

令和 4 年度 大学機関別認証評価
自 己 点 検 評 価 書
[日本高等教育評価機構]

令和 4 (2022) 年 6 月
大阪樟蔭女子大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	5
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	10
基準 1. 使命・目的等	10
基準 2. 学生	21
基準 3. 教育課程	45
基準 4. 教員・職員	60
基準 5. 経営・管理と財務	70
基準 6. 内部質保証	81
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	85
基準 A. 社会連携	85
V. 特記事項	90
VI. 法令等の遵守状況一覧	91
VII. エビデンス集一覧	103
エビデンス集（データ編）一覧	103
エビデンス集（資料編）一覧	103

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神・大学の基本理念

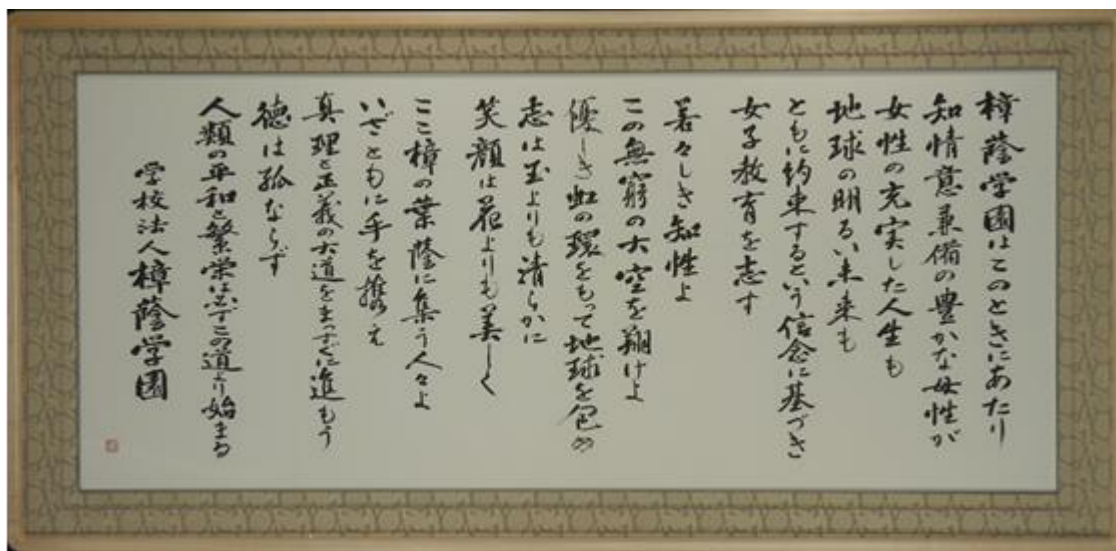
大阪樟蔭女子大学の“建学の精神”は、樟蔭学園の創立者である森平蔵の志を原点とする、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という言葉に集約され、現在に至るまで継承されている。

本学の母体となる樟蔭高等女学校が設立された大正 6（1917）年当時、女子教育の状況は、大正デモクラシーの進展もあって高等女学校への進学率が急速に高まり、入学難を呈するようになっていた。特に大阪では女子のための中等・高等教育機関が少なく、進学希望の小学生は狭き門を突破するため、たいへんな受験勉強を強いられていた。実業家であった森平蔵は、こうした児童・生徒の心身発達の過程上、悪影響を及ぼしかねない不毛の受験勉強を憂い、さらに狭き門から生じる偏った秀才教育に異をとнаえて、内容の充実した質の高い女子教育を推進するため、巨額の私財を投じて私立樟蔭高等女学校を設立した。

このような創立者の熱き思いを反映して、樟蔭高等女学校においては、当時の女子教育に手薄であった教養教育の充実を図り、高い知性と豊かな情操を兼ね備えた女性を育成することを目的として、最高の教育環境と設備が整えられた。そして、その精神を踏まえて、当時の女子の高等教育機関、すなわち本学の直接の前身となる樟蔭女子専門学校を大正 14（1925）年に設立した。その後、樟蔭学園は、第二次世界大戦後の教育改革を経て幼稚園、中学校、高等学校、大学、大学院からなる女子の総合学園としての歩みを続けてきた。

本学園は、いつの時代も「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という“建学の精神”の趣旨を継承し、確固たる校風を熟成するための努力を積み重ねてきた。21 世紀に入って平成 14（2002）年には、この“建学の精神”を再度確認するミッションステートメントを定めた〔表 I-1-1〕。

〔表 I-1-1〕 ミッションステートメント



そして本学では、さらに平成 23（2011）年、多様化し、急速に変化する現代社会を生きて行くことができる、次のような人物の育成を教育の目的として定めた。

- ・自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
- ・堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身に付けた人。
- ・職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

さらに令和3（2021）年には、“建学の精神”を改めて確認する意味も込め、上記3項目に「高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。」という人物像を付け加えた。

一方、本学大学院人間科学研究科では、

- ① 人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を習得できる人。
- ② 高度専門職業人として社会に貢献できる人。

という人物を育成することをミッションとして定めている。

このように本学では、これまでも、そしてこれからも創立者の熱い思い―“建学の精神”を原点に、時代や社会の変化に対応し、社会に貢献できる女性の育成を目指した高等教育を創造していく。

2. 使命・目的

上記の“建学の精神”に基づき、本学の使命・目的については、「大阪樟蔭女子大学学則」並びに「大阪樟蔭女子大学大学院学則」第1条において、次のように定めている。

大 学「広く一般学科に関する知識を授けると共に、深く専門の学術技芸を教授研究して知性を磨き女性としての豊かな情操と高き品性とを養成するをもって目的とする」

大学院「大阪樟蔭女子大学の教育理念に則り、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする」

そして本学が育成する人物像として、令和3（2021）年度、大学では、

1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。
2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。
4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

以上4項目を掲げ、「自律」と「知恵」と「要」をキーワードとした教育を展開している。

また大学院では、

- ①人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を習得できる人。
- ②高度専門職業人として社会に貢献できる人。

以上2項目を掲げている。

3. 大学の個性・特色

A 100年を越える女子教育～女子のための教育という“種”を育み、次代へつなぐ～

大阪樟蔭女子大学の歴史は、大正 6（1917）年に設置された樟蔭高等女学校に始まる。樟蔭高等女学校は、当時経済的な発展の下、拡大を続けていた大阪市の郊外の現小阪キャンパス（大阪府東大阪市）の地に校地を定めた。翌大正 7（1918）年に樟蔭高等女学校本科及び専攻科の第 1 回入学式を挙行し、大正 11（1922）年には高等科を設置した。さらに大正 14（1925）年には当時最高の女子高等教育機関である女子専門学校を設置認可を受け、翌大正 15（1926）年 4 月、本学の直接の前身である樟蔭女子専門学校を開学した。向学心と希望にあふれる良家令嬢の学びの場として、当時では日本有数の女子教育を提供していた。

第二次世界大戦後の教育改革により、昭和 24（1949）年には大阪樟蔭女子大学学芸学部を開学し、女子大学としての歩みを始めた。

その後、女子の高等教育への進学率が上昇する中で、昭和 62（1987）年、現在の奈良県香芝市に樟蔭女子短期大学を開設し（関屋キャンパス）、それまで以上に多様な女子教育を展開するに至った。さらに平成 13（2001）年には開学以来の大きな改組を行い、関屋キャンパスに人間科学部を設置、短期大学を短期大学部へと名称変更し、小阪キャンパスの学芸学部とあわせて、2 学部・短期大学部体制をとった。さらに、平成 21（2009）年には第 2 次改組により関屋キャンパスでは人間科学部を、児童学部・心理学部の 2 学部に改組し、全学的には 3 学部・短期大学部体制となった。そのうち短期大学部は、平成 24（2012）年に募集停止とした。

また、平成 16（2004）年には、大学院人間科学研究科（臨床心理学専攻）を設置したが、翌平成 17（2005）年には人間栄養学専攻、さらには平成 25（2013）年には化粧ファッション学専攻の 2 専攻を加え、現在は上記 3 専攻からなる大学院へとより高度で専門的な学びを身につけることができる環境を整備してきた。

そして学園創立 100 周年となる平成 29（2017）年に向けて、充実した学生サポート体制、質の高い教育を実現すべく学部・学科の再編を行い、平成 27（2015）年 4 月に、全学部・学科を本学発祥の地である小阪キャンパスに統合し、学芸学部（国文・国際英語・心理・ライフプランニング・被服の 5 学科）、児童学部（児童学科）、健康栄養学部（健康栄養学科）の 3 学部 7 学科体制をとった。さらに平成 28（2016）年には、学芸学部被服学科を化粧ファッション学科に改称し、平成 30（2018）年に児童学部を児童教育学部（児童教育学科）に改め、現在の学芸学部（国文・国際英語・心理・ライフプランニング・化粧ファッションの 5 学科）、児童教育学部（児童教育学科）、健康栄養学部（健康栄養学科）の 3 学部 7 学科体制をとるに至っている。

東日本大震災が起こった平成 23（2011）年 3 月 11 日以降、理念無き科学技術への懐疑、その一方で ICT 技術の急速な発展もあいまって、人びとの価値観の多様化が進展した。同時に国際連合による SDGs・17 の開発目標が社会において広範に認知される状況からも推測されるように、持続可能な社会の形成に向けた取り組みの重要性が認識されるに至っている。さらに令和元（2019）年末から起こった、100 年に一度と言われる感染症のパンデミック—新型コロナウイルス感染症 COVID-19 の世界的感染拡大は、日本の大学教育においても遠隔授業の本格的実施など、ICT 技術の進展の中で進んでいた教育環境の改変への

さらなる対応が求められることとなった。こうした社会や時代の変化、高等教育をとりまく環境変化の中であって本学は、100 年を越えてこれまで培ってきた女子のための教育における蓄積を活かしながら、時代や社会の変化に対応し、社会に貢献できる女性の育成という“建学の精神”を追求していく。

B グランドデザイン 2030 “美 Beautiful”

学園の創立 100 周年に当たる平成 29 (2017) 年、本学では、“建学の精神”を踏まえつつ現代社会の課題に対応し、西暦 2030 年に向けてのグランドデザイン「美 (知性・情操・品性) を通して社会に貢献する～美 Beautiful 2030～」を策定し、本学が目指す将来像を提示した。そこでは、「3 つの美 (知性美・情操美・品性美) に基づく教育や研究を展開し、他の大学には真似のできない学びで社会対応力を有する美しい女性の育成を実現」することを謳うとともに、次の 6 つのビジョンを掲げた。

1. 知性の「美」を中心に、情操の「美」、品性の「美」を高める学び
2. 充実したキャンパスライフを支えるサポート体制
3. 良きパートナーシップ精神をもった地域貢献、社会貢献の推進
4. アカデミックな観点から「美」にアプローチする研究の推進
5. 多様性を尊重し合う学生の受け入れ
6. 樟蔭から世界につながるネットワーク構築

そして、“美 Beautiful”をキーワードに、さまざまな施策を実施している。

特に大学開設 70 周年に当たった令和元 (2019) 年以降は、ビジョン 1. について、副専攻制度の中に「美をめぐる諸領域」を設け、“美”についてさまざまな事例を通して考える科目群を展開している。また、ビジョン 2. についても、平成 27 (2015) 年の小阪キャンパスへのキャンパス統合の際、清志館 1 階に設けたラーニングサポート・キャンパスライフサポート・キャリアサポートからなる学生サポートに加えて、アカデミックライティングのサポートを行うライティング・ヘルプ・デスクの開設、教員採用試験受験者へのサポートの充実を目指した教職支援センターの開設など、その充実を順次進めている。また、ビジョン 3. については、「くすのき地域協創センター」が中心となり、「イキ×ラボチャレンジプロジェクト」を募り、授業やサークルとは別の回路で地域社会の中で活躍できる女性の育成を目指した活動を展開している。「イキ×ラボチャレンジプロジェクト」は、とりわけ令和 3 (2021) 年度からは SDGs とリンクさせて、より社会の課題解決に貢献できるよう取り組んでいる。

さらに、ビジョン 4. については、令和 2 (2020) 年 4 月に樟蔭美科学研究所を開設し、本学の学びの中から“美”に関わるテーマについての研究を行い、地域の経済・社会、雇用、文化の発展や特定の分野の発展・深化に寄与することを目指した。ただ、令和元 (2019) 年末からの新型コロナウイルスのパンデミックの影響は想像以上に大きく、十分な活動が行えていないことが悔やまれる。しかしこのような状況にあっても、できるところ、できることから“美”に関わる研究を推進していく。また、ビジョン 5. とビジョン 6. についても新型コロナウイルスのパンデミックの影響は大きい。特にビジョン 6. については、派遣及び受入れ双方の留学生の拡大を計画していたが、現下の状況では成果と呼ぶべきものを得られないままとなっている。それでも、これまで「樟蔭英語教育センター」として英語

学習・英語教育に特化していた法人組織を、令和4（2022）年4月からは「樟蔭国際学習センター（SILC）」に組織改編し、英語圏にとどまらない国際交流と学びの場として整備していくことになった。ビジョン5. についても、大学入試改革に則した改革・改変を行ってきた。

このように本学では、西暦2030年のありたい姿を“グランドデザイン2030”として掲げ、その実現を目指した施策を展開している。十分な成果をあげるにはいまだ至っていないところも多いが、大学・法人の改組も含めて、その実現を目指した努力を続けていく。

Ⅱ 沿革と現況

1. 本学の沿革

大正 6(1917)年 12 月	樟蔭高等女学校設立認可
大正 7(1918)年 4 月	樟蔭高等女学校本科及び専攻科第1回入学式举行
大正 11(1922)年 4 月	高等科第1回入学式を举行
大正 15(1926)年 4 月	樟蔭女子専門学校第1回入学式を举行
昭和 22(1947)年 4 月	学制改革により、高等女学校を解消し、樟蔭中学校及び樟蔭高等学校を設置
昭和 24(1949)年 2 月	財団法人私立樟蔭高等女学校を財団法人樟蔭学園に名称変更
昭和 24(1949)年 4 月	大阪樟蔭女子大学学芸学部を設置
昭和 26(1951)年 3 月	法令改正により財団法人樟蔭学園を学校法人樟蔭学園に組織変更
昭和 26(1951)年 5 月	附属幼稚園開設、開園式を举行
昭和 62(1987)年 4 月	樟蔭女子短期大学を設置
平成 3(1991)年 4 月	樟蔭女子短期大学人間関係科を設置
平成 13(2001)年 4 月	大学学芸学部 to 日本文化史学科を設置 大学に人間科学部を設置 樟蔭女子短期大学を大阪樟蔭女子大学短期大学部に名称変更
平成 14(2002)年 4 月	臨床心理学専攻附属カウンセリングセンターを開設
平成 16(2004)年 4 月	大学学芸学部、食物学科を食物栄養学科に名称変更 大学に大学院人間科学研究科臨床心理学専攻を設置 大学学芸学部 to インテリアデザイン学科を設置
平成 17(2005)年 4 月	大学に大学院人間科学研究科人間栄養学専攻を設置 大学人間科学部、応用社会学科を人間社会学科へ改組
平成 19(2007)年 4 月	大学学芸学部 to ライフプランニング学科を設置 大学学芸学部 to 専攻を設置し、学科の入学定員を変更 大学人間科学部児童学科 to 小学校教員免許課程を設置
平成 19(2007)年 6 月	大学図書館内に田辺聖子文学館を開館
平成 21(2009)年 4 月	大学人間科学部を改組し、心理学部と児童学部を設置 短期大学部人間関係科をキャリアデザイン学科に名称変更
平成 22(2010)年 4 月	大学学芸学部、英米文学科を国際英語学科へ改組 大学学芸学部、食物栄養学科を健康栄養学科に名称変更
平成 25(2013)年 4 月	大学に大学院人間科学研究科化粧ファッション学専攻を設置

大阪樟蔭女子大学

平成 25(2013)年 7 月	短期大学部の廃止認可申請が受理
平成 27(2015)年 4 月	大学キャンパス統合 大学に健康栄養学部健康栄養学科を設置 大学学芸学部心理学科を設置
平成 27(2015)年 4 月	大学学芸学部、被服学科を化粧ファッション学科に名称変更
平成 28(2016)年 4 月	大阪樟蔭女子大学人間科学部の廃止届を提出
平成 28(2016)年 10 月	大学学芸学部のインテリアデザイン学科の廃止届を提出
平成 29(2017)年 10 月	学校法人樟蔭学園創立 100 周年記念式典の挙行
平成 30(2018)年 4 月	大学児童学部児童学科を児童教育学部児童教育学科に名称変更 人間栄養学専攻附属くすのき健康栄養センター開設
平成 30(2018)年 7 月	大学の収容定員の増加について認可
平成 30(2018)年 10 月	教員免許状授与の所要資格を得させるための課程について認定
平成 31(2019)年 3 月	大学学芸学部健康栄養学科の廃止届を提出
令和 元(2019)年 9 月	しょういん子育て絵本館竣工
令和 2(2020)年 4 月	樟蔭美科学研究所設立

2. 本学の現況

- ・ **大学名** 大阪樟蔭女子大学
- ・ **所在地** 大阪府東大阪市菱屋西 4 丁目 2 番 26 号
- ・ **学部及び大学院研究科の構成**

学部名・研究科名		学科名	専攻名	備考
学 部	学芸学部	国文学科		昭和 24 年度より開設
		国際英語学科		昭和 24 年度より開設
				平成 22 年度より名称変更
		心理学科		平成 27 年度より開設
		ライフプランニング学科		平成 19 年度より開設
	児童教育学部	化粧ファッション学科		昭和 24 年度より開設
		被服学専攻		平成 27 年度より名称変更
		化粧学専攻		
	健康栄養学部	児童教育学科		平成 21 年度より開設 平成 30 年度より名称変更
		健康栄養学科		平成 27 年度より開設
大学院	人間科学研究科		管理栄養士専攻 食物栄養専攻	
		臨床心理学科		平成 21 年度より開設
		臨床心理学専攻		平成 16 年度より開設
		人間栄養学専攻		平成 17 年度より開設
		化粧ファッション学専攻		平成 25 年度より開設

大阪樟蔭女子大学

・学生数、教員数、職員数

学生数

〔学部〕

令和4年5月1日現在

学部	学科	専攻/コース	1年	2年	3年	4年	計
学芸	国文学科		42	51	49	37	179
	国際英語学科		18	32	49	41	140
	心理学科		82	92	96	100	370
	ライフプランニング 学科		42	62	53	77	234
	化粧ファッション 学科	ファッション学/ 化粧学コース	136	124	117	—	377
		美容コース	29	28	24	—	81
		被服学専攻・ファッ ション学専攻	—	—	—	38	38
		化粧学専攻	—	—	—	91	91
児童 教育	児童教育学科		83	93	123	121	420
健康 栄養	健康栄養学科	管理栄養士専攻	89	91	89	120	389
		食物栄養専攻	25	24	23	32	104
心理	臨床心理学科		—	—	—	1	1
計			546	597	623	658	2,424

〔大学院〕

研究科	課程	専攻	1 年	2 年	計
人間科学研究科	修士課程	臨床心理学専攻	5	7	12
		人間栄養学専攻	1	4	5
		化粧ファッション学専攻	2	3	5
計			8	14	22

教員数

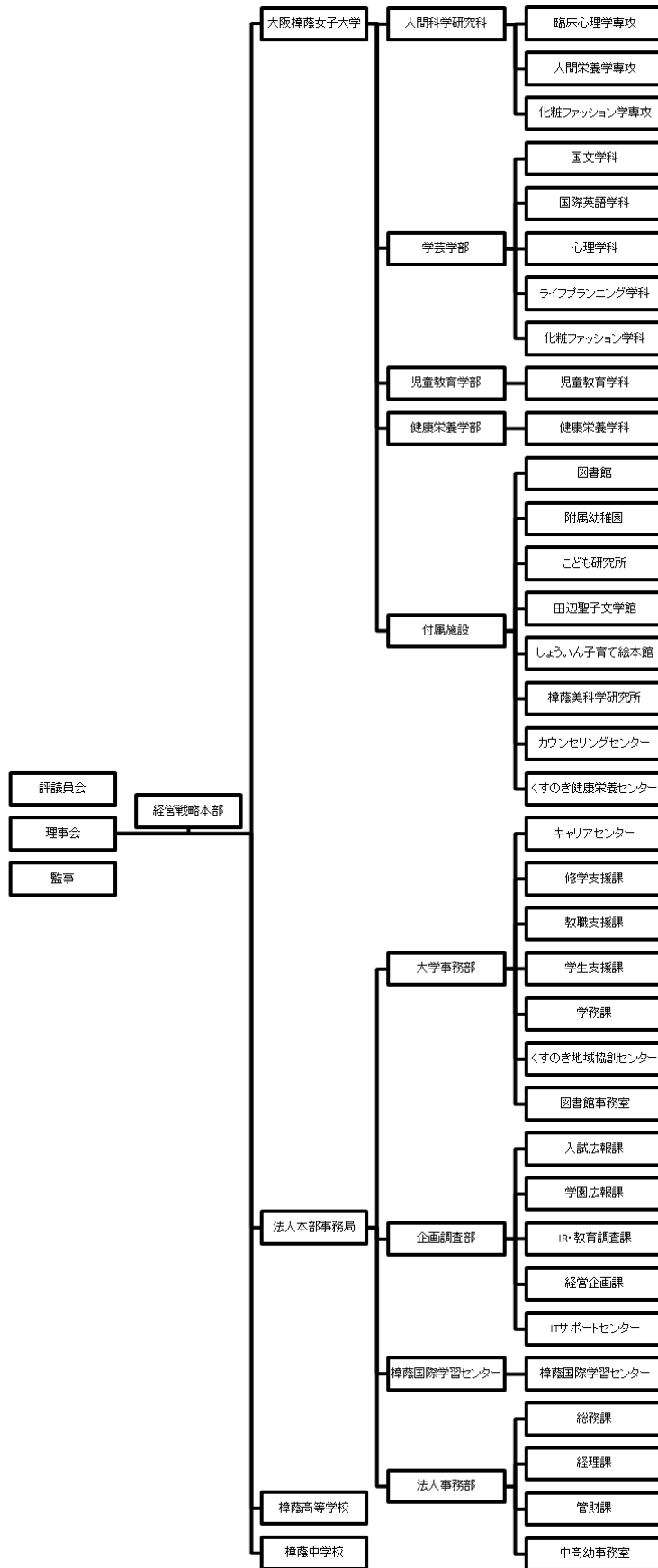
	教授	准教授	講師	助教	計
学芸学部	23	22	8	2	55
児童教育学部	8	8	8	0	24
健康栄養学部	8	5	6	0	19
計	39	35	22	2	98

職員数

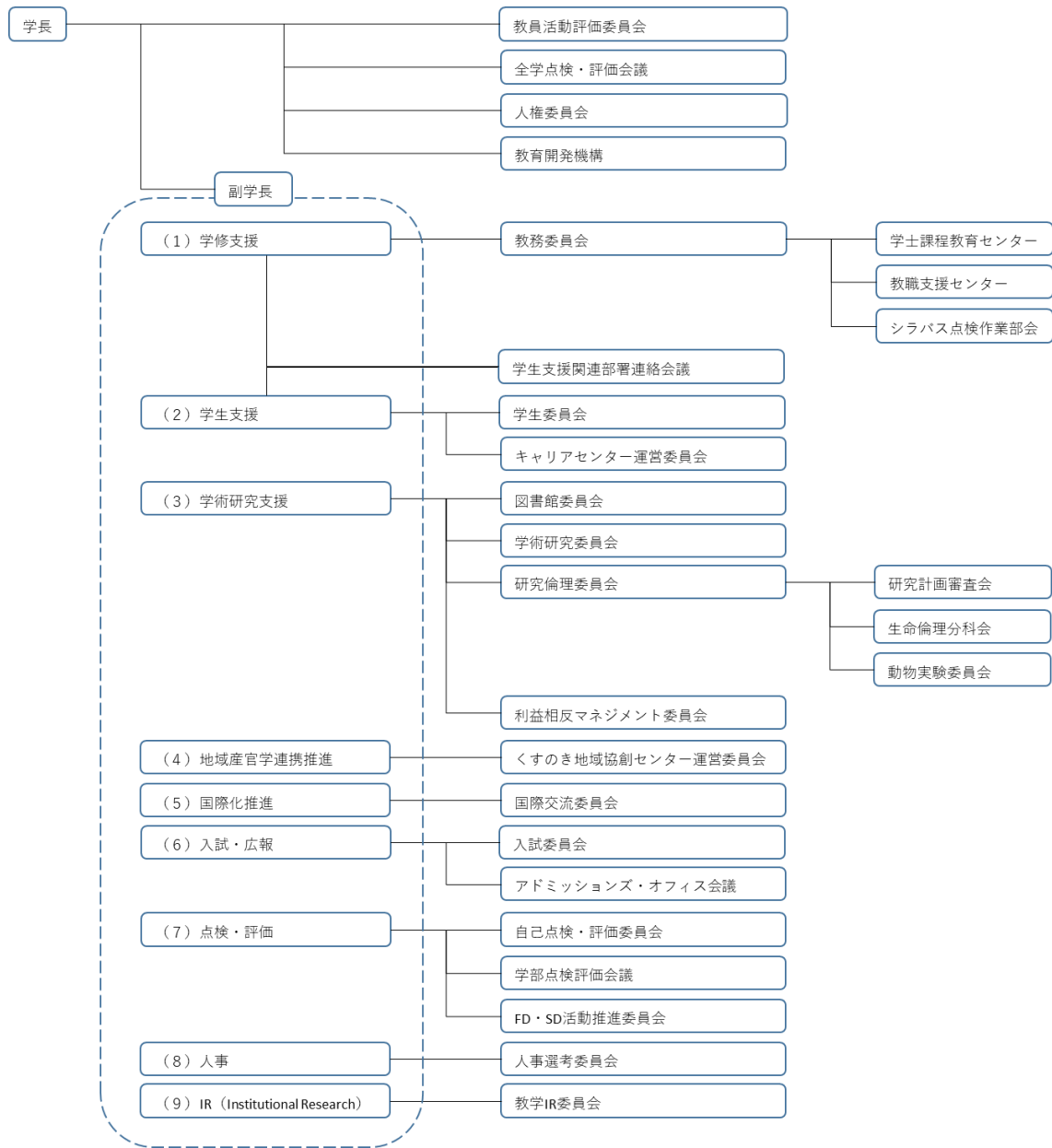
雇用形態	人数
専任職員	83
非常勤職員	15
派遣職員	18
計	116

大阪樟蔭女子大学

法人組織図



教学関連委員会関係図



Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

大阪樟蔭女子大学の使命・目的は、大学・大学院ともに、それぞれ「学則」第 1 条に次のように定めている【資料 1-1-1】。

大 学「広く一般学科に関する知識を授けると共に、深く専門の学術技芸を教授研究して知性を磨き女性としての豊かな情操と高き品性とを養成するをもって目的とする」

大学院「大阪樟蔭女子大学の教育理念に則り、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする」

こうした本学の使命・目的は、創立者の建学の精神である「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」を踏まえたものである。

その使命・目的をもって教育し、体現されるべき人物像として、次のような人材の育成を、本学 3 つの学部における共通のミッションとして定めている。

1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。
2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身に付けた人。
4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

また、大学院人間科学研究科では、次のような人材を育成することをミッションとして定めている。

- ① 人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を習得できる人。
- ② 高度専門職業人として社会に貢献できる人。

さらに教育目的については、大学は学部・学科単位で「学則」第 2 条に、大学院は研究科の専攻単位で「学則」第 1 条に、それぞれ明確に定めている。大学各学部及び大学

院研究科の教育目的（本学「学則」上「教育研究上の目的」と称している）を、以下に表として示す〔表 1-1-1 大学、表 1-1-2 大学院〕。

〔表 1-1-1〕教育研究上の目的（大学）

学 部	学 科	専 攻	教育研究上の目的
学芸学部			人文系の国文学科、国際英語学科、心理学科と生活環境系のライフプランニング学科、化粧ファッション学科の5学科で構成し、学士課程基幹教育に加えて、それぞれに特色ある専門分野の学習を通じて、広い視野と深い教養をもった人材を育成することを目的とする。
	国文学科	—	日本の言語・文学に関する幅広い知識を教授することにより、日本文化に対する造詣を深め、豊かな情操を涵養し、言語運用能力を養成する。日本文化を継承・発展させ発信する能力を以って、異文化間の交流を視野に入れつつ、社会で活躍できる人材の育成を目的とする。
	国際英語学科	—	国際語としての英語の役割を認識し、国際理解に貢献する高度で実践的な英語運用力の育成を図るとともに、英米文化圏に限定することなく、多文化社会に適応できる、広い視野と深い教養をもった人材を育成することを目的とする。特に、自国の言語・文化を国際的な視点から客観的に捉えることができる分析力と、それを世界に向けて発信する豊かな表現力・実践力を身につけた国際人を養成する。
	心理学科	—	人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。
	ライフプランニング学科	—	現代に生きる女性がその人生において経験するライフ・イベントに主体的に対処していくために必要な知識と技能を養い、家庭と職場の双方において活躍できるバランス感覚の優れた人材の育成を目的とする。また、日々の暮らしを真の意味で豊かにする食に関する先進的な知識と技能を身につけ、食の伝統と文化を理解した上で自らの暮らしに役立て、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。
	化粧ファッション学科	—	服飾・化粧を中心に、よそおいに関する幅広い専門的知識や技能、豊かな感性を養い、ファッション関連産業で活躍し得る人材の育成を目的とする。
児童教育学部			子どもを様々な角度から見つめることができ、教育、文化、福祉、保健、心理等に関する専門的知識及び技能を兼ね備えた子どもの専門家として、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。

	児童教育学科	—	子どもを様々な角度から見つめることができ、教育、文化、福祉、保健、心理等に関する専門的知識及び技能を兼ね備えた子どもの専門家として、社会に貢献できる人材の育成を目的とする。
健康栄養学部			健康をキーワードに、医療を中心とした現場で栄養教育や指導ができる管理栄養士の育成、ならびに、食を中心とした正しい健康情報を広く国民に教育指導できる人材の育成を目的とする。
	健康栄養学科	管理栄養士専攻	栄養ケア・マネジメントに関する教育研究を通して、栄養ケア・マネジメントの基礎理論と基本技術の確実な習得のもとに、基本的な栄養管理に関する実践能力を有した管理栄養士の育成を行うことにより、地域社会の保健・医療・福祉サービスの発展と向上に寄与する。
		食物栄養専攻	食品、調理、栄養などの「食」に関する教育研究を通して、人々の健康な暮らしを支える専門知識と技術の確実な習得のもとに、食に関するさまざまな分野で活躍する人材の育成を行うことにより、地域社会の健康の保持・増進に寄与する。

〔表 1-1-2〕 教育研究上の目的（大学院）

研究科	専 攻	教育研究上の目的
人間科学研究科		人間科学研究科は、学部教育の基礎の上に、広い視野に立つて精深な学識を教授し、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うと共に、女性としての特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする。
	臨床心理学専攻	人間や心の問題に関する高度な知識や技能を養うことを目的として、心理臨床の職業に携わる人材の総合力の育成を目的とする。
	人間栄養学専攻	臨床的に、より高度な専門知識と技能を持った管理栄養士の養成と、食品関連産業等の食に関する研究に携わる人材の養成を目的とする。
	化粧ファッション学専攻	身体と身体美、及び身体によそおいに関する高度な知識技能を養い、かつ現代社会における身体の在り様の含みもつ諸課題について深く考究させることを通して、生活の質の向上と産業の発展に寄与し、文化芸術の深化に資する人材の養成を目的とする。

1-1-② 簡潔な文章化

前項で述べた使命・目的及び教育目的については、大学・大学院ホームページの大学・大学院案内部分や『学園要覧』【資料 1-1-2】、学生並びに教職員に配付する『学生便覧』（学部生用）【資料 1-1-3】にも、簡潔な文章で明示している。

1-1-③ 個性・特色の明示

大正 6（1917）年の樟蔭高等女学校設立時に初代校長伊賀駒吉郎により起草された『設立の趣旨』に示された建学の精神である「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という文言は、創立者である森平蔵が目指した本学教育の原点、建学の精神であり、時代を経ても変わらぬ本学における女子教育の個性・特色でもある。

この建学の精神を、大学の教育理念として明文化したところの使命・目的を学生に伝え、学部・学科及び大学院において定める教育目的に沿った教育を行い、学生自らがどのような能力を身につけ、いかに社会に貢献できるかを考え、実践することにより本学の使命は達せられる。それを目指して本学では、前述の 3 学部共通のミッションに加えて、資格取得を重視する児童教育学部並びに健康栄養学部においては、それぞれの資格に対応したミッションを、児童教育学部では 2 項目、健康栄養学部では 3 項目に簡潔に文章化している。また、5 学科からなる学芸学部では、各学科の教育内容に即したミッションを、それぞれ簡条書で簡潔に文章化し、明示している。それらを以下、表として示す〔表 1-1-3〕。

