

2019(令和元)年度
点検・評価報告書
(2020年度大学評価申請用)



仙台白百合女子大学

目 次

序章	1
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	11
第3章 教育研究組織	20
第4章 教育課程・学習成果	26
第5章 学生の受け入れ	39
第6章 教員・教員組織	49
第7章 学生支援	60
第8章 教育研究等環境	69
第9章 社会連携・社会貢献	77
第10章 大学運営・財務	
第1節 大学運営	87
第2節 財務	98
終章	103

序章

仙台白百合女子大学は、学則および本報告書第1章の理念、目的に示されるように、キリスト教的人間観・世界観に基づいて女子教育を行う高等教育機関である。

本学の設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会は、1698年にフランスの寒村において、地域の子供たちの教育と病人の介護からその活動を始めた。この修道会によって設立された教育機関は、1951年に学校法人白百合学園となったが、始原の精神は300年を超えて現在にまで継承されている。

仙台におけるシャルトル聖パウロ修道女会の教育活動は1892年に始まり、翌1893年に私立仙台女学校が設立された。戦後の学制改革に伴い1948年にその名称は仙台白百合学園となり、それ以降、幼、小、中、高の一貫教育を確立してきた。その後、女子高等教育への需要が高まったことを受けて、1966年に仙台白百合短期大学が、そして1996（平成8）年に本学、すなわち仙台白百合女子大学が設立されて現在に至っている。

仙台白百合女子大学は、大学教育の自律的な審査機関である大学基準協会の正会員になるべく申請を提出し、2003（平成15）年に正会員として承認された。大学基準協会からは2008（平成20）年と2013年（平成25）年に再評価を受け、その際の評価、助言、勧告を大学の各部署で進めるPDCA活動ならびに大学の改革に役立ててきた。

2013（平成25）年以降の改革の中で、特に課題となったのが教学改革、入試戦略、そして財政健全化であった。

教学改革は教務部が中心となり、そのアジェンダは①教務事務のIT化、②カリキュラム改革と教育方法・評価法の見直し、③履修規程の見直しであった。これらの取り組みは、「学修支援センター」や「履修証明プログラム」の実現へと結びついた。

入試戦略としては、教職協働による入試広報活動によって、各学科の特色を効果的にアピールすることを目指した。また、同一法人内の仙台白百合学園高校との間に姉妹校協議会を設置して、同校との連携を強化した。しかし、これらの措置は入学者確保に直接結びつくものとはならなかった。

財政健全化については、施設設備の近代化、維持管理のために必要な投資は行いながらも、漫然とした出費を削り、財政の緊縮化を継続的に実施することとした。2014（平成26）年には、予算案作成の基本方針を「学科再編の完成と新たな改革をめざして、白百合にふさわしい教育研究環境の整備とグローバル化への取り組み」とし、支出を抑えるために一般管理経費は年度毎に原則5%削減とした。同時に、学長、学部長、事務局長の役職手当を、学生数減による収入減のため半年間にわたって50%カットした。

2015（平成27）年度には教育・研究環境整備委員会が設置され、施設設備関係の整備、キャンパス整備等について、中長期的な観点からの計画立案を行い、同時に、管理経費等の抑制対策を定期的に議論し、結果を予算に反映させるようにした。実施状況、予算配分、執行プロセスの明確性、透明性を確保する体制をとってきた。

2013（平成25）年に指摘を受けた努力課題については以下の改善を行った。

1. 学生の受け入れ

編入学定員に対する編入学生数比率が低い点であるが、ミッション系短大を中心に学生募集を行ってきたが、定員を満たすまでには至らなかった。

2. 管理運営・財務 (2) 財務

上記の2014（平成26）年度の方針に加え、2017（平成29）年度の予算策定にあたっては、さらなる入学生の激減に伴い、それまでの入学生数・教職員数・在学生数の推移を勘案して非常事態を宣言、2月には私学事業団による経営相談を受け、損益分岐点分析を基に収支が均衡するキャッシュベースでの学生数を算出し、短期的・中期的学生獲得目標数を数値化して教職員へ周知した。短期的目標は入学者数240名の確保、中期的目標は在学生総数1,080名（定員総数90%）以上の安定的な確保となった。その間、予算作成の基本方針を「財政健全化を目指しての収入増と経費節減の実現、および教育の質とサービスの充実」とし、一般管理経費の一律5%予算カットを継続した。

2013（平成25）年に以下の点について改善勧告を受け、その後、2018（平成30）年に「今後の改善経過について再度報告を求める事項」の指摘を受けながら、本学では改善を続行している。

1. 教員・教員組織

教授数3名の不足が指摘された。これに対しては、続く2年間に7名の教授を昇任させて改善を行った。また、2017（平成29）年には「大学設置基準」の別表第一（第13条関係）に定められた、いわゆる複合学科の場合の算定方法について文部科学省に再確認したところ、各学科の必要教員数及び教授数は、人間発達学科7名（教授数4）、心理福祉学科7名（同4）、健康栄養学科10名（同5）、グローバル・スタディーズ学科7名（同4）、学生収容定員数に対する教員数15名（同8）となり、大学全体としての必要教員数は46名であり、必要教授数は25名であることが明確となった。その後、教授の退職、定年退職、急死などが重なった結果、今回の申請時には1名不足の状態とならざるを得なかったのだが、それも新年度には解消される予定である。

2. 学生の受け入れ

学生の受け入れに関しては、今回は総合福祉学科（現心理福祉学科）と国際教養学科（現グローバル・スタディーズ学科）の入学者数比率の低さを指摘された。詳細は本文に記すが、指摘された学科の数値はある程度回復したと言える。その一方、人間発達学科の充足率が減少し、また学部全体も同様の問題をかかえて努力と改善の余地がある。

本学では、大学の理念・目的・教育目標ならびに各種の方針に照らし合わせて教育研究活動等を自己点検・自己評価してきた。さらに、2018（平成30）年に公表された大学基準協会の第3期認証評価の基本方針に則って、教学マネジメントを確立させるために内部質保証システムを整えてきた。内部質保証を全学的に所管する組織として学科長会がその任を負い、学長がその実効性にリーダーシップを発揮する体制が整えられた。

学内を総合的に俯瞰して検証するのが内部質保証システムであるのに対して、各種委員会等の機関および各教員の自己点検・評価を取り仕切って促進する部署は自己点検・評価

委員会となっており、役割分担が明確化されている。学内の各部署は毎年、PDCA の成果を自己点検・活動報告書の提出によって示すことが義務付けられ、それは学内に周知されている。

以下の報告書は、2013（平成 25）年度以降の大学の教育研究活動等を自己点検・評価したものを総括する内容である。本学の教職員は、これらの作業を通じ、現状の問題点を把握し、本学のあるべき具体的な姿を描こうと努力してきた。本報告書に対する大学基準協会のより厳しい評価と指導を願いながら、教職員一同、より一層の向上のために不断に努力し、高等教育機関としての高みを目指して改善を続けたい。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検評価項目①

大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点①： 理念と目的は連動し、適切に設定されているか。

評価の視点②： 大学の理念と目的は、学科の目的に連関しているか。

【教育理念】

本学の設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会は、シャルトル聖パウロ修道女会ホームページ「霊性」に記載のとおり、17世紀末の創立以来、世界各地で愛に基づく教育と福祉の実践を行ってきた。この修道女会の精神は質朴と謙遜であり、カトリック教会や他の修道会が「子どもの教育や病人の看護に手がまわらないところ」を謙虚に引き受けることから活動の歴史が始まった（資料 1-1【ウェブ】）。

そのような伝統を受け継ぎつつ、学校法人白百合学園の「キリストの愛の教えに基づく全人教育を通して、社会に貢献できる子女を育成する」という学校法人の建学の精神の下、本学では、学則第1条において「シャルトル聖パウロ修道女会の創立の精神に則り、人間の理解と援助、社会変化への積極的対応を常に心がけ、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成すること」を教育理念としている。「シャルトル聖パウロ修道女会の創立の精神」の部分は「キリストの愛の教え」と置き換えることができる。本学の教育理念を基盤に、「人間の理解と援助」、「社会変化への積極的対応」、「教育による女性の社会的地位の向上への貢献」をキーワードにしながら、「キリストの愛の教えに基づく全人教育」による女性人材の育成を通して、人類の真の幸福に寄与することを本学は目指している（資料 1-1【ウェブ】、資料 1-3、資料 1-4）。

【目的】

学校法人白百合学園寄附行為第3条、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、カトリック精神に基づいて女子に学校教育を施すことを目的とする。」という法人の設立目的に基づき、本学では、仙台白百合女子大学学則第1条において、「教育基本法及び学校教育法に従い、キリスト教精神に基づいて女子の高等教育を行うこと」を設立目的としている（資料 1-3、資料 1-5）。

この設立目的には、次の三つの要素が含まれている。

第一に、「教育基本法及び学校基本法」には、それが「日本国の」ものであることが含意されている。つまり、日本の市民社会のなかで、本学が高等教育機関の機能と責務を果たすことが暗黙の前提となっている。本学は日本の大学として、「特定」状況に対応しつつ社会の変化に積極的に向き合おうとするものである。

第二に、学則には「キリスト教精神に基づいて」とあるが、法人はそれを「カトリック精神」と記載している。両者は同義だが、本学の伝統に即すと、キリスト教精神の中心部

分に「カトリック精神」がある。カトリックはギリシャ語の「カトリコス」に由来し「普遍的」の意味をもつ。ゆえに「キリスト教精神・カトリック精神」は、一時代や一文化に依存しない「普遍的」価値観や世界観を指す。したがって、日本社会の「特定性」に密着しながらも、「普遍的」価値観や世界観に基づく教育を希求することが目的となる。

第三は、「女子の高等教育」である。設立母体が女子修道会だけに、本学が女子教育に特化してきたのは自然といえる。しかし、それだけではない。明治期においては女性の修学機会は限定的であり、特権階級しかその恩恵にあずかれなかった。教育機会に恵まれない女性の教育に特化してその地位向上に努めたことは、建学の理念に沿ったものであり、その精神は今日にまで引き継がれている。

以上のような本学の設立目的は、教育的実践においては、キリストの教えに根差した人間への愛と敬意を基に、幅広い教養と深い専門的知識、豊かな感性と社会感覚を身につけ、人間の真の幸福・平和・福祉に貢献できる自立した女性を育てることを求めるものである。

本学の理念と目的は、修道会ならびに学校法人の理念・目的を反映させて、それぞれ適切な形で設定され、また、理念と目的は、整合性をもって適切に連動している。

上述のとおり明文化された本学の理念に基づいて、人間学部の現行の4学科（人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科、グローバル・スタディーズ学科）は設置されている。教育、心理と福祉、健康と栄養、国際的な共生社会における他者・異文化理解を、各学科の教育研究の中核に置き、それぞれの学科の特色を活かした人材を育成するよう、学則第5条第5項にその目的を明確に定めている。このような各学科の教育目的に従って学科の学位授与方針や教育課程の編成・実施方針が設定され、また現代社会の変化やニーズに積極的に対応できるよう専門性のある職業資格も提供されている（資料1-3）。

以下に4学科の教育研究上の目的を示す。

(1) 人間発達学科

本学の教育理念であるキリスト教の愛の教えに基づき、保育学、教育学、心理学等からのアプローチによって、人間の発達、特に乳幼児期及び児童期の子どもの発達を探究し、子どもを理解、支援、教育する能力と知識を持つ保育者及び教育者を育成することを目的とする。

(2) 心理福祉学科

本学の教育理念であるキリスト教の愛の教えに基づき、すべての人間の尊厳と価値を認識して、人間の心理を科学的に理解する力、人間の福祉を深く探求し自己実現を図る力を身につけ、医療・福祉・教育などの多分野にわたり専門性を以って社会に貢献する人材を育成することを目的とする。

(3) 健康栄養学科

本学の教育理念であるキリスト教の愛の教えに基づき、人間の健康と栄養のあり方を広い視野から探究し、科学的かつ論理的に捉える能力と実践する能力を身に付けるとともに、社会に貢献できる豊かな人間性と高度な専門性を兼ね備えた「食」の専門家を育成することを目的とする。

(4) グローバル・スタディーズ学科

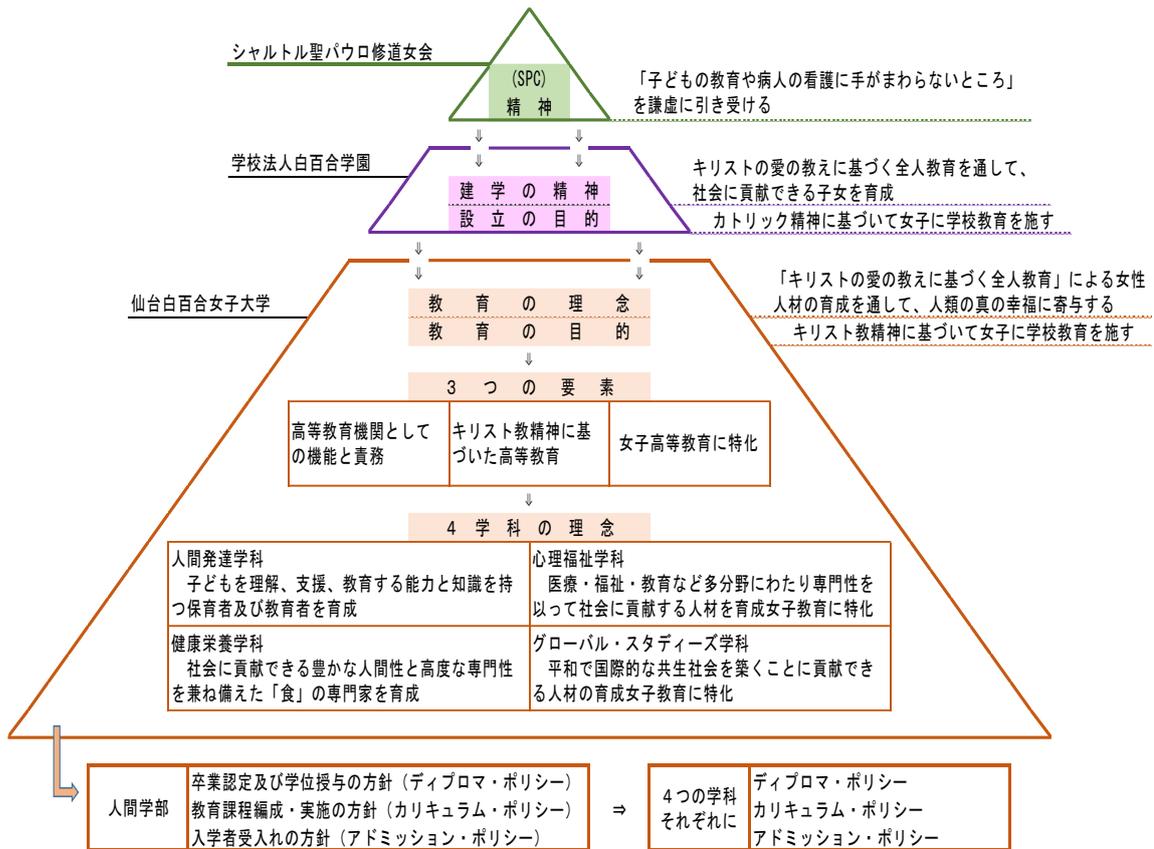
本学の教育理念であるキリスト教の愛の教えに基づき、世界のさまざまな国や地域の歴史・文化・人々に対する知識と理解を求め、平和で国際的な共生社会を築くことに貢

献できる人材の育成を目的とする。

このように、本学は、キリスト教的人間観を根底に「人間とは何か」を真剣に問い続けることを通して、「学校教育法」第 83 条 1 項にあるように、幅広い知識と深い専門の学芸、知的・道徳的・応用的能力を備えて、グローバル化の進む現代社会にあっても自ら意思決定のできる人間、他者を理解し援助できる人間を育成することを目指している。

前述した本学の理念と目的を、図式化すると次のとおりである。

仙台白百合女子大学「理念と目的」概念図



点検評価項目②

大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点①： 理念と目的は、教職員及び学生に明示し、社会に対して公表しているか。

大学の理念・目的、人間学部の 4 学科の人材育成の目的は、学則に明文化されているほか、本学が作成する学生便覧（毎年 4 月に学生全員に配付）及び大学案内、大学ホームページ及び学校法人白百合学園の発行するパンフレットにおいて、本学の教職員や学生に周知している（資料 1-3、資料 1-4、資料 1-6、資料 1-7）。

なお、毎年、新入生に配付していた学生便覧については、2019（平成 31）年度より学生便覧から教育課程部分を分冊とし作成し、毎年度に配付し周知するようにした。

本学の宗教的背景については、キリスト教ハンドブックの配布によって周知している（資料 1-8）。

これら印刷物等に加え、キリスト教精神を培い、本学独自の教育理念を具現化するため、共通科目「キリスト教学Ⅰ・Ⅱ」及び「人間論」（1年～4年次）が必修科目として置かれており、また、毎年6月に実施される修養会、毎週1回開催するバイブルサービス、クリスマス前の準備の期間に行われるアドベントの集いなどの宗教的行事における学生への講話、さらにイタリア・フランスへの研修旅行（シャルトル、アッシジ等巡礼）、ステラマリス（厚生施設）各部屋に付けられた聖女の名前、キャンパスに点在する宗教芸術作品の配置なども、本学の理念に基づいて行われている（資料 1-8、資料 1-9）。

主な宗教行事は次のとおりである。

(1) バイブルサービス

毎週水曜日の昼休みに、メディテーションルームにおいて学生と教職員が集い、聖歌を歌い、聖書を朗読し、その箇所についての教員の講和を聞きながら、祈りのうちに自己を省みるひと時となっている。

(2) 修養会

一年に一度、全学生対象として、全国的に活躍しているゲストスピーカー（主に聖職者）から聖書的講話を聞き、人間の存在や信仰、生き方を考える。併せてミサも実施し、キリスト教学での学びを、身体を通して体感する貴重な機会となっている。また、学生向けプログラムに加えて、教職員対象の FD/SD を設け、建学の理念を再確認する機会としている。

(3) 追悼の祈り

教会暦で最後の月となる11月に、「追悼の祈り」を捧げ、亡くなられた本学の教職員、学生及びその家族や友人を偲び、永遠の安らぎをお祈りする。

(4) アドベントの集い

アドベント（待降節）に、「アドベントの集い」を行い、聖歌を歌って聖書講話を聞き、クリスマスツリーにイルミネーションを点灯し、イエス・キリストの降誕を祝う準備を行う。

(5) クリスマスマサ

学生と教職員が共に歌い、祈り、聖書のメッセージに耳を傾けながら主から与えられた恵を味わう。

(1)～(5)の宗教行事に加えて、2019（令和元）年度には、学生食堂の地階に白百合資料展示スペースを整備し、「修道会創立史」と「建学の精神」をパネル化した常設展示を行った。

こうした本学の建学の理念から生まれた具体的活動を通して、学生が将来の社会生活においても常に自己の成長を求め、良き市民として他者と関わり合いながら学び続け、高潔な人格と謙虚な態度を身につけられることを願っている。

受験生を含む社会一般に対しては、大学ホームページにより情報を公開し周知している他、本学の建学の理念と教育目的を達成するための入学生の受け入れの方針について、「白

百合女子大学学生募集要項」に記載し周知している（資料 1-10）。

保護者に対しては、入学式当日及び 6 月の保護者会において学科毎に学科の教育目的を示すほか、教育の理念・目標・ポリシーなどの諸情報を記載した「保護者のためのガイドブック」を作成し、配付している（資料 1-11）。

さらに、本学付設の研究機関「カトリック研究所」においては、年間 4 回の研究会ならびに年 1 回の公開講座が開催され、またそれらが印刷物として配布されることによって、本学の宗教的理念は一般市民に広く認知されるようになっている（資料 1-12）。

また、年に一度、キャンパス内で一般公開のクリスマスミサ（クリスマス会）を開催し、近隣の地域住民にも本学の精神を伝達する機会としている（資料 1-13）。

なお、建学の理念・目的に関する事項や多岐にわたる諸行事については、大学ホームページを通して学生・職員に周知徹底され、社会にも広く公表している（資料 1-14【ウェブ】）。

点検評価項目③

大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点①： 理念・目標を達成するために、中期目標・計画等を策定しているか。

本学の設立母体は、17 世紀のフランスで教育・福祉活動を始めたシャルトル聖パウロ修道女会であり、現在は総本部がローマに置かれ、世界各地で共通の理念の下に教育・福祉活動を展開している。300 年を越す修道会の活動とその理念に歩調を合わせながら発足した経緯もあって、本学では教育理念や目的それ自体を独自に検証の対象とすることは、従来少なかった。

しかし、時代の流れに応じて、大学・学部の理念・目的を含めた本学のあり方を総合的に見直すために、法人理事としての学長の諮問機関として、将来構想やカリキュラムに関するプロジェクト、中期プロジェクト委員会、学科再編委員会、入試戦略委員会等を 2010 年代に入って学内に設置した。受験者の動向や地域の産業動向、経済状況に即した高校生や地域社会のニーズ、グローバルな課題から入試傾向にいたるまで、学科のあり方の検討とともに教育目的や目標の検証を行い、特に学科再編委員会においては学科再編の必要性が確認され、それが 2013（平成 25）年度の学科改編へと結びついた（資料 1-15）。

学科再編後は、自己点検・評価委員会において毎年、点検・評価を行ってきた。その後少子化が進むなか、本学では次に示す取り組み等を検討してきた。

- ① いわゆる 18 歳時進学率上昇に伴う多様な学士課程学生の受け入れへの取り組み
- ② 大学教育の質保証に対する取り組み
- ③ グローバル化の流れのなか、高等教育機関として国際基準の評価を意識して教育・研究環境の国際化を図り、学生の双方向交流を促進すること

以上のさまざまな取り組みへの推進が求められる現状にあつて、本学も中長期の教育・研究及び管理運営等のビジョンを明確にし、内部質保証システムを整備するかたわら、ガバナンスを構築して高等教育機関としての責任を果たしていかなばならなくなった。

そこで、2018（平成 30）年 9 月には「仙台白百合女子大学内部質保証システム（以下、

「内部質保証システム」という。）」(資料 1-16)、2019 (平成 31) 年 2 月には「仙台白百合女子大学施設整備に係る中期目標・計画について (以下、「施設整備に係る中期目標・計画について」という。))」(資料 1-17) を策定した。

一方で 2018 (平成 30) 年 7 月により包括的な「仙台白百合女子大学中期目標・計画 (試案)」を学長が中心となって作成し、学内の教授会、協議会での検討を経て、2019 (令和元) 年 10 月に「仙台白百合女子大学中期目標・計画 (以下、「中期目標・計画」という。))」を策定するに至った (資料 1-18)。

この中期目標・計画は、本学が掲げる目標に向け教育・研究活動及び管理・運営業務を行う上で、定期的な自己点検・評価の取り組みを踏まえ、継続的かつ自主的・自立的に改善し向上させていくために、学内において自主的にすべての業務を改善していくシステムを構築し、普段から検証していくための最優先事項を明確にするとともに、研究活動、教育活動、学生への支援、地域・社会等との連携、国際交流、入学者の確保、運営体制の改善、財務・施設・設備、自己点検評価及び情報の公開、図書館・センター等に関する目標等大学の教育・研究及び管理運営の全般についての目標と計画を定めた。

(2) 長所・特色

本学の設立母体は伝統ある修道会である。会の発足は、純粹なる宗教的情熱にその源を求めることができる。1699 年から継承され、具現化されてきた精神は本学の堅固な基盤を形成している。設立母体の理念と大学の理念は全く同一というわけではないが、設立された教育機関の性格は設立母体の性質・特徴は色濃く反映している。「他者への献身の精神」「規則正しさ」「慎みと清貧」「勤勉」「家族愛」などが例として挙げられる。設立母体の宗教的情熱が教育の場に転化されて強力な推進力となってきたことが、本学の特色にして長所となっている (資料 1-1【ウェブ】)。

私立のミッション系女子大学として教育研究活動を続ける基盤が建学の精神、大学の理念・目的にあることを前提にし、それを周知・浸透させるために教職員に対しては宗教行事や研修会、学生に対しては諸行事に加え、建学の精神について学ぶ科目を設置している。一部行事や授業は、履修プログラムを通して一般にも公開されている (資料 1-8、資料 1-9)。

(3) 問題点

今日、全国のミッションスクールにおいて宗教的アイデンティティーは希薄化する傾向にある。本学においても教職員の中でカトリックの信仰者の減少が著しく、また学生の中でもその数は限られたものとなっている。

また、修道女の数が減少し、しかも高齢化が切実な問題となっている。したがって、建学の理念を体現できる教職員や学生については量的問題を抱えている。しかしながら、本学の宗教教育や宗教行事は充実しており、それによって本学の歴史と価値観、精神と理念を継承する十分な努力がなされている (資料 1-8、資料 1-9)。

(4) 全体のまとめ

本学は、1966（昭和 41）年の開学以来、キリストの愛の教えに基づきながら「人間の理解と援助、社会変化への積極的な対応を常に心がけ、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成すること」を教育理念とし、多くの女性人材を世に送り出してきた。この精神は、1878年にまでそのルーツが遡る学校法人の精神、さらにはその学校法人を生み出した宗教法人（17世紀末）の精神を継承するものであり、それは今後も教職員、学生に受け継がれるものである。

本学では、建学の精神、大学の理念・目的を適切に定め、それらは整合性をもって連動し、さらに各学科の教育研究上の目的はそれを基盤としている。それらは、ウェブや配布物、授業、宗教行事、研修会によって学生や教職員のみならず一般にも適切な方法で公表されている。キリスト教的価値観による女子教育の展開を目指して、本学ではさまざまな改革が行われ、その延長線上に中期目標・計画が作成された。この目標・計画も学内構成員に周知され、それによって大学運営がより組織的に行われる。以上のように、本学では建学の精神、大学の理念・目的に沿って施策に取り組み、それは大学基準に照らして十分に妥当であり、今後もその取り組みを継続していきたい。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検評価項目①

内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点① : 内部質保証のための全学的な方針及び手続を定めているか。

評価の視点② : 内部質保証に係る大学の基本的な考え方を明示しているか。

仙台白百合女子大学における点検・評価システムの歩みを見ると、2009（平成21）年大学基準協会の認証評価を受けた際、「自己点検・評価委員会の組織・活動を不断に行う仕組み、組織体制が不十分である」との指摘（助言）を受けた。特に自己点検・評価委員会が外部評価を得るための作業部会的性格であると指摘されたことを真摯に受け止め、それ以降は自己点検・評価委員会を常設の委員会として定期的に開催し、年間を通して本学の内部質保証に関する活動を行うようにして現在に至る（資料2-1）。

自己点検・評価を改革・改善に繋げるシステムについて述べると、PDCAサイクルにおけるCheckは自己点検・評価委員会が担うにせよ、DoとActionは各部署の活動とその能力にかかっており、自己点検・評価委員会は改革・改善を保証する全学的なシステムにはなっていなかった。そのため、学長を中心とする大学におけるガバナンスを強化する目的も含め、2012（平成24）年度に「教学改革プロジェクト」、「入試戦略プロジェクト」を発足させ、Actionを保証して全学的な改革を進めてきた（資料2-2、資料2-3）。

このような取り組みを経て、2018（平成30）年9月には、学長が内部質保証の実行性にリーダーシップを持つことを明確にした「大学内部質保証システム」を策定した。これにより、教職員全員が本学の理念及び目標の達成に向けて改革・改善に取り組まなければならないことを意識し、継続的かつ自主的かつ自立的なPDCAサイクルを実践することで、教育・研究活動及び管理・運営業務を社会、学生、教職員等の要請に応えられる体制を構築した（資料1-16）。

内部質保証システムにおいては、学長を頂点とした体制、循環、観点及び学長の責務等について明確に示している。

内部質保証の内容については、(1) 内部質保証に関する方針と体制に関する事項、(2) 中期目標・計画及び年度計画に関する事項、(3) 教職員の能力の保証と開発に関する事項（評価と研修）、(4) 教育・研究活動に関する事項、(5) 学習環境・学生支援に関する事項としている（資料1-16）。

内部質保証システムについては、教授会での審議を経て制定に至ったが、その後、職員全体会において職員にも周知した（資料2-4）。また、学内専用サイトの規程集フォルダに掲載しているほか、大学ホームページに掲載し、広く社会にも公表している（資料2-5、資料2-6【ウェブ】）。

点検評価項目②

内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点①： 内部質保証のための全学的な体制を整備しているか。

大学内部質保証システムにおいて、学長は、内部質保証における適切な業務の循環について把握し、必要に応じ意見を求め、本学の教育・研究及び管理・運営の継続的かつ自主的かつ自立的な向上に努めなければならないと位置づけ、学長のもと、内部質保証について全学を俯瞰し、総合的に所管する部署として、学長、学部長、各学科長及び事務局長で構成する「学科長会」を内部質保証の検証部署として位置づけた（資料 1-16）。

各担当部署等において実施した自己点検・評価書（資料 2-7）の内容については、毎年定例的に、又は随時に学長に報告することとなっており、その報告を受けて学長は、自己点検・評価委員会に各部署の点検・評価の内容について意見を聴き、必要に応じ次年度の目標の修正を指示し、各部署においては、学長の指示に基づき次年度の目標を再検討し、学長に再提出することとなる。

その後、学長は、最終的に示された各部署の自己点検・評価書について、学科長会に報告し、業務改善等について全学的視点を踏まえた意見を聴くこととしている。

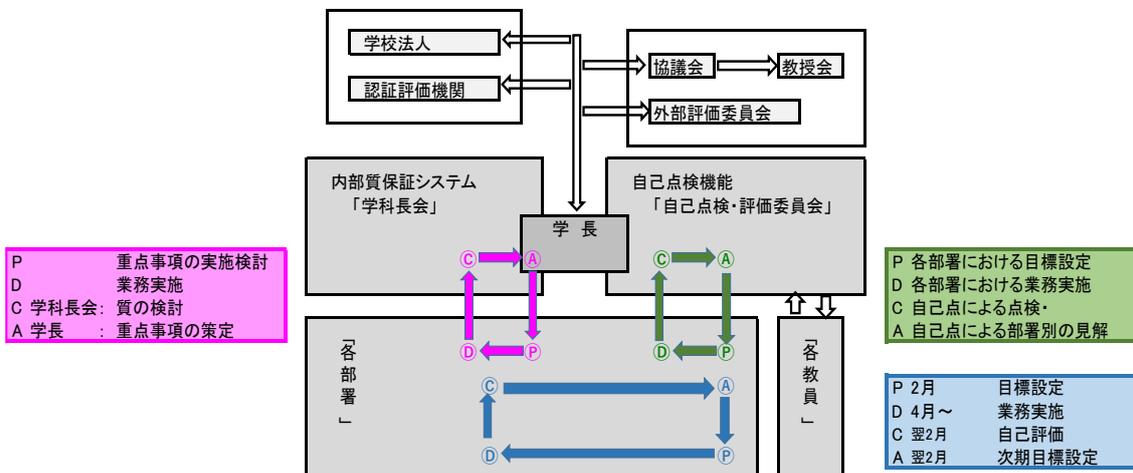
これまで自己点検・評価のルーチン業務を担ってきた自己点検・評価委員会については、従来どおり各部署の検証業務を行うことで、二重の検証及び検討を行いながら、内部質保証の向上を図ることとしている。

学科長会は、全学的な教学体制や管理・運営体制を見据えた検証及び検討を行い、業務実施部署等による PDCA サイクル等を適切に機能させ、恒常的かつ継続的に業務の質の保証及び向上並びにその実行性について、必要に応じ学長に意見を述べることとしている。

学科長会が、各部署における取り組み状況や改善・向上に向けた計画や実施結果について、全学的観点から点検・評価を行うことで継続性を持った教育・研究及び管理・運営の質の向上に寄与し、本学の内部質保証システムにおいて中心的な役割を担うことになる。

なお、全学的な体制については、「内部質保証システムの概念図」（資料 2-8）のとおりであるが、簡略にあらわすと次のとおりである。

仙台白百合女子大学内部質保証システムの概念図(略図)



なお、教育の質保証に関しては、教育・研究推進委員会において、授業評価、授業改善、校内研修等のワーキンググループを作り、教育・研究活動の点検とその有効性の検証を行い、検証結果を踏まえた改善・向上に取り組むこととしている（資料 2-9、資料 2-10）。

点検評価項目③

方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

- 評価の視点① : 3つのポリシーを策定するための、全学的な基本方針を定めているか。
- 評価の視点② : 外部の意見を取り入れて業務に反映しているか。
- 評価の視点③ : 認証評価機関等からの指摘事項に対する適切な対応を行っているか。

【3つのポリシーと内部質保証について】

3つのポリシーを策定するための基本的考え方については、仙台白百合女子大学「大学運営の基本方針等」に明確に定めている（資料 2-11）。

3つのポリシー策定の基本的な考え方は、本学の建学の精神及び大学の理念・目的を基に教育・研究上の目的を学部として策定し、その目的を達成するために必要となる3つのポリシーを策定している。さらに、その3つのポリシーを基に、4学科それぞれに3つのポリシーを策定している（資料 1-6、資料 1-10）。

3つのポリシーの関係としては、卒業認定及び学位授与の方針であるディプロマ・ポリシーに対応して、それを満たすような教育課程編成・実施の方針であるカリキュラム・ポリシーと入学者受入れの方針であるアドミッション・ポリシーを策定している。

大学（学部）の3つのポリシーについては、内部質保証システムにおいて、学長が主導して見直し等を行うこととしている（資料 1-16）。

上記の3つのポリシーを実現するための本学の教育の質保証への取り組みは、組織レベルでの自己点検・評価活動について、2009（平成 21）年に大学基準協会によって指摘されたことを受け、全学の運営・業務における PDCA サイクルの持続的な運営について改善を図るとともに、大学におけるガバナンスの一環として管理組織によるモニタリング機能を組み込むこととした。各部署の自己点検・評価結果を適宜、自己点検・評価委員会がチェックし、各部署にフィードバックする仕組みである。すなわち、学長を委員長とする自己点検・評価委員会が当該年度1年間の各部署活動のチェックを行い、改善すべき点を指摘し、その改善を各部署に要求することとしている（資料 2-1、資料 2-7）。

