

2025 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. 2025 年度自己点検・評価結果	3
1-1. 全体総括	3
1-2. 学部学科・研究科専攻	5
1-3. 四部委員会	11
2. 第3期認証評価結果に係る改善課題への対応	26
3. 自己点検・評価結果及び改善課題対応に対する総評	28

はじめに

2025年度昭和女子大学自己点検・評価報告書を取りまとめた。今年度も、公益財団法人大学基準協会が定める大学基準に沿う形で点検・評価項目を設定したが、PDCAサイクルを適切に回すため、各部署の「目標」「計画」「アクションプラン」「評価指標」を年度初めに設定し、年度末に「活動」「自己点検・評価（長所）」「自己点検・評価（課題と改善計画）」「根拠資料」をまとめるようにした。

記載する内容は以下の通りである。

（１）内部質保証と全体総括

昭和女子大学（以下、本学）の内部質保証に関する考え方を記し、当該年度に行った自己点検・評価の概要を記すものである。

（２）学部学科・研究科専攻

本学の学部学科、研究科専攻による自己点検・評価の概要である。各学部学科・研究科専攻及び各部署は、上に記した項目に沿って自己点検・評価を行っている。

本項目においては、まず本学の「教育学習に関する内部質保証の考え方」を記している。その後、「現状分析」「成果・特色ある取組」「課題と改善方策」を記した。本報告書に記載している内容は、各学部学科・研究科専攻、各部署が教育学習に関する自己点検・評価の結果をもとに、大学全体の視点から自己点検・評価を行ったものである。そのためそれぞれの点検・評価を合算したものではない。

自己点検・評価の結果、「成果・特色ある取組」に挙げられる事項が多く、「課題と改善方策」に挙げられる事項が少ないことは、教育学習に関する本学の活動が、方針に沿い、PDCAサイクルを回しながら、適切に行われていることを示している。

（３）四部委員会

本学において、教務部・学生部・アドミッション部・キャリア支援部を四部と呼んでいる。この項は四部による自己点検・評価をもとに、大学全体の視点から自己点検・評価を行ったものである。また、四部に関する自己点検・評価の後に、「その他」として、大学の活動として重要な内容、本学の特色ある活動を取り上げ、自己点検・評価を記載している。これらもまた、各部署による自己点検・評価をもとに、大学全体の視点から自己点検・評価を行ったものである。

自己点検・評価の結果はSもしくはAであり、PDCAサイクルを回しながら、適切に活動を行っていることが示されている。

（４）第3期認証評価結果に係る改善課題への対応

本学は、2024年度に第3期認証評価を受審し、認証を得た。その際、大学基準協会によって指摘された改善事項に対する対応を本項において記している。

1. 2025年度自己点検・評価結果

1-1. 全体総括

(1) 内部質保証について

昭和女子大学（以下、本学）は、自ら掲げる建学の精神・教育目的を実現するために、内部質保証システムを構築し、恒常的・継続的に教育の質の保証及び向上に取り組んでいる。

本学の内部質保証に対する考え方は以下の通りである。

①内部質保証に関わる学内の様々な取り組みが円滑に進むよう、本学は、その理念・目的に照らして、大学全体として内部質保証の推進に責任を負う組織体制の整備を図り、内部質保証を推進するために全学的な方針及び手続きを明示する。この内部質保証の方針及び手続きに、内部質保証に関する大学の基本的な考え方、全学内部質保証推進組織の権限と役割、全学内部質保証推進組織と学部、研究科その他の組織との役割分担、教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上のための指針等を定める。

②内部質保証の主要な要素は、本学の教育研究に関する一連の活動である。教育面に関しては、学位授与方針（以下、ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（以下、カリキュラム・ポリシー）、学生の受け入れ方針（以下、アドミッション・ポリシー）を設定し、教育・学習の内容・方法等の設計や運用において必要な措置を取る。また、理念・目的、3つの方針等に照らした教育活動の有効性の検証と、その検証結果を踏まえた改善・向上を恒常的・継続的に行う。

③内部質保証のための自己点検・評価を通じて、本学は、学生の学習成果の達成を目指す教育について、期待される水準の維持・向上を図り、さらにその適切性を説明・証明する。そのため、全学的な内部質保証推進組織は、学部、研究科その他の組織において内部質保証に関する取り組みが十分に行われるとともに、本学の理念・目的が実現できるよう、必要な措置を講じる。

④自己点検・評価の客観性及び妥当性を高めるために学生の意見や外部からの評価を取り入れる。また、行政機関、認証評価機関等からの指摘事項についても、その対応を検討する。

⑤学部、研究科その他の組織が実施した自己点検・評価については、明確な行動計画を伴った教育の改善・向上に連動しなければならず、そのために、全学的な内部質保証推進組織は、大学全体の取り組み状況を常に把握しながら、学部、研究科その他の組織に対し必要な指示を与え調整を図るなど、学内の取り組みを促進させる中心的役割を担うこととする。

⑥大学は、社会の負託を受けた自律的な組織体であることに鑑み、本学の教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等については、刊行物、インターネットその他の周知方法を通じて積極的に公表し、社会に対する説明責任を果たす。教育研究活動に係る情報を公表する一環において、大学は、学生の学習実態、学習上の成果に関する情報の公表を行い、社会からの理解を得るよう努める。

このような方針に従い、自己点検・評価を基盤とした内部質保証システムを構築し、PDCAサイクルを適切に回して、教育研究活動ならびに全般的な活動の改善に努めている。

2025年度の自己点検・評価結果は次項以降に記すが、本学の内部質保証システムに位置づけられていることは言うまでもない。教育プログラムのレベルにおいては、「方針」や「考え方」を明確にし、「現状分析」、「成果・特色ある取組」、「課題と改善方策」を記している。また、教育支援組織の活動においては、方針に沿った計画、当年度の活動、その点検・評価を行っている。

自己点検・評価結果を基に、教育組織や教育支援組織レベルでのPDCAサイクルを回すとともに、大学全体を俯瞰するレベルにおけるPDCAサイクルを回し、大学としてより充実した活動を行えるようにしていく。

以上

1-2. 学部学科・研究科専攻

本学は、建学の精神・教育目的を実現するために、3つのポリシーを定め、公表している。また、カリキュラム・ポリシーに則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容を備えた体系的な教育課程を編成するとともに、効果的な教育を行うための様々な措置を講じ、学位授与を適切に行っている。さらに、ディプロマ・ポリシーに示した学習成果の修得状況を適切に把握し評価している。

本学の教育・学習に関する内部質保証の考え方は以下の通りである。

①本学は、建学の精神・教育目的を実現するため、学生に達成を期待する学習成果を設定するとともに、学生が社会において能力を発揮していけるよう、教育を組織的かつ効果的に構築・展開する。そのため、まず、授与する学位ごとに、修得すべき知識、技能、態度など当該学位にふさわしい学習成果を示したディプロマ・ポリシーを定め、公表する。また、ディプロマ・ポリシーに基づき、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、授業形態等を示したカリキュラム・ポリシーを定め、公表する。

②本学は、学士課程、修士課程、博士課程及び大学院の専門職学位課程のいずれの学位課程にあっても、法令の定めに加え、自ら定めるカリキュラム・ポリシーに従って授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成する。その際、学術の動向や、グローバル化、情報活用の多様化、その他の社会の変化・要請等に留意し、各学位課程における教育研究上の目的や学習成果の達成のためにふさわしい授業科目を適切に開設する。その開設にあたっては、学問の体系などに適合するとともに、学生が学習成果を効果的に達成できるよう、体系的・順次性・科目間の関連性に配慮し効果的に編成する。

③本学は、学習成果の達成につながるような様々な措置を講じる一環として、適切なシラバスを作成するほか、授業形態や内容、方法に工夫を凝らすとともに、学生が意欲的かつ主体的、効果的に学習を進め、期待される成果を達成することができるように、学習状況の把握や指導、支援等を十分に行う。

