# 豊橋創造大学短期大学部
# 自己点検・評価報告書

平成 30 年 12 月

目次

自己点検・評価報告書.....1
1. 自己点検・評価の基礎資料.....2
2. 自己点検・評価の組織と活動.....9
【基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果】.....11
［テーマ 基準Ⅰ-A 建学の精神］.....11
［テーマ 基準Ⅰ-B 教育の効果］.....12
［テーマ 基準Ⅰ-C 内部質保証］.....20
【基準Ⅱ 教育課程と学生支援】.....28
［テーマ 基準Ⅱ-A 教育課程］.....28
［テーマ 基準Ⅱ-B 学生支援］.....53
【基準Ⅲ 教育資源と財的資源】.....71
［テーマ 基準Ⅲ-A 人的資源］.....71
［テーマ 基準Ⅲ-B 物的資源］.....76
［テーマ 基準Ⅲ-C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源］.....79
［テーマ 基準Ⅲ-D 財的資源］.....82
【基準Ⅳ リーダーシップとガバナンス】.....90
［テーマ 基準Ⅳ-A 理事長のリーダーシップ］.....90
［テーマ 基準Ⅳ-B 学長のリーダーシップ］.....91
［テーマ 基準Ⅳ-C ガバナンス］.....93

# 自己点検・評価報告書

この自己点検・評価報告書は、一般財団法人短期大学基準協会の認証評価を受けるために、豊橋創造大学短期大学部の自己点検・評価活動の結果を記したものである。

平成 30 年 12 月 25 日

理事長
伊藤　晴康
学長
伊藤　晴康
ALO
青嶋　由美子

## 1. 自己点検・評価の基礎資料

### (1) 学校法人及び短期大学の沿革

＜学校法人の沿革＞

| 年　月（日） | 沿　　革 |
|---|---|
| 明治 35 年 4 月 8 日 | 伊藤卯一が現在の八町通三丁目に豊橋裁縫女学校を設立 |
| 昭和 2 年 10 月 | 文部大臣より財団法人として認可を受ける |
| 昭和 6 年 9 月 4 日 | 校名を豊橋高等裁縫女学校と改称 |
| 昭和 7 年 9 月 1 日 | 現在の豊橋市老松町に校舎を移転拡張 |
| 昭和 10 年 11 月 5 日 | 旧実業学校令により校名を豊橋高等家政女学校と改称 |
| 昭和 21 年 3 月 28 日 | 旧高等女学校令により校名を豊橋藤花高等女学校と改称 |
| 昭和 23 年 3 月 31 日 | 学制改革により校名を藤ノ花女子高等学校と改称 |
| 昭和 26 年 2 月 | 学校法人として組織変更の認可を受ける |

＜短期大学の沿革＞

| 年　月（日） | 沿　　革 |
|---|---|
| 昭和 58 年 4 月 1 日 | 豊橋短期大学開学<br>（入学定員、幼児教育科 100 人、秘書科 100 人） |
| 昭和 60 年 12 月 25 日 | 秘書科の期間を付した入学定員の増加に係る学則変更認可（平成 11 年度まで入学定員 100 人増） |
| 平成 2 年 12 月 21 日 | 豊橋短期大学経営情報科設置認可（入学定員 100 人） |
| 平成 3 年 4 月 1 日 | 経営情報科（男女共学）開設（入学定員 100 人） |
| 平成 3 年 12 月 20 日 | 経営情報科の期間を付した入学定員の増加に係る学則変更認可（平成 11 年度まで入学定員 80 人増） |
| 平成 8 年 4 月 1 日 | 豊橋創造大学開学（入学定員　経営情報学部 180 人（+臨時定員 80 人））<br>豊橋短期大学を豊橋創造大学短期大学部に名称変更するとともに以下のとおり定員を変更<br>幼児教育科 80 人、秘書科 70 人（+臨時定員 100 人） |
| 平成 9 年 3 月 31 日 | 短期大学部経営情報科廃止 |
| 平成 10 年 4 月 1 日 | 短期大学部秘書科を同実務教育科に名称変更 |
| 平成 14 年 4 月 1 日 | 短期大学部専攻科福祉専攻（入学定員 20 人）開設 |
| 平成 15 年 4 月 1 日 | 短期大学部幼児教育科を同幼児教育・保育科に名称変更するとともに以下のとおり定員を変更<br>幼児教育・保育科 100 人、実務教育科 150 人、専攻科福祉専攻 20 人 |
| 平成 16 年 9 月 16 日 | 短期大学基準協会より短期大学部キャリアプランニング科が地域総合科学科の適格認定を受ける |

| | |
|---|---|
| 平成 16 年 11 月 17 日 | 厚生労働大臣より短期大学部キャリアプランニング科フードコーディネータコースが調理師養成施設として指定を受ける |
| 平成 16 年 12 月 17 日 | 豊橋創造大学短期大学部が日本フードコーディネーター協会より認定校の認可を受ける |
| 平成 17 年 4 月 1 日 | キャリアプランニング科開設（実務教育科は募集停止）<br>入学定員 150 人 |
| 平成 19 年 2 月 27 日 | 短期大学部キャリアプランニング科と愛知大学短期大学部との単位互換協定を締結 |
| 平成 20 年 3 月 13 日 | 短期大学基準協会より短期大学評価基準に適格と判定される |
| 平成 21 年 4 月 1 日 | 短期大学部キャリアプランニング科の定員を変更<br>入学定員 130 人 |
| 平成 26 年 4 月 1 日 | 短期大学部専攻科医療情報専攻（入学定員 15 人）開設 |
| 平成 27 年 3 月 13 日 | 短期大学基準協会による大学機関別認証評価を受審し、協会が定める短期大学評価基準に適格と判定される |
| 平成 30 年 4 月 1 日 | 短期大学部キャリアプランニング科の定員を変更<br>入学定員 60 人 |

（2）学校法人の概要

- 学校法人が設置するすべての教育機関の名称、所在地、入学定員、収容定員及び在籍者数
- 平成 30 年 5 月 1 日現在

| 教育機関名 | 所在地 | 入学定員 | 収容定員 | 在籍者数 |
|---|---|---|---|---|
| 豊橋創造大学 | 豊橋市牛川町松下 20-1 | 221 | 882 | 758 |
| 豊橋創造大学短期大学部 | 豊橋市牛川町松下 20-1 | 195 | 425 | 315 |
| 藤ノ花女子高等学校 | 豊橋市老松町 109 | 650 | 1950 | 895 |

（3）学校法人・短期大学の組織図

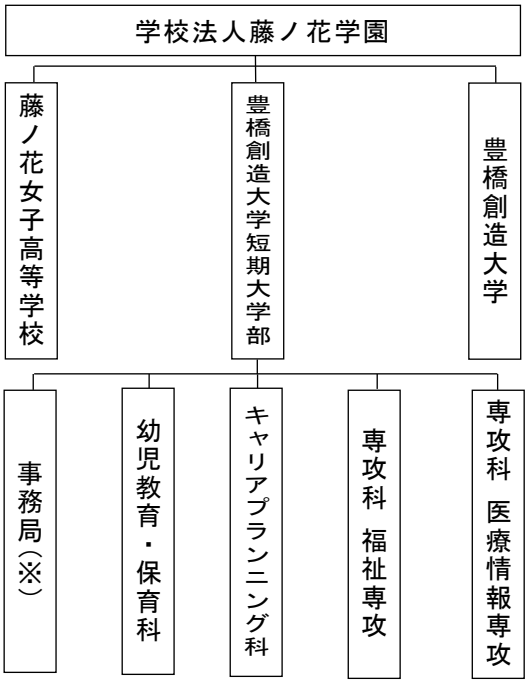
- 組織図
- 平成 30 年 5 月 1 日現在

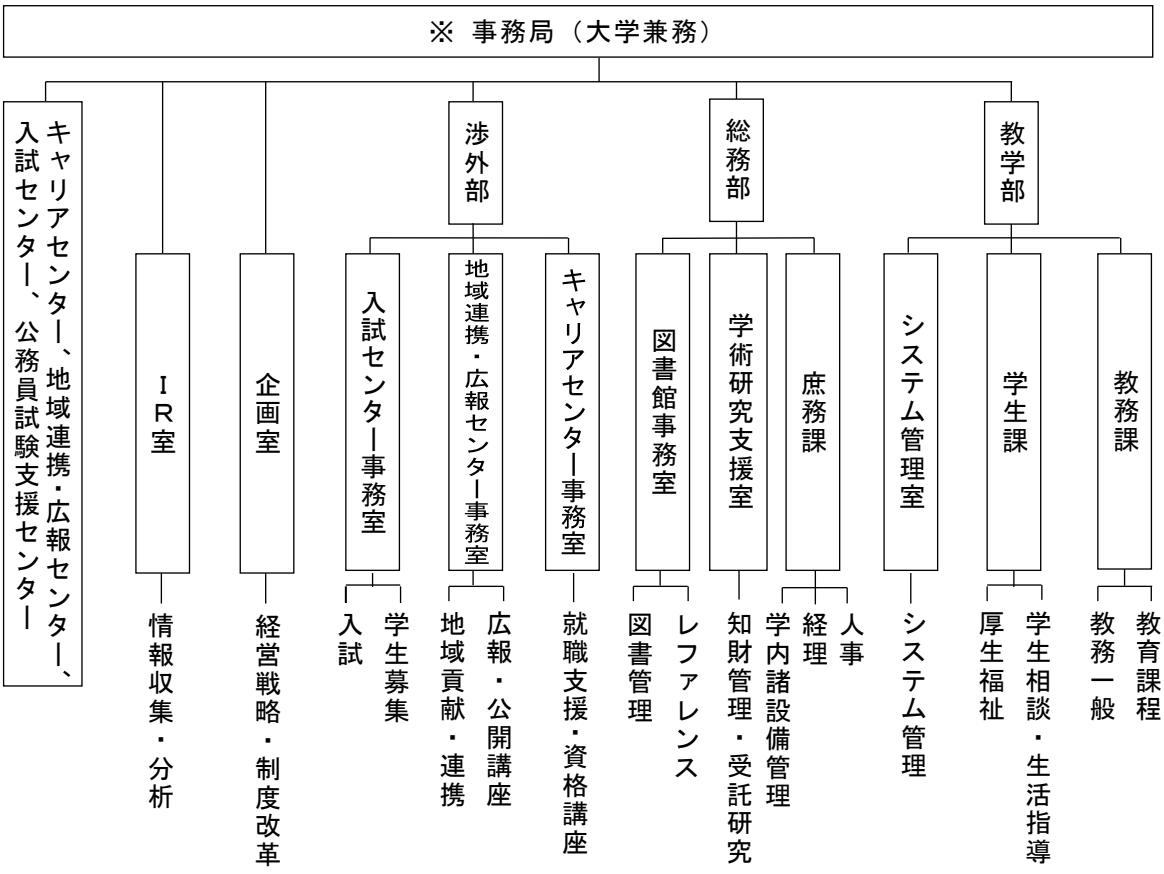
教員・事務職員数

| 区　　分 | 人　　数 |
|---|---|
| 専任教員 | 20 |
| 非常勤教員 | 62 |
| 専任事務職員 | 8 |
| 非常勤事務職員 | 4 |

※非常勤教員は助手を含む。

組織図




なお、別に事務組織は設けないが、「職」としてアドミッション・オフィサーを設置する。

（4）立地地域の人口動態・学生の入学動向・地域社会のニーズ

■　立地地域の人口動態（短期大学の立地する周辺地域の趨勢）

豊橋市は愛知県下第 5 位の人口規模の都市であり、平成 30 年 5 月現在の総人口は、377,046 人となっているが、出生数や景気等の影響もあり平成 21 年 5 月の 384,914 人をピークに減少に転じている。

■　学生の入学動向：学生の出身地別人数及び割合（下表）

| 地域 | 25 年度 | | 26 年度 | | 27 年度 | | 28 年度 | | 29 年度 | | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人数（人） | 割合（%） | 人数（人） | 割合（%） | 人数（人） | 割合（%） | 人数（人） | 割合（%） | 人数（人） | 割合（%） | |
| 愛知 | 110 | 72.8 | 153 | 81.0 | 118 | 78.2 | 128 | 72.3 | 124 | 77.0 | |
| 静岡 | 38 | 25.2 | 32 | 16.9 | 28 | 19.0 | 48 | 27.1 | 31 | 19.3 | |
| 岐阜 | | | | | 1 | 0.7 | 1 | 0.6 | 1 | 0.6 | |
| 三重 | | | | | | | | | | | |
| 甲信越 | 1 | 0.7 | | | 1 | 0.7 | | | 2 | 1.2 | |
| 関東 | 2 | 1.3 | 3 | 1.6 | | | | | | | |
| 近畿 | | | | | | | | | 2 | 1.2 | |
| 九州 | | | 1 | 0.5 | | | | | | | |

■　地域社会のニーズ

短大部は過去 3 か年の入学動向を見ても、近隣の東三河 5 市（豊橋、豊川、蒲郡、新城、田原）の出身者で 70%を超えている。また静岡県西部地区の 6 市（浜松、湖西、磐田、袋井、掛川、菊川）の出身者が 21%程度あり、この 2 地区だけで 90%以上の入学状況である。今後も地域の要望に応え、見直し改革改善を行うことは勿論であるが、近隣大学の新設や改組による学生募集事情の変化もあるので、これによる地域ニーズの変化に対しても、本学として対応していくことが求められている。こうしたことを確実に行っていけば、近年の経済情勢に伴う地元志向の強まりもあり、東三河地区に所在する数少ない文系短期大学として、学生数は堅調に推移するものと考えている。

■　地域社会の産業の状況

豊橋市は農工商の調和のとれた都市として発展してきたが、中でも特徴的な点は他都市と比較して第 1 次産業の就業者の構成割合が高く、農業産出額は全国的にも有数の規模を誇っていることである。また、本市の製造業は中小企業がその大部分を占め、小規模事業所の割合が非常に高い。

そうした中で、三河港は全国 8 位の面積を有する港であり、背後には自動車産業を中心に多くの製造業が立地し、平成 29 年の貿易金額は約 3 兆 2,837 億円に達している。特に自動車の輸出入については、輸出は金額・台数ともに全国第 2 位、また輸入は金額・台数ともに 25 年連続日本一の実績を誇る。

■　短期大学所在の市区町村の全体図

JR 豊橋駅より豊橋創造大学短期大学部までの案内図

（5）課題等に対する向上・充実の状況

①　前回の評価結果における三つの意見の「向上・充実のための課題」で指摘された事項への対応について

| (a) 改善を要する事項（向上・充実のための課題） |
| --- |
| SD 活動とし学内研修会や成果発表等は実施されているが、その根拠となる規程が整備されていない。職員の人材育成を計画的に行うためにも、その目的を明確に定めた規定に基づき、SD 活動を適切に行う体制を構築することが望まれる。 |
| (b) 対策 |
| 豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部合同ＳＤ委員会規程が、平成 28 年 1 月 1 日に制定され、教職員全体での SD 活動を目指す姿勢を明確にした。<br>12 月に行われた SD 研修会では、平成 29 年 4 月 1 日に施行された SD の義務化について講演を行い、学内周知を図った。 |
| (c) 成果 |
| SD 規程が制定され、教員のみならず、職員も FD 研修会や SD 研修会に積極的に参加する機会を得て、その能力のさらなる育成に努めている。<br>平成 29 年度は実施目的を明示した年度計画に基づき、教職員が参加する講演等を中心とした SD 研修会を 8 回、学内のシステム改善による実務者研修を 7 回、防災関連教育を 2 回実施した。 |

②　上記以外で、改善を図った事項について

| (a) 改善を要する事項 |
| --- |
| 豊橋創造大学短期大学部並びに豊橋創造大学の FD 活動のさらなる充実を図ると同時に、教育面にとどまらずに地域貢献に参画しうる体制作りを目指している。 |

| (b) 対策 |
| --- |
| 各科の FD 委員会ならびに豊橋創造大学との合同 FD 委員会を定期的に開催し、教員相互の授業参観、授業方法についての研究会の開催はもちろんのこと、広く教育の改善、研究活動、社会貢献、各科運営に関わる全教員の職能開発の活動全般について組織的に取り組む環境作りを行った。また、授業評価を得ての教員のコメントを全学的に閲覧可能な状態とした。 |
| (c) 成果 |
| 教員間の FD 活動への意識が高まり、PDCA サイクルを意識した授業運営が行えるようになり、教育課程や教育方法等のさらなる改善に資する努力を重ねている。また、FD 研修会だけでなく、SD 研修会や健康管理に関する研修会等、様々な研鑽の機会を得ることにより、自己と教育・研究・学生指導の在り方を見直せるようになっている。 |

③ 評価を受ける前年度に、文部科学省の設置計画履行状況等調査における改善意見等及びその履行状況について

| (a) 改善意見等 |
| --- |
| 既設学部等（豊橋創造大学短期大学部キャリアプランニング科）の定員充足率が 0.7 倍未満となっていることから、学生の確保に努めるとともに、入学定員の見直しについて検討すること。 |
| (b) 履行状況 |
| 平成 26 年度から新カリキュラムを始動させ、新たに公務員コースを設置し、進学希望者の掘り起こしに努めた。平成 27 年度は新カリキュラムの完成年度だったが、定員充足率の改善には至らなかった。平成 28 年度は、ホスピタリティ研修を題材に新たな広報活動を進めるとともに、入学定員の見直しを始めた。平成 29 年度中に、調理師コースを募集停止にし、専攻科医療情報専攻への課程認定科目を閉講とすることを決め、平成 30 年度からの入学定員を 60 名へ削減した。 |

（6）短期大学の情報の公表について

■ 平成 30 年 5 月 1 日現在

① 教育情報の公表について

| No. | 事項 | 公表方法等 |
| --- | --- | --- |
| 1 | 大学の教育研究上の目的に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/outline<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/sprit<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/aim |
| 2 | 卒業認定・学位授与の方針 | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/policy |
| 3 | 教育課程編成・実施の方針 | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/policy |
| 4 | 入学者受入れの方針 | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/policy |
| 5 | 教育研究上の基本組織に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/history |

| | | |
|---|---|---|
| | | http://www.sozo.ac.jp/outline/regulation<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/organization-chart |
| 6 | 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/staff-formation |
| 7 | 入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること | ウェブサイト、入試ガイド<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/situation<br>http://www.sozo.ac.jp/course/workplace |
| 8 | 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること | ウェブサイト、シラバス<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/policy<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/course-study_syllabus<br>http://www.sozo.ac.jp/career_center/yearly-program |
| 9 | 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること | ウェブサイト、シラバス<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/credit<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/degree<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/policy |
| 10 | 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/examination/campuslife/map<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/sports-ground<br>http://www.sozo.ac.jp/slic/<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/access |
| 11 | 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/items/outline/public/2018_expenses.pdf |
| 12 | 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること | ウェブサイト<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/support-center<br>http://www.sozo.ac.jp/career_center/education<br>http://www.sozo.ac.jp/examination<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/health-consultation |

② 学校法人の財務情報の公開について

| 事　項 | 公 開 方 法 等 |
|---|---|
| 財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書 | 事業報告書、財産目録、貸借対照表、収支計算書、監査報告書のすべてを、PDF ファイルとしてウェブサイト上に公開している。また、財務比率表も PDF ファイルとして公開している。<br>http://www.sozo.ac.jp/outline/financial |

（7）公的資金の適正管理の状況（平成 29 年度）

■ 公的資金の適正管理の方針及び実施状況を記述してください（公的研究費補助金取扱いに関する規程、不正防止などの管理体制など）。

平成 19 年 2 月 15 日文部科学大臣決定による「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成 26 年 2 月 18 日改正）にもとづき、関連規程(豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部における公的研究費の管理・監査体制に関する規程)の整備や責任体系を構築した。

規程において適正な運営方法として公的研究費に係る事務処理は、総務部庶務課で所管する旨を規定しておりそのように運用した。

事務手続きに関する研究者及び事務職員の権限と責任の明確化については、学則に職員の職務を定義していることにより理解を共有している。

公的資金が原資であるため、執行にあたっては、金額の多寡に関わらず、支出行為伺を経て事務局発注とするように努めている。また、納品時には事務局窓口で検収する体制をとっている。

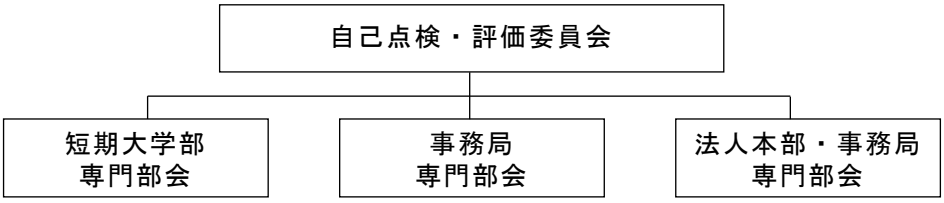
公的研究費を管理する専門委員会等の組織はないが、監理・監査体制として最高監理責任者・統括管理責任者・コンプライアンス推進責任者を置き、定期的に所属員の教育を行っている。平成 29 年度からは支出行為のフローチャートを整理改善した。日々の決裁や報告で不備や疑問があればその都度指摘されており、チェックは十分機能している。

## 2. 自己点検・評価の組織と活動

■ 自己点検・評価委員会（担当者、構成員）

学校法人藤ノ花学園自己点検・評価委員会は、理事長、学長、副学長、図書館長、研究科長、学部長、学科長、科長、IR管理者、専攻科長、事務局長、法人事務局長及び専門部会の部会長によって構成されている。

■ 自己点検・評価の組織図（規程は提出資料）




■ 組織が機能していることの記述（根拠を基に）

自己点検・評価の組織は前掲のとおり、自己点検・評価委員会と自己点検・評価委員会専門部会に分かれ、後者は更に教学部門と法人部門に分かれている。（下図参照）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 理事会 — 常任理事会 — 自己点検・評価委員会 — 自己点検・評価委員会 専門部会 — | 教学部門 | 大学院専門部会 | 人員　3 |
| | | 学部専門部会 | 人員 18 |
| | | 短期大学部専門部会 | 人員　8 |
| | | 事務局専門部会 | 人員 10 |
| | 法人部門 | 法人本部 事務局専門部会 | 人員　3 |

図Ⅰ－A－②自己点検・評価組織図

自己点検・評価委員会は隔月（偶数月）第 1 水曜日の運営幹部会後に開催され、各専門部会より報告・提案がなされ、次年度「自己点検・評価報告書」の作成の立案や中期計画の進捗管理が行われている。短期大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価の周期性を含む体制が整備されている。平成 29 年度自己点検・評価委員会の開催月日と主な議題は下記（表Ⅰ－A－①）の通りである。

表Ⅰ－A－①　平成 29（2017）年度自己点検・評価委員会の開催月日と主な議題

| 開催月日 | 主な議題 |
|---|---|
| (1) 4 月 5 日（水） | 1) 豊橋創造大学嚙己点検・評価報告書」の検討・検証について<br>2) 豊橋創造大学短期大学部「自己点検・評価報告書」の検討・検証について<br>3) その他各専門部会よりの課題・提言・報告等について |
| (2) 6 月 7 日（水） | 1) 豊橋創造大学「自己点検・評価報告書」の原稿作成と分担について<br>2) 豊橋創造大学短期大学部「自己点検・評価報告書」の原稿作成と分扣について<br>3) その他各専門部会よりの課題・提言・報告等について |
| (3) 8 月 2 日（水） | 1) 豊橋創造大学「自己点検・評価報告書」の作成進捗状況について<br>2) 豊橋創造大学短期大学部嚙己点検・評価報告書」の作成進捗状況について<br>3) その他各専門部会よりの課題・提言・報告等について |
| (4) 10 月 4 日（水） | 1) 豊橋創造大学喰己点検・評価報告書」の作成進捗状況について<br>2) 豊橋創造大学短期大学部「自己点検・評価報告書」の作成進捗状況について<br>3) その他各専門部会よりの課題・提言・報告等について |
| (5) 12 月 6 日（水） | 1) 第 1 次中期計画の進捗状況報告について<br>2) 豊橋創造大学「自己点検・評価報告書」について<br>3) 豊橋創造大学短期大学部嚙己点検・評価報告書」の作成進捗状況について |
| (6) 平成 30 年<br>2 月 7 日（水） | 1) 第 1 次中期計画の進捗状況報告について<br>2) 豊橋創造大学短期大学部哨己点検・評価報告書」の作成進捗状況について<br>3) その他各専門部会よりの課題・提言・報告等について |

■ 自己点検・評価報告書完成までの活動記録（自己点検・評価を行った平成29年度を中心に）

| 年 | 月 | 報告書作成スケジュール | 短期大学部専門部会活動 |
|---|---|---|---|
| 平成 30 年 | 6 月 | 自己点検・評価報告書分担案提示 | 短大部専門部会会合 |
| | 6 月 | 自己点検･評価報告書進捗状況報告 | 全学自己点検・評価委員会 |
| | 8 月 | 第 1 回原稿締切 | 短大部専門部会会合 |
| | 8～9 月 | 自己点検･評価報告書進捗状況報告 | 全学自己点検・評価委員会 |
| | 8 月 | 第 2 回原稿締切 | 短大部専門部会会合 |
| | 9 月 | 第 3 回原稿締切 | 短大部専門部会会合 |
| | 10 月 | 第 1 回校正 | 短大部専門部会会合 |
| | 11 月 | 第 2 回校正 | 短大部専門部会会合 |
| | | 自己点検･評価報告書進捗状況報告 | 全学自己点検・評価委員会 |
| | 12 月 | 自己点検・評価報告書完成 | 短大部専門部会会合 |

## 【基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果】

### ［テーマ 基準Ⅰ-A 建学の精神］

**［区分 基準Ⅰ-A-1 建学の精神を確立している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1) 建学の精神は短期大学の教育理念・理想を明確に示している。**
**(2) 建学の精神は教育基本法及び私立学校法に基づいた公共性を有している。**
**(3) 建学の精神を学内外に表明している。**
**(4) 建学の精神を学内において共有している。**
**(5) 建学の精神を定期的に確認している。**

**＜区分 基準Ⅰ-A-1 の現状＞**

学園の創立者・伊藤卯一の首唱した建学の精神「誠をもって勤倹譲を行え」は、本学創設以来 35 年が経過した現在も、脈々と受け継がれている。建学の精神にある「勤倹譲」の「譲」とは、「推譲」を意味する。これは、勤勉と節約によって得たゆとりを自分の為だけでなく、社会貢献のために活かすことを教えている。また、豊橋創造大学短期大学部学則第 1 条には、「教育基本法及び学校教育法にのっとり」という文言が含まれている。また、法人寄付行為にも同様の記述がある。従って本学の建学の精神は教育基本法及び私立学校法に基づいた公共性を有している。

建学の精神は常時、理事会、常任理事会、評議委員会、運営幹部会、教授会、各科会、学内各種委員会で確認されている。学生達には入学式・卒業式においては学長・理事長の式辞により、また各科においてはオリエンテーション、ガイダンス、セミナー等で教員からの講話により、その意義を理解し実践することが求められる。また、幼児教育・保育科「保育者のライフデザイン」及びキャリアプランニング科「キャリアプランニングⅠ」の中で 1 コマを学長が担当し、建学の精神に関する講義を行っている。

また、建学の精神は、履修案内・SCHEDULE BOOK・各種大学案内、本学ウェブサイト等に記載されており、広く「建学の精神」の発信に努めている。さらに、学内の目に触れやすい各所にもこの精神が墨書掲額され、解説文も併せて掲示されている。

**［区分 基準Ⅰ-A-2 高等教育機関として地域・社会に貢献している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1) 地域・社会に向けた公開講座、生涯学習事業、正課授業の開放（リカレント教育を含む）等を実施している。**
**(2) 地域・社会の地方公共団体、企業（等）、教育機関及び文化団体等と協定を締結するなど連携している。**
**(3) 教職員及び学生がボランティア活動等を通じて地域・社会に貢献している。**

＜区分　基準Ⅰ-A-2 の現状＞

地域・社会に向けた公開講座として地域の高齢者向けに豊橋創造大学と共催で「自分史講座」を開講し 15 人の参加を得た。この他、小学校 2 年生以下の児童向けに幼児教育・保育科が「ワークショップ 2018　ひかる！おさかなてんごく」を開講し、27 人の参加があった。また、キャリアプランニング科が開講している高校生向けの公務員試験対策講座は、夏期講習、冬期講習、土曜日講座等 6 講座を開講した。各講座では 2 回から 9 回の講義を実施し、講座ごとの参加人数を合計すると 160 人に達した。

また、正課授業の社会人への開放に関しては、幼児教育・保育科の既卒者が、資格取得を目的として延べ 4 名科目等履修生として受講した。

地方公共団体との協定に関しては、豊橋市との間で「豊橋市と豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部との連携・協力に関する協定書」を 2006 年に締結し、以後連携関係を継続している。この他、企業との間の連携協定が 2 件、商工会議所との協定が 1 件、他大学との協定が 3 件、高等学校との協定が 1 件ある。高等学校との連携に関しては、協定が結ばれていないものの、継続的な授業への協力を行っている例が 6 件ある。このように本学は多くの地元団体との間で協定等により連携を行っている。

学生によるボランティア活動は、キャリアプランニング科のプロジェクト活動として行われている防犯ボランティア活動と専攻科福祉専攻の学生による「手作りカホンプロジェクト」が 2017 年度の実績として挙げられる。

＜テーマ　基準Ⅰ-A 建学の精神の課題＞

建学の精神の明示、共有に関しては、十分な取り組みがなされているが、定期的な確認については、明確な定めがない。

公開講座は、年度により豊橋市と連携して開講する公開講座「トラム」を豊橋創造大学と共同で開講しており、短大は　年に 1 回担当することになっているため、平成 29 年度は開講が少なくなっている。正課授業の社会人への開放に関しては、幼児教育・保育科の既卒者による資格取得のための受講のみの実績であり、さらなる受講者の拡大に向けて検討が必要である。

高等学校との連携は入試広報室、社会人向け講座は地域貢献センター等と窓口が分散している事務局の地域向け窓口を一本化し、地域との連携をさらに強化する必要がある。

＜テーマ　基準Ⅰ-A 建学の精神の特記事項＞

特になし。

［テーマ　基準Ⅰ-B 教育の効果］

**［区分　基準Ⅰ-B-1　教育目的・目標を確立している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1) 学科・専攻課程の教育目的・目標を建学の精神に基づき確立している。**

**(2) 学科・専攻課程の教育目的・目標を学内外に表明している。**

**(3) 学科・専攻課程の教育目的・目標に基づく人材養成が地域・社会の要請に応えているか定期的に点検している。（学習成果の点検については、基準Ⅱ-A-6）**

**＜区分　基準Ⅰ-B-1 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

短期大学設置基準第 2 条に従い、学則 3 条 2 に幼児教育・保育科の教育目標を定めている。建学の精神から演繹されたその教育目標は、豊かな感性と高い専門職意識、時代の変化に適応できる柔軟性や実践力を兼ね備えた保育者の育成を目標としている。

また、平成 20 年文部科学省中央教育審議会により「教学経営における三つのポリシー」の明確化方針を受け、幼児教育・保育科では三つのポリシーを策定し、教育目的・目標の明確化に努めており、昨年このポリシーを PDCA サイクルに基づき、下記のように改訂を行った。

【アドミッション・ポリシー】

● 子どもに対する適切な愛情を持ち、教育・保育・福祉に興味・関心のある人。
● 保育者になる熱意、意欲を継続的に持てる人。
● 専門的な知識や技能を修得するために、努力のできる人。
● 他者とコミュニケーションをとることができ、協力できる人。

保育者は、子どもの成長に深く関わり、多くの人との連携が求められる仕事です。コミュニケーション力が求められるので、授業や行事、部活動やボランティア活動などを通して、多くの人と関わり、楽しみや喜びを共有する経験をしておくことが大切です。

