

昭和女子大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判定

2024 年度大学評価の結果、昭和女子大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は、2025 年 4 月 1 日から 2032 年 3 月 31 日までとする。

II 総評

昭和女子大学は、創立者による「開講の詞（かいこうのことば）」を「世の光となろう」という精神に集約して継承し、「校訓三則」に掲げる「清き気品、篤き至誠、高き識見」を備えた人材の育成を目指している。2002 年度に学園として策定した「昭和学園の『使命』 MISSION および『将来構想』 VISION」を 2016 年度に更新し、現行の中期方針「『新たな 100 年に踏み出す』全てのステークホルダーと共に」として具体化しつつ、3つの重点目標「自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出」「ステークホルダーによる『昭和コミュニティ』の形成」「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」の実現に取り組んでいる。

内部質保証については、「昭和女子大学自己点検・評価規程」（以下「自己点検・評価規程」という。）に基づき、大学の最高意思決定機関である「大学部局長会」を推進組織として位置付け、そのもとに自己点検・評価活動を円滑に行うための「内部質保証推進本部」を設置している。そこでは、学部・研究科等の各部局がそれぞれの自己点検・評価を実施し、その結果に基づき、「内部質保証推進本部」が年次の「自己点検・評価報告書」にとりまとめ、改善の検証を行うとしている。しかし、「内部質保証推進本部」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、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。こうしたことから、「内部質保証推進本部」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。なお、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の達成度等を可視化する「学修ポートフォリオ」を 2022 年度から導入し、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）や学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）に基づく教育活動を検証・改善するための「アセスメント・ポリシー」及び点検項目を網羅した「アセスメント・チェックリスト」を 2023 年度に策定しているため、

内部質保証におけるそれらの活用が期待される。

教育については、学部全学科においてカリキュラムツリーの作成によって開設科目と教育課程の整合性を高めつつ、アクティブ・ラーニングの積極的利用による学習成果の最大化を目指している。従来重視してきたグローバル教育を更に発展させるべく、海外大学のブランチキャンパスを大学隣接敷地内に設置することや、「学位取得型留学プログラム（ダブルディグリー・プログラム）」の開設等、新たな取り組みによって学生の学習環境を拡充している。キャリア教育については、「実践倫理」「キャリアデザイン入門」等の正課科目や、クラスアドバイザーによる支援等、学生のキャリア形成を促す多面的な取り組みを展開している。特に、2011年度から続く「社会人メンター」制度は、学生がロールモデルとなる社会人女性メンターから助言を得ることにより、大学での学びを卒業後の活動に有効に接続する成果を上げており、新たに「メンターマッチングシステム」を整備することで学生の希望に沿ったメンタリングを可能にするなど、優れた取り組みとして高く評価できる。また、単位認定を行うものも含めて「プロジェクト型学修」に重点を置き、学生の実践的な活動への主体的従事による課題解決能力の向上を強化している。

一方で、福祉社会・経営研究科においては、教育課程の編成・実施方針のなかで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おらず、また、一部の研究科においては、大学院学生の学習成果の把握・評価には不十分な点が認められる。さらに、文学研究科博士前期課程では、収容定員に対する在籍学生数比率の低い状態が継続している。これらの課題については、改善が求められる。

今後は、内部質保証体制の中核である「大学部局長会」「内部質保証推進本部」から各部局に至る各階層において有機的な連携を深め、かつ、測定した学習成果の効果的活用を具体化することにより、内部質保証活動の質的向上を図りつつ、既に獲得している伝統ある女子大学としての先導的地位を更に高めることを期待したい。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- 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。

建学の理念を「開講の詞（かいこうのことば）」である「世の光となろう」を通じて表し、「校訓三則」に示された「清き気品、篤き至誠、高き識見」を備えた人間になることを目指し、これに則って時代の変化に先駆けながら、社会が求める人材を輩出することを使命としている。

上記の理念に基づき、大学の目的として「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」と定めている。これを踏まえ、各学部・学科では人材養成の目的を定めている。

大学院の目的としては、「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」を定め、これに基づき、各研究科においては課程ごとに人材養成の目的を定めている。

以上のことから、大学として掲げる理念に基づき、大学・大学院の目的及び各学部・学科・研究科において、適切に人材養成の目的を明示しているといえる。

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。

大学・大学院の理念・目的は、「昭和女子大学学則」（以下「学則」という。）及び「昭和女子大学大学院学則」（以下「大学院学則」という。）に定めている。

学則及び大学院学則は大学ホームページに掲載するとともに、「入試要項」に明示することで、社会に対して公表している。また、学生に対しては入学式において「開講の詞」の朗読を聞かせるとともに、1年次前期の必修科目である「実践倫理（昭和女子大学の教育と理念）」のなかで新入生に周知を図っている。くわえて、総長・学長が直接学生に語り掛ける機会や、キャンパス内施設等への掲示、全職員が参加する「職員の集い」において周知を図ることなどを通じて、学生・教職員に対してはさまざまな方法で理解を深める機会を提供している。

以上のことから、大学の理念・目的を適切に定め、社会に公表しているといえる。

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。

2016年度には、創立100周年に向けて、改めて学園の存在価値を高めるべく、2002年度に策定した長期計画である「昭和学園の『使命』MISSION および『将来構想』VISION」を更新し、これを具体化するために、2021年度に2022年度から2026年度までの5年間の中期方針として「『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。同方針では「学園の持続的な発展のための重点目標」として「自立・自律し、グローバルに活躍する人材の輩出」「ステークホルダーによる『昭和コミュニティ』の形成」「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」の3点を重点目標として掲げている。大学においては「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を示している。

また、重点目標である「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」を効果的に図るため、学内の取り組みを役員、教職員に共有する学内広報に力を入れ、目標達成に向けて一体となる体制を整備している。

以上のことから、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といえる。

2 内部質保証

<概評>

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。

内部質保証のための全学的な方針については、学則及び大学院学則において、「教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」ことを定めている。この方針に基づき、「自己点検・評価規程」において、目的や内部質保証に関わる組織とその任務や実施等について定めている。

また、全学的な手続として、「自己点検・評価規程」において、各部局による自己点検・評価は、これにより顕在化した課題の改善計画を含めて「内部質保証推進本部」がとりまとめ、「大学部局長会」に提出し、そこでの協議を経て、学長が承認、確定するとしている。

大学ホームページでは、上記の内容について、「本学における自己点検・評価体制」として、体制図や自己点検・評価の概念図等とともに公表している。学内に向けては「内部質保証サポートサイト」を開設し、規程や作業サイクル、体制図等を全学で共有している。

以上のことから、内部質保証のための全学的な方針を定めただうえで、これに基づく点検・評価の手続を定め公表するとともに、学内において共有しているといえる。

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。

内部質保証の取り組みの中核となる組織として、大学運営・管理における最重要会議である「大学部局長会」のもとに「内部質保証推進本部」を設置している。構成員は、「自己点検・評価規程」に基づき、大学運営及び教育研究活動等の諸側面に習熟する教職員で構成するよう、「教職員のうち、学長が指名した者」及び「総長・学長室で自己点検・評価を業務とする者」とし、そのうえで、組織を統理する本部長も構成員のなかから学長が指名することとしている。また、本組織は構成員の定数を定めておらず、状況に応じて適正な人選を行うとしている。

なお、本部長は「大学部局長会」の構成員でもある。

「内部質保証推進本部」は、年度ごとに各学部・学科、研究科や各部署の自己点検・評価を統括してとりまとめ、学長を長とする「大学部局長会」との間で検証、協議のうえ、全学としての「自己点検・評価報告書」を作成している。

以上のことから、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制として、「内部質保証推進本部」を設置し、同組織が主導的に全学の自己点検・評価のサイクルを回す役割を担うとともに、「大学部局長会」と連携して、自己点検・評価を実施する体制を整備しているといえる。

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。

建学の精神を踏まえて、「知識・技能」「自主・自律」「協働・調和」の3側面に関わる力を大学で身につけることを教育目標に掲げ、これに基づいて全学的な3つの方針を定めている。各学部・学科、研究科・専攻については、こうした方針に沿って、それぞれの専門性に即して具体的な3つの方針を定めている。3つの方針と全学的な基本方針との整合性については、毎年度、学科及び専攻が点検し、それを学長、副学長が検証している。

毎年度の点検・評価は、「自己点検・評価規程」に基づき実施している。具体的には、「内部質保証推進本部」において各学部・学科、研究科・専攻及び各部署が一律に自己点検・評価を行えるように様式を準備し、各部署がウェブデータベースで作成した点検・評価結果を全学的な「自己点検・評価報告書」としてとりまとめ、「大学部局長会」に提出している。「自己点検・評価報告書」の作成にあたっては、「内部質保証推進本部」の委員が各部署へのヒアリングを行っており、その際、意見交換や点検・評価の取り組みの相談、助言、指導も併せて行うこととしている。その後、「大学部局長会」での協議を経て、学長が承認し、「自己点検・評価報告書」を確定している。そして、「自己点検・評価報告書」において各部署が示した将来に向けた発展の方策は、次年度に「内部質保証推進本部」が実施状況を検証し、「大学部局長会」に報告する仕組みとなっている。また、内部質保証における客観性、妥当性の確保として、2020年度より「内部質保証推進本部外部評価委員会」（以下「外部評価委員会」という。）を開催し、学外有識者による評価と改善につなげる意見の聴取を行っている。なお、自己点検・評価における教学マネジメントの推進、強化を目的に、「アセスメント・ポリシー」と、それに基づく「アセスメント・チェックリスト」を策定し、機関（大学）レベル、教育課程（学科）レベル、科目レベルの3つに整理して策定、公表している。

しかしながら、「内部質保証推進本部」は、点検・評価結果に基づく改善の検証を行うとしているものの、自己点検・評価の結果に基づく改善において、同本

部から各部局への指示やフィードバックは、主として点検・評価報告書の記述方法に関する助言・指導にとどまっている。また、全学的な「自己点検・評価報告書」の作成過程で実施する各部局へのヒアリングは、「内部質保証推進本部」の一部委員のみで実施しており、これらの委員が個別に各部局の改善に関わっている事項も多く、属人的な取り組みが見受けられる。こうしたことから、「内部質保証推進本部」から各部局への改善支援のあり方を明確にして、より一層組織的に改善に取り組むとともに、全学的な改善方針を浸透させつつ、大学全体のPDCAサイクルを有効に機能させるよう改善が求められる。

行政機関や認証評価機関からの指摘事項への対応については、2018年度の設置計画履行状況等調査において、国際学部の専任教員の採用計画及び担当教員の退任等を理由に未開講・廃止となった科目の代替措置について留意事項が付されており、これに対して改善に取り組んでいる。また、前回の大学評価（認証評価）結果における指摘事項への対応についても、「内部質保証推進本部」からの指示により、該当部署が改善について協議し、その結果を「内部質保証推進本部」がとりまとめている。

