

2024 年度自己点検・評価報告書

茨城キリスト教大学

基準1 理念・目的

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・大学として掲げる理念は、どのような内容か。
- ・教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学としての目的及び学部・研究科における教育研究上の目的は、どのような内容か。
- ・上記の学部・研究科の目的は、大学の理念・目的と関連しているか。
- ・上記の大学及び学部・研究科の目的は、高等教育機関としてふさわしいものであり、かつ個性や特徴が示されているか

【現状説明】

本学ではその理念・目的を、大学学則第1章「目的および使命」第1条において次のように定めている。

本学は茨城キリスト教学園に属する認定こども園、中学校、高等学校と連携し、一貫した教育体系の最高機関として、キリスト教の精神による人格教育に基づき豊かな教養を培うと共に、深く学術を研究教授し、知的応用能力をもって地域社会はもとより広く国際社会に奉仕する人物を養成することを目的とする。

また、本学大学院においても大学院学則第1章「総則」第1条において、理念・目的を次のように定めている。

キリスト教を教育の基本方針とする本学建学の理念に基づき、高度の専門の学術について、その研究方法、理論及びその応用を教授研究して学術・文化の発展に寄与するとともに、地域社会と国際社会に貢献する能力をもつ人材を育成することを目的とする。

各学部・研究科の目的については、以下の通り、学則に謳っている。

文学部は、幅広く豊かな教養を身につけ、教育、保育、国際交流など、多様な分野において地域社会ならびに国際社会に貢献する人材の養成を目指す。

- 1) 現代英語学科は、国際交流語としての英語の基本的かつ高度な運用能力を有し、国際化する現代社会で活躍する人材を養成する。
- 2) 児童教育学科は、初等教育および保育に関する専門知識を有し、未来を担う子どもの健やかな成長支援と学校教育、保育ならびに子育て支援に携わる有為な人材を養成する。児童教育学科に、教育目標に応じて次の履修コースを設ける。

児童教育コース

幼児保育コース

- 3) 文化交流学科は、国内外の歴史、社会および文化に関する専門知識を有し、実践的な交流を通して世界に奉仕する人材を養成する。

(茨城キリスト教大学学則第2条第2項)

生活科学部は、心と生命を持ち、共同体の中で自然と共生しながら生きる、傷つきやすく精妙な人間を癒し、その良き生を守る人材の養成を目指す。

- 1) 心理福祉学科は、心理と福祉、二つの専門領域が相互にその専門性を高めあいながら学生を育み、地域の社会福祉に貢献する人材を養成する。
- 2) 食物健康科学科は、人間の基本的な営みである食を科学と文化の視点から教授研究して地域社会の発展に寄与するとともに、食べ物と健康の関わりを管理、教育する人材を養成する。

(茨城キリスト教大学学則第2条第3項)

看護学部看護学科は、生命の尊厳への深い畏敬の念と、人間に対する深い洞察力と温かい感受性を有し、地域の保健医療福祉に貢献する人材の養成を目指す。

(茨城キリスト教大学学則第2条第4項)

経営学部経営学科は、幅広い教養と倫理観を備え、経営の専門的知識を有し、地域社会ならびに国際社会で活躍する人材の養成を目指す。

(茨城キリスト教大学学則第2条第5項)

未来教養学環は、全学部・学科が提供する現代的専門知の要諦を自ら学際的に紡いで現代教養として会得し、これを未来に生ずる問題の発見・解決に資する汎用的な知識・技能にまで高め、卒業後もこの力を研ぎ究め続ける熱意を失わず、もって我々の市民社会がその未来を切り拓くことに粛々と貢献してゆく教養人の養成を目指す。

(茨城キリスト教大学学則第2条第6項)

文学研究科は、第1条に掲げる目的を達成するため、以下のような人材の育成を目指して研究と教育の充実を図る。

- 1) 英語コミュニケーション専攻は、英語学、英語文学・文化および英語教育学の分野における精深な学識を授け、英語圏において培われてきた文化や伝統を社会に生かしうる良き市民の育成を目指すとともに、英語教員等の高度英語専門職業人の育成を図る。

(茨城キリスト教大学大学院学則第3条第2項)

生活科学研究科の各専攻は、目的を達成するため、次のような人材の育成をめざして研究と教育の充実を図る。

- 1) 食物健康科学専攻は、食物科学および人間栄養学の分野における精深な学識と実践力を授け、高い倫理性と高度な専門知識・技術をもって地域社会に貢献する管理栄養士、食品衛生監視員、栄養教諭、家庭科教員等の高度専門職業人の育成を図る。
- 2) 心理学専攻は、心理学の分野における精深な学識と実践力を授け、広く社会の発展に寄与する良き市民の育成をめざすとともに、高い倫理性と高度な専門知識および技術をもって地域住民の心の健康の保持増進に貢献する、公認心理師等の高度心理専門職業人の育成を図る。

(茨城キリスト教大学大学院学則第3条第3項)

看護学研究科は、第1条に掲げる目的を達成するため、次のような人材の育成を目指して研究と教育の充実を図る。

- 1)看護学専攻は、看護マネジメント学、看護教育学、生活支援看護学、発達支援看護学、精神看護学の分野における精深な学識と実践力を授け、いずれかの領域で修士論文を作成するコースと、専門看護師を目指すためのコースの2コースにおいて、高い倫理性と高度な専門知識・技術をもって地域社会に貢献する専門的看護師、看護学研究やその教育を担う高度専門職業人の育成を図る。

(茨城キリスト教大学大学院学則第3条第4項)

本学は我が国の公教育を担う大学のひとつとして、教育基本法第7条第1項に規定される公の理念を包摂しており、高等教育機関にふさわしい特徴を示している。また私立大学は法に謳われる公的理念の実現に向けた努力を宣言するのみならず、「建学の精神」とされる独自の理念・目的を明確に示すことも求められるが、本学は「キリスト教の精神による人格教育」を主たる方途とする旨を理念・目的として明確に示し、今日の社会的要請に対応した「個性」と「適切性」を充分有している。

【改善の方策】

特になし

基準1 理念・目的

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・理念・目的は、学則又はこれに準ずる規則等に定められているか。
- ・理念・目的は、どのような方法によって教職員及び学生に周知され、また、社会に対して公表されているか。
- ・上記の周知・公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

【現状説明】

本学の理念・目的や学部・学環・研究科の目的を学則に明記していることは前掲の通りである。これらの理念・目的を教職員や学生、社会に対して周知・公表しているかについて点検・評価した内容は次の通りである。

まず、本学はその名称に「キリスト教」を冠し、学園内に礼拝堂（キアラ館）を設け、キリスト教センターを中心に様々な活動を展開している。そのひとつの事例として、キアラ館ではチャペル礼拝が原則として週3回、昼休みの時間帯に行われ、祈りと讃美歌と奨励により、クリスチャンであるなしに関わらず、キリスト教に触れることができるようにしている。このことから、キリスト教主義の精神に基づく教育研究活動を基本理念としている点に関しては、教職員間はもちろん地域においても十分に認知されている。

学則や諸規則等に明記した理念・目的は、主として Web サイトおよび『履修要覧』等の配付冊子において公表・周知している。

本学 Web サイトの「情報公開」の項では大学学則および大学院学則の全文を掲載している。

また大学学則については全学部生に配付する『履修要覧』の冒頭に掲載し、さらに学生生活全般にわたるガイドとして配付する『Campus Life』では大学学則とともに諸規則を掲載している。大学院学則については大学院生のために別途編集する『(大学院)履修要覧』の冒頭に掲載するとともに、その巻末において大学院

生に関わる諸規則を掲載している。

さらに、学則本文に示す人材育成その他の教育研究上の目的は、毎年発行する『茨城キリスト教大学入学案内』および『大学院入学ガイドブック』等の各種広報媒体や本学 Web サイトにおいてわかりやすく伝えることに努めている。

学則に明示する理念・目的をよりわかりやすく社会に示すことを目指して策定した学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）および教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）についても、学部・学科・専攻および研究科・専攻ごとのものも含めて、『履修要覧』に全文を掲載している。あわせてこの 2 つのポリシーについては、入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）、地域連携方針、グローバル化方針、キャリア支援方針とともに、Web サイト上の「各種方針」と題する頁において、全文を掲載している。

入学生や在学生に対しては、各種オリエンテーションやガイダンスの際に、上述の『履修要覧』等を踏まえながら周知徹底を図っている。入学式や学位授与式についてもキリスト教の礼拝形式で執り行い、建学の精神を体感させるための重要な機会と位置付けている。

【改善の方策】

2020 年度の認証評価受審を受け、2021 年度分以降毎年度、自己点検・評価報告書を作成し、本学 Web サイトに提示している。今後もこれを継続していく。

基準 1 理念・目的

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

- ・中・長期の計画その他の諸施策は、どのような内容か。また、認証評価の結果等はこれにどのように反映されているか。
- ・上記の計画、施策等は、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容になっているか。

【現状説明】

茨城キリスト教学園では 2024 年度現在、第 15 期中期経営計画（2021 年度～2025 年度）に基づく諸施策を実施中である。この計画は各事業の進捗や評価結果を含めて Web サイト上に公表している。

この計画は、学園の理念（スクールモットー：Peace Truth LOVE 平和と心理と、愛）と目標（人と社会に進んで奉仕し、福祉と平和に貢献する人間を育成する、地域と世界に開かれた、つながる学園を目指します。）に紐づく次の 5 つの戦略をもって構成した。大学における各戦略のマスタープランおよび中科目は、下記の通りである。

戦略 I：広報戦略と募集活動による入学者の確保

1. 学生募集に効果的な広報活動と入試制度の再構築

- （1）魅力的なホームページや広報誌の作成により発信力を向上し、安定的に志願者を確保するためのブランド力を構築する。
- （2）志願者、入学者データの分析に基づき、戦略的な募集活動を行う。

戦略 II：特色ある教育・研究活動の推進

1. 建学の理念に基づいた教育
 - (1) キリスト教精神に基づき、豊かな教養を培う教育を実践する。
 - (2) 地域・国際社会に貢献する人材を育成する。
 - (3) 総合学園として、中高・こども園との連携教育を促進する。
2. 教育の質保証
 - (1) 教育目標を達成するために教学マネジメントを確立する。
 - (2) 学生のニーズを体系的に調査し満足度を向上する。
3. 学生支援体制の充実
 - (1) 多様な学生への相談体制を充実させる。
 - (2) 学生のニーズを体系的に調査し満足度を向上する。
4. 教職員研修の充実
 - (1) FDおよびSDを推進する。
5. 多様な研究の推進
 - (1) 研究力の向上および領域横断型研究を推進する。
 - (2) 外部競争的研究資金の獲得に向けた取り組みを推進する。

戦略 III：地域連携とグローバル化の推進：

1. 地域社会貢献への積極的活動実施
 - (1) 地域社会からの要請による講座を開設する。
 - (2) 地域で行われるイベントに積極的に参加する。
 - (3) 地域との連携によりリカレント教育を推進する。
2. グローバル化の推進
 - (1) 海外留学・研修を促進する。
 - (2) 海外提携大学との連携を強化する。
 - (3) キャンパス内の国際化を促進するための体制を充実させる。

戦略 IV：キャリア教育と就職支援・進学支援

1. 進路支援に対する組織的な支援体制の強化
 - (1) 体系的なキャリア教育を行う。
 - (2) 就職活動や支援体制強化のために卒業生との連携を推進する。
 - (3) 各種免許や資格取得、採用試験の合格者数増加を図る。

戦略 V：バランスのとれた財務基盤の構築

1. 組織ガバナンスの強化
 - (1) 「茨城キリスト教大学ガバナンス・コード」に基づき、適切なガバナンス確保に努める。
 - (2) 教育研究の水準向上、および社会的責任を果たしていくため、自己点検・評価を徹底して行う。

以上、高等教育機関としての基本的な事項に本学の建学理念を包含させる戦略・項目となっている。2020年度に受審した認証評価でも中・長期の計画およびそれを実現するための施策を概ね適切に設定していると評価を受けた。上記の戦略・項目の下部には、270項目を超える具体的かつ実現可能なプランが大学各部局から示されており、そのプランに沿って取り組みを実施している。

【改善の方策】

2025 年度は第 15 期中期経営計画 5 年目となり、まさしく中期計画の総括の年となる。次期中期経営計画において各項目を再検討することとなるが、引き続き本学の理念・目的と各施策との関連性をより重視してゆく。

基準 2 内部質保証

点検・評価項目①

内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

<評価者の観点>

- ・内部質保証のための全学的な方針及び手続は、どのような内容か。
- ・上記の方針及び手続は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

自己点検・評価報告書の作成については、2021 年度より全学的に稼働し、公開に至っている。内部質保証の構築については、2020 年度に大学基準協会による認証評価受審時に受けた指摘をふまえ、2024 年度より新方針を明示（WEB 公開）した上で学内共有するに至った。

【改善の方策】

2024 年度方針において明らかとなった課題を 2025 年度方針に反映させる。特に、学環・各学科・各研究科で独自に定めていた教育成果指標について、内部質保証会議を通して大学全体でその意義を確認できたものについては全学共通の自己点検・評価指標とするなど、より全学あげての内部質保証を推進できる方針に高めてゆく。

基準 2 内部質保証

点検・評価項目②

内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

<評価者の観点>

- ・大学全体の内部質保証体制は、どのような構造になっているか。
- ・全学内部質保証推進組織をはじめとして、内部質保証に大きな役割を果たす(諸)組織の権限と役割、また学部・研究科等の組織との役割分担や連携のあり方は、規程等においてどのように定められているか。
- ・全学内部質保証推進組織は、どのようなメンバーで構成されているか。

【現状説明】

大学全体の内部質保証体制構築のため、2023 年度より学長を長とする「内部質保証会議」を立ち上げた。この会議の構成員は、大学運営会議構成員（学長・副学長・各学部長・学環長・各研究科長・事務長・各部署長）に各学科主任を加えた学内最大の人員構成とした。また内部質保証方針をはじめとする議題（原案）を策定する下部組織として、同会議のもとに副学長を長とする「基本方針検討委員会」を置いた。この内部質保証会議において「方針」および特に自己点検・評価報告書の対象となる各指標と評価責任者を定める「方針別表」を定め（Plan）、全組織の年間を通じた運営（Do）を内部質保証の観点から上記委員会が指導・監視するとともに、方針および方針別表に定めた通りに自己点検（Check）を実施し、学長が最終的に定める評価および「改善策」の実行を上記委員会の長である副学長の管理のもとで着実に実施（Action）する構造を構築した。この構造は 2024 年度当初に公表した「方針 2024」より稼働しているが、今後毎年度、当該年度の報告書に記載した改善策の実施結果を次年度方針およびこれに基づく次年度報告書に反映させてゆくことにより、PDCA がサイクル化してゆく構造としている。

ただし「内部質保証会議に関する規程」において、PDCAのうちPDCに関する権限や役割は明確化しているが、Actionに関する権限がいささか曖昧であることが今後の課題である。また「方針2024別表」においてある学科が定めた独自指標のなかに、他学科等でも全学的に自己点検・評価したほうが良いと思われるものがあり、特定学科のみの指標にとどまっていることについて今度大学として説明しづらい事態となっていることも課題である。

また、特に在学生、卒業生、保護者、近隣住民、近隣自治体の意見を取り入れるべく各行事の際にアンケート調査を行うなどしているが、よりシステマティックな意見聴取体制という観点からは不十分である。

【改善の方策】

現行規程については速やかに改定し、自己点検・評価報告書に記載する改善策実施の指示、および実施の成果を次期報告書に記載してゆくことなどを内部質保証会議の権限・役割として明示する。具体的には、内部質保証会議において学長が改善策を定め、その実施を副学長が指示・主導・管理する体制とする。

また次期「内部質保証方針2025」およびその別表では、特定学科等の独自指標などを可能な限り大学全体の指標とすべく共通化を進める。

さらに、各学科等の教育課程については卒業直前の有志学生からヒヤリングを行うことを検討する。卒業生に対しては特にディプロマポリシーの観点から追跡調査を行う。保護者に対しては毎年秋に実施する保護者懇談会で前年度自己点検・評価の結果などを説明し評価をいただくなどの体制を整える。近隣自治体に対しても新たに自己・点検評価結果に対する意見を聴取する体制を整える。

基準2 内部質保証

点検・評価項目③

方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

＜評価者の観点＞

- ・内部質保証システムを機能させ、大学の理念・目的の実現に向けた教育活動が行われるよう、3つの方針（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針）を策定するための全学的な基本方針が定められているか。またその方針は、どのような内容か。
- ・各学部・研究科における3つの方針※は、上記の全学的な基本方針と整合しているか。
※ 3つの方針の内容等は、基準4及び基準5のそれぞれ該当する「点検・評価項目」において評価する。ここでは、全学的な基本方針との整合性について評価する。
- ・全学的な内部質保証の取り組みは、方針と手続に従って行われているか。
- ・全学内部質保証推進組織は、各学部・研究科による3つの方針に基づく教育活動、その検証及び改善・向上の一連のプロセスを、どのように運営・支援しているか。
- ・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価はどのように行われているか。
- ・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、全学的にどのような工夫がされているか。
- ・内部質保証の取り組みは教育の充実、学習成果の向上等の取り組みにどのように寄与しているか。
- ・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに対応する体制や仕組みは、どのように構築されているか。また、全学内部質保証推進組織はどのように関与しているか。

【現状説明】

上述の通り全学的な基本方針を定めて公表している。またその内容は、各学部・学環・研究科の3つの

方針との整合性を点検するものとなっており、特にディプロマ・ポリシーに定め本学がその育成を重視する「五つの力」について、その成長を把握することに努める内容となっている。

前回の認証評価による指摘をふまえた新たな基本方針は 2024 年度分より公表し、この報告書はこの方針に基づいて自己点検・評価を実施した結果を報告するものである。各々の点検方法は「方針 2024 別表」および本報告書の各項目に記す。

客観性、妥当性を高めるため、この報告書については 1 ヶ月程度の内部質保証会議構成員による相互確認期間を設けるとともに、最終的には内部質保証会議での審議・承認を経て学長が裁定したものである。各項目の自己点検・評価内容とともに記した改善策については、前述の通りその着実な実施を副学長の指示・指導下においてつつがなく実施し、その成果については次期報告書で点検・評価する予定である。

ただし一部、「方針 2024 別表」に記した内容のうち、その通りに点検・評価が実施できなかったものもあり、その詳細については当該項目において記す。

【改善の方策】

「基本方針別表」としてあらかじめ年度当初に公表する自己点検・評価項目（指標）については、不可抗力によるやむを得ない事由のない限りは、社会に対する約束として必ず実施しその結果を報告書に記載するよう構成員全体の意識をより徹底する。

基準 2 内部質保証

点検・評価項目④

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

<評価者の観点>

- ・社会に対して説明責任を果たすために、どのような情報が公表されているか。
- ・上記の情報は、どのような方法によって公表されているか。
- ・上記の情報の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

【現状説明】

学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づき、大学の教育研究活動や運営に関する情報および財務情報、自己点検・評価に関する情報、その他の諸活動に関する状況を本学ホームページ「情報公開」において適切に公開している。

ただし、公表した「自己点検・評価報告書」の内容について、PDF 形式で WEB サイトにアップしてリンクを示すのみならず、より要点を強調してわかりやすく社会に示す課題が残っている。

【改善の方策】

2025 年度の 8 月を予定し、2024 年度分を対象とした本報告書の内容を、よりわかりやすくダイジェスト版として広報するための本学 WEB サイトを公表する予定である。

基準 2 内部質保証

点検・評価項目⑤

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

<評価者の観点>

- ・内部質保証システムの自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、内部質保証システムの改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

内部質保証システムそのものを対象とする自己点検・評価も上述の基本方針 2024 に含めている。本年 5 月の内部質保証会議においてその適切性を審議したところ、基準、体制、方法、プロセス等に対する不備についての指摘はなかった。

【改善の方策】

新方針に基づく最初のサイクルであるため、今後引き続き、システムの適切性を内部質保証会議において構成員に問い続け、意見を丁寧に取りながら適切性と改善点を確認してゆく。

基準3 教育研究組織

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）はどのように構成されているか。

【現状説明】

本学の理念・目的に照らし、4学部（文学部、生活科学部、看護学部、経営学部）、1学環、3研究科（文学研究科、生活科学研究科、看護学研究科）を設置し、各学部・学環・研究科に必要な施設・設備を整備していることはもちろんのこと、その他に、図書館と種々の目的を有する6つのセンター（学術研究センター、情報センター、地域・国際交流センター、キャリア支援センター、カウンセリング子育て支援センター、教職支援センター）を有しており、組織の設置状況は概ね適切である。

ただし、正規教育課程としての教職課程の事務を所管する学務部と、教員採用試験対策指導を本務とする教職支援センターとの間で、一体的な運用を望む機運が高まっており、実際に後者の活動がかなり大きな好影響を前者（教職課程の学び）に影響も及ぼしているため、改組の検討が課題となっている。

【改善の方策】

教職支援センターに学務部の教職課程事務を移管し、教職課程の正課指導と正課外指導（学校現場におけるボランティア活動や教員採用試験対策指導など）との全体を担う「教職センター」（仮称）に改組することを検討する。

<文学部>

【現状説明】

文学部は、大学の理念に即した研究組織を構築している。第一に、教員組織の概要は下記のとおりである。これらは、大学設置基準上の必要教員数を十分充足するものであり、かつ各学科のカリキュラム・ポリシーを実現する上で十分な教員数でもある。

- ・専任教員数：47名（現代英語学科13名、児童教育学科23名、文化交流学科11名）
- ・職位：教授22名、准教授13名、講師6名、助教6名
 - 現代英語学科：教授5名、准教授2名、講師2名、助教4名
 - 児童教育学科：教授10名、准教授10名、講師2名、助教1名
 - 文化交流学科：教授7名、准教授1名、講師2名、助教1名
- ・年齢構成：30代（4名）、40代（15名）、50代（11名）、60代（15名）、70代（2名）
- ・男女比：28：19
- ・外国籍教員：5名（全体の10.6%）
- ・実務家：1名

*大学設置基準上必要な専任教員数は文学部全体で20名（現代英語学科6名、児童教育学科8名、文化交流学科6名）、そのうち教授は10名（現代英語学科3名、児童教育学科4名、文化交流学科3名）である。

第二に、各組織の会議に関しては、文学部教授会を年 14 回開催している。学科会議の回数は学科により異なるが、目安は月 1 回である。実際の実数はこれを上回る。また、学部長と主任が集まって各学科の情報や課題を共有する主任会議も、月 1 回のペースで開催している。

第三に、大学役職就任時の手当は規定で明確に定められている。一例を挙げると、学部長〔手当 9.2 万円、持ちコマ上限 4〕、各部長・センター長〔手当 6.2 万円、持ちコマ上限 4〕、学科主任〔手当 3.7 万円〕である。

第四に、教員組織における課題は、学部長や各主任が把握した上で、主任会議で共有・検討している。また、必要に応じて学長会議などに上程している。

【改善の方策】

文学部の課題は、学生数の減少に伴う教員組織の見直しである。文学部は教員養成や英語教育に特化した課程を有しているため、少子化や AI 技術の台頭といった社会経済環境の影響を受けやすい傾向にある。学生減の傾向は、今後も続く予想される。また、VUCA（先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態）時代に即した抜本的なカリキュラムの見直しも必要である。文学部では、中期的視点に立ったカリキュラムの見直しや学部・学科の再編を検討中である。こうした点を鑑み、教員組織の質的・量的見直しを、絶えず検討する必要がある。

<現代英語学科>

【現状説明】

「建学の精神である「隣人愛」に基づいた共生の精神を土台として、学問の基盤となる教養と知識、技能を修得し、地域社会はもとより広く国際社会に貢献できる人材を育成する」という大学全体の教育目標の下、現代英語学科は大学全体のグローバル化を先導する役割を果たしており、全学科学生が参加することが可能な Chat Hour（現代英語学科インターン英語母語話者によるフリー英会話セッション）を提供している。学科の教育課程では、学生が卒業後の進路の見通しを持って学ぶことができるように「グローバル・コミュニケーション」「ホスピタリティ」「英語教育」「言語と文化」の 4 つの分野について、それぞれの分野を専門とする教員を配置して学科を構成している。

【改善の方策】

2026 年度施行のカリキュラムを改定し、現代社会の動向を反映し高校生の興味を喚起する科目を変更・新設する。例えば、『通訳演習』を『ホスピタリティ通訳』に変更、『AI ライティングリテラシー』を新設する。

