調達規程」に基づき、適切に会計処理が行われている。

## 【資料 5-5-1 (各関係諸規程)】

会計業務は事務局経理課が行っているが、事務職員の一層の知識の向上に努めるとともに、監査法人、監事との連携をより緊密にし、適正な会計処理を通じた本学財政状態、収支状況の適切な把握に努めていく。

# [基準5の自己評価]

本学では、組織倫理に関する寄附行為、規程等を整備し、それらに則って学内組織及び 学園管理運営組織である理事会、評議員会及び監事を適切に運営している。外部理事であ る理事長とは綿密な情報共有を図っており、理事会、理事小委員会、評議員会おいて理事 長が議長となり、法人の代表として学園の意思決定のリーダーシップをとっている。

また、本学の使命・目的の実現に継続的な努力を行うべく、その具体的な戦略となる「第4次全学中期計画」を策定し、推進している。その策定にあたっては法人の最高意思決定機関である理事会と諮問機関である評議員会、経営・教職員の連携機関である理事小委員会と教学経営会議が協働し機動的な意思決定を行った。さらに業務の執行にあたっては、教学経営会議、大学評議会、学部教授会、部課長会議が基幹となり現場との連携を図りながら全学的に取り組んでいる。また、環境保全、人権、危機管理について配慮を行った運営も行っている。

財務についても、経理、資産運用に関する規程等を定め、中長期的な計画に基づいた財務運営を行い、収支のバランスが取れて安定した財務基盤が確保できている。会計監査は、本学内部監査課による内部監査と外部監査法人及び監事による外部監査の複数の体制で厳正に実施されている。さらに財務諸表と監事による監査報告は評議員会に報告され、本学HP等で社会に対し情報の公開も行っている。

以上のことから本学は健全な組織運営と財務基盤を背景として経営の規律と誠実性が担保されており、基準5の基準を満たしている。

## 基準 6. 内部質保証

- 6-1. 内部質保証の組織体制
- 6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立
  - (1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

## (2) 6-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

## 6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学では内部質保証のための組織として「甲南女子大学内部質保証委員会」を設置している。本委員会の目的は、甲南女子大学の教育研究、管理運営等の自主的・自律的な質保証への取組みを推進することとしており、本学の内部質保証に関する全学的な方針として明示している。

# 【資料6-1-1(内部質保証委員会規程)】【資料6-1-2(内部質保証会議記録)】

本委員会の審議事項として、(1) 教育目標に関する事項、(2) IR、教学情報等に基づく 教育の質向上に関する事項、(3) 三つのポリシーを起点とする教育の質保証に関する事項、

(4) 中長期の計画を踏まえた大学全体の質保証に関する事項、(5) その他内部質保証に関する事項、と規定している。まず本委員会でこれらの事を十分協議した上で審議し、承認された案件を甲南女子大学教学経営会議に上程して最終的な審議、承認を行うこととなっている。

本委員会の組織は、大学の校務をつかさどり所属教職員を統督する(1)学長、理事会の定めた方針に従い理事長及び副理事長を補佐し学園の業務のうち日常の業務についてこれを執行する(2)常務理事、学部の学務を統括しこれを代表する(3)学部長、理事長・学長・常務理事を補佐しその命により法人全般の事務及び事務系職員を統括する(4)事務局長で構成されている。これらの全委員は学校法人甲南女子学園の理事にも就いており、大学及び学校法人の運営に責任がある立場である。

本委員会に委員長と副委員長を置き、委員長は学長、副委員長は学長が指名した学部長が就いている。委員会は委員長が招集し、副委員長が議長となり議事の進行をはかる体制となっている。本委員会に関する事務を所管している経営企画課は、全学的な事項を審議決定する教学経営会議、自己点検・評価を推進する委員会である甲南女子大学大学評価委員会に関する事務も所管しているため、相互に連携しやすい運営体制の下で本学の内部質保証を推進している。

