

2018 年度（平成 30 年度）

自己点検・評価報告書

京都文教大学

2019 年 4 月 26 日作成

目次

序章.....	1
第1章 理念・目的	3
第2章 内部質保証	10
第3章 教育研究組織.....	20
第4章 教育課程・学習成果	24
第5章 学生の受け入れ	43
第6章 教員・教員組織	49
第7章 学生支援.....	57
第8章 教育研究等環境	66
第9章 社会連携・社会貢献	75
第10章 大学運営・財務.....	79
第1節 大学運営	79
第2節 財務	88
終章.....	92

序章

京都文教大学（以下、本学）は 2012 年度に前回の認証評価を受審し、大学基準協会から適合認定を受けている。その受審に際し作成した 2011 年度自己点検・評価報告書の終章では、次のように結んでいた。

内部質保証の P D C A サイクルの整備ということになると、まだ構築の緒についたと言わざるを得ない。今後は今年度策定した「京都文教大学の目標」「京都文教大学の中期計画」を意味あるものにしていくため、教学会議を内部質保証の審議・決定機関として自己点検・評価の中で位置づけていきたい。

この方針に基づき、本学ではその後「自己点検・評価委員会」「大学教学会議」「大学運営会議」を整備し、2018 年度からは「I R 委員会」を加え、これら会議体が全学的な内部質保証の取り組みを推進してきた。

前回の認証評価においては、8 項目の「努力課題」と 1 項目の「改善勧告」があり、まずはこれらの改善に向けた取り組みを進め、2016 年 7 月には「改善結果報告書」を大学基準協会に提出した。翌 2017 年 4 月に大学基準協会より「改善結果報告書検討結果」が示され、「貴大学では「大学運営会議」の主導のもと、関係各部署・委員会において改善活動に取り組んでいる。（中略）これらの改善勧告及び努力課題を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んできたことが確認できた。」との概評を得て、再度報告を求める事項は「なし」となっていた。しかしながら、財務については「中長期的な収支改善と資金計画を見込んだ財政計画が策定されているとはいえないため、これを策定し計画に基づく財政運営を行うことが望まれる」との指摘を合わせて受けており、引き続き不断の改善・改革が求められていた。

2016 年度に第Ⅲ期認証評価の大学基準の詳細が発表されたことに伴い、より充実した質保証の取り組みを進めるべく、本学においても、学内の P D C A サイクルのあり方を再検討した。具体的には、単年度の事業計画書の様式を見直して、2017 年度からは事業計画書に基づく P D C A サイクルが組織レベルにおいてより一層機能することを目指した。また、それらが実質的に機能するよう、学長の強力なリーダーシップのもと、改革推進を担う組織の長に副学長をあて、関係する諸施策を数多く開始した。中でも、カリキュラム・アセスメントを支える基幹システム＝学修成果可視化システム「Assessor」の導入を推進したことは、学士課程単位での質保証を進める大きな転機となった。

また、このような質保証に関する取り組みを進める中で、自己点検・評価の目的は「改善・向上に資すること」であることを確認し、「まだ達成できていないことも含めた等身大の点検・評価を重視」する認識を広げつつあった。

一方で並行して、2011 年度に制定した「京都文教大学の目標」「京都文教大学の中期計画」についても、現在の高等教育ならびに本学の状況に即した目標・計画にあらためるべく、2017 年度に「京都文教大学第Ⅱ期中期計画」（以下、中期計画と略す）を策定し、2018 年度から 2022 年度にわたる計画を打ち出した。また同時に学園レベルでは「京都文教学園中長期経営改善計画」が策定され、本中期計画はこれと連関する計画となった。

中期計画では 3 つの基本戦略のもと「組織としての教育力向上と質保証」に集中した計画を打ち出すとともに、その成果指標として 9 つの到達目標（数値目標）を定めた。

以上の背景のもと、本学では質保証の取り組みを進めてきたところであるが、今回の自

己点検・評価を通じて、大きな課題を発見するに至った。

それは、単年度の事業計画における各組織レベルで設定する成果指標と、全学レベルの中期計画との結びつきが十分とはいえないことである。

先に述べたように、本学では中期計画の見直しよりも先に、単年度の事業計画の様式を見直し、組織レベルでのPDCAサイクル促進を進めていた。その結果、全学レベルの計画に基づいて組織レベルの取り組みを構成する構図とならず、既に先行して行われている組織レベルの取り組みを、全学レベルの計画にどのように体系付けるかという課題を残してしまった。詳しくは各章において説明するが、点検・評価の現状を説明する項目の多くで、この問題点を取り上げている。

今回の自己点検・評価を通じて、明確になったこの問題については、中期計画に定める到達目標（数値目標）を発展させ、理念に基づく全学的指標（Kyoto Bunkyo Outcome（仮称））として見直し、2019年度の前半には改善に取り組む予定である。

このように本学では、認証評価の機会を最大限活用し、自らの質保証の取り組みを改善し、より向上させる機会としたいと考えている。

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：	学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
評価の視点2：	大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）に照らした適切性の点検・評価ができるよう、全学レベルの3つのポリシーを踏まえた各学位課程の3つのポリシーを構成していること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価	

本学を設置する学校法人京都文教学園は仏教精神（三宝帰依※）に根ざした人間教育を実践することを建学の精神として創立されたものであり、京都文教大学も仏教精神に基づく理念により建学している。（根拠資料 1-1【ウェブ】）

※三宝帰依：「帰依仏・帰依法・帰依僧」の仏教精神

本学園ではこれを「謙虚にして真理探究」「誠実にして精進努力」「親切にして相互協同」とわかりやすく表現している。

本学の建学の理念は、共生という理想的な人間の生き方を表明した仏教の「四弘誓願」と定めている。「四弘誓願」とは次の4つを指し、平易に表現すれば、「他者の悲しみ（喜び）を自己の悲しみ（喜び）とする心」、すなわち『自他共生』（ともいき）の理念である。

（根拠資料 1-2【ウェブ】、根拠資料 1-3【ウェブ】）

- (1) 衆生無辺誓願度：他者の幸せに貢献する
- (2) 煩惱無数誓願断：己を厳しく律する
- (3) 法門無尽誓願学：何でも学びとる精神をもつ
- (4) 仏道無上誓願成：必ず人格の完成を成し遂げる

この建学の理念を具現化し、「共生の精神に基づき、他者への貢献を自己の喜びとする、よき社会人を育成すること」を教育目標としている。本学ではこれを「『ともいき人材』の育成」と定め各学部・研究科における学位課程教育を行っている。設置する各学部・研究科の目的は各学則において以下のとおり定め、大学の理念に適して設置している。（根拠資料 1-4【ウェブ】、根拠資料 1-5【ウェブ】）

○京都文教大学学則 <別表第1>学部学科の設置の目的

総合社会学部	総合社会学部	総合社会学部は、建学の理念を受け、仏教精神を基盤とし、ダイナミックに動く文化と社会に関わり、「共に生きる」ことによって「人間」を学び、広く社会に貢献することを理念とする。 広い教養と専門分野の能力を身につけ、広く人間の文化と社会についての知識を深め、新たな文化創造に寄与する人間とより良き社会の実現に貢献する人材を育てることを目的とする。
	総合社会学科	総合社会学科は、社会科学を基盤として、現代の社会現象全般について情報を収集し、分析し、行動に移すための学識及び知性を涵養し、グローバル化する現代社会の総合的理解を具え、よりよい社会の構築に貢献できる人材を養成することを目的とする。
臨床心理学部	臨床心理学部	臨床心理学部は、建学の理念を受け、より広い視野のもとで、人や社会との生きたかかわりを持ち、自分の生きる意味を見出し、他者を助け、みずから行動できる力を持った社会人を積極的に育成することを基本理念とする。
	臨床心理学科	臨床心理学科は、臨床心理学的教養を生かしてさまざまな領域で活躍できる人材を養成することに教育の焦点をあてる。とりわけ、臨床心理学的な教養に裏打ちされた豊かなコミュニケーションの力の育成を重視し、多様な領域で活躍できる人材を育てていくことを目的とする。
	教育福祉心理学科	教育福祉心理学科は、臨床心理学的素養を基盤として、教育や福祉の領域で活躍できる実践力のある専門職として小学校教員、保育士を主に育成することに教育の焦点をあてる。小学校教員養成コースでは、臨床心理学を基盤とした生涯発達の視点を生かして心理社会的な観点からの児童支援を行うことのできる小学校教員を養成することを目的とする。保育福祉心理コースでは、臨床心理学的な教養を生かし、保育や地域福祉の問題に対応できる援助専門職として、保育士を養成することを目的とする。

○京都文教大学大学院学則（第4条の2）

文化人類学研究科	文化人類学的知識と素養の教授に基づき、高度な専門的知識及び能力を備えた人材を養成することを目的とする。
臨床心理学研究科	臨床心理学的知識と素養の教授に基づき、高度な専門的知識及び能力を備えた人材を養成し、臨床心理学的研究の成果を社会に還元してゆくことを目的とする。

「ともいき人材」に必要とされる資質・能力として、右記図の「社会的価値創造力」「汎用的知力」「現場実践力」「自己対峙力」の4つの項目を掲げている。このうち「社会的価値創造力」は、生涯を通じて磨き続ける普遍的価値と位置づけ、残る3つの項目を、大学で育成する能力「KBU学士力」として定めている。本学では、この「ともいき人材」の育成を掲げた全学レベルの3ポリシー（ディープ



ロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を定めている。
（根拠資料 1-6【ウェブ】）

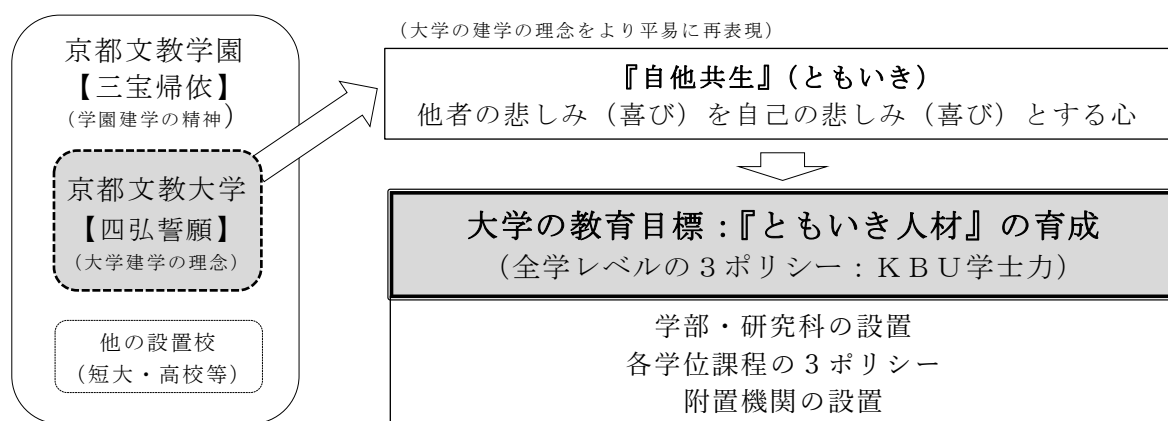
なお、KBU 学士力では 3 つの大項目の下に 10 の中項目を定め、育成を目指す具体的な能力を示している。

大項目	大項目の説明	中項目	中項目の説明
自己対峙力	自らの言動や内面を深く省察し、知的好奇心を持って柔軟に自己を向上させ、自らを律し、主体的に努力を持続することができる。	自省	自分の感覚、感情、思考を生き生きとくみ取ることができる。
		向上	既成の自分のあり方を見直し、あらたな自分の可能性を追求できる。
		自律	常に自分を律し、主体的な努力を持続することができる。
汎用的知力	各学位プログラムの基礎となる教養および専門的知識・技能を修得し、かつそれらを応用するために調査・発問・分析・企画を行う力を統合し、「ともいき」をめぐる諸問題を解決することができる。	調査	必要な情報や信頼できる情報をさまざまな方法を使って集め、解決の視点から必要な情報を取捨選択し、整理・保存しながら活用することができる。
		発問	現状にある問題を発見し、意味のある問いを発することができる。
		分析	集められた情報を分析し、論理的に推論し、適切な判断ができる。
		企画	問題解決に向けてアイデアを生み出し、計画的に実行することができる。
現場実践力	常に他者の立場に立って物事を考える共感的態度をもち、かつ柔軟な対話を通じて意見交換・調整を行い、社会的責任や役割を自覚して他者と協働しながら行動することができる。	共感	他者の視点に立ち、他者の考え・気持ちを汲み取るとともに、他者に対する適切な配慮ができる。
		対話	さまざまな考え、意見、気持ちなどを、対話を通して交換し、共通理解やコンセンサスをつくることができる。
		実行	社会（集団、組織）における自分の役割や責任を引き受け、他者と協働しながら、社会のために行動することができる。

学部段階においては、自己と他者や社会とのかかわりに注目した学びから、高い汎用的な能力を有する「ともいき人材」の育成を行い、大学院段階では、学部教育を踏まえたより高い専門性を備えた「ともいき人材」の育成を行っている。

なかでも、臨床心理学部臨床心理学科・臨床心理学研究科では、「ともいき人材」の具体的な活躍として臨床心理士や公認心理師の心理臨床家の育成、臨床心理学部教育福祉心理学科では、教育・保育の現場で「ともいき」を実践する小学校教員・保育士の育成を行っている。

上記の本学の理念・目的をまとめると以下のイメージとなる。



本学の教育目標の適切性については、学位課程レベルの検証を目的にした企業ヒアリング時にKBU学士力の設定が有用なものであるかどうかの聞き取りを合わせて行って確認している。ヒアリングでは、本学卒業生の就職実績のある地域の企業等 23 社から回答をいただき、「ともいき」の理念に基づく教育の重要性に多くの賛同をいただいている。一方で、「ともいき」を学修成果として保証するために「どの様に教育課程を編成し機能させるかが大事である」といった本質的なご意見も頂戴しており、第4章で述べるような教育課程の質保証の枠組み（カリキュラム・アセスメントチェックリスト）を検討する際の視点として受け止めている。また、企業ヒアリングの結果は、各学位課程で育成する能力項目の検証にも活用することとしている。（根拠資料 1-7）

このような本学の教育目標は、学校教育法第 83 条の定め「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」に合致し、高等教育機関としての責務を果たしうる内容であると考えている。

以上のことから、大学の理念・目的を適切に設定しており、かつ、それを踏まえた学部・研究科の目的を適切に設定していると判断できる。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点 1：	学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
評価の視点 2：	教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、学校教育法施行規則第 165 条の 2 第 1 項の規程により定める方針の概要を学外に公表していること。 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件 4	

大学の理念・目的（第 1 条・別表第 1）及び学部・研究科等の目的（第 1 条）は学則にそれぞれ定めている。（根拠資料 1-4【ウェブ】、根拠資料 1-5【ウェブ】）

点検・評価項目①で述べたように、本学では、教育目標とする「ともいき人材」の育成は、全学レベルの教育方針として 3 つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー、以下それぞれ DP・CP・AP と略す）を定め、育成する能力を「KBU 学士力」として具体的に設定している。学部・研究科の各学位課程についてはこの全学レベルの 3 ポリシーをふまえ、学問分野の特色に応じた 3 つのポリシーを策定している。また、学士課程の共通教育（2020 年度より基盤教育に名称変更予定）においては、全学レベルの DP をもとにした CP を策定している。

これら本学の教育目標は、大学のウェブサイト公表しているほか、学生に配布する「履修要項」にも掲載し、学生及び教職員に周知している。（根拠資料 1-6【ウェブ】、根拠資料 1-8【ウェブ】）

学内では「ともいき」を学生・教職員が意識する機会を増やし、その理念に基づく活動が促進されるよう、「ともいき」を冠した取り組みが多く設定されている。

例 1	ともいきSDアワー	スタッフ・ディベロップメントの全体研修会（根拠資料 1-9）
例 2	ともいき学術文化賞	教育、研究、社会貢献等の教員表彰制度（根拠資料 1-10）
例 3	ともいき基盤教育センター	2019 年度より開設する共通教育を統括する全学組織（根拠資料 1-11）
例 4	京都文教ともいきパートナーズ	地域連携における本学と連携を結ぶ地域企業の名称（根拠資料 1-12）
例 5	ニューズレターともいき	附置機関の地域協働研究教育センターが発行する広報誌（根拠資料 1-13【ウェブ】）
例 6	ともいき探求	初年次教育プログラムの一環で学部の新入生を対象として実施している体験学習（根拠資料 1-14）

など

また、建学の理念を周知し理解を深める機会として、次の取り組みを行っている。

- ・毎年 4 月に祖山参拝として、学部・大学院の新入生は浄土宗総本山知恩院に参拝することとしている。（根拠資料 1-15）
- ・学士課程のカリキュラムに、自校のアイデンティティ科目として「仏陀と法然に学ぶ人間学」「大学入門」「地域入門」を開講している。上記の祖山参拝は「大学入門」の一環として実施している。（根拠資料 1-16、根拠資料 1-17、根拠資料 1-18、根拠資料 1-19）
- ・教職員に対しては、毎年 5 月 25 日の創立記念日に学園全体の教職員が一同に会して、学園創立記念式典を開催し、学園の発展に努めていただいた先達への感謝の気持ちを確認するとともに、本学園の建学の精神である仏教精神（三宝帰依）を再確認する機会としている。（根拠資料 1-20）

以上のことから、大学の理念・目的及び学部・研究科等の目的を学則に明示し、教職員及び学生に周知し社会に対して公表していると判断できる。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、
大学として将来を見据えた中・長期の計画その他諸施策を設定しているか。

評価の視点1：	将来を見据えた中・長期の計画その他諸施策の設定
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、大学内のIR組織（IR委員会、学長室）が公表するファクトブックや各種調査結果などの客観的データを用いた施策検討を行っていること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ③IR機能の整備 ④IR情報の公開 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－③IR機能強化	

本学では、「京都文教学園中長期経営改善計画」（以下、中期経営改善計画と略す）と連関する「第Ⅱ期京都文教大学中期計画」（以下、中期計画と略す）を策定し、2018～2022年度にわたる本学の中期の計画と諸施策を定めている。この中期計画は、2011年に策定した「京都文教大学の目標」と「京都文教大学の中期計画」をふまえ、今日の高等教育全体の様子と本学の状況を勘案し、あらためて策定しなおしたものである。策定にあたっては、次世代を担う教員の声を反映させたいとする学長の意向により、学部長・学科長を除く教員からなる学長特命ワーキング・グループをつくり検討にあたった。検討プロセスでは、卒業生（卒時）調査の結果などの学内IR資料も用い、SWOT分析の視点から本学の目指すべき姿を検討した。（根拠資料1-21、根拠資料1-22、根拠資料1-23）

中期計画では、次の3つの基本戦略を示し、「組織としての教育力向上と質保証」に集中した計画を打ち出すとともに、その成果指標として9つの到達目標を定めている。

基本戦略Ⅰ	組織ガバナンス構築と組織活性化
基本戦略Ⅱ	教育の質的転換とその実質化（教学マネジメント改革）
基本戦略Ⅲ	財政基盤の安定化
到達目標 (ア) 定員充足（収容定員比1.1倍以上）【計画策定時点：1.04倍】 (イ) 教育目標に重点指標（未定） (ウ) 中退率低下（入学者数に対し4年間で7%以下）【計画策定時点：10%】 (エ) 進路決定率（大学全体で90%以上）【計画策定時点：84.1%】 (オ) 科学研究費採択（年間新規採択10件以上）【計画策定時点：3件】 (カ) 私立大学等改革総合支援事業のタイプ1の採択ならびに経常費補助金の増額 (キ) 人件費率（55%以下）【計画策定時点：64.4%】 (ク) 基本金組入前当年度収支差額（200百万円以上）【計画策定時点：11.7百万円】 (ケ) 卒業生組織化率（未定）	

この中期計画は、学園レベルの中期経営改善計画と一体的に検討したものであり、本学園の人的・財政的資源と結びついた形で策定されている。

さらに中期計画の実行性を高めるため、単年度の事業計画書の様式（取組票）の中にも、中期計画との関係を明記する欄を設け、日常の業務の中に位置づけられやすいよう工夫を行っている。（根拠資料1-24）

なお、この中期計画そのものについても、進捗状況・大学と取り巻く環境の変化等に応

じて見直しを行うこととしており、中期計画そのものもPDCAによる改善の対象であることに言及している。

以上のことから、大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた計画その他諸施策を設定していると判断できる。

（２）長所・特色

特になし

（３）問題点

理念・目的を実現するうえでの問題として、中期計画の未定事項の早期策定が課題である。

中期計画に定める到達目標のうち、（イ）教育目標に重点指標、（ケ）卒業生組織化率の内容が2018年度末現在「未策定」のままとなっており、達成評価が不可能な構成となっているため、その決定または見直しを要する。

（４）全体のまとめ

本学では、仏教精神に基づく大学の建学の理念として「四弘誓願」を掲げ、より平易な表現である「ともいき」をキーワードにした教育研究活動を構成している。

学生・教職員にはこの理念を意識する機会を重層的に設けているとともに、社会に対しても広く発信している。

また、この理念を実現するために、学園レベルの中期経営改善計画と連携する中期計画を策定し、2018～2022年度までの基本戦略と到達目標を定めている。ただし、中期計画の到達目標を計る指標が未定となっている項目が残っている。この点については、中期計画と単年度の事業計画に定める成果指標との関係を早々に確認し、中期計画の全ての到達目標に対して達成評価が可能となるよう成果指標を定めるよう見直しを行う必要がある。中期計画初年度である2018年度の数値結果（IRデータ）は2019年5月以降に概ね揃うため、2019年7月をめどに中期計画の初年度評価を実施する予定である。

以上のことから、本学の理念・目的については、大学基準に照らして軽度な問題があり、さらなる努力が求められる段階（評定基準「B」）にあると自己評価する。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：	下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示 ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方 ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担 ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、自己点検・評価委員会で行っている自己点検・評価の役割と教学マネジメント体制における教育課程編成に関する全学的な方針の策定等に関する組織の役割を内部質保証に位置づけること。学位課程レベルではカリキュラム・アセスメントを実施するためにアセスメント・ポリシーを策定すること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ②教学マネジメント体制 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 タイプ1－②教学体制	

本学では、京都文教大学学則第2条および、京都文教大学大学院学則第2条において、それぞれ大学・大学院の目的達成のため自己点検及び評価を行うこととしている。これらに基づく指針表明として、2011年に制定した「京都文教大学の目標」の冒頭で「PDCAサイクルを回していく」ということを明示している。（根拠資料 1-4【ウェブ】、根拠資料 1-5【ウェブ】、根拠資料 2-1）

点検・評価にあたっては、京都文教大学「自己点検・評価委員会」を設置しその役割を担っている。京都文教大学自己点検・評価委員会規程においてその目的を「教育研究活動水準の向上と活性化をはかり、これを通して本学の目的及び社会的使命の達成に資することを目的とする」と定めている。（根拠資料 2-2）

この点検・評価に基づく改善・向上の推進にあたっては、恒常的な機関レベルの意思決定機関である京都文教大学「大学教学会議」及び京都文教大学「大学運営会議」が役割を担い、指導・支援・調整を行っている。「大学教学会議」では教学にかかる事項を対象とし、「大学運営会議」では大学の運営にかかる事項を対象としている。しかしながら、全ての案件を厳密に分けることは現実的には難しく、本学における最高審議機関である「大学運営会議」において包括的に審議するケースもある。（根拠資料 2-3、根拠資料 2-4）

また、内部質保証の取り組みに資する情報収集や情報提供を行うため、京都文教大学「IR委員会」を設けている。（根拠資料 2-5）

なお、機関レベルの内部質保証の取り組みにかかる事務は、学長室（2017年度に企画室

より名称変更、2019 年度より学長企画部に改組）が担当し関係組織との調整を行っている。
（根拠資料 2-6）

以上の機関レベルの 4 つの会議体組織が連携して内部質保証を進める体制が、本学におけるいわゆる全学内部質保証推進組織の役割を担っている。

この内部質保証の組織体制に基づき、学部・研究科その他の組織は、各組織レベルで定める目標（3 ポリシーなど）の適切な実現のため、企画・設計、運用、検証及び改善を行っている。

さらに、今回の大学認証評価の受審をむかえるにあたって、「自己点検・評価委員会」において議論を重ね、認証評価で適合を得るためや自己点検・評価報告書を作成するための点検・評価活動ではなく、実質的に本学の改善・向上に資する自己点検・評価の取り組みを行うことを確認し、本学における質保証の取り組みの基本方針とした。この方針のもと、今回の自己点検・評価報告書の作成を通じて明らかになった課題を真摯に受け止め、実直に改善活動を行うこととしている。（根拠資料 2-7）

これら組織レベルの P D C A サイクルを機能させるために、「自己点検・評価委員会」で検討を重ね、2017 年度より単年度の事業計画書の全学様式を定めた。様式は 2 つの帳票からなり、組織レベルの計画・評価を行う総合計画表と取組レベルの計画・評価を行う取組票を合わせて事業計画書とした。この事業計画書による点検・評価を「自己点検・評価委員会」が行うことで、全学的レベルと組織レベルの P D C A のサイクルがかみ合って機能することを目指している。（根拠資料 1-24）

個人レベルの自己点検・評価では、教員は「教員評価書」、職員は「職員評価書」において、所属組織レベルの取り組みをふまえた自己評価を行うこととしている。（根拠資料 2-8、根拠資料 2-9）

