

2023 年度自己点検・評価報告書



昭和女子大学

2023 年度昭和女子大学自己点検・評価報告書の刊行にあたって

本学は 1920 年に創設されて以来「世の光となろう」という目標を掲げて女子教育に邁進してまいりました。18 歳人口が減少し、学生の学力・価値観や将来への目標・家庭環境などが多様化するなか、教育研究を中心とする諸活動について、自己点検・評価を通じて、教育の質の向上を自己の責任として自律的に高めることが大学に求められています。

本学は時代の要請に応える努力を重ね、専門分野のみならず柔軟な履修により知識・知見を得る教養教育、海外キャンパス「昭和ボストン」を利用したグローバル教育、地域と連携したボランティア活動やプロジェクト・ベースド・ラーニング、キャリア教育などを展開し、学生一人ひとりと向き合う丁寧な学生指導を実施して参りました。また、資産の活用、事務の合理化など持続的・安定的に経営を行うべく努力も重ねて参りました。今後も、恒常的な教育研究活動の検証を進め、さらなる向上・改善に努めて参ります。

本報告書は、内部質保証推進本部が学部学科、研究科専攻及び各部署と連携を図りながら、教育の質を高めるべく教育研究活動を点検・評価し、現状と課題、改善策についてまとめたものです。今後もさらに、現代の社会に対応するために様々な課題に対応しつつ、社会に対する大学としての質を保証することに努め、新しい時代に必要とされる大学をめざして努力して参ります。

最後に自己点検・評価作業に多くの時間と努力を注いでくださいました教職員に心からの感謝を表します。

2024 年 3 月

昭和女子大学 学長 金尾 朗

目次

序章.....	1
第1章 理念・目的.....	2
第2章 内部質保証.....	8
第3章 教育研究組織.....	18
第4章 教育課程・学習成果.....	26
第5章 学生の受け入れ.....	72
第6章 教員・教員組織.....	84
第7章 学生支援.....	94
第8章 教育研究等環境.....	106
第9章 社会連携・社会貢献.....	120
第10章 大学運営・財務.....	128
第1節 大学運営.....	129
第2節 財務.....	140
終章.....	144

序章

昭和女子大学（以下「本学」という。）は、2017年度に、公益財団法人大学基準協会（以下「大学基準協会」という。）による認証評価を受審し、「適合」と認定された。この評価結果では、正課におけるキャリア教育や社会人メンター制度等によるキャリア支援体制の充実、企業や自治体等と協働したプロジェクト活動により、地域の学習拠点の形成や学生の自主性及び社会性を育成する取り組みが評価された一方で、「教育内容・方法・成果」において努力課題2件、「学生の受け入れ」において努力課題3件、改善勧告1件が付された。この提言を受けた後、本学の全学的な内部質保証推進組織である「内部質保証推進本部」において、改善方針及び改善に取り組む実行主体等を決定し、実行主体等には、毎年度の自己点検・評価報告の他に「指摘事項改善状況報告」の提出を求め、内部質保証推進本部で改善状況を確認した。改善状況は、2021年7月に「改善報告書」として取りまとめ、大学基準協会へ提出した。その結果、改善勧告については改善が認められるとの評価を受けた一方、努力課題の一部については、更なる改善が望まれるとの意見が付され、内部質保証推進本部から当該部署等に対して引き続きの改善の要請を行っている。このうち、大学院において「研究指導計画への学生への明示が不十分である」と指摘を受けた専攻については、既に対応が完了している。また、学部の編入学定員及び大学院における収容定員の未充足に関しては、当該学部・学科、当該研究科・専攻等において検討を行い、編入学定員の廃止や研究科・専攻の改組、積極的な入試広報等により改善を図ることとしている。

第2期認証評価以降、自己点検・評価について更なる効果的な運用ができるよう継続的に検討を行った結果、2016年度には「昭和女子大学自己点検・評価規程」を制定すると共に組織改革を実施し、大学部局長会が全学的な自己点検・評価を統括することとし、その下に自己点検・評価を実質的に運営する内部質保証推進本部を設置している。毎年、内部質保証推進本部から自己点検・評価の一次主体となる各学部・学科、各研究科・専攻及び関係部署に自己点検・評価の依頼を行い、実施する体制とすることで、責任主体が明確化され効率的な運用を実施することができるようになり、一層充実した自己点検・評価の取り組みへと進展できることとなった。

これに加え、2020年度からは、地域社会や産業界、教育界等学外からの参画を得て年に1回「外部評価委員会」を開催し、本学の教育研究活動等の取組みに関する第三者の客観的視点からの評価を得て、質の保証と適切性を向上させる体制を整備している。

本学は、2020年に創立100周年を迎えた。「世の光となろう」という言葉に表す建学の精神や教育理念・目的に基づき、新たな100年に向けて、これからの日本や世界の未来を担う人材を育成するため、教育研究活動等の不断の自己点検・評価を行い、改善、改革を推進していく所存である。

以上

第1章 理念・目的

第1章 理念・目的

1.1.現状説明

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

評価の視点 1:学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点 2:大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

昭和女子大学（以下、本学）は、1920年人見圓吉により創立された「日本女子高等学院」を前身としている。第一次世界大戦が終結してまもない時期であり、多くの人々が大战の影響を受け、困難な状況に遭遇していた。ロシアの文豪トルストイの教育理念に影響を受けた創立者の平和への願いが、自己の進路を見失わない女性、すすんで世のため人のために自己の力を役立てようとする女性を育てたいという信念となり、「日本女子高等学院」は創立された。

本学の建学の精神は、「世の光となろう」という言葉に託されている。1920年の創設にあたって創立者は、第一次大戦後の荒廃を平和で希望に満ちた世界に変えるには、慈愛に満ちた女性の力が必要であり、「来る文化の朝を迎へるために身支度をとり急がねばならぬ」と『開講の詞』で説いた。また、「目覚めたる婦人、正しき婦人、思慮ある力強き婦人」の育成を目指して、『校訓三則』に示された「清き気品、篤き至誠、高き識見」を備えた人間になるよう教えている。この建学の精神は、現在もなお色褪せることなく受け継がれている。この精神に則って時代の変化に先駆けながら、社会が求める人材を輩出して行くことが本学の使命である。

この精神は、創立当初に記された「開講の詞(かいこうのことば)」(資料 1-1【ウェブ】)に高らかに謳いあげられている。この「開講の詞」に掲げられた建学の精神を「世の光となろう」ということばに集約し、建学の精神を今に引き継いでいる。建学の精神に基づいた大学及び大学院それぞれの人材養成の目的は、以下のとおり学則に定めている。

<昭和女子大学学則第1条>

本学は、建学の精神に則り、高等教育機関として、また、学術文化の研究機関としての使命に鑑み、善を尚び美を愛し真を究めて、文化の創造と人類の福祉に貢献する女性を育成することを目的とする。

<昭和女子大学大学院学則第1条>

本大学院は、建学の精神に則り、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。

<昭和女子大学専門職大学院学則第2条>

本専門職大学院は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。

これらの目的を達成するため、大学は6学部14学科、大学院は3研究科12専攻を設置し（資料1-2【ウェブ】）、それぞれの人材育成、教育研究上の目的を定め、昭和女子大学学則（以下、大学学則）別表（1）、昭和女子大学大学院学則（以下、大学院学則）第5条、昭和女子大学専門職大学院学則（以下、専門職大学院学則）第2条にまとめている（資料1-3【ウェブ】）。

これらの目的に基づき、「知識・技能」（教養と専門知識・技能を身につけ社会に貢献する力）、「自主・自立」（主体性をもって挑戦し最後までやり遂げる力）、「協働・調和」（自らに誇りを持ち多様な人々と協働する力）の3つの力を在学中に高めるべく大学全体の「教育目標」を定めている。大学院においても全体の教育目標を定めている。

理念、人材養成の目的、教育目標を定めている他、前述した教育目標をよりわかりやすく具体化させた「夢を実現する7つの力」（グローバルに生きる力、外国語を使う力、ITを使いこなす力、コミュニケーションをとる力、問題を発見し目標を設定する力、一歩踏み出して行動する力、自分を大切にする力）を定め、明示している（資料1-4【ウェブ】）。

大学及び大学院に関する人材養成の目的や教育目標については、大学の各学部・学科及び大学院の各研究科・専攻すべてにおいて不足なく目標が定められていることに加え、全体的な目的や目標を定めた上で各学部・学科及び各研究科・専攻の目標を定めていること、そして全体と個別との目標の間に一貫性・整合性が保たれていることが本学の特長である。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的を適切に設定し、それを踏まえて学部・研究科の目的を適切に設定しているといえる。

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

評価の視点 1: 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
 評価の視点 2: 教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

理念、人材養成の目的等について、社会に向けては、学則及び本学 Web サイト、入試要項等に明示して公表している（資料1-2【ウェブ】、資料1-5【ウェブ】）。

学生に対しては、入学式冒頭において、生前の創立者による「開講の詞」の朗読を聞かせ、入学にあたって建学の精神を知り、理解する機会を設けている。また、入学後、一般教養科目として「実践倫理（昭和女子大学の教育と理念）」を開設し、1年次前期の履修を必修としている（資料1-6）。

その他、学生に対しては「総長、学長講話」や「学寮研修」（資料1-7【ウェブ】）等の取り組みを通して、理念・目的の理解と実践を深める機会を提供し、直接語りかける機会を設けていることに加え、本学 Web サイトにも掲載し周知している（資料1-8【ウェブ】）。また、キャンパスの施設・設備にも「世の光となろう」という掲示を行い、周知

に努めている。「夢を実現する7つの力」に関しては、冊子や本学 Web サイトを通じて周知に努めている。

教職員に対しては、「教育会議」（月1回程度）（資料1-9）、新任教職員を対象とした入校前の「新任教職員研修」、原則全職員が参加する「職員の集い」を開催し、理念・目的やそれに基づく本学の教育研究活動について周知し、理解を深める機会としている。2022年度からは「職員の集い」を年2回（4月・1月）から3回（4月、10月、1月）にした。また、中期方針の策定など、学園全体や大学の大きな方針に関わる方向性が示されたときに、原点となる理念や目標を確認する機会を設けている。

以上のことから、本学では、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、社会に対して適切に公表しているといえる。

1.1.3 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他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

2002年に本学理事会は「昭和学園の『使命』MISSION及び『将来構想』VISION」（以下、「使命・将来構想」）を表明し具体的な行動に着手した。そして2006年に長期計画として「学校法人昭和女子大学 長期計画～創立100周年に向かうアクションプラン～」(以下、「アクションプラン」)を公表した(資料1-10【ウェブ】)。アクションプランでは、学園のさらなる前進と発展のため、教育環境の充実と各部門の連携強化を主題とする6点(部門間連携による相乗効果、教員の資質向上と国際的評価、女性大学・生涯学習支援、昭和コミュニティの形成、健全な法人経営、世田谷キャンパスの充実)を主要課題とした。このアクションプランを踏まえ、主要課題に取り組み、さらに2017年2月には創立100周年(2020年)に向けて、改めて学園の存在価値を高めるべく、新たな「使命・将来構想」を打ち出した(資料1-11【ウェブ】)。「世の光」として、時代の変化に先駆けながら、社会が求める人材を輩出して行くことを使命とし、「社会と連携し、教育を先進的に展開するとともに、世界からの留学生や社会人にも開かれた学園とし一人ひとりが可能性を最大限に伸ばせる学園とする」を将来構想とした。

さらに、この「使命・将来構想」に基づき、2017年度～2021年度の中期方針、そしてそれを踏まえた2022年度～2026年度の新中期方針「『新たな100年に踏み出す』全てのステークホルダーと共に」を策定した。新たな方針では「学園の永続的な発展のための重点目標」として以下の3点を示している(資料1-12【ウェブ】)。

① 自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出

女性活躍を牽引する教育機関として、社会における課題や障害を克服する多様かつ力強い女性リーダーを育成する。そのために、個性を活かし、自ら考え、行動する主体的な学びを促す教育プログラムやリーダー育成プログラム、未来を切り開く進路・キャリア支援を実践する。また、異文化コミュニケーション能力を持ち、グローバルに活躍する人材を育成するため、キャンパスのグローバル化をさらに推進し、グローバル教育や異文化交流の機会を拡充する。

② ステークホルダーによる「昭和コミュニティ」の形成

在学生・教職員を中心に、保護者、こども園から大学院まですべての卒業生、退職した教職員、BST・KPIS・TUI、連携する企業・自治体等、多様なステークホルダーからなる「昭和コミュニティ」を形成し、学園全体の教育力向上を支える基盤を強化する。そのために、ステークホルダーと学園との関係を深化させる取り組みを推進するとともに、ステークホルダー同士がつながり、新たな価値を創造するプラットフォームとしての機能を構築する。

③ 組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成

常に時代の要請に応え進化し続ける学園を目指し、組織体制を強化するとともに、教職員のエンゲージメントを醸成する。そのために、組織体制の強化に向けた施策の実施や各種人事制度の整備、FD (Faculty Development) ・SD (Staff Development) 活動の充実を推進する。また、学園の『使命』MISSION と『将来構想』VISION や新たな取り組みについての情報を教職員が共有し、協働する環境を整備する。

学園として上述 3 つの重点目標を掲げ、それを踏まえて、大学・大学院の行動計画の柱として「確かな学力の基礎の上に、他者と協力・連携して社会的課題に取り組む 7 つの力を持った人材を育成する」としている。中期方針では「教育理念の実践」「教育の質転換と授業改善」「グローバル化の更なる強化」「キャリア教育・支援」「学生募集」「研究活動の推進」「地域連携・社会貢献活動」を重点課題として捉え、項目ごとに具体的な施策を示している。

大学として、理念や目的を実現していくため、これらの施策を学長主導のもとに実行している。計画の立案と実行及び点検については、「大学将来構想検討委員会」で実施している（資料 1-13）。

中期方針の重点目標である「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を効果的に図るため、学内の取り組みを役員、教職員に共有する学内広報（プレスリリース配信）に力を入れ、教育研究活動を通して理念や目標を理解し、目標達成に向けて一体となれる体制を敷いている（資料 1-14【ウェブ】）。また、創立 100 周年を記念して制作した学園イメージソング「For Our Dreams」とミュージックビデオを行事開催時等、学内各所で上映し、学園の一体感を醸成している（資料 1-15【ウェブ】）。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を適切に設定しているといえる。

1.2.長所・特色

新入生対象の科目「実践倫理（昭和女子大学の教育と理念）」は、入学後、最初の学期に全学生が履修する必修科目の中で理念や目的、教育目標等の周知に努めている点において、建学の精神の周知に有効であると評価することができる。また、在学中も定期的な講話を通して理念・目的を周知し、効果を上げている。

また、教職員に対しては、定期的開催される「教育会議」や「職員の集い」を通して、理事長、総長、学長自らが理念・目的を踏まえ、それに関わる本学が目指すべき未来像や取り組むべきトピックスを説明することにより、教職員の間建学の精神や目的が広く周知されていることも大きな特色と言える。

中期方針については、若手職員を中心とするワーキンググループを編成し、策定した。策定に際しては学内 Web サイト「教職員 Web」で学園全体から意見を募り、方針をまとめている。学内・学外の動向に幅広く目を配り、学園全体の意見や考えに耳を傾け、方針策定に反映した点は長所として特筆される。また、一体感を醸成する方法としても有効である。

1.3.問題点

特になし。

1.4.全体のまとめ

本学は、創立以来、世の光となる女性を育成するという理念・目的を掲げ、高等教育機関としての機能を果たしてきた。建学の精神や理念に沿って人材養成の目的や教育目標を適切に定めている。

建学の精神や理念、人材養成の目的や教育目標は学内・学外のいずれに対しても各種媒体を通じて公表している。学内においては、学生に周知する機会として、式典等の行事に加えて授業、講話を設け、入学時だけでなく在学時においても原点を確認し、学習の指針とできるようにしている。

中長期的な計画に関しては、10年を単位として考える長期的なミッションやビジョン等の構想、5年を単位として考える中期的な方針を定めている。建学の精神や理念、目的や目標は、これらの中長期的な指針に盛り込まれるとともに、Web サイト等にて公開されており、社会に対して十分に周知・公表している。

第 2 章 内部質保証

第2章 内部質保証

2.1.現状説明

2.1.1 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点 1: 下記要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織(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・研究科その他組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運営、検証及び改善・向上の指針(PDCAサイクルの運用プロセスなど)

本学では、大学学則第2条及び大学院学則第2条において、「本学(大学院)は、教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」と内部質保証の方針を定めている(資料1-3【ウェブ】)。内部質保証の推進にあたっては、「昭和女子大学自己点検・評価規程」において、趣旨、目的、組織、評価基準・項目、自己点検・評価の実施及び検証、内部質保証推進本部の構成員及び任務、事務について定めている(資料2-1)。

内部質保証を推進する全学的組織については、「昭和女子大学自己点検・評価規程」に基づき、各組織における自己点検・評価結果の検証と改善を円滑に行うために、学長が統括し、大学全体の教育、研究及び管理運営上の重要問題を協議、決定する会議である大学部局長会に内部質保証推進本部を設置している。

内部質保証推進本部と各組織との役割分担についても同規程で定めており、学部、学科、研究科、専攻、全学共通教育センター、教務部、学生部、アドミッション部、キャリア支援部、事務部門をはじめとする各部署(以下、各部署)が一次的な責任主体として毎年度自己点検・評価を実施し、将来に向けた発展方策の策定を行い、各部署の長の検証・承認を経て内部質保証推進本部に報告を行う。内部質保証推進本部は、一次的な責任主体として自らの活動を自己点検・評価するだけでなく、各部署の長から提出された自己点検・評価結果及び将来に向けた発展の方策を検証し、集約したうえで大学全体の視点から自己点検・評価を行うとともに、必要に応じて一次主体である各部署と協力体制をとって方策を実行することにより、教育水準の維持向上、質保証を図っている。内部質保証推進本部が取りまとめた自己点検・評価報告書は、大学部局長会で協議のうえ、学長の承認をもって確定している。

さらに、自己点検・評価に基づく内部質保証の客観性と妥当性を確保するため、2020年度から外部の有識者が参画する内部質保証推進本部外部評価委員会を開催し、第三者による評価、意見、助言を大学の改革、改善に反映させる体制を整備している。

内部質保証推進に関する方針や手続きは、説明会にて各部署へ周知するほか、教職員向けポータルサイト「教職員 WEB クラウド」内に「内部質保証サポートサイト」を開設し、規程、サイクル図、体制図、内部質保証推進本部の取り組み等の関連情報を一覧できるよ

うにしている（資料 2-2）。また、本学 Web サイトでは、「内部質保証」の項目に自己点検評価体制、体制図、PDCA サイクルイメージ図を、「認証評価/自己点検評価」の項目に自己点検・評価報告書及び外部評価委員会報告書を掲載し、広く社会に公表している（資料 2-3【ウェブ】、2-4【ウェブ】）。

本学の運営体制及び自己点検・評価のプロセスについては、以下の図に示すとおりである。

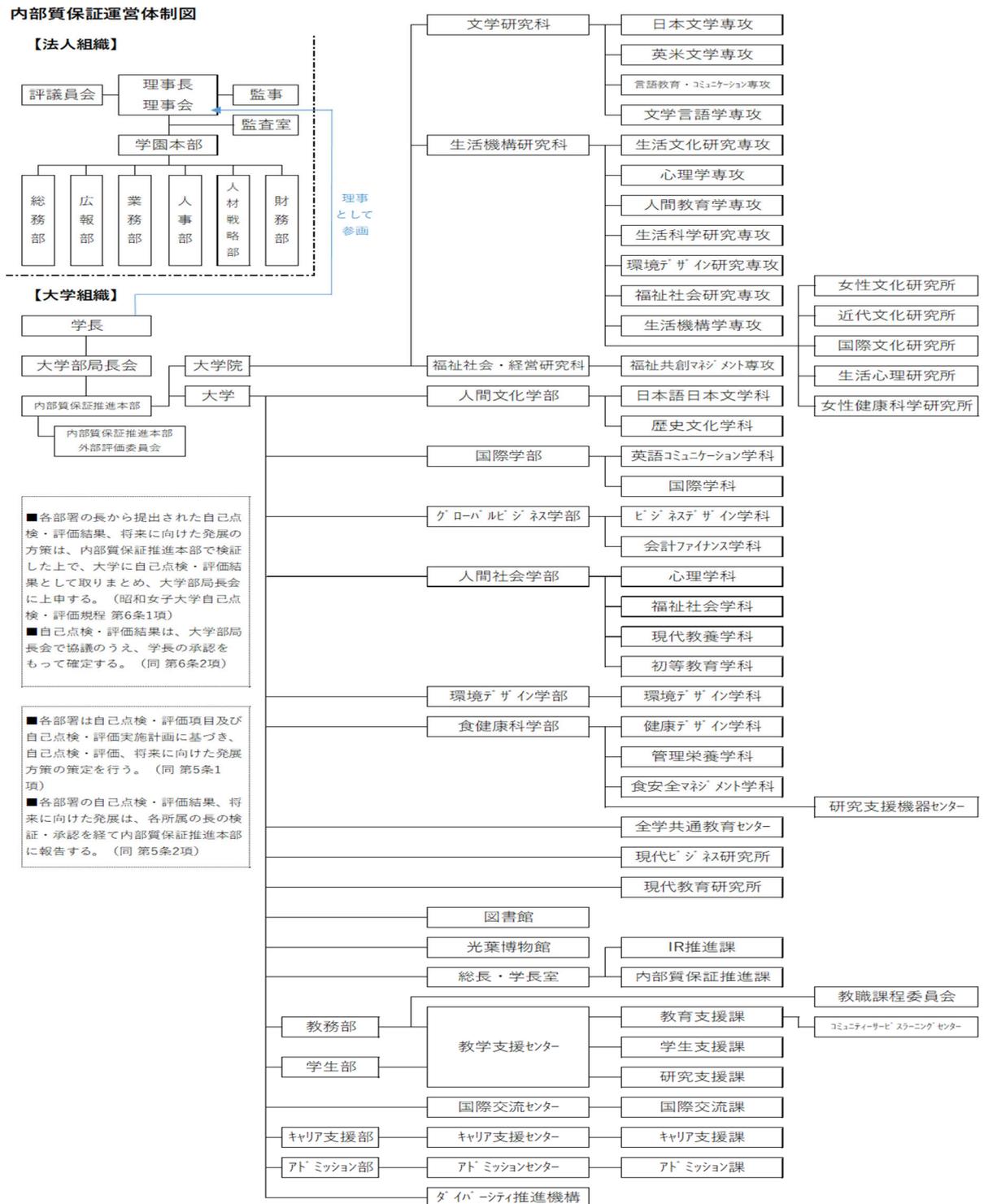


図 1 内部質保証運営体制図

内部質保証（自己点検・評価）サイクルイメージ

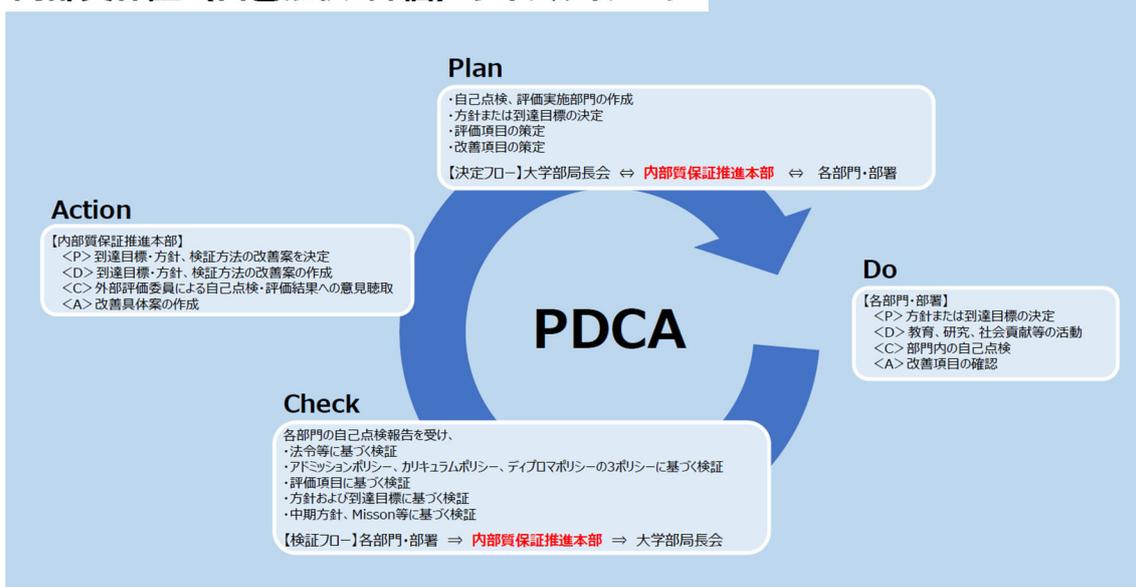


図2 大学自己点検・評価サイクル

以上のことから、本学は、内部質保証を推進するための方針及び手続を定め、明示しているといえる。

2.1.2 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
 評価の視点 2: 全学内部質保証推進組織のメンバー構成

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として、「昭和女子大学自己点検・評価規程」に基づいて、2015年度大学部局長会に「内部質保証推進本部」を設置し、図1「内部質保証運営体制図」のとおり体制を整備している。内部質保証推進本部は大学部局長会の構成員である副学長が本部長を務め、総長・学長室内部質保証推進課が事務的な補佐を行っている。委員は、大学基準に応じて大学運営及び教育・研究活動の多様な側面に習熟している人員構成を目指し、専門分野や担当職務等の観点から、知見や経験の面で偏りのない構成員で組織しており、教職協働の体制により全学的な視点に基づく自己点検・評価を推進し、内部質保証を円滑に機能させている。人選においては、例えば、学部には偏りがなく、教務や学生支援等の経験があること、本学出身者と学外出身者を含めることに留意している。前節で述べた通り、各部署との連携を図り、実効的な協働を進めるために、委員には内部質保証を専従に行う教職員を配置するだけでなく、兼務発令をしている。

また、教学マネジメントの実施に関しては、各部署と内部質保証推進本部、大学部局長会が関わるが、自己点検・評価においては教務部及びIR推進課と、また、改善に向けての行動においては教務部及びFD推進委員会と協力して進められるよう、内部質保証推進本部委員に、教務部役職経験者、IR推進課経験者、FD推進委員長経験者を配置してきている。内部質保証推進本部と大学部局長会は、点検・評価を担うメンバーが集まる場とし、適切

な協働体制を備えている。

内部質保証推進本部委員については、定員数を定めておらず、適正な人員構成を検討し、必要に応じて増員を図っている。第三期認証評価受審にあたり、過不足のない点検の実施や検証精度の向上を図るため、2022年度に委員を1名増員し、本部長以下10名で組織している（資料2-2）。

以上のことから、本学は、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているといえる。

2.1.3 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。

<p>評価の視点 1: 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定</p> <p>評価の視点 2: 方針及び手続きに従った内部質保証活動の実施</p> <p>評価の視点 3: 全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み</p> <p>評価の視点 4: 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>評価の視点 5: 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>評価の視点 6: 行政機関、認証評価機関等からの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応</p> <p>評価の視点 7: 点検・評価における客観性、妥当性の確保</p>

1) 3つのポリシーを策定するための基本的な考え方

本学では、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（以下「学位授与方針」という。）、「教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）」（以下「教育課程の編成・実施方針」という。）、「入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）」（以下「入学者受入方針」という。）が、建学の精神と教育目標に基づくものであることを全学的な合意事項とし、各方針の策定にあたってこれを基本構想の柱に据えている。建学の精神や教育目標に基づき、大学全体の3つの方針をまず定め、その後に、それに沿う形で学科及び専攻が学位プログラムごとに3つの方針をそれぞれ定めて運用している。学位プログラムごとの方針が大学全体のものに合致しているかどうかは、毎年、学科及び専攻が点検し、変更があれば学長へ提出し、それを内部質保証推進本部と学長が検証している。また、大学将来構想検討委員会でも必要に応じて点検している。大学の学位授与方針の前文には、建学の精神「世の光となろう」の文言とともに教育目的としての大学学則第1条を掲出し、これらが基本構想の中心となっていることを示している（資料2-5【ウェブ】、2-6【ウェブ】）。さらに、3つのポリシーに加え、個々の学生が将来社会において自立・自律し、他者と協働できる人材を育成するため、4つめのポリシーとして「社会的・職業的自立に関する方針（キャリアデザイン・ポリシー）」（以下「社会的・職業的自立に関する方針」という。）を定めている。大学及び大学院のいずれにおいても、社会的・職業的自立に関する方針を定め、公表している点は本学の特長である。

2) 方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

本学の内部質保証は、「昭和女子大学自己点検・評価規程」に定めるとおり、自己点検・評価活動を基盤として推進している。規程に従い、各部署による自己点検・評価活動を内部質保証推進本部が統一的に支援し、大学全体を俯瞰的な視点で点検している。

自己点検・評価にあたっては、部署ごとに理想像及び目標を掲げ、目標達成のための計画を立案する。それから計画に従って為すべきことを実行し、点検・評価することを求めているが、点検の項目や流れにおいて不足するところがないようにするために、内部質保証推進本部が自己点検・評価をするためのモデルを準備している（後述の 2.1.5 を参照）。自己点検・評価の一次主体となる各部署は、自ら主体となって定期的に自己点検・評価を行う一方、全学的に内部質保証推進本部からも自己点検・評価の実施を呼びかけている（資料 2-7）。

内部質保証推進本部は、自らの活動を自己点検・評価すると共に、各部署の自己点検・評価を基に、大学全体の視点から大学の教育研究活動を総合的かつ包括的に自己点検・評価している。各部署の自己点検・評価をメタ評価する仕組みは、教育研究の質保証に有効であり、内部質保証システムは有効に機能している。

3) 内部質保証推進本部による各部署の PDCA サイクルを機能させる取り組み

内部質保証における PDCA サイクルを十分に機能させ、自己点検・評価を改革・改善に繋げるため、どのような時期に、どのような項目について、何を指標として、誰が評価するのかを明確にすることが良いと考え、内部質保証推進本部では、2022 年度に大学機関レベル及び科目レベルのアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストを、2023 年度には、学長より教育課程(学科)レベルにおけるアセスメント・チェックリストを策定し、学内にて承認した。各学科はこれまで実施している内容を含め、チェックリストの形に整え、内部質保証推進本部がそれらを取りまとめて公開した（資料 2-8【ウェブ】）。これら一連のアセスメントに係る要素の整備により、学生の育成に対する教育研究活動の達成度を複合的かつ段階的に確認できる形を整えることができた。

また、内部質保証における PDCA サイクルを一層機能させるため、さらなる取り組みとして、内部質保証推進本部を中心として、年度ごとに各部署の自己点検・評価を集約し、大学全体の視点からの点検を行って、自己点検・評価報告書を作成し、学内外に公表している。

教職課程に関する自己点検・評価について、従来は中学校・高等学校の教職課程を統括する全学共通教育センターと、幼稚園・小学校の教職課程を統括する人間社会学部初等教育学科でそれぞれ自己点検・評価を実施していたが、2022 年度から全学的に教職課程の水準の維持・向上並びに円滑かつ効果的に運営を図ることを目的として「教職課程委員会」を設置したことに伴い、教職課程委員会が一次主体となって教職課程全体の自己点検・評価を実施することを確認した。今後、点検項目に関する指標の策定とデータ収集を進め、統一的な自己点検・評価をもとに改革・改善の方策を具体化し、教職課程の質の向上を図ることとする。

4) 定期的な自己点検・評価の実施

内部質保証推進本部では、定期的に内部質保証及び自己点検の主旨・意義について周知する機会を設け、併せて各部署が自己点検・評価できる Web データベースを作成し、管理運営することで、各部署・部門の自己点検を支援する体制を構築している(資料 2-9, 10)。各部署の自己点検・評価を統一的かつ一元的に確認できるようにしている。なお、このサイトは各部署も相互に閲覧可能であり他の取り組みを参考にすることもできるようにしている。

各部署は、自らの理想や目標、その実現のための計画、計画に沿った活動、それを評価するための検証方法をそれぞれが定め、毎年、自己点検・評価を実施している。理想像、目標、目標達成の指標、検証の方法を設定した上で、計画を立て、実行する。そして定期的に点検・評価を行い、現状の長所・特色と問題点を把握し、改善の方策を立てている。

内部質保証推進本部では、大学全体の「自己点検・評価報告書」を作成する際に、各部署からの報告についてヒアリングする機会を設け、点検・評価内容の十分な把握に努めている。なお、このヒアリングは各部署の実態の把握だけでなく、自己点検・評価を実施する上での相談、協議、指導・助言等、内部質保証推進本部と各部署が相互に意見交換ができる場としている。このような体制により、各部署の教育研究活動を内部質保証推進本部が支援する、またその反対に内部質保証推進本部の指導・助言を各部署が受けるという双方向の協働を実現でき、質保証に有効となっている。

2023 年度も、内部質保証推進本部では、各部署による自己点検・評価の促しに加え、内部質保証推進本部の活動に関する計画を立て実行した(資料 2-11)。各部署は 8 月中に自己点検・評価を行い、内部質保証推進本部ではその結果を 9 月に点検・評価した。同本部は 10~12 月に今年度自己点検・評価報告書を作成した。

5) 自己点検・評価結果に基づく改善策・向上策の策定・実施

内部質保証推進本部は、各部署からの点検・評価に関する報告やヒアリング結果を基に次年度に向けた改善計画を協議し、当該年度の自己点検・評価報告書に改善策を記載している。大学部局長会で自己点検・評価報告書を協議のうえ、学長の承認を得る。その後、各部門にフィードバックし、改善策・向上策の実施に結びつけている。その上で、次年度の自己点検・評価の内容をもって各部署の改善状況を把握している(資料 2-12)。

6) 行政機関、認証評価機関からの指摘事項への対応

認証評価機関からの指摘事項への対応については、2017 年度に受審した第二期認証評価において指摘を受けた事項について、内部質保証推進本部から各部署に指摘事項の共有、改善の依頼を行い、該当部署で改善に向けた取り組みを検討した。その結果を内部質保証推進本部が確認し、適切に対応した。2021 年度、本学の改善状況を取りまとめ、大学基準協会に第二期認証評価の改善報告書を提出した(資料 2-13)。

また、行政機関からの指摘事項として、本学は文部科学省から設置計画に係る履行状況調査において指摘を受けている。学部学科設置等に従って 2018 年度から 2022 年度に設置計画履行状況調査を提出しているが、このうち 2018 年度設置計画履行状況等調査において、文部科学省大学設置・学校法人審議会設置分科会から、教員採用計画の履行及び代替科目の設定についての指摘事項が付された。この指摘について、内部質保証推進本部と対象学

科等において対応を協議・検討し、教員の補充及び代替科目を決定した上で、学生が教育上の不利益を受けないように対応し、改善を図った(資料 2-14)。学生に向けては在学生ポータルサイト「UP SHOWA」等で周知した。

7) 内部質保証における客観性・妥当性の確保

内部質保証における客観性・妥当性の確保として、まずは学内において一次主体による点検・評価を二次主体が点検・評価するメタ評価の体制を確立していることが挙げられる。各部署による自己点検・評価の報告を受けて内部質保証推進本部が行う点検・評価は、第三者的な視点で行っており、客観性を担保できるようにしている。

また、認証機関による認証を受ける他、2020 年度より内部質保証推進本部外部評価委員会を開催し、外部有識者からの意見や助言を得ることにより、客観性・妥当性を確保することとしている。本委員会には、原則、内部質保証推進本部委員全員が参加し、記録を通じてだけでなくその場で長所や課題に関する指摘を認識することにより、改善に繋げている。一例を挙げれば、2023 年度の外部評価委員会では女子学生への理系教育、高大連携、昭和ボストンの活用についての助言と指摘があり、新学部学科の構想や、高校生向けボストンプログラムの実施等に繋げている。これまでの外部評価委員会では、自己点検・評価の客観性及び内部質保証の着実な推進に高評価を得ている(資料 2-4【ウェブ】)。

なお外部評価委員については、経年で本学の評価・改善を客観的に指摘できる委員の体制を実現するため、任期終了により全員交代するのではなく一部が交代するようにした上で、自己点検・評価に基づく内部質保証の客観性と妥当性の向上を図っている。

以上のことから、本学における内部質保証システムは、方針及び手続に基づき、有効に機能しているといえる。

2.1.4 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

評価の視点 2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点 3：公表する情報の適切な更新

1) 情報の公表

教育研究活動については Web サイトの「学部・大学院」、「研究活動」、「FD」等のページで適切に情報発信している(資料 2-15～18【ウェブ】)。

自己点検・評価結果、外部評価委員会の結果については、内部質保証推進本部がとりまとめるごとに大学部局長会で報告後、Web サイト上の「自己点検・評価」のページで公表している(資料 2-4【ウェブ】)。教職課程に関する自己点検・評価結果については、人間社会学部初等教育学科並びに全学共通教育センター教職セクションが、教職課程に関する自己点検・評価を行った結果を内部質保証推進本部に報告し、大学全体としての自己点

検・評価報告書に記載・公表している。

財務状況については本学法人 Web サイトで公表している(資料 2-19【ウェブ】)。

その他「学校教育法施行規則等の一部を改正する省令」(平成 22 年文部科学省令第 15 号)に基づき、大学が公表すべき情報については、本学 Web サイト上の「情報の公開」のページにて網羅している(資料 2-20【ウェブ】)。以上の取り組みをもって説明責任を果たしている。

2) 情報の正確性・信頼性の確保

公表のために Web サイトに掲載する内容については、事前に関係部署に事実関係を確認し正確な情報を載せている。「情報の公開」については、年 1 回各部署が確認のうえ、正確性と信頼性を確保している。

3) 情報の更新

Web サイトの管理を統括する広報部及び各担当主管部署において、Web サイトに掲載する教育研究活動の取り組みを適宜更新し、最新情報を教職員、学生、受験生はじめ一般に公開している。

以上のことから、本学では、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を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているといえる。

2.1.5 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価
 評価の視点 2: 点検・評価における適切な根拠(資料、情報)の使用
 評価の視点 3: 点検・評価結果に基づく改善・向上

内部質保証推進本部では、自らの活動のPDCAサイクルを回すべく、自己点検・評価報告書の作成後、当該年度の活動の振り返りを行っている。情報の共有、改善すべき事項の確認を行ったうえで、次年度の活動に活かすようにしている(資料 2-21)。内部質保証推進本部が自らの活動を点検・評価する中で、評価時期の適切性、各部署へのフィードバックの時期、外部評価委員会の開催時期等について協議し、PDCA サイクルを一層有効に機能させるために見直しを行った。

内部質保証推進本部では、認証評価に向けて自己点検・評価のモデルを各部署に示している。これらの情報には、各部署の理想や目標、達成度評価の指標、検証の方法を示すようにしている。質保証を十全に進めるためには、各部署の達成度評価の指標は適切か、検証の方法は適切かを確認する必要がある、外部評価委員会を通じて効果が上がっているか、見ることができている。

以上のことから、本学では、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価

を行っており、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といえる。

2.2.長所・特色

自己点検・評価については、報告書を公表することで内部質保証の体制、活動内容を周知することができている。また、点検・評価活動については、データを活用しており、客観性・透明性が高い。

自己点検・評価に基づく内部質保証の客観性と妥当性を確保するため、2020年度から外部の有識者が参画する内部質保証推進本部外部評価委員会を開催し、第三者による評価、意見、助言を大学の改革、改善に反映させる体制を整備している。これにより、内部質保証の客観性・妥当性が高められている。

また、内部質保証を十分に機能させるために、2022年度新たにアセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストを作成し、公開した。アセスメント・チェックリストを用いた自己点検・評価は2023年度以降の実施となるが、より高い質保証ができるようになっていく。

2.3.問題点

特になし。

2.4.全体のまとめ

本学は、学則及び「昭和女子大学自己点検・評価規程」に内部質保証のための全学的な方針及び手続を定め、明示している。内部質保証の推進にあたっては、大学部局長会に内部質保証推進本部を設置し、同本部が一次的な責任主体である各部署の自己点検・評価を検証し、全学的な視点から検証を行うとともに、各部署との協力体制をとりながら自己点検・評価のPDCAサイクルを回すことで、教育水準の維持向上及び質保証を図っている。

情報公開については、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を Web サイト及び本学法人 Web サイトで適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしている。

自己点検・評価の適切性については、2020年度からの外部評価委員会の実施や、2022年度のアセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストの策定等、全学的に自己点検・評価の客観性や妥当性を高める取り組みを行っており、概ね適切に内部質保証を推進している。今後も新たに策定したアセスメント・チェックリストを用いた自己点検・評価の検証や、IR 推進課との連携強化等、適切なエビデンスに基づいたより質の高い内部質保証を推進する体制の整備を継続的に行っていく。

第 3 章 教育研究組織

第3章 教育研究組織

3.1.現状説明

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

評価の視点 1:大学の理念・目的と学部(学科又は課程)構成及び研究科(研究科又は専攻)構成との適合性
 評価の視点 2:大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
 評価の視点 3:教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性
 評価の視点 4: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

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)構成と適合性

本学では、創立者人見圓吉が「開講の詞」を通して表した建学の精神を「世の光となろう」という言葉に集約し、目標として掲げており、建学の精神、理念・教育目的を実現し、「使命・将来構想」を達成するため、図3のとおり教育研究組織を設置している。

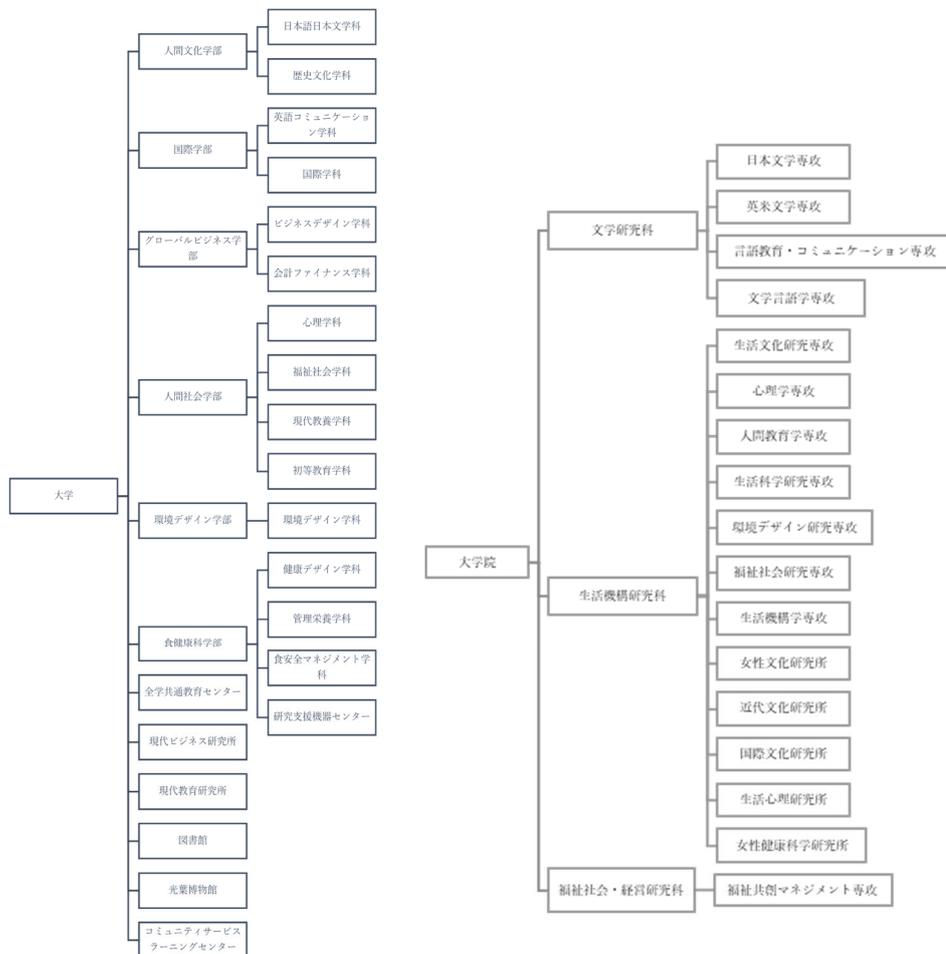


図3 教育研究組織 組織図

本学は2023年5月現在、6学部（人間文化学部、国際学部、グローバルビジネス学部、人間社会学部、環境デザイン学部、食健康科学部）、3研究科（文学研究科、生活機構研究科、福祉社会・経営研究科）を置くほか、一般教養・外国語・教職課程を管轄する全学共通教育センターを設置している（大学基礎データ表 1. 図 3）。各学部学科、研究科専攻では、建学の精神に則り、人材の養成・教育研究上の目的を定め「大学学則」「大学院学則」「専門職大学院学則」に示しており、その方針に基づき教育研究活動を展開している（資料 1-3【ウェブ】）。

