

2023年度  
自己点検・評価報告書

共立女子大学



## 目次

|               |     |
|---------------|-----|
| 序章            | 1   |
| 第1章 理念・目的     | 3   |
| 第2章 内部質保証     | 9   |
| 第3章 教育研究組織    | 26  |
| 第4章 教育課程・学習成果 | 37  |
| 第5章 学生の受け入れ   | 85  |
| 第6章 教員・教員組織   | 94  |
| 第7章 学生支援      | 109 |
| 第8章 教育研究等環境   | 129 |
| 第9章 社会連携・社会貢献 | 146 |
| 第10章 大学運営・財務  | 152 |
| 第1節 大学運営      | 152 |
| 第2節 財務        | 165 |
| 終章            | 170 |

## 序章

本学は、「教育・研究活動及びその管理運営等にかかる自己点検・評価の実施体制を整え、その結果を大学の充実・改善に活用し、大学の健全な発展に資する」ことを目的として、平成 5（1993）年度に「共立女子大学自己評価委員会規程」を制定し、継続的に自己点検・評価に取り組むとともに、学校教育法第109条に定める認証評価機関による外部評価として、平成22（2010）年度に引き続き、平成29（2017）年度に大学基準協会による認証評価を受審した。

その結果は、それぞれ「大学基準に適合している」との認定であったが、直近の平成29（2017）年度の認証評価では、1）一部学科において教職等の資格に関わる科目についてCAP制が必ずしも十分に遵守されていないこと、2）大学院の収容定員に対する在籍学生数比率が必ずしも十分ではないこと、という2項目が努力課題として指摘された。

認証評価結果を受領した本学は、指摘された努力課題について学長の指示のもと、「共立女子大学自己評価委員会（現在の全学自己点検・評価委員会）」から、その検討・改善の主体となる部門に対して検討・改善指示が出され、各部門は真摯に改善に取り組んだ。

各部門での検討結果は、教育研究上の重要事項について審議・協議し、その内容に関する改善充実を図るとともに、その円滑な運営を行うことを目的する「研究科長・学部長・科長会」（現在、学内ではKGKと呼称される）に上程され、それぞれ承認を受けた上で、改善活動は着実に実行された。その際、「全学FD委員会」や「全学教育推進センター」、「全学教学改革推進委員会」等の全学組織が必要に応じて対象の部門と連携し改善活動が行われた。これらの改善活動の内容やその経過は「研究科長・学部長・科長会」において確認がなされたのちに「全学自己点検・評価委員会」へと報告され、その結果は令和3（2021）年度に大学基準協会へ「改善報告書」として提出された。

なお、「研究科長・学部長・科長会」の学内通称として「KGK」という呼称を用いているのは、「研究科長・学部長・科長会」に会議体としての一体感を持たせ、構成員である研究科長・学部長・科長がそれぞれ校務を司る各研究科・学部・科の状況を踏まえながらも、全学的見地に立って諸事情を調整し、協働するという意識をもって学長の教学に関する最終意思決定を補完し、円滑化することを企図しているからである。

この本学の「改善報告書」に対し、大学基準協会からは、誠実な改善の取り組みが行われたとの評価を頂くとともに、さらなる改善・向上に取り組むことへの期待が述べられた。

これに先立ち、本学は内部質保証をより組織的・恒常的なプロセスとして学内に定着させるために、まず自己点検・評価の出発点である自学の「理念・目的」の再検証を企図して、平成29（2017）年度に、学長の下、本学の「設立趣意書」の内容等を踏まえて建学の精神である「女性の自立と自活」を再確認し、3つの自立（精神的自立、職業的自立、社会的自立）として整理を行った。

また、本学の「建学の精神」を踏まえ、本学が目指すものを明らかにしたビジョンを、平成30（2018）年度から開始した第二期中期計画において「KWUビジョン」として明確化した。さらに、この「KWUビジョン」に基づき、令和2（2020）年度には教養教育科目の再編を行い、「自律と努力コア」、「創造とキャリアコア」、「協働とリーダーシップコア」の3つのコアからなる教養教育課程を編成し、「Major in Anything. Minor in Lead

ership.®』という「リーダーシップ教育」と「実学教育」を柱とする本学の基本的な教育姿勢を示す全学共通副専攻制度を導入した。

こうした「理念・目的」の再検証を受けて、本学は全学的に内部質保証体制の見直しも行った。先述したように、これまで本学は「共立女子大学自己評価委員会」及び「共立女子短期大学自己評価委員会」を中心に自己点検・評価活動を推進していたが、令和3（2021）年3月より大学と短期大学の委員会を統合した「全学自己点検・評価委員会」を設置し、それまでの点検・評価の仕組みを、より自律性と恒常性を強める内部質保証システムの観点から見直し、「内部質保証に関する方針」を策定するとともに内部質保証システム及び自己点検・評価実施体制の整備により、恒常的な改善活動や改革をより一層推進するための仕組みを再構築した。

再構築した内部質保証システムでは、学長のリーダーシップを重視しつつ、すべての部門・組織が自主的かつ自律的に、質向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指し、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」を中心に、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの三層でのPDCAサイクルを運用することで、内部質保証の推進を図っている。

これらの活動を含む、平成30（2018）年度より開始された第二期中期計画の達成状況を踏まえて、さらなる10年後を見据えた「第三期中期計画」を令和5（2023）年度より開始し、大学・大学院においては共立女子大学・共立女子短期大学ビジョン2032「誰もが『Major in Anything. Minor in Leadership.®』を実感できる大学・短期大学」を定め、教育指針である「リーダーシップの共立」を推進している。

本学は、建学の精神に基づくKWUビジョンや第三期中期計画における「ビジョン2032」の実現に向け、今後も自己点検・評価活動とそれに基づく不断の改善作業により内部質保証を推進していく決意を有している。その意味で、認証評価受審は極めて意義深いことであると認識しており、第三者の視点から忌憚なく評価されることを期待している。

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

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

#### 1. 大学の理念・目的の適切な設定

共立女子大学（以下「本学」という）の設置者である学校法人共立女子学園（以下「本学園」という）の歴史は、明治19（1886）年に「女子の社会的地位を高めるためには、専門の職業を身につけ、自活の能力を得させなければならない」と、宮川保全、鳩山春子ら女子教育の先覚者34名が、共同で「共立女子職業学校」を創立した時にさかのぼる。

本学の建学にあたって記載された「設立趣意書」には、女子の自立のために「日用必需の学科を教授」することがいかに必要であるか、そして「実業」は決して賤しいものではなく、むしろ女子の本分であることが説かれており、建学の精神は「女性の自立と自活」（女性の社会的地位向上のための、自活の能力の習得と自立した女性として必要な教養の修得）とすることが明示されている。また、この建学の精神から「誠実・勤勉・友愛」の3つの徳目が生まれ、本学の伝統的精神のよりどころとなっている。

平成29（2017）年には、「学園将来基本構想委員会」の下に設置された「教学改革ワーキングチーム教育ビジョン部会」において、学長の下、設立趣意書の内容、これまでの本学の教育研究実績、近年の本学における将来構想や教学改革の状況を踏まえ、建学の精神である「女性の自立と自活」を再確認し、3つの自立（精神的自立、職業的自立、社会的自立）として整理を行った（資料1-1）。また、以上のような整理を経て、本学のミッションである建学の精神を踏まえ、本学が目指すものを明らかにしたビジョンを、第二期中期計画において「KWUビジョン」として明確化するとともに学内外に表明した（資料1-2【ウェブ】、1-3【ウェブ】）。

このうち、「協働とリーダーシップ」は、社会に広く貢献できる自立した人材を育成することを表現した「KWUビジョン」の中心であり、最上位のビジョンと捉えている。また、「KWUビジョン」に基づき、令和2（2020）年度には教養教育科目の再編を行い、「自律と努力コア」、「創造とキャリアコア」、「協働とリーダーシップコア」の3つのコアからなる教養教育課程を編成した。同時に、本学の教育の基軸として「Major in Anything. Minor in Leadership.®」と呼ぶ、全学共通副専攻制度を導入した。この制度は、「主専攻は専門分野、副専攻はリーダーシップ」とし、実学に重点を置いた専門的な知識・技能を専門分野で身に付け、その力を正しく方向づける力としてリーダーシップを身に付ける

ことで、社会のあらゆる場面で活躍する人材を育成する制度となっている。「リーダーシップ教育」と「実学教育」を柱とする本学の教育姿勢を示すものでもある（資料1-4【ウェブ】）。

## 2. 学部・研究科における人材育成その他の教育研究上の目的とその内容及び大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

本学では、建学の精神「女性の自立と自活」と校訓「誠実・勤勉・友愛」のもと、人材養成目的を定め、学則及び大学院学則に明示している（資料1-5【ウェブ】、1-6【ウェブ】）。大学においては「本学は、専門の学芸を教授研究し、学生の主体的な学びを育み、幅広く深い教養及び合的な判断力を培うとともに、誠実で豊かな人間性を涵養し、社会に広く貢献する自立した女性を育成することを目的とする。」と定め、大学院においては「本大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めるとともに、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、社会に広く貢献する、自立した人材を育成することを目的とする。」と定めている。この基本的な理念・目的に基づき、各学部・研究科の人材養成目的を定めている。

例えば、家政学部の人材養成目的は、本学の建学の精神及び共立女子大学の人材養成目的に基づき、「幅広く深い教養及び総合的な判断力を基盤として、生活者の視点から人間生活について広く追究し、現代社会において人々の生活の向上と福祉に貢献する自立した女性を育成する」と定めている。また、ビジネス学部の人材養成目的は、本学の建学の精神及び共立女子大学の人材養成目的に基づき、「ビジネスの場で活躍できる知識・技能と必要な教養を身に付け、他者と協働してリーダーシップを発揮できる人材を養成する」と定めており、大学の理念・目的に沿った内容になっている。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

|        |                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示 |
| 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              |

### 1. 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的の適切な明示

大学の理念・目的は、学則第1条に定められ、学部の目的は第3条に定められている（資料1-5【ウェブ】）。また、大学院の目的は、大学院学則第1条に定められ、修士課程の目的は第5条に、博士課程の目的は第6条に定められている（資料1-6【ウェブ】）。

### 2. 大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

大学・大学院、学部・研究科の人材養成目的は、学則及び大学院学則に定めて、大学の公式ホームページや履修ガイド、大学案内、大学院パンフレットを通して、学生、教職員、

高校生、社会等へ周知及び公表している（資料1-7【ウェブ】，1-8【ウェブ】，1-9）。また、「KWUビジョン」や3つのポリシーについても、大学の公式ホームページや履修ガイド、大学案内を通して、広く周知及び公表している。

学生に対しては、上記に加え、全学生の必修科目である「基礎ゼミナール」において、本学の歴史、理念・目的等を説明するオンデマンド動画及び共通テキストを教材として活用して、浸透させている（資料1-10）。なお、共通テキストの抜粋版及び説明動画は、非常勤講師を含めた全教職員に配布、提示し、本学の歴史や建学の精神、KWUビジョン、リーダーシップ等の本学の教育理念・目的を念頭に置き、教育研究活動を行うことができるようになるために共有している。

学内教職員については、「大学・短期大学ブランディング戦略専門委員会」において組織の全員が本学のミッションとビジョンに基づくブランディングに関する共通認識の重要性を確認し、インナーブランディング活動を推進した。具体的には、令和3（2021）年7月には、教職員SDプログラムとして「自己点検・評価に関する勉強会」を開催し、副学長より、内部質保証を推進するにあたり顧慮すべき理念・目的として建学の精神や校訓、寄附行為、KWUビジョンについて説明し、改めて共通認識を図った（資料1-11【ウェブ】）。また、令和3（2021）年9月には、学長・副学長・学生部長の学長執行部体制（以下「学長執行部」という）が第二期目を迎えたことに伴う所信表明会を開催し、本学の理念・目的・ビジョンについて改めて全教職員へ共有した（資料1-12）。さらに「リーダーシップの共立」に関するホームページを公表し、リーダーシップの内容や育成方法などについて説明している（資料1-4【ウェブ】）。

その他、新任教員に対しては、「新任教員対象FD・SD研修会」を実施し、本学の理念・目的、リーダーシップ教育等に関する説明動画の視聴を必須とするなど、本学の理念・目的の浸透を図っている。職員に対しては、令和4（2022）年度より「リーダーシップ開発プログラム」をSD研修として実施し、動画視聴及びワークショップ型の研修を毎年度必須で実施することにより、全職員に対し本学の理念・目的の浸透を図っている。

点検・評価項目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<br>・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定 |
|--------|-------------------------------------------------------|

## 1. 大学として将来を見据えた中・長期の計画

本学では、令和4（2022）年度までに計画・実行してきた「第二期中期計画」の達成状況の点検・評価を踏まえて、今後の10年間を見通して本学園の未来を切り開くために作成した総合施策として「第三期中期計画」を策定し、令和5（2023）年度より始動した（資料1-13【ウェブ】）。第三期中期計画では、急速に進んでいく日本社会の少子化の状況を直視するとともに、これからの社会に求められる環境問題やデジタル化、グローバル化などの諸課題にも適切に対応できる自立した人材を育成するために、学園全体の教育

指針として「リーダーシップの共立」を掲げており、中期計画の全体構造を次のとおり整理している。

- 1) 10 年後の共立女子大学・共立女子短期大学、共立女子中学高等学校、共立女子第二中学校高等学校及び共立大日坂幼稚園の目指すべき姿を示した「ビジョン 2032」
- 2) ビジョン2032を達成するための項目ごとの「長期目標」
- 3) 長期目標ごとに5年間の中期計画を示した「評価指標」
- 4) 評価指標の達成のために具体的な活動計画を示した「アクションプラン」
- 5) 取り組む委員会・部署を明らかにした責任体制の明確化

中期計画の策定にあたっては、大学及び各学部・研究科における目的等の実現、社会的要請、本学を取り巻く環境の変化、これまでの教育実績・学修成果、認証評価や自己点検・評価結果等を総合的に踏まえながら、トップダウン、ミドルアップダウン、ボトムアップを適切に組み合わせながら諸施策を検討した。

大学・大学院においては、10年後の目標として共立女子大学・共立女子短期大学ビジョン2032「誰もが「Major in Anythng. Minor in Leadership.®」を実感できる大学・短期大学」を定めた。そして、ビジョンを達成することを目指した長期目標を、1. 入学者受け入れ、2. 教育・研究、3. 国際化、4. 学生生活、5. 学修支援・授業支援、6. キャリア形成支援、7. 社会連携・貢献、8. ブランディング・広報、9. 内部質保証、10. 管理運営という10の各項目に定めている。また10項目の長期目標をそれぞれ達成する為に、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までに実行・達成していく中期計画（評価指標）を定めている。

学長は長期目標・中期計画（評価指標）の達成に向けた責任者となっている。各中期計画（評価指標）の達成に向けた、教職協働の責任組織を「主となる委員会・会議」として明確にしており、当該委員会・会議体の中で、中期計画（評価指標）の達成を目指した活動を行っている。「主となる委員会・会議」は学長の下で、年度ごとに「事業計画」の策定及び「事業報告書」での報告を通して進捗を確認しながら計画的な活動を行っている（資料1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。また、学園全体として中期計画達成に必要な予算は「中期計画予算」として財政的に支援する体制を整えており、当該予算も活用しながら中期計画の達成に向けて取り組んでいる。

なお、前回の認証評価、大学等設置に係る設置計画履行状況調査、寄附行為変更認可後の財政状況及び施設等整備状況調査等の指摘された諸事項については、すべて改善しているが、一部大学院の定員未充足の状況だけが継続している。これに対しては、第三期中期計画の長期目標1. 入学者受け入れの評価指標④として「共立女子大学大学院は、諸施策を実行して、入学者を増加させる。」と定めており、学長の下で改善に努めている。

## （2）長所・特色

### 1. 共立女子学園の建学の精神を踏まえたビジョンの策定と教育の基軸の確立

本学園の歴史、建学の精神等を踏まえて策定された三つの「KWUビジョン」の中でも、「協働とリーダーシップ」を最上位ビジョンと位置付け、他者と協働し、リーダーシップを発揮する人材の育成を重視する本学の教育姿勢を学内外に明示している。他の二つの「KWUビジョン」のうち、「自立と努力」が「精神的自立」を、「創造とキャリア」が

「職業的自立」を、それぞれ意味するのに対し、この「協働とリーダーシップ」は、「社会的自立」を意味している。

現在、本学が高く掲げている、「協働とリーダーシップ」という資質・能力を有し社会的に自立した女性を育成するという本学の教育姿勢は、一人のカリスマ的な創始者によって設立されたのではなく、志を同じくする人々が協働し、近代日本に必要な「女性の自立と自活」という社会的使命を果たすために、共同して設立されたという本学園の創設経緯に淵源している。

これらを踏まえ、令和4（2022）年度には、全学的にリーダーシップ教育を推進・展開するにあたり、本学が育成を目指す「リーダーシップ」を、「みずからを待み『自立』し、『友愛』により他者と協働して目標達成を目指す力」と意味づけし、「共立リーダーシップ」と名付けた。

この「友愛」という徳目を中心に据えた「共立リーダーシップ」の意味づけのポイントは、以下の通りである。

まず、「みずからを待み『自立』し」という前半部をスタート地点として、後半部の「他者と協働」することを目指す、というプロセスを踏むこと、成長していくことを含意していることである。

次に、そのプロセスの中心に「友愛」という徳目があり、「自分のことは自分で決める」「自分のリーダーは自分である」という「リーダーシップ」の立脚点・起点から、自分とは異なる他者と「協働」することへと架橋する徳目として「友愛」が位置づくことを含意していることである。

つまり、戦争の惨禍を目の当たりにし、分断と対立を乗り越える徳目として、戦後、新たに校訓に加えられた「友愛」という徳目を核心とする「リーダーシップ」を、本学の「建学の精神」と「校訓」が色濃く投影された「リーダーシップ」を、「共立リーダーシップ」と名付けたということである。

この全学的に推進・展開される「共立リーダーシップ」と、各学部で展開される専門性の両面を育成する本学の教育の根幹を「Major in Anything.Minor in Leadership.®」と呼称し、本学オリジナルの教育スローガンとして令和3（2021）年に商標登録をして、学内外に発信することで、本学の教育理念・目的がステークホルダーにとってイメージしやすく、分かりやすいものになり、ステークホルダーとのマッチングにも繋がるものと自負している。

## 2. 全教職員へのリーダーシップ教育（SD・FDプログラム）の実施

令和5（2023）年度に再策定したディプロマ・ポリシーには、大学院、大学、そのすべての学位プログラムにおいて、「リーダーシップ」を明示するなど全学的にリーダーシップ教育の推進・展開が進んでいる。「リーダーシップの共立」として、本学の理念・目的を社会へ積極的に発信すると同時に、この理念・目的を全教職員が共有し、あらゆる教育・研究活動を通して学生に還元できるように、前述の通り多様なSD・FDプログラムを実施している。

SD・FDプログラムは、全学教育推進機構の下に設置する高等教育開発センターとリーダーシップ教育センター、さらには事務局人事課が協働し、組織的・有機的な取り組みを

実施している。これら各種取り組みは学内者限定のサイトにまとめられ、その取り組みや成果をいつでも確認し、各自がリーダーシップ教育にフォーカスした教育改善に役立てられるように可視化するなど、本学の理念・目的を共有するための工夫が施されている。

### 3. 単年度の事業計画及び事業報告書を連動させた中期計画の実効性の担保

本学の教育計画は、建学の精神、校訓に基づいた教育指針・行動指針、ビジョンを定め、10年後の長期目標、5年間の中期計画、単年度の事業計画及び事業報告書を連動させる構造としていることに大きな特徴がある（資料1-13【ウェブ】，1-14【ウェブ】，1-15【ウェブ】）。特に、中期計画を基軸として、事業計画で単年度の達成目標、実行計画を明らかにし、事業報告書で点検・評価するPDCAサイクルを確立して、常務理事の下で年度の中間評価を行い、年度の進捗管理を徹底することで計画実行を推進するとともに、中期計画の達成に対する教職員の意識を高めるため、責任者、主となる委員会・会議、主となる事務局を定め、責任体制を明確にしており、進捗管理を徹底することで、基軸となる中期計画の実効性を担保している。

#### （3）問題点

なし。

#### （4）全体のまとめ

本学は建学の精神「女性の自立と自活」と校訓を起点として、諸ビジョンを定め、これらを具体化して、学則及び大学院学則等に大学、大学院の理念・目的を明示するとともに、各学部や研究科の人材養成目的を定めている。これらは現代社会の要請に応えつつも、常に本学の歴史、理念・目的を踏まえることに留意しており、本学の存在意義を示すものとなっている。

この本学の理念・目的は学則及び大学院学則、大学の公式ホームページや履修ガイド、大学案内を通して、広く周知及び公表している。また、学外のステークホルダーだけでなく、学内の教職員に理念・目的を周知し、様々な教育研究活動で活かされるように、学長執行部の所信表明、SD・FD研修会等を通して不断にその共有を図っている。

本学は、学長の下、建学の精神や校訓に基づいて、中期計画に基づく諸施策の検討・実行をしている。令和5（2023）年度からは「第三期中期計画」を策定し、始動した（資料1-13【ウェブ】）。VUCA時代では目まぐるしく社会環境が変化することから、学長の下で「主となる委員会・会議」が教職協働によって計画を自律的・自主的に実行していくリーダーシップだけでなく、変化に対応した機動的なリーダーシップが求められていることから、単年度の「事業計画」「事業報告書」で適切に進捗を管理・把握し、予算措置も含めた支援を全学的に実施するよう努めている（資料1-14【ウェブ】，1-15【ウェブ】）。

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

|        |                                                                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 下記の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<br>・内部質保証に関する大学の基本的な考え方<br>・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・研究科その他の組織との役割分担<br>・教育の企画・設計、運用、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） |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 1. 内部質保証に関する大学の基本的な考え方

本学では、従前より「共立女子大学自己評価委員会」及び「共立女子短期大学自己評価委員会」を中心に内部質保証の取り組みを行っていたが、より内部質保証の推進を図るべく令和3（2021）年3月より大学と短期大学の委員会を統合した「全学自己点検・評価委員会」を設置した。「全学自己点検・評価委員会」では、それまでの点検・評価の仕組みを内部質保証システムの観点から見直し、「内部質保証に関する方針」の策定や内部質保証システム及び自己点検・評価実施体制の整備により、恒常的な改善活動や改革をより一層推進するための仕組みを再構築した（資料2-1【ウェブ】）。

「内部質保証に関する方針」は、理念・目的、教育目的及び各種方針の実現に向けて、全ての組織・部門が自主的かつ自律的にその質の向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指し、令和3（2021）年3月17日に「全学自己点検・評価委員会」において定められた（資料2-2）。「1. 全学的な内部質保証に関する方針」、「2. 各部門の内部質保証に関する方針」、「3. 組織体制」、「4. 大学企画課教学企画グループによる内部質保証支援」の4つの方針を基に、内部質保証に関する大学の基本的な考え方として、目的をはじめ内部質保証に関連する組織の体制及び役割、その組織が行う手続きについて明示している。また、組織体制や役割、手続きを図式化した「内部質保証システム図」も定め、関連組織の関係性を明確にしている（資料2-3【ウェブ】）。

この方針及びシステム図は、ホームページにて学内外へ広く公開するとともに、自己点検・評価を行う際に活用する「自己点検・評価の手引き」や学内者限定の「自己点検・評価の実施方法サイト」において共有をしている（資料2-4）。また、令和3（2021）年6月に開催した「データリテラシー・企画力に関するSD研修会」や令和3（2021）年7月に開催した「自己点検・評価に関する勉強会」においても内容の説明と共有を行っている（資料2-5, 2-6）。

このように本学では方針やシステム図を広く共有し、方針に定める役割や手続きに則り内部質保証に関する種々の取り組みを進めることで、内部質保証の円滑な推進を図っている。

## 2. 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担

本学では、内部質保証推進の責任組織として「全学自己点検・評価委員会」を置いている。「全学自己点検・評価委員会」は、「内部質保証に関する方針」に定めるとおり、全学的な自己点検・評価活動を通じて、本学の理念・目的及び各種方針の実現に向けた活動の優れている点や改善を要する点を明らかにするとともに、その結果を学長へ報告し「学長からの改善指示」を通して改善を促し、改善内容や改善結果を取りまとめさらなる改善に繋げるという、全学の内部質保証を推進する役割を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

また、「全学自己点検・評価委員会」では、内部質保証の方針に関することや内部質保証体制・仕組みの機能向上に関すること、自己点検・評価に関すること等を審議し学長に報告する役割を担っている。このような委員会での審議事項等は、「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価規程」に定めている（資料2-7【ウェブ】）。

自己点検・評価と改善の推進における全学自己点検・評価委員会の具体的な役割と他の内部質保証に関わる組織との役割分担は次のとおりである。

「全学自己点検・評価委員会」の下には、研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）に、各部門の内部質保証に責任を持つ「自己点検・評価実施委員会」を設けているが、自己点検・評価の実施にあたって「全学自己点検・評価委員会」は、前年度の自己点検・評価結果を踏まえて、当年度の自己点検・評価実施方針を定め、「自己点検・評価実施委員会」へ依頼する。その後、大学企画課教学企画グループより提供される各種データに基づく「自己点検・評価実施委員会」での点検・評価結果と自らが行う全学的な点検・評価結果を取りまとめ、内部質保証の推進状況を第三者的立場から評価する「外部評価委員会」へ報告する。「外部評価委員会」から学修者目線の評価を行う「学生評価委員会」の評価結果を踏まえて提言された評価結果を踏まえて最終的な自己点検・評価報告書を作成する。作成した報告書は学長に提出し、次年度の改善を促進する。

「全学自己点検・評価委員会」から提出された報告書の内容を基に、学長は特に改善が必要と思われる事項について、教育研究上の重要事項について審議及び協議し、改善充実を図るとともに円滑な運営を行うことを目的とする「研究科長・学部長・科長会」において、改善指示を出す。各部門はその改善指示に対する計画やそれぞれの自己点検・評価結果に基づく重点計画を策定し実行するが、実行にあたっては必要に応じて「全学委員会」や「全学教育推進機構」及びその下の各センターが支援を行う体制となっている。「全学自己点検・評価委員会」は、各部門が策定した改善に向けた計画を確認し、その改善内容や改善結果を取りまとめ点検・評価するという過程を通して内部質保証を推進する役割を果たしている。

このような組織の役割分担は、「内部質保証に関する方針」及び「内部質保証システム図」に明記しており、特に自己点検・評価における役割と他組織との関係性については「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価実施体制」に定め、自己点検・評価実施にあたり「自己点検・評価の手引き」に掲載して共有をしている（資料2-1【ウェブ】、2-3【ウェブ】、2-4、図1）。

## 共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価実施体制

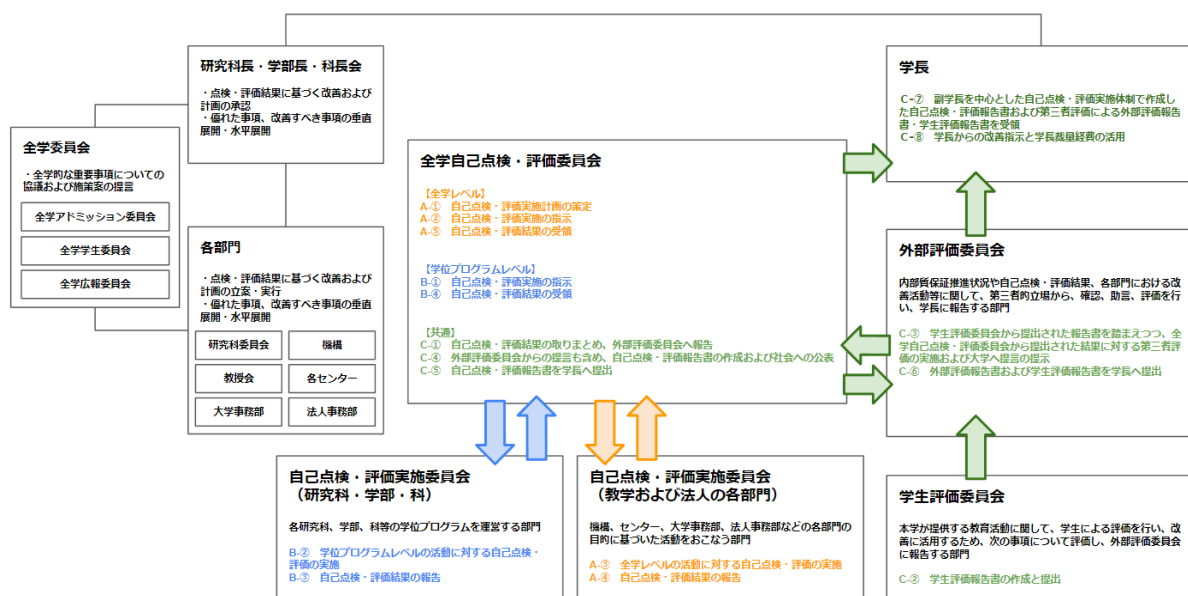


図1 共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価実施体制

### 3. 教育の企画・設計、運用、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）

本学の内部質保証システムでは学長のリーダーシップを重視しつつ、すべての部門・組織が自主的かつ自律的に、質向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指し、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」を中心に、PDCAサイクルを運用している。「全学自己点検・評価委員会」を起点としたPDCAサイクルの基本的なプロセスは次のとおりである。

「全学自己点検・評価委員会」は、前年度の自己点検・評価を踏まえて、当年度の自己点検・評価実施方針を定め、「自己点検・評価実施委員会」へ各部門の自己点検・評価の実施を依頼する。「自己点検・評価実施委員会」は、3つのポリシーや各部門の方針・目的ならびにアセスメントプラン及び自己点検・評価項目を踏まえて、「大学企画課教学企画グループ」から提供される各種データに基づき自らの教育研究活動の状況について自己点検し、その結果を踏まえ優れている点や改善を要する点などについて自己評価を行い、「全学自己点検・評価委員会」に報告する。「全学自己点検・評価委員会」は、全学的な観点から理念・目標に照らして自らの教育研究活動等の状況について自己点検し、現状を正確に把握・認識した上で、その結果を踏まえ、優れている点や改善を要する点などについて自己評価を行い、「自己点検・評価実施委員会」の自己点検・評価結果とともに取りまとめ、「外部評価委員会」へ報告する。「外部評価委員会」は、自己点検・評価報告書の内容と「学生評価委員会」による本学の教育活動に関する評価結果を基に内部質保証の推進状況や各種取組について客観的な評価を行い、外部評価報告書をまとめ学長及び全学自己点検・評価委員会に報告する。「全学自己点検・評価委員会」は、「外部評価委員会」からの提言も踏まえ自己点検・評価報告書を作成し、学長に報告する。学長は自己点検・

評価結果及び外部評価結果を受けて、改善が必要と思われる事項について「研究科長・学部長・科長会」において各部門の長へ「学長からの改善指示」を示す。各部門は、「学長からの改善指示」に対して改善計画を立案し「研究科長・学部長・科長会」での承認を経て学長へ提出するが、改善計画に対しては、必要に応じて、私立大学等改革総合支援事業の補助金を原資とした学長裁量経費による財政的支援を行うことで、PDCAサイクルの推進を図っている。また、自主的かつ自律的な改革・改善活動として各部門において、「自己点検・評価実施委員会」による自己点検・評価結果を踏まえて「重点計画」を策定し「研究科長・学部長・科長会」での承認を経て学長へ提出する（資料2-8）。各部門はこれらの計画に基づき改善を実行し、実行にあたっては全学委員会や全学教育推進機構及びその下の各種センターが適切に支援を行う。各部門の改善内容や改善結果については、各「自己点検・評価実施委員会」がまとめた内容を「全学自己点検・評価委員会」が最終的に取りまとめて、次なる改善に繋げていく。

これらの手続きは、「内部質保証の方針」及び「内部質保証システム図」に明記しており、本学の基本的なPDCAサイクルとして運用している（資料2-1【ウェブ】、2-3【ウェブ】）。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

|        |                     |
|--------|---------------------|
| 評価の視点① | 全学内部質保証推進組織・学内体制の整備 |
| 評価の視点② | 全学内部質保証推進組織のメンバー構成  |

#### 1. 全学内部質保証推進組織・学内体制の整備とメンバー構成

全学的な内部質保証推進組織として、副学長を委員長とした「全学自己点検・評価委員会」を置き、全学的な観点から責任を持って内部質保証を推進している。「内部質保証に関する方針」に定めている通り、内部質保証に関する基本方針やアセスメントプラン及び自己点検・評価項目を定め、全学的な自己点検・評価活動を通じて、本学の理念・目的及び各種方針の実現に向けた活動の優れている点や改善を要する点を明らかにするとともに、学長へ報告し学長からの改善指示や各部門の重点計画を通じた改善を推進し、その結果をとりまとめ、さらなる点検・評価と改善に繋げるという役割を担っている（資料2-1【ウェブ】）。また、「全学自己点検・評価委員会」における審議事項は「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価規程」に定めており、次のことを審議し学長へ報告することとなっている（資料2-7【ウェブ】）。

- （１）内部質保証の方針および手続の策定に関すること
- （２）内部質保証推進のための体制および仕組みの機能向上に関すること
- （３）自己点検・評価の基本方針に関すること
- （４）アセスメントプラン及び自己点検・評価項目に関すること
- （５）自己点検・評価の実施および報告書の作成に関すること
- （６）自己点検・評価の外部評価および公表に関すること
- （７）各部門の自己点検・評価の統括および検証に関すること
- （８）認証評価に関すること

(9) その他委員会の目的を達成するために必要な事項に関すること

なお、「全学自己点検・評価委員会」のメンバーは、内部質保証担当の副学長をはじめとし、各部門の責任者である部門長で構成されており、以下のとおりとなっている（資料2-9）。

- (1) 副学長
- (2) 研究科長
- (3) 学部長
- (4) 科長
- (5) 全学教育推進機構長
- (6) 図書館長
- (7) 博物館長
- (8) 総合文化研究所長
- (9) ボランティアセンター長
- (10) 社会連携センター長
- (11) 学生相談室長
- (12) 学生部長
- (13) 事務局長
- (14) 法人事務部長
- (15) 大学事務部長
- (16) 大学企画課長
- (17) その他、委員長が必要と認めた者

内部質保証の推進にあたっては、「全学自己点検・評価委員会」が中心となりながら、「自己点検・評価実施委員会」や「大学企画課教学企画グループ」、「外部評価委員会」、「学生評価委員会」、「学長」、「研究科長・学部長・科長会」、「全学委員会」、「全学教育推進機構」、「各種センター」が連携し取り組みを進める体制を整備している。

これらの組織の具体的な役割と関係性は以下のとおりである。

(1) 「全学自己点検・評価委員会」は、自己点検・評価の実施にあたり、前年度の自己点検・評価結果を踏まえて当年度の自己点検・評価実施方針の策定を行い、委員長（副学長）が各部門の自己点検・評価の責任を担う組織である「自己点検・評価実施委員会」に対して各部門における自己点検・評価実施の指示を行う。

(2) 実施の指示を受けた「自己点検・評価実施委員会」は、3つのポリシーや各部門の方針・目的ならびにアセスメントプラン及び自己点検・評価項目を踏まえて、教学及び法人の各部門の実施委員会では全学レベルの活動に対して、研究科・学部・科の委員会では各学位プログラムレベルの活動に対して自己点検・評価を行い、「全学自己点検・評価委員会」へ報告する。

(3) 「大学事務部大学企画課教学企画グループ」は、「自己点検・評価実施委員会」での点検・評価の実施にあたり、整備するデータベースから必要な情報を抽出し、各種データの分析・可視化、情報提供を行い、各実施委員会の自己点検・評価活動を支援する。

(4) 「全学自己点検・評価委員会」は、「自己点検・評価実施委員会」においてまとめ報告された自己点検・評価結果を取りまとめ、内部質保証推進状況や自己点検・評価結果、各部門における改善活動等に関して、第三者的立場から、確認、助言、評価を行う「外部評価委員会」へ報告をする。

(5) 本学が提供する教育活動に関して学生・学修者目線による評価を行う「学生評価委員会」は、年度ごとに定められたテーマについて評価を行い、評価結果を学生評価報告書にまとめ、「外部評価委員会」へ提出する。

(6) 「外部評価委員会」は、「全学自己点検・評価委員会」から報告された自己点検・評価結果に対して、「学生評価委員会」から提出された報告書を踏まえつつ第三者評価を実施し、大学への提言を外部評価報告書としてまとめ、「全学自己点検・評価委員会」へ提言するとともに「学長」へ提出する。

(7) 「全学自己点検・評価委員会」は、「自己点検・評価実施委員会」の点検・評価結果と「外部評価委員会」からの提言を踏まえて、全学的な観点から自己点検・評価を行った上で自己点検・評価報告書を作成し、「学長」へ報告するとともに、ホームページを通じて学外へ公表を行う。

(8) 「学長」は、自己点検・評価報告書、外部評価報告書、学生評価報告書を受領し、特に改善が必要と思われる事項について、「研究科長・学部長・科長会」において各部門の長へ「学長からの改善指示」を示す。

(9) 各部門の長は、「学長からの改善指示」を受けて各部門へ持ち帰り、各部門の「自己点検・評価実施委員会」を中心に改善計画を立案する。また、「自己点検・評価実施委員会」による点検・評価結果に基づき、学位プログラムレベルや各組織の目的達成に向けて、重点計画を立案する。立案した各種計画は「教授会」や各関連委員会で承認されたのち、「研究科長・学部長・科長会」に報告する。

(10) 大学院、大学、短期大学の教育研究上の重要事項について審議及び協議し、改善充実を図るとともに円滑な運営を行う「研究科長・学部長・科長会」は、各部門から報告された各種計画について協議し承認する。

(11) 「研究科長・学部長・科長会」において承認された学長からの改善指示に対する改善計画については、「学長」が必要に応じて私立大学等改革総合支援事業の補助金を原資とした学長裁量経費予算にて財政的支援を行う。

(12) 「研究科長・学部長・科長会」で承認された各種計画を基に、各部門は教育活動及び改善活動を進める。

(13) 各部門が改善活動を進めるにあたっては、全学的な重要事項について協議する「全学委員会（全学アドミッション委員会・全学学生委員会・全学広報委員会）」や3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する方向性を定め、全学的な教育の改善及び充実を図る「全学教育推進機構」、その下に設置している「高等教育開発センター」・「リーダーシップ教育センター」・「共通教育センター」が全学に共通する方針を策定するとともに、課題に対してSD・FD活動の実施や改善支援を行う。

(14) 各部門で実施した改善内容や改善結果は、「研究科長・学部長・科長会」で共有され、優れた事項や全学的に改善すべき事項について水平展開される。また、「研究科長・学部長・科長会」の委員である各部門の長から各部門へ垂直展開し、各部門内で水平展開される。

本学では、このような体制のもとで内部質保証を推進しており、点検・評価からその結果に基づく改善の計画と実施まで各組織が連携しPDCAサイクルを回す体制が構築できている。また、役割分担と連携については、「内部質保証に関する方針」や「内部質保証システム図」に定めており、とりわけ自己点検・評価に関しては「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価規程」に定め、運用している（資料2-1【ウェブ】、2-3【ウェブ】、2-7【ウェブ】）。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| 評価の視点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 |
| 評価の視点② | 方針及び手続に従った内部質保証活動の実施                                  |
| 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   |
| 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                          |
| 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               |
| 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            |
| 評価の視点⑦ | 点検・評価における客観性、妥当性の確保                                   |

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

本学では、3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する方向性を定め、全学的な教育の改善及び充実を目的とする「全学教育推進機構」の前身である「全学教学改革推進委員会」において、令和2（2020）年度より「3つのポリシー策定にあたっての基本方針」に関して協議されたのち、学長が全学的な方針を策定した（資料2-10【ウェブ】）。令和3（2021）年7月の研究科長・学部長・科長会において、基本方針に基づく令和5（2023）年度入学生から適用する3つのポリシーの再策定についての依頼を行った（資料2-10【ウェブ】、2-11）。

この基本方針では、「建学の精神」などの本学が掲げる理念・目的を踏まえた3つのポリシーの策定により、本学の特長や特色を具体的に表現すること、本学のステークホルダーがその内容を十分に理解することができるように具体的かつ簡潔に表現すること、3つ

のポリシー間及び全学レベルから学位プログラムレベルまでの間に一貫性・整合性あるものとする、等を基本的な考え方として示している。

また、ポリシーごとの方針も示しており、特にディプロマ・ポリシーにおいては、本学の理念・目的やビジョンを踏まえて、「リーダーシップ」を観点に明示的に入れることや、卒業生が「何を学び、身に付けることができるのか」を学術性を基盤としながらも雇用可能性や市民性も十分踏まえて具体的に策定することとしている。

この方針に基づき見直しを行った3つのポリシーは、令和5（2023）年度から運用を開始するとともに、ホームページ等で広く公開している（資料2-12【ウェブ】）。

2. 方針及び手続に従った内部質保証の推進と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（定期的な点検・評価と改善・向上の計画的な実施）

「内部質保証に関する方針」や「内部質保証システム図」、「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価規程」に基づき、「全学自己点検・評価委員会」より自己点検・評価の実施依頼が「自己点検・評価実施委員会」になされ、各「自己点検・評価実施委員会」は学位プログラムレベルの点検・評価を実施している（資料2-1【ウェブ】、2-3【ウェブ】、2-7【ウェブ】、2-13）。

教育に関する点検・評価にあたっては、学生の学修成果の可視化を通して3つのポリシーや学生の達成状況を点検・評価し、改善に活用するためのアセスメントプランを平成29（2017）年度より運用している（資料2-14【ウェブ】、2-15【ウェブ】）。アセスメントプランでは、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーそれぞれに基づく活動やその達成状況を複数の情報を組み合わせた多元的な方法で評価ができるよう、様々なアセスメントの手法を定めている。

本学では教育の質向上のため、アセスメントプランと毎年度の自己点検・評価を連動させて運用しており、「全学自己点検・評価委員会」において、本学の中期計画、社会的要請、大学設置基準及び大学基準協会の評価基準を考慮し、アセスメントプランの内容を含んだ本学独自の自己点検・評価項目を定めている。自己点検・評価項目には、例えば「教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位プログラム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。」や「卒業時（修了時）に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に定める資質・能力が適切に身に付いているか。」等の項目が設けられており、「自己点検・評価実施委員会」ではそれらの項目に基づき点検・評価を行い、結果を踏まえた改善活動を行うことでPDCAサイクルを回している（資料2-16）。なお、令和5（2023）年度については、本学の自己点検・評価項目に基づく点検・評価は、当認証評価における点検・評価項目にて実施し、それに加えて学長からの改善指示に対する改善内容、各部門で前年度の自己点検・評価結果を基に設定した重点計画に沿った実施内容に対して点検・評価を行っている。点検・評価の実施にあたっては、大学企画課教学企画グループによる教学IR活動を通してエビデンスに基づく適切な点検・評価が実施できるよう支援を行っている。

点検・評価結果に基づく改善にあたっては、自己点検・評価報告書及び外部評価報告書にまとめられた点検・評価結果を基に学長より「学長からの改善指示」が示される。各部

門は「学長からの改善指示」に対する改善計画を立案し、実行する。また、各部門での自主的な改善活動として、自らの点検・評価結果や「外部評価委員会」からの提言を踏まえて重点計画を立案し、「学長からの改善指示」と同様に「研究科長・学部長・科長会」での承認を受け学長へ提出したのち、実行する。「学長からの改善指示」に対する計画については、必要に応じて学長より私立大学等改革総合支援事業の補助金を原資とする学長裁量経費による財政的支援が行われることで、速やかな改善活動が実現している。さらに、令和5（2023）年度においては、前年度の自己点検・評価結果を踏まえて、各部門でのリーダーシップ教育の推進を後押しするために「「共立リーダーシップ」教育の充実に向けた計画」の策定依頼が学長から出され、各部門が策定した計画に対しては、「学長からの改善指示」と同様に必要に応じて学長裁量経費による財政的支援を行っている（資料2-17）。また、各部門が計画に基づき改善を進めるにあたっては、「全学委員会」や「全学教育推進機構」及びその下に設置されている「各センター」が全学に共通する方針を策定するとともに、各部門と連携し課題に対してSD・FD活動の実施や改善支援を行う。

このようなPDCAサイクルが機能している事例の1つとしては、看護学部において令和3（2021）年度の自己点検・評価で確認された、1年修了時における学生満足度の低下という課題に対し、カリキュラム運営方法や資格取得支援プログラムの見直し、学部改善のためのFD活動等、様々な施策を実行し学生満足度が改善されたことが挙げられる（資料2-18【ウェブ】 P.11）。当該課題については学長からの改善指示も示されており、学長裁量経費による財政的支援が行われるとともに、FDの実施にあたっては「高等教育開発センター」が組織的に支援するなど、看護学部での自主的な改善活動の推進と全学組織の支援によりPDCAサイクルが機能した。

授業レベルにおいては、SD・FDの実施や授業支援に関する業務を行うために設置された「高等教育開発センター」を中心に、授業評価アンケートで学生の各科目の到達目標に対する達成度や満足度、各授業の工夫等について評価し、そのスコアリングされた評価結果や自由記述内容を確認し、評価結果に応じて「学生と選ぶKyoritsu授業賞」の表彰や改善支援を行っている（資料2-19【ウェブ】）。また、成績評価結果を踏まえて、到達目標を大きく上回る学生が多数となった授業科目は、到達目標の水準を上げ、授業内容を高度化したり、到達目標に達しない学生が多数となった授業科目は、到達目標は変えずに、学生の理解がさらに深まるような授業内容を検討するなどの改善を行っている。さらには「授業見学会」を前期に1回・後期に1回実施しており、教員は必ず3つ以上の授業を見学し、報告書の提出を通して、授業レベルの改善に繋げている（資料2-20）。

教育における新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の対応・対策として、外出自粛要請による学生・教職員の入構制限期間には、オンライン型授業（オンデマンド型）を実施したが、その適切性や効果を検証するために授業評価アンケートにおいてオンライン型授業（オンデマンド型）に関する結果も取得できるような設問設定とし、現在も継続して結果を確認している（資料2-21）。得られた結果は大学企画課教学企画グループがその他のデータと同様に抽出・可視化し、「自己点検・評価実施委員会」での点検・評価に活用するエビデンスとして提供し、自己点検・評価から改善に繋げるPDCAサイクルに落とし込んだ。

自己点検・評価と連動するアセスメントプランはカリキュラム・マネジメントとも連動させており、本学では学修者本位の教育の実現を目的に「カリキュラム・マネジメントの基本的な考え方」を定めている（資料2-22）。「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」へ転換すること、教育課程の編成においては、学位を与える課程全体としてのカリキュラムの構成や、学修者の知的習熟過程等を考慮し、単に個々の教員が教えたい内容ではなく、学修者自らが学んで身に付けたことを社会に対し説明し納得が得られる体系的な内容となるよう構成することを、具体的方向性として示している。

カリキュラム・マネジメントでは、各学位プログラムが学修成果の測定・可視化を起点とした3つのポリシーやカリキュラム等の中期的な改善に向けて、前述の毎年度の自己点検・評価結果に加え、大学企画課教学企画グループより教学IR活動の一環として提供される、アセスメントプランに基づき可視化された情報をもとに、プログラム・レビューを行っている。プログラム・レビューの結果も考慮しつつ、4年間の学修成果、教育成果を十分に測定し、掲げる理念・目的、ディプロマ・ポリシーが達成されているのかを測定し、把握すること、また、日本学術会議「分野別参照基準」や社会的要請、他大学の好事例を踏まえて、期待されている成果を達成しているか、あるいは目標そのものは正しいか、等を測定し、要因を特定するための活動を組織的に行うこととなっている。プログラム・レビューの結果等を基に改善の方向性を検討したのちに変更概要をまとめ、変更を行う前々年11月の「研究科長・学部長・科長会」において協議し承認を経る。その後、詳細内容を検討し、変更の前年6月の「研究科長・学部長・科長会」において、最終承認を経たうえで変更が確定する。

このようなカリキュラム・マネジメントの具体的な事例としては、令和2（2020）年度に新設し、令和5（2023）年度に完成年度を迎えるビジネス学部が挙げられる。ビジネス学部では、完成年度後の令和6（2024）年度からのカリキュラム改善を見据えて、令和4（2022）年11月までに学生の学修成果や学修状況、学修行動調査結果等のプログラム・レビューの結果やその他の定量データ、教員による定性的なプログラム評価を基に改善の方向性を議論し、成功が確認できるリーダーシップ分野の現状維持や経営・マーケティング・経済・会計の基礎4分野の学生能力と興味に合わせた改革等、カリキュラム変更の概要をまとめ、「研究科長・学部長・科長会」において承認された（資料2-23, 2-24）。その後、令和5（2023）年6月の「研究科長・学部長・科長会」において、正式にカリキュラム変更が承認され、令和6（2024）年度より新たなカリキュラムを開始する予定となっている。

以上のように、方針等に基づく全学的な内部質保証体制の中で、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの三層での内部質保証の取り組みとそれを支援する体制を構築することで、教育のPDCAサイクルを機能させている。

### 3. 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

行政機関からの指摘事項としては、平成30（2018）年度からの家政学部食物栄養学科食物学専攻及び建築・デザイン学科の収容定員変更、令和2（2020）年度のビジネス学部設置、令和5（2023）年度の建築・デザイン学部設置に伴い文部科学省から付された附帯

事項に対して、「設置計画履行状況報告書」にて適切に対応している。なお、家政学部食物栄養学科食物学専攻及び建築・デザイン学科の収容定員変更が完成年度となった令和3（2021）年度に、文部科学省が公表した「設置計画履行状況等調査の結果について」において、本学は指摘事項が付されなかった（資料2-25【ウェブ】）。

認証評価機関からの指摘事項としては、平成29（2017）年度に大学基準協会による認証評価を受審し、適合と認定されたが、努力課題及び総評における指摘があった（資料2-26【ウェブ】）。本学では、共立女子大学自己評価委員会（現全学自己点検・評価委員会）が結果を受領し、学長に報告がなされた。

履修単位上限を超えて履修登録を認めている点については、学長より家政学部教授会に検討指示が出され、「全学FD委員会」や「全学教育推進センター（現高等教育開発センター）」等の全学的な委員会と連携しながら改善を進めた。具体的には、取得資格の撤廃及びコース再編による履修単位上限内での履修を可能としたり、履修単位上限数の見直しとやむを得ない一部の学生についての担任（アカデミック・アドバイザー）の適切な履修指導による質の担保を組織的に実行するよう定めたりすることで改善を図った（資料2-27【ウェブ】 P. 181, 182）。

大学院の収容定員に対する在籍学生比率については、副学長を長とする全学広報委員会に学長より検討指示が出され、検討案件に応じ理事長を長とする財政運営会議や学長を長とする全学教学改革推進委員会等とも連携し改善に向けた対策を進めた。具体的に実施した改善に向けた対策としては、広報施策として大学院冊子やポスターの作成とともに教員個別相談の実施を行い、制度面での施策として「ティーチング・アシスタント（TA）制度」や「研究費助成制度」、本学卒業生の場合の「入学金免除制度」、「長期履修制度」を導入した（資料2-28【ウェブ】）。「長期履修制度」については、令和5（2023）年度入学者のうち4名が利用した。

このように、全学的な内部質保証体制の中で各部門が連携しながら改善を進め、その内容や経過については、研究科長・学部長・科長会において確認・協議の上決定と実行がなされ、全学自己点検・評価委員会に報告がなされた。その結果を令和3（2021）年7月に大学基準協会へ「改善報告書」として提出し、令和4（2022）年3月に改善報告書の検討結果を受領し、今後の改善経過について再度提出を求める事項は「なし」であった（資料2-29）。

#### 4. 点検・評価における客観性、妥当性の確保

点検・評価の実施にあたっては、「内部質保証に関する方針」に基づき、大学企画課教学企画グループがエビデンスに基づく適切な点検・評価の実施ができるよう、各種データの分析・可視化、情報提供を行っている。また、その活用については、「自己点検・評価実施に関する基本方針」や「自己点検・評価の手引き」に明示しており、データを活用しエビデンスに基づき自己点検・評価結果を記載することとしている（資料2-4, 2-30）。方針や手引きに則り、各「自己点検・評価実施委員会」はエビデンスベースでの点検・評価を行い、その結果を「全学自己点検・評価委員会」が全学的な観点から確認し、点検・評価することで客観性を担保している。

また、「全学自己点検・評価委員会」による全学的な観点での点検・評価に加え、「外部評価委員会」と「学生評価委員会」を設置し、第三者及び学修者目線での評価を踏まえて自己点検・評価報告書を作成することで、客観性、妥当性を担保している。

「外部評価委員会」は、教学マネジメントや内部質保証に関する有識者である大学関係者2名の他、高等学校関係者1名、企業等の関係者1名の学外者4名で構成されており、内部質保証の推進状況をはじめとし、本学の入学者選抜から教育活動、就職状況までを評価する。また、「学生評価委員会」からの報告書の内容も踏まえて、第三者の目線から客観的な評価と提言を外部評価報告書に取りまとめている。

「学生評価委員会」は、各学部・学科より2名ずつ選出された委員で構成されており、委員会では「全学自己点検・評価委員会」の委員長である副学長から趣旨や目的を説明したのち、本学の教育活動等に関して学修者目線での意見交換を行い、学生評価報告書に評価と提言を取りまとめ、「外部評価委員会」に提出している（資料2-31～33）。また、「学生評価委員会」の代表者より学長、副学長、学生部長へ評価内容について報告し、意見交換を行う報告会を開催している（資料2-34）。報告会では、学生からの報告に留まらず、学長等から学生に対して、前年度の学生評価に対する大学の改善報告も行っている。

さらに、本学では毎年度「株式会社日本格付研究所」による外部評価（長期発行体格付）を受審しており、学園全体の財政状況の他、教育状況等に関する評価を受けることで客観性、妥当性を担保し、改善・改革に繋げている（資料2-35【ウェブ】）。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動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. 本学における情報公開の状況について

学校教育法施行規則の規定及び私立学校法に基づき、ホームページ上で次の通り諸活動の状況等を公表している。

教育研究活動については、「教育情報の公表」ページにて、大学・短期大学の目的に関する情報や教員に関する情報、学生・学修に関する情報等を公表している（資料2-36【ウェブ】）。

例えば、「教育情報の公表」の1つとして「学修行動調査に関する情報」を設けており、学生の満足度や学修成果等を把握し、教育改善に活用するために実施している学修行動調査の結果を経年変化が見える形で公開している。

自己点検・評価結果については、「自己点検・評価報告書」ページにて、本学独自の自己点検・評価報告書や外部評価報告書、学生評価委員会報告書とともに、これまで本学が

受審した認証評価の結果及び評価機関に提出した自己点検・評価報告書を公表している（資料2-37【ウェブ】）。

財務情報については、「財務情報の公開」ページにて、事業計画及び事業報告書とともに予算・決算の情報を公表している（資料2-38【ウェブ】）。また、決算を元に、教育・研究、学生支援といった活動に対する支出と、それらに充当された収入源泉を明らかにする「収入・使途説明グラフ」を、大学の学部別に開示している。特に財務情報については、監査法人及び幹事の監査を行い、その結果も合わせて公表することで正確性と信頼性を担保している。

その他諸活動の状況等については、「本学の取り組み」ページにおいて、「ITによる教育支援」や「学生生活支援」、「環境学習への取り組み」、「省エネルギー対策への取り組みについて」、「データで見る共立女子大学・短期大学」、「IR (Institutional Research)」、「高大連携」等の情報を公表している（資料2-39【ウェブ】）。

例えば、IR (Institutional Research) ページでは、教学IR活動の目的や業務内容の他、作成している各種データや外部で講演等を行った改善事例を活動状況として公表している（資料2-40【ウェブ】）。IRを担当する大学企画課教学企画グループが作成したデータの1つとして、「データで見る共立女子大学・短期大学」があり、本学の様々な活動のデータをステークホルダーに分かりやすくまとめ広く公表している（資料2-41【ウェブ】）。

これらの情報は、ホームページを管理する大学企画課広報企画グループが中心となり公表を行っており、各ページの担当部署がそれぞれの情報を毎年度適切に更新するとともに、大学企画課広報企画グループが確認・管理している。また、経年変化が見える形で情報を確認できるようにすることで透明性を担保し、社会に対する説明責任を果たしている。

点検・評価項目⑤：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取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                |

#### 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

全学的なPDCAサイクルの適切性と有効性を点検・評価する責任主体は「全学自己点検・評価委員会」であり、内部質保証推進のための体制及び仕組みの機能向上に関することを審議し、学長に報告することを任務の1つとしている（資料2-7【ウェブ】）。「全学自己点検・評価委員会」は、毎年、「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。」という点検・評価項目に沿って各部門から提出された自己点検・評価報告書を精査し、部門毎の自主的・自律的な改善状況や、「学長からの改善指示」、さらに外部評価結果を承けた改善状況も合わせて確認し、内部質保証のPDCAサイクルが適切かつ有効に機能しているか否か、全学的な見地から点検・評価している。さらに、こ