④本学は、履修単位の認定方法に関して、いずれの学位課程においても、各授業科目の特徴や内容、授業形態等を考慮し、単位制度の趣旨に沿った措置を取る。また、教育の質を保証するために、授業科目の内容・方法に応じて、客観的かつ厳格で、公正、公平な成績評価及び単位認定の方法及び基準をあらかじめ学生に示す。それらに則って行われる評価及び認定を経て、適切な責任体制及び手続きによって学位授与を行う。このほか、既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定を適切に行う。

⑤本学は、ディプロマ・ポリシーに示した知識、技能、態度等の学習成果を学生が修得したかどうかを把握し、評価するため、あらかじめ指標や方法をアセスメント・ポリシー及びアセスメント・チェックリストの中で設定する。

⑥本学は、教育課程及びその内容、方法、学生の主体的、効果的な学習のための諸措置の適切性について、定期的に点検・評価し、その結果を改善・向上に結びつける際に、把握し評価した学生の学習成果を適切に活用するとともに、学習状況等に目を向けるほか、学生の意見や外部の視点を取り入れるなど、可能な限り多角的な視点から検証し、自己点検・評価の客観性や有効性を高める。

(1) 現状分析

【考え方の①について】

本学では、ディプロマ・ポリシーに修得すべき知識、技能、態度など当該学位にふさわしい学習成果を示している。ディプロマ・ポリシーは、大学全体のもを共通基盤として定め、学位プログラムごとに作成し、公表している。また、ディプロマ・ポリシーに基づき、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、授業形態等をカリキュラム・ポリシーに示している。カリキュラム・ポリシーに関しても、大学全体のもを共通基盤として定め、学位プログラムごとに作成し、公表している。

大学全体として教務部を中心として、3ポリシー及びカリキュラムマップ、カリキュラムツリーについて、毎年学位プログラムごとに点検し、また大学全体でも点検と確認を行なっている。ディプロマ・ポリシーの到達度と科目の関連性により見直しをする場合は、学長の承認を得ることとしている。また、ディプロマ・ポリシー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を発行している。

本学は、専門教育科目を中心とする学科における学習を生涯のキャリアにどのようにつなげるか、学生に考えさせ、在学中の学習の指針とするために本学独自のキャリアデザインポリシーを学科ごとに定め、公表している。

【考え方の②について】

本学は、学士課程、修士課程、博士課程及び大学院の専門職学位課程のいずれの学位課程にあっても、法令の定めに加え、自ら定めるカリキュラム・ポリシーに従って授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成している。

カリキュラム・ポリシーに沿った適切な教育課程が編成されているかどうか（当該年度のカリキュラム編成方針は適切か、カリキュラム・ポリシーに沿ってカリキュラムを編成しているか、科目の体系的や順次性、科目間の関係に留意しているか等）については、学科や専攻が編成した次年度カリキュラムを、担当副学長及び教務部、教育支援課が確認している。

【考え方の③について】

大学全体として、全授業科目に対してシラバス作成を義務づけている。シラバスには、開設学科、履修可能学生、履修中心年次、授業概要、到達目標、キーワード、授業の内容と方法、評価の方法、教科書、担当者連絡先などを書くこととしている。シラバスは、授業担当者が作成した後、学科長と教務部委員による査読を経て、公開される。査読においては、カリキュラムにおける当該科目の位置づけと到達目標が合致しているか、授業内容や方法は到達目標達成に向けて適切か、評価は到達目標の達成を測定できるものとなっているか、評価の方法は客観性や透明性が保たれているか等、を点検する。確認によって不十分なところがあれば、担当教員に修正を求めている。

学科が定めるディプロマ・ポリシーと科目配置が明確となるよう、当該科目とディプロマ・ポリシーを関連づけ、マトリックス型のカリキュラムマップを作成し、公表している。学生は履修科目を検討するにあたり、ディプロマ・ポリシーとの関連性が分かるシラバスを活用できるようにしている。この関連づけにより、学修ポートフォリオ（学修レーダーチャート）において各ディプロマ・ポリシーの達成度確認を表示することができている。

【考え方の④について】

大学全体として、履修単位の認定方法に関して、いずれの学位課程においても、各授業科目の特徴や内容、授業形態等を考慮し、単位制度の趣旨に沿った措置を取っている。また、授業科目の内容・方法に応じて、客観的かつ厳格で、公正、公平な成績評価及び単位認定の方法及び基準についてはシラバスにおいてあらかじめ学生に示されている。

【考え方の⑤について】

大学全体として、アセスメント・ポリシーならびにアセスメント・チェックリストを策定し、公表している。これを共通基盤とし、学科ごとにアセスメント・ポリシーならびにアセスメント・チェックリストを策定し、公表している。

大学全体として教務部・教育支援課を中心に、全学生の成績及びGPAを課内にて算出し、本学における成績評価バランスと学生の履修状況を突き合わせ、授業の評価実態を把握している。

【考え方の⑥について】

本学では、各学科や専攻、部署を単位として、教育・学習に関する自己点検・評価を行っている。大学全体として統一的に実施するため、「課題・背景」「目標・計画」「アクション」「取り組み結果を評価するための具体的な調査・指標」「評価」「実施報告（評価の理由）」「改善方策・（次への）計画」「関係する数値」「根拠資料」を最低限の項目とし、年度ごとに定期的に自己点検・評価を行っている。

自己点検・評価においては学習成果の把握によるだけでなく、学生からの意見を取り入れる目的もあって、教務部を中心にして年度初めに、全学生に対し「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」を実施している。また、2025年度から本格実施となる「全国学生調査」を、2年次生及び卒業年次生全員に対して実施している。

外部評価については、内部質保証推進規程において定めており、これに基づき実施することとしている。

（2）成果・特色ある取り組み

【考え方の①について】

福祉社会学科では、学科として、今後の学科の在り方を改めて真剣に考え、新たな学科としての魅力を「新機軸」として打ち出すため、学科を挙げての検討を始めた。中核となる「新機軸ワーキンググループ」（構成メンバー4名）が定例ミーティングを行い、そこで出来上がったたたき台をもとに今年度は2回将来構想ミーティング（学長、副学長、アドミッション部長を交えた協議）に参加し、進捗状況を報告しながら、大枠を固めるところまで到達することができた。その後、ディプロマ・ポリシーの具体化に向けて進めていく。

【考え方の②について】

心理学科では、キャリア準備プログラムを改定した。心理学科生のキャリア動向及び志願者に対する学科の魅力向上を図る観点から、プログラムの再編を実施した。具体的には、新規プログラムとして「ワークライフ・マネジメント」を設置するとともに、既存の「生涯発達とコミュニティ」を学生への内容明示を目的として「生涯発達支援とコミュニティ」へと名称変更を行った。

福祉共創マネジメント専攻（専門職大学院）では、専門知の修得に加え、学び続ける力、課題分析力、俯瞰的視点等の汎用的コンピテンシーを育成するため、2026年度より、異業種連携と人材育成を目的とする「越境的実践と共創社会」及び金融経済教育分野の新制度を扱う「金融経済教育論」を新設し、教育内容の充実を図ることとした。

【考え方の③について】

全学共通教育センターでは、2024年度に本格稼働したリーダーシップ教育認証プログラムを運営している。当プログラムは、キャリア支援部との連携の下で構想された次世代リーダー人材を育成する体系的プログラムであり、キャリアコア科目、リーダーシップ基礎、リーダーシップ実践の各科目と関連教養科目を組み合わせた構成となっている。このうち、2年次キャリアコア科目は、2025年度入学生から選択科目（それ以前は選択必修科目）に変更された他、2025年度から、リーダーシップ実践科目が2年次以上履修可となり、また、学生の履修ニーズが高い「女性の生き方と社会 グローバル志向型」がオンライン化されるなど、より履修し易いプログラムとなるよう工夫している。なお、2025年度には、初めて、本プログラム修了生を輩出し、認定証が発行された。

また、全学共通教育センターと国際交流委員会が連携・協力したS-GLAP(Global Liberal Arts Program)プログラムは、カリキュラム留学プログラムを持たない学部学科の学生に対し、グローバル教育の道を拓き、全学的な国際感覚の涵養を図ることを目的としている。2022年度に1期生の募集を開始し、2025年度は4期生となる。エントリーした学生に対しては、選択授業を毎年確認・提示し、堅実な履修計画をたてるための一助としている。2024年度には、上位プログラムの参加予定者にむけた科目「国際理解研究」を提供している。これは、英語を授業中の使用言語とし、アメリカ社会・コミュニティの理解を通じて、英語力向上と国際感覚醸成を意図した双方向型授業として展開されている。2025年度1期生5名が修了証を得た。

