

平成 23 年度

点検・評価報告書

清泉女子大学

点検・評価報告書 目次

○ 序 章

清泉女子大学の新たな歩みに向けて	p	1	～	2
------------------	---	---	---	---

○ 評価基準

1. 理念・目的	p	3	～	7
2. 教育研究組織	p	8	～	13
3. 教員・研究組織	p	14	～	22
4. 教育内容・方法・成果	p	23	～	47
5. 学生の受け入れ	p	48	～	56
6. 学生支援	p	57	～	65
7. 教育研究等環境	p	66	～	74
8. 社会連携・社会貢献	p	75	～	78
9. 管理運営・財務	p	79	～	90
10. 内部質保証	p	91	～	95

○ 終 章

自己点検・評価作業を終えて－今後の課題	p	96	～	97
---------------------	---	----	---	----

以 上

序章 清泉女子大学の新たな歩みに向けて

平成 16 年、大学認証評価制度が義務化されたその第 1 回目の認証評価を清泉女子大学は受けた。それから 7 年間が経ち、認証評価の 1 サイクルがめぐって今回の報告書作成となった。

その間、日本の大学をめぐる情勢は以前にもまして急激に動き続けている。それに合わせて、大学をめぐる議論もさまざまになされている。なかでも、「学士力」「社会人基礎力」「ディプロマ・ポリシー」「就業力」など、大学卒業時に学生が修得している能力・資質について論じられることが増えた。

これは直接的には、リーマンショック以降、企業の新卒採用が激減したことが影響しているが、しかし、そのような経済状況にこの議論の原因を還元してしまつては、問題の本質から目をそらすことになる。これらの、大学と社会との接続に関する問題の根本は、就職や経済問題にあるのではない。たとえば「学士力」は、リーマンショック直後の平成 20 年 12 月に出された中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」で用いられているが、中教審はすでに平成 13 年に「今後の高等教育改革の推進方策について」の諮問を受け、その後平成 17 年に「我が国の高等教育の将来像」を、平成 19 年には上記答申の直接のもととなる審議経過報告を出して、学士力に至る議論を積み重ねてきている。議論はリーマンショックよりはるか以前に始まっているのである。

これらの言葉が用いられるようになったのは、大学進学率が 50%を超え、大学がいわゆるユニバーサル化の段階に入ったことが、直接的で最大の原因である。大学がエリートのみを対象とした存在ではなくなり、大学に進学するほうが普通である時代に、学問・研究の場であり高等教育の場である大学は何をなすべきなのか、エリートを対象としていたかつての時代のように、大学は「俗世」「俗塵」と離れた場であるべきだ（もしくは現実にはそうではあり得なくとも、そうであることが「本来の」大学の姿だ）と云うのか。それに対する端的な問いかけが、「学生は大学で何を得られるのか」と問うこれらの言葉なのである。

そうはいっても、学問、研究は、本来的に普遍への志向性を内蔵している。本学に即して言えば、文学部や人文科学研究科が対象とする領域は、人間の内面に深く分け入って、そこに潜む、時代や社会、政治や経済その他の表層的諸条件に左右されない、人間に普遍的な真実を感知する知的作業を本質的要因として含む。その内面への沈潜は、良くも悪くも「俗世」「俗塵」と隔たった場での作業にならざるを得ない。

また、教育という営みは、社会からの期待、要求の上に成り立つ営みではあるが、それと同時に、社会を変革していく力を生む営みでもある。その意味で教育は、個別の社会的条件、要望を超越する志向性を持たなければならない。社会からの期待、要求に直接応えることだけを考えることは、教育の矮小化につながる。

社会との接続を自らの存在意義として強く意識するとともに、学問、教育が本来持つ、社会を越えた普遍への志向性を大切にすること。この、一見矛盾するように思われる要求に対して、どのような方向に向かって進んで応えようとするのか、また、具体的にどのような方策を案出していくかが、大学にとっての、もちろん清泉女子大学にとっての、課題

である。

本自己点検・評価は、直接的には、大学基準協会の示す点検・評価項目に沿って、またその書式に即して、この7年間の活動を記述し点検・評価したものであるが、それはまた、現在の大学に対して課されている上述のような課題に対して、本学がどのように応えてきたかの報告でもある。これまでの活動を振り返り、現在の状態を確認する作業として、また、これから新たに、大学に対して課されるさまざまな課題に応じていくための基礎を形成するために、この自己点検・評価を行いたい。

1. 理念・目的

本学は文学部の単科大学である。また、学部教育を基本とした大学であり、教員の所属も基本的には文学部の学科、諸課程等にある。歴史的に見ても、本学は平成 22 年に創立 60 周年を迎えたが、開学以来 40 余年の間、大学院は置かれていなかった。したがって本学では、大学と学部と研究科が別々の 3 つのものとして捉えてはいない。組織上も、また教職員が共有している意識としても、まず基本に大学イコール文学部という組織があり、そこに研究科が併置されていると捉えている。

本報告でも、大学全体と文学部とを切り分けて記述する必要がない場合は、両者を合わせて「文学部」として説明している。

1. 現状の説明

(1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

〈1〉大学全体

本学の設立母体は、カトリックの女子修道会である聖心侍女修道会であり、本学の根本的な理念・目的もここによる。本学がキリスト教ヒューマニズムを建学の精神としていることは、寄附行為、学則に明記されており、これに基づいた 3 つの教育目標、すなわち、人間性を基盤とする真理の探求、主体的人格の形成、隣人・人類社会への奉仕を持っている。さらに、モットー「VERITAS et CARITAS (まことの知、まことの愛)」がある。これは教育研究はもちろんのこと、本学構成員のあらゆる場面における行動規範を端的に示すものである。

〈2〉文学部

文学部の理念・目的は、上記の大学全体と一体のもので、開学以来不変のものでもある。これは学則に明記されており、また、学則には、この建学の精神を各学科の専門教育に即して敷衍した、学科ごとの人材育成、教育研究上の目的が示されている。

学部教育を基本とする小規模女子大学である本学にとって、まず求められるのは教員と職員という人的資源である。ここに教員と並んで職員を併記したのは、大学という教育・研究環境の形成・充実にとって、授業をはじめとする狭義の教育場面に加えて、それ以外の場での教育、すなわち、知的刺激と自己啓発の契機に恵まれた学生生活、広く社会を見渡し、かつ自己の内面を探究しながら将来への準備を行うための支援などが不可欠の要因だと考えるからである。これらの場面においては、職員が重要な教育、学生支援の役割を担っており、多様な学生支援・学生生活支援部署で職員がその責務を担当している。なお、教員に関しては、「3. 教員・教員組織」に詳細を譲るが、資格審査等を明確な基準に基づいて公平に行い、その質の向上に努めている。また、これも各該当箇所の記述に詳細は譲るが、図書館、情報環境等についても、本学の教育・研究の目標を達成するための各種資料の利用・アクセス環境を整備している。

本学の特徴は建学の精神、歴史、教育の目標等に明確に示されているが、この理念・目標をもとにした本学固有の具体的な教育活動の例として、カリキュラムをとりあげる。平

成 17 年度から実施されているカリキュラムでは、次の点を含めた改訂が行われた。1) 教養教育の充実、2) 基礎的リテラシーの育成、3) 卒論もしくはそれに代わるレポート作成に向けたカリキュラム。また、このカリキュラム改訂以前から、キャリア形成支援に関する科目をカリキュラムの中に順次置き、その充実に努めてきた。すなわち、大学の機能分化論が広く論じられ始めた頃にはすでに、本学は、教養教育を学部教育の大きな目標と捉え、また、社会への接続を意識したカリキュラム編成を行い始めていた。ここで示されている方向性は、平成 21 年度に中間報告が示された本学の中長期計画においても、教養教育の充実がうたわれているように、今後も保持し続けることが示されている。

〈3〉人文科学研究科

大学院は、建学の精神、モットーを大学・学部と共有しつつ、その研究教育の高度の専門性を達成すべく独自の目的を有する。これは大学院学則に示されている。

大学院に関しては、「3. 教員・教員組織」「4. 教育内容・方法・成果」にあるように、組織を学部の持ち上がりの編成とはせず、また、大学院独自の教員選考、資格審査を行うことなどにより、大学院として理念・目的の実現のために、各種資源の配置・活用を進めている。

(2) 大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

〈1〉大学全体

本学の建学の精神・理念・目的は、次のように周知が図られ、公表されている。

構成員に対しては、全教職員・学生に配布する「学生要覧」「清泉女子大学学生手帳」（いずれも毎年度作成）に掲載している。また、大学案内、ホームページにも記載し、構成員、社会に対してともにこのことを伝えている。

教職員に対しては、全教職員向けに建学の精神に関する研修会を行うほか、新入教職員には、初任者研修の一環としての研修も行っている。また、学則に、各学科の教育目標が示されている。

建学の理念に基づいた諸活動をいっそう充実・普及させるため、国際交流センター、カトリックセンター、ボランティアセンターを設置した（前 2 者は平成 15 年、後者は 18 年）。

平成 22 年度は建学 60 周年にあたり、さまざまな記念行事が行われたが、主だったものの中には、「創立 60 周年記念ミサ」「国連 UNHCR 協会事務局長 高嶋由美子氏講演」「諸文化圏に見る死生観 ―人々は死を通してどのように生を見つめたのか」「Christmas Tree Light-up Ceremony ～Light up Your Heart!～」というように、大学の理念・教育目的と深く関係するものを多く設けている。これらの行事は、社会に対しても公表し、広く周知を図った。

〈2〉文学部

理念・目的のもとにある思想、現在に至る歴史・蓄積、現代の様々な課題と向き合う中での意義などをあわせて伝えることで、建学の精神は、言葉としてのモットーを越えて息づき始め、理念・目的の達成に至りうる。学部生に対しては、建学の精神に関する科目として、全学必修の「人間論」（1 年次対象）、「キリスト教学Ⅰ」（2 年次対象）、「キリスト教

学Ⅱ」(3年次対象)を置いている。

また、学生生活面での働きかけとして、カトリックセンターは、ほぼ毎月行われる学生向けのミサ、クリスマスなどの行事その他の活動を通じて、建学の精神を伝えている。ボランティアセンターでは、学生ボランティアを養成し、地域とのボランティアの連携、特に募金活動、品川区のすまいるスクールへの協力等を行っている。

〈3〉人文科学研究科

大学院学則第2条に大学院の目的が定められているが、これに基づき、たとえば大学院のホームページの冒頭には、「大学院は大学同様、キリスト教ヒューマンイズムの建学精神に基づいて、人文科学分野の高度な研究・教育を目指しており、キリスト教研究や地球市民学という新しい学問をも視野に入れています」と明記されている。

授業科目には、「日本キリスト教文学特殊研究」「西欧キリスト教文学特殊研究」「キリスト教思想演習Ⅰ、Ⅱ」「キリスト教思想特殊研究」「地球社会とキリスト教」などの、建学の精神と関連のある科目を設置している。

その他は、大学全体および文学部の学生生活面での働きかけに準じる。

(3) 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

〈1〉大学全体・〈2〉文学部・〈3〉人文科学研究科

上述のように、本学では建学以来、一貫した理念・目的を置いている。この理念・目的は、唯一絶対不変のものと考えているわけではないが、しかしながら、軽々に手直しすべきものとも考えていない。

理念・目的に関わる見直しは行っているが、それは理念・目的そのものの適切性の検証という方向での検討ではなく、むしろ、理念・目的に照らした教育研究実践の適切性の検証という方向での見直しになる。教育の方針・大学の将来像は絶えず検討を行っているが、その場合も、建学の精神をこれからの世界の中で生かし伝えていくためにはどのような教育体制・カリキュラムを構築すべきなのかという議論に向かうことが多い。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・建学の精神と、それに基づく目的、行動指針、教育目標等が示され、専任教職員に共有されていること。授業等の直接的な教育活動や研究活動にとどまらず、本報告でも順次述べていく、学内のさまざまな学生支援体制、学生と教員・職員との関わり合い、それらを通じた広義の教育体制は、明確な教育目標・理念が結実した成果であると思われる。

この建学の精神と、専任教職員を中心とする人的資源が、小規模の文学部単科女子大学であるという、数や力の観点からは本学の短所に見える特徴を、逆に本学固有の長所としていると思われる。実際、毎年行っている学生生活満足度調査によれば、本学の学生の大学に対する満足度は基本的に高く、しかも学年が上がるごとに満足度を示す各種数値が上昇していく。これは、この長所の端的な一つの表れであろう。また、18歳人口が減り続ける中、本学は学生募集状況、就職状況など、外部からの評価指標とも言える数値は、厳しいながらも他大学と比して悪くない(本報告「5. 学生の受け入れ」「6. 学

生支援」参照)。これは、本学の存在価値に対して社会から一定の評価を受け続けてきている一つの証といつてよいであろう。

- ・機能分化論、社会人基礎力や学士力といった「出口管理」に関する論議、リカレント教育、初年次教育、導入教育、キャリア形成支援などの重要性の指摘を先取りするようにカリキュラム等の対応を行ってきたことも、教職員が一体となって教育に当たってきた成果の一つだと思われる。
- ・社会に対しても、建学の精神に基づいた諸活動・行事を企画し公開することで、建学の精神を伝えている。
- ・建学の精神を大切に、常にそこに立ち返つて大学の今後の方向性を考えていること。ユニバーサル化の段階に大学が入り、少子化が進み、女子大学の存在意義が問われている。しかし、建学の精神、教育目標は、このような時代にあつてなお、本学が進むべき方向性を、従来と同じように示し続けていると考えている。なお、これは、建学の精神が構成員に共有されているから可能なことである。

②改善すべき事項

- ・上で述べた効果があがっている事項が、逆に、さらなる改善をしにくくする要因にもなりうる。建学の精神と、それに基づく目的、行動指標、教育目標等が明確であることは、プラスに働いていると評価する。しかしそれはまた、ともすれば、従来の在り方を変える必要はないという、後ろ向き、内向きの姿勢につながる可能性を内包する。また、機能分化論、学士力、初年次教育、キャリア形成支援などをめぐる議論を先取りするようにカリキュラム等の対応を行ってきたが、これも、もう十分に対応しているという意識につながりうる。
- ・大学院に関しては、現在学内で、教員の教育負担が大きくなっているとの議論がある。人的資源の観点から検討が必要ではないかと思われる。詳細は「4. 教育内容・方法・成果」を参照。

3. 将来に向けた発展方策

①効果があがっている事項

各学科の教育目標は、建学の精神に基づいて設けられていることを、学生要覧等の各学科の説明でも示すことが望まれる。

建学の精神は、今後とも大切にしていけることが、今後の発展のためにも重要である。その際に、具体的な教育研究実践のよすがとなるような、また、建学の理念がより明確に日常的な行動の指針となりうるような、わかりやすい行動規範として理念・目的を表せると、なお大きな力になると思われる。非常に難しいことではあろうが、理念・目標をわかりやすいモットーとしてあらわすことについて、自由闊達なアイデアを出し合うような検討の場を設けることも一案である。

②改善すべき事項

教育がその根本において社会との接点を持つものである以上、大学の教育目標もまた社会からの要請を視野の内に捉えて考える必要がある。建学以来大切にしている理念、

教育目標を活かしていくための具体的方策、方向性も、常にその中で見直し続けなければならない。建学の精神の重要性を認識するとともに、大学に対する社会からの要請を受容的に受け止めつつ、教育目標を検討することが必要である。

初年次教育、導入教育、キャリア形成支援などの必要性の指摘は、いわゆる学部・学科の学問領域の専門性ではカバーしきれないカリキュラムの編成方法に関しての指摘である。繰り返し述べたように、本学ではこれらに対する対応をかなり早い時期から行っている。しかしそれは、学科の専門教育を補完する周辺領域としての対応であった。今後は、学科の専門教育を根底で支えるもの、学科の専門教育と社会・学生とを積極的に接続していくものとして、初年次教育やキャリア形成支援を捉え、カリキュラムの検討をしていく必要があるように思われる。そのような視点から検討することによって初めて、社会人基礎力や学士力といった「出口管理」に関する論議が、大学の教育全体に関する正当な問いかけと受け止められることになろう。早急に取り組むべきディプロマ・ポリシーを設定する作業の際に、このような社会との接続の問題を組み込んだ議論を行う必要がある。

4. 根拠資料

清泉女子大学学則【資料番号 5】

清泉女子大学大学院学則【資料番号 5】

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

2010 年度 学生生活満足度調査結果

2010（平成 22）年度 清泉女子大学案内【資料番号 2】

PLACEMENT GUIDE（就職状況資料編 平成 21 年度）

表 収容定員、在籍者数及び超過数（「10.内部質保証」p93）

2. 教育研究組織

1. 現状の説明

(1) 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

本学は文学部 1 学部からなる単科大学である。開学当初は国文学科、英文学科の 2 学科であったが、順次、スペイン語スペイン文学科、キリスト教文化学科を新設し、平成 13 年に 5 学科目の地球市民学科を設けた。国文学科と英文学科は、学問の進展、社会からの要請、教育研究の充実のために、それぞれ日本語日本文学科、英語英文学科と改称（それぞれ平成 6 年、平成 9 年）し、また、キリスト教文化学科は文化史学科へと改組転換した（平成 5 年）。結果、現在の 5 学科のうち、設立母体の修道会と関連が深いスペイン語スペイン文学科と、いちばん新しい地球市民学科を除き、名称や組織が設置時のままの学科はない。

国文学科、英文学科をはじめに開設したのは、研究領域、社会からの要請双方による。スペイン語スペイン文学科の設立は、本学の設立母体である聖心侍女修道会がスペインの修道会であることと深い関連を持つ。数年前までは、常に、スペイン語のネイティブ・スピーカーでもある同修道会の教員がいた。文化史学科は、上述のように本学の建学の精神とつながりを持つキリスト教文化学科が改組転換して設けられた。地球市民学科は、文学部の中では特色ある学科であるが、グローバルな発想と視野を持ち、地球社会に貢献できる人材を育成することを目的にしている。

このように、各学科はいずれも、社会からの要請と本学の建学の理念との関係性の中で検討されて設置され、組織を編成し直してきた。

学部には、学科のほかに、資格に関する専門教育を担当する、教職課程、司書教諭課程、司書課程、学芸員課程、日本語教員課程、社会教育主事課程の 6 課程が置かれている。教職課程は学科とは別個の組織ではあるが、教職課程の課程認定を受けるのは各学科であるから、学科の専門性と不可分の関係にある。司書教諭課程は教員免許状取得を前提とした課程であり、司書課程はいずれの学科の専門性とも内的に関わりを持つ。日本語教員課程、学芸員課程、社会教育主事課程は、専門領域が重なる日本語日本文学科、文化史学科、地球市民学科がそれぞれ管理・運営を行っている（日本語教員課程は、同課程を担当する専任教員の採用に伴い、平成 23 年度から学科とは別の組織となる）。

本学は、学生が入学時から学科に所属していること、学科の教員やカリキュラムがその専門性・体系性に応じて整えられていることなどを見ると、学科別のディシプリンが基本となった組織編制と考えられる。

しかし、その一方で、卒業に必要な最低修得単位 124 単位のうち、学科の最低修得単位は 70 単位 (56%) である一方、全学に共通する必修（選択必修を含む）単位が 38 単位 (31%) ある。これらの全学共通の必修科目は、「共通基礎（建学の精神）」、「共通基礎（心身の健康）」、「共通基礎（英語等の外国語）」、「共通基礎（情報科学）」、および「共通教養科目」の 5 科目群に分けられる。これらの科目群は、細かく述べると 8 つの担当者会議により管

理・運営がなされている。これらの担当者会議の構成員は、基本的にそれらの授業を担当する教員から構成されている（共通教養科目の担当者会議のみ、各学科等会議体の代表からなる委員会が構成）。すなわち、各学科、資格課程に所属する教員が、これら全学共通の科目の担当者ともなり、また、その管理・運営にもあたっている。

このように、全学共通科目の比率が高く、学科、資格課程に所属する教員を含め全学の教員が、共通科目の授業担当、管理・運営に関わっていること、資格課程は学科が管理しているものを含め全学科生に開かれていること、副専攻制度を設けていることなど、教学面を見ると、全学的な組織編制に近い体制となっている。学科制を基本としながらも、学科にとらわれない、学士課程全体を視野に入れたカリキュラム編制、カリキュラム管理運営体制をとっている。

また、本学には人文科学研究所、キリスト教文化研究所、言語教育研究所の 3 研究所がある。

人文科学研究所は、人間に関わるすべての現象を包括的かつ総合的に研究することを目的として、昭和 53 年に発足した。所属の専任教員が 1 名いるが、所長は、平成 22 年度はこれとは別の専任教員が務めている。開設以来平成 3 年までの 14 年間は、学内に置かれていた唯一の研究所であった。当時は大学院研究科もまだ設置されておらず、学内での組織に根ざした研究活動はこの研究所が中心となっていた。現在の活動内容は、研究懇談会の開催（ほぼ月 1 回）、『人文科学研究所紀要』（年刊）の刊行、公開講座「土曜自由大学」（前期）の企画・開催等である。このほか、大学の総合誌『清泉文苑』（年刊）を刊行している。

キリスト教文化研究所は、キリスト教文化の学問的研究及び活性化を目指して平成 4 年に開設した。これは、キリスト教文化学科が文化史学科へと発展的に改組転換するのに際して、大学として建学の理念を堅持し、その理念の一層の実現を図るための措置であった。現在、研究所所属の専任教員が 3 人（うち 2 人は学科と兼担）である。研究紀要『キリスト教文化研究所年報』（年刊）の発行、土曜自由大学（後期）の企画・開催のほか、全学共通の必修科目「人間論」「キリスト教学Ⅰ」「キリスト教学Ⅱ」など、建学の精神に関する科目の管理・運営を担当する会議の主要メンバーは、この研究所の所員が務めている。

言語教育研究所は、本学が重視する言語教育を総合的に研究し、言語教育の成果をあげることを目的に、平成 14 年に発足した。現在の所員は、専任教員 2 名（1 名は学科との兼担）であり、これらとは別の専任教員が所長を務めている。この研究所は、全学共通科目の英語等の外国語カリキュラムの立案・運営を委ねられているが、ネイティブ・スピーカーを多く含む非常勤講師が担当する授業も多く、教学面の責務が大きい。研究活動としては、言語教育研究所フォーラムを平成 16 年以来毎年開催している（平成 22 年度のフォーラムは「辞書再発見！—あなたの知らない辞書の世界—」と題して、同年 11 月 6 日に開催）。

センターという名称がついている組織は 6 つ存在するが、これらのうち、教育研究に直接的な関わりが深いのは、生涯学習センター、国際交流センター、情報環境センターの 3 センターである。

生涯学習センターは名称通り、学部・大学院教育研究以外の教育に幅広く関わる、社会貢献を目的とした教育組織である。センター長にも必ず専任教員が就いている。

情報環境センターは、事務・管理組織の一つとして、学内の情報インフラの計画立案・

管理・運営にあたっているが、それにとどまらず、情報科学教室や CALL 教室の管理・運営、情報機器やネットワーク利用などに関する研究支援および授業支援、学生の相談窓口業務など、図書館とともに、教育支援、研究支援、学習支援に関するきわめて重要なサポート役となっている。

国際交流センターも、大学間協定や大学間交流などの、大学管理運営業務にもあたるが、それ以上に、学生の留学相談、留学生へのサポート、留学等に関する啓発活動が中心であり、学科の専任教員と連携して業務に当たっている。また、ここ数年、毎年数十人を台湾・フィリピンから受け入れ短期日本語講座を開催している。センター長は専任教員であるが、実際の業務の中心となっているのは、専門的知識と経験を持っている嘱託職員（コンサルタント）で、日本語講座もこの職員が中心となっている。

大学院は、修士課程に言語文化専攻、思想文化専攻、地球市民学専攻の 3 専攻が置かれている。これらのうち、言語文化専攻には、日本語、英語、スペイン語の 3 語圏がある。また、博士課程には人文学専攻が置かれている。

なお、学科・研究科については、専任教員の配置や専門性と関係する側面も多いため、詳細は次評価基準の「3. 教員・教員組織」の記述に譲る。

(2) 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

本学は 7 年前、第 1 期の評価、認証を大学基準協会より受けた。また、その 4 年後、中間報告を提出している。これらからも明らかなように、教育研究組織の適切性の検証を含め、それぞれの定められた刻限を意識し、定期的に検証を行い、自己評価と改善に努めてきている。

教育研究組織の評価を行うための組織としては、自己評価委員会、常務会が存在する。また、それにとどまらず、さまざまな委員会等で多様の議論が交わされ続けている。また、教育研究組織の適切さを評価する参考データとして、学生による授業改善のためのアンケート、学生生活満足度調査その他を実施している。しかし、学内で合意を得ている明確な評価指標は存在しない。また、達成状況の確認は総体としては明確にはなされていない。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・建学の精神に基づく教育目標と社会的な要請との双方から、学科、研究所等の設置を検討し開設してきていること。
- ・学部の組織については、5 学科を中心にし、資格課程や研究所等の組織が合わさって、学科の教育・研究の専門性をより社会に繋げていく教育・研究組織がかみ合っておかれていること。
- ・文学部の全学共通科目は、各学科等の教員が構成員となっている担当者会議が管理・運営している。この運営体制は、単に名目的な運営組織ではなく、共通科目は全学の教員が責任を負うものであるという共通認識に基づくものであり、毎月定例に置かれている会議を中心に、授業内容についての検討、非常勤講師を含めた授業検討会の実施、翌年の開設科目の立案・検討などを行っている。教員にとっての負担が大きいにもかかわらず

ず、よく機能していると評価できる。

- ・研究所に関しては、建学の精神、社会からの要請、また、大学内の専門的教育・研究について、特に 5 学科を基本とした体制を補完するものとして設置されている。前回の点検評価では研究活動が低迷している旨の自己評価を行っていたが、所属する専任教員が少ないにもかかわらず、現在は研究活動も充実し、教育面でも研究面でも機能しているといつてよいと思われる。たとえば、人文科学研究所が刊行する『人文科学研究所紀要』に掲載された論文数は、平成 15 年 3 月刊行の第 24 巻では 4 本、翌年の第 25 巻では 5 本だったのに対し、平成 22 年刊行の第 31 巻では 10 本になった。キリスト教文化研究所刊行の『キリスト教文化研究所年報』の論文数は、平成 15 年 3 月刊行の第 11 巻では 7 本、翌年の第 12 巻では 6 本に対し、平成 22 年の第 18 巻では 9 本になった。また、言語教育研究所は、平成 21 年から『言語教育研究』の刊行を始めた。ほかに、人文科学研究所が基本的に毎月行っている研究懇話会は、学内外の、多様な専門を持つ教員相互の研究の場となっている。
- ・研究科に関しては、単に学部の持ち上がりの組織として置かれているのではなく、大学院固有の専門的研究の要請を踏まえて専攻が設けられている。

②改善すべき事項

- ・全学共通科目の管理・運営体制が複雑であること。担当学会議はよく機能しているが、これらの会議の決定は学務委員会に付され、さらに必要があれば教員の所属する学科等会議に回され、その了承を受けたのちに再び学務委員会、あるいは教授会で審議されるなど、意思決定に至るまでの手順が複雑である。当然、会議の頻度も増えるなど、担当教員にとっては、共通科目の授業担当に加えて、これら管理運営の負担も大きい。
- ・実際に共通科目の授業担当者を決めるのも、実際にはなかなか難しいことがある。全学共通科目のうち「共通基礎演習」「キャリアプランニング」等については、各学科等会議体から毎年担当者を選んでもらうことになっているが、教員にとって、これらの担当は本来の担当授業を超えたコマとなり、負担感がある。科目の必要性については共通の理解があるとはいえ、実際に翌年度の担当者を依頼し決定するまでには、多少時間がかかることがある。この点についても改善の必要がある。
- ・より大きな問題は、今後の学士課程教育の趨勢・必要性を考えると、初年次教育、キャリア形成支援教育など、学科を超えた大学としての取り組みが必要になる分野が多いが、これらへの対応を、現在の担当学会議の延長で行うのはかなり難しいことが予想されるという点である。この点からも、現状の運営の複雑さ、負担の大きさを改善する必要があると思われる。
- ・これと関係して、教養教育の充実とはどのように図るべきなのか、いわゆるジェネリック・スキルの育成を教育目標とした場合にどのようなカリキュラムの枠組みで取り組んでいくべきかを検討する必要がある。これは、カリキュラムという面では「4. 教育内容・方法・成果」で評価・検討すべきだが、実際には、教員組織、さらに本項で扱う教育研究組織の編制と合わせて考える必要があると思われるので、ここでも指摘しておく。
- ・研究所、センターの数が、大学規模に比して多いため、運営のための会議の時間等を含

め、管理運営にあたる教員の負担は小さくない。数が多いこと自体を改める必要はないとしても、管理運営方法などについては、検討の余地が残されているように思われる。

- ・教育研究組織の適切性について、さまざまに検討はしているものの、定期的な検証とは必ずしも言えない。これには大きく二つの理由があると考えられる。

一つは、「10. 内部質保証」の項で改めて述べるが、「教育研究組織の適切さを評価する基準」があいまいだからである。教育研究組織の検討は、自己評価委員会よりも、常務会、中長期計画検討委員会等で盛んに議論されてきた。しかし、さまざまな議論がなされても、評価基準、ひいては基準に基づいて設定される具体的な達成目標があいまいであるため、印象をもとにした議論になってしまうところがある。

第二の理由は、検討結果が問題の指摘にとどまり、改善の具体的提案にはなかなか至らないからである。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

全学共通科目の管理・運営体制を改善することが必要である。この改善は、単に教員の負担を減らすためや、担当者を依頼しやすくするために行うものではない。ここで指摘した問題は、教育内容の検討、教員組織の検討とあわせ、今後の本学の教育と深くかわる。

なかでも、全学共通基礎科目の英語等の外国語を運営する教員、建学の精神に関する科目を担当する教員の配置・所属については、今後の教育の方向性を見据えて検討する必要がある。また、教養科目、キャリア形成支援科目等、今後のカリキュラム検討の対象となる科目に関係する教員の配置・所属もあわせて検討する必要がある。従来、これらの教員には「兼担」を求めることも多かったが、「兼担」を求める場合、特に教員採用時に「兼担」を求める場合には、その教員の所属や職務について、明確なポリシーを持ち合意を形成する必要がある。

これと密接に関連するが、本学の建学の精神、教育理念を大切にしつつ、本学が大事にしてきた教育の方向にさらに歩を進めるために検討を進める必要がある。アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの明確化が求められ、現在検討の途次にあるが、その中で、全学共通科目の具体的あり方を考えることが、学士課程教育全体をより一体化していくために必要である。

具体的な目的と、達成度をはかる評価基準とがあいまいであることを改め、少しでも改善していく必要があろう。評価基準が少しでも明確になれば、具体的な方策も少しでも提案しやすくなるのではないと思われる。そのためにまず行うべきなのは、現在蓄積しているデータである「授業改善のための学生アンケート」「学生満足度調査」を経年的に整理し、その変化の理由とその変化に対する対策を立てることから始めるのがよいと思われる。なお、授業改善のための学生アンケートについては、すでに学生による授業評価アンケートとして5年間行ったデータが存在し、分析の途上にあるので、これを活用すべきである。

