

和歌山信愛女子短期大学
2024 年度 外部評価報告書

2024 年 12 月
和歌山信愛女子短期大学
外部評価委員会

目 次

I 総 評.....	3
II 外 部 評 価 実 施 概 要.....	4
1) 外部評価委員名簿.....	4
2) 審査スケジュール等.....	4
III 項 目 別 評 価.....	6
1) 建学の精神と教育の効果.....	6
2) 教育課程と学生支援.....	8
3) 教育資源と財的資源.....	9
4) リーダーシップとガバナンス.....	11

I 総 評

外部評価委員長
学校法人 大阪観光大学
理事長 山本 健慈

まずは評価の対象となる資料の作成に当たられた大学教職員に敬意を表します。また書類審査および外部評価委員会で熱心に議論をしていただいた外部評価委員のみなさんにも敬意を表します。

いま多くの私立大学、とくに短期大学は存続の危機に直面しており、相次いで短期大学の学生募集停止のニュースの流れのなかにあり、本学にあってもその危機意識が理事者、教職員に、濃淡はあれ共有されてきていることを感じました。この点に絞って2点を述べて総評にかえたいと思います。

第一には、中期計画が今年度で終了すること、また上記でふれた危機意識の共有をふまえ、理事長・学長、理事が、教職員、学生の参加を得て、次期中期計画策定およびその後の長期の構想立案していくことが、過去、現在、未来にむけての責任であることを指摘したいと思います。

短期大学の問題は幼稚園や中高、四年制大学を含む法人全体の問題であると思います。理事長・学長が先頭に立ち、教職員が現場でみていること、経験していることを全体で共有しアイデアを出していくことです。日本の教育において多くの問題が残されて、放置されています。未来の若者が幸せな人生をつくる器としての本学、本法人の可能性はまだまだあると思います。

第二に、若者の未来の幸せの器となる大学を形成するためには、いま本学にいる学生のリアルな姿（過去の人生を含め）を知ることが最も重要です。学生たちがなぜこの大学を選んでいるのか、どのような人生をへてここにいるのか、理事長、学長、教職員すべてがリアルな学生に認識をもち、彼らの未来のために何ができるのかを具体的に語り合うことです。

幸い本学は小規模な大学であり法人です。理事長・学長・教職員と学生の距離が近いことを生かして、現代の子ども・若者、そして教育の課題に応じていく経営、教育を行うならば、未来の可能性を見出すことができると確信します。

Ⅱ 外部評価実施概要

1) 外部評価委員名簿

(敬称略)

○山本 健慈 学校法人大阪観光大学理事長

清水 博行 和歌山県教育庁教育企画監

露峰 正行 劑盛堂薬品株式会社代表取締役専務

○は委員長

2) 審査スケジュール等

① 書面審査

2024年7月初旬に各外部評価委員へ「2023年度自己点検・評価報告書」「2023年度教学IR報告書」「2023年度FD活動報告書」「2023年度ティーチングポートフォリオ」「2023年度SD活動報告書」「学校法人和歌山信愛女学院中期計画(2019年度から2024年度)」を送付し、書類審査を実施していただいた。そして、8月末日までに各外部評価委員から「書類審査報告書」を提出していただいた。

② 外部評価委員会による対面審査

書類審査を踏まえて、下記の通り外部評価委員会を対面で実施した。

日時：2024年9月9日(月) 10:00～12:00

場所：和歌山信愛女子短期大学 大会議室

本学出席者：

理事長・学長	Sr. 森田 登志子
副学長	伊藤 宏
学長補佐	芝田 史仁
生活文化学科長	勝本 泰弘
保育科長	井澤 正憲
法人事務局長	森田 亮治
事務長	郭 安紀彦