【表 1-1-3】 ミッション（大学）

学芸学部	学芸学部は、建学の精神に基づいた教育を行ない、次のような女性を育てます。 1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。 2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。 3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。 4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。
国文学科	5. 日本語・日本文化（言葉・文学・芸能・書道・創作など）に関する知識について学び、教養として身につけることで、正しい日本語や多様な表現を使いこなす、学んだことを自らの言葉で積極的に発信することで、社会に貢献できる人。 6. 大阪・上方のことは文化を積極的に理解し、他者に伝え、受け継いで行ける人。 7. 教員として教育界に貢献することはもとより、図書館司書、出版業界を含む一般企業、行政機関、地域社会などにおいて、日本語の高度な使い手として活躍できる人。
国際英語学科	5. 自分の意見を英語で正確に表現できる英語運用能力と、状況に応じて適切に判断し行動できる教養を身に付けた人 6. グローバル社会、とくにホテル・航空・旅行業をはじめとした企業において幅広く活躍できる人。 7. 中学校・高等学校を中心とした英語教育指導者や外国人に日本語・日本文化を教える日本語教師など、言語教育を実践できる人。

大阪樟蔭女子大学

	心理学科	5. 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけた人。 6. 教育、福祉、医療・保健、産業、司法・矯正などの領域で、心理学の知識と技能を活かして活躍できる人。
	ライフプランニング学科	5. 理想の暮らしを実現するために、就職や結婚をはじめとするライフ・イベントに主体的に対処し、自ら人生をデザインできる能力を身につけた人。 6. 家計や食の分野に関して身につけた実践的な知識とスキルを活かして、自身の暮らしを向上させることはもとより、職場や地域社会で活躍し、社会に貢献できる人。 7. また、家計と食、家庭と地域社会に関する専門知識を社会教育や学校教育に活用できる人。
	化粧ファッション学科	5. 幸福な人間生活に資する「よそおいの美」を創出し、調和・共生をもたらすよそおいの行為を実践できる教養ある人。 6. ファッション・化粧・美容の高度な専門知識・技能の獲得をもとに関連産業を支える人。また、社会教育や学校教育に貢献できる人。 7. よそおいに関する豊かな学術的知見と教養を背景に、リーダーシップを発揮して活躍できる人。
児童教育学部	児童教育学科	1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。 2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。 3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。 4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。 5. 子どもについての幅広い専門知識と多角的で柔軟な考え方を身につけた人。 6. 子どもの成長や発達を支える教育・保育のエキスパートとして、保育所、施設、幼稚園、小学校、中学校をはじめとする子ども関連の職場など幅広く社会や地域で活躍できる人。
	健康栄養学科	1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。 2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。 3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。 4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。 5. 複雑で変化の激しい現代社会において、個人の充実した人生と社会の持続的発展を実現するために、自ら考え、他者との協働によって、健康・栄養にかかわる課題を解決に導くこれから必要とされる現代的行動力を身につけた人。 管理栄養士専攻 6. 行政、教育現場、給食施設、企業など幅広い分野で、人間栄養学に関する高度な専門知識を活用し実践できる人。

		7. 医療や福祉などの現場で、個々人の栄養状態を的確に把握、評価し、その結果をもとに適切な栄養管理・栄養教育ができる、人間栄養学に関する高度な専門知識を持つ管理栄養士。 食物栄養専攻 6. 教育現場での栄養教育、給食施設での栄養管理や衛生管理に関する基本的技術を身につけ、地域社会と家庭で栄養学の知識を活用・実践し健康で文化的な生活を送ることが出来る人。 7. 食品工業・産業分野における基本的な食品開発及び企画力を有し、食に関わるあらゆる分野で活躍できる人。
--	--	--

また、大学院では、人間科学科学研究科共通のミッションに加えて、3専攻教育内容に即したミッションをそれぞれ箇条書きで簡潔に文章化しており、それらを以下、表として示す〔表 1-1-4〕。

〔表 1-1-4〕 ミッション（大学院）

人間科学研究科	人間科学研究科は、建学の精神に基づいた教育を行い、次のような人材を育成します。
	1. 人間を多面的かつ深く探求するとともに、人間生活の質の向上に資する専門的能力を修得できる人。 2. 高度専門職業人として社会に貢献できる人。
臨床心理学専攻	臨床心理学専攻は、次のような人材を育成します。
	3. 基礎から実践につながる理論を学び、心理臨床実習を通して高度な専門的知識と技能を身につけて行動できる人。 4. 人間心理の特徴と変容を深く考究する力を備えて心理臨床の実践ができる人。
人間栄養学専攻	人間栄養学専攻は、次のような人材を育成します。
	3. 人間の身体状況や食行動、栄養状態を総合的に判断して指導することができる高度の専門知識と実践的な能力を身につける人。 4. 医療機関、健康・食品産業、学校、行政および地域で活躍できる高度専門職業人。
化粧ファッション学専攻	化粧ファッション学専攻は、次のような人材を育成します。
	3. 身体と身体美、および身体の外見に関する学問、すなわち化粧ファッション学の問題系の広がりとはそれに対応する教育研究の必要性に着目し、また扱うべき教育研究の対象を明確にすることで化粧ファッション学という新しい分野の専門性を有する人。 4. 繊維、アパレル、化粧、美容等に関連する産業分野、および文化芸術等の分野において活躍のできる専門的知識と技術、そして見識を備えた高度専門職業人。

以上のように、本学では、建学の精神に基づき、それぞれの学部・学科、大学院各専攻の特色に即して、教育目的とするところを簡潔な文章として具体的に明示している。

1-1-④ 変化への対応

本学では、昭和 55（1980）年に『樟蔭学園教学の精神』【資料 1-1-4】をまとめ、本学の建学の精神を明確に位置づけた。この冊子は、樟蔭学園における中学・高校・大学の一貫教育を進めるために設置された樟蔭学園教育協議会が、5 年にわたる協議・懇談を経てまとめたものである。建学から 60 年を経た段階で、建学の時代における先見性を評価し、時代への適合性について触れたものである。また、平成 14（2002）年には、ミッションステートメントを制定した【資料 1-1-5】。『樟蔭学園教学の精神』発刊から 20 余年、創立から 85 年を経て、建学の精神が当時であってどのように表現されるべきか、今後どのような人材を育成していくのかといった観点から、改めてまとめたものである。

そして平成 23（2011）年には、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの検討過程から、本学が目指す育成する人物像を提示した。

- 1 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。
- 2 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。
- 3 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。

それ以後、本学の使命・目的、教育目的に基づき、時代の変化や学内における改組の状況をふまえながら、育成する人物像についての見直しも行っており、令和 2（2020）年度末には、本学の建学の精神を改めて確認するとともに、育成する人物像の第 1 として、「高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。」を掲げた。

一方、学園創立 100 周年に当たった平成 29（2017）年には、大学として「グランドデザイン 2030—美 Beautiful—」（以下、「グランドデザイン 2030」）を策定し、来るべき西暦 2030 年の本学のありたい姿を、次のような 6 つのビジョンにまとめた【資料 1-1-6】。

1. 知性の「美」を中心に、情操の「美」、品性の「美」を高める学び
2. 充実したキャンパスライフを支えるサポート体制
3. 良きパートナーシップ精神をもった地域貢献、社会貢献の推進
4. アカデミックな観点から「美」にアプローチする研究の推進
5. 多様性を尊重し合う学生の受け入れ
6. 樟蔭から世界につながるネットワークの構築

これらのビジョンは、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という建学の精神を踏まえながら現代社会の課題に対応すべく、目標とするところを設定したものである。とりわけ大学開学 70 周年の令和元（2019）年には、「〈創立 70 周年記念フォーラム〉今、なぜ「美」の感性・意識が求められるのか？～私の「樟蔭美」がこれからの時代を生きる軸になる～」を開催し、本学が目指すところを広く学外へもアピールした【資料 1-1-7】。さらにその後も、大学として地球規模の課題解決にも貢献すべく、学内外における SDGs の取り組みとの連動性を高めつつ【資料 1-1-8】、「グランドデザイン 2030」の実現に向けて取り組んでいる。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

創立者森平蔵の志を原点とする、現代社会に対応し得る「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」という建学の精神に基づいた本学の使命・目的及び

教育目的は、学部・大学院それぞれの「学則」に規定されている。それを踏まえて定める各学部・学科、大学院研究科各専攻のミッションについては、社会や時代の変化、また学内の改組などに対応しながら、毎年度末に学部・学科、大学院研究科・各専攻で確認、見直しを実施し、全学点検・評価会議で審議の上、大学協議会・教授会でも報告し、次年度のそれを決定するというプロセスを構築している。このプロセスを稼働させることで、不断に確認と見直しを行う。

また、「グランドデザイン 2030」の実現・達成を目指す過程を通して、学生・教職員のみならず、地域社会においても本学の使命・目的及び教育目的について、いっそうの支持をいただけるよう努力していく。

※エビデンス集・資料集

【資料 1-1-1】大阪樟蔭女子大学学則・大阪樟蔭女子大学大学院学則

【資料 1-1-2】学園要覧 2021

【資料 1-1-3】学生便覧 2022

【資料 1-1-4】樟蔭学園教学の精神

【資料 1-1-5】ミッションステートメント

【資料 1-1-6】グランドデザイン 2030

【資料 1-1-7】創立 70 周年記念フォーラムチラシ

【資料 1-1-8】SDG s の取り組み（ホームページ）

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

使命・目的を明示した「学則」の改正については、教授会・大学院研究科会議で審議の上、毎月定例で開催される理事会に逐次報告して審議されており、教職員、そして役員の理解と支持を得る仕組みとなっている。また、「学則」の改正のみならず、ミッションについても、1-1 で触れた通り、各学科の学科会議や大学院各専攻で議論した内容を部館長会で審議し、大学協議会でも協議の上、教授会・大学院研究科会議で確認する過程を通して、教職員の理解と支持を得る仕組みとなっている。

1-2-② 学内外への周知

ミッションについては、「三つのポリシー」「教育研究上の目的」「アセスメント・ポリシー」と一括して、本学ホームページ上に「教育の理念／指針」の項目に掲載して、学内外へ周知している【資料 1-2-1】。

学生・大学院生に対しては、年度初めのガイダンス資料として『学生便覧』（学部生用）や『履修ガイド』（大学院）を配付、「学則」に規定する使命・目的及び教育目的を周知している。教員に対しては、年度末に大学協議会などの資料を介して次年度のミッションや三つのポリシーなどを周知するとともに、年度初めに教授会における学長の所信表明を通じて、さらには学生・大学院生向けのガイダンス資料も配付するなどして周知を図っている。

さらに、新入生に対しては、入学式などの行事の際の学長式辞、新入生ガイダンス、自校教育を担う初年次教育科目「樟蔭の窓」（全学必修）を通して、また、新任教職員へは就任者研修会の中で、それぞれ周知すべく努めている。

なお、学園創立 100 周年に当たる平成 29（2017）年には、『学校法人樟蔭学園 創立 100 周年記念誌』（平成 30（2018）年 9 月発行／DVD 版有）を作成して、学園関係者に配布し、学園創立時以来の建学の精神とその展開について、広く周知したことも付け加えておく【資料 1-2-2】。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

本学では中長期計画を 5 か年単位で策定しており、現在は令和元（2019）年度に策定された学校法人樟蔭学園「第Ⅲ期中長期計画（2020 年度～2024 年度）」（以下、「第Ⅲ期中長期計画」）に沿って運営している【資料 1-2-3】。その策定は、学長以下部館長（副学長、大学院研究科長、学部長、図書館長、教務部長、入試部長、学生部長、キャリアセンター長、教育開発機構長、事務局長、事務部長）が中心に行っており、各部署においても使命・目的及び教育目的の実現に向けて努力している。またその中に「使命・目的の実践」という大課題を掲げ、西暦 2030 年に向けて策定した「グランドデザイン 2030」の“6 つのビジョン”に関わる施策の実施に努めることについても明示し、その連動性を高めた。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

本学・本学大学院では、「学則」に明示する使命・目的及び教育目的、ならびにそれらに基づき定めたミッションを踏まえて、それぞれ三つのポリシーを策定している。加えて、学部・学科ごとに、また大学院研究科・専攻ごとに、三つのポリシーを定め、平易な文章で明示している。それらは前述のとおり、大学ホームページにおいて公開している。

また、三つのポリシーについても、先の 1-1 で述べたプロセスを稼働させ、年度末に学部・学科ごと、大学院研究科専攻ごとに確認、見直しを行っている。

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

本学における教育研究組織としては、学芸学部・児童教育学部・健康栄養学部の 3 学部を設置している。学芸学部は、国文学科・国際英語学科・心理学科・ライフプランニング学科・化粧ファッション学科の 5 学科からなり、児童教育学部は児童教育学科、健康栄養

学部は健康栄養学科をそれぞれ置いている。さらに大学院は、人間科学研究科に臨床心理学・人間栄養学・化粧ファッション学の3専攻を設置している。いずれにおいてもその「学則」にも明示するとおり、建学の精神と使命・目的及び教育目的に則って、教育活動を行っている。

なお、学部教育においては、「高い知性」と「豊かな情操」を涵養することを目的に学士課程教育センターを組織し、学部横断的な教養教育を実施する運営主体としている。その学士課程基幹教育科目の中で自校教育科目である「樟蔭の窓」を令和3(2021)年度から、1年生の全学必修科目として、本学の建学の精神とそれに基づく本学の歴史と伝統、及び教育目的についても講義し、学生への周知と理解を深めてもらえるよう努めている【資料1-2-4】。

また、教育研究支援組織として、図書館、ITサポートセンター、ラーニングサポート、教職支援センター（教職支援課）を設置し、教育目的の達成に向けて支援する体制を整えている。

(3) 1-2の改善・向上方策（将来計画）

使命・目的及び教育目的については、さまざまな機会を捉えて学生ならびに教職員に周知するとともに、教員や役員の理解と支持を得るように努める。一方、学生についても、全学必修化した「樟蔭の窓」の講義内容の改善を図り、本学の建学の精神、使命、そして教育目的などについて、さらなる周知を図っていく。また、それらや三つのポリシーについては、先の1-1で述べたプロセスを稼働させて、社会の変化や学内の改組に即応した見直しを継続して行く。

中長期計画に関しては、本学園では経営企画課主導で毎年度末にふりかえりが行われ、年度ごとの学園の『事業報告書』が公表されている【資料1-2-5】。その際大学部門では、学長を中心に部館長会でふりかえりと次年度に向けての検討を行い、学園の「事業計画」として集約されている。

今後こうした見直しやふりかえりを通して、事務組織のより適合的な編成によるサポートも実現しながら、本学の使命・目的及び教育目的が各方面に的確に反映できるよう努める。

※エビデンス集・資料集

【資料1-2-1】教育理念／指針（ホームページ）

【資料1-2-2】学校法人樟蔭学園 創立100周年記念誌

【資料1-2-3】学校法人樟蔭学園 第Ⅲ期中長期計画

【資料1-2-4】「樟蔭の窓」シラバス

【資料1-2-5】2021年度事業報告書

〔基準1の自己評価〕

本学では、創立者森平蔵の志を原点とする「現代社会に対応し得る『高い知性』と『豊かな情操』を兼ね備えた女性の育成」という建学の精神に基づき、使命・目的及び教育目的について明確に設定している。さらに、その使命・目的及び教育目的を反映した人物像の

育成を具体的なミッションとして掲げ、その達成を図るべく三つのポリシーを設定し教育活動を行っている。それらについては、大学ホームページなどで広く公開するとともに、機会を捉えて学生・教職員に周知するよう努めている。また、ミッションや三つのポリシーなどについて見直し、検討するためのプロセスを構築し、時代や社会の変化、あるいは学内の改組に対応できるように努めている。そうした見直しの過程を通して、教職員や役員の理解と支持を得るよう努めるとともに、部館長会を核として法人組織とも協力の上、中長期計画との連動性を高めるよう努めている。

以上のような点から、基準1の評価項目を満たしていると判断する。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

本学は創立以来、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」を建学の精神として教育を実践してきた。これを実現するため、「学則」第 2 条の定める「教育研究上の目的」を踏まえ、アドミッションズ・オフィス会議、入試委員会にてアドミッション・ポリシー【資料 2-1-1】を定め、ホームページをはじめ、『入学試験要項』【資料 2-1-2】などの印刷物で公表周知している。

高校生やその保護者、高等学校教員に対してオープンキャンパスなどあらゆる接触機会を通じて上記印刷物を配付し、丁寧に説明した上で本学のアドミッション・ポリシーの認知度を高めるよう努めている。

大学院では、受験希望者に対して『学生募集要項』【資料 2-1-3】などの印刷物の配付や、各専攻で開催する説明会においてアドミッション・ポリシーの周知を図っている。また、大学・学部・学科と同様、オープンキャンパスにおける周知も行っている。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学は令和 3（2021）年度より高大接続改革にともない多様な入試を実施しており、いずれの入試においても本学のアドミッション・ポリシーが反映されるように工夫している。

〔学部入学試験〕

本学では「大阪樟蔭女子大学教授会規程」第 4 条に定める教授会の専門委員会として、アドミッションズ・オフィス（以下、「オフィス」と略す）を置き、アドミッション・ポリシーに基づく入学者選抜の基本方針及びその実施に関する事項全般を審議している。オフィス長には、入試・広報担当副学長があたり、オフィスを主宰している【資料 2-1-4】。

オフィスでは、以下の各事項を審議している。

- (1) 入学者受け入れ方針に関する事項
- (2) 入学者選抜の方法に関する事項
- (3) 入学試験問題に関する事項
- (4) 入学試験の合否判定に関する事項
- (5) 入学者選抜に関する調査・分析に関する事項
- (6) その他オフィスの目的を達成するために必要な事項

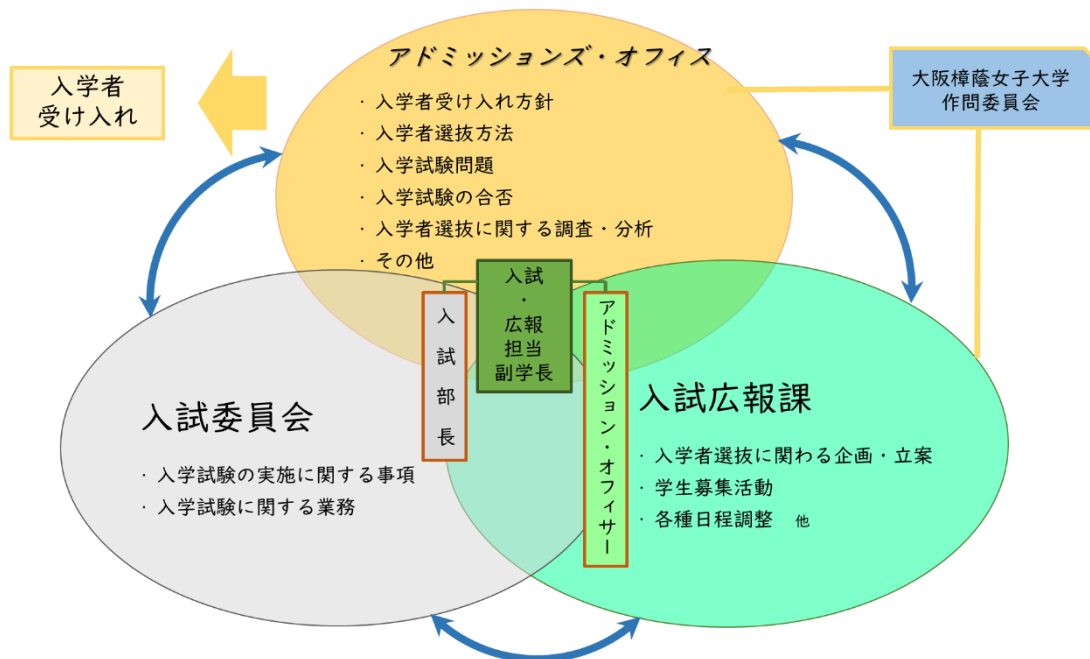
入試委員会は、入試部長と各学科の入試委員で構成し、大学において実施する入学試験の実施に関する事項を審議するとともに、必要に応じて入学試験に関する業務を行ってい

る【資料 2-1-5】。また、受験生に本学のアドミッション・ポリシーを周知するためのオープンキャンパスなどを通じた広報活動について協議している。

入試広報課には、アドミッション・オフィサーを置き、入学者選抜における企画・立案や試験日程の調整などを行っている。また、入試広報課ではオープンキャンパス【資料 2-1-6】や進学相談会【資料 2-1-7】、高校ガイダンス【資料 2-1-8】、高等学校への訪問活動【資料 2-1-9】を通じて、アドミッション・ポリシーを周知し、学生募集活動を行っている。

入学者選抜の可否判定については、前述のアドミッションズ・オフィス会議で適切に行われており、入学定員確保のため、入学者選抜の日程や方法、試験区分の設定など詳細についても検証を行っている〔表 2-1-1〕。

〔表 2-1-1〕 学部入学者受け入れに関するイメージ図



各学部・学科の入学者選抜方法は、ア 総合型選抜入試、イ 学校推薦型選抜入試、ウ 一般選抜入試に大別される。また、イは公募型（A・B の 2 種類）と専願型（3 種類）、ウは一般入試（A・B・C・D の 4 種類）に分けられる〔表 2-1-2〕。

〔表 2-1-2〕 学部・学科の入学試験

入試形態		入学区分
ア 総合型選抜入学試験		総合型入試Ⅰ期～Ⅳ期
イ 学校推薦型 選抜・基礎学力 型入学試験	公募型	推薦入試 A
	[専願制・併願制]	推薦入試 B
	専願型	指定校推薦入試（外部）
		指定校推薦入試（内部）
		スポーツ・文化・芸術活動推薦入試

ウ 一般選抜・ 学力型入学試験	一般入学試験	一般入試 A
		一般入試 B
		一般入試 C
		一般入試 D

A 入学者選抜方法

ア 総合型選抜入試

総合型選抜入試においては、本学のアドミッション・ポリシーを理解し、学力テストだけでは測れない、明確な目的意識を持って自己表現ができる受験生を求めている。そのような明確な目的意識を持って自己表現ができる学生が入学することにより、教育面に加え学生の活動に対してもよい刺激となり、本学のミッションを達成することに適うと考えている。

総合型選抜入試では、「授業体験型」「オープンキャンパス参加型」「活動実績アピール型」「課題提出型」「化学・生物型（基礎範囲）」の異なる 5 つのタイプの異なる入試を実施している。エントリー制度を採用し、レポート及び志望理由書を提出させ、第一段階の選抜を行っている。第一段階選抜をクリアした受験生には「出願許可通知書」を送付し、出願登録期間に入学志願票及び調査書を提出させている。面接評価については、本学のアドミッション・ポリシーに基づき、多面的・総合的に評価するよう面接官に周知している【資料 2-1-10】。

イ 学校推薦型選抜入試

学校推薦型選抜入試には「公募型」と「専願型」の 2 種類がある。基礎学力試験の「公募型」については、基礎学力科目における読解力・理解力を合否判定の判断材料としている。「高得点科目重視型」も採用し、オールラウンド型の学生のみならず、特定の分野学習に秀でた多様な学生を募集するよう工夫している。「専願型」における基礎学力の評価については「調査書」により行い、学問への興味・関心や大学 4 年間のモチベーションなどを小論文試験及び面接にて確認し、合否判定を行っている。面接評価については、総合型選抜入試と同様に、本学のアドミッション・ポリシーに基づき、多面的・総合的に評価するよう面接官に周知し、合否判定を行っている【資料 2-1-10】。

ウ 一般選抜入試

一般選抜入試では、入学後の学修内容を理解するために必要な学力が身についているかについて確認している。試験ごとに試験科目やその配点を換え、学科・専攻ごとに試験必須科目や選択可能科目を設定するなど、学科・専攻のアドミッション・ポリシーに適した学生の受け入れを図っている。また令和 4（2022）年度入試より、一般選抜入試の一部の入試で記述式試験（学力試験と総合問題）を導入し、多面的・総合的な力を測っている。

この新規に導入した記述式試験について、受験生が少なく方向性の判断は難しいが、受験生への入試制度の周知方法が十分とは言えなかったことが課題として残っている。

B 入試問題の作成

入試問題の作成については、「大阪樟蔭女子大学作問委員会」【資料 2-1-11】にて審議し、入学者選抜方法、試験科目、出題範囲・責任者を定めている【資料 2-1-12】。なお、作問委

員会では、入学者選抜の可否判定の公平さを担保するため、試験科目毎の受験者数、点数分布や平均点などを検証し、適切な出題、問題作成に努めており、新学習指導要領への対応についても検討を進めている。

C 入学前教育

総合型選抜入試及び学校推薦型選抜入試を受験して、合格し手続きを完了した入学予定者に対しては入学前教育を行っている。全体としては、大学教育の基礎となる国語力強化を図り、主体性をもって課題に取り組む姿勢を獲得できるよう設計している。加えて、学科専門教育の基礎となる学習として、特色ある課題に取り組むようにもしている。さらに必要に応じてスクーリングなどによりキャンパス内での指導も行っている。

【資料 2-1-13】

〔大学院入学試験〕

大学院については、大学院研究科長を委員長とする研究科代表者会議において、入学試験に係る全般の事項について審議している。

大学院入試はⅠ期・Ⅱ期制とし、一般選考、内部特別選考のほか、社会人や留学生選考を行っている。

また、短期大学、高等専門学校、専修学校、各種学校の卒業者やその他の教育施設の修了者などにも広く門戸を開くことを目的に、個別の事前審査により出願資格を認めるなど柔軟に対応している。

さらに、人間栄養学専攻においては、受験者が出願前に志望分野のマッチングを図るため、受験を希望する研究分野の教員と事前面談を行っている。臨床心理学専攻や化粧ファッション学専攻では、大学オープンキャンパスと合わせて複数回入試説明会を実施して、志願者の知りたい情報を提供するとともに、また質疑についても丁寧に回答するようにしている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

本学の学部の入学定員は、学芸学部 360 人、児童教育学部 170 人、健康栄養学部 160 人で、大学全体では 690 人である。過去 5 年間ににおける入学定員に対する入学者比率範囲は、学芸学部で 96～124%、児童教育学部で 49～94%、健康栄養学部で 70～103%、大学全体で 79～101%の範囲である。5 年間の平均値は学芸学部で 107%、児童教育学部で 68%、健康栄養学部で 83%である。なお、令和 4（2022）年度は大学全体での入学定員に対する入学者比率が 79%であった【資料 2-1-14】。

学生受入れ数を維持するにあたっては、まず内部高等学校については、内部進学にあたっての十分な判断材料を提供すべく、高校 1 年生の秋から「大学授業体験」【資料 2-1-15】及び進学講座を開催するなど、大学での学びを意識させ、3 年生の夏までを一連の流れと捉えた継続的な働きかけを行っている。外部高等学校に対しても学問の面白さ、大学で学ぶことの楽しさを感じてもらうため、積極的に「出張講座」を行い【資料 2-1-16】、多彩な学問分野を有する本学の特徴を生かした各種講座の提供に努めている。特に令和 4（2022）年 4 月の高等学校新学習指導要領の改訂で、「総合的な探究の時間」が開始され、よりその

講座の需要が高まることを予想している。

大学院人間科学研究科の過去 3 か年の入学定員に対する入学者比率は、人間科学研究科全体では 37%である。人間科学研究科では研究科代表者会議を開催し、入学定員充足に向けて入試日程の策定や募集に関しての留意点、大学院生の受入れ・指導に関しての議論を行っている。

大学院入試では、学部・学科教員による内部特別選考への出願を促している。また、一般選考については、説明会開催情報を中心にホームページ上で告知し、また専攻分野に関連のある他大学へ『大学院案内』『学生募集要項』を送付し、受験生を募っている。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

残念ながらコロナ禍の下、令和 3（2021）年度入学試験から入学定員数を下回る結果となっている。そのため、入学者確保と現状の改善に向けて、学部入学試験においては、以下のような取り組みを実施する。

- ・令和 5（2023）年度入学者選抜では、学芸学部化粧ファッション学科の定員超過の改善策として募集定員の変更（ファッション学コース・化粧学コースは 10 人増員の 100 人、美容コース（美容師養成施設）は 10 人増員の 40 人）を行った。児童教育学部児童教育学科は、募集定員未充足の改善策として定員を 50 人減員し、120 人定員とした。
- ・文部科学省学習指導要領改訂により、令和 4（2022）年 4 月より開始される「総合的な探究の時間」に対して、この探究学習での取り組みを評価する新たな入試を導入する。また「総合的な探究の時間」において、大学の学びを体感し、自ら課題を発見できるよう「出張講座」を充実させ、高大連携をさらに強化していく。
- ・令和 7（2025）年度からの文部科学省学習指導要領改訂による新課程に対応した入試について、どう改定されるのか、アドミッション・ポリシーに照らし合わせた入試出題範囲について、作問委員会にて十分に議論する。
- ・協定校を中心として学校見学会を企画し、低学年のうちから大学の学びを知り（分野理解）、進路選択の一助となるよう活動していく。
- ・現在内部高等学校のみで行っている「単位互換」を、協定校まで広げる方向を検討する。高校在学時に大学の授業を受講することで将来の目標設定にもつながり、このことが本学志願にも結びつくものと期待している。

大学院では志願者数増に向けた努力として、各専攻の学びの魅力を紹介することに加え、長期履修制度や昼夜開講制を利用した学びのサポートを積極的に PR している。今後はさらに遠隔地に居住する学生や社会人大学院生が学びやすい環境を整えるために、ICT 教育の導入を推進する。また、内部進学者が少ない現状は 3 専攻共通の課題である。コロナ禍の影響で学費の支弁に苦慮する学生も多く、経済的事情により内部学生の募集が困難な状況になっているが、奨学金に関する情報提供や内部進学の際卒者からの経験談を紹介するなど、内部進学者増加に向けての取り組みを実施する。

※エビデンス集・資料集

【資料 2-1-1】アドミッション・ポリシー（大学・大学院）

- 【資料 2-1-2】 2023 入学試験要項
- 【資料 2-1-3】 2023 大学院学生募集要項
- 【資料 2-1-4】 大阪樟蔭女子大学アドミッションズ・オフィス規程
- 【資料 2-1-5】 大阪樟蔭女子大学入試委員会規程
- 【資料 2-1-6】 2020 年度～2022 年度入試対象オープンキャンパス等参加者数推移
- 【資料 2-1-7】 2019 年度～2021 年度進学相談会実績
- 【資料 2-1-8】 2019 年度～2021 年度高校ガイダンス
- 【資料 2-1-9】 2019 年度～2021 年度都道府県別高校訪問状況
- 【資料 2-1-10】 面接評価票
- 【資料 2-1-11】 大阪樟蔭女子大学作問委員会内規
- 【資料 2-1-12】 2022 年度作問スケジュール・出題科目等一覧・出題者名簿
- 【資料 2-1-13】 入学前教育リーフレット
- 【資料 2-1-14】 認証評価共通基礎データ様式 2
- 【資料 2-1-15】 2019 年度～2021 年度樟蔭高校 1.2 年生対象大学授業体験
- 【資料 2-1-16】 2022 年度出張講座パンフレット、2019 年度～2021 年度出張講座実施一覧

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

A 学修支援の方針・計画の策定

学修支援の方針・計画の策定については、教務委員会、学士課程教育センター会議、教職支援センター運営委員会、キャリアセンター運営委員会といった学修支援に関わる委員会などで検討が行われている。これらの委員会には職員が構成員として参画しており【資料 2-2-1～5】、学修支援の方針策定、計画立案は、教職協働で行われている。

B 学修支援の場と学修支援スタッフ

学生サポート会館清志館 1・2 階は、学生がワンストップサービスを受けられる場所としてサポートスクエアと呼称している。そこには、学修面のサポートを行うラーニングサポート、生活面のサポートを行うキャンパスライフサポート、就職・キャリア教育のサポートを行うキャリアサポート、教職に関する支援を行う教職支援センター、レポート作成などの指導を行うライティング・ヘルプ・デスクを置いている。

サポートスクエアへの配置を含め、以下の通り、学生への学修支援の場を設け、学修支援のための専任職員・非常勤職員を配置している〔表 2-2-1〕。

〔表 2-2-1〕学修支援に関わる部局・センターに配置する専任・非常勤職員（兼務含む）

（令和4年度）

部局・センター	専任職員	非常勤職員	計
ラーニングサポート	7	0	7
キャリアサポート	5	6	11
教職支援センター	2	2	4
ライティング・ヘルプ・デスク（※教員の兼務）	1	0	1
児童教育支援室	2	0	2
健康栄養学科事務センター	2	0	2
ファッションインフォメーションセンター	0	9	9
ITサポートセンター	4	0	4
樟蔭国際学習センター(SILC)	4	0	4
計	27	17	44

※派遣職員は含まない

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

以前よりアドバイザー制度やオフィス・アワーを設けている他に、ラーニングサポートの機能を充実させ、2-2-①で示した学修支援スタッフやTAなどを活用することで学修支援を行っている。

A アドバイザー制度

アドバイザーとして、各学科の専任教員が1学年につき10人程度の学生を担当し、学生生活や修学についての指導・助言を行っている。各学期の成績発表後に学生と面談の機会を持ち、個々の学修状況を点検した上で、以後の学修計画・履修の指導を行うなどしている【資料2-2-6】。

アドバイザーは、担当学生の履修状況を逐次把握するようにしており、不登校や欠席の目立つ学生については随時、本人や保護者と連絡を取り、適切な助言を行うと共に、必要があれば当該の部署・委員と連絡を取り、迅速かつ適切な対応をとっている。

事情により休学、退学が止むを得ない場合にも、アドバイザーが学生本人・保護者と十分話し合い、最善の対策を講じている。また、学科会議や教授会での審議過程でアドバイザーからの経緯説明を受け、専任教員全体で学生の状況について情報を共有している。

