



# 2014年度自己点検・評価報告書

## ■重点項目■

管理運営

内部質保証

昭和女子大学

## 目次

「管理運営」 .....	2
「内部質保証」 .....	8

## 「管理運営」

### 1.現状の説明

■ (1) 大学の理念・目的の実現に向けて、管理運営方針を明確に定めているか。

#### 1) 中・長期的な管理運営方針の策定と周知

本学では、2012 年度を起点とする中期計画(根拠資料 1-1 p6～p7)において管理運営方針を定め、ホームページ等を通じて学内外に周知している。

#### 2) 意思決定プロセス

本学の大学部門における意思決定プロセスは、大学組織及び分掌規程(根拠資料 1-2)及び各会議規程(根拠資料 1-3～1-6)において定めており、学長が大学部門における最終決定権者であることを明確化している。

学科ごとに、所属教員全員で構成する教授会が毎週定期的で開催されている。さらに、学部長が議長となり所属学科長と議題に応じて必要な教職員を参加させる学部部科長会(根拠資料 1-7)を学部ごとに隔週開催している。各学科で協議された事項や大学の諸課題に対する学部の意思を決定する重要な会議である。各学部から上申された案件は、学長が議長となり原則として隔週開催する大学部局長会で審議される。大学部局長会は、学部、研究科の教学系幹部教員で構成し、各部門から上申・報告される重要案件や理事会の諮問などを審議して大学としての意思を集約する。

大学院については、研究科ごとの教授会は、月 1 回の割合で開催し、各研究科の教育課程、研究指導、その他研究および教育に関する重要事項を協議している。ここで協議された事項は、大学院委員会(根拠資料 1-4 再掲)に報告され、その審議を経ることになっており、特に重要な決議事項は、大学部局長会と協議することになっている。なお、研究科教授会の前に必要に応じて専攻ごとに意見の取りまとめを行っている。また、教授会の前後、必要に応じて専攻主任会議を開催し、専攻間の調整を図っている。

また、全学横断の組織として、教務事項を取り扱う「教務部委員会」、厚生補導、学生支援事項を扱う「学生部委員会」、学生募集事項を扱う「アドミッション部委員会」、就職支援やキャリア教育を扱う「キャリア支援委員会」を設置し、それぞれの専門分野について全学的な見地で協議・調整を図っている。協議事項は各学科代表委員を通じて周知され、重要な案件は、大学部局長会に上申・報告される。

さらに、教授、准教授、専任講師、助教および事務の各部門代表者などが参加する本学独特の教育会議を月 1 回開催し、学長、副学長をはじめ全学横断の専門的組織である教務部、学生部、アドミッション部及びキャリア支援部からの報告、その他、必要に応じて各部署から連絡や報告を行っている。

その他、学部では、学部あるいは学科ごとに年間 1～2 回、学長など幹部教員や他学部からの兼任教員および非常勤教員を招いての非常勤懇談科会を開催している。それぞれの立場から見た学生の動向や学科運営およびカリキュラムに関する意見を非常勤教員か

ら聴取して、次年度の学科運営やカリキュラム編成の企画に反映させている。

### 3) 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）

学校法人の全学的な審議・決定機関は理事会と評議員会である。最高意思決定機関の理事会と諮問機関として評議員会が相互作用することで、学校法人は社会的使命をより機能的に達成している。

大学においては大学部局長会で教学組織として管理・運営面に關わる問題を協議し、学長が重要と判断した事項は理事会に上申している。教学に關わる事項で学校法人の最高意思決定機関である理事会が決議するものは「学校法人昭和女子大学寄附行為」（根拠資料 1-8）および「理事会規程」（根拠資料 1-9）に定める寄附行為の変更、学則など重要な規則の制定や教職員の役職者人事、教員採用人事などの重要事項となっている。それ以外に大学部局長会から付議された案件は理事会で報告・協議されている。

