

聖カタリナ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、1934（昭和9）年に設立された聖ドミニコ宣教修道女会を経営母体とし、1988（昭和63）年に社会福祉学部単科の聖カタリナ女子大学として開学した。その後、2004（平成16）年には男女共学化し、名称を聖カタリナ大学に変更するなど、学部・学科の改組を経て、現在では、人間健康福祉学部が設置されている。愛媛県松山市にキャンパスを有し、「愛と真理」という建学の精神に基づいて、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、学長を委員長とする「将来計画委員会」にて、中・長期計画を策定し、2014（平成26）年には、健康スポーツ学科を新設するなど、理念・目的を推進する取り組みを行っていることが認められる。ただし、学生の受け入れについては、いまだ定員を充足していないので、今後も組織的・計画的な努力を継続し、改善に資することを期待する。

1 理念・目的

貴大学は、建学の精神に則り、キリスト教的人間観を基礎とした「教育理念」に加え、「誠実」「高邁」「奉仕」という3つの「学訓」を定め、教育の重点としている。また、人間健康福祉学部の教育研究目的を「人間の健康と福祉を追求する『健康福祉社会』づくりに貢献できる人材の養成を目的とする教育研究」を行うことなどとし、学科・専攻ごとの教育目的とともに、学則に明示し、ホームページ等でも公開している。

理念・目的の適切性については、大学の組織改編などに合わせて、理事会が検証を行っており、今後とも、検証が遅滞かつ遺漏なく実施されることを期待する。

2 教育研究組織

2013（平成25）年度には、人間健康福祉学部には、社会福祉学科、健康福祉マネジメ

ント学科、人間社会学科を設置していたが、2014（平成 26）年度から、健康福祉マネジメント学科を健康スポーツ学科に改組転換している。また、附属機関として、キリスト教的世界観の深化、明確化を目的とした「キリスト教研究所」、人間に関する幅広い学問研究を追求する「人間文化研究所」および図書館を設置しており、一貫した理念・目的に基づく教育研究組織となっている。

教育研究組織の適切性については、主として教授会、「将来計画委員会」などで検証している。

3 教員・教員組織

求める教員像として、不断の研究活動と強い熱意で学生教育を行う能力を備えていることなどを示し、教員組織の編制方針として、各職位における資格の明確化と大学設置基準に則った専任教員配置を掲げている。また、学長、副学長などで構成される「人事委員会」が毎年度初めに人事方針を定めている。

2013（平成 25）年度には、大学設置基準上の必要専任教員数および専任教授数が 1 名不足していたものの、同年度末教員を補充し、教員・教授数は充足している。「人事委員会」において、今後も教員数を維持すると同時に、教育・研究上充実した教員組織を編制するための検討を行っており、それに向けて、大学としての教員確保の方針をより明確にすることが望まれる。なお、教員組織の年齢構成のバランスは適切であり、実習やフィールドワークといった特色ある教育方法を可能とするよう努めている。

教員の採用・昇任については、「大学教員選考基準」や「教員の採用・昇任及び配置換えに関する選考細則」等の規程に基づいた募集・採用・昇任に努めているほか、各教員の教育・研究業績も年度ごとに総務課でとりまとめ、適切に把握している。

教員の資質向上に向けた取り組みについては、「FD（ファカルティ・ディベロップメント）委員会」や「研究紀要委員会」が担っており、新任教員に「教育理念」などを伝えるオリエンテーションのほか、四国地区 33 の国・公・私立大学などで構成される「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」に参画し、組織的な教育活動の活性化を図っている。また、「人間文化研究所」と「FD委員会」の共同企画による学内教員研修である「人間文化研究所フォーラム」の開催、研究叢書出版規程の整備、共同研究のアンケートなどの取り組みも行っており、教員 1 人あたりの研究業績は近年、増加傾向にある。

教員組織の適切性については、教員採用時に学長を委員長とする「人事委員会」において綿密な検討・協議を行う過程で検証しているものの、包括的・定期的に検証する体制となっていないので、今後のさらなる検討が望まれる。

