

2022 年度自己点検・評価報告書



昭和女子大学

目次

第1章	理念・目的	2
第2章	内部質保証	7
第3章	教育研究組織.....	16
第4章	教育課程・学習成果.....	22
第5章	学生の受け入れ	62
第6章	教員・教員組織	70
第7章	学生支援	76
第8章	教育研究等環境	83
第9章	社会連携・社会貢献.....	92
第10章	大学運営・財務	97

第1章 理念・目的

1.1.現状説明

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

評価の視点1:学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定と
その内容
評価の視点2:大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

昭和女子大学（以下、本学）は、1920年人見圓吉により創立された「日本女子高等学院」を前身としている。第一次世界大戦が終結してまもない時期であり、多くの人々が大战の影響を受け、困難な状況に遭遇していた。ロシアの文豪トルストイの教育理念に影響を受けた創立者の平和への願いが、自己の進路を見失わない女性、すすんで世のため人のために自己の力を役立てようとする女性を育てたいという信念となり、「日本女子高等学院」は創立された。創立に際して、創立者は「開講の詞（ことば）」（資料 1-1【ウェブ】）を掲げている。この「開講の詞」に掲げられた意味を「世の光となろう」ということばに集約し、建学の精神を今に引き継いでいる。建学の精神に基づいた大学の目的及び大学院の目的は、以下のとおり学則に定めている。

<昭和女子大学学則第1条>

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

<昭和女子大学大学院学則第1条>

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

これらの目的を達成するため、大学は6学部14学科、大学院は2研究科11専攻を設置し、それぞれの人材育成、教育研究上の目的を定め、昭和女子大学学則（以下、大学学則）別表（1）、昭和女子大学大学院学則（以下、大学院学則）第5条にまとめている（資料 1-2【ウェブ】）。

さらに人材育成の目的に基づき、「知識・技能」（教養と専門知識・技能を身につけ社会に貢献する力）、「自主・自立」（主体性をもって挑戦し最後までやり遂げる力）、「協働・調和」（自らに誇りを持ち多様な人々と協働する力）の3つの力を在学中に高めるべく「教育目標」を定め、大学全体及び学科（学部）専攻（研究科）の4つのポリシーに反映している。

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

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

理念、人材育成の目的等については、学則及び Web サイト、入試要項等に明示し、社会に対して公表している（資料 1-3【ウェブ】）。

学生に対しては、入学式冒頭において、生前の創立者による「開講の詞」を紹介している。また、一般教養科目として「実践倫理（昭和女子大学の教育と理念）」を開設し、1年次での履修を必修としている（資料 1-4）。オムニバス形式で実施する同科目では、建学の精神、大学の理念・目的、大学の教育目標、グローバル、キャリアデザイン、リーダーシップなど本学の特長ある教育内容を教授し、在学中の学習の指針となるようにしている。その他、「理事長・総長、学長講話」や学寮研修等などの取り組みを通して、理念・目的の理解と実践を深める機会を設けている。また、在学生向け Web サイトにも掲載し、周知している（資料 1-5【ウェブ】）。

2007 年には、前述した教育目標をさらに具体化させた「夢を実現する 7 つの力」（グローバルに生きる力、外国語を使う力、IT を使いこなす力、コミュニケーションをとる力、問題を発見し目標を設定する力、一歩踏み出して行動する力、自分を大切にする力）を示し、冊子や Web サイトを通じて周知に努めている（資料 1-6【ウェブ】）。

教職員に対しては、「教育会議」（月 1 回）（資料 1-7）、新任教職員を対象とした入校前の「新任教職員研修」、「職員の集い」を開催し、理念・目的やそれに基づく活動について周知している。2022 年度は「職員の集い」を年 2 回から 3 回にした。また、その時々々の学園内のトピックスに基づき、定期的に「タウンミーティング」を開催している。トピックスは大学のグローバル化（テンプル大学ジャパンキャンパスとの連携）、財務状況、中期方針など、理念・目的に深く関わる内容となっており、積極的な意見交換が行われている。

これら対話・講話型の理解促進の加え、創立 100 周年を記念して製作した学園イメージソング「For Our Dreams」を通じての理解促進にも努めている。ミュージックビデオを各所で上映し、学園の一体感を醸成している（資料 1-8【ウェブ】）。また、Youtube 配信により社会へ公表している。

また、SNS の活用に加え（資料 1-9～12【ウェブ】）、2022 年度からはインターネット TV 局「S-TV」を開局した。本学の理念や目的に基づく活動の一環として、ダイバーシティに基づき若者や女性の意見・視点を積極的に社会に発信する機能を果たしている（資料 1-13【ウェブ】）。

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

評価の視点1: 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

2002年に本学理事会は長期方針として「学園の『使命』MISSION及び『将来構想』VISION」（以下、「使命・将来構想」）を表明し具体的な行動に着手し、2017年2月には創立100周年（2020年）に向けて、改めて学園の存在価値を高めるべく、新たな「使命・将来構想」を打ち出した（資料1-14【ウェブ】）。この「使命・将来構想」に基づき、2017年度～2021年度の中期方針、そしてそれを踏まえた2022年の新中期方針「『新たな100年に踏み出す』全てのステークホルダーと共に」を策定した。新たな方針では「学園の永続的な発展のための重点目標」として以下の3点を示している（資料1-15【ウェブ】）。

① 自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出

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

② ステークホルダーによる「昭和コミュニティ」の形成

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

③ 組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成

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

これら3つの目標を掲げ、学園の各部門の具体的な行動計画を示している。学園全体の行動計画の柱を「学園は常に社会の要請に応え、社会課題を解決し社会を発展させる人材の育成と輩出を目指している。それを継続的に実現するため、次の事項について強化・整備する」とし、それを踏まえ、大学の行動計画の柱を「確かな学力の基礎の上に、他者と協力・連携して社会的課題に取り組む7つの力を持った人材を育成する」としている。方針では「教育理念の実践」「教育の質転換と授業改善」「グローバル化の更なる強化」「キャリア教育・支援」「学生募集」「研究活動の推進」「地域連携・社会貢献活動」を

重点課題として捉え、項目ごとに具体的な施策が示されている。

また、方針の内容に依拠しながら「大学将来構想検討委員会規程」に基づき、同委員会が社会的要請や教育の動向などを踏まえた大学の教育研究組織の新設、改組、収容定員の見直しの検証、検討を行っている（資料 1-16）。

1.2.長所・特色

新入生対象の必修科目「実践倫理（昭和女子大学の教育と理念）」は、本学の建学の精神である「世の光となろう」を踏まえながら、キャリア教育やリーダーシップ、グローバルなど、時代のニーズに合わせ、授業内容を見直しながら実施してきており、長い歴史を持っている。本学の代表的な科目の1つとして特色がある。

定期的な講話やミーティングを通して、理事長、学長自らが理念・目的に関わる、本学が取り組むべきトピックスを説明することにより、教職員に広く周知されていることも大きな特色と言える。変化に富む時代においては、大学の置かれた状況や今後の方向性を職員間で共有する機会を増やすことは重要なことであり、その意味で「職員の集い」の実施回数を増やしたことは長所として捉えることができる。

新中期方針については、若手職員を中心とするワーキンググループを編成し、策定した。策定に際しては学内 Web サイトで学園全体から意見を募り、方針をまとめている。学園全体の意見や考えに耳を傾け、反映した点は長所として特筆される。

理念・目的を学園ソングやミュージックビデオの形式で広く周知する方法は、教職員だけではなく学生に対して浸透をはかる上でも効果的であり、他大学では見られない特色と言える。また、若者や女性の意見・視点を積極的に社会に発信することを目的として開局した「S-TV」は、多様性が求められる時代の要請にこたえたものと言える。

1.3.問題点

なし

1.4.全体のまとめ

本学は、創立以来、世の光となる女性を育成するという理念・目的を踏まえ、高等教育機関としての機能を果たしてきた。社会が大きく変化する今日においては、この理念を継承・発展させ、さまざまな分野で活躍する女性を輩出し、今日に至っている。これら理念は学則や中期方針に盛り込まれるとともに、Web サイト等にて公開されており、社会に対して十分に周知・公表している。次の 100 年に向けて、これら理念を継承するとともに、学外への周知のためのツールを充実させる。

また、教職員を中心とする構成員に対しても、理念を踏まえた中・長期計画の内容、進捗管理方法を十分に説明し、理解の深化を図ることができている。外部環境の変化等により、中・長期計画の変更が必要となった場合、速やかに修正を行える体制を構築する。

理念・目的の公表手段として重要な役割を果たす Web サイトは、今後情報を整理していく予定である。また、大学院の教育理念・目的・目標の体系図を Web サイト上に公開する。

中長期計画の内容、進捗管理方法については、教職員を中心とする構成員に対して十分に説明し、理解の深化を図るとともに、外部環境の変化等により、中長期計画の変更が必

要となった場合、速やかに修正を行える体制を構築する。

また、中長期計画の期間中及び期間終了後に、進捗状況及び実施結果を法人内外に公表するものとし、業務改善につながる PDCA サイクルとそのプロセスの見える化を図る。

第2章 内部質保証

2.1.現状説明

2.1.1 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

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

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

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

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

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

さらに、自己点検・評価に基づく内部質保証の客観性と妥当性を確保するため、2020年度から外部の有識者が参画する内部質保証推進本部外部評価委員会を開催し、第三者による評価、意見、助言を大学の改革、改善に反映させる体制を整備している(資料2-2【ウェブ】)。

内部質保証推進に関する規程や手続きは、説明会にて各部署へ周知するほか、教職員向けポータルサイト内の「内部質保証推進本部サポートサイト」にて明示している(資料2-3【ウェブ】)。また、自己点検・評価報告書及び外部評価委員会報告書は、本学Webサイトに掲載し、広く社会に公表している(資料2-2,4【ウェブ】)。

以上のとおり、本学は内部質保証を推進するための方針及び手続を定め、明示している。本学の運営体制及び自己点検・評価のプロセスについては、下記の図に示すとおりである。

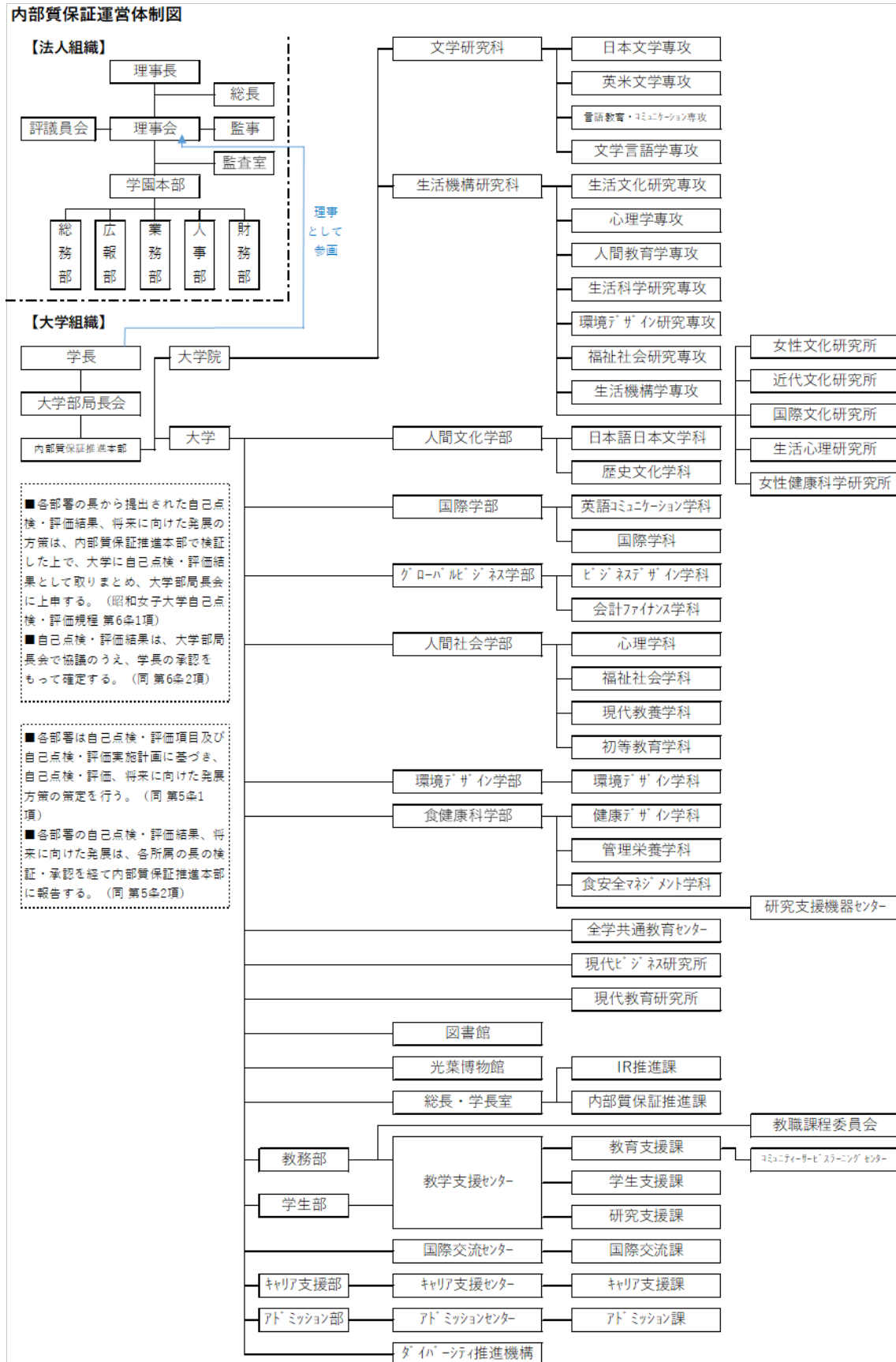


図1 内部質保証運営体制図

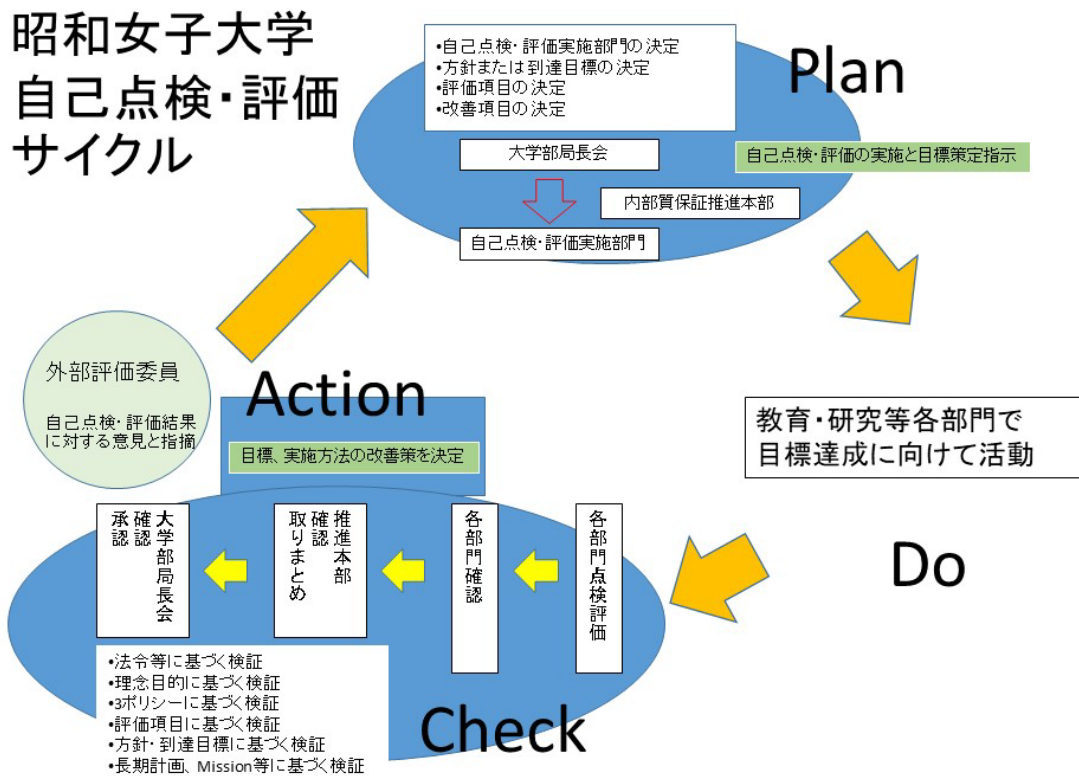


図 2 大学自己点検・評価サイクル

2.1.2 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

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

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として、「昭和女子大学自己点検・評価規程」に基づいて、大学部局長会に内部質保証推進本部を設置し、上記「内部質保証運営体制図」のとおり体制を整備している。内部質保証推進本部の委員は、専門分野や職責等の観点から偏りのない構成員で組織しており、教職協働の体制により全学的な視点に基づく自己点検・評価を推進できるようにしている。各委員が自己点検及び認証評価を熟知している点は大きな強みである。委員の定員数は定めておらず、適正な人員構成を検討し、必要に応じて増員を図っている。第 3 期認証評価受審にあたり、過不足のない点検の実施や検証精度の向上を図るため、2022 年度は委員を 1 名増員し、本部長以下 10 名で組織している（資料 2-3【ウェブ】）。

2.1.3 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

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: 方針及び手続き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) 3つのポリシーを策定するための基本的な考え方

本学では、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）は建学の精神と教育の理念に基づくものであることを全学的な合意事項とし、これを基本構想の柱に据えている。建学の精神や教育の理念に基づいて、大学全体の3つの方針を先に定め、基本としている。それに基づき、学位プログラムごとに3つの方針をそれぞれ定めている。学位プログラムごとの方針が大学全体のものに合致しているかどうかは、毎年、学長が検証している。大学の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の前文には、建学の精神「世の光となろう」の文言とともに教育目的としての大学学則第1条を掲出し、これらが基本構想の中心となっていることを示している（資料2-5【ウェブ】）。

2) 方針及び手続きに従った内部質保証活動の実施

本学の内部質保証は、「昭和女子大学自己点検・評価規程」に定めるとおり、自己点検・評価活動を基盤として推進している。規程に従い、各部署による自己点検・評価活動を内部質保証推進本部が統括し、大学としての視点で取りまとめを行っている。

3) 内部質保証推進本部による各部署のPDCAサイクルを機能させる取り組み

内部質保証を十分に機能させ、自己点検・評価を改革・改善に繋げるため、2022年度にアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストを作成し、学内での承認を済ませ公表に向けた手続きを完了した（資料2-6【ウェブ】）。これにより、段階的に達成度を確認することができ、一層の質保証につながる事が期待できる。

また、同様の目的により、内部質保証推進本部を中心として、各部署の自己点検評価を集約して大学全体の自己点検・評価報告結果を作成している。

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

4) 定期的な自己点検・評価の実施

各部署は、自らの理想や目標、その実現のための計画、計画に沿った活動、それを評価するための検証方法をそれぞれが定め、毎年、自己点検・評価を実施している。

内部質保証推進本部では各部署の自己点検・評価を統一的に把握できるよう、教職員向けのサイトを作成し、一元的に確認できるようにしている(資料 2-7【ウェブ】)。なお、このサイトは各部署も相互に閲覧可能であり他の取り組みを参考にすることもできる。

また、同本部では、大学全体の視点で「自己点検・評価報告書」を作成する際に、各部署からの報告についてヒアリングする機会を設け、点検評価内容の十分な把握に努めている。

5) 自己点検・評価結果に基づく改善策・向上策の策定・実施

内部質保証推進本部は、各部署へのヒアリング結果を基に次年度に向けた改善計画を協議し、大学部局長会で協議のうえ、学長の承認を得たものを各部門にフィードバックし、実施に結びつけている。

改善計画の実施結果は翌年度、大学部局長会に報告し、その進捗の確認を行い、大学としての改革・改善につなげることとしているが、その適切な実施には至っていない。

6) 行政機関、認証評価機関からの指摘事項への対応

2017 年度に受審した第二期認証評価において指摘を受けた事項について、内部質保証推進本部から各部署に指摘事項の共有、改善の依頼を行い、該当部署で改善に向けた取り組みを検討・実施した。各部署は、毎年の自己点検・評価で改善状況を内部質保証推進本部へ報告し、内部質保証推進本部では報告結果を確認するとともに、必要に応じて改善内容や方法の修正を求めた。2021 年度、本学の改善状況を取りまとめ、大学基準協会に第二期認証評価の改善報告書を提出した(資料 2-8)。

7) 内部質保証における客観性・妥当性の確保

自己点検・評価の適切性については、2020 年度より外部評価委員会を開催し、外部有識者からの意見や助言を得て、確認している。これまでの外部評価委員会では、自己点検評価の客観性及び内部質保証の着実な推進に高評価を得ている(資料 2-2【ウェブ】)。

なお、実施時期について、前年度の点検をまとめた報告をもとに翌年度に実施するサイクルとしているが、外部評価委員から改善すべきコメントがあった場合、余裕をもって年度内での改善・向上に向けた取り組みを行うため、2021 年度まで7月であったものを2022 年度から6月に繰り上げて実施することとした。外部評価委員については、2021 年度から2名増員して6名とし、任期終了により全員交代するのではなく一部が交代するよう連続性を保てるようにした上で、自己点検・評価に基づく内部質保証の客観性と妥当性の向上を図っている。

2.1.4 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

<p>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</p> <p>評価の視点2:公表する情報の正確性、信頼性</p> <p>評価の視点3:公表する情報の適切な更新</p>
--

1) 情報の公表

教育研究活動については本学 Web サイトの「学部・大学院」、「研究活動」、「FD」等のページで適切に情報発信している(資料 2-9~10, 13【ウェブ】)。

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

財務状況については本学法人 Web サイトで公表している(資料 2-11【ウェブ】)。

その他「学校教育法施行規則等の一部を改正する省令」(平成 22 年文部科学省令第 15 号)に基づき、大学が公表すべき情報については、本学 Web サイト上の「情報の公開」のページにて網羅している(資料 2-12【ウェブ】)。

2) 情報の正確性・信頼性の確保

公表のために本学 Web サイトに掲載する内容については、事前に関係部署に事実関係を確認し、正確を期している。

3) 情報の更新

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

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

<p>評価の視点1:全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性の定期的な点検・評価</p> <p>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</p> <p>評価の視点3:点検・評価結果に基づく改善・向上</p>
--

内部質保証推進本部では、自らの活動の PDCA サイクルを回すべく、自己点検・評価報告書の作成後、当該年度の活動の振り返りを行っている。情報の共有、改善すべき事項の確認を行ったうえで、次年度の活動に活かすようにしている(資料 2-13)。

同本部では、認証評価に向けて自己点検評価のモデルを各部署に示している。これらの

情報には、各部署の理想や目標、達成度評価の指標、検証の方法を示すようにしている。質保証を十全に進めるためには、各部署の達成度評価の指標は適切か、検証の方法は適切かを確認する必要があるが、効果が上がっているかは見ることができているものの、達成度評価のひとつひとつについて指標は適切か、検証の方法は適切か、といった点まで見るには至っていない。

また、より適切にPDCAサイクルを回すためには、エビデンスに基づいた自己点検・評価の実施が進むように、内部質保証推進本部とIR推進課との連携を強めていく必要がある。

以上のとおり、現段階において本学の内部質保証推進委員会の体制や構成員、全学的な内部質保証のPDCAサイクルに大きな問題はないと考えているが、内部質保証のための組織や体制、取り組みについては、今後も学内外の状況も勘案しながら、継続的に検証してより良いものにしていきたい。

2.2.長所・特色

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

また、学生の学習成果を適切に測定、把握することで、内部質保証を十分に機能させ、教育プログラムの改革・改善につなげるために、2022年度新たにアセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストを作成し、公表した。アセスメント・チェックリストを用いた自己点検・評価は2023年度以降の実施となるが、一層の質保証に資することが期待できる。

2.3.問題点

内部質保証推進のための体制は整備されており、着実に自己点検・評価を実施しているが、一次主体である部署ごとの改善計画の実施結果や改善の進捗状況を大学として把握することがまだ十分には実施できていないため、これらを大学部局長会にて確認するステップを整備する。また、各部署において点検・評価する際の達成度評価の指標や検証方法について、ひとつひとつの適切性を検証するには至っていないため、全学的な質保証の観点に沿って重要なものから確認していく。

2.4.全体のまとめ

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

情報公開については、研究教育活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を本学 Web サイト及び本学法人 Web サイトで適切に公表し、社会に対する説明責任を

果たしている。各学部、各研究所に協力を仰いで、引き続き、教職員や在校生からの生の声を盛り込んだり、教育研究活動についての教員の具体的な研究を集約したページを作成したりなど、一般の人にも興味を持ってもらえるようにさらに工夫していく。また、学内のエンゲージメント向上のため、教員だけではなく職員の業務についても広報していく。

自己点検・評価の適切性については、各部署における点検項目の設定や達成度評価の指標及び検証方法において、全学的な検証ができていない部分があるが、2020年度からの外部評価委員会の実施や、2022年度のアセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストの策定等、全学的に自己点検・評価の客観性や妥当性を高める取り組みを行っており、概ね適切に内部質保証を推進している。今後も新たに策定したアセスメント・チェックリストを用いた自己点検・評価の検証や、IR推進課との連携強化等、適切なエビデンスに基づいたより質の高い内部保証を推進する体制の整備を継続的に行っていく。

第3章 教育研究組織

3.1.現状説明

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

評価の視点1:大学の理念・目的と学部(学科又は課程)構成及び研究科(研究科又は専攻)構成との適合性
 評価の視点2:大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
 評価の視点3:教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性
 評価の視点4:教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

1) 教育研究組織の構成

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

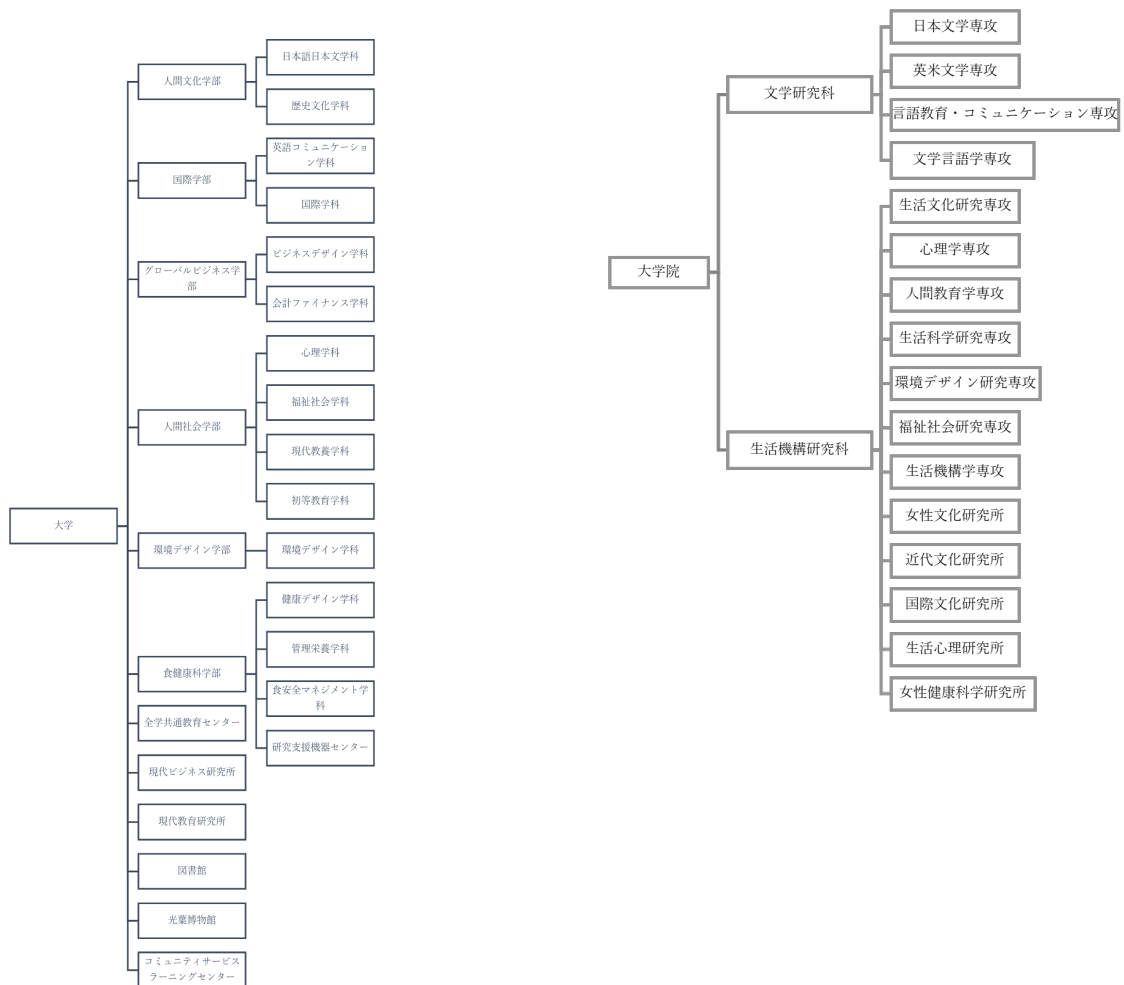


図3 教育研究組織 組織図

本学は2022年5月現在、6学部（人間文化学部、国際学部、グローバルビジネス学部、人間社会学部、環境デザイン学部、食健康科学部）、2研究科（文学研究科、生活機構研究科）を置くほか、一般教養・外国語・教職課程を管轄する全学共通教育センターを設置している。各学部学科、研究科専攻では、建学の精神に則り、人材の養成・教育研究上の目的を定め「大学学則」「大学院学則」に示しており、その方針に基づき教育研究活動を展開している。（資料1-2【ウェブ】）

