

清泉女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2023（平成35）年3月31日までとする。

II 総 評

貴大学は、聖心侍女修道会を設立母体とし、1938（昭和13）年に発足した清泉寮学院にその起源を有している。その後、清泉保育女子専門学校、清泉女学院短期大学の開設を経て、4年制大学としては、2003（平成15）年に人間学部を有する女子単科大学である清泉女学院大学が設立され、現在に至っている。キャンパスは、長野県長野市にあり、「キリスト教の精神に基づく全人教育」を教育理念として定め、教育研究活動を展開している。

貴大学では、教育目標である「全人教育、共生のこころ、コミュニティとともに」のもと、2010（平成22）年度に本協会を受けた大学評価後、「自己評価委員会」による点検・評価および改善策の策定と経営企画局による中期計画および単年度事業計画策定を2つの軸として、教育の改善を図る体制を構築し、本協会からの指摘事項に対する改善努力のみならず学科内のコース増設や高校生対象の英語スピーチ・レシテーションコンテストを継続して取り組むなど教育内容や広報活動の充実に努めてきた。

貴大学の取り組みでは、特に、教育目標のなかで地域とともに生きる姿勢を明示し、地域に根ざした大学として、長野市、信濃町、須坂市とそれぞれの自治体の特色に合わせた幅広い地域連携活動を展開し、それを教育の現場にフィードバックする仕組みを作り上げていることは大いに評価できる。しかし、前回に引き続き、学生の定員管理に関しては、定員未充足の状態が続いており、重大な問題といわざるを得ない。また、専任教員に対する個人研究費の支給方法や財務にも課題がある。今後、定員管理も含めた改善に向け、内部質保証体制を有効に機能させ、一層の改善を図ることが求められる。

III 各基準の概評および提言

1 理念・目的

<概評>

貴大学は、聖心侍女修道会を設立母体としてカトリックのキリスト教精神に基づ

く教育を実践し、人間学部の目的を、共生の精神を教育の基盤として、心の問題への取り組みを通じて他者のために自分を役立てる女性を育成すること、と定めている。この目的は、『大学案内』『募集要項』で明示し、大学ホームページで公表している。

理念・目的の適切性の検証については、学長が検証の責任主体として検証内容を理事長に報告し、必要な改善は学長から学科長へ伝えるとしている。ただし、定期的な点検に関しては2014（平成26）年度から2016（平成28）年度の中期計画期間と並行して実施予定としているため、定期的に検証を行う体制を構築することが求められる。

2 教育研究組織

<概評>

大学の理念・目的に基づいて、人間学部心理コミュニケーション学科と専攻科、附置研究所として教育文化研究所等を設けている。2011（平成23）年度からは、学科内を心理、英語コミュニケーション、現代コミュニケーションの3コースに編成した。また、教育文化研究所は、共同研究や科学研究費助成事業への応募等の統括を行っており、共同研究等のテーマを通じて教育理念と目的を意識的に考える機会を提供している。

教育研究組織の適切性に関する検証は、学部長、学科長および事務局長が行い、その責任主体を学長としているものの、検証方法の確立は今後の課題である。

3 教員・教員組織

<概評>

求める教員像として、「教員資格審査基準（ガイドライン）」に「教員の資格」として、大学の「目的、使命の達成につとめる者」や「教育研究上の業績のある者」など2つの項目を示しているが、研究業績について具体的には定めていない。また、教員組織の編制方針については、「大学設置基準の充足を前提に、教育目標達成に向けた教員組織を編成することを基本的な方針としている」としているが、明文化した方針は策定していない。そのため、求める教員像および教員組織の編制方針については、貴大学として求める内容を明確に定めることが望まれる。

教員組織については、法令で定める数を上回る専任教員数を配置しており、少人数教育を行える体制となっている。また、教員の年齢構成もバランスがとれており、適切である。各組織の役割等については、「組織編成・職制規程」に定めている。

また、「教授会規程」「職務・権限規程」には、各役職者の責任を定めている。

教員の募集、採用、昇任、昇格については、「教員選考規程」「教員選考委員会」により定められた明確な手続きに沿って、透明性、適切性をもって行っている。

教員の資質向上については、「ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会」が中心となってキャリア教育に関する研修などの活動を展開している。また、教育研究活動については、少数ながら論文・著書の業績が少ない教員が見受けられるため、研究の促進が今後の課題である。