今後の共通科目について、教養教育、キャリア形成支援教育、初年次教育、ジェネリック・スキル育成等の課題を念頭に置きつつ、ディプロマ・ポリシーを設定し、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーとの連関を早急に検討する必要がある。

4. 根拠資料

学校法人清泉女子大学の運営組織に関する規則

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

3. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

〈1〉大学全体

本学が教員に求める能力・資質は、「寄附行為」「清泉女子大学学則」「就業規則」「教員勤務規程」および「教員選考基準」により示されている。「寄附行為」および「清泉女子大学学則」は、本学の教育がキリスト教の精神と我が国の法令という二本の柱を抛り所とすることを明記する。就業規則はその前文において「キリスト教の理念に基づく教育を行うこと」を建学の精神として明示し、全教職員に対して「建学の精神に則り、本学の秩序を守り、職責を全うし、教育目的の達成に努める」よう求める。「教員勤務規程」は、「教員は研究に従事し、学科課程に規定された学科目の教授に任ずるとともに、教授会その他の会議、学生の指導その他教員として必要な業務に携わらなければならない。」と定める。この二つの規程により、大学は教員に対して、「建学の精神に基づく教育」を行うと同時に「研究と修養に励み、その職責の遂行に務め」る、教育基本法第9条が求める教員像にも合致するものとして、教員の使命と役割を示していると言える。「学校教育法」との対応では、この第九十二条がほぼそのまま、本学学則第8条に書き写されて学長、副学長。教授、准教授等、各職階の要件として定められている。さらに大学設置基準第十三条の二に示された学長の資格は「清泉女子大学学長選考規程」に明示されている。

〈2〉文学部

大学設置基準第十四条から十七条に示される教授以下の各職階の資格は、さらに厳密化されて、教員選考基準として明文化されている。

教員組織（大学基礎データ、表2）の編成方針は、大学設置基準に定められた教員数の遵守にとどまらず、学科に対しては入学定員10人あたり1名の専任教員を配置することになっている。学科以外には教職課程、司書・司書教諭課程に各2名、研究所に対しては、人文科学研究所に1名、キリスト教文化研究所に3名、言語教育研究所には任期を定めた教員2名（23年度からは3名）を配置している。教員1人当たりの学生数は平均で36.8人、学科別では32.2（文化史学科）から49.7（日本語日本文学科）である。

年齢・性別のバランスについて明文化した規程はないが、採用に際して常に配慮されて来た。結果は、年齢については大学データ集、表2にある通りである。10年ごとに区切れば、30代を除き28%強で、ほぼ平均している。5年ごとの区切りでは60代後半と40代前半が9.6%でやや少ない。男女比は、現在全52名中男性28名（53.8%）女性24名（46.2%）である。国籍についても同様に、多様な人材の採用を心がけており、外国籍教員は4名を有している。

開設授業科目における専兼比率は大学データ、表5にある通りである。必修科目における専兼比率は日本語日本文学科、文化史学科、地球市民学科で高く、英語英文学科、スペイン語スペイン文学科で低い。選択必修科目では英語英文学科が特に低く、日本語日本文

学科が高めのほかは、50%程度である。全開設科目になると、スペインゴスペイン文学科も含めて 50%台に乗り、英語英文学科と地球市民学科が特に高い。学科ごとのカリキュラムのあり方を反映していると思われる。

教育研究を行う組織としては、学科、司書・教職課程および研究所が存在する。学科は専門教育を、司書・教職課程は課程教育を担い、責任者は各主任であることは言うまでもない。全学共通科目のうち、建学の精神に関する科目（人間論とキリスト教学）はキリスト教文化研究所のもとに編成された二つの担当者会議が運営し、その構成員は原則としてキリスト教文化研究所所属の教員である。外国語は英語とその他の外国語科目が、それぞれの担当者会議によって運営され、英語科目の担当者会議の責任者は言語教育研究所所属の教員であるが、構成員は地球市民学科と英語英文学科の教員である。英語以外の諸外国語の担当者会議は日本語日本文学科、スペイン語スペイン文学科、文化史学科の各学科とキリスト教文化研究所の教員から成り、日本語（外国人学生対象）、スペイン語、フランス語、ドイツ語、中国語、韓国語等の科目を運営している。共通教養科目は各学科等会議体からの代表による共通教養運営委員会が担当者会議を構成して担当するが、初年次教育とキャリア形成支援教育、体育実技等は、これとは別の担当者会議が担当し、地球市民学科はこれに加わっていない。

以上のように、全学共通の科目運営については、科目ごとの担当者会議を設定することによって、責任の所在は明らかであり、全学的な実施も可能となっているが、一方で担当者会議と教員組織の関係は、建学の精神に関する科目を除けば、複雑かつ細分化している（平成 22 年度教員組織、および、教員役職者・委員会委員等一覧、を参照）。学科を超えた組織間の連携は学務委員会で図られることになっていて、カリキュラム編成に関しては必要に応じて担当者会議の責任者が説明に赴くことになっているものの、すべての担当者会議および研究所から学務委員会に委員を送っているわけではないので、その都度、出席を依頼しなければならない。学務委員会全体の流れや、担当者会議等からの出席者がいない学務委員会で行われた論議が十分に担当者会議等に伝わらない場合もある。

役職者会議や諸委員会との連絡を担う最小の単位は学科等会議体である。研究所所属の教員がいずれの学科等会議体に所属しているかは、配布物で明示し周知を図っているが、兼担のある教員に関しては誤解のあることもある。

学務委員会での審議については学務部長が責任者であり、学科等会議体、担当者会議、および学務委員会の決定は最終的には教授会に諮られて大学の意思決定となり、その責任者は学長である。教授会の決定は学長がメンバーとなる学内理事会（常務会）において、理事会の方針との連携が図られることになる。

〈3〉人文科学研究科

大学院設置基準第九条に示される大学院の教員に求められる能力・資質は、大学院担当教員選考基準第 3 条ならびに第 5 条に記載されている。

大学院担当教員は学部担当教員と兼担であり、後者の中から選考された准教授以上の教員であるため、教員構成について、大学院のみに特記する事項はない。

研究科には修士課程に 3 専攻、博士課程に 1 専攻がある。修士課程のうち、言語文化は学部 3 学科（日文、英文、西文）の上に設置された総合型の専攻であり、思想文化と地球

市民学は、それぞれ、文化史学科と地球市民学科という単一学科の上に設置されている。博士課程の人文学専攻は言語文化と思想文化の 2 専攻の上に設置された総合型の専攻である。研究科内の組織的連携は、まず、専攻ごとに専攻会議があり、その責任は専攻主任にある。各専攻の意思を総合、調整する組織として研究科委員会があり、その責任は研究科長が担う。

研究科と学部との連携に関しては、修士課程との関係では、単一学科の上に設置された 2 専攻においては、実質的に学科と同一であり、連携は密である。3 専攻の上に設置された言語文化専攻においては、「語圏」というユニットを置いて、これが 3 学科に対応し、3 語圏の意思統一は言語文化専攻会議で図られる。もう一つの総合型専攻である人文学には、文学、言語学、キリスト教思想、文化史という四つの専攻分野があり、文学と言語学は言語文化専攻に、キリスト教思想と文化史は思想文化専攻と連携する。思想文化専攻は単一の文化史学科の上にあるため、人文学の 2 分野もそのまま単一の文化史学科と連携する。一方で、文学と言語学の 2 分野は、言語文化専攻とは連携するが、これを構成するユニットである語圏とは連携せず、学部にある 3 学科とも連携しない。研究科長に集約された研究科の意思が、学長および理事長に伝えられて大学の意思決定となる道筋は、規程上、組織的には存在しない（改善すべき事項を参照のこと）。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

〈1〉文学部

教員組織は編成方針に沿って整備されている。大学設置基準に定められた人数を上回る教員配置という方針は厳格に実行されているし、そのうち必要な教授数も遵守されている。授業科目と担当教員の適合性は、毎年、カリキュラム編成時の学科等会議体（全学共通の科目については各担当者会議）において審議され、さらに学務委員会、教授会の審議を経て決定されている。新任教員の採用に当たっても、担当科目と専門性の適合は教員選考委員会において、厳密に審査される。主要授業科目の担当を原則として専任の教授又は准教授とし、主要授業科目以外をなるべく専任の准教授、講師とする（設置基準第十条）ようにしているが、教員数が少ない学科、あるいは専門性が多様な学科においては、余裕をもって行えることではない。

〈2〉人文科学研究科

大学院担当教員の資格は清泉女子大学大学院担当教員選考基準に示されており、これは大学院設置基準第九条に合致している（第 3 条と第 5 条、研究指導を担当できる教員に関して）。ところで、大学基礎データ、表 2 に明らかなように、本学大学院においては全員が研究指導教員となっている。これは大学院の教員選考を行う際に、全員を研究指導教員とする（研究指導と授業担当という「区別」をつけない）ことが不文律となっていることによる。一方で、規程によれば、准教授であれば修士課程を担当できるため、教員個人の資格、業績を勘案することなく、准教授に昇格すればほぼ自動的に修士課程の研究指導を担当させることが多かった。博士課程においても事情は似ており、教授であれば無条件に担当できるとする考え方が研究科委員会内で共有されていると言ってよい。すなわち、研究科担当教員の資格については、教授、准教授への昇格や採用の審査に委ねられており、研

究科担当教員としての資格をそれとは別に審査することはなく、また、研究指導教員か研究指導補助教員（授業のみ担当）かの区別も明確ではない。本来、恒常的なチェック体制となるべきは大学院教員選考委員会であるが、この問題を論議していない。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

〈1〉文学部

募集は近年、ほぼ例外なく公募によって行われている。採用と昇格における各職階の基準は「教員選考基準」および「教員選考基準に関する申し合わせ事項」に明示されており、その手続きは「教員選考規程」および「教員選考規程運用内規」に明示されている。採用においても昇格においても、これらの規程は厳格に遵守されている。しかしながら、平成 16 年の点検・評価において、「教員の昇任の基礎資格（研究・教育等の実績評価）についての具体的基準は不明確であり、昇任人事の公正・公平性を保つために改善が必要である」との指摘を受け、平成 20 年に「採用・昇格基準についてのガイドライン」を作成した。その中で、昇格のための最低必要年数と業績数を明示し、その上に勘案されるべき条件として、教育実績、管理運営上の実績、学会・社会活動上の実績を、研究業績と並列して示し、研究業績偏重とならないように配慮している。その結果、基礎資格に満たない教育実績（年数）と学術業績での採用や昇格はなくなった（別表 3 平成 15 年～22 年までの昇格人事事例）。

〈2〉人文科学研究科

学部教員の中から選んでいるので、公募等の問題はない。学部の教員が准教授あるいは教授に昇格した時点で、当該の専攻が大学院担当教員として推挙し、大学院教員選考委員会で審議している。その手続きは「大学院担当教員選考規程」に定められているが、厳密に遵守されているか、疑問が残る。選考委員会への委嘱に先立ち、研究科長が候補者について学長と協議することになっているが（第 3 条）、近年このプロセスは省略されている。

委員は研究科長が指名することになっているが、指名の基準は明らかではない。学部では主任は選考委員になれないとされているのに対し、平成 18 年度、当時の研究科長は言語文化、思想文化、地球市民学、人文学の各専攻主任に学務部長などを加えて計 6 名の委員を指名した。その後、就任した二人の研究科長は、それぞれ、前任者が指名した委員会を引き継いだと考えており、研究科長として教員選考委員を指名した自覚を持っていない。退職などにより欠員が出た場合には新たな委員が補充されたようであるが、その場合の基準も明らかではない。結果として、研究科長を含む 7 名の委員中 3 名が同一学科の所属である。また、専攻主任や学務部長の役職を根拠に委員に指名された 4 名は役職を交替したあとも委員として残留しているため、現在 4 人の専攻主任はひとりも教員選考委員会に加わっていない。

「大学院担当教員選考基準」は研究指導を担当できる者と授業を担当できる者を区別しているが、実際の選考に当たって、この区別は考慮されない。唯一存在する区別は、准教授は修士課程までというくらいである。准教授になれば修士課程の研究指導が、教授になれば博士課程の研究指導が、ほぼ自動的に担当できると考える教員が少なくない。

(4) 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

〈1〉文学部

採用・昇格人事についてのガイドラインに、基礎資格（年数と研究論文数）に加えて勘案すべき条件として、1) 研究上の優れた業績、2) 教育上の優れた実績、3) 管理運営上の実績、4) 学会活動上の実績、5) 社会活動上の実績、を並列した。採用・昇任時における多角的な評価の視点を明らかにすることを通じて、大学の教員評価の方向を示したものである。また、教員の資質向上を図ることは、昇格対象とはならない（すでに教授昇格を果たした）教員についても行われなければならないことは言うまでもない。全教員による業績報告は毎年行われ、9月に発行される大学広報誌『おとずれ』に掲載されるので、これはインセンティブとして役立っていると思われるが、評価と結びついているわけではない。

FDについては、平成18年より、それまで「FD推進委員会」として行ってきた活動を「FD委員会」として強化して今日に至っている。

FD委員会は平成18年6月にA、B二つのワーキンググループを発足させ、Aは「本学の教学の短・中期計画における専門科目と非専門科目の有機的関連づけの具体化」について、Bは「本学の教学の短・中期計画における初年次教育とキャリア教育の具体像」について、それぞれの最終報告書を平成20年3月に提出した。現在はこの報告書に基づいて新たなカリキュラム改革を計画中である。

FD活動の一環として学生による授業評価がある。本学では、平成15年度から19年度までの5年間、学生による授業評価アンケートを実施した。平成20年度、いったんアンケートを休止し、5年間実施してきた学生による授業評価について総括的な評価をするべく、専任・非常勤を含めた全教員にアンケート調査を行い、報告書にまとめた。調査によれば、教員は総体的に学生への「アンケート」が授業改善に役立つと評価しているが、一方では学生のマナー化を指摘する声もあった。調査の結果をもとに、内容・名称を「授業改善のためのアンケート」と改め、質問事項を厳選した上で、平成21年度後期より新たに発展的に継続している。

また、21年度より、教員による相互授業参観を年2回、実施している。相互授業参観は、有意義な試みであると評価されながらも、各教員のスケジュールの問題もあり、参観に参加する教員は少ない。

アカデミックポートフォリオはまだ取り入れられていない。

〈2〉人文科学研究科

大学院としての教員の教育研究活動評価は行われていない。大学院FD委員会は平成19年より設置され、在学生と卒業生を対象とするアンケートを実施したが、アンケートは教員の資質を扱っていない。アカデミックポートフォリオは導入されていない。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・教員構成における年齢・性別バランスについては、常に配慮されてきた。結果、年齢バランスは良好である。全体における女性教員の割合は22名（42%）から24名（46%）に上昇しており、好ましい結果となっている。本学が女子大学であることを考えれば、

学生に対するロールモデルの提供という見地からも、これは重要な意義のあることである。

- ・学部における採用と昇格基準は、ガイドラインにより基礎資格を明示したことによって、より明確になり、教員の質の向上に寄与した。もともと本学においては教員の教育者としての役割が強調される傾向にあった。それが研究の軽視を意味するものでないことは言うまでもないが、平成 15 年度には大学紀要論文の投稿数が 3 点まで下がるなど、研究の危機とも言える状況が生まれていたことも事実である。教員選考基準は基礎資格として教育研究機関に在職した年数のみを明示していたが、ガイドラインによって、基礎資格としての研究業績を明示し、その上に、研究と教育、その他の貢献、という項目を立ててバランスのとれた教員像を示したことは、採用のみならず昇格を控えた若い教員の資質の開発に役立つと思われる。
- ・学部における FD は、学生へのアンケートが授業改善に役立っている。

②改善すべき事項

- ・教員組織の編成方針に関して。現在、任期を定めた教員とそうではない専任教員とは、任期以外についてはまったく変わらない状態で職務に就くことが可能であり、その結果、たとえば、任期を定めない専任教員も、教授会の構成員となり、専任・昇格人事においても議決権を持つことが可能である。この点について、見直しを要するという意見があるが、まだ十分に検討がなされていない。
- ・教員の組織的な連携と責任の所在の明確化に関して。学部においては、特に全学共通の科目運営が個別の担当者会議に分けられ、責任の所在は明確だが組織的な連携が難しくなっている。組織の全体像や相互の関係もわかりづらくなっている。
- ・大学院は、とくに言語文化専攻および人文学専攻における文学・言語学の 2 分野で、課題を抱えている。大学院教員は、一つの研究科に所属しているという意識よりも各専攻に所属しているという意識がある。大学院としては総合型でありながら、実質的には学部の学科単位（語圏単位）で意思決定が行われ、専攻会議は（それが他語圏＝他学科に影響を与えない問題であれば）そのまま受け入れることが多い。語圏と連携しない人文学専攻にあっては博士論文の指導と審査が、実質的に 1 名の教員の意思に基づいて行われることも規程上可能であり、学位授与の責任の所在が問われることになる。総合型大学院におけるこのような問題は伝統ある国立大学も抱えており、本学だけのことではないが、真に責任ある学位授与のために、あえて問題を提起する。
- ・研究科の意思決定と大学の意思決定との分断も問題である。平成 5 年の大学院開設以来平成 17 年度までは、学長が研究科長を任命し、原則として副学長または学長補佐が研究科長を兼務してきた。これは「教員の職制に関する規程」第 6 条による。平成 18 年度からは、大学院学則第 9 条③の規程に基づく「研究科委員会の推薦」を投票によって行うことにより、副学長等が推薦されるとは限らなくなった。以来、3 期 3 名の研究科長は学長・副学長ではない教員の中から選ばれており、大学院と大学全体の連携は必ずしも滑らかではない。
- ・大学院の教員選考のありかたも課題である。教員選考委員は研究科長が指名するが、誰を指名するかについては原則がない。加えて、教員選考委員会に選考を委嘱する研究科

長が、自ら選考委員会の委員長となり、議決にも加わるという選考手続きは分りにくい。さらに、大学院の教員資格が、研究指導教員と研究指導補助教員の違いも含め明確にされていない。学部における昇格の基礎資格が定められていなかった、ガイドライン制定以前には、極めて少ない学術業績で、修士のみならず博士課程の研究指導が認められたケースもある。ガイドライン制定により、今後このような極端なケースはなくなると考えられるが、現行の教員選考の慣例からすれば、業績数 8 本の基礎資格を満たし准教授になった者が、そのまま修士課程の研究指導を担当する可能性も考えられ、これは大学院に対する適切な教員配置と言えるか疑問がある。大学院担当教員の資格、研究指導教員と研究指導補佐教員の区別について、十分な検討と厳格な対処が望まれる。

- ・学部においても研究科においても、教員評価が適切に行われる必要がある。採用・昇格時のみにしか評価されない現状は、改善の必要があるだろう。恒常的に適切な評価を行うことは教員資質の向上に役立ち、大学の活性化につながると考える。
- ・大学院における FD（ファカルティ・ディベロップメント）は平成 19 年度に在學生と卒業生を対象とするアンケートを実施したが、このアンケートは教員の資質を扱ってはならず、その向上に役立っているとは思われない。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

「採用・昇格基準についてのガイドライン」により基礎資格についての学内の合意は形成されたが、これが基礎資格すなわち必要条件であり十分条件でないことについての理解はまだ十分とは言いがたい。引き続き、周知をはかる必要がある。

②改善すべき事項

任期を定めた教員の特性と必要性については、改めて検討を行い、職務内容、雇用条件等について規程を改正する必要がある。

文学部の担当者会議の構成員を組織上わかりやすくする必要がある。また、研究所所属教員の所属会議体などをわかりやすくし、教養教育のための全学的連携を再構築する必要がある。

大学院に関しては、本学大学院に相応しい研究科長の選任方法について検討する必要がある。もし学長選考に似た推薦制度によって選ぶのであれば、「研究科長の資格」を明示することに始まる、厳密な選考制度、副学長の任命における同様の理事会による承認等が必要となることが考えられ、そのための規程の整備が必要である。あるいは、本学のような小さな教員組織では学長もしくは副学長の兼任が望ましいとすれば、大学院学則の改定が必要である。

教員評価の方法について、アカデミックポートフォリオを含め、全学的な討議を行う必要がある。その中で、目的に応じた評価項目の検討も行われなければならない。研究、教育、管理運営、社会貢献などの評価の割合が、有期教員と非有期教員、准教授と教授などでは異なることが、近年、指摘されているからである。このような討議を深めて行くことにより、教員評価の必要性が全学的に認知されて行くことと思う。

大学院教員の資格については、学部と同様に基礎資格についてガイドライン等で明らかにする必要がある。教員選考規程の遵守と整備も、同様に必要である。文部省告示 175 号が「その他の教員組織の欄に定めのない場合においても、研究指導教員数と均衡の取れた研究指導補助教員を置くことが望ましい」としていることを考慮して、研究指導教員と研究指導補助教員の区別および資格の見直しが望まれる。

4. 根拠資料

学校法人清泉女子大学寄附行為 第 1 章第 3 条【資料番号 5】

就業規則 前文

教員勤務規程 第 2 条

清泉女子大学学則 第 1 条および第 8 条【資料番号 5】

清泉女子大学学長選考規程【資料番号 5】

教員選考基準【資料番号 5】

大学基礎データ、表 2

教員一人当たり学生数 別表 1

大学データ集（参考）、表 2

大学データ集（参考）、表 5

教員男女比、別表 2

平成 22 年度教員組織

教員役職者・委員会委員等一覧

清泉女子大学大学院担当教員選考基準【資料番号 5】

教員選考基準に関する申し合わせ事項【資料番号 5】

教員選考規程【資料番号 5】

教員選考規程運用内規【資料番号 5】

採用・昇格基準についてのガイドライン

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度）別添資料 11

清泉女子大学大学院担当教員選考規程【資料番号 5】

学報おとずれ（No.212 号）【資料番号 6-1】

「学生による授業評価」（平成 15～19 年度）に関する教員アンケート報告書

平成 15 年度～19 年度までの昇格人事事例

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度）別添資料 10

別表 3 昇格に要した年数および主な業績（平成 15～22 年）

教員の職制に関する規程第 6 条

清泉女子大学大学院学則第 9 条③【資料番号 5】

別表 1 教員一人当たり学生数

	日文	英文	西文	文化史	地球市民	大学全体
対収容定員	40.0	40.0	33.3(28.6)	32.7(25.7)	40.0 (30.0)	30.0
対在籍学生数	49.7	47.9	42.3(36.3)	41.0 (32.2)	47.1(35.4)	36.8

() 内は兼担を含めた数字

別表 2 教員男女比

性別	日文	英文	西文	文化史	地球市民	共通科目	大学全体
男	6	5	3	7	3	5	28 (53.8%)
女	2	6	3	4	3	6	24 (46.2%)
計	8	11	6	11	6	10	52 (100.0%)

別表 3 昇格に要した年数および主な業績 (平成 15～22 年)

昇格年度・職位		前職在職年数		前職位での業績
2010 (平 22)	教授	助教授(准教授)	8 年	著書 2、論文 6、報告書 1
	教授	助教授(准教授)	15 年	論文 5、史料編纂 9
	准教授	専任講師	5 年	著書 1、論文 10、調査報告書 1、教科書 1、翻訳 2
2009 (平 21)	准教授	専任講師	4 年	論文 5、翻訳 2
2008 (平 20)	教授	助教授(准教授)	11 年	共著 1、論文 5、翻訳 4
	教授	助教授(准教授)	9 年	論文 6
	教授	助教授(准教授)	12 年	翻訳 3、論文 14
2007 (平 19)	なし			
2006 (平 18)	教授	助教授	5 年	論文 4
	助教授	専任講師	4 年	論文 3、著書(共著)1
	助教授	専任講師	3 年	論文 1、翻訳(共訳)1
2005 (平 17)	教授	助教授	6 年	論文 7、著書 1
2004 (平 16)	教授	助教授	7 年	論文 3
	教授	助教授	9 年	論文 4
2003 (平 15)	教授	助教授	4 年*	論文 10、著書 1
	助教授	専任講師	3 年	論文 2、報告書 4

*以前に別大学で助教授 4 年

4. 教育内容・方法・成果

◎教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

1. 現状の説明

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

〈1〉大学全体

本学の目的は「清泉女子大学学則」第1条に明記されている。学生・教職員に毎年配布される『学生要覧』にはこの学則の全文が記載されているほか、巻頭に建学の精神及び教育目標がそれぞれ記されている。また、建学の精神については本学ホームページ内にも「清泉スピリット」として説明がなされている。

〈2〉文学部

文学部を構成する5学科それぞれの人材育成その他教育研究上の目的は「清泉女子大学学則」の第4条④に記されている。文学士の学位取得に必要な単位数および単位の算定基準については同学則の第10条から第14条までに記載があり、具体的な科目名が別表第1に挙げられている。『学生要覧』には同学則が掲載されている他、卒業要件について詳細な説明が与えられている。卒業要件に関する説明は本学ホームページの「学部・大学院」の中にもかなり詳細な説明を見ることができる。単位制を基本としている本学では、単位修得の結果として求められている卒業要件が、端的な「学位授与方針」に当たると考えられる。修得すべき学習成果は、上に述べた学則第4条にも示されているが、より具体的な行動指標を伴う形では示していない。

〈3〉人文科学研究科

本学研究科の教育目標は、「清泉女子大学大学院学則」第2条に掲げられている。これを要約したものがホームページ上の「大学院人文科学研究科」において公表されている。ここでは、研究科全体および専攻毎の目標が明記されている。具体的にはこの目標に基づく「清泉女子大学大学院学位規程」の第3条乃至6条に記されている。また学生に対しては毎年度配布される『学生要覧』の「履修・履修要項(大学院)」の「1 大学院各専攻の趣旨・目的等」「2 修了要件」「8 修了の判定」、および巻末の「規程」において、教育目標と学位授与方針が明示されている。

(2) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

〈1〉文学部

教育課程及び単位については「清泉女子大学学則」第10条から第21条までに、成績の評価及び課程修了の認定については同第22条から第27条までに記載があり、『学生要覧』には詳細な説明が記されている。

文学部を卒業するには4年以上在学し、124単位以上を修得する必要がある。文学部は5

学科から成っているが、修得単位には全学科の学生に共通に開講されている共通科目を 38 単位以上、各学科の専門科目を 70 単位以上含めなければならない。

共通科目のうち 6 単位は「共通基礎（建学の精神）」と称する科目群であり、本学の建学の精神であるキリスト教ヒューマニズムを扱うものである。

その他の共通科目は「共通基礎（心身の健康）」、「共通基礎（英語等の外国語）」（平成 21 年度以前の入学者については「共通基礎（英語）」）、「共通基礎（情報科学）」、「共通教養科目」の科目群から成り、それぞれの科目群の目的は『学生要覧』の「履修（文学部）」の中の「1 履修の基本」に明記されている。このように、目的を明確にした 5 カテゴリーからなる全学共通の科目群（必修 22 単位を含み 38 単位以上修得）を設け、各学科の専門科目と合わせ、建学の精神にもとづく教育目標実現を目指した教育課程を編成している。

各学科の専門科目については、それぞれの学科がその目的に応じて科目を設置し、対象とする学年、必修・選択の別などを定めている。このため、卒業に必要な 70 単位という単位数は全学科に共通しているが、その内容は学科による違いが大きい。例えばスペイン語スペイン文学科は 70 単位のうち 32 単位が必修科目（卒業論文は必修ではない）であるのに対し、文化史学科の必修単位は 14 単位（卒業論文を含む）に過ぎない。これは、スペイン語スペイン文学科の新入生のほとんどがスペイン語の学習経験を持たない者であるため、1～2 年次でスペイン語の基本を習得し定着させるために多くの必修科目が必要となるのに対し、文化史学科は歴史・美術史・思想史・宗教史の 4 専攻分野の中から各学生が興味を持つ分野を選び、早い年次のうちから自分の専門を深く学んでゆき、4 年次で学習の集大成としての卒業論文をまとめるというカリキュラム構成の違いに因る。このため文化史学科では学科全体の必修科目は上述の通り少ないが、各自の専攻分野の学習が深められるように選択必修の科目が多くなっている。

このような学科間の不一致は各学科の教育目標のために必要なことと学内では捉えられており、統一を図るべきものであるとは考えられていない。

言うまでもなくすべての科目について、その属する科目群、対象とする学科・学年、必修・選択の別、単位数等が、学生・教職員に配布される『開講科目一覧 授業時間割』に掲載されている。

科目には難易度を示すコード番号などはついていないが、いずれの科目にも対象とする学年が明記されているので、学年を追って易から難に向かう科目構成が為されている。共通科目は前提知識を要求しないものがほとんどであるが、必要な場合には『シラバス』の当該科目の欄に「履修前提条件」として必要な予備知識または前もって履修しておくべき他の科目などが記されている。

〈2〉人文科学研究科

「大学院学則」第 4 条、5 条に謳われた目的の実現のために、教育課程の編成は第 13 条また教育方法が同第 12 条に、履修方法が 14 条に規定されている。第 12 条に基づく別表では、科目区分や単位数の明示がおこなわれている。これに基づく記載が、前項のホームページおよび『学生要覧』の「3 授業」「4 試験、成績の評価」「5 修士課程の研究指導、修士論文」「6 博士課程の研究指導、博士論文」および専攻別の「履修要項」にあり、関係者および社会に周知されている。

なお、地球市民学専攻の教育課程の実施方針は、ホームページ及び『学生要覧』に記されているように、その目的から他の専攻と異なり土曜開講科目を除き夜間開講となっている。このことに関して、特に問題はなく運営されている。

(3) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生等）に周知され、社会に公表されているか。

〈1〉文学部

上記の通り文学部の教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は「清泉女子大学学則」、『学生要覧』および本学ホームページ上に掲載されており、中でも『学生要覧』には詳細な説明が書かれている。また、本学ホームページの「学部・大学院」の中のそれぞれの学科のページには、学科専門科目の構成の他、モデルとなる「履修プラン」の例が複数示されている。

シラバスについては前回の評価時以来改良しており、各科目について「テーマ」「授業内容」「授業計画」「授業方法」「評価方法」「履修前提要件等」「使用テキスト」等、直接授業の内容に関する情報はもちろんのこと、単位数、開講曜日・時間、履修登録手続きの注意事項その他、学生が学習計画を立てる際に必要な情報を適切に得られるような構成になっている。さらに平成 21 年度からはすべての科目の「シラバス」もネット上で公開している。

〈2〉人文科学研究科

上記のように大学院学則に基づき、ホームページおよび学生・教職員に毎年配布される『学生要覧』により、大学構成員に周知され、社会にも公表されている。

シラバスについては、上述の文学部と同等のものである（学部と合冊）。

(4) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

〈1〉文学部

教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性に関する定期的な検証に特化した組織はない。個々の科目の新設・廃止などについては、学科専門科目は各学科会議で、資格課程専門科目は各資格課程を担当する会議で、共通科目は「科目担当者会議」（後に説明）でまず十分に検討された後、学務委員会に諮られ、その後に教授会で承認されるというプロセスを踏む。このプロセスのそれぞれにおいて当該科目の設置・廃止が当学部の教育目標に照らし合わせて適切なものであるか否かが検討される。

科目担当者会議には、共通科目の中のカテゴリにより、以下の 8 会議体がある。A-a 人間論、A-b キリスト教学等、B-a 初年次・キャリア形成等、B-b 体育実技等、C 情報科学、D-a 共通基礎（英語）、D-b 諸外国語、E 共通教養。