<児童教育学科>

【現状説明】

児童教育学科では、小学校、特別支援学校、幼稚園、保育士の教員（資格）養成を行っているため、それぞれの課程認定要件を満たすように教員が構成されていなければならない。2024 年度においては、小学校が 12 名必要のところ 12 名、特別支援学校が 3 名必要のところ 3 名、幼稚園が 10 名必要のところ 10 名、保育士が 10 名必要のところ 13 名を配置している。職位の割合は、教授が 10 名、准教授が 9 名、講師が 4 名、助教が 1 名である。

月に 1 回学科会議を行っており、2024 年度は 11 回行っている。それ以外にもメールによる審議・検討等も数回行われた。

【改善の方策】

上記の通り、各教員免許等の課程を設置するために必要な教員の人数に対する本学科の教員数は余裕がない状況である。そのため、教員一人ひとりが本学における教員免許等の授与に責任があることを自覚する必要がある。年度最初の科会において、課程認定上各教員がどこに貼り付いているかを再確認し、担当科目に対し今一度の責任感を持てるようにする。

<文化交流学科>

【現状説明】

大学の理念・目的に照らして、学科3ポリシーを策定し、また、「学園中期経営計画」におけるアクションプランに合わせ、2021年度～25年度まで5か年に向けてアクションプランを策定している。

【改善の方策】

地域社会、ひいては、日本、世界をめぐる情勢は刻一刻と変化しており、社会が大学に求めるニーズも変化する。真に文化交流、異文化理解、多文化協働ができる人材の育成という方向性は変わらないものの、社会のニーズ、学生のニーズに合致した授業を展開すべく、学界内での議論をかさね、授業内容、カリキュラムを改善していく。アクションプランについても、学科内でどれくらい達成できたかを詳細に検証したうえで、教員どうして議論を重ね、見直していく。

<生活科学部>

【現状説明】

生活科学部は、大学の理念と目的に照らして研究組織を設置している。教員数についても大学設置基準上の充足しており、各学科において学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）を現実化するための適切な教員数（心理福祉学科教員14名のうち、教授7名、准教授4名、講師2名、助教1名、食物健康科学科教員17名のうち、教授7名、准教授5名、講師3名、助教2名）となっている。

生活科学部教授会は年に14回開催されている。各学科の科会および主任会議は月1回で開催されている。必要に応じて適宜臨時の会議も開催されている。

【改善の方策】

生活科学部心理福祉学科では社会福祉士および公認心理師、食物健康科学科においては管理栄養士の3つの国家資格の養成課程を設置しており、国家試験受験資格を取得するためには学外での専門実習が必要となる。そのため学部学科内の組織運営の協力体制の構築とともに関連諸機関・諸施設等との連携・協働を今後も維持・向上させていく。

<心理福祉学科>

【現状説明】

学科には14名の教員が所属し、うち1名は教養系、7名が心理系、6名が福祉系の専門となっている。

また、社会福祉士と公認心理師の2つの国家資格受験資格取得のための養成課程を備えているが、社会福祉士の養成課程には6名の福祉系教員が、公認心理師の養成課程(大学院心理学専攻を含む)には7名の心理系教員が携わっている。毎月開催する学科会議の他に、特にそれぞれ養成課程の運営に関することな

どを必要に応じて福祉系教員会議、心理系教員会議で話し合われて決めている。

【改善の方策】

福祉系教員会議、心理系教員会議については不定期な開催となっているが、養成課程のスケジュール管理や業務内容の共有などを行っていくためにも、定期的な開催を検討していく。

<食物健康科学科>

【現状説明】

管理栄養士免許を持つ教員および助手については、栄養士法に定められた人員の基準をみたしている。学科運営については、学科会議を月に1回、必要に応じて臨時会議を開催し、協議および情報共有を行っている。

【改善の方策】

引き続き、必要な人員を確保し、かつ各分野において専門性を持つ教員を配置する必要がある。

<看護学部／看護学科>

教育研究組織の適切性について、毎年度アクションプランを掲げており、その進捗を中間および年度末に点検・評価を行っており、その結果をもとに、次年度のアクションプランの適切性について見直し等を実施している。学科会議は1回／月の定例開催と必要時には臨時開催の2種類の方法により学科運営を行っている。学科における教育研究活動については、複数の目で点検・評価することにより、その適切性を確認している。

【改善の方策】

引き続き、学科会議での自己点検・評価を行うとともに、教育研究活動の推進を行っていく。

<経営学部／経営学科>

【現状説明】

教育研究組織の適切性については、中期経営計画に基づいたアクションプランに従って、中間及び年度末に点検・評価を行っており、その結果をもとに、次年度のアクションプランの改善・向上に取り組んでいる。教育研究活動の点検・評価は、毎月の学科会議上で行われている。

【改善の方策】

経営学部の課題は、社会環境の変化に合わせ、どのような分野の教育を充実させていくかである。特に急速に進む社会のデジタル化と地域社会の活性化に対してのコース設置を含めた検討を進める。

<未来教養学環>

【現状説明】

未来教養学環では、全学教養課程運営のために必要な学環長、学環教務委員、全学教養科目の7分野（「建学の精神」、「現代教養」、「言語コミュニケーション」、「データサイエンス」、「健康スポーツ」、「汎用的スキル」、「問題解決」）担当教員、本学全7学科（現代英語学科、児童教育学科、文化交流学科、心理福祉学科、食物健康科学科、看護学科、経営学科）との連絡調整担当教員、事務担当（学務部、庶務課）の全て

に人員が適切に配置されている。(現在配置されている人数[20名])÷(必要と思われる配置人数 [18名])
×100=111 (%)

【改善の方策】

各学科との連絡調整担当教員は配置されているが、その担当教員全てがそれぞれの学科所属教員ではない。そこで、より円滑な運営を進めるために、未来教養学環と各学科との連絡は、学環教員であると共にそれぞれの学科所属でもある教員が担当することが必要である。

<文学研究科>

【現状説明】

「キリスト教と英文学」という理念で構想された本専攻は、現在、英語文学・文化、英語学、英語教育の三分野およびその関連科目群で編成されている。英語文学・文化の分野では、英米文学をキリスト教精神にとどまらず広く歴史・文化の視点から学習する。英語学の分野では最新の言語学理論を研究する。英語教育の分野では、現職教員および教員志望者のスキル向上をめざす。英語によるコミュニケーション能力も重視することから、2023年に専攻名を「英語英米文学」から「英語コミュニケーション」に変更し、専攻の志向するところを明らかにする。

【改善の方策】

入学定員を割る在籍者数が長く続いていることから、学部学生の学びを深めるためだけではなく、現職教員をはじめ広く地域社会に開かれた教育の提供という本専攻発足時の理念を振り返りながら、カリキュラム内容の見直しを含めて現状（とくに社会的要請）に機敏に対応できる専攻運営を行っていく。

<生活科学研究科>

【現状説明】

キリスト教を教育の基本方針とする建学の理念に基づき、本研究科は各専攻分野における優れた研究能力または高度の専門職性を養い、心身の健康に関わる諸問題を科学的に探究し解決に導く諸能力をもって、地域社会と国際社会に貢献する人材を育成することを目的として設置されている。

【改善の方策】

両専攻とも上記の目的の達成を目指しており、必要に応じて見直ししながら改善に努めたい。食物健康科学専攻においては、高度な専門性をもった管理栄養士を育成すべく、あるべき体制について継続検討していく。

<看護学研究科>

【現状説明】

大学院学則第1条によると、本学大学院はキリスト教を教育の基本方針とする本学建学の理念に基づき、高度の専門の学術について、その研究方法、理論およびその応用を教授研究して学術・文化の発展に寄与すると共に、地域社会と国際社会に貢献する能力をもつ人材を育成することを目的としている。

専門分化が進み、養成教育を受け看護師国家試験に合格した後の卒後教育が重要になってきている。看護学研究科は2011年に地域のニーズを踏まえ設立された。その後、国の地域医療構想に基づき、2024年度には、病院内に留まらず、地域で生活する人々に対する看護学の研究が可能な体制に改編し、現在に至る。

会議は年間計画にて 13 回予定し、全て実施されてきた。組織については年度開始時に確認し、改編を検討した 2022 年にはほぼ毎回議題として取り上げてきた。

改編直後の 2024 年度入学生は 4 名で、うち 2 名が改編した教育課程に基づき履修している。

【改善の方策】

改編して間もないため、評価に数年を要する。

<事務部>

【現状説明】

本学の教育・研究組織は、次の通りとなっている。学部としては、文学部（現代英語学科、児童教育学科、文化交流学科）、生活科学部（心理福祉学科、食物健康科学科）、看護学部（看護学科）、経営学部（経営学科）、未来教養学環が設置されている。大学院としては、文学研究科（英語コミュニケーション専攻）、生活科学研究科（食物健康科学専攻、心理学専攻）、看護学研究科（看護学専攻）が設置されている。附属研究所・センター等としては、図書館、学術研究センター、カウンセリング子育て支援センター（カウンセリング研究室、子育て支援室）、教職支援センターが設置されている。これらの組織により、学則第 1 条に明記している通り、一貫した教育体系の最高機関として、キリスト教の精神による人格教育に基づき豊かな教養を培うとともに、深く学術を研究教授し、知的応用能力をもって地域社会はもとより広く国際社会に奉仕する人物を養成している。

【改善の方策】

特になし。

<学務部>

【現状説明】

学務部の教職員は、部長 1 名・副部長 1 名（第 1 種専任教員）、専任職員は 14 名である。14 名の内訳は、課長 2 名、教務担当 7 名、学生生活担当 3 名、1 名は育児休業中、1 名が休職中である。他に嘱託員 1 名、臨時職員 1 名、派遣 1 名が在籍している。また、保健室 2 名（嘱託員）、体育館教務助手 1 名（嘱託員）、保育実習指導室教務助手 2 名（嘱託員・臨時職員各 1 名）が学務部所属である。

学務部では、複雑化した修学支援や障がい学生への合理的配慮など、近年多岐に渡る業務への対応が求められており、人的配置は十分とはいえない。オーバーワークが続く中で業務に支障が出ないよう、「教務関連」「学生生活」それぞれの担当者間で確認作業を徹底しながら業務にあたっている。

学務部では、各学部・研究科と連携し、必要な教室・設備の管理を行っている。2024 年度に「教職支援センター」が開設された。月 1 回開催される「教職支援センター運営会議」には、学務部長・副部長（教職課程委員長）も参加し、情報共有を図りながら教職に関する支援の充実を図った。

【改善の方策】

学務部は教育運営・学生支援の役割を担う重要な部署であり、その業務が円滑に進むよう、適切な人的配置となることが望ましい。また学務部に属する教職課程委員会が現在行っている業務について、教職支援センターへの業務統合を検討していく必要がある。

<入試広報部>

【現状説明】

25 年度入試広報体制は 2024 年度入試体制までと同数の人員配置に基づき（年度内に 1 名異動）、入試広報活動全般が運営された。本セクションの最終的な意思決定や新たな方針策定に際しては、本学の理念・目的および社会的要請等に配慮できているかなど、常に入試広報統括責任者である池内副学長と協議を行ったり、全員の米岡経営学部長の助言を得ながら行った。

【改善の方策】

例年通りの運営を継続するとともに、可能であれば池内副学長やその他関係各所との連絡調整をより密に行いながら今年度入試広報戦略を計画しながら遂行していきたいと考えている。

<地域・国際交流センター>

【現状説明】

本センターは本学の理念である「共に生きる」を体現すべく、県北唯一の私立大学として、文化資源の集積地、地域とつながり集散地となるようなハブ化を目的とし設置されている。その理念に照らし合わせソフト面を整備する。

人的整備:本センターは地域交流課、国際交流課で構成されている。センター課長 1 名、地域交流課・専任職員 2 名、国際交流課嘱託員 1 名、特別任用職員 1 名が配置される。

組織のソフト面の整備:

地域交流課は地域社会、地方自治体、地方産業界との連携のもと、本学の教育研究の成果を地域に還元するための事業を担当する。

国際交流課は本学と海外をつなぐ事業を担当する。留学生の派遣、受け入れの交流事業をサポートするだけでなく、受け入れ留学生と地域との交流を促進する。

両課の業務は基準 7（点検・評価項目②）および基準 9（点検・評価項目②）に示すとおりである。

【改善の方策】

県北の少子高齢化に伴い、大学へのニーズは年々高まっている。加えて、地域に資する業務は多岐にわたる。今後は、職員の配置の現状を踏まえ、業務に優先順位を付け、効率化を図りたい。

<図書館>

【現状説明】

キャンパス中心部に大学図書館を設置しており、授業実施日は原則開館している。図書の収集・選書、図書館の利用促進にあたっては、各学科・学環選出の図書館運営委員と担当スタッフが連携してこれを行っている。研究教育に必要な学術雑誌や、学術データベースなども整備している。

【改善の方策】

学術雑誌や、学術データベースについては利用頻度等の実績を踏まえ、今後これらの入れ替えなどを検討する必要がある。

<学術研究センター>

【現状説明】

茨城キリスト教大学学則第 58 条の規程において、学術研究センター（以下、センター）の運営は、茨城キリスト教大学学術研究センター規程（規程集 第 10 編 研究施設等）の定めるところによるとされている。

この規程において、「センターは、本学の人文・社会・自然科学の各学術領域における先端的・独創的研究を推進することを目指すとともに、産官学連携活動等を通じて、その成果を広く社会に還元することを目的とする。」とされている（第 2 条）。この目的を達成するために、第 3 条では（１）研究推進部門および（２）研究支援部門を置くことが定められている。前者は「社会・人間研究ユニットは、センターの研究推進経費および競争的資金等による研究の計画（以下「研究プロジェクト」という。）を遂行」し、後者は「（１）研究活動の支援および研究環境の向上に関する事項、（２）競争的資金の導入促進に関する事項、（３）学内研究費および競争的資金の管理・運営に関する事項、（４）研究成果の公表および評価に関する事項、（５）国内外の研究機関との連携研究に関する事項、（６）政府・地方公共団体等との連携研究に関する事項、（７）その他学術研究の推進に必要な事項」の業務を行う。センターには（１）センター長、（２）研究員、（３）特別研究員（４）事務職員が配置され、上記業務に携わる（第 4 条）。

【改善の方策】

特になし。

<情報センター>

【現状説明】

教育研究支援のための学内ネットワークやコンピュータ利用環境、情報システムの整備・運用・管理をする組織として適切に設置されている。

【改善の方策】

世の中の動向を踏まえながら、自立性・自主性に配慮しながらバランスのとれた最適な組織構成が重要である。

<カウンセリング子育て支援センター>

【現状説明】

カウンセリング子育て支援センターは、カウンセリング研究室と子育て支援室で構成されている。いずれも本学の建学の理念である真の隣人愛に基づく人と社会への奉仕、そして人類の福祉と世界平和に貢献する人間の育成という精神のもとにセンターを運営している。本センターはセンター長および両室長を大学教員が担い、他に心理相談員や子育て支援講座担当職員（保育従事者）といった専門職、そして全体の事務を執り行う職員がいる。このように多職種によって構成される部署であるが、職種による隔たりなく、建学の理念を踏まえて互いに連携しながら業務を行っている。

【改善の方策】

本センターでは多職種間連携を必須とするが、職員の中でフルタイムの勤務者は事務職員 1 名のみである。そのため、伝達事項や共通理解が求められる事項に関してのセンター内周知が疎かになる可能性がある。そこで、対面での緊密なコミュニケーションを心がけることはもちろんのこと、Microsoft Teams の機能を有効に活用し、オンライン上でのコミュニケーションにも力をいれる必要がある。

さらには構造上の課題として、学生相談と、心理学研究科の大学院生が実習の一環としてかかわる地域相談とが同一の場所となっていることが挙げられる。ゆくゆくは分離を目指すものの、現段階では学生相談のオンライン予約の導入を検討し、少しでも学生相談と地域相談業務を分離し、相談者（クライアント）および心理学研究科大学院生の不利益を防ぐよう努めなければならない。

基準3 教育研究組織

点検・評価項目②

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

＜評価者の観点＞

- ・教育研究組織の構成に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、教育研究組織の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか（組織の設置・改編、センターにおける新規事業の導入等）。

【現状説明】

大学全体の教育研究組織の適切性や改善の取り組みについては、毎月実施する学長会議（学長・副学長・学部長・学環長・事務長により構成）および研究科長会議（学長・副学長・研究科長・事務長）において適宜議題とし、その検討結果をもとに学長が関係組織に詳細案の作成を指示し、その原案を各種委員会や運営会議を経て教授会で検討してゆく体制となっている。特に2024年度の学長会議や研究科長会議では、今後の改組や各学科定員の再考、また前掲の教職支援センターの改組等について頻繁に議題とし、時間を割いて話し合った。それらの多くは2027年度からの一部組織改組やカリキュラム変更等に向けた原案として結実しつつある。

また前掲の中期経営計画のなかで各学科・学環・研究科や各部署が毎年度のアクションプランを掲げ、その進捗については前期末および年度末に点検・評価を行っており、その結果をもとに、次年度のアクションプランの適切性について見直し等を実施している。これら各組織の自己評価によって明確になった課題は、それ以降の学長会議の議題となり、具体的な改善策の検討へとつなげる体制となっている。

ただし、学長会議の議題はその都度、各構成員が自身の観点で自由に議題をとりまとめて提出し、それをもとに皆で話し合う形態となっており、毎年度のスケジュールに基づく議題とりわけ人事についてはほぼ定式化しているものの、教育研究組織の適切性を毎年度の同時期に定式化した方法によって点検・評価する体制とはしていない。つまりは「いきあたりばったり」の感がある。例えば2024年度の場合は、上記アクション・プランや入学者確保の状況をふまえて、学長がまず入学定員の増減や特定学科の改組にかかる所見を切り出し、他の構成員がそれぞれに意見を述べながら方向性を固めてゆく、言わばブレイン・ストーミング型のやりとりが多かった。このブレイン・ストーミングには定例会議でも多くの時間を割いたが、それ以上にTeamsチャットやメールを通じて頻繁な発・受信が行われた。したがって教育研究組織の適切性について「定期的に点検・評価を行っている」というよりも、「随時の情報共有や意思疎通、互いの見解の交換を日々繰り返しながら、リアルタイムで途切れなく行っている」といった状況にある。

ただし、このことが改善すべき課題なのかどうかについては慎重でありたい。学長・副学長・学部長・学環長・研究科長・事務長が、定例会議はもちろん、日々いつであれ気づいたことを直ちにチャットで発信してゆく（それがゆるされ歓迎される）風土、またそうした意思疎通のなかから定例会議で様々な原案

が整えられてゆく現状は、本学なりのマネジメント／ガバナンス／アドボカシーのあり方であり強みでもある。一方、中期経営計画のアクションプランに基づく「定期的な点検・評価」の種々の結果が、学長会議・研究科長会議のテーブルにしっかりと載ることが常にその前提として大事であり、見落としが頻繁に生じれば改善課題となる。さらに「日々、皆で情報共有しながらの丁寧なプロセスで適切性を確認し続ける」という観点からはトレード・オフと言える「意思決定の迅速性」については、そのバランスをどう取るかも課題である。

【改善の方策】

教育研究組織の適切性について、学長会議・研究科長会議の構成員が、アクションプランに基づく各組織の定期的な自己点検結果を熟知した上で、その結果をふまえて日々気づいたことを直ちに発信しあいながら、改善策にかかる丁寧な意思疎通を図ってゆくというこれまでの風土を失わないことを課題とする。またそうした風土を担保しつつ、迅速な意思決定が求められる問題については学長が適切に裁断を下すなど、バランスの確保に努めることも課題である。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目①

授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

＜評価者の観点＞

- ・学位授与方針は、原則として、授与する学位ごとに設定されているか。
- ・上記の方針は、修得すべき知識、技能、態度等の学習成果が明確に示され、授与する学位にふさわしい内容となっているか。
- ・上記の方針は、どのような方法によって公表されているか。
- ・上記の方針の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

＜文学部＞

【現状説明】

文学部では、見学の理念や学力の3要素の基に、下記に示す文学部学位授与方針を明確に定めている。学位授与方針は、大学webサイトや入試広報媒体、履修要覧、履修の手引きに記載するなどして、学生や社会に広く発信している。

〔文学部学位授与方針〕

文学部では、現代社会に対する独創的で堅実な視点から、「英語」「教育」「保育」「異文化交流」など多様な分野において地域と国際社会に奉仕できる人財の育成を目的として、全学教養課程の学修を通じ幅広く豊かな教養を身につけるとともに、各学科の専門課程において以下の専門的諸能力*を備えたと認められる人に学士（文学）の学位を授与します。

*大学HPなどでは、以下に各学科の学位授与方針が明示されている。

〔大学webサイト学位授与方針のアクセス数〕

⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺	URL	大学 学位授与方針	大学 学位授与方針
大学	https://www.icc.ac.jp/about/policy/three/index.html	2,222	691
大学（金沢大学）	https://www.icc.ac.jp/about/policy/admission/index.html	10,076	2,071
大学（上野学園）	https://www.icc.ac.jp/about/policy/curriculum/index.html	4,448	927
大学（徳島大学）	https://www.icc.ac.jp/about/policy/degree/index.html	615	196

大学 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の公表状況（2024/4/1～2025/2/27）

【改善の方策】

大学 web サイトから学位授与方針を見つけ出すのは、やや難しいかもしれない。また、学位授与方針のアクセス数を増やす努力も必要である。

<現代英語学科>

【現状説明】

現代英語学科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、「豊かな教養を身につけるとともに、現代英語に関わる専門的諸能力を備え、国際交流語としての英語に関する知識・技能を活用して他者と英語でもコミュニケーションを図りながら、社会的・国際的な諸課題を解決してゆく思考力・判断力・表現力を備えた人に学位を授与する」である。これは本学 WEB サイト上で公表している他、『入試ガイド』および『履修要覧』に記載することで周知を図っている。

【改善の方策】

学科が求める学生像をより明確に伝えるために、ディプロマ・ポリシーの文言だけでなく、そのような力をつけた学生が卒業後にどのような職場に進んでいるかを示して学科の魅力を伝える一助とする。

<児童教育学科>

【現状説明】

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）については、大学全体、また学科ごとの内容を本学 Web サイト上で公表している。また『履修要覧』に掲載することで学生の認識を向上させている。

児童教育学科ではカリキュラム、授業内容の改善を検討する場合において学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との整合性が保たれることに留意している。

学科の基礎演習や入学前教育プログラム等で、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）について学生に直接説明をしている。

【改善の方策】

大学全体の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、「建学理念」、「学力の3要素」に対応した児童教育学科の特色がある「建学理念」「学力の3要素」を策定することを機会があるごとに検討している。

引き続き、学科の基礎演習、入学前教育プログラム等で児童教育学科の学位授与方針（ディプロマ・ポ

リシー）を取り上げ、学生への理解を促していく。

<文化交流学科>

【現状説明】

大学の理念・目的に照らして、学科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定めている。また、学位授与方針について、教員や学生が意識するように、学科内で参照することを促すなど働きかけを行っている。

【改善の方策】

この方向で、学科内に意識が浸透するように、さらに働きかけを行っていく。

<生活科学部>

【現状説明】

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、『履修要覧』およびホームページを通じて公表されている。その方針は、建学理念と学力の3要素から構成され、食物健康科学科では健康と食物、心理福祉学科においては心理と福祉に関する学修が含まれている。カリキュラム、授業内容を検討する場合においては学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との整合性が保たれるように留意している。

【改善の方策】

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）については現時点において改善の必要性はないと判断するが、それが学生に対して浸透するような働きかけ、定期的に点検し、教育内容の変化に合わせて必要な修正を行う。

<心理福祉学科>

【現状説明】

大学ホームページ等において、ディプロマ・ポリシーとして、学位授与方針が公表されている。ディプロマ・ポリシーは、建学理念と学力の3要素から構成され、その双方に心理と福祉に関する学修が含まれている。

【改善の方策】

現状について、改善を要する点はないものと思われる。

<食物健康科学科>

【現状説明】

学位授与方針（ディプロマポリシー）は、「履修要覧」およびホームページを通じて公表されており、情報の得やすさにも十分な配慮がなされている。その方針は、建学理念と学力の3要素から体系づけられ、管理栄養士養成課程における専門的諸能力に関する学習が含まれている。

