

2024年度自己点検・評価報告書



昭和女子大学
SHOWA WOMEN'S UNIVERSITY

目次	
はじめに.....	2
1. 2024年度自己点検・評価結果.....	3
1-1. 総評.....	3
1-2. 学部学科・研究科専攻.....	5
1-3. 四部.....	7
2. 大学評価結果及び第3期認証評価の活動を踏まえた各基準の課題・改善点.....	9

はじめに

昭和女子大学（以下、「本学」）は、公益財団法人大学基準協会（以下、「大学基準協会」）を認証評価受審機関としており、大学基準協会が定める機関別評価の評価基準に基づき、自己点検・評価活動を実施している。

本学は第3期認証評価を今年度（2024年度）に受審した。2022年度、2023年度は第3期認証評価における重点目標の達成を目途とし、基準1から10まですべての点検評価項目にわたって自己点検・評価を実施した。2024年度は、実地調査を受けることを前提に、これまでの自己点検・評価において確認した課題や改善策の実施状況、かつ本学の外部評価委員からの点検・評価における意見・提案に加え、大学基準協会審査員からの意見や提言を踏まえて、自己点検・評価を行った。各部署においては、部署ごとの目標・計画に基づいて実行できたかどうかを点検・評価する。大学全体としての点検・評価項目としては、アセスメント・チェックリストを活用して学習成果を確認し、内部質保証を有効に機能させ、PDCAサイクルを適切に回すことを重点課題とし、課題への取り組み状況を各部署が自己点検・評価し、その結果を報告するよう学長が決定・指示をした。

2024年度の本学全体における自己点検・評価に関して、取り組み状況については、真摯に有効活用を図っていることが確認された。

今回の報告書には、昭和女子大学内部質保証推進本部委員が抽出した課題も記している。次年度以降、本学の教育研究活動全般のさらなる改善と発展に向け資することを願って止まない。

内部質保証推進本部

本部長 井原 奉明

1. 2024年度自己点検・評価結果

1-1. 総評

（１）本学における自己点検・評価の体制

昭和女子大学（以下、本学）においては、内部質保証を推進するため、2016年度に「昭和女子大学自己点検・評価規程」を制定して組織改革を実施し、大学部局長会が全学的な自己点検・評価を統括することとし、その下に自己点検・評価を実質的に運営する内部質保証推進本部を設置した。

内部質保証を推進するため、大学学則第2条、大学院学則第2条及び専門職大学院学則第3条において方針を定め、前述の「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、事務についても定めている。当規程で定める、内部質保証推進のための全学的組織が内部質保証推進本部である。

内部質保証推進本部は、学部、学科、研究科、専攻、全学共通教育センター、教務部、学生部、アドミッション部、キャリア支援部、事務部門をはじめとする各部署（以下、各部署）と協力しながらも独立した組織である。本学における自己点検・評価は、大学部局長会が進めていくが、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、集約した上で大学全体の視点から自己点検・評価を行う。また、必要に応じて一次主体である各部署と協力体制を取り、課題や改善に関する相談、方策に関する助言を実行することにより、教育水準の維持向上、質保証を図る。内部質保証推進本部は、一次的な責任主体からの自己点検・評価及び大学全体の視点からの自己点検・評価を基に、毎年、自己点検・評価報告書（以下、報告書）を作成し、大学部局長会に報告する。自己点検・評価は、大学部局長会で協議のうえ、学長の承認をもって確定する。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することにし、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。

（２）2024年度自己点検・評価

本学における自己点検・評価は、前述の規程に定める通り、公益財団法人大学基準協会（以下、大学基準協会）による大学基準、点検・評価項目に準拠して実施している。2022年度、2023年度は、全基準、全点検・評価項目にわたって自己点検・評価を実施した。基準ごとの点検・評価項目については、適切なサイクルでPDCAサイクルを回すことができることを前提とするため、必ずしも毎年すべてを実施するものではなく、内部質保証推進本部にて適切な間隔を措定している。2024年度は、アセスメント・チェックリストを活用して学習成果を確認し、内部質保証を有