学生として専門的科目を学修する際に、国語四技能（読む・書く・聞く・話す）が基礎となります。本や新聞などで活字に親しみ、ニュースや時事問題へ常に関心を持つようにしましょう。

さらに保育活動には、音楽・美術・体育などの表現活動が重要な役割を担いますので、得意分野を見つける努力をしましょう。

【カリキュラム・ポリシー】

１．教育目標

本学の教育理念に則り、豊かな感性と高い専門職意識と実践力を兼ね備えた保育者の育成を目標とする。

２．カリキュラム編成

本科は、教育目標を達成するために、次の四つの項目における九つの教育達成事項を柱に据え、カリキュラム編成を行っている。

（１）関心・意欲・態度

子どもについて自主的・継続的に学ぶ意欲があり、向上心が持てる。

保育・教育の制度や理念、職業としての意義を理解して、広い視野から自己の将来を展望できる。

（２）思考・判断
子ども一人ひとりの内面に潜む感情や個性の芽生えに共感できる。
子どもの視点に立つ思考ができ、それに基づいた判断が行える。
（３）技能・表現
乳幼児期の発達に応じた援助・指導をすることができる。
子どもの発達に応じた表現活動を実際に展開できる。
地域とのかかわりに関心を持ち、情報提供・発信を行える。
（４）知識・理解
乳幼児期の発達特性や教育方法・技術の基礎について理解できる。
保育者・教育者である社会人としての一般教養を身につけ、他者を理解して協同作業ができる。
【ディプロマ・ポリシー】
豊橋創造大学短期大学部で所定の単位を修めた者は、本学の建学の精神と教育理念に基づいた、以下の基準を満たしていると認め、短期大学士の学位が授与される。
幼児教育・保育科：短期大学士（教育学）
1. 保育に関する専門的な知識や技能を修得している
2. 保育者としての意欲・責任感・使命感を身につけている
3. 他者とコミュニケーションをとることができ、協働できる
4. 自他ともに大切にし、他者を思いやり受容できる

これらは、学生募集要項や本学ホームページで公開することによって広報を行い、学生・教員については、履修案内等に記載されていることと、併せて各セメスター開始時に行うガイダンス等で、折に触れて本科の教育目的や教育目標の、周知徹底を図るように努めている。また、1 年次春学期に開講されている「保育者のライフデザイン」に、本科の教育目的や教育目標について講義する時間を組み込んでいる。科会においても必要に応じて教育目的・教育目標について議論を行い、教員間の共通理解を図り、教育・目的・教育目標の点検できる体制を敷けるように留意している。この体制により PDCA に則し、上述した「三つのポリシー」の改訂は行われた。また昨今の保育者不足の折、地域の園への実習訪問・指導の際や、教員免許状更新講習等の時に、地域の要望等は極力アンケート等で吸い上げることに努め、改善への糧としている。

**②キャリアプランニング科**

科の教育目的・目標は、以下のように建学の精神に基づき明示され確立している。
「短期大学部の教育理念に則り、社会人として求められる基礎学力、教養やマナーを身につけさせると同時に、健全な勤労観、職業人意識を育成し、時代の要請に沿った専門的教育を施し、社会に貢献できる人材を養成することを目標とする」

この教育目標を具体的に次のように項目化し、カリキュラムを構成してある。

| キャリアプランニング科の教育目標 |
| --- |
| 1．現代社会の多様な課題を解決するのに不可欠な、社会人基礎力を身につけている。 |
| 2．健全な勤労観、責任感といった、実社会で必要な職業人意識を身につけている。 |
| 3．社会人として必要なマナーを身につけている。 |

4．生涯学習の出発点となる基礎教養を身につけている。
5．論理的思考力、課題発見力、課題解決力、などの知的能力を身につけている。
6．自分で選択した専門分野で、基礎知識を身につけている。
7．自分で選択した専門分野で、応用力・実践力を身につけている。

本科は、地域総合科学科としてユニット制をとっており、基礎力を育成する必修の「就業力育成コア」以外は、学生が自ら専門分野を選択し履修できることが特色になっている。学生自ら目標を立て、その目標を達成するための時間割作成が入学時の最重要課題であり、オープンキャンパスや入学前ガイダンスで「キャリアプランニング」の意義について説明している。

この教育目的・目標の学内外への表明方法は以下のとおりである。本学のホームページで「教育目標」「教育方針（三つのポリシー）」として公開し、オープンキャンパスでも紹介している。在学生に対しては、毎年発行する履修案内の冒頭に明記し、ガイダンスで周知徹底を図っている。教職員は、入試説明会や高校訪問の際に高等学校教員に説明し、進学ガイダンスにおいても、本学への進学を希望する高校生に対して丁寧に説明している。

この教育目的・目標の定期的点検については、これらが単なる美辞麗句に終わらないように、カリキュラムマップを作成し、科の教育目的・目標が開講科目できちんと対応できていることを確かめている。本科の教育目標は、社会人としての基礎力、人間的な成長をめざす目標（項目 1～5）と、職業人としての専門的知識を修得する目標（項目 6、7）とに大別することができる。専門分野については専門科目を用意すれば対応が容易だが、社会人基礎力育成といった汎用的な分野は、通常の講義科目で十分に対応できないこともあって、「就業力育成コア」という科目群を用意して必修科目にしている。本科の人材養成が地域・社会の要請に応えているか定期的に点検している。たとえば、地域・社会からマナーを身につけさせて欲しいという要請は多いので「マナー演習」という独立した科目で実習させるのに加え、通常の授業科目や学生生活で折に触れマナーを指導するようにしているというのが要請に応えた１つの事例である。科会においては、科の教育目的・目標を確認するとともに、その妥当性・適切性についても議論している。

このように、カリキュラムマップは、科の教育目標への対応抜けがないことを確認するために活用してきたが、平成 26 年度からはさらに精密化を図り、開講科目すべてに科目としての達成目標を 3 つ列挙するようにし、それらの達成目標と科の教育目的・目標との相関関係を明示するようにした。非常勤教員を含め、すべての教員が次年度のシラバスを書く際に、このカリキュラムマップを再点検することになっている。その際、科のカリキュラム全体を見渡し、その中で自分の担当科目が占める位置を再認識している。

**［区分　基準Ⅰ-B-2　学習成果（Student Learning Outcomes）を定めている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1) 短期大学としての学習成果を建学の精神に基づき定めている。**
**(2) 学科・専攻課程の学習成果を学科・専攻課程の教育目的・目標に基づき定めている。**
**(3) 学習成果を学内外に表明している。**
**(4) 学習成果を学校教育法の短期大学の規定に照らして、定期的に点検している。**

**＜区分　基準Ⅰ-B-2 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

学習成果の測定は、学習の質を保証するうえで極めて重要なものである。基本的には各セメスターの定期試験、レポートや制作物（作品）等、授業態度等を判断材料とし、成績評価としている。具体的成果の指標としては、シラバス（本学ホームページやユニバーサルパスポートからのシラバス検索）により、各科目の具体的到達目標や科目概要、授業計画、成績評価の方法などとともに明示・公開している。

学則においても第 10 条に「授業科目を履修し、その試験に合格した者には単位を与える。2. 試験等の評価は優、良、可、不可をもって表わし、可以上を合格とする」と記述されている。また、平成 26 年度以降入学生より GPA（Grade Point Average）を算出し、より一層厳格に学習指導、並びに成績評価を行っている。

幼児教育・保育科では、保育士資格、幼稚園教諭 2 種免許状を課程認定で取得できるが、これらは教育職員免許法や児童福祉法施行規則により、規定の単位の取得、並びに幼稚園実習、保育実習等での実習先（第三者による）での評価が必要であるため、学習成果の達成については、よりその成果は明確であり、担保されるものである。この学習成果については、毎年定期的に科会、教務委員会、科内 W.G（ワーキンググループ）等で評価基準の見直しをする機会が提供できる環境にあることも申し添える。

また本学の建学の精神である「誠をもって勤倹譲を行え」について具体的に詳述するならば、実用的な知識・技能を修得し、実践する過程を通して人間性を高めることを意味する。一連の学習成果を定めていることは、この建学の精神の具現化に他ならない、と考える。

**②キャリアプランニング科**

短期大学としての学習成果は、豊橋創造大学全体としての学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）として、以下のように定められている。

「豊橋創造大学では、それぞれの学部学科の教育課程において厳格な成績評価を行い、所定の単位を修めた学生に卒業又は修了を認定し、学位を授与します。」

全学を対象とした文章なので漠然とした表現になっている面は否めないが、カリキュラムは建学の精神に基づいており、学習成果も当然のことながら建学の精神に基づいている。

科の学習成果は、ディプロマ・ポリシーとして、本科の教育目的・目標に基づき定めている。

| |
|---|
| キャリアプランニング科の卒業認定基準 |
| 1. 必修科目群からなる就業力育成コアユニットの学修により、社会人基礎力を養い、 |

汎用性のある一般事務能力を身につけている。
2. 一般教養科目の学修により、人間・社会・自然に対する理解を深め、幅広い教養を身につけている。
3. 自分で選択した専門ユニットにおける体系的学修と隣接分野を含む多様な学修とにより、応用のきく専門性を身につけている。

学生の学習成果は、いろいろな機会をとらえ学内外に明確に表明している。学生に配布している履修案内には学習成果を明記してある。各授業科目を紹介するシラバスには、科目の達成目標が明記されており、第 1 回目の授業日に学生に対して説明している。本学ウェブサイトで、「教育目標」と「教育方針（三つのポリシー)」、すべての開講科目のシラバスが公開されている。本学の教職員は、高等学校教員向けの入試説明会、高校訪問、高校生向けの進学ガイダンス、オープンキャンパスなどで学習成果について説明している。

学生の学習成果は、学校教育法の短期大学の規定に照らして、成績評価がなされる半期ごとに科会で点検している。3 月初旬に実施している卒業認定会議は、2 年間の学修の集大成として学習成果を評価するものである。

短期大学部の組織として、学習成果の定期的な点検は、成績評価・資格取得・授業評価アンケートに関しては教務課・教務委員会が担当し、学生満足度調査に関しては学生課・学生委員会が、就職先調査・卒業生調査についてはキャリアセンター・就職委員会が、全体の統括は自己点検・評価委員会が担当している。これらすべてに科の教員が関わっている。今後、IR 室が、これらの情報利用のさらなる活性化に貢献してくれる予定である。

**［区分　基準Ⅰ-B-3　卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針（三つの方針）を一体的に策定し、公表している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　三つの方針を関連付けて一体的に定めている。**
**(2)　三つの方針を組織的議論を重ねて策定している。**
**(3)　三つの方針を踏まえた教育活動を行っている。**
**(4)　三つの方針を学内外に表明している。**

**＜区分　基準Ⅰ-B-3 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

幼児教育・保育科は、卒業時に幼稚園教諭二種免許状、並びに保育士資格の課程認定を受けている。このことと、本学の建学の精神、並びに教育理念を併せ、ディプロマ・ポリシーを策定し、それを卒業時点での学習成果として定めている。次いでその学修成果を達成しうる資質、または性格、態度、行動傾向等をアドミッション・ポリシーと定めている。

この二つのポリシーを実現するために、カリキュラム・ポリシーに「関心・意欲・態度」、「思考・判断」、「技能・表現」、「知識・理解」四つの項目を設け、その下に以

下の九つの項目に教育的達成事項を設けている。

1. 子どもについて自主的・継続的に学ぶ意欲があり、向上心が持てる。
2. 保育・教育の制度や理念、職業としての意義を理解して、広い視野から自己の将来を展望できる。
3. 子ども一人ひとりの内面に潜む感情や個性の芽生えに共感できる。
4. 子どもの視点に立つ思考ができ、それに基づいた判断が行える。
5. 乳幼児期の発達に応じた援助・指導をすることができる。
6. 子どもの発達に応じた表現活動を実際に展開できる。
7. 地域とのかかわりに関心を持ち、情報提供・発信を行える。
8. 乳幼児期の発達特性や教育方法・技術の基礎について理解できる。
9. 保育者・教育者である社会人としての一般教養を身につけ、他者を理解して協同作業ができる。

この三つのポリシーに基づき、開設している科目はシラバスを作成している。また、カリキュラムマップを参照することによって、四つの項目の九つの事項のどこに重きを置いているものか、一目瞭然としている。

この一連のポリシーは原案を科で作成し、教務委員会での審議、そして最終的には教授会で決定している。

このポリシーについては、大学ホームページ、入学案内、履修案内、スケージュールブック等により、学内外に表明している。

**②キャリアプランニング科**

三つの方針は、まず、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を卒業時点での学習成果として定め、その後、それを達成し得る入学者の要件として入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）を定め、三番目に、入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）を満たした入学者が高度に卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を達成できるように教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を詳細に詰め、最終的に三つの方針を相互に調整する形で一体的に定めてある。

三つの方針は科内の議論をもとに原案を作成し、その後、教務委員会で検討の上、承認を受け、最終的には教授会で決定されている。

三つの方針に基づき開講科目を揃え、それらのシラバスが作成されているので、三つの方針を踏まえた教育活動を行っていると言える。

三つのポリシーは、本学ウェブサイトで学内外に表明している。

**＜テーマ　基準Ⅰ-B 教育の効果の課題＞**

**①幼児教育・保育科**

幼児教育・保育科では、「短期大学部の教育理念に則り、豊かな感性と高い専門職意

識、時代の変化に適応できる柔軟性や実践力を兼ね備えた保育者の育成を目標とする」という教育目標から、三つのポリシーを演繹している。

これを一層具体的に明瞭化するため、カリキュラムマップやカリキュラムチャートを作成した。これによって、各科目間の関連や、達成目標の明確化を企図し、実現できた。効果的に PDCA サイクルを科員全員で共有し、運用することが必要である。

昨今は少子化、大学全入時代を迎えており、学生の質の変化や社会のニーズへの対応することも肝要である。上述した PDCA の成果として、一昨年度より基礎科目の中に「茶道」を導入し、さらに昨年度には「フラワーアレンジメント」、「硬筆書道」を加えた。

平成 26 年度入学生より GPA 制度を導入し、学生の学習成果の「見える化」に努めてきた。より精緻な学習成果を量的･質的データとして測定する仕組みについては、学習評価の最新業績等（ルーブリックの作成等）に常に留意して行くことが今後必要な課題と考える。e ポートフォリオについては昨年度より導入しているが、なかなか効果的な運用ができていない状況なので、今後運用面での改善が必要である。

人材養成の点で、地域の要請に応えることに関しての課題は、教員免許状更新講習の際に定期的にアンケート等でニーズを吸い上げているが、質問項目等に関して、今後地域性を出すことが必要と考える。

最後に平成 30 年度から、保育現場で保育所保育指針等が刷新され、養成機関では文部科学省からの再課程認定等への対応も必要になり、これまでにない保育の世界の変動期に直面している。常に新しい変化に対峙し、対応することが、これまで以上に重要な課題となる。

**②キャリアプランニング科**

四年制大学が主流になり、専門学校も専門職大学へ転換する道が開かれるという教育の高度化が進む中、地域社会に密着した短期大学での教育をどのように存続させていくかということは、本科にとって常に緊急度の高い課題である。ただし、組織の存続自体が自己目的化しないように、折に触れ建学の精神に立ち戻って反省している。教育目的・目標から振り返る自己点検・評価活動が、科の改革、学生へのサービス充実、パブリシティやブランド・イメージの向上などをさらに推し進める役目を果たさなければならないと考え全学的に取り組んでいる。

教員に対して、科の教育目標を常に意識してもらうために、カリキュラムマップを充実させている。教員が実際に授業を行う際、自分の授業科目がどの教育目的・目標を担っているのか自覚して進められているかどうかは常に点検すべき課題である。さらに、その成果が上がっているのか、どのように評価するかということも課題である。

学習成果の定期的な点検については、組織的な仕組みの面では特に問題がないと考えているが、学生の学習成果を明示し学内外に表明する方法については改善の余地があると考えている。学習成果を測定する方法については、常に新しい試みを取り入れる必要があり、課題が多いと考えている。カリキュラムマップを整備し、専門的学習成果に加え、社会人としての汎用的な分野の学習成果も達成目標に入れているわけだが、それらがどういう仕組みで成績評価に反映されているのか必ずしも明確でない。

＜テーマ　基準Ⅰ-B 教育の効果の特記事項＞

②キャリアプランニング科

特になし。

［テーマ　基準Ⅰ-C 内部質保証］

**［区分　基準Ⅰ-C-1　自己点検・評価活動等の実施体制を確立し、内部質保証に取り組んでいる。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

(1)　自己点検・評価のための規程及び組織を整備している。

(2)　日常的に自己点検・評価を行っている。

(3)　定期的に自己点検・評価報告書等を公表している。

(4)　自己点検・評価活動に全教職員が関与している。

(5)　自己点検・評価活動に高等学校等の関係者の意見聴取を取り入れている。

(6)　自己点検・評価の結果を改革・改善に活用している。

＜区分　基準Ⅰ-C-1 の現状＞

豊橋創造大学短期大学部は、「学校教育法」第 109 条第 1 項並びに「短期大学設置基準」第 2 条に基づき、学校法人藤ノ花学園自己点検・評価委員会規程により、豊橋創造大学と合同での自己点検・評価委員会（同規程第４条により、構成員は理事長、学長、副学長、図書館長、研究科長、地域貢献センター長、学部長、学科長、科長、専攻科長、事務局長及び法人事務局長及び規程第 5 条に定める専門部会の部会長）を設置している。その設置の目的としては同規程第 2 条に「…豊橋創造大学短期大学部教育研究 水準の向上を図り、その設置目的及び社会的使命を達成するため、自己点検・評価の作業を統括する」としている。さらにその下部組織として教学部門と法人部門の２部門を置き、それぞれの部門に専門部会を設けている。そして、教学部門に属する短期大学部専門部会は、科長、専攻科長、常任委員会委員長、ALO）で構成されている。

上記の委員会は隔月で、また短大部専門部会は必要に応じて開催されている。委員会では、自己点検・評価の項目の設定、自己点検・評価の実施計画の策定、自己点検・評価の分析、自己点検・評価の結果に基づく改善措置の提言、自己点検・評価の理事会への報告を行っている。短期大学部専門部会においては、自己点検・評価についての教職員への周知、自己点検・評価の作業の実施、自己点検・評価の結果の自己点検・評価委員会への報告を実施している。具体的には、自己点検・評価報告書の執筆担当者の決定、提出された原稿の内容精査や校正、結果の学内への周知を担っている。教員にとっては主に授業評価を通して、学生に対しては「学生満足度調査」を実施することで、さらに、卒業生の就職先については採用後の状況についての聴き取り調査を

行い、PDCA サイクルを意識しながら自己点検・評価を実施している。また、平成 23 年度から、すべての教員が「教員業績・自己評価シート」を学長に提出することになった。これは、教育・研究・社会貢献・学内行政、各活動について各教員が自己申告し、自らを点検・評価するものである。これによって、各教員間の仕事量の「見える化」 が行え、ワークライフバランスの改善活動に供することも可能である。さらに、平成 29 年度の専門部会では、短期大学評価基準の改定に伴い、その内容を共有するための担当者報告会を行った。この席上にて評価基準に厳正に対応し、授業内容についての自己点検・評価をさらに明確に実施すべく、来年度は「授業科目毎の自己点検シート」を作成することが決定された。これは、授業担当教員レベルで、教授内容について PDCA サイクルが機能しているかどうかをチェックするものである。

本学では平成 4 年度から「年次報告書」を毎年度発行しており、その間、法改正による第三者評価の開始に伴って、認証評価機関である短期大学基準協会の「短期大学評価基準」「自己点検・評価報告書作成マニュアル」に準拠した本学の「年次報告書」の作成に平成 17 年度からとりかかった。平成 19 年秋第三者評価の訪問調査を受け適格と認定され、平成 26 年度には、二度目の第三者評価を受審し適格認定を受け、現在に至っている。 従来も点検・評価項目における実態の調査、検査作業、さらに、「担当部局」「専門部会」「自己点検・評価委員会」「教授会」「常任理事会」「理事会」などの組織のプロセスを経て、 点検・評価を行ってきたが、第三者評価を前提にした年次報告書作成は教職員の自己点検・ 評価に対する認識をこれまで以上に高めた。

『豊橋創造大学短期大学部　自己点検・評価報告書』は、以前は印刷した報告書が官公庁(文部科学省ほか)、各種団体(商工会議所ほか)、報道関係、県・市・町村役場の長、ロータリークラブ・ライオンズクラブなど、法人役員など、本学教職員、近隣大学などに配布されていた。平成 20 年度(2008 年度)版から PDF 版を作成され、毎年度 12 月ないし 1 月に、豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部ホームページ「大学概要」内の「自己点検・評価 第三者評価」において公表されている。

全学合同の自己点検・評価委員会には幼児教育・保育科長並びにキャリプランニング科長が参加し、科の意見を取りまとめている。ALO も、この自己点検・評価委員会に参加している。短期大学部専門部会には、幼児教育・保育科からは、科長を含め 3 名の専任教員が、キャリアプランニング科では、科長を含め 4 名の専任教員が参加しており、これは短大部教員の約 40 パーセントにあたる。

さらに、自己点検・評価報告書の作成には教員の約 50%、職員の大部分が関与している。前述した「教員業績・自己評価シート」「授業科目毎の自己点検シート」の作成により教員は全員が自己点検・評価を行っている。授業を点検・評価する FD 活動として、教員への公開授業も実施している。教育の他にも様々な学内業務や学生指導に追われる教職員であるが、更なる達成意識と責任感が醸成される一層の制度作りを目指しつつあるのが現状である。

豊橋創造大学短期大学部における自己点検・評価には、姉妹校である藤ノ花女子高等学校教員からの意見聴取の機会を得ているが、現在のところ、それ以外の高等学校等からの意見をまとめて聴取するような場は設定されていない。今年度、短期大学部専門部会においてこの現状への認識が共有され、次年度以降、このような機会を設け

ていくことが確認された。

自己点検・評価の結果は、理事長・学長・副学長・事務局長・学科長・専攻科長・ALO が確認し、次年度以降の学内業務に反映されている。具体的には予算の執行、カリキュラムの変更、教職員業務の見直し、学内諸施設の刷新等の面で変更が検討される。しかし、公表が遅いため翌年度の活用が難しい、出来上がった報告書自体が日常の活動に活発に利用されていないという批判もあり、早期の公表に努めなければならないのが現状である。

**［区分　基準Ⅰ-C-2　教育の質を保証している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　学習成果を焦点とする査定（アセスメント）の手法を有している。**

**（2）　査定の手法を定期的に点検している。**

**（3）　教育の向上・充実のための PDCA サイクルを活用している。**

**（4）　学校教育法、短期大学設置基準等の関係法令の変更などを確認し、法令を遵守している。**

**＜区分　基準Ⅰ-C-2 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

幼児教育・保育科では、建学の精神と教育の理念に基づく教育を着実に実施するように努めており、併せてその向上・充実を図るため、様々な取り組みを行っている。その PDCA サイクルは次のとおりである。

1. 先ず、毎年学長から、年度末に翌年の各科への中・長期計画に基づいた事業計画案の提出が求められる。幼児教育・保育科の場合は、科会等において前年度の反省点・改善点を踏まえ、事業計画案を立案する。この案は学長に提出され、学長とのブリーフィング、並びに学長査証後、理事会へ提出され、審議・承認後、執行される。この決定された事業計画に従って幼児教育・保育科では、その計画を実施に移す。
2. 特に教育課程の改善・改訂については、幼児教育・保育科では、幼稚園教諭 2 種免許状、保育士資格の課程認定があるため、毎年、幼児教育・保育科科会、科内 W.G（ワーキンググループ）、さらには教務委員会、教学部教務課と協力し、文部科学省、厚生労働省、そして内閣府等の動向に即座に対応し、コンプライアンスに努めている。
3. 平成 17 年度から自己点検・評価委員会の中に、自己点検・評価委員会専門部会、FD 分科会を設け、授業評価などの問題を含む様々な学内の問題について、具体的な改善、改革に着手していく組織作りが行われてきている。

次に学習成果のアセスメントとしては、以下の通りの方法・手段を講じている。

a. 学習成果のアセスメントとしては、本学では単位認定について、以下のように学則に記してある。学則第 4 章第 10 条に「授業科目を履修し、その試験に合格した者には、単位を与える。2. 試験等の評価は優、良、可、不可をもって表わし、可以上を合格とする。」とある。また、平成 26 年度以降入学生より GPA（Grade Point Average）

を算出し、より一層厳格に学修指導、並びに成績評価を行っている。

また、幼児教育・保育科では平成 26 年度にアセスメント・ポリシーを策定し、カリキュラムの点検に資するようにしている。

b. 次に授業運営面での質の保証であるが、大学全入時代の影響か、学力面で問題を感じる学生も増加傾向にある。授業内容が理解できず、授業を欠席するということのないよう、入学準備前学習の時点で「国語力」についてのプレイスメントテストを行い、必要な学生には 1 年次必修の「保育者のライフデザイン」（春学期開講）に「キャリアベーシック・言語 I 」を組み合わせることで、学習成果を補完できるようにしている。次に、同科目の中で、「数学」のプレイスメントテストを行ない、必要な学生には 1 年次必修の「保育者のキャリアデザイン I」と「数学基礎」を組み合わせ受講させることにより、学習面での保証（基礎学力）に留意し、指導を行っている。そして、この指導が効果的に行われているかを確認するため、2 年次の「保育者のキャリアデザイン II」において、プレイスメントテストを行い、学習成果の伸長を確認し、適切な指導の指標としている。当然ながら、各セミナーは担任制を敷き、学生の学習状況の把握・伸長に、常に配慮している。これ以外の平時の授業も、学生の理解度と興味を高めるための授業改善を適宜行い、学生の自発的な学習意欲を引き出すよう努めている。

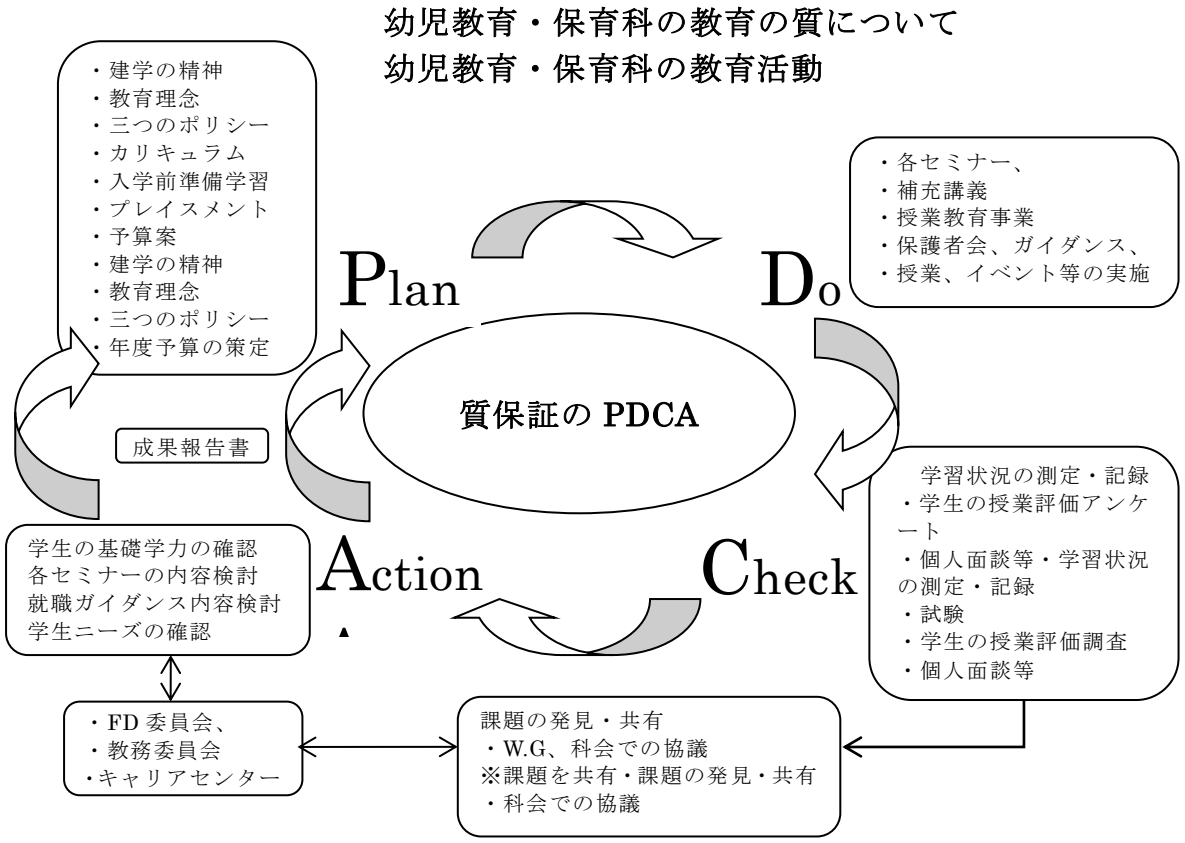
c. この一連の授業運営が円滑に行われているかどうかを確認するために、アセスメント・ポリシーのチェックリストの一つである、授業評価アンケートを各セメスターの授業終了時（14～15 回目の授業時）に実施している。非常勤を含む全教員が受講者数の多い科目を中心に 1～2 科目を目安に実施している。教員が希望すれば、アンケートを実施する科目や項目を増やすことができる。学生がよいと感じた点・改善して欲しいと感じた点を把握しやすいようにするため、自由記述欄を設けている。

評価結果は担当教員に配布されている。教員はその結果を分析し今後の授業への改善点をまとめ、報告書を作成している。報告書は一冊にまとめられ、図書館で教員・学生が自由に閲覧出来るようにしている。また、理事長・学長・副学長・事務局長・科長は教員のアンケート結果を閲覧出来るようになっている。

幼児教育・保育科においては、「保育者のライフデザイン」、「保育者のキャリアデザイン I」、「保育者のキャリアデザイン II」の担当教員を通じて、学生が関心を持つテーマを聞き取り、場合によっては特別講義などを実施し、学生が幅広い見識を養えるよう努めている。これら特別講義などを実施した際は、学生にアンケートを実施し、次回以降の参考としている。

d. 学生の生活指導については、月 1 回の定例科会で、実習・行事・就職・単位認定等の諸問題について、協議や報告、意見交換・協議を行っている。その席上では、個別具体的な話し合いを行い、協力体制を敷いて各般の問題解決に取り組んでいる。

e. 授業実践については、毎年公開授業を行い、教員間のアドバイスを得て、真摯に授業改善に取り組む教員の姿が多く見られるようになって来た。各年度毎に、着眼点を決め、授業改善に努めている。




**②キャリアプランニング科**

教育の質保証については、卒業時点での学習成果を焦点とする査定（アセスメント）の仕組みを設けている。学習成果のアセスメントは、授業科目ごとに［秀・優・良・可・不可］の成績評価をし、教育の質を保証するために所定の卒業要件を定め、それを満たした場合のみに短期大学士の学位を授与している。

査定の手法については、科会や教務委員会、教授会で定期的に点検している。

教育の向上・充実のための PDCA サイクルは、本科も上記の幼児教育・保育科と類似したものが機能している。PDCA サイクルは、いくつかの層で機能しており、全学レベル、短大レベル、科レベル、教員レベルのものに大別できる。全学レベルで機能している点検・評価活動は、奇数月に開催される FD 委員会、偶数月に開催される自己点検・評価委員会であり、それらを受けて全学教員向けの FD 講習会、教職員向けの SD 講習会が改善活動として実施されている。短大レベルでは、点検・評価活動を各種委員会と必要に応じて開催される自己点検・評価委員会専門部会が担当しており、科レベルでは、各種委員会に属する科の教員が科会との橋渡し役を務め、科会を中心に具体的な査定・改善に取り組んでいる。