のような本学の内部質保証システムが適切かつ有効に機能しているか否かについても、毎年、内部質保証に精通する学外の外部評価委員による、第三者目線からの評価も受けている（資料2-42【ウェブ】）。以上のような定期的な点検・評価体制を構築することによって、全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性は担保されている。

令和2（2020）年度に、従前の内部質保証体制から、より組織的・恒常的なプロセスとして学内に定着させるため、現在の内部質保証推進体制を構築した。令和4（2022）年度には、令和3（2021）年度の実績を踏まえた検証を「全学自己点検・評価委員会」において行い、新体制元年として、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの三層が有機的に連携する内部質保証システムとして機能し始めるなど、一定の成果を確認した（資料2-18【ウェブ】）。特に「学長からの改善指示」を起点としたPDCA サイクルの推進による改善実績が確認され、内部質保証システムの実効性が確認された。

## 2. 点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

本学の点検・評価では、「内部質保証に関する方針」や「自己点検・評価実施に関する基本方針」、「自己点検・評価の手引き」に定める通り、エビデンスに基づく点検・評価を重視しており、大学企画課教学企画グループによる教学IRの情報提供を通してエビデンスベーストの点検・評価を行っている（資料2-1, 2-4, 2-30）。具体的には、BIツール（データ分析・可視化ソフトウェア）を用いて、入試から進路までの関連する最新データの閲覧・分析を行うことができる環境を構築しており、これを「学部カルテ」と呼んでいる。「学部カルテ」は「自己点検・評価実施委員会」の委員にも公開されており、各委員は点検・評価を行うにあたり、直接「学部カルテ」上でグラフ化されたデータ等を確認し、エビデンスに基づく点検・評価を行っている（図2, 3）。また、本学で定める自己点検・評価項目ごとに評価の視点として使用すべき情報を示すとともに、「学部カルテ」内の情報に基づく場合はそれを明示する等、適切な根拠に基づく点検・評価が実施できるような仕組みを構築している（資料2-16）。



図2 学部カルテのトップページ

## 学修行動調査\_総合満足度

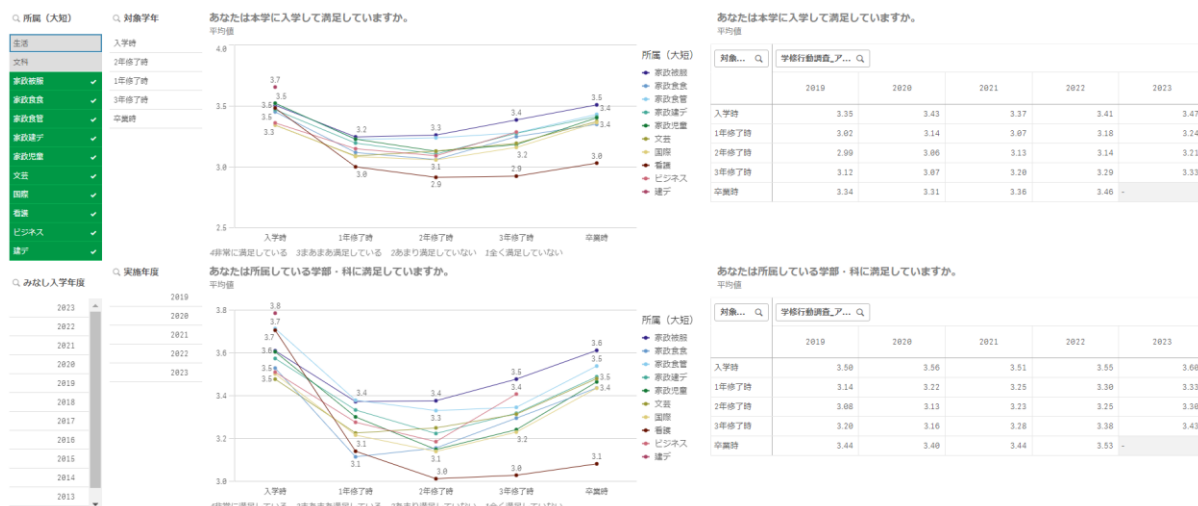


図3 学部カルテの「学修行動調査\_総合満足度」データ

### 3. 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の内部質保証システムでは、点検・評価結果に基づく改善・改革を進める仕組みとして、各部門の自主的な改善活動に加え、「学長からの改善指示」を重視している。点検・評価結果を踏まえ、学長が改善を要すると思われる事項について、速やかに各部門の長へ改善指示を出し、その計画に対して、必要に応じて学長裁量経費を原資とする財政的支援を行うことで、改善が推進されている。

内部質保証システムとしては、令和3（2021）年度の「全学自己点検・評価委員会」による全学的な点検・評価の中で内部質保証システムの実効性が確認された一方で、内部質保証をさらに推進するためには、全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開及び学位プログラムレベル同士の水平展開を行うスキームについて、研究科長・学部長・科長会を中心に検討し、優れた取組や改善すべき事項が適切に情報共有されていく体制を構築することが必要であることが確認され、学長に報告した結果、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」に対して「学長からの改善指示」が示された（資料2-43【ウェブ】 P. 3, 6, 8, 9）。それに対して、「全学自己点検・評価委員会」では、「研究科長・学部長・科長会」を起点とした垂直展開及び水平展開を行う内部質保証体制を改めて整理するなど、点検・評価結果に基づいたさらなる内部質保証システムの向上が図られている（資料2-18【ウェブ】 P. 4, 8, 9, 11, 14）。

#### （2）長所・特色

##### 1. 学長裁量経費を原資とする「学長からの改善指示」を中心とした内部質保証システムの推進体制

本学では、すべての部門・組織が自主的かつ自律的に、質向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指すとともに、学長のリーダーシップのもとで自己点検・評価結果に基づく改善・改革を迅速に進めている。

学長は、前年度の自己点検・評価結果を基に改善が必要と思われる事項について、「学長からの改善指示」を示す。これを受けて各部門は「学長からの改善指示」に対する改善計画を迅速に立案し、その実施にあたって発生する費用については、学長が必要に応じて学長裁量経費予算を充当することでスピード感をもった改善活動を推進している。具体的には、点検・評価項目③に記載した看護学部の改善事例の他、リーダーシップ教育センターに対して示された「専門教育において「リーダーシップ」を成長させるための教育内容、方法の開発支援を行ってください。」という改善指示に対する、全専任教員及び大学事務部職員対象のFD・SDオンデマンド研修会実施や、リーダーシップ教育のガイドラインやルーブリック策定、FD・SD研修によるその周知等の改善活動支援を行った事例等が挙げられる（資料2-18【ウェブ】 P. 15, 2-44【ウェブ】）。

このように、学長のリーダーシップと適切な教学マネジメントの下で、素早い改善活動を実現している点が、本学の内部質保証の特色である。

## 2. 学生評価委員会からの学修者目線の意見を踏まえた改善・改革の推進

本学が設置する全ての各学部・学科から推薦を受け、学長より委嘱された学生で構成される「学生評価委員会」を「外部評価委員会」の下に設置している。「学生評価委員会」は、学生・学修者の目線で本学の教育活動に関する評価を行い、「外部評価委員会」へ報告を行う組織である。学長・副学長・学生部長からなる学長執行部は、学生評価報告会として「学生評価委員会」の意見を直接確認する機会も設けている（資料2-31～33）。報告書に加えて、直接学生の意見を確認する場を設けることで、本学の特色や課題を把握し、次年度の改善に繋げている。例えば、令和3（2021）年度の「学生評価委員会」では、「100分授業の適切性」や「オンライン（オンデマンド型）授業の適切性」について意見交換がなされ「学生評価委員会報告書」に提言がまとめられた。それを基に、「100分授業の適切性」に関しては学長から「高等教育開発センター」に対して改善指示が示され、「オンライン（オンデマンド型）授業の適切性」については「高等教育開発センター」の自主的な改善活動により、対応・対策を行った（資料2-45）。

このように、自己点検・評価の結果のみならず、外部評価及び学生評価の結果を総合的に勘案したうえで、学長が次年度の改善指示を出し、各部門で改善計画を立案し改善を進めるというPDCAサイクルを毎年度回している点が、本学の内部質保証の特色である。

## 3. 教学IRを起点とした内部質保証システムの推進

令和3（2021）年度より自己点検・評価の活動の中にBIツールを活用した情報提供機能を組み込み、全学レベルのみならず、各部門の学位プログラムレベルにも「学部カルテ」として教学IRデータが共有された。「学部カルテ」には、入試結果、学生数、就職状況などの基礎的なデータ、GPA、成績評価結果、ディプロマ・ポリシー自己評価、ディプロマ・ポリシー成績連動、社会人基礎力チェック（PROG）などの学修成果、学修行動調査等のアンケート結果など、学位プログラムレベルの点検・評価をエビデンスベースで行うための情報が網羅されている。自己点検・評価では、これらのデータを用いて経年でモニタリングし、起こった事象に対し「何が効いたのか」「どのような学生に効いたのか」等を探索することとしている。また、各部門は「学部カルテ」に示されているデータ・情

報を活用して点検・評価を行うとともに、必要に応じてIRへ分析依頼を行うことができる。このように内部質保証システムに教学IRを浸透させ、各部門が様々なデータを確認・分析することが容易になったことで点検・評価の客観性が担保されると同時に、さらなるリサーチクエストも生まれやすくなり、内部質保証の推進が加速している。

（３）問題点  
なし。

#### （４）全体のまとめ

内部質保証のための全学的な方針として、「内部質保証の方針」や「内部質保証システム図」を定めており、大学としての基本的な考え方や組織体制と役割分担、PDCAサイクルのプロセスを明示している（資料2-1【ウェブ】，2-3【ウェブ】）。

この方針に基づき、学長のリーダーシップを重視しつつ、すべての部門・組織が自主的かつ自律的に、質向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指し、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」を中心に、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの三層でのPDCAサイクルを運用している。

内部質保証に関わる組織として、内部質保証の責任組織である「全学自己点検・評価委員会」、各部門の自己点検・評価に責任を持つ「自己点検・評価実施委員会」、教学IR等を通して内部質保証の支援を行う「大学企画課教学企画グループ」、第三者評価を行う「外部評価委員会」、学生目線での評価を行う「学生評価委員会」、教育研究上の改善充実や垂直展開・水平展開を担う「研究科長・学部長・科長会」、全学的な重要事項について協議する「全学委員会」、全学的な教育の改善及び充実を図る「全学教育推進機構」と「各センター」を設置し、これらの組織が連携するとともに全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの三層が有機的に連携することで内部質保証が機能している。特に、「学長からの改善指示」を起点としたPDCAサイクルが機能し、改善・改革が推進されることで内部質保証システムの実効性が高められている。

## 第3章 教育研究組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

|        |                                            |
|--------|--------------------------------------------|
| 評価の視点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・目的と学部構成及び研究科構成との適合性

本学は、建学の精神、校訓に基づき、学則及び大学院学則の定めるところの目的を達成するために、博士課程及び修士課程においては家政学研究科、文芸学研究科、国際学研究科、看護学研究科の4研究科を、学士課程においては家政学部、文芸学部、国際学部、看護学部、ビジネス学部、建築・デザイン学部の6学部8学科を有する女子総合大学である。全ての研究科及び学部学科を、東京都千代田区に位置する神田一ツ橋キャンパスに集約しており、都市集約型のワンキャンパスで、全学生が学問領域を横断しながら交流し共に学ぶことができる（資料3-1【ウェブ】）。学部、研究科及び附属施設は「教育研究組織図」及び「学校法人組織機構図」に示すとおりである（資料3-2【ウェブ】）。また、法令上必要な施設については、学則第55条にその設置を規定している（資料1-5【ウェブ】）。

建学の精神である「女性の自立と自活」が意味するところとして、設立趣意書で述べられているように、女子の自立のために必要な実業につながる技術を身に付けること、すなわち実学教育が本学の信条であり、この精神に基づいた学部及び研究科を設置している。

また、建学の精神とそこから生まれた校訓「誠実、勤勉、友愛」に基づいて、他者と協働して自分らしいリーダーシップを発揮し、社会の様々な分野で活躍できる人材の養成を目指すとして、このような姿勢を「リーダーシップの共立」と呼び、教育指針として掲げている（資料1-4【ウェブ】）。このように本学の建学の精神は、130年以上の歴史を経てもなお脈々と受け継がれ、令和5（2023）年度においては実学とリーダーシップの両立を目指す「Major in Anything. Minor in Leadership.®」というスローガンで表現されている。教育指針「リーダーシップの共立」のもと、令和5（2023）年4月からは全学のディプロマ・ポリシーの観点に「客観性・自律性」「課題発見・解決力」そして「リーダーシップ」を明示し、さらに各学位プログラムのディプロマ・ポリシーでも「リーダーシップ」を明示した。全学位プログラムにおいて、それぞれの専門的な知識・技能等とリー

ダーシップの両方が身に付いていることが、本学の目指すべき学生像とした（資料3-3【ウェブ】）。

本学の学部及び研究科の構成は、この全学的なディプロマ・ポリシーの達成、建学の精神に基づくKWUビジョン、共立女子大学・共立女子短期大学ビジョン2032「誰もが『Major in Anything Minor in Leadership.®』を実感できる大学」の実現を目指すためのものであり、本学の理念・目的と適合している。

## 2. 大学の理念・目的と全学組織の適合性、教職課程及び資格

全学的な教育指針である「リーダーシップの共立」、ひいては「Major in Anything. Minor in Leadership.®」を実現するためには、全学と各学位プログラムの垂直展開に加え、各学位プログラムにまたがる水平展開の有機的な連関が必要である。垂直展開の上位に位置し、且つ全ての学位プログラムの長が集まることで水平展開の機能も担う組織として、学長を委員長とする「研究科長・学部長・科長会」が設置されている。

研究科長・学部長・科長会は、教員である学長・副学長・学生部長・研究科長・学部長・科長に加え、事務職員である事務局長及び大学事務部長・大学事務部各課長によって構成されている。学長をトップとした教学に関する全学的な方策を、研究科長や学部長を通して各学位プログラムの審議組織である研究科委員会及び教授会に浸透させる垂直的な役割を担うと同時に、全学的な検討事項等を協議あるいは報告・共有する水平的な役割を担っている。また、学長の校務を支えるための体制として、2名の副学長と1名の学生部長を置き、学長執行部を構成している（資料3-4【ウェブ】）。

前述のように、研究科長・学部長・科長会が、学長（トップ）と各学位プログラムの長（ミドル）を結ぶ垂直的な役割を担っている。他方で、教養教育科目や教職課程等に関する免許・資格関連科目、キャリア教育、そしてリーダーシップ教育等の全学的な教育について、改善及び充実を一元的に協議・共有する組織が必要であると判断し、令和4（2022）年度に、全学的な教育の改善及び充実を目的とする「全学教育推進機構」を設置した（資料3-5）。

全学教育推進機構の設置前は、「全学共通教育委員会」が、全学で共通する教養教育科目や教職課程等の資格科目に関して協議する役割を担い、「全学FD委員会」が、SD・FD及び授業支援・学修支援に関して協議する役割を担っていた。全学教育推進機構では、教養教育科目や教職課程等、SD・FD及び授業支援・学修支援等に加え、リーダーシップ教育とその支援についても、同じ粒度で全学的に協議する機関としての役割を担うこととした。そのため、「全学共通教育委員会」及び「全学FD委員会」を発展的に解消し、全学教育推進機構を設置、その下に、機能を3つに細分化しそれぞれのセンターを設置した。

「共通教育センター」では、教養教育科目及び教職課程を含む免許・資格関連科目・キャリア教育について、「高等教育開発センター」では、SD・FD及び授業支援・学修支援に関する業務について、「リーダーシップ教育センター」では、リーダーシップ教育に関する業務について、それぞれ主管することとしている（資料3-6【ウェブ】、図4）。

## 全学教育推進機構組織図

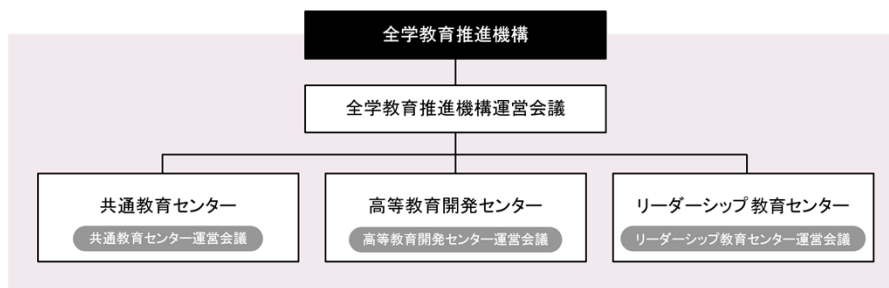


図4 全学教育推進機構組織図

本学では「教養教育科目」と「教職課程、司書教諭課程、学芸員課程に関する科目」が全学共通教育として位置づけられており、教養教育科目については建学の精神を基にしたKWUビジョンの3つの自立（精神的自立、職業的自立、社会的自立）に基づいて編成されている。設置科目は「自律と努力コア」「創造とキャリアコア」「協働とリーダーシップコア」という3つのコア群に分類され、これらの各科目群に対してより細密に対応するために、共通教育センターの下に5つの分科会と2つのワーキングチームを設置している（資料3-7【ウェブ】、資料3-8）。

創造とキャリアコア群のうち英語と初習外国語に該当する科目については「語学分科会」が、同じく創造とキャリアコア群のうち情報リテラシーに該当する科目については「情報リテラシー分科会」が、その他の教養教育科目については「教養分科会」が担い、資格関係である教職課程については「教職課程分科会」が、学芸員課程については「学芸員分科会」がそれぞれの業務に従事している（資料3-9）。

さらに令和5（2023）年度においては、「教養教育の改善方針」に基づいて教養教育の将来構想を検討する「教養教育将来構想ワーキングチーム」とキャリア教育の改善提案を行うために「全学共通キャリア教育検討ワーキングチーム」をそれぞれ編成し、いずれも令和7（2025）年度からの新しいカリキュラムの策定を目指している（資料3-10, 3-11, 3-12）。教養教育将来構想ワーキングチームでは、全ての学生が「共立リーダーシップ」を身に付けられるように、リーダーシップ教育に該当する教養教育科目の必修化を目指した取り組みも行っている。これら分科会及びワーキングチームの取組を、共通教育センターが運営する「共通教育センター運営会議」で協議・報告し、その内容及び結果を全学教育推進機構運営会議に上程する構造となっている（資料3-13【ウェブ】）。

リーダーシップ教育センターは、全学及び各学位プログラムのディプロマ・ポリシーに定めた「リーダーシップ」を達成するための、カリキュラム設計や教育手法の支援を行っている。教育実践の支援としては、「共立リーダーシップ実践ガイド」やループブック、正課・正課外のいずれにも活用できる教材（学生の書き込み用シート）等を開発し配付している（資料3-14【ウェブ】）。リーダーシップ教育の普及のために全学的なFDも実施しており、令和4（2022）年8月に「共立リーダーシップとは」と題したオンデマンド研修動画を公開、令和5（2023）年3月には「リーダーシップ教育の実施方法の支援について」のオンデマンド研修動画を公開し、全学の教員及び関連部署職員が必須で受講した。

動画では本学が考えるリーダーシップの解説や、上述の支援教材の活用方法の紹介を行い、研修期間以降も学内者限定のサイトで常に閲覧できる状態にしている。

また、「大短GP」という取り組みも実施している。GPとは、Good Practiceの略で、教職員によるアクティブ・ラーニング推進の取り組みや産業界・地域社会と連携した取り組みなど、教育改革に貢献し全学的な波及効果が期待される意欲的な活動を支援する、本学独自の制度である（資料3-15【ウェブ】）。令和6（2024）年度には、「リーダーシップGP」と冠して、全学及び各学位プログラムによるリーダーシップ教育に関する取組みを支援する制度の導入準備を進めている。このようにリーダーシップ教育センターでは、全ての学生が他者と協働して自分らしいリーダーシップを発揮するという「リーダーシップの共立」を実現するため、リーダーシップ教育及びPBL（Project Based Learning）教育をはじめとした、協動的で学修者が主体となる教育の推進、開発、研究と学内外への普及を行っている（資料3-16【ウェブ】）。

高等教育開発センターでは、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルのPDCAサイクルを回すためのFD活動や、授業で使用する機材の管理・運用といった授業支援、学生の学修環境の整備などの学修支援等を担っている（資料3-17【ウェブ】）。また、学修活動における種々のデータのデジタル化を徹底、蓄積、可視化し、それらを教職員と学生自身が利活用することで、本学の学修環境を向上させることを目指す「Kyoritsu教学DX推進プラン」に基づき、高等教育開発センターの下に、これを遂行するための組織として「教学DX推進ワーキングチーム」を設置している（資料3-18）。

「リーダーシップの共立」の実現、すなわち全ての学生が「共立リーダーシップ」を身に付けるというビジョンを実現するためには、全ての学位プログラムにリーダーシップ開発のスキームを浸透させなければならない。「リーダーシップの共立」を推進するためには、全学の方針や、教育課程の編成、推進するための支援が三位一体となることが肝要であり、全学教育推進機構及び3つのセンターが有機的に連携することで、この役割を担っている。

### 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

本学では、中学校一種免許状と高等学校一種免許状を取得することができる。本学で取得できる教科は次の通りである（図5）。

|         |          | 家政   |        |    | 建築・デザイン   |      | 文芸   | 国際   |
|---------|----------|------|--------|----|-----------|------|------|------|
|         |          | 被服学科 | 食物栄養学科 |    | 建築・デザイン学科 |      | 文芸学科 | 国際学科 |
|         |          |      | 食物     | 管理 | 建築        | デザイン |      |      |
| 教育職員免許状 | 中高国語     |      |        |    |           |      | ○    |      |
|         | 中学社会     |      |        |    |           |      |      | ○    |
|         | 高校地歴又は公民 |      |        |    |           |      |      | ○    |
|         | 中高家庭     | ○    | ○      | ○  |           |      |      |      |
|         | 中高英語     |      |        |    |           |      | ○    | ○    |
|         | 高校情報     |      |        |    |           |      | ○    |      |
| 司書教諭    |          | ○    | ○      |    |           |      | ○    | ○    |
| 栄養教諭    |          |      |        | ○  |           |      |      |      |
| 学芸員     |          | ○    | ○      |    | ○         | ○    | ○    | ○    |
| 司書      |          |      |        |    |           |      | ○    |      |

図5 各学部で取得可能な中高教員免許、栄養教諭、司書教諭

本学では、全学教育推進機構に共通教育センターを設置しており、その運営会議体として「共通教育センター運営会議」及びその下に「教職課程分科会」を置いている。教職課程分科会を基盤に教職課程の目的・目標を関係教職員に共有し、教職課程教育を計画的に実施している。「卒業認定・学位授与の方針」及び「教育課程編成・実施の方針」に沿ってカリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー、履修系統図を関係教職員で共有し、体系的な教育課程の運用を行っている。また、各授業の初回において、①到達目標、②カリキュラム・マップに記載のディプロマ・ポリシーとの対応関係、③履修系統図上の位置付けを学生に説明したうえで授業を計画的に実施している。「シラバスチェック」では関係教職員で相互点検を行い、教職課程の目的・目標に沿った授業の計画がされているか組織的に確認している。

教職課程の教員を2名、各学部の教科科目において実務経験のある専任教員を配置している。また、学生へのガイダンスや各種事務を取り扱う教務課職員2名を配置しており、所管する全学共通教育委員会の下で教職課程分科会では教職協働の委員による体制を構築している。

また、家政学部児童学科では幼稚園教諭一種免許状・小学校教諭一種免許状の取得が可能であり、2年次より幼保履修モデルと幼小履修モデルに分かれて授業を履修する。前者では幼稚園教諭一種免許状及び保育士資格を、後者では幼稚園教諭一種免許状及び小学校教諭一種免許状を取得できる。教職課程を学ぶにふさわしい学生像については、家政学部児童学科の「入学者受入れの方針」で具体的に示している。

現時点では中高教職課程と幼小教職課程の全学的な組織は構築されていないものの、児童学科所属教員が中高家庭科の教員免許を担当しているため、幼小教職課程、中高教職課程が相互に共有事項がある場合は「教職課程分科会」と児童学科の橋渡し役を担っている。なお令和6（2024）年度より、全教職課程に関わる教職員で構成する拡大教職課程分科会

設置を予定しており、全学的な実施組織体制構築に向けた取り組みを進めている。

#### 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

政府は平成27（2015）年度に労働力人口の減少に伴う課題への対応として、一億総活躍社会の実現を目指すとし、女性の活躍をその中核に位置づけた。その結果、平成30（2018）年度には女性の就業率において一定の成果が示されたが、他方で女性の管理職割合は依然として低位であり、女性のリーダー層の少なさが課題として浮彫となった。企業等でリーダー層として働く女性の増加を強く求めるようになり、本学においてもこのような社会変化を背景に、ビジネスの現場で自分らしくリーダーシップを発揮できる女性の育成を目指し、令和2（2020）年4月にビジネス学部を設置した（資料3-19【ウェブ】）。ビジネス学部では、ビジネスの現場で必須となる経営・マーケティング・経済・会計の主要4部門をはじめ、社会に出て活躍するための力を幅広く身に付けることができる教育課程を編成している。加えて1・2年次のリーダーシップ開発科目によってリーダーシップと実践力を磨き、ビジネス学部の人材養成目的に定める「ビジネスの場で活用できる知識・技能と必要な教養を身に付け、他者と協働してリーダーシップを発揮できる人材」を養成することで、社会が求める人材の育成・輩出に取り組んでいる（資料3-20【ウェブ】）。

本学の教育指針である「リーダーシップの共立」の考え方とビジネス学部設置の趣旨は同様で、急速な社会の変化や社会課題の複雑化に対応できる人材の育成を目的としている。しかし、令和3（2021）年度に本学の内部質保証の取り組みとして実施している外部評価委員会の評価において、「ビジネス学部以外の各学部レベルにおいては、リーダーシップ像及びリーダーシップ育成に関するコンセンサスが十分取られていないように見受けられます。」とされていた。この評価も参考としながら、本学では「リーダーシップの共立」の実質化に向けて、本格的に取り組み始めた。全学教育推進機構では、ビジネス学部で用いているリーダーシップ開発のスキームを全学展開するための方針を示す役割を担い、令和5（2023）年4月20日の全学教育推進機構運営会議にて、全学共通の教養教育科目改善の方針を示した（資料3-10）。

また、政府はAI戦略2019において、Society 5.0を実現するうえでAIの社会実装の重要性を説き、これを推進するにあたって、デジタル社会に対応しうる人材の育成に注力することを示した。教育機関には、新たなリテラシーとして、デジタル社会の「読み・書き・そろばん」である数理・AI・データサイエンスに関する教育が求められた。本学ではこの社会的要請に対し、共通教育センターの下に設置している情報リテラシー分科会において、本学の理念やビジョンに沿う形で情報リテラシー教育の内容を検討している（資料3-8）。分科会の取り組みの成果として、令和4（2022）年度に当該分科会を中心に設計した「全学共通教育情報リテラシー科目プログラム」は、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）」に認定されている（資料3-21【ウェブ】）。

国際交流に関しては、国外の大学・研究機関との学術・教育・文化の交流を促進することを目的として「大学・短期大学国際交流委員会」を設置している。令和4（2022）年度には全学的な国際化に関する方針として「国際交流方針」を定め、グローバル化する社会に貢献できる人材育成を目指している（資料3-22【ウェブ】）。また、留学制度等につ

いて協議する委員会とは別に、留学相談等について学生と直接的なやり取りを行う組織として学生支援課学生生活支援グループの中に国際交流担当を設置している。制度を設計・管理する委員会と制度を直接的に運用する担当部門が連携し学生の国際交流を支援している。国際交流委員会のもと、交換留学・派遣留学・一般留学の3つの留学制度を用意しており、半年あるいは1年間、本学の授業料免除の上で留学することができる。また選考の上、留学や海外研修参加学生への奨学金が給付される制度がある。長期留学以外の海外研修プログラムとしては、夏季・春季休暇中にアメリカ（ハワイ）やフランス、中国、ニュージーランド、韓国の大学に3～4週間通学し、語学研修や異文化体験、長期留学前の準備に取り組む機会を設けており、異なるバックグラウンドを有する人たちと協働できる人材の養成に取り組んでいる（資料3-23【ウェブ】）。

さらに、令和6（2024）年度には、共立女子大学・共立女子短期大学における国際交流活動を推進し、本学の教育研究に資するため、国外の大学・研究機関との学術・教育・文化の交流を促進する業務遂行を目的とし、国際交流センターを設置することが予定され、詳細を検討している（資料3-24, 25）。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取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. 教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

研究科・学部・学科ごとの点検・評価については、内部質保証に関する方針のもと、「全学自己点検・評価委員会」の下に設置された、研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1）。また、「外部評価委員会」では、教学マネジメントや内部質保証に関する有識者を委員として招聘しており、専門性を有する第三者の目線から、全学及び各学位プログラムにおける教学マネジメントやPDCAサイクルといったフレームワークに基づく点検・評価や政策提言がなされている。

これらの自己点検・評価の結果に対して、学長から改善指示を出し、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルも構築している。学長からの改善指示に対して、改善活動にかかる費用を学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る。

教育研究組織の適切性については研究科長・学部長・科長会を中心に確認を行い、教育ビジョン等に基づいて必要に応じて組織の設置または廃止、改変を行うこととしている。

例えば全学組織である「リーダーシップ教育センター」を令和4（2022）年度に新設している。本学では平成30（2018）年度に「自律と努力」「創造とキャリア」「協働とリーダーシップ」の3つのビジョンからなる教育ビジョン（KWUビジョン）を掲げており、

この中では「協働とリーダーシップ」を最上位ビジョンとして位置づけている。このKWUビジョンに基づいて令和2（2020）年度には教養教育課程を再編し、3つのコア科目群を設け、その一つを「協働とリーダーシップコア」科目群とし、リーダーシップ開発科目の全学展開を行った。これに合わせて令和3（2021）年度には「Major in Anything. Minor in Leadership.®」というスローガンを定め、「リーダーシップ」を全学共通副専攻として位置づけた。このように本学では教育ビジョンに基づいて「リーダーシップ教育」に力を入れ、全学展開を進めており、その実質化のために「リーダーシップ教育センター」を令和4（2022）年度に新設した（資料3-16【ウェブ】）。さらに、教育ビジョンの実現にはSD・FDの実施や授業支援・学修支援等の全学的な取り組みも必要不可欠であることから、それらの役割を担っていた全学教育推進センターを「高等教育開発センター」に改め、また、教養教育科目がこれら全学的なビジョンや方針を実際教育活動として実行に移す場となることから、全学共通教育委員会についても名称を「共通教育センター」に改めた。そしてこれら三つのセンターの機能を一体的且つ有機的に運用するため、三つのセンターを束ねる「全学教育推進機構」を設置することとした（資料3-17【ウェブ】、3-6【ウェブ】）。

教育研究組織の点検・評価及び活性化の事例として、看護学部では令和3（2021）年度の自己点検・評価において、教育課程や成績評価等においては適正と評価をしたものの、学生の学修行動調査による満足度の低下を、看護学部としての課題と捉えた。具体的な学修行動調査の経年データに基づき、入学時から1年修了時の間の満足度低下が大きいこと、他学部と比較して卒業時の満足度が低位であることが確認された。そして様々な項目の中でも、履修指導については学部の組織的な工夫により改善が期待できる項目であると判断した。外部評価委員会からも、満足度の低下及び初年次教育の改革の必要性の提言を受け、学長は、満足度低下の要因探索や初年次教育の改善等の改革の実行を指示、その上で学長裁量経費を使用して改善活動の経費支援を行った。

看護学部では、令和4（2022）年度内に3回の学部独自のFDを実施、教員間で活発なディスカッションを行い、育成したい学生像や、看護学部が目指す教育のキーワード「自立・自律」「主体性」「リーダーシップ」の共有化を図った。また同時に、在学中の学生への早期の改善策として、学生が不安を抱く一因となりうるルール改編（再評価試験の対象科目制限の撤廃や国家試験対策計画の改善）等を実施した。これらの取り組みの成果としては、まずは1年修了時の満足度の低下が顕著だった令和元（2019）年度入学生の卒業時の総合的な満足度を、入学時と同等程度に回復させることができた。これらのように、自己点検・評価制度を起点として教育研究組織内での自主的な改善・改革活動を適切に実施し、効果を発揮している。

新しい研究科・学部・学科の設置や、既存研究科・学部・学科の再編・廃止といった本学の教育研究組織の構成に関する事項については、第三期中期計画で定めるビジョン2032の達成に向けて、「学園将来基本構想委員会」で検討する。学園将来基本構想委員会は、理事長が委員長となり、大学・短期大学から学長及び副学長、研究科長・学部長・科長といった学位プログラムの長が委員として参画している。社会的な要請や各学問分野の動向などの学外の状況と、各研究科・学部の志願状況や将来構想といった学内の状況を踏まえながら、学園全体の将来構想検討の中で大学・大学院における教育研究組織の将来構想に

関する協議を行っている（資料3-26）。学長・副学長及び研究科長・学部長が委員であるため、毎年度実施する自己点検・評価の課題や重点計画の内容を、組織の再編等の内容に活かすことが可能となっている。例えば、教育研究組織の再編に際して、自己点検・評価で課題となっていた「リーダーシップ教育」等を、再編時のカリキュラムに取り入れる等が挙げられる。

このように、大学組織全体及び各学位プログラムの点検・評価活動が連携して、教育研究組織の質を保証する機能が働いている（資料2-42【ウェブ】）。

## 2. 点検評価結果に基づく改善・向上

「リーダーシップの共立」を大学の教育指針に掲げるにあたり、大学全体にリーダーシップ教育を浸透させる機能の必要性が生じたことから、その役割を担う組織として「リーダーシップ教育センター」の設置が検討された。また、教養教育科目や教職課程の運用も全学的に検討する事項であり、リーダーシップ科目を全学に展開するとなると教養教育科目の運用と並行して考える必要がある。さらに「Major in Anything.Minor in Leadership.®」の実現を目指すならば、リーダーシップと各学部の専門性の有機的な連関も必要である。令和3（2021）年度まで全学的な教学関連の検討事項を協議する組織として全学教学改革推進委員会が設置されていたが、これらの全ての機能を網羅することは困難であると考えられ、3つのセンター（共通教育センター、リーダーシップ教育センター、高等教育開発センター）とそれらを統括する全学教育推進機構を設置するという判断がなされ、「リーダーシップの共立」の実現に向けた体制が整備された。

令和3（2021）年3月の学園将来基本構想委員会において、学長を中心に家政学部建築・デザイン学科の学部化構想の検討が開始された。これは技術や工学、芸術・リベラルアーツ等が組み合わされたSTEAM分野が複雑に関係する現代社会の問題に対応するため、文理融合カリキュラムの学部を目指して設置が検討され、令和5（2023）年4月に建築・デザイン学部の開設が実現した（資料3-27【ウェブ】）。

令和6（2024）年度には、共立女子大学・共立女子短期大学における国際交流活動を推進し、本学の教育研究に資するため、国外の大学・研究機関との学術・教育・文化の交流を促進する業務遂行を目的とし、「国際交流センター」を設置する予定で、詳細を検討している。これは、「自己点検・評価実施委員会」の中で、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で減少した留学生の受入・派遣共に課題があると認識した大学事務部、学生支援課を中心として改善に取り組むこととなり、令和5（2023）年度からの第三期中期計画にも計画を明記している（資料1-13【ウェブ】）。また、令和5（2023）年度の「学長からの改善指示」においても、国際交流に関する活動の充実及び留学生の受入れ・派遣の増加を指示されたことに基づき、重点計画として国際交流関連の新たなプログラムの実施及び国際交流センターの設置検討を掲げて活動し、令和6（2024）年度の設置予定に至った。このように、自己点検・評価結果に基づき改善・向上を進めるサイクルが確立されており、またその課題と中期計画が連動することで、活動を明確にしながら教育研究組織の評価と改善・向上を続けている。

## （２）長所・特色

学園将来基本構想委員会や研究科長・学部長・科長会といった全学の教育研究組織の構成について協議を行う組織では、社会がどのような人材を求めているかを敏感にキャッチし、組織体制に関して適切且つ迅速・柔軟な方向性の決定を行っている。平成30（2018）年の「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」において女性のリーダーが少ないことが課題として上げられた後、令和2（2020）年度にはビジネス領域で求められる専門性とリーダーシップを醸成するビジネス学部の新設に動いた。建築・デザイン学部に関しては、それまでの家政学部建築・デザイン学科から、Society 5.0に対応できる人材を育成を目指すにあたり、令和5（2023）年度に学部化することで社会連携の活性化や文理融合カリキュラムといった教学改革を推進した。

また、リーダーシップ教育の実施と展開に関しては、全学の教育指針として掲げた「リーダーシップの共立」を実質化するため、学位プログラムを問わず全ての学生がリーダーシップ開発プログラムを享受できるようにするための取組みを進めている。具体的には、既に学部単位でリーダーシップ開発が体系化しているビジネス学部のスキームを全学に水平展開するにあたり、全学共通の教養教育科目において、リーダーシップ開発科目の必修化計画を進めている。全学教育推進機構で示された方針「教養教育の改善方針」に基づいて、共通教育センターを中心に、令和7（2025）年度の実現を目指し具体的な方策を検討している（資料3-10）。また同時に、リーダーシップ教育センター、高等教育開発センターによる授業支援体制も整備されており、全学教育推進機構及び3つのセンター（共通教育センター、リーダーシップ教育センター、高等教育開発センター）が有機的に連携し、全学の方針や、教育課程の編成、推進のための支援を担っている。

## （３）問題点

なし。

## （４）全体のまとめ

本学では、創立時から掲げている建学の精神である「女性の自立と自活」と校訓である「誠実、勤勉、友愛」に基づき、変化が激しく複雑化したこれからの社会に対応できる人材を育成するため、教育指針として「リーダーシップの共立」を、スローガンとして「Major in Anything.Minor in Leadership.®」を標榜している。これらのビジョンを実現するために、学則及び大学院学則の枠組みの中で適切な組織体制を構築しており、学長を中心として、研究科長・学部長・科長会、研究科委員会や教授会といった形で階層化された組織の垂直展開と、全学教育推進機構を起点とした水平展開がなされている。

令和2（2020）年度に新設したビジネス学部は、本学のリーダーシップ教育の旗振り役としてそのリーダーシップ開発のスキームを全学に展開し、令和5（2023）年度に家政学部の学科から学部化した建築・デザイン学部は、これからの社会で求められる要素を見極め、それらを組み込むために設置した。

リーダーシップ教育の全学への波及に関しては、全学教育推進機構が大きな影響力を発揮している。そこに紐づく3つのセンター（共通教育センター、リーダーシップ教育センター、高等教育開発センター）のうち、リーダーシップ教育センターでは、リーダーシッ

プとは何か、どのように涵養すれば良いかといったフレームワークやスキームの整理がなされている。共通教育センターではリーダーシップ教育を全学共通の教養教育科目に必修科目として設定するための検討が進んでいる。そして高等教育推進センターがこれらの活動を促すためのインフラ整備やFD活動を実施することで、全ての学生のリーダーシップの涵養に寄与している。

今後取り組むべき事項としては、目下、共通教育センターで行われている「リーダーシップの共立」の実質化である。現在、令和3（2021）年度外部評価報告書でも指摘されている通り、ビジネス学部以外では必ずしもリーダーシップ教育が十分に展開されているとは言えない。ビジネス学部においてはリーダーシップ開発科目が必修となっているが、それ以外の学位プログラムにおいては選択必修科目の位置付けであるため、必ずしもビジネス学部と同等なリーダーシップ教育が保証されていない。ビジネス学部のスキームを全学に展開する、すなわちリーダーシップ開発科目の必修化と体系化について、令和7（2025）年度の実施を目指し、全学教育推進機構を起点として全学への水平展開を進めている。

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

|        |                                                                                  |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表 |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|

#### 1. ディプロマ・ポリシー策定の経緯

学校教育法において3つのポリシーの策定及び公表が義務付けられたことを受け、本学では平成29（2017）年度に、「学園将来基本構想委員会」の下に「大学・短期大学将来構想専門委員会」、さらにその下に「大学改革ワーキングチーム」、さらにその下に「3つのポリシー部会」を設置し、この3つのポリシー部会が主体となって内容を検討し、学園将来基本構想委員会の議を経て3つのポリシーは策定された（資料4-1, 4-2）。この時に策定された3つのポリシーは平成29（2017）年度から令和4（2022）年度まで適用された。

その後令和3（2021）年度の研究科長・学部長・科長会において、学長・副学長・学生部長からなる学長執行部より各研究科長・学部長・科長に向けて「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」が示され、教育活動の方向性をより明確化するとともに内部質保証の観点に基づく学修者本位の教育を実現するため、各学位プログラムの3つのポリシーを再策定することとした（資料2-11）。この基本方針では「建学の精神」「校訓」「人材養成目的」「KWUビジョン」等を踏まえて、特長や特色を3つのポリシーに反映すること、本学の多様なステークホルダーが理解しやすいように具体的かつ簡潔にすること、3つのポリシーの相互の一貫性・整合性を担保すること、全学と各学位プログラムの3つのポリシーの一貫性・整合性を担保すること、大学内外に積極的に発信することが定められた（資料2-10【ウェブ】）。

学位プログラムごとのディプロマ・ポリシーを再策定するにあたり、先ず大学と大学院それぞれの全学的なディプロマ・ポリシーについて全学教学改革推進委員会（現在の全学教育推進機構の前身）が内容を協議し原案を作成し、これを研究科長・学部長・科長会が審議・承認して大学と大学院それぞれの全学のディプロマ・ポリシーが再策定された（資料4-3～8）。

全学のディプロマ・ポリシーが再策定された後、学位プログラムごとに全学のポリシーに基づいて教授会及び研究科委員会でそれぞれのディプロマ・ポリシーの案を作成し、これを研究科長・学部長・科長会が承認して新たな各学位プログラムのディプロマ・ポリシーが完成した（資料4-7, 4-8）。なお、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーについても、ディプロマ・ポリシーと並行して見直しを行い、新たな3つのポリシーとして再策定された。

完成した新たな3つのポリシーは、ホームページや履修ガイドに掲載しており、在学生や受験生だけでなく全ての教職員に共有されている。さらに教員に関しては、3つのポリシーへの理解を深め教育に反映していくため、教員向けSD研修「自己点検・評価に関する勉強会」を実施し、大学運営における3つのポリシーの位置づけや本学の3つのポリシーの背景にある理念・目的を理解するための研修も行っている（資料4-9）。

## 2. 全学並びに各学位プログラムのディプロマ・ポリシー

本学のディプロマ・ポリシーは建学の精神である「女性の自立と自活」、校訓「誠実・勤勉・友愛」、本学の寄付行為第4条「社会に広く貢献できる自立した人材を育成する」、KWUビジョン「『自律と努力』『創造とキャリア』『協働とリーダーシップ』」と一貫性を堅持しつつ策定されている（資料4-9）。教員向けSD研修「自己点検・評価に関する勉強会」では、3つのポリシーとこれらの理念との関係性について次のとおり解説している。

まず建学の精神における「自活」とは、「実学」と読み替えることができるもので、学校設立当時に生活の活計を持たぬ女性たちに実学を教えることを理念として掲げたものである。「自立」については、「自分のことは自分で決める」「自分のリーダーは自分である」という精神的自立をもたらすという理念であり、リーダーシップの根幹を成すものとして「リーダーシップ」と読み替えることができる。そしてこの「実学とリーダーシップ」は校訓とも繋がっており、校訓のうち「誠実・勤勉」は職業倫理や勤労道徳という観点から「実学」と、「友愛」は肩書がなくとも周囲を励ましメンバーと共に目標達成を目指すという本学が考える「リーダーシップ」とそれぞれ結びついており、本学の教育が目指すべき方向性とその伝統を示している。これらの理念・目的を集約すると、教養性の尊重といえるリーダーシップ教育と専門性・現代性を重視する実学教育の二つが本学の教育の基軸といえる。

大学と大学院それぞれの全学のディプロマ・ポリシーはこのような理念に基づいて定められており、また、修得を目指す資質・能力については「客観性・自律性」「課題発見・解決力」「リーダーシップ」の3つに分類することとしている（資料3-3【ウェブ】、4-10【ウェブ】、4-11【ウェブ】）。

以上のような考えに基づき、大学の全学的なディプロマ・ポリシーは次のとおり定められている（資料3-3【ウェブ】）。

### ■大学

| 観点                | 内容                                          |
|-------------------|---------------------------------------------|
| DP1<br>「客観性・自律性」  | 多角的な視点から客観的に物事を理解し、主体的な判断のもと行動することができる。     |
| DP2<br>「課題発見・解決力」 | 専門分野や社会の動向をふまえ、課題を分析し、解決するための基礎的能力を身につけている。 |

|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| DP3<br>「リーダーシップ」 | 目標を明確に掲げ共有した上で、率先して行動し、他者との相互支援関係を作ること、目標達成に近づいていくことができる。 |
|------------------|-----------------------------------------------------------|

各学位プログラムのディプロマ・ポリシーは、「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」を踏まえ、この全学のディプロマ・ポリシーに紐づくように定めることとしている（資料4-12）。一例として、国際学部では次のとおり修得を目指す資質や能力を7つに分類しており、国際学部のDP1, 2, 3, 4は全学のDP1に、国際学部のDP5, 6は全学のDP2に、国際学部のDP7は全学のDP3にそれぞれ対応しており、全学のディプロマ・ポリシーとの一貫性・整合性が担保されている。

#### ■国際学部

| 観点                          | 内容                                                                                |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| DP1<br>「幅広い教養」              | 世界のつながりや諸課題を多角的にとらえるための幅広い教養を身につけている。                                             |
| DP2<br>「異文化理解（表現・感性）」       | 自他の文化についての理解を深め、特徴を把握するとともに、その価値を認め、適切な形で尊重することができる。                              |
| DP3<br>「多様性理解」              | 社会に対して開かれた関心と態度を身につけ、その多様性を学際的な観点から理解し、また共感することができる。                              |
| DP4<br>「言語運用能力」             | 異文化コミュニケーションを可能にし、国際社会で活躍するための実践的な言語運用能力を身につけている。                                 |
| DP5<br>「社会の仕組みの理解（市民性・公共性）」 | 社会人・市民として必要とされる現代社会の基本的な制度や仕組みを理解し、現代社会の現状を把握できる。                                 |
| DP6<br>「問題発見・分析・解決」         | 国際的な問題に関する新たな課題を自ら見つけ出し、批判的に分析、言語化し、解決を提案、論理的に説明する能力を身につけている。                     |
| DP7<br>「リーダーシップ（相互協調性）」     | 国際社会で主体的に活動するための目標を明確に掲げ共有した上で、率先して行動し、多様な国際社会構成員との相互支援関係を作ること、目標達成に近づいていくことができる。 |

大学院における博士前期課程及び修士課程と博士前期課程の全学のディプロマ・ポリシーはそれぞれ以下のとおりである。

#### ■博士前期課程及び修士課程

| 観点                | 内容                                                                    |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| DP1<br>「客観性・自律性」  | 広い視野に立った高度な学識を身につけ、多角的な視点から客観的に物事を理解し、専門的な立場から主体的な判断のもと行動することができる。    |
| DP2<br>「課題発見・解決力」 | 社会や専門分野の動向をふまえて課題を発見、分析し、解決のための方略を提案しうる高度で知的な能力を身につけている。              |
| DP3<br>「リーダーシップ」  | 高度な専門性を生かし、目標を明確に掲げて共有した上で、他者との協働関係を作り、率先して行動することで、目標達成に近づいていくことができる。 |

#### ■博士後期課程

| 観点                | 内容                                                                                        |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| DP1<br>「客観性・自律性」  | 専門分野に関する卓越した学識と、幅広い知見を身につけ、多角的な視点から客観的に物事を理解し、主体的な判断のもと専門分野の先導者として広く社会に貢献するために行動することができる。 |
| DP2<br>「課題発見・解決力」 | 高度な専門性を活かし、それぞれの研究分野について探求を積み重ねることにより、独創的な観点から課題を発見し、分析、解決するための研究能力を身につけている。              |
| DP3<br>「リーダーシップ」  | 自立した研究者として、学術的な裏付けに基づき、主体的に他者との協働関係を作り、責任感を持ち、目標達成のために行動することができる。                         |

大学院も大学と同様に全学のディプロマ・ポリシーに紐づく形で各学位プログラムのディプロマ・ポリシーを定めることとしている（資料4-13）。例えば家政学研究科被服学専攻修士課程では次のとおり、建学の精神「女性の自立と自活」を基本理念に、被服学における高度な学識ならびに実践能力の修得と、修士論文の作成を通して、客観性・自律性、課題発見・解決力、リーダーシップを備え、家政学研究科被服学専攻が定める所定の単位を修得したうえで、修士論文を提出し、最終審査に合格した者に対し修了を認定し、学位を授与することとし、次のとおりディプロマ・ポリシーを定めている。

### ■家政学研究科被服学専攻

| 観点                        | 内容                                                                            |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| DP1-1<br>「客観性・自律性－学識と倫理」  | 知識基盤社会を支える人材として、広い視野に立ち、高い倫理観とともに、被服科学・服飾文化に関する高度な学識を身に付けている。                 |
| DP1-2<br>「客観性・自律性－主体的判断力」 | 社会や環境の変化に対応するために、被服科学・服飾文化に関する高度な学識に基づき、主体的に思考し、自律的に行動することができる。               |
| DP2-1<br>「課題発見・解決力－社会的役割」 | 被服学の果たす社会的役割を理解し、被服科学・服飾文化に関する学術的研究を通して、社会的・経済的価値、あるいは、学術的・文化的な価値を創出することができる。 |
| DP2-2<br>「課題発見・解決力－課題解決力」 | 被服学に関する多様な課題を発見し、論理性や批判的思考に基づき、自ら課題解決に向けて仮説を構築し、検証することができる。                   |
| DP3<br>「リーダーシップ」          | 専門的な知識・技能の異なる他者と協働して課題に取り組み、計画的に行動することで、広く社会に貢献することができる。                      |

### 3. ディプロマ・ポリシーの公表、周知

本学で所定の教育課程を履修するとどのような資質や能力が身につくかということを学外に発信するため、全学のディプロマ・ポリシーについてはホームページ上の「共立女子大学の人材養成目的・3つのポリシー（2023年度以降入学者）」、「共立女子大学大学院（博士前期課程及び修士課程）の人材養成目的・3つのポリシー（2023年度以降入学者）」、「共立女子大学大学院（博士後期課程）の人材養成目的・3つのポリシー（2023年度以降入学者）」というページの中で公表している（資料3-3【ウェブ】、4-10【ウェブ】、4-11【ウェブ】）。また、各学位プログラムのディプロマ・ポリシーについてもホームページ上で公表している。例えば国際学部では、学部の特長や4年間の学修の流れ等を掲載している学部紹介のトップページに「人材養成目的・3つのポリシー」というバナーを画面トップに設けており、そこから3つのポリシー掲載ページに遷移できるようになっている（資料4-14【ウェブ】）。「人材養成目的・3つのポリシー」のページでは、当該学部の人材養成目的とディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーがそれぞれ一貫していることを示す形で掲載されている（資料4-15【ウェブ】）。この構造は大学と大学院のどの学位プログラムでも共通しており、例えば国際学研究科では研究科の概要を説明するトップページに「人材養成目的・3つのポリシー」ページに遷移するバナーが掲載されており、「人材養成目的・3つのポリシー」ページでは国際学研究科の人材養成目的と3つのポリシーが順番に掲載されている（資料4-16【ウェブ】、4-17【ウェブ】）。

また、学生が科目履修を行う際にディプロマ・ポリシーを意識するように履修ガイドに3つのポリシーを掲載している（資料2-27【ウェブ】，4-18【ウェブ】）。加えて学生が学修を進めていく上で、全学共通のディプロマ・ポリシーである「リーダーシップ」の意味や学修目標、その達成のための学修計画の必要性を理解するため、全学初年次前期必修科目である「基礎ゼミナール」においてそれらを学修する機会を設けている（資料4-19）。また全ての科目において、当該科目で修得できる資質・能力（到達目標）、当該科目のディプロマ・ポリシーとの対応関係、教育課程上の位置付け、その後の履修の流れといったことを予め理解したうえで履修できるように、初回授業で必ずそれらを説明することを全学共通のルールとしてシラバス執筆マニュアルに定め、毎年度研究科長・学部長・科長会で確認している（資料4-20）。

その他にも、本学ではどのような資質・能力が身につくかを志願者やその保護者等が予め把握できるように、大学案内や各入学試験要項にも3つのポリシーを明記している（資料1-8【ウェブ】，4-21～29）。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

|        |                                                                                  |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表<br>・教育課程の体系、教育内容<br>・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等 |
| 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連関性                                                      |

## 1. カリキュラム・ポリシー策定の経緯

カリキュラム・ポリシーもディプロマ・ポリシーと同様、平成29（2017）年度に学園将来基本構想委員会の下部組織である3つのポリシー部会が主体となって内容を検討し、学園将来基本構想委員会の議を経て定められた（資料4-1, 4-2）。この時に策定されたカリキュラム・ポリシーは平成29（2017）年度から令和4（2022）年度まで適用された。

そして令和3（2021）年度の研究科長・学部長・科長会において、学長執行部から示された「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」に基づいてカリキュラム・ポリシーを再策定することとした。再策定にあたっては、まず全学教学改革推進委員会（現在の全学教育推進機構の前身）が内容を協議し、研究科長・学部長・科長会の決定をもって全学のカリキュラム・ポリシーが策定された。学位プログラムごとのカリキュラム・ポリシーについては、全学のカリキュラム・ポリシーに基づき、各教授会や研究科委員会が主体となって内容を検討し、研究科長・学部長・科長会が協議の上決定した（資料2-10【ウェブ】，2-11）。この新しいカリキュラム・ポリシーは令和5（2023）年度から適用されている（資料4-3～8）。

また、学修者本位の教育の実現には体系的なカリキュラムが必要であるため、令和3（2021）年度の研究科長・学部長・科長会で学長執行部から各研究科・学部に向けて「アセスメントと教育課程の可視化について ナンバリング、履修系統図、カリキュラ

ム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修モデルの整備」が示され、全学共通の方針のもとカリキュラム・マップ・カリキュラムツリー・履修系統図・ナンバリングを策定した（資料4-30）。

## 2. 全学並びに各学位プログラムのカリキュラム・ポリシー

大学の全学のカリキュラム・ポリシーでは、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力を育成するために必要・適切な科目を精選し、順次性ある体系的な教育課程の編成を行うこととしている。教育課程の編成にあたっては、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、履修系統図を用いて、カリキュラム・ポリシー及び教育課程とディプロマ・ポリシーの対応や、教育課程の体系性や順次性を検討することとしている。加えて、「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価方針」については以下のとおり定めている（資料3-3【ウェブ】）。

教育内容は「教養教育科目」と「専門教育科目」の二つに大別することとしている。教養教育科目は、建学の精神「女性の自立と自活」を基盤として定められたKWUビジョンに従い「自律と努力コア」「創造とキャリアコア」「協働とリーダーシップコア」の3つに区分することとしている。

「自律と努力コア」では、客観的に物事を理解し、自己を確立し生涯学び続けるための基礎を養うための科目群を編成することとしている。また学生生活への適応、論理的な考え方や文章作成技術の定着、ライフプランやキャリアプランの形成、課題発見、課題分析、情報収集、グループワーク、プレゼンテーションなどの課題解決に必要な技術や社会人として果たすべき責務の定着を図るため、少人数形式の科目を必修としている。

「創造とキャリアコア」は、新たな価値を創造し社会と積極的に関わっていくための基礎的な力を身につけ、社会人として必要な教養を養うための科目群を編成することとしており、英語や初習外国語（第二外国語）、情報リテラシー、その他一般教養科目で構成される。英語科目については現代社会で求められる英語コミュニケーション力の向上とグローバル環境におけるキャリア形成で重要なTOEICのスコアアップを図る科目をそれぞれ必修としており、入学時のプレイスメントテストで測定した習熟度に応じてクラス分けを行うこととしている。情報リテラシーについては、情報化が加速する現代社会で求められる数理・データサイエンス・AIを身に付けるための科目を必修としている。

「協働とリーダーシップコア」は、他者と協働しながら課題解決に導くための協働性やリーダーシップを養うために配置されている科目群であり、PBL（Project Based Learning）を用いたリーダーシップ開発科目で構成することとしている。

専門教育科目に関しては、当該専門分野ごとに順次性ある体系的なカリキュラムを編成することとしており、学問への導入に関する指導のため初年次には基礎科目を配置することとしている。また、専門的な知識や技術を身に付けるため、初年次以降も順次性ある体系的な学びを行うこと、必修科目を適切に設けること、配当学年及び学期別の科目配置を適切に行うことを定めている。他者との協働の中で適切にリーダーシップが発揮できるように育成するためには、PBL（Project Based Learning）の教育方法を用いた科目を必修とすることとしている。卒業年次においては、当該学位プログラムで学んだ専門性を活用