【記録：岩本 佐和子(副事務長)、石井 恵(庶務係員)】

次第

10:00 開会

10:00～10:10 学長挨拶

外部評価委員の自己紹介

本学側出席者の紹介（副学長）

10:10～11:00 書類審査結果に基づく質疑応答およびヒアリング（進行：学長補佐）

11:00～11:50 外部評価委員と本学参加者による意見交換（進行：学長補佐）

11:50～12:00 総評（外部評価委員長・山本様）

学長謝辞

12:00 閉会

③ 外部評価報告書

上記①書面審査及び②対面審査の結果を踏まえ、外部評価報告書を作成し、公表する。

Ⅲ 項目別評価

※【評価できる点】【一層の努力を要する点】【早急に改善すべき点】【その他】については、書類審査（書類）及び対面での審査（対面）の結果を記載している。

1) 建学の精神と教育の効果

【評価できる点】

- ・ 中期計画の公開について進展していること
- ・ 学生の参加の仕組みがつくられたことなど自己点検・評価にかかわる外部評価委員会の意見が反映した作業がすすんでいること
- ・ I - A 建学の精神、(3) きょう育の和センター について、その目標や計画、実施状況、評価はわかりやすい。(一方、その課題や改善計画については、具体や展望に欠けている。)
- ・ I - B 教育の効果 (2) 教務部(IR室) については、授業評価～学生生活調査に関し、詳細な調査に基づき、分析しようとする姿勢は評価できる。(教学 IR 報告書に示されている 17 の指標のデータは有意だと思うが、卒業生調査以降については、分析や活用が十分でないようにも感じる。)
- ・ キーワード「地域との連携推進と学びの場の提供」について、地域連携及び地域貢献の観点から高く評価する。

【一層の努力を要する点】

[書類及び対面]

- ・ [書類] I - A 建学の精神、(1) 宗務部(信愛教育推進委員会)、(2) 学務委員会 については、行事内容等に留まり、「建学の精神を短大教育にどう確立しているか」とは遠いように感じる。[対面] 浸透、共有についてどの程度浸透しているのか、また共有されているのかを点検すべきである。約束、行動指針について何が現状で何が課題なのか、またどういったふうに変更されてきたのかを記録すべきである。
- ・ [書類] 入学希望者が減少していることが、信愛短大教育の最も喫緊で根幹の問題であることから、アドミッション・ポリシーについて、詳細な分析が必要と思う。
[対面] 3つの方針は連動する問題である。短大としてできるだけ多様な学生を受け入れていると思われるが、それを元にしたカリキュラムであるのか、受け入れた学生をどのように成長させていくのかという部分がアドミッションに触れられていないのが残念である。

[書類]

- ・ I - B 教育の効果、(1) 教育の3方針 については、コース制導入等によるディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーの改正箇所が新旧対象で示されているが、なぜ変更する必要があるのかを分析し、俯瞰的な記載が必要ではないか。

- ・ I - B 教育の効果、(2) 教務部(IR室) について、卒業生調査等は回答数が少なく、短大と卒業後の関係性が十分でないようにも感じる。
- ・ 在学中に実施している各調査について、その意味や意義を学生が十分に理解しているのかについて懸念される。
- ・ 学生にとって、教員の当たり外れといった評価や不満が感じられ、課題のある教員の猛省・改善が不可欠であるとともに、自他をリスペクトしながら、教員集団全体を高めていこうとする意識や取組が必要だと思う。
- ・ I - C 内部質保証 について、外部評価に比べて、校内での自己点検・評価委員会での議論が十分ではないように感じる。

[対面]

- ・ 教員の意識についての懸念があり、FD 報告書に示された相互評価の内容が稚拙であると考えられる。そのため、教員の専門性や基礎知識に対する不安が生じ、公表することで教員の質が疑問視される恐れがある。このような状況では、教員自身がダメージを受ける可能性があり、公表の是非について慎重に考慮する必要があるのではないかと。また膨大な資料になるほど、問題点が浮かび上がる傾向がある。
- ・ 自己点検に関する作業について、標準的に大学に求められるのは東京大学であっても信愛短大であっても同じことが求められている。日常業務も同様であり対応する教職員数の違いから精度の差が生じるため、ここは経営戦略が必要である。何に集中すべきかを選択する必要がある、昨年の委員会でもその重要性が強調された。公式に求められる作業には標準回答が存在するため、それに基づいた適切な作業が求められているが、標準回答を達成することが大学の質を示すわけではない。さらに、学生の実態に基づいてカリキュラムポリシーやディプロマ・ポリシーを見直す必要があり、無駄な労力やストレスを避けることが経営と実践において重要である。
- ・ 中小企業が求める人材は、部署のメンバーと合うかどうか重要で、長く勤めてもらうにはコミュニケーション力が必要である。しかしそれだけでなく、相手の立場に立って理解しようとする姿勢が求められる。10年先、20年先に成長する人材を育てるため、信愛の建学の精神を大事にしていきたいと思う。
- ・ 地域におけるインターンシップのあり方についても考慮が必要である。信愛短大の学生が他者の立場を理解できる能力を持っていると評判を得られれば、入学者数の増加につながるかもしれない。