A-a から D-b までは科目を担当する専任教員が、E の共通教養は各学科等の代表から成る「共通教養運営委員会」が科目構成およびその内容について定期的に検討している。

個々の科目の設置・廃止以上の変更、すなわち、科目群の改廃、科目群への単位数割り当ての変更、全学共通科目の大幅な見直しなどは、教育課程そのものの変更にあたる。このような変更は、特別な委員会を設置し、現状の確認、その評価、新たな提案などを、時

間をかけて検討する。本学では平成 17 年度に大幅なカリキュラム改定を行ったが、この際にも、有限期間の「カリキュラム検討委員会」、「教育方針・体制策定会議」が組織され、教育課程全体を総括的に視野に入れた検討がなされ、これが新カリキュラムの基本となった。

その後、平成 18 年 6 月、FD 委員会のもとに、A、B 二つのワーキンググループを発足させ、A は「本学の教学の短・中期計画における専門科目と非専門科目の有機的関連づけの具体化」について、B は「本学の教学の短・中期計画における初年次教育とキャリア教育の具体像」について検討を開始した。これは、FD 活動の一環という意味を含めて、包括的に教学上の喫緊の課題を検討するためのものであり、それぞれの最終報告書を平成 20 年 3 月に提出した。

現在はこの報告書に基づいて新たなカリキュラム改革を計画中である。

平成 22 年度現在、新たなカリキュラム改革の必要性が感じられるようになっており、上記のワーキンググループの報告書を踏まえて、平成 25 年度を目途に再改定を目指しているところである。

〈2〉人文科学研究科

教育目標、学位授与方針については、学位授与の審査を行う際に規程などにに基づき方針の確認が必ずなされている。問題がありそうな場合、問題が生じた場合は研究科運営委員会や研究科委員会で協議し対応できる体制になっている。具体例の一、二を挙げると、学位授与方針に関連して、「博士の学位申請取扱内規」の改正を平成 21 年度に検討した。これは博士論文の審査が本学人文学専攻の目的に一層合致するように、また社会的な責任を一層担保するために、審査委員会の構成について検討した結果の改正で、十分な時間をかけて成案を見たものである（22・2・8 第 13 回研究科委員会決定 22・4 実施）。また修士課程地球市民学専攻からの要望に基づき、当該専攻に接続する博士課程について、設置するか否か、設置する場合はどのような形がよいかという議論も、本学大学院の教育目標や学位授与方針などとの適合性、適切性に配慮しつつ長い時間をかけておこなってきている。教育課程の編成・実施方針については、教育目的や学位授与方針をもとに毎年度各専攻において検討・確認を行い、研究科委員会で研究科全体の教育課程の編成・実施方針の確認を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

〈文学部〉

- ・卒業要件（すなわち単位制のもとでの学位授与方針の根幹）は教育目標に基づいて考案されており、その整合性には問題がない。
- ・履修登録の上限については、学生個々の関心・必要に合わせた履修の保証などを勘案して、日本語日本文学科・英語英文学科、スペイン語スペイン文学科、地球市民学科の 1 年次生にのみ設定しているが、科目の履修年次の指定などの工夫により、過度の単位を修得するなどの問題は生じていない。
- ・検討の結果、半期科目・通年科目を混在させた学年制を基本としているが、通年科目に

においては夏季休暇中の課題の提出などを組み合わせることにより、通年科目ならではの教育的指導を行うことができ、通年科目を置いた意義が示されている。

- ・副専攻は、履修者が多いものと少ないものとが分かれている。履修者が多い副専攻については、そのこと自体が、効果があがっていることを示している。

これは、副専攻の内容に魅力がないからと言うよりもむしろ、各学生が卒業に必要な科目および資格関係科目の履修だけで十分に忙しく、副専攻にまで手を伸ばす余裕がないのが理由であると思われる。現状のままでよしとするのか、改善策を探るべきか、検討が必要である（根拠資料別表 1）。

- ・FD 活動への取り組みは、FD 委員会が発足し、「授業改善のためのアンケート」、相互授業参観などが定着している（学生による授業アンケートについては「3. 教員・教員組織」の「1. 現状の説明（4）教員の資質向上を図るための方策を講じているか」を参照）。
- ・シラバスの内容は充実していると評価できる。学生の視点から、履修すると何を知り・できるようになるのか、どのような学習を求められるのかを明記したシラバスに改めることも決定しており、さらなる充実が期待できる。

〈人文科学研究科〉

- ・現状の説明で述べたことから、学位授与の方針は明示され、関係者および社会に周知されていると評価する。また、教育目標と学位授与方針との整合性にも特に問題とするところはなく、教育目標に基づいた教育課程の編成がされているといえる。
- ・修士課程、博士課程の各専攻の会議や研究科運営委員会、研究科委員会で、必要に応じて点検は行われ、規程等の改正やホームページの記載内容の更新をおこなっている。これらから考え、本学大学院の目的に基づく学位授与方針および教育課程の編成と実施方針の明示、それらの整合性およびそのチェックは適切である。

②改善すべき事項

〈文学部〉

- ・ディプロマ・ポリシーに関して、その必要性が認識されてきたとはいえ、まだなお十分に議論がなされているとは言えない。この点、次の 2 点に分けて捉えることができる。
 - ①4 年間の大学での学習・学生生活の成果として得られる知的能力、技能、適性を総合的に捉えた「学士力」「就業力」について、十分な検討がなされていない。
 - ②従来の「一般教養」「学科専門科目」あるいは語学、情報科学などのリテラシー関連科目といった枠組みでは捉えきれない、「ジェネリック・スキル」の育成、キャリア支援形成について、十分な検討がなされていない。
- ・履修者数が少ない副専攻がある。これは、副専攻の内容に魅力がないからと言うよりもむしろ、各学生が卒業に必要な科目および資格関係科目の履修だけで十分に忙しく、副専攻にまで手を伸ばす余裕がないのが理由であると思われる。現状のままでよしとするのか、改善策を探るべきか、検討が必要である（根拠資料別表 1）。

〈人文科学研究科〉

地球市民学専攻の夜間開講は大学院への社会人の入学実績という点でも評価されるべきものである。夜間にしか通学できない社会人の通学を可能にしているからである。しかし

ながら、一方この全面夜間開講は昼間に学ぶことを希望するものの進学を困難にしていることにもなっている。これについて特に具体的な問題は生じていないが、専攻を異にする院生間のコミュニケーションや図書館の夜間利用など、考えるべきことはある。この問題は各専攻での社会人受け入れの問題とも連動しているので、本学大学院の社会人受け入れのあり方について議論することが好ましい。

また、どのような人材を育成するかについてのスタンスが修士課程の各専攻で異なるが、大学院生の修了後の進路分析などに基づき、『学生要覧』などの記述が現状でよいのかを検討する時期に来ている。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

〈文学部〉

シラバスについて、現在各授業担当者が執筆中である平成 23 年度版から、再び執筆項目を改定し、担当者・科目名の他、「授業概要」「到達目標」「授業計画」「学習活動」「評価方法」「その他」などとしている。この変更は、従来とかく教員の立場からの記述になりがちだったシラバスを、できるだけ学生の視線からのものに変えて行くことを狙ったものである。特に「到達目標」は、この科目を履修すると何を知ること・何をすることができるようになるのかを述べる項目であるし、「学習活動」の項はさらに《授業前》・《授業中》・《授業後》に細分され、授業時のみならずその前後にどのような学習が求められるかを学生が事前に知ることができる形になっている。これにより、1 単位につき授業内・授業外合わせて 45 時間の学習が求められるという原則の遵守が図りやすくなるという利点もあると考えられる。

〈人文科学研究科〉

効果が上がっているとした事項の背景には、毎月の各専攻会議、およびその代表者による運営委員会、そして研究科委員会が有機的に機能しているということがある。問題があれば把握しやすく、また議論しやすいということの表れである。今後ともこのシステムの機能を維持して諸課題に対応していくことが必要である。

②改善すべき事項

〈文学部〉

近年の中央教育審議会の答申により、学士課程では学生に「学士力」と「就業力」をつけさせることが求められるようになっている。4 年間でこの目標を達成するには、様々なバックグラウンドを持つ新入生に対して、まず初年次に「読む・書く・考える・発表する」といったいわゆるジェネリック・スキルをつけさせて、それ以降の大学における学習にスムーズにつなげていく必要がある。これらのジェネリック・スキルは大学における学習のみならず卒業後の社会人としての生活においても重要なものであるから、「学士力」の土台となるものと考えられる。本学部では平成 17 年度に全学共通の 1 年次前期必修科目「共通基礎演習」を開設し、その中で文献を調べて発表する練習などを行い、一定の成果を上げているが、その内容を上記のジェネリック・スキル全体に拡充する必要性が感じられるよう

になってきている。特に 3 年次以降になって就職のためのエントリーシートを書いたり卒業論文を書いたりする際に、教員にとってその指導の難しさが年々増していることから、早い段階で日本語の文章を書く技能をつけさせる必要性が痛感される。いわゆる初年次教育のさらなる拡充・強化の検討にすぐに取りかからなければならない。

「就業力」との関連では、現在も「キャリアプランニングⅠ」「キャリアプランニングⅡ」「ホスピタリティ入門」「社会研修」といった就職に直結した科目が開講されている。これらはいずれも必修科目ではないが、非常に多くの学生が履修する人気科目である。学生が卒業後の進路に関心を持つことは好ましいことであるが、進路と言え即座に「企業から採用内定を取る」と短絡的に考えたり、大学での本来の学習を就職活動の妨げと考えたりするようでは本末転倒である。学生のキャリア形成を支援しながら、卒業後の進路には学生が普通考えている以上に多くの可能性があること、大学の通常の学習が卒業後の人生を豊かにするものであること、言い換えれば「学士力」と「就業力」は別個のものではないことを初年次のうちから学生に知らしめるべきである。このための進路関係科目の再構築を、就職課の職員も含めて検討する必要がある。

〈人文科学研究科〉

平成 22 年度から、研究科長が種々の聞き取りを行いながら大学院の問題点の整理をしている。これは今後大学院 FD 委員会とも連携していくことになる。この論点整理が終わり次第、早ければ平成 22 年度中に、前述の改善すべき問題、議論を要する問題について、各専攻会議および研究科委員会で検討を始めることになっている。

4. 根拠資料

清泉女子大学大学院学則【資料番号 5】

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

研究科委員会議事録（平成 22 年 2 月 8 日）

清泉女子大学学則【資料番号 5】

清泉女子大学ホームページ <http://www.seisen-u.ac.jp/>

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度）

別表 1 副専攻履修者数（平成 18～22 年）

コース名	H18 年度	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度	計
情報ネットワーク	42	32	55	45	52	226
実務英語	0	0	11	10	4	25
スペイン語	0	0	3	2	0	5
西洋文化史	1	1	—	—	—	2
キリスト教と諸宗教	0	0	8	9	10	27
通訳・ビジネス翻訳	1	3	—	—	—	4
スペイン語圏文化	—	—	4	6	4	14
計	44	36	81	72	70	303

*「実務英語コース」の名称は平成 19 年度まで「英語コミュニケーションコース」、「キリスト教と諸宗教コース」の名称は平成 19 年度までは「キリスト教研究コース」

＊「西洋文化史コース」「通訳・ビジネス翻訳コース」は平成 19 年度をもって廃止。「スペイン語圏文化コース」は平成 20 年度より新設。

◎教育課程・教育内容

1. 現状の説明

(1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

〈1〉文学部

本学部で開設されている科目は「清泉女子大学学則」別表第1～第6に掲げられている。科目は同学則第1条に掲げられている本学の目的、および第4条④に記されている各学科の人材育成その他教育研究上の目的に沿って設置されている。

「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」の項にも記した通り、科目にはその難易度を示すコード番号などはついていないが、特に学科専門科目では対象とする学年が明記されており、学年を追って易から難に向かう科目構成が為されている。共通科目も、大学での学習にすぐに必要になる情報リテラシーを身につける「情報科学入門Ⅰ」「情報科学入門Ⅱ」、高校と異なる大学での学習法を学ぶ「共通基礎演習」、および大学生活を健康に安全に送るための知識を学ぶ「健康・安全管理」はいずれも1年次必修、「共通基礎（英語などの外国語）」は1,2年次必修で（もちろん2年次には1年次よりも高度な内容を学ぶ）、基礎となることからは早い年次に修得できるように配慮されている。一方、共通教養科目のほとんどは1～4年次までのすべての年次にかかれており、学科専門科目も1年次からの必修科目があるため、学生は4年間に渡って共通教養科目と学科専門科目を並行して学ぶ形になる。

教育課程の体系性ということに関して、平成17年度のカリキュラム改正による改善点を2点あげておく。一点目は、それまで4年次の必修科目がなかった英語英文学科に「研究法演習Ⅱ」という必修科目を置いたことである。すべての学科に4年次の必修科目が設定されて専門科目の体系性が強化されると同時に、学科教員が4年次生の動向を把握しやすくなった。第二に、旧カリキュラムの「人間論Ⅱ」は全学科1年次生の必修科目であったが、内容が担当者によって異なるという問題点があったため、新カリキュラムではこれを「共通基礎演習」と改称すると同時に、科目担当者会議B-aが検討して定めた内容を全クラスで行うことにしたことがあげられる。これによりクラス間の不公平がなくなった。

前回の認証評価で「教養教育を重視する方針をたてているにもかかわらず、共通教養科目の必修科目が19単位と少ない（「健康科学」2単位と「体育実技Ⅰ」1単位を含む）」という指摘があった。平成17年度に改定した現行のカリキュラムでは本学部を卒業するために必要な取得単位数は124単位で、そのうち共通科目を38単位以上、自学科専門科目を70単位以上取得しなければならない。共通科目の内訳は（平成22年度入学生の場合）、共通基礎（建学の精神）6単位、共通基礎（心身の健康）5単位、共通基礎（英語等の外国語）8単位、共通基礎（情報科学）3単位、共通教養科目16単位である。旧カリキュラムでは卒業に必要な単位数の合計が132単位だったので、19単位はそのうちの約14%であった。それに対し現行のカリキュラムの共通教養科目に共通基礎（心身の健康）を加えた21単位が全必要単位数124単位に占める割合は約17%であるから、教養科目のウエイトはわずか

に増えたと言える。

もっとも、いくつかのカテゴリの共通基礎科目のうち、心身の健康に関する科目だけを教養教育に加えるのも、必ずしも合理性はない。共通教養科目にこれら共通基礎科目すべてを加えると 38 単位となり、全必要単位数 124 単位に占める割合は約 31%になる。

なお、本学部のような文学部においては、全学科共通科目だけが教養教育なのではなく、各学科の専門科目も含めてそのほとんどが教養教育の性格を持っていることを特に述べておきたい。共通科目と学科専門科目の区別は、前者が教養教育で後者が専門教育というふうに図式的に理解されるべきではない。両者の違いはむしろカリキュラム編成上の違いであり、学科専門科目は科目相互の連関が密であって 1 年次から 4 年次まで積み上げ式に学習していくための科目群、共通科目は学生が幅広い視野を持つために個々独立した形で学習していくための科目群である。いずれも学士課程の教育目標達成に不可欠なものである。

「清泉女子大学学則」別表第 1～第 6 にある通り、現在開設されている科目は共通科目 107 科目、日本語日本文学科専門科目 84 科目、英語英文学科専門科目 83 科目、スペイン語スペイン文学科専門科目 47 科目、文化史学科専門科目 80 科目、地球市民学科専門科目 61 科目、教職に関する専門科目 33 科目、司書教諭に関する科目 5 科目、司書に関する科目 17 科目、博物館学芸員に関する科目 18 科目、社会教育主事 27 科目である（ただし博物館学芸員に関する科目と社会教育主事に関する科目は一部学科専門科目と重複する）。

なお、授業科目の開設にあたっては、受講者数に常に配慮している。たとえば、共通基礎（英語）など全学必修の外国語は、1 クラスの上限を 25 人とし、平成 21 年度の実績では平均受講者数は 12 人となっている。

〈2〉人文科学研究科

本学大学院学則第 4 条、5 条に謳われた博士課程、修士課程の目的に基づき、授業科目は第 12 条により別表として掲げられている。この教育課程は、体系性を確保するよう各専攻および研究科委員会が毎年定期的に点検している。なお、体系上必要な科目であるが、専任教員ではカバーできないものは非常勤講師によっている。

（2）教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

〈1〉文学部

教育内容が学士課程に相応しいものであるか、高校での学習内容からの接続が適切におこなわれているかについては、共通科目については各科目担当者会議で、学科専門科目については各学科会議で不断に検討されている。個々の授業内容は『シラバス』に詳細に記されている。

前回（平成 16 年度）の点検評価結果の中で「情報科学系の授業で導入されている『ミニマム・リクワイアメント』は、複数担当教員によるクラス間の授業格差を減らそうとする有効な試みである。今後は他の教育科目にも取り入れられることを期待する」という調査としての評価を受けた。「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」の「3. 将来に向けた発展方策」にも記した通り、平成 23 年度から各科目のシラバスに「到達目標」を明記することになっている。これは厳密には「ミニマム・リクワイアメント」とは異なるが、これにより各科目の目標が学生にも他の教員にも明らかにするという点では同じ目

的を持っている。

さらに、前回「学芸員課程や日本語教員課程に専任教員がいない。特に、日本語教育関係の専任教員の増員は、留学生を受け入れる上でも必要である。」という助言も受けている。日本語教員課程については平成 23 年度に専任教員 1 名が着任することが決定した。

〈2〉人文科学研究科

教育目標を達成するための授業科目は、大学院学則に掲げている。具体的には、修士課程言語文化専攻は 53 科目、思想文化専攻は 25 科目、地球市民学専攻は 24 科目、博士課程人文学専攻は 59 科目が用意されている。

大学院学則にある科目がすべて開講されているわけではない。その科目の履修予定者が在籍せず、積極的に開講する必要がないことが前年度から明らかであるために「本年度開講せず」とした科目、及びそれに加えて開講したが 4 月に履修登録者がいなかったために実際には授業が行われなかった科目がある。例えば平成 22 年度の場合、開講科目及び実際に授業が行われた科目数は、言語文化専攻では開講 31 科目・実施 25 科目（担当の専任教員 17 名）、思想文化専攻 20 科目・18 科目（同 11 名）、地球市民学専攻 20 科目・15 科目（同 6 名）、博士課程人文学専攻 31 科目・15 科目（同 23 名）である。開講率は言語文化専攻と人文学専攻がいささか低い。

もっとも開講率が高くはないのは、そもそも大学院生が、定員からして少数であり、その充足率も低いことが大きく関係している。

また、開講科目の中には合併科目や同時開講科目がある。思想文化専攻は開講科目のうち 4 割が学部科目と合併になっている。また、人文学専攻の開講科目のうち 8 割が修士課程の科目と合併である。地球市民学専攻では開講している 20 科目のうち 9 科目が同時開講となっている。

個別的な授業内容はシラバスによって知れる。シラバスは詳細なものが提供されている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

〈文学部〉

- ・教育課程の編成に関しては、順次性のある科目を体系的に 1 年次から 4 年次まで適切に配置することにより、専門科目の体系性を強化するとともに、4 年間の学士課程全体の勉学の体系性・統合性にも配慮している。
- ・授業科目の開設に当たっては、受講者数が学習に適切な人数となるよう、必要があれば開講科目数を増やし、担当教員を増やしている。その結果、本学の規模としては十分な科目数・クラス数を設置している。
- ・授業内容は不断に検討を重ね、また、シラバスに到達目標・学習内容を明記するなどして、学士課程にふさわしく、学生の学力・適性にかなったものとしている。
- ・共通教養科目の他にさらに 4 カテゴリーの共通基礎科目群を設置していること、また、学科専門科目も教養教育と不可分の性格を持っていることから、本学の教育目標の一つである教養教育に関しても充実した内容となっている。
- ・日本語教員課程の専任教員を配することとなっている。

〈人文科学研究科〉

- ・大学院学則に掲げている授業科目の総体は教育目標とおおむね整合性があり、必要な科目は用意されているとみてよい。授業内容は各課程専攻に相応しい内容におおむねなっている。ただし、高度な専門職として学校教員を目指す者のための内容となっている科目は言語文化専攻の一部の科目を除くとなない。前回の自己点検・評価で問題となった、日本語教育の専任教員を欠いていたこと、したがってその大学院科目もなかったことは、その後教員採用の目処がついたことで、科目を設置する必要があるれば設置しうる可能性が高まった。

②改善すべき事項

〈文学部〉

- ・学生がいわゆるジェネリック・スキルを修得できるような教育をより意識的に行う必要があるという認識が次第に教員間に広がっているが、具体的な方策について検討が十分になされていないこと。
- ・教養教育の重要性についての認識はほぼ共有されているものの、共通教養科目群に関して、学科所属教員はこれらの科目をほとんど担当せず、実際担当する余裕もあまりないこと。また、場合によっては、共通教養科目群に対しての関心が低い教員もいること。

〈人文科学研究科〉

- ・用意されている科目の開講率が言語文化専攻と博士課程人文学専攻において低い。これは、上述したように大学院生が少ないことに大きな理由があり、また教員数の問題もあるので、困難な面があるが改善が期待される。
- ・学部との合併科目の存在は、教育効果等有意義な点もあるものの、大学院の目標、およびそれに基づく科目設置の趣旨・目的、あるいは学生的心情や授業料徴収の点などから考えれば、好ましくないという判断もありうる。
- ・修士課程各専攻に置かれた必修科目の履修の仕方は区々であるが、その科目設置の趣旨から言語文化専攻が学年配置を変えたことに鑑み、現状が最良なのか検討するのがよい。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

〈文学部〉

前項「2. 点検・評価」の「②改善すべき事項」に述べた事項の検討・改善を急ぐべきである。具体的には以下の2点があげられる。

「読み、書き、考え、発表する力」、いわゆるジェネリック・スキルを早いうちに学生につけさせることを、以前にも増して意識的に行う必要があるという認識が教員たちの間に浸透してきている。これに関して、具体的な方策についての検討が急がれる。その際、教員の負担の過度な増大を避けることも同時に考えねばならない。

共通教養科目のほとんどが非常勤講師に任されていて、特に学科所属教員は共通教養科目をほとんど担当しないばかりか、そもそも共通教養科目に対する関心が低い傾向が見られる。学科所属教員は自学科専門科目（教員によっては大学院科目も）の担当で手一杯と

いう実情もあるが、個々の専任教員が学部全体の教育に責任を持つ上でも、本来であれば自学科専門以外の科目も担当することが望ましく、この点の検討も必要である。

〈人文科学研究科〉

大学院では、用意されている科目の開講率を上げる方策、及び学部との合併科目を減らす方策として、例えば、准教授になった者の大学院の資格審査は省略して直ちに大学院担当とすとか、専任講師についても授業担当が可能となるようにするなど、規程改正を行うことで、少しでも授業担当者を増やすことが考えられるが、これによって教員選考プロセスの公正さ、適切さが損なわれるようなことがあってはならないことを考えると、検討には慎重を要する。また、他大学との単位互換制度を検討することも一方策である。更に言えば、諸方面からみて削除しても差し支えないという科目がないかの検討もされてよい。

開講率や合併科目をはじめとする前述の改善すべき事項は、大学院の在り方に直結しているので、学長及び研究科長の下で検討事項の整理と議論の順序を明確にして、各専攻及び研究科運営委員会での検討・議論を受けて研究科委員会でできるところから改善すべきである。とくに、学部との合併科目については常務会、理事会の理解を得ながら、解消する方策を早急に検討し、対応することが好ましい。

修士課程の高度な専門職への人材養成の観点からは、学生のニーズもある中学・高校教諭の専修免許状の取得に関し、それに相応しい授業科目の設定の是非及び可能性も検討されてよい課題であり、日本語教育関連の大学院科目の設定の検討も必要であろう。

各専攻が持つ教育課程の編成についての課題は、大学院生の入学定員確保の問題や大学院生の授業に対する満足度にかかわる問題であるから、大学院の本学での在り方にかかわっての検討がなされる時期であろう。

4. 根拠資料

清泉女子大学学則【資料番号 5】

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

2010（平成 22）年度 シラバス（文学部・大学院）【資料番号 3】

清泉女子大学大学院学則【資料番号 5】

清泉女子大学ホームページ <http://www.seisen-u.ac.jp/>

◎教育方法

1. 現状の説明

次項「〈1〉文学部」、次々項「〈2〉人文科学研究科」参照。

〈1〉文学部

教育目標に即した授業形態が実現されていることを個々の授業科目ごとに示すことは困難なので、ここでは、いくつかの授業科目群を例に挙げて検討する。授業科目群でみると、外国語科目では極力少人数によるクラス構成が行われ、原則として1クラスの受講者数を上限25人として、平成21年度実績ではクラスあたりの平均受講者数が12人となっている（別紙参照）。また、受講者がコンピュータやCALL機器を操作することで学習する実習科目については、授業時間内に各受講者が1台の機器を占有操作できる状態が確保されている。さらに、各受講生が個別の課題に取り組み発表等を行う演習科目については、原則として1クラスの受講者数を上限50人とし、平成21年度実績で、クラスあたりの平均受講者数が19.7人となっている。

履修科目登録の上限設定および学習指導の充実の現状については、『改善報告書』のNo.1の内容が現在も継続している。

学生の主体的参加を促す授業方法を取り入れることについては、従来より、いわゆるゼミ科目、語学科目、情報科学科目などにおいてそれが行われている。さらに、平成17年度以後、学生の主体的参加が特に有効と思われる内容を扱う授業科目において、重点的にかつ順次そうした授業方法がとりいれられている。

たとえば、初年次導入科目である全学必修の「共通基礎演習」では、クラスあたりの受講者数を30人以下に限定して、担当教員が受講生の活動を把握しやすい状態にして、クラス内での受講者を数名ごとに分割したグループ学習を中心にすすめている。また、英語英文学科の必修科目である「Performance Workshop」では、学習内容と学習目標とを融合させて、英語でミュージカルの舞台上演に取り組むことを授業として扱っている。さらに、「共通基礎演習」や司書課程科目や情報科学科目の一部では、上級年次生がその科目で修得した知識・スキルを活用してメンタリングやアドバイスなどの学習支援活動を行っており、そうした活動に履修者を触れさせることで、履修者に今学んでいる内容や学習目標を意識化させるよう試みられている。

〈2〉人文科学研究科

本学大学院の開講科目は大学院学則(別表第一<大学院の開講科目表>)の通りであるが、各専攻ともその教育目標達成に向けて、演習形式や講義形式(言語文化専攻・思想文化専攻では「特殊研究」)の授業を設置している。しかし本学においては、大学院の授業は受講者が少数であり、一对一の対面授業になることも多いので、講義形式であっても、受講者が途中で自由に質問したり、受講者に課題を与えて報告させるなど、随時必要に応じて柔軟な授業形態の選択が可能である。思想文化専攻では特殊研究はほとんど学部の特設講義(3・4年次対象)と合併の形をとっているが、演習は大学院のみの授業であり、科目の多

様性と授業形態のバランスに配慮している。

本学大学院では履修科目登録単位数の上限を設定していないが、実際に本学大学院学生が毎年履修科目登録している単位数は別表 1(大学院登録単位数の推移(過去 5 年分))の通りであり、過大な単位を登録するような例はあまり見られない。全体としてごく少人数の授業であり、事前の準備や事後の復習等に多くの時間を取られることから、自ずと単位制度の本来の趣旨に沿った履修になっているためと考えられる。しかし、教員免許状など資格取得のため学部科目の履修単位が増えることはある。中でも例外的ケースとして、学部の単位と併せて 50 単位もの単位を登録している例があった。

大学院における研究指導体制は平成 16 年度の『点検・評価報告書』p225 以下に詳細に記し、それに対して「長所として特記すべき事項」との評価を得た指導方法を、その後も大きな変更を伴わずに続けている。すなわち、修士課程 2 年次生には修士論文作成のための「中間報告会」が開催され、博士課程 2 年次生には「研究成果発表会」が開催され、さらに、博士課程 3 年次生には「学位論文の概要」の提出を義務付けるなど、明確に制度化し年間スケジュールに組み込み周知徹底した、論文執筆指導体制をとっている。また、大学院にも、建学の精神に基づいたキリスト教文学やキリスト教思想関係の科目を設置している。

(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。

〈1〉文学部

シラバスは紙媒体と Web ページの両形式で提供されている。項目としては、科目名、担当教員、履修対象年次、単位数、開講期、時間割に加えて、テーマ、授業内容、授業計画、授業方法、評価方法、履修前提要件、使用テキスト、が設定され、原則として全ての項目が記載されることとなっている。また、ほぼ全ての授業科目のシラバスが、授業開始に先立って年度初日より閲覧可能になっている。

授業の受講者数と受講者の意識や学力などが、シラバス執筆時に想定されたものと異なるために、シラバスに沿った授業を展開できない場合がある。従って、実際に行われた授業の内容・方法と事前に提供されたシラバスとが一致・対応するか否かについては、形式的にそれを測定評価することは適切ではない。本学では、授業評価アンケートの中で、受講生が授業を受けた結果としてシラバスと授業との対応の適切性を質問項目としており、平成 19 年度実績として、上の質問項目への回答、および、授業全体に対する満足度は、全授業科目の平均で 3.87 と 4.05 (1~5 の 5 段階評価。5 がもっとも評価が高い。以下同じ。)となっている。

〈2〉人文科学研究科

シラバスについては学部と同じ様式であるので、ここでは詳しくは触れないが、今年度も内容を更に充実させるための検討を行っている。前述のように大学院の場合はごく少人数での授業がほとんどであり、実際に受講する学生の研究テーマや現状に即して柔軟に授業内容や計画を立てることが必要でありまた可能である。この点は、前年度中に受講する学生の顔や人数が不明な段階で作成する、シラバスの欠点を補い、より効果的な指導を可能にするものである。授業内容・方法がシラバスに書かれたことと合致するかどうかを示

すデータはないが、後述する、全修了生・在学生に対する満足度調査において、授業に対する満足度が比較的高いことから、シラバスの記載と実際の授業内容・方法が大きく食い違う事例は多くなかったことが推定できる。

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

〈1〉文学部

成績評価に関わる各項目、具体的には、「評価カテゴリ区分と単位修得の対応関係」「評価カテゴリと 100 点満点素点の対応関係（絶対評価法）」「評価の方法（一般論）」「評価結果（成績）の通知方法」「追試験の適用条件と申請手続き」「再試験の適用条件と申請手続き」「評価結果に対する異議申し立て申請手続き」「不正行為に対する取り扱い方法」については、それぞれ客観的な規則・基準を伴って、『学生要覧』に網羅的に説明され、各年次のガイダンスにおいてその要旨が説明されている。個々の授業科目における評価方法や評価の観点については、各教員の判断に委ねられており、それぞれの判断でシラバスに記載することとしている。なお、平成 22 年度以降の入学学生については、A の上に S 評価を設け、特に優れた学習成果を上げた学生を評価できるようにした。