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

附置研究所として大学に2研究所（現代ビジネス研究所、現代教育研究所）、大学院生活機構研究科に5研究所（近代文化研究所、女性文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、女性健康科学研究所）を置き、建学の精神のもと、本学の教育研究活動の推進、産学官・社会連携の拠点となっている。センター等の組織としては、学部学生の一般教養、外国語、数理データサイエンス、教職科目を統括する「全学共通教育センター」、図書館、光葉博物館、学生が興味や専門知識を活かして社会貢献やボランティア活動をする際の窓口となる「コミュニティサービスラーニングセンター」、大型分析機器等を管理し学生や教員の研究・教育活動を支援する「研究支援機器センター」（食健康科学部附属施設）、ダイバーシティ推進のため、企業及び個人向けに社会と時代のニーズにあわせたプログラムを提供する「ダイバーシティ推進機構」を有している。各組織の目的はそれぞれの規程に定めており、大学及び大学院の教育研究をより深め充実・発展させるとともに、地域・社会貢献のための支援や活動を行っている（資料 3-1~12）。

研究所について一例を挙げて説明すると、女性文化研究所は1986年に本学大学院生活機構研究科に附置された研究所である。創立者人見圓吉は「開講の詞」のなかで「目覚めたる婦人、正しき婦人、思慮ある力強き婦人」が必要と説き、校訓三則として「清き氣品、篤き至誠、高き識見」を持つ女性の育成を学園の教育目標に掲げている（資料 3-13

【ウェブ】）。この理念は「本学の女性文化研究を促進し、併せて内外にわたる女性文化の創造と発展に寄与すること」を目的とした同研究所の活動に引き継がれている（資料 3-14【ウェブ】）。研究内容は、生活学、女性史、労働と家族、女性文芸、比較女性文化、ジェンダー研究等、学際的な内容となっている。近年では「1. 大学院生活機構研究科の附属機関として、時代のニーズに即した女性文化研究とジェンダー研究を促進し、内外にわたる男女共同参画社会の形成に寄与する。」「2. 学園における女子教育の理念や内容に貢献する総合的な研究を行う拠点としての役割を担う。」「3. 研究所の機能強化のための体制を整備する。」ことを活動方針・達成目標として定め、定例研究会、公開講座、シンポジウムの開催、「女性文化研究所紀要」（毎年）「女性文化研究叢書」（隔年

「News Letter」「WORKING PAPER」の発行、「女性文化研究賞・同奨励賞」の選出・贈呈、研究生・特別研究員の受け入れ等を通じて、研究成果を広く発信し、大学内外の研究活動の活性化に寄与している。同研究所のこれらの活動は、校歌（詞：創立者 人見圓吉）の一節にある「あらゆるものを育みて 育てあげしは女性なり 女性文化の帆を張りて 海路はるけく 漕ぎ出たり」と謳われた、本学の理念に基づく考え方を実践していると

いえる（資料 3-15【ウェブ】）。

3) 教職課程等を置く場合における全学的な実施組織と適切性

2022 年度から教職課程の水準の維持・向上並びに円滑かつ効果的に運営を図ることを目的として、「教職課程委員会」が設置された（資料 3-16）。教職課程委員会は、教務部長、教務部次長の他、担当副学長、全学共通教育センター教職課程担当教務主任（中高教職課程）、学部教職課程開設学科教務部委員（中高・幼小教職課程）、事務部門の教学支援センター長及び教育支援課長等で構成された、全学的な実施組織となっている。4月、6月、11月、1月の年4回を定例とし、審議事項として①教職課程の編成に関する事項、②教職課程の履修指導に関する事項、③介護等体験に関する事項、④教育実習に関する事項、⑤教育職員免許状に関する事項、⑥教職課程の情報公開に関する事項、⑦教職課程のFD・SDに関する事項、⑧教職課程の自己点検・評価に関する事項、⑨教育職員免許状更新講習運営に関する事項、⑩その他教職課程に関する必要事項等について協議を行う（資料 3-17）。教員だけでなく職員も構成員として出席することで、教職課程運営上の共通理解を図り、教職課程を履修する学生への包括的な指導や、施策の遂行、各種手続き等を円滑に進めること等が可能となり、教職課程の全学的な実施組織として適切に運営されている。

4) 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

建学以来、本学では建学の精神を実現するに相応しい教育研究組織を開設してきた。また、建学の精神に加え、学問の動向、教育行政による指針、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮を怠らず、教育研究組織の適切性を検証している。日本社会において女性の活躍が求められる時代にあって、女性の社会進出を支援する教育を実践することは、本学の理念に基づく展開であると同時に社会的要請や国際的環境等への配慮でもある。本学では、この観点から、近年、グローバルビジネス学部や国際学部の設置、食健康科学部における食安全マネジメント学科の開設を行ってきた。また、大学院研究科においても、専門職大学院を開設した（後述する 3.1.2、3.2 を参照）。

「グローバル教育」「グローバルに活躍する人材の育成」を行うために、学生の英語能力を高め、異文化理解を育み、人格的成長を助けることを目的に、1988 年からマサチューセッツ州ボストンにある「昭和ボストン」(Showa Boston Institute for Language and Culture) を利用し、教育を行っている。昭和ボストンは、海外研修、留学のための重要な拠点のひとつであり、留学を必修プログラムとする学科だけでなく、全学的に参加可能な中・短期の留学プログラムを持ち、少人数クラスで授業を行うほか、キャンパス校外でのボランティア活動、地域住民との交流活動、アメリカ文化を実際に体験し学べる多彩なプログラムや学習機会を広く提供する機関である（資料 3-18【ウェブ】、3-19【ウェブ】）。

大学の将来構想等を企画・推進する組織として、本学では「大学将来構想検討委員会」を置いている。同委員会では、学問の動向や社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への対応等を踏まえ、魅力的な大学教育を実現するための施策について検討を行い、教育研究組織の改組・再編や収容定員変更等の提案を行っている（資料 1-13）。

2022 年度末～2023 年度に開催した同委員会では、本学の理念・目的に基づき、現在の教育研究組織が適切に編成、設置されていることを確認した。一方、学問の動向や社会的要

請、大学を取り巻く状況に鑑み、①英語に関する学問を専門領域とする学科の専門教育分野を見直し、理論と実践の両面の能力を備えた有為な人材を送り出せる学科として再構成する、②留学生の受け入れ推進に向けて日本語教育を拡充する必要があるため、新しく「日本語教育センター」を開設する、③全学部学科の学生を対象に数理・データサイエンス教育を開始しているが、社会的ニーズを受けて、より高いレベルを目指す学生を養成するため、データサイエンス教育に係る学部学科を設置する、さらに④社会的ニーズや教育研究組織の定員管理の状況を踏まえ、本学の特色を生かした教育をさらに推進するため、学部学科の入学定員（収容定員）の見直しを行う、以上の4項目について検討が必要との判断に至り、準備室等を設置し検討・準備を進めることが承認された。本件については、大学部局長会へ上申し、機関承認を得て、検討を開始している。（資料3-20～23）。

以上のことから、本学では、大学の理念・目的に基づき、学術の進展や社会の変化等の要請、大学を取り巻く国際的環境等を踏まえて、適切に教育研究組織を配置しているといえる。

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

評価の視点 1: 適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
 評価の視点 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）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

大学将来構想検討委員会では、「大学将来構想検討委員会規程」第5条において（1）本学の教育理念目的に基づく教育研究組織の適切性の検証、（2）学部・学科、研究科・専攻等の教育研究組織の新設、（3）既存の学部・学科、研究科・専攻等の教育研究組織の改組、（4）その他本学の将来構想について協議することが定められている。同委員会は、学長、副学長、教務部長、アドミッション部長、広報部長、総長・学長室長、総長・学長室課長、その他議題に応じて教員、職員が招集され、大学の理念・教育の目的に照らした教育研究組織の設置状況の適切性、学問の動向や社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等を踏まえた教育研究組織の在り方等を検証し、年に1回、教育研究組織の点検・評価を実施している。点検の結果、課題等が認められる場合は、改善方策を示し、次年度の活動目標、行動計画等に設定するなど、PDCAサイクルを機能させている。自己点検・評価の実施結果は、内部質保証推進本部が全学的な観点から確認し、「自己点検・評価報告書」としてまとめられ、学長、副学長、学部長、研究科長等を構成員とする「大学部局長会」で協議、承認を得て、Webサイトで公表している（資料2-4【ウェブ】）。

教職課程では、2022年度に設置された「教職課程委員会」主導のもと、大学全体で実施する自己点検・評価項目に加え、2023年度から教職課程に特化した点検・評価項目を設定し、自己点検・評価を実施している。2023年度は「教員の養成の目標及び目標を達成するための計画の策定」及び重点項目「学修成果の把握・可視化」について自己点検・評価を

行った（資料 3-24）。また、「教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画」について、Web サイトで公表した（資料 3-25【ウェブ】）。

2) 点検・評価結果に基づく改善・向上

大学将来構想検討委員会では、検証、点検・評価を踏まえた改組や組織再編、収容定員変更等について「大学部局長会」へ上申し、理事会の審議を経た上で教育研究組織の改善・向上に繋げている。前回（2017 年）の認証評価受審後、継続的に教育研究組織を検証してきた結果、次のとおり改組等を実施した。

2018 年には、女性の社会進出を支援し、金融業界や企業の管理部門で中核を担える女性プロフェッショナルの育成するため「グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科」を設置した（資料 3-追加）。

2020 年 4 月には、既設の生活科学部から環境デザイン学科を分離・独立し、「デザイン」を軸とする専門的知識・技術の修得に特化した学部「環境デザイン学部環境デザイン学科」を設置した。これに伴い、2021 年 4 月には「生活科学部」を「食健康科学部」へ名称変更した。名称変更により「食と健康」を共通点として、人々の生活の質の維持向上に寄与するための能力を育成する 3 学科（健康デザイン学科、管理栄養学科、食安全マネジメント学科）の教育分野・内容、特性がより明確になった。

今後の計画として、日本の経済成長の牽引役としてインバウンド需要が期待されている社会的状況を受け、日本の文化や観光を学び、日本のインバウンド産業や地方振興を担うことができる人材を養成するため、日本社会・文化に対する深い知識や観光・地域振興のための実務的な知識とともに、行動力・企画力・発信力を養う新学科「国際日本学科」の設置を計画している。

大学院においては、たとえば、近年、情報化、グローバル化が進展し、多様な価値観に基づく社会の変革や働き方改革が進む現代社会において、社会人向けリカレント教育、リスキリング教育、専門職人材の養成等へのニーズや重要度が高まっている状況を踏まえ、大学院改革に着手し、2021 年 4 月から大学院生活機構研究科生活文化研究専攻及び福祉社会研究専攻に、実務経験がある社会人を対象として、専門性を深め働きながら 1 年間で修士号を取得できる 1 年制コースを開設した。このうち、福祉社会における人間と社会の関係、福祉専門職のあり方、社会政策、消費者志向経営等について学際的、実践的に研究する福祉社会研究専攻福祉共創マネジメントコース及び消費者志向経営コースは、開設初年度に 50 名近い学生を集めた。2023 年 4 月には、本コースを発展させるかたちで、高度専門職人材を養成する専門職大学院として福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻（専門職学位課程）を開設した。

2022 年 4 月からは、小学校での英語の教科化や、中学・高等学校段階での英語教育の重要性が高まる状況を受け、文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻に「英語教育専修コース」を開設した。また、生活機構研究科生活文化研究専攻には、公文書館をはじめとするアーカイブズにて働く専門職員など、記録の評価・選別・管理・保存を担う「アーキビスト」を養成するプログラムを開講した。

このように社会的な要請に応えながら、大学院教育の可能性を広げ、専門職人材養成を担うコースの開設やプログラムを開講するなど教育研究組織、教育課程の改善、向上に力

を入れている。

また、教職課程では、教職課程委員会において各学科教職課程の自己点検・評価結果と次年度に向けた改善施策が共有された。各学科教職課程の問題点や長所などを全体で共有することで、次年度以降の取り組みへ反映させ、教職課程全体の質の改善・向上に繋がることが期待される。

以上のことから、本学では、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善及び向上の取り組みを行っているといえる。

3.2.長所・特色

中期方針で示された「自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出」を具現化すべく、社会における課題を解決する多様かつ力強い女性リーダーを育成するため、国際学部やグローバルビジネス学部だけでなく、学部学科にとらわれず、専攻を異にする学生たちが共に学ぶ機会を提供できるよう全学共通教育センターや現代ビジネス研究所を設置し、教育の充実を図っている。現代ビジネス研究所は「地域並びにグローバルなビジネス社会における諸問題について、理論的・実践的な調査・研究及び企業等との協働による本学学生の教育・研究支援を推進し、広く社会に開かれた研究機関として、地域・経済社会の健全な発展に寄与すること」を目的として設置したもので、大学と企業・地域が連携して多様な協働環境を創出し、革新的な教育・研究活動を行う拠点であるとともに、研究所が統括する「プロジェクト型学修」において、学生が現実の社会やビジネスの課題に向き合い、課題解決力やコミュニケーション力を磨きながら、企業や地域に解決策を提案する活動の支援を行っている。プロジェクトに参加した多くの学生が「自ら課題を見つける力」「主体的に目標を設定する力」「専門知識・技能を応用する力」「目標に向かって多角的に考えやり遂げる力」「自分の強みを活かして協力する力」「他者を尊重し、多様な人々と協働する力」を伸ばし、学生の成長につながる教育活動となっている点は高く評価できる（資料 3-26【ウェブ】）。

また、正課教育外の教育プログラムとして、2016年に開設したダイバーシティ推進機構では、社会人を対象とした女性人材の育成プログラム（キャリアカレッジ）を運営するとともに、生産性の向上、フレキシブルな働き方、アウトカムを重視する企業等の在り方全体の改革に寄与することを目的とした研修、セミナー、研究会を開催するなど、次世代リーダーの育成にも取り組み、成果を挙げ続けている点で評価できる（資料 3-27【ウェブ】）。

3.3.問題点

特になし。

3.4 全体のまとめ

本学では、建学の精神、理念・目的に基づき、建学の精神や理念・目的を実現するために6学部3研究科7研究所及び各種センター等その他教育研究組織を適切に設置している。また、本学の教育を発展・充実させるべく、昭和ボストンの利用や、社会人向け教育プログラムの開発、研究所等での産官学連携の取り組みへの学生の参画等、多彩な教育研究活動を展開できる組織体制が整備されている。

本学の理念・目的に沿い、社会の要請に応えられるよう、学部・学科や研究科・専攻の新設や改組を実行し得る体制が整えられている。

学部・学科、研究科・専攻、センター等による自己点検・評価に加え、全学的な将来構想の検討組織である大学将来構想検討委員会において、全学的な観点から自己点検・評価を実施し、教育研究組織の適切性を確認すること、また、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絶え間ない配慮と検証を踏まえながら、多様化、複雑化する日本や世界の未来を担う人材の育成を実現するための組織づくり、学部・学科、研究科・専攻等の再編・定員管理等の提案を行うことで、本学の教育研究組織の改善・向上に繋がっている。これにより、「世の光となろう」という建学の精神や理念・目的のもと、自ら人生を切り拓く力を持ち、社会で活躍できる人材を輩出することが可能となっている。

第 4 章 教育課程・学習成果

第4章 教育課程・学習成果

4.1.現状説明

4.1.1 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ている知識、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(授与する学位ごと)及び公表

本学の建学の精神や理念に基づき、大学全体と大学院全体でそれぞれ共通の教育目標を定め、各専門分野の特性を踏まえながら、授与する学位ごとに学位授与方針を定めている。学位授与方針に関しては、身につけるべき専門知識、技能、態度等を「～することができる」という表現で明確に示すよう、統一している(資料 2-5【ウェブ】)。学科内でコース制を採用している人間文化学部日本語日本文学科、人間社会学部初等教育学科、環境デザイン学部環境デザイン学科に関しては、学位授与方針において、各コースに固有な到達目標についても個別に設定しており、在学中の学習内容に即して、全学科・センターが授与する学位にふさわしい内容の方針を定めている。

他方で、大学院に関しても、学位授与方針については「～を身につけている(有している、できる)」という表現で、明確かつ授与するそれぞれの学位にふさわしい内容になっている(資料 2-6【ウェブ】)。より明確な学位授与方針になるよう、内部質保証推進本部が改善勧告を行い、最終的には各研究科教授会での意思決定(2022年5月)を経て、改定された(資料 4-1, 2)。なお、文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻(博士前期課程)並びに生活機構研究科心理学専攻(修士課程)と生活科学研究専攻(修士課程)に関しては、コース制・講座制を採用しており、大学と同様、各コース・講座に固有でふさわしい到達目標が個別に設定されている。2023年度に創設された福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻(専門職大学院)についても、同じ基本的枠組みや留意点に即して学位授与方針が適切に設定されている。

学位授与方針は、本学Webサイトで誰もが一覧できるように公表している(資料 2-5【ウェブ】、2-6【ウェブ】)。国際学部英語コミュニケーション学科や人間社会学部心理学科のように、自主的に学科オリジナルWebサイト上で公表している場合もある(資料 4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】)。併せて、本学「入試情報サイト」でも周知しており、本学の学部の受験を考えている方向けに配布する「総合型選抜・公募制推薦入学試験要項」「一般入学試験要項」(本学入試情報サイトからPDFをダウンロード可)においても、学位授与方針を含み大学全体の3ポリシーを掲載し、学科ごとのポリシーも別途参照できるように、Webサイトの該当ページのURLを明記し、そのリンクからアクセスできるようにしている(資料 4-5【ウェブ】)。オープンキャンパスの学科紹介・個別相談のときには多くの学科が周知しており、入学前教育の時に周知している学科もある。

その他にも、在学生への理解を促すために、Webサイト内の在学生のページにも掲載しており、ガイダンスの時を中心に学生の理解促進を図っている(資料 2-5【ウェブ】)。人間文化学部歴史文化学科のように学科独自の『歴文生の4年間』を作成し、学習達成モ

デルを提示している学科もある。加えて、後に詳述するカリキュラムツリーやカリキュラムマップにも学位授与方針を記載し、周知している（資料4-6【ウェブ】）。

他方で、大学院に関しても、学部と同様、Web サイトにおいて誰もが一覧できるようにポリシーを公表している。大学院入学者並びに在籍者に対しては、年度はじめのガイダンスの時に周知する等、一定の理解促進が図られている。各科目と学位授与方針との関連性は専攻ごとに確認し、各科目担当者がそれを踏まえて、到達目標を意識づけている。

以上のことから、本学では、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているといえる。

4.1.2 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

<p>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(授与する学位ごと)及び公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>評価の視点 2: 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性</p>

学位授与方針との整合性をもたせた教育課程の編成・実施方針が、授与する学位ごとに定められている。本学の教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針に掲げる能力を修得させるために必要な「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価」の3項目で統一的に構成されており、大学全体、大学院に関しては研究科全体の方針をもとに、各学科・センター並びに各専攻が専門分野の特性やそれぞれの特色を踏まえながら設定している。大学院に関しては、4.1.1 で記述したとおり、内部質保証推進本部が助言したうえで、検討を促し、大学と同様、「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価」の3項目で統一的に構成した。その結果、現在では具体的かつ授与するそれぞれの学位にふさわしい内容となっている（資料4-1,2）。

教育課程の編成・実施方針の構成要素のうち、[教育内容]では、どのような授業科目群をどの段階・順次で、どういった授業科目区分で開設するのか、その基本的かつ全体的な枠組みが具体的に設定されている。コース制を採用する学科は、各コースで開設する科目群を明記するようにしており、各学科の特色となる部分が明確に伝わるよう、工夫を施している。第一項から順に、一般教養科目、外国語科目、専門教育科目に関する方針を掲げている。次に、専門教育科目については、1年次の基礎科目から4年次の集大成となる科目まで、体系性、順次性、必修・選択の方針について記している。また、本学独自の教育内容として、キャリア教育科目、文化講座、学寮研修、昭和ボストン等についても方針を定めている。

[教育方法]に関しては、いずれの学科でも能動的な学習を促すアクティブ・ラーニング（グループワーク、ディスカッション、ディベート、ケースメソッド、プレゼンテーション、フィールドワークなど）を取り入れることを方針としており、「プロジェクト型学修」のように実践的かつ体験的な学びの機会も積極的に提供しようとする姿勢が表れている。

る。また、フィードバックの充実に関しても重視されており、学習の深化を図るための方向性や諸方策が提示されている。

また、[学修成果の評価]については、基本的には卒業要件充足の把握、各科目の成績評価、卒業論文・卒業設計・卒業制作に対する評価で行うことが明記されており、外部テストを導入している学科のうち、国際学部英語コミュニケーション学科とグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科に関しては、外国語運用能力に関して到達目標を提示し、それをクリアすることを求めている。

大学院に関しても基本的な方針は同様であり、加えて研究活動の充実や深化を図るための基本的な考え方が提示されている。

各学科・専攻、センターが定期的に教育課程の編成・実施方針の妥当性や実現状況を自己点検・評価し、必要に応じて改定している。例えば、グローバルビジネス学部の2学科は2022年度から新カリキュラムを導入、人間社会学部福祉社会学科は言語聴覚士コースの募集停止に伴い、教育課程の編成・実施方針を変更した。また、2023年度には、人間社会学部初等教育学科、環境デザイン学部環境デザイン学科、文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻、生活機構研究科環境デザイン研究専攻がポリシーの改定、具体的には文言の追加や修正、新カリキュラムへの移行に伴う変更を行った。

こうした教育課程の編成・実施方針は、Webサイト「昭和女子大学について」教育・人材育成の方針」で明示し、誰もが閲覧できるように公表している（資料2-5【ウェブ】、2-6【ウェブ】）。併せて、本学の受験を考えている方向け、並びに在学生向けに関しても、学位授与方針のところで記載したとおりの方法で公表・周知している。その際、教育課程の編成・実施の方針のより一層の理解促進を図るために、Webサイトの各学科の紹介ページをはじめ、大学案内・大学院案内（いずれもデジタルパンフレットも作成・公表）、さらにはオープンキャンパスやガイダンスの機会等において、具体的なイメージや事例のレベルにまでかみ砕いて紹介・説明する工夫が施されている。

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針とが適切な連携性を保つため、教育研究上の目的や人材養成の目的と連関する形で先に学位授与方針を定め、その後で、学位授与方針を踏まえて、より具体的な内容を含むように教育課程の編成・実施方針を策定した。両者間の整合性を担保するために、後に詳述するとおり、カリキュラムツリーとカリキュラムマップを作成し、点検に運用している。点検の第一段階は、教育課程の編成・実施方針と教育課程との間に整合性があるかどうかの点検である。第二段階は、体系化された教育課程を可視化したカリキュラムツリーに学位授与方針を組み込んで関連性を見る点検と、教育課程の各科目に学位授与方針との関連性が記されたカリキュラムマップを通して見る点検である。教育課程を挟み、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との整合性を常に点検できるようにしている。

以上のことから、本学では、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているといえる。

4.1.3 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。

<p>評価の視点 1: 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</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順次性及び体系性への配慮 ・授業期間の適切な設定 ・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【学士】 ・教養教育と専門教育の適切な配置【学士】 ・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 【修士】【博士】 ・理論教育と実務教育の適切な配置等【院専】 ・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>評価の視点 2: 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p>
--

1) 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性、教育課程の編成にあたっての順次制及び体系性への配慮

学位授与方針の実現に向け、教育課程の編成・実施方針が効果的に実現され、それと整合性をもった教育課程を編成している。各科目の分野、レベル、授業形態（講義、演習、実習）をより分かりやすく示すべく、科目ナンバリングを指定し（資料 4-7, 8）、教育課程の編成・実施方針で示した科目群や各科目の順次性・系統性・体系性（必修科目、選択必修科目、選択科目の別とその関係性を含む）をより具体的なレベルで設定し、カリキュラムツリーも作成し、運用している（資料 4-6【ウェブ】）。カリキュラムツリーの作成を通じて、各学科は全開設科目の教育課程における位置づけを考えることとなり、その結果、不要な科目の廃止、科目の位置づけ変更、新規科目の開設等の措置を講じた。また、カリキュラムマップ（学位授与方針との関連性を◎○で表し、ポイント化するマトリックス型）を利用し、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針及び開設授業科目に関する教育課程との整合性をより一層強化している。なお、カリキュラムマップは、2022 年度より新たに導入した学修ポートフォリオと連動させることで、学習成果の達成度を測る指標として活用している（資料 4-9, 10）。

各学科は、カリキュラムツリー、カリキュラムマップ及び開設授業科目を毎年度、自己点検し、その結果をもとにカリキュラム全体の改善を図っている。教育課程の変更は、自己点検・評価の結果と合わせて内部質保証推進本部に報告される。併せて、毎年度 5～6 月に、担当副学長、教務部長、教学支援センター長、教育支援課長がカリキュラムヒアリングを行ない、特に次年度入学生用カリキュラムを中心に、教育課程について協議する場を設けている。ヒアリングにおいては、カリキュラムツリーやカリキュラムマップの適切さを確認している。

大学院に関しては、科目ナンバリングの導入並びにカリキュラムツリーやカリキュラムマップは作成していない。大学院教育は学部教育とは性質が異なるため、分野ごとのコー

スワークとリサーチワークが学位授与方針とどう関連するのかを明確にし、研究指導計画に基づき、大学院生個々の研究テーマや能力に即した履修順序や履修計画に関する指導を体系的に行い、教育研究指導にあたっている。

2) 授業期間の設定

授業期間については、学年、学期及び休業日について大学学則第24条から第26条、及び大学院学則第23条において定めている（資料1-3【ウェブ】）。学年は前期と後期の2学期に分けられ、各学期の授業期間は原則として15週にわたるものとしている。

授業時間の確保については常に留意しており、やむを得ず担当教員が休講をした場合にも、学事日程で定める補講日に補講を行うか、代替方法により休講分を補完するよう求めている。

3) 単位制度の趣旨に沿った単位の設定

各授業科目の単位数は、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準としている。2022年度大学設置基準等の改正を踏まえ、2023年1月に教務部委員会を中心に協議した結果、授業方法別に授業時間数の基準を定める計算方法は取りやめ、学則改定を行った（資料4-11、資料1-3【ウェブ】）。

本学では、単位制度の趣旨に沿い、反転授業やアクティブ・ラーニングといった様々な授業方法を通じて教室内及び授業外の学修時間をよく検討し、各授業の単位数を決定している。各授業の授業外学修時間は準備学習としてシラバスに記載しているが、後述の通り、授業担当者だけでなく、開設学科の学科長と教務部委員がシラバスの内容を確認し、単位設定の適切性を担保できるようにしている。各科目のシラバスでは、到達目標や評価方法を明示し、それに基づいて成績評価を行っており、適切に単位認定を行っている。

4) 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）

基本的には「授業の方法は、講義、演習、実験、実習若しくは実技のいずれかにより又はこれらの併用により行うものとし、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、おおむね15時間から45時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもって1単位とする」という定めのもと、具体的な授業時間数や授業外学修時間は各科目のシラバスに明記するようにした（資料4-12【ウェブ】）。大学院もこの方法を準用している。また、学生が学位授与方針で掲げる能力を確実に身につけるために、必修科目と選択科目とのバランスや講義と演習のバランス等を考慮している。

5) 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

各学位課程にふさわしい教育内容の設定や教養教育と専門教育の適切な配置に関して、学部では各学科の学位授与方針を達成すべく、1年次より入門・導入科目を配置し、2年次以降、それらを基盤とした専門教育科目を基礎から応用へと段階的に配置することで、専門的な知識、技術及び研究方法を計画的に学習できるよう、編成されている。

教養科目においては、「実践倫理」と「キャリアデザイン入門」を1年次前期に履修する科目として開設している。本学の建学の精神、教育の理念を実現し、大学生活だけでなく今後の人生を自ら設計できる能力を育成するために、初年次の必修科目としている。いずれの授業も動画で構成され、オンデマンドで履修するようにしている。キャリアに関する科目は、後述するように、段階性を持ったキャリアコア科目を2年次の選択必修としている。この科目は、志向別に科目を選択し、主体的にキャリアを発達させられる能力の育成を図るものである。

本学では、教養科目を重点的に学ぶ課程を終えてから専門科目を学ぶ形を取っていない。すべての学生が4年間を通して、全学共通教育センターの科目と学科の専門科目とを有機的に連携させられるようにしている。従って、教養科目や外国語科目の履修者が低学年ばかりとは限らず、専門的な知識を得た後で、専門と異なる分野の学びを深められる機会を学生に提供し、学びの幅を広げ、深めることができるように設計している。

全学共通教育については、一般教養科目、外国語科目、図書館に関する科目、教職科目、留学に関する科目を含み、全学共通教育センターが管轄し、体系的な教育課程の編成を行っている。全学共通教育について、2022年度から管轄する部署名を全学共通教育センターに名称変更したことに伴い、新たに全学共通教育のコンセプトを明確にし、教養教育に関する教育課程の編成・実施方針を定めた(資料 2-5【ウェブ】)。その方針に即して、一般教養科目については、必修教養の他、基幹教養・人文系、基幹教養・社会系、基幹教養・自然科学系、発展教養、体験型教養の5つの分野に分け、各分野を自由に横断して科目履修できるように構成しており、2年次以降は、より発展的に学べる教養科目も配置している。2021年度からは現代社会にあふれる情報を的確に分析・把握する力を体系的に養うために、データサイエンスに関する科目群(講義、演習)も基幹教養・自然科学系の枠内で開設している。外国語は、各言語とも基本的に1年次は基礎、2年次以降は内容別の応用という順序性で体系立てて科目を開設している。英語については、1年入学時にレベル分けテストを実施し、効率的に学習ができる環境を整えている。教職に関する科目については、ほとんどが法令による必修科目であるが、教職課程に特化した教育課程の編成・実施方針を定めるとともに、各科目の順次性・体系性を示している(資料 4-13【ウェブ】)。また、授業外指導(ボランティア・教職対策講座)を実施している。なお、一般教養セッション、外国語セッション、数理データサイエンスセッションそれぞれに、2020年度より教養科目検討ワーキング、2021年度より外国語検討ワーキング、数理データサイエンス検討ワーキンググループを立ち上げ、様々な角度からその内容構成の見直しに着手しており、現代社会のニーズに応えるという観点、あるいは、各学科の専門教育科目への接続という観点から、科目の検討や改善を図っている。教職セッションに関しては、ワーキンググループは置かずに、教職セッション会議を定期的で開催し、必要に応じて、科目の見直しを行っている。

一般教養科目の中で特徴的なデータサイエンスに関する科目群(講義、演習)については、2022年度から全学部生を対象とするデータサイエンス副専攻プログラムに格上げし、当該プログラムの入門・初級レベルの科目群が文部科学省から「数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル)」に認定された(認定期間:2022年4月1日~2027年3月31日)。このプログラムは「データサイエンス・コア」、数学と統計学から

なる「数理系科目群」、社会学や経済学・エネルギー資源などを取り扱う「社会科学科目群」で構成され、条件を満たした学生には「昭和女子大学データサイエンス認定証」を授与する。学生が認定証を目標に学習し、自身の専門分野とデータサイエンスを結び付ける効果が期待されている（資料 4-14【ウェブ】）。すでに最上位科目である「データサイエンス演習Ⅲ」も開講し、20名程度の単位修得者を輩出し、2023年度末に本学初のデータサイエンス副専攻の修了者が生まれた。

初年次教育・高大接続への配慮として、各学科が定める入学者受入方針で提示した資質・能力のより確実な習得を促しつつ、入学後の学習を円滑に進めることを目的にして、入学前教育を必須としている。各学科はそれぞれの実態やニーズに基づき、適切な内容と方法を検討し、特に総合型選抜試験を経て入学してくる学生を中心にして入学前教育・初年次教育にあっている。これら入学前教育の内容・方法はアドミッション部委員会やアドミッションセンターとも連携しながら、毎年度、各学科が点検し、見直すことになっている。なお、大学院に関しては、入学前教育は実施していない。ここ数年、社会人を対象とした研究科・専攻が立ち上げられてきており、これまでとは異なる層の入学者を受け入れることになってきていることから、大学院に関しても、今後、入学前教育あるいはそれに準じた働きかけを導入することの必要性の有無について、各研究科・専攻内で議論している。

初年次教育については特に、学生が高校での学習から大学での研究へスムーズに移行できるよう、基本的なアカデミックスキルを修得できるようにしている。授業の受け方、ノートの取り方、予習復習の仕方、授業外学習の方法、図書館利用や研究資料調査の方法、アカデミックリーディングの仕方、レポート・論文といったアカデミックライティングの方法、プレゼンテーション等発表の仕方やパブリックスピーキングの方法、研究倫理の獲得等の能力を身につけるための科目を開講している。各学科において1年生を対象とする少人数のゼミを開講する他、複数の授業において繰り返し指導している。

大学院に関しては、各専門分野の特性に応じながら、リサーチワークとコースワークをバランスよく順序だてて学習できるよう、科目を配置・編成している。2023年度から新設された福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻（専門職大学院）では、MBAと関連のある科目の充実を望む声が在籍学生からあがっており、その必要性等を見極めながら、今後、カリキュラムの見直しが行われる。

6) 理論教育と実務教育の適切な配置等

大学院の専門職学位課程である福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻においては、教育課程を基礎科目と発展・応用科目、研究科目に分け、基礎科目の中に「福祉共創社会論」「研究方法概論」という2科目を必修として配置している。また、発展・応用科目の中に理論的科目と実践的手法科目の両方を配置している。実践的手法科目はさらに、専門職リーダー系科目と経営者・起業家系科目に分かれている。科目数はバランスが取れており、適切に配置されている。実践的手法科目は、履修者の志向や身につけたい力に応じて、それぞれの系列科目を履修することもできるし、系列をまたいで履修することもできるようにしている。

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

内部質保証推進本部は、各学部・学科並びに各研究科・専攻の教育課程編成にあたり、毎年度、自己点検・評価 Web データベースを通じて、大学基準に基づく評価の視点を提示し、自己点検・評価の実施とその報告（改善方策の提示を含む）を求めている。それぞれの開設主体の評価結果をもとに、本学の建学の精神や理念、大学全体／大学院全体の各教育目標、授与する学位ごとに定められた各方針、さらには中期方針などと照らし合わせながら、各学部・学科並びに各研究科・専攻（一次主体）が教育課程の編成・実施方針に基づき適切に教育課程を編成し、PDCA サイクルを回しているかどうか、内部質保証推進本部が定期的に点検している。必要に応じて、一次主体が自ら教育課程の改善を図れるように改善勧告や指導・助言を行っている。2023 年度に関しても、各学科・専攻の教育課程は適切に編成できていることを確認した。教育課程の編成方針と教育課程については、これらの結果を大学部局長会で報告・協議のうえ、学長が承認する体制をとっている。

8) 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

本学は 3 ポリシーに加えて、「社会的・職業的自立に関する方針」を独自に定めており（資料 4-15【ウェブ】，2-6【ウェブ】）、各学科・専攻は卒業後の学生や大学院生のキャリアを見通して、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成をはじめ、職業人としてふさわしい実践的・応用的な能力、職業倫理の涵養につながる教育課程の編成・実施・評価・改善を意識的かつ計画的に行っている。

学生・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の育成に向けて、教育課程編成における社会的ニーズへの対応を重点的に進めてきた。いずれの学部・学科、研究科・専攻でもその点は重視されており、そのなかでも、例えば、人間文化学部の 2 学科では、情報系・デジタル系科目の充実を図り、2022 年度から公文書に関する専門職員「アーキビスト」を養成するためのアーキビスト課程を新設し、昭和女子大学認定アーキビスト（2 級）の資格を取得可能にした（資料 4-16【ウェブ】）。各授業科目レベルでも、2022 年度からグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科がデロイトトーマツコンサルティング合同会社の協力を得て、起業家マインドを身につけるアントレプレナーシップ教育科目「ビジネス開発研究 F」を立ち上げ、実施してきたことをはじめ、特色ある科目がさまざま設置・運用されている。

その他にも、本学の特色の一つであるキャリア教育のより一層の充実を図るために、一般教養科目の中に開設している 2 年次向けキャリアコア科目（「女性の生き方と社会」・「女性とキャリア形成」）を、2023 年度から学科別編成から学生の志向に基づく内容別編成に変更した（資料 4-17）。また、キャリア支援部と連携し、次世代リーダーシップを育成するプログラムの体系化を図っている（資料 4-18）。具体的には「リーダーシップ教育認証プログラム」を立案し、2023 年度にプレ実施を済ませ、2024 年度から本格実施する（キャリア教育の詳細は 4.1.9【大学独自項目】を参照）。

大学院に関しても、学部と同様、社会的ニーズに対応しつつ、教育の対象を社会人に拡大し、より一層の充実を図ってきている。例えば、2022 年度より、生活機構研究科生活文化研究専攻のアーキビスト養成プログラム（男女共学）において、国立公文書館「認証アーキビスト」の要件 A「知識・技能」の取得、昭和女子大学認定アーキビスト（1 級）を最

短1年間で修士号の学位と併せて取得できるようにした(資料4-19【ウェブ】)。文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻でも、社会的に期待が強まってきている言語教育の担い手を育てるために、不可欠な専門知識・教授技能の修得と研究の場を提供し始めた(資料4-20【ウェブ】)。併せて、2021年度に社会人を対象とする1年制コース(男女共学)として開設した生活機構研究科福祉社会研究専攻の「福祉共創マネジメントコース」「消費者志向経営コース」については、少子高齢化が急速に進む日本で、公・私・民が連携して「福祉共創社会」を作り出し、医療・福祉分野の組織マネジメント・経営力を高め、リーダーや経営者となる高度専門職人材を養成するため、改組を行い、2023年4月から福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻(専門職大学院、男女共学)を開設している(資料4-21【ウェブ】)。

学生の社会的自立を図る上で、今後一層グローバル化するであろう日本社会及びグローバル化が進む国際社会への対応という観点から、本学はグローバル教育に力を注いでいる(詳細は4.1.9【本学独自項目】を参照)。本学キャンパスの一部を提供しているテンプル大学ジャパンキャンパス(TUJ)との協働を強化しており、2018年度から国際学部で先行スタートしていたダブルディグリー・プログラムについて、2021年度にその対象にグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科を追加した。同校とは教養科目や専門教育科目(主に人間文化学部)での協働や各種イベントの開催等でも連携を強化している。関連して、教養教育においても、グローバル化が進む社会において求められる語学力・知識・スキル・マインドを4年間通じて育成するために2022年度から全学横断的なプログラム「Showa Global Liberal Arts Program」(S-GLAP)を始動させた。対象科目の履修や対象の留学・国内交流プログラムに参加し、所定の単位数やポイント、語学スコア等の修了要件を満たすことで大学認定の修了証が授与される仕組みになっており、非国際系学部・学科の学生たちのニーズをくみ取り、当該学生たちを対象とするグローバル教育の強化が図られている(資料4-22【ウェブ】)。併せて、留学がカリキュラムに含まれない”非国際系”学科学生対象の「海外留学スタートアップ講義」、「海外留学フォローアップ演習(集中科目)」を開講している。これらは、留学に関心のある学生、異文化交流やグローバルな環境での学びに関心をもつ学生を対象に留学の意義や目的、留学先での生活など主体的に学ぶ留学準備教育として、また、留学後の学生(アウトバウンド学生)と本学への留学生(インバウンド学生)を対象に、多様性豊かなクラス環境で留学経験をキャリアに活かすことを目的としている(資料4-23)。外国語科目についても留学関連科目を中心に充実を図り、留学生受け入れを拡大するために、日本語オンラインプログラムを2023年度から実施し始めている。

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

4.1.4 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。

<p>評価の視点 1: 各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置</p>
--

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等)
- ・シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)
- ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知
- ・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(教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等)
- ・学習の進捗と学生の理解度の確認
- ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導
- ・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数【学士】
- ・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【修士】【博士】
- ・実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施【院専】
- ・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(教育の実施内容・状況の把握)

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、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(教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等)

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための取り組みとして、学生を能動的にする、授業を双方向にする、学生間のピア・ラーニングを行う、ICT機器を効果的に利用する等に取り組んでいる。このような学生を能動的にし、授業を双方向にする等の授業形態、授業内容及び授業方法については、各学部・研究科における「講義」、「演習」、「実験・実習及び実技」のいずれの形態においても実施している。具体的には、反転授業を取り入れての予習の強化、講義形式だけでなく双方向のやり取りを可能にする授業、グループワーク・ディスカッションを取り入れた授業、学知をもとにして実践的な能力を修得するための「プロジェクト型学修」等が挙げられる。

「プロジェクト型学修」については、大学と企業・地域が連携して多様な協働環境を創出し、教育・研究活動を行う拠点である現代ビジネス研究所では、様々な研究やプロジェクト型学修が盛んに行われ、多くの学生が活動している。各学科においても、海外の大学との協働授業やワークショップ、多彩なプロジェクトが展開されている。現在、各学部・学科における教育課程やカリキュラムに位置づけられた活動と、現代ビジネス研究所が認定する学科横断型の活動が稼働しているが、それら活動に対して「学習成果の可視化」が不十分であった。そこで、2022年度より導入された学修ポートフォリオにおいても、正課内外で学生が主体的に課題解決に取り組んだ学習経験の積極的な記入を呼びかけ、「学習成果の可視化」を図ることをめざしている。さらに、教務部を中心に、学科のプロジェクト実施状況を把握し、広報部と連携の上、Webサイトで紹介をしている。年度ごとに各学部・学科独自のプロジェクト活動紹介の更新作業を行っている(資料4-24【ウェブ】)。