B オフィス・アワー

学生の学修状況を把握し、その状況にあわせて学修支援が行えるよう、専任教員は週1コマのオフィス・アワーを設定し、学生の相談に応じる体制を全学的に整えている【資料2-2-7】。

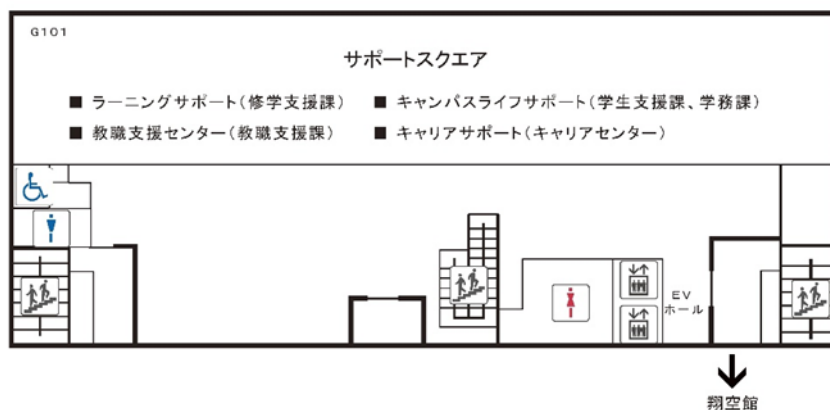
C 学修支援にかかる部局・センター

従来大学事務局に設置していた学生対応の部局（修学支援課、学生支援課、キャリアセ

ンター)と学科ごとに設置していた学科事務センターを統合・再編成し、平成 27 (2015) 年 4 月より学生サポート会館清志館の 1・2 階をサポートスクエアと位置づけ、学生への様々な支援を統合・一元化して実施している。サポートスクエアにはラーニングサポート、キャンパスライフサポート、キャリアサポート、教職支援センター、ライティング・ヘルプ・デスクを置き、学生の要望にワンストップで応える体制としている〔表 2-2-2〕。

〔表 2-2-2〕 学生サポート会館清志館

1F



ア ラーニングサポート

一般的な教務事務の取り扱いをはじめ、履修相談、基礎的学習スキルの修得を中心とした資格取得のための学修情報の提供、レポート作成・資料検索などに関するアドバイス、学生個人や教員との連絡、各種学修・資格取得に関する情報の提示などを行っている。

イ 教職支援センター

学校教育に関する免許・資格課程を履修する学生への支援を中心に、教職課程の円滑な運営のため、教育実習・介護等体験などに関する手続きや、教員採用試験受験者に対する指導・支援(教職講座などの実施)を行っている。

ウ 児童教育支援室

児童教育学部学生に対する教育実習、保育実習の諸手続きや学生の履修、学習に関する相談への各種対応を行っている他、実習指導室を併設して幼稚園・保育園での現職経験を持つ実習担当教員が常駐し、学生からの相談、指導を行っている。

エ 健康栄養学科事務センター

健康栄養学部学生に対する管理栄養士課程、栄養士課程、教職課程(栄養教諭)の資格取得のための手続きやアドバイス、学内外での実験・実習に関する手続きや情報提供を行っている。

オ ファッションインフォメーションセンター

化粧ファッション学科の総合的な事務の他、当該学科学生の履修相談、学生個人や教員との連絡、学科の実験・実習に関わる種々情報の提示などを行っている。

カ IT サポートセンター

ネットワーク管理者、事務職員が常駐し、学生及び教職員からの情報機器操作、管理などに関する質問、要望に応じている。

D 授業ごとに配置する TA(Teaching Assistant)等

学生に対する教育効果を高め大学教育の充実を図ることを目的に、大学院生を TA として配置しており、TA は科目担当教員の指導のもと、実験・実習・演習その他授業に係る補助業務を行っている【資料 2-2-8】〔表 2-2-3〕。

〔表 2-2-3〕 TA の活動状況（令和 4 年度）

授業内容	計
心理学領域の実習補助	7
化粧ファッション学科実習補助	4
計	11

また、学部の初年次教育「アカデミック・スキルズ」では、学生のグループワーク等の授業補助を行う学部の上級生を LA(Learning Assistant)として配置していたが、コロナ禍による学生の登校機会の減少等に伴い、令和 2（2020）年度～令和 4（2022）年度は LA の募集を行っていない。

E 中途退学者への対応

令和 3（2021）年度の中途退学者数は 83 人であった。中途退学に至る初期の兆候としての欠席に着目し、授業科目担当教員からアドバイザー教員への連絡票「お気づきシート」の活用や【資料 2-2-9】、授業科目ごとの出席状況を Web システム（樟蔭 UNIPA）で学生ごとに集約することで学生の授業欠席状況をアドバイザー教員が把握できるようにしている。

中途退学者が一定数存在することについては看過できない問題と捉えている。退学の原因については、経済的な理由や健康上の理由の他、学修内容と本人の志向・特性のミスマッチや基礎学力の不足に由来する学修上の困難が理由と判断されるものがあり、その対応のため、全学で退学率低減に向けた取り組みを進めている【資料 2-2-10】。

F 障害のある学生への対応

障害のある学生の学生生活を支援し、適切な対応をするために必要な事項を定めている「障がい学生支援に関する基本方針」に沿ってそれぞれの学生のニーズにあった支援を行っている【資料 2-2-11】。具体的には、キャンパスライフサポート（コーディネーター配置）とラーニングサポートが窓口となり、本人の申し出により配慮を必要とする内容を聴取した上で支援依頼書を受理し、「学生支援関連部署連絡会議」（構成員：学生部長、教務部長、大学事務局長、学生支援課、修学支援課、キャリアセンター、保健室、学生相談室）にて合理的配慮内容を決定している【資料 2-2-12】。決定した支援内容については、学科長・アドバイザーと情報共有し連携を図り、学期ごとに学生と面談し支援内容の見直しを行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

ラーニングサポートをはじめとする学修支援に関わる部局・センターの職員と各学科及

びアドバイザー教員との連携をさらに強化して、教職協働で学生への学修支援を実行していく。とりわけアドバイザー制度は、学生への多様な支援の基幹をなしていることから、学修状況のモニタリングに基づくアドバイザーによる面談指導に注力する一方、学生委員会と教務委員会とが連携して、アドバイザー制度そのものの見直しと改善を図る。それによって、学生に対する学修支援の充実を図るのみならず、学修不振から中途退学に至る学生の低減につなげていく。

また、令和元（2019）年度から本格的に稼働した学生支援関連部署連絡会議は、障害のある学生の学生生活や学修を支援するために設置されたものであるが、令和 2（2020）年度以降のコロナ禍においては、障害の有無に関わらず、新型コロナウイルス感染への不安を抱えた学生の学生生活と学修支援にも大きな役割を果たした。近年の中途退学者には、心の健康の問題から休学へ、さらには退学へと至る学生が一定数いることから、学生支援関連部署連絡会議の機能強化を図り、そこを中核として学生相談室や各学科、アドバイザー教員が連携して、支援を必要とする学生が履修する授業科目担当教員へも協力を要請することで、心の健康の問題から退学へと至る学生の低減にも取り組んでいく。

なお、実験・実習などの授業においては、学部学生に対する教育支援のみならず、大学院生への教育トレーニング機会を提供するという観点からも、大学院生の TA の積極的活用が有効である。そこで、教務委員会が授業ニーズの把握や活用方法などを調査するなどして、TA を積極的に活用するための方法や制度について検討する。学部の上級生が 1 年生の授業支援に取り組む LA についても同様である。LA については、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点からこの 3 年間凍結状態となっているが、LA として参加してくれる学生たち自身の成長を促せるような形となるよう、改めて検討を行う。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 2-2-1】大阪樟蔭女子大学教務委員会規程
- 【資料 2-2-2】大阪樟蔭女子大学学士課程教育センター規程
- 【資料 2-2-3】大阪樟蔭女子大学教職支援センター規程
- 【資料 2-2-4】大阪樟蔭女子大学教職支援センター運営委員会規程
- 【資料 2-2-5】大阪樟蔭女子大学キャリアセンター規程
- 【資料 2-2-6】大阪樟蔭女子大学アドバイザー制度に関する内規、アドバイザー制度について
- 【資料 2-2-7】2022 年度春期オフィス・アワー
- 【資料 2-2-8】大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科学生に係るティーチング・アシスタントの就業・任用に関する規程
- 【資料 2-2-9】お気づきシート
- 【資料 2-2-10】学部、学科別退学者数の推移（過去 3 年間）
- 【資料 2-2-11】大阪樟蔭女子大学「障がい学生支援に関する基本方針」
- 【資料 2-2-12】大阪樟蔭女子大学学生支援関連部署連絡会議に関する内規

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導体制として、学生の 4 年間を見越したキャリア教育のための支援体制が整備され、明示されている。そのサポート体制を下に示す〔表 2-3-1〕。また、キャリアセンター運営委員会、キャリア科目担当教員との連携による社会的・職業的自立に関する相談や助言などのサポート体制を整えている。以下では、A 教育課程内における体制と、B 教育課程外における体制とに分けて説明する。

〔表 2-3-1〕キャリア教育の支援体制



A 教育課程内における体制

ア キャリア科目

正課科目として、学士課程基幹教育科目のキャリア系科目を選択科目として 1 年生秋期より展開している。1 年生配当「キャリア設計」では、将来の職業や人生設計を考えた上で、自立力の培い方、活かす方法を学び、2 年生配当「キャリア開発」は、社会に必要な課題解決力を学ぶ。3 年生には、これまでの学びを社会で実践する力をつける「キャリア研究」を開講している【資料 2-3-1】。

それらのキャリア科目は、少人数のクラス編成で、グループワークを中心に授業を展開しており、コミュニケーション力、論理的思考力など、自己理解と知識・スキルを活用し社会で活躍するために必要とされる能力を身につけることを目指している。これらの能力を身につけることを通じて、自己効力感を高め、なりたい自分になるために、課題設定能

力や課題解決能力を養っていく。また、企業勤務者をゲスト講師として招き、社会人と接することにより、卒業後の自分はどのように社会と関わり、どう自立していくのかを学び考えさせる機会としている【資料 2-3-2】。

イ インターンシップ

学士課程基幹教育科目に、「インターンシップ A～C」（配当学年 A：2 年生、B：3 年生、C：4 年生）を開講し、《就業体験型インターンシップ》と《学生提案型インターンシップ》とを展開している。《就業体験型インターンシップ》は、春期に学内での事前授業を経たのち、企業、行政機関、NPO など実社会で 5～10 日間程度の就業体験実習プログラムに参加、実習終了後の事後学習で、ふりかえりとプレゼンテーションを行い、1 単位認定している。《学生提案型インターンシップ》は、協力企業が掲げる課題について、約 8 か月間に渡り、学生が消費者としての視点を活かした具体的な提案を行いながら企業活動の本質やマーケティング、チームワーク（協働組織）の重要性を学んでいく。一連の活動を通じ、課題をやり遂げる達成感や社会で働く喜びを体験して就業意欲を高め、発見力、論理的思考力、コミュニケーション力、遂行力の四つの能力の醸成を図る。最終授業のインターンシップ報告会での発表を経て 1 単位認定している【資料 2-3-3】。

これらインターンシップ科目では、協力企業を招待し、毎年 12 月に報告会を開催している。報告会には、1・2 年生の「キャリア科目」受講生に積極的に出席するよう促し、低学年からの就業意識形成に努めている。令和 2（2020）年度、令和 3（2021）年度は、新型コロナウイルス感染防止のため不開催とした。

B 教育課程外における支援体制・支援策

ア キャリアセンター運営委員会

キャリアセンター運営委員会は、キャリアセンター長、専任教員及びキャリアセンター課長で構成されており、学生の就職支援に関する事項に加え、キャリア教育、インターンシップに関する事項に関わる企画・計画の審議及び運用状況のチェック機能を果たしている。また、教職協働で学生の成長を支援し、就業力を高めることの強化を目標とするため、令和 4（2022）年 4 月より、キャリアセンター運営委員の教員は、これまでの学長が指名した専任教員 4 名から、各学科より 1 名選出された専任教員 7 名から構成されるよう規程の改正を行った【資料 2-3-4】。学科担当教員と職員は各種情報を共有し、より学生に寄り添ったきめ細かな支援が可能になった。

イ キャリアセンター

キャリアセンターは、本学の規模だからこそできる「Face to face」をモットーに学生が将来を考えるための身近な相談の場でもあり、情報収集の場として、学生の就職・進学に対する相談・助言などを行っている。キャリア支援の事務組織としてキャリアセンター長、事務職員 7 名（うち派遣職員 2 名）、非常勤のキャリアカウンセラー 5 名（曜日別）と企業訪問専従者 1 名で業務を遂行している。「学科担当制」を設定し、職員一人ひとりが担当の学科を受け持ち、卒業するまで責任を持ってきめ細かくサポートしており、いつでも相談しやすい環境を整えている。

また、3 年生、4 年生の支援以外にも 1 年生、2 年生に対して「少し将来について考えてみる」、「学生生活を充実させる」など、目標を持って学生生活を過ごし、3 年生からの就職

活動への動機づけになるようなガイダンスを正課外で年に1回～2回開催している。

以下に教育課程外のキャリア支援における主な指導やセミナーの一部について示す。

a 就職ガイダンス

3年生を対象に本格的な就職活動の準備のための就職ガイダンスを年間10回程度開催している。この直近2年間は感染症対策のためオンライン配信で実施した。その際、早期対応を視野に入れた前半5回で就職活動の全てのノウハウを網羅し、後半は、就職活動準備万全型と出遅れた学生に対するハイブリット型の二重構成で開催した。学生が求めるガイダンス内容や開催方法を意識して構築している【資料2-3-5】。

b 各講座の開催

職業観・就職観の育成を目的として、社会人としての話し方、立ち居振る舞いを学ぶ「ビジネスマナー講座」、自己分析・履歴書作成セミナーにて作成した履歴書を基にゲスト講師による実践的な集団模擬面接を実施する「就職実戦講座」、夏期休暇期間の2日間を利用して、専門知識豊富な講師による「筆記試験対策講座」などを提供している【資料2-3-6】。

c 学内企業セミナーの開催

毎年3年生の2月に、本学学生の採用を希望する企業の人事担当者を招き「学内企業セミナー」を開催している。令和3(2021)年度は、3日間で36社の参加があり、延べ270人の学生が参加した。また、近隣の女子大学とのコラボ企画として、お互いの大学で開催する「学内企業セミナー」に参加できる合同企業セミナーを企画し、本学からは延べ100人の学生が、コラボ企画の企業セミナーに参加した。この企画は1社でも多くの企業を知る機会になってもらえればという趣旨で令和元(2019)年度に初開催し、今回2度目の開催であった【資料2-3-7】。

d 進路希望に合わせたガイダンス

各学科の特色に特化したガイダンスを学科担当教員と協力し、それぞれ適切な時期に開催している。

e 就職適性検査

自分の強みや魅力、職業への興味・価値観を診断し、希望の業界・職種を明確化にするだけでなく、履歴書やエントリーシートの作成にも役立つことを目的に実施している。

f 個別相談

キャリアカウンセラー資格所有者による個人面談を実施している。新型コロナウイルス感染症対策により、対面だけでなくオンラインでも実施し、就職適性検査の結果を基に、就職相談や面接指導、エントリーシート、履歴書の書き方など具体的な指導を実施している。過去3年間では、平均延べ1,200件の相談件数があった。オンラインの面談を実施することにより、相談件数は微増している。

g 資格取得講座

大阪樟蔭女子大学大学生活協同組合、ラーニングサポートと協力し、将来の夢や目標に合わせて幅広い分野の資格取得講座を提供している【資料2-3-8】。

(3) 2-3の改善・向上方策(将来計画)

勤労観・職業観を養う実習科目である「インターンシップ」は、キャリア教育の重要な柱であると認識し、参加学生を増やすために、受入れ企業数の拡大を図る。また、参加学

生は3年生中心となっているが、夏期休暇期間中に企業が独自で開催する「1Day 仕事体験」への参加が就職活動成功のためには必須となっており、1・2年生へシフトしていくことも視野に入れ、1・2年生を対象としたオリエンテーションや個別相談などを充実させていく。

加えて、障害のある学生や配慮を必要とする学生への支援方法も学生相談室などと連携をとり構築していくなど、キャリアセンター運営委員会、キャリア科目担当教員とキャリアセンターが適切に連携し、学生の就職支援にさらに努めていく。

※エビデンス集・資料集

- 【資料 2-3-1】「大阪樟蔭女子大学 Career Support Program 2022」「キャリア設計」「キャリア開発」「キャリア研究」テキスト
- 【資料 2-3-2】キャリア教育に関する科目登録受講者一覧
- 【資料 2-3-3】インターンシップ履修状況
- 【資料 2-3-4】大阪樟蔭女子大学キャリアセンター規程
- 【資料 2-3-5】2021 年度3年生向け就職支援行事
- 【資料 2-3-6】就職活動実践講座、筆記試験対策講座
- 【資料 2-3-7】学内企業セミナー
- 【資料 2-3-8】2022 年度大阪樟蔭女子大学資格取得対策講座

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A 学生サービス、厚生補導のための組織と機能

学生の厚生補導、学生団体、学生活動などに関する事項を審議する機関として学生委員会を設置し、「大阪樟蔭女子大学学生委員会規程」に基づいて運営している【資料 2-4-1】。また、学生サービスの窓口としての学生支援課は、学生委員会、アドバイザー、保健室、学生相談室、大阪樟蔭女子大学学友会、大阪樟蔭女子大学大学生活協同組合と連携し、その役割を果たしている。キャンパス・ハラスメントの対応は、学生支援課が相談窓口となり、人権委員会で調査・救済・調整・助言を行っている【資料 2-4-2】。

B 奨学金など学生に対する経済的な支援

奨学金については、日本学生支援機構奨学金のほか、本学独自、民間・地方公共団体などの奨学金を、ホームページや Web システム（樟蔭 UNIPA）、奨学金専用掲示板などにて周知し、学生支援課を相談・申し込みの窓口として、学生に対する経済的な支援を行っている。

本学独自の奨学金として、成績や学業継続意志を前提とし、経済的な事情により就学が困難な学生を対象とした「給付奨学金」や家計の急変に対応する「緊急給付奨学金」に加

え、学生の保護者による組織（大阪樟蔭女子大学後援会）からの援助として「大阪樟蔭女子大学後援会奨学金」がある。また、大学院においては、人物・学業ともに優秀でありながら、経済的事情により就学が困難な大学院生を対象とした「大学院給付奨学金」や修了年次の大学院生であって、研究に熱意を持ち、人物・学業ともに特に優秀であると認められ、研究指導教員に推薦された大学院生が対象となる「大学院特別給付奨学金」がある。

その他、本学と提携している学資ローンを利用している学生には、その利子を給付する奨学金として「教育ローン利子補給奨学金」があり、様々な状況の学生に対する支援を行っている【資料 2-4-3～5】。

C 課外活動の支援

学生生活の充実向上を図る目的とした全学生をもって組織する大阪樟蔭女子大学学友会があり、主にクラブ活動の推進や大学祭などのイベント、学内外と連携した共同事業の開催などの活動を行っている、くすのき祭実行委員、文化クラブ 19 団体、体育会クラブ 6 団体が所属している【資料 2-4-6】。学生の主体性を大切にしながら、クラブの開設、平常の活動、活動費用や環境整備などの各種の支援を学生支援課が窓口となり行っている。

令和 2（2020）年以降は感染症対策により活動が制限される中、「課外活動再開のガイドライン」【資料 2-4-7】に沿って許可された団体が活動しており、新入生勧誘目的の「新入生歓迎会」や大学祭「くすのき祭」についても、入場制限を付して開催したイベントを除き、オンライン配信などの活動をしている【資料 2-4-8】。

D 学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談

学生の心身に関する健康相談、心的支援は保健室と学生相談室が担っている。

保健室は、「学校保健安全法」第 7 条に基づき、看護師 3 人、校医 2 人体制で体調不良やケガなどの応急処置や全学生を対象にした定期健康診断、禁煙教育、感染予防など学生の日々の健康管理を行っている【資料 2-4-9】。

学生相談室は、学生相談室室長、精神科医 1 人、公認心理師の資格を持つカウンセラー 6 人により常時 3 人体制で相談対応を行っている。新型コロナウイルス感染症対策による構内入構禁止期間には、電話相談を行い、入構可能となった後も電話相談と並行して感染留意事項への同意を得て対面相談を再開する一方、オンライン形式による相談も新たに開始した。相談件数は、以下のとおりである。【資料 2-4-10】〔表 2-4-1〕

〔表 2-4-1〕 学生相談室年度別相談数

年度	延件数	相談者実数（在学生数）	学生利用率
2019 年度	1,179 件	95（79）人	3.06%
2020 年度	602 件	75（70）人	2.64%
2021 年度	984 件	107（91）人	3.52%

E 「生理の貧困」への対応

本学において、生理に伴う様々な負担を軽減すること、生理を経験する女性の QOL 向上の重要性が強く意識されるに至った。そこで、社会問題として認知を高めつつある「生理

の貧困」課題への対応が女子大学である本学にとっても急務であると捉え、令和 3（2021）年 8 月にサービスリリースした生理用ナプキンを無償提供するシステム「OiTr（オイテル）」の学内導入を決定した。令和 4（2022）年 3 月には学内各フロアの女子トイレの個室 1 か所には必ず OiTr が使えるように設置が完了し、関西の大学では 2 番目の導入校となった。

（3）2-4 の改善・向上方策（将来計画）

学生サービス、厚生補導、学生生活支援を行っていく組織として、学生委員会、学生支援課が中心となり、アドバイザー、保健室や学生相談室と連携を図り、コロナ禍による新しい生活様式も考慮しながら、アンケートや問い合わせなどで学生のニーズの把握に努め、さらにきめ細かな支援を行っていく。また、学生自身の持つ心身・家族背景に根差す課題への対応を要する例が増加していることから、学生支援関連部署連絡会議を中心に学内の関連部署・教員の円滑な連携を強化していく。

※エビデンス集・資料集

- 【資料 2-4-1】大阪樟蔭女子大学学生委員会規程
- 【資料 2-4-2】ハラスメントと感じたら・・・（リーフレット）
- 【資料 2-4-3】2021 年度 大阪樟蔭女子大学奨学金支給実績
- 【資料 2-4-4】大阪樟蔭女子大学奨学金募集要項（2021 年度）
- 【資料 2-4-5】大阪樟蔭女子大学学内給付奨学金規程
- 【資料 2-4-6】大阪樟蔭女子大学学友会部活紹介 2022
- 【資料 2-4-7】大阪樟蔭女子大学課外活動再開のガイドライン
- 【資料 2-4-8】新入生歓迎会、くすのき祭チラシ
- 【資料 2-4-9】大阪樟蔭女子大学 保健室年報（2019.2020 年度）
- 【資料 2-4-10】学生相談室年報 第 13 号

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

（1）2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

（2）2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学は〔表 2-5-1〕に示すように、「大学設置基準」を上回る校地、校舎を有し、教育目的を達成するため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用している。

〔表 2-5-1〕 「大学設置基準」との校地、校舎の比較 (㎡)

校地面積	設置基準上 必要校地面積	校舎面積	設置基準上 必要校舎面積
33,183	27,200	44,352	20,362

A 校地、運動場、校舎

本学のキャンパスは、大阪府東大阪市菱屋西 4 丁目 2 番 26 号に位置し、近畿日本鉄道奈良線河内小阪駅に近く、高等学校、中学校、本学附属幼稚園を併設している。平成 29(2017)年の学園創立 100 周年記念事業の一環として、平成 27(2015)年 4 月より、小阪・関屋両キャンパスに分かれていた大学の教育リソースを小阪キャンパスに集約し、現在に至っている。キャンパスは河内小阪駅から徒歩約 4 分であり、大阪市内へも 20 分圏内で移動できる環境と立地条件に恵まれている。また、運動場としては人工芝のテニスコート 5 面 4,190 ㎡を整備し、学生の授業・クラブ活動に利用している。

本学の校舎の面積及び構造を〔表 2-5-2〕に示す。保有する施設設備は学生の教育研究を行うにあたり十分な機能を有し、かつ適切な管理のもと運営を行っている。

〔表 2-5-2〕 校舎等一覧

キャンパス	建物区分	【設置基準】 校舎/校舎外	校舎等建物面積表	
			面積(㎡)	構造
小阪	1 号棟 (高智館)	校舎	6,493.90	鉄骨・鉄筋コンクリート造 陸屋根地下 1 階付 8 階建
小阪	2 号棟 (高智館円形ホール)	校舎	638.64	鉄骨・鉄筋コンクリート造 陸屋根 3 階建
小阪	3・4A・4C 号棟 (芳情館・堅志館)	校舎	15,408.08	鉄筋コンクリート造 陸屋根地下 1 階付地上 7 階建
小阪	6 号棟 (樟古館：大)	校舎	124.21	木造亜鉛メッキ鋼板葺 平家建
小阪	9 号棟 (図書館)	校舎	4,077.61	鉄筋コンクリート造 陸屋根地下 1 階付 6 階建
小阪	10 号棟 (記念館)	校舎	855.36	木造亜鉛メッキ鋼板葺 2 階建
小阪	11 号棟 (研修会館)	校舎	353.46	鉄筋コンクリート造 陸屋根 2 階建
小阪	21 号棟 (体育館)	校舎外 (体育施設・講堂)	3,511.59	鉄骨鉄筋コンクリート造 合金メッキ鋼板葺 3 階建
小阪	22 号棟 (翔空館)	校舎	9,985.94	鉄骨鉄筋コンクリート造 陸屋根 10 階建

大阪樟蔭女子大学

小阪	23 号棟（清志館）	校舎	4,929.64	鉄骨鉄筋コンクリート造 陸屋根 5 階建
小阪	31 号棟（北門守衛室）	校舎	4.00	コンクリートブロック造 亜鉛メッキ鋼板葺平家建
小阪	36 号棟（樟古館：小）	校舎	22.35	木造亜鉛メッキ鋼板葺 平家建
小阪	42 号棟（ゴミ置き場）	校舎	25.81	鉄骨造亜鉛メッキ鋼板葺 平家建
小阪	44 号棟（倉庫）	校舎	70.58	木造スレート葺 2 階建
小阪	45 号棟（倉庫）	校舎	13.31	軽量鉄骨造合金メッキ鋼板葺 平家建
小阪	46 号棟 （クラブハウス）	校舎外 （課外活動施設）	193.22	軽量鉄骨造合金メッキ鋼板葺 2 階建
小阪	47 号棟（集塵庫）	校舎	24.00	鉄筋コンクリート造 陸屋根平家建
小阪	49 号棟（集塵庫：東）	校舎	11.57	鉄骨造合金メッキ鋼板葺 平家建
小阪	50 号棟（集塵庫：西）	校舎	11.57	鉄骨造合金メッキ鋼板葺 平家建
小阪	家政学実習館（樟徳館）	校舎	1,301.84	木造瓦葺 2 階建
小阪	理事長公舎	校舎外	356.13	鉄筋コンクリート造 陸屋根 2 階建
小阪	くすのき健康栄養センタ ー	校舎外	58.50	鉄骨造陸屋根 5 階建 （1 室のみ賃貸契約）
	計		48,471.31	

設置基準上	校舎	44,351.87
	校舎外	4,119.44
	計	48,471.31

B 施設設備の運営維持

学生に対して安心、安全、快適な教育環境を提供するため、保有する施設設備においては、機能・性能が継続して適切な状態となるよう維持保全している。

ア 運用管理

施設設備の運営維持に係る運用管理業務を 3 項目に分けて説明を行う。

a 施設管理業務

建物内外の日常的な巡視により、施設設備の異常の有無や劣化状態を点検している。発

見された異常や不具合は、劣化状態、規模、異常原因を追究した上で速やかに修繕し、大規模の修繕が必要となる見込みの場合は、中長期修繕計画の対象として計上し、計画的に修繕を実施している。

b 設備管理業務

所有設備のうち空調設備、照明設備、給水設備（ポンプなど）は中央設備監視システムで運転状況の監視及び異常発生時の対応を実施している。また、デマンドコントロールシステムを導入し、エネルギー消費状態の監視、制御を行い、効率的に設備運用するよう努めている。

c 安全管理業務

敷地外周には機械警備設備及び監視カメラを整備し、加えて 24 時間体制での有人警備を配置することで、機械的な警備と人的な警備を合理的に組み合わせてセキュリティを確保している。事故や災害のリスク管理、防火防災管理として、日常的な備えと訓練を実施し、夜間・休日の緊急対応時に備えて、緊急連絡体制、協力企業などとの緊急協働体制を整備している。

イ 維持保全

施設設備を適切に維持保全するために、必要に応じて専門業者へ業務を委託して定期的な点検業務を実施している。特に法定点検においては、適用法令である「学校保健安全法」における学校環境衛生基準、「建築物衛生法」における建築物環境衛生管理基準、「建築基準法」「電気事業法」「水道法」「消防法」などに基づき、点検業務の年間計画を作成し、維持保全（点検業務）を実施、関係行政機関へ報告書を提出している。また、これらの点検結果は学園の衛生委員会でも随時報告している。

ウ 中長期修繕計画

令和 3（2021）年度に主要建物において専門業者による劣化診断調査を実施し、施設設備長期修繕計画（2021～2050 年度の 30 年間）を立案した。建物の現状を正確に分析した上で、今後必要不可欠となる施設設備の修繕及び更新に係る工事の内容、時期、概算費用を明確にし、長期的な展望に基づいた修繕及び更新工事計画の実施、施設設備の計画的な維持管理に活用している。長期修繕計画の内、直近 5 か年度分は毎年度「施設・設備など 5 カ年計画」に反映させ、実施する工事の計画を立案、実行している。

C 校舎の耐震化

本学において耐震改修などが必要な建物は、3・4・8 号棟（芳情館・堅志館）、9 号棟（大学図書館）、10 号棟（記念館）の 3 棟であった。このうち、3・4・8 号棟（芳情館・堅志館）及び 9 号棟（大学図書館）においては、平成 28（2016）年度に耐震改修工事を完了した。また、記念館（10 号棟）は、令和 2（2020）年度に耐震診断業務及び耐震設計業務を完了し、翌令和 3（2021）年度に耐震改修工事を完了、地震時における安全性を確保している〔表 2-5-3〕。

〔表 2-5-3〕 新耐震基準施行（昭和 56 年（1981）年 6 月）以前に建築した建物

該当校舎名	新築年月日	耐震改修工事完了年月日
3・4・8 号棟（芳情館・堅志館）	昭和 41(1966)年 3 月 30 日	平成 28(2016)年 3 月 29 日
9 号棟（大学図書館）	昭和 55(1980)年 2 月 29 日	平成 28(2016)年 3 月 29 日
10 号棟（記念館）	昭和 2(1927)年 4 月 30 日	令和 4(2022)年 1 月 31 日

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

IT 施設については、令和 2（2020）年度より、新型コロナウイルス感染症対策の一つとして、リモート方式及びオンデマンド方式での授業を実施することになったため、自宅での通信環境に不安がある学生に対して情報処理室を利用できるようにし、授業のない時間帯は開放するなどして ICT を利活用できる環境を用意した。なお令和 4（2022）年度に向けて、情報処理室の形態を大きく変更した。本学では、今後の学修の在り方として、固定された教室にとらわれず、好きな場所・時間に学修できる要素を加味し検討した中で、令和 3（2021）年度入学生からは、持ち運びできるパソコンなど端末機器の購入を義務づけ、同時に上級生についても同様の端末の購入を要請して、学生の所持する端末機器を使用して授業を実施する方針としている。これにより、令和 4（2022）年度より、固定端末を設置した情報処理室はこれまでの 6 教室（学生機 262 台）から 1 教室（学生機 46 台）へと変更し、学生個人に配付できない専門的なアプリケーションやツールを提供した。その他 4 教室は学生が端末機器を持参して利用する教室として、1 教室はパソコン 15 台設置の自習用教室として、それぞれ仕様変更した【資料 2-5-1】。なお、仕様変更にあたっては、非公式ではあるが学生の意見も聴き、机・椅子の形態変更や無償かつ枚数の制限なく自由に印刷できる環境整備などに反映させた。

このように、学生が持ち運びできるパソコンなど端末機器を所持することで、また、令和 3（2021）年に学内の無線 LAN のアクセスポイントを大幅（構内 37 箇所）に増設し Wi-Fi 環境を整備したことで、これまで情報処理室で行っていた授業の多くが普通教室や演習室などで自由な形で展開することができるようになった【資料 2-5-2】。

情報処理室の利用については、月曜日から金曜日までは 8 時 45 分から 18 時まで、土曜日は 8 時 45 分から 17 時まで利用できるようにしており、授業により使用されている以外の空いている時間については、学生は自由に利用できるようにしている。令和 4（2022）年度は、これまで情報処理室を使っていた授業が普通教室へ分散したこともあり、より学生が自由に利用できる時間が増えている。

また、各学部・研究科においては、国文学科の書道コースの実習室、心理学科の検査・実験室、ライフプランニング学科の社会調査実習室やフードスタディ・キッチン、化粧ファッション学科のファッション・化粧・美容の各コースに係る実験・実習室、児童教育学科の小学校・幼稚園教諭、保育士養成に係る実験・実習室、健康栄養学科の管理栄養士・栄養士養成に係る実験・実習室、研究科附属施設のカウンセリングセンターやくすのき健康栄養センターなど、それぞれ学生の学びに必要なとされる実験・実習施設を設置している。なお、資格取得などに係る課程については、「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定