【早急に改善すべき点】

特になし。

【その他】

[書類]

- ・ 第1章の I - A と I - C は、内容はともかく、[関連する運営方針]→[活動目標・行動計画]→[行動計画の実施状況]→[今年度活動の評価]→[次年度の課題]→[課題の

改善計画]という項目建てであるが、I - B は規則改正や調査結果にとどまっているのは、統一性に欠けるように感じる。

- ・ 自己点検・評価が、年々、詳細に行われるようになってきていると思うが、23年度自己点検・評価報告書が、21年度と同様、『短期大学評価基準』の構成に準拠しているが、22年度(20年度以前も)は、各部の目標と課題、活動・評価が中心となっている。毎年、構成が変更しているように感じるが、この意図を教えてください。
- ・ 「学びの場の提供」の語感には若干の違和感を覚える。言葉尻を捉える様で恐縮であるが、地域連携を積極的に推進するとの立場であれば、『提供』では無く、「学びの場」を活用した『地域連携』の方が、しっくりとするのではないか。

[対面]

- ・ 10年先、20年先に成長する人材を育てるため、信愛の建学の精神を大事にさせていただきたいと思う。また、地域におけるインターンシップのあり方についても考慮が必要である。
- ・ 信愛短大の学生が他者の立場を理解できる能力を持っていると評判を得られれば、入学者数の増加につながるかもしれない。

2) 教育課程と学生支援

【評価できる点】

[書類]

- ・ 厳しい状況の中での教育、学生支援の活動への奮闘は評価する。
- ・ 秘書検定準1級取得者が出た事に敬意を表します。

【一層の努力を要する点】

[書類]

- ・ 秘書検定以外にもジョブ型雇用を睨んでの資格取得の道を探って欲しい。

[対面]

- ・ 資格を取得するかどうかに関わらず、社会的な事象を理解し認められた人材を育成するためには、具体的な考え方や対応策を見出すことが必要である。そのため資格を取る、取らないだけでなく今後は人材育成等に具体的なアプローチを考慮していくことが求められる。
- ・ 次年度に向けての課題や改善についての具体案が乏しく映る。
- ・ 議事録やバックデータなど形式の統一は、外部の人間が見るのには見やすいものではあるが、この点検(評価)は内部に向けてあるべきである。内部の人間が共通認識を持ち、知らなければ効果は表れないと考える。現在の学科コース(専攻)の枠組みの中では、横断的なアプローチが不足していると感じる。
- ・ メディアやオンライン授業の導入に伴い、教員と学生の両方に課題が生じているのではないか。事前の設計やコミュニケーションが十分に行われているか疑問である。
- ・ 入試部に関しては、大学全体の方針として多面的な取り組みが進められているものの、一つ一つの施策の質を吟味することが重要であり、拡大主義に陥る懸念がある。また

現状を見ると効果的な手段が失われる可能性があると感じられる。このような点について、さらなる検討が必要である。

【早急に改善すべき点】

特になし。

【その他】

[書類]

- ・ 入学、在学している学生像（教育や学生支援の対象としての）が、みえない。
- ・ 学生の委員と教職員が学校運営の改善策を検討する会（信愛みらい会議）を開催しようとする、意義は大きいと感じるが、会議での議論を、学校運営に着実に反映するという覚悟が必要だと思う。

[対面]

- ・ 学生のリアルな姿を知ることが最も重要である。学生からのフィードバックを通じて、教育システムを改善し大学の存在意義を再確認することが、今後の方針として重要である。最終的には、大学が持つ社会的歴史的な意義を教職員に伝え、学生たちにとってより良い教育環境を提供することが重要である。小規模な大学の特性を活かし、教員と学生の距離が近いことを生かして、実際の学生の声を反映させた教育が行われることが、大学の発展に寄与すると考える。

3) 教育資源と財的資源

【評価できる点】

[書類]

- ・ 教育の質保証について様々な仕組みを構築しようとしていることは評価できる。
- ・ SDに関して、具体的に進めようとしていることは評価できる。
- ・ 南部高等学校に於ける取り組みは、今後の連携強化及び学生募集に繋がる非常に有意義な活動で有ったと高く評価したい。

【一層の努力を要する点】

[書類]