以上のとおり、内部質保証システムの仕組みについては、全学的な方針のもとで各学部・学科、研究科・専攻において3つの方針を掲げたうえで、教学マネジメントを推進するための「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」を「内部質保証推進本部」と各学科とが協働して策定し、これらを土台として、各学部・学科、研究科・専攻及び教務関連部局での検証を集約して「自己点検・評価報告書」にとりまとめるという体制は整えている。しかしながら、全体のPDCAサイクルを「内部質保証推進本部」が統括的に推進しているとはいえないため、改善が求められる。

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。

教育研究活動等の諸活動については、いずれも大学ホームページにおいて公表している。教育活動は、「学部」「大学院」ページにおいて、カリキュラムや教育の特色について公表しており、研究活動は、学術機関リポジトリや昭和女子大学出版会と併せてそれぞれの教員の研究活動や研究業績を公表している。また、「大学の取り組み」ページにおいて、ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）活動の結果や毎年度の自己点検・評価結果等についても公表している。さらに、財務状況をはじめその他の情報についても網羅して公表している。

以上のことから、教育研究活動や自己点検・評価結果、財務などの公表事項については、ホームページにおいてわかりやすく整理して掲載しており、社会に対

する説明責任を果たしているといえる。なお、教職課程の点検・評価については、教育職員免許法施行規則の改正に伴い、新たに設置した「教職課程委員会」を一次主体として、教職課程全体の自己点検・評価を行うよう整備し、「自己点検・評価報告書」のなかで「教職課程委員会」の点検・評価の結果を明記し、公表している。

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。

内部質保証システムの適切性の点検・評価については、「内部質保証推進本部」において当該年度の活動の振り返りを行っている。2022年度の「内部質保証推進本部ミーティング」では、点検・評価の役割分担の見直しを検討する一方で、主な協議は本文や図表、データの表記の仕方や根拠資料の準備等を中心に、「自己点検・評価報告書」の体裁に関わるものにとどまっている。

点検・評価の客観性を確保する目的で設置した「外部評価委員会」では、内部質保証の体制や手続について確認し、その機能や取り組みを評価する意見を得ている。

点検・評価に基づく改善・向上の取り組みとして、「自己点検・評価報告書」では、評価時期の適切性、各部署へのフィードバックの時期、「外部評価委員会」の開催時期等について協議し、PDCAサイクルを一層機能させるための見直しを行っている。

以上のことから、内部質保証の適切性を点検・評価する目的で「内部質保証推進本部」による振り返りを行い、認証評価に向けた役割分担の見直し等の改善に努める状況は確認できるものの、毎年度の自己点検・評価における、内部質保証システムの適切性への点検・評価についても、「内部質保証推進本部」が組織的に主導していく体制を実質化するよう改善が望まれる。

<提言>

改善課題

- 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、同本部が各部署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、各部署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。同本部から各部署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。

3 教育研究組織

<概評>

- 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。

6学部（人間文化、国際、グローバルビジネス、人間社会、環境デザイン、食健康科学）、3研究科（文学、生活機構、福祉社会・経営）に加えて、一般教養・外国語・数理データサイエンス・教職科目を統括する「全学共通教育センター」を有している。

また、大学の附置研究所として2研究所（「現代ビジネス」「現代教育」）、生活機構研究科には5研究所（「近代文化」「女性文化」「国際文化」「生活心理」「女性健康科学」）を設置し、学内の教育研究活動と産学官・社会連携の推進を図っている。

さらに、図書館、「光葉博物館」に加えて、学生の社会貢献活動を支援する「コミュニティサービスラーニングセンター」、分析機器の管理と利用支援のための「研究支援機器センター」、ダイバーシティ推進のための「ダイバーシティ推進機構」を配置している。くわえて、グローバル化の社会要請に応える拠点として米国に海外キャンパスである「昭和ボストン」を設置している。

これらの教育研究組織は、大学の理念・目的を実現するうえでふさわしい組織であるといえる。

- ② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究組織の適切性については、学部・学科、研究科・専攻、センター等の各部署による自己点検・評価に加えて、学問の動向や社会的要請、国際化への対応を図るべく、学長、副学長、教務部長、アドミッション部長、広報部長、総長・学長室長、総長・学長室課長等で構成する「大学将来構想検討委員会」において、全学的な観点から教育研究組織の改組・再編、収容定員見直し等の検討を毎年行っている。同委員会での検討結果は、学長、副学長、学部長、研究科長等を構成員とする「大学部局長会」及び理事会での審議を経て、改善・向上につなげている。

その結果、近年の組織変革として、国際学部と環境デザイン学部の設置、グローバルビジネス学部における会計ファイナンス学科、食健康科学部における食安全マネジメント学科の開設、専門職大学院である福祉社会・経営研究科の開設等に結実している。

また、2022年度に設置した全学的な組織である「教職課程委員会」は、科目ご

とに中高・幼小教職課程の点検・評価を行い、教職課程全体の改善に取り組むとともに、教職員の連携を通じて学生サービスの向上も図っている。

以上のことから、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果に基づき改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。ただし、「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。

4 教育課程・学習成果

<概評>

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。

建学の理念・目的に基づき、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を定めている。学部においては、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」という表現で統一し、大学院においても「～を身につけている（有している、できる）」という表現で明示している。例えば、環境デザイン学部環境デザイン学科では、「複眼的な視点を持ち、デザインの力で未来を創造できる女性の育成を目指」すとしたうえで、「社会における課題や要望を発見し、分野を跨いだ幅広い知見に基づき、調査及び分析を行うことができる」「他者に対して自らの考えを伝達するためのスキルを修得し、活用することができる」「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協働できる」の3項目を示し、更に同学科等、学科内でコース制を採用している学科においては、各コースに固有な到達目標についても個別に設定している。

大学院では、修士課程及び博士前期課程、博士後期課程、並びに専門職学位課程の専攻ごとに定め、専攻内でコース制・講座制を採用している専攻においては、各コース・講座に到達目標を設定している。例えば、生活機構研究科心理学専攻では、心理学講座は「人と社会を取り巻く諸問題に心理学的アプローチで対処する素養を身につけている」等の4項目、臨床心理学講座は「心理支援の専門職としての実践に必要な素養を身につけている」等の4項目をそれぞれ示し、いずれも明確かつ授与する学位にふさわしい内容となっている。

学位授与方針は大学ホームページで公表するとともに、一部の学部・学科においては独自のページにおいても公表している。また、入試情報サイト、「入試要項」、オープンキャンパス、入学前教育においても周知しており、高校生に向けて幅広く周知を図っている。入学後はガイダンス時に理解促進を図っており、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もあるなど、在学生の理解を促すための工夫を行っている。さらに、カリキュラムツ

リー及びカリキュラムマップにも学位授与方針を記載し、周知を図っている。

以上のように、授与する学位ごとに学位授与方針を設定しており、習得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明確に示し、授与する学位にふさわしい内容となっている。また、上記の方針は大学ホームページで公表しているだけでなく、受験生や在學生に幅広く周知しており、情報の得やすさや理解しやすさにも配慮している。

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。

学位授与方針と整合性を持った教育課程の編成・実施方針を、授与する学位ごとに定めている。その内容は、学部・研究科ともに学科及び専攻ごとに学位授与方針に掲げる能力を習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している。

「教育内容」では、学部については、一般教養科目、外国語科目、専門教育科目等の各科目に関する説明や体系性・順次性等を具体的に示している。また、独自の教育内容である「キャリア教育科目」や「文化講座」等についても方針を定めている。大学院については、講義科目、演習科目等の科目編成を示している。

「教育方法」では、学部については、全ての学科においてアクティブ・ラーニングを採り入れることを方針とし、シラバスにもその旨を記載している。また、教員から学生へのフィードバックの充実に関しても重視するなど、学習の深化を図るための方向性や方策を示しており、一層の充実を図っている。大学院については、論文作成に向けた研究指導や双方向授業の実施等を定めている。

「学修成果の評価」については、学部・研究科ともに卒業・修了要件充足の把握、各科目の成績評価、学位論文等の評価で行うことなどを明記している。

例えば、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科では、「教育内容」に「専門教育においては、経済・ビジネス領域を中心に、現実の問題に鋭くアプローチするための知識習得をめざして、1年次より順次性をもって学期別に科目を配置」等の12項目、「教育方法」に「能動的学習の充実のため、アクティブ・ラーニング、及びプロジェクト・ベースト・ラーニング等の体験型学習の機会を積極的に取り入れ」等の2項目、「学修成果の評価」に「学位授与の方針で掲げた能力到達確認は、卒業要件充足の把握」等の3項目を示している。

大学院も同様に、例えば、文学研究科文学言語学専攻では、「教育内容」に「各領域に関する高い学識を修得し、自身の研究テーマに関する専門的研究能力を修得するために、特殊研究科目および演習科目を中心科目として開設」等の2項目、「教育方法」に「演習科目における課題発表を通して問題を探究し、さらに学外での研究発表や論文投稿」等の2項目、「学修成果の評価」に「学位授与の方針で掲げた能力到達確認は、修了要件充足の把握」等の2項目を示し、授与

する学位にふさわしい内容を明示している。

教育課程の編成・実施方針は大学ホームページで公表しており、学位授与方針と同様に受験生や在学生在がアクセスしやすい方法で公表・周知している。

以上のことから、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を概ね適切に定めて学生や受験生に公表しているといえる。ただし、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。

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。

各科目の分野、レベル、授業形態をわかりやすくするための科目ナンバリングを指定し、教育課程の編成・実施方針で示した科目群や各科目の順次性・系統性・体系性をより具体的に設定したカリキュラムツリーを作成している。また、カリキュラムマップの作成・運用により、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針及び開設科目に関する教育課程との整合性を強化している。さらに、カリキュラムマップは、2022 年度に導入した「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資料として活用すべく検討している。

授業期間は学則において原則 15 週にわたることを規定しており、教員が休講にした場合の補講についても定めがある。また、各授業科目の単位数は、1 単位の授業科目において 45 時間の学習を必要とする内容をもって構成することを標準としており、各科目の単位設定の適切性については、担当教員とともに、学科長及び教務部委員がシラバスの内容を確認している。

各学科では学位授与方針の達成に向け、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、各学位課程にふさわしい教育課程を体系的に編成している。例えば、人間文化学部歴史文化学科では、1・2 年次に「歴史学概論」等の学問的基礎や研究上の方法論を身につける科目を、2・3 年次には各学生の興味関心に沿った、歴史学、人文地理学、美術史、民俗学、芸能史、考古学、文化財学、アーカイブス学等のより高度な専門科目を、3・4 年次では、卒業論文を完成させるべく少人数の演習を配置している。

