

京都ノートルダム女子大学に対する大学評価結果ならびに認証評価結果

I 評価結果

評価の結果、貴大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。
認定の期間は2016（平成28）年3月31日までとする。

II 総評

一 理念・目的・教育目標の達成への全学的な姿勢

貴大学は、ノートルダム教育修道女会を母体とし、1961（昭和36）年にノートルダム女子大学文学部英語英文学科として設立された。1999（平成11）年には、大学名を京都ノートルダム女子大学に、翌2000（平成12）年には学部名を人間文化学部に変更するとともに、学部・学科の改組を重ね、2002（平成14）年に大学院研究科を設置し、現在の3学部（人間文化、心理、生活福祉文化）2研究科（人間文化（修士課程）、心理学）を擁し、キャンパスは京都府京都市に位置している。

カトリック精神と日本文化の優れた伝統を踏まえた教養高き女性の育成を目指し、「徳と知の教育」という表現を用いて、教育の推進や時代の要請に応え得る教育研究組織の積極的な再編ならびに多様なセンターを設置している。また、充実した教員組織や明確な人材育成目標のもと、少人数教育、参加型教育に努めている。

法人と教学さらに事務組織と教員組織との良好な連携・協力関係を図り、企画開発調整課や教育・研究企画開発委員会を中心とした不断なる大学改革へ取り組んでいる。しかし、授業改善のための組織的な取り組み、成績評価基準や学位授与基準の明文化、管理運営における諸規程の整備、組織的な自己点検・評価体制の確立など改善すべき課題は多い。

二 自己点検・評価の体制

自己点検・評価の実施に関する規定を学則・大学院学則に明記し、2000（平成12）年度には「京都ノートルダム女子大学自己点検・評価実施規程」を制定し、自己点検・評価活動を開始した。2007（平成19）年4月に同実施規程を改正し、3つの委員会（教育・研究企画開発委員会、FD・自己点検評価委員会、研究活動推進委員会）を設置した。また、2002（平成14）年度から隔年で、専任教員の教育活動や研究業績を盛り込んだ『教員総覧』を発刊し、教員一人一人の点検・評価に役立てるようにしている。

貴大学の自己点検・評価の体制整備は包括的に実施され始めたばかりであり、自己

点検・評価結果を踏まえた改善・改革を実行するシステムはまだ確立されていない。本協会としては、今回の自己点検・評価を契機として、現状の課題の改善に迅速かつ積極的に取り組まれるサイクルを確立することを期待する。

三 長所の伸張と問題点の改善に向けての取り組み

1 教育研究組織

3学部2研究科を擁する体制を確立させ、時代のニーズに沿った教育研究組織を築き上げるため、学部名称変更や学科改組、学部・研究科の新設など積極的に改革を行ってきた。学術情報センター、言語学習センター、国際交流センター、心理臨床センター、カトリック教育センターなどの附置教育研究組織も設けられ、教育・研究上の組織は整えられている。

なお、心理学部は2005（平成17）年度に、生活福祉文化学部は2007（平成19）年度に設置され、自己点検・評価の段階で申請資格充足年度を経ていないことから、教育・研究活動については評価の対象としていない。

2 教育内容・方法

(1) 教育課程等

人間文化学部

英語英文学科では「高度な語学力を武器に、異文化の中でも力を発揮できる柔軟で教養豊かな国際人の育成を行うこと」を目的としており、「英語圏文学・文化」「英語教育・英語学」「コミュニケーション」「スペシャリスト」の4分野を設けてカリキュラムを編成している。人間文化学科は「わが国固有の伝統文化を理解しつつ、文化の多様性を理解・尊重し、文化の創造・発展・継承に積極的に寄与することのできる幅広い知識と教養を身につけた人材を育成すること」を目的としている。2008（平成20）年度より従来の「交流文化学」「情報文化学」「芸術学」の3分野を「日本語と日本文化」「芸術と多文化理解」「読書と情報の文化」に組み替え、「日本語教員資格課程」を設置した。

学士課程教育への円滑な移行に必要な導入教育に、1年次全員を対象として提供する科目外プログラム「大学活用法」の他、各学科でも独自の科目を設けて取り組んでいる。

人間文化研究科

応用英語専攻は人間文化学部英語英文学科の4分野を3領域に、人間文化専攻は同学部人間文化学科の3分野を2領域に統合し、大学院での教育・研究指導内容を整備している。生活福祉文化専攻は、生活福祉文化学部教育を基礎に生活学と福祉学の2