また、2018（平成 30）年9月には、前述の取り組みを明確化するとともに、学長、学部長、学科長及び事務局長で構成する学科長会において、全学的視点から教学体制や業務実施部署等による PDCA サイクル等を適切に機能させ、恒常的かつ継続的に業務の質の保証及び向上について、総体的視点から大学全体を俯瞰した検証・検討を行えるよう、「内部質保証システム」に基づく取り組みを行うこととしたものである（資料 1-16、資料 2-8）。

内部質保証システムにおいては、事項別の担当部署とサイクルを明確にするとともに、次の観点を確認しながら実施することとしており、本学の理念・目的の遂行に全学で共有

し、恒常性を持った業務運営となるよう努めている。

- (1) 高度化を図り、かつ実質的な効果と自立的な業務となること。
- (2) 本学の理念及び目的、中期目標への関連性が明確化された業務となること。
- (3) 各部署間での共有できる業務となること。
- (4) 客観的かつ合理的な質の高いデータに基づいた業務となること。
- (5) 社会環境等の変化に即応した業務となること。
- (6) 事項によっては、適切性を担保するための第三者評価や積極的な情報の公開による社会に対する担保となる業務になること。
- (7) 内部質保証の取り組みが日常的な活動となるよう恒常性を持つ業務となること。

2019（令和元）年度については、2018（平成30）年度末に各部局から提出のあった「部署別年次目標・評価書」に基づき、主に4学科、入試広報部、教学部及び図書館についての業務を検証し、本学としての内部質保証の観点で踏まえ、「今年度の重点事項」を学長が裁定し、関係部署に、所掌する重点事項について検討し順次実施するよう指示した（資料2-12）。

各部署において検討・実施した結果については、2019（令和元）年2月に学長に報告され、現在その結果について検証中であり、検証後、各部署における次年度の目標の策定に役立たせることとしている（資料2-13）。

また、内部質保証システムに基づき、2019（令和元）12月、2020（令和2）年1月及び2月開催の学科長会議において、①内部質保証システムの有効性について、②3つのポリシーについて、③中期目標・計画について、検証を行い、①内部質保証システムについては、PDCAサイクルが一巡していない状況であるため改定しないこと、②デプイロマ・ポリシーについては、心理福祉学科及びグローバル・スタディーズ学科について2021（令和3）年度改定に向けて検討を継続すること、③中期目標・計画については、一部改正することとした

（資料2-14、資料2-15）。

以上のように、自己点検・評価委員会による部署別の点検評価と内部質保証システムによる大学全体を俯瞰した自己点検・評価の組み合わせにより実施している（資料2-8）。

【学外者等からの意見の反映】

本学では、1年生及び2年生を対象とした保護者を年1回、3年生を対象とした就職に関する保護者説明会を年1回開催し、大学全体および学科毎の集まりで保護者からの意見を伺っている。さらに2011（平成23）年10月に保護者、教職員全員を正会員とする「仙台白百合女子大学後援会」を発足させ、年1回の総会及びほぼ2ヶ月おきに開かれる定例の後援会理事会において、大学に対する要望を聴く機会を設け、大学の活動に反映している（資料2-16）。

2018（平成30）年9月には、「仙台白百合女子大学外部評価委員会に関する申し合わせ」を改正し、学生からの意見も取り入れる体制を構築するとともに、外部評価委員の意見を大学の取り組みの参考としている（資料2-17、資料2-18）。

この他、学生からの意見については、学生会総会から毎年2回の要望を受けて教育環境・施設整備等に反映している（資料2-19）。

【認証評価機関等への対応】

認証評価機関への対応については、2013（平成 25）年度に大学基準協会による認証評価を受けた際に、改善勧告として 2 項目（教員・教員組織項目及び学生の受け入れ項目）、努力課題として 2 項目（学生の受け入れ項目及び管理運営・財務（2）財務項目）が付された。これらの指摘事項については、全学で改善に努め、2017（平成 29）年 3 月に「改善報告書」を同協会に報告した。当該報告書の検討結果においては、2018 年（平成 30）年 5 月に「今後の改善経過について再度報告を求める事項」として、1) 大学全体及び人間学部心理福祉学科において、設置基準上の原則として必要な教授数が 1 名不足、2) 2017（平成 29 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及び収容定員に対する在籍学生比率が、人間学部において人間発達学科でそれぞれ 0.78、0.76、心理福祉学科でそれぞれ 0.71、0.64、グローバル・スタディーズ学科とともに 0.84 と低い、の 3 つの事項が付され、次回大学評価申請時に改善状況を再度報告するよう求められている（資料 2-20）。

○人間学部心理福祉学科の教授数

心理福祉学科の教授数不足については、全学的な教育体制を見直し、これまでグローバル・スタディーズ学科に所属しながら心理福祉学科の専門科目を担ってきた教授 1 名を 2018（平成 30）年 4 月 1 日付けで心理福祉学科に配置換えを行い、その結果、大学設置基準上の教授数（4 名）を満たした。なお、この措置を行った後においてもグローバル・スタディーズ学科には 8 名の教授を配置しているため、設置基準に抵触することにはならない（大学基礎データ表 1）。

○人間学部の教授数

人間学部の教授数不足については、2017 年 4 月時点で 1 名の不足を指摘されたが、指摘以降、教授の退職者が 6 名あり、その後任補充を行ってきたが、新規採用者や教授昇任者等が 3 名にとどまり、設置基準上の教授数 25 名に対し、2019（令和元）年 5 月時点では、教授数 22 名と 3 名の不足となっている（大学基礎データ表 1）。また、2019 年度末における定年による退職教授が 3 名及び同年度内での自己都合又は死亡による退職教授が 2 名あるため、2019（令和元）年度末において、8 名の教授数が不足することとなる。2020（令和 2）年 4 月 1 日までは、設置基準上の教授数を充足出来るよう、教授 8 名の補充を検討している状況である（資料 2-21）。

2019（令和元）年度に、教授数の不足と、さらに退職予定の教授数の不足等を補うことを最重要課題とし、人事計画委員会において、この問題に取り組むため、まず各学科の当面の人事構想（現状分析と人事案を中心）を明らかにし、そのうえで人事計画案を作成し、10 件の教授人事の教員選考委員会を立ち上げ、2020（令和 2）年 4 月には教授数不足を解消できるよう進めていたが、2020（令和 2）年 3 月 18 日現在において、7 件の任用が決定したが、3 件の教員選考委員会において適任者が得られず、2020（令和 2）年 4 月 1 日において教授数が 1 名不足する状況となった。

ただし 2020（令和 2）年度早期に 2019 年度をもって昇任要件を満たす教授人事と、それ以外にも複数の人事を予定しており、2020（令和 2）年 9 月には教授数不足を解消する

見込みである。

今後も、教員組織の編成方針について、学長及び人事計画委員会が主導する形で計画的に人事運営をより一層進めていくこととしている（資料 2-22）。

2020（令和 2）年 4 月の教授数（2020 年 3 月 31 日現在）

年月日	必要教授数	教授数	備考
2020. 3.31	25	17	
2020. 4. 1(予定)	25	24	決定者：7 名
* 2020 年度早期に教授採用のための 2 つの教員選考委員会を設置予定			

○入学者数及び定員充足率

本学においては、入学者の受け入れに関し、姉妹校の受け入れの強化や高大接続・地域連携を通して高校生や地域社会等のニーズを取り込むなど入学者の受け入れ改善に努めてきた。2017（平成 29）年度からは、高校訪問の回数を複数回（県内主要高校は 4～5 回）とするなどの取り組みも行っている。まだ 2 年間の取組みではあるが、一定の効果が見えてきている（資料 2-23）。また、2019（令和元）年度入学者から、入学者数の現状と教育体制を勘案し、人間発達学科 10 人減、心理福祉学科 5 人減とする入学定員削減の見直しを図った（資料 2-24）。

指摘のあった 3 学科の 2018（平成 30）年度及び 2019（令和元）年度の在籍学生比率は、人間学部において人間発達学科でそれぞれ 0.65、0.57、心理福祉学科でそれぞれ 0.58、0.62、グローバル・スタディーズ学科でともに 0.91、1.01 となっている。指摘された時点の在籍学生比率に比較すると人間発達学科及び心理福祉学科については改善されていないがグローバル・スタディーズ学科においては改善されている（資料 2-25）。

また、3 学科の 2018（平成 30）年度及び 2019（令和元）年度の入学者数比率においては、人間発達学科でそれぞれ 0.56、0.64、心理福祉学科でそれぞれ 0.59、0.86、グローバル・スタディーズ学科でともに 1.25、1.25 となっている。指摘された時点の入学者数比率に比較すると人間発達学科については改善されていないが、心理福祉学科については若干の改善が見られ、グローバル・スタディーズ学科においては改善されている（資料 2-24）。

人間学部では、2016（平成 28）年度及び 2017（平成 29）年度の入学者数が極端に少なかったため、この学年が卒業する時期までは、人間学部全体の充足率については 70%後半から 80%前半を推移するに留まる見込みであるが、2018（平成 30）年度及び 2019（令和元）年度の入学者数が右肩上がりに増えてきている現状から改善が見込める状況である。ただし、人間発達学科及び心理福祉学科については、入学定員を削減した経緯があるが、ここ数年においても入学者充足率を改善できていない状況もあり、今後も一層の検討と改善を重ねていくこととしている。

人間学部全体の入学者数の推移（資料 2-24 から抜粋）

入学年度	定員	入学者数	定員比	備考
2015(H27)年度	300	266	88.7%	
2016(H28)年度	300	229	76.3%	
2017(H29)年度	300	196	65.3%	
2018(H30)年度	300	238	79.3%	
2019(R 元)年度	285	268	94.0%	入学定員の変更

また、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。

点検評価項目④

教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点①：社会への説明責任を果たすことができるよう、適切に公表しているか。

本学の自己点検・評価については、ホームページのトップページ「大学基準協会」のバナーに「仙台白百合女子大学 自己点検・評価報告書 2013」及びそれに基づく「仙台白百合女子大学に対する大学評価（認証評価）結果（2013）」を公表しており、以後の改善報告書も公表している（資料 2-26【ウェブ】）。

本学では学則第 4 条に「本学は、教育研究水準の向上を図るため研究教育活動等の状況について自己点検・自己評価を行う」と定め、各学科、各種委員会、附置施設、事務部門の運営・組織レベルで作成する「部署別年次目標・評価報告書」に基づき、自己点検・評価を実施している。2019（令和元）年度においては、これに加え、内部質保証の全学的観点から、学科長の検討を踏まえ、学長が今年度の重点事項を策定し、その検討及び実施を指示している。「内部質保証にかかる今年度の重点事項」については、ホームページに掲載し、広く社会に対して公表している（資料 1-3、資料 2-6【ウェブ】）。

教育・研究活動についての自己点検・評価については、「学校教育法施行規則」第 172 条の 2 に基づく「教育情報公表」及び教職課程を設置していることに対応して、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に基づく「教員養成の状況についての情報の公表」として、社会への説明責任を果たすとともに、その教育の質を向上させる観点から、ホームページ上において、省令で定める事項を公表している（資料 2-6【ウェブ】）。

教員の教育・研究業績については、教員個別表（氏名、職名、取得学位）と教員業績表（過去 5 年間の教育業績、過去 5 年間の研究業績、及び特記事項）から構成される自己点検評価表の作成を義務化し、ホームページ上に公開している（資料 2-6【ウェブ】）。

法人全体及び本学の財務情報については、本学ホームページ上に法人のホームページを

リンクさせ公表している（資料 2-6【ウェブ】）。また、本学の単独の財務諸表については、学報「リス・ブラン」で毎年公表している（資料 2-27）。

私立学校法第 47 条に定める学校法人単位及び本学の財務情報等の閲覧については、「学校法人白百合学園情報公開規程」を定め、本学のステークホルダーからの閲覧請求に対応している（資料 2-28）。

点検評価項目⑤

内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 内部質保証システムそのものの検証を行っているか。

2017（平成 29）年度までは、2～3 月における各部署の新年度年次目標のチェック、各部署へ周知から、10 月頃に実施状況の中間報告の提出と自己点検・評価委員会によるチェックと要望事項の提示、3 月頃に活動結果の自己点検・評価委員会によるチェックと問題点の指摘、次年度の年次目標を設定するための説明会を経て、各部署での年次目標の作成というサイクルで実施していた（資料 2-7）。

2018（平成 30）年 9 月に策定した「内部質保証システム」において、大学を俯瞰した視点からの検証・検討を行うことを加えた（資料 1-16）。

内部質保証システム自体についてもその方針と体制に関する事項について、随時検証を加えることを明確化した（資料 1-16）。

2019（令和元）年度においては、2019（令和元）年 8 月開催の学科長会議において、2018（平成 30）年 9 月 19 日に学長が裁定した「仙台白百合女子大学アセスメントポリシー」に基づく、学生の学修成果を図るための外部テスト（PROG テスト）を導入することとした（資料 2-29、資料 2-30）。

また、内部質保証システムに基づき、2019（令和元）年 12 月、2020（令和 2）年 1 月及び 2 月開催の学科長会議において、次の事項について検証した。

- (1) 内部質保証システムの有効性について
- (2) 3 つのポリシーについて
- (3) 中期目標・計画について

検証の結果を踏まえ、①内部質保証システムについては、PDCA サイクルが一巡していない状況であるため改定しないこと、②デピュロマポリシーについては、心理福祉学科及びグローバル・スタディーズ学科について 2021（令和 3）年度改定に向けて検討を継続すること、③中期目標・計画については、一部改正することとした（資料 2-14、資料 2-15）。

(2) 長所・特色

- ① 2009（平成 21）年大学基準協会の認証評価を受けた後、自己点検・評価委員会を常設の委員会として、各部署の目標・評価を点検・検証を行うようにしている（資料 2-1、資料 2-7） ことに加えて、2019（令和元）年度からは、内部質保証システム（資料

1-16)に基づく全学的視野に基づく点検、検証、評価を行うこととし、二重の質保証システムを作成・実施している(資料2-8)。

- ② 本学は、小規模大学でありその利点を生かし、学生からの意見については、学生会総会から毎年2回の要望を受け、教育環境・施設整備等に反映している(資料2-19)。

(3) 問題点

- ① 内部質保証システムについては、2019(令和元)年度からの実施であるため、PDCAサイクルの実効性を高めるための方策等を確立していくことが今後の課題となっている。
- ② 前回の認証評価において指摘された学生定員充足率について、2016(平成28)年度及び2017(平成29)年度の入学者数が極端に少なかったため、この学年が卒業する時期までは、学部全体の充足率については70%後半から80%前半を推移するに留まる見込みであるが、2018(平成30)年度及び2019(令和元)年度の入学者数が増えている現状であるが、今後も一層の検討と改善を重ねていくことが課題となっている。

(4) 全体のまとめ

本学の内部質保証においては、従来から行ってきた各担当部署等において実施する年次目標・評価書の内容について、毎年、定例的に又は随時に学長に報告し、その報告を受けて学長が、自己点検・評価委員会に各部署の点検・評価の内容について意見を聴き、必要に応じ次年度の目標の修正を指示している。また、各部署においては、学長の指示に基づき次年度の目標を再検討し、学長に再提出するという体制に加え、2019(令和元)年度からは、内部質保証システムに基づき、学長が、内部質保証における適切な業務の循環について把握し、必要に応じ意見を求め、本学の教育・研究及び管理・運営の継続的かつ自主的・自立的な向上に努めることとした。これまで自己・点検評価のルーチン業務を担ってきた自己点検・評価委員会については、従来どおり各部署の検証業務を行うことで、二重の検証・検討を行いながら、内部質保証の向上を図ることとした。

本学の自己点検・評価については、ホームページのトップページ「大学基準協会」のバナーに「仙台白百合女子大学 自己点検・評価報告書 2013」、及びそれに基づく「仙台白百合女子大学に対する大学評価(認証評価)結果(2013)」を公表しているほか、その他の自己点検・評価等についても適切に公表している。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検評価項目①

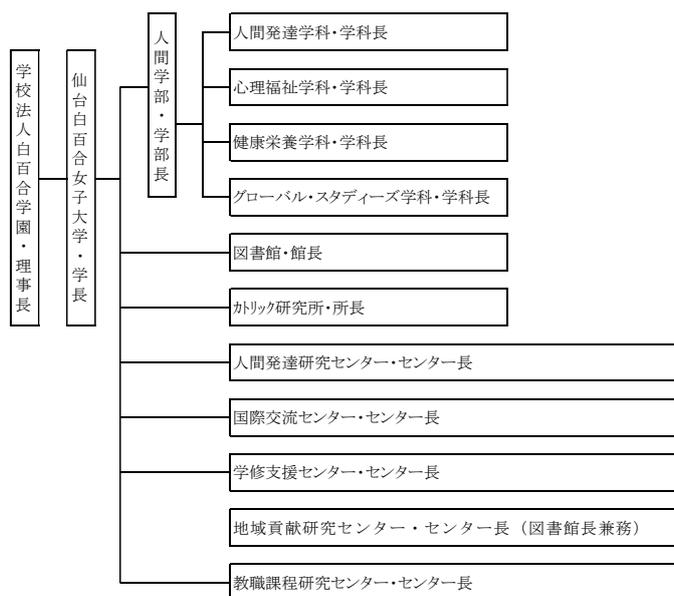
大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点①： 理念・目的を踏まえた教育研究組織となっているか。

本学では、学則第1条において「人間の理解と援助、社会変化への積極的な対応を常に心がけ、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成すること」を教育理念としている（資料1-3）。それはすなわち、「人間の理解と援助」、「社会変化への積極的対応」、「教育による女性の社会的地位の向上への貢献」をキーワードにしながら、「キリストの愛の教えに基づく全人教育」による女性人材の育成を通して、人類の真の幸福に寄与することを目指すものである（資料1-4、資料1-6）。

この目的を実現するための教育研究組織については、これを学則に明確に定めている。学則第1条において、本学の目的及び目標を定め、その実現のための組織として学則第5条に学部、学科、専攻及び学生定員及び各学科の教育研究上の目的を定めている（資料1-3、資料3-1【ウェブ】）。

また、附属施設として学則第6条に図書館の設置を定めているとともに、本学の理念・目的を達成するため、学則第63条にカトリック研究所及び学則64条に5つのセンター（人間発達研究センター、国際交流センター、学修支援センター、地域貢献研究センター及び教職課程研究センター）の設置を定め、これらの目的や組織等については、各センター規程等で定めている（資料1-3、大学基礎データ表1、資料3-2、資料3-3、資料3-4、資料3-5、資料3-6、資料3-7、資料3-8、資料3-9）。



参考：仙台白百合女子大学運営組織図（資料3-9）からの抜粋

【学部・学科】

人間学部は、人間、人間の営為、および人間社会に対する多元的な教育研究を行うことを目指しており、学部を構成する4学科はいずれも本学の教育理念・目的を実現するため、各学科ともキリスト教の愛の教えに基づいて教育を行い、各々の領域でリーダーシップを発揮できる女性の育成を目的としている組織である。大学案内16ページに学部と学科の目的を簡潔に明示している（資料1-7、資料3-1【ウェブ】）。

人間学部を構成する4つの学科は次のとおりである。

人間発達学科は、本学の教育理念に基づき、保育学・教育学・心理学等からのアプローチによって人間の発達、特に乳幼児期・児童期の子どもの発達を探求し、子どもを理解、支援、教育する能力とその知識を持つ保育者及び教育者を育成することを目的とする。この教育目標を達成するために、学科の教育研究組織は、心理学、教育学、社会学を中心に哲学、情報、美術、体育といった多岐に及ぶ学問分野を備えて、人間及び人間の発達を学際的かつ多面的に教育研究する組織となっており、大学の建学の理念を適切に反映した組織となっている。

心理福祉学科は、本学の教育理念に基づき、すべての人間の尊厳と価値を認識して、人間の心理を科学的に理解する力、人間の福祉を深く探求し自己実現を図る力を身につけ、医療、福祉、教育などの多分野にわたり専門性をもって社会に貢献する人材を育成することを目的とする。この教育目標を達成するために本学科では、心理・福祉の基礎と実践をバランスよく教育・研究を行い、大学の建学の理念を適切に反映した組織となっている。

健康栄養学科では、本学の教育理念に基づき、人間の健康と栄養のあり方を広い視野から探求し、科学的かつ論理的に思考する能力と実践する能力を身に付けると共に、社会に貢献できる豊かな人間性と高度な専門性を兼ね備えた「食」の専門家を育成することを目的とする。関連する知識・技能の教育や研究を実施できるよう体制が整えられている。栄養士法施行規則第15条に定める指定科目を中心とした教育課程を置き、健康づくりや食生活・栄養の改善を探求する管理栄養士として学生が社会に貢献できるように教育をすすめており、それは大学の建学の理念を適切に反映した組織となっている。

グローバル・スタディーズ学科は、本学の教育理念に基づき、世界のさまざまな国や地域の歴史・文化・人々に対する知識と理解を求め、平和で国際的な共生社会を築くことに貢献できる人材の育成を目的とする。この教育目標を達成するために、本学科の教育研究組織は、英語、韓国語、中国語等の外国語、世界の歴史、宗教、文化及び社会の仕組みや構造等に関する学問分野のほか、情報、ビジネス及び日本語教育といった社会的実践力を培うための学問分野を備え、グローバルな視点に基づいた教育研究を行う組織であり、大学の建学の理念を適切に反映した組織となっている。

【附置施設】

次に、本学の附置施設については次のとおりとなっている。

図書館は、大学の学術の中心として、図書・雑誌その他の学術情報を収集、整理、管理して、利用者（学外者を含む）の研究・教育、学習に寄与する組織として設置している。特に本学の教育理念に基づき、「人間」を精神的及び身体的の両面から深く理解するために、

そして幅広い知識や教養をもち、国際社会の中で他者を深く理解して世界平和に貢献できる女性の涵養を視野に入れた学習、教育、研究関連の蔵書及び資料を多く備えている（資料 3-10【ウェブ】）。

カトリック研究所は、本学の教育の基本理念をなすキリスト教的価値観を涵養するためのキリスト教（特にカトリック）とキリスト教文化を総合的に研究している。構成員は学長、キリスト教教育担当者のみならずカトリックに関心を持つ教職員、客員所員によって構成されている。カトリシズムを中心にその他のキリスト教諸派、仏教、キリスト教と日本文化との関わりなど、幅広い分野（テーマ）に及ぶ講演会の開催及び研究所論集の編集等を通して、大学の教育理念や目的に寄与する使命をもって教育研究を行っている（資料 3-12【ウェブ】、資料 3-13）。

人間発達研究センターは、個としての人間および社会的存在としての人間の発達に関して総合的かつ学際的に研究し、その成果を本学の教育と地域社会に還元すると共に、全国に発信することを目的に 2005（平成 17）年に設置された。本センターは、研究員制度をとっており、共同研究として学際的な研究や紀要の刊行による成果公表、講演会や研修会などの開催による教育活動を行っている。従って、本センターは本学における理念や目的の実現と十分関連した教育研究組織といえる（資料 3-14【ウェブ】）。

国際交流センターは、キリスト教の精神に則った人類愛と個々の尊厳への敬意を基盤に、幅広い教養と深い専門的知識、学際的な感性を持ち、社会の構成員としての賢明な判断力を身につけた自立した女性を育成するという本学の教育目的を実現させるため、主に国際交流を活発化するために 2007（平成 19）年 4 月設置された。本学学生の海外派遣、海外研修旅行を含む国際交流活動等の支援を行うとともに、外国人留学生に対する就学支援及び生活上の支援を行い、もって国際交流の推進を図り、これに付随する業務を行っている。2013（平成 25）年度に台湾の静宜大学と開南大学、2014（平成 26）年度に英国のエディンバラ大学、2015（平成 27）年度に韓国の誠信女子大学を新たな提携校とし、これらを含む全 15 校の提携校への学生派遣を通して、国際感覚の優れた学生を育てる努力を続けている（資料 3-15【ウェブ】）。

学修支援センターは、2014（平成 26）年 4 月に開設した組織で、学内の各組織と協力・連携しながら、本学学生が大学生活で培うべき基礎的な能力を習得する支援を行い、さらに支援に関する研究活動を行うことを目的としている。この目的を達成するため、学修支援部門と学生相談部門の 2 部門を置いている。学修支援部門についてはセンター員（センター長、センター専任職員、各学科教員）が中心となって運営にあたり、学生スタッフ（ピア・サポーター）の力を借りている。学生相談部門については心理カウンセラー 4 名（教員 2 名、非常勤カウンセラー 2 名）が業務を行っている。

センターの活動は主に 2 号館 1 階のワンフロアで行われ、施設としてセンター主催の勉強会や種々の企画が行われる学習室、学生がパソコンを用いながら自習することが可能な自習室、学生がグループワークを行ったり、飲食したりすることも可能な共用スペース、心理カウンセラーとの面談が行われる学生相談室を備えている。センター主催の企画の多くは、主に教職員が立案し、センター会議で承認して実施している（資料 3-16【ウェブ】、資料 3-17）。

地域貢献研究センターは、本学の建学の精神の一つである「人間の理解と援助」に基づ

いて、地域社会への貢献及び発展を実現するための機関として 2015（平成 27）年 4 月に設置された。本学の教育・研究活動の成果を積極的に地域及び社会に還元、提供し、地域社会の発展に寄与できるよう、本学の人的、物的、知的資源を活用し、地域との連携・貢献、そして産学連携等により、教育、研究の一層の充実を図っている（資料 3-18【ウェブ】）。

教職課程研究センターは、2017（平成29）年4月に設置し開設した組織で、大学全体として、質の高い教員を養成するため、本学の理念及び基本方針に基づき、教職課程の改善及び充実を図ると共に、学生が将来、教員としての資質と能力を主体的に形成できるよう支援することを目的としている。同センターの任務は、教員になりたい学生の希望をかなえることができるよう支援するとともに、教員養成の質を高める研究とその成果を広く社会に還元していくこととしている（資料1-11 pp.31）。

なお、本学の理念にある奉仕の精神を実現するために、本学は社会福祉法人仙台白百合会の設立に関わり、その結果、キャンパスに隣接する敷地に特別養護老人ホーム、ケアハウス、グループホーム、デイサービスセンター、介護支援センターより構成する高齢者福祉複合施設「カリタスの丘」が開設された。これらの施設は、本学の福祉教育における現場実習や教員養成課程における介護等体験教育のみならず、宮城県全体の福祉教育施設としても活用できる組織となっている（資料 3-19、資料 3-20）。

点検評価項目②

教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点①： 教育研究組織の適切性について、点検に基づく改善・向上をめざした取り組みを行っているか。

本学は、教育研究組織の全学的な適切性の検証及び見直しについて、学内の既存又は特別に設置した組織においてそれを行っている。定期的な見直しについては、自己点検・評価委員会が中心となり、部署別年次目標とそれに基づく活動の点検評価を行うとともに、2018（平成 30）年 9 月に策定した内部質保証システムに沿い、学科長会における全学的観点からの視点による点検・評価を加えて行うこととしている（資料 1-16、資料 2-7）。

内部質保証システムのPDCAサイクル活動に加えて、学務に関しては、運営組織規程第 10条に定める各学科の月例学科会において、学科の教学委員から教学委員会にて検討された学務上の課題について報告がなされ、それについて学科としての検討を行い、その検討結果が教学委員会に戻されて全学的合意と成案が作られる仕組みとなっている（資料 3-21）。

また、組織の改編が必要な際は、学長が提案を行い教授会の審議を含めてそれを進めていくこととしている。

各学科やセンター等においては、各年度において自己点検・評価が実施されており、教育研究組織の適正化について、定期的な検証活動を行っている（資料2-7）。

また、教員人事については、新規任用人事、昇任人事とも毎年度の定められた時期に人事計画委員会に対して申請が行われ、人事計画委員会の審議を経て教授会で合意形成が行

われるという手順が踏まれる。昇任に関する人事については、全教員が毎年更新する教育・研究業績を参考に、各学科長が昇任候補者をリストアップして昇任人事を立ち上げる（資料3-22、資料3-23、資料3-24）。

【学科再編】

本学では、2010（平成 22）年度から学長、学部長、4 学科長、各学科教員、入試広報部長、事務局長等により構成された学科再編会議を設置し、大学全体の中心的な教育研究組織である学科の編成を本学の教育理念及び目的に照らして検討した結果、4 学科の教員の異動を含む学科の再編として、2013（平成 25）年度から国際教養学科をグローバル・スタディーズ学科に、総合福祉学科を心理福祉学科に改組・再編し、同時に人間発達学科に小学校教員養成課程を新設した。

このように、教育研究組織である学科の再編については、学科再編会議等大学運営の中心的メンバーで構成される会議において専門的な検討を行い、教授会で意見を随時集約しながら、最終的には理事会に諮り決定した（資料 3-25、資料 3-26、資料 3-27）。

【入学定員の見直し】

2017（平成 29）年度には、入学者の定員割れが続いているため、入学者の確保の方策についての検討に加え、学長、学部長及び教学部長の 3 者において、定員充足率の観点に教育体制への影響も考慮したうえで適正な入学定員が策定され、それは教授会の審議を経て、2019（令和元）年度からの入学者の定員の見直しとして、最終的には理事会審議によって決定された（資料 3-28）。

【その他の見直し】

- 1) 心理福祉学科において、2017（平成 29）年度にカリキュラムの見直しを行った。特に福祉コースの専門職を目指さない学生に対して、一定の専門性を学んだ上で卒業することが可能となるように卒業要件を改め、2018（平成 30）年度には心理系の新たな国家資格である公認心理師に対応してカリキュラムを一部改め、心理実習や心理演習など、特に心理学関係において必要な科目の変更・追加を行い、それに合わせて心理学を専門とする教員を拡充した（資料 3-29）。
- 2) 2018(平成 30) 年度には、介護福祉士の資格取得希望者の減少を見据えた上で、2020(令和 2)年度入学生からの介護福祉士の養成課程の廃止について検討し、教授会の審議を経て、最終的に理事会に諮り決定した(資料 3-30)。

附属施設等の定期的な点検・評価は、前述の部署別年次目標と内部質保証システムによる点検・評価を加えて行っている（資料 1-16、資料 2-7）。

（2）長所・特色

本学の教育の基本理念をなすキリスト教的価値観を涵養するため、カリキュラムにキリスト教ならびにその関連科目が効果的に組み込まれている。また、カトリック研究所を設置し、キリスト教（特にカトリック）とキリスト教文化を総合的に研究して

いる。構成員は学長、キリスト教教育担当者のみならずカトリックに関心を持つ教職員、客員所員によって構成されており、カトリシズムを中心にその他のキリスト教諸派、仏教、キリスト教と日本文化との関わりなど、幅広い分野（テーマ）を探求し、それを講演会の開催や紀要の発行を通して社会に還元している（資料 3-12【ウェブ】）。

（3）問題点

2013（平成 25）年度の学科再編から 6 年が経過し、現在の体制の検証と、次世代に備えて大学の将来構想を検討していくことが必要であると認識している。2020（令和 2）年度には、学長の元に将来構想委員会を設けて検討することとしている。

（4）全体のまとめ

本学では、「人間の理解と援助、社会変化への積極的な対応を常に心がけ、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成すること」を教育理念としている。すなわち、「人間の理解と援助」、「社会変化への積極的対応」、「教育による女性の社会的地位の向上への貢献」をキーワードとし、「キリストの愛の教えに基づく全人教育」による女性人材の育成を通して、人類の真の幸福に寄与することを目指すものであり、この目的を実現するため人間学部のもとに 4 つの学科を置き、加えて附属施設として図書館のほか本学の理念・目的を達成するため、カトリック研究所及び 5 つのセンター（人間発達研究センター、国際交流センター、学修支援センター、地域貢献研究センター及び教職課程研究センター）を設置し、社会の変化やニーズに対応している。さらに、それらの教育的営みを支える教育研究組織の体制を的確に検証している。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検評価項目①

授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点① : 修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明確に示した学位授与方針となっているか。

評価の視点② : 適切に公表しているか。

本学は、学則第1条において、「教育基本法及び学校教育法に従い、キリスト教精神に基づいて女子の高等教育を行うこと」を目的として掲げ、設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会の創立の精神に則り、「人間の理解と援助・社会変化への積極的対応を常に心掛け、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成することをその目標とする」と明記している。本学の人間学部を構成する4学科（人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科、グローバル・スタディーズ学科）それぞれの学科の有する専門性に応じた人材育成および教育研究上の目的については、学則第5条に記している（資料1-3）。

これらに示されている教育の目的及び目標に基づいて、人間学部のディプロマ・ポリシーを定めており、この学部のディプロマ・ポリシーを共通の基盤とした上で、各学科それぞれの専門教育研究の展開と探究にそった学科ごとのディプロマ・ポリシーを定めている。人間学部のディプロマ・ポリシーと各学科のディプロマ・ポリシーを示す際には、両者の関連を分かりやすく記述している。

学生に配付している「学生便覧」には本学の学則、建学の精神及び理念、教育目標及び人間学部と4学科のディプロマ・ポリシーを掲載している（資料1-6）。

また、例年、入学式当日に開催している学科別の新入生保護者会において、学部・学科のディプロマ・ポリシーの記載のある「保護者のためのガイドブック」を配付してそれを周知している（資料1-11）。

さらに、大学ホームページにも学則以下、人間学部及び4学科のディプロマ・ポリシーを公表している（資料2-6【ウェブ】）。

学士の学位取得に必要な単位数及び単位の算定基準については、本学学則の第29条から第36条までに記載があり、科目名については別表に挙げている（資料1-3、資料4-2【ウェブ】）。

点検評価項目②

授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点① : 教育課程の体系、教育内容、教育課程を構成する授業科目区分、授業形態など、教育についての基本的な考え方の方針を明確にしているか。

評価の視点② : 適切に公表しているか。

人間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が、その履修方法及び単位、成績評価に関しては学則第27条、第29条、第31条、第33条、第35条及び第36条に記載されており、「学生便覧」には33頁から36頁までに、成績の評価及び課程修了の認定については、45頁から54頁までに詳細な説明が記されている（資料1-3、資料1-6）。