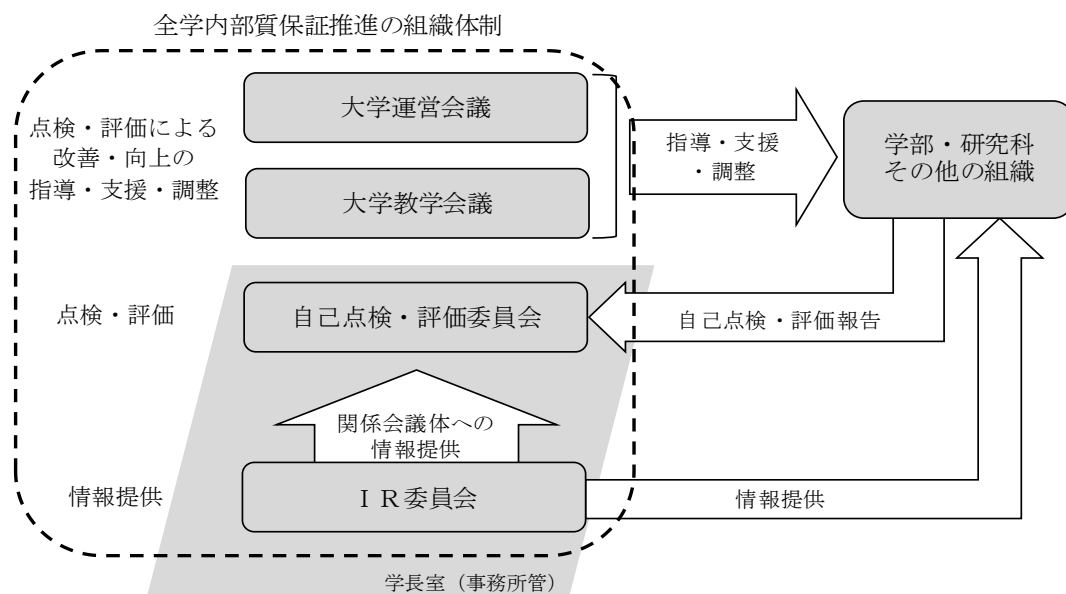
以上のことから、内部質保証のための全学的な方針と手続を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点 1：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
評価の視点 2：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、自己点検・評価を行う組織と教学マネジメント体制における教育課程編成に関する全学的な方針の策定等に関する組織を含めて体制を整備すること。教学マネジメントの体制には、「専門的な支援スタッフ（教育課程の編成に関する全学的な方針の策定について広い見識のあるもの）」を加えること。 ・平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 ②教学マネジメント体制 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 タイプ 1－②教学体制	

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織は、点検・評価項目①で述べたように「自己点検・評価委員会」「大学教学会議」「大学運営会議」「I R 委員会」がそれぞれの役割のもと整備され、いわゆる全学内部質保証推進組織の役割を以下のような関係のもと担って

いる。



上記組織の役割およびメンバーは各規程において以下のように定めている。

組織	役割（審議事項等）	構成員
大学運営会議 （根拠資料 2-4）	運営会議は次の事項について審議する。 (1) 大学院研究科、学部及び学科の設置並びに改廃に関する事項 (2) 学則及び大学全般に亘る諸規則の制定改廃に関する事項 (3) 大学教員の人事に関する事項 (4) 大学の予算編成方針及び決算に関する事項 (5) 大学院各研究科及び学部各学科に共通する重要事項 (6) 附置機関の運営に関する重要事項 (7) その他学長の諮問する事項	(1) 学長 (2) 副学長 (3) 研究科長 (4) 学部長 (5) 学科長 (6) 教務部長 (7) 学生部長 (8) 共通教育担当部長 (9) 事務局長 (10) 学長室長 (11) 総務部長 (12) 学長補佐 (13) 学部から選出された教授各2名
大学教学会議 （根拠資料 2-3）	教学会議は次の事項について審議する。 (1) 教授会への提案事項 (2) 大学運営会議への提案事項 (3) 学部並びに研究科の教育課程編成に関する全学的な方針の策定に関する事項 (4) その他、大学運営に関する事項及び学部各学科、研究科間の連絡調整に関する事項 (5) その他学長の諮問する事項	(1) 学長 (2) 副学長 (3) 研究科長 (4) 学部長 (5) 学科長 (6) 教務部長 (7) 共通教育担当部長 (8) 学生部長 (9) 事務局長 (10) 学長室長 (11) 学長補佐 (12) 学長が専門的な支援スタッフとして任命する者

自己点検・評価委員会 (根拠資料 2-2)	委員会は次の事項を審議決定する。 (1) 自己点検・評価の方針 (2) 自己点検・評価の実施項目の設定 (3) 評価基準の作成 (4) 自己点検・評価の実施方法 (5) 実施結果の点検及び集約 (6) 教授会及び研究科委員会並びに理事会への報告 (7) 自己点検・評価に関する報告書の作成 (8) その他の自己点検・評価に関し必要な事項	(1) 学長 (2) 副学長 (3) 学長補佐 (4) 学部長 (5) 研究科長 (6) 学科長 (7) 事務局長 (8) 教務部長 (9) 学生部長 (10) 共通教育担当部長 (11) 図書館長 (12) ともいき研究推進センター長 (13) 健康管理センター長 (14) 心理臨床センター所長 (15) 学生相談室長 (16) 産業メンタルヘルス研究所長 (17) 地域協働研究教育センター長 (18) 臨床物語学研究センター長 (19) 総務部長 (20) 就職部長 (21) 社会連携部長 (22) 学長室長 (23) その他学長が必要と認めた学外の第三者
I R 委員会 (根拠資料 2-5)	委員会は次の事項について審議する。 (1) 大学が保有する各種資料・情報の収集・分析及び提供に関する事項 (2) 大学の運営及び教育活動に資する各種情報の収集・分析及び提供に関する事項 (3) IR の普及及び促進に関する事項 (4) その他 IR に関する事項	(1) 副学長 (2) 学部長 (3) 研究科長 (4) 教務部長 (5) 学生部長 (6) 事務局長 (7) 学長室長 (8) 学長補佐 (9) 総務部長 (10) 就職部長 (11) 社会連携部長 (12) その他学長が必要と認めた者

以上のように、学長マネジメントのもと、全学内部質保証推進の役割をになう会議体に学部・研究科その他の組織の責任者が参画し、全学レベルの自己点検・評価を行うとともに、その内容をふまえて各責任者が所管する組織レベルの改善・向上に取り組む体制を整備している。

以上のことから、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備していると判断できる。

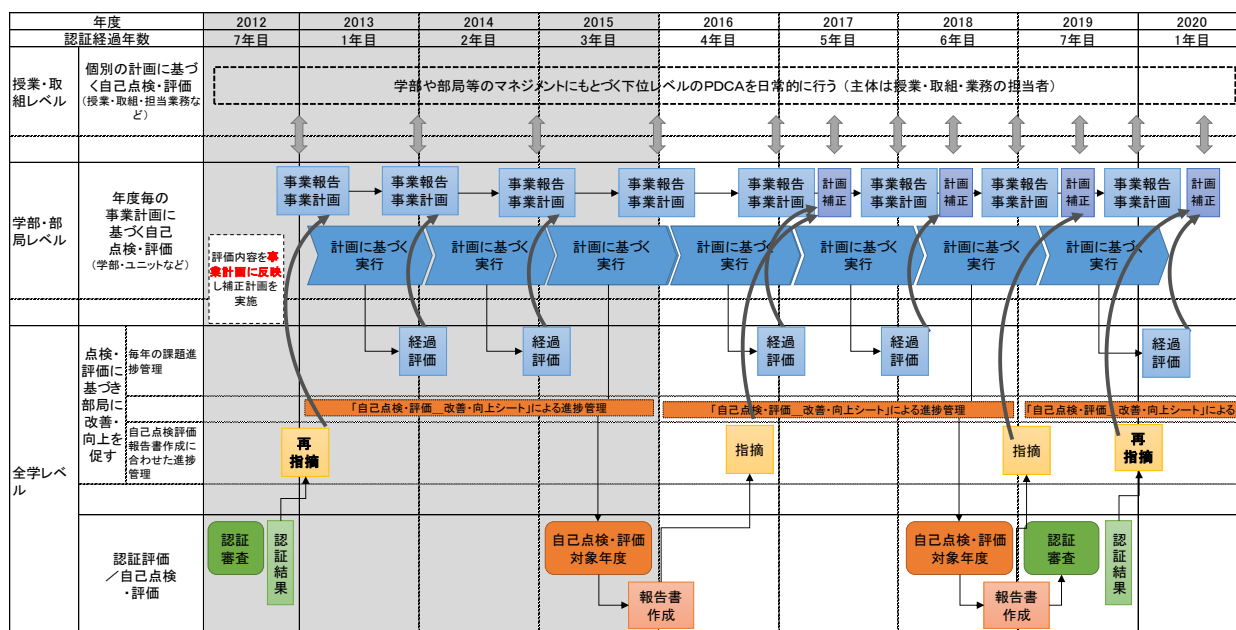
点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点１：	学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
評価の視点２：	内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み
評価の視点３：	行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応
評価の視点４：	点検・評価における客観性、妥当性の確保
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、外部評価委員会を実施し、自己点検評価の客観性、妥当性の確保に努めること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ③IR機能の整備 ④IR情報の公開 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 - タイプ1－②教学体制 タイプ1－③IR機能強化	

本学では、2017年4月に全学レベルの3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）の見直しを行い、この全学レベルのポリシーのもと各学位課程の3ポリシーの見直しも行った。特に、学士課程においては、全学レベルで定める「ともいき人材」の育成をベースとしたディプロマ・ポリシーを策定している。（根拠資料1-6【ウェブ】）

また、2018年度から始まっている「第Ⅱ期京都文教大学中期計画」（以下、中期計画と略す）において全学グランドデザインともいえる京都文教大学のビジョンを定めており、3つのポリシーを検討する際の本学の基本的な考え方を定めている。これは2011年に策定した「京都文教大学の目標」と「京都文教大学の中期計画」をふまえ、今日の高等教育全体の様子と本学の状況を勘案しあらためて策定しなおしたものである。（根拠資料1-22）

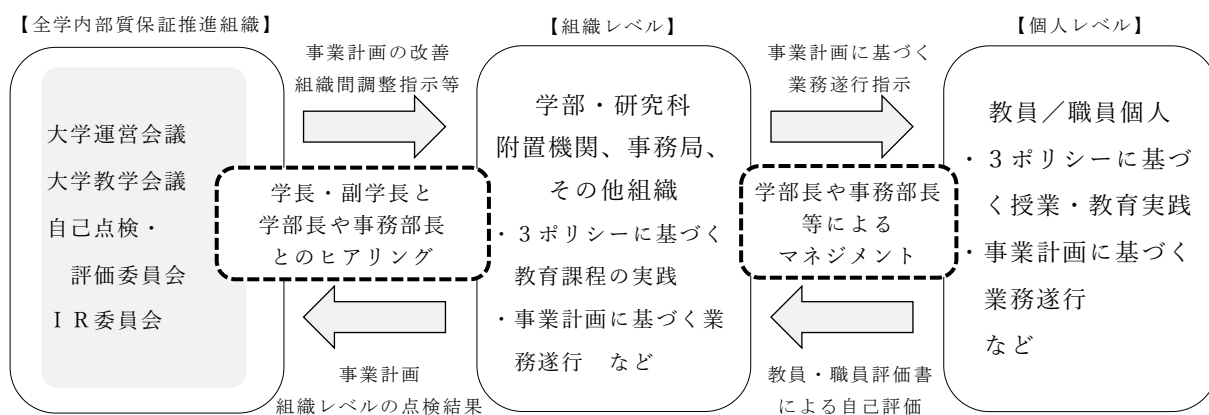
2012年度に受審した大学認証評価に用いた2011年度の自己点検・評価報告書（P.108）では、『「京都文教大学の目標」と「京都文教大学の中期計画」の策定をもって、ようやくPDCAサイクル構築の緒についた』と自己評価していた。つまり、前回の認証評価において理念的な整備はできていたものの、PDCAサイクルを実質的に機能させることは、以降の課題でもあった。その後、前回の認証評価にかかる大学基準協会からの改善報告検討結果で確認されているように、本学での改善活動は着実に進んでいたと認識している。この改善活動を、より組織的かつ実質的に機能するPDCAサイクルとして構成するために、2017年度に、年度単位の事業計画をベースにした以下の自己点検・評価のスキームへと大幅に変更した。（根拠資料2-1、根拠資料2-10【ウェブ】、根拠資料2-11【ウェブ】、根拠資料2-12）



ここで提示しているPDCAサイクルの構成は2017年度からの開始を検討した際の資料であり、細部は修正しながら運用している。

全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

この単年度の事業計画をPDCAサイクルにおいて有効に機能させるため、全学内部質保証推進組織として、年度の事業計画立案時に学長および副学長が学部長、研究科長、事務部門の責任者と事業計画様式（総合計画票ならびに取組票）に基づく面談を行い、組織レベルのPDCAサイクルが機能するよう支援・調整している。また、「自己点検・評価委員会」においては、当該年度の事業計画について各部局における中間到達度自己評価ならびにコメント記入を指示し、その遂行状況を全学的に点検している。これにより、全学レベルから組織レベルを介して個人のPDCAサイクルまでをマネジメントすることを目指している。（根拠資料 2-13、根拠資料 2-14）



さらに、点検・評価における客観性・妥当性の確保に資する事項として、本学では、京都文教大学外部評価委員会規程に基づく京都文教大学「外部評価委員会」を設置している。

「外部評価委員会」の任務は、本学が実施する自己点検・評価の結果について、検証およ

び評価と提言を行うこととしており、その内容は、「大学教学会議」または「大学運営会議」に報告され、自己点検・評価に対する客観性・妥当性の確保に努めている。（根拠資料 2-15）

なお、2018 年度末現在で、このサイクルで点検・評価を一巡させたのは 2017 年度の事業計画がはじめてとなる。「事業計画→面談（中間評価）→自己評価→外部評価→改善」の全学的なサイクルを経験したばかりであり、まだまだ試行段階である。全学レベル・組織レベル・個人レベルとも、改善の余地を残しながら、自己点検・評価の取り組みに挑戦している最中であるといえよう。なお、2018 年度の事業計画は 2019 年度の前半にサイクルが一回りする予定である。

以上のことから、方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能していると判断できる。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 1：	教育情報、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
評価の視点 2：	公表する情報の正確性、信頼性
評価の視点 3：	公表する情報の適切な更新
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> 以下の要件を参考に、IR 部門が取りまとめた教育情報に関する内容を公開していること。 ・平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ④IR 情報の公開 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－③IR 機能強化 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件 4	

本学では、大学のウェブサイト、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項および教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に定める内容のほか、直近の認証評価における自己点検・評価報告書、認証評価結果、改善報告書検討結果を公表している。さらに、2018 年度からは、学生の学修の様子を調査した教育情報（ファクトブック 2018）も公開している。これには、本学学生の授業外学習時間の様子や成績評価の割合、卒業時における修得単位数状況、進路・資格取得情報などをまとめて掲載しており、学内での自己点検・評価にも活用することを想定したつくりとなっている。また、学園レベルの事業計画及び事業報告、ならびに私立学校法第 47 条第 2 項による財務情報を京都文教学園のウェブサイトにおいて公表している。（根拠資料 2-16【ウェブ】、根拠資料 2-17【ウェブ】、根拠資料 2-18【ウェブ】）

教育情報（ファクトブック）については、「IR 委員会」「大学教学会議」「大学運営会議」での確認と公開の承認を経て公表されている。学園レベルの事業計画及び事業報告については「大学運営会議」「理事会」の承認を経て公表されており、それら各プロセスにおいて記載内容についての確認を行い、正確性と信頼性の担保に努めている。

また、企業が実施している教育の質保証に資する大学調査にも積極的に参加し、様々な

チャンネルでの情報発信に努めている。中でも、朝日新聞社と河合塾による共同調査「ひらく日本の大学」、読売新聞社による「大学の實力」、旺文社による「大学の真の實力」へのデータ提供を積極的に行い、その資料は学内のIR情報としても活用している。(根拠資料 2-19、根拠資料 2-20)

この他、日本私立学校振興・共済事業団が運営する「大学ポートレート(私学版)」にも参加し、社会への発信に努めている。(根拠資料 2-21【ウェブ】)

これら情報公開については、年に1度の情報更新をルーティンとしている。

さらに、大学のウェブサイトでは、学内の各組織が必要に応じて積極的な情報公開に努めている。例えば、以下のような情報を恒常的に発信している。

- ・図書館

統計情報として、所蔵数、図書館の利用状況、学外図書館との相互利用状況

(根拠資料 2-22【ウェブ】)

- ・地域協働研究教育センター

大学COC事業・大学COC+事業などを中心とする地域連携事業、研究、公開講座事業の活動報告、広報誌

(根拠資料 2-23【ウェブ】)

- ・研究支援

京都文教大学教員による科学研究費助成等研究の概要

(根拠資料 2-24【ウェブ】)

2018年度において一般入学選抜B日程で出題ミスが生じた際には、この対応についても大学のウェブサイトおよび報道関係者に告知を行っており、説明責任を果たすための情報公開を行っている。(根拠資料 2-25【ウェブ】※、根拠資料 2-26)

※2019年4月7日現在、大学ウェブサイトからのリンクは削除している。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価、その他の諸活動の取り組みを適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていると判断できる。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性
評価の視点2：	適切な根拠(資料、情報)に基づく内部質保証システムの点検・評価
評価の視点3：	点検・評価結果に基づく改善・向上
<上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準> 以下の要件を参考に、大学内のIR組織(IR委員会、学長室)が公表するファクトブックや各種調査結果などの客観的データを用いた点検・評価を行っていること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ④IR情報の公開 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－②教学マネジメント体制 タイプ1－③IR機能強化	

点検・評価項目③で述べたように、全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。そのため、PDCAサイクルがどの程度機能しているのかについては、単年度の各事業計画の進捗及び成果から総合的に検討している。(根拠資料 2-27)

この点検・評価活動をより明確にするため、2018年度に事業計画書の再度の様式改善おこなった。これは2017年度の自己点検・評価委員会の中間評価において、全学組織で全ての取り組みを満遍なく確認するのではなく、改善に資する取り組みを効果的に取り上げたほうが良いとする判断によるものである。これにより、2018年度の事業計画書(取組票)では、取り組みの性格を、「改善を伴うもの」と「実行を持って終了するルーティン業務」のいずれかの選択を行う整理を加えたほか、取組票の成果指標の欄の記載をより詳細に指定し、成果指標に加えて評価水準を計画時点から盛り込むように変更して、成果を可視化することを求め実効性を高める改善を行った。(根拠資料 2-28、根拠資料 1-24)

認証評価の基準年とその間の年(認証評価後3年目)を点検・評価の時期と定め、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」として実施することとしている。一般の自己点検・評価報告書の作成を通じた点検・評価が正にこのプロセスに該当する。点検・評価にあたっては、「自己点検・評価委員会」において、認証評価における大学基準と、本学が教学改革の指針として活用している「私立大学改革総合支援事業タイプ1」、「教育の質にかかる客観的指標」、「高等教育無償化の大学要件」の設問項目の水準をベースに自己点検・評価チェックリストを作成し、それをもとに各学部・研究科その他の組織が点検・評価活動を行ったうえで、全学的な視点から報告書の作成に至っている。(根拠資料 2-29、根拠資料 2-30、根拠資料 2-31)

この様に、全学レベルの点検・評価を2つのレベルに分けてすすめた結果、単年度のPDCAサイクルは学長のリーダーシップのもと実効性が高まりつつある一方で、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」との関係性がうまく接続されていない部分が生じつつあると認識している。この点の詳細は後述の(3)問題点で述べることとする。

以上のことから、より適切な理念・目的を実現するための問題点はあるものの、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断できる。

(2) 長所・特色

特になし

(3) 問題点

理念・目的をより適切に実現するための問題点として、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」と「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」をより密接に関係付ける必要性があげられる。

単年度の事業計画では、取り組みごとに目的や成果指標を定め実行しているのに対し、認証評価を踏まえて実施した自己点検・評価チェックリストの組織レベルの自己点検・評

価では、各大学基準の点検・評価項目①の方針にかかる事項や、点検・評価の実施に関する事項が空欄であったり、その内容が極めて限定的な範囲にとどまる内容のものがあつたりしており、日々の取り組みが中期的な視点と結びつきにくい様子がうかがえる。(根拠資料 2-29)

この解決のためには、2011(平成 23)年度に制定した「京都文教大学の目標」の見直し、あるいはその確かな活用を行うことだと認識している。これらは方針を策定したものであり、その内容は抽象的な表現にとどまっているため、点検・評価活動にそのまま使用することは難しい。実際の指標をもって実効にあたるには、それら理念をブレイクダウンした全学的指標の策定が必要不可欠である。この部分の整備が十分でなかったことが、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」と「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」がうまく接続し、機能できていない要因であったと推測している。

この点についての改善の具体的な方策として、次の 2 点の工夫を行う予定である。

1 点目は、事業計画書(取組票)の目的や上位機関の事業計画との関係性を記載する部分について、大学基準のどの部分に該当する取り組みなのかを合わせて記入するようにし、各取り組みが質保証の全体の枠組みのどのパートに位置付くものであるか、より明確にする予定である。

2 点目は、「京都文教大学の目標」を踏まえ、指標となる評価項目と評価水準を策定し、点検・評価の指標として整備する予定である。

1 点目は 2019 年度事業計画に対して補記する形で 2019 年度より実施し、2 点目は時間を要するテーマではあるものの、2019 年度前半に一旦の全学的指標を仮に定め、再度点検・評価を試み、以降 2～3 年の期間のうちに精緻化を進めていく予定である。

(4) 全体のまとめ

本学の内部質保証の取り組みは、「自己点検・評価委員会」の点検・評価、「大学運営会議」および「大学教学会議」による指導・支援・調整、および「IR 委員会」による情報提供という主に 3 つのパートから構成する内部質保証推進組織が、組織レベルの P D C A サイクルに関与する構成で遂行されている。

現状としては、事業計画様式を用いた、「単年度ベースの日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」の取り組みが先行している状況である。これは、日々の大学運営に関わる具体的な課題設定と改善の取り組みであり、日常業務の実務的水準では必要不可欠なものである。ただ、大学が本来的に目指す目標が理念の追求という観点からみると、それらの取り組みがどのように絡み合っているのかが不明瞭であるという感が否めない。今後、理念・目的をより適切に実現するための課題として、理念に基づく全学的指標の設定を行い、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」の実効性を確認する仕組みの強化が必要であると認識している。

以上のことから、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階(評定基準「B」)にあると自己評価する。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：	大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び大学院研究科（研究科または専攻）構成との適合性
評価の視点2：	大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点3：	教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、学位課程においては大学の教育目標に適した3つのポリシーを整備していること。卒業生の卒業後調査を通じて社会の要請の把握に努めること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 タイプ1－②教学体制 タイプ1－⑥卒業後アンケート	

第1章で述べた本学の建学の理念「四弘誓願」、平易な表現として「ともいき」の考え方のもと、以下の学部学科・大学院研究科および附置機関を設置し、各規程においてその目的を定めている。（根拠資料1-4【ウェブ】、根拠資料1-5【ウェブ】、根拠資料3-1、根拠資料3-2、根拠資料3-3、根拠資料3-4、根拠資料3-5）

＜設置する教育研究組織＞

教育研究組織
総合社会学部
総合社会学科
臨床心理学部
臨床心理学科
教育福祉心理学科
大学院
文化人類学研究科（修士課程）
臨床心理学研究科（博士前期・後期課程）
附置機関
心理臨床センター
ともいき研究推進センター
産業メンタルヘルス研究所
臨床物語学研究センター
地域協働研究教育センター

教育福祉心理学科は2020年度より「こども教育学部こども教育学科」に改組予定

文化人類学研究科は2018年度末をもって廃止

学部・研究科が有する各学位課程においては、「ともいき人材」の育成を掲げる全学の3ポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）にもとづき、学問分野の特色に応じた3ポリシーを各学科・研究科において定め教育活動を行っている。（根拠資料 1-6【ウェブ】）

一方、各附置機関はその目的とする性格に応じた役割を担い、大学の理念に寄与する活動を行っている。

心理臨床センターでは、臨床心理学部・臨床心理学研究科における心理臨床の実践教育と連携し、高度な専門性を備えた臨床心理専門職の育成に寄与するとともに、専門スタッフと研修生によるカウンセリング・遊戯療法による心理臨床面接を地域社会に提供している。さらに、臨床心理学研究科の学内実習を通して心理臨床の研究成果を教育に還元し、出版物・研修会等により成果を専門家・社会に発信する役割も担っている。（根拠資料 3-6）

ともいき研究推進センターは、本学の研究推進のけん引役であり、教員の個人研究や他の学内研究附置機関の活動および学外研究機関を結ぶ研究活動を推進し、より効果的な研究活動を実現するための役割を担っている。同センターの活動には、本学の研究推進促進のため整備されている各種研究助成に関する運用も含まれている。なお、本センターは2017年度まで人間学研究所として本学の学際的研究を行っていた機関に、本学の研究活動をマネジメントする機能を付し発展させたものである。（根拠資料 3-7）

産業メンタルヘルス研究所では、産業メンタルヘルスに関する研究・教育・実践活動を通じた社会貢献を目的とした活動を行っているほか、臨床心理学研究科の学生も対象とした教育機会を提供し、大学院教育における準正課的な役割を担っている。

臨床物語学研究センターでは、社会の諸現象を意味づける物語をテーマとする研究活動を展開し、学術性豊かな研究を担っている。（根拠資料 3-8）

地域協働研究教育センターは、地域における本学の教育、研究、社会貢献活動の窓口となり、本学の地域連携・地域貢献活動の中心的な役割を担っている（詳しくは第9章社会連携・社会貢献の章にて述べる）。文部科学省による大学教育再生の戦略的推進の一環である「地（知）の拠点整備事業（いわゆるCOC事業）」および「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（いわゆるCOC+事業）」に本学は選定されており、これらの取り組みの統括も本センターが担っている。（根拠資料 1-13【ウェブ】）

以上のように本学が設置する学部・研究科、附置機関は、大学の理念に応じた目的のもとそれぞれの役割を担っている。

また、学部・研究科、附置機関においては、本学を取り巻く社会状況の変化に伴い、その内容をより適したものとするよう対応している。

例えば、2017年に施行された公認心理師法により始まった「公認心理師制度」への対応として、臨床心理学部・臨床心理学研究科では公認心理師資格に対応するカリキュラム整備をすすめたり、これまで大学院教育の臨床心理士養成の実習において大きな役割を担っていた心理臨床センターでは実習受入体制の見直しを検討したりするなどしている。また、地域連携においては、地域住民の生涯学習ニーズに応じて、宇治市と連携した「宇治市高齢者アカデミー」（科目等履修制度）を開講したり、地域の方が心理相談を受けやすくするために相談料の減額補助を試行したりするなどしている。（根拠資料 3-9【ウェブ】、根拠

資料 3-10、根拠資料 3-11)

以上のことから、大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているかまた、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ なし	

第2章で述べたとおり、本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。（根拠資料 2-27）

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」は、各学部・研究科、附置機関は事業計画書に基づく自己点検・評価を行い、全学質保証推進組織の役割を担う「自己点検・評価委員会」での点検・評価、「大学教学会議」または「大学運営会議」を通じた改善・向上の指導・支援などを行っている。（根拠資料 2-27）

