

大阪人間科学大学

平成 22 年度 大学機関別認証評価
評価報告書

平成 23 年 3 月

財団法人 日本高等教育評価機構

I 認証評価結果

【判定】

評価の結果、大阪人間科学大学は、日本高等教育評価機構が定める大学評価基準を満たしていると認定する。

【認定期間】

平成 22(2010)年 4 月 1 日から平成 29(2017)年 3 月 31 日までとする。

【条件】

特になし。

II 総評

建学の精神や基本理念は、学則、各種印刷物、ホームページ、各種式典における学長スピーチ、新入生宿泊オリエンテーション、新任教職員オリエンテーション、「非常勤講師との懇談会」、学長による「人間科学概論」の講義などを通じて、学内外に周知されている。

学部の各学科の教育目的が明確に定められ、それらを踏まえたカリキュラムポリシー及びカリキュラムマップがシラバスに反映されている。学部は各学科にコース制を導入し、コースに沿って履修モデルが提示され、コースごとに取得できる資格が明確に示されている。

大学院は、学部と連携しながら、健康心理、精神保健、社会福祉、居住環境の 4 領域にわたり人間科学の理論や技術の一層の展開を図っており、定員を充足し順調に運営されている。

アドミッションポリシーを定め、教育理念と教育内容に応じた入学者受入れ方針を明示するとともに、選抜方法の多様化と評価方法の多元化を図っている。しかし、人間科学部における入学定員に対する入学者の充足状況は厳しいため、入学者の確保についての更なる努力が求められる。

大学の特性を生かした個別支援体制に基づき学習支援を行っており、学生の満足度も高い。学生サービス、就職・進学支援の体制も整備され、適切に運営されている。

学部、大学院とも、設置基準に定める必要専任教員数が充足されており、教員数と年齢構成については概ね適切である。また、教員の採用・昇任の方針、規程が定められ、適切に運用されている。

大学運営に関わる基本的方針は、「大学協議会」「大学運営協議会」及び教授会が中心となって決定されている。

教育研究支援のための事務体制が構築され機能している。職員の職階の適用基準と昇任基準は定められているが、昇任についての方針を定めるとともに、方針に基づく規程の整備に期待したい。

自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、結果を教育研究並びに大学運営の改善・向上につなげる努力が行われている。

財務については、現在、法人全体として財政基盤健全化に向けた取組みが実行中であるが、適切に会計処理がなされ、財務情報も広報紙「薫英」を通じて公開されている。

校地及び校舎の面積は、設置基準を満たしており、教育設備は適切に維持、運営されている。

「地域社会への貢献」を大学のビジョンの大きな柱の一つとしており、公開講座、専門職養成講座などを通じて、大学の物的・人的資源を社会に継続的に提供している。

教育研究成果の学内外への公表は、「大阪人間科学大学紀要」「研究報告集」などを通じて行っている。また、「地域学術交流サロン」を年に数回開催して、学生・教職員と地元住民との交流を図っている。

コンプライアンスを遵守し組織倫理を守るよう必要な規程を定めている。また、「学校法人薫英学園危機管理規程」を定め、危機管理委員会を設置し、危機管理に関する適切な対策をとっている。

Ⅲ 基準ごとの評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

【判定】

基準 1 を満たしている。

【判定理由】

建学の精神や基本理念は、学則、学生便覧、大学案内、ロゴマーク、コミュニケーションマーク、学園報「薫英」、ポスター、ホームページなどを通じて、学内外に示されている。また、入学式、学位記授与式、新入生宿泊オリエンテーション、新任教職員オリエンテーション、「非常勤講師との懇談会」、学長による「人間科学概論」の講義などを通じて、学生と教職員に周知している。

平成 22(2010)年度には、教授会において、建学の精神、大学設立理念、大学のビジョン、教育の理念、教育目標、教育方針、大学のスローガン（宣言）について整理、確認し、コンセプトブックを作成した。それをもとに学内外に発信するためのコミュニケーションマークを制定した。