単位制度に関わる各項目、具体的には、「履修単位として『1 単位』が満たすべき要件（学修時間に基づく定義、授業と自習の関係など）」「授業形態（講義、実験、実習、実技、卒業論文など）について、区別、単位数との関係」「授業時間割上の『1 コマ』の構成（時間、回数など）」「授業科目群（教養科目、外国語科目、専門科目など）について、区分、趣旨、卒業要件の関係」については、それぞれ客観的な規則・基準を伴って、『学生要覧』に網羅的に説明され、各年次のガイダンスにおいてその要旨が説明されている。

編入生・学士入学生に対しては、既修得単位認定の基準が入学審査時に説明され、既修得単位について、成績表とあわせてシラバスや開講時間数等の資料を提出することが入学手続き後に求められている。本学では、提出された上の資料をもとに、本学における既修得単位認定のガイドライン（別紙）に沿って、各カリキュラムを担当する複数の専任教員間で連絡・確認が行われながら、既修得単位認定案が作成されている。この案は、学務委員会と教授会で審議・決済されてから、当該編入生・学士入学生に対して公開される。その際、認定内容についての説明とともに、必要があれば異議申し立てができることも説明されている。

〈2〉人文科学研究科

成績評価については、学部と同様、シラバスに評価方法を明記している。また、これまでの ABCDF 評価に加え、平成 22 年度以降入学学生については、A の上に S 評価を設け、特段に優れた学習成果を挙げた学生を検出・評価できるようにした。なお、過去 5 年間の大学院生の GPA は、別表 2（大学院 GPA の推移（過去 5 年分）-1）のようになった。かなり高い成績評価をつけていることになるが、大学院は少人数の授業であり、相当な意欲と準備を以て臨むのであるから、絶対評価の観点から考えて当然の結果であろう。

本学大学院入学以前に他大学院で取得した単位については、所定の手続きをとれば 10 単位を超えない範囲で本学大学院において取得した単位、修了に必要な単位として認定することができる（『学生要覧』平成 22 年度版 p.122）

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

〈1〉文学部

各授業科目の最終回付近で行われる授業評価アンケート（平成 21 年度後期より、「授業改善のためのアンケート」と名称を改め質問内容も一部修正した）の内容は、過去数年間にわたり学内で議論を重ねて策定されており、授業での学習成果に関する質問項目も含まれている。この授業評価アンケートの集計結果は担当教員と学長にのみ提供され、それに基づいて授業の内容・方法を改善する活動は、各授業科目の担当教員の責任で行われている。教員が自身の授業の内容や方法を改善することを組織的に支援する方法については、専任教員による授業を相互参観・評価する活動が FD 委員会によって運営されている。また、語学科目としての英語科目については、入学直後と 1 年次末と 2 年次末の 3 回にプレイスメント・テストが行われ、その結果は、短期的には当該学生を能力別クラスに割り振るための資料として、中長期的にはカリキュラムおよび能力別クラスの構成を検討するための資料として活用されている。

〈2〉人文科学研究科

平成 21 年度に提出した「改善報告書」に記したが、平成 19 年度に大学院 FD 委員会を立ち上げ、大学院の全修了生、在学生に対して満足度に関する調査を実施した。140 数名に送ったうち 80 通を回収できた。平成 20 年 2 月にはこのデータの報告とそれに基づく意見交換を目的にした大学院 FD 研修会を開催した。翌年度はこのアンケートに記されていた要望事項について、各部署からの返答を提出してもらい、また大学院を担当している専任教員にアンケート調査を行い、大学院の FD 研修会においてこの集計結果を委員長が報告し、それをふまえて自由な意見交換を行った。

大学院の場合、授業が少人数であるため、学部の授業で実施しているようなアンケート形式の学生による授業評価を行っても有効なデータが得られないので、この調査によって得られたデータを最大限活用し、様々な角度から検討して、教育課程や教育内容・方法の改善に役立てていく方針である。同時に大学院 FD 委員会では、今後このデータを更新し、また別の角度からのデータを収集する方策を検討している。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

〈文学部〉

教育方法および学習指導の適切性は、それぞれの授業科目の内容と目的、および履修者の事情に即して検討する必要がある、また比較の対象を設定することも困難である。また、個々の授業における授業評価アンケートの結果を全面開示することは、学内の合意が得られておらず実施できない。そこで、ここでは、個々の授業をみる例として、最も受講者数が多い「共通基礎演習」の履修者に対するアンケート結果を担当教員の了解のもとに示し、また、授業の一般的傾向をみるものとして、2 年次初頭と 4 年次初頭に行われている学生満足度調査の結果の一部を示す。

平成 21 年度実績として、「共通基礎演習」の授業内容のうち受講者に高く評価されたものは、上位から順に「グループでの研究・発表」「図書資料の検索実習」「グループでの学内オリエンテーリング」となっていて、学習者が積極的に参与するタイプの学習活動が高く評価されていることがわかる（別紙参照）。また、平成 22 年度 4 月実績として、学生満足度調査の「少人数制教育が充実しているか」という質問に対して「そう思う」または「ややそう思う」とする回答の比率は、2 年次生で 79%、4 年次生で 85% に達している。これらの結果から、現時点で少人数制授業でアクティブラーニングを意図しているいくつかの授業については、その授業形態や授業方法に対して高い評価が与えられているように思われる。

授業評価アンケートにあるシラバスと授業との一致度についての質問項目への回答は、全授業科目の平均で、平成 15 年度から平成 19 年度にかけて、3.74、3.73、3.80、3.81、3.87 と増加傾向にある。

成績評価の結果は、原則として全学生の保証人にも郵送通知され確認される。その確認後の保証人からの問い合わせ内容、および、学生から提出される「成績評価確認申請書」の内容には、評価方法・評価基準の説明が不適切であったことをうかがわせるものはない。従って、評価方法・評価基準の説明については、おおよそ適切であると思われる。また、平成 21 年度実績として、成績評価の総件数 34,475 件に対して受理件数 22 件の「成績評価確認申請書」については、そのすべてに対して、担当教員から評価の根拠または評価の訂正に関する説明が付されて申し立て者に返却され、例外なく円満な解決が得られている。従って、成績評価の結果については、おおよそ適切であると思われる。

編入生・学士入学生から既修得単位の認定結果に関する説明を求められることがあるが、そのすべてについて、学務課担当者による説明が行われた時点で申し立て者が了解し、すべての認定結果は滞りなく適用されている。従って、既修得単位認定の結果については、おおよそ適切であると思われる。

授業評価アンケートにある当該授業に対する総合的な満足度を問う質問項目への回答は、全授業科目の平均で、平成 15 年度から平成 19 年度にかけて、3.90、3.90、3.98、4.00、4.05 と増加している。この変化が、授業の内容・方法を改善する組織的取り組み、および、各教員が自分の授業の内容・方法を改善する努力の結果であるとまで断言はできないが、しかし、そうした効果を暗示するものであるとは言える。

〈人文科学研究科〉

大学院 FD 委員会が平成 19 年度に行った修了生・在学生に対するアンケート調査では、「清泉女子大学院で受けた〔受けている〕講義に満足していますか？」との問いに対し（回答数 80）、「大変満足している」23 名 29%、「だいたい満足している」37 名 46%（計 75%）の回答があり、全体として授業への満足度は高いと思われる。

大学院における FD は学部と異なり少人数の授業が多いため、授業ごとに学生の授業評価を実施することができないが、全修了生・在学生を対象にしたアンケートを実施したことは優れた着想である。しかしこの方法は毎年実施することはできないので、一回の調査で得たデータを様々な角度から分析し、改善に役立てていくことが必要である。また、追加のデータを得る方法も今後模索していく必要がある。

②改善すべき事項

〈文学部〉

選択科目において少人数制の授業クラスを構成するためには、履修者数を制限する必要がある、既にそれを実施している一部の授業クラスにおいて、学生から履修希望が叶わないことに対する相談・改善要望がみられる。逆に履修者数の制限を設けていない共通教養科目の授業については、履修者過多の事態が発生する危険性が否定できない。

シラバスが、教授者の観点から述べられることを前提にしているために、学習成果として何が得られるのか、また、学習活動としてどのような準備をするべきかなど、履修者が期待する情報が記載されていない場合がある。また、シラバスが学生に提供・公開される時期が当該年度初めになるため、それ以前に履修計画を検討したいという要望に応えられていない。

個人情報保護に関する法律にそって、成人した学生から申し出があった場合には、その学生の成績が保証人に対して送付されていない。しかし、この例外処置の妥当性については、学生の勉学や生活に与える影響効果やそれに対する大学の責任の観点に照らして、異論が出されている。

シラバスに記載される評価方法の書式が統一されておらず、また、どの程度具体的に記載するべきかについての基準がない。

履修者が所定の内容と分量を自習しているか否かを確認することについては、個々の授業担当者の裁量判断に任されており、すべての授業科目で確認が行われているとは限らない。

授業の内容・方法が改善されたとしても、どのような改善が行われた・試みられたかを学内で公開・確認する活動は行われていない。したがって、そうした改善の方策が教員間で共有され議論される場が殆ど設定されていない。また、授業を相互参観・評価する活動が、その対象とする授業の担当者が専任教員に限定されている（参観・評価する側は、平成 22 年度後期より非常勤講師にも開かれた）。

〈人文科学研究科〉

上記の FD 委員会が行ったアンケート調査における授業への満足度に関して、少数ながら「どちらとも言えない」12 名 15%の他、「やや不満」6 名 7.5%、「大変不満」2 名 2.5%（計 10%）の回答があり、不満の内容についてはアンケートの自由記述欄に記された内容などから解明し、改善の方策を探ることが可能な場合もあると思われるので、今後そうした努力が必要であろう。

履修科目登録の実態から考えて、大学院において登録単位数の上限を設定する必要はないと思われるが、例外的に社会人入学した学生が資格取得などの目的で、学部科目を合わせて 56 単位を登録した事例が過去に 1 例だけあった。大学院生の履修登録は指導教員の助言を得てなされるので、今後はこうしたことがないよう、登教員免許などの資格取得の必要性には配慮しつつ、極端な事例が生じないよう助言に留意することが必要である。

大学院の開講科目に関して、上記のアンケートでは「大学院には、履修したい科目（講義）が揃っていませんでした [揃っています] か」との問に対して、揃っている 10%、どちらか

というと揃っている 37% (計 47%) に対し、余り揃っていない 30%、全く揃っていない 2% (計 32%) と、不満も多い。開講科目の充実が求められている。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

〈文学部〉

履修者数の制限の導入とそれに伴う履修希望が叶わない事例の発生とは、原理的に相関せざるを得ない。履修者数を制限して、かつ、履修希望が叶わない学生をできるだけ少なく抑えるためには、授業科目の開講数を増やすことによって、各履修者からみた履修可能な選択肢を増やす方策が考えられる。しかし、本学では教室数の制約などから、授業科目の開講数を増やすことは容易ではない。それに代わって、当面実現可能な範囲では、授業科目の時間割上の配置を適度に分散させることにより、各履修者からみた履修可能な選択肢を増やす方策が考えられる。

シラバスの記入項目については、履修者の観点で十分な情報が得られるように改訂し、特に到達目標と学習活動については必ず記入されるようにする必要がある。この点、平成 23 年度のシラバスから改善を図ることが合意されており、項目にも修正が加えられている。シラバスが学生に提供・公開される時期については、当該年度が始まるよりも前であることが望ましい。シラバスと授業内容・方法との対応については、上の改訂を行った影響を十分に確認してから、その改善の必要性や具体的な方策を検討する必要がある。

成績を保証人に対して送付通知する処置については、その趣旨目的を学内で議論した結果、それが大学の教育活動に必要な処置であることが確認され、平成 23 年度入学生より、全ての学生に対して例外なくそれを行うこととなった。成績評価の方法や履修者が所定の内容・分量を自習させる指導・確認の方法については、各授業担当者がこれまでに経験した問題を情報交換するなどの活動を進めながら、学内で議論する必要がある。シラバスに記載される成績評価方法については書式を統一する方向で準備を進める必要がある。また、本年度より導入されたネットワークシステム内の学生ポータルシステムを用いて学生の自習を確認・支援する方法とその効果について情報を蓄積する必要がある。

個々の教員が自身の授業の内容・方法をどのように改善するか・改善を試みたかについて、各教員が提案し議論する方法を検討する必要がある。また、既に行われている授業を相互参観・評価する活動については、専任教員と非常勤講師の区別なくそれを行うために、まずそれら教員に理解を求め、可能な部分からそれを段階的に実施することが望まれる。

〈人文科学研究科〉

修了生・在学生へのアンケート結果は、開講科目の充実が必要であることを示している。しかし、現在も履修者が数名の科目が多く、また履修者がいないために開講中止となる科目も少なくない、などの状況を考え合わせると、単に開講科目を増やすことが科目の充実になるとは限らないと思われる。一方で学部教育のウエイトが高い本学において、大学院の科目を充実させるために必要な教員職務の負担、財政上の負担も考慮する必要がある。院生のニーズ、大学院の研究指導のあり方全体とあわせて検討していくべきである。この点を含め、アンケートに現れた授業への不満等については、大学院 FD 委員会が引き続き検

討を進め、改善すべき点があれば提言を行い、全体での検討を行っていく態勢をとっている。また、アンケートについては今後もデータを更新していく方策を検討していく。

4. 根拠資料

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

2010（平成 22）年度 シラバス（文学部・大学院）【資料番号 3】

2010 年度 学生満足度調査結果

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度） No.1

吉岡昌紀,初年次必修科目「共通基礎演習」の実践報告,

『第 16 回大学教育研究フォーラム発表論文集』,pp.114-115.

平成 21 年度外国語科目人数分布

大学データ集（参考）,表 6～7.

編入生等単位認定申し合わせ事項

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度） No.3,8

平成 19 年度授業評価アンケート（回答用紙）

平成 21 年度授業評価アンケート（回答用紙）

清泉女子大学大学院学則（別表第一）【資料番号 5】

平成 19 年度実施の「(院) 修了生・在学生への、講義・指導に関する意識調査」

アンケート結果の集計

大学院登録単位数の推移（過去 5 年分）（別表 1）

大学院 GPA の推移（過去 5 年分）-1 （別表 2）

『2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）』の「履修・履修要項（大学院）」

p119～139 及び「規程」の「2 大学院関係諸規程」 p153～162 【資料番号 3】

◎成果

1. 現状の説明

(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。

〈1〉文学部

各学科の学生数、および、学科内の各分野を専攻する学生数が少数の場合があることから、専門課程における学習成果を測定する方法は開発・設定されていない。一方、全学生が履修しかつ学習時間が比較的多い英語（外国語科目）については、入学直後と1年次末と2年次末の3回にプレースメント・テストが行われ、各学生の学力向上が測定されている。プレースメント・テストの結果は、当該学生の学力状態に応じた能力別クラスに割り当てるために用いられるとともに、当該学生の学力の状態と伸びの両面を各クラスの担当教員に伝達することで適切な学習指導を行うために活用されている。

学生の自己評価としては、2年次初頭と4年次初頭に実施される学生満足度調査の中で若干の質問が行われているが、それ以外に、1年次末の全学生に対して平成22年よりキャリア意識アンケートが行われ、その中で、勉学に関する意欲・目的・活動・達成状態、自身に関する意識・将来像など、多くの観点が確認されている。このキャリア意識アンケートは、学外での就職活動を間近に控えた3年次初頭にも行われる予定である。これは、学生にとっては、自身の過去と現在の回答結果を見比べることで、自身の状態や成長を把握して反省と今後の計画をすすめるための資料にすること、大学にとっては、必要なキャリア支援教育の内容・方法を検討するための資料とすることを意図したものである。

〈2〉人文科学研究科

学生の学習成果を測定する評価指標については、前述の通り、学部と同時に平成22年度以降入学者について、S評価を導入し、特段に優れた学習成果を挙げた学生を検出・評価できるようにした。S評価導入の効果については、今後実際の運用状況を見つつ評価する必要がある。

学生の自己評価についての直接的なデータは今のところないが、前述の修了生・在学生へのアンケート調査では、「指導教員から受けた[受けている]指導は、効果的でしたか？」との問に対し（回答数80）、「大変効果的」との回答が25名30%、「効果的」との回答が35名44%（計74%）と高い比率を示している。これは直接には教員の指導について尋ねたものであるが、大学院生の側もその指導により充実した勉学ができていると自覚していることでもあるので、学生の自己評価としても高い評価をしていることになろう。

また就職先について、上記のアンケートでは、本大学院の修士課程を修了して博士課程へ進学していない者（回答数48）のうち、「学んだ専門を活かせる専任職」に就職したと考えている者10名21%、同非常勤職5名11%（計32%）、学んだ専門と無関係な専任職9名19%、同非常勤職10名21%（計40%）、「他の大学院・大学・専門学校に在籍中」2名4%、無職11名24%という結果を得た。本大学院の各専攻の設置の趣旨・目的等からすれば、教職・博物館学芸員・NPO等での活躍が期待されるが、実際そのような職業に従事している者は約3割に止まっている。その一方、学んだ専門とは直接関係がない専門職への従事者

が 4 割存在する。前者と合わせると、専門職に従事している修了生が 7 割存在することになる。

(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

〈1〉文学部

学士課程卒業（学士学位授与）に関わる各項目、具体的には、「学士課程卒業の要件としての習得単位の諸条件」「卒業にかかる科目についての再試験制度（条件、手続きなど）」「4 年間で卒業要件を満たさなかった者に対する 9 月卒業の制度」については、それぞれ客観的な規則・基準を伴って、『学生要覧』に網羅的に説明され、1 年次と卒業年次のガイダンスにおいて各時期に関わる部分が説明されている。

特に卒業年次生については、履修登録されながらも単位未修得となる予定の科目名・履修者名が、教授会資料として多くの教員に確認されて審議されている。また、卒業不可となる予定の卒業年次生についても、上と同様の取り扱いがなされている。卒業年次生は再試験制度を利用することが可能であり、平成 21 年度実績として、該当者 36 名のうち約半数に相当する 16 名が受験し、該当者の四分の一に相当する 9 名が卒業認定を追加されている。

〈2〉人文科学研究科

本大学院における博士及び修士の学位授与の基準については、「清泉女子大学大学院学位規程」（以下「学位規程」と略す）の第 3 条及び 4 条に明記されており、また『学生要覧』p125 及び p131 にそれぞれ「修士論文の評価基準」「博士論文の評価基準」を明示している。またその手続きも上記「学位規程」等に則って行われており、これらは前回 2004 年度の点検評価報告書の内容と比べて大きく変更した点はない。

学位審査・修了認定の手続きについても前回の点検・評価時点から大きな変更はない。博士の学位については、前回申請時はまだ実際の学位授与が 2 件であったが、その後 6 名を追加し、現時点で 8 名に学位を授与している。

博士の学位審査に当たっては、上記「学位規程」及び「清泉女子大学博士の学位申請取扱内規」に則り、審査委員会を組織して行っているが、現在まで全て学外の研究者を 1 名加えて審査を行っている（但し規定上は義務にはなっていない）。

なお、博士号の授与に関しては、研究科委員会で投票を行うことが「学位規程」第 14 条に定められている。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

〈文学部〉

入学時の英語学力の幅が広がった現状では、英語のプレイスメント・テストの実施によって個々の学生をその学力に応じた授業クラスに割り振ることが、授業を成立させるための前提になりつつある。例えば、最も学力が高い 1 年次英語クラスの年度開始時の学習内容レベルは、最も学力が低い 1 年次英語クラスの年度末時の学習内容レベルに比べて高い状態で授業が運営されている。

学士課程卒業（学士学位授与）の基準、それに関わる手続き、および、その適用結果について、学生と保証人からの問い合わせに対しては、関係教職員から説明が行われた結果、例外なく円満な解決が得られている。従って、それらの内容と説明実施については、おおよそ適切であると思われる。また、卒業年次生に対する再試験については、例年、該当者の四分の一前後が受験しかつそれに合格して卒業認定を追加されていることから、特定の学習を重点的に補うことで所定の学習成果を獲得させて、それを保証するシステムとして機能していることが推察される。

〈人文科学研究科〉

大学院生の自己評価、及び卒業後の評価については、平成 19 年度に行った全修了生・在学生対象のアンケート調査では直接質問する項目がなかったため、関連項目をもって間接的に考察したが、今後こうした項目も加えるよう検討する必要がある。

本大学院が人文系分野の大学院であり、学んだ専門分野を生かす就職先が限られており、また学生が必ずしも専門と職業を結びつけて考えない場合も多いことを考えると、大学院で学んだ専門を活かせる専門職に就いた修了生が 3 割ほど存在するということは、決して低い数字ではないと思われる。これに、学んだ専門とは直接関係はない専門職に従事している修了生を合わせると、7 割以上の修了生が専門的職業に従事していることになる。この比率から、本大学院修了生の知識・教養・知的能力が、学んだ専門領域に限定されない、広い対象に開かれたものであることを示唆している。人文系分野の大学院として、これは、高いレベルで教育目標を達成している一つの証であるといっていよいように思われる。

学位授与については従来から規程に則って厳格な審査を経て行っており、特に問題はないと思われる。

②改善すべき事項

〈文学部〉

外国語科目と同様に全学生が必修としている情報科学科目については、入学直後にプレイスメント・テストが行われ、その結果に基づいて、履修者を能力別編成クラスに割り振ることが行われている。しかし、それについては、1 年次末の授業終了時の学習成果が統一された方法で測定されていない。また、その他の授業科目群については、学習成果を統一的に測定するための指標の必要性について、議論されていない。学生による在学中の自己評価については、アンケート調査が実施されてから 1 年しか経過していないことから、その活用方法について十分な知見が蓄積されていない。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

〈文学部〉

情報科学科目の必修科目は 1 年次のみに設定されているために 2 年次以後において能力別のクラスを設ける必要性が低いこと、および、限られた授業時間の中でできるだけ多くの実習時間を確保したいことから、1 年次末の授業終了時の学習成果が統一的に測定されていなかった。しかし、Web ページ上での学力測定など、授業時間に与える影響が少ない方

法でそれが実現できることから、今後は授業終了時の学習成果を統一的に測定するよう検討する必要がある。

学生による在学中の自己評価については、今後も継続してそれが行われることにより、まずはその結果が蓄積され、次いで、その活用方法が検討され活用結果が評価される方向が必要である。また、授業の科目群や個々の科目に即したポートフォリオの導入・実施についても、検討する必要がある。専門科目の学習成果の測定は困難であるが、学生の設定する各自の目標、学生の自己評価を織り込む形で、評価指標を作成することは可能かもしれない。合わせて検討の対象としたい。

英語のプレイスメント・テストは学外業者によって標準化されたテストを使用しており、その内容に特段の問題はない。しかし、他の目的、たとえば、就職活動や留学応募等の際に自身の英語学力を示すためは不向きなものとなっている。こうしたことから、英語のプレイスメント・テストについては、現在の用途に加えて上にあるその他の用途を考慮するならば、TOEFL などを選択する案も考えられるので、それら各種テストの特徴について調査・評価をすすめる必要がある。

卒業年次生について、卒業不可が確定した状態、もしくは、再試験を受験してそれに合格すれば卒業認定される状態が判明するのは、多くの場合、その年度の成績が学務課に集計された後（2 月下旬）である。それよりも前の時点で卒業困難と思われる学生に関する予測的情報は、当該学生が所属する学科の指導教員など一部の教員には得られていても、それを超えた教員間では共有されていない。しかし、そうした予測的情報が多くの教員間で早期に共有されるならば、当該学生に対する学習支援などの対応が可能になることから、今後は、その必要性・有効性について議論する必要があると思われる。

〈人文科学研究科〉

博士の学位審査に当たって、審査委員会に学外者を加えることは、実質的に行ってきているが、透明性をより明確にするため、これを規定化することを今後検討する必要がある。

4. 根拠資料

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

2010 年度 学生満足度調査結果

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度） No.8.

キャリア意識アンケート調査について

大学データ集（参考） 表 6～8

清泉女子大学大学院学則【資料番号 5】

清泉女子大学大学院学位規程

清泉女子大学大学院博士の学位申請取扱内規

平成 19 年度実施の「（院）修了生・在学生への、講義・指導に関する意識調査」

アンケート結果の集計

『2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）』

「履修・履修要項」 p119～139【資料番号 3】

5. 学生の受け入れ

1. 現状の説明

(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。

〈1〉 大学全体

本学は女子教育を行うカトリック大学として、大学案内やホームページ、オープンキャンパス時の大学説明等において、「一人ひとりを大事にする」キリスト教の博愛精神に基づく教育と、「まことの知、まことの愛」を追求する建学の理念を伝えている。具体的には、①少人数教育による豊かな人間性の醸成、②異文化理解やコミュニケーション能力向上を通じた、世界的視野の獲得、③現代社会で女性が主体的・積極的に活動するための、実践的な「生きる力」「考える力」の育成を教育目的として掲げている。当然、こうした本学の建学の理念を理解し共感する人に入学してほしい旨、上記種々の媒体と機会を通じアピールしている。

また、入試の公平性・公正さを厳密に守るというルールを堅持しており、学外へも折に触れその旨明らかにしている。

障害のある学生の受け入れについては、学部・大学院の両方において、でき得る最大限の配慮を行う旨、学内の教職員間で共通理解ができています。募集要項やオープンキャンパス時などの個別相談でその旨説明し、該当する志願者がある場合には、試験前に当該志願者とその保護者、所属学校と連絡を取り、入試当日に必要な措置を確認し講じています。当該志願者が合格した場合には、入学手続き前に当人と保護者、在籍学校の教諭と大学側とで面談を行い、大学側の取り得るケアの体制等について説明するとともに、当該学生側の希望を聞き取る機会を、必ず設けるようにしています。大学としての受け入れ体制を当該志願者自身に十分納得した上で入学手続きを取ってもらいたいための配慮である。

〈2〉 文学部

上記の如く建学の理念を掲げそれに共感する入学者を募ることに加え、各種入試の選抜方法・選抜基準についても大学案内、ホームページ、オープンキャンパス、募集要項等の資料で、明確に開示している。入試問題の内容は入学者選抜の手段であるのみならず、受験生に本学の必要と考える知的要件を伝えるメッセージだと位置付けている。すなわち、奨学生入試や2月・3月の一般入試において全学科で相応の記述問題を課し、マークシートや記号問題だけでは測れない記述力・文章力を求めているのは、自ら文章化して解答を作るだけの「構成力」「論理的思考力」を求める旨のメッセージである。3月入試において地球市民学科のみ小論文を課しているのも、同学科がグローバルに考え調整・行動する能力を学生に求めていることのメッセージである。

秋の特別入試のうち、推薦入学においては主として指定校推薦入学の形を取り、毎年6月に推薦指定校の教諭に集まってもらい説明会を行い、受け入れ方針につき直接説明する場を設けている。かつ、推薦入学の出願条件として高校在籍時の成績に基準を設け、明示している。AO入試においては、AO入試を行う学科（文化史学科以外の4学科）ごとに、

当該学科の求める学生像を知識・資質・学習意欲といった面につき文章化し、募集要項やホームページで明示している。12月に実施する奨学生入試（平成22年度入試から特待生入試を改変）においても、出願条件として高校在籍時の成績が一定水準以上であることを求め、これを募集要項やホームページ等で明示している。

社会人学生の受け入れに関しては、一般入試と別枠の社会人入試を年2回行い、大学案内やホームページで、「社会的に豊かな経験を有し、勉学意欲の旺盛な」社会人を対象とする旨記している。入学選抜においても知的能力のみならず学習意欲を重視している。

留学生の受け入れに関しては、1,2年間の留学生とは別に正規の外国人学生を受け入れるために、一般入試とは別枠の外国人入試を10月に行っており、小論文と面接（口述試験）により専門分野における資質と日本語能力を測ると共に、大学案内とホームページで過去の入試結果データを開示している。英語英文学科の外国人入試においては、志願条件としてTOEFL等の点数により一定の英語力を求める旨明示している。加えて、全学科において、平成24年度入試より筆記試験・面接（口述試験）の両方で、大学独自の日本語能力試験を課し実用的な日本語の運用能力を測る予定である。

編入学試験は若干名の募集だが、ホームページで前年の入試結果（学科ごとの受験者数と合格者数）を開示している。入試当日に行う面接では、他分野から専攻分野を変更して編入する場合、3年次に編入できたとしても必ずしも2年で卒業できるとは限らないことも、受験者に説明している。

〈3〉人文科学研究科

学部と同様、大学案内やホームページで、学部同様に建学の理念や教育目的を掲げている。更に学内で大学院向け進学説明会を年に2回開催し、期待する学生像や入試の選抜方法について志願者向けに説明を行っている。

入試問題が選抜手段のみならず、入学者へ求める知的要件のメッセージであるという位置付けは、大学院においても同様である。筆記試験のみならず、卒業論文の写しや研究計画書を提出させ審査するのも、合否判定に用いるためだけでなく、入学後必要となる研究遂行能力を志願者に意識させる狙いがある。

社会人学生と外国人学生の受け入れに関しては、一般入試とは別枠の入試を設定する旨、募集要項やホームページ等に示している。とりわけ地球市民学専攻（修士課程）においては、専攻の方針として職業人の再教育を教育目的に掲げており、夜間授業を開講するなど、積極的な社会人学生の受け入れを目指している。

(2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

〈1〉大学全体

入試には、本学の教育理念を実現すべくそれに相応しい「質」の学生を選抜する目的と、大学の経営の継続維持のために必要な入学者の「数」を確保する目的の両方がある。少子化の波が進む中にあるのは、この「質」の確保と「数」の確保がややもすると逆方向の方策を必要とする場合が起こりがちであるが、そのバランスをとって質と数の両方を維持することこそが肝要である。

本学はかつて平成 13 年度 2 月入試において出題ミスが起こり、平成 13 年 6 月に追加合格者を出す事態となったことがある。単純な出題文本文の校正漏れが原因であった。入試の公平性・公正さの確保のためこのようなミスを二度と犯してはならないという強い反省から、出題と校正の両方のチェック体制を何段階かに亘って強化し、ミスの防止に努めている。

また、受験生に対して、過去の入試データ（受験者数と合格者数、合格最低点など）を大学案内・ホームページで公開すると共に、文学部においては入試の過去問題と解答、大学院においては過去問題を開示し、大問ごとの配点も示すなど、客観的情報を公開して入試の透明性を確保することを心掛けている。

〈2〉文学部

年内の特別入試として AO 入試（文化史学科を除く）、推薦入学（指定校推薦・姉妹校推薦・卒業生子女等推薦他）、奨学生入試等、年明けにはセンター試験利用入試と一般入試（2 月と 3 月）を行い、入学者選抜を行っている。いずれの入試も、準備・実施・採点・合否判定・合格発表の全ての段階において、以下に述べるように厳密かつ公正に行うためのプロセスが定まっている。

年内の特別入試においては、志願者の志望動機・資質・勉学意欲等を確認するために面接を実施し、面接評価も面接官の主観に左右されぬよう、事前に設定した評価項目ごとに点数を付ける形にして、評価基準の明確化および評価の客観性確保を図っている。センター試験利用入試と一般入試では客観的な筆記試験の得点によって厳密・公平に合否を決定している。また、記述問題の採点時には、受験者の氏名・受験番号を隠し、必ず複数の教員が一枚の解答用紙の採点に当たっている。しかも当該学科のみで合否を決めずに、入試部、学長、副学長及び学科主任が出席する学科主任等会議、その上で教授会と、合否決定に至る明確な審議プロセスが定まっている。