また、附置研究所として大学に2研究所（現代ビジネス研究所、現代教育研究所）、大学院生活機構研究科に5研究所（近代文化研究所、女性文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、女性健康科学研究所）を置き、本学の教育研究活動の推進、産学官・社会連携の拠点となっている。センター等その他の組織としては、図書館、光葉博物館、コミュニティサービスラーニングセンター、研究支援機器センター（食健康科学部附属施設）、ダイバーシティ推進機構を備えており、大学及び大学院の教育研究をより深め充実・発展させるための支援や活動を行っている。

2) 教職課程の全学的な実施組織と適切性

2022年度から教職課程の水準の維持・向上並びに円滑かつ効果的に運営を図ることを目的として、「教職課程委員会」が設置された。本学では、中高教職課程を置く全学共通教育センター教職課程と幼小教職課程を置く人間社会学部初等教育学科があり、教員養成課程の目標及び目標を達成するための計画として、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を策定している。各学科は学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に基づいた教育課程を設定しており、教職課程を設置する学科は、これに内包している。また、各教科の教職課程は、学位プログラムとの相当性を持っており、免許教科の事項を包括した内容の科目を配置し、授業担当教員は、研究業績とシラバス等から適任であるものを配置し、法令を遵守したカリキュラム編成となっており、適切に運営されている（資料3-1【ウェブ】）。

3) 教育研究組織の適切性

大学の将来構想等を企画・推進する組織として「大学将来構想検討委員会」を置いている。同委員会では、「大学将来構想検討委員会規程」第5条（1）において「本学の教育理念目的に基づく教育研究組織の適切性の検証に関すること」について協議することが担当事項として規定されており、現在の教育研究組織が大学の理念・目的に照らし適切に設置されているか検証を行っている。また、学問の動向や社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への対応等を踏まえ、魅力的な大学教育を実現するための施策について検討を行い、教育研究組織の改組・再編や収容定員変更等の提案を行う（資料1-16）。

2022年度に開催した大学将来構想委員会では、現在の本学の教育研究組織が適切に編成、設置されていることが確認された（資料3-2）。

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

3.1.2 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・広報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)に基づき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) 教育研究組織の点検・評価と改善・向上の取り組み

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

また、大学将来構想検討委員会では、検証、点検・評価を踏まえた改組や組織再編、収容定員変更等について「大学部局長会」へ提案し、教育研究組織の改善・向上に繋げている。前回の認証評価受審後、継続的に教育研究組織を検証してきた結果、次のとおり改組等を実施した。

2018 年には、会計及びファイナンス関係の資格取得を通じて、資格に裏づけられた専門性を武器に、主に、金融業界や企業の管理部門で中核を担える女性プロフェッショナルの育成を行う「グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科」を設置した。会計、ファイナンスといった資金の流れを扱う学問は、企業経営全般に通じ、将来、どのようなビジネスに進もうと、要となる重要な分野であり、ビジネスの核となる必要不可欠な分野に焦点を絞り、資格取得を通じて知識と自信を身につけて、多様性のある社会に対応できる女性を輩出することを目指している。

2020 年 4 月には、既設の生活科学部から環境デザイン学科を分離・独立し、「デザイン」を軸とする専門的知識・技術の修得に特化した学部「環境デザイン学部環境デザイン学科」を設置した。「デザインの切り口で人と社会に寄与」し、「将来デザイン力を生かして社会貢献」する人材の育成を目的としている。グローバル化が進み、多様でかつ複雑な、変化していく環境に対してフレキブルに問題を発見し、デザインを通して専門的知識・技術と複眼的視点により解決できる人材、新たな価値を創造する能力を備えた人材の育成は、高等教育機関として社会の要請に応える教育課程となっている。

2021 年 4 月、「生活科学部」を「食健康科学部」へ名称変更した。名称変更により、「食と健康」を共通点として、人々の生活の質の維持向上に寄与するための能力を育成する 3 学科(管理栄養学科、健康デザイン学科、食安全マネジメント学科)の教育分野・内

容、特性がより明確となった。

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

2022年4月からは、文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻に、1年間で修士号と中学校・高等学校教諭専修免許状（英語）の取得を目指し、かつ、最新の応用言語学理論を修得して教育現場で活用する実践的な指導力を持った人材を養成するため、英語教育専修コースを開設した。また、生活機構研究科生活文化研究専攻には、公文書館をはじめとするアーカイブズにて働く専門職員など、記録の評価・選別・管理・保存を担う「アーキビスト」を養成するプログラムを開講した。このように社会的な要請に応えながら、大学院教育の可能性を広げ、専門職人材養成を担うコースの開設やプログラムの開講など教育研究組織、教育課程の充実に力を入れている。

2) 教職課程の全学的な実施組織による点検・評価

教職課程委員会は2022年度から設置され、次年度以降、新たな指標での自己点検・評価の実施や、各学科等から提出された報告内容及び資料等の確認を行い、改革・改善に努めながら（アクションプランの策定や、FD・SDの実施などの方策について、具体化を図る等）教職課程の質の向上を図る（資料3-3）。

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

3.2. 長所・特色

本学は、建学の精神、理念・教育目的を実現し、「使命・将来構想」を達成するため、6学部2研究科7研究所、センター等その他教育研究組織を設置し、教育研究活動を展開しているところである。

2022年3月に策定した今後5年間の中期方針では、学園の永続的な発展のために3つの重点目標を掲げている。中でも、「①自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出」については、女性活躍を牽引する教育機関として、社会における課題や障害を克服する多様かつ力強い女性リーダーを育成するため、個性を活かし、自ら考え、行動する主体的な学びを促す教育プログラムやリーダー育成プログラム、未来を切り開く進路・キャリア支援を実践していくこと、また、異文化コミュニケーションの能力を持ち、グローバルに活

躍する人材を育成するため、キャンパスのグローバル化をさらに推進し、グローバル教育や異文化交流の機会を拡充する体制を整備することが挙げられている。その実践例のひとつとして、2013年に設置された現代ビジネス研究所の活動が挙げられる。現代ビジネス研究所では、大学と企業・地域が連携して多様な協働環境を創出し、革新的な教育・研究活動を行う拠点であるとともに、研究所が統括する「プロジェクト型学修」において、学生が現実の社会やビジネスの課題に向き合い、課題解決力やコミュニケーション力を磨きながら、企業や地域に解決策を提案する活動の支援を行っている。プロジェクトに参加した多くの学生が「自ら課題を見つける力」「主体的に目標を設定する力」「専門知識・技能を応用する力」「目標に向かって多角的に考えやり遂げる力」「自分の強みを活かして協力する力」「他者を尊重し、多様な人々と協働する力」を伸ばし、学生の成長につながる教育活動となっている（資料3-4【ウェブ】）。

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

「グローバル教育」「グローバルに活躍する人材の育成」においては、1988年にアメリカ合衆国マサチューセッツ州ボストンに開設した「昭和ボストン」（Showa Boston Institute for Language and Culture）が海外研修、留学のための重要な拠点となっている。留学を必修プログラムとする学科だけでなく、全学的にも中・短期の留学プログラムを用意し、現地のアメリカ人教員が少人数クラスで授業の指導を行うほか、キャンパス校外でのボランティア活動、地域住民との交流活動、アメリカ文化を実際に体験し学べる多彩なプログラムに参加することができ、グローバルに学べる機会を広く提供している（資料3-5【ウェブ】）。

また、国内でも世田谷キャンパスの同じ敷地にブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和（2006年9月開校）、テンプル大学ジャパンキャンパス（2019年8月移転）があり、学園全体で組織的な連携体制を構築し、附属校から一貫した教育のグローバル化を目指した「スーパーグローバルキャンパス」を構築していることが大きな特色となっている（資料3-6【ウェブ】）。

3.3.問題点

教育研究組織について、大学全体として大きな問題点はない。大学院については定員の充足状況も踏まえ、専攻の再編等も含めたさらなる検証を進めていく。

3.4 全体のまとめ

建学の精神、理念・目的に照らし、学部・研究科、センター等その他の教育研究組織を設置している。また、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮を踏まえながら、日本や世界の未来を担う人材の育成を見据えた組織の再編等を実施してい

る。

教育研究組織の適切性については、毎年定期的に点検・評価を実施し、組織の見直し等の改善提案に繋げている。

第4章 教育課程・学習成果

4.1.現状説明

4.1.1 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

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

本学の建学の精神や理念に基づき、大学全体と大学院全体でそれぞれ共通の教育目標を定め、各専門分野の特性を踏まえながら、授与する学位ごとに学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定めている。学部に関しては、共通の教育目標として「グローバル社会で主体的に役割を担える女性の育成」を掲げ、在学中に高める3つの力、すなわち、[知識・技能]（教養と専門知識・技能を身につけ社会に貢献する力）、[自主・自立]（主体性をもって挑戦し最後までやり遂げる力）、[協働・調和]（自らに誇りを持ち多様な人々と協働する力）を全学的に設定しており、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に関しても、それら3つの力に即して、身につけるべき専門知識、技能、態度等を「～することができる」という表現で明確に示すよう、統一している（資料 2-5, 4-1, 2【ウェブ】）。学科内でコース制を採用している人間文化学部日本語日本文学科、人間社会学部初等教育学科、環境デザイン学部環境デザイン学科、人間社会学部福祉社会学科に関しては、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）において、各コースに固有な到達目標についても個別に設定しており、在学中の学習内容に即して、全学科・センターが授与する学位にふさわしい内容の方針を定めている。なお、各学科・センターが主体となって、定期的にポリシーが適切かどうかをチェックし、必要に応じて、改変する機会も設けている。

他方で、大学院に関しては、2021年度の段階では3ポリシー（学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー））の表現が統一されておらず、内容についても抽象的なものが見受けられたため、内部質保証推進本部から改善提案を行った。その際、大学院全体の共通目標「誠実で礼儀正しく、学識と教養に裏付けられた品位ある人間、奉仕の気持ちを持ち、世界や社会の事象に深い関心を抱き、国の内外を問わず様々な分野で、豊かな創造力と探究心をもって指導的な役割を果たすことができる人材の育成」は従来のものを堅持し、3ポリシーの表現と内容に関して、内部質保証推進本部が基本的な枠組みや留意点等を各研究科・専攻に助言したうえで、検討を促した。最終的には各教授会での意思決定（2022年5月）を経て、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）については「～を身につけている（有している、できる）」という表現で、より明確かつ授与するそれぞれの学位にふさわしい内容に改善が図られた（資料 4-3【ウェブ】）。なお、文学研究科の日本文学専攻（博士前期課程）並びに生活機構研究科の心理学専攻（修士課程）と生活科学研究専攻（修士課程）に関しては、コース制・講座制を採用しており、大学と同様、各コース・講座に固有でふさわしい到達目標が個別に設定されている。

また、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュ

ラム・ポリシー)、入学者受入方針(アドミッション・ポリシー)、及び、本学独自の社会的・職業的自立に関する方針(キャリアデザイン・ポリシー)のいずれも、本学 Web サイトで誰もが一覧できるように公表している(資料 2-5, 4-1~2【ウェブ】)。英語コミュニケーション学科のように、学科オリジナル Web サイトでも公表している場合もある(資料 4-4【ウェブ】)。あわせて、本学の学部の受験を考えている方向けに配布する「総合型選抜・公募制推薦入学試験要項」「一般入学試験要項」(本学入試情報サイトから PDF をダウンロード可)において、大学全体の3ポリシーを掲載し、学科ごとのポリシーも別途参照できるよう、本学 Web サイトの該当ページの URL を明記し、そのリンクからアクセスできるようにしている(資料 4-5【ウェブ】)。

その他にも、在学生への理解を促すために、本学 Web サイト内の在学生のページにも掲載している(資料 2-5, 4-2【ウェブ】)。加えて、本学では学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)並びに教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)に基づき、体系的にカリキュラムを編成・実施できるよう、科目ナンバリングを導入するとともに、カリキュラムツリーを作成し、運用している。また、2021 年度には、カリキュラムマップ(学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)との関連性を◎○で表し、ポイント化するマトリックス型)の導入を図り、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)との整合性をより一層強化した。これらカリキュラムツリーやカリキュラムマップのいずれもが、その冒頭に各学科の学位授与方針を提示し、その学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の達成に至る開設科目の順次性や系統性、体系的、あるいは、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)と各開設科目との具体的かつ実質的な関連性が分かるように図表化されている。学生はこれらを参照・確認しながら、自らの履修を組み立てており、各学科においては、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を学生にしっかりと意識づけながら、各ツールを活用した履修指導が行われている。全体を通じて、Web サイトでの公表を中心にして、情報が得やすいよう、関連ページにはリンクを貼ったり、理解しやすいよう、図表化を図ったりする配慮がなされている。

他方で、大学院に関しては、カリキュラムツリーやカリキュラムマップの作成には至っておらず、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の大学院生への周知並びに理解促進は今後の課題である。ただし、大半の専攻が学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)において学位論文審査の合格を要件の一つに位置づけており、この点に関しては、2021 年度から学位論文審査基準を各専攻単位で開示・公表し、大学院生への周知も行っている(資料 4-6【ウェブ】)。学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)との関連性を明確にした学生へのガイダンス強化が今後望まれる。

4.1.2 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか

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

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

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

学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)との整合性をもたせた教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)が、授与する学位ごとに定められている。本学の教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)は、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)に掲げる能力を修得させるために必要な「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価」の3項目で統一的に構成されており、大学全体、大学院に関しては研究科全体の方針をもとに、各学科・センター並びに各専攻が専門分野の特性やそれぞれの特色を踏まえながら設定するようになっている。大学院に関しては、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)のところで記述したとおり、内部質保証推進本部が基本的な枠組みや留意点等を各研究科・専攻に助言したうえで、検討を促し、大学と同様、「教育内容」「教育方法」「学修成果の評価」の3項目で統一的に構成し、より具体的かつ授与するそれぞれの学位にふさわしい内容に改善が図られた(資料4-3)。

教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)の構成要素のうち、[教育内容]では、どのような授業科目群をどのタイミングで、どういった授業科目区分で開設するのか、その基本的かつ全体的な枠組みが具体的に設定されている。コース制を採用する学科は、各コースで開設する科目群を明記するようしており、各学科の特色となる部分が明確に伝わるよう、工夫を施している。また、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)との整合性を担保するために、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を踏まえ、その具体化をより一層図ることを目的にして、先述したとおり、カリキュラムツリーとカリキュラムマップを作成し、運用している。その作成プロセスにあたり、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の達成に必要な科目・単位数が揃っているか、順次性や系統性、体系性は確保されているか、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)と関連づけられない科目はないか、科目数・単位数が多過ぎることはないか等も点検した。

次いで、[教育方法]に関しては、いずれの学科でも能動的な学習を促すアクティブラーニング(グループワーク、ディスカッション、ディベート、ケースメソッド、プレゼンテーション、フィールドワークなど)が強く意識されており、プロジェクト・ベーストラーニングのように実践的かつ体験的な学びの機会も積極的に提供しようとする姿勢が表れている。また、フィードバックの充実に関しても重視されており、学習の深化を図るための方向性や諸方策が提示されている。その他、人間社会学部現代教養学科や食健康科学部管理栄養学科、国際学部英語コミュニケーション学科・国際学科では、外部テストを導入しており、授業科目によっては、その結果を踏まえた運営がなされている。いずれもカリキュラムツリーやカリキュラムマップにおける授業科目の位置づけとねらいに即して、適切な教育方法を選択、必要に応じて組み合わせることで、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の効果的な達成が目指されている。大学院に関しても基本的な方針は同様であ

り、加えて研究活動の充実や深化を図るための基本的な考え方が提示されている。

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

全学科・センターが定期的に教育課程編成の方針の妥当性や実現状況を自己点検・評価していくことはもちろんであるが、特にグローバルビジネス学部の2学科は2022年度から新カリキュラムを導入、人間社会学部福祉社会学科は言語聴覚士コースの募集停止に伴い、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を変更したため、新ポリシーを着実に具体化させ、浸透させていくながらその都度ポリシーの妥当性や実現状況を検証していく必要がある。また、食健康科学部健康デザイン学科は2023年度にカリキュラムを改訂する予定、環境デザイン学部環境デザイン学科は2024年度にカリキュラムを再編する予定であるため、これまでの成果と課題を総括したうえで、新ポリシーの策定が必要となる。その他にも、時代の要請に合わせた教育内容や授業形態の改善という観点から、新規科目の開設を予定している学科（人間社会学部心理学科）や、学びの個別最適化と協働学習とのバランスをとりながら、個別と集合、オンラインとオフラインなどの授業形態の組み合わせから複数の学びを“ブレンド”して新しい学びである「ブレンデッドラーニング」を構築していくことを重要であるとする学科（人間社会学部現代教養学科）もある。

この「ブレンデッドラーニング」とも関連して、コロナ禍でのオンライン授業に関する教育経験やICTの利活用に関する社会的動向の変化を踏まえつつ、Withコロナ/Postコロナの全学的な教学対応が2022年度に議論された。具体的には、教務部委員会で「学部オンライン授業実施ガイドライン」が検討され、採択された（資料4-7,8）。これはオンライン授業の位置づけに関する全学的な方針を示すものであり、教育課程編成の方針にも影響が及ぶ。この点を踏まえた当該方針の点検が全学科に求められ、必要に応じて、当該方針を修正する必要がある。大学院に関しては、専攻によっては、オンライン授業で受講できることを特色にしている専攻もあるが、その他の専攻において、オンライン授業をどう位置づけるのかの基本方針の検討が求められる。

こうした教育課程編成の方針は、本学Webサイトで明示し、誰もが閲覧できるように公表している（資料2-5,4-2【ウェブ】）。「大学について」というページに掲載するとともに、各学科紹介のページからもアクセスできるようにリンクを貼り付けてある。あわせて、本学の受験を考えている方向け、並びに在学生向けに関しても、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）のところで記載したとおりの方法で公表・周知している。教育課程編成の方針だけでは分かりづらいところが多いため、本学Webサイトの各学科の紹介ページをはじめ、大学案内・大学院案内（いずれもデジタルパンフレットも作成・公表）、さらにはオープンキャンパスやガイダンスの機会等において、具体的なイメージや事例のレベルにまでかみ砕いて紹介・説明することで、理解してもらえるよう、工夫が施されている。今後、より一層、分かりやすく伝え、浸透させていく努力が求められる。

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

<p>評価の視点1:各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性 ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮 ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定 ・個々の授業科目の内容及び方法 ・授業科目の位置づけ(必修、選択等) ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定 ・初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等 <p style="text-align: right;">【学士】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教養教育と専門教育の適切な配置【学士】 ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等 <p style="text-align: right;">【修士】【博士】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり <p>評価の視点2:学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施</p>
--

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の実現に向け、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）の効果的な具現化を図るために、次の方策を講じてきた。まず、2021年度に各科目の分野、レベル、実施形態（講義、演習、実習）をより分かりやすく示すために、新たな科目ナンバリングを導入し、運用を開始した（資料 4-9）。この科目ナンバリングを活用しつつ、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）で示した科目群や各科目の順次性・系統性・体系性（必修科目、選択必修科目、選択科目の別とその関係性を含む）をより具体的なレベルで設定・検証するために、カリキュラムツリーを作成し、運用している（資料 4-10, 11【ウェブ】）。カリキュラムツリーの作成を通じて、各学科は全開設科目の見直しを行うことになり、検討の結果、不要な科目の削除、科目の位置づけ変更、新規科目の開設等の措置を講じた。この点、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の実現という観点から、カリキュラムの過不足やあいまいさを解消しており、評価できる。

また、2021年度には、カリキュラムマップ（学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との関連性を◎○で表し、ポイント化するマトリックス型）の導入を図り、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との整合性をより一層強化するとともに、2022年度より新たに導入した学修ポートフォリオと連動させることで、学習成果の達成度を測る指標として活用できるようにした（資料 4-12～14）。その作成プロセスにあたり、改めて学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成に必要な科目・単位数が揃っているか、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と関連づけられない科目はないか、科目数・単位数が多過ぎることはないか等も点検した。

各学科は、カリキュラムツリー、カリキュラムマップ、及び、開設授業科目を毎年度、自己点検し、その結果をもとにカリキュラム全体の改善を図り続けている。あわせて、毎年度5～6月に、担当副学長、教務部長、教学支援センター長、教育支援課長が同席するカ

リキュラムヒアリングが行われており、特に2023年度入学生用カリキュラムを中心に、カリキュラムツリーやカリキュラムマップの適切さを確認し、指摘事項があった場合は改善を図る体制が整備されており、着実に運用されている。

カリキュラムマップの本格的な運用は2022年度から始まったため、学生たちの学習過程並びに学習成果に関するデータの蓄積が少なく、教育の質向上やそのための改善に活かすレベルにまでは達していない。学生が自らの学習をふり返り、その後の学習に活かしていくことを促すという点においても、ガイダンス等の機会を意識づけ等、履修指導を充実させていく必要がある。関連して、カリキュラムマップは学習成果の達成度を把握・測定する指標になっているため、カリキュラムや個々の開設授業科目の変更は最低限に留める必要があり、継続的かつ安定的にカリキュラムを運用していくことが必須となる。他方で、現代社会のニーズに応えていくためには、カリキュラムや授業開設科目を改変・再編していくことも求められるため、そのバランスを図っていくことが期待される。なお、大学院に関しては、科目ナンバリングの導入並びにカリキュラムツリーやカリキュラムマップの作成には至っていない。大学院教育は学部教育とは性質が異なるため、分野ごとのコースワークとリサーチワークが学位授与方針とどう関連するのかを明確にし、院生の参考となる履修モデルや学習・研究の流れを提示するなど、学部とは違った発想に基づく方策を講じることが望ましい。

また、単位制度の趣旨に沿った単位の設定について、本学の卒業要件は4年以上在学し、教養科目16単位以上、外国語科目4単位以上、専門教育科目は90単位以上、文化講座4単位、その他学科の定める修得要件を含み計128単位以上の修得となっている（資料1-2【ウェブ】）。大学院の修士課程及び博士前期課程の修了要件は、当該課程に標準修業年限以上在学し、30単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けたうえ、修士論文の審査及び最終試験に合格すること（条件つきで早期修了も可）、博士後期課程は、本大学院に3年以上在学し、文学研究科は20単位以上、生活機構研究科は16単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けたうえ、博士論文の審査及び最終試験に合格すること（条件付きで早期修了も可）となっている（資料1-2【ウェブ】）。

各授業科目の単位数は、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して計算している。基本的に講義は15時間の授業をもって1単位、演習は30時間の授業をもって1単位、実験、実習及び実技は30時間から45時間の授業をもって1単位となる（資料1-2【ウェブ】）。大学院もこの計算方法を準用している（資料1-2【ウェブ】）。この単位数計算の規定に従い、学士課程に関しては、単位の実質化を目的にして必要な授業外学習の時間を確保するために、2021年度入学生よりCAP制（各年次にわたって適切に授業科目を履修するという趣旨で、1セメスターに履修できる単位数を定める制度）を採用し、学生たちに学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に掲げられた資質・能力の獲得を意識しながら、カリキュラムツリーやカリキュラムマップに即して計画的に履修することで、一つひとつの科目に時間とエネルギーをかけて学べるように促している（資料4-15）。ただし、大学院はCAP制を採用せず、研究指導教員との相談のうえ、研究指導の内容や流れを考慮しながら、効果的に履修を進める形態を採用している。なお、CAP制に関しては、1セメスターあたり15～22単位（ただし、当該セメスターの直前のセ

マスターの GPA が 2.5 以上の者については、1 セメスターあたり 24 単位まで履修可能、通年科目等 2 セメスター以上履修が続く科目は単位を按分) を全学の標準として定め、運用している。ただし、現在のところ、対象外とする科目を暫定的に設けるなど、特例的な対応を一部認めているため、今後、厳格な運用を図れるよう、検討を進めている最中である。

また、学生が自らのキャリア意識や学術的な興味関心に沿って幅広く選択できるようにすることの重要性を理解する一方で、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を計画的かつ組織的に達成できるようにする必要性もあることから、カリキュラムの共通性と多様性のバランスを図るようしてきた。とりわけ、本学は開設授業科目数及びコマ数に関して、他大学と比べて本学の学科定員に対する科目数が多い現状であった。そのため、カリキュラムの共通性を高め、学生の学習過程や学習成果をより確実なものにできるよう、2021 年度から 5 年計画で科目削減を全学的に実施し始めた（資料 4-16）。学生が学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）で掲げる能力を確実に身につけるために、必修科目と選択科目とのバランス、講義と演習のバランス等を考慮し、科目数を見直している。各学科・センターの事情に応じて、それぞれが目標値を設定しているため、引き続き、その達成に向けて計画を実行中である。達成状況に関しては、先述したカリキュラムヒアリングで点検する体制を整えている。この作業を進めながら、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との関連において、適切でふさわしい必修科目、選択必修科目、選択科目を設定し、その順次性・系統性・体系性をカリキュラムツリーやカリキュラムマップで具体化させている。なお、大学院は科目削減計画の対象にはなっていない。

あわせて、単位の実質化のためには、各授業科目の内容や方法についても、自己点検しつつ改善を図っていく必要がある。この点に関しては、シラバス作成から公表に至るまでの手続き上の工夫がまず挙げられる。シラバス作成時には作成手順書が配布され、到達目標、授業外学習の時間や内容・方法、採用する能動的学習の方法、評価の基準と方法、フィードバックの方法等を明記するよう、具体的に細かく検討・記載事項が指定されており、各教員はカリキュラムツリーやカリキュラムマップにおける当該科目の位置づけをもとに検討・作成することが求められている。各教員が作成したシラバスは、その後、学科長・専攻主任、学科教務部委員・教務主任によって査読され、適切さを欠く場合は修正を求める体制が構築されている。また、FD 推進委員会が実施している授業改善アンケートの設問もすべて足並みが揃えられており、その結果をもとに各授業科目の内容や方法の適切さ、各学科・センター全体のカリキュラムの適切さを点検し、改善する仕組みが運用できている。大学院に関しては、在籍人数の少なさもあり、各科目単位ではなく、専攻での学び全体を問う FD アンケートを実施しており、その結果をもとに各専攻のカリキュラム改善が促されている。

他方で、各学位課程にふさわしい教育内容の設定や教養教育と専門教育の適切な配置に関して、各学科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を達成すべく、1 年次より入門・導入科目を配置し、2 年次以降、それらを基盤とした専門教育科目を基礎から応用へと段階的に配置することで、専門的な知識、技術及び研究方法を計画的に学習できるよう、編成されている。大学院に関しても、各専門分野の特性に応じながら、リサーチワークとコースワークをバランスよく順序だてて学習できるよう、科目を配置・編成できている。ただし、大学院に関しては、定年退職等に伴う担当教員の減少が問題となっており、各学

位課程にふさわしい、バランスの取れた科目開設の維持や充実、適切な担当教員の割り当て等が課題となっている。

なお、本学は「学校教育法施行規則」第165条の2で設定することが定められている3ポリシーに加えて、「社会的・職業的自立に関する方針」（キャリアデザイン・ポリシー）を独自に定めており（資料4-1）、各学科・専攻は卒業後の学生や大学院生のキャリアを見通して、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成をはじめ、職業人としてふさわしい実践的・応用的な能力、職業倫理の涵養につながる教育課程の編成・実施・評価・改善を意識的かつ計画的に行っている。

