

## 神戸海星女子学院大学に対する大学評価（認証評価）結果

### I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は2022（平成34）年3月31日までとする。

### II 総 評

貴大学は、明治時代に日本において活動した「マリアの宣教者フランシスコ修道会」の修道女たちの精神を礎に、1951（昭和26）年に学校法人海星女子学院の設立認可を得た後、短期大学の開設を経て、1965（昭和40）年に文学部のみの単科大学として開学した。その後、学部・学科の名称変更や改組を経て、現在では現代人間学部という名称になっている。兵庫県神戸市にキャンパスを有し、「真理と愛に生きるというキリスト教的価値観に基づき、人を支え、社会に奉仕する女性の育成を目指す」という建学の精神に基づき、教育・研究活動を展開している。

2009（平成21）年度に本協会を受けた大学評価後、2回目の大学評価において、貴大学では学生が目指すべき人格的素養を「KAISEI パーソナリティ」として明確化し、教育や地域社会との交流にも反映させて学生一人ひとりを大切にするきめ細かな指導を行っている点が特徴である。しかし、前回に引き続き、学生の定員管理においては、未充足の状態が継続しており、重大な問題といわざるを得ない。また、財務についても課題を抱えているので、教育の質の担保に留意しつつ、一層の改善を図ることが求められる。

#### 1 理念・目的

貴大学では、教育理念・目的を「真理を探究して専門分野の学問を学びながら、知性と感性を身に付け、世界的視野に立って考え、良識をもって判断できる女性、また、自らが神から愛された存在であることを知り、人を愛し、人を支え、社会に奉仕することのできる女性の育成を目指す」としている。こうした教育理念・目的は、ホームページや大学案内、『学生要覧』『学報』といった刊行物を通じて公表されている。

また、卒業する学生全員に求められる人格的素養を、「KAISEI パーソナリティ」という形で学生に明示し、「Kindness（思いやり）」「Autonomy（自律）」「Intelligence（知性）」等の6つを定め、リーフレット等で広く周知・公表している。これらの

要素はカリキュラム編成や科目内容にも反映され、「マンツーマン指導カルテ」や「人間学2」のアンケートに見られるように、学生の学習成果測定の指標としても活用されており、学生各自の自覚を促す人格の形成に資しており、高く評価できる。このように、大学の教育理念・目的は、キリスト教的価値観に基づいて定められた建学の精神を具現化し、目指すべき教育の方向性を示しており、学内に浸透していると認められる。

理念・目的の適切性については、2012（平成24）年以降検証を行い、2013（平成25）年には、現代に合う分かりやすい表現に変えていく必要性を認めて、教育理念・目的の表現を新たにしている。こうした検証は、学長を中心とした「大学改革運営会議」で行われ、改革案の原案が作成されて教授会に提出され実行に移されており、検証のプロセスが適切に機能していると認められる。

## 2 教育研究組織

貴大学では、現代人間学部の下での3学科として、英語によるコミュニケーション力の養成を目指す英語キャリア学科（2014（平成26）年度に英語観光学科に名称変更）、幼児教育の担い手を育成する心理こども学科、観光ホスピタリティ学科（2012（平成24）年に募集停止）を配置しており、建学の精神に示された「人を支え、社会に奉仕する女性」、教育理念・目的に示された「世界的視野に立って考え、良識をもって判断できる女性」を育成するという観点との一貫性が認められる。また、カトリック精神の啓発を目的としたカトリックセンターを設置しているほか、言語文化研究所を設けている。

教育研究組織の適切性の検証は、「大学改革運営会議」が担っており、大学全般の主要項目として学科編成等を審議している。観光ホスピタリティ学科の学生募集停止に見られるように、「大学改革運営会議」を中心とした検証のプロセスは機能している。

## 3 教員・教員組織

大学として求める教員像は、「キリスト教的世界観に基づく本学設立の目的及び使命に協力し、人格、識見、経歴及び教授並びに研究能力、教育上の業績、学科活動等において、大学教育職員として十分な素養を備えるものでなければならない」と「教育職員選考規程」で定めている。また、教員組織の編制にあたり、「大学設置基準上必要な教員数を確保するとともに、専任教員1人当たりの在籍学生数を少なくし、年齢構成上のバランスを図る」としているが、方針としては明確でなく、大学設置基準上必要な教員数は確保されているものの、教員の年齢構成には偏りがある。