### 4) 教授会の権限と責任

学部では、各学科に教授会(根拠資料 1-5 再掲)を置き、所属教員全員で構成する教授会は毎週定期的開催されている。教務事項や学生の厚生を中心とする連絡調整や大学の諸課題に対する学科の意向を協議する重要な会となっている。教授会は協議機関として位置づけられており、協議結果を学部部科長会、大学部局長会に上申することになっている。

大学院では、研究科ごとに教授会(根拠資料 1-6 再掲)が置かれている。(1) 研究科の教員の選考に關する事項、(2) 研究科の教育課程に關する事項、(3) 研究科の学生の研究、厚生等に關する事項、(4) 研究科の学生の入学、退学、転学及び賞罰に關する事項、(5) 研究科の課程の修了に關する事項、(6) 研究科の学位授与及び取消しに關する事項、(7) その他必要と認める事項を協議している。教授会は協議機関として位置づけられており、協議結果は大学院委員会に上申することになっている。

上記のとおり大学院、大学とも教授会は協議機関であり、さまざまな決定は「大学組織及び分掌規程」（根拠資料 1-2 再掲）に基づいて行われており、教授会での決定が必ずしも大学としての決定を意味するものではない。

## ■ (2) 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

### 1) 関係法令に基づく管理運営に關する学内諸規程の整備・運用

大学部門における諸規程は、關係する委員会等や大学部局長会で協議したうえで、学長が制定、改廢を決定している。法人全体にかかわる規程についても、必要に応じて学長から理事会に新たな規程の制定や改廢について提案を行い、審議のうえ決定している。

とくに關係法令の改正に対応するため、關係する事務部門が動向を把握し、必要に応じて改正原案を作成し、關係会議で協議のうえ、学長の決定により關係法令に基づく規程の整備をしている。

学内の規程は「校務運営規程集」としてまとめられ、学内ホームページで公開し、教職員が確認できるようになっている。「校務運営規程集」の管理は学園本部総務部が行い、

随時更新をしている。法人も含めた本学の教職員は「校務運営規程集」に基づき、業務を担当している。

## 2) 学長、学部長・研究科長等の権限と責任

学長、学部長・研究科長等の権限と責任は「大学組織及び分掌規程」(根拠資料 1-2 再掲)に規定されている。

## 3) 学長選考および学部長・研究科長等の選考方法

学長、副学長など、大学の役職者は、「役職員の任免規程」(根拠資料 1-10)に基づいて選任される。

学長、副学長、学部長、教務部長、学生部長、アドミッション部長およびキャリア支援部長については、教職員の中から理事会が推薦し、学長以下学部関係の役職者については大学部局長会の意見を聴取のうえ、理事会が決定する。また、図書館長、学科長、教務部次長、学生部次長、アドミッション部次長、キャリア支援部次長などについては、教職員の中から理事会が決定する。

大学院委員会委員長および研究科長は、教職員の中から理事会が推薦し、大学院委員会の意見を聴取のうえ、理事会が決定する。また、研究所長、専攻主任については、教職員の中から理事会が決定する。なお、大学院委員長は学長が就任することになっている。

## ■ (3) 大学業務を支援する事務組織が設置され、十分に機能しているか。

事務組織は、事務系統図、事務組織及び分掌規程に基づき法人組織全体の事務組織を設置して職員を配置し、同時に各学科教授室に事務を担当する助手を配置している(根拠資料 1-11、1-12)。事務組織の改編は年度毎に所属長、部門長からのニーズを把握し、人事部にて新組織案を策定し、理事長・常務理事・総務人事担当理事との擦り合わせの後、理事会において検討審議を行い、必要に応じて組織変更及び人事異動を行っている。

なお、今年度についても、前年度の組織変更を更に補完することを主目的として、事務組織の改編と人事異動を行った(根拠資料 1-13)。

## ■ (4) 事務職員の意欲・資質向上を図るための方策を講じているか。

人事評価については、服務規程(根拠資料 1-14)に基づき、年 2 回の勤勉手当の支給に合わせて勤勉手当評定要綱(根拠資料 1-15)に基づき実施している。半年毎の職員の業務遂行度合いの評価と将来的な能力開発や意欲を高めることを狙いとして、評価の際には所属長との面談を推奨し、人事評価を実施している。また、平成 26 年度から個人の業績が、より処遇に結びつくように人事評価による勤勉手当について評価配分と算定基礎額の配分割合を従来の 4 : 6 から 6 : 4 に拡大した。