各教員の授業改善の PDCA は、学期というサイクルで見れば、Plan（前期の課題を

踏まえ、改善事項を反映し、科目の達成目標を明確にし、授業計画を練りシラバスを作成する）→Do（実際の授業実施で、1 週サイクルの PDCA が 15 回転している）→Check（試験、レポート、授業評価アンケート、公開授業の実施）→Action（授業改善のための FD シートを作成）といった流れが基本である。シラバス作成にあたっては、カリキュラムマップで「科の教育目的・目標」との相関関係が確認されている。学生の学習成果は、建学の精神・教育理念に基づいた科としての教育目的・目標として展開されており、その学習成果を 2 年間で獲得させるように教育課程を編成してあるので、個々の科目の達成目標と達成度合いを点検・評価している。

各教員が毎週行っている授業についても PDCA サイクルは機能しており、Plan（各回の授業計画）→Do（授業の実施、宿題提示）→Check（学生の反応、小テスト、宿題添削）→Action（次回の授業への反映）といったサイクルが 15 回繰り返されている。これらのプロセスが記録され、点検・評価されて次年度のシラバスに反映されることになる。平成 30 年度には、記録文書をエビデンスとして残す試みを始める予定である。

授業の実施スキルについては、教員同士のピア・レビューと言うべき「公開授業」が春学期、秋学期に実施されており、お互いの切磋琢磨に努めている。

学習成果の質を高めるために、科目間のつながりを考え、カリキュラムチャートを書いてカリキュラム設計している。医療事務コースの場合を例に挙げれば、次の通りである。1 年次春学期に医療事務の入門科目「医療事務Ⅰ」を実施し、夏期休業中に病院見学を実施する。1 年次秋学期からは「医療事務Ⅱ」を続編として、それ以外にも専門科目を増やし初級段階の医療事務関連検定試験にチャレンジさせている。1 年次の春期休業期間には医療機関でのインターンシップに参加させ、2 年次春学期からは応用科目の「医療事務コンピュータ」といった科目が始まり、中級以上の医療事務関連検定試験に挑むというような流れである。

本科では、教学部教務課が主となって、学校教育法、短期大学設置基準等の関係法令の変更などを確認し、それに対応することにより法令を遵守している。

課程認定や資格取得においても、関係する規程・規則の改定があれば、それに対応して該当年度以降のカリキュラムに反映させている。

本科が公的な教育機関として，社会に対する説明責任を果たすとともに、その教育の質を向上させる観点から公表すべきだと考える情報については積極的に本学ウェブサイトで公開している。

**＜テーマ　基準Ⅰ-C 内部質保証の課題＞**

**①幼児教育・保育科**

平成 26 年度入学生より GPA 制度を導入した。今後この「見える化」された指標を基に、これを学生指導・授業運営にどのように効果的に利用していくかについて検討してきた。これについては、幼児教育・保育科 GPA 取扱要領を策定し、学生に対して公平ある指導が行える環境づくりができた。次の課題は、ディプロマ・ポリシー、アドミッション・ポリシーを、具体化するカリキュラム・ポリシーについて、これを点検可能にするアセスメント・ポリシーを過不足なく運用することである。アセスメン

ト・ポリシーについてはGPA導入とともに策定しているが、より一層、教育の質を保証する姿勢、さらなる新しい知見（ルーブリック等）を採択し、研修等を通して科内教員の共通認識にしたい。そして、このアセスメント・ポリシーを基軸としながら、PDCAを運用していくことが重要な課題となる。

**②キャリアプランニング科**

自己点検・評価報告書の作成には教員の約30%、職員の大部分が関与している。今後、より多くの教員が参加する体制を整えることが望ましい。個々の教職員の更なる達成意識と責任感が醸成されるように、より一層、実効性のある制度作りに向け、改善して行きたい。

四年制大学に併設された短期大学という小さな組織で、限られた人数の教職員が毎年のように増え続ける複数の委員会の委員になり日常活動を行う一方で自己点検・改善活動にも従事している。そろそろ、各委員会の活動を統合化する必要があるが、その取組が遅れていることは課題である。

日常の自己点検・評価活動は機能しているが、自己点検・評価報告書の発行時期は遅れがちであり、報告書自体が日常の活動に活発に利用されていないのは課題である。ただし、第三者に公開する短期大学部としての自己点検・評価報告書に加え、科内で年度を引き継いで改善に活用するためにチェックリストとして機能する科独自の自己点検項目は用意している。

授業を点検・評価するFD活動として、教員への公開授業を実施している。教員間に良好な人間関係を維持するために、まず良い点を見出し褒め、問題点はあくまで改善方法を共に考えるという姿勢にとどめ、批判的な態度をとらない注意が重要である。科を挙げてアクティブラーニングの導入を始めたが、教員が自ら前に踏み出し、従来とは違う新しい授業内容・方法を試みることは課題である。

教育の質というものが、必ずしも数量的な評価にばかり馴染むものばかりではないので、どのように評価し、どのように改善活動につなげたらよいのか、科会で、ことあるたびに議論している。

既述したように、カリキュラムマップで、個々の授業科目の目標と、科の目標との相関を示し、科で目指している目標が言葉だけに終わらず、具体的に授業科目で目標とされており抜けがないことを明示することは、本科に限らず広く行われるようになってきた。

次の段階として、エビデンスとして記録できる具体的な実践活動が課題となってきた。カリキュラムマップを作るだけなら、各教員個人の努力目標として念頭に置くと言う面が強いが、「アクティブラーニング」の普及とともに、では具体的にどういう手法を使って、科の目標を達成しているのか、効果があがっているのかどうかが問われるようになってきたのである。

さらに、科目間の擦り合せも課題となってきている。お互い関連の深い科目同士では、当然のことながら相乗効果を上げるような工夫があってしかるべきである。専任教員間の連携ならまだしも、非常勤教員まで巻き込んだ連携活動は難題である。カリキュラムチャートで、科目相互の連関や階層関係を示すことが求められるようになっ

てきている。学生に学問体系の全体像を把握しやすいようにという配慮であるが、課題は、学生の頭の中でも、立体的なパズルが埋まっていくように、個々の授業科目が関連を持って理解されていくかどうかである。

**＜テーマ　基準Ⅰ-C 内部質保証の特記事項＞**

特になし。

**＜基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果の改善状況・改善計画＞**

**(a) 前回の認証（第三者）評価を受けた際に自己点検・評価報告書に記述した行動計画の実行状況**

前回の認証評価の際の自己点検・評価報告書では、以下の行動計画を記述している。

「本学では、今まで実施してきた自己点検・評価に基づき、学生の能力に応じたより良い教育の実現のために改善努力してきた。それを基礎として建学の精神と教育の効果を一層向上するために、その目標に向かって教員に周知徹底を図るとともに、学生に対しては入学式に始まって各期のガイダンス、授業、各種配布物等あらゆる機会をとおしてその趣旨を周知すること、また、手薄になりがちだった非常勤講師への趣旨説明をし、理解と協力を得ることに努める。このことによって学則の目的及び使命に示される新しい時代に適応する職業的教育、ならびに有為な社会の形成者の育成を図り、地域社会に信頼される教育環境の構築を目指す。」

建学の精神の周知に関しては、平成 28 年度より理事長・学長による新入生向けの建学の精神の講話を取り入れている。また、非常勤講師に向けての建学の精神・教育目標の周知に関しては、平成 29 年度よりディプロマ・ポリシーに関する説明文を配布し、シラバスに担当科目とディプロマ・ポリシーとの関連を教員自らチェックし、同時に担当科目の到達目標の記述を行う体制を取り入れている。

**(b) 今回の自己点検・評価の課題についての改善計画**

非常勤講師に対する建学の精神および教育目標の周知が不十分であるため、平成 30 年度よりシラバスの原稿を依頼する際に非常勤講師に対して建学の精神と教育目標に関する資料を配布する。

## 【基準Ⅱ 教育課程と学生支援】

### ［テーマ　基準Ⅱ-A 教育課程］

**［区分　基準Ⅱ-A-1　短期大学士の卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を明確に示している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　学科・専攻課程の卒業認定・学位授与の方針は、それぞれの学習成果に対応している。**

**①　学科・専攻課程の卒業認定・学位授与の方針は、卒業の要件、成績評価の基準、資格取得の要件を明確に示している。**

**（2）　学科・専攻課程の卒業認定・学位授与の方針を定めている。**

**（3）　学科・専攻課程の卒業認定・学位授与の方針は、社会的・国際的に通用性がある。**

**（4）　学科・専攻課程の卒業認定・学位授与の方針を定期的に点検している。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-1 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

短期大学設置基準の改正により、目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表することが必要となった。これを受け、各学科で教育目標について協議し、原案を作成した。この原案が平成 20 年 3 月教授会において承認され、学則第 3 条第 2 項の中に各科の教育目標を定めた。

幼児教育・保育科では、短期大学部の教育理念にのっとり、豊かな感性と高い専門職意識、時代の変化に適応出来る柔軟性や実践力を兼ね備えた保育者の育成を目標とする。昨年、PDCA サイクルを活かし、三つのポリシーのアップデート化を図り、学位授与方針の一層の明確さを高めるべく、以下のように改訂した。

幼児教育・保育科のディプロマ・ポリシーは以下の通りである。

豊橋創造大学短期大学部で所定の単位を修めた者は、本学の建学の精神と教育理念に基づいた、以下の基準を満たしていると認め、短期大学士の学位が授与される。

幼児教育・保育科：短期大学士（教育学）

・保育に関する専門的な知識や技能を修得している
・保育者としての意欲・責任感・使命感を身につけている
・他者とコミュニケーションをとることができ、協働できる
・自他ともに大切にし、他者を思いやり受容できる

具体的に単位数で述べると、幼児教育・保育科では基礎教養・保健体育科目 10 単位以上、外国語科目 2 単位以上、専門的科目 48 単位以上、合計 64 単位以上修得を卒業要件としている。これらは短期大学設置基準第 5 条に基づき必要な授業科目を開設し、

教育課程を編成したものである。また、本科は幼稚園教諭 2 種免許状、保育士資格を課程認定しているために、教育職員免許法や児童福祉法施行規則にも基づいている。したがって、社会的通用性についても保証されたものである。

これらについては、『履修案内』に記載され、また大学ホームページからも、閲覧可能である。こうした一連の学位授与の方針については、毎年科会、教授会、自己点検評価委員会等で定期的に話し合う準備は整えられている。

**②キャリアプランニング科**

建学の精神に基づき、本科の基本方針として三つのポリシーを定めている。学位授与の方針は、ディプロマ・ポリシーとして明示している。キャリアプランニング科の学位授与の方針は、教育目的・目標と学習成果を踏まえて規定してある。ディプロマ・ポリシーの第 3 項では、地域総合科学科の特性である多様な履修形態の中で、自分の希望に合った分野で専門性を身につけていることを明示している。

具体的な卒業認定・学位授与の方針は、卒業要件、成績評価の基準、資格取得の要件を、履修案内、シラバスに明記し学生への周知徹底を図っている。専任教員、非常勤教員のいずれも厳格に成績評価を行っている。各教員は、授業内容、授業方法の改善によって学習効果の改善に努め、欠席の扱いについて明記して欠席・遅刻を防ぎ、教育の質を担保している。

卒業認定・学位授与の方針は学則に規定してある。「ディプロマ・ポリシー」、「欠席の扱いについて」および「単位認定と成績評価」については、履修案内、シラバスに記載してあり、新入生ガイダンスで詳しく説明し、周知徹底を図っている。

地域総合科学科としての本科は、学生自らが専門分野を選び主体的に学ぶ教育体制をとっており、平成 24 年 8 月 28 日の中央教育審議会の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」のサブタイトルが象徴的に表している方向性に合致しており、本科のディプロマ・ポリシーは社会的に通用性のあるものである。

卒業認定・学位授与の方針は、卒業時点での学習成果を焦点とする査定の仕組みと、PDCA サイクルが機能していることにより教育の質保証が図られているので、一般社会に通用するものである。英語で開講されている授業はないが、外国人留学生特別入試を実施しており、全開講科目の科目名を英訳し、英語の成績証明書を発行する体制ができている。卒業認定・学位授与の方針は国際的にも通用性があるものである。

学位授与の方針は、具体的な卒業要件を含め、毎年、点検している。平成 26 年度にカリキュラム改訂を実施したが、これは卒業認定・学位授与の方針やカリキュラムポリシーを定期的に点検してきたからである。平成 30 年度にもカリキュラム改訂を予定している。

**［区分　基準Ⅱ-A-2　教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を明確に示している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

(1) 学科・専攻課程の教育課程は、卒業認定・学位授与の方針に対応している。

(2) 学科・専攻課程の教育課程を、短期大学設置基準にのっとり体系的に編成している。

① 学科・専攻課程の学習成果に対応した、授業科目を編成している。

② 単位の実質化を図り、年間又は学期において履修できる単位数の上限を定める努力をしている。

③ 成績評価は学習成果の獲得を短期大学設置基準等にのっとり判定している。

④ シラバスに必要な項目（学習成果、授業内容、準備学習の内容、授業時間数、成績評価の方法・基準、教科書・参考書等）を明示している。

⑤ 通信による教育を行う学科・専攻課程の場合には印刷教材等による授業（添削等による指導を含む）、放送授業（添削等による指導を含む）、面接授業又はメディアを利用して行う授業の実施を適切に行っている。

(3) 学科・専攻課程の教員を、経歴・業績を基に、短期大学設置基準の教員の資格にのっとり適切に配置している。

(4) 学科・専攻課程の教育課程の見直しを定期的に行っている。

＜区分　基準Ⅱ-A-2 の現状＞

①幼児教育・保育科

幼児教育・保育科の教育課程編成は、学位授与の方針に対応し、組織的に編成されている。その履修要項であるが、基礎教養科目・保健体育科目、外国語科目、専門的科目に区分され、さらに専門科目は、教育職員免許法や児童福祉法施行規則に基づき、「教職の意義に関する科目」（保育の本質・目的に関する科目）、「教育の基礎理論に関する科目」（保育の対象理解に関する科目）、「教育課程及び指導法に関する科目」（保育の内容・方法に関する科目）、（保育の表現技術）、「教職実践演習」（総合演習）、「教育実習」（保育実習）に区分されている。※1 年次には保育に関する学習の中でも基礎的な内容の科目を配置し、さらには 1 年春学期に「保育者のライフデザイン」、秋学期に「保育者のキャリアデザイン I」を配置することにより、保育者としての基礎力はもとより、その根底に必要な社会人基礎力も涵養することを企図している。そして、これらを前提に応用的・実践的内容の科目をその後に配置するなど、学習成果に対応した科目配置になっている。（別添カリキュラム・チャートを参照）これらの履修については、単位の実質化を図るために、短期大学部履修規程により、1 年次 56 単位、2 年次 50 単位と定めている。

成績評価は、保育士資格、幼稚園教諭 2 種免許状の課程認定に結びついていることから、その基準は厳格に設定している。併せて、短期大学設置基準第 11 条に記載されているように、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画や、各授業の内容や評価基準等を『履修案内』明示している。

次に教育課程における教員の配置は、該当科目担当者の研究業績を確認して行われており、各科目に十分な専門性を有した教員を配置している。この一連のことは、上

述の『履修案内』に記載されており、ホームページ等からの確認も可能である。

また、教育課程の見直しについては、保育士資格、幼稚園教諭免許関連のカリキュラム改正のたび、効果的に対応できるように、また学習効果を高めるために W.G（ワーキンググループ）、科会、教務委員会等で毎年見直しが行える体制を常に整えている。

※「　」は文部科学省関係での表記、(　) は厚生労働省関係の表記を示す。

**②キャリアプランニング科**

教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）は、ウェブサイトで公開している。

教育課程は、卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）と整合性をとりながら体系的に編成してある。教育課程は、短期大学設置基準にのっとり下記のように体系的に編成している。

卒業認定・学位授与の方針に対応する教育目的・目標をより具体的な 7 つの内容に項目化し、それらの項目を網羅する形で体系的に授業科目群を配置してある。詳細は、次の通りである。7 つの項目は、①社会人基礎力、②職業人意識、③マナー、④教養、⑤知的能力、⑥専門基礎分野、⑦専門応用分野である。この 7 つの項目を 13 のユニット、すなわち、就業力育成コア、選択コア、一般教養、公務員、オフィス秘書、販売士、国際・観光、医療事務、医療秘書検定、診療情報管理士、調理師、栄養・衛生、健康・フードによって網羅することで、学習成果に対応した授業科目群を編成している。科目によっては、学習成果に対応し、段階的に学んでいけるようにⅠ・Ⅱといったローマ数字を付けた科目群を設置している。

地域総合科学科としての本科の基本的な考え方は、幅広い学びのコースを提供する大前提として、どの専門分野を選ぶにしても実社会で必要とされる社会人基礎力を「就業力育成コア」で育成することである。

単位の実質化を図るべく、1 年間に履修できる単位数の上限を 50 単位に定めている。

成績評価は厳格に実施しており、学習成果の獲得を短期大学設置基準等にのっとって判定している。科目の目標達成のために、小テスト、適切な課題の提出、口頭発表、学期末の定期試験等を実施し、これらを公開している比率で評価するということが全教員に周知徹底されており、成績評価は厳格になされている。

シラバスには、科目ごとに、授業概要、学習成果（到達目標）、テキスト、参考書、受講条件、準備学習等の内容、成績評価の方法・基準、授業時間数、授業計画が明示されている。シラバス原稿作成については、教授会で記入要領が詳細に説明されており、毎年、内容に改善がなされている。「科目の目標」を「授業概要」と「授業の到達目標」とに分け、「授業概要」の項目で学生が授業科目の意義を理解しやすいようにしてある。

本科は、「通信による教育を行う学科・専攻課程」に該当する通信教育課程を設けていない。

カリキュラム・ポリシーが明確になっているので、教育課程は、それぞれの科目に相応しい教員を、経歴・業績を基に、短期大学設置基準の教員の資格にのっとり適切に配置し実施している。教員採用にあたっては、資格審査委員会を設置し、教員の経

歴や業績が担当予定の教育課程に相応しいものであるか、書類審査や面接などの選考過程を通じて精査している。

設置科目、実施時期、クラス編成、教員配置、時間割配置、学年暦、特別行事など、教育課程の見直しを毎年定期的に実施している。

**［区分　基準Ⅱ-A-3　教育課程は、短期大学設置基準にのっとり、幅広く深い教養を培うよう編成している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　教養教育の内容と実施体制が確立している。**

**（2）　教養教育と専門教育との関連が明確である。**

**（3）　教養教育の効果を測定・評価し、改善に取り組んでいる。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-3 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

幼児教育・保育科では、教育目標を達成するために、下枠の四つの項目における九つの教育達成事項を柱に据え、カリキュラム編成を行っている。また、ディプロマ・ポリシーを担保するために、平成 26 年度よりアセスメント・ポリシーも定め、より組織的にカリキュラム編成が行えるように配慮している。

関心・意欲・態度

1. 子どもについて自主的・継続的に学ぶ意欲があり、向上心が持てる。
2. 保育・教育の制度や理念、職業としての意義を理解して、広い視野から自己の将来を展望できる。

思考・判断

1. 子ども一人ひとりの内面に潜む感情や個性の芽生えに共感できる。
2. 子どもの視点に立つ思考ができ、それに基づいた判断が行える。

技能・表現

1. 乳幼児期の発達に応じた援助・指導をすることができる。
2. 子どもの発達に応じた表現活動を実際に展開できる。
3. 地域とのかかわりに関心を持ち、情報提供・発信を行える。

知識・理解

1. 乳幼児期の発達特性や教育方法・技術の基礎について理解できる。
2. 保育者・教育者である社会人としての一般教養を身につけ、他者を理解して協同作業ができる。

上述の「知識・理解」の項目２に、「保育者・教育者である社会人としての一般教養を身につけ」ること、すなわち、教養教育の重要性を明示している。このように、教養教育は、すべての専門科目の基礎になる。

したがって、幼児教育・保育科では、1 年次において「保育者のライフデザイン」、

「保育者のキャリアデザイン I」、2 年次においては「保育者のキャリアデザイン II」を設け、社会人としての基礎、保育者・教育者としての基礎を修得できるようなカリキュラム構成にしている。こうした中で、教養教育を含む学生の学習効果を測定するために、入学前準備学習の時点で「国語力」についてのプレイスメントテストを行い、必要な学生には 1 年次必修の「保育者のライフデザイン」（春学期開講）に「キャリアベーシック・言語 I 」を組み合わせることで、学習成果を補完できるようにしている。

次に、この「保育者のライフデザイン」の中で、「数学」のプレイスメントテストを行ない、必要な学生には 1 年次必修の「保育者のキャリアデザイン I」と「数学基礎」を組み合わせ受講させることにより、学習面での保証（基礎学力）に留意し指導を行っている。そして、この指導が効果的に行われているかを確認するため、2 年次の「保育者のキャリアデザイン II」において、プレイスメントテストを行っている。こうした一連の活動により、科として学生の教養教育を保証している。

さらに『履修案内』に載るカリキュラムチャートによって、教養教育と専門教育の関連や、保育者の基礎としての教養教育の位置づけ等を明示している。

**②キャリアプランニング科**

教養教育の目標については、キャリアプランニング科の教育目標の中で「社会人として求められる基礎学力、教養やマナーを身につけさせる」とうたっており、さらにカリキュラム・ポリシーで挙げてある具体的教育目標の第 4 項で「生涯学習の出発点となる教養を身につけている」と定めている。すなわち、教養教育は社会人として必要欠くべからざるものであり、生涯に渡り役に立つものだと明言している。なぜ教養が社会人として必要かと言えば、本科は、教養が他者と協働するのに必要不可欠な智力だと考えているからである。実社会からはコミュニケーション能力を要請されているが、これは単にスキルに止まることではなく、まさに他者と対話を始めるためには土台となる教養が必要であり、それにより相手の話を理解し、話題を膨らまし、協働できるようになる。

このように、本科は教養教育の目標を明確に定めている。教養教育は、専門教育の基盤となる位置付けである。

教養教育の内容と実施体制については、まず、教養科目群を「一般教養」ユニットという括りでまとめ、9 科目の中から学生が自由に選択できるように用意している。

実社会から要望の多いマナーについては「マナー演習」を必修科目とし、規範意識や倫理性を養い、ビジネスマナーを演習形式で教えている。日本人としての感性や美意識を磨くために、「茶道」、「華道」を設けている。主体的に行動する力、協調して行動する力、好ましい人間関係を築くコミュニケーション力を育成するためにプロジェクト活動を実施している。激しいスポーツではなく、生涯にわたり体を動かす習慣を身につけるように「トレーニング」と称する健康を維持するための科目を用意している。「キャリアプランニング I 」の授業には、メンタルタフネス育成講座を組み入れ、知的側面だけでなく精神力の面でも育成を図っている。

課程認定の「調理師」資格対象科目以外のすべての開講科目は、選択科目として誰でも受講できるようにしてある。専門分野の科目でも入門科目・概論は教養教育とし

て機能するものである。

本科の科目で不足する分野に関しては、豊橋創造大学経営学部や愛知大学短期大学部との単位互換科目を設けている。

本科の特色ある教養科目の意義について再点検する。

必修科目として「ライフ・コーディネート（人生とお金)」を設けている。科目名が「キャリアプランニング」という学科名と紛らわしく内容がわかりにくいという意見があったので、「人生とお金」という副題を追加してある。キャリアプランニング科という学科名に相応しい科目であり、人生設計を「お金」の面から考える授業として、ファイナンシャル・プランニング技能士の資格を持つ非常勤講師が担当している。卒業生から、福利厚生に関する知識、年金・保険・利殖・資金管理のことを学生の時期から知っておいた方がよいという要望があり、この科目を設置した。広い意味で教養科目だと考えているが、「お金」の面から職業・生活・家族を見る見方は、近年の若年者が安易に離職・転職する傾向に歯止めをかける意味でも有意義であり、実用性の高い授業科目になってくると期待している。

外国語科目として「実務英語」、観光英会話の他に、「韓国入門」、「ドイツ入門」を設けている。国際語として英語が圧倒的な地位を占めているが、さらに外国語科目を設けているのは、まさに教養教育としての位置付けである。「韓国語」ではなく「韓国入門」としているのは、ハングルの読み書きに加え、韓国文化、習慣、食生活、観光資源などを学ぶ授業として設置しているからである。「ドイツ語」でなく「ドイツ入門」としているのも同じ理由であり、ヨーロッパ社会というものを、ドイツを通して学ぶというスタイルであり、ドイツ語入門にとどまらず、ドイツ・ヨーロッパの文化を広く学ぶ授業構成にしている。これらの科目で、日本を見る視点が変わり、国際人としての感覚が少しでも育つことを期待している。語学関連の授業として半期の授業では不十分なものではあるが、今後、ラジオ・テレビ放送、インターネットやカルチャーセンターを活用して自学自習を開始するための科目としての位置付けであり、生涯学習の入口となる科目である。

フランス語に興味を持つ学生には、上記の愛知大学短期大学部の単位互換科目を紹介しており、過去には受講実績がある。

短期大学部は、平成 18 年度から平成 20 年度の 3 年間にわたり、現代的教育ニーズ取組支援プログラム「食をテーマとした地域活性化」に取り組んだ。それ以来、本科には「調理師」を養成する教育課程があるので、「調理師」資格を取得しない一般学生の食育にも積極的に取り組んでいる。教養科目としては、「食文化概論」「栄養と健康」「食品学Ⅰ」「基礎調理」「お菓子専科」「食生活アドバイザー」「テーブルコーディネート」等を用意している。

教養教育は、正課の科目として専任教員と非常勤講師とで実施しているので教養教育を行う方法が確立していると言える。正課の科目なので、科目の達成目標を掲げ、15 回の授業計画を明確にしている。

教養教育の効果の測定・評価であるが、個々の科目は、他の開講教科と同じように成績評価を行い、改善に取り組んでいる。

平成 27 年度に「豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部合同教養教育推進専門部会」

を設置し、全学で教養教育課程を協議する体制を整えた。成果の一つは、学長による「建学の精神」の講義を、全学的に実施するようになったことである。

**［区分　基準Ⅱ-A-4　教育課程は、短期大学設置基準にのっとり、職業又は実際生活に必要な能力を育成するよう編成し、職業教育を実施している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　学科･専攻課程の専門教育と教養教育を主体とする職業への接続を図る職業教育の実施体制が明確である。**

**（2）　職業教育の効果を測定・評価し、改善に取り組んでいる。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-4 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

豊橋創造大学短期大学部の教育理念をキーワードで示すならば、「地域」「職業的教育」「人間教育」の三つの言葉で表すことができる。すなわち、豊橋創造大学短期大学部は「地域密着型の大学として、職業的教育を行い、その過程において人間的な成長を促す」ことが、建学以来脈々と受け継がれている教育理念であり、教育方針にほかならない。

幼児教育・保育科では、この理念・方針に基づき、三つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）を定め、学生の入学・教育・卒業を保証している。「職業教育」については、本科の場合には幼稚園免許２種免許状、ならびに保育士資格を課程認定で取得することが第一義的な目標であるため、教育職員免許法、ならびに児童福祉法施行規則により、幼稚園での教育実習（4 週間)、保育所、施設での保育実習（保育所 4 週間、施設 1 週間～10 日）が定められている。この一連の実習によって、学生は専門職で必要な経験や知見を蓄え、その資質等を修得（体得）し、反省を踏まえながら自己研鑽の端緒に就くわけである。

関連科目に言及するならば、幼児教育・保育科では 1 年次に「保育者のライフデザイン」､「保育者のキャリアデザイン I」、2 年次に「保育者のキャリアデザイン II」を行い､「社会人基礎力」､「保育者としての基礎力、適応力」を育成しながら、後期中等教育との連携を意識した科目配置を行うよう配慮している。

実習についても､「実習指導」､「保育実習指導Ⅰ/Ⅱ」において、実習の事前・事後指導を行う。さらに 2 年生の秋学期に開講される「保育・教職実践演習」によって、理論･実習を総合的に捉え直し､保育職に就く直前のブラッシュアップを行っている。

先述したが、幼児教育・保育科の場合には、各免許法等により､「職業教育」の内容と実施体制は確立しているものと考える。

この流れと並行して､キャリアセンターと幼児教育･保育科就職委員が中心となり、年間を通して下表のような就職・職業指導を行っている。

| 平成 29 年度 | 就職行事名 | 対象 |
|---|---|---|
| 4 月 19 日 | 第 6 回就職ガイダンス　（就職作文対策講座②） | 2 年 |
| 5 月～9 月 | 就職試験策講座（実技・筆記） | 2 年 |
| 5 月 2 日 | 第 7 回就職ガイダンス　（応募遵守事項について） | 2 年 |
| 5 月 17 日 | 第 8 回就職ガイダンス　（就職作文試験） | 2 年 |
| 5 月 13 日 | 浜松市私立幼稚園・子どもも園就職フェア | 2 年 |
| 5 月 14 日 | 静岡県西部地区私立保育園就職説明会 | 2 年 |
| 5 月 20 日 | 遠州地区私立幼稚園就職説明会 | 2 年 |
| 6 月 6 日 | 新城市保育職学内説明会 | 1･2 年 |
| 6 月 13 日 | 第 9 回就職ガイダンス　（愛私幼キャラバン隊） | 2 年 |
| 6 月 21 日 | 第 10 回就職ガイダンス　（保育士就職模擬試験（専門）） | 2 年 |
| 6 月 28 日 | 第 11 回①就職ガイダンス　（保育士就職模擬試験（教養）） | 2 年 |
| 7 月 2 日 | 愛知県私立幼稚園就職説明会　豊橋会場 | 2 年 |
| 7 月 5 日 | 第 11 回②就職ガイダンス　（保育士就職模擬試験（専門）） | 2 年 |
| 7 月 9 日 | 豊橋市保育士合同就職説明会 | 2 年 |
| 11 月 17 日 | 第 1 回就職ガイダンス（就職活動の心得、公立園・私立園とは） | 1 年 |
| 12 月 20 日 | 第 2 回就職ガイダンス（今後の就職活動について） | 1 年 |
| 1 月 17 日 | 第 12 回就職ガイダンス　就職直前講座 | 2 年 |
| 2 月～3 月 | 個人面談 | 1 年 |
| 2 月 14 日 | 第 3 回就職ガイダンス（保育士模擬試験/先輩の就職体験報告会） | 1 年 |
| 2 月 15 日 | 第 4 回就職ガイダンス（一般常識テスト/実技対策） | 1 年 |
| 2 月 16 日 | 第 5 回就職ガイダンス（保育士模擬試験/実技対策） | 1 年 |
| 2 月 26 日 | 第 6 回就職ガイダンス（就職作文対策講座①） | 1 年 |
| 3 月 5 日 | 第 7 回就職ガイダンス（就職作文試験/履歴書対策/応募上の遵守事項） | 1 年 |

さらに幼児教育・保育科では 2 年生の「保育者のキャリアデザイン II」において、各セミナー担当教員が学生個々への目の行き届く職業指導を、併せて行うように努めている。

そして、平成 29 年度の就職結果は以下の通りである。

| 就職実績 | 卒業者数 | 就職希望者 | 就職希望率 | 就職決定者 | 就職決定率 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 119 | 104 | 87.4% | 104 | 100% |

次に学び直し（リカレント教育）についてであるが、平成 19 年 6 月の教育職員免許法の改正により、平成 21 年 4 月 1 日から教員免許更新制が導入された。本学でも毎年 8 月に「教員免許更新講習」を行い、地域の幼児教育・保育関係者の再教育に務めている。

また、科目等履修生の受け入れや社会人特別入試を行うことによって、社会人に対しても常に門戸を開いている。

さらに、教員の資質向上についてであるが、全国保育士養成協議会の全国大会、な

らびに年 3 回開催される現代保育研究所（全国保育士養成協議会研究部門）の研修会等に各教員を交代で参加させることにより、保育ニーズへの対応を含め職業教育についても、その資質向上の一助に位置付けている。