教員の募集・採用・昇格に関する基準・手続きは、「教育職員選考規程」および「教育職員人事手続規程」に明記され、これらに基づいて人事が行われている。また、「教員倫理規程」を定めている。

教員の資質向上を図るための取り組みとして、「研究成果報告書」「教員職務履行情報報告書」の学長への提出、新任教員に対するガイダンスと新任教員研修、研究促進のための研究助成および補助費の支援、講演会の開催、非常勤職員と専任教員による教員懇談会を行っている。ただし、教員の教育・研究活動の業績報告はなされていないものの、これに基づく評価は行われていない。

「自己点検・評価委員会」「大学改革運営会議」が中心となって改善計画の具体化を図るとしているが、現状では教員組織の適切性を検証する観点からそのプロセスが機能しているとはいえない。

#### 4 教育内容・方法・成果

##### (1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

建学の精神、教育理念に基づく大学全体の教育目標として3項目を定め、学科ごとにもこれを定めている。また、こうした目標を達成するために、大学全体の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）として、「建学の精神に基づき、愛について学び、社会に奉仕する必要性を理解している」「社会人としての基本的な知識と技能を修得して自律し、正しい倫理観をもって判断する力を有する」「人と共感する感性をもち、異文化を理解し、平和のために努力する姿勢を有する」という身に付けるべき能力を定め、学科ごとにも設定している。

さらに、学位授与方針を踏まえ、「専門分野において基礎的な学びを出発とし、段階を追って知識の重層的な修得と実践力の向上を目指す」ために「各分野の特色に応じ、人間理解の広がりや国際的な視野のもと、社会に貢献できる豊かな知識を獲得するよう授業科目を構成する。また、実習・実地研修等、自ら行動して振り返る作業も重視する」という項目を含む5項目からなる大学全体の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定め、学科ごとにも設定している。こうした方針は、ホームページや『学生要覧』、教授会、職員会議を通じて教職員・学生ならびに社会一般に対して周知・公表している。

なお、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針がどのように授業科目で達成されているかを明らかにするため、2013（平成25）年度に「カリキュラムマップ」を作成している。ここでは、卒業する学生全員に求められる人格的素養を定めた「KAISEI パーソナリティ」との関連性も明示されている。また、「大学改革運営会議」において、方針や教育課程を検証し、適宜見直しを行っていることがうかがえる。

## (2) 教育課程・教育内容

教育課程の編成・実施方針に基づき、学位授与方針に示された人格的素養および能力的資質を担保し、幅広く深い教養および総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する教育課程編成となっている。

「共通科目」における科目群構成については、「キリスト教」「基礎」「日本語」「情報」「外国語」「総合科目」という区分がなされている。「専門科目」は、学科ごとに「基礎」「基幹」「展開」「演習」という段階的な科目区分となっている。これにより、心理こども学科では順次的・体系的な履修が基本的には保証されている。一方、英語キャリア学科は英語観光学科と名称変更された現在においても、英語系と観光系の科目が混在するカリキュラムとなっているため、卒業後の進路に合わせてより体系化するなど、さらなる工夫が望まれる。

学生に対しては、「履修モデル」を提示することにより、履修課程の具体的なイメージを伝え、教育課程の理解を促している。また、科目の内容についても「KAISEI パーソナリティ」への理解を深め、これを意識した人格的素養を育む科目として「海星学Ⅰ・Ⅱ」や「人間学Ⅱ」を配置するなどの工夫も見られる。これらは評価に値する取り組みといえる。

教育課程の適切性の検証は、「カリキュラム検討委員会」のサポートを受けて学科会議で審議し、「大学改革運営会議」に付議しており、適切に機能している。

## (3) 教育方法

教育課程の編成・実施方針に則したさまざまな教育方法がとられている。少人数教育を徹底しており、演習科目では1クラス20名以下のクラス編成となっている。基礎学力不足を補うためのリメディアル教育も実施しているほか、ボランティアガイド、鑑賞教室、ホテルイベント、そして、英語キャリア学科での「海星イングリッシュ・フェスティバル」など、教室での授業以外の形でも、学生の意欲を高め、同時に必要な知識と経験を積ませる工夫がなされている。心理こども学科においても、同様に実践的・体験的な授業を取り入れている。