人間学部は4学科から成るが、上述の修得単位数の修得に加えて、人間発達学科は学部共通科目を31単位以上、学科専門科目を70単位以上、心理福祉学科は学部共通科目を32単位以上、学科専門科目を70単位以上、健康栄養学科は学部共通科目を32単位以上、学科専門科目を71単位以上、グローバル・スタディーズ学科は学部共通科目を25単位（一部のコースは27単位）以上、学科専門科目を70単位以上修得しなければならない（資料4-1 pp.12-45）。

学部共通科目は、学部のディプロマ・ポリシーに基づく学部のカリキュラム・ポリシーによって設定されているが、それぞれのポリシーは以下のとおりである。

「人間学部のディプロマ・ポリシー」

- (1) 建学の精神に則り、カトリック及びキリスト教について理解しており、その精神に基づいた世界観や人間観及び知識及び能力を身につけていることを学位授与の条件とする。
 - (2) 建学の精神に則り、全面的かつ調和的に発達した人間性や幅広い教養と豊かな感性を持ち、創造力、判断力、実践力を有するとともに、人間の真の幸福・平和・福祉に貢献できる女性となることを学位授与の条件とする。
 - (3) 人間学部として提供する人間の理解や援助に関する専門的知識と、社会の変化に積極的に対応しうる判断力、思考力、実践力を持っていることを学位授与の条件とする。
- と定めており、これに即して、学部のカリキュラム・ポリシーを定めている。

上記ディプロマ・ポリシーを基にした「人間学部のカリキュラム・ポリシー」は、次の通りである（資料4-1 pp.3-5）。

- (1) 本学の教育目標に基づく学びとして、学科の枠を超えて学部共通科目を設置する。この学部共通科目には、建学の精神に関する科目、基礎教育科目、教養共通科目、グローバル化に関する科目、キャリア科目を置いている。この科目群の中に、本学の初年次教育の主要な科目を配置し、キリスト教学や基礎教育科目としての基礎ゼミ、日本語表現、情報科目等を必修とする。
- (2) 人間・文化・自然に対する幅広い知識と素養を身に付けるための教養共通科目には、人文科学、社会科学、自然科学（健康スポーツ領域を含める）からなる科目を置き、多様かつ総合的な理解力を培う学びを進める。また、グローバル化に関する科目には、英語等外国語を学ぶ科目に加えて国際関係や異文化理解に関わる科目を置く。
- (3) 各学科には、学科の専門分野を学び、専門的な知識及び技能を習得するための専門科目を体系的に置き、併せて資格取得のための諸課程を設置する。また、所属学科以外の専門分野を学ぶことができるように、関連科目として他学科に専門科目の一部を提供する。

(4) 演習・実習、フィールドワーク、海外研修、留学、インターンシップ等、学内外での体験及び実践を通じて能動的かつ自律的に学修する機会を設ける。

(5) 学生の主体的な学修を進めるために、履修順序、内容レベル、時間割編成に配慮し、少人数のクラス編成及びきめ細かな授業の展開及び方法を図る。

(6) 学部共通科目及び専門科目等すべての科目について、学生の学修が適切に進むように、各科目の到達目標に基づいて学生の知識・技能等の能力を総合的に評価する。

各学科の専門科目については、それぞれの学科のディプロマ・ポリシーに即してカリキュラム・ポリシーがあり、それに基づいて科目を設置し、授業内容、レベル（対象学年）、授業形態（教授方法）、必修・選択の別などを定められている（資料 4-1 pp.3-5）。このため、卒業に必要な 70 単位（健康栄養学科のみ 71 単位）という単位数が定められているが、その内容は学科の性質によって異なっている。また、国家資格が取得できる学科については、コア・カリキュラムに即した内容になっている（資料 4-1 pp.12-45）。

本学では、学部のディプロマ・ポリシーと各学科のディプロマ・ポリシーを定め、それぞれを基に、学部のカリキュラム・ポリシーと各学科のカリキュラム・ポリシーを展開しているが、学生がディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを理解した上で勉学の計画を立て、授業の履修計画を立てることができるように、科目ナンバリングやカリキュラム体系図、カリキュラムマップを作成して周知している（資料 4-1 p.11、資料 4-2 【ウェブ】）。

このように各学科においては、大学全体のカリキュラム・ポリシーとの整合性を図り、それぞれカリキュラム・ポリシーを定め、大学ホームページや、教育課程（カリキュラム）、学生便覧にそれを掲載・公表している（資料 1-6、資料 4-1、資料 4-2 【ウェブ】）。

点検評価項目③

教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点①： 教育課程の体系化は、適切に編成しているか。

人間学部の中に、人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科、グローバル・スタディーズ学科があり、これらの学科には、それぞれ専門的な知識及び技能を習得するための専門科目が置かれ、併せて資格取得のための諸課程が設置されている。また、学生が所属学科以外の専門分野を学ぶことができるように、関連科目として他学科向けに専門科目の一部が提供されている（資料 4-1）。

これと並行して、人間学部では学科の枠を超えた学部共通科目を設置し、それは、カトリック・キリスト教精神に基づく世界観や人間観及び幅広い教養と修得させることを意図している。このうち 8 単位は「建学の精神に関する科目」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。「基礎教育科目」には共通基礎演習、学科基礎演習、日本語表現、情報が置かれ、「グローバル化に関する科目」には英語を中心とした外国語、国際関係・異文化交流理解が置かれ、本学の掲げる国際交流の促進が図られて

いる。「教養共通科目」には、人文、社会、自然の各分野の科目が置かれ、多様かつ総合的な理解力を培う学びが進められる。さらに、必修と選択を含めて「キャリア科目」が3科目分置かれている（資料 4-1 pp.12- 45）。

これらの科目群の一部は、本学の初年次教育の主要科目として配置され、キリスト教学や基礎教育科目としての基礎ゼミ、日本語表現、情報科目等は必修科目とされ、入学後の大学生活への円滑な移行と学修に関する基礎及び基本技能の効率的な修得に資するよう工夫されている。

それぞれの学科は、ディプロマ・ポリシーに即して定められたカリキュラム・ポリシーに基づき学科の専門科目を配置している。

人間発達学科の学生は、乳幼児期・児童期の子どもの発達や教育・保育を体系的に学び、「子ども発達学」の完成を目指しながら、「教育学」や「心理学」「言語学」を学ぶ。

カリキュラムは、教育・保育基礎科目、基幹科目、専門科目から構成され、「教育学概論（初等）」「教育心理学」などの教育・保育基礎科目をベースとしながら、コース毎に専門科目を学んでいく。さらに、各コースの専門科目で学んだ知識や技能を「子ども発達総合演習Ⅰ～Ⅳ」や「子ども発達学」といった基幹科目をとおして統合していくことで、小学校教諭あるいは保育者として求められる力を養う。あわせて、学科の特色の一つとして、心理・発達関連科目と児童英語関連科目の充実をあげることができる。心理・発達関連科目を学ぶことで、より深い子ども理解が可能となり、小学校教諭・保育者としての専門性を高められる。児童英語関連科目では、小学校の外国語活動に対応できる力を身につける。こうした発展科目を通して、広く教育・保育に関する知識を修得できる（資料 1-4 pp.14-37、資料 4-1 pp.12- 18）。

心理福祉学科の学生は、心理と福祉の両面から「人間の理解と支援」という課題に取り組む。1年次には、心理と福祉の基礎を学びつつ、大学での学びにスムーズに入れるよう少人数のゼミ（「心理福祉基礎演習」）を開講している。2年次に学生は心理コースと福祉コースに分かれ、より専門的な学習を開始する。3～4年次に開講されるゼミ（「心理福祉専門演習」）は、それぞれのコースごとに開講され、それまでの学びを統合しながら心理や福祉のさまざまな課題を研究していくことで、大学での学びのまとめができるよう構成されている（資料 1-4 pp.14-37、資料 4-1 pp.19- 27）。

健康栄養学科では、「健康づくりの専門職」としての管理栄養士に要求される広い知識と実践技能を修得できるようなカリキュラムを編成している。

人と「食」との関わりを追求する健康栄養学科では、「社会・環境と健康」「人体の構造と機能、疾病の成り立ち」「食べ物と健康」を専門基礎分野とし、専門分野は「基礎栄養学」「応用栄養学」「栄養教育論」「臨床栄養学」「公衆栄養学」「給食経営管理論」から成るカリキュラム構成となっている。専門基礎分野の科目を履修することを通して、人の健康と栄養を理解でき、さらに専門分野の科目を履修することにより、乳児から高齢者までのライフサイクルに応じた栄養指導・教育、傷病者に対する栄養管理方法を修得することができる（資料 1-4 pp.14-37、資料 4-1 pp.28- 33）。

グローバル・スタディーズ学科は、国内外における国際交流を体験し、異文化理解を深めるとともに、グローバル社会の諸問題を探求する。また、キャリア教育にも力点をおき、教養と実学を両立できるカリキュラムの構成をとっている。

学生は、自分の興味に応じて3つのスタディコース（イングリッシュ インテンシブ・スタディコース、グローバル文化スタディコース、共生社会・スタディコース）の中からひとつを選択する。スタディコースにはそれぞれ要件があるため、どのような領域を重点的に学ぶことになるのかがそれによって決まるのだが、同時に、各学生は自分の将来設計に応じて、取得したい資格を決める。本学科の学生だけを対象とした資格が4種類、学部全体を対象としたものが6種類、加えて3つの国家資格への試験対策科目が提供されている。

各自、スタディコースと資格の両方を考慮しながら自分に合ったカリキュラムを組み立てていく。科目の内容は英語基礎、多文化、現代社会、実践・実習、言語コミュニケーション・グローバル・キャリアに区分され、グローバル世界へ飛び立つ準備をするための多彩なラインナップとなっている（資料1-4 pp.14-37、資料4-1 pp.34-45）。

4 学科を通して演習・実習、フィールドワーク、海外研修、インターンシップ等、学内外での体験及び実践を通じて能動的かつ自律的に学習する機会が設けられ、学生が主体的な学習を進められるように、履修順序、内容レベル、時間割編成について配慮が施され、少人数のクラス編成及びきめ細かな授業の展開・方法が図られている。また、学生が主体的な学習に取り組めるように、カリキュラムマップ、科目ナンバリングを大学のホームページに公開し、いつでも・どこでも確認できるようになっている（資料1-6、資料4-2【ウェブ】）。

開講科目の運営について述べると、学科専門科目の場合は当該学科が運営管理の主体となって授業科目の内容やレベル、授業方法、担当者の選定に責任を負い、また、問題が生じた際の対処にあたる。一方、学部共通科目の場合は教学部がそれに相当する対応を行っている。

カリキュラムやカリキュラム上の懸案事項については、教育・研究推進委員会が検討の主体となり、同委員会にはさらに授業改善ワーキンググループが置かれて授業の質向上につながる検討が行われる（資料2-9）。

以上のような組織によって教育課程は体系的に編成され、各学位課程にふさわしい授業科目が開設されている。

点検評価項目④

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点① : 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための措置を行っているか。

評価の視点② : 単位の実質化を図っているか。

本学では、カリキュラム・ポリシーに基づいて編成された開講科目について、学生による学習の活性化が効果的なものとなるように様々な教育方法上の工夫や措置を講じている。

まず、単位修得に必要な学習時間を確保して単位の実質化を図るために、全学科・学年について履修登録単位数に上限を設定して、最大で48単位を年間履修登録単位数の上限としている（CAP制）。学生が48単位を超えて履修したい場合には「学習計画」を提出し、学科長の許可が下りた場合には64単位まで履修が認められている。ただし、前年度の

GPA が 2.00 に満たない場合には許可されない。具体的な 1 週間の学習計画を記入した詳細な「学習計画」を提出して審査を経ない限り、無条件で 64 単位までの履修が認められるわけではないことを「学生便覧」33 頁から 34 頁において周知している。これについては、全学年に対し、年度始めのガイダンスにおいて教学部長から学生に説明するとともに、各学科におけるガイダンスにおいても再度教学委員から説明している。さらに、1 年生及び 2 年生の保護者会においても教学部長から同様の説明を行い、保護者の理解を求めている。また、学生便覧 46 頁には、本学の進級指導システムについて記載し、各年度末にクラス・アドバイザーが、該当する学生に対して指導を行っている（資料 1-6、資料 1-11、資料 4-3）。

学生が履修科目を選択するための情報を伝えるシラバスには、科目ナンバー、授業の目的、到達目標、ディプロマ・ポリシーとの関連、授業の概要、授業の受け方及び勉強の仕方、受講にあたってのルール、各回の授業計画と予習・復習の内容及び必要な時間、評価方法、参考図書及び文献、履修上の注意を必ず記入することになっている。そのため、担当者にシラバスの執筆を依頼する際には、記述不十分な事項が生じないように、シラバスの目的や記述すべき事項を詳細に説明している。また、提出されたシラバス原稿について、共通科目は学部長が、専門科目は各学科長が基準を満たした記述がなされているかどうかを確認し、不十分な場合には修正を求めている。履修登録単位数の上限設定（CAP 制）は、学生が適切な学習を計画的に進められるように、履修の外枠を整えるために設けた制度であり、一方のシラバスは、個々の授業内容や評価方法等を明示するためのものである。その両方を機能させる、すなわち、一定の履修登録単位数の枠の中でシラバスが示す学習を成立させることが、その学習を効果的に進める必要があることは言うまでもない。

また、本学は、可能な限りにおいてアクティブ・ラーニングの活用及び実践を促し、それもシラバスに記載するようにしている（資料 4-4、資料 4-5）。

授業外の学習を活性化させる方策として、カリキュラムレベルでの PDCA サイクルの中で行われているものについては、各授業の履修学生数や時間割編成への配慮が重要である。履修学生数に関しては、本学は小規模大学であるメリットを生かして、かねてより少人数教育に力を注いできた。授業あたりの学生数は低めに抑えている。その際、授業のレベル、分野、教授方法等を勘案して、それぞれの授業が適切な履修者数となるように、細やかに配慮し調整している。たとえば第二外国語科目に関しては、前年度の履修者数をもとにその年度のクラス数を決めている（履修者が 30 名未満の場合は 1 クラス、30 名以上 60 名未満の場合は 2 クラスなど）。

2017（平成 29）年度より共通科目の 1 年次の英語科目である「英語Ⅰ」、「英語Ⅱ」においては、3 学科（人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科）をプレイズメント・テスト（英検 IBA）のスコアで 5 レベルに分け、1 クラス 35 名前後で行っている。共通科目の 2 年次の英語科目である「オーラル・コミュニケーションⅠ」、「オーラル・コミュニケーションⅡ」は、上記 3 学科で、それぞれプレイズメント・テスト（英検 IBA）のスコアで 2 レベルに分け、1 クラス 40 名以下で行なっている。なお、グローバル・スタディーズ学科（旧国際教養学科）では 2010（平成 22）年度から、一部の英語科目においてレベル別のクラス編成で少人数授業を行っている（プレイズメント・テストは他学科と同様、英検 IBA を採用）（資料 4-6）。

時間割作成にあたっては、非常勤講師の予定、教室等の設備の制約、さらに、学生の履修のしやすさを配慮して時間割を編成している。学生が間違いなく必要な科目を履修し、取得を目指す資格や自身の興味に応じて個別の時間割を作成できるよう、各クラスのアドバイザー、各学科の教学委員、教務課職員はもとより、履修登録期間には、学修支援センターも履修に関する相談に応じている（資料 4-7）。

授業を支援するシステムとして、本学では、2015（平成 27）年度から、教育支援・管理システム「ゆりっぼ」を導入している。これにより、教員からの連絡、課題の提出、資料・教材の提供などをスムーズに行うことができ、学生からも質問や問い合わせが容易にできる体制が整った。教員と履修者間のコミュニケーションもより細かく図ることができる環境が強化された。これにより、学生はパソコンあるいはスマートフォンからの科目履修登録、休講・補講のチェックや成績の確認も容易にできるようになった。教員サイドとしては、学生への連絡、出欠管理等がスムーズにできる環境が整った（資料 4-5）。

2019（令和元）年度に初年次教育として学部全体で「共通基礎演習」を設置したことは、特筆すべきことと考えている。開講にあたっては、半年以上に渡り 16 名の教員が念入りに準備を進め、幾度も研修の場を設け、万全を期した。

この科目は、高等学校から大学の勉学への円滑な移行を図り、学問的社会的諸経験を積ませるべく、学期中 9 回に渡り学科の枠を超えて 5 グループに分け、アクティブ・ラーニングの手法を活用し、自律、理解、協力、表現、議論、主張などの力を育む内容を授業に組み込んでいる。学生からも概ね好評で、今後さらに充実を図っていくこととしている（資料 4-8）。

授業外での指導や学生からの相談等に応じるため、本学では全ての専任教員が研究室の入り口にオフィス・アワーを含めた個別の時間割を掲示することとしている（資料 4-9）。

各学期の終盤には学生による授業アンケートを実施している。2018（平成 30）年度からは紙ベースではなく前述の「ゆりっぼ」を通じて入力させることにより、担当教員はすぐに学生の反応を確認できるようにしている。このアンケートの結果に基づき、非常勤講師を含む全教員が学習到達目標の達成度を自己評価し、解決すべき課題や改善策・工夫点などを「授業実践・改善シート」に記入し、提出することとしている。また同時に、受講している学生の生の声、とりわけ人権やハラスメントに関わるデリケートな問題をいち早く察知できる手段とする側面も持っている（資料 4-10）。

点検評価項目⑤

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点① : 厳正かつ適正な成績評価及び単位認定を行っているか。

評価の視点② : 学位授与における実施手続及び体制は明確であるか。

本学では、単位制度の趣旨に基づいて授業を設定し、成績評価、単位認定、卒業判定その他様々な面において、評価の適切性、公正性を図るように配慮している。単位の実質化に関しては、前項目で述べたとおり、シラバスの執筆を依頼する際に、授業担当教員に対して、1 単位につき 45 時間の学修時間となるように、毎回の授業計画と学生に求める予

習・復習の内容及び必要な時間を記載することを求めている（資料 4-4）。

既修得単位の認定についても、単位制度の趣旨を踏まえ、厳密かつ慎重に行っている。編入生等には、単に既修得単位を一括認定するだけでなく、個別に成績証明書を用いながら1科目ずつ、修得内容、レベル、授業形態、授業時数等を精査し、その上で、本学における授業の単位数や授業形態等と対応させながら、単位認定基準を実質的に満たすよう確認して、単位認定を行っている（資料 1-6 pp.46-47）。

成績評価の客観性、厳格性を担保するためには、次のような方策を講じている。成績評価の基準は、「学生便覧」45頁に明記し学生に周知している（資料 1-6）。素点で90点以上が「S」、80点以上90点未満が「A」、70点以上80点未満が「B」、60点以上70点未満が「C」、60点未満が「F」となり、「S」から「C」、素点でいえば60点以上が合格となる。これ以外の評価として、「P」（単位認定）、「F」（単位不許可）がある。「S」から「C」に関しては、担当教員の評価が素点の場合は素点を、評価の場合は評価を、学生に伝えている。GPAを算出する場合は、「S」を4、「A」を3、「B」を2、「C」を1点として計算している（資料 1-6 pp.45-46）。

本学は、成績評価が各科目の授業形態や内容の特質と深く関わるため、すべての授業に対して一律の評価方法を用いたり、各評価に対する人数比率を一律に定めたりすることは必ずしも適切とは考えてはいない。個々の授業に関する評価方法については担当教員の専門性に委ねているところが大きいですが、それらについてはシラバスに「評価方法」欄を設け、授業ごとの評価方法をあらかじめ明記し周知するよう、教学部長から依頼している（資料 4-4）。

複数の教員で同じ科目を担当する場合には、どのクラスも基本的に同じ到達目標、履修内容、授業形態としていることから、評価基準についても担当教員の間で調整し共有している。共通科目の一例を挙げると、英語ではプレイスメント・テスト（英検 IBA）によってレベル別に振り分けたクラスを設置しているため、クラスによって評価にばらつきが出ないよう、出席点に関する取り決めをしている。これは、担当教員のみでなくシラバスを通じて学生にも公開している。専門科目の一例を挙げると、人間発達学科の「ピアノ入門」の授業においては、通常点と試験点の割合を決めているほか、年2回、担当で会議を行い、授業内容、課題曲、成績、学生の情報等を詳細に教員間で共有している。

成績評価について不明又は疑問の点があるときは、学生から「成績異議申し出」ができる制度を設け、成績評価の客観性、厳格性にも保証している。学生から申し出がなされた場合、担当教員は成績について評価基準や評価の正当性を書面で学生に伝えることになっている。この制度は、成績評価に対する事後的な修正策にとどまらず、教員が、自身の成績評価について説明する義務があることを意識化する契機の一つとなっており、その意味で、成績評価の客観性、厳格性を担保する制度の一部として機能している（資料 4-11）。

学位授与に関しては、その適切性を担保するために、以下のような制度を設け措置を講じている。卒業要件は、「学生便覧」51頁から52頁等で学生に明示し、学則に定める必修科目等の説明を含め、入学時以降、各学年のガイダンス等においても繰り返し学生に伝えている。なお、学生便覧では、単に卒業要件を述べるだけではなく、「単位」の考え方、1単位45時間の学修、講義科目、演習科目、実験・実習科目の位置付け等についても詳細に述べ、単位という数字のもとにある、単位制度の意義を理解するように図っている（資料

1-6 pp.51-52)。

卒業に際して、最終的に卒業要件を満たしているか否かの審査（卒業判定）は教授会で行われる。この審査では、卒業判定に必要な資料が全教員に提示される。卒業要件を満たしていない学生は留年となる。このように、学位認定（卒業判定）の審査は、学則に定める卒業要件に基づいて、明確な手続きによって客観的かつ厳格に行われている。

学位認定（卒業判定）においては、上述の単位制度を踏まえた客観性、厳密性だけでなく、ディプロマ・ポリシーに記されている知識、能力、資質を備えているか否かという点についても、客観的かつ厳格に判定する必要がある。4年間の学修の総仕上げの役割を負っている卒業研究の役割は重要であるが、心理福祉学科心理コース以外においては、卒業研究の選択は学生に委ねられている（2019（令和元）年度入学者から）。全ての学科の3年生及び4年生にゼミ（科目名は学科により異なる）を開講しており、これらを通じて、ディプロマ・ポリシーに関しては、卒業研究によらずとも、授業の積み重ねの中で必要かつ十分な評価を行うことができると考えている。

点検評価項目⑥

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点①： 学習成果の内容に応じた把握・評価の方法や指標の導入と運用を行っているか。
--

2017（平成29）年度より共通科目の1年次の英語科目である「英語Ⅰ」、「英語Ⅱ」においては、到達目標を定めた上で習熟度別クラス編成をするため、3学科（人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科）でプレースメント・テスト（英検 IBA）を実施し、そのスコアで5レベルに分け、1クラス35名前後としている。共通科目の2年次の英語科目である「オーラル・コミュニケーションⅠ」、「オーラル・コミュニケーションⅡ」では、上記3学科でプレースメント・テスト（英検 IBA）を再び行って学習成果を測定し、スコアで2レベルに分け1クラス40名以下で授業を行っている。なお、グローバル・スタディーズ学科では2010（平成22）年度から、一部の英語科目において同様のプレースメント・テストを導入し、レベル別のクラス編成を実施し、少人数で授業を行ってきている。

教育内容・教育方法・学生支援体制の改善に活用することを目的として、全学的に結果の検証を行うために、2019（令和元）年度より1年生～4年生の全学生を対象としてPROGテストを導入している。

入学時点の自分の能力を客観的に把握することで、その後の大学の授業やそのほかの学修、キャリア形成にも役立つだけでなく、個々の学生は在学中数回受験することにより、自己の成長が客観的に把握できるものと期待している（資料4-12）。

本学の学科構成は1学部の中にやや広がりのある専門分野の学科を配していることに加えて、大学全体のカリキュラム・ポリシーに定めているように、国家資格の取得を重視した実践的な専門職の人材育成を教育目標としている学科もある。それらの学科では、国家試験の合格率を客観的な学習成果のひとつの指標として用いている。

心理福祉学科における福祉コースでは、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のう

ち、2つまでの国家試験受験資格が取得可能である。各国家資格の合格率の推移を見ると、社会福祉士では、2013（平成 25）年度は 14.7%（全国 27.5%）、2014（平成 26）年度は 11.1%（同 27.0%）であったが、2015（平成 27）年度は 31.8%（同 26.2%）、2016（平成 28）年度は 43.8%（同 25.8%）、2017（平成 29）年度は 61.5%（同 30.2%）、2018（平成 30）年度は 60.0%（同 29.9%）と近年は全国平均を大幅に上回っている。精神保健福祉士の年次推移は、それぞれ 41.7%（同 58.3%）、26.3%（同 61.3%）、44.4%（同 61.6%）、25.0%（同 62.0%）、54.5%（同 62.9%）、42.9%（同 62.7%）と低迷している。なお、介護福祉士は、2017（平成 29）年度は 100%（同 70.8%）、2018（平成 30）年度も 100%（同 73.7%）と合格率 100%を維持している（資料 4-13）。

健康栄養学科では、栄養士の資格及び管理栄養士国家試験受験資格が取得可能である。管理栄養士国家試験の合格率の推移をみると、2013（平成 25）年度は 79.2%（全国 91.2%）、2014（平成 26）年度は 96.1%（同 95.4%）、2015（平成 27）年度は 49.4%（同 85.1%）、2016（平成 28）年度は 76.9%（同 92.4%）、2017（平成 29）年度は 92.6%（同 95.8%）となっている（資料 4-13）。

また、2017（平成 29）年度より、卒業時学生を対象としたアンケート調査を実施し、学生の 4 年間の学修成果について検証する資料として用いている。調査内容は、大学への満足度、自己成長感、教育内容の達成度、学生生活に関するものである。大学への満足度については、教育内容（資格の取得、教員の指導、留学、実習）、学生支援（就職）教育環境（設備施設）、大学生活（友人関係、クラブ・サークル活動、ボランティア活動）等について回答を求めている。調査結果としては、大学の授業への満足度については、多肢選択法により（満足している、やや満足している、あまり満足していない、満足していない）で回答を得ており、「満足している」との回答が約 25%、「やや満足している」も併せると 80%以上の回答となり、多くの卒業生が授業に満足していることが分かった。大学生活への満足度については、9 割を超える学生が、「満足している」と回答しており、十分に高い結果であるが、本学は、満足度を少しでも 100%に近づける努力が必要と考えている。また、大学でもっと学びたいと思うことについては、「就職や仕事上、役に立つこと」と「人生を通じてすべての面で役立つこと」で回答が 2 分された。これらについては、IR 推進委員会で集計し、大学ホームページで広く公表している（資料 4-14【ウェブ】）。

点検評価項目⑦

教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 教育課程及びその内容、方法を自己点検・評価し、改善に繋げているか。

教育課程及びその内容については、教学委員会を中心に検討を継続している。特に 2014（平成 26）年度からは、2013（平成 25）年度からの学科再編の完成年度をにらみ、カリキュラム改革推進のための特別委員会が設けられ、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、カリキュラムの集中的な見直しを行った。この特別委員会ではそれらを

もとに、新たな方針とカリキュラムを編成し、2017（平成 29）年度から実施している。なお、2017（平成 29）年度には、全学的にカリキュラムマップ、科目ナンバリングも整備した（資料 4-2【ウェブ】）。

2015（平成 27）年度からは、IR 活動の一環として全学生を対象としたアンケート調査を実施しまとめている（資料 4-14【ウェブ】）。

本調査は学生の学習習慣の把握とともに、教育課程の効果についての検証、同時に、学科、入試形態、GPA 等と自学自習の態度や習慣との関連を調べるための資料として用いられることを期待している。2018（平成 30）年度の調査結果としては、学生の自習時間は平均して週あたり 9.22 時間であったが、全国大学生生活協同組合連合会が行った第 54 回学生生活実態調査では、2018（平成 30）年度のデータで、大学生の授業以外の 1 日の平均勉強時間（「予習復習などの大学の勉強」と「大学以外の勉強」を加えたもの）は 78.9 分であった（全国大学生生活協同組合連合会『第 54 回学生生活実態調査の概要報告』より）。これは週あたりに換算すると 9.21 時間となり、本学学生の授業以外の学習時間とほぼ等しい結果が得られた。本学においては、8 割の学生が自分の学習時間を十分だと思わないと回答していることから、学習時間の不足を自覚しているものの、それが行動に反映されていない状況がわかった。また、学生の自習時間を増やすためには、予習復習の時間をうまく設けつつ、授業に加えて予習と復習の課題を具体的に提示するような授業改善によって、予習復習を促すことのできる可能性が示唆された。成績評価については、厳格さ、妥当さともに 6 割程度の学生が「そう思う」、「ややそう思う」との回答をしていることから、ある程度は厳格で妥当な評価がされているとの学生の認識があると言える。また、評価方法としての GPA については、わかりやすさを評価するものが多かった。また、就職活動との関連付けで、その必要性を理解する学生もいた。

教育方法の適切性については、前述のとおり学期毎、学生による授業アンケートを実施しており、教育研究推進委員会にて分析、改善に取り組んでいる。このアンケートの結果に基づき、非常勤講師を含む全教員が学習到達目標の達成度を自己評価し、解決すべき課題や改善策・工夫点などを「授業実践・改善シート」に記入し提出している。教育の質保証の一環として、学生による授業アンケートにおいて、設問項目の合計得点が高く、また、授業実践記録等を総合的に評価し、教育実践に功績のあった教員を表彰もしている。なお、学生による授業アンケートは、教育・研究推進委員会で適宜見直ししながら、検討を重ね現在に至っている（資料 4-10）。

一方、FD における教職員合同研修会では、2015（平成 27）年度には本学教員によるアクティブ・ラーニング及び ICT 活用事例の紹介、外部から講師を招いてのアクティブ・ラーニングを柱とする教育の質的転換についての研修、2016（平成 28）年度、2017（平成 29）年度には教育の質保証・授業改善への取り組みをテーマに研修会を実施、上述の教育実践に功績のあった教員における授業改善の取り組みの事例紹介及びワークショップを開催、2019（令和元）年度にはアクティブ・ラーニング型の授業デザインについての講話を実施する等、教育方法の改善や底上げに繋げている（資料 4-15）。

また、専任教員が自ら行う諸活動について、PDCA サイクルに基づき、定期的な点検評価を行うことを支援し、よって各教員の諸活動の一層の向上と本学の運営改善を図ることを目的として教員活動の自己評価制度を導入している。自己評価の対象とする活動領域は、

原則として「教育」、「研究」、「大学運営・支援」、「社会貢献」、「その他」の 5 領域とし、活動の自己評価は自己申告としているが、1 年間の各領域の活動が当初の計画に沿った的確な活動となっているかどうかなどを検討し、自らの活動の見直しや改善を行うとともに、自己点検・評価委員会において、数値化できる項目について取りまとめ全体の動向を把握している（資料 4-16、資料 4-17）。

（2）長所・特色

- ① 教育理念に基づいて大学全体のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを定め、これを踏まえて学科毎の 3 つのポリシーを設定しているため、大学全体として一貫性のある諸方針を策定することができている（資料 2-6【ウェブ】、資料 4-2【ウェブ】）。
- ② 2019（令和元）年度に初年次教育として学部全体で「共通基礎演習」を設置した。開講にあたっては、半年以上に渡り 16 名の教員が念入りに準備を進め、幾度も研修の場を設け、万全を期した。この科目は、高等学校から大学の勉学への円滑な移行を図り、学問的社会的諸経験を積ませるべく、学期中 9 回に渡り学科の枠を超えて 5 グループに分け、アクティブ・ラーニングの手法を活用し、自律、理解、協力、表現、議論、主張などの力を育む授業を行った。学生からも概ね好評で、今後さらに充実を図ることとしている（資料 4-8）。
- ③ 各学年、クラス毎に専任教員のアドバイザーを配置し、授業その他の学生生活全般、卒業後の進路等について、学生が相談できる体制を整えている（資料 1-6、資料 1-11）。

（3）問題点

学習成果を測定し、可視化するための指標が確立できていない。各学科において個別にテストや調査を実施して教育の改善に活用しているが、大学全体として教育目標の達成度を測るための指標を整備していく必要があり、教育・研究推進委員会を中心として検討しているが、今年度については 1 月に PROG テストを実施した段階であり、学習成果を総合的に評価し、可視化するための指標として、どのように活用していくかが今後の課題となっている（資料 4-12）。

（4）全体のまとめ

ディプロマ・ポリシーの見直しにあたっては、大学の教育理念に基づいて大学全体のディプロマ・ポリシーを設定、これらの履修要件を満たすことを学位授与の条件とし、さらに各学科の特徴をふまえたディプロマ・ポリシーを設定した。また、カリキュラム・ポリシーについても学位授与方針と同様、大学全体のカリキュラム・ポリシーを定め、その方針に従って各学科のカリキュラム・ポリシーを設定し、大学全体の

方針と各学科の方針に整合性、一貫性をもたせるよう配慮した。

教育課程の編成にあたっては、教養教育と専門教育の適切な配置、カリキュラムの体系化を図るための科目ナンバリングの整備及び学科毎のカリキュラムマップの作成、グローバル化に関する科目の設置、初年次教育、キャリア教育の充実等を考慮しながら、授業科目の設定と教育方法の整備を行った。

シラバス作成では、シラバスの目的や記述すべき事項を詳細に定め、提出されたシラバスについては、学部長及び各学科長が確認し、不十分な場合には修正を求めている。

学習成果を測定するための指標については、各学科において必要に応じて各種テストや調査を実施して改善に繋げる資料としている。

なお、学習成果を総合的に評価し、可視化するための指標については、教育・研究推進委員会を中心として検討すべき課題としている。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検評価項目①

学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点① : 学生の受入方針が設定され、適切に公表しているか。
評価の視点② : 受入方針は、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に整合しているか。