全学共通教育センターの教職においては、学生の学習活性化と効果的な教育の実現に向け、また、大学での授業経験を中学校・高等学校での教育にも活かせるよう、全ての教職科目（各学科の専門教育科目に含まれる教科の専門的事項を扱う科目は除く）でアクティブ・ラーニングを実施しており（2025年度から実施率100%）、ICTの利活用も積極的に推進している。次年度からはデジタル教科書も導入する予定で準備を進めている。

福祉社会学科では、10年以上前から会員として運営を担ってきた「せたがや福社區民学会」で多くの教員や学生が研究成果を発表し、高い評価を得ることができた。

【考え方の④について】

生活科学研究専攻では、修士論文の審査についてもプロセスを明確化し、学術論文査読では必須となる査読者からのフィードバックに対する文書回答を義務付け、他者からの評価に耐える論文を仕上げる機会とした。

福祉共創マネジメント専攻（専門職大学院）では、専門職大学院としての専攻の目的及び育成する高度専門職人材像との整合性を一層明確にするため、学位審査基準を一本化し、2026年度より「課題研究又は学位論文」を「課題研究論文」に変更することとした。

【考え方の⑤及び⑥について】

大学全体として、IR推進専門委員会のデータを活用し、科目別平均点の分布をもとに検証している。これによると、一部平均点が高い科目及び低い科目が散見され、到達目標が適切であったか、履修者の実力と適格的であったか、といった観点から経年変化を観察し、担当教員と相談して、次年度内容の修正に活用している。

心理学科では、新入生への履修ガイダンス時に学修ポートフォリオのガイダンスを行い、HRでも確認した。年度末にカリキュラムWGで成績上位者、下位者の学生サンプルの学修ポートフォリオを確認し、各科目のDPポイント設定が妥当であることを確認した。

現代教養学科では、資格科目、スキル系科目の運営や外部試験の実施を通して、コンピテンシースキルを習得する機会を確保するとともに、その成果を確認することができた。複数授業の単位修得により資格が得られる社会調査士についてキャンディデイト、本資格それぞれ一定数の学生が取得に至った。TOEICでは年度、学年により出席率は異なるものの、学年が上がるのに伴い平均点の伸び（1年308点→2年369点→3年464点）が確認できた。MOS試験はWord、PowerPointともに受験者全員が合格した。

初等教育学科では、学科内においてカリキュラムワーキンググループを定期開催し、教育目標・DPとの整合性、到達目標、評価方法の妥当性について点検を行った。教職課程及び保育士養成課程について、関係法令・設置基準に基づく確認を行い、必要な届出・報告書類を作成した。授業評価アンケート結果及びDPポイントの達成状況を確認し、教育課程の改善に活用した。

管理栄養学科では、管理栄養士国家試験の合格率について、本学科の合格率は97.6%であり、全国の管理栄養士養成課程（新卒）の合格率80.1%と比較すると、17.5%上回る結果を得た。

会計ファイナンス学科において、学科の基礎学習として1年次に特に重視している日商簿記3級の1年生の合格者数（2026年2月18日時点）は、48名である。入学時点ですでに日商簿記3級以上に合格していた学生を除く70名を分母として合格率を計算すると68.6%である。日商簿記3級・2級はCBT化されており随時受験が可能であるため、例年春期休暇中に受験する学生も多いことから、2025年度の合格率は70~80%となることが見込まれる。したがって、概ね1年次終了時点の暫定的な目標（70%~80%）を達成したものと考えている。

国際学科では、2025年度4年生2年目DDP学生についてみると、「卒業まで」に、上海DDP学生のHSKは100%、韓国DDP学生のTOPIKは80%が、目標を達成している。

国際日本学科では、2025年度はガルーダインドネシア航空インターンシップ22名、国内インターンシッププログラム7名、観光ホスピタリティ・ツーリズム・インターンシップが14名（英コミほか他学科の参加者を含む）と学生から積極的な参加があり、募集したインターンシップは全て実施され、企業側からも概ね高い評価を得た。

環境デザイン学科では、2024年度に在学生に行ったアンケート結果を分析し、オープンキャンパスでの広報としての情報提供、学科運営会議での学科運営としての資料等に活用した。また、アンケート結果は研究ノートとしてまとめ、3月の学苑に掲載予定である。とくに、学科運営会

議において、総合型選抜入試における入試問題の検討、成績不振層への対応等の基礎資料として活用した。

生活科学研究専攻では、今年度修士課程を修了する5名のうち、全員が国際もしくは国内の学会発表を行った。一名は筆頭著者として国際学術誌の査読を受けており、二名は国際学術誌の論文著者となっている。

人間教育学専攻では、今年度は適切な研究指導により1件の学会発表を実現した。また、5名の院生が学会に参加し最新の知見に触れたことは、専攻全体に研究意欲を醸成する大きな契機となった。また3名の院生が各自の研究内容に基づくワークショップを実施した。これは「実践的研究の推進と成果の還元」の第一歩として高く評価できる。

（3）課題と改善方策

【考え方の②について】

日本語日本文学科では、スキル系科目について、ワーキンググループで司書関連科目と合わせて検討を行い、情報系科目の初年次教育の必要性を確認した。次年度のキュラム編成の際に検討する。

【考え方の③について】

全学共通教育センターの一般教養セクションでは、一部授業のオンデマンド化の是非について検討を行い、科目を絞って導入している。オンデマンド授業は、学生が自身のペースで視聴・見直しができるメリットがある一方、一部学生においては、授業への関与や取り組み意欲を低下させてしまうデメリットが懸念される。当方法は、講義型大規模授業である「キャリアデザイン入門」「女性とキャリア形成」「女性の生き方と社会」（以上、キャリアコア科目）において展開している。課題としては、オンデマンド授業において、学習態度の分散が大きくなる点、課題提出等の過程で一部学生の学習意欲の低さが観察できる点があり、オンライン授業の最適化に向けての検討を継続していく。

【考え方の⑥について】

外部評価委員会を今年度実施していない。規程に従って委員を任命し、次年度開催した上で、本学の自己点検・評価及び内部質保証推進活動の客観性・有効性・信頼性を高め、改善につなげる。

1-3. 四部委員会

(1) 教務部

本学では「修学支援に関する方針」として以下の3点を掲げている。

「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。

教務部では、この方針に沿い、年度ごとに目標を掲げ、方針の実現を図っている。

今年度の教務部の目標は、中期方針に掲げた本学の特徴・目標達成と同時に、学修者本位の教育を実現し、学生の学修支援（履修指導、学習進捗状況、学習理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等）の着実な履行である。また、本学の新学部・学科設置によるキャンパスリソースの再分配及びDirect4.5含む留学生受入に向けた対応を検討することとしている。

今年度、教務部では以下4点の計画を立てた。①キャンパスリソースの再分配に伴い、オンライン授業の活用を推進する。②カリキュラムマップやカリキュラムツリー、学修ポートフォリオを活用し、学生への履修指導等を行う。③本学のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを踏まえ、柔軟なカリキュラム編成を行う。④学生がディプロマ・ポリシーの達成状況及び正課・正課外の学習成果を把握できる機会を設ける。

<当該年度の活動>

①すべての授業開設学科・専攻に対し、担当副学長・教務部長・教務部次長によるカリキュラム・ヒアリングを実施しているが、2025年度は、2022年度に定めたオンライン授業ガイドラインに基づく授業確認を行い、2027年度開設授業に向けて、オンライン実施できる具体的な授業について確認をした。継続してよりオンライン授業を実施しやすい環境整備をすると同時にオンライン授業の適切性についても継続的に検討していく。さらに、オンライン授業実施の方針を策定するにあたり、まずは現状を踏まえるためにオンデマンド化が可能な科目の洗い出しについて全学共通教育センター及び各学科に依頼をした（第5回教務部委員会（9月24日実施））。この回答結果をもとに、オンライン授業（オンデマンド授業）の適切化に関する方針を定めることになった。