1年間に履修登録できる単位数の上限については適切に設定されており、学則には「単位算定の基準」を定めているものの、「1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成する」という大学設置基準の観点からの周知については十分とはいえず、予習・復習の必要性について必ずしも学生に明らかにされていないので改善が望まれる。さらに、成績優秀者に対する履修上限単位の拡大措置については明確な規定がある一方、留学や海外研修の単位を認定する場合の基準については透明性をより高めるため、一層の検討を要する。

シラバスについては、「教務委員会」が配付するマニュアルに沿って、必要項目を網羅した統一書式で作成されている。各科目が「KAISEI パーソナリティ」のどの素養を養うものであるかを「到達目標」として明示している点は評価できる。今後は、シラバスを学生に提示する前に記載内容の適切性を確認する体制を整備することが期待される。

教育内容・方法等の改善を図るため、「教務委員会」のもとに「FD（ファカルティ・ディベロップメント）委員会」を設置している。学期途中には「授業改善のためのアンケート」、学期末には「学生による授業評価」を実施しているほか、FD委員会委員が兼任教員と面談を行って意見を聴取し、「FD委員会」を通じて大学側で対処していく方法をとっている。また、授業担当者全員に「授業結果・授業改善報告書」の提出を求め、各教員が授業内容やシラバスの記述、学生の反応、授業の工夫・改善および成績評価等について振り返る機会となっている。

#### (4) 成果

卒業の認定方法については、学則および「学位規程」に定めており、教授会における判定手続きを経て、学位を授与している。卒業要件については『学生要覧』に記載し、学生に明示している。

課程修了時における学生の学修成果に関しては、就職進学状況、各種資格の合格率、学位授与率などを評価指標としている。また、毎年「卒業生アンケート」を実施しており、教育や学生生活をはじめとする満足度を調査している。さらに、「人間学2」の授業では、「KAISEI パーソナリティ」への理解を深めることをひとつの目標としており、6つの人格的素養をもとに身に付けるべき能力を30項目に具体化させている。これに沿って学期開始時と終了時における学生の自己評定の変化を調査・分析している。

#### 5 学生の受け入れ

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、「全学生に求められる資質」を「キリスト教精神に理解を示す」「人との関わりを大切にすることができる」「本学での学修に必要な学力を有する」と定め、うえて、学科の特性に応じた求める学生像を明示している。こうした方針は、ホームページや募集要項、『学生要覧』を通じて周知を図っている。ただし、修得しておくべき知識等の内容・水準の明示という観点からみると、「本学での学修に必要な学力を有する」と定められているのみで、具体性に欠け、受験者にとっては判断が困難である。

また、学生募集、入学者選抜の方法はさまざまな種別で多くの機会を提供しているが、過去5年の志願倍率は低く、能力・適性判定の適切性を測るという観点から

みれば、適切性に欠けるといわざるをえない。学生の受け入れ方針と選抜方法について、AO入試や推薦入試、特別入試においては面接を課しており、整合性がとれている。ただし、一般後期A・B型や大学入試センター試験利用型では、「本学の学修に必要な学力」は試験である程度測定可能と思われるが、意欲・関心を測る工夫が必要である。社会人入試、帰国子女入試、留学生入試に関しては、実績があがっておらず、方針との整合性という観点から問題がある。また、定員管理について、観光ホスピタリティ学科の募集停止や英語キャリア学科の定員削減により、2014（平成26）年度は改善傾向が見られるものの、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均および収容定員に対する在籍学生数比率が低いので是正されたい。

学生の受け入れに関する適切性の検証は「入試委員会」が担っており、志望動向や前年度の問題点、入学後の成績状況に基づいて検証している。新入生アンケートを実施・分析するなど、一定の努力は見られるが、志願者増や入学者増には必ずしも結びついておらず、さらなる対応が望まれる。

## 6 学生支援

「修学に関する相談体制を整備し、学生の必要とする修学支援を、担任と教員が中心となり、各学科教員、他部署の職員の協力を得て実施する」「学生一人ひとりのキャリア形成を支援するために、キャリア教育科目を中心にキャリア教育を進める」など9項目にわたる学生支援の方針を定めている。これらに沿って、「教務委員会」「大学改革運営会議」「学生委員会」「キャリア委員会」「保健委員会」「ハラスメント相談委員会」などの各種委員会が、支援策を具体化している。