「質」と「数」の確保という点では、10 年程前に志願者を減らし偏差値も下がったが、その状況は一応脱し徐々に偏差値が回復した。志願者数も増減を繰り返しているものの、特に高校時の評定平均値といった成績基準を受験資格として設けない AO 入試とセンター試験利用入試、一般入試においては、本学で目安としている実質倍率 2.0 倍以上を前回の自己点検・評価（平成 16 年度）以降維持している。しかし、大局的に見ると、秋の特別入試・年明けの一般入試ともに志願者が減少傾向にある。大規模な私立の総合大学の多くが全学部統一入試を導入して受験しやすくなっていることや、不況の影響で実学志向が強まったり地方からの志願者が減少したりしていること、長期的な女子大離れ（共学志向）が進んでいること等の原因が考えられる。

導入以来志願者が伸び悩んでいた特待生入試を、平成 22 年度入試より奨学生入試に改変した。具体的には、①学費・設備費の全額免除から半額免除に変え学費減免を受けられる合格定員を倍増させた、②学力試験（各学科の専門 1 科目）を復活させしっかりと学力を測定することにした、③名称を変更した、という変更内容である。それにより平成 22 年度には志願者増となったものの、平成 23 年度は文化史学科以外の学科は想定していた志願者数を得られていない。

〈3〉人文科学研究科

学部同様に、公正に入学選抜が行われるよう、手続きが定められている。大学院入試においても入試ミスを防ぐため、平成 23 年度入試より、学部同様、出題担当者のうちから正副責任者を置き、校正等の責任体制を強化した。

入学者の「質」と「数」の確保という観点からすれば、両方ともに好ましからざる状態にあることを認めざるを得ない。長い伝統を誇る有名大学大学院も一時よりかなり入学し易くなっていることもあって、大学院に進学するに値する高い能力を持つ学生が本学ではなく、他大学大学院へ進学することも増えて来ている。一方、他大学からの本学大学院志願者には目立った増加はない。結果として、ここ 10 年ほど志願者が長期減少傾向にあることは否めず、大学院入学者の学力低下や、定員確保の難しさが学内でも問題視されている。特に、地球市民学専攻（修士課程）においては、平成 17 年度の開設以来、一度も定員（5 名）が充足されていない。社会人教育を目指す同専攻の体制と理念が、十分広報できていないことや、現在の夜間授業の形では実際には現役社会人が仕事を続けながら大学院に進学し職業人と学生を両立させることが難しいこと等が原因かと考えられる。しかしそうした人たちがより通学しやすい環境を整えるため、1 年修了のディプロマコース（「地球市民研究認定」プログラム）を設置したり、生涯学習講座の受講者に授業を開放したりするなど、努力を積み重ねてきた。これらの営為は、正規の大学院生以外の受講者参加による授業活性化、ディプロマコースと生涯学習双方を修了した社会人 1 名の正規入学（平成 23 年度予定）など、少しずつ結実し始めている。

（3）適切な定員を設定し、学生を受け入れると共に、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

〈1〉文学部

先の平成 16 年自己点検・評価の際には、学部のうち英語英文学科・文化史学科の在学者の定員超過率が大きく、その改善が課題だったが、以下に記す如く、指摘された問題はほぼ解消した。

平成 19 年度に文学部の入学総定員を 360 名から 390 名に増やした。これにより、入学者・在籍者ともに定員超過率の改善が果たせた。どの私立大学も経営上の理由や定員割れを防ぐ理由から、定員より少し多めの入学者を受け入れている場合が多いが、本学の場合平成 18 年度以前は定員の 1.25 倍程度を受け入れていたのを、1.13 倍程度に是正した（入学者数自体は変わらないものの、定員超過率は大きく改善）。

これに先駆け、学科により募集状況の多寡がかなりはっきり分かれる傾向が顕著となったため、学科間の定員調整を平成 17 年度に実施した。具体的には、日本語日本文学科とスペイン語スペイン文学科の定員を 10 名ずつ減らし、完成年度を迎え募集状況も比較的順調だった地球市民学科の定員を 20 名増やした（文学部の総定員数は 360 名のまま変わらず）。

加えて、一般入試（特に 2 月入試）においてややもすると定着率予測を誤り、予測よりも入学者数が多くなる場合があった。その反省から、入試課で学科ごとに実質倍率に応じた細かな定着率予測を行い、そうしたシミュレーションに則ってかなり細かな数値まで具体的に記した合否決定資料を各学科へ提供、各学科が当該資料を参照しつつ合否ラインを

決定するというシステムを作った。

上記の措置によって、全学の在籍者総数、学科ごとの在籍者数の両方で、先の自己点検・評価時のような大きな定員超過率とならず、指摘された問題はほぼ解消した。ただし、単年度で見ると、平成 22 年度のように一部学科において定員の 1.25 倍を越える入学者数となった年もある。その原因として、①推薦入学で予想以上の志願者があった（指定校推薦制度であるため高校との信頼関係を重視し、選抜して不合格にすることや他学科へ入学させる「調整」は行っておらず、志願者数が募集人員より多くなった場合でも原則として全員を受け入れざるを得ない）、②不況下で受験生が併願校の数を絞り込んだ結果、入試部の予測値よりも定着率が高かった、③入試部と一部学科との間で意思疎通・調整が十分でなかった、といった点が挙げられる。

〈2〉人文科学研究科

各専攻とも受験者が長期的に減少傾向にある。大学院については、①学部のように広報宣伝活動を行っていない、②教育内容の専門性が高いため、単に学生数だけを集めるようなことはすべきでない、③選抜が必ずしも「相対評価」ばかりでなく、真に受験者が大学院教育を受けるだけの資質があるか否かを見極める「絶対評価」という性格を帯びる、といった事情から、どれだけの入学者が確保できるか、毎年蓋を開けてみなければ予想が付かないというのが正直なところである。

人文学専攻（博士課程）については、ほとんど定員を充足出来ていない。しかし、博士課程の性格上（専門性が極めて高い上に、入学者を受け入れる以上、必要な水準に達する博士論文を完成させ、博士の学位を与えることが前提となる）、むやみに定員確保を図ることは適切でないとの学内の合意の上、現状となっている。

（4）学生募集および入学者選抜は、学生受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。

〈1〉大学全体

上記のように過去に入試ミスを起こしたことの反省から、作問段階からより慎重・丁寧な検討会を行っているのみならず、校正のチェック強化、入試当日の危機管理体制を強化するとともに、事後に問題の難易度といった適切さを毎年入試部で検証している。

次年度の学科ごと及び全学の入学者受け入れ数を定める際には、現在の在籍学生数などを十分考慮した上で決定し、更に入試の進行に即して、その都度、入試部の作成した予測を大学の経営に関わる学内諸会議で審議し、決定するプロセスを踏んでいる。

〈2〉文学部

作問段階では、①入試問題が高校の学習範囲を逸脱していないか、②当該入試の募集要項にきちんと添った形の出題内容と形式になっているか、③本学の最近 5 年間の入試問題や現行の高校教科書との出題のバッティングがないか、等の確認を各教科の作問委員会に要請し、問題の適正さ・公平さを保つよう努めている。校正段階では、科目ごとに正副責任者を置いてチェック体制を強化すると共に、訂正が出た際には解答等訂正表への記録を義務づけた。模範解答や解答に直接関連する設問事項を訂正した場合に、連動して訂正が必要な他の箇所を訂正し忘れるというミスを誘発する危険がある。解答等訂正表は、修正

の箇所と事由につき作問グループ全員がきちんと共通認識を持つことによって、そうした「訂正によるミス誘発」を防ぐためのものである。

事後の検証については、入試課で、各教科・各大問の平均点を入試部で検討し、問題の難易度を検証している。更に、マークシートの部分は設問ごとの正答率がデータとして得られるため、設問ごとの適正さ——極端に正答率が高過ぎたり低過ぎたりする場合は入試問題としてほとんど機能しておらず、また極端に正答率が低過ぎる場合は奇問や出題ミスである危険を孕んでいる——のチェックも行っている。こうした検証結果は、次年度前期中に実施される、入試問題出題者・校正担当者全員を集めての会議の折に、前年度入試の反省会も兼ねて、正答率のデータを提示し注意を促し、出題範囲と難易度の両面において適切な作問を強く呼び掛けている。

〈3〉人文科学研究科

文学部同様、各教科に正副の出題責任者を設け、作問及び校正のチェック体制を強化した。しかし、事後の検証となると、なかなか手が回りきれていないのが実状である。

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・入試の公平性、校正さに関しては、従来通り、極めて厳正な姿勢で臨み、問題なく保たれている。
- ・「一人ひとりを大事にする」という建学の理念に共鳴・共感している入学者が多く、アットホームな学風を醸成しており、本学の伝統・美質となっている。
- ・障碍のある学生に対し誠実な対応を大学として取っていることがある程度社会的に認知されており、当該学生の出身学校より更に受験者が出る状況である。
- ・社会人入試入学者は、毎年全学で3名前後と少人数ながら、非常に勉学意欲が旺盛な場合が多く、周囲の若い一般学生へ良い影響を与えている。
- ・志願者の「数」が大きく改善したとはいええない状況ながら、着実に「質」の改善が見られる。それは、志願者の出身高校のレベル分布や、2月の一般入試の定着率向上などに表れている。
- ・本学に今時にしては真面目な学生が多いのは、オープンキャンパス等を通じて「学生に勉強させる大学」という学風を明確に示し、そうした学風を理解した上で受験する志願者が多い故だろう。伝統的に高い就職率を誇って来たことも、受験者数の確保、すなわち学生の「質」の維持に大いに役立っている。
- ・作問・校正の両方の段階のチェック体制を強化した甲斐あって、平成13年の入試ミス以降、大きなミスは起きていない。
- ・入試部では各入試において、過去5年間のデータを基礎に、学科ごとに細かな定着率（歩留まり率）を予測している。特に定着率予測の難しい2月の一般入試においては、学科ごと・実質倍率ごとに詳細な定着率予測を立て、それに基づいて可否のボーダーラインを設定した「資料」を作成し、各学科に提供、これを受けて概ねどの学科も入試部の予測を尊重しつつ可否判定を行うという「システム」が、平成13年以降ほぼ定着している。結果として、入学者数の目標数との差がそれ以前と比べかなり縮小し、前回の評価の際

に受けた勧告で指摘された問題はほぼ解消した（93 ページも参照）。

②改善すべき事項

- ・求める学生像につき、更に明確に示す余地がある。高大連携・高大接続の観点からすれば、学科ごとに高校段階で履修しておくことが望ましい科目を明示するなど、より具体的な提示を検討せねばならないだろう。
- ・海外の提携大学からの短期留学は別として、正規に1年次より入学する外国人学生は未だ極少数に留まっている。日本人学生の国際性獲得という観点からも、もう少し外国人学生の割合を増やすことが望ましい。
- ・入試ごとに受け入れたい入学者の資質・性格が微妙に異なるが、入試毎の入学者の入学後の学業成績（GPA）を比較調査した結果、前回の自己点検・評価時（平成15年）においては、推薦入試による入学者の方が一般入試による入学者よりも良い数値を示した。これは、本学に対する志望度の高い推薦入学志願者が、「学生にしっかり勉強させる大学」という本学の理念・特徴を十分理解した上で入学して来ているためと思われた。その後、入試区分による学生のGPAの分析は十分には行っていない。入試ごとの成果や、入試ごとの定員割り振り、広報手段等々を考える上で大いに参考になると思われるため、入試区分による学生の学業成績の追跡調査を今後学務課とも連携を取りつつ行うことが必要だろう。
- ・奨学生入試の志願者数が少ない。奨学生入試においては、一定の志願者数確保が、他の入試に増して求められる。数少ない志願者の中から奨学生を選抜すると、本当に「奨学生」に値する学力・素養を有する学生を選び得ているか疑義が生ずるとともに、他の一般学生との間に不公平が生ずる恐れがあり、奨学生入試の存続自体が危うくなってしまうと予想される。
- ・学生数に関して、平成22年5月1日現在、スペイン語スペイン文学科と文化史学科、日本語日本文学科の在籍者総数が収容定員の1.25倍ないしはそれを越えている。
- ・学科間で志願者の応募状況の違いがはっきり出始めている。具体的にはこのところ文化史学科の志願者が多く、反対に英語英文学科の志願者が近年減少している。日本語日本文学科とスペイン語スペイン文学科が長期的に志願者が少なめであることは変わらない。スペイン語スペイン文学科は50名まで定員を縮小したことにより、定員確保及び倍率維持が可能であろうが、英語英文学科と日本語日本文学科は早晩何らかの対策が必要である。
- ・学部の入試問題の難易度に関しては、例年、英語と小論文、地歴の平均点が高く、国語の平均点が低いという傾向がある。平均点が100点満点換算で55～60点に収まるような問題作りを常に心掛けるべきである。小論文は最高点と最低点の幅が狭く、得点差が付きにくい傾向にあるので、小論文と他の科目の総合点を出す際に結果として他教科の出来不出来が合否に及ぼす影響が大きくなる。小論文の点数差がもう少しつくような採点法の工夫が必要かもしれない。
- ・入試問題の適正さの事後検証の手続きとして、マークシート以外の設問でも正答率をきちんとデータ化して検証を行うのが望ましいが、果たせていない。
- ・大学院の学生募集に関して、広報（情報発信・情報提供）が不足している。本学の大学

院教育の理念・目的について、研究科内のコンセンサスが十分に取れていない面があり、それが募集面でも「弱さ」となっている可能性がある。博士課程は別として、修士課程においては少なくとも定員相当の入学人数確保を図らねばならない。

- ・大学院の地球市民学専攻（修士課程）については、志願者が少なく、募集定員を満たせていない。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

受験生の「質」と「数」の確保、延いては大学の健全な経営維持のためには、2月の一般入試での実質倍率2.0倍以上を保つことと、推薦入学を主とする年内の特別入試で入学人数目標数のうち最低5割は確保することを、続けなければならない。これは、本学が入試に関して近年明確に意識し続けてきた目標であり、本学の様々な入試戦略の根幹に存在する目標である。以下に述べる発展方策も、多岐にわたっているが別個のものではなく、この目標を支援するために、あるいは少なくとも阻害しない条件下で、実施するものである。

- ・受験生への広報と情報開示の目的から、大学案内とホームページの充実を不断に進めて行く。中国語版・韓国語版の作成（現在は日本語版と英語版のみ）を検討する。
- ・入試ごとの入学後の入学後の成績調査等、入試に関連するデータを有効に活用できるよう、情報関連の事務部署や学務課等、入試部と他部署との連携を強める。
- ・リーマンショック後の経済状況の中、平成21年度卒業生から本学の就職実績が目に見えて厳しくなっている。「入口」と「出口」は強く連動しており、志願者の「質」と「数」の維持のためには、高い就職実績を極力するよう努力が必要である。入試担当部署を越えた方策であるけれども、重要なポイントであるのでここでも記しておく。
- ・求める学生像については、文章により更に明確化し学外へ表示する方向で、早期に検討に入る。
- ・学科による志願者数の多寡の状況を受け、学科間の定員を再調整する必要があるか検討する。
- ・想定数に志願者の達していない奨学生入試について、広報強化や制度改革により志願者増を図る。

また、ここ数年進めている、定着率をはじめとする入試データの予測精度をさらに向上させる。これにより、各入試の合否判定につき精度の高い合否判定資料を入試部で作成し、学科へ提供するシステムを維持するとともに、学科と入試部との連携・意思疎通をより密にすることができる。

編入学試験については、昨今の短大を取り巻く状況を鑑みると受験者は減少傾向が更に進むと予想される。しかし、大学に求められる社会的ニーズに応える、教育の機会を増やし多様性を確保する、といった責任を本学が果たすため、でき得る限り実施を続けるべきと考える。英語英文学科以外の学科では毎年の編入生が極少数人数であることが予想されるため、編入生が学科の学生の中で孤立せぬようケアすることも必要である。

大学院において多様な能力の学生が入学して来るようになった現状を受けて、本学にお

ける大学院教育の理念と目的につき、再度議論し大学院内のコンセンサスとビジョンを改めて形成することが必要な時期だろう。また、地球市民学専攻が現役社会人の再教育という同専攻の理念を実現し定員を充足させるには、ディプロマコースの併設や生涯学習講座との合併などのこれまでの工夫を続けるとともに、現役社会人学生が仕事と勉学を両立し得る形のカリキュラム整備（土曜日の授業の増設や長期休暇期間中の集中講義の開設、通信制の導入など）を検討する必要があるだろう。入試部の担当を越える問題だが、上記 2 点につき、入試部からも検討を働きかけて行きたい。なお、人文学専攻（博士課程）については、「入学に値する志願者がいる場合には受け入れる」という従来の姿勢を取り続けるべきである。

また、大学院の募集状況改善のためには、大学院の授業を担当する専任教員の研究業績・研究活動についてより多くの情報開示を積極的に行うことや、他大学の大学院と連携を深め大学院生の学習の便宜を更に図っていくことが望ましい。

4. 根拠資料

2010（平成 22）年度 清泉女子大学案内【資料番号 2】

清泉女子大学ホームページ <http://www.seisen-u.ac.jp/>

各入試の募集要項【資料番号 1】

6. 学生支援

1. 現状の説明

(1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか。

本学の教育理念は、「まことの知・まことの愛」に集約される。この理念のもと、本学の教育目標は、第一に普遍的な人間愛・真理愛を学生が体得すること、第二に自律性を備えた市民として（また職業人ないし家庭人として）充実した人生を送ることのできる力を学生がみずから養い育てることに置かれている。こうした教育理念・教育目標の実現に向けて、教員と職員が一体となって学生支援に取り組んでいる。

事務組織上は、就学支援については学務課が、生活支援については学生課、ウェルネスセンターが、進路支援については就職課、国際交流センターが、それぞれ主たる管轄部署となっている。また、生活支援は、カトリックセンター、ボランティアセンターも大きな役割を果たしている。教員主体の運営体としては、就学支援に関しては学務委員会が、生活支援・進路支援に関しては学生生活委員会が、それぞれ責任を担っている。

また、大学の教育理念に照らして大学全体の方針として行うべきことや改善すべきことについては、週1度開催される「スタッフ会議」（構成員は、学長、副学長、学務部長、学生部長、入試部長）において随時話し合われている。さらに、昨年度（2009年度）4月から新たに、「学生生活関連連絡会議」を学生部長が座長を務めて原則月1度開催している。この会議が立ち上げられたのは、第一に管轄部署間の垣根や教員と職員との間の垣根を取り払って学生支援のあり方や今後の方針を多角的に検討するためであり、第二に学生支援の現場で生じている具体的な問題を共有し、問題に共同で迅速に対処していくためである。この会議への主たる出席者は、教員は副学長、学務部長、学生部長、ウェルネスセンター長、職員はカトリックセンター長、ウェルネスセンター室長、ボランティアセンター長、学務課長、学生課長、就職課長、である。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

本学は、全学生数が2,000名に満たない小規模大学である。しかも、学科が5学科に分かれているため、教員は少なくとも自学科の学生に関しては授業や学科会議を通して、必要な情報はかなりの程度共有できている。とくに、欠席の多い学生については、月1度の学科会議ごとに、その理由や原因も含めて現状の把握に努めている。長期欠席者については、個々人の性格や状況を勘案しつつ、主としてゼミ担当の教員が学科主任と連携をとりながら個別に対応している。対応の具体的内容は、ゼミの担当教員が学生を呼び出して面談する、ゼミの担当教員がウェルネスセンターへの橋渡しをする、場合によっては保護者に連絡を取る、等である。

修学支援を含めて学生を支援する制度として、本学ではグループアドバイザー制度を設けている。

前回の指摘事項の中に「グループアドバイザー制（担任制に近いもの）がうまく機能していない」という指摘があった。グループアドバイザー制の周知を図るため、年度当初に行われる学科・学年ごとのオリエンテーションにはその学年担当のグループアドバイザーである教員が全員出席し、学生に顔と名前を覚えてもらうようにしている。また、現在は電子メールが普及しており、教員と面談を希望する学生は容易に教員と連絡を取ることができる。その際、相談内容によってはグループアドバイザー以外の教員にも気軽に連絡するよう指導している。

転学科を希望する学生に対しては、1 年次末ないし 2 年次末に転学科試験（面接）を実施している。従来は、希望する学生は所属する学科の教員に相談する必要があったが、数年前から、学生本人が直接学務課で試験の申し込みを行えばよいことにした。

本学は文学部の単科大学である。そのため、理系の大学などとはちがって、特定の科目や教科を知識として習得しておかないと大学での授業が立ちゆかないという状況にはない。強いて言えば英語英文学科では一定の英語力が必要となるが、入試を通じて、最低限必要とされる英語力を備えた学生のみが入学を許可されている。そのため、入学前にリメディアル教育（補習的教育）を施すようなことは行っていない。英語に関しては、入学後にプレイスメント・テストを通じてクラスを分け、学生のその時点での能力に応じた英語教育を実施している。

他の学科においても、少人数教育が可能な本学の特色を生かして、学生個々人の特性を見極めたうえでその潜在能力を引き出すような教育を心がけている。

なお、勉学の方法や内容に関する戸惑いや悩みについては、ウェルネスセンター内のサポートルームにおいて常時「学生サポーター」（学部生、大学院生）も相談に応じている。

本学では、これまで障がいのある学生を積極的に受け入れてきた。その過程で、キャンパスのバリアフリー化（段差の解消、スロープの設置、障がい者用トイレの設置）もほぼ完了している。今年度は、肢体不自由学生が 1 名在籍している。少し遡ると、2002 年度から 2005 年度にかけてと 2004 年度から 2007 年度にかけて、連続して 2 名の聴覚障がい学生が在籍した。その際には、当初は学科研究室の助手が、後にはボランティアセンターの職員が中心となって、学生ノートテイクの育成とノートテイクのボランティア（有償）組織の運営とを担った。

本学の学内奨学金は全部で 8 種類あり、毎年の採用枠は総数約 70 である。そのうち、貸与は 4 種類、給与は 4 種類である。そのうち、授業料半額ないし全額を支給する奨学金は 4 種類（「清泉女子大学奨学金 1 種」、「清泉女子大学奨学金 2 種」、「清泉女子大学発展協力会奨学金」、「清泉女子大学泉会奨学金」）であり、これらはすべて貸与である。学内奨学金への応募者数は、2008 年度（平成 20 年度）以降微増傾向にある（下記の「根拠資料」の欄を参照のこと）。

（3）学生の生活支援は適切に行われているか。

学生の健康および衛生に関しては、ウェルネスセンターが中心となってその保持および促進に努めている。ウェルネスセンターは、保健室、相談室、サポートルームの 3 部署か

らなる。保健室には、平日は 9 時から 18 時まで（土曜日は 13 時まで）看護師 1 名が常駐している。相談室では 3 名のカウンセラーが週単位の当番を組んで、10 時半から 17 時まで（土曜日は 13 時まで）1 名ないし 2 名がカウンセリングを行っている。さらに、精神科医が月一度来校して、相談に応じたり診断を行ったりしている。サポートルームには、学部上級生、大学院生がサポーターとして在室し、勉学をはじめ、学生生活が円滑に送れるよう下級生の様々な相談に応じている。なお、保健室では定期健康診断を実施しており、その診断結果についての説明および助言を学生に対して個別に行っている。

本学は、ハラスメントに関する規程およびガイドラインに厳密に準拠しながら、ハラスメント防止委員会を中心に、ハラスメントにかかわる啓発活動、防止活動、救済活動に取り組んでいる。防止委員会は、ハラスメントの訴えがあった場合には月 1 度の定例会とは別に、速やかに臨時防止委員会を招集し、訴えの申出人が望む場合には調査委員会を立ち上げ、ハラスメントの有無についての調査委員会の調査結果の報告をもとに学長へ意見書（調査結果の報告および措置に関する意見の提示）を提出する。学長は、防止委員会がハラスメントに関する事実があると認める意見を述べた場合には、直ちに必要な措置を講じなければならない。

毎年新学期開始時期には、非常勤を含めた全教職員と学生とに対して「ハラスメント防止に向けて―相談の手引き―」を配布するとともに、学生に対しては各学年のガイダンスにおいて学生部長からハラスメント防止の趣旨を説明している。

（4）学生の進路支援は適切に行われているか。

就職に関わる指導の面では、本学は、自立性を備えた市民の育成という教育目標のもとに、他のカトリック女子大に先駆けて就職支援を専門とする部署を立ち上げた歴史の実績がある。長年培ってきた人脈や経験を生かしながら、就職課の職員が、きめ細かなキャリア形成支援・就職支援を実施している。それに関連した主たる授業やガイダンスは、以下のとおりである。

- ① 授業：キャリアプランニングⅠ（1～3 年次）、キャリアプランニングⅡ（2・3 年次）、社会研修（2・3 年次）、ホスピタリティ入門（2・3 年次）
- ② 就職ガイダンス： 3 年次生の 5 月から 4 年次生の 4 月にかけて全 7 回
- ③ その他の就職講座： 日経ビジネス講座（5 月下旬から 6 月下旬）、TOEIC 対策セミナー（夏期休暇中）、就職一般常識対策講座（同上）、SPI 対策講座（同上）、エントリーシート対策講座（11 月）、U ターン就職ガイダンス（11 月）、実践模擬面接対策（2 月）

上記以外にも、毎年、秋の保護者懇談会においては、学生の就職をめぐる状況や親としての心構えなどについて父母向けの講演会を開催し、個別相談にも応じている。さらに、就職課の指導のもと、就職が決まった 4 年生がボランティアとして就職活動に臨む下級生の相談に応じている。

なお、大学院進学希望者に対しては、清泉女子大学大学院への進学説明会（進学ガイダンス）を毎年 6 月に開催している。もとよりそれ以外にも、学生からの相談にはそのつど教員が応じて、その学生に適した助言を与えている。

上記のように、キャリア形成支援・就職支援については、就職課の職員の尽力によって

様々なプログラムが学生に提供されている。また、キャリア・就職に関わる学生からの個別の相談にも就職課の職員は積極的に対応している。

キャリア形成支援・就職支援への教員の関与は、一部の教員がキャリア教育関連科目を外部講師とともに担当する、ゼミの学生に就職課からの連絡事項を伝達する、エントリーシート作成講座で学生が書いたエントリーシートを添削する、といったことに限られている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

・「学生生活関連連絡会議」は、当初期待された役割を実際に果たしつつある。その成果を列挙すれば、以下のとおりである。

- ①それぞれの事務部署が学生支援に関してかかえている諸問題を共有することが可能となっている。
- ②問題への対処にあたって、従来よりも連携・協働が可能となっている。
- ③学生支援に関する考え方や実践について各部署の間で、また（役職）教員と職員との間で、以前よりも率直な意見交換が可能となっている。
- ④以上により、学生支援に関する大学としての方針の検討および策定が、大学の教育理念と大学全体の現状とを従来以上に有機的に結びつけたものとなりつつある。

「スタッフ会議」の具体的な構成員は、今年度（2010 年）4 月の新学長就任にともなって、（学長を含めた）6 名中 4 名が交代している。それ以前の「スタッフ会議」では、折々の「教授会」や「役職者会議」の議案についての確認や検討が議事を中心であり、大学運営の基本方針に関わる事柄を役職者全員で恒常的に話し合う場とはなっていなかった。大学の教育理念にふさわしい学生支援を大学全体として責任をもって進めていくうえで、「スタッフ会議」の現在の運営形態は、より適切なものであると考える。

「学生生活関連連絡会議」および「スタッフ会議」に関する以上の記述内容を傍証する具体例として、以下の新たな試みを挙げておく。

- ①「学生生活関連連絡会議」からの提案に基づき、「スタッフ会議」の決定により、「発達障がいをもつ学生に対する大学として支援」という演題で専門の精神科医による全教職員向けの講演会を今年度 6 月に開催した。
 - ②同様に、今年 10 月には品川消防署の協力を得て「普通救命講習会」を全教職員向けに開催した。
 - ③新任教員に対する研修会を今年度 7 月に開催し、「スタッフ会議」構成員である副学長および各部長が、学士課程教育（学生支援も含む）に関する本学の理念、組織、規程、それらの運用について、新任教員に対して説明を行った。
- ・留年者および休・退学者の状況把握と対処について、長期欠席学生や問題をかかえている学生の現状把握および対応については、以前は学科ごとにまちまちであった。しかし、2、3 年前からは、「現状の説明」に記したような形ですべての学科が足並みを揃えている。放置しておいたらそのまま退学に至ったかもしれない 4 年生や留年生が、教職員からの

働きかけによって卒業の日を迎えることができた、という事例はたしかに存在するが、数としては限られているように思われる。

- ・退学者数は、昨年度（平成 21 年度）は全体で 32 名である。退学者数については、学生の自立性・主体性を育んでいくという教育目標と両立可能な範囲で学生への働きかけ（心身の不適応をかかえた学生への対応を含む）をほぼ尽くしたうえでの結果であるので、全国平均の大学の退学率と比較しても少なく、とくに問題視すべき数字であるとは考えていない（下記の「根拠資料」を参照のこと）。
- ・補習・補充授業教育に関する支援体制とその実施について、通常の授業とは別に、補習・補充授業を大学全体として制度的に行うことは、少なくとも現状では必要ないと考える。レポートや卒論の作成に行き詰まっている学生、あるいは逆に、通常の授業枠を超えた専門的内容に興味を示す向学心の強い学生などに対しては、教員によっては授業とは別に自主ゼミという形で個別に対応している。
- ・心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮について、ウェルネスセンターは昨年度まで看護師である専任職員がセンター長も兼ねており、当該職員がかなりの負担をかかえねばならなかった。当該職員の定年退職を機に、今年度からは体制が一新された。センター室長というポストを新たに設け、専任職員がその任に就いて、センターの実務を統括している。また、センター長は教員が務めることとなり、教員や大学執行部との意思の疎通が従来よりもいっそう円滑化している。実際、効果があがっている事項の最初の項目でも触れたように、今年度になって、全専任教職員を対象とした発達障がいに関する講演会や救命講習会が矢継ぎ早に実現している。
- ・ハラスメント防止のための措置について、昨年度来、調査委員会には原則として学外の弁護士にも委員として加わってもらうようにしている。これによって、以前にも増して、調査および審議の公平性・客観性・法的妥当性が高められていると考える。
- ・進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施について、キャリア形成支援および就職支援に関わるガイダンスは、上記のとおり、かなり充実したものであることを自負している。今後、検討の余地があるのは、現在は選択科目であるキャリア教育関連科目を必修にすべきかどうかという問題であるだろう。
- ・キャリア形成支援に関する組織体制の整備について、近年、就職課で個別相談を求める学生の数が増えてきている。1 人の面談時間が 1 時間を超えるケースや、同一学生が何度も相談を繰り返すケースなども少なくなく、就職課職員の労働負荷が高まっている。これは、1 人ひとりの学生にきめ細かく対応しようという就職課の方針にも因ることだが、学生の資質の変化——自分で判断し決定するという能力や勇気に欠ける学生が増えてきているのか？——にも起因しているように見受けられる。人生相談の類や、本来であれば心理カウンセラーの守備範囲であるような相談内容も多くなっている。だとすれば、教員や他部署が担うべき責任や役割までも就職課職員が引き受けていることになり、こうした状況の改善に大学全体として取り組む必要がある。