領域を融合した新しい生活福祉文化学を目指している。これらの領域は、多様性ゆえに統合の困難さが指摘されているものの、「プロジェクト課題研究」を必修科目として新設し、共通性を模索している。

社会人入試を応用英語専攻と生活福祉文化専攻で実施し、社会人学生に対しては、昼夜開講制度や長期履修制度など教育上の配慮がなされている。

心理学研究科

博士前期課程は「心の発達や学校や社会への適応につまずく人々への援助を行う専門家」の養成を、博士後期課程は「高度な研究者として自立すること」を目標とし、その実現に向けて教育課程を体系的に編成し、専門科目に加えて関連分野の科目も適切に配置されている。学内外にて体験を積む実習科目を設け、実践力修得を促しているところに特色がある。社会人学生の修学には昼夜開講制により一定の便宜を図っている。

(2) 教育方法等

全学

全学部・研究科ともにシラバスの記述項目は統一されているが、教員によって内容に精粗が見られる。また、成績評価基準は担当教員に委ねられているため、成績評価基準を明記していない科目も見受けられる。客観性や厳格性を確保するため、シラバスに成績評価基準について明示することが望まれる。なお、研究科では、スケジュールの節目ごとの研究指導計画が、学生にあらかじめ明示されておらず、大学院設置基準の改正に対応していない。

学部の学生による授業評価を全学的に実施しており、その結果を報告書としてまとめている。しかし、どのように活用するかは各教員に一任され、大学としての組織的な対応はなされていない。研究科で、2006（平成18）年度末に実施された授業評価も、特定の教員が単年度に行ったにすぎず、その結果を公表しただけで、授業改善に導いていない。

総じて、ファカルティ・ディベロップメント（FD）や授業評価への組織的な取り組みは積極性に欠ける。FDについては、シラバスの改善や、学生による授業評価の継続的实施を通じて、より組織的に行っていく必要がある。

人間文化学部

入学時および進級時の履修指導内容を『学生便覧』に明記し、オリエンテーションや指導教員を通じて組織的に行っている。4年次の学生には年間の履修登録単位数の上限を設けていないので、単位制の趣旨から考えて、改善が望まれる。

人間文化研究科

履修指導は入学時、進級時に組織的に実施している。論文作成に向けた年間スケジュールや論文作成マニュアル、専門演習での論文作成準備指導、主指導教員・副指導教員などの論文作成指導体制に関する説明は、学内の掲示や各指導教員の個別指導をとおして学生に説明がなされている。

心理学研究科

学位論文作成の過程において、合同専門演習における発表、全教員による批判や指導的示唆、博士論文の各作成段階における審査といった、研究の進捗状況を確認する適切な仕組みを維持している。また、学生には学位論文作成に向けたスケジュールを明示している。

(3) 教育研究交流

人間文化学部

国内交流は「大学コンソーシアム京都」に参加し、上限8単位まで取得単位を認定している。海外では現在10カ国、合計16の大学や教育研究機関との間に交流協定を締結し、長期留学制度として「米国姉妹大学留学制度」「韓国交換留学制度」、中期留学制度として「セメスター認定留学制度」、短期研修制度として「特定目的海外研修」など、学生の興味・関心・ニーズに応じたプログラムを提供している。

国際交流協定を結ぶ大学との間で新たに教員の派遣に取り組んでいること、協定締結大学を欧米からアジアにも拡大しようとしていること、海外インターンシップを取り入れ、新しいタイプの海外派遣プログラムを開発していることなどから、積極的に国際交流に取り組む姿勢がうかがえる。

人間文化研究科

インターンシップによる単位認定、ユネスコ関連の国際組織への学生派遣、他大学教員との研究会などを行っている。現在検討中の8大学間の研究交流（米国の3姉妹大学（メリーランド・ノートルダム大学、マウントメリー大学、レジス大学）、英国のエジンバラ大学、イースト・アングリア大学、オーストラリアのモナッシュ大学、韓国カトリック大学、ベトナム国立ホーチミン人文社会科学大学）を盛んにさせるなど、さらに国内外における教育研究交流の活性化が望まれる。

心理学研究科

国際学会での発表や海外の学術雑誌への投稿、提携大学院における研修などの交流を行っているが、活発とはいえない。教育研究交流をより活発にすることが望まれる。

国内では、不定期ながら、教員個人の人脈を介した他大学との教育研究交流が行われている。

(4) 学位授与・課程修了の認定

全研究科

「京都ノートルダム女子大学大学院学則」に則り、学位授与・課程修了の認定は行われており、学位は順調に授与されている。しかし、学位授与方針は明示されず、学位論文審査基準は心理学研究科博士後期課程を除き、明文化されていない。人間文化研究科ならびに心理学研究科博士前期課程では、年間行事スケジュールが学生に提示されているのみである。教員一人一人がいただく修士学位論文の審査基準を学生にあらかじめ明示するよう、教員組織の課題として検討することが望まれる。