教員組織の適切性については、各コースでは学科長が責任主体となり、大学全体では学長が責任主体となって検証している。検証結果は「自己評価委員会」で審議し、改善策については経営企画局が実施計画を策定している。小規模な教員組織であることを勘案しても、検証を改善に繋げるプロセスについては、より組織的かつ客観的に行うことが望まれる。

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

<概評>

「全人教育、共生のこころ、コミュニティとともに」といった教育目標に基づき学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）としては、コミュニケーションを共通項として、心理や英語および現代コミュニケーションの分野を横断した「現代的な課題を解決しうる能力を身につける」と定めている。教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、「教養や建学の精神、キャリアや語学、スポーツを含む大学生としての基礎教育」「3つのコースを専門的体系的に履修するための専門教育」「近隣社会との共生体験を取り入れる教育」を行うとした5項目を定め、これらの方針は連関している。また、これらの方針は、大学ホームページ、『学生便覧』に明記しており、学生に対してはオリエンテーション、教職員に対しては「FD研修会」をはじめ初任者研修や全教職員対象の建学の精神研修会などで周知をしている。ただし、方針の内容は、心理コミュニケーション学科が3コースに分かれており、それぞれのコースで特徴ある専門教育を実施していることを踏まえると、専門知識取得と広範囲な知識取得のいずれかに重点を置くか、あいまいなものとなっている。

教育目標やこれらの方針の適切性については、コースに所属する教員で構成する「コース会議」と「FD委員会」で検証を行い、その責任主体は学科長としている。

(2) 教育課程・教育内容

<概評>

教育目標および教育課程の編成・実施方針を踏まえ、カリキュラムは、2年次からの心理コース、英語コミュニケーションコース、現代コミュニケーションコースの3コース制を視野に入れ、初年度は全学共通科目と教養教育科目を中心に、2年次以降はコース別の専門教育科目を中心に編成している。コース選択は1年次の終わりに学生が自らコースを選択している。また、コース選択後も他コースの専門科目を自由に履修することが可能である。加えて、資格取得を目指す科目は多く設け、3コースいずれもキャリア教育を意識した科目編成になっている。ただし、各コースの体系的な教育課程の編成の見直しが今後の課題である。

教育課程の適切性については、「コース会議」「教務委員会」「FD委員会」や教務学生部が検証し、その責任主体は学科長としている。ただし、各コースの独自性と多様性についての検証が不足しているため、より適切な検証が望まれる。

(3) 教育方法

<概評>

授業の特色は、学生一人ひとりに割り当てられたメンター教員によるきめ細かい個別指導と、学生の主体的参加を促す形態としての問題解決型の授業であり、アクティブ・ラーニングや地域フィールドワークを1年次の「基礎セミナー」から授業に取り入れ、学生の授業への積極的参加を促している。メンター教員による学生の親身な学習指導は、1年次の「基礎セミナー」から始まり、コース別となる2年次以降、4年次の「卒業研究・論文」まで行われており、この取り組みは大学の特色となっている。

学外における多様な学修機会として、県内8大学が連携する高等教育コンソーシアム信州や、他大学間および清泉女子大学と上智大学への国内留学制度などを設けている。特に高等教育コンソーシアム信州による単位互換制度は、相互通信可能な遠隔システムを利用した遠隔授業や通学型の授業などを行うといった地域の特色を示す取り組みであり、評価できる。

1年間に履修登録できる単位数の上限を適切に設定し、『学生便覧』で学生へ周知している。この上限は、教職課程のための科目履修、資格検定による単位認定、集中講義・学外活動・海外研修の科目履修などは例外としている。また、入学前の既修得単位や国外で取得した単位認定の制度を整備している。

シラバスは統一した書式で具体的内容を記載するよう努めており、大学ホームページと『学生便覧』で公表して、その検証は「教務委員会」や教務学生部において

行っているが、「評価方法・基準」の項目に一部不統一な部分がある。成績評価基準については「学則」に明記し、GPA制度を設けているが、制度として不備な点があり、学内での活用にとどまっている。