最後に職業教育効果測定については、各年度の就職実績が具体的な指標になると考えている。上表は平成 29 度の就職実績である。これを基に、就職委員会、科会等で職業教育についての問題を協議する場も常に用意されている。

**②キャリアプランニング科**

短期大学における職業教育の役割・機能については、キャリアプランニング科の教育理念・教育目標の文言の中に「健全な職業観、就業意識を育成し、情報学を基盤として時代の要請に沿った職業的教育を施す」とあり、明確に定めている。短期大学おける職業教育に対する社会からの要請・期待は大きいと考え、その責務を果たす体制を整えている。

短期大学における職業教育の実施体制であるが、本科では、教養教育と専門教育を組み合わせ入学から卒業までの 2 年間を一貫して、学生が良き社会人となるための職業教育を教職員全員で推進している。

職業教育と後期中等教育との円滑な接続に関しては、高大連携事業として推進している。高等学校への出前授業の形態で、「医療事務職」「公務員」「一般事務員」といった職業を紹介し、短大での教育内容を説明している。

入学者の基礎学力を担保し、職業教育をより効果的なものにするため、平成 25 年度から入学前準備学習を充実させている。11 月までに入学が内定した高校生に対しては 12 月の冬休み期間から学習会を始めている。平成 26 年度からは、高校生がネットを活用できる教材を使用している。3 月には入学予定者全員に基礎教養準備学習会を実施している。入学前の課題として「自分史」を書くことを課し、自分のこれまでを振り返らせ、強み・弱み・志向を考えさせる機会としている。入学後の授業としては、「キャリアプランニングⅠ・Ⅱ」という科目を設置し、少人数クラス編成を行い、健全な職業観を育成する授業となるように努めている。中等教育終了時点での学習成果には個人差が大きいので、この授業で必要に応じて個別指導をするようにしている。1 年次に、必修の就業力育成コアユニットを中心に基礎力を補強し社会人基礎力を身につけさせ、1 年次後半から始まる本格的な専門教育に対応できるようにしている。

職業教育の内容と実施体制であるが、本科は、地域総合科学科として多様な学生を受け入れられるようにコース制を設け、職業教育の実施体制を整えている。

平成 26 年度から新たに「公務員コース」を加えた。逆に、平成 29 年度で「調理師コース」を募集停止にしている。このように、地域社会の要請に応じ、コースの見直しをしている。

就職ガイダンスに関しては、キャリアセンターの職員と教員が協力して実施している。

平成 29 年度に、1 年生を対象に「キャリアプランニングⅠ」の授業時間で実施した就職関連行事は次の表の通りである。

| 日時 | 行事内容 |
|---|---|
| 5月12日 | キャリアセンターの紹介、就職試験でよく出る作文・面接での質問 |
| 6月9日 | インターンシップガイダンス、実習先情報 |
| 7月7日 | 自分のキャリアを考える |

平成29年度に、1年生を対象に「キャリアプランニングⅡ」の授業時間で実施した就職関連行事は次の表の通りである。

| 日時 | 行事内容 |
|---|---|
| 9月29日 | 就職活動導入ガイダンス |
| 10月6日 | 適職診断テスト |
| 10月20日 | クレペリン検査 |
| 11月10日 | 適職診断テストの解説、業界（業種）と職種 |
| 11月24日 | 履歴書の書き方講座、履歴書作成 |
| 12月8日 | 先輩の就職体験報告会 |
| 12月22日 | ライフワーク研究会 |
| 1月19日 | SOZO求人ナビ説明会、パソコン教室で実施 |

正課外で行った就職行事は、下表の通りである。

| 日時 | 行事内容 |
|---|---|
| 10月~12月 | 個人面談 |
| 1月～3月 | 個人面談 |
| 2月8日 | 面接講座　導入・基礎編 |
| 2月9日 | 面接講座　実践編 |
| 2月17日 | 身だしなみ（就職メイク）講座 |
| 3月2日 | 女子学生のための就職フェア参加（名古屋） |
| 3月3日 | 就職EXPO2018　ポートメッセ名古屋参加 |
| 3月13月 | 学内企業セミナー |

実社会での経験を積ませるために、希望学生に対してインターンシップを実施している。実習は5日間で、平成29年度の状況は次の通り、のべ47名の学生が経験している。

| 分野 | 派遣学生数 |
|---|---|
| 情報通信 | 2 |
| 小売 | 1 |
| 金融 | 4 |
| 医療事務 | 22 |
| サービス | 2 |
| 公務員 | 13 |
| 調理 | 3 |

職業教育を担う教員の資質については、もともと、本科の教員には実社会での勤務経験を持つ教員が多い。本科は地域からの講師派遣の依頼を受け、相応しい専任教員で対応している。そういった機会は、教員の資質向上に役立っている。

科の教員は、インターンシップ先への事前訪問、インターンシップ中の巡回指導、卒業生の就職先訪問、求人依頼などの機会に各現場の責任者・担当者と対話し、職業教育を担う教員としての資質向上に努めている。卒業生が「先輩の就職体験報告会」に来学する際には懇談し、本科の職業教育に対する現場体験からの要望や教育内容を改善するための情報を得る機会としている。

職業教育の効果測定・評価については、教育課程を構成する正課の科目は、成績評価をして改善に取り組んでいる。

正課外の職業訓練のための行事は、アンケート調査を行ったり、振り返りシートを書かせたり、感想を聞いたりして評価し、改善に取り組んでいる。

キャリアセンターが毎月集計する就職内定率は、毎月１回定例で開催される就職委員会や科会で、学生の就職活動の熱心さを表わす一つの指標として議論されている。本科の職業教育の効果は、早い段階での高い就職内定率として表れるという一面はあるかもしれないが、就職先への定着率、就職先の満足度、卒業生の短大教育への満足度などによっても測定・評価する必要があり、アンケートを取り、改善に取り組んでいる。

**③専攻科福祉専攻**

短期大学における職業教育の役割・機能、分担は、教育理念を基に介護福祉士の専門的知識技能を修得させ、人権を尊重し健康的な日常生活を支えるに要する科学的思考と文化的、かつ創造的な人間性を併せ持つ感性豊かな専門的職業人の育成を目標としている。このような目標を目指した本学の教育課程そのものが職業教育といえる。

本学専攻科福祉専攻では、保育士と介護福祉士の資格を取得することで、福祉施設で子どもから高齢者まで幅広くケアすることができる。介護福祉士は、一部の医療行為を介護の現場で担えるように制度が改正され、少子高齢社会において更に期待が高まり、平成 29 年度からは、「療育センター」の見学を取り入れ講義の一環として学外演習を行っている。

専攻科福祉専攻に入学した学生については、4 月から 12 月までの約 9 ヶ月間の短期間に就職先を決めるため、職業指導及び職業教育を（表１）のように実施している。

卒業生の中には、介護支援専門員（ケアマネジャー）や障害者支援専門員や児童発達支援員や通信で社会福祉士の資格を取得し、乳幼児から高齢者のライフサイクル全般を対象とするケアワークとソーシャルワークを担うことのできる専門職として活躍しているので、学生が将来像を描くことができるように 6 月に卒業生就業報告会を実施している。

職業教育で心がけている点は、先述したとおり、専攻科福祉専攻の学生は、短期間で就職先を決めなければならないため、個々が主体的に職業を選択することができるように、キャリアセンターと連携して 4 月、6 月、随時面接、個別指導をして、8 月には自主実習へ行くように勧めている。

履歴書指導はキャリアセンターに依頼をして、レポート作成については教員で実施している。介護実習は、6 月中旬で 3 週間、10 月中旬に 4 週間実施する。

いずれも、教員は、施設へ事前訪問に行き、実習の目標ならびに履修状況や学生個々の情報を提供している。

実習中の学生の個別的な課題について、週 1 回の帰校日に、指導者とは、週 1 回のカンファレンス時に話し合うことできるようになっている。週 1 回の帰校日は、学生の困難さを発見する機会になっている。

求められる介護福祉士像には、倫理感や知識に裏づけられた問題解決能力を養う必要があり、実施したことをまとめて他者に伝える能力をもっている必要がある。そのエビデンスとして「ケアスタディ」発表会を年度末に実施してきた。

しかし、平成 29 年度からは、1 月末に国家試験が導入され、試験勉強の時間を確保するため、「事例発表会」を実習直後に実施した。

しかし、国家試験終了後は、2 ヶ月間なにもしないため、「事例から考える介護のあり方」＝ケアスタディ発表会を 1 月 20 日実施し、専攻科福祉専攻の集大成として「実習を振り返り、介護観を養う」ことができた。ケアスタディは、実習指導者 4 名、非常勤講師 4 名、保護者 3 名、卒業生 5 名の出席があった。

以上が内部の学生に対する職業教育である。

（表 1）平成 29 年度　職業教育

| 日程 | 就職指導 | 卒業生 |
|---|---|---|
| 4 月 3 日 | 春学期ガイダンス（カリキュラムの説明）<br>就職ガイダンス（キャリアセンター） | |
| 4 月 25 日・4 月 26 日 | 第 1 回　個人面接 | |
| 5 月 20 日<br>5 月 27 日 | ウエルフェアー2016<br>中日新聞社　福祉職業案内 | |
| 6 月 13 日～6 月 30 日 | 介護実習 1（生活介護、訪問介護、高齢者通所介護） | |
| 6 月 15 日 | | 就業報告会 |
| 7 月 8 日～7 月 9 日 | 第 2 回　個人面接<br>面接の仕方、履歴書の書き方<br>（キャリアセンター） | |
| 夏季休暇 | 就職に向けた自主実習<br>ボランティア活動のすすめ | |
| 8 月 31 日 | 秋学期ガイダンス・就職計画について説明 | |
| 10 月 11 日～11 月 10 日 | 介護実習 2（障がい者・高齢者施設） | 卒業生施設訪問 |
| 10 月 13 日 | | 就職先訪問 |
| 12 月 8 日 | 事例検討発表会 | |
| 1 月 9 日～24 日 | 国家試験直前対策 | |
| 2 月 20 日 | ケアスタディ | |

次に、卒業生に対しては、まず就職先の実態を確認するため、介護実習期間に卒業生の就職先に訪問に言って様子を見に行くようにしている。

また、保育士資格を有する社会人の学び直しの場として、平成 28 年度から「専門実践教育訓練給付金制度」を設けている。

次に、介護を担う専門職として 1987 年に国家資格である「介護福祉士」が誕生し今年で 30 年を迎えた。30 年間の歩みの中で、介護福祉士を取り巻く環境がめまぐるしく変化している。重度の要介護者、医療的ニーズの高い高齢者、認知症高齢者の方、様々な介護サービスを必要とする人達に対し介護福祉士としての専門性が必要とされている。

職業教育の効果の指標は、就職決定率や各種資格の取得状況が挙げられる。

就職決定率、介護福祉士国家試験合格率ともに 100%であった。就職先は、全員が福祉関係に就職をした（表 2)。

（表 2）平成 29 年度　専攻科福祉専攻　就職実績

| 就職実績 | 卒業者数 | 就職希望者 | 就職希望率 | 就職決定者 | 就職決定率 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3 | 3 | 100% | 3 | 100% |

**④専攻科医療情報専攻**

診療情報管理士は、日本病院会等四病院団体協議会及び医療研修推進団体が付与する民間資格である。平成 12 年の診療報酬における「診療録管理体制加算」の導入に伴い全国の病院で診療情報管理士の必要性に対する意識が高まり始めた。日本病院会が実施する診療情報管理士通信教育もしくは、診療情報管理士受験指定校(大学では 21 校)にて必須科目を履修する事で受験資格が得られ、平成 29 年度までに全国で 3 万名を超える診療情報管理士が登録されている。ただし、その数はまだまだ足りていないのが現状である。

本学では平成 26 年度から専攻科医療情報専攻として、短期大学部キャリアプランニング科の医療事務コース履修科目の中に診療情報管理士養成講座が組み込まれ、医療事務コースでの 2 年間と専攻科での 1 年間、合計 3 年間で必須科目を履修し、認定試験の受験資格を付与できることになった。

専攻科医療情報専攻の「職業教育」は、診療情報管理士資格を取得させることが目標である。診療情報管理士とは、ライブラリーとしての診療録を高い精度で機能させ、そこに含まれるデータや情報を加工、分析、編集し活用することにより医療の安全管理、質の向上および病院の経営管理に寄与する専門職業である。従って、教育過程では臨床医学的基礎知識はもとより、コーディングという疾病を専門的に分類する手法を会得しなければならない。コーディング技術の授業を時間的に多く取り、疾病分類がスムーズにできるよう指導している。

また、病院実習は 10 日間という限られた日数ではあるが、近隣の病院に依頼をして実施している。診療情報管理士が日常的に病院の中でどのような仕事をしているのか、実際に実習をしてどのような業務に興味を持ったのか、といった内容の実習後の振り返りをして、資格取得と目指す仕事のマッチングを行っている。

**［区分　基準Ⅱ-A-5　入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）を明確に示している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

（1）　入学者受入れの方針は学習成果に対応している。

（2）　学生募集要項に入学者受入れの方針を明確に示している。

（3）　入学者受入れの方針は、入学前の学習成果の把握・評価を明確に示している。

（4）　入学者選抜の方法（推薦、一般、AO 選抜等）は、入学者受入れの方針に対応している。

（5）　高大接続の観点により、多様な選抜についてそれぞれの選考基準を設定して、公正かつ適正に実施している。

（6）　授業料、その他入学に必要な経費を明示している。

（7）　アドミッション・オフィス等を整備している。

（8）　受験の問い合わせなどに対して適切に対応している。

（9）　入学者受入れの方針を高等学校関係者の意見も聴取して定期的に点検している。

**＜区分　基準Ⅱ-A-5 の現状＞**

本学では、入学者受入れの方針を学習成果に対応させるため、「シラバス」を学外にも公開している。進学説明会や会場相談会、オープンキャンパス等において、入学後の授業科目について、シラバスを通して、どのような学習をするのかということについて周知することで、なぜ、このような能力を身に付けておかなければならないのかなど、入学者受入れの方針の方針についての理解を深めてもらうよう努めている。入学後の学習内容を少しでも理解してもらうことが、入学前に身に付けておかなければならない学習に関して、確実な学習成果を上げることにつながるだけでなく、入学後も円滑に大学教育に慣れ、大学教育における学習成果を上げることにつながっている。

本学では、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）、入試日程や受験科目、選抜方法、入学手続き方法等は、「短大案内」や「入試ガイド」、「学生募集要項」、「ホームページ」に明示している。

本学では、「学生募集要項」の他に「入試ガイド」を作成している。「入試ガイド」では、「入試に関する Q&A」や「入試のポイント」、「選抜方法や評価の観点」などを分かりやすく説明することで、アドミッション・ポリシーについて理解を深めてもらえるように努めている。さらに、オープンキャンパスや進学説明会等においても説明する機会を設けており、受験生だけでなく保護者も含めて理解を促している。また、入学時においても、全学生に配布する「生活案内」に建学の精神や教育目標等を明示することで、アドミッション・ポリシーの理解を深化させ、教育目標の実現に向けて努力している。

「短大案内」では、アドミッション・ポリシー以外にも、授業や学生生活の情報についての情報を掲載しているが、掲載に際しては、在学生のコメントを多く取り入れるなど、受験生に、入学前の学習成果が入学後の学習に活かされている点などを示すように工夫をしている。

本学では、アドミッションポリシーの中で、様々な能力を有する人材や学科が養成をめ

ざしている人材を明確に示している。その為、入学者選抜についても、推薦入試、一般、AO 選抜等入試区分ごとに、「学力の三要素」の評価方法を変えて設定している。推薦入試、AO 選抜では、面接等を導入し、学力面だけでなく、人物面での評価にウエートを置いている。また、一般選抜では、人物面での評価については、調査書等を活用した評価として、主に、学力面での評価にウエートを置いている。そうすることで、様々な能力を有する人材の確保に努めている。入学後は、様々な能力を有する学生が共に学ぶことで、お互いを尊重し合い刺激を受けながら大学での学習成果を高めている。

本学では、高大接続の観点から、日頃より高大連携事業に積極的に取り組んでいる。昨今、高等学校では、「総合的な探求の時間」あるいは教科における「課題研究の時間」において、大学と連携した授業が多数取り入れられている。本学も、複数の高等学校との高大連携事業を展開しており、本学教職員自ら高校生の現状を把握すると共に、大学教育で求められる能力についても知ってもらう機会を設けている。こうした取り組みの中で、自分の能力が発揮でき、公正かつ正しく評価される入試区分が選べるようにしている。

本学では、「学生募集要項」の他に「入試ガイド」を作成している。この 2 つの冊子の中で、学納金や学納金以外の諸経費について説明している。この他、入学試験合格者に対しては、「入学手続要項」を配布し、学納金や学納金以外の諸経費のほか、「入学準備学習」の案内を掲載し、自主的に取り組むことで必要な経費についても明示している。

本学では、2018 年度よりアドミッション・オフィスを設置し、アドミッションオフィサーを配置する予定であり、2017 年度は、整備に先立ち入試広報センター長を中心にアドミッション・オフィスで取り組む事柄について研修をスタートさせ、入学者受入れが円滑に進められるよう努めてきた。

本学での入試広報業務は、教職員で構成される広報委員会の指導・助言のもと渉外部入試広報センターが担当しており、受験生からの問い合わせなどに対応している。人員体制については、室長 1 名、室長補佐 1 名、係長 1 名、課員 2 名(嘱託職員 1 名を含む)で構成されており、全国各地で開催される進学説明会や高校内進路ガイダンス、保護者会などの行事に参加し、受験生からの個別相談にも対応するようにしている。また、高校訪問については、入試広報センター担当者が地区別に分担して訪問を行っており、大学側から自発的に情報発信するように心掛けている。最近では、インターネットのメールによる問い合わせも増加傾向にあるが、メールでの問い合わせについては、入試広報センター担当者全員に配信されるようにしており、原則として主担当者が 24 時間以内に回答するように対応している。このやり取りについては、入試広報センター全員でメールを共有して、回答漏れがないようにしている。最近では、本学の近況をできる限りリアルタイムに情報発信をしていくために、HP のキャンパスニュースのほかに、フェイスブックやツイッターなども開設し、情報発信に努めている。これらのページへのアクセス履歴を見ると、少しずつ利用者も増えている。

本学は、愛知県東三河地区公立高等学校長会及び地域の大学で組織された東三河・浜松地区高大連携協議会に加盟している。この協議会では、主に高大連携及び高大接続に関するテーマについて意見交換をすると共に、必要に応じて高大連携事業を行っている。直近の 5 年間には、ラーニングフェスタという学問探求イベントを開催し、加盟する高校が学校行事として参加している。この行事を通じて、年度ごとに高校生がどのような分野に興

味があるのかを把握することに役立てている。また、参加した高校生も、大学進学をイメージして、大学が求めている能力等はどのようなものであるかを知ってもらう機会となっている。更に、加盟高校の教員も、この事業を通して大学の現状を知ってもらう機会としており、大学及び高等学校双方で、高大接続が円滑に出来るよう意見交換する一助となっている。

この他、高等学校の進路指導担当者が参加する進路指導研究協議会に参加し、大学側の入学者受入れの方針を説明する機会を設けている。併せて、高等学校側からも、高等学校側の進路指導の現状について報告を受ける機会を設けている。またこれに併せて、これらのことについて意見交換する機会も設けており、本学を含めて参加する大学は、入学者受入れの方針について点検を行っている。

**［区分　基準Ⅱ-A-6　短期大学及び学科・専攻課程の学習成果は明確である。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　学習成果に具体性がある。**

**(2)　学習成果は一定期間内で獲得可能である。**

**(3)　学習成果は測定可能である。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-6 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

学習成果については、短期大学部の教育の理念に則り、各科の教育目標が示されたうえで、各科目のシラバスの中に、「科目の到達目標」として学生にとって分かりやすく明示している。

単位認定については、学則第 4 章第 10 条に「授業科目を履修し、その試験に合格した者には、単位を与える。２．試験等の評価は秀、優、良、可、不可をもって表わし、可以上を合格とする。」とある。現在は、学生達の授業への参加度、即ち出席回数に一定の基準を設けて受験資格を付与している。これらのことは毎年度発行している履修案内に「履修上の基礎知識」として提示されている。授業担当教員に対する単位認定の基準は特段の定めはなく、担当教員の独自性に委ねている。したがって評価は絶対評価方式をとっているため、時には教員によって、甘い評価・辛い評価といった指摘がなされることがある。このため秀、優、良、可等の比率配分を導入した相対評価方式を提案する声もあるが、現在のところこうした問題が生じた場合は、各科の会議で調整している。

幼児教育・保育科の場合も同様で、各教科目担当の教員に単位認定の方法を委ねている。問題が生じた場合には、科会に諮ったうえで、当該教員の理解と配慮を求め、改善の方向を見出している。授業の出席要件を満たしていない学生、授業内容の理解が一定基準を満たしていない学生については不合格とし、再履修させる点については、幼児教育・保育科教員全員の共通認識としている。履修者のほとんどは、当該学期に単位の認定を受けており、履修状況は、概ね良好である。

平成 26 年度より GPA 制度を導入し、セメスター毎の成績の状況確認、併せてこれまで通り、年度末の卒業判定会議の際に全科員に明示されることになり、より的確な学習成果の把握がなされている。

また、幼児教育・保育科の場合、幼稚園教諭 2 種免許状、保育士資格を課程認定するので、アセスメントについては、教育職員免許法、児童福祉法施行規則により決定されており、明確に行われている。併せて、一昨年度からアセスメント・ポリシーも定め、さらなるカリキュラム改善への指針となるよう配慮した。

また学生には、「授業評価アンケート」の形式をもって各学期に原則として 1 教員 1 科目について実施している。結果については、以後の授業改善への参考として各担当教員にフィードバックしている。また、各教員が結果分析を行い、その報告書を公表している。平成 20 年度から新たな様式の授業評価アンケートを実施している。自由記述欄を設け、良かった点・改善してほしい点を記入出来るようにした。学生の評価や希望が直接教員に伝えられるため、学生・教員双方にとってプラスになっていること申し添える。

**②キャリアプランニング科**

学習成果を獲得するために設置してある授業科目は、科目により特性の違いはあるが、シラバスで科目の具体的達成目標を明確にしている。その達成目標を実現するために、授業計画では、毎回実施する授業内容を明示しているので、学生は決められた一定期間内に段階を経て学習していく道筋を理解できるようになっている。授業科目は 1 週に 1 回もしくは 2 回の授業回数であり、毎回の授業に対し予習・復習を行い、15 週で完結するように計画している。各科目の到達目標は、カリキュラムマップで、科の教育目的・目標と擦り合せ相関関係を確認するようにしており、学習成果として実際的価値を持つものである。学生の立場で書けば、履修ガイダンスの指示に従って時間割を組み立て、個々の授業科目を系統立って履修することで、ディプロマ・ポリシーで示す本科の教育課程の学習成果が達成できるようにカリキュラムを構成している。

学習成果は、「卒業時点での学習成果を焦点とする査定の仕組み」と「教育の向上・充実のための PDCA サイクル」によって、その質保証を図っている。

個々の科目の目標達成度合いを評価するために、授業中の小テスト、課題提出、発表、定期試験やレポートを課している。個々の科目は、秀・優・良・可・不可で査定していることから、それらの総体として学習成果は測定可能である。学生が、本科の教育課程の成果を獲得しているかどうかは､3 月の卒業判定会議で最終判断している。

**［区分　基準Ⅱ-A-7　学習成果の獲得状況を量的・質的データを用いて測定する仕組みをもっている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　GPA 分布、単位取得率、学位取得率、資格試験や国家試験の合格率、学生の**

**業績の集積（ポートフォリオ）、ルーブリック分布などを活用している。**

**（2） 学生調査や学生による自己評価、同窓生・雇用者への調査、インターンシップや留学などへの参加率、大学編入学率、在籍率、卒業率、就職率などを活用している。**

**（3） 学習成果を量的・質的データに基づき評価し、公表している。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-7 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

学習成果の測定については、平成 26 年度から導入した GPA 制度により、学期毎の GPA や通算 GPA の状況を確認することができるようになっている。GPA 分布については、年度末の卒業判定会議の際に科員に明示されることになっており、より的確な学習成果の把握がなされている。GPA の値については、教務システム（GAKUEN）の UNIVERSAL PASSPORT にて、常時、学科所属学生の値が確認できるようになっている。そして、同システムのプロファイル機能により、GPA 取扱要領にもとづき行った学生指導の状況を教職員間で共有できるようになっている。

幼稚園教諭二種免許状と保育士資格の取得状況は以下の通り、例年 9 割前後で推移しているが、さらなる取得率の向上を目指している。

| H29 年度 | | 卒業生数 | 取得者数 | 取得率 |
|---|---|---|---|---|
| 幼児教育・保育科 | 幼稚園教諭 | 119 名 | 103 名 | 87% |
| | 保育士 | | 102 名 | 86% |

また、社会的評価や教育課程評価等のアセスメントとして、同窓会や各種行事等に参加している卒業生からヒアリングを行っている。そして、継続的なアンケート調査など、より客観的な評価システムの構築を検討している。

今後は、平成 26 年度に策定したアセスメント・ポリシーに沿って学習成果の測定による PDCA サイクルの検討を行っていきたい。

**②キャリアプランニング科**

学習成果の測定については、平成 26 年度から導入した GPA 制度により、学期毎の GPA や通算 GPA の状況を確認することができるようになっている。GPA 分布については、年度末の卒業判定会議の際に科員に明示されることになっており、より的確な学習成果の把握がなされている。GPA の値については、教務システム（GAKUEN）の UNIVERSAL PASSPORT にて、常時、学科所属学生の値が確認できるようになっている。

現在、アセスメント・ポリシーの策定を検討しており、同時に 3 つのポリシーの見直しを行い、カリキュラムの改訂を実施することを予定している。

なお、カリキュラムの改訂においては、地域の多様なニーズに柔軟に応じることを目的として、多彩な科目や柔軟なコース選択、さまざまな履修形態等を含んだ地域総合科学科らしい特徴を生かしていくことや地域からの意見（外部評価）などを取り入れながら、実施していく予定である。

**［区分　基準Ⅱ-A-8　学生の卒業後評価への取り組みを行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　卒業生の進路先からの評価を聴取している。**

**（2）　聴取した結果を学習成果の点検に活用している。**

**＜区分　基準Ⅱ-A-8 の現状＞**

幼児教育・保育科並びにキャリアプランニング科の学生の卒業後評価については、教職員が就職先を訪問する機会を最大限に活用して勤務状況の聴取に努めている。大半の卒業生は、それぞれの職場で上司や同僚たちと協調しながら持ち味を発揮して勤務している。

幼児教育・保育科においては、学外実習中に各教員が実習園を訪問して卒業生の勤務状況や園からの要望を聴取し、データとしてキャリアセンターが保管している。聴取した内容については、科会で情報共有し在学生の就職指導に活用している。

キャリアプランニング科においては、教職員が企業・病院を訪問して状況把握に努めている。卒業生に対して、①勤務先について②仕事の内容について③社会に出て感じること④後輩たちへのメッセージなどの項目からなるアンケートへの記入を依頼し、「近況報告書」として常備し、聴取した内容については、概要を科会で報告し在学生の指導等に活かしている。

平成 26 年度に完了した文部科学省の大学改革教育推進事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」での本学の取り組み「地域産業界連携プロジェクト」の一環としてキャリアプランニング科が行っていた卒業生アンケート調査を短大全体の取り組みとして就職委員会が継続実施している。アンケートは、3 年経過した卒業生を対象にハガキを郵送する方法で、幼児教育・保育科の回収率は、41.6%、離職率 13.7%であった。一方、キャリアプランニング科の回収率は 43.5%、離職率 13.4%であった。

幼児教育・保育科の就職先は、大半が幼稚園、保育園で占められている。毎年、実習時に教員は卒業生の近況評価について聴取に努めている。教員は、訪問記録を記載し、問題のある内容については科会に提出し、情報の共有化を図り、学習成果の点検に活用している。また、訪問記録をデータ化し、教員同士が共有・活用できる環境を整備している。止むを得ず離職をする場合にはキャリアセンターに速やかに連絡するように指導し、再就職の支援に当たっている。

キャリアプランニング科の就職先は、一般企業や病院・施設など多岐にわたっている。毎年、卒業生の就職先を担当教員と職員で訪問し、雇用主から勤務状況を聴取している。卒業生から就職先の状況等を聴取した結果は学科会議に報告され、情報の共有化が図られている。好評価の内容や指摘された問題点に基づいて学習成果を点検し、在学生にガイダンスや授業でフィードバックし就職活動に活かしている。また、就職指導担当教職員は、貴重な資料として就職指導に活用している。キャリアセンターでは、早期離職者の相談を受け、再就職指導に当たっている。

**＜テーマ　基準Ⅱ-A 教育課程の課題＞**

**①幼児教育・保育科**

社会の変化や学生の質も年々変化しているため、学位授与の方針を常に留意すること、そして同時に教育目標の具体化をより精緻に行うことが必要である。このため、昨年三つのポリシーを一層明確な表現に改訂した。

単位認定については、学則第 4 章第 10 条に「授業科目を履修し、その試験に合格した者には、単位を与える。２．試験等の評価は秀、優、良、可、不可をもって表わし、可以上を合格とする。」とある。現在は、学生達の授業への参加度、即ち出席回数に一定の基準を設けて受験資格を付与している。これらのことは毎年度発行しているシラバス（履修案内）に「履修上の基礎知識」として提示されている。授業担当教員に対する単位認定の基準は特段の定めはなく、担当教員の独自性に委ねている。したがって評価は絶対評価方式をとっているため、時には教員によって、甘い評価・辛い評価といった指摘がなされることがある。このため優、良、可等の比率配分を導入した相対評価方式を提案する声もあるが、現在のところこうした問題が生じた場合は、科の会議や教務委員会で協議・調整している。

評価はその授業の目標の達成度を見る上での重要な指標となり、併せて学生の学習成果修得の道標として機能する。平成 26 年度からは、この客観性をさらに明瞭なものとするために、GPA 制度を導入した。今後ルーブリック等、最新の評価知見を導入して行くことが課題の一つとなる。

大学全入時代の影響か、学力の面で「問題」を感じる学生も若干いる。授業内容が理解できず、授業を欠席するということのないよう、学力不足を補う講座を開講（キャリアベーシック・言語Ⅰ・Ⅱ、数学基礎）し、基礎学力をつける指導を行っている。

また、1 年次と 2 年次の早期にプレイスメントテストを行い、基礎学力の確認を行い、その基礎学力をつける指導が効果的に行われているかの確認も行っている。平時の授業では、「保育者のライフデザイン」、「保育者のキャリアデザイン I」「保育者のキャリアデザイン II」を核に、担任制で担当することによって、学生の理解度や興味を把握するように努めている。そして、担任が把握した個々の学生の情報については、全教員が科会等で情報共有し、各学生に科として最善の配慮が行えるように努めている。

今後入学者の学習成果等は変化することを念頭に置き、フレキシブルに対応できるように W.G（ワーキンググループ）を設置している。実際「問題」等が生じた場合には、科会前に W.G で検討等することで、科会での効果的な協議が行えるように対応している。

最後に AO 入試についてであるが、文部科学省の方針が当該試験については「基礎学力テスト」を行う方針のため、今後本科でも検討して行くことが課題となる。

評価はその授業の目標の達成度を見る上で重要な指標となるため、担当教員のより客観的な評価姿勢を醸成していくよう、教員相互間の意見交換、意思疎通を図っていく必要がある。評価は、平成 26 年度より GPA を導入したため、秀、優、良、可、不可をもって表記している。