教養科目は「実践倫理」及び「キャリアデザイン入門」を 1 年次前期に必修科目として配置しており、今後の人生設計やキャリアを発達させるための能力を育成している。また、教養科目と専門科目が同時並行で受講できる編成を行うことで、学生が 4 年間を通じて専門的な知識を得た後で異なる分野の学びを深められる機会を提供している。全学共通科目、データサイエンスに関する科目群も体系

的なカリキュラム編成を行っている。

入学前教育の必須化、初年次教育におけるアカデミックスキルの習得、各学科における1年次対象の少人数ゼミの開講等、高校生から大学生へのスムーズな移行に配慮した科目を適切に配置している。

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。

専門職学位課程である福祉社会・経営研究科福祉共創マネジメント専攻においては、基礎科目と発展・応用科目、研究科目に分類し、前者には2科目を必修科目として配置し、後者には「理論的科目」及び「実践的手法科目」の両科目を配置している。このうち、「実践的手法科目」は、「専門職リーダー系科目」と「経営者・起業家系科目」に区分しており、バランスのとれた科目配置を行っている。

以上のことから、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といえる。

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。

各学部・研究科における「講義」「演習」「実験・実習及び実技」のいずれの形態においても、能動的な授業、双方向授業、ピア・ラーニング、ICT機器の活用等、学生の学習を活性化するための取り組みを実施している。具体的には反転授業を採り入れての予習の強化、双方向のやり取りを可能にする授業、グループワーク・ディスカッションを採り入れた授業、実践的な能力を習得するための「プロジェクト型学修」等を実施している。

大学院では、学生に対して、授業等を通じて履修上の主要ポイントの周知・徹底を図る一方で、オフィスアワー等を利用して個別指導も行っている。また、ピアフィードバック体制を採り入れ、研究計画、論文投稿等の際には相互評価を行い、クリティカルシンキングやアカデミックスキル等の能力養成を多角的に行い、学会・研究会報告をするように工夫をしている。

授業あたりの学生数は、教育効果を考慮し、一般教養科目を除き上限を定めている。履修指導に関しては、各学科・専攻に配置したクラスアドバイザーが、履修、進路、その他の問題についての相談に応じ、指導・助言を行っている。また、各教員はシラバスにオフィスアワーを記載しており、科目に関する学生とのコミュニケーションを図る場を提供している。シラバスは、「授業概要」「到達目標」「授業内容・計画」等の基本的な情報に加えて、各授業回の予習・復習内容を具体的に明記することや、アクティブ・ラーニング型授業を展開する科目に関して

は、その実施について明文化することなどを義務付けている。科目担当教員が作成したシラバスは、学科長・専攻主任等による査読を行い、必要に応じて修正を求めたうえで学生に明示している。

学士課程における単位の実質化を図るため、1学期間に履修できる単位数を適正化するための履修登録単位数の上限設定を行っている。学生には大学ホームページで公表するとともに、学生指導用の履修登録手順の動画を活用して周知を図っている。

以上のことから、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うためのさまざまな措置を講じているといえる。

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。

各学部・研究科における成績評価は、平常成績及び期末試験の2領域の総合判断とし、5段階（秀・優・良・可・不可）で評価している。講義科目の評価は平常点と試験点の2区分で、演習等科目の評価は口頭発表、レポート、作品、授業態度等を重視している。これらはいずれも学則及び「授業運営に関する取り決め事項」に明記している。2021年度には、点数評価から5段階評価に変更し、GPA制度を導入しており、学部においては、GPAを成績優秀者奨学金候補者の選出や、学長賞候補者選出等にも活用している。また、成績公開後に、成績評価に疑問等がある場合に学生が申し出ることのできる制度も運用しており、公平な評価を行うための透明性を担保している。

他大学で修得した単位の認定については編入学、転部・転科、留学等のさまざまな単位認定のケースがあるが、大学及び大学院設置基準に準拠して大学及び大学院の学則に定め、単位制度の趣旨に照らして、学習時間、授業時間、難易度等の観点から検討し、適切に認定している。また、必要に応じて学生に資料の提示を求め、内容の確認を行っている。

学部学生の卒業要件単位数、大学院学生の修了要件単位数はいずれも学則で定めており、卒業・修了要件、単位認定、成績評価、GPA算出方法等については、大学ホームページで公開している。また、成績査定会・卒業査定会・修了査定会の開催による全学体制での審議を経て、学長が決定することで適切な認定を行っている。

内部質保証を推進する「内部質保証推進本部」では、成績評価、単位認定及び学位授与に関して、各部署からの自己点検・評価の結果に基づき、規程に基づいて適切に行っていることを把握しており、問題があった場合は、「内部質保証推進本部」と当該部署が協議を行い、問題解決の支援を行うこととしている。また、成績評価の客観性や透明性を高めるため、「内部質保証推進本部」では教務部と協働し、ルーブリック評価の導入も進めている。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているといえる。

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。

学位授与方針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、評価項目及び実施主体を定めた「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」を定めており、機関（大学）レベル、教育課程（学科）レベル、科目レベルにおいて、入学時、在学中、卒業時の学生の成長について段階的に確認できる体制を整えるべく検討している。これらを踏まえた各学部・研究科における学生の学習成果については、今後の活用のため、それぞれの到達目標の内容や分野の特性に合わせた評価方法の設定を目指している。

学部・学科における取り組みとしては、2022年度から運用を開始した「学修ポートフォリオ」が挙げられる。カリキュラムマップで位置付けた各科目と学位授与方針との関係に基づき、修得単位を学位授与方針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ようにしている。ただし、この「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取り組みについては、今後の検討が求められる。また、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科及び同学部会計ファイナンス学科では、リテラシーとコンピテンシーの2つの側面からスキルを可視化し、学習成果の検証のため、外部団体が実施するジェネリックスキルを測定するテストを導入している。国際学部英語コミュニケーション学科では、学生の英語力の伸びを把握するために外部客観テストを3回実施しているほか、また複数の外部団体が実施する英語能力試験を活用している。人間社会学部心理学科では、外部団体が実施し、多くの学生が受験する心理学の能力試験の結果も学習成果の一つとして参考にしている。さらに、「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調査」を毎年度全学生に対して実施しており、分析結果を「教務部委員会」で共有して、教育の改善に役立てている。くわえて、卒業生及び就職先企業を対象に「キャリア支援センター」では、大学での学びがどのくらい役に立っているかを問うアンケート調査を実施しており、今後は学習効果の検証のため、現在の仕事における能力や満足度と在学中の活動の関係性について分析することを予定している。

大学院では、シラバスに記載した到達目標や学習内容等を踏まえて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。最終的には学位論文等の審査によって学習及び研究の成果を測定している。なお、生活機構研究科生活科学研究専攻では、専門の学会に参加して研究発表を行うことで外部からの客観的な学習成果の評価を行っている。ただし、これらの

取り組みはいずれも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。

以上のことから、学位授与方針に明示した学生の学習成果を概ね適切に把握及び評価しているといえるが、学部において導入した「学修ポートフォリオ」の効果的な運用や、「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」の実効的な活用については、今後の進展が望まれる。さらに、大学院における学習成果の測定方法については改善が求められる。

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・教育方法の適切性の点検・評価は、一次的には各学部・学科・研究科・専攻・「全学共通教育センター」において定期的に行い、その適切性を点検・評価し、改善に努めている。その際に、各学科・専攻・センターは、担当副学長や教務部長等によるヒアリングを受けており、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。自己点検・評価の結果は「内部質保証推進本部」によっても二次的な点検・評価を行っている。例えば、「IR推進課」は、科目別GPAのヒストグラムを前年度の数値と比較した結果を含めて「教務部委員会」において報告しており、その分析結果をもとに、各学科が前年度の課題を解決し、適切な評価を行っているかについて点検している。また、学生による各種アンケートや科目別平均点及びGPAの学科別分析等の結果に基づき、教育課程及びその内容・方法の改善を行っている。

以上の評価・調査結果をもとに、各学科・専攻・センターは各学期の教育活動を点検・評価し、「改善報告書」を作成して具体的な改善につなげている。改善の内容とそれぞれの目標は、年度当初に「学科・センター内FD」を計画立案し、年間を通じて実施したうえで、年度末に自己点検・評価を行う仕組みを導入している。「全学共通教育センター」では外部有識者の意見を聞きながらカリキュラムの定期的検討を行うなど、カリキュラム改革を行っている。教職課程及びデータサイエンスセクションについては、それぞれ独自の委員会が自己点検・評価を行っている。

以上のことから、各学部・学科、研究科・専攻、センター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・向上に向けた取り組みを行っている。ただし、「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。

⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。（学士課程（専門職大学及び専門職学科）／大学院の専門職学位課程）

専門職大学院設置基準第6条の2に基づき「教育課程連携協議会」を設置している。その構成員としては第1号構成員として大学組織・教務運営に長年の経験がある2名を配置し、それぞれ設置計画時の副学長、専門職大学院設置準備室長を務めた教員が担っている。第2号、第3号、第4号の構成員もそれぞれ設置基準に合致しており、適切に構成している。

専門職大学院の設置が2023年度であることから、教育課程の編成及び具体的な改善の機会をまだ迎えていない。今後、協議会を年2回開催し、そこでの提案を受けて次年度以降の運営改善に取り組むことが期待される。

以上のことから、教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているといえる。

<提言>

改善課題

- 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。

5 学生の受け入れ

<概評>

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に基づき、「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」こと、「自身の目標をもち、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」こと、「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・問題解決を図る意欲がある」ことを、全学的な学生の受け入れ方針として定め、「入試要項」及び大学ホームページで公表している。

かかる方針に基づき、更に学科、研究科、専攻ごとに、具体的な方針を定めている。学部では、各学科の学生受け入れ方針を定めるとともに、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を具体的に示

している。大学院では、研究科ごとに方針を定めるとともに、専攻においても求める学生像と、既に習得済みであるべき力を示している。

入学希望者に求める水準等については、学生の受け入れ方針に加えて、「入試要項」に明示している入学試験ごとの選考方法と試験科目とともに、大学ホームページで公開している過去の入試問題を通じて求める学力水準や学習歴を具体的に示しており、受験生への便宜を図っている。

以上のことから、学生の受け入れ方針を適切に定め、公表しているといえる。

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。

入学者選抜は、学部では、一般選抜（一般入学試験、共通テスト利用型入学試験）、総合型選抜、学校推薦型選抜等を、大学院では、一般入学試験、学内推薦入学試験、社会人特別選抜入学試験を、学部・大学院ともに外国人留学生入学試験を実施することで、学生の受け入れ方針で定めた入学後の学習に必要な学力や意欲を多面的・総合的に評価し、多様な学生の受け入れを図っている。