効に機能させ、PDCAサイクルを適切に回すことを重点課題とし、課題への取り組み状況を各部署が自己点検・評価し、その結果を報告するよう学長が決定・指示をした。

評価項目については、以下に記す二点とする。

一点目の評価項目は、「学習成果の達成度を確認し、自らの教育課程を評価（アセスメント）するために、測定方法（調査名称・指標）、実施主体を決めているか、明示しているか」である。自己点検・評価を改革・改善に繋げ、内部質保証におけるPDCAサイクルを十分に機能させるためには、アセスメントに関するポリシーとチェックリストを定め、効果的に運用することが必要である。本学では、2022年度に機関（大学）レベル及び科目レベルのアセスメント・ポリシーとアセスメント・チェックリストを、2023年度には、教育課程（学科）レベルにおけるアセスメント・チェックリストを策定した。大学院（専攻）においては、教育課程（学科）レベルのアセスメント・チェックリストに掲げられた測定方法（調査名称・指標）と調査実施・時期を基に、アセスメントの内容を決めている。

二点目の評価項目は、「各部署が、アセスメント・チェックリストの測定方法（調査名称・指標）に沿って自己点検・評価を行い、点検・評価の後に改善につなげるべくPDCAサイクルを回しているかどうか」である。2023年度の報告書に記したように、アセスメント・チェックリストを用いた検証を本学は進めていく方針であり、2024年度は運用を始めていく年度にあたる。

2024年度は、各部署においては、部署ごとの目標・計画に基づいて実行できたかどうかを点検・評価する他、以上の方針の下、機関（大学）レベル、教育課程（学科）レベルに関わる各部署が、現状を点検・評価した。自己点検・評価を実施したのは、6学部14学科と3研究科12専攻、そして教務部・学生部・アドミッション部・キャリア支援部の四部である。それぞれの部署が自己点検・評価を行った結果を基に、内部質保証推進本部が大学全体の観点から自己点検・評価を行った。その結果は、後述する1-2、1-3 の通りである。

1-2. 学部学科・研究科専攻

(1) 総評

アセスメント・チェックリストについては、機関（大学）レベル及び教育課程（学科）レベル、科目レベルにおいて、策定し、本学Webサイトにて公表している。大学院の専攻においても、すべての専攻において、アセスメント・チェックリストに準じる測定方法（調査名称・指標）、調査・実施時期を決めている。教育課程（学科）レベルのアセスメント・チェックリストにおいては、どのような時期に、何を指標とし、誰が評価するのかが明確に定められ、示されている。

アセスメントの実施主体については、機関（大学）レベルにおいては主に教務部、学生部、アドミッション部、キャリア支援部が担当する。教育課程（学科）レベルにおいては、学科内の担当者が定められている。

アセスメント・チェックリストの測定方法（調査名称・指標）については、学習成果を複数の方法（可能な限り「直接評価」と「間接評価」のどちらも含む）で測定できている。調査・実施時期は、入学時、在学時、卒業時と分け、また、在学中のさらに細かい時期も指定している場合がある。明確に調査・実施時期を示し、適確に測定しているといえる。

すべての学科及び専攻において、アセスメント・チェックリストで掲げられた測定方法（調査名称・指標）を用いて学習成果の確認を行っており、積極的な活用に取り組んでいる。

(2) 成果・特色ある取り組み

アセスメント・チェックリストの活用をPDCAサイクルにつなげている好事例を以下に挙げる。

人間文化学部歴史文化学科では、在学中の学習成果及びその進行状況を把握するために個々の学生の学習状況（出席・生活状況はクラスアドバイザー（以下、CA）が担当学生の状況を把握する。成績は、学科教務部委員が状況を確認し、必要に応じてCAが面談・指導を行う）の把握を測定方法（調査名称・指標）とし、各期、必要情報を基に学生指導を行い、学科会議で情報共有したほか、前期末に成績や出席率を学科で共有した。ここ数年、成績不良科目が5科目以上となる学生が年々増えている傾向があるが、このようなデータの共有により、無理な履修や資格の取得につながらないようにすることができ、CAによる後期の履修登録指導を的確に行うことができた。

グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科では、学習成果を確認するためにファイナンシャルプランナー2、3級合格者を測定方法（調査名称・指標）とし、「各前年度の合格者数を超過していることを前提条件とし、その前提が達成できない場合には授業進度等の見直しを行うこととする。また、基本的な目標としては、「卒業時までの資格保有割合を50%とし、定員80名であれば50名の保有者を目指す」としている。学年合算のファイナンシャルプランナーの2、3級合格者は、2021年度51名、2022年度44名、2023年度53名、2024年度22名であった。2024年度減少した

対策として、今後のカリキュラムにおいて、授業進捗の見直しや、対応する授業科目数を拡充する計画を立てている。

人間社会学部心理学科では、学習成果を確認するために心理学検定（心理学関連の56学会が加盟している一般社団法人日本心理学諸学会連合（日心連）が認定する検定で、大学で学んだ心理学の実力が確認できる）合格者数を測定方法（調査名称・指標）としている。2024年度は、特1級に12名、1級に26名が合格した。学生の受検支援として「心理学検定受検準備講座」を行っているが、さらなる合格者数の増加に向けて、教育効果の高い講座実施を進めることとしている。

人間社会学部初等教育学科では、学習成果の確認のために教員採用試験及び/公立保育士採用試験合格者数（率）を測定方法（調査名称・指標）としている。2025年度採用教員採用試験において、教員志望者47名全員が正規採用で合格した。また、難関の東京都特別区立幼稚園教員採用試験にも合格者を輩出した。公立保育士については94.4%の合格率となった。これらの成果から、教職指導室や幼児教育指導室を中心とした対策講座の実施を継続するとしている。

食健康科学部管理栄養学科では、学習成果の確認のために管理栄養士国家試験合格者数（合格率）を測定方法（調査名称・指標）としている。第38回管理栄養士国家試験において、受験者65名のうち、合格者60名（不合格者5名）で、合格率92.3%（合格者/受験者）の結果であった。全国の管理栄養士養成課程（新卒）の合格率80.4%と比較すると11.9%上回っている。この結果を受け、2025年度のカリキュラムから、模試の回数の増加（9回から12回へ）及び受験対策演習授業の効率化（各出題分野授業数の効率配分）を実施することとした。

生活機構研究科心理学専攻では、学習成果の確認のために専門教育科目の単位取得状況を測定方法（調査名称・指標）としている。2024年度修了予定者における取得単位数（見込み）の平均値は52.86であった。この結果を受け、心理学の諸領域に関わる専門的知識と技能の習得に必要な学習が十分に行われたと判断し、今後も同様の教育指導を継続していくこととしている。

（３）課題と改善方策

大学院の各専攻に関してはアセスメント・チェックリストの公表をしていないため、今後明示していくことが求められる。

測定方法（調査名称・指標）について、学習成果（学位授与方針に定められた到達度）との関連性が明確でないものが含まれている。アセスメント・チェックリストに掲げられた測定方法（調査名称・指標）については、学位授与方針に掲げられた能力（とその測定）と連携していないなければならない。各学科、専攻において再度点検することが求められる。

どの水準をもって達成とするか、内部質保証推進本部と学科、専攻間で合意していると言えない面がある。数値を基にした定量的な測定に限らず、定性的な測定であっても、内部質保証推進本部と各学科、専攻の間で目標値の合意を図ることが望まれる。

1-3. 四部

（１）教務部

教務部では、機関（大学）レベルのアセスメント・チェックリストとして、在学中では「各科目の成績・GPA、修得単位、成績分布、退学率・退学者数、休学率・休学者数、留年率・留年者数、学生調査・学修行動調査・満足度調査・学生生活実態調査」、卒業時には「学位授与率・学位授与数、卒業率・卒業者数、GPA、学生調査・卒業時満足度調査アンケート」を設定している。

教務部は、学生の学位授与方針達成と教育の質の向上を図るため、カリキュラムマップやカリキュラムツリーを活用した弾力的かつ柔軟なカリキュラム編成をめざすこと、学生が学位授与方針の達成状況を把握しながら、主体的に学修できるよう、学習成果の多面的測定と正課外教育も含む学習成果の可視化を目標・計画としている。