平成 20(2008)年度より昼休みに毎日学歌を流し、学生及び教職員の愛校精神の醸成に努めている。

【優れた点】

- ・建学の精神、大学の基本理念を新入生宿泊オリエンテーション、新任教職員オリエンテーション、「非常勤講師との懇談会」、学長による「人間科学概論」の講義などを通じて、学生と教職員に周知していることは高く評価できる。

基準 2. 教育研究組織

【判定】

基準 2 を満たしている。

【判定理由】

大学は、平成 13(2001)年度に、1 学部 2 学科で発足した。時代の要請に応じて、教育組織の見直しを行い、平成 17(2005)年度に、社会福祉学科及び人間環境学科の入学定員の適正化を図り、新たに健康心理学科を増設した。平成 20(2008)年度に人間環境学科を環境・建築デザイン学科に名称変更するなど、適切な規模、構成を目指し学科の改組転換及び定員の是正を行い適切な運営を心掛けている。

教養に係る組織は設置していないが、教養教育の責任者を教務担当部長とし、教育理念とカリキュラムや具体的な科目の中身について教務委員会で議論し方向付けをしている。

大学運営に関わる基本の方針は、「大学運営協議会」、教授会が中心となり意思決定を行っている。教育研究の意思決定機関の中心である教授会は、教授、准教授で構成され、毎月 1 回を定例とし開催されている。また、教員人事については教授による人事教授会で審議が行われている。教育研究に関わる実務的な課題は関連する委員会に委ねられ、教授会で審議あるいは報告され実施に移されている。

大学院人間科学研究科は、学部の自立と共生の理念をより発展させた「ウェルビーイング」を理念として、健康心理、精神保健、社会福祉、居住環境の 4 領域にわたり人間科学の理論や技術の一層の展開を図っており、定員を充足し順調に運営されている。

大学院の意思決定については、研究教育に関する実務的な課題などの多くは、規程に基づいて大学院教授会から委任を受けた研究科委員会で毎月 1 回審議されている。また、学則などの制定・改廃、教員人事、入試判定、修了判定など、重要な事項については大学院教授会が開催され、審議・決定されている。

【参考意見】

- ・教養教育が十分できるような組織上の措置を講じ、教養教育をより積極的に検討するための運営上の責任体制を確立することが望ましい。

基準 3. 教育課程

【判定】

基準 3 を満たしている。

【判定理由】

学部の各学科の教育目的は明確に定められ、それらを踏まえたカリキュラムポリシー及びカリキュラムマップがシラバスに反映され、コース制に沿って履修モデルが提示されている。また、GPA(Grade Point Average)制度を導入し、学生による授業アンケートを実施し、キャリアグループ職員による個別面談を実施するなど、教育目的の達成状況を点検・評価するために努力されている。

平成 17(2005)年度に健康心理学科を新設し、人間環境学科を平成 20(2008)年度に環境・

建築デザイン学科に改組し、社会の人材ニーズに機敏に対応してきている。また、平成17(2005)年度からコース制を導入し、教育目的を明確にし、多様な学生ニーズに柔軟に対応できる教育課程を設定した。

初年次の FA(Faculty Adviser)演習、各学年に設けているゼミなどは、多様な入学者への対応に有効であり、資格取得教育、キャリア教育の体制は整っている。

学生の学習状況・資格取得・就職状況については、担当部署相互の関連を含む全学的把握ができるシステムを構築したばかりであり、その効果に期待したい。

【参考意見】

- ・1年間の履修登録単位の上限が高く設定されているので、単位制度の実質を保つために適正な上限単位数にすることが望まれる。
- ・大学院の成績評価基準について学則に定められることが望ましい。