学部では、2021年度入学試験以降、社会貢献等でリーダーシップを発揮した経験（主体性）を評価し、ボーダーライン上の受験生の合否判定で加味することとし、入学者の多様性の確保と多面的・総合的な評価を行う工夫をされており、成績追跡調査結果等では当該入試が一定の成果を得ていることが明らかになっている。また、大学院では、受験生の受験機会を広げるため、オンラインでの選考を実施している。

学生募集の方法及び選抜制度は、副学長や「アドミッション部」の部・次長、各学科の委員等からなる「アドミッション部委員会」と、学長、副学長、教務・学生・キャリア支援部長、各部局の長等で構成する「入学試験委員会」、入学試験問題作成に携わる「入学試験問題作成専門委員会」等が連携しながら決定し、授業料その他費用や経済的支援に関する情報とともに、「大学案内」「入試要項」、大学ホームページ等を通じて情報提供を行っている。

入学者選抜の運営体制としては、「入学試験問題作成専門委員会」が問題作成に責任を負い、「アドミッション部」とその事務組織である「アドミッションセンター」が入学試験の実施マニュアルの作成から実際の入学試験実施を担当し、「入学試験委員会」がこれらの運営から合否判定までの全てのプロセスを管轄している。なお、大学院の合否判定は、研究科教授会が協議・承認した後、学長が承認する。入学試験ごとの各種データを公表するとともに、不合格者へは申請があれば成績開示を行うことで、その透明性の確保に努めている。

以上から、学生募集及び入学者選抜の制度・運営体制の適切な整備、入学者選抜の公正さは担保されているといえる。

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

学部において、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均、収容定員に対する在籍学生数比率は、ともに適正な範囲に収まっており、入学者数・在籍学生数の超過又は未充足の問題は生じていない。定員の設定については、社会情勢の変化等に鑑み各学科の適正な人数を割り出し、必要に応じて「大学部局長会」での決定を経て学科間で調整を図っており、学部・学科レベルでも適切に定員管理を行っている。

大学院については、生活機構研究科生活文化研究専攻・福祉社会研究専攻及び文学研究科言語教育・コミュニケーション専攻における社会人向け1年制コースの設置や広報活動の強化等により、入学者数が増加している。ただし、収容定員に対する在籍学生数比率が低い研究科があるため、大学院の定員管理を徹底するよう、改善が求められる。

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

学生の受け入れの適切性の点検・評価は、学部は「入学試験委員会」や「アドミッション部委員会」において、大学院は研究科教授会等において毎年度行っている。また、全学的な視点からの点検・評価については、「アドミッション部」による自己点検・評価に基づき、「内部質保証推進本部」が検証及び改善に向けた提案を行っている。

点検・評価の結果に基づく改善・向上については、「アドミッション部委員会」「アドミッションセンター」等の入学者選抜に関わる各種委員会で改善に取り組んでいる。例えば、「アドミッション部委員会」ではオープンキャンパス開催のあり方を工夫することで受験生への訴求力を高める努力を、「アドミッションセンター」では提携校を通じた高大連携の推進を試みている。

また、「内部質保証推進本部」では、学生の受け入れ方針が各学部・研究科によって形式や内容に大きな違いがないことが望ましいという観点から点検・評価した結果、大学院において、抽象的な内容や表現の統一性に欠くものが見受けられた。そのため「内部質保証推進本部」から提案し、各専攻において新たな学生の受け入れ方針を策定し、求める学生像及び習得済みであることが望まれる力をより明確にしている。

以上のことから、学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行い、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といえる。ただし、「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。

<提言>

改善課題

- 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。

6 教員・教員組織

<概評>

- 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。

大学の理念・目的、3ポリシー、研究業績、組織運営への取り組みの観点から「求める教員像」を設定し、これに基づき、対学生比率、各種属性のバランスを考慮して全学及び分野構成の観点から教員組織の編制方針を設定している。

この編制方針は大学ホームページで公表するとともに、学則で定めた各種会議体や月例の「教育会議」「四部合同連絡会」等を通じて部課長が一堂に会して全学的なテーマを話し合うことで、教職員の連携・協業を促す仕組みを構築しており、方針の周知・共有を図っている。

以上のことから、求める教員像や教員組織の編制に関する方針を明示し、構成員への周知・共有を適切に行っているといえる。

- 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。

教員組織の編制方針に基づき教育研究活動を適切に展開するため、全学及び学部・研究科ごとの教員数・教授数は大学設置基準等の関連法令基準を満たしている。また、教員構成の年齢とジェンダーバランスを図るため、2028年度までに達成すべき数値目標を設定しており、女性比率については既に目標を達成し、外国人教員比率についてもその割合を高めている。

教育上主要な授業科目は、主に専任教員が担当するようにし、やむを得ず兼任教員が担当する場合でも、学期開始前の「非常勤講師懇談科会」や開始後の相談の場を設けるなどして、専任教員がコーディネーターとして関与することになっている。また、一般教養科目等で複数の兼任教員が担当する際には、共通シラバスの採用等の対応を行っている。

教員組織の編制方針に基づいた人事計画を毎年策定することで、教員組織の実態との間の整合性を担保する取り組みとなっている。

各部局に配置する職員と教員の間では役割・責任を明確化するとともに、例えば、「アドミッション部」のように全学的な課題を担当する部署は、職員が所属する「アドミッションセンター」のような部署と対置することで、教職間の協働・連携が促されるよう工夫している。

担当教員の授業運営を補助する者として外部講師を招く際は、シラバスに記載するとともに、事前に実施届を提出し、その適否について学科長と教務部委員が判断、学科長、教務部長、学部長の承認を必要とすることで、教育の質を確保している。また、ティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）、チュードレント・アシスタント（以下「SA」という。）、ピアサポーター等の指導補助者に対しては、所定の基準に基づき選抜を行った後、学期開始前に研修会を開催し、教員が任務内容を説明するとともに指導員としての意識付けを行っている。

以上のことから、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といえる。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の採用について、各学科・専攻から人事計画に基づいた採用願を総長・学長室に提出し、学長の承認を経て原則として大学ホームページで公募を行っている。応募書類は、「専門委員会」での審査（業績・学位審査、面接・模擬授業）を経て、「教員資格審査委員会」での審査に付している。同委員会での審査結果は「大学部局長会」での承認後、常勤役員会で最終承認を得た後の採用となる。また、昇任についても、「教員資格審査に関する規程」で定めた職階ごとの基準に基づき、業績や教育活動、社会貢献活動等が「専門委員会」と「教員資格審査委員会」で審査を経て、決定している。大学院での研究指導資格については、研究科ごとに研究教育業績、学術論文指導実績、学界・社会活動等に基づく審査基準を定めている。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているといえる。

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。

全学的なFD活動は、「FD推進委員会規程」に基づき「大学部局長会」のもとにある「FD推進委員会」が実施している。同委員会は、学長指名により各学部・研究科から1名ずつ選出した教員により組織している。具体的なFD活動としては、「FD講演会」や「FDサロン」、新任教員研修等が挙げられる。

全学的なFD以外にも、学科や研究科、専攻内で、年度計画を立案して独自のFD活動を実施している。

また、教育改善に関する学生へのアンケートとして、学部では「授業改善アン

ケート」を、大学院では「FDアンケート」を実施している。「授業改善アンケート」については、アンケートの集計結果を各授業担当教員や各学科長、教務部委員が確認しており、結果を踏まえて「授業改善報告書」及び「学科別改善報告書」を作成し、学生に公開することとしている。「FDアンケート」についても、アンケートの集計結果を各専攻主任及び教務主任が確認し、「改善報告書」としてとりまとめて、学生に公開している。これらアンケートの結果は教授会での情報共有、学科や大学院独自のFD目標設定・実施計画の立案・実施を通じて、教員のFD活動へとつなげている。

教員の研究活動に関わる資質向上の取り組みとしては、研究業績を掲載している学術機関リポジトリや researchmap 等の外部ホームページへの公開に加えて、研究活動を個人研究費の査定に用いており、研究へのインセンティブとして機能している。

以上のことから、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といえる。

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。

教員組織の適切性については、各学科・専攻において、各学部・研究科の教員組織の編制方針に基づき点検・評価している。さらに、次年度の人事計画を作成し、担当副学長にそれらを説明し、学長と副学長が大学の将来構想、大学設置基準の遵守、教員の年齢・職位・対学生比率等を考慮して、全学的に適切な教員配置を行っている。また、これらの適切性の点検・評価は、「大学部局長会」が行い、その結果と各部局における自己点検・結果に基づき、「内部質保証推進本部」が適切性を点検・評価するとしている。ただし、例えば学部での「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については、更なる検討が期待される。

また、月例の「教育会議」や「四部合同連絡会」において、学科長を中心とする学科運営を通じた目的意識や課題の共有と組織的協業が、改善・向上を促す仕組みとなっている。

改善・向上の実績として、女性教員比率の向上が既に達成できているが、この状況を維持できるよう新たな数値目標を「大学部局長会」で決定している。

以上のことから、教員組織の適切性に関する定期的な点検・評価の実施及びこれに基づく改善・向上に向けた取り組みを概ね行っているといえる。ただし、「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。

7 学生支援

<概評>

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。

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、「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」を定めている。例えば、「修学支援に関する方針」では、「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」こと、「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」こと、「必要に応じた補習・補充教育を実施する」ことを定めている。

これらの方針は、学生や教職員を含めた全ての関係者に対して大学ホームページによって公表している。

以上のことから、学生支援に関する大学としての方針を明示しているといえる。

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。

修学支援、生活支援、キャリア支援に関する各方針に基づき、修学支援に関しては教務部と「教務部委員会」が、生活支援に関しては学生部と「学生部委員会」が、キャリア支援に関しては、「キャリア支援部」と「キャリア支援部委員会」が担っている。また、組織横断的に対処する事案に対しては、「アドミッション部委員会」及び「アドミッションセンター」を加えて、「四部合同連絡会」を定期的に開催して支援を行っている。

修学支援に関する取り組みとして、ピアサポートやTA・SA制度により、学生同士が教え学び合う教育活動を実施し、検定試験、国家試験対策や補習等を実施している。また、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。

授業の出欠席・遅刻早退の状況や欠席しがちな学生への対応については、基準を定め、その基準を下回る学生に対して、クラスアドバイザーやゼミ担当教員が一次対応者となり、教務部委員、学生部委員、学科教授会等で対応を協議し、必要に応じて保証人や家族と面談するなどの対応を行っている。成績不振学生との面談についても、GPA等による基準を設け、基準を下回る学生に対して、教員が面談を実施することを必須としており、面談の実施も適切に行っている。ただ