教育内容を充実させ、学生の主体的参加と能動的学習を促す方法として、シラバスの内

容の充実、活用も挙げられる。シラバスについては、作成依頼時に作成手順書を配布し、授業概要（実務経験のある教員がその実務経験を活かした授業を行う場合は、具体的に実務経験を活かしたどのような授業を行うのかを記載）、到達目標、授業内容、授業計画、評価基準と評価の方法などを記載しているが、学生の学習を活性化し、授業外学習を推進するために各授業回の予習・復習内容を具体的に明記すること、アクティブ・ラーニング型授業を展開する授業に関しては、「プロジェクト型学修」、反転授業、ディスカッション、プレゼンテーション等を実施する文言を明記することとしている。さらに、障がい学生に配慮が必要な場合があるため、グループワークやペアワークを実施する授業は、必ずその旨を記載している。また、成績評価方法と評価の基準、課題に対するフィードバック方法についても明記している。作成されたシラバスは、学科長・専攻主任、学科教務部委員・教務主任による査読が行われ、必要事項が記載されていることを確認し、適切さを欠く場合は担当教員に修正を求める体制が整っている（資料 4-25）。シラバスは、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」において公開し、検索・閲覧できるようになっている（資料 4-12【ウェブ】）。

教員・学生間のコミュニケーションについては、シラバスにオフィスアワーを記載することや、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」の Q&A 機能を活用することで、授業時間以外においても、学生からの履修・就学等に関する相談・質問等に直接対応できる体制を整備している。また、クラスアドバイザー制度を設け、各学科各学年・クラスごとに教員を配置しており、適時、学生一人ひとりに応じたきめ細やかな履修・就学等の指導を行っている。さらに、各学部・学科、各研究科・専攻においては、定期的に学生の意見を聞く機会を設けて学生と教員の距離の近さを活かしたフィードバックを行うなどのコミュニケーションの機会の確保を行っている。

また、本学では、1 年間に学内外で活躍した学生をロールモデルとして顕彰することで、学内の士気を高め教育の質向上につなげることを目的として毎年「STUDENTS OF THE YEAR」を発表している（資料 4-26【ウェブ】）。

・各学科やセンターにおける学習の活性化に関する工夫例

全学共通教育センターの「一般教養セクション」においては、現在 1 年次必修教養科目の「実践倫理」等、大規模授業のオンデマンド化を導入している。オンデマンド授業は、一部の学生においては授業への関与を低めてしまうデメリットがある一方、自分のペースで視聴、何度も見直すことができる等のメリットがあり、学習の活性化に有効である。「外国語セクション」の英語に関しては、新入生を対象に Benesse の英語 4 技能検定「GTEC」の Web 受検を実施し、その結果を元に能力別にクラス分けを実施し、学生自身のレベルに合わせた学習が可能となっている。正課外の取り組みとしては、「英語強化プログラム」を実施し、TOEIC で一定のスコアを有する者、GTEC の成績が優れていた者を対象に特別講座や E-learning、オンラインレッスンを実施し、英語力のスキルアップを図る学びの場を設けている。「数理データサイエンスセクション」では、副専攻プログラムの修了証を用意し、社会に通用し得る大学独自の資格とすることで、学習意欲の向上を図っている。「教職セクション」では、教師としての基礎的な知識を身につけると同時に、教育課題について相互討議や意見発表を行い、学生が主体的に参加し学ぶことを重視した授業

を行っている。その中でも本学独自の科目である「教職課程特講」では、教員採用試験に備える小論文や面接指導も実施しており、きめ細やかな指導をしている。さらに、本学附属校を利用して授業見学を実施し、学生が現場の雰囲気味わえるような工夫もなされている。教員は、教員採用試験を目指す学生に対して個別面談、個別指導も実施している。

2) 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）

各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置については、学士課程において、単位の実質化（1単位当たり必要な45時間の学習時間を確保）を図るため、2021年度入学生より1学期間に履修できる単位数を適正化させるCAP制（各年次にわたって適切に授業科目を履修するという趣旨で、1セメスターに履修できる単位数を定める制度）を採用している。学生たちに学位授与方針に掲げられた資質・能力の獲得を意識しながら、カリキュラムツリーやカリキュラムマップに即して計画的に履修することで、一つ一つの科目に時間とエネルギーをかけて学べるように促している（資料4-27【ウェブ】）。全学の標準として、1セメスターに履修登録可能な単位を15～22単位とし、当該セメスターの直前のセメスターのGPAが2.5以上の者については、1セメスター24単位まで履修可能、通年科目等2セメスター以上履修が続く科目は単位を按分として定めている。一部、教職課程や資格関連科目等で対象外としている科目もあるため、今後厳格な運用を図れるよう、検討を進めているところである。学生にはWebサイトの「在学生の方>履修・成績 単位認定と成績評価・GPA制度とCAP制」にて周知している（資料4-27【ウェブ】）。また、履修登録については、Webサイト「在学生の方>履修・成績 履修登録」に資料と履修登録手順の動画を掲載し、学生指導に活用している（資料4-28【ウェブ】）。履修登録は、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」を使って行うが、履修登録時に履修可能な単位を外れることへの対策として、CAPを超える単位を登録する際の警告音、教員による指導及び学生による履修科目削除を行うことを可能とする対応を行っている。

学生自身が自立・自律して履修計画を立て、到達目標を達成できるようにするため、履修登録において学生が主体的な責任を負う形を取っているが、クラスアドバイザーや教務部委員が適切に支援できるよう、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」上で適宜確認できるようにしており、学生からの相談に対応できる体制を整えている。大学院においては、博士課程・修士課程・専門職学位課程ともに、履修上限を設けず、研究指導教員と相談のうえ、履修登録を行っている。

3) シラバス内容及び授業内容とシラバスとの整合性の確保等、授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知

シラバスには、授業概要、到達目標、キーワード、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等を明示している。

授業内容とシラバスの整合性については、各担当教員にシラバスに沿った授業実施を求めている。授業改善アンケート（Web上での回答）の質問項目においても、授業内容とシラバスの整合性を問うものを用意している。

シラバスはすべての科目に対して作成することにしており、開設学科の学科長と教務部

委員、大学院の場合は専攻主任と教務主任が査読をした上で確認し、その報告を受けて、公開している。

授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知については、教育計画と実施におけるシラバスの重要性に鑑み、シラバス公開以降、内容を修正する必要がある場合は、開設学科学科長と教務部委員、専攻主任と教務主任の承認を得て、修正を行い、公開する体制を敷いている。なお、履修登録期間は、学生が履修計画を立てる上でシラバスを参考とするため、更新はしないようにしており、学生には第1週目の授業内で周知し、修正点の更新は授業第2週日以降に実施している。

4) 学生の理解度と進捗の確認、授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導、授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示

授業の履修指導については、入学後、各学科や専攻において教務部委員・教務主任及びクラス単位で配置されたクラスアドバイザーからガイダンス・オリエンテーションとして詳しく説明している。学生が理解できるよう、Webサイトに掲載された情報に加え、各学科や専攻において説明資料を作成している。

クラスアドバイザーは、履修、進路、その他学生生活上のさまざまな問題についての相談に応じ、指導、助言をする役割を果たす。教員はシラバスにオフィスアワーを記載しており、学生からの相談に対応できるようにしている。

学習の進捗と学生の理解度の確認について、科目レベルにおいては、各科目の性質に応じて授業内に実施される小テストや課題、リアクションペーパー、さらに、学期末の定期試験により確認を行っている。また、資格取得学科においては、関連する検定試験受験結果や模擬試験結果を参考に理解度を確認に努めている。教育プログラムレベルにおいては、1年次の新入生ガイダンス期間に学科教務部委員及び学生部委員が在学生ポータルサイト「UP SHOWA」の利用方法について説明し、年度初めに1年間の学習や課外活動の目標設定を掲げるよう新入生及び在学生に指導している。さらに毎学期の成績確認や課外活動・就職活動等の記録、年度末には、年度目標を振り返り、自己評価の記入を呼び掛けている。以上のことから学生自身が学習の進捗状況を随時確認することができるようになっている。

授業の履修に関する学科レベルの指導については、各学科ともに教務部委員、クラスアドバイザーを中心に学期初めの履修ガイダンスで教育目標達成のための履修、自らの目的を達成するための履修を計画的に行うよう指導している（資料4-28【ウェブ】）。また、学修ポートフォリオにおいて、学生が自身の習熟度を確認できると同時にクラスアドバイザーも確認できることから、次年度の履修計画指導に活かすことが可能となっている。履修登録については、Webサイト「在学生の方>履修・成績 履修登録」に資料と履修登録手順の動画を掲載し、学生指導に活用している（資料4-28【ウェブ】）。科目担当教員のオフィスアワーをシラバスに記載することで、学生からの履修に関する相談や授業内容に関する質問等に応じる体制が整っている。また、履修計画に沿った学習をする中で、学生同士の交流や研鑽を奨励・支援するために、学生同士のピアサポートTA・SA制度を取り入れている（資料4-29）。

所属学生の理解度確認については、学科レベルで学生の状況を確認する機会を設けてい

る。学期中又は年度末に履修登録科目を多く落とした学生や GPA が基準に満たない学生に対し、学科で協議して指導方針を定め、当該学生に対して個別に、学生生活や勉学の計画について振り返りを行い、今後の履修や勉強の進め方について相談、指導する機会を設けている。

授業科目レベルにおいて、課題のやり取りやフィードバックを適切に行うため、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」や Google クラスルームを活用し、科目担当教員と学生間での授業連絡、質疑応答、課題の提示・提出等、双方向でのやり取りを行うことが可能となっている。各科目担当教員は、学習課題の提示に工夫を凝らしながら実行している。例えば、文献・課題図書等の要約、実験実習結果のレポートまとめなどは、課題の指示及び提示を在学生ポータルサイト「UP SHOWA」の課題管理機能を活用したり、Google クラスルームを利用して行ったり、Google フォームなどを活用した確認テスト等を、シラバスに記載した準備時間内に終わらせるかどうかを確認しながら実施している。課題提出後のフィードバックについては、教育課程の編成・実施方針においても述べている通り、教員から学生に適切に行うことを促しており、次の授業時に解説したり、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」や Google クラスルームを活用して模範解答を掲示したりするなどの工夫がなされている。

授業外学習時間や内容については、科目ごとにでなく、全体を通じて調整できるよう、各開設学科・専攻・センターの長及び教務部委員・教務主任が、学生の履修登録単位数、週あたりの時間割に照らし、質や量の面で適当であることを確認している。

5) 授業形態に配慮した1授業あたりの学生数

一授業あたりの適切な学生数の設定と運用については、教育効果を考慮し、「授業運営に関する取り決め事項」において一般教養科目を除き原則 80 人を上限としている(資料 4-30)。受講希望者が多い場合は、第 1 回目の授業の際にカリキュラム表に示してある履修条件に適合する学生であること、シラバスに記載している履修条件であれば適合する学生であることを説明し、それでも上限を超える場合は、テスト、レポート等によって選考する旨を学生に説明している。なお、一般教養科目においては、公平性を保つため抽選後、受講教室の収容人数に余裕がある場合は、授業内容・方法を勘案して追加履修を実施している。資格関連科目については、規程・法令に基づき運用を行っている。2022 年度に、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 収束後を見据えて、科目特性に応じてオンライン形式で授業を選択するケースもあることから、「学部オンライン授業実施ガイドライン」を作成した。当該ガイドラインには、受講者数の上限についても明記している(資料 4-31)。2023 年度現在、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) が 5 類になったことに伴い、感染を理由とする在宅受講を廃止した。しかし、一部、オンライン形式 (オンデマンド型) の授業科目がカリキュラムに導入されているため、課題等のフィードバック等の対応が必要となることから、ガイドラインに則り、受講者数の上限を 200 名程度としている。外国語科目においては、全学共通教育センター開設科目において 30 名上限を基本としている。学科別の専門科目における外国語の授業もその人数を超えないようにしている。

各専門教育科目における初年次教育科目においては、一人ひとりに行き届いた教育が実施できるように、少人数での学びと実践を重視しており、グループワークや発表など、学

生同士で行う活動、学生が主体的に授業に取り組むための授業方法を取り入れ、教員からのフィードバックも個別に与えられるようにしている。これらの科目人数は概ね10数名から20名までである。

6) 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

大学院修士課程及び博士後期課程の研究指導計画（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については、学期開始時に各研究科・専攻のガイダンスを実施し、専任教員から履修に関する注意点などを説明している。学生は、各自の研究分野を定め、その目的に適するように指導教員の指導により授業科目を履修することとしている。さらに、「研究指導計画書」を配布し、修士・博士の学位取得までの研究指導の内容及び方法、年間スケジュールを明示している（資料 4-32）。研究題目の提出や中間発表会での経過報告等、計画に従って各研究科・専攻での指導を経て修士論文、博士論文を提出させている。また、各教員は指導する学生すべてに対して、授業等を通じて履修の主要ポイントの周知・徹底を図る一方で、オフィスアワーなどを利用して個別指導も行っている。さらに個別の指導に加え、ピアフィードバック体制を取り入れ、研究計画、論文投稿等の際には相互評価を行い、クリティカルシンキングやアカデミックスキルなどの能力養成を多角的に行い、学会・研究会報告をするように工夫をしている。大学院では、一部の専攻で社会人を主対象とした1年制コースを開設しており、オンラインでの授業及び指導を受けることを可能とした。このことは、社会人入学生より一定の評価が得られている。2023年度4月からは、既設の福祉社会研究専攻から1年制コースを分離し、福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻（専門職学位課程）を開設し、履修に関する注意事項や実践教育として研究指導計画について、ガイダンス資料を配布しきめ細やかに対応している（資料 4-33）。

7) 実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施

福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻（専門職学位課程）においては、保健・医療、福祉・施設等経営領域や企業等で企画、経営を担っているなど、一定の社会経験を持ち、さらに、最新の情報・知識を得て、調査、事例研究などの研究方法を磨き、より高度な専門性を身につける意欲がある社会人学生が入学していることから、実務家教員による実務的能力向上をめざした教育方法と学習指導を実施している。社会人学生が学びやすい環境となるよう、授業は主に平日夜間と土曜日に開講し、学費納入は単位従量制をとっている。さらに授業実施は対面・オンラインを併用し、科目等履修生制度を利用して入学前の単位履修も可能としている。社会人学生は、リスクリングが主な目的であるため、多くの知識を得られる講義型の授業が好まれる傾向にあるが、学生主体で学習を進めてもらうための工夫として、研究発表の場を設けている。また、実務に即した定量、定性研究による研究デザインについて教員間の情報共有の機会を増やし、成果報告は、修士論文もしくは課題研究報告書のどちらかを選択することとなっている。教育の質を担保するために教授会で修士論文及び課題研究の進捗状況を共有し、中間発表会を実施している。

8) 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
(教育の実施内容・状況の把握)

内部質保証推進本部は、以上の各学部・学科並びに各研究科・専攻の教育の実施にあたり、毎年度、大学基準に基づく評価の視点を提示し、自己点検・評価の実施とその報告(改善方策の提示を含む)を求めている。それぞれの開設主体の評価結果をもとに、各学部・学科並びに各研究科・専攻(一次主体)が効果的に教育を行い、PDCA サイクルを回しているかどうかを定期的に点検している。必要に応じて、一次主体が自ら教育実践において改善を図れるように改善勧告や指導・助言を行う体制を構築し、運用している。2023年度に関しても、各学科・専攻の教育実践が適切であったことを確認した。これらを、大学部局長会で報告・協議のうえ、学長が承認する体制をとっている。

内部質保証推進本部では、教育方法の柔軟化に関し、今後のオンライン授業の展開について全学共通教育センターと協議した。それ以前、オンライン授業の導入は新型コロナウイルス感染症禍(以下「コロナ禍」という)がきっかけであったが、コロナ禍でのオンライン授業に関する教育経験やICTの利活用に関する社会的動向の変化を踏まえ、Withコロナ/Post コロナの全学的な教学対応が2022年度に議論され、教務部委員会で「学部オンライン授業実施ガイドライン」を策定した(資料4-31,34)。これはオンライン授業の位置づけに関する全学的な方針を示すものである。このガイドラインを受け、対面授業を重視する一方、オンラインの良さを活かせる授業もあるという観点に立ち、1)遠隔地への授業での提供(日本語初・中級等のインバウンド留学生に向けた来日前の準備学習)、2)同一内容で複数開講している一般教養授業での提供(受講希望者が多い科目はオンライン化することにより、コマを割らずに済む)、3)少人数のアドバンスクラスを設けるのと並行した授業での提供(キャリアコア科目においては学科別から志向別に変更し、少人数のクラスとオンラインクラスとを併用することにする)を実施していくこととした。

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

4.1.5 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1: 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位等の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平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設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

評価の視点2: 学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与
- ・学位授与に関わる全学的なルールの設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、既修得単位等の適切な認定、成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平性を担保するための措置

履修授業科目の単位修得の認定、卒業・修了要件については、厳正かつ適切に実施するため、大学学則第3章及び大学院学則第3章、専門職大学院学則第3章に定めている。履修・成績評価に係わる規程については、教務部委員会が主体となって自己点検・評価を行い、規程に基づく「授業運営に関する取り決め事項」を定め、全学の評価基準指針を全教員に周知・徹底している。また、学位授与方針の実現に向けて、カリキュラムツリーにおける位置づけを踏まえた到達目標を各科目で設定し、その成績評価の具体的な方法もシラバスに明記することで、成績評価や単位認定の厳格化、評価の透明性・公平性・客観性を確保できるようにしている。

成績評価の原則として、履修科目の単位認定は、平常成績及び期末試験の2領域の総合判断とし、評点は平常点と試験点を合わせて100点満点としている。成績は、「秀・優・良・可・不可・認定・不認定」に分け、「秀・優・良・可・認定」を合格としている。評点は、「秀(100~90点)、優(89~80点)、良(79~70点)、可(69~60点)、不可(59~0点)」としている。講義科目の評価は、平常点(小テスト・レポート・授業参加・授業態度等)、試験点(期末試験・期末レポート)の2区分により行っている。演習科目・実習及び実技科目の評価は、口頭発表、レポート、作品、授業態度、実習・実技の習熟度等、平常成績を重視している。いずれも大学学則第11条及び「授業運営に関する取り決め事項」に明記されている。また、成績評価に疑問等がある場合は、学期期間中に成績確認期間を設け、期日までに科目担当者に申し出ることができる体制となっている(資料1-3【ウェブ】、4-30)。

2021年度より、点数評価から5段階評価に移行して、平均点を基に成績評価のデータとする方法を変更し、科目の成績と単位の重みを計算に入れることができるGPA制度の活用を開始した。学部においては、学業成績優秀者奨学金の候補者の選出、早期卒業の要件、ダブルディグリー・プログラム、長期留学プログラムの応募資格、学位授与式の学長賞候補者選出等に活用されている。また、IR推進課が各学期の「科目別GPA」を分析し、教務部委員会にて報告し、各学科の状況を共有している(資料4-35)。その結果をもとに、各学科では、学位授与方針の達成に向け、計画どおりに「学習成果が得られているか」、「成績評価が適切にされているか」、「教育課程(カリキュラム)が適正か」を確認するなど、教育の質を自己点検・評価する仕組みも構築・運用している。

成績評価の厳格化に向け、科目ごとの成績分布状況をIR推進課が毎学期データ分析しており、教務部委員会を通じて結果が各学科に伝えられている。いわゆる外れ値にあたる授業の担当教員には、開設学科の学科長や教務部委員が事情を聞いて状況を把握することになっており、教員が厳格かつ公平な成績評価を行うための一助となっている。

また、成績評価の透明性に関しては、成績公開後に確認期間を設け、疑問がある場合は学生から申し出ができるようになっている。このように、公平な評価を行うための透明性も保たれている。

学部学生が他大学等で修得した単位の認定については、大学学則第14条第3項に定めて

いる60単位を超えない範囲で本学において修得したものとして認定の手続きを取ることができる。認定留学に関しては、大学学則第40条及び「認定留学に関する内規」第11条第3項に定める手続きを行うことにより上限30単位までを認定することができる（資料4-36【ウェブ】）。認定留学以外に、編入学による単位認定、入学前既修得単位認定、転部、転科による単位確認、留学による単位換算、大学間交流による単位認定等、様々なケースがある。これらの認定方法については、大学設置基準や大学院設置基準に準拠して大学及び大学院の学則に定め、単位制度の趣旨に照らして、適切に認定している。単位の認定にあたっては、学修時間、授業時間、科目内容、難易度、成績などのさまざまな観点から検討し、適切な単位認定を行っている。認定前には必要に応じて学生から資料の提出を求めて内容の確認を行っている。

大学院の各研究科において教育研究上有益と認めるときは、他の大学院の授業科目を、15単位を超えない範囲で、本大学院において修得したものとみなすことができると大学院学則第12条第1項及び専門職大学院学則第13条1項に定めており、例えば、考古学分野においては「三大学（国士舘大学、駒澤大学、昭和女子大学）大学院特別聴講生に関する協定」に基づく単位互換制度、日本文学分野の授業履修を対象とした「青山学院大学大学院文学研究科日本文学・日本語専攻と昭和女子大学大学院文学研究科日本文学専攻及び文学言語学専攻との単位互換に関する協定」に基づく単位互換制度が導入されている（資料4-37【ウェブ】）。

2) 卒業・修了要件の明示

学部学生の卒業要件単位数については、大学学則第14条第1項に定められている。大学院においては、修士課程及び博士前期課程では、修了要件単位数を30単位以上修得すること、博士後期課程においては、文学研究科は20単位以上、生活機構研究科は16単位以上を修得することと、大学院学則第17条及び第19条に明記している。また、専門職学位課程においても修了要件単位数を30単位以上修得することと、専門職大学院学則第19条に明記している（資料1-3【ウェブ】）。卒業・修了要件、単位認定、成績評価、GPAの算出方法等については、Webサイトに公開している（資料4-27【ウェブ】、4-38【ウェブ】、4-39【ウェブ】）。年度末には、教育支援課より成績開示後、「学科・専攻教授会」⇒「部科長会・研究科教授会」⇒「大学部局長会・大学院委員会」という順で、成績査定会・卒業査定会・修了査定会を開催し、全学的な体制で審議のうえ学長が決定することで、適切に認定を行っている。これらは大学学則第54条、大学院学則第46条及び第47条、専門職大学院学則第44条及び45条に定められている（資料1-3【ウェブ】）。

3) 学位授与を適切に行うための措置等

学位授与を厳正かつ適切に行うための措置として、学部においては、学位授与の条件を、大学学則第14条及び第24条、「昭和女子大学学位規則」第3条に、大学院は、大学院学則第17条～第20条、専門職大学院学則第19条、第20条、「昭和女子大学学位規則」第4条及び第5条に明記している（資料1-3【ウェブ】、4-40【ウェブ】）。

学部においては、大学学則第14条に定められた卒業要件単位数を満たしていることが学位授与の基準となっている。さらに学部の学位授与方針の達成を評価する代表的な学習成

果物（卒業論文等）とその評価については、指導を担当した教員が「秀・優・良・可・不可」の5段階として行う。論文等の評価については、客観的で厳正な評価を行い、総合的に判断する方法を取り入れている。具体的には、ルーブリック評価、主査・副査による卒業論文審査会や卒論発表審査会の実施を行っている。さらに「秀」の評価は特別に優れたものについてのみとし、学科教授会で協議決定している。

大学院においては、学位論文審査基準方法について、各研究科・専攻ともに、評価基準、評価方法、審査体制を「学位論文審査基準」として定め、Webサイトに公開している（資料4-41【ウェブ】）。専門職大学院においても「課題研究報告書及び修士論文 提出要項」において審査基準を明記し、周知している（資料4-33）。これに基づき、適切に学位授与を行っている。修士論文又は特定の課題についての研究成果の審査は、主査1名、副査1名以上で審査するとともに、口頭試問を行っている。博士論文の審査は、主査1名、副査2名以上（うち、1名は必ず学外の専門家）で構成する審査委員会を設置し、学位論文の審査及び最終試験を行っている。審査は公開審査会を含む3回以上の審査会を通じて行い、複数の教員が検証及び合議する形態をとることで、客観性及び厳格性を確保している。

「学位論文審査基準」については、入学時及び学期初めの専攻ガイダンスにおいて、「研究指導計画」とともに学生に周知している。

学位授与の責任体制、手続については、大学学則第54条、大学院学則第47条、専門職大学院学則第45条に記載のあるとおり、「学科教授会・研究科教授会」での審議事項として学位の授与に関する事項も定められており、「学科・専攻教授会」での審議後、⇒「部科長会・研究科教授会」⇒「大学部局長会・大学院委員会」と、全学的な体制で審議し、学長が決定している（資料1-3【ウェブ】）。

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

内部質保証推進本部においては、成績評価、単位認定及び学位授与に関して、各部署からの自己点検・評価報告において、規程に基づいて適切に行っていると把握している。点検結果において問題が見出される場合があれば、内部質保証推進本部と当該部署との協議を行い、課題解決を支援する。その結果は、大学部局長会において報告し、共有する。

また、成績評価の厳格化に向け、評価の客観性や透明性を高めるため、内部質保証推進本部では教務部と協働し、ルーブリック評価の導入も進めている。

以上のことから、本学では、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

4.1.6 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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

評価の視点 2: 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
 ≪学習成果の測定方法例≫

- ・アセスメント・テスト
- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

評価の視点 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) 学習成果を測定するための指標の適切な設定

大学及び大学院においては、教育課程の編成・実施方針に「学修成果の評価」の概要を示しており、各学部・学科及び各研究科・専攻においては、個々の到達目標の内容や特性にあわせた評価方法を設定している。

学位授与方針に明示した学生の学習成果の体系的かつ適切な把握・評価を目的として、目的、実施体制、方法、評価項目と実施主体について定めたアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストについて、2021年度以降整備を進めてきた。2022年度までに内部質保証推進本部にて機関(大学)レベルとしての案を策定し、2023年度には教育課程(学科)レベルでのチェックリストの作成依頼が出され、各学科は実質的にこれまで行われているものを検証し、明文化した。機関レベル、教育課程レベル、科目レベルで入学時、在学中、卒業時の学生の成長について段階的に確認できる体制が整えられている(資料 2-8【ウェブ】)。

大学における評価指標は直接的なものと間接的なものとが挙げられる。直接的な指標としては卒業論文・卒業研究を、間接的には単位修得及び GPA 等による能力獲得を評価指標として測定している。これらに加え、4年間の学習を通じて修得した能力を自己評価するためのアンケート調査や、学位授与方針の達成度を客観的に把握できる学修ポートフォリオにおける DP をポイント化する方法など、複数指標で評価を実施している。

各科目の評価を学習成果の指標とするためには、成績評価の厳格さが前提となる。到達度に応じた絶対評価を採用し、各科目の成績評価基準については「授業運営に関する取り決め事項」(資料 4-30)に記載し、定期的に全教員に周知・徹底している。各科目のシラバスは開設学科・専攻・センターの所属長及び教務部委員が事前にチェックしており、評価の妥当性と適切性を担保する仕組みを導入している。

学習成果については、「学習成果に関する自己評価と学習状況に関するアンケート調査」を主観的かつ間接的な評価指標とし、毎年度全学年に対して実施して、分析結果を教務部委員会で共有して教育改善に役立てている(資料 4-42【ウェブ】)。また、各学科の専門分野の特性によるが、外部の検定試験や資格試験を活用して学生の学習成果を把握・評価し、カリキュラムや授業等の改善につなげる取り組みも行われてきている。

特に専門的な職業との関連性が強いものとして、例えば教職課程や各種国家資格・民間資格の養成課程においては、養成施設として定められた履修科目の修得状況、実習の評価に関連して実習施設への意見聴取に加え、人間社会学部初等教育学科における教員採用試験合格率、食健康科学部管理栄養学科や人間社会学部福祉社会学科における国家資格試験の合格率等、それぞれに適切な指標を設定し、必要な能力の修得状況を測定・把握してい

る。

大学院における学習成果の測定については、各授業科目の成績評価、学位論文作成段階における発表会(中間発表会)等の直接評価と、学期ごとに大学院生に実施するFDアンケートの結果による間接評価を指標としている。学内紀要や学術雑誌等への学術論文投稿を指標とする場合もある。

2) 学習成果の測定方法の事例

学部・学科等共通の取り組み

①学修ポートフォリオ

在学中の学習成果をより体系的に可視化していくために2020年度から検討を始めた学修ポートフォリオについては、2021年度に学位授与方針の達成度やそのバランスを可視化できる仕組みを盛り込んで具体的なシステム設計を行い、2022年度から運用を始めた。取り組みは緒に就いたばかりであるため、現状では2年次以下の学生にのみ適用となっている。

学修ポートフォリオにおいては、カリキュラムマップで位置づけた各科目と学位授与方針との関係をもとに、修得単位をDPごとにポイント化し、その達成状況を学期ごとにレーダーチャートで視覚的に把握できるようにしている。これにより、成績を加味したDP達成度の把握ができるため、一定の客観性や妥当性が担保できる。学科長・教務部委員・クラスアドバイザーを含めた教員と学生自身が段階的に到達度を把握することができる。今年度は導入2年目のため、2年次生について昨年度の履修結果と到達度を確認して今年度の計画に活用する範囲にとどまっているが、今後は卒業までの追跡によって、その有益性について検証を進める(資料4-10)。まだ進行中ではあるが、例えば、人間文化学部日本語日本文学科では、2023年度終了時点で、成績上位・中位・下位者、またコースごとのレーダーチャート出力を比較し、DPポイント(学位授与方針に定めた学習成果の達成度を示す得点)の妥当性を確認するとともに、コースごとのサンプルモデルの構築・活用に着手し始めている。

②学生調査・アンケート

2022年度までは「学習時間・学習経験に関するアンケート調査」、2023年度からは「学習成果に関する自己評価と学習状況に関するアンケート調査」を、学習成果を測る指標の一つとして位置付け、学習成果を把握している(資料4-43【ウェブ】、4-42【ウェブ】)。アンケートは、毎年度全学年に対して実施し、分析結果を教務部委員会で共有して、教育プログラム単位での学習成果を把握している。このうち、身についたと感じる能力について尋ねる項目では、学習成果に対する学生の主観評価が得られる。具体的には、2022年度に実施した結果からは、「パソコンでの資料作成」「多様な情報の整理」といった情報リテラシーに関わる力、「課題の発見と取り組み」「目標設定と計画的行動」「論理的思考」「自分の意見を伝える」「論理的に文を書く」といった社会人基礎力に関して、1・2年次よりも3・4年次の方が身につけていると感じており、昨年度よりいずれもスコアがやや高くなっていた。これらのことは、本学での教育が効果を上げていることを示すものである。なお、2023年度からの変更は、学習成果に関する自己評価も併せて把握できるようにするためのものである。アンケートの実施時期を4年次生は卒業時に、3年次生までは翌年度の前期の履修

登録と同時にすることで、これまで課題であった回答率の向上を実現することができた。これにより、大学全体の学習成果の把握が、より一層正確に行えるようになった。

ほかにも、国際交流センターにおいて、留学した学生を対象に留学前後の効果測定を実施している。

③卒業生評価アンケート

卒業後の学生それぞれのキャリアにおいて大学での学びがどのくらい役立っているか、キャリア支援センターでは卒業生及び就業先企業に調査を実施している。卒業生調査では、在学中の様々な学びや活動の機会への参加度、現在の職場への満足度及び現時点での能力・スキルに対する自己評価を尋ね、現在の仕事における能力や満足度と在学中の活動との関係性について分析し、本学が用意した様々な学びの機会の効果について検証している（資料 4-44）。また、就業先企業には、本学の卒業生に対する評価を伺うことで、本学の教育による人材育成の成果を間接的に把握している（資料 4-45）。

また、学科単位では、卒業生に現在、社会でどのように活躍し生活しているのか、また本学在学中の教育や支援が卒業後のキャリア形成にどのような影響を及ぼしているのか、調査を実施しているところもある。

④副専攻・認証プログラム

全学共通教育センターでは、全学共通教育センターの授業を計画的に受講し要件を満たして申請した学生に、卒業時に副専攻や認証プログラムの修了証を授与する仕組みを構築している。2023 年度現在では、「数理データサイエンスセクション」のもとで運営する「データサイエンス副専攻」、グローバル社会で求められる力を身につける「S-GLAP」、次世代を担うリーダーシップの育成をめざす「リーダーシップ教育プログラム」の 3 つの認証制度を確立し、これらを修了することでセンターが証明書を発行する仕組みを整えている。これにより、学生が到達度を確認できる体制を整えている（資料 4-46【ウェブ】）。

大学院での取り組み

各科目については、シラバスで到達目標、学習内容、評価方法、学習時間を設定し、これらを踏まえ、授業でのパフォーマンス、テスト、レポート等を根拠に学習成果を適切に把握・評価している。科目によってはルーブリックを用いて評価の可視化をするとともに、大学院生と共有している。最終的には学位論文の審査により学習成果・研究成果を測定している。各研究科専攻においては、特に研究計画発表会や学位論文の中間発表会、最終発表会等を公開にすることで、指導教員だけでなく当該研究科専攻の教員全体で、学生の研究の進捗や成果を共有し、学習成果の修得状況を測定・把握する体制をとっている。学部とは異なり学生数が少ないことから、統計的指標を設定し学習成果を測定することよりも、大学院生と直接コミュニケーションをとる機会を活用することで、課程全体の学習成果をより適切に測定・把握することに努めている。また、大学院における専門的な職業との関連の深い指標としては、例えば生活機構研究科心理学専攻臨床心理学講座では、臨床心理士資格試験や公認心理師試験の結果がある。このように学習成果の間接的な把握にも努めている。

大学院生に実施するFDアンケートにおいては、質問項目の中に学習成果や各自の取り組みについて自己評価項目を設け成果の把握に努めている（資料4-47）。

学部・学科、研究科・専攻単位での取り組み

⑤外部アセスメント・テスト

分野の特性に応じた学習成果を測定するため、学部、学科単位で外部団体が実施するジェネリックスキル評価や語学能力試験・検定試験等をアセスメント・テストと位置付けて活用している。例えば、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科及び会計ファイナンス学科では、リテラシー（思考力、論理力）とコンピテンシー（対人能力、実行力）の2側面からジェネリックスキルを可視化し、教育成果の検証を行うテストである「PROG」を導入している（資料4-48, 49）。学生は1年入学時と3年後期にPROGを受検しており、この変化度合いの結果を分析し、リテラシー、コンピテンシーの2側面を伸張させるよう努めている。

国際学部では語学力の測定に検定を用いている。英語コミュニケーション学科では、学位授与方針の一部である「英語リテラシー」について、外部客観テストを年に3回実施することで学生の英語力の伸びを客観的に把握している。また、検定としてTOEIC以外にIELTSを活用している。IELTSは、リーディングやリスニングだけではなく、スピーキングやライティング能力も測ることができるためである。検定のスコアは実態把握と共に目標値として設定している。

人間社会学部心理学科では一般社団法人日本心理学諸学会連合による心理学検定の受験を推奨しており毎年多くの学生が受験するため、この結果も学習成果の指標の一つとして参考にしている（資料4-50）。

⑥ルーブリック評価

国際学部英語コミュニケーション学科では、学位授与方針と深くかかわる卒業論文・卒業制作の評価においてはルーブリック評価を2021年度に一部教員で試行し、2022年度から関係する教員全員がルーブリックを用いて評価を行うことで、客観性・公正性も確保している（資料4-51）。

人間社会学部現代教養学科では、プロジェクト活動や複数の教員が担当する「クラス分け方式」の同一授業科目については、ルーブリック評価法が導入され、評価指標と評価基準の共通性が構築されている（資料4-52）。

⑦コンテスト、競技会等への参加、受賞状況の把握

国際学部国際学科では各言語のスピーチコンテストなどに意欲的に参加して好成績を残す学生が増えている。スピーチコンテストへのチャレンジは単なる語学力に止まらず、表現力や国際理解の力を発揮する場でもある。これらの機会を有効に活用できるよう、チャレンジする学生及びサポートする教員を学科でも支援し、学生が大学の外で自分たちの力を発揮し自信をつける機会を最大限に活用している。また、コンテスト参加実績等をデータ化して学習成果を多角的に把握する指標の一つとして活用している（資料4-53）。

この他の例として人間文化学部日本語日本文学科の書道展等競技会への継続的な参加・

入賞等もあげられる（資料 4-54）。

⑧学会での研究発表

大学院生活機構研究科生活科学研究専攻では、大学院生の学習成果を把握及び評価するために、単位の修得状況や修論研究の中間発表での進捗確認のほかに、2022 年度より専門分野の学会に参加、更には研究発表を行うという視点を加えた。大学院生に学会での発表を推奨し、関連分野の年次大会で学会の審査を経て研究発表に至ることで、外部からの客観的な学習成果の評価につなげることを目指している。

以上の他にも、例えば、人間文化学部日本語日本文学科では年度末ごとに学科独自の卒業生アンケートを実施し、多角的な学習成果の把握に努めている（資料 4-55）。各学科・専攻でそれぞれの専門性に応じ多様な方法で学習成果を測定する工夫をしている（資料 4-56）。

3) 学習成果と全学内部質保証推進組織との関わり

大学及び大学院が学習成果の把握及び評価の取り組みをするにあたり、全学内部質保証推進組織である内部質保証推進本部は、毎年度、各部署に評価の視点を提示することで、自己点検・評価の実施とその報告（改善方策の提示を含む）を求めている。報告された自己点検・評価結果に基づき、その体制や運用の適切性について検証する役割を担っている。例えば、学習成果の把握や評価に関する取り組みとしては、自己点検・評価結果の検証により抽出した本学の特長や弱点及び他大学の取り組み事例等も共有しながら、学習成果の可視化と多面的な測定の充実について教務部の方針策定の支援などを行っている（資料 4-57）。内部質保証推進本部では、各学科及び各専攻が、学習成果の指標を適切に立て、また指標に沿って成果を適切に把握していることを毎年確認している。アセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストの作成にあたっては、内部質保証推進本部と各学科とが協働して完成させた。別の例として、学修ポートフォリオを使った DP 達成度確認についても、教務部と内部質保証推進本部とが意見交換をしながら、システムを構築した。このように各組織の自己点検・評価結果の検証等を通じて、その改善や向上に関わっている。

このような活動の一例として、卒業時の評価指標として機能する卒業論文について、食安全マネジメント学科と内部質保証推進本部とで審査基準について協議した。論文が提出された後、指導教員が評価する他、教員全員が参加できる発表会の実施により、論文に関する学生の理解度についても質疑応答で確認でき、複数観点からの評価を実施するよう助言した。

別の例として、「プロジェクト型学修」の評価に関し、食健康科学部と内部質保証推進本部とで評価方法や指標について協議した。現状、十分な評価基準はできているものの、評価者間での目線合わせ、客観化が必要であるとの認識を共有し、学部学生が参加できるプロジェクトにおいて、学科間で評価の差が出ないように、学科の教務担当教員が評価の観点や基準のすり合わせをし、より公平かつ客観的、透明な評価ができるように助言をした。

以上のことから、本学は、学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評

価していると判断できる。

4.1.7 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
 ・学習成果の測定結果の適切な活用
 評価の視点 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

学位授与方針や教育課程の編成・実施方針の効果的な実現に向け、各学部・学科・全学共通教育センター、各研究科・専攻がまず一次主体として自己点検・評価を定期的に行うことで、教育課程及びその内容・方法の適切性を判断し、改善に努めている。その際、各学科や専攻、センターは、担当副学長、教務部長、教学支援センター長、教育支援課長と毎年、教育課程及びその内容・方法についてヒアリングを受けることになっており、全学的な方針に基づき改善を図る仕組みを教職協働で構築・運用している。その結果は、各学部・学科・全学共通教育センター、各研究科・専攻が自己点検を通じて内部質保証推進本部に報告することになっており、内部質保証推進本部によっても二次的な点検・評価を行っている。

先述したように、大学としてのアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストの枠組みに沿って、2023年度には各学科でこれまで行われてきた評価方法を含め教育課程レベルでのチェックリストの形に整理・可視化した。これをもとに、2024年度以降は学生の学習成果の達成度を段階的に確認できる体制をとり、その結果を基にアセスメント・チェックリストの有効性に関する点検・評価を行う(資料2-8【ウェブ】)。

こうした教育的な仕組みを構築しつつ、授業改善アンケート、「学習時間・学習経験に関するアンケート」(2022年度まで)、「学習成果に関する自己評価と学習状況に関するアンケート」(2023年度より)、科目別平均点並びにGPAの学科別分析等の結果(資料2-18【ウェブ】、4-42【ウェブ】、4-43【ウェブ】、4-35【ウェブ】)をもとに、各学科や専攻、センターにおける教育課程及びその内容・方法の改善を内部質保証推進本部が促している。

大学において履修者数が一定以上の授業では、学期末にFD推進委員会が履修学生に授業改善アンケートを実施し、学期ごとに授業評価を集計し、結果を広く開示している。授業改善アンケートの結果は担当教員及び大学側にとって、授業の到達目標が達成できたか、授業内容・方法は適切だったかという科目単位の点検・評価とともに、教育課程における科目の位置づけを見直す機会として、教育課程そのものの適切性を把握する指標としても機能している。また集計結果に関して、各授業担当者が状況を確認して次年度に向けた改善案等を立案・提示したものと、各学科の教務部委員が掌握し学科全体の学生の自己評価の傾向を分析して学科としての改善案を策定したものと、いずれの報告書もWebサイトで公表している。後者は学外にも公表している。これにより、点検・評価自体の透明性を高めている。

また、IR推進課による分析も点検・評価に利用している。IR推進課は、定期的に教務部委員会において科目別GPAのヒストグラムを前年度との比較の形で報告している。教務部

及び各学科はそのデータをもとに昨年度の課題が解決しているか、適切な評価がなされているか点検を行っている。

このように、これらの評価・調査結果を手がかりにして、各学科・センターは、各期の教育活動を点検・評価し、改善報告書を作成して具体的な改善につなげている。改善の内容とそれぞれのゴールやニーズに応じて、年度当初に学科・センター内FDを計画立案し、年間を通じて実施、年度末に自己点検・評価する仕組みも導入している（資料 4-58）。なお、2021年度以降はFD推進委員会が大学院独自のFD活動についての取り組みを依頼し、各研究科・専攻にて検討を行っている。また、研究科・専攻ごとのFDに関する自己点検を追加実施し、課題抽出と対策案の策定を促した。この働きかけにより、大学院独自FDとして各研究科・専攻が教育・研究指導力向上を目的としてそれぞれのゴールやニーズに応じたFD活動が検討されている（資料 4-59）。

全学共通の科目を扱う全学共通教育センターでは、教育課程の一般教養科目と外国語科目、データサイエンス科目に関しては、検討ワーキンググループを設置し、外部有識者の意見も聞きながらカリキュラムの定期的検討を行っており、カリキュラム改革にも取り組んでいる。点検・評価に用いる量的データとして履修者数、単位修得者数、IR推進課によるGPA平均、授業改善アンケート結果、独自アンケート・成績調査の結果を用いている。教職課程に関しては、教職課程委員会において独自の自己点検・評価を行っている。法令改正への対応や、科目の開設時期や担当者の確認などを行い、適切に運営している。データサイエンスセクションについては文部科学省の「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル）」の認定を受けているため、独自の自己点検・評価委員会を構成している。