また、教養教育について、これまで一般教養科目、外国語科目、教職に関する科目を所管してきた総合教育センターを、2022年度から全学共通教育センターに名称変更した。本学における教学的な位置づけをより明確にするためである。それに伴い、新たに全学共通教育のコンセプトを明確にし、教養教育に関する教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定めた（資料2-5）。その方針に即して、一般教養科目については、必修教養の他、基幹教養・人文系、基幹教養・社会系、基幹教養・自然科学系、発展教養、体験型教養の5つの分野に分け、各分野を自由に横断して科目履修できるように構成しており、2年次でより発展的に学べる教養科目も配置している。2021年度からは現代社会にあふれる情報を的確に分析・把握する力を体系的に養うために、データサイエンスに関する科目群（講義、演習）も基幹教養・自然科学系の枠内で開設している。外国語は、各言語とも基本的に1年次は基礎、2年次以降は内容別の応用という順序性で体系立てて科目を開設している。英語については、1年入学時にレベル分けテストを実施し、効率的に学習ができる環境を整え、英語以外の外国語については、履修希望調査をもとにクラス編成を行ってきた。教職に関する科目については、ほとんどが法令による必修科目であるが、教職課程に特化した教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定めるとともに、各科目の順次性・体系性を示し、計画的な履修を可能としている。また、授業外指導（ボランティア・教職対策講座）を実施している。なお、一般教養セッション、外国語セッション、数理データサイエンスセッションそれぞれに、2020年度より教養科目検討ワーキング、2021年度より外国語検討ワーキング、数理データサイエンス検討ワーキンググループを立ち上げ、様々な角度からその内容構成の見直しに着手しており、現代社会のニーズに応えるという観点、あるいは、各学科の専門教育科目への接続という観点から、検討や改善を図っている。教職セッションに関しては、ワーキンググループは置かず、教職セッション会議を定期的で開催し、必要に応じて、科目の見直しを行っている。

あわせて、高大接続への配慮として、各学科が定める入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）で提示した資質・能力のより確実な習得を促しつつ、入学後の学習を円滑に進めることを目的にして、入学前教育を必須としている。各学科はそれぞれの実態やニーズに基づき、適切な内容と方法を検討し、特に総合型選抜を経て入学してくる学生を中心に入学前教育にあたっている。近年では、教育関係の業者が提供する動画教材等も活用されてきており、高校卒業時まで確実に身につけておいてほしい学習事項を各学科が選択するという方法がメインになってきている。これら入学前教育の内容・方法はアドミッション部委員会やアドミッションセンターとも連携しながら、毎年度、各学科が点検し、見直すことになっている。なお、大学院に関しては、入学前教育は求めている。こ

こ数年、社会人を対象とした専攻が立ち上げられてきており、これまでとは異なる層の入学者を受け入れることになってきていることから、大学院に関しても、今後、入学前教育を導入することの必要性の有無について、各研究科・専攻内での議論が求められる可能性がある。

その他にも、学生・大学院生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成に向けて、教育課程編成における社会的ニーズへの対応を重点的に進めてきた。いずれの学部・学科、研究科・専攻でもその点は重視されており、そのなかでも、例えば、人間文化学部の2学科では、情報系・デジタル系科目の充実を図り、2022年度から公文書に関する専門職員「アーキビスト」を養成するためのアーキビスト課程を新設し、昭和女子大学認定アーキビスト（2級）の資格を取得可能にした（資料4-17【ウェブ】）。

また、グローバル化への対応という観点から、本学キャンパスの一部を提供しているテンプル大学ジャパンキャンパスとの協働を強化しており、2018年度から国際学部で先行スタートしていたダブルディグリー・プログラムについて、2021年度にその対象にグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科を追加することで合意した。同校とは教養科目や専門教育科目（主に人間文化学部）での協働や各種イベントの開催等でも連携を強化してきている。関連して、教養教育においても、グローバル化が進む社会において求められる語学力・知識・スキル・マインドを、4年間を通じて育成するために2022年度から全学横断的なプログラム「Showa Global Liberal Arts Program」(S-GLAP)を始動させた。対象科目の履修や対象の留学・国内交流プログラムに参加し、所定の単位数やポイント、語学スコア等の修了要件を満たすことで大学認定の修了証が授与される仕組みになっており、非国際系学部・学科の学生たちのニーズをくみ取り、当該学生たちを対象とするグローバル教育の強化が図られた（資料4-18【ウェブ】）。外国語科目についても留学関連科目を中心に充実を図り、留学生受け入れを拡大するために、日本語初中級のオンラインプログラムを計画し、2023年度から実施する。

他方で、2021年度より開設したデータサイエンスに関する科目群（講義、演習）についても、2022年度から全学部生を対象とするデータサイエンス副専攻プログラムに格上げし、当該プログラムの入門・初級レベルの科目群が文部科学省から「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定された。「データサイエンス・コア」、数学と統計学からなる「数理系科目群」、社会学や経済学・エネルギー資源などを取り扱う「社会科学科目群」で構成され、条件を満たした学生に対し「昭和女子大学データサイエンス認定証」を授与することになる。学生が認定証を目標に学習し、自身の専門分野とデータサイエンスを結び付ける効果が期待されている（資料4-19【ウェブ】）。その他にも、本学の特色の一つであるキャリア教育のより一層の充実を図るために、キャリア支援部と連携し、次世代リーダーシップを育成するプログラムの体系化を図った（資料4-20）。具体的にはリーダーシップ教育認証プログラム（仮）を立案し、2023年度からブレ実施する予定である。

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

スト（1級）を最短1年間で修士号の学位とあわせて取得できるようにした（資料4-21【ウェブ】）。文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻でも「英語教育専修コース」を1年制（男女共学）で開講し、社会的に期待が強まってきている言語教育の担い手を育てるために、不可欠な専門知識・教授技能の修得と研究の場を提供し始めた（資料4-22【ウェブ】）。あわせて、2021年度に社会人を対象とする1年制コース（男女共学）として開設した生活機構研究科福祉社会研究専攻の「福祉共創マネジメントコース」「消費者志向経営コース」についても、医療・福祉分野の組織マネジメント・経営力を高めたいという強いニーズが寄せられたことを踏まえ、専門職大学院として改組し、少子高齢化が急速に進む日本で、公・私・民が連携して「福祉共創社会」を作り出し、リーダーや経営者となる高度専門職人材を養成することにした（資料4-23【ウェブ】）。すでに認可は下りており、2023年4月から専門職大学院「福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻」（男女共学）として発展的にスタートする。

以上、特筆できる取り組みを主に記述してきたが、いずれの開設主体も、社会的ニーズを見極めながら、それに即応しつつ、カリキュラム全体の体系性・順次性を考慮しながら、特色ある授業科目・コース等の開設とその改善に努めている。大学院における社会人を対象とする専門職大学院や各プログラム、コースに関しては、社会人が履修しやすいよう、オンライン授業を積極的に取り入れていることも評価できる。

なお、以上の各学部・学科並びに各研究科・専攻の教育課程編成にあたり、内部質保証推進本部は毎年度、評価の視点を提示することで、自己点検・評価の実施とその報告（改善方策の提示を含む）を求めている。それぞれの開設主体の評価結果をもとに、本学の建学の精神や理念、大学全体／大学院全体の共通教育目標、授与する学位ごとに定められた各方針、さらには中期方針などと照らし合わせながら点検し、必要に応じて、改善勧告や指導・助言を行う体制を構築し、運用している。なお、2022年度には内部質保証推進本部がアセスメント・ポリシーの枠組を提案し、今後、その枠組に即して、根拠に基づきながら教育課程を評価・改善していくサイクルをまわせるよう、体制を構築中である。

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

<p>評価の視点1:各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等) ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知 ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法(教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等) ・学習の進捗と学生の理解度の確認 ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導 ・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示

- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数【学士】
- ・研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施【修士】【博士】
- ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり(教育の実施内容・状況の把握)

1) 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置

本学では、学士課程において、単位の実質化（1単位当たり必要な45時間の学習時間を確保）を図るため、1学期間に履修できる単位数を適正化させるCAP制（各年次にわたって適切に授業科目を履修するという趣旨で、1セメスターに履修できる単位数を定める制度）を2021年度入学生より厳格に適用するよう進めている。全学の標準として、1セメスターに履修登録可能な単位を15～22単位とし、当該セメスターの直前のセメスターのGPAが2.5以上の者については、1セメスター24単位まで履修可能としている。一部、教職課程や資格関連科目等で対象外としている科目もある。学生には本学Webサイトの「在学生の方へ>教育課程 単位認定と成績評価」にて周知している。また、履修登録については、本学Webサイト「在学生の方へ>教育課程 履修登録」に資料と履修登録手順の動画を掲載し、学生指導に活用している（資料4-24【ウェブ】）。条件を外れて履修登録をしている学生には、履修登録確認期間前に、履修確認表を各学科教務部委員・クラスアドバイザーに配布し、履修計画が適性となるよう指導を行っている。大学院においては、博士課程・修士課程ともに、履修上限を設けず、研究指導教員と相談のうえ、履修登録を行っている。

2) 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（授業内容としラバスとの整合性の確保等）

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための取り組みとしては、シラバスの内容の充実、活用が挙げられる。シラバスについては、作成依頼時に作成手順書を配布し、授業概要（実務経験のある教員がその実務経験を活かした授業を行う場合は、具体的に実務経験を活かしたどのような授業を行うのかを記載）、到達目標、授業内容、授業計画、評価基準と評価の方法などの記載について全学的に統一するよう、例年改善に努めている。単位の実質化に向けて、授業外学習を推進するために各授業回の予習・復習内容を具体的に明記すること、アクティブラーニング型授業を展開する授業に関しては、PBL、反転授業、ディスカッション、プレゼンテーション等を実施する文言を明記している。さらに、障がい学生に配慮が必要な場合があるため、グループワークやペアワークを実施する授業は、必ずその旨を記載している。また、成績評価方法と評価の基準、課題に対するフィードバック方法についても明記している。さらに、履修に関する注意事項や受講調整の条件も明記することで、学生が履修計画を立てやすくなるよう努めている。作成されたシラバスは、学科長・専攻主任、学科教務部委員・教務主任による査読が行われ、必要事項が記載されていることを確認し、適切さを欠く場合は担当教員に修正を求める体制が整っている（資料4-25）。作成したシラバスは、在学生ポータルサイトUPSHOWAにおいて公開し、

検索・閲覧できるようになっている（資料4-26【ウェブ】）。

授業内容とシラバスの整合性については、授業改善アンケート（Web 上での回答）を通して、授業毎に設定された「授業の目的」、「到達目標」の達成に資するような授業運営となっているか確認作業を行い、教員がその結果を共有し、今後の改善に活かしている。2022年度より本格的なデジタル化への移行を目的としてFD マネージャー正規版を導入した。従来2つのシステムを利用していた機能（アンケート回答／結果表示・改善報告書作成）が単一システムで行えるため、学生回答⇒回答確認⇒改善報告書作成の流れをスムーズに実施できるようになった（資料4-27【ウェブ】）。このシステムは、学生の回答状況をリアルタイムで確認することが可能であるため、学生へ回答を促すアナウンスを実施したり、回答期間を延長したりすることで、回答率向上に努めている。

3) 授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知

シラバス公開以降、シラバス内容を修正する必要がある場合は、査読期間と同様、開設学科学科長と教務部委員、専攻主任と教務主任の承認を得て、修正を行い、教育支援課に報告をして公開する体制となっている。なお、履修登録期間は、学生が履修計画を立てる上でシラバスを参考とするため、更新はせず、修正点の更新は授業第2週目以降に実施している（資料4-25）。

4) 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）

各学部・研究科における授業は、「講義」、「演習」、「実験・実習及び実技」の形態で、それぞれの特色・特性に応じた授業を展開している。多くの授業において、アクティブラーニング、プロジェクト型学修、グループワーク、反転授業などの能動的な学習を実施している。

2022年度入学生より、人間文化学部と人間社会科学部において、卒業要件単位のうち一般教養科目の単位数を2021年度まで22～26単位以上と各学科がそれぞれ設定していたものを16単位以上と削減し、外国語科目単位数（各学科現行とおり）と合わせて、卒業要件に満たない不足分（削減した分）の単位については、全学共通教育科目の一般教養科目と外国語科目のどちらでも履修可とする教養と外国語を一体化する全学共通教育プログラムの運用を開始した（資料4-28【ウェブ】）。

さらに2022年度より、専攻にとらわれず全学科の学生が共に学ぶ共通(教育)科目であることを明確にすることを目的として、総合教育センターを「全学共通教育センター」に改称し、教養、外国語、教職、数理データサイエンスの4セクションを配置した（資料4-29）。

「一般教養セクション」においては、2021年度に実施した一般教養に関する学生アンケートの結果から、一部授業のオンデマンド化の要望も出ていることから、その是非について検討をすすめている。現在、「実践倫理」など大規模授業においては、オンデマンド化が進んでいる科目もあることから、授業改善アンケート結果などを精査し、その拡大についてはさらなる検討が必要である。また、本学の特色の一つであるキャリア教育の根幹である2年次向けキャリアコア科目（「女性の生き方と社会」・「女性とキャリア形成」）を

2022年度入学者分(2023年度開講)から、学科別編成からグローバル型・総合職型・専門職型・一般職型の内容別編成に変更することになった。(資料4-30)。

「外国語セクション」の英語に関しては、新入生を対象にGTECのWeb受検を実施し、その結果を元に能力別にクラス分けを実施し、学生自身のレベルに合わせた学習が可能となっている。2022年度から、留学がカリキュラムに含まれない”非英語系”学科学生対象の「海外留学スタートアップ講義」、「海外留学フォローアップ演習(集中科目)」を新設した。これらは、留学に関心のある学生、異文化交流やグローバルな環境での学びに関心をもつ学生を広く受け入れること、留学後の学生(アウトバウンド学生)と本学への留学生(インバウンド学生)を対象に、多様性豊かなクラス環境で留学経験をキャリアに活かすことを目的に開講した(資料4-31)。さらに、正課外で「英語強化プログラム」を実施し、TOEICで一定のスコアを有する者、GTECの成績が優れていた者を対象に特別講座やE-learning、オンラインレッスンを実施している。

「数理データサイエンスセクション」では、データサイエンス科目群を副専攻プログラムとして体系化している。プログラムは、「データサイエンス・コア」、数学と統計学からなる「数理系科目群」、社会学や経済学・エネルギー資源などを取り扱う「社会科学科目群」で構成され、条件を満たした学生に対し「昭和女子大学データサイエンス認定証」を授与する体制を整えている。学生が認定証を目標に学習し、自身の専門分野とデータサイエンスを結び付ける効果を期待している(資料4-19【ウェブ】)。この取り組みに関して、2022年度、文部科学省から「数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル)」に認定された(資料4-20【ウェブ】)。

「教職セクション」では、教師としての基礎的な知識を身につけると同時に、教育課題について相互討議や意見発表を行い、学生が主体的に参加し学ぶことを重視した授業を行っている。その中でも本学独自の科目である「教職課程特講」では、教員採用試験に備える小論文や面接指導を行っている。

本学は1988年にアメリカボストンに自前のキャンパスを設置し、国際学部とグローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科のカリキュラムに留学を組み込み、グローバル人材を育成するとともに、留学がカリキュラムに含まれない学科の学生にも海外経験を積める短期プログラムなどを提供してきた。さらに2022年度から、上記プログラムと多様な科目を体系化し、4年間を通じてグローバル社会で求められる力を身につけることをめざすため、留学がカリキュラムに含まれない”非国際系”学科の学生を対象に、「Showa Global Liberal Arts Program」(以下S-GLAP)を導入した。1、2年次の募集期間に、語学力や成績を問わず誰でも登録でき、3年次に「通常コース」または「Advanceコース」を選択する。それぞれ対象となる科目を履修、留学・国内交流プログラムに参加し、①語学力、②知識、③マインド、④スキルの4カテゴリーを修得することを目標としている。語学スコアや成績などの修了要件を満たすと、大学認定の修了証が授与される仕組みとなっている(資料4-18【ウェブ】)。

学生の主体的・能動的に授業や授業外活動の参加を促す措置として、本学では、グローバル、キャリアと並んで、プロジェクト型学修を特色のひとつとして位置付けている。2022年度も様々なプロジェクト型学修が実践されている。グローバル社会を生きる女性に必要な見識やリーダーシップの育成することを目的とした、選抜制・学科横断型のオーナー

ズクラスである「リーダーズアカデミー」では、現代社会の課題を、グループに分かれて問題発見から解決策の検討、そして解決策の提案まで、1年間かけて取り組んでいる。

大学と企業・地域が連携して多様な協働環境を創出し、教育・研究活動を行う拠点である現代ビジネス研究所では、様々な研究やプロジェクト型学修が盛んに行われ、多くの学生が活動している。各学科においても、海外の大学との協働授業やワークショップ、多彩なプロジェクトが展開されている。さらに、1年間に学内外で活躍した学生をロールモデルとして顕彰することで、学内の士気を高め教育の質向上につなげることを目的として毎年 Students of the Year を発表している(資料4-33【ウェブ】)。

現在、各学部・学科における教育課程やカリキュラムに位置づけられた活動と、現代ビジネス研究所が認定する学科横断型の活動が稼働しているが、それら活動に対して「学習成果の可視化」が不十分であった。そこで、2022年度導入された学修ポートフォリオにおいても、正課内外で学生が主体的に課題解決に取り組んだ学習経験の積極的な記入を呼びかけ、「学習成果の可視化」を図ることをめざしている。さらに、教務部を中心に、学科のプロジェクト実施状況を把握し、広報部と連携の上、本学 Web サイトで紹介をしている。年度ごとに各学部・学科独自のプロジェクト活動紹介の更新作業を行う予定である(資料4-34【ウェブ】)。

教員・学生間のコミュニケーションについては、シラバスにオフィスアワーを記載することや、在学生ポータルサイト UPSHOWA の Q&A 機能を活用することで、授業時間以外においても、学生からの履修・就学等に関する相談・質問等に直接対応できる体制を整備している。さらに、各学部・学科、各研究科・専攻においては、定期的に学生の意見を聞く機会を設けてフィードバックを行うなどのコミュニケーションの機会の確保を行っている。

授業内容・授業方法をより良くする取り組みとして、全学的に FD 活動が活発に行われている。2022年度は、「高等学校の学習指導要領改訂」を年度テーマに設定し、2025年度から「新学習指導要領」の下で学習した学生が入学してくることを想定し、授業展開を考える必要があることから、新要領の基礎的な理解を促進していく目的で、FD 講演会、FD サロンを企画・実施した。また、副専攻プログラムを導入したデータサイエンスに焦点を当てた FD 活動も行った。このデータサイエンスに関しても、高等学校での学びの履歴を踏まえる必要性が確認された。前期は動画配信、後期は FD サロンの分科会として実施し、データサイエンスに関する情報共有・意識の醸成を目指した。さらに、学科・センター独自の FD 活動についても、年度初めに計画を立案し、教員間の相互理解を深めるための学科内授業公開、講習会、授業取り組みに関する意見交換、カリキュラムの検討などを実施している。大学院独自の FD 活動については、2022年度より各研究科・専攻内で重点目標・実施計画を立て、カリキュラム検討や指導方法等に関して、積極的な活動が進められている(資料4-35)。

学生の自律的な学習を促進するための取り組みとしては、8号館3階図書館内にフリーラーニングスクエア、グループスタディールーム、8号館1階、3号館1階にラーニングコモンスを整備し、自学学習やグループ学習が快適に行える環境を整えている。

5) 学習の進捗と学生の理解度の確認

学習の進捗と学生の理解度の確認は、各科目の性質に応じて授業内に実施される小テス

トや課題、リアクションペーパー、さらに、学期末の定期試験により確認を行っている。また、資格取得学科においては、関連する検定試験受験結果や模擬試験結果を参考に理解度の確認に努めている。

2022年度より、在学生ポータルサイト UPSHOWA のバージョンアップと同時に学修ポートフォリオを導入し、学習過程並びに学習成果を長期にわたって収集し、学生自身が学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成度を参照できるようになった。よって、学生自身が学習の進捗状況を随時確認することができるようになっている。

6) 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

履修指導については、各学科ともに教務部委員、クラスアドバイザーを中心に学期初めの履修ガイダンスで履修できる単位数の上限を超えないよう指導している（資料 4-36【ウェブ】）。履修登録については、本学 Web サイト「在学生の方へ>教育課程 履修登録」に資料と履修登録手順の動画を掲載し、学生指導に活用している（資料 4-24【ウェブ】）。また科目担当教員のオフィスアワーをシラバスに記載することで、学生からの履修に関する相談や授業内容に関する質問等に応じる体制が整っている。また、授業外学習を奨励・支援するために、学生同士のピアサポート TA・SA 制度を取り入れている（資料 4-37）。在学生ポータルサイト UPSHOWA や Google クラクルームを活用し、科目担当教員と学生間での授業連絡、質疑応答、課題の提示・提出等、双方向でのやり取りを行うことが可能となっている。

7) 授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示

授業外学習の促進を図るため、各科目担当教員は、学習課題の提示に工夫を凝らしながら実行している。例えば、文献・課題図書等の要約、実験実習結果のレポートまとめなどは、課題の指示及び提示を在学生ポータルサイト UPSHOWA の課題管理機能を活用したり、Google クラクルームを利用して行ったり、Google フォームなどを活用した確認テスト等を実施している。課題提出後のフィードバックについては、次回の授業時に解説したり、在学生ポータルサイト UPSHOWA や Google クラクルームを活用して模範解答を掲示したりするなどの工夫がなされている。

以上のように、科目担当教員と学生間での授業連絡、質疑応答、課題の提示・提出等、双方向でのやり取りを行う体制が整っている。

近年、学生の学習時間を確保し、自己の学習成果の把握を確認することが肝要とされていることから、例年、学部 1 年次から 4 年次学生を対象に「学習時間と学習経験に関するアンケート調査」を実施し、分析結果を教務部委員で共有し、さらに本学 Web サイトに公開している。その結果から、課題や準備学習など授業外学習の適正や教育課程へのニーズなどを確認することが可能となっている（資料 4-38）。

8) 授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数【学士】

1 授業あたりの適切な学生数の設定と運用については、教育効果を考慮し、「授業運営に関する取り決め事項」において一般教養科目を除き原則 80 人を上限としている（資料 4-39）。受講希望者が多い場合は、第 1 回目の授業の際に、カリキュラム表に示してある

履修条件に適合する学生であること、シラバスに記載している履修条件であれば適合する学生であることを説明し、それでも上限を超える場合は、テスト、レポート等によって選考する旨を学生に説明している。なお、一般教養科目においては、公平性を保つため抽選後、受講教室の収容人数に余裕がある場合は、授業内容・方法を勘案して追加履修を実施している。資格関連科目については、規程・法令に基づき運用を行っている。2022年度現在、一部、オンライン形式（オンデマンド型）の授業科目がカリキュラムに導入されていることから、受講者の上限を200名程度として履修をすすめている。現在、新型コロナウイルス感染拡大が収束後を見据えて、科目特性に応じてオンライン形式で授業を選択するケースもあることから、「学部オンライン授業実施ガイドライン」を作成し、受講者数の上限についても明記している（資料4-7）。

9) 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】

大学院では、学期開始時に各研究科・専攻のガイダンスを実施し、専任教員から履修に関する注意点などを説明している。学生は、各自の研究分野を定め、その目的に適するように指導教員の指導により授業科目を履修することとしている。在学生からも履修等について経験を踏まえた助言を行っている。さらに、「研究指導計画書」を配布し、修士・博士の学位取得までの研究指導の内容及び方法、年間スケジュールを明示している（資料4-40）。研究題目の提出や中間発表会での経過報告等、計画に従って各研究科・専攻での指導を経て修士論文、博士論文を提出させている。また、各教員は指導する学生すべてに対して、授業等を通じて履修の主要ポイントの周知・徹底を図る一方で、オフィスアワーなどを利用して個別指導も行っている。2021年度は、生活機構研究科生活文化研究専攻及び福祉社会研究専攻1年制コースが、2022年度は文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻1年制コースがスタートして、多くの社会人が入学し、オンラインでの授業体制については一定の評価が得られた。2023年度4月より、既設の福祉社会研究専攻から1年制コースを分離し、福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻として新たに専門職大学院を設置することとなったことから、実践教育としての研究方法の検討を継続して行う必要がある。

10) 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）

各学部・研究科における教育方法の導入、教育の実施について、大学部局長会に設置された内部質保証推進本部が各学部・研究科の自己点検・評価を支援し、教育方法等の報告及びその適切性を確認し、2023年度に向けた改善の方策を協議している。これらを、大学部局長会で報告・協議のうえ、学長が承認する体制をとっている。

4.1.5 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1: 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既履修単位の適切な認定

- ・成績評価の客観性、厳格性、公正制、公平性を担保するための措置
- ・卒業・修了要件の明示
- ・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織の関わり

評価の視点2: 学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与
- ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

1) 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置等

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

成績評価の原則として、履修科目の単位認定は、平常成績及び期末試験の2領域の総合判断とし、評点は平常点と試験点を合わせて100点満点としている。成績は、「秀・優・良・可・不可・認定・不認定」に分け、「秀・優・良・可・認定」を合格としている。評点は、「秀（100～90点）、優（89～80点）、良（79～70点）、可（69～60点）、不可（59～0点）」としている。講義科目の評価は、平常点（小テスト・レポート・授業参加・授業態度等）、試験点（期末試験・期末レポート）の2区分により行っている。演習科目・実習及び実技科目の評価は、口頭発表、レポート、作品、授業態度、実習・実技の習熟度等、平常成績を重視している。いずれも大学学則第11条及び「授業運営に関する取り決め事項」に明記されている。また、成績評価に疑問等がある場合は、次学期に成績訂正期間を設け、期日までに科目担当者に申し出ることができる体制となっている（資料1-2【ウェブ】，4-39）。

2021年度より、点数評価から5段階評価に移行し、GPA制度の活用を開始した。学部においては、学業成績優秀者奨学金の候補者の選出、早期卒業の要件、ダブルディグリー・プログラム、長期留学プログラムの応募資格、学位授与式の学長賞候補者選出等に活用されている。学部においては、IR推進委員会及びIR推進課が各学期の「科目別GPA」を分析し、教務部委員会にて報告し、各学科の状況を共有している（資料4-41）。その結果をもとに、各学科では、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成に向け、計画とおりに「学修成果が得られているか」、「成績評価が適切にされているか」、「教育課程（カリキュラム）が適正か」を確認するなど、教育の質を自己点検・評価する仕組みも構築・運用している。

学部学生の卒業要件単位数については、大学学則第14条第1項に定められている。

学部学生が他大学等で修得した単位の認定については、大学学則第14条第3項に定めている60単位を超えない範囲で本学において修得したものとして認定の手続きを取ることができる。認定留学に関しては、大学学則第40条及び「認定留学に関する内規」第11条第3項に定める手続きを行うことにより上限30単位までを認定することができる。

大学院においては、修士課程及び博士前期課程では、修了要件単位数を30単位以上修得すること、博士後期課程においては、文学研究科は20単位以上、生活機構研究科は16単位以上を修得することと、大学院学則第17条及び第19条に明記している。さらに、各研究科において教育研究上有益と認めるときは、他の大学院の授業科目を、15単位を超えない範囲で、本大学院において修得したものとみなすことができると大学院学則第12条第1項に定めている。また、考古学分野においては、「三大学（国士舘大学、駒澤大学、昭和女子大学）大学院特別聴講生に関する協定」に基づき実施される単位互換制度、日本文学分野の授業履修を対象とした「青山学院大学大学院文学研究科日本文学・日本語専攻と昭和女子大学大学院文学研究科日本文学専攻及び文学言語学専攻との単位互換に関する協定」に基づき実施される単位互換制度が導入されている（資料4-42【ウェブ】）。

卒業・修了要件、単位認定、成績評価、GPAの算出方法等については、本学Webサイトの「在学生の方へ＞教育課程＞単位認定と成績評価」のページに公開している。年度末には、教育支援課より成績開示後、「学科・専攻教授会」⇒「部科長会・研究科教授会」⇒「大学部局長会・大学院委員会」という順で、成績査定会・卒業査定会・修了査定会を開催し、全学的な体制で審議し、学長が決定することで、適切に認定を行っている。これらは大学学則第54条、大学院学則第46条及び第47条に定められている（資料1-2【ウェブ】）。

2) 学位授与を適切に行うための措置等

学位授与を厳正かつ適切に行うための措置として、学部においては、学位授与の条件として、大学学則第14条及び第24条、「昭和女子大学学位規則」第3条に、大学院は、大学院学則第17条～第20条、「昭和女子大学学位規則」第4条及び第5条に明記している（資料1-2【ウェブ】、4-42【ウェブ】）。

学部においては、各学部・学科で学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成に向けてカリキュラムが構成されており、大学学則第14条に定められた卒業要件単位数を満たしていることが学位授与の基準となっている。さらに学部の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成を評価する代表的な学習成果物（卒業論文等）とその評価については、指導を担当した教員が、「秀・優・良・可・不可」の5段階として行うが、単に論文等の成果についてのみではなく、総合的に判断するものとしている。さらに秀は特別に優れたものについてのみとし、学科教授会で協議決定している。