全学質保証推進組織が大きく関与し、改善にあたった事例として「ともいき研究推進センター」の改組が上げられる。前述のとおり、ともいき研究推進センターは従来設置されていた人間学研究所に研究活動を全学的にマネジメントする機能を付して発展させた組織である。これは、それまでの研究支援体制では、本学の研究活動の成果が見えにくいことや、外部資金の獲得を含め研究の支援制度に改善の余地があることなどが自己点検・評価の中で話題となったため、全学的なアプローチとして改善を図ったものである。

「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」は「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」の積み上げをもって行うことを目指しているが、第2章で述べているように理念にもとづいた全学的な指標の整備が十分ではなく、明確な点検・評価に至っていない状況にある。

ただし、地域協働研究教育センターは、COC事業を通じた自己点検・評価と外部評価の体制を確立しており、すでにPDCAサイクルを機能させている。（根拠資料 3-12）

以上のことから、単年度の事業計画に基づく点検・評価活動を行っており、改善・向上に向けた取り組みを行っているものの、各教育研究組織の目的・理念に対する適切性の検証については課題を有する状況であると判断する。

（2）長所・特色

本学の理念・目的の実現に資する取り組みであり、有意な成果が見られるものとして、地域協働研究教育センターの協働研究の取り組みがあげられる。

地域協働研究教育センターでは、地域の課題やニーズを対象とした地域パートナーとの

協働研究「ともいき研究」を推進し、2014年度以降のべ81件の協働研究を展開している。研究は、代表者こそ本学教員が務めているが、地域パートナーとして地元企業・NPO法人・行政職員をはじめ様々な地域住民や団体などと協働で行っている。(根拠資料 1-13【ウェブ】)

また、研究成果については、一般公開型の成果報告会、テーマ別の公開講座、講演会、研修会、報告書、書籍など様々な形で公開すると共に、行政や企業への提言として社会還元している。

この一連の取り組みは、これまで学術研究者が中心となっていた研究活動を、日々試行錯誤を繰り返している現場の人々にまで裾野を広げた価値を生み出している。それと同時に、学術研究者にとっても現場に根ざした研究を可能にする価値を持っている。

このように、お互いにとって新たな価値・可能性を生み出す取り組みは、まさに「ともいき」の理念に通じるものであり、本学の理念・目的の実現に資する取り組みであるといえる。

(3) 問題点

理念・目的をより適切に実現するための問題点として、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」と「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」をより密接に関係付ける必要性があげられる。

これは、第2章での問題点と同じ性質の問題であり、単年度の事業計画に定める取り組みの成果指標を、組織レベルおよび全学レベルの成果指標として取りまとめ整理する必要がある。第2章での改善予定と同様、2019年度前半までに一旦の指標を仮に定め、再度点検・評価を行い、以降2～3年の期間のうちに精緻化を進めていく予定である。

(4) 全体のまとめ

本学における教育研究組織は大学の理念を踏まえ設置されており、それぞれの組織の目的に応じた教育研究活動を展開していることが確認できる。

また、単年度の事業計画をベースにしたPDCAサイクルを機能させており、必要に応じて改善を図っている。しかしながら、教育研究組織の適切性の検証には、理念に基づく全学的指標の設定を行い、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」の実効性を確認するための仕組みの強化が求められる。

以上のことから、本学における教育研究組織は大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階(評定基準「B」)であると自己評価する。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：	課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、点検・評価可能なディプロマ・ポリシーの策定および育成能力の明確化をおこなっていること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価	

本学では、全学レベルのディプロマ・ポリシー（以下、DPと省略）で定めるKBU学士力の育成にもとづき、各学位課程におけるDPを定めている。（根拠資料1-6【ウェブ】）

2017年の学校教育法施行規則改正の背景に鑑み、本学においても学部における学位課程の全てのDPを見直して、各課程において育成する能力項目をより明確に定め直した。学士課程のDPにさだめる育成する能力は、全学レベルで掲げているKBU学士力の内容を各学問特性に応じて展開させたものであり、2008年の「学士課程教育の構築に向けて（答申）」に示される学士力に位置付くものである。ただし、大学院の課程においては、その学問分野の高い専門性に応じた内容を定めている。特に臨床心理学研究科においては、臨床心理士・公認心理師の養成課程であることから、専門職としての資質・能力を想定した学習成果を求めている。なお、臨床心理学研究科博士後期課程では博士論文審査が実質的な学位授与審査として機能しており、成文化したDPを策定してこなかった。しかし、博士前期課程において見直し後のDPに基づく修了生を2019年度から輩出することをふまえ、博士後期課程においても新たに3つのポリシーの運用を2020年度から開始すべく検討を進めている。

DPは本学の三つの方針として大学のウェブサイト公開しているほか、大学ポートレート＜私学版＞の所定欄からもリンクをつなぎ、広く社会に公表している。学生に対しては、毎年年度初めに発行する履修要項のカリキュラム表部分に掲載し、履修計画を立てるガイダンス時に配付している。なお、この履修要項のカリキュラム表も大学のウェブサイトで公表しており、誰でも入手することができるようになっている。（根拠資料4-1【ウェブ】）

このように、本学の教育方針を明示しているものの、2018年度入学生に対して実施した「新入生アンケート」の結果では、「大学ホームページ掲載の「京都市文教大学の三つの方針（ポリシー）」を見たことがありますか？」との質問に対して、「見たことはあるが、じっくり読んではいない」を選択した割合が51.8%となっており、より読みやすい表現になるよう引き続き検討する余地が残っている。（根拠資料4-2）

以上のことから、今後ますますの周知をはかる必要はあるものの、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点 1：	下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表 ・教育課程の体系、教育内容 ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
評価の視点 2：	教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> 以下の要件を参考に、ディプロマ・ポリシーで育成する能力との関係を明示する形で教育課程の体系整理を行っていること。 ・平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 ⑥履修系統図の作成又はナンバリングの実施 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 タイプ 1－⑩履修系統図・ナンバリングの公表	

D P 同様 2017 年にカリキュラム・ポリシー（以下、C P と略す）についても見直しを行い、大学ウェブサイト・大学ポータル<私学版>や履修要項のカリキュラム表に掲載し公表している。なお、学生に対しては C P に加えて、各年次の学びの狙いや目標などをより解りやすく表現した文書を履修要項のカリキュラム表の前文に掲載し、より有意な履修計画を立てるよう促している。（根拠資料 1-6【ウェブ】、根拠資料 2-21【ウェブ】、根拠資料 4-1【ウェブ】）

学部における学位課程の C P は、教育課程、教育方法、教育評価の項目から構成している。教育課程のパートでは学問領域に応じた科目区分（履修コース）の設定方針を述べ、教育方法のパートでは D P に掲げる育成能力を身につけるための教育手法の基本方針を述べ、教育評価のパートでは授業レベルおよび教育課程レベルの評価方法の基本方針を示している。ただし、教育評価の内容については C P 策定時点の計画であり 2018 年現在まだ実現に至っていない部分もあり課題となっている。この点については、発展的に「アセスメント・ポリシー」の検討を行っており、より具体的かつ活用しやすいツールを用いた内容となるよう各学科長を中心に見直しを進めている。（根拠資料 4-3）

学部を設置する学位課程は学士（総合社会学）、学士（臨床心理学）、学士（教育福祉心理学）の 3 つである。総合社会学は複数の学位分野からなる課程であるため、その内容に応じ 5 つの履修コース（経済・経営、メディア・社会心理、公共政策、観光・地域デザイン、国際文化）を設けることで教育課程の体系を担保し、かつ総合的な学びを実現するためコース科目を横断的に学習できるよう卒業要件を設定している。臨床心理学は心理学のなかでも「臨床」に軸足を置いた課程編成を行っており、2018 年度からは「公認心理師カリキュラム」を設置し、その中軸をなす課程となっている。教育福祉心理学科は、小学校教員または保育士の目的養成課程であり、小学校教員養成コースでは小学校教諭 1 種免許の教職課程が、保育福祉心理コースでは保育士養成課程がその根幹を成している。

学部における教育課程は、京都文教大学学則（第 11 条）において、全学共通科目、専門科目及び資格関連科目から編成することとなっており、それぞれの区分ごとに修得すべき

単位数を「京都文教大学履修及び単位認定規程」で定めている（全学共通科目は、2020年度からは基盤教育科目に名称変更予定）。全学共通科目と専門科目では教育課程の編成方針に応じて、科目の区分を定めている。例えば、総合社会学部総合社会学科では、以下のような科目区分から編成している。またこれらに加えて、学生の多様なニーズに応えるため大学コンソーシアム京都の単位互換制度による学修を自由単位として卒業要件の単位に加えることを認めている。（根拠資料 1-4【ウェブ】、根拠資料 4-1【ウェブ】、根拠資料 4-4、根拠資料 4-5【ウェブ】）

＜総合社会学部総合社会学科のカリキュラム例＞

科目区分					卒業要件単位		
全学共通	K B Uアイデンティティ科目	仏教入門		2	4	32 (a)	30
		京都文教入門		2			
	教養コア科目			6			
	リテラシー科目	学習		4	20		
		外国語	英語	8			
			第2外国語	—			
		I C T		2			
		健康・スポーツ		2			
		キャリア		2			
	現場実践教育科目			2			
専門科目	専門基礎科目			10		62 (b)	右記記いずれの区分からでも良い (C)
	専門基幹科目	経済・経営分野		12			
		メディア・社会心理分野					
		公共政策分野					
		国際文化分野					
		観光・地域デザイン分野					
	専門展開科目	経済・経営分野		20			
		メディア・社会心理分野					
		公共政策分野					
		国際文化分野					
		観光・地域デザイン分野					
		専門関連分野					
	基幹演習科目			16			
実習・表現・発信科目			2				
キャリア構築科目			2				
キャリア関連科目			—				
資格関連科目	教職に関する科目			—			
	博物館学に関する科目						
	社会調査士資格に関する科目						
	日本文化・日本語教師養成プログラムに関する科目						

a + b + c
合計 124 以上

授業の形態は、その内容に応じて講義・演習・実習実験のいずれかから編成している。授業の開講は週1回の授業を標準としているが、授業内容によっては集中した日程・時間で実施するなど、その特色を最大限発揮できるように努めている。(根拠資料 4-5【ウェブ】、根拠資料 4-6、根拠資料 4-7)

また、教職免許や公認心理師のように、授業で扱うべき内容を関係法令により定められている場合は、履修要項にそれぞれの免許・資格で定められた科目と本学開講科目の一覧を示すとともに、その内容を必ず含む授業を実施している。(根拠資料 4-5【ウェブ】)

D P との関係においては、C P を補足する形で次の2つのツールを用いて、D P に掲げる育成能力と各授業の関係を整理し体系化を進めている。これらについては、次の点検評価項目③で詳しく述べる。(根拠資料 4-8【ウェブ】、根拠資料 4-9)

①カリキュラム・マップ

授業科目の専門性(知識・技能)の視点から授業科目とD P との関係を整理

②カリキュラム・チェックリスト

授業科目を通じて磨かれる汎用的能力の視点から授業科目とD P との関係を整理

なお、大学院の学位課程のC P は、学部学位課程ほど細かな内容とはなっていないが、各課程の専門性に沿った能力の育成に基づく内容となっている。また学部の学位課程と同様、講義・演習・実習実験の授業形態を設け、学びの中心となる長期間にわたる実習やフィールドワークに重点をおいた教育課程の編成方針を示している。(根拠資料 1-6【ウェブ】)

以上のことから、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開講し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：	各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置 ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮 ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定 ・個々の授業科目の内容及び方法 ・授業科目の位置づけ(必修、選択等) ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定 <学士課程>初年次教育・高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等 <修士課程・博士課程>コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
評価の視点2：	学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> 以下の要件を参考に、入学試験合格後を開始時点とする初年次教育を展開すること。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ⑥履修系統図の作成又はナンバリングの実施	

- ・平成30年度私立大学改革総合支援事業
 - タイプ1－⑨情報リテラシー教育
 - タイプ1－⑪履修系統図・ナンバリングの公表
 - タイプ1－⑬CAP制の運用
 - タイプ1－⑮カリキュラム編成にかかる教職員
 - タイプ1－⑳イ 選抜方法の妥当性
 - タイプ1－㉔入学予定者への課題提示
 - タイプ1－㉗初年次教育 タイプ1－㉘高大連携

学部教育課程の編成においては、その整合性、順次性、体系性について、「カリキュラム・マップ」「カリキュラム・チェックリスト」の2つを用いて整理を行っている。

「カリキュラム・マップ」はDPで掲げる育成する人材像と各授業科目との関係性について、修得する専門性（知識・技能）の視点から整理を行っているもので、科目のまとまり毎にどんな専門性（知識・技能）を積み上げて学習していくのかを、授業の開講年次・学期（順次性）をもって示したものである。例えば、総合社会学部総合社会学科の以下カリキュラム・マップ（抜粋）のように、「経済と経営に関する基礎的な知識を身につけ、経済や経営の基本原則を理解する」科目のまとまり（行項目）を定め、それを担う科目として、「経済学概論、経済統計学基礎、日本経済論、マーケティング基礎、経営学概論、ミクロ経済学、マクロ経済学、簿記論、経営戦略論、経営組織論」の科目を位置づけて整理している。

育成する力					1年		2年		3年		4年	
親番号	育成番号	目標	略称	目標単位	1 春学期	2 秋学期	1 春学期	2 秋学期	1 春学期	2 秋学期	1 春学期	2 秋学期
D	D-1	経済と経営に関する基礎的な知識を身につけ、経済や経営の基本原則を理解する。	経済経営基礎		U264420 経済学概論 選択	U264490 経済統計学基礎 選択	U264500 日本経済論 選択	U264510 マーケティング基礎 選択				
						U264430 経営学概論 選択	U260130 ミクロ経済学 選択	U260140 マクロ経済学 選択				
							U260270 簿記論 選択	U261980 経営戦略論 選択				
							U261950 経営組織論 選択					

これにより、当該教育課程における育成する人材像に対する各科目の役割を明確にし、その役割を複数の科目で担いながら学習成果を検討する構造としている。学生には学期ごとに履修授業の到達目標に対する達成度自己評価（5段階）を行ってもらい、学生の理解感を把握することで、これら科目のまとまり内の順次性に問題がないか検証を行うこととしている。（根拠資料 4-10）

なお、シラバスには、カリキュラム・マップの位置（番号）を記載することとしており、教育課程のどの役割を担っている科目であることを明示している。

「カリキュラム・チェックリスト」はDPで掲げる具体的な育成する能力項目に対して、各授業科目がどの項目の育成を主になっているかの関係を、授業の教育手法を根拠に整理を行っているものである。（根拠資料 4-9）

カリキュラム・マップと同様に、学生には所属する学位課程のDPにおいて育成する能力項目に対する自己評価（5段階）を学期ごとに行ってもらい、学生の成長実感把握することで、その能力項目を担当する授業のまとまりで検証を行うこととしている。

全学質保証推進機関となる教学会議では、上記の学生の学習成果の自己評価を通じた質

保証の仕組みづくりを推進するため、学修成果可視化システム「Assessor」とその運用と教学改革推進を支援する外部コンサルティングの導入を決め、各学科長のカリキュラム・マネジメントを支援している。

本学における単位の計算方法は学則において定めており、1単位の学習時間を、講義・演習の場合 15～30 時間までの範囲、実験・実習の場合 30～45 時間の範囲を目安としている。セメスターにおける各科目の授業回数は試験を除いて 15 回を確保しており、実習・演習・講義科目が 2 単位、語学科目の場合 1 単位としている（なお、科目特性にあわせて、一部の講義・演習・実験科目では 8 コマで 1 単位科目も実施している）。集中講義の場合は 15 コマで同様の認定としている。

個々の授業科目の内容と方法は、上記の「カリキュラム・マップ」「カリキュラム・チェックリスト」を踏まえ、その役割を担うものとなるようシラバスに策定している。このシラバスは学生に公開する前に、カリキュラムの責任者として各学科長等が第三者チェックを行い、各授業科目の妥当性を点検している。また、カリキュラムの責任者を支える職員としてカリキュラム・コーディネータの育成を開始し、より適正な教育課程の編成の実現を目指している。（根拠資料 4-11、根拠資料 4-12）

本学の学部でのどの学位課程においても、1年次から4年次までの演習科目（いわゆるゼミ）を必修科目と位置づけている。その他の必修科目の設定は、小学校教員の目的養成学科である臨床心理学部教育福祉心理学科小学校教員養成コース以外は、少なくなっている。これは、学生自らが学びのプラン作成の主体となることを重視してのことである。

科目区分	必修科目の単位数
全学共通教育科目	16
総合社会学部総合社会学科専門科目	21
臨床心理学部臨床心理学科専門科目	18
臨床心理学部教育福祉心理学科	
小学校教員養成コース専門科目	94
保育福祉心理コース専門科目	24

学部の学位課程では、新入学生が大学での学びにスムーズに移行できるよう様々な取り組みを実施している。

入学前の段階では、入学予定者に対して入学前学習として入学後の学びを意識したレポート課題を課したり、実際の大学の授業に参加できる機会を設けたりするなど、接続を意識した取り組みを行っている。（根拠資料 4-13、根拠資料 4-14）

入学後には、いわゆる初年次教育の機能をもつ1年次正課授業として、「大学入門」（必修）「情報機器演習」（選択）「書く技法」（必修）「初年次演習」（必修）などの授業科目を共通教育カリキュラムの中で設置している。中でも、「初年次演習」は初年次教育の中核を担う授業科目である。その役割は、アカデミックスキルの修得、専門科目との接続、担当教員が担任となり新入生のサポートを行うものである。授業の中で取り扱うテーマは各学位課程の特色に応じて設定しており、例えば、臨床心理学部臨床心理学科では同じ学期に開講している「心理学概論」（必修）の中で扱った内容を題材にしたり、同学部の教育福祉心理学科では、教員養成の視点から学校現場の見学体験を実施したりするなど、専門教育

との接続を意識した授業内容を展開している。また、「大学入門」においては、「体験的に学ぶ、他者と交流しながら学ぶ学び方」を新入生が体験する・学ぶことを目的に、「ともいき探求」と題した丸1日かけた体験学習（ワークショップ）を実施し、大学生活の定着を促進している。（根拠資料 4-15、根拠資料 1-14）

一方、大学卒業後を意識した、いわゆるキャリア教育としては、共通教育科目と専門教育科目の両方にキャリアを顕在的テーマとして扱った授業科目を重層的に配置している。ただし、臨床心理学部教育福祉心理学科は小学校教員と保育士の目的養成の課程であるため、専門科目が職業的自立を図るための科目と位置づけている。（根拠資料 4-1【ウェブ】）

全学共通教育科目	総合社会学部	臨床心理学部	
	総合社会学科 専門科目	臨床心理学科 専門科目	教育福祉心理学科 専門科目
・キャリアと自己形成 ・キャリアと企業文化 ・インターンシップ	・総合社会学とキャリア構築 ・社会に活かす大学での学び ・社会人の教養A・B ・社会人基礎演習 など	・臨床心理学とキャリア構築 ・社会に活かす臨床心理学 ・社会人基礎演習	小学校教員及び保育士養成にかかる科目

なお、2011 年の中教審答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」で示されているように、キャリア教育の目指すものは基礎的・汎用的能力の育成でもあり、本学においては、そもそも KBU 学士力の育成はキャリア教育の役割を内包するものであると捉えている。

大学院の学位課程においては、概ね学部の学位課程と同様の考え方にに基づき、授業科目の設定、単位数の設定、開講年次・学期の設置をしている。ただし、「カリキュラム・マップ」「カリキュラム・チェックリスト」といったツールの活用には至っていない。学部の学位課程では比較的汎用的な能力の育成を行っているのに対して、大学院の学位課程では高い専門性の獲得を目的としているため、教育課程の体系化は、例えば臨床心理学研究科では、臨床心理士や公認心理師の養成課程に基づいて行っている。同様に文化人類学研究科ではフィールドワークを中軸とした教育課程の編成を行っている。（根拠資料 4-16）

大学院の教育では、受験時点から研究計画書の提出を求めており、入学後は教育課程の履修をしながら、2 年次の 1 月には修士論文を提出し、その後口頭試問を実施し修士論文の審査を行っている。教育課程においては、フィールドワークや心理臨床の実習がリサーチワーク、その他講義科目をベースとした履修がいわゆるコースワークに該当する。修士号の取得には学位課程で定める単位の修得と、この修士論文審査の合格を要件とすることを大学院学則第 19 条に定めている。（根拠資料 1-5【ウェブ】）

以上のことから、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していると判断できる。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点 1：	各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置 ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等） ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等） ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容および教授方法 <学士課程> ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 ・適切な履修指導の実施 <修士課程・博士課程> ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施
	<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、次の事項を目指すこと。 ・教員の評価制度に学生の授業評価結果を使用し処遇に反映すること ・学生の学習時間向上のための改善を試みること ・授業科目がカリキュラム・マップ、カリキュラム・チェックリストの設計どおり計画されているかのチェックを行うこと ・学長裁量経費を定め、学内の教育改善推進のために使用できる仕組みをもつこと ・シラバス作成および成績評価に関するFDを実施すること ・教育サポートスタッフの研修を組織的に実施すること ・平成30年度教育の質に係る客観的指標 ⑤教員の教育面における評価制度 ⑨履修科目登録単位数の上限設定 ⑩準備学修に必要な時間等のシラバスへの明記 ⑪シラバス記載内容の第三者チェックの実施 ⑭学生による授業評価結果の活用 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 - タイプ1－④学長裁量経費 - タイプ1－⑦事前事後学修を促す授業 - タイプ1－⑧アクティブ・ラーニング - タイプ1－⑩ICT活用 タイプ1－⑫GPAの活用 - タイプ1－⑬CAP制の運用 - タイプ1－⑭学修成果等の活用 - タイプ1－⑰FD組織設置と実施 - タイプ1－⑱授業改善を図る制度的取組 - タイプ1－⑲成績評価についてのFD

本学では、2学期制で1学期あたり定期試験を除く15週で授業期間を構成している。学部の学位課程には、いわゆるCAP制を導入し1学期あたりの履修登録上限単位数を24単位と定めている。これは単位あたりの学習時間を担保するための制限ではあるが、2018年度に実施した学生学習行動調査の結果では、授業時間を除く平日の1日あたり学習時間が予習・復習を合わせても1時間未満である学生が70%程おり、その実質化は未だ課題となっている。2019年度シラバスの作成にあたっては、授業外の時間に学生が取り組むべき学習内容と時間の目安を示すよう改め、学習時間の実質化を試みているところである。(根拠資料4-4、根拠資料2-17【ウェブ】、根拠資料4-17【ウェブ】)

この「シラバス作成のハンドブック」はFD委員会が中心となり作成を行っている。その内容は単純にシラバス作成の方法を提示したものではなく、教学マネジメントにおけるPDCAの視点からシラバスの役割と授業実践の関係を説明していたり、授業方法・学生の理解度を高めるための工夫（いわゆるアクティブ・ラーニング）の導入を促すものであったり、FD要素の極めて高い仕上がりとなっている。(根拠資料4-17【ウェブ】)

2018年度にはシラバスがより実質的に機能するよう、FD委員会の主催により、シラバス改善に関するFD研修会を実施し、その記載項目と記載水準の共通理解を図るとともに、シラバスの第三者チェックを担当する教員にはシラバス・チェックのための研修機会を設けたり、アクティブ・ラーニングの授業への活用にかかる実践的な研修会を実施したりするなど、全学的な工夫・改善の活動を行っている。(根拠資料4-18)

これにより作成されたシラバスと実際に実施された授業の整合性を直接確認する仕組みは構築されていないが、点検・評価項目②で述べている学生の授業科目の到達目標に対する自己評価の結果がこの点検に相当するものと考えている。学生の自己評価が低い場合はその検証のプロセスで、シラバスの内容が担保されていなかった可能性も確認することになるためである。

学部の学位課程では、それぞれの特色に応じて学生の主体的参加を促す取り組みを実践している。総合社会学科では体験的な学びを重視し、総合社会学実習における「フィールドワーク」や「エクスターンシップ実習」、「初級地域公共政策士&GPM（グローバルプロジェクトマネジャー）の資格教育プログラム」など様々な授業実践を行っている。中でも、学外の研究発表機会への挑戦を演習授業で推奨しており、2018年12月には「第14回京都から発信する政策研究交流大会」において本学学生の発表が京都市長賞を受賞している。臨床心理学科では、学びのメタ認知促進と公認心理師に向けた学習促進を目的に「心理学検定」の団体受検支援制度を設け学生の主体的な学びを促進している。なお、この実施に当たっては、全学的に教育改革に資する取り組みに学長裁量経費を支出する制度「京都文教GP」を設けており、この採択により実現している。教育福祉心理学科では、「現場往還教育」として1年次から4年次までを通して、学校現場での経験とキャンパス内での学習を往還する取り組みを展開しており、小学校教員・保育士の高い就職率を実現してい

る。この推進に当たっては、教務部資格・実習支援室と教職・保育福祉職サポートセンターが大きな役割を果たしている。資格・実習支援室では実習の手続きや免許・資格取得のためのガイダンスなどの実施を支援するとともに、教職課程や資格課程の法令適合性を担保した課程編成を行うよう、学科長や教務委員の教学支援を行っている。また、教職・保育福祉職サポートセンターは保育・学校現場に赴く実習の手配と調整を担当するとともに現場に入るにあたっての学生指導を担当し、さらに教員採用試験の対策など専門職としての就職支援業務を行っている。(根拠資料 4-19、根拠資料 4-20、根拠資料 1-26)

本学では、授業形態とその内容に応じて1クラスあたりの人数制限を設けた科目を設定し、履修要項でもその旨を記載している。主に、語学や体育といった科目や実践・演習の科目で人数制限を設けており、いわゆるゼミについては、各学科において事前のエントリーを受け付け、調整したうえで履修クラスを決定している。また、大人数になる講義授業については、S A学生を配置することができる制度を設けたり、資料の配布を教務課スタッフが手伝ったりしているほか、大学院生によるT A制度を導入し、実験・実習などの専門性が高い授業の支援にあたるなど、より効果的な授業を実現するための取り組みを行っている。(根拠資料 4-5【ウェブ】、根拠資料 4-21、根拠資料 4-22、根拠資料 4-23)