【改善の方策】

ディプロマ・ポリシーが、カリキュラム・ポリシーやアドミッションポリシーと一貫性はあるか、管理栄養士として身につけるべき資質や能力の明確化が図れているか、検証する必要がある。

<看護学部／看護学科>

【現状説明】

学位授与方針については、これを定めて『履修要覧』および本学 Web サイト上で公表している。学生に配付する『履修要覧』にも掲載するとともに、Web サイト上でも閲覧可能にしている。本学の学位授与方針に基づき、修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に示し、学位を授与するにふさわしい内容となっている。

2022 年度からの新カリキュラムにおける新設科目「看護学へのアプローチ」(1 年次の前期科目) にて、学位授与方針にも触れ、学生の理解を促すとともに、本学での学修の動機づけとした。2024 年度では、「新入生ガイダンス」をはじめ「入学式後の保護者説明会」や「後期の保護者懇談会」なども活用し、学生と保護者に学位授与方針を伝えている。

【改善の方策】

2022 年度からの新カリキュラムにおける新設科目「看護学へのアプローチ」にて、学位授与方針にも触れ、学生の理解を促すとともに、本学での学修の動機づけとした。2024 年度では、新入生ガイダンスなども活用し、学生に学位授与方針を伝えた。2025 年度も継続して「新入生ガイダンス」や「看護学へのアプローチ」にて、学位授与方針を周知し、学生の理解を促すとともに、本学での学修の動機づけとする。

<経営学部／経営学科>

【現状説明】

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）については、本学 Web サイト及び学生に配付する『履修要覧』に明示し、公表している。経営学科 2023 年度カリキュラム改定において、定員 10 名増員に伴う専門分野（コース）の変更が行われたため、それに合わせて学位授与方針の改定も行っている。また 2027 年度カリキュラム改定も検討しており、学位授与方針も改定する必要がある。

1. 数値化項目

・卒業研究提出数

2023 年度は 43 名、2024 年度は 44 名で 40 数名が卒業研究を提出している。ただし、卒業生数に対する割合としては 76% から 53% に下がっている。

・経営特講の各受講者数

経営特講 I（日立市）、経営特講 III（日立製作所）は、平均 20 数名程度で横ばいであったが、木曜日 5 時限に配置されており、4 時限に講義もないため、履修希望者が減少した。東京から来校する講師もあり、日立製作所の CSR 判断基準で、今後、開講できないリスクがあるため、今年度は休講とした。

経営特講 II（経営者協会）は、あらかじめ推奨科目として、履修登録されているため、履修者は 90 名程度と多い。

・データサイエンス教育プログラム修了者数

2023 年度 7 名、2024 年度は 25 名と年々に修了者が増加傾向にある。

・特別プログラム「地域マネジメント演習」 受講希望者数（受講人数制限あり）

2024 年度は休講としている。2023 年度までは 20～30 名の受講者で推移している。

- ・特別プログラム「グローバルビジネス演習」 受講希望者数

近年、受講希望者は少数である。2024 年度の受講希望者は 2 名であったが、開講した。

- ・VELC（英語力診断テスト）4 年間の成果

毎年、1 年次の受験者は、全員必須となっている。2 年次以降は、本年度、受験期間を長くしたが、受験者 159 名中 59 名、37%であった。

- ・TOEIC e-learning の利用率（最初の 500 点突破 コースを開けることをまずは目標におく）

昨年度、2024 年度の利用者は、11 名であり、おおよそ 4 %と低い。

2. 非数値化項目

・必須科目であるリーダーシップ演習（基礎、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）では、アドバイザー教員による個別面談を実施し、学生の学習状況等について把握するとともに、学科会等において個別案件の共有も行なっている。

【改善の方策】

経営学科 2027 年度カリキュラム改定に合わせて、本学の学位授与方針に基づき、修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明確に示し、学位を授与するにふさわしい内容とするため、学位授与方針も改定していく。特に経営特講Ⅰおよび経営特講Ⅲに関しては、履修者増を目指し、時間割及び推奨科目として設定する。同じく、英語の実践的な能力向上を目指し、英語関連テストの受験及び受講を推奨するように努める。

<文学研究科>

【現状説明】

〈キリスト教精神（隣人愛）にもとづく実践的ボランティアリズム〉の実現という「建学の精神」に「学力の 3 要素」を加えて、〈優れた研究能力または高度の専門職性〉をもち、〈専門的かつ深遠な諸能力をもって地域社会と国際社会に貢献〉しうる〈専門的諸能力を備えたと認められる〉ものに〈修士（文学）の学位を授与〉することを、毎年発行される「大学院入学ガイドブック」「履修要覧」および本学 Web サイトで公表している。在学生対象の説明会また例年 8 月開催のオープンキャンパスでも説明している。

【改善の方策】

Web サイトでは「学位授与方針（ディプロマポリシー）」が「教育課程方針（カリキュラムポリシー）」、「入学者受け入れ方針（アドミッションポリシー）」もふくめ、各学部と一括したページで表示され、この大学院紹介のページと異なる点について、閲覧の利便性から表示の仕方を工夫する。

<生活科学研究科>

【現状説明】

本研究科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）では、5 つの能力「実践的ボランティアリズム」「公正性」「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「学修に主体的に取り組む態度」を掲げて履修要覧に記載している。

心理学専攻ではこれらの能力を意識しつつ、2 年間の心理学の学修を通して基礎的な知識・技能の修得

のうえに対人支援領域さらに社会や国民の生活に寄与する心理専門職の育成をしている。

食物健康科学専攻では、ディプロマ・ポリシーに食物健康科学専攻の学位授与方針を明記し、その内容は大学院 Web サイト、『履修要覧』等に掲載され周知している。

【改善の方策】

授業科目においては心理専門職に必要な知識・技能の修得を図っているが、実習教育とのさらなる有機的関連を目指したい。

食物健康科学専攻においても、2 年間の専攻での学びを通して知識・技能を高めること、学修に主体的に取り組む態度について、授業や履修ガイダンスでも説明を行っている。

<看護学研究科>

【現状説明】

看護学研究科では、専攻分野における優れた研究能力または高度の専門職性を養い、看護に関わる諸能力をもって地域社会と国際社会に貢献する人材の育成を目的とし、「キリスト教精神（隣人愛）に基づき、看護に関わる専門的かつ深遠な諸能力を通じて諸人生のいとなみに奉仕しようとする実践的ボランティア」「キリスト教精神と専門的・職業的倫理に基づく公正性」「看護学に関する専門的かつ深遠な知識・技能」「それらの知識・技能を活用して看護の場における課題を解決してゆく優れた思考力・判断力・表現力」「看護に関わる多様な人々と協働し、課題解決のための学修に主体的に取り組む態度」を備えたと認められる人に学位を授与している。

この方針は、修得すべき知識、技能、態度等の学修効果が明確に示され、授与する学位にふさわしい内容となっている。

この方針は本学 HP、入学案内、履修要覧にて公表されている。

しかし、情報の得やすさや理解しやすさに課題があるため、年 1 回のガイダンス、研究科の学位授与式にて、具体的な例を用いながら説明し、学生が理解できるよう配慮している。さらに年度末の学生生活アンケートにて到達度を自己評価させ、学生自身の成長に気づかせている。

【改善の方策】

学生や学内関係者以外の方が DP を理解するためには、看護学研究科 HP にて、学生の成長を DP の視点から捉え、発信していく必要がある。

基準 4 教育課程・学習成果

点検・評価項目②

授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

<評価者の観点>

- ・教育課程の編成・実施方針は、原則として、授与する学位ごとに設定されているか。
- ・上記の方針は、教育課程の体系、教育内容、教育課程を構成する授業科目区分、授業形態など、教育についての基本的な考え方が明確に示されているか。
- ・上記の方針は、学位授与方針に整合しているか。
- ・上記の方針は、どのような方法によって公表されているか。
- ・上記の方針の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されて

いるか。

＜文学部＞

【現状説明】

文学部は3学科から構成される。教育課程の編成・実施方針は、学科ごとに詳細に設けられている。文学部全体の方針は設定していない。

【改善の方策】

特になし

＜現代英語学科＞

【現状説明】

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）で示された備えるべき資質・能力を伸長するための教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）を、方法と理念、分野、年次、評価のそれぞれの項目で定めている。また、学科独自に認定証を発行する「グローバル・イングリッシュ・プログラム」を2023年度より導入し、留学を推進している。カリキュラム・ポリシーは、本学WEBサイト上で公表している他、『入試ガイド』および『履修要覧』に記載することで周知を図っている。

【改善の方策】

科目のカリキュラムにおける位置づけや育成する資質・能力について、シラバスに示すだけでなく、学期始めに履修者に周知することで、学生の授業に向きあう態度を向上させる。

＜児童教育学科＞

【現状説明】

教育課程の編成・実施方針は教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）に定められており、本学Webサイト上で公表している。また『履修要覧』に掲載することで在学生の認識を向上させている。

教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）は全学教養課程と共に、学科、専攻ごとに「方法と理念」「分野」「年次」「評価」「その他」の内容を明示している。特に「評価」において学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との関係を明確に記載している。

児童教育学科の教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）は学科の基礎演習、入学前プログラムで取り上げることで学生の理解を促している。

【改善の方策】

児童教育学科の特色がある教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）を策定することを、機会があるごとに検討している。

2024年度は「IC教職履修カルテ」の活用方法について数回に渡って科会で検討し、2025年度より毎年教員による進捗状況の確認が行えるようにした。

＜文化交流学科＞

【現状説明】

学科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、にもとづき、教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）

を定めている。ホームページに掲載されている履修モデルや履修系統図を学生に参照させることによって、学生自身で、4年間の目標や過程を常にチェックし設定し直すことができるように配慮している。特に1年必修科目「基礎演習」では学科のカリキュラムにおける学びの柱を明確に学生に伝えている。

【改善の方策】

今後もこの方向ですすめていく。

<生活科学部>

【現状説明】

教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）は、授業方法や教育理念、教育課程の分野区分、年次別学修内容、評価等で構成されている。これら方針は『履修要覧』およびホームページを通じて公表されている。教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）は、（ディプロマ・ポリシー）学位授与方針をより具体的にしたものので学習内容や年次に応じた具体的な学びの理念となっている。

【改善の方策】

現時点において改善の必要性はないと判断するが、教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）が学生に対して浸透するような働きかけ、定期的に点検し、教育内容の変化に合わせて必要な修正を行う。

<心理福祉学科>

【現状説明】

大学ホームページ等において、カリキュラム・ポリシーが公表されている。カリキュラム・ポリシーは、授業方法や教育理念、学修のプロセス、年次別学修内容が示されている。

【改善の方策】

カリキュラムツリー等を用いて図式化することにより、理解のしやすさが向上すると考えられる。

<食物健康科学科>

【現状説明】

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）は、ディプロマ・ポリシーに従って策定がなされており、教育課程の体系をはじめ、教育についての基本的な考え方が示されている。また、カリキュラム・ポリシーは、「履修要覧」およびホームページを通じて公表されており、情報の得やすさにも十分な配慮がなされている。

【改善の方策】

新カリキュラム導入に伴い、カリキュラムツリーを作成した。カリキュラムツリーを履修ガイダンス等で積極的に活用することで、学生に対して明確な履修モデルを示すことができると考えられる。

<看護学部／看護学科>

【現状説明】

教育課程の編成・実施方針は、本学では「教育課程方針」の名称をもって定め、本学Webサイト上で公表している。学生に配付する『履修要覧』にも掲載するとともに、Webサイト上でも閲覧可能にしている。

2022 年度新カリキュラム導入にあたり、教育課程方針を見直し、学位授与方針および指定規則との整合を図った。教育課程方針では、「方法と理念」「分野」「年次」「評価」の項目ごとに方針を明示した。「方法と理念」では 4 年間の学修を通して、看護に携わる人財として身につけてほしい 6 つの力を明示するなど、理解しやすさに配慮した。

2022 年度からの新カリキュラムにおける新設科目「看護学へのアプローチ」(1 年次の前期科目)にて、教育課程方針にも触れ、学生の理解を促すとともに、本学での学修の動機づけとした。2024 年度では、「新入生ガイダンス」をはじめ「入学式後の保護者説明会」や「後期の保護者懇談会」なども活用し、学生と保護者に学位授与方針を伝えている。

【評価対象】

- ・看護実践統合演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ（評価基準の設定）
- ・客観的臨床能力試験（Objective Structured Clinical Examination：OSCE）
- ・研究方法論演習Ⅰ・Ⅱ（卒業研究の評価基準：ルーブリック）
- ・総合実習の学修過程と成果

<経営学部／経営学科>

【現状説明】

教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）については、本学 Web サイト及び学生に配付する『履修要覧』に明示し、公表している。経営学科 2023 年度カリキュラム改定において、定員 10 名増員に伴う専門分野（コース）の変更が行われたため、それに合わせて教育課程方針の改定も行っている。2027 年度カリキュラム改定を検討中であり、定員 10 名増員に伴う専門分野（コース）の変更を予定しているため、さらに教育課程方針も改定する必要がある。

【改善の方策】

社会環境の変化に合わせたカリキュラムの見直しを進めるにあたり、教育課程方針改定の検討を行う。経営学科 2027 年度カリキュラム改定に合わせて、「方法と理念」「分野」「年次」「評価」「その他」の項目ごとに方針を明示し、2027 年度用教育課程方針を作成する。

<文学研究科>

【現状説明】

「学位授与方針（ディプロマポリシー）」にかかげた目標を実現するために、個人指導に近い少人数教育を基本とすることから〈学生と教員の双方向性を重視〉した〈アクティブ・ラーニング〉を取り入れながら、〈英語文学・文化、英語学、英語教育〉の 3 分野について、学びの広がりと深化を実現する専門科目と関連科目を年次にも配慮しながら配置している。また〈研究の遂行と修士論文を完成させるための指導〉も 1 年次より段階的に行う体制を整えている。これらは毎年発行される「大学院入学ガイドブック」「履修要覧」および本学 Web サイトで明らかにされている。在学生対象の説明会あるいは例年 8 月開催のオープンキャンパスでも説明される。

【改善の方策】

Web サイトでは「教育課程方針（カリキュラムポリシー）」が「学位授与方針（ディプロマポリシー）」、「入学者受け入れ方針（アドミッションポリシー）」もふくめ、各学部と一括したページで表示され、この

大学院紹介のページと異なる点について、閲覧の利便性から表示の仕方を工夫する。

<生活科学研究科>

【現状説明】

本研究科の教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）では、「方法と理念」「分野」「年次」「評価」「その他」の項目に分類して履修要覧に記載している。

心理学専攻では、学位授与方針に含まれた5つの能力形成と整合性を保つように、カリキュラム・ポリシーの各項目内容を記載している。また公認心理師養成に対応するカリキュラムを整え、指定科目と必要な実習時間数を修められるようにしている。

食物健康科学専攻では、ディプロマ・ポリシーに食物健康科学専攻の学位授与方針を明記し、その内容は大学院 Web サイト、『履修要覧』等に掲載され周知している。履修ガイダンスでも説明を行っている。

【改善の方策】

心理学専攻において、1年次は講義科目の履修を中心に、2年次には実習科目の履修と修士論文執筆に重きを置いて2年間で修了できるよう計画を立てている。ただし学生の個人状況によっては計画遂行に向けて履修指導の工夫が必要である。毎月の専攻会議で学生に関する必要な情報共有を心がけている。

食物健康科学専攻においても同様に、1年次は講義・実験実習科目の履修と研究をすすめ、2年次では修士論文執筆に重きを置いている。半期に1度実施している中間発表などで、定期的に専攻の教員らから研究アドバイスを受けられるようフォローアップを継続的に行う必要がある。

<看護学研究科>

【現状説明】

教育課程の編成・実施方針は学位ごとに設定されている。この方針は<方法と理念><分野><年次><評価><その他>に分けて示されている。2024年度に改編した際に整理し直し、教育課程の体系は<分野><年次>、教育内容と教育課程を構成する授業科目区分、授業形態は<方法と理念>と示した。

【改善の方策】

改編して間もないため、評価には年数を要する。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

・全学的に見て、学部・研究科の教育課程は、どのように編成されているか。

※ その根拠として、下記の実際の状況も確認する。

・教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性

・当該学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時の学習成果と、各授業科目との関係の明確性

・専門分野の学問体系を考慮した教育課程編成

・適切な科目区分（基礎科目（一般・基礎科目）、職業専門科目、展開科目、総合科目）、実習等の配

置等による、専門的な職業を担うのにふさわしい実践的・応用的な能力、職業倫理の涵養につながる教育課程の編成【学専】)

- ・学習の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当
- ・各学部・研究科における教育課程の編成について、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織はどのように運営・支援し、その適切性を担保しているか。

<文学部>

【現状説明】

文学部では、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。詳細は学環（全学教養科目）や各学科の項目で記したとおりである。なお、各学科の授業科目については、文学部主任会議などで定期的に確認・検討している。

【改善の方策】

特になし

<現代英語学科>

【現状説明】

現代英語学科のカリキュラムは、①世界で通用する英語力を育む科目群（英語技能科目及び専門科目）と②進路の実現に向けて能力開発することを導く科目群（演習、アクティブラーニング科目）で編成している。学位授与方針に示す育成する資質・能力を伸長することを可能とするように系統ごとに講義科目と演習科目を配置している。また、演習科目や実技・実習科目では、グループ・ディスカッションやプレゼンテーション等のアクティブ・ラーニングをふんだんに取り入れて知識・技能の習熟を図るとともに、同世代の英語母語話者（インターン生）等の異なる文化背景を有する人々と英語を使って積極的に関り、課題解決に主体的に向き合う態度や思考力・判断力・表現力の育成を図っている。

1、2年次には、英語の「読む」「書く」「聞く」「話す」の4技能および言語コミュニケーション技能の伸長をめざし、実用的なレベルの英語運用能力を身につけるための必修科目を配置している。1、2、年次での学修を踏まえて、3、4年次には、進路の実現に向けて能力開発を導く演習科目に加え、グローバル化社会を生き抜く職業人に必要なスキルと教養を身につけるための選択科目を幅広く配置している。

2024年度の中学校教諭一種免許状（英語）および高等学校教諭一種免許状（英語）の取得者は12名、そのうち8名が中学校で教諭の職を得た。小学校英語指導者資格（J-Shine）の取得者は、2024年度は19名であった。いずれの資格もその専門性を担保する教育課程を用意している。

【改善の方策】

現代英語学科が英語圏の大学から教育インターンシップのために招致するインターン生は、前期は3～5人であることが多いが、後期は1人となる場合もある。後期に安定したインターン生の招致が行えるように提携大学に働きかける。

<児童教育学科>

【現状説明】

児童教育学科の教育課程の編成・実施方針は「教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）」に定められており、小学校教員、特別支援学校教員、幼稚園教員、保育士の養成における社会、地域の要請に対応する

ため、毎年、課程修了時の学習成果を検討している。

教員、保育士養成のための学外実習は文部科学省、厚生労働省の基準日程を遵守し、適正な人数を各実習先に振り分けている。学習の順次性は教員、保育士養成のための学外実習における実践的な修学目標を考慮して各授業科目の年次・学期配当を行っている。

児童教育学科として高校生への学習理解の機会として入学前教育プログラム、高校生の大学授業参加を行っており、学科の主たる教育目標である小学校教員、特別支援学校教員、幼稚園教員、保育士の養成への理解を促している。

【改善の方策】

児童教育学科の教育課程の主たる目標は小学校教員、特別支援学校教員、幼稚園教員、保育士の養成である。小学校教員、特別支援学校教員、幼稚園教員、保育士として必要とされる学習内容は、地域からの要請、社会状況の変化、近年の情報技術の発達により改変が求められている。これらに対応するために例年、ふさわしい授業科目の検討、設備、機器の導入を行う必要がある。

2024 年度においては 4 年次学生に対する学科カリキュラムに対するアンケートを行うことが出来なかったため、2025 年度からは必ず実施するように準備を進めていく。

<文化交流学科>

【現状説明】

教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）にもとづいて、カリキュラムを定めている。1-2 年次は基幹科目、3-4 年次は応用科目を配置し、全学年にわたって実践的な学びができるようにしている。また、ディプロマ・ポリシーと同様に、機会があるごとに、「教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）」を教員や学生が意識するように、学科内で参照するなど働きかけを行っている。

【改善の方策】

今後もこの方向ですすめていく。

<生活科学部>

【現状説明】

生活科学部では心理福祉学科および食物健康科学科の教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）に基づいた授業科目を開講している。各学科において国家資格に関わる専門教育を行い、養成課程の順次性および体系性を配慮したカリキュラムが実施されている。食物健康科学科においては STEAM 教育を導入した新たなカリキュラムが 2025 年度より実施される。

【改善の方策】

現時点において改善の必要性はないと判断するが、教育課程方針（カリキュラム・ポリシー）が学生に対して浸透するような働きかけ、定期的に点検し、教育内容の変化に合わせて必要な修正を行う。

<心理福祉学科>

【現状説明】

カリキュラム・ポリシーに即した科目群が配置されている。社会福祉士養成課程と公認心理師養成課程に関しては、年次配置に配慮したうえで、網羅的に開設されている。

【改善の方策】

2つの国家資格の養成課程を備える学科として、2つの養成課程が相互に影響を与え、学びの相乗効果が得られるような課程のあり方について検討を加えることで、課程の質向上に努めたい。

<食物健康科学科>

【現状説明】

管理栄養士を養成する専門職の養成課程として、カリキュラム・ポリシーに基づき、学科科目に「専門基礎分野」「専門分野」を設定し、順次性・体系性のある新カリキュラムが編成されている。1年次においては、専門課程につながる初年次教育である「基礎演習」や「管理栄養士入門」を設定し、学習の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当を行った教育課程編成となっている。

【改善の方策】

2025年度から新カリキュラムを開始した。実践力および応用力を備えた管理栄養士の養成ができるように、カリキュラムの内容が適切であるか引き続き検証する必要がある。

<看護学部／看護学科>

【現状説明】

2022年度新カリキュラムを導入するにあたり、2020年度・2021年度にかけて、教育課程を見直した。その際、看護師・保健師指定規則および学位授与方針に基づき、学科専門科目の教育課程を編成した。実践のための積み重ね科目である看護統合演習も充実させた。また、「履修系統図（履修モデル）」およびカリキュラム・ツリーを整備し、教育課程における順次性・体系性を十分に確保した。

- ・教育課程の編成および実施方針と教育課程は、「方法と理念」「分野」「年次」「評価」の項目をふまえ、その整合性は適切であった。
- ・2022年度新カリキュラムの導入にあたり、年度ごとにカリキュラム・ツリーを整備し、教育課程終了時の学修効果と各授業科目との関係性を明確にしている。
- ・「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標を立案している。
- ・講義・演習・実習を通して、看護専門職業人としての倫理観や道徳心の育成・向上を目指した学修目標を立案している。
- ・「看護学部看護学科科目の履修に関する規程」に基づき履修要件を明文化し、学修の順次性への配慮と担保を明確にしている。

【改善の方策】

2022年度より新カリキュラムがスタートしたため、2023年度は、初年次（1・2年次）のカリキュラム評価を行った。2024年度は、3年次のカリキュラム評価を行った2025年度は、全学年の評価を実施する予定である。また2025年度は、すべての科目において2022年度新カリキュラムが導入されるため、評価項目と評価対象に対して、具体的な評価と実効性のある課題を打ち出していく予定である。

<経営学部／経営学科>

【現状説明】

授業科目の開設については、教育課程方針との整合性が担保されている。「適切な科目区分」「職業倫理の涵養につながる教育課程の編成」「学習の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当」については、カリキュラム改定時の手続きにおいて、いずれも全学的な視点で検討を行った上で、その適切性を確認している。

・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 **2. やや良好**

【根拠】4年間の体系的な履修モデルは、履修系統図により、基礎（1-2 年次）から専門（3 年次以降）及びゼミ・卒論の（最終年次）へと学修が高度化する構造が確立されている。また、アクティブ・ラーニング重視の実施方針を元に、初年次からリーダーシップ演習やグループワークを必修化しており、地域インターンシップ科目も配置されており、こちらも PBL が実施されている。

【課題】DX／データサイエンス、デジタルビジネス教育の強化が挙げられる。基礎科目はあるが、応用・実践レベルが不足している。AI 活用科目を増設するなど臨機応変な対応が必要となる。