②学生が履修科目を検討するにあたり、ディプロマ・ポリシーと関連性が分かるシラバスの提供が出来、学生は学修ポートフォリオ（学修レーダーチャート）で各ディプロマ・ポリシーの達成度確認を可能にした。また、学修レーダーチャートの運用を開始してから4年目の完成年度を迎えることによって、カリキュラムとディプロマ・ポリシー及び成績評価等との相関を見ることが出来る環境を整備した。

③例年同様、カリキュラム・ヒアリング時に、カリキュラムマップ及びカリキュラムツリーについても点検と確認を行った。学生が履修計画を立てる上で重要な資料となるため、毎年、確認を行い、要改善点等を指摘した。

④ディプロマ・ポリシー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を本年度から開始し、入学から卒業までのディプロマ・ポリシー達成度を学生・卒業生及び大学が可視化できるようにした。また、年度初めに、全学生に対し「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」を実施した。また、本年度から本格実施となる「全国学生調査」を、2年次生及び卒業年次生全員に対して実施する。学生自身がディプロマ・ポリシーや正課外教育の達成度、主体的な学修習慣や大学全体の学修の質（授業外学習やアクティブ・ラーニングの取組に関する学生の浸透率等）についての調査結果を踏まえ、改善の有無を検討することで、より良い教育課程の編成に繋げることが可能となるようにした。その他、進級査定の見直しに向けて、全学生の成績及びGPAを課内にて算出し、本学における成績評価バランスと学生の履修状況を突き合わせ、授業の評価実態を把握した。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、教務部は自らの活動についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

（２）学生部

本学では「生活支援に関する方針」として以下の４点を掲げている。

「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および保健管理室・学生相談室・アクセシビリティ支援推進室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、配慮を必要とす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。

学生部では、この方針に沿い、年度ごとに目標を掲げ、方針の実現を図っている。

今年度、学生部の目標は以下の通りである。

中等教育及び大学入試の大きな社会変化やSNSなどの発達に伴い、大学生における答えのない問いへの探求姿勢が近年大きく変化している中、社会から求められる人材の根本的な部分は変わらないという点にも鑑み、中期方針にもある自立・自律した学生の育成を目指している。学生の成長の場として正課だけに限定せず、学生達の自主性が発揮できる環境を整備していくことも目指す。

今年度、学生部では以下3点の計画を立てた。①学生の自立・自律を促し、学生が主体的に行動できる文化を醸成する。②テンプル大学ジャパンキャンパス（以下、TUJ）との交流において、学生主体かつ継続的な活動を推進する。③保健管理室、学生相談室、アクセシビリティ支援推進室の利用者数増加に対応するため、3室連携による支援を強化する。

これらの計画は、特に方針に1. に掲げる「3室連携による学生支援体制の強化」及び3. に掲げる「課外活動支援」を中心に具体化したものである。

<当該年度の活動>

①学友会組織活動（執行部・学報委員会・ボランティア委員会・クラブ連合委員会・秋桜祭実行委員会）では、学生同士が連携し、計画的に年4回の学生総会を実施した。委員会の全体会には教職員も参加しているが、学生主体で円滑な運営が行われており、事前準備も徹底されていた。また、学友会執行部は「SWUアップデート計画」として6月に学生アンケートを実施し、ジム・水・仮眠室の整備に向けた取り組みを開始した。さらに、プロジェクト型学寮研修では、学生有志が主体となって企画を立案し、学科教職員は必要に応じて支援を行いながら、各学科の専門性を活かしたプログラムを展開した。2025年10月のアンケート結果を踏まえ、2026年度に向けて学寮研修ガイドラインの見直しを行った。

②昭和女子大学のクラブ・サークルに参加するTUJ学生が増加した。クラブ・サークル活動にとどまらず、学友会主催の夏祭りや秋桜祭にもTUJのクラブが参加するなど、交流の幅が広がっている。秋桜祭での展示発表は、TUJとの時間割の違いから日程調整に困難があったものの、実行委員が粘り強く対応した。さらに、クラブ連合委員会は10月に大運動会を企画し、西体育館においてSWUとTUJの学生が楽しく交流する機会を創出した。

③3室連携の打ち合わせを、9月から月1回のペースで実施した。修学支援を必要とする学生は年々増加しており、支援する側・される側双方の安定に向けた体制整備を進めている。また、アクセシビリティ支援推進室では、学生・教員・同室の連携をより円滑にするとともに、学生情報の一元化を図るため、「UPSHOWA」の改修を進めており、2026年4月の稼働を予定している。

なお、ハラスメントに関する啓発活動及び経済的支援についても、関係部署と連携しながら継続的に実施している。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、学生部は自らの活動についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

（3）キャリア支援部

本学では「キャリア支援に関する方針」として以下の5点を掲げている。

「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、進学およ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。

キャリア支援部では、この方針に沿い、年度ごとに目標を掲げ、方針の実現を図っている。

今年度、キャリア支援部の目標は以下の通りである。

新規学卒者の採用選考が年々早期化していることに伴い、学生が早い時期から自身の志向や適性を考え、仕事観や仕事軸を見出すことが求められていることから、多種多様な選択肢がある中で、進路先を主体的に選択し次世代のリーダーになりうる人材を育成することを目指している。そのために、さらなる就活支援体制の構築に取り組む。また、女子大学で最高レベルの就職率を維持すると共に、就職における質の向上も目指す。

今年度、キャリア支援部では、以下5点の計画を立てた。①キャリア教育を踏まえた体系的なキャリア支援プログラムの実施、②インターンシップ・オープンカンパニーへの参加促進、③女性活躍推進企業の求人開拓と連携の強化、④女子大学生のロールモデルとなる社会人メンター制度の活用強化、⑤留学生の就職支援、である。

〈当該年度の活動〉

①採用選考の早期化に対応するため、低学年向けの就活講座を強化した。「2年生(28年卒)就職ガイダンス」から、次の「就活スタートアップ講座(基本編→チャレンジ編)」の受講に繋げ、2年次生の早期から動き出す学生の活動に対応した。

②学校推薦インターンシップの受入事業所数は80社・参加学生数は170名で、前年度と同程度であった。新規開拓を進めたものの、自由応募型のインターンシップ・オープンカンパニーを重視する企業の増加により、前年度並みの水準にとどまった。この自由応募インターンシップ・オープンカンパニーの参加率向上を目的として、就職情報サイトを活用しながら4月からインターンシップ情報の周知を行った。

③キャリア支援部委員とキャリア支援センター職員が連携し、学生の就活状況を把握し、進捗状況に応じた適切な対応が取れるよう、個別面談を強化した。また、企業側の最新の情報を学生に伝えるため、採用担当者との交流にも注力し、就職率の質の向上にも努めたが、女性活躍推進企業を分かりやすく伝えるには至らなかった。

④社会人メンター登録数の減少により、個別メンタリング実施件数は前年度を下回ったが、メンターフェア・カフェ参加者数は前年度を上回った。全プログラム実施後にアンケートを行い、メンター・学生それぞれの要望を取り入れ、各プログラム内容を検討し、社会人メンターの活動の活性化を図った。また専門分野に強い社会人メンターの登録促進については、教員に対して様々な機会でも周知したが、十分な結果が得られなかったため、告知方法も含め、方策を検討する。また、学科主催メンターカフェの開催や学科主催プログラムへのメンター招聘を実施するなど、キャリア支援部委員を通じて社会人メンターの活用促進を図った。これらのプログラムを踏まえた授業課題に取り組むなど、授業における社会人メンターの活用が進められた。

⑤昨年度より「外国人留学生就職ガイダンス」を実施しているが、今年度は講師を就職情報会社、日本国際協力センター、東京外国人雇用サービスセンターより招聘し、留学生の就職活動に

関する講義を行った。また、ゲストスピーカーとして本学留学生 OG を招き、質疑応答を含めた講話を実施したことで、留学生の日本での就職活動に対する理解が深められた。11月に開催した産学交流会では、国際交流センター・日本語教育センターの教職員も参加し、本学におけるグローバル人材の取り組みについて企業の採用担当者に直接説明し、理解を得られた。