し、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。

障がい学生支援について、「昭和女子大学における障がい学生支援規程」等を整備し、「障がい学生支援室」を中心に「教学支援センター」「アドミッション部」「キャリア支援部」の各教員を加えた「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整備している。また、留学生等の支援については、「国際交流センター」が、每期、各留学生との面談を実施しており、学習の継続を図る体制としている。

授業その他の費用や経済的支援については、大学独自の奨学金（貸与・給付）制度を設け、学生の状況に応じたさまざまな奨学金制度を整備している。

生活支援に関する取り組みとして、学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導、相談は、「学生相談室」や「保健管理室」において実施し、学生の資質・特性等だけでなく、心理面の相談・支援や学内で発生した疾病への対処等を行っている。

ハラスメント防止への対応として、「キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」に基づき、学生・教職員等に対する啓蒙活動を実施することにより、防止に努めている。また、「キャンパス・ハラスメント防止規程」等を制定し、ハラスメント事案発生時の手順を定め、ガイダンスや在学生ポータルサイトでも相談・申立窓口の周知を適切に図っている。

進路支援に関する取り組みとして、学生の社会的及び職業的自立に向けたキャリア教育は、各種支援講座の企画・運営、情報提供、「社会人メンタープログラム（以下「社会人メンター」という。）」運営、個別相談等を行っている。また、「ダブルディグリー・プログラム」を履修する学生に対しては、キャリアセンター長及び専任職員が留学前から支援を行っており、留学経験を卒業後の進路に役立てる講座を別途実施している。さらに、進路支援では、2011年度より続く「社会人メンター」が大きな特色といえる。これは、学生が「将来なりたい自分に出会う」ことを目的に、女性ロールモデルとの面談によってキャリアについて考える機会として設けている。「社会人メンター」が学生に対して自身の職業経験、生活経験からのアドバイスをするシステムとなっており、それを受けた学生は、大学時代の過ごし方や将来に向けての明確な指針を得て、それぞれが自らのキャリア形成を考え、成長を遂げることを目標としている。「社会人メンター」は、商社や銀行、出版、教育、建築などの幅広い職業分野と、海外生活、介護や子育て経験など多彩なライフスタイルを持つ女性が、2023年現在で約360名在籍している。また、メンターは、公募によって選ばれたボランティアであり、かつ卒業生以外が8割を占めていることが大きな特徴として挙げられる。2022年度からは「個別メンタリング」「メンターフェア」のほかに、学科企画の実施に至ってお

り、「社会人メンター」制度の趣旨を深化させ、学科教育の学びへとつなげている。さらに、2022年度に導入したキーワード検索等を用いる「メンターマッチングシステム」はその後改修を加え、より学生の希望に合致する「個別メンタリング」ができるよう体制を強化している。このように、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。

大学院の進路支援では、学部学生へのTA機会の創出、兼任教員として教授する機会、キャリア支援を兼ねた正課外教育としての企業との交流会の企画運営や参加を通じて社会との接点を見出す機会を提供している。

正課外活動について、学友会、学園祭、クラブ・サークル活動、ボランティア活動に対する支援を行っており、学生支援課、「コミュニティサービスラーニングセンター」や「ボランティア委員会」がその支援にあたっている。このほか、活動資金に充当することができる特定学生団体への寄付制度を新設している。

これら修学支援、生活支援、進路支援等については、各種規程、責任部署を明確に示し、適切に行っているといえる。

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。

学生支援の適切性については、修学支援、生活支援、キャリア支援を担う各部、センターにおいて毎年度点検・評価を実施している。点検・評価結果は、「内部質保証推進本部」に報告し、同本部が必要に応じて、各部やセンターに助言し、「大学部局長会」に報告書をまとめて上申する体制となっている。

障がい学生支援に関する点検・評価結果に基づく改善・向上については、学生部や「障がい学生支援室」が点検・評価の結果を「内部質保証推進本部」に報告している。改善の一例として、同本部の助言に基づき、対象学生数の増加に伴い、時宜を得た対応が困難になっていた「障がい学生支援委員会」を機動性のあるものにするための支援体制にかかる規程改正を「大学部局長会」に提案し、承認されており、支援の改善・向上を図っている。

ピアサポート及びTA・SA制度は、当該学生からの実施報告を求めており、その報告書に基づき、教務部及び教育支援課が点検・評価を実施し、「内部質保証推進本部」に報告しており、適切に改善・向上を図っている。

「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実施し、年度ごとに設定した目標の達成状況について振り返りを行い、それに基づき、次年度の目標設定に反映している。このほか、企業ニーズや卒業生満足度を分析して各種講座設計に生かすために、「内部質保証推進本部」にも報告する仕組みとなっている。

以上のことから、学生支援の取り組みの適切性を点検・評価する仕組みを構築しているものの、「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。

<提言>

長所

- 1) 2011年度から続く「社会人メンター」制度は、学生が多彩なライフスタイルを持つ社会人女性メンターのアドバイスを受けることにより、大学時代の過ごし方や将来に向けての明確な指針を得て、それぞれが自らのキャリア形成を考え、成長を遂げることを目標に掲げ、「個別メンタリング」において、より学生の希望に沿うよう「メンターマッチングシステム」の整備を図るなど改善を続けている。このようにさまざまな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評価できる。

8 教育研究等環境

<概評>

- 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。

教育研究等環境の整備に関する方針は、学生の学習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の「教育研究等環境に関する方針」を定めており、「施設設備」「図書館」「情報通信環境」「研究環境」の各項目において具体的な整備に関する方針を明示している。また、本方針は、大学ホームページにおいて公表している。

以上のことから、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といえる。

- 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。

世田谷区太子堂に位置する世田谷キャンパス及び敷地内に立地する校舎は、いずれも大学設置基準を満たしている。また、隣接敷地に米国の大学と共有する「テンプル大学ジャパンキャンパス」、学寮研修施設として神奈川県大井町に「東明学林」、千葉県館山市に「望秀海浜学寮」、米国マサチューセッツ州に海外キャンパス「昭和ボストン」を有している。

「教育研究等環境に関する方針」に基づき、老朽化した校舎の耐震化、バリア

フリー化を含めた改修や、校舎内採光条件の向上につながる改修計画等、安全、良好な教育研究環境の整備を図っている。また、学生の授業外学習スペースとして、「ラーニングcommons」を複数校舎に確保、図書館内にもフリーラーニングスペースやグループスタディルームを確保するなどしている。さらに、教員や学生と企業の交流の場ともなる「Showa Digital Square」を内包する校舎を新設するなど、学生の主体的な学びやグループ活動を促進するとともに、大学内外の連携を誘発、支援する環境を整備している。

機器設備については、新型コロナウイルス感染症拡大によるオンライン授業や在宅勤務へのシフトの必要を契機に、ネットワーク環境やICT機器を整備している。具体的には、基幹ネットワーク機器の増強、無線LAN環境の整備、学習サポートシステムの導入等を行っている。また、「研究支援機器センター」を設置し、大型機器も配備して、教育、研究活動の充実化に寄与している。なお、DX化に関連して情報セキュリティの強化や情報倫理への対応の必要から、「個人情報保護に関する規程」及び「情報セキュリティポリシー」を定めるとともに、これらを踏まえて「昭和女子大学情報管理規程」及び「昭和女子大学情報管理規程細則」を整備している。

以上のことから、必要な校地、校舎を有するとともに、教育研究等環境に関する方針に基づき、ICT環境の整備や情報倫理の確立に向けた規程の整備、更には学生の学びを促進し交流の場の創出につながる環境整備を実施しているといえる。

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。

「教育研究等環境に関する方針」に基づき、資料収集方針を立て、「昭和女子大学図書館資料管理規程」「昭和女子大学図書館高額資料選定委員会規程」等の諸規程に沿って図書や学術雑誌、視聴覚資料や電子ジャーナル、貴重書等を整備している。また、電子書籍やデータベースは学外でも利用できる環境を整備しており、近隣の他大学図書館の相互利用も可能にしている。

図書館利用については、社会人学生を含む多様な学生利用に配慮した開館時間や座席確保を行っている。また、図書館利用の促進のためのガイダンスをゼミやグループ単位で積極的に行っている。さらに、近隣の高等学校の生徒に対して、土曜日や長期休暇中の利用に供している。

図書館利用や学術情報提供サービスに関わる職員は、委託スタッフを含め立場の異なる職員の混成で、司書等、関係資格を有する職員を配置するとともに、サービスに関わる知識や技能に関する研修会に積極的に参加している。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、学

術情報・資料の収集、管理を行うとともに、学生、教職員の需要に応え、情報センターとしての機能を果たしているといえる。

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。

研究の推進については、「研究に関する方針」を定め、「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」ことを掲げ、そのための研究支援や研究倫理遵守のための体制に関する方針も併せて明示している。

研究費については、全専任教員に支給する「教員研究費」のほか、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」、若手の研究者を支援する「研究助成金（博士学位取得者支援）」、ライフイベントによりセミリタイアした教員の復帰を支援する「ライフイベント復職支援」等、重層的に整備している。そのうち「教員研究費」については、職位に応じて設定した基本額に、副学長、学部長による査定分を上乗せして支給する仕組みを整備している。また、外部資金獲得の支援も行っている。

教員研究室については、教授・准教授には個室、専任講師には2人部屋、特命・特任教員には合同研究室をそれぞれ提供している。なお、合同研究室の座席に空きがある場合、希望する助教の利用も認めている。

研究時間の確保に関して、「大学教員のサバティカル研修に関する規程」を定め、研究活動環境の支援制度を整備しており、規程制定以降、一定の制度利用者の実績を上げている。また、情報システムの利用場面においても、相談や代行等の支援を行っている。

以上のことから、研究費の支給やサバティカル制度、情報システムに関するサポート等、研究活動に関する支援制度を整備しているといえる。

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。

研究倫理や研究活動の不正に関しては、「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を策定している。同規程では、不正行為への対応や防止のための研究倫理教育に関する諸手続及び、その中心となる組織として「研究倫理委員会」の設置を定めている。同委員会により、教員の研究倫理教育を実施しており、一般財団法人公正研究推進協会が運営するeラーニングプログラムの受講を新規入校教員に義務付けている。学生に対しても学部学生から大学院学生まで、立場に応じた研究倫理教育を設定し、博士後期課程の大学院学生には教員と同一のプログラム受講を必須としている。

また、公的研究費の使用に関しては、「競争的研究費等取扱規程」を別に定め

ている。同規程では、コンプライアンス推進の責任体制を規定し、「不正防止計画推進本部」の設置を定め、「競争的研究費不正防止計画」を策定するとともに、全学のコンプライアンス教育を推進している。

