

2022 年度 自己点検・評価報告書
(第 3 期認証評価申請用)

2022 年 4 月 九州ルーテル学院大学

目 次

序 章				
第 1 章	理念・目的	・ ・ ・ ・ ・	1	～ 7
第 2 章	内部質保証	・ ・ ・ ・ ・	8	～ 21
第 3 章	教育研究組織	・ ・ ・ ・ ・	22	～ 28
第 4 章	教育課程・学修成果	・ ・ ・ ・ ・	29	～ 47
第 5 章	学生の受入れ	・ ・ ・ ・ ・	48	～ 58
第 6 章	教員・教員組織	・ ・ ・ ・ ・	59	～ 68
第 7 章	学生支援	・ ・ ・ ・ ・	69	～ 82
第 8 章	教育研究等環境	・ ・ ・ ・ ・	83	～ 92
第 9 章	社会連携・社会貢献	・ ・ ・ ・ ・	93	～ 101
第 10 章	大学運営・財務	・ ・ ・ ・ ・	102	～ 118
終 章				

序章

九州ルーテル学院大学（以下、本章において「本学」という。）は、2015（平成27）年度に大学基準協会による第二期認証評価を受審し、適合認定を受けた。その際、長所として特記すべき事項が「教育課程・教育内容」及び「学生支援」において各1件あった一方で、提言又は概評における指摘事項として「教育内容・方法・成果」、「学生の受け入れ」、「学生支援」「教育研究等環境」、「内部質保証」において10項目の助言をいただいた。なかでも心理臨床学科において収容定員に対する在籍学生比率が1.22と高いことが努力課題として指摘された。この指摘を受けて、大学全体として課題に対する共通認識を持ち、全力で改善を図ってきた。その結果、2019年度には「問題なし」との評価を受けた。

本学では、2014年度から本学の将来構想の基盤となる「使命（ミッション）」及び「将来像（ビジョン）」を示す、7年間における第一期中期計画「九州ルーテル学院大学ビジョン2014」（以下、本章において「ビジョン2014」という。）を策定した。併せて自律的PDCAの好循環化を目指し、各項目（①教育、②研究、③募集、④就職・進路、⑤社会貢献、⑥組織・経営、⑦教育研究環境）の到達目標、目標を達成するための具体的方策及び達成状況を、ロードマップ（2014～2020年度の工程表）に沿って自己点検・評価することができるよう可視化・共有化し、改革の進捗状況を全学的に把握する仕組みを構築してきた。2016年4月には熊本地震の発生により、大きな被害を受け、計画が思うように進捗しなかった局面も見られたが、教職員が連携することによって一つひとつ改善を重ねていくことができた。

また、2019年度には大学の第二期中期計画である、「九州ルーテル学院大学ビジョン2020」（以下、本章において「ビジョン2020」という。）を策定した。ビジョン2020では、ビジョン2014での取組を引き継ぎ、ローカルな視点を持ちながらもグローバルに活躍できる学生を育てていく小規模校、という本学の特色をさらに伸展させていくことを目指している。

2020年度はビジョン2014の完成年度でもあり、ビジョン2020始動の年でもあった。2019年度には、これまでの自己点検・評価体制を大幅に改革し、大学の質保証に取り組むべく、内部質保証推進会議を創設した。自己点検・総合評価委員会を同会議の下部組織として位置づけ、同会議が十分機能するように、点検・評価の実施時期の見直し等、スケジュールの改善とその結果を受けての同会議からの改善措置・指示事項の重点的な取組の履行も図ってきた。

また、2020年度には本学の教育研究、学生支援、大学運営等の諸活動について外部評価を初めて実施した。そこで指摘を受けた長所、改善事項等を踏まえて、内部質保証推進会議に外部有識者を委員として加え、内部質保証の適切性を検証する仕組みを導入しており、今後も、諸施策の改善を定期的に行っていくこととしている。これらの改革を受けて、本学の内部質保証推進体制は着実に整備されてきていると考える。

本報告書では、各部門の担当者を中心に議論をしつつ、2016年度から2021年度までの取組における本学のあらゆる現状と課題を明らかにし、その結果を正確に記述したつもりである。今後も教職員が連携・協働し、本学の「使命（ミッション）」と「将来像（ビジョン）」に向けて歩みを進めていく契機としたい。

第1章 理念・目的

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 2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

1. 大学の理念・目的

学校法人九州ルーテル学院は建学の目的を、学校法人九州ルーテル学院寄附行為において「教育基本法及び学校教育法に従い、キリスト教の精神をもって幼児の健全たる発達を授け、中等普通教育又は高等普通教育並びに専門教育を施すこと」（資料 1-1【web】）とし、さらに、学校法人九州ルーテル学院規則（以下、本章及び各章において「規則」という。）（資料 1-2【web】）の前文においては、以下のとおり定めている。

【九州ルーテル学院規則（抜粋）】

（建学の目的）

前文 「学校法人九州ルーテル学院」は、キリスト教の精神に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、健全な身体をもって、進んで神と人々とに奉仕する有為な人に育成することを目的とする。

2 本法人は、「感恩奉仕」を校訓として掲げ、知育・徳育・体育、及びこれを支える霊育において、その教育実施に当たる。

本学院は1926年に5年制高等女学校として創設され、1975年の短期大学開学を経て、1996年に大学としての設置認可を受けた。学院創設者であるマーサ・B・エカードの「愛の奉仕」の精神を受け継ぎ、「感恩奉仕」、つまり神の恩寵に感謝しながら愛をもって神と人に仕えるという精神を学院標語（校訓）として掲げ、キリスト教精神に基づく全人教育を行ってきた。

学院の建学の精神は、その校章にも顕現されている。ルターの紋章に由来するバラ文様の中心にある赤い丸印は、本学院の教育の基礎となる「霊育」を表しており、このバラを囲む赤い逆三角形は「知育・徳育・体育」を意味している。本学院は、「霊育」を中心とした全人教育を通して神と他者に奉仕することができる有為な人材を育成することを使命として、90年以上にわたる教育活動に取り組んできた。

さらに、2020年度に策定した「学校法人九州ルーテル学院 九州ルーテル学院大学ガバナンスコード」（以下、本章及び各章において「ガバナンスコード」という。）においても、学院の建学の精神・理念について次のとおり述べている（資料 1-3【web】）。

(1) 学院の建学の精神・理念

「感恩奉仕」の精神を掲げて、愛と奉仕に生きる人格を育成する校風を築いています。
「感恩奉仕」とは、神の深い恩恵（愛）に感謝し、神と隣人への奉仕を実践していくものです。

(2) 建学の精神・理念に基づく人材像

建学の精神である「感恩奉仕」に則ったキリスト教主義の人格教育を基に、幅広い教養教育（リベラル・アーツ教育）と専門領域に関する基礎を身に付け、グローバルな視野とボランティア精神を兼ね備えて社会への貢献、福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成します。

この使命は、2014年3月に策定した7年間（2014～2020年度）の中期計画「九州ルーテル学院大学ビジョン2014」（以下、本章及び各章において「ビジョン2014」という。）、特に、2020年3月に策定したビジョン2014後の10年間（2020～2029年度）の第2期中期目標と中期計画（以下、本章及び各章において「ビジョン2020」という。）においては、ビジョンⅠ（人間形成）として「感恩奉仕の校訓に基づいて社会や人を先導する人間の育成」、ビジョンⅡ（教育）として「感恩奉仕の校訓を受け継ぎ、グローカリズムをもって行動できる人材の育成」にも表れている（資料1-4【web】、資料1-5【web】）。

さらに、2020年10月2日の学院創立記念式典において、「九州ルーテル学院の建学の精神および使命」として、改めて「学院聖句」「学院標語（校訓）」「建学の精神」「ミッション・ステートメント（学院の使命宣言）」が示され、学院の建学の精神等について明確な位置づけを行うことにより、学院としての人材養成像を明確にした（資料1-6）。

九州ルーテル学院の建学の精神および使命（2020年9月29日 理事会決定）

○建学の精神

キリスト教の精神に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、愛をもって平和を実現するために、神と他者と共に進んで奉仕する人を育成する。

○ミッション・ステートメント

九州ルーテル学院は、キリスト教の精神に基づき、神を恐れ他者を愛する人格を養成すること、すなわち、ここに集うすべての者が、イエス・キリストを模範とし、学院標語である「感恩奉仕」を進んで実現する人となるよう育むことを使命とする。

このような学院の建学の精神を基盤として、本学ではその理念・目的を以下のとおり「九州ルーテル学院大学学則」（以下、本章及び各章において「学則」という。）（資料1-7【web】）第1条及び「九州ルーテル学院大学大学院学則」（以下、本章及び各章において「大学院学則」という。）（資料1-8【web】）第2条において明示している。資料1-7に記載しているのとおり、本学では理念・目的を「目的及び使命」と捉え記載している。また、大学院学則では、資料1-8のとおり「目的」と記載している。そのため、以下、本章及び各章においては教育理念・目的を「教育目的」と記す。

【九州ルーテル学院大学学則（抜粋）】

（目的及び使命）

第1条 九州ルーテル学院大学は、キリスト教の精神を基盤にして、教育基本法及び学校教育法の定めに則り、「感恩奉仕」の学風のもとに、深く専門の学芸を教育研究し、職業及び社会生活に必要な教育を施し、あわせて情操豊かで国際性に富む全人的な人間性を涵養し、もって広く福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成することを目的とする。

【九州ルーテル学院大学大学院学則（抜粋）】

（目的）

第2条 本学大学院は、本学の建学の精神に則り、専門的な理論を教授研究し、精深な学識と研究能力を養い、もって人類の平和及び文化と福祉の発展に寄与することを目的とする。

（課程）

第5条 略

2 修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養うものとする。

本学の使命は、学院標語（校訓）「感恩奉仕」のもと、学部段階では、特に、職業及び社会生活を見据えた実践的な教育を行うこと、グローバル化に対応できる国際性を培うこと、福祉などの発展に資する人材を育成することである。また、大学院の使命としては、特に、研究能力を高め、高度の専門的職業人を養成することが挙げられる。

2. 人文学部の目的

人文学部（入学定員 150 人）は、学則第 4 条第 2 項のとおり、「キリスト教主義に沿った人格教育を基に、幅広い教養教育と専門に関する基礎を身に付け、グローバルな視野とボランティア精神を兼ね備えた人材を育成する」ことを目的に単一学部として設置されている。

その人材育成目的を具現化するために、人文学科（入学定員 85 人）及び心理臨床学科（入学定員 65 人）の 2 学科を置いている。さらに、人文学科は、キャリア・イングリッシュ専攻（入学定員 35 人）及びこども専攻（入学定員 50 人）の 2 専攻体制を取っている。

人文学科及び心理臨床学科の目的は、学則第 4 条第 5 項に以下のとおり定められている。

（1）人文学科

キャリア・イングリッシュ専攻では「実践的な英語能力、豊かなビジネスの知識や IT スキルを身に付け、国際社会、英語教育等で活躍できる人材を育成する」ことを、こども専攻では「教育に携わる者としての使命感を持ち、豊かな人間性と高い専門的知識・技能を身に付け、教育者・保育者として心身共に健全な人材を育成する」ことを目的としている。なお、2023 年度に人文学科こども専攻を児童教育専攻及び保育・幼児教育専攻（仮称）として学科・専攻再編を行う予定である。

（2）心理臨床学科

「心理学や諸関連科学の幅広い知識を養い、豊かな知性と広い視野、人間味あふれるコミュニ

ケーション能力を兼ね備えた人材を育成する」ことを目的としている。

3. 人文学研究科の目的

本学の大学院は、人文学研究科障害心理学専攻（修士課程、入学定員5人）の1研究科1専攻体制である。大学院学則第6条の2において、障害心理学専攻の教育研究上の目的は、「時代と社会の要請に応じた障害者支援を一層充実・発展させることを目的として、『障害』について心理学的立場から教育研究を行い、教育機関、医療機関、社会福祉施設等で活躍できる高度専門職業人を養成する」こととしている。

また2022年度からは公認心理師養成科目を開設し、公認心理師養成に着手している。そしてそれに伴い、現在の昼夜開講制から昼間制に変更することを決定している。公認心理師養成においては、人材育成目標を定めており、本学の建学の精神を基盤とし、地域に貢献する大学院として地元には有為な人材を育成すること、キリスト教の伝統を体験し、臨床心理専門職としての義務や倫理を学ぶこと、また従来行ってきた障がい児・者への支援について心理学の視点を生かしたアプローチができるようにすること等を掲げている（資料1-9【web】）。

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 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

大学の教育目的及び研究科の目的は、上述のとおり、学則及び大学院学則に明記され、学則は本学ホームページ上の「情報公開」の項目に公表している。

また、本学の人材育成及び教育目的を学生・教職員に対して周知するため、本学の「学院聖句」「学院標語（校訓）」「教育理念」「よりよい学風を築くために」を学生生活ハンドブック・学生便覧に掲載している（資料1-10）。研究科についても、大学院便覧に大学院学則のほか、「I 研究科の案内」に「教育の目的」等の項目を掲載し、その周知を図っている（資料1-11【web】）。そして新任教職員向けには採用時に自校史研修（資料1-12）を実施し、また、学部新入生に対しては、入学時のフレッシュマンキャンプにおける学長講話などを通じて、建学の精神について周知を図ってきた。2020年度からは1年生の必修科目である「フレッシュマン・ゼミ」のなかで自校教育を実施し、学院の歴史や建学の精神を学ぶプログラムを取り入れ、認知度向上に取り組んでいる（資料1-13）。また、自校教育を受講した学生を対象にしたアンケートを実施し、内容の改善に取り組むと同時に、自校教育の授業数を増やす検討を行う等、自校教育の更なる充実を図っている。

学部のカリキュラム面では、建学の精神に基づく教育目的を達成するために、1年生全員に「キリスト教I、II」という共通教育科目（キリスト教学系科目）を開設し、2科目・4単位を必修と

している。また、その他にも「聖書英語」「宗教音楽A～C」「キリスト教と文学」「キリスト教と倫理」「キリスト教保育」といった特徴的な選択科目を設定し、本学の根幹であるキリスト教の学びを深められるようにしている（資料 1-14）。

また、本学では、礼拝をとおしても学生・教職員に建学の精神や教育目的を伝えている。入学式や卒業式は礼拝形式で行われ、学期中は毎日Ⅰ限とⅡ限の間の15分間、チャペルにて礼拝が行われている。2020年度においては新型コロナウイルス感染症予防の観点から学生の学内立入制限の中、録画した礼拝の映像をWeb上で配信し、2021年はオンラインでの礼拝実施にも積極的に取り組んだ。これらの取組は、チャペル委員として本学の宗教教育の推進や宗教行事の運営を担う学生数の増加や教職員の礼拝参加人数の増加につながっており、礼拝が学生や教職員に本学の建学の精神や教育目的を浸透させる機会となっている。

また毎日の礼拝だけでなく、サマーキャンプ（2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症予防のため未実施）やクリスマス礼拝、バイブル・カフェなどのイベントをとおして、学生及び教職員が建学の精神や教育目的への理解を深められるよう働きかけている（資料 1-15【web】、資料 1-16、資料 1-17）。その他、教職員に対しては、教授会冒頭での「開会の祈り」や例年2月に実施されるキリスト教講座等を通じて、建学の精神をたえず意識し、それを教育研究活動に活かすよう促している（資料 1-18）。また、学院全体としては、毎年10月に行われる創立記念礼拝をとおして建学の精神や理念が伝えられる機会をつくっている。

さらに、本学の教育目的を学内のみならず社会に広く発信するため、大学ホームページの大学案内において「学長メッセージ」「理念・創立」の項目を立て、建学の精神や理念等を分かりやすく説明している（資料 1-19【web】）。また、学校法人九州ルーテル学院ホームページの「理事長・院長のメッセージ」「建学の精神、教育理念」においても、学院建学の精神や理念等を紹介するよう努めている（資料 1-20【web】）。また、学外向け広報刊行物「九州ルーテル学院大学ファクトブック」（以下、本章及び各章において「ファクトブック」という。）でも、表紙には「感恩奉仕」という学院標語（校訓）を掲げ、冒頭に「基本理念」を掲載している（資料 1-21【web】）。学部受験生に対しては、大学案内パンフレットに「学長のメッセージ」及び「基本理念」を掲載し、本学の教育目的を周知するように努めている（資料 1-22【web】）。研究科受験生に対しては、大学ホームページ内に研究科の項目を設け、そのなかで「人材育成目標」を提示している。これらの案内は、教職員による高校訪問や企業訪問、入学説明会、教員による出張講義等においても活用しており、そのような機会には、各自が本学の特色等を積極的に発信するよう努めている。

点検・評価項目③	大学・学部・研究科等の理念・目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。
評価の視点	1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定 ・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

学部・研究科ではビジョン 2014 を策定する際には、前回受審した認証評価における改善事項等を踏まえ、改善するとともに、これまでの本学の歩みを振り返りながら、新たな時代の動向にも対応できるよう「使命（ミッション）」「将来像（ビジョン）」「基本理念」を再構築した。

そしてこの3つの柱を踏まえて「教育」「研究」「募集」「就職・進路」「社会貢献」「組織・経営」「教育研究環境」の7区分について「アクションプラン（行動計画）」を策定した。「『九州ルーテル学院大学ビジョン 2014』に基づくアクションプラン—自律的PDCAの好循環を目指して—」のうち「第1期アクションプラン総括表」（資料1-23【web】）には、中期目標、中期計画及びそのロードマップを示した。なお、ビジョン2014及び「第1期アクションプラン総括表」については、ホームページ上で広く社会に公表している。

また、ビジョン2020の策定に当たっては、学長の方針のもと、次期ビジョン策定WGが中心となり、研究科・学科・専攻・コース、委員会、事務組織等が有機的に連携しながら、将来を見据えた議論を重ね、ビジョン2014を継承しつつ、また、2020年度に策定したガバナンスコードを踏まえ、8つのビジョンを掲げて、全学的な取組としてスタートし、大学ホームページ等で広く社会に公表している。

次に、単年度の計画としては、大学（学部及び研究科）の事業計画を策定している（資料1-24【web】）。この事業計画は、学院全体の事業計画の下に位置づけられている。学院全体の事業計画には学院基本方針を定めており、この方針に従って、2019年度は、「教学・修学支援」「研究」「社会との連携及び社会貢献」「管理・運営」「自己点検・評価、認証評価」の5つの側面から大学の事業計画が策定されている。この事業計画の内容は、中期目標及び中期計画を基本としつつも、その時々々の社会の動向等に対応したものであり、情報公開も行っている。例えば、ビジョン2020では、上述の8つのビジョンに掲げた事業計画の2020年度の取組状況等について、理事会・評議員会等において報告し、理事会等での意見等を踏まえ、次年度の事業計画の策定を行っている（資料1-25）。

また、ビジョン2014及びビジョン2020を達成するために、学院の中期計画（資料1-26【web】）を設定している。そしてこれらの目標及び計画に基づき、毎年度、予算編成方針（資料1-27）を定めている。予算編成方針では、事業計画における重点項目に対して予算配分を増加させるようにしている。特に、2020年度から、教員研究費の一部拠出額、授業料の値上げ分を基礎財源にして、学長裁量経費を増額し、本学の強み・特色を生かせる事業に重点的に配分することを決定している。さらに、2019年度から、施設・設備の整備方針及び整備計画を定めて、学生の教育環境及び学修環境の整備を計画的に進めていくこととしている（資料1-28）。

2020年度から開始しているビジョン2020はビジョン2014を継承、発展させたものであり、ビジョンに基づき諸計画を設定している。

長所・特色

本学の教育目的を学生及び教職員が日常的に共有する場として機能しているのが、礼拝である。多くの学生及び教職員が自発的に礼拝に参加していることは、本学の最も大きな特色の一つであると言える。また、2020年度からは「フレッシュマン・ゼミ」のなかで自校教育を開始し、学生に対して本学の建学の精神や教育目的の浸透を図っていることも評価できる。そして、学生及び教職員が、授業科目やイベント、研修会等を通じて、建学の精神に触れ、自己の生き方や社会のあり方を見直す機会を得ていることは、特筆すべきことであると考えられる。このような取組が活性化しているのは、ビジョン2014に基づき、「第1期アクションプラン」に示された「学生及び教職員に対するキリスト教精神の涵養」が着実に進行し、ビジョン2020に基づく中期計画へと継承されたからである。今後も、本学の教育目的を浸透させるために、

P D C A サイクルを有効に機能させたい。

課題・問題点

特になし。

全体のまとめ

本学では、建学の精神及び学院標語（校訓）である「感恩奉仕」に基づいた大学の教育目的を適切に設定し、それを踏まえ、学部・研究科の教育研究上の目的を適切に設定している。大学の教育目的及び学部・研究科の目的は学則に明記され、刊行物や大学ホームページ等を通じて、教職員及び学生に周知され、社会に対して公表している。さらに、1年次の必修科目の中に、自校教育を取り入れ、今後は内容の改善にも取り組むこととしている。

また、大学の教育目的及び学部・研究科の目的を実現するために、本学では将来を見据えた中期計画や事業計画等を策定している。特に2019年度には第一期中期計画であるビジョン2014を継承したビジョン2020を策定し、取り組んできている。

学則第3条には、大学の教育目的を達成する手段として、「教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について、教職員及び学生による点検及び評価を行い、その結果を公表する」ことを掲げており、教職員による各部署や自己点検・総合評価委員会での自己点検・評価活動、自己点検・評価活動を踏まえて教育改善等を図るための組織である内部質保証推進会議による活動、学生による授業評価アンケートやStudent Voice委員会、学生・教員教育改善検討会の活動を、本学では教育目的達成のための重要な手段として学則に位置づけている。今後、教職員及び学生による点検・評価活動は、ビジョン2020及び中期計画をもとにして実施していく。ビジョン2014及び中期計画と同様に、自律的P D C Aの好循環化を目指し、各段階での適切な点検・評価とそれに基づいた改善・向上を図っていききたい。

第2章 内部質保証

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：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 2：内部質保証に関する大学の基本的考え方 3：全学内部質保証推進組織の権限と役割、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 4：教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針

本学では2019年7月に「九州ルーテル学院大学内部質保証の方針」（以下、本章及び各章において「内部質保証の方針」という。）を定め（資料2-1【web】）、基本的な考え方を以下のとおり明示している。

本学の理念・目的、教育目標及び各種方針の実現並びに社会的使命の達成に向けて、教育研究活動等の状況について自ら点検・評価を行い、その結果を踏まえ、質の向上に向けて恒常的に改善・改革を推進する。

さらに、教育研究活動等の状況について、本学が定める中期目標・計画に基づき、計画・運用・検証・改善の実践のサイクル（以下「PDCAサイクル」という。）を適切に機能させることにより、教育の充実、学習成果の向上等を図るとともに、教育研究活動等が適切な水準にあることを社会に対し発信し、説明責任を果たす。

上記のような基本的な考え方に即して、本学では、全学・学部等（本学を構成する学部、学科・研究科、図書館、付置教育研究施設を含む。以下、本章及び各章において「学部等」という。）の活動及び各教職員の業務について、そのPDCAサイクルの好循環化を図るため、次のような①から⑥までの手続を設定した。以下にその手続を示す。

①本学の中期目標・中期計画をもとに、文部科学省の方針や認証評価の動向等と照合せながら、学部等は当該年度の教育研究活動等の計画を策定する。その際、学長を座長とする内部質保証推進会議（以下、本章及び各章において「推進会議」という。）による指示を踏まえながら、学部等が主体的に計画を立案することができるよう、本学では、すべての教職員に内部質保証の方針を周知し、これらの方針及び手続に関する認識の共有を図っている。例えば、2020年度には本学の内部質保証の方針やその体制について明示した「九州ルーテル学院大学自己点検・評価実施要領」（以下、本章及び各章において「自己点検・評価実施要領」という。）を作成し、全教職員に配付をした（資料2-2）。また自己点検・評価に関するFD・SD研修会を定期的実施し、点検・評価への取組に対する意識の浸透に努めている（資料2-3、資料2-4）。

②学部等では、実施された教育研究活動等に対して、目的の達成度、計画や方法の適切性、活動の有効性などの観点から検証を行う。中期目標・中期計画に即した教育研究活動等については、学部等が管理台帳をとおして年度ごとの進捗状況管理を行っている。管理台帳には「年度ごとの取組計画」と「年度ごとの評価と評点」の欄を設けており、学部等が年

度当初に設定した「年度ごとの取組計画」に照らし合わせて、「年度ごとの評価と評点」を記入することによって一次評価を行うことになっている（資料 2-5）。さらに、2020 年度からは、年度計画の進捗状況を確認することを目的とした期中評価を学部等に求めている。自己点検・総合評価委員会は、提出された期中評価をもとに、進捗状況によってカテゴリー分けを行い、これを推進会議へ提出している（資料 2-6）。カテゴリーはカテゴリー1（対応が困難）、カテゴリー2（対応予定）、カテゴリー3（対応可能）、カテゴリー4（対応済み）の4段階に区分しており、カテゴリー分けによって計画の達成が難しいと判断された場合は、学長及び学長補佐（点検・評価担当）がヒアリングを実施し、計画達成に向けた具体策等の実施を指示している（資料 2-7）。

③学部等による一次評価は、推進会議の下に置かれた自己点検・総合評価委員会によって集約される。同委員会の役割は、内部質保証の方針で明示されているように、「中期目標・中期計画で定めた事項を中心に、学部等ごとに毎年度実施している当該目標指標・根拠資料等による実績の評価を行い、その結果を踏まえて改善策を策定する」ことである。自己点検・総合評価委員会は、複数の委員による計画ごとの二次評価を経て、自己点検・総合評価委員会委員長による総合評価を行う。自己点検・総合評価委員会では、それらを自己点検・評価報告書に取りまとめ、上位組織である推進会議に提出する。

④推進会議は、内部質保証の方針において「内部質保証の推進に責任を負う組織」として規定されている。推進会議の役割は「教育研究活動等の適切性及び有効性を検証するため、自己点検・評価の全学的な方針を策定し、自己点検・評価活動を統括する」ことである。推進会議は、学部等に改善措置を指示したり、学部等の主体的な取組を支援したりする機能を有している。また、推進会議は自己点検・評価や外部評価の結果、各種のアセスメントによって得られたデータ等を「中期目標・中期計画、教育研究組織及び事務組織の活動計画等に適切に反映させることにより、教育研究活動等の全学的な改善・向上を着実に推進する」役割も担っている。そして、推進会議及び自己点検・総合評価委員会の事務局として、学長室が置かれている。学長室は、外部評価を含めて「本学の内部質保証に関する事項を取り扱う」役割を担っており、推進会議等と学長室の協働により、本学の自己点検・評価活動は成立している。

⑤教学面での内部質保証については、その要となる3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシー）に基づき、学部等のレベル、教育課程レベル、科目レベルで次年度の教育活動の企画・設計を行う。その際、推進会議によって提示された方針を踏まえ、学部等のレベルでは教務委員会、入試委員会等が、教育課程レベルでは各学科・専攻・コース（以下、本章及び各章において「学科等」という。）及び研究科が、科目レベルでは各科目担当教員が主体となって具体的な計画を策定する。

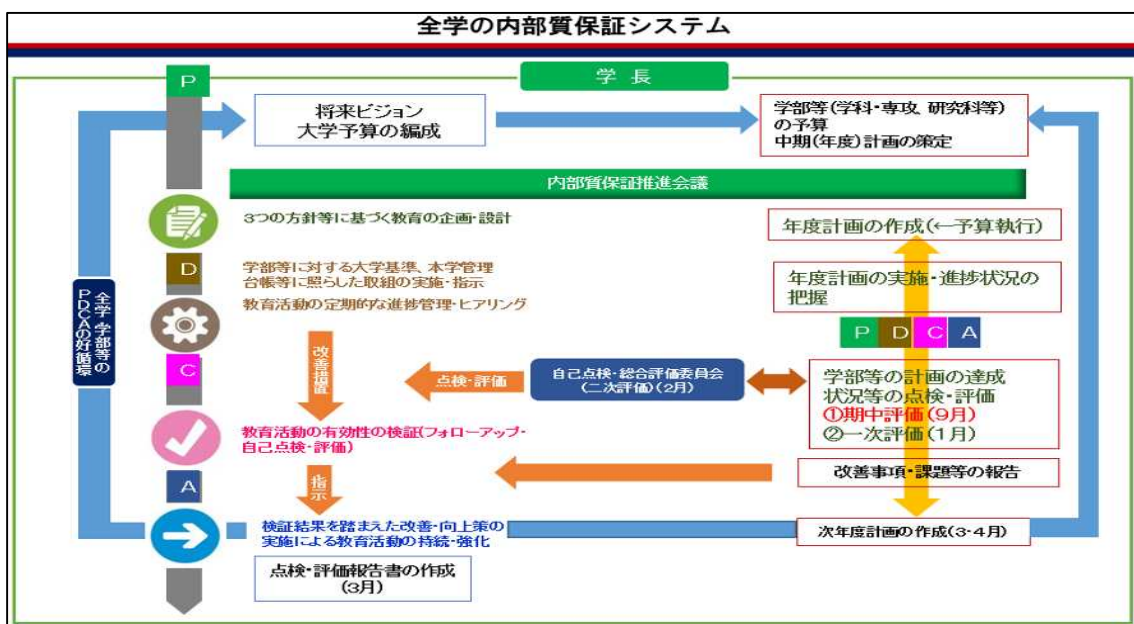
⑥学科等及び各教職員は教育活動を実施し、その活動の有効性を検証する。その際、「九州ルーテル学院大学アセスメントプラン」（以下、本章及び各章において「アセスメントプラン」という。）（資料 2-8【web】）に従って、学部等のレベル、教育課程レベル及び科目レベルでアセスメント指標を活用した検証を実施する。この検証の結果を踏まえ、推進会議は、各レベルで実施されている活動の適切性及び有効性を審議し、全学的な方針を策定し、学部等に改善措置・指示事項を通知する。

また、内部質保証の方針には、「教職員における内部質保証」という観点も盛り込まれて

いる。「教育改善活動を推進する組織的なFD・SD活動を通して、教職員それぞれが教育研究活動等の質の保証・担い手であることの自覚を促す」ことが重要であるとの認識に立ち、ファカルティ・スタッフディベロップメント委員会（以下、本章及び各章において「FD・SD委員会」という。）を中心にして、各種のFD・SD研修会が開催されている。例えば、2020年度は2019年度に策定した自己点検・評価実施要領を活用しながら、本学の点検・評価体制の整備状況、年度スケジュール、管理台帳の記載方法等についての研修会を、全教職員を対象に開催した。上述したように、この自己点検・評価実施要領は、教職員に配付しており、円滑な点検・評価業務の遂行を推進している（資料2-2再掲）。また、授業参観ウィークでの教職員による授業参観、学生支援懇談会における学生の履修状況や配慮事項などの把握等を通じて、教育研究活動等の改善のための取組を継続させている。なお、このようなFD・SD活動については、推進会議が教職員にどのような業務改善や意識改革を促したいのかという方針を提示し、FD・SD委員会等がその方針にしたがって具体案を策定するという手続が取られている。また、教員の教育活動においては2020年度からティーチング・ポートフォリオを導入し、教員個人が自分の教育活動の理念やその具現化の方法などについて時間をかけて記載することで自己省察を促し、次の教育活動へとつなげる取組となっている（資料2-9【web】）。さらには教員同士が互いのティーチング・ポートフォリオを見合うことで各教員の教育に対する姿勢や理念等を理解することができることから、2021年度にはティーチング・ポートフォリオに関するFD・SD研修会を開催した（資料2-10）。今後更なる運営の仕方を検討していく予定である。

最後に、内部質保証の方針には「外部評価による内部質保証の実質化」を図る必要性についても明示されている。認証評価機関による認証評価の受審はもとより、外部評価委員会による点検・評価の結果も活用し、「本学の内部質保証の適切性及び有効性を客観的に検証する」ことができるようにしている。

これらを具体的に図式化したものを図2-1に示す。図2-1は、本学の内部質保証システムの全体像である。



(図2-1：内部質保証推進システムの全体像)

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：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備 2：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

本学では、2018年度に自己点検・評価体制を見直し、内部質保証推進体制の整備に取り組んできた。2019年度策定の「九州ルーテル学院大学内部質保証規程（以下、本章及び各章において「内部質保証規程」という。）（資料 2-11）及び内部質保証の方針に基づき、学長を座長とする推進会議を設置し、同会議が十分に機能するよう自己点検・評価の時期を改めた。自己点検・評価の時期を改めたことにより、各計画の進捗を詳細に把握することにつながり、取組が不十分な計画については、推進会議から期中評価やヒアリングを通じて、各担当部署に実施を指示することができるようになり、さらなる計画の進展につながったと言える。

また上述したとおり、推進会議は、本学の「内部質保証の推進に責任を負う組織」である。同会議の座長を務めるのは学長であり、学長が会議を主宰する。推進会議のメンバー構成については、内部質保証規程第 10 条において明示しており、学科長、大学院研究科長、学務・入試センター長、学生支援センター長、自己点検・総合評価委員会委員長、I R・情報委員会委員長、F D・S D委員会委員長、事務局長及び大学事務部長となっている。2021年度からはさらなる公平性と適切性の担保を図るため、内部質保証規程を改正し、新たに学外有識者をその構成員として加えている（資料 2-12【web】）。このように大学の役職者（学長、副学長、学長補佐、学科長、大学院研究科長、学務・入試センター長、学生支援センター長、事務局長、大学事務部長に加え、内部質保証と特に関わりが深い部署の長、自己点検・総合評価委員会委員長、I R・情報委員会委員長、F D・S D委員会委員長）が推進会議に参画することによって、全学的な見地から本学の内部質保証体制がうまく機能しているかどうかを点検・評価し、そこで明らかになった課題に対する改善策を審議し、改善措置・指示事項を通知することができる。また、学長は、内部質保証規程第 13 条に明記されているとおり、推進会議で決定された改善策について、「学部等の長及び関係委員会等の長に対し、適切な措置を命じることができる」ことになっており、学長のガバナンスに基づいた内部質保証推進体制を整備している。

推進会議は教職員自らが内部質保証を推進する担い手となり、教育研究活動等の質向上に努めるため、自己点検・総合評価委員会が上申した評価をもとに、必要と考えられる組織的なF D・S D活動や研修会等の実施・開催をF D・S D委員会に指示している。推進会議にはF D・S D委員長も参画しており、必要な研修会等の円滑な実施へつながっている。例えば、新型コロナウイルス感染症拡大により開始された遠隔授業の方法や課題について検討する研修会や他大学の内部質保証推進体制の在り方を検討するF D・S D研修会等がそれにあたる（資料 2-13）。

その他、学長補佐（点検・評価担当）と担当事務職員を中心に大学基準協会や他大学を訪問し、内部質保証推進体制の取組について学ぶ機会を設ける等、本学の内部質保証推進体制の継続的な改善・向上を図っている（資料 2-14）。以上のとおり、本学では、学長及び推進会議が課題に対して速やかに対応し、内部質保証に向けた改善の取組を着実に進めるための体制を整備している。

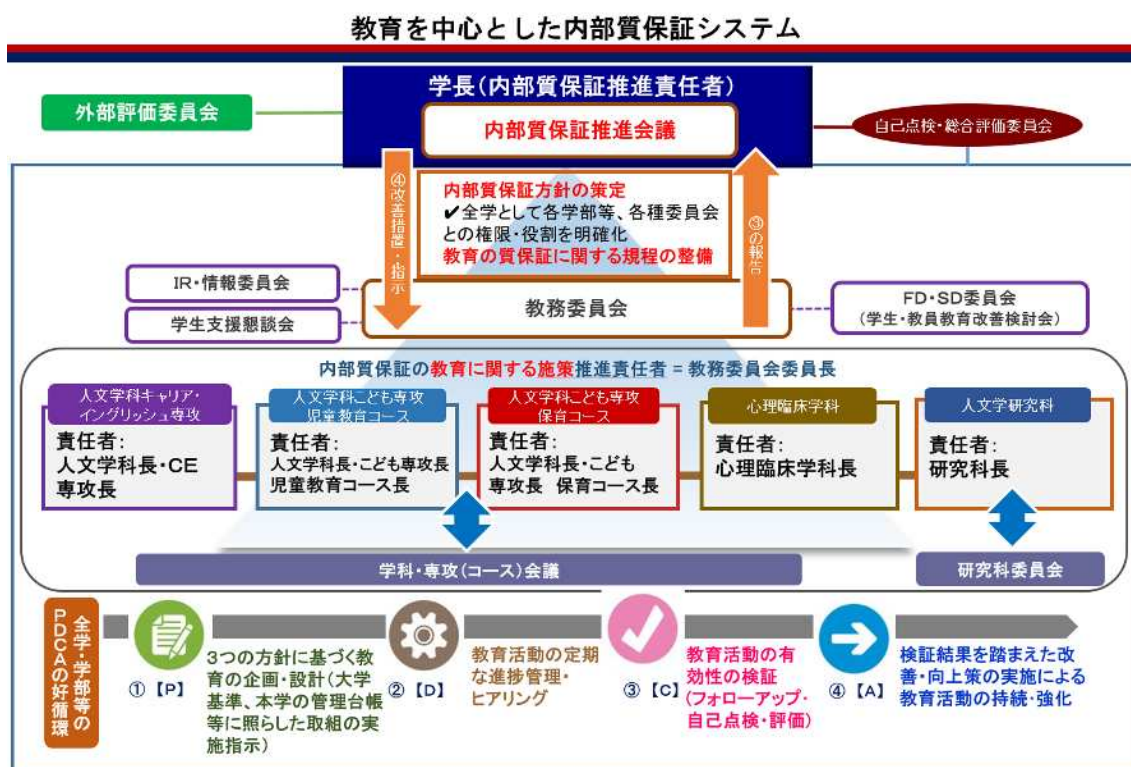
点検・評価項目 ③	方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。
評価の視点	<p>1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、入学者受入れの方針の策定に関する全学としての基本的な考え方の設定</p> <p>2：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施 他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み</p> <p>3：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施</p> <p>4：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施</p> <p>5：行政機関及び認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応</p> <p>6：点検・評価における客観性・妥当性の確保</p>

本学では、教育目的を踏まえ、3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を策定している。学科等では、2019年度に3つのうちの要となるディプロマ・ポリシーについて、それぞれの特徴が鮮明に打ち出せるよう見直しを行った。3つのポリシーは不動のものではなく、時代の変化や社会からの要請などに応じて、絶えず検証され修正されるべきものである。本学では、このような考え方のもと、ビジョン2014では教育①「教育目標並びにディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーの見直し」（学部）及び教育⑩「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーの検証」（大学院）の部分で、ビジョン2020では「Ⅱ-2 教育改革の具体策と実現・実行」①3つの方針（卒業認定・学位授与、教育課程編成・実施及び入学者受入れの各方針を通じた学修目標の具体化）の部分で3つのポリシーに関する計画を掲げ、年度ごとの改善を図っている（資料1-4【web】再掲、資料1-5【web】再掲）。具体的には、2019年度の推進会議においては、教育に関する目標「ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに基づき、学修成果を保証し、充実した学修機会を提供する」では、「①カリキュラムマップを早期に作成し、両ポリシーを達成するために必要な科目が学科等に配置されているか確認すべきである、②学科等でポリシーの見直しを行うこと、その際にアセスメントプランに掲げられた指標等を活用すること」等の提言がなされた。それに対して「①2020年度開講科目のシラバス作成の際に明記した該当するディプロマ・ポリシーをもとに学科等のカリキュラムマップを3月末までに完成させる、②学科等のディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを達成するために必要な科目が十分に整備されているかを教務委員会で精査し、その結果をカリキュラムマップの見直し等に活用する」との回答を得ている（資料2-15）。

また、教育課程レベルでは、学科等の会議及び研究科委員会が、推進会議の方針に則して、教育目的及び3つのポリシー等に即した授業科目が開設されているかどうかを点検・評価し、改善事項を教授会に提案し審議している。具体的には、キャリア・イングリッシュ専攻では、学則第1条に定められている教育目的である「国際性に富む全人的な人間性

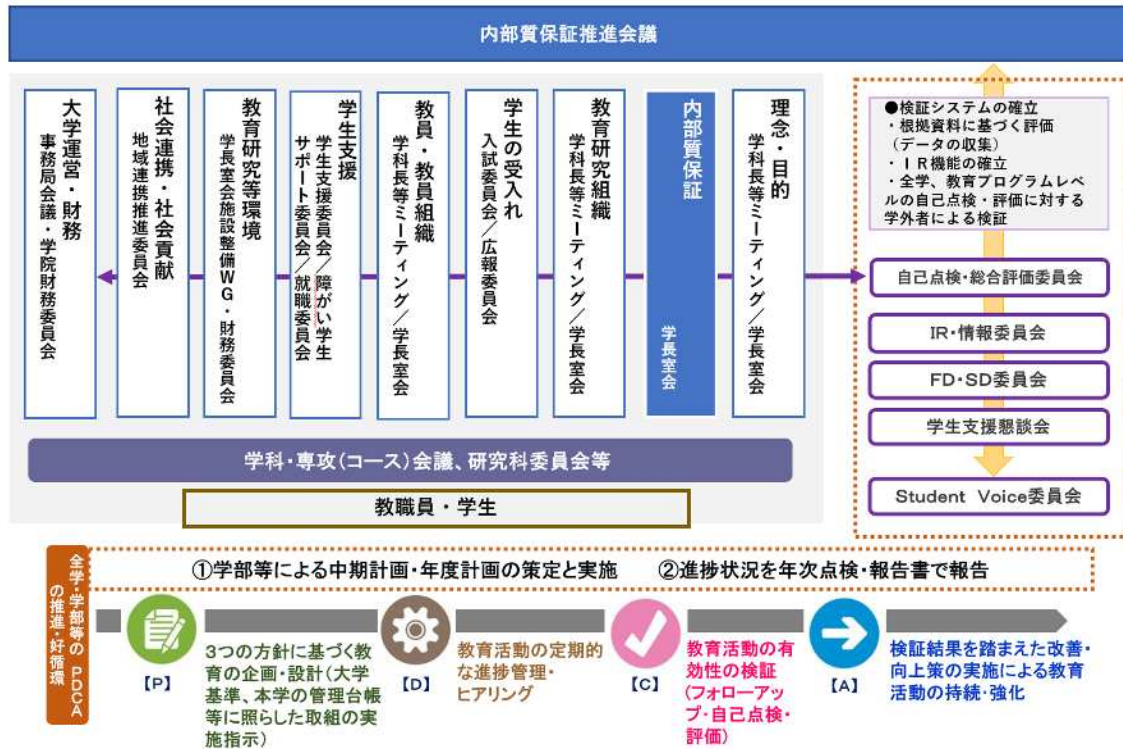
の涵養」を図るために、「アドバンスト・グローバルビジネスⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」「アドバンスト・イングリッシュ・プロジェクト」等の科目を新規に開設した（資料 2-16）。そして、共通教育科目については、教務委員会が中心となって科目の適切性を検証するようにしている。2020 年度からは、society5.0 に対応した数理科学教育の推進を目指して熊本大学数理科学総合教育センターと連携し、「統計学」の授業を開設している（資料 2-17）。また、推進会議は学部等・研究科その他の組織における教育の P D C A サイクルが 3 つのポリシーに即して有効に機能しているかどうかを検証する役割を担っている。教育に関する内部質保証の施策推進責任者となるのは、推進会議の構成員でもある教務委員会委員長である。教務委員会は、学科等及び研究科と連携・連動しながらそれぞれの教育課程の編成、実施、学生の学修成果の把握、評価について運営、支援を行い、P D C A サイクルの好循環化を図っている。さらに、授業レベルでは、学生による授業評価アンケート等を活用している。科目を担当するすべての教員が、授業評価アンケートの結果等を踏まえ、次年度に向けた向上計画を書き、授業改善に努めている。これらを具体的に図式化したものを図 2-2 に示す。