- ・ FDのティーチング・ポートフォリオについては、個々の教員が最も重要とする教育活動の成果やポリシーを十分に伺うことができない。（形骸化したものになっていないだろうか。）
- ・ 短期大学のヒト（教員や学生のパフォーマンス力）、モノ（施設・設備等）をポジティブに評価し、その価値をさらに高めることができるかを考え、着実に実行していくべきだと思う。
- ・ 前項目に関連し、高卒者の採用面接を20数年に亘り行っている目で見ると、近時社会に出て働く心の準備が出来ていない、言い換えれば働く事に意欲を持たない高校生が著しく増加している。そこで、高校を卒業するに際し、取り敢えず手に職を付ける

との分かり易い理由を付け専門学校に入学する事で社会に出る日を先延ばししている。との邪推が生まれる。この年代で、どんな仕事が自分に合っているのかを見極めるのは容易な事では無い。その点に着目し、貴学の建学精神を以って、働く意義と尊さの自覚に導ける旨のアピールを高等学校との様々な取組の中の一環として組み込む試みが出来ないものか。

【早急に改善すべき点】

[書類]

- FD 活動報告書の相互参観記録を見ると、観点の参考項目にそった記載は乏しく、授業者、参観者の双方にとって、意義あるものからは遠いと感じた。

【その他】

[書類]

- 経営基盤となる入学者確保に係る「入試部」の活動について、つっこんだ議論が必要かと思う。
- アドミッション・オフィスに関して、近年および今後の急速な改革の意図等が、高校生や保護者、就職受け入れ企業・団体に、十分に伝わっているのだろうか？ スピード感が必要であるが、空回りになる心配はないか？

[対面]

- 和歌山信愛女子短期大学のこれまでの歴史や人、物もちろん財務的なものをどのように再構築していくのか、何とか人を入れて補助金をもらってという段階にはないのかもしれない。そこで切るところを自らが切って、あるいは整理し再編等しながら進めていくことが必要だと思っている。そういう切迫感がこの点検からは見えてこないのが一番大きな問題である。今の状況を全教職員が直視し、抜本的にやらなければ立ち行きがなくなるということを学内はじめステークホルダー、いわゆる学外の人に対してもきちんと伝えるメッセージ性がなければならない。それが最上位の運営方針になるだろうと思う。そこが伝わってこないのが形式的なことに終始しているとか、本当に分かっているのかどうか分からないような教員がいることが非常に悔しいところである。
- 入試部や学生募集に関して、教育と経営の二つの側面が重要である。まず、大学の存在意義を明確にし、社会的に認められる戦略を構築することが求められる。また、学生にとっての大学の価値も大きな要素であり、特に日本の教育全体が抱える問題が浮き彫りになっている。具体的には、中国や韓国の学生が他の教育システムを求める一方で、日本の学生も同様に教育問題に直面している。さらに、今の教育システムにおいては、生徒が脱落していく現状があり教育機関や親が求める理想と実態のギャップが存在している。信愛の中高教育に関しても、現在の日本社会のトレンドに乗ることは困難であり、大手大学が外国人学生を吸収しているため、中小規模の大学は厳しい競争にさらされている。特に、小規模な大学に通う学生は成長を遂げる一方で、大手大学に通う学生は成長が見られにくい状況であると見ることができる。このため、教

育内容や経験が学生の人間的成長に与える影響が重要視されている。また高校教育の改善を目指しているアクティブな教師たちと連携を図る必要があると感じる。高校の教師は学生一人一人の人生を真剣に考え、適切な大学を推薦するための情報を共有することが求められているが、日常的にそれを実現するのは難しい現状があり、営業的なアプローチが必要である。大学の価値を理解している高校の教師を見つけ出し、繋げていくことが、学生募集の成功に繋がると考えている。

- ・ 経営と教学の両立を念頭に置きながら、今後の戦略を検討することが重要である。

4) リーダーシップとガバナンス

【評価できる点】

[書類]

- ・ 定例教授会で、経営等について「活発な意見交換が行われる」ことになり「置かれている深刻な現状への教職員の共通認識を深めるとともに、全教職員が当事者意識をもって、短期大学の将来を考える機運ができたこと」ことを、最大に評価する。
- ・ 経営の安定化に向けた抜本的な組織改革を方針とし、2025年度までの黒字転換を目標に、学費見直しと、学科改編や通信制高校・社会人・遠隔地(九州沖縄など)を対象とした募集の拡充を行動計画としている。
- ・ 「経営の安定化に向けた抜本的な組織改革」は時流に沿ったものとして評価に値するものと考えます。