自己点検・評価の結果は A である。キャリア支援部は、各学生の状況に合わせたキャリア支援活動について PDCA サイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

(4) アドミッション部

アドミッション部では、18 歳人口の減少に伴い、大学受験を取り巻く環境が変化し、受験生から選ばれる大学であり続けるために、広報活動や入試制度を継続的に見直すことを目指している。また、留学生や社会人学生など多様なバックグラウンドをもつ受験生に対してもアプローチする広報活動や入試制度の整備を目指す。

今年度は、以下 3 点の計画を立てた。①一定の基礎学力を有している学生を受け入れるための入試改革の実施、②正規留学生の志願者増と獲得、③大学院生の志願者増と獲得。

<当該年度の活動>

①新たな入試制度「公募制推薦基礎学力テスト型」を導入し、志願件数は 1,054 件となった。広報においては、オープンキャンパスや相談会、高校訪問等を通じて高校生及び高校教員への周知を図るとともに、SNS 広告を強化し志願者確保に努めた。これらの取り組みにより、新入試及び新学部の認知が進み、本学全体の志願動向にも好影響を与えた。その結果、年内入試の志願件数は 2,969 件（前年比 186%）、【2026 年 2 月 9 日現在】一般入試は 9,794 件（同 136%）となり、過去 5 年間で最高水準となる見込みである。

②2026 年度留学生入試の志願件数は 99 件（前年度 64 件）となり、前年比 155%と大きく増加した。留学生獲得に向けては、新たに 10 校を指定校とし、留学生対象の相談会に 7 回参加（前年度 5 回）するとともに、新規に日本語学校 8 校を訪問して入試制度の説明を行った。訪問が叶わなかった 2 校については電話で対応した。志願者増の要因としては、円安や日本文化への関心の高まりに加え、前年度に重点的に実施した日本語学校訪問の効果が現れたものと考えられる。

③2026 年度大学院入試では、学内推薦入学審査において推薦基準を見直し、各専攻で設定した GPA を新たに基準に加えた。その結果、学内推薦の志願者は 13 名（前年度 7 名）と増加した。入試全体の志願件数は 117 件（前年度 104 件）で前年比 113%となり、特に心理学専攻の一般入試は 55 件（前年度 36 件）と好調であった。

また、留学生志願者の増加を目的として、日本語学校訪問時に大学院案内及び入試要項を用いて教員への説明を行ったが、留学生志願者は 35 件（前年度 34 件）と微増にとどまった。

自己点検・評価の結果は S である。アドミッション部は、受験生から選ばれる大学であり続けるために自らの活動について PDCA サイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけることができたと考える。

1-4 その他

(1) 内部質保証

今年度、内部質保証を推進するために、今年度方針を策定し、公表することを計画した。また、従来の内部質保証推進システムを見直し、新たな体制を作ることを計画した。

<当該年度の活動>

学長の指示のもと内部質保証システムを有効に機能させ、教育研究活動の充実・改善を推進するため、規程を改定した。新たな規程は、内部質保証体制を再構築することを目的とし、内部質保証に関する規程の見直し及び全学的な方針の策定を進め、教育研究活動の継続的な改善を推進するための基盤を整えた。また、初めての専門職大学院における分野別認証評価受審に向けた準備を進めた。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、内部質保証推進についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけることができていると言える。

(2) 教育研究組織

本学では、建学の精神、理念・教育目的を実現し、「使命・将来構想」を達成するための教育研究組織を設置している。今年度、教育研究組織の自己点検評価において、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に鑑み、組織の適切性を点検評価している。

今年度、既存学部の将来構想について検討することを計画した。

<当該年度の活動>

学長を中心とする定例会議及び将来構想委員会において、既存学部及び学科の将来構想について関係学部学科と学長副学長が意見交換を行い、方向性を共有した。具体的には、関係学部・学科においては、教授会でデータをもとに議論・検討し、将来構想委員会に基本案を上申した。将来構想委員会においては、基本案を議論し、改革日程の概略を示した。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、教育研究組織の適切性についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけることができていると言える。

(3) 教員・教員組織

本学では、「求める教員像」及び「教育組織の編成方針」を以下の通り策定し、公表している。

「求める教員像」

建学の精神なら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。

- 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。

「教員組織の編制方針」

- 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制する。

また、「学部・研究科等における教員組織の編制方針」も別途定めている。

今年度、方針に従って、基幹教員制度への対応を計画した。

<当該年度の活動>

教員組織の編成に関しては、教育研究における質の向上を目指し、実務家教員の積極的な登用や柔軟な教員人事を促進した。2026年度新規採用予定の常勤教員のうち、実務家教員は6割程度となる見込みであり、積極的な実務家教員の登用を実現できている。基幹教員制度への対応として、必要教員数を充足するために、教員の配置を柔軟に見直した。

新学部開設に向けて、新学部準備室を設置し、適切な人員を配置することで、教育・研究環境を整備し、開設に向けた基盤を構築した。新学部準備室には、認可申請担当者を配置し、業務を進めながら引継ぎを行う体制を整備することで、円滑な稼働を実現した。その結果、文部科学省より総合情報学部の設置が認可された。

教員人事に関しては、教員の募集、採用、昇任等を、明文化された基準及び手続きに従い、公募を主とすることで広く人材を求め、公正かつ適切な方法で行っている。選考に当たっては、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学界や社会における活動実績等に留意して、候補者を選考している。このほか、特定の範囲の年齢に偏ることのないよう教員の年齢構成に配慮し、性別等の多様性に留意しながら教員人事を行っている。

教員の資質向上についても留意している。資質向上を図るために、組織的かつ多面的にファカルティ・ディベロップメント（FD）活動等を行っている。今年度も全学的にFD講演会、FDサロンを実施した他、各部署においてFD活動を推進した。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、教員組織の適切性についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

（４） 研究

本学では、高等教育機関としての責務を果たすため、教育研究の高度化及び推進を図ることを目的とし、以下の3点を「研究に関する方針」として掲げている。

「研究に関する方針」

①研究の推進

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

②研究支援

研究環境の整備に努め、学外研究資金獲得の支援を行うと共に、学内研究費制度の定期的な見直しにより、多様な研究活動を支援する。併せて、教員、職員双方の事務負担軽減に努める。

若手研究者支援と研究者のライフイベント復職支援についても、本学の重点目標として取り組んでいく。

③研究倫理遵守体制

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

今年度、「研究推進の方針」に対し、以下の5点を計画した。①科研費をはじめとする外部資金の採択率向上及び受入件数の拡大、②研究に関する学内制度の改善、③国際学会での発表数増加、研究成果の積極的な発信、④研究倫理意識の向上及び研究に関する国の方針へ対応、⑤研究時間の確保

<当該年度の活動>

①科研費採択者による実践的な勉強会、退職教員を起用した研究計画書の添削支援を実施した。従来からの共同研究・委託研究に加え、産学連携の機会拡大として参加し2年目となる東京商工会議所マッチング事業の情報を定期的に共有し、教員が共同研究に関心を持つ契機の創出や潜在的ニーズの発掘を行った。

②科研費採択者を対象とした研究者のライフイベントに配慮した支援として、学会への子の出張帯同に伴う制度を新設し、研究活動の継続を後押しした。

③図書館との連携により研究データの機関リポジトリでの管理体制を整備しオープンアクセス化の推進を開始した。海外学会発表助成では一定数の応募があり2025年度は9名に助成を行った。

④研究倫理意識の向上及び研究に関する国の方針へ対応のため、研究倫理教育では、研究インテグリティ、安全保障、AIなど最新の社会的要請を踏まえたカリキュラムへの見直しを行い、全教員が受講した。外為法に基づく貨物の輸出、技術の提供に関する安全保障貿易管理における規程を策定し輸出体制の整備を行った。教員個人の倫理意識向上と大学としてのリスクマネジメント体制の強化をはかった。

⑤研究時間の確保に向けて、学内研究費の購入申請における確認ルールを見直し、教員への問い合わせ回数を削減することで研究者の事務負担を軽減した。提出書類や承認の電子化を行い教員の業務負担の一層の軽減につなげた。