教育課程の適切性に関する点検・評価並びに改善につなげる活動については、全体を通じて、教務部委員会と内部質保証推進本部が中心となり、FD推進委員会やIR推進課、情報メディア課等と協力・連携しながら全学的な方針に基づき必要な方策を講ずる。また、それと並行して、全学的に収集した各種評価・調査結果等を、大学及び内部質保証推進本部が中心となって各教育組織に提供し、それぞれの会議体での協議並びに専門分野の特質を生かした学科・センター内FD活動を促すことで、改善を図る体制が整備されており、教務部と内部質保証推進本部との連携も図っている。各学科や専攻、センターにおいても、必要に応じて、独自に評価・調査を実施し、その結果を活用し始めている。以下、図4参照のこと。

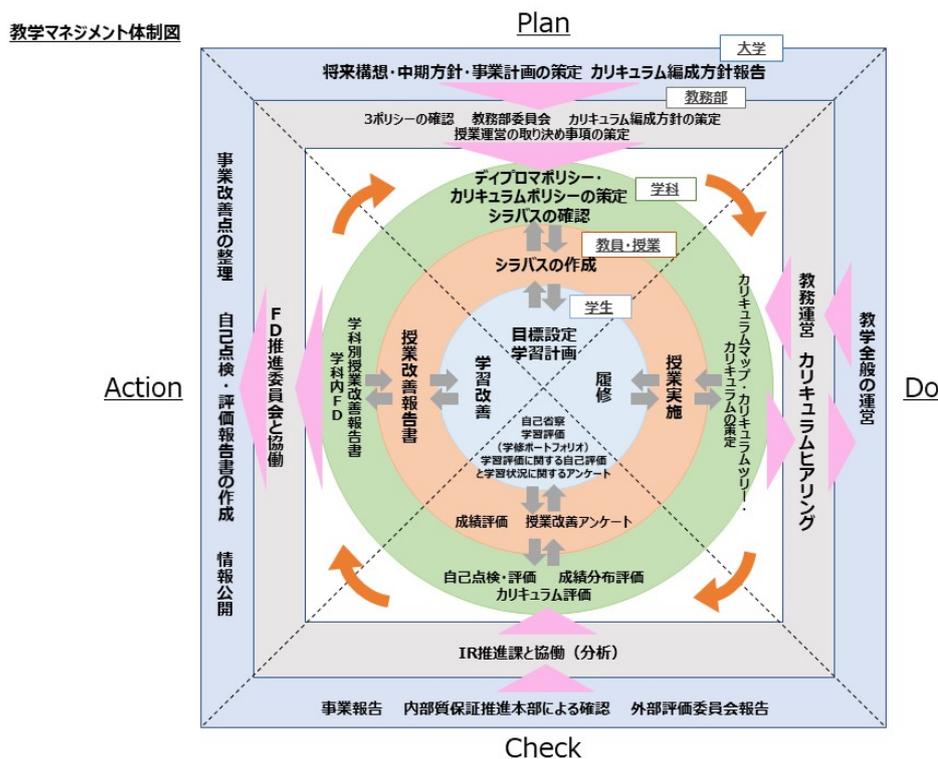


図4 教学マネジメント体制図

教務部と内部質保証推進本部との連携について、点検・評価及び改善に至った例をいくつか挙げる。まず、情報提供の適切さに関する例を取り上げる。Web サイトにおいて、各学科の教育課程を公表しているが、2022 年度までは「開設授業科目」という旧来の名称のままであった。開設授業科目の欄には、カリキュラム表に学位授与の方針と科目との関連性が記載され、体系性も示すツリーも公開されていたため、2022 年度に内部質保証推進本部から助言をし、名称を「開設授業科目表（カリキュラム表・マップ・ツリー）」と変更した（資料 4-6【ウェブ】）。次に、オンライン授業が減ることによって課題が減り、その結果として学習時間が減少傾向にあること、また、オンライン授業を中心に学んできた現在の3、4年次生の学習リテラシーに問題があるケースが見られるという教務部の点検・評価結果に基づき、内部質保証推進本部との協議により、アンケート調査を変更するのであれば、到達目標達成に対する自己評価の項目を設けるべきであると助言し、2022 年度までの「学習時間・学習経験に関するアンケート調査」を2023 年度からは「学習成果に関する自己評価と学習状況に関するアンケート調査」に変更した際、学習成果に関する自己評価項目を加えた。最後に、教学マネジメントを推進するための体制を可視化するために、内部質保証推進本部から教務部に全学的な授業改善プロセスを示す図の作成を依頼し、協働の上で、上記の図4を作成し、Web サイトに掲載した（資料 4-60【ウェブ】）。

また、2021 年度、2022 年度の2年間で内部質保証推進本部の増員を行い、教務部等と連携を強化する体制を整えた。これによって、各部署が点検した結果から全学的な視点で内部質保証推進本部が抽出した単位の実質化や学習成果の多面的測定への推進などの課題につ

いて、参考となる他大学の情報も共有しながら支援を行っている。

【学部・学科、研究科・専攻での教育内容等の点検・評価及び改善の取り組み例】

内部質保証推進本部では、「成果の見える化」と「その成果に基づいてPDCAサイクルを回しているか」という観点から、3ポリシーの到達状況をチェックするものとして、外部団体試験などが1つの指標となると考え、関係学部と協議した。外部団体試験の結果を目標値として扱うか、実態把握として扱うかによって、性質が異なってくるが、たとえば国際学部においては、外部団体による語学検定を目標値としていることを把握した。その上で、たとえば、同学部英語コミュニケーション学科において、IELTSのスコアがDPとどのように関係付けられるか明確にし、到達目標達成のための教育課程にすべく点検・評価すべきであると助言した。その結果、IELTSスコアを上げるための授業の設定、教科書の見直しが行われた。

国際学部英語コミュニケーション学科では、同一科目を複数教員が担当する科目をいくつか開設している。英語スキル科目はその代表例であり、スキル科目やコンテンツベースの科目については必修科目が多いこともあって、担当教員によって内容や方法が異なるよう専任教員のコーディネータを立て、シラバスを共通にして授業を行っている。共通シラバスの科目については、教育内容と方法に関する共通理解がないと、進度や学生の理解度、評価に差がついてしまう可能性がある。これまでの教育内容及び方法に関する改善策としては、毎年シラバスの内容を見直すこと、教育方法について常勤・非常勤教員間で共通理解が取れるよう学期が始まる前に打ち合わせを行い、コーディネータから詳細に説明し、意見交換をすること、新規採用教員に対しては授業見学を通して教育方法に関する情報交換を実施すること等が挙げられる。また評価に関しては、公正な評価を実現するために評価項目を共通化する他、習熟度別編成を行う授業においては、レベル別に評価に段階を設け、全クラスを通しての評価とできるよう、おおまかな参照値を提供して公平性の確保に努めてきたが、内部質保証推進本部と協議し、内部質保証推進本部から、共通シラバスの科目においては、ルーブリック評価の導入が適切であり、当該の複数科目に対する評価はルーブリック化することが望ましいと助言した。当該学科はこれを受け、今後はルーブリック評価を積極的に導入することで、評価の客観性・公平性・透明を高めることとしている。また、当該学科においては、卒業論文の評価においてもすでにルーブリック評価を導入し、学科全体として評価に偏りがないように努め、評価の客観化を実現している。

人間社会学部心理学科においては、一般社団法人日本心理学諸学会連合による心理学検定の受験結果を学科による教育の成果検証並びに教育やカリキュラムの改善に活かしているかという点について、内部質保証推進本部と協議した。当検定は10領域に分かれており、それぞれの領域の合格者を学科で共有し、教育の成果検証を行っている。例年、基礎科目の合格率は応用科目に比べて高い。また高年次になると応用科目の合格率が上がるため、体系的なカリキュラムが期待どおりに機能していることを確認している。それに沿ったカリキュラムの点検・評価と改善方策の検討は、カリキュラムWGにて行われている。月1～2回のペースで開催されている。ここでの議論内容と改善の提案は、学科教授会（科会）に諮られ、審議結果に基づき教育課程の改善を行っている（資料4-61）。点検・評価に用いる量的データとしては、開設科目については履修者数、単位修得者数、IR推進課による

GPA 平均、授業改善アンケート結果が用いられ、対応資格については取得希望者数、取得者数、また、外部の検定試験については受検者数、合格者数が用いられる。これ以外に、授業改善アンケートや各種学生アンケートの自由記述欄への回答も点検の材料としている。内部質保証推進本部では、今期を含めて第2期認証評価の時から、根拠資料やデータに基づくエビデンスベースの点検・評価の必要性を大学全体に向けて周知し、教務部とともにIR推進課によるデータの提供や分析を使って自己点検・評価するように推奨している。心理学科は、数理データを統計的に扱える教員が多く、エビデンスに基づいた点検・評価と改善のサイクルが適切に回されている。

全学共通教育センターでは、英語能力について KPI と KGI を定め、到達目標と達成度を評価している。TOEIC の受験者数を全学的に増やすこと、スコアを上げることを目標としており、達成できている点を内部質保証推進本部でも確認している。データサイエンス能力を測る指標をどのように立てるか、内部質保証推進本部と相談し、副専攻開始後、一定の期間を見た上で、定性的な検証を行うことに合意し、カリキュラム内容を見直し、演習の内容を高度化した。

大学院の教育方法等の自己点検・評価では、博士課程及び修士課程の各専攻において、研究指導の方法・内容についてガイダンスでは周知しているものの、研究指導計画の学生への明示が不十分であった。その課題に対して各専攻内で協議し、内部質保証推進本部からの助言及び各専攻との意見交換を経て改善を行った(資料2-13)。

一例として、文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻では、2018年度より学期初めのガイダンス時に「研究指導の流れ」を明示したものを配布することにし、前期課程在籍の1学期目から4学期目の間に行われる研究指導の流れを明文化して示し、学生・教員の共通理解を図っている(資料4-62)。また「研究実施報告・計画書」の提出を義務づけ、学生は学期末に研究の振り返りを指導教員と行い、次学期の計画を提出する流れを明確化した。さらに2019年度にはこの書式に変更を加えて「研究実施計画及び研究指導計画書」として学生の研究と教員の指導の2つの視点からの計画がより明確に示される形に改善した。また、改訂に合わせて提出頻度を年2回(各学期ごと)とし、提出時期もより合理的な時期に変更した。これにより院生の研究進捗の報告だけでなく、教員の指導計画・報告がより明確に把握できるようになった。またこれらの計画書・報告書は、専攻内で開示され共有できることになっている(資料4-63)。

以上のことから、本学は、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・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けて取り組んでいると判断できる。

4.1.8 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。(大学院の専門職学位課程)

評価の視点 1:メンバー構成の適切性【院専】

評価の視点 2:教育課程の編制及びその改善における意見の活用【院専】

1) メンバー構成の適切性

大学院福祉社会研究専攻福祉共創マネジメントコース及び消費者志向経営コースが、2023年4月より専門職大学院「福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻」(男女共学)に移行した。これに伴い、専門職大学院設置基準第六条の二に基づき教育課程連携協議会を設置した。構成員は、第一号構成員には、本学の学部学科(研究科専攻)の長や教務主任、教務部委員など、大学組織・教務運営に長年の経験がある教員2名を配置した。うち1名は設置計画当時の本学副学長を務め、もう1名は、本研究科本専攻の設置認可申請の責任者として専門職大学院設置準備室長を務め、教育課程の編成のコンセプト等、本研究科本専攻の根幹を築くなど中心となった教員(2023年度本研究科長)である。第二号構成員には福祉分野、及び消費者分野での実務者、第三号構成員には地方公共団体職員・区の社会福祉協議会職員、第四号構成員には福祉施設の経営者をそれぞれ配置した(資料4-64, 65)。このような人員配置は専門職大学院設置基準第六条の二・2項に合致するものであり、実務経験に基づく意見・提案や地域連携の強化が期待できる配置となっている。

2) 教育課程の編成及びその改善における意見の活用

専門職大学院自体、2023年度に設置したばかりであり、教育課程の編成及び具体的な改善の機会をまだ迎えていない。協議会を年2回開催し、そこでの提案を受け、次年度以降のカリキュラムをはじめとする、専門職大学院の運営改善に生かしていく予定である。協議会での審議・提案に関しては研究科及び専攻教授会にて報告し、提案事項と課題等を協議し検証を行い、次年度改善事項を決定することになっている。

以上のことから、本学専門職大学院は、教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させる体制を整備しているといえる。

4.1.9 【大学独自項目】本学の理念・目的、各種方針に基づき、本学独自の取り組み(グローバル教育、キャリア教育、プロジェクト)を実施しているか。また、取り組みについて、定期的に点検・評価を行っているか。

<p>評価の視点 1: グローバル教育の実施状況 評価の視点 2: キャリア教育の実施状況 評価の視点 3: プロジェクト(単位認定しないプロジェクトも含む)の実施状況 評価の視点 4: 円滑な実施や学生の自主的な学習・活動を促すための運営上の工夫、成果、課題 評価の視点 5: 適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価 評価の視点 6: 点検・評価結果に基づく改善・向上</p>
--

2017年度に策定した中期方針において、3つの標語、すなわち、「世界とつながる(語学力を備え国境を越えて協働する)」「社会とつながる(専門知識を活かして課題に挑戦する)」「未来とつながる(生涯のキャリアをデザインする力を備える)」を掲げ、本学独自の取り組みをこれまで強化してきた。2022年度に新たに策定された中期方針において

も、これまでの取り組みの成果をもとにして、さらなる発展に向け、①自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出、②ステークホルダーによる「昭和コミュニティ」の形成、③組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成という重点目標が設定された（資料 1-12【ウェブ】）。これら中期方針で定められた人材育成に関する目標達成において、本学がこれまで重視してきた独自の取り組みに、正課内及び正課外におけるグローバル教育、キャリア教育、プロジェクト型学修がある。以下、それぞれの自己点検・評価の結果を記す。

1) グローバル教育

本学は「グローバルに活躍できる力」を身につけた人材の育成を目指して、まず教育環境面としては、敷地内にテンプル大学ジャパンキャンパス（TUJ）を誘致し、国内にしながら国際交流ができる世田谷キャンパスと、1988 年から続く本学の海外キャンパス（昭和ボストン）を活用し、スーパーグローバルキャンパスを構築している。そして、教育内容の面でも、グローバル教育を推進すべく、すべての学生にグローバル人材としての学びの機会を提供している。本学学生の海外への派遣、並びに海外からの留学生の受入については、学生の安全を確保しつつ、派遣・受入の両プログラムの充実を図り、キャンパスの国際化を推進している。2023 年度現在、世界各国に 52 の協定校を有し、派遣留学生 990 名、受入留学生 126 名と多くの学生がグローバルな学びを実践している（資料 4-66【ウェブ】）。

・留学（送り出し）

昭和ボストン又は協定校への留学を基本とし、延長プログラムや海外研修を組み合わせることで学生自身の留学計画をたてることのできるカリキュラム留学（長期プログラム）の実施、カリキュラム留学のない学生を対象とした、4 年間を通じたグローバル教育プログラム（S-GLAP : Showa Global Liberal Arts Program）の推進、昭和ボストンと全学的な連携体制の強化、留学前の事前準備教育・帰国後の振り返り教育の強化、日本語学習プログラムの導入、さらに外国人留学生と日本人学生が交流しながら協働で学べる多文化共修型プログラムの充実等に取り組んでいる。

ボストン長期プログラムは、カリキュラム留学（国際学部英語コミュニケーション学科、国際学部国際学科、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科の学生は原則全員参加）と、英語集中講義とアメリカ文化の理解を深める授業や選択科目によって、英語力と専門性を養う全学科原則 2 年次以上（国際学部 2 学科、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科を除く）を対象とした 15 週間プログラム（春季：3 月～7 月・秋季 9 月～12 月）を実施している。ボストン長期カリキュラム留学の詳細は以下の図 5 とおりである。

<カリキュラム留学>

プログラム名	対象学科	留学期間	内容
University	英語コミュニケーション学科	1学期間	2年次後期に1セメスター昭和ポストンで学ぶ基本プログラム。英語スキル科目を集中的に学び、一般教養科目も英語で受講。
FSP (Four Seasons Program)		2学期間	2年次の前期から2セメスター昭和ポストンで学ぶ原則希望制プログラム。
BLIP (Boston Long-Term International Program)		2~3学期	2年次の前期または後期より、昭和ポストンと認定留学を組み合わせる希望者選抜制プログラム。
Direct Track		1~2学期間	1年次9月10日時点で基準を満たしている学生はポストン留学の代わりに直接認定留学を選択できるプログラム。
ポストンイマージョンプログラム	国際学科	1学期間	ドイツ語またはフランス語を履修選択した学生が対象。15週間のプログラム修了後は希望制で約4週間の延長プログラムに参加可能。
グローバルビジネスプログラム	ビジネスデザイン学科	1学期間	実践的な課外活動を通してグローバルな視野と英語力向上を目指す。希望選抜者は1セメスター留学延長可能。

図5 カリキュラム留学一覧

また、長期プログラムの中には、American College Readiness Program (ACR) と呼ばれる英語圏大学への認定留学準備のための特別コースも用意され、選抜された学生が学べるようにしている。アメリカの学部授業を想定した授業で Discussion、Presentation、Academic Writingなどを徹底的に伸ばすプログラムになっている。参加には一定の語学基準及び GPA (成績評価) 基準が設けられ、多くの学生がこれを修了したのち、英語圏の協定大学に授業履修留学をしている。昭和ポストンで海外生活にも慣れ、実力をつけてから協定校留学に進むことが可能となっている。

認定留学は、「認定留学に関する内規」に基づき事前に学長の許可を受けて最長2期まで休学とせず、本学に在学したまま留学ができるもので、国際学部国際学科のカリキュラム認定留学、全学科対象の交換認定留学、私費認定留学がある。さらに、テンプル大学ジャパンキャンパス (TJU) との協定に基づき、TJU 単位互換プログラムとして、認定留学及び科目等履修も行っている (資料4-67【ウェブ】)。

学位取得型留学プログラム (ダブルディグリー・プログラム) は、本学と協定校の両方で学び、2つの学位を5年間 (標準モデル: 本学3年間・協定校2年間) で取得するプログラムで、2023年9月末までに、上海交通大学 (中国) 59名、ソウル女子大学校 (韓国) 10名、淑明女子大学校 (韓国) 2名、テンプル大学ジャパンキャンパス (米国) 9名の学位を取得した修了生を輩出している。さらに、2023年度より派遣開始となったクイーンズランド大学 (豪州) へは2名が参加している。さらに、新たな学位取得型留学プログラムとして、2022年度より、TJU 3+1 Master in Management プログラムの参加希望学生の募集を開始した。このプログラムでは、本学学士課程を3年間で早期卒業した後、同年8月にテンプル大学ジャパンキャンパス大学院の Master in Management プログラムに入学し、翌年の8月に同プログラムを修了するものである。ダブルディグリー・プログラム提携校と対象学科は以下の図6のとおりである (資料4-68【ウェブ】)。

<ダブル・ディグリー・プログラム提携校と対象学科>

国名	提携校	対象学科
中国	上海交通大学	国際学科
韓国	淑明女子大学校	国際学科
	ソウル女子大学校	国際学科
アメリカ	テンブル大学ジャパンキャンパス	国際学科、英語コミュニケーション学科、ビジネスデザイン学科
オーストラリア	クイーンズランド大学	国際学科、英語コミュニケーション学科

図6 ダブルディグリー・プログラム提携校と対象学科

2023年度の短期プログラムについては、夏季のボストンサマーセッションに、110名が参加した。さらに、協定校を中心に英語、韓国語、中国語、スペイン語の語学研修やインターンシップが開催された。特に、中国の上海外国語大学の学生と韓国の誠信女子大学の学生と一緒に日中韓3か国を1週間ずつ周遊して、アジアの女性のリーダーシップについて、講義、ワークショップ、グループワークを通じて学ぶ3週間のプログラムである「日中韓プログラム」が4年ぶりに対面で実施された。今後、2023年度春季プログラム及び協定校プログラムについても、2024年2月～3月に実施する予定である。

留学事前事後については、学生がプログラム参加によって自らの体験を言語化し成長実感の内面化できるよう、2022年度から全学共通教育センターにて非国際系学科学生対象の「海外留学スタートアップ講義」、「海外留学フォローアップ演習(集中科目)」を開設した。(資料4-23)。

・その他

カリキュラム留学のない学生を対象とした4年間でのグローバル教育の学びが可視化できるプログラムとしてS-GLAPを開発し、2022年度より開始した。このプログラムは、グローバル化が進む社会において求められる語学力・知識・スキル・マインドを、4年間を通じて育成するための全学横断的なプログラムである。対象科目の履修や対象の留学・国内交流プログラムに参加し、所定の単位数やポイント、語学スコア等の修了要件を満たすことで大学認定の修了証が授与される仕組みとなっている。参加時の基準はなく、1～2年次生の間であればだれでも登録が可能である(国際学科・英語コミュニケーション学科・ビジネスデザイン学科を除く)。2023年度現在、74名(1年次49名、2年次25名)が登録している(資料4-22【ウェブ】)。

学部学科に関わらず、学生にグローバルに活躍できる力を身につける機会を提供するために、留学生との学内国際交流も盛んに行われている。2023年度は、海外協定校の留学生との多文化共修プログラムとして、本学学生とともに日本文化を学ぶプログラムや協働ワークショップを行う3週間のプログラム「SSIP (SWU Summer International Program)」、デンマークのビジネススクールの学生とグループワークや企業訪問等を通して、最新のビジネス課題について学ぶことができるプログラム「BBA (Business Academy Aarhus - SWU Joint Summer Program 2023)」が実施された。さらに、正課外の学内国際交流プログラムとして、ホストシスター、ホストファミリー、言語交流プログラム(日本語会話パートナ

一、Language Exchange Partner Program : LEPP)、スタディーパートナー、「にほんごサポーター」などがあり、募集も盛んに行われ、多くの学生が参加している。また、本学学生が、留学生と交流できるイベントを自ら企画・運営する学生グループ「CHAWA」の活動も盛んに行われ、積極的な国際交流が行われている(資料4-69【ウェブ】)。

これら様々な留学・海外研修プログラム、国際交流イベント等に関する情報は、国際交流センターの Web サイトに掲載している。さらに、在学生に向けては、在学生専用「留学・国内交流プログラム」ポータルサイトにて、各プログラムの最新情報、募集要項等の詳細を掲載している(資料4-70【ウェブ】)。

グローバル教育の企画立案・運営は、学部学科及びグローバル推進委員会が行い、様々な取り組みに対する募集や手続き等の学生支援を、国際交流センターが中心となっている。また、年度ごとに取り組むに対する点検・評価を行い、改善・向上のための次年度計画を策定する仕組みとなっている。これらは自己点検・評価 Web データベースにて内部質保証推進本部に報告される。

2) キャリア教育

先述したとおり、本学は独自に「社会的・職業的自立に関する方針」を全学、各学科、及び各研究科・専攻において定めており、本学での学習と実践を通して、継続就業や再就業に係る職業意識・職業観を磨き、卒業後を見据えた長い生涯にわたる自分の生き方を設計するキャリアデザイン力を養うことを目指している(資料2-6【ウェブ】、資料4-15【ウェブ】)。学部では、全学に共通する部分と各学科が担う部分を役割分担して、それぞれが連携しながらキャリア教育を推進し、大学院に関しては、各研究科・専攻がそれぞれの専門分野の特性に応じて、個々の大学院生のキャリア達成に向けて教育的支援を行うようにしている。

まず、本学独自の方針である社会的・職業的自立に関する方針は、大学全体及び各研究科のものと、各学科及び専攻のものから成る。各学科のポリシーは、学生や社会に対して周知されているが、より具体的なイメージを構築できるように、目指す職業とカリキュラムの枠組み、目指す職業と履修モデルを方針と共に示すようにしている。

本学のキャリア教育は、この方針に従い、体系的に構築され、実践されている。大学におけるキャリア教育では、まず、全学に共通する部分については、共通のキャリア教育・キャリア支援の目標を学年ごとに掲げ、その達成に向けて、全学部・学科共通の必修科目と選択必修科目、選択科目で構成される「キャリアコア科目」を設定している。具体的には次のとおりである(資料4-71【ウェブ】)。

キャリアデザイン入門 (必修)
21 世紀を担い、グローバルに活躍する女性の育成をめざします。キャリアデザインの重要性を深く理解し、女性のライフステージに応じた生き方を自ら考える力を習得する。
女性の生き方と社会 (選択必修)
現代社会における女性の労働と生活を学び、男女共同参画社会の担い手として、キャリアの実現に必要な諸条件と企業・職業選択の基礎を学ぶ。
女性とキャリア形成 (選択必修)
自己分析・自己理解をすすめるとともに、現代の社会と企業における女性の職業実態を

学び、社会的・職業的自立に向けての課題を考える。
企業と社会のルール（選択）
雇用を中心に社会におけるルールを知り、組織人や市民として必要になる知識を身に付けることを目的とし、雇用・労働・社会保障に関する法や企業と消費者に関する法などについて学ぶ。

これらの科目での学習を基盤にして、各学科でも専門教育科目の特性を活かした職種・職業（目指す職業）と、それらに就くために適した「履修モデル」を具体的に提示するとともに、各学科の専門性に基づいた学科別「キャリア科目」を設置している（資料 4-72【ウェブ】）。併せて、キャリア教育の観点から、授業外の機会においても、例えば、日本語日本文学科や心理学科、福祉社会学科、現代教養学科、環境デザイン学科など、大半の学科で就職内定者・進学予定者との座談会や卒業生の話を聞く会を開催しており、ビジネスデザイン学科では独自の特別レッスンや講座を開講したりするなどの努力が行われている。その他にも、各学科が1~3年次を対象に独自に企画・実施する特殊研究講座（各学科の専門分野における他大学の教授や研究機関の研究者、著名人など一流の識者を講師に招いて開かれる講座）や文化研究講座（世界の芸術家たちの舞台芸術を鑑賞することで、一流の芸術に触れ、感性を磨き、教養を深めることができる講座）、及び、女性教養講座（女性に必要な幅広い教養を学ぶための多方面にわたる文化人、著名人による講演）を通じて、キャリアの視野を広げ、自らのキャリアを考える契機を与える機会ともなっている。また、自分のキャリアを主体的に考えるとともに、本学学生のキャリア支援に役立ちたいという想いを持つ学生が有志団体「光葉キャリア塾」を立ち上げ、キャリア支援に関するイベントの企画・実施、キャリアに関する調査・研究などを行っている。これは正課外の活動であるが、学生同士がキャリアに関わるテーマを選定し、ピア・ラーニングの形式を取ってグループで調査・研究を行い、発表会を行っている。当該団体のサポートはキャリア支援部委員会並びにキャリア支援センターによって担われている。

これらのうち、授業科目に関しては、毎年度、社会的ニーズの観点と学生たちの学習過程や学習成果の観点からその内容や方法等の妥当性を検証し、改善に努めている。その際、FD推進委員会が実施する授業改善アンケートの結果などが活用されている。各講座に関しても、その時々で適切な有識者や団体、卒業生等を招へいできるよう、実施主体となる部署が企画を検討し、充実を図っている。

本学のキャリア教育を有効に機能させるために、教職協働の視点から、キャリア教育と支援を密接に連携させ実施している。連携は、3つの柱を基本として成り立っている（資料 4-73【ウェブ】）。具体的には、①自分の生き方を設計するキャリア教育、②一人ひとりに合わせた就活支援プログラム（就職活動支援講座、個別面談・ライティングサポート、インターンシップなど）、③将来なりたい自分に出会う社会人メンター制度である。いずれもキャリア科目担当者をはじめ、キャリア支援部委員会とキャリア支援センターが教職協働しながら組織的に展開している（その他、学生支援体制としてのキャリア支援については後述の第7章を参照）。

また、本学ではインターンシップへの参加も積極的に促しており、大学を通して応募する「大学推薦」とインターネット等で情報を収集し各自で応募する「自由応募」の2つのタイプを設けている。2005年度からキャリア支援センター主催のインターンシップは、一

一般教養の卒業要件科目（通年 2 単位）として認定しており、その条件として、①必修講義の受講（インターンシップ説明会：4月中旬頃、インターンシップセミナー：4月下旬頃、マナー講座：7月上旬頃、インターンシップ報告会、11月末）に参加、②実習（インターンシップ）に参加、③日誌・報告書の提出を課してきた。事前・事後指導の充実も意識されている。インターンシップの実績については、資料 4-74【ウェブ】のとおりである。

以上のキャリア教育を中心とするキャリア支援の成果として、本学 2010 年度～2021 年度卒業生の実就職率（就職者数÷（卒業者数－大学院進学者数）×100）は、卒業生 1,000 人以上の女子大学で 12 年連続 1 位を達成し、2022 年度卒業生に関しては 3 位と高水準を維持している（大学通信調べ）。全国の国公私立大学では 12 位、私立大学としては全国 9 位という高い結果を残し続けている（資料 4-75【ウェブ】）。また、大学通信が全国 624 の進学校を対象に行った「進路指導教諭が勧める大学」調査の「就職に力を入れている大学」、「グローバル教育に力を入れている大学」、「面倒見が良い大学」の 3 項目において、2022 年から 2 年連続で全国の女子大学で 1 位を獲得することができた（資料 4-76【ウェブ】）。こうした各種のランキング調査の結果はもちろんのこと、本学では定期的に卒業生調査と企業調査を企画・実施し、卒業生の就業の現状と職業キャリアに対する意識、他方で、企業での評価と求める人物像等を確認したり、比較したりすることで、在学生の教育改善の検討並びにキャリア支援に役立てている（資料 4-77【ウェブ】）。その際、調査項目のなかで在学中のキャリア支援／教育との関連が部分的かつ間接的に分析できるよう、工夫されている。

本学は、キャリア教育並びに支援に力を注ぎ、好結果を生み出してきたが、中期方針では、さらなる学生の意識・目線をあげるキャリア教育の実現に向けて、改善方策を講じることが定められた。そのなかには、次世代リーダーを育成するためのプログラム提供も含まれる。すでに関連部署における検討がなされ、キャリアコア科目の見直しと次世代リーダーシップを育成するプログラムとして「リーダーシップ教育認証プログラム」の体系化が図られた。

前者に関しては、キャリアコア科目のうち、2 年次向けの「女性の生き方と社会」「女性とキャリア形成」について、2022 年度入学生分（2023 年度に 2 年次となる学年）から、従来の学科別編成ではなく、志向に応じた内容別選択編成（学科混合）へと変更し、学生が自身の目指すキャリア志向に応じて内容を選択できるようにした。具体的には「女性の生き方と社会」はグローバル志向型（対面）と社会貢献・共創型（オンデマンド）、「女性とキャリア形成」は総合職・専門職型（やりがい・成長志向型、対面）と一般職・ワークライフバランス型（オンデマンド）から選択できるようになった（資料 4-78）。

他方で、後者に関しては、これまで課外プログラムであったリーダーズアカデミー（グローバル社会を生きる女性に必要な見識やリーダーシップの育成を目的とした、学科横断型のオナーズクラス）を正課に位置づけ、より発展的に改組したものであり、キャリアコア科目に加え、「リーダーシップ基礎」「リーダーシップ実践」の新規科目及び関連教養科目を組み合わせプログラム化したものである。実践機会を重視し、授業外の活動機会も設定した。具体的な修了要件は①必須科目 9 単位（キャリアコア科目 2 科目 3 単位及びリーダーズアカデミー科目 3 科目 6 単位）、②選択科目 6 単位（一般教養科目 20 科目の中から 6 単位）、③社会活動 4 ポイント（キャリア支援センターが推奨し、全学共通教育セ

ンターが認定した社会活動に参加することでポイントを付与)、④3年次修了時の累積GPAが2.7以上の4つであるとなっている。これらの条件を満たしプログラムを修了した学生が申請すると、全学共通教育センターより卒業時に認定証が授与される。2023年度にプレ実施を済ませ、2024年度から本格実施していく。

いずれもキャリアコア科目コーディネータ教員を中心に担当教員の協議の機会を設け、円滑かつ効果的な授業運営を実現できるようにするとともに、丁寧な情報共有により授業内容・方法の充実を図っている。

3) プロジェクト型学修

本学では、建学の精神「世の光となろう」を体現し、自ら考え行動できる女性を広く社会に輩出していくことをめざしており、学園生活の中で、社会や集団・組織との関わりを通じ、学生が主体的に課題解決に取り組む機会として「プロジェクト型学修」を推進している。

各学部・学科では、学位授与方針に則って構成されたカリキュラムや専門領域の学びの中に、学部・学科の特色を活かしたプロジェクトや課題解決型学修の機会を用意している。また、「現代ビジネス研究所」では、社会や企業が抱える課題を学生独自の視点で解決するプロジェクトが展開されており、学生は、所属学部・学科を問わず、広く公募によって活動に参加することができる。いずれも「プロジェクト型学修」を正課内外に組み込んでいる。

学生たちは、学部・学科や学年を横断して各プロジェクトに参加することもあり、専門知識やスキルの異なる学生間での協働を通し、自主・自律や協働・調和という教育目標に掲げられた能力を育成することができる。また、学知を実践に応用することにより、教室で得た専門的な知識をより確かなものとすることができ、同時に、教室外で得た気づきを教室での学びにフィードバックすることで螺旋的な学習過程を構築することができている。これら「プロジェクト型学修」で得た経験を振り返り、自身の学習成果と成長過程を「学修ポートフォリオ」に自ら記録し、次なる学びの計画づくりや将来の進路選択に役立てている。

2023年度に報告されているプロジェクト活動総数は123件であり(資料4-79【ウェブ】、4-80【ウェブ】)、これらの活動のうち、正課内で単位認定しているものについては以下のとおりである。

2023年度進行中の学部・学科単位認定プロジェクトとしては、国際学部国際学科2件、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科6件、同学部会計ファイナンス学科3件、人間文化学部日本語日本文学科3件、同学部歴史文化学科1件、人間社会学部心理学科5件、同学部現代教養学科7件、同学部初等教育学科1件、同学部福祉社会学科14件、食健康科学部8件、同学部健康デザイン学科2件、環境デザイン学部環境デザイン学科19件の合計71件が実施されている。

例えば、学内でも最多となる環境デザイン学部環境デザイン学科の「プロジェクト型学修」は、「DP総合演習」として学科が擁する4つのコース(建築・インテリアデザイン、プロダクトデザイン、ファッションデザインマネジメント、デザインプロデュース)共通のコア科目として位置付けられている。「DP総合演習」は学科の学位授与方針の目標3

「自己の能力・特性を生かし、チームの一員として多様な人々と共同できる」を身に着けるための選択必修科目の一つとして設定されており、課題発見や解決・提案をデザインの視点やスキルで進めていくことに学科の独自性がある。毎年度学科の教員が単独又は複数でのチームとして、プロジェクトを学科に申請する。学科の教育プログラムとして内容について精査するため、申請されたプロジェクトは学科長、教務部委員、及び4人のコース主任による審査会で検討され、認定されたもののみ「DP 総合演習」のプロジェクトとして学生募集ができる仕組みとなっている。募集範囲は多くの場合特定のコースに限らず全コースの学生に開放され、学科の特長でもあるコース間交流や連動を実現する活動となっている。活動に当たって参加学生は、活動時間と活動内容・教員の指導内容を記入した指導記録表と、プロジェクトにおける役割や学習成果と活動を通じて得た気づきについてのレポートを提出し、担当教員の確認を経て単位認定される。2022年度は17件のプロジェクトが登録され、のべ430名の学生が参加して単位認定されている。2023年度10月現在では19件のプロジェクトにのべ423名の学生が登録して活動中である(資料4-81)。

また、これら学部・学科開設のプロジェクトの他に、現代ビジネス研究所が統括するものもあり、このうち単位認定されるプロジェクトとしては2023年度6件が実施されている(資料4-79【ウェブ】)。現代ビジネス研究所では、担当教員支援とSDを目的とした職員ファシリテーター制度の運営、報告会、最終成果動画の公開等の実施を通して「プロジェクト型学修」の質の向上を目指している。職員ファシリテーター制度とは、プロジェクトマネジメントの補助として、学生への客観的な助言や、教員・協働先との連携を職員が担う制度である。職員ファシリテーターは「プロジェクト型学修」の運営・管理において、プロジェクトがスムーズに始動し、学生にとって有意義なプロジェクト活動となるように、積極的かつ細やかな支援を心がけている。また、プロジェクト参加者を対象としたセミナーを前後期各4回ずつ計8回開催している。セミナー後のアンケートからはプロジェクトへの参加に際して多くの学びを得ていることが把握できており、セミナーが学生にとって有意義なものとなるようにその結果を活かしている。なお、研究所の支援方針を2021年度より「学修効果の最大化に向けた支援」に切り替え、単なる「事務的支援」に留まることなく、本学の「社会とつながる」教育の特色に貢献することを目指している。

4) 特色ある教育に対する内部質保証推進本部による関わり

グローバル教育、キャリア教育、プロジェクト型学修いずれにおいても、教育を推進する各部署が、自己点検・評価 Web データベースを通じて自己点検・評価結果を内部質保証推進本部に報告している。内部質保証推進本部では、各部署からの報告を受け、各部署のPDCAサイクルの実施を確認し、大学全体の視点から統一した報告を大学部局長会に上げている。

特長ある教育活動に対する内部質保証推進本部による関わりとしては、学科ごとのプロジェクトに対する評価・検証体制の整備が挙げられる。単位認定のための評価指標やPDCAの運用状況が学科外からは見えにくく、全学視点で点検・評価をするための情報が少ないため、2023年度の点検・評価にあたっては、内部質保証推進本部が学科でのプロジェクトの実施状況を把握するための項目を加えることとした。これにより、年度ごとの学科等による自己点検・評価のタイミングを揃え、大学全体のプロジェクトを把握して検証する流

れを作ることができた。今後は教育プログラムとしてのプロジェクト活動検証のために有効な点検項目について、より有効な点検ができるようにするために、一次主体である学科と協議を続けていく。

以上のことから、本学では、特色ある教育に積極的に取り組み、適切に PDCA サイクルを回しているといえる。

4.2.長所・特色

1) 点検・評価項目 1~3 について

本学の建学の精神や理念に基づき、大学全体と大学院全体でそれぞれ共通の教育目標を定め、各専門分野の特性を踏まえながら、授与する学位ごとに学位授与方針と教育課程の編成・実施方針を統一的かつ整合的に設定し、周知も図られている。大学（学部）においては、その具体化と効果的な達成を図るために、科目ナンバリングを導入するとともに、カリキュラムツリーやカリキュラムマップを作成し、教育課程の体系性・順次制を整えた上で可視化し、その整合性や過不足を定期的に確認・改善する体制を構築できている。

大学（学部）では、内部質保証推進本部が関与しながら、授与する学位ごとに設定された学位授与方針や教育課程の編成・実施方針の妥当性等を自己点検・評価、並びに改善できる体制を整えてきている（アセスメント・ポリシーの実装を含む）。

2) 点検・評価項目 4~5 について

学習成果を高めるために、原則的に、専門教育科目ではひとつの授業の履修者を最大 80 名と定めており、少人数教育を推進し、一人ひとりに合わせたきめ細かい教育ができている点は高く評価できる。

本学は、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として、様々な科目やプログラムを展開し、教育内容や方法を工夫している。コロナ禍以降、オンラインを利用して学習効果を高める方法を積極的に取り入れている。課題の配信や提出も、オンライン上でできるようになり、学生はいつでも在学生ポータルサイト「UP SHOWA」や Google Classroom から講義資料を閲覧でき、毎回課題をオンライン上で提出できるようになっている。担当教員は課題に対してフィードバックを行い、学習者の意欲を維持向上させているのが長所といえる。特に、「データサイエンス副専攻プログラム」の入門科目である「データサイエンス入門」は、本学で例を見ない大人数の授業であるものの、きめ細やかな授業を実施したことが、学生の意欲を高めている。

成績評価、単位認定及び学位授与においては、大学学則、大学院学則、専門職大学院学則、及び「昭和女子大学学位規則」に定められたとおり、厳格かつ適正に行われている。また、シラバスの査読と IR 推進課が提供するデータとその分析に基づいて、成績評価、単位認定及び学位授与の厳正化を図っている点は評価できる。

3) 点検・評価項目 6~7 について

2022 年度より学位授与方針と成績を対応させ、その達成状況を学期ごとに確認できる学習ポートフォリオの導入を開始し、各学生の学習過程並びに学習成果を長期にわたって収

集・図示化することで、学位授与方針の達成状況を各期及び卒業時に教員・学生双方が確認できるようにしており、学位授与方針の達成に向けた教員の指導助言や学生による自己改善を促す仕組みを構築できている点は評価に値する。

2022年度までに内部質保証推進本部で検討した大学としてのアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストの枠組みをもとに、2023年度には各学科でこれまで行ってきた評価方法を含め教育課程レベルでのアセスメントをチェックリストの形に集約・可視化した。これによって機関レベル、教育課程レベル、科目レベルの3階層でのアセスメント体制が整備された点は長所である。

IRデータの利活用を推進し、科目別・学科学年別のGPA分析、入試種別GPA分析、外れ値分析などを行って課題を見つけ、学長・副学長・教務部委員会に情報を提供し、教育の質的向上を図っている点は高く評価できる。

4) 点検・評価項目8について

特になし。

5) 【大学独自項目】点検・評価項目9

・グローバル教育

本学は、イギリスの教育専門誌 Times Higher Education (THE) の「世界大学ランキング日本版 2019 (現: THE 日本大学ランキング)」で総合ランキング 95 位に位置し、2023版においても 101~110 位の位置をキープし、特に「国際性」において良い評価を得ている。世田谷キャンパスは、敷地内にテンプル大学ジャパンキャンパス (TUJ) があり、国内にしながら国内留学や国際交流が可能である。世界各国に協定校が 50 校以上あり、語学力の向上だけでなく、留学先の正規授業を履修するなど、より深く充実した留学も可能としており、留学期間を含めた 4 年間で本学を卒業可能となる体制を整備している点は特長である。本学と海外の提携大学の 2 つの学位 (学士号) を同時に取得するプログラムであるダブルディグリー・プログラムにおいては、中国、韓国、アメリカ、オーストラリアの大学の学位を取得した修了生を 60 名以上輩出し、現在も 30 名が学位取得を目指して挑戦している点は評価できる。また、非国際系の学生にも 4 年間を通じてグローバル社会で求められる力を身につけることを目指し、「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」が導入された点は、グローバル教育を全学的に進める意味で優れた取り組みである。

・キャリア教育

本学が独自に定める「社会的・職業的自立に関する方針」のもと、卒業後・修了後のキャリアを見据えつつ、学生・大学院生の社会的及び職業的自立を図るためのカリキュラムが編成・実施されている。「社会的・職業的自立に関する方針」は、特筆すべきものであり、体系づけられたキャリア科目は本学の特長である。本学独自のキャリア教育を中心とする体系的かつ継続的なキャリア支援の取り組みの成果は、先に述べた通り、各種のランキング調査の結果からも明らかであり、特筆に値する。12 年以上にわたり、非常に高い就職率を維持し続けており、就職に強く、一人ひとりのキャリア実現に向けて面倒見よく指導してくれる大学であるという認知度を向上させてきたことは大きな成果である。就職先