する力を身に付けるとともに、ディプロマ・ポリシーで定めた資質が身に付いているかどうかを判定するためのアセスメント科目を設置することとしている。

教育方法については、「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」において、能動的学修（アクティブ・ラーニング）の充実、きめ細かなフィードバックの実施、学修指針としての適切なシラバスの作成等、本学の教育の質的転換に向けた取組の特長や特色を示すとしており、これに則って定められている（資料2-11）。授業形態は対面教育を原則とし、内容に応じて講義や演習など適切な形態を用いること、教育効果を検討した上で適宜遠隔教育を活用すること、学修指針となるシラバスを作成して計画に基づいて指導すること、形成的評価を取り入れて授業期間中に学生の理解度を把握するとともに確実にフィードバックすること、教員－学生間及び学生間のインタラクションを取り入れることが定められている。加えて、問題解決活動を通じて幅広い教養や専門的な知識・技術を高めるため、また、幅広い教養及び専門的知識・技術を活用して他者との協働の中でリーダーシップを発揮する力を伸長するため、PBL（Problem Based Learning/Project Based Learning）を積極的に取り入れることとしている。

学修成果の評価については、それぞれの科目の到達目標並びに単位修得目標を具体的に定め、最終的には試験によって評価することとしている。また、授業科目の内容に応じて、課題、小テスト、レポート、意欲・態度等についても適切に評価することとしており、科目ごとに評価方法や評価割合を明確に定めることとしている。また、4年間の学修成果・卒業時到達目標の到達度については、アセスメント科目（卒業論文、卒業制作、卒業演習、卒業研究等）により総括的に評価することとしている。

各学位プログラムでは、全学のカリキュラム・ポリシーに基づいてそれぞれのカリキュラム・ポリシーを定めている。一例として看護学部のカリキュラム・ポリシーは次のとおり定められている（資料4-31【ウェブ】）。

大学のカリキュラム・ポリシーに基づき、教育内容は「CP1 教養教育科目」と「CP2 専門教育科目」の二つに大別して定められている。教養教育科目は、主に看護学部の「DP1 幅広い教養」を身に付ける科目に位置づけられている。その教育内容は全学と同様に「CP1-1 自律と努力コア」「CP1-2 創造とキャリアコア」「CP1-3 協働とリーダーシップコア」の3区分ごとに定められ、多様な視点で社会を幅広く俯瞰し必要な教養を身に付けるために、選択必修で4単位を取得することが定められている。加えて、「DP2 自然科学的・臨床医学的知識」、「DP3 人間科学的・社会医学的知識」の基盤を修得する科目群とし、看護学部における専門的知識の修得に通ずる科目を必修とすることが定められている。

専門教育科目は、ケア対象者について理解し、その対象に応じた健康課題を適切に査定し、健康生活を支えるために必要な基礎から応用までの援助の理論と実践力、及び看護実践のための専門性を発展させる能力を育成するため、「専門基礎科目」「専門基幹科目」「専門展開科目」「統合科目」に区分し、全学のカリキュラム・ポリシーに基づいてそれぞれの目的や位置づけを定めている。

「CP2-1 専門基礎科目」は、「初年次教育科目として、基礎科目を配置し、学問への導入に関する指導を行う」とする全学のカリキュラム・ポリシーに対応し、看護学を学修する上での基礎・基盤となる知識・能力・態度を養成するための科目群で編成し、1・2

年次を中心にほぼ全ての科目を必修として配当している。これらの科目は、看護の対象である人間や健康生活を取り巻く社会環境などについて理解することを目標としており、主に「DP2 自然科学的・臨床医学的知識」、「DP3 人間科学的・社会医学的知識」の修得につながる。

「CP2-2 専門基幹科目」では、専門的職業人として求められる看護分野の専門的な知識と技術、態度の修得を目指すとともに、グループワークを活用してチームワークに求められる態度とリーダーシップを養成する科目で編成することが定められている。専門基幹科目は学問体系に基づき「基礎看護学」「地域・在宅看護学」「成人看護学」「老年看護学」「小児看護学」「母性看護学」「精神看護学」の7つの領域に分類し、領域ごとに順次性を踏まえて「概論」「援助論」「援助演習」の三段階に分けて展開することが定められている。

また、各領域の実習の前に、「概論」「援助論」「援助演習」を通じて修得した知識・技術・態度を総合した臨床能力を客観的に評価するとともに、個々の学生が自己の臨床能力の課題を把握し必要な学修に主体的に取り組めるようにするために、「総合技術援助演習（OSCE）」（OSCE：Objective Structured Clinical Examination）を3年次前期に配当することとしている。

そして修得した知識・技術・態度を看護実践の場面に適用し、理論と実践を統合する能力を養い、保健医療福祉チームと連携・協働して看護を提供することができるよう「臨地実習」科目を配置すること、「臨地実習」は講義と実習の進度に応じて学修効果が得られるよう、それぞれ相補性を持たせ、1年次から4年次まで段階的に配置することが定められている。

これらの科目は、主に「DP4 倫理観、自律性」、「DP5 コミュニケーション能力、看護技術」、「DP6 多職種・多機関連携」、「DP7 アセスメント力、実践力」、「DP8 社会資源の活用・開発」、「DP10 チームワーク、リーダーシップ」の修得につながる科目と位置づけられている。また、PBL（Problem Based Learning/Project Based Learning）に該当する演習・実習科目を必修科目としていることから、全学のカリキュラム・ポリシーと一致した教育課程を編成している。

加えて、将来にわたり自己研鑽に取り組み、看護実践のための専門性を発展させるために、自発的な能力開発を継続するための能力や基礎的な研究能力（「DP9 研究能力・自己研鑽」）を育成することを目標とした「看護研究法」を配置することとしている。

「CP2-3 専門展開科目」は、学生が卒業後に看護専門職としての役割を果たし、社会に貢献していくために、各専門領域で学んだ知識・技術・態度を基盤として看護職としての専門性を発展させるための科目群としている。看護実践能力を開発する能力を育成するため、各専門領域の枠を越えて今後の医療・看護の現場における課題解決のために必要な知識・能力（「DP9 研究能力・自己研鑽」）を養う科目を選択科目として配置することとしている。

「CP2-4 統合科目」については「専門基礎科目」「専門基幹科目」「専門展開科目」の学修を統合して、多職種・多機関の連携・協働について実践的に理解させるとともに、医療チームの一員として看護を実践するためのマネジメント能力等を養成する科目を配置することとしている。また、学士課程の集大成として「卒業研究」を配置することとしている。

これらの科目は全学のカリキュラム・ポリシーにおける「卒業年次のアセスメント科目」と位置づけられている。

以上のカリキュラム・ポリシー並びに教育課程とディプロマ・ポリシーの対応はカリキュラム・ツリーとして、教育課程の体系性や順次性については履修系統図として、それぞれホームページに公表されている。

看護学部の教育方法は、全学の考え方を踏まえ、対面教育を原則とし、その内容に相応しい適切な授業形態（講義、演習、実験・実習・実技）を用い、また、その効果について十分に検討した上で必要に応じ遠隔教育を活用することとしている。学修の指針としてシラバスを作成し、計画に基づいて適切に指導を行うこと、すべての科目で形成的評価を適切に取り入れ、授業期間中に学生の理解度を把握し、確実にフィードバックすることが定められている。また教員と学生、学生間のインタラクションを取り入れた教育方法をすべての授業で行い、演習科目においては、PBL（Problem Based Learning/Project Based Learning）を積極的に導入し、情報収集・分析を行い、課題を解決するための計画を立案し、実施することとしている。

学修成果の評価については、ディプロマ・ポリシーに基づき各科目の到達目標並びに単位修得目標を具体的に定め、修得状況を適切に評価することや、学修成果の評価については試験により行うこととし、科目の学修内容に応じて課題、小テスト、レポート、意欲・態度等を適切に取り入れ、多角的に評価し、各科目の評価方法と評価割合を明確に定めることが、全学のカリキュラム・ポリシーと同様に定められている。加えて段階的な学修を実効化するため、1年次から2年次の進級については1年修了時時点の通算GPAが0.6以上あることを、2年次から3年次の進級については卒業に必要な124単位のうち79単位を修得していることをそれぞれ条件として定めるとともに、3年次前期末には確認試験（OSCE）を行い、それまでの学修成果を多角的に確認・評価することとしている。4年間の学修成果や到達度の評価については、統合ケア演習、看護学総合実習Ⅱ、卒業研究などにより、総合的に評価することとしている。

以上のとおり、各学部のカリキュラム・ポリシーは大学の全学的なカリキュラム・ポリシーに則りつつ、ディプロマ・ポリシーを達成できるよう定められている。

大学院（博士前期課程及び修士課程、博士後期課程）における全学のカリキュラム・ポリシーについても、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力を育成するために、各学問分野・領域の特性に応じて必要な科目を適切に配置し、順次性のある体系的な教育課程を提供することとしている。また、カリキュラムの体系性や順次性、科目の適切性についてはカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、履修系統図で可視化することとしている。教育課程の編成及び授業実施にあたっては、博士前期課程及び修士課程、博士後期課程のそれぞれで教育内容、教育方針、学修成果の評価を定めている（資料4-10【ウェブ】、4-11【ウェブ】）。

博士前期課程及び修士課程の教育内容については、入学から修了まで指導教員による一貫した論文指導を通じて、質の高い論文に結実するよう教育課程を編成し、科目の配置については、当該専門分野ごとに専門的な知識や技術が確実に身に付くように、科目を精選したうえで必修科目やコア科目を適切に設け、順次性ある体系的な学修が行えるように科目配置することとしている。また、関連する分野の基礎的素養を涵養するために、学際領

域において専門知識・能力を活用・応用できるようにコースワークを充実させるとともに、専門分野における高度な専門知識・能力の修得と論文作成指導等が有機的につながる組織的な教育活動を展開するとしている。

博士前期課程及び修士課程の教育方法としては、授業実施については対面教育を原則とし、内容に応じて適切な形態（講義、演習、実験・実習・実技）を用いることとしているが、教育効果を十分に検討した上で適宜遠隔教育も活用することとしている。教育体制については、適切な方法で教育を行うために教員はお互いに綿密に協議を行い、カリキュラムに関する共通理解を持ち、それぞれの役割分担と連携体制を明確にするとともに、異なる専門分野の複数の教員が論文作成等の研究指導を行う体制を確保することとしている。学修状況の進捗管理に関しては、計画的に適切な教育や指導を行うため、学修指針として適切なシラバスを作成し、また、全ての科目で形成的評価を取り入れることで学生の理解度を把握し、確実にフィードバックすることとしている。そのために教員と学生、学生間のインタラクションを取り入れた教育方法をすべての授業で行うこととしている。

博士前期課程及び修士課程の学修成果の評価については、ディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力の修得状況を適切に把握し、評価するための手法を定めており、科目ごとに身に付く資質・能力の修得状況を判断するための基準として、全ての科目において到達目標や単位習得目標を定め、これらの基準に基づいて評価することとしている。また、各科目の学修成果の最終的な評価は、内容に応じて試験、課題、レポート等により適切に評価し、各科目の評価方法と評価割合を明確に定めることとしている。また、修士論文については、各研究科の論文審査基準に基づき評価することが定められている。

博士後期課程の教育内容については、入学から修了まで指導教員による一貫した論文指導を通じて、質の高い論文に結実するよう教育課程を編成する。科目については当該専門分野ごとに専門的な知識や技術が確実に身に付くように順次性ある体系的な学修が行えるように配置することとしている。また、関連する分野の基礎的素養の涵養するために、学際領域において専門知識・能力を活用・応用できるようにコースワークを充実させるとともに、専門分野における高度な専門知識・能力の修得と論文作成指導等が有機的につながる組織的な教育活動を展開するとしている。

博士後期課程の教育方法としては、授業実施については対面教育を原則とし、内容に応じて適切な形態（講義、演習、実験・実習・実技）を用いることとしているが、教育効果を十分に検討した上で適宜遠隔教育も活用することとしている。教育体制については、適切な方法で教育を行うために教員はお互いに綿密に協議を行い、カリキュラムに関する共通理解を持ち、それぞれの役割分担と連携体制を明確にするとともに、異なる専門分野の複数の教員が論文作成等の研究指導を行う体制を確保することとしている。また、計画的に適切な教育や指導を行うため、学修指針として適切なシラバスを作成し、また、全ての科目で形成的評価を取り入れることで学生の理解度を把握し、確実にフィードバックすることとしている。そのために教員と学生、学生間のインタラクションを取り入れた教育方法をすべての授業で行うこととしている。

博士後期課程の学修成果の評価については、ディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力の修得状況を適切に把握し、評価するための手法を定めており、科目ごとに身に付く資質・能力の修得状況を判断するための基準として、全ての科目において到達目標や単位習

得目標を定め、これらの基準に基づいて評価することとしている。また、各科目の学修成果の最終的な評価は、内容に応じて試験、課題、レポート等により適切に評価し、各科目の評価方法と評価割合を明確に定めることとしている。また、博士論文については、各研究科の論文審査基準に基づき評価することが定められている。

大学院の各学位プログラムのカリキュラム・ポリシーは全学のカリキュラム・ポリシーに基づいて定められており、一例として看護学研究科看護学専攻修士課程では、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力を育成するために、当該専攻の特性や専門性に応じて必要な科目を配置し、順次性ある体系的な教育課程を編成することとしている。また、体系的なカリキュラムを実現するためにカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、履修系統を用いることとしている。加えて「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価方針」についてはそれぞれ次のとおり具体的に定めており、いずれにも全学のカリキュラム・ポリシーで定めた内容に基づいている。

看護学研究科の教育内容については、人々の生活と支援（ケア）の継続性を重視する観点から「療養生活支援」と「健康生活支援看護学」の2領域から成ることが定められている。科目構成としては、研究能力と看護実践能力の共通基盤となる基礎的素養を涵養するため、2領域共通となる「共通科目」、広い視野と深い専門的思考から課題を捉え、洗練された能力を領域ごとに涵養するための「専門教育科目」、研究を展開する能力としてこれらを統合する「特別研究」の3つの科目群で構成することとされている。

「CP1 共通科目」では、看護実践上の課題を見出し、解決するための方略を提案する能力の基盤を身に付けるため、研究方法を学修する2科目を必修として配置することとしている。また、看護実践における質向上のため、高度なアセスメント能力と対人支援能力の基盤を養う科目、療養生活・健康生活を支える環境を改善するために保健医療福祉の政策・制度、組織及びシステムに働きかける能力の基盤を養う科目、ケア対象者並びに多職種の多様な価値観や背景を理解した上で高度看護実践を展開・牽引する基盤を養う科目、計6科目を選択必修として配置することとしている。これらの科目は、主として「DP1 客観性・自律性」を涵養するとともに、「DP2 看護実践上の課題探索」、「DP3 制度・組織上の課題探索」、「DP4 連携・協働」、「DP5 研究能力・課題解決力」、「DP6 リーダーシップ」の基盤となることから、1年次に配置、若しくは履修モデルにて1年次での履修が推奨されている。

「CP2. 専門教育科目」では、看護学及び看護実践に関連する理論と最新の知見を通して健康課題を分析し、専門性を深化させるための科目を「療養生活支援看護学」と「健康生活支援看護学」の両方に配置することとしている。また、特定の分野に焦点をあて、専門的な知識と思考を修得する「特論」、専門分野の枠を超えて専門性の支えとなる視野と知識を修得する「総論」と「演習」の3つの授業形態を設けている。

「療養生活支援看護学領域」では、病状の回復・安定と療養生活の質向上を支援する看護実践における課題を見出すのに必要な研究能力と看護実践能力を獲得するため、4つの特論（看護管理学特論、小児看護学特論、成人看護学特論、老年看護学特論）を配当している。また、領域としての包括的な知識を基に教育・研究を一体的に学修できるよう生活支援看護学総論と療養生活支援看護学演習を配置することとしている。

「健康生活看護学領域」では、健康増進と生活の質の向上を支援する看護実践における課題を見出すために必要な研究能力と実践能力を獲得するため3つの特論（地域看護学特論、母性看護学特論、精神看護学特論）を配当している。また、領域としての包括的な知識を基に教育・研究を一体的に学修できるように健康生活支援看護学総論と健康生活支援看護学演習を配置することとしている。

専門分野における高度な専門知識・能力の修得と論文作成指導等を有機的につなげるために専攻する領域の「総論」「演習」並びに「特論」のうち1科目2単位の修得を必須としている。また、関連する分野の基礎的素養の涵養を図り、幅広い視野を持って地域包括ケアシステムの中で研究、看護実践を推進する基盤を養うため、専攻していない領域の「総論」についても履修を勧奨している。

「CP3 特別研究」では、共通科目と専門教育科目を通じて修得した、幅広い視点と専門的な観点から課題を捉え、分析し、解決策を考案していく能力を基盤に、指導教員の研究指導を受けつつ、学位論文をまとめていく集大成の科目として配当することとし、DP5並びにDP6の達成を目指している。

上記のとおり看護学研究科の教育内容に関するカリキュラム・ポリシーでは、学位論文の作成に必要な研究方法については領域を問わず必ず学修しつつ、各領域の総論・特論・演習をそれぞれ学んだ上で2年次に特別研究を実施することとなっており、全学のカリキュラム・ポリシーのとおり、質の高い学位論文に結実するよう順次性のある体系的な教育課程が定められている。

看護学研究科の教育方法における、対面教育や授業形態、遠隔教育、シラバス、形成的評価、インタラクションなどに関する方針は全学のカリキュラム・ポリシーを踏襲している。研究指導に関しては、学生が専門的かつ幅広い視野で研究活動が行えるよう、主たる研究指導教員と副たる研究指導教員の複数教員により、学生一人ひとりの研究計画に対応した指導を行い、また、指導教員以外の教員からも助言を受けられるように研究計画報告会や中間報告会を設けることとしており、全学で定めているように複数の教員で論文作成等の研究指導を行う体制を確保することとしている。

看護学研究科の学修成果の評価における、到達目標や単位修得目標、評価方法及び評価割合については全学の方針と同様に定められている。修士論文については、全学では各研究科の論文審査基準に基づき評価することとなっており、これに基づいて看護学研究科では論文発表会・審査会における口演形式での論文発表の後、主査1名と副査2名の口頭試問により評価することとしている。修士論文の評価は、論文の内容（評価観点：研究テーマ、研究方法、倫理的配慮、研究成果、論述の妥当性）と口頭発表・口頭試問（評価観点：内容の説明、指摘された問題点への回答、将来的な展望への説明）の双方から行うことが定められている。

以上のとおり、各大学院研究科のカリキュラム・ポリシーは全学の博士前期課程及び修士課程のカリキュラム・ポリシーに則りつつ、ディプロマ・ポリシーを達成できるよう定められている。

### 3. カリキュラム・ポリシーの公表、周知

全学と各学位プログラムのカリキュラム・ポリシーは、いずれも本学ホームページにて公表するとともに、履修ガイドにも3つのポリシーの一つとして記載されている（資料2-27【ウェブ】、4-18【ウェブ】）。また、全ての科目のシラバスに、カリキュラム・マップ及び履修系統図をリンクしており、当該科目がカリキュラム・マップや履修系統図上どのように位置づけられているかを確認できるようにしている。いずれの授業においても第1回の授業の中で当該科目の到達目標、ディプロマ・ポリシーとの対応関係、履修系統図上の位置づけについて説明することとなっており、学生はこれらを理解したうえで授業を履修する仕組みを構築している。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>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"> <li>・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性</li> <li>・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</li> <li>・授業期間の適切な設定</li> <li>・単位制度の趣旨に沿った単位の設定</li> <li>・個々の授業科目の内容及び方法</li> <li>・授業科目の位置づけ（必修、選択等）</li> <li>・各学位課程にふさわしい教育内容の設定</li> <li>・初年次教育、高大接続への配慮（【学士】 【学専】）</li> <li>・教養教育と専門教育の適切な配置（【学士】）</li> <li>・実践的・応用的な能力、職業倫理の涵養への配慮、専門の職業を取り巻く状況への配慮、教養教育・基礎的な教育・職業に係る教育科目等の適切な配置（基礎科目（一般・基礎科目）、職業専門科目、展開科目、総合科目）等（【学専】）</li> <li>・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】）</li> <li>・理論教育と実務教育の適切な配置等（【院専】）</li> <li>・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</li> </ul> |
| 評価の視点② | <p>学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

#### 1. 各学部・研究科における適切な教育課程の編成

各学部・研究科において適切に教育課程を編成するため、全学のカリキュラム・ポリシーでは、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力の育成に必要な・適切な科目を精選し、順次性ある体系的な教育課程の編成を行うこと、教育課程の編成にあたってはカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、履修系統図を用いて、カリキュラム・ポリシー、教育課程とディプロマ・ポリシーの対応や、教育課程の体系性や順次性を検討することが定められている。各学部・学科及び研究科・専攻は、全学のカリキュラム・ポリシーに従ってそれぞれが設定したカリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程を

適切に編成し、学則の別表に定める通り科目を配置している（資料1-5【ウェブ】）。なお、学則の第16条では授業の方法についても規定しており、各学部・研究科は、各科目の目標を達成するのに最も適した授業形態を検討し、講義、演習（Project-Based Learning を含む）、実験・実習（インターンシップを含む）、実技、フィールドワーク、オンライン（オンデマンド）等を有機的に連携させて配置している（資料1-5【ウェブ】）。

各学部・学科では、ディプロマ・ポリシーに定めた資質・能力を育成するために、教育内容を「教養教育科目」と「専門教育科目」の二つに大別している。教養教育科目は、大学・短期大学ビジョン（KWU ビジョン）に掲げる「自律と努力（精神的自立）」「創造とキャリア（職業的自立）」「協働とリーダーシップ（社会的自立）」を踏まえ、KWU ビジョンの基盤となる能力を養成することを目的とし、履修年次にも配慮した体系的かつ階梯性のある教育課程を編成している。

「自律と努力コア」は、客観的に物事を理解し、自己を確立し生涯学び続けるための基礎を養うための科目群を編成することとしている。また、学生生活への適応、論理的な考え方や文章作成技術の定着、ライフプランやキャリアプランの形成、課題発見、課題分析、情報収集、グループワーク、プレゼンテーションなどの課題解決に必要な技術や社会人として果たすべき責務の定着を図るための少人数形式の科目を必修としている。この中でも特に全学1年次必修の「基礎ゼミナール」は、学園の歴史、人材養成像、並びに大学での「学修」の指針を理解した上で、学修目標と学修計画をたてて自主的に学修が進められるよう、文献検索、資料収集、学内システムの活用など、大学で「学修」するために必要な学修技法を実践的に修得する科目であり、本学の学生としての基礎を築く科目と位置づけられている。また、「課題解決ワークショップ」は、「基礎ゼミナール」同様に全学1年次必修科目であり、グループワークやプレゼンテーションを通して、基本的なコミュニケーション能力や討論の能力を身に付けるための科目として設置し、学生にとっては本学が進めるリーダーシップ教育に向けての導入科目となっている。「ライフプランと自己実現」は、「働くこと」に関する理論、法律や権利などの知識を身に付けるとともに、学生一人ひとりが自らの価値観や目標を明確化し、中長期的なライフプランやキャリアプランを構想しつつ目標を設定するワークを行う科目であり、当該科目の中では「インターンシップ」について扱うこともあり、早期に職業的自立のための目標策定に繋がるようになっている（資料4-32）。

「創造とキャリアコア」は、新たな価値を創造し社会と積極的に関わっていくための基礎的な力を身に付け、社会人として必要な教養を養うための科目群を編成することとしている。英語や初習外国語（第二外国語）、情報リテラシー、その他一般教養科目で構成している。英語科目については現代社会で求められる英語コミュニケーション力の向上を図る科目を必修としており、入学時のプレイスメントテストで測定した習熟度に応じてクラス分けを行っている。また、令和5（2023）年度より「日常生活、職場等の社会生活において英語を活用してコミュニケーションをすることが出来る女性を育成する」を目的として、共立英語集中トレーニングプログラム（「Kyoritsu English Intensive Training」（KEIT [ケイト] プログラム））を開設した。英語コミュニケーション能力を評価する標準的ツールとして信頼のあるTOEICのスコアを各レベルの目標スコアとして設定し、「英語コミュニケーション」「TOEIC」2つの授業を組み合わせることで英語運用能力を伸ばし

ていくものである（資料4-33【ウェブ】）。加えてこれらのスキル修得に向けた動機づけと修得の証明として「Kyoritsuサーティフィケート制度」を導入している（資料4-34【ウェブ】）。本制度はKEITプログラムに限らず、教養教育科目の指定科目について条件を満たして単位を修得することで、サーティフィケート（修了証）を授与する仕組みとしている。この修了証は、国際技術標準規格のデジタル証明書である「オープンバッジ」で発行している（資料4-34【ウェブ】）。

オープンバッジは学生が就職活動の際に電子履歴書にも添付できるものとなっており、採用担当者が添付されたオープンバッジをクリックすることで、どのようなスキルの修得者かがわかるといった方法で、学生の社会的、職業的自立を図るために必要な能力を育成する環境を整備している。

情報リテラシー科目については、情報化が加速する現代社会で求められる数理・データサイエンス・AI教育の必要性を前提に、内閣府が「AI戦略2019」において示した文理問わず全ての大学卒業者が身に付けておくべき素養であるリテラシーレベルを、全ての本学学生が身に付けることを目指して、令和4（2022）年度より「データサイエンスと ICT の基礎」を全学1年次必修として設置した。「データサイエンスと ICT の基礎」では、数理・データサイエンス・AI 教育のリテラシーレベルを学ぶことができる内容となっており、大学入学後の早い段階から、数理・データサイエンス・AI 分野に関心を持たせる機会を提供し、卒業後も当該分野と付き合いながら共に社会で生きていくための素養を養成していくことを狙いとしている。なお、1年次必修科目でありながら、令和4（2022）年度受講生の単位修得率が83%という結果を踏まえて、令和5（2023）年度からは授業内容の補足等を行う機会を毎週オンラインで設けている。また、リメディアル教育としての無料講座実施や、「情報の分析と活用 A」での統計に関する内容の充実、「情報の分析と活用 B」について企業と連携した PBL（Project Based Learning）を実施するなど発展科目を充実させ、当該分野に関する知識と実践を往還することができる教育プログラムを展開している。

これら本学の「全学共通教育情報リテラシー科目プログラム」は、令和4（2022）年度文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）」に認定され、学生の社会的及び職業的自立のためのスキルとしている確立している（資料3-21【ウェブ】）。

「協働とリーダーシップコア」は、他者と協働しながら課題解決に導くための協働性や本学が学生の社会的及び職業的自立に必要な不可欠と考えるリーダーシップを養うために配置されている科目群であり、PBL（Project Based Learning）を用いたリーダーシップ開発科目で構成することとしている。各学科、専攻が選択必修として位置づけ、本学の掲げるリーダーシップ教育を実現するための科目区分としての役割を担っている。この中で「リーダーシップ開発演習Ⅰ」は、グループワークや学生同士の相互フィードバックを通じて、自己理解や他者理解を深めると同時に、主体的に学ぶことや他者と協働することへの関心・意欲・態度を涵養するリーダーシップ開発の導入科目となっている。「リーダーシップ開発演習Ⅱ」は、企業や地域と連携した課題にグループワークで取り組み、成果目標を共有し自ら主体的に活動するとともに、メンバーの多様な価値観や異なる持ち味を生かして他者を支援することが、グループを目標に向かって動かしていく上で重要であるこ

とを理解する、リーダーシップ開発の入門科目となっている。これらの科目を通じて、「共立リーダーシップ」の要素（目標設定・共有、率先垂範、相互支援、包容性）への理解を深化するとともに、「自分らしいリーダーシップ」を探究し、各学部の専門教育課程におけるリーダーシップ開発の基盤となる力を身につけていく。

次に、各学部・学科の専門教育科目においても、それぞれのカリキュラム・ポリシーに従い当該専門分野ごとに順次生ある体系的な教育課程を適切に編成している。初年次には学問への導入に関する指導のため基礎科目を配置するとともに、初年次以降も必修科目を適切に設け、配当学年及び学期別の科目配置を適切に行うことにより、順次性ある体系的な学びを通じて専門的な知識や技術が身に付くよう教育課程を編成している。ディプロマ・ポリシーであるリーダーシップを育成するため、PBL（Problem Based Learning/Project Based Learning）の教育方法を用いた科目を必修とするとともに、卒業年次においては、当該学位プログラムで学んだ専門性を活用する力を身に付け、ディプロマ・ポリシーで定めた資質を完成させるアセスメント科目を設置している。

例えば、ビジネス学部では、「経営」「マーケティング」「経済」「会計」の主要4部門とリーダーシップ開発を教育の柱に据えている。主要4部門の専門教育科目については入門科目から始まり、学年が進むごとに専門知識を深め、3年次には発展的な応用科目により学びの専門性を高められるように科目を設置し、アセスメント科目である3年ゼミナール、4年ゼミナールでの卒業論文に向けた研究活動につながるように構成されている。また、主要4部門と並行して、リーダーシップ開発も、学年進行と共にその教育内容を入門、基礎、応用と発展的に進めていき、主要4部門の知識を発揮するためのリーダーシップ実践教育を導入している。具体的には、ビジネス学部ではディプロマ・ポリシーに定めるリーダーシップが適切に身につくように、カリキュラム・ポリシーに沿って各リーダーシップ開発科目の授業内容と科目間の順次性を十分に配慮したうえで設計しており、学生はこのプログラムの受講によって主に1、2年次にリーダーシップの下地を身に付け、その上で主要4部門から選択した専門性をリーダーシップを発揮しながら学修していく構成になっている（資料4-35【ウェブ】，4-36【ウェブ】，4-37【ウェブ】）。それらを実現するための特長としては、学修サイクルの修得、リーダーシップの理論を学ぶ必修科目及び発展科目の配置、LAの育成及び配置といった点が挙げられる。すなわちビジネス学部では、ビジネスの主要4部門で修得した知識と、リーダーシップを磨くプログラムで得たスキルを融合させ、社会で幅広く活躍できる力を身に付けることに配慮した教育課程編成が行われている。

看護学部では、ケア対象者について理解し、その対象に応じた健康課題を適切に査定し、健康生活を支えるために必要な基礎から応用までの援助の理論と実践力、及び看護実践のための専門性を発展させる能力を育成するため、科目群を「専門基礎科目」「専門基幹科目」「専門展開科目」「統合科目」に区分し体系性を持った学修を可能にするとともに、看護実践力の育成に向けて、学問分野ごとに「概論」「援助論」「援助演習」「実習」の各科目を順次性を持って編成している。「概論」「援助論」で学んだ知識を「援助演習」「実習」での効果的な実践力育成につなぐため、看護シミュレーションルームにおける電子カルテシステムと連動したシミュレーターを活用した教育や、OSCE（Objective Structured Clinical Examination）を実施している。また、看護実践力の育成とリーダーシ

ップ開発に向けて、全ての「援助演習」「実習」にグループワークを取り入れるとともに、PBL (Problem Based Learning/Project Based Learning) 型学修科目を必修としている。例えば、2年次必修科目「地域看護学援助演習」ではPBL (Problem Based Learning/Project Based Learning) 型学修として、地元千代田区を対象に現実データの分析、キーパーソンへのインタビュー、地域踏査による情報収集と課題分析を行い、暮らしやすく健康なまちづくりのための支援活動を計画し、プレゼンテーションを行う一連のグループワークの中に、リーダーシップ開発の枠組みを取り入れている。なお、本学では、教職員によるアクティブ・ラーニング推進の取り組みや産業界・地域社会と連携した取り組みなど、教育改革に貢献し全学的な波及効果が期待される意欲的な活動を支援する、「大短GP」(GP: Good Practice) という本学独自の制度を設けているが、令和6(2024)年度にはこれを「リーダーシップGP」として発展させ、全学及び各学部の専門教育課程におけるリーダーシップ教育に関する取り組みを支援する制度を導入し、リーダーシップ教育の一層の充実を図っている(資料3-15【ウェブ】)。

建築・デザイン学部では、人が生きていくために必要な場を構成している「空間」や「モノ」などを総合的にとらえ、創造的に提案・実践できる人材を育成するため、学生が建築、デザインの各コースに所属しながらも建築・デザインを包括的にとらえるために共通して必要となる知識・技能を修得するための基礎・基盤となる「共通領域」を学び、学年進行に合わせて「建築領域」の各分野、「デザイン領域」の各分野に分かれ、各分野を専門的に学ぶと共に、分野の領域を超えて融合しながら専門性を極めていけるように配慮した教育課程を編成している。1、2年次を建築・デザインの共通理論と各専門領域の基礎理論・基礎技術を学ぶ基盤科目とし、3、4年次を各専門の応用理論・応用技術を学ぶ応用発展科目とし階梯性のあるカリキュラムとして構成している。また、知識を学ぶ講義系科目、具体的にものに触れて手や身体で技術を学ぶ実技系科目、理論や原理を検証し体感的に学ぶ実験系科目、講義・実技・実験で学んだ知識をテーマに沿って総合化し、建築、インテリア、まちづくり、グラフィック、プロダクトのデザインを提案する演習系科目を体系的に配置している。建築・デザイン学部は、所属コース・分野に制限されない科目選択によって横断的な学びが可能となっており、他分野の学修により専門性向上の促進に配慮した教育課程編成となっている。また、3年次の「建築・デザイン総合演習」では、建築コース、デザインコースの全5分野を横断的につなぐチームを編成し、地元「神保町」を舞台に、地域や企業と連携して社会課題の解決やモノづくりに取り組むPBL (Project Based Learning) 型学修を展開しながら、課題発見・解決能力とともに、リーダーシップの育成を図っている。創造的に思考し、発想を形にする力を育成するため、「クリエーションスタジオ」「デジタルクリエーションラボ」といった学生個々の創作活動をサポートする空間を整備し、これを活用した教育を展開している。

文芸学部では、学際的な学問分野として幅広い学びと専門的な学びを両立し、ディプロマ・ポリシーを達成できる教育課程を編成している。文学・芸術の世界を様々な視点から広く捉えるのに必要な知識・技能の修得のために、専門基礎、専門分野Ⅰ、専門分野Ⅱと発展的な科目区分を行い、1年次から4年次にかけて、各分野に講義科目、演習科目、実習科目を体系性、履修順序を踏まえて配置している。1年次には、幅広い学問領域に触れると共に、2年次の領域選択の基盤となる知識・技能などを獲得するための科目を配置し、

2年次には自分の興味の在り方に基づき4つの領域から1領域を選択し、自分が興味・関心を持つテーマに関する基本的な知識や技能を体系的に学べるように構成している。また、3年次には7つの専修から1専修を選択し、2年次での学びで身につけた基本的な知識や技能を基に、4年次の卒業論文、卒業制作を視野に入れながら、より専門性を掘り下げていけるように教育課程を編成している。なお、1学部1学科制の特長をふまえ、選択した領域、専修以外の領域、専修に配置された科目も幅広く学修できるよう配慮している。選択した領域、専修以外の科目選択のめやすとして、特定の目的やテーマにそって授業を履修する「ユニット」を設定し、学生にとって他分野でも体系性のある知識や技術を身に付けることができるように構成している。ユニットには大きく分けて「領域横断型」（複数の領域にまたがる科目で構成され特定のテーマについて様々な角度から学ぶもの）と「領域深化型」（領域の中の特定の専門性を深め集中的に知見や技術を学ぶもの）の2つある。領域横断型には「歌と音楽」「文化資源とアーカイヴ」「生活の中の文芸」「文学を旅する」「ことばの仕組み」、領域深化型には「情報処理と活用Basic」「情報処理と活用Advanced」が設定されている。

国際学部では、言語運用能力の向上のために専修外国語10単位及び選択外国語4単位の合計14単位を必修として設定し、それぞれの外国語を順次的かつ体系的に学修し、4技能をバランスよく修得するため、「専門基礎科目」（1年次）「専門基幹科目」（2年次）「専門発展科目」（3年次）と段階を設定し、科目を配置している。国際学部はその教育課程の中でも、英語による授業で世界を学ぶGSE (Global Studies in English) プログラムを展開していることが特徴的である。英語を母語とする教員によるグローバル社会に関連する多彩な専門科目を選択することができ、英語を学ぶのではなく英語で専門分野を学ぶことで、グローバルスキルを身に付けられるように配慮している。卒業要件の半分の62単位を「英語による授業」で取得することができ、その学修をもって最終的には、卒業論文を英語で執筆するレベルまで成長できる仕組みとなっている。

家政学部児童学科では、児童学を包括的にとらえるために共通して必要となる知識・技能を修得するための基礎となる科目から応用力を身に付ける発展科目まで階梯性のある教育課程を編成している。児童の発達と生活を核とした幅広い専門的知識と技能を体系的に学ぶことができるカリキュラムとして4つのカリキュラムの柱「教育と保育」「発達と臨床」「生活と文化」「福祉と共生」と、実践力を養う「フィールドワーク」から構成している。家政学部児童学科では実践力を養うことに特長があり、児童学科付設の「発達相談・支援センター」を活用し、学生が実際の子育て支援活動といった社会体験から学べる機会を提供している。具体的には、地域の子育て親子が自由に集う子育て広場「はるにれ」を、親同士の交流や子育て情報を提供する場として運営し、学生がボランティアや授業の一環として支援活動に参加することによって実践的な学びを深めることができるよう授業科目を構成している。

各研究科・専攻では、それぞれの学問分野の専門性及びカリキュラム・ポリシーに基づき、ディプロマ・ポリシーの達成に向けて体系的に、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課程を編成している。例えば、家政学研究科博士前期課程では、被服学、食物学、建築・デザイン、児童学の4専攻が連携して各専攻や領域を超えて必要とされる汎用的な知識や技術を修得するための共通科目「家政学総合研究」（必修科目）を

履修するとともに、建築・デザイン専攻においては、将来の社会や環境の変化に対応するために、「家政学総合研究」で学んだ各分野における社会的な課題をもって、自分の関心や研究課題に適した専門教育科目を履修できるようにするために、専門教育科目の領域を建築領域とデザイン領域に区分し、かつ科目を統合・精選し、履修指導を行っている。このように、学生が横断的に幅広い知識や技能を修得できるようなコースワークを設計している。一方、家政学研究科博士前期課程では各専攻1年次から特別研究を履修することにより、講義科目を受講しながら、並行して学位論文の作成に取り組めるよう配慮している。

本学では、研究指導教員がコースワークについて広い視野から助言や履修指導を行いつつ、学位論文のためのリサーチワークにつないでいく指導体制をとることにより、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活動を実施している。

## 2. 学修成果を修得させるための措置

科目の体系性については、学生が視認できるよう、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修系統図、履修モデルを整備して可視化し、ホームページに示している（資料1-7【ウェブ】）。また、授業科目の分野・難易度等に関連づけられた科目ナンバリングを導入して順次性を明確にし、学生が4年間の学修における科目の順次性、体系性を早い段階から理解できるような仕組みを作っている。加えて担任（アカデミック・アドバイザー）を中心とした学修支援体制を整備し、学年初期面談の実施を必須としており、面談に基づき適切な学修指導・支援を実施することによって、順次性及び体系性ある科目履修が成り立っている。

さらには、従来各年度前期に一度の履修登録を、令和5（2023）年度からは前期・後期の各学期での履修登録実施となり、前期の単位修得状況を踏まえて、後期の履修登録を行うことができるようにするなど、学修の体系性・順次性を保証するための改善も行っている。

本学の各授業科目の単位数は、大学設置基準第21条の規定に準拠しており、1単位あたりの授業時間において、学則第16条の規定に基づき単位を設定している（資料1-5【ウェブ】）。設定単位に対する授業時間外に必要な学修時間及び学修内容についてはシラバスに明記して学生に課し、単位制度の趣旨に基づいて単位を授与している。また、本学では、学則第18条の2においてCAP制度について定めており、学部、学科によって1年間に履修登録できる単位数の上限及び前期、後期それぞれの学期に履修登録できる単位の上限を以下のように設定して履修ガイドで広く周知している（資料1-5【ウェブ】、2-27【ウェブ】、図6）。

| 学部          | 学科          | 専攻<br>コース       | 学年      | 上限単位数 |    |    | 成績優秀者 |                    |
|-------------|-------------|-----------------|---------|-------|----|----|-------|--------------------|
|             |             |                 |         |       |    |    | 上限単位数 | 条件                 |
|             |             |                 |         | 年間    | 前期 | 後期 | 年間    |                    |
| 家政          | 被服          |                 | 1       | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 40    | 24 | 24 | 44    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
|             | 食物栄養<br>学科  | 食物学専攻           | 1       | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 40    | 24 | 24 | 44    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
|             |             | 管理栄養士<br>専攻 注1) | 1       | 44    | 26 | 26 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 44    | 26 | 26 | 48    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
|             | 児童          |                 | 1       | 44    | 26 | 26 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 44    | 26 | 26 | 48    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
| 文芸          | 文芸          |                 | 1       | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 40    | 24 | 24 | 44    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
| 国際          | 国際          |                 | 1       | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 40    | 24 | 24 | 44    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
| 看護          | 看護          |                 | 1       | 48    | 28 | 28 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2       | 46    | 27 | 27 | 49    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
|             |             |                 | 3・4     | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
| ビジネス        | ビジネス        |                 | 1・2・3・4 | 44    | 26 | 26 | -     | -                  |
| 建築・<br>デザイン | 建築・<br>デザイン | 建築<br>コース       | 1       | 44    | 26 | 26 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 44    | 26 | 26 | 48    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |
|             |             | デザイン<br>コース     | 1       | 40    | 24 | 24 | -     | -                  |
|             |             |                 | 2・3・4   | 40    | 24 | 24 | 44    | 前年度までの通算 GPA3.0 以上 |

図6 履修登録上限単位

本学のCAP制度の運用は次の通りである。

【全学部共通】

- ・通年科目の単位数は2分の1にし、前期、後期それぞれに算入する。
- ・各学期の上限単位数内である場合も、その合計が年間の上限単位数を超えることは不可。
- ・成績優秀者については年間の上限単位数を設け、前期・後期の上限単位数は設けない。
- ・認定単位（入学前既修得単位、編入学認定単位、本学が開設する認定科目の単位）は履修登録単位数に含めない。
- ・単位互換協定による授業の単位数は、年間履修登録上限単位数に算入する。
- ・転学部・転学科した学生は、転学先の上限単位数の適用となる。
- ・後期に履修登録する場合、前期の不合格（D 評価または X 評価）単位数も履修登録上限単位に含まれる。

【家政学部（児童学科除く）・文芸学部・国際学部のうち資格取得希望者】

- ・教職、学芸員、図書館司書、日本語教師の資格取得希望者のうち、担任（アカデミック・アドバイザー）の履修指導を踏まえ、学部長が認めたものについては、年間で49単位まで認める緩和措置を設ける。

・2年次以降の教職、学芸員、図書館司書、日本語教師の資格取得希望者のうち、前年度の通算GPA2.6以上の者で、担任（アカデミック・アドバイザー）の履修指導を踏まえ、学部長が認めたものについては、年間で54単位まで認める緩和措置を設ける。

【編入生】

・編入生については、担任（アカデミック・アドバイザー）の履修指導を踏まえ、学部長が認めたものについては、年間で49単位まで認める緩和措置を設ける。

【家政学部（児童学科除く）・文芸学部・国際学部の編入生のうち資格取得希望者】

・3年次編入をした教職、学芸員、図書館司書、日本語教師の資格取得希望者のうち、前所属校の成績評価と、担任（アカデミック・アドバイザー）の履修指導を踏まえ、学部長が認めたものについては、3年次に年間で54単位まで認める緩和措置を設ける。

・3年次編入をした教職、学芸員、図書館司書、日本語教師の資格取得希望者のうち、前年度までの通算 GPA2.6以上の者で、担任（アカデミック・アドバイザー）の履修指導を踏まえ、学部長が認めたものについては、4年次に年間で54単位まで認める緩和措置を設ける。

このように本学では、適切な履修登録単位数の管理に加え、学生は各履修上限単位数内で履修登録を行うことで、適切な授業時間外の学修時間を確保できるように運用している。

授業実施日程については、毎年度、学年暦及び授業実施日程案を研究科長・学部長・科長会にて協議し、大学設置基準第22条及び第23条で規定された一年間の授業期間及び各授業科目の授業時間を確保している（資料4-38【ウェブ】、4-39【ウェブ】）。授業を休講した場合の補講による授業時間の補填については、学年暦上で補講調整日を設けるとともに、授業期間内の土曜日は原則午後を補講対象時間割として設定することで、授業時間を担保している（資料4-38【ウェブ】）。

### 3. 初年次教育・高大接続への配慮

本学の各学部・学科では、学生の適応支援、学修スキルの向上、学問への導入に関する指導を目的として、初年次教育科目を設置し、初年次教育に取り組んでいる。教養教育科目では1年次前期に「基礎ゼミナール」を開講し、建学の精神や校訓の理解、本学の歴史や大学教育での学び方に配慮した導入教育を展開している。教材は、共通教育センターの下に設置された教養分科会が中心となって編集した「共立基礎ゼミナール課題解決ワークショップテキスト」を用いている（資料1-10）。さらに、1年次後期には前述の「基礎ゼミナール」での学びを活かしながら、課題に応じた問題提起、情報収集・分析、グループディスカッションやプレゼンテーションを通じて、課題発見・解決力を養う「課題解決ワークショップ」を開講している。この2科目は、すべての学部で必修科目として設けられており、大学での学びを円滑に進めるための導入教育及び卒業研究や卒業制作といった科目で必要とされる課題発見・解決力や情報収集・分析力を養うための初年次科目として配置し、初年次以後の学びの促進に大きな役割を担っている。

また、専門教育科目では、各教育課程において初年次の基礎科目を配置し、学問への導入に関する指導を行っている。例えば、家政学部被服学科では、学科の主となる7分野の導入科目各1科目、食物栄養学科では基礎領域の各科目、児童学科では「児童学基礎演習」、文芸学部では「文芸入門A」～「文芸入門D」、国際学部では「国際学入門」、看

護学部では基礎看護学領域の科目、ビジネス学部では「ビジネス入門」、建築・デザイン学部では「建築・デザイン概論Ⅰ」「建築・デザイン概論Ⅱ」が設置され、いずれも必修科目として学生に受講させることにより、今後の専門教育科目の展開に配慮した編成にもなっている。

入学前教育については、次年度入学予定者を対象に入学前年度中に実施しており、多様な背景、多様な学力を持つ入学予定者が、入学後に適切に初年次教育や専門教育に接続できるように、大学における学修に必要な基礎的な知識や技能、学修態度を修得させ、教育の質を向上させることを目的としている。具体的には、「学び方の学び」や学修に必要な基礎的なスキル・学びに対するモチベーションを養成することを目的とし、「kyonetの基本的な使用方法・活用方法」「大学における学修方法」「文章読解・文章表現」「情報リテラシー・情報処理」を実施している（資料4-40）。

入学前教育については、本学ポータルサイトkyonetの機能を使用して実施しており、入学前にkyonetに触れてもらうことで各種機能の使用法の理解を促し、入学後のkyonetの円滑な活用に寄与することをねらっている。また、高校と大学の学修の違い、大学での学修において求められる事項、学びの手法（シラバスの活用方法やノートやレポートの書き方の基本的な事項）を入学前に理解できることに配慮している。

次年度以降の実施に向けては、高等教育開発センターにて、リメディアル教育の展開やつながりも踏まえてさらなる充実を図れるよう検討している。

なお、高大接続の一環として、令和3（2021）年度からは本学併設校である共立女子高等学校、共立女子第二高等学校3年生を対象に、入学前に履修した科目を一定条件の基に、本学入学後の単位として認定できる「KWU高大連携プログラム プレカレッジ」を実施している（資料4-41【ウェブ】）。現状は、本学併設校のみが対象となっているが、今後は連携協定を結んだ高校等へも対象を拡充する方向で検討を進めている。当プログラムの実施により、高等学校から大学へのスムーズな進学を支援することができ、また、学修の継続性を保ちながら、より効果的に学びを深めることに配慮した内容を設定している。

#### 4. 教育課程の編成における全学内部質保証推進組織の関わり

内部質保証の取組みとしては、教育に関する点検・評価にあたっては、学生の学修成果の可視化を通して3つのポリシーや学生の達成状況を点検・評価し、改善に活用するためのアセスメントプランを平成29（2017）年度より運用している（資料2-14【ウェブ】、2-15【ウェブ】）。アセスメントプランでは、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーそれぞれに基づく活動やその達成状況を複数の情報を組み合わせた多面的な方法で評価ができるよう、アセスメントの手法を定めている。

本学では教育の質向上のため、アセスメントプランと毎年度の自己点検・評価を連動させて運用しており、「全学自己点検・評価委員会」において、本学の中期計画、社会的要請、大学設置基準及び大学基準協会の評価基準を考慮し、アセスメントプランの内容を含んだ本学独自の自己点検・評価項目を定めている。自己点検・評価項目には、例えば「教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位プログラム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。」等の項目が設けられており、「自己点検・評価実施委員会」ではそれらの項目に基づき点検・評価を行い、結果を踏まえた改善活動を行うこ

とでPDCAサイクルを回している（資料2-16）。教育課程の編成に関して、教養教育科目については主に「共通教育センター運営会議」で、専門教育科目については各学部の「自己点検・評価実施委員会」で自己点検・評価を行い、「全学自己点検・評価委員会」で全学的に確認している。その中で、課題として自己評価した内容を次年度の活動に活用することや、自己点検・評価結果から学長が課題として確認した内容について「学長からの改善指示」として発出し、活動に組み込む等を行っている。

自己点検・評価と連動するアセスメントプランはカリキュラム・マネジメントとも連動させており、本学では学修者本位の教育の実現を目的に「カリキュラム・マネジメントの基本的な考え方」を定めている（資料2-22）。「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」へ転換すること、教育課程の編成においては、学位を与える課程全体としてのカリキュラムの構成や、学修者の知的習熟過程等を考慮し、単に個々の教員が教えたい内容ではなく、学修者自らが学んで身に付けたことを社会に対し説明し納得が得られる体系的な内容となるよう構成することを、具体的方向性として示している。

カリキュラム・マネジメントでは、各学位プログラムが学修成果の測定・可視化を起点とした3つのポリシーやカリキュラム等の中期的な改善に向けて、前述の毎年度の自己点検・評価結果に加え、大学企画課教学企画グループより教学IR活動の一環として提供される、アセスメントプランに基づき可視化された情報をもとに、プログラム・レビューを行っている。プログラム・レビューの結果も考慮しつつ、4年間の学修成果、教育成果を十分に測定し、掲げる理念・目的、ディプロマ・ポリシーが達成されているのかを測定し、把握すること、また、日本学術会議「分野別参照基準」や社会的要請、他大学の好事例を踏まえて、期待されている成果を達成しているか、あるいは目標そのものは正しいか、等を測定し、要因を特定するための活動を組織的に行うこととなっている。プログラム・レビューの結果等を基に改善の方向性を検討したのちに変更概要をまとめ、変更を行う前々年11月の「研究科長・学部長・科長会」において協議し承認を経る。その後、詳細内容を検討し、変更の前年6月の「研究科長・学部長・科長会」において、最終承認を経たうえで変更が確定する。

その具体的方向性を本学では、「短期的改善」、「中期的改善」に分け、その方法としての実施プロセスを以下のように提示している。

#### 【カリキュラム・マネジメントの方向性】

- ・1年単位の「短期的改善」は、突発的事項（免許や資格取得における国や政府の制度変更への対応、明らかな不備、学生の学修成果に大きな影響があるもの等）に限りカリキュラム変更可とする。

- ・4～5年程度の期間を経た「中期的改善」を原則とする。「中期的改善」は、4年間の学修成果、教育成果を十分に測定し、学部・科が掲げる理念・目的、「ディプロマ・ポリシー」が達成されているのかを測定し、把握すること。また、日本学術会議『分野別参照基準』や社会的要請、他大学の好事例を踏まえて、期待されている成果を達成しているか、あるいは目標そのものは正しいか、等を測定し、要因を特定するための活動を組織的に行うこととする。

・「短期的改善」「中期的改善」のいずれも、カリキュラム・マネジメントによって、そのカリキュラム、教育内容、教育方法、各種制度の改善が図られ、学修成果と教育成果が向上することを目指す。

#### 【カリキュラム・マネジメントの方法】

##### （短期的改善）

・短期的な改善が必要な場合は、必要な情報を整理し、新カリキュラム施行前年度6月の研究科長・学部長・科長会で承認を得る。なお、研究科長・学部長・科長会での協議前に、必ず学長執行部と事前に相談の上、提出することとする。

##### （中期的改善）

下記の内容について、4～5年程度期間を設け、その後に示す「3つのポリシーと教育課程可視化」及び「学修者本位の教育の実現」の視点より、カリキュラムを点検・評価し、改善を行う。

・各学部は毎年行うアセスメントプランに基づく自己点検・評価の結果をふまえ、中期的改善方策を検討する。

・学生の履修状況、科目の開講状況、ディプロマ・ポリシーと科目の関連性、科目数、学修成果・教育成果等を総合的に鑑みて、各学部・共通教育センターに対して、カリキュラムの見直しに関する方向性を学長が示し、中期的改善を指示することがある。

・カリキュラム変更は、プログラム・レビュー、変更概要、変更詳細の3段階で承認を得る。

・プログラム・レビューは、「プログラムの質及び有効性を判断し改善を後押しするために、学位プログラムや学科の機能、プロセス、成果を組織的に点検する作業」を指す。学修者本位の教育の実現や選ばれる研究科・学部・科となるために、「4年間の学修成果」、「教育成果に関するデータ/情報や日本学術会議『分野別参照基準』」、「社会的要請」、「他大学の好事例」等を踏まえて、学位プログラムの中期的改善の方向性、育てたい具体的な学生像を研究科・学部・共通教育センターが示し、新カリキュラム施行前々年度6月までに学長の下承を得る。4年間の学修成果、教育成果に関するデータ/情報は大学事務部（大学企画課、教務課、教育学術推進課、学生支援課）が対象となる学位プログラムに共有・提供する。

・変更概要（プログラム・レビュー結果、履修者僅少授業の取扱結果、履修選択状況、新旧対照表、3つのポリシー、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修系統図、ナンバリング、履修モデル、教員組織の編成（変更）方針、基本コマ数との対応状況、コマ数の増減）は、学長執行部への事前説明を経て、前々年度の11月の研究科長・学部長・科長会で承認を得る。

・変更詳細（新旧対照表、科目名称、科目概要、到達目標、単位修得目標、履修条件）は、学長執行部への事前相談を経て、前年度6月の研究科長・学部長・科長会で承認を得る。

##### 「3つのポリシーと教育課程の可視化」

・学生の学修成果、社会的要請、雇用状況、日本学術会議「分野別参照基準」等を踏まえて、必要に応じて「3つのポリシー」を再策定する。

・「ナンバリング」「履修系統図」を通じて、各授業科目相互の関係や、学位取得に至るまでの履修順序や履修条件を検証する。

- ・「カリキュラム・ツリー」を通じて、3つのポリシーと教育課程の一貫性、整合性を確認する。また、「ディプロマ・ポリシー」達成の為に設置科目の適切性を確認する。

- ・「カリキュラム・マップ」を通じて、「ディプロマ・ポリシー」に設定された各観点を満たす上で適切に授業科目および授業科目数が設定されているかを検証し、授業科目の設定や内容、授業科目数を検討する。

- ・「履修モデル」を通じて、目標を達成するために適切に授業科目および授業科目数が設定されているかを検証し、授業科目の設定や内容、授業科目数を検討する。

学修成果が達成できるように、学生の自由な履修登録に依存することなく、適切に必修科目および必修科目数が設定されているかを検証する。

#### 「学修者本位の教育の実現」

- ・主体的な学修を可能にするために、科目の精選・統合を行う。

- ・「ディプロマ・ポリシー」における「何を学び、身に付けることができるのか」の観点から出発して、必要な科目を開設し、体系的に教育課程を編成する。

- ・「ディプロマ・ポリシー」との関係が明らかでない科目については、内容の見直しや取りやめを行う。

- ・原則、科目数の増加は認めない。

- ・個々の教員の意向を優先するのではなく、学修者本位の教育の観点から、「ディプロマ・ポリシー」との関係を踏まえつつ、「カリキュラム・ポリシー」に従い、教育課程の体系性の中での分担や授業内容を検討する。

このようなカリキュラム・マネジメントの具体的な事例としては、令和5（2023）年度に完成年度を迎えるビジネス学部の事例が挙げられる。ビジネス学部では、完成年度後の令和6（2024）年度からのカリキュラム改善を見据えて、令和4（2022）年11月までに学生の学修成果や学修状況、学修行動調査結果等のプログラム・レビューの結果やその他の定量データ、教員による定性的なプログラム評価を基に改善の方向性を議論し、成功が確認できるリーダーシップ分野の現状維持や経営・マーケティング・経済・会計の基礎4分野の学生の能力と興味に合わせた改革等、カリキュラム変更の概要をまとめ、「研究科長・学部長・科長会」において承認された（資料2-23, 2-24）。その後、令和5（2023）年6月の「研究科長・学部長・科長会」において、正式にカリキュラム変更が承認され、令和6（2024）年度より新たなカリキュラムを展開する予定となっている。