なお、本学では 2023 年度に学科・専攻再編を予定しており、現在、新たな学科、専攻について検討を進めているところである。それに伴い、新しい 3 つのポリシーの策定にも取り組んでいる（資料 2-18）。



(図 2-2：教育を中心とした内部質保証システム)

さらに、教育の質保証に関する諸活動の具体的な運用システムについては、図 2-3 のとおりである。



(図 2-4：教育の質保証以外の質保証システムの運用体制)

次に、認証評価機関等への対応については、2019年に文部科学省の委託事業として、一般財団法人教員養成評価機構が実施した「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」において、教員養成教育認定評価に関する意見交換を行った。そのなかで、本学は「熊本県の次世代教育を担う教員養成」という意識をもって、熊本県・熊本市の教育委員会と強く連携しながら養成教育を行っていること、学生の実態を踏まえた「フレッシュマン・ゼミ」、「教師力演習」、「チャイルドケア・ゼミ」など本学の独自プログラムを設置していることが高く評価されている(資料 2-19)。この意見交換を通じて、本学の教員養成課程の現況と特徴を自己分析し、本学の教員養成が社会のニーズに応える上で、あるべき姿を追求し改善できていることを再確認できた。このような取組は、2022年度から始まる教職課程の自己点検・評価活動につながる試みである。なお、教職課程の自己点検・評価活動については、教職・保育支援センター運営委員会が中心となって進めていくことを決定している。2021年度には教職課程の3つのポリシーを策定し、教育の質保証に向けて点検・評価し、改善・向上に向けた取組を進めていくことを決定した(資料 2-20)。

行政機関からの指摘事項はないが、大学基準協会からは2015年度受審の認証評価で、心理臨床学科の収容定員に対する在籍学生数比率(1.22)が高いことが努力課題として指摘された。このような課題の改善を図るため、「将来の入学定員管理計画」を作成し、着実な取組を進めた結果、2019年度には在籍学生数比率を1.16まで減少させることができた。この改善課題(努力課題)に対して改善報告を提出していたが、2020年3月に大学基準協会から、本学の改善報告書の検討結果に対して、「自己点検・総合評価委員会による毎年度

の点検・評価結果に基づき、学長室会が改善支援を行っており、その成果も十分に上がっていることが確認できる。」との通知を受けている。

その他、「概評」での指摘事項に関する改善状況は、以下のとおりである。

「概評」での指摘事項	改善状況
シラバス作成過程において教育内容のバランスを検証する体制の整備が不十分である。	科目担当教員がそれぞれシラバスを作成した後、第三者（学科等の長）が記載事項を確認・検証する体制を整備した。
単位制度の趣旨にふさわしい学修時間が確保されているかどうか、検証する必要がある。	授業評価アンケートを通じて、授業ごとに自主学修時間を把握・検証するようにしている。
アドミッション・ポリシーに入学生が修得しておくべき知識等の内容・水準が明示されていない。	各学科・専攻・コースのアドミッション・ポリシーに「入学までに望まれる能力・態度・活動」の項目を追加するなど、変更を加えた。
学生モニター会議の発足が期待される。	2015年度に Student Voice 委員会が発足し、定期的に会合している。さらに、本学の教育改善に資することを目的とした学生・教員教育改善検討会において、学生の声を反映させた教育改善を行うこととしている。（資料 2-21、資料 2-22）
学内研究活動補助金制度の金額が十分なものとはいえない。	学内研究活動補助金制度を教育改革・研究奨励制度へと発展させ、補助金の対象を拡大し、2020年度より総額を 150 万円（前年度比 50 万円増）としている（資料 2-23）。
科学研究費補助金の採択率が低調である。	採択率が依然として低調であることは否めないが、学内研究助成金制度を策定し、申請や獲得へのインセンティブを強化し、大学として採択率や採択数の増加への対応を進めている（資料 2-24）。
検証システムのさらなる充実が期待される。	内部質保証推進会議を設置するなど、検証システムの充実を図っている。

また、本学では 2019 年 7 月に「外部評価委員会規程」（資料 2-25【web】）を整備し、「高等教育の動向に精通し、高い見識を有する者」、「行政、大学等で幅広い経験を有する者」、「就職先、企業関係者」、「本学の卒業生」等により外部評価委員を構成している。

2020 年 10 月から外部評価委員会を実施し、外部評価を受審した。外部評価委員会では、質問事項とその回答書をもとにしたヒアリングを受け、その結果を外部評価委員会による意見、委員長総評として取りまとめ、外部評価報告書として公表している（資料 2-26）。3 回にわたる外部評価では、点検・評価報告書に基づき、本学の自己点検・評価活動の状況や内部質保証の適切性について点検・評価がなされた。特に、内部質保証については、内部質保証の方針に基づき、学部等の一次評価をもとに、自己点検・総合評価委員会が二次

評価としてこれを報告書として取りまとめ、必要に応じて推進会議に提言する仕組みであること、さらには外部評価委員会が内部質保証の適切性を検証するシステムを構築したことが高く評価された一方で改善事項の指摘も受け、改善を図っている。

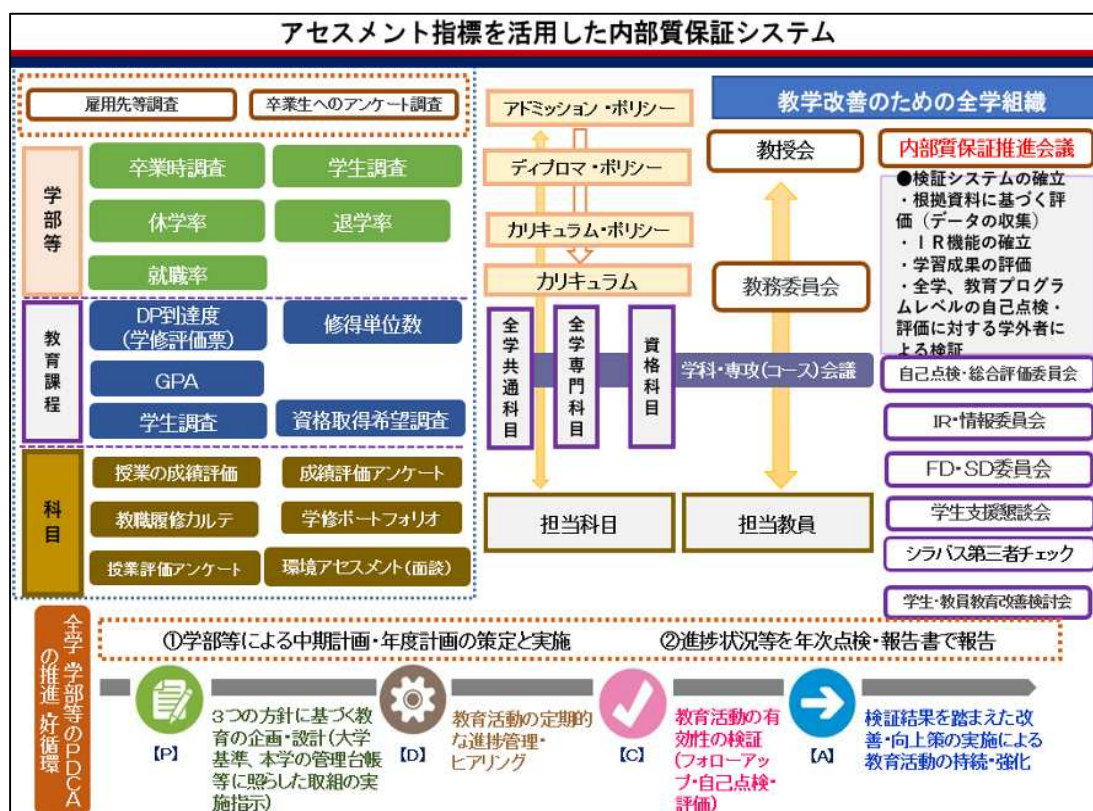
外部評価における指摘事項及び検討・改善状況を次表に示す。

外部評価での指摘事項	検討・改善状況
内部質保証推進体制における役割と権限を明確にする必要がある。	推進会議の構成員に外部有識者を加え、自己点検・評価に客観性を持たせるため推進会議規程を改正し、推進会議を開催した。
大学の研究所、センター等の組織全体の体系を明示する必要がある。	規則、学則の改正を行い、大学の教育研究組織の位置づけを明確にした。
大学院独自のFD・SDを実施する必要がある。	2020年度から研究科独自のFD・SD研修会を実施している。
障がい者の学修を支援するダウン症支援部の活動等について大学のサポート体制を検討する必要がある。	活動費を措置する制度（資料2-27）の構築や活動内容を地域社会へ発信するよう取り組んだ。
学院としてのBCP（事業継続計画）を策定する必要がある。	学院のリスクマネジメント委員会において検討し、規程を改正した後、学院財務委員会での審議を経て、策定することとしている。
自己点検・評価においてエビデンス主義を徹底し、資料に基づく議論をする必要がある。	点検・評価に関するFD・SD研修会において根拠資料の提出について周知・徹底を図った。

次に、点検・評価の妥当性、客観性については、本学では、「自己点検・評価活動の実質化及び客観性・適切性を高める」ことを目的として、学生調査報告、入試区分や所属に基づいた学生GPA平均、卒業時満足度調査、学生動向調査、学習行動調査等、アセスメント指標の分析に基づいて点検・評価を行うこととしている。これらの調査結果は、授業評価アンケートとともにIR・情報委員会において分析され、次年度以降、授業担当者がシラバスに記載すべき事項の点検に活用することで、内部質保証における課題抽出及び改善につなげていくものと位置づけられる。加えて、2020年度の新入生から「学修評価票」を導入し、学生が所属する学科等のディプロマ・ポリシーに対して、どの程度学びを深めたのか、その到達状況を可視化し、学生が自らの学修成果を点検するツールにもなっている。

さらに、本学では、学生と教員が協働して大学の授業を改善していく取組として学生・教員教育改善検討会を実施している。2019年8月には同検討会メンバーを中心として、初めて「学生FD研修会」（資料2-28【web】）を開催し、24名の学生と27名の教員が参加した。そのなかで、授業評価アンケートを通して明らかになった課題について、学生と教員がグループで協議する場が設けられた。研修会での学生からの声を反映させた教育改善も既に行われており、その成果が活かされていると言える。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、学生FD研修会の開催には至らなかったが、数名の学生と教員が主体

となり、オンラインを利用しコロナ禍における遠隔授業の在り方についての検討を行った（資料2-29）。学生の意見を取り入れながら教育の質向上に向けた体制が整備されている。また、その他本学では学生による多様な意見を取り入れる体制も整備している。例えば、2015年度に発足した Student Voice 委員会は、定期的に学生が会合を行い、学生の意見を大学側へ伝える仕組みが構築されている。2020年度は3回の会議を開催し、そのなかで学生の声を集めるためのアンケートを実施し、そこで集約された意見はFD・SD研修会のなかで教職員にフィードバックされている（資料2-30）。以上のように、本学では各種調査や学生と協働した検討会等を通して、点検・評価を実施している。これらを具体的に図式化したものを図2-5に示す。



(図2-5: アセスメント指標を活用した内部質保証システム)

また上述したように、2020年度から外部評価を通じて、多様な視点から本学の教育研究活動に対する評価・検証が行われ、昨年度受審した外部評価の総評では、「本学の内部質保証について、内部質保証の方針に基づき、学術等の一次評価を自己点検・総合評価委員会が集約し、自己点検・評価報告書に取りまとめ、学長を責任者とする推進会議に上申し、必要に応じて提言するシステムとなっており、改善措置・指示事項を発出できる仕組みにより改善の実効性を担保している」、また、「学外委員が内部質保証の適切性を検証する仕組みを整えた」と高い評価を受けた（資料2-26再掲）。さらに、2021年度に推進会議規程の見直しを行い、評価の公平性・妥当性を担保するために、推進会議の構成員に外部有識者を加えており、点検・評価の客観性・妥当性は確保できていると言える（資料2-12【web】再掲）。

点検・評価項目 ④	教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動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：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表 2：公表する情報の正確性、信頼性 3：公表する情報の適切な更新

本学ホームページの「教員紹介」の項目には教育研究活動一覧があり、個人名をクリックすると各教員の毎年度の教育研究活動やリサーチマップが閲覧できるようになっている（資料 2-31【web】）。また、研究推進委員会では、本学の存在意義を明らかにし得る特色ある研究を支援し、地域社会に対してその成果の還元及び発信を組織的に推進することを目指している。例えば、「九州ルーテル学院大学教育改革・研究奨励制度」（以下、本章及び各章において「教育改革・研究奨励制度」という。）（資料 2-23 再掲）を活用し、当該年度の研究成果の学内発表を行うことにより、教員個人の研究活動の活性化を図っている。そして、2020 年度にティーチング・ポートフォリオを作成し、教員が自らの教育研究活動の改善や成果を記録として提示することにより、大学が社会に対して教育活動を説明できる環境を構築しており、その内容を大学ホームページに掲載するなど、広く社会に公表している。

また、「情報公開」の項目には、毎年作成している「自己点検・評価報告書」を掲載し、広く社会に対する説明責任を果たすべく努めている（資料 2-32【web】）。同様に、大学基準協会の認証評価を得た「九州ルーテル学院大学点検・評価報告書」及びその「評価結果」についても本学ホームページで公開している（資料 2-33【web】）。さらに、2018 年度から、ファクトブック（資料 2-34【web】）を作成し、教育研究活動等について、ステークホルダーにわかりやすい情報の提供に努めるとともに、2019 年度から、学生の就職先企業等のアンケートを実施しており、その結果を本学ホームページで公開している（資料 2-33【web】再掲）。財務については、「情報公開」の項目で、財産目録、計算書類、監事の監査報告書、独立監査人の監査報告書を公開している。その他、日本私立大学協会憲章「私立大学版 ガバナンスコード」に基づき、学校教育法等法令上の情報公開を適切に行っている。今後は、学院の「中期的な計画」等の自主的な情報公開についても、積極的に推進していく。

上記の情報については、すべて、適宜、更新しており、本学では、正確で信頼性のある情報発信に努めている。

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・向上に向けた取組を行っているか。
評価の視点	1：全学的な P D C A サイクルの適切性、有効性 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 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学は、2019 年度に整備した内部質保証推進体制の下、2020 年度及び 2021 年度に自己

点検・評価を実施し、その結果を推進会議での検討を経て、改善・向上に向けて取り組んでいる。例えば、2020年度には、計画の進展を促すことができるよう、「期中評価」制度を導入し、計画の進捗状況を評価するカテゴリー分けを開始した。カテゴリー分けすることで、計画の進捗状況を視覚化し、計画実施を推進することが可能となったと言える。さらに、同年度に点検・評価の妥当性を担保するための取組として、外部評価委員会を立ち上げ、外部評価を受審した。上述したとおり、外部評価による指摘事項にも計画的に取り組み、改善・向上を図っている。このように、推進会議が本学の内部質保証を統括することにより、PDCAサイクルを全学的に推進していると言える。さらに、内部質保証体制の適切性についても、外部評価において指摘を受け、外部有識者が推進会議に参画するよう規程を見直し、2021年度には、その構成員で推進会議を開催するなど、内部質保証推進体制が適切に機能するよう改善・向上を図っている。

長所・特色

本学では、2019年度から自己点検・評価制度を見直し、内部質保証推進体制を整備してきた。また、同年策定の内部質保証の方針に基づき、学部等レベル、教育課程レベル、授業レベルにおいて手続に則り、全学的に内部質保証の確実な推進を図っている。

また、教育を受ける主体である学生による質保証体制が構築されている。例えば、2015年度から Student Voice 委員会が発足し、学生生活全般について学生のニーズを聴取する仕組みを整備している。さらに、学生と教員が共同で大学の質保証について検討する学生・教員教育改善検討会では、学生を主体とした学生FD研修会を開催し、多くの学生が参加した。2019年度には「学生FDサミット 2020 春（於：広島経済大学）」において、学生たちがその成果を発表する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の流行により中止となった。そのため、その代替措置として、学生たちが制作したポスターを県内施設において展示をするなど成果発表を行った。これらは学生が主体的に大学の質保証を推進する取組であり、本学の大きな長所、特色であると言える。

そして、2020年度に実施した外部評価では、その外部評価委員会に、卒業生、就職先や企業関係者、行政関係者などが構成員として参画しており、多様な視点から本学の内部質保証体制の検証を実施している。また、2021年度からは、内部質保証推進体制を実質化していくために、学部等から提出された期中評価をもとにその取組状況を4つのカテゴリーに分けて評価し、計画達成に向けた具体策等の実施を指示する等、取組を推進していることも長所と言える。

課題・問題点

本学では、外部評価の受審や学生からの評価の仕組みを取り入れるなど内部質保証体制の構築に取り組んでいるところであるが、まだ完成には至っていない。今後も継続的に見直しを行いながら、内部質保証推進体制の整備を図っていくことが必要である。具体的には外部評価を継続的に受審すること、またアセスメントプランに基づき、集約された意見をもとにPDCAサイクルの推進を図るための取組が求められる。

2019年度にはこれまでの自己点検・評価体制を見直し、推進会議を発足させた。現在、本学では、同会議を中心にした体制を構築している最中であるため、同会議による改善措

置・指示事項が各部署へとうまく浸透し、各部署における業務の改善・向上を促し、全学的な取組として機能させることが課題である。

全体のまとめ

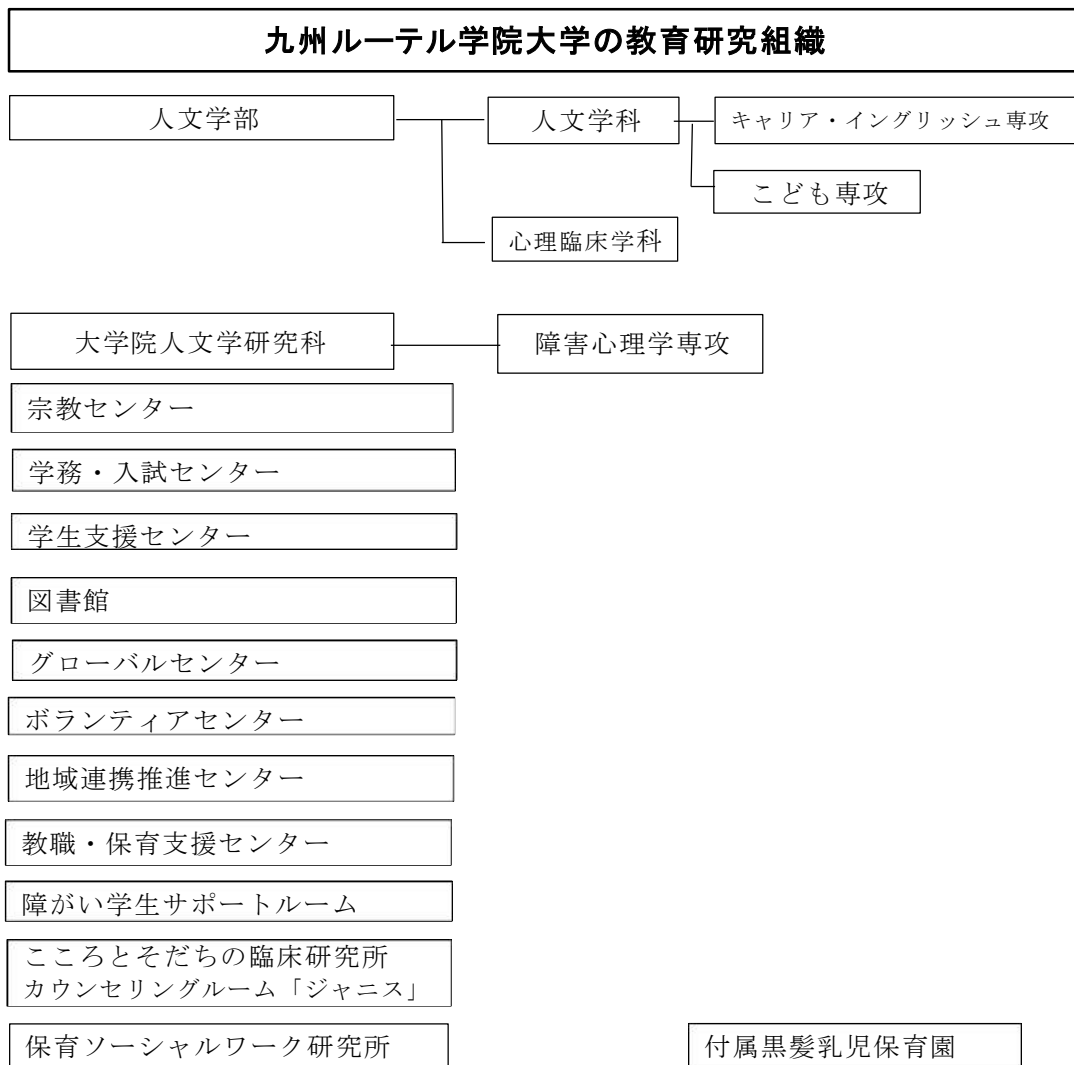
本学は、「内部質保証の方針」及び「内部質保証規程」のもと、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制として、推進会議を整備している。また、推進会議を核とする内部質保証推進体制を有効に機能させるために、学部等及び自己点検・総合評価委員会の役割を明確化している。また、I R情報委員会及びFD・SD委員会と連携し、教育情報の把握及び分析や、教員の教育力向上に資する研修機会の拡充に努めている。今後は、前述の課題・問題点の解消に尽力する必要がある。

第3章 教育研究組織

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	<p>1：大学の理念・目的と学部（学科又は課程）構成及び研究科（研究科又は専攻）構成との適合性</p> <p>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</p> <p>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</p>

本学では、「キリスト教の精神を基盤にして、教育基本法及び学校教育法の定めにより、『感恩奉仕』の学風のもとに、深く専門の学芸を教育研究し、職業及び社会生活に必要な教育を施し、あわせて情操豊かで国際性に富む全人的な人間性を涵養し、もって広く福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成すること」（学則第1条）を目的として、以下のとおり、1学部2学科2専攻、大学院1研究科及び付置研究所・付属施設等の教育研究組織を置いている。



1. 学部（学科）の構成

学部組織については、キリスト教主義の人格教育を基盤とし、人間としての在り方、社会の営みや文化に関わる多様な学問分野を通じた教養の形成を目指す教育（リベラル・アーツ教育）を行うために、人文学部だけの学部構成としている。人文学部では、国際社会及び地域社会の貢献に寄与するグローバルな精神をもち、教養と知性に基づいた思考力や判断力を発揮し、人間らしい生き方を追求しようとする人材の育成を志向し、人文学科及び心理臨床学科を設置している。

人文学科には、キャリア・イングリッシュ専攻及びこども専攻の2専攻を置いている。

キャリア・イングリッシュ専攻では、卒業後の仕事（キャリア）の場として企業の国際部門や旅行・ホテル業界、航空業界等のビジネス、学校等の英語教育の分野、国際交流や国際協力の分野等で活躍できる人材を輩出するために、少人数教育による英語力、情報処理能力等の向上を図っている。また、学生が重点的に学びたい内容を系統的に履修できるよう、4つのコース（グローバル・ビジネスコース、英語教員・指導者養成コース、文学・言語学コース、エアライン・ツーリズムコース）を設けている。グローバル・ビジネスコースでは、語学力や異文化理解、国際ビジネス、高度なIT能力を培うための科目を設定し、グローバル化する社会の動向に対応できる国際人の育成を目指している。英語教員・指導者養成コースでは、教育の現場で必要とされる知識と実践能力を身につけ、英語指導のプロフェッショナルを育成することを目標としている。文学・言語学コースでは、英語文学や英語の歴史・構造などを学び、英語力と思考力を養うとともに、英語圏の文化や社会、考え方に関する知識を深め、国際的な視野を育むことを目指している。エアライン・ツーリズムコースでは、航空・旅行業界で求められる接客・接客に関する専門的知識をもち、高度なコミュニケーション能力を身につけた人材の育成を図っている。

こども専攻では、保育及び教育に携わる者としての倫理観や使命感をもち、心身ともに健全な保育者及び教育者を育成するため、履修科目を体系的に整備し、豊かな人間性と専門的知識・技能の涵養に努めている。こどもを取り巻く環境について幅広く学び、初等教育や児童福祉で求められる専門的知識と実践力を身につけ、保育所、幼稚園、認定こども園、小学校、児童福祉施設等、こどもが育つ場で活躍できる人材の育成を図っている。このような目的の実現のために、こども専攻には保育コースと児童教育コースの2コースを設置している。

保育コースでは、保育職としての倫理観や豊かな人間性を培うために、1年生から人格形成のための講義を計画的に取り入れ、保育者としての力量を高めている。また、1年生から4年生に開講される科目の関連性を重視し、総合的な学修力を身に付けられるようにしている。さらに、このような学修を保育実践の場で深めるために、系統的で多彩な保育実習の機会を設けている。近年、虐待、育児不安、発達障がい等、こどもと育児をめぐる「問題」に注目が集まる中で、保育所等においては、地域の子育て支援のための中核的役割が期待されている。そのため、乳幼児への対応だけでなく、保護者への支援、関係機関との連携、障がいへの理解など、社会の動向に即応した内容を学修できるようにしている。また、同コースに「キリスト教保育」の授業を開設したり（資料3-1）、学生向けに「保育園で求められる人材とは」をテーマに授業を実施するなど、黒髪乳児保育園との連携を強化したりしている。

児童教育コースでは、児童教育に携わる者としての使命感をもち、幅広い知識と高い専門的知識・技能を身につけた人材の育成を目指している。1年生から小学校の現職教員の講話を聴いたり、学生同士で理想とする教師像を語り合ったりする機会を設けることで、目的意識をもって学修に取り組むことのできる人材の育成に努めている（資料3-2【web】）。また、2年生から4年

生まで小学校での実習を継続して経験することで、理論と実践を融合させ、教師に必要な資質・能力を身につけられるようにしている（資料 3-3【web】）。平成 29 年に改訂された学習指導要領では、「主体的・対話的で深い学び」の実現、小学校高学年での外国語科の導入、プログラミング学習、ICT 教育・データサイエンス教育など、時代の要請に応じた新たな方針や内容が打ち出されている。児童教育コースでは、このような動向を学修内容や学生指導へと反映させるようにしている。

次に、心理臨床学科は、人間存在と社会の在り方を追求するという本学の教育目的に基づき、心理学や諸関連科学の幅広い知識を身に付けさせるとともに、豊かな知性と広い視野、人間味あふれるコミュニケーション能力を備えた人材を育成することを目指している。1～2 年次に、学生は、心理臨床の基礎を学び、専門学修のための土台を構築する。そして、3 年生以降、3 つの履修コース（心理学コース、特別支援教育コース、精神保健福祉コース）に応じた学修を深められるようにしている（資料 3-4【web】）。心理学コースでは、国家資格である公認心理師や学会の認定資格である認定心理士の取得を目指し、「保健・医療」「福祉」「教育」「司法・犯罪」「産業・労働」の現場で役立つ心理学の知識とスキルを修得できるようにしている。特別支援教育コースでは、それぞれの障害種に応じた専門的な講義に加え、特別支援学校等での支援活動に携わる機会を提供することで、実践力のある特別支援学校教諭等を目指している。精神保健福祉コースでは、国家資格である精神保健福祉士の取得を目指し、心の病をもつ人に寄り添うための知識と技術を身につけ、病院や地域社会で支援に携わることを目標としている。また、同コースでは、不登校、非行等の教育現場での課題に取り組むためのスクールソーシャルワーク教育課程も設けている（資料 3-5）。

以上、3 つのコースでの学修内容は、現代社会における課題に積極的に取り組もうとする職業人を養成するためにふさわしいものであると言える。

なお、本学の教育研究活動の特色・強みを生かして、教育内容の豊富化・魅力化を図り、更なる特色・強みを発揮していくため、2023 年度から、次のとおり学科・専攻等の再編を計画している。

- ・人文学科 2 専攻（キャリア・イングリッシュ専攻及びこども専攻）を 3 専攻（キャリア・イングリッシュ専攻、保育・幼児教育専攻及び児童教育専攻）に改組
- ・児童教育専攻に、心理臨床学科の特別支援教育コース（特別支援学校教諭養成）を移行
- ・心理臨床学科は、心理学コース、精神保健福祉コース及び人間科学コースの 3 つのコースに再編

2. 研究科（専攻）の構成

研究科については、人文学部心理臨床学科を基礎とし、2006 年 4 月に設置している。

障害心理学専攻では、時代と社会の要請に応じた障害者支援の発展に寄与することのできる高度専門職業人の養成を図っている。教育課程は「発達障害学領域」、「心理臨床学領域」及び「領域共通科目」の 3 つの領域・科目群から構成され、障害心理学、障害者支援、特別支援教育、医学、一般心理学にまたがる多様な科目を開講している。発達障がい児・者に対する専門的支援（乳幼児期のスクリーニング、学齢期の個別支援、卒業後の就労支援）、不登校、いじめ、ひきこもり、自殺などの社会的課題への対応などができるエキスパートの育成を行っている（資料 1-11【web】再掲）。なお、障害心理学専攻では、2022 年度から公認心理師養成カリキュラムの開設

に合わせて学部段階からの進学者を中心とする教育課程に移行することとしている（資料 1-9【web】再掲）。

3. 付置研究所の構成

2014 年度に付属心理臨床センターに開設した「こころとそだちの臨床研究所」は、2015 年度には同センターを統合して、新たな「こころとそだちの臨床研究所」として、大学の付置施設として位置づけられた。

同研究所は、心理臨床系学科・研究科を有する本学の専門性を活かし、地域に開かれた大学として、地方公共団体、教育・福祉機関、企業等及び地域住民（年少者を含む。）が抱える心の健康や心理学的な課題に関する研究、支援又は相談援助を行い、当該活動を通じて、地域貢献の推進並びに本学の研究・教育の一層の充実を図ることを目的としている（資料 3-6【web】）。活動内容としては、①地域での教育事業や精神保健事業等への研究者の参画、臨床心理士・精神保健福祉士・保健師・学生等の派遣、②企業での従業員の精神的トラブルへの対処やその予防、学校での不登校や非行等の課題、家族関係の改善などに関する相談の受付、企業や学校での研修への協力が挙げられる。

また、こころとそだちの臨床研究所は、2022 年度に、人文学研究科の公認心理師養成プログラムの開設に合わせて、同研究所のカウンセリングルーム「ジャニス」を、大学院生用の教育実習施設として整備・充実していくこととしている（資料 3-7）。

さらに、2023 年度には、上述したとおり、人文学科こども専攻を再編して保育・幼児教育専攻及び児童教育専攻の 2 専攻とする計画である。この計画では、保育・幼児教育専攻（現こども専攻保育コース）と連携し、ソーシャルワークのマインドを持った保育者の養成に寄与するため、2022 年度に「保育ソーシャルワーク研究所」を設置することを決定している。また、同研究所は、保育ソーシャルワークの研究を推進し、子どもと子育て家庭のウエルビーイングを目指して、ソーシャルワークのマインドを持った保育者を養成すること、さらに、地方公共団体、教育・福祉機関、企業等と連携して、保育現場で働く保育者及び保護者への支援を行い、保育ソーシャルワークの視点から地域の子育て支援等に関する活動を通じて、保育ソーシャルワークの普及に努めていくことを目的としている（資料 3-8【web】）。

4. 付属施設（センター等）の構成

各付属施設（センター等）については、それぞれ、その位置づけ、役割等について規則及び学則に明記している（資料 1-2【web】再掲、資料 1-7【web】再掲）。

本学の教育目的を達成するための中核的役割を果たすのは、宗教センターである。同センターは、規則第 23 条 2 第 1 項第 1 号の規定に基づき、本学で執り行う礼拝やキリスト教関連行事を主催する部署として置かれている（資料 1-2【web】再掲）。宗教センター長を務めるのはチャプレン（日本福音ルーテル教会により大学に配属された牧師）であり、礼拝等の宗教教育活動を主宰し（資料 3-9）、専任講師としてキリスト教学系科目を担当している。

次に、本学の教育目的を達成するため、規則第 23 条に学務・入試センター、学生支援センター及び図書館が、同第 62 条第 3 項にグローバルセンター、ボランティアセンター、教職・保育支援センター、障がい学生サポートルーム及び地域連携推進センターが、また、学則第 71 条には、規則に規定している付置研究所及び付属施設（センター及び障がい学生サポートルーム）が

それぞれ規定されている。

学務・入試センターは、「入学、卒業、教育課程、入試、学生募集、広報等に関する事項を取り扱う」部署である（資料 1-2【web】再掲）。近年の高等教育における教学マネジメント指針を踏まえた教育制度の改革、大学入学者選抜改革の動向等に対応するため、2020 年度から事務部門に教務課と入試課を独立して設置し（資料 3-10）、より専門的に業務を遂行し、迅速な意思決定手続が行える体制としている。教務課では、特に新型コロナウイルス感染症拡大により学生が通学できない時期の遠隔授業の実施に際して、受講に必要なパソコンやタブレット端末の所有及び自宅や一人暮らしのアパートの Wi-Fi 環境の有無に関する調査を全学生対象に行った（資料 3-11）。受講環境が整っていない学生には遠隔授業受講の支援として、ノート型パソコンやタブレット端末の貸与等の対応も実施した（資料 3-12）。

また、学生支援センターは、「学生生活の支援、学生会活動、学生の就職等に関する事項を取り扱う」部署である（資料 1-2【web】再掲）。同センターは、学生が学修や学内行事等を通じて豊かな学生生活を送れるよう、相談しやすい体制とするとともに、職場体験学修の実施やエクステンション講座の開催など、学生のキャリア支援のため、2020 年度から事務部門に学生支援課及び就職支援コーディネーターを設置している（資料 3-10 再掲）。新型コロナウイルス感染症拡大の際には、熊本市や大学コンソーシアム熊本と連携して、一人暮らしの学生への生活物資支援を実施した（資料 3-13【web】）。また、新型コロナウイルス感染症の拡大によっては、就職活動の変化が見込まれることから、就職活動で苦戦している学生向けに、今からの就活を応援する特別企画として、「就職ワンポイントアドバイス動画」を作成し、Moodle 上の「学生専用連絡掲示板」に掲載して、学生の活用を促すことで、就職活動のフォローアップを強化している（資料 3-14）。

図書館は、「大学所属の図書の購入、整理、保管、貸出、閲覧、図書目録の編成、視聴覚に関する事項等、図書館運営に関する事項を取り扱う」部署である（資料 1-2【web】再掲）。その他、学生が図書館を十分に利活用できるよう、学生に利用方法を説明する機会を設けたり、選書ツアーやブックトークなどのイベントを開催したりしている（資料 3-15）。

また、本学には、地域連携推進センター、グローバルセンター、ボランティアセンター、教職・保育支援センター及び障がい学生サポートルームという 5 つの附属施設が置かれている。地域連携推進センターは、公開講座の企画と運営を行い、地域のニーズに沿った講座の提供に努めている。本学では公開講座等の発信を通じて、地域社会にアプローチする特色ある研究を推進し、本学の特色ある研究拠点の形成を目指している（資料 3-16）。

次に、グローバルセンターは、国際性の涵養という本学の教育目的のもと、「異文化圏体験学修」、「短期異文化圏体験学修」等における魅力的な留学プログラムの開発、民間英語検定試験の受講促進等を通して、学生の語学力やグローバルマインドを向上させることに努めている（資料 3-17）。2021 年度には新型コロナウイルス感染症拡大のため、海外ボランティア研修等を実施できない学生に、オンライン交流・学修プログラムを提供した。併せて、参加を希望する学生について、当分の間、当該参加費用等の支援を行うことを決定した（資料 3-18）。

さらに、ボランティアセンターは、「ボランティア体験学修」の企画・運営、ボランティア活動を希望する学生とボランティア派遣を希望する団体等との仲介などの活動に取り組み、本学の学院標語（校訓）である「感恩奉仕」の精神の実現を図っている（資料 3-19）。

教職・保育支援センターは、保育実習、幼稚園教育実習、小学校・中学校・高等学校・特別

支援学校での教育実習における実習先との連絡・調整を行い、円滑な実習の実施に努めている。また、入学時から継続して、日々の自主学修のサポートを行うとともに、公務員保育士採用試験や教員採用試験への対策講座を企画・運営するなど専任教員を配置し、学生の希望する進路の実現に向けた支援も行っている（資料 3-20）。

また、障がい学生サポートルームは、障がいのある学生が本学で充実した学修活動を行えるように、授業や行事等での組織的・計画的支援、キャリア支援、学生サポーターの育成、講演会の開催などを通じた教職員等への啓発、熊本大学、筑波技術大学等との連携による修学支援体制の充実、日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）での活動成果の発信などに取り組んでいる（資料 3-21【web】）。また、特別支援教育に関する本学の知的・人的資源が、障がい学生サポートルームの活動には存分に活かされている。

その他、本学は附属施設として黒髪乳児保育園を有している。同保育園では、2016 年 4 月から、本学人文学科こども専攻が有する専門性を活かした保育が行われている。0 歳児から 3 歳児を対象とした定員 60 名の保育園であり、延長保育、障がい児保育、一時預かり事業等が行われている。地域の乳幼児とその保護者を対象にした保育園開放、保護者への育児相談、にんじんクラブ（黒髪校区子育てクラブ）と連携した出前保育等を通して、地域の子育て支援にも貢献している（資料 3-22【web】）。2019 年度までは、学院長、学長、学院こども園園長、保育園園長、事務局長、大学事務部長、中高事務長の他、外部有識者などから構成される「保育事業委員会」が置かれ、2020 年度からは、大学に、学長（委員長）、人文学科長兼こども専攻長、保育園長、学院こども園長、大学事務担当者等から構成される「黒髪乳児保育園運営委員会」として見直しを行った（資料 3-23）。また、保育園に「研修委員会」を設置し、保育園が取り組みたい課題（研究テーマ）について大学と連携して共同研究が行えるよう、園内研修を充実させる仕組みを構築している（資料 3-24）。さらに、こども専攻長が保育園の顧問を務めており、大学との密接な連携・協力体制のもとで地域に根ざした保育が展開されている。

現在、「黒髪乳児保育園運営委員会」では、黒髪乳児保育園の在り方について検討を行っており、「黒髪乳児保育園の将来像」を検討中である。大学附属保育園というメリットを生かして、こども専攻との教育・研究の連携、研修会、こころとそだちの臨床研究所、2022 年度に新設予定の保育ソーシャルワーク研究所等との連携（情報交換会）を実施している（資料 3-25）。

以上のように、本学の学部・学科（専攻）・研究科・附属機関等の教育研究組織は、建学の精神や教育目的に照らし、適切なものであると言える。

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・向上に向けた取組を行っているか。
評価の視点	1：適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織の適切性については、推進会議において毎年、点検・評価を行うこととしている。ビジョン 2014 及びこれを発展・継承したビジョン 2020 では、それぞれの部署が担当すべき計画を明確に定めており、各部署は、その計画の成果と課題に関する一次評価と評点を、毎年度、「アクションプラン管理台帳」に記入し、自己点検・総合評価委員会に提出している。2019 年度以降

は、自己点検・総合評価委員会による管理台帳と根拠資料の点検・評価を経て、推進会議が、それぞれの教育研究組織の適切性を点検・評価を実施し、改善措置・指示事項を通知している。具体的には上述のとおり、保育ソーシャルワーク研究所の設置や学科・専攻の再編等の教育研究組織の見直しにつなげている（第2章：内部質保証）。その他、2020年度には推進会議の座長である学長から、「キリスト教行事や礼拝の活性化のための工夫を、積極的に管理台帳に記載すべきである。」との改善措置・指示事項を受けて、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、講義の一部が遠隔授業となったことにより、同年度には、礼拝のビデオを撮影し、Web上にアップロードすることで、学生が礼拝に参加しやすい環境整備を行うとともに、後期からの対面授業の再開に伴い、感染拡大予防を徹底して、チャペルでの学生参加と動画配信のハイブリッド型での礼拝を再開する等、工夫をしながら取り組んでいる。また、学長が主宰する学長室会では、その構成員である副学長、学科長、研究科長等に対し、学科等及び研究科の運営状況について定期的（年2回）に報告等を求めている（資料3-26）。その中で、2020年度に、教職・保育支援センターにおける教職・保育職を希望する学生への支援を充実させるため、専任教員2名（高等学校等での教職経験者）を配置することを決定し、同センターの規程を整備した（資料3-20再掲）。今後も大学の教育目的と教職・保育職への就職との結びつきを明確にしながら、同センターの活性化につなげていきたい。さらに、昨年度実施した外部評価において、大学の部署（教育研究組織）として規則に規定の宗教センター等と、学則に規定の地域連携推進センター等の附属施設の組織全体の体系を明示的にしておくことを求められたことから、附属施設を設置順に再規定するなど、規則及び学則の関係規程を整備している。

長所・特色

上述した研究所及びセンターは、本学の教育目的を実現し、本学の強みを発揮するために、有効に機能している。例えば、宗教センターは本学の要となる組織であり、学期中に毎日実施される礼拝を通して、キリスト教主義の大学で学ぶことの意義や、自分自身や社会の在り方を見つめる機会を学生や教職員に提供している。また、ボランティアセンターは、学生を学院標語（校訓）である「感恩奉仕」の精神を発揮する場へと結びつける役割を果たしている。さらに、教職・保育支援センターや障がい学生サポートルームは、第7章で詳述するように、充実した学生支援活動を展開している。

課題・問題点

教育研究組織が本学の教育目的を達成するために有効に機能しており、特に問題はない。一方で、小規模な教職員組織であるため、教職員が相互に助け合いながら、多くの業務を遂行しており、負担感を感じていることが課題である。

全体のまとめ

本学の教育研究組織は、それぞれ、本学の教育目的を適切に反映しており、また、時代の変化や社会の要請を考慮しつつ設置されていると言える。また、推進会議を通じて、各教育研究組織の適切性を点検・評価する体制も整備されている。以上のことから、本学の教育研究組織については、大学基準に照らして適切であり、教育目的を追求するための組織として有効に機能していると言える。