他方、就職課以外の教職員もキャリア支援形成に積極的に携わっていこうという機運も学内に高まりつつある。たとえば、つい先だって（平成 22 年の 11 月から 12 月にかけて）学長室の職員が主宰する「企業が求める力を身につける特別プログラム 思考力養成講座」（全 5 回）が開催され、他部署の職員や「スタッフ会議」のメンバーである教員

も授業参観を行っている。こうした動きを全学的な支援体制へと拡充していくことが今後の課題となる。

②改善すべき事項

- ・学生支援の方針の明確化に関して、今後、検討ないし改善の余地がある事項を挙げるとすれば、次の2つである。

① 上述したように、「スタッフ会議」のあり方は、学長をはじめとしたその時々の方針的構成員の考え方に左右される面が強い。これは、「スタッフ会議」に関して、規程上の明確な位置づけがなされていないためであると思われる。

② 本学では、学長の主宰する「スタッフ会議」とは別に、理事長の主宰する「常務会」（学内理事会）という組織が存在する。教学に関わる決定権は教授会にあり経営に関する決定権は理事会にあるという原則に立てば、学生支援関連の事柄については「スタッフ会議」での議論を踏まえた学長の発議に基づいて教授会で承認を得ることでそれを推進していくことが可能なはずである。しかし、本学では必ずしもそうはなっておらず、予算措置を必要とする事柄についてはほぼすべて常務会の同意を得なければならないのが現状である。この「常務会」については「常務会規程」が存在し、学長や教授会との権限上の役割分担は規程上明確であるが、この点に関しては教員の間で共通理解が必ずしも得られていないのが現状である。

- ・留年者および休・退学者の状況把握と対応について、後にも述べる発達障がい・学習障がいのある学生への対応などについては、特に専門教育のゼミに属する以前の1年生については、そうした目配りや支援をさらに拡充する必要があるかもしれない。
- ・障がいのある学生に対する就学支援措置の適切性について、専門の専従職員がいない中で大学が、ほぼ同時期に二人の聴覚障がい学生を受け入れて無事卒業まで支援をえたのは、ひとえに担当部署の職員および学生ボランティアの尽力によるところが大きい。しかし、それだけに、各授業に同席するノートテイカーを日々手配・確保する調整役の職員（学科研究室事務助手およびボランティアセンター職員）には、かなり負担をかけることになった。この点は、将来における学生受け入れに備えて改善の余地がある。また、バリアフリーに関して言うと、「第一食堂」のある1号館地階には車椅子では通れない段差が残っている。
- ・奨学金等の経済的支援措置の適切性について、学内奨学金への応募者数はこの3年間（2008年度以降）微増傾向にあり、学内奨学金への応募者数が増加しており、それに比例して不採用になる学生数も増えている（下記の「根拠資料」の欄を参照のこと）。この傾向が偶然的ないし一時的なものなのか、あるいは必然的恒常的なものなのか、についてはまだ見極めが難しい。いずれにしても、日本学生支援機構奨学金に関しては、後期の追加採用を含めるとほぼ希望者全員に行き渡る状況にある。また、2005年度からは、保護者会（「泉会」）の資金による緊急奨学金（「泉会緊急採用枠」）を設け、その貸与——当該年度の授業料の全額もしくは半額の貸与であり、半額貸与の場合には6名枠——によって、家計の窮迫のために年度末に至っても学費を納入できないでいる学生（4年生優先）を学費未納退学から救っている。
- ・ハラスメント防止のための措置について、この2、3年来、訴えの内容は、学生に対するセクシャル・ハラスメントから職場におけるパワー・ハラスメントへと比重が移ってき

ている。こうした状況に対処するうえで、ハラスメントに関する従来の考え方や対処法のままでよいのかどうか、規程を改正する必要があるのかどうか、防止委員会で検討作業を昨年度から行っている。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

今後、次の作業を行っていく必要があると思われる。

①「スタッフ会議」の規程上の位置づけを明確にする必要があるかどうか、検討する。

②学長や教授会と「常務会」との関係についても、現状のままでよいのか改善が必要なのか、また、もし改善が必要だとしたら両者の関係を規程上明確化すべきかどうか、検討する。

留年者および休・退学者の状況把握と対処の適切性について、1年次の学生に対しては、学業や学生生活に関する質問や相談があったら遠慮せずにグループアドバイザー（学年ごとの担任教員のような存在）のところに外向くようにとの指導をいっそう強化する。同時に、グループアドバイザーの教員には、オフィスアワーの時間帯を個人研究室の扉に明示してもらうなど、グループアドバイザー制度の実質化をさらに推進する。

障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性について、今後は、発達障がいをもつ学生に対する支援の必要性も増えてくることが予想される。障がいをもつ様々な学生に対する支援を統括する専任職員（あるいは少なくとも専従の非専任職員）を置く必要があると考え、目下、その現実化に向けて「学生生活関連連絡会議」で方策を検討中である。また、1号館地下の段差については、平成23年度から開始されるキャンパス改修工事の一環として、その解消を図る予定である。

奨学金等の経済的支援措置の適切性について、家計の窮迫という経済的な理由による学費未納（別の何らかの理由によってすでに退学を決めていることの結果としての学費未納とは異なる）に対しては、上記のとおり、年度末募集の緊急奨学金（「泉会緊急採用枠」）による救済措置を講じてある。その枠には限りがあり、しかも卒業年次生を優先しているが、4年次生に対する枠が全部使われなかった場合には、それを3年生以下に対して用いることとしている。

ハラスメント防止のための措置について、ハラスメントの訴え内容がセクシャル・ハラスメントからパワー・ハラスメントへと比重が移っている現状と、ここ数年来の本学のこの面での実践経験とを踏まえて、規程の見直し作業をさらに進めていく。それにあたっては、他大学の現況や専門家からの助言を参考にして、今後起こりうる様々な問題への対応が適切かつ迅速に行える組織・規程となるよう留意する。

進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施について、キャリア教育関連科目を必修化すべきか否かを検討するにあたっては、以下の項目を吟味する必要がある。

①キャリア教育関連の授業は大学本来の授業とは質を異にするものであるので必修化はふさわしくない、という意見の当否。

②キャリア教育においては学生の自発性・自主性を育むことが大切であるので、必修化はむしろキャリア教育上逆効果である、という意見の当否。

③学年単位での必修化は、時間割編成や教室確保など実際上の観点から現実化が難しいのではないか、という意見の可否。

キャリア形成支援に関する組織体制の整備について、カウンセリング業務に関して就職課職員の負担を軽減する方策としては、平成 22 年度後期から専門のキャリアカウンセラー 1 名を外部から招いて月曜日から金曜日まで毎日、非常勤職員として学生の相談に応じてもらっている。しかし、これはあくまで暫定的な措置で、抜本的な解決にはなっていない。就職課の職務の内容や方法が現行のままでよいかどうか、ウエルネスセンターのカウンセラーや他部署の職員との連携が図れないかどうか、教員がもっと関与すべきことは何か、等を全学的な視野からあらためて検討する。

キャリア支援・就職支援の全学的な取り組みの必要度については、教員の間に見解の相違がある。したがって、本学の教育理念や教育目標に照らして、かつ、現今の社会状況の中で、大学としてキャリア教育・キャリア形成支援に今後どのように取り組んでいくのか、という根本のところを、あらためて率直に議論し、認識を共有することが大切である。その際には、キャリア形成支援・就職支援に大学が力を入れることに対する次のような懸念の可否を見極める必要がある―「キャリア教育やキャリア形成支援のこれ以上の拡充は、就職という短期的かつ実利的目的に対する学生の意識を必要以上に強めてしまうため、学問それ自体の面白さに目覚めてそれに学生時代専心することが人生全体を豊かなものにするのだということへの学生の気づきを阻害しかねない」。こうした危惧が的を射たものであるのかどうかを検証する第一歩として、キャリア教育の意義に関する専門家による講演会を、平成 23 年 1 月に全教職員を対象として開催した。

学長の主宰する「スタッフ会議」としては、キャリア形成と就職活動とを同一視する考え方はとっておらず、したがって、キャリア教育・キャリア形成支援と大学固有のアカデミックな研究・教育・勉学とが両立不可能な関係にあるとも考えていない。知的洞察力（論理的思考力）、情的洞察力（共感力）、言語運用能力、倫理的判断力等は、キャリア形成活動とアカデミックな学問の営みとの双方に共通する基盤であり、今後、それらの涵養にこれまで以上に大学全体として力を注いでいく予定である。具体的には、4 年間を通じた体系的なキャリア教育プログラムの策定に向けて検討作業を進め（前述の「企業が求める力を身につける特別プログラム 思考力養成講座」の試みもこの作業の一環をなす）、数年後にはカリキュラム改革に結実させたいと考えている。

4. 根拠資料

（退学者等について）

①退学者総数：

2007 年度 40 名

2008 年度 31 名

2009 年度 32 名

②2009 年度退学者の内訳

（i）学年： 1 年生 4 名、2 年生 11 名、3 年生 4 名、4 年生 12 名

（ii）退学理由：進路変更（他大学編入等）11 名、一身上の都合 8 名、学納金未

納 6 名、病気療養 5 名、在学年限超過 1 名

(※学納金未納による退学者の大半は、退学時点での単位取得数が平均をかなり下回っており、退学は経済的理由によるのではなく、向学心の欠如もしくは学業不振によるものと思われる。)

(iii) 休学の有無： 休学経験者 4 名（通年 1 名、半期のみ 3 名）

(奨学金等について)

①過去 6 年間の学内奨学金（学部）実績（採用総数／申込者総数）：

2004 年度（平成 16 年度）64／104

2005 年度 67／91

2006 年度 58／66

2007 年度 71／92

2008 年度 67／105

2009 年度 69／122

(※採用者数の増減は、採用決定者の辞退や手続不履行による)

7. 教育研究等環境

1. 現状の説明

(1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

旧島津公爵邸が現存する現在のキャンパスに本学が移転してきてから 50 年近く経っている。この間、学生や教職員の増大に対応し、さらに、教育研究に必要な施設・設備の要求水準やキャンパス・アメニティに関する要求水準の高まりに対応し、心身の健康や安全・環境への配慮にも応えるべく、キャンパスの整備を行ってきた。

学生数、教職員数の規模への対応は平成 3 年度に完成した大規模な建物整備（4 号館・ラファエラホール・図書館を新築）でほぼ目的を達した。

その後も、高度情報化に対する対応、耐震化、また、冷房の整備、バリアフリー化など、学生生活のより一層の実現のためにさまざまな整備を不断に続けている。これらは、その時々々の展望と要請に応えたもので必要不可欠なものでもあったが、規模への対応が一段落した後だということもあり、長期的な整備方針を全学的に共有して行ったものであるとは言いにくい。

平成 19 年、全職員参加の SD 検討グループが設置され、その中に「建設・設備」「教育支援・アメニティ」検討グループが設けられて、教育研究等環境の整備方針について新たな検討が始まった。この結果は平成 20 年度に置かれた中長期計画委員会に受け継がれ、21 年 3 月にキャンパス再編ワーキンググループから最終報告が出された。そこでは、今後のキャンパス再編の方向を示すものとして、「学生のためのキャンパス」「歴史と伝統を守りながらも近代的なキャンパス」「人に優しい社会に開かれたキャンパス」という 3 つのキーコンセプトが示された。

現在は、この方向性を尊重しつつ、次のような具体的整備計画を立案している。

①基本方針

教育研究目的を達成するための、校地・校舎・施設・設備についての大学の方針は以下になる。学生数、教職員数の規模への対応は既に実施済みであるので、今後は今ある校地、校舎、施設、設備の有効活用を図ることによって、教育研究環境を整備していくことになる。キャンパス再編の方向を示すコンセプトを基に、校地・校舎・施設・設備について検証し、計画を行っていくものとする。

②校地・校舎・施設・設備

校地は交通の便利な都心にありながら閑静な住宅地の高台に建ち、恵まれた周辺環境にあるといえる。立地条件としては申し分なく、今後も現在の場所において大学を運営していくつもりである。高台にあるため周囲法面擁壁の安全性の確保は大切であり、今後も常に注意していく必要がある。又、構内の豊かな緑は構内及び周辺地域に良い環境をもたらす反面、その維持管理が必要となる。委託契約業者職員による日常的な管理と共に、定期的に専門業者によるメンテナンスを行っていく計画としている。

校舎・施設は新しくはないが、長期間の使用に必要な維持管理をきちんと行うことで、

学生と教職員が安全で快適に過ごすことができるように整備していく方針を立て、実行に移している。

具体的には、建物躯体を適切に補修することによって維持し、時代の要請に沿った機能性を確保するための設備の更新やアメニティ向上のための内装改修を順次行っていく計画としている。現在、向こう3年間の改修計画について、学内に組織した1号館2号館等改修委員会を中心に検討している。その計画にもキャンパス再編のコンセプトが反映されており、学生のためのスペースの充実と人に優しいキャンパスづくりに向けた取り組みが行われる予定である。ここ数年の間、長期的な整備方針を全学的に共有してこられなかったという反省から、今後は主要な補修工事についての長期修繕計画を立てて、計画的に維持管理していくことを目標としている。設備は時代と共に変化する要求に応えながら、常に質の高い教育研究活動ができるように、必要と判断される新しいものを順次導入していく計画である。

(2) 十分な校地・校舎および施設・設備を整備しているか。

校地・校舎等の整備状況とキャンパス・アメニティの形成については、以下の通りである。

①キャンパスへの交通アクセス

本学はJR山手線五反田駅、大崎駅、都営地下鉄浅草線高輪台駅より徒歩10分、JR山手線品川駅より徒歩15分の交通アクセスの都心にありながら、閑静な住宅地の高台に建ち、恵まれた周辺環境にあると言える。

②校地・校舎等の整備状況

本学は文学部の1学部5学科と大学院人文科学研究科の1研究科を有する単一キャンパスの大学である。キャンパスには約2,000名の学生が学び、本館、1号館、2号館、3号館、4号館、5号館、ラファエラホール、図書館、講堂などの施設で構成されている。このうち主として講義演習用の教室のある施設は、1号館、2号館、そして本館の一部である。コンピュータを配した情報系の教室は主として4号館にあり、一部1号館にも設けられている。教員の研究活動を支援する施設としては、4号館3階に学科研究室があり、3つの研究所は1号館に置かれている。教員の研究室は、本館、1号館、2号館、3号館、4号館の要所に配置されている。図書館には国内外の希少な文献や学術書を含む約30万冊の図書が所蔵されている。講堂は入学式等の学校行事の他、授業やクラブ活動に使われている。また、情報環境基盤の整備に努め、キャンパス全域で、有線もしくは無線LANの接続が可能である。

校地面積は29,179.6㎡、校舎面積は15,454㎡であり、大学設置基準上必要な校地面積の15,600㎡、校舎面積の7,469.8㎡の基準を満たしている。

③キャンパス・アメニティの形成

本館として使用している旧島津公爵邸は、英国人建築家ジョサイア・コンドル設計の魅力ある建築物であり、学生にとって快適な空間をつくっている。2階は講義演習用の教室としても利用されている。

学生の生活の場としての施設には、ラファエラホール（食堂、部室）1,610㎡、1号館食堂246㎡、2号館学生ホール235㎡などがある。

そして本学の特徴とも言える奥庭や中庭などキャンパスの 6 割以上を占める庭園は、キャンパス・アメニティの形成に大きな役割を果たしている。

④大学を取り囲む地域社会や環境への配慮

本学はキャンパスの豊かな緑を維持管理していくことによって地域社会の自然環境保全に貢献している。又、歴史的建造物として建築的な価値も高い本館は社会貢献、地域協力の一環として、一般の人々の見学を認めている。

校地、校舎、施設、設備、設備の維持・管理・安全・衛生の確保については以下の通りである。

①維持・管理

校地、校舎、施設、設備の維持・管理は管理課が行っている。管理課には専任職員 4 名が在籍し、一級建築士や第一種電気工事士、二級ボイラー技士等の資格者を有する。

日常的な電気設備、ボイラー、空調設備等の維持管理は有資格者である技師が行っている。法令等に基づく設備の点検、整備業務（防災設備、エレベーター、電気設備等）は、各々専門業者に委託している。その他、施設の日常的な維持管理は、管理課の管理の下、外部委託業者職員が行っている。

校舎、施設は新しくはないが、必要に応じて順次修繕や改修を行ってきている。建物維持管理上重要な、屋上防水や窓廻りのシーリング工事などは適宜行われている。

又、時代の要請に応えながら情報化工事、冷房化工事、電源増加工事、身障者対応各種改修工事、耐震化工事なども行われてきている。

校地は高台にあるため、周囲法面に擁壁が設置されている。擁壁の安全性を維持するための補修工事はこれまでも適宜行われてきている。又、広大な緑地を維持するために、専門業者の定期的な手入れ・点検の他、外部委託業者職員による日常的なメンテナンスも行われている。

環境整備に関しては、緑地を極力自然な状態で維持管理し、貴重な自然環境の保全に努めている。又、エネルギー消費についても、更新の機会に効率の良い機器に入れ替えることによって、低減していくことを目指している。

②安全・衛生の確保

地震対策としては、竣工年度の古い本館、1 号館、2 号館に対して耐震改修を行い、安全性を確保している。防火対策として建物に消防設備が設置され、定期的な点検を行うことによって維持管理されている。

防犯対策として、開門時間帯には正門に門衛、さらに学内には 24 時間 365 日警備員を配置している。

(3) 図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。

紙媒体による図書・雑誌、電子媒体による雑誌・データベースの数は、『大学データ集』の表 31、および、別紙『2009 年度 図書館業務報告書』の VII(2)、VII(3)、X(1)、X(2)、X(3)にあるように、過去 3 年間で増加している。

図書館職員 17 名のうち司書資格保持者は 15 名を占めており、17:00 以後 20:00 の閉館時までの 3 時間を除いた開館時には、常に最低 1 名の司書資格保持者が来館者に対応する状

態を維持している。開館時間は、平日が 8:50 から 20:00、土曜日が 8:50 から 17:00 となっている。これは、女子大学のキャンパスに入構することについて安全管理が行き届く範囲のほぼ全ての時間帯に、図書館を利用できることを意味している。情報検索・資料閲覧の目的に利用できるコンピュータは、館内各フロアに複数台設置されているほか、無線 LAN 対応のノートコンピュータを館内利用目的で貸し出すサービスが行われている。また、こうした設備の提供と併せて設備を活用する技術に関する支援の提供についても、図書館館員とともに SA が複数名配置され充実が図られている。

学術情報相互提供システムの整備については、別紙『2009 年度 図書館業務報告書』の II にあるように、大学図書館として求められる各種内容が実現されている。

(4) 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

従来より化学室、視聴覚室、情報科学室（3 室）、CALL 教室（2 室のうち 1 室には同時通訳ブース設置）が整備されていたが、それ以外のほぼ全ての一般教室でも、DVD ビデオの利用、ビデオテープの利用、書画カメラの利用、インターネット接続されてプレゼンテーションソフトウェアが導入されたコンピュータの利用など、マルチメディアを活用した教育活動が可能になっている。情報科学室と CALL 教室の設備は、授業時間以外は学生に利用開放されており、そこでの利用に際しては個別の利用支援を受けることができる。また、教室、研究室、図書館、食堂を含む学内のほぼ全域で、有線 LAN または無線 LAN を経由したインターネット接続が可能になっているため、たとえば、学内のどこでも無線 LAN 接続したノート PC を用いて授業・自習などが可能になっている。一方、平成 18 年度より、本学独自の各種 e-learning システムがインターネット上に設置・提供され、それらは、学生の自習活動の支援、授業欠席者を含めた学生と教員との個別指導の支援、各種資料の利用容易性の確保、学生の学習状態の確認・記録などの目的で、いくつかの授業科目で活用されている。

さらに学習活動としてのグループワークを行うための場所として、学科等研究室 5 部屋とともに、グループワーク用の机・椅子を導入した教室（210 教室）と図書館内のグループ学習室（2 室）が設置され、それらの活用が広まりつつある。

専任教員による研究については、文科系単科大学である本学では、研究分野の性質上、単独の研究者が自身の活動によって入手された情報を自身が検討することで、研究が進展する場合が多い。そのため、個々の専任教員の研究を直接的に支援するための人的資源の制度は置かれていない。しかしながら、専任教員の研究環境を整備するための人的支援は行われている。例えば、専任教員が研究目的で設置・運用する情報システムについては、情報環境センターの技術スタッフが、その選定、発注、設置、さらに運用上の技術的相談やトラブルシュートなど一括して対応しており、それら設備の整備と有効活用が図られている。

一方、教育については、いくつかの側面に分かれて支援が行われている。まず、履修者の出欠情報管理や授業資料の印刷・配布など、教育活動の中で発生する定型事務業務としての支援については、各学科等研究室に複数名配置されている学務課非常勤職員が主に対応している。また、学生の学習状況の確認・助言や採点作業の補助、教材作成の補助など、授業内容についての専門知識が必要となる支援については、授業担当者・担当部署の要望

に応じ、TA が対応している。さらに、教育用機器の整備・点検・説明のように特定技能が必要となる支援については、情報環境センターに配属されている職員が対応している。そのほか、図書等資料の検索・活用については附属図書館に配属されている職員（主に司書資格取得者）と司書課程を履修中の上級年次生が対応している。

専任教員は、年度あたり一人 45 万円の個人研究費を一律に支給され、他に、学内からの競争的配分による研究費として、学内規定に従って年度あたり総額 50 万円から 100 万円前後が支給されている。上記以外の研究支援のための予算として研究旅費に関する規程が整備されており、平成 21 年度実績として約 522 万円が配分されている。さらに、学外からの競争的配分による研究費は、主に科学研究費補助金として、平成 19 年度に約 230 万円、平成 20 年度に約 785 万円、平成 21 年度に約 909 万円が獲得されており増加傾向にある。また、専任教員の研究室は、全て個室として一人当たり平均 19.3 平米が整備・提供されている。

研究専念時間は、教育および大学運営にかかる時間との排他関係にあるため、後二者を以下で確認する。教育にかかる時間については、専任教員の場合、制度上の最低担当授業時間数は週当たり 10 時間（5 科目）とされ、実績は週当たり約 13 時間（6.5 科目）となっている。また、大学運営にかかる時間については、それを直接測定することは困難であるが、負担が大きいと思われる学内職務を担当した専任教員については、制度上の最低担当授業時間数を減免する制度によって、大学運営にかかる負担が補償されている。例えば、学務部長、学生部長、学科等主任などの職務を担う場合には、担当授業時間を週当たり 2 ないし 4 時間軽減することができるとされている。さらに、専任教員の授業は、週当たり 3 日間または 4 日間の時間割の中に設定されることを原則とし、残りの週当たり 4 日間または 3 日間については、自身の研究に専念しやすい条件が確保されている。

特別研究期間取得によって研究専念時間を確保する方策の現状については、『改善報告書』の No.14 と No.15 に記載されている内容が現在も継続している。

（5）研究倫理を遵守するために必要な措置をとっているか。

本学は文科系単科大学であり、主に文学・語学を取り扱う学術分野をもって専任教員の研究分野が構成されている。そのため、学内外の法人・個人などを対象とした調査・観察・実験を行う研究、および、その成果が特定の法人・個人に対して損害・被害をもたらす研究が実施される可能性は比較的少ないと思われる。また、それらに抵触する一部研究についても、研究分野が多岐にわたることから、研究方法とその問題点を相互にかつ十分に理解するには多大な労力が求められる。このような事情が背景にあって、本学ではこれまで研究倫理に関する規定が整備されず、研究倫理の自覚とそれにもとづく研究遂行については、各専任教員の理解と判断に任されてきた。

ただし、一般論として、研究の遂行上およびその結果として、特定の法人・個人に対して損害・被害がもたらされた場合に、その事実を把握して適切に対応できる体制は求められる。そのための窓口としては、学生満足度調査と授業評価アンケートによって匿名での報告が可能となっているほか、ハラスメント防止・学生苦情相談のための相談窓口も利用可能となっている。これら各制度の結果として、専任教員による研究の実施と結果に関して倫理的な問題を疑わせる事例は、現在まで確認されていない、

2. 点検、評価

①効果があがっている事項

- ・上記の検討経緯を経て、平成 23 年度から整備・改修工事開始という実行段階に進めたこと。具体的には 1 号館 2 号館等改修委員会を立ち上げ、改修計画を検討していること。
- ・設置基準を十分に満たしているとは言え、都心に位置することもあり、敷地は広くない。また、住宅地の高台にあるため、日影規制などの法規制により、校舎を立体的に展開することはできない。そこで、限られたスペースを有効に活用して、学生の授業やクラブ活動、生活スペースとして、快適で安全に過ごすことのできる空間づくりを目指している。

又、建学の精神に基づきすべての人々に優しい施設・設備とするために、点検を行いながら改善を行ってきている。

以上の考え方に沿って、点検を行った結果、効果が上がっている事項を以下に示す。

- ①快適性向上のため、全教室に冷房を入れた。
 - ②竣工年度の古い 1・2 号館、本館の耐震改修を施工した。
 - ③バリアフリー化を目指して、身障者対応のスロープ、トイレ、エレベーターを要所に設置した。
 - ④構内の安全性確保と道路の維持のために、構内への車乗り入れ制限を行い、乗り入れを本館前の駐車スペースまでとした。
 - ⑤トイレの利便性向上のため、パウダースペースの整備と洋式便器への改修を行った。
- ・図書、学術雑誌、電子情報等の整備が十分であることを直接示すことは困難であるが、そうした資料を図書館相互で利用する件数について、本学から他館への利用受付数と他大学から自館への利用受付数とを比較することで、学内の需要に応えるだけの資料が附属図書館に整備されているか否かを検討することができるだろう。過去 3 年間について上の比率をみると、平成 19 年度が 1:4.3、平成 20 年度が 1:2.8、平成 21 年度が 1:5.6 となっていて、本学から他館への利用に比べて他大学から本学への利用の件数が多い状態が継続している。これをみる限り、本大学の教育・研究に求められる図書・学術雑誌等資料の整備状況は、他大学のそうした事情とくらべて見劣りするものではないと思われる。
 - ・施設設備の設置状態を含めて、教育研究上の支援活動については、その要求に答えられない事態は殆ど発生していない。従って、それらの供給状態については、おおよそ適切であると思われる。
 - ・研究環境としての研究費、研究室、および、研究専念時間の確保については、一般論としてそれが多ければ多いほど望ましいことは言うまでもない。また、具体的にどの程度が十分と言えるかを判断することも困難であることから、現在の状態を客観的に評価することは困難である。ただし、過去 5 年間について、雇用者（理事）と被雇用者（教員）との間で行われる定期交渉の場で、研究費の増額、研究室の拡充について教員側から要求・提案されたことはない。そこから推察するに、現在の研究費や研究室の事情が研究教育に支障をもたらしていないことは明らかだと思われる。また、同じ場で、研究専念時間に関わることで、役職者に最低限求められている担当授業時間数のさらなる減

免が教員側から要求・提案されたことがあるが、話し合いの結果、その要求・提案によって学科等主任の最低限求められている担当授業時間数が、学務部長等と同等に減免されることが平成 22 年度より制度化された。こうしたことから、教員の研究費・研究室および研究専念時間の確保については、現状に特段の問題はないと思われる。

- ・先に記した各種窓口への報告事例から、研究倫理の自覚とそれにもとづく研究遂行が、各専任教員の理解と判断に任されている現状に、大きな問題はないものと考えられる。

②改善すべき事項

- ・規模への対応が完了してから今回の計画立案までの間、環境整備に関して十分に長期的な視点から計画しないまま過ごした期間があったこと。この間、既有建物を改修するか、それとも改築をするかなど、基本的な部分で将来の計画が定まらず、一部建物の老朽化への対応が遅れた。
- ・限られたスペースを有効活用し、学生が快適で安全に過ごすことのできる空間づくり、すべての人々に優しい施設・設備とするために改善を行ってきている。この考え方に沿って、改善すべき事項を以下に示す。
 - ①1・2 号館校舎の老朽化による外壁の劣化が見られる。
 - ②同校舎の教室等の内装の老朽化。
 - ③1 号館食堂には厨房の老朽化が見られ、今後の使用方法も含めて検討を要する。
 - ④1 号館ロビーは、バリアフリーの観点からも出入口の床段差解消が望まれる。
 - ⑤学生の生活スペースにゆとりが少ないこと。
- ・AV 資料を保管管理・提供する AV ライブラリが、他の図書館部分と切り離された場所に設置されているため、AV 資料と他の資料とを連携させて活用する容易性や、利用者への支援コストなどの点で見劣る部分がある。
- ・教育研究上の支援活動については、利用者に十分な支援が行われているが、それを分担して実行する各組織・各担当者間での連携が十分でないために、効率的に活動できていないことがある。
- ・教育設備については、現状で特段の不足があるわけではないが、情報技術の進歩や学生の学習形態の変化などを考慮すると、将来的には、図書資料の参照や情報機器の利用、さらにディスカッション活動などを複合しながら学習活動をすすめられる場（ラーニングコモンズ）に対する需要が高くなるものと思われ、それへの対応を検討する必要がある。
- ・研究倫理についてのガイドラインや注意喚起の広報などが全く行われていないことは問題である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果があがっている事項

平成 23 年度より実行にうつす整備・改修計画の実行と点検・評価を待ってから考えるべきことが多いが、計画が実行段階に入っていることを評価した上で、現時点で先取りしていえば、次の点が今後の検討の対象になると思われる。

第一に、キャンパス整備は時間も費用もかかるものであるから、中長期的な視野を持った整備計画を明確に持ち検討しつづける必要がある。そのためにも、今回の整備・改修工事完成後の点検・評価を適切に行うことが重要である。

第二に、学生の勉学・生活をより具体的にイメージして環境を整備することが重要である。単に「学生のため」という抽象的な言葉ではなく、学生の勉学・生活の姿を、大学滞在時間、一日・一週間のタイムスケジュールや学内の移動線、勉学の具体的内容、快適な生活に必要な具体的な物品等に至るまで実際にたどって、環境の整備を進めることが求められる。

学生と教職員が安全で快適な学園生活を送り、質の高い教育研究活動ができるように、校地・校舎・施設・設備を整備していかなければならない。しかし、日影規制などの法規制により、校地内に新たに建築可能な場所はほとんど存在しない。そのため、既存建物を大切に有効活用しながら、機能性、快適性を満足させていく方針としている。以上の考え方に基づく発展方策を以下に示す。

- ①1・2号館校舎については、建替えは20年後とし、それまで快適に使用できるように、向こう3年をめどに必要な改修及び修繕を行うこととした。具体的検討は1号館2号館等改修委員会が始めている。
- ②主要補修工事の長期修繕計画を策定し、より計画的な維持管理が行えるように取り組む。1・2号館の長期的な活用については、まず外壁の劣化について、コンクリートひび割れ、外壁のシーリングやタイルの浮きなどの補修を行うこととする。
- ③学生の生活スペースの利便性とアメニティ向上のために、1号館エントランス・ロビーを改修する。入口の床の段差をなくし、学生がくつろげるロビーをつくる。奥庭と一体感のある空間を形づくり、この改修により、奥庭の有効活用に結び付けたいと考えている。
- ④学生の生活スペースのアメニティ向上を目指して、ラファエラ食堂を改善し、食堂に対する学生の満足度を高める。
- ⑤1号館食堂を学生ホールに改修して、昼食やパソコンも利用できる学習スペース、休息の場として有効活用する。
- ⑥教育研究用の施設・設備については、老朽化した1・2号館教室内装の全面的リニューアルを行う。
- ⑦ボイラー熱源の暖房を電気熱源ヒートポンプ式個別冷暖房機に入れ替える。これによって、暖房の効率(COP)も上がり、省エネルギーであると同時にCO2排出量を減らすことができると考えている。又、これに伴って、老朽化したボイラーを撤去することができ、新たに不足している倉庫を生み出すことができる。
- ⑧キャンパス内の樹木等の豊かな自然を今後も維持・保全する。
- ⑨校地周辺擁壁の安全確保や構内樹木からの落ち葉対策などを行い、近隣住民に配慮する。