履修指導にあたっては、各年度の始まりに合わせた学年別オリエンテーションにより全体の履修指導を行っている。また、本学では、当該学年のゼミ担当教員が担任教員となり、個別の指導にあたっており、担任制度については学生ハンドブックにも具体的に記載(P. 25)をしている。さらに、教務課や学生課と連携し、履修登録が完了していない学生や必修科目の授業に出席していない低年次の学生などに対する細かな面談指導を行い、大学での学習からドロップアウトしないよう取り組んでいる。(根拠資料 4-24、根拠資料 4-25)

大学院の学位課程では、履修要項に研究計画の中核をなすフィールドワークや臨床実習の年間スケジュールと内容を示し、指導にあたっている。なかでも、臨床心理学研究科では論文指導に向けてのマイルストーンとして、各学期に2回(計4回)の研究報告発表会を設けている。(根拠資料 4-5【ウェブ】(P. B-48・49、P. B-57～61、P. B-62～64)、根拠資料 4-26、根拠資料 4-27)

以上のことから、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じていると判断できる。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：	成績評価及び単位認定を適切に行うための措置 ・単位制度の趣旨に基づく単位認定 ・既修得単位の適切な認定 ・成績評価の客観性・厳格性を担保するための措置 ・卒業・修了要件の明示
---------	--

評価の視点 2 :	学位授与を適切に行うための措置 ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示 ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置 ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示 ・ 適切な学位授与
<上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準> 以下の要件を参考に、学生の授業外学習時間の調査結果を踏まえた CAP 制の改善を行うこと ・ 平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ⑨履修科目登録単位数の上限設定 ⑫学修時間・学修行動の把握 ・ 平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－⑦事前事後学修を促す授業 タイプ 1－⑫GPA の活用 タイプ 1－⑬CAP 制の運用 ・ 高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件 3	

本学では点検・評価項目③で述べているように単位制度の趣旨に沿った単位認定の設定を行っており、それに基づき設定された各授業科目の単位について、最終的な点数が 60 点以上の場合に認定している。ただし、点検・評価項目④で述べているように、学生の授業外学習時間は十分とはいえず、その実質化には課題もある。単位認定にかかる成績評価課題は各科目によって具体的には異なるが、平常点・中間試験・期末試験・期末レポートなどによって構成されており、あらかじめシラバスに明示している。成績評価は、点数に応じて次のように定めている。この成績評価による G P A 制度も導入しており、学生の就学指導の目安や成績優秀者への奨学金制度などに活用している。(根拠資料 4-5【ウェブ】(P. B-28))

秀 (S)	優 (A)	良 (B)	可 (C)	不可 (D)	放棄 (G)
90 点以上	80～89 点	70～79 点	60～69 点	59 点以下	履修放棄

成績評価の詳細については、各授業担当教員の責任において行っているが、同一科目複数教員、同一シラバスで実施している科目（例えば、「初年次演習」や「総合社会学基礎演習」など）については、成績評価の基準について担当者教員間で協議し、教員ごとに評価の著しい乖離が生じないように努めている。また、大学全体として成績評価確認期間を設け、学生から成績評価に関する疑義を受け付けて対応しており、評価の透明性の確保に努めている。(根拠資料 4-5【ウェブ】(P. B-30))

既修得単位については、大学設置基準等に定められた基準に基づいて、適切な学内基準を設けて実施している。主には編入学生をはじめとする本学入学以前に他大学で修得した単位を認定しているが、その他にも、英語や簿記の検定試験結果や本学が実施する留学プログラムについても所定の科目として単位認定を行っている。既修得単位の認定に当たっては、学生からの申請において成績証明書とシラバスの添付を求め、その学習内容が本学の相当科目の内容と合致するかを確認し、教務委員会および教授会の審議を経て認定している。(根拠資料 4-4、根拠資料 4-5【ウェブ】(P. B-31))

卒業・修了の要件は、「京都文教大学学則」「京都文教大学大学院学則」および「京都文教大学履修及び単位認定規程」において定めており、学生には履修要項において明示する

学位授与にあたっては、「京都文教大学学位規則」において、その責任体制と手続きを定めており、これに則った学位の授与を執行している。学位論文に関するループバックなどの統一的な評価基準は策定していないが、1名の学生に対して指導教員以外の教員が副査としてその評価にあたり客観性を高めている。大学院の修士の課程においては、研究科毎の「学位論文審査基準」（履修要項に掲載し学生に告知）を定めており、さらに厳密な審査を行うため、2名以上の副査を交えた評価を行っている。また、臨床心理学研究科の博士論文審査においては、さらに外審査員を交えた公開の口頭審査会を実施したうえで学位授与の審査を行っている。（（根拠資料 4-5【ウェブ】（P.D-20～21）、根拠資料 4-28）

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

学修成果の把握については、アセスメント・ポリシーおよびカリキュラム・アセスメント・チェックリストの策定を進めており、概ね以下の指標を用いたアセスメント活動構築に向けた取り組みを進めている。（根拠資料 4-3）

アセスメント対象	APで示した資質・能力の適切性	CPIに基づき設計されたカリキュラムの適切性			DPで示した資質・能力の適切性	3ポリシーの整合性
		設計の適切性	実行の適切性	学修成果		
指標	カリキュラムレベル	①選抜機能評価(入学試験ごとのGPA・単位修得状況・留年中退状況等)	③シラバスの第三者チェック(DPと各科目の内容・順次性・難易度の整合性)	⑤授業評価アンケート(授業をよりよくするためのアンケート)	⑥各授業の到達目標とDP育成能力項目の学生自己評価【間接評価】	⑩卒業生(卒後)調査
		②入学時点の基礎学力(当面は英語プレイスメントテスト)			⑦成績評価(GPA・GPT)【直接評価】	
					⑧マイナビ自己分析ツール	
			④学生への学習行動調査	⑨進路先調査(企業ヒアリング)		
指標	授業レベル		⑫卒業生(卒時)調査	⑬地域産業界外部評価委員コメント		
			③シラバスの第三者チェック(DPと到達目標・授業手法・評価方法の整合性)	⑤授業評価アンケート(授業をよりよくするためのアンケート)	⑥各授業の到達目標の学生自己評価【間接評価】	
					⑦成績評価(GPA・GPT)【直接評価】	

上記の中には、現在進行中のものも多く、本格的なアセスメントは2019年前半の実施を予定している。2018年度末における整備の進捗は以下の状況である

番号	名称	評価項目 (対応目標含)	整備の進捗状況
①	選抜機能評価	各入学試験とその後のGPA/単位修得状況/留年・中退状況との関係	アドミッション委員会・入試委員会において定例議事として確認を実施するプロセスが構築されているが、アドミッション・チェックリストの整備が課題となっており、入学試験ごとに獲得したい学生像の設定と、入学試験で課すAP項目との関係の整備を進めている段階である。(自己点検・評価の第5章・問題点として述べている) (根拠資料 4-29)
②	入学時の基礎学力	英語プレイスメントテスト	現在実施しているが、入学時の基礎学力を測定する目的としては範囲が限定されるため、入学時の基礎学力を測定するものとして、入学前学習の内容も含めて検討中の段階である。 (根拠資料 4-30)
③	シラバスの第三者チェック	①カリキュラムレベル：DPと各科目の内容・順次性・難易度の整合性 ②授業レベル：DPと到達目標・授業手法・評価方法の整合性	2017年度より、年に一度実施しており、左記事項の確認を行うプロセスを構築している。 2018年度からはシラバス第三者チェックの研修会を実施し、実効性を高める取り組みを進めている。 (根拠資料 4-18)
④	学生への学習行動調査	履修要件、難易度などに不都合がないか、カリキュラムが想定している学修生活となっているか。	2018年度から実施しており、IR部門で集計し、IR委員会・教学会議への報告を通じて、各学科に結果を報告するプロセスを構築している。また、ファクトブックとしてその集計結果の一部が公開されている。なお、調査結果から授業外学習の時間数が課題として確認できている。 (根拠資料 4-31、根拠資料 2-17【ウェブ】)
⑤	授業評価アンケート	育成を目指すDP育成項目に合った授業方法が採用されているか(もしくはジェネリックスキルのうちいずれの力が身についたと感じるか)、授業で興味が喚起されたか、活用場面がイメージできるか、など	本学では授業をよりよくするためのアンケートを実施しているが、個別の授業の改善を目的として実施しているため、左記内容を踏まえたアセスメント指標としての立て付けおよび調査項目の見直しを行う段階にある。 (根拠資料 4-18)

⑥	学生の 自己評価	各授業科目の到達目標自己評価	2018年度より学修成果可視化システム「Assessmentor」を導入し、学期末毎に履修授業の到達目標に対する学生自己評価とDPにおいて掲げる育成能力の学生自己評価を開始している。 (根拠資料 4-32)
		DPにおいて掲げる育成能力（汎用的能力）自己評価	
⑦	成績評価	当該科目のシラバスに記載された評価項目	通常の成績評価として実施している。
⑧	教員の 直接評価	DP 育成能力項目の 教員直接評価	2018年度から当該年度卒業生に対するDP 育成能力項目の直接評価を実施している。 (根拠資料 4-33)
⑨	マイナビ自己 分析ツール	自己分析ツールの標準指標	全体としてはまだ導入できていないが、従来から就職ガイダンスの中で活用しているツールであり、2019年度入学生からは、年に1度の受検を行い、いわゆる社会人基礎力の4年間の成長具合を学修成果可視化システム「Assessmentor」に積み上げていく予定である。 (根拠資料 4-34)
⑩	進路先 調査	①採用学生に対する ディプロマポリシー に基づく評価 ②ディプロマポリシー で示した資質能力 の適切性	2018年度より企業のヒアリング調査を実施している。 (根拠資料 1-7)
⑪	卒業後 調査	ディプロマポリシー (就職してから必要 とされたディプロマ ポリシーに含まれる 力、含まれない力)	2018年度より、卒後4年経過毎の標準年限卒業生を対象に卒後の追跡調査を実施している。 (根拠資料 4-35)
⑫	3つの ポリシーの 整合性点 検	卒業率/就職率/進学 率/留年率/中退率	2018年度よりファクトブックとして情報を取りまとめている。(根拠資料 2-17【ウェブ】)
⑬	卒業生 調査	①カリキュラム・学 修支援体制（もっと 早くに知っておきた かったこと、つまづ きを感じた部分、総 合的な満足度など） ②学修成果に対する 満足度・成長実感	2016年度卒業生より実施しているが、全体のアセスメント・ポリシーに応じた質問項目への見直しを要する。 (根拠資料 4-36)
⑭	地域産 業界外部 評価委員 コメント	3つのポリシーに基づき設計されたカリキュラム/学修成果/ディプロマポリシーで示した資質能力/3つのポリシーの整合性	2018年度より外部評価委員会を実施しており、地域企業の方に外部評価委員として加わっていただき、評価コメントをいただいている。 (根拠資料 4-37)

以上のように、重層的な指標を設定し、学生の学習成果の把握に努めるとともに、学位課程のアセスメントにも活用する取り組みを進めている。

なお、大学院の学位課程については、専門性に根ざした質的な評価を行っている。例えば臨床心理学研究科では臨床心理士・公認心理師の育成を目的としているため、資格試験

の合格率や学外実習情報交換会、スーパーヴァイザー情報交換会を通して大学院生の臨床活動についての意見をきき、学生の評価ならびに教育課程の改善に役立てている。また、臨床心理学研究科博士前期課程は、臨床心理士の指定養成機関でもあるため、日本臨床心理士養成大学院協議会による指定大学院実地視察評価を定期的に受審している。平成 26 年度の視察においては、総合評価 A であり、臨床心理士養成の教育課程及び施設設備として高い評価を得ている。(根拠資料 4-38、根拠資料 4-39、根拠資料 4-40)

以上のことから、学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していると判断できる。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価・学習成果の測定結果の適切な活用
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、次の事項を目指すこと ・ I R 情報を用いた点検・評価を行うこと ・ アセスメント・ポリシーおよびカリキュラム・アセスメント・チェックリストに基づく点検・評価の体制を構築すること ・ 平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 ②教学マネジメント体制 ④IR 情報の公開 ⑦アセスメント・ポリシーの整備 ⑬学修成果の把握 ⑭学生による授業評価結果の活用 ・ 平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 - タイプ 1－①3 つのポリシーを踏まえた点検・評価 - タイプ 1－②教学マネジメント体制 - タイプ 1－③IR 機能強化 - タイプ 1－⑤卒業時アンケート - タイプ 1－⑥卒業後アンケート - タイプ 1－⑭学修成果等の活用 - タイプ 1－⑯授業改善を図る制度的取組	

第 2 章で述べたとおり、本学では全学レベルの点検・評価は 2 層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」は、事業計画に基づき、各学科が学位課程の改善・向上のための取り組みを実施している。上述の臨床心理学科における心理学検定の活用や公認心理師カリキュラムの導入はその取組

みとして行ったものである。(根拠資料 2-33、根拠資料 2-14)

「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」においては、点検・評価項目⑥で述べているように、アセスメント・ポリシー及びカリキュラム・アセスメント・チェックリストの策定を進めている。すでに極めて詳細な構造が出来上がり、多くの指標データが集まりつつあるので、アセスメントの確実な実施へとステップを進める予定である。

(根拠資料 4-3)

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っており、さらにその仕組みの充実にに向けた取り組みを推進していると判断できる。

(2) 長所・特色

理念・目的の実現に資する事項であり、有意な成果が見られるまたは期待できるものとして、各学士課程の以下の取り組みがある。

総合社会学科では、現状説明で述べたように、学外の研究発表機会への挑戦を推奨しており、いくつかの演習クラスの学生チームが受賞を果たしている。

開催	事業名	受賞名
2019 年 2 月	「第 6 回グローバル人材フォーラム」 (NPO 法人グローバル人材開発センター主催)	準グランプリ オーディエンス賞 ポスターセッションの部 優秀賞 (最上位の賞)
2018 年 12 月	「第 14 回京都から発信する政策研究交流大会」(公益財団法人 大学コンソーシアム京都主催)	京都市長賞

こういった学外での発表会に挑戦する取り組みは、本学科の前進である現代社会学科(2013 年度より総合社会学科に改組)の頃からの特色であり、2012 年度にも「社会人基礎力育成グランプリ 2012 近畿地区予選大会」で準優秀賞を受賞したりしていた。

このように学生がチームで協働し社会のなかでその価値を評価される経験は、たとえ上記のような受賞に至らなかったとしても、大学での学びにおいて大変有意義なものである。

その成果は、卒業時調査の結果からも読み取ることができる。卒業時調査では、学位 DP で育成を目指す 10 個の能力項目の達成度を卒業時に 5 段階で自己評価している。このうち 5 または 4 の高い自己評価が多かった項目は、「社会への関心」「共感する力」「対話する力」「協働する力」※であり、全学レベルの教育目標である K B U 学士力に照らせば、「自己対峙力」や「現場実践力」に該当する能力である。(根拠資料 4-41)

卒業時調査はあくまでも達成度の自己評価ではあるが、「自己対峙力」や「現場実践力」が高まったという成長感をもって本学科を卒業できていることは、本学の教育目標である「ともいき人材」の輩出に資する成果の一つである。

※総合社会学科ではこれらの能力を以下のように定義している。

社会への関心	複雑で多様化する現代社会の様々な問題や人間行動への強い関心や知的好奇心をもち、その解明や解決に向けて探究しようとする意欲をもつことができる。
共感する力	世代や文化の異なる他者の視点に立って考えることができる。
対話する力	様々な考えや意見などを傾聴し、適切な対話を通して、共通理解やコンセンサスを作ることができる。
協働する力	地域や組織の一員として自分の役割や責任を引き受け、他者と協働しながら、社会のために行動することができる。

臨床心理学科では、現状説明で述べたように、教育改革に資する取り組みに学長裁量経費を支出する制度「京都文教G P」を活用し、在学生の「心理学検定」支援制度を設けている。

これは、学びのメタ認知促進と公認心理師に向けた学習促進を目的にしたもので2017年度から開始した取り組みである。

2017年度に心理学検定を受検した学生からは「今回の試験がきっかけで、授業外で学習する習慣がついた」というコメントが確認できており、臨床心理学科のD Pで育成を目指す能力の中でも、特に「自律性」※の向上に高い成果が期待できると考えている。(根拠資料 4-42)

また、この取り組みの成果をより高めるため、心理学検定の結果を学生が振り返る指導を教員が行い「自律性」の向上をさらに促進したり、心理学検定の受検を人数制限の要する公認心理師科目の履修要件にして「専門知力」の獲得を促進したり、あるいはカリキュラム・アセスメントの指標として心理学検定の結果を使用するなど、制度のより一層の充実を検討している。

※臨床心理学科では学科のDPにおいて「自律性」を次のように定めている

社会生活を営むうえでの自らの課題を自覚し目標を設定することができ、その実現のために自ら考え、自らを律しつつ意欲的に行動することができる能力。

教育福祉心理学科では、現状説明で述べたように、「現場往還教育」として1年次から4年次までを通して、学校現場での経験とキャンパス内での学習を往還する学びの仕組みを持っている。この仕組みを根底で支える教育として、「臨床倫理教育」を実施している。これは本学科が保育士・小学校教員の目的養成課程であり、「他者が他者のことを取り扱う」専門性を身につける必要があるためである。

初年次教育の中核科目である「初年次演習」で現場見学を行うため、本学科では入学後すぐから「臨床倫理教育」を開始し、その後もインターンシップや学外実習と現場に赴く機会のあるたびに繰り返して実施している。指導には本学科が独自に作成した「京都文教大学臨床心理学部教育福祉心理学科倫理の手引き」を使用し、学外に赴く各授業で指導を行っている。その内容は単なる実習の心構えを説くものではなく、法令によって定められる守秘義務や各専門職が有する倫理綱領や服務規程、さらにはハラスメントから研究倫理の周知まで多岐にわたっている。(根拠資料 4-43)

この取り組みは、保育士・小学校教員養成の取り組みとして表出しやすいが、相手を尊重した学びの姿勢は、まさに「ともいき」の考え方に合致するものでもある。

卒業時調査では、学科D Pで育成を目指す能力の達成度を5段階で自己評価している。

このうち「それぞれの相手（子どもや利用者）を理解する力」が属する項目※において、5または4の高い自己評価が多かった。このことから、相手を尊重する意識をもつ「ともいき人材」の輩出につながる取り組みであるといえよう。（根拠資料 4-41）

※次の3つの能力

専門職として現場で実践する中で「それぞれの子ども（利用者）」を理解する力

専門職として大学で学んだ専門的な学問の専門知識によって「それぞれの子ども（利用者）」を理解する力

専門職として多面的に相手を理解する専門知見によって「それぞれの子ども（利用者）」を理解する力

（3）問題点

現在の問題ではないが、今後、より理念・目的の実現を図っていくための課題として、教学マネジメント体制の強化が考えられる。

各学位課程において、上記のような教育課程の質保証の枠組みを検討し、実現を推し進める責任者は学位課程の長である学科長・研究科長である。しかし、学科長や研究科長は教員組織の長でもあるため、極めて多忙な状態となっている。教学面においては、学科では教務委員やFD委員を任命しているものの、質保証の枠組みを推進するマネジメントの一翼を担う役割を規程に定めていない。

今後は、2018年の中教審答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」も踏まえ、「学位プログラム」単位での教育課程の運用を実現できるよう、カリキュラム・コーディネータの役割を担う教員・職員の体制整備が必要であると認識している。

2019年度には事務組織の改編を行い、学科長のマネジメントを支援する新しい組織「学長企画部教学企画課」を設置する。ここには学外で実施されているカリキュラム・コーディネータの研修を受けた職員2名が所属しており、その役割を担うことが期待される。

また、全学質保証推進機関の役割を担う教学会議等においては、カリキュラム・コーディネータの役割の明文化（規程整備）を進める予定である。

（4）全体のまとめ

本学では、全学の教育目標である「ともいき人材」の育成のもと、全学レベルの3つのポリシーを踏まえた各学位課程のDPを定めており、その実現のための教育課程をCPに基づき編成している。

教育課程の編成・実施に当たっては、大学設置基準や免許・資格の関係法令など満たすべき法令基準に準拠し、その体系性にも配慮している。また、それらに応じた学内の諸規程を整備し、単位の認定や学位授与を適切に行っている。

教育の質的向上のためには、FD委員会を中心に授業方法やシラバス内容の改善を進めており、その向上に向けた不断努力を積み重ねている。さらに、授業支援のSA制度・TA制度を全学的に展開しており、より効果的に授業を行うための措置を講じている。

教育課程レベルでは、それら取り組みが適切に機能するように、「アセスメント・ポリシー」および「カリキュラム・アセスメント・チェックリスト」の策定を進めており、学生の学習成果を把握する取り組みとカリキュラムのアセスメントとを両立して行う仕組みの構築を進めている。この取り組みに当たっては、大学教学会議が中心となり、学修成果可視化システム「Assessmentor」の導入を決定し、学長・副学長の強いリーダーシップのもと、

各学位課程の長である学科長・研究科長がその実現に努めている。

これら教育課程の質保証に向けた取り組みは、未だ完成に至っていない部分も残っているが、着実に実行されつつあるといえよう。

以上のことから、本学における教育課程・学習成果は、大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現するための取り組みが概ね適切に実行されている段階（標的準「A」）であると自己評価する。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
評価の視点2：	下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定 ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像 ・入学希望者に求める水準等の判定方法
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、学力の3要素との関係を説明できるアドミッション・ポリシーの策定に向けた検討を進めること ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－②多面的・総合的に評価する入学者選抜 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件4	

本学では全学の3つのポリシーに基づき各学科の3つのポリシーを策定している。そのうち、学生の受け入れ方針はアドミッション・ポリシーとして策定し、大学の公式ウェブサイトや入試要項、大学ポータル等々の媒体を通じて公表している。(根拠資料1-6【ウェブ】、根拠資料5-1、根拠資料2-21【ウェブ】)

アドミッション・ポリシーは、入学希望者の意欲や志向性だけではなく、高等学校卒業程度の広い知識を求めるとともに、ディプロマ・ポリシーで育成を掲げる汎用的な能力(＝KBU学士力)に繋がる基本的な資質・能力を明示しており、入学希望者が本学で学修するために必要な能力の説明を行っている。(根拠資料5-1)

ただし、それらの水準に関する言及は抽象的な表現にとどまっており、より具体的な表現に見直すことが課題である。私立大学の学生募集状況では、年ごとの志願者数の増減により合否判定の水準が変動することを折り込む必要があるため、入学試験や合否判定に用いる水準以外にも、入学前学習を踏まえた入学時点での水準設定の策定が課題である。

また、2018年度入学生に対して行った新入生アンケートの結果では、アドミッション・ポリシーを「じっくり読み、内容を理解できた」と回答した新入生は約26.7%に留まっており、その内容や表現には課題があることが確認されている。(根拠資料4-2)

現在、これらの課題に対して、アドミッション・オフィサーの働きかけをきっかけに2020年度入試に向けたアドミッション・ポリシーの見直しを各学科長が開始している。これは第4章でも触れている「カリキュラム・マネジメント」の一環で、大学入学後の学習と高等学校での学習経験及び水準を分かりやすく示すこととしている。(根拠資料5-2)

以上のことから、学生の受け入れ方針を定め、公表しているとは判断できるものの、高大接続改革の視点からは、適切な入学前学習の実施やアドミッション・ポリシーの実質化など課題を有する状態である。

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：	学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点2：	入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点3：	公正な入学者選抜の実施
評価の視点4：	入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、次の事項を目指すこと。 ・全ての入学試験制度において学力の3要素を確認する試験課題・科目を設定する。 ・入学者選抜実施体制に専門的な専任職員（アドミッション・オフィサー）を参画させること。 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－㉓多面的・総合的に評価する入学者選抜 タイプ1－㉔アドミッション・オフィサー タイプ1－㉕多様な背景を持つ受験生受入	

本学では、多様な入学試験制度を設定し、アドミッション・ポリシーに掲げる項目に対して重点の異なる評価・判定を行うことで、多様な入学者の受け入れに努めている。しかしながら、高大接続改革の流れである「学力の3要素を多面的・総合的に評価」する観点に立ったときには課題が残っている。具体的には、AO入試では学力の3要素を多面的・総合的に評価する課題を実施しているものの、一般推薦入試および一般入試では学科試験による判定に偏っているため、「知識・技能」以外の学力の要素をどのように評価し判定に活用していくかを策定しなければならない課題に直面している。（根拠資料 4-29）

学生募集および入学者選抜に関する体制としては、学長を委員長とした全学組織である「入試委員会」を置き、学生募集及び入学者選抜の大枠となる基本的な事項を定めている。そのなかで、入学選抜試験の企画・立案を行い、試験日程や試験科目を策定している。合格者の判定は、本委員会での原案作成から各学部教授会の審議を経て、学長が決定することとしている。（根拠資料 5-3、根拠資料 5-4、根拠資料 5-5）

また、入試委員会の下位組織として、各学科から選出された委員で構成する「アドミッション委員会」を設置し、事務局の「アドミッション・オフィス」と連携して入学試験の実施業務を行っている。なお、入試委員の構成員にはこのアドミッション委員が全員含まれる。（根拠資料 5-6、根拠資料 2-6）

アドミッション委員会規程の「委員会の構成」で示すとおり、アドミッション委員の構成員には、学長がアドミッション・オフィサーとして指名する事務職員を含んでおり、学生募集および入学者選抜の企画立案、実行、評価・改善のサイクルや合否判定原案作成は教職協働で遂行している。（根拠資料 5-7）

公正な入学試験の実施のため、アドミッション委員の業務として入学試験問題の作成を管理している。チェック体制としては、入試委員と協働し入学試験問題の事前および試験中のチェックを行っているほか、そのチェック精度向上のため外部機関による第三者によ

る出題チェックも実施し、二重三重の工夫を行っている。(根拠資料 5-8)

2019 年度入学試験(一般入試 B 日程)において、本体制によるチェックの結果、入学試験実施中に出題ミスが見つかり、合否判定までの間にその対応(対象となる設問の回答を全員正解とする)を行うことが生じた。出題ミスが発生したことは大変遺憾であるが、受験者の合否判定への影響を最小限にとどめることができ、チェック体制が機能した事例ともなった。(根拠資料 2-25【ウェブ】)

大学院入試においては、研究科が責任主体となり、研究科で担当を決めている入試担当教員と研究科長が、入学試験の実施では「アドミッション・オフィス」、学生募集では「入試広報課」とそれぞれ連携して業務を遂行している。

入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施については、入試要項において受験上の配慮を希望する者の申し出に関する案内を掲載し、学生部学生課に設置する「障害学生支援室」が受験前の相談窓口として相談にあたっている。(根拠資料 5-1 (P. 57))