・教育課程修了時の学習成果と各授業科目との関係 **2. やや良好**

【根拠】経営学の専門知識・理論として、戦略マネジメント論、マーケティング論、会計ファイナンス入門、経営学基礎の5分野別の必修及び選択科目で網羅されており、専門知識の習得が可能となっている。問題解決・リーダーシップに関しても、リーダーシップ演習（1年必修）、経営演習Ⅰ・Ⅱ（ゼミ）、初年次必修＋3・4年次ゼミで螺旋的に高度化して学習できるように科目が配置されている。倫理観と公共性としては、企業倫理、CSR 論、キリスト教学（全学教養）の科目にて網羅している。一方、ICT・データ活用力、データサイエンス基礎、ビジネス統計演習、Web ビジネス等、基礎は担保されるが応用レベルは不足している。

【課題】DX 系学習成果の深度不足が挙げられる。データサイエンス応用（Python／AI 分析）と DX 実装演習を3年次以降に増設することが挙げられる。

・専門分野の学問体系の考慮 **2. やや良好**

【根拠】「戦略マネジメント系」、「ICT マネジメント系」、「マーケティング系」、「会計ファイナンス系」、「地域イノベーション系」に主要科目を整理し、領域ごとに構成されたコースにて、学問体系と産業界ニーズの両面から網羅している。また、経営学の基本学術区分（戦略・組織・マーケティング・会計・地域開発）のフレームを概ねカバーして、基礎から応用、そして統合の段階的配置されている。具体的は、1年次専門基礎（経営学入門・簿記・経済学等）、2-3年次専門（各コース科目）、4年次統合（経営演習・卒論）と専門知から研究・実践へ円滑に遷移できる構造になっている。

【課題】経営学の主要5領域を軸に基礎から応用、統合へ至る体系的カリキュラムを構築しており、学問体系をおおむね反映できている。一方で、AI やデジタル領域、国際化の充実度が十分とは言えない。理論の幅を拡張することが課題となる。

・実践的・応用的な能力につながる教育課程、職業倫理の涵養につながる教育課程の編成 **2. やや良好**

【根拠】職業倫理に関して、キリスト教精神に基づく倫理教育は必修となっており、企業倫理の科目が配置され、理念と基礎は担保されている。リーダーシップ基礎からリーダーシップⅢまでの2年間に、協働、連携するコミュニケーション能力が身につけるカリキュラムになっている。

【課題】倫理学習成果、リーダーシップの可視化不足しているので、PBL 等につながる科目編成が課題

といえる。

・学習の順次性に配慮した各授業科目の配当 **2. やや良好**

【根拠】5 専門コースである「戦略マネジメント系」、「ICT マネジメント系」、「マーケティング系」、「会計ファイナンス系」、「地域イノベーション系」の入口から出口のモデルが整備されており、3～4 年で科目及び演習と卒研へ到達となっている。また、リーダーシップ演習とゼミが段階的に配置されている。

【課題】データ活用科目の縦串が科目不足で高度な科目を用意する必要性がある。

【改善の方策】

社会環境の変化に合わせたカリキュラムの見直しを進めるにあたり、必須とする科目構成、および学習の順次性の再構成を検討する。また 27 年度のカリキュラム改定に向けて、上記各項目の課題を解決していく。

<未来教養学環>

【現状説明】

全学教養課程の全 7 分野（「建学の精神」、「現代教養」、「言語コミュニケーション」、「データサイエンス」、「健康スポーツ」、「汎用的スキル」、「問題解決」）において、それぞれの分野に属する科目のシラバス記載内容は、100% 各分野に相応しい内容である。

【改善の方策】

今後も全学教養科目の全てが適切な内容であるように担当教員に働きかけを行っていく。

<文学研究科>

【現状説明】

「教育課程方針（カリキュラムポリシー）」にかかげた目標を実現するために、本専攻での学びの前提となる英語力を高めるための「Academic Communication Skills A/B」を必修基礎科目とし、その上で〈英語文学・文化、英語学、英語教育〉の 3 分野それぞれについて、必要十分な科目を「講義」「演習」と、その授業形式をかえて配置することで、段階的に学びの深化と拡大を容易にしている。関連科目の「特殊演習 A/B」では、実践的な英語力の伸長を図る短期の海外研修の機会を提供している。修士論文を完成するための「研究指導」については、毎週の個別指導に加えて、入学時点の「研究計画」、1 年次末の「実施計画報告」、2 年次はじめの再度の「研究計画」作成・提出を義務づけている。さらに 1 年次末に「研究中間発表会」、修士論文提出後の 2 年次末に「修士論文発表会」を公開で行うことも課している。

【改善の方策】

大学院での学びを深める励みのひとつとして、本専攻の研究誌『大みか英語英文学研究』への発表の機会提供について具体的に検討する。

<生活科学研究科>

【現状説明】

心理学専攻では学士課程から発展的な心理学の学修に繋げる「基礎科目」、公認心理師養成に対応する

指定科目を含む「応用科目」、多岐にわたる領域を網羅する「実習科目」の3つの区分から構成されたカリキュラムを用意し、計画性をもって履修することで、専門職に求められる資質と能力の育成を目指している。

食物健康科学専攻では、カリキュラム・ポリシーに基づき食物科学と人間栄養学の分野ごとの必須科目、選択科目を配置している。さらに教育職員免許の栄養と家庭の専修免許も取得できるカリキュラムを提供している。専門職に求められる能力の育成が叶う専門応用科目や食教育支援科目を設置し能力の育成を実施している。

【改善の方策】

心理学専攻では、公認心理師を目指す学生は実習に多くの時間が割かれ、「基礎科目」を履修する余裕がない。今年度は時間割上、曜日を絞った科目配置にして履修への配慮を行った。その結果、履修を希望する学生は「基礎科目」の登録をすることができた。

食物健康科学専攻では、専門応用科目の多くが配置年次1年次であるため、授業が1年次に集中しがちである。この履修では、特に社会人にとって時間的に履修が難しくなるため、もう少し余裕をもった履修がとれるよう、1-2年次配置などに切り替えていく必要性があると考えている。

<看護学研究科>

【現状説明】

学修の成果が見えやすくなるよう、5分野（看護マネジメント学、看護教育学、生活支援看護学、発達支援看護学、精神看護学）に改編した。

特に国の地域医療構想に基づき、地域で生活する人々に対する看護学の研究が可能な体制に改編するため、地域看護学に関する科目を設定する必要があると考えた。1分野として編成したかったが、時期尚早と判断し、共通専門科目の一部、専門科目の一部の科目として配置した。

【改善の方策】

地域のニーズの高まりをみて、さらなる改編が必要になると予想しているが、2024年度に改編したばかりなので、今後も地域からの情報を収集し、適期をみきわめたい。

<学務部>

【現状説明】

2024年度は卒業アンケートの内容を再改訂し、611名に対してFormsによる回答を求めた。回答数は334/611（回答率：54.7%）であった。2023年度のアンケートより、資格取得に関する満足度について問う項目を追加した。

334名の卒業生から回答を得た。333名は444の資格を取得していた。「資格取得のための教育課程は十分でしたか」の問いについて、「強くそう思う」50.8%、「そう思う」45.0%、「あまり思わない」2.5%、「全く思わない」0.2%、「無回答」1.4%であり、9割以上の学生が、資格取得の教育課程について十分であったと肯定的な回答であった。一方で48名の学生が「登録していたが取得には至らなかった」と回答していた。

【改善の方策】

2024年度はFormsにより回答を求めたが、回答率の低さが課題として残った。卒業アンケート実施の時

期や周知方法などを検討し、回答率を上げていく必要がある。また資格登録をした全ての学生が希望する資格を取得できるよう、学科教員や他部署との連携を図りながら、ガイダンスの徹底と、フォローの体制を整えていく。

「卒業生アンケート」の結果については、合同教授会で共有し教育の質を上げていくとともに、引き続き広報関係の部署と共有して本学広報の資材として活用していく。

<教職課程>

【現状説明】

各教職課程では文部科学省の示す教職課程の基準に従い、適切に科目区分や選択科目等が設定されている。

【改善の方策】

文部科学省の定める最新の教職課程を科目等に反映するとともに、本学独自の教職課程の維持・管理に努める。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目④

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

<評価者の観点>

- ・全学的に見て、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための措置として、どのような方法が取られているか。
- ※ その根拠として、下記の実際の状況も確認する。
 - ・教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性
 - ・当該学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果に応じた授業形態、授業方法の採用とその実施
 - ・単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習時間、学習内容の確保）を図る措置
 - ・シラバスの作成と活用
 - ・履修指導
- ・各学部・研究科における教育方法の導入、教育の実施について、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織は、どのように運営・支援し、その適切性を担保しているか。

<文学部>

【現状説明】

文学部では、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を、学科別に適切に講じている。詳細は学各学科の項目で記したとおりである。なお、学科（学部）を跨いだアクティブラーニング型の授業の開設や運営方法、改善点については、文学部主任会議などで定期的に議論している。

【改善の方策】

特になし

<現代英語学科>

【現状説明】

英語技能科目は、習熟度別クラス編成によって履修者が自身のレベルに合った実践的な英語の技能を身につけることができるようにし、専門科目は、グローバル・コミュニケーション、ホスピタリティ、英語教育、言語と文化の4つの分野で、学生が卒業後の進路の見通しを持って体系的に科目の履修ができるようにしている。また、英語を専攻する者として必要な知識を学び、国際社会における英語の役割を理解し、英語圏以外の文化に対しても広い視野と公平さを身につけること等を目的として演習科目を各学年に設置している。

毎年4月当初に実施する英語力診断テストの結果は、1、2年次の技能科目の習熟度クラス分け、中等教育実習の要件の判定に使う他、個々の学生が1年間の英語力の伸長度合いをe-Profileを参照することで確認することができるようにしている。TOEICおよびTOEFL受験料の補助も行い、留学を推奨している。

【改善の方策】

現在、上記4分野のそれぞれの専門教員を配置しているが、履修生の数などを見ながら科目の再編を継続的に検討していく。TOEICおよびTOEFLの受験については、減少傾向が続いているためゼミ等で受験を呼びかける。

<児童教育学科>

【現状説明】

児童教育学科では学習成果に応じた授業形態、授業方法として演習科目や実技・実習科目では、グループ・ディスカッションやプレゼンテーション、模擬授業や場面指導等のアクティブ・ラーニングをふんだんに取り入れて知識・技能の習熟を図るとともに、課題解決に主体的に向き合う態度や思考力・判断力・表現力の育成を図っている。

児童教育学科では児童教育コース定員70名、幼児保育コース定員60名であり、1授業の履修者数は、必修科目については2クラス(30～40名)また実習を伴う科目については3クラス(25名程度)としている。必修科目の各学年における演習(ゼミナール)は、さらに10名前後になるよう10クラス以上を設けている。学生が自由に選択できる科目については、担当者が適切と判断した人数を超えた場合は抽選による制限を行っている。また教員、保育士養成のための学外実習は文部科学省、厚生労働省の基準日程を遵守し、適正な人数を各実習先に振り分けている。

履修指導については毎年、授業開始以前に履修ガイダンスを実施し説明を行っている。児童教育学科の履修ガイダンスでは特に教員免許、保育士の資格取得の説明を丁寧に行っている。加えて希望者のための特別支援教育などの資格別ガイダンスも別途行っている。新入生については全体ガイダンス、資格別ガイダンス終了後もアドバイザー教員による個別の履修指導を行っている。

なお、上記の内容の成果の一つが教員選考試験の結果であると考えられるため、以下にそのデータを示す。

教員選考試験の結果について、小学校は47名受験し40名が合格した。特別支援学校は8名が受験し7名が合格した。

【改善の方策】

児童教育学科の履修指導については毎年の履修ガイダンス、資格別ガイダンスの内容、役割の確認、履修ガイダンス後の個別指導の方策を毎年検討している。例年教職や保育を希望して本学に入学はするが、4年間の学びの中で進路を変更する学生が少なからずいる。こうした学生に対するフォローアップをより

丁寧に行っていくことが求められる。

<文化交流学科>

【現状説明】

文化交流学科では、1年次生から4年次生までのすべての学生がゼミ（1、2年＝「基礎演習」、3、4年＝「文化論演習」）に所属する体制をとっており、学生に教員の目が届くように配慮している。

履修指導を適切に実施することについても万全を期している。特に新入生については入学式以降直ちにガイダンスを実施し、全体ガイダンス終了後も各教員による個別の履修計画指導にあたっている。その際、前掲の「履修系統図（履修モデル）」が多くの学生にとって有益な参考資料となっており、特に必修科目の登録については混乱がほぼ生じていない。担当教員および学務部窓口による相談体制は常にかかれ、学生と共に検討してゆく体制も根づいている。

文化交流学科は、学生一人一人に行き届いた教育を行うために、各授業等の人数には特に注意を払っている。その中でも演習については、人数の平準化とともに、学生の意欲・希望を優先させる仕組み（希望調査・学生による研究計画書による選抜）を取り入れるなど、特段の注意を払っている。

【改善の方策】

今後も、この方向で、学生と教員間の距離を縮めながら、学生がより良い環境で学修が進められるように働きかけを行っていく。

<生活科学部>

【現状説明】

生活科学部において各学科の授業についてはシラバスにおいて予習・復習の方法および要点を明記し、単位の実質化を図っている。授業においてアクティブ・ラーニングの取り入れ方を明示し、学生の学習の活性化が図られており、学生の主体的な学びにむけて授業設計が行われている。

資格に関する実習・実験科目については、法令に定められた人数内での授業を実施するように適切なクラス数を配置している。

【改善の方策】

現時点で具体的な改善を必要としないが、定期的に点検し、必要であれば学生の学修の活性化にむけて改善について検討する。

<心理福祉学科>

【現状説明】

シラバスには、予習・復習に関する方針を示すことにより、単位の実質化を図っている。また、授業にアクティブ・ラーニングをどのように取り入れるかを明示するなど、各科目において、学生の主体的な学びを意図した授業設計が図られている。

社会福祉士および公認心理師に関する演習・実習科目については、法に規定された人数内での授業を展開するうえで適切なクラス数を配置している。

【改善の方策】

実習教育を活性化、効率化するために実習支援システムの導入など ICT を活用した学習支援に努めている。

く。

<食物健康科学科>

【現状説明】

管理栄養士養成課程に関する実験・実習科目は栄養士法に定められた概ね 40 名 2 クラスで授業を実施している。シラバスには、授業の予習・復習のポイントおよび学生に授業で用いるアクティブ・ラーニングの方法を明示しており、学習の活性化を図っている。履修指導について、学科別履修ガイダンスの他、教務委員やアドバイザー教員による個別指導を実施している。また、各科目の到達目標に向けての達成度を学生が把握できる仕組みとして、Web 上で管理できる学修ポートフォリオを導入し、アドバイザー教員が個別指導時に活用している。

【改善の方策】

2 年次から 3 年次の進級時に基準を設けているが、例年一定数の留年者がいる。成績不良者については、前後期で 1 回ずつの面談を実施しているが、さらに効果的な学習が行えるようサポートする必要がある。

<看護学部／看護学科>

【現状説明】

授業概要（シラバス）には、授業の目的、学位授与方針との関係、学修成果の指標、授業内容および方法、授業計画および授業準備のための指示、成績評価方法および基準等を明示し、授業内容との整合性を確保している。また、学生の主体的参加を促す授業形態として、授業で用いるアクティブ・ラーニングの方法をシラバスに明示している。また、少人数制によるシミュレーション教育を多く取り入れ、学生の主体的な学修を支援するとともに、より効果的な学修となるよう学科 FD を実施している。

2024 年度は、学科で模擬患者養成を開催し、模擬患者参加型のシミュレーション演習を多く導入し、より学習効果の高い授業を実施した。

- ・各授業科目の本質的な学びを踏まえたアクティブ・ラーニングに着目し、主体性を重要視したシラバスの作成や科目運営に活用している。
- ・アドバイザー制度を活用し、定期および必要時に個人面談を通して、学生の履修状況と大学生活全般を支援している。
- ・アドバイザー教員は保護者懇談会等を通して、適宜保護者との連携を深めている。

【改善の方策】

学生の学修の活性化に向けて、引き続き学科 FD などを活用しながら、より効果的な教育方法について検討していく。2024 年度は、学科で模擬患者養成を開催し、模擬患者参加型のシミュレーション演習を多く導入し、実践に近づけた学習効果の高い授業を実施した 2025 年も引き続き実施予定である。

<経営学部／経営学科>

【現状説明】

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うために、「キャップ制」によって 1 年間の履修登録単位数の上限を設定し、『履修要覧』に明示している。さらに、必修科目のうち各学年における演習（ゼミナール）については、一定の人数となるようクラスを増やすなどの対応を行なっている。選択科目については

授業担当者の判断で履修登録希望者が多い場合には人数制限を実施することなどにより、適切な授業の規模を確保している。

【改善の方策】

各学年における演習（ゼミナール）について、クラス数を増やす対応を行なっているが、教員負担増にも繋がっている。修得すべき知識、技能、態度等を整理し、カリキュラムの見直しを進める。また学生の希望を第一優先とし、なるべく学生の希望を受け入れるようにする。ただし、教室の物理的収容人数の観点から人数制限を余儀なくされることはある。

<未来教養学環>

【現状説明】

2024年度より全学教養課程の分野を10分野（「建学の精神」、「外国語」、「健康スポーツ」、「留学」、「人文」、「社会」、「自然」、「ICT」、「総合演習」、「特別授業」）から7分野（「建学の精神」、「現代教養」、「言語コミュニケーション」、「データサイエンス」、「健康スポーツ」、「汎用的スキル」、「問題解決」）に整理し、効果的な教育を行う体制を整えた。また、学生は全学教養課程に含まれる科目に概ね満足している。

【改善の方策】

今後は、多種多様な全学教養科目全体において学生の学習を活性化するため、学習効果を検証する方法を検討していく。

<文学研究科>

【現状説明】

本専攻は少人数教育を基本とすることから、日常的に授業や論文の個人指導の機会に学生の要望等には即座に対応する環境になっている。学内の自修の場として大学院生室を提供するとともに、科目担当教員の指導のもと教育現場を体験しうるティーチング・アシスタントの制度も規程と合わせて用意している。専攻運営のための文学研究科会議をまたずに、必要な案件が出来た際には、機動的に対応する教員間の連携も整っている。

【改善の方策】

在籍数による専攻運営の予算には限りがあり、そのなかで学生の要望に十分にこたえうる予算執行の工夫を引き続き行っていく。

<生活科学研究科>

【現状説明】

心理学専攻では、修士課程の修了要件に修士論文の提出を課している。そのため研究指導科目を必修科目とし、指導教員の指導のもと学生一人一人が「研究指導計画書」を作成することになっている。この計画書は全研究科共通の様式である。研究が着実に進められるよう中間発表会などを設け、専攻の全教員が論文の進捗状況を確認し、きめ細かな指導ができるようにしている。

食物健康科学専攻においても同様に、指導教員の指導のもと「研究指導計画書」を作成し、これらをもとに中間発表において専攻の教員が研究へのアドバイスをし、学生が研究遂行できるようサポートしている。

【改善の方策】

公認心理師資格を目指す学生にとって、実習時間数 450 時間を満たしかつ修士論文作成に取り組む二年間は負荷が大きい。専攻では 2 年間の実習スケジュールを学生に都度提示し、各自が把握するよう促し、指導教員は学生の論文作成の進捗やスケジュールだけでなく、実習の内容やスケジュールを視野に入れて、修論指導を行うように努めている。

食物健康科学専攻においては、中間発表の頻度が多く、学生にとって負担につながるといった意見があがっており、中間発表の内容を検討している。今後は、年 2 回の開催（半期に 1 回）は変更せず、倫理審査前に 1 回研究計画を発表してもらい（5 月を予定）、3 月に本格的な中間発表の実施を予定している。

<看護学研究科>

【現状説明】

教育方法は教育課程の編成・実施方針に示したように、特に演習科目や実技・実習科目では、グループディスカッションやプレゼンテーション、模擬授業や臨床講義等のアクティブ・ラーニングを採用している。教員はシラバスにて科目の目標に見合った授業方法を示している。

2021 年度からは学則を改定し、オンライン授業や e-learning といった高度なメディアを用いた授業を採用し、より効果的な教育に向けた措置を講じてきた。

【改善の方策】

現在、順調に運用されている。課題が生じた際には改善について検討する。

<学務部>

【現状説明】

単位の実質化については、授業以外に必要な学習時間と学習内容をシラバスに記載することを継続して授業担当者に要請している。

年度当初、新入生ガイダンス、学科ガイダンス、資格別ガイダンスを活用し、UNIPA 掲示または対面による履修指導を行った。2024 年度、資格別ガイダンス数は 27 であった。また、資格に関する問い合わせ Q&A の数は 3 件であった。

【改善の方策】

資格に関する問い合わせについては、学務部窓口で直接問い合わせに来る学生も多く、資格取得につながるよう、丁寧に対応していく。

<教職課程>

【現状説明】

本学の教員養成の目標 (https://www.icc.ac.jp/about/disclosure/No.12/files/teacher_goal.pdf) に則り、各教職課程において適切な指導を行っている。大学 HP に掲載の 2024 年度の教職課程自己点検評価から、卒業生の教員免許取得率（免許取得者数/卒業者数）は 0.31（177/563；23 年度卒業生）であり、その前年度（0.27，164/614）を上回った。

【改善の方策】

年度により数値にばらつきはあるが、引き続き毎年の取得率の傾向を観察し、教員志望者の増加・リタ

イヤする学生の減少、および教員の魅力が感じられるような学生指導の評価に努めたい。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目⑤

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

<評価者の観点>

- ・厳正かつ適正な成績評価及び単位認定の実施
- ・既修得単位等の適切な認定
- ・学位授与における実施手続及び体制の明確性
- ・各学部・研究科における成績評価、単位認定及び学位授与について、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織はどのように運営・支援し、その適切性を担保しているか。

【現状説明】

大学学則第6章（履修方法および単位算定基準）・第7章（学修の評価および試験）によって成績評価および単位認定は行われている。また成績評価については、学務部文書（年2回）通達のもと厳正かつ適切に行っている。

また、卒業判定については、大学学則第8章（卒業認定および学位の授与）に基づき、教務委員会を経て、学部教授会及び大学院研究科での卒業判定を実施している。

【改善の方策】

引き続き学則に基づき、適正かつ明確な卒業判定の実施に努めていく。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目⑥

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

<評価者の観点>

- ・全学的に見て、学位授与方針に示した学生の学習成果は、どのような方法で測定されているか。
※その根拠として、下記の実際の状況も確認する。
- ・専門分野の性質、学生に求める学習成果の内容に応じた把握・評価の方法や指標の導入と運用
- ・当該職業を担うのに必要な能力の修得状況の把握（特に専門的な職業との関連性が強い教育課程の場合）

【現状説明】

本学では2005年度から2019年度までの15年間にわたり、マークシート方式の「学生による授業評価」を全授業で実施してきた。しかし2020年度のコロナ禍当初において、感染防止対策の一環としてマークシートの配付を中止することとなり、これを機にオンライン調査への切り替えだけでなく、内容そのものも学位授与方針（DP）に掲げる「5つの能力の向上」に焦点をあてたものに改めた。コロナ禍当初の2020年度前期は当初試行の位置付けでMicrosoft FORMSを用いて実施、2021年度から2022年度前期までは試行結果をふまえてアンケート実施を一時中止し、2022年度後期からは本学教学システムであるIC-UNIPA

を用いた調査を開始した。

2024年度は、上記の施行分すなわち2020年度分、2022年度後期分、2023年度分に加え、2024年度前期分までの結果について、経年比較のかたちで集計したものをWEBサイト上で公表している。概ねこの5年間で、学位授与方針に示す5つの力が身についたと回答する学生が各授業総合計値では増え続けていることがわかる結果となった。その要因については本学の教育的努力だけでなく、コロナ禍の影響等様々なことが考えられるが、さらに調査を重ねてゆくなかげ効果的な学修方法の措定につなげてゆきたい。

https://www.icc.ac.jp/about/disclosure/No.14/flha0u000000afeu-att/fd_questionnaire_2020-2024EarlyPeriod.pdf

また新方式の上記アンケートを含め、2024年5月にこの試行期間において検討した事柄を「内部質保証方針2024」としてとりまとめ公表した。この方針では上記アンケートだけでなく、リアセック社のPROGや各学科独自のアセスメントなど様々な客観評価指標を設定しており、この方針に基づく評価は2024年度の事業より順次適用することとしている。とりわけPROGについては2023年度の1年生と3年生が第一世代となったが、とくにその際の1年生が2025年度には3年生として再受験となっており、学修成果の一環としてその結果（変化）に注目しているところである。ちなみに初年度の結果としては、1年生が全体として全国平均の値を少し下回り、3年生が逆に全国平均を少し上回る結果であった。