事務職員の職務遂行能力や基礎・専門知識等の伸長を図るため、日本能率協会が主催する大学 SD フォーラムに加入し、事務職員が必要と考える研修が受講出来る体制を整え、多くの事務職員が参加すると共に、平成 26 年度から新規加入した日本私立大学連盟の各種研修にも計画的に職員を参加させている。(平成 26 年度参加実績：大学 SD フォーラ

ム 64 名、日本私立大学連盟主催研修 23 名)。

また、グローバル人材育成推進事業の採択を受け、事務職員の英語力の向上のため TOEIC® IP テストを毎年実施し、成績上位者や伸長者への外部英会話スクールを利用した語学研修を行っている。更に、私立大学職員として幅広い素養とグローバル意識の醸成を図るために、3 年前から昭和ポストンでの職員研修を実施している。

事務職員の採用については、過去に 11 年間に亘り、事務職員の採用停止を行ったことから、歪な年齢構成に陥っていたため(根拠資料 1-6)、その是正と将来的な事務組織の維持のため平成 18 年度から毎年、若手事務職員の間接採用に取り組んでおり、実績として 9 年間で 34 名(内、8 名が退職)の厳選採用を行った。なお、平成 22 年度以降は毎年 1,000 名を超える応募者があり、優秀な人材の確保を行っている(根拠資料 1-17)。

## 2.点検・評価(

### ①効果が上がっている事項

毎週の学科教授会、隔週の学部部科長会、そして学部部科長会と週をずらして隔週開催する大学部局長会という会議構成は、大学のコンセンサス形成をより効率的に行うシステムといえる。

大学部局長会を大学における重要審議機関と位置づけた会議体のヒエラルキー構造は、学科教授会および学部部科長会で十分協議された結果が上申・報告され、迅速かつ的確な意思集約が可能となっている。学長の方針もスムーズに伝達され、それを受けて学科教授会・学部部科長会で協議されている。また、課題に対する諸施策の検討も、学科の意向を吸収して取りまとめるべき案件と、学長など幹部の方針に沿って審議を展開させるべき案件とに大別できるが、それぞれの案件に応じて、ボトムアップ方式とトップダウン方式を適切に使い分けることが可能となっている。その結果、昨今の展開の早い環境の変化や、ますます多様化する学生への対応などに柔軟かつ機敏に応じることが可能となっている。

さらに、教育会議は、大学全体の動向を参加者全員が把握、共有することができる有効な会議である。

大学役職者の選任は、役職者の任免規程に基づいて適切に行われている。役職者の権限については、それを規定する大学組織及び分掌規程に基づいて行使されている。

組織・人員体制については、中期計画の達成を念頭に置くと共に、事務職員のキャリアパスを意識したうえで、柔軟な組織体制の変更や人材配置を行っており、柔軟な組織運営となっている。

人事評価制度については、所属長と所属員の年 2 回の評価(育成)面談を通して、業務目標の設定と達成・未達の確認に活用できており、評価のフィードバックを行うことにより、公明正大かつ納得感のある評価制度の運用を図ることが可能となっている。

事務職員の SD 研修を通じた能力開発と職域の拡大等については、実質的に 3 年前から本格的な取り組みを行っている(根拠資料 1-18)。

事務職員の間採用活動については、少人数の採用ながら、毎年継続して採用活動を行って来たことにより 30 歳以下の事務職員がゼロという状況を脱し、本学の事務組織として必要な若手人材を質・量ともに確保することが出来た。

#### ②改善すべき事項

学校教育法の改正に伴い、一部の規程で条文に不整合が発生するため、2015 年 3 月末までに関係規程の改定を行う必要がある。

事務組織の責任者クラスの多くが、10 年以内には定年により退職する事実を踏まえ、中長期にわたるレンジで次世代を担える後継者の育成に取り組む必要がある。

教職員の定年年齢は 65 歳となっており、管理職に登用された場合、本学の現行制度では管理職のまま定年まで勤め上げられる仕組みとなっているため、事務職員の管理職ポストは定年や自己都合退職等で空席にならないと、後継者がそのポストに就けない状況が生じている。