教育内容・方法などの改善に向けた取り組みとして、学生の授業改善アンケートを実施し、それに基づいて個々の教員が自己点検・評価をし、学期途中での「授業改善中間アンケート」に加えて、「担当科目授業改善PDCAチェックシート」の作成、専任教員の研修会や教員相互の授業参観などを行っている。教育内容・方法の定期的な検証については、学科長の責任のもと、「教務委員会」「FD委員会」や教務学生部において行っている。

(4) 成果

<概評>

卒業・学位授与要件は、学則に基づき、4年以上の在籍し、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。卒業要件については、『学生便覧』に明記しており、教務学生課職員およびメンター教員によってオリエンテーションでの説明とともに日常的に学生への周知に努めている。また、進級制を取らないため、卒業に至るまでの各学生の単位認定状況をメンター教員や教務学生課職員が定期的を確認し、単位未取得により卒業認定ができなくなる事態に陥らないよう配慮している。さらに、卒業研究・論文を必修とし、4年次の秋にその成果を提出することに加え、口頭あるいはポスターでの成果の公開を義務づけている。

学習成果については、全教員が目標をシラバスに記載して『学生便覧』に掲載し、毎学期の中間アンケートや学期末の授業改善アンケートを行っていること、多くの学生が資格を取得し、社会活動やボランティア活動に参加するなど多様な学生生活を展開していること、毎年『学生生活アンケート』において学生生活の満足度に対して確認していることのほか、卒業生の就職率や企業からの評価を以て貴大学では評価している。学習成果を測定する客観的な成果指標は「授業改善アンケート」が中心であるが、ポートフォリオ導入などの組織的で客観的かつ新たな成果指標の構築が期待される。

5 学生の受け入れ

<概評>

大学の理念・目的、教育目標を踏まえ、建学の精神と教育目標に賛同し、大学の勉学・生活を通じて自ら考え行動する意欲にあふれた学生、さまざまな学習・社

会経験を持つ、探究心と学習意欲の高い学生を求めることを学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として定めている。ただし、この方針で求める学生像に関して、学生の学習意欲や探究心などの内容を示す一方、修得しておくべき知識などは受験科目の表示以外に明確に示していない。なお、この方針は、『募集要項』、大学ホームページおよび『大学案内』で周知している。

学生募集および入学者選抜の方法として、一般入学試験、センター試験のほか、推薦入試、AO入試や社会人入試などを行っている。入学者選抜のプロセスは、「入試実施委員会」および教授会において合意を得た事項を遵守して実施しており、系統的で合否判定に至る基準と手順は整っている。入学者選考に対する合否の判定は、「入試実施委員会」が招集する「判定会議」において決定し、最終的に学長が承認している。

定員管理については、2008（平成 20）年度に策定した 2009（平成 21）年度から 2013（平成 25）年度の『中長期計画』、2009（平成 21）年度にアクションプランとして策定した経営改善計画（教学改善計画）に基づき、全学的に教学改革に取り組んでいるが、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均、収容定員に対する在籍学生数の比率が低く、2015（平成 27）年度もさらに低くなっているのでは是正されたい。

学生の受け入れに関する検証については、入試広報部および経営企画局が中心となっており、改善策を立案し「入試広報連絡会議」で検討を加えた後、「自己評価委員会」での最終的な点検が行われる手続きを取っているが、今後、教育内容の充実等を併せて検証することを期待したい。

<提言>

一 改善勧告

- 1) 大学全体（人間学部）において、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均および収容定員に対する在籍学生数比率がそれぞれ 0.67 と低いので、是正されたい。

6 学生支援

<概評>

学生支援の基本方針については「自分を高め、他者のために考え、行動できる人間の育成」を目指すことを定め、この方針に沿って定めた重点施策を『学生便覧』を通じて教職員に共有している。