大学院においては、学位論文審査基準方法について、各研究科・専攻ともに、評価基準、評価方法、審査体制を「学位論文審査基準」として定め、本学Webサイトに公開している（資料4-6【ウェブ】）。これに基づき、適切に学位授与を行っている。修士論文または特定の課題についての研究成果の審査は、主査1名、副査1名以上で審査するとともに、口頭試問を行っている。博士論文の審査は、主査1名、副査2名以上で構成する審査委員会を設置し、学位論文の審査及び最終試験を行っている。審査は公開審査会を含む3回

以上の審査会を通じて行い、複数の教員が検証及び合議する形態をとることで、客観性及び厳格性を確保している。「学位論文審査基準」については、入学時及び学期初めの専攻ガイダンスにおいて、「研究指導計画」とともに学生に周知している。

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

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

<p>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</p> <p>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</p> <p>《学習成果の測定方法例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント・テスト ・ルーブリックを活用した測定 ・学習成果の測定を目的とした学生調査 ・卒業生、就職先への意見聴取 <p>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</p>
--

1) 学習成果を測定するための指標の適切な設定

各課程の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に「学習成果の測定方法」の概要を示しており、各学部学科においては、個々の到達目標の内容や特性にあわせた評価方法を設定している。主に、直接的には卒業論文・卒業研究により、間接的には単位修得及びGPA等による能力獲得を評価指標として測定している。これらに加え、4年間の学習を通じて修得した能力を自己評価するためのアンケート調査や、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成度を客観的に把握できる学修ポートフォリオなど、複数指標で評価を実施している。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）やカリキュラムツリー等との関連において、科目ごとに到達目標や評価方法を設定し、シラバスに明記している。到達度に応じた絶対評価を採用し、各科目の成績評価基準については「授業運営に関する取り決め事項」（資料4-39【ウェブ】）に記載し、定期的に全教員に周知・徹底している。各科目のシラバスは開設学科・専攻・センターの所属長及び教務部委員が事前にチェックしており、必要に応じて、科目担当教員に修正を求めるなど、評価の妥当性と適切性を担保する仕組みを導入している。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に明示した学生の学習成果の体系的かつ適切な把握・評価を目的として、目的、実施体制、方法、評価項目と実施主体について定めた「アセスメント・ポリシー」案と「アセスメント・チェックリスト」案を2021年度に内部質保証推進本部にて作成した。ポリシーの構成としては、2022年度は本案の学内承認、教務部等各部署で具体的な評価システムの制度設計を行っていき、2023年度入学生より適用

できるように準備を進めている。

在学中の学習成果をより体系的に可視化していくために2020年度から検討を始めた学修ポートフォリオについては、2021年度に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成度やそのバランスを可視化できる仕組みを盛り込んで具体的なシステム設計を行い、2022年度から運用を始めた。取り組みは緒に就いたばかりであるためまだ成果は出ていないが、今後は学期ごとに学習達成度について学生本人、教員ともに確認できるようになり、学生本人は学習成果を踏まえた振り返りと次期の履修・学習計画の立案と実施というPDCAサイクルの運用、教員は学生の履修指導などこれまでより効果的な学習支援としての活用が期待できる。さらに、学科や大学としてはカリキュラム構成のバランスについても検証が可能になる。

学習成果についてはGPAや修得単位数などの把握のほかに、「学習時間・学習経験に関するアンケート」を毎年度全学年に対して実施し、分析結果を教務部委員会で共有して教育改善に役立てている。また、各学科の専門分野の特性によるが、外部の検定試験や資格試験を活用して学生の学習成果を把握・評価し、カリキュラムや授業等の改善につなげる取り組みも行われてきている。

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

大学院における学習成果の測定については、各授業科目の成績評価、学位論文作成段階における発表会や審査会、学内紀要や学術雑誌等への学術論文投稿の他、学期ごとに大学院生に実施するFDアンケートの結果による間接評価も活用している。各科目については、シラバスで到達目標、学習内容、評価方法、学習時間を設定し、これらを踏まえ、授業でのパフォーマンス、テスト、レポート等を根拠に学習成果を適切に把握・評価している。科目によってはルーブリックを用いて評価の可視化をするとともに、大学院生と共有している。最終的には学位論文の審査により学習成果・研究成果を測定している。各研究科専攻においては、特に研究計画発表会や学位論文の中間発表会、最終発表会等を公開にすることで、指導教員だけでなく当該研究科専攻の教員全体で、学生の研究の進捗や成果を共有し、学習成果の修得状況を測定・把握する体制をとっている。学部とは異なり学生数が少ないことから、統計的指標を設定し学習成果を測定することよりも、これらのような大学院生と直接コミュニケーションをとる機会を活用することで、課程全体の学習成果をより適切に測定・把握することに努めている。また、大学院における専門的な職業との関連の深い指標としては、例えば心理学専攻臨床心理学講座の修了生には、修了後に受験する臨床心理士資格試験の結果や受験予定者には公認心理師試験の結果報告を依頼することで学習成果の間接的な把握に努めている。

2) 学習成果の測定方法の事例

全学での取り組み

①学修ポートフォリオ（学部）

カリキュラムマップで位置づけた各科目と学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）との関係をもとに、修得単位をDPごとにポイント化し、その達成状況を学期ごとにレーダーチャートで視覚的に把握できる学修ポートフォリオを2022年度入学生より導入した。

これにより、成績を加味したDP達成度の把握ができるため、ある程度の客観性や妥当性が担保できる。学生自身で到達度を把握し、カリキュラムマップやカリキュラムツリーを確認しながら自主的に履修計画を立てることができるよう指導していく。今後は卒業までの追跡によって、その有益性について検証を進めたい。また、現状では、単位数でのポイント化であるので、GPA等の成績レベルも反映させるなど、より詳細な成果の把握と活用について今後検討していきたい。（資料4-14【ウェブ】）

②学生調査・アンケート

「学習時間・学習経験に関するアンケート」を毎年度全学年に対して実施し、分析結果を教務部委員会で共有して教育改善に役立てている。このうち、身についたと感じる能力について尋ねる項目では、学習成果に対する学生の主観評価が得られる。具体的には、2022年度に実施した結果からは、「パソコンでの資料作成」「多様な情報の整理」といった情報リテラシーに関わる力、「課題の発見と取り組み」「目標設定と計画的行動」「論理的思考」「自分の意見を伝える」「論理的に文を書く」といった社会人基礎力に関して、1・2年生よりも3・4年生の方が身につけていると感じており、昨年度よりいずれもスコアがやや高くなっていた。これらのことは、本学での教育が効果を上げていることを示すものであり、全学で目標としている能力育成ための学習成果を測る指標の一つとして位置付けている。

（資料4-38【ウェブ】）

また、全学対象となる全学共通教育センターの一般教養セクションについては教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を明示しており、教育課程として、(1)ことば・数量・図表などを使って把握・理解、分析・思考、伝達・議論、表現・創造すること、(2)文化・社会・自然に関する知識を理解し、多様な文化を尊重し合う姿勢を備えることとしている。これに対し、一般教養科目に関する独自アンケートを実施し学生の自己評価を確認している。今後はこれを利用して教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に示した二つの能力もしくはリテラシーについてどの程度積み上げることに成功したのか、学生自身の評価ができるシステムとして機能するように今後は構築していく。（資料4-43）

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

③卒業生評価アンケート

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

で、本学の教育による人材育成の成果を間接的に把握している（資料4-46【ウェブ】）。

また、学科単位では、卒業生に現在、社会でどのように活躍し生活しているのか、また本学在学中の教育や支援が卒業後のキャリア形成にどのような影響を及ぼしているのか、調査を実施しているところもある。例えば、人間文化学部日本語日本文学科では年度末ごとに学科独自の卒業生アンケートを実施し、多角的な学習成果の把握に努めている。（資料4-47）

学部・学科単位での取り組み

④アセスメント・テスト

分野の特性に応じた学習成果を測定するため、学部、学科単位で外部団体が実施する語学能力試験・検定試験等をアセスメント・テストとして活用している。語学力については、例えば国際学部英語コミュニケーション学科では、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の一部である「英語リテラシー」について、外部客観テストを年に3回実施することで学生の英語力の伸びを客観的に把握している。また、グローバルビジネス学部において、会計分野、ファイナンス分野は外部団体による検定試験（日商簿記検定、ファイナンシャル・プランニング技能検定）の受験を推奨し、加えて2022年度からは別途外部団体実施のアセスメント・テストも導入し、学習成果の客観的な可視化となりうるか検討を進めている。人間社会学部心理学科では一般社団法人日本心理学諸学会連合による心理学検定の受験を推奨しており毎年多くの学生が受験するため、この結果も学習成果の指標の一つとして参考にしている。（資料4-48）

⑤ルーブリック評価

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

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

他の学科においても、科目によってはルーブリックを用いた成績評価を導入し、それぞれ評価の可視化を目指している。

⑥コンテスト、競技会等への参加、受賞状況の把握

国際学部国際学科では各言語のスピーチコンテストなどに意欲的に参加して好成績を残す学生も増えている。スピーチコンテストへのチャレンジは単なる語学力に止まらず、表現力や国際理解の力を発揮する場でもある。これらの機会を有効に活用できるよう、チャレンジする学生及びサポートする教員を学科でも支援し、学生が大学の外で自分たちの力を発揮し自信をつける機会をこれからも最大限に活用していくとともに、コンテスト参加実績等をデータ化して学習成果を多角的に把握する指標の一つとして活用していく。（資料4-71）

この他の例として人間文化学部日本語日本文学科の書道展等競技会への継続的な参加・入賞等もあげられる。(資料4-72)

⑦学会での研究発表

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

3) 学習成果と全学内部質保証推進組織との関わり

全学内部質保証推進組織である内部質保証推進本部は、各部署の自己点検・評価結果に基づき、その体制や運用の適切性について検証する役割を担っている。例えば、学習成果の把握や評価に関する取り組みとしては、自己点検・評価結果の検証により抽出した本学の特長や弱点、及び他大の取り組み事例等も共有しながら、学習成果の可視化と多面的な測定の充実について教務部の方針策定の支援などを行っている。このように各組織の自己点検・評価結果の検証等を通じて、その改善や向上に関わっている(資料4-49)。

以上のことから、本学は学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していると判断できる。

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

評価の視点1: 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2: 学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点3: 点検・評価結果に基づく改善・向上

「中期方針」並びに各年度の「事業計画」を踏まえながら、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)や教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)の効果的な実現に向け、各学部・学科・全学共通教育センター、各研究科・専攻が自己点検・評価を定期的に行うことで、教育課程及びその内容・方法の適切性を判断し、改善に努めている。その際、各学科や専攻、センターは、担当副学長、教務部長、教学支援センター長、教育支援課長と毎年、教育課程及びその内容・方法についてヒアリングを受けることになっており、全学的な方針に基づき改善を図る仕組みを教職協働で構築・運用している。

ここまでに学習成果の達成度を測定する観点からカリキュラムマップにおける各科目と学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の関係についての点検を行い、今後のアセスメント制度実施に向けての体制を整えてきた。2022年度は、2021年度に内部質保証推進本部が作成したアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストに沿って、教務部が中心になり具体的な評価システムを設計し、2023年度から実施するべく準備を進めている(資料2-6)。

こうした教学的な仕組みを構築しつつ、各種評価・調査活動の結果をフィードバックすることで、各学科や専攻、センターにおける教育課程及びその内容・方法の改善を促している。具体的には、学部・授業改善アンケート、大学院・FD アンケートや学習時間・学習経験に関するアンケート、科目別平均点並びに GPA の学科別分析等である(資料 2-10, 4-38, 41)。

一定の受講学生を有する授業では、学期末に FD 推進委員会が履修学生に授業改善アンケートを実施し、学期ごとに授業評価を集計し、結果を広く開示している。授業改善アンケートは、学生自らが振り返りを行う機会となるとともに、その結果は担当教員及び大学側にとっても学生の受講態度や学習への取り組み状況、授業到達目標や授業内容・方法の適切性を把握する指標として機能している。また集計結果に関して、各授業担当者が状況を確認して次年度に向けた改善案等を立案・提示したものを、各学科の教務部委員が掌握し、学科全体の学生の自己評価の傾向を分析して学科としての改善案を策定して本学 Web サイトで外部に公表している。

また、IR 推進課は定期的に教務部委員会において科目別 GPA のヒストグラムを前年度との比較の形で報告し、教務部及び各学科はそのデータをもとに昨年度の課題が解決しているか、適切な評価がなされているか点検を行っている。

このように、これらの評価・調査結果を手がかりにして、各期の教育活動をその都度総括し、改善報告書の作成・提出を求め、具体的な改善につなげるよう、各学科や専攻、センターに促している。併せて、「全員参加型勉強会」など、各学科・センターがそれぞれのニーズに応じて、年度当初に学科・センター内 FD を計画立案し、年間を通じて実施、年度末に自己点検・評価する仕組みも導入している。なお、2021 年度は FD 推進委員会が大学院独自の FD 活動についての取り組みを依頼し、各研究科・専攻にて検討を行った。また、研究科・専攻ごとの FD に関する自己点検を追加実施し、課題抽出と対策案の策定を促した。

全学共通の科目を扱う全学共通教育センターでは、教育課程の一般教養科目と外国語科目、データサイエンス科目に関しては、検討ワーキンググループを設置し、外部有識者の意見も聞きながらカリキュラムの定期的検討を行っており、カリキュラム改革にも取り組んでいる。点検評価に用いる量的データとして履修者数、単位修得者数、IR 推進委員会による GPA 平均、授業改善アンケート結果、独自アンケート・成績調査の結果を用いている。現在のところ、運営している課程は方針に従っており、適切であるといえる。教職課程に関しても、教職グループにおいて検討をしている。法令改正への対応や、科目の開設時期や担当者の確認などを行い、適切に運営している。今後も点検・評価過程を適切に運営し、各セクションの教育課程の質保証を行いたい。その一方で、調査データなど量的データの解析についてはより洗練した高度な分析を施し、エビデンスとして適切な知見を得るようにしたい。具体的な改善例として、正課外プログラムである外部英語能力試験の点数推移分析があり、誤差を過大に評価しない体制を整えたい。(資料 4-50, 51, 52)

全体を通じて、教務部委員会が中心となり、FD 推進委員会や IR 推進課、情報メディア課等と協力・連携しながら全学的な方針に基づき必要な方策を講ずるとともに、全学的に収集した各種評価・調査結果を各教育組織に提供し、それぞれの会議体での協議並びに専門分野の特質を生かした学科・センター内 FD 活動を促すことで、改善を図る体制が整備されている。各学科や専攻、センターにおいても、必要に応じて、独自に評価・調査を実施

し、その結果を活用し始めている。

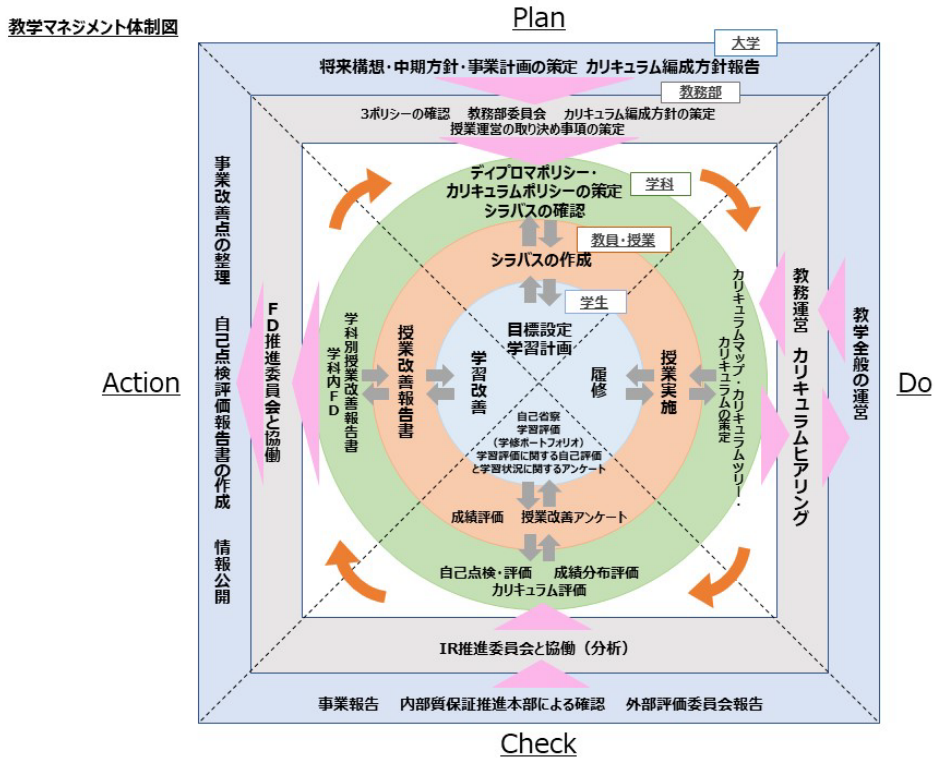


図4 教学マネジメント体制図

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

【学部・学科・専攻での教育内容等の点検・評価及び改善の取り組み例】

国際学部国際学科では、学習成果の可視化を継続的推進するとともに、学生たちの留学先での様子や多様な学びについても語学担当の専任教員やCAを中心に教員間で連携・情報共有に努め、教育プログラムの適切性について点検している。学生の成長については、留学前と留学後の学生面談を通じて確認している。コロナ禍は現地留学を掲げる学科には大きな試練ではあったが、その中でも協定校との協働により「オンライン留学」を展開し、質の高い教育を維持することができた。新たな取り組みと工夫によって教育課程の改善及び向上が可能であったことを、今後にも生かしていく。

国際学部英語コミュニケーション学科では、共通シラバスの科目については、毎年シラバスの内容を見直すとともに、教育方法について常勤・非常勤教員間で共通理解が取れる

ように打ち合わせを行い、新規採用教員に対しては授業見学を通して教育方法に関する情報交換を実施している。また評価については、公正な評価を実現するため、習熟度別編成を行う授業についてはおおまかな参照値を提供している。共通シラバス科目については専任教員がコーディネーターを務めているが、学期後に担当教員からフィードバックを受け、次年度の授業内容の見直し、シラバス改定の参考としている。なお、本科目では評価項目を共通化しているが、今後はルーブリック評価を積極的に導入することで、評価の可視化・客観化を実現していきたい。

グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科では、複数教員による提供科目である1年次必修科目「グローバル基礎演習」については、4人の担当教員が定期的に会議を行い、授業内容、手法について、フィードバックと改善を随時行っている。また、複数教員により7クラスが同一内容を提供する英語科目に関しては、英語教務担当教員がコーディネーターとして、非常勤講師に対する評価方針の徹底や、授業内容の進捗状況を確認している。また、授業のピアレビューを取り入れて、授業レベルの維持・向上を担保している。2022年度は、コロナ後初めて昭和ボストンに教員が出張し、特にビジネスコンテンツ4科目（ファイナンス、マーケティング、マネジメント、エコノミクス）に関して世田谷、ボストン双方のシラバスを共有し、クラスオブザーブを通じて改善に向けた議論を行った（資料4-53）。米国の昭和ボストンキャンパスからの提供科目に関しては、世田谷キャンパスとの科目や評価における接続が簡易ではないことから、出張を通じて引き続きモニタリングを行い、必要な改善を行う。具体的な改善点として、昭和ボストンからの提案に基づき、両キャンパス間での単位換算に関して修正を行うこととした。（資料4-54）

グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科では、学科専門科目の基礎として重視している簿記関連科目については、外部機関が実施する検定試験（日商簿記検定初級・3級・2級）の合格率に基づいて学生の学習成果を把握している。把握した学習成果に基づいて、学科長及び簿記担当教員間で随時振り返りを行い、教育課程の在り方や教育方法の在り方を議論し、その一環として、2020年度には学科開設後2年間の簿記会計教育の取り組みについてまとめ、日本ビジネス実務学会全国大会で報告するとともに、資料として「ビジネス実務論集」（日本ビジネス実務学会学会誌）に投稿した（資料4-55）。その後も、定期的に振り返りを行うとともに教育方法の見直しを行ってきた。その結果として、2022年度から新カリキュラムを導入するに至っている（資料4-56）。

人間文化学部日本語日本文学科では、教育課程については、次年度のカリキュラム提出時期にあわせ、分野ごとの協議ののち学科教授会（科会）で報告し、年度末にはその内容について協議し確認している。科目合理化については検討を続け、次年度一部授業については隔年化や前後期同一内容化といった形での合理化を実現する。また、教育課程の適切性を図る指標の一つとして、卒業生アンケートを実施しているが、回答数の伸び悩みが課題である。より効果的な成果測定ができるよう、実施時期・内容等の改善を行う。高大接続を意識し、新学習指導要領に関する勉強会等を開催、時代に合わせた指導に更新していけるよう、教員間でも情報収集・共有を行い、これまでできたことにとどまらない、教育の質の改善・向上を目指す。（資料4-57）

人間社会学部心理学科における教育課程の点検評価は、カリキュラムWGにて行われている。カリキュラムWGは、学科長、教務部委員、専攻主任、教務主任、生活心理研究所長を

含む7名から構成されており、月1~2回のペースで開催されている。ここでの議論内容と改善の提案は、学科教授会（科会）に諮られ、審議結果に基づき教育課程の改善を行っている。点検評価に用いる量的データとしては、開設科目については履修者数、単位修得者数、IR推進委員会によるGPA平均、授業改善アンケート結果が用いられ（資料2-10）、対応資格については取得希望者数、取得者数、また、外部の検定試験については受検者数、合格者数が用いられる。これ以外に、授業アンケートや各種学生アンケートの自由記述欄への回答も点検の材料としている。最近の実例としては、3年選択必修の実習科目の履修者数の偏りについてデータに基づきカリキュラムWGにて議論し、開講期の変更と履修許可の優先順位の設定、ガイダンス方法の変更についてなどを含めたカリキュラム改善案を策定、承認に至っている。

人間社会学部現代教養学科では、学生のための必読推薦図書リストの更新を含め、専門領域ごとの担当者間でのミーティング、将来構想委員会での検討会や学科会議での審議・確認において、教育課程及びその内容と方法の適切性について話し合う機会が定期的に設けられている。2022年度前期に実施された非常勤講師懇談科会では、授業改善アンケートへの学生のフィードバックから見えたグッドプラクティス及び課題のあるプラクティスについて話し合うことがテーマとして設定されていた。ディスカッションが主体の授業、学生による発表が主体の授業、グループワークが主体の授業や予習を前提とした反転授業など、各授業の形態、内容や受講者数は異なるものの、点検・評価結果に基づく授業の改善と向上につながると考えられるため、次年度も強化し継続していく。（資料4-58）

食健康科学部健康デザイン学科では、各学科が行っている授業改善アンケートの結果をもとにした各教員にて授業の改善のほか、学科会議時に、学科教員全員参加型の勉強会を実施し、学生の学習時間を確保するための方策や教育効果の高い授業実施方法の検討など、各教員が実施している工夫を集約し情報を共有している。この情報をもとに、学科の理想像により適合したカリキュラムについてアイデア出しを行なっている。（資料4-59）

食健康科学部管理栄養学科では、管理栄養士国家試験の模擬試験の成績及び可否結果は、学習成果として評価を行い、国家試験対策講座やモバイル学習の内容等様々な対応策を検討し実施している。さらに、管理栄養士養成施設の教育制度や管理栄養士に関する制度等の情報を収集し、常に適切な教育の対応が実施できるようにしており、国家試験出題基準の改定による国家試験対策講座の見直しを実施した。（資料4-60）

環境デザイン学部環境デザイン学科では、教育課程の内容は毎年コースごとに見直しを行っている。2019年度入学生からは新カリキュラムを開設し、4コース共通科目としてコア科目を位置づけ、コース間の横断的交流を図ってきた。コア科目については、学科内コアマネジメント係を組織し検討している。またコースごとに行われる毎学期の演習科目合同講評会や卒業研究審査会を他コースに公開し情報交換を行うことで、相互理解を促し、学習成果の情報共有となっている。またこれらへの他コース教員の参加は、学生及び教員にとって多角的視点による評価を促す契機ともなっている。また学生による授業改善アンケートの結果を参照し、改善を行っている。特に近年オンライン対応が必要な授業についての運営は、設備面での充実も必要であり大学自体の協力を求めながら対応している。（資料2-10【ウェブ】）

以上のように、本学は教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評

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

4.2.長所・特色

1) 点検・評価項目1～3について

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

大学（学部）では学修ポートフォリオを導入し、各学生の学習過程並びに学習成果を長期にわたって収集・図示化することで、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成状況を各期に教員・学生双方が確認できるようにしており、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成に向けた教員の指導助言や学生による自己改善を促す仕組みを構築している。あわせて、その結果をもとに、内部質保証推進本部が関与しながら、授与する学位ごとに設定された学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）や教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）の妥当性等を自己点検・評価、並びに改善できる体制を整えてきている（アセスメント・ポリシーの実装を含む）。

社会的なニーズへの対応という観点から、各学部・学科や各研究科・専攻において、新たなチャレンジが様々試みられてきており、本学が独自に定める「社会的・職業的自立に関する方針」（キャリアデザイン・ポリシー）のもと、卒業後・修了後のキャリアを見据えつつ、学生・大学院生の社会的及び職業的自立を図るためのカリキュラムが編成・実施されている。

2) 点検・評価項目4～5について

本学は、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置として、グローバル、キャリア、プロジェクト型学修を特色として位置付け、さまざまなプログラムを展開している。2022年度は、データサイエンス副専攻プログラムが、文部科学省から「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定され、一定数の履修者が学習している。また、非国際系の学生にも4年間を通じてグローバル社会で求められる力を身につけることを目指し、「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」が導入された。

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

3) 点検・評価項目6～7について

全学的に統一した学習成果の把握方法の一つとして、2022年度より学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と成績を対応させその達成状況を学期ごとに確認できる学修ポートフォリオの導入を開始した。

IR 推進課は定期的に教務部委員会において科目別 GPA のヒストグラムを前年度との比較の形で報告し、教務部及び各学科はそのデータをもとに昨年度の課題が解決しているか、適切な評価がなされているか点検を行っている。

4.3.問題点

1) 点検・評価項目 1～3 について

大学においては、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、さらには、それらを具体化したカリキュラムツリーやカリキュラムマップを、学生たちにとって、より分かりやすく、かつ、理解しやすくなるようにさらなる工夫が必要になる。学生たちへの意識づけも高めていく必要があり、ガイダンスの方法を見直していく。大学院に関しては、カリキュラムツリーやカリキュラムマップの作成には至っておらず、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）や教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）をより具体的なレベルで大学院生へ周知し、理解を促進できるよう、工夫を施す必要がある。学部とは異なる形式で、学習成果に至る学習過程を表現していくことを検討する。

社会的なニーズへの対応をはじめ、新たなチャレンジが行われるほど、カリキュラムが再編されたり、科目の新設や削除、改変などが行われたりすることになる。他方で、学位授与方針の効果的な達成に向けて、学生の学習過程や学習成果をもとに自己点検・評価並びに改善のサイクルをまわしていくためには、カリキュラム変更の頻度は少ないことが望ましい。この点を踏まえた、カリキュラムの編成・運用上の工夫が必要である。

大学院の1年制コースについては、1年という短期間で学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を達成する必要があり、指導上の諸課題がすでに顕在化していることもあり、諸々の制約を踏まえた研究指導方法の確立・充実が不可避である。教員数を含めた指導体制の充実、幅広い社会人の学習ニーズに応える教員の専門性の担保なども求められる。

2) 点検・評価項目 4～5 について

学生の学習を活性化し、効果的な教育を推進するため、引き続きシラバスの査読による確認を実施する。CAP 制については、一部の学生において1学期間の履修上限を超えて履修登録する学生が散見されるため、各学科で指導を強化し、履修科目数の適正化を図り、効果的に実施されるか点検をする必要がある。CAP 制の影響により、一般教養科目において抽選登録科目を多めに履修登録をしておき、抽選後、履修可となった科目を履修削除する傾向が見られることから、学生自身の取り組むべき目標に則した履修計画のもと、適切に履修登録をするよう指導するとともに、適切な抽選定員設定を検討していく。

文部科学省から「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定されたデータサイエンス副専攻において、導入科目であるデータサイエンス入門は受講希望者が多いが、上位の演習科目であるデータサイエンス演習Ⅱ及びデータサイエンス演習Ⅲの受講希望者を増やす広報が不十分である。

正課外の「英語強化プログラム」の参加者が少ないため、告知内容等をわかりやすくす

ると同時に、一部プログラムをオンライン化するなど、学生のモチベーションを高める工夫が必要である。

ラーニングコモンズなど、学生が自主的に学ぶことができる環境を整備しているが、一定数の学生の利用はあるものの、空席時間があるなど、有効活用するための周知、広報活動等を検討していく。