助手制度については改善の検討が進んでいない。

### 3.将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

学校教育法改定の趣旨を踏まえ、意思決定プロセスにおけるボトムアップ方式とトップダウン方式をうまく運用しながら学長のリーダーシップを基に戦略的なガバナンス体制を整えていく。

職員事務組織体制の柔軟な運用と将来を見越した若手職員の確保、従来の単発的な外部研修への参加実態から、専門機関が主催する大学職員として相応しい研修について単年度ではなく継続して体系的に参加させていく。人事評価制度の運用については、職員だけではなく教員も含めた勤勉手当評価を行うことによって、半期毎の教職員の業務遂行実績にリンクしたメリハリのある処遇をさらに実現していく。

#### ②改善すべき事項

大学事務局を中心に学則や規程の見直しを行い、2015 年 3 月末までに改正を行う。また 2015 年 4 月以降も、法律の趣旨に則った運用を進め、規程等に不具合があるか検証を進める。

事務組織の維持・存続に不可欠な後継者育成を組織的かつ体系的に行う体制を整備する。また、専門スキルが高い職員の育成と登用をすすめる。

管理職ポストについて、一定のルールを作って入れ替えを行い、適正なヒエラルキーを作っていく。

助手制度については、一部の学部で学部単位の事務室に再編し、事務職員を配置することを試行し、あわせて制度の在り方について引き続き検討を進める。

#### 4.根拠資料(別添)

- 1-1 中期計画
- 1-2 大学組織及び分掌規程
- 1-3 大学部局長会規程
- 1-4 大学院委員会規程
- 1-5 学科教授会規程
- 1-6 大学院研究科教授会規程
- 1-7 学部部科長会規程
- 1-8 学校法人昭和女子大学寄付行為
- 1-9 理事会規程
- 1-10 役職員の任免規程
- 1-11 事務系統図
- 1-12 事務組織及び分掌規程
- 1-13 平成 26 年度 昭和学園職員役職者人事について (通達)
- 1-14 服務規程第 52 条
- 1-15 勤勉手当評定要綱
- 1-16 平成 27 年末事務職員構成
- 1-17 平成 27 年度常勤職員採用について
- 1-18 3 年間の研修実績

## 「内部質保証」

### 1.現状の説明

■（１）大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか

本学では2010年度に認証評価を受審し、適合の認定を受けたあとホームページ及び冊子を作成し、その結果を社会に対して公開した。2008年度以降、自己点検・評価を毎年実施しており、重点テーマについては報告書を作成し、毎年ホームページ上で公開している(根拠資料 2-1)。

また、法人として中期計画に基づく事業計画書、事業報告書を作成し、ホームページで毎年公開している(根拠資料 2-2)。

学校教育法施行規則に基づく情報の公開については、ホームページ内に専門のページ(根拠資料 2-3)を作成し、法令上必要な情報を公開している。

情報公開請求への対応については、教育情報に関する公開・開示要領(根拠資料 2-4)を整備し、情報公開ページを通じて公表している。現在のところ、この要領に基づき情報公開請求がなされたことはない。

■（２）内部質保証に関するシステムを整備しているか。

本学では大学の学則第2条、大学院学則第2条において「教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」と、内部質保証の方針を定めている(根拠資料 2-5、2-6)。

内部質保証を司る組織については、学長を委員長とする自己点検・評価実施委員会を設置し、全学的な自己点検・評価を統括している。その下に、副学長を委員長とする自己点検・評価実施小委員会を設置し、自己点検・評価を実質的に運営し、また違う部署間での相互評価の場ともなっている。その下に評価テーマごとに部会を設置し、実質的な自己点検・評価を実施する体制となっている。