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

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）として、学科・専攻ごとに、卒業要件に加え、「社会福祉の援助方法を理解し、人々の暮らしや社会問題を改善する基本的技能」など、課程修了にあたって修得すべき学習成果を定めている。

教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）では、学科・専攻ごとに、1年次に各分野の基礎知識を、2年次に基礎的な対人援助技術を学び、3・4年次にさらに専門的な知識を身につけることなどを明らかにしており、学位授与方針と連関している。これらの方針をホームページで公表し、教職員には教授会や学科会議で、学生には履修ガイダンスなどで説明しているものの、教育目的を含めた受験生等を含む社会一般への周知が不十分であることを課題としている。

両方針の適切性については、これまで、教務全般の責任を負う「教務委員会」からの依頼により、各学科会議で検証を行う体制をとっていた。しかし、今後は専門性を一層生かすため、学科会議における検証を強化することを検討している。

(2) 教育課程・教育内容

教育課程については、専門教育への導入と教養科目を学修することを目的とした「共通基礎科目群」、各学科・専攻で取得可能な資格・免許に関連している「専門教育科目群」および「教職科目群」によって構成しており、卒業までに複数の資格・免許が取得可能となるよう、学生の順次的、体系的な履修について配慮している。また、同一法人の短期大学部との、単位互換制度を設け、年間8単位、卒業までに30単位分の講義科目や特別に互換を認めた演習・実技系科目の履修を可能としている。

教育課程の適切性については、「教務委員会」からの依頼により、各学科会議で検証し、その検証結果等を「教務委員会」にフィードバックし、同委員会で大学全体の授業運営を踏まえながら、さらなる検証を行っている。

(3) 教育方法

教育目標を達成するために、「講義」「演習」「実験・実習および実技」「併用」といった授業形態を採用し、授業期間も適切に設けている。また、履修方法や授業形態等に関しては、入学時のオリエンテーションにおいて学生に説明を行っている。

独自の教育方法として、1～3年次の各ゼミ等の授業内で、図書館において文献検索の方法などを学ぶ『自ら学ぶ力』養成プログラムを開講しており、図書館職員も含めて大学が一体となって学生の学力向上に取り組んでいる。また、短期留学プログラムとして「フィリピン研修」「スペイン語・韓国語研修」など継続的に

学生の海外研修を実施している。

単位認定については、「教務委員会」での検討の後、教授会で審議している。編入学生に対しては、「編入学生の既修得単位認定基準」に基づき、一括して単位を認定している。教員には、毎学期の初めに『授業運営の手引き』を配布し、授業効果、授業時間外に必要な学修などを考慮して、適切な授業計画を立てること等を要請している。

1年間に履修登録することができる単位数の上限については、2013（平成25）年度入学生より長期休暇中の集中講義や学年をまたいで行われる学外実習を除いて48単位と定めているが、後期履修登録時に卒業が危ぶまれる学生について、教授会での審議によって50単位以上の登録を認めており、単位の実質化が図られていない。また、編入学生について、1年間に履修登録することができる単位数の上限が定められていないので、改善が望まれる。

シラバスについては、内容、形式などを統一した書式で作成し、『授業概要 履修ガイド2013』によって公表している。前回の大学評価において成績評価の方法・基準の評価の記載があいまいとの指摘があったことを受けて、比率を用いた具体的な記述を採用した。しかし、いまだ科目によって授業の到達目標が明確でないなど、記述に精粗があり、不十分な点が見受けられるので、さらなる改善が望まれる。

教育内容・方法の改善を図る取り組みについては、「FD委員会」において、授業評価アンケートを実施しており、各科目担当教員がアンケート結果を踏まえた改善策および効果の上がった事項を「FD委員会」に報告している。そのほか、公開授業やSPOD主催の研修への参加促進などが行われている。現在、学生の主体的な参加を促す授業方法等について、大学として教育環境面の整備に取り組んでいるが、「FD委員会」「教務委員会」など関連組織の役割分担を明確化するよう、検討が望まれる。