また、研究所の活動は以下の通りである。

生活心理研究所では、研究所紀要の発刊、プロジェクト研究「心理専門職のキャリア形成とスーパービジョン体制の確立に向けた研究」の推進、心理臨床相談室による計466件の臨床相談業務、修了生臨床事例研究会（卒後研究会）及び公開講座の開催を実施した。

国際文化研究所では、グローバル・プロジェクトの成果として国際文化研究シリーズ1を出版し、次のプロジェクトのシリーズ2の出版のスタートを切った。オープンレクチャーは、国外の研究者による講演2回を含み、海外の講演者を含むシンポジウムの開催もオンラインを活用し、国内外からの参加があった。

女性文化研究所では、『女性文化研究叢書』第14集刊行・北京女性会議30年と本研究所40周年事業を総括した公開シンポジウム「北京+30の現在、「女性文化」を問う」（ハイブリッド）・祝賀会を実施した。オンラインでの公開シンポジウム「子どもの未来を共につくる社会へ：出生・育児・法制度・ジェンダー」（『女性文化研究叢書』第14集関連登壇者を含む）を実施、多くの参加者からの好評を得た。第17回女性文化研究奨励賞（特別奨励賞）〈坂東眞理子基金〉の選考並びに受賞者発表（2025.5.1）と広報を行った。プレスリリース後、贈呈式・受賞記念講演（紀要・ニュースレターに記録掲載）、祝賀会（2025.6.3）を実施、出版社・受賞関係者との交流を深めた。坂東フェロシップ（女性文化研究所特別研究員）で来日のシュ・インニン氏の研究報告会（第180回研究会：2025.12.23）を開催（共催：国際交流センター）、中国人留学生（院生・学部生）らと交え、国際的な研究活動の支援体制を充実させた。また、合同研究報告会（第181回研究会：2026.2.25予定）では、研究員・特別研究員・実務家研究員（新規）の2025年度研究報告を実施した。その他、ニュースレターや紀要を発行した。

近代文化研究所では、紀要は2月末、ブックレットは3月上旬に刊行した。紀要はあらかじめテーマと投稿者を決めておくなどして、投稿数を増やす努力を行い倍増した。シンポジウムは8月22日（金）に実施した。ここ数年文化庁の職員の方が参加して下さっているらしく、庁内で面白い講座を実施していると話題になっている旨のご連絡をいただいた。若手所員の育成を掲げ、在籍年数の若い所員に自身の研究を披瀝する場として所員勉強会を計画した。

現代教育研究所では、「先生による、先生のための、先回り研修会」（略して先3、サキサン）を、予定通り、8月から月1回の頻度で計6回のセッション、2回の交流会を実施した。セッションに全回通しの参加者は128名（うち、学生22名）、スポット参加が45名、延べ173名の参加者数を達成し、コミュニティの規模を拡大することに成功した。「先3」がきっかけとなり、奈良県天理市の教育改革プロジェクト（「毎日が楽校」プロジェクト）の伴走を受託し、天理市・天理市教育委員会・昭和女子大学現代教育研究所の三者間で協定を締結した。向こう3年間は受託費用の一部を主な原資することができ、不足分の一部を大学の自前予算で充当する体制を構築した。これまで構築してきた先回り先生コミュニティとネットワークを活用しながら、助成期間中よりも実施回数を減らして、年間2～3回で今後も継続実施できる目途が立った。所員20名、研究員49名、計69名の規模を維持しており、研究員の新規受入に関しては、エントリーシートの改訂を行い、研究所が掲げるミッションやコンセプトに合致するかどうかを審査基準にするように改善した。コアプロジェクト「先3」以外に、プロジェクトが5件、進行中である他、計8回のセミナーやシンポジウム等のイベントも実施しており、研究成果の社会への発信や還元に尽力した。

女性健康科学研究所では、研究業績については英文雑誌への発表など堅実に成果を上げている。また、健康診断のデータベースの構築を順調に行っている。

自己点検・評価の結果はSもしくはAである。以上のことから、研究体制の適切性についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

(5) 教育研究等活動

本学では、学生の学修及び教員による教育研究活動を十分に行うことができるようにするため、「教育研究等活動に関する方針」を以下の通り掲げている。

「教育研究等活動に関する方針」

①施設設備

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

②図書館

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

③情報通信環境

本学における学生の学修及び教員の教育研究活動、ならびに教職員の業務を安心・安全かつ効果的に推進するため、学内ネットワーク等の情報通信環境を整備し、実効力のある運用体制を構築する。また、情報の保安全管理に留意し、活用を推進する。

情報環境については、本学の諸規程に基づき、情報環境を利用する構成員に対して情報倫理に関する教育機会を提供し、啓蒙及び徹底周知を図る。

④研究環境

本学の教育研究活動を推進し、質の向上や活性化を図るため、教育研究等環境を整備する。

図書館においては、①学生の学修及び教員の教育研究活動の必要に即した環境の整備、②学生の自学自習のための支援、③論文投稿支援、研究調査協力員制度による研究支援、④読書推進活動の充実、⑤本学に所蔵する貴重資料及びデジタルアーカイブの活用、の5点を計画した。

研究支援機器センターにおいては、①研究支援機器センターの保有機器についての情報についてHPを通じて発信するとともに、ユーザーが利用しやすいように、利用予約等の方法を見直す、②利用頻度が高い大型機器の老朽化を踏まえ、更新のためにかかる費用について私学助成制度等を利用できるように計画・準備していく、③センター運営委員が協力して、維持管理に対応していく、の3点を計画した。

<当該年度の活動>

図書館については以下の通りである。

①シラバス参考図書や資格関連資料等を重点的に収集し、学生の学修に即した蔵書構築を行った他、電子ジャーナル・データベースの購読タイトル見直し及び一部学術雑誌の整理の実施、価格高騰が続く中であって利用者ニーズに沿った学術情報の提供、開館日1日あたりの入館者数の前年度比増加、電子資料のアクセス環境、利用促進を図った。

②図書館オリエンテーション・ガイダンスにおいて、配布教材の内容見直し等、プログラムの充実を図り、前年度より参加人数が増加した。また、引き続き Web サイト上でセルフラーニング教材を提供し、学生の自学自習を支援した。

③学術論文の即時オープンアクセス義務化への対応として、教育会議、教職員 Web 及びポスター等を通じて、論文掲載料が無料となる出版社に関する情報提供を行った。貴重資料・準貴重資料を対象とした研究調査協力員制度においては、3 件の応募のうち 2 件を採択し、現在調査を実施中である。このうち 1 件については、調査成果を大学院紀要へ投稿し、掲載が決定している。

④学生の学修及び読書活動を支援するため、マイライブラリによる資料リクエストを可能とした結果、図書のリクエスト数が増加した。また、館内において定期的にミニ展示を実施し、資料利用の促進を図った。

⑤本学図書館の特徴的なコレクションに焦点を当てた貴重資料の企画展示を年 2 回実施した。秋季に開催した特別展示「錦絵にみる女性の服飾」は好評を博し、例年を上回る来場者数を記録した。さらに、デジタルアーカイブシステムと図書館システムとの連携並びにガイドラインの策定を進め、貴重な学術資産の有効活用に取り組んだ。

研究支援機器センターについては以下の通りである。

①各教員が、研究に応じた機器をスムーズに使えるように、研究支援機器センターの保有機器に情報を HP にて詳細に記すとともに、今後ユーザー数の増加に向けてユーザーが利用しやすいようなオンライン利用予約等の方法を検討した。

②今年度、私学助成（文科省研究室実整備費）にて老朽化のため買い替えが必要であった共焦点蛍光顕微鏡について最新機器の導入が達成できた。

③機器センター運営委員が、それぞれの専門時応じて機器の維持管理を行うことができた。

自己点検・評価の結果は A である。以上のことから、教育研究等環境の適切性について PDCA サイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