## (3) 6-1 の改善・向上方策(将来計画)

甲南女子大学内部質保証委員会は、令和元(2019)年11月11日に発足された。現在は内部質保証に関する全学的な方針、方向性を検討している段階で、自己点検・評価を推進する大学評価委員会との連携はこれからという状況である。内部質保証委員会と大学評価委員会との連携を強めていくことを向上方策として取り組んでいく。

- 6-2. 内部質保証のための自己点検・評価
- 6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有
- 6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析
  - (1) 6-2の自己判定

「基準項目6-2を満たしている。」

- (2) 6-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)
- 6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

教育の改善向上に資する大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価活動については、本学では「甲南女子大学大学評価委員会規程」に基づいて実施している。

【資料6-2-1(内部質保証委員会規程)】【資料6-2-2(内部質保証会議記録)】

学校教育法第109条第1項の「大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。」及び学校教育法施行規則第166条の「学校教育法第109条第1項に規定する点検及び評価を行うに当たっては、同項の趣旨に即し適切な項目を設定するとともに、適当な体制を整えて行うものとする。」の趣旨を踏まえ、上記法令で定められた範囲は勿論の事、教育の質の保証・向上を目的に、自主的な点検・評価・改善・改革サイクル(PDCA)活動を実施している。このサイクルを実現するため、本学では、全学的な自己点検・評価活動を「甲南女子大学大学評価委員会規程」に基づき実施しており、学長を委員長とする大学評価委員会が審議・決定する自己点検・評価の方針等に基づき、同規程で定める審議事項、点検・評価組織(自己点検・評価単位)及び評価項目に則って自己点検・評価を実施している。

本学の自己点検・評価の趣旨は、同規程第1条において「学校教育法第109条第1項に基づき、本学の教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するための自己点検・評価活動及び同法第109条第2項で定める認証評価機関による評価等に関する事項を行う」ことを明確に規定している。

今回の自己点検・評価は、令和元(2019)年度に開始し、最終的には第三者評価、いわゆる認証評価の受審も視野に入れた令和4(2022)年度までの計4年間の計画で実施している。この自己点検・評価では、公益財団法人日本高等教育評価機構の評価基準、項目等を準用して実施している。

評価基準、項目等を準用している理由としては、同機構の「大学機関別認証評価実施大綱」中の「本大綱について」にあるとおり、文部科学省が公布した、平成28(2016)年3月31日付けの「学校教育法第110条第2項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令」(以下「細目省令」という。)を踏まえて、現行の評価システムについて、大学等の自律的な改革サイクルとして、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーを起点とする内部質保証機能を重視した評価制度への転換を行うなど、大幅な見直しが行われた上で基準等が定められている事に起因する。つまり、大学に求められている最新の基準に則った同機構の考え方に沿って当該基準等を準用することにより、本学としても自主的・自律的そして客観的な自己点検・評価の実施を可能とし、さらには、本学としての自己点検・評価と認証評価のための自己点検・評価の「一致

性」が、より拡大するとの判断からである。

この自己点検・評価の共有について、自己点検・評価の実施状況の報告については、学校法人甲南女子学園事業報告において、年度の取り組み事項としてまとめている。また、学内に対しては学内イントラネットを活用し、自己点検・評価の実施結果、各種エビデンスデータ等を公開し共有している。さらに、学外に対しては、大学ホームページを活用してインターネットを通じた公開を実施している。【資料 6-2-3(大学機関別認証評価 | 甲南女子大学公開ページ)】

# 6-2-② IR (Institutional Research) などを活用した十分な調査・データの収集と分析

本学では、教育・研究支援課を事務局とした IR(Institutional Research)活動委員会を設置している。当該委員会は、各学科から選出された教員、FD 委員長、教務部長並びに経営企画課、教務課、学生生活課、キャリアセンター、教育・研究支援課の各員で構成されており、学修行動に係る調査、分析及び報告、また、学修支援の取り組みに関する事項等を審議・決定している。【資料 6-2-4 (甲南女子大学 IR 活動委員会規程)】

平成 26 (2014) 年度からは、当該委員会を主体として、学修成果を測るうえで基盤となる「基礎学力」「スチューデントスキル」「社会性等の大学人としての基礎的な力」等の客観的な情報の整備・把握を目的として、新入生を対象に「アセスメント・テスト」(開始当時の呼称は「基礎力調査」)の実施を開始している。