自己点検・評価を改革・改善につなげるために、自己点検・評価実施委員会で自己点検・評価報告結果を集約して次年度に向けた改善計画を協議し、学長承認のもと実施している。改善計画の実施結果は翌年度、自己点検・評価実施委員会に報告され、その進捗の確認を行い、大学としての改革・改善につなげている。

教職員のコンプライアンス意識を徹底するために、すべての専任教員及び管理職級の事務職員がメンバーとなっている教育会議において、学長等から研究費等に関する不正防止計画の徹底の呼びかけやハラスメントに関する注意喚起などを行っている。また「個人情報保護に関する取組について」(根拠資料 2-7)を制定し、個人情報保護に関する本学の対応について、学生便覧に掲載して教職員だけではなく学生にも周知している。

■ (3) 内部質保証システムを適切に機能させているか

2010年度に自己点検・評価制度の改革を行い、評価基準ごとに部会に細分化し、現場レベルでの自己点検・評価活動の充実を目指した。また、自己点検・評価は各部署等で継続的に行うと同時に、毎年重点項目を定めている(根拠資料 2-8)。重点項目については、全学の自己点検・評価実施小委員会で自己点検・評価結果を審議して第三者的な立場から評価を補完し、学長を委員長とする自己点検・評価実施委員会で承認する体制とした。

特に内部質保証システムで重要なFDについては、前期・後期終了時に「授業改善アンケート」を実施し、その報告をもとに教員個人や学科等が授業改善に役立てると同時に、学科や研究科単位で学科長と教務部委員や研究科長と教務主任がカリキュラムや教育方法の改善のために活用している(根拠資料 2-9)。

また、年度末には学長をサポートする大学事務局学長補佐担当が事業計画を点検して事業報告書(根拠資料 2-11)を作成し、学長の承認を経て理事会に報告することで、学長自ら大学部門の点検・評価を実施する形となっている。

教育研究活動のデータ・ベース化については、教員の業績管理システムを運用しており、学外にも公開している(根拠資料 2-13)。専任教員は、入校時に学歴及び職歴の証明書を大学に提出するほか、入校後に学歴及び職歴に追加があった場合にも、データ更新に伴い証明書を提出している。あわせて、毎年の研究業績を学部長が確認しており、正確なデータを蓄積している。

学外者の意見の反映については、学長は必要に応じて学外者による第三者評価を実施することになっており、2009年度に1回実施している。また、本学が平成24年度から採択されている文部科学省の「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」では、学生評価、自己評価、外部評価の三段階評価を実施することになっており、2014年度に学外者による外部評価を実施している(根拠資料 2-14)

2013年に大学院文学研究科文学言語学専攻及びグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科を設置(両方とも届出)しており、文部科学省からの指摘事項については、2014年度の設定計画履行状況等調査で、

「グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科の入学定員超過の改善に努めること」「グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科において、定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことから、定年規程の趣旨を踏まえた適切な運用に努めるとともに、教員組織編製の将来構想について検討すること」

「文学研究科文学言語学専攻(D)において、定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことから、定年規程の趣旨を踏まえた適切な運用に努めるとともに、教員組織編製の将来構想について検討すること」

の3つが留意事項となっている。

ビジネスデザイン学科の入学定員超過については、新学科のため歩留まり率を想定することが難しく初年度である2013年度は1.6倍の入学定員超過となったが、2014年度

の入学定員超過率は1.1倍となり、収容定員超過率も1.3倍ほどとなっている。

文学言語学専攻とビジネスデザイン学科の定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことについては、若年層の採用などによってビジネスデザイン学科は調整が進んでいる。一方、文学言語学専攻は、科目を担当できる若手研究者が少なく、若年者採用は進んでいない。