「本学の学生の受け入れ方針」(アドミッション・ポリシー)は、本学の教育理念、教育目的を踏まえた「学位授与方針」(ディプロマ・ポリシー)及び「教育課程の編成・実施方針」(カリキュラム・ポリシー)を実現させるべく策定している(資料1-7、資料1-10、資料2-6【ウェブ】)。

これら3つのポリシーは、入学者の選抜から学位授与及びキャリア形成に至るまで、本学における包括的な教育活動を有機的に束ね、教育の質保証と向上のための指針となり、PDCAサイクルを連続的に機能させる推進力となっている。

また、各学科のアドミッション・ポリシーでは、学生が入学してから、各学科のカリキュラム・ポリシーに基づいた教育を受け、最終的には各学科のディプロマ・ポリシーを満たす学生像と、そのために高校時代に学修すべきことを明確に示している。

本学の「学生の受け入れ方針」(アドミッション・ポリシー)は、学内におけるポリシー作成ワーキンググループで検討を重ね、教授会の審議を経て、2014(平成26)年度入試から、大学のホームページや大学案内、学生募集要項を通して広く公表している(資料1-7、資料1-10、資料2-6【ウェブ】)。

公表の方法について、学生募集要項への掲載については、2014(平成26)年度はA4版用紙の挟み込みによるものであったが、2015(平成27)年度より学生募集要項の1ページ分を使用してアドミッション・ポリシーを掲載し、より適切な公表を目指している。なお、学生募集要項は例年6月中に完成し、7月より受験希望者に配付している。また、大学案内パンフレットは例年3月中旬に完成し、3月下旬より配付を開始している。

本学は受験希望者にとって、アドミッション・ポリシーこそが受験を希望する大学、学部・学科を決める際の最も重要な情報と認識し、学生募集要項では、そのトップページにそれを掲載し、その内容をいち早く確認できるようにページ割の工夫をしている(資料1-10)。

また、大学案内への掲載については、当初はアドミッション・ポリシーのみの掲載であったが、大学案内は学生募集要項より発行部数が多く、高校1年生及び2年生からの取り寄せの希望が多い媒体であるため、2020(令和2)年度版より学位授与方針及び教育課程の実施・編成方針と併せて3ポリシーを掲載し、大学案内1冊で本学の3ポリシーが理解できるように努めている(資料1-7)。なお、本学ホームページを通じた公開については、見やすさを重視し、定期的に適宜デザインや掲載場所等の見直しを行っている(資料2-6【ウェブ】)。

本学全体、すなわち人間学部のアドミッション・ポリシーは、策定以来、改定を行っていないが、各学科のアドミッション・ポリシーは毎年見直し及び確認を行っている。本学ではアドミッション・ポリシーが先行して作成された経緯があり、後にディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを策定したが、その際にアドミッション・ポリシーの見直しと修正を行っている。人間学部のアドミッション・ポリシーの下には各学科のアドミッション・ポリシーが定められており、入学試験においては、この各学科のアドミッション・ポリシーに基づいた入学試験を設定し実施している。

以上より、本学においては各種の「学生の受け入れ方針」（アドミッション・ポリシー）は「学位授与方針」（ディプロマ・ポリシー）及び「教育課程の編成・実施方針」（カリキュラム・ポリシー）と整合する形で設けられ、さらに、それらは適切に公表されている。

点検評価項目②

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点① : 運営体制を整備し、入学者選抜は公正に実施しているか。

評価の視点② : その結果、方針に沿った学生を受け入れているか。

本学は、「学生の受け入れ方針」（アドミッション・ポリシー）に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営制度を適切に設定し、入学者選抜を実施している。

入学者選抜の方法には、①AO 入学試験（Ⅰ期、Ⅱ期、Ⅲ期）、②推薦入学試験（姉妹校、指定校、公募）、③一般入学試験（A 日程、B 日程、C 日程）、④大学センター試験利用入学試験（A 日程、B 日程、C 日程）、⑤姉妹校入学試験（推薦、特別、AO）、⑥姉妹校エンカレッジ入学試験（推薦、特別）、⑦社会人入学試験、⑧3 年次編入学試験（前期・後期）がある（資料 1-10）。これらの中で、推薦入学試験の姉妹校・指定校推薦入試は、調査書及び志願理由書等の書類審査以外に面接試験のみとなるが、その面接においては「面接評価表」を用い、面接の総点数により「S」・「A」・「B」・「C」・「D」の評価を決定している。他の入学試験においても、面接試験では同様の厳正な点数化により評価を行っている（資料 5-1）。

AO 入学試験や公募推薦入学試験における調査書及び志願理由書等の書類審査においては、点数化する項目と配点を決め、これらも厳正に点数化を行い、合否判定の際の総合評価点の一部として加算している。

AO 入学試験、推薦入学試験における基礎学力を問う内容を含んだ小論文問題、一般入学試験における国語や英語等の学科試験問題については、「2020 年度 一般入試（A・B 日程）問題作成・チェック要領」及び「2020 年度 小論文問題作成・チェック要領」を作題者とチェック委員に配付し、それらに基づいた小論文問題や一般入試の学科試験問題のチェックを厳密に行っている（資料 5-2、資料 5-3、資料 5-4）。

入学者選抜の公正を担保するために、入学試験については入試調整会議を設置している（資料 5-5）。

この入試調整会議は、入学者選抜試験を公正に実施するために様々な業務を行うが、その中でも重要任務は入試当日の入試本部体制の確立、合否判定における調整会議の実施、

入試問題チェック体制の確立である。

選抜試験実施の一連の流れは、各選抜試験実施の約1ヶ月前に実施要項案を教学組織(入試広報委員会(資料5-6)と事務組織(入試広報課)が各学科との調整を経て作成し、教授会の審議の後、学長が決定する。また、この実施要項の内容は、選抜試験当日の実施の流れ、スケジュール、実施担当者、使用教室、本部体制、受験者数など、選抜試験実施に際して必要な情報が網羅されている。例年受験者が多い推薦入試(姉妹校・指定校・公募)及び一般入試(A・B日程)については、3~5日前に事前の実施打ち合わせ会によって、実施要項に基づいた、試験の流れやスケジュール、担当者の確認が行われる。そして、選抜試験当日には入試調整会議メンバーによる入試本部が設置される。入学試験当日の9時若しくは9時30分から、最終的な担当者の打ち合わせ会が実施され、細かい動きやスケジュールの入念な確認がなされる。実際の選抜試験は予定された選抜方法で実施し、一般入試A日程は翌日に採点を実施するが、それ以外の選抜試験は当日の試験終了後に採点を実施し、採点結果を入試本部へ提出して選抜試験業務は終了となる(資料5-7)。

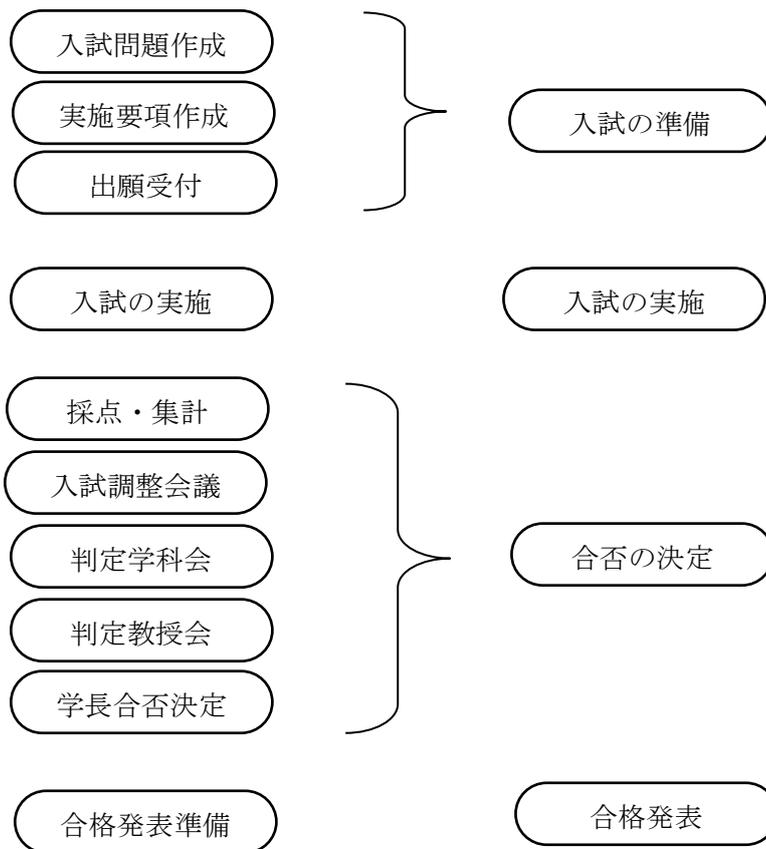
採点業務は、基本的に問題作成担当者が実施することになる。2名以上の複数名で担当し、点数チェックは採点担当者グループで厳重なダブルチェックを行う。提出された採点結果を基に、選抜試験の翌日より入試広報課で採点結果の入力及び判定資料の作成が行われ、この判定資料についても入試広報委員会委員及び入試広報課の厳重なダブルチェックが行われる。作成した判定資料を基に、概ね入試実施の3日後に判定会が行われる。判定会の流れは、最初に入試調整会議メンバーによる調整会議が行われ、大まかな合否ラインの確認が行われ、その結果を受けて各学科による判定学科会が行われ、最終的に判定学科会の結果が、その後に開催される判定教授会の場で報告され、判定教授会での審議・承認の流れとなる。判定教授会の承認結果を経て、最終的に学長が合否を決定し、その翌日より合格発表の準備を入試広報課が行う。この流れの中でも判定結果の入力内容のダブルチェックを入試広報課が行う。合格通知および入学手続き案内の作成、封詰め等の準備を行い、同時進行でWeb上での合否確認システムの準備作業を実施する。この作業行程でも入試広報課のダブルチェックが行われる。このような流れで選抜試験実施から概ね1週間後に合格発表(合格通知発送)の運びとなる。選抜試験実施の流れの要所で担当者グループの厳重なダブルチェックが行われることにより、大きなトラブルや致命的なミスもなく選抜試験を公正に実施している。

各入学者選抜の詳細は、学生募集要項及び大学のホームページによって受験希望者に周知している。入学者選抜制度・入試日程・募集人員・出願資格・選抜方法など、学生募集要項を作成する上で必要な事項は、入試広報委員会で原案を審議し、各学科会、協議会での確認を経て、最終的に教授会の審議を得て決定している。学生募集要項は、概ね6月に完成し、7月から受験希望者及び各高等学校等に配付している(資料1-10)。

例年、学生募集要項は7月頃から受験希望者への配付を開始するが、それに先立って教授会の承認が得られる5月頃からホームページ上で入学者選抜の概要を公表している(資料5-8【ウェブ】)。

また、3月完成の大学案内にも学生募集概要という名目で当該年度の入学者選抜の概要を予定として掲載している(資料1-7)。

入学者合否決定の流れ



入学者選抜試験における各選抜方法の実施形態は次のとおりである。

- (1) AO 入試や推薦入試等で実施される面接試験は、受験者 1 名に対して面接官 2 名の個別面接による。面接官は各学科の専任教員が担当し、面接時間は 10～20 分程度である。面接試験の公正をはかるための補助業務として、各学科の事務職員が受験生の面接誘導や時間管理の役割を担っている。公正を期すため、受験者 1 名あたりの面接時間を入試制度ごとに統一している。なお、健康栄養学科の公募推薦入試のみ受験者多数のため、受験者 4～5 名に対して面接官 3 名の集団面接を実施しているが、面接グループの中での討論等は行わない。面接評価は前述のように「S」から「D」の 5 段階評価で、面接担当者 2～3 名の面接評価表に基づいた点数評価を基本とし、必要な場合は合議制をとっている。
- (2) 小論文試験は、基本的に試験監督官は専任教員 1 名、廊下待機者は入試広報課 1 名の 2 名体制で実施している。選抜試験の公正化をはかるため、試験監督官には試験当日に監督者心得と口頭指示事項が配付され、事前の要領説明を試験問題受け渡し時に入試本部にて実施している。小論文試験はすべて試験監督官の口頭指示によって実施される。小論文試験の採点については、2～3 名の問題作成者グループが実施し、グループ内で入念な確認作業を行い、入試本部に試験当日中に提出して業務完了となる（資料 5-9）。
- (3) 一般入試 A・B 日程の科目試験については、原則として試験監督官 2 名、廊下待機者 1 名で実施している。各試験室の試験監督官は専任教員 2 名もしくは専任教員 1 名、助

教 1 名が担当する。廊下待機者は事務職員が担当する。教員組織・事務組織とも事前の実施打ち合わせ会を実施し、当日の担当役割と業務内容を確認する。基本的に一般入試 A 日程は全学協力体制で実施する。一般入試 A・B 日程の採点業務は、各科目 2～5 名の問題作成者グループで担当する。一般入試 A 日程は翌日の採点、一般入試 B 日程は当日午後の採点となる。グループ内で入念な確認作業を行い、入試本部に採点結果を提出して業務完了となる（資料 5-7）。

入学者選抜試験において、公正さが求められる重要な要素としての試験問題の作成業務については次のとおりである。

- (1) AO 入試などで出題する小論文問題は基本的に当該学科の教員（2 名）で作成する。作成された問題は作成者グループで確認作業を実施した後、入試調整会議において二次チェックを行う。二次チェックで発見された修正箇所について作成者グループが確認修正し、最終的に入試広報部長が修正を確認して完了の流れとなる（資料 5-4）。
- (2) 一般入試 A・B 日程で出題する科目試験問題は学長より委嘱を受けた各科目 2～5 名の教員グループで作成する。作成された問題は作成者グループで確認作業を実施した後、これも委嘱を受けた各科目のチェック担当教員（チェック委員）2 名の二次チェックを受け、作成者グループとチェック者グループの修正のやり取りが行われる。両グループ間の調整が終了した後、入試本部会議において三次チェックを行う。三次チェックで発見された修正箇所について作成者グループが確認修正し、最終的に入試調整会議が確認して完了の流れとなる。上記の問題作成者グループは選抜試験終了後の採点業務も担当することになる。選抜試験における出題ミスに対して、未然に防止するための体制づくりに注力している（資料 5-3）。

現行実施している選抜試験は AO 入試、推薦入試、一般入試、大学入試センター試験利用入試に大別される。各入試制度には次のような特性がある。

- (1) AO 入試は、本学で学ぶ意志を評価する選抜試験として実施している。現行の選抜方法は書類審査、小論文、プレゼンテーション、面接である。2004（平成 16）年度～2009（平成 21）年度は一次審査、二次審査の二段階審査方式で実施していたが、選抜方法の簡略化と回数の増加のため、2010（平成 22）年度より 1 回審査方式で実施している。そして、2021（令和 3）年度の新入試制度に向けて、2020（令和 2）年度入試は I 期を二段階審査方式、II 期、III 期及び姉妹校 AO を 1 回審査方式で実施している。AO 入試での求める学生像については、学科ごとに募集要項に明記している（資料 1-10、資料 5-10）。
- (2) 推薦入試制度は、姉妹校推薦、姉妹校特別、指定校推薦及び公募推薦の 4 種類がある。基本的に本学が第一志望であり、合格すれば入学辞退はできないという条件で実施するため、志望度合いが高く、各高校の代表として校長先生の推薦状をもって受験するというモチベーションの高さがある。推薦条件として、高等学校の調査書による評定平均値の条件をつけており、良質な志願者の確保、そして募集人員全体に占める推薦入試の募集人員の割合が高いため、数的確保という点からしても重要度が高い選抜試験制度ということが言える（資料 1-10）。

(3) 一般入試は、A 日程、B 日程、C 日程として年 3 回で実施している。主要の一般入試となるのは A 日程であり、募集人員も A 日程の枠は B 日程及び C 日程より多く設定している。現行の A 日程は、人間発達学科と健康栄養学科が 3 科目入試、心理福祉学科とグローバル・スタディーズ学科が 2 科目入試で実施している。B 日程は、全学科国語・英語の 2 科目入試で実施している。C 日程は、公募推薦入試に準じて書類審査、小論文、面接で実施しているが、小論文では基礎学力を問う問題を組み入れ、学力中心の選抜試験となるように小論文の配点を大きくしている（資料 1-10）。

(4) 大学入試センター試験利用入試は、A 日程、B 日程、C 日程として年 3 回で実施している。合格発表を一般入試 A 日程、B 日程、C 日程と同日としている。基本的に各学科が指定する 3 科目の大学入試センター試験成績を合否判定に採用している。ある一定の学力を備えた生徒を大学入試センター試験の成績によって選抜するための試験制度として実施している（資料 1-10）。

以上、各入試制度において種々の課題は抱えているものの、各入学者選抜試験制度の特性を生かして、公正な選抜試験の実施をもって、「学生の受け入れ方針」アドミッション・ポリシーに沿う学生の受け入れを行うこととしている。

点検評価項目③

適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点①	: 入学定員数は、適正な数であり、現員が充足されているか。
評価の視点②	: 在籍学生数が充足していない場合、どのような対策を検討、実施しているか。

入学定員数については、前回の認証評価時点では 300 名であったが、その後の募集状況を踏まえて見直しを図り、現行の 285 名とした。その際、入学定員減とした学科は人間発達学科で 10 名、心理福祉学科で 5 名の定員を削減した。この 285 名の定員での学生募集は 2019（令和元）年度入試より開始された（資料 2-24）。

最近 5 年間（2015～2019 年度）の入学者確保状況は、それぞれ 266 名、229 名、196 名、238 名、268 名で推移し、入学定員充足率は、それぞれ 89%、76%、65%、79%、94%で推移している（資料 2-24）。2017（平成 29）年度入試で 200 名を割り、定員充足率も 65%まで落ち込んだが、その後 2 年間はわずかながら回復傾向にあり、2019（令和元）年度より募集人員が 285 名に縮小されたこともあり、定員充足率は最近 5 年間では最も高い 94%まで回復した。

現在、2017（平成 29）年度の 196 名を底として、その後の充足率はほぼ U 字型に推移し、2015（平成 27）年度と 2019（令和元）年度がほぼ同様の確保状況である。学科別の内訳で見ると 2015（平成 27）年度当時、最も確保状況が好調だった人間発達学科（90 名定員に対して 92 名が入学）であったが、2019（令和元）年度になると確保状況が好調な学科はグローバル・スタディーズ学科（60 名定員に対して 75 名入学）となっている（資料

2-24)。

学科別に示すと次のとおりとなっている。

- (1) 人間発達学科は、2016（平成 28）年度入試を境に入学者が減少し、翌 2017（平成 29）年度には入学者数が 38 名にまで落ち込んでいる。その後、50 名、51 名と上昇傾向にはあるが定員充足には至っていない。
- (2) 心理福祉学科は、この 5 年間で 40 名台の低空飛行が続いていたが、2019（令和元）年度に久々の 50 名台を突破し、56 名まで到達したが定員充足には至っていない。
- (3) 健康栄養学科は、この 5 年間のうち、2017（平成 29）年度と 2018（平成 30）年度に定員割れであったが、2019（令和元）年度は定員が確保された。
- (4) グローバル・スタディーズ学科は、最近 5 年間では最も入学定員の伸び率が高く、60 名定員に対して 75 名確保を 2018（平成 30）年度と 2019（令和元）年度に達成している。

人間学部全体としては、2019（令和元）年度入学者は入学定員を 17 名下回っている状況である。その対策として、2020（令和 2）年度入試に向けて入学者選抜制度の変更を行った。

主な内容は次のとおりである。

- (1) AO 入試 I 期における 2 段階審査の導入
- (2) 公募推薦入試の従来よりも 1 ヶ月遅い実施（指定校推薦入試の実施時期との重なりを避けるため）
- (3) 一般入試、センター利用入試における Web 出願の導入（一般入試の Web 出願は入学検定料 3,000 円割引）
- (4) 人間発達学科の姉妹校推薦入試における評定平均値の条件緩和（3.4 以上から 3.2 以上に引き下げ）
- (5) 推薦指定校及び指定校枠の見直し（全学科対象）

(1) については、高大接続改革により 2021（令和 3）年度より開始する新入試制度による文部科学省の新ルール（AO 入試の出願開始は 9 月 1 日以降、合格発表開始は 11 月 1 日以降）に対応して 2020（令和 2）年度は試行的に 2 段階審査を実施している。この 2 段階審査は一人ひとりの受験生を丁寧に審査するというねらいがあり、受験生の高校 3 年間の勉学や課外活動の取り組みを公正に評価していくこととしている（資料 1-10、資料 5-10）。

(2) については、本学の推薦入試において、2019（令和元）年度までは指定校推薦入試と公募推薦入試をほぼ同じ流れで実施（合格発表日が同日）し、しかも評定平均値の条件が指定校推薦入試と公募推薦入試であまり差がなかったため、各学科への推薦入試による志願者はほぼ指定校推薦入試のみで網羅され、公募推薦入試にはなかなか志願者が集まりにくい状況となっていた。そこで、この状況の対策として、2020（令和 2）年度入試から、指定校推薦入試と公募推薦入試の実施時期に従来の 1 週間から約 1 ヶ月間の間において、指定校推薦入試の合格発表後に公募推薦入試を実施することとした。この 2020（令和 2）年度入試における推薦入試の実施日の変更は、2021（令和 3）年度からの新入試制度への移行時期であることを踏まえた試行的要素を含んでいるため、この結果がどのようなか注視しているところである（資料 1-10）。

(3) については、受験生への便宜を図るため、一般入試・センター利用入試において導入することとした。2019（令和元）年度は、従来の紙ベースでの出願形式との併用で、一般入試・センター利用入試限定での実施であるが、将来的には全入試制度での導入や紙ベースを無くす方向性も検討の視野に入れている（資料 1-10）。

(4) については、入学者確保状況が思わしくない現状の人間発達学科への対策として行われた姉妹校推薦入試評定平均値の見直しである。7 校ある姉妹校のうち、主な実績がある姉妹校は仙台、盛岡、函館である。特に仙台は最も重要なマーケットであるが、近年、高校自体の定員確保状況が不調であり、本学としても危機感を覚えるところである。大学と高校が一体となった広報活動の機会も増加傾向である。

(5) については、各学科での指定校推薦枠の見直しであり、入学実績校からの要望等を踏まえ、実績校の複数枠設定や県外指定校の新規設定枠を毎年行っている。推薦入試定員数よりも大きな数の指定校推薦枠となっていることは問題であるとの認識から、指定校推薦枠を縮小した時期もあったが、ここ 5 年間は受験者層のレベル（受験してくる高校の偏差値）に変化が生じてきているため、今はこれを過渡期であると捉え、指定校推薦枠を多めに設定している。

なお、2017（平成 29）年度からは、宮城県内の高校訪問の回数を増やす取り組みをはじめ、それまでの訪問回数の 2 倍以上の訪問、広報を行った。その結果、入学者が増える傾向に至った（資料 2-23）。

人間学部全体の入学者数の推移（資料 2-24 から抜粋）

入学年度	定員	入学者数	定員比	備考
2015(H27)年度	300	266	88.7%	
2016(H28)年度	300	229	76.3%	
2017(H29)年度	300	196	65.3%	
2018(H30)年度	300	238	79.3%	
2019(R 元)年度	285	268	94.0%	入学定員の変更

点検評価項目④

学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 学生の受け入れに関する自己点検・評価を行っているか。
 評価の視点② : その結果により、学生の受け入れの改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本学における学生の受け入れに係る入学試験の実施形態や選抜の方法等については、入試広報委員会において次年度以降の内容等について詳細に議論した上で、入試実施案を各学科に提案し、そこでの意見聴取を行い、それを基に改善案を作成し、協議会での発表・

審議を経て、最終的に教授会の審議を経て学長が決定している。

学生の受け入れに関する自己点検・評価は、毎年度、入試広報委員会委員長（入試広報部長）から自己点検・評価委員会に提出される「部署別年次目標・評価書」を基に実施している（資料 2-7）。この「部署別年次目標・評価書」は、年度初めに年次目標とその方途を設定し、前期末における実施状況・年度末における実施結果を記載するもので、段階を追って自己点検・評価を実施しながら作成していくものである。この「部署別年次目標・評価書」は、入試広報部長が作成するものであるが、各段階のチェック時期や最終提出時には入試広報委員会において記載事項の内容審査が行われている。さらに、「部署別年次目標・評価書」の年度末の提出後は、自己点検・評価委員会がそれを審査し、意見を述べ、それらを基に学長が最終的な評価として、意見・要望・コメント等の指示を記すことで、「部署別年次目標・評価書」が次年度の年次目標や方途の設定等に活かされるものとなっている。すなわち、この「部署別年次目標・評価書」における学長による記載事項に基づいて、入試広報委員会は次年度の入試制度や広報活動の見直しや必要な検討を行う流れとなっており、現時点においてこの PDCA サイクルを伴う本システムは学生の受け入れの改善・向上のために有効に機能していると考えられる。

2019（令和元）年度は、上述の点検・評価に加え、内部質保証システムにおける全学的な重点事項を併せて示し、学生の受け入れに関する事項について検討している（資料 2-12）。

今年度の学長から指示のあった学生の受け入れに関する「内部質保証に関する今年度の重点事項」は次のとおりであり、改善への施策を鋭意検討・実施している（資料 5-11）。

【学生の受け入れに関して】

① 入試結果の分析

分析に基づいた入試戦略を策定すること。

どの段階で何をやったことが入試に効いていたのか、どの段階で何をやるべきだったのか、など、全学的な分析と学科の特殊性に基づく分析を行うこと。

② オープンキャンパスの充実

オープンキャンパス来場者に何を PR したいのかを明確にした内容での開催が必要であり、毎回強調テーマを変える工夫も必要である。特に模擬講義は大学の教育内容と教員の資質が評価される場でもある。OC の内容を再検討すること。

③ 進学相談会への積極的参加

重点地域と時期を検討し、さらに参加するメンバーを検討すること。

十分なマニュアルを作成し、必要に応じ、一定の事前教育を実施することで広報の質を確保すること（高校訪問でも同様）。

（2）長所・特色

本学の「学生の受け入れ方針＝アドミッション・ポリシー」は、本学の教育理念、教育目的を踏まえた「学位授与方針＝ディプロマ・ポリシー」及び「教育課程の編成・実施方針＝カリキュラム・ポリシー」を実現化させるよう策定しており（資料 1-7、資料 1-10、資料 2-6【ウェブ】）。

受験希望者には、受験希望大学・学部・学科を決める際の最重要事項となるため、学生募集要項の、そのトップページに掲載している（資料 1-10）ほか、大学案内や本学ホームページに明示している（資料 1-7、資料 2-6【ウェブ】）。

（3）問題点

人間発達学科及び心理福祉学科においては、定員割れの状況があり、志願者の分析や広報の在り方を継続して検討・実施することが喫緊の課題となっている（資料 2-24）。

（4）全体のまとめ

本学の「学生の受け入れ方針」（アドミッション・ポリシー）は、本学の教育理念、教育目的を踏まえた「学位授与方針」（ディプロマ・ポリシー）及び「教育課程の編成・実施方針」（カリキュラム・ポリシー）を実現させるべく策定している。また、各学科のアドミッション・ポリシーでは、学生が入学してから、各学科のカリキュラム・ポリシーに基づいた教育を受け、最終的には各学科のディプロマ・ポリシーを満たす学生像と、そのために高校時代に学習すべきことを明確に示しており、大学のホームページや大学案内、学生募集要項を通して広く公表している。

実施については、「学生の受け入れ方針」（アドミッション・ポリシー）に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営制度を適切に設定し、厳正かつ公正な入学者選抜を実施している。

入学定員数については、前回の認証評価時点では 300 名であったが、その後の募集状況を踏まえて見直しをはかり、現行の 285 名とした。

ここ 2 年間はわずかながら回復傾向にあり、2019（令和元）年度より募集人員が 285 名に縮小されたこともあり、定員充足率は最近 5 年間では最も高い 94%まで回復した。しかし、人間発達学科及び心理福祉学科については、定員充足には至っていない現状もあり、定員を充足する対策として、2020（令和 2）年度入試に向けて入学者選抜制度の見直しや高校訪問の回数を増やす取り組みなどの広報活動にも重点的に取り組んでいる。今後も、志願者の分析や広報の在り方を継続して検討・実施することとしている。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検評価項目①

大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点① : 教員組織の編制方針及び求める教員像は、どのようになっているか。
評価の視点② : 方針及び求める教員像は、学内で共有しているか。

就業規則前文において「仙台白百合女子大学は、ローマに本部を置くシャルトル聖パウロ修道女会を設立母体とする学校法人白百合学園の設置する女子の大学である。本学は教育基本法に則りキリスト教、特にカトリシズムの伝統による人格の形成を目標とする教育理念に基づき、単に専門的知識の理解と技術の修得のみならず、神の愛に根ざした円満な人格の形成により人類の福祉に貢献しうる女性を育成することを目的とするカトリック系女子大学である。教員及び職員はこの目的達成のため誠意をもって努力するとともに、一致協力して本学の発展に寄与するものとする。」とし、教員の役割を明示している（資料6-1）。

また、大学運営の基本方針等において、求める教員像と教員組織の編成方針を次のとおり定めている（資料2-11）。

求める教員像

- ・キリスト教的価値観に基づく本学の建学の精神・教育理念を理解し、それに協力できる者。
- ・本学で教育を行うために、教育者としての資質と技量を備えた者。
- ・それぞれの専門分野において、研究倫理・研究公正を持ちつつ学術の発展に寄与できる者。
- ・本学のポリシーや方針、規程、規則を遵守し、モラルをもって教育と研究に精進できる者。
- ・他の教職員と協働しながら本学の運営に参画して本学の発展に貢献できる者。
- ・社会に研究成果を還元し、市民社会の健全な発展に貢献できる者。
- ・自らの教育研究活動を省察することを通して、不断に自己向上をはかることができる者。

教員組織の編成方針

- ・本学の教育目標ならびに大学設置基準に基づいて適切に教員を配置する。
- ・各学科の収容定員を考慮しながら、学生数に配慮して教員組織を編成する。
- ・男女比率、年齢層、職位、国籍を考慮しながらバランスよく教員組織を編成する。
- ・各学科の教育課程や付与される免許・資格に配慮しながら適切に教員を配置する。
- ・教員の募集、任用、昇任については、諸規程・規則に基づいて公正かつ適切な方法をとる。

大学運営の基本方針等は、大学ホームページに掲載することによって教職員、学生並びに社会に対しても公表されている（資料 2-6【ウェブ】）。

2014（平成 26）年度、自己点検・評価委員会において、「本学における望ましい教員像」を作成した。これは、前年度より実施した「教員の自己評価制度」の結果分析を基に、本学の教員の活動を「教育」「研究」「大学運営支援」「社会貢献」に分け、助教、講師、准教授、教授という職階ごとに望ましい活動状況について定めたものである。さらに、本学がカトリック大学であることを踏まえ、その立場から求める内容も盛り込んだ。2015（平成 27）年度 4 月の定例教授会で、全教員に配付し周知を図った（資料 6-2、資料 6-3）。

本学における教員組織の編成に関する方針は明確に定められている。すなわち、学則第 3 章（教職員組織）の第 7 条で「本学に学長を置く」、第 8 条で「本学の教育職員を分けて教授、准教授、講師、助教とする」と明記している（資料 1-3）。また、「仙台白百合女子大学教員選考基準」第 1 条（目的）で、「就業規則第 28 条第 2 項および教員人事選考規程第 2 条に基づいて、本基準を定める」としており、（資格の基本）として同第 2 条で、「本学専任教員の任用もしくは昇任の選考に際しては、候補者は次の条件を具備しなければならない。

- (1) 本学の建学の精神を理解し、その目的の達成に熱意を持つ者であること。
- (2) 教授・准教授・講師・助教は、研究者並びに教育者として十分な適格性を持つ者であること。

と定められている。さらに（審査基準の基本）として同第 3 条で、「教員人事候補者の審査基準の基本は、学歴・教育歴・実務経験年数等の要素、研究上・教育上の業務内容、および社会的活動等を、昇任人事においてはこれに加えて学内における管理運営上の実績内容等を総合的に評価するものである。」と定めている（資料 6-4）。

本学が大学として求める教員像及び教員組織の編成方針に沿って、各学科は、以下のような教員組織になっている。

人間学部の 1 学部に、人間発達学科、心理福祉学科、健康栄養学科およびグローバル・スタディーズ学科の 4 学科を設置、専任教員は担当する専門分野によってそれぞれの学科に配置されている。なお、教養教育分野の担当教員については、グローバル・スタディーズ学科を中心に 4 学科のいずれかに配置されている。

大学全体及び学部の専任教員数については、2017（平成 29）年度初めに「大学設置基準」の別表第一（第 13 条関係）に定められている、いわゆる複合学科の場合の算定方法について文部科学省に問い合わせた結果、各学科の必要教員数及び教授数は、人間発達学科 7 名（教授数 4 名）、心理福祉学科 7 名（同 4 名）、健康栄養学科 10 名（同 5 名）、グローバル・スタディーズ学科 7 名（同 4 名）、学生収容定員数に対する教員数 15 名（同 8 名）で、大学全体としての必要教員数は 46 名であり、必要教授数は 25 名であることを確認した。以降、人事計画委員会における共通認識のもと、文部科学省もしくは厚生労働省が定める設置基準を十分満たすだけでなく、学生に対する教育水準の維持・向上のためにも定数を超えた専任教員数の配置に努めている。

点検評価項目②

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点① : 教員数は各設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員組織を編成し、教育と研究の成果を上げるうえで十分な教員での構成となっているか。

本学は、人間学部 1 学部、4 学科で構成された大学である。人間学部として共通の「共通開設科目」と、各学科独自の科目（学科開設科目）、教職に関する科目等によって構成される科目群を、1 年生から 4 年生まで順次学習し、卒業必修科目と卒業要件の単位数を満たすことによって、学士の称号を取得できることとしている。