基準」「美容師養成施設指定規則」「公認心理師法施行規則」「管理栄養士学校指定規則」など、関係法令や規則などに適合した実験・実習施設を適切に整備している。

図書館について、所蔵資料数は、令和 3（2021）年 12 月末時点で、約 26 万冊である。これら図書資料などは、各学部・研究科等の教育内容・研究領域に沿って系統的に整備しており、利用者の要求に応じて閲覧・貸出を行っている【資料 2-5-3】。また、多様なデータベース、図書館ホームページのトップページ電子書籍などの整備に努め、図書館ホームページを介して簡便なアクセスを可能としている【資料 2-5-4】。

学生、教職員及び利用者登録した一般利用者が利用でき、開館時間は、平日 9 時～20 時、土曜 9 時～16 時 30 分と学生の授業終了後でも利用しやすいよう配慮している。

資料探索ガイダンス、「アカデミック・スキルズ」の授業を通して、情報リテラシー教育に参画しており、教員との連携も図っている。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

施設設備の利便性については、「バリアフリー法」及び「大阪府福祉のまちづくり条例」で定める基準に基づき整備を行っている（一部登録有形文化財に指定されている建物を除く）。

バリアフリー化の推進においては早期から取り組み、車椅子使用者用トイレの整備、スロープなどによる段差解消、エレベーターなどの設置を計画的に実行し、現時点でバリアフリーに配慮した施設設備の仕様となっている。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

授業を行う学生数の管理については適切に行っている。令和 4（2022）年度における授業の方法別のクラスサイズ平均値は〔表 2-5-4〕の通りである。

〔表 2-5-4〕 授業形態別受講者数平均値

・ 令和4年度開講科目
・ 令和4年5月1日現在受講者数

（単位：人）

授業形態	科目数	総受講者数	平均
A：講義	703	30,944	44.0
B：演習	834	14,216	17.0
C：実験・実習	244	7,202	29.5
D：2つ以上の方法	39	1,145	29.4
計	1,820	53,507	29.4

授業を行う学生数については、本学の特徴であり建学以来重視されてきた少人数教育という観点からも、教育にふさわしい環境を維持するよう努めている。

特に初年次教育の核となる「アカデミック・スキルズ」についてはクラスサイズを 28 人、コミュニケーション（外国語）科目の英語（「Communicative English」「Basic English」）については 30 人を基準とし、教育効果を高めるよう努めている。

また、受講者が多くなりやすい学士課程基幹教育の選択科目については、講義 80 人、演習 40 人の定員を設け履修登録時に調整することになっている。

同様に、比較的人数の多い各学科の専門教育においても、クラス編成を行い、適正な規模を保っている。

(3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

令和 4（2022）年 3 月に、情報処理室をリプレイスしたことで、学生が自身の端末を使って自習などができるスペースを広く確保できた。一方で、情報処理室での授業が拡散した形となり、情報処理室の存在認識が薄れてしまうことが予想されるので、情報処理室の設置場所やその意義などについて、学生へ大きくアピールしていく。

各学部・研究科の実験・実習施設については、引き続きカリキュラムの見直しや関係法令などの改正、入学定員の変更などに合わせ、適切に整備していく。

図書館については、コロナ禍における登校制限の経験を活かし、いかなる状況でも図書館機能を最大限活用できるように、電子図書、電子資料のさらなる整備を進めていく。

授業を行うクラスの学生数については適切な管理ができていると判断しているが、逆に定員設定などによる学生の不満などに対応するべく、教務委員会において時間割編成そのものについても継続して配慮を行っていく。

※エビデンス集・資料集

【資料 2-5-1】2022 年度情報処理室について

【資料 2-5-2】2022 年度春期時間割・2021 年度春期時間割

【資料 2-5-3】Library Guide 利用案内

【資料 2-5-4】図書館ホームページ、LibraeiE 使い方ガイド

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生への学修支援に対する学生の意見などをくみあげるシステムや場として、A アドバイザー制度、B 学生対応窓口（ラーニングサポートなど）、C 学生満足度調査（アンケート）、D キャンパスの声（投書箱）がある。

A アドバイザー制度

教員は、アドバイザーとしてさまざまな機会を捉え、学生との双方向のやりとりを行っており、そのやりとりを通じて学生の意見をくみあげ、必要な対応に活かしている。学修支援についても意見を聞き取り、問題に応じて学科会議、各種委員会、教授会で協議するようにしている。

B 学生対応窓口

ラーニングサポート、IT サポートセンター、児童教育支援室、健康栄養学科事務センタ

一、ファッションインフォメーションセンターなどで、学生への学修支援、アドバイスを
行い、学生の意見をくみあげ、随時各学科及びアドバイザー教員にフィードバックしてい
る。

C 学生満足度調査（アンケート）

毎年実施する「学生満足度調査」での記述から学生の意見・要望をくみあげ、教学 IR 委
員会で集約して学内へ周知し、担当部局において検討した改善策を学生にフィードバック
している。フィードバックの方法は、意見・要望に対するコメントを記載した一覧表を掲
示することとしている【資料 2-6-1】。

D キャンパスの声（投書箱）

学内に設置された投書箱である「キャンパスの声」には、学生自身が感じる問題や課題
を随時投稿できるようになっている。投稿された内容が学修に関わるものであれば、教務
部長を中心に、内容に関する専任教員、修学支援課が連携を取るなど、関係部署が解決に
向け対応している。さらに、ホームページ上の「お問い合わせフォーム」を使用しての要
望も受け付けている（<https://www.osaka-shoin.ac.jp/index.php/univ/inquiry/>）。

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の 意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

心身に関する健康相談や経済的相談に関しては、主にアドバイザーの助言や指導ととも
に、適宜保健室や学生相談室、奨学金窓口の学生支援課などが連携を図り、適切に対応し
ている。休学・退学などの相談に至った場合でも、学生本人・保護者と十分話し合い、結論
を出す仕組みとしている。

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学修環境に関する学生の意見や要望などについては、「大学に対する満足度調査（春期）」
での自由記述として把握している【資料 2-6-1】。

自由記述にあたっては、過年度のアンケートで多かった意見や要望を基に、予め「施設・
設備」「空調」「トイレ」「Wi-Fi、電波」「図書館」などの項目で区分し、少しでも学生自身
が意見を書きやすいように工夫している。

学生の意見や要望に対しては、教学 IR 委員会が分析して、担当部署が回答を作成し部館
長会が検討を行った上、学内に掲示して学生へフィードバックしている【資料 2-6-2】。学生
の意見や要望は、即座に対応すべきこと、予算化を行うなどして短期的に対応すべきこと、
中期的な課題として把握しておくべきことなどの視点で分類し、担当部署で対応している。
なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によるオンライン授業の展開を受けて、Wi-Fi
が弱すぎる、つながらないなど、「Wi-Fi、電波」に関する意見、要望が多かったため、令
和 2（2020）年度より調査を開始し、随時、学生がより安定した接続ができるよう、アク
セスポイントの増設、セキュリティ及びネットワーク機器の増強を行った。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

学生の意見をくみあげるシステムについて、学生は「キャンパスの声」（投書箱）ではなく大学ホームページに設置された「お問い合わせフォーム」を利用して投書を行うことが増えてきた。学生にとって利用しやすいシステムへの移行を進める。

令和 2（2020）年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、学内に入構の機会が従来よりも少なくなったこともあり、学生にとって敷居の高い面談形式だけではなく、アンケートや投書（「キャンパスの声」）など、プライバシーが確保できる匿名性の高いチャンネルから得た意見などの伝達の流れを整理し、迅速かつ確実に学修支援に反映させるシステムを強化する。加えて、教務委員会・学生委員会が主体となり、学生が授業改善や教育システムの改善に参画できる仕組みづくりに着手する。

また、回答する学生にとって、同じような質問項目を含むアンケートが多くあり、回答時の負担が大きいので、現在、学内の全アンケートの構成を確認し、分析を進めている。質問項目のレベルで重なりを確認して、コスト面（人的・経済的）も含めてアンケートの統合などによる効率化を図っていく。

※エビデンス集・資料集

【資料 2-6-1】2021 年度大学に対する満足度調査（春期）

【資料 2-6-2】2021 年度大学に対する満足度調査（春期）自由記述への回答

【基準 2 の自己評価】

本学は、学部・学科単位、あるいは年度単位では入学定員に対する入学者数に偏りはあるが、分野別あるいは地域的な大学入試動向の分析を行い、入試方法や募集人員などを絶えず検証することにより、さらには改組なども実施して、適切な受入れ学生数を維持するよう努めている。大学院は、専攻単位、あるいは年度単位で入学定員に対する入学者数に偏りがある。研究指導に支障は生じていないが、今後定員充足に向けて入学者を確保するように努める。

学修支援については、各方面にわたって全学的に教員・職員協働による漏れのない体制を設けている点に、高い評価が得られると考えている。

とりわけ、アドバイザー制度により、未履修科目や遅刻・欠席が多い学生、学習意欲の低下がみられる学生を早期に発見し、適切な対応をとることが学修支援体制として重要だと考えており、制度が有効に機能していると判断している。

一方、中途退学者が一定数存在することについては看過できない問題と捉えている。退学の理由については、経済的な理由や健康上の理由の他、学修内容と本人の志向・特性のミスマッチに由来する学修上の困難が理由と判断されるものがあり、その対応のため、全学で退学率低減に向けた取り組みを進めている。

以上により、まだまだ改善すべき点もあるが、全体としては基準 2 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学は、建学の精神に基づいた教育を行い、育成すべき人材像を「ミッション」に謳い、その人材像に至るために身に付けるべき能力をディプロマ・ポリシーに示している。

大学・大学院、学部・研究科、学科・専攻のそれぞれのレベルでミッションと対応したディプロマ・ポリシーを策定している〔表 3-1-1〕。

策定したディプロマ・ポリシーは本学ホームページ上で公開し、学内外に周知している（<https://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/about/idea/diplomapolicy/>）。

〔表 3-1-1〕 ミッションと三つのポリシー（抜粋） （令和 4 年度入学生）

組織	使命(ミッション)	ディプロマ・ポリシー
学芸学部	学芸学部は、建学の精神に基づいた教育を行ない、次のような女性を育てます。 1. 高い知性と豊かな教養に基づき、生涯にわたって学び続けられる人。 2. 自ら情報を収集・精査し、広い視野からものごとを判断し、自らの道を切り拓く自律的な生き方ができる人。 3. 堅実で心豊かな社会生活を営むことのできる「知恵」を身につけた人。 4. 職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる人。	学芸学部における所定の課程を修め、次のような能力を身につけた学生の卒業を認定し、学位を授与する。 ① 自ら必要な情報を収集し、多角的な視点から分析し、適切に活用することができる。（情報リテラシー） ② 事実やデータにもとづき、客観的、論理的に思考することができる。（論理的思考力） ③ さまざまな場面において、自らの意見を持ち、責任ある行動をとることができる。（自己管理能力） ④ 状況を的確に把握し、問題を発見し、その解決のために継続的に取り組むことができる。（問題解決力） ⑤ 他者の意見を聴き、相手への理解をふまえて適切な表現によって自分の意見を伝え、協力して活動できる。（チームワーク） ⑥ 社会の中で多様な文化を背景に持つ人々と共生する意思を持ち、ライフイベントや社会的課題に主体的・自律的に対処することができる。（主体性・自律性） ⑦ 学芸学部の幅広い学びにより培われた教養とともに、自らが選択した領域における高度な専門知識・技能を習得したことによる実践的スキルを持ち、自らの言葉で積極的に発信し、社会に貢献できる。（専門的能力）

		国文学科	国文学科は、建学の精神に基づいた教育を行ない、次のような女性を育てます。 5. 日本語・日本文化(言葉・文学・芸能・書道・創作など)に関する知識について学び、教養として身につけることで、正しい日本語や多様な表現を使いこなし、学んだことを自らの言葉で積極的に発信することで、社会に貢献できる人。 6. 大阪・上方のことば文化を積極的に理解し、他者に伝え、受け継いで行ける人。 7. 教員として教育界に貢献することはもとより、図書館司書、出版業界を含む一般企業、行政機関、地域社会などにおいて、日本語の高度な使い手として活躍できる人。	国文学科は、本学の所定の課程を修め、次のような能力を身につけた学生の卒業を認定し、学位を授与する。 ⑧日本語の多様な表現方法を習得し、かつ豊かな自己表現ができる。(自己表現力) ⑨日本語・日本文化を追究することにより培われた教養によって、他人を正しく理解することができる。(人間理解力) ⑩大阪・上方のことば文化を含め、日本語・日本文化について学んだことを自らの言葉で積極的に発信することで、社会に貢献できる。(自己発信力)
--	--	------	---	--

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

学部、大学院とも、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準を策定し周知している。

〔学 部〕

学修の評価基準については「学則」第8条に定められ、厳正に適用されている。

具体的には、学修の評価は、試験及び平素の成績によるものとしている。試験は、学期内にその履修した科目について筆記、口述、論文などの方法によって行うこととしている。成績の評価基準は次の通りで、合格の場合単位を認定する。各授業の評価方法については、Web システム（樟蔭 UNIPA）上のシラバスに記載し、授業内でも周知している【資料 3-1-1】〔表 3-1-2〕。

〔表 3-1-2〕成績評価基準

	素点	グレード	GP	成績評価基準	備考
合格	100～90	S	4	到達目標を超えて優れた成績を修めている	
	89～80	A	3	到達目標を十分に達成している	到達目標はこの水準を満たすものとして設定している
	79～70	B	2	到達目標を概ね達成している	
	69～60	C	1	到達目標を最低限達成している	単位を与える最低基準を満たしていることを示す
不合格	59～ 0	D	0	到達目標を達成していない	
合格	合 格	P	—	到達目標を達成している	
不合格	不合格	F	—	到達目標を達成していない	
合格	認 定	Q	—		他大学等での修得単位の認定、協定留学に関わる単位の認定

卒業の要件は、本学に4年以上在学し、学部・学科ごとに定める必修科目を含み学士課

程基幹教育科目と所属学科専攻科目の単位を合計 124 単位以上修得することとしており、これを「学則」に定め（「学則」第 4 条～第 10 条）、この規定に則り、教授会において卒業判定を行う。各学部の修業年限は 4 年とし、8 年を超えることはできない。

学修成果を測る評価方法の一つとして GPA(Grade Point Average)制度を導入している。授業科目ごとの成績に S : 4 点、A : 3 点、B : 2 点、C : 1 点、D : 0 点のポイントを基準に換算し、教育的な指導を中心に活用している。

それらを踏まえて進級制度（2 年次から 3 年次）を導入している。3 年次に進級するためには、2 年次末において卒業要件にかかる科目の単位を 49 単位以上修得し、かつ GPA 値が 0.5 以上でなければならない（「学則」第 6 条第 5 項）。必要な単位を修得できなかった場合、または GPA 値が 0.5 に満たない場合は原級（2 年次）に留め置くこととしている。

単位制度の実質化を保つための工夫として CAP 制度を導入している。この CAP 制度の対象科目は、科目区分に関わらず「学則」上の全科目とし、半期ごとに登録できる単位数の上限を 24 単位に設定している【資料 3-1-2】。

これらの要件、制度については、「学則」及び学部ごとの「履修規程」に規定している。「学則」「履修規程」は、『学生便覧』や『履修ガイド』に収め、学生には入学時及び年度当初のガイダンス期間などで周知している。

【大学院】

大学院における単位の認定、修了の要件などの定め及び運用についても、学部とほぼ同様である。本大学院に 2 年以上在学し、臨床心理学専攻にあつては 43 単位、人間栄養学専攻にあつては 30 単位、化粧ファッション学専攻にあつては 34 単位以上を修得し、必要な研究指導を受けた上、学位論文または研究課題の審査及び最終試験に合格することを課程修了の要件としている【資料 3-1-1】[表 3-1-3]。

【表 3-1-3】成績評価基準

	素点	グレード	成績評価基準
合 格	100～90	S	到達目標を超えて優れた成績を修めている
	89～80	A	到達目標を十分に達成している
	79～70	B	到達目標を概ね達成している
	69～60	C	到達目標を最低限達成している
不合格	59～ 0	D	到達目標を達成していない
合 格	合 格	P	到達目標を達成している
不合格	不合格	F	到達目標を達成していない
合 格	認 定	Q	

大学院における論文審査の方法、試験及び学力の確認の方法など学位に関する定めは「大阪樟蔭女子大学大学院学位規程」に定めている【資料 3-1-3】

また、学位の認定にかかわる、学位論文の提出にあたっては「大阪樟蔭女子大学大学院学位論文提出内規」により、研究指導にあたっては専攻ごとの「研究指導内規」を定めている【資料 3-1-4～5】。

これらの規程、内規などについては『履修の手引き』（大学院生用）に収め、大学院生には入学時及び年度当初のガイダンス期間などで周知している。

なお、大学院では、進級制度、GPA 制度は採っておらず、登録単位数の上限設定も行っていない。

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

学部、大学院ともに、単位認定基準、進級基準、卒業認定基準・修了認定基準を厳正に適用している。

授業の実施回数の確保については、1 科目 90 分の授業を春期・秋期とも 15 週の授業回数を確保し、16～17 週目に補講・定期試験の期間を設けている。また、休講に対しては授業期間ないし補講期間での補講の実施を義務付けており、学生の学修時間を確保している。

定期試験の受験にあたっては授業回数の 2/3 以上の出席を求めているが、学生の出席管理は、Web システム（樟蔭 UNIPA）の出席管理システムを活用し、授業科目担当教員は Web 上の出席簿に入力し、学生は樟蔭 UNIPA 上で自身の出席状況を確認できるようにしている。

授業科目ごとの成績評価については、シラバスに成績評価の方法・基準を記載し、それに基づき授業科目担当教員が厳正に行っている。

年度末に授業科目ごとの成績評価の分布及び GPA を算出し、科目区分ごと、学部・学科ごとにその内容を分析し、評価の適切性について、教務委員会、学士課程教育センター会議、各学部の点検・評価会議にて検討している。

学生からの成績評価に関する疑義については、成績発表後に「成績内容問合せ票」にて受け付け、授業科目担当教員が書面にて回答している【資料 3-1-6】。

進級判定、卒業判定については、「学則」及び「履修規程」に基づき教授会において審議している。大学院の修了認定については、「学則」に基づき研究科代表者会議において審議している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、大学学部・大学院研究科、学科・専攻のそれぞれのレベルでミッションと対応したディプロマ・ポリシーを策定し、ホームページにも公開して学内外に周知しているが、学生に周知し浸透させるには未だ十分な取り組みにまでは至っていない。策定したディプロマ・ポリシーは『学生便覧』（学部生用）、『履修の手引き』（大学院生用）に記載の上、年度当初の履修ガイダンスを活用していっそう周知する。

本学ではディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準を策定しており、授業科目ごとの成績評価の方法について到達目標の達成度を基準としているところから明確であるが、授業科目ごとの成績評価の分布については科目担当者・授業形態の違いによりばらつきが生じている。

評価の適切性についてはこれまでも検討して来たが、未だ十分な成果を得るに至っていない。引き続き、教務委員会、学士課程教育センター会議、各学部の点検・評価会議にて評価の適切性について検討していく。

※エビデンス集・資料編

【資料 3-1-1】成績評価基準

【資料 3-1-2】年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）

【資料 3-1-3】大阪樟蔭女子大学大学院学位規程

【資料 3-1-4】大阪樟蔭女子大学大学院学位論文提出内規

【資料 3-1-5】大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科化粧ファッション学専攻研究指導内規

大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科人間栄養学専攻研究指導内規

大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科臨床心理学専攻研究指導内規

【資料 3-1-6】成績内容問合せ票

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学では、「大学設置基準」第 2 条に基づき、学部・学科、研究科・専攻ごとに人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を「学則」に明示し、さらに育成する人材像をミッションとして定めている。それらを踏まえてディプロマ・ポリシーを策定している。そのディプロマ・ポリシーに即して、大学では学部・学科レベルのカリキュラム・ポリシー、大学院では研究科・専攻レベルでのカリキュラム・ポリシーを定め、ホームページ上で公開、周知している【資料 3-2-1】。カリキュラム・ポリシーに基づく具体的な内容については、年度初めの学科ガイダンス時における履修指導などで学生に伝えている。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

本学では、ミッションから導き出されるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーが一貫性を持って成立するよう注意を払っている。学生にその一貫性を示す工夫の一つとして、全学共通の教育課程である学士課程基幹教育科目のディプロマ・ポリシーとの対応をカリキュラムチェック表で示している。カリキュラムチェック表は『履修ガイド』に掲載している【資料 3-2-2】〔表 3-2-1〕。さらに、学士課程基幹教育科目、学科専攻科目のシラバスに、「ディプロマ・ポリシーとの関係」「授業科目の位置づけ・レベルを表す記号」の欄を設け数字・記号で表示している【資料 3-2-3】。

〔表 3-2-1〕カリキュラムチェック表（抜粋）（令和4年度入学生）

学士課程基幹教育で身につけるべき資質・技能																						
科目群	区分 (主題)	主題の概要	授業科目名	授業方法	単位数	選択必修区分	配当学年	学士力：学士課程基幹教育で身につけるべき資質・技能														
								①情報収集力	②情報分析力	③客観性	④実証性	⑤自律性	⑥問題発見力	⑦問題解決への意思	⑧傾聴・理解力	⑨表現・伝達力	⑩対人関係力					
基礎コア科目	学びのファーストステップ	学士課程で学ぶにあたって必要な学習のスキルが身についている。	アカデミック・スキルズA アカデミック・スキルズB	B	1		必	1					●									
	樟蔭スピリット	本学で学ぶことの意義を理解している。	樟蔭の窓	A	2		必	1	●	●												
	これからの女性	将来女性として社会で生きていく意義を理解している。	女性のライフサイクル ジェンダーを考える	A	2			1～4					●									
	豊かな情操	生涯にわたり芸術などに触れることで、自らの情操を豊かに育む力が身についている。	笑いは人をつなぐ	A	2			2～4												●	●	●
			表現するからだ、考えるからだ	A	2			2～4														
			芸術と鑑賞	A	2			2～4														
コミュニケーション(外国語)	母語と異なる言語および言語文化について理解し、自らの言語および言語文化について考えることができる。また、社会生活においてそれらの言語を活用するための基礎的なリテラシーを	Communicative English 101 Communicative English 102 Communicative English 201 Communicative English 202 Communicative English 301 Communicative English 302	B	1	注① 注③ 注④	(教)	1～4	●	●													
言語・情報科目	コミュニケーション(日本語リテラシー)	言語についての基本的なリテラシーと実践的な言語的・非言語的表現力を身につけており、他者の意見を適切に理解し、自分の考えを効果的に伝えることができる。	ドイツ語102	B	1	注②		1～4	●	●												
			フランス語101	B	1	注②		1～4	●	●												
			フランス語102	B	1	注②		1～4	●	●												
			スペイン語101	B	1	注②		1～4	●	●												
			スペイン語102	B	1	注②		1～4	●	●												
			日本語表現A	B	1		1～4	●	●													
	コミュニケーション(日本語のしくみ)		日本語表現B	B	1		1～4	●	●													
			日本語表現C	B	1		2～4	●	●													
			日本語表現D	B	1		2～4	●	●													
	情報リテラシー	社会生活をおくるにあたって必要な、また学士課程で学ぶにあたって必要な情報リテラシーが身についている。	論理トレーニング	B	1		1～4			●	●											
			トータルプレゼンテーション	B	1		2～4												●	●	●	
			日本語学	A	2		2～4				●	●										
①生活者・消費者・市民として生きる	自律した生活者、また市民となるための基礎的知識や判断力・責任感を身につけている。	言語とコミュニケーション	A	2			2～4			●	●											
		情報と社会	A	2		必保	1	●	●													
		やさしい統計学	A	2			2～4	●	●													
主題別科目	②心と体の健康を考える	現代社会における複雑な人間関係のあり方を理解しており、他者に対して適切に配慮し行動できる。また身体の仕組みやレクリエーションについて基本的なことがらも理解しており、生涯にわたり心身ともに健康に過ごすことができる。	大学生のための数学	A	2			2～4	●	●												
			情報処理基礎A	C	1		必教保幼小	1	●	●												
			情報処理基礎B	C	1		必教保幼小中	1	●	●												
			現代社会と生活者の視点	A	2			1～4											●	●		
			日常生活と法	A	2			1～4											●	●		
			教保幼小中	A	2			1～4	●	●												
	③今を考える・未来を生きる	自分をとりまく社会を構成するさまざまな要素を、歴史・倫理・ジェンダー・異文化・環境問題などの理解を含めた現代的な観点から把握しており、心豊かで創造的な生活を送ることができる。	ライフステージと栄養	A	2			1～4					●									
			生命の成り立ち	A	2			1～4				●	●									
			運動と健康A	D	1		教保幼小中	1～4					●									
			運動と健康B	D	1		教保幼小中	1～4												●	●	●
			心のしくみ	A	2			1～4				●	●									
総合的学習経験	学士課程における様々な学びの成果を統合し、それを表現することができる。	自己の探求	A	2			1～4															
		心の健康	A	2			1～4															
		健康の科学	A	2			1～4	●	●													
		対人関係の心理学	A	2			1～4													●	●	●
		レクリエーションと健康	D	2			2～4															
		文学の読み方	A	2			1～4	●	●													
		現代に生きる女性たち	A	2			1～4															
		サブカルチャー論	A	2			1～4															
		国際教養入門	A	2			1～4	●	●													
		日本文化論	A	2			1～4	●	●													
キャリア系科目	自らのキャリア選択に能動的・自主的・肯定的に取り組む、キャリアを選択・決定できる。	現代モード論	A	2			1～4	●	●													
		化粧品概論	A	2			1～4	●	●													
		美しく生きるとは	A	2			2～4				●	●										
		歴史の読み方	A	2			1～4	●	●													
		宗教と現代	A	2			1～4	●	●													
		地球と社会の歩き方	A	2			2～4	●	●													
キャリア系科目		美しい地球を創る	A	2			2～4															
		国際社会と平和	A	2			2～4															
キャリア系科目	総合的学習経験	学士課程における様々な学びの成果を統合し、それを表現することができる。	総合ゼミナールA	B	1			4												●	●	●
			総合ゼミナールB	B	1			4													●	●
キャリア系科目	キャリア系科目	自らのキャリア選択に能動的・自主的・肯定的に取り組む、キャリアを選択・決定できる。	キャリア設計	B	1			1・2	●	●												
			キャリア開発	B	1			2	●	●												
			キャリア研究	A	2			3	●	●												
			インターンシップA	C	1			2														
			インターンシップB	C	1			3														
			インターンシップC	C	1			4														

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

本学では、教育課程をカリキュラム・ポリシーに基づき体系的に編成し、その体系はカリキュラムマップ【資料 3-2-4】により表現している。

以下、〔表 3-2-2〕にカリキュラム・ポリシーとカリキュラムマップとの関連について一例を示す。

〔表 3-2-2〕 カリキュラム・ポリシーとカリキュラムマップとの関連

カリキュラム・ポリシー（学芸学部 心理学科 令和 4 年度入学生）

心理学科の教育目的を達成するために、以下のカリキュラム編成を行う。

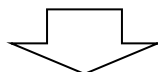
○初年次においては、「人間の客観的・中立的理解」をめざす心理学の学問的基礎とそのための方法論的基礎を学ぶ科目を履修する。さらに心理学各分野の個別の内容を学ぶ科目を履修し、各領域への関心を高める。また心理学における方法論的基礎としての記述統計や、心理学実験に基づくデータ収集およびそれを分析した論文（レポート）作成、心理面接について実習を通して体験的に学ぶ。

○2 年次は、学科基礎科目を中核として、心理学と精神医学などの関連領域について体系的かつ詳細に学ぶための講義科目を履修する。さらに実習科目として、心理検査、調査、実験等を体験的に修得する科目を履修する。

...

...

...



カリキュラムマップ（学芸学部 心理学科 令和 4 年度入学生）

令和4年度入学生カリキュラム カリキュラムマップ

学科・専攻名 心理学科 総合心理学コース		到達目標に対応する授業科目			1年 教				2年 教			
ミッション（教育目標）・到達目標		科目区分1	科目区分2	科目区分3	科目名	単位数	履修年次	履修単位	科目名	単位数	履修年次	履修単位
組織のミッション 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	到達目標1（編） 心理学における知識が身についている	心理学科専攻科目	学科基礎科目	心理学概論	●必 A2	2			心理学概論	●必 A2	2	
	到達目標2（編） 心理学全般にわたる基礎的知識が身についている	心理学科専攻科目	学科基礎科目	臨床心理学概論	●必 A2				臨床心理学概論	●必 A2	2	
	到達目標3（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	学生課程基礎教育科目	基礎コア科目	芸術と鑑賞	A2							
	到達目標4（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	神経・生理心理学	○公 A2						神経・生理心理学	○公 2
	到達目標5（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	知覚心理学	○ A2				知覚心理学	○ 2		
	到達目標6（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	感情心理学	○ A2						感情心理学	○ 2
	到達目標7（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	音楽心理学	○ A2							
	到達目標8（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	パフォーマンスの心理学	○ A2							
	到達目標9（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	芸術と表現の心理学	○ A2							
	到達目標10（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	社会・集団・家族心理学	○公 A2						社会・集団・家族心理学	○公 2
	到達目標11（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	産業・組織心理学	○公 A2						産業・組織心理学	○公 2
	到達目標12（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科基礎科目	福祉心理学	○公 A2				福祉心理学	○公 2		
	到達目標13（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	消費と広告の心理学	○ A2							
	到達目標14（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	組織と集団の心理学	○ A2							
	到達目標15（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	心理学科専攻科目	学科発展科目	対人コミュニケーションの心理学	○ A2							
	到達目標16（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		社会福祉の原理と政策Ⅰ	精 A2	2			社会福祉の原理と政策Ⅰ	精 2		
	到達目標17（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		社会福祉の原理と政策Ⅱ	精 A2				社会福祉の原理と政策Ⅱ	精 2		
	到達目標18（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		社会福祉Ⅰ	精 A2				社会福祉Ⅰ	精 2		
	到達目標19（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		社会福祉Ⅱ	精 A2				社会福祉Ⅱ	精 2		
	到達目標20（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		地域福祉と包括的支援体制Ⅰ	精 A2							
	到達目標21（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		地域福祉と包括的支援体制Ⅱ	精 A2							
	到達目標22（編） 心理学の学びを通して、心の成り立ちや働き、発達、対人関係、心の悩みと援助などについての高度な知識と技能を修得し、社会の幅広い分野で活用できる能力を身につけて卒業できることを約束します。教育、福祉、医療、産業などの領域で活躍できる女性を育成します。（人の行動とそのもとにある心の働きに関する専門知識と技能を身につけ、人と社会に関わる総合的な能力を備えた人材の育成を目的とする。）	精神保健福祉士に関する科目		社会学と社会システム	精 A2	2			社会学と社会システム	精 2		

平成 26（2014）年度より、カリキュラム・ポリシーに基づき、カリキュラムにおける科目の位置づけと、それらの科目でどのような到達目標を実現するのかを表したカリキュラムマップを学科・専攻ごとに作成している。非常勤講師も含め、各教員はシラバス作成に

あたり Web 上でこのカリキュラムマップを参照しつつ作業が行える体制を整えている。カリキュラムマップそのものについても、年度ごとにふりかえり、ブラッシュアップする機会を教務委員会が中心となり設けている。

さらには平成 26 (2014) 年度より、カリキュラムマップに則ったシラバスが作成されているかどうかの点検 (シラバスの第三者点検) を教務委員会下に「シラバス点検作業部会」を毎年度設置し、シラバスの第三者点検の体制を構築している【資料 3-2-5】。シラバスの作成・点検やカリキュラムマップに関連する情報は、教務委員会からの報告を通じて、個々の教員へ周知している。

カリキュラムマップ、シラバスをもとにしたカリキュラムの点検と改善について取り組んでいるスケジュールを以下、〔表 3-2-3〕に示す。

〔表 3-2-3〕 カリキュラムの点検と改善のスケジュール

カリキュラムマップ、シラバスをもとにしたカリキュラムの点検と改善について																
実施項目	実施内容	学科長	科目担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
カリキュラム・授業内容の継続的点検	◆カリキュラムマップとシラバスの整合性点検（今年度内容について）	●														
	◆（シラバスによる）授業科目間の内容重複・欠落の点検	●	◎													
カリキュラム・授業内容改善	◆カリキュラム改正	●														
次年度入学生のカリキュラムマップの作成	◆DP、GPの確認 ◆到達目標の確認 ◆カリキュラムマップ上に配置	●														
次年度シラバスの作成	◆カリキュラムマップに基づき、シラバスを作成		●													
シラバスの第三者点検	◆カリキュラムマップに示される到達目標と個々の授業科目の到達目標（授業概要・方法）の整合をチェック	●														

3-2-④ 教養教育の実施

本学では、教養教育を含む全学共通の教育課程を「学士課程共通教育」と称しており、学士課程共通教育を実施する組織として、平成 24 (2012) 年度より「学士課程教育センター」を設置し、全学的な実施体制を確立するとともに、全ての学生に対して質の高い教養教育を実施している。

学士課程教育センターは、本学における全学共通の教育課程、すなわち「学士課程基幹教育科目」及び「諸資格教育」(教職、司書・司書教諭、学芸員、社会教育主事、日本語教員などすべての学生に関わる課程) に関し、全学的な実施体制を確立し、全ての学生に質の高い学士課程教育を行うことを目的として設置したもので、以下の業務を行っている【資料 3-2-6】。