2 年目以降においては、過去の成績との比較分析を行い、経年に伴う学修成果の向上状況を確認するため、対象を2年生以上にも拡大して「アセスメント・テスト」を実施してきた。しかし、2 年生以上になるに連れて次第に受験者が減少していた状況を顧みて、受験率の向上及び受験結果の活用の充実化、具体化を促すため、平成 30(2018)年度からは、これまでの調査活動の見直しを経て、1年生と3年生を対象に実施している。

【資料 6-2-5 (PROG 全体傾向報告書(2019 年度 1 年生))】

【資料 6-2-6 (PROG 全体傾向報告書(2018 年度 3 年生))】

## (3) 6-2 の改善・向上方策 (将来計画)

本学のIR事業では、アセスメント・テストの結果等、これまでに蓄積した学修成果に関わるデータについて、意思決定に活用する方策の実践が課題であったが、BIツールの導入を検討し、クロス集計等による相関性の分析を行う活動が確立しつつある。

また、「みらいパス」(学修状況等に関わるデータを直観的、視覚的に示し、学生に成長 実感を提供することを目的としたシステム)に、アセスメント・テストの結果等を組み込む ことで、具体的な学修成果の可視化を進めていく予定である。

今後は、更に IR を活用した調査・データの分析結果を、内部質保証及び自己点検・評価に活用し、その結果を共有していく。

## 6-3. 内部質保証の機能性

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

## (1) 6-3の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

# (2) 6-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

これまでの学部、学科、研究科等の教学上における三つのポリシーを起点とした内部質保証 PDCA サイクルの実施状況に関して言及すると、「授業評価アンケート」の結果を契機とした授業内容の見直しにより、これを実践するための仕組みを確立してきたと言える。

授業評価アンケートの結果に関しては、教員の資質向上と自己能力の開発、自己啓発を目的として作成したツールである「教員自己評価票」における、「FD 活動の参加についての項目」「学生による授業評価に対する所感」及び「授業や実習の工夫、改善への取組」の各記載欄での回答と関連付け、全学 FD(Faculty Development)委員会でその特徴や傾向を確認している。そして、授業評価アンケートの結果と教員自己評価票の記載内容との関連性について、大学 WEB サイトにおいて学部ごとにコメントを付して公開しており、このようにして教職員に対してフィードバックを行っている。

また、本学では、ディプロマ・ポリシーに基づき、各学部・学科で「カリキュラム・マップ(授業科目と教育目標の関係を示した表)」(以下、「カリキュラム・マップ」という。)を作成しているが、その検討過程において、「授業評価アンケート」の結果に基づく授業内容の見直しが反映されている。

【資料 6-3-1 (学生要覧 2019 年度・三つのポリシー)】

## 【資料 6-3-2 (カリキュラム・マップ)】【資料 6-3-3 (教員自己評価票)】

本学においては、全学FD会議(現・全学FD委員会)を中心に三つのポリシーを策定した際、ディプロマ・ポリシーとアドミッション・ポリシーを結び付け、大学での学修を成立させるための基本的な方針をカリキュラム・ポリシーとすることを決定しており、さらにカリュラムマップの作成を通じて、カリキュラム・ポリシーの策定についてはディプロマ・ポリシーが密接に関連していることが明らかとなっている。

大学全体の内部質保証のための組織としては「甲南女子大学内部質保証委員会」を設置している。本委員会の目的は、甲南女子大学の教育研究、管理運営等の自主的・自律的な質保証への取組みを推進することとしており、本学の内部質保証に関する全学的な方針として明示している。

本委員会の審議事項として、甲南女子大学内部質保証委員会規程第4条第1項の各号に、

- (1) 教育目標に関する事項、(2) IR、教学情報等に基づく教育の質向上に関する事項、
- (3) 三つのポリシーを起点とする教育の質保証に関する事項、(4) 中長期の計画を踏まえた大学全体の質保証に関する事項、(5) その他内部質保証に関する事項、と規定している。第3号に規定している「三つのポリシーを起点とする教育の質保証に関する事項」について、三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーに繋がる基本方針として、「未来への実践力」を掲げている。