3 学生の受け入れ

人材養成目的や入学者の受け入れ方針と、大学の理念・目的、教育目標との関連を、入学試験要項に明記し具体的に示している。また、年間で6日開催しているオープンキャンパスや（内2日は18 大学共催）、全教職員による高等学校訪問などを実施している。

受け入れ方針のもと、きめ細かな説明体制や入試選抜方法がとられており、公正さの確保に努めている。

定員管理については、開設後の3年間平均ではあるが、心理学部心理学科学校心理専攻の入学定員に対する入学者数比率が大幅に超過している。一方、同学部同学科の発達心理専攻では大幅に定員を割っている。また、人間文化学部と心理学部では2007（平成19）年度において編入学定員を満たしていない。さらに、大学院両研究科とも収容定員を満たしておらず、特に、心理学研究科の博士後期課程の収容定員充足率は低いので、比率の適正化に向けて改善が望まれる。

4 学生生活

各種奨学金は用意され学生への経済支援のための措置は図られているが、応募資格、対象者、基準設定などを多様化し、さらなる給付奨学金制度の充実が望まれる。

2008（平成20）年に「京都ノートルダム女子大学キャンパス・ハラスメントの防止・対策に関する規程」を改正し、セクシュアル・ハラスメントだけでなくアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントにも対応している。

学生の健康・心理相談は、学生相談室や保健室が用意され、人的体制も充実している。不登校の学生については指導教員や各部署が連携して対処している。学生の就職活動への支援や就職指導では、キャリア教育が正課科目化され、事務職員による相談

体制も整備されているが、キャリア・アドバイザーは1名のみであり、学生意識に関する調査でも、進路への不安が強いものとなっている。

5 研究環境

全学

大学の理念・目的における研究活動の位置づけが明確でないことが、個人研究室の狭さ、研究室の所在地の問題や教員の教育負担といった研究環境の整備状況に反映されている。研究スペースについては北山キャンパス総合整備計画により解決へ向かうとしているので、計画の実現が待たれる。到達目標に「研究活動の向上を図り、外部資金の獲得に取り組む体制を整える」ことを挙げ、国内外研修制度、個人研究費、学部・学科研究費ならびに学内の競争的研究資金制度（「研究プロジェクト等助成制度」）を用意している。個人研究費は職階により差をつけて支給しているが、一律配分に向けて規程の改正を行うとしている。

国内外研修制度の利用実績、科学研究費補助金への申請件数ともに十分とはいえない。研究活動のさらなる活発化を目指すとともに、研究支援事務体制を整備するよう期待される。

人間文化学部・人間文化研究科

提出された資料によれば、過去5年間研究実績が皆無の教員も存在する。特に英語英文学科は、学科の教員数に比して研究業績、科学研究費補助金への申請件数、採択件数いずれも十分とはいえない。

心理学研究科

研究環境は心理学部と一体化して整備され、心理学研究科を担当する教員の研究活動は活発に行われている。教員の個人研究室は狭く、大学院指導担当教員には研究費を加算支給していない。

6 社会貢献

「大学コンソーシアム京都」を介して、授業を広く市民に開放するとともに、京都市教育委員会と協力し、独自の教育プログラムを市民に提供している。また、国際シンポジウムや研究発表会、宗教行事を地域に開放している。心理学研究科では他校に先駆けて「ひきこもり当事者および家族等のインターネット相談事業」を京都府から受託している点は特徴的である。

ボランティアの理論と実践を教育課程に位置づけ、学生が京都市教育委員会や京都市教育委員会などの行うボランティア事業に参加することで単位を取得し、地域社会

に貢献できる仕組みを整えている。また、小・中学校教員の指導力向上に向けた支援への取り組みも行っている。しかし、公開講座の開講や、国や地方公共団体の政策形成等への貢献は、全学的な取り組みとはなっていない。

7 教員組織

大学設置基準で定める必要専任教員数を満たし、学部・研究科ともに教員組織を適切に整備しているが、専任教員の年齢構成に偏りがあり、バランスを欠いている。

専任教員数は少人数教育を実施する上で適切であり、専任教員1人あたりの学生数も妥当である。

実習科目を担当する教員の負担が増加し若手教員が不足しているが、助手や助教を採用しておらず、心理臨床センターの専門事務職員も1名のみの配置であり、支援体制は不十分といわざるを得ない。

