

進捗状況報告シート

(2012年度・大学)

担当部局は ☆印の箇所を記入してください。

I. 評価項目・要素と担当部局

本シートの自己点検・評価を行う部局と項目・要素は次のとおりである。

対象部局	総合支援センター
大項目	11 教員・教員組織
中項目	
小項目	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
要素	編制方針に沿った教員組織の整備 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置(院・専院)
小項目	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
要素	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化 規程等に従った適切な教員人事
小項目	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
要素	教員の教育研究活動等の評価の実施 ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性

II. 自己点検・評価(2011.5.1～2012.4.30の進捗状況報告)

《目標・指標》

本項目において、2009年度～2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況の評価を行っている。進捗評価はA、B、C、Dの4段階とし、2012年4月30日現在における目標の達成度評価(2013年度の達成に対してどこまで進んだかの評価)を行った。A、B、C、D評価は目安として次のようなものである。

進捗評価はA～Dの4段階とし、2012年4月30日現在における目標の達成度評価(2013年度の達成に対してどこまで進んだかの評価)を行った。A～D評価は目安として次のようなものである。

- A : 目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
- B : 目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
- C : 目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
- D : 目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2011年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価		
		2011	2012	2013
1. 2012年度までにコーディネータ(期限付契約職員)を2人増員する。	コーディネータの計画人員確保の状況 評価基準: A→2人 B→1人 C→評価基準なし D→0人	B		
2. 2012年度までにカウンセラー(嘱託職員)を2人増員する。	カウンセラーの計画人員確保の状況 評価基準: A→2人 B→1人 C→評価基準なし D→0人	A		
3. カウンセラー、コーディネータの技能や資質向上のため、学会や学外の研修会に一人年1回以上参加する。	学会または研修会に年一回以上参加したカウンセラー、コーディネータの人数 評価基準: A→全員 B→8割以上10割未満の人数 C→6割以上8割未満の人数 D→6割未満の人数 ※8割、6割などの人数は、総数に8割もしくは6割を掛け、小数点第1位を四捨五入した人数を基準とする。 例えば、総数が11人の場合、11人×0.6=6.6人。6割以上は7人以上、6割未満は7人未満。	B		

4. 学生支援相談室とキャンパス自立支援室で、それぞれ毎月1回『事例検討会』を実施する。	各室とも『事例検討会』を実施した月数 評価基準： A→10ヶ月以上 B→7～9ヶ月 C→5～6ヶ月 D→4ヶ月以下	⇒ B
5. 総合支援センター全構成員による『総合支援センター連絡会』を年10回以上実施する。	『総合支援センター連絡会』の開催回数 評価基準： A→10回以上 B→7～9回 C→5～6回 D→4回以下	⇒ C

☆

2012年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2011	2012	2013
→	→	/	/	/
→	→	/	/	/

《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

本項目の小項目ごとの現状は次のとおりである。

小項目 11.0.2	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。 (説明) 学生支援相談室は、1959年に学生部にカウンセリングルームが設置され、79年に規程を制定・施行し大学の正式な機関として位置づけられた。また「キャンパス自立支援室」は、2006年度に教務部キャンパス自立支援課が設置され障がいのある学生支援が始まった。その後2008年度に人間福祉学部、2009年度に教育学部、2010年度に国際学部が設置された。学生数の増加に伴いこころや身体に困難を抱える学生数が増加していった。 総合支援センターの教員組織は、複雑化、多様化する様々な相談に対応するため、学生支援相談室を担当する専門知識を有する教員3名を配置し、学生の心理相談、修学相談、生活相談に応じているカウンセラーに対する指導助言を行なう。 また、キャンパス自立支援室を担当する専門知識を有する教員4名は、障がいのある学生の学習、生活習慣に課題がある者の個別ニーズを適切に把握・支援するスタッフに対し指導助言を行なう。 カウンセラーの配置人数は日本学生支援機構の指針によると学生数3000人に1人であるため、これに準拠すべくカウンセラーの人数を全学で8名確保することとしている。一方障がいのある学生数は年々増加し(2006年28名、2010年48名)特に発達障がいのある学生数の増加が著しい(支援申請者：2006年1名、2010年12名、2011年15名)。増加傾向の著しい発達障がい学生の対応のため、専門的に対応できるコーディネータの配置が必要である。また、聴覚障がいのある学生対応には手話のできるコーディネータの配置も必要である。
小項目 11.0.3	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。 (説明) 総合支援センターを構成する教員は、「総合支援センター規程」第4条と第5条に明記しているとおり、学生相談に関する専門知識を有する教員と障がい学生支援に関する専門知識を有する教員を学長が任命することを定めている。また、カウンセラー、コーディネータの募集は総合支援センター委員会規程に従い、公募により募集し、総合支援センター担当委員および総務部により採用面接を行なった。
小項目 11.0.4	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。 (説明) カウンセラーに対し、学会や研究会への積極的参加を求め年間を通じ一人一回は新しい情報や技術の修得を行なっている。またコーディネータに対して、日本学生支援機構が主催する研修会への参加やPEPNet-Japan(日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク)の主催する研修会への参加を求めている。その他、毎月定期的開催する「事例検討会」で各種事例について総合支援センター委員によるスーパーバイズを受けることにより、カウンセリング技術を磨いたり、障がい学生支援の質的向上を図っている。また、「連絡会」で総合支援センターとしての方針や対応策を検討し実施している。
その他	