からのアンケート結果も総じて高評価である。

また、学生の目線をあげ、それぞれのキャリアニーズのより一層の充足を図るキャリア教育の実現に向けて、社会の動向に即応しながらPDCAサイクルを回すことで、指導体制やプログラムを整備することができている。教育組織と事務組織が有機的かつ段階的に連携・協働する仕組みが構築されており、教職協働で全学的に一丸となって取り組みを継続・発展させていることは高く評価できる。特に、キャリア支援部の中で4つのグループを編成し、年度ごとの方針と目標を掲げ、点検・評価するPDCAサイクルを回している点は優れた取り組みである。

・プロジェクト型学修

全学規模及び学科単位で様々なプロジェクト活動が多数実施されており、学生の社会への関心や地域への貢献などの主体的な姿勢を醸成している。プロジェクト活動では、学生はそれぞれの分野の専門的な知識やスキルを応用しながら課題を発見・解決していく柔軟性を養うことで、大学としての学位授与方針で目標としている社会で活躍するための総合力を身に着けることにつながっている。

プロジェクトには、単年度で完結するもののほか、複数年度継続して長期間にわたり繰り返し実施されるタイプも用意され、学生のニーズに合わせて選択できるようになっている。複数年度継続プロジェクトのうち、同一の学生が繰り返し参加できるものでは、経験を積み上げていくことでの個人としての学習成果の定着につながり、また年度ごとに参加学生が入れ替わるケースでは、学生同士がそれぞれの経験を次のメンバーに引き継いでいくことでプロジェクトの内容を充実・発展させ、連携する地域への貢献を高めたり、企業との協力関係を育んだりすることができ、優れた方法である。

4.3.問題点

特になし。ただし、当該年度の自己点検・評価報告書を点検するなかで、内部質保証推進本部が考える今後取り組むべき事項は以下の通りである。

1) 点検・評価項目1～3について

大学においては、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針と計画に沿った学習を学生たちに動機づけていくことが求められるため、学生が自立・自律し、自らの達成度を確認しながら履修計画を立てられるよう、それらを具体化したカリキュラムツリーやカリキュラムマップを効果的に活用すると良い。

毎年、教育課程を運営しながら、アセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストを踏まえ、より良い教育課程を編成するために、定期的な点検頻度をどの程度にするかを考えると良い。

2) 点検・評価項目4～5について

公開する前のシラバスチェック及びシラバス改定の手続きは確立しているが、シラバスに記載した内容と実際の授業との間に齟齬がなかったかを確認、検証する仕組みは、授業

改善アンケートの質問項目で確認するだけとなっている。到達目標達成のために授業内容や方法は適切か、到達目標の達成度を測定するためにふさわしいテストやレポートが行われたか、テストやレポートの評価は公平かつ客観的に行われたか、成績分布は良好だったか等の検証から改善・向上に向けた全学的な内部質保証の取り組みを進めるために、内部質保証推進本部と教務部とが新たな確認体制を検討すると良い。

CAP制については、一部の学生において1学期間の履修上限を超えて履修登録している。本学では資格取得を目指す学生は、学期によって資格関連科目が上限を超える場合があるが、CAP制の趣旨に則り各学科で指導を強化し、効果的に実施されるようにすると良い。正課外の「英語強化プログラム」も参加者を一層増やすため、告知内容等をわかりやすくすると同時に、一部プログラムをオンライン化し、学生のモチベーションを高めるとともに柔軟な学習スタイルを提供するなどの工夫を行うと良い。

2022年度より導入された学修ポートフォリオについては、今後、学修ポートフォリオの蓄積状況等を確認したうえで検討し、効果的に活用すると良い。

現在、開講科目をできる限り5段階評価とする方針により、2023年度より多くの科目を5段階評価に移行したが、一部5段階評価への移行が難しい科目がある。引き続き単位の実質化に向けて5段階評価への移行を目指し、採点基準を検討し、ルーブリックを開発するなどの対策を行うと良い。

学部の学位授与方針の達成を評価する代表的な学習成果物（卒業論文等）の評価については、評価基準の明確化・可視化や、評価プロセスの改善が求められ、主査・副査による厳正な評価やルーブリック評価を実施する、共通の評価基準を用意する、合評会を行う等、議論や実施が進められている。各専門分野の特性を配慮しながらも、客観性、公平性、透明性を一層高めるようにすると良い。

3) 点検・評価項目6~7について

授業改善アンケートについては、オンラインで回答を回収している現在でも十分な回答率を保持していると考えているが、引き続き回答率を維持する方策を検討すると良い。

科目別GPAのヒストグラムで明らかになった外れ値のある科目は、開設主体である学科を通じて理由を把握し、改善していくようにしているが、外れ値が連続することのないよう、到達目標の見直しについて教務部委員会を通して各科目担当者に呼びかけていくと良い。

4) 【大学独自項目】点検・評価項目9について

・グローバル教育

個々のプログラムにおける「グローバルに活躍できる力」の定義と数値目標の設定が、まだできていないところがある。具体的な内容と目標設定をグローバル推進委員会企画会議で検討していくと良い。さらに、「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」の受講希望者を一層増やすために、履修登録前にプログラム内容と受講開始前に必要な科目、手続きを全学生向けに周知するだけでなく、各学科の教務ガイダンスやオリエンテーションにおいても説明するなどさらに広報すると良い。

・キャリア教育

卒業生調査と企業調査を企画・実施し、在学生の教育改善の検討並びにキャリア支援に役立てようとした取り組みは評価できる一方で、卒業生調査と企業調査の質問項目については、卒業後の就業状況とキャリア教育・キャリア支援との関連性がより見えるようなものに修正することを検討すると良い。さらに、「リーダーシップ教育認証プログラム」の受講希望者を一層増やすために「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」と同様の方法を取ると良い。

・プロジェクト型学修

単位のプロジェクトの学習成果の把握の精度を上げていくためには、実施数や単位取得者数だけではなく、大学としての学位授与方針に対応して学生にどのような力がついたかを測るためのルーブリックなど共通の評価指標の開発が求められる。まずは学科単位などでこれらの検討を進めるよう呼び掛けていくと良い。

4.4.全体のまとめ

1) 点検・評価項目 1～3 について

学位授与方針と教育課程の編成・実施方針のいずれもが、授与する学位ごとにふさわしい内容で、適切かつ具体的に設定され、運用されている。また、定期的に点検する機会が設けられており、カリキュラムを改変した時には各方針との関係を常に見直すことが恒常化できている。教育課程についても、方針に沿い、適切に開設されている。その点検・評価は定期的になされている。

学習過程や学習成果をアセスメントしつつ、その結果をもとに教育の質向上やカリキュラムの改善を図る仕組みや体制は整っている。

2) 点検・評価項目 4～5 について

全体として、各学部・研究科ともに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がとられている。長所としてもグローバル、キャリア、プロジェクト型学修とさまざまなカリキュラム及びプログラムを展開している。2022年度、文部科学省から「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定された「データサイエンス副専攻プログラム」及び、非国際系の学生にも4年間を通じてグローバル社会で求められる力を身につけることを目指し、「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」、2023年度からは、リーダーシップ理論とスキルを実践的に習得し、社会貢献を実践することで、次世代を担うリーダーシップの育成をめざすプログラムである「リーダーシップ教育認証プログラム」がプレ導入され、新しい時代を主体的に生きるための知の基盤を培う教育が提供されている。

成績評価、単位認定及び学位授与においては、大学学則、大学院学則、専門職大学院学則、及び「昭和女子大学学位規則」に定められたとおり、厳格かつ適正に行われている。

3) 点検・評価項目 6～7 について

学位授与方針に基づき、所定の単位を修めるとともに、卒業研究(論文、制作、設計、プロジェクト)、修士論文、修士制作、修士設計又は課題研究の審査に合格した学生に卒業・修了を認定し、学位を授与している。評価に当たっては、学科及び専攻ごとにルーブリックや副査制などを取り入れ、明確で公正かつ客観性を確保するように工夫している。各科目については、シラバスで到達目標・学習内容・評価方法を設定し、これに基づき学習成果を適切に把握・評価している。また、主観評価としての在学生アンケートや卒業後アンケートなど多様な指標で学習成果を把握するよう努めている。

学士課程においては、2022年度より全学的に学修ポートフォリオを導入した。導入されて2年目であるため学生の自主的な学びへの活用が進むように教員・学生ともに認知度向上に努めていくが、学生自身の在学中の学習計画や教員による履修指導等の学修支援に役立つだけでなく、学位授与方針に示された学習成果を把握する指標の多様性が強化された。なお、今後は実際に履修が進んだ際の状況などを観察しながら、本システムの運用を通じて、学位授与方針の到達度の基準として適切なものが設定されているか、精度向上にむけて継続的に検証する。

教育の質保証と改善を図ることを目的に大学としてのアセスメント・ポリシーを定め、これまで行ってきた評価方法を含めて大学、学科、科目担当の各階層での入学時・在学中・卒業時のアセスメントをチェックリストの形に集約・可視化した。これによって機関レベル、教育課程レベル、科目レベルでの段階的なアセスメント体制が整備された。

2021年度、2022年度の2年間で内部質保証推進本部の増員を行い、教務部等と連携を強化する体制を整えた。これによって、全学的な視点で内部質保証推進本部が抽出した単位の実質化や学習成果の多面的測定の推進などの課題について、参考となる他大学の情報も共有しながら支援を行っている。今後はさらに連携を密にし、より体系的かつ組織的なIRの充実とそのため組織体制の拡充・強化を進めていく。

4) 点検・評価項目8について

専門職大学院においては、産業界等との連携により、教育課程の編成及び円滑かつ効果的な実施のための教育課程連携協議会を設けている。専門教員・当該専門職大学院の課程に係る職業・地方公共団体の職員、地域の事業者を適切に配置し、実務経験や地域連携の観点からの意見・提案が得られる体制を整備している。設置初年度につき、協議会の開催、次年度以降のカリキュラムや運営への反映は今後本格化する。定期的・効果的な運営に努めるとともに、次年度以降、検証を行う。

5) 【大学独自項目】点検・評価項目9について

・グローバル教育

グローバル教育は単に語学を習得するだけではない。今後は世界各地や地域社会の課題解決のために、周囲の人々と一緒に考え、協働できる人材が求められる時代である。本学は時代に即した「グローバルに活躍できる力」を身につけた人材の育成を目指して、昭和ポストンははじめ様々な留学プログラムと世田谷キャンパスでの交流プログラムを展開し、グローバル教育を進めている。さらに、すべての学生にグローバルに学べる機会を提供し、実力伸長を実現している。

・キャリア教育

本学独自のキャリア教育を中心とする体系的かつ継続的な取り組みは、他大学をはじめ、学外関係者から注目を集め、メディアでも取り上げられることも多く、様々な場において社会的な評価を得ている。各学科・専攻を含めて、全教職員が学生たちのキャリア達成に強い意識を向けており、実施体制も教職協働によって充実した体制が整備されており、適切かつ効果的に運用されている。

・プロジェクト型学修

各学科及び現代ビジネス研究所で実施している多様な「プロジェクト型学修」は本学の目指す自立・協調の精神を持ち世の中に貢献できる女性の育成を実現できる優れた教育プログラムの一つである。大学の特長としてさらに推進していくために、プロジェクトを運営する教員を大学が支援する仕組みや、大学としての学位授与方針に対応した学習成果を測定するための指標の把握など、全学視点で活動を持続し、評価する仕組みを作る。

第5章 学生の受け入れ

第5章 学生の受け入れ

5.1.現状説明

5.1.1 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点 1: 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
 評価の視点 2: 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
 ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
 ・入学希望者に求める水準等の判定方法

建学の精神及び教育目標を実現するため、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、以下のとおり大学の入学者受入方針を定め、入試要項及び Web サイトで広く社会に公開している（資料 5-1【ウェブ】、5-2【ウェブ】、2-5【ウェブ】、2-6【ウェブ】）。

<大学>

昭和女子大学は、「世の光となろう」を建学の精神とし、[知識・技能] [自主・自律] [協調・調和] の教育目標と学位授与方針を定めています。これを達成するために定められた教育課程に従い学修する資質と能力を備えた入学者を受け入れます。そのために多様な入試方法で入学者を募集し、多面的、総合的に選抜します。

[知識・技能]

入学を希望する学部・学科の教育課程で必要となる教科・科目の知識・技能ならびにその表現・活用方法を身につけている。

[自主・自律]

自身の目標をもち、学部・学科の教育課程に従い専門知識・技能を主体的に習得する学習習慣を身につけている。

[協働・調和]

様々なプロジェクトに参画し、活動の中で他者と協働し目標達成・問題解決を図る意欲がある。

本学の教育目標に基づいて入学者受入方針に記載した「知識・技能」「自主・自律」「協調・調和」は、文部科学省が提示する「学力 3 要素」である「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体的に学習に取り組む態度」に対応したものとなっている。

本学では、全学の方針に基づき、学科、研究科、専攻ごとに入学者受入方針を定め、Web サイトで公開している。入学者受入方針は、毎年度後期に各学科・専攻において内容を検討している。変更の必要がある場合には、各学科・専攻が提案し、アドミッション部委員会で協議したのち、入学試験委員会において協議のうえ、学長決裁を得て決定している。

学部については、各学科の入学者受入方針において、方針に加えて、入学前に修得することを推奨する教科・科目及び入学前に身につけておく学習習慣について、具体的に示している。

大学院については、各研究科の入学受入方針において、方針に加え、求める学生像について、各専攻の入学受入方針において、方針に加えて、求める学生像と修得済みであることが望まれる力について、具体的に示している。

<大学 例示：人間文化学部日本語日本文学科>

昭和女子大学の教育目標と学位授与方針を理解し、日本の言語文化に興味を持ち豊かな言語感覚を養い、表現する力を身につけようとする人、修得した力を活かして多様な人々と協働して社会に貢献する意欲を持った人を求めます。また、本学科の教育課程に従い学修する資質と能力を備えた入学受入を受け入れます。そのために多様な入試方法で入学受入を募集し、多面的、総合的に選抜します。

1. 入学前に修得することを推奨する教科・科目

国語：言語文化についての基礎知識を持ち、まとまった文章を読解・考察して、論理的に意見を述べるができる。

外国語：卒業までに求められる英語4技能を習得し、活用することができる。

地理歴史：日本の歴史・文化や世界各地の歴史・文化を理解し、広い視野から文化について考察することができる。

註：古典に関わる科目の修得を強く薦める。

2. 入学前に身につけておく学習習慣

- ・日本や世界の文学作品を幅広く読み、言語文化についての基礎知識を身につける。
- ・多様なジャンルの文章（例として思想・哲学・社会学など）を、問題意識を持って読み解き、読解力・思考力を身につける。
- ・語彙力、論理性を備えた文章力、ならびにコミュニケーション能力の向上に努める。
- ・異なる文化や社会背景を持つ人々を理解し、協力して活動することに努める。

<大学院 例示：生活機構研究科 生活文化研究専攻（修士課程）>

・生活機構研究科 入学受入方針（アドミッション・ポリシー）

本大学院生活機構研究科では、次のような意欲にあふれた学生を求めています。

1. 本学の教育目標と志願する専攻の目的を理解している。
2. 学問探求への努力を大学院生活の中心に置き、幅広い視野と高度な専門性を身につけることを目指している。
3. 人間形成への努力を重ね、自主性や行動力、創造力、協調性、奉仕の精神を養うことを目指している。
4. 大学院修了後は、進んで社会に貢献する意欲がある。

本研究科では、修士課程6専攻とそれを統合した博士課程1専攻を置き、多様な能力、適性を持った人材に広く門戸を開いています。

・生活文化研究専攻 入学受入方針（アドミッション・ポリシー）

生活文化研究専攻では、次のような学生を求めています。

[求める学生像]

1. 日本や世界の歴史・文化に関して高度で知的な素養を有している。
2. 研究、教育及び社会的活動を通じて、知識基盤社会を多様に支える人材である。
3. 研究者を職業として目指すだけでなく、文化的、歴史的諸事象について広く深く興味を持ち、自らの課題を設定して知見を重ね理解を深めるため勉学を継続する意思がある。

[習得済みであることが望まれる力]

1. 歴史・文化に関して、自己の研究分野に関する先行研究に対する理解、および基礎的な研究・調査方法を身につけている。

入学希望者に求める水準等については、入学者受入方針において入学希望者に求める学力水準及び学習歴等を示すとともに、入試要項に入学試験ごとの選考方法及び試験科目等を明示している。また、Web サイトで過去の入試問題を公開しており、求める学力水準及び学習歴を具体的に示す機会とし、受験者への便宜を図るとともに、方針に沿った問題であることの確認ができるようにしている（資料 5-3【ウェブ】、5-4【ウェブ】）。水準等の判定については、一般選抜以外の論述や面接を用いる選抜において、学科・研究科ごとに選考方針を定め、公正な選考を行っている。

以上のとおり、本学では、全学及び各学科・研究科・専攻で入学者受入方針を定め、入試要項及びWeb サイト等で適切に公表しているといえる。

5.1.2 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。

<p>評価の視点 1: 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定</p> <p>評価の視点 2: 授業料その他の費用や経済的支援に関する情報提供</p> <p>評価の視点 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>評価の視点 4: 公正な入学者選抜の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインによる入学者選抜を行う場合における公正な実施 <p>評価の視点 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> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公正な受験機会の確保（受験者の通信状況の配慮等）

1) 入学者受入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

本学では、全学・学科・研究科・専攻の入学者受入方針及び文部科学省が定める「大学入学者選抜実施要項」に基づき、様々な形態による入学者選抜制度を導入しており、本学での学習に必要な基礎的な学力や学ぶ意欲を多面的、総合的に評価し、多様な学生を受け入れている。選考方法、試験科目及び出願資格等の詳細は、大学案内、入試要項及びWeb サイトで公表している（資料 5-1【ウェブ】、5-2【ウェブ】、5-5【ウェブ】、5-6【ウェブ】）。

2023 年度入学者に対する入学試験は以下一覧のとおり実施した。本学の特長的な取り組みとして、学部の一般入学試験（A 日程）において、2021 年度入学者に対する入学試験より「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の評価」を取り入れている。これは、プロジェクトや社会貢献等でリーダー性を発揮した経験について出願時に任意で登録し、合格予定者数のボーダーライン（上位 95%～105%）に該当する志願者はリーダー経験の評価を得点化したものを加味して合否を決定するものである。多様な志願者の多面的、総合的な評価につながっていると同時に、高大接続の精神に基づき、高校での主体的な学びを促す選考方法となっている。また、大学院では福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻において、多忙な社会人や遠方在住者への受験機会を広げるため、オンラインで

の選考を実施しており、関西や九州を含む地域からの志願がある。

<大学（学部）>

一般選抜	一般入学試験（A日程・B日程・3月期）
	共通テスト利用型入学試験（一般方式Ⅰ期・Ⅱ期）
	共通テスト利用型入学試験（英語4技能試験活用方式Ⅰ期・Ⅱ期）
総合型選抜	総合型選抜入学試験
学校推薦型選抜	公募制推薦入学試験
	指定校制推薦入学考査
	附属校推薦入学試験（五修生・6年生）
	光葉同窓会推薦入学試験
その他選抜	外国人留学生入学試験（一般・日本語学校指定校制・JPUE（日本大学連合学力試験）・協定校編入学）
	大学編入・学士・転入学試験

<大学院>

学内推薦入学試験 一般入学試験（7月期・2月期） 社会人特別選抜入学試験（7月期・2月期） 外国人留学生入学試験（7月期・2月期） ※7月期の入学試験は、実施年度後期（10月）の入学者も募集している。
--

学生募集活動及び入学選抜制度については、後述するアドミッション部委員会、入学試験委員会、入学試験問題作成専門委員会、アドミッション企画会議が連携を図りながら実施内容、方法等を決定している。試験別に設定する試験科目や学力水準が方針に沿っているかどうかに関する適切性については、アドミッション部委員会及び入学試験委員会において、入学受入方針との整合性を考慮したうえで、変更時に確認するだけでなく定期的な検証も実施している。

2) 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

授業料その他費用及び奨学金制度、高等教育の就学支援新制度等の経済的支援に関する情報については、入試要項及びWebサイトに掲載し、概要、手続き等を明示している。また、災害救助法適用地域で本学が指定する地域に住む被災受験生に対して、入学試験検定料の免除及び学費等の減免措置を行っており、同様に入試要項及びWebサイトに明示している（資料5-1【ウェブ】、5-2【ウェブ】、5-7【ウェブ】、5-8【ウェブ】）。また、学生支援課窓口でも対応し、情報を提供している。

3) 入学選抜実施体制の適切な整備、公正な入学選抜の実施

本学は「大学組織及び分掌規程」に基づき、学生募集及び入学選抜の企画・運営を目的にアドミッション部を設置し、その事務組織としてアドミッションセンターを設置することを定めている（資料5-9）。学生募集活動及び入学選抜の実施にあたっては、アドミッション部委員会、入学試験委員会、入学試験問題作成専門委員会及びアドミッション

企画会議がそれぞれの役割と権限のもとに連携を図り運営している（資料 5-10）。

アドミッション部委員会は、アドミッション部担当副学長、アドミッション部長・次長、各学科アドミッション部委員、アドミッションセンター職員によって構成され、「大学組織及び分掌規程」及び「アドミッション部委員会規程」に基づき、学生募集全般に関する事項を協議、決定している（資料 5-9, 11）。また、入試制度については、必要に応じて学科及び研究科の意見を取りまとめ、入学試験委員会に上申している。

入学試験委員会は、学長、副学長、アドミッション部長・次長、教務部・学生部・キャリア支援部長、学部長、学科長、研究科長、全学共通教育センター長によって構成され、「大学組織及び分掌規程」及び「入学試験委員会規程」に基づき、学生募集及び入学者選抜に関して、入学試験制度、入学志願者の合否判定、アドミッション部委員会から上申された事項等を協議、決定している（資料 5-9, 12）。

入学試験問題作成専門委員会は、「アドミッション部委員会規程」に基づき、アドミッション部委員会に設置されている（資料 5-11）。アドミッション部長・同次長、入学試験問題作成主幹、入学試験問題作成主任によって構成され、「入学試験問題作成専門委員会規程」に基づき、入学試験問題の作成に関する事項及び入学試験の採点に関する事項を協議、決定している（資料 5-13）。問題作成に関わる規程等の改廃については、入学試験問題作成専門委員会で協議のうえ、入学試験委員会に上申している。

アドミッション企画会議は、「大学部局長会規程」に基づき、大学全体の運営上の重要問題を協議する会議である大学部局長会に設置されている（資料 5-14）。アドミッション部長・同次長、各学部・研究科教員によって構成され、「アドミッション企画会議規程」に基づき、学生募集活動に係る企画立案、入試方法の企画及び円滑な実施等について協議している（資料 5-15）。

入学試験委員会が、試験実施から合否判定までのすべてのプロセスを管轄するのに対し、入学試験実施の担当部署はアドミッション部とアドミッションセンターである。公正な入学者選抜については、すべての入学試験で、監督者をはじめとした実施担当者のマニュアルとなる入試必携を担当部署が作成しており、入試要項及び入試必携に基づき適切な体制を整備した上で、特に監督者全員に対して事前打ち合わせを必ず行っている。試験監督は電波時計に時刻を合わせることも行っており、試験種別や試験会場を問わず公正に実施している。

問題作成については、入学試験問題作成専門委員会において作成方針を協議し、入学試験問題作成専門委員会副委員長、問題作成主幹が適正であるかを確認のうえ、最終的に入学試験問題作成専門委員会委員長が確認、決定している。問題訂正が発生した場合には、入学試験問題作成専門委員会委員長及び問題作成主幹の確認のもと、速やかに外部に公表する体制を取っている。合否判定については、学部においては入学試験委員会で協議のうえ承認している。大学院においては、大学院研究科教授会において協議、承認後、研究科長が学長に報告し、承認を得ている。また、入学試験の透明性を確保するために、入学試験ごとの志願者数・受験者数・合格者数・実倍率を公表するとともに、学部の一般入学試験（A 日程・B 日程・3 月期）の不合格者について、本人の申請により入学試験成績の開示を行っている。

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

障がい等による特別な配慮が必要な受験生については、入試要項及び Web サイトで手続き方法を明示したうえで、大学入学共通テストで定める特別措置に準じた対応を行い、適切に入学者選抜を実施している。

5) 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対応関連

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 拡大に伴う対応については、2020 年度入学者に対する入学試験において、大学院の一部でオンラインでの筆記試験及び面接試験を導入したが、2021 年度入学者に対する入学試験以降、感染症対策に細心の注意を払い対面で実施している。2023 年度入学者に対する入学試験の実施にあたっては、文部科学省が定める「令和 5 年度大学入学者選抜に係る新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に対応した試験実施のガイドライン」に基づいた対応を行った。また、受験機会確保の観点から、罹患者及び濃厚接触者に対する振替試験を実施した。

以上のとおり、本学では、入学者受入方針及び文部科学省が定める「大学入学者選抜実施要項」等に基づき学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を整備し、入学者選抜を適切に実施しているといえる。

5.1.3 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切に管理しているか。

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

- ・入学定員に対する入学者数比率【学士】
- ・編入学定員に対する編入学生数比率【学士】
- ・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

学部における入学定員及び収容定員については、過去 5 年間の入学定員充足率の平均が 1.02~1.07 であり、過去 5 年間の収容定員充足率の平均は 1.01-1.04 となっている (大学基礎データ表 2, 3)。各学科の入学者受入方針に基づき、適切な定員の設定を行っており、入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足の問題は生じていない。

入学者数及び在籍学生の管理については、入学試験委員会において、過去数年の志願者数・合格者数・入学者数及び収容定員充足率等のデータを分析、検討したうえで、過不足なく入学定員を満たす「入学目標者数」を決定し、適正な合格者数を割り出して決定している。

定員の設定については、社会情勢の変化等を鑑みて各学科の適正な人数を協議し、必要と判断される場合には、大学部局長会で決定のうえ、学科間で調整を行っている。2022 年度入学者においては、人間社会学部初等教育学科と国際学部英語コミュニケーション学科でそれぞれ前年度より 20 名減とし、グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科と国際

学部国際学科でそれぞれ前年度より20名増とした。なお、大学編入・学士・転入学試験については、食健康科学部健康デザイン学科では定員5名、それ以外の学科では在籍学生数に余裕がある場合のみ実施するため、定員は設けておらず、入学者は年に数名となっている。

大学院では、リカレント教育やリスクリング教育の社会的要請を踏まえ、2021年度に生活機構研究科生活文化研究専攻及び福祉社会研究専攻で、2022年度に文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻で社会人向けの1年制コースを設置した。その結果、入学者数が増加し、生活機構研究科修士課程では、入学定員充足率が2020年度の0.42から2021年度には0.70、2022年度には0.63、2023年度には0.64と大きく改善している。福祉社会研究専攻の1年制コースについては、開設初年度に定員50名に近い学生を集め、さらに発展させるかたちで2023年度から専門職大学院（福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻）へ移行した。専門職大学院移行初年度は、設置認可の関係上7月期入学試験を実施できず、2月期入学試験に加えて3月期入学試験を実施した。入学定員充足率は、2023年度後期入学者を加えて0.68となっている。

しかしながら、既存の各研究科の過去5年間の収容定員充足率の平均は、文学研究科博士前期課程で0.41、生活機構研究科修士課程で0.51、文学研究科博士後期課程で0.41、生活機構研究科博士後期課程で0.43といずれも低い水準となっている（大学基礎データ表2）。前回の認証評価時、文学研究科博士前期課程における収容定員に対する在籍学生数比率の低さの改善についての提言を受けて、1年制コースの設置、大学院Webサイトの刷新をはじめとした広報活動の強化、外国人留学生の出願書類手続き書類の一部省略等、志願者及び入学者確保に向け対策をとってきたが、各研究科教授会とアドミッション部が連携を図り、より一層入学者獲得に向けた施策を実施していく必要がある。

以上のとおり、学部においては、入学定員及び収容定員は適切に設定、管理されており、定員に対する過不足は生じていない。大学院においては、1年制コース及び専門職大学院設置による改善がみられるものの、入学定員充足率、収容定員充足率ともに低い状態が続いており、改善の必要がある。

5.1.4 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・効用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
 評価の視点2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れの適切性については、前年度実施入学試験の結果を踏まえ、学部においては入学試験委員会、大学院においては、研究科教授会等で定期的に検証している。推薦入試における指定校の選定については、各校ごとの志願者数、在籍学生の成績・学長賞受賞実績等から算出するポイント制を導入しており、毎年度アドミッション企画会議において検討を行い、大学部局長会で決定している。また、IR推進課が入学試験の結果と在学生の入学後の学業成績等を入学試験種別ごとに分析したデータをもとに、アドミッション

部長が中心となり学生の受け入れの適切性について点検・評価を行っている。その結果、入学試験種別による学生間の GPA の差は小さく、入学試験の適切性が確認された。

学生募集活動については、アドミッション部委員会で点検・評価を行い、資料請求者やオープンキャンパス来場者等の募集活動別での志願率を確認している（資料 5-16）。アドミッション部委員会による自己点検・評価及び改善の活動に関して、オープンキャンパスの実施を一例とする。オープンキャンパス参加者の志願率については、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）発生前には 45%だったが、2021 年度は 40%、2022 年度は 35%と低下していた。オープンキャンパスは従来全学部同日に開催していたが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の状況に応じて、2020 年度はオンラインで、2021 年度は予約制・対面・学部ごとに別日程で、2022 年度は予約制撤廃・対面・学部ごとに別日程で実施してきた。従来は全学科のブースを一か所に集結させていたが、密を避けるために学科ごとに会場を分散したことで活気が失われ、大学全体としての PR 効果が薄くなったことも影響して、目当ての学科プログラムだけに参加し帰ってしまう来場者が散見された。来場者数を増加させるとともに、複数の学科の情報に触れ、魅力ある大学として訴求することを目的に、2023 年度は年間を通じて全学部同日開催とし、従来通り全学科のブースを一か所に集結させている。学科説明会については、遠方の受験生向けにハイフレックス方式を採用している。また、オープンキャンパス開催日以外の大学見学、入学試験相談も継続して実施している。学生募集活動の検証については、以上のような一例に限らず、引き続き募集活動別の志願率を確認し、より効果の高い活動計画となるように強化していく。

全学的な視点からの点検・評価については、第 2 章で述べた内部質保証のプロセスのとおり、大学基準協会が定める項目に基づき、アドミッション部が自己点検・評価を行い、内部質保証推進本部が検証及び改善に向けた提案を行っている。

例えば、内部質保証推進本部では、各学科・専攻によって形式や内容に大きな違いがないことが望ましい、という観点から点検・評価を行っているが、大学院においては、入学者受入方針において、抽象的な内容や表現の統一性に欠くものが見受けられた。そのため、内部質保証推進本部から提案し、2022 年度に各専攻の内容を改善した。これにより、求める学生像及び習得済みであることが望まれる力をより明確に表記されるようになった（資料 2-6）。新たな入学者受け入れ方針は、2024 年度入学者に対する入学試験より入試要項の記載している。

高大連携を推進する観点から、教育の連続・連携を図り、大学入試のあり方を変えることによって高校での学びを変えるという考えに従って、アドミッションセンターでは新たに提携校を作ること計画した。このような提携校に関する計画とその推進について、内部質保証推進本部から、入学者受入れ方針を理解し、満たす高校生に入学してもらう仕組みを作ること助言した。2024 年度入試から、この制度を新たに取り入れた。対象は 4 学科、10 校で、今後拡大していく予定である。

また、大学院の 1 年制コースにおける入学者の増加についても、内部質保証推進本部と相談した。アーキビストは生活文化研究専攻の 1 年制コースで選択できるもので、コース全体で社会人を含め 10 名を超える在籍者がいる一方、英語教育専修は人数が少ない。模擬授業や進学説明会など社会人に向けて広報活動を積極的に行うだけでなく、海外大学との連携による推薦入学制度の導入を検討する旨、協議している。専門職大学院についても入

学者の確保と増加について協議している。現在、川口市、横浜市と提携しており、市が学費を負担して毎年度学生を派遣していることを踏まえ、他の自治体・企業と提携が図れないか、引き続き検討することになっている。

以上のとおり、本学では、学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

5.2.長所・特色

すべての入学試験において入学試験実施必携を用意し、試験監督経験の有無を問わず、試験監督者全員に対して当日試験前に説明を行っている点、及び試験監督は電波時計に時刻を合わせることも行っている点は、実施に際して公正性を確保する面から高く評価できる。

学部の一般入学試験（A 日程）において、2021 年度入学者に対する入学試験より「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の評価」を取り入れている。プロジェクトや社会貢献等でリーダー性を発揮した経験を出願時に任意で登録し、評価に反映させる制度を設けることで、多様な志願者の多面的、総合的な評価につながっていると同時に、高大接続の精神に基づき、高校での主体的な学びを促す優れた選考方法である。

5.3.問題点

大学院においては、各研究科で収容定員充足率が低い水準となっている。広報活動の強化等の策を講じてきたが、アドミッション部と各研究科教授会が連携し、より一層の志願者及び入学者を増やす施策を講じる必要がある。

5.4.全体のまとめ

建学の精神及び教育目標を実現するため、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、全学・学科・研究科・専攻で入学者受入方針を定め、入試要項や Web サイトで広く社会に公表している。

入学者選抜については、入学者受入方針や文部科学省が定める「大学入学者選抜実施要項」に基づき、様々な形態の入学者選抜制度を導入しており、志願者を多面的、総合的に評価し、多様な学生を受け入れている。学生募集及び入学者選抜の運営については、アドミッション部委員会、入学試験委員会、入学試験問題作成専門委員会、アドミッション企画会議がそれぞれの役割と権限のもとに、連携を図りながら実施する体制を整備しており、公正な入学者選抜を実施している。

在籍学生数の管理について、学部においては過剰又は未充足の問題は生じていないが、大学院においては入学定員充足率、収容定員充足率ともに低い状態が続いており、改善の必要がある。

学生の受け入れの適切性については、入学試験結果の分析や募集活動の効果についての

検証を行うとともに、内部質保証のプロセスに基づいた自己点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

第6章 教員・教員組織

第6章 教員・教員組織

6.1.現状説明

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

評価の視点 1:大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点 2:各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(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

本学では、建学の精神並びに教育目標を十分理解したうえで、教員としての職務と責任を自覚し、以下の項目について実践する教員であることを「求める教員像」として設定している（資料 6-1【ウェブ】）。

<求める教員像>

- ①大学及び各学部・研究科等の教育方針と 3 つのポリシーに基づき、熱意をもって学生の教育・指導を行うこと。
- ②優れた研究業績をあげ、その研究成果を学生に教授し、また広く一般にも発信することによって、社会に積極的に貢献すること。
- ③大学並びに所属組織において、より効果的な運営に向けた取り組みに協力し、本学の目的を達成するために尽力すること。

本学教員としての指針となる「求める教員像」に基づき、大学全体の「教員組織の編制方針」及び各学部・研究科等の「教員組織の編制方針」を定めている（資料 6-1【ウェブ】）。各学部・研究科等の編制方針では、各学部及び各研究科の学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を実現するための教員の分野構成と、大学内の連携体制を確保し教育研究や研究科・専攻及び学部学科運営を担うために教員の適切な役割を分担することを明らかにした。

さらに、「求める教員像」「教員組織の編制方針」を踏まえ、「大学教員の勤務規程」の第2条では「基本理念」を定め、本学所属教員としてのあり方を示している（資料 6-2）。基本理念では、建学の精神に基づく教育を行い、学納金によって運営されていることを認識したうえで、①優れた研究業績をあげ、たゆまぬ自己研鑽に努めること、②魅力ある授業を行い、学生の実力の養成並びに勉学及び研究の増進を図ること、③学生に建学の精神を体得させるため、生活全般にわたって十分な指導助言を与えることを示している。

責任体制については、大学学則第 8 章「教職員組織及び教授会」、大学院学則第 8 章「教員組織並びに運営」、専門職大学院学則第 8 章「教員組織並びに運営」に定めている（資料 1-3【ウェブ】）。

また、連携のあり方としては、学則第 8 章に定められている各種協議・審議体ほか、本学独自の取り組みである「教育会議」において図られている（資料 1-9）。同会議は、原則月 1 回全常勤教員及び所属長級役職員が参加し、教学及び学生指導全般に関する事項の

連絡調整を旨として協議を行っているもので、教職員の連携につながっている。また、学部学科、センターを横断し、全学的な運営を行う四つの部と事務部署（教務部、学生部、教学支援センター、キャリア支援部、キャリア支援センター、アドミッション部、アドミッションセンター）の部課長が一堂に会して全学的なテーマを話し合う四部合同連絡会を副学長主宰で定期的で開催し、連携を強化して学生の教育にあたることができるようにしている。学科内における連携としては、学科長の下に、上述四つの部の委員を配置している。四つの部各委員は、学科の運営において、学科長と共に責任をもって任にあたる。学科においては、学生の指導に当たるクラスアドバイザーを配置することはもちろんのこと、学科独自の各種係を分掌として割り当て、学科運営に関し、教員が分担して協働できる体制を整えている。

以上のことから、本学では、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適切に明示しているといえる。

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

<p>評価の視点 1: 大学全体及び学部・研究科等ごとの基幹教員・専任教員数</p> <p>評価の視点 2: 適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性 ・各学位課程の目的に即した教員配置 ・国際性、男女比 ・実務家教員の適正な配置（【院専】） ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮 ・教育上主要と認められる授業科目における基幹教員・専任教員の適正な配置（専任教員については教授又は准教授） ・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 ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況の適切性 ・他大学・企業等を兼務する基幹教員について、業務状況の適切性 ・教員と職員の役割分担、それぞれの責任の明確化と協働・連携 <p>評価の視点 3: 指導補助者を活用する場合の適切性（資格要件、授業担当教員との責任関係や役割の明確化、指導計画の明確化等）。</p> <p>評価の視点 4: 教養教育の運営体制</p>

大学全体及び学部・研究科等々ごとの教員数及び教授数は、大学設置基準及び大学院設置基準、専門職大学院設置基準を満たしている。また、専門職大学院は、実務家教員も適正に配置している（大学基礎データ表1及び表4）。

学部、研究科等の教員組織の編制方針に基づき、毎年人事計画を策定し、学長の承認のもと必要な教員を配置・採用している。

多様な人材の活用による体制を整備するため、若手研究者（40歳以下）及び女性研究者について、2028年度までの数値目標（若手研究者：8%、女性研究者：50%以上維持）を定めている。

年齢構成については大学基礎データの通りである（大学基礎データ表 5）。教員採用では、採用分野における専門性と教授・准教授・専任講師のバランスを考慮している。女性教員比率は 55.7%であり、全国平均の 26.7%（2022 年度学校基本調査）を上回り、女性役職者（学長・副学長・学部長・専攻主任）に占める割合も 53.8%と高く、バランスのとれた配置ができています。

国際性については、外国人教員数は 8.7%であり、全国平均の 5.1%（令和 4 年度学校基本調査）を上回り、海外留学をカリキュラムに組み込んでいる国際学部では 37.7%となる。その他、一部学科においては、教員公募の際に外国大学での学位取得を条件としている。

各教育課程における主要担当科目とは、学位授与方針に沿った到達度目標を達成するために必要な科目である。各教育課程において、専門教育科目の中で基礎的な科目、発展的な科目は常勤教員が主に担当することとしている。クラスが細分化される場合は、常勤教員がコーディネートした上で非常勤教員の協力を得ている。初年次教育や学習の集大成となる卒業論文・卒業研究、及び途中段階を含め、少人数で学ぶゼミを開設する場合は、常勤教員が担当している。

教員の授業担当負担への適切な配慮として、「大学教員の勤務に関する取扱規則」において、教授、准教授及び講師の各セメスター担当コマ数の目安を定めるとともに、教員役職者の 1 週間当たりのコマ数目安も規定している（資料 6-3）。理事長、副理事長、学長、副学長、学部長等役職の兼務者及び研究所所属の教員は、1 週間当たりのコマ数が 3 コマ未満であっても原則のコマ数（教授：6 コマ以上、准教授及び専任講師：7 コマ以上）の限りではないとし、授業担当負担への配慮を行い、大学運営を担う教員の役割を適切に分担している。

研究科担当教員については、授業担当のみの教員、博士前期課程担当の教員、博士前期及び後期課程担当の教員と分け、研究科ごとに資格要件を定めており（資料 6-4）、研究科教授会にて審査を行った後、大学院委員会にて承認を得て決定される。

教養教育の運営体制については「知識・理解」「汎用的能力」「態度・志向性」の 3 つの力を身につけることを目標とする、全学の教養教育を統括する「全学共通教育センター」を設置している（資料 6-5【ウェブ】）。同センターは 12 名の常勤教員からなり、そのうち常勤教員 4 名が一般教養セクションを担当している。その他は、外国語セクションが 4 名、教職セクションが 3 名、データサイエンスセクションが 1 名となっている。このうち、一般教養セクション、外国語セクション、教職セクションには教務主任を置き、セクションの統括を行っている。データサイエンスセクションは常勤教員 1 名で、かつ新任教員であるのでセンター長が教務主任を兼務している。外国語セクションでは、更に言語に対応したコーディネータを 3 名おき、科目担当教員間での授業の管理運営を容易にしている。

教員と職員に関しては、学部もしくは学科、センターに担当職員を配置する他、全学規模の学生に対応する部署は、教員が所属する部と職員が所属するセンターや課とを対応させ、分業するとともに協働できる体制を整えている。例えば上述のようにアドミッション部とアドミッションセンターの協働が例として挙げられる。

担当教員の授業を補助する者として、指導補助者とならび外部講師の利用を可能にしている。外部講師を招く場合は、シラバスに記載し、それ以外に、外部講師実施を届け出なければならぬ。その適否に関しては、シラバスのチェックを学科長と教務部委員が行い、

外部講師実施届を学科長、教務部長、学部長が承認することになっている（指導補助者については後述の6.1.4を参照）。

以上のことから、本学では、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているといえる。

6.1.3 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1: 教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
 評価の視点 2: 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・採用・昇格等の決定については、前述の「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」を踏まえ、募集・採用・昇格等の選考に関する必要事項を定めた「教員資格審査に関する規程」（資料 6-6）、「教員資格審査に関する処理規程」に基づいている（資料 6-7）。

募集・採用に関しては、各学科・専攻から人事計画に基づいた採用願が総長・学長室に提出され、学長が承認した後、公募要領を確認し、Web サイトにおいて公募をしている。公平性の観点から原則公募となる。その後、学部において専門分野の審査（履歴業績、学位、模擬授業、面接等）を行う「専門委員会」を経て「教員資格審査委員会」を実施する。審査委員会での結果（履歴業績、資質・適性・人柄・担当科目に対する適性、それらを踏まえた総合所見）については、「大学部局長会」に上申・承認後、常勤役員会へ付託し、承認を得るプロセスとなっている。

昇格についても、当該教員の業績や教育活動状況、社会貢献活動を踏まえ、募集・採用と同様に、専門委員会と教員資格審査委員会というプロセスを経て決定している。

大学院教員の兼任や所属変更については、大学院各研究科教授会での出席者による投票により過半数をもって決定し、結果を「大学院委員会」に上申・承認を得て、常勤役員会へ付託し、承認を得る。