FD 活動においては、教学マネジメントを支える重要な基盤であることを再確認したうえで、FD 推進委員会と教務部委員会、各学科・センター及び各研究科・専攻が連携しながら、引き続き学生の主体的な学びを引き出す質の高い教育ができるよう、全学的に展開していく。学科内 FD 活動においては、課題を精査し、情報の共有に留まらず、内容に関してフィードバックができる仕組みを検討していく。

2022 年度より導入された学修ポートフォリオについては、学習過程並びに学習成果を長期にわたって収集しておき、学習過程を含めて学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップアップを図ることを目的とし、達成率をレーダーチャートで提示し、学生自身が学習の進捗を把握できるよう可視化を進めているが、それらを教育の改善・向上につなげていく必要がある。

現在、GPA 制度を全学で導入していることから、単位の実質化及び対外的に通用性のある成績評価とするため、開講科目をできる限り 5 段階評価としたいが、2022 年度現在、成績評価を認定科目としている科目が複数あるため、今後、5 段階評価に移行するよう各学部・学科に検討を依頼した。学部の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成を評価する代表的な学習成果物（卒業論文等）の評価については、評価基準の明確化・可視化や、評価プロセスの改善が求められ、ルーブリック評価を実施する等、議論が進められている。未だ、学科間でばらつきがあるため、各専門分野の特性を配慮しながらも、「客観性」、「公平性」、「透明性」を高める評価基準の対応が必要である。

3) 点検・評価項目 6～7 について

学修ポートフォリオに関しては、2022 年度に導入されたばかりであることから、教員・学生ともに認知度にばらつきがあるため、全学的なセミナーなどを通して活用度の向上が必要である。

単位認定の妥当性、公平性を測る平均 GPA については、単位の実質化の観点から、GPA 算出外の認定科目が一部あることは課題である。

専門的な職業との関連が深い学習成果の指標としての資格試験のうち、修了後の受験の場合は自発的には結果を報告してこない修了生もいるため、各資格試験の結果の把握が遅くなったり、不完全であったりすることが問題となるが、個人情報保護の観点から今後ますます困難になると予想される。修了者との修了後の協力関係の構築が今後の課題である。

今後も授業改善アンケートを実施するが、回答方法をオンラインにしてから回答率が下がっているため回答率を維持できる方策を検討する。

科目別 GPA のヒストグラムは外れ値が増えたため、外れ値のある科目は今後改善していくよう到達目標の見直しについて教務部委員会を通して各科目担当者に呼びかけていく。

4.4.全体のまとめ

1) 点検・評価項目1～3について

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）のいずれもが、授与する学位ごとにふさわしい内容で、適切かつ具体的に設定され、運用されている。また、定期的に点検する機会が設けられており、カリキュラムを改変した時には各方針との関係を常に見直すことが恒常化できている点を高く評価できる。

学習過程や学習成果をアセスメントしつつ、その結果をもとに教育の質向上やカリキュラムの改善を図る仕組みや体制は整ってきている。今後、本格的に運用していくことになるため、その効果的な運用方法について、内部質保証推進本部も支援体制を整えながら対応していくことが重要になる。

2) 点検・評価項目4～5について

「現状説明」として記述したように全体として、各学部・研究科ともに授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置がとられているといえる。長所としてもグローバル、キャリア、プロジェクト型学修とさまざまなカリキュラム及びプログラムを展開している。2022年度は、データサイエンス副専攻プログラムは、文部科学省から「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル）」に認定され、一定数の履修者が学習している。また、非国際系の学生にも4年間を通じてグローバル社会で求められる力を身につけることを目指し、「Showa Global Liberal Arts Program (S-GLAP)」が導入された。一方で、学生への告知等がまだ不十分な点があるため、受講者数の増加に向けた取り組みを進めていく。

3) 点検・評価項目6～7について

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

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

全体を通じて、教務部委員会が中心となり、FD 推進委員会や IR 推進課、情報メディア課等と協力・連携しながら全学的な方針に基づき必要な方策を講ずるとともに、全学的に収集した各種評価・調査結果を各教育組織に提供し、それぞれの会議体での協議並びに専門分野の特質を生かした学科・センター内 FD 活動を促すことで、改善を図る体制が整備されている。

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

4.1.8 本学独自の取り組みについて定期的に点検・評価を行っているか。

評価の視点1:グローバル教育
 評価の視点2:キャリア教育
 評価の視点3:プロジェクト型学修

1) グローバル教育

本学では、「グローバルに活躍できる力」を身につけた人材の育成を目指して、①新型コロナウイルス感染状況や、その他国内外の状況変化を迅速に捉え、留学生派遣・受入の両面にわたるプログラムの実行、②カリキュラム留学のない学生を対象とした、4 年間を通じたグローバル教育プログラム (S-GLAP) の導入及び推進、③昭和ボストンと全学的な連携体制の強化、④留学前の事前準備教育、帰国後の振り返り教育の強化及び、留学効果のアセスメントの導入、⑤リアルな体験・交流とバーチャルな体験・交流を組み合わせた国際共修プログラムの提供、⑥グローバル教育オフィスの活用による留学生・日本人学生の交流や学習支援機能の強化、⑦外国人留学生の受入拡大に向けて、オンラインでの初級日本語プログラムの導入を目標設定し、実施に取り組んでいる。これらの取り組みに対して、国際交流センターが中心となり年度ごとに点検・評価を行い、改善・向上のための次年度計画を策定する仕組みを作っている。

2022 年度は、渡航先別にコロナの感染状況、感染対策、医療体制等を検証した上で、昭和ボストン、認定留学といった長期留学の多くを再開した。

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

＜カリキュラム留学＞

プログラム名	対象学科	留学期間	内容
University	英語コミュニケーション学科	19 週間	2 年次後期に 1 セメスター昭和ボストンで学ぶ基本プログラム。英語スキル科目を集中的に学び、一般教養科目も英語で受講。
FSP(Four Seasons Program)		19 週間×2 期	2 年次の前期から 2 セメスター昭和ボストンで学ぶ原則希望制プログラム。
BLIP (Boston Long -Term International Program)		19 週間×1~2 期	2 年次の前期または後期より、昭和ボストンと認定留学を組み合わせる留学する希望者選抜制プログラム。
ボストンイマージョンプログラム	国際学科	15 週間 (+約 4 週間)	ドイツ語またはフランス語を履修選択した学生が対象。15 週間のプログラム修了後は希望制で約 4 週間の延長プログラムに参加可能。
グローバルビジネスプログラム	ビジネスデザイン学科	19 週間	実践的な課外活動を通してグローバルな視野と英語力向上を目指す。希望選抜者は 1 セメスター留学延長可能。

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

ダブルディグリー・プログラムは、本学と協定校の両方で学び、2つの学位を5年間（標準モデル：本学3年間・協定校2年間）で取得するプログラムで、2022年9月末までに、上海交通大学（中国）51名、ソウル女子大学校（韓国）10名、テンプル大学ジャパンキャンパス（米国）3名の学位を取得した修了生を輩出している。さらに、2023年度より派遣開始となるクイーンズランド大学（豪州）へは2名が参加予定である。

新たな学位取得型留学プログラムとして、2022年度より、TUJ 3+1 Master in Management プログラムの募集を開始した。このプログラムでは、本学学士課程を3年間で早期卒業した後、同年8月にテンプル大学ジャパンキャンパス大学院の Master in

Management プログラムに入学し、翌年の8月に同プログラムを修了するものである。

2022年度の短期プログラムについては、夏季のボストンサマーセッションを再開し、106名が参加した。また、夏季オンライン海外研修（昭和ボストン2週間オンラインプログラム、協定校オンラインプログラム）として、英語、韓国語、中国語、スペイン語の研修を開催した。今後、2022年度春季プログラム及び協定校プログラムについても、2023年2月～3月に実施する予定である。

外国人留学生の受入についても、国内の水際対策に注視しながら、前期から多くの留学生の渡日を実現した（資料4-61【ウェブ】）。

カリキュラム留学のない学生を対象とした4年間でのグローバル教育の学びが可視化できるプログラムとしてS-GLAPを開発し、今年度入学者43名が登録した（資料4-62）。

昭和ボストンとの連携については、上記のとおり渡航プログラムの再開及び、オンラインプログラムを一部継続した。

留学事前事後については、学生がプログラム参加によって自らの体験を言語化し成長実感の内面化できるよう、2022年度から全学共通教育センターにて非英語系学科学生対象の「海外留学スタートアップ講義」、「海外留学フォローアップ演習(集中科目)」を新規に開設するとともに、国際学部国際学科カリキュラム留学、交換・私費認定留学を対象に留学効果アセスメント・テストを本格導入した(資料4-31)。

学部学科に関わらず、学生にグローバルに活躍できる力を身につける機会を提供するために、3年ぶりに海外協定大学から留学生を受け入れ、本学学生とともに日本文化を学ぶプログラムや、協働ワークショップを行う3週間のプログラム「SSIP (SWU Summer International Program)」の実施、海外協定校の日本語学習者と学期中に全8回、日本語と指定言語（英語・中国語・韓国語のいずれか）でLanguage Exchangeを行うプログラム「LEPP (Language Exchange Partner Program)」の継続、TUJとの言語交換プログラム（オンキャンパス）などを促進した(資料4-63【ウェブ】)。さらに、「SWU・TUJ合同講座A」を開講し、「スーパーグローバルキャンパス」の取り組みを拡大した（資料4-63【ウェブ】）。また、2023年度実施に向けて9月から外国人留学生の受入拡大のプロモーション活動を開始した。

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

以上のとおり、今年度計画については、概ね順調に遂行されている。

2) キャリア教育

2017年度に策定した中期方針において、3つの標語、すなわち、「世界とつながる（語学力を備え国境を超えて協働する）」「社会とつながる（専門知識を活かして課題に挑戦する）」「未来とつながる（生涯のキャリアをデザインする力を備える）」を掲げ、本学独自の取り組みをこれまで強化してきた。2021年度に新たに策定された中期方針においても、これまでの取り組みの成果をもとにして、さらなる発展に向け、①自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出、②ステークホルダーによる「昭和コミュニティ」の形成、

③組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成という重点目標が設定された（資料 1-15【ウェブ】）。これら中期方針で定められた人材育成に関する目標達成において、本学がこれまで重視してきた取り組みの一つがキャリア支援である。

本学のキャリア支援は3つの柱で成り立っている（資料 4-64【ウェブ】）。具体的には、①自分の生き方を設計するキャリア教育、②一人ひとりに合わせた就活支援プログラム（就職活動支援講座、個別面談・ライティングサポート、インターンシップなど）、③将来なりたい自分に出会う社会人メンター制度である。いずれもキャリア科目担当者をはじめ、キャリア支援部委員会とキャリア支援センターが教職協働しながら組織的に展開している。このうち、本章ではキャリア教育に焦点をあてて自己点検・評価の結果を記述する。その他のキャリア支援については、別章の記載を参照してもらいたい。

先述したとおり、本学は独自に社会的・職業的自立に関する方針（キャリアデザイン・ポリシー）を全学、各学科、及び各研究科・専攻において定めており、本学での学習と実践を通して、継続就業や再就業に係る職業意識・職業観を磨き、卒業後を見据えた長い生涯にわたる自分の生き方を設計するキャリアデザイン力を養うことを目指している。その際、大学時代に身につけておきたい力、仕事や生活に必要な力を「夢を実現する7つの力」、すなわち、グローバルに生きる力、外国語を使う力、ITを使いこなす力、コミュニケーションをとる力、問題を発見し目標を設定する力、一歩踏み出して行動する力、及び、自分を大切にする力に集約し、在学中に身につけ高めておくべき力を具体的に示すとともに、全学的に共有してキャリア教育にあたっている。なお、学部では、全学に共通する部分と各学科が担う部分を役割分担して、それぞれが連携しながらキャリア教育を推進し、大学院に関しては、各研究科・専攻がそれぞれの専門分野の特性に応じて、個々の大学院生のキャリア達成に向けて教育的支援を行うようにしている。

まず、全学に共通する部分については、全学部・学科共通の必修科目と選択必修科目、選択科目で構成される「キャリアコア科目」を設定している。具体的には次のとおりである。

キャリアデザイン入門（必修）
21世紀を担い、グローバルに活躍する女性の育成をめざします。キャリアデザインの重要性を深く理解し、女性のライフステージに応じた生き方を自ら考える力を習得する。
女性の生き方と社会（選択必修）
現代社会における女性の労働と生活を学び、男女共同参画社会の担い手として、キャリアの実現に必要な諸条件と企業・職業選択の基礎を学ぶ。
女性とキャリア形成（選択必修）
自己分析・自己理解をすすめるとともに、現代の社会と企業における女性の職業実態を学び、社会的・職業的自立に向けての課題を考える。
企業と社会のルール（選択）
雇用を中心に社会におけるルールを知り、組織人や市民として必要になる知識を身に付けることを目的とし、雇用・労働・社会保障に関する法や企業と消費者に関する法などについて学ぶ。

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

般教養の卒業要件科目（通年2単位）として認定しており、その条件として、①必修講義の受講（インターンシップ説明会：4月中旬頃、インターンシップセミナー：4月下旬頃、マナー講座：7月上旬頃、インターンシップ報告会、11月末）に参加、②実習（インターンシップ）に参加、③日誌・報告書の提出を課してきた。インターンシップの実績については、資料4-65【ウェブ】のとおりである。

これらの科目での学習を基盤にして、各学科でも専門教育科目の特性を活かした職種・職業（目指す職業）と、それらに就くために適した「履修モデル」を具体的に提示するとともに、各学科の専門性に基づいた学科別「キャリア科目」を設置している（資料4-66【ウェブ】）。その他にも、各学科が1～3年生を対象に独自に企画・実施する特殊研究講座（各学科の専門分野における他大学の教授や研究機関の研究者、著名人など一流の識者を講師に招いて開かれる講座）や文化研究講座（世界の芸術家たちの舞台芸術を鑑賞することで、一流の芸術に触れ、感性を磨き、教養を深めることができる講座）、及び、女性教養講座（女性に必要な幅広い教養を学ぶための多方面にわたる文化人、著名人による講演）を開催することで、キャリアの視野を広げ、自らのキャリアを考える契機を与える工夫を施している。また、自分のキャリアを主体的に考えるとともに、本学学生のキャリア支援に役立ちたいという思いを持つ学生が有志団体「光葉キャリア塾」を立ち上げ、キャリア支援に関するイベントの企画・実施、キャリアに関する調査・研究などを行っている。当該団体のサポートはキャリア支援部委員会並びにキャリア支援センターによって担われている。

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

上記のキャリア教育を中心とするキャリア支援の成果として、本学2021年度卒業生の実就職率（就職者数÷（卒業生数－大学院進学者数）×100）は94.5%に至り、「2022年実就職率ランキング（大学通信調べ、2022年7月22日発表）」において、卒業生1000人以上の女子大学で12年連続1位を達成した。全国の国公私立大学では7位、私立大学の中では5位の結果である（資料4-67【ウェブ】）。また、大学通信が全国624の進学校を対象に行った「進路指導教諭が勧める大学」2022年調査で、「就職に力を入れている大学」、「グローバル教育に力を入れている大学」、「面倒見が良い大学」の3項目で、全国の女子大学で1位を獲得することができた。（資料4-68【ウェブ】）。こうした各種のランキング調査の結果はもちろんのこと、本学では2020年度に卒業生調査と企業調査を企画・実施し、卒業生の就業の現状と職業キャリアに対する意識、他方で、企業での評価と求める人物像等を確認したり、比較したりすることで、在学生の教育改善の検討並びにキャリア支援に役立てている（資料4-45【ウェブ】、4-46【ウェブ】）。その際、調査項目のなかで在学中のキャリア教育との関連が分析できるよう、工夫されている。ただし、現時点で、本調査は定期的には行われていないため、今後、在学中のキャリア教育・支援による変容と卒業後の就業や職業キャリアとの関連をより体系的に検証するための、さらなる工夫が望まれる。

こうした現状の自己点検・評価の結果をもとにして、中期方針では、さらなる学生の意識・目線をあげるキャリア教育の実現に向けて、改善方策を講じることが定められた。そのなかには、次世代リーダーを育成するためのプログラム提供も含まれる。すでに関連部署において検討が始まっており、キャリアコア科目の見直しと次世代リーダーシップを育成するプログラムの体系化を図った（資料 4-30）。後者に関しては、これまで課外プログラムであったリーダーズアカデミー（グローバル社会を生きる女性に必要な見識やリーダーシップの育成を目的とした、学科横断型のオーナーズクラス）を正課に位置づけ、より発展的に改組したものであり、新たなリーダーシップ育成認証プログラムとして、2023 年度からプレ実施する予定である。

3) プロジェクト型学修

【プロジェクト型学修】

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

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

学生たちは、これら「プロジェクト型学修」で得た経験を振り返り、自身の成長過程を「ポートフォリオ」に自ら記録し、次なる学びの計画づくりや将来の進路選択に役立てている。

2021 年度に報告されているプロジェクト活動総数は 102 件であり（資料 4-69, 70【ウェブ】）、これらの活動のうち、単位認定しているものについては以下のとおりである。

【学科・学部 単位認定プロジェクト（2021 年度実績）】

人間文化学部日本語日本文学科 2 件、グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科 3 件、人間社会学部心理学科 3 件、同学部福祉社会学科 10 件、同学部現代教養学科 6 件、同学部初等教育学科 1 件、環境デザイン学部環境デザイン学科 13 件、食健康科学部食安全マネジメント学科 1 件、食健康科学部 4 件（資料 4-69【ウェブ】）

例えば、学内でも最多を誇る環境デザイン学部環境デザイン学科のプロジェクト型学修は、「DP 総合演習」として学科が擁する 4 つのコース（建築・インテリアデザイン、プロダクトデザイン、ファッションデザインマネジメント、デザインプロデュース）共通のコア科目として位置付けられている。「DP 総合演習」は学科の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の目標 3「自己の能力・特性を生かし、チームの一員として多様な人々と共同できる」を身に着けるための選択必修科目の一つとして設定されており、毎年度学科の教員が単独または複数でのチームとして、プロジェクトを学科に申請する。申請時には、活

動の概要や活動期間、スケジュール、連携先の有無、期待される学習効果などの必要事項と学生募集のポスターを提出する。開設当初は教員が申請したものが自動的にプロジェクトとして登録される形となっていたが、学科の教育プログラムとして内容について精査するため、監査機能を加えるように改善し、2021年度からは申請されたプロジェクトは学科長、教務部委員、及び4人のコース主任による審査会で検討され、認定されたもののみ「DP 総合演習」のプロジェクトとして学生募集ができる仕組みとなっている。募集範囲は多くの場合特定のコースに限らず全コースの学生に開放され、学科の特長でもあるコース間交流や連動を実現する活動となっている。活動に当たって参加学生は、活動時間と活動内容・教員の指導内容を記入した指導記録表と、プロジェクトにおける役割や活動を通じた気づきについてのレポートを提出し、担当教員の確認を経て単位認定される。2021年度は13件のプロジェクトが登録され、合計のべ270名の学生が参加して単位認定されている。2022年度10月現在では17件のプロジェクトが動いている。

現代ビジネス研究所 単位認定プロジェクト10件(資料4-70【ウェブ】)

現代ビジネス研究所で統括しているPBLにおいては、担当教員支援とSDを目的とした職員ファシリテーター制度の運営、報告会、最終成果動画の公開等の実施を通してPBLの質の向上を目指している。PBLの運営・管理において、プロジェクトがスムーズに始動し、学生にとって有意義なプロジェクト活動となるように、積極的かつ細やかな支援を心がけている。また、2022年度はプロジェクト参加者を対象としたセミナーを前期に計4回開催した。セミナー後のアンケートからはプロジェクトへの参加に際して多くの学びを得ていることが把握できており、後期開催予定のセミナーにおいてもその結果を活かしていく。なお、研究所の支援方針を2021年度より「学修効果の最大化に向けた支援」に切り替え、単なる「事務的支援」に留まることなく、本学の「社会とつながる」教育の特色に貢献することを目指している。

課題としては、多くのプロジェクトは時間割外での活動がメインであるため、担当教員の負担が可視化されにくく、ボランタリーに頼っていることが挙げられる。また、成果評価においては、教員に見えていないところの学生の活動の評価を公正に反映させる方法も検討の必要がある。

4.2 長所・特色

1) グローバル教育

「グローバルに活躍できる力」を身につけた人材の育成を目指して、様々な留学プログラムと世田谷キャンパスでの交流プログラムを展開し、グローバル教育を進めている。

2) キャリア教育

本学独自のキャリア教育を中心とする体系的かつ継続的な取り組みの成果は、各種のランキング調査の結果から明らかであり、特筆に値する。また、現状に満足することなく、学生の目線をあげるキャリア教育の実現に向けて、PDCAサイクルをまわしながら、教職協働で全学的に一丸となって取り組みを継続、発展させていることは高く評価できる。

3) プロジェクト型学修

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

4.3 問題点

1) グローバル教育

課題としては、個々のプログラムにおける「グローバルに活躍できる力」の目標設定が、まだ徹底できていないところである。具体的な方法をグローバル推進委員会企画会議で検討していく。

2) キャリア教育

2020年度に卒業生調査と企業調査を企画・実施し、在学生の教育改善の検討並びにキャリア支援に役立てようとした取り組みは評価できる一方で、それが現時点では一時的なものになっている。在学中のキャリア教育・支援の諸経験やその変容と卒業後の就業状況や職業キャリア意識等との関連をより体系的かつ継続的に検証し、その結果をキャリア教育の改善に生かす調査設計並びに実施体制の構築が望まれる。

3) プロジェクト型学修

各学科及び現代ビジネス研究所で実施しているプロジェクト学修は総合力を育成する本学の特長の一つであるが、特に学科単位のプロジェクトは単位認定のための評価指標やPDCAの運用状況が学科外からは見えにくく、全学視点で点検評価をするための情報が少ないため、今後は年度ごとの学科での点検評価項目に加えるなどの工夫が必要である。単位認定プロジェクトの場合でも時間割外での活動が主になるため持ちコマ数に反映されないなど、担当教員のボランティアに支えられている要素が多い現状がある。本学の特色としてさらに推進していくためには、運営を支える大学からの支援も検討していく必要がある。

また、大学単位のプロジェクトの学習成果の把握の精度を上げていくためには、実施数や単位取得者数だけではなく、大学としての学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に対応して学生にどのような力がついたかを測るためのルーブリックなど共通の評価指標の開発が求められる。

4.4 全体のまとめ

1) グローバル教育

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

2) キャリア教育

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

3) プロジェクト型学修

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

第5章 学生の受け入れ

5.1.現状説明

5.1.1 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

<p>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</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像 ・入学希望者に求める水準等の判定方法

建学の精神及び教育目標を実現するため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を踏まえ、下記のとおり全学の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を定め、入試要項及び本学 Web サイトで広く社会に公開している（資料 4-5【ウェブ】、5-1【ウェブ】、2-5【ウェブ】、4-2【ウェブ】）。なお、教育目標には「知識・技能：教養と専門知識・技能を身につけ社会に貢献する力」、「自主・自律：主体性をもって挑戦し最後までやり遂げる力」、「協働・調和：自らに誇りを持ち多様な人々と協働する力」を高めることを掲げており、これは文部科学省が提示する「学力の3要素」である「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力等」、「主体的に学習に取り組む態度」に対応したものである。

<全学>

知識・技能	入学を希望する学部・学科の教育課程で必要となる教科・科目の知識・技能ならびにその表現・活用方法を身につけている。
自主・自律	自身の目標を持ち、学部・学科の教育課程に従い専門知識・技能を主体的に習得する学習習慣を身につけている。
協働・調和	様々なプロジェクトに参画し、活動の中で他者と協働し目標達成・問題の解決を図る意欲がある。

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

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

<大学 例示：人間文化学部日本語日本文学科>

<p>昭和女子大学の教育目標と学位授与方針を理解し、日本の言語文化に興味を持ち豊かな言語感覚を養い、表現する力を身につけようとする人、修得した力を活かして多様な人々と協働して社会に貢献する意欲を持った人を求めます。また、本学科の教育課程に</p>

従い学修する資質と能力を備えた入学者を受け入れます。そのために多様な入試方法で入学者を募集し、多面的、総合的に選抜します。

1. 入学前に修得することを推奨する教科・科目

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

外国語：卒業までに求められる英語4技能を習得し、活用することができる。

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

註：古典に関わる科目の修得を強く薦める。

2. 入学前に身につけておく学習習慣

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

<大学院 例示：生活機構研究科 生活文化研究専攻（修士課程）>

・生活機構研究科 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）

本大学院生活機構研究科では、次のような意欲にあふれた学生を求めています。

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

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

・生活文化研究専攻 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）

本専攻は、多岐にわたる生活文化に関して高度で知的な素養を持ち、研究、教育及び社会的活動を通して、知識基盤社会を多様に支える人材の養成を目的としています。研究者を職業として目指すだけでなく、学部教育の中で文化的、歴史的諸事象について興味を持ち、さらに知見を重ねて理解を深めるため勉学を継続したい学生を歓迎します。

入学希望者に求める水準等については、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）において入学希望者に求める学力水準及び学習歴等を示すとともに、入試要項に入学試験毎の選考方法及び試験科目等を明示している。また、本学 Web サイトで過去の入試問題を公開しており、求める学力水準及び学習歴を具体的に示す機会としている（資料 5-2, 3 【ウェブ】）。水準等の判定については、一般選抜以外の論述や面接を用いる選抜において、学科・研究科毎に選考方針を定め、公正な選考を行っている。

以上のとおり、本学では全学及び各学科・研究科・専攻で入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を定め、入試要項及び本学 Web サイト等で適切に公表している。

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

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
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

1) 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

本学では、全学・学科・研究科・専攻の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）及び文部科学省が定める「大学入学者選抜実施要項」に基づき、様々な形態による入学者選抜制度を導入しており、本学での学習に必要な基礎的な学力や学ぶ意欲を多面的、総合的に評価し、多様な学生を受け入れている。選考方法、試験科目及び出願資格等の詳細は、大学案内、入試要項及び本学 Web サイトで公表している（資料 5-4～7【ウェブ】）。

2022 年度入学者に対する入学試験は下記一覧のとおり実施した。本学の特徴的な取り組みとして、学部的一般入学試験（A 日程）において、2021 年度入学者に対する入学試験より「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の評価」を取り入れている。これは、プロジェクトや社会貢献等でリーダー性を発揮した経験について出願時に任意で登録し、合格予定者数のボーダーライン（上位 95%～105%）に該当する志願者はリーダー経験の評価を加点化したものを加味して合否を決定するものであり、多様な志願者の多面的、総合的な評価につながっている。また大学院では、生活機構研究科福祉社会研究専攻の 1 年制コースにおいて、多忙な社会人や遠方在住者への受験機会を広げるため、対面と併用してオンラインでの選考を実施している。

<大学（学部）>

一般選抜	一般入学試験（A 日程・B 日程・3 月期）
	共通テスト利用型入学試験（一般方式 I 期・II 期）
	共通テスト利用型入学試験（英語 4 技能試験活用方式 I 期・II 期）
総合型選抜	大学 A0 入学試験
学校推薦型選抜	公募制推薦入学試験
	附属校推薦入学試験（五修生・6 年生）
	指定校制推薦入学考査
	光葉同窓会推薦入学試験
その他選抜	外国人留学生入学試験（一般・日本語学校指定校制・JPUE（日本大学連合学力試験）・協定校編入学）
	大学編入・学士・転入学試験

<大学院>

学内推薦入学試験

一般入学試験（7月期・2月期）

社会人特別選抜入学試験（7月期・2月期）

外国人留学生入学試験（7月期・2月期）

※7月期の入学試験は、実施年度後期（10月）の入学者も募集している。

学生募集活動及び入学者選抜制度については、後述するアドミッション部委員会、入学試験委員会、入学試験問題作成専門委員会、アドミッション企画会議が連携を図りながら実施内容、方法等を決定しており、その適切性については、アドミッション部委員会及び入学試験委員会において、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）との整合性を考慮したうえで定期的に検証している（資料5-8,9）。

2) 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

授業料その他費用及び奨学金制度、高等教育の就学支援新制度等の経済的支援に関する情報については、入試要項及び本学 Web サイトに掲載し、概要、手続き等を明示している。また、災害救助法適用地域で本学が指定する地域に住む被災受験生に対して、入学試験検定料の免除及び学費等の減免措置を行っており、同様に入試要項及び本学 Web サイトに明示している（資料4-5【ウェブ】、5-6,7【ウェブ】）。

3) 入学者選抜実施体制の適切な整備、公正な入学者選抜の実施

本学は「大学組織及び分掌規程」に基づき、学生募集及び入学者選抜の企画・運営を目的にアドミッション部を設置している。同規程において、アドミッション部長が部務を統理し、次長はこれを補佐すること、事務組織としてアドミッションセンターを設置することを定めている（資料5-10）。学生募集活動及び入学者選抜の実施にあたっては、アドミッション部委員会、入学試験委員会、入学試験問題作成専門委員会及びアドミッション企画会議がそれぞれの役割と権限のもとに連携を図り運営している。