【一層の努力を要する点】

[対面]

- ・ 財務の縮小均衡に止まらず、ビジネス実践コース及び食物栄養コースの充足率を図る取組みが求められると考えます。因みに私的な概算で恐縮ですが、R7年度高卒者の就職予定者数は対前年比で約10%増加すると見込んでいます。就職面では、学生に取って売手市場の状況が続くと考えられます。然しながら、時代は一括採用からジョブ型雇用の時代に変わりつつあり、いつ迄も一括採用を睨んでの就職活動では、就職に後手を踏む事となる。この点、ジョブ型雇用を前提とした取組みを推進して頂きたいと考えます。
- ・ 中小企業との関係構築のポイントとして、長期的な視野で関係を育てることが重要である。信頼できる相手と親しく協力し合うことで、より良い結果を生み出していく。経理担当者の育成については経理の基本的なスキルを教えることから始め、税務署対応などの実務経験を積ませるには最低3年はかかる。短期大学の2年間では、経理のマインドセットを重視し、実務に即した教育を行うことが求められる。
- ・ 登録販売者の役割は、現在のドラッグストアの経営方針において、薬剤師を必要としない方向に向かっている。登録販売者の手当や優位性が限られているため、学生や親が魅力を感じるかどうかは課題である。
- ・ まだ何をしたいか分からない学生に対して、社会的な人格をどう培うかが重要である。高卒の採用を続ける中で、20歳から21歳の段階での成長を見守り、適切なサポート

を提供することが求められる。経営的な視点からのアプローチとして、学生に対して就職先としての魅力を具体的に示すことが重要である。例えば、実際に卒業し就職した学生の成功事例を紹介するなど、具体的なルートを見せることが効果的である。また社会的なトレンドや経営環境の変化を踏まえた上で、柔軟に対応することが求められる。これらのポイントを踏まえ、中小企業との関係を深め、経営の面からも効果的な戦略を立てていくことが重要である。

【早急に改善すべき点】

特になし

【その他】

[書類]

- ・ 運営委員会では短大の存続策について複数回にわたって審議しているようであるが、このことについて職員会議での議論が記録されていないようにも感じる。
- ・ 令和6年度の学生募集状況が大変、厳しいものとなっているが、男女共学化や長期履修制度の導入、専門学科との連携など、今後、実行に移していく施策が十分に機能するのか、不透明感も大きい。抜本的な在り方を含め、戦力の逐次投入とならないことが重要であると思う。

[対面]

- ・ 中期計画が今年度で終了することを踏まえ、短期大学の問題は幼稚園や中高、4年制大学を含む法人全体の問題である。法人の中期計画には学生や教職員が参加し、わたしならワークショップ形式で進めていく。また理事長・学長のリーダーシップが必要とされている。現教職員がアイデアを検証しながら作り出すことが、次の中期計画の重要な鍵となる。
- ・ 逆転人生で成功する可能性があると感じている一方で、日本の教育において多くの問題が残されている。文科省の幹部に対して若者が苦しんでいる現状を訴え、本学でリハビリ（教育）をして社会に送り出すことに力を注いでいる。個々の大学ができることを示しながら、学生を育てる意義を再確認する必要がある。
- ・ 短大が厳しい状況に直面する中で、存在価値を見出すことができるかが今後数年にかかっていると考える。教職員が自身の働き方を見直し、理念と実際の行動を一致させることが重要である。特に、課題を抱える学生に対して丁寧に接することが評価に繋がるし、教育プログラムの魅力も重要だが、実際に受け入れて支援する姿勢が求められる。
- ・ 提供する教育内容が表に見える形で評価されることが必要であり、期待を持って取り組むことが大切である。これらは、教育の現状に対する深い洞察を反映しており、大学運営や教育方針における課題解決への取り組みが求められている。
- ・ 現在の新卒一括採用の状況では、昔の3年定着率が崩れ、大手企業でも3ヶ月以内での退職が2~3割に達している。これは人手不足の要因でもあり、中小企業、特に和歌山の企業においては、求める人材の質や数をアピールする必要がある。地域内での

教育や雇用の機会を見直し、工夫を凝らすことで、地元企業の人材確保に繋がる可能性がある。これにより、地域経済の活性化も期待できるであろう。