修学支援として、留年生および休・退学者の早期把握に努め、メンター教員が対

応する体制を整備している。また、補習・補充教育に関する支援としては、学習室を設置し、社会人在学生らが中心となって教職員らと連携して学習支援を行う「アルムネ・サポート」の活動を開始している。今後、これらの活動を通じて学生のニーズに沿った授業内容等での支援・対応策の充実化に取り組むとのことであり、その成果が期待できる。さらに、障がいのある学生への支援については、教職員と学生同士のサポート体制の充実を図るほか、修学面の問題を把握し、教職員間で共有する体制を整備している。奨学金等の経済的支援に関しては、日本学生支援機構の貸与型の奨学金に加え、貴大学独自の給付型の奨学金制度「ラファエラ・マリア スカラシップ」および「緊急奨学金」を設けて学生を支援している。

生活支援については、「学生生活委員会」が「健康で明るい大学生生活の支援」などの重点目標と方針を定め、学生生活アンケートを実施している。また、各種ハラスメントに対する「ハラスメント防止等管理規程」を整備し、これに沿って防止に努めている。なお、ハラスメントの防止等について、学生・教職員には『MY CAMPUS GUIDE BOOK』で周知している。

キャリア支援・学生の進路選択については、キャリア科目を充実するほか、キャリア支援センターと「キャリア支援委員会」が就職支援を行っている。キャリア科目担当教員とメンター教員とが連携し、進路支援を効率よく行う体制をとっている。また、インターンシップやボランティア活動を促進するため、講座や講演等を行うキャンパスアワーでの報告会を設けている。

学生支援の適切性については、教務学生部が責任主体となり、進路支援、学習支援等についてはそれぞれの担当部署が、生活支援については「学生生活委員会」が検証を行っており、その結果は、2014（平成26）年度からの中期計画に反映している。なお、計画は教授会の議を経て学長が決裁している。

7 教育研究等環境

<概評>

教育研究等環境の方針は、2013（平成25）年度に理事会で定めた「経営改革大綱」の基本施策として「学生の満足度を高める生活、課外活動、健康、相談等の支援を検討」することや「システム、備品、動不動産等はそれぞれの中期計画に対して協働して策定する」ことを掲げている。

校地・校舎面積は、大学設置基準を満たし、施設・設備は教育研究活動等に必要なものをおおむね整備しており、バリアフリー化にも取り組んでいるが、校舎が傾斜地にあり段差が多いため十分とはいえず、今後の課題である。

図書館については、図書の質・量、学術雑誌、視聴覚教材、電子機器を十分備え、

国立情報学研究所が提供する学術コンテンツなど学術情報相互提供システムも整備している。図書館の座席数、開館時間、専門的な知識を有する専任職員の配置等、学生に配慮した利用環境を整備している。

全教室、研究室の無線LANなどICT環境、学術情報へのアクセスのためのネットワークも整備している。また、2013（平成25）年度に学生の英語力測定（VELC）ソフト、心理コースで社会調査士資格取得に係る教育課程のための統計ソフトSPSS®を導入した。

教育研究支援については、専任教員に個室研究室を割り当て、「研究及び研究費規程」を整備し、「研究費取扱基準」に基づき研究費を支給している。また、従来の個人研究費に加え、科学研究費助成事業への応募を支援する制度を整備した。このほかに研究旅費と学内共同研究費を支給し、出版助成も行っている。ただし、大学が支給する個人研究費の執行手続きに関しては、個人研究費使用の際に検収を行っていないので、研究費の不正使用防止に向けて改善が望まれる。研究専念時間の確保は、「教員勤務規程」に基づいて定めているが、長期にわたる研究活動を支援する制度や長期休暇制度などは整備していない。人的支援に関しては、ティーチング・アシスタント（TA）等の人的配置はないが、助手および職員が支援を行っている。

研究倫理については、「研究倫理規程」と「研究における不正行為防止・対応規程」を定め、教授会等で周知を行うなど、研究倫理の確立および浸透を図っている。

教育研究等環境の適切性は、事務局長が責任主体となり各部署での検証結果をとりまとめ、経営企画局および「自己評価委員会」が改善方策を検討している。

<提言>

一 努力課題

- 1) 個人研究費の執行手続きについて、個人研究費の使用内容の確認は領収書等の提出のみで、検収が行われていない。個人研究費の不正使用防止に向けた組織的取り組みとして厳格さに欠けるため、改善が望まれる。