アドミッション部委員会は、アドミッション部担当副学長、アドミッション部長・次長、各学科アドミッション部委員、アドミッションセンター職員によって構成され、「大学組織及び分掌規程」及び「アドミッション部委員会規程」に基づき、学生募集全般に関する事項を協議、決定している（資料5-10,11）。また、入試制度については、必要に応じて学科及び研究科の意見をとりまとめ、入学試験委員会に上申している。

入学試験委員会は、学長、副学長、アドミッション部長・次長、教務部・学生部・キャリア支援部長、学部長、学科長、研究科長、全学共通教育センター長によって構成され、「大学組織及び分掌規程」及び「入学試験委員会規程」に基づき、学生募集及び入学者選抜に関して、入学試験制度、入学志願者の合否判定、アドミッション部委員会から上申された事項等を協議、決定している（資料5-10,12）。

入学試験問題作成専門委員会は、「アドミッション部委員会規程」に基づき、アドミッション部委員会に設置されている（資料5-11）。アドミッション部長・次長、入学試験問題作成主幹、入学試験問題作成主幹によって構成され、「入学試験問題作成専門委員会規程」に基づき、入学試験問題の作成に関する事項及び入学試験の採点に関する事項を協議、

決定している（資料 5-13）。問題作成に関わる規程等の改廃については、入学試験問題作成専門委員会で協議のうえ、入学試験委員会に上申している。

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

公正な入学者選抜については、入学試験委員会のもと、すべての入学試験で、監督者をはじめとした実施担当者のマニュアルとなる入試必携を作成しており、入試要項及び入試必携に基づき適切な体制を整備した上で、特に監督者全員に対して事前打ち合わせを必ず行い、試験種別や試験会場を問わず公正に実施している。

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

4) 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

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

5) 新型コロナウイルス対応関連

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う対応については、2020 年度入学者に対する入学試験において、大学院の一部でオンラインでの筆記試験及び面接試験を導入したが、2021 年度入学者に対する入学試験以降、感染症対策に細心の注意を払い対面で実施している。2022 年度入学者に対する入学試験の実施にあたっては、文部科学省が定める「令和 4 年度大学入学者選抜に係る新型コロナウイルス感染症に対応した試験実施のガイドライン」に基づいた対応を行った。また、受験機会確保の観点から、罹患者及び濃厚接触者に対する振替試験を実施した。

以上のとおり、本学では入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）及び文部科学省が定める「大学入学者選抜実施要項」等に基づき学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を整備し、入学者選抜を適切に実施している。

5.1.3 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適切に管理しているか。

評価の視点1: 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

学部における入学定員及び収容定員については、各学科の過去5年間の入学定員充足率の平均が0.98～1.07であり、収容定員充足率は、0.98～1.09となっている（大学基礎データ表2）。各学科の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に基づき、適切な定員の設定を行っており、入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数の過剰または未充足の問題は生じていない。

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

定員の設定については、社会情勢の変化等を鑑みて各学科の適正な人数を協議し、必要と判断される場合には、大学部局長会で決定のうえ、学科間で調整を行っている。2022年度入学者においては、人間社会学部初等教育学科と国際学部英語コミュニケーション学科でそれぞれ前年度より20名減とし、グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科と国際学部国際学科でそれぞれ前年度より20名増とした。なお、大学編入・学士・転入学試験については、食健康科学部健康デザイン学科を除き在籍学生数に余裕がある場合のみ実施するため、定員は設けておらず、入学者は年に数名となっている。

大学院については、2021年度に生活機構研究科福祉社会研究専攻で定員50名の1年制コースを設置した結果、入学者数が増加し、生活機構研究科修士課程の入学定員充足率が2020年度の0.42から2021年度には0.70、2022年度には0.63と大きく改善している。しかしながら、各研究科の過去5年間の収容定員充足率の平均は、文学研究科博士前期課程で0.41、生活機構研究科修士課程で0.52、文学研究科博士後期課程で0.45、生活機構研究科博士後期課程で0.41といずれも低い数値となっている。前回の認証評価時、文学研究科博士前期課程における収容定員に対する在籍学生数比率の低さの改善についての提言を受けて、大学院Webサイトの刷新をはじめとした広報活動の強化、外国人留学生の出願書類手続き書類の一部省略等、志願者及び入学者確保に向け対策をとってきたが、各研究科教授会とアドミッション部が連携を図り、より一層入学者獲得に向けた施策を実施していく必要がある。

以上のとおり、学部においては、入学定員及び収容定員は適切に設定、管理されており、定員に対する過不足は生じていない。大学院においては、2021年度の生活機構研究科福祉社会研究専攻1年制コース設置による改善がみられるものの、入学定員充足率、収容定員充足率ともに低い状態が続いており、改善の必要がある。

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

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

学生の受け入れの適切性については、前年度実施入学試験の結果を踏まえ、学部においては入学試験委員会で、大学院においては、研究科教授会等で定期的に検証されている。推薦入試における指定校の選定については、各校毎の志願者数、在籍学生の成績・学長賞受賞実績等から算出するポイント制を導入しており、毎年度アドミッション企画会議において検討を行い、大学部局長会で決定している。また、IR 推進専門委員会において、2022年度入学者の入学試験の結果と在学生の入学後の学業成績等を入学試験種別毎に分析し、学生の受け入れの適切性について点検・評価を行った。IR 推進専門委員会にはアドミッション部長が参加し、入試種別の GPA データなどを確認している。そのデータからは入学試験種別による学生間の GPA の差は小さく、入学試験の適切性が確認された(資料 5-16)。

2022年度入学者に対する学生募集活動については、アドミッション部委員会で点検・評価を行い、資料請求者やオープンキャンパス来場者等の募集活動別での志願率を確認した(資料 5-6)。オープンキャンパスは従来全学部同日に開催していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、2020年度はオンラインでの実施、2021年度は学部別で日程を分け、予約制にして対面で実施した。オープンキャンパス参加者の志願率については、2021年度は40%と、31%だった2020年度よりは回復したものの、コロナ禍以前の45%と比べやや低かった。来場者数確保のため、2022年度のオープンキャンパスは、個別相談等のみを事前予約制とし、学科説明会や体験授業は感染症対策を徹底のうえ、予約制を廃止して実施した。オープンキャンパス開催日以外の大学見学、入学試験相談を継続して実施するとともに、新たな取り組みとして、Night Open Campus と題した平日夜間のオープンキャンパスを開催した。学生募集活動の検証については、引き続き募集活動別の志願率を確認し、より効果の高い活動計画となるように強化していく。

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

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

5.2.長所・特色

本学の特徴的な取り組みとして、学部の一般入学試験(A日程)において、2021年度入学者に対する入学試験より「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の評価」を取り入れている。プロジェクトや社会貢献等でリーダー性を発揮した経験を出願時に任意で登録し、評価に反映させる制度を設けることで、多様な志願者の多面的、総合的な評価につながっている。

5.3.問題点

大学院においては、文学研究科、生活機構研究科のいずれにおいても収容定員充足率が低い水準となっている。広報活動の強化等の策を講じてきたが、アドミッション部と研究科教授会が連携し、より一層の志願者を増やす施策を講じる必要がある。

5.4.全体のまとめ

建学の精神及び教育目標を実現するため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を踏まえ、全学・学科・研究科・専攻で入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を定め、入試要項や本学 Web サイトで広く社会に公表している。

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

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

学生の受け入れの適切性については、入学試験結果の分析や募集活動の効果についての検証を行うとともに、内部質保証のプロセスに基づいた自己点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

第6章 教員・教員組織

6.1. 現状説明

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

評価の視点1: 大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

本学では、建学の精神並びに教育目標を十分理解したうえで、教員としての職務と責任を自覚し、以下の項目について実践する教員であることを「求める教員像」として設定するとともに、教員組織の編成方針を定め、Web サイトに公開している(資料 6-1【ウェブ】)。

<求める教員像>

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

<教員組織の編成方針>

- ① 「大学設置基準」等関連法令の求める基準を充たすとともに、大学の理念や教育目標、各学部・研究科のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを実現するために教育研究上必要な教員を配置する。
- ② 教育特性に見合った対学生数比を伴う人数を有す。
- ③ 適切な年齢・職位・性別のバランスを確保し、時代に対応する多様性を推進する教育課程に相応しい教員組織を編成する。

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

責任体制については、大学学則第 8 章「教職員組織及び教授会」及び大学院学則第 8 章「教員組織並びに運営」に定めている(資料 1-2【ウェブ】)。

また、連携のあり方としては、大学学則第 8 章に定められている各種協議・審議体ほか、

本学独自の取り組みである「教育会議」において図られている（資料 1-7）。同会議は、原則月 1 回全常勤教員及び管理職職員が参加し、教学及び学生指導全般に関する事項の連絡調整を旨として協議を行っているもので、教職員の連携につながっている。

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

評価の視点2: 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

- ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置・国際性、男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授又は准教授)の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・適切な教員組織編制のための措置
- ・教養教育の運営体制

大学設置基準第 7 条 2 項及び第 13 条に基づき、本学の各学部・研究科の人材養成の目的やポリシーの実現を目指した教員組織を編制している。大学全体及び専任教員数は、担当副学長が学科長、専攻主任から次年度のカリキュラム方針と人事計画についての説明をうけ、そのうえで総長、学長、副学長が大学の将来構想及び大学全体の教員配置を年齢構成、教授・准教授・専任講師のバランス、ST 比を考慮して行っている。

また、多様な人材の活用による体制を整備するため、若手研究者（40 歳以下）・女性研究者について 2022 年度までの数値目標（若手研究者：11.0%、女性研究者：50%以上維持）を定めている。2022 年 5 月 1 日時点では、女性研究者の割合は 57.0%で目標の 50%以上を維持しているが、40 歳以下の若手研究者の割合は 8.0%となっている。

教員の授業担当負担への適切な配慮としては、「大学教員の勤務に関する取扱細則」において、授業最低担当時数を定めている（資料 6-3）。細則を踏まえ、一部教員に負担がかからないように、カリキュラムを策定している。

教養教育の運営体制については「知識・理解」「汎用的能力」「態度・志向性」の 3 つの力を身につけることを目標とする、全学の教養教育を統括する「全学共通教育センター」を設置している。同センターはこれまで「総合教育センター」の名称で運営してきたが、大学の教育目標や建学の精神と結び付けて教養教育を行うことや、学科を超えて学生が学び合う場を創出して教育を行うこと、本学の学生としてのスタンダードとなる教育を行うことを明確にするため、2022 年度から名称を変更し、全学における教養教育の充実化を図っている。同センターは「一般教養」「外国語」「教職」のセクションにより構成され、それぞれのセクションにはコーディネーターを配置し、運営している。さらに 2022 年度からは新たに「数理データサイエンス」セクションを設置した。近年本学が重視している数理データサイエンス教育の拠点として機能しつつある（資料 4-19【ウェブ】）。

6.1.3 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点3: 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
規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・採用・昇格等の決定については、前述の「求める教員像」及び「教員組織の編成方針」を踏まえ、募集・採用・昇格等の選考に関する必要事項を定めた「教員資格審査に関する規程」（資料 6-4）、「教員資格審査に関する処理規程」に基づいている（資料 6-5）。

募集・採用に関しては、Web サイトにおいて公募を行い、書類選考を経る。その後、学部において専門分野の審査（履歴業績、学位、模擬授業、面接等）を行う「専門委員会」を経て「教員資格審査委員会」を実施する。審査委員会での結果（履歴業績、資質・適正・人柄・担当科目に対する適正、それらを踏まえた総合所見）については、「大学部局長会」に上申・承認後、常勤役員会へ付託し、承認を得るプロセスとなっている。

昇格についても、当該教員の業績や教育活動状況、社会貢献活動を踏まえ、募集・採用と同様のプロセスを経て決定している。

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

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

評価の視点4: 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
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

本学のFD活動は、「FD推進委員会規程」に基づき、大学部局長会の直属機関となる「FD推進委員会」により運営している（資料 6-6）。同委員会は各研究科及び各学部から学長から指名された教員により組織されている。全学での組織的な実施という観点から、各研究科、各学部から1名ずつ選出されている。

FD活動は、学生が学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に基づく資質や能力を身につけられるようにするために教員の知識・技能等の向上をはかることを共通認識としたうえで、以下の取り組みを実施している（資料 2-10【ウェブ】）。

①FD 講演会、FD サロン

「FD 講演会」は年1回、FD活動の趣旨に沿った時々のトピックスに基づき、外部有識者を招へいし、講演を行う。「FD サロン」は、講演会テーマを踏まえ、関連テーマを設定し、テーマ別の分科会・グループを設け、教員間での自由討議形式で実施している。

ここ数年は、コロナ禍におけるオンライン授業の展開についてテーマ設定してきたが、コロナの終息を見据え、2022年度の講演会は「高等学校の学習指導要領改訂」を年度テーマ

マに設定した(資料6-7,8)。「新学習指導要領」の下で学習し、今後入学してくる学生に対する授業展開を考える前提として、新要領の基礎的な理解を促進していく目的で企画・実施した。「FDサロン」では、講演会で得られた新学習指導要領の基礎知識を土台として、より実践的な内容となるよう「データサイエンス」、「探究」、「論理的思考」について、話題提供・事例紹介・意見交換を行った。

また、前述のとおり、2022年度から全学共通教育センターに「数理データサイエンス」セクションを設置し、今後本学の重点項目の一つとなるデータサイエンスに焦点を当てたFD活動も行った。前期は動画配信、後期は前述のFDサロンの分科会として実施し、データサイエンスに関する情報共有・意識の醸成を目指した。データサイエンスに関しても、高等学校での学びの履歴を踏まえる必要性が確認された。

②学科・センター内／研究科・専攻内独自FD活動

各学科、各研究科が年度計画を立案し、独自に実施している。2022年度からは、教員の知識・技能等のより一層の教育力向上を目的にして、大学院における研究科・専攻内の独自FD活動については本格的に企画・実施している。

③授業改善アンケート(大学)／FDアンケート(大学院)

大学における「授業改善アンケート」は、履修者数10名以上の授業を対象として、原則授業13～14週目で実施している。アンケート内容は「学生が主体的に学ぶために」「授業内容を充実させるために」「授業全般(自由記述)」の項目からなり、7設問4段階評価としている。また、学科及び担当教員独自で設問を設定することもできる。

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

「授業改善アンケート」はこれまでマークシートで実施していたが、2020年度からは、PC及びスマートフォンでの回答が可能なシステムを導入し、実施している。さらに教員学生双方にとっての利便性を高めるため、「FDマネージャー正規版」を導入した。「アンケート回答」及び「結果表示・改善報告書作成」が単一システムで行うことができるため、学生回答⇒回答確認⇒改善報告書作成の流れをスムーズに実施できている。大学院における「FDアンケート」は、大学院生を対象として「カリキュラム・授業」「院生」「総評」の3分類として、17設問5段階評価で実施している。分類ごとに関連する自由記述ができるほか、時間割やカリキュラム、大学サポートなどへの要望を記述できるようにしている。各専攻主任及び教務主任はアンケート回答の集計結果に基づき、総評と改善の方策をまとめた「改善報告書」を作成し、学生に公開している。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、研究業績管理システム「研究業績プロ」への教育活動、研究活動、社会活動の入力を踏まえている。研究活動については、個人研究費の査定に活用している。すなわち、教員は研究業績を研究業績プロに入力し、入力内容及び入力内容に相当する研究業績成果物を基に、副学長及び学部長が査定

を行い、査定額を決定している。査定した業績の内容は、設定により、外部 Web サイトへの公開を義務付けている（資料 6-9【ウェブ】）。

また、研究業績プロには任意で教育活動、社会活動の業績も入力が可能となっており、教育における改善事例や所属学会、地域での市民向け講座や講演などの実績等を入力している。希望する教員に関しては「Researchmap」へのデータ提供の際に活用している。

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

評価の視点5: 適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
点検・評価結果に基づく改善・向上

学則及び「昭和女子大学自己点検・評価規程」（資料 2-1）に自己点検・評価における組織体制、評価基準・項目、実施、検証方法等を定め、学長が総括し「大学部局長会」が中心となり、各所属・部署が自己点検・評価項及び計画に基づき実施する。その自己点検・評価結果及び将来に向けた方策は、「大学部局長会」に設置した「内部質保証推進本部」で全学的な視点で検証を行い、さらに、「外部評価委員会」を実施し有識者等の意見を求めた上で、「大学部局長会」で協議し、学長の承認を得て、毎年、本学 Web サイトで公開している。

また、各学科は、前年度のカリキュラム実施状況を点検・評価し、そのうえで次年度のカリキュラム編成方針を策定している。

6.2.長所・特色

月1回実施している「教育会議」は、本学独自の取り組みであり、教員の連携を図る上で大きな特色と言える。理事長及び学長から、今後の大学の方向性が示され、その方向性に基づき教職員が連携を図っていくことにつながっている。

FD 活動については、全学部から各1名ずつ選出して構成される FD 推進委員会が主体となって実施していることから、多様な大学のニーズを取り組みに反映しやすいというメリットがある。また、講演会との関連トピックスで実施する FD サロンは、参加者が自由に話し合うスタイルを採っている。そのため、他学科の教員や類似した分野を持つ教員の状況を学ぶことができ、より一層 FD を深化させることができる。

6.3.問題点

2022年5月1日時点での40歳以下の若手教員の割合が数値目標に届いておらず、50～60代の年齢層が多くなっている（大学基礎データ表5）。若手教員の採択及び定着に向けての人事計画が必要である。

6.4.全体のまとめ

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）の策定と本学 Web サイトでの公開に向け準備を進める。2023 年度以降についても、大学としての具体的な数値目標（年齢構成等）を伴った教員組織の整備計画や配置方針の策定に向け準備を進める。

FD 活動が教学マネジメントを支える重要な基盤であることを再確認したうえで、FD 推進委員会と教務部委員会、各学科・センター及び各研究科・専攻が連携しながら、引き続き、学生の主体的な学びを引き出す質の高い教育ができるよう、FD 活動を全学的に展開していく。また、今年度から実施した大学院独自の FD 活動については、各研究科・専攻の有益な FD 活動を情報収集し、他専攻に共有することで、大学院全体の FD 活動活発化を促したい。

第7章 学生支援

7.1.現状説明

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

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

本学では、建学の精神に基づいた大学の目的及び大学院の目的を実現するため、「知識・技能」（教養と専門知識・技能を身につけ社会に貢献する力）、「自主・自立」（主体性をもって挑戦し最後までやり遂げる力）、「協働・調和」（自らに誇りを持ち多様な人々と協働する力）の3つの力を在学中に醸成し、生涯にわたり学生の能力及び資質、学びを発揮し、社会貢献できる人材となることを目的に、修学支援（教務部委員会策定）、生活支援（学生部委員会策定）、キャリア支援（キャリア支援部委員会策定）の3つの観点から方針を以下のとおり定めている。学生や教職員を含むすべてのステークホルダーに対して、明確に本学の支援方針を示すべく、本学 Web サイト上に公表している。

■修学支援に関する方針

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

(資料 7-1【ウェブ】)

■生活支援に関する方針

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

(資料 7-2【ウェブ】)

■キャリア支援に関する方針

1. 入学時から卒業後まで一貫して、就職、進学及びキャリア全般に関する相談体制を整備し、一人ひとりの状況に応じてきめ細かくアドバイスや情報提供を行う。
2. 働く姿をイメージできるよう、実際の職場体験（インターンシップ）、社会人

への相談（社会人メンター制度）など、業界・仕事のリサーチプログラムを積極的に提供する。

3. 就職活動に必要な知識・マナーや、自分を正しく表現できる力を身につけることが出来るよう、充実した各種就職活動支援講座を提供する。
4. 企業訪問等を通じて求人開拓を行い、本学の学生に相応しい良質な求人を学生に提供する。
5. 行政（ハローワークを含む）と連携し、厳しい就職環境の中でも採用が決まるまで支援する体制を構築する。

（資料 7-3【ウェブ】）

また、キャリア支援については、より社会や学生のニーズ・状況に即応するため、年度ごとにキャリア支援部・キャリア支援センターの全体重点方針と就職活動支援年間スケジュールを策定している。さらに、教職員が協働し、担当ごとに目標と方針を定め、キャリア支援部委員会で承認を経て、学生への支援を行っている（資料 7-4）。

学生生活支援として、各学科各学年において教員によるクラスアドバイザー制を設けており、クラスルームを毎週実施することで、少人数、臨機応変、適時対応し、学生一人一人に応じたきめ細やかな指導及び受動的支援にとどまらない能動的支援、授業出席状況を把握し、学科でも共有しながら問題の早期発見を実践している。問題がある場合は、必要に応じて家庭とも連絡を取り、チームで学生支援にあたっている。

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

評価の視点 1: 学生支援体制の適切な整備

評価の視点 2: 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
- ・正課外教育
- ・自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援
- ・オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮。
(通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など)
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

評価の視点 3: 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
- ・ハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- ・人間関係構築につながる措置の実施(学生の交流機会の確保)

評価の視点 4: 学生の進路に関する適切な支援の実施

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

- ・キャリア教育の実施
- ・学生のキャリア支援を行うための体制(キャリアセンターの設置等)の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

評価の視点 6: その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

1) 支援体制について

修学支援、生活支援、キャリア支援の方針に基づき、適切な支援を行うため、担当副学長並びに各学部学科から選出された教員で構成された委員会（教務部委員会、学生部委員会、キャリア支援部委員会）を設置し、各事務組織である教学支援センター（教育支援課、学生支援課）、キャリア支援センターと連携して支援している。また、綿密な情報共有と組織を超え横断的に対処する事案に対する仕組みとしてアドミッション部委員会、アドミッションセンターを加え、副学長が主催する四部合同連絡会を定期開催している（資料 7-5）。

さらに、大学全体として、学園本部部門と上記 3 センター、国際交流センター等の大学事務部門による合同連絡会も定期開催し、連携を図っている（資料 7-5）。

2) 学習支援について

学生同士の補習教育としてピアサポート・TA・SA を継続して実施している。各学部学科が推奨する検定試験・国家試験対策や補習を行っている。2022 年度は、語学検定支援や ICT スキルの向上サポート、留学生支援など 10 件の導入事例がある（資料 7-6【ウェブ】）。

また、学習過程並びに学習成果を長期にわたって収集し、学習過程を含めて達成度を評価し、主体的に取り組むべき課題をみつけて行動を起こすこと目的に本年度から学内ポータルサイト上に学修ポートフォリオを導入した（資料 4-14【ウェブ】）。

授業の出欠席、遅刻早退については、在学生ポータルサイト UP SHOWA を通じて授業担当教員が管理し、学生が所属する学科のクラスアドバイザー（教員）と連携している。そのことが学生の修学状況を速やかに把握することにつながり、適切な修学・学生支援につなげている（資料 4-39【ウェブ】）。さらにクラスアドバイザーは各学期に 1 回以上学生と個々に面談を行い、記録をつけ学生の状況把握に努めている。留年者及び休学退学希望者については、クラスアドバイザーやゼミ担当教員を一次対応者としてきめ細やかにフォローし、学科長、学科教務部委員及び学生部委員、状況に応じて保証人を含めた面談を実施している。

障がい学生支援については、障がい学生支援室を中心に教学支援センター（教育支援課及び学生支援課）、アドミッション部とキャリア支援部各学科教員を加えた障がい学生支援委員会を中核に横断的に支援できる体制を設け、障がい学生の教育及び学生生活の支援（障がいのある受験生の支援を含む）並びに修学環境の整備を行っている（資料 7-7）。

奨学金については、日本学生支援機構の奨学金の他に、本学独自の人見記念奨学金、成

績優秀者奨学金、昭和学園奨学金等を設け（資料 7-8【ウェブ】）、経済的支援奨学金の拡充や授業料特別減免制度を継続している。コロナ禍での混乱に応じて、国の修学支援新制度の申請者の動向や学納金未納者の数に対応して、人見記念奨学金（貸与）の案内回数を増やし、申込期限の延長対応や経済的に困窮する学生に対して授業料特別減免（給付）を実施した（資料 7-9）。

3) 学生生活支援について

学生部、教学支援センター（学生支援課）、保健管理室、障がい学生支援室、学生相談室で連携し、学生支援を実施している（資料 7-10【ウェブ】）。

学生相談室では、進路、自身の資質・特性等に加え、心理面の相談事項等の学生生活全般における相談・支援を行っている（資料 7-10【ウェブ】）。

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

「キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」を 2000 年に制定し、法人全体の組織としてキャンパス・ハラスメント防止委員会を設置している。大学、附属校等を含めた学園全体の組織として、各大学・学校等の学生・生徒・児童及び教職員に対して啓蒙活動を行うと同時に相談・申し立て対応を実施している。在学生ポータルサイト UPSHOWA での周知並びに全学的な研修会を実施し、予防・防止に努めている（資料 7-11【ウェブ】）。

コロナ禍の落ち着きに伴い各種イベントの対面実施を徐々に再開している。2022 年度は、春の新生歓迎フェスタ、学友会学生総会、各種委員会活動は対面中心で実施した。秋の秋桜祭についても対面中心でオンラインを併用してハイフレックス型で実施し、3 年ぶりに条件付きで飲食販売を再開した。学生の自主的な活動を継続・再開することができた。これらは学生部が主体となり学生支援課と協議しながら施策を決定、実施したものである。本学教育の特長である学寮研修については、宿泊研修を行うことができず、日帰りの研修実施に留まった。しかし、生活支援に関する方針の 3 に従い、学寮研修のプログラムは学生主体に計画、運営することにより、教育成果も挙げられた。安全に実施できただけでなく、当初の予想以上に満足度が高い。

また 2022 年度前期は 3 年ぶりに年間を通じて原則対面での授業実施が実現できた。それに伴い、授業内外でコミュニケーションが求められる環境となったことから、オンライン受講により問題にならなかった精神的な問題を抱える学生の相談・支援が対前年比 3 倍に急増した（資料 7-12）。

学生の課外活動支援としては、特定学生団体への寄付制度を新設した。各団体へ周知をしている状況ではあるが、クラブ・サークル活動等の学生団体が、大学への寄付行為の恩恵を直接的に受けることができ、活動資金に充当することが可能となる（資料 7-13）。

4) キャリア支援

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

「社会人メンター運営」及び「個別相談」を通じて支援を行っている（資料7-4）。

各学科の教員だけでなく、事務組織であるキャリア支援センター内にも学科ごとに担当職員を設け、各学科キャリア支援部の教員と情報共有をしながら、主に卒業年次の学生を対象にきめ細やかな支援を実施している。一人ひとりに合わせて支援を継続した結果、数年間に亘り、高い就職率を継続している（資料7-14）。

支援講座については、講座数が多く分かりにくいという学生ニーズを鑑み、講座内容、実施方法（オンライン・オフライン、動画配信）を見直した。また各講座原則動画配信を行い、当日参加できなかった学生への配慮を行った。

採用選考の早期化に伴い、学生の不安解消及び就職活動への早期意識付けを目的とし、2年次を対象とした就職活動支援講座を実施した。さらに、本学の特長である1セメスター以上の長期留学者に対し、留学経験を卒業後の進路に役立てるべく、長期留学者向け講座を実施した。

また、採用選考のオンライン化や新型コロナウイルス感染症予防対策のため、個別面談は学生の希望に合わせてオンライン・オフラインと形式を選択できるようにし、個別面談の状況はキャリア支援部委員会で月ごとの報告と年度の状況について共有し、学生に対して積極的な活用を促している（資料7-15）。

原則対面授業となったこともあり、静音な環境を提供するため、キャリア支援センターを運用窓口とし、2022年4月にキャリア支援センター1階に学生向け個室防音ブースを4台設置した（資料7-16【ウェブ】）。

本学独自かつ他の追随を許さない社会人メンター制度において、個別メンタリング、メンターカフェ、メンターフェアは、コロナ禍前の水準まで利用者数が回復した。コロナ禍以降、オンラインに限定していたが、今年度からメンターフェア・メンターカフェともに対面実施を試験的に復活させた。また、社会人メンターを活用した学科イベントを推奨し、積極的に活用している。Webサイトを通じて、社会人メンター制度の広報を行い、学内教職員からの推薦を募った結果、多くの賛同・協力を得て、メンターの登録者数は370人を超えた。

大学院では、専門領域の学会及び研究会における研究発表や論文投稿等を積極的に勧め、研究者としての力を養成し、学部生へのTA機会を創出し、教授する機会を提供している。さらに非常勤講師として教授する機会を積極的に紹介している。また、キャリア支援もかねて、正課外教育として、企業との交流会の企画運営や参加することで、社会との接点を接触的に見出す機会を与えている。文学研究科では、文化庁委託事業である日本語教育学会の教師研修にも現在1名が参加している（資料7-17）。奨学金受給については案内や応募の際には推薦書を作成するという形で支援をしている。学生とは個別にゼミや希望する形式（オンライン・オフライン問わず）面談を通じて状況を把握する体制をとっている。