今年度は、各開設学科・専攻のカリキュラムヒアリングを通してカリキュラムの内容を確認し、改善点を反映させたカリキュラムを期日通りに完成することができた。シラバスについては、各授業担当者が作成後、開設学科長・専攻主任と教務部委員・教務主任による査読点検を実施し、指摘事項については内容を見直し、改善されたシラバスを提供することができた。また、学修ポートフォリオで学生自身が学位授与方針の到達度の確認をし、その到達度を証明するものとして「ディプロマ・サプリメント」の発行について検討を行い、学習成果の可視化の準備を進めた。さらに、全在生を対象に、年度初めと卒業時に学生自身が学位授与方針や正課外教育の達成度について自己評価する「学習成果に関する自己評価と学習状況に関するアンケート」を実施し、在生86.4%、卒業生77.2%と高い回答率を得られた。学生自身が学位授与方針や正課外教育の達成度、主体的な学習習慣や大学全体の学修の質について肯定的にとらえていることがわかり、今後も継続して行う。

（２）学生部

学生部では、①学生の自立・自律を促し、学生主体で行動できる文化の醸成。②テンプル大学ジャパンキャンパス（以下、TJ）との学生主導の継続的な交流を推進。③保健管理室、学生相談室、障がい学生支援室の利用者数増加に対応するため、3室連携による支援強化を目標としている。

学生部は、機関（大学）レベルのアセスメント・チェックリストとして、「学生調査・学修行動調査・満足度調査・学生生活実態調査（教務部含む）」を設定している。

満足度調査における「自立・自律」に関するアンケート項目の結果では、全体の64.6%が「自立・自律できている」「比較的自立・自律できている」という回答結果となった。学年別では、学部4年：76.9%・学部1年：58.1%と18.8%の差があった。学内における自立・自律機会及び教員からの助言への期待感も感じる内容も散見された。TJとの交流については、運営側である学

友会各委員会との連携や助言を通じて実施している。障がい学生支援については、支援体制を充実させるため、専門家職員を増員し、より細やかな支援ができる体制を準備した。

（３）キャリア支援部

キャリア支援部では、機関（大学）レベルのアセスメント・チェックリストとして、在学中では「課外活動状況」、卒業時・卒業後では「就職率・就職者数」、「進学率・進学者数」、「卒業生(OG/OB)調査・アンケート」、「就職先・採用先アンケート」、「資格取得・国家試験合格実績」を設定している。

キャリア支援センターと協働しキャリア支援部委員会では、中期方針に基づき事業計画を設定し、質の高い就職先を、本学学生の特性を踏まえた「挑戦・成長の機会に富んだ進路」としている。さらに、そこに向けた学生の進路実現への支援を目標としている。

キャリア支援センター担当者との定期的なミーティングによる教職協働やキャリア支援部委員会での各学科の支援状況、各学科の特性や学生の特徴を共有し、支援を行っている。

諸活動の最終成果となる「就職率・就職者数」では、2025年1月15日時点では昨年度同時期と比較し、+0.6%と堅調な水準を維持している。

（４）アドミッション部

アドミッション部では、アセスメント・チェックリストにおいて機関（大学）レベルでは「入学試験」、教育課程レベルでは主に「入学準備教育」を確認項目に定めている。

入学試験については、①学生受け入れ方針の適切な設定、②学生受け入れ方針に基づいた学生募集及び入学者選抜の適切な実施、③収容定員の適切な管理、④適切性の検証という4つの項目で目標・計画を定め、学部についてはいずれも計画通りに実施している。また事務組織であるアドミッションセンターは、目標志願件数を定め、新たな入学試験制度の検討や高大連携の推進、広報活動の強化に取り組んでいる。大学院については定員未充足の問題があり、今後の施策についてアドミッション部、各研究科・専攻が連携を図りながら対応していく。

入学準備教育については、12月までの合格者を対象に、専門教育の基礎となる教養や学力の維持・向上を目的に、各学科で課題を設定して実施している。取り組み状況が思わしくない者には個別にフォローを行う等して、目標である対象者全員の課題の提出完了を達成している。

2. 大学評価結果及び第3期認証評価の活動を踏まえた各基準の課題・改善点

2024年度、本学は大学基準協会による大学評価（認証評価）を受審した。内部質保証推進本部では、第3期認証評価における本学の教育研究活動ならびに実地調査時の質疑応答や評価委員との意見交換、大学評価結果を踏まえ、今後取り組んでいくことが望ましい課題や改善点について協議した。以下、整理した内容を基準ごとに列記する。