本学では、以上のような開設科目を担当できる力のある教員を慎重に選考し採用している。2019（令和元）年 5 月 1 日現在の本学の専任教員数は、人間発達学科は教授 5 名、准教授 3 名、講師 5 名の計 13 名（文部科学省が定める大学設置基準上、必要な専任教員数は 7 名、うち教授は 4 名）、心理福祉学科は教授 4 名、准教授 3 名、講師 4 名、助教 2 名の計 13 名（設置基準は 7 名、うち教授は 4 名）、健康栄養学科は、教授 5 名、准教授 6 名、講師 1 名の計 12 名（設置基準は 10 名、うち教授は 5 名）、グローバル・スタディーズ学科は、教授 8 名、准教授 2 名、講師 3 名の計 13 名（設置基準は 7 名、うち教授は 4 名）となっている（大学基礎データ 表 1）。

各学科では、学科ごとの教育内容及び資格等に対応して、以下のように適切に教員を配置している。

人間発達学科子ども発達専攻（定員 90 名、2019（令和元）年度からは定員 80 名）では、保育士・幼稚園教諭・小学校教諭の資格・免許を取得することができ、それぞれの資格・免許に必要な教員を配置する東京都とともに、学科として共通な科目は、学科教員全員でその教育を担っている。人間発達学科には 13 名の専任教員が所属し、文部科学省が定める大学設置基準上必要な専任教員数 7 名を上回り、設置基準上の必要教授数 4 名に対しても現在 5 名の教授数である。また、専任教員 1 人あたりの在籍学生数は 15 人となっている。なお、子ども発達専攻においては、厚生労働省が定める保育士養成施設校の設置基準により専任教員 5 名が必要であり、文部科学省が定める幼稚園教諭養成課程の基準に必要な専任教員数 5 名、小学校教諭養成課程の基準に必要な専任教員数 6 名についても基準を満たしている（大学基礎データ 表 1）。

心理福祉学科（定員 70 名、2019（令和元）年度からは定員 65 名）では、心理コースと福祉コースの 2 コースを設け、心理コースでは認定心理士、高校教諭公民の資格に加え、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士の 3 つの福祉系資格のうちの 1 つを取得することが可能である。また、2018（平成 30）年度からは公認心理師資格にも対応したカリキュラム編成となっている。他方、福祉コースでは、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士の 3 つのうち 2 つまでを学生の希望に合わせて取得できると同時に、並行して心理系科目を学習できる。介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士の養成課程では、それぞれ科目毎に専任教員の基準が明確に示されており、この基準を満たした教員が教育実践を行っている。本学科は資格付与及び 3 種類の福祉士の養成校設置条件を満たしており、適正

に教員組織を整備している。心理福祉学科には 13 名の専任教員が所属し、文部科学省が定める大学設置基準上必要な専任教員数 7 名を上回り、設置基準上の必要教授数 4 名に対しても現在 4 名の教授数である。なお、専任教員 1 人あたりの学生数は 13 人で、充実した少人数教育が実現できている（大学基礎データ 表 1）。

健康栄養学科管理栄養専攻（定員 80 名）における教育課程においては、従来と同様に栄養士、管理栄養士、栄養教諭（一種）及び食品衛生管理者（任用資格）等の養成を行っている。健康栄養学科では、文部科学省及び厚生労働省が定めるこれら養成施設の指定基準等を満たすべく、管理栄養士専攻のカリキュラムに相応しい教員を配置している。なお、前回認証評価において健康栄養学科の管理栄養士養成課程認可要件である臨床栄養学分野の専任教員 1 名が不足していることが指摘されたが、2014（平成 26）年度に 1 名専任講師を採用し、改善を図った。よって、健康栄養学科は、教育課程に相応しい教員・教員組織を整備していると言える。2019（令和元）年 5 月においては、健康栄養学科には 12 名の専任教員が所属し、文部科学省が定める大学設置基準上必要な専任教員数 10 名を上回り、設置基準上の必要教授数 5 名に対しても現在教授 5 名の他、准教授 6 名、講師 1 名、助手 5 名の配置となっている。これは、厚生労働省が定める設置基準（栄養士法施行規則第 11 条）に必要な専門の専任教員数 8 名以上（うち医師 1 名を含む）及び助手 5 名以上を十分に満たすものである。なお、専任教員 1 人あたりの学生数は 26 人となっている（大学基礎データ 表 1）。ただし、2019（令和元）年 7 月に特任教授が死亡により退職したため、現在その後任の補充の選考を行っている。

グローバル・スタディーズ学科（定員 60 名）は、「本学の理念に基づいて学問を広く、深く学修するための基盤として共通教育科目を置き、国際社会の仕組みや人間の知的営み、世界の文化の理解を理解せんとする専門科目に有機的に結びついたカリキュラムを提供する。イングリッシュインテンシブ・スタディコース、グローバル文化・スタディコース、共生社会・スタディコースの 3 つのスタディコースを置き、体系的に専門知識やそれにとりもなう高度なスキルを学修する。」を標榜して、それにふさわしいカリキュラムと適正な教員構成により取り組んでいる。学科専任教員は教授 8 名、准教授 3 名、講師 2 名が所属し、専任教員 1 人あたりの学生数は 19 人で、大学設置基準上必要な専任教員数 7 名を充足し、設置基準上の必要教授数 4 名に対しても現在 8 名の教授数である。取得可能な資格としては、中学校教諭（英語・社会）・高等学校教諭（英語・公民）の他、上級ビジネス実務士、上級情報処理士・情報処理士があるが、これらの資格取得については全国大学実務教育協会の認定する本学専任教員を配置し、日本語教員養成課程、児童英語教員養成課程に関しても、本学専任教員により展開されている（大学基礎データ 表 1）。

なお、4 学科における主要授業科目の専任教員担当状況は「大学基礎データ 表 4 主要授業科目の担当状況」に示したとおりである。

また、教員の授業担当負担への適切な配慮としては、教員が所定の担当時間を超えて授業を担当した場合には増加担当手当を支給している（資料 6-5）。

点検評価項目③

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点① : 教員の募集、採用、昇任等に関わる基準を適切に設定しているか。

教員の募集、採用、昇任に関しては、「仙台白百合女子大学教員人事選考規程」(資料 6-6)が人事関連諸規程の基幹となっており、人事の運用手続き等の全体の流れが進められている。具体的には、各学科より申請された候補者の人事案件(昇任・採用)につき、採用においては先ず人事計画委員会(資料 3-2)で各学科の人事の計画性・妥当性が承認され、その後、教授会にて「教員選考委員会」の設置が認められ、募集が行われる(資料 6-7)。募集は、大学のホームページや国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)の研究者人材データベース(JREC-IN)を基本とし、関係学会・協会のホームページ等での公募によって行っている。応募してきた候補者に関しては、「教員選考基準」(資料 6-4)及び「教員選考基準の運用に関する申し合わせ」(資料 6-8)に基づいた審査が行われる。教員選考委員会による審査結果は、最終的に教授会の採決の後、学長がその可否を決定する。昇任については、学科長が昇任候補者を選出し、学科会の推薦を得た後「人事計画委員会」に報告する。「人事計画委員会」は教授会に「教員選考委員会」の設置を要請し、採用同様の審査が行われ、教授会の採決の後、学長がその可否を決定する。

このように、本学ではそれぞれ明文化されている教員人事関連諸規程に基づいた教員選考が適切に行われている。

2013(平成25)年度4月～2019(令和元)年度9月における本学部4学科の採用・昇任に関する内訳は下記の別表1のとおりである。

なお、表中の「特任教員」については、「特任教員の任用規程」(資料 6-9)を適用して募集・採用したものである。

別表1

教員の募集、採用、昇任に関する内訳

2019(令和元)9.30現在
(単位:人)

着任時期	学科名	人間発達				心理福祉				健康栄養				G・S				小計	
		採用・昇任の別	教授	准教授	講師	助教	教授	准教授	講師	助教	教授	准教授	講師	助教	教授	准教授	講師		助教
2014.4-2015.3	採用					1*	1*		1										4
	昇任	1								1	1								3
2015.4-2016.3	採用				2							1							3
	昇任													2	1				3
2016.4-2017.3	採用					1*											1*		2
	昇任		1			1				2									4
2017.4-2018.3	採用									1*									1
	昇任																		0
2018.4-2019.3	採用	1*			3				2										6
	昇任		1	1						3							1		6
2019.4-2019.9	採用		1																1
	昇任										1			1					2

注1) *印は特任

注2) 特任教員等の継続者は除く。

2014（平成 26）年度、新規採用は 4 名（心理福祉学科:教授 1 名、准教授 1 名、講師 1 名、健康栄養学科:講師 1 名）であり、昇任は教授 2 名、准教授 1 名であった。また、当該年度の人事計画によって、2015（平成 27）年度からの新規採用（健康栄養学科:准教授 1 名、人間発達学科:講師 2 名）が決まった。さらに、当該年度の人事計画によって、2015（平成 27）年 4 月からの昇格が 3 名（グローバル・スタディーズ学科:教授 2 名、准教授 1 名）決定された。

学長主導の「グローバル・プロジェクト」において検討した結果、2016（平成 28）年度より、本学における英語教育の充実を図るべく、海外から英語教員 1 名を招聘することとし、2015（平成 27）年度中に招聘教員を決定した（資料 6-10）。

2015（平成 27）年度の教授会において、2016（平成 28）年度から、教授への昇任 3 名、准教授への昇任 1 名、特任教授の新規採用 1 名が決定され、教授数が大幅に増えることになった。その結果、2016（平成 28）年度は、教授 25 名、准教授 16 名、講師 11 名、助教 5 名、計 57 名の体制でスタートした。

2016（平成 28）年度半ばより、教員の私事都合による急な退職が相次ぎ、人事計画の大幅な見直しを求められた。そこで、新たに「山台白百合女子大学任期付教員の任用規程」（資料 6-11）を制定し、これに基づく新規採用も含め、2017（平成 29）年度中に任期付教員の採用 4 件、特任教員の採用 1 件、学内専任教員の昇任 6 件の人事審査を行い、既存の学科教育とそれぞれに指定された養成教育、課程認定教育の強化を進めた。

2018（平成 30）年度は、年次目標として、各学科と各養成課程に応じた最低必置要員と科目担当、年齢、ポストの再確認、及び確認後はそれに基づく人事計画を策定し、任用および解職のスケジュールを策定し実行することとした。各学科における専任教員数と教授数の確認を行った結果、教授数が 3 名不足していることを委員会として共通理解したが、教授昇任人事申請は 1 件に留まった。「教員選考基準」「教員選考基準の運用に関する申し合わせ」及びそれに伴う「特任教員の任用規程」の改正を検討したが、次年度継続審議となった。

なお、新たに「任期付教員から任期の定めのない専任教員への任用換えに関する規程」を制定、2019（令和元）年度より施行することとした。また、「教員選考基準」「教員選考基準の運用に関する申し合わせ」及びそれに伴う「特任教員の任用規程」の改正を検討したが、次年度継続審議となった。なお、現在、任期を定めて雇用している教員の再任用の在り方について検討し、2018（平成 30）年 12 月 19 日開催の教授会の審議を得て、「任期付教員から任期の定めのない専任教員への任用換えに関する規程（2019 年 4 月 1 日施行）」を制定した（資料 6-11、資料 6-13）。

2019（令和元）年度は前年度に引き続き、諸規程の見直しを含め、当面の人事計画について検討を行い、2019（令和元）年 10 月に特任教員の任用規程を改正した。（資料 6-9）

また、学長から、2018（平成 30）年 7 月の学科長会において、各学科の教員定数が示され了承されたことを受けて、これに基づき当面の人事計画を検討・実施していくこととし、10 件の教授人事の教員選考委員会を立ち上げ、2020（令和 2）年 4 月には教授数不足を解消できるよう進めていたが、2020（令和 2）年 3 月 18 日現在において、7 件の任用が決定したが、3 件の教員選考委員会において適任者が得られず、2020（令和 2）年 4 月 1

日において教授数が1名不足する状況となった。

ただし2020（令和2）年度早期に2019年度をもって昇任要件を満たす教授人事と、それ以外にも複数の人事を予定しており、2020（令和2）年9月には教授数不足を解消する見込みである（資料2-21、資料2-22、資料6-14、資料6-15）。

年齢構成や男女比についてもバランスのとれた教員組織構成になるように務めているが、年齢構成については、60歳以上の教員が25.5%、50歳～59歳の教員が41.2%、40歳以下の教員が33.3%となっている（大学基礎データ表5）。男女の比率については別表2に示したとおりとなっている。

別表2

男女別構成

2019（令和元）5.1現在

職 種	男		女	
	人 数	割 合	人 数	割 合
教 授	14	63.6%	8	36.4%
准教授	6	42.9%	8	57.1%
講 師	4	30.8%	9	69.2%
助 教	1	50.0%	1	50.0%
合 計	25	49.0%	26	51.0%

また、外国籍の教員については、2019（令和元）年5月現在、人間発達学科に2名、グローバル・スタディーズ学科に2名所属している。

点検評価項目④

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

<p>評価の視点① : FDは、組織的に行っているか。</p> <p>評価の視点② : 教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価はどのように位置づけられ、実施しているか。</p>

2010（平成22）年から、教育・研究推進委員会が主催し、全員参加型のFD・SD「教職員合同研修会」を開催している。業務の都合により出席できなかった教職員については、後日、当日のビデオを視聴させる等の措置を行っている（資料4-15）。併せて、教員の教育研究に関する資質向上のために、本学では次のような方策を講じている。

- (1) 自己点検・評価委員会が各年度の教員個人の研究業績を年度当初に収集し、大学ホームページに掲載して、研究者相互の資質の向上に役立てるための情報を提供している（資料2-6【ウェブ】、資料3-24）。
- (2) 毎年度1回、科学研究費補助金等外部資金の獲得のための研修会を開催し、研究の申請を奨励して資質の向上に努めている（資料6-16、資料6-17）。

科学研究費助成事業申請件数及び採択件数は 2013（平成 25）年度 5 件（採択 2 件）、2014（平成 26）年度 9 件（採択 2 件）、2015（平成 27）年度 4 件（採択 3 件）、2016（平成 28）年度 8 件（採択 0 件）、2017（平成 29）年度 9 件（採択 1 件）、2018（平成 30）年度 9 件（採択 3 件）、2019（令和元）年度 12 件（採択 1 件）、である（資料 6-17）。

(3) 教員特別研修制度（いわゆるサバティカル制度）を導入しており、主として在外研究ができる環境と機会を作り、研究活動を奨励して資質の向上を図っている（資料 6-18）。これによって、2013（平成 25）年度から 2019（令和元）年度までの間、3 名の教員が、宮古島、アメリカのカリフォルニア大学リバーサイド校、スペインのバルセロナ自治大学での研究・研修を行う機会を得ている。このように教員特別研修制度を活用し、各教員が在外研究の機会を得て資質向上に努めている。

教員特別研修制度（サバティカル制度）の導入により、教員の資質向上が推進されてきているが、特に資格に関わる授業担当等との関係で、この制度を利用できる教員が限定されているので、より多くの教員が利用できるよう運用等を見直すことが必要である。

(4) 学内資金による学内共同研究の助成を行い、研究活動に関する資質の向上を支援している（資料 6-19）。本学独自の研究助成システムとしてスタートしたが、2013（平成 25）年度申請 1 件（採択 1 件）、2014（平成 26）年度申請 6 件（採択 3 件）、2015（平成 27）年度申請 6 件（採択 5 件）、2016（平成 28）年度申請 6 件（採択 6 件）と研究活動の活性化のための効果は向上している（資料 6-20）。

なお、2017（平成 29）年度からは教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進することを目的とした学内予算における学長裁量予算を学長のリーダーシップによって定め、本学の教育改革を学内マネジメントによって予算面から支援することとし、学内共同研究の助成も学長裁量予算に包含されることになり、2017（平成 29）年度申請 3 件（採択 2 件）、2018（平成 30）年度申請 3 件（採択 2 件）、2019（令和元）年度申請 3 件（採択 3 件）、となっている（資料 6-21、資料 6-22）。

(5) 2015（平成 27）年度より、「学生授業評価優秀賞」制度を創設した。学生の評価の高い教員を表彰し、教員の教育の質の向上を狙ったものである。6 月の教授会で、1 名の教員を毎年表彰したが、現在その見直しを行っているところであり 2018（平成 30）年度及び 2019（令和元）年度には実施を見送っている（資料 6-23）。

(6) 2015（平成 27）年度に「本学における望ましい教員像」を策定した。これは、職階毎に、研究、教育、学内行政、社会貢献等の望ましいバランスを示したものであり、各教員の一つの目安として利用してもらうことを目的とするものである（資料 6-2）。

(7) 2016（平成 28）年度には、非常勤教員の資質向上を目的として、年度当初に、「非常勤教員説明会」を初めて開催した。本学の教育の理念と目的、ポリシー、事務手続き、ハラスメント防止等について説明を行い、協力を求めた（資料 6-24）。

(8) 2013（平成 25）年度より、教員が自ら行う諸活動について PDCA サイクルに基づき定期的な点検・評価を行うことを支援し、よって各教員の諸活動の一層の向上と本学の運営改善を図るとともに、大学としての社会的責任を果たすことを目的として、「教員の自己評価制度」を実施している（資料 4-16）。

点検評価項目⑤

教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 教員組織に関する自己点検・評価を行っているか。

評価の視点② : その結果により、教員組織の改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教員組織の適切性については、人事計画委員会（資料 3-22）において点検・評価・改善方策の検討を行っている。人事計画委員会は、学長、学部長、各学科長、各学科の教員 1 名及び事務局長で構成されており、各学科の教育・研究活動を展開するため、適切な教員組織及び配置を考慮しながら全学的な視野からの点検・評価及び改善・向上の取り組みができるようにしている。

具体的には、前回の大学基準協会による認証評価において、健康栄養学科の管理栄養士養成課程認可要件である臨床栄養学分野の専任教員 1 名が不足していることが指摘されたが、2014（平成 26）年度に 1 名専任講師を採用し改善を図った。また、2014（平成 26）年度には健康栄養学科の助教 5 名の位置づけを見直す検討も行い、翌 2015（平成 27）年には新たな助教と助手に関する規程を作成した。これによって、本学全体の助教の職務を改めて明確化した（資料 6-25、資料 6-26、資料 6-27）。

大学全体及び学部の専任教員数については、2013（平成 25）年度において大学全体として、大学設置基準上原則として必要な教授数が 3 名不足しているとの指摘を受けた。人事計画委員会は、2014（平成 26）年度から 2016（平成 28）年度において、各学科からの推薦による准教授から教授への昇任人事の案件を、「教員選考基準」、「教員人事選考規程」及び「教員選考基準の運用に関する申し合わせ（資料 6-4、資料 6-6、資料 6-9）」に基づいて、厳正な昇任審査を実施した。その結果、2014（平成 26）年度教授 2 名、2015（平成 27）年度教授 2 名、2016（平成 28）年度教授 3 名、計 7 名の教授昇任を承認し、教授数の改善を計画的に行った。また、2016（平成 28）年度には、特任教授 1 名を採用した（前述別表表 1 参照）。

このように、前回の大学基準協会による教授数是正の改善勧告を真摯に受け止め、心理福祉学科の未充足を解消し、教育・研究活動の活性化に繋がる教員、教員組織の質的、量的な拡充を図り、2016（平成 28）年度には必要教授数の充足に至った。

2017（平成 29）年度初めには、「大学設置基準」の別表第一（第 13 条関係）に定められている、いわゆる複合学科の場合の算定方法について文部科学省に確認した結果、各学科の必要教員数及び教授数は、人間発達学科 7 名（教授数 4 名）、心理福祉学科 7 名（同 4 名）、健康栄養学科 10 名（同 5 名）、グローバル・スタディーズ学科 7 名（同 4 名）、学生収容定員数に対する教員数 15 名（同 8 名）で、大学全体としての必要教員数は 46 名であり、必要教授数は 25 名であることが判明した。

また、2013（平成 25）年度に大学基準協会による認証評価を受けた際の改善勧告について 2017（平成 29）年 3 月に「改善報告書」を同協会に報告したが、当該報告書の検討結果においては、2018 年（平成 30）年 5 月に「今後の改善経過について再度報告を求める事項」として、「大学全体及び人間学部心理福祉学科において、設置基準上の原則として

必要な教授数が1名不足」の事項が付され、次回大学評価申請時に改善状況を再度報告するよう求められた（資料2-20）。

以降、人事計画委員会にて共通認識されており、文部科学省もしくは厚生労働省が定める設置基準を十分満たすだけでなく、学生に対する教育水準の維持・向上のためにも定数を超えた専任教員数を保持しているが、しかしながら、2018（平成30）年4月1日現在の教授数については、2018（平成30）年3月31日付けでの退職者が4名であり、2018（平成30）年4月1日付けでの補充が、特任教授採用1名及び教授配置換（事務局長から）1名の2名にとどまり、教授数は3名不足となった（資料2-21）。

心理福祉学科の教授数不足については、全学的な教育体制を見直し、これまでグローバル・スタディーズ学科に所属しながら心理福祉学科の専門科目を担ってきた教授1名を2018（平成30）年4月1日付けで心理福祉学科に配置換を行い、その結果、大学設置基準上の教授数（4名）を満たした（大学基礎データ表1）。なお、この措置を行った後においてもグローバル・スタディーズ学科には8名の教授を配置しているため、設置基準に抵触することにはならない。

2018（平成18）年度において、人事計画委員会では教授数の不足を解消するため、教員選考基準等関連諸規程の見直しを行ったが、教員の質の確保の面から継続審議となった（資料6-12）。（詳細については、評価項目3参照）

2019（令和元）年度においては、設置基準上の教授数25名に対し、2019（令和元）年5月時点では、教授数22名と3名の不足となっている（大学基礎データ表1）。また、2019年度末における定年退職による教授が3名及び同年度内での自己都合又は死亡による退職教授が2名あるため、2019（令和元）年度末において、8名の教授数が不足することとなる（資料2-21）。

2019（令和元）年度に、教授数の不足と、さらに退職予定の教授数の不足等を補うことを最重要課題とし、人事計画委員会において、この問題に取り組むため、まず各学科の当面の人事構想（現状分析と人事案を中心）を明らかにし、そのうえで人事計画案を作成し、10件の教授人事の選考委員会を立ち上げ、2020（令和2）年4月には教授数不足を解消できるよう進め、教授数確保の見通しは立った。今後もより一層、教員組織の編成方針について、学長及び人事計画委員会が主導する形で計画的に人事運営を進めていくこととしている（資料2-22）。（詳細については、評価項目3参照）

（2）長所・特色

- ① 学校法人白百合学園の設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会のグローバルなネットワークを活用し、2016（平成28）年度より、本学における英語教育の充実を図るべく、同修道女会経営の海外の大学から英語教員1名を招聘した。今後、教育及び研究のさらなる連携強化を検討している（資料6-10）。
- ② 研究活動の活性化のための学内資金による学内共同研究の助成や、科学研究費補助金等外部資金の獲得のための研修会を開催し、研究の申請を奨励して資質の向上に努めている。また、2015（平成27）年度には、教員の教育の質の向上を目的とした「学

生授業評価優秀賞」を創設し、学生の評価の高い教員を表彰している（資料 6-15、資料 6-19、資料 6-21、資料 6-23）。

（３）問題点

2019（令和元）年度末時点において、教授数が 8 名不足する予定であるので、現在その補充人事を進め、2020（令和 2）年 4 月においては、解消することとしているが、今後も大学設置基準を超える教員の配置を計画的かつ継続的に配置できるよう人事計画管理を行う必要がある。

（４）全体のまとめ

「現状説明」として記述したように、大学運営の基本方針等において「本学における望ましい教員像」を明示し、教員組織の編成に関する方針に基づき教育活動を展開している。

教員の資質向上を図る施策も年々拡充してきているが、より成果に繋がるよう教育・研究推進委員会が中核となり、一層の改善に務めている。

教員組織の適切性については、昇任を含め各学科に必要な人材を確保するため、人事計画委員会を中心に各学科との連携下、中・長期的観点に立脚した人事計画に基づき、明文化されている教員人事関連諸規程に則った教員選考が適切に行われている。しかし、一方で教授数不足という問題点を抱えており、改善に向け教員組織の充実に真摯に取り組んでいる。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検評価項目①

学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点① : 学生支援に関する方針は、どのような内容で学内共有しているか。

学生支援に関する方針は、大学運営の基本方針等に「学生支援方針」として明確に定め、この学生支援方針は、修学支援方針、学生生活支援方針及びキャリア形成支援方針の3項目で構成している(資料2-11)。

本学の教育目的及び教育目標を実現するため、さらには「一人ひとりを大切に」というシャルトル聖パウロ修道女会の精神に則り、クラス・アドバイザー制度を設けて学生の支援をきめ細かく行っている。クラス・アドバイザーは各種の演習(ゼミナール)担当教員とともに、学生生活に関する総合的な窓口としての役割を果たしている。

学生支援方針は、常設の教学委員会(資料7-1)で作成した原案について、協議会、教授会での意見を聴取し、学長が策定したものであり、学内において共有されており、大学ホームページにおいて広く公表している(資料2-6【ウェブ】)。

点検評価項目②

学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点① : 修学支援、生活支援、進路支援その他支援の取り組みは、学生支援に関する大学としての方針に沿って実施しているか。

学生支援に関しては、教学委員会を中心として、教授会や各学科、事務各部署、学生相談室、保健室、学修支援センター、国際交流センター、キャリアセンター等が連携し進めている。また、キャリア支援については、キャリアセンターが同様に進めている(資料7-2)。

学生に対しては、学生便覧に支援の方針や具体的内容について記載し、周知している。(資料1-6 pp.83-96)

【修学支援】

学修支援センターでは、各学期開始日から約2週間、履修相談の時間を設けており、各学科の学修支援センター委員を中心とした教員が、学生から寄せられる履修上の個別的な相談に応じている。これは、学生が所属するクラスのアドバイザーの役割を補完して実施されるものであり、学生ができるだけ気軽に相談できる選択肢を増やすことを心掛けてい

る。特に、前年度又は前学期に履修上の課題を抱えた学生に対して、複数の教員からバックアップが得られる体制となっている（資料 7-3）。

【学生の自主的な学習を促進するための支援】

学修支援センターは、正課授業の学びを側面的に支援するための様々な講座を、年間を通じて開講している。講座には、学修支援センターが主催する基礎学力向上のための勉強会や、各学科の教員が中心となって行う英語勉強会や管理栄養士国家試験対策講座などがある。また、教員が自主的に開催する語学や各種資格試験対策なども学修支援センターによって支援されている。小規模大学の良さを活かすために、講座や勉強会の開催は少人数でも実施され、学科の枠を越えた学生同士の仲間づくりの場としても、機能を果たしている（資料 7-3、資料 7-4【ウェブ】）。

特に、グローバル・スタディーズ学科においては、外国語の運用力を強化する目的で、「ランゲージ・カフェ」を提供している。正課外で英語、韓国語、中国語を母国語とするインストラクターを相手に、無料でマンツーマンのレッスンが受講できる（資料 7-5）。

なお、学生の自主的な学習を促進するため、図書館や各学科自習室など自発的な学習の場のための修学環境を整備している。

【障がいのある学生や留学生に対する修学支援】

障がいのある学生や修学上特別な配慮が必要な学生については、「仙台白百合女子大学特別な配慮を必要とする学生への支援に関する基本方針」を策定し、「『特別な配慮を必要とする学生』に対する学内支援体制についての申し合わせ」に則り運用している（資料 7-6、資料 7-7）。

本学では障害者手帳の所持の有無にかかわらず、修学上特別な配慮が必要な学生については、「特別な配慮を必要とする学生への支援に関する協議会」を設置し、随時対応を協議している。学部長を議長とし、教学部長、事務局長、当該学科長、当該クラス・アドバイザー、教務課長、学生課長、必要に応じて保健室長や学生相談室長も協議に参加している。

本人からの申し出を受けて、クラス・アドバイザーを通じて「特別な配慮を必要とする学生への支援に関する協議会」が、特別な支援が必要な状況と当事者が希望する対応方法について協議し、非常勤講師を含む教職員の間で、対応方法等に関する情報を共有している。2017（平成 29）年度は 4 名、2018（平成 30）年度は 11 名、2019（令和元）年度は 10 月現在において 14 名が対象となっている。

【留学生に対する修学支援】

本学では短期大学から四年制大学へ移行した直後より他国の大学と積極的に提携を結び、多くの派遣留学生を送り出すとともに、2009（平成 21）年度よりアジア圏の提携校からの留学生を受け入れてきた（資料 7-8）。

留学生に関する支援は、2007（平成 19）年度に開設された国際交流センター（資料 3-5）が中心となって行っている。派遣も受入も春と秋の年 2 回、留学の機会を提供している。

派遣した留学生数は、2013（平成 25）年度 8 名、2014（平成 26）年度 13 名、2015（平

成 27) 年度 8 名、2016 (平成 28) 年度 19 名、2017 (平成 29) 年度 19 名、2018 (平成 30) 年度 12 名、2019 (令和元) 年度前期 10 名となっており、小規模大学としては、比較的多い派遣人数となっている (資料 7-9)。

派遣留学生については、入学時のガイダンスの他、年に 2 回の留学説明会を行い、留学手続き書類の準備、査証申請のサポートも含めたきめ細かい指導を行っている (資料 7-10)。また、2018 (平成 30) 年度から交易財団法人日本国際教育支援協会の学研災付帯海外留学保険を提供し、2019 (令和元) 年度からは対面だけでなく「Chatwork」というコミュニケーションツールを使って同じ留学先の学生や学生本人と細かくコミュニケーションを取れるような環境を整えた。それにより不安なく留学生活が開始でき、また、留学中も常時コミュニケーションがとれる体制が整えられた。同じく 2019 (令和元) 年度から危機管理サービス会社と提携を結び、留学生危機管理制度 (OSSMA) の利用を導入し危機管理体制を整えることで、留学中の支援体制を強化した (資料 7-11)。さらに、2019 (令和元) 年度は、独立行政法人日本学生支援機構の「海外留学支援制度 (協定派遣 短期研修・研究型)」に、本学の英語圏への長期派遣留学プログラムが採択され、英語圏の提携校への留学生に対する給付型奨学金を提供し、経済的な支援も行っている (資料 7-12)。

留学生に対し、留学中は 2 か月に 1 回の留学報告書と帰国後の留学報告書の提出を義務付け、学習意欲と目的意識を喚起すると同時に、留学生の学習生活状況を把握することで支援に役立っている。英語圏への留学者については、留学前と留学後の TOEIC テストスコアの提出を努力義務とし、語学学習の成果を確認するように努めている。

受入留学生については、空港での出迎えやガイダンスに加え、年 2 回の留学生エクスカッション (資料 7-13) を実施している他、大学が全学生に対して日本文化に理解を深めてもらうべく設定した、「Yukata デー」に浴衣を着て在學生と交流するための昼食会、大学祭での交流会、留学生修了式と祝賀昼食会といった交流イベントを実施し、日本文化に触れたり、在學生や地域住民と交流したりするための機会を提供している。また、受入留学生全員に民間の食事付きの学生寮を提供し、月額 1 万円の支援金を大学より支出し、必要に応じ本学図書館での学内アルバイトを提供したりすることで、学習環境の整備と経済的な支援を行っている。さらには、留学生が日本人学生と同じ授業を受講できる体制をとることで、在學生との交流や授業を通して日本語能力が向上できるような環境を整えている。

【学習の継続に困難を抱える学生 (留年者、退学希望者等) への対応】

成績不振の学生の状況把握と指導のために進級指導システムを設け、修学指導を行っている。進級指導システムについては、学生便覧に掲載し、学生に周知している (資料 1-6 p.46)。また、日常的に成績不振の学生や修学意欲が低下していると思われる学生についての情報は、クラス・アドバイザーを通じて学科会議で共有し、教員間で協力しながら指導を行うとともに、必要に応じて保護者とも協力し、学習支援を行っている。

留年者については、クラス・アドバイザーが気を配り、履修指導や単位取得状況を把握し、適宜、教務課と連携しながら指導する体制をとっている。

また退学希望の申し出があった場合には、クラス・アドバイザーが中心となりゼミの担当教員とも協力しながら、相談支援を行っている。

【学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）】

学外からの各種資格に伴う貸与型、給付型奨学金制度に加え、本学においては入学金の半額または全額を免除給付するリエゾン・ファミリア、入学金・授業料・維持費それぞれの半額免除給付のスカラシップや、経済的理由のため学業の継続が困難な学生を支援する給付型奨学金制度を設けている。一方成績優秀者についても、給付型の学業成績優秀者奨励金制度を設け、学生が学業に専念できる環境の整備に取り組んでいる（資料 1-11、資料 7-14、資料 7-15、資料 7-16）。

【学生生活支援】

本学は、学生の相談内容に応じて、クラス・アドバイザー、学生課、教務課、保健室などさまざまな部署が対応している。さらに、学生の心理的な悩みや問題を心理カウンセラーに相談できる場として、学生相談室が学修支援センター内に設置されている（資料 7-17）。

学生相談室の利用については、学生便覧に具体的な利用方法を掲載するだけでなく、入学直後の全体オリエンテーションでカウンセラーが直接呼びかける機会を設けることで、学生相談室が気軽に利用できる場であることをアピールしている。学生が学生相談室を身近に感じられるよう、学修支援センター内に学生がリラックスできる場を作るとともに、相談室に関連するイベントを定期的で開催するよう努めている（資料 1-6、資料 7-18【ウェブ】）。

学生相談室では、相談員として常勤カウンセラー2名、非常勤カウンセラー2名が、月曜日から金曜日までの週4～5日、学生が抱える心理面での相談に応じている。また、学生に向けて「学生相談室だより」の発行（年2回）や、ストレスケアのためのイベントを定期的に企画して学生生活を支援している。適切な支援をするためには教職員の理解及び協力が不可欠であることから、毎年、学生相談室主催の教職員対象研修会を実施している。必要に応じて、学科や学生課、保健室など関連教職員と情報を共有しているが、2018（平成30）年度からは、保健室との連携強化を特に重視している（資料 7-18【ウェブ】、資料 7-19、資料 7-20）。

学生の生活に関する支援の窓口の一つに保健室があり、学生の心身の健康に関する相談と支援を行っている。保健室には看護師が常駐し、学内での怪我や体調不良時の応急処置のほか、月1回来校する校医とともに健康相談と保健指導を行っている。年1回行う学生の定期健康診断も保健室の看護師が業務にあたっている。