- (1) 学士課程共通教育の基本理念、教育目標等に関すること。
- (2) 学士課程共通教育のカリキュラム及び実施体制に関すること。
- (3) 学士課程共通教育と専門教育との連携に関すること。
- (4) その他当センターの目的を達成するために必要な業務

また、センターはセンター長 1 人以下、学士課程共通教育の運営や課題の解決に必要であるとして学長が指名した専任教職員をもって学士課程教育センター会議を構成し、当セ

ンター会議では学士課程共通教育における基本理念、目標、教育課程の編成及び実施などの審議の他、以下の課題について検討することとしている【資料 3-2-7】。

- a 情報教育に関すること
- b 外国語教育に関すること
- c 主題別科目群（健康教育を含む）に関すること
- d 入学前教育に関すること
- e 初年次教育に関すること
- f 学士力評価に関すること
- g 専門教育との連携に関すること
- h キャリア教育に関すること
- i 諸資格（教職、司書・司書教諭、学芸員、社会教育主事、日本語教員）教育に関すること

初年次教育の「アカデミック・スキルズ」は、開設時より全学的な取り組みを進めており、センターの初年次教育の責任者を中心に、科目担当者が授業の内容、方法、評価に関する議論を通じて連携・協力し、確実な成果をあげている。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

教授方法の改善を進めるための組織としては、「FD・SD 活動推進委員会」を設置し、以下の取り組みを実施している。

集合型研修としては「FD・SD 研修会」（年に 2 回開催）や「オンライン授業報告会」を開催し、1 年間を通して「相互授業見学・公開」を実施したり、学期末の「授業改善のためのアンケート」（学生による授業評価）を行ったりしている。

令和 2（2020）年度以降の新型コロナウイルス感染症拡大状況の中でその感染拡大防止の観点から遠隔授業の実施が必要となり、遠隔授業の開発・実施に迫られることになった。これに対応すべく「教育開発機構」に「遠隔授業部会」を緊急に設置（令和 2（2020）年 4 月）した。この遠隔授業部会を中心に以下の取り組みを実施した。

- ・授業の形態、方法、使用する ICT ツールの標準化
- ・教員向け ICT ツール活用講座の開催
- ・「授業実施ガイドライン」の作成と授業科目担当者への配信
- ・「オンライン授業の受け方マニュアル」の作成と学生への配信、ガイダンスの開催
- ・授業科目担当者同士の情報交換の場を LMS(manaba)上に設置

この遠隔授業の実施は、コロナ禍による緊急避難的实施ではあったが、これからの教育活動を展開する上でさまざまな事例を蓄積することとなり、今後の新たな授業方法の工夫・開発につながっていくものと予想している。

授業方法の工夫・開発については、複数の教員が連携して教育にあたる初年次教育科目やキャリア教育科目において積極的な取り組みがある。授業科目担当者研修、担当者ミーティング、テキスト・教材開発などを通じて、授業方法の改善・開発を行っている【資料 3-2-8】。

また、学士課程基幹教育科目の中に自校教育科目「樟蔭の窓」を開講していたが、令和 3（2021）年度からはそれを 1 年次必修とし、建学の精神や本学の伝統を伝えることを通し

て本学で学ぶ意義を確認してもらうとともに、社会を構成する市民としての自覚を醸成することにも努めている。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

カリキュラム・ポリシーを学生や受験生に浸透させるためには、学生向け履修資料や受験生向け広報資料に掲載するのみならず、学生に対してはガイダンスなどでの説明の機会を設けるなどの取り組みを行う。

教授方法の工夫・開発については、全学共通科目での取り組みや、学科専攻科目内のコース・科目群ごとの取り組みの蓄積があるものの、それら個々の取り組み状況の集約やノウハウの共有が十分とは言えない。教務委員会を推進役として、カリキュラムマップ上の系列の科目や段階別の科目のグループ毎に担当者が協議を行える全学的な体制作りを推進する。

自校教育科目「樟蔭の窓」については、その開講の目的を十分に達成することを目指して、教育内容のみならず運営方法についても改善、向上を図っていく。

教養教育と専門教育との連携に関しては実効のある取り組みが求められるところであり、更なる検討と改善を進めていく。具体的には、入学前教育における教養教育部門（学士課程教育センター）と専門教育部門（学科）との協調を運営する組織役割のあり方、また高大連携における教学部門と入試部門との連携を運営する組織役割のあり方など、その基盤となる専門教育の運営組織や教学部門以外などとの連携の深化が課題であり、全学的に取り組んでいく。

※エビデンス集・資料編

【資料 3-2-1】カリキュラム・ポリシー（ホームページ）

【資料 3-2-2】学士課程基幹教育で身に着けるべき資質・技能（カリキュラムチェック表）

【資料 3-2-3】アカデミック・スキルズ A シラバス 他

【資料 3-2-4】令和 4 年度入学生カリキュラムカリキュラムマップ

【資料 3-2-5】大阪樟蔭女子大学教務委員会シラバス点検作業部会規程

【資料 3-2-6】大阪樟蔭女子大学学士課程教育センター規程

【資料 3-2-7】学士課程教育センター会議・議事メモ

【資料 3-2-8】「キャリア設計」、「キャリア開発」、「キャリア研究」テキスト

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

本学では、教育の成果を可視化し、教育改善を恒常的に行なうことを目的として、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの三つのポリシーに則した評価指標に基づき、学生の学修成果を測定・評価している。

測定・評価は学生の入学時から卒業時までを視野に入れ、機関（大学）・教育課程（学部・学科）・授業科目（個々の授業科目）の3つのレベルにおいて、多面的に行うこととし、各時点・各レベルに評価指標を設定している〔表 3-3-1〕。

〔表 3-3-1〕アセスメント・ポリシー「評価の指標」

アセスメントポリシー「評価の指標」				
時期	番号	機関別 (大学全体)	教育課程別 (学部・学科)	授業科目レベル (個々の授業科目)
入学前・入学直後	1	入学試験	入学試験	
	2	新入生アンケート	新入生アンケート	
	3		ブレイメントテスト（英語）	ブレイメントテスト（英語）
在学中	4	GPA	GPA	
	5	修得単位数	修得単位数	
	6	「学生の学修時間の実態や学修行動の把握に関するアンケート」	「学生の学修時間の実態や学修行動の把握に関するアンケート」	
	7	「大学に対する満足度調査」		
	8	「キャンパスライフについてのアンケート調査」		
	9	課外活動状況		
	10	休学・退学状況（休学率、退学率）	休学・退学状況（休学率、退学率）	
	11		学修ポートフォリオ	学修ポートフォリオ
	12	「副専攻」履修状況・修了者数	「副専攻」履修状況・修了者数	
	13		資格取得状況	
	14			成績評価
	15			「授業改善のためのアンケート」
	16	社会人基礎力（ジェネリックスキル）調査	社会人基礎力（ジェネリックスキル）調査	
卒業時・後	17	卒業率	卒業率	
	18	学位授与数	学位授与数	
	19	就職率	就職率	
	20	進学率	進学率	
	21	卒業時アンケート調査	卒業時アンケート調査	
	22	卒業生へのアンケート調査	卒業生へのアンケート調査	
	23		GPA	
	24		単位修得状況	
	25		卒業論文・卒業研究・卒業制作 修士論文	
	26	本学卒業生採用企業へのアンケート調査	本学卒業生採用企業へのアンケート調査	
	27		資格・免許取得者数	
	28		国家試験合格者数・合格率	

A 3つのレベルのアセスメント・ポリシー

ア 大学全体のアセスメント・ポリシー

学生・院生の卒業ならびに修了状況や資格取得状況、あるいは卒業・修了時の満足度他各種アンケート調査、学生・院生の志望進路（就職率など）や過年度卒業生の就職先企業へのアンケート調査などから、学生・院生の志望に沿った学修成果が達成されたのかどうかを検証する。検証結果は、大阪樟蔭女子大学の現状把握、全学的な教育改革・改善、学生生活・学修支援の改善などに活用する。

イ 学部・学科のアセスメント・ポリシー

各学部・学科ならびに大学院研究科各専攻における卒業要件・修了要件達成状況、単位修得状況、資格取得状況、GPA、学修ポートフォリオなどからそれぞれの教育課程全体を通じた学修成果の達成状況を検証する。検証結果は、各学部及び大学院研究科点検・評価会議において共有するとともに、各学科・各専攻にフィードバックして、教育課程の改善

や、学生・院生の学修支援の改善などに活用する。

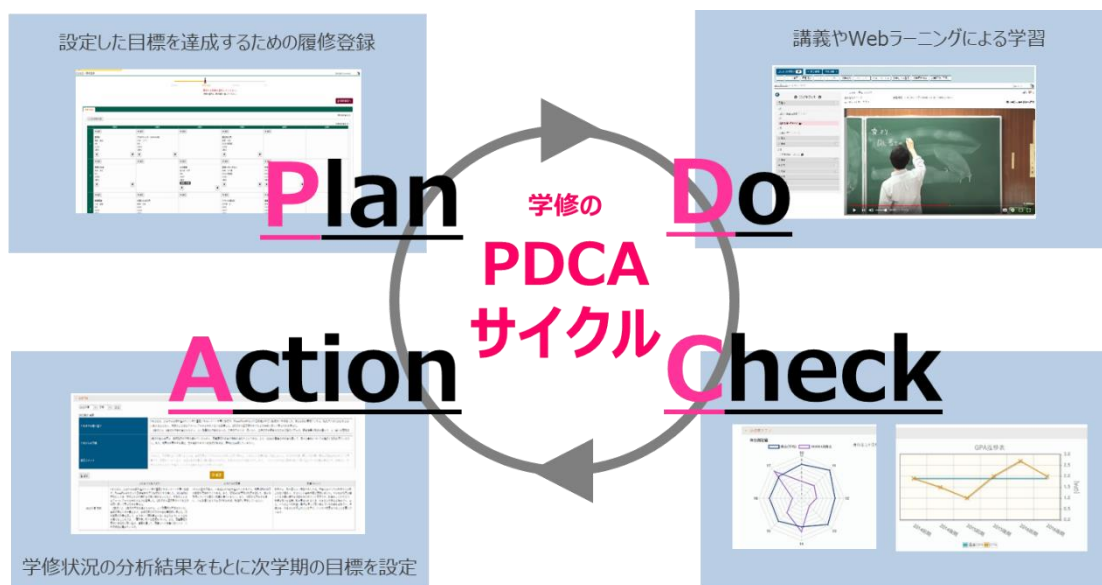
ウ 授業科目ごとのアセスメント・ポリシー

授業科目毎にシラバスで提示した到達目標に対する評価や学生による授業評価などの結果から、授業科目ごとの学修成果の達成状況を検証する。授業科目の成績評価は、授業科目の特性や到達目標などを踏まえて、教員がシラバスに明示した評価方法に沿って行う。専任教員は、年度末には成績評価結果や学生による授業評価結果などに基づき、年度初めに提出した「教育活動計画書」のふりかえりを行い【資料 3-3-1】、次年度の教育活動の改善につなげている。

B 「学修ポートフォリオ」による学修成果の可視化

本学では、学生一人ひとりが利用できる Web システム（樟蔭 UNIPA）を Web 上で運用している。この樟蔭 UNIPA 内では、学内情報（休講、お知らせなど）へのアクセス、メール、履修登録、シラバス閲覧などの機能に加え、学生個人の学修ポートフォリオを備えている。学修ポートフォリオは、単位の取得状況や履修状況の確認ができる機能と、履修科目の成績をもとにディプロマ・ポリシーごとの学修度を可視化する機能を持っており、学生は樟蔭 UNIPA 上で自らの学びの状況をいつでも確認できる【資料 3-3-2】。さらに学生は半期ごとに自らの「学修目標」とそのふりかえりをシステム上で記述し蓄積し、それらをもとにアドバイザー教員と個別面談や Web 上でのコミュニケーションを行える【資料 3-3-3】。自らの「学修目標」と現在の学びの状況を繰り返し確認することにより、学びの主体として、修得すべき力を計画的に身に付けるよう促している〔表 3-3-2〕。

〔表 3-3-2〕学修ポートフォリオを用いた学修 PDCA サイクル



C 過年度卒業生の就職先企業アンケート

本学では、学生の学修成果を測るため、キャリアセンターが、卒業生が在籍する企業への「大阪樟蔭女子大学卒業生に関するアンケート」を実施している【資料 3-3-4】。調査では、企業に在籍している卒業生を通して、ディプロマ・ポリシーに対する学修成果について

て、企業から見た客観的な評価を調査し、結果について全学点検・評価会議や大学協議会で報告し、各教育課程ごと、教員による教育内容・方法及び学修指導などの改善につなげている。

D 社会人基礎力を測るための外部テストの実施

また、本学では、教育課程の枠を超えた汎用的な能力に基づく学修成果を測るとともに、学生の学修意欲をさらに喚起することを目的として、1年生と3年生に対し、汎用的な能力を測る外部テスト（令和4（2022）年度は、GPS・Academicを採用）を導入している【資料 3-3-5】。受検結果については、学生への返却物に即した「ふりかえり」の機会を設ける一方、大学としては受検データを教学 IR 委員会でも検討し、全学点検・評価会議へ報告するとともに、各学部・学科へ報告し、学生の学修成果の実態把握の参考としている。

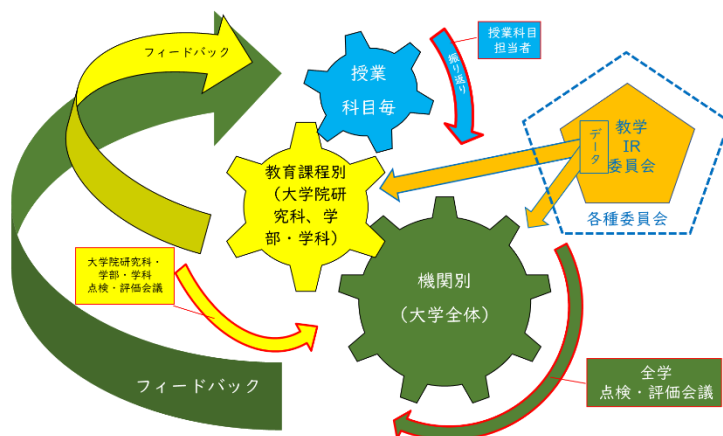
3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

アセスメント・ポリシーに示した各レベルに即して、授業科目レベルでは、「授業改善のためのアンケート」の結果を、科目毎に科目担当教員にフィードバックしている【資料 3-3-6】。学生に対しても、そのアンケート結果を開示している【資料 3-3-7】。そして 3-3-①でも記した通り、専任教員に対して「教育活動計画書」の作成とふりかえりを求めることで教育内容・方法及び学修指導などの改善を促している。

同じく教育課程レベルについては、年度末から次年度開始にかけての時期、大学院研究科及び各学部の点検・評価会議を開催し、3-3-①でも触れた各種データに基づく年度毎の学修成果などについて点検を行っている【資料 3-3-8】。その際、外部評価委員の参画も得ており、社会で求められる学修成果の在り方についても留意している。それぞれの点検・評価会議の結果は、構成員である専攻長や学科長を通して大学院各専攻及び各学科にフィードバックし、次年度以降の教育内容・方法及び学修指導などの改善に活かすとともに、全学点検・評価会議へ報告し、全学的な教育内容・方法などの改善方針の検討に活かしている【資料 3-3-9】。

大学レベルとしては学長を議長とする全学点検・評価会議において、前述の大学院・各学部の点検・評価会議の結果報告や教学 IR 委員会からのデータ分析結果の提供、教務委員会他各委員会からの報告などを総合しながら、年度毎の学修成果を概括し、中期的な観点も組み入れながら次年度以降の教育内容・方法及び学修指導などの改善方針について検討を行っている。そこでの検討結果については、構成員である部館長などを通じて、大学院研究科・各学部、各種委員会、そして事務局各部署においても共有するようにしている〔表 3-3-3〕。

〔表 3-3-3〕 アセスメントに関わるイメージ図



(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

「学修ポートフォリオ」を軸とした教育効果の測定と教育改善への取り組みについては、令和 2（2020）年度から新たなシステムに変更したことにより、年次進行で蓄積されるデータをもとに、点検・改善を教務委員会において実施する。

また、その「学修ポートフォリオ」で得られるデータをはじめとして各種アンケートの調査結果など、学修成果を把握するための様々なデータを教学 IR 委員会が中心となって分析し、それに基づく改善に向けての提案を積極的に行う。教育目的の達成状況を確認するためには、教育効果の客観的な評価指標あるいは評価方法の開発だけでなく、学生・修了生の学修成果とみなしうる、その資格取得状況、就職状況、卒業後の社会や企業における評価などについても統合的に把握する必要がある。したがって、それぞれの取り組みを行っている関連各部署の連携を促進するとともに、そのデータ分析を中心的に担う教学 IR 委員会の機能強化を図っていく。

※エビデンス集・資料編

【資料 3-3-1】 教育活動計画書

【資料 3-3-2】 Web システム（樟蔭 UNIPA）（学生カルテ）レーダーチャート画面

【資料 3-3-3】 Web システム（樟蔭 UNIPA）（学生カルテ）目標記入画面

【資料 3-3-4】 大阪樟蔭女子大学卒業生に関するアンケート

【資料 3-3-5】 外部テスト受検状況について

【資料 3-3-6】 個人へのフィードバック

【資料 3-3-7】 授業改善のためのアンケート

【資料 3-3-8】 学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書

【資料 3-3-9】 全学点検・評価会議の議題

〔基準 3 の自己評価〕

本学では、「学則」に定める教育研究上の目的に則って、各学部・学科・専攻、及び大学院研究科・各専攻のディプロマ・ポリシーを定め、ホームページで周知を図るとともに、年度毎にその検討、見直しも行っている。そして、ディプロマ・ポリシーに基づき、「学則」

に単位認定・進級認定・卒業認定・修了認定の基準を定め、それらを厳正に適用している。

また、ディプロマ・ポリシーに基づいてカリキュラム・ポリシーを策定し、ホームページなどを通じて周知している。『履修ガイド』には、学士課程基幹教育科目についてはカリキュラムチェック表を掲載し、ディプロマ・ポリシーとカリキュラムの一貫性が学生にも理解できるよう努めている。教育課程は、カリキュラム・ポリシーに基づき体系的に編成し、それをカリキュラムマップにより明示している。シラバスについては、教務委員会が中心となってその整備を進めてきた。特に平成 26 (2014) 年度からは、教務委員会の下にシラバス点検のための大阪樟蔭女子大学教務委員会シラバス点検作業部会を毎年度設け、その整備・充実に努めている。

教養教育については、学士課程教育センターによって全学的に実施し、その教育内容の質の維持と向上に鋭意務めている。

教授方法については、FD・SD 活動推進委員会などが中心となって、工夫・改善を推進している。また、新たに工夫された授業方法については、情報の共有を図り、さらなる改善に取り組んでいる。

学修成果の点検・評価に関しては、3つのレベルのアセスメント・ポリシーを策定して多面的にその点検を図るようにしている。また、学生一人ひとりに対しては、「学修ポートフォリオ」によって学修成果を可視化してフィードバックしている。ただ、現在運用している学修ポートフォリオシステムは、令和 2 (2020) 年度に更新したシステムであり、未だ不十分な点もあるため、今後、教務委員会を中心にさらなる充実を図る。一方、FDの一環でもある「授業改善のためのアンケート」や「授業公開」に関する情報共有、あるいは卒業生の「就職先企業に対する大学教育成果に関するアンケート」といった方法によっても学修成果を点検し、教育内容・方法及び学修指導の改善に活かすようにしている。

以上のような点から、基準 3 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制として、学長と副学長・法人本部事務局長からなる学長室会議を設け、重要案件を協議確認する仕組みを採っている【資料 4-1-1】。また、学長が議長となる部館長会において教学マネジメントに関わる諸事案について審議し、学長の決定に寄与することができるようにしている【資料 4-1-2】。更に学長は、大学運営について連絡・調整する大学協議会の議長も務めることで、大学全体に対してもリーダーシップを直接発揮することが可能となっている【資料 4-1-3】。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

学長を補佐する副学長には、学修支援、学生支援、入試・広報、学術研究支援、地域産官学連携、国際化推進、IR(Institutional Research)、点検・評価、人事の 9 つの分野を分担する体制を敷いている【資料 4-1-4】。また、学長が各種委員会を主催する部長・館長や学芸・児童教育・健康栄養 3 学部の学部長と、人間科学研究科長を任命し、それらメンバーを構成員とする部館長会を学長が主催することで、学長の権限を適切に補佐しながら大学運営を遂行できる体制を構築している【資料 4-1-2】【資料 4-1-5】。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

上記のようなそれぞれの会議体において、学長室会議には法人本部事務局長が、部館長会には部長級以上の職員、大学協議会には課長級以上の職員が出席することとなっており、教職協働が機能するような体制を構築している【資料 4-1-1～3】。また、各種委員会の構成メンバーとして各部門の職員が配置されて議論にも参加し、諸事案について職員が適切に対応できるよう努めている。例として教務委員会規程を示す【資料 4-1-6】。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

制度的には、学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐・運営体制があり、そこに教員と職員の適切な配置ができています。今後は、教職員間のいっそうの情報共有と意思疎通を図り、この補佐・運営体制がさらに有効に機能するようチェックと改善に努め、教職協働を実現していく。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-1-1】大阪樟蔭女子大学学長室会議規程
- 【資料 4-1-2】大阪樟蔭女子大学部館長会規程
- 【資料 4-1-3】大阪樟蔭女子大学協議会規程
- 【資料 4-1-4】大阪樟蔭女子大学副学長選任規程
- 【資料 4-1-5】大阪樟蔭女子大学部長・館長選任規程
- 【資料 4-1-6】大阪樟蔭女子大学教務委員会規程

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

本学は 3 学部 7 学科・大学院 1 研究科 3 専攻を設置しており、それぞれの教育目的を達成するため適合的な教育課程を構築し、それに必要な教員数を確保、配置している〔表 4-2-1〕。

学部の種類及び規模に応じ定める専任教員数は、「大学設置基準」別表第一（第 13 条関係）により必要な教員数を配置しており、大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数は、別表第二（第 13 条関係）により必要な教員数を配置している。ただ、令和 3（2021）年度中に、急な任意退職の教員を含めて 5 人の教授が退職することとなり、大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数（27 人）の原則半数以上が教授であるという点について、令和 4（2022）年度に限り満たすことができなくなった。令和 5（2023）年度採用人事として、令和 4（2022）年 6 月時点で計 7 人の採用を計画する一方、教授昇任に係る人事選考候補者も複数で見込みである。令和 5（2023）年度においては、必要とされる教授数を充足する。

資格取得などに係る課程に必要とされる教員については、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置している。

【表 4-2-1】専任教員数（令和 4（2022）年 4 月 1 日現在）

学部	教授	准教授	講師	助教	計
学芸学部	23	22	8	2	55
児童教育学部	8	8	8	0	24
健康栄養学部	8	5	6	0	19
計	39	35	22	2	98

大学院については、大学専任教員のうち教授 20 人、准教授 9 人、講師 1 人、計 30 人が担当している（学部と大学院の兼務）。このうち 20 人が研究指導教員であり、「大学院設置基準」第 9 条及び「平成十一年文部省告示第百七十五号」に定める研究指導教員数を満たしている。また博士号所有者 19 人を配し、専門性を担保し教育の質を保証するよう努めている。

教員の新規採用に関しては、学長自らが中心となって、各学部・学科、専攻の事情を聴取し、それをもとに次年度の教員採用計画を立案、理事会の承認を得た上で募集を行っている。採用にあたっては、「大阪樟蔭女子大学教員選考規程」【資料 4-2-1】、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」【資料 4-2-2】、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」【資料 4-2-3】に準拠し、研究業績や教育経験などについて各学科における選考を経た候補者について、全学的な観点から人事担当の副学長を委員長とする人事選考委員会においても慎重に検討して学長に上申し、採用の可否を決定している【資料 4-2-4】。また、昇任に関しては、上記の諸規定に加えて「大阪樟蔭女子大学昇任（教員）に係る手続きに関する内規」【資料 4-2-5】に準拠し、運用している。

以上のように、本学では法令及び学内の諸規程に則して教員の採用・昇任を行っており、適切な教員の確保と配置について努めている。

また、大学院研究科担当教員は、大阪樟蔭女子大学の専任教員中より選考するものとしており、新たに研究科担当教員を任命する場合、又は授業担当教員が新たに研究指導を担当する場合は、「大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程」【資料 4-2-6】をもとに、研究業績、教育実績、担当科目に対する専門性などの審査を通じて判定している。

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

本学における FD(Faculty Development)活動は、「FD・SD 活動推進委員会」が中心になって企画・立案・実施している【資料 4-2-7】。その中で最も大きな特徴とも言うべきは、教員側のインセンティブも考慮して、全専任教員を対象とした FD ポイント制を実施していることである。下の表のようにポイントを設定し、様々な FD 活動に参加することで所定のポイントが付与することとしている〔表 4-2-2〕。

〔表 4-2-2〕 FD ポイント制

内容	ポイント
FD 関連の講演会・研修会への参加、出席	1
授業オープンウィークにおける見学者の受け入れ (ただし、公開回数は関係なく、1 回以上公開すれば、1 ポイントとする。)	1
授業オープンウィークにおける授業見学 (ただし、見学 2 科目目からは 1 ポイントとする。)	2
FD 関連の講演会・研修会における講師を務めた場合	3
学外における FD 関連の研修会への参加、出席	3

この FD ポイント制では、専任教員は 7 ポイント、新任専任教員は 9 ポイント以上を目安に獲得するよう推奨している。各教員のポイント獲得状況は、年度初回の教授会にてフィードバックするとともに、顕著なポイントを獲得した教員に対しては、学長による顕彰を行っている。

そして、この FD ポイント制に対応する形で、本学の FD 活動は、各種教員研修、授業公開・見学、「授業改善のためのアンケート」を 3 つの軸として構成している。加えて、学外で実施されている各種 FD 研修への参加を促すべく、それらの情報提供についてメールなどを活用して積極的に行い、研修の機会を増やすよう努めている。

A 各種教員研修

これは、全教職員を対象とする春期・秋期各 1 回以上の「FD・SD 研修会」の実施、「学長と“樟蔭”について語る会」と銘打った、本学の歴史やミッションなどについての理解を深めてもらうことを目的として年度開始直後に実施する「新任教員研修」などである【資料 4-2-8】。

B 授業公開・見学

本学では、平成 20（2008）年度から、教職員が希望する授業科目を見学する制度を実施している。この間、見学者の減少や参加者の固定化といった課題が生じたこともあるが、授業公開・見学に連動して自由な意見交換を行う「サロン」を開催したり、「おすすめ科目」（前年度の見学レポートで推薦された授業や「授業改善のためのアンケート」の高評価だった科目）を公表したりすることで見学意欲を高めるなどの工夫を行った。平成 25（2013）年度秋からは全授業期間を公開・見学対象とし、現在では更に学期途中に「（授業公開・見学）推奨ウィーク」を設けて、その推進を図っている。また、令和 2（2020）年度以降のコロナ禍の期間においては、LMS(manaba)によるオンデマンド型授業についても公開者を募って見学を実施し、事後にはそこでの知見を持ち寄って研修会を開催するなど、オンデマンド型授業についての優れたノウハウや先進的な取り組みの共有化も図った【資料 4-2-9】。

C 学生による「授業改善のためのアンケート」

Web システムを用いたアンケートによって、各学期末に実施し、その結果を授業担当教員に返却して、授業改善に役立てている。また、アンケートの結果は全て Web 上に公開し、授業改善の検証に活用している【資料 4-2-10】。加えて、学期中頃に授業科目毎の「中間アンケート」実施を促し、学期中における授業改善への働きかけも行っている【資料 4-2-11】。

以上のような 3 つの柱に加えて、近年では FD・SD 活動推進委員会がオーガナイザーとなりながら草の根的な活動としてサロン形式で意見交換の場も設けるなどしており、それについても常に一定数の参加者を集めることができている。

上記以外にも、毎年、研究倫理・人権研修に関する研修会を開催し、それへの参加を義務付けて、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めている【資料 4-2-12】。

なお、FD・SD 活動推進委員会が実施した取り組みについては、大学のホームページに公開して広く周知することに努めるとともに、年度末には、「Newsletter」を発行して、その年度の活動のふりかえりを行っている【資料 4-2-13】。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

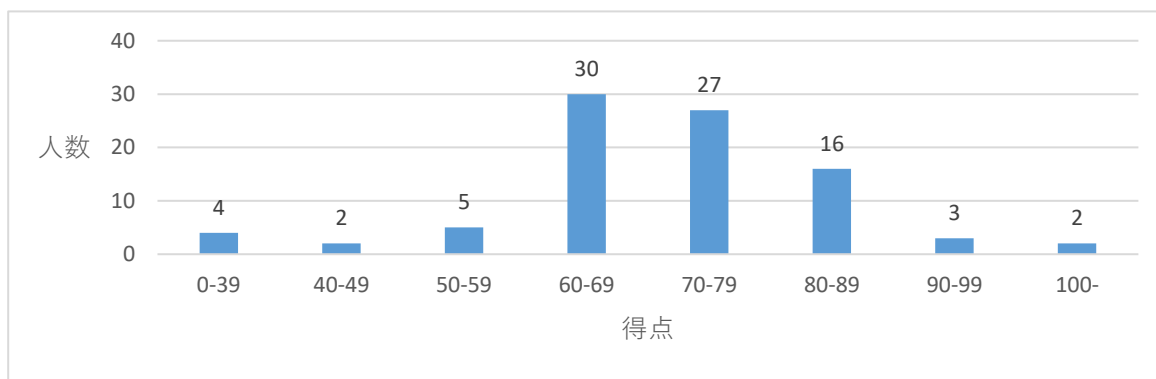
「大学設置基準」上必要な専任教員数及び教授数を確保するために、令和 5（2023）年度の採用及び昇任に係る人事手続きを進め、現在の教授数不足の状況を改善する。また、今後同様の問題が発生しないように、教員人事に係る教職員（学長室会議構成員及び各学部長、学科長、IR・教育調査課職員）が「大学設置基準」の理解を深め、適切に後任補充などの人事手続きを進める。あわせて、これまで同様、資格取得などに係る課程に必要とされる教員について、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置する。

新規採用や退職者の後任補充などの際は、履歴書、業績書などにより、研究業績、教育実績、担当予定科目に対する専門性などを確認する一方、教育能力を判定するために、模擬授業を実施し、教育能力、指導力を確認の上、教員を採用する。なお、今日の大学においては、学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う機会を確保するという観点などから、実務家教員の確保が必要とされている。本学では「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」や「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」に基づきつつ、実務上の業績を審査の上、適切な職位で採用するように努めていく。

FD・SD 活動推進委員会が中心となってこれまで行ってきた地道な活動を継続、促進することに加えて、それらの活動がどのような具体的成果につながっているのかを検証することが必要な段階に至っていると認識される。また、各種の研修で取り扱うテーマについても、大学としての教育の質保証を意識したマクロ的な要素を積極的に組み込んでいく。

なお、本学では、現在「専任教員活動評価」が試行段階にあるが、この 3 年間の蓄積を踏まえて、更に効率的かつ教員の積極的な教育活動を誘引するような制度として構築することを目指す【資料 4-2-14～15】〔表 4-2-3〕。

〔表 4-2-3〕 令和 2（2020）年度専任教員活動評価（試行）結果得点分布



※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-2-1】 大阪樟蔭女子大学教員選考規程
- 【資料 4-2-2】 大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準
- 【資料 4-2-3】 大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規
- 【資料 4-2-4】 大阪樟蔭女子大学人事選考委員会規程
- 【資料 4-2-5】 大阪樟蔭女子大学昇任（教員）に係る手続きに関する内規
- 【資料 4-2-6】 大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程
- 【資料 4-2-7】 大阪樟蔭女子大学 FD・SD 活動推進委員会規程
- 【資料 4-2-8】 学長と”樟蔭”について語る会
- 【資料 4-2-9】 2021 年度 秋期 授業見学・公開 見学希望一覧
- 【資料 4-2-10】 樟蔭 UNIPA 授業評価一覧、授業改善のためのアンケート評価結果
(ホームページ)
- 【資料 4-2-11】 2021 年度秋期授業改善及び教員活動評価アンケート
- 【資料 4-2-12】 2021 年度第 1 回 SD サロン アンケート報告書
- 【資料 4-2-13】 「Newsletter」 (2019～2021 年度)
- 【資料 4-2-14】 大阪樟蔭女子大学教員活動評価の基本方針
- 【資料 4-2-15】 大阪樟蔭女子大学教員活動評価実施規程

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学園の SD(Staff Development)研修の基本方針は、平成 26（2014）年に「人材を財産と捉え、自立型の職員を育成していくことを目的に、体系だった能力開発プログラムを受講し、計画的なキャリア開発を図っていき、個人の能力を伸張させ、組織力に結実させる」と定め、平成 26(2014)年度から 3 か年を職員力の全体底上げのための期間、平成 29(2017)年度から 3 か年は「個」と「自律」をキーワードした自律型研修の期間とし、階層別研修、職能・目的別研修、自己啓発型研修を実施した。