また、令和3（2021）年度、令和4（2022）年度の自己点検・評価にてビジネス学部以外の学位プログラムでは、リーダーシップ教育が十分でないという点検・評価結果を受け、学長は学部の主専攻と教養教育科目におけるリーダーシップ教育を有機的に関連させながらリーダーシップ教育をさらに発展、充実させることを主眼に、令和5（2023）年度には学位プログラムのリーダーシップ教育推進と共に、全学教育推進機構及びその下に設置している共通教育センターに対して、「すべての学生が『共立リーダーシップ』を学び、身に付けることができるなど、『教養教育の改善方針』を踏まえた教育課程等の見直し」といった改善指示を出した（資料2-43【ウェブ】、2-18【ウェブ】）。これを受けた全学教育推進機構では、教養教育科目の改善を令和5（2023）年度の重点項目として定め、全学教育推進機構において、教養教育科目編成の改編方針を示した上で、令和5（2023）年度

に「教養教育将来構想ワーキングチーム」を組織、令和7（2025）年度のカリキュラム改編を目指し、リーダーシップ教育科目の必修化に向けて具体的に検討を進めている（資料3-10, 3-11）。また、令和5（2023）年度には、学長からの改善指示に対する学長裁量経費の配分に加えて、学長裁量経費による「『共立リーダーシップ』教育の充実に向けた計画」の募集が実施された（資料2-17）。全学教育推進機構の共通教育センターではこの学長裁量経費の支援を受け、リーダーシップ教育センター及び高等教育開発センターと連携し、令和6（2024）年3月に、教養教育科目の教育課程を支える教員（非常勤講師を含む）に対して、「共立リーダーシップ」に関する理解向上及び授業への反映を目的とした「『共立リーダーシップ』に関するFD研修会」を対面で実施した。

研究科・学部教育課程における対応事例として、国際学研究科及び国際学部では、自己点検・評価でのリーダーシップに関する課題の改善として、令和5（2023）年度からの国際学研究科のカリキュラムに、新科目「Inclusive Leadership for Diverse Societies」を設置することが、令和4（2022）年7月12日の研究科長・学部長・科長会で承認された（資料4-42）。また国際学部では、令和7（2025）年度からのカリキュラムに、新科目「ジェンダーとリーダーシップ」を設置することが、令和6（2024）年1月30日の研究科長・学部長・科長会で承認された（資料4-43）。

これら教育課程の編成における全学内部質保障推進組織等の関わりは、全学レベル、学位プログラムレベル・授業レベルでの改善事項として、研究科長・学部長・科長会にて全研究科・全学部で共有され、学内での水平展開が図られている。

## 5. 学生の社会的及び職業的自立のためのプログラム

本学の建学の精神は「女性の自立と自活」であり、これはすなわち社会的（精神的）及び職業的自立を指す。このため、既に述べてきたとおり、教養教育科目では主としてリーダーシップを始め社会的（精神的）自立に向けた体系的なプログラムを展開している。また、家政学部食物栄養学科では栄養士、管理栄養士の、看護学部では看護師、保健師の資格取得のための教育課程を備えているように、実学分野において専門分野に応じた資格取得が可能なのはもちろんのこと、所謂文系学部においても、種々の資格取得が可能となる教育課程を備え、職業的自立をサポートしている（資料4-44【ウェブ】）。

中でも、教職課程については、幼稚園教諭一種から各種高等学校教諭一種まで、幅広い免許取得が可能となっている。本学の教員養成目標は、「建学の精神である「女性の自立と自活」と校訓「誠実・勤勉・友愛」を基本理念として、全学及び各学部の人材養成目的が定められている。これらの目的とそれに連なるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき、幅広く深く教養と専門学問分野における高度な知識・技能、そして実社会における諸課題について対処できる総合的な思考力・判断力を身に付け導くリーダーシップ精神と誠実で豊かな人間性を備えた教員の養成を目的とする」と定められ、ホームページで公表されている。教育職員免許法、教育職員免許法施行規則、さらに、文部科学省による教職課程認定基準に則して各学部の教職課程を編成している。先に示した各法令に基づいて開設する必要がある授業科目の体系性や順次性を担保するため、履修年次を指定している。

教職課程は、「共通教育センター運営会議」の下に設置する「教職課程分科会」を基盤に教職課程の目的・目標を関係教職員に共有し、教職課程教育を計画的に実施している。ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに沿ってカリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー、履修系統図を整理し、学生には各授業の初回において、到達目標、カリキュラム・マップに記載のディプロマ・ポリシーとの対応関係、履修系統図上の位置付けを説明したうえで授業を計画的に実施している。

また、ディプロマ・ポリシーや「教員養成目標」を踏まえて、各科目の科目概要を策定し、「到達目標」「単位修得目標」を具体的に明示することで、成績評価結果やGPA等を通じて学修成果を可視化している。また、kyonetの「教職課程履修カルテ」において、ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果（ラーニング・アウトカム）を学生が記入し、教職課程教員がフィードバックを行うなど、学修成果の可視化及び育成指導を行っている。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・学習の進捗と学生の理解度の確認</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・臨地実務実習、その他必要な授業形態、方法の導入と実施（【学専】）</li> <li>・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】【学専】）（40名以下の設定と運用【学専】）</li> <li>・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】）</li> <li>・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】）</li> <li>・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・状況の把握等）</li> </ul> |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

本学では、授業内外の学生の学修を活性化し効果的に教育を行うための取り組みとして、アクティブ・ラーニングの導入と促進、シラバスを活用した学修の活性化、学修指導の充実、学修時間を確保するための履修登録単位数の上限設定を実施している。

アクティブ・ラーニングについては、カリキュラム・ポリシーにおいて、教員と学生及び学生間のインタラクションを取り入れた教育方法をすべての授業で行うこと、ならびに知識・技術を活用し、他者との協働の中でリーダーシップを発揮する力を伸長させるために重要な教育方法であるPBL (Problem Based Learning/Project Based Learning) を積極的に導入するという方針を定めている(資料4-45【ウェブ】)。特に、本学の教育活動の主軸である「共立リーダーシップ」の開発・育成にあたっては、他者との協働においてその能力を養成することが前提であることから、ディプロマ・ポリシーの「リーダーシップ」に対応する授業科目においては、グループワーク等の協働活動の実践が必須となる。各学部では当該方針に基づき、授業科目の到達目標等に応じて適切なアクティブ・ラーニングの手法を導入し、学生の授業への主体的参加を促している。当該授業方法についてはシラバスに記載することとなっており、令和5(2023)年度において、グループワーク、PBL (Project Based Learning) 等のアクティブ・ラーニングの手法を導入している授業は、大学全体の開講科目に対して、72.4%となっている(資料4-46)。

アクティブ・ラーニングの実施を支援するツールとして、kyonetを活用している。kyonetには、授業を起点とし、教員・学生間で授業に関するコミュニケーションの機会を確保し学修の活性化を支援する機能がある。例えば、「クリッカー」機能の活用によるインタラクティブな授業の実施、「課題管理」機能の活用による学生への課題の指示及び提出された課題へのフィードバックの効果的な実施、「プロジェクト」機能の活用による学生・教員間や学生同士のディスカッションの実施など、kyonetを活用した学修を活性化する取り組みを行っている(資料4-47)。

また、「共立リーダーシップ」の開発・育成にあたっては、リーダーシップ教育センターより全教員に「共立リーダーシップ実践ガイド」「共立リーダーシップのループブック」等の教材を提供し、協働活動における活用を促進し、支援を行っている(資料4-48)。

アクティブ・ラーニングの導入の促進については、高等教育開発センター及びリーダーシップ教育センターにおいて、アクティブ・ラーニングをテーマとしたFD研修会、リーダーシップ教育の実践方法に関するFD研修会を開催してきており、研修会を記録した動画コンテンツは「FD・SDガイド」サイトに掲載し教員が随時参照できるようにし、アクティブ・ラーニング導入の促進及びリーダーシップ教育の実践を支援している(資料4-49)。また、高等教育開発センターにおいては、kyonetを活用した授業・学修の支援を中心に、教員・学生に対する支援も実施している(資料4-50【ウェブ】、資料4-51【ウェブ】)。

アクティブ・ラーニングを促進する環境としては、2号館の5階にラーニング・コモンズを整備している。ラーニング・コモンズには、グループ学修室(5室)、クリエイティブコモンズ、デジタルコモンズといったスペースを設けており、学生が授業外で活発なグループ学修を行うことができる環境を整備している(資料4-52【ウェブ】)。

なお、本学では、授業形態・授業方法については対面教育を原則として、その内容に相応しい適切な授業形態(講義、演習、実験・実習・実技)を採用しているが、COVID-19

への対応・対策として、外出自粛要請による学生・教職員の入構制限期間には、オンライン型授業（オンデマンド型）を実施することを方針とした。その際、授業の実施にあたってはkyonetを活用することを基本方針とした。具体的には、kyonetの「授業資料管理」機能を活用した授業資料（動画を含む）等の配信による学修内容の指示、「課題管理」機能、「テスト」機能、「クリッカー」機能を活用した学修内容の到達度の把握、「授業Q&A」機能や、「課題管理」機能、「テスト」機能、「プロジェクト」機能のフィードバックの機能を活用した、設問解答、添削指導、質疑応答などによる十分な指導（学修のフォローアップ）及び当該授業に関する学生との意見交換の機会の確保を一連の流れとして実施するよう徹底を図り、教育内容、教育方法、成績評価等の一連の教育活動の質の維持・向上に努めた（資料4-53, 4-54）。

COVID-19下のオンデマンド型授業の実施後の授業評価アンケート結果によると、授業科目の到達目標に対する達成度の自己評価について、A評価（到達目標相当）以上と回答した学生の割合が、COVID-19以前の令和元（2019）年の59%から61%へと微増した。また、授業に対する満足度についても、同77%から81%へと微増した。授業評価アンケートの自由記述の分析からは、学修者が指示された学修の目的・重要性を理解でき、自学自習として取り組みやすかつ継続できる配慮がなされ、学修状況の把握とフィードバックが的確に実施されているオンライン授業において理解度・満足度が高いという結果となった（資料4-55）。

このような経緯を踏まえ、学生の理解度・進捗度に応じた自学自習の実現、復習などの繰り返し学修による知識定着の促進、蓄積・可視化された学修成果に基づく学生の学修指導の充実といった教育効果のより一層の向上を目指し、令和3（2021）年度からは、知識定着を主たる学修目標とする授業科目においては、オンデマンド型授業を本格的に導入している。オンデマンド型授業の実施にあたっては、前述のように、学修内容の指示、学修状況の把握、学生の学修活動へのフィードバックを必ず行うことを求め、学生・教員間の双方向のコミュニケーションを担保することにより学修の活性化を促進している（資料4-56）。

なお、対面授業を再開した際に、COVID-19の影響で対面授業の受講が困難な学生のために、全講義室にWEBカメラを設置し、ハイフレックス型授業の実施が可能となるよう環境整備を行った。COVID-19以降は、当該WEBカメラを利用して録画した授業コンテンツを、事前・事後学修の促進、欠席した学生への提供による学修機会の確保、教員自身の授業の振り返りへの活用、教員間でコンテンツを共有することによる教育方法の改善の検討の活性化に活用することを促進し、教育活動の質の向上に努めている（資料4-57）。

シラバスについては、各授業科目の授業計画を適切に定め、学生に対して明確に示すとともに、学生が学修の指針として活用できるよう、記載項目とその内容を全学で統一しており、授業科目の「科目概要」、「到達目標」、「授業方法」、「授業内容」、「事前・事後学修及びその時間数」、「評価の方法と配分」、「評価基準ルーブリック」を主な記載項目としている（資料4-32）。

シラバスは、各回の授業内容、事前・事後学修の指示を与え、授業全体の見通しをもって学修ができるようにするという目的があり、学生の学修を活性化するための基礎資料として位置付けていることから、特に各回の「授業内容」、「事前・事後学修及びその時間

数」については具体的な記載を促し、質的・量的に適切な学修の指示を学生に与えることを求めている。また、事前・事後学修等で課した課題については、課題を通じて学ぶ意欲を高めるために、課題に対する解説等、授業におけるフィードバックを必ず行うよう求めている。

上記の内容を含め、シラバスの作成にあたっては、その質が一定のものとなるよう、高等教育開発センターにおいて作成支援を実施している。高等教育開発センターにおいては、「シラバス執筆マニュアル」を作成し、シラバスに記載すべき内容について各授業科目担当教員に周知・徹底するとともに、作成したシラバスの内容について、学長の指示に基づき、各学部・研究科等の責任において第三者による内容確認を行う「シラバスチェック」を実施している（資料4-58）。チェックの結果に基づき不適正と判断されたシラバスについては、各学部・研究科等より適宜授業科目担当者に修正を依頼するとともに、チェック結果とそれに基づく修正状況を学長に報告している。学長は報告内容に基づき、必要に応じて各学部・研究科等に改善指示を出すこととしている（資料4-59）。

授業内容とシラバスの整合性については、大学生、大学院生を対象として全学で実施する「授業評価アンケート」において、「この授業を受けて、シラバスに掲げられている知識や能力を、どこまで獲得できたと感じているか」等の設問項目を設け、整合性を確認する際の参考としている（資料2-21）。

授業の内容、方法等を変更する場合のシラバス改訂については、本学ではkyonetを使用してシラバスの作成と公開を行っているため、授業の進捗状況等に応じた改訂が随時可能となっている。シラバスを改訂した際は、その内容を履修者に必ず伝達することとなっている（資料4-58）。

学修指導については、年度当初に全学的なガイダンス期間を設け適切な履修指導を行うとともに、各学部・研究科において、担任（アカデミック・アドバイザー）を中心に支援体制を整備している（資料4-60）。支援は、「共立女子大学・共立女子短期大学全学学生委員会」（以下「全学学生委員会」という）において「担任（アカデミック・アドバイザー）による学生指導・相談ガイドライン」を定め、これに基づき実施している（資料4-61）。

担任（アカデミック・アドバイザー）による学年初期面談の実施は必須としており、面談に基づき適切な学修指導・支援を実施する。面談にあたっては、kyonetの「学生カルテ」を活用している。「学生カルテ」には、成績評価結果、単位修得状況に加えて、「社会人基礎力チェック（PROG）」（社会で求められる汎用的な能力・態度・志向を測定するアセスメントテスト）の結果、「ディプロマ・ポリシー到達度」（ディプロマ・ポリシーに定められた学修成果の到達度を成績評価結果と連動して示したレーダーチャート）が集約されているほか、学生自身が設定した学修目標と、学修目標に基づいた取り組み結果の振り返り内容（自己評価）を蓄積しており、担任（アカデミック・アドバイザー）はこれらの内容に基づいて、個々の学生の状況を把握し、学修指導を実施している。期中には、授業への出席状況やGPA（成績状況）に基づいた履修指導も実施しているほか、学生からの申し出による面談も適宜実施している。

学修指導にあたっては、オフィスアワーを活用している。教員は学生の訪問を受けるために研究室等指定の場所にあらかじめ待機している時間帯を定め、履修に関すること等の

相談に対応できるようにしている。オフィスアワーは、kyonetの教員スケジュールから学生が適宜確認できるようになっている。また、kyonetには「授業Q&A」の機能があり、学修を進めるうえでの学生からの相談について、随時対応が可能となっている（資料4-47）。

学修指導を支援する体制として、助手制度を活用している。助手の業務内容のひとつに学生の学修支援があり、学生からの学修に関する相談に適宜対応している（資料4-62）。この他に、学部教育におけるきめ細かい指導等を実現するために、ティーチング・アシスタント（以下、「TA」という。）、スチューデント・アシスタント（以下、「SA」という。）を活用するとともに、リーダーシップ開発関連科目においてはラーニング・アシスタント（以下、「LA」という。）を活用している。いずれも、授業科目担当教員のもと、規定された役割の範囲内で受講者の支援の補助等を行い、学修指導の充実を図っている（資料4-63）。

学生の学修時間を確保し単位の実質化を図る措置のひとつとして、全ての学部・学科において、学生が1年間または1学期に履修科目として登録することができる単位数の上限を設定している。例えば、文芸学部においては、1年間の履修登録単位数の上限を40単位、1学期の履修登録単位数の上限を24単位に設定している。

なお、教職、博物館学芸員、図書館司書、日本語教師の資格取得希望者については、担任（アカデミック・アドバイザー）が適切な履修指導を行うことを前提に、学部長の承認に基づき、資格取得に必要な単位数を勘案し年間49単位の履修上限を定めている。

また2年次以降は、特に成績優秀な学生について、担任（アカデミック・アドバイザー）が適切な履修指導を行った上で、前述とは別に年間の履修登録上限単位数を定めている。例えば、文芸学部については、前年度までの通算GPAが3.0以上の学生については、年間44単位の履修上限を定めており、履修ガイドにも掲載されている（資料2-27【ウェブ】 P. 181～182）。

学修の進捗と学生の理解度の確認について、本学では、カリキュラム・ポリシーにおいて、すべての科目で形成的評価を適切に取り入れ、授業期間中に学生の理解度を把握し、確実にフィードバックすることを方針として定めている（資料4-45【ウェブ】）。各授業科目においては、成績評価として当該授業科目の「到達目標」の達成状況を評価するが、上記のカリキュラム・ポリシーに基づき、最終的な「試験」以外に、小テストや中間テスト等の評価機会を学修期間中に適宜設定することを促し、その結果を学生にフィードバックすることにより、学生に対する学修支援の機会とすることを求めている。これを踏まえ、最終的な成績評価については、「試験」「レポート」「授業内の小テスト・小レポート」「平常点（学修意欲、履修態度、予習復習状況等）」「その他」の評価方法から2項目以上を選択し、それぞれの評価割合をあらかじめ定めたうえで実施している（資料4-58）。

各授業内における学生の理解度の把握には、前述のkyonetの「クリッカー」機能、「課題管理」機能の他、「テスト」機能も活用している（資料4-47）。また、授業科目の到達目標の具体的な評価基準（学修成果）について教員と学生双方が共通認識を持ち、理解度の把握や主体的な学修の支援に活用するために、ループリックの積極的な導入を図っている。令和5（2023）年度のシラバスへのループリック記載率は、大学学部全体で63%（専任教員担当の授業科目は78%）となっている（資料4-64）。

1授業あたりの履修者数については、授業形態に対応して、実験・実習、情報演習、語学やPBL (Project Based Learning) 等教育効果の観点から必要な科目については、適切な履修者数の上限を設定できることとなっており、これに基づき、各学部において、必要に応じて履修抽選制度を活用しつつ、授業の特性に合わせた授業規模としている（資料4-65）。例えば、教養教育科目においては、グループワークやPBL (Project Based Learning) の実施を前提とする「課題解決ワークショップ」や「現代社会の諸課題」は、1クラスあたり30人～40人とするを目安としてクラス編成を行っている（資料4-66, 4-67）。

大学院の研究指導計画については、各年次初頭のガイダンスによる履修指導の実施、論文題目の決定、論文中間報告の実施、論文の提出と最終審査等についての年間計画を「履修ガイド」に明示している（資料4-18【ウェブ】P. 41, 44, 46, 49, 53）。

各研究科においては、各年次初頭にガイダンスを実施し、「履修ガイド」等に基づき、課程修了の要件等、学位授与に至るまでの流れや必要とする科目の履修と単位の修得等に関わる履修指導を行っている。研究科によっては、入学希望者が出願前に指導教員教員の専門分野と希望する研究テーマの整合性を確認できるよう、事前相談を実施している（資料4-18【ウェブ】P. 43）。

また各研究科において、「特別研究」等の研究指導のための授業科目を開設しており、この中で、学生の研究が円滑に進行するよう、研究課題の明確化、研究計画の立案、研究課題に応じた適切な研究方法について具体的な指導を行っている（資料4-18【ウェブ】P. 41, 44, 46, 49, 53）。論文提出年次には、「論文題目・研究計画書」を提出させ、研究科委員会の承認を経て、これに基づく具体的な研究指導を行っている。期中に論文の中間報告会を行い、研究の問題点や解決方法等について、研究科教員による助言を行っている。学生は中間報告における講評を踏まえて論文を完成させ、提出後は最終発表・口頭諮問を経て、審査に合格した場合、学位を授与することとなる。

内部質保証の取組みとして、学修の活性化等に関しては主に「全学教育推進機構」及び「大学事務部」の「自己点検・評価実施委員会」で自己点検・評価を行い、「全学自己点検・評価委員会」で全学的に確認している。その中で、課題として自己評価した内容を次年度の活動に活用することや、自己点検・評価結果から学長が課題として確認した内容について「学長からの改善指示」として発出し、活動に組み込む等を行っている。

具体的には、COVID-19を契機に本格化したオンデマンド型授業について、令和3（2021）年度の学生評価委員会において、学生による評価が実施された。評価結果では、「①導入の趣旨に基づき現状の実施体制の下でオンデマンド型授業の利点を最大限に生かすためには、フィードバックや質問対応の即時性の向上、システム的な改善が必要であること、②先生方が今後もオンデマンド型授業の内容・方法等の改善と工夫を続けてくださることへの期待が大きい。」とされた（資料4-68【ウェブ】）。

学長は、今後もオンデマンド型授業を継続するためには、検証と課題改善が必要と判断し、令和4（2022）年度の「学長からの改善指示」にて、全学教育推進機構に対して「遠隔授業の適切性について点検・評価を行い、次なる改善に繋げてください。」との指示を出した。指示を受けた全学教育推進機構の高等教育開発センターでは、高等教育センター内の教学DX推進ワーキングチームを中心に、実施上の課題を踏まえ、令和5（2023）年度

の「オンデマンド型授業ガイドライン」を改定した。さらに令和5（2023）年度に「オンデマンド型授業を円滑に実施するための情報提供と支援について」を作成し、オンデマンド型授業担当者へ送付した。教育の質を担保しつつ授業運営の負荷を軽減する方法を紹介するとともに、高等教育開発センターを相談窓口として支援の依頼を受け付けることを改めて明記した（資料4-69）。

また年間のオンデマンド授業に関するデータを蓄積し、令和4（2022）年度の自己点検・評価において、オンデマンド型授業の適切性について点検・評価を行った。授業評価アンケートにおいて、対面授業とオンデマンド型授業での比較を行った結果、到達目標（A評価相当）以上と回答した割合が、前期は対面授業が68%、オンデマンド型授業が61%、後期は対面授業が62%、オンデマンド型授業が61%であり、大幅な差異がないことから、オンデマンド型授業全体は適切に行われていると自己点検・評価をした。ただし、令和4（2022）年度から全学で必修となった教養教育科目のオンデマンド型授業「データサイエンスとICTの基礎」については単位修得率が83%と、他の必修科目と比較して低いことが分かり、その改善方策として令和5（2023）年度には、オンデマンド型授業以外にオンライン同時双方向で質問対応時間を設ける運用を導入した。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>成績評価及び単位認定を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・単位制度の趣旨に基づく単位認定</li> <li>・既修得単位等の適切な認定</li> <li>・実践的な能力を修得している者に対する単位の適切な認定（【学専】）</li> <li>・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</li> <li>・卒業・修了要件の明示</li> <li>・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</li> </ul> |
| 評価の視点② | <p>学位授与を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表</li> <li>・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</li> <li>・学位授与に係る責任体制及び手続の明示</li> <li>・適切な学位授与</li> <li>・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</li> </ul>                                           |

## 1. 単位制度の趣旨に基づく単位認定

本学の各授業科目の単位数は、大学設置基準第21条の規定に準拠しており、1単位あたりの授業時間において、学則第16条の規定に基づき単位を設定している（資料1-5【ウェブ】）。設定単位に対する授業時間外に必要な学修時間及び学修内容についてはシラバスに明記して学生に課し、単位制度の趣旨に基づいて単位を認定している。

また、授業の「科目概要」、「到達目標」、「評価の方法と配分」もシラバスに明示するとともに、授業時にも受講生に説明し周知している（資料4-32）

## 2. 既修得単位等の適切な認定

既修得単位の認定について、大学では大学設置基準第28条～第30条に定められた基準に基づいて、その基準や上限を学則第19条の2及び3、4においてはその上限を60単位としている（資料1-5【ウェブ】）。また、大学院では大学院設置基準第15条に定められた基準に基づいて、大学院学則第32条、第33条において 博士前期課程及び修士課程はその上限を10単位、博士後期課程はその上限を4単位と定めている（資料1-6【ウェブ】）。単位認定にかかる審議は、各学部教授会や各研究科委員会が行っており、これらの決定は、学則第12条及び大学院学則第22条において学長が行うと定めている（資料1-5【ウェブ】、資料1-6【ウェブ】）。

## 3. 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

成績評価については、学則第42条及び大学院学則第37条に定める認定基準としてS、A、B、C、Dといった5種のレターグレードを用いることを規定しており、S、A、B、Cを合格とすることを定めている（資料1-5【ウェブ】、資料1-6【ウェブ】）。

本学では、成績評価の客観性を担保するために、成績評価の基準について、平成30（2018）年度に大短FD委員会（現高等教育開発センター運営会議）において、全学的な成績評価基準の統一に取り組んだ。具体的には、学生が身に付けるべき知識・能力・態度等をどの程度達成できたかをより適切に評価できるようにするとともに、授業科目の目標に示した知識・理解・技能等の水準と成績評価（S・A・B・C・D）との対応を明確化することで、成績評価のさらなる適正化に努めた。大短FD委員会における検討を基に令和元（2019）年度に統一された成績評価の基準においては、「絶対評価」で成績評価を実施すること、及び授業科目の「到達目標」（当該授業で獲得を目指す学修成果）及び「単位修得目標」（当該授業で最低限身に付けるべき学修成果）を設定し、前者をA評価にあたる「成績評価A」、後者をC評価にあたる「成績評価C」に対応させ、成績評価基準を明確に定めた。成績評価基準の統一にあたっては、平成30（2018）年度に「アセスメント・ポリシーを踏まえた成績評価に関するFD」を開催し、この中で新しい成績評価基準についても取り上げ、教職員の理解の醸成を図った（資料4-70, 4-71）。全教員に対してkyonetを通じて成績評価の原則及び基準を示し、各授業担当者はシラバス執筆時に成績評価基準をシラバスに明示している。そして学生に対して、成績評価の基準を履修ガイドに記載するとともに、各授業のシラバスの中に「到達目標」「評価の方法と配分」を提示することで、成績評価の透明性と厳格性を担保している（資料4-32）。学則の規定やこの成績評価の基準をふまえたシラバスの明示に従い、各授業担当者が厳格な成績評価と単位認定を行っている。

また、成績評価方法を含め各授業のシラバスの内容は、各授業担当者が「シラバス執筆マニュアル」に沿って執筆することになっており、さらに授業担当者以外の教員が事前に校閲し、マニュアルから逸脱した内容があれば修正を求めることになっている（資料4-5

8)。このように第三者によるシラバスチェックを経ることで、客観性や妥当性も担保されている。

さらに、教養教育科目では、1年次必修科目の「基礎ゼミナール」や英語科目をはじめとする同一科目複数クラス開講授業科目（一つの科目において2クラス以上開講している科目）においては、授業担当教員が別であったとしても同一科目複数クラス間の授業内容、授業方法、成績評価の統一性を保持するために各科目のガイドラインを策定し、標準化を図って公平を期している。

なお、本学では、カリキュラム・ポリシーにおいて、すべての科目で形成的評価を適切に取り入れ、授業期間中に学生の理解度を把握し、確実にフィードバックすることを方針として定めている（資料4-45【ウェブ】）。各授業科目においては、成績評価として当該授業科目の「到達目標」の達成状況を評価するが、上記のカリキュラム・ポリシーに基づき、最終的な「試験」以外に、小テストや中間テスト等の評価機会を学修期間中に適宜設定することを促し、その結果を学生にフィードバックすることにより、学生に対する学修支援の機会とすることを求めている。これを踏まえ、最終的な成績評価については、「試験」「レポート」「授業内の小テスト・小レポート」「平常点（学修意欲、履修態度、予習復習状況等）」「その他」の評価方法から2項目以上を選択して多面的な評価を行うこととし、それぞれの評価割合をあらかじめ定めたいうで実施している（資料4-58）。

このことは「シラバス執筆マニュアル」にも記載し、全ての教員に周知している。なお「シラバス執筆マニュアル」は、高等教育開発センター運営会議及び全学教育推進機構運営会議、そして研究科長・学部長・科長会の協議を経て、全授業担当者に共有している（資料4-58）。大学院の論文の評価については、後述の＜修了要件の明示、学位授与を適切に行うための措置＞にて記載する。

なお、大学では、レターグレードの各評価に対し、グレード・ポイント（GP）を与えるグレード・ポイント・アベレージ（GPA）制度を採用し、履修ガイドに明示している（資料2-27【ウェブ】P.187）。本学では、GPA制度を以下のように活用しており、履修ガイドに示している（資料2-27【ウェブ】P.181,188）。

- ・前年度までの成績優秀者（GPA3.0以上）に対して、履修上限を緩和したうで年間  
の上限単位数を設定し、半期の上限単位数は設けない。
- ・GPA が高く、学業が特に優秀と認められる学生に対しては、教授会で審議の上、表彰  
を行うことがある。
- ・GPAが低い学生に対しては、次の対応を行っている。
  - a. 学期のGPAが1.4 以下となった学生に対しては、本人を呼び出し、担任（アカデミ  
ック・アドバイザー）による注意と指導を行う。
  - b. 学期のGPAが2学期連続 1.4 以下を、または在学期間のうち、3学期分がそれ以下と  
なった学生に対しては、本人および保証人（保護者等）を呼び出し、担任（アカデ  
ミック・アドバイザー）による注意と指導を行う。
  - c. 学期のGPAが3学期連続 1.4 以下を、または在学期間のうち、3学期分がそれ以下と  
なった学生に対しては、学生の状況に応じ、成業の見込みを教授会で審議の上、退  
学を勧告する場合がある。
  - d. 1年次から2年次の進級については、通算GPAが0.6 以上であることを条件とする。

学生は、履修登録をしたものの、授業内容が学修したい内容と異なっていたり、授業を理解するための基礎知識が不足していることなどの理由により、履修継続が難しく、単位修得が困難であると考えられる場合、不合格となることで GPA が下がることを回避するために、GPA制度とともに履修中止制度を設けている。

履修中止は、前期、後期いずれも授業開始4週目経過後に、本人が所定の手続きにより申請し、担任（アカデミック・アドバイザー）に履修相談をしたうえで認められた場合のみ履修中止ができ、科目の登録を取り消すことを認めている。前期は、前期開講科目と通年科目、後期は、後期開講科目を履修中止の対象としている。ただし、必修科目および学部・学科で履修中止不可科目として事前に指定した科目は履修中止対象外としている。

大学院では、成績評価の客観性を担保するために、成績評価の基準について、大学院学則第31条に客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うことを定めている（資料1-6【ウェブ】）。成績評価の基準については、大学院学則の規定に基づきシラバスに明示し、各授業担当者が厳格な成績評価と単位認定を行っている。また、大学同様に、成績評価方法を含め各授業のシラバスの内容は、各授業担当者が「シラバス執筆マニュアル」に沿って執筆することや、第三者によるシラバスチェックが行われることによって客観性や妥当性も担保されている（資料4-58）。論文の評価については、後述の＜修了要件の明示、学位授与を適切に行うための措置＞にて記載する。

なお、大学、大学院いずれも、学生が評価に対して疑義がある場合、教務課を通じて授業担当教員に問い合わせができる成績評価への問い合わせ制度を導入しており、履修ガイドに示している（資料2-27【ウェブ】P. 187, 資料4-18【ウェブ】P. 56）。

#### 4. 卒業要件の明示、適切な学位授与

卒業要件については、学則第19条においての卒業要件単位数を規定し、第41条～第44条の2にて課程修了の認定及び卒業の認定について規定している（資料1-5【ウェブ】）。また、履修ガイドに明示したうえで学生への周知を図っている（資料2-27【ウェブ】）。学位授与の認定及び卒業判定については、卒業判定資料を教授会審議事項として審議にかけ、その承認を経た後に学長が決定し学位を授与している。

#### 5. 修了要件の明示、学位授与を適切に行うための措置

履修ガイドには、「研究指導の流れ」を記載し、研究科ごとに入学後から学位授与に至るまでのプロセスの明確化を図っている（資料2-27【ウェブ】）。

博士前期課程及び修士課程、博士後期課程の修了要件については、大学院学則第39条及び第41条において修了要件単位数を定めており、第35条～第37条に「単位の認定」や「試験及び成績評価」について規定している（資料1-6【ウェブ】）。また、この修了要件については、履修ガイドに明示したうえで全ての学生に周知を図っている（資料4-18【ウェブ】）。

学位授与については、大学院学則第39条から第41条の規定に基づき行われている（資料1-6【ウェブ】）。学位論文の提出要件は、博士前期課程及び修士課程については大学

院学則第38条、博士後期課程については大学院学則40条に規定している（資料1-6【ウェブ】）。

学位論文の受理、審査方法や論文評価基準については、履修ガイドに記載することで学生へ明示するとともに、大学公式ホームページにおいて公表している（資料4-18【ウェブ】）。

学位論文の審査基準としては、「論文評価基準」及び「口頭発表・口頭試問評価基準」を明確にし、履修ガイドに明示したうえで全ての学生に周知を図っている（資料4-18【ウェブ】）。大学院のアセスメントプランでは、「ディプロマ・ポリシーの評価」として学位論文の評価は「学位論文審査基準およびルーブリックに基づく評価」を活用して行うことと定めており、論文評価基準に基づくルーブリックを各研究科・専攻ごとに整備しホームページで明示している（資料2-15【ウェブ】）。学位論文について学位論文評価基準の項目ごとに評価するとともに、論文評価基準に基づくルーブリックで到達目標や評価基準を可視化し、学位論文の成果を評価している。また、ルーブリックによる論文評価基準の可視化により、各専攻の学問分野の特質に則して、各専攻が重視する内容がより明確になるように配慮している。なお、学位論文の審査に伴う最終試験は、口述による試験を行うことを大学院学則第43条に定めている（資料4-18【ウェブ】）。また、その基準を「口頭発表・口頭試問評価基準」として明示し、各専攻いずれも口頭試問または口頭発表に対する質疑応答を当基準に照らし合わせて行っている。

学位論文の審査については、大学院学則第42条に基づき、研究科委員会の定める審査委員が行っている。審査委員は、学位論文に関連のある本大学院の教員を、修士論文の審査については3名以上、博士論文の審査については5名以上と大学院学則に定めている（資料1-6【ウェブ】）。複数の審査委員を選出することで、異なる視点や専門知識を持つ人々からの評価を得ることができ、これにより、論文の内容や方法論、結論などがより多角的に評価され、客観性が確保できている、また、複数人による論文の専門分野における適切性の確認や審査委員の個人的な偏りや主観性が緩和され、より公正にかつ厳格性のある評価が確保できている。特に修士論文以上に深い専門性と独創性が求められる博士論文の審査では、学外の専門家を審査委員に選出することを認めており、学外の専門家が論文審査の評価プロセスに参加することによって、よりいっそうの厳格さと客観性が担保できる審査体制を構築している（資料1-6【ウェブ】）。審査の判定案は、最終試験後に審査委員の合議によって作成し、大学院学則第22条の規定に基づき研究科委員会の審議を経て、学長が学位授与を決定している（資料1-6【ウェブ】）。なお、博士後期課程においては、博士論文の要旨及び審査報告を共立女子大学学術機関リポジトリにて公表し、本学における教育の成果を社会へ還元するとともに、審査の透明性及び客観性を保証している。

## 6. 成績評価、単位認定及び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

内部質保証推進組織の関わりとして、令和3（2021）年度及び令和4（2022）年度の自己点検・評価にて、全学位プログラムにおいて、成績評価の妥当性や標準修業年限卒業率

の状況を自己点検・評価し、「全学自己点検・評価委員会」で全学の状況を把握した上で、課題について組織的に対応をしている（資料2-16）。

具体的には、令和3（2021）年度の自己点検・評価の中で、文芸学部の標準修業年限卒業率（標準4年間で卒業した者の率）が、経年比較で低下していることが確認された。文芸学部の標準修業年限卒業率は令和2（2020）年度に4年間で卒業した学生が82.4%であったが、これは同学部で平成29（2017）年度に4年間で卒業した学生が87.6%だったところから低下していた。このことは「全学自己点検・評価委員会」で課題として報告された。自己点検・評価結果を確認した学長は、早急に改善の必要があると判断し、令和4（2022）年度に「学長からの改善指示」として、文芸学部に対して「標準修業年限卒業率の向上に向けて、課題の探索と課題解決するための施策を実行してください。」と改善指示を出した。

令和4（2022）年度に、文芸学部では休学者に対して担任（アカデミック・アドバイザー）から状況の聞き取りを行うことや、9月卒業の留年者へのヒアリングを行う等により課題を探索した上で、対応策を策定した。対応策は、①担任（アカデミック・アドバイザー）による期首面談や随時面談で、欠席の多い学生等の支援を強化すること、②計画的な履修を促す目的で、令和5（2023）年度入学生より、従前は文芸学部のみ設定していなかった4年次進級要件を設けることとした（3年次修了時点で84単位以上の修得で4年次進級）。これらの対応策については、研究科長・学部長・科長会にて全学的に協議された上で導入を決定した。なお、令和4（2022）年度に4年間で卒業した学生の率（標準修業年限卒業率）は85.8%となり、改善傾向にあることが確認できている。

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

|        |                                                                                                                              |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定（特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、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<br>《学習成果の測定方法例》<br>・アセスメント・テスト<br>・ループリックを活用した測定<br>・学習成果の測定を目的とした学生調査<br>・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. アセスメントプランの概要

本学の教育活動が3つのポリシーに即して適切に行われているかを点検・評価するため、全学的な方針としてアセスメントプランを大学と大学院それぞれにおいて定めている（資料2-14【ウェブ】、2-15【ウェブ】）。

平成30（2018）年9月に3つのポリシーの実質化のため、アセスメントプランの前身にあたるアセスメントポリシーが研究科長・学部長・科長会で策定され、アセスメントプランはこれを更新する形で策定されたものである（資料4-72）。大学のアセスメントプランについては全学教学改革推進委員会で、大学院のアセスメントプランについては教学改革推進委員会（令和4（2022）年度以降は全学教育推進機構）の下部組織である大学院ワーキングチームでそれぞれ内容を協議して案を作成し、大学の案は令和3（2021）年7月に、大学院は令和5（2023）年3月にそれぞれ全学自己点検・評価委員会で決定され、いずれも翌年度より運用を開始している（資料4-73～76）。

大学のディプロマ・ポリシーに関するアセスメントプランでは、学生の学修成果の評価における達成すべき質的水準や具体的な評価方法など、各学位プログラムでディプロマ・ポリシーに定める資質・能力の修得状況の測定方法について定めている。

ディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力の修得状況については以下の5つの項目を用いて評価することとしている。

- （1）ディプロマ・ポリシーの成績連動及び自己評価
- （2）アセスメント科目のルーブリック評価
- （3）主要科目の成績評価
- （4）各科目の成績評価とGPA
- （5）社会人基礎力チェック（PROG）

ディプロマ・ポリシーの成績連動は半期に一度、カリキュラム・マップと成績評価を対応させて、ディプロマ・ポリシーで定めた各観点がどの程度伸長しているのかを可視化する。ディプロマ・ポリシーの自己評価は、各年度末に、ディプロマ・ポリシーの各観点が「身に付いた」かどうかを学生が自己評価する。成績連動では各観点の伸長度を、自己評価では各観点が身に付いたとする回答数を評価に活用する。

アセスメント科目（卒業論文、卒業制作、卒業演習、卒業研究等）は、ルーブリックを活用し、ルーブリック評価の集計結果を評価に活用することとしている。なお、アセスメント科目とは、専門教育科目を中心とする教育内容を統合・深化させ、専門性を活用する力を身に付ける科目（卒業論文、卒業制作、卒業演習、卒業研究等）をアセスメント科目を指す。令和3（2021）年7月の研究科長・学部長・科長会にて説明された「3つのポリシーの改定（再策定）について」の通知文において、3つのポリシーの改定と合わせて、全学位プログラムでアセスメント科目を必修科目として設定することとしている（資料2-11）。

各主要科目（主に必修科目）では、シラバスに記載している評価の方法と配分により成績評価を行う。評価は科目の内容や授業方法に合わせて多元的に行う。主要科目の成績評価の集計結果を評価に活用することとしている。

各科目では、シラバスに記載している評価の方法と配分により成績評価を行う。評価は科目の内容や授業方法に合わせて多元的に行う。GPAは各科目の成績評価結果を個人ごとに平均化したものであり、教育課程全体の成績評価の状況を可視化する。各科目の成績評価の集計結果、GPAの集計結果を評価に活用することとしている。

社会人基礎力チェック（PROG）を、入学時と3年次前期に実施し、学生のリテラシーとコンピテンシーを測定する。社会人基礎力チェック（PROG）とは、株式会社リアセック

が提供するキャリアアセスメントツールである。外部のアセスメントツールも指標の一つとしており、入学時と3年前期の結果、入学時と3年前期の伸長度を評価に活用することとしている。

カリキュラム・ポリシーに関するアセスメントプランでは、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力を養成するために教育活動がカリキュラム・ポリシーに即して適切に行われているかを点検・評価するため、4つの評価方法が定められている。

- (1) 授業評価アンケートによる評価
- (2) 学修ポートフォリオによる評価
- (3) 学修状況による評価
- (4) 進路状況、企業・卒業生調査、国家試験合格状況による評価

授業がシラバスに則って適切に実施されていることを点検・評価するため、各科目の到達目標に対する達成度や満足度、各授業における工夫等に関して、学生による授業評価アンケートを実施している。

学修ポートフォリオでは学生の授業資料の閲覧状況や課題提出状況、授業の出席状況等について確認することができ、これらに基づいて適切に学修が行われているかを点検・評価することとしている。

また、単位修得状況、退学状況、休学状況、留年状況、満足度、学修時間といった学修状況に関するデータからも学修が適切に行われているかを点検・評価することとしている。

社会が求めている人材の輩出においてカリキュラムが適切であったかを点検・評価するため、卒業生の進路状況や企業調査・卒業生調査の結果を活用することとしている。また、家政学部食物栄養学科管理栄養士専攻と看護学部は国家試験合格状況も評価に活用することとしている。

大学院のアセスメントプランにおけるディプロマ・ポリシーの評価については以下の4つの項目を用いて評価することとしている（資料4-74）。

- (1) ディプロマ・ポリシーの成績連動及び自己評価
- (2) 学位論文の学位論文審査基準およびルーブリックに基づく評価
- (3) 主要科目の成績評価
- (4) 各科目の成績評価

(1) (3) (4) は大学と同様の内容であるが、大学院では学部のアセスメント科目に代わり学位論文を評価項目の一つとしている。

大学院のカリキュラム・ポリシーに関するアセスメントプランは次の4つである。

- (1) 授業評価アンケートによる評価
- (2) 学修状況による評価
- (3) 学位論文の中間報告実施状況および提出状況による評価
- (4) 進路状況、修了生調査による評価

(1) (2) (4) は大学にも同様の内容が含まれているが、(3) は学位論文の中間報告実施状況および提出状況から、それまでに至る教育課程や学修支援について評価することとしている。

## 2. 学修成果の評価に対する全学内部質保証推進組織等の関わり

本学の内部質保証システムでは、全学自己点検・評価委員会が点検・評価の方法を定め、これに基づいて各部門の自己点検・評価実施委員会が当年度の自部門の取り組みについて点検・評価を行い、その結果報告を受けた学長からの改善指示への対応や自主的な改善計画の立案・実施によって教育改革を進めることで、PDCAを機能させている。その中で学修成果の達成状況、すなわちディプロマ・ポリシーに定める資質・能力の修得状況に関する点検・評価方法についてはアセスメントプランに基づいて実施している（資料4-77）。本学ではBIツール（データ分析・可視化ソフトウェア）を用いて、入試結果、学生数、就職関連の基礎データ、GPA、成績評価結果、ディプロマ・ポリシー自己評価、ディプロマ・ポリシー成績連動、社会人基礎力チェック（PROG）、学修行動調査等のアンケート結果など、様々なデータを閲覧・分析することができ、これらを学部ごとにとりまとめたものを「学部カルテ」として整備している。学部カルテは学位プログラムごとに閲覧することができるため、これらの情報に基づき、アセスメントプランに即した点検・評価を行うこととしている。

本学では教育指針・行動指針に「リーダーシップの共立」を掲げており、全ての学生がリーダーシップを身に付けるため、全学としてディプロマ・ポリシーに「リーダーシップ」を定めている。このリーダーシップが適切に身に付いているかを点検するために、社会人基礎力チェック（PROG）によるコンピテンシーを、本学の考えるリーダーシップと親和性が高いことから指標の一つとしてアセスメントプランに含めており、これに基づいてリーダーシップ教育の点検・評価及び改善を行うこととしている。例えば文芸学部では、令和4（2022）年度の自己点検・評価活動で「学生のリーダーシップを適切に成長させられているか。」という点検・評価項目において、3年次のコンピテンシーが全学平均よりも0.2ポイント低いことと、1年次から3年次にかけてのコンピテンシーの伸長が前年度より劣っていたことから、「課題あり」と自己評価している。これを受けて、令和5（2023）年度において、学長からリーダーシップ教育のさらなる充実が必要であると判断され「社会のニーズを踏まえてコンピテンシーの成長を目指す等、リーダーシップ教育の充実を目指した取り組みを推進してください」という改善指示が出された。文芸学部はこれに対応するため「文芸学部専門科目2・3年次担当領域・専修演習におけるリーダーシップ教育内容拡充」という計画を立案・実施した。具体的には、演習授業の中で学生のコンピテンシーを伸ばす方法を学ぶ教員向け研修をリーダーシップ教育センターの協力を得ながら実施するとともに、一部の領域・専修のみで行っていた「卒業生のお話を聞く会」を他の領域・専修にも拡大するなどして、2・3年次担当の演習授業の中で学生のコンピテンシーを伸ばさせる取り組みを実施することとした。また、これらの取り組みを実施するにあたり、発生する費用については学長裁量経費予算で支援している（資料4-78）。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取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<br>・学習成果の測定結果の適切な活用 |
|--------|-----------------------------------------------|

本学では「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

全学自己点検・評価委員会が当年度の自己点検・評価項目や評価の視点を定め、これらに基づいて各部門の自己点検・評価実施委員会は年度末に当年度の自部門の取り組みに対して点検・評価を行うこととしている（資料4-77）。各部門の自己点検・評価の結果については全学自己点検・評価委員会できりまとめられ、全学に共有し、中でも好事例については特記事項として紹介している（資料4-79）。点検・評価の結果は学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長からの改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。各部門での改善活動にかかる費用については、学長の判断のもと必要に応じて学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る（資料4-80）。また、学長からの改善指示に対応するだけでなく、それぞれの学位プログラムにおいて前年度の自己点検・評価結果に基づいて、自ら重点的に取り組むべき課題については計画的に実施することとしている。

本学では第3期認証評価の大学基準に基づいて点検・評価方法を設定しており、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーが適切に機能しているかをアセスメントプランに即して点検・評価するため、大項目の一つは「教育課程・学修成果」としている。令和4（2022）年度においては、「教育課程・学修成果」について、配当科目の適切性や順次性、適切なシラバスの作成を行っているか、厳正かつ適切な成績評価や単位認定、ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力が適切に身につけているかなどを点検・評価項目とし、それらの評価指標として評価の視点と学部カルテ上参照すべき項目を明確化している（資料4-77）。各学位プログラム及び全学教育推進機構の自己点検・評価実施委員会では、自部門の取り組みに対してこれらの点検・評価項目及び評価の視点に基づいて点検・評価を行い、改善計画を立案・実行することとしている。

この内部質保証システムの中で、教育課程及びその内容や方法の適切性に関する自己点検・評価及び改善に向けた取り組みを行った事例として、国際学部では、令和3（2021）年度の自己点検・評価活動において、「教育課程・学修成果」における「教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位プログラム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。」という点検・評価項目において、全体的には体系的なカリキュラム編成となっているものの、一部において順次性に問題があるということから進捗状況を「課題あり」と自己評価していた（資料4-81）。専門基礎科目や専門科目の中に履修年次が複数年にまたがるものが多数あり、順次性が十分に担保されていない状況から国際学部の自己点検・評価実施委員会は順次性に問題ありと評価したが、令和4（2022）年度に教育課程を改革し、専門教育科目を「外国語科目」「専門基礎科目」「専門基幹科目」「専門発展科目」に再編成するとともに各科目群の位置づけと住み分けを明確化し、順次

性と体系性を担保しつつ、専門のコース以外の学修も可能にするよう履修要件を変更した。その結果令和4（2022）年度の自己点検・評価では、「教育課程・学修成果」の中の「学修の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当がされているか。」という点検・評価項目において「適切」と自己評価し、自己点検・評価活動の仕組みの中で教育課程に関する教育改善を実現した。

また、教養教育に関する点検・評価の一例として、令和4（2022）年度の自己点検・評価活動では、「学生のリーダーシップを適切に成長させられているか」という点検・評価項目において、大学と大学院合わせて12の学位プログラムのうち5つが「課題あり」とし、学生のリーダーシップの伸長に関して全学的に十分とは言えない結果となった（資料4-82）。この結果を受け、学長は令和5（2023）年度に「すべての学生が「共立リーダーシップ」を学び、身に付けることができるなど、「教養教育の改善方針」を踏まえた教育課程等の見直しをしてください。」という指示を全学教育推進機構の共通教育センターに示した（資料4-83）。共通教育センターはこの学長の指示に対応するため、「教養教育の改善方針」に基づき、「リーダーシップの共立の実質化」と称して令和7（2025）年度の教養教育課程の再編に向けて検討を進めている（資料3-11）。

## （2）長所・特色

### <リーダーシップ教育の全学展開>

本学は「女性の自立と自活」、「誠実、勤勉、友愛」という建学の精神と校訓に基づいて、他者と協働して自分らしいリーダーシップを発揮し、社会の様々な分野で活躍できる自立した人材を養成する教育機関を目指しており、教育指針・行動指針に「リーダーシップの共立」を掲げ、また、令和2（2020）年度より「Major in Anything. Minor in Leadership.®」という教育スローガンを掲げている。

これらの理念や目的に基づいて、本学では全学生一人ひとりが自分らしいリーダーシップを身に付けることを目指している。そこで本学では全ての学位プログラムのディプロマ・ポリシーにおいて身に付ける資質・能力に「リーダーシップ」を定めている。このディプロマ・ポリシーを達成するため、カリキュラム・ポリシーでは教養教育科目を「自律と努力コア」「創造とキャリアコア」「協働とリーダーシップコア」の3つの科目群に分類し、リーダーシップを伸長する内容の科目をそれぞれ順次性を踏まえて配置しており、どの学位プログラムであってもリーダーシップの基礎を身に付けることができるカリキュラムを整備している。上記の全学共通教育（教養教育）を体系的に履修・修得し、リーダーシップを身に付けた学生に対して、卒業時に発行するディプロマ・サプリメント（本学が授与する学位記の補足資料として、学修成果や正課外活動を可視化する証明書）に証明を印字している。令和4（2022）年度は101名の学生が証明を受けた。

リーダーシップ教育を支える全学的な取組みとして、令和4（2022）年度に、全学教育推進機構の下に「リーダーシップ教育センター」が設置された。同センターでは、全学的なリーダーシップ教育の普及を目指して、各学位プログラムを支援している。具体的には、「リーダーシップの共立を実現するリーダーシップ教育のガイドライン」及び「共立リーダーシップのループリック」を策定し、全学部の教員向けにオンデマンド型のFD・SD研

修を実施するなど、リーダーシップ教育の周知及びさらなる充実に向けた取り組みを行っている（資料4-84）。

リーダーシップ教育に関して、特にビジネス学部のカリキュラムは、「経営」「マーケティング」「経済」「会計」の主要4部門と並び、「リーダーシップ開発プログラム」を教育の柱に据えている。1・2年次に必修科目でリーダーシップの理論・スキルを学ぶことでリーダーシップの下地を身につけ、その上でリーダーシップを発揮しながら専門性を身に付ける構造になっている。さらに、LA（ラーニング・アシスタント）学生が、下級生の授業の進行やサポートを行う制度により、LA自身のリーダーシップ開発と、下級生のリーダーシップ開発支援を行う体系となっている。令和7（2025）年度からの教養教育科目の改編にあたっては、これらのようなビジネス学部の取組みを参考にして学修成果を保証することを明言している（資料3-10）。

リーダーシップ教育の評価の1つとして、「共立リーダーシップ」と親和性が高いことから社会人基礎力チェック（PROG）によるコンピテンシーをアセスメントプランにおいて評価の視点に定めており、全学部の学生が1・3年次に受験している。1年次から3年次の伸長を確認すると、特にリーダーシップ開発プログラムを必修としているビジネス学部の学生は、他学部と比較してコンピテンシーが大きく伸長していることが明らかになった。本学ではさらに、ビジネス学部及び教養教育科目のリーダーシップ開発プログラムを受講した学生7名を対象にインタビュー調査を行い、コンピテンシーが伸長した要因を深堀し、リーダーシップ教育センター運営会議で全学に共有した（資料4-85）。令和7（2025）年度から全学で必修とするリーダーシップ開発科目の授業設計に、このコンピテンシーの伸長要素を反映させることとしている。

#### <KEITプログラム>

令和5（2023）年度より本学の建学の精神である「女性の自立と自活」に基づき、国際社会においても自立した女性の育成を目指し、「日常生活、職場等の社会生活において英語を活用してコミュニケーションを取ることができる女性を育成する」ことを目的として、共立英語集中トレーニングプログラム（「Kyoritsu English Intensive Training」（KEIT〔ケイト〕プログラム））を開設した。英語コミュニケーション能力を評価する標準的ツールとして信頼のあるTOEICのスコアを各レベルの目標スコアとして設定し、「英語コミュニケーション」と「TOEIC」の2つの授業を組み合わせ、レベルに応じた科目を履修することで効果的に英語運用能力を高めるプログラムになっている。

KEITプログラムでは、4つの習熟度別のクラス編成（Basic、Intermediate、High-Intermediate、Advanced）をしており、これをそれぞれの科目名として明記することで、各学生が目指すべき目標値がより明確になるように設定している。例えば、Basicは「企業が新入社員に期待するレベルを目指す」、Advancedは「海外赴任や英語での会議ができることを目指す」と設定している。また従来は、語学を重視する学部以外の学生は、英語の学修を1年次で終了してしまうことが通例であったが、KEITプログラムでは、教養教育における英語科目を3年次まで学ぶことができる体系的な科目編成としている。令和5（2023）年度KEITプログラム申込者は、令和5（2023）年度入学の6学部合計1,309名中869名（66.4%）であった（資料4-86）。

#### <アクティブ・ラーニング手法導入科目の配置と授業支援>

本学では建学の精神や校訓等の理念・目的に基づいて、全ての学位プログラムにおいて各分野の専門性とリーダーシップの修得を各学位プログラムのディプロマ・ポリシーに定めており、これらの資質・能力を身に付けるためにカリキュラム・ポリシーにおいてPBL (Problem Based Learning/Problem Based Learning) を積極的に導入することとしている。この考え方に則って、アクティブ・ラーニング手法を用いている授業を適切に配置しており、大学全体の開講科目のうち72.8%を占めている。身に付けた専門性を実践応用する機会や協働によりリーダーシップを発揮する機会を多く設けることで、各学位プログラムで求められる資質・能力をより伸ばさせることができるカリキュラム構成となっている。アクティブ・ラーニング手法を用いた授業実施に対しては、授業支援や学修支援、教材活用、ICT活用に関すること等を業務目的とした、全学教育推進機構の下に設置されている高等教育開発センターが支援しており、全学的な教育の質を保証・向上するための支援体制も整備されている（資料3-17【ウェブ】）。

#### <担任（アカデミック・アドバイザー）による学修指導>

学生の学修を支援する体制の1つとして、担任（アカデミック・アドバイザー）による学修支援を全ての学生に対して行っている（資料4-87【ウェブ】）。「担任（アカデミック・アドバイザー）による学生指導・相談ガイドライン」を設け、全学的なルールのもと、学修支援面談を行っている（資料4-61）。学年初期に履修状況等を確認する面談を全員に実施した上で、履修中止希望や資格取得希望、GPA1.4以下、出席不足等、学修面において課題があることがうかがえる学生に対しても面談を行い、改善のためのアドバイスを行う。また、担任（アカデミック・アドバイザー）はkyonetの学生カルテから各学生の成績や学修状況に関する定量的な情報を閲覧することができる。学生カルテから閲覧できる定量データには、「ディプロマ・ポリシーの成績連動及び自己評価」「各科目の成績評価とGPA」「社会人基礎力チェック（PROG）」といったアセスメントプランに定められている項目も含まれており、これらに基づいて指導を行うことで、各学位プログラムにおいて、3つのポリシーに即した適切なアドバイスができるようになっている。

#### （３）問題点

なし。

#### （４）全体のまとめ

本学では、教育活動の方向性を明確化し、内部質保証の観点に基づく学修者本位の教育を実現するために、3つのポリシーを定めている。現在の3つのポリシーは、「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」に基づき策定されており、「建学の精神」「校訓」「KWUビジョン」「人材養成目的」等を踏まえて、特長や特色を3つのポリシーに反映すること、本学の多様なステークホルダーが理解しやすいように具体的かつ簡潔にすること、3つのポリシーの相互の一貫性・整合性を担保すること、全学と各学位プログラムの3つのポリシーの一貫性・整合性を担保すること等を基本的な考え方としている。大学及び大学院の全学的な3つのポリシーを策定したのち、それぞれの全学的な3つのポ