受験にあたっての配慮の申請内容については、アドミッション委員会において、公平性、実現性等の観点から総合的に判断し、適切な配慮を行っている。2019 年度および 2017 年度入学試験(ともに公募制推薦)においては、視覚障害を有する志願者より点字による出題の申請があり、ともにこれに対応し実施している。(根拠資料 5-9)

以上のことから、学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施していると判断できる。しかしながら、高大接続改革の視点に立ったときには、学力の 3 要素を多面的・総合的に評価する一般推薦入試および一般入試を実現しなければならない課題を有する状態である。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点 1：	入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理 ＜学士課程＞ ・入学定員に対する入学者数比率 ・編入学定員に対する編入学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応 ＜修士課程、博士課程、専門職学位課程＞ ・収容定員に対する在籍学生数比率
----------	--

入学者数・在籍学生数が入学定員・収容定員と大幅に乖離してしまうことのないよう、教授会や入試委員会が過年度の入学試験結果や入学者数を踏まえ、慎重に合否判定を行っている。

在籍学生数比率は、2018 年 5 月 1 日付のデータでは、以下の比率となっている。(大学基礎データ表 2)

< 学士課程 >

- ・ 入学定員に対する入学者数比率 1.18
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率 1.20
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率 1.10

< 修士・博士・専門職学位課程 >

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率 0.87
- （臨床心理学研究科（博士前期・後期課程）のみの在籍学生数比率 1.09）

この中では、以下3つの課題を認識しており対応する手立てをすでに講じている。

1つ目は、総合社会学部の入学定員超過率が1.22となっていることである。これに対しては、大学設置基準の定めを上回る31名の教員を配置することで、教育の質が低下しないように対策を講じている。（大学基礎データ表1）

2つ目は、2016年度まで編入学定員に対する編入学者数が著しく低かったことである。この点は、前回の認証評価においても努力課題として指摘を受けている事項であり、改善報告書に示したように編入学定員の変更を行った。これにより、2017年度以降の編入学定員に対する入学者数比率は1.20と改善している。

3つ目は、大学院文化人類学研究科の収容定員に対する在籍学生数比率が低いことである。この点についても、前回の認証評価においても努力課題として指摘を受けている事項であり、改善報告書に示したような改善に向けた取り組みを行ってきた。しかしながら、2017年度には入学者が0名となり、十分な成果に至らなかったため、2018年度入学生より学生募集を停止し、2018年度末に全ての在籍者がいなくなることに合わせて、当該研究科を廃止する届出を文部科学省に提出した。（根拠資料5-10）

以上のことから、適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき、適正に管理していると判断できる。

点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
< 上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準 > 以下の要件を参考に、3つのポリシーを踏まえた（特に学習成果と）入学者選抜の妥当性の検証を目指すこと。 ・ 平成30年度教育の質に係る客観的指標 ①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ・ 平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 タイプ1－④イ 選抜方法の妥当性	

本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」として

は、毎年の入学試験の内容を検討し、学内の手続きに沿って必要に応じた改善を行っている。

例えば、短期的な改善として、高大接続改革における多面的・総合的な評価を充実させる視点から、2019 年度入試からは A O 入試を総合選抜型選抜と位置づけ、学力の 3 要素のうち「知識・技能」の評価を強化する目的で、英語の外部試験スコアを加点化する変更を行っている。（根拠資料 5-1（P. 5））

「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」の視点としては、毎年春学期中のアドミッション委員会において、前年度の標準卒業年限での卒業生について入試方式別の追跡調査を実施している。入学から 4 年後の進路状況（就職・進学・未定）、標準卒業年限卒業率（中途退学率含）、成績（G P A）等により、入試方式毎の追跡調査を実施している。また、調査結果は I R の資料として大学教学会議にも提出、報告している。（根拠資料 5-8、根拠資料 5-11）

ただし、この調査は追跡調査としては十分だが、選抜方法妥当性の検証までには至っていないと認識している。これは、各入試方式において、どのような学生を獲得しようとしているのか明文化したものがないために、調査結果に対して、入試方法の是非を判断することが難しい状況に陥っていると認識している。この点に対しては、アドミッション・オフィサーから各学科長に働きかけを行い、先述のアドミッション・ポリシーの見直しと合わせて、各入試方式で求める学生像とアドミッション・ポリシー項目のエフォートおよび試験課題の関係をマトリックス図に示した「アドミッション・ポリシーチェックリスト」を 2019 年夏までに作成することを目指している。（根拠資料 4-29）

研究科においても、同様の課題点があり、2019 年度の入学試験までに求める学生像の議論と平行して、各試験課題の評価エフォートを見直しているところである。（根拠資料 5-12、根拠資料 5-13）

以上のことから、学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行ってはいるものの、その検証の仕組みが十分とはいえず、その結果をもとにした有効な改善・向上につなげるにはまだ課題を有している状況である。

（２）長所・特色

理念・目的の実現に資する事項であり、有意な成果が期待できるものとして、アドミッション・オフィサーとして学長が指名する専任事務職員をアドミッション委員と入試委員の構成員として加えていることが挙げられる。（根拠資料 5-6）

この任命は、高大接続改革はじめ大学入学試験を取り巻く多様な課題への対応を目的とし、2018 年度より新たに開始したものである。また、その素地として、2017 年度より事務局編成の見直しを行い、学長室内にアドミッション・オフィスを設置し、従前の学生募集業務から入学試験業務を移管させている。（根拠資料 2-6（第 18 条 2））

これにより、2019 年度入試では前述の A O 入試における英語外部試験スコアの加点化を実現したほか、アドミッション・ポリシーの見直しやアドミッション・チェックリストの策定に向けた議論を開始することができた。（根拠資料 5-2、根拠資料 4-29）

なお、アドミッション・オフィサーとして学長が指名する事務職員には、H A O 育成プログラム（大阪大学高等教育・入試研究開発センター）やアドミッション・スペシャリス

ト能力開発研修会（九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター）等の十分な研修を受けさせている。（根拠資料 5-14）

収容定員 2000 名以下の規模である本学では、大規模な総合大学のように教育研究所をもうけ高等教育に関する高い専門性をもった教員を配置することが難しい状況である。そのような背景をふまえれば、職員が専門性を磨き教職協働で教学マネジメントを担う体制を進めることは、今後の大学運営にとって極めて重要であると考えている。

（３）問題点

理念・目的を実現するうえでの問題点として、本学が参考としている私立大学改革総合支援事業等の背景にある高大接続改革への対応が挙げられる。

アドミッション・ポリシーの実質化のための見直しや入学試験課題との関係性を整理したアドミッション・チェックリストの策定とそれらに基づく評価改善をより充実させていく必要がある。同時に、学力の３要素を多面的・総合的に評価する試験を、学科試験による判定に偏っている一般推薦入試および一般入試でも実現していくことも課題である。

ただし、いずれも既に課題認識が顕在化しており、検討を開始しているものである。2020 年度入試に合わせて、アドミッション・ポリシーの見直し、アドミッション・チェックリストの策定、一般入試における調査書等を活用した多面的・総合的評価による判定方式の新規追加を実現する予定である。（根拠資料 5-15）

（４）全体のまとめ

以上のように、学生の受け入れについては、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる状態（評価基準「B」）であると自己評価する。

具体的には、学生の受け入れに関する P D C A サイクルは、学長のリーダーシップの下、入試委員会・アドミッション委員会および、アドミッション・オフィサーとアドミッション・オフィスによって、着実に機能させているといえる。

しかし、それらは、安定して学生の受け入れを実現させていることを満たしているに過ぎない。高大接続改革を見据えたときには、（３）問題点で述べているような課題が確認でき、今後益々加速する大学改革の渦中においては、十分な対応を実現しているとは必ずしもいえない状態であると認識している。特に、アドミッション・チェックリストの策定は、学生の受け入れが狙い通りに機能していたかどうかをより適切に評価するための最も重要なツールとして重視している。

高等学校新学習指導要領の施行、JAPAN e-Portfolio 活用の開始、大学入学共通テストの開始など、これからも対応すべき社会変化が続く中、より望ましい学生の受け入れ実現のために、学力の３要素の適切な評価とはどのような入学試験制度であるべきか、本学にとってより良い妥当解を模索し続けることが重要である。その対応には、各学位プログラムにおける育成する人材像・育成する能力（ディプロマ・ポリシー）を分けて考えることはできない。各学位課程のカリキュラム・マネジメントと一体的に、各学科長が中心となり関係教員とアドミッション・オフィサーはじめ関係事務職員が協働し検討を進めていくこととしたい。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：	大学として求める教員像の設定 ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
評価の視点2：	各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準＞ なし	

大学として教員に求める資格基準は、京都文教大学教員選考規程および同内規において定めている。また、京都文教大学倫理綱領を制定し、京都文教大学教員の行動規範を定め、大学が求める教員像とその役割を明示している。さらに、2011年度に策定した「京都文教大学の目標」では、教員の行動指針を次のように定めている。（根拠資料 6-1、根拠資料 6-2、根拠資料 6-3、根拠資料 2-1）

＜教員＞

京都文教大学の教員は、建学の精神である「共生（ともいき）」の理念に基づき、専門の学問研究において創造した成果を教育の場で学生に還元し、また教育を通して出てきた疑問を研究に生かすことで、大学教員の本分である教育と研究の共生に努めます。また、その研究の成果を効果的に学生に伝えるために授業内容や方法の改善に取り組み、不断の努力を惜しみません。これらの活動を通して、学生の学士力を涵養して学生の満足度を高め、そのことを教員の喜びとすることを目指します。

各学位課程レベルでの教員像の設定は明文化されていないものの、大学全体としての教員像をもとに、教育力の重視と資格課程の場合は当該資格を有していることを前提にすることなどを採用募集の要件として明示している。

教員組織は、大学設置基準および各課程で設置する資格・教職課程等の関係法令に則り、カリキュラム上の必要性を考慮し、学部長が作成する年度ごとの人事計画によって編成している。各学部教授会は共通教育科目担当者を含むすべての専任教員によって構成され、教授会の責任において教育研究を推進している。（根拠資料 6-4、根拠資料 6-5）

大学院に設置する2つの研究科の専任教員は京都文教大学大学院教員任用規程に基づき、任用している。研究科における教育研究は、それぞれの研究科委員会の責任において推進している。また、2つの研究科が定期的に組織的な連携を図るため大学院委員会を設置し、大学院としての意思決定を行っていた。ただし、2018年度末に文化人類学研究科を廃止することに伴い、臨床心理学研究科のみの設置となるため、大学院委員会を廃止し、大学運営会議及び大学教学会議の機関組織が臨床心理学研究科に対して全学的なマネジメントを直接行う体制へと変更する予定である。（根拠資料 6-6、根拠資料 1-5【ウェブ】（第56条））

各教員の役割については、各学科長が学内に設置する各種委員を選出し、学内の運營業

務を各教員が担うようにしている。研究科においては同様に研究科長が差配している。

以上のことから、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像は明示しているものの、各学部・研究科レベルでの求める教員像の策定には至っておらず、改善を要する状況にあると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点１：	大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
評価の視点２：	適切な教員組織編制のための措置 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置 ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む） ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
評価の視点３：	学士課程における教養教育の運営体制
<上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準> 以下の要件を参考に、実務経験のある教員または実践的教育を行う授業科目を、一定数開講することを担保すること。 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件 1	

大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数はいずれも大学設置基準・大学院設置基準を満たしている。（大学基礎データ表１）

各学位課程とも主要な必修科目は専任教員が担当しており、中でも、入学から卒業までの全ての学期を通して連続して設定しているゼミ形式での演習では、各開講年次の学習目標に応じて、学位課程のほぼ全ての専任教員が携わるよう配置している。（根拠資料 4-1【ウェブ】）

大学院研究科の担当教員は、京都文教大学大学院教員任用規程に基づき任用しており、配置数も適正である。（根拠資料 6-6）

各学位課程における教員配置は、その目的に即した配置となっている。学位課程によりその特色は異なるが、教員養成や臨床心理士といった専門職養成の課程を有する学位においては、その資格や専門性を有する教員を関係法令に則り配置しており、また、本学が教育目標とするKBU学士力のひとつ「現場実践力」の充実のため、社会における実践的な授業科目の配置を実現している（根拠資料 6-7）。

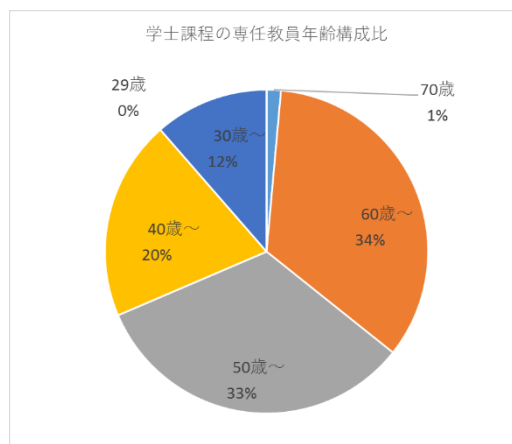
一方で、国際性や男女比といった点において、一定の多様性は有しているが、その方針や計画については今後の検討課題である。（根拠資料 6-8）

教員の授業担当コマ数は原則週５コマとしており、また大学の運営を担う役職教員のコマ数は可能な範囲で３コマと軽減する措置を講じている。しかしながら、質的な部分では履修者数の多寡による負担への勘案はルール化されておらず、課題も有している。この点

については、授業負担の均一化だけではなく、教育・研究・大学運営など各教員の役割と負担バランスを可視化し組織的にマネジメントしていくことを視野に検討していく予定である。（根拠資料 1-22）

教員の年齢構成は全体的に 50 歳代と 60 歳代が多く、ややアンバランスな構成となっている（右グラフ参照）。これは 1996 年に本学が開設した時期に着任した専任教員が多く持ち上がっているためであり、長期的な改善が必要な事項として、各学科で新たに教員を採用する際に考慮しながら緩やかに解消をはかっているところである。

（大学基礎データ表 5）



学士課程における教養教育は本学では全学共通教育（2020 年度からは基盤教育に名称変更）として実施している。全学共通教育の実施体制は、共通教育担当部長と共通教育委員会をおき、その統括の下に全学共通教育（仏教学、外国語教育、基礎的リテラシー教育など）の運営を担当している。共通教育委員会は共通教育を担当する教員のほか、各学部から選出された教員をもって構成している。

全学共通教育の教員は教養教育を担うとともに、3つの学科のいずれかに所属し、内容によっては専門科目の授業を担当することもある。逆に、各学科の専門科目を担当する教員も「初年次演習」（初年次教育プログラムの役割を担う中心科目）に関わるなど、全ての教員が幅広く全学共通科目を担当するような体制としている。これは共通科目と専門科目の学びの接続や連携などを意識した対応である。また、2019 年度には、ともいき基盤教育センターを立ち上げ、共通科目、キャリア教育などの充実を実現する体制を整備し、さらなる充実を進めている。（根拠資料 6-9、根拠資料 1-11）

以上のことから、教員組織の編成に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制していると概ね判断できるものの、一人ひとりの教員がより一層高いパフォーマンスを発揮させるためには、教育・研究・大学運営などの教員の役割について検討を行い、組織的なマネジメント体制を整備する必要があると思われる。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1：	教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
評価の視点 2：	規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞	
なし	

教員の募集・採用・昇任は下記の通り関連規程（京都文教大学教員選考規程、京都文教大学教員選考規程内規、京都文教大学人事委員会細則、京都文教大学教員審査委員会細則、京都文教大学院教員任用規程）に基づいて適切に行っている。教員の職位（教授、准教授、

助教等）ごとの資格基準は京都文教大学教員選考規程において定めている。（根拠資料 6-1、根拠資料 6-2、根拠資料 6-10、根拠資料 6-11、根拠資料 6-6）

本学は大学運営の主要部分を学長、副学長、学部長、学科長、研究科長、教務部長、学生部長、図書館長、事務局長および各研究所・センターなどの附置機関の長によって構成される「大学運営会議」が担っており、教員の採用についてはこの会議に必ず諮ることとなっている。（根拠資料 2-4）

実際の教員の募集・採用・昇任等、人事に関わる審査業務と意志決定は学部の「教授会」が中心になって行い、大学院においては、「研究科委員会」がその役割を担っている。（根拠資料 6-5、根拠資料 1-5【ウェブ】（第 61 条））

採用にあたっての専門領域・経歴・業績等の条件は、主に担当予定科目との適合性によって決定される。具体的な選考は、京都文教大学教員選考規程、同内規、京都文教大学人事委員会細則、京都文教大学特任教員規程、京都文教大学教員審査委員会細則に基づき、「人事委員会」が担当する。「人事委員会」は採用条件に照らして採用の可否を審議する。この審議において人事委員会は専門領域にかかる業績審査を「教員審査委員会」に委嘱することができる体制となっている。

「人事委員会」の審議結果は学部の「教授会」に上程され、「教授会」で審議の後、審査資料の縦覧が行われ、その後「教授会」にて採用・昇任の是非を投票し、その結果が学長に報告され、最終的には学長の意向を受けて理事長の決裁により決定するプロセスとなっている。

2018 年度の採用・昇任も上記の規程・手続に則り実施し、2019 年 4 月 1 日に 10 名が採用され、1 名が昇任している。（根拠資料 6-12、根拠資料 6-13）

本学における教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きは、上記のように明確化されている。

なお、公募情報は本学ウェブサイトでや JREC-IN Portal などでも公開し、広く人材を募集している。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点 1：	ファカルティ・ディベロップメント（FD）の組織的な実施
評価の視点 2：	教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、教員の評価制度にティーチング・ポートフォリオやFD活動の実績を加える構成を検討することを目指す。またFD委員会が指定するFD活動のいずれかに専任教員全員が参加することを目指す。 ・平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ⑤教員の教育面における評価制度 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－⑩ティーチング・ポートフォリオ タイプ 1－⑪FD 組織設置と実施	

タイプ1-⑮授業改善を図る制度的取組

タイプ1-⑯成績評価についてのFD

タイプ1-⑳シラバス作成方法についてのFD

ファカルティ・ディベロップメント（FD）の取り組みは、学士課程においてはFD委員会、大学院の課程においては研究科が中心となり実施している。また、2017年度からは、教学改革を牽引するFD政策の提案・推進は学長のリーダーシップの下、副学長が中心となり企画部門の事務部局である学長室（2019年度からは学長企画部に名称変更）がその役割を担ってきた。

FD委員会は全学FD活動の推進を目的として設置された委員会で、教務部長をFD委員長とし、共通教育担当部長、学部から選出された教員および事務職である教務課長と学生支援の事務職員（就職進路課や学生課）などから構成されている。（根拠資料 6-14）

FD委員会の中には、4つのカテゴリを設け、さらにテーマごとに計15の「課題別ワーキング・グループ」を設けて具体的なFD活動の推進に当たっている。

2018年度には、13回のFD研修会（他の学内委員会との共催を含む）、大学コンソーシアム京都主催第32回FDフォーラムの分科会、学生FD活動の支援などを行い、専任教員全員がいずれかのFD活動に参加し、専任教員のFD参加率が100%となった。（根拠資料 4-18）

教学改革を牽引するFD政策としては、カリキュラム・アセスメントを実施することと定め、そのための準備として、学部長・学科長が中心となり、「カリキュラム・マップ」「カリキュラム・チェックリスト」「アセスメント・ポリシー」の作成を進めている。また、それらアセスメント活動を支えるため学修成果可視化システム「Assessorator」を導入し、課程レベル・機関レベルでの評価体制の構築を進めている。（根拠資料 6-15、根拠資料 4-8【ウェブ】、根拠資料 4-3）

合わせて、学長からFD委員長に、それらを踏まえたFDのあり方を諮問し、カリキュラム・アセスメントの取り組みがシラバス作成や成績評価基準・到達目標の設定といったFD活動とつながった取り組みとなるよう指示している。（根拠資料 6-15）

このように、今後のFD活動は、FD委員会が推進する授業レベルに軸足をおくFD活動と、トップダウンで進める課程レベル・全学レベルのFD政策が相乗的に機能するよう構成する段階に入りつつある。

一方で、教員の教育研究活動その他諸活動の評価とその結果の活用にあたっては、多くの課題が山積している状況である。

専任の教員は年に一度自己評価を行い、所定様式の「教員評価書」を大学に提出しており、学長、学部長、学科長がその内容確認を行っている。自己評価の項目は、「教育」「研究」「学外活動・地域貢献等」の3項目であり、それぞれに年度当初に提出した活動計画書と照らし合わせて達成度評価を行うものである。これらを通じて個人レベルの自己評価の仕組みは一定程度機能していると考えている。（根拠資料 2-8）

しかしながら、全学レベルでは、評価のための仕組みが十分に整備されておらず、教育研究活動その他諸活動の「何を」「どの様な割合で」「どの様に」評価し、何にどの程度反映させるのかのデザインから策定をはじめなければならない段階である。

部分的にでも、全学レベルでの教員評価を進めるため、私立大学改革総合支援事業タイプ1や教育の質に係る客観的指標などの要件も踏まえ、2017年度末に「ベストレクチャー賞」の制度を策定し、評価結果を教員の処遇に反映する仕組みを導入したものの、授業評価をどの様に行い結果をどの様に使うのかのめどが立たず、結局、賞の実施を凍結している。(根拠資料 6-16、根拠資料 6-17)

研究科が独自に行っているFD活動は、各研究科のニーズに応じた内容を実施している。文化人類学研究科では2017年度入学生全員が中国からの留学生であったためその支援に関するFD活動を実施している。臨床心理学研究科では、修了次に学生アンケートをとり学生の指導改善について研究科委員会で意見交換を行っている。(資料 4-42、資料 6-18)

このような状況の中で、学園レベルでは「京都文教学園中長期経営改善計画」(以下、中期経営改善計画と略す)に基づく教員評価制度の検討・導入を進めているため、より実質的な評価内容となるよう本学園内全体で協議を進めていく必要が生じている。

以上のことから、教員の資質の向上を図るための方策を組織的かつ多面的に実施し、教員及び教員組織の改善につなげる取り組みを行っているものの、特に教員の評価の仕組みにおいては不十分であり課題を有する状況であると判断できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考すべき事項・水準＞	
なし	

本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」では、教員個人の評価として「教員評価書」を用いて行っている。一方で、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」については、定期的な点検・評価のスキームが学内に十分確立されていない状況である。この点については、他の章と同じく全学的な指標の策定を行い、定期的な点検・評価の体制を強化する予定である。(根拠資料 2-8)

現在は、年度初めに採用人件を発議するにあたり、学部長が当該年度の学部の人員計画を策定し、学長部長ミーティングで調整を行っている。このプロセスにおいて、採用を要する担当科目や専門領域だけではなく、大学設置基準に基づく必要教員数、財務計画と連動するST比の目標値とその背景にある人件費比率などを勘案して検討を行っている。つまり計画時点で一定の点検を行っている訳ではあるが、これはプラン時点の確認であるため十分とはいえず、教員組織の適切性についての点検として新たなフェーズを作り、より適切な教員組織の点検・評価体制の構築を整備する。(根拠資料 6-4)

以上のことから、理念や関係諸規程の整備およびその手続きは適切に行われており、定

期的な点検に基づく教員組織の運用を行っていることが確認できるものの、教員組織そのものの適切性について定期的な点検・評価および改善・向上を行う取り組みはまだ構築途中の段階にあると判断できる。

（２）長所・特色

特になし。

（３）問題点

教員・教員組織の基準については、理念・目的を実現するうえでの問題として、教員レベルと教員組織レベルのそれぞれに問題点があり、かつ、それらの点検・評価体制にも問題点を抱えている。

まず、教員レベルに関して根本的な問題となるのは、教員の評価制度が自己評価以上に制度化できていないことである。大学として求める教員像は「京都文教大学倫理綱領」や「京都文教大学の目標」において定めているものの、抽象的な内容であるため、直接の評価項目・水準としてそのまま使用することはできない構成となっている。また、学生による授業評価アンケート（本学では「授業をよりよくするためのアンケート」として実施）を教員の評価に活用することは行っていない。私立大学改革総合支援事業等の要件では、授業評価アンケートを教員評価に用いる構造が示されているのに対して、本学では、授業評価アンケートを授業改善にのみ活用するものとして導入した当初の経緯があり、アンケート結果そのものを教員評価に使用する合意は現時点では形成されていない背景がある。教員評価制度については、学園の中期経営改善計画においても検討を進める課題となっており、より実質的な評価内容となるよう協議を進めていく予定である。

教員組織レベルに関する根本的な問題は、教員組織の点検・評価を実施するため、その教員組織が担当する学位課程で学生に「どんな力を」「どの程度」「どの様に」身につけさせるために編成されているかを明確にさせる必要があることである。これは、第４章で述べているカリキュラム・アセスメントの視点と深く関係するものであり、本学においては、やっとその視点が学部・学科に浸透し始めたところである。今後、各学位課程においてカリキュラム・アセスメントの活動が進む中で、教員組織のあるべき姿についての議論を進め、実効性の高い点検・評価が実現するよう、各学科・研究科に対して、全学レベルから教学改革の支援を進めていく予定である。具体的には、2019年度より事務組織を改編し学部学科のマネジメント支援を強化する「学長企画部教学企画課」を新たに設置し、その推進にあたる予定である。

（４）全体のまとめ

教員・教員組織については、大学設置基準の適合性や学内の規程は十分に整備されているが、教員個人および教員組織に対する点検・評価の体制には課題が多い。特に教員評価のあり方は大きな検討課題となっている。同様に、教員の組織の点検・評価の仕組みについても見直しが必要であり、教学改革の進行を踏まえながら構築を進める予定である。

以上のことから、日常的な教員・教員組織の在り方について支障をきたすレベルではないが、教員組織の適切性を検証する視点に立ったときには、大学基準に照らして軽度な問

題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階（評定基準「B」）であると自己評価する。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：	大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、初年次教育プログラムの一端を担う位置づけの学生支援の取り組みを明確にすることを目指す。 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－㉗初年次教育	

本学における学生支援の基本方針として、2011年に制定した「京都文教大学の目標」において、教職員の行動指針を次のように定めている。

＜学習支援＞

私たち教職員は、学生一人ひとりに目を向け、きめ細かな支援を行います。入学した学生に対しては、授業だけに限らず、自主勉強会、講演会、指月アワー^注、ゼミ合宿、リメディアル教育などのあらゆる機会を通じて、常に成長できるように努力します。

注：学期中の毎週水曜日 13:00～14:30 は学士課程の授業を配当せず、学生の学びを深めるための、講演会や成果発表会、ガイダンスなど正課外の取り組みを促進する時間としている