令和 2（2020）年度は、平成 28（2016）年 4 月に施行された「大学設置基準」第 42 条の 3 に示された「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、ならびにその能力及び資質を向上させるための研修（第 25 条の 3 に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取り組みを行うものとする。」の趣旨を踏まえ、大学職員としての基礎知識の充実に目的として、全事務職員の参加を必須とし、3 つのテーマ（「SD(Staff Development)とは」「学校法人に関する法律等について」「学校法人に対する経営指導体制について」）を題材とした研修を実施し、基礎知識の充実に努めた。対象者 69 人が全員受講し、加えて教員 2 人が受講した。

また、学校法人の会計基準の理解を目的として、管理部門の事務職員を対象（対象者 25 人中受講者 25 人）とし、「学校法人会計基準について」を題材とし、グループワークを交えた研修を行い、会計に関する事項の理解を深めた。

令和 3（2021）年度は、大学運営の高度化を図るべく、専任教員及び職員に対して、本学客員教授で企業役員の講師による「基礎研究から社内起業と事業運営―私が取り組んできたこと― ～企業人から見た大学に期待すること」（7 月 29 日）、学長による「教学マネジメント講習会」（10 月 28 日）と題する内容にて研修を行い、大学運営における教職員の協働関係の在り方も考えながら、テーマに関する理解を深めた【資料 4-3-1~2】。

（3）4-3 の改善・向上方策（将来計画）

SD 義務化の趣旨を踏まえ、本学がその使命を十全に果たせるよう、重要課題として職員力の育成に取り組んでいく。SD の義務化を単に研修制度の充実のみではないと考え、責任ある仕事を通じて力量をつける OJD(On the Job Development)の重要性を認識し、自らの業務の中での課題を抽出し、解決に向けた政策・対応策を立案し、その対応策を多様な関係者と共に実施に移す力をつけられるよう制度化できればと考える。

近々、「大学設置基準」の改正により、教員組織・事務組織などの組織関係規定の再整理が予定されており、大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組みをより一層強化する。

※エビデンス集・資料編

【資料 4-3-1】2021 年度 Staff Development(SD)研修の実施について

【資料 4-3-2】2021 年度 第 2 回 Staff Development(SD)研修の実施について

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

（1）4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

（2）4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、「大学設置基準」第 40 条の 3 に基づき、教育研究に相応しい環境の整備に努めており、所属する専任教員全てに対して、個別の研究室を準備し、研究に従事できる環境を整備している。

また、専任教員に対する研究支援として「大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項」【資料 4-4-1】に基づき、一定額の個人研究費を支給している。一方、コンプライアンス及び研究倫理に対する体制の確立と強化のため、「研究倫理委員会」【資料 4-4-2】を設置し、諸規程【資料 4-4-3~8】を整備するとともに、厳正に運用している。

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

研究室は、翔空館 7 階～9 階のフロアや、実験実習施設を頻繁に利用する分野においては、当該実験実習室の周辺に配置しており、研究に必要とされる広さや IT 環境などを備えている。また、文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」「研究活動における不正行為への対応などに関するガイドライン」を踏まえ、公的研究費の適正な運営・管理、研究費の不正使用や研究活動における不正行為の疑いが生じた際に、迅速に対応するための諸規程を整備し、ホームページにおいて周知・公表している【資料 4-4-9～13】。当該ホームページでは、単に諸規程などを公表するだけでなく、それらの規程に基づき本学で実施された研究計画などの審査結果や、本学で獲得した科学研究費補助金などの外部研究資金の採択状況についても掲載している。

あわせて、令和 3（2021）年には、関西圏のダイバーシティの推進と全国への情報発信を行い、研究環境整備、研究力向上、女性管理職への登用促進などに取り組んでいる奈良女子大学などを中心とした「関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク」に参画し、女性研究者が連携機関の研究者や技術者などと新たな共同研究を立ち上げることや課題の発掘・計画提案などを目的とした異分野交流会などの関西圏女子大学連携プロジェクトについて、学内周知を行っている【資料 4-4-14】。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では規程に基づき、公的資金による研究費の使用ルールやそれに伴う責任、実際に不正行為と判断される事例などの理解を深め、適切な研究実施への意識を高めるため、また、研究活動における不正行為を未然に防止し、公平な研究活動を推進するために研究者の倫理規範の向上を目的として、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施している【資料 4-4-15】。この研修会は所属教員及び公的研究資金の事務に携わる職員全員に対し、受講を義務付けている。あわせて、研究倫理意識の向上や不正行為の防止を目的として、所属教職員、学生に向けて、ポスター掲示により、啓発活動を実施している【資料 4-4-16】。

また、公的研究資金の不正防止の取り組みとして、公的資金の採択者に対して日本学術振興会が発行する、「科学の健全な発展のために―誠実な科学者の心得―」や、学内諸規程に基づく、予算執行に係るマニュアルを配付し、適切な研究実施を促している。なお、本マニュアルの内容については、毎年度事務手続きの際に教員から受けた質問などを適宜反映して、より分かりやすく適切な研究費の執行が可能となるよう改訂している【資料 4-4-17】。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では、上述の専任教員全員に支給する個人研究費以外の研究活動への資源の配分として、学長裁量経費による、特別研究助成費【資料 4-4-18～19】の制度がある。特別研究助成費は「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程」第 1 条で「専任教員の教育、又は学術・研究活動を更に充実させるため、教育・研究上及び本学教育の振興に有意義と認められるもので、その成果に十分な見通しが得られるものに対し、交付する」と定められており、本学専任教員が自由に研究テーマを設定し、申請できる研究助成の制度である。具体的内容としては、「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則」に定めるとおり、「申請

区分 A」は申請額の上限を 200 万円とし、

- a 科学研究費等の学外補助金に研究代表者として申請する研究課題
- b 本学の教育振興に資する研究課題
- c グランドデザイン「美 Beautiful」に関わる研究課題

以上の a～c のいずれか区分にて応募することとしている。また、「申請区分 A」に当てはまらない研究課題については、「申請区分 B」として申請額の上限 50 万円で申請を可能としている。

申請された研究課題は、本学の学術研究委員会において評価作業を行い、その評価結果を参考に、学長が採択する研究課題を決定しており、近年の特別研究助成費の申請状況・採択結果は【資料 4-4-20】のとおりである。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在でも既に、本学では研究環境の整備と適切な運営・管理を実施しているが、引き続き法省令などの改正に合わせて、適宜、学内諸規程などの見直しを行い、適切な管理・運営に努める。また、研究活動における不正行為を未然に防止し、適切な研究活動を推進するために、文部科学省・日本学術振興会など、関係機関の情報収集に努め、適切に研究が実施できるよう、充実した研修会や不正の発生を防止する手続きの検討を進める。

研究活動への資源の配分として、自由に研究テーマを設定して申請できる特別研究助成費制度を設け、本学の研究活動を推進しているが、本制度では研究計画書の評価結果を参考に採択課題を決定するため、研究計画書自体の完成度が重視される傾向にあり、研究テーマの新規性や重要性などを考慮した制度の運用についての検討を行う。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-4-1】大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項
- 【資料 4-4-2】大阪樟蔭女子大学研究倫理委員会規程
- 【資料 4-4-3】大阪樟蔭女子大学研究倫理規準
- 【資料 4-4-4】「人を対象とする研究」計画等の審査についての申し合わせ
- 【資料 4-4-5】「生命体を直接対象とする研究」に関する規程
- 【資料 4-4-6】大阪樟蔭女子大学研究活動の不正行為に関する規程
- 【資料 4-4-7】研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン
- 【資料 4-4-8】研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン（別表 1）
- 【資料 4-4-9】大阪樟蔭女子大学における公的研究費の運営・管理体制
- 【資料 4-4-10】大阪樟蔭女子大学における公的研究費不正防止計画
- 【資料 4-4-11】大阪樟蔭女子大学研究費の適正な運営・管理のための基本指針
- 【資料 4-4-12】大阪樟蔭女子大学公的研究費の運営・管理及び研究不正行為の防止に関する規程
- 【資料 4-4-13】大阪樟蔭女子大学科学研究費助成事業取扱要項
- 【資料 4-4-14】関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク
- 【資料 4-4-15】研究倫理・コンプライアンス教育について
- 【資料 4-4-16】研究倫理啓発活動ポスター

【資料 4-4-17】 大阪樟蔭女子大学科研費等公的研究費の事務手続きマニュアル

【資料 4-4-18】 大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程

【資料 4-4-19】 大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則

【資料 4-4-20】 特別研究助成費申請・交付結果

【基準 4 の自己評価】

本学では、学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長室会議・部館長会・大学協議会からなる教学マネジメント運営体制を構築し、副学長が補佐しながら職員を適切に配置して、それらの組織を機能させることで、本学の教育の使命・目的を達成できるよう、常に機動的な教学マネジメントを行うよう努めている。

教員の配置については、「大学設置基準」に準拠して、適切な教員数を確保するよう努力しており、教員の採用・昇任についても、学長を中心に策定した年次計画に基づき、人事選考委員会の厳正な審査のもと、適切に行っている。教員の FD については、FD・SD 活動推進委員会を中心に、本学独自の FD ポイント制を運用することで、組織的、あるいは自発的な研修が開催され、多様な方法で教育内容・方法の改善と工夫への取り組みを実施できている。

職員の資質・能力の向上に関しては、平成 26 (2014) 年から、翌年のキャンパス統合も踏まえて、3 年の期間を区切りながら計画的に各種の研修を実施してきている。ただ、令和 2 (2020) 年度からについては、折からの新型コロナウイルス感染症拡大への対応に追われ、遅滞ぎみであったことは免れないが、本学の使命達成に貢献できる職員への成長を促すべく、今後さらに効果的な研修の実施を推進していく。

研究支援については、専任教員に対する研究室の準備や個人研究費の支給などによって研究支援に努めている。それとともに、不正行為を防止し適切な研究を推進するよう、各種規程を整備するとともに、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施し、啓発活動にも努めることで、研究倫理の確立と厳正な運用に意を用いている。さらに、特別研究費助成制度を設けて、積極的な研究活動への物的な資源配分についても実施している。ここでは、科学研究費などの学外補助金に申請する研究課題についての枠を設けており、外部資金導入へのインセンティブも図るようにしている。

以上のような点から、基準 4 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

法人の目的は、「学校法人樟蔭学園寄附行為」第 3 条において、「この法人は、女子教育の普及を図るため、教育基本法及び学校教育法に基づいた学校教育を行い、社会が求める高い知性と豊かな情操を兼備した人材を育成することを目的とする」と明確に定め、この「寄附行為」ならびに関係法令に基づき、公教育を担う私立大学としてふさわしい透明性あるガバナンスを担保し、経営の規律と誠実性の維持に努め、大学運営を行っている。

また、コンプライアンス体制の強化及び健全な発展に資することを目的とする「公益通報に関する規程」に加え、自主的ガイドラインとして日本私立大学協会憲章「私立大学版ガバナンス・コード」をもとに、「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を策定し、その遵守及び取り組みの実施状況について点検を行い、実施（適合）状況を公開するなどして、さらなるガバナンスの強化に努めている【資料 5-1-1】。

組織倫理については、「学校法人樟蔭学園就業規則」第 3 条において、「学園は、職員の基本的人権を尊重し、福利の増進を計り、職員は、職場の秩序を守り、職務を理解し、相互にこの規則を遵守し、学園の発展に努めなければならない」と明確に定め、教職員に高い倫理性を有した責任ある行動を促している。

さらに、「学校法人樟蔭学園情報の公開及び開示に関する規則」【資料 5-1-2】に基づき、「私立学校法」第 63 条の 2 の第 1 号に定める事項の寄附行為、同第 2 号に定める監査報告書、同第 3 号に定める財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び役員名簿など、同 4 号に定める役員に対する報酬などの支給の基準については、事務局法人事務部に備えて置き、請求があった場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しているほか、ホームページにおいて適切に公表している。また、「学校教育法施行規則」第 172 条の 2 に定める教育研究活動などの状況に関する情報、「教育職員免許法施行規則」第 22 条の 6 に定める教員の養成の状況については、ホームページにおいて適切に公表している。よって、学園の運営及び教育研究などの諸事業にかかる社会的説明責任を果たしている。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

法人及び大学の使命・目的を達成するため、平成 22（2010）年度より 5 年ごとの中長期計画を策定し継続的努力を行っている。

現在の「第Ⅲ期中長期計画（令和 2（2020）年度～令和 6（2024）年度）」は、より長期的な視点でのビジョンが必要であるとの認識のもとに策定した長期ビジョン「Shoin

Vision 2030」の達成に向けた前半の具体的な行動計画として位置付けている。長期ビジョン「Shoin Vision 2030」は、学園全体で一つの方向を目指し、新たな時代において学園のブランドを再構築することを課題としている。そこにおいては、建学の精神へ立ち返り、「樟（くすのき）のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』」をブランドコアとして再定義した【資料 5-1-3】。

また、中長期計画の内容は、年度毎のアクションプランとして具体の行動計画に落とし込み、これを事業計画書に反映して、年度終了後には単年度事業の達成度評価、及び中長期計画全体における進捗状況を事業報告書に取りまとめている【資料 5-1-4～6】。

以上のことから、PDCA サイクルを機能させながら、使命・目的の実現に向けた継続的な努力を行っているとして自己評価できる。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全については、太陽光パネルの設置【資料 5-1-7】、電気設備のデマンドコントロールによる効率化、空調設備運転の中央監視システムによる計画的スケジュール運転、LED 照明への計画的更新、及びトイレや階段などに人感センサー照明を設置するなど消費電力の低減に努めている。また、大学内の会議においてはペーパーレス化を進め、紙資源の消費削減による環境保全にも努めている。

人権への配慮については、「学校法人樟蔭学園ハラスメントの対応に関する規程」「人権侵害（ハラスメント）防止のための指針」に基づき、ハラスメント全般の防止に努めている【資料 5-1-8～9】。また、毎年教職員を対象とした人権研修会を実施し、人権への配慮に努めている。令和 3（2021）年度は「大学における障害のある学生への修学支援－合理的配慮とは何か」をテーマにして研修会を実施した【資料 5-1-10～12】。

安全への配慮については、「地震、火災等緊急時の対応マニュアル」「海外における事故等緊急事態対応マニュアル」を整備し、安全への配慮も行っている【資料 5-1-13～14】。危機管理対策の一つとして、総合警備保障株式会社（ALSOK）の安否確認システムを導入しており【資料 5-1-15】、また、備蓄品の管理も適切に行っている。令和 4（2022）年 2 月には、小規模ではあるが避難訓練を実施した（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部の学生のみを対象として実施）【資料 5-1-16～17】。

労働安全衛生に関しては、「学校保健安全法」及び「労働安全衛生法」に則り、また、衛生委員会での検討を経て、健康診断及びストレスチェックを実施して、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成に努めている【資料 5-1-18～21】。また、学内に AED(Automated External Defibrillator)を設置し、緊急の事態にも備えている【資料 5-1-22】。

令和元（2019）年度末からの新型コロナウイルス感染症対策に関しては、理事長を本部長とする「新型コロナウイルス感染症に関する危機管理対策本部会議」を必要に応じ開催し、学生、生徒、園児及び教職員の感染症対策や対応方針について決議した。令和 2（2020）年度 5 月には、学生生徒全員に情報機器取得費、及び通信環境整備費の一部として、一律 30,000 円を給付することを決定し実行した。

警備、保安に関しては、24 時間常駐の警備員による巡回警備を行うとともに、学内数か所に防犯カメラを設置し、防犯体制を整えている。また、常日頃から警察署や消防署と連

携を図り、緊急時対応に備えている。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

ガバナンス機能の強化、透明性がより強く求められる中、関係法令などの遵守に努めるとともに、法令などの改正などに対応し、迅速に学内諸規定を改正して、施策を立案・実施できるよう、組織的な強化を行う。また、組織のみならず、教職員一人ひとりが自律し、人権意識も含めたモラルの向上へ取り組んでいく。

さらに、大学を取り巻く環境の激しい変化にも対応できるよう、現在の「第Ⅲ期中長期計画」も柔軟に見直すなどして、次期中長期計画へつなげていけるよう、課題の再整理を行う。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 5-1-1】 大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コードの点検報告書
- 【資料 5-1-2】 学校法人樟蔭学園情報の公開及び開示に関する規則
- 【資料 5-1-3】 Shoin Vision 2030
- 【資料 5-1-4】 学校法人樟蔭学園第Ⅲ期中長期計画アクションプラン（2020 年度～2024 年度）
- 【資料 5-1-5】 2022（令和 4）年度事業計画書
- 【資料 5-1-6】 2021（令和 3）年度事業報告書
- 【資料 5-1-7】 くすのき Vol.184
- 【資料 5-1-8】 学校法人樟蔭学園ハラスメントの対応に関する規程
- 【資料 5-1-9】 人権侵害（ハラスメント）防止のための指針
- 【資料 5-1-10】 2021 年度人権研修会について
- 【資料 5-1-11】 2021 年度人権研修会（研修資料）
- 【資料 5-1-12】 2021 年度大阪樟蔭女子大学『人権研修会』アンケート集計結果
- 【資料 5-1-13】 地震、火災等緊急時の対応マニュアル
- 【資料 5-1-14】 海外における事故等緊急事態対応マニュアル
- 【資料 5-1-15】 ALSOK 安否確認サービス
- 【資料 5-1-16】 令和 3（2021）年度消防（避難）訓練計画書
- 【資料 5-1-17】 令和 3（2021）年度消防（避難）訓練_実施報告（ホームページ）
- 【資料 5-1-18】 学校法人樟蔭学園安全衛生管理規程
- 【資料 5-1-19】 職員定期健康診断等について
- 【資料 5-1-20】 学校法人樟蔭学園ストレスチェック制度実施規程
- 【資料 5-1-21】 ストレスチェックの実施について
- 【資料 5-1-22】 AED 配置図

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 11 条において、「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、また、第 18 条第 2 項において「理事会は、この法人の業務を決定し、理事の職務の執行を監督する」と定め、明確に理事会を最終的な意思決定機関として位置付けており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、機動的な意思決定ができるよう、理事会を毎月（8 月除く）開催し、法人ならびに設置学校に関する重要事項を審議している【資料 5-2-1～2】。

理事の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 5 条及び第 6 条において、理事の人数と選任区分を定め、適切に運用している。理事定数は 6 人以上 9 人以内とし、1 号理事を 1 人、2 号理事を 1 人又は 2 人、3 号理事を 2 人以上 4 人以内、4 号理事を 2 人とし、現在は、1 号理事を理事長、2 号理事を学長、校長の 2 人、3 号理事を副学長 2 人と法人本部事務局長（大学事務部部長兼務）と法人事務部部長（企画調査部部長兼務）の 4 人、4 号理事を学識経験者の 2 人、合計 9 人で構成している。

理事会の運営については、寄附行為第 18 条に則り、事前に会議に付議すべき事項を書面により通知し、監事出席のもと適切に行っている。【資料 5-2-3～4】。また、「書面をもって、あらかじめ意思を表示したものは、出席とみなす」といった措置が「寄附行為」第 18 条第 11 項に定められているが、本法人は 11 月理事会において、次年度理事会開催日程をあらかじめ提示しており、おおむね全理事出席のもと開催している。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年の「私立学校法」改正の趣旨に則り、社会的責任を果たすべく運営基盤の強化を図り、教育の質の向上及び運営の透明性の確保し、説明責任を徹底していく。また、昨今の学校法人のガバナンス改革の動向も注視し、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を維持していく。

一方、「Shoin Vision 2030」における「第Ⅲ期中長期計画」の着実な実行によって、学園の財務基盤強化に努める必要があることは認識しており、理事会の機能強化により財務改善を行う。

※エビデンス集・資料編

【資料 5-2-1】 学校法人樟蔭学園寄附行為

【資料 5-2-2】 2022 年度理事会・評議員会日程

【資料 5-2-3】 2022 年度理事・評議員・監事名簿

【資料 5-2-4】 2019 年度～2021 年度理事会議案一覧

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3 の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

法人の経営課題については、理事長を本部長とする経営戦略本部会議（年 10 回程度開催）において、本法人の経営戦略の企画・立案を行い、改革を推進するため中長期計画を策定し、その具体的推進の統括を行っている【資料 5-3-1】。構成員は常勤の理事、学校長、その他必要な教職員とし、法人及び大学の管理運営機関の意思疎通は円滑に行われている。

経営戦略本部会議において、「Shoin Vision 2030」【資料 5-3-2】の策定を通じ、学園ブランディングプロジェクトや募集改善プロジェクトを推進する上で、教職員、学生、生徒、及び卒業生の意見をくみ上げることにより、法人及び大学の管理運営機関の意思疎通を円滑に進めることができ、法人全体として意思統一が図られ、理事長のリーダーシップにより、学園ブランドコア「樟（くすのき）のように内なる輝きを発する女性を育成する『樟蔭美』」を定義し、令和 12（2030）年に向け学園として目指す方向を統一し邁進している。

大学の重要な案件は、学長が副学長、法人本部事務局長を構成員とする学長室会議（月 2 回開催）で協議確認し、部館長会（月 2 回開催）で審議している。学長室会議の構成員に法人本部事務局長、部館長会には事務局の部長級も含まれていることから相互チェックの機能が保たれている。また、教授会にも管理部門として法人本部事務局長（大学事務部部长）、法人事務部部长（企画調査部部长）も出席し、意思疎通と連携を適切に行える仕組みをとっている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

5-3-①で述べた通り、法人の経営課題を主に審議する経営戦略本部会議において、理事長、学長、副学長、校長、副校長、法人本部事務局長、及び事務局部長級を構成員としていることから、法人及び大学の相互チェックの機能性を有している。また、大学の管理運営について検討する学長室会議の構成員が、学長、副学長、法人本部事務局長を構成員としていることから、法人部門との相互チェックの機能性を有している。

監事の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 5 条において監事の人数、第 7 条において選任の要件や手続きを定め、適切に運用している。また、「寄附行為」第 15 条において監事の職務を定め、さらに監事による監査が適正かつ有効に行われ、学園の教育研究機能の向上と財政の基盤確立などに寄与することを目的として「樟蔭学園監事監査規則」を制定し適切に運用している。監事の理事会、評議員会への出席状況は適切であり、学校法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行状況について意見を述べている。

評議員の選任については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 21 条第 2 項において評議員会の人数、及び同第 25 条において選任区分を定め、適切に運用している。評議員定数は 24 人以上 30 人以内とし、各選任区分に従い現在 27 人を選任し、評議員会の機能が十分に働く構成としている。令和 3（2021）年度の評議員の評議員会への出席状況は 85.2%と良好であり、出席出来ない場合は、あらかじめ「意思表示書」により意思表示ができることとしている。

評議員会の運営については、「私立学校法」に基づき、「寄附行為」第 21 条に則り適切に行っている。また、理事長は評議員会への諮問事項を定めた「寄附行為」第 23 条に則り、

予算及び事業計画をはじめとする法人の業務に関する重要事項について、あらかじめ評議員会の意見を聴いた上で、理事会で審議決定している。決算及び実績の報告については、毎会計年度終了後 2 か月以内に理事会における決議を経た後、評議員会に報告し、その意見を求めている。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年の「私立学校法」改正に伴い、学校法人の責務と、役員の職務及び責任の明確化が謳われ、法人として「寄附行為」を改正し適切に対応しているが、昨今の学校法人のガバナンス改革による「私立学校法」改正の動向にも注視し、法人の管理運営を継続して適切に行えるよう対応する。学長・校長の権限を最大限尊重しつつ、設置する学校の教育研究の発展に向け、経営と教学の協調を図りながら、運営基盤の強化、教育の質の向上、運営の透明性の向上という責務を果たす。

※エビデンス集・資料編

【資料 5-3-1】学校法人樟蔭学園経営戦略本部規程

【資料 5-3-2】Shoin Vision 2030

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

法人全体で、長期ビジョン「Shoin Vision 2030」の達成に向けて「第Ⅲ期中長期計画」を策定している。この中長期計画では、計画最終年度末における数値目標や在りたい姿を設定して、そこに至るプロセスとして各年度のアクションプランを立て、評価を行いながら計画の追加・変更などの修正を行うことで、年次的に推進している。財務運営についても法人全体で行っており、中長期計画に基づいて 5 か年度の事業活動収支計画を立て【資料 5-4-1】、各年度における指標を設定して、予算管理を行っている。具体的には、経常収入に対する大科目の構成比率により各部署へ予算配分を行い、目標達成状況に基づく支出状況を検証し、問題点などを見直している【資料 5-4-2】。

収入の管理については、法人全体の事業活動収入のうち大学の事業活動収入が大きく占める中、大学の財務の健全化が法人全体の財務運営において極めて重要となる。したがって、事業活動収入の大半を占める納付金収入を安定的に維持していくために、学生募集に注力するとともに、学修者目線に沿うべく教育内容そのものの魅力化に注力している。また、支出の多くを占める人件費の抑制は必須となっており、人員体制も含めた上で、人件費の在り方について検討ワーキングを行い、経営戦略本部会議を通じて見直しを進めている。近年、「運用資産－外部負債」はプラスに転じているとはいえ、「運用資産－外部負債」

の動向を決定する大きな要因の一つは校舎など施設・設備の更新投資であるので、いつ、どの位の支出が必要となるのか、またその際の法人の財政状態はどうなっているのかなどについてある程度の予測を立てるためにも、施設・設備の整備などについては、より詳細な 5 か年計画を作成して【資料 5-4-3】、毎年度収支の状況なども見た上で、計画を変更、更新などしている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

「第Ⅱ期中長期計画」より、収入に見合った支出を構造化することで、経常収入に見合う予算配分により収支バランスを確保する方法にあため、令和 2 (2020) 年度からの「第Ⅲ期中長期計画」では学生生徒数の目標達成値を掲げて、予算の計画を行っている。ただし、実際の目標値達成状況は〔表 5-4-1〕に示す通りであり、目標値に届いていない。

〔表 5-4-1〕 学生生徒数の推移

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
中・長期目標 (a)	3,769人	3,923人	4,039人	3,729人	3,832人
5/1現在人数 (b)	3,724人	3,784人	3,764人	3,766人	3,633人
差 (b)-(a)	△ 45人	△ 139人	△ 275人	37	△ 199人

学生生徒数が減少しても、収入に見合った支出を行うべく設定した経常収入に対する経常支出の構成比率により予算配分をしているが、経常収支差額については、法人全体において平成 29 (2017) 年度はマイナス 173,016 千円であったが、令和 3 (2021) 年度はマイナス 243,549 千円とマイナス幅が増加、大学部門において平成 29 (2017) 年度は 77,466 千円であったが、令和 3 (2021) 年度は マイナス 34,417 千円とマイナスに転じ、収支が厳しい状態となっている〔表 5-4-2〕。

〔表 5-4-2〕 経常収支差額の推移

単位 千円

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
大 学	77,466	187,580	63,023	256,985	△ 34,417
法人全体	△ 173,016	△ 50,058	△ 161,828	△ 6,994	△ 243,549

収入確保・増加策の寄付金においては、平成 29 (2017) 年度には、創立 100 周年による寄付金募集についていっそうの強化を図ったことにより約 80,000 千円の寄付金となった。それ以後は約 24,000 千円から約 47,000 千円の寄付金を得ている。また、平成 24 (2012) 年度に、本学の教育・研究の発展向上や学校運営にかかるコスト引き下げなどの効率化を図るため本学 100%出資の会社「樟蔭エンタープライズ株式会社」を設立し、その出資会社からの寄付により毎年度、約 17,000 千円から 21,000 千円の収入を得ている〔表 5-4-3〕。

〔表 5-4-3〕 任意寄付金収入の推移

単位 千円

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
卒業生・保護者・教職員 他	80,601	41,887	47,133	31,265	24,412
樟蔭エンタープライズ㈱	21,000	19,000	21,000	17,500	16,800
合計	101,601	60,887	68,133	48,765	41,212

補助金においては、採択性の補助金（特別補助金など）に対し、積極的に申請を行っている。結果、経常費の特別補助金以外に、文部科学省が実施している「私立学校情報機器整備補助金」及び「私立学校施設整備補助金」が採択された〔表 5-4-4〕。

〔表 5-4-4〕 大学 主な補助金収入の推移

単位 千円

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
経常費（特別補助）	9,993	21,910	9,345	21,925	13,011
私立学校施設整備補助金	—	—	—	—	94,041
私立学校情報機器整備補助金	—	—	—	5,739	—
合計	9,993	21,910	9,345	27,664	107,052

付随事業・収益事業収入においては、補助活動収入・公開講座収入・受託事業収入・附属事業収入などがある。受託事業収入は、教員の研究に対する民間企業などからの受託研究費や（財）神戸市産業振興財団・大阪市子ども青少年局との委託契約による委託料などで、受け入れ状況はここ数年、安定的に確保され教員の研究に寄与している〔表 5-4-5〕。

〔表 5-4-5〕 大学 受託事業収入の推移

単位 千円

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
受託研究費	4,321	7,226	9,945	7,283	5,915
（財）神戸市産業振興財団	5,000	5,000	1,150	1,150	1,150
大阪市子ども青少年局	7,491	7,491	7,560	7,630	7,630
その他	1,094	780	610	0	0
合計	17,906	20,497	19,265	16,063	14,695

また、科学研究費補助金への積極的な応募により採択件数も毎年ほぼ 20 件以上採択され外部研究資金の獲得が行われている〔表 5-4-6〕。

〔表 5-4-6〕大学 科学研究費補助金の推移

単位 千円

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
採択件数	26件	25件	22件	24件	19件
直接経費	12,270	10,690	13,727	24,738	8,672
間接経費	3,681	3,207	4,118	7,421	2,572
経費 合計	15,951	13,897	17,845	32,159	11,244
厚労科研, AMED等採択件数	1件	1件	3件	4件	2件
厚労科研, AMED等直接経費	1,300	1,100	4,072	4,287	2,301
厚労科研, AMED等間接経費	390	330	504	1,241	690
厚労科研, AMED等経費 合計	1,690	1,430	4,576	5,528	2,991
採択件数 総計	27	26	25	28	21
経費 総計	17,641	15,327	22,421	37,687	14,235

人件費・経費については、中長期計画の構成比率より計算された予算により各部署に予算提示し、提出された予算要求書の内容を精査し予算の決定をしている。

中長期計画の遂行により毎年度、目標の構成比率を下げて、経常収支差額比率を上げるよう設定して収支バランスの確保に努めているが、人件費・経費の予算配分が縮小され、非常に厳しい予算編成が求められている。ただし、大幅な支出の減額は、教職員の士気の低下や教育レベルの低下に繋がり、ひいては学生確保にも影響をおよぼすこととなるため、学生生徒の募集力を強化し、定員確保による経常収入の拡大を図りながら中長期計画を推し進めることが重要と考える。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

財政基盤の安定化を図るため経常収支差額のマイナスを改善し、部門ごとの収支を重視しつつ、学園全体の収支構造を改善する。そのため学生生徒の入学者数の目標値を掲げ安定した学生生徒の確保に向けた入試制度・広報体制を整備し、安定的な学生生徒等納付金収入の確保を図る。また、施設・設備の5か年計画の収支を見ながら変更し、収入に見合った計画を策定する。

※エビデンス集・資料編

【資料 5-4-1】Shoin Vision 2030

【資料 5-4-2】学校法人樟蔭学園第Ⅲ期中長期計画アクションプラン

(2020年度～2024年度) ―財務に関する内容（抜粋）

【資料 5-4-3】施設設備等5か年計画

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

予算の編成については、3 月に当初予算を編成、前年度の決算額及び当該年度の学生生徒・教職員数が確定する 5 月に第一回補正予算を編成、年度末に最終補正予算を編成して、学校法人会計における予算の重要性の認識にもとづき、承認された予算の範囲内において教育研究活動を行うように努めている。

令和元（2019）年度に会計システムを見直し、会計処理の効率化を行った。予算については、「学校法人会計基準」の計算書類に準じた形式の勘定科目別予算と、経費を中心とした各部署の業務目的別予算の 2 本立てとなっており、勘定科目別予算の管理は法人事務部経理課が、業務目的別予算の管理は各学校部門の予算管理担当部署（IR・教育調査課など）が行っている。

予算の執行については、所定の手続き（各学校部門の予算管理担当部署の承認（システムによる電子承認））を経て執行している。

会計処理については、法人事務部経理課に集積された予算執行に関する全ての情報（振替伝票・支払申請書・証憑書類など）に基づいて、「学校法人会計基準」及び「学校法人樟蔭学園経理規程」などに準拠し、公認会計士の指導・助言を受け、正確に行っている。

会計監査の結果は、過去において特に指摘事項が無く、適正に会計処理を実施している旨の監査報告書を受理している。

会計監査については、公認会計士（独立監査法人）と監事による監査を実施している。

公認会計士による監査の実施状況は、〔表 5-5-1〕のとおりであり、監査の概要は、通常監査において、経理担当者及び各担当者よりのヒアリング実施、各取引の内容把握、取引を抽出しての会計伝票及び証憑書類との照合が行われ、期末監査において、現金預金及び有価証券などの実査が行われ、計算書類の各勘定科目について、その実在性、正確性及び表示の妥当性が確認されている。

〔表 5-5-1〕 公認会計士による監査の実施状況

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
日数（延べ）	23日	23日	19日	19日	19日
人数（延べ）	74人	88人	64人	50人	59人

監事による会計監査については、会計伝票・証憑書類の閲覧、理事会議事録の閲覧などに加え、公認会計士の会計監査への立会いを実施、監査状況についての報告及び意見交換が行われている。