リシーに基づいて各学位プログラムの3つのポリシーを策定することで全学と各学位プログラムの一貫性と整合性を担保している。また、授与する学位ごとに教授会や研究科委員会でディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを策定することで各学位プログラムの3つのポリシーについても一貫性・整合性を担保している。

ディプロマ・ポリシーにおいては、全学と各学位プログラムに共通して、「観点」に本学の特長・特色である「リーダーシップ」を明示するとともに、全学の「観点」及び「内容」を基に各学位プログラムにおいて「何を学び、身に付けることができるのか」を具体化し明確に記載しており、一貫性を保ちながら授与する学位にふさわしい内容となっている。また、カリキュラム・ポリシーにおいても、全学と各学位プログラムのカリキュラム・ポリシーの一貫性を保ちつつ、授与する学位ごとのディプロマ・ポリシーを達成するための具体的な「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価方針」を定めることで、ディプロマ・ポリシーとの整合を図っている。

これらのポリシーは、本学ホームページにて公表するとともに、履修ガイドへ掲載することで、学内外に対して広く周知を行っている。また、カリキュラム・ポリシー並びに教育課程とディプロマ・ポリシーの対応関係はカリキュラム・ツリーで、教育課程の体系的や順次性については履修系統図でそれぞれ整理しており、これらについても本学ホームページにて公表するとともに、全ての科目のシラバスからも閲覧できるようにしており、履修登録の際に学生が確認できるようにすることで、適切に周知を行っている。

このようにして策定したカリキュラム・ポリシーに基づき、学位プログラムごとに教育課程の編成を行っている。大学においては、ディプロマ・ポリシーに定めた資質・能力を育成するために、初年次には学問への導入に関する指導のため基礎科目を配置するとともに、初年次以降も必修科目を適切に設け、配当学年及び学期別の科目配置を適切に行うことにより、順次性ある体系的な学びを通じて専門的な知識や技術が身に付くよう教育課程を編成している。また、ディプロマ・ポリシーに掲げるリーダーシップを育成するため、PBL (Project Based Learning) の教育方法を用いた科目を必修とするとともに、卒業年次においては、当該学位プログラムで学んだ専門性を活用する力を身に付けディプロマ・ポリシーで定めた資質を完成させるアセスメント科目を設置している。さらに教養教育科目では、大学・短期大学ビジョン (KWU ビジョン) に掲げる「自律と努力 (精神的自立)」「創造とキャリア (職業的自立)」「協働とリーダーシップ (社会的自立)」を踏まえ、KWU ビジョンの基盤となる能力を養成することを目的とし、履修年次にも配慮した体系的かつ階梯性のある教育課程を編成している。このように、「教養教育科目」と「専門教育科目」の両輪により、学生が学修成果を獲得できる適切な教育課程となっている。

大学院においても、カリキュラム・ポリシーに基づき、各研究科・専攻の専門性を踏まえつつ、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた体系的な教育課程を編成している。専攻や領域横断型の科目配置及び履修を行うことで、幅広い知識や技能を修得しつつ、専門分野に応じた質の高い研究を行うことが可能な体系的な教育課程となっている。

各教育課程において学生の学修を活性化するために、全学的なツールや教材、環境の整備によるアクティブ・ラーニングの促進をはじめ、全学的な「シラバス執筆マニュアル」に基づき作成を行ったシラバスを活用した学修の活性化、担任 (アカデミック・アドバイザー)

ザー) による学修指導の充実、学修時間を確保するための履修登録単位数の上限設定等を行うことで、効果的な教育を行うことができている。

成績評価と単位認定については、学則及び大学院学則において基準を定め、履修ガイドやシラバスにも記載し学生にも明示した上で、適切に運用している。全学的な成績評価基準の統一に取り組むとともに、第三者によるシラバスチェックにおいて内容の確認を経る体制を構築することで、客観性や妥当性を担保している。また、毎年度の自己点検・評価の中でIRデータに基づき点検・評価を行うことで適切性を検証し、厳正かつ適正な成績評価及び単位認定を実施できている。

学位授与についても、学則及び大学院学則の規定に基づき適切に行われている。大学においては、卒業要件を履修ガイドに明示し学生へも適切に周知しており、学位授与の認定及び卒業判定にあたっては、卒業判定資料を教授会審議事項として審議にかけ、その承認を経た後に学長が決定し学位を授与している。大学院においては、履修ガイドに修了要件を明示するとともに「研究指導の流れ」も記載することで入学後から学位授与に至るまでのプロセスを明確化している。また、学位論文の審査基準として「論文評価基準」及び「口頭発表・口頭試問評価基準」を明示し、審査は研究科委員会の定める審査委員として学位論文に関連のある本大学院の教員を、修士論文の審査については3名以上、博士論文の審査については5名以上の体制で行っており、審査委員の合議によって判定案を作成した上で研究科委員会の審議を経て、学長が学位授与を決定している。

このような一連の流れを通して、ディプロマ・ポリシーに定める学修成果を学生が獲得できているかを適切に把握・評価するために、アセスメントプランに基づき、「ディプロマ・ポリシーの成績連動及び自己評価」や「主要科目の成績評価」、「各科目の成績評価とGPA」等の複数の情報を組み合わせた多元的な形で測定を行っている。

以上の教育課程やその内容、方法等の適切性については、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下、各部門の「自己点検・評価実施委員会」が大学基準協会の評価基準等を基に全学的に設定している自己点検・評価項目に基づき毎年度点検・評価を行っている。点検・評価の実施にあたっては、アセスメントプランに基づき測定した情報を含むIRデータを活用しており、客観的なエビデンスに基づいて点検・評価し、その結果に応じて改善を行うことで、教育課程やその内容、方法等の適切性を担保している。

## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点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<br>・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像<br>・入学希望者に求める水準等の判定方法 |

#### <学生の受け入れ方針の設定と公表>

本学では、ホームページ内「共立女子大学の人材養成目的・3つのポリシー」において、大学全体のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーとあわせてアドミッション・ポリシーを明示している（資料3-3【ウェブ】）。大学院については、修士課程・博士前期課程と博士後期課程のそれぞれで3つのポリシーを明示している（資料4-10【ウェブ】、4-11【ウェブ】）。

加えて、各入学試験制度の「入学試験要項」に記載することで、受験生をはじめ高等学校教員、教職員及び社会に対し広く公表している（資料4-21～29, 5-1～9）。

#### ●大学（学士課程）のアドミッション・ポリシー

| 学力の三要素                | NO.   | 内容                                                    |
|-----------------------|-------|-------------------------------------------------------|
| 知識・技能                 | AP1-1 | 高等学校の教育課程を幅広く修得している。                                  |
|                       | AP1-2 | 専門分野の修学に必要な科目の基本的な知識・技能を有している。                        |
| 思考力・判断力・表現力           | AP2   | 他者の意見や考え方を尊重し、自らの考えを整理・表現するための基礎となる思考力・判断力・表現力を有している。 |
| 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度 | AP3-1 | 課題に対し、主体性を持って最後まで取り組む態度を有している。                        |
|                       | AP3-2 | リーダーシップを発揮し、他者と協力して何事にも積極的に取り組む意欲を有している。              |

●大学院（修士課程・博士前期課程）のアドミッション・ポリシー

| NO. | 内容                                                |
|-----|---------------------------------------------------|
| AP1 | 本大学院の特徴を理解し、大学院における学びを主体的に追求し、社会のために還元する意欲を有している。 |
| AP2 | 大学院での学修・研究に必要な学力及び専門分野に関わる知識や技能を有している。            |
| AP3 | 学術的もしくは社会的な見地から意義ある課題を認識し、論理的に提示できる能力を有している。      |
| AP4 | 多様な他者の考えや価値観を尊重して協働関係を作ることができる。                   |

●大学院（博士後期課程）のアドミッション・ポリシー

| NO. | 内容                                                           |
|-----|--------------------------------------------------------------|
| AP1 | 本大学院の特徴を理解し、大学院における学びを主体的に追求し、研究者として社会のために還元する意欲と目的意識を有している。 |
| AP2 | 大学院での学修・研究・論文作成に必要な基礎的な研究実績及び専門分野に関わる高度な知識や技能を有している。         |
| AP3 | 学術的もしくは社会的な見地から意義ある課題を認識し、論理的に提示できる能力を有している。                 |
| AP4 | 多様な他者の考えや価値観を尊重して協働関係を作ることができる。                              |

<学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針との適合性>

アドミッション・ポリシーは、「3つのポリシー改定（再策定）にあたっての基本方針」に基づき、本学が掲げる理念などを踏まえたディプロマ・ポリシー及び、教育課程編成や教育方法を定めたカリキュラム・ポリシーの内容を受け策定している（資料2-10【ウェブ】）。学位授与に必要なカリキュラムを学修する上で重要なスキルなどの要素を備えた学生を適切に受け入れるべく、基準を設けている。本学における3つのポリシーは、全てが建学の精神である「女性の自立と自活」に基づいた内容となっており、さらに令和5（2023）年度には、本学が教育の基軸にすえる「リーダーシップ」教育と「実学」教育による人材育成をより確かなものにすることを目的に改編している。「リーダーシップ」については、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」の中に、「リーダーシップを発揮し、他者と協力して何事にも積極的に取り組む意欲を有している。」として、入学後にリーダーシップ教育に取り組むための意欲を明記している。

なお、アドミッション・ポリシーの決定や改編にあたっては、アドミッション・オフィスに相当する組織として設置した「入試開発検討会」の議を経て「全学アドミッション委員会」でも審議を行った上で、「研究科長・学部長・科長会」で決定することにより適切な設定に努めている（資料5-10, 5-11）。

上記のことから、3つの方針が密接に関係し、また適合していることが確認できる。

＜入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像を踏まえた受け入れ方針の設定＞

本学では、入学前の学習歴、学力水準、能力などを総合的に勘案し、アドミッション・ポリシーを定めている。とりわけ大学（学士課程）のアドミッション・ポリシーでは、学力の三要素を観点とし、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性や態度」それぞれの基準を設定している。さらにその内容を受け、学位プログラム単位でアドミッション・ポリシーを設定し一貫性を担保している。

例えば国際学部では、次の表のとおり全学的なアドミッション・ポリシーに則しながら、国際学部での学びに必要な能力など、求める具体的な学生像について観点ごとに明記している（資料4-15【ウェブ】。）。。

（国際学部のアドミッション・ポリシー）

| 学力の三要素                | NO.   | 内容                                                                                                                                                           |
|-----------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 知識・技能                 | AP1-1 | 高等学校の教育課程を幅広く修得している。                                                                                                                                         |
|                       | AP1-2 | 国際学部で学ぶために必要な高等学校卒業相当の知識があり、入学後の学修に必要な技能を有している。とくに、聞く・話す・読む・書くというコミュニケーションの基礎技能を日本語、外国語において身に付けており、また各地域の歴史や文化、社会の仕組みについて、その特性を理解し、数量的な分析を行うための基礎知識を身に付けている。 |
| 思考力・判断力・表現力           | AP2   | 国際学部での学びを通して、異文化への豊かな感性や多様な価値観、国際交流の場で求められる的確な表現力や判断力を身に付けようとする意欲を有している。                                                                                     |
| 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度 | AP3-1 | 国際的な政治・経済・社会の仕組みや諸地域の文化やその交流・関係に関心を持っている。                                                                                                                    |
|                       | AP3-2 | グローバルな課題の解決のために、リーダーシップを発揮して異文化を背景にもつ他者との協働作業に積極的にに関わり、その経験を将来のキャリアや社会活動に活かそうとする意欲がある。                                                                       |

＜入学希望者に求める水準等の判定方法を踏まえた受け入れ方針の設定＞

アドミッション・ポリシーで示している能力や態度の評価については、ホームページ上で、各学部の入学試験別に学力の三要素と入学者選抜における評価方法の関係性及び評価ポイントを明示している（資料5-12【ウェブ】。）。

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点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                                                  |
| 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                                                             |
| 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                                                |
| 評価の視点④ | 公正な入学者選抜の実施<br>・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                                         |
| 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<br>・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公平な受験機会の確保（受験者の通信状況の配慮等） |

大学では、アドミッション・ポリシーで示しているとおり「リーダーシップ」教育と「実学」教育を積極的に受容する資質・能力を有する学生を受け入れるため、学生募集及び入学試験制度として、一般選抜、共通テスト利用選抜、総合型選抜、公募制推薦入試、指定校制推薦入試、卒業生子女推薦入試、外国人留学生入試、特別選抜（海外帰国子女、社会人特別選抜）を実施している（資料4-21～26, 5-1～6）。一般選抜では、入学後の学修に関連性の強い科目を必須とし、総合型選抜や各推薦入試では試験科目に各学科の学びの特色を反映させている。

例えば、ビジネス学部の総合型選抜は「リーダーシップ方式」と名して、「知識・技能」の他「思考力・判断力・表現力」、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」を評価する試験を実施している。小論文のテーマとしてリーダーシップに関する内容を提示した上で、試験当日には個人ワークとグループワークを実施し、当日の講義とグループワークでの活動の振り返りをレポートにまとめる等を実施している。

大学院においても、アドミッション・ポリシーに沿って、大学院における学びを主体的に追求し社会のために還元する意欲を有している学生を受け入れるため、一般選抜及び社会人選抜、学内推薦入試ならびに指定校制推薦入試を実施し、各研究科・専攻の専門性を重視した試験を行っている（資料4-27～29, 5-7～9）。

授業料や入学金を含む学納金については全ての入学試験要項で示すと共に、合格者に発行している「入学手続きの手引き」にも明示している（資料4-21～29, 5-1～9, 5-13）。また、奨学金などの経済的支援に関してはホームページ上で広く開示している（資料5-14【ウェブ】）。

入学者選抜実施のための体制として、学長を委員長とする「全学アドミッション委員会」にて入学試験制度について協議・決定している（資料5-11）。

入学試験の実施にあたっては、試験毎に実施要項を策定し、監督者等の役割に応じた実施手順を示すことで公正性の確保をしている。さらに、公正かつ適正な判定を目的として、

書類選考には教職員で構成されるアドミッション・オフィサーが関わり、学部・研究科の教員だけでなく多角的な視点での審査を行っている（資料5-15）。

なお、受験上の配慮については、試験ごとに出願期間前までに申し出るよう募集要項にその期間を定め、個別の事情・事象により相談を行い、具体的な対応として別室の設定や座席位置の考慮等、必要に応じて行っている。

上記の試験実施体制については、学長を最高責任者として、学部長が各学部の教員・助手について、事務局長が事務部門の職員についての選出や、入試実施上の職務の責任を負う体制を構築して、入学試験実施要項に記載するとともに、当日の出勤体制として適切に実施している。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理<br>・入学定員に対する入学者数比率（【学士】 【学専】）<br>・編入学定員に対する編入学生数比率（【学士】 【学専】）<br>・収容定員に対する在籍学生数比率<br>・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 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

入学者数の管理については、毎年度、研究科・学部・学科ごとに一般選抜・総合型選抜・学校推薦型選抜・特別入試のそれぞれ入学試験別の募集人員を設定し、それを基準として志願者数に応じて合格者数の算定をしている。合否判定については、先述した募集人員に基づき入学定員と入学者数が大きく乖離することのないよう、入学者選抜判定教授会に入試課も同席し、過年度の手続率などの傾向や社会情勢による受験生動向の変化などの報告を行い、学部と入試課の相互に合格者数案を立案し合否判定を行っている。過去5年間における大学全体の「入学定員に対する入学者数比率」「収容定員に対する在籍学生数比率」は以下のとおり（大学基礎データ表2）。

|         | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 平均   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 入学定員充足率 | 0.95   | 1.08   | 1.07   | 1.09   | 1.01   | 1.04 |
| 収容定員充足率 | 1.04   | 1.03   | 1.03   | 1.08   | 1.09   | 1.05 |

収容定員に対する在籍学生数の管理については、総務企画課・教務課と定期的に打合せの場を設け、卒業予定者数の予測、留年者数や退学者数の確認、そして学部の規模などを共有した上で当該年度ごとの入学者数目標を定め、各学部の入学者選抜判定教授会の際に入試課より各学部と共有する形を取り、適切な入学定員の設定と、入学者選抜による年度ごとの入学者受け入れ管理を行う仕組みとしている。

3年次編入学試験については、家政学部・文芸学部・国際学部で行っている。本学園には短期大学が設置されていることから、共立女子短期大学の成績優良な出身者を対象とし

た編入学特別推薦を毎年7月に実施している。この制度を検討している短期大学生のため、短期大学1年次の10月に、編入学説明会を開催し、各学部教育内容の特色や編入学後の学修計画を専任教員から説明し、入試制度や入試日程を入試課より説明している。その他、試験制度としては9月下旬に他の短期大学や専門学校、大学卒業者（見込みを含む）を対象とした編入学試験（一般）を実施している。なお編入学定員は「若干名」としている。

大学院については、博士前期課程及び修士課程として家政学研究科・文芸学研究科・国際学研究科・看護学研究科を有し、博士後期課程として家政学研究科に人間生活学専攻を有している。

入学試験制度としては、早期に進路を検討する者のため秋に実施するⅠ期と、卒業論文等を終え大学卒業が確定した者と、社会人からの進学者を見据えた冬に行うⅡ期の2回で展開している。また試験種別の内訳としては、広く16年の教育課程を経てきた者を対象とする一般入試と、社会人を対象とする社会人入試、そして共立女子大学出身者の成績優秀者を対象に行う学内推薦の3種類で行っている。また文芸学研究科においては、文学系統の大学に絞り、大学院指定校推薦枠を付与して行う指定校入試を研究科独自で実施している。大学院の収容定員に対する在籍学生数は以下のとおりであるが、特に修士課程においては定員の充足に至っていない。

| 年度                    | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 博士前期課程及び<br>修士課程 入学定員 | 72名    | 72名    | 72名    | 72名    | 72名    |
| 博士前期課程及び<br>修士課程 入学者数 | 19名    | 14名    | 12名    | 14名    | 14名    |
| 博士後期課程<br>入学定員        | 3名     | 3名     | 3名     | 3名     | 3名     |
| 博士後期課程<br>入学者数        | 3名     | 2名     | 1名     | 0名     | 2名     |

この事に対して本学としては、大学院入学定員充足策の一環として、特に一時的な経済的負担の軽減策と、計画的な研究計画の支援として令和5（2023）年度に「大学院長期履修制度」を導入した。この制度は、職業、介護、出産・育児等の理由により、標準の修業年限（博士前期課程・修士課程は2年、博士後期課程は3年）で修了することが困難な学生を対象に、長期の在学期間を計画的に設定し、授業料を分割納入してできる制度である。長期履修制度導入初年度の令和5（2023）年度において4名の利用があり、一定の効果があると考えられる。制度利用者の事例として、看護学研究科には災害医療看護職に従事しながら4年間在籍する長期履修制度を利用している学生がおり、自身が就業しつつ研究をすると共に、TAとして専門の小児看護や「災害看護論」等の大学の授業で大学生に知見を共有する等、看護学部学生に対しても貴重な機会となっている。さらに、令和4（2022）年度より大学院生への様々な支援制度の拡充に取り組み、研究費助成、本学大学からの進学時の入学金免除及び支援奨学金制度等を導入した。今後も大学院進学の一助となる制度構築を図っていく（資料2-28【ウェブ】）。

点検・評価項目④：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。  
また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| 評価の視点① | 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 |
| 評価の視点② | 点検・評価結果に基づく改善・向上          |

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

学生の受け入れの適切性については、「大学事務部自己点検・評価実施委員会」が「全学自己点検・評価委員会」において定めた自己点検・評価項目に基づき、大学企画課教学企画グループから提供される入試等に関する各種データをエビデンスとして定期的に点検・評価を行っている。点検・評価項目の具体例としては、「アドミッション・ポリシーに基づき、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。」や「アドミッション・ポリシーに適合した学生を獲得できているか。」等が挙げられる。

この自己点検・評価に加え、第三者の目線で本学の教育活動等に関して評価をいただくために設置する「外部評価委員会」では、高等学校関係者を委員として招聘しており、高等学校の視点から本学の学生受け入れに関する適切性について評価いただける仕組みを構築している。

これらの点検・評価の結果は「全学自己点検・評価委員会」においてとりまとめられ、学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長から改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。各部門での改善活動にかかる費用については、学長の判断のもと必要に応じて学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る。例えば、学生の受け入れの適切性に関して、大学院の入学定員充足率向上に向けた改善指示が示され、学長裁量経費による財政的支援のもと冊子やポスター作成、教員個別相談の開催、長期履修制度等の各種制度の構築と公表を行った。

また、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」が推進する全学的な自己点検・評価活動に加えて、「入試開発検討会」にて、入学試験制度別に入学後のGPAや社会人基礎力チェック（PROG）結果、出席率や留年・退学率などのデータを分析しアドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜が実施できているか点検を行っている。さらに、毎年高等学校教員を複数名招き、高等学校の進路指導状況や高校生の志願動向について聴取するとともに、本学の入学者選抜に対する評価を受けている（資料5-16, 5-17）。また、それらの結果を踏まえて入試開発検討会にて新たな取組を検討すると共に、「全学アドミッション委員会」を通じて各学部へ入試における課題点を共有し次年度以降の入試の変更点として反映している。

例えば、外部英語検定（特に実用英語技能検定）の受験を積極的に推奨している高等学校が多いことから、一般選抜の全学統一方式のみで導入していた「外部英語検定利用方式」

を、令和6（2024）年度は一般選抜2月日程でも導入することとした（資料4-21）。また、全学統一方式では外部英語検定の成績をみなし得点とし「英語」の試験に代替できるとする方式に対し、2月日程では外部英語検定の成績を出願基準として定め、実質的に2科目での受験を可能にした。これにより受験生にとっての選択肢を増やし入学試験制度として向上した。

## （2）長所・特色

本学の特色として、一般選抜で3科目での選抜を行っている点が挙げられる。女子大学においては減少傾向にあるものの、入学後に必要な学力の明示として実施している。具体的には、国語・英語の他に選択科目として文系・理系それぞれの科目を用意し学部・学科ごとに選択できる科目を明示している。それにより入学後に必要な学力を判定するだけでなく、受験生の総合的な能力や興味関心を評価し、学生一人ひとりの特性や個性を考慮した受け入れを行っている。

また、総合型選抜及び各推薦入試については、10月、11月、12月に分け、受験生の志向と高等学校の進路指導に応じた入学試験を設定し、受け入れを行っている。

このように、各種多様な入試制度を実施することにより、受験生が自身の志向や興味に応じた入学試験を受けることができ、学生としての適性或専門性を十分に発揮できるような環境を整えている。

試験実施にあたっては、最も志願者数の多い一般選抜全学統一方式で、志願の多い地域を中心に地方会場を設定することで、地理的な制約によって受験機会が制限されることなく、遠方に居住の受験生も本学の受験機会を享受できることと共に、受験生や保護者の負担を軽減し受験の利便性を向上させることを目指している。

## （3）問題点

大学院は博士前期課程・修士課程、博士後期課程とも入学者数が定員に達していない状況が継続しており、特に博士前期課程・修士課程は本学学部生向けに学内推薦入試を推奨するなど取り組んでいるものの、定員と入学者数の乖離が生じている。

それに対する策として、大学院生への各種支援制度を構築した（資料2-28【ウェブ】）。例えば、「長期履修制度」を導入し、職業、介護、出産・育児等の理由により、標準の修業年限（修士課程・博士前期課程は2年、博士後期課程は3年）で修了することが困難な学生を対象に、長期の在学期間を計画的に設定し、授業料を分割納入して履修できるようにした。この制度により、学修面・経済面の両面で各学生の計画を支援できる環境を整えた。

また、令和5（2023）年度に新たな奨学金制度「共立女子大学資格取得・進路支援等給付奨学金」を導入し、本学学部生が本学大学院（博士前期課程・修士課程）に入学する際及び本学博士前期課程・修士課程の学生が本学博士後期課程に入学する際の経済的負担の軽減を図った。

さらに、カリキュラムについて、令和5（2023）年度入学者から適用する再策定した3つのポリシーに基づき、コースワークにより大学院生として必要とされる汎用的な能力を身につけ、各専攻や領域を越えて学際的で広範な知識や技術を修得することや順次性のあ

る体系的な学修を通して深い専門的な知識や技術が確実に身に付けることを目指し、カリキュラムの改善を行った。例えば、家政学研究科博士前期課程では、被服学、食物学、建築・デザイン、児童学専攻が連携して必修の共通科目を設置し、「家政学総合研究」を新たに開講することで、各専攻や領域を超えて必要とされる汎用的な知識や技術を修得するための共通科目を新設した。加えて、例えば建築・デザイン専攻においては、専門教育科目の領域を建築領域とデザイン領域に区分し科目を統合・精選するとともに、履修指導により学生が横断的に幅広い知識や技能を修得するようなコースワークをさらに充実させる体系に変更した。

このように、大学院における定員と入学者数の乖離に対して、新たな制度の構築やカリキュラム再編等の対策をすることで、改善を図っているが、今後も大学院生へ向けた支援制度等の検討・構築を継続していく。

#### （４）全体のまとめ

本学では、大学及び大学院いずれも建学の精神や理念を踏まえた受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を策定し、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとあわせてホームページで明示している。また各入学試験制度の入学試験要項に記載することで、高等学校教員、教職員及び社会に広く公表している。

学生の受け入れの適切性については、大学事務部の「自己点検・評価実施委員会」にて毎年度の自己点検・評価を行うことに加え、「全学アドミッション委員会」の下に設置した「入試開発検討会」にて学外からの評価も活用し毎年検証を行っており、適切性を定期的に点検・評価し改善につなげる仕組みを構築している。

各入試の課題点なども「入試開発検討会」の議を経て「全学アドミッション委員会」にて審議を行い学部にも共有し、次年度以降の取組に反映させている。

このように、本学ではアドミッション・ポリシーに基づいた学生の受け入れを行うための制度や運営体制を整備し入学者選抜を公正に実施している。現状と問題点を正しく把握した上で、今後もさらなる是正・向上に向けた取組を継続する。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

|        |                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 大学として求める教員像の設定<br>・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 |

#### 1. 大学として求める教員像の設定

本学は、「女性の自立と自活」という建学の精神に基づき、KWUビジョンを達成するために、「求める教員像及び教員組織の編制方針」を定め、ホームページに公開している（資料1-2【ウェブ】、6-1【ウェブ】）。「求める教員像」において、「本学の教育方針を十分に理解した上で、教員としての職務と責任を真摯に自覚、実践し、以下に掲げる項目を遂行する能力・資質を有すると同時に、日々これらの能力・資質の向上のための改善努力を惜しまない教員」といった本学が求める教員像を明確にし、以下の能力、資質を明示している。

1. 本学の「建学の精神」ならびに「校訓」を踏まえ、KWUビジョンを十分に理解している。
2. 大学・短期大学及び各学部・科等並びに各研究科の教育の理念と3つのポリシーに基づき、学生の能力向上を目的とし、熱意をもって教育・指導を行う。
3. 学生のリーダーシップ（他者と協力し、助け合い、共に物事を進めていく力）を育み、社会に広く貢献できる自立した人材を能動的に育成する。
4. 研究活動を継続的に実践し、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。
5. 大学の構成員として、自ら率先して行動し、さらには他の教職員と協力して円滑な大学運営に寄与し、本学の目的を達成するために尽力する。
6. 本学が考えるリーダーシップを有し、その力を常に磨き、様々な場面で発揮できる。

なお、本学では、毎年度前期に新任教員を対象としたFD研修会を実施している（資料2-44【ウェブ】）。その研修会では、大学・短期大学における教育制度の基本的な枠組みの理解や、大学・短期大学全体の理念や教育上の目的について共通認識を持つとともに、FD・SDに取り組む必要性の理解、そして、教育指導、学修支援の向上を図り、質の高い教育や学生の支援活動をするためのポイント理解を目的とし、あらためて本学の「求める教員像」の共有を図っている。

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、「求める教員像及び教員組織の編制方針」に基づき、建学の精神及び大学の教育理念・目的に則り、各学位プログラムの人材養成目的に沿った教育・研究を遂行でき、かつ大学・学園の運営に携われる教員組織を編制している（資料6-1【ウェブ】）。

主要な科目は専任教員が担当することを原則とし、非常勤講師を組織的にマネジメントしながら、教育研究活動を展開している。専任教員数は設置基準を満たしつつ、実務家教員比率、年齢構成、ジェンダー、等のバランスに留意しながら、採用活動を行っている。

各学部等の教員組織の編制に関しては、学則に規定している（資料1-5【ウェブ】）。これに基づき、令和元（2019）年度には「共立女子大学教員資格審査規程」及び「共立女子大学教員選考基準」を改定し、それまでの手順、基準を明確にし、それらに則った採用、昇任等を行っている（資料6-2, 6-3）。さらに令和4（2022）年度には研究科長・学部長・科長において、学長より「求める教員像」に基づく「教員採用に関する基本的な考え方」が示された（資料6-4）。これには、学位授与の方針の下にプログラムがあり、それを支える授業科目があり、それを担当する教員がいるという学位プログラムを中心とすること、カリキュラム・マネジメントの考え方に基づき中期的な視野に立って検討すること、「教育」「研究」「社会貢献」「学内貢献」に関する資質・能力を総合的に持ち合わせていることを基本としつつも教育及び学生指導に関する資質・能力を重視した選考を行うこと、本学の特長である担任（アカデミック・アドバイザー）制度を基盤にした、学生の学修、学生生活、キャリア、就職進路等に関する指導・支援に関する資質・能力及び積極的な姿勢を有していること、教員本人が「リーダーシップ」を有していることは勿論のこと、学生の「リーダーシップ」を成長させる教育的資質・能力及び積極的な姿勢を有していること、などが示されている。

令和5（2023）年度は、それらを考慮した採用プロセスを踏んで、学長・副学長・学生部長からなる学長執行部との採用枠の相談後、各学部での手続きに則り公募、面接を実施した。一方で、採用プロセスの透明性といった観点で課題があったため、令和6（2024）年度に向け、令和5（2023）年度中に全学部において教員選考に関わる規程を整備、策定した（資料6-5～13）。

各教員の役割、教育研究に係る責任所在の明確化については、上述の「共立女子大学学則」に定められており、特に学長、副学長及び学部長等については、その役割・権限等を明らかにしている（資料1-5【ウェブ】）。各学部の教授会規程及び各センター規程等では、その組織の役割、審議事項等を明示し、「共立女子大学・共立女子短期大学 研究科長・学部長・科長会規程」では、学長が教育研究上の重要事項を決定するに当たり、教授会及び研究科委員会の意見を聞いた上で、十分に審議及び協議を行う旨を定め、教育研究に係る責任所在を明確にしている（資料6-14）。

点検・評価項目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。

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

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点② | <p>適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性</li> <li>・各学位課程の目的に即した教員配置</li> <li>・国際性、男女比</li> <li>・実務家教員の適正な配置（【学専】【院専】）（研究能力を併せ有する実務家教員の適正な配置【学専】）</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置</li> <li>・教員の授業担当負担への適切な配慮</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> |
| 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）。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 評価の視点④ | 教養教育の運営体制                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## 1. 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

教育研究活動を推進するにあたり、適切な教員組織を編制するため、各学部・研究科では、大学設置基準、大学院設置基準上の必要専任教員数を満たすよう編制している（大学基礎データ表1）。研究科については、研究科専任教員は配置せずに学部との兼務とし、学部専任教員のうちで研究科の授業や論文指導を担当する教員によって構成されている。大学院の構成員になるにあたっては、各研究科にて規程の担当教員資格審査及び各研究科構成員の審査についての申し合わせに基づき研究指導資格審査を実施の上、決定している（資料6-15～22）。

## 2. 適切な教員組織編制のための措置

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の配置について、学部では、すべての学生が専門の基礎となる教養・知識・技能を身に付けるために必ず履修する「必修科目」に、その重要性に鑑みて専任教員を多く配置している（大学基礎データ表4）。また、4年間の積み上げの集大成でもある卒業論文、卒業演習、卒業制作やそれらに係るゼミ（演習）についても原則専任教員が担当するようにしている。このように、初年次必修の「基礎ゼミナール」から卒業期の演習に至る教育課程の進展の中で、それらの中核をなす科目を専任教員が担当し、明確な責任体制のもとで教育を行なっている。また、各学位プログラムの目的に即した教員配置という観点では、各学部の教育目標、3つのポリシーに基づき、カリキュラム・ツリー、カリキュラム・マップによる科目の体系性、関連性を踏まえた上で、「必修科目」「選択必修科目」を中心とするコア科目を専任教員が原則担当することとしている。研究科については、2023年度は大学院全体で授業を107クラス展開し、

専任教員が97クラス、非常勤講師が10クラスの担当となっており、9割以上の授業クラスを専任教員が担当している。

国際性については、令和5（2023）年度において学長を除く専任教員163人のうち、外国籍の教員数は4人で全体の2.5%となっている。例えば国際学部では英語による授業で世界を学ぶGSE（Global Studies in English）プログラムを展開しており、英語で学ぶのではなくグローバル社会に関連する多彩な専門分野を英語で学ぶことで、グローバルスキルを身に付けられるように英語を母語とする外国籍教員を配置している。また、国際学部では、「地域研究」「比較文化」「国際関係」等の多様な専門科目を展開する上で国際性の資質・能力を備えた教員の配置が必要であることから、外国籍を除く教員21人のうち19人が諸外国を対象に研究しているか、または海外にて実務の経験がある教員を配置している。具体的には、アメリカ、カナダの北米、ドイツ、フランス、イギリス、スペインなどのヨーロッパ、中国、台湾、フィリピン、ベトナムなどのアジアといった各国、各地域の研究活動や実務経験があり、文化、歴史、国際関係に造詣が深い教員を配置している。なお、専任教員の国際性の涵養を目的とした制度としては、専任教員が海外で教育研究経験を積むことができる教員研修制度を令和5（2023）年度に整備・導入している（資料6-23）。

令和5（2023）年度における教員の男女比については、全専任教員163人のうち、男性46.0%、女性54.0%であり、適切な比率であるとともに、女性教員比率が高くなっている（資料6-24【ウェブ】）。

令和5（2023）年度における年代別の分布状況は、29歳までが0人（0.0%）、30歳～39歳が15人（9.2%）、40歳～49歳が46人（28.2%）、50歳～59歳が65人（39.9%）、60歳～69歳以上が37人（22.7%）、となっており、40歳～59歳が68.1%と、半数以上を占めている（資料6-24【ウェブ】）。教員組織における年齢構成に関する方針は明確には定められてはいないが、やや年齢が高い傾向にあるため、採用にあたって現在は、教授、准教授等の職位構成比や男女比率、実務家教員比率等の基本情報を整理した上で公募を原則とし、偏りがないようにバランスのとれた年齢構成にすべく配慮している。

教員の授業担当負担への適切な配慮としては、現在、一部の役職者を除き、研究時間の確保に配慮しながら、専任教員の授業担当コマ数を原則週6コマ、出校日数を週4日以上と申し合わせ時間割編成を行っている（資料6-25）。

実務家教員の適正な配置については、教育の質を向上させるため、教育課程の編成にあたって年間1週6時間以上の授業科目を担当する実務家教員（専任教員）を参画させている。また、実務家教員が担当する授業科目の割合については、約31%を占めている。

### 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）

本学では、指導補助者としてティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）、ラーニング・アシスタント（LA）を活用している。

TAの資格要件等については以下の通りとなっている（資料6-26, 6-27）。

TAは、大学の学部・学科の教育の補助業務に従事する場合は大学院博士前期課程・修士課程・博士後期課程に在学する者、大学院博士前期課程・修士課程の教育の補助業務に

従事する場合は大学院博士後期課程に在学する者を基本的な資格要件としており、あわせて、実験・実習・演習等の補助ができる専門的な資質及び能力を備えている者、TAの業務に従事することにより、将来大学教育の指導者として必要な教授方法等の習得に役立つことが見込まれる者を資格要件としている。なお、休学者、科目等履修生、研究生、聴講生はTAに従事することができない。

TAの役割は、講義・実験・実習・演習その他教育活動に関する補助業務であり、具体的には、授業プランの作成補助、授業実施の補助、受講者への支援・指導、教材作成補助を担うこととなっている。ただし、対面授業における教員不在時の業務、成績評価、試験採点、その他担当する授業以外の業務は担当できないこととしており、授業担当教員との責任関係の明確化を図っている。

また、授業担当教員に対して、授業計画立案の際にTAの業務内容及び責任等を明確にすること、TAに対して授業に関連した業務等の指導、助言を行い、定期的に打合せを行うことを求めている。特に、TAにとっては業務を通じて指導者としてのトレーニングの機会となることから、TAと担当科目の内容等についての十分な相談、円滑な情報共有、授業の進行の中でのTAの役割の明確化について求めている。

SAの資格要件等については以下の通りとなっている（資料6-28, 6-29）。

SAは、大学に在籍する者、原則としてSAを担当する科目の単位を修得している者を資格要件としている。なお、休学者、科目等履修生、研究生、聴講生はSAに従事することができない。

SAの役割は、講義・実験・実習・演習の補助業務であり、具体的には、授業準備・片付けの補助、授業実施の補助を担うこととなっている。ただし、対面授業における教員不在時の業務、成績評価、試験採点、その他担当する授業以外の業務は担当できないこととしており、授業担当教員との責任関係の明確化を図っている。

また、SAの業務が学生自身の成長を図る機会であることを踏まえ、業務内容の十分な共有、SAとの円滑な情報共有、SAの役割の明確化について求めている。

LAの資格要件等については以下の通りとなっている（資料6-30～32）。

LAは、教養教育科目及びビジネス学部の専門教育科目におけるリーダーシップ開発を専門とする授業科目における指導補助者であり、教養教育科目については「ワークショップファシリテーション」、ビジネス学部の専門教育科目については「ファシリテーション基礎演習」、「チームコーチング基礎演習」の授業の一環としてLAとしての活動を行い、単位が認定される仕組みとなっている。

LAの資格要件は、教養教育科目にあっては所属する学部を問わず2年次以上、ビジネス学部の専門教育科目にあってはビジネス学部所属2年次以上の学生である。

LAの役割は、ファシリテーションスキルやコーチングスキルを活用した授業運営ほかのサポートである。具体的には、主として授業担当教員の指導計画に基づいた授業進行ならびにディスカッションの進め方の説明、効率的にグループワークを行うための時間管理、メンバーの参加態度の観察、受講学生とのコミュニケーションによるフィードバックやアドバイス等を実施する。LAの役割を担ううえで必要な学年を越えたLA間の協力、相互支援も行う。

授業担当教員は、指導計画に基づき、授業運営や授業内のチーム活動に向けて内容確認のためのLAとのミーティングを毎週行い、教員との役割の明確化も含め、授業ファシリテーション等の準備を行うこととしている。

LAは、対象となる授業への参加、チーム活動ならびに授業前後のミーティング、LA間の協調活動への参画と貢献、LA研修の参加等によりファシリテーションスキルやコーチングスキルを高めている。

#### 4. 教養教育の運営体制

全学教育推進機構の下に共通教育センターを設置し、センター長を置くことで全学部共通の教養科目について責任をもって検討している（資料3-6【ウェブ】）。共通教育センターには自律と努力コア・情報リテラシーと外国語を除く創造とキャリアコア・協働とリーダーシップコアの科目を検討する教養分科会、情報リテラシー科目を検討する情報リテラシー分科会、英語及び初習外国語科目を検討する語学分科会、教職課程及び司書の資格科目を検討する教職課程分科会、学芸員課程の科目を検討する学芸員課程分科会の5分科会を設置して細かな運営について検討している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

|        |                                                  |
|--------|--------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 |
| 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                            |

##### 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

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について、本学は、学則及び大学院学則に基づき、「共立女子大学教員選考基準」「共立女子大学教員資格審査規程」「共立女子大学・共立女子短期大学教員選考基準運用細則」「大学・短期大学教員の本俸格付けにおける経験年数換算規程」及び各学部にて採用・昇任・資格に係る規程や内規を定めている（資料6-2, 6-3, 6-33, 6-34）。

これらの規程には、募集、採用、昇任等に関する基準及び手続きが示されており、これら規程に基づき、各学部・研究科における教員の職位等に応じた人事に関する手続きを厳正に行っている。

##### 2. 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施について、まず、専任教員の採用に当たっては、学長発信文書「教員採用に関する基本的な考え方」をガイドラインとして、各学部の採用選考に係る内規に従い、当該学部・学科で公募によって複数候補者を募り、選考により候補者を絞り込んでいる（資料6-4）。選考を経た候補者については、各学部教授会にて内規に沿って採用可否を審議し、承認が得られる（資料6-5, 6-7, 6-9～12）。

その後、理事長、学長、常務理事、事務局長による最終面接を行い、「共立女子大学教員選考基準」と各学部教授会での選考経過を参考に、職階の適否を踏まえた採用の可否を審議する。これらの審議過程を経て、学長が採用を理事長に具申し、常務理事会での審議を経た上で、採用を正式に決定している。

次に専任教員の昇任については、「共立女子大学教員資格審査規程」「共立女子大学・共立女子短期大学教員選考基準運用細則」「大学・短期大学教員の本俸格付けにおける経験年数換算規程」に基づき、各学部における昇任要件を満たす者について、各学部の昇任に係る規程の手順を踏みつつ、厳正に審議、決定される（資料6-2, 6-6, 6-8～11, 6-13, 6-33, 6-34）。なお、研究科を担当する専任教員は学部との兼務であるため、学部専任教員としての採用審査に加えて、「共立女子大学教員資格審査規程」及び各研究科における担当教員資格審査の内規に基づき、研究科構成員としての審議も別途行っている（資料6-2, 6-15～22）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

|        |                               |
|--------|-------------------------------|
| 評価の視点① | ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施 |
| 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                |

#### 1. ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

本学における全学的なFD活動は、「教育及び学修支援に係る質的向上を推進し、教育の質を保証・向上するために必要な業務を実施ならびに研究・開発すること」を目的とする「高等教育開発センター」において企画・実施している（資料6-35）。

実施にあたっては、FD・SD実施方針を策定し、教職員が教育活動を実施するにあたって必要な資質・能力として、①3つのポリシーに示された本学の教育活動のビジョンを把握している、②PDCAサイクルにより教育活動の継続的改善に取り組める、③教育実践上のニーズや社会からの要請に応じ、教育活動の改善に関する知識・技能を随時更新できる、の3項目を定義し、これらの資質・能力を向上させるためのFD・SDを実施することとしている（資料6-36）。

FD活動は、全員参加型の定常的なFD活動、任意参加型の時機に応じたテーマ別研修に分類される。

全員参加型の定常的なFD活動としては、「授業見学会」、「授業リフレクションシート」、「シラバスチェック」、「授業評価アンケート」、「新任教員FD・SD」を実施している。

「授業見学会」は、他教員の授業を見学し、自身の授業改善に役立てることを目的として実施しており、特に「円滑に授業を運営するための工夫」、「学生の学びが深まるための工夫」、「効果的なICTの活用方法」、「オンライン（オンデマンド）授業での工夫」に着目して授業改善に役立てることを目指している。原則として開講されている全ての授

業を見学の対象としており、専任教員は必ず3つ以上の授業を見学し、報告書を提出することとなっている。報告書で寄せられたコメントは、学内全体にフィードバックを行い、FD活動等に活用することとしている（資料6-37）。

「授業リフレクションシート」は、教員が半期ごとに自身の実施した授業を振り返り、その結果をシートに記入し、授業設計や授業改善に役立てることを目的として実施している取組みである。教員は、授業の実施において工夫した点や苦勞した点、今後取り入れたい工夫等について振り返りを行ったシートを提出する。このことにより、教員は、自身の授業や指導において投じた教育努力の少なくとも一部を、自身及び第三者に伝えるために効率的・効果的に記録に残し、将来の授業の向上と改善に繋げている（資料6-38）。リフレクションシートの内容は、教員研究業績の「ティーチング・ポートフォリオ」に蓄積するとともに、高等教育開発センターにおいて記述内容の分析を行い、授業改善に向けた情報共有のために学内で共有している（資料6-39）。

授業を改善するための取組みとして「シラバスチェック」、「授業評価アンケート」を実施している。

「シラバスチェック」は、教員が相互に、ディプロマ・ポリシーの各観点に即して授業の目標や内容等を点検し、結果を共有し授業の改善や充実につなげることで、FDの目的のひとつである教育活動の継続的改善への取組みのひとつとなっている（資料4-59）。

「授業評価アンケート」は、全専任教員の全科目を対象として前期・後期各1回実施している。アンケート結果は各教員にフィードバックされ、教員はアンケート結果を踏まえて、「良い点のさらなる伸長や反省・改善点」、「履修者へのコメント」を「所感」としてまとめ、学生に公開している。また、アンケートの集計結果は会議体やウェブサイトを通じて学内外に公表している（資料6-40, 6-41, 6-42【ウェブ】）。

「新任教員FD・SD」は、新任教員の参加を必須とした研修であり、オンデマンド研修により高等教育に関する政策動向、本学の教育改革の取組み、教育指導・学修支援活動のポイント等について把握したうえで、懇談会を対面で実施し、学長執行部や他学部教員との交流を図るとともに、オンデマンド研修を踏まえた意見交換を実施し、新任教員が本学の教育体制について理解を深める活動を行っている（資料6-43）。

任意参加型の時機に応じたテーマ別研修は、全専任教員を対象に学内のニーズや社会的要請に対応したテーマを設定して随時行う研修であり、令和4（2022）年度は、本学が教育活動の根底に掲げている「共立リーダーシップ」をテーマにした研修の他、「アセスメントプラン」「コーチング技能を活用した院生指導」（大学院）、「学生の主体的・自立的な学びへの意欲を高める自己調整学習の理論と活用」（看護学部との連携による開催）をテーマとした研修を実施した（資料6-44～48）。なお、これらの研修は、動画に記録を行い、高等教育開発センターのウェブサイト（「FD・SDガイド」）に掲載し、学内全教職員が常時活用できるようにしている（資料4-49）。

以上のFD・SD活動への参加状況についてはとりまとめて高等教育開発センター運営会議で共有している（資料6-49）。FD・SD研修会としては、令和4（2022）年8月に実施した、本学が提唱する「共立リーダーシップ」の枠組みや、各学部においてディプロマ・ポリシーに掲げる観点「リーダーシップ」を養成するために必要な教育内容・方法を理解することを目的とした「「共立リーダーシップ」とは」の参加率が80%を超えており、リ

リーダーシップ教育を実践するための教育内容・方法の向上の取組みのひとつとして有効に活用された。

なお、高等教育開発センターのウェブサイトには、「授業支援サイト」を構築しており、ここにICTの活用やルーブリックの作成方法・活用事例等に関する情報を蓄積し、活用することにより、教育活動の改善に関する知識・技能を随時更新していくことができるよう支援を行っている。

大学全体でのFD活動の他に、各学部等においても個別のFD活動を実施している。

例えば、文芸学部においては、学部FD委員会の主導の下、各教員が授業見学会や授業評価アンケート等を基に、授業運営において行った工夫や改善を文章にまとめ、冊子として発行し共有することにより知見を共有し、授業運営の改善に繋げる取組みを実施している（資料6-50）。

国際学部においては、「水曜コロキウム」を開催している。「水曜コロキウム」においては、新任の教員が自己の研究を紹介し、多様な専門分野を持つ学部教員との議論を行うことを通じて、カリキュラムにおける自身の専門分野の位置付けについて認識を深めるとともに、カリキュラムの体系性や指導方法の充実に繋げるなど、教育研究活動の活性化に資する取組みを実施している（資料6-51）。

看護学部においては、「看護学部FD」を定期的に開催している。「看護学部FD」においては、外部評価委員や外部講師による助言を得ながら、教員間で活発なディスカッションを行い、看護学部が目指す教育コンセプトの共有化を図ったうえで、その内容を教育活動において実践し、さらに実践内容を学部内で共有化することで、その後の教育実践についてさらなる示唆を得ると同時に、看護学部が目指す教育についてコンセンサスを強化し、教育研究活動を活性化する取組みを実施している（資料6-48, 6-52～55）。

その他、各学部において、教育研究内容について新たな知見を得てFDに繋げるための講演会の開催や、授業等で教員が合同で指導を行う中で授業方法等を充実させる取組み等を実践している（資料6-56～61）。

大学院においても、例えば家政学研究科や国際学研究科においては、論文発表会の機会に、他専攻の教員や専攻内の多様な分野を専門とする教員が参加する仕組みを作り、活発な質疑応答を行うことを通じて、指導内容や指導方法の改善充実の知見を得る機会としている（資料6-62, 6-63）。

文芸学研究科においては、大学院における授業の進め方や課題等について意見交換を行うFD研修会を実施している（資料6-64）。

研究活動の活性化や資質向上を図る取り組みとしては、本学の研究組織である総合文化研究所による取り組みがある。総合文化研究所では、教育への還元を目的とし、個人研究や学内及び学外の研究者との共同研究に対して助成を行っている。研究成果として出版物の作成や講演会、展示会等への助成を行い、研究活動の活性化に努めている（資料6-65【ウェブ】）。

その他に、令和4（2022）年度より、科学研究費補助費獲得のため外部業者による研究申請書のレビューを行っているほか、適正な研究活動が行われるよう、研究倫理教育やコンプライアンス教育を行い、研究者の資質の向上を心がけている（資料6-66）。

社会連携・社会貢献の活性化や資質向上へ向けた取組みとしては、本学の専任教員と学生（大学院生・学部生・短大生）がグループを構成して取り組む「地域連携プロジェクト」を活用している。「地域連携プロジェクト」は、地域社会（自治体・産業界等）と連携し、地域社会の問題解決・活性化につながる活動を実施する取組みである。プロジェクトの実施後には、連携先の関係者、他大学の教職員・学生、地域住民、内容に関心のある一般市民が参加する「成果報告会」を必ず実施することとなっており、プロジェクト間・参加者間で成果を共有することにより得た知見や、報告内容に関する参加者からの多様な意見を自身の活動にフィードバックすることにより、社会貢献活動の活性化や資質向上等を図る機会としている（資料6-67～69）。

大学運営に関する資質向上に向けた取組みとしては、「教学マネジメント研修」を開催している。研修の対象者は、学長執行部、研究科長・学部長、学部長補佐等であり、教学マネジメントに関して求められる能力や役割の共通認識の醸成、マネジメント層の協働による教育の質向上を図る意識の共有、マネジメント層のコミュニケーションの活性化による幅広く深い取り組みを実現する体制の形成をねらいとしている（資料6-70）。

FD等における、COVID-19 への対応・対策については、外出自粛要請による学生・教職員の入構制限期間にkyonetを活用したオンライン授業（オンデマンド型）の実施に移行したため、全学教育推進センター（現在の高等教育開発センター）において、kyonetの諸機能の活用の習熟を目的とした、「オンライン授業に関する個別相談会」を実施した（資料6-71）。さらに、教員向け「授業支援サイト」に「オンライン授業」のページを設け、オンデマンド型授業の実施方法、ハイフレックス型授業の実施方法、kyonetを始めとした各種ツールの活用方法、学修状況の把握とフィードバックの方法に加え、実際の授業の実践事例も掲載し、全教員に共有することで、授業の質の向上を図った（資料6-72）。

また、全員参加型FDとして実施している「授業リフレクションシート」において、オンデマンド型授業実施の基本方針である「学修活動の提示」、「学修到達度の把握」、「学生へのフィードバック」実施状況について振り返りを行い、授業の実践で得た知見が今後の授業改善にどのように活用できるかを考察する機会を提供した（資料6-73）。

「授業リフレクションシート」により収集した振り返りの内容は、今後の授業改善に役立てるために、教員向け「授業支援サイト」において全教員に公開した（資料6-74）。

「授業リフレクションシート」において明らかとなった課題に対しては、オンデマンド型授業ならではの授業の設計・運用方法やkyonetを活用した授業方法の工夫のポイント等を共有することをテーマとした「オンデマンド型授業の設計・運用方法等に関するFD研修会」を開催し、知見の共有を図った（資料6-75）。

以上の一連のFD関連の情報については、「FD・SDガイド」サイトにも集約して掲載し、全教員が常時活用できるようにしている（資料4-49）。

## 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

本学では、「共立女子大学・共立女子短期大学教員選考基準運用細則」を定め、これに基づき、学内における昇任等の教員資格審査を行っている。細則には、評価項目として

「教育」、「研究」、「大学運営」、「社会貢献活動」を掲げ、資格審査を行うこととしている（資料6-33）。

評価項目「教育」においては、教授・准教授・講師・助教としての教育歴（経験年数）の他、教育活動歴として、特に功績のあった教育活動、教育上の能力に関する評価実績（自己評価や学長・学部長等による評価）、教材・教育方法開発の実績、授業改善活動に関する実績を評価する。

評価項目「研究」においては、学位の他、著書冊数、論文本数、学会発表回数、科学研究費補助金等の取得状況、芸術・実技・実務等の分野についてはその分野に関する技能・知識・経験を評価する。

評価項目「大学運営」においては、学内における委員会活動等を評価する。

評価項目「社会貢献活動」については、専攻分野に関する大学外での活動歴などを評価する。

教育活動に関する評価としては、授業評価アンケート結果に基づいた表彰制度「学生と選ぶKyorisu授業賞」がある。授業評価アンケートの設問項目のうち、「授業に、到達目標を達成するための工夫が感じられたか」、「総合的に判断して、この授業は意義のあるものであったか」の評価結果の平均ポイントを加算し、学長が総合的に判断して上位科目を選定し、表彰を行っている（資料2-19【ウェブ】，6-76）。

教員の評価制度については、上記の取組みをさらに充実させ、「教育力」の向上、学位プログラムの理念・目的の達成、教員組織及び個人の活性化、魅力ある大学づくり・授業づくりの推進、教育・研究に優れる教員の確保と育成の観点から、「教育活動評価制度」の導入の検討を2023年度から開始し、2024年度より運用を開始する予定である。当該制度においては、「教育」、「研究」、「学内貢献」、「社会貢献」の観点から評価を行うこととしている（資料6-77）。

### 3. 指導補助者に対する研修の実施

ティーチング・アシスタント（TA）及びスチューデント・アシスタント（SA）に対する研修は、高等教育開発センターが実施している。研修は、TAについては募集開始前に、SAについては採用決定後に、それぞれオンデマンド動画で実施している。TA・SAは、勤務開始後であっても動画を何回でも閲覧でき、必要な時に繰り返し学修することが可能である。

研修の内容は、TA・SAの定義、目的、TA・SAの業務（役割と具体的に従事する業務内容）、TA・SAとして求められる姿勢・態度、TA・SAとして従事するにあたって心得ておくべきことを理解させる内容となっており、これに加えて勤務管理についても解説している。（資料6-78, 6-79）。

なお、TAについては、TA業務に活かせる気づきを得て職務に役立てるための研修の一環として、「授業見学会」への参加も求めている（資料6-80）。

ビジネス学部の専門科目及び教養教育科目の一部のリーダーシップ開発を専門とする科目においては、指導補助者としてラーニング・アシスタント（LA）を配置している。LAに対する研修は、ビジネス学部専任教員が中心となり、過年度のLA経験者も講師として参加し実施している。研修の内容は、LAが担う役割の理解、LAにとって必要なスキルと

マインドの理解・チームで学び成長する意欲の醸成、授業・チーム運営に関わるスキルのトレーニング、LA間と教員間のコミュニケーションによるチームビルディングを目的として実施している（資料6-81）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| 評価の視点① | 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 |
| 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）に基づく定期的な点検・評価とその結果に基づく改善・向上

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

教員組織の適切性については、各研究科・学部、大学事務部、全学教育推進機構の「自己点検・評価実施委員会」が「全学自己点検・評価委員会」において定めた自己点検・評価項目に基づき、大学企画課教学企画グループから提供される成績評価や授業評価アンケート結果等に関する各種データやSD・FDの実施状況等をエビデンスとして定期的に点検・評価を行っている。点検・評価項目の具体例としては、「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か。」や「教育課程の編成方針に基づく教員組織が編成されており、すべての主要科目（必修）についていずれかの専任教員が責任を持って担当している。」等が挙げられる。

これらの点検・評価の結果は「全学自己点検・評価委員会」において取りまとめられ、学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長からの改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。各部門での改善活動にかかる費用については、学長の判断のもと必要に応じて学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る。

例えば、令和3（2021）年度の「学長からの改善指示」において各種方針を策定することが示され、大学事務部で「求める教員像及び教員組織の編制方針」の案を作成の上、「研究科長・学部長・科長会」において承認され運用を開始した（資料6-1【ウェブ】）。その方針を基に、令和4（2022）年度には教員組織体制の課題を整理し、学長発信文書「教員採用に関する基本的な考え方」を大学、短期大学の全学部・科に提示した（資料6-6）。また、定年者が有する教育上の実績、能力を、本学の発展のために活用することを第一義として、「大学・短期大学教員65歳定年者の再雇用制度について」の骨子をかため、本学の「教育」をより一層発展させ得るという観点で、65歳定年者の再雇用制度を整備した（資料6-4, 6-82, 6-83）。