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

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

学生支援の適切性は、以下のとおり検証している。

- 1) 修学支援：教務部委員会で審議し、大学部局長会に上申し、学長が決定
- 2) 生活支援：学生部委員会で審議し、大学部局長会に上申し、学長が決定
- 3) キャリア支援：キャリア支援部委員会で審議し、大学部局長会に上申し、学長が決定

例えば、休学、退学についてはクラスアドバイザーによる理由確認、学科長、学部長が確認し、教務部委員会で審議し教務部長から大学部局長会に上申し、学生動態を報告している。また、前年度の学生動態状況と比較し、支援の適切性を判断している（資料 7-23【ウェブ】）。

ピアサポート・TA・SA 制度は、実施報告を当該学生に求めており、担当教員が内容を確認したのち、成果としている（資料 7-6【ウェブ】）。

キャリア支援センターでは、支援行事ごとに学生アンケートを取得し、定量的・定性的なアンケート結果から、学生ニーズ・満足度を確認し、行事の企画・運営に反映している。また、キャリア支援部内の企画・広報・社会人メンター・光葉キャリア塾担当では年度ごとに目標を設定し、年度末に振り返りを行い、次年度の目標設定に反映し、改善・向上に努めている。

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

7.2 長所・特色

キャリア支援に関して、教職協働によるきめ細やかな学生支援並びにコロナ禍での迅速なオンライン対応、企業における採用選考状況に合わせた行事・イベント設計、環境整備、低学年の学生を中心に女性ロールモデルからキャリアについて考える機会である社会人メンターを活用したイベントに注力した結果、2022 年度には、1,000 名以上の全国女子大学での実就職率が 12 年連続 1 位という結果を継続することができた。

7.3 問題点

学修ポートフォリオは本年度からの実施であるため、今後卒業までに学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と関連しているか引き続き、精査していく必要がある。また、正課外の活動についても記録を残せるようにしているが、継続活用する学生を増やしていく必要がある。

対面授業切り替えに伴う、精神的な問題を抱える学生支援に向けて、学生相談室・保健管理室・障がい学生支援室のより密な連携が必要となっている。

7.4 全体のまとめ

学生支援については、「修学支援に関する方針」「生活支援に関する方針」「キャリア支援に関する方針」の3方針の定め、より充実した支援になるよう取り組んでいる。修学支援については、学生にとって一番身近なクラスアドバイザーによるきめ細やかな支援を行っている。

人見記念奨学金、成績優秀者奨学金、認定留学奨学金、昭和学戦奨学金等、本学独自の奨学金制度を導入し、ゆとりをもって継続的に学ぶことができる環境を整備している。

また、保健管理室、学生相談室を学生支援部、教学支援センター（学生支援課）に内包し、各種委員会や合同連絡会を通じて、情報共有ができる仕組みづくりで、密な連携により、一人ひとりにきめ細やかな学生支援を行っている。

さらに、各委員会と制度担当を中心に自己点検を行い、部局長会にて上申することで、学生支援の改善に努めている。

第8章 教育研究等環境

8.1. 現状説明

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

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

本学では2017年2月に、創立100周年を見据えた新たな「使命・将来構想」を打ち出した(資料1-14【ウェブ】)。ここでは、「教員は教育力・研究力の高度化をさらに追求し、職員は専門性向上に努めて、教育と研究のさらなる相乗的進展を図る」ことを謳い、この将来構想を踏まえた2017年度から2021年度までの「中期方針」において、行動項目として教育研究等環境の整備を定めた。具体的な行動項目としては「キャンパスの整備」「研究活動の充実」があげられる(資料8-1【ウェブ】)。「キャンパスの整備」では、キャンパスのランドデザイン、老朽校舎の建て替え、ガーデニング・エクステリア・インテリア設備の見直しを、「研究活動の充実」においては、研究活動の支援、若手研究者の育成、研究倫理教育の推進を、それぞれ明示し実施した。さらに2021年度までの中期方針を踏まえ、2022年度に新たに策定した中期方針においても、これら行動項目を発展させている(資料1-15【ウェブ】)。キャンパスの整備においては、前回中期方針策定時以降、変化する時代のニーズに対応するため、「ICT環境の整備」を新たに盛り込み、DX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進を展開することを謳っている。研究活動についても、研究成果の評価方法や研究費の見直しなど、学内制度の改善を謳い、教員の研究力向上のための環境整備に努めることを明示している。

8.1.2 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点2: 施設、設備等の整備及び管理

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

本学は、世田谷区太子堂にキャンパスを構え、教育研究活動に必要な施設を備えている(資料8-2【ウェブ】)。世田谷キャンパスのほか、本学の特色である「学寮研修」の実施施設として神奈川県大井町に「東明学林」を設置している(大学基礎データ表1)。

教育研究環境の充実化を図るため、中期方針に基づき、本学ではキャンパスの整備を積極的に行っている。2019年度は「西キャンパス」(10号館)が竣工し、本学と連携するテン

プル大学ジャパンキャンパス (TUI) として機能しているほか (資料 8-3【ウェブ】)、1階に企業・団体・クリエイターと繋がるプラットフォーム「Showa Digital Square」を設置した (資料 8-4【ウェブ】)。ここには、授業やセミナーに活用できるスペースやデジタルファブリケーション機材を備えているスタジオがあり、教職員、学生、企業等の交流の場となっている。2020 年度には、8 号館西棟を改修し、学生専用の主体的な学習スペース「ラーニングコモンズ」を設置した (資料 8-5【ウェブ】)。授業の予習、復習等自習、プロジェクトやグループでの課題など、複数の学生が集まったの課題作成、ディスカッションを行うことも可能となっている。「ラーニングコモンズ」は、2022 年度に 3 号館にも設置し、学生の学習環境の場が広がっている。アクティブラーニング用スペースの拡大の一環として対応仕器の追加も行っている。

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

1980 年に学園創立 60 周年を記念して建設された「人見記念講堂 (創立者記念講堂)」は文化講座等の実施会場となっているが、老朽化に伴い、2021 年度に改修を行った。安全な空間を確保するためのオーデトリウム天井の耐震化、車椅子用観賞席の設置など時代のニーズに沿ったバリアフリー化や、照明の LED 化等など環境への配慮を踏まえた改修となっている。あわせて「グリーンホール」も改修を行い、教育環境の快適化を図った (資料 8-6【ウェブ】)。

また、創立 100 周年記念事業として、2020 年度にはキャンパスの緑化と整備を推進し、学生の憩いの場として 1 号館前に「ゆりの木広場」を設置、正門通りの歩道整備を実施した (資料 8-7【ウェブ】)。2022 年度には記念事業の集大成として、本学卒業生である建築家永山祐子氏デザインによる正門がリニューアルするとともに、3 号館にカフェテラス「Cafe3」を設置した (資料 8-8,9【ウェブ】)。世田谷キャンパス以外では、東明学林の給排水設備、空調設備の改修を順次実施している。

2020 年以來の新型コロナウイルス流行に伴い、「オンライン授業」「ハイブリッド授業」「在宅勤務」に即した ICT の環境整備に努めてきた。ネットワーク環境に求められる要望の高まりを踏まえ、2020 年度以降は Zoom の導入、Google Classroom の活用、負荷への対応として基幹ネットワーク機器の増強 (10Gbps 対応したネットワークケーブルを敷設、ネットワーク機器の入れ替え、2.5Gbps 対応の無線 LAN 機器の入れ替え) を行った。また、ハイブリッド教室も増設した。学生に対する BYOD (Bring Your Own Device) 推進の観点から、Wi-Fi 入荷工事 (Wi-Fi5 から 6 への更新) を実施し、従来よりもスムーズな接続が可能となっている (資料 8-10【ウェブ】)。

これまで本学においては、教職員及び学生の情報倫理確立の取り組みとして、本学「個人情報保護に関する規程」に則り、新任教職員研修や入学前ガイダンスなどにおいて実施してきた (資料 8-11)。しかしながら、ここ数年来の情報セキュリティ強化の必要性を踏まえ、本学における包括的な情報セキュリティ強化対策に着手し、2022 年 10 月に「情報セキュリティポリシー」を公表した (資料 8-12【ウェブ】)。同ポリシーは、法人が所有又は保有する情報資産についての適切な管理、法人関係者がこれら情報資産を安全かつ適切に利用できるために定め、同ポリシーを踏まえた諸規程を整備し、10 月から「昭和女子大学情報管理規程」 (資料 8-13) 及び「昭和女子大学情報管理規程細則」 (資料 8-14)

を施行した。

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

評価の視点3: 図書資料の整備と図書利用環境の整備

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

図書館の「基本方針」「資料収集方針」「サービス方針」(資料 8-15【ウェブ】)及び「図書館規程」(資料 8-16)「図書館資料管理規程」(資料 8-17)「図書館利用規程」(資料 8-18)「図書館高額資料選定委員会規程」(資料 8-19)の諸規程類を整備した。図書 614,655 冊(うち電子書籍は 5,343 点)、学術雑誌 17,618 タイトル、新聞 162 タイトルを所蔵(大学基礎データ表 1)。視聴覚資料 4,003 タイトル(資料 8-20,21)、電子ジャーナル 18,557 タイトル(資料 8-22)、オンラインデータベースは 38 種(資料 8-23)ある。利用の少ないデータベースについて、対象学科向けに利用を促し、利用数増加につなげた。電子書籍、電子ジャーナル、データベースは、学外から利用できる環境を整え、電子書籍については、年 1,500 点を目標に、積極的に収集している(資料 8-24)。また、蔵書の適切な運用管理のため、地下書庫内(約 36 万冊)及び開架室から地下書庫への図書移動(約 4 万冊)を行った(資料 8-25)。貴重資料等のデジタル化を推進しており、昭和女子大学図書館デジタルアーカイブへの登録数 2,769 件、公開資料点数 2,996 点となっている(資料 8-26)。国立情報学研究所が提供する CiNii をはじめ、国立国会図書館デジタル化資料の送信サービス、テンプル大学ジャパンキャンパス図書館、世田谷 6 大学コンソーシアム図書館の学術資料を利用できる環境が整っている(資料 8-27,28)。

図書館内は、新型コロナウイルス感染防止対策を講じて、座席数 566 席を整備している(資料 8-29)。学生の学習に配慮した利用環境の整備のため、全学生を対象に図書館利用実態調査を行うとともに(資料 8-30)、研究活動を支援するため、大学院生の非来館サービスを拡充した(資料 8-31)。図書館所蔵貴重資料等の広報を兼ね、コミュニティルームでの展示を 5 回開催した。他校高校生には、夏休み期間に加え、年間を通して土曜日に図書館を開放しており、活用されている。専門的な知識を有する者については、司書、学芸員、デジタルアーキビスト・準デジタルアーキビスト、IAAL 大学図書館業務実務能力認定試験・検索技術者検定の級取得者を配置している(資料 8-32)。資料管理並びに研究支援サービスの向上と現員の知識・技能の向上を目的に専門情報機関を視察したほか、図書館関連機関開催の研修会等に積極的に参加している(資料 8-33)。

8.1.4 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点 4: 研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)等の教育研究活動を支援する体制
- ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

本学では、中期方針において研究に対する考えを「社会に広く貢献する研究活動の促進、研究領域の拡大を推進するために、研究組織、研究環境を整備するとともに、研究成果を教育、社会に還元する。」と明示している（資料 1-15【ウェブ】）。教員は研究力の高度化を追求し、教育との相乗的な発展を図ることが期待されている。この方針を踏まえ、本学では、教員の研究力の高度化を推進する観点から、研究費制度や施設設備など、教育研究等の環境整備を行っている。

研究費については、全常勤教員に支給する「教員研究費」、特定課題に対する申請採択制の「昭和女子大学研究助成金」、科研費申請を支援する「科研費奨励金」、海外での学会発表の経費を補助する「海外学会発表支援助成金」、ライフイベントに対応した「ライフイベント復職支援」がある。そのうち、研究費の大半を占める、全常勤教員を対象とした「教員研究費」については、各教員の前年度の研究成果を副学長及び学部長が判定基準に基づいて審査及び査定を行う。基本額は教授、准教授、講師が 30 万円、助教は 20 万円であり、前述の査定により、3 万円が上乘せされる（資料 8-34）。また、私学事業団補助金を基にした「教員研究旅費」も、教員 1 人あたり 6 万円を上限として算定している。2019 年度から 2021 年度までの 3 年間の支給額は、研究旅費を含め、7163 万円～6980 万円となっている（大学基礎データ表 8）。教員は年度初めに大学に提出する「研究計画（テーマ）」に基づき教員研究費を執行することとなるが、直近 2 年間はコロナ禍の影響により、研究費の返金件数が微増している。また、教員研究旅費もコロナ禍の影響により、減少している。

特定課題に対する採択制の「昭和女子大学研究助成金」は、希望する教員が研究課題申請書を提出し、課題について、副学長及び学部長が審査及び査定を行い、最終的に大学部局長会において決定する（資料 8-35）。2019 年度から 2021 年度までの 3 年間の支給額は、1100 万円～600 万円となっており（大学基礎データ表 8）、コロナ禍による申請者数の減少が影響している。また、申請者も固定化の傾向にある。

外部資金獲得のための支援については、研究支援課が中心となって企画運営している（資料 8-36）。具体的には、前述の「科研費奨励金」の支給や科研費勉強会の開催、外部業者による研究計画調書添削サービス、研究計画調書のチェックやアドバイス、関連書籍の配布を行っている。2019 年度から 2021 年度までの 3 年間の受給額は、3200 万円～2900 万円となっている（大学基礎データ表 8）。

科研費を中心とした競争的研究費のほか、民間財団や企業からの研究助成の情報については、これまで学内HPへ掲載していたが、2022年度からはHPへの掲載に加え、研究分野に関連する学部、学科に定期的なメール配信による情報提供を行い、積極的な申請を促している。研究助成、奨学寄附金、受託研究費、共同研究費それぞれの2019年度から2021年度までの3年間の受給額は、193万円～25万円、100万円～10万円、280万円～0円、700万円～629万円となっている（大学基礎データ表8）。

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

高額・大型機器など学部・学科では保持できない設備機器については、管理・運営を統括する「研究支援機器センター」を設置している。食健康科学部の学生が食品衛生監視員または食品衛生管理者を取得する際、また、研究機関や企業に就職する際に理解しておくべき機器を保有し、その学びの場を提供している。

ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）については、教育研究活動の推進を図ることを目的として「教育研究補助者取扱規程」を策定している（資料8-37）。原則として本学在籍の大学院生が教育的な配慮のもと、本学学部学生や修士課程（博士前期課程）の大学院生に対する授業等における教育的補助業務に従事する。TAは学科の願いに基づき、配置している。一方、RAは現在従事していない。

オンライン教育の教員に対する支援に関しては、教職員Webクラウドと呼ばれる、本学（学園）に所属する教職員向け内部ポータルサイトのトップページに、オンライン教員支援の特別サイトを設けている。FAQサイトなどを使ってヘルプ対応のあった場合はメールでの回答、システムでの検証、代行操作などで対応している。ナレッジはFAQサイトに反映する（資料8-38【ウェブ】）。情報メディア課は委託4名、派遣3名、常勤3名だが、FAQ対応は主に派遣2名が行い、解決しない場合は委託及び常勤にエスカレーションする仕組みとしている。

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

評価の視点5: 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

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

研究倫理に関しては「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を定めている（資料8-39）。同規程に基づき、最高管理責任者に学長、統括管理責任者に担当副学長をそれぞれ充てるとともに、部局責任者として大学院研究科長、学部長、全学共通教育センター長、研究支援機器センター長、各研究所長を充てている。この責任体制を基にして、不正行為を防止するための「研究倫理委員会」を設置し、研究倫理全般の統括及び運営を行っている。また、同規程では、不正行為の疑いが発生した場合の学内における諸手続き

を定めている。教員及び学生に対する研究倫理教育は、研究倫理委員会が中心となり、全学的に実施している。教員に対する研究倫理教育としては、2020 年度に導入した研究倫理教育 e ラーニング「eAPRIN」（公正研究推進協会監修）を使用し、全専任教員受講必須として実施している（資料 8-40）。また、科研費採択者に対しては毎年度、研究倫理教育責任者である学部長による研究倫理に関する講義を実施し、聴講を必須としている。2022 年度は、2020 年度から 5 年間とした e ラーニングの有効期限の中間にあたり、e ラーニングで学んだ内容を定着・深化させるため、外部講師を招いての講演会を実施した。大学院生に関しては研究倫理教育講演会を年 2 回実施し、前期は博士課程及び修士課程の大学院生を対象としたオンラインによる講義形式、後期は博士課程の大学院生必須のワークショップ形式で実施している（資料 8-41）。普段から研究倫理やコンプライアンスの理解を促進する機会を設け、特に学会誌などへの投稿論文の前には倫理規程等を再度確認させるように努めている。

公的研究費の使用に関しては「競争的研究費等取扱規程」を定めている（資料 8-42）。同規程に基づき、最高管理責任者に学長、統括管理責任者に担当副学長をそれぞれ充てるとともに、コンプライアンス推進責任者として学部長を充てている。また、統括管理責任者、コンプライアンス責任者、事務担当者により構成される「不正防止計画推進本部」を設置し、公的研究費に関わるコンプライアンス全般について統括及び運営を行っている。同本部においては、「不正防止計画」を策定するとともに、不正防止の取り組み状況を確認している（資料 8-43）。不正防止計画推進本部が策定した不正防止計画や計画の取り組み状況については、監事が確認し、適宜意見を述べている。

また、コンプライアンス教育については、競争的研究費の運営・管理に関するすべての構成員を対象として実施すると共に、2021 年 2 月の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」改正に伴い、2021 年度から各部局において構成員全体を対象とした啓発活動も実施し、研究機関全体での意識の向上、不正を起こさない組織環境の醸成に努めている。

人を対象とする研究、動物実験を行う研究、組換え DNA 実験を行う研究については、それぞれ「人を対象とする研究に関する倫理規程」（資料 8-44）、「動物実験に関する規程」（資料 8-45）、「組換え DNA 実験安全管理規程」（資料 8-46）を定めている。法令を遵守し適正に研究を実施するため、各委員会を設置し、定期的に審査を行っている。経済的利益を伴う研究については、「利益相反マネジメント規程」（資料 8-47）に基づき、委員会が定期的に審査を行っている。

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

評価の視点 6: 適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
点検・評価結果に基づく改善・向上

教員研究費の支給については、査定を行う副学長及び学部長の協議により、業績基準の見直しを定期的に行っている。具体的には、専門分野の多様化に伴い、基準項目の新規追

加の検討や基準表記の明確化である。2022年度は現行の業績基準の表記をより分かりやすいものとし、教員に対して周知し、2023年度研究費の査定は、当該基準に則り実施する（資料 8-48）。採択制である研究助成金は、研究課題申請書だけではなく、研究テーマや外部資金獲得状況、研究成果などを審査資料とし、申請者数、予算額を踏まえた、公正かつ公平な査定を実施している。翌年度以降の支給も、前年度の支給状況を踏まえて計画、実施している。

研究倫理、研究活動の不正防止については、年1～2回実施する前述の「研究倫理委員会」及び「不正防止計画推進本部会議」において、当該年度の実施状況、執行状況を検証している。「研究倫理委員会」では、当該年度における研究倫理教育の受講状況や教育講演会の内容を確認し、次年度の研究倫理教育取り組みを計画している。2022年度は「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を改正し、条文の整備を行った。規程は学内HPに掲載している。

「不正防止計画推進本部会議」においては、当該年度の競争的研究費の執行状況や問題点を確認し、研究者の負担軽減、利便性の向上や配分機関の使用ルールや法令への対応の観点から、次年度の「競争的研究費執行ルール」の策定につなげている。また、文科省「ガイドライン」の方針を踏まえ、推進本部での審議事項を常勤役員会において報告・審議し、適正な管理、運用がなされていることが確認されている。その他、倫理審査、動物実験等は、実施した教員に報告書の提出を求め、実施状況を確認し、委員長が確認を行っている。

図書館については、教育研究上必要な資料、施設・設備の整備は、年度受入状況や貸出及び利用実績等に基づき、定期的に図書館企画会議及び図書館長を含む常勤（契約職員含む）の図書館員で構成する図書館全体会において適切性を点検・評価している。その際、改善施策を検討し、次年度の図書館事業計画（整備計画）を立てている（資料 8-49）。今年度は、中期方針及び2022年度事業計画に沿った図書館事業計画及び目標設定・行動計画を立てて事業を実施し、進捗管理している（資料 8-24）。達成状況は、毎年度発行の図書館活動報告書及び委託業務評価に基づき検証している（資料 8-20）。

図書館資料の整備と利用環境の整備に係る方針、規程類は、約1年半かけて点検・評価の上、見直し、今年度5月に基本方針、サービス方針、資料収集方針及び利用規程を図書館Webサイトに公開した。また、図書館規程、資料管理規程、高額資料選定委員会規程、資料選定基準、除籍及び処分に関する内規、貴重資料・準貴重資料指定基準並びに管理運用に関する規則を整備し、学内向け図書館Webサイト（教職員Webクラウド）に公開した。方針、規程類の整備により、「図書館中期計画」及び図書館事業を進展させることができている。

8.2 長所・特色

創立100周年事業として展開してきたキャンパスの大規模な整備事業は一定の目途がつき、教職員・学生の対話を促進できる環境そしてキャンパスのグローバル化を象徴する多様な人材が集える環境が整った。ICT環境についても、コロナ禍への対応とともに本学の重点項目としてのDXに対応して、ハードソフト両面において一層の充実化に努めている。

ツールに関する FAQ へのナレッジの反映は、教職員の利便性に即した取り組みと言える。

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

研究費の適切な支給については、執行ルールを整備するとともに、学内サイトに FAQ を掲載しているほか、執行に関して常時相談を受け付ける体制を整えている。また、教育会議において、適切な執行を呼びかけるなどの取り組みを行っている。外部資金の獲得は、外部業者の活用によるサービスの充実とともに、担当事務職員による申請書の確認に力を入れている。

研究倫理は、研究倫理委員会が大学院文学言語学専攻及び生活機構学専攻と協働して大学院生に対する研究倫理教育を実施することにより、早くからの研究倫理の意識付けに努めている。

8.3 問題点

なし

8.4 全体のまとめ

学生の学習や教員による教育研究活動に関して環境や条件を整備するため、教育研究等環境に関する方針の策定に向け準備を進める。キャンパス設備の整備については、これまで以上に中期方針に寄与するため、計画的な省エネルギー機器の導入、雨水を植栽への灌水に活用する等、SDG's（持続可能な開発目標）の推進・意識化するような取り組みを事業計画の中に掲げたい。また、ここ数年、本学においてはハイフレックス型の国際シンポジウム等を開催する機会が多くなっており、会場となる大教室やグリーンホールにおいて、ハイフレックス対応の Web サイトを作成するなどしてオーディオビジュアル操作+ハイフレックス対応ができる担当者を増やしていく。ICT 環境については、学内ネットワークの増強、オンライン授業や BYOD へのニーズの対応として、1 号館・8 号館以外の棟にネットワーク機器及び無線 LAN 機器の整備を行う。2022 年度に策定した「情報セキュリティポリシー」に基づき、諸規程を整備し、教職員及び学生に対する情報倫理教育を展開していく。

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

研究費の支給については、引き続き、執行ルールの見直しを進め、柔軟で効率的な執行が可能となるように努める。外部資金獲得支援は、現在のスタイルを踏襲しつつ、研究計画調書のよりの確かなチェックやアドバイスができるように、課員のスキルアップを目指す。

研究室の整備に関しては、年度ごとに退職・新規入校・昇格等に伴う研究室の配置設定

を行っているので、適切な時期に関係者との調整を開始し、所属する学部事務室または学科教授室の近くにする等、教員の利便性に配慮した研究室の配置設定ができるよう努めていく。大型機器の存在や利用方法については、教職員、学生に対してさらなる周知に努めていく。

博士課程の大学院生必須の研究倫理教育の内容について、本年度の実施状況を踏まえて検討する。教員対象の研究倫理教育は引き続き実施する。eラーニングは、有効期限を2020年度から2024年度末までの5年間に設定しており、2022年度はその中間にあたるため、外部講師による「研究倫理講演会」を実施することにより、eラーニングで学んだ内容を定着・深化させていく。

第9章 社会連携・社会貢献

9.1.現状説明

9.1.1 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点 1:大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学では、2022年度に策定した中期方針において、以下のとおり定めている。

■G. 地域連携・社会貢献活動

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

1. ダイバーシティ推進と女性支援の充実
 - ・現代社会で求められるグローバル経営の推進や女性の生涯キャリア形成を支援するために、ダイバーシティ推進機構の組織活動の充実を図り、様々なセミナーや研究会を実施する。
 - ・キャリアカレッジにおいて、社会人のキャリアアップにつながる講座を充実させ、会員企業やコース受講生の増加を図り、企業が求める人材育成に貢献する。
2. コミュニティ活動の活性化
 - ・ダイバーシティ推進機構、現代ビジネス研究所、大学院を中心に多様な人と人、学生を繋げる交流機会を拡充し、ネットワークを築くことで相互の活動を活性化させる。
 - ・世田谷プラットフォームなど他大学との連携を推進するとともに、新たな試みを計画する。

(資料 1-15【ウェブ】)

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

9.1.2 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。

評価の視点 1:学外組織との適切な連携体制
 評価の視点 2:社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
 評価の視点 3:地域交流、国際交流事業への参加

学園全体の取り組みは総務部が所管し、大学は、ダイバーシティ推進機構、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所（女性文化研究所、近代文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、現代教育研究所、現代ビジネス研究所、女性健康科学研究所）、各学科、事務部門が各々所管し、企画の立案から実施、検証、改善を行っている。

例えば、ダイバーシティ推進機構では、企業のより発展的な女性活躍を含むダイバーシ

ティ推進を支援するため、社会人向けのキャリアカレッジを運営し、会員制度を設け、6つの次世代リーダー育成研修（スクール型研修）を実施した。今年度の会員企業数は40社（昨年度比103%）で、87名（昨年度比82%）が参加する、アンケート結果から非常に高い評価を得ている。また、企業への出張研修として、女性が管理職を目指すための研修を4社（昨年度比80%）で実施し、計480名（昨年度比204%）が参加した（資料9-1）。

コミュニティサービスラーニングセンターでは、学生が授業で学んだ知識や技術などの専門知識を活かして、地域社会でボランティア活動などの社会貢献活動を実践しながら学びを深めていくコミュニティサービスラーニングのため、自治体や外部団体と学生とをつなぐ窓口を担当し、地域連携、社会連携、社会貢献活動を広く展開している。ボランティアを募集する外部団体に向けた「ボランティア情報の取扱いに関するガイドライン」を公開し、Web上で受付を開始した（資料9-2【ウェブ】）。学生ボランティアコーディネーター研修や「せたがや災害ボランティアセンター」との共催により「災害ボランティアマッチングコーディネータ養成講座」を2年ぶりに対面で開催した（資料9-3【ウェブ】）。さらに、世田谷区社会福祉協議会「三宿・池尻まちこま会」へ参加し、三宿・池尻地域に関係する行政やNPO等、様々な立場から地域の情報発信や課題、課題点（特にコロナ禍）を共有し、地域で連携し、取り組むための話し合いを行った（資料9-4）。今後、ボランティアセンター、社会福祉協議会、学生ボランティアコーディネーターと連携し学生が地域ボランティアに参加しやすくなるような機会を創出していく。2023年4月から本学に隣接した仮校舎へ移転予定の青鳥特別支援学校とのボランティア連携を開始し、学生ボランティアコーディネーターが校内にある「ブルーバードカフェ」のデザイン協力を開始する。世田谷区の大学連携プロジェクトの一つで、2021年度に引き続き「せたがや学生ボランティアネットワーク会議」「せたがや学生ボランティアフォーラム」へ学生ボランティアコーディネーターが参加している（資料9-5）。世田谷区教育支援事業の一環としての小中学校等へ学生を派遣し、学級支援等で連携している生涯学習・地域学校連携課のほかに、今年度からICT活用支援として、教育研究・研修課との連携を開始した（資料9-6）。