■基準1「理念・目的」

- ・ 大学評価結果には言及なし
- ・ 教育会議や新任教職員研修、職員の集いにおいて、すでに理念・目的やそれに基づく本学の教育研究活動について周知し、理解を深める機会としているので引き続き現状の取り組みを維持したい。

■基準2「内部質保証」

- ・ 「各部局に対して行っているのは主に『自己点検・評価報告書』の記述方法に関する助言・指導であり、内部質保証を推進する役割としては十分でない。また、各部で改善に取り組む際に同本部に属する一部の教員が担っている事項も多く、属人的な取り組みが見受けられる。同本部から各部局への改善支援のあり方を明確にし、全学的な改善方針を浸透させつつ、大学全体のPDCAサイクルを機能させるよう改善が求められる」（大学評価結果より抜粋）。

今後の方策としては以下の通り。

- ・ 本学における内部質保証の体制・流れの見直しが必要である。
- ・ 一次点検の結果を内部質保証推進本部全体で共有して全学的な視点で改善点を検討してから、報告書にまとめる流れを作る。
- ・ 内部質保証推進本部が行う全学的な点検が、報告書の形式を整えることに終始せず、その先の検討に時間を割くためには、一次点検の結果が整って提出されてくる必要もある。そのためには、点検の視点や、結果の書き方・密度が部署によってぶれないように、今以上に書式にわかりやすく例示することや、説明会などで徹底する必要がある。

■基準3「教育研究組織」

- ・ 「内部質保証システムを有効に機能させ、内部質保証推進本部の支援のもとで全学的な自己点検・評価に基づく改善・向上に取り組むことが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。

- ・「教育研究組織の適切性」について、各部署が行う自己点検・評価に加え、全学的な観点から大学将来構想検討委員会において自己点検・評価を実施しているが、内部質保証推進本部との関わりが明確になっていない。どのように関連させていくのか、今後の検討が必要である。
- ・現在、大学将来構想検討委員会は不定期開催のため、「定期的に自己点検・評価を実施する」一次主体の会議体として、自己点検・評価の開催を定期化することが望ましい。

■基準4「教育課程・学習成果」

【点検・評価項目①】

授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

- ・学位授与方針に定められた知識、技能、態度等が評価可能なものかどうかを改めて吟味する必要がある。そのうえで、基準4⑥「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。」と関連するが、適切な評価の方法が採用されているか、評価機会が設定されているのかも検証することが求められる。
- ・学位授与方針の学生への周知にあたり、入学前教育やガイダンス時に必ず資料等の記録に残る方法で周知した方がよい（学科等によって対応に差があることが想定される）。特に、大学院に関しては、ガイダンス時に学位授与方針の周知が十分にできていないケースが多い。口頭のみではなく、資料等で明確的に提示・説明することが望まれる。
- ・人間文化学部歴史文化学科のように学科独自で学習達成モデルを示している例『歴文生の4年間』に代表される通り、学生や高校生にとって分かりやすく、より効果的な理解やイメージをもたらす工夫をしていくことが、より一層望まれる。なお、このことは学位授与方針のみならず、本学が定める4ポリシーすべてに該当する。
- ・学位授与方針の新規策定や修正が生じた場合は、大学部局長会で諮るとともに、内部質保証推進本部にも事前共有ならびに意見聴取の機会を設け、最終決定に関しても、内部質保証推進本部に報告する体制を構築することが望まれる。少なくとも報告による情報共有は必須にする必要がある。なお、このことは学位授与方針のみならず、本学が定める4ポリシーすべてに該当する。

【点検・評価項目②】

授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

- ・「福祉社会・経営研究科の教育課程の編成・実施方針においては、教育課程の編成に関する考え方は示しているものの、実施に関する基本的な考え方を具体的に示していないため、改善が求められる」（大学評価結果より抜粋）。

- ・ 学部と大学院のいずれにおいても、「学習成果の評価」のうち、学修の集大成となる学位論文等の評価にあたっては、論文自体を評価するための一般的な評価基準のみならず、学位授与方針と関連づけた評価基準を明確に設定したうえで、ルーブリック等を用いて評価する体制・方法に移行することが望まれる。その評価を自己点検・評価し、その後の改善に活かしていく必要もある。