図書館館内貸出用ノートコンピュータの台数は、現時点ではほぼ需要に応えることができるが、今後の需要が高まることが予想されるため、その台数を一層充実させる必要がある。また、将来的に多くの利用者がこうした情報機器を閲覧室内で利用する状況を想定すると、従来からの静粛な閲覧環境が阻害されないようにする方策を準備する必要もある。

る。

②改善すべき事項

AV ライブラリについては、その利用実態を踏まえて、他の図書館部分に隣接または包含される場所に移動することを検討する必要がある。学生への利用支援は勉学を趣旨としてきたが、今後はキャリア支援を加えることを検討する必要がある。

教育研究上の支援活動を分担する部署の間、および、各部署の現場担当者の間での連絡・相互理解を密にするための具体的方策を検討・準備する必要がある。また、ラーニングコモンズなど学生の学習を総合的に支援する方法・設備を検討・準備する必要がある。

研究倫理が各専任教員の理解と判断に任されるにしても、研究倫理に関するガイドラインが策定され、それに関わる学習機会が設けられることなど、教員に対してこの種の問題に関心を向け注意を払うよう仕向ける方策については、その設定を検討する必要がある。まず、この種の問題への関心が学内で共有されるようになってから、それを支える制度についても議論をすすめる必要がある。

4. 根拠資料

中長期計画委員会 キャンパス再編ワーキンググループ報告書

1 号館耐震補強資料

2 号館耐震補強工事資料

清泉女子大学本館耐震改修の概要

1 号館身障者用 WC 改修工事 平成 13 年 7 月～9 月

1 号館玄関、2 号館地下 1 階スロープ設置工事（平成 17 年度）

2010（平成 22）年度 学生要覧（文学部・大学院）【資料番号 3】

大学基礎データ

大学データ集（参考） 表 14～15

2009 年度 図書館業務報告書

大学データ集（参考） 表 3,20～30

改善報告書（評価申請年度 平成 16 年度） No.14～15

2010 年度 学生満足度調査結果

学生苦情相談取扱規程【資料番号 5】

ハラスメント防止等に関する規程【資料番号 5】

8. 社会連携・社会貢献

1. 現状の説明

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

社会との連携・協力に関しては、平成 21 年に報告された中長期計画（案）で、品川区との協力関係の強化（カリキュラムにおける活用、学生のインターンシップその他の協力関係の模索）、土曜自由大学（公開講座）の充実に向けた学内の協力体制の整備、といった事項が提案に含まれており、また、平成 22 年度の事業計画では、「品川区および近隣との連携を促進する。（学務課、総務課、ボランティアセンターが中心に行う）」ことが盛り込まれている。いずれも、社会連携・社会貢献に対する大学の積極的な姿勢が示されている。

(2) 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

実質的にも、本学では教育、研究と並んで、社会貢献にも積極的に取り組んでいる。その中でも、特に力を入れてきたのが生涯学習である。大別して、一般向けのオープンカレッジとしての「ラファエラ・アカデミア」、そして品川区と連携して区民に無料で開設している公開講座「土曜自由大学」の 2 種類がある。

「ラファエラ・アカデミア」は、本学のような小規模大学としては講座数も多く、受講生も数多く集まっている。平成 21 年には 155 に上る講座を開設し、年間の受講生は延べ 2,635 人であった。本大学の学部および大学院の研究・教育に関連するスペイン語、英語、日本文学、歴史、国際社会関係の講座に力を入れ、一般のカルチャースクールとの差別化をはかり、講師の質を高め、豊かな教養を求める講座生がより満足できる「講座の質の確保」を目指している。

他方、「土曜自由大学」は、本学の「人文科学研究所」「キリスト教文化研究所」と品川区が共催で、春は 5 月、秋は 10 月に 3 週連続土曜日に行っている。各分野の専門家の講義を一般の方に提供するという趣旨で学内外の研究者が講義を行う。近年では研究・教育の場からの発信という基本方針に加えて、その質を保ちつつ品川区教育委員会からの助言を参考に、受講生のニーズによりよく応えられるように努めており、品川区の運営する「品川シルバー大学」の単位にも認定されるようになった。その結果、近年受講者数は総じて増加傾向にあり、平成 17 年には 516 名であった受講者数は、その 5 年後の平成 21 年には 975 名にまで上っている。

「ラファエラ・アカデミア」には 10 回前後の講座だけでなく 1 日講座も設けている（「ラファエラ・アカデミア」の講座に含まれる）。なかなか時間の取れない社会人や近隣の方たちにも勉学を続けやすい環境を提供する機会ともなっており、毎回 30～150 人もの聴講者が集まる。また無料で、本学教授による「論語を自分風に読む」、また本学元教授による「聖書アルファコース」、などの特別講座も開設している。

他大学・機関との交流にも熱心である。本学は、「全国大学公開講座研究会」に所属し、大学による生涯学習のあり方に関する話し合いに参加してきた。また平成 22 年度からは国

立教育政策研究所が主催する研究会（地域生涯学習に取り組む大学以外の公的機関が中心となって生涯学習のあり方を話し合う研究会）にも参加している。

本学の「地域貢献」のもう一つの柱が、大学の施設の地域社会への開放である。英国の建築家 J. コンドルが手がけた晩年の力作（イタリア・ルネサンス様式）、旧島津公爵邸を本館として使用しているが、春季・秋季休暇期間や繁忙期を除き、一般公開を月 2 回行っている。平成 16 年に 356 名であった見学者は、平成 21 年には 552 名へと増加している。なお、見学の際には学生がガイドを担っており、建物の紹介だけでなく、見学者との交流に力を入れている。また平成 22 年 4 月には新企画「清泉でお花見」を催し、本館内でのミニコンサートやバザーを開いた。大学をより身近に感じてもらう良いきっかけとなった。

こうした大学施設の開放や生涯学習講座を通した「地域貢献」とともに、本学では近年、学生たちが主体となった「地域貢献」活動も活発化している。それらは大きく分けて、授業を通した活動、そして授業外の活動の二種類である。前者について、近年始められた以下の授業例を取り上げる。学生たちに実地体験を積ませるだけでなく、同時にそれを学生たちによる「地域貢献」にまで結びつけようとする新しい取り組みである。

第一に、共通教養科目である「地域協力演習」では、受講生が品川区の放課後児童健全育成事業である「すまいるスクール」にスタッフとして参加し、地域の児童教育支援に携わっている。平成 22 年 6 月 16 日に品川区と本学の間で「清泉女子大学学生の地域協力演習に関する協定書」が交わされ、授業はそれに先立つ同年 4 月から開始された。初年度の履修学生は合計 27 名であり、それぞれ区内の 10 ヶ所の小学校に分かれて活動をしている。

第二に、地球市民学科の初年次生の必修科目である「基礎演習」では、平成 19 年度より品川区の協力の下、学生に地元住民への聞き取り調査を行ったり地域活動に参加する機会を与えている。平成 20 年度・21 年度は、品川区商店街連合会と連携し、学生たちが区内 40 箇所の商店街に 4-5 名ずつに分かれて出向いて話を聞いた。またさまざまなイベントにも参加することで、商店街を取り巻く課題について理解を深め、活性化のための提言を考察した。学生たちの最終報告書は商店街や品川区役所に配布され、関係者を招いた報告会が本学で開催された。平成 22 年度は、児童センターや高齢者向けのデイサービスセンターの活動に学生たちが参加している。

次に、授業外での学生たちによる「地域貢献」の代表的なものが、学生会の福祉環境委員会が平成 18 年に結成した「五反田綺麗にし隊」である。参加学生たちは毎週第 3 日曜日に五反田駅前商店会の方とともに五反田駅周辺の清掃活動と花植え活動を行っている。その活動が認められ、平成 20 年には品川区の「しながわ環境大賞」に、そして平成 21 年には五反田一丁目町会・五反田駅前商店会とともに東京都から「道路功労者国土交通大臣賞」に選ばれている。また、平成 21 年 12 月には全国で清掃活動を展開する NPO「グリーンバード」と協働で掃除を実施した。

これらの動向を後押ししてきたのが、平成 18 年に開設された「ボランティアセンター」である。センターの紹介を受けてボランティア活動に取り組んだ学生数は初年度から 104 名に上り、平成 21 年度には 137 名に達するなど、学生たちの「社会貢献」の世話役として重要な役割を果たしている。特に周辺地域の方々や小学校・児童センター、高齢者施設、障がい者施設などの団体と連携を強化し、大学近くでの「地域貢献」に力を入れるようにしている。平成 20 年からは「夏休みボランティア」（通称夏ボラ）を始めた。

「ボランティアセンター」の活動のもう一つの柱が「国際貢献」活動である。難民支援団体や世界の子どもにワクチンを送る活動をする団体のために、学内や品川駅前で定期的に募金の呼びかけを行っており、それに加え、国内外で災害があった時にも緊急募金活動をしている。また、学園祭などのイベントではバザーを行い、最近では日頃から学内でフェアトレードのコーヒーを販売し、その収益は海外での児童労働撤廃に取り組む団体に寄付している。学内で奉仕活動に取り組む学生（「学生スタッフ」）の人数はセンター開設時の6名から平成22年度には34名に増えている。

本学の「カトリックセンター」も同様に「国際貢献」に積極的に取り組んでいる。学生クリスマス会ではチャリティコンサートが開かれ、ミサに卒業生や近隣の人たちが参加する。そこで集められる募金は毎年、日本在住の外国人労働者を支援する団体に寄付される。またそのほかにも、清泉祭でのバザーの収益金やクリスマス募金をさまざまな慈善団体に送る活動もしている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

上記の通り、「ラファエラ・アカデミア」では小規模大学としては多数の講座を開き、「土曜自由大学」でも品川区との連携の下に毎回多くの参加者を得ている。内容的にも、大学が設置するにふさわしいアカデミックな講座を基本としながら、教養や趣味を深める講座から、健康の維持を図る講座、また語学講座も設置しており、多方面の社会的ニーズに応えるものと評価できる。

また、有名な建造物である本館を中心とした大学の施設の地域社会への開放、そして、学生が主体となった社会貢献も近年、本学に新設されたボランティアセンターや新しく始められた授業などを中心として大きな前進が見られ、いくつかの活動は政府や自治体から表彰されるなど、活動内容も充実している。

②改善すべき事項

今後の課題は、第一に、こうした社会貢献活動に関わるさまざまな部局や団体の間でより一層の連携を強化していくことである。たとえば、「基礎演習」の授業では平成22年度に受講生が品川区内の児童センターと高齢者施設に派遣されている。同場所にはボランティアセンターがかねてより学生ボランティアを送り込んできていたが、授業担当者にはその情報が伝わっていなかった。もし同センターの経験や人材が活かされるならば、授業の企画・運営がより効果・効率的に行うことができたであろう。

第二は、教職員の社会貢献活動への参加の向上である。上記のように、生涯学習では本学の特色を活かした講座に力を入れているが、今後ともさらにその目標に向けて歩を進めていく上で、生涯学習講座をより多くの専任教員が受け持つことが望まれる。たとえば大学院地球市民学専攻が平成20年度より一部授業を「ラファエラ・アカデミア」受講生に開放してきたように、正規授業と生涯学習講座をタイアップするのも、その一つの方途である。それ以外の社会貢献活動にもより多くの教職員が関与していくことが望ましい。学生たちによる社会貢献活動は年々増加しているのに対して、それら活動への教職員の関与は

上昇傾向を見せていない。ボランティアセンターやカトリックセンターは教職員向けにニュースレターを定期刊行して広報に努めてきたが、今後はそれ以上の取り組みが望まれている。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

毎年策定される事業計画、あるいは中長期計画文書など、本学の公式文書の中で「社会貢献」の位置をより明確に、本学の役割として示す必要がある。上記の通り、実質的に本学では教育、研究と並んで、社会貢献にも積極的に取り組んでいるのだから、それを明確に示すことが、社会貢献の機運を教職員の間でさらに高め、また社会貢献に関わる部署・団体間の連携をさらに強めていくために有用である。

その上で、後者の連携に関しては、関連授業の担当教員とボランティアセンターとの間では授業準備段階から緊密な連携がとられているが、そこにとどまらずに、全学の教職員との連携をはかることが今後の課題である。そうすることにより、教員と職員が真に一体となって教育に携わることにもなる。また前者の社会貢献の機運については、関連部局はニュースレターなどを通して、あるいは教授会や職員会議などで、教職員にボランティア機会に関する情報の提供をより積極的に行う。

4. 根拠資料

「ボランティア学生」登録数資料、ボランティアセンター、清泉女子大学
「ラファエラ・アカデミア」受講者数資料、生涯学習センター、清泉女子大学
「ラファエラ・アカデミア」パンフレット、生涯学習センター、清泉女子大学
「土曜自由大学」受講者数資料、キリスト教文化研究所、清泉女子大学
「土曜自由大学」パンフレット、キリスト教文化研究所、清泉女子大学
「土曜自由大学」受講者数資料、人文科学研究所、清泉女子大学
「土曜自由大学」パンフレット、人文科学研究所、清泉女子大学

9. 管理運営・財務

◎管理運営

1. 現状の説明

(1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

平成 20 年に中長期計画委員会が設けられ、それまでに 1 年以上をかけて教員・職員で構成されるさまざまな委員会・検討チーム等が出された問題点の指摘や提案を中長期計画としてまとめ上げる作業を、各ワーキンググループが進めた。この報告書は、平成 21 年 3 月に理事長に提出され、同 10 月、引き続き細部の検討や具体的実行計画の検討が継続中の段階ではあったが、全教職員に対して報告が行われ内容が周知された。

このときの中長期計画は最終的な実行計画案にはならなかったが、ここで示された提案・計画のうち単年度単位で実行可能なものは、すでに平成 22 年度の事業計画に組み込まれた。また、1 号館・2 号館の改修計画等、複数年度にわたるものも、順次事業計画に組み込まれている。

この点については、以下の 2 つの項目「教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化」と「教授会の権限と責任の明確化」で、本学的意思決定の実際のプロセスを説明するのと合わせて言及する。端的に言えば、本学では、規程上も規程に基づいた組織編成・運用上も、トップダウンとボトムアップが融合した意思決定プロセスとなっている。

「学校法人清泉女子大学寄附行為」には、理事会は学校法人の業務を決することが定められており（第 11 条）、また、理事長は、この法人を代表しその業務を総理する（第 12 条）と定められている。すなわち、大学法人としての意思決定は理事長が代表となり、理事会の審議に基づいて行われることとなっている。

理事会は、専任教職員の採用・解雇等の人事、学長等の重要人事、長期計画、事業計画、予算及び決算、大学組織の重要な変更、学則及び重要規程の制定・改廃など、学校法人にとっての重要な事案を審議し決する。一方、学長の職務は学長職務規程で細かく定められており、専任教職員の採用・解雇等以外の人事、教育課程の編成、教育組織及び教員組織の整備等が委ねられている。すなわち、大学の管理・運営に関する事項や教学関係の事項は基本的に学長が権限と責任を負うことになっている。また、専任教職員の採用・解雇等以外の人事も、学長が権限と責任を負っている。

規程上、教学組織（学長を長とする大学）と法人組織（理事長を長とする理事会）の権限と責任は、このように明確に別れている（規程については、次項「2）明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか」も参照のこと）。

意思決定の最終的な権限と責任の在処は上述のとおりであるが、この意思決定に至る具体的プロセスが、どれだけ、大学、法人構成員その他の意向を踏まえてなされているか、

それがどのように手続き上保証されているかという点について、以下、述べる。

そのプロセス上重要な役割を担っているのが常務会である。常務会は、理事長のもとに、理事会の効果的な運営のために、学内理事を中心として設置されている。常務会は、大学の運営方針に関し具体的な計画を企画検討して理事会に建議すること、学長の代行・専決事項を審議して学長に建議すること、という役割を負っている。また、この常務会の構成員には学長と副学長（学長補佐）が含まれる。すなわち、常務会は、理事会運営のための組織であると同時に、大学と法人、学長と理事長、教授会と理事会をつなぐ役割を負う組織としての役割が大きく、教学に関する事項、専任教員人事に関する事項、予算・決算、重要規程の改廃など、大学と理事会がともに関与すべき事項について、意見交換、検討、審議を行う場となっている。なお、常務会は基本的に2週間に1回開催されている。

重要な意思決定のプロセスは、常務会を介して、トップダウン・ボトムアップが融合した形態で行われることになる。理事会への提案は必ず常務会を経てなされる。常務会の構成員には教学組織の長である学長と副学長が含まれているから、理事会が教学組織の意向を顧みずに審議を行うことはない。また、教学組織の意向は、学長から常務会に提案される。教学面の権限・責務は規程上、学長に委ねられているから、常務会・理事会において、教学面に関する学長からの提案はできうる限り尊重されている。

なお、大学と法人の権限に関わる問題のうち、専任教員の採用人事に関しては、これまで規程にあいまいな部分があり、教授会に採用の決定権があると解釈する余地があった。実際、教授会での承認があれば専任教員の採用が事実上決定していた。しかし、教授会は雇用主ではなく、雇用主としての責任も果たし得ない。この点に関して、平成20年から教授会・常務会等で時間をかけて審議し、平成22年8月より、専任教職員の採用並びに解職及び懲戒による解雇は、理事長が行うものと明記され、法人と大学との権限・責任の分担が明確になった（寄附行為、教授会規程等を改正）。なお、専任教員の採用の決定は理事会の決議に基づき理事長が行うが、教員の選考は、教育・研究に関する専門的識見を重視して行うものである。そこで教員選考は学長のもと、教員選考委員会、学科等会議、教授会等で行うことも確認され、規程上もこのプロセスは明らかとなっている。

以上では教学組織と法人組織との権限と責任、および意思決定プロセスについて述べた。以下では、教学組織内での意思決定プロセスについて、教授会の権限と責任を中心に述べる。

教授会の権限および責任は、「教授会規程」に定められている。教授会は学長が招集し学部長が議長となる（同第3条）。もっとも本学では、これまで常に学長が学部長を兼任してきた（教員の職制に関する規程）ので、実際には学長が教授会の議長となっている。

教授会は、教育課程に関すること、学生の入学、卒業等に関すること、学生の単位認定に関すること、教員の選考、昇任その他身分に関することなどを審議すると定められている（同第9条、「清泉女子大学学則」第9条第3項。ただし、専任教職員の採用並びに解職及び懲戒による解雇は理事長が行うことは前項で述べたとおりである）。また、教授会の審議で議決が必要な場合は、学長は教授会の議決に基づいてこれを決定すると定められている（同第7条）。すなわち、法人との関係で言えば学長に委ねられている事項のうち、直接教学に関係することがらは教授会の審議に諮り、その議決に基づいて学長が決定すると定められていることになる。

教授会で審議される議案には、規程の改廃など常務会・理事会から「降りて」くるものもあるが、多くの議案は、教授会の諮問事項や教授会への提案事項を審議するために設けられた、学務委員会、学生生活委員会、入試委員会などで検討された上で提案されている。これらの委員会は、委員長のほか、各学科等会議体が推薦し学長が任命した委員と各部署の職員の長で構成されている。各委員会での審議は、委員会と学科等会議体の間で意見交換の上まとめられる。

すなわち、委員会と学科等会議体との間を往復する意見交換・検討の末にまとめられたものが教授会の議案となり、教授会でそれを審議し、教授会の議決に基づいて学長が決定するというプロセスになる。このように、大学内の意思決定、教学関係の意思決定も、トップダウン・ボトムアップの両方を融合した形態となっている。

(2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

本学の寄付行為、寄付行為施行細則、学則、教授会規程、教員選考規程その他の主要規程はいずれも、大学設置基準、私立学校法等の関連法令を踏まえて定められており、法令改正がある場合は、その都度学内諸規程も遅滞なく改訂している。

学長の権限と責任については、寄附行為施行細則で、「大学教職員の人事、予算執行の伴う出納事務、資産の維持管理、その他の委任される事項」を学長に委任すると定めている。これに基づき、学長が理事長の事務を代決または専決する事項として、学長職務規程に 38 項目を明示している。また、教授会との関係においては、学長は教授会を招集する立場にあるが、同時に教授会の議決に従うと定めている。

学部長は、「教員の職制に関する規程」に定めがあるが、本学は文学部のみの単科大学であるため、学長又は副学長が学部長を兼任するとも定めている。これまでは学長が兼任してきた。

研究科長は、本学専任教員のうちより学長が任命し、研究科に関する事項を処理すると定めている。また、この任命は、研究科委員会の推薦に基づいて行うとも定めてある。

学務担当の理事は、本学の規程には定めがないが、慣行的に専任教員の理事 1 名を教学担当理事にあてている。副学長がこの職にあたるが多かったが、現在は学長がこの役についている。

文学部の単科大学であり、また、学部教育を重視する本学にとって、学長は、教職員の長であり、教学の責任者であり、また、法人と教学組織をつなぐ役を担う重要な役を果たす。これを選ぶプロセスもまた重要である。

学長選考は、以前は「学長は、理事会の推薦に基づき、教授会の意見を徴して、理事長がこれを任命する」と定められており、実際には開学以来、設立母体の聖心侍女修道会の修道女である教員が学長に就いてきた。しかし、修道女が教員に占める比率が大きく低下したこともあり、「清泉女子大学学長選考規程」および同施行規則を平成 17 年 4 月に施行し、選考方法を一新した。同年、この規程に基づいて学長選考が行われ、学長の任期が満了する平成 21 年度には、規程を一部改正した上で、この規程に基づく 2 回目の学長選考を行った。

学長の選考方法は、一般的に大別して、理事会が選任する方法と教員（教職員）の選挙による方法に分けられるが、それぞれ一長一短を有する。本学と同規模の私立女子大学で

は、両方式をとる大学の数がほぼ半数ずつである。

本学の規程は、両方式の利点を活かし、広く教職員の意向を反映することと、経営責任を負う学校法人としての意思決定を明確なものとするもののバランスをはかることを目指して、独自に制定したものである。簡略に述べれば、1) 専任教職員が、学長にしたい者（選考対象者）を推薦する。2) 専任教員、専任職員、理事者で構成される学長候補選考委員会が、推薦された者の中から学長候補者を 3 人選ぶ。この委員会に対し、選考対象者を推薦した者は意見を表明する機会がある。3) 理事会が、3 人のうちから 1 人の最終候補者を選ぶ。4) 最終候補者は、専任教職員に対して学長職に関する抱負を述べる。5) 専任教職員が信任投票を行う。5) 信任を得られた場合、理事長が任命する、という手順で学長を選考する。

研究科長は、研究科委員会の推薦に基づいて学長が任命することとなっており、研究科委員会で互選し、その結果を受けて学長が任命している。

(3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

本学の事務組織は、大学データ集(参考)の(表 34)の通りである。以下、建学の精神に関わる部署、近年のニーズに対応する部署等特色あるものについて若干の説明を行う。

①「建学の精神」の浸透を積極的に図る等のための部署として、カトリックセンター及びボランティアセンター、②急速な情報化に対応するための部署として、情報環境センター、③近年増え続けている「精神的な悩み」の相談、「心のケア」等に応じるための部署として、ウェルネスセンター等を設置している。本学の全職員の 85%が大学業務系の職員であり、そのうち上記部署、学務部及び学生部を合わせ、大学業務の中心となる教育・学習支援、学生支援に携わる職員は約 75%となっている。近年上記のように業務内容が多様化しており、これに対応するための事務組織を整えつつ、一方で教学中心の人員配置を厚くしている。

職員の教学への積極的参加を促進するため、教授会のもとにある学務委員会、学生生活委員会、図書委員会及び入試委員会に、従来は書記として参加していた職員を委員として任命している。これにより、日々学生と緊密に接している職員の立場から、学業、学生生活に関する改善策をより積極的に提案できる仕組みとしている。

学長がリーダーシップをより発揮できるよう、これを支援する部署として学長室を設置しているが、広報・秘書等の基本的業務に加え、近年では学生、教職員、及び地域住民等に対し積極的な関わりを持ち、調査等を通してそのニーズを把握したうえで新規企画等の業務を行っている。

職員人事全般に関しては、有能な専任職員等の採用、処遇、各部署への適正配置、及び能力開発等、職員人事全般の総合施策を定めた、『職員人事に関する規程』を平成 22 年 4 月 1 日に制定施行した。以前においても、例えば採用に関しては、求める人材像、採用試験方法等の細目は既定化・定型化されており、これに基づき実施していたが、新規規程は、採用から選定年を含む退職までの一連の人事施策、基本方針等について、職員人事に関して透明性を高め、職員間の情報の共有化を図り、公正、適正な人事管理を行う理由から

このたび明文化したものである。また、役職者への任用等の昇格に際しては、判断力、企画力、折衝力等を重視し、全学的な視野をもって担当業務を推進できる能力がある者を候補者とし、勤務実績及び勤務態度のほか、課題レポートを課すなど複数の判断材料により、総合的・多面的に行うことを明記している。

(4) 事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか。

前述の『職員人事に関する規程』を制定施行したが、人事評価制度の内容については同規程第9条第2項において別に定めるとした。これに基づき、「職員人事制度検討チーム」を人事課長の他、管理職、一般職の中から男性3名・女性3名、計7名を構成員として、設置した。本チームの目的は、人事評価制度の骨格を成す、①職掌別人事評価ウエイト、②人事評価ランク、③評価要素の内容及び着眼点、並びに④人事評価表について、また、教育研修制度の骨格を成す、①職群別研修、②目的別研修、及び③自己啓発研修について、それぞれの内容の検討を行い、『職員人事評価規程』(案)及び『職員教育研修規程』(案)を作成することである。

スタッフ・ディベロップメント(SD)の一例としては、平成19年度に全専任職員参加型の研修の意味合いを持たせた組織として、「財政」、「人事・給与制度」、「建設・設備」、「教育支援・アメニティ」、「事務組織」の5つのSD検討グループを設置したことがあげられる。この目的は、全専任職員をそれぞれのグループに配して、全学的な視野をもって各自が担当業務以外のテーマについて現状の問題点を洗い出し、改善策等を提示することで、情報の共有化を行い、提案能力を身につけることであった。

職員教育研修は以下のように実施している。①新入職員研修は、入職後早い時期に、学生支援部署を中心に複数の部署を約1～2週間単位で経験するもの、配属部署以外の部署の業務内容について当該部署の長から説明を受けることにより大学全般の業務内容を理解するもの、本学の授業科目を受講することにより本学の歴史、建学の精神等を理解するもの等を実施している、②日本私立大学連盟等の主催する学外の諸研修・セミナーには、研修の趣旨に該当する職員をほぼ毎年継続的に派遣している。

学外研修への参加状況（過去5年間）

主 催 者	H18 年度	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度
日本私立大学連盟	7 名	2 名	4 名	2 名	5 名
カトリック大学連盟	2 名	開催せず	2 名	開催せず	2 名

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・中長期計画案が示されたこと。この案の策定に際しては、ボトムアップ的なプロセスを重視しつつ議論を重ね、問題点を洗い出し、それらを解消していくための提案を全学的にまとめた。そのこともあって、本学の現在の問題点について、また、今後本学が進む方向について、教職員の間で一定の共有化ができたと思われる。中長期計画案のうち、

単年度で実行可能なもの、優先順位の高いものから順次実行に移しつつあること。

- 大学の意思決定プロセスが、規定上、また慣行上、明確であること。また、そのプロセスが、トップダウン・ボトムアップの両方向性を融合させたものとなっていること。具体的には、法人と大学、理事長と学長が、常務会により、恒常的に対話の場を持ちつつ、意思決定を行っている。また、学長と教授会、各学科等会議体が、各種委員会等を介して、恒常的に意見を交換し合い、意思決定を行っている。
- 法人と大学、理事長と学長、理事会と教授会の権限と責任が、特に専任教職員人事の採用等に関する規程を改正したことにより、より明確になったこと。
- 本学の規程が諸法令に準拠して整備されていること。また、本学の諸活動、諸手続きが法令および本学諸規程を遵守して行われていること。
- 学長と研究科長の責任分担が明確に定められて、それに基づいて諸活動、諸決定、諸手続きが行われていること。
- 学長選考に関して、教職員の意向を反映し、かつ、学校法人の意思決定を明確に行える独自の方式を設けたこと。
- SD 委員会の活動の成果として、上記各グループより、改善提案等を盛り込んだ SD 委員会最終報告書が平成 20 年 2 月に提出されたこと。この最終報告書は、その後の中長期計画・事業計画の策定に活用された。一例をあげれば建設・設備ワーキンググループの報告書は、平成 20 年 7 月に発足した中長期計画委員会において、キャンパス再編ワーキンググループに引き継がれ、具体的なキャンパス再編案等が平成 21 年 3 月に示され、さらに検討ののち、平成 23 年度から 3 カ年計画で改修が実施される予定である。

②改善すべき事項

- 中長期計画が実行計画になりきらずに、さまざまな提案・展望を示した案にとどまって検討が終わったこと。これには様々な原因があるが、今後の方策を考える上で、次の二つの原因に留意する必要がある。一つは、この検討過程が、ボトムアップ的過ぎたことである。各部署の問題点は十分に出されたが、その一方、それらを整理・取捨選択し、大学としての方針のもとに計画としてまとめる作業が十分でなかった。もう一つは、指摘された問題点が、現象面での問題の指摘にとどまるものが多かったことである。そのため、解決案もまた対症的なものも多く、問題の根本となる原因に修正を迫るものになりえていなかった。
- 意思決定に長い時間がかかることも、改善をはかるべき点であろう。意思決定にかかる時間は、トップダウンとボトムアップのバランスをはかるために欠かすことができないコストとも考えられる。現在の、トップダウンとボトムアップが融合した意思決定プロセスを長所と考えるのであれば、このコストを安易に削減すべきではない。それにもかかわらず、このコストが高すぎる、つまり意思決定に時間がかかりすぎる場合が多いこともまた事実である。この時間は、直接的には教職員の労働の増加というコストを伴う。また、実行の適切な機会を逸失するという損失も伴いうる。
- これと合わせて、意思決定プロセスが複雑すぎる場合があるという問題もある。関係するあらゆる部署、構成員の意見を網羅的に取り入れないと、決定プロセスにも決定された意思にも瑕疵があると言われかねない状況も存在する。