以上のことから、本学では、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているといえる。

6.1.4 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
 評価の視点 2: 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用
 評価の視点 3: 指導補助者に対する研修の実施

本学のFD活動は、「FD推進委員会規程」に基づき、大学部局長会の直属機関となる「FD推進委員会」により運営されている（資料 6-8）。同委員会は各研究科及び各学部から学

長から指名された教員により組織されている。大学全体における組織的な実施という観点から、各研究科、各学部から1名ずつ選出されている。

FD活動は、学生が学位授与方針に基づく資質や能力を身につけられるようにするために教員の知識・技能等の向上をはかることを共通認識としたうえで、以下の取り組みを実施している（資料2-18【ウェブ】，6-9）。

①FD講演会・FDサロン

「FD講演会」は年1回、外部有識者を招へいし、講演を行う。「FDサロン」は、講演会テーマを踏まえ、関連テーマを設定し、テーマ別の分科会・グループを設け、教員間での自由討議形式で実施している。

ここ数年は、コロナ禍におけるオンライン授業の展開についてテーマを設定してきたが、コロナの終息を見据え、テーマを広げている。2023年度は「ディープ・アクティブラーニングによる高大接続—対話型論証を中心に—」を講演会テーマとして実施した。本講演会では、教員、学生にとって、実りあるアクティブ・ラーニングを実践するにはどのような工夫が必要なのかについて、「対話型論証」の手法を中心に、高大での実例を交えて、外部専門家に講演いただいた。

「FDサロン」では「アクティブ・ラーニングを実践的に考える。」をテーマに設定し、より実践的な内容となるよう「ChatGPT」、「高校から見た高大接続」、「ピア・ラーニング」について、話題提供・事例紹介・意見交換を行った。

FD講演会・サロンの参加者からは、教育指導に活かせる情報が多く、有意義な研修であったと好評を得ることができた。

②新任教員研修

本学の教育の特色や制度について理解を深めることを目的に、新規入校者を対象として新任教員研修を実施している。多岐にわたる内容（FD、教務、キャリア、アドミッション、学生、グローバル、研究）が各部門の役職者から説明され、参加者との活発な質疑応答が行われている。

③学科・センター内／研究科・専攻内独自FD活動

各学科、各研究科が年度計画を立案し、独自に実施している。2022年度からは、教員の知識・技能等のより一層の教育力向上を目的にして、大学院における研究科・専攻内の独自FD活動については本格的に企画・実施している。各部門のニーズに応じてテーマが設定され、より一層FD活動を深めることができている。

④授業改善アンケート（大学）／FDアンケート（大学院）

大学における「授業改善アンケート」は、履修者数が一定以上の授業を対象として実施している。アンケート内容は「学生が主体的に学ぶために」「授業内容を充実させるために」「授業全般（自由記述）」の項目からなり、7設問4段階評価としている。また、学科及び担当教員独自で設問を設定することもできる。

授業担当教員は、学生によるアンケート回答の集計結果を確認し、結果を踏まえて「今回の総評と次回に向けた改善策」をまとめた「授業改善報告書」を作成し、学生に公開している。また、各学科長及び教務部委員は「今期の総評と今後に向けた改善方策」をまとめた「学科別改善報告書」を作成し、次年度以降のカリキュラム検討に活用するとともに、外部のWebサイトに公開している。

「授業改善アンケート」はこれまでマークシートで実施していたが、2020年度からは、PC及びスマートフォンでの回答が可能なシステムを導入し、実施している。さらに教員学生双方にとっての利便性を高めるため、2022年度からは「FD マネージャー正規版」を導入している。「アンケート回答」及び「結果表示・改善報告書作成」を単一システムで行うことができるため、学生回答⇒回答確認⇒改善報告書作成の流れをスムーズに実施できている。

大学院における「FD アンケート」は、大学院生を対象として「カリキュラム・授業」「院生」「総評」の3分類として、17設問5段階評価で実施している。分類ごとに関連する自由記述ができるほか、時間割やカリキュラム、大学サポートなどへの要望を記述できるようにしている。各専攻主任及び教務主任はアンケート回答の集計結果に基づき、総評と改善の方策をまとめた「改善報告書」を作成し、学生に公開している。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、研究業績管理システム「研究業績プロ」を使って行っている。研究業績プロには研究活動のほか、教育活動、社会活動の業績も入力が可能となっており、教育における改善事例や所属学会、地域での市民向け講座や講演などの実績等を入力している。研究業績プロに入力した内容は、各部署の所属長が閲覧できる体制となっている。教員の昇格等の際には、研究業績プロの内容に基づき評価を行っている。入力情報の公開を希望する教員に関しては「researchmap」へのデータ提供の際に研究業績プロを活用している。

研究活動については、研究成果の報告を個人研究費の査定にも活用している。教員は、研究業績を研究業績プロに入力し、入力内容及び入力内容に相当する研究業績成果物を、副学長及び学部長が「教員研究費支給基準」に基づいて査定を行い、査定額を決定する。査定した業績の内容は、設定により外部Webサイトへの公開を義務付けている（資料6-10【ウェブ】）。

また、出張や学外委員就任については、電子申請することにより、所属長、学部長、学長が、各教員の社会活動を把握し、勤勉手当の評価及び昇格、テニユア適用審査等に活用している。

研究活動を活性化するため、科研費説明会を行うほか、研究倫理に関する研修会を提供し公正かつ倫理的な研究活動が進められるようにしている。また、研究活動推進の観点から学部や学科を単位として教員の学術研究発表を行っている。一方、社会貢献を推進するための研修は実施されていない。

また、教育研究情報を広く公開するために研究業績プロを基盤システムとして、Webサイトに「教員紹介・研究業績」を公開している。この情報は、科学技術振興機構（JST）の「researchmap」へ一括提供している。その他、研究成果について学内外からの自由な閲覧を可能にすることにより、研究成果を社会へ積極的に還元することに努めるとともに、

学術研究のさらなる発展に寄与するために「昭和女子大学学術情報リポジトリ」にて研究成果を公開している。

指導補助者に対する研修の実施については、TA、SA、ピアサポーターを配置している学科において、教員が補助者に対して個別に任務内容と指導員としての意識付けを含めた事前説明を行うなどしている（資料 6-11, 12）。

以上のことから、本学では、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といえる。

6.1.5 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
 評価の視点 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

学部、研究科等の教員組織の編制方針に基づき、毎年人事計画を策定し、学長の承認のもと必要な教員を配置・採用している。

教員組織の適切性について、各学科・専攻において、各学部・研究科等の教員組織の編制方針に基づいているか点検・評価のうえ、人事計画を作成し、担当副学長に次年度のカリキュラム編制方針と人事計画についての説明を行う。そのうえで学長、副学長が大学の将来構想及び大学設置基準及び大学全体の教員配置を年齢構成、教授・准教授・専任講師のバランス、ST 比を考慮し大学全体の適切な教員配置を行う。

教員組織の適切性については、大学部局長会が点検・評価する。その結果と、基準 6 に関する各学部・研究科等の自己点検結果を基に、内部質保証推進本部は大学全体の観点から教員組織の適切性を点検・評価する。内部質保証推進本部では、2022 年度と 2023 年度は大学基礎データも使って、教員組織の適切性について点検している。

6.2.長所・特色

教員の編成方針を定め、公表し、その方針に沿って編成及び採用等行っている点は評価できる。

月 1 回実施している「教育会議」は、本学独自の取り組みであり、目的意識や課題点に関する情報共有に役立っており、組織的な連携を図る上で有効である点、大きな特色と言える。また、四部合同連絡会は、業務内容を分担する部及びセンターが協働していく上で有効に機能している。学科内における役割分担に基づき、学科長を中心とする学科運営も適切に実施されている。

女性教員比率は全国平均に比べて大変高く、本学の目標値も達成できており、高く評価できる。

FD 活動については、全学部から各 1 名ずつ選出して構成される FD 推進委員会が主体とな

って実施していることから、分野によって制限されない、大学の多様なニーズを取り組みに反映しやすいというメリットがある。また、講演会との関連トピックスで実施するFDサロンは、参加者が自由に話し合うスタイルを採っている。そのため、他学科の教員や類似した分野を持つ教員の状況を学ぶことができ、より一層FDを深化させることができる。新任教員の参加を義務づけている点も、教育力向上を図る意味から効果が高い。授業改善アンケートに関しては、每期各科目実施した上で、授業担当教員、開設学科及び専攻が改善報告書を作成し、次に活かしている点は高く評価できる。

6.3.問題点

年齢構成については、現状では高い方へ比重が傾いている。若手教員の目標値に関して達成できていない。今後、定年を迎える教員が増加する。そのため、新規採用にあたっては、教授・准教授・専任講師のバランス、年齢構成も考慮し、大学全体の観点から適切な教員配置を行っていく必要がある。

6.4.全体のまとめ

大学全体及び学部・研究科等々ごとの教員数及び教授数は、大学設置基準及び大学院設置基準、専門職大学院設置基準を満たしている。教員の募集・採用・昇格にあたっては「求める教員像」「教員組織の編制方針」をWebサイトに公表するとともに、諸規程に則り、手続きを踏まえ適正に行っている。

2023年度以降の年齢構成等の数値目標を設定した。当該目標に則った教員組織の整備に努めていく。

教員の授業担当負担への配慮についても規則を策定し、適切に対応している。教養教育の運営体制については「全学共通教育センター」を設置し、全学における教養教育の充実化に努めている。

連携については、各種協議・審議体のほか、本学独自の「教育会議」や「四部合同連絡会」を実施することにより、強化に努め、学生の教育に当たることができている。

FD活動が教学マネジメントを支える重要な基盤であることを再確認したうえで、各種取り組みを行っている。今後もFD推進委員会と教務部委員会、各学科・センター及び各研究科・専攻の連携を強化しながら、引き続き、学生の主体的な学びを引き出す質の高い教育ができるよう、FD活動を大学及び大学院全体で展開していく。また、大学院独自のFD活動については、各研究科・専攻の有益なFD活動を情報収集し、他専攻に共有することで、大学院全体のFD活動活発化を促す。

第7章 学生支援

第7章 学生支援

7.1.現状説明

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

評価の視点 1:大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学では、本学の教育方針に基づき、修学支援（教務部委員会策定）、生活支援（学生部委員会策定）、キャリア支援（キャリア支援部委員会策定）の3つの観点から方針を以下のおり定めている。学生や教職員を含むすべてのステークホルダーに対して、明確に本学の支援方針を示すべく、Webサイト上に公表している。

■修学支援に関する方針

1. 学生が学修に専念し主体的に学び、個々の可能性を伸ばして自己の研鑽に励むことができるよう支援を行う。
2. 欠席が多い学生や成績不振の学生を早期に発見する体制を整え、留年・休学・退学の可能性がある学生に対してケースに応じた適切な支援を行う。
3. 必要に応じた補習・補充教育を実施する。

（資料7-1【ウェブ】）

■生活支援に関する方針

1. 豊かな学修生活が営めるよう各学科及び保健管理室・学生相談室・障がい学生支援室3室の連携をとおり、チーム支援のもとに学生の健康保持増進の体制整備、心理的諸課題について相談・援助、障がいのある学生への支援を行う。
2. ハラスメントの課題への対処として、問題意識に関する啓発活動を実施し、お互いに個人を尊重し、自分らしさを輝かせて学ぶことができる環境を維持しつづけるため努力する。
3. 委員会活動、クラブ・サークル活動などの課外活動のための機会と場所を提供し、学生のピアラーニング・アクティブラーニングによる学修経験の深化を目的とした人間形成が行われる環境を整備する。
4. 経済的な事情に煩わされず充実した豊かな学修生活が送れるため各種奨学金を用意し経済的支援を行う。

（資料7-2【ウェブ】）

■キャリア支援に関する方針

1. 入学時から卒業後まで一貫して、就職、進学及びキャリア全般に関する相談体制を整備し、一人ひとりの状況に応じてきめ細かくアドバイスや情報提供を行う。
2. 働く姿をイメージできるよう、実際の職場体験（インターンシップ）、社会人への相談（社会人メンター制度）など、業界・仕事のリサーチプログラムを積極的に提供する。
3. 就職活動に必要な知識・マナーや、自分を正しく表現できる力を身につけることが出来るよう、充実した各種就職活動支援講座を提供する。
4. 企業訪問等を通じて求人開拓を行い、本学の学生に相応しい良質な求人を学生に提供する。

5. 行政（ハローワークを含む）と連携し、厳しい就職環境の中でも採用が決まるまで支援する体制を構築する。

（資料 7-3 【ウェブ】）

以上のことから、本学では、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているといえる。

7.1.2 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点 1:	学生支援体制の適切な整備
評価の視点 2:	<p>学生の修学に関する適切な支援の実施</p> <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 ・自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援 ・オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮。 （通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など） ・留学生等の多様な学生に対する修学支援 ・障がいのある学生に対する修学支援 ・成績不振の学生の状況把握と指導 ・留年者及び休学者の状況把握と対応 ・退学希望者の状況把握と対応 ・奨学金その他の経済的支援の整備 ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
評価の視点 3:	<p>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）防止のための体制の整備 ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮 ・人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保）
評価の視点 4:	<p>学生の進路に関する適切な支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の実施 ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備 ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施 ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供
評価の視点 5:	学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
評価の視点 6:	その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

1) 支援体制について

修学支援、生活支援、キャリア支援の3方針に基づき、適切な支援を行うため、担当副学長並びに各学部学科から選出された教員で構成された委員会（教務部委員会、学生部委員会、キャリア支援部委員会）を設置し、各事務組織である教学支援センター（教育支援課、学生支援課）、キャリア支援センターと連携して支援している（資料 7-4～6）。具体的には、修学支援に関しては教務部と教務部委員会が、生活支援に関しては学生部と学生

部委員会が、キャリア支援に関しては、キャリア支援部とキャリア支援部委員会が行う。教務部と学生部と連携するのが教学支援センターの各課である。また、綿密な情報共有と組織を超え横断的に対処する事案に対する仕組みとしてアドミッション部委員会（資料 5-11）、アドミッションセンターを加え、副学長が主催する四部合同連絡会を定期開催している。

さらに、大学全体として、学園本部部門と以上の 3 センター、国際交流センター等の大学事務部門による合同連絡会も定期開催し、連携を図っている（資料 7-7）。

学生の学習と生活支援として、本学ではクラス制を敷いている。クラスは、学科ごとに同一学年の学生を適切な人数に分け、教育活動や学生生活の基礎単位として位置付けられている。「1. 充実した学生生活を送るための拠点とする。」「2. 教員と学生相互間の協調と協力のもとに、学問研究・人格形成を図る場とする。」「3. 教育研修上の連絡・伝達・調整の場とする。」という 3 点を実施する場となっている。学科ごとに定める時間にクラスルームを開催し、学生は必ず出席して、クラスルームの円滑な運営に努めることとしている。各クラスには、クラスアドバイザーの教員を配置し、学生の学修、生活、進路における適切な助言・指導を行う（資料 7-8）（後述の 7.1.2 も参照）。

2) 学生の修学に関する適切な支援の実施

修学支援に関するものとして、学生同士が教え学び合う教育活動に関しては、ピアサポート・TA・SA 制度を実施している。この制度を利用し、各学部学科が推奨する検定試験・国家試験対策や補習等を行っている。2023 年度は現在集計中となっているが、2022 年度は、語学検定支援や ICT スキルの向上サポート、留学生支援など 10 件の導入事例がある（資料 7-9）。

修学支援の方針に沿い、学生個々にカスタマイズした学習を進められるように、学習過程並びに学習成果を長期にわたって収集し、学習過程を含めて達成度を評価し、主体的に取り組むべき課題をみつけて行動を起こすことができる学修ポートフォリオを昨年度から学内ポータルサイト上に導入した（資料 4-10）。学修ポートフォリオはクラスアドバイザーや学科教員が確認することができ、修学支援に有効である。

授業の出欠席、遅刻早退については、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」を通じて授業担当教員が管理し、学生が所属する学科のクラスアドバイザー（教員）と連携している。また、上述の学修ポートフォリオの履修データ等も各学科の教務部委員の教員を中心に履修指導を行っている。このことが学生の修学状況を速やかに把握し、適切な修学・学生支援につなげている。さらにクラスアドバイザーは各学期に 1 回以上学生と個々に面談を行い、記録をつけ学生の状況把握に努めている。留年者及び休学退学希望者については、クラスアドバイザーやゼミ担当教員を一次対応者としてきめ細やかにフォローし、学科長、学科教務部委員及び学生部委員、状況に応じて保証人を含めた面談を実施している。なお、学生情報のデジタル化が進んだため、秘匿性の高い情報の取り扱い等に触れた、クラスアドバイザー制度のガイドラインを定め、2023 年度に学生部委員会を通じて、教職員に周知徹底を行った。

欠席しがちな学生を早期に発見するために、学科によって、学生状況調査を学期途中に実施している。例えば、国際学部英語コミュニケーション学科においては、4 ないし 5 回

目の授業週終了時に、学生の科目別出席状況と受講態度を確認する機会を設け、学科で情報を共有し、学科教授会において対応を協議している。複数の授業において欠席しがちの学生に対しては、クラスアドバイザーが連絡を取り、状況を確認することになっている。

成績不振の学生に対しては、大学全体としては年に一回、学科によっては各期、成績査定を行っている。成績不良科目が6科目以上ある学生、またはGPAが1.0未満の学生を成績不振学生とみなし、学科ごとにリストアップして、教員による面談を必須としている。状況に応じて、教務部委員や学科長、あるいは学生の家族が同席し、面談を行っている。学科によっては、年度ごとにクラスアドバイザーの配置を変更するが、面談記録を残すため、継続的な指導が可能となっている。

障がい学生支援については、「昭和女子大学における障がい学生支援規程」に基づき、障がい学生支援室を中心に教学支援センター（教育支援課及び学生支援課）、アドミッション部とキャリア支援部各学科教員を加えた障がい学生支援委員会を中核に横断的に支援できる体制を設け、障がい学生の教育及び学生生活の支援（障がいのある受験生の支援を含む）並びに修学環境の整備を行っている（資料7-10～12）。2022年度は心身に不調を感じる学生が急増したこともあり、同年度後期から申請方法を変更し、手続きの簡素化と支援の充実を両立できるようにしている。

留学生等の学習支援に関しては、国際交流センターと学生の所属学科の両者が行っている。国際交流センターでは、前期終了時、学生との面談を必須とし、出席状況や単位修得状況を確認して、学習の継続を図れるようにしている。留学生への経済支援に関しても、国際交流センターが奨学金事務を扱い、学生支援課と協力して、留学生が経済的な心配なく学習に専念できる環境を整えている。学科においては、履修指導を中心に、卒業までの計画を立て、留学生の学習を支援している。また、短期留学生に関しては、国際交流センターが日本語能力を把握し、留学生の希望に沿うべく、履修相談にもものっている。

3) 学生の生活に関する適切な支援の実施

学生部、教学支援センター（学生支援課）、障がい学生支援室、学生相談室、保健管理室で連携し、生活支援を実施している（資料7-13【ウェブ】）。

奨学金については、日本学生支援機構の奨学金の他に、本学独自の人見記念奨学金、成績優秀者奨学金、昭和学園奨学金等を設け（資料5-8【ウェブ】）、経済的支援奨学金の拡充や授業料特別減免制度を継続している。コロナ禍での混乱に応じて、国の修学支援新制度の申請者の動向や学納金未納者の数に対応して、人見記念奨学金（貸与）の案内回数を増やし、申込期限の延長対応や経済的に困窮する学生に対して授業料特別減免（給付）を実施した（資料7-14）。さらに本学の特長でもある留学（グローバル教育）に係る奨学金等、特色のある奨学金も設けている（大学基礎データ表7）。奨学金受給については、案内や応募の際には、クラスアドバイザーや指導教員が推薦書を作成するという形で支援をしている。学生とは個別にゼミや希望する形式（オンライン・オフライン問わず）で面談を行い、状況を把握する体制をとっている。

学生相談室では、進路、自身の資質・特性等に加え、心理面の相談事項等の学生生活全般における相談・支援を行っている（資料7-15）。

保健管理室では、全学生を対象とした定期健康診断の実施、保健師・看護師の資格を持つ常勤職員が学校医と連携し、学内で発生した疾病への対処、健康・保険の相談受付・指導を行っている（資料7-16）。

障がい学生支援室、学生相談室、保健管理室には女性職員を配置しており、学生が相談しやすい環境を整えている。

本学では、教育の場にキャンパス・ハラスメントの侵入は許さないとの立場から、ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制を整備している。「キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」を2000年に制定し、法人全体の組織としてキャンパス・ハラスメント防止委員会を設置している（資料7-17【ウェブ】）。大学、附属校等を含めた学園全体の組織として、各大学・学校等の学生・生徒・児童及び教職員に対して啓蒙活動を行い、防止に努めている。ハラスメント事案が生じてしまった場合の対応制度として、相談窓口を設置し、相談・申し立てに対応している。学生からの申し出はメールで、教職員からの申し出は電話及び相談サイトで受け付けている。規程としては、「キャンパス・ハラスメント防止規程」「キャンパス・ハラスメント相談員細則」「キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」「キャンパス・ハラスメント調査委員会細則」「キャンパス・ハラスメント調停委員会細則」を制定している。学生に対して年度初めに実施するガイダンス内では、学生部長からハラスメントを含めた相談窓口を紹介するとともに、在学生ポータルサイト「UP SHOWA」での周知並びに全学的な研修会を実施し、予防・防止に努めている（資料7-18【ウェブ】）。

相談窓口をより分かりやすく口頭で説明したこと及び対面授業が開始したことに伴う精神的な負担等の関係から、学生相談室、保健管理室、障がい学生支援室の利用者が増加した（資料7-19～21）。

4) 学生の進路に関する適切な支援の実施

教員で構成するキャリア支援部委員会内に企画、広報、社会人メンター、光葉キャリア塾の担当を設け、機動的に学生支援を行っている。職員組織であるキャリア支援センターと協働し定期的な会議を実施し、主に「各種支援講座の企画・運営」、「情報提供」、「社会人メンター運営」及び「個別相談」を通じて支援を行っている。

各学科の教員だけでなく、事務組織であるキャリア支援センター内にも学科ごとに担当職員を設け、各学科キャリア支援部の教員と情報共有をしながら、主に卒業年次の学生を対象にきめ細やかな支援を実施している。一人ひとりに合わせて支援を継続し、コロナ禍においても企業との連携を継続した結果、数年間に亘り、高い就職率を継続している（資料7-22）。

キャリア支援については、より社会や学生のニーズ・状況に即応するため、年度ごとにキャリア支援部・キャリア支援センターの全体重点方針と就職活動支援年間スケジュールを策定している。さらに、教職員が協働し、担当ごとに目標と方針を定め、キャリア支援部委員会で承認を経て、学生への支援を行っている（資料7-6）。

2023年度の支援講座については、講座数が多く分かりにくいという学生ニーズに鑑み、講座内容、実施方法（オンライン・オフライン、動画配信）を見直すと同時に本学のキャリア支援に係る体制を明確に提示した。また、必須と選択、オンラインと対面と柔軟な受

講形式とした。その結果、前期に開催した必須講座については、対象学生の87%の学生が参加した。

中期方針及び事業計画に基づき、本学におけるグローバル学生の代表的な学びをしているダブルディグリー・プログラム履修中の学生については、キャリア支援センター長及び専任職員が留学前から支援にあたりると同時に、本学の特長である1セメスター以上の長期留学者に対し、留学経験を卒業後の進路に役立てるべく、長期留学者向け講座を実施している。

事業計画のとおり、昨今の採用選考早期化・長期化に伴い、学生の不安解消及び就職活動への早期意識付けを目的とし、2年次を対象とした就職活動支援講座を実施している。

また、採用選考のオンライン化や新型コロナウイルス感染症（COVID-19）予防対策のため、個別面談は学生の希望に合わせてオンライン・オフラインと形式を選択できるようにし、個別面談の状況はキャリア支援部委員会で月ごとの報告と年度の状況について共有し、学生に対して積極的な活用を促している（資料7-23）。

原則対面授業となったこともあり、静音な環境を提供するため、キャリア支援センターを運用窓口とし、2022年4月にキャリア支援センター1階に学生向け個室防音ブースを4台設置した（資料7-24【ウェブ】）。

本学独自かつ他の追随を許さない社会人メンター制度において、メンターカフェ、メンターフェアは、昨年度、コロナ禍前の水準まで参加者が回復したものの、本年度については減少した。一方で個別メンタリングは、教員からの積極的な利用促進や授業の課題として活用するなど、学生への周知を行った結果昨年を上回る利用者となった。社会人メンターの募集については、Webサイト上での社会人メンター制度の広報を行い、学内教職員からの推薦を募った結果、多くの賛同・協力を得て、メンターの登録者数は370人を維持している。

大学院では、専門領域の学会及び研究会における研究発表や論文投稿等を積極的に勧め、研究者としての力を養成し、学部生へのTA機会を創出し、教授する機会を提供している。さらに非常勤講師として教授する機会を積極的に紹介している。また、キャリア支援もかねて、正課外教育として、企業との交流会の企画運営や参加することで、社会との接点を接触的に見出す機会を与えている。文学研究科では、大学教員としての進路を希望する学生に向けて「2022年度東北大学PFFP（大学準備プログラム）」受講をサポートした。

5) 学生の正課外活動を充実させるための支援の実施

学生の正課外活動支援としては、学友会、学園祭、クラブ・サークル活動、ボランティア活動に対する支援を行っている。

学友会は、昭和女子大学の全学生が会員である。昭和女子大学の建学の精神に則り、学生の自治活動により、大学と協力しながら学生相互の研学・修徳・親和をはかり、併せて学生の総意を反映・実現し学園生活の向上発展に資することが目的である。下部機関として、学報委員会、ボランティア委員会、クラブ連合委員会、秋桜祭実行委員会があり、学生主体に活動している。これらの活動は、学生支援課が学生を支援している。本学の学園祭は「秋桜祭」と呼ばれ、全学生の自主的な企画・運営による行事である。各学科有志・ゼミ有志・研修旅行団の研究発表、クラブ・サークルの公演発表を中心に、希望団体の参

加も募り、実行委員会主催のイベントとともに盛大な祭典を行っている。今年度は第31回秋桜祭を開催した。クラブ・サークルは、学年・学科の区別なく、志や目的を同じくした本学学生がメンバーとなって、自主的に活動する任意加入団体である。クラブ・サークルの活動は、本学の教育の一環と位置づけられ、健全な趣味や豊かな情操を育て、友情を深め、共に共通の目的のために努力してお互いに磨き合う場とするべく、活動を支援している。2023年度、文科系クラブが13、体育系クラブが14、文科系サークルが15、体育系サークルが1、活動している。ボランティア活動に関しては、本学でも世田谷地域でのボランティア活動を中心に、地域に根ざした活動を応援している。中心となるのは、コミュニティサービスラーニングセンター（CSL）とボランティア委員会である。前者は、2006年7月に開設され、学生が教科学習の成果を活かし社会貢献活動を行う際の支援や、国内外のボランティア活動の相談・助言、情報の提供等を行っている。「私が変わる、学びは変わる」をテーマに、学生の価値あるキャンパスライフをサポートしている。後者のボランティア委員会では、各学科の代表であるボランティア委員の学生たちが、献血活動・募金活動などを自主的に計画、実行し、大きな成果を挙げている。

2022年度から、コロナ禍の落ち着きに伴い各種イベントの対面実施を徐々に再開している。4月には、新入生オリエンテーションの一環として実施した新入生歓迎フェスタでは過去最高水準の学生動員があった。テンプル大学ジャパンキャンパス(TUJ)との協働開催イベントも再開し、前期最終日に行った夏祭りでは、約1,500名の来場があった。本学教育の特長である学寮研修についても感染予防を徹底しながら、宿泊研修に戻すと同時に、2023年8月には、援農学寮を実施し、定員25名を大幅に上回る37名の学生が参加した。さらに、特定学生団体への寄附制度を新設した。各団体へ周知をしている状況ではあるが、クラブ・サークル活動等の学生団体が、大学への寄附の恩恵を直接的に受けることができ、活動資金に充当することが可能となる(資料7-25)。

6) 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対応

修学環境の整備として、新型コロナウイルス感染症が2023年度から「5類」へ移行したため、在宅受講の原則廃止や公欠の取り扱い変更について事前に周知し、対面主体の授業実施への移行を行った。また、必要な感染対策は継続的に行うと同時に、全ての教室に二酸化炭素濃度計を設置し、適切な換気環境の維持をしている。ただし、障がい等の事由により、在宅受講を希望する学生に対する配慮として、在宅受講制度を一部存続させた(資料7-26)。

キャリア支援については、2020年4月1日から学生及び職員が在宅でも面談ができるようオンライン対応可能な体制を整えた。同年7月から一部対面对応を再開したが、入退場時の記録及び入室制限、会話スペースにパーティションを設け、感染拡大予防を徹底した。また、就職活動支援関連講座及び社会人メンター制度各プログラムについても対面実施時と同水準で実施できるようオンラインでのプログラム提供を行った。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、採用選考が中止する企業があったこと、一時中断するケースも散見されたため、2020年5月には、就職活動中の全学生に個別に連絡を取り、精神面でのケアも含めた支援を行った。

以上のことから、本学では学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、また、学生支援を適切に行っている。

7.1.3 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価 評価の視点 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生支援の適切性について、各部とセンターが連携して自己点検・評価を行っている。この自己点検・評価は、内部質保証推進本部が作成した自己点検・評価 Web データベースを活用する。内部質保証推進本部は報告を受け、必要に応じて各部及びセンターに助言し、報告をまとめて大学部局長会に上申している。点検の結果、方針や活動内容の変更が生じる場合は、各部委員会において審議し、大学部局長会に上申し、学長が決定している。

2023 年度、障がい学生支援委員会について、当該部署からの自己点検を受け、内部質保証推進本部と共に検討した。従来、規程に沿い、障がい学生支援委員会では、当該学生のクラスアドバイザーが全員参加し、情報を共有して、対応を検討することとしていたが、対象学生数の増加と共に、時宜を得た対応が困難になる場合が生じていた。対象者に対する適切な支援を行うために、委員会を機動性のある形に直すべきであると学生部及び障がい学生支援室が自己点検し、内部質保証推進本部に報告した。内部質保証推進本部ではそれを受け、方針や規程との整合性を図りながら、委員会の形を変える方法について助言した。2023 年度の大学部局長会において、新たな委員会について規程が提案された(資料 7-27)。

ピアサポート・TA・SA 制度は、実施報告を当該学生に求めており、担当教員が内容を確認したのち、成果としている(資料 4-29【ウェブ】)。この報告書を基に、教務部及び教育支援課が制度の自己点検・評価を行い、内部質保証推進本部に報告する。その報告を受け、内部質保証推進本部は成果を確認している。なお、制度利用件数と担当教員からの報告については教務部委員会でも行われている。

キャリア支援センターでは、支援行事ごとに学生アンケートを取得し、定量的・定性的なアンケート結果から、学生ニーズ・満足度を確認し、行事の企画・運営に反映している。また、キャリア支援部内の企画・広報・社会人メンター・光葉キャリア塾担当では年度ごとに目標を設定し、年度末に振り返りを行い、次年度の目標設定に反映し、改善・向上に努めている。さらに、企業及び卒業生に対して調査を行い、企業ニーズや卒業生満足度を把握、分析して、各種講座設計に活かしている。このプロセスにおいて自己点検・評価の結果は、自己点検・評価 Web データベースを使って、内部質保証推進本部に報告し、内部質保証推進本部でも確認している。

以上のことから、本学の学生支援の体制は、修学支援・生活支援・キャリア支援の方針に基づき、該当する各委員会・担当者が中心となり大学全体を通じて目標に対する行動、評価・振り返り、改善を行っているといえる。

7.2 長所・特色

キャリア支援に関して、基準4においても記述したが、キャリア支援に関する方針を教員・職員が理解し、共有することによる教職協働体制が特色である。それによるきめ細やかな学生支援並びにコロナ禍での迅速なオンライン対応、企業における採用選考状況に合わせた行事・イベント設計、環境整備、低学年の学生を中心に女性ロールモデルからキャリアについて考える機会である社会人メンターを活用したイベントに注力した結果、2022年度には、1,000名以上の全国女子大学での実就職率が12年連続1位という結果を継続することができ、2023年度は同ランキングで第3位という結果を残した。

大学通信が2023年度に発表した「進路指導教諭が評価する大学ランキング」においても、就職に力を入れている大学、グローバル教育に力を入れている大学、面倒見が良い大学の部門で2年連続全国女子大第一位を記録しているのは特筆すべき長所である。

修学及び生活支援に関し、クラスアドバイザーが有効に機能している点も特色である。学生との定期的な面談、欠席しがちな学生の早期発見、成績不振の学生に対する面談及び支援については、記録に残すことも含めて、教員が丁寧に行っており、高く評価できる。また、成績不振の学生に対しては、理由を把握した上で、クラスアドバイザーにとどまらず、学科長や教務部委員、学生部委員といった教員との複数面談を課すこともあり、学業継続に効果的である。

7.3 問題点

特になし。ただし、当該年度の自己点検・評価報告書を点検するなかで、内部質保証推進本部が考える今後取り組むべき事項は以下の通りである。

学修ポートフォリオは2022年度から導入し、導入当初から利用している学生が卒業を迎えていない。正課外の活動についても記録を残せるようにしているが、導入初年度に光葉キャリア塾の学生をモデルケースに活用方法を示す取り組みを行った。モデルケースを示すことで、継続活用する学生を増やすと良い。

学生相談室・保健管理室・障がい学生支援室の利用者が増えたことに伴い、2022年度後期から学生の手続きは簡素化し、利便性を高める対策を講じた。対象学生が複数の相談窓口に関わることが多くなっているため、各室の情報共有を活発化させ、三室のさらなる連携を図り、より充実した学生支援に繋げると良い。

7.4 全体のまとめ

学生支援については、「修学支援に関する方針」「生活支援に関する方針」「キャリア支援に関する方針」の3方針の定め、より充実した支援になるよう取り組んでいる。

修学支援については、学生にとって一番身近なクラスアドバイザーによるきめ細やかな支援を行っている。

生活支援では、人見記念奨学金、成績優秀者奨学金、認定留学奨学金、グローバル奨学金、本学独自の奨学金制度を導入し、ゆとりをもって継続的に学ぶことができる環境を整

備している。さらに、アフターコロナの対応として、精神的負担から不調をきたす学生が相談しやすい環境を設けるとともに、保健管理室、学生相談室を学生支援部、教学支援センター（学生支援課）に内包し、各種委員会や合同連絡会を通じて、情報共有ができる仕組みづくりで、密な連携により、一人ひとりにきめ細やかな学生支援を行っている。

本学の特長でもあるキャリア支援では、教職協働による学生への個別支援や唯一無二の社会人メンター制度を核に、企業との連携を深め、流動的に変化する新卒採用の動向に合わせて、機動的に対応している。

さらに、各部とセンターが自己点検・評価を行い、内部質保証推進本部に報告する。内部質保証推進本部は、報告を確認したうえで、大学部局長会に上申する。

第8章 教育研究等環境

第8章 教育研究等環境

8.1.現状説明

8.1.1 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

本学では2017年2月に、創立100周年を見据えた新たな「使命・将来構想」を打ち出した（資料 1-11【ウェブ】）。ここでは「教員は教育力・研究力の高度化をさらに追求し、職員は専門性向上に努めて、教育と研究のさらなる相乗的進展を図る」ことを謳い、この将来構想を踏まえた2017年度から2021年度までの「中期方針」において、行動項目として教育研究等環境の整備を定めた。具体的な行動項目としては「キャンパスの整備」「研究活動の充実」があげられる（資料 8-1【ウェブ】）。「キャンパスの整備」では、キャンパスのランドデザイン、老朽校舎の建て替え、ガーデニング・エクステリア・インテリア設備の見直しを、「研究活動の充実」においては、研究活動の支援、若手研究者の育成、研究倫理教育の推進を、それぞれ明示し実施した。さらに2021年度までの中期方針を踏まえ、2022年度に新たに策定した中期方針においても、これら行動項目を発展させている（資料 1-12【ウェブ】）。キャンパスの整備においては、前回中期方針策定時以降、変化する時代のニーズに対応するため、「ICT環境の整備」を新たに盛り込み、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進を展開することを謳っている。研究活動についても、研究成果の評価方法や研究費の見直しなど、学内制度の改善を謳い、教員の研究力向上のための環境整備に努めることを明示している。

なお、中期方針策定時には明文化されていなかった教育研究環境等に関する本学の考え方を整理・明文化し、教育研究等環境をより一層充実させるため「教育研究等環境に関する方針」を以下のとおり定め、明示している。

◆教育研究等環境に関する方針

昭和女子大学（以下、本学）は、建学の精神をはじめ諸規程・方針に定められた目的に沿い、学生の学習及び教員による教育研究活動を十分に行うことができるようにするため、教育研究等環境に関する方針を以下の通り定める。

1. 施設設備

本学における学生の学修及び教員の教育研究活動を安心・安全かつ効果的に推進するため、校地、校舎、施設設備を有効に整え、衛生面を考慮した上で、高い機能性や利便性を備えた環境を整備する。

2. 図書館

本学における学生の学修及び教員の教育研究活動の発展向上を支援するため、図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の体系的な収集、蓄積、提供に努める。また、学習及び教育研究の多様なニーズに応えるため、図書館施設の機能の拡充や利用環境の整備に努める。

3. 情報通信環境

本学における学生の学修及び教員の教育研究活動、ならびに教職員の業務を安心・安全かつ効果的に推進するため、学内ネットワーク等の情報通信環境を整備し、実効力のある運用体制を構築する。また、情報の保安全管理に留意し、活用を推進する。情報環境については、本学の諸規程に基づき、情報環境を利用する構成員に対して情報倫理に関する教育機会を提供し、啓蒙及び徹底周知を図る。

4. 研究環境

本学の教育研究活動を推進し、質の向上や活性化を図るため、教育研究等環境を整備する。
(資料 8-2【ウェブ】)

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

8.1.2 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

- ・ネットワーク環境や情報通信技術 (ICT) 等機器、備品等の整備、情報セキュリティの確保
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点 2: 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

本学は、世田谷区太子堂にキャンパスを構え、大学設置基準上の必要な校地面積等を有し、教育研究活動に必要な施設を備えている (大学基礎データ表 1, 資料 8-3【ウェブ】)。世田谷キャンパスのほか、本学の特色である「学寮研修」の実施施設として神奈川県大井町に「東明学林」を設置している (大学基礎データ表 1)。また、海外研究施設として、マサチューセッツ州ボストンに昭和ボストン (Showa Boston Institute for Language and Culture) を留学・研修等で活用している。

教育研究環境の充実化を図るため、中期方針及び「教育研究等環境に関する方針」に基づき、本学ではキャンパスの整備を積極的に行っている。教室設備 (机・椅子・AV 機器) の更新は、喫緊課題として順次対応している。2019 年度に本学と連携するテンプル大学ジャパンキャンパス (TUJ) (資料 8-4【ウェブ】) と隣接する形で、「西キャンパス」(10 号館) が竣工した。教室設備の他、1 階に企業・団体・クリエイターと繋がるプラットフォーム「Showa Digital Square」を設置した (資料 8-5【ウェブ】)。ここには、授業やセミナーに活用できるスペースやデジタルファブリケーション機材を備えているスタジオがあり、教職員、学生、企業等の交流の場となっている。2020 年度には、8 号館西棟を改修し、学生専用の主体的な学習スペース「ラーニングコモンズ」を設置した (資料 8-6【ウェブ】)。授業の予習、復習等自習、プロジェクトやグループでの課題など、複数の学生が集まったの課題作成、ディスカッションを行うことも可能となっている。「ラーニングコモンズ」は、2022 年度に 3 号館にも設置し、学生の学習環境の場が広がっている。アクティブ・ラーニング用スペースの拡大の一環として対応什器の追加も行っている。学生の自律的な学習を促進するため、8 号館 1 階、3 号館 1 階のラーニングコモンズ以外にも、8

号館 3 階図書館内にフリーラーニングスクエア、グループスタディールームを整備し、自学学習やグループ学習が快適に行える環境を整えている。

また、短期～長期に滞在可能な教員用住宅である「北校宅」を建設し、海外からの招聘教員等、教育研究環境のグローバル化に対応している。

バリアフリーへの対応については、世田谷キャンパスにおいてバリアフリー化を進めており、車椅子での移動の利便性向上のため各校舎エレベーターに鏡を設置している。また、東明学林に車椅子利用者用のトイレを設置するなど、誰もが支障なく学校生活を送ることができるように環境を整備している。

教育研究等の環境を充実させる方針に沿い、2023 年度から教室への室外光の取入れを計画し、次年度以降実施する。これまで、廊下両脇に教室等がある場所、特に廊下が長い場所では壁部分が光を遮ることになり、廊下照明の明るさのみで照度が低くなっていた。これを、壁部分をガラス張りにすることにより、明るくしようという計画である。室内の様子が見えることも、教職員及び学生にプラスの効果をもたらすと考えており、効果を検証しながら進めていく。

1980 年に学園創立 60 周年を記念して建設された「人見記念講堂（創立者記念講堂）」は文化講座等の実施会場となっているが、老朽化に伴い、2021 年度に大規模改修を行い、今日に至っている。安全な空間を確保するためのオーディトリウム天井の耐震化、車椅子用観賞席の設置など時代のニーズに沿ったバリアフリー化や、照明の LED 化など環境への配慮を踏まえた改修となっている（資料 8-7【ウェブ】）。併せて「グリーンホール」も改修を行い、教育環境の快適化を図った。

また、創立 100 周年記念事業として、2020 年度にはキャンパスの緑化と整備を推進し、学生の憩いの場として 1 号館前に「ゆりの木広場」を設置、正門通りの歩道整備を実施した（資料 8-8【ウェブ】）。2022 年度には記念事業の集大成として、本学卒業生である建築家永山祐子氏デザインによる正門がリニューアルするとともに、3 号館にカフェテラス「Cafe3」を設置した（資料 8-9【ウェブ】、8-10【ウェブ】）。世田谷キャンパス以外では、東明学林の給排水設備、空調設備の改修を順次実施している。

本学は「グローバルに活躍できる力」を身につけた人材の育成を目指し、キャンパス内に、日本人大学生だけでなく多様な背景を持つ児童、生徒、学生がいる場所を創出して、「スーパーグローバルキャンパス」と名づけている。キャンパスの同じ敷地にブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和（BST、2006 年 9 月開校）があり、テンプル大学ジャパンキャンパス（TJ、2019 年 8 月移転）には西キャンパスにある 10 号館を貸し出し、駒澤パークインターナショナルスクール（KPIS）を法人傘下に置き事業協力を行う（2018 年 11 月締結）等、学園全体で組織的な連携体制を構築し、附属校から一貫した教育のグローバル化を図っている（資料 4-66【ウェブ】）。

2020 年以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）流行に伴い、「オンライン授業」「ハイブリッド授業」「在宅勤務」に即した ICT の環境整備に努めてきた。ネットワーク環境に求められる要望の高まりを踏まえ、2020 年度以降は Zoom の導入、Google Classroom の活用、負荷への対応として基幹ネットワーク機器の増強（10Gbps 対応したネットワークケーブルを敷設、ネットワーク機器の入れ替え、2.5Gbps 対応の無線 LAN 機器の入れ替え）