（4）成果

卒業認定については、学則に基づき、4年以上在籍し、卒業単位を修得した者について、教授会の議を経て、学長が認定している。卒業の要件については、『講義概要 履修ガイド2013』において、学生に明示している。

学習成果の測定指標としては、2011（平成23）年度より実施している卒業生に対する満足度調査や資格試験、国家試験の合格率を挙げている。その中で、社会福祉士や精神保健福祉士の国家試験の合格率は全国平均よりもやや低い数値となっているので、より一層努力されたい。また、学習成果の測定には、満足度調査や資格試験の合格率だけでは不十分であり、調査項目の充実や、調査、試験の結果を教育に反映する方法について、さらなる検討が望まれる。2013（平成25）年度から実施

している卒業生の就職先への調査などを踏まえ、新たな評価指標の開発を進めることが期待される。

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）については、学科・専攻ごとに、ソーシャルワーカーの育成を前提に、コミュニケーション能力、社会性・協調性があることなどの適性を示し、ホームページ上で公表している。しかし、同方針では修得しておくべき知識等の内容・水準が明確でないので、今後の検討が望まれる。

入学者選抜については、一般入試、AO入試、専願特別推薦入試、スポーツ特別推薦入試などを実施しており、学長の統括と入試募集委員長の指揮のもと、全学体制で、入学試験問題の作成・面接などを厳正に行っている。学生募集については、おもに愛媛県内の高校生を対象に、オープンキャンパスや高校訪問を行っているほか、就職先を確保し、福祉分野において松山市と協力した活動を行うなど、受験生確保に向けて、熱心に取り組んでいる。しかし、学生確保の状況は、前回の本協会による大学評価申請時から改善されていないので、引き続き、取り組みを強化することが望まれる。

定員管理については、2011（平成23）年度以降、入学定員の適正化に努めているが、2013（平成25）年度における過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均は、人間健康福祉学部全体、同社会福祉学科のいずれにおいても低く、収容定員に対する在籍学生数比率も、同学部全体、同社会福祉学科で低いので、是正されたい。なお、編入学生定員に対する編入学生数比率においても、同人間社会学科で低いので、改善が望まれる。

学生の受け入れの適切性については「入試募集委員会」において、効果的な学生募集方法の企画・立案および適正な入学試験の実施のための検証を行っている。学生の受け入れを検証するにあたっては、「新入生アンケート」も行っており、オープンキャンパスや高校教員への大学説明会などでの一層の改善に役立てることが求められる。

6 学生支援

学生支援の方針については、「教育理念」等を前提に、在学生の状況を踏まえ、修学支援、生活支援、進路支援それぞれに対し、「学業への専念および学習意欲の促進に向けた体制の強化」などを定めており、これらの方針を関係事務局課長などから説明することで、教職員間で共有している。

修学支援については、留年や休・退学をする学生に対する補習・補充教育は行っ

ておらず、アドバイザー教員による学生との面談などで対応している。しかし、1・2年次での退学者数は増加傾向にあり、状況分析と改善策の検討が望まれる。また、障がいのある学生に対しては、「学生委員会」や関係部署が連携を図って、個別的な対応をとっている。経済的支援については、奨学生、特待生の2種類の学内奨学制度を設け、適切に運用しており、支援を受ける学生は年々増加傾向にある。

生活支援については、「学生相談室」を設置し、臨床心理士資格を持つ相談員を配置しているほか、精神科医によるメンタルヘルスに関する相談も行っている。同相談室に関しては、1年次必修の「基礎演習」の授業において紹介を行い、学生への周知を図っている。また、ハラスメントについては、規程を整備し、年度初めのオリエンテーションでリーフレットを配布し、予防と周知を図っている。