基準4. 学生

【判定】

基準4を満たしている。

【判定理由】

募集単位ごとのアドミッションポリシーを定め、教育理念、教育内容などに応じた入学者受入れ方針を明確にするとともに、選抜方法の多様化、評価尺度の多元化を図っている。入学者選抜などは、大学教育を受けるにふさわしい能力・適性などを多面的に判定し、公正かつ妥当な方法で実施している。しかし、学部の収容定員については、定員割れの状況が続いており、学科間の入学定員を是正し、名称変更や学科の増設を行うなど改善に取り組んでいるが、今後も入学及び収容定員の確保のための方策を講じることが望まれる。

学生への学習支援は、FA(Faculty Adviser)教員、ゼミ担当教員、教務グループ、学生相談センター課職員及び学生相談室の相談員が個別相談を通じて学生の意見をくみ上げ、学生生活委員会及び各種委員会で検討し、その対策を図っている。

学生サービスに関しては、その内容に応じて学生生活委員会を中心とした各種委員会で検討し教授会において決定している。健康相談、心的支援、生活相談などは、学生相談センター課とカウンセリングルームなどが連携を図り、学生の相談を随時受けている。

学生の課外活動は、学生の自治組織である学友会の中に各種委員会を設置し適切に運営されている。クラブ及び公認サークルは、専任の教職員が顧問となり各クラブの支援・指導を行っている。

就職・進学支援の組織は、キャリア開発委員会が定例会議を月1回開催し基本的方針を決定している。また、キャリアグループが各学科で学ぶ専門知識や国家試験、同受験資格を基礎に、学生の希望と自己実現を支援するために徹底した個別指導を軸としたきめ細かい指導を行っている。

【優れた点】

- ・「障がい学生支援委員会」を設置し、障がいのある学生の要望をくみ上げ、大学生活を送

- る上で支障となりかねない事項などを検討し、改善に努めていることは高く評価できる。
- ・3年次生全員に対してキャリアグループ職員による個別面談を実施し、進路希望状況、就職活動状況、内定状況、就職先情報などを一元的にキャリアグループが管理しており、毎回の教授会で報告していることは高く評価できる。

基準5. 教員

【判定】

基準5を満たしている。

【判定理由】

理事長、学長、副学長、学部長、学科長を構成員とし、大学の現状を分析し、将来構想について提言をまとめるために設置された「将来構想会議」の提言を踏まえて、教員の配置、採用、昇任を計画的に実施している。教員の配置に当たっては、特に、資格取得及び受験資格の取得を重視した教育に適した専門性と実務経験を考慮している。また、同じく「将来構想会議」の提言を受け、教員の諸活動を教育、研究、大学運営、社会貢献などに分類した評価システムを用いて、教員評価を実施している。

設置基準に定める必要専任教員数が充足されており、教員数、年齢構成、男女別構成比については概ね妥当である。教員の採用・昇任の方針は、「教員の採用及び昇任・昇格規程」及び「教員資格審査基準」に明確に示され、適切に運用されている。

教員の教育担当時間は、概ね適切であり、実習などの授業には、助手及び非常勤助手を積極的に活用している。

FD(Faculty Development)ニュース「CHANGE!」の発行、「非常勤講師との懇談会」の開催、新任教職員に対するオリエンテーションの実施、非常勤教員を含む全教員の授業評価の義務化と公開など、FDへの取組みは積極的である。

基準6. 職員

【判定】

基準6を満たしている。

【判定理由】

組織編制については、「組織及び管理運営規程」において、組織機構をはじめ職制及び職務を明確に定め、適正な管理運営に努めている。更に、事務の所管については、「事務分掌規程」で詳細を定め、各所管業務の適正な執行に万全を期している。

事務局の体制としては、短期大学と共通する組織や大学独自の組織で運営されており、職員配置については、法人全体の人員配置計画の中で適正に実行されている。

また、パートタイマーや派遣職員を適宜配置し、効果的な運用がなされている。

なお、現在、各部署の管理職のほとんどが経験豊富な嘱託職員によって占められているため、今後は職員の採用・昇任・異動に関する明確な指針を示し、若手正職員の育成も含

めて適切に運営されることに期待したい。

SD(Staff Development)に関しては、計画的組織的な研修の実施について今後の取組みが期待されるが、現状では外部研修機関を利用した研修や、経験豊富な管理職からの直接指導などによって行われている。