修学支援に関し、成績不振者や留年者および休・退学者の状況把握と対処ならびに学生の能力に応じた補習・補充教育の実施については、担任教員が「マンツーマン指導カルテ」を作成・対応しており、成績不振者にはGPAを活用した指導がなされている。学内奨学金制度も、給付型と貸与型を含めて充実している。

生活支援に関し、学生相談室や保健センターの設置、教員のオフィスアワーの設定等により、学生の生活・修学に関する相談体制を整えている。各種ハラスメント防止に向けた取り組みも規程を整備し、十分な対応がなされている。

進路支援に関し、担当部署としてキャリアセンターや保育・教職就職センターを設置している。キャリアセンターでは職員のほかに派遣キャリアカウンセラーを配置するなど、学生の指導・支援体制が整備されている。また、キャリアセンター主催の2年次の「キャリア講演」、3年次の「就職準備セミナー」のほか、インターシップや保育・教育実習指導など、ガイダンス等がきめ細かに行われている。さらに、正課授業として1年次必修の「キャリアデザイン入門」が設定され、「キャリアマップ」を作成させるなど、入学時から就業を意識した指導を実践している。

以上のことから、学生の進路選択にかかわるガイダンスやキャリア支援教育は適切に実施されているといえる。

学生支援の適切性を検証するため、「学生委員会」「キャリア委員会」などの各種委員会レベルで調査を行い、実態を把握したうえで、その結果を適宜「大学改革運営会議」に報告している。また、各委員会レベルで改善策を検討・実践しているほか、予算や設備など大学全体に係る改善策については「大学改革運営会議」に付議・検討している。

## 7 教育研究等環境

「教育研究等環境の整備に関しては、講義室、演習室、図書館、音楽室および美術室等学生の教育に直接関係ある施設の整備を優先するとともに、教員の研究室等の研究環境の整備に努めること」を方針としている。こうした方針は、教授会および職員会議等における説明により、共有を図っている。

校地および校舎面積は法令上の基準を満たしているものの、厳しい財政状況下で、学生の学修環境整備を優先しており、教育研究環境整備は優先順位が低く位置づけられている。築後 45 年以上の建築物が多く、耐震対策が急務となっている。バリアフリーについては、入り口スロープ、エレベータおよび車椅子対応トイレを設置している。

図書館は、CiNi と「聞蔵Ⅱビジュアル」と契約を結んでいる。蔵書構成は過去の学科構成の影響が残っているものの、学科編成や学生数に適合した蔵書構成となるように調整に努めつつ新規受け入れを行っている。また、収容定員に見合った閲覧席数を確保し、授業開始前と終了後の時間まで開館している。ただし、図書館業務は外部委託しており、専門的な知識を有する専任職員が配置されていないので、改善が望まれる。

専任教員には、全員に個人研究室が提供されるとともに、個人研究費の支給や出版助成・総合研究助成制度もある。また、専任教員は週 4 日の出校が義務づけられ、残りの 1 日が研究日となっている。

研究倫理については、「教員倫理規程」と「公的研究費の管理に関する規程」を定めている。学生も含めた調査研究の倫理に関しては、現在、規程を整備しつつある。なお、教育研究等環境の適切性の検証については、「大学改革運営会議」が担っている。

## 8 社会連携・社会貢献

2013（平成 25）年度に定めた貴大学の将来像の 1 つである「“地域とともに発展する大学”」を目指して、本学の教育研究の成果を地域・社会に発信し、開かれた大

学にする」を社会連携・協力に関する方針としており、これを教授会において学長から報告している。貴大学には「地域交流委員会」「生涯教育委員会」を設置しており、方針に基づいた活動を行っている。また、2005（平成17）年より、神戸市灘区との連携協力に関する協定を締結して、さまざまな地域活動に参加しており、建学の精神や教育理念である「人を支え、社会に奉仕する女性」として、教育目標である「社会に奉仕する姿勢」「社会で人と共に生きるための基本的な知識と姿勢」の涵養を実践している。

特に、小学生に対する英語教育を行う「キッズイングリッシュ」や心理こども学科が地域の子育て支援を行う「母と子のふれあいひろば」は、学生が直接現場を体験することができ、大学や学部・学科の特色を生かした取り組みとして、高く評価できる。