8 事務組織

管理運営会議や教授会に参加し、各種委員会へも委員として参画するなど、教員組織との連携は十分に確保されている。

2008（平成20）年6月から企画開発調整課の担当業務は、全学的な教育・研究企画開発委員会の事務担当として明確化されたので、その機能を発揮することを期待する。

職員研修規程は制定されているが、特定の課題別研修が実施されているだけである。階層研修や職能研修は、体系的には取り組まれていないので改善が望まれる。

9 施設・設備

校地・校舎の面積は大学設置基準を満たし、バリアフリー化への配慮や、情報機器の整備も進められている。大学院の施設・設備は、学部と共用している。また、施設・設備の維持管理のための体制は整備されている。

しかし、自主学习室や自主学习専用のLAN設備のある演習室などが教育目的に適合するよう整備されていない。狭い教員研究室も多いので、改善が望まれる。また、建物の老朽化が見られ、早期に耐震補強が必要な建物があるが、外壁崩落防止対策以外の安全対策はとられていない。新しいキャンパス整備計画「北山キャンパス総合整備計画」の早期実現に期待したい。

10 図書・電子媒体等

国立情報研究所のNACISISに登録し、学術情報センターの図書や情報ネットワークへのサポート体制は作られている。

収容定員に対する閲覧席座席数の割合は低く、グループ学習室は利用条件に制限が

あることから、利用者サービス充実のため、座席数の増設が求められる。

1.1 管理運営

学長の選任手続きは明文化されており、大学の管理運営に関する重要事項を審議するための管理運営会議の規程も制定されている。しかし、学長の権限を法人内規でうたっていることは、大学・大学院を管理・運営する学長の権限や責任を公正に定めているといえない。また、学部長の選任に関する規程や、学部長や学長補佐の専決事項についての規程が未整備のままである。大学院では「研究科会議規程」が制定されているものの、研究科長選考規程や内規は未整備のままである。

さらに、各学部の専門分野がかなり異なるにもかかわらず、学部ごとの教員選考基準は整備されていない。また、人間文化研究科生活福祉文化専攻以外は大学院研究指導担当資格の判定基準も明文化されていない。未整備の規程などを整備し、明文化すべきである。

1.2 財務

「経営の安定」を最大優先事項として、収入の多様化と安定確保を目標に掲げている。現状では、やや安定性を欠く学生生徒等納付金収入や、増加傾向にない補助金、寄付金収入などの獲得について、さらなる努力が期待される。

財務関係比率は、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均に比べ、法人・大学ともに人件費比率ならびに人件費依存率が高く、一方、教育研究経費比率は低い。収入、経費両面での改善が課題といえる。

教育・研究の充実に向けて、教育研究計画ならびに財政計画を策定し、財政基盤を確立することが望まれる。

なお、監事および監査法人による監査は適切かつ客観的に実施されており、監事による監査報告書では、学校法人の財産および業務執行に関する監査の状況が適切に示されている。

1.3 情報公開・説明責任

自己点検・評価結果の社会への公表は「自己点検・評価実施規程」第8条で定められている。教員の教育・研究業績などの公開は、請求があれば『教員総覧』や『研究紀要』を随時配布することで対応している。今後は、ホームページ上での公開が望まれる。

財務情報については、学校法人のホームページおよび法人機関誌『ノートルダム』を通じて公開している。ホームページ上では、財務三表に加え、併設学校の収支内訳表も付けられ、各学校の状況がわかるようになっている。一方、機関誌では、財務三

表とともに解説が掲載され、理解を深める内容となっているが、配布が学内教職員を主としている。自己点検・評価報告書には「学生・保護者・卒業生等の大学関係者および企業関係者への情報公開とその方法は充分であるとはいえない」との認識のもとに、「公開方法については、今後は大学広報誌『ルヌヴォー』への掲載のほか、本学のホームページを積極的に活用する必要がある」と自覚しているので、実現可能な方策から取り組むことが急務である。

Ⅲ 大学に対する提言

総評に提示した事項に関連して、特筆すべき点や特に改善を要する点を以下に列挙する。

一 長所として特記すべき事項

1 社会貢献

- 1) 心理学研究科では、2007（平成19）年2月より、京都府からの委託事業「京都府ひきこもり支援情報ポータルサイトにおけるインターネット相談事業」を受託し、専門的立場から相談者の支援をするとともに、「ひきこもり職親研修会」や「ひきこもり支援サポーター養成研修会」などを通じて社会にその成果を還元しており、地域支援に有意義な活動であると評価できる。