このような内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」が推進する全学的な自己点検・評価活動に加え、各学部・研究科においては、教授会・研究科委員会を責任主体として、主に教育課程の編成及び当該年度の開講科目を決定する過程を通じて、教員配置等の適切性を確認している。例えば、国際学部では、国際学部カリキュラム検討委員会にて将来的なカリキュラム変更および人事計画について取りまとめ、その後国際学部運営委員会での調整を経て、国際学部教授会にて協議している。

教養教育科目では、専任教員が教養教育の運営に責任を持つ体制とし、「共通教育センター」の下に組織されている「共通教育センター運営会議」及びその下に設置されている5つの分科会での調整を行ったうえで、「全学教育推進機構運営会議」にて協議している。これらの結果及び教員の採用・昇任等に関する事項は学長からの「教員採用に関する基本的な考え方」における基本的な教員採用プロセスに沿って共有・検証したうえで学長が決定・承認する仕組みを整えている（資料6-4）。

FDの推進については、「高等教育開発センター」にてFDに関する基本方針等を定めしており、次年度のFD計画策定の際に当該年度の適切性を検証し、結果を授業内容・方法の改善・向上及び教育研究活動等の適切かつ効果的な運営に繋げるようにしている（資料2-44【ウェブ】）。具体的な改善・向上に向けた取り組みとして、各学部・学科及び専攻を中心に、教員の採用・昇任、大学院教員資格審査について、方法、手順、基準等を改めて検証するとともに、規程を整備し明文化した。令和5（2023）年度教員採用からは、学長発信文書「教員採用に関する基本的な考え方」をガイドラインとして、採用プロセスに学長執行部により面接・模擬授業に参画する運用を開始するなど、点検・評価に基づく改善を行っている。

## （2）長所・特色

FD活動の一環として実施している「授業見学会」は、全授業を対象とし、全教員が参加する授業改善のための活動のひとつとして、他大学に例を見ない特色のある取り組みとなっている。授業見学会は、平成22（2010）年度より継続的に実施しており、令和元（2019）年度以降は、それまで年1回開催していたものを2回に増やし、教員が積極的に参加できる機会を拡充するとともに、全ての専任教員に報告書の提出を必須とした。令和3（2021）年度以降は、対面授業の見学に加えて、時間と場所に制限のないオンデマンド型で参加できる仕組みを構築した（講義室に設置した天吊りWEBカメラを活用し、事前に収録した授業を「授業見学会WEBサイト」に集約して見学可能とした）。これは、教員の研修時間の確保という観点においても効果的に機能している。

「授業見学会」を通じたFDの実践事例としては、例えば家政学部児童学科において、履修系統図上の近接科目を見学し、授業科目間の関連性について検討を行う取り組みを実施している。この取り組みは、学生の学びを深める授業内容の改善やカリキュラムの体系性向上を意識して実践されている。

なお、「授業見学会」は学内の教職員のみならず、学生の父母、連携先の企業や地域にも公開されており、本学の教育活動についてステークホルダーの理解を得る機会ともなっている。

### (3) 問題点

なし。

### (4) 全体のまとめ

本学では、建学の精神「女性の自立と自活」に基づき、KWUビジョンを達成するために、「求める教員像」及び「教員組織の編成方針」を明確に定め、学則において、学長、副学長等の役割・権限等を明らかにするとともに、各学部等の教員組織の編成について規定している。

教員組織の編成にあたっては、大学設置基準及び大学院設置基準上の必要専任教員数を満たすよう教員組織を編成しており、男女比、年齢構成についても適切な比率となるよう努めている。

主要な科目に関する専任教員の配置については、3つのポリシーに基づいたカリキュラムの体系性を踏まえて、必修科目や選択必修科目を中心とするコア科目ならびに卒業論文に係わるゼミ（演習）科目について原則専任教員を配置している。

教員組織のグローバル化については、共通教育における外国籍の専任教員を中心とした外国語教育の充実、外国語による授業の拡大、教員研修制度の活用による海外での教育研究経験の奨励などを行っている。

また、指導補助者として、TA、SA、LA制度を導入し、授業担当教員の指導のもとで、教育補助業務にあたっている。

教員の募集・採用・昇任については、大学全体として教員選考基準等の関連規程を整備するとともに、各学部においても当該規程に基づいた内規等を定め、これらの規程等に基づいて実施している。

採用にあたっては、学長発信文書「教員採用に関する基本的な考え方」をガイドラインとして、上記規程に従って各学部において募集・選考を行い、理事長・学長・常務理事・事務局長による最終面接を経て、常務理事会における審議の上、採用を正式に決定している。

昇任については、規程に基づき、各学部における昇任要件を満たす者について、厳正に審議・決定されている。

FDを推進する体制として、高等教育開発センターを設置しており、FD・SD実施方針を策定し、組織的・体系的にFD活動を実施し、教員の知識・技能の向上及び教育活動の改善・活性化に貢献している。また、研究活動・社会貢献活動の活性化についても組織的に取り組んでいる。これら教育活動・研究活動・社会貢献活動の評価については規程や授業評価アンケート結果に基づいて実施しているほか、これをさらに充実させ、教育活動評価制度導入の検討を開始したところである。

教員組織の適切性の評価については、定期的な点検・評価を行うために、令和4（2022）年度より教員組織体制の課題を整理し、学長からの「教員採用に関する基本的な考え方」を大学、短期大学の全学部・科に提示した。また、定年者が有する教育上の実績、能力を、本学の発展のために活用することを第一義として、「大学・短期大学教員 65 歳定年者の再雇用制度について」の骨子をかため、本学の「教育」をより一層発展させ得るという観点で、65 歳定年者の再雇用制度を整備した。

なお、今後は、より一層の教員組織の強化を図るため、本学の理念に基づいた教育・研究の充実・推進や、学位プログラムの理念・目的の達成、魅力ある授業づくりの推進、教育・研究に優れる教員の確保と育成等を目的に教員の教育活動を評価に導入できる仕組みを制度化し、教員組織の整備にさらに取り組んでいく。

## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

点検・評価項目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 |
|--------|---------------------------------------------|

#### 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

本学では建学の精神「女性の自立と自活」に基づき、学生支援に関する基本方針「修学支援」「生活支援」「進路支援」を定めており、具体的な学生支援を実施している。

「修学支援」では、学生の学修状況を把握することで、必要に応じて学修環境の整備と多様な学びの機会を提供することや、学生が学修に専念できるよう、学生への経済支援を充実させることを定めている。

「生活支援」では、学生が孤立して学生生活を送ることのないよう、コミュニティ形成に関わる支援を行うことや、正課外教育及び正課外活動によって、学生個人の成長や学生生活の充実を齎ること、学内環境を整備や充実させることを定めている。

「進路支援」では、キャリアビジョンの実現に向けた明確な目標設定のために、担任（アカデミック・アドバイザー）や助手、職員によるキャリア相談など個別サポートの強化を明記し、「女性の自立と自活」にむけて、学生各自がリーダーシップを発揮する資質・能力を育むための環境の整備を行い、学生の置かれている多様な状況や事情に関わらず学生一人ひとりの状況を把握し、学生に寄り添った支援を行っている。

本方針は、大学ホームページにて公開している（資料4-87【ウェブ】）。なお、障がい学生への支援については、「障がい学生支援に関する基本方針」を定め、障がい学生の修学のために必要かつ適切な合理的配慮を行い、継続的な障がい学生支援の充実に取り組んでいる（資料7-1【ウェブ】）。また、年度当初に新入生向けに学生生活に必要な事項が網羅されている「CAMPUS GUIDE2023」を作成し、kyonetに公開している（資料7-2【ウェブ】）。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 学生支援体制の適切な整備                                                                          |
| 評価の視点② | 学生の修学に関する適切な支援の実施<br>・学生の能力に応じた補習教育、補充教育<br>・正課外教育<br>・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<br>・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）<br>・留学生等の多様な学生に対する修学支援<br>・障がいのある学生に対する修学支援<br>・成績不振の学生の状況把握と指導<br>・留年者及び休学者の状況把握と対応<br>・退学希望者の状況把握と対応<br>・奨学金その他の経済的支援の整備<br>・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 | 学生の生活に関する適切な支援の実施<br>・学生の相談に応じる体制の整備<br>・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<br>・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮<br>・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等）                                                                            |
| 評価の視点④ | 学生の進路に関する適切な支援の実施<br>・キャリア教育の実施<br>・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<br>・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施<br>・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. 学生支援体制の適切な整備

学生支援体制の適切な整備については、上述の通り、学生支援に関する基本方針に基づき、運営体制を構築したうえで学生支援を推進している。基本方針に則り、全学的な学生生活に関する重要事項について協議し、施策案を策定するため、学生支援課を主管部署として関連教職員で構成された「全学学生委員会」を設置している（資料7-3）。主管部署である学生支援課は、保健室、学生相談室、ボランティアセンターの主管を担うとともに学生の国際交流及び留学生の支援も担当しており、各種学生支援施策の案を委員会で提示し、協議を行っている。

学生に関する情報は本学のポータルサイトkyonetに集約し、教職員で共有できるようにし、担任（アカデミック・アドバイザー）の面談時にも活用している（資料4-61）。また、担任（アカデミック・アドバイザー）制度を周知し、深く理解してもらうため、制度の意義や重要性、よりよい活用方法に加え、学生の相談場所として、支援の窓口（学生支援課や学生相談室等）を紹介するため、「全学学生委員会」の委員長である学生部長及びその他委員がそれぞれのシーンを想定しコメントする動画を作成し、令和5（2023）年度の新入生に対し公開した。

進路支援においては、「卒業後に自活し自立した女性として主体的にキャリアを切り開いていける」という方針に基づき、学生一人ひとりの状況を把握するために、教職員が連携して取り組んだ。全員対象のガイダンスではグループワークを取り入れたことや、学生ニーズを把握した課題解決型の講座を拡充した。また、kyonetを通じた情報共有と、大学3年生を対象とした全員面談、継続的に支援が必要な学生へのフォロー面談を行った。障がい者やより高度な支援が必要な学生には専用の講座を開設するとともに、外部機関の紹介、学生相談室とも連携した支援を行っている。

## 2. 学生の修学に関する適切な支援の実施

### <学生の能力に応じた補習教育、補充教育>

学生の能力に応じた補習教育・補充教育としては、各学部において、入学者に対する入学前教育を実施している（資料7-4）。

在学生に対しては、令和4（2022）年度より、1年次の必修科目である「データサイエンスとICTの基礎」に対応したリメディアル教育として、表計算ソフトによる四則演算、関数の挿入、グラフの作成等の基本操作の技術の修得を目的とした「Excel基礎講座」を共立アカデミーの講座として実施している（資料7-5）。

### <正課外教育>

本学では学生公認団体の活動や社会連携活動、ボランティア活動など様々な正課外教育の取組みをとおして、「共立リーダーシップ」を身に付けるサポートを行っている。これらの取組みでは、正課と同じリーダーシップ教育のフレームワークに則り、同じループブックや教材を用いることで、正課と連続した学びに繋げている（資料7-6【ウェブ】）。

また、「共立アカデミー」では、資格取得から趣味・教養まで、学生のニーズに応えるため内容を厳選し、安価で質の高い講座を提供している。令和5（2023）年度の「共立アカデミー」の正課外講座群の開催実績は、全139講座（開講中止4講座を除く）／受講者2,898名となっている（資料7-7【ウェブ】）。なお、共立アカデミーの講座のひとつとして、「共立リーダーシップ」に関する理解を深めるための在学生向けの動画講座の制作についても計画を進めている。

### <自宅等の個々の場所で学修する学生からの相談対応、その他学修支援>

自宅等の個々の場所で学修する学生からの相談対応、学修支援についてはkyonetを活用している。kyonetには「Q&A」の機能があり、学生は自宅等様々な場所から、授業担当者や教学系部署に授業内容や学修に関する質問を送ることができる。授業担当者や教学系部署は随時学生からの質問を確認し、回答を返信している。また、kyonetには「掲示」機能があり、授業担当者や教学系部署は適宜、授業の履修者全体や個別の学生に対して学修に関する指示を連絡することができる。kyonet以外に、24時間学生からの質問に対応できる公式AIチャットボット「KWU Chat（キューチャット）」を導入し、在学生だけでなく、新入生にも入学前から活用できるよう案内している。このような機能を活用して、学修支援にあたっている。

＜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＞

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としては、「Kyoritsu My パソコン」制度を導入している。これは、オンライン授業に対応するための学修環境の整備を目的のひとつとしており、入学前に1人1台パソコンを準備してもらい、学内外での学修での活用を促している（資料7-8）。

また、2号館5階のラーニング・コモンズにノートパソコン、デスクトップパソコンを整備しているほか、ラーニング・コモンズ及び本館の情報センターにおいては貸出パソコンを整備し、オンライン授業の受講に活用できるようにしている。なお、本館12階・13階及び3号館2階に整備された情報演習室は、授業のない空き時間に学生が自由に利用できるように開放している（資料7-9【ウェブ】、7-10【ウェブ】）。

授業動画については、基本的にはGoogleドライブにアップロードを行い、kyonetの「授業資料管理」でURLを学生に公開することで再視聴機会を確保している。また、全講義室に天吊りカメラを整備して授業を録画することができるようにしており、これを上記のようにアップロードし公開することで、再視聴の機会を確保し、学生の事前・事後学修への活用等を促進している（資料4-57）。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行により、外出自粛要請による学生・教職員の入構制限期間にkyonetを活用したオンライン授業（オンデマンド型）の実施に移行したことから、学生の通信環境整備に伴う負担増が予想されたため、「オンライン授業受講環境整備のための支援奨学金」として学生に対し一律5万円を支給した。

＜留学生等の多様な学生に対する修学支援＞

留学生等の多様な学生に対する支援は、全学的に策定された「国際交流方針」に基づき実施している（資料3-22【ウェブ】）。方針の一例として、異なるバックグラウンドを有する人たちと協働できる環境の実現として、外国人留学生と日本人学生が共に鍛え高め合い、協働できる環境の実現を目指すことを定めている。

留学生の学修（日本語教育等）及び生活を支援する体制に関して、正課授業では、留学生を対象とした日本語科目（教養教育科目「基礎日本語」、「応用日本語」）を開講している。また、交換留学生・特別留学生を対象とした日本語教育特別プログラムを開催し、日本語講師による日本語授業を週3コマ、学生チューターによる授業を週3コマ実施している。

学生支援課では、毎年10月頃に、全ての留学生を対象に日本人在学生との交流会を開催し、年間を通して中国語・フランス語トークルームを開設する等、学内で留学生と在学学生が交流し異文化への理解を深める機会を設けている。また、留学生の在留資格の管理や生活全般に関わる相談に応じ、希望する留学生へ学生寮「ナチュラル杉並」を提供している。また、本学に在籍し、経済的理由で修学が困難な私費外国人留学生に対して、選考の上、授業料減免措置を実施している。なお、交換留学生・特別留学生には、交換留学奨学金が給付されている。社会人学生の在籍については、令和5（2023）年度に1名が在籍しており、他の学生と同様担任（アカデミック・アドバイザー）制度による支援を行っている。

### <障がいのある学生に対する修学支援>

障がいを持つ学生に対する修学支援に関しては、「障がい学生支援に関する基本方針」に基づき、病気や障がい等の理由で授業や学生生活に不安のある学生が、すべての学生と等しい条件のもとで教育や研究に参加できるよう支援を行っている。支援の内容については、本学ホームページに掲載し公開している（資料7-11【ウェブ】、7-12【ウェブ】）。掲載されたフローチャートを参照することで、学内外を問わず本学による修学支援の流れを把握できるようにし、該当者（相談者）が迷うことなく、相談先や支援の流れを理解できるようにしている。

修学上の支援の申し出があった学生に対しては、修学や学生生活に関してどのような不安があるかを学生支援課職員が面談し、必要な支援について相談しながら進めている。支援が必要と判断した学生は、「修学支援願」他、主治医の「診断書」等必要書類を提出し、学校医との面談を行うこととしている。その後、教務課と学部で配慮内容について相談を行い、申し出た学生の合意を得た上で、教務課から各授業担当者へ配慮の依頼を連絡し、修学支援を実施している。修学支援を受けている学生については、学生支援課にて、学期修了後に振り返り面談を行い、配慮内容の追加・変更や、次学期の配慮の希望について確認している。

障がい者の受入れのための施設、設備として、バリアフリー化、スロープの設置、多目的トイレなどを設置している。また、過去に在籍した全盲学生の入学に合わせ、キャンパス前の信号機を音声対応に変更するように自治体に働きかけを行い、実現させるなど、受け入れる学生の障がいにあわせ、安心、安全に学生生活が送れるように関係部署と連携し対応している。また、持病等により休養する必要がある学生に対しては本館11階にクワイエットスペースエリアを設け、周囲からは視界を遮る小テーブル付き椅子を3台設置し、体調や気分の優れない学生に利用されている。その他、2号館図書館内と4号館1階ロビーにも、落ち着きたいときや休養したいときに使える1人掛けソファなども設置し、「学内で静かに過ごせる場所のご案内」として全学生に案内している。

また、難聴者のサポートとなるノートテイク講習会を学生を対象に年2回実施。難聴者に代わり授業中の音声情報を文字化するための技術を学び、必要時の対応に備えている。

障がいのある学生に対する支援は、学生支援課を中心に、教員、事務職員が連携し、組織的な支援ができるように支援体制を構築し、障がいの種別や程度に応じた修学支援を行うとともに、学外の関連機関とも協力の上、就職活動の支援も行っている。

### <成績不振の学生の状況把握と指導>

学生の学修上の悩みなどの相談を受け、適切な指導助言を行う制度として、担任（アカデミック・アドバイザー）制度、オフィスアワー制度、助手による学生支援体制を整えており、これらの制度を活用することで、常時相談できる体制を整えている。

担任（アカデミック・アドバイザー）制度において、担任（アカデミック・アドバイザー）は、学生一人ひとりの状況を把握し適切な支援に繋げるために、学年初期に面談し、前年度の履修状況や成績・取得単位数を確認し、新年度への取り組みや目標に対するアドバイスを行っている（資料4-61）。学期内においては出席状況を確認した上で出席率の低い学生と面談を実施し、注意喚起や出席改善につなげるためのアドバイス、履修計画の

助言などを行っている。授業期間後には、GPA1.4以下の学生に対して、成績不良の理由確認や向上に向けたアドバイスを行うことで学修上の悩みを解決できるよう支援を行っている。なお、担任（アカデミック・アドバイザー）は、面談終了後に共有が必要と思われる特記事項があれば、速やかにポータルシステム kyonet の学生プロフィールに記入し共有を図っている。そして、面談記録など学生の個人記録はポータルシステム kyonet の学生カルテ（学修ポートフォリオ）に蓄積され、専任教職員が全学生の情報を閲覧できる環境を整えている。

また、本学では全専任教職員がオフィスアワーを設けており、履修に関することだけではなく、進路等の学生生活全般に関する質問・相談に対応する体制をとっている。

さらに、学修上の悩みを持つ学生に対して、助手制度や学生相談室による相談体制を整備している。助手の役割のひとつとして学生の支援があり、助手は担任（アカデミック・アドバイザー）等の専任教職員と連携しつつ、学生の学修上の悩みなどについての相談への対応や助言・指導を行っている。

#### <留年者及び休学者、退学者の状況把握と対応>

留年者及び休学者、退学希望者の状況把握と対応については、前述の成績不振学生への対応と同様に各学年に担任（アカデミック・アドバイザー）制度や助手による学生支援体制を整えており、担任（アカデミック・アドバイザー）となった教職員が学生の指導・相談に応じるほか、学部・学科の助手が常時学生の相談に対して助言を行うことで、丁寧に対応している（資料4-61）。また、「教務委員会」において、事務部門から提供される学生の単位取得状況や履修登録状況については、個人情報保護に留意しながら適宜共有し、組織的な支援に取り組んでいる。なお、留年者の場合は、翌年度前期の学修のみで卒業要件単位が充足できれば、「9月卒業」を可能にしている。また、留年に際して、25単位以下の単位を残している学生に対しては、学則別表納入額第1の1留年者の学費納入取扱い基準に基づく学費減免による経済的な支援も行っている（資料1-5【ウェブ】）。

学費納入状況に関する情報については、学費延納期限における未納者の情報のみ大学事務部（教務課）より担任（アカデミック・アドバイザー）に提供され、学部・学科及び大学事務部（教務課）の2者で共有しながら対応にあたっている。

学部・学科及び大学事務部間の情報共有としては、前述の通り、担任（アカデミック・アドバイザー）が記録するポータルシステム kyonet の学生プロフィールや学生カルテ（学修ポートフォリオ）において共有を図っている。そのため、大学事務部の職員間でも学生の状況が確認でき、例えば休学を検討している学生がいる場合、教務課で届け出受理と学籍異動手続き、そして学生支援課では奨学金貸与の確認となるが、届け出の回覧とともに事前の担任（アカデミック・アドバイザー）との面談による記録で両課ともに状況が把握できるようになっており、連携して学生の対応を行うことができている。部門・部局によって対応業務は異なるが、ポータルシステム kyonet の記録によって対応記録が確認できるため、学生に面談の都度基礎情報を確認することが無く効率的であり、学生情報の受け渡しもスムーズに行えている。令和2（2020）年から開始された高等教育の新修学支援制度を利用する学生においても、採用が決定するまでは学納金延納の手続きを取ることであり、担任（アカデミック・アドバイザー）、財務課、教務課、学生支援課で情報を共

有しながら対応している。

#### <奨学金その他の経済的支援の整備>

奨学金等、学生への経済的支援のための制度として、令和2（2020）年度より高等教育修学支援新制度が開始し、一定の条件を満たした学生が支援を受けている。一方で、日本学生支援機構の貸与奨学金を利用している学生は卒業後返済の経済的負担がかかるため、その負担軽減と修学意欲継続のため「共立女子大学・共立女子短期大学独立行政法人日本学生支援機構貸与奨学金利用者限定給付奨学金規程」を制定している（資料7-13）。令和3（2021）年度より募集を開始し、毎年、大学、短大合わせ50人に対し上限500万円として給付を行っており、令和5（2023）年度は、大学生48名が選出された。

本学独自の奨学金制度としては、毎年度10月から翌年9月まで本学の事務局内で業務を行い、その労働の対価として月3万円の奨学金を給付する「実務体験奨学金」制度を設けている（資料7-14）。毎年大学、短期大学合わせ20人程度が採用されており、令和5（2023）年は20名の大学生の採用があり、給付を受けている。

また、令和5（2023）年4月より新たに「共立女子大学・共立女子短期大学資格取得・進路支援等給付奨学金規程」が制定された。これは、本学が指定したTOEICスコアのレベルに達した者、指定の資格取得者、大学院への合格者等へ給付される奨学金であり、年間予算は650万円である（資料7-15）。なお、本学独自の奨学金制度については、「全学学生委員会」において審議の上、企画・立案し運営している（資料7-3）。本学の奨学金に係る前年度の給付・貸与の実績については、大学基礎データ表7（奨学金給付・貸与状況）のとおりである。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響下における学生の経済的支援を目的として、3つの奨学金を整備した。まず、令和2（2020）年度は多くの授業がオンラインにシフトし、学生の通信環境整備に伴う負担増が予想されたため、「オンライン授業受講環境整備のための支援奨学金」として学生に対し一律5万円を支給した。次に、同年9月に家計急変による経済的な支援として、学生が修学を継続することができるよう「緊急支援奨学金（家計急変）」の募集を行い、3名に給付した。この奨学金は原則として令和2（2020）年度学費（授業料、施設設備維持費・実験実習料）の半額を上限として後期学費に充当した。さらに、学生生活での経済的な支援を目的として、希望者に対し1人当たり5万円を無利子で貸与する「特別貸与制度」を設け、12名がこの制度を利用した。

このように、学生への経済的支援のための制度を適切に設け、運用している。

#### <授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供>

学部ごとの学費の納付金額については、大学案内、入試要項や履修ガイド、大学ホームページに公開している。また、学内外の奨学金情報については、大学案内に掲載するとともに大学ホームページで公開している。各奨学金の情報については、奨学金案内として一覧を作成し、kyonetを通じて案内しており、学費や奨学金等の情報を適切に提供している（資料5-14【ウェブ】、7-16）。

### 3. 学生の生活に関する適切な支援の実施

#### <学生の相談に応じる体制の整備>

本学では学生一人ひとりに担任がつく「担任（アカデミック・アドバイザー）制度」があり、学修や学生生活、進路等の学生生活全般について、個人に合わせた支援を行っている（資料4-61）。担任（アカデミック・アドバイザー）は毎年必ず学生全員の個別面談を実施している。また、担任（アカデミック・アドバイザー）以外にも、教員と学生の架け橋となる助手が在籍しており、身近な存在として学生の様々な相談にのっている。

また、学生相談室では、専門の資格を持ったカウンセラーや、教員相談員を配置し、メンタルヘルスや心理相談だけでなく、学業や学生生活に関すること等相談内容を特定せずさまざまな相談に応じているほか、必要に応じて、保健室と連携し学校医との面談等につなげるなど、関係各所と連携し適切な対応が取れる体制を整えている。さらに、学生相談室は、教職員が学生に対して初期の対応を行う際の指針や、学生対応におけるQ&Aも掲載した「教職員のための学生対応ハンドブック」を発行しており、教職員が学生へのサポートに役立てている（資料7-17）。

学生に対するこれらの各種サポートは、kyonetの「学生プロフィール」機能を活用して、教職員間で学生に対してどのような指導等が行われているかをリアルタイムで共有することで、組織的に学生への適切な指導助言を行う体制として有機的な連携をとることができている。

#### <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>

学生の人権侵害の防止及び対処については、学生・教職員の人権意識の啓発に向けた対応として、平成13（2001）年度に制定した「共立女子大学・共立女子短期大学人権委員会規程」に基づき、「共立女子大学・共立女子短期大学人権委員会」を立ち上げ、学生や教職員へ「ストップ ザ・ハラスメント」の掲示を行うなどキャンパスハラスメント防止に関する啓発を行っている（資料7-18, 7-19）。教職員に対して、ハラスメント問題への理解を高めるため、動画視聴を通じた研修を実施し、ハラスメント防止に関する啓発を行っている。

教職員及び新生に配付している「CAMPUS GUIDE2023」にハラスメントの項目を設けて学生や教職員に周知徹底を図り、防止への取り組みに力を注いでいる（資料7-2【ウェブ】P. 11～12）。

事案が生じた際には、学長指名の調査委員会により、被害者の救済及び問題解決にあたる体制を整えており、学生が相談しやすいように、窓口委員となる教員をおき、相談体制を整えている。

#### <学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮>

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮した取り組みとして、学内の2か所に保健室を設置しており、保健師・看護師の4名が常駐し、応急処置と健康支援に当たっている。

また、週1回、精神科及び内科の学校医が来校し、学生の健康相談にあたり専門的な治療が必要な場合は専門医の紹介等を行っている。年度初めのオリエンテーション期間には、

学校保健安全法に基づき、健康診断を実施しており、全学生の問診を行い異常の早期発見に努めている。感染症の感染拡大防止と健康管理の観点から、入学時に麻疹・風疹の罹患歴、予防接種歴を調査し有事に備えている。

さらに、心理面の相談・支援を行っている学生相談室を設置している。迅速に対応できるよう平日は4名、土曜は1名の臨床心理士・公認心理師が在室し、学生の相談にあたり、相談内容に応じて関係部署と連携を図り対応している。学生へ配布しているパンフレット「学生相談室あんない」に記載している通り、学生からの申込は来室、電話、WEBフォームより受付し、心理カウンセラーが面談を行い、状況に応じて、定期カウンセリング（継続面談）や相談内容に合った窓口や教職員を紹介、校医面談へ繋げるなどの対応をしている（資料7-20）。

月1回の校医（精神科医）によるコンサルテーションには学生支援課職員、学生相談室、保健室も加わり、学生対応の確認をしながら相談環境を維持し、学生支援に活かしている。

この他にも学生向けに「学生相談室だより」を年4回（4月、5月、10月、12月）発行し、心の成長や健康に関する情報を提供するとともに、4月の健康診断時に相談室ブースを設置し新入生全員に「こころの健康チェック票」によるメンタルヘルスチェックを行い、学生相談室の相談受付に繋げている（資料7-21）。また、教職員向けには「学生相談室からのお知らせ」を9月に発行し、教職員から相談室への相談申込方法、開室時間などを案内しているほか、毎年教職員対象の研修会を開催し、学生への支援方法を修得する機会としている（資料7-22）。

このように、学生の心身の健康、保健衛生及び安全へ配慮した各種取り組みを適切に行っている。

#### <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等）>

人間関係構築につながる措置として、新入生同士の交流、在学生と新入生の交流の場を設けることを目的に、新入生歓迎会を実施している。新入生歓迎会は、令和5（2023）年度においては新入生のうち95%が参加し、学生生活ガイダンスや公認学生団体による発表及びブース説明会、ゲストライブ等を通して、学生同士の交流を図っている（資料7-23）。

その他、公認学生団体活動、学園祭、ボランティア活動等の各種イベントや活動の中で、学生同士の人間関係構築につながる機会を設けている。

例えば、新入生歓迎会を経て公認学生団体に所属した学生に対しては、異なる団体に所属する学生の交流の機会とすることを目的の1つとして、年3回の研修（リーダーシップ研修・チームワーク研修・フォローアップ研修）を実施している。

毎年度開催する学園祭においては、参加学生同士が各団体の成果発表の場や物販・展示ブースの運営等を通して交流を図っている。なお、学園祭を運営する共立祭運営委員会では、委員が100名を超えるため、運営者としての当事者意識やリーダーシップ及びチームワークスキルの醸成と合わせて、新入生同士の交流や上級生との交流の場として毎年度8月に研修を実施している。

ボランティア活動においては、令和5（2023）年度より学生有志による「ボランティアセンター学生サポートスタッフ」制度を導入し、学生スタッフと学生支援課職員が協力し、

ボランティア活動の体験談や疑問点について参加者同士が情報交換できる機会を設けている。

また、学生寮においても新入生の交流の機会とすることを目的とした入寮式や寮生同士の交流の場として、クリスマスパーティー等のイベントを実施している。令和5（2023）年度からは在寮生同士の交流会やナチュール杉並に住む交換留学生を対象とした歓迎イベントも実施している。

#### 4. 学生の進路に関する適切な支援の実施

##### <キャリア教育の実施>

本学の教養教育科目は、建学の精神「女性の自立と自活」を基盤として定められたKWUビジョンに基づき「自律と努力コア」「創造とキャリアコア」「協働とリーダーシップコア」の3つに区分されている（資料4-33【ウェブ】）。

そのうち、「自律と努力コア」では、キャリア教育の一環として、1年次前期から自己を振り返り、将来の目標を明確にするために、前期は「基礎ゼミナール」（全学生必修科目）、後期は「ライフプランと自己実現」（看護学部以外の全学生必修科目）を開講している。「基礎ゼミナール」は、大学における「学修」の意味を学び、大学生活を豊かにする人間関係を構築しながら、授業に臨む環境をつくること、ひとりひとりの学生が、学園の歴史と人材養成像を知り、大学での「学修」の指針を理解し、将来の進路等を見据えたうえで、目的意識・問題意識をもって学修目標と学修計画をたて、学生生活を進めることができるようになることを目的とし、開講している。「ライフプランと自己実現」は、「基礎ゼミナール」で描いたライフプランやキャリアプランをベースに、将来社会に出て生活していくために自分の生き方について考えることを目的に、開講している。

また、「創造とキャリアコア」では、8つの区分の多角的な学びをもとに、物事を思考・判断・表現するための幅広い知識と技能を修得するとともに、自らのライフプラン・キャリアプランを創造する力を培うことを目的に科目を配置している。その中でも、特にキャリアを創造するための教養として「企業と社会の仕組み」や「マーケティング」、「女性の生き方と社会」の科目を開講している。

令和5（2023）年度に新たに「共通教育センター」の下に設置された「全学共通キャリア教育検討ワーキングチーム」では、教員及びキャリア支援グループ職員が一体となって、キャリア教育方針の策定や、「創造とキャリアコア」の科目など教養教育全体を見渡して、学生がより一層効果的にキャリアについて学修できる教育体系について協議を行っている。

さらに、「自己開発B」では、座学だけではなく、低学年次から実際の社会との接点を拡大するために、経済団体や卒業生の就職企業を中心とした繋がりから、職場体験プログラムへの参加に対し学生が自己開発、自己啓発のために積極的に行った活動を評価する科目として単位認定し、学生が就業意識を高める活動へ積極的に参加できる体制の構築を進めている。

##### <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>

本学では、進路支援方針である「卒業後に自活し自立した女性として主体的にキャリアを切り開いていけるよう、入学時から一人ひとりに寄り添った支援をする。」「一人ひと

りがキャリアビジョンの実現に向けた明確な目標設定をするために、担任（アカデミック・アドバイザー）制度や助手、職員によるキャリア相談を通して個別のサポートをする。」に基づいて活動している（資料4-87【ウェブ】）。

入学から卒業までの学生生活全般については、学長の諮問機関として平成30（2018）年度に「全学学生委員会」を設置し、就職支援に関する重要事項について協議し、施策案を策定している。

環境整備については、本館2階のキャリア支援グループにおいて、求人パンフレットや書籍、卒業生の活動報告書などを学生が自由に閲覧できるスペースを設置することや、学生の個別相談に対応できるスペースを設けている。学生への周知はキャリアガイダンスや毎年発行している「就職ガイドブック」などを通じて、保護者に対しても在学生家族懇談会やキャリア支援グループ主催の保護者向けイベントで行っている（資料7-24）。

就職活動におけるオンライン選考への対応としては、オンラインに特化した選考対策講座の設置やカウンセリングに加えて、これまで学生に開放していなかった来客用の個室3部屋を開放している。加えて、特に就職活動が本格化する1月から6月においては、求人企業の人事担当者の来客と学生の利用が重なり、連日満室の状況で学生の利用を制限せざるを得ない状況が続いたことから、さらに学生のニーズに対応するため、令和5（2023）年4月より、新たに4号館1階にオンライン選考の際に利用可能な個室を2部屋設置した。学生に対しては、キャリア支援グループ主催のガイダンスや各種講座において利用可能な旨を周知した。

学生情報については、kyonetにおいて一元管理し、教職員が卒業生の就職実績や在学生が希望する進路先情報を閲覧できるようにしている。令和元（2019）年度からは「学修ポートフォリオ」機能を付加し、学生個人におけるセミナーや講座参加状況など正課・正課外活動の情報を蓄積して可視化している。教職員が就職に関連する内容の理解度を把握したうえでレベルに合わせた支援を行い、面談を行った際には内容を記録して教職員間で閲覧できるようにしている。

令和2（2020）年度には本学限定の求人サイト「Kyoritsu就活」を導入した。「Kyoritsu就活」は学内システムと「キャリアタスUC」を連携させ、本学の学生を積極採用したい意思がある企業の求人情報や卒業生の活動報告の閲覧、キャリア相談予約の機能などが備わっているものである。この導入により、企業からの求人数が2倍以上に増加するとともに、オンラインにおける情報収集環境を整備することで学生にとっての利便性が向上した。

「全学学生委員会」においては、個々の学生に応じた進路支援体制の構築に向けて、就職や進学の設定と未決定者の状況報告や、支援が必要な学生を迅速に支援するために求人募集中の企業情報の共有を行っている。また、キャリア支援グループ主催の講座やガイダンスの年間計画については、各学部から選出された教員等と連携して体系的なプログラムの構築に向けて議論している（資料7-25）。

構築のポイントとしては、これまで一律で行っていたガイダンスや講座のプログラムをレベル別に分けて整備した。早期から積極的に動いている学生に対しては、より社会との接点を拡大できる機会として大学が協定を締結した企業とのインターンシップへの参加や、自己理解を促すための社会人基礎力チェック（PROG）を活用した啓発プログラム、他大学の学生との接点を拡大できる機会を提供している。

事務組織体制については、令和2（2020）年度にはキャリア支援を意識した学生支援機能の強化を目的として、「就職進路課」から「学生支援課キャリア支援グループ」に事務組織を改編した。

学生が相談しやすい環境づくりについては、「職員によるキャリア相談を通じて個別のサポートをする」という方針に基づき、学生の個別相談が集中する1月から6月においてはカウンセラーの人数を拡充することや、教員からの要請に基づいて、より支援が必要な学生には授業終了後などに出向くなど、ニーズに応じて対応した。

上記のような各種取り組みを行った結果、令和4（2022）年度の就職率は95.7%（前年94.9%）と向上した（資料7-26）。

今後さらにキャリア支援を充実するため、第三期中期計画においてキャリアセンターの設置について明示しており、令和5（2023）年度から「共通教育センター」の下に設置されている「全学共通キャリア教育検討ワーキングチーム」において、キャリア教育方針の策定やキャリア関連科目の整備と合わせて全体像を示して議論している。

加えて、キャリア支援グループ職員のスキルアップにも取り組んでおり、各講座やキャリアカウンセリングの受講者に対して終了後に満足度調査を実施し、次回の講座構築時や月次のカウンセラーミーティングの際などに、調査結果の振り返りを行っている。また、令和4（2022）年度の卒業時アンケートにおける「就職・進路支援に対する満足度」は88.0%（前年82.5%）と大きく向上した（「非常に満足している」＋「まあまあ満足している」／「利用していないので分からない」を除く回答者数）。今後は職員向けに社会人基礎力チェック（PROG）受検と解説会を実施して自身の特徴をつかむことでさらなるスキルアップを目指していく。

#### <進路選択に関わる支援やガイダンスの実施>

進路選択に関わる支援やガイダンスとして、キャリア形成から就職・進学支援に特化した、年3回の全員参加型「キャリアガイダンス」や約150講座から各自の希望に応じて受講できるキャリア支援グループ主催のプログラムを実施している。また、「共立アカデミー」とも連携してSPI3対策講座の実施や、TOEICや秘書検定などの講座を案内し資格取得を推進している。

各種講座の周知については、キャリアガイダンスや正課の授業、ゼミナール訪問、kyonetの掲示板、デジタルサイネージを活用し学生に広く周知している。講座の受講状況については、「全学学生委員会」を通じて共有しながら、個別に教員や助手とも連携を図っている。

講座の内容については、これまでの一律からレベル別に組み替え、事前に学生のニーズを把握したうえで構築することで、学生の満足度向上に取り組んだ。

保護者との連携による学生支援として、学生生活や就職・進学に関する支援体制の案内、教職員との個別相談などを行う家族懇談会を実施している。令和4（2022）年5月には3年ぶりの家族懇談会を実施し、1,002名が参加し、終了後のアンケートでは、99.5%の保護者から満足したとの回答を得た。また、10月に2回目の家族懇談会を実施し、客員教授の講演、就職活動の体験報告等を実施し、約230名が参加した（令和2（2020）年度と令和3（2021）年度はコロナ禍により開催中止）。令和5（2023）年6月に実施した家族懇談会

では、891名が参加。将来のキャリア形成に関する講演や就職の個別相談に対する参加者の満足度調査では、いずれも90%以上が「非常に満足」もしくは「満足」と回答した。このような機会を通じて、大学の取り組みを保護者にも周知することで、学生支援における協力体制を築いている（資料7-27）。

＜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＞

博士人材の長期的なキャリアや活躍状況を把握するために、キャリア支援グループにおいて、文部科学省における博士人材データベース（JGRAD）への入会を進めている。

## 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

現在、本学には50の公認学生団体があり、それぞれ積極的な活動を行っている（資料7-28【ウェブ】）。「全学学生委員会」のもと、課外活動団体の運営支援を担う学生支援課では、「公認学生団体 活動のしおり」でサークル及び課外活動に関する周知を行っているほか、年2回公認学生団体の各代表、会計担当と部内会計処理の状況を確認するとともに、活動状況及び困りごとなどを確認する個別面談を実施している（資料7-29）。

また、活動規模や状況に応じて各団体に年2回の助成金を給付している他、物品修理費の補助、施設及び備品の貸出を行なっている。活動場所としては、学内の講義室、講堂、体育館等の使用を許可しているほか、グラウンドや和室など大学にない施設に関して併設する中学高等学校の施設や八王子キャンパスのグラウンド使用を許可している（資料7-29）。

ボランティア活動においては、学生のボランティア参加率向上、活動成果の可視化に伴う学生のモチベーションアップを目的とし、「ボランティアセンター運営委員会」において検討の上で、令和5（2023）年度よりボランティアマイレージ制度を導入した（資料7-30）。活動報告にプラスして「共立リーダーシップ」に関する目標やそれに対する感想、次回活動への抱負などのコメントを記入することで1ポイント加算される仕組みとしている。ポイントが加算されることで、学生はボランティア活動における活動成果の可視化が可能となる（資料7-31）。

これらの公認学生団体活動やボランティア活動の他、「共立Stand Up!プロジェクト」等の各種正課外活動における学びをより充実させるため、本学が掲げる「共立リーダーシップ」教育を取り入れている（資料7-6【ウェブ】）。正課の授業で使用するルーズリークや教材を活用し、活動を通して学生のリーダーシップを育成できるような設計としている。各種活動における自らの取り組みを学生自身で振り返るとともに、教職員からのフィードバックを受ける場を設けることで、得意分野や苦手分野を発見し、自らの強みを活かしたリーダーシップを発揮できるよう支援している。

例えば、ボランティア活動、留学生支援、学内イベント運営、地域活動等の学生立案のプロジェクトの実現を組織的にサポートする取り組みである「共立Stand Up!プロジェクト」では、参加学生は1年間の活動期間中、教職員サポーターの支援の下でプロジェクトの達成に向けて自主的に行動するとともに、本学の掲げる「共立リーダーシップ」について学び、活動を通して自分らしいリーダーシップを身に付けていく。活動終了時には、グ

ループメンバーや教職員サポーターとともに活動の振り返り・自己評価を行うとともに、成果発表会において学生、教職員に加え社会で活躍する卒業生を招き、講評を受けている。企画立案から活動の実行、振り返り・自己評価、振り返りに基づく今後の学生生活への活用というPDCAサイクルを通して、社会人基礎力を向上させている（資料7-32【ウェブ】）。なお、令和5（2023）年度の活動からは、本プロジェクトの活動修了者にオープンバッジ（デジタルバッジ）を発行し学修成果の可視化を行う予定である（資料7-33）。

## 6. その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生生活の意見や要望の聴取に関して、本学では、学生の学修成果、満足度等を可視化し、学生の学修支援や教学改革のエビデンスに活用するという目的で、入学時、1年～3年修了時、卒業時の学生を対象に、「学修行動調査」を実施している（資料7-34【ウェブ】）。各学修行動調査を基に教学の内部質保証に関する分析評価及び改善活動を恒常的に実施しており、学生の意見や要望をこの調査より確認し、改善点として反映している。また、学生からの意見や要望は、本学のポータルサイトkyonetのQ&Aでも常時受付可能な状態となっている。

食堂については、年1回満足度アンケートを実施し、学生からの要望を基に委託業者と打ち合わせを重ね、学生にとってより使いやすい施設となるよう改善を続けている。また、学生主導の取り組み「Stand Up!プロジェクト」において、令和5（2023）年度は理想的な学食とカフェを実現するために「Stand Up! 理想の学食を目指そうプロジェクト」を結成した。このプロジェクトでは、アンケート結果を分析し、食堂のメニュー改善や利用率向上について提案書を食堂業者に提出し、学生の満足度向上と魅力的な食堂づくりに取り組んでいる（資料7-35）。

その他、学生からの新たな企画について、令和5（2023）年度に学生より学内でコンタクトケースの回収を行いたいとの相談があった際には、相談を受ける中で該当学生はエコに関すること全般に興味があるように見受けられたため、エコ活動を行うサークルの立ち上げを提案し、学生の部員募集等の活動支援を行っている。

このように、学生からの企画提案については、学生の希望に寄り添い適切な支援に繋がっている。

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・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          |

## 1. 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価とその結果に基づく改善・向上

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人

事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

学生支援の適切性については、大学事務部や全学教育推進機構の「自己点検・評価実施委員会」が「全学自己点検・評価委員会」において定めた自己点検・評価項目に基づき、大学企画課教学企画グループから提供される各種満足度等の学修行動調査結果や休学・留年・退学率に関するデータ等をエビデンスとして定期的に点検・評価を行っている。点検・評価項目の具体例としては、「学生支援に関する大学としての方針に基づき、修学支援が適切に行われているか。」や「学生支援に関する大学としての方針に基づき、担任（アカデミック・アドバイザー）制度は適切に機能しているか。」等が挙げられる。

これらの点検・評価の結果は「全学自己点検・評価委員会」において取りまとめられ、学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長から改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。各部門での改善活動にかかる費用については、学長の判断のもと必要に応じて学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る。また、点検・評価結果を基に施策案を策定するにあたっては「全学学生委員会」で協議を行い、改善を進めている。

例えば、学生支援に対する学生の評価については、特に「学修行動調査」の結果を確認している（資料7-34【ウェブ】）。令和5（2023）年度の結果では、相談できる関係の人が「いる」と回答した1年生は91.9%、2年生は91.8%、3年生は94.1%と年度を追うごとに相談できる関係の人が「いる」と回答した割合が増加している。また、年度を経過するごとに相談できる人の対象として「教員」、「助手」の数が増加している。これは、担任（アカデミック・アドバイザー）の効果、影響と考えられる。また、教員のサポートを行っている助手が橋渡し役となっており、この存在も大きい。

令和4（2022）年度の「学長からの改善指示」では、「サポート体制」に関連した学修行動調査の満足度を高めるための施策を実行することが示され、それに対して担任（アカデミック・アドバイザー）制度を周知し、深く理解してもらうため、制度の意義や重要性、よりよい活用方法に加え、学生の相談場所として、支援の窓口（学生支援課や学生相談室等）を紹介するための動画を作成し、令和5（2023）年度の新入生に対し公開した。これは、「全学学生委員会」の委員長である学生部長及び複数の委員がそれぞれのシーンを想定しコメントする動画となっている。「学修行動調査」（卒業時アンケート）の結果で、「教員による指導・支援」の満足度について「あまり満足していない」「全く満足していない」を選択した学生は、それぞれ 令和3（2021）年度 6%、1%、令和4（2022）年度には、3%、1%であった。また、「職員による指導・支援」の満足度については、それぞれ令和3（2021）年度10%、2%、令和4（2022）年度には、7%、2%となり減少傾向にある。この状況をより良くしていくため、「全学学生委員会」などでのさらなる情報共有、サービス向上を進めている。

キャリア・進路支援における改善・向上に向けた取り組みについては、「全学学生委員会」及び「学長からの改善指示」における進路決定率の向上や、低学年次の利用率向上などの指摘事項に加えて、キャリアガイダンスや就職関連講座において、参加学生のアンケート結果を分析し、要望を踏まえてプログラムを構築した。また、キャリア相談において

も満足度調査を実施し、定期的に行っているカウンセラーミーティングでアンケート結果等をフィードバックすることでカウンセラーの自己研鑽に繋げている。カウンセラーとの定期的なミーティングでは、その時々学生の状況の共有や必要な支援について意見交換する場となっており、より良い支援を行うための体制が整備できている（資料7-36）。

## （２）長所・特色

### ＜教職員との連携＞

キャリア支援グループ職員が「共通教育センター」の下に設けられた「教養教育将来構想ワーキングチーム」及び「全学共通キャリア教育検討ワーキングチーム」において、キャリア教育方針の策定や、キャリア教育関連科目の整備などに関わり、教員と一体となって取り組んでいる。また、就職支援については学部、学科単位だけではなく、各ゼミナールにおいてもキャリア支援グループの職員が訪問し、就職活動の進め方や学生の進路希望先に基づいた求人企業や卒業生の紹介、キャリア支援グループにおけるサポート体制の案内などを行っている。

### ＜進路支援体制の整備＞

キャリア支援グループが中心となり、本学の特長である担任（アカデミック・アドバイザー）の機能を全員が理解した上で運用できるよう、令和3（2021）年に「担任（アカデミック・アドバイザー）による学生指導・相談ガイドライン」として取りまとめて周知した（資料4-61）。担任（アカデミック・アドバイザー）の全員面談に加えて、就職・進学活動期の学生には、学生支援課キャリア支援グループ職員による全員面談を実施している。面談記録はkyonetにて一元管理し、教職協働で学生の支援に繋げている。

また、昨今のオンライン選考増加に伴う対応として、キャリア支援グループの本館2階に加えて、4号館1階に学生が利用できる個室を設け、4号館については令和5（2023）年度からの運用を開始した。

### ＜進路支援講座の拡充＞

資格取得及び就職試験等の支援については、キャリア支援グループ主催の講座において内容ごとにセグメントし、優先度が高い講座については曜日ごとに複数開講することで、授業との関連で受講できない学生にも対応している。

また、1年次と3年次及び卒業時を必須とした社会人基礎力チェック（PROG）受検（1.3年次は3-4月、卒業次は2月）や解説会（1.3年次のみ実施で5月）と、受検結果を踏まえて、より自身の行動発揮能力への理解を深めるための講座（PROG自己理解講座）やキャリアカウンセリングにおいて個別フォローを実施している。結果についてはkyonetの学修ポートフォリオに記録し、学生と教職員が閲覧できる環境を整えている。

### ＜就職先データの分析と活用＞

卒業時の就職状況については、kyonetの進路届にて一元管理している。卒業後の進路未登録者に対しては、担任（アカデミック・アドバイザー）による面談や、キャリア支援グループの職員による連絡などを行い、5月末までに最終確定し、ホームページへの公開

や求人依頼に活用している。また、キャリア支援グループの講座やカウンセリングの利用履歴や社会人基礎力チェック（PROG）の結果との相関関係の分析、採用担当者に対する学生の評価ポイントや求人情報をヒアリングし、次年度以降の学生支援（学内企業セミナーの企業選定や卒業生懇談会、卒業生訪問データなど）に繋げている。

#### <進学・留学支援体制の整備>

進学支援はガイダンスの実施やメールマガジンの定期的な配信、志望学生との面談や論文対策などを、キャリア支援グループが各学部、学科とも連携して学生の状況を把握しながら行っている。

留学促進に向けて、留学概要説明会を年度初めに実施することに加え、制度別・大学別の詳細情報を伝える説明会や国際交流イベントを週に1回程度開催している。さらに、学生の申し出や要望に応じて、留学相談やキャリアカウンセラーの面談を実施している。

#### <社会・企業との接点拡大>

キャリア支援グループの職員全員が、企業訪問や各種業界団体の会合に参加し、キャリア教育連携や新規求人開拓に取り組んでいる。また、卒業生とのネットワークを構築し、学生が卒業後のキャリアを具体的に考える交流会を定期的で開催している。

#### <職員のスキルアップ機会の創出>

キャリア支援グループ主催の講座実施後や面談実施後には、学生から満足度を調査して、講座内容・面談内容の質の向上を図っている。また、キャリア支援グループの職員が全国私立大学就職指導研究会や大学職業指導研究会等を通じた他校との情報交換会に参加して視野を広げることや、国家資格キャリアコンサルタントの資格取得に向けて取り組んでいる。

#### <正課外活動におけるリーダーシップ教育の拡充>

第1章理念・目的の（2）長所・特色で述べたとおり、本学の特長の1つは「リーダーシップ」であり、正課教育以外に正課外教育でも育成を進めている。クラブ、サークルに対して、リーダーシップ研修を実施しており、昨年度までは、部長などの代表者のみに行っていたが、令和5（2023）年度は研修の体制をより充実し、部員全員を対象に研修を行い育成を図っている。また、「共立Stand Up!プロジェクト」でも各メンバーがそれぞれ異なったリーダーシップを発揮し、年間の活動成果報告を行い、OGなどの外部参加者からの講評を受け、PCDAサイクルを回し、自分の成長に繋げている。

#### <奨学金受給者への対応>

令和2（2020）年度開始の日本学生支援機構の給付奨学金制度は、厳正な適格認定の判定が年1回行われる。そのため本学では、5月頃に出席率に関する注意喚起をkyonetで行い、前回判定で「警告」の者は、連続で同判定だと「廃止」となり、給付が止まるため、6月から7月に令和4（2022）年3月に「警告」の学生に面談を実施した。その他、給付奨学金の関係書類の提出期限を早めに設定し、未提出者は、本人、保護者、担任（アカデミ

ック・アドバイザー）、助手などに連絡を取り、追跡、回収を行っている。これに加え、適格認定時「警告」「廃止」の学生には面談を実施。特に「廃止」判定の学生は、書類未提出者への対応と同様に、追跡、面談を行うなど、手厚い対応を行い、学生の給付が止まらないようにしている。

#### ＜本学が規定する特徴ある奨学金について＞

本学が規程化し給付している「実務体験奨学生」は、勉学意欲があるにもかかわらず、修学が困難な学生に対して経済的支援を行う制度で、選出された学生に月3万円を給付し、その対価として、配属された事務局で1年間（年間180時間）勤務や本奨学生を集め研修を行っている。各課に配属された学生の状況を適切に把握するために面談を行い、業務の状況、研修への感想、要望などの情報を収集し、令和5（2023）年度の研修内容に反映している。主な講座にはコミュニケーションをキーワードとしたグループワーク、障がい者支援、ビジネスマナー、パソコン、就活に関連する研修などを実施している。

経済的に厳しい学生はアルバイトの掛け持ちなどをして生計を維持する者もいるが、本制度を活用することにより大学内で収入を得ることができるため、授業の合間に勤務ができ、アルバイトまでの移動時間の大幅な短縮や疲労度も軽減可能である。

#### ＜新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策における対応＞

進路支援においては、キャリアカウンセリングや各種講座を運営する際に対面とオンラインで実施した。対面の際は基本的な感染防止対策として、アクリル板の設置やマスク着用、教室入口に消毒液を設置して本学の規定に基づいた収容定員を厳守の上、一定間隔での着席を義務付けて運営した。また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）をきっかけに企業のオンライン選考ニーズが高まっていることから、学生が参加しやすい環境を整備するため、4号館に防音個室ブースを2部屋設置した。求人開拓では、来訪者を制限してオンラインでの面談を拡充し、コロナ禍においても採用担当者との関係を継続した。

学生生活支援においては、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）罹患時、濃厚接触者となった場合の対応について、ホームページやkyonetにて定期的に配信し、学生が安心して学生生活が送れるよう努めた。学生相談室では、相談申込の受付をGoogleフォームで受け付ける体制を整え、さらに電話相談を導入した。また、心理カウンセラーによる応援メッセージの発信など、孤独を感じている学生を励まし、不安や心配があるときは気軽に相談できるよう心理的な支援を継続的に行った。

正課外活動に関連したミーティングや学生公認団体の活動については、対面とオンラインの両方で実施することで、コロナ禍においても学生の活動が停滞しないよう配慮した。また、公認学生団体の活動スケジュールの管理には、Googleカレンダーを活用し、罹患者が発生した際にも担当職員が迅速に活動状況を確認できる環境を整備した。

奨学金に関しては、令和2（2020）年度に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大によって多くの授業がオンラインにシフトし、通信環境の整備に伴う負担増が予想されたため「オンライン授業受講環境整備のための支援奨学金」として、全学生に対し一律5万円を支給した。また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大により家計の急変に直面する学生が、修学を継続できるように「緊急支援奨学金（家計急変）」の募集を行い、

対象者3名へ給付を行った。当該奨学金は原則として令和2（2020）年度学費（授業料、施設設備維持費・実験実習料）の半額を上限として後期学費に充当した。その他、学生生活での経済的な支援を目的とし希望者1人当たり5万円を無利子で貸与する「特別貸与制度」を制定し、12名がこの制度を利用した。

令和2（2020）年度の共立祭開催は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大防止に伴い、通常通りの実施が不可能であったため「おうち de 共立祭!2020」と命名されたオンラインイベントを行った。令和3（2021）年度は、対面形式で実施し、本学の学生と教職員のみが参加できる形で開催。参加者は事前予約制とし、入場者数を制限し実施。さらに、参加する学生は午前と午後に分けて来場するようにし、混雑しないよう配慮した。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大の影響でオンライン授業となってしまったため、学生同士の接点を持ちづらい状況にあった。このため令和2（2020）年6月に、「新入生の友達づくり促進企画」と題して、Google Meetを使用しゼミナール単位で1年生同士が自己紹介し友達づくりを促進する催しを行った。また令和2（2020）年10月1日には、後期から対面授業が増え、登校の機会も増えたことに合わせ、新入生が学生生活を有意義に過ごせるよう、通常4月に行っている新入生歓迎会にかわるイベントとして、共立講堂にて「2020新入生 Kyorittsu Welcome Weeks」を開催し、学長挨拶、学部、課の教員挨拶の他、先輩からのメッセージの動画配信を行った。

海外への渡航が困難な時期においては、オンラインで交換留学生の派遣及び受入を認めて授業参加の機会を与えた。また、現地教員やガイドと繋がり、留学の疑似体験が出来る機会を長期休暇中に学部主催で整えた。従前は本学職員が実施していた海外大学の説明会をオンラインで現地教職員が実施するよう転換したことは、現地から生きた情報を集める機会となったのみならず、留学前に現地言語での説明を受ける経験となり有益な変化であった。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大により、本学では上記のように様々な対応策を講じたが、これらの経験は、今後感染症や自然災害等により、対面による学生生活の継続が困難な状況が発生した場合でも、より効果的な支援を提供できる基盤となっている。どのような状況下にあっても、学生が安心して充実した学生生活を送れるよう支援と迅速な対応を継続していく。