【点検・評価項目③】

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

- ・ 「大学院については、カリキュラム表をもとに、コースワークとリサーチワークそれぞれの該当科目と履修条件、修了要件等を学期開始時のガイダンスにて説明しており、学位授与方針との関連については口頭で伝えているものの、今後は教育課程の順次性、系統性、体系性を把握できる仕組みを整備することが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 上記の整備にあたっては、「学位授与方針との関連性が分かるように」教育課程の順次性、系統性、体系性を明示する必要がある。また、それを大学Webサイトで公表したり、ガイダンス時に周知・説明したりする必要もある。そのうえで、個別の研究関心に応じた履修や研究計画の立案に関する指導をしていくことが望まれる。例として、福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻（専門職大学院）が挙げられる。
- ・ カリキュラムマップと連動させている「学修ポートフォリオ」を自己点検・評価ならびに改善にどう生かしていくかについて、その方針を明確にするとともに、具体的な活用可能性（活用方法のレパートリー等）を吟味する必要がある。あわせて、優良事例を蓄積しつつ、全学的に提示・共有していくことが求められる。

【点検・評価項目④】

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

- ・ 課題や改善点については特になく、様々な措置を講じている。
- ・ 今後の対応として、「学修ポートフォリオ」において、学生が自身の習熟度を確認できるのと同時にCAも確認できるため、次年度の履修計画の指導等に効果的に活用していく。シラバス作成においては、学位授与方針との関係がわかり、実際の授業との間に齟齬がない内容となるよう、引き続き各教員に周知する。さらに開設学科長・専攻主任と教務部委員・教務主任が査読による点検後、指摘事項をフィードバックするチェック体制を継続していく。

【点検・評価項目⑤】

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

- ・ 課題や改善点については特になく、適切に行っている。
- ・ 今後も成績評価の厳格化に向け、成績評価の客観性・透明性を高めるため、IR推進課が提供するデータとその分析に基づいて、成績評価、単位認定及び学位授与を行っていく。また、科目の5段階評価を推進するため、引き続き教務部と協働し、ルーブリックの開発や共通の評価基準を検討するなどの対策を行う。

【点検・評価項目⑥】

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

- ・ アセスメント・チェックリストの活用を本格化するにあたり、今年度は各部署が試行的に取り組みを開始した。本格稼働する前に、チェックリスト自体の適切性やチェックリストを活用した達成度評価の実効性を点検する必要がある。評価項目や活用の仕方について今一度検討し、共通認識を持つ必要がある。
- ・ 「学修ポートフォリオを活用して学生の学習成果を向上させる効果的な取り組みについて、今後の進展が望まれる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 「大学院における学習成果の把握・評価の取り組みと学位授与方針に基づく学習成果の測定との連関が不明瞭であることから、学位授与方針に沿った学習成果の把握及び評価を行うよう改善が求められる」（大学評価結果より抜粋）。

【点検・評価項目⑦】

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

- ・ 「教育課程及びその内容、方法の適切性について、内部質保証システムを有効に機能させ、「内部質保証推進本部」の支援のもとで全学的な自己点検・評価に基づく改善・向上に取り組むことが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。

■基準5「学生の受け入れ」

- ・ 「収容定員に対する在籍学生数比率について、文学研究科博士前期課程で0.45と低いため、大学院の定員管理を徹底するよう、改善が求められる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 文学研究科博士前期課程の再編、定員減による定員充足率向上を図る。

■基準6「教員・教員組織」

- ・ 「学部での『授業改善アンケート』や大学院の『FDアンケート』の結果を内部質保証推進本部がどのように全学的な点検・評価に活用するのかなど、より適切な教員組織のあり方を希

求する活動検討が期待される。」「『基準2 内部質保証』で指摘したように、今後は内部質保証システムを有効に機能させ、『内部質保証推進本部』の支援のもとで全学的な自己点検・評価に基づく改善・向上に取り組むことが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。