教育研究支援のための事務体制については、教授会を含む各種委員会に関係課長が委員として参画しており、教職員が連携して効果的な大学運営に取り組む体制が整備されている。研究に関しては、「教員研究費規程」や「薫英研究費」による研究を奨励・支援しているが、今後、競争的研究費獲得のため、積極的な情報の提供や外部資金獲得に関する研修会などを企画・実施することなどが期待される。

基準 7. 管理運営

【判定】

基準 7 を満たしている。

【判定理由】

大学の管理運営に関わる理事、監事及び評議員の選考方法及び人数並びに構成については、寄附行為及び関係諸規程に基づいて適切に運営されている。また、学園全体の事業計画を定め、評議員会、理事会の承認の上、実行に移されている。

学内には「大学運営協議会」、教授会及び各種委員会が適切に組織されており、管理部門と教学部門との連携が確保されている。また、正式な協議機関ではないが、「大学協議会」「学長打合せ会」が置かれ、教学部門、事務局及び本部との円滑な意思疎通が図られており、大学の目的を達成するための管理運営体制は整備され、適切に機能している。

自己点検・評価の取組みについては平成 15(2003)年度から実施しており、「自己点検・評価規程」に基づき「自己点検・評価委員会」を設置し、また、その下部組織として「自己点検・評価専門委員会」を設置し自己点検の具体化を図っている。

特に、学生による授業評価については継続的に取組み、平成 22(2010)年度から学内 SNS(Social Networking Service)上で、学生及び教職員に公開されている。

【改善を要する点】

- ・平成 20(2008)年度の決算を審議する理事会に監事が 1 人も出席していないので、私立学校法第 37 条ほかの規定に則り、適切な運用を行うよう改善を要する。

【参考意見】

- ・自己点検・評価報告書については、ホームページ上で公開することが望まれる。

基準 8. 財務

【判定】

基準 8 を満たしている。

【判定理由】

大学単独での帰属収支差額比率は、全国平均を常に上回っており、法人全体での帰属収支差額は、平成 20(2008)年度を除き収入超過となっている。大学単独の消費収支比率は、平成 19(2007)年度を除き全国平均に比べ低い値を示し、望ましい状況を維持している。自己資金構成比率は、平成 17(2005)年度に比べて平成 21(2009)年度は回復傾向にあり、流動比率は、全国平均を大幅に下回っているものの一定の水準を維持している。

大学単独の人件費比率は高いが、大学・短期大学部門においては、平成 18(2006)年度から人件費抑制策 4 か年計画のもとに見直しを行い、現在も引続き適正化に向けた取組みが行われている。また、総負債比率も高いが新規借入の抑制と負債の償還に努め、平成 21(2009)年度は過年度に比べ改善されてきている。学園の財政基盤の健全化に向けて努力をしているが、収容定員未充足による学生生徒等納付金収入の減少により財政状況は厳しい状況である。

会計処理は、学校法人会計基準に則り適切に行われているが、今後、財務に関する中長期計画などを策定し、それに基づいた運営がなされることが望まれる。

財務情報は、学生、保護者、教職員その他の利害関係人からの申出に対応するため、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監事の監査報告書を法人本部に備付け公開している。

外部資金の導入については、平成 19(2007)年度、平成 21(2009)年度に文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業」などに選定され、また、受託事業の件数は少ないが外部資金の獲得に努めている。

【改善を要する点】

- ・ 財政状況の改善のため、将来構想を検討し、第 2 号基本金の組入れなどを含めた中長期的な財務計画を策定するよう改善を要する。

【参考意見】

- ・ 財務情報については、貸借対照表、収支計算書などの情報を大学のホームページで公開することや、説明の方法としてグラフ・図表の活用や帰属収支差額を算出し説明するなどさまざまな取組みや工夫により、一層積極的に公開することが望ましい。