- ・教学担当理事に関する規程がないこと。
- ・大学院の運営に学長が直接に関与していないこと。研究科長は学長の任命によることとなっているが、規程上は、大学院の運営に学長が関与するのはそこにとどまる。
- ・学長選考規程については、基本的にはうまく機能していると思われるが、手続きがやや複雑であることなど、実際の運用面では改善の余地が残されているように思われること。
- ・『職員人事に関する規程』では、①人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善に関する事項として、第 7 条(昇格)、第 8 条(役職)、及び第 9 条(人事評価)が、②教育研修に関する事項として、第 11 条(教育研修)が、それぞれその基本原則を規定している。しかし、これら一連の事項を具体的に定めた『規程』等は策定途中である。現時点(平成 22 年 12 月現在)では、教育研修等一部事項について具体的に実施していることはあるものの、ほとんどの内容については検討している段階であり、体系的には整備、運用されていないのが実態であり不十分である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果があがっている事項

本学の現在の規程や、これまで積み上げてきた慣行の元にある精神と、そこから生まれているトップダウンとボトムアップの融合という意思決定プロセスのよさを今後も維持すること。現時点で、将来の発展のための新たな計画を立てているわけではないが、現状のよさを維持すること自体を、まず意識し続けることが重要だと考えるので、あえてここに記載しておくこととしたい。

具体的に述べれば、本学の規程を、今後も、諸法令に準拠して整備すること、本学の諸活動、諸手続きを、法令および本学諸規程を遵守して行うことは、ただ座してできるのではなく、そのための不断の努力が求められる。また、法人と大学、理事長と学長、理事会と教授会の権限と責任について、今後も規程を尊重して明確に切り分け続けることも、そこに関与する者の不断の努力が求められる。

②改善すべき事項

意思決定にかかる時間は必要かつ重要なコストであるが、それでもなお、現状よりも意思決定を早める必要がある。そのためには、トップダウン的な方向性をやや重視する方策が考えられる。ここでいうトップダウンとは、単なる上意下達的な命令を言うのではない。さまざまな問題現象の背後にある原因を把握し、そこから、現在起こっている問題を整理し取捨選択して、今後の計画につなげていく、識見・ビジョンをもったリーダーシップに基づく提案を言う。このようなトップダウンの方向性が確立していけば、意思決定が早くなるだけでなく、中長期計画の策定というもう一つの課題を解決することも可能となるだろう。そのためにも、トップからの説明や提案が、十分な説得力と今後の展望に裏付けられていることが、今まで以上に強く求められる。教学組織の問題・課題を、学長を中心として明確に把握し改善案を図ること、それと同時に、理事長を中心とした理事会・常務会で、教学面での問題を踏まえた上で、大学の方向性を明確に定めていくことが必要である。

その上で、中長期計画を再度、今後の展望を踏まえてまとめ直す必要がある。

教学担当理事に関しては、現状で特に問題は生じていないので、あえて規程を変更する必要はないかもしれないが、変更の必要の有無を含め、いちど検討の俎上に載せる必要があると思われる。

研究科長と学長との間では、実際には緊密な連絡がなされているが、学部との大学院との関係を保つためにも、学長が大学院の管理運営に関わる必要性について、検討すべきである（この点については、本報告書「3 教員・研究組織」も参照）。

『職員人事評価規程』及び『職員教育研修規程』を、諸手続きを経て平成 24 年 4 月より制定施行することを目指す。

4. 根拠資料

大学データ集(参考) 表 34

職員人事に関する規程

SD 委員会 建設・設備ワーキンググループ報告書

中長期計画委員会 キャンパス再編ワーキンググループ報告書

1 号館・2 号館等改修計画案

◎財務

1. 現状の説明

(1) 教育研究を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか。

教育研究を安定して遂行するための財政的基盤の確立には主に①収入源の安定的確保、②効果的な支出・投資の実現、③財源多様化の三つが有るが、本学においては、本学の教育理念実現の為の地道な取組みを効果的な支出・投資の範囲で行うこと、学生数の安定的確保への不断の取組みによる収入源を確保することの二点が基本であると考えます。中長期的にみると、今後とも、学生数が入学者の現状 440 名を下回らない水準で確保できれば、本学財政は向こう 10 年の間に大きく揺らぐことはないと思われ。しかしながら、現状を 10%割り込む事態が続くと厳しい財務状態を招くことになる。このような先行きに対する認識を本学全員で共有しながら、10 年後への備えをこれからの 3 年から 5 年のうちに確りと施策していくことが、中長期の財政計画立案のベースとなる。中長期的な財政計画については、次年度の予算方針を決定する際に、前年度決算及び当年度予算を元にして毎年 10 月に見直しを行っている。この財政計画は、消費収支計画にキャッシュフローを加味した本学独自の表を作成し、入学者の現状の人数が確保できた場合と 10%減少した場合との比較をグラフで示す方法をとっており、学生確保へ向けて全学的な共通認識を持つための重要な資料となっている。

なお、借入金返済が完了する平成 23 年度から平成 25 年度にかけて、全額自己資金でまかなう建物の大規模な改修工事を予定している。更に、20 年後の校舎の建替え資金として、平成 15 年度より毎年 1 億円を 2 号基本金に積み立てを継続しており、今後の中長期を見据えた財政計画は、財務の健全性とこれらの教育研究活動に対する効果的な支出・投資の両立を念頭に具体的に立案しているところである。

科学研究費補助金の受入れについては、本学の専任教員のみならず平成 18 年度から非常勤教員に対しても申請の公募を実施して、事務局できめ細かいサポートを行っている。専任教員には毎年 9 月の教授会にて説明会を行い、非常勤教員には全員にメールにて連絡している。この結果、平成 21 年度の申請件数は 11 件、採択件数 5 件これに継続分を含めると平成 21 年度は 11 件採択されている。

消費収支計算書関係比率および貸借対照表関係比率の適切性については、本学の財務関係比率と平成 21 年度版「今日の私学財政」から平成 20 年度の大学部門あるいは大学法人の比率とを対照させながら、本学の財政の現状を説明する。

なお、平成 17 年度と平成 21 年度は一過性の特殊要因が発生しているため、この点を先に説明する。平成 17 年度には宮前平校地賃貸借契約終了に伴い宮前平キャンパスの体育施設を処分したことにより体育施設処分差額 14 億 5 千万円が発生した。そのために消費支出が大幅に増加し、消費支出を含む比率が大幅に悪化している。また、平成 21 年度には旧島津公爵邸である本館の耐震工事(5.55 億円)を実施したことにより基本金組入額が増加し、消費収支比率は高い値となった。

それでは、消費収支計算書関係比率を元に、平成 20 年度の医歯系大学を除く大学部門と

の比較をしながら本学の財政を説明する。

人件費比率は、この 2・3 年間 52%前後で推移している。大学部門の平均値 48.7%と比較するとやや高めであるが、本学では退職給与引当金繰入額を 100% (大学法人平均 70.6%) 組み入れていることを考えれば、それ程高い値とは言えない。人件費依存率は、退職給与引当金繰入額が年度により大きく変動するので、この比率は年度によっても大きく異なっている。

教育研究経費比率は、平成 17 年度までは宮前平キャンパスの賃借料 (約 1.27 億円) 等の影響により 33.2%の値を示していた。しかし、この経費がなくなったことにより、教育研究経費比率はこの 2・3 年は 26%前後で大学部門の平均値 33.1%よりは低い値となっている。管理経費比率もこの 2・3 年 5~6%と大学部門の平均値 7.3%よりも低い値となっている。

借入金等利息比率は、返済が着実になされており平成 21 年度は 0.3%である。なお、平成 23 年度には全ての借入金の返済が完了する予定である。

帰属収支差額比率は、この 2、3 年間は 15%前後であり、大学部門の平均値 8%と比較しても、帰属収入と消費支出の収支構造の上ではすこぶる良好である。

学生生徒納付金比率は平成 17 年度から 20 年度までは平均値 80%で、これは大学部門の平均値 78.8%とほぼ同じである。平成 21 年度は 75%であったが、これは本館耐震工事に対する補助金 1.9 億円の特別な収入があったことが要因となっている。寄付金比率や補助金比率も他大学とほぼ同じ平均的な比率となっている。

基本金組入率は、本館の耐震工事 (5.55 億円) を実施した平成 21 年度を除けば、他大学と比較しても大きな差はないと考える。

次に貸借対照表関係比率を元に、平成 20 年度の医歯系大学を除く大学法人との比較をしながら本学の財政を説明する。

平成 21 年度本学の比率はそれぞれ、固定資産構成比率 74.5% (大学法人平均値 86.7%)、流動資産構成比率 25.5% (同 13.3%)、流動比率 427.6% (同 238.6%) と良好な値を示しているが、これは本学が減価償却引当勘定を設けず、当該資金を現預金で保持している事を勘案すると、ある意味で当然ともいえる。ちなみに、大学法人の平均並みに減価償却引当勘定 (減価償却累計額の約 20%が平均値) を積むと、固定資産構成比率、流動資産構成比率、流動比率はそれぞれ 80.8%、19.2%、322.6%となる。

退職給与引当預金比率は 100% (大学法人平均値 70.6%) である。

(2) 予算編成および予算執行は適切におこなっているか。

予算編成の過程は、以下のとおりである。

- | | |
|--------|---|
| 11 月中旬 | 理事会にて予算編成方針を決定
各部署責任者に予算編成方針説明とともに予算作成資料配布 |
| 12 月下旬 | 予算資料を財務課に提出 |
| 1 月中旬 | 財務担当理事と各部署責任者との予算ヒアリング開始 |
| 2 月下旬 | 予算訂正及び追加予算提出 |
| 3 月初旬 | 学内常務会にて審議の上、予算原案作成 |
| 3 月下旬 | 評議員会及び理事会にて審議・決議の後、第一次予算成立 |

5月下旬 前年度決算の確定及び新入生の入学数確定に伴い第一次予算の修正
評議員会及び理事会に報告し、最終的に予算成立

1 千万円を超える新規事業等については、平成 22 年度より前年度の 10 月末日までに提出させることにより 11 月の理事会の予算編成方針に盛り込むことが出来るようになった。

なお、1 月中旬の各部署との予算ヒアリングでは、不要不急のものあるいは予備的な支出項目は削減している。これにより、より実態に近く且つ無駄のない予算を立てることに努めている。

予算執行に当っては、各部署の責任者は、予算の範囲内で執行を行う。但し、予算執行に当っては、3 万円以上 10 万円未満のものについては事務局長まで、10 万円以上のものについては学長まで回議書を回し、決裁をとった上で予算執行を行うようにしている。また、予算計上のないものについては、10 万円以上について予備費の申請を行い、財務課長、事務局長、学長、理事長の順に承認を経なければならない。このような手続きをとることによって、予算執行の明確化、透明性、適切性を高めている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

- ・科学研究費補助金については、平成 18 年度から非常勤教員にも申請を広げたことにより以前は 4、5 件の申請件数であったが、この 2 年間は倍近くに申請件数が増加している。
- ・手堅い経営により安定した財務基盤が維持されてきており、消費収支計算書関係比率および貸借対照表関係比率の適切性からみて、各比率ともおおむね良好な数字ではある。
- ・上記の予算編成手続により、より実態に近く且つ無駄のない予算に近づいていること。理事長、財務担当理事、学長に毎月末日の資金収支月計表を提出することにより予算執行状況を明確にしている。また、各課室の予算執行状況の把握も行っている。

②改善すべき事項

- ・平成 12 年度より学納金の値上げが見送られ、収入増は見込めない状況下で、20 年後の校舎の建替えの資金や現在検討されているキャンパス再編計画で施設設備への投資が膨らむことが予想されるので、優先順位を考慮しながら人件費も含めて一層の支出の抑制が課題である。
- ・既得予算枠の固定化が見られること。

3. 将来に向けた発展方策

②改善すべき事項

少子高齢化と国際化が一気に加速し、私学経営の厳しさが一段と増すと予想される 10 年後（2020 年）に備える為に、本学は向こう 3 年から 5 年のうちに、本学教育理念実現の為、人・物への思いきった支出・投資を行っていく必要が有ると考える。これら支出・投資を継続的に無理なく進められるよう、①財務の健全性の維持と、②木目細かな検討を経た効果的支出・投資の両立が財務に課せられた命題である。

財務の健全性を維持するために、まず、次の 2 点を具体的な数値管理目標として、学内

で共有するように図っていくこととする。

①原則、帰属収入の 8 割相当額を支払資金として手元に置く。

②人件費比率を 50%台に留める。

その上で、平成 23 年度以後の予算編成に当たっては、本学の強みを伸ばし、弱みは正す、或いは切り捨てる取組みを促す為に、各予算単位の狙いを明確な意思として予算に盛り込めるよう予算編成関係者間で良く擦り合わせする。特に平成 23 年度からの 3 年間は大規模な建物改修・修繕と施設整備工事を計画しており、その財源の捻出の為には従来行われていた予算配分を見直し、長年続いた既得予算を全体最適の観点からどう組み直していくかについて広く学内で意識しあい各種会議・委員会の場でも検討していく。

予算編成にあたっては、過去の予算対比に加え、決算対比も行いながら各予算単位の狙いと効果を良く検証し、その結果を踏まえた上で、新たな年度予算を練り上げる検討プロセスを重視していく。

従い、教育研究活動に必要な支出・投資を効果的なものとする為には、本学財務状況のオープン化を更に進め、教職員が本学全体の組織目標を共有し、各予算単位の狙いと効果を全体最適の観点を持ちながら予算編成を行えるよう、現行の予算編成過程の修正を検討する。

4. 根拠資料

大学基礎データ 表 6～表 8

大学データ集（参考） 表 24

帰属収支推移表

平成 21 年度版 今日の私学財政（抜粋）

10. 内部質保証

1. 現状の説明

(1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。

本学は、他大学に先駆け、第 1 回目の大学基準協会の認証評価を受けた。それに合わせて、自己点検・評価報告書を公刊した。この報告書は、A4 版、9.5 ポイント 2 段組で 300 ページを超える（資料編を除く）という、文学部単科大学の報告書としては異例に大部のものであった。

それに先だって、自己評価委員会、自己評価運営委員会を設置し、自己点検・評価の活動が本格的にはじめられた。それから現在までの間、自己評価委員会は自己評価にとどまらず、平成 18 年度以来、実質、現在に続く将来検討の場としても機能してきた。すなわち、教員にとっては広く教育・大学の将来像を考える委員会として、また、職員にとっては、財務・組織・施設等を中心に大学の将来像を考える場として、この委員会が役割を果たしてきた。

事業報告・財務諸表については、毎年、予算、決算（消費収支計算書、資金収支計算書、賃借対照表）、監査報告書、財産目録、過去 4～5 年の消費収支推移表、事業報告書を、ホームページで公開している。

教員の研究活動等については、大学広報誌「おとずれ」で毎年報告している。

入試状況（志願者数、合格者数、入学者数その他）はホームページと大学案内で、入試の合格最低点等は大学案内で公開している。入試問題も公開し、また、自己の入試結果については、問い合わせがあれば回答している。

卒業生の進路、就職希望者の内定率などについても、ホームページ等で公開している。

(2) 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

大学あるいは法人として、内部質保証に関する委員会、組織は存在し活動しているものの、内部質保証についての全般的な方針や基本的手続きは定められていない。

ただ、以下に述べるように、各業務、各計画で、目標を設定し、実行、評価、改善方策の案出、目標……という PDCA プロセスを回しつつ実施されているものは存在する。それらのうち、比較的多くの領域に関わるものとしては、次のものがあげられる。まず、内部質保証に関わる組織として自己評価委員会が設置されている。その他、法人の予算執行状況、コンプライアンスを保証する組織として、監事および監査役を置き、毎年評価報告を受けている。また、毎年度の事業計画は、本学で PDCA サイクルをもっとも意識している計画であり、この計画を立案するのは常務会・理事会である。

ハラスメント防止委員会を設置し、ハラスメント防止規程およびガイドラインを設けている。これにより、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントが万一発生した場合、それに厳格に対応し被害者

を救済する仕組みを整備するとともに、そもそもハラスメントの発生を防止する仕組みを整えている。また、規程や手続き、対応窓口等を記載したパンフレットを作成し、あらゆる大学の構成員に配布しその趣旨、制度を周知徹底するとともに、教職員に対しては毎年2回、研修会を実施している。

労働基準法関係の法令については、法令を忠実に遵守するよう学内規程を絶えず整備し、人事課が各種通達をその都度徹底通知している。また、衛生管理規程と同規程に基づく衛生委員会を設け、教職員の健康障がい防止その他快適な職場環境の形成に必要な措置を講じている。

個人情報保護については、個人情報保護規程を整備するとともに、同規程に基づいて個人情報保護委員会を設置して、個人情報保護に遺漏がないよう努めている。

(3) 内部質保証システムを適切に機能させているか。

教員は、毎年、研究等の活動を「おとずれ」で報告する機会が設けられている。また、昇格人事においては、在職中の研究成果等を、規程やガイドラインに基づいて厳密に審査している。職員は、毎年、自己の目標とその達成度を記入する書類を元に自己評価を行い、上司・人事課長等とその書類をもとにその年の業務を振り返る機会を設けている。

組織レベルの自己点検・評価活動については、前頁「1）大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか。」を参照いただきたい。

大学の沿革については、2000年に迎えた50周年記念事業の一つとして、50周年史を編集・刊行した。この特色は、「50周年の歩み」の公刊にとどまらず、50周年のデータベースを作成したことにある。教授会等の議事録をもとにした、大学の意思決定の過程を、公開可能な限り詳細にまとめたデータベース作成は、貴重な記録であろう。

大学の文書は、議事録、会議への配付資料、教職員への配付物、学生の成績処理に関する資料など、ある程度公的なものは、基本的に保存している。ただ、紙媒体の保存、あるいは個別の電子ファイルの保存がほとんどであり、事務処理システムのデータベース内にある学生の成績等を除いて、データベース化されたものは、一部の学務資料、入試資料を除いて、少ないのが実情である。

平成22年10月、情報化推進委員会が設置され、学内各所に分散しているこれら資料のデータベース化と一元管理化、それに基づく事務処理の効率化を目指した活動をはじめた。

理事会、評議員会は、寄附行為等の規程に則り適切に運営されているが、率直で厳しい意見が開陳されたり議論が交わされたりすることもある一方で、形式的・儀式的なやりとりに終わってしまう場合もないわけではなかった。学外者の意見として、学識経験者等からなるいわゆる「外部理事」、同じく学識経験者等を含む評議員会の意見を、十分に受け止め大学運営に積極的に活かしていくよう、改善をはかっている。具体的には、理事会開催数の増加、理事懇親会等を開催して、大学の情報を今まで以上に理事に伝える機会を増やすこと、などを実施している。

法令や文部科学省からの通知等にはすべて対応しており、特段の指摘は受けていない。

大学基準協会からは、評価制度義務化後の初年度、2005年に相互評価の認定を受けた。勧告および助言に関してはその後改善に努めてきた。改善報告書に対しては、学生の受け

入れに関して、次のように再度報告を求められた。

「文学部日本語日本文学科、スペイン語スペイン文学科、文化史学科では、収容定員に対する在籍学生数比率が依然として高いので、是正に向け一層努力されたい。」

前回の認証評価では、学生の受け入れに関し、入学者数、在籍学生数ともに多く、また、改善方針として示した目標の設定も高いとして勧告を受けた。これに対し、勧告後に次のような改善の方策を設定した。

- 1) 定員を変更し文学部全体で 360 名から 390 名に増やす。
- 2) 入学数自体は変更しない。
- 3) 定着率予測の精度向上を図る。

最後の 3)について補足する。社会情勢の変化やいわゆる隔年現象により、毎年の志願者数、合格倍率、定着率は毎年変動し、入学者の予測が困難なことが多い。入学者が多すぎるのが問題なのは言うまでもないが、その一方、予測を誤り万一入学者が定員を下回ると、財政上のマイナスはもとより、それ以上に「定員割れ」という事実が大学の評価を大幅に貶めることになる。いっぽう、定員割れを絶対に回避しようとする、予測精度が低い場合は逆に、定員を大幅に超過するおそれが高くなる。本学のような小規模大学では、定員割れを絶対的に回避しつつ定員の大幅な超過を絶対に発生させないのは、決して簡単なことではないが、勧告を遵守するためには予測精度自体をあげることが不可避である。

改善報告書では、平成 20 年度の状況を報告した。平成 15 年度に比べて大きく改善したものの、日本語日本文学科、スペイン語スペイン文学科、文化史学科では、収容定員に対する在学学生数比率が 1.30 を超えているため、「是正に向け一層努力されたい」との指摘を受け、『『定着率（入学者／合格者）』予測の精度向上を目指していることから、今後の努力結果を注視したいので、その結果を次の大学評価の際に報告する』ことを求められた。

下表は、平成 15 年度（前回の自己点検・評価時）、平成 20 年度（改善報告書時）と並んで、平成 22 年度の、収容定員に対する在籍学生数比率を示してある。見てわかるように、平成 20 年度と比べてさらに改善し、全学科、文学部全体とも、1.30 倍未満となった。

表 収容定員、在籍者数及び超過率

学科	入学定員				H15 年度			H20 年度			H22 年度		
	H12	H13 ～16	H17 ～18	H19 ～	A	B	B/A	A	B	B/A	A	B	B/A
日語日文	100	80	70	80	340	466	1.37	300	392	1.31	320	398	1.24
英語英文	110	100	100	110	410	529	1.29	420	523	1.25	440	527	1.20
西語西文	70	60	50	50	250	330	1.32	200	263	1.32	200	254	1.27
文化史	80	80	80	90	320	423	1.32	340	445	1.31	360	451	1.25
地球市民	—	40	60	60	120	169	1.41	240	256	1.07	240	283	1.18
合計	360	360	360	390	1,440	1,917	1.33	1,500	1,879	1.25	1,560	1,913	1.23

A: 収容定員、B: 在籍者数、B/A: 超過率

H15 年度: 前回の自己点検・評価報告書に記載したデータ

H20 年度: 改善報告書に記載したデータ

H22 年度: 最新データ

2. 点検・評価

①効果があがっている事項

- ・ 本学は、大学の経営、教育・研究、学生支援に関する、基本的かつ重要な情報を公開しており、社会に対しての説明責任を十分に果たしてきたと思われる。
- ・ 個別の部署、個別の活動に関する自己点検・評価がなされてきている。
- ・ 内部質保証のための組織が置かれ、それぞれその役割を果たしている。
- ・ ハラスメント防止、労働基準法関連法令の遵守、健康・安全な職場環境の整備、個人情報保護について、啓発活動を含めて積極的な対応をしている。
- ・ 自己点検・評価の機会は内部質保証を実効化するのに大きく寄与している。
- ・ データベース化は緒についたばかりであり評価する段階に至っていないが、新しい業務処理データベースの導入と合わせて、今後に期待が持たれる。
- ・ 外部理事や評議員の意見の役割について、明確な指標を示しつつ評価するのは困難だが、理事会、評議員会の場で、学外理事、評議員の発言がより積極的になされている印象は強く感じられる。
- ・ 学生の受け入れに関し、適切な対応を取り改善がなされた。

②改善すべき事項

- ・ 自己点検・評価をしているにもかかわらず、それが各部署、個別の活動の自己点検・評価にとどまり、大学全体としての自己点検・評価に必ずしもつながっていないことがある。これは実は、点検・評価が不十分だったというよりも、その前提となる、大学としての計画が明確でなく、また、計画が作成された場合も達成目標、評価指標が明確でなかったことによるとと思われる。そのため、各部署、個別の活動の自己点検・評価が大学全体の点検・評価に結びつきにくかったのである。
- ・ 内部質保証のための組織が置かれ、それぞれその役割を果たしているとはいえ、その働きが、PDCA サイクルを力強く回していくようには機能していない。これはこれらの組織の問題と言うよりも、大学としての目標が明確に定められていないため、サイクルがある方向に向かって始動しきれないからである。
- ・ 本学は、建学の精神という理念を構成員が共有し、その実現をめざして教育活動を行っている。しかし、良くも悪くも、その方向に車輪が回り続けている結果、自己点検・評価が鈍るのが常態となっているように思われる。
- ・ 法令違反、モラルを損なう行為は、ひとたび発生するとその被害の補償と原状の復旧には多大の努力を要する。何よりも問題行動の発生を防ぐことが肝要である。本学に関し言えば、悪意ある違反や反モラル的行動が発生する危険よりも、コンプライアンス意識の欠如という無知による違反や、不作為による違反が発生する危険性のほうが高いように思われる。悪意に基づく違反行為の取締りを強化するよりも、法令や規程等の正しい理解を形成しつつコンプライアンス意識を高め、問題行動を防ぐほうが有効であろう。
- ・ ハラスメント防止に対しては、いっそう十全の対応が求められる。ここでいう「十全」とは「厳格」とはやや異なる。ハラスメント防止に関しては、現行規程では、あらゆるハラスメントに対して同一の規程で対応しているが、たとえばセクシュアル・ハラスメ

ントとパワー・ハラスメントでは、発生の機序、ハラスメントの構成要件等が異なっていると考えられ、現行規程の厳格な適用が、複雑な現実の事象に対応し切れない場合もあり得ると思われる。ひとたび発生したハラスメントに対して「厳格」に対応するのは当然であるが、それにとどまらず、「厳格」な対応が発生した事態に「十全」の対応となるよう、規程の改正を含めた検討が求められる。

・データベース化が現状では不十分である。

3. 今後の発展方策

①効果があがっている事項

現状の情報公開を今後も継続する。

②改善すべき事項

大学全体として組織化・体系化された目標を明確に共有する必要がある。本学は、個人、個々の部署、組織単位では、きちんとした評価活動を行っていると言ってよいように思われる。ただ、大学としての目標の設定が弱い分、自己点検・評価が、目標に向かって組織が機能していくためのプロセスと捉えられずに、組織の成員 1 人 1 人の、個別の誠実な心理的自省のようになっているところがある。

教学面では、ディプロマ・ポリシーを核に、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを明確化する必要がある。

このような全学的なポリシーを共有した上で、各部署が機能的に動いていくためには、各部署の活動や部署ごとの個別の計画を全体のそれとの関係で捉え、大学の目標の下位目標となる達成目標、評価指標を明示していく必要がある。そのためには、具体的な、場合によっては個別のタスクレベルまで下った達成目標の共有化が必要である。具体的個別的なタスク分析を踏まえた、教育活動を中心としたデータベース化を推進することが有効である。IR による教学面、事務管理面両方の事実の把握を積極的に行う。

また、コンプライアンスに反する行為の発生を予防するよう、法令・規程・モラルに関する知識の伝達を含めた啓発活動を行う。ハラスメント防止規程及び同ガイドラインがより適切なものとなるよう、規程の再検討を行う必要がある。

4. 根拠資料

平成 16(2004)年度 清泉女子大学 点検・評価報告書
清泉女子大学ホームページ <http://www.seisen-u.ac.jp/>
ハラスメント防止等に関する規程【資料番号 5】
ハラスメント調査委員会規程【資料番号 5】
学生苦情相談取扱規程【資料番号 5】
個人情報保護規程
衛生管理規程

終章 自己点検・評価作業を終えて——今後の課題

前回、平成 16 年の自己点検・評価報告書の作成と認証評価は、大学の認証評価制度が始まった初年におこなったものである。当時、自己点検・評価が義務化され、その重要性がさまざまに説かれたが、作業の開始時点において、本学で（他の多くの大学も大同小異だったかもしれないが）、その意味の深みをどこまで十分に理解してこの作業に取り組み始めたのか、何ともわからない。しかし、お手本もない中で始めた作業にもかかわらず、結果として、9.5 ポイント 2 段組の A4 版 300 ページを超える、文学部単科大学としては異例に大部の報告書が作られた。それを見て、本学のポテンシャルと基本的な姿勢の誠実さに驚いた覚えがある。

その報告書の終章で、当時自己評価委員長であった栃木孝惟副学長（当時）は、多大な困難を伴った報告書作成を振り返って、苦労の原因を二点指摘している。一つは、「点検すべき評価対象をどれだけ正確にかつ深く把握し得ているか」という点であり、もう一つは「問題点を検出し、対処すべき改善策を記述するに際して、その改善策を記述者が決定的には記述し得ない」点、言い換えれば、よりよい解決策は衆知を集めた討議を通じてならば得られるかもしれないが、記述者一人ではそれをなしえない、という点である。

実は、当時の委員長をはじめとする諸委員、諸執筆者が苦労されたこれらの問題を、個人の苦労・努力で解決しようとしせず、大学という組織体として受け止め、そのシステムの機能の中に組み込むことによって解決するようにしていくことこそが、自己点検・評価に求められているものである。すなわち、現状を、執筆者などの特定の個人の知識や経験に頼って把握するのではなく、大学として常に明確に把握し活動の基盤に据えること、問題の解決を特定の個人に委ねるのではなく、大学の組織体として現状を把握する中で問題の存在にもそのつど気づき、対応する体制を整えていくことが求められているのである。さらにそれらの前提として、大学の理念・目的を構成員が明確に共有すること、それに基づいてその目的を達成するための具体的な達成目標や評価指標を持つことも求められている。目標や指標があることによって、現状の何を把握する必要がある、どこを解決すべき問題点と捉えるのかが明確になるからである。

前回の自己点検・評価作業の努力によって、このような組織体制を構築していくための礎が築かれた。そして実際に、この 7 年の間に本学の中でもさまざまな変化が生じていることに改めて気づかされた。自己点検・評価自体が、少なくとも前回のような新たな試みとは受け止められなくなった。FD も授業評価アンケートもしかりである。学内の組織・規程にしても、ボランティアセンターやカトリックセンター、学長選考規程など、新しく設けられたり大きく変わったりしたものがある。これらの変化は、大学という組織としての対応の積み重ねを示している。これらの蓄積をみると、本学が非常に誠実に、さまざまな要求や必要に応えようとして続けてきたことがみて取れる。ここには、前回の自己点検・評価の成果が多分に寄与しているのは間違いない。

しかし、今回の自己点検・評価の作業自体に焦点を戻して考えてみると、今回もまた、諸委員や諸執筆者の個人的努力によってなされる部分が少なからずあったと言わざるを得

ない。7年という歳月をかけて生み出してきた、それぞれに重要な意義を持つ大学としての蓄積・所産があるにもかかわらず、それらを点検・評価する段になると、結局、大学の組織としての対応が十分ではなく、担当者の個人的な作業に委ねられてしまった、ということである。自己点検・評価が、個人的な作業や心理的な反省になるのではなく、組織体として行う機能に関する見直しになるためには（換言すれば、自己点検・評価がいわゆるPDCAサイクルに組み込まれ、その駆動力となるためには）、自己点検・評価が、清泉女子大学という組織体としての営為にどれだけ組み込まれるかにかかっている。次の7年間で真に有意義なものとなるか否かも、この点にかかっている。

大学は今後、今まで以上に、その存続が問われる厳しい状況に置かれていくことは間違いない。さまざまな課題に対する積極的な対応を進めていかなければならないことも間違いない。しかし、新しい事業を始める際には、その中に、組織体の営為としての自己点検・評価を組み込む必要がある。この必要性を意識化し、新しい事業を始めるためにも、その前提としての、組織づくりを考えねばならない。

ともあれ、自己評価委員、執筆者をはじめとして関係各部署の多大なご苦勞とご助力により、点検作業を行い、報告書を完成することができた。さらにそのもとには、前回の報告から7年間にわたる、教職員の方々の多大なご苦勞と本学へのご貢献の積み重ねがある。ここであらためて深く感謝申し上げたい。

自己評価委員長 吉岡昌紀（副学長）