保健室内には自動血圧計、視力計、体組成計を備え、いつでもセルフチェックが出来るようにしている。また一時的に休養できるベッド3台、シャワールーム付のトイレ、健康に関する資料や参考図書を置いた面談室がある。

学生が自身の健康管理に意識を持ち健康的な生活が送れるように、健康診断結果は保健室において、看護師が学生一人ひとりに保健指導を行いながら手渡している。健康診断の結果で再検査項目があった学生には、校医との面談を勧め、食事指導や運動指導、校医の指示により近隣の医療機関への再受診も促している。

保健室前や学内の掲示板には毎月、保健だよりや健康情報、仙台市や赤十字血液センタ

一からの啓発資料や献血ポスター等を掲示している（資料 7-21）。

また、学修支援センターで実施した「バレトン」の企画では、健康栄養学科教員と外部講師の協力のもと、バランスの良い食生活と日常的に運動を取り入れる重要性や月経に関する講話を取り入れた健康教育を実施している（資料 7-22）。

なお、来室学生の情報は毎月の教学委員会及び教授会に月報で報告し、適宜、各学科のクラス・アドバイザーや学生相談室のカウンセラーと連携して学生の健康支援を進めている（資料 7-23）。

ハラスメント防止に関しては、「仙台白百合女子大学ハラスメント防止・対策規程」及び「仙台白百合女子大学ハラスメント防止・対策委員会規程」に基づき、ハラスメント防止・対策委員会を設置している（資料 7-24、資料 7-25）。

また、ハラスメント防止を担う教職員としては、ハラスメント防止・対策委員に加え、ハラスメント相談員を配置し、ハラスメント防止に関するポスターの中に、相談員名を記載し周知を図っている（資料 7-26）。さらに、年度はじめに弁護士などを講師として招聘し、ハラスメント防止・対策委員と相談員の合同研修会を開催し、ハラスメント防止・対策の中心となる教職員にハラスメント防止活動に関する理解を深める機会を提供している（資料 7-27）。

学生を対象としたハラスメント防止活動としては、ガイダンス等でハラスメント防止に関するパンフレットを配付し、ハラスメント防止・対策委員がハラスメント防止に関する正しい知識の普及啓発を行っている（資料 7-28）。

また教職員に関しては、FD・SD 研修の機会を活用し、教育や就業場面で起こり得るハラスメント行為について具体例を示すなど、ハラスメントに関する知識と対応策について周知している（資料 4-15）。

【キャリア形成支援】

本学のキャリア形成支援体制は、大学生活において、将来を見据えて目標を持ち、人生設計すなわちキャリアデザインを形成することが大切であると考え整えられている。キャリアセンターでは、3年生の前期から各種ガイダンスを実施し、学科担当制による専任スタッフとキャリアカウンセラーが、学生の進路や就職・就職活動における疑問や不安などの相談に随時応じている。仙台白百合女子大学の学生として、また、卒業後の社会人として必要な基礎力や人間力を身に付けられるよう、一人ひとりの夢や希望を大切にしながら、学生のキャリアデザイン構築を支援している。

本学は、多様な学科設置と少人数教育が特徴であり、キャリア支援においても多種多様な進路に進む学生がいることを念頭に、

- ① 専任スタッフによる専門職支援に特化した支援（学科担当制）
- ② 徹底した個別指導による支援
- ③ 学生が相談したい時に相談できる、リアルタイムな支援

以上の3点を軸に、充実した学生支援環境を提供している。

キャリアセンターでは、就職を希望する学生への相談業務と情報提供業務を随時行っている。また、きめ細やかな対応を実現するため就職情報システムを活用し、教員と連携を

図り支援している。学生の個人情報、本学個人情報保護の基本方針を遵守し、特に注意を払って管理している。就職に関する疑問や不安に対しては、キャリアセンタースタッフが相談に応じると共にキャリアカウンセラーをスタッフに加えている。

就職に関する相談に留まらず、「働くこと」や「自分の人生について」なども相談できる環境を整えている。その際、社会人として必要な基礎力・人間力を身に付けるよう、一人ひとりの夢や希望を大切にしながら、学生のキャリアデザインを支援する取り組みを行っている。

直近の5年間（2014～2018年度）の就職希望者に対する就職率は平均で96%であり、企業や施設からも一定の評価を得ている（資料7-29）。

就職支援については、学生に配付する「就職GUIDE BOOK」を作成している。これは3年次に配付し、冊子には就職に関する情報が細かくまとめられており、実際の就職活動においても活用されている（資料7-30）。

また、3年次の4月より「就職ガイダンス」をほぼ毎週開催している。前期は「働くとは？就職活動の進め方」、「就職情報サイト登録会」、「インターンシップ」、「自己分析」、「職業適性検査」、「就活メイク」など就職活動をするにあたり必要なことを中心に行い、後期は「企業研究」、「応募書類対策」、「面接対策」など、より実践に即した内容のガイダンスを行うことで、学生に就職に対する意識を高めてもらうよう取り組んでいる。さらに、本学では専門職への就職が多いため、「就職ガイダンス」とは別に、「管理栄養士専門職ガイダンス」、「福祉系専門職ガイダンス」、「幼稚園教諭・保育士ガイダンス」などの個別のガイダンスを開催し、きめ細やかなサポートを実践している（資料7-30 表紙の裏）。

その他にも、長期休暇を利用し、様々な講座を実施している。「SPI試験対策講座」と「公務員試験対策講座」は対象学年を問わず、誰でも参加できる（資料7-31、資料7-32）。「就活合宿」は毎年2月、3年生を対象に、エントリーシート・履歴書の書き方、社会人マナー、面接試験対策を中心として一泊二日で実施。「社会人基礎セミナー」は卒業を控えた4年生に最低限知っておいてもらいたい「労働法」と「職場におけるメンタルヘルス」について専門家を招聘し講演を行った（資料7-33、資料7-34）。

その中でも2015（平成27）年度に本学とANAビジネスソリューション株式会社との教育連携協定により実施している「ANAエアラインスクール」では、全日空の現役キャビンアテンダントによる学内講座と福島空港での実務研修を実施し、受講した学生の中から毎年数名が航空業界へ就職しており、オープンキャンパスでは高校生からも質問が出るなど、注目を浴びている（資料7-35）。

【学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援】

本学は、学生の正課外活動（部活動等）を充実させるため、教学委員会と学生課が連携し、部活動やサークル活動支援を行っている。

ボランティアについては、ボランティア情報センターを設置し情報を公開している。また、ボランティア活動に関する「仙台白百合女子大学ボランティア基本方針」を策定し、ボランティア活動を促進している（資料7-36）。

各教員が実習施設などから依頼を受け、教職員及び学生が共にボランティア活動を行うケースもある。学生ボランティアについては、「第9章社会連携・社会貢献」に詳細を記載

している。

学生会では年2回定期総会が開催されるが、総会において大学に対しての要望が決議された場合、できるだけ要望に添うよう対応している（資料 2-19）。

また、2017（平成 29）年度より、卒業時学生を対象としたアンケート調査を実施し、学生の4年間の学修成果について検証する資料として用いている。調査内容は、大学への満足度、自己成長感、教育内容の達成度、学生生活に関するものである。大学への満足度については、教育内容（資格の取得、教員の指導、留学、実習）、学生支援（就職）、教育環境（設備施設）、大学生活（友人関係、クラブ・サークル活動、ボランティア活動）等について回答を求めている。調査結果として、大学の授業への満足度については、多肢選択法（満足している、やや満足している、あまり満足していない、満足していない）で回答を得ており、「満足している」との回答が約 25%、「やや満足している」も併せると 80%以上の回答となり、多くの卒業生が授業に満足していることが分かった。大学生活への満足度については、9 割を超える学生が、「満足している」と回答しており、十分に高い結果であるが、本学は、満足度を少しでも 100%に近づける努力が必要と考えている。また、大学でもっと学びたいと思うことについては、「就職や仕事上、役に立つこと」と「人生を通じてすべての面で役立つこと」で回答が 2 分された。これらについては、IR 推進委員会で集計し、大学ホームページで広く公表している（資料 4-14【ウェブ】）。

点検評価項目③

学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 学生支援に関する自己点検・評価を行っているか。
評価の視点② : その結果により、学生支援の改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

修学支援については、クラス・アドバイザーが常時学生個々の履修状況（取得単位数、GPA 等）を「学生カルテ」にて確認できる体制を整備している。また学生の動向については、学科会にて情報を共有するとともに、学生への対応を協議し、修学支援のあり方について点検・評価しながら改善に向けての検討を行っている（資料 7-37）。

生活支援については、保健室及び学生相談室の利用状況、奨学金の受給状況、学生の生活状況等を踏まえて、各部署において点検・評価を行い、改善策について検討している。

進路支援については、キャリアセンター会議において年度ごとの実就職率、進路決定率をふまえて、就職ガイダンス・セミナーへの参加状況、進路希望調書の提出状況、学生面談の内容、就職先一覧等を資料としながら点検・評価を行っている（資料 7-38）。

学生支援に必要な情報は上述の「学生カルテ」に集約されており、教職員はそれぞれの閲覧権限に従って学生情報を随時検索し活用することができる。

学生支援の適切性については、毎年、教学委員会及び学生の支援を担う各部署において、部署別年次目標を定め、前期中間報告書を提出し、さらに年度末実施状況及び検証した結果としての自己評価書及び次年度の目標を自己点検・評価委員会に提出し、継続した

PDCA サイクルを実施することとしている。各部署での学生支援に関し改善すべき課題については、改善策を検討、次年度において実施、結果を自己点検委員会に報告している。

2019（令和元）年度からは、全学的な視点における事項について、内部質保証システムに基づき検討し、学科長会の意見を参考に学長が指示する体制としている（資料 1-16、資料 2-6【ウェブ】、資料 2-7）。

2014（平成 26）年に、全学生を対象として生活環境、経済的状況、修学環境、自主的活動状況、心理的支援、進路への展望等についての「学生生活実態調査」を実施したが、2019（令和元）年にほぼ同様の調査を実施した。結果、学内・学外のクラブやサークルに所属していない学生が 2014（平成 26）年では 52.0%であったが、今回の調査では 62.9%に増えている。所属していない理由としては、「入りたいものがない」や「アルバイトが忙しい」という回答が上位であった。一方アルバイトをしている学生は、2014（平成 26）年では 61.8%であったが、今回の調査では 75.2%に上っている。大学生活をより良くするための要望についても回答を求めたので、学生の要望に沿った学生支援ができるよう、具体的な改善に繋げていきたい（資料 7-39、資料 7-40）。

なお、2019（令和元）年度は、停滞気味である学生の課外活動を支援するため、教学委員会内に「学生活動の充実を図るための支援ワーキング」を設置し、現在その方策を検討している（資料 7-41）。

（2）長所・特色

- ① 修学支援、生活支援、進路支援のいずれにおいても、学科及びクラス・アドバイザーと学修支援センターをはじめとする学生支援を担当する各部署が連携しながら、きめ細やかなサポートを実施している（資料 7-3、資料 7-6、資料 7-7、資料 7-17、資料 7-22、資料 7-30）。また、毎年 6 月に保護者と大学の交流を図ることを目的として、「1、2 年生保護者会」を開催し、保護者との連携を密にし、学生のサポート体制を整えている（資料 1-11）。
- ② ハラスメント防止活動において、関係学内規程が整備され、また、ハラスメント防止・対策委員以外に、ハラスメント相談員を設置するなど、相談しやすい環境を整えている。ハラスメント防止・対策委員と相談員合同研修会では、弁護士などを講師として招聘し、ハラスメントに関する正しい知識と対応方法について、学ぶ機会を確保している。また 2019（令和元）年度からは教授会や職員全体会議でハラスメント防止に関する情報提供や注意喚起を行っているところである（資料 3-16【ウェブ】、資料 3-17、資料 7-24、資料 7-25、資料 7-26、資料 7-27、資料 7-28）。

（3）問題点

- ① 教学委員会と学生課が連携し、部活動やサークル活動支援を行っているが、さらなる活性化に繋げる施策が必要である。そのためにも学内における奨学金や授業料減免等、奨学金制度の見直しを行い、経済的支援を充実させていく必要がある。（資料 7-41）

- ② ハラスメントの問題は学生や教職員が自ら訴えない限りわからないことが多く、本学としても全ての問題を把握して解決するまでには至っていないのが現状である。守秘義務を厳守し、誰もが安心して相談できる環境作りを急ぎたい。
- ③ 保健室に健康診断結果を取りに来ない学生がいたり、再検査に行かない学生もいる等、個人によって自身の健康に関する意識のバラつきがある。また、病院受診や通院の継続などは各家庭の経済状況が影響してくるため、支援が難しい場合がある。

(4) 全体のまとめ

本学における「学生支援方針」に定めた修学支援方針、学生生活支援方針、キャリア形成支援方針に従って、きめ細やかな修学支援、生活支援、キャリア支援を実施している。

学生支援体制は、教務課が履修指導、障がいのある学生への合理的配慮による修学支援を行い、学修支援センターが正課外教育、補習教育、学生相談室の運営、学生課が学生生活全般の支援、クラブ・サークル活動への支援、ボランティア活動への奨励・支援、保健室が学生の心身の健康を維持するための相談及び支援、国際交流センターが学生の海外留学の支援、外国人留学生の生活支援を行い、キャリアセンターが学生のキャリア教育への支援及び就職・進路選択に関する支援を行うよう適切に整備している。

修学支援では、成績不振の学生の状況把握と指導のために進級指導システムを設け、修学指導を行っている。また、日常的に成績不振の学生や修学意欲が低下していると思われる学生の情報は、クラス・アドバイザーを通じて学科会議で共有し、教員間で協力しながら指導を行っている。必要に応じて保護者とも協力し、学習支援を行っている。

留年者については、クラス・アドバイザーが履修指導や単位取得状況を把握し適宜教務課と連携をしながら指導する体制をとっている。

学生生活支援では、保健室、学生相談室、学生課、教務課、クラス・アドバイザーと連携しながら学生の心身の健康への配慮を徹底させている。ハラスメントを防止し、相談及び解決を行うための体制を整備し、相談窓口を明確にして迅速な対応ができるようにしている。学内における奨学金や授業料減免の制度を設けてはいるが、奨学金制度の見直しを行い、経済的支援を充実させ、教育の質保証、ひいては部活動やサークル活動の活性化にも繋げていく必要がある。今後は、後援会、同窓会とのさらなる連携強化も求められよう。

キャリア形成支援は、キャリアセンターが担当し3年生の前期から各種ガイダンスを実施し、学科担当制による専任スタッフとキャリアカウンセラーが、学生の進路や、就職及び就職活動における疑問や不安などの相談に随時応じている。また、保護者を対象とした「保護者懇談会」を開催し、就職情報を提供するとともに、保護者に学生の就職活動への理解と支援を依頼している。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検評価項目①

学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点① : 教育研究等環境の整備に関する方針は、どのような内容で学内に共有しているか。

本学は、従来、教育研究等環境の整備に関する方針は特に明文化せず、随時担当部署が迅速な対応を行ってきたが、2019（平成31）年2月に教育・研究環境整備委員会の検討を経て「仙台白百合女子大学施設・設備にかかる中期目標・計画」を策定し、中期的な基本的考え方を示すとともに中期的計画を定めた（資料1-16）。なお、施設及び設備にかかる中期目標・計画については、大学ホームページの情報公開のページにおいて公表している（資料2-6【ウェブ】）。

また、2019（令和元）年9月に策定した中期目標・計画（資料1-17）において、「施設・設備」の項目を設け、「学生・教職員はもとより地域住民や障害のある人も円滑に利用できるよう、安全で良好なキャンパス環境を整えて教育・研究設備を充実させる。」「施設の有効利用、施設マネージメントを充実させる。」という2点の中期目標を定め、それぞれ中期計画を示した。中期目標・計画については、大学ホームページの情報公開のページにおいて公表している（資料2-6【ウェブ】）。

点検評価項目②

教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点① : 校地及び校舎の面積は、大学設置基準を上回っているか。
評価の視点② : ネットワーク環境やICT機器は、どのように整備され、また活用の促進を図っているか。

本学の教育及び研究等に必要な校地、校舎、講義室・演習室、図書館・図書資料、体育館その他の施設・設備は、大学基礎データ表1のとおり大学設置基準を満たしており、適切に管理、運営している（大学基礎データ表1）。

校地は51,768㎡（設置基準上必要校地面積（㎡）：12,000㎡）で、内訳は下表の通りである。校舎（1号館、2号館、3号館、4号館、5号館、図書館、生活造形実習室等の敷地面積（㎡）：16,231㎡、設置基準上必要校舎面積（㎡）：6,280㎡）、研究用実験室、講堂、体育館、運動場は大学所有の同一敷地内に設置されており、大学の全ての講義、演習、体育授業、研究、課外活動等を行っている。

(校地内訳)

区 分	面 積
校舎敷地	16,231㎡
運動場用地	3,266㎡
その他	32,271㎡
大学用地合計	51,768㎡

教育及び研究用施設としては、1号館、2号館、3号館、4号館、5号館、研究用実験棟に、講義・演習のための教室が合計35室（講義室22室、演習室11室、特別教室2室）ある。講義室の内訳は50人以下が16室、51人以上100人未満が12室、100人以上200人未満が7室となっている（資料8-1、資料1-6）。

他に、主な実験・実習室として、

- (1) 視聴覚関係では、マルチメディアルーム2室、視聴覚教材を使用することのできる視聴覚センター1室
- (2) 情報関係では、コンピュータ演習室が3室
- (3) 人間発達学科関係では、ピアノ室、観察室、人間発達実習室、生活造形実習室
- (4) 心理福祉学科関係では、介護実習室、入浴実習室、心理学演習室
- (5) 健康栄養学科関係では、調理実習室、調理準備室、食物学演習室、食品加工実習室、食品加工準備室、給食経営管理実習室、給食実習食堂、給食品質管理室、調理学演習室、臨床栄養実習室、栄養教育実習室、実験室2室、理化学演習室、研究用実験室を配置している。

視聴覚関係設備機器について、本学では講義室のマルチメディア化を進めてきており、35教室すべてに視聴覚AV設備（31教室にはプラズマディスプレイ）を備えている。

情報関係では、2001（平成13）年に最初の学内ネットワーク環境を導入し、以降、定期的に学内情報インフラ環境の整備を行い、多様化するインターネットサービス環境に対応させている。最近では、2017（平成29）年に基幹ネットワークの更新を行い、学内ギガビット通信に対応させ、2019（令和元）年にはコンピュータ演習室の機器更新を行い、Windows10への対応化が完了するとともに、データの保全環境を一部GoogleDriveに移行することで、より利便性の高い保全環境を提供している。

コンピュータ演習室は、終日開放し、学生の端末使用時間の確保を実現している。また、2019（令和元）年よりICT教育の一環として「クリッカー」を導入し、使用を希望する教員は双方向講義を開始した（資料8-2）。

キャンパス内のネットワーク環境については、学内において無線LAN（Wi-Fi）環境を整備するとともに、上述のコンピュータ演習室に103台の端末を備え、学生に適切な環境を提供している。

情報セキュリティについては、「仙台白百合女子大学情報システム運用規程」及び「仙台白百合女子大学ソーシャルメディア利用管理規程」が定められており、情報システムの安定的な稼動と安全性に対処している（資料8-3、資料8-4）。

教員研究室は、個室の1室平均は21.00㎡、共同研究室の1室平均は30.70㎡となって

いる。この共同研究室の一部は、各学科の教育及び研究を支援するための学科研究室となっている（資料 1-6）。

冷暖房設備については、学生の用に供する施設（教室、実験室、実習室、図書館、保健室、ラウンジ等）及び教員研究室に、GHP・EHP の空調設備を完備している。

キャンパス・アメニティ（快適で充実したキャンパス生活を支える環境）の形成については、大学生活や勉学に困難を伴うすべての学生を対象に、4 年間の学修活動を支援することを目的とした「学修支援センター」を 2014（平成 26）年 4 月に設置し、学生の自主的な勉学や交流活動を促すとともに、心理カウンセラーによる学生相談も行っている（資料 3-6、資料 7-3、資料 7-17）。

学生や教職員の安全確保については、防犯カメラ・機械警備の設置及び警備員を配置し、校地及び校舎の維持・管理については、管理課と外部委託業者及び外部指定業者が、また、施設・設備の維持・管理については、管理課および学内各部署が担当している。さらに、施設・設備の衛生・安全については、文部科学省の「学校環境衛生マニュアル」に基づき、管理課が関係部署と連携をとりながら、日常的な管理や法定点検、整備、検査を実施している。

この他、学内各所に設置された彫刻・絵画等の美術品はもとより、キャンパス内に根付いた各種植栽・樹木は校舎と調和一致し、学習目的に限定されない自由な空間を演出している（資料 1-8）。

点検評価項目③

図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点①	： 学生の学習及び教員の教育研究活動の必要に即し、図書その他の学術情報資料は、どのように整備されているか。
評価の視点②	： 学生及び教員の利用に配慮し、図書館にどのような職員が配置されているか。
評価の視点③	： 上記を含めた図書館の施設環境は、利用の促進にどのような効果をもたらしているか。

本学図書館は、従来の収書計画に基づき、学習・教育・研究の 3 つの領域を視座として、必要な図書及び学術雑誌の収集を行っている。2019（令和元）年 5 月 1 日現在での蔵書数（図書及び学術雑誌）は 98,656 冊である（大学基礎データ 表 1）。

本学図書館は、キャンパス敷地内にあり、図書館事務室と図書・地域貢献研究委員会が一体となって、業務、運営を行っている（資料 8-5、資料 8-6）。

収書については、各学科の図書・地域貢献研究委員が、学習、教育、研究の 3 つの領域に極端な偏りはないか、適宜、収書内容を確認し購入計画を進めている（資料 8-6）。

近年は電子情報資料等の収集にも力を入れ、整備拡充を目指している。このうちデータベースについては、11 種類のオンラインデータベースを導入しており、図書館主催のガイダンス、基礎演習や各授業内のガイダンス等を通じて、教員自らがその利用を喚起してい

る（資料 8-7、資料 8-8、資料 8-9【ウェブ】）。

図書館が所蔵する資料やデータベース等のコンテンツは、図書館ホームページのバナーから簡単にアクセス可能になっているため、その利便性から、学生のレポート及び教員の研究論文等にも活用されている。また、カトリック研究所の蔵書も図書館ホームページから検索できるようになっている。

本学の取り組みとして、「死海文書」レプリカの展示や、約 300 冊の中村真一郎氏の著作を所蔵する「中村真一郎文庫」、文化功労章を受章した岩田靖夫氏（名誉教授・故人）が所有していた哲学書等を所蔵した「岩田靖夫文庫」を整備することにより、本学図書館の特徴を打ち出している（資料 8-10【ウェブ】）。

他図書館とのネットワークについては、国内の大学図書館と NACSIS-ILL を通じて、相互利用の促進を図っている。国立情報学研究所が提供するオープンアクセスの CiNii Article を活用し情報検索を行い、11 大学および 3 公立図書館で構成されている学都仙台コンソーシアム及び全国のカトリック大学図書館協議会に加盟している 14 大学間で自由に蔵書検索ができるようになっており、学生及び教職員は文献複写や資料の貸借等の利用が可能となっている。さらに、私立大学図書館協会、カトリック大学図書館協議会、東北地区大学図書館協議会等に加盟しており、図書館職員は各協議会及び研修会に参加し、他大学図書館との情報共有に努めている。

学術情報へのアクセスに関する対応としては、情報検索サイトを整備して、図書館ホームページにて、所蔵資料の OPAC 検索をはじめとする、国立情報学研究所が提供するコンテンツやカトリック大学図書館資料の OPAC 検索、本学の契約している電子資料等が容易に検索できるように工夫している（資料 8-10【ウェブ】）。

学生の嗜好をも視野に入れて、2019（令和元）年 8 月に図書館ホームページデザインを刷新した（資料 8-10【ウェブ】）。

図書館の座席数は 195 席であり、図書館内のパソコン台数は 11 台である。2018（平成 30）年度から館内での飲み物持参を許可し、3 階にグループ学習可能な場所を新たに設置した。現在、1 階部分をリフォームし、個別学習、グループ学習のために自由に利用できるスペースの設置を含め環境アニメティーターについて検討を行っている。

2019（令和元）年 5 月には、各学科学生代表（9 名）と教職員（4 名）による「よりよい図書館をつくる懇談会」を開催し、よりよい図書館にするための意見交換を行った。それらを参考に、改善できるところから実施し、図書館利用の促進につなげている（資料 8-11）。

開館時間は 9 時とし、閉館時間については、利用者時間帯を調査した結果、授業開講期間の平日は 19 時、土曜日は 12 時としている。また、大学休業期間の平日は 16 時に閉館としているが、資料閲覧の要請があった場合は要請に応えるよう臨機応変に対応をしている。なお、開館時間等の利用情報は、図書館利用案内での周知のほか、図書館ホームページにも掲載している（資料 3-11、資料 8-10【ウェブ】）。

図書館スタッフの専任職員は 3 名、契約職員 2 名、パート 2 名の計 7 名を配置し、内 2 名が司書資格を有している。交代制で、終日最低 1 名の有資格者が利用者の対応ができるように工夫している（資料 8-12）。

図書館職員は、図書および逐次刊行物の情報管理、情報サービス参考、情報サービス閲

覧等の業務を担当している。初年次オリエンテーションと連携して1年生全員を対象とした図書館利用のガイダンスを実施やジャパンナレッジ等のデータベース利用方法の講習会（2019（令和元）年度は実施せず。）の開催等も担当している（資料8-13）。

なお、図書館資料の購入にあたり、学生の意見を取り入れる試みとして、2019（令和元）年から「学生選書ツアー」、学生の図書館利用増を図るための「入館ポイントカード」の発行の取り組みを行っている（資料8-14、資料8-15）。

点検評価項目④

教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点①： 教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保は、教育研究上の必要性を踏まえて行っているか。

本学の教員に対する研究費の支給については、教科研究費として支給し、配分方法については、2016（平成28）年以前は教授・准教授・講師に対して、一律に一人当たり25万円、助教に対しては一人当たり10万円を支給していた。しかし、2017（平成29）年度から大幅な変更を行い、教授・准教授・講師に対しては年齢によって教科研究費の額に差をつけ、60歳以上一人当たり10万円、50歳以上60歳未満は一人当たり15万円、50歳未満は一人当たり25万円とした。助教については変更していないが、この教科研究費の変更は本学の財務状況の悪化に伴い減額したものである。

一方で科学研究費補助金を申請した教員に対しては、採択または不採択を問わず教科研究費に対して2万円を増額するといった支援制度も実施している。なお、教科研究費の使用方法については、2016（平成28）年度以前には教科研究費内での旅費交通費の使用限度額を5万円までとしていたが、2017（平成29）年度以降についてはその使用制限額を9万円までに変更した。また、使途については、5万円以上の機器備品の購入も認め、教員の研究費の使い方を広げている（資料8-16）。

また、2017（平成29）年度からは、学長のリーダーシップによる教育改革をマネジメントするための予算を設定し、「学内予算における学長裁量予算募集要領」により教育改革予算として配分している（資料6-20、資料6-21）。

専任教員が使用する研究室はすべて個室であり、各学科には、学科研究室を配置し、学科内の事務業務や授業準備補助等を担当する専任職員を配置することで、教員が教育・研究に専念しやすい環境を整え、教育研究の活動の時間の確保を図っている。

学 科 名	専任職員配置人数
人間発達学科	2名
心理福祉学科	1名
健康栄養学科	5名
グローバル・スタディーズ学科	1名

また、他大学の非常勤講師に応募していない教員については、1週間のうち半日の学外研修日を設定できるよう措置し、研究時間の確保に努めている（資料 8-17）。

教員特別研修（サバティカル）については、「教員特別研修規程」を定めており、最近の研修実績は次のとおりとなっている（資料 8-18）。

年度	期間	研修先	研修目的
2016（平成 28）年度	半年間	国内	宮古島を中心とする高齢者の死生観の研究
2017（平成 29）年度	半年間	国外	専門であるアメリカ研究・文学関連の資料閲覧・調査・収集
2018（平成 30）年度	半年間	国外	語学研修・資料収集・公的機関訪問等

点検評価項目⑤

研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点①：研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、研究倫理を遵守した研究活動を推進するための取り組みを行っているか。

本学は、教職員の研究倫理の遵守について、「仙台白百合女子大学倫理規程」を 2010（平成 22）年 6 月に制定し、大学のホームページで公開している（資料 8-19、資料 8-20【ウェブ】）。

倫理的及び社会的諸問題の発生防止、倫理的及び社会的諸問題の発生時への対処について審議する機関として、倫理規程第 6 条において、研究倫理委員会（委員長：学長、委員：学部長及び学長が指名する教職員若干名）を設置している（資料 8-19）。

倫理的な問題が生じるおそれのある調査・実験を実施しようとする者は、研究倫理委員会委員長に研究実施申請書をもって申請し、倫理審査委員会の審査を得て、実施許可証明書が交付された後に研究を開始することとなっている。2018（平成 30）年度には 23 件、2019（令和元）年度においては 10 月現在 10 件の申請があり倫理審査を行った（資料 8-21）。

人を対象とする医学系研究に関する倫理審査については、「人を対象とする医学系研究に関する倫理審査についての申し合わせ」を 2017（平成 29）年 4 月に制定し、医学系倫理審査委員会には、医学・医療の専門家等、自然科学の有識者及び倫理学・法律学の専門家等、人文・社会科学の有識者を含んで実施している（資料 8-22）。

2018（平成 30）年度には 6 件、2019（令和元）年度においては 10 月現在 7 件の申請があり医学系倫理審査を行った（資料 8-21）。

教職員の研究活動の不正防止やコンプライアンス教育については、大学の組織活動において基本的な条件であり、その意識について構成員への徹底は内部質保証において重要である。

本学においては、「仙台白百合女子大学公的研究費の取扱いに関する規程」に法令遵守等について、及び「仙台白百合女子大学公的研究費等の使用に関する申し合わせ」にコン

プライアンス研修の受講の義務化を規定し実施しているほか、「仙台白百合女子大学公的研究費に係る研究活動における不正防止に関する規程」、「仙台白百合女子大学公的研究費等の使用に関する行動規範」、「仙台白百合女子大学公的研究費等の不正使用防止に関する基本方針」及び「仙台白百合女子大学公的研究費等の不正防止計画」を整備し、重点的に取り組んでいる（資料 8-23、資料 8-24、資料 8-25、資料 8-26、資料 8-27、資料 8-28）。

研究活動の不正防止等に関する研修は、毎年定期的に教職員全員参加型の研修会を実施し、実施後、教職員から公的研究費使用に当たっての誓約書を提出させている（資料 4-15、資料 8-24）。

仙台白百合女子大学公的研究費の取扱いに関する規程第 11 条に定める監査については、毎年実施し、その結果を不正防止の推進を担当する教育・研究推進委員会に報告し必要に応じ改善策を講じている（資料 8-29、資料 8-30）。

点検評価項目⑥

教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点①	： 教育研究等環境に関する自己点検・評価を行っているか。
評価の視点②	： その結果により、教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

これまで、施設・設備等の環境整備については、学長を委員長とする教育・研究環境整備委員会においてその優先順位を検討し、次年度の整備計画を行ってきたが、築 25～30 年を迎えた各建物（2～4 号館、講堂）の外壁補修・屋上防水等の大規模修繕、老朽化する各種設備・機器の更新、さらに政府主導で行われている照明器具の LED 化への対応について、中期的な視野において実施するため「施設・整備に係る中期目標・計画」を 2019（平成 31）年 2 月に策定し、状況の変化に対応し、また学内の予算編成を見越しての見直しを行いながら整備することとしているとともに、学生会からの意見を積極的に取り入れている（資料 1-17、資料 2-19、資料 8-31）。

また、5 年程度の間隔で実施している「学生実態調査」における学生の授業以外での居場所・環境調査、毎年前・後期に学生会からの要望等に基づき、学生の修学環境の向上に対処している（資料 7-39）。なお、最新の学生実態調査は 2019（令和元）年 12 月に実施し、現在報告書を取りまとめているところである（資料 7-40）。

本学においては、定期的な自己点検・評価の取り組みを踏まえ、継続的かつ自主的・自立的に改善し向上させていくために策定した、内部質保証システムにおいて、取り組むべき事項として、「教育・研究活動に関する事項」及び「学習環境・学生支援に関する事項」を

定めており、毎年、内部質保証システムを所管する学科長会の検討を踏まえ、学長が取り組むべき重点事項を決定していくこととしており（資料 1-16、資料 2-13）、2019（令和元）年度においては、教育・研究環境推進委員会に「ラーニングコモンズ構想検討ワーキンググループ」を設置し、全学的視点からの学生の学習支援スペースの充実に向けた整備につ

いて検討している（資料 8-32）。

（2）長所・特色

施設・設備等環境整備において、「施設・整備に係る中期目標・計画」を策定して実施しているほか、学生の意見を取り入れて実施している（資料 1-17、資料 2-19）。

（3）問題点

課題解決型の教育の中心となる図書館機能として、年々入館者が減っている状況において、「学生選書ツアー」や学生の図書館利用増を図るための「入館ポイントカード」の発行及び「よりよい図書館をつくる懇談会」を開催しているが、まだまだ十分とは言えない状況である。今後、ソフト及びハード面の改善を行っていくこととしている（資料 8-11、資料 8-14、資料 8-15）。

（4）全体のまとめ

本学は、「仙台白百合女子大学施設・設備にかかる中期目標・計画」を策定するとともに、大学の中期目標・計画において、「施設・設備」の項目を設け、「学生・教職員はもとより地域住民や障害のある人も円滑に利用できるよう、安全で良好なキャンパス環境を整えて教育・研究設備を充実させる。」「施設の有効利用、施設マネジメントを充実させる。」という2点の中期目標を定め、教育・研究環境の整備を行っており、教育及び研究等に必要校地、校舎、講義室・演習室、図書館・図書資料、体育館その他の施設・設備については、大学設置基準を満たすよう、適切に管理、運営している。