第4章 教育課程・学習成果

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

1. 本学の学位授与方針について

大学の教育目的のもとに人文学部は学位授与方針（以下、本章及び各章において「ディプロマ・ポリシー」という。）を定めている。さらに、人文学部を構成する人文学科と心理臨床学科、また、人文学科を構成するキャリア・イングリッシュ専攻、こども専攻、さらにこども専攻を構成する保育コースと児童教育コースではその教育や人材育成の目指すところが異なり学生が修得すべき知識、技能、態度も異なるため、学科等ごとにディプロマ・ポリシーを定めている。それぞれのディプロマ・ポリシーは、その学科等の中で具体的にどのような知識、技能、態度の修得が学生に求められるかが明言されており、学修成果の目標にもなるよう分かりやすく記している。

本学の人材育成像及び教育目的、学科等のディプロマ・ポリシーは、学生や教職員に毎年配付される学生生活ハンドブック・学生便覧や本学ホームページに掲載している（資料4-1【web】）。研究科も教育目的に基づき、大学院学則第2条で「本学の建学の精神に則り、専門的な理論を教授研究し、精深な学識と研究能力を養い、もって人類の平和及び文化と福祉の発展に寄与することを目的とする」と目的を定めている（資料1-8【web】再掲）。

研究科は第1章で上述したとおり、1研究科1専攻で構成され、人文学研究科障害心理学専攻のみであるが、同第6条の2で「時代と社会の要請に応じた障害者支援を一層充実・発展させることを目的として、『障害』について心理学的立場から教育研究を行い、教育機関、医療機関、社会福祉施設等で活躍できる高度専門職業人を養成するものとする」と、人文学研究科障害心理学専攻の教育研究上の目的を定めている（資料1-7再掲）。人文学研究科障害心理学専攻はその専攻名のとおり、問題行動や不適應には社会情緒的な問題だけでなく特定の障がいに関わる場合もあるという見地から、「発達障害学領域」と「心理臨床学領域」の2領域を設け、各領域で具体的なディプロマ・ポリシーを掲げており、大学院便覧に掲載して学修到達目標として大学院生と教職員に周知するとともに（資料1-11【web】再掲）、本学ホームページの研究科の項目にも記載し、地域・社会にも周知している（資料4-2【web】）。

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 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

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

(1) 教育課程の体系、教育内容

(2) 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

本学では人文学部の教育課程の編成・実施方針（以下、本章及び各章において「カリキュラム・ポリシー」という。）を学生生活ハンドブック・学生便覧及び本学ホームページで公表している（資料 1-10 再掲、資料 4-1【web】再掲）。カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーと連動して、学科等で定め、対象学年に相応しい授業形態・内容の科目を配置している。例えば、キャリア・イングリッシュ専攻においては、ディプロマ・ポリシーに定める「国際社会や実務で通用する英語運用能力（読む・書く・聞く・話す）を修得し活用できる」能力を身に付けるため、カリキュラム・ポリシーにおいて、リーディング・ライティング演習科目を1年次と2年次の通年必修科目として配置し、またコミュニケーション・イングリッシュ科目を1年次と2年次の通年選択科目として配置し、週2～3回の集中的な授業を行う等、英語基礎力である読む・書く・聞く・話す能力を重点的に向上させることを目的としている。

また、学科等で履修モデルを定め、学生に配付するとともに、本学ホームページ上の「情報公開」で公表している（資料 1-7【web】再掲）。具体的には、心理臨床学科では取得を目指す資格に対応して心理学、特別支援教育学、精神保健福祉学の3つのコースを設定している。したがって、ディプロマ・ポリシーとして3コースが共有する学修到達目標を掲げ、その目標の達成を目指すためにカリキュラム・ポリシーで、教養から専門知識まで幅広く学修し、特別支援学校教諭や精神保健福祉士を目指す学生も心理学を学修して活かせるように、演習や体験を通して知識・理解が深まるように、そして心理学系大学院進学に結びつくようにカリキュラムを編成していることを学生生活ハンドブック・学生便覧や本学ホームページで掲載し、明示している（資料 1-10 再掲、資料 4-1【web】再掲）。

研究科では、発達障害学領域と心理臨床学領域の各ディプロマ・ポリシーに基づき、カリキュラム・ポリシーを設定している。発達障害学領域のカリキュラム・ポリシーでは、障害者の心理・生理・病理や特別支援教育の歴史・制度・方法に係る科目を開設し、発達障害のある子どもの学習支援活動等に参加することを授業の一環として取り入れることを定めている。また、心理臨床学領域のカリキュラム・ポリシーでは、心理・教育支援の理論と技術について学修・研究できるように多くの科目を開設し、その科目の中で教育・医療・福祉等の臨床現場での実践に生かせる講義・演習・実習を展開すると定めている。2022年度からは公認心理師養成大学院となることからディプロマ・ポリシーの見直しを行っている（資料 4-2【web】再掲）。

2. 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針の連関性について

本学では、2020年度にカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの対応表としてカリキュラムマップを策定した。カリキュラムマップは、共通教育科目、各専門教育課程のディプロマ・ポリシーに定めている能力との連関性が把握できるようになっている。共通教育科目では、教育課程の編成・実施方針として「導入教育」「キリスト教学系」「人文科学系」「社会科学系」「自然科学・情報科学系」「外国語」「健康・スポーツ系」「キャリア教育」「体験学修」に分類し、それらの教育方法はディプロマ・ポリシーと連関している。また、学科等でも、教育課程の実施方針を定めており、科目ナンバリングを整備し、各カリキュラムにおける科目の位置づけを明確にしている（資料 4-3【web】）。また、学生が科目履修を検討しやすいように大学ホーム

ページ等で公表し、情報周知を行っている。さらに、本学では、2023 年度に学科再編を実施することを予定しており、新たなカリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシー、またカリキュラムマップの策定を進めている。

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設し、教育課程を体系的に編成しているか。
評価の視点	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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体系性・順次性への配慮 ○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 ○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 ○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 ○教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり <p>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</p>

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

(1) 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性

本学では、カリキュラム・ポリシーに基づき、ディプロマ・ポリシーを達成できるよう必要な授業科目を開設している。例えば、学科等が共通して学修する共通教育科目、学科等の専修である専門教育科目、さらに教員養成や資格取得に係る科目を編成している。さらに、本学は学院標語（校訓）の「感恩奉仕」に基づき、キリスト教に関する教育を涵養する科目として「キリスト教Ⅰ」「キリスト教Ⅱ」をそれぞれ1年次前後期に配当し、1年生には通年で聖書の教えを通じてキリスト教の価値観を学ぶ機会を提供している。

共通教育科目は31単位（卒業要件の124単位修得の4分の1）以上を修得することを学則別表1及び「履修規程」第2条に定めており、ここに本学のリベラル・アーツ教育が集約されている（資料4-4【web】）。また、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」を受けて、本学では数理系・情報科学系の科目として2020年度から「統計学」を、2021年度から「基礎の数学」を開設し、さらに、2022年度には、数理・データサイエンス科目の充実を図るため、共通教育科目に「データサイエンス基礎」を専門教育科目に「ICT活用指導論Ⅰ」及び「ICT活用指導論Ⅱ」を開設することを決定している（資料4-5）。

また、2023年度に実施予定の学科・専攻再編に伴い、新たな科目を導入することを検討している。具体的には、フィールドワーク等を通して本学が位置する熊本という地域の現状を把握し、その課題解決に向けて総合的に学ぶ「熊本地域活動学サービスラーニング」や「熊本地域活動学サービスラーニングサポート」、さらに学生の数理・データ・サイエンス・AIへの関心や

理解を高め、活用できるような科目等を導入することとしている（資料4-6）。

以上のように今後も、本学の特色あるリベラル・アーツ教育を入学者に提供するために、共通教育科目については多様な科目編成を進めていく。

（２）教育課程の編成にあたっての体系性・順次性への配慮

専門教育科目については、学科等を特徴づける多様な科目が開設されており、学科等のカリキュラム・ポリシー及び科目内容・レベルにしたがって配置されている。どの学科等においても必修科目として3年生後期に履修する「特別研究」では4年生の必修科目である「卒業研究」につながるワークやディスカッションがゼミ単位で行われる。そして、「卒業研究」は、各学科・専攻・コースの課程学修の集大成となる。

また、専門課程においては、専門科目や共通科目を基礎としながら、学科等の専門に沿って段階的に科目を配置しており、その体系性・順次性に配慮して編成をしている。例えば、キャリア・イングリッシュ専攻ではカリキュラム・ポリシーとして実践的な英語運用能力及び豊かなビジネス知識やITスキルを身につけ、国際社会や英語教育界等で活躍できる人材を育成するための教育課程の編成を掲げている（資料1-10再掲、資料4-1【web】再掲）。そうした人材育成のためにカリキュラム・ポリシーで教育課程の実施方針を定めるにとどまらず、教育課程の実施方針の第一に記されているように、実際に、英語の4技能（読む・書く・聞く・話す）をバランス良く伸ばすために少人数の習熟度別英語クラスを編成し、1年生では「リーディング・ライティングⅠ・Ⅱ」と「コミュニケーション・イングリッシュⅠ・Ⅱ」という科目で、2年生では「リーディング・ライティングⅢ・Ⅳ」と「コミュニケーション・イングリッシュⅢ・Ⅳ」という科目で、週2～3回の集中的な授業を行っており、どのコースでも英語の4技能をバランス良く伸ばすことを図っている。

また、本学では2020年度からビジョン2020において、「地域に夢がある、世界に学びがある、夢と学びをつなぐ大学を目指して」という目標を掲げ、2021年度から「アドバンスト・グローバルビジネスⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」という4つのシリーズ科目を開設し、受講する学生が熊本県内（Ⅰ）、九州内（Ⅱ）、国内（Ⅲ）、海外（Ⅳ）のビジネスや企業の事情を理解し、それら企業とのネットワークを構築したり、実際にそれら企業へのインターンシップや就職にも繋がったりできることを目的とする授業を展開している。

以上のようにキャリア・イングリッシュ専攻では、複数のコースを配置することで、1、2年生では英語に関する幅広く知識や技能を修得できるようにしつつも、3、4年生では1つの専門分野を集中的に学修するように導くというレイト・スペシャライゼーションの教育体制を整えている。これは、キャリア・イングリッシュ専攻における学修の大きな特色である。

なお、適切に教育課程を編成するための具体的な検討は教務委員会を中心にして学科等と連携して行っており、科目の体系性に視点を置いて毎年カリキュラム案を作成している。

次に、研究科では点検・評価項目②で詳述したように、カリキュラム・ポリシーのもと、発達障害学領域と心理臨床学領域の科目を横断的に選択して修得することで幅広い知識と技能を獲得できるコースワークを可能にし、また、領域共通科目の開設、発達障害のある子どもの学習支援活動等への参加や臨床現場での実践に生かせる実習、全教員の連携による学位論文・研究のサポートによって、院生自らがもつ学位論文テーマに基づいたリサーチワークが可能になっていることから、カリキュラム・ポリシーに基づいて適切に教育課程が編成されていると言える。研究科の教育課程の編成・検討については研究科委員会で行われており、毎年カリキュラムを作成

している。

研究科における科目の体系性についても、カリキュラムマップを作成している。また、カリキュラム編成については、半期ごとに実施されている院生対象の授業評価アンケートで検証し、その適切性を図っている。大学院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取組として、発達障害のある子どもの学習支援活動等に参加することを授業の一環として取り入れている。この取組によって院生は発達障害のある子どもへのアセスメント、セラピー技法、及び保護者支援の方法を修得できるようになっている（資料 4-2【web】再掲）。

（３）単位制度の趣旨に沿った単位の設定

（４）個々の授業科目の内容及び方法

本学では、単位制度の趣旨に基づき、学則第 11 条から第 14 条に単位の算定基準について、第 17 条に成績評定について定めている。個々の授業科目は、講義・演習（15 時間の授業）、実技・実習（30 時間の授業）で構成している。また一つの科目のなかで講義、演習、実験、実習又は実技のうち二つ以上の方法の活用により行う場合については、その組合せに応じ、上述の基準をもとに実施している（資料 1-7【web】再掲）。また、各科目のシラバスにおいて、授業概要だけでなく到達目標、講義内容、授業形態、履修上の注意事項、事前事後学習（予習／復習）、評価の方法、該当するディプロマ・ポリシー等について記載している。シラバスは学生にも周知をしており、学生が常時確認することができるようにしている（資料 4-7【web】）。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020 年 4 月には学修管理システム（Learning Management System：LMS、以下、本章及び各章において「LMS」という。）を導入し、5 月から遠隔授業を実施した。遠隔授業の実施方法は、LMS に基づくオンデマンド配信型とオンライン会議アプリによるリアルタイム配信型の双方を導入し、緊急事態宣言の発令等により全面的に登学できない場合はオンデマンド配信型とリアルタイム配信型の双方を活用し、一部授業を対面式授業が実施可能な場合はオンデマンド配信型を中心に運用するなどの工夫を図った。さらに、2020 年度からは授業の実施方法について検討を重ね、新型コロナウイルス感染症対策本部会議において新型コロナウイルス感染症の流行状況や政府及び熊本県による緊急事態宣言の発令等の危機リスクに応じて随時検討・見直しをした。2021 年度以降の授業の基本的な実施方法は、履修者が 50 名未満の場合は対面式授業とし、履修者が 50 名を超える場合は遠隔授業を実施した。また PC や楽器を用いる実技系科目においては、学生の保有状況を調査し、その状況に応じて動画を使用しながら授業を実施した。さらに、教育実習をはじめとする学外実習については、感染状況を勘案し、実習先に感染リスクが高い施設等を避け、安全に実習が行える施設を選定したり、実習時間については、関連省庁からの通達に従い、学内実習に振り替えて実施したりするなど、柔軟に対応している（資料 4-8【web】）。なお、同感染症の状況によって、2022 年度は学生の要望等を踏まえ、履修者を 70 名未満に緩和し、大教室等を活用した対面授業の実施を決定している（資料 4-9）。

（５）授業科目の位置づけ（必修・選択等）

各授業科目の位置づけ（必修・選択等）については、学則別表に明示している（資料 1-14 再掲）。卒業に必要な最低必要単位数は 124 単位であり、共通教育科目は 31 単位の取得が必要である。そのなかで、18 単位が必修科目、13 単位が選択科目となっている。また専門科目から 56 単位の取得が必要であり、例えば、キャリア・イングリッシュ専攻では、必修科目が 18 単位、選択科目から 38 単位の取得が必要である。共通教育科目、専門科目のいずれにおいても、多く

が選択科目となっており、カリキュラムに幅を持たせている。

(6) 各学位課程にふさわしい教育内容の設定

①入学前教育（プレ・カレッジ）

②学部における初年次教育と高大接続について

③教養教育と専門教育の適切な配置

④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（大学院）

本学では、入学前教育としてプレ・カレッジを実施している。これは、推薦入試の合格者を対象に入学前の準備及び導入教育を行うために毎年実施する入学前教育プログラムである。その目的は、修学意欲の向上と入学予定者が安心して初年度を迎えられるようにすることである。入学までの準備学修についての説明とアドバイスを行うとともに、推薦図書を紹介や課題提出と添削指導等を行っている（資料 4-10【web】）。なお、課題学習等のプログラムの実施に当たっては、当該入学予定者の課題への取組状況の確認、進捗状況に関するコメント等を高校側に依頼し、合格から入学までの期間の学びを高校と連携して支えている（資料 4-11）。また、入学前教育における入学予定者の取組状況、課題に対する得点等のデータを整備し、入学後に各学生の学びの特性に合わせた学習指導に活用している。なお、新型コロナウイルス感染症の拡大により 2020 年度及び 2021 年度においてはオンラインを利用するなど工夫を行い、実施した。

また、初年次の導入教育として、1 年生前期の必修科目である「フレッシュマン・ゼミ」のなかで、大学や社会で必要となるレポート記述スキルやプレゼンテーション能力を高める教育を取り入れている。2021 年度からは、建学の精神に対する理解を深める自校教育、本学における情報機器の活用方法や学生生活における情報モラルといった情報リテラシー教育、主権者・消費者でもある学生の社会参画意識を高めるとともに消費者トラブルを防ぐための教育、本学オリジナルの学修コンテンツに基づいた本学での学修方法（レポート作成、プレゼンテーション、ディスカッションの方法）に関する教育を全学共通でオンデマンド教育素材を用いて取り組み始めた（資料 1-13 再掲）。さらに、高大接続の取組として、2016 年度に幼中高大の連携活動の中核となる幼中高大連絡協議会を設置した。そして 2018 年度から大学での学びを体験し、入学へのモチベーションにつなげていく取組として「大学キャンパス Visit & Try」を新たに実施しており、参加学生からは内容理解や進路選択の上での参考になったと高評価を得ている（資料 4-12【web】）。

また、本学では教育目的の下、共通教育科目を体系的に提供している。共通教育科目は、専門教育の土台となるものであり、学ぶ領域は導入教育から体験学修まで多岐にわたっており、共通教育科目において、教養や社会人基礎力を培うことを目指している。現在、2023 年度予定の学科・専攻再編に向けて、共通教育科目の体系を見直しており、新たにサービスラーニング系の科目、AI・データ・サイエンスの科目を取り入れ、さらに幅広い共通教育科目を設定していくことになっている（資料 4-6 再掲）。また、専門教育においては、(2) 教育課程の編成にあたっての体系性・順次性への配慮において述べたように、共通科目を基礎としながら学科等の専門に沿って学ぶことができるよう、段階的に科目を配置している。

研究科では、修士の学位論文作成及びそれに関わる研究に必要な領域共通科目として、調査・実験の考え方やデータ処理・分析の方法を提供する統計学や障がい・心の問題の理解の基礎となる認知のメカニズムを実証する認知心理学を置き、院生各自がもつ学位論文テーマに個別対応する研究指導を科目として置くことで、高い水準の学位論文の完成を各教員が支えることを

定めている。学位論文作成においては、指導教員だけでなく全教員が連携してサポートすることがカリキュラム・ポリシーに明示され、中間発表会を学位論文の提出までに2回実施しており、こうした取組は本学研究科の特色である。本学では、発達障害学領域と心理臨床学領域の科目を横断的に選択して修得することで幅広い知識と技能を獲得できるコースワークを可能にし、また、領域共通科目の開設、発達障害のある子どもの学習支援活動等への参加や臨床現場での実践に生かせる実習、全教員の連携による学位論文・研究のサポートによって、院生自らが学位論文テーマに基づいたリサーチワークが可能になる。その意味で全体として、コースワークとリサーチワークの組合せは適正であると言える。

(7) 教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、教育の質保証を推進していくために推進会議を設置している（第2章：内部質保証）。そのなかで、アセスメントプランに基づいたアセスメント指標を活用して、図2-5のように学科等及び研究科における教育の質保証に関する諸活動について、その適切性や有効性を審議し、全学的な方針を策定している。推進会議では、適切性・有効性を検証し、教育課程の編成について見直しが必要と判断した場合は、学科等及び研究科に検証と改善を指示している。

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

本学には実務家教員が多く、多数の科目が実務家教員の科目になっている（資料4-13）。実務家教員の授業内容は、シラバスにも実務家として経験が記載されており、学生にも実務経験に基づいた授業であることが確認できるようになっている。学部には保育園、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校で教員や園長・校長を経験した専任教員、精神保健福祉士や社会福祉士として実務に携わった経験のある専任教員、医療機関や教育機関で心理士として実務に携わった経験のある専任教員がいる。また、研究科においても医療機関や教育機関で臨床心理士・公認心理師として実務に携わった経験のある専任教員を配置している。こうした実務家教員が提供する情報・知識・技術は、保育園、学校における実務や精神保健福祉士や心理士の実務に直接結びついたものであり、学生は実務家教員の授業をとおして、理論的・客観的な知識とは異なる、実務で活躍してきた人でなければ分からない経験知を学修することができる。本学の豊富な実務家教員の授業による学修は、学生が卒業・修了後、実際の勤務先で業務にスムーズに移行することに繋がっている。

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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○単位の実質化を図るための措置 ○シラバスの内容及び実施 ○学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法 ○学部における授業形態に配慮した1授業あたりの学生数 ○学部における適切な履修指導・学習の実施 ○研究科における研究指導計画（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

	2：各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり
--	---

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

(1) 単位の実質化を図るための措置

本学では、特定の学年で集中的に科目単位を修得しないように在籍中の学修時間を確保するため、年間履修単位数 49 単位の制限を「履修規程」第 5 条で定めている（資料 4-4【web】再掲）。ただし、教職課程に係る科目のうち、共通教育科目又は所属学科・専攻において開設されている専門教育科目であるものを除いた、卒業要件に含まれない科目はその制限の対象外になっている。そのため、授業外学習時間平均は短い学生もいると考えられたことから、2021 年度入学生より、全科目に対して年間履修単位数の上限を 49 単位の制限するとともに、成績優秀な学生に対しては、その制限を緩和する制度を導入した（資料 1-10 再掲）。また、次年度シラバスの作成に当たっては、2 単位科目であれば 90 時間の学修時間となるように、授業以外の事前・事後学修に要する時間の目安を記載して、実際に具体的な事前・事後学修の内容を記しており、単位の実質化に努めている。

研究科では、2 年間で 30 単位以上を修得することを修了要件としている。年間履修単位数の制限を設けていないが、社会人大学院生のための配慮として夜間開講のほか、限られた時間の中で計画的に科目単位を修得できるように多くの科目を隔年で開講して、1 年間で多くの科目を履修できないようにしている（資料 4-14）。また、研究科でも、単位の実質化に向けた取組として学部と同様のシラバスの作成を授業担当教員が行っている（資料 4-15）。

(2) シラバスの内容及び実施

シラバスには、学生が適切に科目を選択して履修できるように必要な情報を明示しており、各科目の学修内容を事前に具体的にイメージさせることで学修の動機づけを高めるものとして重視している。教職員は「シラバス作成のためのガイドライン」を共有し、科目の到達目標、各回の授業内容、成績評価方法・基準、準備学修等についての具体的な指示、教科書・参考文献、履修条件等を必ず記すことを定めている（資料 4-16【web】）。本学のシラバス全項目を記入している科目の割合はほぼ 100%であり、これは学生の学習の活性化の一因になっていると思われる。このようにシラバス全項目記入率を高く維持しているのは、「シラバス作成のためのガイドライン」にも記しているように、セルフ・チェックと第三者チェックによる二重の確認体制をとっていることに依る。第三者チェックによって問題視されたシラバスについては教務委員会から科目担当者に修正を求めている。

なお、研究科のシラバスについても学科等と同様に、科目の到達目標、各回の授業内容、成績評価方法・基準等を院生に明示している。

2021 年度には「シラバス作成のためのガイドライン」の改訂を行い、「九州ルーテル学院大学・大学院シラバス作成・授業実践ガイド」として担当教員に配付し、周知を図っている（資料 4-17）。

(3) 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

本学では、学生が主体的に参加できるようアクティブ・ラーニングの推進に努めており、多くの科目でアクティブ・ラーニングを取り入れている。2017 年度にはアクティブ・ラーニングにおいて重要なツールとなる ICT 機器の整備を進めた。2015 年度からは 4 年間にわたり FD・S

D研修会において、ICTに関する内容を取り上げ、授業のなかで効果的なICT機器の使用法についての理解を深めてきた。2021年度には、問題解決に向けたディスカッションやアクティブ・ラーニングを取り入れた授業方法を導入するため、FD・SD委員会主催の授業参観を行った(資料4-18)。さらに2022年度今後社会に主体的に参加する機会を設けることを目的としたサービ斯拉ーニング科目の導入も検討が進んでいる。具体的にはキャリア・イングリッシュ専攻においては、2022年度から「アドバンスト・グローバルビジネス」において、産学連携を開始し、授業内で企業の担当者から講話を聞くだけでなく、課題解決型企业内研修を導入し、実際の業務や企業のあり方について学ぶ機会を設定している(資料4-19)。

研究科では、院生の人数が少ないため対話型の授業として展開しており、どの科目もアクティブ・ラーニングが取り入れられている。社会人の多い本学大学院の院生にとっては、こうした授業は課程修了後の実務に活かすことができている。

さらに、2019年度から、Wi-Fiを各教室に設置して授業の中でインターネットを活用しやすい環境を整備している。これにより、授業中にWeb上で教材・ビデオを活用したり、学生と教員で授業の資料をWeb上で共有したりすることができ、学生と教員の円滑かつ双方向的な授業を推進することができている。2018年からラーニング・コモンズを開設し、そこにもWi-Fiを設置し、自習やグループ学習用の設備が設置された学習空間を用意した(資料4-20【web】)。ICTを活用することには、視覚的に分かりやすい内容を提供できる、効率よく情報を提示・共有できる、個別最適化された授業内容を提供できるといったメリットがあり、学生の効果的な学習にもつながったと言える。また、2021年度からは大学図書館において、学内LAN上で利用できる電子書籍を導入し、学生が学外においても図書の閲覧を可能にした(資料4-21【web】)。ビジョン2014での「次世代ネットワーク構築による情報基盤ICT戦略計画」をさらに発展させ、ビジョン2020においても、さらにオンライン等を利用した授業の実施が可能な整備を図っていく予定である。

(4) 学部における授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

本学では、学科等693名に対して専任教員数38名(2021年5月現在)であり、専任教員1名あたり学生18.2名である(大学基礎データ表1)。年間履修単位上限を49単位に定めて以降、1科目あたりの履修者数は抑えられている。また、履修者の多い専門科目や必修科目を1・2限に配置して、学生が同日に連続して受講できるように配慮している。

研究科の科目では、履修者数は基本的に少ないため、1名でも履修者がいれば開講している。また、研究科では多くの社会人を院生として受け入れていることを考慮し、平日は夜間に開講しているが、教員と院生が協議して授業日程を調整できれば、土曜日等に集中授業として開講している。

(5) 学部における適切な履修指導・学習の実施

本学では、新年度の前期授業開講前のオリエンテーションだけでなく、履修登録期間中に履修内容をクラス担当教員(以下、本章及び各章において「アドバイザー」という。)が確認するとともに希望の進路や資格取得に応じて助言を行い、場合によって履修内容の変更を勧めるといった指導を行っている(資料1-10再掲)。

さらに、教員は毎週90分のオフィスアワーを設定して、学生の履修相談だけでなく授業や課題に関する質問、学修相談、生活相談等の充実した個別対応を図っている(資料1-10再掲)。こうした体制は学生の学習の活性化に貢献している。なお、履修相談においては、アドバイザー

が学科等における履修モデルを参照して履修規程に基づいて指導するが、その詳細は「履修指導（アドバイザー制）に関する規程」に定めている（資料 4-22【web】）。

2018 年度には、きめ細かな履修指導や学修支援等の良好な学修環境を確保し、G P A に基づいた成績管理のもとで教育の質を保証するための取組を推進するために「九州ルーテル学院大学における教育の質保証に関する規程」を定めている（資料 4-23【web】）。この規程に基づき、前期・後期で開催される学生支援懇談会において各学生の G P A を教職員で共有している。また、G P A 成績を学生の保護者にも伝えて家庭との間でも G P A を共有し、成績不良と判断された学生にはアドバイザー、学生支援課及び教務課が連携して、当該学生の学修環境に関するアセスメントを実施するとともに、学修に必要な指導・支援を行っている。また、3 年生まで進んでも修得単位が 80 単位未満で、かつ通算の G P A 平均値が 2.0 未満の学生には学生やその保護者を交えた面談を行い、学生の学修意欲の回復を後押ししている。それでも G P A が前期・後期で変化せず、低い状態が持続している場合は成績不振の状態にあると認められ、退学を勧奨することができる。こうした体制により、本学の退学者・休学者は一般に比して少なく、卒業時満足度調査等からも学生が学修支援の体制に満足していると言える（資料 4-24【web】）。

（6）研究科における研究指導計画の明示とそれに基づく研究指導の実施

研究科では、履修指導や学修支援の体制として、オフィスアワーのような個別の履修指導や学修支援に充てる時間、教育の質保証に関する規程を定めていない。ただし、入学時には研究指導教員が定まり、当該教員が研究指導の中で履修に関する注意事項や学修に係る支援を行っている。大学院生が学位論文の完成に向けて研究指導教員による指導を適切に受けるために、指導教員は入学して間もない時期から大学院生との協議の上で研究指導計画書を作成し、入学年度の 5 月末に研究科委員会に提出することになっている。指導教員は研究の進展状況に留意して、必要に応じて研究指導計画書を見直しながら同計画書と「九州ルーテル学院大学研究倫理規程」に基づいて大学院生の研究を指導することにしている（資料 4-25【web】）。研究指導体制に関しては、大学院生は基本的には指導教員 1 名による個別指導を受けるが、大学院専任教員から選出された 2 名の副指導教員による協力を受けることができる。また、大学院生の研究推進を目的に 1 年次 2 月と 2 年次 10 月に学位論文中間発表を実施しており、大学院生はその 2 回の中間発表を副次的な目標として研究を進展している。こうした体制や取組は、大学院生の学修の一つである研究活動の活性化につながっている。さらに、研究指導体制において大学院では、他大学の研究科や研究所等において必要な研究指導を受けることができる（資料 1-11【web】再掲）。過去の実績として、熊本大学大学院医学教育部において小児科で本学大学院生が研究指導を受けている。

2. 各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、ビジョン 2014 及びビジョン 2020 をもとに、文部科学省の方針や認証評価の動向等と照合せながら、学部等は当該年度の教育研究活動等の計画を策定している。また、学長を座長とする推進会議の指示を踏まえながら、学科等及び研究科における教育の計画を立案しており、管理台帳を通して一次評価を行い、自己点検・総合評価委員会による二次評価や各種のアセスメントによって得られたデータをもとにした推進会議による改善措置・指示事項を受けながら、次年度の計画の立案をするよう取り組んでいる（第 2 章：内部質保証）。

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	<p>1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 ○成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの認定その他全学内部質保証推進組織等の関わり <p>2：学位授与を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表 ○学位審査及び修了認定の客観性・厳格性を確保するための措置 ○学位授与に関わる責任体制及び手続の明示 ○適切な学位授与 ○学位授与に関わる全学的なルールの認定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

1. 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

(1) 既修得単位の適切な認定

修得単位の認定については、大学設置基準に基づき、学則第19条から第24条に定めて実施している。特に、編入学希望者に対しては成績証明書や既修得単位科目を確認するためのシラバスや学生便覧の提出を求め、教務委員会で各科目の内容、到達目標、授業形態、授業時間数を確認して本学開設科目と照合し、本学の単位認定基準に満たしているか否かを精査している。さらにその結果を教授会で検討し、当該単位の認定を承認している（資料1-7【web】再掲）。研究科においても、修得単位の認定は大学院学則第18条の定めるところにより、研究科委員会において他大学院での科目履修、入学前の既修得単位の認定、再入学者の既修得単位の認定を実施している（資料1-8【web】再掲）。

(2) 成績評価の厳格性、客観性について

成績評価の厳格性・客観性を確保・維持するための取組としては、まず、各科目のシラバスで成績評価基準を明示し、学生はどのような評価視点でどの程度の得点配分で評価されるのか分かるようにしている。シラバス作成において各科目の到達目標達成度の評価方法や評価視点・得点配分を明確に記すように科目担当教員に求めており、教務委員会で厳密にチェックしている。そして、成績評価粗点は0～100点の得点として算定され、90点以上を「秀」、80点以上90点未満を「優」、70点以上80点未満を「良」、60点以上70点未満を「可」、60点未満を「不可」として評語を当てている（資料4-26【web】）。

2020年度までは「GPA制度に関する規程」で定めるGPの4、3、2、1、0に対応させていたが、2021年度から、GPを12段階にし、2021年度入学者から適用している（資料1-10再掲）。GPA12段階制制度について表4-1に示す。

表 4-1 : G P A の 12 段階

段階	標語	点数	GP	評価	評価の説明
1	A+	95-100	4.00	秀	到達目標を十分に達成し、極めて優秀な成果を収めている
2	A-	90-94	3.85		
3	B+	87-89	3.70	優	到達目標を十分に達成している
4	B	83-86	3.30		
5	B-	80-82	3.00		
6	C+	77-79	2.70	良	到達目標を達成している
7	C	73-76	2.30		
8	C-	70-72	2.00		
9	D+	67-69	1.70	可	到達目標を最低限度達成している
10	D	63-66	1.30		
11	D-	60-62	1.00		
12	N	0-59	0.00	不可	到達目標を達成できなかったため さらに学習が必要である
合格・不合格		—	—	合格・不合格	点数で評価できない科目は、合格か不合格で評価する
未受験及び失格		—	—	—	評価の要件を満たしていない

なお、G P A は本学奨学生の選考等にも活用されていることから、2021 年度からは「科目受講者において成績が G P 3.00 以上の者の割合を受講者 30%程度に留める」という成績評価ガイドライン（資料 1-10 再掲）を可・不可評価の科目を除く全ての科目に適用することとし、学生にとって不適切な対応や選考の解消を図っている。

また、入学時点から学生によって能力が異なることが予想されるため、キャリア・イングリッシュ専攻では、入学時にプレイスメント・テストを実施してレベル別にクラスを分けて、英語の読み書きの知識・技術に係る授業科目「リーディング&ライティングⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」でそのレベルに合った授業と成績評価を実施している（資料 4-27、資料 4-28）。

また、全学的に、入学時までに TOEIC（過去 2 年間の取得スコア）600 以上や実用英語技能検定準 1 級以上等の英語検定資格取得者に対しては、1 年次の必修科目である「英語Ⅰ」「英語Ⅱ」の単位を認定（ただし、G P A の対象外）して受講を免除することになっている。特に、キャリア・イングリッシュ専攻の学生においては、プレイスメント・テストで選抜されたアドバンスト・クラスの学生は「英語Ⅰ」「英語Ⅱ」に代わって「アドバンスト・イングリッシュ・コミュニケーションⅠ・Ⅱ」を選択して受講することができ、それらの科目の成績は厳しい成績評価基準にしたがって評価され、それぞれ「英語Ⅰ」「英語Ⅱ」の成績として登録される。こうした学生の能力や目標達成レベルに応じた授業内容と評価方法は、学生にとって公平かつ厳格な成績評価であり、学生の英語学修のモチベーションを高めていると言える。

学生からの成績評価の確認及び異議申立の体制も整備している。手続としては、学生が授業担当教員に直接確認を行うか、教務課が窓口となり、学生が授業担当教員に「成績に関する確認書」

を提出する。教務課を通じて確認依頼を受けた教員は、直接当該学生に確認結果を通知するか、教務課を通じて「成績確認に対する回答書」を当該学生に通知することになっている。学生の申立によって教員が自らの成績評価を振り返って説明をする機会は成績評価の誤りや偏りを未然に防ぎ、成績評価の厳格性及び客観性に貢献している。一方で、学生と科目担当教員の間で成績評価の内容が合意に至らなかったケースを想定し、2021年度から「成績に対する確認及び意義申立てに関する要項」を定め、成績に対する異議申立が行える環境を構築している（資料 4-29）。

（3）卒業・修了要件の明示について

学科等では、学位授与及び卒業の要件について学則第 25 条から第 27 条に定めており入学以降のオリエンテーション時に毎年説明をしている（資料 1-7【web】再掲）。

卒業研究の成績評価基準については、各教員の卒業研究のシラバスに複数の評価方法・評価視点及びそれらの割合（全体 100%に対する割合）が記載されている（資料 4-30）。さらに、2021年度からは一部の専攻を除いて、独自の卒業研究ルーブリックを定めて、卒業研究の授業内で説明している。これによって、卒業研究での努力目標が明確になり、学生にとっては卒業研究に取り組みやすくなり、担当教員にとっては卒業研究の評価が円滑なものになった。2022年度からは全ての学科等において実施をすることとしている。なお、心理臨床学科では、副査担当教員が各学生の卒業研究発表で質問やコメントを行って卒業論文を評価し、卒業研究指導担当教員がその評価を参考にして最終的な評価を行っている。

研究科では、学位論文審査の方法は「九州ルーテル学院大学学位規程」に定めており、審査の主査は指導担当教員が行うが、副査は研究科委員会で選出された専任教員 2 名が行っている（資料 4-31【web】）。2 回の中間発表や最終試験にあたる学位論文発表会では、必ず副査担当教員は助言やコメントをし、学位論文へのコメントとともに評価を審査報告書に記述して主査に提出することになっている。こうした副査担当教員の配備体制は、副査による助言や励ましによって研究への取組の意欲を高めるとともに、偏った主観を排除した、より客観的で公正な評価につながるものと言える。学位論文の評価基準については、大学院便覧に掲載し、大学院生全員が確認できるよう公表している（資料 1-11【web】再掲）。

（4）成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの認定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、教育の質保証を推進していくために推進会議を設置し（第 2 章：内部質保証）、そのなかで、成績評価及び単位認定についてもその適切性や有効性を審議し、全学的な方針を策定している。例えば、学修成果を高めるための成績評価において、学科等で成績評価の不均衡が見られるため、成績評価ガイドラインを策定すべきであるという改善措置・指示事項が出されたため、2021年度から、G P を 12 段階にする「成績評価ガイドライン」を導入する等、推進会議のなかで点検・評価がなされ、課題に対して改善・向上の取組を行っている。

点検・評価項目⑥	学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。
評価の視点	1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定 2：各学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

	3：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり
--	---

1. 各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

学部等では、分野の特性に応じた学習成果の測定のためにアセスメントプランを定めている（資料 2-8【web】）。アセスメントプランは、入学前後、在籍時、卒業後それぞれで学部等レベル、教育課程レベル、科目レベルで測定・把握すべき指標データを整理し、それらを学習成果のアセスメントとする方針を定め、そのアセスメントを、実施対象者、実施時期、実施担当部署、実施状況等に沿って整理したものである。これを参照すれば、特定のアセスメントの担当部署や実施時期の確認、そのアセスメントでの検討課題を確認することができる。本学のアセスメントプラン（イメージ図）を図 4-3 に示す。



(図 4-3：アセスメントプランのイメージ)

これらのアセスメントデータはそれぞれ集計されて、その一部は大学ホームページで公表している（資料 4-32【web】）。また、このデータは I R として分析し、入試及び教学の体制整備のための判断資料として活用されたり、大学政策の意思決定に用いられたりしている。

2. 各学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

(1) 授業評価アンケートの活用について

学科等では授業改善の一環として学生を対象に全科目の授業評価アンケートを実施しており、スムーズな実施のために、Webポータルシステムを 2017 年度から導入した。授業評価アンケートの内容は 2019 年度では、事前・事後学修の認知、事前・事後学修の時間、事前・

事後学修による効果、科目の到達目標の到達度、教員が提供する授業の内容や質、学部のディプロマ・ポリシーに定める3つの能力の到達度を自ら授業を振り返って評価し、授業に対する要望や感想を記述することを学生に求めている。

この授業評価アンケートは2015年度以前から実施されており、各科目の回答集計結果と要望・感想の記述内容は科目担当教員にフィードバックしている。科目担当教員はその結果に基づいて授業を振り返り、授業の方法や内容に改善すべき点や向上すべき点があれば、改善・向上のための具体的な計画を向上計画書に記述して提出することになっている。こうした体制の管理はFD・SD委員会が担当しており、科目担当教員（非常勤教員も含む）全員がほぼ全科目にわたって毎年、向上計画書を提出している。授業評価アンケートの結果と向上計画書は教職員専用ホームページで公表しており、教職員間で共有している（資料4-33）。

また、毎年、各教職員が他の教員の科目授業に参観してアンケート等で授業評価を行い、その評価を当該科目担当の教員にフィードバックするとともに教職員間で共有するという授業参観評価の取組も実施している。さらに、2019年度からは学生FD研修会を実施し、学生が本学授業に対する意見を出して教員と意見交換をする機会を設けた。このように、教員や学生の意見・評価が当該科目担当教員に直接的にフィードバックされる機会をもつことは授業改善・向上につながっていると言える。

研究科においても2015年度以前から授業評価アンケートを実施している。2019年度から学科等と同様に、アンケート結果をもとに授業を振り返って授業の改善・向上に向けた具体的な計画を向上計画書として提出するようにしている。

（2）教職履修カルテ、学修評価票の導入

本学では教職履修カルテも運用しており、このシステム内で、特定の教員免許の取得を目指して教職課程科目を履修している学生と教員との間で双方向的にコメントをして記録として残すことで、学生の学修状況の可視化につなげている。なお、学生が自分の履修状況や学修成果の把握をしやすいように教職履修カルテをWebポータルシステムと一元化し利用できるよう改善をしている。

また、本学では、2020年度より、実際の科目の成績粗点とカリキュラムマップにある科目とディプロマ・ポリシーに定める能力との関係に基づいて、ディプロマ・ポリシーに定める能力がどの程度達成しているかを可視化し、それを学修評価票として学生に配付している（図4-4）。この配付の目的は、学修成果のフィードバックによってディプロマ・ポリシーに定めるどの能力の向上が必要なのかを示し、学生の学修への動機づけを高めることである。学科等ごとに定めた能力の到達度について学生平均と比較することで、学生は修得レベルの低い能力を特定することができ、学生がその能力を修得するのに必要な科目やカリキュラムを意識化し、適切に履修できるようにしている。また、2022年度には学修評価票をもとに学生とアドバイザーが面談をし、卒業後を見据えながら現在の学修、生活面、活動等を記録する学修ポートフォリオも導入する予定になっており、教育の質保証に向けて学生の学修支援に取り組んでいる（図4-5）。