人を対象とする研究については「人を対象とする研究に関する倫理規程」を定め、「倫理審査委員会」の設置と審査の手続を規定し、運営している。

このほか、「動物実験に関する規程」「組換えDNA実験安全管理規程」「利益相反マネジメント規程」を別に定めている。

以上のことから、研究倫理を遵守するために必要な規程及び体制を定め、不正行為の防止のための教育、指導を実施しており、適切に対応しているといえる。

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。

教育研究環境等の適切性については、施設管理の部局及び教育、研究に関わる部局において自己点検・評価を実施し、その結果を「内部質保証推進本部」に報告している。

例えば、収蔵資料を含む図書館の施設及び利用環境の適切性については、資料の受け入れ及び利用に関する月次・年次統計書に基づき、「図書館司書会」及び「企画会議」において定期的に点検・評価を行っている。なお、図書館窓口業務を中心に企業に業務委託しており、その委託業務については、図書館・管理課が点検・評価している。

また、研究倫理の遵守に関して、研究活動の不正防止については「研究倫理委員会」が、コンプライアンスに基づく研究費の使用については「不正防止計画推進本部会議」が、その適切性を点検・評価している。

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。

9 社会連携・社会貢献

<概評>

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。

教育研究成果を適切に社会に還元するため、「社会連携・社会貢献に関する方針」を定めており、その内容は「社会連携・社会貢献を推進するための組織編成」「地域連携・地域貢献」「産学官連携」「国際連携・国際貢献」「高大連携」の各項目で構成し、教育研究の両面における方針を示している。また、2022年度に策定した中期方針でも「地域連携・社会貢献活動」を具体的な行動指針の一つに掲げており、「現代ビジネス研究所」が拠点となった産学官連携強化やコミュニティの拡充推進により、教育研究活動を促進することとしている。

これらの方針は大学ホームページで公表するとともに、「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図っている。

以上のことから、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を明示しているといえる。

② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

「社会連携・社会貢献に関する方針」に基づき、「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」、7つの研究所、各学科、事務部門がそれぞれの特性に応じた社会連携・社会貢献に関する取り組みを展開している。

「ダイバーシティ推進機構」が実施している社会人向けの「キャリアカレッジ」は、社会における女性活躍推進を支援することを目的として2016年度に開設し、ダイバーシティ推進に向けて女性リーダー研修をはじめとするセミナー・研究会等を開催しており、会員企業からのアンケート結果においては高い評価を得ているほか、企業への出張研修における参加者も増加している。このような、女性のキャリア教育に力を入れた独自の活動は、大学の使命を果たす特色ある取り組みといえる。

また、「コミュニティサービスラーニングセンター」は、授業で学んだ専門知識や技術を生かして、社会貢献やボランティア活動をする学生を支援する組織であり、大学が立地する世田谷区と連携して、「災害ボランティアコーディネーター養成講座」の実施、小中学校等への学生派遣による学級支援等、地域と連携した幅広い活動を行っている。

さらに、海外協定大学とは、留学生の相互派遣等を行い、教育分野での交流にとどまらず、学園祭での発表交流や地域における交流活動への参加等を通じて、国際色豊かな地域活動を展開している。

以上のことから、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、教育研究成果を適切に社会に還元しているといえる。

- 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。**

社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価については、「ダイバーシティ推進機構」や「コミュニティサービスラーニングセンター」等の各組織において毎年自己点検・評価を実施し、「内部質保証推進本部」に報告している。例として、「ダイバーシティ推進機構」の研修プログラムは、理解度、講座の進め方等のアンケートを受講者に対して実施し、事務局から講師等にフィードバックしている。アンケート結果を踏まえて、事務局及び部門長で検証し、次年度の講座プログラム案を作成し、そのうえで教職員組織である「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。これらについては、「自己点検・評価ウェブデータベース」を通じて、「内部質保証推進本部」に報告している。

以上のことから、社会連携・社会貢献の取り組みを点検・評価する仕組みを構築しているといえる。今後は、「基準2 内部質保証」で指摘したように、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。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- 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。**

学校法人として、2022年度から2026年度までの5年間の中期方針を定め、これに基づき、2023年度に「大学運営に関する方針」を策定している。ここでは、「体制及び運営」「法人との連携」「財務」及び「情報の公開」の項目ごとに具体的な運営方針を示している。

これらの方針は、大学ホームページに掲載し、教職員及び学外に向けて公表している。

以上のことから、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といえる。

- 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。

学則に基づき、学長、副学長、学長補佐等の役職員を置き、「役職員の任免規程」及び「学長補佐規程」において、その権限、役割を明確に規定している。

学長による意思決定は、「大学組織及び分掌規程」に基づき、教授会で意見を聴いたうえで、最終決定するとしている。教授会の意見を聴くことが必要である事項は、学科教授会及び研究科教授会に意見を求めたうえで、学長名で学内へ通知している。

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・意思決定は、「大学部局長会」が行っている。また、教務事項の連絡調整等については、大学においては学科教授会が、大学院においては研究科教授会がそれぞれ審議することとしている。さらに、全学横断の組織としての各部委員会、学科教授会、研究科教授会における重要な決議事項については、「大学部局長会」と協議し、決定することとしている。これらについては、「大学部局長会規程」「学科教授会規程」「大学院研究科教授会規程」等に則った執行となっている。

法人の意思決定機関である理事会及び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。また、大学の経営維持に関する事項については、「大学組織及び分掌規程」において、理事会の承認を得る必要があることを定めている。さらに、「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ことを規定していること、理事会等が教学に関わる重要な案件を決議するにあたっては、権限と責任を担保しながらも「大学部局長会」から意見を聴取することなどを通じて、大学と理事会等の関係性を健全に保っている。

学生からの意見は、アンケートや学長等と学友会長等との意見交換会などにより収集し、例えば、公欠の取扱い等について対応を行っている。教職員からの意見は、過半数労働者と法人の意見交換、「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。

危機管理や法令遵守、情報セキュリティへの対応については、「危機管理規程」や「コンプライアンス規程」「キャンパス・ハラスメント防止規程」に基づき発生予防や発生時の対応方法を規定している。また、一般社団法人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、毎年遵守状況について点検し、法人ホームページに公表している。

以上のことから、学長等の役職員を置き、教授会等の組織を設け、適切な大学運営を行っているといえる。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

予算編成方針は、財務部が作成する収支シミュレーションを基礎資料に理事会の審議を経て決定している。決定した予算編成方針は、予算説明会により法人全体に周知し、各予算部署において予算申請書を作成している。提出された予算申請書に基づき、ヒアリングを行い、最終的に財務部が収支予算案を作成し、評議員会の意見聴取ののち、理事会で決定している。

予算執行は、「経理規程」及び「予算執行マニュアル」に基づき行うこととなっている。「経理規程」で規定する金額に応じた承認権限者の確認を財務部が実施し、執行内容及び金額の精査を行っている。また、予算を一般予算、特別予算、プロジェクト予算、資産予算に分類する目的別予算管理を行い、目的別予算を無視した執行が行えないよう運用している。予算執行効果については、毎年10月の理事会において中間報告を行い、過年度比較を行うことで執行状況の検証を行っている。さらに、理事会での決算報告翌月の6月には、予算執行の妥当性を検証する取り組みを行っている。

以上のことから、適切な予算編成及び執行を行っているといえる。

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。

法人・大学運営に必要な事務組織の編成及び分掌は、「事務組織及び分掌規程」に基づき、明確に規定している。また、業務内容の多様化、専門化に対応するために、図書館司書、心理カウンセラーをはじめとする専門職の配置や業務委託の活用を行っている。

「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」等の主要会議の構成員に職員を置き、教職員双方の意見を採り入れた意思決定が可能となっている。また、従来学科教授室に配置していた助手を各学部・学科の特性に応じ、学部事務室配置とし、職員役職者を配置することで、教職員が連携して業務の整理及び効率化を図っている。

職員の採用については、法人全体の人員状況及び理事長の意向を踏まえた採用計画に基づき、公募による採用選考を適切に行っている。

職員の適正な業務評価と処遇改善については、「服務規程」に基づき、「改定評価基準」において基準を定め、達成目安を明確に示しており、公平な評価の実施を担保している。

2022年度以降の中期方針の重点目標の一つである「組織体制の強化及び教職員のエンゲージメントの醸成」については、学園本部人材戦略部により、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に向けた実施を行っている。

以上のことから、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といえる。

⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

「職員研修規程」に基づき、職員の資質向上を図る研修を行っている。職員を対象とした研修として、人材戦略部により、管理職と一般職に分けた研修を実施し、部署横断的なグループワークを通じて、学園目標の浸透、コミュニケーションの活性化を図っている。また、外部研修や世田谷区内の大学が中心となる世田谷プラットフォーム主催の「合同SD研修会」を実施し、参加者が提出する研修報告書を共有する仕組みを構築している。

教職員を対象とした研修として、新規入校常勤教職員を対象とした「新任研修」を通じて学園の理念・目的を共有する取り組みを行っている。また、各部署主催で常勤教職員を対象とした「全員参加型勉強会」を通じて、各部署の特性に応じた業務スキルの向上や新たな価値の創造、業務効率化につなげる機会を設けている。

以上のことから、大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメントの組織的な実施について、適切に実施しているといえる。ただし、「自己点検・評価報告書」において、「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、早急な規程改正手続が望まれる。

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。

大学運営の適切性については、「大学部局長会」を中心に各部局が自己点検・評価を行っている。自己点検・評価結果は、「内部質保証推進本部」で検証し、「自己点検・評価報告書」としてまとめ、「外部評価委員会」において、有識者等の意見を聴き、「大学部局長会」の協議を経て、学長が承認し、その結果を公表している。

監査については、法令に基づく監事監査及び独立監査法人による監査に加え、「内部監査規程」に基づき、監査室による内部監査を実施し、2023年度には、「内部監査計画書」に基づく監査を実施している。

内部監査の結果、指摘のあった疑義については、「不正防止計画推進本部会議」に報告をしており、適切に改善に取り組んでいる。

以上のことから、大学運営の適切性を点検・評価するとともに法令に基づき監査を適切に実施しているといえる。今後は、「基準2 内部質保証」で指摘したように、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。

(2) 財務

<概評>

- 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。

学校法人として、2006年に「昭和学園の『使命』MISSION および『将来構想』VISION」を具体化するための「長期計画 創立100周年に向かうアクションプラン」を策定している。また、これに基づく「中期方針 2022年度から2026年度まで」では、「安定的な財務基盤の強化」を掲げ、4つの具体的な方針が示されている。さらに、同方針では、年次計画を策定する際に留意すべき数値項目として、事業活動収支差額比率、人件費比率、学生生徒等納付金比率を定め、各比率が適正となるように収支バランスを考慮することとしている。