（6） 社会連携・社会貢献

本学では、多様性を相互に尊重する共生社会の実現や発展に貢献するため、「社会連携・社会貢献に関する方針」を教育・研究の両面から以下のとおり定めている。

「社会連携・社会貢献に関する方針」

①社会連携・社会貢献を推進するための組織編成

社会連携・社会貢献活動を適切に推進するために必要な組織を整備し、計画的に活動を行う。

②地域連携・地域貢献

社会における課題を解決し、活性化させるために、地域等（自治体、国、国際機関等の公的機関、NPO 法人、他大学等）と連携し、本学が有する資源や研究成果を社会へ提供・還元する。実践的活動において学生や教職員が地域と協働し知見を共有するなど、大学と地域等との交流や連携を促進し、双方の発展に貢献する。

③産学官連携

産業界や公的機関と連携し、受託研究等の研究活動を推進するほか、実践的活動に学生や教職員が参加し知見を共有する等を通して、本学が有する資源や研究成果を社会へ提供・還元し、社会の発展に寄与する。

④国際連携・国際貢献

国内及び国外における海外高等教育機関と連携し、学生や教職員に向けて、教育研究及び教育研究環境の国際化や豊富化、国際交流に関する機会創出を積極的に図る。また、教育研究における国内外の機関や地域との連携や交流により、国際社会の発展や平和と安定に貢献する。

⑤高大連携

高校と連携し、本学が有する資源や教育研究の知見や成果、教育的プログラムを高校へ提供することを通して、双方の相互理解や交流を深め、中等及び高等教育の充実発展に貢献する。

今年度、地域連携・地域貢献に関して以下の3点を計画した。①本学全学生対象のプロジェクト・ベースド・ラーニング（PBL）における産学官の連携を強化する。具体的には、TUIJとの更なる連携、持続可能なプロジェクト活動を目指した仕組みづくり、ファシリテーター向け研修の充実等を図る。②各種講演会や交流会の定期的な開催に加え、研究員のピアサポートの一環として昨年度開設した「Special Interest Group」の一層の活性化を図る。具体的には、事務局への報告のマイルストーンの回数増加、さらに成果報告の機会増加などの施策により、活動の活性化を図る。③学外ステークホルダーから得た情報を学内関係者と共有し、素早く最適な対応を図る。

<当該年度の活動>

①TUIJとの連携については、地方創生を目的としたプロジェクトにおいて、TUIJの教職員や学生向けに地域イベントの広報活動を行うなどの取組を足掛かりとして、来年度協働に向けての関係性を構築することができた。持続可能な取り組みについては、プロジェクトにおいて、前年度の活動を継承・発展させる取り組みが行われ、複数のプロジェクトで持続可能な地域や企業との関係構築をはかることができた。ファシリテーター研修については、外部講師による実践的なワークショップ型の研修を開催するとともに、相談会を開催することにより、各プロジェクトのファシリテーターの学びや情報交換の機会を提供した。

②年間を通じて、研究員の助成金報告会（1件）、研究セミナー（1件）、Mariko's café（1件）、シンポジウム（2件）、研究員サロン（1件）、特別講義・交流会（1件）、研究員交流会（1件）等各種イベントを開催し、研究員への研究支援・相互交流の機会提供を行った。さらに、Special Interest Groupは、各テーマの発起人のもと研究の関心領域が近い研究員で構成され、年間を通じて活動する。前年度4グループから今年度は6グループに増加し、それぞれのグループが研究活動を行った。成果発表の機会としては、そのうち1つのグループの代表が研究員向けに研究に役立つ内容（「研究初心者のためのアカデミックスキル入門」）を発表した（12月）。また全体の成果報告会として、5グループが研究活動成果を発表した（2月）。さらに、研究成果をまとめ本学現代ビジネス研究所紀要「研究ノート」を投稿したグループもあった。前年度においても1グループの研究成果が現代ビジネス研究所ワーキングペーパーとして公開されており、紀要などを通じて、今後より一層研究成果を対外的に発信するという流れを強化する。

③自治体や企業などさまざまな問い合わせに迅速かつ的確に対応を行った。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、社会連携・社会貢献の適切性についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけていると言える。

(7) 大学運営・財務

大学運営面において、今年度、(1)SD研修の実施・拡充に向けて、①評価関連研修、②全職員対象（eラーニングシステム活用等含む）、③ポストン職員研修の実施、(2)人事制度改革に向けて、①就業規則の整備、②新制度（専門職制度・ジョブリターン制度・選択定年制度）の運用開始、(3)業務デジタル化に向けて、①ワークフロー・労務システム導入、②勤務管理システム更改を計画した。

また、大学財務面において、今年度、①改正学校法人会計基準への対応を含めた法令順守、②自動化や現金取扱い削減等の業務効率化、③学内外へのナレッジ共有化と情報公開の実施を計画した。

<当該年度の活動>

大学運営面においては以下の通りである。

(1)SD研修の実施・拡充に向けて

- ①評価関連研修：2025年度は新任職員を対象とした対面での被評価者研修を実施した。
- ②全職員対象：全職員を対象とした階層別研修を策定し、年度末までに全員受講必須としてeラーニングシステムにより展開した。
- ③ポストン職員研修：第7回ポストン職員研修を実施した。メンバーからの報告会・報告資料により、得た学びを全教職員へ共有できた。

(2)人事制度改革

- ①就業規則の整備：法令で定める「就業規則」に該当する規定は、本学の複数規程に及び、法令対応が必要な条文について順次改定を行っている。2025年度は、服務規程・休業関連規程・出張旅費規程・懲戒委員会規程・厚生規程を改定した。
- ②新制度（専門職制度・ジョブリターン制度・選択定年制度）の運用開始：新制度3件について2025年度から実質的に運用開始し、専門職制度2名、選択定年制度1名を適用、ジョブリターン制度は2025年度末退職者から該当要件充足者に対し案内を開始した。

(3)業務デジタル化

- ①ワークフロー・労務システム導入：新規入校手続き、有期雇用者の契約更新手続きについて、2025年度手続き者からオフィスステーション労務を用いたWEB手続きを開始した。これにより、手続き者の利便性向上が図れたうえ、紙面発送に係る事務作業及び費用を削減することができた。
- ②勤務管理システム更改：労働基準法準拠を充足できなかった前システムの利用を2024年度末で終了し、2025年度からオフィスステーション勤怠による新規運用を開始した。当該システム導入により、計画時点での目標を超え、付随業務改善にも活用することができた。

大学財務面においては以下の通りである。

- ①新しい学校法人会計基準に併せて、経理規程の改定を行った。
- ②新しい法人クレジットカードを導入し、現在9枚のリアルカードが稼働している。
- ③「学費 Q&A」については定期的に更新している。学納金徴収方法の通知については、来年度の新入生から実施される。また、学内向けに予算執行の質問に回答するチャットボットを設定した。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、大学運営・財務についてPDCAサイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけることができていると言える。

(8) グローバル化への対応

今年度、大学全体としてグローバル化を進めるため、今年度、以下の9点を計画した。①渡航・オンライン・オンキャンパス等の多様な形態による質の高いプログラムの提供、②正規留学生や特別留学生など、さまざまな留学生の受入拡大、③S-GLAPを軸にした全学的なグローバル教育プログラムの充実、④ダブル・ディグリー・プログラムの更なる発展、⑤海外プログラムの事前・事後教育の強化、⑥海外留学や留学生向けの経済的支援制度の強化、⑦プログラムに関する積極的な情報発信、⑧海外大学とのパートナーシップの維持・発展、⑨国際化の推進のための教職共同組織の強化。

<当該年度の活動>

①米国ビザ面接受付停止の影響により後期ポストプログラムの渡航が2ヶ月遅れとなったが、学期前半の授業をオンラインで提供し、2月に特別プログラムを追加するなどして対応したことで、プログラムの安定運営と学生の学習機会の確保に努めた。また、昭和ボストンと協力して米国内3大学の学生インターン3名を採用し、昭和ボストンで行われる夏のプログラムのアシスタントとして、授業内外での交流機会を新たに創出できた。海外インターンシップでは、既存の香港1社・マレーシア3社に加え、新たに香港1社の受入企業を確保し、また長期海外インターンシップとしてUCR Disney インターンシップに初めて学生を派遣した。さらに、正課外のオンキャンパスプログラムとしては、従来から継続している言語交流プログラム（オンキャンパス・オンライン）において、留学生・TUJ学生・海外大学在學生と本学日本人学生との1対1交流が活発に行われ、前後期あわせて288組のペアが成立した。また従来参加の少なかったブカレスト大学からの参加者が見られた。