<p>人文学科キャリアイングリッシュ専攻 学修評価票 ＜1年前期修了時＞</p> <p>学籍番号 1234567</p> <p>氏名 黒髪 太郎</p> <p>ディプロマポリシーの達成度 2.2 ※GPAの得点とは多少異なります</p> <p>ディプロマポリシー(学位授与に関する方針)とは 学生に学位を授与する際に大学が掲げる基本的な考え方です。この考え方は卒業要件だけでなく、大学や学科・専攻が育成しようとする人材像やその人材に欠かせない獲得すべき資質・能力が示されています。 学修評価票(本書面)では、GPAのみでは把握することが難しい学科・専攻ごとの獲得すべき資質・能力の到達度を、科目と各資質・能力の関連性(カリキュラム・マップ)と科目成績に基づいて算出しています。各資質・能力の到達度を確認して、振り返りと次段階の学修に向けて参考にしてください。 ※各資質・能力のさらに下層にはその資質・能力を構成する基本的な能力が記載されており、これも科目関連性と科目成績のもと同じように数値化しています。</p>	<p align="center">人文学部の目的</p> <p align="center">キリスト教主義に沿った人格教育を基に、幅広い教養教育と専門に関する基礎を身に付け、グローバルな視野とボランティア精神を兼ね備えた人材を育成することを目的とする。</p> <p align="center">人文学科キャリアイングリッシュ専攻の目的</p> <p align="center">実践的な英語能力、豊かなビジネスの知識や IT スキルを身に付け、国際社会、英語教育等で活躍できる人材を育成する。</p> <p align="center">人文学科キャリアイングリッシュ専攻のディプロマポリシー</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="10">専門教育科目</th> <th colspan="5">共通教育科目</th> </tr> <tr> <th colspan="10">1.4</th> <th colspan="5">2.8</th> </tr> <tr> <td>(1)</td><td>(2)</td><td>(3)</td><td>(4)</td><td>(5)</td><td>(6)</td><td>(7)</td><td>(8)</td><td>(9)</td><td>(10)</td> <td>(1)</td><td>(2)</td><td>(3)</td><td>(4)</td><td>(5)</td><td>(6)</td> </tr> <tr> <td>国際社会や実務で通用する英語運用能力(読む・書く・話す)を身につけ活用できる</td> <td>グローバルで幅広い視野と深い職業を身につけ、異文化対応の多様性を発揮できる</td> <td>技術、情報テクノロジーなどに精通する知識・技能を身に付け、最先端の多様な職業に就くことができる</td> <td>自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている</td> <td>自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている</td> <td>卒業研究を通して、自ら課題を設定し、解決・結論に導く方法を構築できる</td> <td>広い視野とバランスのとれた判断を可能にする豊かな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> <td>職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力</td> </tr> <tr> <td>1.4</td><td>1.4</td><td>1.4</td><td>1.4</td><td>1.4</td><td>1.6</td><td>1.6</td><td>2.6</td><td>2.5</td><td>3.1</td> <td>2.9</td><td>2.6</td><td>3.2</td><td>3.5</td><td>2.6</td><td>2.6</td> </tr> </table>															専門教育科目										共通教育科目					1.4										2.8					(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	国際社会や実務で通用する英語運用能力(読む・書く・話す)を身につけ活用できる	グローバルで幅広い視野と深い職業を身につけ、異文化対応の多様性を発揮できる	技術、情報テクノロジーなどに精通する知識・技能を身に付け、最先端の多様な職業に就くことができる	自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている	自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている	卒業研究を通して、自ら課題を設定し、解決・結論に導く方法を構築できる	広い視野とバランスのとれた判断を可能にする豊かな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.6	1.6	2.6	2.5	3.1	2.9	2.6	3.2	3.5	2.6	2.6
	専門教育科目										共通教育科目																																																																																		
	1.4										2.8																																																																																		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)																																																																													
	国際社会や実務で通用する英語運用能力(読む・書く・話す)を身につけ活用できる	グローバルで幅広い視野と深い職業を身につけ、異文化対応の多様性を発揮できる	技術、情報テクノロジーなどに精通する知識・技能を身に付け、最先端の多様な職業に就くことができる	自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている	自己の職業や考えを積極的に発信し、他者に受け入れられるコミュニケーション能力を身につけている	卒業研究を通して、自ら課題を設定し、解決・結論に導く方法を構築できる	広い視野とバランスのとれた判断を可能にする豊かな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力	職業と専門に関する知識を身につけ、授業のさまざまな分野の知識である能力																																																																													
	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.6	1.6	2.6	2.5	3.1	2.9	2.6	3.2	3.5	2.6	2.6																																																																													
	<p>上記(1)～(6)の達成度を参考に、以下にそれぞれ自己評価および来期に向けた目標の記入をしてください。(数値記入) 上記達成度が空欄であっても記入をしてください。自己評価は、上記達成度と異なっても構いません。</p> <table border="1"> <tr> <td>(1)</td><td>(2)</td><td>(3)</td><td>(4)</td><td>(5)</td><td>(6)</td> </tr> <tr> <td>自己評価(1～5)</td><td>自己評価(1～5)</td><td>自己評価(1～5)</td><td>自己評価(1～5)</td><td>自己評価(1～5)</td><td>自己評価(1～5)</td> </tr> <tr> <td>目標(1～5)</td><td>目標(1～5)</td><td>目標(1～5)</td><td>目標(1～5)</td><td>目標(1～5)</td><td>目標(1～5)</td> </tr> </table>															(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)																																																												
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)																																																																																							
	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)	自己評価(1～5)																																																																																							
	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)	目標(1～5)																																																																																							
<p>＜ディプロマポリシー到達度＞</p>					<p>＜専門教育科目の到達状況＞</p>					<p>＜共通教育科目の到達度＞</p>																																																																																			

(図 4-4. 学修評価票のイメージ)

<p>人文学科キャリアイングリッシュ専攻 学修ポートフォリオ ＜1年前期修了時＞</p> <p>学籍番号 1234567</p> <p>氏名 黒髪 太郎</p> <p>学修ポートフォリオの目的 この学修ポートフォリオの目的は、在学時の学びや活動等を記録・蓄積し、皆さんの成長を可視化することです。 学修面・生活面・活動等の目標・計画を立てることで、目的意識を持って有意義な大学生活を送ることができ、未来の自分を思い描くことで、今何をすべきかを考えます。 また、この記録の蓄積は就職活動の際、大学で何を学んだか、そのときにどのようなことを考えたか等、自分自身を振り返る参考資料となり、履歴書作成や面接試験対策に役立ちます。 自分自身のために、積極的に記入をしましょう。</p>	<p>①～④の項目については、全員が必ず記入してください。</p> <table border="1"> <tr> <td>①学修(授業や履修、成績等)に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り</td> <td>②大学生生活に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り</td> </tr> <tr> <td>③目標とする職業や資格等</td> <td>④外部試験結果(TOEIC、各種検定等)</td> </tr> </table>		①学修(授業や履修、成績等)に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り	②大学生生活に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り	③目標とする職業や資格等	④外部試験結果(TOEIC、各種検定等)		
	①学修(授業や履修、成績等)に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り	②大学生生活に関する 今学期の目標や、前学期に立てた目標に対する振り返り						
	③目標とする職業や資格等	④外部試験結果(TOEIC、各種検定等)						
	<p>⑤以降の項目については、必須ではありませんので、記入できる範囲で記入してください。</p> <table border="1"> <tr> <td>⑤課外活動への参加・取組み</td> <td>⑥最近自分が成長したと感じたこと</td> <td>⑦最近の興味や関心</td> </tr> <tr> <td>⑧自分の長所・短所</td> <td>⑨最近の健康状態</td> <td>⑩相談したいこと その他</td> </tr> </table>		⑤課外活動への参加・取組み	⑥最近自分が成長したと感じたこと	⑦最近の興味や関心	⑧自分の長所・短所	⑨最近の健康状態	⑩相談したいこと その他
	⑤課外活動への参加・取組み	⑥最近自分が成長したと感じたこと	⑦最近の興味や関心					
	⑧自分の長所・短所	⑨最近の健康状態	⑩相談したいこと その他					
	<p>アドバイザーコメント</p>							
	<p align="right">氏名</p>							

(図 4-5 : 学修ポートフォリオのイメージ)

3. 学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、教育の質保証を推進していくために、推進会議を設置している(第2章:内部質保証)。学習成果の把握及び評価の取組として、授業評価アンケートがある。2020年度の推進会議において、授業評価アンケートをWeb化し、アンケート結果を分析しやすくしてきたことにつ

いては評価されているが、集約したデータをどのように活用していくかは課題として指摘されており、今後取り組んでいく予定である。また、2020年度に導入した学修評価票について評価はされているが、学生の学修活動の促進との関係性が不明瞭であることも指摘されている。これを受けて、上述したとおり2022年度からは学修ポートフォリオを導入することも決定するなど、推進会議のなかで学習成果の把握、評価方法について点検、評価がされており、指摘を受けた課題に対して改善・向上に向けて取り組んでいる。

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・向上に向けた取組を行っているか。
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 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

2. 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では教育課程の点検・評価に関する取組は、主にFD・SD委員会が担当している。1つ目の取組は、授業評価アンケートによる点検・評価である。科目担当教員がその科目の授業評価アンケートのデータ集計結果や自由記述をみることは、授業内容を振り返りことになり、教員自身による点検となる。また、教員は、アンケート結果を受けて向上計画書を提出することになっており、科目レベルで教育の改善・向上に向けた取組を実現している。なお、研究科でも大学院生に対して授業評価アンケート調査が行われ、その調査結果が科目担当教員にフィードバックされるという体制をとっている。

2つ目は授業参観制度で、これも科目レベルの授業改善・向上に向けた取組である。授業参観の方法は毎年少しずつ変更されるが、2018年度や2019年度においては各教職員が少なくとも1科目の授業に1回参観して、授業内容・方法に対する参観者の意見や感想をアンケートで回収するという方法であった（資料4-34）。この取組によって、参観される側の教員は参観者の意見や感想を理解し、参観者側の教員は自身の授業内容と比較することになり、被参観教員も自身の授業内容を振り返って自己評価して具体的に改善することができる。2020年度は新型コロナウイルス感染症への対応として開始した遠隔授業の効果的な授業方法を学ぶため、遠隔授業の授業評価アンケート評価が高かった教員の授業について参観した（資料4-35）。

3つ目は、遠隔授業改善のためのFD・SD研修会である。2020年度は、上述したとおり、新型コロナウイルス感染症の影響により、リアルタイム配信型及びオンデマンド配信型の遠隔授業を導入し、授業の約3割でオンデマンド配信型の遠隔授業を実施した。そのため、遠隔授業に関してはまず導入時に研修会をリアルタイム配信で実施し、LMSを用いたオンデマンド配信型の各学期の終了後に学生からの意見を集約し、FD研修により現況の把握・改善案の提示を行い、遠隔授業における教育の質の向上に努めた。その結果は、学生からの意見やアンケート回答にも反映され（資料4-36）、2021年度以降の遠隔授業の方針や実施方法の改善につながっており、継続的に検討・改善が行われている。

4つ目は、2020年度よりティーチング・ポートフォリオを導入したことである。これにより、

個人の教育活動に対する振り返りを促すものにとどまらず、本学の教育内容のデータベースとなつて教員がお互いのティーチング・ポートフォリオを参照して授業改善に役立てたり、学生がティーチング・ポートフォリオを確認することで教員の教育に対する姿勢や理念等を理解できたりする。

なお、研究科の科目配置や科目担当者は、研究科委員会が中心的に検討して決定している。研究科では、社会人大学院生が多いことを考慮して夜間あるいは休日開講の形をとっていたことから、時間的制約が厳しかったが、2022年度から大学院が昼間制に変更となるため、体系的や順次性が考慮されたカリキュラムマップの作成やナンバリングを検討していく予定である。

最後に、機関（大学）レベルの点検・評価について述べる。まず、本学が編成・実施している教育課程において収集した学習成果の指標データの集計・分析結果を学内外に公表することは、機関レベルの点検・評価の第一歩と考える。現在までに、本学ホームページに、各種教育研究上の情報、学生動向調査アンケート結果、卒業時アンケート結果、卒業生アンケート結果、雇用先アンケート結果を掲載している（資料4-37【web】）。これらのアンケートのデータ集計結果や学生の生の声である自由記述結果は、学長室会や教授会で報告され、特に教育課程や学習成果に係る取組については検証データとして活用している。具体的には、2021年には、希望する副専攻や共通教育についてのアンケートを実施し、その結果を受けて、2023年度からの学科・専攻再編における副専攻を整備することを予定している（資料4-38、資料4-39）。本学では2020年度に、外部評価を受審しており、本学の自己点検・総合評価委員会が取りまとめる自己点検・評価結果に対して外部評価委員会が評価・検証した結果、本学の教育課程については、学生の学習成果の評価法を今後も検討して課程の有効性の検証が重要であること等の評価をいただいている。

以上のように、本学の教育課程・学習成果に係る自己点検・評価結果を学内外に公表するとともに、教育課程の当事者である学生・教職員の意見やアイデア、外部評価委員会の評価結果等を取り入れていることが機関（大学）レベルの教育課程の改善・向上につながっているといえる。

長所・特色

本学では、教育課程における3つのポリシーを設定してカリキュラムマップを全学的に整備し、ディプロマ・ポリシーに基づいた教育課程の編成を行っている。学科等では、カリキュラム・ポリシーに基づいて科目を配置し、対象学年に合致した授業形態・内容となっている。また、それぞれの履修モデルを定め、学生にもわかりやすく提示している。また、学修成果を把握するに当たっては、アセスメントプランを策定し、2020年度より学生に対して半期ごとに学修行動調査を実施し、各教育課程で指定したモデルカリキュラムの学修状況、事前・事後学修の実態、オフィスアワー及び、図書館の利用状況について調査を行っている。さらに、2020年度に学修評価票の導入を検討し、学生が所属する学部等のディプロマ・ポリシーに対して、どの程度学びを深めたのか、その到達度を可視化するツールとして機能させている。

また、教員の教育活動を振り返り、授業改善につなげていくため、ティーチング・ポートフォリオを導入している。お互いのティーチング・ポートフォリオを見合うことで、教員が自らの日々の教育・実践活動を整理し、点検・評価する機会となっている。さらに、在学生及び卒業生を対象にした学修行動調査や雇用先アンケート調査を実施しており、検証データとして活用している。

課題・問題点

ディプロマ・ポリシーの設定と公表に関するプロセスは計画どおり実施できている。一方で、大学において、学生の進級に関しての点検・評価が実施できていない。今後、進級に関する制度を再考し、検討を行いたい。また、学生の学修状況を把握することを目的として、学修評価票を策定した。しかし、学修評価票が教育上どれ程効果を奏しているかについては、継続的に配付しながら、学生に対するアンケート等の調査でその有効性を検証する必要がある。なお、教職課程の状況を把握するために導入した履修カルテについては、その運用に課題があり、今後は、教務システムに組み込み、学生が正課の授業、課外の活動の成果やレポートの記録保存等に、柔軟に活用できるように運用方法を整える必要がある。

なお、研究科においてもWebポータルシステムは導入されているが、具体的な活用は行われていないことから、今後活用方法を検討していく予定である。

全体のまとめ

本学は3つのポリシーを適切に定め、教育課程の編成や教育方針に関する教育方法について、GPA、単位修得科目数、授業評価アンケート結果、ディプロマ・ポリシーに定めた能力の自己評価、授業外学習時間、学修行動・態度等の学修成果データをもとに点検・評価を行ってきた。また、それらをホームページ等で公表し、学生にも情報がわかりやすいよう提示することに努めている。

本学の科目は共通教育と専門科目において順次性、体系性を意識して編成しており、2023年度の学科・専攻の再編に向けてさらに検討を進めている。課題・問題点でも記載したように点検・評価の参照となる学修成果指標の適切な運用を目指し、今後も更なる教育の質向上に向けて取り組んでいく予定である。

第5章 学生の受け入れ

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	<p>1：学位授与方針及び教育課程編成・実施の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</p> <p>2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

本学では「大学運営に関する基本方針」（資料 5-1【web】）に教育に関する基本方針として3つのポリシー及びアセスメントプランを示している。また、内部質保証の方針中、教学に関する行動指針等として「大学においては学科、大学院においては専攻を単位として、教育研究上の目的及び3つの方針（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針）を設定し、これを行動指針とする。」ことを定めている（資料 2-1 再掲）。3つの方針は本学の教育目的から導かれ、それらは学院標語（校訓）である「感恩奉仕」の精神に集約される。

例えば、心理臨床学科ではディプロマ・ポリシーの1つに「多様な他者を理解し、他者と共生する社会の形成に向けて、社会の動向に関心を持ち、心理学、特別支援教育、精神保健福祉の視点を活かしてアプローチすることができる」ことを挙げ、カリキュラム・ポリシーでは「他者及び人間環境を幅広い視点で理解・受容するとともに、現代の世情や地域・現場ニーズを考慮しながら、鋭い感性と的確な判断力に基づいて問題解決を図ることができる人材を育成するためのカリキュラム編成」で教育を行うことを示し、アドミッション・ポリシーにはこれらの教育を受けるために入学までに望まれる能力・態度・活動の1つとして「自分の考えを適切に主張するとともに、他者の意見に耳を傾ける力・態度。人間の多様性に興味・関心を持ち、個人の尊厳を尊重する姿勢」を挙げており、3つのポリシーがそれぞれ整合している（資料 5-2【web】）。

また、研究科においても同様に3つのポリシーは連動を図りつつ定めている。例えば、発達障害学領域におけるディプロマ・ポリシーの1つに「発達障害のある（あるいは疑いのある）幼児・児童・生徒の特別支援教育ができる能力の修得を目指す」ことが挙げられており、カリキュラム・ポリシーでは、「特別支援教育の歴史、制度、内容、方法等の専門的知識を得る『障害者臨床教育学特論』、障害の理解と支援実施に不可欠な『障害者支援学特論』等の科目」を開講することが示されている。また、アドミッション・ポリシーでは、「心に悩みを抱える児童・生徒、さらには青年・成人に対する心理的支援ができるように心理・教育・移行支援の理論と技術についての学修・研究を志す人」を積極的に受け入れていくことが挙げられている（資料 5-3【web】）。

そして、学部、研究科のいずれも3つの方針については本学ホームページ等で公表し、さらにアドミッション・ポリシーについては学部・研究科の学生募集要項（資料 5-4【web】、資料 5-5【web】）、学部の大学案内パンフレット等に記載している。

現在、2023年度からの学科・専攻再編の検討に合わせて3つのポリシーの見直しに取り

組んでおり、再編内容に沿ってアドミッション・ポリシーも変更予定である。また、研究科においては、2022年度入学者から公認心理師養成カリキュラムの開設が認められ、それに伴い、2021年度までのポリシーを変更し、2022年度入学者から公認心理師受験資格の取得を目指す学びを軸とした新たな各ポリシーを策定し公表している（資料5-3【web】再掲）。

（１）人文学部

入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像については、学科等のアドミッション・ポリシーに「入学までに望まれる能力・態度・活動」として上述のとおり示している。

2020年度入学者選抜までの入学試験は、①指定校推薦 ②併設校推薦 ③公募推薦 ④授業料全額免除 ⑤一般 ⑥帰国生及び私費外国人留学生 ⑦センター試験利用 ⑧編入学の入試区分で実施し、各種入試区分において、①学力検査 ②小論文 ③調査書や成績証明書 ④面接試験等の方法を組み合わせて、本学で学ぶために必要な学力の3要素「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性）」が求める水準に達しているかどうかを多元的に判定している。

2021年度から入試区分の名称を変更し、各選抜区分・種別ごとに選抜にあたっての試験科目等（面接、調査書、学校長推薦書、小論文、科目試験）の評価比率、学力の3要素と試験科目等との対応を定め、学生募集要項で公表している。また、2022年度から調査書の主な加点項目についても学生募集要項で公表している。2022年度については、アドミッション・ポリシーと選抜方法の関連を整理し、全学的な理解を図っており、2023年度募集から学生募集要項により公表する予定である。

（２）人文学研究科

研究科は、「働きながら学べる社会人にも開かれた大学院」を謳っている。上述のとおり、教育・医療機関・社会福祉施設等で勤務している専門職業人で、現場で必要な知識やスキルを学び深めることを志す人、一般の社会人又は研究科での継続学修を希望する新卒者等で、本学が示す志を持った人を積極的に受け入れることを、アドミッション・ポリシーとして設定している（資料5-3【web】再掲）。

なお、2022年度入学者からは公認心理師養成カリキュラムに移行するため、3つのポリシーの見直しを行い、入学前の学習歴として大学等において、公認心理師受験に必要な科目を履修し卒業・卒業見込みであることを出願資格に追加した（資料5-5【web】再掲）。

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	<p>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</p> <p>2：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供</p> <p>3：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</p> <p>4：公正な入学者選抜の実施</p> <p>5：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</p>

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

(1) 人文学部

本学では、アドミッション・ポリシーに基づいた学生を募集するため、オープンキャンパス、高校教員向けの大学説明会、高等学校への出張講義、高校訪問、印刷物等による広報活動等を通し、学科等の教員と教職協働による学生募集を実施している。また、各選抜区分・種別の選抜方法の詳細は学生募集要項に明記しており（資料 5-4【web】再掲）、アドミッション・ポリシーに合致する学力以外の能力を多面的・総合的に評価するために、「大学入学共通テスト利用選抜」を除くすべての入試選抜区分・種別において面接を実施している。入学者選抜制度の詳細は下記のとおりであり、多様な選抜方法で受験の機会を設けている。また、入学者の選抜方法と入学後の成績や就職状況等を把握し、入学者選抜制度の適切な設定の検証する取組を実施している。2021 年度には、2022 年度入学者選抜に向けて、アドミッション・ポリシーと選抜方法の対応関係を示すチェックリスト（資料 5-6）を作成し、学内での情報共有を図っている。

①一般選抜（Ⅰ期、Ⅱ期）

一般選抜では、アドミッション・ポリシーの入学までに望まれる能力として学科等で示している「高等学校までに共通して学ぶ教科・科目についてのバランスのとれた幅広い基礎学力」を重視し、本学が課す国語、数学、英語から 2 教科を選択して受験する。科目試験は、志願者の基礎的な学力をより適性に評価することを目的として国語・数学・英語から 1 科目選択としていたものを 2021 年度から 2 科目選択とした。さらに、面接や調査書を用いて意欲や適性を審査している。また、一般Ⅰ期選抜の成績上位者若干名には入学後、奨学金として授業料相当額の全額又は半額を給付する制度を設け、意欲的な学生がより学業に専念できる環境を整えている。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020 年度の一般入試から感染対策を取っての実施となった。2021 年度選抜では 10 月末に F D ・ S D 研修会を開催し、入試改革 1 年目の変更点に加え、新型コロナウイルス感染症への対策も全学で共有した（資料 5-7）。11 月の選抜は予定していた小論文と個人面接を実施したが、試験場は可能な限り 72 時間の立入禁止に近い状態で丁寧な消毒、換気により設定をした。2 月及び 3 月の一般選抜では、科目試験のみ実施し、予定していた面接試験を実施しないことで感染を防止するよう工夫した。また、2022 年度選抜では、あらかじめ面接試験の代替として、面接試験をペーパーインタビューに代えて実施する等、対策を万全にした。

②大学入学共通テスト利用選抜

大学入学共通テスト利用選抜では、一般Ⅰ期・Ⅱ期選抜と同様に基礎学力を重視している。大学入学共通テストではより客観的に学力水準を査定できることに加え、本学独自の試験は行わないことで、受験生の受験の機会確保につなげている。調査書を用いて意欲や適性を審査し、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」を多面的に評価できるようにしている。2025 年度から「情報」の新設等、科目変更が生じるため、再検討していく予定である。

③学校推薦型選抜

本学の基本理念及びアドミッション・ポリシーを理解し、合格後確実に入学する本学での学修意欲の高い学生を募集している。本学への進学実績及び入学後の修学状況も踏まえ

て指定した高校からの推薦又は併設校からの推薦、指定校の枠外の公募推薦を実施している。さらに、高等学校での成績が優秀な者を対象に授業料相当額の奨学金を給付する選抜制度も設けている。

選抜方法は、大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力を適切に評価するために面接試験に加え小論文も課すこととし、小論文、面接、調査書、学校長推薦書等を用い、選抜種別ごとに割合を定めている。

④帰国生及び私費外国人留学生選抜

私費外国人留学生については、本学で学ぶための基本的な日本語力を出願資格の1つとし、小論文又は英語、個人面接、書類審査等を行っている。

⑤社会人特別選抜

社会人のためには大学4年間で卒業という枠にとらわれず6年以上12年以内の在学期間で履修計画を立て卒業を目指す長期履修学生入試制度を導入しており、入学試験は、面接及び書類審査で行い、受験生の学修意欲を重視している。

なお、2023年度選抜からは「社会人特別選抜」に移行し、入学後に通常の4年間の学びではなく計画的に長期間で学ぶことを選択できる長期履修制度を導入する予定である。

⑥編入学選抜

収容定員に対する在籍者数から選抜の実施を判断している。募集は人文学科キャリア・イングリッシュ専攻と心理臨床学科のみで小論文、個人面接、最終学歴の成績により選抜を行っている。2023年度選抜からは、学科等のアドミッション・ポリシーに合致する各種資格・検定試験の実績等を加点対象とし、キャリア・イングリッシュ専攻では、小論文の素材に英文を使ったものを出題するなど、アドミッション・ポリシーに照らしてより適切な選抜となるよう、選抜方法を変更することを予告している。

⑦総合型選抜

多様な入学者を確保していくため、2024年度から学科等で総合型選抜を実施することを決定した。選抜方式については、高校の正規の活動以外の活動も評価の対象にするなど、学科等のアドミッション・ポリシーに基づき、検討をしている。

(2) 人文学研究科

各選抜区分・種別の選抜方法の詳細は、学生募集要項に明記している(資料5-5【web】再掲)。例年9月～10月に実施する選抜試験後に入学定員に余裕がある場合は、2月に二次募集を行っている。

①一般選抜

2021年度までの入学者選抜では、障害心理学の学びを実践に反映することを目指す人を広く受け入れることとし、専門試験では発達障害学領域と心理臨床学領域の知識を問う問題を出題してきた。公認心理師養成カリキュラムの開始に伴い、2022年度からは、学部における公認心理師カリキュラムの学びを終えていることを出願条件とし、専門試験も学部における公認心理師カリキュラムの心理学全般の知識を問う内容に変更している。その他、心理学を学ぶ上で必須となる英語力の試験と口述試験を設けている。

判定については、アドミッション・ポリシーに照らし実施されており、例えば、臨床心理専門職として支援を行う意欲や地域貢献する意欲、対人支援における基本的倫理観等、口述試験において適切に評価している。

②社会人特別選抜、外国人留学生特別選抜

社会人特別選抜では、高等学校卒業後の年月の経過を考慮し、一般選抜の英語に代えて小論文を選択することを認めている。2021年度選抜までは、アドミッション・ポリシーに示す「教育・医療機関・社会福祉施設等で勤務している専門職業人を積極的に受け入れる」ために、それらの業務経験を1年以上有する者に「業務実践レポート」の提出により筆記試験の「専門試験」を免除する制度を設けていた。2022年度選抜からは、公認心理師養成のカリキュラムとなるため、専門試験免除の制度は廃止する。

なお、外国人留学生特別選抜では、一般選抜の英語を免除としている。

2. 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

入学金及び授業料等の費用については、学生募集要項、大学案内パンフレット、大学ホームページの「学生生活」に明記しており、公正かつ適切な学生募集に努めている（資料5-4【web】再掲、資料5-5【web】再掲、資料5-8【web】）。学部の奨学金等経済的支援については、入学時に決定する「奨学金大学給付型選抜」及び一般I期選抜の成績上位者若干名に関することは学生募集要項で周知している。入学後の「九州ルーテル学院大学奨学金」「高等教育の修学支援制度」その他奨学金に関することは本学ホームページ等で周知している（資料5-9【web】）。

研究科の奨学金等経済的支援については、大学卒業後引き続き大学院に入学する学生を対象とした給付型奨学金制度を2015年度から設けているが、本学大学院入学者の大部分は社会人であり、2021年度入学者まで奨学金希望者はいなかった。2022年度からの公認心理師養成カリキュラムの開始に伴い、奨学金希望者の増加が見込まれることから、より公平かつ透明な奨学生選考を目指して「九州ルーテル学院大学大学院奨学生規程」の見直しを行っている（資料5-10、資料5-11、資料5-12、資料5-13）。

3. 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及び公正な入学者選抜の実施

(1) 人文学部

入学者選抜は、学則第11章（資料1-7【web】再掲）に入学に関する基本的事項を示し、入試委員会、入試課を中心に教授会へ提案・報告を行い「学生募集要項」「入学者選抜実施要項」「入学の手引き」等を作成し、実施方法・体制等を共有して、全学的に取り組んでいる。また、入試課長がアドミッション・オフィサーを務め、入学者選抜における審査をはじめ、入学者選抜、学生募集等に係る企画・立案を担当している（資料3-10再掲）。「九州ルーテル学院大学入学者選抜実施要項」には、基本方針として、「入試・学生募集に係る企画立案業務及び入学者選抜における多面的・総合的な評価の業務については、副学長（学生募集担当）、入試委員会委員長、入試課長（アドミッション・オフィサー）が直接的、主体的にかかわり、公正かつ妥当な方法によって、本学の教育理念と入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）に基づき、入学志願者の能力・意欲・適性等を評価・判定するものとする。」と明記している（資料5-14）。また、同要項には、試験問題作成、入学者選抜の実施、判定に関わる注意事項を記載し、選抜ごとに作成する「入学者選抜実施要領」（資料5-15、資料5-16、資料5-17、資料5-18）には選抜当日に想定され

る注意事項を記載し、公正な選抜を心掛けている。さらに、各選抜前日に行う事前打合せ会議では「守秘義務」について触れ、書類の取扱い等、認識を持って行動することを周知徹底している。

試験終了後は、学科等では「入学者選抜実施要領」に沿って直ちに採点や集計作業が行われ、入試課で判定会議資料を作成し、入試委員会で判定案を審議し、副学長（学生募集担当）、入試委員会委員長、入試課長による判定案を学長に確認の上、教授会での審議により合格者を決定する。2022年度入学者選抜からは、入試判定のプロセスを明確化するため、各段階で判定に用いる根拠資料、参考資料等を入学者選抜実施要項に明記している。

入学試験問題の作成に当たっては、出題ミスを防ぐためのチェック項目を作成し、問題作成者及び確認者複数人が複数回の確認を行っている。試験実施後には、次年度の問題作成に向けて、科目ごと、選抜ごとに受験者の平均点、最低点、最高点を算出・比較し、科目間の格差がないか、期待した平均点となっているか等を検証している。また、入学試験問題の公平性、適切性を担保するため、受験後の入学試験問題の持ち帰りを認めており、次年度受験生の参考になるように入学試験問題、解答、配点を冊子にまとめ、希望者に対して配付・公開している。さらに入学試験の成績結果の開示期間を設け、希望があった場合は所定の手続により成績結果を開示している。

（２）人文学研究科

毎月開催される研究科委員会に、必要に応じて入試課長が同席し、募集及び選抜に係る検討を行っている。選抜試験は、研究科長を入試実施責任者として、研究科委員会で選抜に関わる業務の担当者を割り振り、担当者名を明記した「大学院入学者選抜実施要項」を作成し、選抜試験にあたる。研究科では、入学者選抜試験当日に採点及び判定会議（臨時研究科委員会）を行い、合否を判定している。ただし、2022年度選抜では、志願者が多数見込まれたため判定の慎重を期し、判定会議は別日に設定した。なお、その際に選抜試験に係る検証を行い、次年度に活かすようにしている。また、希望者に対して過去の入学試験問題の開示を行っている（資料 5-19、資料 5-20）。

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

（１）人文学部

本学では、障がいや理由とした入学試験における配慮が必要となる場合や入学後の学修、学生生活、卒業後の進路に至るまでの相互理解ができるように受験前の事前相談に応じている。具体的には、学生募集要項（資料 5-4【web】再掲）に記載し、周知を図っている。

実際に相談を受けた場合は、可能な限り本人の在籍校の教員や保護者を交えて、障がいの状態や現在受けている配慮内容を確認し、選抜での適切な配慮はもちろんのこと、入学後も適切な配慮の下、望む学習が可能かを確認し、合意の上で出願に進むよう対応している。出願が決まった場合は、提出された合理的配慮願に基づき、入学試験時の合理的配慮の内容については、障がい学生サポート委員会、入試課、入試委員会での協議によって原案を作成し、教授会での承認を経て志願者に通知するようにしている。また、志願者が大学入学共通テストを受験する場合は、共通テストでの配慮事項に準じた対応を行っている。

（２）人文学研究科

研究科の募集要項には、「障がいのある志願者で、受験上及び修学上特別な配慮を希望

する方は、出願前の8月末までに入試課に問い合わせてください。8月末までに問合せがない場合は、対応が遅れることがあります。」と記載し、学部と同様の対応を行っている（資料5-5【web】再掲）。入学試験時の合理的配慮の内容については、志願者が提出した合理的配慮願に基づき、障がい学生支援担当教員、入試課で原案を作成し、研究科委員会での承認を経て志願者に通知している。入学定員5名の研究科では、過去1名の障がいのある学生を受け入れた実績がある。

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 <ul style="list-style-type: none"> ・入学定員に対する入学者比率 ・編入学定員に対する編入学比率 ・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

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

(1) 入学定員に対する入学者数比率

本学の過去5年間の入学定員と入学者数及び入学定員に対する入学者数比率の平均値は、表5-1のとおり1.17となっている。

表5-1. 『入学定員に対する入学者比率（過去5年間平均）』

区分	入学定員	入学者数					入学者計	入学者比率 (平均値)
		2017	2018	2019	2020	2021		
人文学科	85	110	108	107	95	94	514	1.21
心理臨床学科	65	75	74	85	64	66	364	1.12
学部計	150	185	182	192	159	160	878	1.17

(2) 編入学者定員に対する編入学者数

本学では編入学としての定員を定めていない。編入学選抜は「収容定員に空きがある場合に実施」として当該年度の実施の有無は前期末の全体の在籍数及び3年生の在籍数の見込数を確認して、キャリア・イングリッシュ専攻及び心理臨床学科において「3年次編入」を募集している。過去5年間の出願数、合格者数及び入学者数は表5-2のとおりである。

表5-2. 『過去5年間の編入学者数』

	2017	2018	2019	2020	2021
出願数	5	0	3	1	4
合格者数	1	0	1	0	1
入学者数	1	0	1	0	1

(3) 収容定員に対する在籍学生数比率

本学の収容定員に対する在籍学生比率は表5-3のとおりとなっている。

表5-3. 『過去5年間の在籍学生数と収容定員に対する在籍学生数比率（5.1現在）』

	2017		2018		2019		2020		2021	
	学生	比率	学生	比率	学生	比率	学生	比率	学生	比率
人文学科	369	1.19	387	1.21	407	1.23	419	1.23	407	1.20
心理臨床学科	335	1.16	337	1.20	314	1.16	305	1.18	290	1.12
学部合計	704	1.17	724	1.21	721	1.2	724	1.21	697	1.16

(4) 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

①人文学部

収容定員に対する在籍者数を適正にするため、2017年度から入学定員の見直しを行った。学部合計の定員 150 人は変更せず、人文学科こども専攻を希望する志願者増のため、人文学科の入学定員を 75 人から 85 人に、心理臨床学科の入学定員を 75 人から 65 人に変更した。定員管理については、過去の入試結果を踏まえ入学者辞退の状況も鑑み、常に在籍学生数が過剰にならないよう比率も念頭に合否判定を行っている。しかし近年、受験者の基礎学力上昇とともに合格者の入学率が低下傾向にあり、適正数の確保には 18 歳人口のみならず他大学や高校生の動向等の十分な検証と対策が求められている。次年度の入学者確保計画については、年度末の留年者、学籍異動等を踏まえ 6 月～7 月に入試委員会、学長室会を経て、教授会で計画を決定する。また、定員充足率を適切に管理するため、2022 年度選抜からは、追加合格を実施することを決定し、募集要項で公表している。

②人文学研究科

人文学研究科は、入学定員 5 人、収容定員 10 人の極めて小規模の修士課程である。過去 5 年間の入試結果は表 5-4 のとおりであり、秋に実施している次年度の入学者選抜において、入学予定者が定員を下回った場合には 2 月に二次募集を行い、適正な入学者数及び在籍学生数を保っている。

表 5-4. 『人文学研究科の定員充足率』

区分	志願者数	合格者数	入学者数	入学定員 (5 人) に 対する比率	在籍学生数	収容定員 (10 人) に 対する比率
2017	8	6	6	1.2	12	1.2
2018	6	6	6	1.2	13	1.3
2019	7	6	6	1.2	12	1.2
2020	5	4	4	0.8	10	1.0
2021	6	5	5	1.0	9	0.9

以上のことから、人文学部及び人文学研究科においては、入学定員等の設定及び在籍学生の管理を適切に行っていると言える。

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)に基づく定期的な点検・評価 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

内部質保証推進体制やその運用手続に基づき、入学者受入れの適切性について点検・評価し、改善向上に向けた取組を全学的に推進している。学生受入れの点検・評価は、各入試終了後にアドミッション・ポリシーに基づき、公正かつ適切に実施されたかどうかについて入試委員会を中心に点検・評価を行っている。さらに、例年4月に入試結果の検証を行い、次期入学者選抜の募集計画を立てている。具体的には2021年度においては、全学のFD・SD研修会を「2021年度入学者選抜の振り返りと今後の学生募集について」と題して実施し、全学的観点から総括を行った（資料5-21）。過去5年間の出願数・入学数・合格倍率の推移、学科・専攻（コース）別の出願数の推移、県内他大学との比較、入学辞退の状況、出願者・合格者・入学者の評定平均などを検証し、次年度入学者選抜に向けての計画を確認した。特に、定員管理については第2期認証評価において収容定員に対する在籍学生数比率が高いことが努力課題として指摘され、改善を図ってきた。次年度も優秀な学生を多数受け入れる努力と併せて厳格な定員管理にも取り組む意識を共有している。

（1）人文学部

2020年度は、教務及び入試の業務を所掌していた学務・入試委員会が教務委員会及び入試委員会に再編され、入試委員会では年間計20回の委員会を開催し、入学者選抜に係る点検・評価、それを踏まえた改善・向上に係る検討をビジョン2020にも示すとおり実施している（資料1-5【web】再掲）。特に、アドミッション・ポリシーを基準とする選抜方法・入試内容の点検を目標とし、年度ごとの計画に取り組んでいる。重要案件は、入試委員会で議論し、推進会議に提案・報告を行っている。推進会議の座長である学長から改善・向上に向けた取組について指示を受け、取組の確実な実施を図っている。また上述したように、全学的な共通理解・周知の場として、FD・SD委員会と合同で研修会を開催している。

（2）人文学研究科

選抜試験は、研究科長を入試実施責任者として、研究科委員会で選抜に関わる業務の担当者を割り振り、担当者名を明記した実施要項を作成し、選抜を行っている。合格者判定会議において、反省点は次年度に活かすようにしている。

長所・特色

本学では、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを踏まえたアドミッション・ポリシーを明示した上で、それに基づいた学生募集、入学者選抜を実施し、内部質保証推進体制の下、定期的な点検・評価、改善・向上に向けた取組を行っている。

また、「大学入学共通テスト利用選抜」を除く全ての入学者選抜において、面接試験を行い、アドミッション・ポリシーを踏まえた選抜に努めている。ただし、2021年度選抜においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から一般選抜における面接試験は取り止めざるを得なかったため、面接試験に代えてペーパーインタビューに変更し対応した。

人文学部への出願者数は、表5-5のとおり隔年で増減を繰り返しているが、一定の倍率を保ち、その選抜性を保っている。

表 5-5. 『出願数、合格数、入学数の推移（過去 5 年間）』

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	平均
出願数	410	485	558	478	425	471.2
合格数	269	264	256	232	261	256.4
入学数	185	182	192	159	160	175.6

さらに、障がいのある（合理的配慮を必要とする）志願者には、出願前に複数回の面談を行い、選抜試験時のみならず、入学後の学びにおける適切な配慮の可能性についても、相互で確認している。合格後は、移行支援として必要に応じて出身校教員との面談、入学後、出身校教員の訪問などにより連携している。また、障がい学生サポートルームのきめ細かい対応により、2021年度は1年生0名、2年生1名、3年生2名、4年生3名、計6名（入学後に配慮を希望した学生含む。）の学生が合理的配慮により授業を受けている。

課題・問題点

人文学部では、収容定員に対する在籍学生数比率について、現時点においては未充足の状況ではないが、出願数が減少しつつある。本学は熊本県内の高校からの入学生が9割を超えており、県内の18歳人口が減少している影響があると考えられる。志願者確保に直結するオープンキャンパスの適切な実施やダイレクトメール、ターゲティングメール等の送付、また、大学ホームページのリニューアルや高校生向けだけでなく、高校の進路担当教員を意識した説明会等、本学の長所や特色を伝えることができるような取組が必要である。

研究科については、2022年度入学者選抜から、公認心理師養成のためのカリキュラムに変更となる。入学定員は5名であり、この数字は学部の同カリキュラムを履修している学生数からは狭き門であった。学生の進路変更もあり、学生のニーズ調査の実施や情報周知を図るといった定員管理に向けた取組を行っていくことが求められる。

全体のまとめ

本学では、大学の教育目的を実現するために、学科等、研究科においてアドミッション・ポリシーを定め、公表し、その方針に沿って各選抜を行っている。アドミッション・ポリシーについては、入学時に実施するアンケートから理解度が向上が見られている（資料5-22）。選抜方法は、2021年度から、「大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力を適切に評価する」ために学校推薦型選抜（指定校、併設校）に小論文を課すこととし、一般選抜においては科目試験を1科目選択から2科目選択に変更した。2023年度からは、社会人特別選抜及び、編入学選抜の選抜方法見直し等も予定し、必要な予告期間を設けた上で、ポリシーに見合ったより適切な入学者選抜を推進している。2020年4月から学内組織が改編され、学務・入試委員会から独立した入試委員会、入試課等が組織され1年が経過した。入試に関わる業務は活性化したものと思われるが、検討・見直し途中の事項もある。

学部の2023年度からのカリキュラム変更及び研究科の2022年度からのカリキュラム変更に伴い、3つのポリシーも改編される。これを受けて選抜方法等必要に応じて見直しを

図っている。上述したように、熊本県内の高等学校からの入学者が9割を超える本学では特に県内の高等学校との連携を大切に、指定校推薦の依頼や入学前教育の協力依頼にも取り組んでいる。一方、社会人、帰国生、外国人留学生の在籍が多くないことは本学のカリキュラムの特性とも考えられるが、今後、必要に応じて選抜制度の見直しを行っていく。

第6章 教員・教員組織

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 ・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 2：各学部・研究科等の教員組織の編成に関する方針（分野構成、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

1. 大学として求める教員像

本学が求める教員像は、「学校法人九州ルーテル学院就業規則」（資料6-1）において、以下のとおり示されている。

第4条 教職員は、学院の建学の精神を理解し、職務の公共的使命を自覚し、この規則その他諸規程並びに「学院倫理綱領」を遵守して、その責務を遂行するため、職務に専念しなければならない。

第5条 教職員は、その職責遂行のため自発的研修に励み、かつ、学校又は各種団体等の行う研修を受け資質の向上に努めなければならない。

教員には、学院の建学の精神への理解、職務の公共的使命への自覚が求められており、また、研修を通じた資質の向上が必要とされている。また、「九州ルーテル学院倫理綱領」では、「社会人としての責任を全うし、キリスト教に基づく本学院の校訓である『感恩奉仕』を自らの姿勢をもってあらわす者」となること、「教育への姿勢」、「社会への姿勢」及び「学校経営への姿勢」を常に堅持することが教職員の使命として謳われている（資料6-2）。

また、2020年度の学院全体の研修会において、学院長から「建学の精神」検討委員会の答申（聖句・標語・建学の精神・使命宣言の見直し）（創立記念（10月20日））と題する講話があり、教職員が改めて、建学の精神、学院標語（校訓）等について認識を共有する機会を得ることができた。これを受けて、2021年度から、学院及び大学のホームページ、学生に配付する大学案内パンフレット等で周知を図っている（資料1-6再掲、資料1-22【web】再掲）。