《評価指標データ》

- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員(契約教員)の採用数
- 公募制による採用教員の数

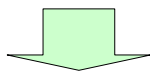
☆ 追加データがあれば追加してください。

◎効果が上がっている事項 ※目標の進捗評価が「A」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

点検・評価の結果、効果が上がっている事項は次のとおりである。

小項目 11.0.2	学生支援相談室を担当する教員は、臨床心理、精神医学、精神保健、虐待問題の専門家で構成し困難な事例対応にスーパーバイズを行ない学生支援に効果を上げている。一方キャンパス自立支援室を担当する教員は、臨床心理学、発達障害、障害者ソーシャルワーク、社会福祉等の領域の専門家であり、障がいのある学生対応にスーパーバイズを行い効果を上げている。また、2012年1月に手話のできるコーディネータ1名を採用し上ヶ原キャンパスに配置し聴覚障がいのある学生対応に効果があった。しかし、2012年4月採用予定であった発達障がいに関する専門知識を有するコーディネータの採用（神戸三田キャンパス配置）については、決定には至らなかった。
小項目 11.0.3	総合支援センター担当教員は予定通りの人員を任命できた。またカウンセラーについても計画していた人員を確保した。
小項目 11.0.4	カウンセラーの研修は日本心理学会を中心に研究会や研修会に参加し、知識や技能を高めることが出来た。また、障がい学生支援を担当するコーディネータは、日本学生支援機構が主催する研修会に参加することができたが、PEPNet-Japanの主催する研修参加は今年度見送った。
その他	



《次年度に向けた方策(1)》伸長させるための方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

効果が上がっている事項の次年度に向けた方策（伸長させるための方策）は次のとおりである。

小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	2012年度に入り、神戸三田キャンパスの障がいのある学生が増加が著しく、特に発達障がいのある学生に対する支援が急がれる。そのため専門的知識を持つコーディネータを1名採用することが急務である。
小項目 11.0.4	「事例検討会」「総合支援センター連絡会」「総合支援センター委員会」を定期的開催し、カウンセラーやコーディネータの資質の向上を図る。特に「事例検討会」「総合支援センター連絡会」は毎月（8月を除く）開催することにより構成員の業務への取り組みを均質化する。
その他	

◎改善すべき事項 ※目標の進捗評価が「D」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(2)》改善すべき事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

点検・評価の結果、改善すべき事項は次のとおりである。

小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	コーディネータの採用について、関西学院の採用形態では有期雇用の「期限付契約職員」で、最長4年間で契約は終了する。そのため、必要な人材の確保が困難な状況であり、業務の継続性や学生との信頼関係維持に苦慮している。一方、カウンセラーの人員は確保できているが、相談対応の量的拡大によりカウンセラーの業務量が大幅に拡大しており、個々の労働条件の改善が必要になっている。
小項目 11.0.4	
その他	



《次年度に向けた方策(2)》改善方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

改善すべき事項の次年度に向けた方策（改善方策）は次のとおりである。

小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	コーディネータの採用については、有期雇用の「期限付契約職員」を改善し、有能な人材を確保するための方策を人事課等諸機関と検討する。また、カウンセラーの契約条件の改善策を提案し、人事と相談する。
小項目 11.0.4	
その他	

◎自由記述

上記以外は次のとおりである。

《点検・評価》&《次年度に向けた方策》

★ その他 (自由記述)	
-----------------	--

Ⅲ. 学内第三者評価 <評価専門委員会の評価>

Ⅱ. の自己点検・評価について、評価専門委員会のコメントは次のとおりである。

○カウンセラー、コーディネータの資質の向上によく取り組んでおり評価できます。
 ○丁寧で誠実な記述と評価基準についての印象は「1. 理念・目的」と同様です。現在の目標が単年度など短期的なものが多いこと、今後は中期的な目標設定に努力することも同様です。
 ○積極的に学会、研究会、研修会へ参加を求め、事例検討会での開催など、教員の資質の向上を図られています。目標にも設定されています。
 ○効果が上がっている事項、改善すべき事項については、「1. 理念・目的」にもコメントしましたが、現状説明は出来るだけ丁寧に記述し、効果が上がっている事項や改善すべき事項はそれを点検・評価した結果を簡潔に、また具体的に記述する必要があります。提出された本シートでは改善すべき事項が、効果が上がっている事項に記載されていたりします。整理が必要でしょう。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

Ⅲ. の学内第三者評価を受け、次のとおり追加記述を行う。

1. カウンセラー、コーディネータの資質向上のために、今後とも一人最低年1回は研究会や研修会に派遣することといたしますが、併せて職員スタッフのスキルアップの方策として同様に派遣が必要であると考えています。
 2. 今年度に入り、発達障がいのある学生やその傾向にある学生の相談や修学支援が特に増加しています。学生支援相談室とキャンパス自立支援室のスタッフの連携・協力により、今後とも効果的な支援策の検討が必要です。そのため新たな課題として、①神戸三田キャンパスの総合支援センター委員の1名増加。②発達障害の専門的知識を有するコーディネータ（神戸三田キャンパス）の補充が必要です。今後の方針としては、スタッフの充実により各学部の担当者や保健館スタッフと「チーム」を作り、新たな支援の仕組みを計画する必要があります。
 ☆ 3. 新たな課題として、専任教員スタッフの配置を考えています。最近の各大学の動向として、総合支援センターの機能を果たすために専任の教員スタッフを配置する傾向が強くなってきています。本学においても専任教員スタッフの配置により、学生への教育、教職員への啓発教育、総合支援センターの相談対応等一層の充実が図られます。