また、中期方針と対応した「中期収支方針（2022～2026年度）」において、5年間の事業活動収支計画を策定しており、同計画では、学生生徒数の推移予測に基づく教育活動収入を目標値として、教育活動収支差額がプラス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、安定的な支出確保を目指している。くわえて、この収支差額を原資に大規模な施設設備への投資を計画している。以上のことから、中・長期の財政計画を適切に策定しているといえる。

- 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。

財務関係比率については、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均に比べ、事業活動収支計算書関係比率では、法人全体、大学部門ともに人件費比率は下回っており、事業活動収支差額比率は上回っている。一方、教育研究経費比率は法人全体では下回っており、大学部門でも一部年度を除いて下回っている。

貸借対照表関係比率については、純資産構成比率及び総負債比率は同平均程度であり、「要積立額に対する金融資産の充足率」は、一定水準を確保しており、増加傾向にあることから、教育研究活動を安定して遂行するために必要な財務基盤を確立しているといえる。

外部資金については、科学研究費補助金の採択率向上を目的として、研究支援課において、講演会や勉強会の実施、研究計画調書添削サービス、関連書籍の配付等の支援を行っている。こうした支援によって、大学全体として一定の成果が現れているが、若手研究者の採択率向上が今後の課題であるとされていることから、更なる取り組みが期待される。

以上

昭和女子大学提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	学校法人昭和女子大学 Web サイト（開講の詞）
	学校法人昭和女子大学 Web サイト（寄附行為）
	昭和女子大学 Web サイト（大学学則・大学院学則・専門職大学院学則）
	昭和女子大学 Web サイト（夢を実現する7つの力）
	昭和女子大学 Web サイト（大学の理念・目的）
	実践倫理シラバス
	昭和女子大学 Web サイト（学寮研修）
	昭和女子大学 Web サイト（大学の教育理念・目的・目標の体系）
	教育会議規程
	学校法人昭和女子大学 Web サイト（学校法人昭和女子大学 長期計画－創立 100 周年に向かうアクションプラン）
	学校法人昭和女子大学 Web サイト（学園の『使命』 MISSION および『将来構想』 VISION）
	学校法人昭和女子大学 Web サイト（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」）
	大学将来構想検討委員会規程
	昭和女子大学 Web サイト（プレスリリース）
	昭和女子大学 Web サイト（創立 100 周年記念ソングサイト（動画で見る昭和女子大学））
	昭和女子大学 大学案内 2024
	昭和女子大学 大学院案内 2024
2 内部質保証	昭和女子大学自己点検・評価規程
	昭和女子大学教職員ポータルサイト（内部質保証サポートサイト）
	昭和女子大学 Web サイト（内部質保証）
	昭和女子大学 Web サイト（認証評価/自己点検評価）
	昭和女子大学 Web サイト（大学 教育目標・3 ポリシー）
	昭和女子大学 Web サイト（大学院 教育目標・4 ポリシー）
	2023 年度自己点検・評価 Web データベース(全回答)
	アセスメントポリシー・アセスメントチェックリスト
	第 3 期認証評価ブレ実施説明会
	自己点検・評価 Web データベース(イメージ)
	2023 年度第 6 回大学部局長会議事要旨（2023 年 6 月 8 日開催） 議題 8（自己点検・評価日程）
	2023 年度第 1 回大学部局長会議事要旨（2023 年 4 月 1 日開催） 議題 10（報告書の確認・承認）
	第二期認証評価改善報告書
	令和元年度設置計画履行状況等調査「附帯事項等に対する履行状況等」（抜粋）
	昭和女子大学 Web サイト（学部）
	昭和女子大学 Web サイト（大学院・専門職大学院）
	昭和女子大学 Web サイト（研究活動）
	昭和女子大学 Web サイト（ファカルティ・ディベロップメント(FD)）
	学校法人昭和女子大学 Web サイト（財務情報）
	昭和女子大学 Web サイト（情報の公開）
第 18 回内部質保証推進本部ミーティングメモ	
3 教育研究組織	現代ビジネス研究所規程
	現代教育研究所規程
	近代文化研究所規程

	女性文化研究所規程
	国際文化研究所規程
	生活心理研究所規程
	女性健康科学研究所規程
	全学共通教育センター規程
	図書館規程
	光葉博物館規程
	研究支援機器センター規程
	ダイバーシティ推進機構規程
	学校法人昭和女子大学 Web サイト (校訓三則)
	昭和女子大学 Web サイト (女性文化研究所)
	学校法人昭和女子大学 Web サイト (校歌)
	教職課程委員会規程
	第 1 回教職課程委員会 (2022 年 4 月 27 日開催) (資料 No. 1-2 「構成員・スケジュール」)
	昭和女子大学 Web サイト (昭和ボストンで学ぶ)
	昭和ボストン英語サイト (Showa Boston Institute)
	大学将来構想検討委員会記録 (2023 年 2 月 27 日開催)
	2022 年度第 20 回大学部局長会議事録 (2023 年 3 月 2 日開催 議題 10)
	大学将来構想検討委員会記録 (2023 年 10 月 12 日開催)
	2023 年度第 12 回大学部局長会議事録 (2023 年 10 月 19 日開催 議題 4, 5)
	教育課程委員会議事録 (2023 年 11 月開催 自己点検) (抜粋)
	昭和女子大学 Web サイト (教員養成に係る情報公開)
	昭和女子大学 Web サイト (現代ビジネス研究所)
	昭和女子大学ダイバーシティ推進機構／キャリアカレッジ
4 教育課程・学習成果	文学研究科代議員会議事要旨 (2022 年 5 月) (3 ポリシーの見直しについて)
	生活機構研究科教授会記録 (2022 年 5 月) (3 ポリシーの見直しについて)
	英語コミュニケーション学科オリジナルホームページ
	心理学科オリジナルホームページ
	昭和女子大学入試情報サイト (総合型選抜・公募制推薦入学試験要項 / 一般入学試験要項)
	昭和女子大学 Web サイト (カリキュラムマップ・ツリー)
	2019 年度第 5 回教務部委員会議事録・資料 (2019 年 9 月 25 日) 『科目ナンバリングの提案』
	2020 年度第 5 回教務部委員会議事録・資料 (2020 年 9 月 23 日) 『科目ナンバリングの改定』
	2021 年度第 4 回教務部委員会 (2021 年 6 月 20 日) 『カリキュラムマップの見直しについて / 学修ポートフォリオについて』
	学修ポートフォリオ
	2022 年度第 18 回大学部局長会議事要旨・資料 (2023 年 1 月 26 日) 『大学設置基準等の改正による学則変更』
	昭和女子大学シラバス検索システム
	昭和女子大学 Web サイト (教員養成課程の目標、カリキュラムポリシー)
	昭和女子大学 Web サイト (データサイエンス副専攻プログラム)
	昭和女子大学 Web サイト (大学 キャリアデザイン・ポリシー)
	昭和女子大学 Web サイト (アーキビスト課程 (諸資格の取得))
	2022 年度第 7 回教務部委員会資料 (2022 年 11 月 30 日) 『来年度開設一般教養科目についての報告』
	2022 年度第 14 回大学部局長会議事要旨・資料 (2022 年 11 月 24 日) 『リーダーシップ教育認証プログラム (仮) の実施について』
	昭和女子大学 Web サイト (大学院 アーキビスト養成プログラム)
	昭和女子大学 Web サイト (言語教育・コミュニケーション専攻英語教育専修コース)
	昭和女子大学 Web サイト (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))
	昭和女子大学 Web サイト (S-GLAP (Showa Global Liberal Arts Program))
	2022 年度第 1 回教務部委員会 (2022 年 3 月 24 日) 議題 6 『全学開設の 2022 年度新規一般教養科目に関する報告』 (海外留学スタートアップ講義等)
	昭和女子大学 Web サイト (プロジェクト活動)
	2023 年度シラバス作成手順書
	昭和女子大学 Web サイト (学生表彰 STUDENTS OF THE YEAR)
	昭和女子大学 Web サイト (単位認定と成績評価・GPA 制度と CAP 制)

昭和女子大学 Web サイト (履修登録)
ピアサポート TA・SA 制度
2023【確定版】授業運営に関する取り決め事項
学部オンライン授業実施ガイドライン
大学院 研究指導計画書
福祉社会・経営研究科 福祉共創マネジメント専攻 課題研究報告書および修士論文 提出要項
2022 年度第 7 回教務部委員会議事録 (2022 年 11 月 30 日) 『学部オンライン授業実施ガイドライン策定』
2023 (令和 5) 年度第 4 回教務部委員会 (2023 年 6 月 28 日) 『2022 年度後期の科目別 GPA』
認定留学に関する内規
昭和女子大学 Web サイト (単位互換制度)
昭和女子大学 Web サイト (大学 教育課程について)
昭和女子大学 Web サイト (大学院 教育課程について)
昭和女子大学 Web サイト (昭和女子大学学位規則)
昭和女子大学 Web サイト (学位論文審査基準)
2023 年度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調査 分析結果報告
2022 年度学習時間・学習経験に関するアンケート調査
卒業生調査に関する報告書
企業調査に関する報告書
全学共通教育センター副専攻・認証プログラム
大学院 FD アンケート
ビジネスデザイン学科 PROG テスト結果レポート (抜粋)
会計ファイナンス学科 PROG テスト結果レポート
心理学科 2022 心理学検定結果 科会報告資料
英語コミュニケーション学科_2022 卒論_卒制 Rubric
現代教養学科「現代教養入門Ⅲ」授業・学生配布用導入資料 2020 年度以降
国際学科_スピーチコンテスト等実績
日本語日本文学科 合格/取得した検定・資格実績 2022
日本語日本文学科_卒業生アンケート 2023. 3 月
各学科評価方法の導入状況
メール依頼 - Fwd_ 学習成果の可視化と認証評価対策 20221018
学科・センター内 FD 計画および実施報告
大学院独自 FD 計画および実施報告
教学マネジメント体制図
【教育内容等の点検・評価及び改善の取り組み例】心理学科 2023 年度カリキュラム WG の議事録
【教育内容等の点検・評価及び改善の取り組み例】言語教育・コミュニケーション専攻「研究指導の流れ」
【教育内容等の点検・評価及び改善の取り組み例】言語教育・コミュニケーション専攻「研究実施計画・研究指導計画」
教育課程連携協議会規程
教育課程連携協議会構成員名簿及び開催案内
昭和女子大学 Web サイト (昭和女子大学のグローバルの取り組み)
昭和女子本学 Web サイト (昭和ボストンの留学プログラム)
昭和女子大学 Web サイト (ダブル・ディグリー・プログラム)
昭和女子大学 Web サイト (異文化学習・交流プログラム)
国際交流センター 在学生ポータルサイト
昭和女子大学 Web サイト (キャリア教育)
昭和女子大学 Web サイト (学科のキャリアデザイン・ポリシー、目指す職業と履修モデル)
昭和女子大学 Web サイト (キャリア支援)
昭和女子大学 Web サイト (キャリア支援データ インターンシップの実績)
昭和女子大学 Web サイト プレスリリース (2022 年度卒業生の実就職率 94.6% 全国的女子大学でトップクラスを維持 (2023 年 7 月 21 日プレスリリース))
昭和女子大学 Web サイト プレスリリース (全国進学校調査で高評価「就職・グローバル教育・面倒見」の 3 項目で昨年に続き全国女子大 1 位 (2023 年 9 月 11 日プレスリリース))
昭和女子大学 Web サイト (2022 年度卒業生調査集計結果・2022 年度企業調査集計結果)
2021 年度第 4 回教務部委員会 (2021 年 6 月 30 日) 『キャリアコア科目 (2 年次) の授業方法変更について』