図書館においては、従来の収書計画に基づき、学習・教育・研究の3つの領域を視座として、必要な図書及び学術雑誌の収集を行っている他、「死海文書」の展示や、約300冊の中村真一郎氏の著作を所蔵する「中村真一郎文庫」、文化功労章を受章した岩田靖夫氏（名誉教授・故人）が所有していた哲学書等を所蔵した「岩田靖夫文庫」を整備することにより、本学図書館の特徴を打ち出している。

学生の学習活動、正課外活動等の活性化や教員の教育・研究活動が円滑かつ効果的に行われるよう、施設・設備やソフト面での環境整備に努めているが、さらなる設備の充実や支援体制の整備が必要である。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検評価項目①

大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点① : 社会連携・社会貢献に関する方針を定め、学内で共有しているか。

本学では、設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会が、17世紀末のフランスで誕生した当初より重んじてきた「奉仕の精神」に基づき、本学の教育・研究活動の成果を積極的に地域、ひいては社会に還元、提供し、これらを通じて地域社会の発展へ寄与できるよう、大学運営の基本方針等の中で、「社会連携・地域貢献の方針」を定めている（資料 2-11）。

基本方針は、本学の地域性や各学科の特色あるシーズを考慮し、①地域連携・地域貢献、②国際連携・国際貢献、③産学連携の3つの項目を定めている。

この社会連携・地域貢献に関する方針については、図書・地域貢献研究委員会（資料 8-5）での検討を経て学長が策定し、協議会、教授会及び職員全体会において周知している。また、大学のホームページの情報公開のページにおいて、地域・社会に公表している（資料 2-6【ウェブ】）。

点検評価項目②

社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点① : 地域社会のニーズ等に反映された社会連携・社会貢献の取り組みを行っているか。

本学では、地域貢献研究センターが取り組み実施の中心となっているほか、各学科、各センター等が独自にその設置目的に応じた分野において社会連携・社会貢献への活動を行っている。また、学生ボランティアによる社会貢献については、「仙台白百合女子大学ボランティア運営委員会規程」を定め実施している（資料 3-7、資料 9-1）。

地域貢献研究センターは、産官民学連携事業の実施により、地域社会の諸機関との広範囲な分野での連携・協力体制を築き、また、共同研究及び研究交流等を推進することを通して、地域社会の産業及び文化の進展に貢献している。また、生涯学習の機会等を地域社会に提供することによって、大学が保有する先端的な学問的知見を地域に還元している。

さらに、学生ボランティアについては、「仙台白百合女子大学ボランティア基本方針」に示しているとおりボランティア活動を本学の建学の理念に基づく教育活動として位置づけ、「仙台白百合女子大学ボランティア情報センター利用規程」により学生の積極的な活動への参加を促進している（資料 7-36、資料 9-2）。

2018（平成 30）年度には、本学が地域社会に提供し得るリソースをまとめた「高校生・PTA・地域の皆さまへの出張公開講座 2018」を作成し、東北地区のすべての高等学校及び北関東、北海道の一部の高等学校並びに仙台市の各市民センターに配布するとともに、仙台市市民活動サポートセンターに設置し、周知した（資料 9-3）。次回は、2020（令和 2）年度に改訂版を作成する予定である。

【地域・社会との連携】

社会連携・社会貢献の方針においては、本学の人的、物的、知的資源を活用し、泉区周辺地域の諸団体及び行政、仙台市及び宮城県等の地方自治体との連携・協働を推進すること、及び産業界との連携により、企業および団体のニーズを大学の教育・研究のシーズとして受け入れ、経済の活性化や産業振興に対して知的貢献を果たすことを推進することの契機としている。そして、この目標を達成するために、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会や、近隣の大学、仙台市泉区、富谷市、宮城県農林水産部等の行政及び（株）ベガルタ、（株）藤崎等の地域の産業界等と協定・覚書を締結し、地域等に本学の教育及び研究の成果を還元している（資料 9-4）。

主な地域・社会との連携・貢献活動は次のとおりである。

(1) 仙台市泉区との連携

仙台市泉区の高齢者及び幼児を対象とする福祉の向上をはかった活動、地場産の食材を利用したレシピの公開、仙台雑煮の紹介・普及、インバウンドを視野に入れた地域観光の活性化活動等が泉区によって評価され、区民への貢献活動に対しての助成が採択されている（資料 9-5）。

(2) 宮城県農林水産部との連携

栄養教諭を目指していた学生の卒業論文で、小学校 4 年生、5 年生を魚食に親しませるための授業に用いる教材を開発したことをきっかけに、2017（平成 29）年 2 月「みやぎ水産物普及活動に関する協定」を締結した。教材は、ランプの神経衰弱のようなゲームで、宮城で水揚げされる魚の絵と説明文が一致したらカードをとることができるというもので、近隣の小学校で実際の授業を行ったところ大変好評であったため、宮城県農林水産部水産業振興課に魚食推進の教材作成の提案をした。その結果、魚種 10 種類で 1,000 セットのカードを同課と共同で作成し、小学校を中心に配布することとなった。翌年 2017（平成 29）年度には、低学年や特別支援学校の児童、あるいは保育園児なども使用できるカード作成についての要望があり、半分の魚体を合わせるカードを学生たちが卒論研究として開発し、県内に 1,000 セット配布している。関係学生は姉妹校や近隣の保育園、児童館などに出向き、実際に子供と遊ぶ活動も実施している。その後、沿岸部の市町村を中心に提供の要望があり、同課に増刷してもらった。それぞれの成果は日本栄養改善学会で発表している（資料 9-6）。

また、宮城が 80%以上の漁獲高を誇るホヤについては、雑煮など加熱して食する文化があることから、宮城の子供を中心にそれを普及させたいと考え、給食施設でも使用できる商品を宮城県学校給食会とともに開発したり、ホヤの料理講習会を行った。2019（令和元）年度も 2 団体に講習を行っている（資料 9-7）。

合わせて、2018（平成 30）年度の卒論では魚の嗜好調査、ホヤの普及活動などをテーマ

に研究活動にも取り組み、宮城の水産業の復旧と魚食の推進に貢献している。

(3) (株) ANAビジネスソリューションとの連携

航空業界を志望する学生が多くいるため、2015（平成 27）年にANAビジネスソリューション株式会社と教育連携協定に調印し、同年 9 月より学内にて「ANAエアラインスクール」を開講している。この講座は正課外の授業として集中講義の形式で実施されており、ANA現役キャビンアテンダントとグランドスタッフが講師としてビジネスマナーやサービスの基本、おもてなしの心について講義を行なっている。また、学内講座の他に福島空港での実務研修も行なっている。これまでにこの講座を受講した学生から毎年数名が航空業界へ就職しており、オープンキャンパスでは高校生からも質問が出るなど、注目を浴びている。（資料 7-35）。

なお、ANAビジネスソリューションとのこのような教育連携協定は、東北・北海道では本学が初めての対応であった。

(4) (株) 農直 HONOKA との連携

健康栄養学科の調理学実習の授業において市販弁当の調査を行った際、市販弁当の現状において見えてきた問題は、野菜が少ないこと、脂っこいものが多いこと、地元野菜が使われていないこと、そして食品添加物の数の多さ等であった。同学科では、その数年前から大学の近くに市民農園を借りて、ゼミの授業に畑作業を取り入れ、学生はそれによって、「土に触れることの大切さ」「植物の生態」「どこを食べているのか」「生産者のご苦労を感じる」「収穫の喜びを伝える」「農薬なしの本来の味を知る」などの体験を得た。学生たちが自ら栽培した野菜、地域の食材をふんだんに取り入れた弁当の献立を作成するという企画を、地域の食材を扱った事業所との協同事業にしたものが、2014（平成 26）年に締結した「(株) 農直 HONOKA」との連携である。

学生にとっては、企業経営と同時に実学教育の場ともなり、食を通じ人の健康維持・改善を図る健康指導や栄養評価等、大学の知的成果を社会に還元する機会にもなっている（資料 9-8）。

(5) ベガルタ仙台レディース後援会との連携

本学が所在する泉区に拠点のある地元のプロサッカーチーム、ベガルタ仙台の女子部「ベガルタ仙台レディース」の後援会との協定のもと、2013（平成 25）年度から実施している「まごころ弁当」の提供活動からの展開で、2017（平成 29）年度よりレディースのジュニアユースチーム（中学生）、ユースチーム（高学生・2019 年度から）の栄養マネジメント支援を行っている。年に 3 回、大学で保護者向けの栄養セミナーを開催すると同時に選手の状態を多方面から計測し、結果を本人たちへフィードバックするとともに、大学の倫理審査を経て研究活動にも活用している。

教員の指導の下、本学学生も身体状況の計測、スポーツ栄養食の試食準備、全体セミナーでの講話（2019（令和元）年 9 月は貧血予防について）、個別相談、後日送られる写真からの食事量、栄養量の読み取りを行い、実践的に管理栄養士の技術を磨くよい機会となっている。

このセミナーは、ジュニアユースチームでは毎回ほぼ全員の保護者が参加して、事後のアンケートでは高評価を得ている（資料 9-9）。

(6) (株) 藤崎、(株) ゼライスとの連携

2017（平成 29）年の秋に、翌年度のお中元ギフトとして地元の果実を使ったゼリーの開発を（株）藤崎との産学連携協働事業として行った。開発にあたって「若い世代層の意見を取り入れたい」との要望が同社より示され、商品開発の観点から、フードスペシャリスト資格を取得しようとする学生たち（40 名ほど）に官能評価を行わせ、意見を出してもらった。ゼリーの企画は（株）藤崎、ゼリーの作製者は（株）ゼライスが担っている。

学生の官能評価をもとに試作を繰り返して開発にあたったのだが、学生たちにとっては商品開発を手がけ、地元の果実を使用することによって地域の活性化、地域産業の発展に寄与する良い機会となっている（資料 9-10）。

（7）大学近隣（泉区）への貢献

・白百合カフェ

隣接する社会福祉法人仙台白百合会と連携して、認知症の高齢者と住民との交流の場を設け、同時に、地域住民が福祉に関する知識を得たり、相談できる場所となるよう「白百合カフェ」（2017（平成 29）年～2018（平成 30）年）を心理福祉学科の協力によって実施した（資料 9-11）。

・ゆりっこ広場

地域で子育てをしている方々が情報を共有し、悩みを分かち合い、あるいは子どもを遊ばせられる場として、人間発達学科のイニシアチブによって「ゆりっこ広場」を年 12 回程度実施した（資料 9-12）。

・泉区オープンテニストーナメント

地域住民の健康の増進と交流を目的に、「仙台白百合杯 泉区オープンテニストーナメントダブルス大会」を年 1 回、健康栄養学科教員の協力を得て実施している（資料 9-13）。

・泉マルシェ

本学の地域貢献研究センターのイニシアチブによって、毎年、国家戦略特区として指定されている泉中央駅前地区にて開催される泉マルシェに、仙台白百合学園と協働しながら参加している。学生のパフォーマンスや学校の紹介を通して同地区の活性化に貢献している（資料 9-14 【ウェブ】）。

【学生ボランティア】

学生ボランティアによる社会貢献については、地域貢献研究センターがボランティアをコーディネートするものと、ボランティア情報センターによって、地域社会から要請のあったボランティアに学生が主体的に応じるものとの 2 種類がある。

地域貢献研究センターでコーディネートした主な企画としては、JTB と共同で行った仙台国際空港ボランティア、ロイヤルパークホテルと共同で行ったバイリンガルサイクリングへのボランティアが挙げられる（資料 9-15、資料 9-16）。

ボランティア情報センターは、ボランティアに関する情報を学生に提供のほか、学生から提出された実施報告書をホームページ上に公表している。2018（平成 30）年度に提供した情報は 141 件、提出された報告書は 52 件となっている（資料 9-17 【ウェブ】）。

傾向としては、学生自身の専門領域と関わる活動が多い。例えば、人間発達学科の学生ならば認定こども園や学校ボランティア、心理福祉学科の学生ならば福祉施設が多い。ま

た、地域の福祉施設等の行事にもよく関わっている。本学と共通する設立母体を持つ社会福祉法人・仙台白百合会の行事にも多くがボランティアとして参加している。

韓国と日本のカトリック大学が中心となって開催する国際ボランティアキャンプにも、近年、学生が参加するようになってきている。異なる国の大学生たちが共同作業をしながら、開催国の地域的現状に触れ、地域貢献をするというものである（資料 9-18）。

【公開講座等】

大学の教育研究の成果を地域へ還元するという趣旨の下、各種の講座・講演会が提供されている（資料 9-19）。

まず、年に一度、公開講座がカトリック研究所の主催によって開催され（2019（令和元）年度は同研究所と図書館・地域貢献研究センターの共催）、全国的に著名な学者・文化人・宗教者による新たな知見を仙台市民に紹介する機会となっている。基本的にはカトリックをテーマとした講座を行ってきた（資料 9-20）。

同研究所はさらに、カトリックに関連した研究会を年約 4 回主催し、これも地域に公開されて定着している。特に最近は、東北の隠れキリシタンに関する一連の研究会を行い、それはメディアにも取り上げられて地域では大いに注目されている（資料 9-21、資料 9-22）。

地域貢献研究センターは、カトリック関連講座以外の各種講座を企画・主催している（資料 9-19）。その中に含まれるものだが、学都仙台コンソーシアムが取りまとめて在仙大学が協働して実施するサテライト公開講座については、例年、他大学より多数の講座を出講し、いずれも多数の受講生を獲得している（資料 9-23）。

【教員の地域貢献状況】

2018（平成 30）年度に、地域貢献研究センターにおいて、全教員対象に過去 3～5 年間を中心に自己の地域貢献活動に相当すると思われるものの事例調査を行った。教員の自己申告による調査であり、各学科の提出率は、健康栄養学科 58.0%、人間発達学科 53.8%、心理福祉学科 46.2%、グローバル・スタディーズ学科 16.7%であった。これらについては、IR 推進委員会で集計し、大学ホームページで広く公表している（資料 4-14【ウェブ】）。

調査結果（2018年度 IR 推進委員会報告書 抜粋）

人間発達学科

教員	分類	対象	内容
A	講座講演	高校教諭	2012年4月より、宮城県高校校長会講師、宮城県高校生徒指導主事研修講師、東北地区私学初任者研修講師
	講座講演	幼稚園教諭	2012年4月より、宮城県幼稚園教諭免許状更新講習講師
	その他	宮城県	2017年5月より、宮城県いじめ調査結果検証等委員会委員
	調査研究	登米市	2008年4月より、地域社会の心の健康相談に関する専門カウンセラー業務に従事
B	講座講演	札幌市民	北海道武蔵女子短期大学創立50周年記念講座 英国宗教劇-中世道徳劇
C	催し物	近隣親子	ゆりっこ広場2017年度 6/21, 7/19, 8/9, 9/29, 10/13, 11/10, 12/8, 1/12, 2/9, 3/9
	催し物	近隣親子	ゆりっこ広場2018年度 4/25, 5/23, 6/13, 7/11, 8/8, 9/12
D	講座講演	一般市民	学都仙台サテライトキャンパス講座「やさしく学ぶ本格的英語発音講座」(2012.6/2・9・16)
	講座講演	一般市民	学都仙台サテライトキャンパス講座「やさしく学ぶ本格的英語発音講座(初～中級)」(2013.6/15・22・29)
	講座講演	ゆりの会	ゆりの会講演「世界の食卓から見えたもの」(2014.5.25)
	講座講演	ゆりの会	ゆりの会講演「世界の食卓から見えたものPart II」(2018.6.2)
E	講座講演	仙台市民	講演「日本児童文学の歴史」
	講座講演	仙台市民	講演「子どもと文学」
F	催し物	県民・市民	『日韓国交正常化50周年記念』2015日韓美術交流展in仙台(2015.10.21～27) 企画運営実行
	催し物	韓国民	『日韓国交正常化50周年記念』2016日韓美術交流展in全州(2016.9.9～15) 企画訪問実行
G	講座講演	保育者	山形県山形市 こまくさ学園「ナイトセミナー」講師(2015)
	講座講演	保護者・児童	東京都世田谷区桜ヶ丘小学校「保護者会講演」(2017)
	講座講演	保護者・幼児	宮城県仙台市泉区 森のぶーさん保育園「保護者会講演」(2017)
	調査研究	乳幼児親子	宮城県仙台市 0～5歳親子の食に関する栄養調査
	調査研究	仙台市保育所	宮城県仙台市 保育事業所における食育活動の実態調査
	調査研究	仙台市内	宮城県仙台市 屋外遊戯場の環境調査
	講座講演	保育者	オンキャンパス社会人講座「保育現場で今すぐできる遊び講座」(2016)

心理福祉学科

教員	分類	対象	内容
A	講座講演	近隣市民	「白百合カフェ」講演「頭の賢い使い方」(2017.5.27, 2018.7.14)
	講座講演	県民・市民	みやぎ県民大学「おいしく感じる心の秘密」(2016.7.19)
	その他	市内IT企業	2017年～「伊達なICT-WORKせんだい・みやぎ」大学等連携会議
B	催し物	近隣市民	白百合カフェ 2017年度・2018年度 年間5回
	催し物	仙台市民	白百合テニスとダブルストーンナメント 2017年度・2018年度
	調査研究	泉区	「認知症カフェ」の実態と今後の検討課題(2018年3月報告) 仙台市泉区地域包括支援センター9か所
C	講座講演	宮城県民	2007年以降 宮城県教育庁生涯学習課登録講師
D	講座講演	介護実践指導者	予定：介護実践に必要なこと
	講座講演	一般市民	予定：認知症とともに
E	講座講演	一般市民ほか	予定：子どもの心の理解、子どもの発達障害や児童虐待の理解・対応など、子育て支援プログラム
	講座講演	保育園～大学生	予定：子どもの絵に見る心の危機と発達の停滞
F	特になし		

健康栄養学科

教員	分類	対象	内容
A	講座講演	保育従事者	予定：食育について
	催し物	一般・学生・保護者	学修支援センター企画：ワールドクッキング（2015.10.25, 2016.10.23）
	調査研究	高校生・学生	食育に関する研究（孤食、健康観など）
B	催し物	仙台市民	白百合テニス 2017年度18回 2018年度18回
	講座講演	仙台市民	健康づくり講演会講師（2017.9.3）「食から始めるいきいき脳～認知症予防と栄養～」
	講座講演	大和町民	平成27年度みやぎ県民大学（2015.9.25）「かまぼこで健康増進～かまぼこでスマートに～」
	講座講演	宮城県民	平成26年度みやぎ県民大学（2014.7.12）「脳の働きを良くする食べ物」
	産学連携	マイクロアルジェ	2017年10月より微細藻類の認知症要望機能研究
	産学連携	蒟蒻屋本舗	「ナノコン」を用いた食品の機能性研究及びレシピ開発
C	講座講演	宮城県民	2017年度みやぎ県民大学「骨を元気にする～骨はからだの母親」
	講座講演	宮城県民	2018年度みやぎ県民大学「食と健康～ロコモに負けないからだづくり」
	調査研究	宮城県農林水産部	2016年より、みやぎの水産物普及活動に関する実践研究
	調査研究	ベガルタ仙台	2017年より、栄養マネジメント支援に関する実践研究
D	講座講演	仙台市内小中生	2013年より、楽学プロジェクト「栄養士の仕事」
	催し物	学生	2017年よりJA山形・地域担い手センター・サクランボ収穫支援ボランティア
E	催し物	南郷住民	2015年より気仙沼市南郷地区災害公営住宅での栄養アセスメント（夏・冬）
	講座講演	若林区食育関係者	平成30年度若林区食育情報交換会「子どもの心とからだの育ちと食」（2018.11.20）
	講座講演	仙台市民	2018年度みやぎ県民大学「食と健康～ロコモに負けないからだづくり（第1回筋肉量アップのための献立実習）」（2018.6.30）
	講座講演	仙台市民	2013年よりみやぎ県民大学（2014, 2015, 2016, 2017各1回）
	講座講演	名取市民	2014年より名取市民対象の各種講演（2014・2017各1回, 2015は3回, 2016は2回）
	講座講演	近隣市民	白百合カフェ講師「今日の食の問題を探る～認知症にならないために～」（2017.7.15）
	講座講演	仙台市民	市民企画講座「健康は、毎日食べる野菜から」（2015.2.21, 2.28）
	調査研究	宮城県民	平成26年度「次世代に伝え継ぐ日本の家庭料理」聞き取り調査（日本調理科学会）
	産学連携	藤崎・㈱ゼライス	宮城県産フルーツオリジナルゼリー商品開発・販売（2018年6月）
F	講座講演	宮城県民	2016年より、みやぎ県民大学（健康づくりと食生活、運動習慣などをテーマ）
G	講座講演	宮城県民	平成30年度みやぎ県民大学「食と健康～ロコモに負けないからだづくり～」
	講座講演	宮城県民	平成29年度みやぎ県民大学「骨を元気にする～骨はからだの母親～」

G・S学科

教員	分類	対象	内容
A	講座講演	仙台市民	学徒仙台コンソーシアムサテライトキャンパス講座（2013.12, 2018.6）「作家と食べ物」
	講座講演	仙台市民	歯と健康をまもる仙台市民の会「作家と食べもの～太宰治と永井荷風を中心に～」（2016.11）
	講座講演	仙台市民	仙台白百合女子大学オンキャンパス社会人講座「作家は何を食べてきたのか」①②（2015.1）
	講座講演	南相馬市民	原町成人大学講座「作家と食べもの～夏目漱石と森鴎外を中心として～」（2014.11）
	講座講演	ゆりの会同窓生	仙台白百合短期大学・仙台白百合女子大学「ゆりの会」講師「作家と食べもの」（2015.5）
B	催し物	小学4～6年生親子	予定：「子ども（ロボット）プログラミング教室」（仮）

【社会人への貢献】

また、2017（平成 29）年度からは、本学の建学の精神であるキリスト教をテーマとした履修証明プログラム（キリスト教教養コース）を開設している（資料 9-24 【ウェブ】）。

履修者は、2017（平成 29）年度 2 名、2018（平成 30）年度 6 名、2019（令和元）年度 5 名であり、地域貢献と同時に社会人教育にも寄与することができた。

点検評価項目③

社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 社会連携・社会貢献活動に関する自己点検・評価を行っているか。
評価の視点② : その結果により、社会連携・社会貢献活動の改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

社会連携・社会貢献の適切性については、図書・地域貢献研究センターにおいて、「部署別年次目標・評価書」の作成の際に自己点検と評価、次年度の目標設定を行っている。この部署別年次目標・評価書は、年次目標の作成から、前期末・年度末実施状況・結果を記載するもので、段階をおって自己点検・評価を実施しながら作成し、学長から、自己点検・評価委員会の意見を聴いた上で意見・要望・評価のコメント等指示があり、次年度の目標の修正等を行うこととなっている。

2019（令和元）年度からは、全学的な視点における事項について、内部質保証システムに基づき検討し、学科長会の意見を参考に学長から指示される体制も加わっている（資料 1-16、資料 2-6 【ウェブ】、資料 2-7）。

また、2018（平成 30）年度においては、IR 推進委員会において、地域貢献の現状において検証し、「本学の地域貢献研究センターのこれまでの動向と今後の方向性について」として、地域貢献研究センターの問題点の提起と今後の方向性を示した（資料 4-14【ウェブ】）。

2019（令和元）年度の新たな向上・改善に向けた取り組みとしては以下の二点があげられる。

【富谷市との協定】

2019（令和元）年度に、地域・社会との連携のさらなる充実を目指し、大学の所在する仙台市泉区に隣接する富谷市と包括的連携協定を締結した。同市は仙台市郊外にある発展過程の都市で、若い世代が多く、本学学生にも在住者が多く、大学にとって戦略的に重要なパートナーになり得る。本学のシーズの一つである「子育て支援」に係わる事項から連携していくこととなった（資料 9-25）。

【河北新報社との協定】

地元宮城県のみならず、東北最大の新聞社（株）河北新報社と連携し、地域社会の充実・発展及び教育に寄与することを目的とする基本合意書を交わした。2020（令和2）年度からは、具体的な実践例として「N I E（新聞を活用した教育）」を全学規模で実施していく。（資料 9-26）。

（2）長所・特色

- ① 各学科の持つシーズ、特に健康栄養学科の教育・研究成果に基づいた地域企業との連携が継続的に実施されているなど、社会貢献・社会連携が活発に行われている（資料 9-4、資料 9-7、資料 9-8、資料 9-9、資料 9-10）。
- ② 公開講座をはじめとする各種講座も、地域社会に対して積極的に本学のリソースを還元するものである。特に、本学の特色でもあるカトリックの信仰や文化に関わる内容を継続的に提供してきたことは、東北唯一の4年制カトリックとしての本学の存在意義を示したものであり、一般市民のみならず地域に在住するカトリック信徒に対して貴重な社会人学習の場を提供するものである（資料 9-20、資料 9-21、資料 9-22）。

（3）問題点

学生によるボランティアはそれなりの活動実績があるのだが、大学の理念や学部の特性を考慮すると充分とは言えない。さまざまな要因があるのだが、組織上の問題としては、大学の規模のために、ボランティア活動を組織的に展開するだけの人員をさけない。

学生の視点から見ると、厚生労働省管轄の資格を付与する学科が多いため、(a) 必修科目が通常の学生よりも多く、また、実習が休み期間に行われるなどの事情により、ボランティアに充てる時間がとれない。さらに、(b) 大学が仙台市郊外にあり、市内各地への移動が不便な上、仙台市公共交通機関の運賃が高いこともあって、ボランティアを行うことへの負担感がある。したがって、ボランティアに関わりたいという学生の希望に対して、十分な機会を提供しきれていない。

また、教員についても巡回を含めた実習指導が多く、そのためにエネルギーと時間がとられ、ボランティア指導が充分に行えていない。

（4）全体のまとめ

本学は1学部4学科の構成である。そのなかで、人間発達学科は保育士、心理福祉学科は社会福祉士と精神保健福祉士ならびに公認心理師、健康栄養学科は管理栄養士と、広範囲に厚生労働省が管轄する実務的資格に結びつく教育を付与し、その他にも幼稚園から中高にいたる教員免許、社会教育士、日本語教師、児童英語、ビジネスや情報に関連した資格ないし資格準備を提供している。この実務における強みそのまま社会連携・社会貢献に生かされている。

地方自治体については、宮城県農林水産部と仙台市泉区ならび富谷市。地元産業界については、(株) HONOKA とベガルタ仙台レディース、(株) 藤崎・(株) ゼライスと連携。

地域住民への還元としては「白百合カフェ」と「ゆりっこ広場」、加えて多くの種類のボランティア活動がある。

実務領域以外では、いわゆる教養的知見を地域社会に還元しているが、その中でもカトリックに関する内容は東北地域では質・量ともに唯一無二のものとなっている。

以上のことを大学基準に照らして総合的に評価すると、それは極めて良好な状態にあり、本学の理念・目的を実現する取り組みが十分に発揮された水準にあると結論付けられる。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検評価項目①

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点① : 大学運営に関する方針を定めているか。

評価の視点② : 学内構成員に対して大学運営に関する方針は周知されているか。

大学の運営に関する方針は次のとおりである(資料 2-11)。

【大学運営の方針】

「人間の理解と援助、社会変化への積極的な対応を常に心がけ、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成する」という本学の教育理念、「キリスト教精神に基づいて女子の高等教育を行う」という本学の教育目的、「人間の幸福・平和・福祉のために社会貢献できる女性人材の育成」という本学の教育目標を達成するために、「大学運営の方針」を以下の通り定める。

【運営体制】

学長のリーダーシップのもと、大学の全般的運営のために協議会を、また、4学科を円滑に運営するために学科長会を置く。学長の下に10の委員会、教授会の下に4委員会、その他10のセンターや研究所等が置かれている。教学に関する最終的意思決定は学長が行い、各部署はそれを支えるとともに互いに連携を図りながら大学の運営に関わる。各部署は自己点検・評価を行いながら教育・研究の質の担保ならびに改善を目指し、その質保証の全学的推進を内部質保証システムが担う。

【事務組織】

事務分掌規程に基づき、大学の教育理念を実現するために弾力的に事務体制を整える。事務組織は小規模大学の利点を生かして相互に連絡・調整し合い、また教員と連携・協働しながら教育活動を推進させる。またSDや研修を通して不断にスキルアップを図る。

【財務運営】

健全な財政基盤を確保するために無駄のない運営を図り、効果的な資金配分を行う。法人組織と連携しながら財務計画を作り、適正な監査を行ってそれを公表することによって透明性を確保する。

【法人および法人内学校との連携】

「社会から顧みられない人びと、敬遠されがちな場所を優先して奉仕する」ことを校是とする学校法人の理念を尊重し、同一法人内の学校、特に白百合女子大学、仙台白百合学園との適切な連携関係を維持する。

本学の理念と目的を具現化するため、本学の運営方針を反映させつつ、2019(令和元)年度から 2023(令和 5)年度までの中期目標・計画が策定された(資料 1-18)。

この中期目標・計画によって、建学の精神、教育理念、教育目的、ならびに運営や学生支援等の基本方針を確認しながら重点目標を定めるに至っている。学科や研究所、センターは毎年、これらの重点目標を実現するために年次目標を立案する。各部署の年次目標は、年度中途ならびに年度末に報告書を提出することによってその進捗状況・達成状況が確かめられる。報告書は自己点検・評価委員会、学長、内容に応じて内部質保証システムによってチェックされ、その結果は協議会にフィードバックされる。一連の流れによって複数の PDCA サイクルが成立することとなる(資料 2-8)。

「大学運営の方針」は、大学ホームページに掲載することによって教職員、学生並びに社会に対しても公表されている

(資料 2-6【ウェブ】)。

点検・評価項目②

方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点①：大学運営に関わる組織等は、大学運営に関する大学としての方針に沿って、どのように編成されているか。

評価の視点②：学長等の役職者、教授会等の機関について、それぞれどのような権限と役割が規程上定められているか。

- ・学長の選出と権限
- ・学部長・学科長の権限と役割
- ・協議会・学科長会・学科会の権限と役割
- ・教授会の権限と役割
- ・理事会の権限と役割
- ・法令との整合性
- ・学生の意見

本学の教育目的は学則第 1 条に明記されているように「設立母体であるシャトル聖パウロ修道女会の創立の精神に則り、人間の理解と援助、社会変化への積極的対応を常に心掛け、広く人類の福祉に貢献しうる人材を養成する」ことである。組織運営上、管理の最上位に修道女会のメンバーを含む学校法人白百合学園理事会が位置し、その下に理事である本学学長、学長を補佐する学部長、さらに学部長を補佐する人間学部の各学科長が置かれている。

学長のリーダーシップのもと、大学の全般的運営のために協議会、また、4 学科の運営のために学科長会が置かれる。学長の下には 10 の委員会、教授会の下に 4 委員会、その他 6 つのセンターや研究所等が置かれる。教学に関する最終的意思決定は学長が行い、各部署はそれを支えるとともに互いに連携を図りながら大学の運営に関わっている。各部署

は自己点検・評価を行いながら教育・研究の質の担保ならびに改善を目指し、その質保証の全学的推進を内部質保証システムが担う。

管理運営における諸機関の役割分担・機能分担に関しては、学則、運営組織規程等を見直し、明文化された規定に基づいて管理運営が行なわれているが、その概観は「仙台白百合女子大学運営組織」に示される（資料 10-(1)-1）。

【学長の選出と権限】

大学運営の責任者である学長の選出については、法人規程「学長・校長・幼稚園長の選考に関する規程」第 2 条及び第 3 条により、法人の役員の推薦に基づき行われ、理事長が理事会の決議を得て任命することとしている（資料 10-(1)-2）。

選考の基準は、次のとおりである。

- (1) 選考に関しては、学長・校長・園長は、シャルトル聖パウロ修道女会の会員であることを原則とする。会員以外の者を選考する場合は、本法人役員の推薦によるものとする。
- (2) 学長・校長・園長は、本法人の建学の精神を体し、学校教育・運営を統括しうる者で、人物・識見ともに適任と認められる人材である者とする。

事実上、大学運営は、法人規程「寄付行為施行細則」第 5 条により、理事会が学長に権限を委任する形となっている。また、その職務については、運営組織規程第 3 条により「学長は校務全般を掌り、所属職員を統督する」と定義されている（資料 3-21、資料 10-(1)-3）。

【学部長・学科長の権限と役割】

本学は 1 学部 4 学科の体制をとり、学部長は実質的に副学長の役割を果している。学部長は運営組織規程第 4 条により、教授の中から学長が任命する。学長が学部長を任命するに当たり、予め教授会構成員の意思を参考にするため「仙台白百合女子大学学部長任命にあたっての申し合わせ」に定められた投票が教授会構成員によって行われている（資料 10-(1)-4）。

学部長は、運営組織規程第 4 条に定めるように学部の専属事項について学長を補佐し、学部を代表する。学部長は、協議会及び学科長会の議長を務めるなど、学長とともに学部所掌の教育研究活動の多くに主導的役割を担っている。任期は 2 年である（資料 3-21）。

学科長は運営組織規程第 5 条に定めるように教授のうちから学長が任命する。学科長は学科の運営に責任を持ち、また学部長を補佐する（資料 3-21）。

【協議会・学科長会・学科会】

学則第 9 条及び組織運営規程第 9 条に基づいて、協議会（構成員：学長、学部長、4 学科長、教学部長、入試広報部長、図書館長、教育研究センター長、事務局長）を置き、学長を補佐するために、教授会に提出する議案を整え、学長の諮問に基づき教育、研究、学生支援、社会連携等、大学運営における学事全般の主要案件について審議する。協議会は、学内の部署・機関の長によって構成されるゆえ、教学マネジメントの意思統一において

中心的機能を担っている（資料 1-3、資料 3-21）。

また、組織運営規程第 8 条に基づいて、学科長会議（人間発達学科長、心理福祉学科長、健康栄養学科長、グローバル・スタディーズ学科長、学部長）を置き、主に、教育課程の円滑な遂行のための協議・情報交換が行われ、さらに学科単位の学科会議においては教学、学生支援、学科運営にまつわる様々な課題について意見と情報の交換が行われ、情報の共有化がなされている（資料 3-21）。