令和元(2019)年11月11日からスタートした内部質保証委員会では、この「未来への実践力」を基に、本学の学生がどう成長したのか、何を学んだか、を次のように改めて問い

直すところから議論を開始した。

- (1)「未来への実践力を育む」という方針は、甲南女子大学に入学して、このキャンパスで学び、そして卒業する学生一人ひとりが、自分は「未来への実践力」を身につけたと実感する、ということである。
  - この方針は、まず、本学がそういう学びの場であることを、教職員一人ひとりが意識することで動き出すものである。
- (2)「未来への実践力」は、一人ひとりの学生と、その学生に日々の授業において向き合う教員との「やりとり」をとおして育まれるものであり、同時に、教員相互、教員と職員、そして学生と職員との関係においても、判断の基本になるものである。
- (3) この方針は、学生一人ひとりが、甲南女子大学を卒業する時に、学科での学びを中心とした自分自身の成長を自分の言葉で語れるようになる、ことで実現されるものと考える。

上記に対する議論からスタートし、同委員会で徐々に三つのポリシーを起点とした教育の質保証に関する議論に繋げていく。

さらに、本学の中長期的な計画として、現在は第4次中期計画を実行しているところである。第5次中期計画を令和2(2020)年度中に策定する計画となっており、この第5次中期計画では、直近の認証評価結果を踏まえた計画を策定する予定である。

## (3) 6-3 の改善・向上方策(将来計画)

学部、学科、研究科等の教学上における三つのポリシーを起点とした内部質保証に関して、授業評価アンケートの回答に基づく PDCA サイクルは機能している。しかし大学全体の内部質保証の機能性として、令和元(2019)年11月11日に内部質保証委員会を立ち上げたばかりであり、三つのポリシーを起点とした内部質保証はまだ開始されておらず、そのための基本方針を定めて取り組んでいるところである。今後の向上方策として、内部質保証員会において、三つのポリシーを起点とした大学全体のPDCA サイクルを回していくことに取り組んでいく。

## [基準6の自己評価]

本学における内部質保証の体制として、学長及び学部長が参加した「内部質保証委員会」が中心となった大学全体の質保証を行っている。また、建学の理念を実現する為の方向性を示した「第4次中期計画」及び事業計画・事業報告が策定・実施されており、適切に進捗管理を行う事で、中期的な計画を踏まえた大学全体の質保証が担保されている。また、次期の第5次中期計画に向けた取り組みとして「未来への実践力」を掲げ、「期末学科報告会」において、全学及び学科単位で検討しており、内部質保証を継続的に発展・進化させる取り組みも実施している。以上のことから、内部質保証の組織体制、自己点検・評価について、適切に整備、実施しており、基準.6を満たしていると評価する。

# Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 大学が使命・目的に基づいた独自に設定した基準による自己評価

- A-1 大学の使命・目的に即した社会貢献活動
- A-1-① 地域ニーズに基づいた社会貢献活動の適切性
  - (1) A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

# (2) A-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

# A-1-① 地域ニーズに基づいた社会貢献活動の適切性

① ボランティア活動支援

学生のボランティア活動への参加を社会貢献の第一歩として位置づけ、全員が在学中に必ず参加することを社会貢献課の大きな目的のひとつとしている。ボランティア活動に対しポイントを付与するボランティアカードを、学生数の 83%  $(3,607\,4)$  に配付している。 平成 (2010) 年度から本格的にボランティア派遣を開始し、平成 (2018) 年度までの参加件数は (2018) 453 件である。また、ボランティアポイントは所定の数に達すると単位が認定(ボランティア活動 (2018) 453 年度までにのべ (2018) 453 年度までにのべ (2018) 453 年度までにのべ (2018) 454 単位認定された。 学生が地域や実社会で学び、社会に貢献することができる貴重な機会となっている。