進路支援については、「就職委員会」および就職課の教職員が協力し、1～4年次まで一貫した組織的・体系的な指導體制として「キャリアサポート・プログラム」を実施しており、学年別の就職ガイダンスを開催し、3・4年次の学生と保護者には窓口相談に応じている。就職ガイダンスへの参加率は年々上昇し、就職率は2012（平成24）年度に過去最高を記録した。また、社会福祉士、精神保健福祉士など各種資格取得に向けた対策講座を積極的に実施しており、特に、健康運動実践指導者の認定試験については、本試験の1年前から勉強会等を開催することにより、合格率を上げているうえ、取得した資格を学生のボランティアにも生かしており、高く評価できる。

学生支援の適切性については、それぞれの分担領域に関する権限を持つ「学生生活委員会」「奨学制度運営委員会」などが検証を行っており、そのうえで、今後は全体の適切性を2014（平成26）年度に設置した「教学マネジメント会議」を中心に検証する。

7 教育研究等環境

教育研究等環境に関する方針については、定められていないが、法人本部に設置された「中・長期経営計画委員会」が策定する「中・長期経営計画」において提示される予算編成方針に基づき、教育研究等環境の整備を進め、学生の学修、教員の教育・研究に関する環境整備の方針を定め、教職員で共有することが求められる。

施設・設備については、校地・校舎面積ともに大学設置基準を満たし、運動場やコンピューター室、学生同士の交流スペースも設けられ、適宜、更新を進めている。ただし、バリアフリー化については、継続的な課題としており、障がいの種類・程度に応じた人的支援体制の確立とともに、引き続き、検討が求められる。図書館は、司書資格を有する専任職員を配置し、学生や教職員の利便性に配慮した設備が整えられており、今後はラーニング・コモンズの設置も検討している。

教員の研究環境については、研究費、個別の教員研究室を適切に支給・整備している。教育支援体制としては、学部のみを設置する大学であるため、ティーチング・アシスタント（TA）およびリサーチ・アシスタント（RA）は制度化していないが、実習関連を補佐する非常勤職員を採用しており、福祉関係教員との連携が期待できる。

研究倫理については、「研究倫理規程」を定めているほか、危機管理体制として、「学長と学生との懇談会」「保護者との面談」などを挙げ、研究を遂行していくうえで、特定の法人・個人とのトラブル、被害等が発生した場合の対応を想定しているとしている。しかし、これらは危機管理体制として十分ではないので、人を対象とした調査研究などを実施する場合の調査研究計画を審査する機関や、海外研修や各種プログラムにおける海外での危機に対応できる体制など、研究活動を行ううえでの危機管理体制を明確化することが望まれる。

教育研究等環境の適切性については、これまではそれぞれの部署・組織が取り組みごとに検討していたが、今後は、「教学マネジメント会議」で検証し、改善を図る。

8 社会連携・社会貢献

社会連携の方針については、大学の「特性を生かした公開講座の開催を推進すること」などを、国際交流の方針については、「大学の国際的知名度を上げる」ことなどを定めている。しかし、同方針の教職員間での共有は十分ではなく、今後、教授会等で全学的に周知を図ることとしている。

学部主催および外部団体と共催の講座、「キリスト教研究所」および「人間文化研究所」主催のフォーラムを実施しているほか、学生が主体的に運営する「学生ボランティアセンター」を設置し、外部からのボランティアの依頼を調整する体制を整えている。同センターでは、学内外でのボランティア活動を活性化するため、学生・教職員が連携して「ボランティアウィーク」を開催しており、福祉関係の事業所や地域の人々と大学との交流の場となっている、また、「UD（ユニバーサルデザイン）研究会」では、高齢者向け商品の開発に関する産学共同研究を行い、確実に成果を上げており、活動に参加した学生への教育効果等を検証することで、一層の発展が期待される。さらに、貴大学のホールに設置されているパイプオルガンのコンサートなど、地域への文化貢献にも積極的に取り組んでいる。なお、2013（平成25）年度には、愛媛県および松山市における審議会の委員に多くの教員が就任しているが、こうした委員による活動が方針の具体化につながっているのか、今後、検証することが望まれる。