課題としては、第一に、上記の履修者に対するアンケート（学生による自己評価）と実際の授業成績とでどのような相関や乖離が見られるかを把握できていないことが挙げられる。第二に、卒業までに身につけた力が卒業後に生かされているか、残存しているか、あるいは成長したり減衰したりしているかについて、ほとんど把握できていない。

【改善の方策】

学修成果をより詳しく把握するためにも、履修者の自己評価と授業担当者による客観評価との関係性を見定めるためのシステム導入を検討中である。とりわけ、IC-UNIPA上で個々の学生が自己評価と客観評価（成績）との相関を随時把握できるシステム、および大学全体としてその相関や乖離を把握できるシステムの構築を目指す。また卒業後の追跡調査についての業者に依頼する方向で予算折衝に入っている。

<授業改善委員会>

【現状説明】

授業改善委員会では、授業ごとに行う授業改善アンケートによって学位授与方針に明示された学生の学習成果を把握している。アンケートでは、学位授与方針に掲げる5つの能力指標（DP5項目）について、「大いに向上した」「向上した」「どちらとも言えない」「あまり向上しなかった」「ほとんど向上しなかった」の5件法で必須項目として回答することを学生に求めることを通じて、授与方針に明示された学生の学習成果を把握することに努めている。また、アンケート結果は、年度単位で評価され、授業評価報告書が作成されている。

課題としては、アンケートの回答率の低さが挙げられる。学生のアンケート回答は任意であるため、授業ごとで回答率にバラつきがあることが問題である。

【改善の方策】

アンケートの回答率の低さを解消するための初動としては、UNIPAを通じたアンケート実施に関するアナウンスや、授業中に回答時間をしっかりと設けるなど、テクニカルな対応を行っていくことが重要である。しかし、本質的には、現状を前提としたアンケートの義務化を検討する等の発想ではなく、アンケー

トの実施目的に照らし、現在の手法が妥当であるかを検討することが必要だと考えている。

学習成果の把握には、学生が回答するという学生側に大きなコストが生じるため、得たい情報と学生に強い負担について、費用対効果を意識した検討が必要であると思われる。

学生側のコストを下げるためには、授業単位のアンケートの必要性を再検討することが必要だろう。例えば、現在の授業単位のアンケートを廃止し、半期の授業全体の成果把握として、半期1回のアンケートに切り替えることが出来れば、学生の負担が減少し、アンケートの回答率が向上する可能性が高まる。また、アンケートで把握したい DP5 項目に関する学習成果が、本来、特定の授業に帰属して評価されるものではなく、対象期間を通じた総合的な学びの相互作用の結果として図られるべきものと考え、個々の授業に無理やり学習成果を帰属させて回答する現在のアンケートの方がむしろ適切な内容を反映出来ていない可能性もあるのである。

また、これと同時に、アンケートに学生が答えることによるインセンティブをどのように提供するかも検討する必要がある。そのためには、なぜアンケートが必要であり、その結果を大学がどのように受け止め、そしてそれが具体的にどのように活用されるのかを、しっかりとイメージできるようなアンケート以前の学生とのコミュニケーションを充実させることも必要である。

全体アンケートへの移行やその他のインセンティブに関する施策については、現在、授業改善委員会で妥当性も含めて検討中である。

<キャリア支援センター>

【現状説明】

2024 年度の就職環境は「売り手市場」となっており、前年度に引き続いて高い就職率を維持できている。具体的な 2024 年度卒業生の就職状況は、卒業生 581 名中就職希望者は 547 名、94.1% 就職希望者 547 名中就職決定者数 544 名、就職内定率 99.5% 卒業時点での未内定者数 3 名 未内定率 0.5% という結果であった。

国家試験合格状況については、社会福祉士（合格率 94.7% 受験者 19 名 合格者 18 名） 管理栄養士（合格率 59.2% 受験者 71 名 合格者 42 名） 看護師（合格率 96.4% 受験者 83 名 合格者 80 名） 保健師（合格率 90.0% 受験者 20 名 合格者 18 名）と昨年度の本学の合格率を上回り、社会福祉士、看護師においては全国平均合格率を上回る結果となった。

大学 4 年間で身に付けた基礎力を卒業後社会で発揮できているかを測ることができていないのが現状であるが、2025 年度予算には「卒業生調査」を新規事業計画として盛り込んだ。

【改善の方策】

2025 年度に予算化している「卒業生調査」に学位授与方針に明示した学生の学修成果を把握するように設問項目の設定を行う。

<学務部>

【現状説明】

成績評価に関して疑義が生じた場合は、学務部を通して調査等を依頼することができる。前期では、「成績調査依頼表」が 12 件提出され、うち 5 件について成績を訂正した。後期では、「成績調査依頼表」が 11 件提出され、うち 2 件について成績を訂正した。

2024 年度の大学全体の GPA の平均は、2.74 であった。学科別・学年別の平均 GPA は下表のとおり。

	E	Pe	Pc	C	W	F	N	M	L
1年次生	2.6	2.93	2.95	2.65	2.62	2.22	3.03	2.57	2.63
2年次生	2.73	3.02	3.01	2.52	2.73	2.44	2.74	2.58	
3年次生	2.82	2.71	3.02	2.74	2.74	2.58	2.71	2.76	
4年次生	2.81	2.93	3.04	2.65	2.93	2.47	2.67	2.71	

【改善の方策】

成績評価について疑義が生じないように、引き続き文書通達により厳正かつ適切な評価を依頼していくとともに、教務委員会・教授会等を活用して、より周知の徹底を図っていく。

基準4 教育課程・学習成果

点検・評価項目⑦

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

<評価者の観点>

- ・教育課程及びその内容、方法の自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、教育課程及びその内容、方法の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。
- ・上記において、学習成果の測定結果は、教育課程及びその内容、方法の改善にどのように活用されているか。

【現状説明】

項目①から⑥までに記した通り、教育課程に対するくだんの点検・評価については本報告書の執筆に向けて学環、各学部・学科、各研究科において毎年度実施し、その内容を公表している。また、学環、各学部・学科、各研究科は教育課程の自己点検・評価（CHECK）主体である前に実施（DO）主体であるが、その実施に先立ってはそれぞれの長が一同に会する教育課程評議会に教育課程の編成案や改善（ACTION）案を持ち寄り、その原案を相互に審議して大学全体の教育計画（PLAN）を策定している。また各授業の改善策として、授業改善委員会が学生達の授業履修成果を把握しながら改善（ACTION）のためのFD/SDの取り組みにつなげる役割を果たしている。

課題として、項目⑥でも記したように個々の授業レベルにおいても大学全体の教育計画においても、学生の自己評価と授業者による成績評価との紐付け（双方がその乖離の程度を随時把握できるシステム）が不十分であることが挙げられる。また、授業者の授業スキルを高め続けることも終わりなき課題と言える。

【改善の方策】

項目⑥で記した施策を着実に導入する。また学修成果の測定結果に基づくFD/SDを実施することもさることながら、その実施によって学修成果の測定結果にどのような影響が出たかについても随時捕捉していく。

基準5 学生の受け入れ

点検・評価項目①

学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

<評価者の観点>

- ・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定されているか。
- ・上記の方針には、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法が明確に示されているか。
- ・上記の方針は、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に整合しているか。
- ・上記の方針は、どのような方法によって公表されているか。
- ・上記の方針の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

【現状説明】

本学では「入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」を定め、Web サイト（公式ホームページ）や「入試ガイド」をはじめとする各種媒体において公表している。それら媒体資料を通して、入学前の学びの蓄積、学力の水準、種々の技能・スキル等の観点から本学が求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を設定・明示している。また、総合型選抜入試および学校推薦型選抜入試の面接試験で点数化を行う項目については、受験生サイトの各試験制度・要項に関する公開ページからも確認できるような形で公開している。

本学が学位授与方針に掲げて育成を目指す「5つの能力」の概念は、「入学者受け入れ方針」においても全学部・学科・専攻および全研究科・専攻において踏襲されている。これら5つの能力は、建学理念に即した「実践的ボランティア」と「公正性」、そして学力の3要素（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「学修に主体的に取り組む態度」）から構成されている。

【改善の方策】

総合型選抜入試および学校推薦型選抜入試の面接試験で点数化する項目など上述の内容に関し、今後、修正があった際には受験生に対するニュース配信と該当 Web サイト・冊子媒体等の更新で対応する。

基準5 学生の受け入れ

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・入学者選抜は、学生の受け入れ方針に沿って、どのように制度化されているか。
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供はどのように行われているか。
- ・入学者選抜の運営体制は、どのように整備されているか。
- ・上記の運営体制のもと、入学者選抜は公正に実施されているか。
- ・入学者選抜の結果、方針に沿った学生を受け入れているか。

【現状説明】

<1> 学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

学生募集については本学 Web サイト上に「受験生サイト」を設け、各種入試情報やオープンキャンパス、セミナーの案内等を行っている。また、「入試ガイド」をはじめとする各種冊子媒体についても、同様の内容をサイト上に掲載し（pdf でダウンロード可）、Web 出願や Web 可否照会も可能となっている。なお、2024 年度からはインスタグラムを介して、入学後の大学生活がよりイメージしやすくなるような発信も適宜行っている。

<2> 選抜体制の適切な整備、公正な入学者選抜の実施

入試問題の作成は、学長から委嘱された出題者（1 科目に複数の担当者）が行い、教科毎に総責任者、出題者グループ毎に出題責任者を配置している。運営管理については入試広報部長がその任に当たる。作成された入試問題は外部の専門機関に分析・チェックを依頼し、その後、改めて出題者にその結果をフィードバックして再修正を行うなど、客観的な検証プロセスを経て使用している。

入学試験に際しては、試験運営を担う入試本部を設置し、総責任者を学長、責任者補助を副学長・各学部長、業務責任者を入試広報部長・副部長として運営にあたる。監督者・面談担当者は原則教員が行い、入試本部には各学科・専攻の入試広報委員が待機して不測の事態に備えている。また、会場設営、受験生の誘導等は事務職員が担当し、全学体制で入学試験を実施・運営している。試験当日は学内への学生の立ち入りを禁止し、同敷地内にある高校・中学・認定こども園にも協力を要請し、静寂な環境の保持に努めている。

【改善の方策】

現在、入試日程が多く設定されていることから、兼任講師による学部・大学院の授業や、他部署の学生向けイベント開催との日程調整が必要になることが多くなっている。入試日程に関して可能な限り該当部署と情報共有を行い、日程が重ならないようにするとともに、どうしても調整が難しく日程が重なった場合にも入試を行う校舎や受験生誘導の工夫により静寂な環境の保持に努める。

基準 5 学生の受け入れ

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

- ・ 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数は、入学定員に対して適正な数となっているか。
- ・ 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の在籍学生数は、収容定員に対して適正な数を維持しているか。
- ・ 収容定員に対し、在籍学生数が大幅に超過している場合、どのような対策が検討、実施されているか。
- ・ 収容定員に対し、在籍学生数が充足していない場合、どのような対策が検討、実施されているか。

<文学部>

【現状説明】

文学部の 2024 年度在籍者数は下のとおりである。定員の設定は適切であると判断している。ただし、

文学部全体での在籍者数は、若干定員を下回っている。なかでも児童教育学科の定員割れは要検討である。

文学部全体：1,102 人（定員 1,140 人）

現代英語学科：297 人（定員 305 人）

児童教育学科：505 人（定員 585 人）

文化交流学科：300 人（定員 250 人）

出典：2024 学園概要（現状報告）

【改善の方策】

現在の学生ニーズに合わせて、学科ごとのカリキュラムの再編と、それに連動した学生定員数の学部・学科間移動を進める必要がある。これについては現在検討中である。また、文学部では、18 歳人口が減少する 2040 年を目標に、教員数を現在の 70%に縮小する計画を進めている。

<生活科学部>

【現状説明】

生活科学部の定員数は心理福祉学科 250 名および食物健康科学科 320 名の 570 名となっており、現員はそれぞれ心理福祉学科 295 名、食物健康科学科 324 名である。大学基準協会からは心理福祉学科の入学定員超過については是正指摘を受けており、適正な入学者数の確保に努めている。食物健康科学科においては若干数であるが定員を割ったが、学部としての定員は満たしている。

【改善の方策】

複数の区分に分かれた入学試験において合格基準および合格者数について検討し、心理福祉学科の適正な定員数の確保に努める。食物健康科学科については今後の志願者数推移について注視する。

<看護学部>

【現状説明】

2024 年度は、入学定員 80 名のうち入学者 98 名であり、入学定員に対する入学者数比率は 122%であった。入学定員確保に留意しつつも、教育目標の達成に支障がないように、定員枠に対し過剰な入学許可とならないように配慮する。

【改善の方策】

適正な入学定員が確保できるように、2025 年度も広報活動に力を入れてゆく。

<経営学部>

【現状説明】

経営学部の 2024 年度の在籍者数は 340 名であり、定員 270 名に対して 125.9%となっている。経営学部への志願者増に合わせ、2023 年度に入学定員を 10 名増やしている。志願者増が続いているとともに、入学者が想定よりも多くっていることから 120%を超える在籍者数になっている。

【改善の方策】

今後、入学定員の更なる見直しを進める。

<未来教養学環>

【現状説明】

設置初年度となった 2024 年度は、入学定員 20 名のうち入学者 14 名であった。前年度までの設置にかかる意思決定や申請作業がもたつき、十分な広報活動が展開できなかったことが課題であった。

【改善の方策】

第 1 期生に対する指導の成果や真摯に学ぶ姿などに焦点をあてた広報活動を充実させることで定員充足を図る。

<文学研究科>

【現状説明】

2024 年度の入学者は 2 名で、これは収容定員の 2 割。定員割れの状況が恒常的に続いている。

【改善の方策】

収容定員を恒常的に確保できていないという原因のひとつに、文学研究科で何が学べるのかが、とくに進学を期待される文学部現代英語学科の学生に十分には伝わっていないことがあると思われる。それは文学研究科の現行の教育課程と、コミュニケーションのための英語力の育成を主眼とする学部教育との非連続性によるところが大きく、この点から、文学研究科では誰を対象に、どのような学修の機会を提供するのか、というその基本的理念についての再考も含め、現状のみならず将来的にも必要十分な教育課程の検討を早急に行うことが必要と考える。

<看護学研究科>

【現状説明】

定員は 6 名である。県内には看護学を研究できる大学院が 4 施設あり、本学は北端に位置する。2020 年度の新型コロナウイルス感染症の流行期には看護師が不足し、1 名しか入学しないこともあった。

そこで 2020 年度より研究科 HP にて、月 1 回程度、学生の学びが具体的にわかるようなニュースを掲載し、大学院における学びをイメージできるようにした。また、8 月には大学のオープンキャンパスに合わせて相談会を実施し、入学への動機を高めてきた。

さらに、看護学においては和文の論文が多くなってきた状況に鑑み、入学試験問題を英文から和文に変更した。

このような取り組みにより、年間 3～5 名の入学がみられている。

【改善の方策】

引き続き上記施策の内容充実に努め、定員充足に努める。

<学務部>

【現状説明】

2024 年度の在籍者数（2024 年 5 月 1 日現在）は、大学院では、文学研究科 2 名（充足率 10.0%）、生活科学研究科 9 名（充足率 45.0%）、看護学研究科 9 名（充足率 75.0%）、全体の充足率は 38.5%である。大学では、文学部 1102 名（充足率 96.7%）、生活科学部 619 名（充足率 108.6%）、看護学部 363 名（充足率 113.4%）、経営学部 340 名（充足率 125.9%）、未来教養学環（1 年次生）14 名（充足率 70.0%）、全体の充足率は 105.1%である。一部収容定員に満たない学部もあるが、大学全体としては、収容定員に対して適正な数を維持している。

学務部の補正予算措置について、「教務関連」では、看護学科の新入生が98名で収容定員数を大幅に超過しており、実習関連経費について補正予算の措置を講じた。また「学生関連」では、新入生を含む在籍学生数が確定した段階で、学生災害保険・健康診断費・通信費（各種行事案内）等50項目について補正予算の措置を講じた。

【改善の方策】

収容定員に対して適正な在学生数を維持できるよう、他部署と連携のうえ、入試の志願者数増に向けた方策を検討していく。また今後も収容定員数に合せ、必要経費については補正予算にて対応していく。

<入試広報部>

【現状説明】

入学定員確保に留意しつつ、教育目標の達成に支障がないように、定員枠に対し過剰な入学許可とならないように配慮している。具体的な入学定員に対する入学者数比率は、学部総計値で2020年度108%、2021年度115%、2022年度105%、2023年度117%、2024年度109%、2025年度103%であり、近年も大学全体では、いわゆる「定員割れ」に陥った事態は生じていない。ただし、学科別（コース）にみると文学部児童教育学科両コースで81%以内の定員割れの充足率であった。

【改善の方策】

児童教育に関しては、全国的に志願者数が減少しており、同時に関東近県への国公立、私立大学（教員養成系学部）に生徒が流出している現状にあることから、今後も推移を注意深く見守るとともに、児童教育に対するイメージの改善につながる広報活動に努める必要があるだろう。

基準5 学生の受け入れ

点検・評価項目④

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

<評価者の観点>

- ・学生の受け入れに関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、学生の受け入れの改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

前掲の通り、各評価責任者が主として本報告書の執筆に際して毎年度の点検・評価を行っている。また本学ではすべての入試について責任者を学長とし、入試の現場（入試本部）で学長が実際に指揮をとる体制としている。副学長以下学長会議構成員も入試本部に詰め、入試の経緯を共有しながら運営にあたり、事後は携わった教職員すべてを対象にアンケート調査を行うなど課題の組織的な把握と共有に努めている。そのようにして把握された課題は、事後の拡大入試広報委員会や学長会議、大学運営会議などでも話題とされ、課題達成のための改善策を原案化してゆく手順をとっている。

定員充足状況の適切性や、入学前後の受け入れ支援の適切性といったテーマについても、学長会議、研

究科長会議、運営会議、入試広報委員会、各教授会や各研究科会議における主要な話題としている。毎年度の本報告書執筆は、こうした会議における毎回の課題共有や改善策の検討を積み重ねた結果と言える。

ただし学生の受け入れの適切性について、日々様々な関係者が様々な問題意識を持ち、様々な会議においてその問題意識と改善の方向性を表明していること、またそのようなプロセスを経ながら原案が整い、各会議体とりわけ教授会が当該原案を厳密に審議・決定することについては機能しているが、定期的な自己点検・評価の結果とりわけ本報告書の記述内容と実際の改善原案とが必ずしも連動しているとは言えないことが課題である。

【改善の方策】

各会議で話題とする「課題」および「改善策（原案）」と、本報告書に記載した「課題」および「改善策」との連動を図る。具体的には、何らかの課題を掲げその達成（改善）を図ろうとする原案の提示に際し、原案作成者は常に前年度の本報告書記載事項（前年度点検・評価結果）をふまえることとする。また本報告書執筆時における自己点検・評価においても、次年度以降の改善策をより具体的に記すことで事後の検討・審議・決定へと連動させるべきことを関係者全員の共通認識としてゆく。

基準6 教員・教員組織

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・各学部・研究科等の教員組織の編制方針は、どのような内容か。
- ・大学として求める教員像は、どのような内容か。
- ・上記の方針及び求める教員像は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

本学が求める教員像は次の通りであり、本学 Web サイト上で公表し、学内で共有を図っている。

茨城キリスト教大学は、キリスト教の精神による人格教育に基づき豊かな教養を培うと共に、深く学術を研究教授し、知的応用能力をもって地域社会はもとより広く国際社会に奉仕する人物を養成するために、下記の通り「求める教員像」を定める。

建学の精神に基づく教育を理解し、その遂行のために尽力する者

3つのポリシー（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）を理解し、その遂行のために尽力する者

研究・教育を担当するに相応しい能力を有し、学内活動、社会貢献において自らの使命を自覚し、その遂行のために尽力する者

各学部・研究科等の教員組織の編成方針は、学長会議および研究科長会議で話し合っている。その内容は大学設置基準を満たすべく編成すること、および教育課程を運用するにあたり必要充分であることを原則とし、その具体については学長会議・研究科長会議において随時検討し、実際の採用人事原案とりわけ公募内容等において具体的に記述する手続きとしている。その際、当該学科等の教員年齢構成なども考慮している。

ただし退職者の後任人事を起こす際に、当該組織の人員構成の陣容を都度再検討しているのが実情であり、あらかじめ定められたものという意味での「編成方針」としては、上述の「教育課程を運用するにあたり必要充分であること」を唯一の旨としている状況にあり、より恒常的な編成方針と呼ぶべきものを整えるか否かについての検討が課題である。

【改善の方策】

引き続き、都度の退職者後任人事において人員構成のあり方を検討し続けてゆく。その中で、恒常的な編成方針の整備を要するか、またそれを整備した場合に果たして本当に恒常的なものとして機能するか否かを見極める。

基準6 教員・教員組織

点検・評価項目②

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

＜評価者の観点＞

- ・教員組織は、教員組織の編制方針に沿って、どのように編制されているか。
- ・教員数は各設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員組織が編制されているか。
- ・実務家教員は適正に配置されているか（【学専】【院専】）。（実務家教員中に研究能力を併せ有する者が適切に含まれているか【学専】）。
- ・教員組織の年齢構成に、著しい偏りがいないか。
- ・教育研究上の必要性を踏まえ、教員組織は、教育と研究の成果を上げるうえで十分な教員で構成されているか。

＜文学部＞

【現状説明】

文学部の教員構成は「基準3：点検・評価項目①」で記したとおりである。文学部の教員構成は、教員組織の編制に関する方針に基づいている。また、教育研究活動を展開するために十分な組織を編成していると言える。

【改善の方策】

本学教員の年齢構成は、60～70代が全体の36.2%と高い割合を示す一方で、30代は8.5%にと留まっている。若い教員の割合を高める必要がある。また、「基準4：点検・評価項目④」でも記した通り、今後は教員組織のスリム化が不可欠である。文学部の教員数は大学設置基準を十分充足しており、かつ60～70代教員の割合が相対的に高い。各学科のカリキュラムの再編に合わせて、教員組織を再編成していく必要がある。

＜生活科学部＞

【現状説明】

教員の募集要項には常にその応募資格として、「本学建学の精神であるキリスト教に理解がある者」と明記している。教育課程を円滑に運営できる人員構成とすることを第一の方針としている。

資格養成課程においては、法令に基づいて専任教員数、教員採用、組織編成を行っている。

【改善の方策】

今後も入学者数を踏まえて、本学が求める理想的な教員組織編制にむけて、長期的展望を持ち、計画的に教員採用および組織編制を行っていく。

＜看護学部＞

【現状説明】

大学設置基準上必要となる専任教員数を満たしている。専任教員が担当する授業科目の割合は8割程度である。看護師国家試験受験資格取得が卒業要件ともなっており、全開設授業科目はもちろん必修科目についても極めて広範な内容にわたることから、兼任講師の担当比率が2割程度を占めることも適切な規模であると考えられる。教員の授業担当負担については、実習指導に多くの時間を割かれるが、ほとんどの第1種専任教員が9コマ（1週あたり）を超えることはなく、過剰な負担を避けるべく適切な配慮がなさ

れている。看護学科専任教員の年齢構成については、60代（31.0%）、50代（37.9%）、40代（17.2%）、30代（13.7%）となっている。また職位別では、教授が占める割合が24.1%、准教授が13.7%、講師が27.5%、助教が34.4%となっている。全体として、年代は50代が7割を占め、職位としては助教の占める割合が多めである。

【改善の方策】

引き続き、年齢・職位に偏りのない教員組織を編制していく。2024年度は講師から准教授2名、専任助教から講師1名の昇格を行った。さらに第3種専任教員助教3名を第1種専任教員講師へ任用替えを行った。2025年度も、第1種専任教員の昇格、第3種専任教員の第1種への任用替えに向けた取り組み、また職位については講師から准教授、助教から講師への昇格を促進していく予定である。

<経営学部>

【現状説明】

経営学部では各分野に対して複数名の対応が可能なように組織編成を行なっているが、会計分野に関しては、教員の退職に伴って専任教員は1名となっている。教員数および教授職数に関しては設置基準を満たしている。ICT関連分野を中心に実務経験を持つ教員を配置している。