社会連携・社会貢献の適切性に関し、公開講座をはじめ個々の取り組みについては、主管部署がアンケートを実施するなどの効果検証と改善の実践に取り組んでいる。

## 9 管理運営・財務

### (1) 管理運営

教育理念・目的を達成するために、将来にわたって目指すべき5項目の大学像を定め、学科改編、教育改革の実施、学生支援の充実を管理運営方針としている。また、同方針は教授会や職員会議で教職員に周知・共有されている。

管理運営の権限と責任は、経営に関しては理事会、教育・研究に関しては学長がその責を負い、学長の諮問機関として2009（平成21）年に設置された「大学改革運営会議」が、管理運営の意志決定について大きな役割を担っている。なお、教授会は学長の諮問機関と位置づけられている。学内業務の実施にあたっては、規程に基づいて根拠を明らかにするよう努めている。特に、「校務を掌り所属職員を統括する」と規定された学長は、「学長選考規程」に基づく手続きを経て選出され、「大学改革運営会議」「協議会」「人事委員会」「予算委員会」「自己点検・評価委員会」において議長・委員長を務めるが、この点もそれぞれの規程に基づいている。

事務組織については、「事務組織規程」に基づき各種事務部署が配置されている。一方、運営経費削減のため職員数がかなり絞られており、図書館に専任職員が配置されていないなど、職員配置については課題がある。特に、職員の年齢構成を見ると50代以上に偏っており、職員配置や年齢構成については、今後の改善が望まれる。

事務職員の資質向上を図るために、学内のスタッフ・ディベロップメント（SD）として毎年9月に講師を招いて講演会を開催している。また、部外のセミナー・研



修に参加することを奨励して、3万円の研修助成を行っているほか個人書籍費を支給しており、積極的な取り組みが行われていると評価できる。毎週月曜日には朝礼を行い、その際に事務長が職員に、事務職員としてのあり方を指導している。

「自己点検・評価委員会」を中心として全般的な点検・評価を行い、「大学改革運営会議」が中心となって改善計画の具体化を図るという、方針に則った管理運営を検証する体制は整っている。しかしながら、検証プロセスに係る議事録や会議資料などのエビデンスが十分に整備されているとはいえず、適切性という観点からは改善の余地がある。

なお、予算配分と執行は適切に実行され、公認会計士および監事による監査も法令に則り行われている。

## (2) 財務

ここ数年、学科の募集停止や入学定員の削減を実施してきているが、入学定員未充足が続いているため、学生生徒等納付金や補助金が大幅に減少している。人件費をはじめ経費の節減に努めているものの収入の減少を補うことができず収支を悪化させ、大学ベースでの帰属収支差額の大幅なマイナスが続いている。

法人全体としては帰属収支差額のプラスを維持しており、中学・高等学校の校舎に関しては施設の改修計画の立案と、それに伴う資金の確保として第2号基本金を設定し、財政状況は安定している。ただし、これらは大学部門の収入不足を高等学校以下の各学校が支えているものであり、部門間の均衡を著しく欠いている。

2013（平成25）年2月の理事会で「経営改善計画」を決定し、①入学定員の適正化、②施設設備のスリム化、③人件費削減、④組織体制の統合効率化を進めることにしている。しかし、その計画は、収入面においては定員減と入学者数増を両立させた今後の定員確保を前提とし、支出面ではおおむね2013（平成25）年度の経費規模を維持することとしているもので、帰属収支の均衡までは図られていない。財務関係比率に関して、2018（平成30）年度の目標値が示されているが、その目標値と現実が乖離しているものもある。目標実現のための具体的施策を早急に策定し、法人全体の合意のもと、確実に実施していくことが急務である。また、大学ではすでに教員数を大幅に削減しており、今後は職員数の削減も予定しているが、これらが学生の教育研究活動に支障を生じさせないように留意する必要がある。

## 10 内部質保証

学則において「自ら掲げる目的の達成及び理念の実現のため神戸海星女子学院大学の教育研究活動について継続的な自己点検・評価活動を行い、その結果をもとに改革・改善に努めて教育水準を維持・向上させるとともに、評価結果等情報を積極