国際交流については、「国際交流委員会」において事業を推進し、年度ごとの検証

を行っている。韓国、スペインおよびフィリピンの大学での研修プログラムを実施するなど、海外の大学との提携に取り組んでいる。

社会連携・社会貢献として行われている個々の活動は充実したものであるが、学術的な推進主体と検証体制が必ずしも明確でなく、それらを確立することで、さらなる発展が期待される。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

管理運営の方針については、学長の教学・管理運営面にわたる基本方針の中で「中・長期にわたる展望を図り、大学の将来のあるべき姿の継続的な検討と具体的な改革・改善等を打ち出し持続可能な大学とする」ことなどを掲げている。また、法人本部に設置した「中・長期経営計画委員会」において 2015（平成 27）年度まで5年間の「『中・長期経営計画』グランドデザイン」も策定している。

各役職・組織の権限については、寄附行為、学則、就業規則に則り、「学長職務執行規程」「人間健康福祉学部学科長に関する規程」「教授会規程」など必要な規程を整備している。理事会と大学の関係は緊密に機能しており、機能分担も明確である。大学の管理運営は関係法令および学内の諸規程に基づいて、おおむね適切に行っている。事務組織については、学則に基づき、「事務組織及び事務分掌に関する規程」を定め、事務局と学生部を配置している。

事務職員の資質向上を図る取り組みについては、「SD（スタッフ・ディベロップメント）委員会」を設置し、年に2回の研修会を実施しているほか、「SPODフォーラム」に事務職員全員が参加しており、2010（平成 22）年度からSPODを活用した次世代のリーダーとしての管理職養成を行っている。ただし、「SD委員会」の研修については、受講者全員が提出する「フィードバックシート」を用いているものの、具体的な研修の改善に向けて取り組む体制は明確になっていないので、さらなる努力が期待される。「事務職員人事評価規程」に基づき、人事考課を実施し、その結果を昇任基準の1つとして活用している。さらに、「SD委員会」が中心となって貴大学の「あるべき職員像」を取りまとめ、全事務職員に周知し、それを目指して業務を遂行していることは、高く評価できる。

予算編成については、経理規程に基づき、予算の編成・執行に関する適切なプロセスをとっており、会計課が執行状況を確認しているものの、予算執行に伴う効果を分析・検証する仕組みは確立していない。監査については、監事による監査および公認会計士による監査を実施しているほか、「内部監査規程」に基づき、法人本部事務局において、業務監査、会計監査、システム監査を実施・報告している。

管理運営の適切性については、人事に関しては「人事委員会」、教学に関しては学

長を議長とし、教学に関わる役職者および事務職員で構成する「教学マネジメント会議」、財務や施設・設備に関しては「財務委員会」で検証している。しかし、各種委員会の役割分担や「教学マネジメント会議」の位置づけが不明確であり、それらの関係性は複雑で、規程上と整合していないものもあるので、整理するよう改善が望まれる。また、規程と実態に齟齬が見受けられるので、改善が望まれる。

(2) 財務

「学校法人聖カタリナ学園『中・長期経営計画 2010』グランドデザイン」において、財務面における経営改善方針および経営改善目標が具体的に示されるとともに、大学の「中・長期財務計画」が策定されている。しかしながら、2012（平成 24）・2013（平成 25）年度決算をもとに「中・長期財務計画」の達成状況を見ると、帰属収支差額で収入超過となる見込から、結果は支出超過に留まっている。収入面では、入学者が定員を割り込んだ状態が続き学生生徒等納付金が見込を下回り、支出面でも人件費が見込を上回っている。

財務比率についても、人件費比率は「文他複数学部を設置する私立大学」の平均を上回る水準にあり、一方で教育研究経費比率は、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均を下回る状態となっている。帰属収支差額比率は、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均を下回っており、大学ベースでは2012（平成 24）、2013（平成 25）年度の2年連続、法人ベースでは2009（平成 21）から2013（平成 25）年度まで5年連続でマイナスとなっている。以上のことから、今後の財政基盤の一層の充実が望まれる。