現代ビジネス研究所では、産官学が連携し、多様な協働環境を創出するため、本学教員や公募で選ばれた企業・行政機関・NPO等で多様な実務経験を持つ社会人が研究員として所属し、それぞれの経験、知見を基に自らの研究テーマを深めつつ、学生の実践的な研究を支援している。学生は研究所が管轄するPBL（Project-Based Learning：課題解決型学修）において、現実の社会やビジネスの課題に向き合い、課題解決力やコミュニケーション力を磨きながら、学生のフレッシュな感性を活かして企業や地域に解決策を提案している。2022年度は、1,100名を超える社会人研究員ネットワークを構築し、学術研究への研究員の参加や学生向けインターンシップ型PBL関連講座の講師を研究員に担当してもらった。また、研究員のピアサポートプログラムをコース別に企画・実施した。「Primaryコース」を計2回、「Advancedコース」を計3回開催し、研究員同士の「横のつながり」を活用する機会を提供した。さらに、職員ファシリテーター・学生SAの学生サポートを行い、円滑なプロジェクト運営環境の構築に努めた。研究員と学生の協働プロジェクト6件、教員主導プロジェクト27件実施し、PBL参加申し込み学生は2022年度112名となった（資料9-7,8）。

また現代ビジネス研究所では、生涯学習用動画サイト「せたがやeカレッジ（公開講

座)」を区内他大学（世田谷プラットフォーム：国士舘大学、駒澤大学、成城大学東京都市大学、東京農業大学、本学）とともに運営し、2023年2月には動画配信を行い、区民や区内大学在学学生等に学習の機会を創出している（資料9-9【ウェブ】）。

海外大学との交流については、国際交流センターが6月22日に米国ペンシルベニア州立テンプル大学ジャパンキャンパス、ブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和、本学（附属校含む）とシンポジウム「日本の未来、世界の未来ーグローバル社会に生きる責任：環境の危機への共通の解決策とは」を共催した。さらに、現代ビジネス研究所所管のPBL学習の一部でもテンプル大学ジャパンキャンパスの学生に協力を依頼するなど連携を図り、相互での学びの機会を創出した。このほかに定期的な交流として両大学の学生がそれぞれの言語を使って会話練習をする英語サロン・日本語サロンを定期的実施したほか、学園祭やその他の単発イベントで交流活動を積極的に行った（資料9-10【ウェブ】）。テンプル大学ジャパンキャンパス以外の活動として、世田谷区から依頼を受けた地域の国際交流活動や地域の小学校の国際理解教育への協力活動のほか、企業と連携した外国人留学生が参加するインターンシップ活動等を行っている。前者の例としては、2023年2月に開催された「せたがや国際メッセ」のEnglish Tableに本学留学生が参加し、区民の方と英語を使った交流を行った。また近隣の小学校を本学留学生が訪問し、自国の説明、日本での生活で感じたことなどを授業で説明し、小学生との交流を深めるなどの活動を行った。（7月2名、12月9名参加）（資料9-11【ウェブ】）（資料9-12）。後者の事例では、東武鉄道などで本学留学生が1週間程度の短期インターンシップを行い、浅草や日光で実際にお客様対応を行いつつ、インバウンド観光客のための改善案を提案するなどの活動を行った（資料9-13【ウェブ】）。

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

2021年7月から2022年7月にかけて実施した、新型コロナウイルスワクチン大学拠点接種についてもワクチンを確保し、広く地域社会の希望者への接種を行った。

さらに、本学が設立支援した社会福祉法人共生会 SHOWA が公益事業として行っている発達相談室に本学生活心理研究所から相談員を派遣している（資料9-14【ウェブ】）。

2022年度からは、本学と外部の企業・団体がつながるプラットフォームとして、昭和デジタルスクエアを活用し、様々な企画・プロジェクトを実施し、一般向けに開放している（資料8-4【ウェブ】）。

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

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

内部質保証の組織体制や運用プロセス、社会連携・社会貢献に関する点検・評価及び改善・向上について全学的・体系的に推進している。社会連携・社会貢献活動の適切性につ

いては、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所、各学科、各事務部門において、毎年自己点検・評価を行い、定期的に組織的な点検評価を実施している。またダイバーシティ推進機構においては、研修プログラムについて、理解度、講座の進め方、今後の業務に活かせるか等、受講者にアンケートを実施し、事務局から講師及び学院長にフィードバックする。アンケート結果を踏まえて、事務局と学院長で検証し、次年度の講座プログラム案（カリキュラム、内容、講師等）を作成する。作成したプログラム案をダイバーシティ推進委員会で諮り、検証のうえ、決定している。

また、キャリアカレッジ会員企業数、キャリアカレッジ講座の受講者数、企業内研修受諾数・受講者数については、ダイバーシティ推進委員会で年間推移等のデータを検証し、次年度の事業計画や予算に反映する。最終的には、自己点検・評価報告書に内容を統合し年度末に内部質保証推進本部が作成し、大学部局長会にて報告をしている。

留学生のインターンシップについて、学生アンケートを行った結果、4.55 ポイント（5段階評価）の満足度評価であった。その他の回答項目や記述式回答を見ても、実践的な日本語の使い方、日本の会社の仕組みを知ることなど、多くの学びがあったことが分かった。受け入れ先企業からも、社内への刺激になるなどの評価が得られた。

9.2 長所・特色

現代ビジネス研究所の社会人研究員のネットワークをより強固なものとするべく、ピアサポート勉強会やネットワーク構築のための連絡手段の作成、研究員ニーズに合わせたオンライン・ハイフレックス型交流会を行っている。また、テンプレ大学ジャパンキャンパスやブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和との共同シンポジウム等の交流を通じて、同キャンパス内に諸外国の大学・学校を有するキャンパスのスケールメリットやダイバーシティ推進機構での取り組みから、積極的なダイバーシティ推進・情報発信を行っている。

9.3 問題点

ダイバーシティ推進機構を除き（資料 9-15, 16）、各部門の取り組みについて点検・評価の実施方法が統一されていない。例えば、コミュニティサービスラーニングセンターでは、教員によって構成される委員会組織がなく、部門内での自己点検・評価に基づき、内部質保証推進委員会を通じた大学部局長会の報告にとどまっている。

そのため、早急に客観的な指標となる外部組織による評価やより体系的な学内での評価体制の構築が必要となる。

さらに、コミュニティサービスラーニングセンターでは、国による行動制限がかからないコロナ禍で実施するワークキャンプ等、with コロナのガイドラインを自治体や活動先団体によって策定し、学生の安全面を配慮しつつ、最大限の学習効果及び地域貢献を生み出すことが求められる。

本学の留学生プログラムでは、日本語コミュニケーション能力の向上と日本文化・社会の理解を目標としているが、現状のアンケート調査では必ずしもこれらの目標に沿った指標になっていない部分もある。指標を見直し、インターンシップやその他の地域交流イベ

ントの効果をより適切に測るとともに、その効果を積極的に発信することで本学の留学生プログラムの特色の一つと位置付ける。またテンプル大学ジャパンキャンパス、ブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和とのシンポジウム、英語サロン・日本語サロン等の交流プログラムについても、目的を明確化し、適切な評価を行うための指標を設定するとともにアンケート等によって学生の学びを可視化する（資料9-17）。

9.4 全体のまとめ

本学は、総務部、ダイバーシティ推進機構、コミュニティサービスラーニングセンター、各研究所（女性文化研究所、近代文化研究所、国際文化研究所、生活心理研究所、現代教育研究所、現代ビジネス研究所、女性健康科学研究所）、各学科、事務部門の各々が学園全体の中期方針を実現するため、企画の立案から実施、検証、改善を行い、適切性を保っている。

中期方針に基づき、社会（近隣地域・他大学、公共団体、企業等産業界）と連携した取り組みやシンポジウム、公開講座等で、大学が所持するあらゆるリソースを還元している。

特に、グローバル意識を強く持つ女子大学であるからこそそのダイバーシティや女性活躍・女性の生涯設計、グローバル視点の知見を活かした社会貢献を行っている。

一方で、各部門が評価基準を設け、自己点検を行い、年に1度の内部質保証推進本部での報告書作成に基づき、大学部局長会を通じて、学内での評価・自己点検は行っているものの、統一的な視点・評価項目による自己点検を一層推進すべく、より体系的な評価体制を設け、改善を図っていく。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

10(1).1.現状説明

10(1).1.1 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1:大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
 評価の視点2:学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

2022年度から2026年度までの5か年を実施期間とする「学校法人昭和女子大学 中期方針」において、下記のとおり学園全体の運営方針を定め、本学法人サイトで公表している（資料1-15【ウェブ】）。学内の周知については、学内専用Webサイトを開設し全教職員への周知を図るとともに、教職員が参加する全体会議等の場において、理事長から直接説明する機会を設けている（資料10-1【ウェブ】）。

- A. 経営基盤強化
 - 1. 安定的な財務基盤の強化
 - 2. リスクマネジメント体制の確立
 - 3. DX (Digital Transformation) の推進
 - 4. SDGs (持続可能な開発目標) の推進
 - B. 人事及び組織活性化
 - 1. 人事制度の再構築
 - 2. FD (Faculty Development) ・SD (Staff Development) 活動の充実
 - 3. 組織力強化
 - C. キャンパス整備
 - 1. キャンパスのグランドデザイン策定
 - 2. ICT 環境整備
 - 3. 既存施設の活用
 - D. ステークホルダーとの関係強化
 - 1. 在学生・卒業生・保護者・教職員等との連携
 - 2. 企業・地域との連携
 - 3. BST、KPIS、TUJ (※) との連携
 - E. 広報活動の充実
 - 1. ブランド戦略の再構築
 - 2. 情報発信力の強化
- ※BST:ブリティッシュ・スクール・イン・トウキョウ昭和、KPIS:駒澤パークインターナショナルスクール、TUJ:テンプル大学ジャパンキャンパス

本学では上記の中期方針に基づき、学長のリーダーシップのもとに大学運営が行われているが、中・長期計画を実現するための大学運営に関する方針を定めていないため、今後方針を明文化し、公表することとする。

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

評価の視点1: 適切な大学運営のための組織の整備

評価の視点2: 適切な危機管理対策の実態

1) 適切な大学運営のための組織の整備

・学長及び役職者の選任方法と権限の明示

学則に基づいて学長を置き、選任方法については「役職員の任免規程」において、「理事会が推薦し、大学部局長会の意見を聴取の上、理事会が決定する」と定めており、規程に基づき運用している（資料 10-2）。権限については「大学組織及び分掌規程」において、「学長は、全学の校務をつかさどり、教職員を統括する」と定めている（資料 5-10）。

副学長についても、学長と同様の選任方法を「役職員の任免規程」に定めている。権限は「大学組織及び分掌規程」において、「副学長は、学長を助け、学長の指示に基づく校務をつかさどる。また、学長に事故あるとき、又は学長が欠けたときは、その職務を代行する」と定めており、2 名体制で担当する部門や分野における教育活動を主管している。研究科長、学部長をはじめとするその他役職者についても「大学組織及び分掌規程」及び「役職者の任命規程」に選任方法及び権限を定め、規程に基づいて運用している。

また、「学校法人昭和女子大学寄附行為」において、理事長の下に総長を置き、学園全体の将来構想に係る企画の策定、推進及び運営、国際連携、ダイバーシティ推進等を掌理することを定めている。上記の特定課題について、大学のみならず附属校を含む学園全体として、方向性を一にした教育理念の実践、社会的要請に応える学校運営に資するものとなっている。

・学長による意思決定及びそれに基づく執行体制、教授会の役割

学長による意思決定及び教授会の役割については、「大学組織及び分掌規程」において、「学長は、教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要であると認める事項をあらかじめ定めて通知したうえで教授会に意見を聴き、最終的な決定を行う」と定めている（資料 5-10）。教授会に意見を伺う重要な教育研究に関する事項は、学科教授会及び大学院研究科教授会から意見を求めたうえで、学長名で学内へ通知をしている。

また、学務の円滑な運営を図る体制の強化を目的とし、「学長補佐規程」において「学長は、必要に応じて学長補佐を置くことができる」と定め、2 名を学長補佐に任命している（資料 10-3）。具体的には、デジタル教育の推進と施設整備、本学とテンプル大学ジャパンキャンパス及びブリティッシュスクールとの連携を担い、副学長とともに学長を補佐する体制をとっている。

学長が校務をつかさどるにあたり開設する会議については、「大学組織及び分掌規程」で定めている（資料 5-10）。

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

大学においては、学科毎に設置している学科教授会で教務事項の連絡調整や大学の諸課

題に対する学科の意向を協議している。さらに学部部科長会で所属学科の教育、研究及び運営上の連絡調整や学部の基本問題に関する事項、大学部局長会からの諮問事項等を協議し、重要な協議事項については大学部局長会に上申している。

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

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

さらに、全専任教員及び各事務部門の代表者等が参加する教育会議を月1回開催し、教育運営に関する全学的諸問題について、理事長、学長をはじめ教務部、学生部、キャリア支援部、アドミッション部等必要に応じて各部署から連絡や報告を行っている。

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

・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

法人の意思決定機関である理事会及び諮問機関である評議員会の権限と責任については、「学校法人昭和女子大学寄附行為」、「理事会規程」及び「評議員会規程」に定めている（資料10-4～6）。「学校法人昭和女子大学寄附行為」において「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」と定めているとともに、「大学組織及び分掌規程」において「学長は、経営維持に関する事項については、理事会の承認を得るものとする」と定めている。教学に関わる事項で理事会が決議するものは、寄附行為の変更、学則等重要な規則の制定及び改廃、教職員の役職者人事、教員採用人事等の重要事項となっている。以上のように法人組織と教学組織の権限と責任は明確にされている。他方で「学校法人昭和女子大学寄附行為」において、「学長は、その在職中理事となる」と定めており、学長は理事会の構成員として、法人組織の意思決定にあたり教学組織の意見を反映できる体制となっている。

2) 適切な危機管理対策の実態

危機管理対策については、総務部を主管として「危機管理規程」及び「危機管理ガイドライン」を定め、自然災害、事件、事故等による危機の発生予防及び危機が発生した際の適切な対応に努めている（資料10-7,8）。

また、全教職員が高い倫理観のもと、法令及び諸規程を遵守して職務を遂行することを目的とし、「コンプライアンス規程」を定めている（資料10-9【ウェブ】）。2020年度には「キャンパス・ハラスメント防止規程」を策定し、問題が発生した際には申立人が学外

の第三者窓口に相談し、常勤役員会及び理事会に状況が報告される体制を整備した（資料 7-11【ウェブ】）。また、2021 年度には、日本私立大学連盟の「私立大学ガバナンス・コード」に準拠し、ガバナンス強化を図ることを理事会で決定し、潜在的风险の回避に努めている。ガバナンス・コードの順守状況については定期的に点検し、本学法人 Web サイトで公表している（資料 10-10【ウェブ】）。

昨今重要性が増している情報セキュリティについては、2022 年度に「情報セキュリティポリシー」を制定し、公開した（資料 8-12【ウェブ】）。加えて「学内ネットワーク利用規定」及び「ネットワーク管理規定」を廃止し、新たに在宅勤務等の多様な働き方に対応する「情報管理規定」、「情報管理規定細則」を制定した（資料 8-13, 14）。これにより、法人が所有または保有する情報資産について、的確に管理するとともに関係者がこれらの情報資産を安全かつ適切に利用できるようにする体制を整備した。

新型コロナウイルス感染拡大下における大学運営については、「危機管理規程」に基づいて危機対策本部を設置して対応にあたった。感染拡大状況のレベルに応じて教育研究等の活動範囲を定めた「新型コロナウイルス感染拡大防止のための昭和女子大学活動制限指針」を策定し、刻々と変化する状況に応じ、迅速かつ適切な措置をとることが可能となっている（資料 10-11【ウェブ】）。

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

10(1).1.3 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1: 予算執行プロセスの明確性及び透明性

1) 予算編成及び予算執行の適切性

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

予算執行は、各予算部署が「経理規程」及び「予算執行マニュアル」に基づいて行う（資料 10-12, 13）。財務部では、「経理規程」に定めた金額に応じた承認権限者の執行承認が適切に行われているかを確認の上、改めて内容及び金額の精査を行っている。本学では、予算を大きく一般予算、特別予算、プロジェクト予算、資産予算の4つに分類する目的別予算管理を行っており、不明瞭な支出や目的別予算を無視した執行が行えないよう体制を整えている。また、予算執行状況については、各予算部署において会計システムで随時確認することができ、予算額と実績額に乖離がなく運用できる体制を整えている。

2) 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

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

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

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

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

評価の視点1: 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

1) 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

職員の採用については、「服務規程」に採用手続、試用期間、労働条件の明示等を定め、学園の人員状況及び理事長の意向を踏まえた採用計画を立てたうえで、公募にて募集し、選考の上決定している(資料10-14)。職員の昇給及び昇格については、「服務規程」及び「職員の資格・役職規定」に基づき実施している(資料10-14, 15)。

2) 職員体制の整備、教職協働体制の整備

事務組織は「事務組織及び分掌規程」に基づき、学園全体の組織を設置して職員を配置している(資料10-16)。従来各学科教授室に事務を担当する助手を配置してきたが、各学部及び学科の特性に応じて学科毎の事務機能を統合した学部事務室の設置を進めている。2018年度のグローバルビジネス学部を皮切りに、2021年度には食健康科学部、2022年度には国際学部で学部事務室を設置した。学部事務室には職員役職者を配置し、教員と連携して業務の整理及び効率化を図っている。

教職協働については、学内の重要案件について最終的な協議を行う大学部局長会をはじめ、教務部委員会、学生部委員会、アドミッション部委員会、キャリア支援部委員会等多くの主要な会議において、職員もその構成員となっており、教員、職員双方からの意見を取り入れた意思決定が可能な体制をとっている。また、広報部、キャリア支援センター等の事務組織において、本人または所属の特性を踏まえて教員役職者を配置している。

3) 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

人事考課については、「服務規程」(第51条)に基づき、業務遂行度合いの評価と将来的な能力開発や意欲を高めることを目的として、年2回の勤勉手当の支給に合わせて実施している(資料10-14,17)。公平な評価の実施を目的に、「改定評定基準」において、学園貢献、役割業務、組織運営、組織活性、学園理念の実践という5つの項目と、それぞれの着眼点、評定点毎の達成目安を詳細に定めている(資料10-18)。評価結果については、面談を通じて所属長から本人にフィードバックするように推奨し、人材育成やモチベーション向上に資する運用としている。

また、本学では2022年度からの新たな中期方針において、「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を3つの重点目標のひとつとして掲げている。2021年12月には有志職員による「人材戦略に関する提言を行う会(ワーキンググループ)」が発足し、同ワーキンググループからの提言を受けて、2022年度に理事長直轄組織として人材戦略本部を設置した。学園発展の原動力となる優秀な人材を育成する制度及び個々の力を十分に発揮できる組織の構築を目指し、人事部と人材戦略本部が連携をとりながら、人事考課制度や研修体系の見直し、キャリアパスの可視化等の検討を進めている。

10(1).1.5 大学の運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1:大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施

スタッフ・ディベロップメントの組織的な実施については、毎年各部署主催で「教職員勉強会」を実施し、人事部で実施報告書を取りまとめている(資料10-19,20【ウェブ】)。各部署の特性に伴う業務スキルの向上が第一義だが、加えてブレインストーミングを通じて課題を打破する糸口を見つけ、業務効率化及び新たな価値の創造につながる機会となることを目的としており、2022年度より全員参加を必須とした。

外部研修として、階層別、テーマ別に幅広い研修を展開している日本能率協会主催の「JMA 大学 SD フォーラム」、早稲田アカデミックソリューション主催の「クオンアカデミー」、日本私立大学連盟の主催の各種研修等を活用しており、学園全体の職員を対象に積極的な参加を促している(資料10-21)。加えて、各部署においては、所属長の判断で各人の業務上必要となる専門的知識を習得するための研修に適宜参加している。外部研修では新型コロナウイルスの影響で、対面からオンラインやオンデマンドへと移行が進んでおり、効果的な成果を求めるにあたり、目的に応じた方式を検討する必要性が生じている。

この他、グローバル化推進の土台となる教職員の英語力向上のため、英語研修に無料で参加できる制度や TOEIC 受験者に対して費用の一部を学園で負担する制度を設け、職員の自己研鑽を促している(資料10-22,23)。

今後の方策として、新たに教職員が時間や場所を問わず学習し、その効果測定が可能となる e-ラーニングでの研修制度の構築を進めている。また、前項で述べたとおり、2022年度に設置した人材戦略本部において、研修体系のあり方、実施方法等についても検討を進めている。

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

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

1) 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価及び改善・向上

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

2) 監査プロセスの適正性

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

監事による監査は、私立学校法及び「学校法人昭和女子大学寄附行為」に基づき、本学の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行状況について監査を行い、監査報告書を作成している(資料 10-24)。監事は常勤1名、非常勤1名の体制をとっており、とりわけ常勤監事については理事会、評議員会に加え、常勤役員会、大学部局長会等にも出席し、日常的に学内の情報を共有するとともに意見も述べている。

監査法人による監査は、監査法人が作成する年間監査スケジュールに基づき、期中監査、期末監査及び理事長へのヒアリング等が実施されており、その結果については報告会が開かれている。

内部監査室による監査は、「内部監査規程」に基づき、本学の経理及び一般業務について、不正、誤謬及び脱漏の防止、並びに経営効率の向上を図ることを目的とし、「内部監査計画書」を作成のうえ業務監査及び会計監査を実施している(資料 10-25)。

10(1).2.長所・特色

本学では、2022年度から2025年を実施期間とする新たな中期方針において、「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を3つの重点目標のひとつとして掲げており、大学運営を担う組織力の強化や人材育成に重点を置くことを表明している。2022年

度に人材戦略本部を設置し、人事考課制度や研修体系の見直し、キャリアパスの可視化等の施策を検討しており、人事部と連携をとりながら体制の整備を進めていく。

10(1).3.問題点

本学では「学校法人昭和女子大学 中期方針」に定めた学園全体の運営方針に基づき、学長のリーダーシップのもとに大学運営が行われているが、中・長期計画を実現するための大学運営に関する方針を定めていないため、今後方針を策定し、公表することとする。

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

10(1).4.全体のまとめ

本学は「学校法人昭和女子大学 中期方針」において、経営基盤強化、人事及び組織活性化、キャンパス整備、ステークホルダーとの関係強化、広報活動の充実を柱に学園全体の運営方針を定めている。

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

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

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

以上のことから、本学では建学の精神及び教育目標を実現するための方針や規程を整備し、それに基づき適切に大学運営を推進していると言える。

第2節 財務

10(2).1.現状説明

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

評価の視点1:大学の将来を見据えた中・長期の計画等に即した中・長期の財政計画の策定
 評価の視点2:当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

1) 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に即した中・長期の財政計画の策定

2022年度から2026年度までの5か年を実施期間とする「学校法人昭和女子大学中期方針」において、「安定的な財政基盤の強化」を方針として定め、本学法人 Web サイトで公開している（資料 1-15【ウェブ】）。具体的な施策として、必要な設備投資を計画的に実行するとともに、各種指標が適正となる収支バランスを考慮し、より一層の繰越収支差額低減を図ること、外部資金や収益事業、寄附金等、学費以外の収入を獲得する具体策を講じること、根拠に基づく適正な学費を再構築すること、顕彰や使途報告の充実等、寄付者にとって魅力のある寄付制度を構築することを掲げている。

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

2) 財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学では、財務状況を客観的に把握し、長期的な財政政策を検討するために、日本私立学校振興・共済事業団が毎年発行している『今日の私学財政』の各種財務比率の指標を活用している。毎年決算時に財務指標を算出し、「事業報告書」に掲載し、公開している（資料 10-26【ウェブ】）。

経営状況を表す指標である経常収支差額比率は10%をひとつの目安としているが、本学の同比率は2021年度12.2%、2020年度16.3%、2019年度13.5%といずれも10%以上を維持しており、2020年度全国平均の4.6%を大きく上回っている。また、人件費比率は55%以下を目標として掲げているが、2021年度49.3%、2020年度49.1%、2019年度49.4%とそれぞれ目標値を達成しており、2020年度全国平均の51.8%を下回っている。

経常収支差額比率が良い一方で、学生への教育還元状況の目安となる教育研究経費比率は2021年度31.1%、2020年度27.7%、2019年度30.0%と全国平均の35.2%を下回っている。全体の収支シミュレーションを見直し、十分に教育的還元ができるような体制の構築と予算配分の見直しを行うことで、同比率の改善を図ることとする。

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

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

1) 大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤

2017 年度から 2021 年度の直近 5 年間の経営状況については、「事業活動収支計算書関係比率」に示すとおり、教育活動収支差額比率、経常収支差額比率、事業活動収支差額比率の全てにおいて全国平均を大きく上回る収支比率を維持しており、安定的な事業運営を行っている判断できる(大学基礎データ表 9-10)。

また、同期間の財政状況については、「貸借対照表関係比率」に示すとおりである(大学基礎データ表 11)。各資産の構成比率は全国平均の水準を上回っており、法人全体として教育研究活動を支える財政基盤を十分に有していると判断できる。

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

2) 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

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

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

このような予算配分及び予算管理のもとで、学生への教育的還元を数値として計りながら「基本金組入前当年度収支差額」もプラス収支を維持しており、教育研究活動の遂行と財政確保の両立が図られていると言える。

3) 外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

文部科学省科学研究費補助金の獲得状況については、2019 年度は、新規採択件数 8 件、継続課題件数 21 件、配分額 29,495 千円、2020 年度は、新規採択件数 10 件、継続課題件

数 25 件、配分額 31,868 千円、2021 年度は、新規採択件数 8 件、継続課題件数 42 件、配分額 32,424 千円となっており、採択件数及び金額は年々増加している（大学基礎データ表 8）。

受託研究費・共同研究費については、2019 年度は 17 件 9,869 千円、2020 年度は 8 件 550 千円、2021 年度は 14 件 6,295 千円となっており、研究支援課が中心となり教員への支援を行っている。

寄附金については、法人全体で 2019 年度は 220,580 千円、2020 年度は 219,289 千円、2021 年度は 93,040 千円となっている。2020 年度は本学の創立 100 周年にあたり、一時的に寄附金額が増加したが、今後も継続的に寄附金を獲得していくために、顕彰や使途報告の充実等、寄附者にとって魅力のある寄付制度を構築していくことが課題である。

資産運用については、「資金運用細則」を定め、資金運用委員会において、資金運用方針、管理体制について協議し、安全性を優先した運用を行っている（資料 10-27）。運用の対象となる金融資産は近年 100 億円規模で推移している。運用原資となるのは、予算承認された財源のほか、各特定資産（退職給与引当特定資産・減価償却引当特定資産・将来事業引当特定資産、奨学基金引当特定資産 等）、その他剰余資金である。

10(2).2.長所・特色

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

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

10(2).3.問題点

本学は全国平均よりも高い収支差額比率を維持しているが、これは教学面から見ると学生への教育的還元が十分でないという側面も持ち、教育研究経費比率は全国平均に比べ若干低い比率となっている。懸案事項となっていた翌年度繰越収支差額については、2004 年の最低値△164 億円から 2021 年度には△59 億円まで改善していることも勘案し、今後は教育研究経費予算への配分を増額することで教育研究経費比率の改善を図り、さらなる教育的還元を果たすことが課題となっている。

また収入の内、学生生徒等納付金が占める割合が 75%以上と高い水準となっており、収入源の多角化を図ることが求められる。「学校法人昭和女子大学中期方針」においても、外部資金獲得に向けた具体策を講じることを掲げている。とりわけ寄附金については、全国平均の寄附金比率が 2.3%であるのに対して本学は 0.1%と非常に低くなっており、顕彰や使途報告の充実等、寄附者にとって魅力のある寄付制度の構築が課題となっている。

10(2).4.全体のまとめ

本学は建学の精神及び教育目標を実現するため、「学校法人昭和女子大学中期方針」において、「安定的な財政基盤の強化」を方針として定め、中長期的な展望を見据えた財政計画を策定し、実行している。

事業活動収支計算書関係比率、活動区分資金収支計算書比率及び貸借対照表関係比率の各指標については、経常収支差額比率10%以上、人件費比率55%以下を目標としており、いずれも達成している。その他の指標についても概して全国平均と同水準または高水準を維持しており、教育研究活動を支える財務基盤は安定していると言える。

今後の課題としては、教育研究経費予算への配分を増額し、学生への教育的還元を増大すること、収入に占める学生生徒等納付金の依存度を下げ、収入源の多角化を図ること等が挙げられる。

2022年度 内部質保証推進本部

本部長 井原 奉明（副学長、国際学部英語コミュニケーション学科教授）

吉田 奈央子（総長・学長室長）

石垣 理子（環境デザイン学部環境デザイン学科教授）

清水 史子（食健康科学部管理栄養学科准教授）

緩利 誠（全学共通教育センター准教授）

須永 哲矢（人間文化学部日本語日本文学科准教授）

山内 浩（教学支援センター研究支援課係長）

井口 寛佳（学園本部財務部主任）

石川 雄太（キャリア支援センターキャリア支援課書記）

中島 さやか（総長・学長室係長）

昭和女子大学