また社会的評価や教育課程の実際的効果等のフィードバックとして、同窓会や各種

行事に参加している卒業生から、聞き取り調査をし、良好な感触を得ている。継続的なアンケート調査など、より客観的な評価システムの構築を行うことが、引き続きの課題となる。

幼児教育・保育科の就職先は、大半が幼稚園、保育園、こども園、各種施設で占められている。毎年、実習時に教員は卒業生の近況評価について聴取に努めている。教員は、訪問記録を記載し、問題のある内容については科会に議題を提出し、情報の共有化を図っている。また、訪問記録をデータ化し、教員同士が共有・活用できる環境整備に努めている。止むを得ず離職をする場合は、大学に設けてある窓口に速やかに連絡するように指導し、再就職の支援に当たっている。

毎年実施しているアンケートや就職先訪問の聴取の結果、大半の卒業生は、それぞれの職場で上司や同僚たちと協調しながら持ち味を発揮して勤務している。一部ではあるが職場環境に馴染めないために、1年以内の早期離職者が生じている。

早期離職者の対応として、常に卒業生との連絡を密にし、早い段階で問題を捉え、指導・助言を行うことが必要であり、今後の課題となる。

**②キャリアプランニング科**

ディプロマ・ポリシーの表現自体は、ある意味、抽象的で定性的な表現であり、その達成度合いは数値化しにくいものである。一方、具体的な卒業要件は単位数であり、数値で表わすことのできる卒業認定のための最低限の要請である。一般的には、授業科目の単位が取得できていることは、その科目の目標を達成していると説明されるが、個々の学生をとらえたとき、単位認定された履修済みの科目総体で、ディプロマ・ポリシーで規定する要件が文字通り高度に満足されているかどうか、現状では不安な面がないわけではない。授業科目間の相乗効果を上げるようにし、ディプロマ・ポリシーの内容も、より具体性をともなう高い基準に書き換えられるように教育成果の質を上げていくことは課題である。

入学してくる学生の多様化に伴い、学力不足の学生に対し、学力不足を補いながら本来の大学教育を進める必要性があり、ある意味、中等教育と高等教育とを並行して実施することが求められている。クラス編成をレベル別にすれば教員は教えやすくなり知識面での効率のよい学習成果は期待できそうだが、教育資源を考えればレベル別編成できる授業には限りがあり、人間的成長の側面を考えると多様な学生が共に学ぶ利点も考えられる。

パソコン実習は、習熟度に応じてクラス分けをしている。同じ科目名で複数のクラスにレベル分けした場合、それぞれのクラスで異なる教員が評価をする場合、上位クラスの「良」の方が、下位クラスの「優」よりも実際には学習成果が上回っていることも生じており課題である。

レベル分けしない場合でも、同じ名称の科目を少人数での教育とするために複数の教員が担当した場合、クラスによって「秀」「優」の多い・少ないといった問題は生じるが、調整は困難である。科目ごとの秀・優・良・可の度数分布を教員・学生に公開するには至っていない。

大学では、絶対評価が主流だと思われるが、絶対評価はどうしても寛大化傾向を生

み出しやすい面がある。教員は、就職活動で必要とされる学生の成績証明書のことを考えるとどうしても評価が甘くなる傾向がある。

教育方法の変化も、従来の成績評価に対する課題を投げかけている。教員が学生に対して、どちらかというと一方的に知識を伝授するという従来からの座学への反省から、最近では学生の主体的な学習を促す「アクティブラーニング」導入の必要性が唱えられるようになり、本科でも導入を始めている。従来の成績評価は、平常の学習状況が加味されているにしろ、最終的には、定期試験（筆記試験）の比重が高かったが、アクティブラーニングの度合いを高めていった場合、例えばグループワークでの貢献度をどのぐらい成績評価に反映したらよいのか、また、汎用的な能力の向上をどのように評価するかは課題である。

教育課程において、隣接科目間の教員同士の擦り合わせは不十分であり、課題である。ただし、FD 活動により改善の努力は続けている。

教養教育の目的・目標はきちんと定めてあり、特に問題はないと考える。

教養教育は教育課程で正課として対応しており、実施体制に関する課題はないと考える。

教養教育の内容については、学生が学びたい教養科目が十分に提供できているかどうかは課題である。

教養教育の方法については、従来からある、教員からの一方通行の「座学」では学生が興味を持って学ばない傾向にあるので、「アクティブラーニング」の手法を取り入れることが課題である。教養というと、知識を覚える科目だと学生に受け取られがちだが、双方向型の授業とし、自ら考える力を養う授業にすることが課題である。世の中には知っているようで知らないことが数多くある。そこに目を向けさせ、学ぶ面白さを実感させるにはどうするかが課題である。

個々の授業科目の成績評価はできるが、教養教育総体として、どれだけ学習成果を上げているかの測定・評価はできていない。学生は短期的実利を求める傾向が強い。そのため、もう少し長期的な視野から教養教育を評価する視点を持たせることが課題である。保護者に対しても入学式や保護者会の折に教養教育の大切さを説き、学生への支援を要請している。保護者にさらに理解してもらうことが今後の課題である。

短期大学における職業教育の役割・機能、分担については、きちんと定めてあり、特に問題はないと考える。

職業教育と後期中等教育との円滑な接続については、その取組みが始まったばかりで、高大連携活動は不十分だと考えており、いろいろな行事を実行しつつある。

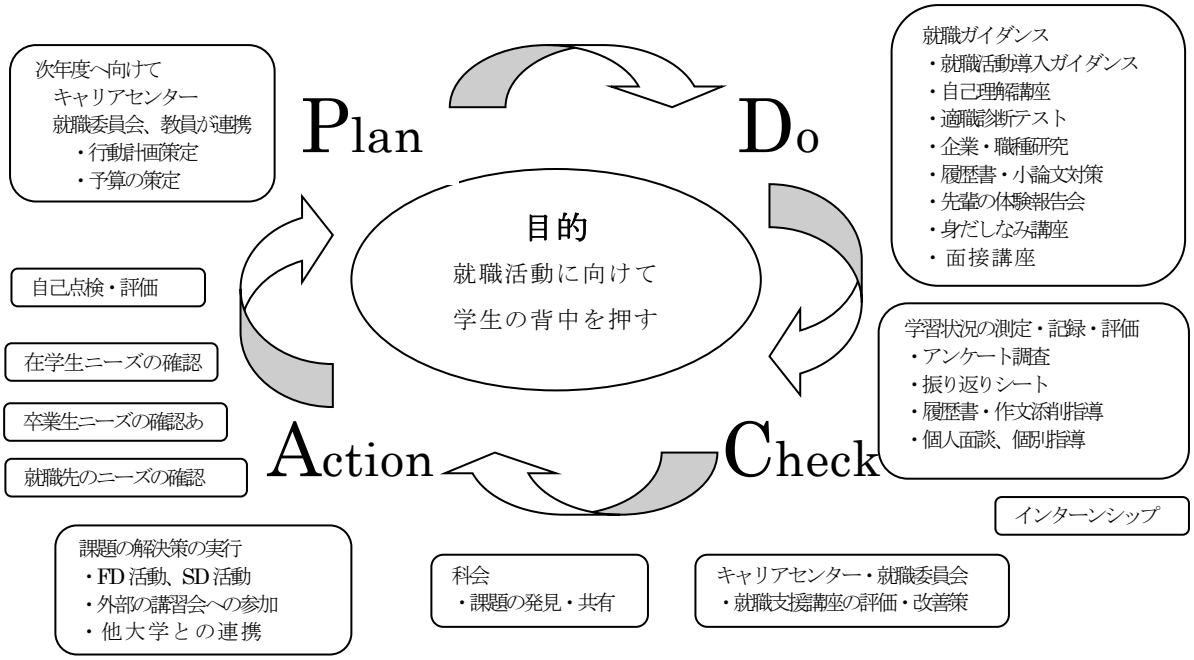
平成 26 年度から公務員コースを設け、高校生向けの公務員講座も開催している。本科に入学してから本格的に勉強するようでは公務員受験対策としては学習成果を上げにくいので、入学前からの準備学習の内容を精査し改善することは課題である。高等教育のユニバーサル化の時代を迎え、基礎力が不足している学生をどう個別指導するかは課題である。

職業教育の内容と実施体制に関して、PDCA サイクルを機能させ改善させるという組織対応では実施体制を充実させてきているが、学生への個別対応という点では不十分であり課題である。一例として、科の就職支援活動を挙げて課題を考えてみる。

就職関連行事については、毎年 PDCA サイクルを機能させて改善してきたので、教職員側としては充実した内容になっていると判断している。教職員で内容と順番を検討し、ステップを踏んで学生がわかりやすいように進めているが、学生はすべてを理解できているわけではなく、同じ講座を聞いていても学生によって受け取り方の開きは大きい。集合教育で教えるべきことを教えた形になっていても、それは始まりに過ぎず、学生の理解度に応じてきちんとフォローアップしていくことが必要となる。

個々の学生の態度・気質・理解度といったことにとどまらず、その学年が全体として持つ雰囲気、教職員の連携度合い、教職員・学生の親密度合い、社会に漂う雰囲気などによって、毎年の同じような取り組みでも教育成果は異なる。形として PDCA サイクルが存在しているだけでは改善効果は期待できず、当たり前のことだが、取組み姿勢を問われていることを常に念頭に置くことは課題である。

**キャリアプランニング科の就職支援活動**




図は、1 年間を通して見たときの PDCA サイクルだが、それぞれ教職員が意図をもって実施している講座から個々の学生が得ているものは、学生により大きな開きがあり、個別対応する必要がある。就職支援講座は、正課の授業枠を使って開講している講座の出席状況はよいが、正課外で実施する講座はなるべく学生が参加しやすい時間で設定しているのにもかかわらず参加者が減少し、全員が受講して欲しい職業教育が成果をあげることが課題である。1 年生に対しては、2 月に面接講座を実施して一連の就職関連行事は終わった形になるが、それでも「どうして動き出したらよいのかわかりません」という学生が出てくる。動き出さない 1 年生には、「来るのを待つ」姿勢から、「手を差し伸べる」姿勢で対応する必要があり、そのようなことをしながら 2 年生を就職活動に送り出すことになる。

学び直しの場としては、かつては毎年 1～2 名程度の社会人を受け入れてきたが、平成 27 年度は 0 名である。リカレント教育への取組みは課題である。

職業教育を担う教員の資質向上については、地域社会との協働活動、FD 活動や他大学との連携活動により教員は研鑽に努めており、特に問題はないと考える。

職業教育の効果を測定・評価し、それを改善するという取組みにおいては、いわゆる「社会人基礎力」といった汎用能力の測定・評価は課題である。経済産業省が提唱している「社会人基礎力」では 12 の能力要素を挙げている。

現在、定員割れの状況であり、高等学校までの基礎学力に若干問題がある学生も受け入れざるを得ず、いわゆる「初年次教育」で対応するようにはしている。入学者の学力低下という状況には、卒業時点における質の保証という観点から、積極的に対応せざるをえず、大きな課題になっている。

多様な入学者選抜方式を実施しているが、選抜方式により入学後の学習成果の獲得にどういう違いがあるかまでは検討できておらず課題である。本科独自のスカラシップを支給している学生に対しても、入学後の追跡調査は不十分である。全学を対象とした IR 室が、いろいろなデータを多面的に分析する計画である。

基礎学力に問題がある学生は入学させないという選択もあり得るが、この地域における短期大学の果たす役割を考えた時に、むしろ受け入れて教育を施した方が地域に利することが大きいと考えている。現在受け入れている学生の学力が仮に低いとしても、本科の教育課程で社会人基礎力をつけさせ、少しでも知的能力を上げ、学生の将来に対する選択肢を広げることにチャレンジしたいと考えている。

専門分野の学習成果と、社会人基礎力といった社会人としての汎用的分野の学習成果とをどのように組み合わせ、成績評価に反映させるのかは課題である。

学習成果をアセスメントすることにより、より大きな学習成果を学生に獲得させるためには、科目間の擦り合わせを密にし、より相乗効果を上げる必要性があることが明らかになっている。極端に言えば、各科目の達成目標の妥当性、テキストの適否、授業計画の合理性までも、専門分野が近い教員同士で検討する必要がある。平成 25 年度から、カリキュラム・チャートを整備している。教員に、科目間の関連性を念頭に授業科目の接続を意識してもらうのが第一で、専門分野が隣接する科目間の関連性を深める予定である。

平成 25 年度から、「アセスメント・ポリシー」の策定を検討し始めている。アセスメント・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーが実現できている度合いを検証するための具体的アセスメントプランであり、三つのポリシーを見直す契機となるものである。

わざわざアセスメント・ポリシーを規定し学習成果の達成度合いを評価しようとする目的は、ディプロマ・ポリシーに基づいて設計してあるカリキュラムを実施した結果、実際に効果をあげているかどうかを証明することであり、想定している効果を上げていない場合には、改善するためにカリキュラムを改訂することである。多面的な評価活動となるようにアセスメント・チェックリストを用意し、活動を始めている。

学生の学習成果を明示し学内外に表明することや、学習成果の定期的な点検については、組織的な仕組の面では特に問題がないと考えている。その一方で、学習成果を測定する仕組みについては課題が多いと考えている。カリキュラムマップを整備し、専門的学習成果に加え、社会人としての汎用的な分野の学習成果も達成目標に入れているわけだが、それらがどういう仕組みで成績評価に反映されているのか必ずしも明

確でない。

一般的に言えることは、成績評価は専門知識の修得度合が中心になりがちなことである。したがって、個々の授業科目については、秀・優・良・可・不可という具体的な評価がなされるわけだが、それらの評価の総体として、ある意味抽象的に書かれている卒業時点での学習成果の達成度合いをどう評価したら良いのか、この点は課題である。

カリキュラムマップで、個々の授業科目の達成目標と、科の教育目的・目標との相関を示すことが広く行われるようになった。GPA 算出についても、単純平均だけでなくディプロマ・ポリシーの達成度合いをより忠実に表現できるような加重平均に基づく GPA 値の設計が可能かどうか、課題である。本科の場合、科目間の連携、特にユニットを越えた科目間の連携が弱いことは課題である。

また、大学での成績評価、資格取得に対する評価と、企業人の採用における学生評価が必ずしも一致していないという課題がある。大学での成績は、パフォーマンス評価以外、授業で覚えた知識を確認評価する面が強く、知識を応用する力はあるのか、コミュニケーション能力はあるのか、自ら問題を発見する力はあるのか、正解がない問いに答えを見出していく力はあるのか、協働して成果をあげる力はあるのか、といった社会人基礎力とも呼べる人間力を身につけたかどうかの面をとらえきれていないことは課題である。

これらの課題を解消するために、アクティブラーニングの手法を導入し始めている。ここでいうアクティブラーニングとは、授業内容・授業方法にグループワーク、ディベート、フィールドワーク、プレゼンテーション、振り返りなどを加え、学生の能動的な学びを起動させる学びのことである。

**＜テーマ　基準Ⅱ-A 教育課程の特記事項＞**

特になし。

## ［テーマ　基準Ⅱ-B 学生支援］

**［区分　基準Ⅱ-B-1　学習成果の獲得に向けて教育資源を有効に活用している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　教員は、学習成果の獲得に向けて責任を果たしている。**

**① 教員は、シラバスに示した成績評価基準により学習成果の獲得状況を評価している。**

**② 教員は、学習成果の獲得状況を適切に把握している。**

**③ 教員は、学生による授業評価を定期的に受けて、授業改善に活用している。**

**④ 教員は、授業内容について授業担当者間での意思の疎通、協力・調整を図っている。**

**⑤ 教員は、教育目的・目標の達成状況を把握・評価している。**

⑥ 教員は、学生に対して履修及び卒業に至る指導を行っている。

(2) 事務職員は、学習成果の獲得に向けて責任を果たしている。

① 事務職員は、所属部署の職務を通じて学習成果を認識して、学習成果の獲得に貢献している。

② 事務職員は、所属部署の職務を通じて教育目的・目標の達成状況を把握している。

③ 事務職員は、所属部署の職務を通じて学生に対して履修及び卒業に至る支援を行っている。

④ 事務職員は、学生の成績記録を規程に基づき適切に保管している。

(3) 教職員は、学習成果の獲得に向けて施設設備及び技術的資源を有効に活用している。

① 図書館又は学習資源センター等の専門的職員は、学生の学習向上のために支援を行っている。

② 教職員は、学生の図書館又は学習資源センター等の利便性を向上させている。

③ 教職員は、学内のコンピュータを授業や大学運営に活用している。

④ 教職員は、学生による学内 LAN 及びコンピュータの利用を促進し、適切に活用し、管理している。

⑤ 教職員は、教育課程及び学生支援を充実させるために、コンピュータ利用技術の向上を図っている。

＜区分　基準Ⅱ-B-1 の現状＞

①幼児教育・保育科

この項目は自己点検・評価の重要な柱のひとつであり、毎年、本学の自己点検・評価委員会において点検を実施しているが、学則に謳っている本学の教育理念は、開学以来変更していない。また、短期大学設置基準の改正により人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則に定め、公表することが必要となった。これを受け、各学科で教育目標について協議し、作成した原案を平成 20 年 3 月教授会において承認を得て学則第 3 条第 2 項の中に各学科の教育目標を定めた。また短期大学部「三つの方針」(アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー)を定めて、一層の明確化を図っている。また、一昨年度にはディプロマ・ポリシーを担保できるように、アセスメント・ポリシーも定めた。

次に、学園建学の精神に関しては、学生用玄関・図書館・E 棟に額が掲げられ、日常的に学生、教職員が自ずとその精神が目に入り、意識することに留意している。また、教職員及び学生全員に配布する「シラバス」「生活案内・諸規定集」「学生手帳」及び「本学ウェブサイト」、さらに広報目的の「大学案内」に建学の精神の説明のページを設け、周知に努めている。また、理事長兼学長は入学式・卒業式をはじめ、各科の講義の 1 コマを利用し建学の精神の講義を行っている。

幼児教育・保育科の場合は、短期大学部の教育理念に則り、豊かな感性と高い専門職意識、時代の変化に適応できる柔軟性や実践力を兼ね備えた保育者の育成を目標と

している。そしてこれを実現するために、各セメスター開始時に行うガイダンスで、科長が講話を行い、その中で折に触れて本科の教育目的や教育目標を学生に伝え、周知徹底を図るように努めている。一連の行事には、科の全教員が参加しており、教員にも周知がなされている。また、1 年次春学期に開講されている「保育者のライフデザイン」に、本科の教育目的や教育目標について、学長自らが講義を行う時間を組み込んでいる。科会においても、必要に応じて教育目的・教育目標について議論を行い、教員間の共通理解を図る場を持つようにしている。

また、変更等が生じた場合については学則第 9 章第 38 条に掲げる、学則変更の手続きにより教授会の承認を得た後、理事会の承認を経て決定する。

教育目標を実現するための具体的施策については、各科会や専攻科会、各委員会より教授会に具体的な提案がなされ、その都度、協議している。理事会においても、年度初めの理事会において学長から年度の教育目標について説明がなされ、随時協議を行っている。

すなわち、教員は学位授与方針を充分に理解したうえで、成績評価基準により学習成果を評価している。また、学生の学習成果については、1 年春学期「保育者のライフデザイン」秋学期「保育者のキャリアデザイン I」、2 年通年「保育者のキャリアデザイン II」に、各学生は所属し、セミナー担当教員が学生個々の学習成果について、シラバスに示された成績評価基準を元にしながら、学生個々の学習成果を的確に把握できるような体制を設けている。

次に授業評価アンケートについてであるが、各セメスターの授業終了時（14～5 回目の授業時）に実施している。非常勤を含む全教員が受講者数の多い科目を中心に 1～2 科目を目安に実施している。教員が希望すれば、アンケートを実施する科目や項目を増やすことができる。学生が良いと感じた点・改善して欲しいと感じた点を把握しやすいようにするため、自由記述欄を設けている。評価結果は担当教員に配布されている。

教員はその結果を分析し今後の授業への改善点をまとめ、報告書を作成している。また、同時に各教員の授業評価アンケートは報告書に一冊にまとめられ、図書館で教員・学生が自由に閲覧出来るようにしている。また、理事長・学長・副学長・事務局長・科長は教員のアンケート結果を閲覧出来るようになっている。

FD 活動を通じての授業・教育方法の改善についてであるが、年度毎にテーマを設け、平成 26 年度はアクティブラーニング、平成 27 年度については、同一科目複数教員担当科目の教授内容の異同をテーマに、平成 28 年度は各教員からの観点を聴取しその観点での参観、そして本年度は初心に立ち返り、全教員の授業を公開し各教員の授業方法の工夫を知る、というように企図した。さらに、平成 22 年度からは非常勤講師にも任意での参加をお願いし、専任教員だけに限らず、短大部全体としての取り組みとしていることも申し添える。

この公開授業については、担当者と参観者が話し合いを行うことや、その参観結果（効果）を報告書にまとめている。報告書は、授業評価と同様に、図書館で教員・学生が自由に閲覧出来るようにしている。

こうした活動は、学生の指導にも活かされ、幼児教育・保育科では、学生の生活指

導については、月 1 回の定例科会や随時 W.G（ワーキンググループ）を開催することで、実習・行事・就職・単位認定、さらには諸々の問題について、協議や報告、意見交換を行っている。その席上では、個別具体的な話し合いや、教育目的・目標の達成状況についても話し合いを行い、協力体制を敷いて、科として情報を共有するようにしている。常にこうした科の活動が、学生の学習成果に結びつけられ、履修及び卒業に至る指導に結び付くように努めている。また、この一連の協議の中で、授業内容等についての担当者間での話し合い、協議、調整等も併せて行われている。特に授業内容等については、幼児教育・保育科ではカリキュラム・ポリシーに基づく、カリキュラムマップの作成、科目間の構造的な関係が分かるカリキュラムチャートを作成し、科目の達成目標や科目の構造化についての「見える化」を行っている。

次に教務課の幼児教育･保育科担当職員は､本科の学生の学習成果を熟知している。本科の三つのポリシーをよく理解し、教育目的・目標の達成状況についてよく把握している。また、事務職員は欠席の多い学生、学期ガイダンス、各実習ガイダンス等はもちろんであるが、業務上親身に接し、履修指導だけではなく、学生生活上の助言等を行い、学習成果の獲得およびその質の向上に貢献している。事務職員は、学外の講習会や研修に参加しその知見を深め、学内の SD 活動等を通して学生支援の職務を充実させるようにしている。

最後に、教育資源の有効利用について述べる。

幼児教育・保育科では 1 年春学期開講の「保育者のライフデザイン」の中で、図書館職員に図書館の利用方法等の案内をしてもらう時限を設けている。これによって、図書館の利用方法はもとより、学生の学習向上支援的側面も併せ持つことと認識している。また、図書館では、職員が絵本等を効果的に配置することによって、保育系学生の向学心向上に寄与している。

次に利便性を向上の点であるが、平成 25 年度に図書・情報センター内に、アクティブラーニングに対応するため「ラーニング・コモンズ（学習のための共有スペース)」を整備した。

次に、教職員が学内のコンピュータを授業や大学運営に活用している点であるが、本学には「ユニバーサルパスポート」が稼働し、学生個々の出席状況、成績等を常に把握することができる環境にある。この情報機器の利用促進については、FD・SD 講習会を開いてコンピュータ利用技術の向上を図っている。

幼児教育・保育科では、これらに加えて、リズム室、多目的ホール、個人ピアノレッスン室、美術室、木工室、保育実習室等の専門教室を用いることや小児実習モデルの自習用利用等が行えること等を通して、専門的な内容を具体的かつ実践的に自学自習、そして効果的に教授することが可能になっている。

学習成果の状況は､定期試験はもちろんのこと､随時行われる小テストやレポート、実技試験、作品提出などを各担当教員が課すことによって、多面的に評価・把握に努めている。各教員は 1 年次「保育者のライフデザイン」､「保育者のキャリアデザイン I」、2 年次に「保育者のキャリアデザイン II」を担当し、個々の学生の学習成果の修得に向けて、責任を持って指導にあたっている。

②キャリアプランニング科

まず、科の教員が学習成果の獲得に向けて責務を果たしているか、現状を述べる。

キャリアプランニング科の教員は、基準Ⅱ－A－1の「ディプロマ・ポリシー」で記述してある学習成果を獲得できるように、基準Ⅱ－A－2の「カリキュラム・ポリシー」で設置してある担当授業科目を実施し、基準Ⅰ－C－2の「教育の質保証」の仕組みを機能させるために、シラバスに示した成績評価基準により学習成果の獲得状況を評価している。具体的評価方法はシラバスで公開しており、厳格で公平なものである。シラバスの内容は、各学期初めのガイダンスで留意点を説明している。

本科の教員は、授業時間内における発表の内容、定期試験やレポートで学習成果の獲得状況を適切に把握し、より一層の改善・充実に努めている。担任制を敷き、1 年次は「キャリアプランニングⅠ・Ⅱ」の担当教員、2 年次は「ゼミナール」の教員が、学生の単位取得の状況を把握し、きめ細かく責任を持って指導している。

学期ごとに学生による授業評価アンケートが実施されており、教員は学生による評価を受けている。その評価結果は集計して教員に知らされ、全教員の平均も同時に提示されるので、自分の授業評価を客観的に評価できる。学生の自由記述欄により、授業の良い点・改善を要する点を指摘されているので、教員は学生の授業評価に対する対応を「FD シート」として提出することになっており、その中で改善案を回答し、次年度の授業改善に活用している。

短大部の教授会・科会・委員会などで、教員同士が授業内容・授業方法について忌憚のない意見を出し合い意思疎通を図っている。関係の深い科目同士で、必要に応じ協力・調整を図っている。

カリキュラムマップの仕組みによって教員は、科の教育目的・目標を念頭に自分の担当科目を教授している。カリキュラムマップと学生の成績一覧表により、学生ごとに、科の目的・目標の達成状況は把握され、評価されている。

担任としての教員は、担当学生が卒業要件を満たすための履修指導をしており、卒業に至る指導をしている。

次に、事務職員が学習成果の獲得に向けて責務を果たしているか、現状を述べる。

教務課のキャリアプランニング科担当職員は、本科の学生の学習成果を熟知している。

事務職員は、欠席の多い学生を把握し、日常的に親しく接しながら学生生活上の指導をし、学習成果の獲得およびその質の向上に貢献している。

三つのポリシーについては事務職員にもよく理解されており、学生が適切な科目群を履修するように履修指導・登録の際に教員とともにアドバイスし、教育目的・目標の達成状況についてもよく把握している。

教務課、学生課、キャリアセンターの事務職員は、所属部署の職務を通じて学生に対して履修及び卒業に至る支援を行っている。

教務課の職員は、学生の成績記録を学内規程に基づき適切に保管している。

最後に、教職員が学習成果の獲得に向けて施設設備を充実させ、技術的資源を有効に活用しているか、現状を報告する。

図書・情報センターの専門的職員は、新入生オリエンテーションで図書館利用方法

について説明し、学生の学習向上のために文献検索をはじめ積極的に支援を行っている。

図書・情報センターの利便性向上には常に努めており、平成 25 年度中に、アクティブラーニングに対応するため「ラーニング・コモンズ（学習のための共有スペース）」を整備し、ノートパソコンを貸し出している。

IT 化の時代に相応しく、学内のコンピュータ設備は教職員によって授業や大学運営に大いに活用されている。

学内 LAN・学内無線 LAN によって、学生の情報技術活用を促進し、適切に活用し、管理運営を行っている。授業用のファイルサーバーが用意されており、デジタルファイルを利用して課題の提示・提出が可能になっている。

教職員は、教育課程や学生支援の充実のために、FD・SD 講習会を開いてユニバーサルパスポートをはじめとするアプリケーションソフトの活用方法、その他のコンピュータ利用技術を向上させている。

**［区分　基準Ⅱ-B-2　学習成果の獲得に向けて学習支援を組織的に行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　入学手続者に対し入学までに授業や学生生活についての情報を提供している。**

**(2)　入学者に対し学習、学生生活のためのオリエンテーション等を行っている。**

**(3)　学習成果の獲得に向けて、学習の動機付けに焦点を合わせた学習の方法や科目の選択のためのガイダンス等を行っている。**

**(4)　学習成果の獲得に向けて、学生便覧等、学習支援のための印刷物（ウェブサイトを含む）を発行している。**

**(5)　学習成果の獲得に向けて、基礎学力が不足する学生に対し補習授業等を行っている。**

**(6)　学習成果の獲得に向けて、学習上の悩みなどの相談にのり、適切な指導助言を行う体制を整備している。**

**(7)　学習成果の獲得に向けて、通信による教育を行う学科・専攻課程の場合には、添削等による指導の学習支援の体制を整備している。**

**(8)　学習成果の獲得に向けて、進度の速い学生や優秀な学生に対する学習上の配慮や学習支援を行っている。**

**(9)　必要に応じて学習成果の獲得に向けて、留学生の受入れ及び留学生の派遣（長期・短期）を行っている。**

**(10)　学習成果の獲得状況の量的・質的データに基づき学習支援方策を点検している。**

**＜区分　基準Ⅱ-B-2 の現状＞**

**①幼児教育・保育科**

幼児教育・保育科では学習成果の獲得に向け、入学当初から組織的に学習支援に取

り組んでいる。

すなわち、平成 29 年度も幼児教育・保育科は新入生全員に対して 90 分間で日本語語彙力・計算力の 2 項目についての基礎力調査を行った。この調査で計算力が低いと判断された学生については、一般教養科目「数学基礎」の受講を、また、語彙力の点数の低い学生に対しては、「キャリアベーシック・言語 I」「キャリアベーシック・言語 II」の受講を、それぞれ必須とし基礎力の向上に努めている。また、幼児教育・保育科では可能な限り少人数でクラスを編成し、基礎学力が不足している学生、理解に時間がかかる学生、つまずきが見られる学生等について、先述したようにきめ細やかな指導を、「保育者のライフデザイン」・「保育者のキャリアデザイン I」（1 年次）、「保育者のキャリアデザイン II」（2 年次）単位で、個々の教員の目が届く様、配慮している。また併せて、優秀な学生についても、個々の教員がその能力を一層伸長できるように配慮している。（例えば、「音楽」については習熟度に応じて、指導体制を編成している。）

さらに、ガイダンスを春・秋学期の開始当初に行い、学習内容および今年度の学習計画について学習の動機づけを行い、見通しを立てさせ、教職員一同で学習意欲喚起するように留意している。こうして喚起された学習意欲を常に確認できるように、学生は「履修案内」や短期大学部ホームページ、UNIVERSAL PASSPORT を利用することでいつでも、どこからでもシラバス、出欠席、成績等の確認が行える環境下にある。また、平成 26 年度から GPA 制度を導入し、学生自らも上述した UNIVERSAL PASSPORT を利用することで、個々の GPA が確認でき、GPA が一定の基準に満たない学生には、各セミナー担当が面接や指導を公平に行えるような学習支援体制を敷いている。

次に各教員はオフィスアワーを設け学生の相談に応じられる体制も整っている。学生指導には教員のみならず事務職員も積極的に参加し、学生とのコミュニケーションを図るように努めでいる。こうしたことによって、学生の学習上の悩みや相談を把握し、適切な指導助言が行える体制が整っている。

次に学習成果の獲得に向けての、ハード面についてであるが、本学の教室などにおける情報機器の設置状況は、下記のとおりであるが、平成 16 年度に整備した新しい学内 LAN システムの導入、さらに Wi-Fi 環境も準備されているので、学内外のあらゆる場所からのアクセスを可能とした利便な環境の下で利用することができる。さらに、授業時間以外は各教室を学生に開放し、自由に使用することが可能となっているため、学生の自習などに役立っている。また LL 教室、図書・情報センターも完備している。ここには、平成 25 年度からラーニング・コモンズも整備されていることを申し添える。

さらに、授業における教育成果の向上のため 6 ヶ所の大教室には液晶プロジェクタを整備しており、VTR、スライド、PC 画面などを投影しながら授業を行うことが可能となっている。また、冷暖房の空調装置は全教室に整備され、学生は年間を通して快適な環境で授業を受けることができる。