＜学生生活支援＞

私たち教職員は、学生の生活を支援し、学生の成長のために、ボランティア活動、京都文教元気プロジェクト、地域連携学生プロジェクト等の課外での成長の場を提供するために努力します。また、学生相談室、ハラスメント相談員制度、健康管理センターなどの厚生施設、経済的支援としての奨学金の整備に努力します。

＜進路支援＞

私たち教職員は、在学中に学生が自分の進路と向き合い、進路を決められるよう支援し、卒業時には学生が希望する進路に進めるよう、体制を作り、支援します。

この目標をふまえ、在籍する学生の様子に合わせて学生支援の方針を適宜見直して支援の取り組みを行っている。

学生支援は、多様なニーズをもった学生にキャンパスライフを享受できる環境を提供し、「ともいき」をキャンパス内外で実現できる人材育成を支えることを重視している。その実現のために、学修支援、課外活動支援、生活支援を効率よく行える体制作りを目指し、そのために適切な学生情報の共有と有効活用、課外活動のさらなる活性化と支援、障害学生支援の充実化を行うことを事業計画の中に盛り込み、取り組みを進めている。また、毎年4月1日の入学式後に実施する、教職員全員が出席する教職員会において学生生活支援の方針を学生部のミッションを提示している。(根拠資料 7-1)

学生支援の方針・内容は、新入生および在学生には学生ハンドブックを配布し、また学生の保護者向けには説明会を通じて、本学の学生支援の方針と様子を発信している。

さらに、2019 年度入学生からは、初年次総合教育プログラムと題して、新入生が大学生活へスムーズに移行できるように支援する取り組みをまとめて入学前から案内している。

(根拠資料 7-2 (裏表紙))

学生支援のうち、キャリア支援の部分に関しては、所管の就職進路課において、学生に配布する進路・就職ハンドブックで「一人ひとりの成長をサポートし、理想の進路の実現を全力で応援すること」を方針として示し告知している。これは、大学ウェブサイトにおいて「本学のキャリア支援では人間的な成長を重視する」とした広報と一貫性のあるメッセージとして発信している。(根拠資料 7-3、根拠資料 7-4【ウェブ】)

ただし、キャリア支援の方針については、就職進路課の職員以外の教職員には十分には周知できていない。教育課程における「キャリア教育」との機能分担をどのように行うかについても整理中の課題である。これらの点については、2019 年度にともいき基盤教育センターを設置し、就職支援や正課のキャリア科目、社会連携活動などを包括したキャリア教育の全学レベルのデザインについての検討を加速する予定である。(根拠資料 1-11)

以上のことから、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているが、とくにキャリア支援の方針明示の部分においてはさらなる工夫が望まれる段階であると判断できる。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。

また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点 1：	学生支援体制の適切な整備
評価の視点 2：	学生の修学に関する適切な支援の実施 ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育 ・正課外教育 ・留学生等の多様な学生に対する修学支援 ・障がいのある学生に対する修学支援 ・成績不振の学生の状況把握と指導 ・留年者及び休学者の状況把握と対応 ・退学希望者の状況把握と対応 ・奨学金その他の経済的支援の整備
評価の視点 3：	学生の生活に関する適切な支援の実施 ・学生の相談に応じる体制の整備 ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備 ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点 4 :	学生の進路に関する適切な支援の実施 ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備 ・進路選択に関わる指導・ガイダンスの実施
評価の視点 5 :	学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
評価の視点 6 :	その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、「GPA 制度を活用した就学指導（退学勧告を含む）の制度を機能させること次の事項を目指すこと」および「自主学习支援の体制を整え、組織的に学習状況の把握が可能な仕組みを検討すること」を目指す。 ・平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ⑧GPA 制度の導入、活用 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業 タイプ 1－⑩ICT 活用 タイプ 1－⑫GPA の活用 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件 3、4	

学生の支援体制は、学生生活全般を支援する体制と、主に進路支援と正課外教育（補習教育を含む）を担うキャリア支援のための体制の 2 つから構成されている。

学生生活支援の体制としては、学生部長および各学科から選出された委員からなる「学生委員会」がその中核を担っている。学生の支援組織としては、学生部学生課、学生相談室、障害学生支援室、健康管理センターがその役割を担っている。これら関係組織は、週に一度（原則毎週）、通称学生部長ミーティングを開催し、各種学内スケジュールに対する支援体制の確認、支援活動の情報共有、効率的支援のための協力体制の確認、そして活動の評価と反省を行っている。（根拠資料 7-5、根拠資料 7-6）

キャリア支援の体制としては、就職部長および各学科から選出された委員からなる「就職進路委員会」がその中核を担っている。直接の支援組織としては、就職部就職進路課がその役割を担っている。就職進路課では学内の「学習支援室」の運営業務を担い補習教育を行うとともに、就職進路に関係の深い正課外学習の機会を学生に提供する役割も担っている。（根拠資料 7-7）

また、学生支援にあたっては、各学位課程のゼミ形式の演習授業（各学期の必修科目）担当教員が担任教員となり（担任制）、これら事務局と協働し支援にあたっている。

学生の学修に関する支援としては、直接的な学習支援（補習教育）に加えて、学生支援組織が学修上のつまづきが学生生活継続の障壁とならないよう、関係する担任教員や関係部局と連携し以下のような支援を推進している。

- ・留学生については、出席状況と単位取得状況から支援が必要と判断された場合、担任教員、所属学科長、国際交流担当者との連携を行い、当該留学生への相談指導を行っている。
- ・障がいのある学生に対する学修支援では、障害学生支援室を中心に修学支援を行っている。2017 年度に全盲の入学生を受け入れたことに伴い、障がい学生への支援の幅が一気に広がり、当該障がい学生が受講する授業科目担当者に対する情報提供と教材作成過程の支援など、多岐にわたる活動を行っている。また全学に対して、障がい学生支援ハンドブックを作成し、全体ガイドライン、指導の参考となる各種事例、相談窓

口などの網羅的情報を教職員で共有できるようにしている。(根拠資料 7-8)

- ・履修登録の完了時、授業 5 回目までの欠席状況、成績評価時のそれぞれで学科長・学生委員・学生課による情報共有の場を持ち、学修状況が振るわない学生に対して担任教員から指導を行うようにしている。(根拠資料 7-9)
- ・成績不振の学生の状況把握と指導においては、G P A を指導の参考指標とする就学指導に関する申し合わせを学内で策定しており、一定の要件を満たす学生には担任教員が面談を繰り返し実施し、状況の改善が見られず就学を継続する意思が確認できない学生には退学勧告を行うこととしている。なお、この要件については履修要項を通じて学生にも告知している(根拠資料 4-5【ウェブ】(P.B-29))
- ・これまで留年者、休学者に対する個別対応は行われていなかったが、2019 年度より 1・2 年次ゼミの留年生については留年生クラスを設け、大学への適応度が低い学生、心身に課題を抱える学生に対してきめ細かく対応して行く方針が決定している。各学生支援部署でも授業担当者との情報交換を密にしながら支援を模索していく方針である。
- ・退学希望者は、当該学生や相談を受けた教員および職員からの連絡を受けて支援窓口が把握する。担任教員、学生委員、学科長などとの面談を必ず実施することになっている。基本的には出席状況と単位取得状況から要支援学生と判断された学生に対して教員と学生課職員が協働し個別に声掛けや見守りをおこなっている。
- ・学生生活における経済的な支援に関しては、学生課が日本学生支援機構をはじめとした貸与型奨学金業務の窓口となり、必要な事務作業のほかに、貸与型奨学金に対する啓蒙活動も行っている。なお、本学独自の 4 種の給付型奨学金制度があり、成績優秀者と経済的状況に応じて、学生委員会の審査を経て支給を行っている。2017 年度は延べ 44 名に支給できている。その他にも浄土宗立宗門校奨学金を始めとする 4 種の本学関連団体からの給付型奨学金も給付されており、2017 年度は延べ 20 名の学生に奨学金が支給できた。(大学基礎データ表 7)

また、教職課程の学習支援においては、教職・保育福祉職サポートセンターが極めて大きな役割を果たしている。教育福祉心理学科に小学校教諭 1 種免許の課程と保育士課程があるため、その学科の学生が主な利用者とはなるが、総合社会学科・臨床心理学科にも中・高教職免許課程があるため全学を対象とした支援業務を行っている。

支援業務は多岐にわたり、学生の実習指導、実習現場との調整といった正課支援の役割もあれば、採用試験対策(特に小学校教員の採用試験対策)のような専門職への就職支援の役割も果たしている。

キャリア支援の体制として行っている補習教育や正課外教育では、以下のような支援を実施している。

- ・補習教育の場として、休業期間を除き週に 4 日(計 18 時間)学習支援室を開室している。ここでは英語と数学の補習を行うとともに、希望者に対する補習教育を行っている。公務員志望者に対しては公務員サポートルームを週に 5 日利用可能とし、週に 2 日はチューターを配置して質問等に対応している。

- ・正課外教育の取り組みとしては、進路支援に関係の深い以下の講座を実施している。また、秘書検定や漢字検定を学内で実施し学生が受験しやすいよう支援している。

「公務員講座」

1年次生から4年次生を対象に公務員講座1、公務員講座2、公務員講座3、公務員講座3プラスを実施

「教員対策講座」

教員志望者に対しては3年次生と4年次生を対象に教員採用試験突破上級講座、教員採用試験突破直前講座を実施

「臨床心理系大学院進学支援」

1年次生から4年次生を対象に英語の基礎講座、院試対策初級英語講座、院試対策中級英語講座、院試対策心理学「基礎編・応用編」、院試対策上級英語を実施

「一般企業向け就職対策」

S P I W e b ドリル、S P I W e b テスト、S P I 対策基礎講座、S P I 対策個別学習、S P I 模擬試験を実施

学生の生活に関する事項については、前述の修学支援とともに、学生の相談支援や保健衛生、およびハラスメント防止に対する体制を整え、支援を実施している。中でも、ハラスメント防止については、全学レベルの「人権委員会」および「キャンパス・ハラスメント防止対策委員会」が中心となり防止に努めている。

- ・学生相談では、「学生相談室」「健康管理センター」「学生課」が学生それぞれの生活支援のニーズに応じた窓口である。相談を進めた結果、最初の相談窓口とは異なる課題が発見されることも少なくないため、情報共有の場をもうけ連携を重視した相談業務に当たっている。なお、それぞれの窓口の特色は以下のとおりである。

学生相談室：心理相談の専門家を配置し心理相談に応じている

健康管理センター：身体的不調を訴える学生が来室する機関だが、身体的不調の背後にある問題とも関係して、学生生活支援の相談につながることも多い

学生課：課外活動などの人的つながりを通して相談を求めてくる学生も多く、様々な内容とレベルの相談要請に応じることができている。

- ・学生の保健衛生面においては、大学と短期大学を含むキャンパス内の全組織で構成される「衛生委員会」を設けている。その中核となる「健康管理センター」では保健衛生の管理業務とともに、キャンパス内の啓蒙活動として保健衛生に関する情報提供メール配信やポスター掲示などの活動を行っている。
- ・キャンパス・ハラスメントの理解と予防を徹底するため、毎年度の新入教職員には研修の受講を義務付けしている。また、2018年度には宇治キャンパスの学生（大学、大学院）および教職員に対して人権意識アンケートを実施したほか、「人権教育・相談ガイド」の作成配布、オリエンテーションでの説明、正課科目「大学入門」（1年次必修授業）の1コマとする、人権作文コンテスト開催など、多様な啓発活動を実施し学生、教職員への意識づけを行っている。（根拠資料 7-10）

学生の進路に関する支援については、前述のキャリア支援の体制として就職進路委員会と就職進路課が中核を担っている。

就職進路課では、一般企業志望者、公務員志望者、大学院進学志望者に対する就職・進路支援を行うとともに、就職進路委員会の事務も所管している。就職進路課で企画・実施するプログラムは就職進路委員を通じて各学科に共有するとともに、教員から学生へ参加を促している。4年次生ゼミ全クラスに就職進路課職員を担当者として配置し、ゼミ担当教員（担任教員）と定期的に学生情報の共有をするなど連携をしながら個々の学生の必要に応じた進路支援を実施している。（根拠資料 7-11）

進路選択のガイダンスは、各学年において学生生活の年次進行に合わせた内容を実施している。1年次ではオリエンテーションおよび正課のキャリア科目を通じて、大学での目標を確認するとともに、目標のためには「どの様に学生生活を過ごすか」とについて考えを深めるため、先輩学生を招いたガイダンスを実施している。2年次ではまとまった時間を進路選択に活用することを念頭に、インターンシップ参加（正課および正課外の両方がある）に向けたガイダンスを実施し、進路選択のためのアクションを後押ししている。3年次では年間で9回のガイダンスを実施し具体的な就職活動に備えた支援を行っている。中でも、企業の採用活動が解禁される時期に合わせて「就活決起会」を開催し、就職活動の心構えを説くとともに学内での「合同企業研究フェア」を開催し、地元の企業を中心に本格的な就職活動の機会を提供している。

学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援としては、定期的に全ての部活代表者を対象としたクラブ連合協議会を通して活動内容の確認と支援要請のとりまとめを行い正課外活動の活性化に努めている。

また学生自治会の要望をきくため、協議を随時行っており、学生ニーズに対して可能な限りレスポンスするよう努めている。

以上のことから、学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されており、学生支援は適切に行われていると判断できる。

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、IR部署が取りまとめる卒業時アンケートや卒業後アンケートなどの客観的データを用いた点検・評価をおこなうことを目指す。 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－③IR機能強化、⑤卒業時アンケート、⑥卒業後アンケート	

本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」として、学生支援の取り組みについては、学生課および就職進路課でそれぞれ事業計画書を作成し管理しており、年度末にはその実施報告書を作成している。その中で、各取り組み責任者自らが定めた成果指標による自己点検・評価（セルフ・チェック）を行ったうえで、全学レベルの自己点検・評価を実施している。また、その自己点検・評価結果については、外部評価委員会にて外部評価委員からの評価を受けている。（根拠資料 4-37）

ただし、この自己点検の手法は 2017 年度の事業計画から取り入れたものであり、十分に機能しているかどうかは、まだ試行錯誤の段階である。具体的には、全学的な観点からすれば、学生課、就職進路課の各取り組みとも「目的」と「成果指標」の設定に曖昧な部分があり、その成果を測定するには課題を残していると考えている。

また、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」としては、具体的な成果の向上と結びつくような改善プロセスには十分には至っていないと捉えている。この点については第 2 章の問題点において取り上げている様に、全学的な成果指標の設定が十分ではないためであり、本学の最も大きな課題である。

今後、学生支援に関する点検・評価の充実については、本学が参考としている「私立大学改革総合支援事業」の要件からヒントを得て改善を進める予定である。本学ではカリキュラム・アセスメントの体制整備を通じて、2018 年度に I R の調査として「卒業時アンケート」及び「卒業生に対する卒業後アンケート」「企業ヒアリング」を既に実施している。これら調査の主な設問趣旨は学位プログラムの有効性を確認するために実施していたため、現段階では直接的には学生支援の点検・評価には活用できないものの、次年度以降の調査実施においては、事業計画書における「成果指標と水準」の精緻化とともに、それら I R 情報の設問項目を再構築することで、学生支援の各取り組みにおいても点検・評価に活用できるような構造に改めていく予定である。

以上のことから、学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行ってはいるものの、学生支援の具体的成果に対してどのように改善・向上が実現しているかを合理的に説明するには十分ではなく、点検・評価の仕組みについては課題を有している状況にあると判断する。

（２）長所・特色

理念・目的の実現に資する事項であり、有意な成果が見られるものとして、障害学生支援室がハブとなる障がい学生支援の取り組みが挙げられる。

本学では収容定員 2000 名以下の規模の大学ではあるが、職員 2 名からなる障害学生支援室を設置している。障害学生支援室の最大の特色は、その役割の重きをハブ機能においている点である。これにより、障がい学生と相対する教職員自身が障がい学生支援に関する理解を深め、より多くの教職員が支援の当事者となることで、組織全体の支援体制を成熟させていっている。このことは障がい学生の支援を介して配慮の主体となる教職員自身の成長につながるものであり、まさに本学の理念である「ともいき」に通じる特色である。

（根拠資料 7-12）

障害学生支援室では配慮・支援の希望を学生から取りまとめはするものの、その実施に当たっては、授業を担当する教員自身（あるいは所属学科）や事務手続きを受け付ける事

務職員（あるいは部局）が主体となって合理的配慮を行っている。例えば、2017 年度には全盲の学生が入学したが、2018 年度までの 2 年間で延べ 55 名の教員が授業において、教材・テキストデータの提示などの配慮を実施している。（根拠資料 7-13）

この実現に当たって、障害学生支援室ではユニバーサル・マナーなどの研修会を実施したり、障がい学生自身からの聞き取りを行ったり、合理的配慮を行った教員同士の懇談会の機会を設けるなど支援のネットワークをより強固にする取り組みを行っている。これら障害学生支援室の取り組みを通じて、本学教職員の 44 名がユニバーサル・マナー検定 3 級を 2018 年度に取得しており、学内における障がい学生支援の意識の高まりが顕著に現れている。（根拠資料 7-14、根拠資料 7-15【ウェブ】）

（３）問題点

理念・目的を実現するうえで、学生支援の取り組みの評価について、共通設定された組織的な指標を十分に定められていない点が問題点である。

上述の点検・評価項目③でも述べているように、個々の取り組みレベルでは現場の教員・職員が改善に努めているが、それら取り組みを組み合わせた際に、どのような成果を目指しているか、あるいは何をもって達成と判断するかの指標が十分に設定できていないと認識している。これは修学支援・生活支援・キャリア支援など全ての学生支援において共通する課題である。

例えば、中退予防であれば「京都文教大学第Ⅱ期中期計画」において 2022 度には標準卒業年度末時点で 7 %の数値目標を掲げているが、この数値目標に対して学生支援の個別の取り組みがどのように貢献し、構成するものなのかの全体デザインが構築されていない。

（根拠資料 1-22）

キャリア支援であれば、個別の学生の進路マッチングを丁寧に支援していることは長所ではあるが、一方で本学の卒業生集団にはどういった業界でどういった活躍をしてほしいのかという全体デザインが小学校教員養成課程以外の学科において設定されていない。

これらの課題は単に学生支援の問題ということではなく、学位課程で目指す人材育成構想が大きく関係していると認識している。2019 年度にカリキュラム・アセスメントを本格的に開始することに合わせて、各学位課程における人材育成構想を再度確認しつつ、あるべき学生支援の姿と全学的な成果指標の設定を行う予定である。

（４）全体のまとめ

全体として、本学では学生支援の事務部局と委員教員・担任教員による協働体制で学生支援に取り組んでいる。ただ、まだ全体としては、取り組みにばらつきがあったり、目標設定が十分ではないものも残ったりしている。さらに、配慮の必要な学生の抱える課題が多様化しており、ひとりひとりのニーズに合わせた学習とキャリアデザインをつなぐような総合的な支援体制を構築する必要性も増してきている。2019 年度は就職進路課と学生部との連携体制が強化される予定であり、さらにこの分野の取り組みが期待される。

課題としては、本学における学生支援の取り組みの効果をより一層高めるために、中期的な目標に対する評価可能な指標・水準を設定した学生支援の展開が必要である。2019 年度以降は、学生部・就職進路部の事業計画を材料に各学生支援の役割をより一層明確にす

るとともに、その成果を可視化できるよう全学的指標の設定を行う予定である。

以上のことから、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階（評定「B」）にあると自己評価する。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：	大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ なし	

2011（平成23）年度に制定した「京都文教大学の目標」において施設・環境の方針を次のように定めている。（根拠資料2-1）

＜施設・環境＞ 京都文教大学の宇治キャンパスは、学生の学びと課外活動の中心となるべく、教育・研究環境を整えていきます。また、教職員の働く場としても、よりよい環境を整えていきます。また、地域の方々にとっては、宇治で唯一の大学として開かれたキャンパスとなるべく、努力していきます。

しかしながら、設備関係については、併設の短期大学との兼ね合いもあり、学校法人全体の計画の中で扱っている。具体的には、2018年に策定された「京都文教学園中長期経営改善計画」（以下、中期経営改善計画と略す）の中で、宇治キャンパスの整備については、「短期大学・大学・大学院の図書館の統合」と「1号館・5号館の解体」、それ以降は「宇治キャンパス将来構想委員会」で設備整備計画を検討することが計画されている。（根拠資料1-21）

この中期経営改善計画は2018年4月に全教職員にメール配信で周知され、本学園のウェブサイトにもその抜粋版を公表している。（根拠資料8-1【ウェブ】）

以上のことから、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：	施設、設備等の整備・管理 ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器・備品等の整備 ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保 ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備 ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備
評価の視点2：	教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞

以下の要件を参考に、正課の情報リテラシー教育を実現できる環境および学生の自主的な学習を促進するための環境を整えることを目指すこと。

・平成30年度私立大学改革総合支援事業 タイプ1－⑨情報リテラシー教育 ⑩ICT活用

宇治キャンパスの校地・校舎は京都文教大学と京都文教短期大学で共用している。校地面積は81,161 m²であり、設置基準による校地の基準面積（大学：17,200 m²＋短大：8,400 m²＝合計：25,600 m²）を満たしている。同様に、校舎面積は38,310 m²であり、校舎の基準面積（大学：9,156 m²＋短大：7,450 m²＝合計：16,606 m²）を満たしている。その他に、グラウンド（14,575 m²）や2つの体育館（合計1,080 m²）、大学院研究科においては学生研究室として研究科ごとに学生共同研究室を設置するなど必要な施設・設備の整備を行っている。（大学基礎データ表1）

施設・設備等の管理については、法人事務局および総務部に施設設備を管理する係を配置し、適宜点検を行うとともに、異常があった場合には、使用する教職員から報告を受けている。また、年度の予算策定時に、教育研究上必要な備品の購入、施設、設備等の修繕についての意見を総務課で聴取し施設・設備等の維持・整備に努めるとともに、業者と契約し維持・管理、安全・衛生のため定期的な点検・保守を行っている。（根拠資料2-6（第5条、第11条））

各教室の設備では、とくにメディア環境が充実している。大講義室にはノートパソコンを設置し、学生の授業時の発言を促すことができるようにワイヤレスマイクも設置している。ゼミ形式の授業を行う演習室には、プレゼンテーションはじめアクティブ・ラーニングに対応できるよう大型のモニターを設置している。

学生の自主的な学習を促進するための環境整備として、2017年度に学内にラーニング・コモンズの機能をもつスペースを3箇所開設した。この他にも、学生がグループディスカッションや会議が行えるスペースとして、サロン・ド・パドマや時習館の多目的ルームがある。（根拠資料8-2）

また、学生が自習室として利用できるPCルームには約150台のパソコンを設置している。ここでは、パソコンの利用に関して様々な疑問や問題の相談を受け付けるサポートデスクも設置しており、専門のスタッフが常駐し対応に当たっている。キャンパス内にはWi-Fiサービスを整備しており、無線LANのアクセスポイントを利用して、個人所有の持込パソコンやスマートフォン、タブレット端末などを、インターネットに接続できるようになっており、学生は入学時に発行される学生アカウント（B i i アカウント）でログインすることで使用できる。これら情報環境の利用に当たっては、毎年度新入生に対して「情報メディア利用ガイド」と「情報倫理ハンドブック」を配布し、合わせて情報倫理講習会を実施し、情報倫理教育を行っている。正課科目においても「現代とICT」（選択科目）で情報倫理に関する内容を扱っている。（根拠資料8-3、根拠資料8-4、根拠資料8-5）

バリアフリーへの対応については、障がいのある学生から定期的なヒアリングを行い、予算と案件の状況を総合的に判断し、優先順位をつけ、毎年度修繕計画を策定し整備に努めている。視覚障がいをもつ学生の入学に伴い、2017年度にはキャンパス内の点字ブロッ

クの補修を行い、合わせてバス降車場付近の池に転落防止用の手摺を設置している。(根拠資料 8-6)

以上のことから、教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究に必要な施設・設備を整備していると判断できる。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点 1：	図書資料の整備と図書利用環境の整備 ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備 ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備 ・ 学術情報へのアクセスに関する対応 ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備
評価の視点 2：	図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> なし	

キャンパス内には大学図書館・大学院図書館および併設する短期大学図書館があり、大学・短期大学の学生および教職員はこの3つの図書館を全て同様に利用出来る体制となっている。蔵書の検索についても、3つの図書館を横断的に検索できるシステム（OPAC）を導入している。(根拠資料 8-7)

図書館は学生の学習施設としての機能を重視し、また滞在型図書館を目指して図書の収集と利用環境の整備を行っている。また、図書資料だけでなくパソコンを 50 台以上設置し、レポートの作成等、学生の学習形態に対応した利用環境を提供している。

図書資料の収集は、カリキュラムに対応した学習図書の購入を優先している。他にも学生の読書意欲の向上のため、ベストセラーなどの一般図書の購入にも配慮している。

図書費は図書館委員会において配分を決定している。予算は年度初めに、教員選書分（学科別教員選書費、教員研究用図書費）、図書館選書分（図書館基本図書費、学生選書費、継続図書費）、新聞・雑誌および文庫書・新書等の消耗図書購入費に配分している。ただし、各項目の支出状況を見て随時配分を見直しており、年度末に駆け込み購入が起こらないように計画的に執行するように努めている。また教育後援会の寄贈を受け、ビジネス書・資格就職関連図書を学生教養図書として購入している。

学生からはリクエストカードおよび大学のウェブサイトから購入希望を受け付けている。他にも、学生の参加を募り、京都市内にある大型書店に出向き、直接本の買い付けを行う「学生選書ツアー」を春と秋の年 2 回実施しており、毎回 10 名程度の学生が参加している。ここで購入した図書は選書した学生の簡単な推薦文をつけ図書館入口付近に特別コーナーを設けて配架している。(根拠資料 8-8)

図書館の開館時間は下記のとおりである。大学の授業の多くが 9:00～17:50 までの間に

設定されており、学生にとっては授業のある日中の時間はもちろんのこと、授業終了後にも図書館を利用する十分な開館時間が設定されている。なお、閲覧席数は大学図書館が 269 席、大学院図書館が 45 席、短期大学図書館が 82 席となっている。（根拠資料 8-7）