を行った。また、ハイブリッド教室も増設した。学生に対する BYOD (Bring Your Own Device) 推進の観点から、Wi-Fi 入荷工事 (Wi-Fi5 から 6 への更新) を実施し、従来よりもスムーズな接続が可能となっている (資料 8-11)。こういった対応は、コロナ以後に関しても有用であり、キャンパス内での Wi-Fi を安定して利用できるような整備に努めている。

その他、有線 LAN 環境で安定したネットワーク利用が可能かつ、授業利用ソフトウェアの稼働要件を満たした環境づくりの観点から、コンピュータ教室の更新 (9 教室分の約 300 台のパソコン及びモニター入替) を行うとともに、ネットワークの高速化、授業教室など密集利用時に PC が安定稼働することを目指しネットワーク更新 (ネットワーク機器入替及び Wi-Fi の新機種導入) を行っている。

高額・大型機器など学部・学科では保持できない設備機器については、管理・運営を統括する「研究支援機器センター」を設置している (資料 3-11)。食健康科学部 3 学科の学生が食品衛生監視員又は食品衛生管理者を取得する際、また、研究機関や企業に就職する際に理解しておくべき機器を保有し、その学びの場を提供している。また、歴史文化学科や環境デザイン学科の学生・大学院生・教職員及び卒業生や共同研究者も利用できる環境を整えている。

これまで本学においては、本学「個人情報の保護に関する規程」に則り、新任教職員研修や新入生ガイダンスなどにおいて教職員及び学生の情報倫理確立に取り組んでいる (資料 8-12)。ここ数年来の情報セキュリティ強化の必要性を踏まえ、本学における包括的な情報セキュリティ強化対策に着手し、2022 年 10 月に「情報セキュリティポリシー」を公表した (資料 8-13【ウェブ】)。同ポリシーは、法人が所有又は保有する情報資産についての適切な管理、法人関係者がこれら情報資産を安全かつ適切に利用できるために定め、同ポリシーを踏まえた諸規程を整備し、10 月から「昭和女子大学情報管理規程」 (資料 8-14) 及び「昭和女子大学情報管理規程細則」 (資料 8-15) を施行した。それを受け、2023 年度第一回教育会議において、個人情報保護・情報漏洩防止の取り組みに関する説明を行った。

以上のことから、本学は、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といえる。

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

評価の視点 1: 図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・学術情報へのアクセスに関する対応
- ・学生の学習に配慮した図書館利用環境 (座席数、開館時間等) の整備

評価の視点 2: 図書館サービス、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

図書館については、「教育研究等環境に関する方針」の項目に方針が含まれており、それに基づいて図書資料及び図書利用環境の整備を計画し、実行している。「基本方針」「資料収集方針」「サービス方針」（資料 8-16【ウェブ】）及び「図書館規程」（資料 3-9）「図書館資料管理規程」（資料 8-17）「図書館利用規程」（資料 8-18）「図書館高額資料選定委員会規程」（資料 8-19）の諸規程類を整備している。また、図書館資料の適切なデジタル化及び公開のため、管理運用に関する要綱を整備する予定である（資料 8-20）。

本学図書館では、図書 622,568 冊（うち電子書籍は 9,800 点）、学術雑誌 17,638 タイトル、新聞 164 タイトルを所蔵している。視聴覚資料 4,103 タイトル、電子ジャーナル 18,680 タイトル、オンラインデータベースは 37 種ある（資料 8-21, 22）。電子書籍、電子ジャーナル、データベースは、学外から利用できる環境を整え、教育会議等において、図書館長から利用を促している（資料 8-23～25）。貴重資料等は、デジタル化推進により、昭和女子大学図書館デジタルアーカイブで 3,302 点を公開している（資料 8-26）。国立情報学研究所提供の CiNii をはじめ、国立国会図書館デジタル化資料の送信サービス、テンプル大学ジャパンキャンパス図書館、世田谷 6 大学コンソーシアム図書館の学術資料を相互利用できる環境を整えている（資料 8-27【ウェブ】）。本学機関リポジトリは 6,570 件登録公開している（資料 8-28）。

図書館の開館時間は、社会人大学院生の利用に配慮している。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の 5 類移行を受けて館内を再整備し、座席数は 570 席とした（資料 8-29）。1 か月あたり平均入館者数 15,883 名、貸出数 4,279 冊、対面によるサービスも増加している。特にガイダンス実施件数は 2022 年度と比較しても倍増している。一方でオンライン授業が実施される大学院生向け研究活動支援のため非来館者サービスは継続している（資料 8-30～35）。コミュニティルームで学生や学内研究所主催の展示を 3 回実施した（資料 8-36）。附属校等への図書館利用方法を検討し、活用促進を図っている（資料 8-37【ウェブ】、8-38）。他校高校生には、夏休み期間に加え、年間を通して土曜日に図書館を開放しており、活用されている（資料 8-39【ウェブ】）。

専門的な知識を有する者については、司書、学芸員、デジタルアーキビスト、IAAL 大学図書館業務実務能力認定試験・検索技術者検定の級取得者を配置している。専任職員数が減員しているが、資料管理並びに研究支援サービスの向上と現員の知識・技能の向上を目的に、図書館関連開催の研修会等に積極的に参加している（資料 8-40, 41）。

以上のことから、本学では、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、それらは適切に機能しているといえる。

8.1.4 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

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給

- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)等の教育研究活動を支援する体制
- ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

本学では、中期方針において研究に対する考えを「社会に広く貢献する研究活動の促進、研究領域の拡大を推進するために、研究組織、研究環境を整備するとともに、研究成果を教育、社会に還元する。」と明示している（資料 1-12【ウェブ】）。「教育研究等環境に関する方針」と同様に、中期方針策定時には明文化されていなかった、研究に関する本学の考え方を整理・明確にして「研究に関する方針」を以下のとおり定めている。

◆研究に関する方針

昭和女子大学（以下、本学）は、建学の精神をはじめ中期方針及び諸規程等に定められた理念・目的を達成するため、研究に関する方針を以下の通り定める。

1. 研究の推進

広く社会に貢献する研究活動を推進し、若手研究者の育成に取り組むと共に、研究成果を公開して、教育及び社会に還元する。

2. 研究支援

研究環境の整備に努め、学外研究資金獲得の支援を行うと共に、学内研究費制度の定期的な見直しにより、多様な研究活動を支援する。併せて、教員、職員双方の事務負担軽減に努める。若手研究者支援と研究者のライフイベント復職支援についても、本学の重点目標として取り組んでいく。

3. 研究倫理遵守体制

適正な研究活動を行うために研究倫理遵守体制を構築し、学生及び教職員を対象に不正行為を防止するための研究倫理教育を行う。本学の研究者は、高い倫理意識と問題解決能力を持ち、責任ある研究活動を行う。また、研究費の公正な執行と管理に努めるため諸規程を整備し、明確な責任体制を設ける。

（資料 8-42【ウェブ】）

教員は研究力の高度化を追求し、教育との相乗的な発展を図ることが期待されている。この方針を踏まえ、本学では、教員の研究力の高度化を推進する観点から、研究費制度など、研究活動を促進させるための条件の整備に努めている。

研究費については、全常勤教員に支給する「教員研究費」、特定課題に対する申請採択制の「昭和女子大学研究助成金」、科研費申請を支援する「科研費奨励金」、海外での学会発表の経費を補助する「海外学会発表支援助成金」、ライフイベントに対応した「ライフイベント復職支援」がある。そのうち、研究費の大半を占める、全常勤教員を対象とした「教員研究費」については、各教員の前年度の研究成果を副学長及び学部長が判定基準に基づいて審査及び査定を行う。基本額は教授、准教授、講師が 30 万円、助教は 20 万円であり、前述の査定により、3 万円が上乘せされる（資料 8-43）。また、私学事業団補助金を基にした「教員研究旅費」も、教員 1 人あたり 6 万円を上限として算定している。2020 年度から 2022 年度までの 3 年間の支給額は、研究旅費を含め、6,700 万円・6,900 万円・6,800 万円となっている（大学基礎データ表 8）。教員は年度初めに大学に提出する

「研究計画（テーマ）」に基づき教員研究費を執行することとなるが、直近3年間はコロナ禍の影響により、研究費の返金件数が微増している。

特定課題に対する採択制の「昭和女子大学研究助成金」は、希望する教員が研究課題申請書を提出し、課題について、副学長及び学部長が審査及び査定を行い、最終的に大学部局長会において決定する（資料8-44）。これまで翌年度の科研費に応募することを申請条件としてきたが、2023年度からはこれを緩和、科研費に限らず翌年度の学外研究費や学外助成金に応募することを条件づけた。その結果、新任教員をはじめこれまで応募のなかった層からの申請が増加し、13件が採択、829万円を支給した。2020年度から2022年度までの3年間の支給額は、590万円・590万円・600万円となっている（大学基礎データ表8）。この間は、コロナ禍による申請者数の減少が影響しているが、前述のとおり申請条件の緩和とコロナ終息により、今後の支給額増加が見込まれる。

2020年度から助成を開始した「ライフイベント復職支援」は、助成を受けた教員からは復職後の研究推進に大変役立ったとの評価を得ている。その一方で、ライフイベントの休業中に研究に必要な書籍が発行される、休業前に投稿した論文が育児休業中に採択され論文掲載料が発生するなど、研究費が必要となる場合がある。教員研究費はその性質上、休業中の研究活動を対象にしていないが、ライフイベント後のスムーズな復帰にあたり、研究能力の維持及び研究の継続性は重要となる。そこで、休業中の教員を対象に支給する「ライフイベント復職支援（休業中）」を新たに創設した。2023年度は休業中2件、復職後1件の計3件が採択された（資料8-45）。

若手研究者のキャリア形成支援及び財政支援については、「研究助成金（博士学位取得者支援）」がある。従来の「研究助成金（博士論文出版支援）」を見直して、2023年度にリニューアルした。従来の出版支援に加え、若手研究者にとっては財政的に負担になりがちな、国際ジャーナルや国内学術誌への論文掲載費用及びオープンアクセス費用を助成できるようにした（資料8-46）。

また、電子帳簿保存法改正を受け、すべての学内研究費の執行において経費精算システム・Amazon ビジネスによる電子決裁を導入している。説明会や体験会を実施し、研究支援課HPでは画像や映像を交えて操作手順を示したことで、多くの教員がスムーズに電子決裁に移行できている。

外部資金獲得のための支援については、研究支援課が中心となって企画運営している（資料8-47）。具体的には学内ポータルサイトでの情報発信、助成金の公募情報のメール配信などを行っている。科研費に関しては、「科研費奨励金」の支給や外部講師を招いての科研費勉強会の開催、外部業者による科研費研究計画調書添削サービス、研究計画調書のチェックやアドバイス、関連書籍の配布を行っている。2020年度から2022年度までの3年間の受給額は、4,300万円・4,300万円・4,500万円となっている（大学基礎データ表8）。2023年度採択状況は新規11件、新規申請における採択率は34.1%となっている（2023年7月31日現在）。

このほか、民間財団や企業からの研究助成の情報についてはこれまで学内HPへ掲載していたが、2022年度からは掲載に加え、研究分野に関連する学部、学科に定期的なメール配信による情報提供を行い、積極的な申請を促している。研究助成、奨学寄附金、受託研究費、共同研究費それぞれの2020年度から2022年度までの3年間の受給額は、400万円・25

万円・900万円、0円・100万円・0円、0円・0円・130万円、55万円・620万円・30万円となっている（大学基礎データ表8）。

研究室の整備については、常勤の教員に対して、原則、教授・准教授には1人部屋、専任講師には2人部屋、特命・特任の教員には合同研究室を提供しているが、学科の特性等も加味しながら配置している。また、合同研究室の座席に空きがある場合、助教の希望者も利用可としている。

国内外の教育研究機関等において研究活動に従事する機会を与えることにより、教育研究能力の向上を図り、もって本学の教育研究の発展に寄与することを目的とし「大学教員のサバティカル研修に関する規程」を定めている（資料8-48）。サバティカル取得者には、研究時間の面から6か月又は1年間の研究に従事できる期間と研究費の面から所定の教員研究費及び教員研究旅費を支給し研究活動を支援する環境を整備している。また、学長がサバティカル制度の推進にあたり、大学部局長会及び全常勤教員及び所属長級役職員が出席する教育会議で、教員の研究力向上のため積極的な活用を促した。その結果、1名から取得申請があり、2024年度から1年間、サバティカルの取得が決定している。2024年度の利用者を含め、2012年の制定以降、計6名の教員が制度を利用している。

ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）については、教育研究活動の推進を図ることを目的として「教育研究補助者取扱規程」を策定している（資料8-49）。教育研究補助者のうち、TAは、教育的配慮のもとに原則として本学学部学生や修士課程・博士前期課程の学生に対する授業等における教育的補助業務に従事する者、RAは本学が行う研究プロジェクト等に必要の補助的業務を行う研究補助者として従事する者としている。

オンライン教育の教員に対する支援に関しては、教職員 Web クラウドと呼ばれる、本学（学園）に所属する教職員向けポータルサイト「教職員 WEB クラウド」のトップページに、オンライン教員支援の特別サイトを設けている。FAQ サイトなどを使ってヘルプ対応のあった場合はメールでの回答、システムでの検証、代行操作などで対応している。ナレッジはFAQ サイトに反映する（資料8-50）。相談に対しては情報メディア課が可能な限り即時対応し、問題を解決している。

以上のことから、本学は、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といえる。

8.1.5 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1: 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・規程の整備
- ・教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供(コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等)
- ・研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理に関しては「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を定めてい

る（資料 8-51）。同規程に基づき、最高管理責任者に学長、統括管理責任者に担当副学長をそれぞれ充てるとともに、部局責任者として大学院研究科長、学部長、全学共通教育センター長、研究支援機器センター長、各研究所長を充てている。この責任体制を基にして、不正行為を防止するための「研究倫理委員会」を設置し、研究倫理全般の統括及び運営を行っている。また、同規程では、不正行為の疑いが発生した場合の学内における諸手続きを定めている。教員及び学生に対する研究倫理教育は、研究倫理委員会が中心となり、全学的に実施している。教員に対する研究倫理教育としては、2020 年度に導入した研究倫理教育 e ラーニング「eAPRIN」（公正研究推進協会監修）を受講必須とし、2020 年度から 5 年間で有効期間として実施している（資料 8-52）。2023 年度は新任教員 25 名が受講対象となった。また、全常勤教員及び所属長級役職員が集まる教育会議において学長・副学長から研究倫理遵守についての呼びかけを行っている。科研費採択者に対しては毎年度、研究倫理教育責任者である学部長による研究倫理に関する講義を実施し、聴講を必須としている。

大学院生に関しては研究倫理教育講演会を年 2 回実施している。前期は博士課程及び修士課程の大学院生を対象とした講義形式、後期は博士課程の大学院生必須のワークショップ形式で実施している（資料 8-52）。博士後期課程の学生は、講演会に加えて「eAPRIN」も受講必須としている。学部学生に対しては 1 年次学生共通の必須科目「実践倫理」の中で研究倫理に関する内容を扱うとともに、専門分野に対応した内容は各学科の専門教育科目における授業やゼミ等で教育している。

コンプライアンスに基づく公的研究費の使用に関しては「競争的研究費等取扱規程」を定めている（資料 8-53）。同規程に基づき、最高管理責任者に学長、統括管理責任者に担当副学長をそれぞれ充てるとともに、コンプライアンス推進責任者として学部長を充てている。また、統括管理責任者、コンプライアンス責任者、事務担当者により構成される「不正防止計画推進本部」を設置し、公的研究費に関わるコンプライアンス全般について統括及び運営を行っている。同本部においては、「不正防止計画」を策定するとともに、不正防止の取り組み状況を確認している（資料 8-54）。不正防止計画推進本部が策定した不正防止計画や計画の取り組み状況については、監事が確認し、適宜意見を述べている。

また、コンプライアンス教育については、競争的研究費の運営・管理に関するすべての構成員を対象として実施すると共に、2021 年 2 月の「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)」改正に伴い、2021 年度から各学部と全学共通教育センターにおいて構成員全体を対象とした啓発活動も実施し、研究機関全体での意識の向上、不正を起ささない組織環境の醸成に努めている（資料 8-55, 56）。

人を対象とする研究、動物実験を行う研究、組換え DNA 実験を行う研究については、それぞれ「人を対象とする研究に関する倫理規程」（資料 8-57）、「動物実験に関する規程」（資料 8-58）、「組換え DNA 実験安全管理規程」（資料 8-59）を定めている。法令を遵守し適正に研究を実施するため、各委員会を設置し、定期的に審査を行っている。経済的利益を伴う研究については、「利益相反マネジメント規程」（資料 8-60）に基づき、委員会が定期的に審査を行っている。

以上のことから、本学は、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応し

ているといえる。

8.1.6 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)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究環境等の適切性に関する自己点検・評価は、施設管理の部門と活用する側の部門の両方においてなされる。その結果は、自己点検・評価 Web データベースを通じて内部質保証推進本部に報告され、大学部局長会に上申される。

たとえば、ラーニングコモンズについては、現在、2か所に設置されている。3号館と8号館の1階に設けた学習スペースは、時間帯によって学生の利用が少ないことが課題となっている。2022年度、業務部及び教学支援センターが利用状況を調査し、活用度を高める方策を検討した。内部質保証推進本部もその結果報告を受け、活用度を高める諸方策について助言した。それを受け、机や椅子のレイアウトの変更と什器の設置を行った。

図書館については、教育研究上必要な資料、施設・設備及び利用環境の整備は、月次・年次統計書(受入状況や貸出及び利用実績等)に基づき、定期的に図書館司書会及び企画会議において適切性を点検・評価している。その際、改善施策を検討し、図書館事業計画(整備計画)に組み込み実施している(資料3-9, 資料8-61~69)。今年度は、中期方針及び「2023年度事業計画」に沿った図書館事業計画を立てて事業を実施し、進捗を管理している。2023年5月の新型コロナウイルス感染症対策解除に伴い、教育・研究活動が活発に行われるよう利用促進の方策を立てて実施し、コロナ前の2019年度並みに図書館利用数が増加している。また、図書館資料の整備と利用環境の整備に係る書庫狭隘化抑制対策に取り組み、寄贈資料の受入基準を点検・評価の上、見直した。受入れないと判断した資料については、学科、国際交流センターと協力し、学科等への移管や海外大学図書館への寄贈を進め、「図書館中期計画」及び図書館事業を進展させることができている(資料8-70~75)。達成状況は、月次・年次統計書及び定期的実施する委託業務評価に基づき検証している(資料8-76)。これらの自己点検・評価の結果は、自己点検・評価 Web データベースにて内部質保証推進本部に報告されている。

教員研究費については、適切に支給されているかという観点から点検・評価する仕組みを整えており、査定を行う副学長及び学部長の協議により、業績基準の見直しを定期的に行っている。具体的には、専門分野の多様化に伴い、基準項目の新規追加の検討や基準表記の明確化である。見直しを行った業績基準は、自己点検・評価 Web データベースを通じて内部質保証推進本部に報告のうえ、「大学部局長会」に上申し、学長の承認を得る。採択制である研究助成金は、研究課題申請書だけでなく、研究テーマや外部資金獲得状況、研究成果などを審査資料とし、申請者数、予算額を踏まえた、公正かつ公平な査定を実施している。翌年度以降の支給も、前年度の支給状況を踏まえて計画、実施している。科研費等の採択状況等について、担当副学長と研究支援課が毎年自己点検・評価し、自己点検・評価 Web データベースを通じて内部質保証推進本部に報告することになっている。

研究室については、「研究室使用規程」に従った運用がなされているかどうかを毎年業務部が自己点検・評価し、内部質保証推進本部に報告している。

研究倫理、研究活動の不正防止については、年1~2回実施する前述の「研究倫理委員会」において、当該年度の実施状況、執行状況を検証している。委員会において当該年度における研究倫理教育の受講状況や教育講演会の内容を確認し、次年度の研究倫理教育取り組みを計画している。制度の新設や変更を行う場合は、大学部局長会に上申し、学長の承認を得る。教員対象の研究倫理教育eラーニング「eAPRIN」は2024年度末が有効期限となっている。2023年度は、2025年度からの実施を見据えた新たな研究倫理教育の内容、実施方法等について研究倫理委員会において検討を始めている。

コンプライアンスに基づく公的研究費の使用については、「不正防止計画推進本部会議」において、当該年度の競争的研究費の執行状況や問題点を確認し、研究者の負担軽減、利便性の向上や配分機関の使用ルールや法令への対応の観点から、次年度の「競争的研究費執行ルール」の策定につなげている。また、文科省「ガイドライン」の方針を踏まえ、推進本部での審議事項を常勤役員会において報告・審議し、適正な管理、運用がなされていることが確認されている。研究倫理、研究活動の不正防止と同様、制度の新設や変更を行う場合は、大学部局長会に上申し、学長の承認を得る。

その他、倫理審査委員会や動物実験委員会など、個々の委員会に関連する制度の点検は、それぞれの委員会において行っており、制度を変更する場合は大学部局長会に上申して学長の承認を得ている。

以上のことから、本学では、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

8.2 長所・特色

創立100周年事業として展開してきたキャンパスの大規模な整備事業は一定の目途がつき、教職員・学生の対話を促進できる環境そしてキャンパスのグローバル化を象徴する多様な人材が集える環境が整った。キャンパスの美しさにも好評価を得ている。ICT環境・ツールに関するFAQへのナレッジの反映は、教職員の利便性に即した有効な取り組みと言える。

図書館に関しては、学外利用可能なデータベース環境の整備、電子書籍の積極的な収集、貴重資料のデジタル化など、コロナ禍に対応したサービスの拡充は大きな特色となっている。

研究費の適切な支給と執行については、執行ルールを整備するとともに、学内サイトにFAQを掲載しているほか、執行に関して常時相談を受け付ける体制を整えている。また、教育会議において、適切な執行を呼びかけるなどの取り組みを行っており、執行上の大きな問題が起こっていない点は評価できる。外部資金の獲得は、外部業者の活用によるサービスの充実とともに、担当事務職員による申請書の確認といった支援により、外部資金の獲得に役立っている点は評価できる。

研究倫理は、研究倫理委員会が大学院文学言語学専攻及び生活機構学専攻と協働して大

学院生に対する研究倫理教育を実施することにより、早くからの研究倫理の意識付けに努めている。また教員に関しても研究倫理の徹底を図っている。教育会議などを通じて、繰り返し研究倫理について周知し、eAPRINを受講する機会を設けている点については積極的な姿勢を評価できる。

8.3 問題点

特になし。ただし、当該年度の自己点検・評価報告書を点検するなかで、内部質保証推進本部が考える今後取り組むべき事項は以下の通りである。

すべての学内研究費の執行において電子決済を導入し、多くの教員がスムーズに移行できたが、ITへの苦手意識を持つ教員や操作に不慣れな教員もわずかではあるが見受けられる。これら教員へのフォローがあると良い。

外部資金獲得、特に科研費において、本学で行われている研究の多くが、時代背景や社会課題に即したアプローチが特長であり、その点が高く評価されていると考えられるが、その一方、若手研究については社会的意義が高いとみられる研究が多いにもかかわらず、全国平均に比べて採択率が低い点が課題であると報告されている。内部質保証推進本部と担当副学長及び研究支援課が課題への対応を協議すると良い。

研究インテグリティを始めとする研究に関連する国の法律や指針の改正により、新たな対応が求められており、特に研究倫理委員会で取り扱う内容が多岐にわたってきているため、研究支援課が確実にフォローし、内部質保証推進本部と共有して対応していくと良い。

8.4 全体のまとめ

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、教育研究等環境に関する方針を策定した。キャンパス設備の整備については、これまで以上に方針に寄与するため、計画的な省エネルギー機器の導入、SDG's（持続可能な開発目標）の推進・意識化するような取り組みを事業計画の中に掲げていく。

ICT環境については、学内ネットワークの増強、オンライン授業やBYODへのニーズの対応として、1号館・8号館以外の棟にネットワーク機器及び無線LAN機器の整備を行っている。

2022年度に策定した「情報セキュリティポリシー」及び諸規程に基づき、教職員及び学生に対する情報倫理教育のさらなる充実化に努めていく。

図書館については、電子書籍やデジタルコンテンツの積極的な収集をさらに進めるとともに、資料の適切なデジタル化及び公開のため、ガイドライン等を整備していく。学生、教職員の図書館資料の利用をより促進するため、説明会の開催や学科等のカリキュラムに即した利用指導に力を入れる。また、学習・研究だけでなく、教育・研究活動発表、成果発表の場として、図書館施設の活用を促していく。専門的な知識を有する者については、現員の知識・技能の向上を図る。

研究費の支給については、引き続き、執行ルールの見直しを進め、柔軟で効率的な執行が可能となるように努める。執行における電子決済の運用方法についても引き続き改善を

はかり、教員の事務負担軽減を目指す。教員の理解度や IT スキルを踏まえて適切で柔軟な支援を行う。

外部資金獲得支援においては、特に若手研究者を中心に競争的資金の採択率を高めるため、研究計画調書のよりの確なチェックやアドバイスができるように研究支援課員のスキルアップを目指す。また一人ひとりの教員が助成金を選択肢に加えられるよう、助成金獲得の利点や獲得のノウハウの周知、公募情報データベースのアクセシビリティ向上を図る。

研究室の整備に関しては、年度ごとに退職・新規入校・昇格等に伴う研究室の配置設定を行っているので、適切な時期に関係者との調整を開始し、所属する学部事務室又は学科教授室の近くにす等、教員の利便性に配慮した研究室の配置設定ができるよう努めていく。大型機器の存在や利用方法については、教職員、学生に対してさらなる周知に努めていく。

教員対象の研究倫理教育 e ラーニング「eAPRIN」は 2024 年度末が有効期限となっている。2023 年度は、2025 年度からの実施を見据えた新たな研究倫理教育の内容、実施方法等について研究倫理委員会において検討を始める予定である。また、学部学生向けの新たな研究倫理に関するリーフレットを作成する。

広く教育研究環境等に関する自己点検・評価は、各部署によってなされた後、内部質保証推進本部に報告されるプロセスが整っており、適切にサイクルを回している。

第9章 社会連携・社会貢献

第9章 社会連携・社会貢献

9.1.現状説明

9.1.1 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

本学では、教育研究成果を適切に社会に還元するため、社会や地域、産学官、高校との連携を図り、社会や地域に貢献できるよう、以下のとおり方針を策定して、本学 Web サイト上にて明示している（資料 9-1【ウェブ】）。方針においては、多様な背景を持った人々との共生が今後一層進むことを念頭に、学園全体の方針に沿って、グローバル化やダイバーシティ推進に価値を置くことを盛り込んでいる。

◆社会連携・社会貢献に関する方針

昭和女子大学（以下、本学）は、建学の精神をはじめ諸規程・方針に定められた目的に沿い、多様性を相互に尊重する共生社会の実現や発展に貢献するため、社会連携・社会貢献に関する方針を教育・研究の両面から以下の通り定める。

1. 社会連携・社会貢献を推進するための組織編成
社会連携・社会貢献活動を適切に推進するために必要な組織を整備し、計画的に活動を行う。
2. 地域連携・地域貢献
地域社会における課題を解決し、活性化させるために、地域等（自治体、国、国際機関等の公的機関、NPO 法人、他大学等）と連携し、本学が有する資源や研究成果を社会へ提供・還元する。実践的活動において学生や教職員が地域と協働し知見を共有するなど、大学と地域等との交流や連携を促進し、双方の発展に貢献する。
3. 産学官連携
産業界や公的機関と連携し、受託研究等の研究活動を推進するほか、実践的活動に学生や教職員が参加し知見を共有する等を通して、本学が有する資源や研究成果を社会へ提供・還元し、社会の発展に寄与する。
4. 国際連携・国際貢献
国内及び国外における海外高等教育機関と連携し、学生や教職員に向けて、教育研究及び教育研究環境の国際化や豊富化、国際交流に関する機会創出を積極的に図る。また、教育研究における国内外の機関や地域との連携や交流により、国際社会の発展や平和と安定に貢献する。
5. 高大連携
高校と連携し、本学が有する資源や教育研究の知見や成果、教育的プログラムを高校へ提供することを通して、双方の相互理解や交流を深め、中等及び高等教育の充実発展を図る。

（資料 9-1【ウェブ】）

また、2022 年度に策定した中期方針でも以下のとおり具体的な行動指針について定めている。

■G. 地域連携・社会貢献活動

本学が拠点となり、世田谷区や企業との連携強化とコミュニティの拡充を推進し、PBL (Project Based Learning) 活動、研究活動、シンポジウムの開催などを促進する。

1. ダイバーシティ推進と女性支援の充実

- ・現代社会で求められるグローバル経営の推進や女性の生涯キャリア形成を支援するために、ダイバーシティ推進機構の組織活動の充実を図り、様々なセミナーや研究会を実施する。
- ・キャリアカレッジにおいて、社会人のキャリアアップにつながる講座を充実させ、会員企業やコース受講生の増加を図り、企業が求める人材育成に貢献する。

2. コミュニティ活動の活性化

- ・ダイバーシティ推進機構、現代ビジネス研究所、大学院を中心に多様な人と人、学生を繋げる交流機会を拡充し、ネットワークを築くことで相互の活動を活性化させる。
- ・世田谷プラットフォームなど他大学との連携を推進するとともに、新たな試みを計画する。

(資料 1-12 【ウェブ】)

中期方針については、本学 Web サイトで公開しているほか、中期方針ワーキンググループによるタウンミーティング等を通じて教職員への周知をしている。

以上のことから、本学は、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を明示しているといえる。

9.1.2 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

評価の視点 2: 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点 3: 地域交流、国際交流事業への参加

学園全体の取り組みは総務部が所管し、大学では、ダイバーシティ推進機構、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所（女性文化研究所、近代文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、現代教育研究所、現代ビジネス研究所、女性健康科学研究所）、各学科、事務部門が社会連携・社会貢献に関する取り組みの企画立案から実施を行っている。

1) 社会連携・社会貢献

ダイバーシティ推進機構では、企業のより発展的な女性活躍を含むダイバーシティ推進を支援するため、社会人向けのキャリアカレッジを運営し、会員制度を設け、6つの次世代リーダー育成研修（スクール型研修）を実施している。今年度の会員企業数は39社（昨年度比 88.6%）で、106名（昨年度比 124.7%）が参加し、アンケート結果から非常に高い評価を得ている。また、企業への出張研修として、女性が管理職を目指すための研修を6社（昨年度比 100%）で実施し、計2,020名（昨年度比 364.64%）が参加した（資料9-2）。

各研究所で公開講座及び論文、学会での発表等を行っている。例えば、現代教育研究所で

は、2023年度は三菱みらい育成財団からの助成を受け、電通総研と連携し、主に高校教員を対象とした新しい教員研修の追求に向けたプロジェクトを計6回開催した（資料9-3【ウェブ】）。近代文化研究所では2023年度、公開シンポジウム「ヤマトタケルー敗者のイメージ」を開催した他、ブックレットを発行した。

学園全体として、ステークホルダーの任意団体である昭和女子大学サポーターズ・クラブ会員に対し、日頃の研究の成果を広く会員に還元するため、本学で開催する公開講座等についてメールマガジンやWebサイトへの掲載等により会員向けに発信を行っている（資料9-4）。

本学が設立支援した社会福祉法人共生会 SHOWA が公益事業として行っている発達相談室に本学生活心理研究所から相談員を派遣している（資料9-5【ウェブ】）。

本学の教育研究活動を支援し、社会に向けて発信する活動の拠点として、2022年度昭和女子大学出版会を創設した。2023年度は、「昭和女子大学研究紀要『学苑』」を3号発行した他、近代文化研究所のブックレット2冊、教員による書籍2冊を刊行した。

2) 地域連携・地域貢献

コミュニティサービスラーニングセンターでは、教職協働運用の組織として、学生が授業で学んだ知識や技術などの専門知識を活かして、地域社会でボランティア活動などの社会貢献活動を実践しながら学びを深めていくコミュニティサービスラーニングのため、自治体や外部団体と学生とをつなぐ窓口を担当し、地域連携、社会連携、社会貢献活動を広く展開している。ボランティアを募集する外部団体に向けた「ボランティア情報の取扱いに関するガイドライン」を公開し、Web上で受付を開始した（資料9-6【ウェブ】）。

また、コミュニティサービスラーニングセンターが窓口となり、本学が所在する世田谷区と様々な連携をしている。せたがや災害ボランティアセンターとの共催により「災害ボランティアコーディネーター養成講座」を実施し、「せたがや学生ボランティアネットワーク会議」「せたがや学生ボランティアフォーラム」へ本学の学生ボランティアコーディネーターとボランティア委員会が参加している（資料9-7【ウェブ】）。同区教育支援事業の一環として、小中学校等への学生派遣協力では、学級支援等で連携している生涯学習・地域学校連携課の他に、ICT活用支援として教育研究・研修課との連携を継続している。また、本学に隣接した仮校舎へ移転（2023年4月移転）した青鳥特別支援学校とのボランティア連携を2022年度から開始し、今後は双方の授業実践で協力・連携している。その他、宮城県女川教育委員会や富山県立山町と連携し、ワークキャンプを実施する等、学生の学びを社会に還元する取り組みを行っている（資料9-8）。

また、学生・教員と企業・社会接点を提供する側面を持つ現代ビジネス研究所では、生涯学習用動画サイト「せたがや e カレッジ（公開講座）」を区内他大学（世田谷プラットフォーム：国士舘大学、駒澤大学、成城大学、東京都市大学、東京農業大学、世田谷区、本学）とともに運営する学内窓口として、2023年4月には動画配信を行い、区民や区内大学在学学生等に学習の機会を創出している（資料9-9【ウェブ】）。研究所が行う活動の中には地域住民が参加できるイベントや講習会もある。

光葉博物館においては、展示を地域住民に開放している。博物館においては過去の展示にパンフレット等の資料を置き、来館者が持ち帰れるようにして、社会に対する還元を着

実に行っている。

3) 産学官連携

現代ビジネス研究所では、産学官が連携し、多様な協働環境を創出するため、本学教員や公募で選ばれた企業・行政機関・NPO等で多様な実務経験を持つ社会人約120名が研究員として所属し、それぞれの経験、知見を基に自らの研究テーマを深めるリカレント教育の場を提供し、学生の実践的な研究を支援している。学生は研究所が管轄する「プロジェクト型学修」において、現実の社会やビジネスの課題に向き合い、課題解決力やコミュニケーション力を磨きながら、学生ならではの感性を活かして企業や地域に解決策を提案している。2023年度は、社会人研究員ネットワーク構築をより円滑なものとするため、オンライン交流会及びピアサポートの一環として「Special Interest Group」を開設し、研究員が相互に切磋琢磨する機会を提供した。研究員と学生の協働プロジェクトや教員主導プロジェクトを計30件実施、参加学生は約200名となった。

4) 国際連携・国際貢献

国際文化研究所は、ベトナム政府の要請により1992年から日本文化庁とダナン近郊にあるホイアン旧市街の総合的調査研究を実施し、ホイアン町並み保存の技術協力を担っている。2000年にはホイアンの修復活動と世界遺産登録、2013年にはハノイ近郊ドンラム村の国家文化財農村第1号指定と保存技術移転によりユネスコ文化財保存賞を受賞した。2023年には、設立30周年を記念して「世界遺産ホイアン日本橋展」のイベント及び本展示を本学光葉博物館で開催し、ホイアン日本橋の10分の1サイズの復元模型やベトナム・ホイアン市の依頼により街並みを再現したメタバース（インターネット上の3D仮想空間）などデジタル技術も活用して多角的に展示し、成果を国内外に発信した。

海外大学との交流については、国際交流センターが2023年6月24日にテンプル大学ジャパンキャンパス（TUJ）、ブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和（BST）、本学（附属校含む）とシンポジウム「教育の未来、学びの未来ーテクノロジーは学びの質の向上のためにどのような活用ができるのか？」を共催した。その他、テンプル大学ジャパンキャンパス（TUJ）とは、授業履修学生の相互派遣、学園祭である秋桜祭における団体発表等交流、学生のクラブ活動、語学サロン、学生同士の交流イベント、地域を含めた活動（夏祭りなど）、教職員や学生が頻繁に交流できる機会を設けている。また、テンプル大学ジャパンキャンパス（TUJ）だけでなくブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和（BST）とも、イベント参加等の交流を図っている。

海外協定大学とは、教員及び学生の相互派遣、国際共修プログラムの実施にとどまらず、親睦を兼ねての相互訪問も頻繁に行っている。学生の学びの場の提供としては、正規留学の他、短期プログラムを各種用意し、現地及びオンラインでの学習ができるようにしている。全学レベルでなく学科単位でも、ビジネスデザイン学科とコロラド大学、デンマークのBAA、現代教養学科のブータン王立大学との連携がみられ、交流を深化させるとともに、国際ワークショップやフィールドツアー等の参加型イベントを実施している。12月17日には「ブータンデー」とし、本学と日本ブータン友好協会が共催してブータン建国記念日を祝う一般向けイベントを開催した。

5) 高大連携

本学附属中学校・高等学校との教育的な連携として、五修生制度が挙げられる。五修生制度は1983年から開始した。高校2年生までに高校卒業のためのほとんどの単位を修得し、学校長の推薦を得て学長が承認した生徒が高校3年次に高校に籍を置きながら昭和女子大学の講義を聴講できる附属校ならではの制度である。昭和女子大学に入学後は修得単位として換算され、1年早く大学生活を始められるため、余裕を持って留学や研究、大学院進学、就職活動に臨むことができる。今年度はそれに加えて、科目等履修生の制度を利用した新たな取り組みを開始した。今回の取り組みは、高等学校で3年生として通常の授業を受けつつ、参加が可能な時間帯に大学で授業を受ける制度となっている。同じ敷地内にある附属校ならではの強みを活かし、意欲の高い生徒に大学で学ぶ機会を早期から提供するものである。2023年度は4科目において7名を受け入れた。

本学附属校以外の高校にも、大学の授業に1回授業参加する機会を高校生に提供している。高校のクラス単位で参加する場合もある。また、大学教員が高校へ出張講義に行く制度も整えている。

2023年度はさらなる高大連携の教育プログラムとして、昭和ポストンを利用して、提携校の高校生に2週間の留学機会を提供した。加えて、帰国子女の高校生を対象にした日本語教育サポートプロジェクトを実施している。本学で実施していた日本語学校教員養成のプログラムをベースに、本学教員と学生による日本語や日本社会により適応するためのサポートを行っている（資料9-10）。

以上のことから、本学は、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、適切に社会に還元しているといえる。

9.1.3 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
 評価の視点 2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献活動の適切性については、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所、各学科、各事務部門において、毎年組織的に自己点検・評価を実施し、内部質保証推進本部に報告している。

例えば、ダイバーシティ推進機構の研修プログラムについて、理解度、講座の進め方、今後の業務に活かせるか等のアンケートを受講者に対して実施し、事務局から講師等にフィードバックしている。アンケート結果を踏まえて、事務局及び部門長で検証し、次年度の講座プログラム案(カリキュラム、内容、講師等)を作成、そのうえで教職員組織であるダイバーシティ推進委員会で諮り、検証のうえ、決定している。これらについては、自己点検・評価 Web データベースを通じて、内部質保証推進本部に報告している。また、キャリアカレッジ会員企業数、キャリアカレッジ講座の受講者数、企業内研修受諾数・受講

者数については、ダイバーシティ推進委員会で年間推移等のデータを検証し、次年度の事業計画や予算に反映している。

また、コミュニティサービスラーニングセンターでは、客観的な視点を取り入れた点検評価に向け、連携協力関係先である世田谷区ボランティアセンター等へアンケートを実施し、今後の改善に活かしている（資料 9-11）。これらについては、自己点検・評価 Web データベースを通じて、内部質保証推進本部に報告している。

昭和女子大学出版会は、創設されて間がないため、出版物の計画について試行錯誤しながら進めている。出版会に関わる教員と職員が自己点検・評価を行い、内部質保証推進本部に報告している。2023 年度は、出版会から大学教員が出版物を発行しやすくするための方策を出版会が考え、内部質保証推進本部からの助言を得て、2024 年度から出版助成に関する方法を見直すことにした。

以上のことから、本学では、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。

9.2 長所・特色

社会連携・社会貢献、地域連携・地域貢献、産学官連携、国際連携・国際貢献、高大連携に関するいずれの方針についても、方針に沿った活動が十分に展開されている点は評価できる。

特に、ダイバーシティ推進機構によるキャリアカレッジは、女性のキャリア教育に力を入れている本学の特色を活かした社会貢献である。

また、テンプル大学ジャパンキャンパス（TUJ）、ブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和（BST）がキャンパスに併設されている点を活かしたグローバルなシンポジウムや高大連携を行っている。海外大学との連携も、交流から教育研究の協力推進へと広がってきている点は評価できる。

地域と連携し、教育研究成果の還元と共に学生の学修機会を創出している点も評価できる。

高大接続・連携に関しては、大学と附属校との連携は強く、一貫した教育を施せる点で高く評価できる。

9.3 問題点

特になし。

9.4 全体のまとめ

本学では、社会連携・社会貢献、地域連携・地域貢献、産学官連携、国際連携・国際貢献、高大連携に関するいずれの方針も明示している。

本学が所在する世田谷区を中心とした官公庁及び本学のステークホルダーに対して、適切

な社会連携・社会貢献をすべく、総務部、ダイバーシティ推進機構、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所（女性文化研究所、近代文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、現代教育研究所、現代ビジネス研究所、女性健康科学研究所）、各学科、事務部門を編成している。そのうえで、各部門・部署が学園全体の方針を実現するため、企画の立案から実施、検証、改善を行い、適切性を保っている。

特に、グローバル意識を強く持つ女子大学であるからこそそのダイバーシティや女性活躍・女性の生涯設計、グローバル視点の知見を活かした社会貢献を中心に、社会（近隣地域・他大学、公共団体、企業等産業界）と連携した取り組みやシンポジウム、公開講座等で、大学が所持するあらゆるリソースを還元している。

近年では、社会ニーズに即して、中等教育と高等教育の連携をより深めるべく、教員研修のプロジェクトや高大連携にも注力し、発展的取り組みを続けている。

第10章 大学運営・財務

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

10(1).1.現状説明

10(1).1.1 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

評価の視点 2: 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

学園全体として、2022年度から2026年度までの5か年を実施期間とする「学校法人昭和女子大学 中期方針」において重点目標及び中期方針具体的行動を定め、本学法人サイトで公表している（資料10(1)-1【ウェブ】）。

本学では、中期方針に基づき、学長のリーダーシップのもとに大学運営を行ってきた。しかしながら、中・長期計画を実現するための大学運営に関する方針を定めていなかったため、内部質保証推進本部からの提言のもと、2023年度に以下のとおり大学運営に関する方針を定め、Webサイトで学内外に向けて公表している（資料10(1)-2【ウェブ】）。