**②キャリアプランニング科**

入学手続き者に対しては、入学までに入学前学習や入学前オリエンテーション(スク

ーリング)を実施するなどして、入学後の学習がスムーズにスタートできるように学習面のサポートと入学に備えた授業や学生生活についての情報提供を行っている。特に平成 24 年度入学生より「入学手続き要項」(冊子)を作成して、入学前後に必要な情報を時系列・テーマごとに整理して情報提供するようにしている。

入学後は、新入生ガイダンスやテーマごとにオリエンテーションを実施しており、1日でも早く大学生活に慣れるよう配慮している。この他、新入生は、いずれかのクラスに在籍することとなり、このクラス担任が、入学後の様々な問題についての相談相手となり、学生一人ひとりの学習面や学生生活面でのサポートを行うことにしている。

キャリアプランニング科では、入学後における学習成果の獲得のために、入学前から基礎学力を補強する補習授業を実施している。平成 29 年度は、3 月に実施した。

本科では、受講科目選択の自由度が大きいので、入学前に事前学習会を開催し、カリキュラムの詳細について説明している。新入生の時間割作成には、在学生のスタッフにアドバイスをさせている。「キャリアプランニングⅠ・Ⅱ」の授業には、いわゆる「初年次教育」の性格も持たせ、規律ある生活の送り方、意義ある学生生活の過ごし方、学習の動機付け、人前での発表訓練、基礎学力の不足する学生への対応、スタディスキルなども教えている。

履修案内を印刷物の形で配布するとともに、授業科目の内容をウェブサイトで公開している。基礎学力が不足する学生に対しては、個別対応している。

資格試験直前対策講座など、資格取得を支援する補習授業を正課以外で実施している。

担任制をとり、教職員一体となって学生の学習上の悩みや生活上の相談にのり、適切な指導助言を行う体制を整備している。教員は、オフィスアワーを設定し学生の個人的な相談に対応している。

本科では通信による教育は行っていない。

教科によっては、進度の早い学生や優秀な学生に対して、課題解決型のレベルの高い課題を課すような対応をしている。逆に、基礎学力が不足する学生に対しては、適宜、助言を行うようにしている。

本科が設置していない科目については、学生に対して多様な学びをする機会を提供するため、キャンパスが同じ豊橋創造大学経営学部や、同じ豊橋市内の愛知大学短期大学部と単位互換制度を設け、6 単位まで認めている。

有能な社会人となることを目指す学生にとって、国語学力や事務能力は必要不可欠なもので、常にその向上を図らなければならない。そのために必修科目として「ビジネス文書Ⅰ・Ⅱ」「ビジネス実務総論」を設置している。学生は、それらの科目の学習をふまえ、より実践的な学力を身につけるために、日本漢字能力検定、ビジネス文書検定、秘書技能検定にチャレンジしている。授業時間内や時間外の補講で受検指導を行っている。検定試験は受検結果により、級が認定されるので、学生は自分の学力を定量的に評価でき、学習意欲の向上に役立っている。

本科では、留学生特別入試制度を設けているが、平成 29 年度には留学生は在籍していない。

短期・長期の留学生派遣は行っていない。

学習成果の獲得状況の量的・質的データに基づき、学生に対する学習支援方法を点検している。

**［区分　基準Ⅱ-B-3　学習成果の獲得に向けて学生の生活支援を組織的に行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　学生の生活支援のための教職員の組織（学生指導、厚生補導等）を整備している。**

**(2)　クラブ活動、学園行事、学友会など、学生が主体的に参画する活動が行われるよう支援体制を整えている。**

**(3)　学生食堂、売店の設置等、学生のキャンパス・アメニティに配慮している。**

**(4)　宿舎が必要な学生に支援（学生寮、宿舎のあっせん等）を行っている。**

**(5)　通学のための便宜（通学バスの運行、駐輪場・駐車場の設置等）を図っている。**

**(6)　奨学金等、学生への経済的支援のための制度を設けている。**

**(7)　学生の健康管理、メンタルヘルスケアやカウンセリングの体制を整えている。**

**(8)　学生生活に関して学生の意見や要望の聴取に努めている。**

**(9)　留学生が在籍する場合、留学生の学習（日本語教育等）及び生活を支援する体制を整えている。**

**(10)　社会人学生が在籍する場合、社会人学生の学習を支援する体制を整えている。**

**(11)　障がい者の受入れのための施設を整備するなど、障がい者への支援体制を整えている。**

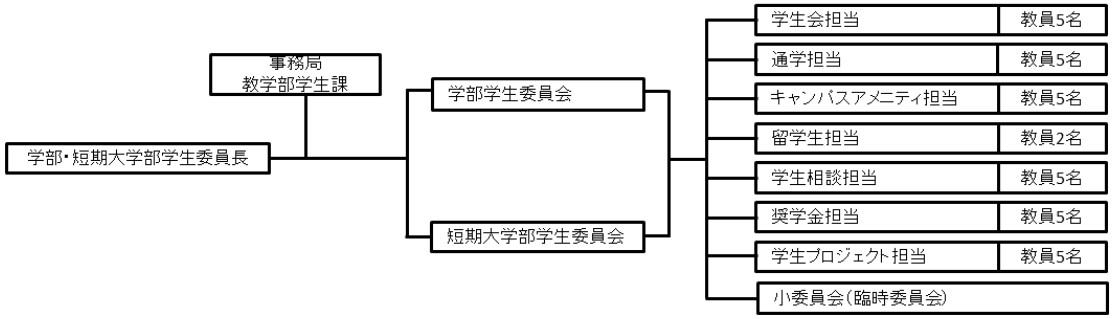
**(12)　長期履修生を受入れる体制を整えている。**

**(13)　学生の社会的活動（地域活動、地域貢献、ボランティア活動等）に対して積極的に評価している。**

**＜区分　基準Ⅱ-B-3 の現状＞**

本学の学生生活支援については同じ敷地内に併設される大学と合同で学生委員会を組織し、そのなかでさまざまな支援を実施している。

平成 29 年度　学生委員会組織図（教職員組織）



本学には、学生生活の充実、向上を図ることを目的とした全学生で組織する「合同学生会」がある。この合同学生会には学生総会、執行委員会、代議員会、サークル連絡会、選挙管理委員会の各機関がおかれ、学生会の執行機関である執行委員会が中心となって学生会活動を運営している。

合同学生会活動の主な行事は、新入生歓迎会、サークル勧誘会・連絡会、スポーツ大会（春、冬)、創造祭などで、このほか、献血活動や豊橋市の主催する行事にも積極的に参加している。

なお、合同学生会は学生の自主的運営によるものであるが、前述のとおり学生委員会及び学生課がその運営に対し、適宜、指導・助言・支援を行っている。

平成 29 年度の登録サークルは 20 団体で、スポーツ系は 14 団体、文化系は 6 団体である。特に、スポーツ系サークルの軟式野球部、ダンス部は各種大会に参加し、成果を収めている。各サークルの顧問は専任教員が担当し、指導、助言を行っている。また、合同学生会のサークル担当がサークル連絡会を開催し、各サークルの活動状況により配当する予算やサークル室 14 部屋、サークルロッカー83 個の配分などを行っている。

本学における学生の休息のための施設・空間としては、学生ホール（A 棟 1 階)、中庭、自動販売機コーナー（A 棟 1 階、体育・文化ホール 1 階、E 棟 2 階)、ミーティングコーナー（体育・文化ホール 1 階)、ラウンジ（E 棟 2 階、D 棟 4 階）などがある。学生ホール内には、休憩できるエリアのほか、自主学習やグループ学習ができるエリアを開設している。また、当ホールの一角に地元のベーカリーレストランが CAFÉ をオープンし、既存の学生食堂（カフェテリア）のメニューと重複しない、ドリンク、パンをはじめグラタン、スイーツなどの軽食を提供している。

学生食堂は、体育文化ホール 1 階にカフェテリアがあり、A 棟 1 階の購買「SHOP SOZO」では、食品、書籍（専門書籍)、OA 機器関連製品、文房具、雑貨、コピーサービス、教科書、切手、ハガキなどを取り扱っている。

平成 29 年 8 月 1 日から平成 29 年 12 月 31 日までの期間に実施した「平成 29 年度学生満足度調査集計結果」（以下、「満足度調査」）では、カフェテリアの満足度は 5 段階の解答のうち「満足」、「どちらかといえば満足している」を合わせた数値（以下「満足度」）は幼児教育・保育科で 65%、キャリアプランニング科で 58%であった。また、購買の満足度は幼児教育・保育科で 92%、キャリアプランニング科で 88%であった。

本学では近隣に優良で安価な下宿・アパートが多くあるため、学生寮は保有していない。そこで学生課では新入生や在学生の下宿希望者のために、近隣の不動産情報を掲載した冊子「キャンパスライフガイド　creer（クレエ)」を作成し、配布している。平成 29 年度の下宿学生数は 26 名で、下宿率は約 7%である。本学への進学者は主に東三河地域及び西遠地域であり電車やバス、自動車で十分通える距離であるため、今後下宿率が増える見込みはないと考えられる。また、遠方の出身者でも、家庭の経済状況により電車や自動車通学に頼らざるを得ないことも一因と考えられる。

通学バスについては、学生の通学の利便を図るため、本学では通常の定期バスに加え、臨時バスの増発を豊鉄バスに依頼している。また、帰りの時間帯についても比較的学生利用の多い水曜日を除く平日の 4 時限終了後に構内発の臨時バスを配車してい

る。学生の通学時間帯については「豊橋創造大学正門」バス停からのバス発着が可能となり、利便性があがった。また当バス停付近の照明設備も整備されており、特に夜間下校時における安全への配慮がなされた。

自動車通学学生に対しては、学生委員会が安全運転講習会を交通安全教育の一環として、新入生を対象として実施している。自動車、自動二輪、原付バイク、自転車の通学を希望する学生には、駐車許可ステッカーを交付している。駐車場は立体駐車場と第一駐車場、第二駐車場に充分なスペースが確保されている。なお、自転車用駐輪場は 4 箇所、バイク専用駐輪場は 3 箇所設置されており、自転車及びバイクの駐輪場も十分確保されている。

本学独自の奨学金としては、学校法人藤ノ花学園奨学生制度がある。この制度は、2 年次に前年度の学業成績が所属科のおおむね上位 5%以内である者に対し、半期分の授業料相当額を奨学金として給付（減免）する制度である。平成 29 年度は幼児教育・保育科で 6 名、キャリアプランニング科で 2 名を採用した。

また、勉学への強い意欲があるにもかかわらず家計急変などによる学費納入困難者を対象に授業料を減免する豊橋創造大学・豊橋創造大学短期大学部授業料減免制度がある。春学期、秋学期にそれぞれ申請ができ、書類と面接により選考している。平成 29 年度は、秋学期で幼児教育・保育科 1 名が採用された。

スカラシップ奨学生制度は、スカラシップ 100 奨学生（学納金全額）及びスカラシップ 50 奨学生（学納金半額）として入学した学生に対し、2 年次に継続された学生に給付（減免）される制度である。なお、その継続基準は前年度の学業成績(GPA)が、当該学年の学科平均以上で継続としている。平成 29 年度は、スカラシップ 100 奨学生で 1 名、スカラシップ 50 奨学生で 19 名が継続となった。

日本学生支援機構奨学金については、平成 29 年度の貸与者は 98 名であり、これは短大学生の約 29%が貸与を受けていることになる。

学生の健康管理については、年に 1 回、校医による全学生を対象とした健康診断を実施し、胸部レントゲンや検尿で所見がみられた学生には個別通知を行い、病院で再検査の受診を勧めている。通学中または学内でケガをした学生については D 棟 1 階にある健康・相談センターにて対応を行っている。

メンタルヘルスケアやカウンセリングについては、D 棟 1 階に健康・相談センターで週 5 日、午前 9 時から午後 5 時の間、養護教諭が対応している。また同室内には学生相談室が設置されており、平成 22(2010)年度 11 月より臨床心理士の資格を持つカウンセラーが週 2 日午前 11 時から午後 2 時までカウンセリングによる学生相談が可能になっている。

セクシャルハラスメントについては平成 14 年度に「セクシュアル・ハラスメント防止人権委員会規程」と「相談窓口に関する規程」を定め、「セクシュアル・ハラスメント防止人権委員会」を設置した。平成 20 年度からは、「セクシュアル・ハラスメント防止パンフレット」や「セクシュアル・ハラスメント防止カード」を作成し、学内外でのハラスメント防止の意識高揚に努めた。同時に「セクシュアル・ハラスメント防止人権委員会規程」を「ハラスメント防止人権委員会規程」に改正した。平成 25 年度にはこれらハラスメント関係の規定等を見直し、改正をおこなった。また、毎年度全

教職員を対象としたハラスメント防止研修会及びハラスメント委員を対象としたハラスメント相談担当者研修会により啓発を行っている。

学生生活全般に関しては、学生の代表機関である学生会執行委員と大学側がコミュニケーションをとりながら学生の意見や要望を汲み取るように努めている。また、学生委員会のキャンパスアメニティ小委員会でも、学生生活全般について支援する体制を検討している。

外国人留学生に対する相談に関しては、学生委員会の留学生担当教員、ゼミ担当、学生課が一体となって行っており、事務業務については学生課が行っている。また、平成 16(2004)年度から毎月初めに全留学生に対して在籍確認を行っている。なお、平成 29 年度外国人留学生は在籍していない。

社会人学生は、全体に目的意識が高く、自己の位置についても自覚があり、学生のよい手本となっている。入学を許可された社会人学生については、目的、キャリアの面で配慮が必要と思われ、クラス編成上考慮をしている。

障害を持った学生支援については、平成 29 年度に「障害学生支援に関する基本方針」「障害学生支援規程」「障害学生支援委員会規程」を定め、全学的な支援体制を整えた。

障害者に対応するための施設（バリアフリー化）は、ほぼ整備されている。車椅子を利用する学生については、同学生が受講する授業の教室の設定や専用席の確保などに配慮している。聴覚に障害を持つ学生については、ノートテイク派遣制度に基づき学習支援を行っている。ノートテイカーの配置については、コーディネーター担当として教務課が担当し、当該学生からの希望する授業について、原則として 2 名を配置するよう努めている。

なお、障害学生からの相談、支援申請の窓口は、入学前については入試広報センターとし、入学後は教学部としている。

長期履修生については、平成 17 年 4 月 1 日付で、「長期履修学生規程」を施行したが、現在、入学生はいない。

学生のボランティア活動については、キャリアプランニング科の学生が所属する防犯ボランティアチーム CTS(Clean　Team　SOZO)が活動している。CTS は、豊橋警察署と連携し、各種の防犯活動を通して地域に貢献しているボランティアチームで豊橋市社会福祉協議会に登録し、地域の他のボランティア団体と交流を図りながら幅広い活動をしている。

**［区分　基準Ⅱ-B-4　進路支援を行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　就職支援のための教職員の組織を整備し、活動している。**

**(2)　就職支援のための施設を整備し、学生の就職支援を行っている。**

**(3)　就職のための資格取得、就職試験対策等の支援を行っている。**

**(4)　学科・専攻課程ごとに卒業時の就職状況を分析・検討し、その結果を学生の就職支援に活用している。**

**(5)　進学、留学に対する支援を行っている。**

＜区分　基準Ⅱ-B-4 の現状＞

学生の就業意欲を継続させ、目標を持ち、その実現のために自ら考え、意欲的に行動できるよう、悔いのない就職活動をさせるには全体指導はもちろんのこと、守秘義務を厳守した極め細かな個別指導が非常に大切である。この観点から教員と職員は、連携をより密にし、常に情報を共有し、学生の指導にあたっている。

組織としては、就職委員会（教員 5 名、職員 2 名で構成）があり、月 1 回定例的に開催される。活動の進捗状況や決定状況の報告および就職支援に関わる事項について協議し、重要事項については科の会議、教授会とも連動させ、共通理解を深めている。

教員は、担当学生の研究指導と同時に学生指導も行っている。就職支援は、その学生指導の中の大きな位置を占めている。教員の専門性や特性を生かし、教職員間の情報交換を密にして、学生の就職に関する個別具体的な問題に取り組み、就職支援のあり方の改善を共同で行っている。また、実習依頼や実習訪問、企業訪問の機会を利用し卒業生の状況や園・事業所側の要望を把握し、キャリアセンター事務室にてデータベース化し学生指導に活用している。

事務組織としては渉外部キャリアセンター事務室があり、学生に効率のよい情報提供ができるよう求人票、パンフレット、就職試験報告書などの就職資料を整備し、就職活動が円滑に進むよう提供をしている。職員はキャリアセンター事務室において常時、学生の相談に応じ、履歴書の添削、応募書類の確認等の指導をし、学生の就職活動状況の把握に努め、一人一人の学生を大事にきめ細かに指導をすることに撤している。

また、国家資格キャリアコンサルタント資格を持った職員による個人面談や自分の進路を一人ひとりに考えさせるキャリアカウンセリングを実施している。

就職支援体制は、年間スケジュールに基づいて 1 年次秋学期より個人面談、就職ガイダンスをはじめ就職面接対策講座など各種関連行事を全学生対象に行い、指導する仕組みを確立している。

幼児教育・保育科では、静岡地区の就職活動早期化にともない、就職支援時期の改善として 2 年次春学期に行っていた就職ガイダンスを試験的に 1 年次 2～3 月に実施した。卒業前には 2 年生対象に SNS 利用時の注意についての講話や幼稚園教諭・保育士としての心構えについて現役の園長や先生方を招いて、就職直前講座を実施している。希望者に対し、公務員試験対策講座、就職試験対策講座、実技（ピアノ）対策講座なども実施している。

キャリアプランニング科では入学直後の 1 年次春学期に 3 回、キャリア形成を促すキャリアプランニングⅠの授業内でキャリアセンターより就業意欲を高めるためのキャリア支援を行っている。1 年次の夏期休業期間中には公務員・企業インターンシップを実施し、多くの学生が現場での就業体験を経験できる体制を整えている。さらに秋学期にはキャリアプランニングⅡの授業内で就職ガイダンスを 8 回実施し、3 月に解禁する就職活動に向け、適職診断や履歴書の書き方講座、先輩の就職体験報告会などを実施、2 月には業界研究セミナーや面接対策講座、就職身だしなみ講座を実施し学生の就職活動支援を行っている。3 月には名古屋地区で開催される合同企業説明会への参加を促すために、就職バスツアーを企画している。また、学内では地元企業を

集めた合同企業セミナーを実施し、地元就職を希望する学生に対して支援をしている。

その他、キャリアセンター事務室エリアに学生が自由に利用できるパソコンや無料電話機を配置し就職活動が円滑に進むよう活動場所を提供している。また、短期大学部に届いた求人情報を学生が自宅からインターネットで 24 時間検索できる『SOZO 求人検索 NAVI』システムを導入している。

進学に対する支援としては、卒業後さらに学びたいと考える学生に対して本学専攻科への進学などの情報の提供を行っている。

**＜テーマ　基準Ⅱ-B 学生支援の課題＞**

学生の生活支援のための教職員組織として学生委員会が設けられているが、現在教員が複数の小委員会に属しており委員会活動が重なる場面も見られる。今後は、学生委員会の委員数を増加するとともに、小委員会間の連携を密にして学生支援に当たる必要がある。

合同学生会は自主活動であるため、年によって執行委員会への参加学生が少ないことがある。このため、学生委員会の教員及び学生課の職員が指導助言を行っているが、学園祭などの学生会の行事が一部の学生の負担となっている。今後は、学生会及び学生委員会、学生課が連携して、学生に対して学生会への理解と参加を全学生に周知し、学生会活動の活発化を図りたい。

健康・相談センターについては、保健担当と相談担当の二つの業務があり、現在学生課で事務を取り扱っている。学生のメンタルヘルスケアについては、最近は相談内容も多岐にわたり、相談内容も深刻なものが多くなってきた。一度相談に訪れた後も相談に訪れる学生もいるため、学生相談体制を充実させることも必要である。できるだけ早い時期に、健康・相談センターとして独立し、センター長を中心に、学内の健康・相談を組織的に対応していくことが課題である。

ボランティア活動については、現在、豊橋市内の大学のボランティアサークルとの連携を図る動きがある。今後は、各サークル独自の活動を進めるとともに他のサークルや他大学のサークルと連携し活動することによって、学生がより地域への貢献ができる体制を整えることが課題である。

学生の多くが豊橋市を中心とする周辺地域からの自宅通学者であり、卒業後も自宅通勤を希望する者が圧倒的である。そのため地元の幼稚園・保育園、企業、医療機関等へ就職するのが実態である。地域に貢献する短期大学として、学園の長い歴史の上に築かれた信頼をもとに協力関係が構築されているが、今後も求人開拓、学生指導の一層の強化を図り、学生が卒業後に仕事を通じて社会に貢献できるよう支援していくことが課題である。

就職率は、高い水準を維持できているが、幼児教育・保育科では「契約」「臨時」といった採用がある。これは、採用先が、「契約」「臨時」といった採用をしてから、人物・能力を 1 年間かけて判断し、1 年後、実力が伴っていれば正規採用に切り替えるというシステムを採っているためと思われる。採用初年度から正規採用される学生の育成が、今後の課題となっている。

また、キャリアプランニング科では、雇用状況が上向きに転じたことにより、リーマンショック後に一般職（事務職）での就職が非常に難しかったが、信用金庫や JA での就職者が少し増加した。ただし、大学 4 年生（女子）との競争になるため、年齢差、学力差を克服するような指導が課題である。

**＜テーマ　基準Ⅱ-B 学生支援の特記事項＞**

特になし。

**＜基準Ⅱ 教育課程と学生支援の改善状況・改善計画＞**

**(a) 前回の認証（第三者）評価を受けた際に自己点検・評価報告書に記述した行動計画の実行状況**

**①幼児教育・保育科**

前回の第三者評価は、平成 26 年 10 月に受けており、特に教養教育の必要性から必修科目と選択科目の在り方について改善の余地があると考え、以下の通り改善を実施してきた。すなわち、学生の質の変化に伴い教育課程の内容の検討を行い、基礎教養科目の中に平成 26 年度中に「茶道」を加え日本文化に触れる機会を設け、さらに平成 27 年度より「フラワーアレンジメント」、「硬筆書道」といった実学を加えることによって、上述した社会変化のニーズ応える対応を行った。しかしながら、依然として学生の自律的学習時間が不足しているために、今後「学習行動調査」のアンケート結果を、IR 室の分析を基に実施に移して行く。

次に履修単位の認定についてであるが、担当教員の独自性に委ねた絶対評価方式を基本にしているが、時に教員によって、評価の分布の相違が指摘されることがある。このため優、良、可等の比率配分をある程度決めた相対評価方式を導入するということも考えられた。しかしながら、平成 26 年度より GPA 制度の全学で導入することによって、教育評価に関する指標ができたことによって、学生を指導することの基準作りや、卒業時の成績優秀選定等を公平に選出することができるようになった。また非常勤講師を含む、教員相互の意見交換、意志疎通を図る FD 懇話会での、授業内容の改善等の一助とすることもできた。

次に初年次教育の実施についてであるが、大学全入時代を迎え、問題を抱える学生を多数散見するようになっている。学力不足を補う講座の開講やプレイスメントテストを実施し、基礎学力の扶養が効果的になされているかを確認する方策を講じている。幼児教育・保育科の場合には、プレイスメントテストの結果を基に、「数学基礎」や「キャリアベーシック・言語Ⅰ　II」を配置することで、リメディアル教育への対応を行っている。

次に FD、SD 活動であるが、全学的に FD 講演会が年に 2 回開催され、SD 活動についても本年度から、職員のみでなく、教員を含めた形で開催されるようになった。図書館に関しては、図書館資料の活用の場を広げ学習成果に繋げることが求められていたため、平成 25 年度にラーニング・コモンズを設置したが、その効果が徐々に現れ始めている。

学生のメンタルヘルスケア、カウンセリングについても学生の相談内容が多岐にわたるため、学生相談専門カウンセラーを配置しているが、今後も一層の充実を図る必要がある。

進路支援は、学園の長い歴史の上に築かれた信頼のもとに協力関係ができているが、近年少子化の影響か、特に幼児教育・保育科の場合就職に関しては公立を中心に、門戸が広がっている状況である。

入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）については、入試ガイドや学生募集 要項で明確に表示され、受験生からの問い合わせ等についても丁寧に対応している。入学 予定者に対する学習・学生生活に関する事前指導を実施している。また、学生サービスの向上を目指し、学内 ICT 環境をクラウド化するというシステム刷新も本年度から始められる予定である。

**②キャリアプランニング科**

前回の第三者評価は、平成26年10月に受けており、評価対象は平成25年度版の自己点検・評価報告書であった。

平成25年度版に書いてある自己点検・評価報告書の改善計画の概要は、以下の通りである。現在の実行状況を付記する。

・授業目標の達成度を見る指標である教育評価に関して、非常勤講師を含む教員相互の意見交換、意志疎通を図る。

→履修コースごとに、コース責任者と非常勤講師とは意見交換を行っている。欠席の多い学生については、教科担当教員とクラス担任・ゼミ担任・教務課職員が状況を共有し意思疎通を図っている。

・学生の質の変化に伴い、中等・高等教育を並行して実施することが求められているため、教育課程の編成については、引き続き改善する。

→定員割れの現状に対応するため、平成29年度に調理師コースの募集停止と、専攻科医療情報専攻の2年後の閉鎖を決めた。それに伴い、今後も継続するコースを充実させるために平成30年度にカリキュラム改訂を行う。

・大学全入時代を迎え、問題を抱える学生も散見するが、卒業生の質の保証の観点から初年次教育の重要性が求められており、更なる改善をする。

→コースの改廃に伴い、基礎教養科目を見直している。平成30年度内に改善案を決定する。平成30年度から定員を130名から60名に削減する予定である。それにより、よりきめ細やかな教育が可能になった。

・学生の総合的な「就業力」の育成を図っており、今後も継続的に改善する。

→平成 23 年度から始めたプロジェクト活動は、就業力の核とも言える社会人基礎力の育成を目的にしており、現在も継続実施している。

・FD・SD 活動を組織的に一層充実させる。

→FD 講演会は、年間行事として定着している。SD 活動については、事務職員のみの活動から、教員を含めた全教職員の活動へと発展している。

・非常勤講師にも専任教員と同等の共通認識を持ち、情報技術を活用してもらう。

→ユニバーサルパスポートについては、機能を充実させていっており、ことあるご

とに講習会を開催し、利用方法を丁寧に説明している。

・図書館に関しては、教員は学生の利用を積極的に促し、図書館資料の活用の場を広げ学習成果に繋げる。

→新入生に対して、図書館ガイダンスを実施し、活用方法を積極的に説明しているが、利用者数は低迷している。夏期休業中の開館時間を、従来の 9：00～17：00 から、3.5 時間延長して 9：00～20：30 とし学生の便宜を図っている。

・学生会活動を活性化させる。

→全学組織の学生会に対して、キャリアプランニング科の学生の貢献度合いは大きいと考えている。

・学生のメンタルヘルスケア、カウンセリングについては、学生相談専門カウンセラーの一層の充実を図る。

→キャリアプランニング科の学生については、友人ができないといった人間関係、学習意欲が湧かないという気分の落ち込んだ学生に対応している現状である。

・進路支援は、求人開拓、学生指導の強化を図る。

→医療事務コースの学生に対しては、授業科目で対応している資格を、医療現場で認知度の高い資格に変更している。就職先については、小規模の医院から大規模の公立病院に就職できるように求人開拓している。

・入学試験時において、アドミッション・ポリシーの理解度を受験生に問えるのは面接試験のある特別入試や推薦入試に限定されていることが、今後の検討課題である。

→キャリアプランニング科の入学生は、奨学生入試と AO 入試からなる特別入試区分と、推薦入試区分で、ほとんどの学生を選別しているので、面接を実施している。学力中心の一般入試区分に比べ、学力の把握が不足しているので選抜方法の改訂を検討し始めている。

・学生サービスの向上を目指し、学内 ICT 環境をクラウド化する。

→電子メールについては、グーグル社の google mail を利用しているのでクラウド化した例である。継続性もあり、ほとんどの業務は学内サーバーでサポートしている。

**(b) 今回の自己点検・評価の課題についての改善計画**

**①幼児教育・保育科**

平成 26 年度より GPA 制度の導入、カリキュラムチャート、カリキュラムマップの作成により、学習の「見える化」を行ってきた。今後一層、これらを精緻に行うには、早い時期に「ルーブリック評価」の導入を考える必要がある。その為、FD 委員会にも「ルーブリック評価」の講演の開催を要請していく。次に、学生から多様なアンケートを採っているので、IR 室を中心により精緻な分析を行い、学生支援に資するように常に留意したい。この支援を担保するために、学生の e ポートフォリオ等の導入についても、併せて考えて行きたい。

卒業生へのアンケートについては、早期離職者を防止するために、卒業生を継続ケアする仕組みを情報環境の中に組み入れることを考えたい。

②キャリアプランニング科

調理師コースを閉鎖するにしても、食分野を中心とする家政学は重要だと考え、「生活力育成ユニット」として平成 30 年度に詳細設計し、平成 31 年度からカリキュラムを充実させる。

医療事務コースは専門性が高く、学生により学習成果に大きな違いが出ているので平成 30 年度に科目構成とクラス数を検討し、平成 31 年度からレベル別クラス編成を導入する計画である。

就業力育成の手段として、インターンシップに力を入れており、今後も参加人数を増やしていく計画である。

FD 活動としては、平成 30 年度に、学生による授業評価アンケートを見直す計画である。アンケートそのものの実効性を高めるために、従来の学期末のアンケート調査に加え、学期内に中間アンケートを試行する。

すべての教室にノートパソコンとプロジェクター・スクリーンが整備されているが、計画的にプロジェクターを更新していく計画である。

図書館の開館時間については、夏期休業期間の 3.5 時間延長を平成 30 年度まで実施する。過去 3 年間の利用実績をもとに今後の計画を立てる。

学生会活動、ボランティア活動、地域連携活動に興味を持つ学生がいるので、今度も学生の活躍の場が広げられるように支援していく計画である。

学生相談室は非常勤のカウンセラーで対応しているが、これまで週 1 日の相談日を平成 30 年度からは週 2 日に増やす計画である。

## 【基準Ⅲ 教育資源と財的資源】

### ［テーマ　基準Ⅲ-A 人的資源］

**［区分　基準Ⅲ-A-1　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて教員組織を整備している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

(1)　短期大学及び学科・専攻課程の教員組織を編制している。

(2)　短期大学及び学科･専攻課程の専任教員は短期大学設置基準に定める教員数を充足している。

(3)　専任教員の職位は真正な学位、教育実績、研究業績、制作物発表、その他の経歴等、短期大学設置基準の規定を充足しており、それを公表している。

(4)　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて専任教員と非常勤教員（兼任・兼担）を配置している。

(5)　非常勤教員の採用は、学位、研究業績、その他の経歴等、短期大学設置基準の規定を遵守している。

(6)　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて補助教員等を配置している。

(7)　教員の採用、昇任はその就業規則、選考規程等に基づいて行っている。

**＜区分　基準Ⅲ-A-1 の現状＞**

本学の教員組織については、短大部及び各科の教育課程編成・実施の方針に基づいて教員が組織されている。現状は以下の項目ごとに詳細に示す。

本学には幼児教育・保育科とキャリアプランニング科の 2 科及び専攻科福祉専攻、専攻科医療情報専攻があり、それぞれ授与する学位の分野に応じて必要な教員を置いている。なお、1 年課程の専攻科福祉専攻は幼児教育・保育科の教員が兼務、専攻科医療情報専攻はキャリアプランニング科の教員が兼務している。