## ボランティア活動







岡本一斉クリーン作戦

スイーツ教室

募金活動

## ② 地域連携 • 社会貢献

東灘区とは平成 18(2006)年に締結した地域連携協定のもと、地域のニーズに基づいた活動を行っている。たとえば東灘区主催の「夏休みいろいろ体験スクール」では、教員・学生のもと本学キャンパス内で小・中学生向けの体験イベントを開催している。また「ひがしなだスイーツめぐり」では、企画から設備提供、講師派遣を行っている。

本学主催としては「公開講座」を年4回開催している。平成22(2010)年度開始以降およそ6900名の参加者があった。また、平成30(2018)年度から「生涯学習講座」を東灘区民センターで実施している。これまで5回実施し、これまで113名の参加者があった。

東灘区内のみならず兵庫県北播磨地域においても、平成30(2018)年から甲南女子大学八千代サテライトを拠点とし、教員と学生が「天船地域づくり委員会」と共に、第六次産業の支援、地域の魅力再発見、地域との交流促進を目標に掲げ、継続して活動を行っている。この実績をもとに、本学と多可町は、平成31(2019)年3月、専門分野の活動を通した多自

然地域における活力ある地域づくりの推進を目的とした包括連携協定を締結し、さらに活動の範囲を広げている。【資料 A-1-1 (公開講座、生涯学習講座チラシ)】

## 地域貢献·社会貢献活動







村おこしプロジェクト

ふれあいの森たんけん

夏休みこどもたんけん

# ③震災復興支援

平成 7(1995)年の阪神・淡路大震災を経験した大学として、継続的に被災地支援活動に 取り組んでいる。支援活動の一環として、入場無料のチャリティーコンサートを年 3 回、 本学芦原講堂で実施し、募金を集めている。平成 24(2012)年以来、募金は全額をあしなが 育英会「あしなが東日本大震災遺児支援募金」に寄付しており、令和元(2019)年 9 月現在 までの募金の総額は 6,654,518 円に達している。その他、復興チャリティーイベントとし て、平成 26(2014)年度から、震災メモリアルイベントを実施している。

これらのイベント参加者にはリピーターも多く、社会に貢献するとともに地域のイベントとしても定着している。

# 【資料 A-1-2 (チャリティーコンサート、震災メモリアルイベントチラシ)】

## チャリティーイベント





チャリティーコンサート

## ④ 国際協力

平成 24(2012)年から実施している「学生プロジェクト応援基金」は、自主的に社会貢献活動を行う意欲の高い学生団体を支援する制度であり、活動を通じてリーダーシップを育み、社会に貢献できる女性の育成を目的としている。令和元(2019)年度までにのべ26 団体が採択された。これらの活動団体には、国際的な視野をもつ学生たちの学部学科を越えた学びを活かした活動が多い。本学教育後援会が資金面を、社会貢献課が活動面を継続的に支援している。

## 《学生団体例》

\*I.B.J (イーベージェー): インドネシア語に翻訳した日本語の絵本を、無償で孤児院や小学校に寄贈する。活動の企画から翻訳まで行う。インドネシアと日本の架け橋になる団体を目指す。

\*MP2(エムペードゥア):経済連携協定で来日するインドネシア人看護師・介護士候補生の国家試験合格を目指し、日本語学習支援や心のサポートを目的とした活動に取り組む。

\*G-nak(ジーナック):国際看護や災害看護を志す学生が、国際社会で活躍できる人材になるため、グローバルに考えローカルに活動することを理念とし、日常持ち歩く救急セット(QQBAG)の普及、国際協力・国際看護についてのサマーセミナーの開催企画などの活動に取り組む。

# (3) A-1 の改善・向上方策 (将来計画)

多くの学生が地域社会の組織や団体にボランティアとして参加しているが、これだけが 社会貢献課のメインテーマではない。今後は、学生や教職員の地域・社会との連携を推進 し発展させなければならない。ただし、ゼミやクラブ、教職員が個々で行っている活動を すべて把握できていない。まず、本学における地域・社会との連携活動を把握し整理する ために学内調査を始め、Community Connections Register(社会連携事業一覧)の作成に 取りかかっている。このデータをもとに、学内の様々な社会貢献・地域連携活動を社会貢 献課で掌握し、積極的かつ効率的に情報共有することにより、さらに発展的な取り組みを 行い、本学の教育研究成果を社会に還元していく。