基準 9. 教育研究環境

【判定】

基準 9 を満たしている。

【判定理由】

校地及び校舎の面積は設置基準を上回り、教育設備は概ね適切に維持、運営されている。校舎は「庄屋学舎」「C 号館」「正雀学舎」があり、「庄屋学舎」と他の校舎の間に阪急電車の踏切があることにより、校舎間の移動に時間を要する場合があることに関しては、今後、

学生の要望も踏まえた対応に期待したい。

施設の多くは耐震性、安全性が確保されるとともに、障がいのある学生への配慮がされ、バリアフリー化は概ね実現されている。また、実習教育や演習関係の施設は整備され、専門教育や学生の自主的活動などに活用されている。

学生が自由に使えるカフェテリアやカフェラウンジなどが各所に設けられ、学生生活を豊かにしている。

図書館に平成 22(2010)年 1 月より、学術論文検索システム CiNii (NII 論文情報ナビゲータ) が導入され、学部学生と大学院生の教育研究に利用されている。

【優れた点】

- ・障がいのある学生のニーズに呼応して、「庄屋学舎」入口の自動ドアや点字ブロックの設置、点字シールの貼付、点字プリンタや車イス対応機の配置などを行っていることは高く評価できる。

基準 10. 社会連携

【判定】

基準 10 を満たしている。

【判定理由】

「地域社会への貢献」を大学のビジョンの大きな柱の一つとしており、公開講座、市民講座などを通じて、大学の物的・人的資源を社会に継続的に提供している。特に、「心のケア専門職養成講座」は、平成 19(2007)年度から 3 年間、文部科学省の委託事業として実施し成果をあげており、その成果を CD 教材として開発、広く社会に還元している。

また、大学コンソーシアム大阪への加入や社会福祉学科における国家資格の受験資格取得のための現場実習、更には、教員の専門分野である福祉、環境、心理などの知識を生かした他大学との共同研究、企業からの委託研究を行っており、企業や他大学との適切な関係が構築されている。

地域社会との協力については、地元摂津市との地域連携協定の締結を行い、行政などへの人的支援、学術交流サロンの開催、新しい子育て支援メニューの開発・普及事業にも取り組んでおり、その役割を果たしている。

更に、社会貢献活動の一環として学生のボランティア活動を奨励しており、教員とともに、大学及び学園全体で地域連携を推進している。

基準 11. 社会的責務

【判定】

基準 11 を満たしている。

【判定理由】

コンプライアンスを遵守し組織倫理を守るべく必要な規程を定めている。また、「学校法人薫英学園危機管理規程」を定め、危機管理委員会を設置し、危機管理に関する適切な対策をとっている。

ハラスメントの防止については、「人権教育推進委員会」の主導のもと、ハラスメント防止のための規程とガイドラインを定め、相談体制を整備するとともに、パンフレットを作成し、学生と教職員に配付し周知を図っている。

「学校法人薫英学園個人情報保護規程」「プライバシー・ポリシー」「大阪人間科学大学・大阪薫英女子短期大学個人情報統轄管理者及び個人情報管理者規程」を定め、個人情報保護委員会を設置し、個人情報の保護と利用についての範囲を明文化し入学生から同意書を得ることなどを通じて、個人情報の保護に関して適切に対応している。

公的研究費の不正防止に関しては、文部科学省のガイドラインに基づき諸規程の整備を行い、それらを包含した「公的研究費不正防止対応マニュアル」を策定し、関係者への説明、配付を行うことにより、周知を図っている。

教員や学生が行う研究活動については、「研究倫理委員会規程」と「公益通報規程」を定めている。教育研究成果の学内外への公表は、「大阪人間科学大学紀要」「研究報告集」などを通じて行っている。また、「地域学術交流サロン」を年に数回開催して、学生・教職員と地元住民との交流を図っている。

【参考意見】

- ・学生の消防・避難訓練を実施することが望まれる。