また、教員は、常任委員会（教務、学生、図書)、特別委員会（就職、入学試験、広報、ネットワーク管理、紀要編集、教員免許更新講習、FD)、個人情報保護委員会、ハラスメント防止人権委員会、研究倫理委員会等に所属し、連携を取りながら教育活動の運営を進めている。

両科の教員の年齢構成は以下のとおりとなっている。

年齢ごとの専任教員数

| 区分 | 70 以上 | 60～69 | 50～59 | 40～49 | 30～39 | 29 以下 | 平均年齢 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計人数 | 1　人 | 4　人 | 10　人 | 4 人 | 2　人 | 0　人 | 53.3 |
| 割合 | 0　% | 20 % | 50　% | 20　% | 10 % | 0　% | |

本学の専任教員数は以下のとおりである。

（　）は兼務　　平成 30 年 5 月 1 日現在

| 学科・専攻名<br>（専攻科を含む） | 専任教員数 | | | | | 設置基準で定める教員数 | | 助手 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 計 | 〔イ〕 | 〔ロ〕 | |
| 幼児教育・保育科 | 5 | 4 | 1 | 1 | 11 | 8 | － | |
| キャリアプランニング科 | 4 | 3 | 2 | | 9 | 7 | － | |
| 専攻科福祉専攻 | (2) | (1) | | (1) | | | － | |
| 専攻科医療情報専攻 | (1) | | (1) | | | | | |
| （小計） | 9 | 7 | 3 | 1 | 20 | 15 | － | |
| 〔ロ〕 | | | | | | － | 4 | |
| （合計） | 9 | 7 | 3 | 1 | 20 | 15 | 4 | |

専任教員の学位取得状況は以下のとおりである。

平成 30 年 5 月 1 日現在

| 職名 | 博士 | 修士 | 学士 | 准学士 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 教授 | | 7 | 2 | | 9 |
| 准教授 | | 5 | 1 | 1 | 7 |
| 講師 | | 2 | 1 | | 3 |
| 助教 | | | | 1 | 1 |

本学では、教育課程編成・実施の方針に基づいて、以下のとおり専任教員及び非常勤教員（助手を含む）、兼担教員（他科の教員）、兼任教員（併設大学の教員）を配置している。

（ ）は兼務　平成 30 年 5 月 1 日現在

| 学科･専攻名（専攻科を含む） | 専任教員数 | | | | | 非常勤教員 | 兼担 | 兼任 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 教授 | 准教 | 講師 | 助教 | 計 | | | |
| 幼児教育・保育科 | 5 | 4 | 1 | 1 | 11 | 34 | 3 | 2 |
| キャリアプランニング科 | 4 | 3 | 2 | | 9 | 22 | 0 | 5 |
| 専攻科福祉専攻 | (2) | (1) | | (1) | | 12 | 0 | 1 |
| 専攻科医療情報専 | (1) | | (1) | | | 3 | 0 | 0 |
| （合計） | 9 | 7 | 3 | 1 | 20 | 71 | 3 | 8 |

幼児教育・保育科では、音楽のピアノ実技に関し、少人数でマンツーマンの指導が必要なため、非常勤講師 2 名のほか非常勤助手を 7 名配置している。また、幼児教育・保育科、キャリアプランニング科、専攻科福祉専攻の調理実習に関する授業については、効率のよい授業運営をめざし、当日の実習の準備から、授業補助、片付けのために担当教員のほかに非常勤助手を配置している。

教員の採用、昇任は就業規則、選考規程等に基づいている。専任教員の職位は、学位・教育実績等設置基準を充足しているほか、教員の採用、昇任についても、豊橋創造大学短期大学部教員資格基準に基づき、教授会が選出した資格審査員による審査や教授会の審査を経て、理事長に答申がなされるなど、就業規則、教授会規程等に基づいて行っている。

**［区分　基準Ⅲ-A-2　専任教員は、学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて教育研究活動を行っている。］**

※［当該区分に係る自己点検・評価のための観点］

（1）　専任教員の研究活動（論文発表、学会活動、国際会議出席等、その他）は学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて成果をあげている。

（2）　専任教員個々人の研究活動の状況を公開している。

（3）　専任教員は、科学研究費補助金、外部研究費等を獲得している。

（4）　専任教員の研究活動に関する規程を整備している。

（5）　専任教員の研究倫理を遵守するための取り組みを定期的に行っている。

（6）　専任教員の研究成果を発表する機会（研究紀要の発行等）を確保している。

（7）　専任教員が研究を行う研究室を整備している。

（8）　専任教員の研究、研修等を行う時間を確保している。

（9）　専任教員の留学、海外派遣、国際会議出席等に関する規程を整備している。

（10）FD 活動に関する規程を整備し、適切に実施している。

① 教員は、FD 活動を通して授業・教育方法の改善を行っている。

（11）専任教員は、学生の学習成果の獲得が向上するよう学内の関係部署と連携している。

＜区分　基準Ⅲ-A-2 の現状＞

専任教員の研究活動としては、著作や論文の執筆、学会発表等が主なものであるが、全体の数としてはそれ程多くない。全教員の研究活動・業績・研究紀要は、毎年度大学のウェブサイトを通して公開されている。

科学研究費助成事業や受託・共同研究等の外部資金の獲得については、東三河地域防災協議会の連携研究を除き実績がないが、教員の教育研究活動を支援するため、個人研究費規程等を整備するとともに、研究倫理を遵守するための取組みとして、対象ガイドラインに基づき、公正研究推進のための研修を年 1 回実施している。

また、各教員毎の研究室設置や原則週 1 日の研究日の確保など、様々な環境整備がなされているが、専任教員の留学、海外派遣等に関する規程は整備していない。

このほか、FD 活動に関しては、平成 22 年 10 月 1 日に大学・短期大学部合同 FD 委員会規程が施行され、同年 11 月に合同 FD 委員会を設置した。平成 29 年度は年 2 回の授業評価アンケートや公開授業の実施をはじめ、全学的な FD 講演会や FD 研修会の開催、幼児教育・保育科の専任教員と実習先園長との実習懇談会を開催した。

**［区分　基準Ⅲ-A-3　学生の学習成果の獲得が向上するよう事務組織を整備している。］**

※［当該区分に係る自己点検・評価のための観点］

（1）　事務組織の責任体制が明確である。

**(2) 事務職員は、事務をつかさどる専門的な職能を有している。**
**(3) 事務職員の能力や適性を十分に発揮できる環境を整えている。**
**(4) 事務関係諸規程を整備している。**
**(5) 事務部署に事務室、情報機器、備品等を整備している。**
**(6) 防災対策、情報セキュリティ対策を講じている。**
**(7) SD 活動に関する規程を整備し、適切に実施している。**
**① 事務職員（専門的職員等を含む）は、SD 活動を通じて職務を充実させ、教育研究活動等の支援を図っている。**
**(8) 日常的に業務の見直しや事務処理の点検・評価を行い、改善している。**
**(9) 事務職員は、学生の学習成果の獲得が向上するよう教員や関係部署と連携している。**

**＜区分　基準Ⅲ-A-3 の現状＞**

学校法人藤ノ花学園業務組織及びその運営に関する規程により事務組織及び事務分掌等が定められており、責任体制が明確になっている。事務職員は、毎年度それぞれの担任事務が割り振られ、OJT や必要に応じ外部研修により専門性を深めており、能力や適性を十分発揮できるよう目標管理制度のもとで職務執行に努めている。事務関係諸規程は、経理規程、稟議規程等が整備され、事務の実状に即した規程の見直しも継続的に行っており、それぞれの規程に沿って適正に事務が処理されている。事務室及びその情報機器、備品等については、常に働きやすい環境整備の観点から、照明、空調は順次機器の取り換えを行い、ほぼ完了している。パソコンは、平成 28 年度末に全面更新を行い、事務処理の効率化に努めている。また、平成 29 年度の GAKUEN システムの大幅なバージョンアップにより業務内容も拡充し、学生サービスの向上、事務処理の更なる省力化・効率化が図られるよう、改善に取り組んでいる。

防災対策については、部課長を中心に必要な対策の洗い出しを行い、平成 25 年度は防災 4 規程（防災管理規程、防災対策委員会規程、防火管理規程、地震防災規程）の全面改定及び消防計画の策定を行い学内に周知するとともに、毎年度重点目標のもとで全学防災訓練を実施している。また情報セキュリティ対策については、ファイアウォールを設けるなど、目的に応じ様々な対策を講じている。

SD 活動に関しては、平成 28 年 1 月 1 日に SD 委員会規程が施行され、SD 研修基本方針のもと、実施計画のなかで重点事項を明らかにし、体系的な研修を展開している。外部研修会への参加、職場内における外部講師による講演のほか、全職員を対象とした年末の SD 研修会では、外部研修会の成果発表を職員が行い、より密度の濃い研修を目指している。

また、日常業務の見直しや事務処理の点検・評価の観点から、内部監査を毎年実施し、事務処理の適正化や業務改善につなげており、学生の学習成果の獲得向上が図られるよう、関係部署との協議、連携はもとより、情報の共有化についても事務局部課長会等を通じ行っている。

**［区分　基準Ⅲ-A-4　労働基準法等の労働関係法令を遵守し、人事・労務管理を適切に行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　教職員の就業に関する諸規程を整備している。**

**（2）　教職員の就業に関する諸規程を教職員に周知している。**

**（3）　教職員の就業を諸規程に基づいて適正に管理している。**

**＜区分　基準Ⅲ-A-4 の現状＞**

就業規則、就業規則実施規程、育児・介護休業等に関する規則、定年規程、職務に専念する義務の特例に関する規程、懲戒等委員会規程，給与規程、退職金規程、旅費規程等教職員の就業に関する諸規程は整備されており、これらの諸規程を学内のネットワーク上に示し、教職員が必要に応じ常に閲覧できる環境を整えている。そのほかに、常勤嘱託職員設置要綱、非常勤職員の就業に関する要綱、職員の振替・代休の取扱い基準、アルバイトの雇用及び賃金に関する取扱要領等が整備されており、教職員は就業に関し、これらの規程等に基づいて就業している。

就業管理については、常に労働法制の動向を踏まえ、法の趣旨や関係規定に基づき適正を期している。

**＜テーマ　基準Ⅲ-A 人的資源の課題＞**

短大部教員の科学研究費補助金、外部研究費等獲得への取り組み強化が大きな課題となっている。また、FD 講演会の開催については、大学との合同開催だけでなく、短期大学部の教員課題に特化した内容とする必要性もある。このほか、公開授業の実施方法についても見直しを行うべく検証を重ねている。

事務組織における当面の課題としては、職員の更なる資質・能力及び成果向上のため、OJT の強化や本学の現状に即した有効な研修手法等の検討、より効果的な SD 研修の導入に努めていく必要がある。

諸規程はネットワーク上で公開されているが、就業に関して規定されていない事項が発生した場合には、事務局長等との協議のうえ迅速に対応しているものの、全学的な周知徹底は、難しい面もある。また限られた職員の中で、職務の適性維持とジョブローテーションのための人事異動の両立が、少なからず課題となっている。

**＜テーマ　基準Ⅲ-A 人的資源の特記事項＞**

大学を取り巻く環境が年々厳しさを増す中で、教職員には、多くの課題を解決する迅速かつ的確な処理能力が求められている。そのため、日々の自己研さんはもちろんのこと、あらゆる機会をとらえ、組織一丸となって取り組むための環境整備や意識改革を徹底することにより、教職員の資質･能力の更なる向上に努める。当面の具体的な目標として、専任教員には、外部資金獲得へのチャレンジを促し、教育研究の活性化を図る。

一方事務職員に関しては、現状の課題把握と取り組むべき方向性を明確にするため、目標

管理制度の活用と精緻化により、意識改革・事務処理能力の更なる向上を目指す。

［テーマ　基準Ⅲ-B 物的資源］

**［区分　基準Ⅲ-B-1　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて校地、校舎、施設設備、その他の物的資源を整備、活用している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

**（1）　校地の面積は短期大学設置基準の規定を充足している。**
**（2）　適切な面積の運動場を有している。**
**（3）　校舎の面積は短期大学設置基準の規定を充足している。**
**（4）　校地と校舎は障がい者に対応している。**
**（5）　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて授業を行う講義室、演習室、実験・実習室を用意している。**
**（6）　通信による教育を行う学科・専攻課程を開設している場合には、添削等による指導、印刷教材等の保管・発送のための施設が整備されている。**
**（7）　学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて授業を行うための機器・備品を整備している。**
**（8）　適切な面積の図書館又は学習資源センター等を有している。**
**（9）　図書館又は学習資源センター等の蔵書数、学術雑誌数、AV 資料数及び座席数等が適切である。**
**① 購入図書選定システムや廃棄システムが確立している。**
**② 図書館又は学習資源センター等に参考図書、関連図書を整備している。**
**（10）適切な面積の体育館を有している。**

**＜区分　基準Ⅲ-B-1 の現状＞**

短期大学設置基準に規定されている校地面積は、4,250 ㎡である。本学は併設する大学との共用ではあるが 50557.55 ㎡を有し、基準面積を充足している。

運動場用地として併設大学との共用で 25023.55 ㎡を有している。併設大学は専用の運動場用地として、11,436.00 ㎡を有している。

短期大学設置基準に規定されている校舎面積は、専攻科福祉専攻の学生数を考慮して、3,650.00 ㎡である。本学は短期大学部専用面積として 3811.19 ㎡、併設する大学との共用で 7678.43 ㎡を有し、基準面積を充足している。

校地全体はスロープ等の設置により、障害者に対応している。また、校舎はほぼ全域にわたり、エレベーター、スロープによりバリアフリー化され、各棟には障害者用トイレを配置し対応している。

大学全体（大学と短期大学部共通で使用）として講義室 21 室、演習室 31 室、実験実習室 21 室、情報処理学習施設 5 室（PC ゼミ教室 D54 を含むと 6 室）、語学学習施設 1 室を有している。

授業における教育効果の向上のため、各講義室にはプロジェクタ及びＰＣを設置し、VTR や PC の画面を投影しながら授業を行うことが可能となっている。また、冷暖房の空調装置は全教室に整備され、学生は年間を通じて快適な環境で授業を受けることができる。また、演習室、実習室には移動式プロジェクタ等の機器・備品のほか、各科特有で必要な楽器類、保育に関する乳幼児人形類、運動具、調理器具、PC 等が適切に整備されている。

図書館及びその設備・資料等は全て併設する大学との共用となっている。建物は図書館をはじめ、キャリアセンター、地域連携・広報センターが併設されている複合館で、図書館部分は管理スペースその他を含めた 1,954 ㎡に、別棟書庫 62.1 ㎡を加え 2,016 ㎡である。

館内座席数は、開架用 90 席、新聞・雑誌閲覧用 41 席を含め合計 175 席であり、在籍学生の約 16%となっている。平成 26 年 1 月、新聞・雑誌閲覧スペースの机と椅子を可動式に更新し、アクティブラーニングにも対応可能なゾーンとなった。

購入図書選定システムについては、出版情報誌による回覧選定と、科単位で資料を選定する方法を中心に資料選定を行っている。図書委員以外の教職員にも選定の機会を設け、多様性に富む幅広い分野の選定ができるよう改善を重ねている。学生からのリクエストには迅速に対応できるよう、上記とは別の選定・発注方法で運用している。

廃棄については、消耗品扱いの資料に関する廃棄手順が整備されており、適宜廃棄を行っている。資産扱いの図書の除籍手順については、一部未整備の部分があるため、目下検討を行っている。

前述の図書選定に加えて、シラバス掲載の授業テキストや参考図書を収集している。掲載資料以外にも教員選書による学習用資料を収集し、常に学生の学習に必要な資料を提供できるよう努めている結果、平成 28 年度の短期大学部の貸出冊数は学生一人当たり約 21 冊となっている。

体育館としての面積は 4351.55 ㎡ある。そのうち競技場であるアリーナ面積（2F、3F 部分）としては 2564.94 ㎡である。バスケットボールコート 2 面（バレーボールコート 2 面）が設置されている。

**［区分　基準Ⅲ-B-2　施設設備の維持管理を適切に行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　固定資産管理規程、消耗品及び貯蔵品管理規程等を、財務諸規程に含め整備している。**

**（2）　諸規程に従い施設設備、物品（消耗品、貯蔵品等）を維持管理している。**

**（3）　火災・地震対策、防犯対策のための諸規則を整備している。**

**（4）　火災・地震対策、防犯対策のための定期的な点検・訓練を行っている。**

**（5）　コンピュータシステムのセキュリティ対策を行っている。**

**（6）　省エネルギー・省資源対策、その他地球環境保全の配慮がなされている。**

**＜区分　基準Ⅲ-B-2 の現状＞**

学校法人藤ノ花学園経理規程及び施行細則、固定資産及び物品管理規程、支出行為取扱要綱等を整備し、それぞれの規程に従い、施設設備、物品の適正な維持管理がされている。また火災・地震対策については、防火管理規程、防災管理規程、地震防災規程等を整備し、各規程に基づき防災対策委員会、防災管理者等が設置されており、責任の明確化により適正な防災管理体制の維持に努めている。このほか、施設設備の定期的な点検を専門業者に依頼し、必要に応じて改修工事等を行い、適正な管理がなされている。

学内の防犯対策については、警備会社との委託契約により、日中の常駐警備や夜間の巡回・機械警備のほか防犯カメラの設置により万全を期している。パソコンのセキュリティ対策については、教室などの共用パソコンのすべてにウイルス対策ソフトを導入し、定時スキャン、自動更新等を設定することによって、悪意あるプログラムから保護している。また全ての共用パソコンは、毎日稼働状況を監視し、異常があればシステム管理室で検知できる体制を整えている。ネットワークのセキュリティに関しては、ファイアウォールを設置し、学外からの不正アクセスを遮断するよう設定している。

省エネルギー・省資源対策については、空調設備や照明設備の省エネ機器への切り替え、適切な温度設定、点灯不要箇所の消灯、使用実態に合わせたパソコン電源入力の短縮等により使用電力量が着実に減少し、相当な削減効果をあげている。また、環境保全対策の一環として、分別用のごみ箱設置とともに自販機商品の多くをペットボトルに切り替えている。

**＜テーマ　基準Ⅲ-B 物的資源の課題＞**

校地の面積は、短期大学設置基準に規定された基準面積を充足しており、運動場についても適切な面積の運動場を有しているので課題はない。

また、校舎の面積についても、短期大学設置基準の規定を充足しているので課題はない。

校地と校舎が障害者に対応しているかという点については、一部、下肢障害者(車椅子利用者)の利用できないフロアがあり、今後対応が必要であるが、対象者がいる場合には、講義に使用する教室を変更することにより当面対処する。

学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて授業を行う講義室、演習室、実験・実習室に関しては、現在有する室数で時間割運営はできており、課題はない。

機器・備品の整備については、年度の始まる前に各科の教育課程編成・科の方針に基づいて提出された計画、要望を取りまとめ、その妥当性を判断して新規購入あるいは更新の手続きを行っており、課題はない。

本学の図書館は、当初、経営系単科大学を想定して建てられており、近年の医療系学部増設による急激な資料増加に伴い、既存の書架及び書庫の収容能力をはじめフロア部分の空間的な余裕がなくなりつつあり、長期的展望にもとづいた対策が課題である。また、資料増加による書架・書庫の狭隘化を緩和するため、資産扱いの図書の除籍手順を確立することが喫緊の課題である。

体育館については、現状の面積で足りていると考えており、特段の課題はない。

防災対策については、防災上欠くことのできない組織や規程等基本的な整備は一応整っているものの、災害の発生時に機能を如何なく発揮できる体制整備が、大きな課題となっている。平成 26 年度から防災備蓄品の購入を計画的に行っており、マニュアルの整備、教職員の意識改革、機能的な組織づくりと効果的な防災訓練の実施など、一つひとつを検証しながら着実に進めていく必要がある。

**＜テーマ　基準Ⅲ-B 物的資源の特記事項＞**

学内の施設・設備については、年次計画的に更新等を行った結果、一定の基準を達成しており、特に大きな課題はないが、図書館については、書架・書庫の収容能力に余裕がなくなりつつあり、その対策として廃棄図書の除籍を優先的に行い、スペースを確保すると共に、学外も含め書庫の整備手法等を検討する。

また地震・防災対策に関しては、防災倉庫、防災備蓄品等の整備がほぼ完了しつつあり、物的な備えから災害時に機能する体制整備へと軸足を移し、防災訓練等様々な機会を活用し、意識改革を促しながら、実践力の向上を図る。

## ［テーマ　基準Ⅲ-C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源］

**［区分　基準Ⅲ-C-1　短期大学は、学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて学習成果を獲得させるために技術的資源を整備している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

(1) 学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて技術サービス、専門的な支援、施設設備の向上・充実を図っている。

(2) 学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて情報技術の向上に関するトレーニングを学生及び教職員に提供している。

(3) 技術的資源と設備の両面において計画的に維持、整備し、適切な状態を保持している。

(4) 学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて技術的資源の分配を常に見直し、活用している。

(5) 教職員が学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて授業や学校運営に活用できるよう、学内のコンピュータ整備を行っている。

(6) 学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて、学生の学習支援のために必要な学内 LAN を整備している。

(7) 教員は、新しい情報技術などを活用して、効果的な授業を行っている。

(8) 学科・専攻課程の教育課程編成・実施の方針に基づいて授業を行うコンピュータ教室、マルチメディア教室、CALL 教室等の特別教室を整備している。

＜区分　基準Ⅲ-C-1 の現状＞

本学では、情報ネットワーク・システムの維持管理を行うシステム管理室を教学部内に設置し、機器の稼働状況を常時監視するとともに異常発生時には迅速に対処できる体制を整備している。また、サポートセンターに専門職員（システム管理室職員）を置き、学生及び教職員に対する ICT 関連の技術的支援を行っている。情報処理教室（パソコン教室）は大学と短期大学部共通で 5 教室、その他 PC ゼミ室（演習室）1 室を確保しており、4 年～5 年の周期でパソコンやネットワーク機器等のハードウエア更新を行っている。ソフトウエアに関しては、教員の希望を調査し充実・改善に努めているほか、更新前にはリテラシ教育担当教員に関連ソフトを配布して次年度以降の授業計画に反映できるよう配慮している。学内のパソコンは全て個人の同一アカウントでログオンできるように整備し、利用者の利便性を確保している。更に、学内全域に設置した無線 LAN アクセスポイントを通じて、学生・教職員はノート PC やタブレット及び私用のスマートフォンから時間や場所を選ばずに自学自習や情報の検索等ができるようにしている。平成 24 年度の学内ネットワーク・システム全面更新の際には、無線 LAN アクセスポイント設置場所の見直し及び増強を行い、屋内の全教室で無線 LAN を利用できる環境を整備した。平成 25 年度には、キャリアプランニング科を中心とした公務員試験対策講座のために準備された教室（公務員試験対策教室）に一体型デスクトップ PC を設置して、ICT を活用しながら学習できる環境を構築した。更に、図書館のラーニングコモンズにノート PC を、サポートセンターには一体型デスクトップ PC および動画編集ソフト等を導入し、それぞれ学生同士によるグループ学習や専門職員の助言を受けながらの学習・創造的活動を行えるよう充実化を図った。平成 28 年度末には教室 PC 等の全面更新を行い、最新のハードウエア・OS・ソフトウエア環境を整備した。同時に仮想デスクトップサービス（VDI）を導入することで、自宅からも学内 PC と同じソフトウエアを利用できる環境を提供し、学生の能動的学修の促進を図った。平成 29 年度末には学内情報基盤（ハードウエア、ソフトウエア）を更新し、基幹システムのレスポンスやセキュリティの改善・向上を実現するとともに、共用リソース（ファイルサーバ）の利用方法の見直しなどユーザー利便性の向上を図った。さらに、インターネット接続回線を従来の商用回線（100Mbps）から学術情報ネットワーク（SINET5、1Gbps）に変更し、近年発生していた通信トラフィック増加による帯域圧迫（通信速度低下）問題に対応した。

事務局では、学内の情報管理・公開システムとして GAKUEN 及び UNIVERSAL PASSPORT を導入しており、平成 29 年度には最新版へのバージョンアップを行った。同システムによって履修登録をはじめ出欠管理や採点登録、授業評価アンケートが Web 化され、学生・教職員の利便性、正確性、効率の向上等の効果をもたらしている。平成 29 年度からはスチューデントプロファイルの共有化を同システムにて行い、教職員が学生指導のために活用している。

＜平成 29 年度　パソコン教室・PC 自習コーナーの状況＞

| 名　　称 | 機種・台数等 | 使用状況（授業期間 1 週のコマ数） |
|---|---|---|
| C22 教室 | 一体型デスクトップパソコン×41 台<br>中間モニター　×21 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台<br>画像転送システム　×1 台 | 春学期：11／25 コマ（内　短大 5）<br>秋学期：8／25 コマ（内　短大 3） |
| C23 教室 | 一体型デスクトップパソコン×49 台<br>中間モニター　×25 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台<br>画像転送システム　×1 台 | 春学期：12／25 コマ（内　短大 5）<br>秋学期：10／25 コマ（内　短大 6） |
| D21 教室 | 一体型デスクトップパソコン×41 台<br>中間モニター　×21 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台<br>画像転送システム　×1 台 | 春学期：12／25 コマ（内　短大 2）<br>秋学期：10／25 コマ（内　短大 3） |
| D23 教室 | 一体型デスクトップパソコン×33 台<br>中間モニター　×17 台<br>モノクロレーザープリンター×1 台<br>画像転送システム　×1 台 | 春学期：7／25 コマ（内　短大 0）<br>秋学期：8／25 コマ（内　短大 0） |
| D31 教室 | 一体型デスクトップパソコン×25 台<br>中間モニター　×13 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台<br>画像転送システム　×1 台 | 春学期：5／25 コマ（内　短大 0）<br>秋学期：5／25 コマ（内　短大 0） |
| D 棟 5 階（D54）<br>PC ゼミ室 | 一体型デスクトップパソコン×12 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | ゼミナール等で適宜使用（内　短大 0） |
| D 棟 3 階（D33）<br>公務員試験対策教室 | 一体型デスクトップパソコン×4 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | 主にキャリアプランニング科　公務員コースの学生が利用。 |
| E 棟 3 階<br>PC ゼミコーナー | 一体型デスクトップパソコン×10 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | |
| E 棟 4 階<br>PC ゼミコーナー | 一体型デスクトップパソコン×10 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | |
| E 棟 2 階<br>スタディルーム | 一体型デスクトップパソコン×22 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | |
| 図書・情報センター1 階ＰＣ自習コーナー | 一体型デスクトップパソコン×33 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | |
| 図書・情報センター1 階ラーニングコモンズ | ノートパソコン　×8 台 | |
| サポートセンター | 一体型デスクトップパソコン×4 台<br>カラーレーザープリンター　×1 台 | |

＊授業が入っていない時間の各 PC 教室は、自習場所として利用できるように開放している。
＊D 棟 3 階（D33）公務員試験対策教室、図書館 1 階ラーニングコモンズ、サポートセンターを除き、その他教室については平成 28 年度末に新しい端末（一体型デスクトップパソコン）に更新した。

**＜テーマ　基準Ⅲ-C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源の課題＞**

ICT 関連のソフト面の課題としては、サポートセンターに寄せられる学生や教職員からの相談内容・質問内容について、記録・保存されていないことが挙げられる。そ

れらの情報をネットワーク管理委員会等の教員にフィードバックして教育の改善計画に生かす体制を整えることが課題である。さらに、教育分野に限らず、社会一般におけるICT活用の事例や動向に関して学内への情報展開を実施できていない状況であるため、情報の共有のための講習会の企画・実施など、積極的な取り組みが必要となっている。

ICT関連のハード面の課題としては、無線LANシステムの更新が挙げられる。平成24年度（2012年度）に整備した現有の機器は2019年にメーカーサポート期限を迎えるため、以後不具合が発生した場合はサポートを受けることができず環境を維持することが困難となる。安定した学習環境を提供し続けていくためにも、無線LANシステムの更新は必須である。

**＜テーマ　基準Ⅲ-C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源の特記事項＞**

特になし。

## ［テーマ　基準Ⅲ-D 財的資源］

**［区分　基準Ⅲ-D-1　財的資源を適切に管理している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

（1）　計算書類等に基づき、財的資源を把握し、分析している。

① 資金収支及び事業活動収支は、過去3年間にわたり均衡している。

② 事業活動収支の収入超過又は支出超過の状況について、その理由を把握している。

③ 貸借対照表の状況が健全に推移している。

④ 短期大学の財政と学校法人全体の財政の関係を把握している。

⑤ 短期大学の存続を可能とする財政を維持している。

⑥ 退職給与引当金等を目的どおりに引き当てている。

⑦ 資産運用規程を整備するなど、資産運用が適切である。

⑧ 教育研究経費は経常収入の20%程度を超えている。

⑨ 教育研究用の施設設備及び学習資源（図書等）についての資金配分が適切である。

⑩ 公認会計士の監査意見への対応は適切である。

⑪ 寄付金の募集及び学校債の発行は適正である。

⑫ 入学定員充足率、収容定員充足率が妥当な水準である。

⑬ 収容定員充足率に相応した財務体質を維持している。

（2）　財的資源を毎年度適切に管理している。

① 学校法人及び短期大学は、中・長期計画に基づいた毎年度の事業計画と予算を、関係部門の意向を集約し、適切な時期に決定している。

② 決定した事業計画と予算を速やかに関係部門に指示している。
③ 年度予算を適正に執行している。
④ 日常的な出納業務を円滑に実施し、経理責任者を経て理事長に報告している。
⑤ 資産及び資金（有価証券を含む）の管理と運用は、資産等の管理台帳、資金出納簿等に適切な会計処理に基づいて記録し、安全かつ適正に管理している。
⑥ 月次試算表を毎月適時に作成し、経理責任者を経て理事長に報告している。

＜区分　基準Ⅲ-D-1 の現状＞

平成 27 年度～平成 29 年度の短期大学部の資金収支・事業活動収支（消費収支）は支出超過であり、均衡しているとは言えず、その主な要因はキャリアプランニング科の学生数の減少による定員の未充足である。

定員充足率の状況は以下の通りである。幼児教育・保育科は定員を充足しているが、キャリアプランニング科は数年にわたり定員の未充足が続いている。

| 平成 29 年 5 月 1 日現在 | 年度／学年 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 幼児教育・保育科 | 1 年　定員 100 名 | 89 名 | 117 名 | 95 名 | 125 名 | 101 名 |
| | 2 年　定員 100 名 | 99 名 | 89 名 | 110 名 | 96 名 | 122 名 |
| | 計　定員 200 名 | 188 名 | 206 名 | 205 名 | 221 名 | 223 名 |
| | 定員充足率 | 94.0% | 103.0% | 102.5% | 110.5% | 111.5% |
| キャリアプランニング科 | 1 年　定員 130 名 | 62 名 | 72 名 | 52 名 | 52 名 | 60 名 |
| | 2 年　定員 130 名 | 71 名 | 63 名 | 72 名 | 51 名 | 55 名 |
| | 計　定員 260 名 | 133 名 | 135 名 | 124 名 | 103 名 | 115 名 |
| | 定員充足率 | 51.2% | 51.9% | 47.7% | 39.6% | 44.2% |
| 短大部本科定員充足率 | | 78.3% | 69.8% | 74.1% | 71.5% | 73.5% |

| 平成 29 年 5 月 1 日現在 | 年度／学年 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 専攻科福祉専攻 | 定員 20 名 | 8 名 | 17 名 | 12 名 | 7 名 | 3 名 |
| | 定員充足率 | 40.0% | 85.0% | 60.0% | 35.0% | 15% |
| 専攻科医療情報専攻 | 定員 15 名 | | 1 名 | 1 名 | 5 名 | 3 名 |
| | 定員充足率 | | 6.7% | 6.7% | 33.3% | 20% |
| 短大部全体定員充足率 | | 75.8% | 66.5% | 72.5% | 69.1% | 69.5% |