以上のことから、公認会計士及び監事との連携による監査体制が整い、監査は厳正に実

施していると評価する。

(3) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

経理担当者の会計知識の向上を図るとともに、公認会計士の指導・助言を受けながら、今後も適正な会計処理を常に心がけて業務を遂行する。

また、公認会計士及び監事との連絡をより密にし、会計監査の円滑化を図る。

【基準 5 の自己評価】

法人及び大学の使命・目的及び教育目的を達成するため、平成 22（2010）年度よりⅢ期 15 年に亘り法人全体の中長期的な計画を策定し、PDCA が適切に機能するよう、計画の実施に必要な環境・条件を整え、経営の規律と誠実性を維持し、継続的に努力している。

理事会の機能については、「私立学校法」に基づき「寄附行為」に定め、使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に運営している。

法人及び大学の管理運営の円滑化と相互チェックについては、法人の経営戦略本部会議や、大学の学長室会議、部館長会、大学協議会などを通じて、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を行うと同時に、相互チェックが行われている。また、監事の理事会及び評議員会への出席や、学校法人の業務監査を通じて適切に機能している。

財政基盤と収支については、キャンパス統合による借入金の増加による財政の一時的な悪化から、2018（平成 30）年 7 月 30 日付文部科学省高等教育局長通知の「経営指導強化指標の設定」における 2 つの指標に該当していたが、「第Ⅱ期中長期計画」の最終年度の 2019（平成 31）年度において、「運用資産－外部負債」のマイナスは改善するに至った。

「第Ⅲ期中長期計画」（2020 年度から 2024 年度）の財務計画は、財政基盤の安定化を図るため、もう一つの指標である経常収支差額のマイナスを改善し、黒字化を目指すこととしている。

会計については、「学校法人会計基準」及び「学校法人樟蔭学園経理規程」などにより、適切な会計処理を行っている。また、監査法人による監査と監事による監査を適切に実施している。

以上のような点から、基準 5 の評価項目を満たしていると判断する。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

内部質保証のための組織として、学長をトップに全学点検・評価会議を設け、その下に各学部と大学院研究科それぞれの点検・評価会議、並びに自己点検・評価委員会を位置づけ、毎年、自己点検・評価を実施している【資料 6-1-1～3】。

全学点検・評価会議は、その規程第 2 条に、次のような点検・評価を行うと規定している。

- (1) 三つのポリシーを踏まえた適切性にかかる学部・学科の点検・評価
- (2) 大学機関別認証評価の評価基準項目、評価の視点に沿った点検・評価
- (3) 樟蔭学園の中長期計画、事業計画・事業報告における点検・評価
- (4) その他、教学マネジメントに関する点検・評価

この全学点検・評価会議が各種の点検・評価作業を統括しており、その責任体制は明確となっている。全学点検・評価会議の下に組織された各学部・大学院研究科の点検・評価会議では、それぞれ学部長・研究科長の下、外部評価委員の参画も得て、各学科長や各専攻長を中心に、上記（1）に関わる点検・評価作業を実施している【資料 6-1-4～5】。

一方、自己点検・評価委員会は、上記（2）を担うべく、点検・評価担当副学長を委員長に教授会選出の委員及び幹部級職員が、各学部・大学院研究科の点検・評価を踏まえて、認証評価の評価基準項目に則った全学的な自己点検・評価を実施し、毎年『自己点検・評価報告書』を作成している【資料 6-1-6】。

このような一連の点検・評価作業過程において明らかとなった課題などについては、全学点検・評価会議、あるいは部館長会において検討し、大学協議会を通じて各学科、並びに各種委員会へもフィードバックを行っている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

ここ数年をかけて整備してきた上記の体制を、今後も確実かつ着実に稼働させ、その機能性をいっそう高めていく。特に各学部・大学院研究科の点検・評価会議において、学部長や研究科長が適切なマネジメントを発揮できるよう、令和 4（2022）年度からは、事務組織において企画調査部を設けて、その支援体制をいっそう強化している。

※エビデンス集・資料編

【資料 6-1-1】大阪樟蔭女子大学 全学点検・評価会議規程

【資料 6-1-2】大阪樟蔭女子大学 学部点検・評価会議規程

【資料 6-1-3】大阪樟蔭女子大学 自己点検・評価委員会規程

【資料 6-1-4】学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議開催日程一覧

【資料 6-1-5】学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書

【資料 6-1-6】評価・自己点検（ホームページ）

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2 の自己判定

「基準項目 6-2 を満たしている。」

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学では、先の **6-1** で述べたような体制を構築し、自主的・自律的な自己点検・評価作業を、毎年実施している。自己点検・評価委員会が作成した『自己点検・評価報告書』は、全学点検・評価会議に提出され、部館長会、大学協議会を通じて全学で共有するとともに、ホームページ上に公開している【資料 6-2-1】。また、各学部・大学院研究科それぞれの点検・評価会議の結果については、その構成員である学科長や専攻長を通じて、各学科・各専攻所属の教員に共有している。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

教学改革の推進に寄与するため、学内外の諸情報を集約、分析し、施策とするための支援などを行うことを目的として、教学 IR 委員会を設置している【資料 6-2-2】。委員会は、教員と IR に関することを主管する企画調査部 IR・教育調査課の職員で構成し、原則、毎月第 2 木曜日に開催している。委員会では、入学者選抜、修学支援などに関して集約した各種情報・データや、学生などの意識（満足度など）あるいは実態把握のための各種調査を実施して集約したデータなどの分析を行い、教育内容などの改善に向けての検討を行っている【資料 6-2-3】。

教学 IR 委員会が収集・分析したデータやそれに基づく提言は、IR 担当副学長から部館長会に報告され、各種の施策を立案する際に活かされている。また、教学 IR 委員会の分析結果については、各種委員会や学科にも提供され、その活用を可能としている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

教学 IR 委員会は、さらなるデータの蓄積に努めるとともに、なおいっそう本学における内部質保証に資する情報の提供が可能となるよう、とりわけその分析機能の強化を図る。そして全学点検・評価会議は、教学 IR 委員会による情報・データの分析結果の各学部・大学院研究科における点検・評価作業などへの活用をこれまで以上に促進する。

※エビデンス集・資料編

【資料 6-2-1】評価・自己点検（ホームページ）

【資料 6-2-2】大阪樟蔭女子大学教学 IR 委員会規程

【資料 6-2-3】教学 IR 委員会 月別議題一覧（令和 3・2・元年度）

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

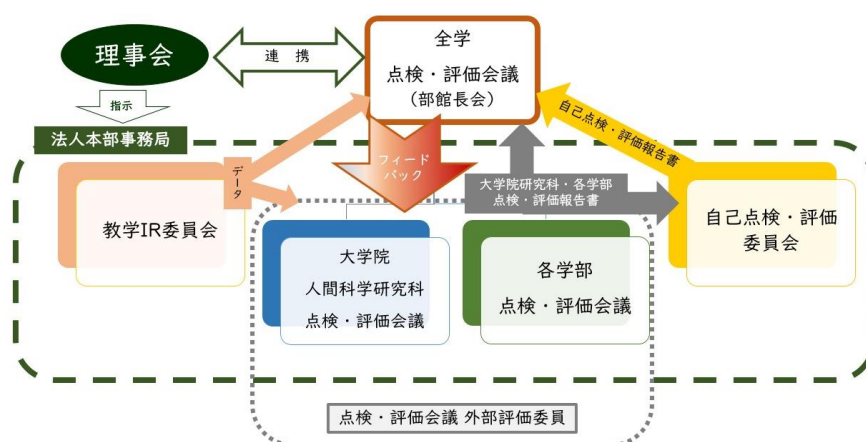
(1) 6-3 の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

先の 6-1 で述べた通り、本学では学長をトップとした自己点検・評価のための体制を構築している〔表 6-3-1〕。

〔表 6-3-1〕大阪樟蔭女子大学における内部質保証のためのイメージ図



そのうち各学部・大学院研究科の点検・評価会議においては、本学の教育目的や三つのポリシーを踏まえた点検・評価作業を実施している。その結果は、各学部・学科、大学院研究科各専攻における次年度の教育活動の改善・向上に活かされている【資料 6-3-1】。また、年度末に実施される学園の中長期計画の年度評価に際しては、部館長会が核となり、一連の自己点検・評価作業の結果を次年度の施策に活かすとともに、次年度の大学運営の改善にも活かしている【資料 6-3-2】。

なお、設置計画履行状況等調査については、児童教育学部児童教育学科における「平成 30 年度収容定員の総数の増加」に関わって、認可時に「学芸学部ライフプランニング学科の定員超過の是正に努めること」との附帯事項が指摘されたが、令和元（2019）年にライフプランニング学科の入学定員を 20 人増員し 60 人とする収容定員に係る学則変更を行い、履行済みとなっている【資料 6-3-3】。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

外部評価委員の参画も得て実施している学部・大学院研究科の点検・評価会議において明らかとなった課題などについては、三つのポリシーに則って不断の見直しを行い、当該の学部・学科、大学院研究科各専攻において、いっそうの教育の改善・向上を図る。

また、現状の自己点検・評価のための体制についても改善向上を図りし、特に教学 IR 委員会の機能強化による IR データ活用の仕組みの整備について留意しながら、その PDCA

サイクルとしての機能性をなおいっそう高めることを目指す。

※エビデンス集・資料編

【資料 6-3-1】学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書

【資料 6-3-2】部館長会議題

【資料 6-3-3】履行状況報告書

【基準 6 の自己評価】

本学における内部質保証のための組織や責任体制は、ほぼ構築されたと自己評価できる。学長の指揮の下、自主的、継続的な自己点検作業が行われており、評価についても各学部・学科、大学院研究科・各専攻へのフィードバックが果たされ、次年度以降への改善へとつながる PDCA サイクルが稼働している。

以上のような点から、基準 6 の評価項目を満たしていると判断する。

Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 社会連携

A-1. 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

A-1-① 社会貢献を目的とする学生活動

A-1-② 大学施設の開放、公開講座等、大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

(1) A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 社会貢献を目的とする学生活動

本学は所在する大阪府東大阪市と平成 27（2015）年 9 月 16 日に「東大阪市と大阪樟蔭女子大学との連携・協力に関する包括協定書」を締結し【資料 A-1-1】、定期的に自治体関係者などとの協議の場を設け、自治体及び地域住民からの社会的ニーズ・要請に応えるべく、継続的かつ発展的な連携・協働を推進してきた。特に教育的観点から、学生が主体となり地域課題に取り組むことができる活動に焦点を絞り、協働事業として計画・実施してきた。また、所在する東大阪市だけではなく、活動の場を周辺地域にも広げ、奈良県では「香芝市と大阪樟蔭女子大学との連携協力に関する協定書」（平成 19（2007）年 4 月 6 日）【資料 A-1-2】、大阪府では「門真市と大阪樟蔭女子大学との連携に関する協定書」（平成 26（2014）年 2 月 7 日）【資料 A-1-3】、和歌山県では「大学のあるさと」に関する協定書（かつらぎ町）（平成 28（2016）年 7 月 1 日）【資料 A-1-4】などの協定に基づき、それぞれの地域でも活動を続けてきた。

これらの学生の主体的な活動（イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト）を令和 3（2021）年度からは SDGs と結び付け、SDGs の意義と必要性を理解するとともに、SDGs に資する取り組みとして位置づけている【資料 A-1-5】。

これまで実施してきた事業としては次のようなものがある。

ア 東大阪市との連携事業・・・「Re：Shoin きずなとれいる」「キャンドルナイトプロジェクト」

「Re：Shoin きずなとれいる」は健康栄養学科の学生が企画したプロジェクトであり、令和 3（2021）年度に大学における臨床栄養学の学びを活かした地域在住高齢者の健康の維持・増進を目指す取り組みとして、地域包括支援センターヴェルディ八戸ノ里と連携し、地域在住高齢者及びそのご家族を対象とした以下の 3 つのイベントを実施した。

- ・ 付近の公園に高齢者やその家族と共に出かけ、風景や家族の写真を撮影したり、昔ながらの遊びを行ったりするイベント【資料 A-1-6】
- ・ 高齢者が安全に家族や友達とつながるための SNS 入門セミナー【資料 A-1-7】
- ・ 加齢とともに進行する口腔の機能低下（オーラルフレイル）を予防する健康教室【資料 A-1-8】

「キャンドルナイトプロジェクト」は、授業で学んだ SDGs 17 ターゲットのエネルギー問題をきっかけに、廃油（食用油）から自分たちでキャンドルをつくり、参加者にリサイ

クルについて考えてもらう機会を提供するなどの活動をしており、令和 3（2021）年度は東大阪市美術センターで開催される「3 大学×東大阪市民美術センター連携プロジェクト」において、廃食用油から作成したキャンドルを使って、キャンドルホルダーをデザインしてオブジェを作成したり、浜田化学株式会社が廃食用油から作ったハンドソープを展示したりしてリサイクルについて紹介する活動を行った【資料 A-1-9】。

イ 周辺地域との連携事業・・・「グリムプロジェクト」「CPV プロジェクト」

「グリムプロジェクト」は、児童教育学科の学生を中心に、絵本の読み聞かせやペーパースート（ペーパーパペットシアター）により、子どもたちに絵本の楽しさを伝える活動を平成 22（2010）年度から続けてきた。当初、児童教育学科が所在した香芝市などの図書館で活動を開始し、その後、東大阪市や門真市、かつらぎ町に活動の場を広げており、令和 3（2021）年度は門真市立図書館で以下のプログラムを実施した【資料 A-1-10】。

- ・ えほんタイム
- ・ てあそび、おおがたえほん
- ・ ペーパースート

「CPV プロジェクト」は、大阪府警察本部サイバー犯罪対策課と連携し、大阪府内の小学校高学年を対象としたインターネットや SNS の安全な使い方などに関するサイバー防犯教室を行っており、令和 3（2021）年度は、河南町立近つ飛鳥小学校の 4～6 年生、大阪市立南小学校の 6 年生、松原西小学校 6 年生を対象にオンラインでサイバー防犯教室を実施した【資料 A-1-11】。

A-1-② 大学施設の開放、公開講座等、大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

大学の教育研究活動を地域に還元すべく、幅広いジャンルにわたる公開講座、公開講演会などを開催している【資料 A-1-12】。

また、本学の卒業生であり芥川賞作家である田辺聖子氏の偉業を称えるべく「田辺聖子文学館」を設置し、田辺聖子氏の業績を幅広く地域に紹介しており、当館への来館者は、平成 19（2007）年度から延べ 100,104 人を数える【資料 A-1-13】。

さらに、令和元（2019）年 9 月 30 日に、子どもをはじめ大人にとっても豊かな心をはぐくむ絵本の可能性やその活用法を広く地域社会に普及させるとともに、絵本に関する研究や指導者を養成することを目的として「しょういん子育て絵本館」を開設した。絵本館には 6,000 冊超の絵本を所蔵し、館内では、子ども達にも手が届きやすいように本棚に工夫を凝らして、子ども達がのびのびと安心して絵本の世界を楽しむことができるように、キッズ専用テーブル・イスを設置し、親子トイレや授乳室・ベビーベッドスペースを設け、快適な環境としている【資料 A-1-14】。

ア くすのき地域協創センター

地域連携を通じた社会貢献活動を強化すべく、本学は地域連携を主要な使命の一つと位置づけ、地域が抱える課題に対して大学が積極的に関与していくこととしている。本方針にもとづき、このような地域連携への取り組みを推進するために「くすのき地域協創センター」を平成 26（2014）年 6 月に設置した。「くすのき地域協創センター」では、教職員や学生の地域連携の窓口として、本学が所在する東大阪市をはじめ、周辺自治体のニーズを受け止め、教職員や学生の地域志向の強化を図っている。さらには、「くすのき地域協創

センター」が取り組んでいる地域における学生の主体的な活動（イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト）を、令和 3（2021）年度から SDGs に資する取り組みとして位置づけ、SDGs の意義と必要性の理解を深めるための勉強会を定期的に行っている【資料 A-1-15】。

イ カウンセリングセンター

大学院人間科学研究科臨床心理学専攻附属施設であるカウンセリングセンターは、心理臨床相談の実施による地域へのサービス、心理臨床に関する大学院学生の教育・訓練及び臨床心理学に関する研究とその推進を目的とし、平成 13（2001）年に関屋キャンパスに設置された。センターが所在する奈良県香芝市において、地域の子どもの発達に係る相談や、思春期の対人関係の相談、大人の職場や家族関係の日常生活の相談などに応え、同時に大学院生の教育・訓練を行ってきた。平成 27（2015）年の大学キャンパス統合を機に、大阪府東大阪市に移転した後も同様に、変化が速く価値観が多様となった現代社会の中で生活する人たちのこころの様々な問題を解決するサポートができるようにカウンセリングセンターを運営している【資料 A-1-16】。

ウ くすのき健康栄養センター

本学では、健康栄養学部及び大学院人間科学研究科人間栄養学専攻において、栄養面から人々の健康保持・増進に貢献する人材を広く社会に輩出している。栄養教育機関の使命としてさらなる地域貢献を重要な課題と捉え、栄養関連の専門家教育・育成に関するアカデミックなスキルを広く一般に提供するとともに、地域の方々の健康的な食生活を支援し、地域活性化への原動力となる“元気”を支えることを目的に大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科人間栄養学専攻附属の健康栄養センターとして「くすのき健康栄養センター」を平成 30（2018）年 4 月に開設した。

具体的な活動としては「くすのき健康栄養センター」を、地域連携と健康・栄養の教育活動拠点とし、地域の方々に食事相談や食育相談及びライフステージ別の料理教室や健康的な食べ方のセミナーなどを開催している。特に近年、様々な栄養情報が錯綜し混乱を招いている傾向があり、正しい健康に関する食の情報発信と、地域住民の方が安心して楽しめる食生活を提案している【資料 A-1-17】。

(3)A-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学建学の精神の下、本学の特質を生かした教育研究活動により地域社会に有益な人材を育成するとともに、社会からの要請に応え、調査・研究及び学生の实践活动などを通して社会との連携及び協力を推進する。さらに、令和 3（2021）年度から、地域における学生の主体的な活動（イキ×ラボ・チャレンジプロジェクト）を SDGs と結び付け、SDGs の意義と必要性を理解するとともに、SDGs に資する取り組みとして位置づけている。今後は大学に所属する教職員、学生それぞれが SDGs に係る学びを深めるため SDGs に係る勉強会などを定期的に行い、活動を充実させるための環境を整えていくことが課題となる。

コロナ禍において、感染拡大を防止するための様々な抑制は、社会的・経済的のみならず、心理的にも人々に大きく影響し、また今後も長く影響し続けることが予測されるため、カウンセリングセンターでは、よりいっそうの地域支援に積極的に取り組む。

くすのき健康栄養センターでは、今後、東大阪市在住の国民健康保険加入者の方々への特定保健指導の拡大や、コロナ禍の副産物として市民権を得た“オンライン”を最大限活用

した栄養食事指導の推進、こちらから地域に伺う「サテライトくすのき」、地域住民の皆様を対象とした健康セミナーやよろず相談を実施するとともに、大学生や大学院生の早期体験実習の場所として、また、専門職（栄養士・管理栄養士）の学び直しや交流の場も積極的に作っていく。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 A-1-1】 東大阪市と大阪樟蔭女子大学との連携・協力に関する包括協定書
- 【資料 A-1-2】 香芝市と大阪樟蔭女子大学との連携協力に関する協定書
- 【資料 A-1-3】 門真市と大阪樟蔭女子大学との連携に関する協定書
- 【資料 A-1-4】 「大学のふるさと」に関する協定書（かつらぎ町・和歌山県）
- 【資料 A-1-5】 2021 イキ×ラボチャレンジプロジェクト応募書類一式、マニュアル
- 【資料 A-1-6】 Re : Shoin きずなとれいるチラシ（一緒に外に出る一步を踏み出しませんか？）
- 【資料 A-1-7】 Re : Shoin きずなとれいるチラシ（外に出ないから会えない・・・それって本当？）
- 【資料 A-1-8】 Re : Shoin きずなとれいるチラシ（ご存じですか？オーラルフレイル！）
- 【資料 A-1-9】 キャンドルナイトプロジェクト（ホームページ）
- 【資料 A-1-10】 グリム絵本館チラシ（～秋だ！絵本だ！楽しもう！～）
- 【資料 A-1-11】 CPV プロジェクト（小学生のためのネット・SNS 安全教室）（ホームページ）
- 【資料 A-1-12】 2022 年度春期公開講座パンフレット
- 【資料 A-1-13】 田辺聖子文学館 来館者数
- 【資料 A-1-14】 しょういん子育て絵本館リーフレット
- 【資料 A-1-15】 イキ×ラボチャレンジプロジェクト SDGs 勉強会（ホームページ）
- 【資料 A-1-16】 カウンセリングセンター面接回数
- 【資料 A-1-17】 2021 年度くすのき健康栄養センター活動報告

[基準 A の自己評価]

本学は大正 7（1918）年に設立以来、内容の充実した質の高い女子教育と地域に貢献する女性の育成に一貫して取り組み、平成 29（2017）年には創立 100 年を迎え、新たな 100 年への歩みを始めている。本学は女子教育理念の再構築とともに、教育研究活動を通じてのさらなる地域貢献が重要であると捉え、「職場・家庭・地域社会において人間関係の要となる」人材の育成を掲げ、地域社会の中で活躍できる女性の育成を本学教育の大きな柱として挙げている。

これまでも、平成 8（1996）年度から東大阪市と市内・周辺にある大学との間で設置された「大学連絡協議会」に参画し、大学連絡協議会を通じて連携・協力関係を地道に構築してきた。さらには、東大阪市、東大阪市教育委員会などの行政や NPO などと、まちづくりのための様々な取り組み、各種講座や研修会の講師、ボランティアなどで手を携えてきた。

本学が所在する大阪府東大阪市を含め、周辺自治体においては高齢化や少子化にともな

い、子ども・子育て支援や食育の推進、学力向上・学校支援の推進、教職員研修の充実などが課題としてあげられている。これらについて、子育てやメンタルヘルスのサポートでは児童教育学部やカウンセリングセンターが、食育や健康管理では健康栄養学部やくすのき健康栄養センターが課題解決に貢献できる。さらに、学芸学部が幅広い分野の学科で構成されていることから、大学全体で地域の活性化や歴史を活かしたまちづくりといったさまざまな地域貢献が可能であり、在学生にとっては、キャンパスでの学びを、地域社会の中で積極的に活動することにより、地域にとって大きなチカラとなれる。

以上のような点から、基準 A の評価項目を満たしていると判断する。

V. 特記事項

1. 建学の精神を基調とした「グランドデザイン 2030」の推進

樟蔭学園創立者森平蔵の思いである建学の精神の趣旨は、「高い知性と豊かな情操を兼ね備えた社会に貢献できる女性の育成」をめざすことである。この建学の精神を基調として本学は西暦 2030 年にあるべき姿を示したグランドデザイン「美を通して社会に貢献する～美 Beautiful 2030～」を策定し、人材育成と知的創造活動の拠点となるよう努めている。

人材育成の場である大学として、「自ら考え主体的に判断し行動する力」や「変化に対応するしなやかな力」を有する人材を社会へ送り出すため、知性美・情操美・品性美の三つの「美」を兼ね備えた社会の要となる人材育成に対応した課題解決型教育を展開している。学士課程基幹教育科目の『樟蔭コア科目』には新入生全員必修科目「樟蔭の窓」を設置し、本学で学ぶ意義を理解し樟蔭スピリットを修得するのみならず、「樟蔭美」を構成する三つの力「観る力」「磨く力」「繋ぐ力」を身につける手がかりを獲得するよう促し、一市民として社会生活を送る基盤を醸成している。さらに学士課程基幹教育科目では『主題別科目』として、「生活者・消費者・市民として生きる」「心と体の健康を考える」「今を考える・未来を生きる」の科目群を設置し、最終的に 4 年次生担当の「総合ゼミナール」にてまとめを行い、「美を通して社会に貢献できる人材」を社会へ送りだせるようカリキュラムを編成している。

一方、知的創造活動の拠点として、「樟蔭美科学研究所」を立ち上げ、学内外の研究者や研究機関と連携しながら、トータルに美を追求し研究を推進している。身体や表現など外面のみならず心理面など内面の美も対象とし、多様な美を基軸とした研究ならびに大学院生を中心とした教育を展開し、得られた成果を社会に還元していく。

また、学生自身がパーソナリティーとなり企画運営を行うインターネットラジオ局「美 Radio」を開設し、様々な情報発信・広報活動を行っている。その活動の中には令和 7(2025)年大阪・関西万国博覧会の「共創チャレンジ」に申請登録し、多くのチャレンジを応援するチーム“SDGirls”を立ち上げ、活動範囲を広げている。

樟蔭学園全体としても、「美」というキーワードを核として、学園のコアブランド「樟蔭美」を掲げ、大学のみならず幼稚園・中学校・高等学校各々の運営に活かすなど、大学のグランドデザインに端を発した活動の輪が広がっている。



大阪樟蔭女子大学 — 美 Radio — 開局

初配信日

7/15(木)

もっと大阪樟蔭女子大学のリアルをお届けしようと、
私たち学生が集まって番組企画からスタート！
インターネットラジオだからタイムフリーで視聴できます。
ぜひ、お聞きください！



VI. 法令等の遵守状況一覧

学校教育法

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 83 条	○	大学の目的について、大阪樟蔭女子大学学則（以下学則）第 1 条に 目的を明記し遵守している	1-1
第 85 条	○	学部について、学則第 2 条に明記し設置している	1-2
第 87 条	○	修業年限については、学則第 4 条に明記し遵守している	3-1
第 88 条	—	科目等履修生等が修得した単位数などを勘案し、修業年限に通算 していないため該当しない	3-1
第 89 条	—	修業年限未満の卒業を認めていないため該当しない	3-1
第 90 条	○	入学資格については、学則第 25 条に明記している	2-1
第 92 条	○	組織について、学則第 37 条に明記している	3-2 4-1 4-2
第 93 条	○	教授会については、学則第 40 条に明記している	4-1
第 104 条	○	学位について、学則第 10 条、大学院学則第 16 条及び学位規程に明 記し授与している	3-1
第 105 条	○	学則第 44 条の 3 に明記している	3-1
第 108 条	—	短期大学は設置していないため該当しない	2-1
第 109 条	○	教育研究等の状況について、学則第 1 条の 2 に明記し、自己点検評 価報告書を大学 HP で公表している	6-2
第 113 条	○	教育研究等の状況について、大学 HP で公表している	3-2
第 114 条	○	学校法人樟蔭学園事務組織規程に明記している	4-1 4-3
第 122 条	○	編入学について、学則第 27 条の 2 に明記している	2-1
第 132 条	○	編入学について、学則第 27 条の 2 に明記している	2-1

学校教育法施行規則

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 4 条	○	大阪樟蔭女子大学学則（以下学則）に明記している	3-1 3-2
第 24 条	○	学籍簿、健康診断結等の記録簿を保管している	3-2
第 26 条 第 5 項	○	学生の懲戒について、学則第 49 条に定めている	4-1
第 28 条	○	所管部署において保管している	3-2
第 143 条	○	大阪樟蔭女子大学教授会規程第 4 条に明記している	4-1

大阪樟蔭女子大学

第 146 条	○	科目等履修生等が修得した単位数などを勘案し、修業年限に通算していないため該当しない	3-1
第 147 条	—	修業年限未満の卒業を認めていないため該当しない	3-1
第 148 条	—	修業年限が 4 年を超える学部はないため該当しない	3-1
第 149 条	—	修業年限未満の卒業を認めていないため該当しない	3-1
第 150 条	○	入学資格について、学則第 25 条に入学に関して明記している	2-1
第 151 条	—	学校教育法第 90 条第 2 項による入学者の受け入れを実施していないため該当しない	2-1
第 152 条	—	学校教育法第 90 条第 2 項による入学者の受け入れを実施していないため該当しない	2-1
第 153 条	—	学校教育法第 90 条第 2 項による入学者の受け入れを実施していないため該当しない	2-1
第 154 条	—	学校教育法第 90 条第 2 項による入学者の受け入れを実施していないため該当しない	2-1
第 161 条	○	短期大学を卒業した者の編入学について、学則第 27 条の 2 で明記している	2-1
第 162 条	—	外国の大学からの編入学を受け入れていないため該当しない	2-1
第 163 条	○	学年の学期の始期及び終期は、学則第 47 条で明記している	3-2
第 163 条の 2	○	科目等履修生受入要項に定めている	3-1
第 164 条	—	特別の課程は設けていないため該当しない	3-1
第 165 条の 2	○	ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを大学・大学院全体及び学部、学科毎、研究科、専攻毎に定めている	1-2 2-1 3-1 3-2 6-3
第 166 条	○	自己点検・評価について、学則第 1 条の 2 に明記し適当な体制を整えて実施している	6-2
第 172 条の 2	○	教育研究活動等状況について、大学 HP で公表している	1-2 2-1 3-1 3-2 5-1
第 173 条	○	学位について、学則第 10 条第 2 項と学位規程第 2 条で明記している	3-1
第 178 条	○	高等専門学校を卒業した者の編入学について、学則第 27 条の 2 で明記している	2-1
第 186 条	○	専修学校の専門課程を修了した者の編入学について、学則第 27 条の 2 で明記している	2-1

「大学設置基準」

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	○	学校教育法、大学設置基準、その他の法令を遵守し教育活動の水準の向上を図ることに努めている	6-2 6-3
第 2 条	○	教育研究上の目的は、学則第 2 条で明記している	1-1 1-2
第 2 条の 2	○	入学者選抜について、アドミッションズ・オフィス、入試委員会、入試広報課等が連携し、公正かつ妥当な方法で実施している	2-1
第 2 条の 3	○	教学に関する各種委員会において、教員と事務職員を構成員とするなど教職協働により適切に運営している	2-2
第 3 条	○	学則第 2 条で明記している。学部で教育研究に必要な組織・教員数を有している	1-2
第 4 条	○	学則第 2 条で明記している。学科を設置し、教育研究に必要な組織を有している	1-2
第 5 条	—	学科に代えた課程を設置していないため該当しない	1-2
第 6 条	—	学部以外の基本となる組織を設置していないため該当しない	1-2 3-2 4-2
第 7 条	○	教員組織について、適正に教員の配置を行っている	3-2 4-2
第 10 条	○	主要授業科目については、原則、専任の教授・准教授が担当している	3-2 4-2
第 10 条の 2	○	実務家教員は、専任教員の場合、教授会や教育課程の編成について会議体の構成員となっている	3-2
第 11 条	—	授業を担当しない教員を設置していないため該当しない	3-2 4-2
第 12 条	○	本学においてのみ専任教員としている	3-2 4-2
第 13 条	○	専任教員数は、基準を満たしている	3-2 4-2
第 13 条の 2	○	学長は、大阪樟蔭女子大学学長候補者選考規程第 4 条に学長候補者の資格を明記している	4-1
第 14 条	○	教授の資格について、学則第 37 条、大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準、大阪樟蔭女子大学教員選考基準に関する内規で明記している	3-2 4-2
第 15 条	○	准教授の資格について、学則第 37 条、大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準、大阪樟蔭女子大学教員審査審査基準に関する内規で明記している	3-2 4-2

大阪樟蔭女子大学

第 16 条	○	講師の資格について、学則第 37 条、大阪樟蔭女子大学教員選考基準、大阪樟蔭女子大学教員選考基準に関する内規で明記している	3-2 4-2
第 16 条の 2	○	助教の資格について、学則第 37 条、大阪樟蔭女子大学教員選考基準、大阪樟蔭女子大学教員選考基準に関する内規で明記している	3-2 4-2
第 17 条	○	学則第 37 条、大阪樟蔭女子大学助手・副手・研究室員任用規程で明記している	3-2 4-2
第 18 条	○	収容定員について、学則第 42 条で明記している	2-1
第 19 条	○	カリキュラム・ポリシーに沿って、必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程を編成している	3-2
第 19 条の 2	—	連携開設科目を開設していないため該当しない	3-2
第 20 条	○	教育課程の編成方法は、学則第 3 条で明記している	3-2
第 21 条	○	単位数は、学則第 5 条で明記している	3-1
第 22 条	○	年間の授業期間について、学則第 4 条第 2 項で明記し確保している	3-2
第 23 条	○	各授業科目の授業期間は、学則第 4 条第 3 項で明記し確保している	3-2
第 24 条	○	授業を行う学生数について、教育効果を十分に上げられるよう、適切な人数でおこなっている	2-5
第 25 条	○	授業は、講義、演習、実験、実習又は実技について、学則第 3 条で明記している	2-2 3-2
第 25 条の 2	○	成績評価基準等はシラバスにて明記している	3-1
第 25 条の 3	○	大阪樟蔭女子大学 F D ・ S D 活動推進委員会を中心に研修等を実施している	3-2 3-3 4-2
第 26 条	—	昼夜開講制を取っていないため該当しない	3-2
第 27 条	○	単位の授与について、履修規程に明記している	3-1
第 27 条の 2	○	単位の上限について、学則第 6 条の 6、履修規程に明記している	3-2
第 27 条の 3	—	連携開設科目を設置していないため該当しない	3-1
第 28 条	○	他大学において履修した授業科目について、学則第 6 条の 4 で明記し単位認定している	3-1
第 29 条	○	高等専門学校の専攻科における学修について、学則第 6 条の 4 で明記し単位認定している	3-1
第 30 条	○	入学前履修した授業科目について、学則第 6 条の 5 で明記し単位認定している	3-1
第 30 条の 2	—	長期履修制度を設けてないので該当しない	3-2
第 31 条	○	科目等履修生について、学則第 44 条で明記し受け入れている	3-1 3-2
第 32 条	○	卒業要件について、学則第 6 条で明記している	3-1
第 33 条	—	医学又は歯学に関する学科を設置していないため該当しない	3-1