【改善の方策】

会計分野の教員の追加を早急に進める。今後のカリキュラムおよび入学定員の見直しに合わせ、必要教員数、科目の担当教員数の検討を進める。経営学部は年齢が50代の教員が中心であり、若い教員の配置を検討する。

<文学研究科>

【現状説明】

大学院設置基準で必要となる専任教員が配置されている。年齢および男女比（同率）のバランスもよい。

【改善の方策】

「基準5 学生の受け入れ点検評価項目③」でふれたように、文学研究科の教育・研究理念の再考にともなう教育課程の再検討では、現代英語学科以外に所属する教員の配置など、本学の教育・研究資産を最大限に活かした教員構成の可能性を考える。

<看護学研究科>

【現状説明】

学則や申し合わせ事項に則り、年1回教員審査会を実施して組織を編制しており、設置基準を満たしている。申し合わせ事項には論文の本数等が定められているため、実務を経験した教員のうち、研究能力を証明できない教員はいない。

しかし、研究指導教員7名のうち4名が60歳代であり、年齢構成に著しい偏りがある。学部長に相談しながら、新たな人材を育成できるよう調整している。

【改善の方策】

引き続き学部において研究を奨励し、資質能力の向上を目指していきたい。

基準6 教員・教員組織

点検・評価項目③

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

<評価者の観点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる基準及び手続は、どのような内容か。
- ・教員の募集、採用、昇任等において、公正性に対し、どのように配慮されているか。

<文学部>

【現状説明】

第一に、教員の募集および採用は、規定に即して厳格に実施している。教員の募集は、長年にわたる現場経験や人脈が必要な一部のポスト（中等教育実習・教職支援センター担当者、博物館実習担当者、特別支援教育実習担当者、）を除き、すべて完全公募制である。公平性にも配慮している。教員採用の手順は、下記に示すとおりである。

1. 学部長から提出された新規採用人事案の審議（人事委員会、学部教授会、常任理事会）
2. JREC-INなどを活用した公募情報の公開
3. 文学部長、当該学科主任、公募するポストと専門が近い学科教員2名、および学科（学部）外教員1名の計5名で、人事小委員会を組織
4. 人事小委員会による書類審査および模擬授業・面談審査の実施
5. 人事小委員会が提出した候補者案に対する審議（人事委員会、学部教授会、常任理事会）

第二に、昇任人事も規定に即して厳格に実施している。昇任人事の審査基準は下記の6点である。これらをすべて満たした場合、文学部長が昇任人事案を人事委員会、学部教授会に上程して審議する。これらの会議体で原案が承認された場合、学長裁定により昇任の是非が決定される。

1. 現在の職位期間の確認（講師への昇進は3年以上、准教授への昇任は2年以上、教授への昇任は5年以上）
2. 研究実績の評価（著書、学術論文、学会発表等のスコア化。職位に合わせて合格基準点を設定）
3. 教育実績の評価（学生による授業評価アンケートのスコアを元に判断）
4. 学内活動の評価（現在の職位期間における役職または委員としての活動内容を総合的に評価）
5. 社会貢献活動の評価（学会活動、行政委員、その他の社会貢献活動を学部長が総合的に評価）
6. 所属学科での同僚性の確認（無記名投票を実施。過半数の教員が同僚性を認めることが条件）

【改善の方策】

昇任人事における研究実績の評価について、さらなる検討が必要であろう。研究分野によって、研究業績の作りやすさ（学術雑誌数、査読に要する時間など）が異なる。一般的に、歴史や文学等の研究領域は、この点において不利である。また、芸術や体育のように実技の比重が高い領域も、研究業績の評価という点で不利な立場にある。

本学では、2025年度から研究業績の新しい評価基準を導入する。具体的には、学術発表の場が少ない研究領域の教員に対して本学紀要への投稿を促すとともに、同紀要のスコアを上げることで、傾

域間の公平性を高める。これにより、領域間の格差が改善されると期待できる。

＜生活科学部＞

【現状説明】

生活科学部では大学設置基準上必要となる専任教員数を満たしている。食物健康科学科では管理栄養士養成課程、心理福祉学科においては社会福祉士および公認心理師養成課程に必要な専門性のある教員組織の編成に努めている。任用替えおよび昇任人事については規程に即して実施している。

【改善の方策】

教員採用にむけては教員組織の年齢構成を踏まえて計画的に実施する。食物健康科学科における管理栄養士養成課程においては設置基準を満たしている。心理福祉学科においては社会福祉士および公認心理師の2つの異なる養成課程を設置しているが、現在社会福祉士の設置基準による教員編成となっている。今

後も2つの養成課程に必要となる適切な学生数に対する教員数の確保について検討する。

＜看護学部＞

【現状説明】

学科で公募要領を作成し、人事委員会審議を経て学部教授会で審議後、常任理事会承認を経て募集活動に入る。採用候補者の選考は、人事委員会内で組織される小委員会（学部長、学科主任、領域長、研究科長、他学部1名）が、書類選考、面接を経て優先順位を付した原案を人事委員会に上程する。人事委員会にて審議・承認の後、学部教授会、常任理事会承認を得て最終的に採用候補者を決する。第3種専任教員は雇用契約期間を1年とし、最長4回の更新を限度とする任期制教員であるが、助教は通算3年目以降、講師は通算2年目以降に「第1種専任教員への任用替え審査」を受ける資格を有する。教員の昇任については、昇任基準に沿って精査し、学科主任から提案されたものを学長会議において検討し人事委員会に提案して承認を得る。その後学部教授会の審議を経て、常任理事会の承認によって決定される方式をとっている。

【改善の方策】

引き続き、規程に基づき、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていく。

＜経営学部＞

【現状説明】

学科で公募要領を作成し、人事委員会審議を経て学部教授会で審議後、常任理事会承認を経て募集活動に入る。採用候補者の選考は、人事委員会内で組織される小委員会（学部長、学科主任、当該専門担当の教員2名、他学部長1名）が、書類選考、面接を経て優先順位を付した原案を人事委員会に上程する。人事委員会にて審議・承認の後、学部教授会、常任理事会承認を得て最終的に採用候補者を決する。第3種専任教員は雇用契約期間を1年とし、最長4回の更新を限度とする任期制教員であるが、助教は通算3年目以降、講師は通算2年目以降に「第1種専任教員への任用替え審査」を受ける資格を有する。公募における担当科目や必要とする教歴や職歴に関しては、その領域に近い分野を担当している教員と調整の上、決定している。

教員の昇任については、学科主任から提案されたものを学部長において検討し人事委員会に提案して承

認を得る。その後学部教授会の審議を経て、常任理事会の承認によって決定される方式をとっている。審査基準等については、対象となり得る教員に提示、説明している。

【改善の方策】

引き続き、規程に基づき、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていく。経営学部では、今後、実務経験を持つ教員が増えることも考えられ、そのような教員にとっても公正性のある評価制度を検討する。

基準6 教員・教員組織

点検・評価項目④

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

＜評価者の観点＞

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため、どのような取り組みが組織的に実施されているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、どのような取り組みが行われているか。
- ・教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価はどのように位置づけられ、実施されているか。

【現状説明】

2024年度の主たるFD活動は、「大学全体の教育成果マネジメントと教員の役割」をテーマとしたFD研修を実施し、講師を授業改善委員長が務めた。このテーマ設定の背景には、大学教育における質の担保が社会的な関心事となりつつある現状がある。大学という自治組織の下で提供される教育の質や専門性に対して、社会からの透明性や説明責任を求める声が高まっている。今回の研修は、こうした社会的要請を踏まえて、大学が自らの教育の質を自主的に管理し、社会に証明し続ける体制を整えることが大学自治を守るための必須条件であることを再認識し、教員個々の意識改革と対話の促進を目的とした行われた。具体的には、単なる座学として研修を終わらせるのではなく、本学の授業評価アンケートを起点に、大学教育を複雑で非線形的な相互作用を持つシステムとして捉え直し、より適切なアンケート設計や評価方法についての教員間の議論を促すための問題提起を意図した内容であった。

なお、一連のFDの内容は、例年、報告書として、翌年の5月から6月にかけて大学のWebサイトに公開されている。今年度も例年に倣い、Webサイトへの公開に向けて報告書を整えている最中である。なお、報告書については、FDに関する意見交換の題材として、委員会で活用されている。

また、授業改善アンケートの名称でアンケートが実施されており、教員はその結果を1年間閲覧出来る体制が整っている。質問項目の中に、授業そのものの満足・不満に関する設問があり、その結果を教員が確認できるため、各自が教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善を行うためのきっかけとなる情報を、組織として提供する体制が整っているといえる。

一方で、このアンケートは名称こそ授業改善アンケートとなっているが、その主たる内容は、学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握に関するものであり、各授業の改善を促すために必要な情報を収集するためのアンケートと考えると、質問項目が十分であるとはいえず、この点は改善の余地があるといえる。

【改善の方策】

1. アンケート内容と実施方法の再設計

現状の授業改善アンケートは、学位授与方針の成果把握を主目的としているため、個々の授業の短期的な改善を促すための具体的情報が不足している。そのため、アンケートを目的別に階層的に設計して運用する。

（１）全体的・長期的成果アンケート（年１～２回実施）

学位授与方針に関わる学生の総合的な成果を測定するため、半期ないし年度末に大学教育全体としての学習成果を把握するアンケートを実施する。

（２）授業単位の改善指向アンケート（各授業最終回に実施）

授業改善を目的とした設問（例えば授業運営の方法、教材の有効性、理解度向上の工夫点等）に特化したアンケートを導入する。具体的で実践的なフィードバックを得ることで、教員各自が授業方法や教材改善に直接活用できる情報を提供する。

（３）２つのアンケートの関係性

全体的・長期的成果アンケートの成果は、各学部・学環のカリキュラム編成と授業のシラバス設計、具体的な教員の授業の成果の相互作用として生じるものである。この結果と授業単位のアンケートの結果を関連付けながら、課題を分析することで、大学全体の教育課程編成の妥当性に関する有益な検討材料とすることが可能となる。

2. 教員間の議論促進を組織的に制度化

FD 研修を単なる一過性のイベントにせず、教員間での継続的な議論を促す仕組みを整備する。例えば、今回の研修を例にすれば、研修後に定期的に行われる教員間の意見交換会やワークショップを設け、授業改善アンケートの結果を題材として共有・議論する場を提供するなどが考えられる。このような対話的な環境を制度的に整えることで、教員間で相互理解や改善意欲を高め、教員組織全体の質的向上を促すことが可能となる。

3. 業績評価制度との明確な関連付け

FD 活動を教員の業績評価に制度的に位置付けるため、アンケートの結果を活用した客観的かつ多面的な評価指標を明確に設定する。しかし、現在の授業改善アンケートの内容では、授業の性質によって、短期的に学位授与方針への影響が感じにくい授業もあることから、業績評価や昇任人事と結び付けることは適切ではない。アンケートを階層化し、授業改善の取り組みや教育の質向上に対する積極的関与など、教員の主体的行動を適切に把握し、それを評価・反映できる仕組みを作ることで、教員が自発的に改善活動に取り組む動機付けを提供する。

基準 6 教員・教員組織

点検・評価項目⑤

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

<評価者の観点>

- ・教員組織に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、教員組織の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われ

ているか。

【現状説明】

各学部・研究科等の教員組織の適切性については、前掲の通り適切性の担保に責任を有する所属長を中心に、本報告書執筆に際して毎年度行なっている。また、教員組織の適切性は学長会議および研究科長会議の主要な議題であり、大学設置基準を満たすべく編成しているか否かの確認はもちろん、教育課程を運用するにあたり必要十分な体制となっているかなどは、将来的な改組を構想したり、あるいは退職者の後任人事を起こしたりする際には、必ず都度の再確認を要する。その後、学長会議・研究科長会議における点検・評価を経て、実際の採用人事原案とりわけ公募内容等において組織的適切性を担保するための具体的要件に記述する手続きとしている。当該学科等の教員年齢構成なども考慮している。

【改善の方策】

引き続き、将来構想や都度の人事において人員構成のあり方を確認し続けてゆく。

基準7 学生支援

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・ 学生支援に関する方針は、どのような内容か。
- ・ 学生支援に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

本学の学生支援方針は次の通りである。この内容はWeb サイトにおいて公表し、学内において共有に努めている。

茨城キリスト教大学は、本学園の教育理念である「隣人愛」にもとづく全人教育を実践するため、一人ひとりの学生の修学・生活全般にわたる以下のような支援等に尽力します。

- ・ 学生生活を円滑に行うための、修学、安全・安心、就職、進学、健康管理、経済的対策等への支援
- ・ 学生自治会活動・サークル活動への支援
- ・ 国際理解を目的とした内外学生への支援
- ・ 各支援の充実を目的とする保護者との連携の強化
- ・ 障がいのある学生を包容する全学的なインクルーシブ教育※1 の確立、及び合理的配慮※ 2 の提供（障がいのある学生に対する修学支援）
- ・ すべての人が「あるがまま自分らしく生きる」権利を尊重するLGBT+※ 3 等に関する対応

[LGBT+等に関する対応について](#) →

これらは「ともにいきる」仲間という本学の教育基盤に根差すものです。学生の個性・能力を踏まえながら、入学当初から卒業後まで、心を込めたきめ細かな支援によって社会貢献のできる人材を育成します。

※1 インクルーシブ教育 人間の多様性の尊重等を強化し、障がい者が精神的及び身体的な能力等を可能な最大限度まで発達させ、自由な社会に効果的に参加することを可能にするという目的の下、障がいのある者と障がいのない者が共に学ぶ仕組みであり、障がいのある者が一般的な教育制度から排除されないこと、さらに教育の機会及び個人的に必要な「合理的配慮」が提供されること。

※2 合理的配慮 障がいのある学生から何らかの対応を求められたとき、大学はできる限り対応に努めること。これにより、障がいがあっても障がいのない学生と同様の修学環境を提供するよう、大学が全学的・組織的に取り組んでいくこと。ただし、「合理的配慮」とは障がいのある学生を特別扱いすることではなく、障がいのない学生と異なる評価基準を設けることなどではなく、障がいがあってもなくても公平公正な教育を提供する姿勢のこと。

※3 LGBT+ 広く、性的指向が異性愛でない人々や、性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々を意味し、Lesbian、Gay、Bisexual、Transgenderの頭文字をとった「LGBT」に加え、より多様な性の在り方を包括的に捉え、本学では「LGBT+」と表現しています。

【改善の方策】

方針に関しては特になし。よりその内実を深めることに努める。

基準 7 学生支援

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・修学支援、生活支援、進路支援その他支援を行うための体制は、方針に沿ってどのように整備されているか。
- ・修学支援、生活支援、進路支援その他支援の取り組みは、学生支援に関する大学としての方針に沿って実施されているか。

[修学支援]

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育は、どのように行われているか。
- ・学生の自主的な学習を促進するための支援は、どのように行われているか。
- ・障がいのある学生や、留学生に対する修学支援は、どのように行われているか。
- ・学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）への対応は、どのように行われているか。
- ・学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）は、どのように行われているか。
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供はどのように行われているか。

[生活支援]

- ・学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導、相談は、どのように行われているか。
- ・ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応は、どのように行われているか。

<学務部>

【現状説明】

学生の能力に応じた補習教育・補充教育については、外国語奨励賞や各種検定試験の受験料を補助するなど授業以外の学修を支援している。また看護学科では、国家試験対策委員会を中心に、模擬試験・国試対策講座・g-learning・卒業生講演会・個人面談など、様々な支援に取り組んでいる。また、学生の自主的な学習を促進するための支援として、2022年度より TOEIC e-learning プログラムを開始したが、2024年度の利用者数（4月1日～12月31日）は、64名であった。最長利用時間は17時間16分であり、40名の学習時間は1時間未満であった。

障がいのある学生の支援については、2022年度に『障がいのある学生の支援をするためのガイドライン』を策定し、「障がい学生支援検討協議会」を開催し、専門的知見を持つ学内の障がい学生アドバイザー（教員）からの助言を得て、合理的配慮に関する配慮文の検討を行い、当該学生が受講する科目の担当教員へ配布している。2024年度は、ガイドラインに則り、定例2回（9月、3月）、臨時2回（5月・6月）、計4回の協議会を開催した。配慮文の件数は、継続10件、新規13件、変更7件であった。

修学支援として、学務部では IC-UNIPA の出欠管理を利用し、授業欠席の多い学生の調査結果を学科に提供し、学科教員による指導をサポートしている。また休学希望者、復学希望者については、学科教員に

よる助言・指導に加え、学務部では、制度や手続きについての説明を行い、学生が適切な選択ができるようにサポートしている。さらに、卒業不可者の面談については、2022年度からは当該学生が所属する学科の教員と学務部職員とが協働で実施するように変更し、きめ細やかな指導を行っている。また、学科ごとに GPA や取得単位数を使って、成績不振学生の基準を策定し、修学を支援するための個別面談を年 1～2 回行っている。面談では成績不振に陥っている要因を特定し、報告書を面接者に記入してもらっている。また『Campus Life』に掲載して学生への周知を図っている。2024 年度の面談件数は、前期 67 件、後期 104 件であった。

学生に対する経済的支援としては、高等教育の修学支援制度を含む授業料減免制度、各種の奨学金があり、その情報提供は『Campus Life』や IC-UNIPA、学内掲示等で適切に行っている。2024 年度の授業料減免は、面接の結果 2 名の学生が受給した。また 2024 年度の修学支援制度受給者は 247 名であり、そのうち新規申請者 21 名については、修学支援委員会においてその適格について判断をした。また 2024 年度は「高等教育の修学支援制度」に関する研修会に担当職員が参加し情報収集に努めた。

心身の健康等に関する指導・相談の窓口は、学務部学務課学生生活担当、保健室、カウンセリング研究室などが主なる部署となるが、学科教員をはじめキリスト教センターなど大学内の様々なところが相談の窓口となっている。必要時、部署間での情報共有をしながら、学生への支援につなげている。2024 年度の保健室利用者数は、学生 175 名、教職員 7 名であった。学生の利用内訳は、体調不良 89 名、外傷 56 名、メンタル 14 名、救急搬送 14 名、その他 13 名であった。

ハラスメントについては、学園に「ハラスメント防止委員会」があり、『Campus Life』、HP、学内のポスターなどで周知している。また『LGBT+等に対する対応について』を HP に掲載し、相談窓口についても『Campus Life』で周知している。2024 年度、学務部において、ハラスメント、LGBTQ+に関する相談はなかった。

【改善の方策】

学生の能力に応じた補習教育・充足教育に関する取り組み状況について、全学科の状況を把握したうえで、各学科での取り組みを推進していく。ALC TOEIC e-learning プログラムの利用者数が少ないため、プログラムの見直しが必要である。

障がいのある学生の支援については、ガイドラインが策定され 3 年が経過した。ガイドライン・制度・体制・フローチャートなどを見直していく必要がある。また授業欠席の多い学生、また成績不振学生については、個々の状況に応じて、学科教員と情報共有をしてきめ細やかな対応をしていく。

経済的支援については学生が適正に受給できるよう、今後も制度に関する情報収集に努め支援していく。

<キャリア支援センター>

【現状説明】

キャリア支援センターでは、以下のキャリア支援方針に基づいて就職支援を行っている。

茨城キリスト教大学は、大学に就学したすべての学生が、建学の精神「人と社会に進んで奉仕し、人類の福祉と世界の平和に貢献する」に基づいて自分の進路を自ら選択・実現できるよう、以下の通りキャリア支援方針を定めます。

(支援方針)

1. 学生一人ひとりの希望・状況に応じ、「肯定的人間観※」に基づいたキャリアカウンセリングを行います。
2. 学生が自己の特性を理解し、「自己肯定感」を持てるよう支援します。
3. 学生が「社会人基礎力※」を身につけられるよう支援します。

4. 学生が多様な「産業」「職業」、また「働き方」に出会えるよう支援します。
5. 就職活動に必要な知識・情報の提供を行います。
6. 上記の内容を実現するため、学生の社会経験を重視して、様々な経験を促します。

※「肯定的人間観」：カール・ロジャースによって提唱されたクライアント中心療法の中心にある考え方。お互いの人格を尊重していく対話の中で、人が潜在的に発展・成長・回復していく力を持っていることへの確信。学園第2代総長ローガン・ファックス（シカゴ大学大学院にてカール・ロジャースに師事）の教育や生き方に関するメッセージとして生かされている言葉。

※「社会人基礎力」：「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱。3つの能力「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」と、そこに含まれる12の能力要素で構成されている。

「個別面談」での就職活動学生の支援が中心となっており、1年間の面談件数は約4,000件である。大学4年間のキャリア支援フローの体制が構築されているが、近年の就職活動早期化傾向が顕著であり、低学年に向けた就職活動への意識づけがより一層必要となっている。

【改善の方策】

大学入学と同時に社会人基礎力を測定し高めていく必要がある。そのため、入学後の時点で基礎力測定（PROG受験）から知識を活用して問題解決する力（リテラシー）と、人と自分にベストな状態をもたらそうとする力（コンピテンシー）を把握し、今後の学生生活の行動目標を設定できるようPROG解説会を充実させる。更に3年次にも同様のPROG受験を行い、学生自身が自分の伸びしろを把握し、更に社会人基礎力を高めていけるよう機会を設ける。

基準7 学生支援

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・修学支援、生活支援、進路支援その他支援を行うための体制は、方針に沿ってどのように整備されているか。
- ・修学支援、生活支援、進路支援その他支援の取り組みは、学生支援に関する大学としての方針に沿って実施されているか。
- ・[修学支援] 学生の能力に応じた補習教育、補充教育は、どのように行われているか。
- ・[修学支援] 学生の自主的な学習を促進するための支援は、どのように行われているか。
- ・[修学支援] 障がいのある学生や、留学生に対する修学支援は、どのように行われているか。
- ・[修学支援] 学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）への対応は、どのように行われているか。
- ・[修学支援] 学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）は、どのように行われているか。
- ・[修学支援] 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供はどのように行われているか。
- ・[生活支援] 学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導、相談は、どのように行われているか。
- ・[生活支援] ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応は、どのように行われているか。
- ・[進路支援] 学生の社会的及び職業的自立に向けた教育（キャリア教育）は、どのように行われているか。

るか。

- ・[進路支援] 進路選択に関わる支援やガイダンス、その他キャリア形成支援は、どのように行われているか。
- ・[その他支援] 部活動、ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、上記の他にどのような支援が行われているか。

<学務部>

【現状説明】

「茨城キリスト教大学学生団体企画奨励金」制度を設けて、学生の自主的な団体活動を経済面で支援している。2024年度は選考会の結果、申請のあった2団体に奨励金を支給した。年度末には活動内容および決算に係る報告書が提出されたが、規定に定める「大学公式サイトや学園祭等で公開する」等の成果報告には至らなかった。

【改善の方策】

引き続き制度の周知を図り、学生の主体的な活動を支援していくとともに、規定に目的に沿う支援となるよう、選考会等では「報告義務」を明確に伝えていく。

<地域・国際交流センター>

【現状説明】

本センターは、学生のボランティアおよび課外活動などに対する支援、留学支援を行っている。

1) 地域交流課の活動に関する KPI

- ・ボランティア学生派遣数：延べ 361 名（ボランティア受付組織 63 件）
- ・全学教養「コミュニティで学ぶ」における職員の登壇実績：2 回

2) 国際交流課の活動に関する KPI

- ・留学フェア参加学生数：47 名
- ・留学オリエンテーション実施回数（派遣学生対象）：69 回
- ・留学生面談回数（受け入れ学生対象）：1 人につき 3 回
- ・IC Buddy のメンバー数：122 人、イベント総数：21 回

3) GEA エリアの活動に関する KPI

- ・GEA チャットアワー参加者数、イベント総数

4) 地域・国際交流センターが事務局を務める活動に関する KPI

- ・日立市学生プロジェクト参加チーム数：3 チーム
- ・その他の活動数：産学連携プロジェクト 2 件、資格関連認定 2 件

【改善の方策】

「1)」のボランティア派遣については、小中学校等教育現場においては教員不足が顕著なため、今後も依頼は増えると考えている。昨今の傾向として「不登校児の居場所づくり」「長期休暇期間の居場所づくり」「土日の学習支援」など子どもをめぐる環境の変化に応じた依頼が急増している。現場でのトラブルにつながることはないよう、今後も丁寧な派遣を心掛けたい。