		大学図書館	大学院図書館	短期大学図書館
授業 期間	平日	8:45～21:00	10:00～20:00	8:45～18:30
	土曜	9:00～17:00	休館	休館
授業 期間外	平日	8:45～18:00	9:00～17:00	8:45～17:00
	土曜	休館	休館	休館
休館日	学務行事がない日曜日・祝日、大学が特に指定する日、 長期休暇中の一定期間、蔵書点検期間、業務整備日、臨時休館日等			

学生の積極的な図書館利用を促すため、教員指定図書コーナーを設け、授業等で参考資料として使用する図書を教員別に配置し学生が手に取りやすい環境づくりを工夫したり、図書館の広報誌「あーゆす」を発行したり、「ぶっくらぶ 自著を語る」と題して本学の専任教員による自著のブックトークイベントを 2015 年より年 1 ～ 2 回程度不定期で実施したりしている。（根拠資料 8-9、根拠資料 8-10【ウェブ】）

新入生へは初年次演習の中で図書館の基本的な利用講習を行っている。また 2 年次生以上の学生には、文献の検索方法などの講習をゼミ形式の演習クラス単位で教員からの申し込みを通じて行っている。

学外の図書施設との連携においては、国立情報学研究所の目録所在情報サービス（NACSIS-CAT 及び ILL）に参加し、他大学等の図書館間で図書資料の相互利用を行っている。依頼には手数料が発生するが学部生で年間 3,000 円、大学院生で 10,000 円を上限に大学が費用を負担して便宜を図っている。他にも、地元の宇治市図書館と連携協力を行っており、所蔵している図書を相互に貸し借りできる体制をとっている。（根拠資料 8-11【ウェブ】、根拠資料 8-12【ウェブ】）

電子資料については図書館ウェブサイトにて契約するデータベースの一覧を掲載し、学内のネットワークから利用できるようにしている。学外からの利用は本学の学生および教職員に限って大学が発行する個人アカウント（B i i アカウント）の認証で利用を可能としている。（根拠資料 8-13【ウェブ】）

図書館には、専任職員は課長 1 名、係長 1 名、課員 1 名の計 3 名を配置しており、このうち司書資格の保有者は 1 名である。レファレンス業務をはじめ閲覧、参考業務、整理、目録作成に関する業務は外部事業者へ業務を委託している。委託業務従事者における司書資格保有率は 8 割程度となっている。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えており、適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目④：教育研究を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：	研究活動を促進させるための条件の整備 ・大学としての研究に対する基本的な考え方の明示 ・研究費の適切な支給 ・外部資金獲得のための支援 ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等 ・ティーチング・アシスタント（T A）、リサーチ・アシスタント（R A）等の教育研究活動を支援する体制
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ なし	

建学の精神に基づく「京都文教大学倫理綱領」の教員の役割において、研究に対する基本的な考え方として、「真摯に真理を探究し学術研究に精励し、研究成果を正しく公表すること」「専門分野の進展につねに関心をもち、その成果を教育に反映させるように努めること」を示している。（根拠資料 6-3）

研究費については、京都文教大学個人研究費規程により、教員全員に対して研究費を支給している。また研究成果の刊行を支援するため「研究成果刊行助成制度」および海外における学術発表・研究・調査を奨励するための「海外学術研究助成」を設けている。2014年度から2018年度の過去5年間で、研究成果刊行助成は1件総額800,000円、海外学術研究助成は22件総額4,642,440円の助成を行っている。これら助成制度の適用にあたっては、各規程に基づく審査委員会を設け、その適切性を審査している。

（根拠資料 8-14、根拠資料 8-15、根拠資料 8-16、根拠資料 8-17、根拠資料 8-18）

研究経費の適切な支出管理に当たっては、年度当初に当該年度の研究計画を提出することとし、年度の経費の適切な使用を促している。（根拠資料 8-19）

2018年度からは、全学的な学術研究活動をより効果的に推進するために、「京都文教大学ともいき研究推進センター」を設置し、外部資金獲得の為の研究助成事業を展開している。（根拠資料 3-2、根拠資料 8-20）

研究室については、全ての専任教員に各個別の研究用個室が充てられている。また、各学部には学部事務室を設置し、各種研究会の実施、会議運営、各学科所有の教育研究資料の保管等の目的のため活用されている。大学院臨床心理学研究科においては、心理臨床教育の実践の場としてケース・カンファレンスを実施するための専用教室を有しており、心理臨床センターにおける教員の実践研究活動とあわせ、心理臨床教育の専門性に配慮した研修と訓練・研究の場所を設置している。

研究時間として週に1日は授業のない日を設ける様にしている。さらに、一定期間研究に専念できる研究員の制度を整えている。（根拠資料 8-21、根拠資料 8-22）

教育研究の活性化を支援する体制では、ティーチング・アシスタント（T A）の制度と、スチューデント・アシスタント（S A）の制度の2つが挙げられる。（根拠資料 4-21、根拠資料 4-22）

T A制度は、大学院の学生に対し、教育的配慮の下に学部学生及び修士課程・博士前期

課程の学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務を行わせ、これに対する手当支給により、学生の処遇の改善に資するとともに、大学教育の充実及び指導者としてのトレーニングの機会提供を図ることを目的として整備され、T Aを活用する授業を担当する教員がその指導にあたっている。

S A制度は、充実した授業を提供し学生教育の充実に資することを目的として整備されたものである。T A同様にS Aを活用する授業担当教員はS A学生の成長を促進する指導・助言を行うことになっているほか、S Aの養成に当たっては、F D委員会が研修等を実施しS A学生にとってもより深い学びになるよう工夫を行っている。（根拠資料 4-23、根拠資料 4-18（P.20））

以上のことから、教育研究を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っていると判断できる。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1：	研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み ・ 規程の整備 ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施 ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> なし	

「京都文教大学倫理綱領」において、教員について、研究倫理に係る次の責務が示されている。（根拠資料 6-3）

- ・ 教職員は自己の専門領域の知識を生かし、公共の福祉と文化に寄与します。
- ・ 教職員と学生は、法令及び学内諸規程を遵守します。
- ・ 教職員は研究資金、公金を適正に取得し、適切で効果的な使用につとめます。
- ・ 教員は真摯に真理を探究し学術研究に精励し、研究成果を正しく公表します。

この大きな方針と連動し、研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みを実施している。

具体的には、コンプライアンス教育及び研究倫理教育の側面において、「京都文教大学・公的研究費執行ハンドブック」を作成し全教員に配付、加えて毎年10月の教授会で担当職員（研究支援オフィス）が説明を実施している。さらに、教員・大学院生・公的研究費管理部署職員（研究支援オフィス）にe-Learning Program「エルコア」の受講を義務づけているほか、啓蒙活動として、日本学術振興会「科学の健全な発展のために」冊子を配布したり、学部生用リーフレットを作成したり、ウェブ掲示も行っている。（根拠資料 8-23、根拠資料 8-24、根拠資料 8-25【ウェブ】、根拠資料 8-26【ウェブ】、根拠資料 8-27【ウェブ】）

関連規程として、前述の「京都文教大学倫理綱領」のほか、以下の規程類を整備している。

「京都文教大学倫理委員会規程」（根拠資料 8-28）

本学教職員・学生の行為について、京都文教大学倫理綱領に照らして疑義が生じた案件や本務において倫理面での検討が必要になった案件を審議する

「京都文教大学研究活動不正防止・管理規程」（根拠資料 8-29【ウェブ】）

研究活動の不正行為の予防及び発生した場合の対処のための適切な仕組みを設けることにより、本学の研究倫理の保持及び向上に資することを目的とした規程で、研究活動の不正行為の内容を定義するとともに、不正防止対応計画を定めることとしている。

「京都文教大学研究活動の不正行為への対応に関する規程」（根拠資料 8-30【ウェブ】）

不正に関する告発等を受理した後の対応について定めている。

「京都文教大学「人を対象とする研究」倫理指針」（根拠資料 8-31【ウェブ】）

本学の内外で行う、人を直接の対象とし、個人からその人の行動、環境、心身等に関する情報、データ等を収集・採取して行われる研究活動を行うすべての者の行動、態度の倫理的指針を示し、その研究計画等の審査に関する事項を定めている。

上記の諸規程に基づき、倫理に関する学内審査機関として、京都文教大学倫理委員会規程による「京都文教大学倫理委員会」が審議を要する案件が生じた場合に招集されることとなっている。なお、人を対象とする研究倫理審査については、「ともいき研究推進センター会議」において審議する事項として整備している。（根拠資料 8-32、根拠資料 3-2）

以上のことから、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応していると判断できる。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞	
なし	

本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」については、事業計画書の様式を用いた点検・評価を通じて実現しており、教育研究等環境の領域においても、図書館・総務部・研究支援オフィス（一部、教務課）が事業計画を策定し、その点検・評価を行っている。（根拠資料 2-33）

具体的には、各施設設備の現場ではそれぞれに発生する課題に対して改善の取り組みを行っており、障がい学生の入学に伴い施設設備の改修を行ったり、図書館では学生の利用促進のため取り組みを行ったり、外部資金獲得の為の研究助成事業を新たに展開したり、研究倫理に関する規程・体制整備を整えているほか、事業計画に基づく取り組みを通じて、多様な側面から教育研究等環境の向上に努めている。

一方で、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」による適切性については不十分な状況である。これは、他の章と同じく、全学的な成果指標の設定が十分ではないことが課題である。この点については、2019年度前半までに新たに指標を設け再度の点検・評価を試行することとしたい。具体的には、2019年7月までに所管委員会において新たに定める指標に対する根拠資料に基づいた点検・評価を行い、9月をめどに自己点検・評価委員会で全学レベルでの点検・評価を行い、その改善に向けた検討を、教学事項に関しては大学教学会議、運営体制にかかる事項に関しては大学運営会議において行うこととしたい。

以上のことから、教育研究等環境に関する改善・向上に向けた個別の取り組みを行ってはいるものの、その適切性についての定期的な点検・評価は十分には行えておらず、点検・評価の仕組みを至急整備し実行する必要があると判断できる。

（２）長所・特色

理念・目的の実現に資する事項であり、有意な成果が見られるものとして、スチューデント・アシスタント（ＳＡ）制度の取り組みが挙げられる。

本来、ＳＡの活用は授業補助に重きを置くが、本学ではＳＡ学生自身の学びの機会と捉え、教員の指導や研修体制を組織的に整備している。なかでも、ＦＤ委員会が関与しながら実施しているＳＡ研修は授業期間の開始前から終了までを見据えて構成されており、その内容はＳＡ学生の活用を希望する授業を募る段階から共有されている。また、ＳＡ活用のケース・スタディと題する資料を合わせて共有し、その中でＳＡ学生への声かけ例を明示するなどＳＡ学生への教育効果が生まれやすい工夫を実践している（根拠資料 8-33）。

ＳＡを経験した学生は、ＳＡ業務を行う前と後ではの社会人基礎力の変化を調査したところ、ＳＡ業務を通じて社会人基礎力の全ての項目が大幅に上昇しており、ＳＡ学生自身の成長実感がうかがえる結果となっている。（根拠資料 8-34）

授業の効果を高めるための工夫でありながら、そのアシスタントを担う学生にも成長してもらいたいとするこの取り組みは、まさに両者ともに実りをもたらす「ともいき」の理念に通じるものであり、本学が誇れる取り組みである。

（３）問題点

今回の自己点検・評価において、理念・目的をより適切に実現するうえでのいくつかの問題点が確認できた。

最も大きなものは、点検・評価項目⑥で述べたように、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」の仕組みが十分に整備できていないことである。第２章「質保証」の（３）問題点でも述べているとおり、理念・目的をより適切に実現するための課題として、理念に基づく全学的な成果指標の設定が全体的な課題として挙げられる。

つぎに、学園レベルと大学レベルの計画のリンクの問題である。本学は同キャンパス内に短期大学を併設しているため、特に施設・設備の整備は大学だけの構想では検討を実質化することはできない仕組みとなっており、学園レベルの構想をもって方針と計画の策定をすすめる必要がある。大学が目指す教育にとって望ましい施設・設備の整備と、現実的に限られた学園財政の中で、何をどの様な優先順位で実現していくのか、本質的な議論が

必要である。この点については、中期経営改善計画において「宇治キャンパス将来構想委員会」で検討をしていくこととなっている。（根拠資料 1-21）

（４）全体のまとめ

本学における教育研究等環境の整備は、各担当部署の取り組みにより維持・向上されており、その機能を果たしている。しかしながら、理念・目的をより適切に実現する教育研究等環境の整備のためには、理念に基づく全学的な成果指標の設定を要する状況にある。また大学のみならず、学園レベルでの検討を本格化させることも課題である。

以上のことから、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階（評価基準「B」）であると自己評価する

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：	大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞	
なし	

本学では、社会連携・社会貢献を推進する組織として、学内に「地域連携委員会」を設置し、社会連携を担う事務組織として「フィールドリサーチオフィス」を設置している。加えて、全学の附置機関として、「地域協働研究教育センター」を設置しており、これらが一体的に本学における社会連携・社会貢献の中核を担っている。（根拠資料 9-1、根拠資料 2-6、根拠資料 3-5）

社会連携・社会貢献に関する方針は、そもそも大学設置の趣旨に「地域社会の産業・文化の発展に寄与すること」を掲げていることから始まり、2011年に制定した「京都文教大学の目標」においても地域への貢献をあらためて目標と示している。（根拠資料 9-2）

具体的には、「学生に対する教育効果の向上と地域への貢献の両立」を目的とし、「地域、行政との連携事業を推進し、正課、課外を問わず、学生の活動の場を積極的に地域に創出すること」「社会連携を通じた高校・大学・地域・産業の接続」を方針としている。

さらに、地域における本学の教育、研究、社会貢献活動を一体化し、その成果を本学の教育活動や地域の発展に還元、寄与することを目的として「地域協働研究教育センター」を2014年に設置し、社会連携・社会貢献を重視する本学の姿勢をより明確に示す体制を整えた。（根拠資料 3-5）

2014年度には文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」、2016年度には「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に選定され、これらの事業を全学的に推進しているところである。（根拠資料 9-3）

以上の社会連携・社会貢献に関する方針と学内の取り組みの様子については、学部の全学必修科目である「地域入門」において学生に周知しており、教職員に対しては年度初めの教職員会で共有しているほか、広報媒体を発行し学内外への周知に努めている。（根拠資料 7-1、根拠資料 1-13【ウェブ】、根拠資料 9-4）

以上のことから、大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果等を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：	学外組織との適切な連携体制
評価の視点2：	社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
評価の視点3：	地域交流、国際交流事業への参加
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> なし	

地域協働研究教育センターが学外組織との窓口となり、本学における社会連携・社会貢献活動に関して、教育・研究・社会貢献の3つを柱として展開している。

正課の課程においては、全学共通科目に「地域入門」「地域インターンシップ」「ボランティア演習（地域）」「プロジェクト科目（地域）」の地域志向科目を設け、地域での体験的な学びから「KBU学士力」育成の一翼を担っている。またこれら科目の他にも正課の112科目を地域志向の科目と位置づけ、続く専門科目においても地域での学びをベースに、自身が学ぶ専門分野と社会との接続を意識する仕組みを設けている。（根拠資料 9-3）

準正課においては、「地域連携学生プロジェクト」として地域を対象とする学生の自主的活動を選定し、正課課程での学びをより一層深化させる機会を創出している。（根拠資料 9-5【ウェブ】）

研究においては、地域の課題やニーズを対象とした地域パートナーとの協働研究「ともいき研究」を推進し、2014年度以降のべ81件の協働研究を展開している。研究は、代表者こそ本学教員が務めているが、地域パートナーとして地元企業・NPO法人・行政職員をはじめ様々な地域住民や団体などと協働で行っている。（根拠資料 9-5【ウェブ】）

また、研究成果については、一般公開型の成果報告会、テーマ別の公開講座、講演会、研修会、報告書、書籍など様々な形で公開すると共に、行政や企業への提言として社会還元している。

社会貢献では、公開講座の実施や宇治市からの委託事業「宇治市高齢者アカデミー事業」、まちづくりミーティングを実施し、地域住民の「生涯教育力の向上」による地域活性化に貢献している。（根拠資料 2-23【ウェブ】）

これら取り組みを通じて、地域との協働関係は成熟期に入っており、近隣行政や経済団体との協定締結や定期的な協議を実施するなど、地元企業、行政、経済団体との連携体制の構築に至っている。また、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」選定を期に、「ともいき人材」と企業・事業所とのよりよいマッチングを目指した「京都文教ともいきパートナーズ」をスタートさせ、「高校・大学・地域・産業」接続にむけた地元企業、経済団体、行政との取り組みを加速させている。（根拠資料 9-6、根拠資料 1-12）

この他にも、まちづくりに取り組む大学や近隣高校との交流会「全国まちづくりカレッジ2017in宇治」や建学の理念「ともいき（共生）」の具現化をめざす地域開放・参加型の「ともいきフェスティバル」を実施したり、大学近隣地域での子育てや学習支援活動、認知症や精神障がい者支援等に関する取り組みを継続的に行ったりするなど多数の社会連

携・社会貢献を展開している。

(根拠資料 9-7、根拠資料 9-8、根拠資料 9-9、根拠資料 9-10、根拠資料 9-11、根拠資料 9-12)

また、第 8 章でも述べているが、宇治市との図書館間連携協力に基づき、宇治市図書館の貸出券の提示による入館、大学図書館・短期大学図書館が所蔵する図書、雑誌、新聞などを宇治市民が閲覧できるサービスを実施している。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しており、教育研究成果等を適切に社会に還元していると判断できる。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点 2：	点検・評価結果に基づく改善・向上
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準＞ なし	

本学では、全学レベルの点検・評価は 2 層から構成しており、

「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指しているが、社会連携・社会貢献においては、この点検・評価が正に理想的に機能している状態にある。

文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 C O C 事業）」「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（C O C +）」について、C O C 事業の内部評価委員会と外部評価委員会を 2014 年度から実施しており、外部評価委員会では、学外有識者 4 名、宇治市長、京都市伏見区長、地元経済団体役職者 2 名で構成し、「教育」「研究」「社会貢献」「実施体制の整備等」「COC+」の項目について点検・評価している。

また、これら社会連携部門の点検・評価結果に基づき、本学における社会連携・社会貢献として全学質保証推進機関である自己点検・評価委員会が大学としての自己点検・評価を行っている。

なお、外部評価委員会の指摘事項等は、毎月実施する C O C 推進委員会（学内役職者で構成）、地域連携委員会、地域協働研究教育センター会議において共有し、次年度の事業計画に反映している。（根拠資料 9-13）

以上のことから、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断できる。

（２）長所・特色

社会連携・社会貢献の取り組みは、いずれも理念・目的の実現に資する事項として本学の特色ではあるが、中でもその成果が期待できるものとして、文部科学省「地（知）の拠

点大学による地方創生推進事業（COC+）」が挙げられる。

これは本学の教育目標である「ともいき人材」をシームレスに社会と接続する取り組みであり、本学におけるキャリア教育を地域との協働によって実現することが期待できる。

これまでの「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」において、地域志向科目として「地域インターンシップ」「地域ボランティア演習」「プロジェクト科目（地域）」など地域での経験から学びを獲得する授業を展開してきた。授業の実施は、学内の指導だけでなく、学生を受け入れていただいている地元企業・NPO法人・行政の方をはじめ、様々な方々のご協力によって成り立っている。いわば、地域の教育力をもって学生が育てられているといえる。この地域の教育力は様々な場面で効果を生んでいるが、中でも「地域インターンシップ」や「プロジェクト科目（地域）」などで実施する学習成果発表会にはご協力いただいた地域の方々にも多数ご参加いただき、学生への暖かい励ましをいただくとともに厳しい指導を頂戴し、学内での指導では及ばない深い学びの機会を提供してもらっている。（根拠資料 9-14【ウェブ】）

さらに、研修先や地域パートナーとは、率直な意見交換や懇談の機会を設け、カリキュラムの内容、運用形態の改善に生かしている。つまり、授業内容の検討時点から、地域との協働で取り組んでいるということである。

このように地域の方々とともに育成した「ともいき人材」を、社会に輩出する道筋を立てる取り組みは、まさに「ともいき」の理念を体現するものであり、本学における最大の特色である。

（３）問題点

特になし

（４）全体のまとめ

本学における社会連携・社会貢献の取り組みは大学の理念を体現しており、その目的に即した活動を充実して展開している。地域社会への貢献だけでなく、学生の教育にとっても大きな役割を果たしており、本学を代表する特色ある取り組みとなっている。

「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」を通じた点検・評価体制も確立しており、組織レベルにおけるPDCAサイクルの手本となっている。

以上のことから、大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある段階（評定基準「S」）であると自己評価する。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：	大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する中・長期の方針の明示
評価の視点2：	学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ なし	

本学では、「京都文教学園中長期経営改善計画」（以下、中期経営改善計画と略す）と連動する「京都文教大学第Ⅱ期中期計画」（以下、中期計画と略す）を策定し、2018～2022年度にわたる大学運営の中期的な方針を定めている。この中期計画は、2011年に策定した「京都文教大学の目標」と「京都文教大学の中期計画」を念頭に、高等教育全体ならびに本学の状況に鑑みて改めて策定しなおしたものである。（根拠資料 1-21、根拠資料 1-22、根拠資料 2-1、根拠資料 10-1）

この中期計画では、大学運営のグランドデザインを体系図として整理し示している。

中でも、大学運営に関する事項として、基本戦略Ⅰ「組織ガバナンス構築と組織活性化」において以下項目の計画を打ち出している。

(1) 組織ガバナンスと意思決定 ①中期計画及び年次計画による政策・計画管理型の組織・事業運営の推進 ②大学認証評価や外部評価委員会制度等を活用したPDCAサイクルの推進 ③教学マネジメントと大学全体の組織ガバナンスとの融合 ④意思決定支援のためのIR体制の整備と活用
(2) 人事・人材育成施策 ①長期的視点に立った人事計画と人事施策の検討 ②人材育成方針の明確化 ③研修制度の構築 ④教職員採用・人事異動ポリシーの作成
(3) 学園内設置校の組織的連携、協働体制の整備

この中期計画は、その開始の前年2017年12月21日（木）に大学の全ての教職員を対象とした説明会を実施し周知しているほか、本学における単年度の事業計画書の様式の中にも中期計画との関係を明記する欄を設けており、中期計画が日常の業務の中に位置づけられやすいよう工夫を行っている。（根拠資料 10-2、根拠資料 1-24）

以上のことから、大学の理念・目的、大学の将来を見据えた計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。
また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：	適切な大学運営のための組織の整備 ・学長の選任方法と権限の明示 ・役職者の選任方法と権限の明示 ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備 ・教授会の役割の明確化 ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化 ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化 ・学生、教職員からの意見への対応
評価の視点2：	適切な危機管理対策の実施
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考にし、「3つのポリシーを踏まえた点検・評価において教学マネジメントの体制の評価も行うこと」「適切な理事体制と大学運営の連携・協働」の整備を目指す。 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業タイプ1－①3つのポリシーを踏まえた点検・評価 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件2	

本学における大学運営の最高審議機関として「大学運営会議」を設け、月1度（第4木曜日）の開催を定例としている。あわせて、教学における全学の意思決定機関として「大学教学会議」を設けており、3つのポリシーを踏まえた教育の適切性を含め、教育課程にかかる事項はこちらの会議が担っている。「大学教学会議」も月1度（第2木曜日）の開催を定例としている。「大学運営会議」と「大学教学会議」の審議事項はそれぞれ以下のとおりである。（根拠資料2-4、根拠資料2-3）

大学運営会議	大学教学会議
運営会議は次の事項について審議する。 (1) 大学院研究科、学部及び学科の設置並びに改廃に関する事項 (2) 学則及び大学全般に亘る諸規則の制定改廃に関する事項 (3) 大学教員の人事に関する事項 (4) 大学の予算編成方針及び決算に関する事項 (5) 大学院各研究科及び学部各学科に共通する重要事項 (6) 附置機関の運営に関する重要事項 (7) その他学長の諮問する事項	教学会議は次の事項について審議する。 (1) 教授会への提案事項 (2) 大学運営会議への提案事項 (3) 学部並びに研究科の教育課程編成に関する全学的な方針の策定に関する事項 (4) その他、大学運営に関する事項及び学部各学科、研究科間の連絡調整に関する事項 (5) その他の学長の諮問する事項

また、毎週水曜日には、学長・学部長・研究科長および部長職が集まって協議の場をもち、学内における諸課題の方針の検討・調整および「大学教学会議」や「大学運営会議」

への議事整理を行っている。この協議の場は「学長・部長ミーティング」と呼んでおり、重要役職者による実質的な議事検討の場として、大学運営の要を担っている。ただし、「学長・部長ミーティング」は規程整備されていない会議体である。

学長及びそれ以外の役職者はそれぞれ以下の規程に基づき、選任方法が定められており、最終的には本学園の理事長が任命することとなっている。また、各職制の職務権限は、京都文教大学職務権限規程において定めている。（根拠資料 10-3、根拠資料 10-4、根拠資料 2-6、根拠資料 10-5）

職名	根拠規程
学長	学園長・副学園長・学校長及び法人事務局長選考規程
学部長、学科長、研究科長、教務部長、学生部長、教務部長及び学生部長のもとにおく担当部長	京都文教大学教学組織規程
事務組織の職制（事務局長、総務部長、就職部長、社会連携部長など）	学校法人京都文教学園事務組織及び事務分掌規程

2015 年 4 月に施行されたいわゆる大学のガバナンス改革に関する学校教育法改正に伴い、本学においても同年 4 月より京都文教大学教授会規程を改正し、教授会の役割を以下のように見直し、学長の意思決定体制を明確にした。（根拠資料 6-5）

京都文教大学教授会規程

（審議事項）

第 6 条 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり審議する。

- (1) 学生の入学、卒業及び課程の修了
- (2) 学位の授与
- (3) 学生の休学、留学、復学、転学、退学、除籍、復籍
- (4) 学生の賞罰
- (5) 学生の厚生・補導
- (6) 教員の資格審査
- (7) 学則その他重要な規程
- (8) 各種委員会に関する事項

(9) 前 8 号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの

2 教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長（以下「学長等」という。）がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる。

また、2016 年度から改革推進を担う事務部門である企画室（2017 年度からは学長室に名称変更）の室長に教員を充て、さらに 2017 年度からは室長と副学長を兼務させ、学長の強力なリーダーシップのもとで大学運営を進めるべくガバナンス体制を強化している。（根拠資料 10-6、根拠資料 10-7）