②中国を中心に8校と新たに協定締結を行った。また、今後のさらなる提携校の拡大に向けて中国上海以外でのネットワークを持つ2社のエージェントと業務委託契約を締結した。さらに、ベトナムの高校に対しても現地領事館を通じて積極的な働きかけを行い、今後の出願者数拡大に向けた広報活動に寄与した。特別留学生に対しては、ビジ研認定プロジェクトを2件発足させ、また世田谷区の企業で新たなインターンシップ受入を実現させるなど、日本語を使った実践的な学びの場の整備を行った。

③1期生の登録者49名中、Advanced 3名、Regular 2名の修了者を輩出することができた。また、1期生の履修科目や参加プログラムの傾向分析を通して、グローバル基礎科目の履修条件達成の難しさや、3年次以降のコース選択や4年次の修了要件達成に向けたよりきめ細やかなフォローの必要性等の課題把握にも繋がった。

④初のクイーンズランド大学と本学のダブル・ディグリー取得卒業生の輩出を実現した。新たな試みとしてCIE ニュースレターの発行（年1回）を行い、DDP 学生体験談等も交えて本プログラムの魅力発信に寄与した。また、受入のダブル・ディグリーについても対象学科及び海外協定大学と共に見直しを始めた。

⑤短期プログラムについては、終了後アンケート等による主観的な評価は行っているが、プログラム自体に関する成果指標の作成には至らなかった。長期留学については、留学前後のアセスメントテストとそのフィードバックを通じて、留学の成果を各学生が検証する機会を設けているが、留学前の準備科目・準備セッション及び帰国後の成果発表等は各プログラムの実施学科・部署で独自で行っており、科目の再編には至らなかった。

⑥海外派遣については、グローバル奨学金／認定留学生奨学金の見直し、S-GLAP 登録学生対象奨学金の新設、経済支援型の奨学金の充実、昭和ボストン特別奨学金（グローバルリーダー奨学金）の新設、ボストンで行ったファンレイジングイベントでの寄付を原資とした奨学金、外部奨学金の採択及び紹介、JASSO 奨学金：申請プログラム10件の内、8件採択（追加採択含む）、その他（既存）佐藤陽奨学金（東南アジア対象）、トランス・コスモス奨学金、その他（新規）業務スーパージャパンドリーム財団、東京都グローバル・パスポートの獲得を行った。外国人留学生に関しては、成績に応じて減免率が変動する新たな授業料減免制度を開始し、学生の表彰制度の確立については、再度検討の結果、実施を見送った。

⑦学生向けの情報発信としては、CIE 学生インターン制度を導入し公式 Instagram の始動したほか、月1回のCIE イベントによって国際交流を身近に感じてもらうことを目指した。また教員を通じた情報発信の一環として、CIE の活動を広く紹介するニュースレターの発行、教職員向けサイト「CIE Web」の充実化と周知強化、学科の科会・FD 勉強会を通じたCIE の活動の紹介などを行い、学内の国際交流制度や成果に関する認知が高まった。

⑧新たに8大学と包括協定または個別協定の締結を行った。特に学科の短期プログラムやカリキュラム留学先となる新規協定校が増え、今後、本学学生の留学先候補や教職員を含めた学術交流の機会拡大に繋がる見込みだ。また、既存の協定校との交流では、特に Erasmus+ を通じて3名の教員それぞれ1週間程度受け入れ、本学学生向けに英語による特別講義等の機会を提供した。

⑨国際交流委員会（旧グローバル推進委員会）のあり方を見直した。CIE センター長が委員長となり、各学科長が委員として参加する体制になったことで、従来よりも学科とCIE とが相互に意見交換・情報共有できるようになり、連携が進んだ。具体的には、学科の科会・FD 勉強会でのCIE の活動の紹介、学科・教員に対する国際交流に関する意識調査等を行った。さらに、国際交流センターの2課体制化や4部へのオブザーバー参加などを通して、一層の国際化推進のための土台を整えた。

自己点検・評価の結果はAである。以上のことから、グローバル化推進に向けてPDCA サイクルを回し、その結果を改善・向上に結びつけることができていると言える。

2. 第3期認証評価結果に係る改善課題への対応

基準2 内部質保証

1) 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として「内部質保証推進本部」を置き、点検・評価の結果に基づく改善の検証を行うとしているものの、同本部が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、各部局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。

1) 2025年度より内部質保証体制の見直しを行った。従来、内部質保証推進本部が担っていた機能を整理し、役割の明確化と組織的な支援体制の強化を目的として、以下のとおり体制を再編した。

・内部質保証推進委員会

本学の内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として位置付け、委員長は学長とする。内部質保証に関する方針の策定、自己点検・評価結果の検証及び当該検証結果に基づく具体的な改善・向上策の立案を主導する。

・自己点検・評価委員会

自己点検・評価の実施に関する実務を担う組織として位置付け、自己点検・評価報告書の作成や各部署における自己点検・評価作業が円滑に進むよう支援を行う。

これにより、内部質保証の推進及び自己点検・評価結果の検証・改善方策立案を担う組織と、自己点検・評価実施における実務を担う組織との役割分担を明確化した。なお、内部質保証に関する方針及び規程を定め、2026年4月から施行した。

基準4 教育課程・学修成果

1) 福祉社会・経営研究科（専門職学位課程）では教育課程の編成・実施方針に、教育課程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。

2) 文学研究科及び生活機構研究科について、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。

1) 福祉社会・経営研究科のカリキュラム・ポリシーについては、2026年3月3日の専攻教授会、3月10日の専攻教授会、2026年度の専攻教授会や研究科教授会で継続審議を行う予定である。

2) 2024年度認証評価時点から大きな変化はなく、他大学の認証評価結果を踏まえると、現状においては基準を十分に満たしているとは言い難い。このため、他大学の取組を参考としつつ、2026年度は以下の4点について検討を進める。

①学位論文のルーブリック評価

- ② 3 ポリシーの全学的な見直し
- ③ カリキュラムマップの作成
- ④ GPA・成績等と自己評価（FD アンケート）との関連の確認

基準 5 学生の受け入れ

1) 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。

1) 文学研究科博士前期課程は、2025 年度に改組を行い、3 専攻を統合発展させる形で、文学言語教育専攻 1 専攻となった。収容定員は 2024 年度 40 名から 2025 年度 30 名となった。定員充足を目指し、大学院案内の配布、大学院オンラインオープンキャンパスの開催、日本語学校訪問、教員による事前面談等を行った。定員の適正化及びそれに伴う広報活動により、2025 年 10 月 1 日時点で在籍者 18 名（うち新生 12 名）、在籍学生比率は 0.60 に改善した。引き続き、大学院オンラインオープンキャンパスの実施（5 月）及び日本語学校訪問（9 月）等、社会人や外国人留学生への広報活動を強化して、継続して改善に努める。

3. 自己点検・評価結果及び改善課題対応に対する総評

昭和女子大学が実施した 2025 年度自己点検・評価結果に対する総評を記す。

【学部学科・研究科専攻による自己点検・評価の結果に対して】

「成果・特色ある取組」に挙げられる事項が多く、「課題と改善方策」に挙げられる事項が少ないことは、教育学習に関する本学の活動が、方針に沿い、PDCA サイクルを回しながら、適切に行われていることを示している。

【四部委員会による自己点検・評価の結果に対して】

自己点検・評価の結果は S もしくは A であり、PDCA サイクルを回しながら、適切に活動を行っていることが示されている。

【第 3 期認証評価結果に係る改善課題への対応】

着実に改善課題に対応している。

2025 年度の自己点検・評価により、本学が自らの教育研究活動に対し、絶えざる改善のプロセスを適切に実施していることが示された。これに甘んじることなく、これからも教育研究活動全般のさらなる改善と発展に努めていく。

以上