大阪樟蔭女子大学

第 34 条	○	校地について、教育にふさわしい環境を備えている	2-5
第 35 条	○	運動場、体育館は同一敷地内に設けている	2-5
第 36 条	○	校舎等施設は適切に備えている	2-5
第 37 条	○	校地について、共通基礎データ様式 1（データ編）のとおり基準を満たしている	2-5
第 37 条の 2	○	校舎について、共通基礎データ様式 1（データ編）のとおり基準を満たしている	2-5
第 38 条	○	研究上必要な資料を備え、人員等も備えている	2-5
第 39 条	○	教員養成に関する学科をもち附属幼稚園等を有している	2-5
第 39 条の 2	—	薬学に関する学部または学科を設置していないため、該当しない	2-5
第 40 条	○	必要な機械、器具及び標本を備えている	2-5
第 40 条の 2	—	2 以上の校地において教育研究を行っていないため該当しない	2-5
第 40 条の 3	○	教育研究にふさわしい研究費、環境を整備している	2-5 4-4
第 40 条の 4	○	大学名、学部名、学科名は教育研究上ふさわしいものである	1-1
第 41 条	○	学校法人樟蔭学園事務組織規程で明記し配置している	4-1 4-3
第 42 条	○	学生の厚生補導（学生支援課、キャリアセンター、保健室）を行う事務組織を設けている	2-4 4-1
第 42 条の 2	○	大学内組織間の有機的な連携を図り、キャリアセンターを中心に学生のキャリア形成に努めている	2-3
第 42 条の 3	○	計画的に SD 研修を実施している	4-3
第 42 条の 3 の 2	—	学部等連携課程実施基本組織を設置していないため該当しない	3-2
第 43 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	3-2
第 44 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	3-1
第 45 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	3-1
第 46 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	3-2 4-2
第 47 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	2-5
第 48 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	2-5
第 49 条	—	共同教育課程を設置していないため該当しない	2-5
第 49 条の 2	—	工学に関する学部を設置していないため該当しない	3-2
第 49 条の 3	—	工学に関する学部を設置していないため該当しない	4-2
第 49 条の 4	—	工学に関する学部を設置していないため該当しない	4-2
第 57 条	—	外国に組織を設置していないため該当しない	1-2
第 58 条	—	大学院大学を設置していないため該当しない	2-5
第 60 条	—	新たな大学等を設置していないため該当しない	2-5

大阪樟蔭女子大学

			3-2
			4-2

学位規則

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 2 条	○	学士の学位について、学則第 10 条、学位規程第 2 条に明記し、学位を授与している	3-1
第 10 条	○	学位の専攻分野の名称について、学位規程第 3 条に明記している	3-1
第 10 条の 2	—	共同教育課程を編成していないため該当しない	3-1
第 13 条	○	学位規程に明記している	3-1

私立学校法

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 24 条	○	学校法人の責務については、「大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コード」を定め、教育の質の向上及び運営の透明性を図っている	5-1
第 26 条の 2	○	私立学校法の定めるところにより、理事、監事、評議員、職員等に対して、特別な利益を供与していない	5-1
第 33 条の 2	○	学校法人樟蔭学園情報の公開及び開示に関する規則に定めるとおり事務局に備え置き、閲覧が可能である	5-1
第 35 条	○	寄附行為第 6 条で明記しており、理事 8 人、監事 2 人を配置している	5-2 5-3
第 35 条の 2	○	学校法人と役員との関係は委任に関する規定に従っている	5-2 5-3
第 36 条	○	理事会について、寄附行為第 18 条で明記し運用している	5-2
第 37 条	○	理事長、理事及び監事の職務について、寄附行為第 11 条、12 条、13 条、14 条、15 条で明記している	5-2 5-3
第 38 条	○	理事及び監事の選任について、寄附行為第 6 条、7 条で明記し選任している。また、学校教育法第 9 条に抵触する役員はいない	5-2
第 39 条	○	監事の選任について、寄附行為第 7 条で明記し選任している	5-2
第 40 条	○	役員の補充について、寄附行為第 9 条で明記し運用している	5-2
第 41 条	○	評議員会について、寄附行為第 21 条で明記し遵守している	5-3
第 42 条	○	評議員会の諮問事項について、寄附行為第 23 条で明記し遵守している	5-3
第 43 条	○	評議員会の意見具申等について、寄附行為第 24 条で明記し運用している	5-3
第 44 条	○	評議員の選任については、寄附行為第 25 条で明記し選任している	5-3

大阪樟蔭女子大学

第 44 条の 2	○	役員の学校法人に対する損害賠償は責任について、寄附行為第 16 条、17 条で明記し遵守している	5-2 5-3
第 44 条の 3	○	役員は私立学校法が定めるところにより、第 3 者に損害賠償があることを理解し適正に対処している	5-2 5-3
第 44 条の 4	○	役員は、私立学校法第 44 条の 3 の定めるところを理解し適正に対処している	5-2 5-3
第 44 条の 5	○	私立学校法第 44 条の 5 の定めるところを理解し読み替えている	5-2 5-3
第 45 条	○	寄附行為の変更について、寄附行為 44 条に明記し、文部科学大臣の認可を受けることを定めている	5-1
第 45 条の 2	○	毎会計年度、予算、事業計画及び事業に関する中期的な計画を、寄附行為 33 条に明記し作成している	1-2 5-4 6-3
第 46 条	○	評議委員会への決算等の報告は、寄附行為第 35 条に明記し適切に運用している	5-3
第 47 条	○	財産目録等について、寄附行為第 36 条に明記し、作成し閲覧に供している	5-1
第 48 条	○	役員報酬については、寄附行為第 38 条に明記し適正に支給している	5-2 5-3
第 49 条	○	会計年度について、寄附行為第 40 条に明記し遵守している	5-1
第 63 条の 2	○	情報の公表については、寄附行為第 37 条に明記しホームページで適切に公表している	5-1

学校教育法（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 99 条	○	大学院の目的について、大阪樟蔭女子大学院学則（以下大学院学則）第 1 条に明記している	1-1
第 100 条	○	研究科について、大学院学則第 5 条に明記し設置している	1-2
第 102 条	○	大学院の入学について、大学院学則第 19 条に明記し遵守している	2-1

学校教育法施行規則（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 155 条	○	大学院入学資格について、大学院学則第 19 条に明記し遵守している	2-1
第 156 条	—	博士課程を設置していないため該当しない	2-1
第 157 条	—	学校教育法第 102 条第 2 項による入学は認めていないため該当しない	2-1

大阪樟蔭女子大学

第 158 条	—	学校教育法第 102 条第 2 項による入学は認めていないため該当しない	2-1
第 159 条	—	学校教育法第 102 条第 2 項による入学は認めていないため、該当しない	2-1
第 160 条	—	学校教育法第 102 条第 2 項による入学は認めていないため、該当しない	2-1

大学院設置基準

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条	○	学校教育法、大学院設置基準、その他の法令を遵守し教育活動の水準の向上を図ることに努めている	6-2 6-3
第 1 条の 2	○	教育研究上の目的について、大学院学則第 1 条で明記している	1-1 1-2
第 1 条の 3	○	入学者選抜について、アドミッションズ・オフィス、入試委員会、入試広報課等が連携し、公正かつ妥当な方法で実施している	2-1
第 1 条の 4	○	教学に関する委員会において、教員と事務職員を構成員とするなど教職協働により適切に運営している	2-2
第 2 条	○	課程について、大学院学則第 3 条で明記し設置している	1-2
第 2 条の 2	○	専ら夜間開講制を取っていないため該当しない	1-2
第 3 条	○	修士課程について、大学院学則第 1 条、第 3 条で明記している	1-2
第 4 条	—	博士課程を設置していないため該当しない	1-2
第 5 条	○	研究科について、大学院学則第 5 条に明記しており、教員数その他が大学院の基礎となる組織として適当な規模を持っている	1-2
第 6 条	○	専攻について、大学院学則第 5 条で明記し設置している	1-2
第 7 条	○	研究科を組織するにあたり、学部、附属施設とも連携を図り、目的にふさわしいものとなるように配慮している	1-2
第 7 条の 2	—	複数の大学が協力して教育研究を行う研究科を設置していないため該当しない	1-2 3-2 4-2
第 7 条の 3	—	研究科以外の基本組織を設置していないため該当しない	1-2 3-2 4-2
第 8 条	○	教員組織について、分野に応じ必要な教員を配置している	3-2 4-2
第 9 条	○	大学院の教員資格について、要件を遵守している	3-2 4-2
第 10 条	○	収容定員について、大学院学則第 6 条で明記している	2-1
第 11 条	○	教育課程について、大学院学則第 7 条、第 8 条で明記し、大学院	3-2

大阪樟蔭女子大学

		カリキュラム・ポリシーに基づき編成している	
第 12 条	○	大学院の教育方法について、大学院学則第 7 条で明記し行っている	2-2 3-2
第 13 条	○	研究指導について大学院設置基準第 9 条の規定を満たす教員が行っている。また、他大学の授業科目履修について、大学院学則第 12 条に明記し定めている	2-2 3-2
第 14 条	○	教育方法の特例について、大学院学則第 5 条の 2 で明記している	3-2
第 14 条の 2	○	研究指導の方法及び内容について、大学院学則第 9 条に明記し、学位論文についても履修の手引きに明示している	3-1
第 14 条の 3	○	教育改善のための組織的な研修は、FD 研修として実施している	3-2 3-3 4-2
第 15 条	○	各授業科目の単位、授業日数等大学設置基準を準用する項目について、大学院学則第 4 章に定めている	2-2 2-5 3-1 3-2
第 16 条	○	修士課程の修了要件について、大学院学則第 11 条で明記している	3-1
第 17 条	—	博士課程を設置していないため該当しない	3-1
第 19 条	○	臨床心理学専攻専用の研究室・図書室、人間栄養学専攻専用の講義室、化粧ファッション学専攻専用の演習室等を備えている	2-5
第 20 条	○	機械・器具等について適正に備えている	2-5
第 21 条	○	図書等の資料は適正に備えている	2-5
第 22 条	○	必要に応じて学部と施設設備を共用している	2-5
第 22 条の 2	—	2 以上の校地において教育研究を行っていないため該当しない	2-5
第 22 条の 3	○	大学院について、必要な経費を確保し、教育研究にふさわしい環境を整えている	2-5 4-4
第 22 条の 4	○	研究科の名称について教育研究上の目的にふさわしいものである	1-1
第 23 条	—	独立大学院を設置していないため該当しない	1-1 1-2
第 24 条	—	独立大学院を設置していないため該当しない	2-5
第 25 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	3-2
第 26 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	3-2
第 27 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	3-2 4-2
第 28 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	2-2 3-1 3-2
第 29 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	2-5
第 30 条	—	通信教育課程を設置していないため該当しない	2-2

大阪樟蔭女子大学

			3-2
第 30 条の 2	—	研究科以外の基本組織を設置していないため該当しない	3-2
第 31 条	—	共同教育課程を編成していないため該当しない	3-2
第 32 条	—	共同教育課程を編成していないため該当しない	3-1
第 33 条	—	共同教育課程を編成していないため該当しない	3-1
第 34 条	—	共同教育課程を編成していないため該当しない	2-5
第 34 条の 2	—	工学を専攻する研究科を設置していないため該当しない	3-2
第 34 条の 3	—	工学を専攻する研究科を設置していないため該当しない	4-2
第 42 条	○	事務を遂行するため適当な事務組織を設けている	4-1 4-3
第 42 条の 2	—	博士課程を設置していないため該当しない	2-3
第 42 条の 3	○	大学院が徴収する費用等の経済的負担の軽減を図るための措置について大学院HP、学生募集要項等で明示している	2-4
第 43 条	○	職員の研修の機会等、SD研修を実施している	4-3
第 45 条	—	外国に組織を設けていないため該当しない	1-2
第 46 条	—	段階的整備については該当しない	2-5 4-2

専門職大学院設置基準「該当なし」

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条			6-2 6-3
第 2 条			1-2
第 3 条			3-1
第 4 条			3-2 4-2
第 5 条			3-2 4-2
第 6 条			3-2
第 6 条の 2			3-2
第 6 条の 3			3-2
第 7 条			2-5
第 8 条			2-2 3-2
第 9 条			2-2 3-2
第 10 条			3-1
第 11 条			3-2

大阪樟蔭女子大学

			3-3 4-2
第 12 条			3-2
第 12 条の 2			3-1
第 13 条			3-1
第 14 条			3-1
第 15 条			3-1
第 16 条			3-1
第 17 条			1-2 2-2 2-5 3-2 4-2 4-3
第 18 条			1-2 3-1 3-2
第 19 条			2-1
第 20 条			2-1
第 21 条			3-1
第 22 条			3-1
第 23 条			3-1
第 24 条			3-1
第 25 条			3-1
第 26 条			1-2 3-1 3-2
第 27 条			3-1
第 28 条			3-1
第 29 条			3-1
第 30 条			3-1
第 31 条			3-2
第 32 条			3-2
第 33 条			3-1
第 34 条			3-1
第 42 条			6-2 6-3

学位規則（大学院関係）

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 3 条	○	修士の学位授与について、大学院学則第 17 条、大学院学位規程第 2 条で明記し定めている	3-1
第 4 条	—	博士課程を設置していないため該当しない	3-1
第 5 条	—	学位授与の審査に当たり、他の大学院の教員の協力を得る制度はないため該当しない	3-1
第 12 条	—	博士課程を設置していないため該当しない	3-1

大学通信教育設置基準「該当なし」

	遵守 状況	遵守状況の説明	該当 基準項目
第 1 条			6-2 6-3
第 2 条			3-2
第 3 条			2-2 3-2
第 4 条			3-2
第 5 条			3-1
第 6 条			3-1
第 7 条			3-1
第 9 条			3-2 4-2
第 10 条			2-5
第 11 条			2-5
第 12 条			2-2 3-2
第 13 条			6-2 6-3

※「遵守状況」の欄に、法令等の遵守の状況を「○」「×」で記載し、該当しない場合は「—」で記載すること。

※「遵守状況の説明」は簡潔に記載すること。

※大学院等を設置していないなど、組織自体がない場合は、法令名の横に「該当なし」と記載すること。

Ⅶ. エビデンス集一覧

エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【共通基礎】	認証評価共通基礎データ	
【表 F-1】	理事長名、学長名等	
【表 F-2】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-3】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-2】	研究科、専攻別在籍者数（過去 3 年間）	
【表 2-3】	学部、学科別退学者数及び留年者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-4】	就職相談室等の状況	
【表 2-5】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-6】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-7】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-8】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-9】	学生相談室、保健室等の状況	
【表 2-10】	附属施設の概要（図書館除く）	
【表 2-11】	図書館の開館状況	
【表 2-12】	情報センター等の状況	
【表 3-1】	授業科目の概要	
【表 3-2】	成績評価基準	
【表 3-3】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 3-4】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 4-1】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 4-2】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 5-1】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 5-2】	事業活動収支計算書関係比率（法人全体のもの）	
【表 5-3】	事業活動収支計算書関係比率（大学単独）	
【表 5-4】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）	
【表 5-5】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

エビデンス集（資料編）一覧

基礎資料

コード	タイトル	
	該当する資料名及び該当ページ	備考
【資料 F-1】	寄附行為（紙媒体）	
	学校法人樟蔭学園 寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内	
	大阪樟蔭女子大学 Guide Book 2023	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則（紙媒体）	
	大阪樟蔭女子大学学則、大阪樟蔭女子大学大学院学則	
【資料 F-4】	入学者選抜要綱、学生募集要項	
	入学試験要項 2023	
【資料 F-5】	学生便覧	
	学生便覧 2022、履修の手引き 2022	
【資料 F-6】	事業計画書	
	事業計画書 2022	

大阪樟蔭女子大学

【資料 F-7】	事業報告書	
	事業報告書 2021	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	
	アクセスマップ、校舎配置図	
【資料 F-9】	法人及び大学の規定一覧及び規定集（電子データ）	
	樟蔭学園規程集（電子データ）	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催回数、出席状況など）がわかる資料	
	2022 年度理事・監事・評議員名簿、2021 年度理事会・評議員会開催状況	
【資料 F-11】	決算等の計算書類（過去 5 年間）及び監事監査報告書（過去 5 年間）	
	2017 年度～2021 年度計算書類、幹事監査報告書	
【資料 F-12】	履修要項、シラバス（電子データ）	
	履修ガイド、シラバス（電子データ）	
【資料 F-13】	三つのポリシー一覧（策定単位ごと）	
	2022 年度大阪樟蔭女子大学・大学院ミッション・ポリシー	
【資料 F-14】	設置計画履行状況等調査結果への対応状況（直近のもの）	
	令和 4 年度履行状況報告書	
【資料 F-15】	認証評価で指摘された事項への対応状況（直近のもの）	
	指摘なし	

基準 1. 使命・目的等

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
1-1. 使命・目的及び教育目的の設定		
【資料 1-1-1】	大阪樟蔭女子大学学則・大阪樟蔭女子大学大学院学則	
【資料 1-1-2】	学園要覧 2021	
【資料 1-1-3】	学生便覧 2022（資料 F-5 と同じ）	
【資料 1-1-4】	樟蔭学園教学の精神	
【資料 1-1-5】	ミッションステートメント	
【資料 1-1-6】	グランドデザイン 2030	
【資料 1-1-7】	創立 70 周年記念フォーラムチラシ	
【資料 1-1-8】	SDGs の取り組み（ホームページ）	
1-2. 使命・目的及び教育目的の反映		
【資料 1-2-1】	教育理念／指針（ホームページ）	
【資料 1-2-2】	学校法人樟蔭学園 創立 100 周年記念誌	
【資料 1-2-3】	学校法人樟蔭学園 第Ⅲ期中長期計画	
【資料 1-2-4】	『樟蔭の窓』シラバス	
【資料 1-2-5】	2021 年度事業報告書	

基準 2. 学生

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	アドミッションポリシー(大学・大学院)	
【資料 2-1-2】	2023 入学試験要項（資料 F-4 と同じ）	
【資料 2-1-3】	2023 大学院学生募集要項（資料 F-4 と同じ）	
【資料 2-1-4】	大阪樟蔭女子大学アドミッションズ・オフィス規程	

大阪樟蔭女子大学

【資料 2-1-5】	大阪樟蔭女子大学入試委員会規程	
【資料 2-1-6】	2020 年度～2022 年度入試対象 オープンキャンパス等参加者数推移	
【資料 2-1-7】	2019 年度～2021 年度進学相談会実績	
【資料 2-1-8】	2019 年度～2021 年度高校ガイダンス	
【資料 2-1-9】	2019 年度～2021 年度都道府県別高校訪問状況	
【資料 2-1-10】	面接評価票	
【資料 2-1-11】	大阪樟蔭女子大学作問委員会内規	
【資料 2-1-12】	2022 年度作問スケジュール・出題科目等一覧・出題者名簿	
【資料 2-1-13】	入学前教育リーフレット	
【資料 2-1-14】	認証評価共通基礎データ様式 2	
【資料 2-1-15】	2019 年度～2021 年度樟蔭高校 1.2 年生対象大学授業体験	
【資料 2-1-16】	2022 年度出張講座パンフレット、2019 年度～2021 年度出張講座実施一覧	
2-2. 学修支援		
【資料 2-2-1】	大阪樟蔭女子大学教務委員会規程	
【資料 2-2-2】	大阪樟蔭女子大学学士課程教育センター規程	
【資料 2-2-3】	大阪樟蔭女子大学教職支援センター規程	
【資料 2-2-4】	大阪樟蔭女子大学教職支援センター運営委員会規程	
【資料 2-2-5】	大阪樟蔭女子大学キャリアセンター規程	
【資料 2-2-6】	大阪樟蔭女子大学アドバイザー制度に関する内規、アドバイザー制度について	
【資料 2-2-7】	2022 年度春期オフィス・アワー	
【資料 2-2-8】	大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科学生に係るティーチング・アシスタントの就業・任用に関する規程	
【資料 2-2-9】	お気づきシート	
【資料 2-2-10】	学部、学科別退学者数の推移（過去 3 年間）	
【資料 2-2-11】	大阪樟蔭女子大学「障がい学生支援に関する基本方針」	
【資料 2-2-12】	大阪樟蔭女子大学学生支援関連部署連絡会議に関する内規	
2-3. キャリア支援		
【資料 2-3-1】	「大阪樟蔭女子大学 Career Support Program 2022」、 「キャリア設計」、「キャリア開発」、 「キャリア研究」テキスト	
【資料 2-3-2】	キャリア教育に関する科目登録受講者一覧	
【資料 2-3-3】	インターンシップ履修状況	
【資料 2-3-4】	大阪樟蔭女子大学キャリアセンター規程	
【資料 2-3-5】	2021 年度 3 年生向け就職支援行事	
【資料 2-3-6】	就職活動実践講座、筆記試験対策講座	
【資料 2-3-7】	学内企業セミナー	
【資料 2-3-8】	2022 年度大阪樟蔭女子大学資格取得対策講座	
2-4. 学生サービス		
【資料 2-4-1】	大阪樟蔭女子大学学生委員会規程	
【資料 2-4-2】	ハラスメントと感じたら...（リーフレット）	
【資料 2-4-3】	2021 年度 大阪樟蔭女子大学奨学金支給実績	
【資料 2-4-4】	大阪樟蔭女子大学奨学金募集要項（2021 年度）	
【資料 2-4-5】	大阪樟蔭女子大学学内給付奨学金規程	
【資料 2-4-6】	大阪樟蔭女子大学学生会部活紹介 2022	
【資料 2-4-7】	大阪樟蔭女子大学課外活動再開のガイドライン	
【資料 2-4-8】	新入生歓迎会、くすのき祭チラシ	
【資料 2-4-9】	大阪樟蔭女子大学 保健室年報（2019.2020 年度）	

大阪樟蔭女子大学

【資料 2-4-10】	学生相談室年報 第 13 号	
2-5. 学修環境の整備		
【資料 2-5-1】	2022 年度情報処理室について	
【資料 2-5-2】	2022 年度春期時間割・2021 年度春期時間割	
【資料 2-5-3】	Library Guide 利用案内	
【資料 2-5-4】	図書館ホームページ、LibrariE 使い方ガイド	
2-6. 学生の意見・要望への対応		
【資料 2-6-1】	2021 年度大学に対する満足度調査（春期）	
【資料 2-6-2】	2021 年度大学に対する満足度調査（春期）自由記述への回答	

基準 3. 教育課程

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定		
【資料 3-1-1】	成績評価基準	
【資料 3-1-2】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【資料 3-1-3】	大阪樟蔭女子大学大学院学位規程	
【資料 3-1-4】	大阪樟蔭女子大学大学院学位論文提出内規	
【資料 3-1-5】	大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科化粧ファッション学専攻研究指導内規	
	大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科人間栄養学専攻研究指導内規	
	大阪樟蔭女子大学大学院人間科学研究科臨床心理学専攻研究指導内規	
【資料 3-1-6】	成績内容問合せ票	
3-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 3-2-1】	カリキュラム・ポリシー（ホームページ）	
【資料 3-2-2】	学士課程基幹教育で身に着けるべき資質・技能（カリキュラムチェック表）	
【資料 3-2-3】	アカデミック・スキルズ A シラバス 他	
【資料 3-2-4】	令和 4 年度入学生カリキュラムカリキュラムマップ	
【資料 3-2-5】	大阪樟蔭女子大学教務委員会シラバス点検作業部会規程	
【資料 3-2-6】	大阪樟蔭女子大学学士課程教育センター規程	
【資料 3-2-7】	学士課程教育センター会議・議事メモ	
【資料 3-2-8】	「キャリア設計」、「キャリア開発」、「キャリア研究」テキスト（資料 2-3-1 と同じ）	
3-3. 学修成果の点検・評価		
【資料 3-3-1】	教育活動計画書	
【資料 3-3-2】	Web システム（樟蔭 UNIPA）（学生カルテ）レーダーチャート画面	
【資料 3-3-3】	Web システム（樟蔭 UNIPA）（学生カルテ）目標記入画面	
【資料 3-3-4】	大阪樟蔭女子大学卒業生に関するアンケート	
【資料 3-3-5】	外部テスト受検状況について	
【資料 3-3-6】	個人へのフィードバック	
【資料 3-3-7】	授業改善のためのアンケート	
【資料 3-3-8】	学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書	
【資料 3-3-9】	全学点検・評価会議の議題	

基準 4. 教員・職員

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
4-1. 教学マネジメントの機能性		
【資料 4-1-1】	大阪樟蔭女子大学学長室会議規程	
【資料 4-1-2】	大阪樟蔭女子大学部館長会規程	
【資料 4-1-3】	大阪樟蔭女子大学協議会規程	
【資料 4-1-4】	大阪樟蔭女子大学副学長選任規程	
【資料 4-1-5】	大阪樟蔭女子大学部長・館長選任規程	
【資料 4-1-6】	大阪樟蔭女子大学教務委員会規程	
4-2. 教員の配置・職能開発等		
【資料 4-2-1】	大阪樟蔭女子大学教員選考規程	
【資料 4-2-2】	大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準	
【資料 4-2-3】	大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規	
【資料 4-2-4】	大阪樟蔭女子大学人事選考委員会規程	
【資料 4-2-5】	大阪樟蔭女子大学昇任(教員)に係る手続きに関する内規	
【資料 4-2-6】	大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程	
【資料 4-2-7】	大阪樟蔭女子大学 FD・SD 活動推進委員会規程	
【資料 4-2-8】	学長と”樟蔭”について語る会	
【資料 4-2-9】	2021 年度 秋期 授業見学・公開 見学希望一覧	
【資料 4-2-10】	樟蔭 UNIPA 授業評価一覧、授業改善のためのアンケート評価結果（ホームページ）	
【資料 4-2-11】	2021 年度秋期授業改善および教員活動評価アンケート結果	
【資料 4-2-12】	2021 年度第 1 回 SD サロン アンケート報告書	
【資料 4-2-13】	「Newsletter」（2019～2021 年度）	
【資料 4-2-14】	大阪樟蔭女子大学教員活動評価の基本方針	
【資料 4-2-15】	大阪樟蔭女子大学教員活動評価実施規程	
4-3. 職員の研修		
【資料 4-3-1】	2021 年度 Staff Development(SD)研修の実施について	
【資料 4-3-2】	2021 年度 第 2 回 Staff Development(SD)研修の実施について	
4-4. 研究支援		
【資料 4-4-1】	大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項	
【資料 4-4-2】	大阪樟蔭女子大学研究倫理委員会規程	
【資料 4-4-3】	大阪樟蔭女子大学研究倫理規準	
【資料 4-4-4】	「人を対象とする研究」計画等の審査についての申し合わせ	
【資料 4-4-5】	「生命体を直接対象とする研究」に関する規程	
【資料 4-4-6】	大阪樟蔭女子大学研究活動の不正行為に関する規程	
【資料 4-4-7】	研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン	
【資料 4-4-8】	研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン（別表 1）	
【資料 4-4-9】	大阪樟蔭女子大学における公的研究費の運営・管理体制	
【資料 4-4-10】	大阪樟蔭女子大学における公的研究費不正防止計画	
【資料 4-4-11】	大阪樟蔭女子大学研究費の適正な運営・管理のための基本指針	
【資料 4-4-12】	大阪樟蔭女子大学公的研究費の運営・管理及び研究不正行為の防止に関する規程	
【資料 4-4-13】	大阪樟蔭女子大学科学研究費助成事業取扱要項	

大阪樟蔭女子大学

【資料 4-4-14】	関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク	
【資料 4-4-15】	研究倫理・コンプライアンス教育について	
【資料 4-4-16】	研究倫理啓発活動ポスター	
【資料 4-4-17】	大阪樟蔭女子大学科研費等公的研究費の事務手続きマニュアル	
【資料 4-4-18】	大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程	
【資料 4-4-19】	大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則	
【資料 4-4-20】	特別研究助成費申請・交付結果	

基準 5. 経営・管理と財務

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
5-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 5-1-1】	大阪樟蔭女子大学ガバナンス・コードの点検報告書	
【資料 5-1-2】	学校法人樟蔭学園情報の公開及び開示に関する規則	
【資料 5-1-3】	Shoin Vision 2030	
【資料 5-1-4】	学校法人樟蔭学園第Ⅲ期中長期計画アクションプラン(2020 年度～2024 年度)	
【資料 5-1-5】	2022 (令和 4) 年度事業計画書	
【資料 5-1-6】	2021 (令和 3) 年度事業報告書	
【資料 5-1-7】	くすのき vol.184	
【資料 5-1-8】	学校法人樟蔭学園ハラスメントの対応に関する規程	
【資料 5-1-9】	人権侵害(ハラスメント)防止のための指針	
【資料 5-1-10】	2021 年度人権研修会について	
【資料 5-1-11】	2021 年度人権研修会(研修資料)	
【資料 5-1-12】	2021 年度大阪樟蔭女子大学『人権研修会』アンケート集計結果	
【資料 5-1-13】	地震、火災等緊急時の対応マニュアル	
【資料 5-1-14】	海外における事故等緊急事態対応マニュアル	
【資料 5-1-15】	ALSOK 安否確認サービス	
【資料 5-1-16】	令和 3 (2021) 年度消防(避難)訓練計画書	
【資料 5-1-17】	令和 3 (2021) 年度消防(避難)訓練_実施報告(ホームページ)	
【資料 5-1-18】	学校法人樟蔭学園安全衛生管理規程	
【資料 5-1-19】	職員定期健康診断等について	
【資料 5-1-20】	学校法人樟蔭学園ストレスチェック制度実施規程	
【資料 5-1-21】	ストレスチェックの実施について	
【資料 5-1-22】	AED 配置図	
5-2. 理事会の機能		
【資料 5-2-1】	学校法人樟蔭学園寄附行為	
【資料 5-2-2】	2022 年度理事会・評議員会日程	
【資料 5-2-3】	2022 年度理事・評議員・監事名簿	
【資料 5-2-4】	2019 年度～2021 年度理事会議案一覧	
5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック		
【資料 5-3-1】	学校法人樟蔭学園経営戦略本部規程	
【資料 5-3-2】	Shoin Vision 2030	
5-4. 財務基盤と収支		
【資料 5-4-1】	Shoin Vision 2030 (資料 5-3-2 と同じ)	
【資料 5-4-2】	学校法人樟蔭学園第Ⅲ期中長期計画アクションプラン(2020 年度～2024 年度) 財務に関する内容(抜粋)	
【資料 5-4-3】	施設設備等 5 か年計画	

5-5. 会計		
—		

基準 6. 内部質保証

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
6-1. 内部質保証の組織体制		
【資料 6-1-1】	大阪樟蔭女子大学 全学点検・評価会議規程	
【資料 6-1-2】	大阪樟蔭女子大学 学部点検・評価会議規程	
【資料 6-1-3】	大阪樟蔭女子大学 自己点検・評価委員会規程	
【資料 6-1-4】	学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議開催日程一覧	
【資料 6-1-5】	学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書	
【資料 6-1-6】	評価・自己点検（ホームページ）	
6-2. 内部質保証のための自己点検・評価		
【資料 6-2-1】	評価・自己点検（ホームページ）（資料 6-1-6 と同じ）	
【資料 6-2-2】	大阪樟蔭女子大学教学 IR 委員会規程	
【資料 6-2-3】	教学 IR 委員会 月別議題一覧（令和 3・2・元年度）	
6-3. 内部質保証の機能性		
【資料 6-3-1】	学部点検・評価会議、研究科点検・評価会議報告書 （資料 6-1-5 と同じ）	
【資料 6-3-2】	部館長会議題	
【資料 6-3-3】	履行状況報告書	

基準 A. 社会連携

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
A-1. 社会連携		
【資料 A-1-1】	東大阪市と大阪樟蔭女子大学との連携・協力に関する包括協定書	
【資料 A-1-2】	香芝市と大阪樟蔭女子大学との連携協力に関する協定書	
【資料 A-1-3】	門真市と大阪樟蔭女子大学との連携に関する協定書	
【資料 A-1-4】	「大学のふるさと」に関する協定書（かつらぎ町・和歌山県）	
【資料 A-1-5】	2021 イキ×ラボチャレンジプロジェクト応募書類一式、マニュアル	
【資料 A-1-6】	Re : Shoin きずなとれいるチラシ（一緒に外に出る一步を踏み出しませんか？）	
【資料 A-1-7】	Re : Shoin きずなとれいるチラシ（外に出ないから会えない・・・それって本当？）	
【資料 A-1-8】	Re : Shoin きずなとれいるチラシ（ご存じですか？オーラルフレイル！）	
【資料 A-1-9】	キャンドルナイトプロジェクト（ホームページ）	
【資料 A-1-10】	グリム絵本館チラシ（～秋だ！絵本だ！楽しもう！～）	
【資料 A-1-11】	CPV プロジェクト（小学生のためのネット・SNS 安全教室） （ホームページ）	
【資料 A-1-12】	2022 年度春期公開講座パンフレット	
【資料 A-1-13】	田辺聖子文学館 来館者数	
【資料 A-1-14】	しょういん子育て絵本館リーフレット	
【資料 A-1-15】	イキ×ラボチャレンジプロジェクト SDGs 勉強会（ホームページ）	
【資料 A-1-16】	カウンセリングセンター面接回数	
【資料 A-1-17】	2021 年度くすのき健康栄養センター活動報告	