「2)」については、今年度の留学フェア参加学生数が低調だったため、今後は運営委員会を通じ学科教員から周知を図り、参加者数を増やしたい。

「3)」については、チャットアワーが5号館に移動したためGEAでの活動はなく、当センターの管轄外となった。今後は、インターン、交換留学生のミーティング及び各種語学試験に向けての事前学習などを含め、留学（派遣）の情報提供の場としてGEAを活用していきたい。

「4)」については、2024年度も魅力的なプロジェクトの提案が3件発表された。今後も、ゼミ担当教員の負担を考慮しつつ維持継続していきたい。

基準7 学生支援

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

- ・学生支援に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、学生支援の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

社会連携・社会貢献の適切性については、前述してきたとおり適切性の担保に責任を有する各組織の長を中心に、特に学園中期経営計画に示すアクション・プランの進捗状況については半期ごとに点検・評価を実施し、本報告書執筆に際しても前述のとおり毎年度行なっている。ただし、今期中期経営計画・アクションプランについては各事業の評価基準がいわゆるアウトプット指標（活動量指標）でほぼ占められていることが課題となっており、その見直しが急務である。

【改善の方策】

点検・評価の結果から明らかとなった種々の前述の課題について、前述の通り達成（改善）を図ってゆく。また学園中期経営計画・アクションプランにおいて、各事業の目標設定をより受益者側の目線で設定した上で、いわゆるアウトカム指標（成果指標）に基づく評価を主軸に据えるべく、次期計画（「第16期学園中期経営計画」）を策定してゆく。

基準 8 教育研究等環境

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・教育研究等環境の整備に関する方針は、どのような内容か。
- ・教育研究等環境の整備に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

教育研究活動に係る環境・条件整備については、中期的計画を「学園中期経営計画」において定めるとともに、その進捗状況については「事業報告書」に明記した上で公開している。同報告書では学園内の様々な工事の進捗状況について詳しく記載するとともに、財務諸表において校舎建築に係る第2号基本金の組入額も含め、すべて社会に対して公表している。

ただし、環境・条件整備事項のすべてについて、前もって方針として示すことについては不備がある。隣接する JR 大甕駅西口（学園口）整備と連動する学園新正門建設のように大掛かりな工事計画となる場合は、ホームページ等でその方針や通行に係る注意関係を示してきた例があるが、これら大小の整備計画をすべて網羅するグラウンド・デザインを整備方針とあわせて公開するには至っていない。

【改善の方策】

随時公表中の「学園中期経営計画」には示しているものの、社会からみていささか本学方針が不透明な状況にあるため、これまで着実にやってきた整備後の広報に加え、整備前にも方針をわかりやすく示していくことに努める。

基準 8 教育研究等環境

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・教育研究等環境は、その方針に沿ってどのように整備されているか。
- ・校地及び校舎の面積は、大学設置基準を上回っているか。
- ・施設・設備は、学生の学習及び教員の教育研究活動を考慮して、どのように整備されているか。
- ・施設、設備等の安全及び衛生は、どのように確保されているか。
- ・ネットワーク環境や I C T 機器は、どのように整備され、また活用の促進が図られているか。
- ・学生及び教職員における情報倫理の確立を図るため、どのような取り組みを行っているか。
- ・キャンパス環境の形成にあたって、学生生活の快適性は、どのように配慮されているか。

<庶務課>

【現状説明】

文部科学省の施設整備費補助金予算を確認し、本学にて申請可能な施策を大学執行部に提案して各学部学科において必要な施設設備の充実を図っている。例年、文部科学省施設整備費補助金に申請することに

より、各学科の教育研究環境を整備している。

【改善の方策】

教育研究環境整備に向けた計画を策定・共有することにより、大学内で必要な施設設備を計画的に整備し、必要に応じて補助金を申請するなどのファシリティマネジメントが必要である。

<情報センター>

【現状説明】

第15期中期経営計画、2024年度アクションプランに基づき教育研究環境の整備を推進した。情報インフラ基盤の主要システムのひとつである Firewall の老朽化更新、バックアップデータ保護環境の整備を行い、情報セキュリティの維持・向上を図った。また、無線 LAN 環境のエリア拡張を行い、教育研究環境の向上を図った。情報ネットワークガイドラインや情報セキュリティに関する注意事項等を情報センターホームページや学生向けポータルサイトへ掲載し、情報倫理について周知徹底を図っている。

【改善の方策】

安定したネットワーク環境や安全で安心な情報システムの環境提供のため、計画的・継続的な環境整備が必要である。

基準8 教育研究等環境

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

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

【現状説明】

図書の収集・選書にあたっては、各学部学科の専門性および特性を踏まえ、各学科選出の図書館運営委員と学科担当の図書館スタッフが連携して行っている。また、学生からの購読リクエストにも予算の範囲内で柔軟に対応している。学術雑誌や学術データベースについては、前年度の利用実績を各学科に提示した上で、購読誌や利用データベースの見直しを検討し、教員および学生の教育研究活動の必要にあわせて柔軟に整備している。なお、利用者の利便性、予算的対応を考慮し、冊子体から電子ジャーナルへ切替えることで、非来館型サービスの充実を図っている。更に、図書館の施設設備およびサービスの向上を目的に、学生を対象に図書館利用者アンケートを毎年実施し、施設設備・図書館資料等に関する要望を確認し、改善を進めている。加えて、図書館利用者数、利用時間、図書の貸出冊数等の毎月統計をとっており、これらをもとに、さらなる利用促進（来館者増加・貸出冊数増加等）に向けて、様々な工夫（利用ガイダンスや図書に関する種々のイベントの開催等）を行っている。現在、図書館は、館長1名・専任職員1名・嘱託員1名・業務委託スタッフ10名で運営している。図書館司書有資格者6名を配置し、レファレンス

サービスにおいて利用者への専門的な支援が可能となっている。なお、業務委託については、業務の質について継続的な向上を目指すため、委託業者に、業務全体の総合評価が客観的に分かる自己点検評価表の提出を求めることによりサービスの向上に努めている。

【改善の方策】

第 15 期中期経営計画（アクションプラン）の実効性を高めるため、業務受託業者・キャリア支援センターおよび地域・国際交流センター等学内の関連部署と連携し、学生・教職員の図書館利用促進に努めている。具体的には、①非来館型サービスについて短期的・中期的に導入可能な施策の実施、②業務の質およびサービスの向上を目的とした図書館利用者アンケート結果への対応、③図書館での資料閲覧や学習環境向上のための PC 電源や WiFi スポット増設、トイレ改修等の設備改善、④図書館ガイダンスの周知と利用促進等を進めており、今後も更にこれらを進めていく予定である。また、図書館の DX 化の観点から、図書館運営委員会や業務受託業者との連絡会議をペーパーレスで実施すると同時に、今後、デジタル機器の利活用について教員・学生等の利用者に分かりやすく伝えられるスキルを備えたスタッフの配置を検討する。

基準 8 教育研究等環境

点検・評価項目④

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

<評価者の観点>

- ・研究に対する大学の基本的な考えは、どのような内容か。
- ・教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保は、教育研究上の必要性を踏まえて行われているか。

【現状説明】

茨城キリスト教大学学則第 1 条において「本学は茨城キリスト教学園に属する認定こども園、中学校、高等学校と連携し、一貫した教育体系の最高機関として、キリスト教の精神による人格教育に基づき豊かな教養を培うと共に、深く学術を研究教授し、知的応用能力をもって地域社会はもとより広く国際社会に奉仕する人物を養成することを目的とする。」と定めている。また、茨城キリスト教大学学術研究センター規程（規程集 第 10 編 研究施設等）において、「センターは、本学の人文・社会・自然科学の各学術領域における先端的・独創的研究を推進することを目指すとともに、産官学連携活動等を通じて、その成果を広く社会に還元することを目的とする。」とされている（第 2 条）。これらの研究に対する基本的な考え方にに基づき、センターは教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っている。具体的には、基本的な研究活動の支援に加え、スーパーヴィジョンおよびピアレビュー制度による科学研究費等競争的資金の導入促進、研究環境の向上や研究成果の公表および評価を支援する学内競争経費制度の設置、それら学内研究費および競争的資金の管理・運営、国内外の研究機関、政府・地方公共団体等との連携研究に関する情報公開等、教育研究上の必要性を踏まえた業務を行っている。

また、専任教員の研究費は「茨城キリスト教大学個人研究費使用規程」により定められており、規程に基づき研究費を支給している。専任教員の研究室は原則、個部屋があてられている。一部、学部教員においては、職務適応のために共同研究室となっている。また本学では週当たりの授業担当コマ数を、概ね 8 コマ未満の授業上限を設けていることから、研究に専念できる時間は確保できている。

【改善の方策】

教育研究等環境の整備に関する方針は、アクションプランの作成を通じて学内で共有されている。引き続き、学内でのさらなる共有を図るよう努める。

基準 8 教育研究等環境

点検・評価項目⑤

研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

<評価者の観点>

- ・研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程は、どのように定められているか。
- ・研究倫理を遵守した研究活動を推進するため、どのような取り組みが行われているか（学生に対するものも含む）。

【現状説明】

本学では、学術研究の信頼性と公正性を確保することを目的として、研究者および研究に関与する事務職員の行動・態度に関する倫理的指針として「茨城キリスト教大学研究倫理指針」を定めている。また、この指針に関連して「茨城キリスト教大学倫理審査規程」を整備しており、同規程に基づき倫理審査委員会を設置している。特にヒトを対象とする研究については、研究の適切性を審査している。なお、委員会の運営に関しては「倫理審査委員会の運営に関する内規」を設け、運営の詳細を定めている。倫理審査委員会は、学外の有識者を含めて構成されている。

さらに本学では、2016 年度以降、公正な研究活動を確保することを目的として、「茨城キリスト教大学における公的研究費の取扱いに関する規程」および「茨城キリスト教大学における研究活動上の不正行為への対応等に関する規程」を整備している。これらの規程は、公的研究費の適正な運営・管理を図るとともに、研究活動に係る不正行為への適正な対応を目的としている。

こうした体制のもと、研究倫理に対する意識向上を図るため、学術研究センター主催の研究倫理教育講習会を開催している。2024 年度は 2 月に講習会を実施し、多くの教員が参加した。欠席者には後日フォローを行い、全員の受講を確認している。加えて、教員および大学院生を対象に 2020 年度からは学術振興会が提供する e-Learning コース（eL CoRE）の受講を導入しており、2024 年度も教員全員が受講した。

学生に対する教育としては、全大学院生に対して 4 月の履修ガイダンス時に講義形式で研究倫理教育を実施し、意識の向上を図っている。

また、研究活動における利益相反への対応としては、「茨城キリスト教大学利益相反マネジメント規程」を 2018 年度に改定し、現在も運用している。規程に基づき、本学の専任教員全員に対して「定期自己申告書」の年度末提出を義務づけており、提出先は利益相反マネジメント委員会である。同委員会の長には副学長が充てられている。

【改善の方策】

本学における研究倫理体制を一層強化するため、以下の取り組みを行う。研究倫理教育については、ケーススタディの導入や e-Learning の内容更新により、実効性と理解度の向上を図る。倫理審査体制においては、審査基準の明確化と外部委員の拡充を通じて審査の透明性を高める。研究費管理では、研修や啓発を強化し、不正防止体制の整備を進める。学生指導においては、卒業研究等における倫理教育を充実さ

せ、個別支援を行う。また、利益相反については、申告内容の分析と適切な対応を通じ、透明性の高い運用を推進する。

基準 8 教育研究等環境

点検・評価項目⑥

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

<評価者の観点>

- ・教育研究等環境に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

教育研究環境の適切性については、前述してきたとおり適切性の担保に責任を有する各組織の長を中心に、特に学園中期経営計画に示すアクション・プランの進捗状況については半期ごとに点検・評価を実施し、本報告書執筆に際しても前述のとおり毎年度行なっている。ただし、今期中期経営計画・アクションプランについては各事業の評価基準がいわゆるアウトプット指標（活動量指標）でほぼ占められていることが課題となっており、その見直しが急務である。

【改善の方策】

学園中期経営計画・アクションプランにおいて、各事業の目標設定をより受益者側の目線で設定した上で、いわゆるアウトカム指標（成果指標）に基づく評価を主軸に据えるべく、次期計画（「第 16 期学園中期経営計画」）を策定してゆく。

基準9 社会連携・社会貢献

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・社会連携・社会貢献に関する方針は、どのような内容か。
- ・社会連携・社会貢献に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

社会連携・地域貢献に関する方針は、「地域連携方針」として Web サイトに公表し、学内においても共有している。その内容は次のとおりである。

茨城キリスト教大学が建学の精神に掲げる「隣人愛」は、地域社会との連携の基盤となるべきものです。隣人愛に基づいた共生の精神を土台として、「開かれた大学」としての使命を果たすために、本学は以下のとおり地域連携方針を定めます。

1. 本学が「総合大学」としての教育・研究活動を通じて有する知的・人的資源を、地域社会・地域住民の方々に対して還元していきます。
2. 地域社会が有する知的・人的資源を本学の教育・研究に活用していきます。
3. 地方自治体との連携事業を通じて、地域社会の発展や課題解決に寄与します。
4. 教育・保健医療・福祉に関わる組織との連携を通じて、地域社会の発展に寄与します。
5. 企業との連携を通じて、地域産業の発展に寄与します。
6. 他大学との連携を通じて、地域の学術の発展と人材育成に寄与します。
7. 高大連携事業を通じて、地域の教育水準の向上に寄与します。

【改善の方策】

方針の内容および学内共有のあり方については特になし。

基準9 社会連携・社会貢献

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・社会連携・社会貢献に関する方針に沿って、学外機関、地域社会等との連携による取り組み、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組み等は、どのように行われているか。
- ・社会連携・社会貢献活動において、社会的要請（地域社会のニーズ等）は、どのように反映されているか。

<地域・国際交流センター>

【現状説明】

本学では、「地域連携方針」のもと、学外機関や地域社会と連携しつつ様々な社会連携・社会貢献を積極的に展開している。2024年度の主な成果は次のとおりである。1) 大学生ボランティアの募集・派遣、2) 自治体との連携事業、3) 本学主催の地域貢献事業、4) 大学が生み出す知識、技術等の社会還元活動、公開講座の実施など。

当センターでは、茨城県内の提携自治体や教育機関との連絡協議会を定期的に開催することで、社会的要請の把握に努めている。寄せられた要請は、内容に応じて本学の該当部署に伝達している。またグローバル化方針のもと、国際交流課では海外提携校を増やし、オクラホマ・クリスチャン大学との交流 50 周年記念式典を開催するなど、定期的に提携校との交流を図っている。

各業務の KPI は以下に示すとおりである。

1) ①大学がもつ知識・技術等を社会に還元・連携する取り組み等、②これらの成果に関する KPI

【地域交流課】

①提携自治体、組織数

- ・提携自治体数：協定締結 9 自治体（新規協定締結 1 件）、産官学連携 1 自治体
- ・その他連携組織数：11 組織（新規契約締結 1 件）

②各自治体・組織との意見交換会実施数、地域貢献活動の参加者数

- ・意見交換会 10 回
- ・日立市学生プロジェクト：3 チーム（23 名）参加
- ・国土交通省事業「水道事業啓発セミナー」：19 名参加
- ・産学連携プロジェクト：あんこう宇宙食 P（6 名）、常陸乃食魅力向上 P（23 名）
- ・JR 水戸支社企画「いばらきまんぷくトレイン」：2 名派遣

③公開講座：前期・後期公開講座

公開講座の内訳（内訳と実施回数）

- ・前期：11 講座／受講者 303 名
- ・後期：11 講座／受講者 189 名
- ・カウンセリング子育て支援センターと共催実施の子育て応援講座 2 講座：53 名

各公開講座参加者数、および満足度調査結果

- ・聴講生：18 名受け入れ
- ・公開講座：492 名中 381 名回答／講座評価（3 段階）93.7%
- ・アンネローゼひろば：33 組中 8 組回答／講座評価（5 段階）100%
- ・夏休み子どもアンネローゼ：20 組中 7 組回答／次回の参加希望 100%
- ・高校生公開講座：受講者数 82 名（M 科以外すべての学科等で実施）
- ・日立市グローバルイングリッシュ：各 10 回受講者 16 名
- ・関彰商事リカレント教育英語プログラム：各 10 回受講者 22 名中 16 名回答／講座評価（5 段階）75%
- ・茨城県リスクリテラシー講座：全 10 回受講者 8 名／次回の参加希望 100%
- ・地域防災プログラム講座：2 日間参加者 97 名／講座評価（5 段階）96%

〔国際交流課〕

①異文化交流事業数

異文化交流事業の内訳（内訳と実施回数）

- ・茨城県親善大使等、文化紹介派遣 7 回
- ・OC50 周年記念式典兼留学生歓迎会、お正月イベント等 8 件

異文化交流事業参加者数

- ・OC 50 周年記念式典兼留学生歓迎会 160 名参加
- ・お正月イベント 35 名参加

②海外提携校数 31 校（新規提携校 2 校）

2) 予算立てと執行状況に関する KPI

・各項目の予算額（地域の自治体・組織との連携に関する予算、公開講座に関する予算、異文化交流に関する予算）

・上記予算項目の実際の執行状況（％表記）

催事・講座名	運用科目	収入	支出（計）	収入-支出	参加人数	回数
一般聴講生	聴講生収入	¥408,000	¥5,292	¥402,708	18	－
前期日立一高・二高英語総合講座	聴講料収入	¥60,000	¥105,780	¥-45,780	20	12
後期日立一高・二高英語総合講座	聴講料収入	¥36,000	¥103,200	¥-67,200	12	12
管理栄養士プレ講座	公開講座料収入	¥9,000	¥31,000	¥-22,000	9	1
高校生公開講座	公開講座料収入	¥-	¥62,380	¥-62,380	41	5
2024 年前期公開講座	公開講座料収入	¥1,177,000	¥898,874	¥278,126	302	10
2024 年後期公開講座	公開講座料収入	¥793,000	¥791,362	¥1,638	189	11
アンネローゼひろば	公開講座料収入	¥32,000	¥109,680	¥-77,680	33	4
夏休み子どもアンネローゼ	公開講座料収入	¥80,000	¥139,316	¥-59,316	20	4
外国人児童生徒支援演習	公開講座料収入	¥-	¥136,650	¥-136,650	7	15
大学院 SLS 講座	公開講座料収入	¥-	¥101,792	¥-101,792		2
「地域のもしもに備えよう」地域防災プロ	公開講座料収入	¥-	¥21,460	¥-21,460	110	2

グラム	入					
前期日立市職員グローバルイングリッシュ研修	公開講座料収入	¥416,400	¥126,800	¥289,600	10	10
後期日立市職員グローバルイングリッシュ研修	公開講座料収入	¥416,400	¥126,800	¥289,600	6	10
前期関彰商事リカレント教育英語プログラム	公開講座料収入	¥330,000	¥114,000	¥216,000	13	10
後期関彰商事リカレント教育英語プログラム	公開講座料収入	¥330,000	¥114,000	¥216,000	9	10
茨城県リスクリソング講座	公開講座料収入	¥249,000	¥135,985	¥113,015	8	20

¥4,336,800 ¥3,124,371 ¥1,212,429

【改善の方策】

今年度は、オクラホマ・クリスチャン大学との交流 50 周年記念式典や産官学連携事業、東海村との協定締結など地域・国際の両面で連携を強化した。大学が生み出す知識、技術等の社会還元についても、地元の鯖を活用したアイディアメニュー開発を含め、地域防災講座およびリスクリソング講座の開講など新しい取り組みを実施した。収入の見込みのない講座に関して、「外国人児童生徒支援演習」については 2027 年度から文化交流学科の正規科目に移行する。「大学院 SLS 講座」についても、大学院の予算への移行を検討したい。今後は、教職員や学生たちに過度な負担を掛けないように留意しつつ、学園内の連携も含め、こうした活動を持続的かつ積極的に展開するための仕組みづくりを整えたい。

<カウンセリング子育て支援センター>

【現状説明】

センターとしては、心理福祉学科教員の指導のもと県立高校へ学生を派遣し、高校生の心理的援助を行っている。また同センター内カウンセリング研究室では心理相談員および実践研究員（教員）が地域の人々の心理相談（カウンセリング）を担っている。数年単位で見れば、地域相談の相談件数は増加している。さらに子育て支援室で行っている保護者向けの講座、親子向けの発達支援講座等も地域の公的機関、民間の事業所などを通じて広報活動を行っていることから、経年とともに社会的に認知されるようになり、参加者数が安定してきている。他にも子育て支援室では自治体からの要請を受け、実践研究員が教育・保育施設への継続的な巡回相談を行っている。このように本センターは、さまざまな分野において社会連携・社会貢献を果たすに至っている。

さらに本センターの広報の一環として、独自のリーフレットを作成し広く地域に配布している。また 2022 年度から 2023 年度の 2 年間はニューズレターを発行した。2024 年度には新たな試みとして、当センターの活動報告のみならず、実践研究員の研究を紹介する報告書を発行し、社会に対して教育研究成果を還元することを試みている。

【改善の方策】

上記の通り当センターは社会連携・社会貢献に努めている。このような継続的な運営の甲斐あって、地域での認知も広がりつつある。しかしその範囲は未だ十分なものとはいえず、周辺自治体以外にもさ

らに広く県内外への連携・貢献、そして研究成果の還元を行うことを目指す必要があるだろう。そこでさらなる広報活動、研究成果の公表を戦略的に進めなければならない。

基準 9 社会連携・社会貢献

点検・評価項目③

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

<評価者の観点>

- ・社会連携・社会貢献活動に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、社会連携・社会貢献活動の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

社会連携・社会貢献の適切性については、前述してきたとおり適切性の担保に責任を有する各組織の長を中心に、特に学園中期経営計画に示すアクション・プランの進捗状況については半期ごとに点検・評価を実施し、本報告書執筆に際しても前述のとおり毎年度行なっている。ただし、今期中期経営計画・アクションプランについては各事業の評価基準がいわゆるアウトプット指標（活動量指標）でほぼ占められていることが課題となっており、その見直しが急務である。

【改善の方策】

学園中期経営計画・アクションプランにおいて、各事業の目標設定をより受益者側の目線で設定した上で、いわゆるアウトカム指標（成果指標）に基づく評価を主軸に据えるべく、次期計画（「第 16 期学園中期経営計画」）を策定してゆく。

基準 10 大学運営・財務

(1) 大学運営

点検・評価項目①

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

<評価者の観点>

- ・大学運営に関する方針は、どのような内容か。
- ・大学運営に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

【現状説明】

中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針として、本稿執筆現在において「学園第 15 期中期経営計画」を実施中であり、その内容については本学 Web サイトでも掲出している。第 15 期中期経営計画の実現施策として策定したアクションプランは、各学科・専攻および学内部署毎に立てられており、毎年度の中間報告と年度末報告を行うことにより、大学運営に関する方針は十分に周知されている。

2024 年度は、第 15 期中期経営計画の 4 年目にあたる。評価は、各部局から示された自己点検・評価をもって作成されており、本学の web サイトに公開されている。この自己点検・評価は、学内・学外問わず閲覧が可能である。

【改善の方策】

特になし

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目②

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

<評価者の観点>

- ・大学運営に関わる組織等は、大学運営に関する大学としての方針に沿って、どのように編成されているか。
- ・学長等の役職者、教授会等の機関について、それぞれどのような権限と役割が規程上定められているか。
- ・意思決定、権限執行等は、関係法令や規程に従って行われているか。

【現状説明】

1. 学長の選任方法と権限の明示、学長による意思決定及びそれに基づく執行等の明示

大学学則の第 47 条に、学長を置くことを定めている。学長の選任については「茨城キリスト教大学学長候補者選出規程」が規定する。選挙権は専任教員および専任事務職員が、また被選挙権は専任教員が有している。当選者は理事会による承認の後、理事長によって学長に任命されるという手順である。学長の任期は 4 年とし、再選を妨げないが、再任後の任期は 2 年で、連続して 6 年を超えることはできないというのが同規程第 3 条の定めである。学長候補者選挙の実施に際しては、同規程に基づいて全教職員の中から選出された選挙管理委員によって選挙管理委員会が組織され、厳正なる管理運営の下で執り行われる。

選出方法は上記規程に詳細に定められており、第1次選挙および第2次選挙を経て候補者が選出される。第2条には「学長候補者は、人格・識見ともにすぐれ、本学の教育目的に理解ある者でなければならない」と謳い、また第7条の「学長候補者としての被選挙権者は、原則として本学のいずれかの教授会の構成員である専任教授とする。ただし、本学専任教員の20名以上の推薦を受けた学外者は、被選挙権を有するものとする」との条項によって学外者の被選挙権の可能性も明文化している。