法人全体の事業活動収支差額（旧：帰属収支差額）比率は、平成 27 年度は△4.8%、平成 28 年度は△7.8%で、平成 29 年度は△9.9%であった。

短期大学部での事業活動収支差額（旧：帰属収支差額）比率は、平成 27 年度は△28.4%、平成 28 年度は△29.4%、平成 29 年度は△29.7%あった。

一方、法人全体の過去 5 カ年の貸借対照表比率は以下の 2 表のとおりであり、現在のところ法人全体の財政状況としては概ね健全である。

貸借対照表関係比率（法人全体のもの）

| 区分 | | | | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 分類 | ※ | 比率 | 算式（×１００） | | | |
| 貸借対照表関係比率 | ▽ | 有形固定資産構成比率 | 有形固定資産／総資産 | 51.0% | 50.5% | 50.8% |
| | △ | 特定資産構成比率 | 特定資産／総資産 | 28.7% | 29.2% | 29.5% |
| | △ | 流動資産構成比率 | 流動資産／総資産 | 14.0% | 14.2% | 13.7% |
| | ▽ | 固定負債構成比率 | 固定負債／負債＋純資産 | 2.6% | 2.6% | 2.6% |
| | ▽ | 流動負債構成比率 | 流動負債／負債＋純資産 | 3.1% | 3.3% | 3.1% |
| | △ | 内部留保資産比率 | 運用資産－総負債／総資産 | 42.0% | 42.2% | 42.5% |
| | △ | 運用資産余裕比率 | 運用資産－外部負債／事業活動支出 | 278.0% | 262.7% | 260.2% |
| | △ | 純資産構成比率 | 純資産／負債＋純資産 | 94.3% | 94.1% | 94.3% |
| | △ | 繰越収支差額構成比率 | 繰越収支差額／負債＋純資産 | -8.0% | -9.9% | -12.5% |
| | ▽ | 固定比率 | 固定資産／純資産 | 91.2% | 91.2% | 91.5% |
| | ▽ | 固定長期適合率 | 固定資産／純資産＋固定負債 | 88.8% | 88.8% | 89.1% |
| | △ | 流動比率 | 流動資産／流動負債 | 448.3% | 424.2% | 441.6% |
| | ▽ | 総負債比率 | 総負債／総資産 | 5.7% | 5.9% | 5.7% |
| | ▽ | 負債比率 | 総負債／純資産 | 6.1% | 6.3% | 6.1% |
| | △ | 前受金保有率 | 現金預金／前受金 | 623.5% | 615.1% | 639.3% |
| | △ | 退職給与引当特定資産保有率 | 退職給与引当特定資産／退職給与引当金 | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

※△…高い値が良い　　▽…低い値が良い　　～…どちらともいえない

| 区分 | | | | 25 年度 | 26 年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 分類 | ※ | 比率 | 算式（×１００） | | |
| 貸借対照表関係比率 | ▽ | 固定資産構成比率 | 固定資産／総資産 | 86.7% | 86.5% |
| | △ | 流動資産構成比率 | 流動資産／総資産 | 13.3% | 13.5% |
| | ▽ | 固定負債構成比率 | 固定負債／総資金 | 3.3% | 2.9% |
| | ▽ | 流動負債構成比率 | 流動負債／総資金 | 3.6% | 3.1% |
| | △ | 自己資金構成比率 | 自己資金／総資金 | 93.1% | 94.0% |
| | △ | 消費収支差額構成比率 | 消費収支差額／総資金 | -6.9% | -7.7% |
| | ▽ | 固定比率 | 固定資産／自己資金 | 93.2% | 92.0% |
| | ▽ | 固定長期適合率 | 固定資産／自己資金＋固定負債 | 90.0% | 89.3% |
| | △ | 流動比率 | 流動資産／流動負債 | 368.2% | 433.1% |
| | ▽ | 総負債比率 | 総負債／総資産 | 6.9% | 6.0% |
| | ▽ | 負債比率 | 総負債／自己資金 | 7.4% | 6.4% |
| | △ | 前受金保有率 | 現金預金／前受金 | 546.5% | 612.1% |
| | △ | 退職給与引当預金率 | 退職給与引当特定預金（資産）／退職給与引当金 | 100.0% | 100.0% |

※△…高い値が良い　　▽…低い値が良い　　～…どちらともいえない

短期大学部門では、上述の通り、キャリアプランニング科の定員充足率の低迷が続くことにより支出超過傾向が続いていたが、法人全体を見ると、大学の保健医療学部看護学科の完成年度である平成 24 年度とそれに続く平成 25 年度は事業活動収支でプラスに転じ、いったん収支状況は好転しつつあったものの、平成 26 年度以降の 4 年間はマイナスに転じた。平成 29 年度における各部門別の事業活動収支差額比率をみると、短期大学部は△29.70%、大学は△9.77%、高校は 3.78%であり、明らかに短期大学部門が法人の収支を圧迫している。

とはいえ、法人全体の財政状況は自己資金・金融資産が比較的潤沢であり、2 号基本金も計画に基づいて組入れが行われており、短期大学部の存続が近年中に不可能となるような状況ではない。

退職給与引当金等については、教職員の退職に備えて退職給与引当金を設定してお

り、期末要支給額の 100%を基に、私立大学等退職金財団の掛金の累積額及び交付金の累積額等を加減した金額を計上している。同時に退職給与引当金の全額を退職給与引当特定資産として積立て、保全を行っている。

資産運用については平成 21 年に制定した「学校法人藤ノ花学園資金運用規程」に基づき、元本保証を大原則として安全性を重視した運用を行っている。

教育研究経費比率は、下表のとおり過去 3 年基準の 20%を超えており、短期大学部の教育研究用の施設設備および図書等の学習資源への資金配分も、学生数の比率等から勘案して適正に行われている。

◎教育研究経費比率　　(平成 27～29 年度)

| | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|---|---|---|---|
| 教育研究経費(a) | 188,686 千円 | 195,562 千円 | 199,862 千円 |
| (帰属収入 26 年度)<br>経常収入(b) | 444,224 千円 | 487,107 千円 | 429,335 千円 |
| 教育研究経費比率(a)/(b) | 42.47% | 40.15% | 46.55% |

公認会計士の監査意見への対応について、近年、監査意見は付されていないが、監事と会計士の面談の機会も設けており、指摘があれば適切に対応できる体制となっている。

寄付金の募集及び学校債の発行について、現状では特に行っていない。

収容定員充足率に相応した財務体質については、前述の通り短期大学全体で定員の未充足が続いているため、平成 27 年度から平成 29 年度の過去 3 カ年の短期大学部のみの教育活動資金収支差額比率が、平成 27 年度は△5.9%、平成 28 年度は△14.8%、平成 29 年度が△11.1%と、マイナスが続いている。

事業計画と予算については、平成 26 年度に策定された中長期計画に基づき、毎年度 11 月に関係部門から、事業計画書の提出と予算管理システムを利用し申請が行われている。12 月～1 月にかけて、理事長が関係各部門のヒアリングを行い、2 月上旬に決定されている。

決定された予算等については、内示の機会を設け、速やかに関係部門に指示している。また、平成 29 年度には予算管理システムが導入され、執行は適正に行われている。

日常的な出納業務は、円滑に実施されており、必要に応じ事務局長を経て理事長に報告している。

資産及び資金（有価証券を含む）の管理と運用は、資産等の管理台帳、資金出納等に適切な会計処理に基づいて記録し、安全かつ適正に管理されている。

月次試算表については、予算管理システムから作成できる環境にあるが、現状は利用していない。今後、必要に応じ事務局長を経て理事長に報告する予定である。

**［区分　基準Ⅲ-D-2　日本私立学校振興・共済事業団の経営判断指標等に基づき実態を把握し、財政上の安定を確保するよう計画を策定し、管理している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1) 短期大学の将来像が明確になっている。**

**(2) 短期大学の強み・弱みなどの客観的な環境分析を行っている。**

**(3) 経営実態、財政状況に基づいて、経営（改善）計画を策定している。**

**① 学生募集対策と学納金計画が明確である。**

**② 人事計画が適切である。**

**③ 施設設備の将来計画が明瞭である。**

**④ 外部資金の獲得、遊休資産の処分等の計画を持っている。**

**(4) 短期大学全体及び学科・専攻課程ごとに適切な定員管理とそれに見合う経費（人件費、施設設備費）のバランスがとれている。**

**(5) 学内に対する経営情報の公開と危機意識の共有ができている。**

**＜区分　基準Ⅲ-D-2 の現状＞**

法人全体における平成 29 年度決算の活動区分資金収支計算書の本業部分である教育活動資金収支では１億 3,327 万円のプラスとなっているものの、事業活動収支計算書における経常収支差額比率はマイナス 8.5%、事業活動収支差額比率も 3 年連続でマイナスとなっており、経常収支差額比率を各部門別でみると短期大学部は、マイナス 29.7%、大学はマイナス 9.8%であり、特に短期大学部門が法人全体での収支を圧迫している。また、日本私立学校振興・共済事業団の経営判断指標は「B0」段階に相当し、イエローゾーンの予備的段階となっていることから、収支の改善、財政均衡は喫緊の課題である

こうした状況を受けて短期大学の将来像について、平成 29 年度に策定した「経営改善計画」において法人全体では、今後も「地域密着」「職業教育」「人間教育」というミッションをキーワードに、「至誠・勤労・分度・推譲」という人間として基本的な精神を備えた人材を育成するとともに、地域社会に不可欠な存在として、有為な人材を輩出する役割を担って行くことを目標としており、また平成 26 年度に策定した「第一次中期計画」で短期大学では

１．社会に貢献できる専門知識と応用力、社会人基礎力を備えた学生を育成し、本学への評価向上を図る。

２．活力ある教育と研究に必要な体制整備を進める。

３．学生満足度と保護者信頼度の向上のため、教職員一丸となった取り組みを行う。

４．長期的な展望に立ち、柔軟かつ健全な運営と経営を確保する。

を基本戦略として、各学科の目標や年次計画を定めている。

また、教育目標である「地域に密着した創造性豊かな人材の育成」を目指し、地域活性化に貢献する地元密着型の実践的教育に取り組んできた。今後もこうした取り組みを続けていくことが大切であり、さらに今回の経営改善計画に基づき、社会からのより高い評価と信頼につながるような取り組みを新たに実践することを目指している。

短期大学の強み・弱みなどの客観的な環境分析については、四年制大学や専門学校との差別化を図りながら、本校が当地域において存在意義を発揮できるよう、各地域での高校生の進学動向、各事業所等就職先の意向、競合他校の動向等の情報収集によ

り SWOT 分析を行いながら、学生募集、教育課程の編成、就職指導等に反映している。

学生募集対策と学納金計画について、特にキャリアプランニング科では、近年恒常的な定員割れが続いており、短大全体の収支を圧迫する要因となっているため、平成30 年より入学定員を 130 名から 60 名に変更するとともに、学生募集の立て直しにより、学納金収入の増加を目指している。また、学生数と収支状況のシミュレーション等を行い、学生募集の目標値設定の参考としている。

人事計画については、キャリアプランニング科の定員割れが長期化する現状から、学生数と担当科目、教員数等の適正化に向け、具体的な検討と対策が必要な段階にある。なお、退職者の後任人事については、単なる補充という措置ではなく、カリキュラムを担当する必要最小限の人員配置を基本として行い、適切な人事計画を目指している。

施設設備の将来計画は、第 2 号基本金の組入れに係る計画表等に基づき、明瞭に計画されている。

外部資金獲得については、科学研究費補助金並びに地域産業界連携教育力改革プロジェクト等の各種補助金獲得に向け鋭意努力している。遊休資産の処分等については現状では特に該当がなく計画もない。

定員管理と経費のバランスについては、平成 29 年 5 月 1 日現在、幼児教育・保育科の学生数は 223 人で、定員充足率は 111.5%となっている。それに対応する専任教員は 11 人で、教員一人当たりの平均学生数は 20.3 人である。一方、キャリアプランニング科の学生数は 115 人で定員充足率は 44．2%となっており、恒常的な定員割れの状況が続いている。また、平成 26 年度より新たにスタートした専攻科医療情報専攻の学生数は 2 人で、定員充足率は 13.3%と低い状況となっている。なお、キャリアプランニング科の専任教員は 8 人で、教員一人当たりの平均学生数は 14.4 人となっており、幼児教育・保育科よりも低い数値で推移している。その結果短期大学全体の定員充足率は、73.5%となっており収支のバランスは取れていないのが実情である。こうした状況を踏まえ、キャリアプランニング科の入学定員の変更に伴い、医療事務コースの診療情報管理士ユニットは平成 30 年度末をもって廃止し、また、専攻科医療情報専攻については、平成 31 年度に在籍する学生の修了を待って廃止の手続きを行うとともに、平成 32 年度から募集を停止する計画である。

なお、学生の入学状況には年度間のバラツキがあり、科や専攻課程ごとの適切な定員管理は難しい面もあるが、非常勤教員の有効活用や短期大学全体での収支バランスに留意している。

学内に対する経営情報の公開と危機意識の共有については、学部、学科、科ごとの収支状況は特に公開されていないが、定員割れの科の状況については、入試結果等の公表時に広く学内に周知されており、また学園全体および設置校ごとの財務状況についての説明会も実施しており、程度の差こそあれ危機意識は共有されている。

**＜テーマ　基準Ⅲ-D 財的資源の課題＞**

現在、法人全体では負債比率は極めて低く、純資産構成比率が高いことから、健全

な財政状態が維持されているものの、今後の長期に亘る永続性を維持するため、学納金収入の増加と教育の質を担保しながら、いかに経費節減努力を図っていくかが当面の最重要課題である。法人全体では、引き続き支出抑制のための組織的な取組や予算管理の徹底等を図る一方で、短期大学部としては、まずは低迷しているキャリアプランニング科について、様々な観点から定員充足に向けて取り組むとともに、短期大学部全体の学生数の確保と学納金収入を増やすことが当面の課題である。特にキャリアプランニング科は、具体的な方策の実施が必要な時期となっており、収入確保及び支出削減のための策を講じ、実行していく中で、教育研究活動のキャッシュフローの均衡及び黒字化が重要課題となっている。キャリアプランニング科を中心とした今後の学生募集の立て直しには、地域密着型の実学志向の短大としての存在感を高めるとともに、姉妹校とのより強力な連携が不可欠であるため、法人全体での組織的な連携強化への取り組みが必要である。

また、近隣の幼児教育・保育系の短期大学の多くが四年制大学への移行を行う中、本学としては、幼児教育・保育科の将来計画についても、短期大学の幼児教育・保育科としての魅力を再認識するとともに、当地域の特性や法人の財務状況を勘案しながら、慎重に検討しなければならない。

**＜テーマ　基準Ⅲ-D 財的資源の特記事項＞**

平成 30 年度から平成 34 年度までの 5 か年を計画期間とする経営改善計画を策定し、収支改善に向けた取り組みをスタートさせた。

**＜基準Ⅲ 教育資源と財的資源の改善状況・改善計画＞**

**(a) 前回の認証（第三者）評価を受けた際に自己点検・評価報告書に記述した改善計画の実行状況**

「キャリアプランニング科の在り方検討会」における検討結果を踏まえ、改善方策を実施、検証するとともに、様々な方策を駆使し、引き続き学生確保に向けて取り組んでいる。

**(b) 今回の自己点検・評価の課題についての改善計画**

サポートセンターでの相談内容や学生の疑問等を教員へフィードバックする体制や新しい情報技術の伝達方法などの環境については、随時教職員から意見聴取を行い、ネットワーク管理委員会を中心に改善策を検討する。

2019 年度の無線 LAN システム更新に向けて、平成 30 年度(2018 年度)はネットワーク管理委員会・システム管理室・運用サポート委託業者にて次世代無線 LAN 環境のあり方について協議するとともに、システムの仕様決定を行う。

経営改善計画のもとで、進捗管理表を活用して年次計画に掲げた様々な取組みの進捗状況を毎年度検証しながら、最終年度の重点目標である経常収支差額（プラスに転じる）及び経営判断指標の区分を「A」段階へと改善する。

## 【基準Ⅳ リーダーシップとガバナンス】

### ［テーマ　基準Ⅳ-A 理事長のリーダーシップ］

**［区分　基準Ⅳ-A-1　理事会等の学校法人の管理運営体制が確立している。］**

※当該区分に係る自己点検・評価のための観点

**(1)　理事長は、学校法人の運営全般にリーダーシップを適切に発揮している。**

**① 理事長は、建学の精神・教育理念、教育目的・目標を理解し、学校法人の発展に寄与できる者である。**

**② 理事長は、学校法人を代表し、その業務を総理している。**

**③ 理事長は、毎会計年度終了後 2 月以内に、監事の監査を受け理事会の議決を経た決算及び事業の実績（財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書）を評議員会に報告し、その意見を求めている。**

**(2)　理事長は、寄附行為の規定に基づいて理事会を開催し、学校法人の意思決定機関として適切に運営している。**

**① 理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督している。**

**② 理事会は、理事長が招集し、議長を務めている。**

**③ 理事会は、認証評価に対する役割を果たし責任を負っている。**

**④ 理事会は、短期大学の発展のために、学内外の必要な情報を収集している。**

**⑤ 理事会は、短期大学の運営に関する法的な責任があることを認識している。**

**⑥ 理事会は、学校法人運営及び短期大学運営に必要な規程を整備している。**

**(3)　理事は、法令及び寄附行為に基づき適切に構成されている。**

**① 理事は、学校法人の建学の精神を理解し、その法人の健全な経営について学識及び識見を有している。**

**② 理事は、私立学校法の役員の選任の規定に基づき選任されている。**

**③ 寄附行為に学校教育法校長及び教員の欠格事由の規定を準用している。**

**＜区分　基準Ⅳ-A-1 の現状＞**

理事長は、入学式、卒業式等の式辞では建学の精神に関する訓話を行っている。また、当該短期大学部の教育理念・目的を理解し、職務に当たっている。藤ノ花学園寄附行為第 11 条に、「理事長は、この法人を代表し、その職務を総理する」と規定されており、この規定に従って理事長は職務に当たっている。

監事は、藤ノ花学園寄附行為第 14 条の規定に基づき、毎会計年度終了後 2 か月以内に、理事会、評議員会に監査報告を行っている。理事長は、監査を受けた決算及び事業報告について、理事会の承認を経たのち、評議員会に報告し、意見を求めている。

藤ノ花学園寄附行為第第 15 条第 2 項に「理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」と規定されており、理事会はこの規定に基づき、法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督している。

理事会の開催については、藤ノ花学園寄附行為第 15 条第 3 項及び第 7 項の規定に基づき、理事長が理事会を招集し、議長を務めている。第三者評価に向けて自己点検・

評価報告書の作成に常勤理事の一部が関与している。また、理事会は自己点検・評価報告書の提出を受けて、その内容を確認している。

法人の設置する学校に勤務する理事（常任理事）は、日本私立短期大学協会や私学研修福祉会が主催する研修会に出席する他、短期大学基準協会の第三者評価活動にも協力しており、短期大学部の発展に必要な学内外の情報を収集し、必要に応じて理事会に報告して情報の共有を行っている。

理事会は、学校法人の運営に必要な規程・細則等を「学園規程」として 32 本整備している。また、短期大学部の運営に必要な規定・細則等を「短大部規程」として 86 本（うち 23 本は豊橋創造大学と共通）整備している。

理事には、就任時に寄附行為を資料として手渡して内容を説明しており、藤ノ花学園寄附行為第 15 条第 2 項の規定を認識し、豊橋創造大学短期大学部の運営に法的な責任があることを認識している。

理事を選出する際には、理事会あるいは評議員会において候補者の履歴を説明し、学識及び見識について十分に考慮している。また、理事就任時に建学の精神について理事長より新任理事に説明している。従って理事は藤ノ花学園の建学の精神を理解し、法人の健全な運営について学識及び見識を有する。理事の選任は、藤ノ花学園寄附行為第 6 条の規定により行われており、私立学校法第 38 条の規定を満たしている。藤ノ花学園寄附行為第 10 条第 2 項に学校教育法第 9 条の各号に該当するに至った場合には理事を退任する旨が規定されている。

**＜テーマ　基準Ⅳ-A 理事長のリーダーシップの課題＞**

監事は、藤ノ花学園寄附行為第 14 条の規定に基づき適切に業務を行っているが、常勤でないため詳細にわたる業務の監査が難しい。

**＜テーマ　基準Ⅳ-A 理事長のリーダーシップの特記事項＞**

特になし。

## ［テーマ　基準Ⅳ-B 学長のリーダーシップ］

**［区分　基準Ⅳ-B-1　学習成果を獲得するために教授会等の短期大学の教学運営体制が確立している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　学長は、短期大学の運営全般にリーダーシップを発揮している。**

**① 学長は、教学運営の最高責任者として、その権限と責任において、教授会の意見を参酌して最終的な判断を行っている。**

**② 学長は、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学運営に関し識見を有している。**

③ 学長は、建学の精神に基づく教育研究を推進し、短期大学の向上・充実に向けて努力している。
④ 学長は、学生に対する懲戒（退学、停学及び訓告の処分）の手続を定めている。
⑤ 学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督している。
⑥ 学長は、学長選考規程等に基づき選任され、教学運営の職務遂行に努めている。

(2) 学長等は、教授会を学則等の規定に基づいて開催し、短期大学の教育研究上の審議機関として適切に運営している。
① 教授会を審議機関として適切に運営している。
② 学長は、教授会が意見を述べる事項を教授会に周知している。
③ 学長は、学生の入学、卒業、課程の修了、学位の授与及び自ら必要と定めた教育研究に関する重要事項について教授会の意見を聴取した上で決定している。
④ 学長等は、教授会規程等に基づき教授会を開催し、併設大学と合同で審議する事項がある場合には、その規程を有している。
⑤ 教授会の議事録を整備している。
⑥ 教授会は、学習成果及び三つの方針に対する認識を共有している。
⑦ 学長又は教授会の下に教育上の委員会等を規程等に基づいて設置し適切に運営している。

＜区分　基準Ⅳ-B-1 の現状＞

学長は、平成 7 年より当該短期大学部の教員として勤務しており、大学運営に関する識見を有する。学則第 35 条には、「学長は、校務を掌り所属職員を統督する」と定められている。また、学長は理事長を兼務しており、経営面の識見が豊富である。

学長は、建学の精神である「誠をもって勤倹譲を行え」に基づき、実践的教育を短期大学部の教育の柱として、短期大学部の向上、充実に向けて努力している。平成 28 年度より各学科 1 回、1 年生を対象に学長が建学の精神に関する講義を行っている。学長の選任は、豊橋創造大学短期大学部学長選考委規程に従い行われている。

教授会は、毎月第 2 水曜日に開催され、短期大学部の教育研究に係る学長の諮問機関として運営されている。

学生に対する懲戒の手続きは、学則第 27 条、第 27 条の 2、第 28 条及び第 28 条 2 に定めがあり、学生委員会で審議し、教授会の議を経て学長が行う旨が定められている。

豊橋創造大学短期大学部は、豊橋創造大学とキャンパスを共有している。このため、短期大学教授会の上位の議決機関として、運営幹部会が設置されており、主要な学校行事の日程等、豊橋創造大学と共通の議案に関しては、運営幹部会において審議されている。学長は運営幹部会に出席し、議長を務める。短期大学部教授会に関しては、学長から議長の権限を委任された副学長が議長を務めている。

教授会と運営幹部会の位置づけは、学則第 36 条、第 36 条第 2 項、第 37 条、第 37

第 2 項、第 38 条、第 38 条第 2 項、第 38 条第 3 項に規定されている。平成 26 年度に行われた学校教育法の改正に伴い、平成 27 年 4 月 1 日付で教授会の位置づけと審議事項に関して学則及び関連諸規程の改正が行われた。教授会及び運営幹部会の議事録は、教務課によって作成され、保管されている。

学生の入学、卒業、課程の修了、学位の授与及び教育研究に関する重要事項に関しては、学則第 38 条に基づき、教授会で審議した意見を聴取し、学長が決定を行っている。

本学の入学者受け入れ、教育課程編成、学位授与の方針（三つの方針）に関しては、平成 22 年度に各学科会議で素案を作成し、教授会にて承認を得ていたが、学校教育法の改正に伴い、平成 28 年度に三つの方針が一貫性を持つかどうか各科で見直し改訂を行った。そのため、教授会において三つの方針に対する認識は共有されている。また、学習成果の指標に関しては、学科ごとに専任教員が協議を重ね、全ての開講科目を対象に学科の教育目標と個別科目の達成目標の関係を図式化した「カリキュラム・マップ」が作成されている。

各種委員会委員長及び委員は学長が年度当初に指名している。各委員会からの提案は教授会または運営幹部会にて承認を得て正式決定されている。各種委員会には対応する委員会規定が整備されている。

**＜テーマ　基準Ⅳ-B 学長のリーダーシップの課題＞**

厳しい経営環境に対応して作成している経営改善計画の着実な実行を図る必要がある。

**＜テーマ　基準Ⅳ-B 学長のリーダーシップの特記事項＞**

特になし。

## ［テーマ　基準Ⅳ-C ガバナンス］

**［区分　基準Ⅳ-C-1　監事は寄附行為の規定に基づいて適切に業務を行っている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**(1)　監事は、学校法人の業務及び財産の状況について適宜監査している。**

**(2)　監事は、学校法人の業務又は財産の状況について、理事会及び評議員会に出席して意見を述べている。**

**(3)　監事は、学校法人の業務又は財産の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 月以内に理事会及び評議員会に提出している。**

**＜区分　基準Ⅳ-C-1 の現状＞**

本法人の監事は、学校法人藤ノ花学園寄附行為第 14 条の規定に基づいて、適切に監

査業務を執行している。平成 29 年度の業務及び財産状況の監査は平成 29 年 5 月 29 日、8 月 9 日、9 月 25 日、12 月 5 日、平成 30 年 1 月 12 日、3 月 9 日に実施している。また、より充実した監査を目指して、公認会計士による会計監査の際に監事とのディスカッションおよび情報交換の場も設けており、平成 29 年度は平成 30 年 1 月 12 日に実施している。

本法人の監事は原則毎回理事会に出席しており、法人の財務状況、業務執行状況、各会議の議案・報告事項等について適宜意見を述べられる体制となっている。

本法人の監事は、毎会計年度監査報告書を作成し理事会及び評議員会に提出しており、平成 29 年度決算に係る監査報告書は平成 30 年 5 月実施の理事会及び評議員会に提出している。また平成 30 年度からの「監事監査規程」の制定ならびに「監事監査計画」の策定のための諸準備に取り組んだ。

**［区分　基準Ⅳ-C-2　評議員会は寄附行為の規定に基づいて開催し、理事長を含め役員の諮問機関として適切に運営している。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　評議員会は、理事の定数の 2 倍を超える数の評議員をもって、組織している。**

**（2）　評議員会は、私立学校法の評議員会の規定に従い、運営している。**

**＜区分　基準Ⅳ-C-1 の現状＞**

平成 29 年 5 月 1 日時点の理事数は 7 名、評議員数は 16 名であり、寄附行為第 6 条及び第 18 条を満たしている。本法人評議員会の運営は、私立学校法第 42 条の規定に従って制定された学校法人藤ノ花学園寄附行為第 20 条の規定による諮問事項に基づいて適正に行っている。

**［区分　基準Ⅳ-C-3　短期大学は、高い公共性と社会的責任を有しており、積極的に情報を公表・公開して説明責任を果たしている。］**

**※当該区分に係る自己点検・評価のための観点**

**（1）　学校教育法施行規則の規定に基づき、教育情報を公表している。**

**（2）　私立学校法の規定に基づき、財務情報を公開している。**

**＜区分　基準Ⅳ-C-3 の現状＞**

平成 26 年度に策定された第一次中期計画に基づき各担当部署において立案した毎年度の事業計画に従って、11 月末までに次年度の予算要求を事務局長に提出している。その内容について各部署にヒアリングを行い精査した後、法人本部と協議した上で収支バランス等を見極めて予算が編成され、経営責任者である理事長の監督下において法人本部にて作成された次年度事業計画案及び予算案は 3 月実施の評議員会に諮問され、理事会において議決される。理事会での議決を待って、速やかに関係部門に予算が周知されている。

予算執行にあたっては、学校法人会計基準はじめ学内諸規程等の規定に従い、物件要求主管担当部課長が支出内容（費用対効果等)、支出科目の適否を判断し執行している。

上記の執行判断に基づいて総務部庶務課が支払を行い、決算までの会計処理を行っている。各支払業務は学内諸規程により支出伺の決済を経て執行されるため重要な支出は必ず理事長の決済を受けることとなっている。

本法人の計算書類、財産目録等は毎年度、監事による監査、公認会計士による会計監査により経営状況及び財政状況を適正に示していることが確認されている。公認会計士の監査意見への対応は毎年度適切に行われている。また、公認会計士と理事長とのディスカッションも定期的に行い、意見交換を行っている。学校法人会計基準及び学内諸規程に基づいて関係台帳・帳簿等に適切に記録し、安全かつ適正に管理されている。寄附金の募集及び学校債の発行は現状では行っていない。月次試算表は毎月作成しており、関係各所への回覧の際、法人事務局長より理事長に報告している。

教育情報に関しては学校教育施行細則第 172 条に基づき、本学ホームページ上で関係情報を公表している。財務情報に関しては私立学校法第 47 条第 2 項の規定に基づき、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書の閲覧に関する規程を整備し、閲覧の要望に応えうる体制を整えている。また財務状況の概要を学内報に掲載し、学生、卒業生、保護者等に送付している。さらに本学ホームページ上に、学園の財務状況の概要説明、資金・事業活動（消費）収支計算書、資金・事業活動（消費）収支内訳書、貸借対照表、過去 5 年間の財務比率表、事業報告書、財産目録、監査報告書、学校法人会計及び各科目の説明を掲載し、財務情報の公開を広く行っている。

**＜テーマ　基準Ⅳ-C ガバナンスの課題＞**

監事の業務は適切に行われているが、本法人の監事は 2 名とも非常勤であるため、常に法人側からの情報提供に心がけている。

評議員について、寄附行為 22 条に定められた理事、卒業生、学識経験者の人数枠を現状では満たしているが、今後とも欠員とならないよう評議員の異動の際に注意する。

ガバナンスについては現状概ね適切に機能しているが、今後は更なるガバナンス強化のため、平成 28 年 8 月に制定された内部監査要綱および内部監査委員会要綱に基づき、内部監査の実施体制を整備・実行し、継続していくことが課題となっている。

**＜テーマ　基準Ⅳ-C ガバナンスの特記事項＞**

特になし。

**＜基準Ⅳ リーダーシップとガバナンスの改善状況・改善計画＞**

**(a) 前回の認証（第三者）評価を受けた際に自己点検・評価報告書に記述した行動計画の実行状況**

前回の認証評価では、改善計画として以下の記述を行った。「学外の理事が建学の精

神を理解する機会が少ないため、平成 26 年度より学外理事に対して、建学の精神を解説した資料を定期的に配布する」

これに対して、翌年度以降、理事会の際に理事に対して理事長より建学の精神に関する講話を行ってきたが、資料の配布については行われていない。

### (b) 今回の自己点検・評価の課題についての改善計画

建学の精神に関する説明資料を定期的に理事に配布する。また。更なるガバナンスの強化のため、監事監査規程および監事監査計画を策定する。平成 30 年度に制定する監事監査規程ならびに監事監査計画に基づき監事機能のより一層の強化を図る。また、理事長・学長のリーダーシップの下に経営企画委員会が策定した経営改善計画を実行に移す。

## ◇ 基準Ⅳについての特記事項

### (1) 以上の基準以外にリーダーシップとガバナンスについて努力している事項。

特になし。

### (2) 特別の事由や事情があり、以上の基準の求めることが実現（達成）できない事項。

特になし。