2009年の自己点検・評価結果に対する認証評価結果の対応については、2014年7月に報告書を提出している(根拠資料 2-15)。

## 2.点検・評価

### ①効果が上がっている事項

自己点検・評価を毎年実施し、問題の把握、改善計画の策定につながっている。

学長を中心とした自己点検・評価体制を整えていることによって、学長によるリーダーシップ確立につながっている。

教員の業績を毎年確認する仕組みを整えていることによって、教員自身による業績の評価を行うことができるようになっている。

文部科学省の指摘事項のうち、ビジネスデザイン学科の入学定員超過については、2015年度も1.2倍以下の見通しであり、今後も平準化するものと思われる。

認証評価機関の指摘事項への対応については一部の項目を除き、ほぼ改善されている。

### ②改善すべき事項

構成員のコンプライアンス意識を徹底するにあたって、一般の事務職員に対しての周知が管理職を通してのみという形になっている。

「授業改善アンケート」は教員個人の授業改善や学科での教育方法の改善につながっているが、授業の改善を図るための制度的取組にまでには至っていない。自己点検・評価のための教育研究活動のデータ・ベースは今のところ整備されていない。

文部科学省の指摘事項のうち、定年規程に定める退職年齢を超える専任教員数の割合が比較的高いことについて、文学言語学専攻では科目を担当できる若手研究者が少なく、若年者採用は進んでいない。

認証評価機関の指摘事項への対応については、人間文化学部の専任教員の年齢構成において、51～60歳の割合が38.6%と高いとの指摘が改善されていない。

## 3.将来に向けた発展方策

### ①効果が上がっている事項

自己点検・評価活動を内部質保証へとつなげるため、数値等データに基づく点検評価をさらに推進していく。

## ②改善すべき事項

コンプライアンス意識を徹底するため、一般事務職員等を対象とした講演会や研修の企画を進める。

FD 推進委員会が中心となって、「授業改善アンケート」を具体的な授業の改善を図るための制度的取組につなげる仕組みを作る。

自己点検・評価に必要なデータの収集を進めるため、IR 推進専門委員会の活動を活性化し、データの集約を進めていく(根拠資料 2-16)。

文部科学省と認証評価機関から指摘のある年齢構成については若年の専任教員を今後も積極的に採用することによって是正を進めていく。

## 4.根拠資料(別添)

2-1 昭和女子大学ホームページ「自己点検・評価」

[http://swu.ac.jp/guide/g\\_effort/g\\_evaluation/](http://swu.ac.jp/guide/g_effort/g_evaluation/)

2-2 学校法人昭和女子大学ホームページ「事業について」

<http://office.swu.ac.jp/data/>

2-3 情報の公開 <http://public-info.swu.ac.jp/>

2-4 教育情報に関する公開・開示要領 <http://public-info.swu.ac.jp/14>

2-5 昭和女子大学学則

2-6 昭和女子大学大学院学則

2-7 個人情報保護に関する取組について

2-8 自己点検・評価重点項目

2-9 授業改善アンケート学科改善報告書

2-11 学校法人昭和女子大学 2013 年度事業報告書

2-12 教員紹介・研究業績

<http://gyouseki.swu.ac.jp/swuhp/KgApp>

2-14 昭和女子大学グローバル人材育成推進事業第 1 回外部評価委員会評価結果

2-15 改善報告書

2-16 IR 推進委員会規程

この自己点検・評価結果は、2015年6月11日(木)に開催された自己点検・評価実施委員会で承認されました。

自己点検・評価実施委員会メンバー

委員長 坂東 眞理子(学 長)  
金子 朝子 (副学長 自己点検・評価実施小委員長)  
小原 奈津子(副学長 自己点検・評価実施小委員長)  
金尾 朗 (副学長 自己点検・評価実施小委員長)  
岸田 依子 (文学研究科長)  
山本 暉久 (生活機構研究科長)  
増澤 史子 (人間文化学部長)  
志摩 園子 (人間社会学部長)  
久原 正治 (グローバルビジネス学部長)  
高尾 哲也 (生活科学部長)  
猪熊 雄治 (総合教育センター長)  
井原 奉明 (教務部長 教育支援センター長)  
山崎 洋史 (学生部長 学生支援センター長)  
藤島 喜嗣 (アドミッション部長 アドミッションセンター長)  
森 ます美 (キャリア支援部長)  
植松 基員 (学長室長)  
磯野 彰彦 (キャリア支援センター長)

以上

昭和女子大学