学長の権限についても、主として次の3点を明示している。

第一に、学則における教授会および大学運営会議に係る条項において、「学校教育法の規定に則り校務をつかさどり、かつ所属職員を統督する」ことを明示している。

第二に、本学諸規程の末尾にもほぼ例外なく、「本規程（および改定）は学長がこれを定める」との条項を設けてきた。本学規程はいずれも学長がその校務をつかさどる上で、構成員の全業務を統督するため予め必要な事項を定めて周知徹底することを目指すものであり、このことを「学長が定める」との条項をもって端的に明示したものである。

第三に、特に大学運営の中心となる大学運営会議や教育課程評議会、人事委員会、財務委員会、自己点検・評価運営委員会、および合同教授会といった中心的な会議の主催には、学長がその任にあたることとしている。いずれの会議体も、学長判断に資するための意見集約の場として性格づけ、またその通りに機能している。

ただし、今回の点検において、規程整備の課題として、「学長候補者選出規程」において次のことが共通認識となった。

課題1：選出された者が辞退した場合、決まるまで延々と選挙を繰り返すのか否かについて記述がないこと。

課題2：選出された者の就任意志が、選挙終了時まで確認できないこと。また当該者に当初から就任意志がなかった場合に、選挙にかけた時間が無駄になってしまうこと。

課題3：選挙で選出された「学長候補者」を「学長」とする手続きが定められていないこと。

2. 副学長の選任方法と権限の明示

大学学則第47条第2項において、「学長は、指名により副学長を置くことができる」と定め、その職務については「茨城キリスト教大学副学長選出規程」の第1条において、「副学長は、学長を補佐し大学運営全般にあたる」と規定している。同規程第2条ではその一環として、「(1) 学長の命ずる職務を遂行すること」「(2) 学長に事故等あるとき、その職務を代行すること」「(3) 必要に応じて、学長の命により会議に出席すること。この場合において、当該会議の構成員でないときは、議決に加わることはできない」と定める。

3. 学部長の選任方法と権限の明示

学部長は学長・副学長と同様、大学学則第47条においてその役職を置くことを規定し、その選任方法については「茨城キリスト教大学学部長選出規程」において定めている。同規程第4条により、当該学部の専任教授または准教授の内から、当該学部教授会の全構成員による選挙によって選出され、投票および開票は当該学部教授会の場で行われ、その席上において選出される。投票結果は当該学部教授会議長より学長に報告され、学長同様に理事会による承認の後、理事長によって任命される。権限については同規程第2条において、「学部長は学長を補佐し大学の運営に当たると共に、当該学部を統括する」とし、学部教授会の主催者であるとともに当該学部の運営責任者として位置づけている。

4. 研究科長の選任方法と権限の明示

研究科長は、「茨城キリスト教大学大学院学則」の第33条第2項においてこれを置くことを定め、その選任については同条において、「本大学院における授業および研究指導を行う教授をもって充てる」（同条第2項）、「各研究科長は、各研究科会議の選挙によって選出される」（同条第3項）と規定している。研究科会議を主催するのが研究科長であり、研究科の管理運営に係る責任を付与されている。

5. その他の役職者の選任方法と権限の明示

各センター長・部長および副センター長・副部長については、すべて学長による指名によって選任している。いずれもその権限については、当該組織の職務を定める各規程において明示している。事務組織の事務長・部長・次長・課長については、理事長、事務局長ならびに学長との調整により、原案を作成し常任理事会で審議し理事長が任命し選任している。

6. 教授会・研究科会議の役割の明確化

教授会は大学学則第49条において、次のように「学長に対する意見表明」を担う組織として位置づけている。

第16章 教授会

第49条 学長が学校教育法の規定に則り校務をつかさどり、かつ所属職員を統督するにあたり、必要な事項を決定するために参酌すべき意見を表明する組織として、本学に各学部教授会および合同教授会を置く。

各学部教授会の構成員および主催者は次の通りである。

- 2 各学部に学部教授会を置き、当該学部の学部長、教授、准教授、講師および助教をもって組織する。ただし、学長、副学長、年度毎に雇用契約を結ぶ教育職員を除く。
- 3 各学部教授会は、当該学部長が主催・招集する。

各学部長が学長に対して表明する意見を定めるため、その審議事項とするものについては次の通り規定している。

- 4 各学部教授会は、学長に対し意見として表明する次の事項を審議決定する。
 - 1) 当該学部学生の入学および転科に関する事項。
 - 2) 当該学部学生の試験および卒業に関する事項。
 - 3) 当該学部学生の指導、厚生、賞罰に関する事項。
 - 4) 他学部からの転部に関する事項。
 - 5) 当該学部の教育課程に関する事項。
 - 6) 当該学部の諸規程に関する事項。
 - 7) 当該学部の教員の採用または昇任に関し、学園理事長に推薦する事項。
 - 8) その他当該学部の運営に必要な事項のうち、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの。

合同教授会についても同様に、同条第5項以降において次のように定めている。

- 5 合同教授会は、各学部教授会の構成員をもってこれを組織する。

- 6 合同教授会は、学長が主催・招集する。
- 7 合同教授会は、学長に対し意見として表明する次の事項を審議決定する。
 - 1) 本学学則・諸規程の改正に関する事項。
 - 2) その他全学の運営に関する事項のうち、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの。

また、特に学長と教授会との権限関係については、学長は教授会の意見を最大限に尊重すること、またその意見に反する意思決定を行うことがあること、およびその場合には教授会に対して説明責任を有することの3点について、次のように規定している。

第50条 学長は、前条に定める各学部教授会および合同教授会の決議を尊重し、原則としてその決議に即して校務をつかさどる。

- 2 学長は、その法的機能により教授会決議事項と異なる校務の執行を決定するとき、または教授会決議事項を執行しないことを決定するときは、当該教授会に対し速やかにその理由を説明する義務を負う。

以上の事柄は、大学院における研究科会議についても同様である。研究科会議に係り上述の教授会の役割・権限に相当する事項ならびに学長との権限関係については、すべて学長が裁定する関係諸規則等において上述と同様の事項を定めている。

7. 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

理事会は、学園寄附行為第13条第2項において、「学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」と定め、第15条でその業務の詳細を以下のように定めている。

第15条 理事会の業務は、次のとおりである。

- (1) 予算、決算並びに資産の管理及び処分に関する事項
- (2) 人事及び業務に関する管理事項
- (3) 法人の根本方針の決定に関する事項
- (4) その他この法人の業務に関する事項

すなわち、理事会は、学校法人の方針を決め、各教学部局の教学責任者である学長等の職務執行にあたって管理・監督を行う。

学園寄附行為施行細則第7条は、年間4回の定例理事会（3月、5月、9月、12月）を開催すると定める。緊急事案については、臨時理事会を開催することになっている。同第8条には常務を処理するための常任理事会を置くこととある。これは理事長および学園の教職員理事をもって組織され、月2回開催している。同第9条は委員会の設置を規定し、各理事が総務委員会、財務委員会に所属すると定めている。理事会総務委員会は、学校法人の業務全般について検討する。学校行事等運営全般、教職員人事、学生生徒等納付金、施設設備、地域連携等がその主な内容である。理事会財務委員会は、学校法人の財政全般について検討している。これら総務委員会、財務委員会における検討ののち、常任理事会において審議し、さらに、理事会における決定となる。

理事長は、私立学校法第37条に基づき学園寄附行為第11条において法人を代表する者とされる。理事である大学学長は、学校教育法第92条第3項に定められる「校務をつかさどり、所属職員を統括する」者として、包括的・大局的な立場において校務を管理運営し、所属教職員を管理監督する立場にある。理

事会は、学長に対してその管掌事項に関する通常的な権限を委譲している。大学教員の人事についても、大学人事委員会の議を経て、教授会での審議したのちに、最終的な決定を常任理事会が行う。

理事長は、学園寄附行為第 19 条に規定する評議員会および評議員に対し、寄附行為第 25 条に基づき「予算、借入金（当該会計年度内の収入を以て償還する一時の借入金を除く）及び重要な資産の処分」「事業計画」「予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄」「合併」「私立学校法第 50 条第 1 項第 1 号及び第 3 号に掲げる事由による解散」「寄附行為の変更」「その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めたもの」に関する事項が生じた場合に諮問をし、評議員会の意見を聞かなければならない。大学関連の評議員は、大学学長、学部長、事務職員から選出された者、大学同窓会長である。評議員会は、法人の業務もしくは財産の状況または役員の業務執行の状況について役員に意見を述べ、諮問に答え、または役員からの報告を徴することができる。

【改善の方策】

前述の学長選出規程における課題については 2025 年度中に下記の方策により改善する。

課題 1：選挙は 3 回までとし、学長候補者が決まらない場合は理事長にその選出を委ねること。

課題 2：第 1 次選挙の当選者（上位 4 名）に対し、第 2 次選挙実施前に選挙管理委員長が意志確認を行うこと。

課題 3：理事会の審議・承認をもって「学長候補者」を「学長」とすること。

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目③

予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

<評価者の観点>

- ・ 予算編成は、どのように行われているか。
- ・ 予算執行は、どのように行われているか。
- ・ 予算執行における透明性は、どのように確保されているか。

【現状説明】

「予算編成方針」は、毎年 9 月の理事会財務委員会、常任理事会において審議し決定する。そこでは、入学者数、学納金納入額、人件費、経常経費、施設設備計画、重点施策計画、財務計画（特定資産積立計画等）、経営指標目標（事業活動収支差額比率、前受金保有率等）を十分に検証し、全部局の理事によって検討がなされる。

それに基づいて、大学予算責任者である大学学長は各学部・部署の予算担当者に「予算編成方針」を説明する。その担当者等は 10 月から予算原案の策定に入り、11 月中旬以降に大学学長・副学長・事務長による部署毎のヒアリングを行って調整をする。それにより大学予算案の骨格が出来上がり、12 月の大学財務委員会（学長、副学長、学部長、学環長、事務長、学科主任、各部課長等）においてこの予算原案を審議し完成させる。その後 1 月に財務担当理事によるヒアリングがあり 2 月の理事会財務委員会の議を経て、常任理事会の審議、3 月の評議員会ならびに理事会で承認され、最終的に予算成立の運びとなる。

以上の本学の予算編成プロセスにおいては、その役割分担も明確であり、予算配分についても合議制のもとになされている。なお、当該年度 6 月以降に補正予算編成を行っている。これは学生数の確定に伴う

収入額の補正、前年度決算額の確定による繰越額の修正を主としている。予算の執行は、月末毎に集計される予算執行状況を確認しながら予定事業の計画的な実施、予算超過の抑制を意識するなど、明確な責任体制のもと実施されている。

【改善の方策】

予算編成を行う学長以下、予算編成に関わる教職員が「学校法人茨城キリスト教学園寄附行為」第8条と第9条に基づいて監査を受け、本学の予算執行プロセスが明確性と透明性を毎年度担保していることに留意することとする。

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目④

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

＜評価者の観点＞

- ・事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、編成されているか。
- ・職員の採用、昇任等の人事は、どのように行われているか。
- ・多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等について、どのように配慮されているか。
- ・大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。
- ・職員に対する業務評価や、それに基づく処遇改善は、どのように行われているか。

【現状説明】

本学の事務組織は、「学校法人茨城キリスト教学園事務組織規程」により、事務組織、職制、職務および事務分掌について必要な事項が規定されている。本学は、事務部、学務部、キャリア支援センター、入試広報部、図書館、情報センター、学術研究センター、地域・国際交流センター、カウンセリング子育て支援センターを設置し、事務部には庶務課、学務部には学務課、入試広報部には入試広報課、図書館には図書課、地域・国際交流センターには地域交流課・国際交流課を置いている。これらの部署は以前から固定化されているわけではなく、新たな業務の発生に対応するため、地域のニーズに応えるため、一部業務を強化するために事務組織の新規立ち上げ、再編等を適宜行い、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう編成されている。近年では、学術研究支援の強化のため、学術研究センターが、地域連携・貢献の強化と国際交流の強化のため地域・国際交流センターが、地域における子育て支援の強化と地域貢献のため、カウンセリング子育て支援センターが設置され、それぞれの事務所が円滑に業務を行っている。各部署の職制としては、教育職員または事務職員を充て、教育職員管理職として部長またはセンター長、副部長または副センター長を、事務職員管理職として、部長、次長、課長またはセンター長代行を置いている。教育職員管理職である部長またはセンター長、副部長または副センター長を置いている部署は、学務部、入試広報部、図書館、学術研究センター、地域・国際交流センター、カウンセリング子育て支援センターである。事務職員管理職である部長、次長または課長、センター長代行を置いている部署は、事務部、キャリア支援センター、情報センターとなっている。教育職員管理職を置く部署には事務職員の課長が配置（一部部署においては課長補佐等の職員が配置）され、事務を統括している。各部署の事務職員として、課長補佐、主任等が配置され、各部署の事務を処理している。各部署の事務分掌については、「学校法人茨城キリス

ト教学園事務組織規程」により規定され、整理された状態にある。このように、本学の事務組織は、時代の変化や地域社会のニーズに対応し、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、適切に編成されている。

次に、事務職員の採用、昇任等の人事、および職員の育成、配置等について言及する。事務職員の採用人数については、前年度退職者の補充人事が基本となっているが、法人事務局が事務部署の状況等を勘案し、所属事務職員の人数の増減を検討の上、採用人数案を策定し、理事で構成される常任理事会（大学においては学長、副学長、一部の学部長が理事となっている）において承認後決定される。決定した採用人数を確保するため公募を行い、応募者に対して書類選考・第1次面接を行った後、役員による最終面接を経て、採用候補者を決定する。決定された採用候補者は、上述の常任理事会において審議され、承認されれば採用となる。採用決定後は、法人事務局の方で採用決定者とコンタクトを継続的に取り、入職まで採用決定者との意思疎通を絶やさぬようにしている。事務職員の昇任については、関係者からの推薦を受け、その後当該職員が役員（理事）の面接等を受け、昇任に値すると判断された場合は当該職員の昇任について常任理事会で審議される。事務職員の人事異動については、人材育成と適材適所への職員配置、多様化、専門化する課題に対応するために定期的に行っている。事務職員の状況および各事務部署の状況等をきめ細かく把握する目的で、法人事務局長と法人総務部長が専任事務職員全員と面接を行っている。面接を通してコミュニケーションを密にとり、事務職員各自の状況や希望、各事務部署の状況等を把握し、その結果を人事異動案立案の一つの検討材料として活用し、当該部署に長く留まることの無いよう適切、かつ、定期的に人事異動を行っている。一方、急な職員の退職等による短期間での異動や以前所属していた部署への再度の異動も生じている現実もあるが、組織の維持のためにはやむを得ない措置であると理解する。総じて事務職員の採用、昇任等の人事、および職員の育成、配置等については、適正に行われていると言える。

最後に大学運営において、教育職員と事務職員がどのように協働しているかについて述べる。教育職員管理職の部長またはセンター長、副部長または副センター長、事務職員管理職の部長、次長、課長、センター長代行に「協働」の状況等についてこの度初めて意識調査（回答者匿名調査）を行った。各部署の教育職員管理職と事務職員管理職間のコミュニケーションが良く取れていたか問うたところ、全員が「とてもよくコミュニケーションが取れていた」あるいは「ある程度コミュニケーションが取れていた」のいずれかを回答した。教員管理職に対して、職員管理職から日々の業務において必要な情報が提供されたか、判断する際に必要な情報が提供されているか問うたところ、「十分情報提供がされていた」という回答が一番多かったが、「情報提供がされていなかった」という回答もあった。事務管理職に対して、教員管理職から業務に関係する必要な情報や教員管理職が出席する会議等の情報が適切に提供されたかを問うたところ、「十分情報提供がされていた」、「ある程度情報提供がされていた」という回答が多数を占めたが、「情報提供がされていなかった」という回答もあった。教員管理職と職員管理職との「協働」について自由に記述してもらったところ、時間共有の大切さ、意見交換ができる素地・信頼関係の構築が重要である等の意見が出た。今回初めて行った意識調査から、教員管理職と職員管理職は、学生支援、担当部署の業務円滑化のため、互いにコミュニケーションをとる努力をし、短時間であっても時間を共有する機会を多く持ち、信頼関係の構築に努めていることが把握できた。このことから概ね教育職員と事務職員が良好に「協働」できていると認識できた一方、信頼関係をさらに築いてゆく努力が必要である事例もあることを把握することができた。

【改善の方策】

教育職員と事務職員との「協働」については、特に教育職員管理職と事務職員管理職間では概ね良好な状況にあると認識するが、一部においては信頼関係を築く努力が必要であることが分かった。信頼関係構

築の第一歩として、この度の意識調査の回答から認識できた「互いにコミュニケーションをとる努力をし、短時間であっても時間を共有する機会を多く持つ」意識を持つことが重要である。この点が不足していると感じた者は、教育職員であること事務職員であること等関係なく、相手方に時間共有の希望を伝え、コミュニケーションをとる努力を惜しまず、少しでも改善する努力をすることが肝要である。

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目⑤

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

<評価者の観点>

- ・大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、どのようなスタッフ・ディベロップメント（SD）活動が組織的に実施されているか。

【現状説明】

2012 年度から職員面談制度を取り入れ、法人事務局長と総務部長による専任事務職員全員と個別に話し合いの場を持っている。面談の基礎資料は、本人が事前に提出するキャリア形成シートである。これには、担当職務、適性、仕事量、難易度、部署内コミュニケーション、職場環境、今年度の目標、これまでのキャリア、学内プロジェクトへの参画、学外研修会への参加状況、業務外活動への取り組み、今後のキャリア形成志向等が記されている。面談の中で、キャリアパスや業務に向う姿勢についての意見交換を通じ、本学園の求める職員像を確認しながら事務職員の意欲・資質の向上に資する一助としている。

スタッフ・ディベロップメント（SD）活動については、夏期休業期間を利用して毎年研修を実施している。これは、本学園の建学の精神を基にした学生・生徒・園児への支援体制の充実を目的に、テーマに基づくグループ・ディスカッションと発表を行うことにより、職員力向上に繋がっていると認識している。また、これを通じて部局間や各部署間の情報共有も進み、総合学園としての一体感と相互コミュニケーションの深化にも役立っている。教育理念における研修としては、毎年度 IC ビジョン・フォーラム（学園キリスト教教育研修会）が行われている。さらに、毎年度原則 4 月の合同教授会開催前に、「チャペル・イントロダクション」を行い、本学の建学の精神を顧みる機会を設けている。「チャペル・イントロダクション」は、教授会構成員のみならず全教員・全職員を参加対象としている。事務職員の場合、部署においても個別にスタッフ・ディベロップメント（SD）活動を行っている。当該部署のスキルアップと事務職員間の相互理解を目的に、当該部署の事務職員が講師となり、複数のテーマに沿って実施された事例がある。

また、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動ではないが、事務職員の意欲および資質の向上を図るため、各種研修を積極的に行っている。法人事務局が主体となっていく事務職員対象の研修も多数行われている。大学各部署においても、業務に関連する最新情報の入手、職員力の向上、人材育成、他大学や関係団体との交流促進の観点から各種研修への参加、オンライン研修への参加実績が多数報告されている。事務職員は大学運営を適切かつ効果的に行うため積極的に研修に参加している。また、業務創造のための職員研修を重視する観点から、事務職員自らが自発的に研修に参加する制度として「職員自主研修参加費等補助制度」が設けられている。事務職員一人ひとりの能力開発のために、さらに職員が学生に対し、高いレベルで支援できるよう事務職員は当制度を積極的に活用している。

【改善の方策】

スタッフ・ディベロップメント（SD）実施に際し、広報を強化することにより、参加者の意識を高め、参加者数の増加率を高める必要がある。また、事務職員管理職が一般事務職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）や各種研修の参加を積極的に促すことも重要である。事務職員管理職は、所管部署の職員に成長の機会を積極的に提供し、職員力の向上、人材育成を意識する必要がある。一般事務職員においては、業務が多忙を極める中、スタッフ・ディベロップメント（SD）や各種研修への参加に二の足を踏んでしまう事もあるかも知れないが、参加すれば必ず自分のものになることを理解し、積極的な参加を期待したい。

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目⑥

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

<評価者の観点>

- ・監査は、適正なプロセス及び内容で行われているか。
- ・事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【現状説明】

大学運営の適切性に係る点検・評価については、第 15 期中期計画の個所で前述したが、特に教学運営に関しては教育課程評議会や授業改善委員会によって適宜実施している。以下、法人事務局による監査プロセスについて追加検証する。

監事の選任及び職務については学園寄附行為第 8 条に定めている。現在、選任された 2 名の監事が、学園寄附行為および監事会規程に則り、本学を含む法人の業務の全体とその財産状況等を監査している。毎会計年度に監査報告書を作成し、当該会計年度終了後に理事会と評議員会に提出することとしており、この作業の過程で監事と監査法人による会計監査方針の説明、会計監査結果説明、学園監事とのディスカッションも、2010 年度から実施されている。監事は、理事会・評議員会だけでなく、文部科学省主催の監事研修会への出席や設置認可時の文部科学省のヒアリングにも同席し、その責務を全うしている。

学園の監査室は、学園業務の適正化・効率化、教職員業務に関する意識の向上により学園の健全な発展・社会的信頼の保持に資する目的のもとに 2009 年度に設置された。2011 年度に学園内部監査規程を設け、学園内の監査室職員と学園監事、監査法人との連携も強化されている。内部監査は業務監査、財務監査、システム監査からなり、理事長の承認を得た監査計画書に基づき定期監査を実施している（根拠資料 10-19）。さらに、理事長の指示により、必要に応じて臨時監査も行うことにしている。監査実施の後に、監査報告書を作成し、理事長へ報告する。理事長は、改善の処置が必要と判断した時は、部局長に対し業務改善を指示する。

以上のような点検・評価プロセスにより明らかとなった問題や課題は、大学および法人の双方において改善・向上を図っている。そのアクションの具体については、本学にあっては大学運営会議をはじめとする各種会議体や教授会において、また法人にあっては理事会や評議員会において、時々の議事や報告事項

として上程しており、公開可能な重要事項については「事業報告書」において公表している。

【改善の方策】

2021 年度より毎年度実施している自己点検・評価において、大学運営の向上に向けた適切な取り組みが行われているか見極めることとする。

基準 10 大学運営・財務

(2) 財務

点検・評価項目①

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

＜評価者の観点＞

- ・中・長期の財政計画は、どのような内容か。
- ・上記の計画は、具体的かつ実現可能なものとなっているか。
- ・財務関係比率に関する指標又は目標は、どのように設定されているか。

【現状説明】

本学ならびに本学園の財務は、基本的には単年度会計の域を出ておらず、その中・長期的計画の明確な策定には至っていない。教育研究活動を安定的に遂行するため、例えば校舎建設や減価償却引当特定資産といった多額かつ長期的な予算計画措置が必要となる費目については「第2号基本金」に係る計画を有しているが、その他の教育研究活動予算についてはその中・長期的計画性に基づくアクションプランをもって検討されている。

ただし、中・長期的な「計画」の域には及ばないものの、日本私立学校振興・共済事業団が提案している「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（法人全体）」の正常状態（A3）を保持することを目標としており、本学園ではその目標を達成している。

今後、大学が位置する茨城県北部地域は、高校生人口の顕著な減少が想定される。よって、高校生に選ばれる大学として、教育研究活動の側面から中・長期的財政計画の策定を検討することは必要であり、2024年度中も学長会議等で活発な議論と検討を行うとともに、大学運営会議においても学長自ら様々な情勢の分析結果を解説した。

【改善の方策】

中・長期的財政計画を策定する検討を継続的に行うこととする。

基準 10 大学運営・財務

点検・評価項目②

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

＜評価者の観点＞

- ・教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財務基盤は、確保されているか。
- ・授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れるための体制はどのように整備されているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているか。

【現状説明】

上述したように、本学園では「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（法人全体）」の正常状態（A3）を維持していることから、教育研究水準を維持し、向上させていくための財務基盤は、確保されていると判断できる。

【改善の方策】

2024 年度においても A3 ランクを維持したが、A2・A1 への到達が常に目指し続けるべき課題である。本学における中・長期的財政計画の検討を進めるとともに、更なる安定的な財務基盤とするため、外部資金の獲得および寄附金を集める努力を行っていく。