2. 教員組織の編制に関する基本方針

教員組織の編制に関する方針については、「大学運営に関する基本方針」において、以下のとおり明示されている（資料5-1【web】再掲）。

○教員組織の編制に関する基本方針

1. 学生に対して質の高い教育を提供し続けるために、大学設置基準及び大学院設置基準に定められた専任教員数を上回る教員組織を編制する。
2. 本学の教育研究の目的・方針に沿い、かつ、時代のニーズに対応できる教員組織の編制を目指す。
3. 教員の採用に当たっては、キリスト教主義教育に理解のある者を選考し、キリスト教精神を基盤とした全人的教育が連携して実践できる教員組織を維持する。
4. 学部、研究科の主要科目については、可能な限り専任教員が担当することを目指す。また、専任教員の構成は、バランスの取れた男女比及び年齢構成となることを目指す。

3. 教員人事に関する基本方針

上記1の「大学として求める教員像」及び2の「教員組織の編制に関する基本方針」を踏まえて、「教員人事基本方針」（資料6-3）を定め、特に、本学が求める教員像をより具体的に定義するとともに、「九州ルーテル学院大学教員資格審査基準（以下「審査基準」という。）」（資料6-4）及び「九州ルーテル学院大学教員資格審査基準運用に関する申合せ（以下「申合せ」という。）」（資料6-5）を基に、人事の原則、教員の選考方法等について、次のとおり「九州ルーテル学院大学教員人事方針」を定めている。

○九州ルーテル学院大学教員人事方針（2020年2月13日 学長室会了承）

1. 求める教員像

九州ルーテル学院大学（以下「本学」という。）の教員は、学校法人九州ルーテル学院（以下「法人」という。）の定める建学の理念・目的の下に、その将来構想を見据えて、法人の中期目標・中期計画を達成するために行う全ての教育研究活動及び教育研究支援活動並びに法人運営活動の主体として、自らの使命を自覚し、職責の遂行に最善の努力を果たさなければならない。

2. 人事の原則

- (1) 教員の採用及び昇任のための選考は、法人及び本学の理念・目的、将来構想、中期目標・中期計画を踏まえた上で、この人事方針に沿って行う。
- (2) 教員選考は、公募によることを原則とし、年齢構成を加味して適任者が得られるよう努力を行う。ただし、前号の将来構想等に沿った戦略的人事の場合は、候補者を限定することができる。
- (3) 教員選考においては、企業等経験者、外国人及び女性の積極的な任用に努めるものとする。
- (4) 学長は、この人事方針に沿って、自律的な定数管理（人件費管理）による人事計画を策定するものとする。

3. 教員選考の方法

- (1) 教員の公募に当たっては、人事計画に基づき、担当する専門分野、授業科目を明確にするものとする。
- (2) 教員の選考に当たっては、教育研究の業績、社会への貢献、国際貢献、本学での教育・研究に対する今後の抱負などを多面的に評価するとともに、面接、プレゼン

テーション等の手法により教育に関する能力を具体的に評価するものとする。

採用人事にあたっては、授業科目の教育課程上での目的を踏まえて授業科目と担当教員の専門分野の研究業績との適合性や教育方法改善の姿勢を確認するとともに、大学運営に関する業務（組織運営、学生支援、学生募集、国際化推進）、社会貢献業務等に積極的に参画することを確認する。

本方針では、①教員の採用及び昇任のための選考は、法人及び本学の理念・目的、将来構想、中期目標・中期計画を踏まえた上で行うこと、②教員選考は、公募によることを原則とし、年齢構成を加味して適任者が得られるように努めること、③教員選考においては、企業経験者、外国人及び女性の積極的な任用に努めることとしている。

本学では、上述のとおり求める教員像、教員組織の編制方針及び教員人事方針を明確に定めて、規程及び方針、審査基準等に則った手続に従い、募集・採用・昇任の選考を厳正かつ公平に行っている。さらに、ビジョン2020においては、人件費等を踏まえ、教員の配置計画（職位・教員数等）について適切に実施できる仕組みを構築することとしている。学長は、これらの方針等に沿って、自律的な定数管理（人件費管理）による人事を計画的に行っている。

【2014年度から2021年度までの教員採用実績（採用時の職位）】

男性17名 女性5名

教授（男性10名 女性3名） 准教授（男性2名 女性1名（うち、外国人教員1名））

講師（男性3名 女性1名） 助教（男性2名）

なお、点検・評価項目③の1及び2に後述するように、教員の公募及び採用に当たっては、授業科目の教育課程上での目的を踏まえて授業科目と担当教員の専門分野の研究業績との適合性や教育方法改善の姿勢を確認するようしており、学科ごとの分野構成に配慮した人事に努めている。また、教員人事方針では、教員組織の編成にあたって、2. 人事の原則（3）において「教員選考においては、企業等経験者の積極的な任用に努める」として実務家教員の必要性を示している。

次に、規則第3条（職制組織の概要）及び第3章「役職者及び特別職務者」、第4章「大学」では、役職者である学長、チャプレン、準役職者として学長を補佐し、その職務を分掌する副学長、特別職務者である学長補佐、学科長、研究科長、専攻主任及び付属黒髪乳児保育園長の職責が定められている。また、第19条では、学長について「大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督し、その教育実施の任に当たる」者と規定されており、第21条（教員）では職位（教授、准教授、講師、助教、助手、非常勤講師及び嘱託）に応じた職務内容が定められている（資料6-6）。また、本学では、中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について（まとめ）」を受けて、学長のガバナンス体制を一層強化するため、2020年度から副学長及び学長補佐を継続的に置くことを決定した。これを受けて、新たに第23条の2及び第23条の3を新設し、副学長について「学長の職務を補佐し、命を受けて校務をつかさどる」者と、学長補佐について「大学の教育・研究等の推進のため、全学的な重要事項の企画立案に参画し、学長を補佐する」者とそれぞれ職務内容を規定している。さらに、2022年度から、本学における教育研究の発展及び推進を図るための各種施策について、学長の諮問に応じて意見を述べ、又は助言等を行う学事顧問を置くことを決定している（資料6-6）。

点検・評価項目②	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成しているか。
評価の視点	<p>1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数</p> <p>2：適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性 ・学位課程の目的に即した教員配置 ・国際性、男女比 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）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 ・教員の授業担当負担への適切な配慮 <p>3：教養教育の運営体制</p>

1. 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

2. 適切な教員組織編制のための措置

3. 教養教育の運営体制

大学の教員組織については、大学設置基準を上回る専任教員を配置し、少人数制できめ細やかな教育環境を維持できるようにしている。また、同基準第10条に則り、主要授業科目については、原則として教授あるいは准教授が担当している。

また、教職を目指す学生の支援・指導を行うため、2020年度からは附属機関である教職・保育支援センターに専任教員2名（高等学校等での教職経験者）を配置している。なお、2021年度にはキャリア・イングリッシュ専攻の専任教員の退職等に伴って後任補充をする必要があったが、同専攻のビジョン・将来計画を踏まえ、教員人事方針等に基づき、専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等の本学が求める教員像に適う教員を採用することとし、2020年度からは「小学校英語」等を担当可能な教員の採用が決定している。また、2023年度に予定している学科・専攻の再編により新たに設置する保育・幼児教育専攻及び児童教育専攻について大学設置基準、教職課程認定基準等を踏まえた必要専任教員の配置を完了している。

研究科については、大学院設置基準で必要とされる「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数」に基づき、必要専任教員数を上回る専任教員を設置している（「大学基礎データ 表1」）。2021年度には2022年度からの公認心理師養成に特化したカリキュラムを開設する動きに伴い、実習科目を担当する専任教員を新たに配置している。

教員組織の編制に関する基本方針第4及び教員人事方針第2に基づき、専任教員の年齢・性別のバランスについては、採用の際に十分考慮されてきた。2021年5月1日の時点で、年齢構成は、20歳代1人、30歳代3人、40歳代9人、50歳代15人、60歳代9人、70歳代1人（学長）となっている。

教員人事方針において、専任教員の選考は、「年齢構成を加味して適任者が得られるよう努力を行う。」こととしており、また、ビジョン2020及び同管理台帳において、積極的に若手の人材を確保することを掲げており、2021年度には、若手教員を若干名（40歳代1人、30歳代2人、20歳代1人）採用するなど、年齢構成上のバランスにも配慮している。また、定年規程において大学教員（学長及びチャプレンを除く。）の定年を満65歳と定め、大学（学院）が必要とす

る場合は、原則1年を期限として70歳まで更新可能とするというルールを遵守するようにしている。

専任教員の男女構成比は、男性68.4%、女性31.6%（2021年5月1日現在）となっている。2015年度に大学基準協会の認証評価を受審した際には男性64.9%、女性35.1%であり、若干女性教員の割合が減少しているが、男女構成比のバランスにも十分に配慮した採用に努めている。なお、教授職については、男性81.2%、女性18.8%であり、現状としては不均衡な状態にあるため、今後、時間の経過とともにその不均衡を解消するための計画を策定する必要がある。

また、本学ではグローバル教育をその理念の一つとして掲げていることから、外国籍の教員も積極的に配置している。例えば、2019年度には付置施設であるグローバルセンターにその機能を強化するべく、専任教員を配置した。またキャリア・イングリッシュ専攻では、専任教員のうち4人が外国語を母語とする外国人教員（英語圏3人、フィンランド語圏1人）であり、2022年度には新たに1名配置することが決定している。

研究科を担当する教員の年齢構成は、2021年5月1日の時点で、40歳代4人、50歳代4人、60歳代1人であり、また、男女構成比については、男性5人、女性4人となっておりバランスのとれた配置となっている。

本学では、教養教育（本学では「共通教育」という。）を大学の基盤としてとらえ、①科目領域の方針、②科目内容と構成の方針を定め、初年次教育をはじめ幅広い共通教育カリキュラムの充実を図り、適切に実施している。その運営に当たっては、学務・入試委員会（2020年度からは教務委員会に再編）が共通教育科目の履修者数の適切性等、共通教育における数理・AI・データサイエンスに関する科目の充実等に関する教育制度改革に対応するため、2020年度からは教務委員会に共通教育部会を設置し、ビジョン2020に掲げる共通教育科目の不断の見直しを行い、改善を図っていくこととしている。

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 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

1. 教員の職位ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

専任教員の採用に当たっては、教員及び職員任用（採用）規程に基づき、候補者の選考を行っている（資料6-7）。また、選考に際しては、第11条（教授）、第12条（准教授）、第13条（講師）、第14条（助教）及び第15条（助手）に定められた基準に従い、大学教員としてふさわしい能力を有するか否かを、人格、学歴、職歴、学会及び社会における活動、教育上の能力、学術研究上の業績等の全般にわたって審査している。また、審査の際には、上記の規程に加えて、審査基準第3条（教授）、第4条（准教授）、第5条（講師）、第6条（助教）及び第7条（助手）の資格基準に照合している（資料6-4再掲）。

○専任教員の募集・採用手続

1. 事前審議（常議会への諮問、院長及び事務局長の合意、理事長による募集の可否決定）
2. 募集の公開（科学技術振興機構 J-REC IN を活用して広く公募することを原則とする。）

- | |
|---|
| <p>3. 第一次選考委員会（教員資格審査委員会。採用案件ごとに学長を委員長とする5人の教授を選出）において、応募者の審査及び適任者選考</p> <p>4. 学長を委員長とする第二次選考委員会（人事教授会）における審査</p> <p>5. 理事会に付議・決定</p> |
|---|

2. 教員の募集、採用、昇任等の実施

大学教員に求める教育研究上の能力・資質等については、教員及び職員任用（採用）規程（資料6-7再掲）、審査基準及び申合せにおいて職位ごとに定めている。学位、著書及び論文数、教育上の業績（学生による授業評価を含む。）、実務経験、社会貢献、大学運営上の業務など、多様な観点から審査を行っている。

具体的には、上述したとおり2019年度にグローバル企業の管理職経験のキャリアを生かし、グローバルビジネス等を担当する外国人教員の採用を、2020年度に公認心理師資格を有し、学内実習施設における実習指導を担当できる教員の採用を行っている。2021年度には、次年度から、小学校英語等を担当できる外国人教員の採用を決定している。

さらに、専任教員の昇格については、採用の際のそれと同等のものであり、教育・研究業績、社会貢献等をその判断材料とし、「専任教員の昇格審査に関する実施要項」（資料6-8）に基づき、適切に審査を行い、実施している。

また、実務家教員（企業等における実務経験のある教員）の採用及び昇格の要件についても、研究者教員のそれと同様である。教員人事基本方針には2. 人事の原則(3)において「教員選考においては、企業等経験者の積極的な任用に努める」としており、教員組織の編成にあたって、実務家教員の必要性を示している。なお、実務家教員については、大学設置基準等で規定されている「大学におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員を置く場合であって、当該教員が1年につき6単位以上の授業科目を担当する者」としており、専任教員と同等の授業科目数となっている。また、実務家教員の実務の能力については、「保有資格、実務の業績及び実務を離れた後の年数等により判断されるものであり、実務を離れた後の年数については、おおよその目安として、10年以内であることが望ましい。」とされており、この年数についても要素としている。また、兼任講師の場合にも、審査基準第5条（講師）の基準以上に該当する人材を募集・採用している。

研究科の担当教員については、大学院（修士課程）の審査基準（資料6-9）に基づき、学長及び研究科の専任教員で組織する研究科委員会において適格審査を行っている。その際、授業担当教員、研究指導教員及び兼任講師について、それぞれ審査基準が設けられているため、この基準に照合させている。

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）活動の組織的な実施 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

1. ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

本学ではFD・SD委員会（2018年度まではFD・研究委員会。）を設置し、「本学の教育研

究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、教職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を含む。）の機会」を提供している（資料 6-10）。年度を重ねるごとに研修会が充実しており、また、2018 年度から 2020 年度に開催した研修会については、すべての専任教員に参加を推奨し、又は義務付けており、それぞれの研修会の出席率も高い（資料 6-11）。さらに、2017 年度から 2019 年度は、毎回、研修会の有益性についてのアンケート調査を実施している。いずれの研修会でも 7 割以上の教員が「理解が深まった」「刺激になった」等の肯定的な回答をしており、各種の研修会は、教員の資質・能力の向上、教員組織の改善・向上に資していると言える。

上記の研修会のうち、特に本学の特長を表しているものとして、「ICT 研修会」、「学生 F D」及び「障がい学生支援」が挙げられる。ICT 研修会については、2015 年度から 2018 年度に、電子黒板の使用等に関する内容を計 5 回実施している。近年、初等・中等教育機関でも電子黒板等の普及が進んでおり、教員養成を行う本学としても、そのような動向に対応するために、積極的に研修の機会を設けている。とりわけ、2018 年度に開催された「学生発！ICT を活用した授業改革」では、教職課程担当の教員と教職課程を履修する学生が協働して、教員の研修と学生の学びを兼ねた研修会を実施することができた（資料 6-12【web】）。

学生 F D（学生参加型の教員研修会）については、2019 年度から、学生・教員教育改善検討会による企画・運営のもと実施されている。この研修会は、学生と教員が授業の内容や方法・評価などに関する意見を交換しながら、大学の授業改善を図ることを目的としている。2019 年度は 27 名の教員と 24 名の学生が参加し、授業評価アンケートの結果などを踏まえた協議を行った（資料 2-28【web】再掲）。2020 年 2 月には「学生 F D サミット 2020 春（於：広島経済大学）」において、学生 3 名が 2019 年度学生 F D の成果のポスター発表を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響のため中止となり、発表の機会を逸したことは残念である。

障がい学生支援については、障がい学生サポート委員会が中心となり、毎年度、研修会を実施している（熊本地震が発生した 2016 年度を除く。）。この研修会は、本学の教員だけでなく、学生、職員及び学外者も参加可能であり、例年、100 名以上が受講している。専門家による講話に加え、例えば、2017 年度には学生が司会やパネリストを務める学生企画シンポジウム、2018 年度には熊本県内の大学の障がい学生支援担当者、地域の障がい者支援団体及び大学生によるパネルディスカッション、2019 年度にはワークショップを開催するなど、内容面での工夫も凝らされている。さらに、2021 年度には、障がいのある学生の修学支援に関する講演会を「縦につなぐ～高等教育機関における障がい学生支援の連携のあり方～」としてオンライン開催を行っている。（資料 6-13【web】、資料 6-14【web】、資料 6-15【web】、資料 6-16【web】）。

さらに、授業・学修支援については、2020 年度は新型コロナウイルス感染症の拡大で、遠隔授業への対応が求められ、学長室会に設置した遠隔授業 WG、教務課及び情報処理室を中心に試行錯誤で遠隔授業を開始した。ほとんどの教職員にとって初めて経験することであり、実際に、遠隔授業を実施するための Moodle の研修会を教員（非常勤講師を含む。）を対象に数回にわたり開催した。また、前期終了後は、遠隔授業 WG と共催で、「前期授業の振り返りと今後の課題」を開催し、全教職員で課題を共有した。この遠隔授業に関する研修会は、さらに、継続した研修の実施を希望する声も多く、「授業目的公衆送信に係る著作権配慮について」をテーマとした研修を含め、3 回にわたって研修を実施した。2021 年度にも ICT を利用した遠隔授業の実施方法

等、Moodleに関する研修を実施している。さらに、2020年度には、大学でのデータサイエンスに関する教育の導入が求められる中、専門の講師を招聘し、「データサイエンスと生活・社会の繋がりを考える」をテーマに研修会を開催し、共通教育の見直しにも役立てている。

また、建学の精神やキリスト教への理解を深めるための研修機会も充実している。学期中は毎日実施される礼拝（自主参加）、教授会前に行われる礼拝、クリスマス礼拝、年1回の「キリスト教講座」等を通じて、教員は、キリスト教主義の学校に勤務する者としての自覚を深めている（資料6-17【web】）。その他、2019年度には、学長主催FDとして、共愛学園前橋国際大学学長による講話を行っている（資料6-18【web】）。また、ハラスメント委員会がハラスメント防止のための研修を新任教員に対して毎年行うほか、2017年度及び2019年度には、ハラスメント委員会と安全衛生委員会との共催でハラスメント研修会が実施されている（資料6-19）。さらに、教職員のメンタルヘルスの向上を目指して、安全衛生委員会主催でメンタルヘルス研修を毎年実施している（資料6-20）。

また、研究科においては2020年度に公認心理師養成における大学院運営を見据え、他大学での公認心理師の実習に関する内容に関して外部講師を招聘し、オンラインでのFD研修会を実施した。さらに2021年度においては、研究科で求められる研究倫理についての内容で実施している（資料6-21）。

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

教員の教育研究活動等の評価に関しては、個々の教員の活動全般について自己点検・評価することを目的として、当該年度内に実施した教育、研究、社会的活動の実績について、毎年度の報告を全教員に対して義務付けている。報告内容は、大学ホームページにおいて公開している（資料6-22【web】）。また、教育活動については、学生による授業評価アンケートを実施し、科目ごとにその結果を学内専用ホームページで公表している。教員による実績報告書、学生による授業評価アンケートは、教育実践奨励賞表彰規程及び研究活動奨励賞表彰規程に基づき、教育実践奨励賞及び研究活動奨励賞の受賞者を選定する際等に活用されている（資料6-23、6-24）。

また、「本学の教育改革並びに個人研究又は教職員による共同研究を奨励する」ことを目的として、教育改革・研究奨励制度が設けられており、例年、助成金審査委員会の審査を通じて5名前後に補助金が支給されている（資料2-23再掲）。それとともに、補助金の対象となった研究の成果を披露する教育改革・研究成果報告会（資料6-25）が研究推進委員会とFD・SD委員会の共催で年1回実施されている。

さらに、教員の研究活動を活性化するために、2019年度から、研究推進委員会、研究ブランディング事業推進本部及び研究ブランディング事業推進委員会が設置され、教員の研究活動の状況を把握するようにしている。科学研究費補助金などの外部資金の申請・採択状況に応じて教育研究費の支給額を増やし、外部資金申請・獲得へのインセンティブを強化している。また、本学では学内外における共同研究の実施状況を把握し、共同研究の推進を図っている（資料1-21【web】再掲）。

このうち、3件の学内共同研究（「子育て支援事業」、「障害のある児童・生徒への科学教育事業」、「学校現場で苦戦する子どもたち、その保護者、教師に対して適切な対応を行うための教育支援事業」）については、研究ブランディング事業として大学全体で情報を共有し、自治体や学校等と連携しながら事業に取り組んでいる（資料1-21【web】再掲）。これらの学内共同研

究が定着してきたことから、次の学内共同研究として、学内におけるフィンランドの社会に関する共同研究を推進することを決定し、本学の特色ある研究として取り組むべくビジョン 2020 に掲げている。

社会活動については、年度ごとに教員の教育研究活動報告書及び兼業申請書により、外部団体（NPOやNGOを含む。）や企業等における役員、研究成果の事業促進等を目的とした研究員、自治体や他の学校の各種委員等への就任状況を把握し、教授会等で報告している（資料 6-26）。さらに、2020 年度には、地域社会、公共機関、産業界等多様な場での交流の推進、公開講座の拡充等の社会人教育プログラムの開発等、優れた成果を上げた教員を奨励することにより、社会貢献活動の更なる活性化を図るため、「九州ルーテル学院大学教員の社会貢献活動助成規程」（資料 6-27）を定めて、地域連携推進委員会において選考手続等を行い、大学が組織的に支援を行うこととしている。

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）に基づく定期的な点検・評価 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 適切な根拠（資料・情報）に基づく定期的な点検・評価

教員組織の点検・評価については、これまで、学長室会が担当し、ビジョン 2014 の F 「組織・経営」②計画「将来を見据えた教員配置計画の策定の検討」等に即して審議が行われてきた（資料 1-4 【web】再掲）。2019 年度からは内部質保証規程第 5 条に基づき、推進会議で毎年度、点検・評価を行うことになった（資料 2-11 再掲）。2019 年度の同会議においては、教員による実績報告書、学生による授業評価アンケート等をもとに、教員組織の適切性に関する協議を行うとともに、FD・SD委員会委員長が 2019 年度の FD 活動の成果と課題に関する報告を行い、FD 活動の改善・向上のための方策を審議している。

2020 年度には、本学では初めての取組となる外部評価を実施し、「教員組織の適切性」等については、教員組織の編成に関する基本方針を明示し、別に教員人事基本方針を定め、計画的に実施しており、専任教員の募集・採用、昇格等は、教員及び職員任用（採用）規程、学部及び大学院の審査基準、専任教員の昇格審査に関する実施要項等に基づき、適切に実施しているとの評価を得た。また、教員の教育研究活動等に関し、研究者情報に全教員の学位の明記の徹底について指摘があり、速やかに対応を行っている（資料 6-22 【web】再掲）。

2. 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、ビジョン 2020 に掲げる「本学の教育研究の目的・方針に沿い、かつ、時代のニーズに対応できる教員組織を編成する」ため、2023 年度の学科・専攻等の再編に向けて大学設置基準、教職課程認定基準等を踏まえ、専攻ごとに必要専任教員の配置等について検討を行ってきた。教員組織の適切性については、まず、学科長等による定期的な点検・評価（一次評価）を実施している。学部等における重点事業に係る取組については、自己点検・総合評価委員会による二次評価等を通じて、推進会議座長である学長に報告を行っている。学長は、これを受けて、推進会議を通じて、当該重点事業の確実な実施につながるよう、関係組織に対し改善措置・指示事

項として指示を行っている。具体的には、学長室会において、教員人事の採用手続に関し、検討を行い、2022年度から、学科長（研究科長）から学長に対する採用計画要望書（学科等の教員配置、業務等の現状を含む。）を提出することとし、学長のガバナンスの下、人件費等の状況も考慮して、必要な教員の配置を決定する仕組みを構築している（資料6-28）。さらに、学長室会に設置した学科・専攻等再編検討WGにおいて、2023年度に新設の保育・幼児教育専攻及び児童教育専攻に関し、大学設置基準、教職課程認定基準等を踏まえ、必要専任教員の配置を完了している。

なお、これまでの教員の採用に関して、学科等の重点事業の推進のため、2019年度には、グローバル企業の管理職経験のキャリアを生かし、グローバルビジネス等を担当する外国人教員をキャリア・イングリッシュ専攻に採用し、2020年度には、公認心理師資格を有し、学内実習施設での実習指導を担当できる教員を心理臨床学科に採用を決定した。2021年度には、教員採用試験、公務員保育士採用試験等への対応、教職等の実習支援等について充実・強化を図るため、教職・保育支援センターに特別契約教員（教授）を専属配置（資料6-29）するなど、本学の強み・特色を生かすことのできる教員組織の編制に努めている。さらに、2021年度には、教員の昇格については、研究業績等に加え、大学運営、社会貢献活動等の実績を積極的に加味するよう、審査基準及び申合せの改正を行っている（資料6-30、資料6-31）。

長所・特色

本学では、点検・評価項目④で述べたとおり、「ICT研修会」、「学生FD」、「障がい学生支援」等の特徴的なFD活動が実施されており、教員の参加率も満足度も高い状況である。また、上記3つのFD活動については、学生の積極的な参画が見られる。学生FDにおける学生のニーズを踏まえた教育改善や、学生の学びにつながるFD活動を実施することによって、教員と学生が協働しながら各々の資質・能力を高められるような活動が展開されていると言える。

課題・問題点

点検・評価項目②評価の視点3「教養教育の運営体制」の整備のため、教務委員会に共通教育部会を設置し、共通教育カリキュラム・ポリシーの策定、共通教育科目の見直し・改善を進めているが、2023年度の学科・専攻の再編に向けて検討を加速化させることが求められる。また、建学の精神をはじめとした学院の歴史などを学ぶ自校教育をさらに充実する方策を共通教育部会で策定し、これを推進することが必要である。

全体のまとめ

本学では、求める教員像、教員組織の編制方針及び教員人事の基本方針を明確に定め、規程等に則った手続に従い、募集・採用・昇格の選考を厳正かつ公平に行っている。また、教育課程にふさわしい教員組織を整備するとともに、教員の資質・能力の改善・向上を図るためのFD活動に積極的に取り組んでいる。教員組織の適切性に関する点検・評価については、学長のリーダーシップの下で、2019年度までは学長室会、2020年度からは推進会議で実施し、学科長等からの教員採用計画の検討、教員昇格審査基準の見直しにつなげている。

以上のことから、本学では基準6を充足する取組を行っており、上述の課題・問題点を解決していくことが肝要だと言える。

第7章 学生支援

現状説明

点検・評価項目①	学生が学修に専念し、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方針を明確に定めているか。
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

本学は、学則第1条に掲げる「キリスト教の精神を基盤にして、教育基本法及び学校教育法の定めに則り、『感恩奉仕』の学風のもとに、深く専門の学芸を教育研究し、職業及び社会生活に必要な教育を施し、あわせて情操豊かで国際性に富む全人的な人間性を涵養し、もって広く福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成する」ことを目的として謳っている。

この目的を実現するため、「大学運営に関する基本方針」の一つとして「学生支援に関する基本方針」を大学ホームページで公開している（資料5-1【web】再掲）。

また、大学運営に関する基本方針については、ガバナンスコードにおいて、「建学の精神・理念に基づく教育目的等」に次のように謳っている（資料1-3【web】再掲）。

大学運営に関する基本方針を定めて、本学における教育研究、学生支援、研究推進、社会連携・社会貢献及び教育研究環境に関する基本的な方針を明確にし、その使命を果たしていきます。

ビジョン2014においては、教学面での様々な支援に加えて、「学生の自己実現が可能となる支援の強化、学生のキャリア形成の促進を通して、就職率・就業力を更に高める。」ことを掲げて、教員と職員が一体となって、キャリア教育の充実、就職支援体制・内容の充実・強化等、パーソナルサービスの更なる充実を図るとしている（資料1-4【web】再掲）。

さらに、ビジョン2020では、学生支援に関して「退学率0%、学修・生活満足率100%、就職・進学率100%」を目標に、「学生の迷いとやる気に寄り添う支援」を掲げて、これまで実施してきた学生支援・進路支援等の取組をさらに充実させていくこととしている（資料1-5【web】再掲）。

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 2：学生の修学に関する適切な支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・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

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供 <p>3：学生の生活に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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）防止のための体制整備 ・ 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮 <p>4：学生の進路に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 <p>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</p> <p>6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施</p>
--	--

1. 学生支援体制

学生支援の目的は、学生が心身ともに安定した状態で、不安なく学修に専念できる環境を整備することである。本学は、700人程度の学生（収容定員600人）の小規模大学であり、修学支援及び学修施設の充実だけでなく、少人数のメリットを生かして、学生一人ひとりにきめ細かく生活面・経済面の支援を含め、「学生の迷いとやる気に寄り添う支援」を丁寧に行うことができている。修学支援については教務委員会と学務・入試センター及び教務課が、生活支援や進路支援については学生支援委員会、就職支援委員会と学生支援センター及び学生支援課が、入学前教育については学務・入試センター及び入試課が中心となっており、各学科・専攻と適切に連携して学生支援を行う体制を整備している。

各委員会は、修学支援及び学生支援に関する事項の協議や教授会への提案を行い、学生の対応は学生支援課職員とアドバイザー及び関係教員が情報を密に共有しつつ行っている。

また、学校教諭や保育士を目指す学生の支援については教職・保育支援センター運営委員会と教職・保育支援センター及び教務課が、語学研修や海外留学をする学生の支援についてはグローバル委員会とグローバルセンター及び総務課が、障がいのある学生の支援については障がい学生サポート委員会と障がい学生サポートルーム及び学生支援課がアドバイザー及び関係教員と連携して支援を行っている。

学生の修学支援及び生活支援については、学生生活ハンドブック・学生便覧（資料1-10再掲）、Moodle上の学生専用連絡掲示板等で、また、新入生に対してはオリエンテーション等を通じて周知を図っている。

2. 修学支援

（1）学生の能力に応じた補習教育、補充教育及び自主的・積極的な学修の促進・支援

入学前教育は、4章で述べたとおり毎年12月に「プレ・カレッジ」として実施している。入学後はアドバイザー制により、専任教員が学生を入学時から在学期間を通じて継続して担当し、適切な履修計画を立て学修するための助言や指導を行っている（資料4-22【web】再掲）。また、

専任教員は、週1回のオフィスアワーを設け、掲示板や教学システムで周知し、学業や学生生活に関する相談を個別に行っている。教職を希望する学生の学修の場として、2013年4月に児童教育コースの学生を中心に小中高及び特別支援学校の教職免許の取得を支援する教職支援センターを設置し、その後2014年4月に教職・保育支援センターに再編し、支援対象となる学生を保育コースも含め幼稚園教諭、保育士希望者へと広げ、2021年度には同センターに専任教員2名を配置した。同センターには採用試験の過去問題や対策問題集等を備え、学生が自主的に学修する環境を整えている。

また、図書館内に総合学修室（2021年度から「多目的室」と名称変更）を設け、視聴覚機器や無線LANを使用したグループ・個人学修、さらには卒業研究ゼミの場として活用している（資料7-1【web】）。2018年4月にラーニング・コモンズ（LEAP: Learning & Education Assembly Place）を設置し、Wi-Fiの増設等、学生一人ひとりの主体的な学びと学修支援を行う環境を整えている（資料7-2【web】、資料7-3【web】）。

（2）障がいのある学生に対する修学支援

障がいのある学生に対する組織的・計画的支援については、障害者差別解消法及びそれを踏まえて策定した「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」及び「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に関する留意事項」（資料7-4【web】、資料7-5【web】）に基づき、障がい学生サポートルームを活用して、障がい学生サポート委員会と教職員が連携し、障がいのある学生への修学支援体制と内容の充実を図っている。毎週サポートルーム会議を実施し、障がいのある学生の状況を確認するとともに、合理的配慮が必要な学生に対しては、障がいや疾患の状況と受講時の配慮についてのヒアリングを行い、学期ごとの学生支援懇談会において「合理的配慮」について確認を行い、授業担当者には講義前に必要な配慮を要請している。具体的には、聴覚障がい学生への講義での配慮として学生ボランティアである学生サポーターを授業に派遣し、ノートテイクやパソコンテイクといった方法で情報保障を行っている。障がいのある学生の支援を行う学生サポーターの安定的確保と質保証のために、毎年度初めに積極的に学生サポーターの募集を行い、スタートアップセミナーや養成講座を開催し、支援方法について学んだ後、学生サポーターが授業支援を行っている。

2020年度から、学生サポーターのリーダーを中心に学年代表者を決め、学生が中心となって活動を行う「サポーターSHIP-S」制度を設けた（資料7-6【web】、資料7-7）。現在、約50名の学生が学生サポーターとして登録している。学生は日々の講義支援において、学生自らが学生同士で話し合い、障がいの理解を深め、パソコンテイクなどの支援技術向上に努め、支援学生もサポートを利用する学生も同じ学生としてお互いを理解することを学んでいる。「サポーターSHIP-S」の名前は、フレンドリーシップ、パートナーシップ、障がい学生の助け舟という意味をかけてSHIPと名付け、最後のSにはSmile, Student, Special, Support, ServeなどのSから始まる様々な言葉の意味が含まれている。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、講義が一部遠隔講義となったことから、聴覚障がいの学生に対する情報保障として、UDトークを利用した情報保障、講義動画への文字起こしを行うなど、障がいのある学生にヒアリングを行いながら、日々新たな情報保障の在り方に取り組んでいる。具体的には特にオンライン等で授業が行われる際はUDトークを利用し、利用学生も支援学生も教員もそれぞれ遠隔から支援を行った。Moodleに掲載される講義では、パワーポイントの資料等については、可能な限り内容をわかりやすく画面表記している。ま

た、講義で使用される動画等については、講義の配信前に支援学生が文字起こし作業を行い、講義公開前までに文字起こし原稿を作成して利用学生へ配付した。

また、2018年10月から、熊本大学学生支援室と連携し、SUN-Kuma 会議 (Support University Network Kumamoto) と命名し、聴覚障がいのある学生に対する支援について情報交換と学びの場を設けている。2019年度は、筑波技術大学が開発した「遠隔情報保障システム (T-TAC Caption)」を利用し、熊本大学と実際に聴覚障がい学生の情報保障を行った。職員同士の情報交換に留まらず、支援学生の交流も行っている。2020年度からは、熊本学園大学と崇城大学も加わり、障がい学生支援について互いに支援方法を学びながら、情報交換をしており、今後ますます交流を深め大学を越えた障がい学生支援を目指している (資料 7-8【web】、資料 7-9)。

また、本学には聴覚障がいのある学生のほかに重度の肢体不自由学生も在籍しており、教室までの移動支援、ノートテイク、大学構内での身体支援も行っている。現在、熊本市が制度導入した「重度訪問介護利用者の大学修学支援事業」について、本学から、学びのための様々な支援について情報提供しており、今後、熊本市と連携して重度の肢体不自由の学生が、大学で安心して学びができるように、学修環境の整備を進めていく予定である。

さらに、障がいのある学生の修学支援に関する共通理解の促進のために、2013年度から毎年講演会を実施している。2020年度はコロナ禍のため開催を断念したが、2021年度は、「縦につながる～高等教育機関における障がい学生支援の連携のあり方～」をテーマとして、高等学校から高等教育機関、高等教育機関から企業、就労支援機関への連携に関する現状と課題に関する講演会をオンラインで開催した (資料 6-16【web】再掲)。全国各地から受講者が集まり、多くの大学の障がい学生支援の関係教職員や支援者とともに学ぶ機会を得ることができた。また、2021年11月には PEPNet-Japan (日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク) が開催する第 17 回シンポジウム企画に参加している。この企画は障がい学生に係る部署 (障がい学生サポートルーム) のバーチャル見学のような形で、オンラインで障がい学生支援について京都大学、本学等の取組を紹介するというもので、本学は小規模大学の特長を生かした支援の状況について紹介し、聴覚障がいのある学生による事例発表等を行っている (資料 7-10【web】)。

さらに、大学コンソーシアム熊本の障がい学生支援連絡協議会や PEPNet Japan 主催のシンポジウムにも参加し、聴覚障がい学生支援に関する実践事例コンテストでは障がい学生サポートルームと学生サポーターがポスター発表などを行い 2017 年度に続き、2019 年度は 2 回目のプレゼンテーション賞を受賞している。

また、学生支援委員会主催で学生支援懇談会を前期と後期に各 1 回 (5 月、10 月) 開催し、すべての学生について欠席率の高い学生や気になる学生についての情報共有を行うとともに、障がいのある学生に関する最新の情報・状況を教職員間で共有する取組を行っている (資料 7-11)。

このように、学生と教職員が一体となって、少人数教育という本学の強みを大いに発揮し、障がいのある学生への支援に積極的に取り組んでいる。

(3) 成績不振者、留年者、休学者及び退学希望者の状況把握と対応

休学、退学又は修業年限を超える在学に至る大きな要因となる授業欠席を早期に把握するために、前期、後期の開講 3 週目を目処に、専任教員が担当する授業において欠席調査を実施している。欠席の多い学生に対しては、学生支援課職員が個別に連絡を取り、欠席理由の詳細把握や生活面でのアドバイスを行っている。

また、上述の学生支援懇談会では、欠席が目立つ学生、成績不振の学生及び何らかの問題のあ

る学生に関する最新の情報・状況を教職員間で共有することによって、日々のきめ細かな学生支援に役立てている。

この取組を通して、休学や退学を希望する学生に対しては、学生支援課において当該学生の状況を的確に判断し、アドバイザーと連携しながら、面談を実施している。さらに、経済的理由により修学に支障が生じている学生については、授業料分納制度の説明、家計の把握、保護者との協議などを積極的に行い、できるだけ休学や退学に至らないように努めている。このような取組の成果が休学率及び退学率の低下に結実していると言える（資料 7-12）。

（４）学生の海外留学支援

学生の海外留学支援を強化するため、2019 年度に、グローバルセンターを拡充し、専任教員を常駐させて、学生の留学相談、異文化体験学修等のグローバル教育等の充実を図っている。グローバルセンターでは、学内におけるグローバル教育の推進にあたって、学生のグローバル委員（1 年生から 4 年生までの 17 名）を組織化し、学生の意見を取り入れながら学生主導のイベントの開発を行うなど、学内外への情報発信を目的としてグローバルセンター独自のフェイスブックやインスタグラムを開設している（資料 7-13【web】）。

なお、同センターでは、新型コロナウイルス感染症拡大のため、海外ボランティア研修等に参加できない学生に対して、2021 年度は、次のとおりオンライン交流・学修プログラムを提供し、参加を希望する学生について、当分の間、当該参加費用等の支援を行うことを決定している（資料 3-22）。

①フィリピンでの児童福祉研修（実施期間 2021 年 9 月 8 日（水）～9 月 10 日（金））

姉妹校であるルーテル学院大学との共同で標記研修（オンライン交流プログラム）を実施し、現地の児童養護施設の子どもたち、保育・社会福祉系を学ぶ学生、児童養護施設で働く社会人との交流を図り、本研修を通じて学修したことを英語で発表する機会を提供。

②オーストラリア フリンダース大学とのオンライン交流（実施期間 2021 年 8 月 23 日（月）～9 月 10 日（金））

上記大学との異文化体験学修の一環として、同大学学生とのオンライン交流について、新型コロナウイルス感染症が収束すれば、現地に留学し、学生交流を実質化していく予定。そのため、2021 年度は、オンラインによる学生との交流を通じて英語の学修機会を提供。

③フィンランドにおける異文化圏体験学修プログラムの開発。

フィンランドの保育園・小中学校・高齢者施設等の視察等を含む異文化体験学修プログラムの開発のため、現地のプログラムコーディネーターと協議し、2023 年度から開始する予定。

（５）留学生に対する修学支援

2018 年度に、中国からの留学生を 1 人迎えている。大学の規程に沿って、授業料の半額免除を行っている。また、毎年度初めに在留カードの確認とともに、ヒアリングを行い、生活支援等の相談に対応している。

（６）奨学金その他の経済的支援の整備

経済的支援については、本学独自の奨学金制度、日本学生支援機構奨学金、その他の奨学金を適宜活用している。特定分野での活用を希望する奨学金の場合は、教員と連携し、個々の学生に周知している。

本学独自の奨学金には、給付型奨学金として、九州ルーテル学院大学奨学生及びムラサキスポーツ奨学金を設けている（資料 7-14【web】、資料 7-15【web】）。前者は、1 号、2 号及び

3号に分かれ、1号奨学金は授業料の全額、2号奨学金は授業料の半額、3号奨学金は10万円をそれぞれ支給する。なお、選考に当たっては、人物、成績、課外活動状況及び経済事情を数値化した選考基準に基づいて決定している。後者は、英語習得と国際理解増進を目指す学生を対象として、異文化圏への留学に要する費用としている。応募条件は、「海外留学B」の履修に加えて、①TOEICスコア600以上、②TOEFL各スコア指定値以上、③実用英語技能試験準1級以上、④通算GPAが3.0以上、のいずれかを満たすこととしている。選考基準は、人物、成績及び志願理由書により、選考時の面接は、英語で行っている。

さらに、2020年度から、上記の制度に加えて、学生の留学の活性化を促し、学院標語（校訓）である「感恩奉仕」を実践できる国際人を育成するため、「九州ルーテル学院大学海外体験学修奨学金規程」を整備し、国際ボランティアプロジェクト（ワークキャンプ）に参加する学生や外国でのインターンシップに参加する学生に参加費の一部を支給する制度を創設している（資料7-16【web】）。

日本学生支援機構の奨学金は、全学生の約半数が貸与を受けている。申請に際しては、学生各自の経済状況を確認し、適宜、増額又は減額の助言を行っている。加えて、「大学等における修学の支援に関する法律（令和元年法律第8号）」により、2020年度から開始された、文部科学省の「高等教育の修学支援新制度」の対象機関にも認定されている。この制度への申請に当たっては、新型コロナウイルス感染症の拡大で大学へ登学できない学生に必要な手続について通知を行い、給付型奨学金及び授業料減免に伴う手続をスムーズに実施している。今後も、学生が速やかに支援を受けられるよう体制を強化していく。

また、2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的支援が必要な学生を対象に、文部科学省の「学びの継続」のための「学生支援緊急給付金」の制度を活用して申請者全員に経済的支援を行うことができている。

さらに、上述の「学生支援緊急給付金」に加えて、2020年10月に本学独自の「学生支援緊急給付金制度」を整備し、新型コロナウイルス感染症の影響により、保護者や学生の収入が減り、学生生活を送る中で必要な教科書や学用品等の購入が困難であるなど、経済的支援が必要な学生に対し募集を行い、修学を支える緊急措置として実施した（資料7-17【web】）。さらに、2020（令和2）年4月以降に発生した自然災害で激甚災害に指定されたものについて、授業料等の免除・給付を「大学の指定する自然災害による被災者への授業料等の免除・給付制度」を創設している（資料7-18）。

その他の奨学金については、外部団体等の募集案内を周知し、申請の際に推薦者が必要となる場合は、アドバイザーが推薦書等の作成を支援している。また、経済的理由により修学に支障が生じている学生については、上記2.（3）に述べているように、授業料分納制度の説明、家計の把握、保護者との協議などを積極的に行い、できるだけ休学や退学に至らないように努めている。また、災害や家庭の事情等により、納入が困難な状況となった場合は納入延期を願い出て、納入延期の許可を得ることができる。やむを得ず休学に至った学生に対しては、休学期間が終了する前に個人面談を行い、その時点の状況を把握すると同時に、特別な配慮が必要か否かを含め、復学後の支援について双方で確認を行っている。