8 社会連携・社会貢献

<概評>

社会連携・社会貢献の方針は、明確に設定していないが、「学則」の目的および使命、教育目標において、地域とともに生きる姿勢を謳っている。これらは、『学生便覧』『大学案内』および大学ホームページで周知している。

社会連携・社会貢献を担う組織として、地域連携センターと国際交流センターを

設置している。地域連携センターでは、各自治体の特色に合わせた連携を工夫しており、長野市、信濃町、小川村、千曲市などの自治体やNPO法人と連携協定を締結し、学校現場の教育活動に学生が主体的、継続的に参加する学習チューターのほか、長野市のプロモーションビデオの作成、信濃町の地域おこしの柱である森林セラピー事業、須坂市の蔵造りの町並み等を学生の研究や授業の場として活用するといった取り組みである「蔵の町並みキャンパス」事業との連携などを展開している。また、高校生向けの英語によるスピーチ・レシテーションコンテストを行い、県内高校生の英語力の向上に寄与するなど成果を上げている。さらに、毎年秋に開催する地域映画上映会や大学設立 10 周年記念事業として実施した特別講演会も近隣住民などの参加が多数あり、魅力ある社会貢献事業を実施している。これらの事業は、地域連携センターとともに、心理コミュニケーション学科の3コースの特色を生かした形で企画・実施し、多くの事業で学生の参加を促し、学生たちの郷土愛やボランティア精神を涵養している点は、教育目標に合致したものとして高く評価できる。

国際交流については、2013（平成 25）年に独立した国際交流センターが中心となり韓国、モンゴル、台湾、ハワイの大学と協定を結び、短期交流プログラム、編入学プログラムを実施しているが、受入数は多くない。また送り出しについても、短期海外派遣、長期滞在（在学留学）プログラムを実施しているが、その人数は多くない。

社会連携・社会貢献の適切性については、地域連携は、「地域連携センター」が中核となり「地域連携センター運営委員会」が前年度の活動状況を点検し、翌年度の計画を策定している。また、国際交流については「国際交流センター」が責任主体となり、「国際交流センター運営委員会」によって定期的な検証を行っている。地域連携、国際交流ともそれぞれの部署での検証の後、経営企画局でとりまとめ、「自己評価委員会」で検証している。

<提言>

一 長所として特記すべき事項

- 1) 地域に根ざした大学として、幅広い地域連携活動を展開しており、教育研究の場において取り組みを総括する体制を適切に作り上げている。長野市のプロモーションビデオの作成、信濃町での森林セラピー事業、須坂市の「蔵の町並みキャンパス」事業との連携など各自治体の特色に合わせた工夫を行い、心理コミュニケーション学科の各コースの特色を生かした形で企画・実施している。社会連携・社会貢献と教育研究を無理なく結びつけ、大学の特色を生かした特徴的な事業として位置づけ、多くの事業で学生の参加を促し、学生たちの郷土愛やボランティア精神を涵養している点は、教育目標に合致したものとして評価できる。

9 管理運営・財務

(1) 管理運営

<概評>

寄附行為のほか「理事会決議または理事長の決裁規程」「学長・校長職務規程」に法人組織と教育研究・経営事務組織の意思決定プロセス、権限・責任を定めている。中期的な管理運営方針については、2014（平成 26）年度からの中期計画の中で定めている。また、学校教育法の改正に対応してガバナンスの強化を図るため、2015（平成 27）年度からは従来の「連絡調整会議」に代え、学長の諮問機関として「補佐職会議」を設置している。諮問の結果を踏まえ、学長は理事長と経営および教学関連重要事項について方針・施策の協議を行っている。学長は方針等を『学長通信』等により教職員に周知している。

学長、学部長等の職務・権限は「学長・校長職務規程」「職務・権限規程」に明確に定めている。また、大学の管理運営は、「学則」等の規程に基づきおおむね適切に行っている。なお、学校教育法改正に伴い内部規則等を見直し、改正している。

事務組織の構成は、事務局と経営企画局の2局体制であり、「組織編成・職制規程」により、機能を明確にしている。また、事務職員の資質向上に向けた研修等の取り組みとして、目標管理制度と人事評価制度の導入、スタッフ・ディベロップメント（SD）を導入している。