## [基準 A の自己評価]

第4次中期計画での社会貢献課の最優先取り組みとして「社会に貢献する大学という認知度の向上を目指し、産学官連携事案を増加させる」をテーマに推進している。

上記に示した様に、ボランティア活動、地域連携・社会貢献、震災復興支援、国際協力 等幅広い分野をカバーし、教職員指導の下に学生主体でこれらの取り組みが行われている。

また、今後は学生が社会に出た後もこれらの経験を活かせる様、0JT (On-the-Job Training) の要素も含んだ取り組みも検討しており、大学全体のテーマとして進化させていく予定である。以上の通り基準 A を満たしていると評価する。

## V. 特記事項

◇教育イノベーション・プロジェクト

学長主導のもと、甲南女子大学の更なる発展へ向けて、既存の枠にとらわれない新たな 事業や教育改革に資する経費を財政的に支援することを趣旨として、平成 29(2017)年度よ り教育イノベーション・プロジェクトを開始した。予算総額は年度ごとに1千万円、教員 及び職員を対象とし、任意のグループでの申請が可能である。

申請のテーマは以下のとおりとなっている。第 4 次中期計画の開始年度である平成 30(2018)年度以降、学生の能力開発という中期計画の目標との連動性を留意点としている。

## 平成29(2017)年度:

アクティブ・ラーニングやPBL、キャリア教育等の教育改革に必要な経費、国際交流、社会貢献、地域貢献活動

・平成30(2018)年度及び令和元(2019)年度:

<教員が何を教えたのか>より<学生が何を学んだか>にフォーカスした教育実践に係る経費(国際交流、社会貢献、地域創造、100周年事業などを含む)

採択のポイントは、①学生の学びに貢献できるか、②生き残りをかけた大学の方向性に合致しており、全学的に影響を与えるか、③教職員が積極的に関与しているか、④プロジェクトの妥当性、⑤アクティブ・ラーニングの視点から実践的な学びを提供できるか、の5点である。書類選考及び公開の場での発表を通じて学長が採択する。

採択されたプロジェクトについては予算執行後、申請者が年度末に成果報告書を提出するとともに、公開の場で報告を行う。継続した申請も可能である。

進行中のプロジェクトの一例として、平成30(2018)年度採択の「女性教育検討プロジェクト」(令和元(2019)年度は「甲南女子大学の女性教育の今後を考えるプロジェクト」の名称で継続)を挙げておく。当該プロジェクトは、女性教育担当学長補佐を中心として、本学の女性教育についての議論を活発化することを目的に教職協働で事業を展開している。カリキュラム、学生生活サポート、キャリア支援など多様な観点から、講演会や教職員による情報交換、意見交換を定期的に行い、女子大学として「何をすべきか」「できることは何か」を追究している。一部の学科では、教員が担当する授業の中で意識的に「女性」や「女性性」という視点から授業テーマにアプローチする回を導入し、後日その結果を共有する会を開催した。

【特記-1-1(甲南女子大学WEBサイト「甲南女子大学教育イノベーション・プロジェクト」)】 令和 2(2020) 年度の全学共通教育カリキュラム改正にあたり、「女子大学」だからこそできる教育を念頭に置き、これまで以上に「女性」というキーワードを意識してカリキュラムの見直しを行った。改正前の全学共通教育科目でも、総合科目に女性とジェンダー科目群を設けていたが、女性のライフステージに合わせたより実践的な科目の新設や科目名称・内容の一部変更を行い、新たに「子ども・子育て入門」、「女性のための栄養学」、「女性と家族」、「女性の歴史」、「女性のための法律」などの科目を提供する。また、本学の教育理念を伝える科目「大学を知る」においても、女子大学で学ぶ意義をテーマとする回を設ける予定である。