### （3）問題点

なし。

### （4）全体のまとめ

本学では、「『女性の自立と自活』にむけて、学生各自がリーダーシップを発揮する資質・能力を育むための環境整備を行い、学生の置かれている多様な状況や事情に関わらず学生一人ひとりの状況を把握し、学生に寄り添った支援を行う。」と学生支援に関する基本方針に定めている。この基本方針に基づき、全学的な学生生活に関する重要事項について協議し、施策案を策定するため、学生支援課を主管部署として関連教職員で構成された「全学学生委員会」を設置している。「全学学生委員会」の下で教職員が一丸となり、一

人ひとりの学生に寄り添った支援を提供し、安定した学生生活を継続できるよう尽力している。

近年、多様な学生が数多く入学するなかで、学生が充実した学生生活を送り希望の進路先に進むためには、学生の状況を的確に把握して必要だと思われるプログラムを提案することやアドバイスを行うなど、これまで以上に教職員との連携が重要である。また、状況によっては保護者に対しても同意を得ながら丁寧に進めていく支援体制の構築が求められる。

その中で、方針に基づき、留学生や障がいのある学生、成績不振の学生、精神面での支援が必要な学生等、多様な学生に対して、担任（アカデミック・アドバイザー）や助手、学生相談室、学生支援課が連携し、個別に適切な支援を行うとともに、入学前教育・リメディアル教育、本学独自の奨学金制度の設定、学修環境の整備等をニーズや状況に合わせて実施している。また、学生情報は本学のポータルサイト「kyonet」に集約し教職員で共有しており、学生に対する各種学修支援や情報提供も「kyonet」を通じて行っている。

進路に関する支援についても、方針に基づき、「全学学生委員会」の下で目的・レベル別のガイダンス・講座の開講やカウンセリング及び情報収集がしやすい環境整備、求人数の増加と学生の利便性を向上させるシステム構築等を行い、学生のニーズに合わせた適切なキャリア支援を実施している。

その他、公認学生団体やボランティア活動、「共立Stand Up!プロジェクト」等の正課外活動を充実させるため、財政面や運営上の支援に加え、「共立リーダーシップ」教育の要素を取り入れた研修や振り返りを行うことで、学びの場として内容の充実を図っている。

このような各種支援の適切性については、毎年度の自己点検・評価において点検・評価しており、特に学修行動調査を活用し、満足度や学生の意見等から改善及び新たな支援の実施につなげている。

今後も社会で「共立リーダーシップ」を持続的に発揮できる人材を育成するための手厚い学生支援を提供していく。

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

|        |                                              |
|--------|----------------------------------------------|
| 評価の視点① | 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示 |
|--------|----------------------------------------------|

教育研究環境に関する方針は、第三期中期計画において、学園ビジョン2032として「各設置校がビジョン2032を達成するために、財政的・人的・物的資源を整え、「リーダーシップの共立」を確立する。」を掲げ、施設設備の長期目標を「『リーダーシップの共立』を教育方針に掲げる学園にふさわしい教育研究環境設備を整備し、新たな価値が創造されるキャンパスにする。」と定めている（資料1-13【ウェブ】）。

なお、その学園ビジョン2032及び長期目標の達成に向けて、5か年の中期計画【評価指標】として以下の①～⑤を掲げている（資料1-13【ウェブ】）。

- ① 中長期的な施設設備整備計画に基づき、計画的な修繕及び改修を実施する。
- ② 神田一ツ橋キャンパスについて、ランドデザインに基づき再構築計画を推進する。
- ③ 八王子キャンパスについて、必要不可欠な施設設備を確認し、施設設備整備計画に基づき整備する。
- ④ 各研修センターについて、施設設備整備計画に基づき整備する。
- ⑤ 教育研究の質向上や教職員の業務効率化に資する情報インフラの整備・運用・改善を実施する。

また、大学の自己点検・評価の起点となる「施設・設備・情報環境の整備方針」を次のように定めている（資料8-1【ウェブ】）。

#### ・校舎、施設・設備

1. 利用者の主体的な学びを促進する為、多様な学修スタイルや新たなニーズに対応した学修環境を整備する。
2. 学生・教職員が安心・安全・快適な生活を送れるよう、安全性、利便性および衛生面に考慮した環境整備に努める。

#### ・情報環境

1. 学生の学修、教員の教育研究活動および事務職員の業務が円滑かつ効果的に行えるように、情報通信環境を整備するとともに、その維持・管理を行う。
2. 学生・教職員のニーズに応えることができる情報通信環境および運用体制を整備する。
3. 「学校法人共立女子学園情報セキュリティポリシー」に基づき、情報の保全および管理を行うとともに、情報環境を利用する者に対して情報倫理の周知を徹底する。

これらの方針は、大学のホームページにおいて公開するとともに、第三期中期計画では、単年度の事業計画及び事業報告書と連動させながら適切に進捗を把握しているため、計画実施に当たり常に確認し共有しているものである。また、大学の自己点検・評価活動の中で「施設・設備・情報環境の整備方針」に基づいた年度の重点事項を設定し、学長の下でPDCAサイクルを回しながら教育研究環境の維持・向上を図っている（資料1-13【ウェブ】、1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】8-1【ウェブ】）。

具体的な施設設備整備については、理事長を委員長とする「学校法人共立女子学園キャンパス整備検討委員会」にて年度ごとの整備計画案を策定し、常務理事会において承認を得た後、計画に基づき整備を行い教育研究環境の維持・向上を図っている（資料8-2）。また、第三期中期計画で示しているキャンパスの再構築計画について、「神田一ツ橋キャンパスグランドデザイン検討委員会」を発足させ、再構築実施に向けた検討に着手している。情報環境の整備については、理事長が任命した情報センター長を委員長とする「学校法人共立女子学園情報センター運営委員会」にて整備計画案を策定し、常務理事会において承認を得た後に整備している（資料8-3）。委員は学長の推薦に基づき、理事長が委嘱した教員で構成されている。設備更新のタイミングで資源の配分を考慮しながら、教育環境の向上と充実を図っている。

教育研究等環境の全体の方針の他に図書館運営に関しては教育研究の観点から運営方針を定め、活動を行っている（資料8-4【ウェブ】）。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

|        |                                                                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 施設、設備等の整備及び管理<br>・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<br>・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保<br>・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<br>・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                                                                                                                                 |

### 1. 施設、設備等の整備及び管理

大学は6学部・8学科を設置しており、キャンパスは、神田一ツ橋キャンパスと八王子キャンパスの2つの校地を有している。両キャンパスを加えた校地面積と校舎面積は、全体として大学設置基準を充足している（大学基礎データ表1）。学生が主に修学しているキャンパスは神田一ツ橋キャンパスで、大学施設は、本館・2号館・3号館・4号館・6号館・7号館である（資料8-5）。また、併設する中学校・高等学校との共有校地となっており、短期大学とは、講義室・演習室・実験室・実習室について共用している施設が多く、互いに有効活用している。

講義室は300名程度収容可能な大講義室をはじめ、140～190人程度を収容する中講義室、40～90人程度を収容する小講義室を設置している。さらに、各学部学科の教育内容に即した授業を行うにあたり、適した演習室も整備している。

また、各学部のカリキュラム・ポリシーに即した授業を行うための機器備品も整備している。例えば、看護学部では、4つの実習室に加えて新たにシミュレーションルーム、デブリーフィングルームを整備した。成人型の高性能シミュレーター3体、高齢者・小児型の高性能シミュレーターを各1体、医療用の電動ベッド、病室を模した配管ユニットを常設しており、酸素吸入や吸引などの練習も可能である。デブリーフィングルームには大型モニターが2台設置され、シミュレーションルームで行われる実習の同時配信が可能であり、看護実践能力の向上を目指した教育プログラムを展開できる設備となっている（資料8-6【ウェブ】）。

運動施設については、神田一ツ橋キャンパスと八王子キャンパスに、グラウンドと体育館を有しており、大学設置基準に定められている要件を充足している（大学基礎データ表1）。体育館は、大学・短期大学用の2つの体育館を有し、併設する中学高等学校の体育館もサークル活動等で利用可能である。

八王子キャンパスは、体育館、グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場などの屋外施設、合宿可能な宿泊施設を有しており、サークル活動時に使用している。

建物内の防犯管理については、各建物に警備員を配置し、学外者の入構は、受付で記帳を求め、不審人物の侵入がないよう対策を講じている。管理・安全面では、各所に防犯カメラを設置し、防災センターにて24時間有人監視を行い、集中的に管理している。

災害対策としては、食料・飲料・毛布・簡易トイレ・防災備蓄品を完備し、賞味期限を考慮した替え更新などメンテナンスを定期的に行っており、教職員にはヘルメット及び非常持出袋を配付している。また、想定される火災・地震のための諸規則は「教職員用災害対応マニュアル」を整備し、常に閲覧できるように、学内ネットワークサイトであるkyonetに掲載し、教職員に周知している（資料8-7）。コロナ禍により中断していた防災訓練や避難訓練については、令和5（2023）年度より再開し、毎年度実施することで学生・教職員の防災意識の向上を図っている。その他、千代田区と連携・協力し、近隣の帰宅困難者を受け入れる体制を整えている（資料8-8, 8-9）。

衛生面では、ビル管理法に基づき、空気環境測定・水質検査・害虫駆除を定期的を実施している。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大防止対策としては、アクリル板、手指消毒用アルコール、空気清浄機及びスタンド式非接触体温計の設置、換気量に応じた講義室収容人数の変更を行い、感染拡大防止に努めた。

バリアフリー対応については、スロープを設置しており、点字ブロックや点字案内などは教務課、学生支援課、財務課などの関係各所が連携し、障がいのある学生に応じ適宜整備している。車椅子対応の多目的トイレの設置、階段の手摺り、車いす対応の机を整備し、バリアフリー化を図ることにより、病気や障がいにより学修生活が困難な学生も、良好な学修環境を享受できるよう、必要なサポートを提供している。

また、神田一ツ橋キャンパスの中心にある2号館は、学生の主体的な学修を促進するための環境となっており、グループワーク・課題解決型のアクティブ・ラーニングが可能な学修室やラーニング・コモンズを設置している。学修スペースについては、可動式の机・

椅子を整備しており、個別学修、スクール形式、プレゼンテーション形式など、多様な用途に応じてレイアウト変更できる仕様となっている。また、ホワイトボード兼用のパーテーションは、移動しやすく、グループワークなどに最適な環境を整備することが可能である。ラーニング・コモンズは、留学生が日本文化に触れられる畳コーナーの「グローバル・コモンズ」、可動式の机・椅子・ICT機器を整備した「デジタル・コモンズ」、大きな作業台や模造紙等が準備され、大人数での発表資料の作成に適した「クリエイティブ・コモンズ」、個人学修に活用可能な「スタディールーム」、セミナーの実施が可能な「セミナールーム」、プロジェクターを有しグループディスカッションやプレゼンテーションの練習が可能な「グループ学修室」といった環境を整備しており、貸出し用パソコン・ロッカーも完備し、学生の能動的な学修を促す環境整備を行っている（資料8-10【ウェブ】，7-9【ウェブ】）。

上記の他に、講義室や情報演習室についても授業のない空き時間は自主的な学修に使用することが可能である。講義室については、グループ学修等で使用する際、学生自身がkyonetを通じて使用予約をすることが可能となっている（資料8-11）。情報演習室については、自由利用可能な部屋を開室カレンダーに掲載して公開している（資料7-10【ウェブ】）。

特に2号館の多くの講義室では、可動式の机・椅子とし、レイアウトを容易に変更できるようにすることで、活発なグループワークなどを可能にしている。AV機器、常設PC、無線LAN、ワイヤレスマイク、高輝度プロジェクターなどは標準装備としている。2号館1階～2階のコミュニケーションギャラリー、オープンプレゼンテーションエリアは、日頃の教育成果の発表や就職活動関連等のセミナー実施、学生の制作物等を展示するギャラリーなど、さまざまな用途で活用している。

ネットワーク環境については、従前より全館に学内基幹LANを整備し講義室や各個人研究室などでインターネットが利用できるようにしている。令和2（2020）年度にはデータ量の増加に対応するため、学内から外部へのインターネット回線を増強している。合わせて、これまで廊下に設置していた無線アクセスポイントを全ての講義室に1台以上設置し、講義室で個人所有のPCやスマートフォンをインターネットに接続できるように整備した。令和3（2021）年度には学内のネットワーク基盤の機器保守満了に伴い、10G対応の機器に更新した。また、フロアスイッチまでを10G化し、今後データ量が増加しても対応ができるようにしている。情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備については、短期大学と共用で情報演習室（Windows:9室、Mac:2室、CALL教室:3室）を整備しており、授業期間中は21時まで開室している。情報演習室の使用方法等については、「コンピューター利用ガイド」を作成の上、新入生全員に配布し周知している（資料8-12【ウェブ】）。また、情報演習室では、デザイン系の授業にも対応できるようにA1版対応の大型カラープリンター（1台）も整備している。

教育研究等環境における新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関する対応として、次のオンライン授業実施環境の整備を実施した。令和2（2020）年4月には全学生がkyonetを利用したオンライン授業となり、サーバーダウンが発生することがあったため、オンライン授業が支障なく実施できるようサーバーを増強した。同時双方向型授業やハイフレックスの実施においては、従来より利用していたG Suite for Education（現 Google W

orkspace for Education Fundamentals) のGoogleMeetでの実施を検討したが、参加者数上限があったことから同年7月にG Suite Enterprise for Education Plus (現 Google Workspace for Education Plus) のライセンスを購入し、全教職員に付与した。また、自宅にPCが無い学生のためにChromebookを150台購入し、希望する学生に無償で貸与した。さらに、令和3 (2021) 年3月には全ての講義室に天吊りカメラを設置し、どの講義室でも授業の撮影やハイフレックス授業が実施できるように整備した。

情報セキュリティの確保については、ネットワークにおいて教育系と事務系、学生系を分けるためのファイアウォールを複数導入することでセグメントしている。また、学園資産のPCにはセキュリティ対策ソフト、資産管理ソフト、EDR (Endpoint Detection and Response) を導入し、さらにはサイバー保険にも加入することで、情報セキュリティの向上と万一の事態に備えている。さらに、現在は国立情報学研究所が公開している政府統一基準を元としたセキュリティポリシーを参考に本学のセキュリティポリシーの改定を進めている。

## 2. 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組みについては、共立女子学園情報セキュリティポリシーを策定し、情報セキュリティや情報倫理の確立に努めている。教職員に対しては、情報セキュリティに関するe-ラーニングを新規採用者が必ず受講するよう取り組んでいる (資料8-13)。

学生に対しては、全学部の1年次必修科目である「データサイエンスとICTの基礎」の授業1回分で情報倫理を学ぶ項目を設定している。更に入学前教育において、ネットワーク社会における必要な知識やマナー等を身に付けることを主題とした教材を導入し、情報倫理を学べるようにしている。また令和5 (2023) 年6月には、生成系AIの取扱いに関する本学の方針を「本学におけるChatGPT等の生成系AIの使用に関する取扱いについて」として定め、学生及び教職員にkyonetで通知するとともに本学ホームページにも公開した (資料8-14【ウェブ】)。なおこの内容については、全学部の1年次必修科目である「基礎ゼミナール」の共通テキストにも、令和6 (2024) 年度より掲載することがより一層学生への浸透を図ることが決定している。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 図書資料の整備と図書利用環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備</li> <li>・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</li> <li>・学術情報へのアクセスに関する対応</li> <li>・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</li> </ul> |
| 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                                                                                                                                                                             |

## 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>

本学図書館KWU Library Commons（リブコモ）は、図書館運営方針に基づき、学生が集う学修拠点として神田一ツ橋キャンパス2号館の2階から5階に図書館、ラーニング・コモンズ、オープンプレゼンテーションエリアを設置し学生の「学びのサイクル」を重視する環境整備を行っている（資料8-4【ウェブ】、8-10【ウェブ】）。図書資料は開架資料として配架しているリブコモの他、閉架書庫資料として神田一ツ橋キャンパスの4号館及び八王子キャンパスに所蔵し、閉架書庫資料は取り寄せにより利用ができる（資料8-15【ウェブ】）。蔵書はすべて図書館システムに登録し、OPACにより検索、予約、取り寄せが可能である。

図書館の蔵書数は344,395冊、学術雑誌34,356種である（大学基礎データ表1）。図書館の各資料についてはExLibris社のディスカバリーサービス（Summon）や株式会社SUNMEDIAのリンクリゾルバー（360 Link）により、学内外の資料の横断検索を可能としている。また、電子ジャーナル、データベース、電子図書等の電子資料については、EZproxyにより学外からの利用を可能としている（資料8-16【ウェブ】）。論文やレポート作成のため文献管理ツールとしてRefWorksを契約している。

神田一ツ橋キャンパス2号館の配架図書約70,000冊は、3階にカリキュラムに即した分類で配架し、4階に専門書、参考図書、関連図書等を配架している。図書館資料の購入は毎年度各学部から選出された委員で構成される図書館運営委員会において、図書、雑誌、電子資料の購入について検討し、「収書方針・選書基準」に基づき、学部による選書と図書館選書を中心に購入を行っている（資料8-17,8-18）。毎年度の図書館全体予算のうち約4割を、図書資料等の購入に充当している。

図書の選書及び除籍については「図書館資料管理規程」が整備されており、規程に基づき適切に管理している（資料8-19）。図書館資料は、消耗性図書館資料を除き固定資産としている。図書館資料の除籍の基準は（1）紛失、盗難等所在が不明になって1カ年以上経過したもの。（2）汚損、破損が甚だしく利用に耐えないもの。（3）資料価値を失ったもの。（4）保管転換、管理替え、数量更正をしたもの。（5）その他館長が除籍を適当と認めたもの。のいずれかに該当するものと規定されており、常務理事会の承認を得て除籍している。同条件の基準に合致した消耗性図書資料は受入原簿から抹消し、除籍、抹消した書籍については適切に廃棄している。また2号館の図書館資料はすべてICタグで管理しており、毎年度蔵書点検を実施、八王子キャンパスの閉架書庫資料については、利用状況に鑑み4年ごとに蔵書点検を行っている（資料8-20）。

### <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>

国立情報学研究所（NII）のNASCSIS - CAT/ILLに参加するとともに、国立国会図書館のデジタルコレクションサービスや大学間連携の他、日本貿易振興機構（JETRO）アジア経済研究所図書館とは共同利用制度の協定を結んでいる（資料8-21【ウェブ】、8-22【ウェブ】）。また令和2（2020）年3月に大学共同利用機関法人人間文化研究機構国文学研究資料館とデータベース構築に関する覚書を交わし、本学の古典籍の公開を開始した。これ

により、本学所蔵の貴重資料を学内外の研究者に広く公開を行うこととなった（資料8-23）。

#### <学術情報へのアクセスに関する対応>

学術情報のオープンアクセスについては、本学の機関リポジトリであるKWU Repositoryに紀要、研究報告書、博士論文等を公開している（資料8-24【ウェブ】）。登録数は757件、年間ダウンロード数は令和2（2020）年度138,630件、令和3（2021）年度149,680件、令和4（2022）年度116,667件である。KWU Repositoryには研究成果の他に、学内研究教材として「学生倫理教育テキスト」と貴重書デジタルコレクションとして本学が所蔵している蔵書票の一部を公開している。

#### <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>

図書館の利用座席数は、学生収容定員の10%を一つの目安としている。仕切られた空間の個室学修室2室を含む約250席を設け、5階のラーニング・コモンズの約400席と合わせて669席を整えている。利用者へのサービスは、多様な学修スタイルへの対応として図書館をゾーニングすることで利用者のニーズに合ったサービスをエリアごとに提供している（資料8-15【ウェブ】）。授業、試験期間の開館時間は午前8時45分から午後9時（土曜日は午前9時から午後5時）、夏季及び冬季休業期間を除くその他の期間は午前9時から午後5時（土曜日は午前9時から午後1時）となっているが、定期試験期間や国家試験前については延長開館対応を行っている。令和4（2022）年度のリブコモ入館者はのべ165,462名、貸出数は23,347件であった（資料8-25）。これは、令和4（2022）年度までの第二期中期計画において、入館者数の当初目標を年間50,000人としていたところから大きく増加しており、適切な施設設備の充実により学生・教職員の利用が促進されていると言える。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策としては、令和2（2020）年度は入館者数の制限、卒業期学生を対象とした郵送貸し出しの他オンラインレファレンスを行った。オンデマンド型授業への対応として、電子図書や電子資料の選書、購入を重視し、授業資料としても活用した。また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の収束後も図書館の利用方法や資料検索方法、データベース検索方法等を「リブコモ徹底ナビ」としてまとめた学内者限定のウェブサイトを開示し、授業資料としても活用できるようにしている。

## 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

図書館は専任職員の他、業務委託により司書の資格を有するスタッフを配置している。職員教育・学修支援として図書館ガイダンスの実施やレファレンス、ランチセミナー、電子書籍の適切な配架等の工夫を通じて学生の利用を促進している。図書館の資料及びレファレンスに関する専門的業務はスタッフが行い、職員は図書館の運営全体の管理業務を中心に行っている。また、電子図書館としての機能充実のため、専任職員のうち1名は情報システム課との連携を図るため、システムの知識を有する者を配置している。電子資料や図書館のシステムにかかわる業務充実の観点から、図書館システム業務についても業務委

託内容に加えている。職員とスタッフは週1回の定例打合せの他、随時相談ができる体制を整えている。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>研究活動を促進させるための条件の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示</li> <li>・ 研究費の適切な支給</li> <li>・ 外部資金獲得のための支援</li> <li>・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等</li> <li>・ ティーチング・アシスタント（T A）、リサーチ・アシスタント（R A）等の教育研究活動を支援する体制</li> <li>・ 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</li> </ul> |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 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>

専任教員の研究活動は、「研究活動方針」に定めた4つの方針「高度集約型のコンパクトな女子総合大学」「社会貢献」「次世代の研究者育成」「研究倫理」に則り活動を行うこととし、研究活動の成果はカリキュラム構成、授業内容に反映している（資料8-26【ウェブ】）。研究活動方針は大学のホームページに公開し、教員に周知するとともに広く社会に公表している。

##### 研究活動方針

#### 1. 高度集約型のコンパクトな女子総合大学として

女子総合大学として文理融合をはじめとする学際的研究を推進し、学術情報を発信する。

#### 2. 社会貢献

産官学と連携して、社会・地域の課題解決に向けた研究を推進し、その成果を広く社会に公開するとともに、本学の教育にも還元する。

#### 3. 次世代の研究者育成

次世代を担う若手研究者を育成し、高等教育機関として持続可能な研究活動を推進する。

#### 4. 研究倫理

研究活動の公平性、倫理性、信頼性を確保し、研究活動を行う機関としての社会的な使命・責任を果たすために、ガバナンス体制の確立、啓蒙活動、不正防止活動に取り組んでいく。

また、本学の研究組織である共立女子大学・共立女子短期大学総合文化研究所（以下「総合文化研究所」という）は、本学の教育・研究との有機的な関連の基に、学際的研究及び各専門領域の研究を推進するとともに、国内外の大学・短期大学及び研究機関との学術交流の進展を図ることを目的とする旨を規程に定めている（資料8-27）。

<研究費の適切な支給>

学内の研究費としては、本学に所属する専任教員が学術研究活動を行い教育活動に還元できる個人研究の推進を目的とした教員研究費35万円（助教20万円）を支給している。また助手の研究支援として学部長の裁量により教育に還元できる研究活動を行うための教員研究費予備費を設け、助手の研究費の補助に使用可能としている。大学院生の研究費としては令和4（2022）年度より大学院生研究費助成制度を新設し、研究指導員と相談の上研究活動に必要な研究費として、申請に基づき博士前期課程及び修士課程の大学院生には年額5万円、博士後期課程の大学院生には年額15万円以内を支給している。教員研究費、教員研究費予備費について「共立女子学・共立女子短期大学教員研究費取扱い規程」及び大学院研究助成については「共立女子大学大学院生研究費助成規程」を定め、毎年度研究計画に基づき予算計上の上、執行を行い、年度末に研究活動報告書の提出を義務づけている（資料8-28, 8-29）。

また、「共立女子大学・共立女子短期大学総合文化研究所規則」及び「共立女子大学・共立女子短期大学総合文化研究所研究活動の助成に係る取扱い要領」に基づき、本学の教育への還元が期待される研究に対して、総合文化研究所研究助成、出版助成及び展示・講演会実施のための助成を行っている（資料8-28, 8-30）。総合文化研究所助成の金額と件数は以下の通りである。

|         | 2020年度             | 2021年度             | 2022年度             | 2023年度             |
|---------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 共同研究助成  | 1,740,656円<br>(2件) | 1,412,622円<br>(2件) | 3,400,000円<br>(4件) | 2,500,000円<br>(3件) |
| 個人研究助成  | 1,770,000円<br>(4件) | 2,500,000円<br>(5件) | 1,000,000円<br>(2件) | 1,940,000円<br>(4件) |
| 出版助成    | 2,000,000円<br>(2件) | 3,253,285円<br>(4件) | 1,364,216円<br>(2件) | 2,263,196円<br>(3件) |
| 展示講演会助成 | —                  | —                  | 260,050円<br>(1件)   | —                  |

その他同窓会組織である共立女子大学・共立女子短期大学櫻友会の奨学金制度として、卒業生や大学院在学生の研究者を対象に研究費の助成制度も整えている（資料8-31【ウェブ】）。

#### <外部資金獲得のための支援>

令和5（2023）年度の科学研究費助成事業（以下「科研費」という）の獲得状況は、新規採択12件を含め研究代表者56件、研究分担者49件で使用可能額は74,341,753円で研究者数、使用可能額とも若干減少しているが、間接経費としては若干増加している（資料8-32）。また、科研費以外の外部資金による研究活動は年間15件程度で推移している（資料8-33）。

科研費申請促進のため、外部専門業者と契約をし令和4（2022）年度より総合文化研究所予算により科研費についての動画講演会と申請希望者を対象として申請書作成に関するレビューを実施している。また、事務担当者による応募申請説明資料の作成（資料8-34）

と申請書類の形式・内容チェックとフィードバックを行っている。

科研費予算執行については業務委託により申請業務や他大学との連絡調整等の作業を行い、研究者の事務作業の補助を行っている（資料8-35）。

#### <研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等>

研究環境としては、専任教員が研究活動を行うための個人研究室（平均20㎡）を整備し、研究室には、ネットワーク環境を整備するとともに、デスク、書棚、研究機器を置いている。研究に使用する図書館資料は、年度内での長期貸出による各研究室での利用を可能としている。

専任教員の研究、研修等を行う時間は、「専任教員の「担当時間」、「出校日」及び「学外での兼職」に関する申合せ」により、研究時間を担保している。また、「時間割編成に関する申し合わせ」により、週のうち一曜日について授業を担当しない曜日を指定し、研究時間を担保している。さらに、研究資料として大学で契約しているデータベースや電子ジャーナルを学外からの利用を可能とし、場所や時間の制限をうけることなく研究活動ができる環境を整えている。

専任教員の留学、海外派遣、国際会議出席等については、専門分野に関する学術の研究及び教授能力の向上を目的とした研修について、「共立女子大学及び共立女子短期大学教員研修規程」を定めている（資料6-23）。令和5（2023）年度に規程を改正し、海外研修期間中の賞与支給を明記し、研修への推進を図った。

#### <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>

ティーチング・アシスタント（TA）制度は、大学院教育及び学部教育の充実を目的の一つとして導入している。TAは、「共立女子大学ティーチング・アシスタント規程」及び「TAハンドブック」にて定めている内容に基づき、教育的配慮の下教育活動に関する補助業務に従事している（資料6-26, 6-27）。

TAの役割は、講義・実験・実習・演習その他教育活動に関する補助業務であり、具体的には、授業プランの作成補助、授業実施の補助、受講者への支援・指導、教材作成補助を担うこととなっている。ただし、対面授業における教員不在時の業務、成績評価、試験採点、その他担当する授業以外の業務は担当できないこととしている。また、全学教育推進機構の下的高等教育開発センターにおいて実施される研修の一部はTAが参加可能であり、教員と同様に「授業見学会」に参加し、自らの教育活動に活用する観点の報告書の提出等を行っている。

#### <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>

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については、全学教育推進機構の下に設置された高等教育開発センターにおいて実施している。高等教育開発センターにおいては、対面・電話・相談フォーム等により適宜相談・支援に対応している他、高等教育開発センターのウェブサイト「授業支援サイト」を設け、オンライン教

育に活用できる講義室設置のWebカメラ、kyonet、Google Apps等のツールの活用方法やオンライン授業の実施例を掲載し、支援に活用している（資料4-50【ウェブ】）。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

|        |                                                                                                                      |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み<br>・ 規程の整備<br>・ 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）<br>・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備 |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# 1. 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みとして、文部科学省の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、公正な研究活動の確保と推進、不正行為の防止に向けて「共立女子大学・共立女子短期大学 研究活動行動規範」を定め、研究費の適正な管理・使用に向け各種規程等を制定し、研究倫理の遵守に努めている（資料8-36【ウェブ】、8-37【ウェブ】、8-38【ウェブ】）

公的研究費については文部科学省の「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」に基づき、「研究費の適切な運営・管理に関する本学の対応と基本方針」において公的研究資金に関する内容を定め、関連規程等を整備している（資料8-39【ウェブ】、8-40【ウェブ】）。また「共立女子大学・共立女子短期大学における公的研究費の運営・管理に関する取扱規程」に基づき「共立女子大学・共立女子短期大学公的研究費運営・管理の責任体制図」を作成し、最高管理責任者、統括管理責任者、コンプライアンス推進責任者と役割を明確に定めるとともに、不正防止計画推進部署として研究倫理委員会を設置している（資料8-39【ウェブ】）。

「共立女子大学・共立女子短期大学研究倫理委員会」では不正を発生させる要因を検証し、「共立女子大学・共立女子短期大学 公的研究費不正防止計画」の見直し、検討を行っている。「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）の改正」（令和3（2021）年2月）をうけ、研究活動における責任体制を整理し、学長を最高管理責任者、副学長及び事務局長を統括管理責任者とすることで責任主体を明確にするとともに、「共立女子大学・共立女子短期大学研究倫理委員会」において、研究倫理に関する事項の適正な運用を図るとともに、理事会での意見交換、監事への報告と内部監査部門との連携を図っている（図7）。

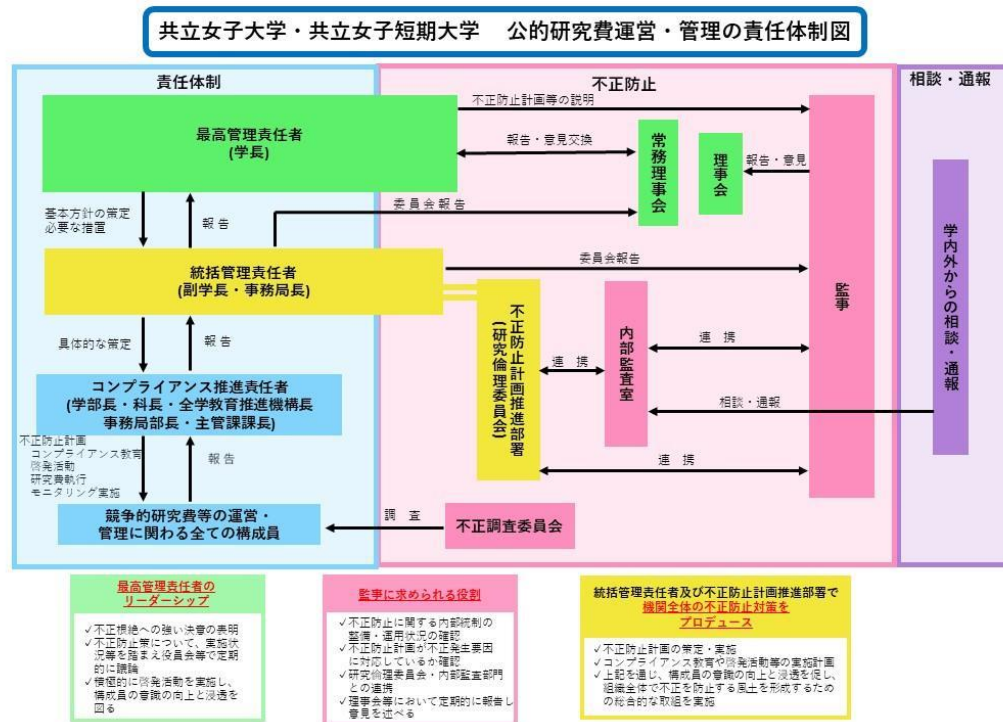


図7 共立女子大学・共立女子短期大学 公的研究費運営・管理の責任体制図

競争的資金の不正な使用に関して返還命令及び応募制限措置等を行った事例の紹介や内部監査部門による監査結果の報告等を不正防止計画に反映させている。不正行為の疑いがあった場合には、「共立女子大学・共立女子短期大学研究倫理委員会」の下に設置される予備調査委員会、調査委員会において調査を実施する体制を整えている。

人を対象とする研究については「共立女子大学・共立女子短期大学研究倫理審査委員会規程」を定め、科学的合理性及び倫理的妥当性についての審査を行うため、「研究倫理審査委員会運営要領」に基づき月1回の「研究倫理審査委員会」を開催し、研究計画内容をチェックし、適正に研究が遂行されるよう事前確認を行っている（資料8-41【ウェブ】）。令和4（2022）年度は大学の教員15件、大学院生5件の本申請と軽微な変更申請4件について審査を行った。

動物を用いての実験実習については「共立女子大学・共立女子短期大学動物実験取扱規程」を定め、動物実験施設の環境を整備し、安全な実験が行われることを目的として、家政学家政学部及び看護学部の教員を中心とした動物実験委員会を設置している。動物実験を行う教員、助手、学生は「動物実験計画書」を学長に提出し、委員会の審査の後、実験を実施することとなっている。また、実験終了後は報告書の作成、提出も義務となっている。安全な実験実施に努めている。実験状況については動物実験報告書をホームページで公開している（資料8-42【ウェブ】）。

研究倫理教育として、研究に携わる全専任教員と関係職員等を対象に日本学術振興会研究倫理 e-ラーニングコース教育の受講とコンプライアンス教育を行っている。コンプライアンス教育は動画コンテンツの受講と研修会を3年ごとにローテーションで行っている。令和4（2022）年度は外部業者による動画コンテンツの受講と理解度チェックテスト

を行い、令和5（2023）年度は公認会計士によるオンデマンド講演会を実施した。また、本学の諸規程等に基づき研究倫理を遵守し、研究活動について誓約書の提出を義務付けている（資料6-66）。大学院生については日本学術振興会研究倫理 e-ラーニングコース教育の受講を義務付け、学部生については1年次の「共立基礎ゼミナール課題ワークショップテキスト」の中で学生としての倫理規範を示すとともに「学生倫理教育テキスト」を作成し、機関リポジトリに公開している（資料8-43【ウェブ】）。令和4（2022）年度の教職員、大学院生の研究倫理教育対象者については、全ての受講を完了している（資料8-44）。また、「科研費学内執行ガイドブック」を作成し、科研費の助成金の適正な使用に努めている（資料8-45）。適正な研究活動への啓蒙活動として、全教職員を対象に令和3（2021）年度より年間4回のKyoritsu研究支援ニュースレターを配信し文部科学省等のガイドラインやルールの改正や不正事例などを紹介し、不正防止への理解を図っている（資料8-46）。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| 評価の視点① | 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 |
| 評価の視点② | 点検・評価結果に基づく改善・向上          |

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

教育研究環境の適切性については、「法人事務部」「図書館」「博物館」の自己点検・評価実施委員会が「全学自己点検・評価委員会」において定めた自己点検・評価項目に基づき、定期的に点検・評価を行っている。点検・評価項目の具体例としては、「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か。」等が挙げられる。

この自己点検・評価に加え、第三者の目線で本学の教育活動等に関して評価を受けるために設置する「外部評価委員会」でも、教育研究環境の適切性を含めた全般について評価を受ける仕組みを構築している。

これらの点検・評価の結果は「全学自己点検・評価委員会」においてとりまとめられ、学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長から改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。

改善活動の事例として、法人事務部では、令和4（2022）年度の自己点検・評価において、大学全般として適切な施設設備を維持しているものの、学生が回答する学修行動調査において、主に3号館を使用している学部・学科の施設設備に対する満足度が、他学部・学科よりも低位であったことが確認された。

これを受けて、学長は大学として3号館の施設設備を積極的に改善することが必要と判断した。まずは主として3号館を使用している看護学部が実習・演習で使用する「看護シ

ミュレーションルーム」を新設する希望を支援し、令和5（2023）年度に開設した。なお「看護シミュレーションルーム」とは、病院実習に向けて、よりリアルなシミュレーションをするための施設設備及びシミュレーターを備えた実習室である（資料8-6【ウェブ】）。

さらに、令和5（2023）年6月20日の研究科長・学部長・科長会にて、令和6（2024）年度の予算編成に先立ち、教育改革の施設設備整備に関する要望を受け付けた。全学部対象であるが、申請内容のうち緊急で必須な要望以外では3号館の施設設備充実を優先することとし、ディスプレイやAV機器の増設や、講義室のパソコン充電用コンセントの造設等を、令和6（2024）年度に直ちに整備することに繋がった（資料8-47）。

図書館では、令和4（2022）年度の自己点検・評価において、図書館、学術情報サービスを提供するための体制や機能は適切に運用されているとしたものの、令和5（2023）年度第1回全学自己点検・評価委員会において、研究科の自習スペースの確保や図書資料の取り寄せ方法について改善要望が挙がった。これを受け学長は、令和5（2023）年度に対応すべき内容と判断し、「図書館の運営上の課題を明らかにし、改善方策について検討してください。また、学生・大学院生のニーズを確認した上で、神田の蔵書選定や神田・八王子間の書籍移送方法について周知徹底や改善を図ってください。」との改善指示を出した（資料4-83, 8-48）。図書館ではこの指示に基づき改善方策を検討し、大学院で使用する図書の配置場所を明確化すること、配架資料の毎年度の見直しフローの構築等を行い、令和6（2024）年1月23日の研究科長・学部長・科長会で全研究科・学部に対応を周知した（資料8-49）。

また、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」が推進する全学的な自己点検・評価に加えて、施設設備維持管理については、安全上の側面を踏まえながら年間を通して電気・空調・消防・セキュリティ等の設備に係る保守点検を定期的に行っており、必要に応じて修繕を行い、教育研究環境の整備に努めている。

定期的に全学生を対象に学生アンケートを実施し、施設設備に関する学生の意見、要望を収集している。アンケート結果は学内で共有し、学生のニーズにあわせたキャンパス整備や施設設備のさらなる改善に努めている。

校舎、設備等の維持管理には安全管理上の観点から専門的知識が必要とされるため、必要な有資格者（電気主任技術者、危険物取扱者、建築物環境衛生管理者等）を配置し、専門的な見地により施設設備の維持管理に努めている。法律に基づく各設備の点検・保守整備についても、教育活動が円滑に行われるように定期的に施設設備の不具合の点検を行っている。講義室の机・椅子については、毎年点検を実施し、計画的に修繕を行っている。必要があれば修繕を行い、椅子やソファのクリーニングも実施し、良好な教育環境を維持している。

図書館の環境については、他大学との比較が可能なALCS学修行動比較調査の他に図書館独自のアンケート調査及びガイダンスのアンケートを毎年行い、サービスの改善に努めている（資料8-50）。

研究支援環境については、文部科学省のガイドラインに基づく取組状況に係るチェックや体制整備のチェックを行っている。また、第三期中期計画のもと総合文化研究所の自己点検・評価項目として、令和5（2023）年度に専任教員を対象とした本学の研究環境につ

いてのアンケート調査を行い、課題の整理を進めている（資料1-13【ウェブ】）。

公的研究費の適切な運営・管理の点検として、内部監査室において毎年度通常監査及びリスクアプローチ監査を実施し、常務理事会に監査報告を行っている。また、研究倫理教育及びコンプライアンス教育等については、毎年度の対象者全員の受講を確認している。

図書館においてはアンケート調査結果を参考に、1年次の基礎ゼミナールやレポート作成に役立つよう図書館に関するコンテンツの見直しを行うとともに、研究や学修に必要な資料の購入、配架を行い、授業、学修支援の充実につなげている。

研究活動については、学内における責任体制を整理するとともに規程の見直しをおこない、学内の研究体制図を明確にし、ガバナンスの向上を図った。また、研究に携わる教職員への毎年度の研修は、適正な研究費の執行と研究活動に結びついている。

## （2）長所・特色

本学では、学生のニーズや現状にあわせた施設設備を整備しており、特に2号館については、授業時間以外にも滞在するための施設設備を充実させ、学生の利用促進を図っている。

教養を高める施設として博物館を整備し、一般にも公開している。また、トレーニングルーム（ランニングマシン・エアロバイク等）・シャワールームなど、授業以外で運動可能な施設が備わっている。利用に関する講習会を行い、多くの学生が気軽に活動できる環境になっている。4号館には、防音仕様の就活用WEB対応ブースを設置し、学内での就職活動に適した環境を提供し、キャリア支援体制の充実を図っている。また本館11階及び4号館1階のラウンジには、クワイエットスペースとして1人掛けのソファを配置し、学生が心身を整えるために1人で休養できるスペースを創出している（資料8-51【ウェブ】）。

また、「エネルギー使用の合理化に関する法律」及び「都民の健康と安全を確保する環境に関する条例」に基づき、省エネルギー対策を実施している。常務理事を委員長とする「学校法人共立女子学園省エネルギー推進委員会」を設置し、東京都条例にある温室効果ガス排出総量削減の義務化において、基準遵守のため、各部屋の温度設定管理やLED照明への順次転換など、温室効果ガス削減に寄与している（資料8-52）。原則として冷房の温度設定下限温度は26℃、暖房の温度設定上限温度は22℃とし、廊下などの共用部については、通年間引き点灯としている。また、会議資料のペーパーレス化が進み、今後、現在進めているシステムリプレイスが完了すれば、現在の印鑑決裁から電子決裁に変更になり、さらなるペーパーレス化が見込まれる。

講義室や情報演習室の全てに天吊りカメラを設置し、通常の対面授業のみならずハイフレックス授業にも対応できるようにしている。さらに、天吊りカメラと合わせて専用の入力装置を設置することで、本学で導入しているGoogleMeetにて簡単な操作で授業の収録が可能となっている。今後、収録データを欠席者への補助資料として活用する等が検討される。

また、前述の通り各講義室や廊下に無線アクセスポイントを設置し、学内建物内のどこに居てもWi-Fiに接続できる環境を整備し、学生全員が1人1台のPCを保有する「Kyoritsu Myパソコン制度」にも対応できるようにしている（資料7-9）。

図書館及びラーニング・コモンズ等を有するKWU Library Commons（リブコモ）を配置する2号館は、平成28（2016）年9月に「新たな知の創造拠点」として神田一ツ橋キャンパスのハブ的施設として構築され、キャンパスの中央に位置するとともに建物の低層階にあるため、学生が集まりやすい環境になっている。また、図書館エリアを明確にゾーニングすることで、利用者のニーズにあったサービスを提供している。2階は学修成果のアウトプットの場としてのプレゼンテーションエリア、3階はオススメ本の紹介などの企画展示や少人数での学修、マルチメディアのエリア、4階は静寂な学修エリア、5階はグループ学修やアクティブ・ラーニングを行うラーニング・コモンズとなっている。また、電子図書館としてサービス向上のためICTシステムを導入した。具体的には、セルフ貸出返却機、RFID対応閲覧用返却ブックトラック、イベント棚、ICセキュリティゲート、蔵書点検リーダーなどがある（資料8-10【ウェブ】）。

図書館企画活動である「学生図書委員会」は本学の特徴である「共立リーダーシップ」として図書館の活性化を促す学生主体の活動として位置づけられている（資料8-53【ウェブ】）。また、館内の展示やランチセミナーは教員と協力して実施することにより、授業や学修に役立つ内容となっている。

### （３）問題点

なし。

### （４）全体のまとめ

本学の校地・校舎について、法令上の設置基準を満たしており、「施設・設備・情報環境の整備方針」に基づき適切に施設設備の整備をしている。特に神田一ツ橋キャンパス2号館は、学生の主体的な学修を促進するための施設となっており、アクティブ・ラーニングに特化した施設設備を整備している。

各建物の施設整備については、第三期中期計画及び「施設・設備・情報環境の整備方針」に基づき、教育研究環境設備のさらなる充実と学生の学修成果の向上に寄与できる環境を目指して取り組んでいる。今後は、「神田一ツ橋キャンパスグランドデザイン検討委員会」での検討内容も踏まえながら、さらなる充実を図っていく。施設設備維持管理についても、年間を通して、設備関係の定期的な点検、修繕を実施し、適切な教育環境の維持・改善に努めている。

ICT環境については、キャンパスの屋内はどこに居てもネットワークに接続ができ、将来のデータ通信量増加に対応できるよう設備を整えている。情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備については、更新のタイミングで資源の配分を考慮しながら毎年度の取り組みを検討し、「学校法人共立女子学園情報センター運営委員会」にて審議した内容に基づいて教育環境の向上と充実を図っている。また講義室や情報演習室の全てに天吊りカメラを設置することで、通常の対面授業のみならずハイフレックス授業にも対応できるようにしており、今後は授業の収録データを事前・事後学修や欠席者の補助教材として活用することが検討される。

図書館としての施設・環境面については「図書館運営方針」に基づき適切に整備されており、ラーニング・コモンズ等の充実もあることで、令和4（2022）年度までの第二期中

期計画の当初目標を大きく超える利用者数を確保している。今後は図書館の利用方法や教育研究での図書館資料の活用方法について、図書館ガイダンスの充実や図書館を使った学修活動をサポートするナビサイトである「リブコモ徹底ナビ」の更新を行い、更に利用者への周知に努めていく。また、昨今の学生の状況をふまえ、大学内での「場の提供」としての側面も考え、展示やセミナー等の企画活動についても内容を更新しながら実施していく。さらに、「リーダーシップの共立」として、図書館の活性化を促す学生主体の活動を行っている学生図書委員会を中心に、リブコモ内での各種活動においても学生の「共立リーダーシップ」の開発に繋がる取り組みを実施していく。

研究面については、「研究活動方針」に基づき基礎的な研究スペースや研究費が適切に確保されており、外部資金獲得を支援する制度も適切に整備されている。研究倫理の遵守に関しては、関連規程を整理し責任体制を明確にした対応が図られている。また、第三期中期計画の「研究活動の支援と教育への還元」「競争的資金等の外部研究資金による研究活動の充実」に向けた研究体制や規程の見直し等を行っており、令和6（2024）年度以降に改めて研究推進に向けた体制整備を図る検討が進んでいる。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

|        |                                                |
|--------|------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示 |
|--------|------------------------------------------------|

本学では、地域連携活動を通じて地域に関する教育・研究の進展を図るとともに、知の成果を広く社会に還元し、社会で活躍できる人材を育成することを目的として、平成30（2018）年に社会連携センターを設置した。社会連携センターは、建学の精神「女性の自立と自活」のもと、「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携センター規程」に基づき、本学と地域・社会（産官学）との連携を通じて、地域・社会の課題解決等に取り組むことによって社会の発展に寄与するとともに、本学の教育及び研究機能の充実を図ることを目的としている（資料9-1）。社会連携センターには学長が任命したセンター長を置き、センターに関わる事項は「社会連携センター運営委員会」にて審議している。

社会連携・社会貢献に関する基本方針としては、本学の教育研究の成果を地域や社会に広く還元し、高いリーダーシップ能力を有して社会に貢献できる人材を養成するため、

- ・学外機関との連携強化
- ・社会の要請に応えるプログラムの構築
- ・社会に貢献できる人材の養成
- ・本学資源の社会還元

以上4つの項目と詳細を「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携・社会貢献に関する方針」として策定している。本学ホームページへ掲載するとともに、在学生・教職員向けの学内ポータルサイトkyonetに掲載して共有し、全ての学生・教職員へ向けて周知している（資料9-2【ウェブ】）。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

|        |                             |
|--------|-----------------------------|
| 評価の視点① | 学外組織との適切な連携体制               |
| 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             |

#### 1. 学外組織との適切な連携体制の構築状況

地域・社会の自治体、産業界、教育機関及び文化団体等との連携協定等の締結についての手続きは、平成 30（2018）年度に開設した社会連携センターが担っている。社会連携

センターは、「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携センター規程」に基づき以下の業務を担っている。

- (1) 社会・地域連携事業に係る基本方針に関すること
- (2) 社会・地域連携事業に係る戦略、企画および推進に関すること
- (3) 社会・地域連携事業に係る情報収集および提供に関すること
- (4) 社会・地域連携事業に係る学内外の関係機関との連携および調整に関すること
- (5) その他学長が必要と認めた業務

運営にあたっては教職員で委員を構成する「社会連携センター運営委員会」を編成し、社会連携・社会貢献に係る事業の基本方針、事業計画、企画・運営、予算、その他センター長が認める事項について審議し、各種取り組みを円滑に実施するとともに、教職員全体に社会連携・社会貢献に対する意識づけを行うための環境を整えている。

本学では、令和5（2023）年度までに以下の機関と包括連携協定を締結し、連携事業を推進している。また授業や連携活動の内容により、都度産業界等との契約書・覚書を交わしている。包括連携協定の締結順に、以下に示す（資料9-3, 9-4）。

自治体：千代田区、福井市、東伊豆町、南三陸町、五島市

産業界：興産信用金庫、株式会社八社会、林兼産業株式会社、株式会社松栄堂、  
キューピー株式会社名古屋支店、双日株式会社、住商フーズ株式会社、  
東和エンジニアリング株式会社、丸紅株式会社

法人・団体：宗教法人：神田神社、東京織物卸商業組合、東京むさし農業協同組合

教育機関：千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム（大妻女子大学・  
同短期大学部、専修大学、東京家政学院大学、二松学舎大学、法政大学）、  
京都女子大学

## 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

本学が令和5（2023）年度に自治体・産業界等と協働で取り組んだ課題解決型プロジェクト・事業等の件数は、以下の通りである。

- (1) 自治体24件
  - ・五島市・福井市との連携 教養教育科目「自己開発」対象 五島市フィールドワーク、福井市フィールドワーク 他
- (2) 産業界等7件
  - ・（株）八社会との連携 健康弁当商品開発プロジェクト（共同開発商品の累計販売食数80万食／令和5（2023）年12月時点） 他

この中には令和5（2023）年度以前に既に協定等を締結している自治体・企業等との新たな取り組みも含まれており、本学の社会連携活動を拡大することができている。

社会連携センターでは、上記の「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携・社会貢献に関する方針」に則り、学外機関との連携事業を含め、以下のような活動を展開している。

地域・社会や産業界が抱える課題や振興を題材とした授業及びプロジェクト事業（地域・社会連携プログラム）の一例として挙げられる「地域連携プロジェクト」は、地域・社会等と連携し、地域課題の解決や活性化に繋がるとともに、SDGsの17のいずれかの目標に合致する取り組みとして実施するプロジェクト（令和5（2023）年度は8件実施）である。これは毎年度、翌年度の計画を学内で募集し、専任教職員と学生からなるグループ単位での申請を受け付けているものである。活動に要する経費については学長裁量経費から1計画30万円以内を充当し、更に学長の決定により20万円までの増額を認めている（資料9-5）。本学の教育の発展及び本学の建学の精神「女性の自立と自活」、本学が教育の基軸にすえる「共立リーダーシップ」のもと、社会で活躍できる人材の育成に向けて、教員・学生が協働して取り組んでいる。年度末には、対面とオンラインを併用した成果報告会を行っており、学内はもとより連携先機関を含めた関係者が参加、また地域社会への公開も行っている。

本学における社会連携活動の多くは、PBL（Project Based Learning）を取り入れており、「地域連携プロジェクト」の枠組みの他、「社会連携プログラム」として展開している取り組みもその一つである。例えば「福井市フィールドワーク」「五島市フィールドワーク」や「株式会社八社会との健康弁当の共同開発」「林兼産業株式会社との霧島黒豚カレー/シチューの共同開発」等の取り組みでは、地域や企業の課題解決へ向けた学修を通して学生自身の成長も促され、相乗効果をもたらす連携事業となっている。

また、本学における教育・研究成果や知的資源を広く社会に還元するための、地域・社会へ向けた公開講座・生涯学習事業・正課授業の開放等に関しては、教職員が委員を務める「全学学生委員会」で方向性や内容・実施状況・結果等について共有し、協議・検討・改善提案等を行っている。

地域・社会に向けた公開講座、生涯学習事業、正課授業の開放（リカレント教育を含む）等については、以下の通り実施している。

(1) 公開講座 ※令和6（2024）年1月18日現在

- ・研修センター杉並寮 2講座（参加者数：25名・12名）
- ・神田一ツ橋キャンパス 2講座（動画再生回数：56回・34回） ＊  
＊千代田区キャンパスコンソの共同公開リレー講座としても提供
- ・八王子キャンパス 1講座（動画再生回数：（一般）54回、（共立女子第二高等学校生徒）175回）

(2) 共立アカデミー（正課外講座） ※令和6（2024）年1月18日現在

- ・全139講座（開講中止4講座と振替0講座を除く）（受講者：2,898名）

(3) 正課授業への受入 ※令和6（2024）年1月26日現在

- ・科目等履修生 16名（大学16名・短大0名）
- ・研究生0名（大学院）
- ・単位互換科目受講生31名（千代田区キャンパスコンソ20名、お茶の水女子大学11名）
- ・高大連携による受講生8名（併設高校生徒）

令和5（2023）年度の公開講座・共立アカデミー講座は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の5類移行の後も、知識蓄積系の講座についてはオンライン／オンデマンド形式の講座を中心に実施している。リカレント教育についても、共立アカデミーにおいて

資格取得系の講座をはじめとした各種講座を学生・社会人の区別なく開放し、学修機会を提供している。

### 3. 地域交流、国際交流事業への参加

本学のキャンパスの所在地での地域交流等に関する取り組みとしては、主に以下の2点が挙げられる。

#### (1) 千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアムの活動

平成30（2018）年4月に設立した「千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム」（略称＝千代田区キャンパスコンソ）には、本学を含めて千代田区内の徒歩圏内にある6つの大学と2つの短期大学が加盟しており、単位互換制度、学生合同ボランティア、共同FD・SD研修会、共同公開リレー講座、共同研究等を行っている。特に単位互換制度については、毎年度約300科目が提供されており、学生の学びを深める取り組みを行っている（資料9-6【ウェブ】）。

#### (2) 地域のイベントへの参画

本学の神田一ツ橋キャンパスが位置する神田神保町で行われる各種イベント「神田すずらんまつり」「神田古本まつり」「神保町ブックフェスティバル」「神田カレグランプリ」等にも、社会貢献の一環として、学生・教職員等が参画している。地域での取り組みにおいても、参画した後に「何を身に付けることができたか」「自分自身にどのような行動変容が起こったか」等、自分自身の活動を振り返る機会を設けており、学生にとっては学びの定着や次のステップへ向かうきっかけにもなっている。

国際交流事業としては、地球温暖化問題や循環型経済への転換について討議する国際環境シンポジウム「みんなで語ろう地球の未来～MOTTAINAIから始まるSDGs」を本学の共立講堂より無観客・オンライン生配信、リアルタイム字幕表示で令和4（2022）年2月21日に開催する等の取り組みを行っている。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取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          |

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

社会連携・社会貢献の適切性に関する定期的な自己点検・評価にあたっては、「社会連携センター自己点検・評価実施委員会」が毎年度、具体的な点検項目に基づき点検・評価を行い、「社会連携センター運営委員会」でも点検・評価結果を共有して改善に向けた活動へ繋げている（資料9-7）。

改善・向上の具体例としては、令和4（2022）年度の自己点検・評価において、社会連携・社会貢献に関する取組み全般は適切であると評価した一方、学長より課題として提示されていたリカレント教育については、学長裁量経費を原資とした予算で外部のニーズ調査等を実施し分析したものの、制度として構築できていないと点検・評価した。これに基づき、令和5（2023）年度には改めて学長裁量経費による支援を受けながら、プログラム構築に向けた他大学事例調査等を経て、令和6（2024）年度から導入するリカレント教育プログラムを設計しているところである。「共立リカレント教育プログラム」では、語学や教養、業務に活用できるスキル講座に加えて、「共立リーダーシップ」を理解するためのオンデマンド講座を提供する等、独自性のある内容になっている（資料9-8【ウェブ】）。

なお、本学園の中期計画については、社会連携・貢献に関連する項目の各評価指標に基づき、中間報告・事業報告書・次年度事業計画等を「社会連携センター運営委員会」に諮る際、活動状況を詳細に説明して点検・評価を行うとともに、当年度の点検状況を踏まえて次年度の活動計画に改善点を盛り込める体制を整えている。

令和5（2023）年度からは、令和9（2027）年度までの5年間にわたる「第三期中期計画」の「I-7. 社会連携・貢献」の項目で長期目標「教育・研究成果を社会に還元し、社会の発展・SDGsの達成に寄与するとともに、社会連携・貢献活動の中で、学生・教職員が専門的な知識・技能を活用しながら「共立リーダーシップ」を発揮できるよう、組織的に協働し支援を行う。」を掲げ、以下の5つの評価指標に基づき、各取組みを点検・評価・改善していく体制をとっている（資料1-13【ウェブ】）。