予算配分については、中期計画の施策と財務計画をリンクさせ、中長期的な観点から予算編成を行うこととなっており、編成のプロセスも明確である。予算執行プロセスについては、執行権限を明確に規定し、原則予算外の支出は認めない方針を定め、法人本部でも毎月、執行状況をモニタリングしている。また、監査法人による会計監査が行われており、監事により、学校法人の業務および財産の状況の監査が行われている。法人の内部監査は 2015（平成 27）年度より実施することを決定した。

管理運営の適切性に関しては、経営企画局が、部署長や関係委員会の検討を経た報告を基に、経営改革大綱、中期計画および単年度事業計画の施策の実施状況、目標達成状況、方針の妥当性、財務計画の進捗状況を点検し、責任主体として事務局長が検証している。

(2) 財務

<概評>

2003（平成 15）年の開設から今日まで入学者数の定員割れが続いており、学生生徒等納付金収入への影響からも、定員確保が急務となっている。また、大学ベース

の消費収支計算書関係比率は、帰属収支差額比率が一貫してマイナスであることや人件費比率が「人文科学系学部を設置する私立大学」の平均より高くなっていることをはじめとして必ずしも良好ではない。これらの点については、前回の大学評価においても同様の状況であり改善がなされていない。

一方、貸借対照表関係比率では、いずれも「人文科学系学部を設置する私立大学」の平均を上回っており健全性は高い。また、借入金もなく、「要積立額に対する金融資産の充足率」も一貫して高い値を維持している。しかし、法人ベースの帰属収支差額比率はプラスを維持しているものの、その比率は低下傾向にあり留意が必要である。

2014（平成 26）年度からの「中期財務計画」について 2014（平成 26）年度決算と比較してみると、大学部門では収入が計画を下回り、人件費が計画を上回っているなど、目標が達成されていない状況も見受けられる。収支計画の達成状況を点検しながら必要な見直しを行い、単年度収支を管理するよう改善が望まれる。

<提言>

一 努力課題

- 1) 大学部門の数値目標を明確にし、収支計画の達成状況を点検しながら必要な見直しを行い、帰属収支差額の最終黒字化に向け単年度収支を管理するよう改善が望まれる。

10 内部質保証

<概評>

教育の質向上のために自己点検・評価を行うことを「学則」に明文化し、大学の姿勢を明らかにしている。また、自己点検・評価に関する規程を定め、「自己点検委員会」を設置して大学の諸活動について、毎年、自己点検・評価を実施している。さらに、「外部評価規程」を定めて、外部評価も実施している。

自己点検・評価結果、教育研究活動等の状況および財務情報、事業計画書、事業報告書などの情報については、刊行物、ホームページ等によって公表・周知している。また、2010（平成 22）年度以降の『点検・評価報告書』は、大学ホームページに掲載している。

内部質保証システムの構築に関しては、自己点検・評価と中期計画、年度計画・予算が対となってPDCAマネジメントサイクルを構築したとしている。それを担う責任主体は経営企画局であり、「自己評価委員会」の事務局として学内で行った自己点検・評価結果を検証し、中期計画策定、単年度事業スケジュールにおいて改

善策の実現につなげている。ただし、教職員が少ないことから、日常会話のなかで十分な意思疎通が行われている実態は想像できるものの、教育研究組織として客観性を担保すべく主体を明確にした組織的な内部質保証システムを機能させる必要がある。一方、個人レベルの自己点検・評価については、「授業改善アンケート」の教員個人の振り返りを「担当科目授業改善P D C Aチェックシート」として各教員が「F D委員会」に提出し、学内サーバーに収めている。

認証評価機関からの指摘事項は、前回の大学評価で課題とされた教育内容・方法については適切に対処しているものの、定員管理については、改善策を講じてはいないが定員未充足の状態は改善していない。今後、定員管理も含めた改善に向け、内部質保証体制を有効に機能させることが求められる。

各基準において提示した指摘のうち、「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、2019（平成31）年7月末日までに本協会に提出することを求める。

以 上