3. 生活支援

（1）学生の相談に応じる体制の整備

学生の生活支援については、入学前から卒業まで、学生支援委員会と学生支援課を中心に、教務課、アドバイザー、各部署や各教職員が連携し、適切な対応を行っている。入学予定者に対しては、生活支援が必要な入学者の把握とともに、合理的配慮の要望等の確認を行い、入学後に修学上の問題が発生しないように、本人や保護者と協議を重ねている。入学後は、新入生保護者説明会を学生支援課が中心となり、入学式後に、学長、教務担当副学長（学務・入試センター長）、学生支援担当副学長（学生支援センター長）、1年次生アドバイザーの出席の下に開催している。緊急時の連絡体制も含め、本学が提供できる包括的な学生生活支援を保護者に伝えることを主たる目的としている。

また、学生支援課職員や専任教員による入学時オリエンテーションを行い、健康で安全な学生生活を送るための指針を示している。これに加えて「フレッシュマン・ゼミ」において、違法薬物の恐怖と対処法や地元である熊本の課題について理解する時間を設定し、生活を安全に保つための基礎を学ぶ機会を設けている。

入学時オリエンテーションの後、学生支援委員会、教務委員会及び宗教委員会の合同企画として新入生全員参加の1泊2日のフレッシュマンキャンプを2019年度まで実施した。この企画の目的は、学生同士の親睦を深めるとともに、新入生の孤立を防ぎ、大学生活を円滑にスタートできるようにすることである。このフレッシュマンキャンプには、アドバイザー及び学生支援課職員等や在学生である2年生、3年生及び4年生がチューターとして準備や企画に携わり、新入生の支援に努めた。

2020年度からは、「フレッシュマン・ミーティング」として、新入生の学科等ごとに大学紹介等を行い、新型コロナウイルス感染症の拡大の中にあっても新入生が大学生活に不安を覚えることのないように、学生に寄り添う支援を行っている。具体的には、新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020年度は入学式、歓迎行事等が実施できなかったため、6月に、学科等ごとに少人数に分けて昼休みに歓迎行事を行い、同時にオンラインにより配信した。また、各種サークルへの参加についてはサークルごとに昼休み時間にオンラインミーティングを開設し、勧誘を行うことができるよう対応した（資料7-19【web】）。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、アルバイト等に従事できず、生活物資を得ることに支障をきたしている学生に対し、感染状況が落ち着くまでの間、教職員による有志の会を立ち上げ、生活物資（レトルトカレー、米、カップ麺等の食糧、衛生用品、トイレットペーパー等）の提供等、継続的に支援することを決定し、学生支援課において、毎週末に食料・生活用品を提供するという本学独自の取組を行った（資料7-20【web】）。その他、熊本市男女共同参画課（窓口：熊本市男女共同参画センターはあもにい）と連携し、困難を抱える女性（学生）への生理用品の配付や2021年度は、学生支援センターが熊本市や大学コンソーシアム熊本と連携して、学生への生活物資支援を次のとおり実施している。

・大学コンソーシアム熊本（窓口：熊本大学）

熊本市から大学コンソーシアム熊本に対して依頼があった市民、自治体からの物資についてコンソーシアム全体で物資の仕分けを行い、生活に困窮している学生を対象に食糧等の配付を行うもの。本学では一人暮らしの学生は全学生の1割程度の70名程であるが、配付の際に学生とコミュニケーションをとることもあり、日常の困りごと、悩み等も聞くことができる場としても活用している。

・熊本県認定農業者連絡会議

同会議から食糧支援があり、一人暮らしの学生を中心に、学生一人当たり精米 5 kg（合計 500 kg）を配付。

また、遠隔授業が進む中で学生が、一人で問題を抱え込まないように学生相談体制を整備するとともに、学生相互のコミュニティ形成にも取り組んだ。具体的には、学園祭を主催する学生自治会と大学に通学しなくても開催できる学園祭について検討を行い、教員が各学科の授業動画を作成し、大学ホームページへ掲載したり、「教えて先輩」と題し、1年生が不安に思っていることを先輩に聞くという Q&A 動画を掲載したりした。また、恒例のビンゴゲームの実施や学内者向け動画サイトにサークル紹介動画の掲載を行い、文科系・体育系のサークル 24 団体が参加し、1年生の勧誘と学生間の交流ができた。その他、学生支援課職員が 2 年生、3 年生の全員個人面談時の聞き取り調査を行い、2020 年度はコロナへの不安や遠隔授業でのつまずきや困りごとの聞き取りを実施した（資料 7-21）。

（2）ハラスメント防止のための体制

ハラスメント防止のための体制については、学生支援に関する基本方針中、生活支援に関する方針において、「様々なハラスメント防止に配慮した支援を行う。」としている（資料 5-1 【web】再掲）。また、本学のガバナンスコードでは、「多様性の受容の理念を踏まえ、ハラスメント等の健全な学生生活を阻害する要因に対しては、厳正に対処します。」と掲げている（資料 1-3 【web】再掲）。ハラスメント関連の問題の防止には、学校法人九州ルーテル学院ハラスメント防止等に関する規程、ハラスメント防止に関する諸規程（細則）に基づき取り組んでいる（資料 7-22、資料 7-23）。同規程は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメント等の問題を包括的に防止することを目的として定めている。また、九州ルーテル学院ハラスメント防止等ガイドライン及び、対応フロー図も作成し（資料 7-24、資料 7-25）、ハラスメント防止活動及び啓発活動は、教職員を構成員とするハラスメント防止委員会において、ハラスメント防止のための調査及び啓発、ハラスメント被害者の救済及び問題の解決を行っている。同委員会とは別に相談窓口を設置し、相談員 2 人を配置している。学生へのハラスメントの防止及び相談体制については、学生生活ハンドブック・学生便覧により周知するほか、オリエンテーションにおいて説明を行っている。さらに、学内掲示し、教職員、学生の意識啓発に努めている。

（3）学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

新学期オリエンテーション等の機会を利用し、安全や衛生について通知を行い、全学生に配付している学生生活ハンドブック・学生便覧により健康管理を促している（資料 1-10 再掲）。定期健康診断においては、検診期間内に未受診者に電話連絡するなど、未受診者を減らす努力をしている。特に、4 年次生は就職活動で健康診断書の提出を求められる場合があるため、必ず受診するように指導している。

2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により健康診断の日程について苦慮したが、学生の受診日程について実施医療機関と連携し、細かく予定を組み、密にならないように準備した。また、学内で健康診断が受診できず、市中の医療機関で受診した学生には、その受診費用を本学が負担した。2021 年度も同様に学生の受診日程、検査日の学生の動線など、細かな計画を立て、三密を避ける体制で実施し、特に混乱することなく、順調に健康診断を実施できている。日々の健康管理面では、養護担当職員を学生支援課に常駐させ、傷病学生への処

置を行っている。学生の傷病者対応のために、「傷病者発見対応フロー図」（資料7-26）を作成し、緊急時はこれに沿った対応を取っている。2021年度には保健室のベッドや空調機器の更新等を行い、健康相談等のため、来室しやすい環境を整備した。また、毎週木曜日に、学外カウンセラーによるカウンセリングを実施し、学生の心身の相談に対応している。カウンセラーから支援が必要との報告があった学生に対しては、学生支援課において直接的・間接的支援を行い、学生支援課が直接対応する場合は、該当学生の主担当者を決め、可能な限り同一職員が対応することとしている。職員は、守秘義務に留意しつつ、学生支援課内での情報共有を図っている。

4. 進路支援

学生の進路支援については、学生支援課、教職・保育支援センター、教員が連携し、入学から卒業まで一貫したキャリア形成支援及び就職支援を行っている。また、情報の共有化を図り、就職支援をより強化するために、各学科・専攻の教員、就職支援コーディネーター等を構成員とする就職支援委員会を設置している。

(1) キャリア教育の充実

正課の取組として、キャリア関連科目としてキャリアデザインⅠ（選択2単位）、キャリアデザインⅡ（選択2単位）及び「職場体験学習（インターンシップ）（選択2単位）」を開講している。これらの授業科目は相互に連動しており、将来の進路に対する意識を高め、人間力・社会人基礎力を養成するとともに、現場の実体験を通して就業力、職業観を醸成し、行動する能力・習慣を身に付けさせることを目標としている（資料7-27、資料7-28、資料7-29）。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、大学コンソーシアム熊本主催の職場体験学修（インターンシップ）は中止となったが、本学では夏季に就職情報会社（16社（オンラインでの実施1社を含む。））の協力により、事前指導の受講と感染症対策を学生に課した上で、37名が参加することができた。実習の一部をオンラインに切替えた企業もあり、また、実習日数も減少したが、成果発表会では有意義な実習であったとの感想が殆どであり、実施後のレポートの「今後の学習に役立つ成果は得られたか」（5点満点）の質問に平均4.7点と例年と遜色のない点数であった。春季も同様に就職情報会社と連携し、業界研究講座を受講させ、9社（全社オンラインでの実施）に延べ52名の学生が参加した（資料7-30、資料7-31）。

(2) 年度初めのガイダンス

年度初めの学年別オリエンテーションにおいて、学生支援課職員又は外部講師が将来の進路に向けて今何が必要かを助言し、キャリアプランニングや職業意識の高揚を図っている。2020年度は、新型コロナウイルスの感染防止のため、オリエンテーションを中止し、進路カード等の提出物は郵送により対応した。また、就職活動中の4年生には、学生支援課での支援内容や就職活動に関する注意点等をホームページで周知を図ることにより対応した。

(3) 各種エクステンション講座（正課外教育）

正課外の取組として、キャリア関連科目と連動を図りながら、学生支援課、教職・保育支援センター、各担当教員が協働し、学生の進路に沿った就職力の向上や資格取得に重点を置いた指導・進路支援を行っている。具体的には、就職活動の実践力養成を目的として、自己分析、業界・企業研究、履歴書・エントリーシートの書き方、筆記試験・面接対策、マナー実践力養成、SPI対策等を実施している。2021年度は、ジョブカフェくまもとと連携し、夏季講座をオ

ンラインにより実施した。2022年度は、上記以外にメイク講座を計画している。

(4) 進路・就職バックアップガイダンス

本学卒業生（OB・OG）及び企業実務者を招いての進路・就職バックアップガイダンスや学内個別企業説明会を実施し、企業と学生の出会いを創出して就職に結び付けられるように支援している（資料7-32【web】）。

一方で、近年では、合同での会社説明会が熊本市内の各地や近隣の県内で開催されていること及び就職情報会社のサービス内容が充実していることを鑑み、本学独自の特別ガイダンスは実施していない。本学が主催するペプ・ラリー（就職と進路のための活力集会）時に、本学卒業生を招き、3年生向けに、企業での経験を踏まえたパネルディスカッションを実施している（資料7-33【web】）。2021年度は、企業訪問を再開し、企業の求める人材や採用予定状況などの情報収集に努めるとともに、業界研究講座をオンラインで実施した。さらに、2022年度は内定者座談会、学内企業説明会の実施を予定している。また、県内外での合同企業説明会やセミナーへの参加を呼び掛け、引率同行しており、県外での他大学との交流は大きな刺激となり、就職に対する強い動機付けとなっている。

その他、新型コロナウイルス感染症の拡大から大学に通学することができない学生への対応として、学内でのパソコン等からの閲覧に加え、5月から学生個人の携帯電話から検索可能なシステムを開始した。

(5) 学生個別相談・指導

本学では、教職・保育支援センター、ゼミ担当教員、ヤングハローワーク、就職情報会社等と連携し、学生の個別相談を重点的に行っている。主な内容は、就職・進路相談、業界研究、エントリーシート・履歴書の書き方、模擬面接等である。2021年度には、就職活動中の学生がいつでもどこからでも学べるように、就職ワンポイントアドバイス講座（8回講座）の動画を作成し、7月1日付でMoodle上の「学生専用連絡掲示板」に掲載して、学生の活用を促し、就職活動のフォローアップを強化している（資料3-14再掲）。常時、質問を受け付けており、遠隔でも指導助言ができるようにSNSを利用した取組を行っている。

(6) 2年生・3年生を対象とした就職・進路支援の取組

- ①毎年9月にペプ・ラリー（就職と進路のための活力集会）を開催し、就職・進路に向けた動機付けを行っている。2020年度からは、コロナ感染対策を考慮し、一般企業への就職希望者に絞り実施している。
- ②2年生には、必修授業と連携し、授業時に行う職業適性テストの結果返却に合わせて、学生支援課就職支援担当の職員がフォローアップを実施している。
- ③3年生全員を対象として学生支援課職員で個別面談を行い、学生生活及び希望進路の現状把握と今後に向けた就職・進路支援を行っている。
- ④2年生、3年生との全員面談時に、学生生活、進路での相談や悩みの聞き取りに加え、新たに「相談相手の有無」や「学内のカウンセリングの案内」を追加した。今後は本学の強みの一つである「手厚い学生サポート」を継続していく。2022年度は筆記試験対策講座等を2、3年次に実施し、1年間の成果を検証する予定である。

(7) 各種試験・検定試験等の奨励

社会人として必要な各種マナーや心構えを養う各種試験・検定試験等を奨励し、キャリア形成のための支援を行っている。2014年度と2019年度は、ビジネス電話検定試験において文部

科学大臣賞（団体）を受賞している。

（８）公務員試験・医療事務資格取得のガイダンス

近年の受講希望者の減少等によりガイダンス形式ではなく、個別相談に対応している。なお、教職希望者及び公立の保育士・幼稚園教諭希望者をめざす学生の支援については、教職・保育支援センター運営委員会と連携しながら、主に教職・保育支援センターが行っている。

2013年度から教職カルテを導入し、2018年度からは本学教務システムに組み入れた新教職カルテに移行し、教員免許状の取得に必要な科目の修得状況や教職履修上の課題や課題達成状況の確認に活用し、学生の計画的な教職履修と教員の指導に役立てている。

また、教員採用試験対策講座として、「春期勉強会」（3年次春期休業の4週間）、「教員採用試験一次二次対策講座」（4年前期～夏期休業）をはじめ、希望調査や模擬テストの実施、論作文指導、面接指導、模擬授業指導、実技指導等学生のニーズに合わせた指導を丁寧に行っている。公立の保育士・幼稚園教諭希望者には、保育コースの専任教員とも連携しながら、受験対策支援を行っている（資料7-34【web】）。

さらに、2021年には、熊本市教育委員会及び熊本県教育委員会主催の「教員採用試験等説明会」を、3年生及び2年生の希望者を対象に対面形式で実施した。また、熊本市教育委員会主催により学生参加型の座談会「Kumamoto Education week 「#教師のバトン」 in 熊本市 ～未来の学校を考える～」を開催し、学校現場における授業等について意見・情報交換を行う機会を設定した（資料7-35【web】）。また、2021年には、公務員志望の学生の増加に伴い、公務員試験対策講座を企画・実施するなど、学生のニーズに合わせた対応を行っている。このような支援を通じて、教職、保育士、精神保健福祉士等の就職状況・資格取得の状況及び進路支援の状況は、各年度、堅調な推移を示している（資料1-21【web】再掲）。

（９）障がい学生への就職対応

障がい学生サポート委員会及び障がい学生サポートルームと連携し、障がいのある学生の就職の対応を行っている。2018年度に重複障がい学生が熊本県教員採用試験を受験した際には、教職・保育支援センターの教員等が試験時の配慮事項等について共に考え、合理的配慮の申請を行った。当該学生は翌年2回目の熊本県教員採用試験に合格し、現在、特別支援学校教員として教壇に立っている。同様に2018年度に在籍していた聴覚障がい学生は一般企業の就職を目指し、就職支援担当部署で様々な企業情報を収集し、面接練習などの就職支援を行い、その結果、一般企業に就職した。2020年度は、聴覚障がいのある学生が、熊本県教員採用試験に臨み、合格している。2021年度は聴覚障がいのある学生が特別支援学校の教員を目指して教員採用試験に合格し、さらなる目標に向かって努力しているところである。今後も障がいのある学生の就職支援を行い、高等教育機関から社会移行していく過程をロールモデルとして示していきたいと考えている。

（10）大学院への進学者等への支援

大学院への進学を希望する学生には、進学関係資料等により卒業研究ゼミ担当教員と就職支援担当職員で情報を共有し、また、2021年度からは、本学教員による心理学系大学院の受験対策講座を実施するなど、進路選択の一助としている（資料7-36【web】）。さらに、経済的支援として、進学先で奨学金が受給できるように日本学生支援機構の奨学金手続についても情報を収集し提供している。このような取組の成果は、大学院への進学者数の増加に表れている（資料7-37【web】）。

5. 正課外活動（部活動等）支援

学生の課外活動は、入学式後に学生自治会が委員会やクラブ・サークル活動を紹介し、課外活動団体への積極的参加を促している。また、課外活動で集会・旅行・合宿・試合をする場合や課外活動における相談がある場合は、学生支援課が対応をしている。

スポーツ系、文化系のクラブ・サークルが数多くあるが、特にその中でもダウン症支援部と自閉症支援部は参加人数も多く活発な活動をしている。2019年及び2020年にはダウン症支援部及び自閉症支援部の活動や取組が障がい者の生涯を通じた多様な学修を支える模範的な活動として認められ、さらには、2021年には、発達障がいの児童生徒の学習等支援活動「金曜教室」が、それぞれ文部科学大臣表彰を受賞している（資料7-38【web】）。

6. その他学生の要望に対応した学生支援

学生の要望に対応した学生支援については、学生支援委員会の下部組織として Student Voice 委員会を置いている（資料2-21再掲）。同委員会は学生自治会会長、学生自治会副会長、各学年代表者、公募によって選出された学生から構成されている。学生目線で教育内容・方法及び学生生活を始めとした修学全般について話し合い、意見や要望は学生支援委員会が把握して検討し、修学環境の改善に役立てている。本委員会では、学生が大学生活で感じていること、要望などを集約し、大学へ意見を述べる場としている。2018年度から活動を開始しており、2021年度は学生自身が Google フォームを使って学生の意見を集約し、教授会へ意見を提出した（資料7-39）。また、2021年度には、大学売店に関するアンケート調査を実施し、売店の運営等に対する学生の意見を集約し、学院常議会等で情報を共有するとともに、売店のリニューアルを実施した。今後も学生の意見等を参考にして、本学の教育活動、学修環境の整備等の充実を図っていきたい。

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。またその成果をもとに改善・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 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

上述のとおり、学生に対する修学、生活及び進路に関する支援方針を明確化し、学修上及び生活上の課題を抱える学生や心身に障がいのある学生への修学支援をきめ細かにいき、また、キャリア形成及び就職に関わる支援体制も特に良好に機能している。

学生支援に関する適切性については、学生支援に関する各センター等及び関係委員会、学生支援課、教務課において、担当すべき計画の成果と課題に関する一次評価と評点を毎年度、「アクションプラン管理台帳」により作成し、自己点検・総合評価委員会に提出している。この一次評価の実施に当たっては、学生満足度調査、卒業生アンケート、就職先アンケートの結果や就職率等確定後のデータ等、上述の Student Voice 委員会等による学生の意見を活用している。その後、同委員会委員による二次評価と委員長による総合評価を実施し、必要に応じて検証・見直しを求めている。

2019年度以降は、内部質保証の実質化を図るため、自己点検・総合評価委員会による管理台帳と根拠資料の点検・評価を経て、推進会議が毎年度、学生支援の適切性について点検・評価を行うことにしている（第2章：内部質保証）。その際、計画ごとに定められた評価指標に基づく

点検・評価、数字データやアンケート調査等の客観性の比較的高い指標による点検・評価を実施するよう周知している。また、管理台帳とともに根拠資料の提出も求めており、推進会議の座長である学長から、改善措置・指示事項が通知された場合は、生活、修学、障がい学生及び進路の支援上の課題の把握を行い、改善策を学長に提出することとしている。

具体的には、「早期離職率や離職理由の把握を行うとともに、早期離職の防止のための対策を講じるべきである。」との改善・指示事項に対し、2019年度から2年前の卒業生に対し、現在の状況や在学中の学びが就職先等でどの程度活かされているか、卒業生アンケートを実施し、その中で離転職に関する質問項目を設けて追跡調査を行うこととした。さらに、2021年度からは、回収率を高め、また、内容の充実を図るため、Google フォーム等を利用したWebでの回答方式に切り替えるなど、離転職の状況を確認することとしている。このような取組により、これまで、十分に把握することができていない、早期離職の防止等の検証、その対策のための分析など、改善のサイクルが機能し始めていると言える。

また、ガバナンスコードでは、「自己点検・評価を実施し、広く社会に公表するとともに、その結果に基づき学生の学修成果と進路実現にふさわしい教育の高度化、学修環境・内容等のさらなる整備に取り組みます。」と謳っており、学生の進路実現に必要な改善・向上の取組については、その着実な実施を推進している。

長所・特色

本学は小規模大学であるため、学生に関する情報を教職員が共有しやすく、学生一人ひとりに細やかに指導・支援しやすい点に特徴がある。「少人数教育」と「手厚い学生サポート」は入学前、在学中、卒業時、卒業後と継続して実施できており、本学の大きな強みとなっている。具体的には、入学前から入試課と学科等の教員がそれぞれ連携し、高校生が不安なく大学生活をスタートさせることができるように注力しており、入学後の学修支援につなげている。また、障がいのある学生への修学支援及び就職支援も特筆すべき本学の大きな特長である。教職員が支援の必要な学生を把握し、個々の学生に沿った丁寧な対応を行うだけでなく、多数の学生ボランティアがそこに参画している。これは本学の学院標語（校訓）である「感恩奉仕」にもつながる取組であり、評価できる。今後も各部署が連携し、情報を共有しあいながら、学生の修学と生活に関して適切な支援を実施していく。

課題・問題点

2016年の熊本地震による被災箇所の復旧工事は比較的早期に修復し、さらに、車椅子の安全通行幅の確保や人感ライトの設置等バリアフリーに向けた改善は進んだ。しかし、車椅子を使用している学生や障がいのある学生のスムーズな教室間移動を可能にするバリアフリー化が改善されていない。「合理的配慮」に基づいた改善を進めていきたい。

全体のまとめ

本学の「学生支援に関する基本方針」に基づき、学生一人ひとりに対する支援体制を整備している。修学支援に関しては教務委員会と教務課、生活支援に関しては学生支援委員会と学生支援課が行っている。学生の進路支援に関しては、学生支援課、教務課、教員が連携して、入学から卒業まで学生の進路希望に沿って一貫した支援を行っている。学生の正課外活動に関しては、数

多くの委員会やクラブ・サークルが活発に活動しており、さらに、本学の特色を生かしたダウン症支援部と自閉症支援部にも多くの学生が参加している。また、学生の要望についても、Student Voice 委員会を置き、学生からの意見や要望を把握し、できるだけその声を生かすように努めている。

以上のことから、大学基準に照らして、学生支援は良好な状態にあり、取組は適切であると言える。

第8章 教育研究等環境

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

1. 教育研究等環境に関する方針

本学の教育研究環境に関しては、ビジョン 2014 において「教育研究環境に関する事項」の項目を掲げ、「教育研究等の質向上のための施設及び情報基盤の整備：学生・教職員等のニーズに対応した教育・学修・研究施設等の整備」及び「次世代ネットワーク構築による情報基盤 ICT 戦略計画」を基本的な目標を掲げて施設整備委員会（2019 年度から学長室会中長期施設整備検討WG。2020 年度から学長室会）、情報化推進委員会（2019 年度から IR・情報委員会）及び学院財務委員会が緊密に連携して、計画的に取り組んでいくための体制を整備している。

さらに、2014 年度に策定した「大学運営に関する基本方針」の柱のひとつとして、「教育研究等環境の整備に関する基本方針」を定め、教職員が共通認識の下で、キャンパスに集う学生及び教職員の教育研究環境の創造に資する整備を計画的に進めることとしている（資料 5-1【web】再掲）。

【教育研究等環境の整備に関する基本方針】

1. 教育研究の推進を図るため、施設・設備の計画的な整備及びきめ細かな維持管理を目指す。
2. 学園生活における安全・衛生の確保を図るとともに、障がい者、健常者双方に優しいバリアフリー化を推進する。
3. キャンパス・アメニティーに配慮した環境整備を図る。

また、2019 年 10 月に中長期施設整備検討WGにおいて、教職員を対象に実施した「中長期施設設備・補修希望調査」（資料 8-1）の結果を 2020 年度以降の「中長期施設設備・システム計画」（資料 8-2）として取りまとめ、「施設設備計画策定に関する優先順位の方針」（2019 年 11 月 14 日学長室会制定）（資料 8-3）を定めた。以降、上記基本方針及び中長期施設設備・システム計画等の整備方針の下、ビジョン 2014 及びビジョン 2020 に掲げた整備計画（資料 1-4【web】再掲、資料 1-5【web】再掲）の実現に向けた取組を推進していくこととしている。

さらに、2020 年度には、ガバナンスコード（資料 1-3【web】再掲）を策定し、第 1 章「私立大学の自主性・自律性(特色ある運営)の尊重」中、「教育と研究の目的、中期的な計画等(学院の使命)」において経営陣と教職員が共有する中期計画として教育環境整備計画を掲げている。

このガバナンスコードを受けて、学院全体の将来のキャンパス整備構想に加え、現状のキャンパス環境の整備・維持に関し、学生、教職員等の要望を反映した快適で学修しやすいキャンパスづくりとして、九州ルーテル学院ランドデザインを計画している。

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、設備等の整備及び管理 2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

1. 施設、設備等の整備及び管理

本学は、幼稚園及び中学校・高等学校と同一敷地内に共存していることから、限られた大学ゾーンで校地の有効活用を行うことが不可欠である。施設面では、全体として見れば限られた校地・校舎面積ではあるが、学院会館、1号館から4号館（2号館の図書館、チャペル及び4号館のラーニング・commons、体育館、学生食堂を含む。）、学生ラウンジ、研究室別棟、エカード会館を有しており、大学設置基準上の面積基準を上回っている（「大学基礎データ表1」）。

本学は、学生の教育・学修環境の充実を図るため、各施設の整備を進めており、ビジョン2014及びビジョン2020の期間における主な取組は、次のとおりである。

年度	教育研究等環境の整備事項
2014	教職・保育支援センターの拡充
2015	バリアフリーへの対応 ・車椅子の安全通行幅の確保 ・人感ライトの設置等
2017	学生一人ひとりの主体的・能動的な学びと学修支援を行う場としてラーニング・commonsを設置
2018	駐輪場の増設（学生自治会の協力）
2019	グローバルセンターの拡充、大講義室（2室）の机・椅子の更新、学生ラウンジの改修、学生支援及び教務関係事務室の統合、学生証のID化、学内Wi-Fiの設置、体育館のLED化
2020	大講義室（2室）及びエカード会館講義室の映像・音響機器の更新、情報処理室（2室）と図書館前のホールのLED化、遠隔授業実施のためのオンデマンドシステムの導入、学生貸与用情報端末（40台）の整備、体育館屋根の改修
2021	<ul style="list-style-type: none"> ・こころとそだちの臨床研究所のカウンセリングルーム「ジャニス」を大学院の公認心理師養成プログラムの開設準備に伴い、大学院生用の教育実習施設として整備 ・保健室の改修、総合学習室を多目的室として整備 ・図書館の閲覧机、椅子、書架の更新、カーペットの張替等 ・図書館前のトイレの更新（ジェンダーフリーのトイレの新設を含む。） ・図書館及び1号館・2号館の廊下、階段の照明のLED化 ・Moodle用サーバーの増設、Office360A3の導入 ・情報ネットワーク改修計画

このように、本計画では、バリアフリーへの対応、学生の自主的な学修を促進するための環境整備、グループ学修の支援、学生の異文化体験学修スペースの拡充、老朽化が見られる教室等施設の補修等、限られた経営資源の中で、優先度を整理しながら施設・設備の充実を図っている。

また、耐震化事業はすべての建物で完了しており、現在は、空調機器や照明器具等の省エネルギー化を推進している。特に、学生が、教育実習等の履修や教員採用試験対策のための課外学修等において気軽に教員との交流が行えるよう、教職・保育支援センターを組織的・計画的に整備した。これによりビジョン2014期間の7年間で合計100人を超える正規教員の採用に結びついていると言える（資料1-21【web】再掲）。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に対応するため、遠隔授業の導入に必要なネットワーク環境及びICT等機器の整備を実施している。その他、自動検温機器の設置、教室への消毒液の配置、飛沫防止のためのアクリル板等の設置、PCR検査キットの配付等により、同感染症に対する安全・衛生面の確保に対策を講じている。特に、学生の学修機会の確保等のため、本学では対応が遅れていた遠隔授業の環境構築について、文部科学省に「大学等における遠隔授業の環境構築の加速による学修機会の確保」に関する申請を行い、採択された補助金をもとに、遠隔授業の実施に必要なMoodle等を導入した（資料8-4）。また、遠隔授業の環境をさらに強化するため、Moodle用サーバーの増設、Office360A3の導入を進めた。

2020年度には、これまで2室に分かれて執務をしていた学生支援及び教務関係の事務室を統合し、学生・教員に対するサービスの向上を図るとともに、事務組織の名称を学外者にもわかりやすいものとした（資料3-10再掲）。さらに、学生ラウンジ及びグローバルセンターの拡充により、学生の留学相談、就職相談等の窓口機能を強化することにつなげている。特に、グローバルセンターは、担当教員の研究室も兼ねており、教員が在室する時間が増えることで、学生が相談しやすく、かつ、きめ細かな対応ができる環境が整っている（資料8-5【web】、資料8-6【web】）。

これらは、上記の教育研究等環境の整備に関する基本方針や中長期施設設備・システム計画に沿って、学長室会で策定した「施設設備計画に関する優先順位の方針」（資料8-3再掲）等に基づき、特に、施設設備、システム関係・教育機器の補修等に関し、施設の経年劣化等による安全管理上の影響度を考慮して、年度ごとに計画的に予算を措置して、優先的に施設・設備の整備に取り組むこととしている。

今後、グランドデザインをもとに、学長、副学長、学科長等と事務局長等とのキャンパス整備に関するヒアリングを実施し、現状のキャンパス環境の整備・維持、将来のキャンパス整備構想について、特に、障がいのある学生に配慮したバリアフリー、ネットワーク環境の情報支援について、有限の経営資源で効率よく、学修・生活環境等の充実を図っていくこととしている。また、学生が授業時間外で寛げる場所として図書館の一部に「リラクスクーナー」を整備しており、今後も、中庭等の開放による学生交流の場の提供等、これまでに取り組んだ環境整備を含めて更なる充実に努めていく予定である。

2. 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取組

情報倫理に関しては、ネットワーク社会が進展する今日、コンピュータを活用した情報発信における情報倫理（マナー）が重要であるとの認識から、学生に対しては、入学時のオリエンテーションやデータ漏洩防止、個人情報保護、情報社会と著作権等の情報倫理に関する学修を授業（情報基礎）で実施している（資料8-7）。また、教職員・学生に対して、九州ルーテル学院倫理綱領（資料6-2再掲）、九州ルーテル学院大学情報ネットワーク倫理規程（資料8-8）、同利用規程（資料8-9）、九州ルーテル学院大学リスクマネジメント・ガイドライン（資料8-10）等により、情報に関するリスク管理及び本学のネットワーク利用者の社会的倫理形成に参加し、個

人情報の秘匿並びにネットワーク犯罪及び人権侵害の防止等に努めている。さらに、2021 年度には、学院として情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティポリシーに関する規程等（資料 8-11、資料 8-12）の整備を行い、情報倫理の確立に向けた取組を推進することとしている。

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 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

1. 図書館資料の整備と図書利用環境の整備

図書館は、大学の教育・研究及び学生の学修を総合的に支援する重要機関のひとつとして位置付けており、この認識の下に教育・研究及び学修に必要な図書・学術雑誌の収集を行っている。また、電子情報資料等の収集にも力を入れ、サービスの向上を図っている。さらに、2021 年度から、LINE の公式アカウントを作成し、図書館の最新情報を発信する（資料 4-21【web】再掲）とともに、学生のニーズ等を把握することにより図書館サービスの更なる向上に努めている。

新型コロナウイルス感染症の拡大のため学生が登学できない際は、図書館職員が新入生へのオリエンテーションにおける「図書館利用法」については動画を作成し、「フレッシュマン・ゼミ」の授業の中で配信した（資料 1-13 再掲）。また、対面授業の開始後は、3 密対策、換気等の感染対策を行った上で、教職員及び学生に対して 9:00～18:00 の短縮開館とし、滞在時間を最長 90 分とする対応を行った。また一度に入館できる人数を最大 20 名に限定した。さらに、入館時には学生証（ICカード）を用いて入館記録をとるようにした。なお、学外者に対しては、新型コロナウイルス感染症が収束するまで、利用停止を継続している。その他、オンライン授業等の開設に合わせて、学修のための参考図書等を学外から閲覧できるようシステムを整備し、図書館ホームページに案内する等の対応を行った。図書館利用環境は以下に示すとおりである。

(1) 学生の学習に配慮した図書利用環境

図書館の蔵書数等は次のとおりであり、教員に対し、定期的に学生の教育や教員の研究活動に資する資料のリクエストをとるなど、資料の整備拡充を図っている。

(2021 年 5 月 1 日現在)

面 積 695 m² 座席数 102 席
 図 書 118,993 冊 (和書 104,863 冊 洋書 14,130 冊)
 受入雑誌 7,906 誌 (和雑誌 92 誌 洋雑誌 14 誌、洋電子ジャーナル 7,800 誌)
 視聴覚資料 2,416 件
 通常開館日 8:15～20:00 土曜開館日 10:00～17:00 閉講期開館日 9:00～17:00

図書等の所蔵資料については、2015 年 1 月現在、次のとおりであることから、資料の充実が着実に図られており、学生の学修の場として機能していると言える。

図 書 106,209 冊 (和書 92,506 冊、洋書 13,703 冊)
 受入雑誌 2,202 誌 (和雑誌 94 誌 洋雑誌 13 誌、洋電子ジャーナル 2,095 誌)
 視聴覚資料 2,597 件

また、上述のとおり閲覧座席数は102席であり、収容定員に対して約15%の座席数を確保し、授業開始前から終了後まで利用できる環境を提供している。

さらに、2021年度には、中長期施設設備・システム計画を踏まえ、「九州ルーテル学院大学図書館整備方針」（資料8-13）を策定し、障がいのある学生に対し、閲覧机の高さを自動調節可能な電動型式の機の導入、閲覧机、椅子等の間隔を十分に空けて車椅子の通行が可能となるようにするなど、学修環境の充実に努めている。

（2）学術情報資料の整備とアクセス

データベースについては、4種類のオンラインデータベースを導入している。また、地元紙「熊本日日新聞」全文、辞書・事典も利用契約し、閲覧可能となっている。データベースは、学内LAN接続端末すべてからアクセス可能であり、教職員、学生に対して同等のサービスが可能な環境となっている。これらの利用に当たっては、各種ガイダンス等を通じて、積極的に促している。さらに、図書館ホームページに開設した「eBook」は、220冊（図書館に確認済）になり、異文化体験学修に必要な留学に関する図書を中心に、保育関係の図書等の充実に努めている。

また、図書館が所蔵する資料や国立情報学研究所が提供するCiNii Article等のコンテンツは、図書館ホームページからもアクセス可能になっている。さらに、本学発行雑誌2誌（VISIO、心理・教育・福祉研究）誌に掲載した論文については、機関リポジトリ「九州ルーテルリポジトリ」（資料8-14【web】）に一般公開し、本学所属の研究者の研究成果を学外に向けて発信しており、その成果は、2014年5月現在の登録論文数234件から2021年5月現在で314件に増加している点に表れている。

図書館利用サービスを拡大するため、図書館システムは、2014年度からクラウド型を導入し、館内には無線LANを整備し、タブレットを活用して所蔵検索が可能となるサービスを開始した。さらに、クラウド型システムの運用改善に取り組み、2020年度にリプレースしたシステムが学生証のICカード化とタイアップすることにより、図書の貸出等サービスや学生の利便性向上のための図書等の利用統計等に活用しており、学生・教職員が快適に学術情報へアクセスできる環境を整えている。

なお、図書館サービスをインターネット上での適切な利用に供するため、図書館システム・ID認証サービス運用内規（資料8-15）を定め、情報倫理の観点から、本学の「情報ネットワーク利用規程」及び「情報ネットワーク倫理規程」を遵守して図書館の利用可能なサービス内容、職員が利用助言等を行った際に知り得た学生等個人の利用情報等に関する守秘義務等について厳格に運用している。この運用に当たっては、情報処理室（総務課IR・情報室）に配置している専門的知識・技能を有する職員により、情報教育の補助及び情報機器・システムの対応を行っている。また、図書館の利用者増を図るため、図書館ホームページに、「My Library利用方法」（資料8-16）を開設し、2014年度に実施した利用者の貸出履歴の閲覧に加え、新着資料や図書館からの利用案内等を通知できるようにした。さらに、学生の読書に対する意識を高めるため、「ブックレター制度」を導入している。この制度は在学期間中に、学生が読書後の感想等を所定のブックレターで紹介するもので、ブックレター10枚につき、当該学生に図書カードを与えるようにしている。この本学独自の取組の利用者は、2006年度導入後、延べ2,000件となっている。（2021年5月末現在）

さらに、利用者サービスを充実させ、利用者が自発的に利用する方向付けを意図して、オリ

エンターションに力を入れている。1年次生に対しては、少人数での授業展開がされている「フレッシュマン・ゼミ」で行っている。特に、所蔵検索指導では、各自のスマートフォンから図書を探す体験を実施している。また、卒業論文に着手するための3年次生の必修科目である「特別研究」では、卒業論文作成のために図書館の様々なサービスを活用する方法等を、情報処理室を使用して説明している（資料8-17）。

他大学図書館とのネットワークについては、国内の大学図書館とはNACSIS-ILLを通じた文献複写の相互利用、資料の相互貸借に限らず、大学コンソーシアム熊本に加盟している大学については、身分証提示のみで各図書館の直接利用を認めている。

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

図書館では、上記のとおり教育・研究及び学修に必要な図書・学術雑誌や電子情報資料等の収集にも力を入れ、学生、教員等へのサービスの向上を図っている。これらのサービスの充実を図るため、司書資格取得者である職員3人を配置し、平日18～20時までの夜間開館以外は、カウンターで利用者への対応に当たっている。

点検・評価項目④	教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。
評価の視点	1：研究活動を促進させるための条件の整備

1. 研究活動を促進させるための条件の整備

(1) 研究に関する基本方針

本学では、「研究の組織的取組強化による価値の創造と地域貢献」を研究に関する将来構想として掲げ（資料5-1【web】再掲）、この構想の実現を図るため、本学の存在意義を明らかにし得る特色ある研究を行うとしている。これにより、地域社会に対して成果の還元及び発信を組織的に推進することにより、社会に存在感のある地域指向の大学として発展することを目指して、大学運営に関する基本方針中、研究（ブランディング）の推進・運営研究推進に関する基本方針を次のとおり定めている（資料8-18【web】）。

九州ルーテル学院大学研究（ブランディング）の推進・運営に関する基本方針

1. 特色ある研究の推進

本学は、本学を特色づける学問分野における重点研究を推進するとともに、地域社会に貢献する研究拠点として、柔軟な研究体制を構築し、特色ある研究課題の設定を行い、地域や社会の要請に応え得る研究を推進する。

2. 研究と教育

研究成果に基づいた教育により、地域社会に貢献できる人材を育成することが本学の使命であることを認識して、研究活動に裏付けられた具体的・実践的教育を行う。

3. 大学間連携等の共同研究の強化による社会との連携大学間連携

産学官連携等による共同研究を強化し、本学の所有する知的資源を活用した特色ある研究を展開し、社会との連携を図る。

4. 研究推進マネジメントの構築

多様な研究や特色ある研究を持続的に推進する環境基盤を整備するための組織を構築する。

(1) 外部資金獲得の拡大と支援体制の充実

競争的研究資金等外部資金の受入体制を整備し、科学研究費補助金その他の補助金事業への積極的な応募を支援する体制を充実させる。

(2) 個人研究費及び学内研究補助金の戦略的配分

外部資金獲得の拡大のため、学長裁量経費として、研究費の一部を留保し、外部資金の獲得活動を活性化する。

5. 研究成果の発信

教員の研究活動・研究成果を積極的かつ効果的に発信・公開し、社会に還元することにより、文化の創造・発展と社会・人類の福祉に貢献する。

6. 研究活動の評価

客観的かつ公正な視点で研究活動及び研究成果の評価・検証を行い、研究基盤の継承と発展を図る。

(2) 研究費の適切な支給、外部資金獲得のための支援

上記基本方針に基づき、研究活動を支援する環境や条件について、教員が研究に専念するための措置、個人研究費の支給、外部資金獲得のための支援を講じることで、教育研究活動の活性化を図っている。具体的には、2017年度から「学内研究活動補助金制度」として年間100万円を予算化し、研究課題の遂行に要する費用、国際学会、ワークショップ等海外での研究成果を発表する際の渡航費、研究成果を出版する際の費用の補助を行っている。2020年度には、教員研究活動の更なる支援を図るため、この制度による助成額を150万円に増額した（資料2-24再掲）。また、外部資金獲得の拡大と支援体制の充実、個人研究費及び学内研究補助金の戦略的配分など、研究推進のためのマネジメントの構築に取り組み、2018年度から、文部科学省、民間助成団体等の公募情報のうち、人文科学系の単科大学である本学独自の情報として整理し、これを本学ホームページ等により関係教員に積極的に提供している（資料8-19）。さらに、2020年度から、科学研究費補助金等の競争的資金の申請者・獲得者等に対して、学長裁量費（専任教員の研究費40万円のうち各専任教員からそれぞれ10万円を拠出して財源化した経費）から研究助成費を配分する仕組み（資料8-20）を構築している。また、2021年度には、ビジョン2020に沿って、九州ルーテル学院大学学内研究助成金制度実施要項（資料8-21）を制定し、科学研究費補助金等の採択者に対する間接経費の取扱を定めて研究支援の強化のため、科学研究費補助金等の獲得・申請者に対するインセンティブの強化等、研究費を戦略的に配分し、効果的に活用できるようにしている。

なお、ティーチング・アシスタント(TA)制度は導入しているが、本学大学院が社会人学生を主として受け入れる修士課程(収容定員10人)であることから、十分に活用できていない。2022年度から公認心理師養成を開始することに伴い、昼間開講制に移行することから、学部(TA)による教育補助による教育効果の向上に係るニーズ調査を行うなど、TAの活用を図ることとしている。

(3) 研究室の整備等

研究室の整備状況については、全教員に研究室(個室。面積は21~30㎡)が提供され、各研究室には学内LANを敷設している。また、「教員の勤務に関する申合せ」に基づき、全教

員に毎週1日の研究日が与えられており、研究に専念する時間として充てている(資料8-22)。また、2021年度には「研究に専念できる時間の確保等研究環境に関するアンケート」を実施したことで、本学教員の研究課題を明らかにすることができた(資料8-23)。今後はこの結果をもとに研究環境の整備をさらに実施していく。