二 助言

1 教育内容・方法

(1) 教育方法等

- 1) 全学部とも、4年次の学生には年間履修単位の上限を設けていない点は、単位制の趣旨から考えて問題である。
- 2) 全学部・研究科とも、授業評価が継続的に実施されておらず、教育改善への組織的な取り組みがなされていないので、改善が望まれる。
- 3) 全学部・研究科とも、シラバスの記載内容は、教員により精粗が見られ、成績評価基準の記述が不十分な科目が多いので、改善に向けた組織的な取り組みが望まれる。
- 4) 全研究科とも、研究指導計画を大学院学生にあらかじめ明示していないので、改善が望まれる。

(2) 教育研究交流

- 1) 全研究科とも、国際交流を推進するとの基本方針が十分達成されていない。また、国内における教育・研究交流も、なお活発とはいえないので、組織的な取り組みが望まれる。

(3) 学位授与・課程修了の認定

- 1) 心理学研究科の博士前期課程ならびに人間文化研究科において、学位論文審査の客観性および厳格性を確保するための審査基準が大学院要覧などに掲載されておらず、大学院学生にあらかじめ明示していないので、改善が望まれる。

2 学生の受け入れ

- 1) 人間文化学部および心理学部で編入学定員に対する編入学在籍者数比率が、それぞれ0.15、0.14と低く、心理学研究科の博士後期課程の収容定員充足率も0.25と低いので、改善が望まれる。

3 学生生活

- 1) 給付奨学金制度はあるが十分に活用されていない。応募資格、対象者、基準設定などを多様化し、大学各部の給付奨学金制度の有効活用が望まれる。

4 研究環境

- 1) 教員研究室が全般に狭あいで、また、教室棟の中にあるため静粛さに問題がある。研究環境の向上に向け、改善の検討が望まれる。
- 2) 国内外研修制度を実際に利用した教員が年間1ないし2名にとどまり、科学研究費補助金への申請件数も少ない。また、人間文化学部では専任教員の中には、研究活動の不活発な教員が見られる。教育負担の多い教員も見受けられることから、研究活動のさらなる促進を図るよう、組織的な取り組みが求められる。

5 教員組織

- 1) 専任教員の年齢構成を見ると、人間文化学部では、51歳～60歳の割合が48.0%、生活福祉文化学部では、41歳～50歳の割合が50.0%と高くなっており、両学部とも年齢構成のバランスを欠いている。今後の教員採用などにおいて、改善のための努力が望まれる。

6 事務組織

- 1) 職員研修が課題別研修のみである。今後は各年度における研修方針および年間計画を明らかにし、個々の職員に一樣に研修機会が確保されるよう、各種研修への体系的取り組みが望まれる。

7 施設・設備

- 1) 耐震補強の必要な建物があり、その問題を解決するための「北山キャンパス総

合整備計画」は着工時期が流動的で、早期の耐震対策が望まれる。

8 図書・電子媒体等

- 1) 学生の収容定員に対する閲覧席座席数の割合は9.3%と低く、改善が望まれる。

9 管理運営

- 1) 大学の総括的責任者としての学長の権限や役割などが大学の規定によって明文化されていないので改善が望まれる。
- 2) 学部長の専決事項の規程、研究科長の選考規程、学部ごとの教員選考基準、人間文化研究科生活福祉文化専攻以外の大学院研究指導担当資格判定基準といった規程・基準の整備や明文化が望まれる。

10 点検・評価

- 1) 今般、本協会に提出された自己点検・評価報告書は、具体的な改善策を提示していない箇所が数多く見受けられた。自己点検・評価に基づく改革推進体制が未確立であり、早期に全学的体制を整えることが望まれる。

11 情報公開・説明責任

- 1) 自己点検・評価結果の公開が個別的なものにとどまっており統一されていない。また、教員の教育・研究業績の公表はその媒体と対象が限定されているので改善が望まれる。
- 2) 財務情報の公開については、貴大学に対する的確な理解を得るため、財務情報の公開に係る規定の整備などを含め、刊行物、ホームページを通じて、学生・保護者・卒業生などの大学関係者をはじめ、より広く公開されることが必要である。また、公開にあたっては、計算書や資料だけでなく、事業内容に符合した解説を付ける、図表を加えるなどの工夫が望まれる。

以上