的に社会に対して公表・発信することにより社会に対する説明責任を果たす」と定め、自己点検・評価を継続的に実施するために「自己点検・評価委員会」を設置している。また、学長のもとに「大学改革運営会議」を置き、「自己点検・評価委員会」と連携して、学内にPDCAサイクルの必要性を浸透させ、全教職員が大学の質の保証に責任を持つという意識の醸成に努めている。

しかしながら、内部質保証システムが適切に機能しているかどうかという点に関しては、実態として機能している取り組みが見られるものの、それらも経験的作業に頼っている部分が多く、大学全体の取り組みとして組織的に機能しているとはいえない。すなわち、「大学改革運営会議」が改善に向けた行動を具体的に担うと位置づけられているにもかかわらず、同会議の規程にはその点が明記されていない。また、「自己点検・評価委員会」では、第三者の出席と意見聴取を認めているにもかかわらず、実際には学内者に委員が限定されている。そのほか、検証のためのデータ保存やデータ分析、検証過程の記録保持等に遺漏が生じており、大学の財務状況改善のために行われている人員削減のしわ寄せが及んでいるのではないかと懸念される。

なお、前回の大学評価の際に勧告を受けた事項については、毎年改善報告をしていたが、「学生の受け入れ」に関しては依然として定員の充足率が低い。改善の努力によって徐々に状況は良くなっているようで、引き続き定員充足に向けた工夫と努力が望まれる。

学校教育法施行規則で公表が求められている事項、財務関係書類、『自己点検・評価報告書』はホームページ上で「情報公開」のコンテンツを設けて公開され、広く社会へも公表されている。

### Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列記する。

なお、今回提示した各指摘のうち、「努力課題」についてはその対応状況を、「改善勧告」についてはその改善状況を「改善報告書」としてとりまとめ、2018（平成30）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

#### 一 長所として特記すべき事項

##### 1 理念・目的

- 1) 卒業する学生全員に求められる人格的素養を、「KAISEI パーソナリティ」という形で明示しており、学生があらゆる側面でこれを振り返る機会を設けている。たとえば、これを踏まえた項目に沿って学生が具体的な目標を立て、その到達

度を振り返る「マンツーマン指導カルテ」による指導や、「KAISEI パーソナリティ」への理解を深める「海星学Ⅰ・Ⅱ」の配置、そして「人間学2」の授業では、こうした素養をさらに細分化させ、学期開始時と終了時における学生の自己評定の変化を調査・分析している。さらに、シラバスでは、各科目との関連性を明示している。以上のように、多様な取り組みを通じて「KAISEI パーソナリティ」を学内に浸透させており、学生各自の自覚を促す人格の形成に資しており、評価できる。

## 2 社会連携・社会貢献

- 1) 小学生に対する児童英語教室を行う「キッズイングリッシュ」を公民館や小学校で毎年開催しており、小学校における英語の授業が必修化された現在では「海星キッズイングリッシュプログラム」として、幼稚園や小学校、こども英会話教室で活躍できる専門家を育成するプログラムの実習の場にもなっている。また、心理こども学科の「母と子のふれあいひろば」では、教員の指導のもとで学生が企画・準備した運動、遊び、製作、読み聞かせなどのイベントを実施しており、地域の子育て支援を通じて学生の教育の一環となっている。以上のように、社会連携・社会貢献を通じて学生が直接現場を体験することができ、大学や学部・学科の特色を生かした取り組みは評価できる。

## 二 努力課題

### 1 教育内容・方法・成果

#### (1) 教育方法

- 1) 学則において「単位算定の基準」を定めているものの、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成する旨の記述がないので、改善が望まれる。

### 2 教育研究等環境

- 1) 図書館において、専門的な知識を有する専任職員が配置されていないので、改善が望まれる。

### 3 管理運営・財務

#### (1) 財務

- 1) 「経営改善計画」では、帰属収支の均衡までは図られていないので、大学部門の収支均衡を目指した、具体的な施策を早急に策定し、法人全体の合意のもと、確実に実施していくことが急務である。

三 改善勧告

1 学生の受け入れ

- 1) 過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均について、大学全体（現代人間学部）が0.60、英語キャリア学科が0.45、心理こども学科が0.70と低い。また、収容定員に対する在籍学生数比率について、大学全体（現代人間学部）が0.56、英語キャリア学科が0.42、心理こども学科が0.71と低いので、是正されたい。

以 上