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

本学では、研究倫理を遵守するため、「九州ルーテル学院倫理綱領」を制定しており、毎年の学院創立記念日において全教職員がこれを朗読・再確認し、建学の精神であるキリスト教の精神に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、愛をもって平和を実現するために、神と他者と共に進んで奉仕する人の育成及び、学院標語(校訓)である「感恩奉仕」の実践に取り組んでいる(資料6-2再掲)。

学生に対しては、キリスト教精神に基づく人格教育の一環として、毎日の礼拝を通じて倫理性の涵養に取り組んでいる。さらに、「よりよい学風を築くために」と題した指針を学生生活ハンドブック・学生便覧に掲げ、その中でも教職員、学生双方がマナーアップに取り組んでいくことを不断に確認している(資料1-10再掲)。

1. 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取組

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取組として、九州ルーテル学院大学研究倫理規程(資料4-25【web】再掲)、九州ルーテル学院大学研究倫理審査細則(資料8-24【web】)及び九州ルーテル学院大学における研究活動上の不正行為への対応等に関する細則(資料8-25【web】)を制定し、研究を遂行する上で求められる研究者の行動等の倫理的規範や人を対象とする研究計画を審査する委員会の運営体制や審査手続等を定めている。特に、大学院では、研究論文等の作成に当たって研究倫理の審査手続等に活用している。

(1) 規程の整備

本学では、上記規程を制定し、また「九州ルーテル学院大学における公的研究費の管理・監査方針」を定めている(資料8-26【web】)。さらに、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」(文部科学大臣決定)に基づき、研究者に対する研究費の用途に関する相談支援体制の整備、コンプライアンス教育の実施等について学長のリーダーシップの下、大学としての不正防止対策を講じている。さらに2021年度は上述のガイドライン改正に伴い、規程の整備、見直しを行い、公的研究費の不正防止計画を策定するとともに、監事監査において研究費の運営・管理を監査対象として明確にするなど、内部監査の体制を強化している(資料8-27【web】、資料8-28【web】、資料8-29【web】)。

(2) 研究倫理確立のための機会等の提供

上記の規程等においては、学位論文、卒業研究等を通して研究に関わる学生についても、研究者に準ずるものとして位置付け、学生の研究倫理の保持にも配慮している。研究者である教員の遵守事項の一つとして、学生に対する研究倫理面の指導義務を明確化し、学生に起因する問題事案の発生防止体制も強化した(資料8-30【web】)。

学部学生の卒業論文等の作成等、学生に起因する問題事案発生防止策として、「フレッシュマン・ゼミ」や学生生活ハンドブック・学生便覧において、その倫理保持についても指導して

いる。これに加えて、不正防止策の一環として、学内学習システムを利用したコンプライアンス教育を受講し、かつ、日本学術振興会編集の書籍を通読した上で、それぞれ誓約書の提出を義務づけている。さらに、上記取組の他、事務部において研究者用に作成した「教育研究費ハンドブック」及び各使用様式（資料 8-31）を予め明示し、その使用方法等の細目等に従い適切に処理できるよう配慮している。

（3）研究倫理に関する学内審査機関の整備

上記規程に基づき、不正使用・行為の告発等受付窓口を設置し、調査体制、結果の公表、認定後の措置等について上記規程で定めている。また、公的研究費内部監査に関する手順書を定め（資料 8-32）、毎年度「内部監査計画書」を策定の上、監査を実施し、その結果を「内部監査報告書」として学長に提出することにより不正防止に努めている（資料 8-33）。

さらに、毎年度実施している研究不正、研究倫理等に関するFD・SD研修に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、オンラインでの遠隔授業等のニーズが高まっていることから、教育現場での著作物利用に関して、対面授業のための著作物のコピー・配付や対面授業の様子をインターネット等による公衆送信（授業目的公衆送信）する場合の著作権利用についてFD・SD研修を実施した（資料 8-34）。

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 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究等環境の適切性の検証については、学長室会、学院財務委員会、図書館委員会、IR・情報委員会及び2018年度に学長の下に設置した研究ブランディング事業推進本部が必要に応じて連携し、それぞれの所管事項の課題の把握とともに改善策を検討してきた。

2019年度に整備した内部質保証規程（資料 2-11 再掲）に基づき、推進会議において自己点検・評価実施要領（資料 2-2 再掲）に従って、教育研究活動等に関する管理・運營業務全般について、毎年度、点検・評価を行う体制を構築した。また、研究（ブランディング）の推進・運営に関する基本方針等に基づき、教育研究活動等に関する管理・運營業務全般について、毎年度、点検・評価を行うこととした。2019年度以降、施設・設備の整備状況や教育研究活動促進のための施策などを中心に点検・評価を行い、長所・特色、問題点等について洗い出し、その結果をもとに改善・向上に向けた取組等について検討し、その進捗状況を確認した。

具体的には、2020年度に、推進会議の座長である学長から、「施設の経年劣化に伴う修繕計画（点検費用を含む。）を含め、教育研究環境整備計画及び資金調達計画を立案すべきである。」との改善措置・指示を受けて、2020年度から、学長、副学長、事務部長による学科等の予算ヒアリング（資料 8-35）を行うことを決定した。これにより予算の節減に結び付けて、節減額の一部を教育研究環境の整備（修繕を含む。）に振り分けることとし、2021年度に、保健室及び総合学習室の改修、図書館等の備品、設備等の充実につなげている。また、2021年度から、ヒアリングの時期を9月までに早め、節減に至った予算の用途を明確にすることにより、学科等の理解と協力を得て、学長室会が大学総務課及び法人事務局経理課と連携しながら、毎年度の整備方針を策定し、着実に整備を行っていくこととしている。

上述したとおり点検・評価結果については、学長から必要に応じ、改善・指導を行うとともに、この結果について、教授会で報告することで、早期改善につなげる体制を整備している。また、FD・SD研修を含めて教育研究等環境の整備面、図書・学術情報サービスの面、研究倫理の確保面、その他教育研究を支援する環境・体制はおおむね整備できている。

長所・特色

本学は、学院標語（校訓）に「感恩奉仕」を掲げ、キリスト教精神に基づく全人教育を行ってきた大学であることから、図書館では聖書を含むキリスト教に関する図書（約5,700冊。CD・DVD等の視聴覚資料約70点）の収集に力を入れている。また学術書以外にも、キリスト教保育等のキリスト教関連の授業科目に関する図書や、絵本、小説、学科に即した図書、その他一般教養図書も積極的に購入している。また、教育研究活動をより活性化するため、2020年度から、科学研究費補助金等の競争的資金の申請者・獲得者に対して、学長裁量費（研究費40万円のうち本学の各専任教員からそれぞれ10万円を拠出して財源化した経費）から研究助成費を配分する仕組みを構築した。また、2018年度から文部科学省、民間助成団体等の公募情報を、人文科学系の大学である本学独自の情報として整理し、本学ホームページで公開するとともに、関係教員に積極的に情報を提供している。このような継続的支援により、2019年度は科学研究費補助金に2件、民間の助成金に2件、2020年度は科学研究費補助金に1件、2021年度に2件採択され、本学の研究活動の活性化につながっている。

問題点・課題

学内においても電子黒板やタブレット型端末等のICT関連教育機器を活用した能動的な授業が増えつつあることから、今後、機器・設備の充実を図り、多様な活用方法を検討する必要がある。図書館サービスを利用する学生と利用しない学生の二極化が見られる。図書館と教員との連携により、学修意欲を喚起する方策を継続的に検討する必要がある。また、学生の汎用的能力を向上させ、「社会人基礎力」をしっかりと身に付けさせるため、能動的な授業の充実・拡大を図ることは重要である。今後、電子黒板の増設とともに、タブレット型端末等のアクティブ・ラーニングに資する設備・機器を計画的に整備する一方、ICT関連教育機器の活用等に関するFD研修の充実を図っていくことが重要である。そして、科学研究費補助金等の獲得者・申請者に対するインセンティブの強化等、研究費の戦略的な配分、効果的な活用を行うことで研究支援を強化しているが、応募者の増加につながっていないため、さらに対策を講じる必要がある。

全体のまとめ

教育研究等環境の整備に関する方針を明示した上で、その方針に従って、学生が自主的に学習に取り組み、教員が十分に教育研究活動を展開できるような学修環境及び教育研究環境を整備し、これを適切に管理運営している。今後も、障がいのある学生の増加が予想されることから、ビジョン2014及びビジョン2020に沿ってバリアフリー化をさらに推進し、“障がい者に優しい大学”として受入体制を強化することとしている。

以上のとおり、大学基準に照らし良好な状態にあり、理念・目的を実現する取組は概ね適切であると見える。

第9章 社会連携・社会貢献

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

1. 社会連携・社会貢献に関する基本方針

本学は、「九州ルーテル学院の建学の精神および使命」として、改めて「学院聖句」「学院標語（校訓）」「建学の精神」「ミッション・ステートメント（学院の使命宣言）」が示され、学院の建学の精神等について明確に位置づけられたことを受けて、大学としての人材養成像を明確にした（第1章：理念）。

本学では、社会に貢献する人材の育成にとどまらず、教育活動、研究活動を通して社会に貢献することを定めており、このことは、学則にも謳っているように、学部・研究科の目的に通じるものである。また、「大学運営に関する基本方針」においては、社会連携・社会貢献に関する方針を次のように策定している（資料5-1【web】再掲）。この方針は、2018年から毎年度作成しているファクトブックにも掲載し、大学ホームページにより周知を図っている。

【社会連携・社会貢献に関する基本方針】

1. 本学が教育研究の成果として蓄積する知的及び人的な資源を積極的に社会に還元するとともに、地域社会、公共団体・教育機関・産業界、国際社会等、多様な場での交流を推進する。
2. 地域の知の拠点として、長期履修学生、科目等履修生及び大学院における昼夜開講の諸制度並びに公開講座、オープンカレッジなど多彩な社会人教育プログラムを通じて、生涯学習の推進に寄与する。
3. グローカルな視野やマインドを身に付け、地域社会はもとより、国際社会でも活躍できる人材を輩出する。

さらに、ガバナンスコードにおいては、社会貢献・地域連携について次のとおり策定し、公表している（資料1-3【web】再掲）。

4-3 社会に対して（一部抜粋）

（2）社会貢献・地域連携

- ① 知的資源を活用し、社会の発展と安定に貢献するため、教育研究活動の多様な成果を社会に還元することに努めます。
- ② 自治体等との組織的連携を強化し、「知の拠点」としての大学の役割を果たすとともに地域社会及び国際社会の発展に貢献します。
- ③ 地域の多様な社会人を受け入れるとともに、時代の要請に応じた生涯学習の場を広く提供します。
- ④ 大規模災害への対応として、日常的に地域社会と減災活動に取り組むと共に、非常時の避難施設としての役割を果たします。

⑤環境問題を始めとする社会全体のサステナビリティを巡る課題について対応します。

また、本学では、ビジョン 2020 の中期目標として、「大学の知的・人的資源を再整備して“くまもと”の課題解決に協力し、熊本地域の発展に貢献」を掲げている。その中で、例えば、「VII-1 地域社会の知的基盤としての地域貢献活動の充実」を実現するため、①地方自治体等への委員・講師の派遣等の拡充、②研究ブランディング事業を中心に産学官連携事業の実施、③公開講座や講習会等を通じた社会人の学びの場の創出等を行うと明示している（資料 1-5【web】再掲）。

点検・評価項目②	社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また教育研究成果を適切に社会に還元しているか。
評価の視点	1：学外組織との適切な連携体制 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（高大連携） 3：地域交流、国際交流事業への参加

本学では、上述の社会連携・社会貢献に関する方針等に基づき、様々な学外組織、地方自治体と連携した取組を実施し、教育研究活動の推進と社会への還元を行っている。その中でも、特に 2018 年度から、研究を通じて地域社会に貢献する窓口として、研究・地域連携推進室を立ち上げ、教職員一体となって本学の福祉、教育、心理、保育の研究資源や人材を地域に還元し、それぞれの地域の課題解決のために自治体と共同した活動を展開している。

1. 行政機関との連携を通じた活動

本学は、2010 年から菊陽町教育委員会と小学校外国語活動に関して相互の機能を活用した連携協力を行い、教育の充実発展を目指すことを目的とした協定を締結した。この連携においては、学生が菊陽町立小学校において、外国語活動指導ボランティアに携わっており、各小学校から高い評価を得ている（資料 1-21【web】再掲）。

また、2014 年には合志市と包括連携協定を締結し、ソーシャルワーカー派遣を推進している。ソーシャルワーカーのニーズは高く、2016 年度からは派遣日数を増加して実施している。さらに、2016 年に和水町と地域社会の発展と人材育成及び学術の振興に寄与することを目的とした包括連携協定を締結し取組を行っている（資料 1-21【web】再掲）。具体的には 2016 年度は、地域社会への発展に向けた実践的な取組として、①和水町の小学生を対象として、キャリア・イングリッシュ専攻の教員と学生が中心となって、「英語キャンプ in 和水町」が開催され、2019 年度には「英語で遊ぼう」を開催し、本学学生 17 名と教員 4 名、和水町からは 27 名の児童が参加し、英語に慣れ親しむ活動を行った。また、2017 年度からは、和水町の未就学児とその保護者を対象とし、こども専攻保育コースの学生たちが創作したオペレッタ、「こどもフェスティバル in 和水」を継続的に開催し、2019 年度には、地域の保育園から 4・5 歳児の園児 22 名、保育士 4 名、地域のこどもと保護者等の 40 名が参加した。その他、本学学園祭の場を利用した和水町の地域物産品の販売会も実施した（資料 9-1【web】、資料 9-2【web】、資料 9-3【web】）。

さらに、2019年度には本学の英語、教育・保育、心理・福祉等の研究資源を活用し、地域社会の発展に寄与することを目的とした包括連携協定を菊池市と締結した。その実践的な取組として、①不登校・いじめ等の多様な問題に直面している児童・生徒の理解、②教師・学校への支援、③教科教育・教科活動への支援、④校内研修、各種研修等への支援、⑤配慮を必要とする児童・生徒への対応に関する支援を目標として掲げた上で、様々な活動を推進している。例えば、菊池市教育委員会管内の全小中学校を対象として「こころの問診票」アンケートを年2回実施している。このアンケートの集計分析は本学で行っており、2020年度からは、集計分析業務の一部を菊池市の事業として受託契約している。不登校対策については、「こころの問診票」アンケート結果をもとに、本学専任教員がそれを効果的に利用する方法等についての研修会を実施し、不登校対策の実施に一定の役割を果たしている（資料1-21【web】再掲）。この事業は、熊本市教育委員会だけでなく、山鹿市教育委員会とも同様の事業を展開することを視野にいたした協議も行っている。さらに、児童教育コースを中心として、熊本県教育委員会、熊本市教育委員と実践的な教師を育成することを目指した包括連携協定締結に向けた協議を開始した。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、行政と連携した活動も大きく制限されたが、本学のブランディング事業である「障がいのある児童・生徒への科学教育事業」では、熊本県生涯学習推進センターの「わくわく！パレアフエスタ」のなかでオンラインを使用し、発表するなど行政と連携した活動を行った（資料9-4【web】、資料9-5【web】）。また、熊本県教育庁社会教育課と連携したボランティアである「くまもと県民カレッジ」では、3年次生20名が動画撮影及び編集ボランティアとして参加することができた。また、包括連携協定を結んでいる合志市にも予防対策をしながら、本学教員を派遣し、事業が継続できるように取り組んだ（資料9-6【web】）。

その他にも、地方自治体等からの要請に基づき、教育研究活動の成果としての知的及び人的な資源を積極的に社会に還元している。なかでも、熊本県いじめ問題対策連絡協議会では、本学教員が2018年度から会長を務め、いじめ防止等に関する総合的施策を適切に実施するために、教育委員会、児童相談所、地方法務局、警察本部、弁護士会、医師会、臨床心理士会や各関係学会等と協議を行っている。また、熊本県いじめ防止対策審議会では、県立学校においていじめの疑いによる重大事案が発生した際、学校いじめ調査委員会として聞き取り調査や審議、調査報告のまとめを行う等その事案解決に向けて尽力している。

このように、本学は、熊本県内で唯一の心理臨床学科、こども専攻等を中心に、不登校・いじめ問題をはじめ、様々な教育課題の解決に貢献している。

2. 他大学・他教育機関との包括連携協定による学術交流等の推進

本学は、2006年から熊本県立ひのくに高等支援学校との交流活動を年に2回実施してきた成果を踏まえ、2018年度には互いの自主自立を尊重しつつ、連携・協力して、教育活動・社会貢献等の機能を一層強化し、生徒及び学生の人材育成と交流を推進することを目的とした包括連携協定を締結した（資料1-21【web】再掲）。2006年から実施してきた同支援学校との花植え等の交流活動は新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020年度、2021年度は人数制限をする等、対策を施しながら実施した（資料9-7【web】、資料9-8【web】）。

また、2019年度には、同盟校であるルーテル学院大学と互いの自主自立を尊重しつつ連携して、教育・学術研究・社会貢献等の機能を一層強化し、人材育成の推進と学術研究を高度化して

いくことを目標とした包括連携協定を締結した（資料 1-21【web】再掲）。この包括連携協定を通じ、2019 年度には、連携協定以前から交流してきた職員レベルの相互研修を実施し、単位互換協定や補助金獲得に向けた具体的な取組等について協議し、2020 年度は、両大学とも、オンライン研修ができる環境になったため、新しい形でSD研修会を実施することができた（資料 9-9【web】）。単位互換制度については、2021 年度に本学の授業を遠隔授業システムを利用して、提供し始めた。また、海外研修について担当者間での協議を開始し、フィリピンでの児童福祉研修をルーテル学院大学との共同で行うことを決定するなど今後は、学术交流等も積極的に推進していく予定である。

さらに、2020 年度から、熊本大学数理科学総合教育センターと連携して、数理・データサイエンス教育に関する連携協定を締結し、統計学等に関する科目の充実を図っている（資料 2-17 再掲）。また、2021 年度から、大学コンソーシアム熊本において、熊本県内 7 大学の単位互換協定の締結に向けて、まずは、本学と熊本大学との間で、単位互換の実施のために、両大学が提供可能な授業科目について相互のシラバスを参考に検討を進めており、両大学間の単位互換協定を締結するために、順調に協議を進めている（資料 9-10）。

3. 生涯学習の推進、社会人の学び直しのための教育研究成果の還元

本学では、一般市民を対象とした公開講座において、本学の特色を生かした文学・保育・心理・教育等の講座を開講している。これらは、すべて本学専任教員によるものである。2019 年度は「サンタの国フィンランド クリスマスの話とリース作り」と題して、キリスト教主義の本学ならではの講座を開講した（資料 9-11【web】）。2020 年度は、「学内樹木探訪」や「アフリカ少年が日本で育った結果」は、学内Webでの公開等の方法により実施した（資料 9-12）。さらに、2014 年度から開始している合志市との地域連携活動における「地域の家族見守りサポーター講座」の講師や幼児教育専門研修、新規採用スクールソーシャルワーカー研修会、嘉島町教職員研修会等、様々な教員の専門的知識を活かした教育研究成果の還元に努めている（資料 1-21【web】再掲）。

また、2020 年度はホームページの「教員紹介」のなかでリサーチマップ、教育研究活動、ティーチング・ポートフォリオを掲載し、学外から教員の研究内容が可視化できるようにした（資料 2-9【web】再掲）。

高大連携の取組のひとつとして、高校生の進路選択への一助となること、さらには広く地域社会に貢献することを目的に、専任教員による高校生を対象とした出張講義を実施している。この出張講義のテーマは本学ホームページでも公開している（資料 9-13【web】、資料 9-14【web】、資料 9-15【web】、資料 9-16【web】）。また、本学の教員が本学院の併設校であるルーテル学院中学・高等学校で支援が必要な生徒のケアを行っており、このことをテーマとした研修会を開催するなど、中高の教員及び生徒の保護者から信頼を得ている。2022 年度からは大学院における公認心理師養成プログラムの一環として、大学院実習（心理実践実習Ⅰ）に、スクールサポート、スクールカウンセリングに関する体験的学修を目的としてクラスメンタルサポーター（仮称）を整備し、ルーテル学院中学の協力の下、実施することを決定している。

さらに、2017 年度から月 1 回の頻度で、心理臨床学科精神保健福祉コース養成課程の卒業者を対象とした事例検討会及び文献輪読の会を開催している。また、人文学科こども専攻保育コースでは、卒後 1 年目の保育者を対象とした夏期研修会の実施等（資料 9-17【web】）、リカレン

ト教育にも力を入れ、2021年度はオンラインで開催し、現場保育者の学び直しの機会を提供している。さらに、大学付属黒髪乳児保育園及び熊本市市内保育園の保育士の資質向上のためのオンライン研修を実施し、参加した園、保育士等に対し、同研修に関するアンケート調査及びニーズ調査を行うとともに、オンライン研修のニーズ調査を実施しており、地元幼稚園・保育所との連携・充実も図っている（資料9-18）。

また、2019年度には、社会貢献事業の一環として、本学が有する資源をもって、地域の生涯学習の場の提供に寄与することを目的として学則を見直し、大学授業を一般市民に開放し、受講生が履修した科目については、単位を認定することとした。本学の特色であるキリスト教関連科目である「キリスト教Ⅱ」を前期に、また「キリスト教と文学」を後期に開講した（資料9-19【web】、資料9-20【web】）。今後も大学ブランド力向上のためにも授業開放を進めていく予定である。

2021年度には、フィンランドの社会文化、教育・保育・子育て等について研究している本学の3名の女性教員により「フィンランドはなぜ『世界一幸せな国』なのか？～大学生と一緒に考えよう～」と題してオンライン公開講座を開催した（資料9-21）。

4. ボランティアセンター等による地域交流活動の活性化と社会貢献活動の推進

本学では、学生ボランティア活動を地域連携の一部として、ボランティアセンターの目的・役割を再定義し、同センターの特色でもある地域福祉施設等との交流など、地域貢献の観点からの機能を強化する仕組みを整えた（資料9-22）。ボランティアセンターでは、学生が主体的にボランティア活動に参加できるよう支援している。その種類は多岐にわたっており、近隣の保育所、幼稚園、こども園や小学校・中学校との交流、学習支援、ボランティア活動への学生派遣等、地域に根差した多くの取組を行っている。

具体的には、ダウン症支援部（ダウン症の方との療育活動と余暇活動）、自閉症支援部（自閉症児の子どもたちへの療育活動）、子育て支援部「くれよん」（小学部と幼稚部に分かれ、子育て支援活動を実施）、金曜教室（発達障害のある児童生徒の学習支援活動）、外国語活動ボランティア（菊陽町立の小学校における指導）、学びサポーター（県内小学校における「学びノート」指導の補助）等を実施している。2018年度には、児童教育コースの学生16名が学生サポーターとして参加している。

2018年度からは、菊池市教育委員会からの依頼により、不登校及び不登校傾向児童生徒を対象に、集団で生活する楽しみを体得し、コミュニケーション能力を育むという「サマースクール」サポーターのボランティアにも参加している。これらの取組の成果として、2019年度にはダウン症支援部、2020年度には自閉症支援部、2021年度には金曜教室の活動が認められ、3年連続で文部科学大臣表彰を受けている（資料7-38【web】再掲）。

2019年度は新たに熊本県教育委員会（社会教育課）による、熊本県内小中学校等にボランティア・チームを派遣する事業に21名の学生が登録を行った。また、2018年に引き続き、菊池市教育委員会のサマースクール・サポーターとして3名の学生が、菊陽町教育委員会の外国語活動に14名の学生が参加した。これらの取組を含め、県内小学校（特別支援学校を含む。）における学生サポーターとして参加した学生は延べ80名（実人数：1年18名、2年28名、3年20名、4年14名）となった。2020年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により、本学学生の活動が制限される状況にあったが、そのような状況でも菊陽町の小学校外国語ボランティア活動では、9名の参加を得ることができた。今後も教育委員会等と連携し、継続的に取り組んでいくことと

している。

また、災害が起こった際は、教職員引率の下、学生ボランティアとともに災害ボランティアに参加をしている。令和2年九州豪雨ではルーテル学院高校や他大学の学生とも合同で合計8回のボランティア活動を実施した。ボランティアセンターのインスタグラムを開設し、2021年度には、SNSを利用して適時ボランティアに関する情報を周知することで、13名の学生が延べ16回にわたり、高齢者に対する新型コロナウイルスワクチン予約サポートボランティアを実施する等、今求められるボランティアへの参加促進にも繋がっている（資料9-23【web】）。

また、2021年度には、ボランティアセンター担当教員の指導の下、卒業研究の一環として、本学の所在地である黒髪校区12町内の災害時における諸対応に関し、「黒髪校区12町内の災害避難マニュアル作成委員会」（心理臨床学科学生、黒髪12町内自治会長等により組織）（資料9-24【web】）から、本学院長宛てに災害倉庫の学院敷地内への設置、災害時の正門・東門の開放、車中泊のためのグラウンド開放等のマニュアル化、黒髪校区12町内住民の避難を想定した物資（毛布等）の準備等について要望書の提出をした（資料9-25）。これらは、学生のボランティアに対する意識を高め、本学の学院標語（校訓）である「感恩奉仕」の精神を実践することにもつながっている。さらに、2020年度には、「九州ルーテル学院大学学生及び学生団体の社会貢献活動表彰規程」を策定し、社会貢献活動において優れた成果を上げた学生及び学生団体の活動を表彰し、学生等の意欲向上と活性化を図るための制度を整備している（資料9-26）。

また、地域交流として、ルーテルかよう会（地域包括支援センター「ささえりあ浄行寺」と合同での介護予防教室）やこどもフェスティバル（本学保育コース主催の主に未就学児とその保護者を対象としたオペレッタ）を実施している。こどもフェスティバルでは、2019年度の参加者は150名を超える数字となっており、活動成果が数字の面からも窺えるものになった（資料9-27【web】）。2020年度は介護予防教室を地域住民の協力の下、オンラインで実施することができた。2021年度以降はホームページや教務システム（Active Academy Advance）等のオンラインシステムを利用した新しい方法も採り入れることとしている。

2014年度に心理臨床センターを「こころのそだちと臨床研究所」及びカウンセリングルーム「ジャニス」に組織再編した。「ジャニス」では、臨床心理士、精神保健福祉士及び公認心理師の資格を有するスタッフが子どもに関する諸問題や職場等での人間関係の悩み等についてのカウンセリング活動を行っている。

2016年度からは「青年期親の会」を立ち上げ、様々なニーズに基づく相談援助活動を進めている。相談件数も順調に推移しており、地域住民の利用も多く、また地域の学校、企業への相談や講師派遣も行うなど、地域社会の問題解決への一端を担う働きをしている（資料9-28）。さらに、2021年度からはジャニスのスタッフでもある本学教員が大学付属黒髪乳児保育園や系列園であるルーテル幼稚園の園児の保護者が抱える悩みや不安に対応できる力、園児への支援力を身に付けることを目的とした研修会を開催しており、地域の保護者が抱える悩みや不安へのカウンセリングへとつなげる取組を開始した（資料9-29、資料9-30、資料9-31）。また、2022年度から公認心理師養成に特化した大学院として再編予定の人文科学研究科の学内教育実習施設となる「ジャニス」に公認心理師、臨床心理士等の資格を有する教員をこれまでの1名体制から2名へと増員し、相談内容・相談体制の充実を図ることとしている。

5. 国際交流事業によるグローバル化進展に向けた取組

本学では、国際交流事業として異文化体験及び海外留学制度がある。これらの交流事業については、主に、グローバルセンターが担当している。異文化体験及び海外留学のための提携大学は、イギリスのバートン&サウスダービシャーカレッジを始め、8 か国 15 大学に及んでおり、学生交流・教員交流と多岐にわたっている。特に、学生交流では、長期、短期にわたった交流を実施している。交流に当たっては2015年度から県内企業による海外留学奨学金制度を設けており、学生が留学しやすい環境も充実してきている。また、2017年度にはこれまで1か所であったオーストラリアでの異文化体験学修の提携先として、新たにカーティン大学と連携協定を結び3名の学生を派遣しており、学生の希望に沿った異文化体験学修プログラムの開拓を図っている。このような活動は、学生にとって国際人としての視野を広げ、国際的な感覚や高度な英語力を身に着けることにつながっている。近年では、韓国をはじめとするアジア地域への留学、体験学修のニーズが高まっており、英語のみならず多様な言語、国際感覚を身に付けた学生を地域に輩出することにより、基本方針に掲げる“グローバル”な人材育成を実践している。

2019年度から、異文化理解、グローバル人材育成等が専門の北欧出身の専任教員を採用し、英語学修以外のプログラムとして、ツーリズムに関する科目の開設を通じた講座（エアライン・ツーリズム）（資料9-32）を開講した。また、2020年度に実施した異文化理解に関する講座（「アフリカ少年が日本で育った結果」）はNHKの全国放送で放映され、本学の認知度を高めることにもつながった（資料1-21【web】再掲、資料9-12再掲）。

留学プログラムでは、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、派遣した学生を早期帰国させたり、派遣を中止したりしたが、2020年度には新たに「短期異文化圏短期学修」を開設しプログラムの充実を図ったり、オンラインで語学留学を実施することで学生が不安なく参加したりできるよう対応した（資料3-18再掲）。またCIEE（国際教育交換協議会）が主催する国際ボランティアプロジェクトに参加する学生への参加費の一部支給を決定し、JELA（日本福音ルーテル社団）の基金を原資とする「九州ルーテル学院大学海外体験学修奨学金規程」を整備するなど学生が海外に留学しやすい環境づくりにも取り組んでいる（資料7-16【web】再掲）。

そして、学内でのグローバル教育を進めるにあたって、新たに学生のグローバル委員の制度を設け、17名の学生が委員となり活動を開始した。学生の意見を取り入れながら学内外への情報発信を目的としてグローバルセンター独自のフェイスブックやインスタグラムを開設し、発信を行っている（資料7-13【web】再掲）。

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）に基づく定期的な点検・評価 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、2016年度に生涯学習センターを地域貢献・連携の拠点としての地域連携推進センターに、生涯学習委員会を地域連携推進委員会に再編した。そして、地域連携活動を組織的に推進するため、地域連携推進センター、総務課、研究・地域連携推進室と地域連携推進委員会が中心となり、本学の教育・研究機能を生かした様々な地域貢献活動を推進している。地域連携推進委員会では、公開講座ごとに受講者アンケートを実施し、受講者の満足度やニーズ把握に努め、

よりよい公開講座の実施へと改善を図っている。

また、他大学の地域連携の状況を把握するために、2018年度には地域連携推進委員会委員長が「第7回 地域と大学を繋ぐコーディネーターのための研究実践セミナー」に参加し、地域向け講座の在り方や学内体制を分析し、充実・強化を図っている（資料9-33）。合志市において実施している「地域の家族見守りサポーター養成講座」は、講座内容や取組等の評価が高く、行政との協議を踏まえて、2018年度から開講数を拡充し実施することで受講者にも好評を得ている。

さらに、地域連携推進センターでは、包括協定を締結している自治体との連絡調整会議等を実施し、相互のニーズ把握を行い、行政機関と連携しながら、本学が有する学術的知見や人的資源をより効果に地域社会に還元できるような取組の方向性についての協議を行っているところである。以上のように、定期的なアンケート調査を通して本学の社会連携・社会貢献が適切に実施されるように点検・評価及び改善・向上について組織的、体系的に取り組んでいる。

2020年度には、推進会議を軸とした内部質保証システムを健全に機能させるため、学部等から各ビジョンで定めた計画の各年度の進捗状況について、一次評価を実施している。自己点検・総合評価委員会が行う二次評価をもとに、推進会議の座長である学長がビジョン2020の改善措置・指示を行っている（第2章：内部質保証）。例えば、社会連携・社会貢献関係では、本学の研究シーズ集の学外発信、外部評価でも指摘を受けた研究ブランディング事業の効果測定の実施等について改善措置・指示を受けて本学ホームページに、教員の研究業績、社会貢献活動等のシーズを掲載し、学生の社会貢献活動を積極的に発信することにより、多様な社会貢献活動の改善・充実につなげている。

長所・特色

本学においては、菊陽町、合志市、和水町、菊池市といった地方自治体との包括連携や熊本県立ひのくに高等支援学校、ルーテル学院と各学校との連携、学内の地域連携推進委員会や2019年に新たに設置された研究ブランディング推進本部及び研究・地域連携推進室を中心とする全学的観点に基づく地域連携事業の強化等により、地域社会とのつながりや社会貢献が着実に拡充している。これに伴って、本学が有する学術的な知見や人的資源を多面的に地域に発信し、還元できるようになったことは、地域に根差した地域指向型大学として、地域のニーズに沿った大学事業を展開していく上で、大きな強みとなっている。

また、ボランティアセンターや各専攻を中心とした様々なボランティアの機会を学生に提供していることは、学生自身の学修意欲と社会意識を向上させ、目的意識を高めることにつながっている。さらに、これらはキャリア支援や本学の学院標語（校訓）である「感恩奉仕」を具現化する取組となっており、本学における社会連携・地域貢献活動における特色の一つと言える。

また、2014年度から開講している「グローバル・スタディーズ」を1年次必修科目として導入し、異文化体験学修や海外留学制度を充実させることで学生のグローバルマインドを育成する一方で、ボランティア活動を通じて地域貢献を実施している。これは、本学の社会連携・社会貢献における「グローバルな視野やマインドを身に付け、地域社会はもとより、国際社会でも活躍できる人材を輩出する。」という方針に基づいた取組であり本学の特色であると言える。

特に、本学は、ビジョン2020において「学科等の垣根を越えた研究の推進による新たな研究拠点の形成」を掲げ、地域社会にアプローチする特色ある研究として、「フィンランドの社会」をテーマとする研究等を推進し、研究拠点化を目指しており、他大学にはない特色も有してい

る。

課題・問題点

課題として挙げられるのは、教員の個人レベルでの社会貢献・地域連携活動についての把握と全学的に社会貢献・社会連携活動に取り組むための学内協力体制の構築である。現在、学科等レベルで展開されている社会貢献・地域連携活動については把握がなされているものの、各教員レベルでの活動の詳細については、把握しにくい状況にある。

それぞれの社会貢献・社会連携活動の実際や可能な地域貢献について把握することは、大学が保持する学術的な知見や人的資源をより幅広く社会に還元していくことにつながる。また、より地域のニーズに応じた社会貢献・地域連携活動を実施していくに当たっては、全学的な視点からの取組が求められる。学内各組織の連携を図ることで、より迅速な対応と力を発揮していくことができると考えられる。

全体のまとめ

本学は、「社会貢献・社会連携活動に関する基本方針」のもと、地域連携推進委員会、研究・地域連携推進室、ボランティアセンター、教職・保育支援センター及びそれぞれの学科、専攻において社会貢献及び社会連携活動を実施している。その種類や内容は多岐にわたり、行政や地域住民からの評価も高い。

本学としては、それらのニーズに応え、本学の存在や評価をさらに高めていくように努めていく。そのために、今後は、問題点の解消に尽力する必要がある。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

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方針の明示 2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

1. 大学運営に関する基本方針等の明示

本学は、大学の理念・目的、将来を見据えた中期計画（第1期）としてビジョン2014を策定した（資料1-4【web】再掲）。本ビジョンは、本学院の学院標語（校訓）である「感恩奉仕」を主眼とする教育理念のもと、教学に関する活動が目指す方向を明示するために定められた3つのポリシーの実現と教育の質保証の推進に向けて、同年度に大学の理念・目的の実現のため、大学運営に関する基本方針を策定している（資料5-1【web】再掲）。2018年度には、研究に関する基本方針（資料5-1【web】再掲）を定め、研究活動を通じて、研究ブランディング事業を推進するとともに、内部質保証の方針（資料2-1【web】再掲）を定めるなど、教育・研究活動の推進のために必要となる諸方針を策定している。

また、2020年度の私立学校法の改正施行に伴い、学院の寄附行為、規則等における理事会のあり方及び監事の役割を見直すとともに、ガバナンスコードを定め、学院の中長期事業計画を策定している（資料1-3【web】再掲、資料1-26【web】再掲）。これを受けて、大学においては、ビジョン2020を策定し、ビジョン2014を継承しつつ、ビジョン2020の実現のため、大学運営を行うこととしている（資料1-5【web】再掲）。

2. 大学運営に関する基本方針等の周知

本学の諸方針については、学外者を含めて、本学ホームページの大学運営に関する基本方針、ガバナンスコードで公表し、また、ファクトブック等のパンフレットでも周知している（資料1-21【web】再掲）。とりわけ、専任教職員に対しては、これらのビジョンに定めた使命、将来像及び基本理念を踏まえて、ビジョン達成のために毎年度取り組むこととしている各種年度計画に関する進捗確認の際に、大学運営に関する基本方針との関連性を説明し、FD・SD研修の実施、教授会での報告等を通じて教職員の意識浸透を図っている（資料2-3再掲）。

【大学運営に関する基本方針】

九州ルーテル学院大学における教育研究、学生支援、教育研究環境及び社会連携・社会貢献に関する基本的な方針を以下のとおり明確にし、もって建学の精神であるキリスト教主義に基づく「感恩奉仕」の校訓を持続的に実践し、与えられた使命を果たす。

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	<p>1：適切な大学運営のための組織の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>2：適切な危機管理対策の実施</p>

1. 適切な大学運営のための組織の整備

(1) 学長の選任方法と権限の明示

学長は、規則及び九州ルーテル学院選任規程に基づき、適切に選考が行われている（資料1-2【web】再掲、資料10-1）。学長選考委員会において、大学教員、理事、監事、評議員等から、広く学長候補者の推薦を依頼し、候補者の選考及び大学教授会での意見聴取等を経て、理事会に推薦され、審議を経て任命される。学長の権限については、規則第9条に「学長は、本学院が目的とする教育の実施機関として設置する大学を統括し、大学の円滑な教育実務の運営に当たる。」と、同条第2項に「大学運営の校務分掌に関わる人事を決定し、これを任命する。」と規定している。さらに、学則第62条第2項に「学長は、校務をつかさどり、所属教職員を統督する」と定めている（資料1-2【web】再掲、資料1-7【web】再掲）。

学長は、これらの諸規程に基づき、副学長2名及び学長補佐3名を配置し、また、規則を整備し、2022年度から、本学における教育研究の発展及び推進を図るための各種施策について学長の諮問に応じて意見を述べ、又は助言等を行う学事顧問を新設するなど、中期計画等に係る施策の推進及び学長の政策決定支援の強化を図るための大学運営体制を整備している（資料6-6再掲）。

(2) 役職者等の選任方法と権限の明示

役職者である学長の選任については前述のとおりである。また、チャプレンについては、本学の重要なミッションであるキリスト教教育を主導する牧師として理事会がこれを承認し、招聘している。さらに、準役職者（副学長）、特別職務者（学長補佐、学科長、研究科長及び事務部長）及び部署・職務責任者（研究所、センター等の部署責任者）がそれぞれ規定されており、その選任方法及び職責については、次のとおりである（資料1-2【web】再掲、資料1-7【web】再掲）。

- ①副学長：「学長を補佐し、その職務を分掌する者として、理事会が設置・任命を必要と判断する場合に限り、これを選任する。」（規則第3条第5項）と、また、「学長の職務を補佐し、命を受けて校務をつかさどる。」（規則第23条の2）と規定している。
- ②特別職務者：必要に応じて、学長の職務を代理し得る者として、「学長の推挙に基づき理事会の承認を経なければならない。」（規則第3条第6項）と規定している。

- 1) 学長補佐： 大学の教育・研究等の推進のため、全学的な重要事項の企画立案に参画し、学長を補佐する者（規則第 23 条の 3）
- 2) 学科長及び研究科長： 学科又は研究科に関する業務を掌理する。（規則第 23 条の 4、規則第 23 条の 5）
- 3) 部署・職務責任者： 本学の校務分掌により学長によって任命された者で、研究所、センター等の職務をつかさどる者（学則第 23 条の 2）

また、総務、人事及び会計関係についても、九州ルーテル学院職務権限規程（以下、本章において「職務権限規程」という。）で理事長、院長、学長、事務局長等の学院役職者の具体的な職務権限及び決裁事項を定めている（資料 10-2）。

（3）学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

学長の権限については、規則第 9 条に「学長は、本学院が目的とする教育の実施機関として設置する大学を統括し、大学の円滑な教育実務の運営に当たる。」と、同条第 2 項に「大学運営の校務分掌に関わる人事を決定し、これを任命する。」と規定している。その他の役職者の任命、役割等については、規則第 3 条に規定している。

学長は、これらの諸規程に基づき、上述の 1.（1）のとおり中期計画等に係る施策の推進及び学長の政策決定支援の強化を図るための法人・大学運営体制を整備している。

大学を円滑に運営するためには、学長をはじめとした管理運営責任者の権限と責任を明確にする必要があり、その意思決定を行うにあたって、大学構成員の意見を反映するための審議機関が不可欠となる。本学では、中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について（まとめ）」を受けて、学長のガバナンス体制を一層強化するため、2020 年度から副学長及び学長補佐を継続的に置くことを決定している。

さらに、事務組織に学長室を整備するとともに、学長室会規程を改正し、副学長、学長補佐及び職員である学長室長が正式構成員として加わることになり、学長の意思決定の迅速化を図るための教学マネジメント体制を強化している（資料 10-3）。2020 年度は、学長室会に設置した遠隔授業WG、教務課及び情報処理室を中心に、遠隔授業への対応について、集中的に検討を行い、5 月の連休期間明けから遠隔授業を開始した。ほとんどの教員（非常勤講師を含む。）及び事務職員にとって初めて経験することであり、実際に、遠隔授業を実施するための Moodle の研修会を教員数回にわたり開催した。また、前期終了後は、遠隔授業WGと共催で、「前期授業の振り返りと今後の課題」について、全教職員で検討、課題を共有した。特に、本学では、遠隔授業の対応が遅れていたこともあり、学長室会等の主導の下、コロナ禍における学生の学修機会の確保等のため、遠隔授業の環境構築について、その実施に必要な機器等の整備に係る費用に関し、文部科学省に対して可能な限り申請を行っている。

この学長室会での検討・合議を経て意思決定を行い、学科、研究科、学務・入試センター、学生支援センター等の部署を通じて教務、学生支援、入試等の業務を執行し、教学、研究に関する事項等について教授会での審議につなげている。

（4）教授会・研究科委員会の役割

教授会の役割については、学校教育法が 2015 年 4 月 1 日付で改正施行されたことを受け、学則及び教授会規程において、学長が決定を行うに当たり、又は学長の求めに応じて、教育研究に関する事項を審議し、意見を述べる機関として規定されている（資料 1-7【web】再掲、資料 10-4）。

同様に、研究科委員会の役割についても、大学院学則及び九州ルーテル学院大学大学院研究科委員会規程において、学長が決定を行うに当たり、又は学長の求めに応じて、「意見を述べる」機関として規定されている（資料 1-8【web】再掲、資料 10-5）。