本学園においては、以上のような学長を中心とする大学運営体制に対して、法人の最高

意思決定機関である理事会および最高決定権者である理事長が大学を含めた学園全体の経営に関する最終的な権限と責任を有している。法人の理事会には、学園長および常務理事でもある学長が大学運営・教学のトップとして参加し、学園経営に参画するとともに、大学内に対しては各会議、委員会等を通じて、権限を行使し責任を負っている。また、同じく理事会メンバーである副学長が学長をサポートしている。（根拠資料 1-25）

なお、理事においては、学園の主要な課題に応じた担当を明確にし、学園運営にあたっている。

学生や教職員からの意見の対応については、明確なルールはないが、その申し出に応じた事務局が相談窓口として意見をききとり、必要に応じて「学長・部長ミーティング」で共有し、適切な会議体等で検討するようにしている。もっとも多く活用されているツールは、UNIVERSAL PASSPORT（本学の LMS）機能の Q A 機能で、学生が気軽に質問を大学にすることができ、担当部局が迅速な回答に応じている。また、学生自治会活動の一環で、大学に対する意見を募る「目安箱」を設置しており、学生課がその窓口として意見を聴取する体制をとっている。（根拠資料 10-8、根拠資料 10-9）

危機管理対策としては、京都文教大学危機管理委員会規程に基づき「危機管理委員会」を設置し、自然災害、事故等の危機発生時に対策本部の設置などの対応を行うこととしている。なお、関西圏では 2018 年 6 月に大阪府北部地震、翌 7 月には西日本豪雨（平成 30 年 7 月豪雨）、同年 9 月には台風 21 号による風害ならびに公共交通機関の計画運休など、立て続けに自然災害が発生し日常生活に多大な影響を及ぼした。この状況に鑑み、2019 年度には危機管理委員会の下に防災に関する委員会の設置を検討している。（根拠資料 10-10）

以上のことから、方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示するとともに、それに基づいた適切な大学運営を行っている判断できる。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1：	予算執行プロセスの明確性及び透明性 ・内部統制等 ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、学内の教育改革推進を目的とした学長裁量経費を教育研究費支出予算の 5%以上または 1,000 万円以上の規模で設定することを目指す。 ・平成 30 年度私立大学改革総合支援事業タイプ 1－④学長裁量経費	

予算編成にあたっては、理事長が策定する予算編成方針に基づき本法人事務局が策定する学園の予算案により、大学に配分される予算部分を編成、執行している。

本学園では、京都文教学園経理規程、および中長期経営改善計画に基づき予算を作成している。通常、前年度の 3 月に当初予算を作成し、5 月に学生生徒等数がほぼ確定した段階で、学生生徒等納付金等を補正し、（第一次）補正予算書を作成、本予算として執行している。また、年度途中で大幅な事業計画の変更や緊急を要する大規模修繕等が必要な場合

は、その内容を精査し、予算の執行状況を鑑みた上で必要に応じて予算の補正を行っている。(根拠資料 10-11)

大学の予算編成の手順は、まず各部局への概算予算を提示し、次に各部局から出された事業計画を元に学長及び副学長がヒアリングを実施して予算額を調整し、最終的に「大学運営会議」で審議、承認を得て決定している。

予算執行について、本学は目的別分類による予算管理を行っており、その執行管理においてはそれぞれの予算科目に予算管理責任者をおき、予算範囲内の執行であるか、目的に添った執行であるかの管理を行っている。予算執行は、一部を除き電算化しており、予算残高がリアルタイムに分かるような仕組みにすることにより、予算超過の執行を防いでいる。加えて、法人事務局財務部が毎月次計算書類（資金収支計算書・合計残高試算表）を法人事務局長へ回覧することにより、学園全体の予算の執行状況の確認を行っている。

また、法人事務局財務部で、執行の適切さ、勘定科目の確認を行い、経理処理を行っており、その執行状況について、最終的には公認会計士による年間延べ 100 日間の監査、加えて、年度末には監事 2 名による監事監査を行い、執行の適切さの確認を行っている。(根拠資料 10-12、根拠資料 10-13)

以上のことから、予算編成及び予算執行を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。

また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点 1：	大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置 ・ 職員の採用及び昇格等に関する諸規程の整備とその適切な運用状況 ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備 ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働） ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準> 以下の要件を参考に、IRer、カリキュラム・コーディネータ、アドミッション・オフィサーなどの専門的な業務を担う職員を任命し、適切な研修を受けさせるとともに、教職協働を実践する適切な部署に配置する。 ・ 平成 30 年度教育の質に係る客観的指標 ②教学マネジメント体制 ・ 平成 30 年度私立大学改革総合支援事業タイプ 1－③IR 機能強化 - タイプ 1－⑮カリキュラム編成にかかる教職員 - タイプ 1－⑳ ア アドミッション・オフィサー - タイプ 1－㉑ イ 選抜方法の妥当性	

本学園および大学では、「学校法人京都文教学園事務組織および事務分掌規程」により、学園の事務組織、職制および事務分掌が定められている。そのうち、大学については、第 9 条で事務組織が、第 10 条で職制が規定されている。第 11 条以降は、事務局各課の事務

分掌が規定され、それに基づいて人員が配置されている。(根拠資料 2-6、根拠資料 10-6)
職員の採用については、学校法人京都文教学園就業規則により以下を定めている。

学校法人京都文教学園就業規則

第 5 章 人事

第 1 節 採用

(要件)

第 19 条 職員は、下記の条件を具える者の中から所属長が詮衡して理事長が採用する。

- (1) 健康 永く勤務するに差支えない健康を有する者
- (2) 学力技能 従事する職務に必要な資格免許状又はこれに相当する学力技能を有する者

職員の昇格等に関する規程は学園として策定されておらず、起案決裁に付議している。また同様に、2018 年度現在、学園として人事考課を行っていないが、中期経営改善計画において人事諸施策の見直し検討を打ち出しているところである。大学においては 2011 (平成 23) 年度より毎年度末に職員評価書の提出を職員に求め、1 年間の業務を自己評価することとしている。(根拠資料 2-9)

2017 年の大学設置基準の改正に見られるように、高等教育における大学職員の重要性が増すなか、本学においては、2018 年度より以下の専門性の高い業務を担う専任職員各 1 名を学長が任命し、該当会議体の構成員として参画させ、教職協働を進めている。(根拠資料 2-3、根拠資料 5-6、根拠資料 5-7)

任命する職	構成員として参画する会議体
「アドミッション・オフィサー」	アドミッション委員会および入試委員会
教育課程の編成に関する全学的な方針の策定について広い見識のある「専門的な支援スタッフ」として任命する者	大学教学会議

また学長が任命する職にこそ至っていないが、専門性の高い業務に対応する職員を育成すべく、IR や SD、カリキュラム・コーディネートに関する研修に組織的に参加させている。(根拠資料 10-14)

以上のことから、法人・大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けており、その事務組織は機能しているものの、人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善に関する制度がなく、また職員の採用・昇格等に関する諸規程もないため、これらの整備について課題を有する状況であると判断できる。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：	大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> 以下の要件を参考に、全ての専任教員・専任職員がSDに参加することを目指す。 ・平成30年度私立大学改革総合支援事業タイプ1－②SDの実施	

本学では、「京都文教大学倫理綱領」（2007年制定）および「京都文教大学の目標」（2011年制定）をふまえ、新たに2018年に「京都文教大学スタッフ・ディベロップメント（SD）実施に関する基本方針」を策定した。（根拠資料6-3、根拠資料2-1、根拠資料10-15）

このSD実施に関する基本方針のもと、当該年度のSD実施計画を定めSD活動を実施している。（根拠資料1-9）

2018年度には、全職員を対象とした全体研修であるSDともいきアワーを月1回のペースで実施したほか、大学として指定する学外研修に複数の職員が参加した。

また、SDともいきアワーで研修講師役を担当するSDともいきチャレンジアワーには2名の職員がエントリーし、研修の講師を担当した。この講師役へのチャレンジは、将来的に大学内での異動人事を検討する際の参考に活用することとしており、職員の意欲向上を期待して策定している。

ただし、これらのSD活動はいずれも職員が中心であり、教員を対象とした実施計画とはなっていない。このため、教員を対象とするSDは実質的には着任時の研修にとどまってしまう。2017年の大学設置基準改正にみられるSDの必要性の高まりに鑑みれば、教員をふくめたSDの充実は必須の課題であると認識している。

以上のことから、大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲・資質の向上を図るための方策として、大学運営に必要なSDを組織的に実施しているものの、教員に対するSD実施は十分とは言えず課題を有する状況であると判断できる。

点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：	適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
評価の視点2：	監査プロセスの適切性
評価の視点3：	点検・評価結果に基づく改善・向上
<上記に加えて、本学が独自に定める参考にするべき事項・水準> 以下の要件を参考に、外部評価委員会による大学運営の適切性の評価の実効性を向上するための検討をすすめる。 ・平成30年度教育の質に係る客観的指標①3つのポリシーを踏まえた点検・評価	

本学では全学レベルの点検・評価は2層から構成しており、「単年度の事業計画をベースにした日常的な改善に重きを置く点検・評価活動」を積み上げることで、「認証評価の大学

基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を実現することを目指している。

特に、中期計画を方針とする大学運営の点検・評価については、点検・評価項目①で述べているように、単年度の事業計画は中期計画との関係を明示するようにしており、その各計画の到達もって、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を行う仕組みが色濃くなっている。

ただし、単年度の事業計画と中期計画の関係を明確化する事業計画書の様式に改めたのは 2018 年度からであり、その達成評価は 2019 年度前半に実施することとなる。また、他の大学基準の章と同様に、単年度の事業計画で定める成果指標が大方針（この章では中期計画）に対して適切な関係にあるかについても合わせて検証を行うことを予定している。

単年度の事業計画については毎年度に自己点検・評価を各学部・学科、研究科および他の組織において行ったうえで、全学質保証推進機関の役割をもつ「自己点検・評価委員会」で点検・評価し、必要に応じて「大学運営会議」「大学教学会議」で指導・支援・調整を行っている。

また、外部評価委員会では、この事業計画に基づく自己点検・評価を審査し、学外有識者による監査機能を果たしている。

以上のように、大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っているものの、大方針である中期計画に対する効果測定はこれから実践される段階であり、その完成にはもう少し時間を要する段階であると判断できる。

（２）長所・特色

特になし

（３）問題点

理念・目的をよりよく実現するうえで、以下の点が問題であると認識している。

人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善に関する制度がなく、また職員の採用・昇格等に関する諸規程がない。現在は職員評価書による自己評価を行うのみとなっており、業務の達成評価や担当する業務やＳＤを通じた職員の成長や志向性の把握が組織的に行えていない。これらの検討については、学園の中期経営改善計画でも課題としてあげており、今後整備が進められる予定である。

学園の中期経営改善計画においては、人員配置の検討も課題としている。これに合わせて、大学では、一人ひとりの職員がより高いパフォーマンスを発揮できる仕組み作りを目指し、2018 年度末に全職員を対象として、スタッフ・ポートフォリオ作成のＳＤ研修会を実施した。これは、大学として目指す業務のあり方と個人の業務に関する志向性のマッチングを行おうとするものである。作成したスタッフ・ポートフォリオは、当面は職員自身が自己理解を深めるために使用するが、将来的には大学における部署異動（人員配置）に活用することを検討している。（根拠資料 10-16、根拠資料 10-17）

ＳＤにおいては、教員へのＳＤが十分に実施できていないことも問題である。本学では、ＳＤの対象は職員であり教員が対象とするのはＦＤであるとの認識が根強く、抜本的なパラダイムシフトを要する状況にある。この点については、ＳＤ方針の記載をより判りやすい表現に訂正し、全ての教員と職員がＳＤの対象であることを 2019 年度に明示し直して

S Dを実施する予定である。

（４）全体のまとめ

本学では大学運営に関する諸規程を整備し、規程により明文化された権限と手続きにより大学が運営されている。

近年の大学改革の動向を踏まえ、ガバナンス体制の強化や専門性を有する職員の育成及び配置も積極的に試みている。また全学的にS Dを実施し職員の資質向上の機会を担保している。

一方で、それら職員の採用・昇任および人事考課制度の整備については、十分とは言えず、職員のパフォーマンスをよりよく発揮させるためには、これらの点について、法人事務局と大学が一体となって検討を進めなければならない状況にある。

また、大学が掲げる中期計画に対する各取り組みの効果測定については、これから検証を行う段階にあり、継続した点検・評価を通じて目標達成を目指している最中にある。

以上のことから、本学における大学運営は、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階（評定基準「B」）であると自己評価する。

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：	大学の将来を見据えた中・長期の計画等に即した中・長期財政計画の策定
評価の視点2：	当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ 以下の要件を参考に、財務諸表の情報公開を行っていること。 ・高等教育段階の教育費負担軽減新制度における機関要件4	

本学を設置する学校法人京都文教学園には、本学のほか、大学と同じ校地（宇治キャンパス）に京都文教短期大学、京都市左京区（岡崎キャンパス）に京都文教高等学校・京都文教中学校・京都文教短期大学付属小学校、京都府城陽市（城陽キャンパス）に京都文教短期大学附属家政城陽幼稚園を設置している。財務計画を策定する際には、これら学園内の全ての設置校の状況を踏まえた検討を行い、年次財政計画を策定している。（根拠資料10-18）

本学園では、理事長・学園長に加え、各設置校長および法人事務局長等で構成する「京都文教学園教学運営協議会（以下「学園協議会」という）」として学園全体の教学面並びに管理運営について年11回（規程では偶数月の第1月曜）開催し、学園並びに各設置校における事業計画に関する事項、予算編成に関する事項等を協議している。

また、法人事務局長、法人の部室長、大学事務局長、大学・短期大学総務部長、中学高等学校教頭・事務長、小学校教頭、幼稚園主事等で構成する「京都文教学園運営委員会」を年5回開催し、理事会において決議された事項並びに学園協議会の協議事項の具体的推進、学園並びに各設置校における事業計画・予算編成等を協議・推進している。具体的な予算編成については、各設置校の事業活動収入を鑑み経常的な経費を算定している。加えて、設置校毎、キャンパス毎に特に施設設備面における事業計画案を上記学園協議会、学園運営委員会において緊急性や優先事業等が協議され、経常的な経費に加えられる形で新年度予算案としてまとめている。

中・長期的な観点は、学園協議会、学園運営委員会で教育研究・財政・人事・施設整備の4つの視点から各設置校並びに法人全体の5年後を見据えた具体的な指針を協議し、2018（平成30）年3月に「学校法人京都文教学園中長期経営改善計画」（以下、中期経営改善計画と略す）を策定した。（根拠資料10-19）

岡崎キャンパス耐震改築等における経費面の負担が多かった等の要因があったとはいえ、2014（平成26）年度決算から4カ年連続の経常収支差額（帰属収支差額）がマイナスである。（大学基礎データ（表9））

この現状を克服するためにも、中期経営改善計画では財政部分を「経営基盤の強化」として改善計画を記している。現在、人件費比率の高さが本学園の財政の最も大きな課題であることから、人件費の抑制を最重要課題としている。教職員人事評価制度の導入検討の

開始、定年制度の見直し、年功に依拠している退職金制度の適正水準の模索検討等により、特に学園全体の収支を左右する大学部門の人件費比率を平成 34 年度に 55%（平成 29 年度 61.9%）として必達を目指している。

収入面において、学生生徒等納付金収入は経営を持続的かつ安定的に継続する上で最大の収入要素であり、今後、教育環境のより良い充実のために適正水準に改定することが必要であることから、平成 31 年度入学生より教育充実費を 1 年次 240 千円から 300 千円、2 年次以降を 240 千円から 360 千円に改正する。（根拠資料 5-1（P.72））

また、より一層入りたい大学、学びたい学部・学科・コースがある大学として発展することが安定的な学生の確保と共に高等学校以下の設置校への入学者確保につながるという判断から、大学・短期大学の強化で学園全体をリードすることが財政面において必要であり、会計担当の常務理事を委員長とした法人・大学・短期大学の教職員で構成する「宇治キャンパス将来構想検討委員会」を設置し、教学組織、事務局組織のあり方等を検討課題として取り組んでいる。

宇治キャンパス将来構想検討委員会で具体的な検討を重ね、平成 31 年度より大学・短期大学の事務局を統合し、今後業務の効率化を図り、兼務職員の見直し等を進めていく予定である。

施設設備に対する資金計画としては、以下の施設設備計画が予定されていることに加えて、設備の更新等も視野に入れ、平成 27 年度から平成 32 年度までの 6 カ年で 850,000 千円の施設設備拡充引当金特定資産の計上し執行中である。（根拠資料 10-20）

宇治キャンパス

- ✓現在 3 つある図書館（大学院図書館・大学図書館・短期大学図書館）の統合
- ✓1・5 号館の解体

城陽キャンパス

- ✓新園舎の設置または移設の検討

本学園における財政面の課題は人件費であることから、財務比率に関する指標又は目標として、各設置校の人件費比率を適正比率に戻すべく目標必達を目指している。（根拠資料 10-19）

また、大学・短期大学の強化で学園全体をリードすることが財政面において必要であるという観点から、大学部門の平成 34 年度目標値として、上記人件費比率に加え、教育研究経費比率を 30%（平成 29 年度実績 26.4%）、事業活動収支差額比率 7.5%（平成 29 年度実績 4.4%）としている。

以上のことから、教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を策定してはいるものの、その詳細な内容をさらに検討する必要があると判断できる。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：	大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
評価の視点2：	教育研究の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
評価の視点3：	外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等
＜上記に加えて、本学が独自に定める参考にすべき事項・水準＞ なし	

本学園では、私立学校法第47条により収支計算書等の作成を行っている。

私立学校の安定的な財政基盤の確立には、最も大きい収入である学生生徒等納付金収入を安定的に確保することが重要であり、そのためには学生生徒等の確保が必要であるが、学園全体の学生生徒等数を経年比較してみると、若干減少傾向にある（根拠資料 10-21 (P.4)）。

しかしながら、本学園の財政面で最も重要な大学部門においては収容定員 1,770 名に対し、平成 26 年度 1,828 名、平成 27 年度 1,872 名、平成 28 年度 1,802 名、平成 29 年度 1,836 名、平成 30 年度 1,888 名と順調に推移している。短期大学部門においては収容定員 840 名に対し、平成 26 年度 894 名、平成 27 年度 878 名、平成 28 年度 870 名、平成 29 年度 847 名と順調推移してきたが、平成 30 年度に 783 名と初めて収容定員を割り込んだため、平成 31 年度入試から、入学定員を 420 名から 330 名に減らし、よりスリム化した形で収支バランスを整えていく。

財務比率では、運用資産構成比率が 1.2%（全国平均 1.4%）、純資産構成比率が 81.3%（全国平均 85.6%）、負債比率 23.0%（全国平均 16.9%）とほぼ安定的であるが、全国平均から見れば若干下回っている。本学園の最重要課題の人件費比率の課題を必達することにより、より安定的な財政基盤を確立していく。（根拠資料 10-20）

外部資金獲得のために、科学研究費補助金申請体制を整え、安定した研究費の獲得に努めている。寄付金については、一般寄付金を中心に 65,000 千円から 70,000 千円の間で寄付を頂いており安定して推移している。（根拠資料 10-20）

受取利息・配当金収入については、「学校法人京都文教学園資産運用規程」に則り適正に運用している。受取利息・配当金収入として 65,000 千円の収入確保を目標としているが、昨今の低金利の影響を受け、受取利息・配当金収入のみでは目標額達成が難しくなっている。目標未達分の確保のため、売却益確保が可能な有価証券（債券）の売却を行うことにより有価証券売却差額を出し、目標額の安定的な確保に努めている。（根拠資料 10-22）

以上のように教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤構築に向けた努力を行っているところである。

（2）長所・特色

特になし

（３）問題点

本学園の経常収支差額がマイナスの要因として、人件費以外の課題は、老朽化に伴う施設設備の改修等の支出の増加がある。岡崎キャンパス、宇治キャンパス共に耐震改修工事等はほぼ完了したが、突発的な施設の改修に加え、大学開学から 22 年が経過し、備品等の設備面の更新も増加傾向にある。上記のとおり、現在 850,000 千円の施設設備拡充引当特定資産を計上予定であるが、現状の支出動向を考慮しつつ、更なる引当金の増額を検討する方針である。

（４）全体のまとめ

以上のように、本学の財政計画は学園内の全ての設置校の状況を含めて策定されるものであり、その策定は法人に設置される学園協議会、学園運営委員会において行われている。

前回 2012 年度の認証評価においては「財務計画に具体性が欠けるため、（中略）具体的な年次財政計画を策定することが望まれる」との指摘を努力課題として受けており、また、改善結果報告書検討結果においても同様に「中期的な収支改善と資金計画を見込んだ財政計画が策定されているとはいえない」との概評を受けていた。この経過もあり、2018 年度からの本学園の中期経営改善計画にあたっては、その実現を支えるべく年次財政計画を学園レベルにおいて策定している。（根拠資料 2-11【ウェブ】）

中期経営改善計画においては、大学の強化が学園全体をリードするとしており、本学園における大学の重要性を共通の認識としている。中期経営改善計画の大学における具体的な数値目標として、人件費比率を平成 34 年度に 55%、教育研究経費比率を 30%（平成 29 年度実績 26.4%）、事業活動収支差額比率 7.5%（平成 29 年度実績 4.4%）としている。

前述のとおり、本学園には様々な設置校を擁するため、大学の将来ビジョンを優先した財務計画の策定はなかなか難しい状況ではあるが、大学と学園本部が協力しながら、上記の数値目標達成に向けて、引き続き、より具体的な財政計画の検討を進める必要があると認識している。

以上のことから、財務に関して、大学基準に照らして軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる段階（評定基準「B」）であると自己評価する。

終章

本学の学部・研究科やその他組織は、個々の取り組みに真摯に向き合い、日々その向上に努めている。2017年度からは、単年度の事業計画書様式を全学的に見直し、これに基づくPDCAサイクルを開始した。まだ十分ではない点もあるが、これにより、自らの取り組みを自ら設定した成果指標をもって振り返り、向上を目指すサイクルが全学的に始まった。

学士課程においては、全学的な支援のもと学修成果可視化システム「Assessor」を導入し、これを中核として、自らの教育課程の有用性を検証する取り組みを開始している（カリキュラム・アセスメント）。これは、各課程の特色・長所を社会に発信する際に、より説得力を増すことになるであろう。（第4章）

社会連携においては、「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の取り組みを通じて、地域社会との極めて強力な連携体制を築きあげ、その効果は地域志向科目を通じて正課教育（とくにキャリア教育）にまで及んでおり、今後より充実した展開が期待できる。（第9章）

学生支援においては、それぞれの事務局部門と担任教員が教職協働で、学生の様々なニーズに応じた取り組みをきめ細かに行っている。中でも、2017年度に開設した障害学生支援室は、支援の輪を大きく広げ、障がい学生とその合理的配慮を行う主体となる教員・職員が意見交換や交流を通じて、当事者視点を組み込んだFD・SDの効果を生み出ししており、本学の理念である「ともいき」を体現する取り組みとなっている。（第7章）

この他、学内のそれぞれの組織、教職員が「よりよい大学」を目指して日々、努力を重ねている。今回の自己点検・評価を通じて、それら教職員の努力を改めて確認することができた。

一方で、それら、それぞれの組織、教職員が「よりよい大学」を目指して行っている努力を、全体としてどの様にデザインし共有できているのか、という点については様々な課題が確認できた。

今回の自己点検・評価において、「認証評価の大学基準を踏まえた中期的な点検・評価活動」を進めようとした際、個別の取り組みと全学デザインとの体系的な整合性を多くの章で言及できなかったことが、まずは大きな課題と認識している。

本学では、全学デザインとして、2018年度を初年度とする2つの中期計画が策定されている。大学レベルの「京都文教大学第Ⅱ期中期計画」と学園レベルの「京都文教学園中長期経営改善計画」である。本来であれば、この2つの中期計画に基づいて、各組織レベルの事業計画が整備されるべきところであるが、本学では、すでに実施していた現場の取り組みや成果指標から、全学デザインである中期計画の検討を行った側面がある。これは、上述の単年度の事業計画書様式によるPDCAサイクルの見直しを2017年度に開始しており、中期計画よりも先に各学部・研究科その他の組織が自ら成果指標を設定する活動が先行して始まっていたためである。その過程において、現場の取り組みや成果指標の中期計画への連関が十分でないまま進行し、結果として課題を残したと考えている。

この関係をチューニングし、組織レベルの取り組みの価値を最大化するため、2つの中期計画と連動する全学的な指標の整備が新たに必要である。いわば、これは「よりよい大学」とは何がどうなっていることであり、何を目指すべきなのかを全学的に共通言語化す

る取り組みである。今回の自己点検・評価を通じて、このことが確認できたのは極めて大きな意味がある。

ついで、中期計画に定める到達目標（数値目標）を発展させ、理念に基づく全学的指標（Kyoto Bunkyo Outcome（仮称））として見直し、2019年度前半には一旦の策定を目指したい。無論、策定する指標そのものも不断に見直していく予定である。

また、大学の取り組みだけでは解決できない課題があることが確認できたことも、今回の自己点検・評価の成果である。

具体的には、「教員の人事制度」（第3章）、「キャンパスの整備計画」（第8章）、「職員の採用・昇任制度、人事考課制度」（第10章（1））、「財政計画」（第10章（2））などである。

これらは、大学の運営・経営に関する事項であり、教育・研究・社会貢献活動の基盤となる部分でもある。そのため、大学と学園が協力して改善を進める検討事項である。その推進のためにも、学園の理事でもある学長の果たすべき責任は大きい。

そもそも、大学認証評価制度は、大学個別の教育や研究の価値を評価するものではない、と認識している。大学が組織として自律的に機能しているか、社会の変化に対して対応する機動性を持ち得ているか、という点を確認する制度であると認識している。

先般発表された「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（2018年11月）にもあるように、大学を取り巻く環境は、今後10年・20年で大きな変化が予想される。もはや、場当たりの対応を積み重ねるだけの大学・学園組織では、その社会的価値を示し続けることはできないであろう。

本学・本学園が持続的に発展していくためには、理事長・学長が協働するガバナンス体制のもと、教学の成果を適切に評価し、次代に貢献する学校経営をどの様に実現していくかを、測定・評価可能な仕組みをもって実行することが極めて重要である。

自己点検・評価の結果を大学内の個別の改善に役立てていくことは当然のことではあるが、認証評価制度の本質的な価値として、今回の自己点検・評価の結果を組織の改善・向上にも役立てていきたいと考えている。