- ・ 福祉社会・経営研究科の専任教員の資格要件について、研究科独自で定める対応が必要。
- ・ 内部質保証推進本部において授業改善アンケート結果やFDアンケート結果を共有する機会があると良い。
- ・ TAやSAなどの指導補助者に対する研修は、事務説明にとどまらず、意識づけを含め内容を深めたものにするとうい。

■基準7「学生支援」

- ・ 「2022年度の『学修ポートフォリオ』の導入により、クラスアドバイザーや学科教員が各学生の学習状況を確認することができるようになり、修学支援に有効な仕組みとして、今後の利用が期待される」（大学評価結果より抜粋）とある通り、基準4と並行して学生の主体的な学習につながるような活用を検討してもよい。
- ・ 「欠席日数の基準や学生への対応状況等については、学科により異なるため、全学で統一的な基準を設けることが望まれる」（大学評価結果より抜粋）とある通り、進級・卒業・留年者数等のデータと関連性を見ながら、面談すべき学生の選定基準を検討してもよい。
- ・ 「さまざまな女性のロールモデルと出会い、学生が自身のキャリアについて考える機会を提供することは、学生の成長を促し、大学での学びをより充実させる取り組みとして高く評価できる」（大学評価結果より抜粋）とある通り、社会人メンター制度が本学の特長として評価されている。今後、同制度がキャリア形成にどのような影響を及ぼすのか効果測定し、更なる発展・充実が期待されている。

■基準8「教育研究等環境」

- ・ 「点検・評価に基づく改善・向上の事例として、ラーニングコモンズについては、教務部及び『教学支援センター』による利用状況調査によって利用の少ないスペースがあることが判明したため、本調査に基づく点検・評価と検証から、レイアウトの変更と什器の設置等を行い、改善につなげたことが挙げられる。ただし、その検証、改善に『内部質保証推進本部』は組織的には関わっていないため、今後は教育の質保証と連動して取り組むことが望まれる。以上のことから、教育研究等環境の適切性については、関係部局における自己点検・評価は実施しているものの、『基準2 内部質保証』で指摘したように、今後は内部質保証システムを有効に機能させ、『内部質保証推進本部』の支援のもとで全学的な自己点検・評価に基づく改善・向上に取り組むことが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 施設関連や図書館に関して、研究教育の観点から充実しているか、PCDAサイクルをしっかりと回しているか等、施設担当部門の理解を深められるように内部質保証推進本部が関わるとうが望ましい。

■基準9「社会連携・社会貢献」

- ・ 総務部総務課において「2024年度までに、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行う仕組み、基準等を検討し、規程等を作成する」ことが目標・計画に挙げられているが、2024年度の自己点検・評価時点で未着であることから、次年度で取り組むことが望まれる。

■基準10「大学運営・財務」

- ・ 「教員の勤務の在り方検討ワーキンググループ」の立ち上げにより、意見収集の仕組みを構築しているが、現段階で意見交換の実施はないため、早期の実施が望まれる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 「「職員研修規程」第2条の適用範囲を職員とするものから、職員及び教員に拡大する必要があるとしたことについて、早急な規定改正手続きが望まれる」（大学評価結果より抜粋）。
- ・ 職員の採用計画の具体的な意思決定プロセスが明文化されていない。（書類審査時質問事項⑥より）。
- ・ 職員の昇格について、これまで明文化されていなかった。2024年度人材戦略部で策定した「職員の昇格基準」に基づいた運用の実施が期待される。（書類審査時質問事項⑦より）。
- ・ 「職員研修規程」第5条に定める毎年度の「研修計画」について、体系的なものを作成していない。（書類審査時質問事項⑨より）。

以上

【2024年度 内部質保証推進本部】

本部長 井原 奉明（副学長、国際学部英語コミュニケーション学科教授）

石垣 理子（環境デザイン学部環境デザイン学科教授）

清水 史子（食健康科学部管理栄養学科准教授）

緩利 誠（全学共通教育センター准教授）

須永 哲矢（人間文化学部日本語日本文学科教授）

吉田 奈央子（理事長・総長・学長室長）

山内 浩（国際学部事務室長）

井口 寛佳（学園本部財務部係長）

石川 雄太（教学支援センター教育支援課係長）

中島 さやか（理事長・総長・学長室 課長）