①社会連携・貢献活動を継続できる組織的な体制を整える。

②企業や地域と協働したPBL（Project Based Learning）により、実社会で活かせる「共立リーダーシップ」を身に付ける活動を充実させる。

③千代田区及び関係団体等を含む行政との連携も含めて、神保町の発展に寄与する共立女子大学・共立女子短期大学になる。

④大学間連携の活動を積極的に展開する。

⑤リカレント教育を充実させ、社会人に特化した体系的なプログラムを構築する。

## （2）長所・特色

社会連携センターでは、活動にPBL（Project Based Learning）を採り入れ、SDGsの17のいずれかの目標に合致する取り組みとなっている「地域連携プロジェクト」をはじめとする地域連携・産学官連携のプロジェクト活動・取り組みを実施した上で、その活動内容について積極的に社会に公表している。各種報道メディア等への掲出、公式ホームページへの報告書（紙媒体）やデジタルブックの掲載、各種イベントでの本学社会連携センターブース出展の際の活動紹介、また対面及びオンラインでの成果報告会の開催などを通じて、学内外へ情報発信を行い、広く社会への働きかけを継続的に行っている。とりわけ地域連携プロジェクト等の成果報告会は、連携先の関係者の方々から直接的に感想や評価をいただく貴重な機会にもなっている。近年、オンラインでの公開を採り入れたことによって遠方の連携先とも同時双方向型で活動報告及びフィードバック等のやり取りも出来るようになり、学生自身の成長や学修成果に繋がっている。

また、「地域連携プロジェクト」は、専任教職員と学生からなるグループ単位での自主的な計画の申請を受け付け、活動に要する経費については学長裁量経費から1計画30万円以内を充当し、更に学長の決定により20万円までの増額を認めている。この取り組みにより、教員・学生の自主的な社会連携・社会貢献活動が促進されている。

各種プロジェクトに取り組んだ学生に向けたアンケート調査では「学年や学部が違う仲間と活動することで、自分では気づかなかった視点に立ったりアイデアを得られた。また、グループワーク終了時に都度他班からフィードバックをもらうことで質の向上に繋がったのみならず、逆に自分が批評することで自分たちの班に還元できるものが生まれた」「自分から主体的に貪欲に物事に取り組むことで、学べる内容も理解できる内容も広がりとても楽しむことができると学んだ」等がある。主体的に取り組む姿勢や周囲の仲間（友人・先輩・後輩等）とのコミュニケーションを通して身に付けた協調性、課題発見・解決力等、学生自身が大きな成長を実感している様子が見えてきている。これらは、本学が全学的な目標として掲げる「共立リーダーシップ」の醸成が、社会連携・貢献を目的としたプログラムの中でも実現できていることの証左であり、大きな特長の一つであると言える。

### （３）問題点

なし。

### （４）全体のまとめ

本学における社会連携・社会貢献に関する諸活動は、建学の精神「女性の自立と自活」のもと、「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携センター規程」に基づき設置された「社会連携センター」を中心として適切に実施されている。また、その活動は、「共立女子大学・共立女子短期大学 社会連携・社会貢献に関する方針」に明示された活動であるとともに、方針はホームページへの掲載やkyonetへの掲載を行うことで、全ての学生・教職員並びに社会に広く公表している。

また本学では、社会連携センターを基軸として産学官連携の取り組みを重視しており、連携協定等の締結に基づき、地域・社会の自治体、産業界、教育機関及び文化団体等との連携を推進している。自治体や産業界等との取り組みは様々な形で行っており、地域・社会への貢献に繋がっていると共に、実際の課題解決に関わるPBL（Project Based Learning）による協調活動が学生にとって重要な学修となっている。その根底にあるのは、建学の精神である「女性の自立と自活」に基づいた「共立リーダーシップ」であり、本学の学生は、社会連携・社会貢献に繋がる様々な取組みに関わることにより「共立リーダーシップ」を身に付け、社会で広く活躍する素地を整えている。

また社会連携・社会貢献活動については、毎年度の自己点検・評価において定期的に点検・評価を実施する体制が整備されている。点検・評価結果に基づき、自らが重点計画を設定した活動を実施することに加え、改善課題については全学的な観点から「学長からの改善指示」が出され、学長裁量経費等の予算の支援を受けながら適切に改善を行っている。

## 第10章 大学運営・財政（1）大学運営

### （1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

|        |                                                  |
|--------|--------------------------------------------------|
| 評価の視点① | 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示 |
| 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                           |

本学では、令和4（2022）年度までに計画・実行してきた「第二期中期計画」の達成状況の点検・評価を踏まえて、今後の10年間を見通して本学園の未来を切り開くために作成した総合施策として「第三期中期計画」を策定した（資料1-13【ウェブ】）。策定にあたっては、建学の精神及び校訓に基づいて、学園全体の教育指針・行動指針として「リーダーシップの共立」を掲げている。また、第三期中期計画の構造は次のとおりとなっている。

- 1) 10年後の共立女子大学・共立女子短期大学、共立女子中学高等学校、共立女子第二中学校高等学校及び共立大日坂幼稚園の目指すべき姿を示した「ビジョン2032」
- 2) ビジョン2032を達成するための項目ごとの「長期目標」
- 3) 長期目標ごとに5年間の中期計画を示した「評価指標」
- 4) 評価指標の達成のために具体的な活動計画を示した「アクションプラン」
- 5) 取り組む委員会・部署を明らかにした責任体制の明確化

大学・大学院においては、10年後の目標として共立女子大学・共立女子短期大学ビジョン2032「誰もが『Major in Anythng. Minor in Leadership.®』を実感できる大学・短期大学」を定め、ビジョンを達成することを目指した長期目標を、「1. 入学者受け入れ」、「2. 教育・研究」、「3. 国際化」、「4. 学生生活」、「5. 学修支援・授業支援」、「6. キャリア形成支援」、「7. 社会連携・貢献」、「8. ブランディング・広報」、「9. 内部質保証」、「10. 管理運営」という10項目で設定している。また、10項目の長期目標をそれぞれ達成するために、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間に実行・達成していく中期計画（評価指標）を定めている（資料1-13【ウェブ】）。

第三期中期計画は、紙媒体の冊子として全教職員へ配付するとともに、学園ホームページに掲載し、公表している（資料1-13【ウェブ】）。令和5（2023）年5月には、第三期中期計画の達成に向けて学長、副学長、学生部長の学長執行部が専任教職員を対象に説明会を行った。

第三期中期計画に掲げた諸施策は、単年度の事業計画及び事業報告書と連動させ、毎年度「主となる委員会・会議」で年度の達成目標と活動計画を検討・実行する体制としている（資料1-14【ウェブ】、1-15【ウェブ】）。また、中期計画に基づき政策的に対応すべき費用については、「中期計画予算」の枠を設けており、各部門が次年度の「中期計画

予算」を申請する際には、中期計画のどの項目に該当するのかを特定して予算申請するように求めている。

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>適切な大学運営のための組織の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学長の選任方法と権限の明示</li> <li>・役職者の選任方法と権限の明示</li> <li>・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備</li> <li>・教授会の役割の明確化</li> <li>・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化</li> <li>・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</li> <li>・学生、教職員からの意見への対応</li> </ul> |
| 評価の視点② | 適切な危機管理対策の実施                                                                                                                                                                                                                                                                  |

#### 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>

学長の選任方法は、最終的には理事長が任命することとなっており、任命までの過程は次のとおりである。

「共立女子大学学長選考規程（以下「学長選考規程」という）」において、次の3つに該当する場合、最高意思決定機関である理事会が、「学長候補者選考委員会（以下「選考委員会」という）」を設けると定めている（資料10-1）。

- 1)学長の任期が満了するとき
- 2)学長の辞任を理事会が承認したとき
- 3)学長が欠員となったとき

選考委員会は、学長候補者からの所信表明を受けて面接を行ったのち、学長選考規程第2条に定める「学長候補者は、共立女子学園創設の精神を体し、共立女子大学学則第1条に定められた目的を達成するのに適した者でなければならない。」に該当する者を合議により1名選考する。

理事長は、選考委員会で選考された学長候補者1名について、評議員会の意見を聴いた後、理事会に付議し、理事会は理事の2分の1以上の議決をもって、学長を決定し、その後、理事長が当該者を学長として任命する。なお、学長の任期は3年である。

学長は、学校法人共立女子学園寄附行為（以下、寄附行為という）第8条第2号の規定により、学園の理事も兼ねており、令和3（2021）年3月9日の理事会にて常務理事に任命され、大学運営に係る業務執行の他、法人運営についても責任を負っている（資料1-11【ウェブ】）。

##### <役職者の選任方法と権限の明示>

その他の役職者については、学則第8条第2項に副学長、第8条第1項に学部長及び主任

をおくことを定めており、副学長、各学部長及び主任はそれぞれ選任に関する規程を設けている（資料10-2～4）。

また、大学院学則第17条第1項において、各研究科に研究科長、専攻毎に専攻主任をおくことを定めており、研究科長及び専攻主任は選任に関する規程を設けている（資料10-5）。

#### <学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備>

本学では、学長の職務は教学運営の最高責任者として位置付けられており、学長のリーダーシップの下、公正で透明性の高い大学運営を行っている。学長の教学に関する全学的な方針の策定や管理・運営に関する事項を審議するために「研究科長・学部長・科長会」を設置し、必要な事項を「共立女子大学・共立女子短期大学 研究科長・学部長・科長会規程」に定めている（資料6-14）。具体的には、第3条に審議事項を明示の上、法人組織（常務理事会）の諮問機関としての機能を有することを示している。また、第5条、第6条にてその委員長及び議長を学長があたることを示し、その最終的な判断における責任の所在を明らかにしている。さらに、第4条にて構成員を副学長、短期大学各科長を置くことで、教授会をはじめ、各種委員会などからの意見を参酌し、全学的な教学に関する推進事項についての最終的な判断を報告・共有している。

なお、教職協働の必要性和教学マネジメントの強化から、職員（事務局長、大学事務部長、大学企画課長、教務課長）も構成員としている。

これらにより、学長が最終的な判断を行うにあたり、教学に関する必要な情報を集約できる仕組みを整えた上で、判断（決定）できる体制としている。

また、「研究科長・学部長・科長会」の学内通称として、「研究科長・学部長・科長会」のアルファベット表記である「KGK」という呼称を用いている。「研究科長・学部長・科長会」に会議体としての一体感を持たせ、構成員である研究科長・学部長・科長会がそれぞれ校務を司る各研究科・学部・科の状況を踏まえながらも、全学的見地に立って諸事情を調整し、協働するという意識をもって学長の教学に関する最終意思決定を補完し円滑化することを企図している。

#### <教授会の役割の明確化>

教授会の役割については、学則第11条に教授会をおくことを定めている。そして、「学校教育法」の改正を受け、学則第12条において、審議事項を定めるとともに、学長が決定を行うにあたり、あるいは学長の求めに応じて、教授会が「意見を述べることができる」ことを明確に規定している（資料1-5【ウェブ】）。大学院についても同様とし、大学院学則第18条に本大学院の研究科に研究科委員会をおくことを定め、第22条に審議する事項及び「意見を述べるものとする」ことを定めている（資料1-6【ウェブ】）。

#### <学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化>

本学では、上述の通り、大学、大学院そして併設する短期大学の教育研究上の重要事項を審議するために「研究科長・学部長・科長会」を置いている。この「研究科長・学部長・科長会」では、教育に係る諸施策の立案及びその推進に関する事項など、併設する短

期大学の諸施策との関連や学部間、研究科間の懸案事項等を事前に整理・調整した上で、教授会または研究科委員会に付議、報告することにより、円滑な会議運営の実施や教育活動の推進に寄与している。また、本学では、学生のキャリアに結実する教育に繋げるための組織的取組に責任を持ち、3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する方向性を定め、全学的な教育の改善及び充実に目的とする「全学教育推進機構」を設置している。そしてその審議機関にあたる「全学教育推進機構運営会議」にて審議し、学長が決定した事項を実行する「共通教育センター」、「高等教育開発センター」並びに「リーダーシップ教育センター」を規程に基づいて設置している（資料3-13【ウェブ】、10-6【ウェブ】、10-7【ウェブ】、10-8【ウェブ】）。「全学教育推進機構」、そして3センターは、学長執行部の諮問を受け、全学的な重要事項について協議し、施策案を提言することを目的に設置している「全学委員会」（全学アドミッション委員会、全学学生委員会、全学広報委員会）や教授会、研究科委員会と連携し、学長直轄の審議、実行機関として学生の学修成果等に関する改善にあたっている（資料2-3【ウェブ】）。

#### <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>

法人全体の管理運営は、私立学校法に基づき寄附行為の定めに従い行われている（資料1-11【ウェブ】）。また、大学の管理運営は、教育基本法及び学校教育法並びに関連法令に基づき、学則及び大学院学則、研究科長・学部長・科長会規程、教授会審議事項内規等に定める規定に従い行われている（資料1-5【ウェブ】、資料1-6【ウェブ】、6-14、10-9）。

寄附行為において、役員構成及びその選任方法、理事会・評議員会の構成並びに議事等についてを定め、これに基づき法人の管理運営が行われ、学則、研究科長・学部長・科長会規程及び教授会審議事項内規等において、教育課程の編成、教員組織、学生の厚生補導などの教学運営に係る基準や審議事項等を定め、これらを基本として大学全体の管理運営が行われている（資料1-5【ウェブ】、資料1-11【ウェブ】、6-14、10-9）。

大学の機関会議である研究科長・学部長・科長会で審議された学則等の重要事項は、法人の最終意思決定機関である理事会において最終的に議決される。理事会の下には、理事長、常務理事が構成員である常務理事会（原則として毎週火曜日開催）を置き、理事会及び評議員会に附議する事項、理事会から委任されている事項等について審議しており、適切に意思決定を行っている（資料10-10、10-11）。

また、理事会及び評議員会に附議する事項以外で、教学の機関会議である研究科長・学部長・科長会で審議・報告された事項のうち、学長が重要事項と判断した内容については、常務理事会、評議員会及び理事会で学長から報告がなされており、法人と教学の動きが確認できる仕組みを有している。さらには、大学の将来構想などの重要事項を検討する際には、理事長、学長、副学長、学部長を構成員に含む「学園将来基本構想委員会」を設置しており、法人・教学が共に議論する場を設け、政策的課題に係る意見交換を行っている（資料3-26）。

本学園は、学長は理事を、副学長及び学部長は評議員を兼ねており、法人と教学が協働できる体制を構築している（資料10-12【ウェブ】）。

#### <学生、教職員からの意見への対応>

学生、教職員からの意見への対応のうち、学生については、全学生を対象とした「学修行動調査」を実施している（資料7-34【ウェブ】）。「学修行動調査」は、入学時、年次修了時、卒業時、卒業後に毎年度実施し、学生の学修成果、満足度等を可視化し、学生の学修支援や教学改革のエビデンスに活用することや、各学修行動調査を基に恒常的な教学の内部質保証に関する分析評価及び改善活動を実施することを目的としている。また、授業レベルにおいては、SD・FDの実施や授業支援に関する業務を行うために設置された「高等教育開発センター」を中心に、授業評価アンケートで学生の各科目の到達目標に対する達成度や満足度、各授業の工夫等について評価し、そのスコアリングされた評価結果や自由記述内容を確認し、評価結果に応じて「学生と選ぶKyoritsu授業賞」の表彰や改善支援を行っている（資料2-19【ウェブ】，2-21）。

なお、教育研究活動等について学修者の視点による評価を行う「学生評価委員会」を設置し、在学生の視点を入れた点検・評価を行うことで、質保証機能を高めている（資料2-1【ウェブ】，2-7【ウェブ】，2-31～33）。

教職員からの意見への対応については、まず、寄附行為第21条に基づき評議員会を置き、同条第25項第1号「この法人に勤務する職員のうちから、理事会で選任された者9名」による評議員として、6名の大学教員、2名の短期大学教員及び併設する第二中学校高等学校長1名を選任している（令和5（2023）年6月時点）。6名の大学教員は評議員として、寄附行為第23条に基づき、評議員会において、予算及び事業計画、事業に関する中期的な計画、基本財産の処分、寄附行為の変更等の大学運営に関する重要案件についての意見を述べることができる（資料1-11【ウェブ】）。また、教員は大学運営に関して教授会や研究科委員会等において、適宜意見を述べることができ、案件に応じて各学部長、研究科長が聴取の上、研究科長・学部長・科長会に上申、報告している。研究科長・学部長・科長会は、教育研究上の重要事項について審議及び協議し、改善充実を図るとともに円滑な運営を行うことを目的とし、学長が委員長となり、長期休暇期間を除く毎週1回開催している。毎週の開催により、各部門や教員からの意見に適時適切に対応できている。

なお、学長執行部が円滑な大学運営を行うために、また大学事務部各課が適正な教学事務を執り行うために、学長の下、連絡調整会議を設置している。学長執行部に加え、大学事務部長及び各課長が出席し、教学関連の諸課題について情報共有及び必要事項について協議することによって、職員からの意見にも対応している（資料10-13）。

#### <適切な危機管理対策の実施>

本学園は、平成19（2007）年に「学校法人共立女子学園リスク管理規程（以下、リスク管理規程という）」を制定し、リスクの未然防止及びリスク発生時の学園の対応について定めている（資料10-14）。

リスク発生時には、リスク管理規程第12条に基づき、理事長が必要に応じて対策本部を設置し、情報の収集、分析、対応策の検討、決定、実施、再発防止策の検討、決定、実施、関係機関との連絡などを対策本部が行う。

対策本部は、本部長を理事長又は常務理事、副本部長を常務理事、事務局長、学長と含む学校長とし、本部員は本部長が指名することとしている。

近年の例では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が拡大した際に、緊急事態宣言が発出されたと同時に「新型コロナウイルス対策本部」を立ち上げ、法人運営、学校運営に支障をきたす誰もが経験したことのない感染症における危機事象に対して全学的な危機管理対応策を講じた。

また、教職員用及び学生用それぞれの災害時緊急マニュアルを作成（学生用はCampus Guideに掲載）し、地震発生時、火災発生時の指針等を整備し、広く周知している（資料8-7, 10-15【ウェブ】、10-16）。加えて、教職員による自衛消防隊を組織しており、自衛消防隊長（防火・防災管理者）の下、学生・教職員を対象に避難訓練及び防災訓練を実施し、課題・反省点等を洗い出し、課題がある場合には避難経路等を改善するなど、必要な改定を行い災害に備えている。

備蓄品については、食料、飲料、毛布、簡易トイレ等を完備し、賞味期限切れの入れ替え更新など定期的なメンテナンスを行い、教職員へはヘルメット及び非常用持出袋を配付している。また、千代田区と大規模災害時における協力に関する協定を締結しており、災害時には近隣の帰宅困難者を受け入れる体制を整えている（資料8-8, 8-9）。

その他、国内外での大規模な自然災害等の緊急事態発生時の学生・教職員の安否確認に備えて、kyonetによる安否確認システムを導入しており、このシステムを利用した安否確認訓練の実施や被災地域に居住、滞在している教職員及び学生の安否確認を行う体制を整備している。

建物内の防犯としては、各建物に警備員を配置するとともに、学外者入構時には受付にて身分を確認し、不信者の侵入防止対策を講じている。また、教職員・学生の安全管理の観点から各所に防犯カメラを設置し、防災センターにて24時間有人監視を行って集中的に管理している。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>予算執行プロセスの明確性及び透明性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部統制等</li> <li>・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定</li> </ul> |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

本学では、予算編成方針において、当該年度の学園に帰属する収入規模（学生生徒等納付金、寄付金、補助金、資産運用収入他）に応じた適正な支出規模となる収支均衡予算の策定を掲げており、学園の全ての活動にかかる費用について、教育研究計画、業務計画を明らかにした上で予算編成を行うことを原則としている（資料10-17）。予算統制については予算編成方針の中で「内示積算方式」というスキームによって行うこととしている。内示積算方式とは、組織・部署単位ごとにそれぞれの経常的な活動費のための予算額が内示され、その内示額の範囲内で各予算単位は経常的活動に係る予算案を策定し、その一方で経常外の政策的支出については経費区分ごとに予算編成方針で定められた予算の考え方に基づいてそれぞれの予算額を決定するというスキームである。経常的な活動費については予算単位ごと、政策的支出については経費区分ごとにそれぞれ予算を定めることで全体の予算管理を行っている。

ビジネス学部設置に伴う学納金収入の増加等により、近年収支が安定したこともあり、学園の競争力強化のため、第三期中期計画スタート時よりこの予算枠を1億円から2億円に増額しており、学園の事業計画達成に向けた取り組みに対し予算配分を行っている。予算全体は、財政運営会議にて計画内容の検討を経てその採否を決定し、予算を配分する体制をとっており、常務理事会での審議を経て、私立学校法及び寄附行為に則り、毎年3月の定例評議員会で意見を聴いたうえで、定例理事会にて決定している（資料1-11【ウェブ】）。決定した事業計画及び予算については、関係部門に対し速やかに周知しており、学園ホームページを通じて学外に対しても公表している（資料1-14【ウェブ】）。

期中においては、予算策定時に設定した各業務計画内での予算変更のみ許可しており、計画を越えた予算額の移行及び変更は、原則認めていない。

予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定について、本学は「学校法人共立女子学園経理規程」に基づき、予算を作成し執行する権限と責任のある組織・部門を「予算単位」としており、予算単位毎に予算責任者を配置している（資料10-18）。予算責任者は、学園の財務会計システムにおいて、所属する予算単位の執行状況及び残高を随時把握できるようになっている。また、本学園の経理全体の統括者として、財務担当理事を配置している。予算全体の執行状況については、財務課にて月次の執行状況等を帳票類にまとめ、事務局長へ説明したのち、財務担当理事への報告を経て、理事長へ報告している。また、本学では毎年の決算額確定後に「部門別原価計算」を作成し、こちらも理事長、財務担当理事、事務局長、法人事務局で共有している。通常の財務計算書類から、特定資産を取崩して対応した工事等の年度特有の項目を除いて計算しており、実質化した部門別収支のバランスを確認しその内容を分析することで、部門毎の採算性及び予算配分額の妥当性等を検証している。

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

|        |                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価の視点① | <p>大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善</li> </ul> |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

大学の教育研究活動等運営に係る事務組織の体制について、法人及び教学業務を効果的に支援することを目的に、事務組織は大学設置基準に則った「学校法人共立女子学園事務組織規程」に基づき、事務局長が統括する事務局を置いている（資料10-19）。事務局は、法人事務部（総務企画課、人事課、財務課、情報システム課、中学高等学校事務室、第二中学校高等学校事務室）と大学事務部（大学企画課、教務課、入試課、学生支援課、教育学術推進課、連携推進課）の2部制をとり、法人及び教学業務を円滑に行うための組織となっている。特に大学事務部は学生の入学から卒業までのプロセスに着目し、学修成果の獲得の向上を目指し、教育研究活動の支援機能を整理したうえで各課を設置している。大

学企画課は教学施策の企画・立案及び教学改革や教学マネジメント等を、教育学術推進課は学生の学修支援や教員のFD活動に関すること、高等教育開発センター、リーダーシップ教育センターの運営等をそれぞれ担っている。令和5（2023）年4月には連携推進課を設置し、大学コンソーシアム等他大学との連携に関すること、産学連携及び地域連携、生涯学習、卒業生との連携を担う体制を整備している。また、課にグループを置き、業務運営上の必要に応じて、課長の判断により、グループを越えて課の業務実施体制を構築できるものとしている。

職員の採用及び昇格等に関しては、「学校法人共立女子学園職員勤務規則（就業規則）」、「事務職員の人事配置に関する内規」及び「事務職員の人材育成基本方針」を基に適切な運用を実施している（資料10-20～22）。職員の採用に関しては、事務職員採用方針として、専任職員110名、嘱託職員20名、計130名体制を基本職員数と設定して人員管理し、基本職員数に基づいて毎年の定年退職者補充を原則として、学園が求める人材を明確にしたうえで採用活動を行っている。職員の昇格に関しては、「事務職員の人事配置に関する内規」に基づいて行っている。各職員は自己申告書を提出し、それを基に所属長面談を実施する。自己申告書、面談記録に及び人事評価の結果を基に本人の適性・キャリア形成等を総合的に考慮した上で決定している。

業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備については、就職状況、環境、一人ひとりの学生の希望に応じてキャリア形成を適切に支援するため、キャリアカウンセラーの職員や様々な学生へ対応するため学生相談室の職員、障がい学生支援コーディネーターを配置している。また、入学者選抜に参画する職員としてアドミッション・オフィサーを配置、博物館に学芸員資格を保有する職員を配置しているほか、施設設備管理に関する人材を専門職として配置するなど、専門的知識・技能を有する職員を採用・配置し職員体制の整備を図っている。業務内容の多様化への対応については、高等教育における昨今の動向の把握やコンソーシアム等他大学との交流を含める研修に積極的に参加させるなどして大学職員としての専門性を高めている。

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については、学部・研究科に、それらの事務を担う事務組織を設置し、所属する職員が学部長・科長、教員、助手と連携して各部局を運営する体制がとられており、教職協働体制が整っている。

具体的には、「全学教育推進機構」を設置し、教員に加え、大学事務部長及び大学事務部各課課長が機構員となり、全学的な教育の改善及び充実を目的として、3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する方針の策定を行い、学生のキャリアに結実する教育に繋げるための組織的取組に責任を負っている（資料10-23）。全学教育推進機構の下にはセンターを置いており、「高等教育開発センター」では、教員に加え、大学事務部長、教務課長、大学企画課長、教育学術推進課長等事務職員が委員となり、教育及び学修支援に係る質的向上を推進し、教育の質を保証・向上するために必要な業務を実施ならびに研究・開発することを目的としている（資料10-24）。「リーダーシップ教育センター」では、教員に加え、大学事務部長、教務課長、大学企画課長、教育学術推進課長等事務職員が委員となり、大学院、大学、短期大学におけるリーダーシップ教育の推進を目的として、学修成果の獲得に向けて組織的に教職協働で取り組んでいる（資料10-25）。「共通教育センター」では、教員に加え、大学事務部長、教務課長、学生支援課長等事務職員が委員と

なり、教養教育科目、教職、司書教諭、学芸員の資格取得に必要な科目並びにキャリア教育の体系的かつ効果的な実施に関して必要な業務を行うことを目的として取り組んでいる（資料3-8）。

人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善については、人事評価制度を導入し、「人事評価ハンドブック」及び「学校法人共立女子学園事務職員の人事評価に関する取扱要領」に基づき、職員が担当する職務を遂行するにあたり発揮した能力及び成果を挙げた業績の双方の観点から評価するため、「業績評価」「能力評価」の2つの視点から項目を設定している（資料10-26, 10-27）。「業績評価」は目標管理シートを用いて、学園の中期計画や事業計画に貢献するために、各職員が個人として立案した目標の達成度を評価し、「能力評価」は能力要素（1. 知識・技能/職務遂行能力、2. 課題発掘力/企画力、3. 判断力・実行力/決断力・マネジメント力、4. 表現力/渉外力、5. 自己成長力/人材育成力）と意欲・態度要素（1規律性/2責任性/3協調性/4積極性）を評価している。人事評価制度の仕組みとして公平性・透明性・信頼性を高めるため、評価項目及び着眼点をあらかじめ明示している。被評価者は自己評価を実施したうえ、評価者が実際の行動や目標の達成状況等を評価し、その評価結果のフィードバックを含めた面談を行っている。人事評価結果は処遇として夏季賞与に反映している。

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

|        |                                   |
|--------|-----------------------------------|
| 評価の視点① | 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施 |
|--------|-----------------------------------|

大学運営を適切かつ効果的に行うために、専任事務職員の職務遂行能力と資質向上のため実施する研修を「学校法人共立女子学園職員研修に関する規程」に基づき実施し、「研修一覧」として周知している（資料10-28, 10-29）。研修の種類は新人研修、階層別研修、自己啓発型研修、実務型研修、集合研修、他大学連携研修、オンライン講座研修、外部研修などがある。学生対応部署の職員を対象とし、学園生活上の学生が抱える諸問題について適切な援助・助言・指導を行う能力や、法人経営支援部署の職員を対象とし、学園の諸活動を適格に処理する能力などの育成を目標としている。

令和4（2022）年度は職員研修の一環として、全事務職員が「①本学の標榜する相互支援型のリーダーシップ（共立リーダーシップ）について理解を深める」、「②日々の業務の中でそれぞれの強みを活かしたリーダーシップを発揮出来る」ことを目的に共立女子大学ビジネス学部の協力のもと「リーダーシップ開発プログラム」を実施した。リーダーシップ開発プログラムは基礎編と発展編の2つで構成し、基礎編では「共立を知る。“共立リーダーシップ”を知る。」としてオンデマンド学修を行い、発展編では「今いる場所でリーダーシップを発揮するには」というテーマを設けて本学でリーダーシップを学ぶ学生LA（ラーニングアシスタント）の協力のもと職員それぞれの強みを活かしたリーダーシップについて、グループワークを含めた研修の機会を設けた。教員、学生及び事務職員を交えた研修となっており、職員が本学の掲げるリーダーシップについて理解を深める機会

となっている（資料10-30）。このような特色あるリーダーシップ開発プログラムを実施するほか、大学運営に必要な専任事務職員の職務遂行能力と資質向上のための研修を組織的に実施している（資料10-31）。

SD・FD活動の一層の充実については、「全学教育推進機構」及びその下に設置されている「高等教育開発センター」「リーダーシップ教育センター」において、SD・FDの計画と実施を通して、教職員が一体となって教学改革に取り組むための基盤を整備している。「授業見学会」では、他の教員の授業を見学し、自身の授業改善に役立てることを目的として実施している。教員だけでなく職員も見学できる研修となっており、職員にあっても本学の教育研究活動の理解を深める機会となるSD・FD活動の拡充を図る本学の特徴的な活動のひとつである。SD・FD研修会については、「共立リーダーシップとは」として、本学が提唱する「共立リーダーシップ」という考え方や、そのベースとなる「権限なきリーダーシップ」の説明と、教養教育やビジネス学部で実践されているリーダーシップ教育の事例を紹介することで、知見を教職員で共有し、組織的にリーダーシップ教育を実践するための基礎を形成することを目的とした研修会（令和4（2022）年度）、学生の主体的・自立的な学びを育てる自己調整学習について理解することをテーマとした研修会（令和4（2022）年度）などを実施している。これらの研修会においても、職員の参加を促進し、教職員が協働して教育活動の充実に取り組む体制を整備している。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応・対策の措置については、継続的な教育活動を維持するため、ワクチンの接種体制を整え教職員及び学生に対して職域接種を実施した。なお、外部機関での実習指導や実習を控えている教員及び学生から優先的に実施した。

点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| 評価の視点① | 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 |
| 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          |

<適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と改善・向上>

本学では、「内部質保証に関する方針」に則り、内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」の下に設置する研究科・学部・科、センター、大学事務部、法人事務部等の21の組織ごと（以下「各部門」という）の「自己点検・評価実施委員会」がそれぞれ自部門の自己点検・評価業務の実務を担っている（資料2-1【ウェブ】）。

大学運営の適切性については、「法人事務部自己点検・評価実施委員会」が「全学自己点検・評価委員会」において定めた自己点検・評価項目に基づき、予算編成・執行状況やSDの実施状況、監査の実施状況、人事に関するアンケート調査結果等をエビデンスとして定期的に点検・評価を行っている。点検・評価項目の具体例としては、「多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等を適切

に行っているか。」や「成員一人ひとりが本学の理念・ミッションを理解し、その実現に向けて働くことに満足しているか。」等が挙げられる。

これらの点検・評価の結果は「全学自己点検・評価委員会」においてとりまとめられ、学長に報告されたのち、早急に改善を要すると学長が判断するものについては「学長から改善指示」が示され、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルが構築されている。各部門での改善活動にかかる費用については、学長の判断のもと必要に応じて学長裁量経費より充当することで、改善指示を出した年度内での迅速な取り組みを実施することが出来る。

例えば、学内のネットワーク環境について、Wi-Fi接続状況の定点計測を行っているほか、他大学と比較が可能なALCS学修行動比較調査や数か月間隔で実施するネットワーク環境におけるアンケートを実施しており、その結果を基に点検・評価し、問題点を特定した上で改善に繋げている。また、スタッフ・ディベロップメント（SD）については、教育指針・行動指針である「リーダーシップの共立」の下、リーダーシップ開発プログラムを導入し、毎回の事後アンケートの結果を基に点検・評価を行い、次回研修企画へ反映し改善に繋げている。

#### <監査プロセスの適切性>

監査については、寄附行為第13条第3項に「監事の選任及び職務」を定めており、この法人の業務を監査すること、この法人の財産の状況を監査すること、この法人の理事の業務執行の状況を監査すること等を職務としている（資料1-11【ウェブ】）。

監事は、学校法人共立女子学園内部監査規程に基づき、適宜、内部監査の状況について報告を受けるなど、学内の内部監査室と連携して学園の実態を把握するとともに、年に3回程度、監査法人とも意見交換を行っている。監査法人は、「私立学校振興助成法」第14条第3項の規定に基づき、法人の会計及び財産の状況を監査しており、監事は、監査法人から監査結果及び改善状況等について報告を受けている（資料10-32）。

また、事務局内の連絡・調整・協議を行う事務局課長会の議事録を定期的に監事へ送付することで学園運営上の確認を行い、期中の10月、11月頃には日々の業務を執行している常務理事に対するヒアリングを行うなどして、学校運営・大学運営に関する監査を実施している。

例年3月には期末事務局監査を実施している。法人の意思決定や大学運営に係る会議・委員会等の議事録、会議資料等に関する書類監査の後、事務局長及び事務局部長に対するヒアリング等を行い、大学運営及び事務局の業務執行に関する監査を実施している。併せて、事務局長から公的研究費の管理に係る説明とそれに対する質疑により、公的研究費の適正管理に関する監査を実施している。

例年5月に実施する期末監事監査においては、監事は事務局から決算報告と事業報告を受けた後、理事長及び常務理事との意見交換を行い、業務執行の状況に関する監査を実施している。これらの監査結果は、理事会における決算書の審議に先立ち、監事監査報告書を理事会及び評議員会宛に提出している（資料10-33【ウェブ】）。

## （２）長所・特色

令和5（2023）年度は職員研修の一環として、全事務職員が「共立リーダーシップ」を理解した上で、自分の強みを活かしたリーダーシップの発揮について考え、自身の「リーダーシップ持論」を宣言できるようにすること、「共立リーダーシップ」を共通言語とし、多くの職員との対話の機会とすることを目的として「リーダーシップ開発プログラム」を実施した。リーダーシップ開発プログラムは基礎編と発展編の2つで構成しており、基礎編では「共立を知る。“共立リーダーシップ”を知る。」としてオンデマンド学修を行い、発展編では「自分の強みを活かしたリーダーシップを発揮するには」というテーマを設けて本学でリーダーシップを学ぶ学生LA（ラーニングアシスタント）の協力のもと職員それぞれの強みを活かしたリーダーシップについて、グループワークを含めた研修の機会を設けた。基礎編・発展編ともに全体の9割以上の職員が参加し、アンケートでは9割以上の職員が本学の掲げるリーダーシップについて理解を深めることができたと回答した。

予算執行に関しては、支出管理を徹底する体制が整備されている。経常的な支出について、財務課より各部署に対し予算額を内示している。各部署では、内示された予算額の範囲内で教育研究計画・業務計画を立案し、予算額の積算を行っている。年度の途中で予算額を変更せざるを得ない場合は、同一計画内でのみ許可をしている。業務計画を跨ぐ予算の移管については原則認めていないが、予算を超える支出や新規計画等の計画外の支出が生じた場合については、所定の書類の提出を求め、決算見込等を考慮し協議の上、判断している。

## （３）問題点

なし。

## （４）全体のまとめ

監査に関しては、監事からの監事監査計画に基づき監査を実施している。監事、内部監査室、事務所管である総務企画課がそれぞれ必要に応じ、連携をとりながら役割分担しつつ、効率的かつ効果的に行っている。

予算編成については、学園の全ての活動にかかる費用について、教育研究計画、業務計画を明らかにした上で予算編成を行うことを原則としている。経常的な支出については、各部署に対し予算額を内示通達し、各部署は決められた範囲で業務計画の優先度を判断して予算策定を行っている。

予算の執行状況については、学園の財務会計システムにおいて、部署毎の状況を随時把握できるようになっている。また、毎年決算額確定後に「部門別原価計算」を作成しており、理事長、財務担当理事、事務局長、法人事務部長に報告している。年度特有の支出項目等を除き実質化した部門別収支のバランスを確認し、その内容を分析することで、部門毎の採算性及び予算配分額の妥当性等を検証している。

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は、法人及び教学業務を効果的に支援することを目的に、法人事務部と大学事務部の2部制をとり、法人及び教学業務を円滑に行うための組織となっている。職員の採用及び昇格等に関しては、「事務職員の人材育成基本方針」を基に適切な運用を実施している。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については、学部・研究科に、それらの事務を担う事務組織を設置し、所属する職員が学部長・科長、教員、助手と連携して各部局を運営する体制がとられており、教職協働体制が整っている。人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善については、人事評価制度を導入し、人事評価結果は処遇として夏季賞与に反映している。

大学運営を適切かつ効果的に行うために、専任事務職員の職務遂行能力と資質向上のため実施する研修を「学校法人共立女子学園職員研修に関する規程」に基づき実施している。全事務職員が、日々の業務の中でそれぞれの強みを活かしたリーダーシップを発揮出来ることを目的に、ビジネス学部の協力のもと「リーダーシップ開発プログラム」を実施した。教員、学生及び事務職員を交えた研修となっており、職員が本学の掲げるリーダーシップについて理解を深める機会となっている。

## 第10章 大学運営・財政（2）財務

### （1）現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

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

本学の第三期中期計画では、学園ビジョン2032及び長期目標達成のための諸施策を示している。そのうち、「財政」の評価指標としては、以下の三つを目標に掲げている（資料1-13【ウェブ】）。

- ①予算の配分と執行管理を適切に行い、決算において基本金組入前当年度収支差額を収入超過にする。
- ②中長期的な資金需要に基づいて特定資産の積立を計画的に行う。
- ③安定した財政基盤の確立のため適切に収入を確保する。

評価指標を達成するにあたり、本学では中・長期的な資金繰りのための財政シミュレーションを行っている（資料10-35, 10-36）。具体的には、過年度決算の実績から、各年度特有の項目を除いた上で、学費、補助金等の収入及び人件費、減価償却額、施設設備関係等の支出を予測した「経営資金計画表」を作成している。これを基に本学の財政状況の把握と、単年度における特定資産への繰入額及び10年後までの特定資産の増加見通しを立てている。その情報を理事長、財務担当理事、事務局長、法人事務部長及び財務課にて確認し、将来の大規模な施設設備更新計画等の検討を行っている。今後の学園財政における最大のトピックは、施設の再構築を計画する「神田一ツ橋キャンパスグランドデザイン」である。近年の建築資材や人件費の高騰により、工事費用は増大しており、着工に伴い大規模な資金需要が発生する見込みである。第三期中期計画では、こうした状況を踏まえ、5年間で50億円の資金積立てを行っていく計画である。

財務関係比率に関する指標として、本学では、決算確定後、事業活動収支計算書及び貸借対照表の主要財務比率について、5ヵ年推移表を作成し、事業報告書「財務の概要」に掲載しており、学内及び学外に広く公開している（資料1-15【ウェブ】）。その中で、「今日の私学財政」（日本私立学校振興・共済事業団）掲出の大学法人（除く医歯）の平均比率を参考値として掲載しており、それらと比較を行うことによって、収支均衡及び財政の健全化に向けた指標として利用すると共に、本学園の強みや課題を確認している。

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

|        |                                                   |
|--------|---------------------------------------------------|
| 評価の視点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   |

本学では、第三期中期計画に基づく各年度の事業計画の実現と共に、永続的な教育研究活動を実施していくにあたり重要となる施設設備の整備のため、「減価償却引当特定資産」「施設拡充引当特定資産」「教育活動充実引当特定資産」を設け、毎年計画的な積み立てを行っている。この他にも、将来の退職金支出や奨学金支出のために、「退職給与引当金特定資産」「奨学資金引当特定資産」等を設けている。令和4（2022）年度期末時点で、貸借対照表の特定資産全体の残高は、およそ199億円となっており、堅実に増加を続けている。学園のキャンパスグランドデザインを始めとした将来発生する施設の大規模更新等に備え、今後も引き続き計画的に積み立てを進めていく予定である。また、負債の部については、平成15（2003）年度の神田一ツ橋キャンパス本館建て替えに伴う借入金の返済が令和4（2022）年度末時点で完了している。総負債比率は、11.0%と「令和4年度版 今日の私学財政」の全国平均（医歯系法人を除く）12.0%を下回っており、本学の永続性を担保する財政基盤は、健全に推移していると言える。

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について、本学では教育研究活動の質を低下させることなく維持するため、各年度において活動充実のための経費配分を行っている。経常的な活動とは別に政策的支出として「中期計画予算」や「学長裁量経費」、「人件費関連費用」など経費区分ごとにそれぞれ予算額や予算の考え方を定めている。

「中期計画予算」は中期計画達成のために、政策的に対応すべき費用のための予算枠である。第三期中期計画からは、学園が掲げるリーダーシップ教育に係る新たな教育研究活動の取り組みに対し、重点的に支援を行う目的で、それまでの1億円から2億円に予算枠を拡大している。また、学長の裁量のもと、自己点検・評価に基づく改善計画の支援等に充当するための予算である「学長裁量経費予算」についても、政策的支出の中の一つとして予算編成方針の中で予算枠を確保しており、学長のマネジメントによる取り組みを経済的に支援するための仕組みが構築されている。こちらも第三期中期計画から予算枠を2,000万円から4,000万円に増額しており、学園全体として学長マネジメントの強化を図っている。

教育研究経費比率は、令和2（2020）年度：40%、令和3（2021）年度：33%、令和4（2022）年度：34%としており、「令和4年度版 今日の私学財政」の全国平均（医歯系法人を除く）34.3%とほぼ同一の割合となっている。また、教育研究用の施設整備及び学修資源（図書等）においては、各年度において主管部署の事業計画に基づき、資金を配分している。多大な投資が必要な大学・短期大学の施設やICT機器更新については、学園

の第三期中期計画の5年間で設定した総額38億円に収めることを目標に計画を策定しており、各年度の整備を実施している。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応・対策の措置としては、令和2（2020）年度において、学生のオンライン授業受講環境整備のための支援として、学生一人あたり一律5万円の給付を行う奨学金の予算措置を行った。また、感染症拡大に伴い家計が急変した学生を経済的に支援する目的で、緊急支援奨学金の予算措置を行った。

外部資金のうち、科学研究費助成事業は、令和5（2023）年度において、新規採択12件を含め研究代表者56件、研究分担者49件であった。間接経費を含めて使用可能額は約7,400万円、間接経費約1,300万円を獲得している（資料8-32）。その他の外部資金については、公的研究費2件を含めた競争的研究費による研究活動が行われ、また受託研究費は、5件約660万円、共同研究費は4件100万円を獲得している（資料8-33）。

補助金については、私立大学等経常費補助金をはじめ、各補助金獲得に取り組んでいる。令和2（2020）年度～令和4（2022）年度に私立大学等改革総合支援事業において、大学・短期大学共にタイプ1（特色ある教育の展開）及びタイプ3（地域社会への貢献・プラットフォーム型）に3年連続で選定されており、令和5（2023）年度では、大学・短大共に過年度に引き続きタイプ1（特色ある教育の展開）及びタイプ3（地域社会への貢献・プラットフォーム型）に選定された他、新たに大学でタイプ3（地域社会への貢献・地域連携型）にも選出された。これらの補助金獲得に向けては、学長のリーダーシップの下、大学事務部内の「全学教育推進機構」及び「社会連携センター」等を中心に、組織的な取り組みを実施している。

寄付金については、令和2（2020）年9月より、学園の奨学制度の充実及び教育研究活動のさらなる推進のため「共立女子学園フューチャーズ募金」を立ち上げた。卒業生、保護者、企業等のステークホルダーを対象として、学園ホームページへの寄付の呼びかけや学内行事での趣意書配付、卒業生団体である「櫻友会」が発行する冊子への掲載等を通じ、学内外に対し広く募集活動を行っている（資料10-37【ウェブ】）。

資金運用については、「学校法人共立女子学園資金運用取扱規程」に基づき、安全性及び確実性を原則に運用している（資料10-38）。令和元（2019）年度より「共立女子学園資金運用委員会」を設置し、資金の安定的な運用について協議している（資料10-39）。

## （2）長所・特色

内示積算方式に基づく予算配分を行うことで、予算執行管理を徹底する体制が整備されており、経常的な活動においては、毎年度収入超過を実現できる収支構造を維持している。特定資産への積み立てについても、各年度で計画的な繰り入れを行い、将来的な支出に対する資金は着実に増加している。

上記のような資金の安定化を図りながらも、教育研究活動に対する積極的な財政支援策として、「中期計画予算」の枠を設け、本学が掲げるリーダーシップ教育に係る新たな取組に対し、2億円の予算を配分している。これにより、学園全体、大学及び各学位プログラムのリーダーシップ教育に関する主体的な取り組みが促進され、リーダーシップ教育の実質化を目指すための支援となっている。例えば令和6（2024）年度の中期計画予算では、

全学教育推進機構の下リーダーシップ教育センターが主体として、「共立リーダーシップGP」と題するプロジェクト活動の運営費として2,000万円を充当することとしている。

また内部質保証に寄与する仕組みとして、「学長裁量経費予算」を年間4,000万円配分し、学長の下大学及び各学位プログラムの内部質保証を財政的に支援している。例えば令和5（2023）年度には、令和4（2022）年度の自己点検・評価報告書を学長が確認した上で、早急に改善が必要と学長が判断した課題に対して「学長からの改善指示」を出し、その改善活動に係る費用を学長裁量経費から充当した。これにより内部質保証のPDCAが機能し、迅速な改善活動が促進される仕組みとなっている。

### （3）問題点

なし。

### （4）全体のまとめ

学園の第三期中期計画で示した評価指標を達成するにあたり、本学では財政シミュレーションを実施し、中・長期的な資金繰りについて検討しており、その情報を学内で共有し、将来の大規模な施設設備更新計画等の検討を行っている。また、決算額確定後、事業活動収支計算書及び貸借対照表の主要財務比率について、5ヵ年の推移を作成し、事業報告書「財務の概要」にて学内外に公開しており、収支均衡及び財政の健全化に向けた指標として利用している。永続的な教育研究活動の実施において重要となる施設設備の整備や、将来の退職金支出、奨学費支出等のために、それぞれ特定資産を設けており、計画的に積み立てを行っている。令和4（2022）年度期末時点で、特定資産全体の残高は、およそ199億円となっており、堅実に増加を続けている。学園のキャンパスグランドデザインを始めとした将来発生する施設の大規模更新等に備え、引き続き積み立てを進めていく。また、総負債比率は、11.0%と「令和4年度版 今日の私学財政」の全国平均（医歯系法人を除く）12.0%を下回っており、財政基盤は健全に推移していると言える。

教育研究活動の質を低下させることなく維持するため、各年度において活動充実のための経費配分を行っている。経常的な活動とは別に、中期計画達成のために政策的に対応すべき費用については「中期計画予算」の枠を設けて対応している。この他では、「学長裁量経費」として、大学・短期大学の教育改革、社会貢献活動等の推進及び学修環境の整備活動に対し、学長の裁量による予算枠を設けている。また、多大な投資が必要な大学・短期大学の施設やICT機器更新については、第三期中期計画の5年間で設定した総額38億円に収めることを目標に計画を策定しており、各年度の整備を実施している。

外部資金のうち、科学研究費補助金、共同研究費、補助金については、引き続き獲得額増に向けて取り組んでいく。寄付金については、令和2（2020）年9月より、「共立女子学園フューチャーズ募金」を立ち上げ、学内外に対し広く募集活動を行っている。資金運用については、「学校法人共立女子学園資金運用取扱規程」に基づき、安全性及び確実性を原則に運用している。

本学では、予算執行管理を徹底する体制が整備されており、経常的な活動において、収入超過を達成できる状況となっている。学納金収入への依存度が高い収入構造となっているため、入学定員充足状況が不調に陥ると、現在の収支構造が崩れるリスクがある。今後

も健全な財政基盤を維持していくために、補助金や寄付金、資金運用等、学納金以外の収入の獲得の拡充を図っていく。

## 終章

平成29（2017）年度に第2期の認証評価を受審した後、本学は直ちに第二期中期計画（平成30（2018）年度～令和4（2022）年度）を策定・遂行して、一昨年に完了させ、現在は第三期中期計画（令和5（2023）年度～令和9（2027）年度）を遂行中であるが、この間に本学は内部質保証についてさらなる進展を図った。

第二期中期計画期間中に本学は、「女性の自立と自活」という「建学の精神に基づき『協働とリーダーシップ（他者と協働しリーダーシップを発揮する）』を最上位ビジョンとするKWUビジョン」（「Kyoritsu Women's University Junior collegeビジョン」の略語）を定め、令和2（2020）年度にはリーダーシップ教育を教育の大きな柱とするビジネス学部を新設した。これらの諸活動を踏まえ、令和5（2023）年度から始動した第三期中期計画では教育指針・行動指針として「リーダーシップの共立」を掲げ、「主専攻は様々な専門分野、副専攻はリーダーシップ」を意味するスローガン「Major in Anything. Minor in Leadership.®」のもと、今後策定される第四期中期計画の完成年度である2032年度に向けて、「誰もが『Major in Anything Minor in Leadership.®』を実感できる大学・短期大学」を目指すことを「共立女子大学・共立女子短期大学ビジョン2032」として、全ての学生が、各学位プログラムの専門的な知識・技能を修得するとともに共立リーダーシップを修得することができる教育機関を目指すことを内外に闡明した。

これは明治19（1886）年の創設から「女性の自立と自活」を建学の精神とする本学が、先行きが不透明で将来の予測が困難なVUCAと呼ばれる現代社会において、どのような人材を育成すべきかを再整理するとともに、ジェンダーギャップ指数（GGI）が著しく低い日本社会の現状変革に、女子のリーダーシップ教育を通じて貢献する責務を有することを明確にしたものである。

この「建学の精神」に淵源する長期ビジョンを実現するためには、内部質保証のさらなる深化・展開が肝要であるとの認識に基づき、このような背景の中、第3期認証評価受審に向けて次の通り内部質保証の推進に取り組んだ。

### <主たる取り組み>

#### （1）内部質保証システムの再整備

令和3（2021）年3月まで、本学の内部質保証については「研究科長・学部長・科長会」（KG）及び「共立女子大学自己評価委員会」、「共立女子短期大学自己評価委員会」が必要に応じて、連携しながら取り組んでいたが、必ずしもそれぞれの組織の役割分担が明確ではなく、時として活動が重複し、また検証活動が不十分であるとの指摘があった。そこで、改善・改革をより効率的に、円滑に推進するために制度的・組織的な仕組みを以下の通り再整理した。

令和3（2021）年3月から、大学・短期大学別個に設置されていた「自己評価委員会」を統合して、名称も単なる「自己評価」に「点検」を加えて検証活動の重要性を明示した「全学自己点検・評価委員会」を設置し、その下に各学位プログラム及び各部門に「自己点検・評価実施委員会」を設置するとともに、自己点検・評価活動の推進主体から、各学

位プログラムの維持・運営上の調整作業を主とする「研究科長・学部長・科長会」（KGK）を外した。つまり、全学的に自己点検・評価活動案を企画・統括する機関として「全学自己点検・評価委員会」を、その実施機関として「自己点検・評価実施委員会」を設置して、自己点検・評価活動上の役割を明確にした。

これによって、「研究科長・学部長・科長会」（KGK）を通じて学長の意向が各学位プログラムに落とし込まれ、それに基づいて学位プログラムごとに改善計画を立案・遂行し、その取り組みを「全学自己点検・評価委員会」のもとで各部門の「自己点検・評価実施委員会」が自己点検・評価する。この毎年度自部門の取り組みに対して点検・評価を行う各部門の「自己点検・評価実施委員会」の点検・評価結果を「全学自己点検・評価委員会」が取りまとめ学長へ報告する。報告を受けた学長が、早急に改善が必要と判断した内容に対して各部門に改善指示を出し、各部門がその改善指示に基づき計画・実行をするという形でPDCAサイクルを機能させるスキームを構築した。また、改善活動に対する経費を学長裁量経費で支援する制度を設けることで、柔軟でスピーディな対応を可能とする、という体制が構築された。

このように、全学で共有・実施すべき事項の水平展開と学長の意向を各部門の現場レベルにつなげる垂直展開、そしてこれらを全学的観点からそれぞれ点検・評価するというプロセスが結びついたことで、各レベルにおいてPDCAサイクルが機能する体制を構築したのである。

さらに、令和5（2023）年度からは、各部門で前年度の点検・評価結果を踏まえて重点的に取り組むべき計画を自ら立案・実行することとし、これによって学長からの指示というトップマネジメントに基づく改善と各部門の自律的な改善の両側面から成るPDCAサイクルを動かすとともに改善作業を集中化・重点化する仕組みも構築した。

## （2）3つのポリシーの再策定及びアセスメントプランの策定

本学では実学に重点を置いた専門的な知識・技能とその力を正しく方向づけるリーダーシップの両方を育むことを長期ビジョンに掲げており、このビジョンを実現するために、「研究科長・学部長・科長会」（KGK）が中心となって全学の人材養成目的及び3つのポリシーを再定義し、そして全学の人材養成目的及び3つのポリシーに基づいて、学位プログラムごとにそれぞれの人材養成目的及び3つのポリシーを再定義した。

その際、近年「リーダーシップの共立」を掲げ、リーダーシップ教育を教学の根幹に据えた本学は、全ての学位プログラムのディプロマ・ポリシーに「リーダーシップ」を明示し、その達成を目指して、機能するよう全ての学位プログラムのカリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーを定め、教育課程や入学者受け入れを再検討している。これによって本学を卒業する全ての学生が、「みずからを恃み『自立』し、『友愛』により他者と協働して目標達成を目指す力」である「共立リーダーシップ」を中核に各自に応じたリーダーシップを身に付ける、という本学にとって最大の使命を3つのポリシーに組み込み、体系的に共立リーダーシップを伸長させる仕組みとした。

また、全ての学部・学科に関するアセスメントプランを定め、アセスメントプランに基づいて、自己点検・評価活動における点検・評価項目及び評価の視点を設定し、3つのポリシーが適切に機能しているかを点検・評価する仕組みを構築している。

すなわち、人材養成目的に基づいて育成すべき資質や能力をディプロマ・ポリシーで定め、それを実現するためのプロセスとしてカリキュラム・ポリシーやアドミッション・ポリシーを定め、そしてアセスメントプランによって各取り組みがこれらのポリシーに即しているかを点検・評価する、という自己点検・評価プロセスを構築したことで、本学が目指す人材養成を実現するための内部質保証システムを構築したのである。

#### <今後の展望>

##### (3) 「リーダーシップの共立」のさらなる実質化

令和2（2020）年度に教養教育科目を再編し、KWUビジョンに基づく「自律と努力コア」「創造とキャリアコア」「協働とリーダーシップコア」という3つの科目群に分類した。中でも「協働とリーダーシップコア」において、全ての学位プログラムにリーダーシップ教育を選択必修科目として設定した。その結果、全学的に社会人基礎力チェック（PROG）のコンピテンシーが伸長するなど、アセスメントプランに基づく点検・評価の観点からリーダーシップ教育が機能していることが確認できた。

したがって、「リーダーシップの共立」を掲げる本学としては、全学のリーダーシップ教育のさらなる充実を図るため、令和7（2025）年度からの「教養教育の改善方針」を掲げて推進している。リーダーシップ教育を専門教育の柱とするビジネス学部のスキームを全学に展開することで、「リーダーシップの共立」の実質化を目指すことを企図している。

「共立女子職業学校」創立当初から掲げる本学の建学の精神である「女性の自立と自活」、そして校訓である「誠実・勤勉・友愛」、これら本学にとって最上位の理念をベースとしつつ、これからの社会を見据えて掲げた教育指針・行動指針「リーダーシップの共立」とスローガンである「Major in Anything. Minor in Leadership.®」を実現するためには、これら上位理念に基づいて設定した3つのポリシーに基づき、各学位プログラムにおける専門教育のさらなる充実と「リーダーシップの共立」の実質化を目指し、学長のリーダーシップの下に全学的な観点から各取り組みをマネジメントしていくことの重要性を私たちは十分に認識する必要がある。

加えて、「リーダーシップの共立」のさらなる実質化を目指す以上、本学のすべての授業、教育が「リーダーシップ」の開発・涵養を志向する「リーダーシップ教育オリエンテッド」となるためには、本学教職員の意識変革が必要であり、そのために必要な手立てを不断に工夫・実施していくことが課題であると考えている。

第3期認証評価期間に構築した本学の内部質保証システムはこの課題に応えるうえで最も重要な役割を担うと信ずる。