◆大学運営に関する方針

昭和女子大学は、建学の精神に則り、「世の光となる」人材育成の目的を達成し、大学の将来に関する方針や計画を実現するため、大学運営に関する方針を以下のとおり定める。

1. 体制及び運営

関係法令や学則をはじめとする各種規程に従い、大学の行う教育研究ならびに諸活動を実施するための組織を適切に編成して運営体制を整える。組織においては責任体制を明確にし、所要の職を置く。学長のリーダーシップの下、公正かつ透明な意思決定を図り、適正に組織を運営する、自らの活動に対し、定期的に自己点検評価及び外部評価を行い、絶えざる改善を図る。

2. 法人との連携

大学は、所期の目的を達成するため、法人と適切な連携を図る。

3. 財務

法人は、教育研究環境等の維持向上及び発展を図るため、堅固な財務基盤を構築する。中・長期の財務計画を策定し、計画に沿って安定的な財務運営を行う。大学は所期の目的を達成するため、適切な予算編成を行い、適正に執行する。

4. 情報の公開

大学に関する情報を、各種媒体を使って積極的に公開する。

(資料10(1)-2【ウェブ】)

以上のことから、本学は大学の理念・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といえる。

10(1).1.2 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点 1: 適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織(大学)と法人組織(理事会等)の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点 2: 適切な危機管理対策の実態

1) 適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長及び役職者の選任方法と権限の明示

学則に基づいて学長を置き、選任方法については「役職員の任免規程」において、「理事会が推薦し、大学部局長会の意見を聴取の上、理事会が決定する」と定めており、規程に基づき運用している(資料 10(1)-3)。権限については「大学組織及び分掌規程」において、「学長は、全学の校務をつかさどり、教職員を統括する」と定めている(資料 5-9)。

副学長についても、学長と同様の選任方法を「役職員の任免規程」に定めている。権限は「大学組織及び分掌規程」において、「副学長は、学長を助け、学長の指示に基づく校務をつかさどる。また、学長に事故あるとき、又は学長が欠けたときは、その職務を代行する」と定めており、3名体制で担当する部門や分野における教育活動を主管している。研究科長、学部長をはじめとするその他役職者についても「大学組織及び分掌規程」及び「役職者の任命規程」に選任方法及び権限を定め、規程に基づいて運用している。

- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行体制、教授会の役割

学長による意思決定及び教授会の役割については、「大学組織及び分掌規程」において、「学長は、教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要であると認める事項を予め定めて通知したうえで教授会に意見を聴き、最終的な決定を行う」、「教授会は(中略)学長が決定を行うに当たり意見を述べるための連絡調整を図る。また、(中略)学長等の求めに応じ、意見を述べることができる」と定め(資料 5-9)、学長が最終的な意思決定者であり、教授会は意見を述べることを可能であることを明確にしている。教授会の意見を聴くことが必要であると認める事項は、学科教授会及び大学院研究科教授会から意見を求めたうえで、学長名で学内へ通知をしている。

また、学務の円滑な運営を図る体制の強化を目的とし、「学長補佐規程」において「学長は、必要に応じて学長補佐を置くことができる」と定め、1名を学長補佐に任命している(資料 10(1)-4)。具体的には、本学とテンプル大学ジャパンキャンパス(TUJ)及びブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和(BST)との連携を担い、副学長とともに学長を補佐する体制を整備している。

学長が校務をつかさどるにあたり開催する会議については、「大学組織及び分掌規程」

で定めている（資料5-9）。

大学全体の教育、研究及び管理運営上の重要問題に関する事項の協議・意思決定を目的として、学長、副学長をはじめ学部、研究科の幹部教員及び大学事務部門長等で構成される大学部局長会を設置している。

大学においては、学科ごとに設置している学科教授会で教務事項の連絡調整や大学の諸課題に対する学科の意向を協議している（資料10(1)-5）。さらに学部部科長会で所属学科の教育、研究及び運営上の連絡調整や学部の基本問題に関する事項、大学部局長会からの諮問事項等を協議し、重要な協議事項については大学部局長会に上申している（資料10(1)-6）。学長は、協議のうえ最終決定を行っている。

大学院においては、研究科ごとに設置している大学院研究科教授会で教務事項の連絡調整や研究科の教育研究に関する事項を審議している（資料10(1)-7）。さらに大学院委員会において、大学院全体の教務事項、研究科教授会から報告された事項を審議し、重要な決議事項は大学部局長会と協議している（資料10(1)-8）。

全学横断の組織として、教務の企画運営に関する事項を協議する「教務部委員会」、学生生活支援に関する事項を協議する「学生部委員会」、学生・卒業生の進路及びキャリア支援に関する事項を協議する「キャリア支援部委員会」、学生募集及び入学者選抜の企画・運営に関する事項を協議する「アドミッション部委員会」を設置している。それぞれの専門分野について全学的な見地で協議、調整を図り、協議事項は各学科代表委員を通じて周知され、重要な案件は大学部局長会に上申、報告される。

さらに、全常勤教員及び所属長級役職員が参加する「教育会議」を原則月1回程度開催し、教育運営に関する全学的諸問題について、理事長、学長をはじめ教務部、学生部、キャリア支援部、アドミッション部等必要に応じて各部署から連絡や報告を行っている。

以上の会議及び委員会は「大学部局長会規程」をはじめとする各会議及び委員会規程でその目的、構成、開催、定足数、議決、協議事項等を定めており、規程に基づいて運用している（資料5-14）。

・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

法人の意思決定機関である理事会及び諮問機関である評議員会の権限と責任については、「学校法人昭和女子大学寄附行為」、「理事会規程」及び「評議員会規程」に定めている（資料1-2【ウェブ】，10(1)-9,10）。「学校法人昭和女子大学寄附行為」において「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」と定めているとともに、「大学組織及び分掌規程」において「学長は、経営維持に関する事項については、理事会の承認を得るものとする」と定めている。大学部局長会、常勤役員会、理事会へと議案が上程されるフローが確立されているほか、常勤役員会、理事会が教学に係る重要な案件を裁定するにあたっては、事前に大学部局長会の意見聴取を行うなど、両者の関係は健全に保たれている。教学に関わる事項で理事会が決議するものは、寄附行為の変更、学則等重要な規則の制定及び改廃、教職員の役職者人事、教員採用人事等の重要事項となっている。以上のように法人組織と教学組織の権限と責任は明確にされている。他方で「学校法人昭和女子大学寄附行為」において、「学長は、その在職中理事となる」と定めており、学長は理事会の構成員として、法人組織の意思決定にあたり教学組織の意見を反映できる体制となっている。

理事をはじめとする役員については、本学法人サイトで公表している（資料 10(1)-11【ウェブ】）

なお、本学では2022年度まで理事長の下に総長を置き、寄附行為において「将来構想に係る企画の策定、推進及び運営、国際連携、ダイバーシティ推進等についての職務を掌理する」と定めていたが、2023年度の体制変更に伴い「総長は、理事会の求めに応じ、この法人の運営について必要な助言を行う」と改めた。現在「総長」は権限のない称号となっている。

・学生、教職員からの意見への対応

学生からの意見は、履修した授業に関する授業アンケートや大学院生を対象とするFDアンケートなどを活用して収集している。また、クラスアドバイザー等に伝えられた意見についても、関係部署において共有し、適宜対応している。

本学では学生の自治活動による学生生活の向上発展を目的に、学部学生全員を会員として学友会を設置している。学友会役員及び学友会執行部をはじめとする各種委員会委員を中心に、年4回「学友会学生総会」を実施し、学生が納める学友会費の使途や大学への意見、要望等を協議、決定している。加えて、年1回学友会長・副会長が学長と直接意見交換を行う場を設けている。いずれも学生部長・次長、学生支援課職員が参画し、出された意見や要望等については、関係各部署と協議のうえ、学生にフィードバックを行っている。学生からの意見を取り入れた例として、インターンシップ参加による公欠の認可やキャンパス内でのキッチンカー販売が挙げられる。

教職員については、教授会や各種委員会等を通じて意見を聴く機会を設けているほか、法人と対等な立場で意見交換を行う「教職員過半数代表者」を毎年度選出し、勤務環境を含めたより良い学園づくりに取り組んでいる。また、教員の勤務のあり方について意見を聴くために、2023年度に学長が「教員の勤務の在り方検討ワーキンググループ」を立ち上げた。

2) 適切な危機管理対策の実態

危機管理対策については、総務部を主管として「危機管理規程」及び「危機管理ガイドライン」を定め、自然災害、事件、事故等による危機の発生予防及び危機が発生した際の適切な対応に努めている（資料 10(1)-12, 13）。

また、全教職員が高い倫理観のもと、法令及び諸規程を遵守して職務を遂行することを目的とし、「コンプライアンス規程」を定めている（資料 10(1)-14）。2020年度には「キャンパス・ハラスメント防止規程」を策定し、問題が発生した際には申立人が学外の第三者窓口相談し、常勤役員会及び理事会に状況が報告される体制を整備した（資料 10(1)-15）。また、2021年度には、日本私立大学連盟の「私立大学ガバナンス・コード」に準拠し、ガバナンス強化を図ることを理事会で決定し、潜在的リスクの回避に努めている。ガバナンス・コードの順守状況については定期的に点検し、本学法人 Web サイトで公表している（資料 10(1)-16【ウェブ】）。

昨今重要性が増している情報セキュリティについては、2022年度に「情報セキュリティ

ポリシー」を制定し、本学法人 Web サイトで公開している（資料 8-13【ウェブ】）。加えて従来の「学内ネットワーク利用規程」及び「ネットワーク管理規程」を廃止し、新たに在宅勤務等の多様な働き方に対応する「情報管理規程」、「情報管理規程細則」を制定した（資料 8-14, 15）。これにより、法人が所有又は保有する情報資産について、的確に管理するとともに関係者がこれらの情報資産を安全かつ適切に利用できるようにする体制を整備した。個人情報の保護に関しては、上述の 8.1.2 の情報倫理においても記しているが、「個人情報の保護に関する規程」（資料 8-12）を制定し、全学的な体制で保護対策を講じている。学生個人情報データベースを構築し、教育研究、学生指導及び業務に必要な範囲で活用しているが、個人情報の保護に関して、法律や政令を遵守する倫理意識の醸成と向上、危機管理の観点からの適正な対応を図ることとしている（資料 10(1)-17【ウェブ】）。

さらなる危機管理体制強化のため、各担当者の権限及び職責を明確にし、職務を複数の者の間で適切に分担又は分離させ、チェックアンドバランスがとれた体制の整備を進めている。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大下においては、法人全体として「危機管理規程」に基づいて危機対策本部を設置した。さらに大学運営にあたっては、危機対策本部事務局担当者、学校医、学生部長、総長・学長室長、教学支援センター長、保健管理室担当者からなる新型コロナ対策チームを構成し、「新型コロナ感染症等発生時の対応方針」（資料 10(1)-18）及び、感染拡大状況のレベルに応じて教育研究等の活動範囲を定めた「新型コロナウイルス感染拡大防止のための昭和女子大学活動制限指針」（資料 10(1)-19）を策定し、刻々と変化する状況に応じ、迅速かつ適切な大学運営の遂行に努めた。Web サイトでは、「新型コロナ関連サイト」を設け、感染症発生状況、授業・学生活動をはじめとした関連情報を一元化し、情報公開を行った。

以上のことから、本学は大学運営のために必要な組織及び関連規程を整備し、規程に基づき適切な運営をしていると判断できる。

10(1).1.3 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1: 予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

1) 予算編成及び予算執行の適切性

予算編成においては、財務部が収支シミュレーションをした基礎資料を基に、理事会での審議を経て予算編成方針を決定した後、予算説明会にて学園全体に周知され、各予算部署はその方針を踏まえて予算申請書を作成している。提出された予算申請書を基に、大学部門については総長・学長室が、法人部門、附属部門については財務部が精査及び申請部門へのヒアリングを行い、最終的に財務部が学園全体としての収支予算案を作成している。収支予算案は評議員会にて意見を聴取した後、理事会での審議及び決裁を経て当初予算として承認される。

予算執行は、各予算部署が「経理規程」及び「予算執行マニュアル」に基づいて行う（資料 10(1)-20, 21）。財務部では、「経理規程」に定めた金額に応じた承認権限者の執行承認が適切に行われているかを確認の上、改めて内容及び金額の精査を行っている。本学では、予算を大きく一般予算、特別予算、プロジェクト予算、資産予算の4つに分類する目的別予算管理を行っており、不明瞭な支出や目的別予算を無視した執行が行えないよう体制を整えている。また、予算執行状況については、各予算部署において会計システムで随時確認することができ、予算額と実績額に乖離がなく運用できる体制を整えている。

2) 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算執行の検証については、理事会で定例的に行っている。毎年10月の理事会において予算執行状況の中間報告を行い、直近3カ年の執行状況と比較して当年度の執行状況について検証を行っている。毎年5月の理事会において前年度の学園全体の決算報告を行うとともに、部門別の最終予算執行状況の報告を行っている。毎年6月の理事会において、学科単位にブレイクダウンした事業活動収支内訳表及び教育活動収支内訳、各施設（人見記念講堂（創立者記念講堂）・東明学林・望秀海浜学寮）の収支状況を報告し、予算執行の妥当性の検証を行っている。

また、予算申請時の各部署へのヒアリングに際しては、当該部署の直近3カ年の予算額と実績額の推移一覧表を提示し、執行率の低い申請項目については見直しを求める等、予算額の適正化を図っている。

以上のことから、本学では予算執行の明確性及び透明性に留意し、予算執行に伴う効果を分析、検証する仕組みを設定するなど、予算編成及び予算執行を適切に行っていると判断できる。

10(1).1.4 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点 1: 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・職員の採用及び昇格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

事務組織の編成は「事務組織及び分掌規程」に基づいて大学運営に必要な組織を設置し、事務職員を配置している（資料 10(1)-22）。また法人運営に必要な事務組織として、学園本部のもとに総務部、広報部、業務部、人事部、人材戦略部、財務部を、理事長直下に監査室を設けている。大学部門及び法人部門の各部署が有機的に連携し、円滑な大学運営を行っている。

1) 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

職員の採用については、「服務規程」に採用手続、試用期間、労働条件の明示等を定め、学園の人員状況及び理事長の意向を踏まえた採用計画を立てたうえで、公募にて募集し、選考の上決定している（資料 10(1)-23）。職員の昇給及び昇格については、「服務規程」及び「職員の資格・役職規程」に基づき毎年4月に実施している（資料 10(1)-23, 24）。

2) 業務内容の多様化・専門化に対する職員体制の整備

業務内容の多様化、専門化に対応するため、図書館司書、心理カウンセラー、言語聴覚士、教職専門指導員等の専門職を置いており、キャリア支援、留学支援、IT 関連業務では専門知識を有する者への業務委託も活用している。また、2016 年度より IR 推進専門委員会を設置し、職員を配置している。総合職として採用した事務職員においては、ジョブローテーションにより複数の分野で専門的な知識及び技能を習得し、多様化、専門化に対応できる人材の育成を行っている。

3) 教職協働体制の整備

従来各学科教授室に事務を担当する助手を配置してきたが、各学部及び学科の特性に応じて学科ごとの事務機能を統合した学部事務室の設置を進めている。2018 年度のグローバルビジネス学部を皮切りに、2021 年度には食健康科学部、2022 年度には国際学部で学部事務室を設置した。学部事務室には職員役職者を配置し、教員と連携して業務の整理及び効率化を図っている。

学内の重要案件について最終的な協議を行う大学部局長会をはじめ、教務部委員会、学生部委員会、アドミッション部委員会、キャリア支援部委員会等多くの主要な会議において、職員もその構成員となっており、教員、職員双方からの意見を取り入れた意思決定が可能な体制をとっている。また、キャリア支援センター、コミュニティサービスラーニングセンター、広報部等の組織において、本人又は所属の特性を踏まえて教員を配置している。

4) 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

人事考課については、「服務規程」第 51 条に基づき、業務遂行度合いの評価と将来的な能力開発や意欲を高めることを目的として、年 2 回の勤勉手当の支給に合わせて実施している（資料 10(1)-23）。公平な評価の実施を目的に、「改定評定基準」において、学園貢献、役割業務、組織運営、組織活性、学園理念の実践という 5 つの項目と、それぞれの着眼点、評定点ごとの達成目安を詳細に定めている（資料 10(1)-25）。評価結果については、面談を通じて所属長から本人にフィードバックするように推奨し、人材育成やモチベーション向上に資する運用としている。

また、本学では 2022 年度からの新たな中期方針において、「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を 3 つの重点目標の一つとして掲げている。2021 年 12 月に有志職員による「人材戦略に関する提言を行う会（ワーキンググループ）」が発足し、同ワーキンググループからの提言を受けて、2022 年度には理事長直轄組織として人材戦略本部を設置した。人材戦略本部は、さらに発展するかたちで 2023 年度から学園本部のもとに人材戦略部として独立し、学園発展の原動力となる優秀な人材を育成する制度及び個々の力

を十分に発揮できる組織の構築を目指し、人事部と連携をとりながら、人事考課制度や研修体系の見直し、キャリアパスの可視化等の実施に向けた検討を進めている。

以上のことから、本学では法人及び大学の運営に必要な事務組織を設け、その組織は適切に機能していると判断できる。

10(1).1.5 大学の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

本学では、「職員研修規程」を定め、事務職員の資質向上を図る研修を行っている（資料10(1)-26）。

本学では新規入校常勤教職員を対象に、建学の精神に基づく伝統に培われた教育・研究・指導並びに運営管理体制を学び、学園の理念・目標を共有したうえで、スムーズに教育活動に貢献できることを目的として、「新任者研修」を実施している。また、毎年各部署主催で常勤教職員を対象とする「全員参加型勉強会」を実施し、人事部で実施報告書を取りまとめている（資料10(1)-27, 28）。各部署の特性に伴う業務スキルの向上が第一義だが、加えてブレインストーミングを通じて課題を打破する糸口を見つけ、業務効率化及び新たな価値の創造につながる機会となることを目的としている。例として、教学支援センターでは、2023年度「ChatGPTを含む生成AIの理解と活用」をテーマに、外部講師を招いて知識の習得及び本学事務への活用を検討する勉強会を実施した。

2022年度に発足した人材戦略本部（2023年度から「人材戦略部」に改称）では、管理職と一般職に分けた学内研修を開始した。2022年度は「パーパス経営と自律型組織」、2023年度は「評価制度、目標管理」をテーマに、部署横断的なグループワークを活用しながら、学園目標の浸透や学内のコミュニケーションの活性化を図っている。

外部研修として、階層別、テーマ別に幅広い研修を展開している日本能率協会主催の「JMA 大学 SD フォーラム」、早稲田アカデミックソリューション主催の「クオンアカデミー」、日本私立大学連盟主催の各種研修、世田谷内の大学が中心となった世田谷プラットフォーム主催の「合同 SD 研修会」等を活用しており、対象の階層を示したうえで職員に積極的な参加を促している。研修参加者は「研修報告書」を作成し、直属の上司及び人事部に提出していたが、2023年度より報告書を教職員向けポータルサイトに掲載し、職員間でナレッジの共有を図る体制を整備した。加えて、各部署においては、所属長の判断で各人の業務上必要となる専門的知識を習得するための研修に適宜参加している。外部研修では新型コロナウイルス感染症拡大以降、対面からオンラインやオンデマンドへと移行が進んでおり、効果的な成果を求めるにあたり、目的に応じた方式を検討する必要性が生じている。

その他にも職員の自己研鑽を促す制度として、グローバル化推進の土台となる教職員の英語力向上のため、英語セミナーへ無料で参加できる制度や TOEIC 受験者に対して費用の一部を学園で負担する制度、本学のダイバーシティ推進機構が運営する、社会人向けキャリアカレッジを受講できる制度を設けている。

今後の施策として、新たに教職員が時間や場所を問わず学習し、その効果測定が可能となる e-ラーニングでの研修制度構築を進めるとともに、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響で停止している昭和ボストンでの職員研修再開も検討する。

以上のことから、本学では大学の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素質の向上を図るための方策を講じていると判断できる。ただし、「職員研修規程」に関しては、対象を職員及び教員に拡大するよう変更が求められる。

10(1).1.6 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
 評価の視点 2: 監査プロセスの適切性
 評価の視点 3: 点検・評価結果に基づく改善・向上

1) 適切な根拠 (資料、情報) に基づく点検・評価及び改善・向上

大学運営の適切性については、学則及び「昭和女子大学自己点検・評価規程」に自己点検・評価における組織体制、評価基準・項目、実施、検証方法を定めている。学則、「昭和女子大学自己点検・評価規程」及び事業計画・事業報告に基づき、学長が統括する大学部局長会を中心に、各部署が自己点検・評価を実施している (資料 2-1, 10(1)-29【ウェブ】)。自己点検・評価結果及び将来に向けた方策は、大学部局長会に設置した内部質保証推進本部で全学的な視点で検証を行い、自己点検・評価報告書としてまとめている。加えて、外部評価委員会を実施し、有識者等の意見を求めた上で、大学部局長会で協議し、学長の承認を得て、Web サイトで公開している (資料 2-4【ウェブ】)。また、将来に向けた方策は、原則として 1 年後の状況を内部質保証推進本部で検証し、大学部局長会に報告を行い、改善、向上に向けた取り組みを実施している。

取り組み事例として、「職員研修規程」には教員が対象として含まれていないため、2023 年度に内部質保証推進本部が点検・評価し、該当部署へ改善の助言を行った。次年度までに対応し、内部質保証推進本部で検証を行い、大学部局長会に報告する。

2) 監査プロセスの適正性

監査については、私立学校法に基づく監事監査、私立学校振興助成法に基づく監査法人による監査及び監査室による内部監査を実施し、それぞれの立場から適切性を確認する三様監査の体制が整備されており、それぞれが策定した監査計画に基づき監査を実施するプロセスが確立されている。また、三者間においては、監査法人による監査計画説明会等を通じて、定期的かつ継続的に情報共有及び意見交換を行っており、連携が図られている。

監事による監査は、私立学校法及び「学校法人昭和女子大学寄附行為」に基づき、独立性を確保し、かつ、利益相反を適切に防止することができる者を選任し、本学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監査を行い、監査報告書を作成している (資料 1-2, 10(1)-30)。

監査法人による監査は、監査法人が作成する年間監査スケジュールに基づき、期中監査、期末監査、理事長及び監事へのヒアリングが実施されており、その結果については報告会を実施のうえ、監査報告書を作成している（資料10(1)-31）。

監査室による監査は、「内部監査規程」に基づき、本学の経理及び一般業務について、不正、誤謬及び脱漏の防止、並びに経営効率の向上を図ることを目的とし、「内部監査計画書」を作成のうえ業務監査及び会計監査を実施し、「内部監査実施報告書」を作成している（資料10(1)-32, 33）。内部監査で指摘のあった疑義については、不正防止計画推進本部会議で報告する等の措置を講じている（資料10(1)-34）。

以上のことから、本学では大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

10(1).2.長所・特色

本学では、2022年度から2025年を実施期間とする新たな中期方針において、「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を3つの重点目標の一つとして掲げており、大学運営を担う組織力の強化や人材育成に重点を置くことを表明している。2022年度に人材戦略本部（2023年度から「人材戦略部」に改称）を設置し、人事考課制度や研修体系の見直し、キャリアパスの可視化等の施策を検討しており、人事部と連携をとりながら体制の整備を進めている点は評価できる。

10(1).3.問題点

スタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施について、現行の「職員研修規程」には対象に教員が含まれていないため、改善が必要である。

大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置について、学園全体の現行事務職員の約半数が今後15年で定年退職を迎える。労働人口の低下、少子化に伴う求職者の学校離れ等の厳しい採用状況が想定されることから、年齢構成の偏りの改善と継続的な世代管理を図る採用及び配置を進め、長期的に適切な大学運営を遂行できる組織体制を整備することが課題である。

10(1).4.全体のまとめ

本学は「学校法人昭和女子大学 中期方針」において、経営基盤強化、人事及び組織活性化、キャンパス整備、ステークホルダーとの関係強化、広報活動の充実を柱に学園全体の運営方針を定めており、中・長期計画を実現するための「大学運営に関する方針」も定め、明示している。

学長及びその他の役職者については、「役職員の任免規程」及び「大学組織及び分掌規程」で選任方法、権限及び役割等を明確にしたうえで、教授会等の組織を設け、規程に基づいて適切な大学運営を行っている。

予算編成については、理事会で決定した予算編成方針を基に作成し、評議員会にて意見を聴取した後、理事会での審議及び決裁を経て決定している。また予算は、「経理規程」に定めた決裁権限者の承認、内容及び金額を財務部において最終的に確認したうえで、明確性及び透明性をもって執行されている。

事務組織については、「事務組織及び分掌規程」に基づいて設置している。従来の縦割り組織を見直した学部事務室設置の推進や事務組織への教員の配置など、効率的かつより効果的な業務の遂行を図る体制を整備している。

第2節 財務

10(2).1.現状説明

10(2).1.1 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点 1: 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に即した中・長期の財政計画の策定

評価の視点 2: 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

1) 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に即した中・長期の財政計画の策定

2022年度から2026年度までの5か年を実施期間とする「学校法人昭和女子大学中期方針」において、「安定的な財政基盤の強化」を方針として定め、本学法人 Web サイトで公開している（資料 10(1)-1【ウェブ】）。具体的な施策として、必要な設備投資を計画的に実行するとともに、各種指標が適正となる収支バランスを考慮し、より一層の繰越収支差額低減を図ること、外部資金や収益事業、寄附金等、学費以外の収入を獲得する具体策を講じること、根拠に基づく適正な学費を再構築すること、顕彰や使途報告の充実等、寄附者にとって魅力のある寄附制度を構築することを掲げている。

中・長期の財政計画の策定に際しては、収入全体の75%以上を占める学生生徒等納付金について、各部門の学生生徒数の推移予測を基に算出し、併せて過年度実績を基に算出したその他の収入を加えた額を教育活動収入予算の目標値としている。一方、支出については教育活動収支差額がプラス収支となるように、人件費予算及び経常経費予算の調整を行うことで、教育研究活動の安定的な支出確保を目指している。その結果、複数年の繰越収支差額を原資とした大規模施設設備への投資計画の策定が可能となっている（資料 10(2)-1）。

2) 財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学では、財務状況を客観的に把握し、長期的な財政政策を検討するために、日本私立学校振興・共済事業団が毎年発行している『今日の私学財政』の各種財務比率の指標を活用している。毎年決算時に財務指標を算出し、「事業報告書」に掲載し、公開している（資料 10(1)-29【ウェブ】）。

経営状況を表す指標である経常収支差額比率は10%を一つの目安としているが、本学の法人全体の同比率は2022年度10.3%、2021年度12.2%、2020年度16.3%といずれも10%以上を維持しており、2021年度全国平均の5.9%を大きく上回っている。また、人件費比率は55%以下を目標として掲げているが、2022年度48.5%、2021年度49.3%、2020年度49.1%とそれぞれ目標値を達成しており、2021年度全国平均の51.3%を下回っている。

経常収支差額比率が良い一方で、学生への教育還元状況の目安となる教育研究経費比率は2022年度32.7%、2021年度31.1%、2020年度27.7%と全国平均の34.3%を若干下回っている。今後、全体の収支シミュレーションを見直し、十分に教育的還元ができるよう

な体制の構築と予算配分の見直しを行うことで、同比率の改善を図ることとする。

以上のことから、本学では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と判断できる。

10(2).1.2 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点 1: 大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)
 評価の視点 2: 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
 評価の視点 3: 外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

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

2018年度から2022年度の直近5年間の経営状況については、「事業活動収支計算書関係比率」に示すとおりであり、教育活動収支差額比率、経常収支差額比率、事業活動収支差額比率の全てにおいて全国平均を大きく上回る収支比率を維持しており、安定的な事業運営を行っていると判断できる(大学基礎データ表 9-10)。同期間の財政状況については、「貸借対照表関係比率」に示すとおりであり、各資産の構成比率は全国平均の水準を上回っており、法人全体として教育研究活動を支える財政基盤を十分に有していると判断できる(大学基礎データ表 11、5カ年連続財務計算書類(様式 7-1)、資料 10(1)-29【ウェブ】、資料 10(2)-2~9, 資料 10(1)-31)。

また、将来を見据えた計画等を実現するための財政基盤の確立に向けては、今後の大規模な施設設備の計画等に備えるため、2020年度に「将来事業引当特定資産」を設置しており、今後も計画的に繰入を行うことで教育環境充実のための資金を確保していく。

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

毎年、各部門への予算配分を行う際には、次年度の学生生徒数に基づいた納付金シミュレーションを行い、収入の増減率を踏まえた上で、過去3カ年の収支実績を基にして予算額を決定しており、各部門の規模に応じた教育研究活動が十分に遂行できる体制を整備している。また、プロジェクト予算を設けることにより各部門の独自性を生かした教育研究活動を遂行できるような仕組みとなっている。

本学の予算は基準 10 第 1 節で述べたとおり、大きく 4 つの分類「一般予算」「特別予算」「プロジェクト予算」「資産予算」に分けて管理する「目的別予算管理」を行っている。これにより、各部署では事業計画に基づき、用途を明確にした上で目的別に予算申請ができるとともに、その執行状況についても会計システムから随時確認が可能となっている。

このような予算配分及び予算管理のもとで、学生への教育的還元を数値として計りなが

ら「基本金組入前当年度収支差額」もプラス収支を維持しており、教育研究活動の遂行と財政確保の両立が図られていると言える。

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

文部科学省科学研究費補助金の獲得状況については、2022年度95件45,682千円、2021年度90件43,298千円、2020年度69件43,092千円となっている。文部科学省科学研究費補助金以外に学外から獲得した研究助成金、奨学寄附金、受託研究費、共同研究費等は、2022年度20件14,642千円、2021年度15件7,746千円、2020年度8件4,645千円となっている。これらの研究費については、研究支援課が中心となり教員への支援を行っており、採択件数及び金額は年々増加している（大学基礎データ表8）。

寄附金については、法人全体で2022年度70,419千円、2021年度93,040千円、2020年度219,289千円となっている。2020年度は本学の創立100周年にあたり、一時的に寄附金額が増加したが、今後も継続的に寄附金を獲得していくために、顕彰や使途報告の充実等、寄附者にとって魅力のある寄附制度を構築していくことが課題である。

資産運用については、「資金運用細則」を定め、資金運用委員会において、資金運用方針、管理体制について協議し、安全性を優先した運用を行っている（資料10(2)-10）。運用の対象となる金融資産は近年100億円規模で推移している。運用原資となるのは、予算承認された財源のほか、各特定資産（退職給与引当特定資産・減価償却引当特定資産・将来事業引当特定資産、奨学基金引当特定資産等）、その他剰余資金である。

以上のことから、本学では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と判断できる。

10(2).2.長所・特色

教育活動収支差額比率、経常収支差額比率、事業活動収支差額比率をはじめとして、事業活動収支計算書関係比率及び貸借対照表関係比率の各指標において、概して全国平均と同水準又は高水準を維持しており、教育研究活動を支える財務基盤は安定している。

また、将来の大規模な施設設備の計画等に備えるため、2020年度に「将来事業引当特定資産」を設置しており、教育研究環境充実のための資金確保についても計画的に実施している。

10(2).3.問題点

特になし。ただし、当該年度の自己点検・評価報告書を点検するなかで、内部質保証推進本部が考える今後取り組むべき事項は以下の通りである。

本学は全国平均よりも高い収支差額比率を維持しているが、これは教学面から見ると学生への教育的還元が十分でないという側面も持ち、教育研究経費比率は全国平均に比べ若干低い比率となっている。懸案事項となっていた翌年度繰越収支差額については、2004年

度の最低値△164億円から2022年度には△50億円まで改善していることも勘案し、今後は教育研究経費予算への配分を増額することで教育研究経費比率の改善を図り、さらなる教育的還元を果たすことが課題となっている。

また収入の内、学生生徒等納付金が占める割合が75%以上と高い水準となっており収入源の多角化を図ることが求められるため、「学校法人昭和女子大学中期方針」で示されている通り、外部資金獲得に向けた具体策を講じる必要がある。

10(2).4.全体のまとめ

本学は建学の精神及び教育目標を実現するため、「学校法人昭和女子大学中期方針」において、「安定的な財政基盤の強化」を方針として定め、中長期的な展望を見据えた財政計画を策定し、実行している。

事業活動収支計算書関係比率、活動区分資金収支計算書比率及び貸借対照表関係比率の各指標については、概して全国平均と同水準又は高水準を維持しており、教育研究活動を支える財務基盤は安定している。

今後の課題としては、教育研究経費予算への配分を増額し、学生への教育的還元を増大すること、収入に占める学生生徒等納付金の依存度を下げ、収入源の多角化を図ること等が求められる。

終章

自己点検・評価を終えて

本学は本報告書「2023年度自己点検・評価報告書」を大学基準協会に提出し、2024年度の大学評価を受審する。本学は、2020年度に創立100周年（2020年）を迎えたが、新型コロナウイルス感染拡大下、思いがけぬ検討や対応を余儀なくされた。「学びを止めない」ことを専一に、可及的速やかにオンライン授業を開始し、2020年度後期以降、感染状況を見ながら可能な限り対面に戻そうと決意し、感染対策を十分に施した上で対面での教育機会を確保した。その一方、本学の特色ある教育の一部は、従来と異なる形で行わざるを得なかった。学生間の連帯やつながり、正課内外の活動を通して他者と交流し、協働するといった貴重な機会が奪われ、活動に大きな制約を受けた。それでも、本学の教育リソースを最大限に活用し、努力を重ねて成長していった学生たちの向学心、学生一人ひとりの成長に向けて心を砕き、労を惜しまずに取り組んだ教職員の姿勢、そして、中長期的な視点から将来を展望する中で大学改革に取り組み、意欲的な挑戦を果たそうとし続ける大学全体の方針は、本学が誇りとするところである。2020年4月に入学した学生達が卒業するこの3月、思いを深くしている。

本報告書の末尾にあたって成果（効果のあった事項）と課題を振り返りながら、包括的な視点に基づき、主要な成果、優先課題、今後の展望を記すこととする。

1. 主要な成果

(1) 教育研究組織、教育プログラム、修学支援

本学は愛と理解と調和を旨に「世の光となろう」ということばに集約される建学の精神の下、不易流行、どちらの観点も保ちながら、日本における女性教育の頂を目指し、教職員一同一丸となって努めてきた。変化への対応については、少子高齢化・グローバル化・ICTの発展等に伴い、産業構造が急速に変化する現代社会において、これまで以上に女性の社会進出や社会での活躍が求められている。本学では、近年、社会で活躍する女性を一層増やすことを使命とし、教育組織の改組や新設、教育内容の充実、学生への修学支援に取り組んできた。本報告書にも記しているが、第二期認証評価受審以降も、研究科・専攻や学部・学科、研究所、センターを新設・改組し、専門や学年を異にする学生が集まって研ぎ磨き合う全学共通教育や正課内外の特色ある教育プログラムの開発と実施に取り組んでいる。また、クラスアドバイザー制度を敷き、クラスアドバイザーは、履修・生活・進路について学生からの相談を受けて助言を与える第一相談者にとどまらず、個々の学生の出席状況、成績、履修状況を見ながら、人間的な触れ合いを通じて学生の成長を支援する能動的支援者であると位置づけている。この考え方とその弛まぬ実践は、特色ある他の修学支援と奏功し、アカデミックアドバイジングの実効性を高めている。

(2) グローバル教育

本学はグローバル教育の推進、グローバルキャンパスの構築を力強く進めてきた。国内・国外において充実したグローバル教育を展開し、高評価を受けていることは言うを俟たないが、スーパーグローバルキャンパスという環境面の新機軸は、他に先駆け、例を見ない試みとして評価されている。今後グローバル社会が一層進むであろう日本社会において、多様な背景を持つ人たちと協働する機会は益々増えることが予測される。キャンパス内に多様な人達が当たり前にいる環境を作り出し、学生達が、日本人学生や留学生を問わず、様々な人達と共に学び、成長する教育を展開しようという、教育内容・環境両面におけるグローバル教育へのアプローチは、多くの日本人学生が教育・環境から刺激を受け、意識や態度、行動を変容する恩恵を受けるばかりでなく、このキャンパスに集い、共に学ぶすべての人達にとって有意義となるであろう。

(3) キャリア教育

本学はキャリア教育とキャリア支援という大きな柱を立て、教職協働で学生を支援する体制を整えてきた。女性が社会に進出し、活躍していくために本学が行っている取り組みは、就職活動の支援に留まらず、学生の目線を高く、遠くに置き、自立・自律した人となって人生を充実させられるようになることを主眼としている。学生は、現在女性が置かれている状況や困難な課題を学び、女性の生涯を見通した人生設計ができる力、課題を乗り越えていく力を身につけていく。必修と選択必修の別、段階的・志向別の科目設定、社会人メンター制度等を通じて、学生一人ひとりが自らの人生を設計し、キャリアを開発できるようにしようというキャリア教育の成果は、高い就職率や外部からの高評価によって実証されている。

(4) プロジェクト型学修

本学は、教室で学んだ知識やスキルを社会の現場で実際に応用し、そこで様々な気づきを得て再び教室に戻って学びを深めるスパイラルな学習方法に価値を認め、地域社会に貢献するコミュニティサービスマーケティングに早くから取り組んできた。学びの場を教室だけでなく教室外に広げ、近年はさらに、産学官が連携し、課題発見・課題解決を通して能動的学習、協働学習を実践し、多様な学力を育成するプロジェクト型学修を積極的に推進している。本学のプロジェクト型学修の特長は、学知を基本とするところにあり、スパイラルな方法によって学習効果を高めるべく、取り組んでいる。新型コロナウイルス感染拡大により一時的な停滞を余儀なくされたが、感染が落ち着いてきてからは、多くのプロジェクトを本格的に再開しており、プロジェクト数の増加をみれば、本学のプロジェクト型学修が信頼を得ていることが伺えるであろう。

2. 優先課題

本学においては、計画の立案・実行に関する機動力と実行力が豊かであるのと比べて、検証面にいくらかの弱さを抱えていることが従前からの課題であると認識している。今後一層の成果を挙げるために、検証と改善を強く意識しながら取り組んでいく必要がある。

(1) 教学面の PDCA

教育成果は、必ずしもすべてを数値化できるわけではなく、主観評価と客観評価、質的調査と量的調査等を複合的に組み合わせて測るべきものであろう。また、学びを通して学生が身につける力には、すぐに表れるものもあれば、時間をかけて顕在化するものもあるだろう。そのようなことを前提とし、教学面においてどのような PDCA サイクルがより有効なのか、議論を続けている。ひとつの方法として、本文中に記した通り、シラバス・評価課題・答案・評価結果を科目ごとにセットにし、一体化して検証を行うことが考えられる。教育課程における科目の位置づけを見て、シラバスに記載された到達目標、授業内容、授業方法、評価方法が適切であるかどうか、確認する。次に、授業がシラバス通りに実施されているかどうか、確認する。そして、評価課題が到達目標達成度を適切に測れるかどうか、確認する。さらに、答案の出来栄え、採点評価の分布等を通して、到達目標の達成度を適確に測れているかどうか、評価基準は適切か、評価は厳格かつ適正に、客観性・透明性を備えて行われているか、その授業を通して学生が到達目標を達成できたかどうかを検証する。確認や検証は、担当者だけでなく複数の目を通して行うことが望ましい。実現は難しいが、このような検証の仕組みが整えられれば、さらに一歩前に進めるのではないかと考える。

(2) 内部質保証システムのいっそうの改善

第三期認証評価においては、内部質保証システムの実質化・実効化が求められた。本学では、内部質保証を有効に機能させるために、特に検証と改善を推進できるようにするために、内部質保証組織とその活動の強化および目的の明確化とデータ利用・分析を進めることとした。前者の取り組みとして、推進エンジン役を果たす組織の必要性に鑑み、内部質保証推進本部という中核組織を立ち上げた。後者の取り組みとして、自己点検・評価 Web システムを作成し、PDCA サイクルを適切に回すため、理想像・目的、計画、評価指標、点検結果、改善の方策を各部署が決定・入力できるようにした。検証・改善をデータを基に行えるよう、項目ごとに、根拠資料となるデータを入力できるようにした。教育研究活動に関する内部質保証及び検証・改善については、特に、IR を充実させ、データを蓄積していかなければならないと考え、それを推進している。

内部質保証のシステム運用にあたり、教職員の当事者意識、目的意識を高めることが、個々のレベルの改善から部署レベルの改善、さらには大学全体レベルの質保証にとって不可欠な条件である一方、点検・評価疲れは常に指摘される場所である。また、各部署が課題解決に向けて主体的に取り組む場合もあり、常に内部質保証推進本部と協議するわけではない。最も有効な分析検証及び改善行動に向け、内部質保証推進本部の果たすべき役割を議論しながら、各部署と内部質保証推進本部との協働に、着実に取り組む必要があるだろう。

(3) 定員管理

もう一点、第二期認証評価でも課題としたが、定員管理の適正化は絶えることのない課題である。大学院の入学定員非充足に組み、今後も適正な定員管理に努めていく。

3. 今後の展望

本学の教育研究活動及び組織の管理運営等、大学基準 10 項目について俯瞰的に自己点検・評価した結果、いずれの基準においても概ね良好な状態であると評価することができた。本報告書には、本学ならではの長所も特記できている。その一方で、いくつかの課題も認識できた。本年度の自己点検・評価を通じて、本学の長所はさらに充実・伸長を図り、課題については早期に改善を図るべく、取り組んでいきたい。

最後に、社会が急速に変化する中、本学が従来通りに、もしくはそれ以上に存在感を高め、教育研究機関として社会に寄与する務めを果たしていくため、展望をまとめる。

現代社会の問題が、縦割りにした伝統的な学問体系では解決し難く、複合領域にまたがる思考が求められること、また、新しい学問分野や従来以上に重要性を増しつつある学問分野が登場していることに鑑み、今後も教育研究組織の新たな在り方を考えていくことが重要である。時代や社会のニーズに応えるだけでなく、よりよい未来を創出し得る教育研究組織に、また最高学府であると同時に社会との関係性を失わない教育研究組織を作ることが必要であろう。

本学の建学の精神や人材養成の目的を果たすため、他の教育研究機関や組織との提携拡大も求められる可能性が高い。目的や目標を共有し、複数の大学の連携による豊かな教育の提供や産学官との教育研究協力を視野に入れて置くことが必要であろう。

本学は、建学の精神、人材養成の目的、教育目標、4 ポリシー、そして中期方針や事業計画に示される目的や内容に鑑み、強みや特長を一層強化するとともに、諸課題の解決と改善を図っていく。「世の光となる」女性文化の創造と人類の福祉に貢献できる女性の育成をこれからも希い、ここで学ぶ学生たちが「世の光となる」ための教育研究を実践し、目標達成に向けて全力で取り組み続けていきたい。

2024 年 3 月

昭和女子大学

副学長

内部質保証推進本部長 井原 奉明

2023 年度 内部質保証推進本部

本部長 井原 奉明（副学長、国際学部英語コミュニケーション学科教授）

石垣 理子（環境デザイン学部環境デザイン学科教授）

清水 史子（食健康科学部管理栄養学科准教授）

緩利 誠（全学共通教育センター准教授）

須永 哲矢（人間文化学部日本語日本文学科准教授）

吉田 奈央子（総長・学長室長）

山内 浩（国際学部事務室長代理）

井口 寛佳（学園本部財務部係長）

石川 雄太（キャリア支援センターキャリア支援課主任）

中島 さやか（総長・学長室係長）

昭和女子大学