【教授会の権限と役割】

教授会の役割については、運営組織規程第 7 条において「教育及び研究に関する事項について審議し答申する」と定められている。

教授会の権限と責任範囲について触れると、本学が 1 学部 4 学科構成であることから教授会は一つのみであり、学則第 11 条において定めるところ、学長、教授、准教授、講師、その他学長が必要と認めた教職員から構成されている。すなわち、助教と任期を定めた特任教員を除いたすべての専任教員によって構成されている。

本学教授会が、学長の諮問に基づき審議すべき事項は、本学学則第 12 条において①学生の入学、卒業および課程の修了、②学位の授与に関する事柄と定められている。換言するならば、教授会の役割は、教育研究上の重要事項、特に学生に関わる重要案件（入学、卒業、学位、教育課程等）について学長に意見を述べることとなる。いずれの事項においても、審議の結論はすべて、学長の決定を得て発効することを教授会規程第 9 条に明記している。したがって、教授会における審議とは議論や検討を意味するものであって、最終決定を意味するものではない。定例教授会は月 1 回開かれ、また、必要に応じて臨時教授会が開かれる。本学教授会規程第 4 条では、教授会の成立条件をその構成員の 3 分の 2 以上の出席としているが、教員の出席状況は良好でこれまで定足数に満たなかったことは一度もない（資料 1-3、資料 3-21）。

【理事会の権限と役割】

大学と法人組織（理事会）の権限と責任の明確化については、2009（平成 21）年 5 月開催の理事会において「寄付行為施行細則」を全面的に改正し、その中で理事会・理事長・学長の管掌事項と委任事項を明確に規定した。以下、白百合学園法人寄付行為、白百合学園寄付行為施行細則及び本学学則を基に現況を述べる（資料 1-3、資料 1-5、資料 10-(1)-3）。

学校法人白百合学園の寄付行為第 6 条によって理事会は、

- ① 宗教法人「シャルトル聖パウロ修道女会」の代表役員 1 人と責任役員 2 人
- ② この法人の設置する学校の大学長および高等学校長
- ③ 評議員のうちから評議員会において選出した者 1 人以上 5 人以内
- ④ 学識経験者のうち理事会において選任した者 1 名以上 3 人以内

によって構成されている。②が示す通り、本大学の学長は理事となる。定例の理事会は 2 ヶ月に一回開かれている。

理事会の管掌事項は寄付行為第 17 条及び寄付行為施行細則第 3 条に明記されている。

そのうち、理事会が理事長に委任する事項が寄付行為施行細則第4条に12項目にわたって示されている。理事としての学長は、さらに、同細則第5条により学校業務に関する事項の一部を理事長から委任されている。したがって理事会から理事長へ、理事長より学長へと、事項を縮小しながら権限を委任する形がとられ、それが学長権限の規程上の根拠となっている。

大学基準協会の2009（平成21）年の助言を受け、理事会権限、教授会権限を具体的に明文化し、毎年度当初に大学構成員全員に配布する学内規程集も「規程集Ⅰ」（理事会権限規程）、「規程集Ⅱ」（教授会権限規程）の分冊にし、理事会と教授会の権限と責任が明確に把握できるようにしている（資料10-(1)-5）。

学校法人の理事会と教授会の連携を図るために、理事会の開催された翌月の定例教授会の冒頭において、「学校全体に関係する事項」として理事である学長から理事会の決定内容を報告している。また、教授会の決定事項の中で理事会審議が必要な事項は、すべて事前に議題として資料とともに理事会に提出し審議を受けている。

理事会・教授会の審議内容は、既述のように教授会が講師以上のすべての専任教員によって構成されているので、すべての教員には周知される場所であるが、助教には議事録として回覧し、職員には定例教授会の翌週に開催される職員全体会において学長から報告されて、周知が図られている（資料10-(1)-6）。

【法令との整合性】

2015（平成27）年に行われた学校教育法等の改正を受けて、学則及び運営組織規程を改定し、学部長や学科長、部長、センター長などの執行責任者の任命、教員採用の最終決定、予算確保や運営執行の最終権限は学長に帰属することとした。そこで、教授会規程9条において、「教授会の審議事項は、すべて学長の決定を得て発効する」とし、学長が最終的意思決定を行うことが明確化された（資料1-3）。

【学生の意見】

本学は、「学生支援の方針」において、「学生が充実した学生生活を送ることができるよう以下のように生活環境を整備する」ことを目指している。そのために、定期的に学生の声に耳を傾ける取り組みを行っている（資料2-11）。

学生からの意見聴取に関しては、教学の観点から授業評価アンケートを毎年実施し、授業改善に繋げている。運営の観点からは、主に施設設備の改善に関して学生会と意見を交換し、近年、大学に隣接する福祉施設「カリタスの丘」までの通路に外灯の設置やトイレ改修の要望を聞き入れて実現させた（資料2-19、資料10-(1)-7）。

学生のための環境整備を目指すなかで、学生への情報提供に努めるとともに、学生からの質問に対しても丁寧な対応に努めている。例えば、宗教委員会では「お祈りボックス」を設けて学生の悩みに対応している（資料1-9）。さらに、小規模大学の利点を生かして、学生課や各学科研究室においても学生が容易に相談できる環境を醸成している。

【危機管理への対応】

危機管理対策については、「仙台白百合女子大学危機管理規程」第6条に基づき危機管理委員会を設け、危機管理の対象とする事象が生じた際には、直ちに危機管理委員会を招集し、迅速な対応を行っている。震災以降、防災用の備蓄を整備し、また危機対応の定期的訓練を行って危機管理に努めている（資料10-(1)-8）、資料10-(1)-9）。

なお、2019（令和元）年度には、災害時対応ベンチ2台を学内に設置、整備した（資料10-(1)-10）。

点検評価項目③

予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点①： 予算編成・執行は適切であるか。

予算編成は、毎年12月から開始され、①施設・設備関係支出の予算額の把握、②各学科各部署からの経費支出を把握し作成している。

①については、機器備品購入承認書を提出させ、本学全体の設備支出の額を把握する。また、提出する際には各学科各部署において、優先順位が付けられ検討の判断基準としている。施設関係支出については、管理課で取りまとめを行い、施設設備の新規及び増設工事や修繕及び改修、メンテナンスなどの予算額を把握することとしている。この施設・設備関係支出については、教育・研究環境整備委員会によって協議を行い、相見積りの依頼や値引き交渉を申請者に依頼している。また学内にある設備・備品等の代用で対応可能かなどの検討も行い、申請者へ調整を依頼することも行っている。その後、学長の承認を受けて予算額に反映させる。

②については、各学科各部署の経費支出予算について、2月中旬に予算申請書を提出させ、その予算金額を基にして、全体の予算の状況を見て決定している。

一方で、入学者の減少に伴う収入減に対応すべく、人件費の削減や施設・設備の修繕・改修工事の見送り、経費の削減が長く続いたため、一時的に借入金等返済を法人本部に内部借入金として猶予してもらい、学内の施設・設備、経費の重点配分を実施している。その上で各学科各部署の翌年度予算額を決定している。その結果が教育費、その他の経費の予算一覧として会計課に示され、会計課において予算資料を基にして本学の全体予算を作成し、事務局長、学長の承認を受けて法人本部へ提出し、理事会の承認を得て実行している（資料10-(1)-11）。

なお、予算作成後、予算会議（協議会メンバー）を開催し、各学科各部署の責任者に対して説明を行い、協議の上で予算額を確定している。また、戦略的予算として重点配分を行う仕組みとして、学長予算を設け、柔軟な対応ができるように予算の特別枠を確保している（資料10-(1)-12）。

予算執行状況の把握については、教育費については使用申請書に予算消化状況を記載することにより、ある程度の把握ができています。実際に各学科各部署から提出される教育費、その他の経費については、1月末の決算報告によって1年間の使用額を提出させ、本学の

全体予算消化率を把握している。なお、2月中旬までに決算報告を提出させるため、実際には見込額を含めての決算報告となり、3月末に最終決算を行っている。各学科各部署についての個別予算の把握は難しいが月次の収支計算書によって全体の予算の費消状況を把握することができているため、学長、事務局長に対しては月次書類の報告を行っている。

監査については、私立学校法で定めている監事による監査及び私立学校振興助成法に基づき監査法人による会計監査を適切に実施（例年年3回）している（資料10-(1)-13、資料10-(1)-14）。

点検評価項目④

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点①：事務組織は、時局に沿って適切に設けているか。

評価の視点②：大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。

本学における事務組織は、学則第8条に基づき、運営組織規程第4章にその設置について規定されている。また、その業務内容については、「仙台白百合女子大学事務分掌規程」に基づき適正に行われているとともに、同規程には、各課等の連携及び教員等との連携について定められている（資料1-3、資料3-21、資料10-(1)-15）。

事務組織は、教務課、学生課、就職課、入試広報課、庶務課、管理課、会計課、図書館等といった伝統的な事務体制に2006（平成18）年に大学広報室を新設し、就職課を2011（平成23）年にキャリア支援課、2017（平成29）年にキャリアセンターに名称変更した。また、2007（平成19）年に国際交流センター、2015（平成27年）に学修支援センターの設置に伴い、専任職員を配置し、業務拡大・新分野への取り組みに対応している（資料3-9）。特に昨今、中国、韓国、フィリピンなど東アジアとの交流が盛んになるにつれ、専門能力を持つ職員が交換留学を含む海外提携や海外留学生の受入・派遣等の実務を担当して学生（社会）のニーズにきめ細かく応えている。

また、財政の中・長期的分析と検討及びそれを解消する措置を考え実施していくことが喫緊の課題であることから、2019（平成31）年4月に「経営企画プロジェクト」を立ち上げ、学内予算の把握と分析、補助金の獲得に向けた活動、寄付金の獲得に向けた活動等を行っていくこととした（資料10-(1)-16）。

教授会に設置されている常設委員会は、教授会から委任を受けた事項について、立案、調査、審議しているが、下記のとおり、それぞれの業務処理をそれぞれ対応する担当課において行っている。

- ① 教学委員会・・・教務課・学生課
- ② 入試広報委員会・・・入試広報課
- ③ 図書委員会・カトリック研究所・・・図書館事務室
- ④ 情報システム委員会・・・情報システム管理室

上記の常設委員会の委員長は、教員が兼務する部長及び図書館長が務めており、毎月の

定例委員会に当該課の課長（主任）が出席することにより、教員と職員が連携を図りながら業務を行っている。また、その他の各種委員会においても同様に協働して業務に当たっている（資料 10-(1)-17）。

事務機能の改善については、部署毎の連携、事務能率向上、情報の共有化を図るために情報化対応を進めてきた。仕掛けとして学内専用サイトを利用した事務局職員共通の共有フォルダー、部署毎の共有フォルダーを職員に開放し部門内、部門間、教職員間の垣根の解消に役立たせている（資料 10-(1)-18）。

上記の学内専用サイトの利用のほか、運営組織規程第 35 条の定める「課長等会」や規定化されていないが教授会開催の翌週に開催している「職員全体会」において情報を共有し、相互の連携を図っている（資料 3-21、資料 10-(1)-19）。

職員の採用については、キャンパス整備に伴う多額の借入金の返済が途上にあり、総費用の抑制を図るうえで、専任職員の採用は極力抑制する方針で臨んでいるが、2018（平成 30）年度から人事制度上の年齢構成のいびつさの解消と複雑高度化、多様化した業務への対応や業務の継続性を図るため、新卒者の採用を行うこととし、2018（平成 30）年度に 1 名、2019（令和元）年度に 2 名採用し、2020（令和 2）年にも 1 名採用予定である。なお、新規採用職員の支援としてメンター制度の実施している（資料 10-(1)-20、資料 10-(1)-21）。

なお、2019（令和元）年 3 月に、人事評価を通じ、「人材の育成と的確な登用」、「業務遂行結果に基づく適切な処遇」、「職員の勤務意欲の向上」が図れるシステム創りを念頭に置き、最終的には、本学の大学運営がより効果的、戦略的に実現できるような活力のある「事務組織」を目指すために「事務職員等の人事評価システムについて」を策定し、2019（令和元）年度から試行的に実施している（資料 10-(1)-22）。

点検評価項目⑤

大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点① : FD・SD は組織的に実施しているか。

2010（平成 22）年から、事務職員もメンバーになっている教育・研究推進委員会が主催し全員参加型の FD・SD「教職員合同研修会」を開催している。業務の都合により出席できなかった教職員については、後日、当日のビデオを視聴させる等の措置を行っている。また、2018（平成 30）年度からは、教職員の業務への意欲向上と親睦を目的にスポーツ大会を併せて開催することとした（資料 4-15、資料 10-(1)-23）。

スタッフ・ディベロップメント（SD）については、従来、業務遂行上の技術力の向上とともに、他の大学職員との交流により自らの立ち位置を自覚することを期待して外部研修の受講を積極的に勧め、研修内容は、事務局長が共通的なもの、建学の精神を確認するもの（カトリック大学連盟主催の職員研修等）、情報技術を学ぶもの（私情協主催の研修等）、コミュニケーション技術を学ぶもの（大学セミナーハウス主催の研修等）等について計画的に指名受講させるとともに、各部署の所属長は課員に業務遂行上必要と認める研修や講

習を選択し受講させていたが 2018（平成 30）年 3 月に「事務職員の人材育成プラン」を作成し、これに基づいて実施している（資料 10-(1)-24、資料 10-(1)-25）。

2019（令和元）年には、事務職員の人材育成プランに基づく金銭的支援と勤務時間における実施に対する配慮を行う「自己啓発」支援と職場内訓練（OJT）としての「職員勉強会」を実施し、自己啓発支援については、4 名 7 件を採択し、職員勉強会は 3 回実施した。今後も継続して実施していくこととしている（資料 10-(1)-26、資料 10-(1)-27、資料 10-(1)-28）。

点検評価項目⑥

大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点① : 監査は、適正なプロセス及び内容で行っているか。
評価の視点② : 事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

大学運営の適切性等については、法人規程「監事監査規程」に基づき、業務監査・会計監査を毎年度定期的に行っている。監事は、理事会・評議会に出席し、監査の報告と意見を述べることにしている（資料 10-(1)-13、資料 10-(1)-29）。

学内においては、大学運営の基本方針等の大学運営の方針において、

学長のリーダーシップのもと、大学の全般的運営のために協議会を、4 学科を円滑に運営するために学科長会を置く。学長の下に 10 の委員会、教授会の下に 4 委員会、その他 10 のセンターや研究所等が置かれている。教学に関する最終的意思決定は学長が行い、各部署はそれを支えるとともに互いに連携を図りながら大学の運営に関わっている。各部署は自己点検・評価を行いながら教育・研究の質の担保ならびに改善を目指し、その質保証の全学的推進を内部質保証システムが担っている。

と定め、従来、自己点検委員会で実施していた自己・点検評価に加え、内部質保証の側面から、大学における業務を本学が掲げる目標に向け、管理・業務運営全体を行ううえでの俯瞰的、自主的・自立的に改善していくこととしている（資料 1-16）。

2018（平成 30）年度以降の新たな向上・改善に向けた取り組みとしては、以下の点があげられる。

- (1) 2018（平成 30）年 7 月に、「仙台白百合女子大学中期目標・計画（試案）」を学長が中心となって作成し、学内の教授会、協議会での検討を経て、2019（令和元）年 10 月に「仙台白百合女子大学中期目標・計画」を策定し、大学の教育・研究及び管理運営の全般についての目標と計画を定めた（資料 1-18）。
- (2) 2019（令和元）年 9 月に、学科長会において「内部質保証システム概念図」を作成し、本学の業務点検・改善に資する業務の PDCA サイクルを明確にした（資料 2-

8)。

(3) 大学運営においては、教員と事務職員の協同が重要であるとの認識において、事務体制の強化と事務職員の資質向上を目指した改善を行った。

- ① 2018（平成 30）年度から、人事制度上の年齢構成のいびつさの解消と複雑高度化、多様化した業務への対応や業務の継続性を図るため、新卒者の採用の実施（資料 10-(1)-20）
- ② 新規採用職員の支援としてメンター制度の実施（資料 10-(1)-21）。
- ③ 2018（平成 30）年 3 月に「事務職員の人材育成プラン」を作成（資料 10-(1)-24、資料 10-(1)-25）。
- ④ 2019（令和元）年 3 月に人事評価を通じ、「人材の育成と的確な登用」、「業務遂行結果に基づく適切な処遇」、「職員の勤務意欲の向上」が図れるシステム創りを念頭に置き、最終的には、本学の大学運営がより効果的、戦略的に実現できるような活力のある「事務組織」を目指すために「事務職員等の人事評価システムについて」を策定（資料 10-(1)-22）。
- ⑤ 2019（平成 31）年 4 月に、財政の中・長期的分析と検討及びそれを解消する措置を考え実施していくことが喫緊の課題であることから、事務組織内に「経営企画プロジェクト」の設置（資料 10-(1)-16）

（2）長所・特色

- ① 学長、学部長の権限及び協議会、教授会、各種委員会等の機能及び分担について、管理運営に関する規程及び委員会規程等を整備している（資料 1-3、資料 3-9、資料 3-21、資料 10-(1)-2、資料 10-(1)-4）。
- ② 事務職員の資質向上を図る取り組みとして、「事務職員の人材育成プラン」を作成し、実施している（資料 10-(1)-24、資料 10-(1)-25）。特に、2019（令和元）年には、事務職員の人材育成プランに基づく金銭的支援と勤務時間における実施に対する配慮を行う「自己啓発」支援と OJT としての「職員勉強会」を実施し、自己啓発支援については、4 名 7 件を採択し、職員勉強会は 3 回実施した（資料 10-(1)-26、資料 10-(1)-27、資料 10-(1)-28）。

（3）問題点

- ① 小規模大学の特性として、職員が複数の業務をカバーし合ってお互いを助け合わなければならない。それぞれの業務遂行力を向上させるためにさまざまな取り組みを開始しているが、定着して成果が見えるまでは時間がかかることが予想される。
- ② 教授会、協議会、学科長会などそれぞれの組織には明示された機能があるのだが、学内運営・経営を推進する母体が現時点ではない。本学の理事会が全国展開をする学校法人であり、しかもその本部が東京にあることを考慮すると、今後整備を要する、少なくとも

検討に値する機能と考えられる。

③小規模女子大学であるためか、これまで寄付金を十分に集められないできた。今後の課題である。

(4) 全体のまとめ

大学の方針等の周知は、大学ホームページや学内ホームページ、各種会議等で実施している。大学運営のための制度の整備と意思統一が図られ、担当者の責任と権限がより明確となった。大学運営を財政的に支える予算の編成と執行は適切に行われ、大学運営を強化するための人材育成制度も改善を重ねている。

大学運営を適切に行うための体制強化が着実になされた点から、本学は大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが良好の水準にあるといえる。

第2節 財務

(1) 現状説明

点検評価項目①

教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点① : 中・長期の財政計画を立てているか。

評価の視点② : 財務関係比率に関する指標又は目標は、どのように設定しているか。

本学では、財務上の目標について、中期目標・計画に次のとおり目標を定め、目標に応じてそれぞれの計画を示している（資料 1-18）。

中期目標 1

外部研究資金、寄付金その他の自己収入の増加を図る。

中期目標 2

学生納付金による収益の安定化を図る。

中期目標 3

経費の効率化及び抑制に努め、財務内容の改善を図る。

具体的には、中・長期の財務計画を財務シミュレーション（資金収支ベース）として、作成している。また、4ヶ年の収支計算推移表を基にして、次年度の予算書等の検討を行っている。その予算案に関する議論は、予算会議（協議会メンバー）内で予算案を示し、予算作成上のポイント、予算の見通しなど計画に反映させ、予算内容の説明、メンバーへの周知を図っている（資料 10-(1)-12、資料 10-(2)-1、資料 10-(2)-2）。

14年前にキャンパス整備のために借入れを行い、現在も20年返済として借入金の返済を行っている。キャンパス整備の際に作成した20年返済計画（収支計算書）を使い、その収支計算書を財務シミュレーションとして、見直ししながら、中・長期の財務計画として利用している（資料 10-(2)-3）。

とくに、中期計画に示したとおり収入源の確保（学生生徒等納付金）が重要となるが、支出の削減、抑制を含めて収支の作成を行い、財務シミュレーションを構成している。なお、東日本大震災後入学定員の確保が厳しくなり、さらに2015（平成27）年度以降は十分な学生募集について困難な状況が続いている。このような状況が続くと財務状況は急速に悪化すると危機感を持っているが、何とか借入金を返済しながら、ここまで運営してきた現状がある。少子高齢化等厳しい環境化で定員を確保することと同時に、学納金以外の収入源の確保やさらなる支出の削減及び抑制を行っている状況下である。

さらに、現状を打開するために、学生生徒等納付金収入以外の収入の確保を図るため、補助金等の競争的資金の獲得、寄付金の募集も行ってきたが、大きな成果にはつながっていない。なお、支出の削減及び抑制については、固定費である光熱水費の削減を行うために東北管内の電力会社との契約を法人として契約し、解決策を実施している。さらに、人

件費の抑制として、退職者の補充人事の抑制を行い、教職員の採用時には、任期付教員や契約職員として補充させている。また、学生募集の改善のために入試広報課を中心に高校訪問の充実を図り、2018（平成 30）年度と 2019（令和元）年度は増加に転じているが、学生数全体として、未だ定員充足率 78%となっているため、経営状態や財務状況は依然として厳しい状況が続いている。

外部の競争的資金導入による財務の健全化を一つの課題として、教育・研究推進委員会と「私学補助金申請タスクフォース」を組織し、私立大学等改革総合支援事業補助金を獲得するために、会議を中心に補助金項目の取り組みや見直しを実施している。さらに、文部科学省執行分の補助金獲得のための計画、取り組みについても活動している。また、経常費補助金については、事務局側に「経営企画プロジェクト」を設置して、改善に向けての活動を進めている（資料 10-(1)-16、資料 10-(2)-4）。

2019（令和元）年度においては、従来、大学ホームページ上においてのみ行っていた寄付金募集について、学生の保護者に対して郵送での依頼を行い、今後は地域企業へも広めていくこととしている（資料 10-(2)-5）。

毎年決算後に財務指標を算出しているが、上述の状況もあり、財務指標を目標値として定めるには至っていない。また、事業活動収支差額比率と人件費比率、教育研究経費比率の動向については、とくに注視しているが、現状本学の財務関係比率は、「平成 30 年度版今日の私学財政」の全国平均、規模別平均、東北ブロック平均の全てにおいて、低水準となっているのが現状である（大学基礎データ 表 9～表 11）。

点検評価項目②

教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点① : 安定的な財務基盤を確保しているか。

評価の視点② : 学外から資金を受け入れるための体制はどのように整備しているか。

現在、本学では入学者数の定員充足に苦戦しており、定員割れが続いている。また、キャンパス整備による借入金の返済が大きく影響し、本学の財務関係比率は、「平成 30 年度版 今日の私学財政」の全国平均、規模別平均、東北ブロック平均の全てにおいて、低水準となっているのが現状である。

教育・研究活動の遂行のために、2017（平成 29）年度と 2018（平成 30）年度、2019（令和元）年度前期に関しては、私学事業団への借入金返済と法人内の内部借入金返済を法人本部に猶予してもらい、中・長期計画上の施設・設備の修繕・整備等（資料 1-17）のために充てている。さらに収入の確保のために学生募集活動の充実を図り、高校訪問・高校ガイダンスの強化、SNS による広報活動の実施、資料請求の一元管理による状況把握など、入学者に関する数値を把握し、分析できるように改善し、入試広報活動への強化が図られている。また、外部の競争的資金獲得のために、科学研究費補助金の申請件数を増加させるべく、教育・研究推進委員会では、教員に呼びかけを行い、近年は申請件数につい

で増加に転じている。さらに、私立大学等改革総合支援事業補助金の獲得に向けて、私学補助金申請タスクフォースによる学内の取組みの見直し、各種補助金項目に対する改善を図っている。また、文部科学省執行分の補助金獲得のために、事務局側には経営企画プロジェクトを設置して、補助金獲得に向けての活動を始めている（資料 10-(1)-16、資料 10-(2)-4）。

この組織された経営企画プロジェクトは、予算・補助金・寄付金などをメインとして組織・設置され、2019（平成 31）年 4 月より活動を開始している。しかしながら、兼務での活動のため、まだ大きな成果にはつながっていないのが現状である。

本学財務比率について、事業活動収支計算書関係比率と貸借対照表関係比率を比較しながら説明する。比較にあたっては、「平成 30 年度版 今日の私学財政」を参考にしている。また、本学の財務指標は、2018（平成 30）年度決算額を基準としている。事業活動収支計算書関係比率については、大学部門の 2017（平成 29）年度の全国平均、規模別（1～2 千人）平均、東北ブロック平均を参考とし、貸借対照表関係比率については、大学法人の 2017（平成 29）年度の全国平均、規模別（1～2 千人）平均、東北ブロック平均を参考にしている。

本学において特に注視している事業活動収支差額比率と人件費比率、教育研究経費比率等については次のとおりとなっている。

事業活動収支差額比率は、14.7%（全国 7.6%、規模別 1.3%、東北ブロック 7.7%）であり、収支によって変動するが、低下が続いているため、改善に向けて努力をしなければいけない。事業活動支出比率は、114.7%（全国 92.4%、規模別 98.7%、東北ブロック 107.7%）と高くなっている。また、基本金組入後収支比率については、126.2%（全国 101.6%、規模別 105.1%、東北ブロック 114.6%）と年々増加している。

人件費比率については、退職者の補充人事の抑制を図っているものの状況は厳しく、2018（平成 30）年度についての比率は 75.8%（全国 49.9%、規模別 55.6%、東北ブロック 63.5%）となっている。人件費依存率は、学生生徒等納付金収入の低下により比率が 94.9%（全国 61.5%、規模別 72.1%、東北ブロック 84.1%）と高くなっている。

教育研究経費比率については、28.7%（全国 35.1%、規模別 35.4%、東北ブロック 34.9%）と低くなっているが、この厳しい財務状況ではやむを得ないと考えている。管理経費比率は、9.0%（全国 7.4%、規模別 7.0%、東北ブロック 8.4%）であるが法人負担金が含まれているため、実際にはもう少し低くなる。借入金等利息比率については、1.3%（全国 0.2%、規模別 0.1%、東北ブロック 0.1%）と年々低下はしているが、依然として高い数値となっている。借入金の返済が 2025（令和 7）年度まで続くため、しばらくは高い比率で推移する見込みである。

学生生徒等納付金比率は、79.9%（全国 81.2%、規模別 77.2%、東北ブロック 75.5%）と規模別と東北ブロックの比率よりも高くなっている。

寄付金比率については、0.9%（全国 1.7%、規模別 3.1%、東北ブロック 2.5%）と低水準である。この比率を上げなければいけない。

基本金組入率については、9.1%（全国 9.0%、規模別 6.1%、東北ブロック 6.0%）となっている。減価償却費比率は、校舎等の整備が一段落しているため、13.1%（全国 12.8%、

規模別 13.6%、東北ブロック 11.3%) となっている。

貸借対照表関係比率について、先にも述べたように本学の状況は、学生生徒等納付金収入の減少とキャンパス整備の際の借入金および校舎建設によって、財務比率の数値が他の平均より見劣りする状況となっている。しかしながら現在ではキャンパス整備も完了しているため、特に大きな比率の変動もなく低水準で推移している(大学基礎データ 表 9-11)。

今後も事業活動収支計算書関係比率と貸借対照表関係比率については、注視していくとともに、財務の計画を立てる際の数値目標として利用することを検討している。しかしながら、財務の安定化を図るためには、何をおいても入学者の確保が重要であり、募集戦略の更なる充実が必要である。同時に支出の削減も必要であるが、ここ数年支出の削減を行ってきているため、数値にも表れているが、教育研究経費比率が低下し、学生への教育環境の整備、維持が手薄となるおそれがあり、さらなる計画的な施設・設備の改善・整備等が必要である状況である。

(2) 長所・特色

- ① 本学では、中・長期の財務計画を財務シミュレーション(資金収支ベース)として、作成している。また、4ヶ年の収支計算推移表を基にして、次年度の予算書等の検討を行っている。その予算案に関する議論は、予算会議(協議会メンバー)内で予算案を示し、予算作成上のポイント、予算の見通しなど計画に反映させ、予算内容の説明、メンバーへの周知を図っている(資料 10-(1)-12、資料 10-(2)-1)。
- ② 外部の競争的資金導入による財務の健全化を一つの課題として、教育・研究推進委員会と「私学補助金申請タスクフォース」を組織し、私立大学等改革総合支援事業補助金を獲得するために、会議を中心に補助金項目の取組みや見直しを実施している。さらに文部科学省執行分の補助金獲得のための計画、取組みについても活動している。また、経常費補助金については、事務局側に「経営企画プロジェクト」を設置して、改善に向けての活動を進めている(資料 10-(1)-16、資料 10-(2)-4)。

(3) 問題点

- ① 本学では 2015(平成 27)年度以降学生募集に苦戦しており、この状況が続くと財務状況は急激に悪化すると判断している。
- ③ 収入の確保が厳しくなっているため、課題として学納金以外の収入源の確保やさらなる支出の削減及び抑制を同時に進めなければいけない問題を抱えている。

(4) 全体のまとめ

財務の安定化を図るためには、何をおいても入学者の確保が重要となっており、募集戦略を考えなければいけない。同時に支出の削減も必要であるが、ここ数年支出の

削減を行ってきているため、数値にも表れているが、教育研究経費比率が下がってしまい、学生への教育環境の整備、維持が保てない可能性がある。

終章

本学では第1章から第10章までの各項目において、大学基準協会が示す基準を満たしているかどうか、学校基本法や私立学校法等に示される諸法令を遵守しているかどうか、社会の要請に応え得る教育研究を行っているかどうか、大学の理念・目的にかなっているかどうか等を検証・評価してきた。その結果、大学基準協会によって要求される基準が、全体としては満たされていることが確認でき、また、そのことが本報告によって説明できたものと考えている。

第三期認証評価基準を受けるにあたって特に注力したのは、内部質保証の実効性である。2018（平成30）年の「大学内部質保証システム」の策定によって、本学では、学長を頂点とした体制、循環、観点及び学長の責務等が明確となった。そのことによって、教職員全員が本学の理念・目標の達成に向けて改革・改善に取り組まなければならないことが意識され、継続的、自主的、自立的なPDCAサイクルの実践によって、社会と学生の要請に応え得る教育・研究活動及び管理・運営の体制が整った。

学長のもと、内部質保証について全学を俯瞰し、総合的に所管する部署として、「学科長会」がその任を負うこととなった。学科長会は、各部署における取り組み状況や改善・向上に向けた計画や実施結果について、全学的観点から点検・評価を行うことで、継続性のある教育・研究及び管理・運営の質向上に寄与し、本学の内部質保証システムのなかで中心的な役割を担うこととなった。

これまで、学内の各担当部署等が自己点検を行い、それは毎年学長に報告され、学長は必要に応じて指示を出してきたが、新たに、各部署の最終的自己点検・評価書について、学長は、内部質保証の責任部署たる学科長会にそれを報告し、改善・改良に資する全学的視点の意見を求めることとなった。これまで自己点検・評価を続けてきた自己点検・評価委員会は、従来どおり各部署の検証業務を行うため、学内では二重の検証及び検討が行われることとなり、それによって自己点検・評価は新たな次元を迎えるようになった。すなわち、従来の学生による授業アンケート、各部署による自己点検・評価に、学科長会を中心とした内部質保証システムが加わるため、授業レベル・教育プログラムレベル・大学全体レベルの3つの側面を網羅する内部質保証体制が整ったことになる。もちろん、体制そのものに意義があるわけではなく、点検・評価の結果が、大学の改革や改善に繋がらなければ無意味なので、何らかのゴールに達したわけではない。自律的・自主的な点検・評価は、大学の自己改革の原動力として、今後も恒常的に続けられなければならない。

今回の自己点検・評価を通して、多くの課題が浮かび上がった。最大の難問は入学定員の確保であり、これは本学の数年来の問題である。これまで多くの討議が行われ、それに伴って多くが試みられ、一部は功を奏し、他は徒労に終わった。結果的に数値は目標を下回っているのだから、学内の取り組みは不十分と結論せざるを得ない。当然、入学定員の未充足問題は、大学全体の財務に深く関わる。その影響によって、過去数年、本学は緊縮財政を余儀なくされ、それは教育や研究の質担保に負の影響を与えかねないものとなってきた。この課題解決への新たな取り組みとして、2020（令和2）年度に将来構想委員会を立ち上げる。学科再編を視野に入れながら、既存の学科体制を検証し、本学が直面する課

題の解決に着手することとなる。

教員確保はもう一つの課題である。准教授から教授への昇任が、ここ数年滞る傾向があったが、そこに、教授の定年、急死、転出が重なって教授数確保が容易ならざる事態となった。次々と人事を立ち上げたが、教員選考の方法と基準に関する学内規定を遵守することを優先し、結局、必要とされる教授数を確保するに至らなかった。2020（令和2）年度になってから、昇任と任用によって不足分を補充することとなる。

学習成果の把握も更なる改善が必要である。英語プレイスメント・テストは学習成果の指標としては分かりやすいものだが、新たに導入した PROG テストが示す指標をどのように学びに連動させるかは今後の課題である。国家試験や検定試験もひとつの指標となり得るが、その扱いは学科によって異なり、学部全体の統一的理解を確立するには至らなかった。直接評価と間接評価の指標を組み合わせ、総体的に学習成果を可視化するという課題が残った。

自己点検の過程は、大学の数年来の営みを全体的に顧みる行為である。大学の営みには、良いこともあれば残念なこともある。点検を始めると、なぜか残念なことばかりに目が向いてしまうが、それは受け入れなければならない。誤りや間違い、汚点を客観的に認識しない限り、将来への展望は拓けず、新しい計画を立てることもできないだろう。今回の検証を通して、その存立の根拠にまで遡って、自らの大学をあらゆる角度から分析する契機を与えられたが、そのような労苦とそれに伴う発見は、大学の質向上にとって必須の作業だったと信じている。本学の白百合教育を次世代へと継承するため、今後も努力し続ける所存である。