（５）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

教学組織（大学）と法人組織（理事会等）との関係については、学校法人九州ルーテル学院寄附行為（資料 1-1【web】再掲）及び規則により、理事会は、学長任免等の人事に関する事項のほか、教育に関する計画や経営に関する方針等、本法人の運営の基本に関する重要な事項を決定することが規定されている（資料 1-2【web】再掲）。

また、規則第 6 条に定める常議会を設置し、理事会を効果的に運営することを目的に、学内理事（学院長、学長等）及び監事を構成員として、大学と理事会がともに関与すべき事項について検討・審議を行っている。なお、迅速な意思決定の必要性や業務の継続性という観点から、理事長の指名により、事務部長（学長室長）を参画させることとし、法人・大学ガバナンス体制を整備した（資料 1-2【web】再掲）。

さらに、ガバナンスコードにおいて、第 2 章に理事会、監事、評議員会の役割、第 3 章に教学ガバナンスとして、学長及び教授会の役割を明記している（資料 1-3【web】再掲）。

なお、学長の職務は、諸規程により明確に定められており、大学の管理・運営に関する事項や教学関係の事項は基本的に学長が権限を有し、その責任を負うものとされていることは、上述のとおりである。

（６）学生、教職員からの意見への対応

大学組織の構成員のうち、学生については、毎年、全学年の学部学生を対象に実施している「学生アンケート」のほか、Student Voice 委員会（資料 2-21 再掲）、教員・学生教育改善検討会等（資料 2-22 再掲）の開催による意見や要望、学生自治会による教育研究環境の整備に関する要望、遠隔授業に関する学生・教職員のアンケート等の大学運営等に関する情報共有等を含め、広くその意見を聴く機会としている。

例えば、2021 年度は、大学売店に関するアンケート調査を行い、売店の運営等に対する学生の意見を集約し、学院常議会等で情報の共有等により大学売店のあり方を検討する際の参考にして、本学の学修環境の整備等の充実を図ることとしている。

2. 適切な危機管理対策の実施

危機管理対策の実施については、九州ルーテル学院リスクマネジメント通則（資料 10-6）に基づき、九州ルーテル学院大学リスクマネジメント・ガイドライン（資料 8-10 再掲）及び九州ルーテル学院大学リスクマネジメント基本規程（資料 10-7）を整備し、重大な被害等が発生した場合、また、発生するおそれのある場合に備え、学院対策本部の設置や適切な対応を行うことが可能な体制を取っている。具体的には、学院リスクマネジメント委員会において、危機が発生した場合の対応マニュアルを策定している。とりわけ、2016 年に熊本地震を経験した本学においては、毎年度、地震発生を想定した避難訓練、非常食等の備蓄等を行うなど、危機管理体制を整備している（資料 10-7 再掲、資料 10-8【web】）。

また、2020 年度には、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するため、上記ガイドラインに沿って、2020 年 4 月に、学長を座長とする新型コロナウイルス感染症対策本部会議を立ち上げ、遠隔授業の実施のための検討組織（遠隔授業WG）の設置、学生の修学支援、経済支援等に

ついて丁寧かつ迅速に対応してきた。具体的には、「新型コロナウイルスへの対応に関する基本方針（第2信）」を2020年2月2日に配信して以降、2022年1月18日の第18信まで配信を継続している。その内容は新型コロナウイルスに対する感染防止策、感染時の対応手順、消毒液の確保状況等の留意事項について、ホームページ等で周知し、注意を促した。また、“密”を避けるため一部の教職員による在宅勤務又は執務場所の配置に配慮した勤務を実施している。さらに、新型コロナウイルス感染症に罹患時又は濃厚接触者となった場合の対応マニュアル及びフロー表を配信し、教職員のみならず、業者への対応を行っている。このようなコロナ禍における取組は、2020年度以降も迅速な対応が可能となるよう「新型コロナウイルス感染症対策に関する対応について」として取りまとめている（資料10-9【web】）。

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 <ul style="list-style-type: none"> ・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

予算編成及び予算執行の一連の手続は、学校法人九州ルーテル学院経理規程及び学校法人会計基準に則り、適正に行われている（資料10-10）。2019年度からは、学校法人の予算編成方針の下、大学の予算編成・配分方針を策定し、学長の裁量経費の拡充に努め、教育・研究奨励制度における教員に対する給付金、競争的資金の申請者に対する学内研究助成や大学施設の整備充実等の教育研究基盤整備（資料1-28再掲）を図ることとしている。同年度から、学長裁量経費や施設等整備については、ビジョンや年度計画との関係性を明記の上、教職員、部署等から申請・要求を行わせることとし、交付後は、研究成果や施設整備に関する学生満足度等について報告を求めることとしている（資料10-11【web】）。

なお、予算の編成及び予算配分については、予算編成方針の下、予算案を作成している（資料10-12）。また、2020年度から、学科等の特色・強みを発揮できる取組等に対する予算の重点的な配分については、学長室会において審議・決定する等の学長のガバナンス強化を図ることとしている。また、予算執行状況の確認のため、2019年度から監事による半期監査を実施し、予算執行の確認及び検証を行っている（2020年度は新型コロナウイルス感染防止のため中止）。2019年度の監事からの指摘事項は次のとおりである。

- ①人件費：2014年度までは「学生生徒納付金収入」を下回っていた人件費支出が、その後「学生生徒納付金収入」を上回っている。単純に異常状態にあるのかは判断しかねるところであるが、「働き方改革」が言われている現状に鑑み、勤務実態を把握し、改善の余地がないかの検討が必要である。
- ②九州ルーテル学院経理規程第47条には「予算額を超える支出を行ってはならない」と定められており、予算超過がないよう支出の推移を見守る必要がある。
- ③基本金組入前当年度収支差額：23,432千円と前年度と比較し減少（前年対比10,419千円の減）。当初の目標金額（80,000千円）を大幅に下回っている。目標設定自体が適切であったのかの検証が必要である。

予算執行に当たっては、職務権限規程により、契約及び物品購入については10万円未満のも

のは課長決裁、10万円以上50万円未満のものについては事務部長決裁、50万円以上500万円未満については稟議書承認後、機関の長の決裁を受けた上で予算を執行している。また、500万円以上1,000万円未満のものについては、課長以上が起案を行い、事務部長、事務局長、機関の長の決裁を経て及び常議会で承認を受け、理事長決裁となる。さらに、1,000万円以上のものは、機関の長が起案をし、常議会、理事長の承認を受け、理事会で決裁となる。その他の会計関係についての職務権限及び決裁事項は、職務権限規程による（資料10-2再掲）。

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	<p>1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の採用及び昇格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

本法人及び本学は、2020年度からは、新たに制定した学校法人九州ルーテル学院大学事務組織に関する規程に基づき、大学設置基準に定められた大学運営に必要な事務組織を設けている（資料3-10再掲）。

まず、学院全体の管理運営部門として事務局長の下、事務局次長及び事務局2課（総務課及び経理課）体制とし、大学は、教学・学生支援部門として事務部長の下、学長室及び4課（総務課、教務課、学生支援課及び入試課）体制を整備している。総務課では、センター（学務・入試センター、地域連携推進センター、グローバルセンター、ボランティアセンター、宗教センター等）、図書館等の事務も行っており、小規模組織の特長を生かして、業務内容の多様化、専門化にも対応したきめ細かな職員体制の整備に努めている。

具体的には、情報化が進む教育研究活動やそれに伴う学習支援にも対応するため、情報システムに精通した専門スタッフ（IR・情報担当職員）、海外協定大学の新規開拓や留学生の受入れ等を担当する職員の中途採用、入試広報等の学生募集コーディネーター及び民間企業への就職を希望する学生への対応のための就職支援コーディネーターの採用、さらに、本学の特長である障がいのある学生の支援のための障がい学生サポートコーディネーターの採用等、より専門化、高度化する業務にも対応できるような職員配置を順次進めている。

また、事務局長、次長及び事務部長・事務長を構成員とする事務局会議を置き、法人及び各事務部署間の正確かつ円滑な業務遂行のため、緊密な連携を図っている。また、教学・学生支援部門には、事務部長、学長室長及び各課長により構成する事務協議会を設置し、大学事務部各課間の合議調整及び情報共有を行うとともに、大学業務全般に関わる懸案事項に対して、職員の立場から、学長や関係会議体に対して提案していくことを目指しており、教職協働の実質化、大学業務の適正な管理運営と持続的な業務改善等に寄与していくこととしている。さらに、学内外からわかりやすい事務組織となるよう、部課（長）制として改編し、学外の間合せにも適切に対応できるような体制を取っている。特に、新型コロナウイルス感染症の拡大の際には、「新型コロナ

ウイルス感染症に関する連絡窓口」を設置し、学生等から濃厚接触者、感染症への感染等について相談できるようにした。また平日以外でも課長等の事務職員で対応が可能な連絡網を整備した。

また、職員人事については、教員及び職員任用（採用）規程（資料 6-8 再掲）において職員人事全般に関する基本的事項や基本原則を定め、採用、昇格、人員配置、人事異動、能力開発等を適正に行っている。本規程に基づき、公正かつ公平な給与等の処遇、昇格、役職の任免及び効果的な人材育成等を行うため、事務局会議において、職員のキャリアプランの開発や人事評価制度の導入に向けて、「処遇改善に向けた意見聴取」の結果やキリスト教学校教育同盟西南地区協議会第 58 回事務長会（2021 年 11 月 17 日オンライン会議）で他法人の導入状況等を参考に、職員の業務目標に対する自己評価をもとに人事評価を行い、期末・勤勉手当に反映することを今後の方針とするなど「職員人事評価規程」を整備し、新たな職員人事制度を開始する方向で進めている。併せて、処遇面に関しては、この職員人事制度の導入に合わせて給与制度を全面的に見直し、毎年度、目標達成度評価等の評価基準で多面的に評価することにより、人事評価を適正に行い、処遇へと反映させていく予定である。

平成 29 年 4 月 1 日付で改正施行された大学設置基準の 2 条の 3 で新設された「教員と事務職員等の連携及び協働」についても、職員のモチベーションの向上と教学への積極的な参加を促進するため、教員を主な構成員とする各種委員会（教務委員会、入試委員会、学生支援委員会等）に、職員を委員として参画させるなど、早くから教職協働の組織体制を整備している。また、これらの委員会のほか、学長室会に学長室長を加え、中期計画の策定、認証評価への対応及び施設の中長期計画の策定やカリキュラム改革等に関する検討等のプロジェクトを推進する教職協働型の大学運営を実行している（資料 10-13）。

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

スタッフ・ディベロップメント（SD）については、FD・SD委員会において、毎年度初めに職員の教育研修計画を作成し、次のとおり「求められる職員像」を示した上で、教育研修プログラムを体系的に実施している（資料 10-14）。特に、教職協働型の研修の必要性から、本学においては、認証評価、中期計画や IR に関する研修については、関係教員と事務職員に積極的に受講を勧め、これを学内構成員に還元するため、教授会等において報告を行い、意識・情報の共有を図っている。

＜事務職員に求められる資質及び姿勢＞	
【求められる資質】（意識面）	
①建学の精神や教育理念、ミッション・ステートメントについての深い理解と認識	
②教育事情や学校を取り巻く社会環境の変化と、それに伴う諸問題の認識	
③費用対効果を意識した経営感覚	
【求められる姿勢】（行動面）	

- ①環境変化に柔軟に対応できる改革の積極性
- ②学院の意思決定を効率よく執行するための連携力
- ③創造的発想による課題解決力
- ④双方の考えを踏まえたコミュニケーション力（マネジメント力）
- ⑤目標達成の使命感

また、私学高等研究所が実施する「大学IR」研修、大学基準協会主催の大学評価に関する研修等には、関係教員も積極的に参加する仕組みを設けている。これらの研修については、必要に応じて課長会、教授会等で報告を行い、教職員間で研修内容を共有している。特に、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大感染防止対策として遠隔授業を実施しており、職員も前期遠隔授業の振り返りと今後の課題について研修会を通して、教員と課題を共有した。さらに、大学でのデータサイエンスに関する教育が必須となる中、専門の講師を招へいし、「データサイエンスと生活・社会の繋がりを考える」をテーマに研修会を開催した。また、IR研修等を通じて、IRの推進等に対する理解を求め、大学運営及び業務の効率化を図るとともに、SD活動等を通じて職員の資質向上を図り、教職協働を一層強化する。

2021年度には、職員研修委員会において、少子化対応、業務効率化等について検討し、グループごとに意見交換・成果発表を行う研修会を実施するなど、職員一人ひとりが学院の将来像をデザインする機会を設定した（資料10-15【web】）。これらのSD活動の基盤となるのが人事評価制度である。職員の人事評価制度は、旧来の年功序列型の人事給与制度を改め、職員個人の働きや仕事の成果・実績を公正かつ公平に評価し、その評価を処遇に結びつけることにより、職員の意欲や各自の能力開発に役立てるといった人材育成の好循環サイクルを目指している。

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）に基づく定期的な点検・評価 2：監査プロセスの適切性 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 大学運営の適切性を定期的に点検・評価するための3つの制度について

大学運営の適切性を定期的に点検・評価するための制度的な取組として、本学では、当然のことながら、法令上求められている監査法人及び監事による監査を適正に実施している。前者は私立学校振興助成法第14条第3項の規定に基づいて、後者は私立学校法第37条第3項第3号に基づいて行われる監査である。以下にその内容、監査プロセス及び直近年度における監査結果を詳述するとともに、これらの監査を前提とした上で、本学における内部質保証のさらなる向上を図る観点から、大学運営の適切性を評価するために新たに導入した自己点検・評価システムについても併せて記載する。

なお、直近では、監査結果が明らかになっているのは2020年度が、監事による監査は2021年度（11月）が最新のものである。次の2については監査法人による2020年度監査、3については監事による11月までの監査についてのものである。

2. 監査法人による監査について

監査法人による監査については、監査法人から本学に対し、監査の実施に先立ち、監査手法、監査手続、監査日程等について定めた「監査計画説明書」が事前に提出され、これに基づき、期中監査及び期末監査が行われ、毎年 5 月下旬に監査報告書が提出されるというプロセスになっている。2020 年度については、2020 年 3 月 3 日付にて「監査計画説明書」が監査法人から本学に提出され、3 名の会計監査人が以下の期中監査及び期末監査を実施した（資料 10-16）。

- ①理事会議事録、各種稟議書に基づいた特定取引の確認と全般的な内部管理体制に関する検証
- ②学納金等入金業務、人件費支払業務、経費支払業務、固定資産管理業務等の会計記録の妥当性（内部統制の整備運用状況）の検証
- ③現金・預金の実査
- ④勘定残高の実在性、正確性、網羅性、見積・評価の妥当性の検証
- ⑤計算書類に係る表示の適正性の監査
- ⑥顧問弁護士に対する訴訟事件等に関する確認等

その結果、監査法人からは、2021 年 5 月 28 日付にて、本学の財務諸表や計算書類等が全ての重要な点において適正であるとの意見の表明を受けている（資料 10-17【web】）。

また、半期監査終了後のフィードバック対応としては、2021 年 3 月 3 日付にて、監査法人から本学に対して「令和 2 年度内部統制監査及び半期監査報告書」が提出されている。その際には、監査法人の責任者から、本学の理事長、事務局長等に加え、監事が同席の上、対面で報告を受けるという方法を採用している（資料 10-18）。2020 年度においては、経理事務処理上、次のような指摘事項があった。

- ①勘定科目：
 - ・中高の保健費（健康診断料）は、「教育充実費収入」ではなく、「雑収入」で処理すべきである。
 - ・こども園で「寄付金収入」で処理されているものは「雑収入」で処理すべきである。
- ②物品等を購入する際には「稟議書」、「購入伺」、「購入」が正順であるが、「稟議書」、「購入伺」が事後になっている。
- ③半期終了時の現金処理において、金種表が未作成である。

監査法人の責任者と上述の本法人の経営責任者等がディスカッション形式で意見交換を行うことを通じて、監査法人から改善の指摘や要望が出された場合には、経営責任者による指揮命令に基づき、迅速かつ的確に対応し、改善を図ることができるよう工夫している。

3. 監事による監査について

本学では、学校法人九州ルーテル学院寄附行為第 16 条において監事の職務について規定しており、監事は、その職務として、①法人の業務及び財産の状況の監査 ②法人の財産の業務状況の監査 ③法人の理事の業務執行状況の監査 ④法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 月以内に理事会及び評議員会に提出すること ⑤①から③までの規定による監査の結果、法人の業務若しくは財産又は理事の業務執行に関し不正の行為若しくは寄附行為に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを文部科学大臣に報告し、又は理事会及び評議員会に報告すること ⑥⑤の報告をするために必要があることを発見したときは、理事長に対して理事会及び評議員会

の招集を請求すること ⑦法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、理事会に出席して意見を述べることなどが求められている（資料 1-1【web】再掲）。

本学では、前述の学院の寄附行為の関連規定に基づき、毎年、監事 2 名による業務状況及び財産状況の監査を実施している。監事による的確な監査が行われることを目的として、理事会、評議員会への出席に加え、学内理事によって構成される常議会にも出席し、本学の監査の適切性の確保及びその実効性を担保する仕組みを導入している。

2020 年度の監事監査については、2020 年 4 月 25 日（電話によるヒアリング監査）、5 月 13 日～15 日（前年度の決算監査）、6 月 22 日、7 月 16 日、11 月 26 日、の 7 回にわたって行われ、当年度の①理事会の開催状況・理事の出欠状況、②入学・休学・退学状況、校納金納付状況、校納金減免状況、各種奨学金貸与状況、ストレスチェック結果、定期健康診断実施状況、③評議員会諮問事項、理事会議事録の記録順序、委任状、ビジョン 2014 について、会計監査について、④事業計画・中期計画との照合、内部統制監査について、⑤2019 年度学院の財務状況についての確認が行われた。

なお、2018 年度からは、予算の適正使用状況を確認するための半期監査も行っていたが、2020 年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により半期監査は実施できなかったため、監事 2 名、外部理事 1 名を招き、2021 年 5 月 19 日の財務委員会（拡大財務委員会）において 2020 年度の決算及び 2021 年度の第 1 次補正予算の監査を実施した。

理事長、事務局長、事務局次長、経理課長代理へのヒアリングの結果、2020 年度の決算についてはプラス収支ではあるが、これは、新型コロナウイルス感染症の影響で支出が抑えられたことによるもので、通常の場合はどうなったのか、また、2021 年度の第 1 次補正予算については、当初予算から収支が悪化している理由等について指摘があり、5 月末の理事会において丁寧な説明を行った（資料 10-19）。

2021 年度の監事監査は、6 月、7 月、10 月、11 月に実施している（9 月は新型コロナウイルス感染防止のため中止）。監査内容等については次のとおり。

1) 6 月 25 日：

①業務監査

ア 部門毎業務ヒアリング（大学・付属保育園、中・高、こども園、法人）

イ 教育・研究活動状況（大学基準協会評価、アクションプラン、自己点検・評価報告書、紀要、科研費監査、体制整備等自己評価）

②理事・理事会

ア 理事会の開催状況 イ 理事の出欠状況 ウ 議案の審議及び議決の適切性 エ 議事録の記録・保管

主な指摘事項：

①大学：年次有給休暇の計画的な取得を促すこと。

②中高：夜間の保護者対応は長時間労働の一因となっており、今後の改善が望まれる。

③こども園：法定労働時間（休憩時間も含む）を意識しての勤務が望まれる。

④保育園：保育園の将来像について、大学及び学院が方向性を明確に示すことで、職員が不安なく業務に従事できるようにすべきである。

⑤法人：理事会・評議員会議事録の完成が遅く、改善が望まれる。

2) 7月27日

①業務監査

ア 入・休・退学状況 イ 納付金納付状況 ウ 納付金の減免状況 エ 各種奨学金の貸与状況 オ ストレスチェック結果 カ 定期健康診断実施結果

1) 会計監査

ア 試算(各種証憑及び帳簿 イ 予算・決算の差異 ウ 決算の年次比較 エ 中長期計画との整合性、オ 注記事項開示の適切性、カ 基本金の組入れ、取崩、修正の適正性

主な指摘事項

①入・休・退学状況：保育園、こども園、大学については問題なし。高校の転退学者数・率は2017年度29名・2.96%が最大で、2020年度は17名・1.78%に減少。中学は転学者数・率は、2018年度の7人・3.78%が最大値で、2020年度は7人・2.83%となっている。中高の転退学の事由としては様々であり、この数字は致し方ないことだと考える。

②ストレスチェック結果：高ストレス者に対し、面接指導の案内については2回なされており、法人としては十分かと思う。ただし、毎年同じ者が高ストレス者となっている実態があり、その原因(職場の人間関係なのか労働時間なのか)を解消するよう検討が必要である。

3) 10月26日：

①理事・理事会

ア 理事会の開催状況、出欠状況、議案の審査及び議決の適切性 イ 議事録の記録・保管
主な指摘事項

①事前に法人事務局が作成した理事会資料にて書面監査を実施。同資料に理事の出欠の誤記が見受けられたため、正確性を保つこと。

・保管方法：

署名押印されたものを原本として書庫に保管。そのコピーを副本として法人事務局会議室内に保管している。ただし、確認時に直近2年分ほどは書庫になく、法人事務局に一時的に保管している状況にあり、法人事務局には原本の写を保管することを徹底のこと。

4) 11月25日：

①業務監査 ア 情報公開状況

②会計監査

ア 試算

主な指摘事項

①「学校法人九州ルーテル学院情報公開規程(214)」に公開に必要な項目を掲げ、広報誌や刊行物への掲載又はホームページの利用、その他所定の事務所に備え付け、閲覧請求があった場合の対象書類としており、法令の定めに従ったものとなっている。ただし、同規程は中高、こども園、保育園まで適用されるようになっている。学校教育法第109条は大学のみの公開を求められているので、齟齬が生じている。

②経理規程第18条第1項には「収納した金銭は速やかに所定の金融機関に預け入れるもの」となっているが、大学の証明書発行手数料が銀行に入金されるまで、夏期休暇の時期ではあるが、遅れている。安全面から、証明書発行機から現金を取り出し、銀行へ入金するタイミングを検討すること。

4. 内部質保証の充実に向けた新たな自己点検・評価システムの構築について

本学においては、内部質保証規程に基づき、学長を座長とした推進会議を組織し、学長が学科長、研究科長、各センター長、関係委員会の長と緊密な連携を図りつつ、教育研究・運営等の自己点検・評価を指揮することを通じて、これらの改善・向上を実現するためのPDCAサイクルの確立に向けた取組を進めている。

第2章で上述したとおり、推進会議の下に、自己点検・総合評価委員会を置き、ここで大学運営に係る業務を始め、教育、研究等に係る各種取組について学科等、研究科等での進捗状況を取りまとめ、学部等の長が一次評価を実施している。また、一次評価を行いやすくするため、「アクションプラン管理台帳」を整備し、これに、各年度の計画の進捗・達成状況を根拠資料とともに記載するよう求めている。さらに、2018年度二次評価から、2014年度以降の取組状況を踏まえて評価を行うことし、2020年度（最終年度）の評価を行いやすいよう工夫した。

なお、教職協働や教職員の意識の浸透を図るため、法人事務局長・次長、各課長及び大学事務部長・課長といった責任者が、大学の管理・運営業務全般について、毎年度、積極的に自己点検・評価に関わるようにしている。

さらに、2020年度に、本学として初めて外部評価を受審し、大学運営上、リスクマネジメントの観点から、「事業継続計画（BCP）」の必要性について指摘を受けており、学院全体として取り組む課題として、学院リスクマネジメント委員会で検討を行い、学院のリスクマネジメント規程等の見直しを行い2021年度にこれを策定している（資料10-20、資料10-21）。

長所・特色

学長は、大学運営に学生の意見を反映する場として、Student voice 委員会、教員・学生教育改善検討会を設置し、これらの委員会等に、職員の教学への積極的な参加を促し、教職協働型で大学運営を実現するために活用するとともに、職員のモチベーションの向上につなげる仕組みを整備している。

課題・問題点

特になし。

全体のまとめ

大学の運営に関わる方針を明確にした上で、方針に沿って大学運営、組織の整備、教職員の資質向上、財政基盤の確立、改善・向上に向けた取組を行っていることから、大学基準に照らして良好な状態にあり、本学の教育目的を実現する取組は、適切である。

第2節 財務

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・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定 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

教育研究活動を支える安定的な財務基盤を築くため、中長期財務計画に基づき、目標数値を策定・公表し、財務運営管理の透明性・健全性の維持・向上を図っている。

2020年度の私立学校法の改正施行に伴い、学院の寄付行為、規則等における理事会のあり方を見直すとともに、ガバナンスコードを定め、2020年度以降10年間の学院の中長期事業計画を策定し、中長期財務計画を公表している（資料1-25再掲）。

本学では、中高・大学・法人の教員・職員の代表者からなる中長期財務計画検討委員会の検討を経て、2010年度に向こう10年間の財務見通し施策の策定後、この財務計画を定期的に見直すこととしている。これを踏まえて、現在の財務状況及び中長期的観点から優先順位を検討し、各部門の予算編成方針を策定している。予算編成や事業計画については、常議会、理事会・評議員会等で基本方針を提案し、教授会、職員会議、課長会議等の各会議を通して全教職員に周知している。また、毎年度の決算状況や財務の概要及び推移についても、理事会・評議員会、常議会のほか、各会議等で説明を行い、情報の共有を図っている（資料10-19再掲）。

2017年度には学院の将来を見据え、財務体質の強化を進めるために、私学事業団との財務相談の結果、運用資産の蓄積と大学の収支構造に課題があることが明確となった。対応策について、学長室会や学科会議、教授会等で協議を重ねた結果、2020年度入学者から授業料の改定（年間8万円の値上げ）を、2022年度大学院入学者から授業料（年間15万円の値上げ）等の改訂を決定し、年間13百万円（学部：4年目で48百万円、大学院：2年目で150万円）の増収を見込めることとなった。なお、2015年度には施設充実費の値上げ（年間6万円）を実施している。

運用資産の蓄積については、特定資産である減価償却引当又は退職給与引当のどちらかに毎年5百万円を積み増すこととしている。さらに教育環境整備引当特定資産として、中長期的視点から毎年3百万円の積み立てを2020年度から開始した。

施設・設備整備計画については、学院全体の「中長期施設設備・システム計画」（資料10-22）に基づき、学校ごとに優先順位を検討しながら進めている。大学で実施した主な施設整備は、次のとおりである。

- 2014年度 図書館システム導入（11百万円）
- 2016年度 学院会館屋根工事（2百万円）、Webポータルシステム購入（14百万円）
- 2017年度 情報処理室、音楽室プロジェクター購入（13百万円）
- 2018年度 学内LAN工事（35百万円）
- 2019年度 学生管理システム（16百万円）
- 2020年度 2つの教室の机・椅子の更新（19百万円）、体育館屋根の改修工事（9百万円）
- 2021年度 保健室の整備・改修、総合学習室の整備、図書館の机・椅子等の更新（15百万円）等である。

今後の計画として、大学の情報ネットワーク整備（約9,000万円）を予定しているが、自己資金と借入れ及び文部科学省のICT活用推進事業に申請することで資金調達を行う予定である。

また、大学においては、施設設備等整備方針を定めて、学長室会の中長期施設整備検討WGにおいて2019年10月に、教職員を対象に「中長期施設設備・補修希望調査」（資料8-1再掲）を実施し、この結果等を踏まえて施設の整備を図っていく予定である。

大学の人件費比率は、全国同規模大学の平均値（63.8%。令和元年度）よりやや高い。2017年度から2021年度までの大学教員数の増減は、専任教員数は38名で2名増加、兼任教員数は17名、在籍学生数は57名減少した。常勤職員数は16名で同数、非常勤職員数は4名増加した。今後は、必要な人材の優先度を踏まえた採用・配置計画、業務改善・効率化等による人件費総枠抑制策を整備する一方で、組織の戦略的な見直しと定年退職後の教職員の人材活用、また、給与制度の見直しを進めていく中で、具体的な人件費削減に取り組むこととしている。

本学院はこども園、大学付属保育園、中学校、高等学校、大学及び大学院からなる総合学園である。これまで取り組んできた大学及び法人全体の財務の推移及び今後の見込みは次のとおりである。

①大学

- 1) 2013年度と2020年度の比較で、事業活動収入は4.7%減少、事業活動支出は2.2%増加した。支出の内訳は人件費2.0%増、教育研究費9.5%増、管理経費27.3%減
- 2) 事業活動収支差額比率は2.7%でプラスを維持している。
- 3) 2020年度末の現金預金は736百万円

今後の財政見込みとして、2020年度からの授業料改定を踏まえ、入学者数が入学定員の約1.16倍で推移した場合、人件費の抑制対策及び多様な寄付金対策の展開により、向こう10年間は安定した財務基盤を確保することができる。

②法人全体

- 1) 2013年度と2020年度の比較で、事業活動収入は17.0%、事業活動支出は14.8%増加した。支出の内訳は人件費18.4%増、教育研究費14.7%増、管理経費4.4%減
- 2) 事業活動収支差額比率は2.5%とプラスに転じた。
- 3) 運用資産は増加し、2020年度は1,016百万円（2013年度比38.7%増）となった。

今後の財政見込みとして、2020年度からの大学の授業料改定を踏まえ、中学・高校の入学見込者数が定員数で推移した場合、人件費の抑制対応、寄付金・補助金等の外部資金の獲得等により、向こう8年間は安定した財務基盤を確保することができる。

本学の主な財務関係比率は、次のとおりである。比較する指標としているのは、日本私立学校振興・共済事業団「2020年度今日の私学財政」掲出の2019年度大学法人の比率である。

(1) 事業活動収支関係比率(大学)

①事業活動収支差額比率

事業活動収入に対する基本金組入前当年度収支差額の割合を示す事業活動収支差額比率について、2016年度は熊本地震が発生し、施設設備の大規模な改修・修繕を行ったことにより、経費が膨らみマイナス3.2%に陥ったが、翌年度以降はプラスに転じ、2020年度はプラス0.7%となり、全国平均マイナス9.4%を上回っている。

②学生生徒納付金比率

学生生徒等納付金の経常収入に占める割合を示す学生生徒等納付金比率について、2020年

度は 85.1%となり、全国平均 75.9%より高い比率となっている。これは、本学の収入が学生生徒等納付金に大きく依存していることを示している。

③人件費比率

人件費の経常収入に占める割合を示す人件費比率は、2020年度は 68.6%と全国平均 63.8%よりも高い比率となっている。

(2) 貸借対照表関係比率 (学院全体)

①純資産構成比率

純資産の負債及び純資産の合計額に占める構成割合を示す純資産構成比率は、2020年度は 85.7%となり、全国平均の 84.0%を上回った。これは、本学の財務状況が毎年改善していることを示している。

②流動比率

流動資産の流動負債に占める構成割合を示す流動比率は、2020年度 325.4%と全国平均 265.5%よりかなり高い比率となっており、本学が短期負債の返済能力には問題がないことを示している。

③負債比率

他人資金である総負債が自己資金である純資産を上回っていないかを測る負債比率は、2020年度は 16.7%と全国平均の 19.1%を下回っており、毎年改善傾向にある。

本学院では中長期的に安定した財務基盤の維持・強化を図るために、主に 3つの財務数値を掲げて学院目標を設定し取り組んでいる。

①基本金組入前当年度収支差額 8,000万円以上を確保 (2020年度 5,160万円)

②運用資産 10億円以上を確保 (2020年度 10億 16百万円)

③人件費比率 大学・法人とも 65%以下を目指す (2020年度 大学 68.6%、法人 67.9%)

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	<p>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）</p> <p>2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み</p> <p>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</p>

少子化の進展や地域社会のニーズの多様化等、大学を取り巻く環境がますます厳しくなる中で、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政的基盤を確立するには、全学的な協力の下、限られた資源を戦略的かつ重点的に配分し、本学の強みや特色を最大限に生かしながら社会への貢献を果たしていくことが必要である。

本学において注力する主な方策は、①学生生徒等納付金の安定的確保（募集目標の必達）、②人件費の抑制及び業務改善・効率化による経費縮減、③外部資金の獲得及び収入財源の多元化の 3つである。

学生生徒等納付金の安定的確保のため、2015年度入学者から施設充実費の年間 6万円の値上げを実施した。また、2019年 10月の消費税増税を踏まえ、大学の収支構造の改善及び将来を見

据えた教育研究活動の充実と教育環境の整備を目的として、2020 年度入学者から授業料の年間 8 万円の値上げを実施した。本件により年間 12 百万円（4 年目に 48 百万円）の増収が期待できる。今後、外部資金の獲得強化を進め、さらに本学の強みや特色を最大限に生かしながら社会への貢献を進めていく。

人件費の抑制については、各種会議において情報を共有し、業務運営及び身分による役割分担の見直し、事前申請方式の徹底による時間外労働時間の縮減、週 1 回の定時終業体制の推進、年次有給休暇の取得奨励を図っている。今後将来を見据え、業務分掌の明確化による適正人員の配置を検討し、効率的な組織体制を構築する。

経費縮減については、業務改善・効率化、アウトソーシング等を進め、コスト意識の徹底を継続する。

寄付金については、主に在学生の保護者を対象とした一般寄付金と、目的を指定した特別寄付金がある。2016 年の学院創立 90 周年募金においては、目標 5 千万円に対して 1 億 5 百万円の実績となった。今後、ホームページ、学院報等を活用した積極的な広報、後援会組織の立上げの検討、ステークホルダーとの連携等により、恒常的に寄付金が集まる仕組みづくりを進めていく。なお、大学の寄付金比率は 0.6%であり、全国平均 3.7%より低いため、寄付金増の強化を図っていくこととする。

また、適切な資産運用によって、基金ストックの厚みを増し、運用収益のボリュームを安定させることは、非常に大切である。今後は、資金状況に余裕ができれば、低リスクの資産運用を検討していく予定である。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るために、私立大学等経常費補助金及び私立大学等改革総合支援事業補助金の獲得を目指し、教育研究活動の充実と質の向上に全学的に取り組んでいる。2017 年度には私立大学等改革総合支援事業（タイプ 1）の教育研究活性化資金、2018 年度には同事業プラットフォーム形成（タイプ 5）で、それぞれ選定され、当該補助金を獲得しており、今後も教職員が一体となって、補助金獲得のため継続して取り組んでいく。

また、学生の海外留学支援金として一般企業からの奨学金（年間 150 万円）、JELA（日本福音ルーテル社団）からの奨学金（年間 100 万円）の寄付を受け入れている。

科学研究費補助金の獲得については、毎年度 1~2 名の採択であるが、共同研究分担者を含め、着実に採択数を維持している（資料 1-21【web】再掲）。

受け入れた学外研究費については、本学の公的研究費等に関する運営及び管理に関する規程及び公的研究費の管理・監査方針（資料 8-26【web】再掲、資料 8-29【web】再掲）に従って内部監査を実施し、適切な管理運営を行っている。その他の外部資金収入として、免許状更新講習収入（357 万円）、学内各施設の施設設備利用料収入（54 万円）、自販機売上手数料等のその他の雑収入（179 万円）がある（資料 10-23）。

さらに、2021 年 6 月に学部収入の多元化を図るとともに、調達業務の見直し等を行うことで、経費の削減と教職員の業務負担軽減、学生・生徒等へのサービス向上を図ることを目的として、学院に事業会社（㈱エル・サポート）を設置した（資料 10-24【web】）。

長所・特色

本学の入学定員に対する志願者数の割合は、2010 年度以降 2.7 倍~4 倍で推移している。これは、大学の教職員が計画的に高校訪問を行い、丁寧な説明を行っていること、オープンキャンパ

スや大学説明会等で本学の特色を説明していることが好結果につながっており、また、本学院の併設校である高校との高大連携をさらに強化していく必要がある。一方で、入学定員・収容定員を割り込んではいないが、少子化等の影響により入学者数が逡減傾向にあるため、2020 年度に策定した中長期財務計画が確実に実行できるよう、志願者の安定的確保に努めていきたい。

法人全体としての事業活動収支差額は、これまで常にプラスを維持している。これは財務上総合学園としての多角的経営を通じた相互補完の効果によるものである。

運用資産は毎年少しずつではあるが、特定資産として蓄積を重ね、10 億円を超えており、今後も施設整備を適時適切に行いながら、毎年、資産蓄積を着実に進めていく。

また、借入金の返済は順調に進んでおり、2020 年度末の借入金残高は 2 億 8 千万円となった。2021 年度は学院プール等の建設工事により 4 億 7 千万円を借入する予定であるが、2027 年度末には、プール等建設工事以外のすべての借入金返済が完了するため、中長期計画期間中の設備投資も計画どおり行うことができると見込んでいる。

また、財政計画や事業報告、予算及び決算状況については、毎年度 5 月の理事会承認後、全教職員に対し各種会議を通して説明会を実施し、情報の共有化を図っている。

課題・問題点

本学の財務上の課題は、収支構造の改善と学院全体として運用資産の蓄積が少ないことである。大学では 2020 年度入学者から授業料の値上げを決定し、予算編成においては限られた財源の戦略的な予算配分を実施する。

運用資産の蓄積については、施設設備及び補修の中長期計画とのバランスを踏まえ、今後も毎年特定資産として蓄積を継続していく。

また、事業活動収支差額比率が低下傾向にあり、人件費及び諸経費の抑制を図るとともに、寄付金・補助金等の外部資金の獲得を積極的に進める。

全体のまとめ

私立大学を取り巻く教育研究及び経営環境は、18 歳人口の減少や地域社会からのニーズの多様化等により、一層厳しさを増すことが予想される。こうした状況の中、今後とも目標とする入学者数を確保し、人件費の抑制及び外部資金の獲得を進め、限られた財源を戦略的かつ重点的に配分することにより、本学の財政は、向こう 10 年間は安定した財務基盤を確保することができると予想する。

今後も建学の精神や大学の教育理念に基づき全学的な協力のもと、将来を見据えた質の高い教育研究活動を遂行できるよう収入財源の多元化、人件費抑制や諸経費の節約及び選択と集中による施設整備計画と実施に取り組み、中長期的に安定した財務基盤の維持強化を図っていくことが重要であると考えている。

終章

1926年に九州女学院として創立された本学は、1997年に九州ルーテル学院大学として開学し、学校法人九州ルーテル規則に掲げる「キリスト教の精神に基づく人格教育を行い、識見を高め、情操を養い、健全な身体をもって、進んで神と人ともに奉仕する有為な人に育成する」という建学の精神及び学院標語（校訓）である「感恩奉仕」のもと、「深く専門の技芸を教育研究し、職業及び社会生活に必要な教育を施し、あわせて情操豊かで国際性に富む全人的な人間性を滋養し、もって広く福祉と社会・文化の向上に資する人材を育成することを目的とする」と学則に定め、その実現のため学生の教育に励んできた。

2016年には学院創立90周年、2017年には大学創立20周年を迎え、その間2020年度には2014年から7年間の「ビジョン2014」を完成させた。それと同時に今後10年間の次期中期計画である「ビジョン2020」をスタートさせ、全学的に教育の質保証に取り組んできている。さらに、2026年の学院創立100周年に向けた「学院将来構想整備（グランドデザイン）」のための基盤づくりなど、将来的にも安定した財務環境の構築を視野に入れながら、改善に向けた取組を進めているところである。今回の第3期認証評価を受審するにあたり、自己点検・評価報告書を取りまとめることで、本学の内部質保証推進体制や仕組みが整い、「ビジョン2014」、次いで「ビジョン2020」の取組状況を確認することができた。その一方で、いくつかの改善課題や今後の向上、発展に向けた課題を明らかにすることができた。そのなかから、全学的観点から見た重点的に取り組むべき課題について以下に記述する。

まず、内部質保証推進体制についてである。本学は2018年度に自己点検・評価体制を見直し、内部質保証推進体制の構築を目指し、内部質保証推進会議を発足させた。2019年には「九州ルーテル学院大学内部質保証の方針」を示し、方針に基づき全学・学部等の活動及び、教員の業務についてPDCA好循環化を目指している。2020年度には学内での自己点検・評価結果に対して学外の第三者からの評価を受けるため、九州ルーテル学院大学外部評価委員会を立ち上げた。同委員会からの指摘事項については、全教職員で情報共有し、早急に取り組むべき課題の改善、向上にむけて取り組んでいる。今後は、この外部評価を継続的に受審し、制度を定着させていく必要がある。さらに、学生や卒業生のニーズを把握するために学生の声を把握するStudent Voice委員会や学生・教員教育改善検討会等の適切な実施のもと、小規模校という本学の特色を生かした多様な視点からの内部質保証の推進を図っていく。

また、教育研究組織においては、本学の理念・目的を反映し、時代の変化や社会の要請を鑑みながら学生への教育効果を目指して、適切に設置してきた。教員組織についても副学長及び学長補佐体制を整備し、学長ガバナンス体制の強化を図ることによりコロナ禍における危機管理体制も機能したと言える。さらに、本学の特色である教職・保育職を志望する学生のために設置した教職・保育支援センターに新たに専任教員を配置することで、学修支援・実習支援の機能強化を図ってきた。今後も本学の理念、目的に照らし、同センターの活性化を目指していく。

教育課程においては、本学では教育目的に沿ったディプロマ・ポリシーに基づき、カリキュラム・ポリシーを学科・専攻・コースごとに定め、それらに従って編成を行っている。学生の学修成果はアセスメントプランに基づき、随時調査を実施することで可視化し、適

切に把握をするよう学修評価票を導入する等、取り組んできた。今後は、学生へのアンケート等も実施することでその有効性も検討しながら、活用方法の改善を図っていききたい。

学生募集においては、入学者受入れ方針を明示し、それに基づいた入学者学生募集、入学者選抜を実施し、定期的な点検・評価、改善・向上に向けた取組を行っている。障がいのある志願者においても、出願前の複数回の面接を実施する等、入学後の学びを保障する適切な配慮事項を相互で確認し、本学の特色である小規模校ならではの丁寧な取組を今後も引き続き行っていく。

学生支援においては、「学生支援に関する基本方針」に基づき、「少人数教育」と「手厚い学生サポート」という本学の強みを生かした学生一人ひとりに対する支援体制を整備している。そのなかで、入学から卒業まで学生の希望に沿った一貫した支援を行うことを目指している。また、教職員が情報を共有しながら、学生からの意見や要望を把握し、さらにその声を生かすように努めている。今後も学生の修学と生活に必要な支援に取り組んでいく。

教育研究環境においては、教育研究環境の整備に関する方針が明示されており、この方針に従い適切に管理運営されているところである。今後は、障がいのある学生の増加が予想されることから、バリアフリー化を推進し、受け入れ体制強化にも取り組んでいきたい。

中央教育審議会答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（2018年）では、人工知能（AI）等のイノベーション、人生100年時代の到来、グローバル化とSDGsの共有、地域創生等の課題に適切に対処するために、大学が教育と研究を通じてより積極的に社会的役割を果たす必要があると述べられており、高等教育機関である大学への社会からの関心は高く、その果たすべき責任も重大なものとなっている。本学も今回の認証評価受審にあたって明らかになった長所、特色を生かしながら、課題を改善し、さらに発展・向上していくために教職員一丸となって取り組んでいく所存である。