10 内部質保証

自己点検・評価を担う組織として、学長を委員長とする「大学評価委員会」を設け、全学的な実施計画を策定し、毎年度、点検・評価活動を行っている。学部全体における点検・評価の実行組織として、「学部年間計画協議会」を設け、同協議会と各種委員会が年度初めに提出した「年間計画」に基づく自己点検・評価を行い、その結果を基に「大学評価委員会」で全学的な方針や目的に沿って、協議・調整している。また、2013（平成 25）年に学外者の意見を取り入れるための「第三者評価委員会」を発足させ、点検・評価活動の活性化を試みている。

しかし、教育研究等環境や管理運営等に関する点検・評価体制について明確でない点が見受けられ、全体として自己点検・評価が十分に機能しているとはいえないので、各種委員会および会議体と「大学評価委員会」との役割分担を明確にし、学長のリーダーシップのもと、改善に資する点検・評価体制の構築が望まれる。なお、現在、自己点検・評価体制の改善をさらに進めるため、たとえば、事務組織に関し

では「SD委員会」において個々の事務職員の資質向上だけでなく、組織全体の恒常的な自己点検・評価を行うこととするなど、検討を進めており、今後の取り組みが期待される。

情報の公開については、ホームページに「教育情報の公表」という項目を置き、適切に行われている。

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 学生支援

- 1) 健康運動実践指導者の資格取得試験について、本試験1年前から勉強会や模擬試験、教員による個別サポートを行い、成果が上がっており、資格を取得した学生が地域住民に対する運動指導のボランティアを行うなど、社会貢献にも生かされていることは、貴大学の理念・目的に照らして、評価できる。

2 管理運営・財務

(1) 管理運営

- 1) 貴大学の事務職員として、求められる職員像を明確にするため、事務職員全員から意見を聴取し、「建学の精神」「学生支援」「自己研鑽」の3つの観点から、「SD委員会」において検討し、その成果を「あるべき職員像」としてまとめ、全事務職員への周知を図っている。この取り組みにより、職員像として、組織の調和に努めることなどが掲げられたことを受け、事務職員研修会において、事務組織の連携に関するテーマを取り上げ、職員相互に協力体制を確認するなど、実践的な取り組みにもつなげていることは、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) 1年間に履修登録することができる単位数の上限について、48単位と定められているものの、卒業年次の後期履修登録時に卒業が危ぶまれる学生に関し、教

聖カタリナ大学

授会の審議によって、50 単位以上の登録を認めている。また、編入学生に対しては、1 年間に履修登録することができる単位数の上限が定められていないので、改善が望まれる。

- 2) シラバスについて、科目によって各授業の到達目標に関する記述に精粗が見られるので、学生が当該授業を履修することで身につけられる能力等を明確に記載するよう、改善が望まれる。

2 学生の受け入れ

- 1) 編入学定員に対する編入学生数比率が、人間健康福祉学部人間社会学科で 0.00 となっているので、改善が望まれる。

3 管理運営・財務

(1) 管理運営

- 1) 新たに設置された「教学マネジメント会議」の位置づけが不明確であり、各種委員会の役割分担や実際の関係性が複雑で、規程上と整合していないものがあり、整理が必要である。また、「事務組織及び事務分掌に関する規程」に定められている学生部事務部長が配置されていないことなど、規程と実態に一部、齟齬が見受けられるので、改善が望まれる。

(2) 財務

- 1) 財務面における経営改善方針および経営改善目標が具体的に示された「学校法人聖カタリナ学園『中・長期経営計画 2010』グランドデザイン」および大学の「中・長期財務計画」が策定されているが、2012（平成 24）および 2013（平成 25）年度決算時点の各種財務比率等を見ると、計画は順調に実行されていない。策定された計画の着実な実行のため、活動の検証と計画の見直しを年度ごとに実施するよう努められたい。

三 改善勧告

1 学生の受け入れ

- 1) 大学全体（人間健康福祉学部）において、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率が、学部全体で 0.74、同社会福祉学科で 0.69 と低い。また、収容定員に対する在籍学生数比率が、学部全体で 0.70、同社会福祉学科で 0.71 と低いので、是正されたい。

以上