	学科のプロジェクト一覧
	現代ビジネス研究所のプロジェクト一覧
	プロジェクト実施状況 2023_環境デザイン学科
5 学生の受け入れ	昭和女子大学 Web サイト (大学 一般入学試験要項)
	昭和女子大学 Web サイト (大学院入試要項)
	昭和女子大学 Web サイト (大学 過去問題)
	昭和女子大学 Web サイト (大学院 過去問題)
	昭和女子大学 Web サイト (大学 入試情報)
	昭和女子大学 Web サイト (大学院 入試情報)
	昭和女子大学 Web サイト (受験上の配慮)
	昭和女子大学 Web サイト (奨学金制度)
	大学組織及び分掌規程
	アドミッション関連体制図
	アドミッション部委員会規程
	入学試験委員会規程
	入学試験問題作成専門委員会規程
	大学部局長会規程
	アドミッション企画会議規程
	2023 年度第 1 回アドミッション部委員会記録
6 教員・教員組織	昭和女子大学 Web サイト (大学全体及び各学部・研究科等における「教員組織の編成方針」)
	大学教員の勤務規程
	大学教員の勤務に関する取扱細則
	教員専攻内規
	昭和女子大学 Web サイト (全学共通教育センター)
	教員資格審査に関する規程
	教員資格審査に関する処理規程
	FD 推進委員会規程
	FD 実施状況資料 (FD 講演会、新任教員研修)
	昭和女子大学ウェブサイト (教員紹介・研究業績ページ)
	TA 実施科目
	ティーチングアシスタント (TA) 活動の報告(ビジネスデザイン学科)
7 学生支援	昭和女子大学 Web サイト (修学支援に関する方針)
	昭和女子大学 Web サイト (生活支援に関する方針)
	昭和女子大学 Web サイト (キャリア支援に関する方針)
	教務部委員会規程
	学生部委員会規程
	キャリア支援部委員会規程
	大学事務連絡会記録 (要旨) 2022. 04. 07
	クラスアドバイザーガイドライン
	ピアサポート TA・SA 制度実施状況- 2022
	昭和女子大学における障がい学生支援規程
	障がい学生支援室規程
	障がい学生支援委員会規程
	昭和女子大学 Web サイト (支援窓口の案内)
	2022 年度 経済的支援奨学金 (給付) 募集要項
	学生相談室規程
	2023 年度学生マニュアル (学生相談室・保健管理室)
	昭和女子大学 Web サイト (キャンパス・ハラスメント防止)
	キャンパス・ハラスメント相談についてのお知らせ
	2023 年度第 2 回学生部委員会資料 (学生相談室からの報告)
	2023 年度第 3 回学生部委員会資料 (保健管理室からの報告)
	2023 年度第 2 回学生部委員会資料 (障がい学生支援室 活動報告)
	2023 年度第 1 回キャリア支援部委員会資料
	面談実績 2022 年度累計 学科別

	昭和女子大学 Web サイト プレスリリース（コロナ禍の就職活動に「オンライン面談用個室ブース」設置）
	昭和女子大学 特定学生団体への寄付マニュアル
	障がい等の個人的理由による合理的配慮としてのオンラインによる授業受講について（案内）
	2023 年度第 19 回大学部局長会記録（障がい学生支援委員会規程改定）
8 教育研究等環境	学校法人昭和女子大学 Web サイト（中期方針（2017 年度から 2021 年度まで））
	昭和女子大学 Web サイト(教育研究等環境に関する方針)
	昭和女子大学 Web サイト（校地および校舎面積）
	テンプル大学ジャパン Web サイト（新校舎紹介）
	昭和女子大学 Web サイト（Showa Digital Square）
	昭和女子大学 Web サイト（ラーニングコモンズ）
	昭和女子大学 Web サイトプレスリリース（人見記念講堂リニューアル）
	昭和女子大学創立 100 周年サイト（「新しいキャンパス」）
	昭和女子大学 Web サイト プレスリリース（正門リニューアル）
	昭和女子大学 Web サイト プレスリリース（Cafe3 オープン）
	Active Learning Sensei- 【お知らせ】 IT インフラ整備状況
	個人情報の保護に関する規程
	昭和女子大学ウェブサイト（情報セキュリティポリシー）
	昭和女子大学情報管理規程
	昭和女子大学情報管理規程細則
	昭和女子大学ウェブサイト（図書館基本方針等）
	昭和女子大学図書館資料管理規程
	昭和女子大学図書館利用規程
	昭和女子大学図書館高額資料選定委員会規程
	昭和女子大学図書館資料デジタル化およびデジタルアーカイブの管理運用に関する要項（案）
	資料数
	契約データベース一覧
	第 4 回教育会議開催通知
	図書館からのお知らせ_電子書籍・図書の利用案内（研究方法・論文作法関係）
	電子ジャーナル・データベース・雑誌の利用について 2023 年 6 月送付
	2023 年度デジタルアーカイブ公開各種コンテンツ数
	昭和女子大学ウェブサイト（TJ・世田谷 6 大学のご利用）
	2023 年度現況報告 学術機関リポジトリ関係統計(公開登録数)
	図書館座席数（2023 年 7 月現在）
	昭和女子大学図書館_2019 年度～2022 年度サービス業務統計
	2023 年 6 月サービス係月次統計
	2023 年度前期_ガイダンス実施記録
	2022 年度図書館ガイダンス_2022 年度図書館活動報告書
	新型コロナウイルス対応臨時サービスを廃止
	2023 年度企画会議録 20230407 資料：感染症拡大防止のための図書館対応 20230401 改定版と改定案
	2023 年度企画会議録_20230609_コミュニティールーム貸出申請
	昭和女子大学ウェブサイト（附属生・保護者の方へ）
	高校生図書館サポーター集ポスター（4～8 月版）
	昭和女子大学ウェブサイト（図書館利用案内_他校高校生他）
	2022-2023 年度図書館員（司書及び専門的な知識・技能を有する者等）
	2023 年度研修参加等（記録）
	昭和女子大学 Web サイト(研究に関する方針)
	2023 年度教員研究費支給額基準
	昭和女子大学研究助成金採択実績
	ライフイベント復職支援概要
	研究助成金（博士学位取得者支援）概要
	科研費申請支援（研究支援課ホームページ）
	大学教員のサバティカル研修に関する規程
	教育研究補助者取扱規程
	教職員用システム FAQ サイト

	研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程
	研究倫理教育に関する取組状況一覧
	競争的研究費取扱規程
	不正防止計画
	学部センター啓発活動実施状況
	コンプライアンス教育・啓発活動・内部監査について
	人を対象とする研究に関する倫理規程
	動物実験に関する規程
	組換え DNA 実験安全管理規程
	利益相反マネジメント規程
	図書館規程の業務分掌_(2023 用) 20230401 版正
	2022 年度企画会議録 20230328 (2023 年度図書館業務分掌)
	2023 年度企画会議録 20230421 (2022 年度委託業務報告・教員への利用促進)
	2019 年度～2022 年度サービス統計
	2022 年度月次・年次統計 (3 月資料・サービス統計統合版)
	2023 年度月次統計 (6 月資料・サービス統計統合版)
	2022 年度図書館活動報告書 (学内公開用)
	司書会記録 20230822 (自己点検・評価)
	教育研究等環境：図書館 自己点検・評価 (結果)
	司書会記録 20230207 (2023 年度図書館事業計画[検討])
	2022 年度企画会議録 20230210 (2023 年度図書館事業計画 (案))
	2022 年度企画会議録 20230217 (2023 年度事業計画について (再考))
	2023 年度図書館事業計画 20230401 (20230316 改訂統合版)
	2023 年度企画会議録 20230407 (新型コロナウイルス対応サービス廃止・今後の感染症拡大防止のための図書館対応改訂)
	2023 年度企画会議録_20230630 (学外からの寄贈資料受入・タイチェンマイ大学への寄贈)
	2023 年度業務委託に係る評価
9 社会連携・社会貢献	昭和女子大学 Web サイト (社会連携・社会貢献に関する方針)
	2023 年度 第 1 回ダイバーシティ推進機構運営委員会議事録
	先 3 研修会 サイト
	昭和女子大学サポーターズ・クラブ会則
	共生会 SHOWA Web サイト
	ボランティアの募集について
	せたがや災害ボランティアセンター「お知らせ」昭和女子大学で災害ボランティアコーディネーター養成講座を開催しました
	女川 WC 訪問概要・立山町協定書
	せたがや e カレッジ Web サイト
	山脇学園帰国生日本語教育サポート 2023 年度前期活動報告
	昭和女子大学 CSL センターについてのアンケート (結果)
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	学校法人昭和女子大学 Web サイト (昭和学園について 中期方針)
	昭和女子大学 Web サイト (大学運営に関する方針)
	役職員の任免規程
	学長補佐規程
	学科教授会規程
	学部部科長会規程
	大学院研究科教授会規程
	大学院委員会規程
	理事会規程
	評議員会規程
	学校法人昭和女子大学 Web サイト (役員紹介)
	危機管理規程
	危機管理ガイドライン
	コンプライアンス規程
	キャンパス・ハラスメント防止規程
	昭和女子大学法人 web サイト (ガバナンス・コード)

	昭和女子大学 Web サイト (個人情報保護)
	新型コロナウイルス感染症等発生時の対応方針
	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
	経理規程
	予算執行マニュアル
	事務組織及び分掌規程
	服務規程
	職員の資格・役職規程
	改定評価基準
	職員研修規程
	各所属主催「全員参加型勉強会」実施依頼
	2023 年度勉強会実施記録
	学校法人昭和女子大学 Web サイト (事業計画・事業報告)
	2022 年度監事監査報告書
	2022 年度監査法人監査報告書 ※2022 年度より計算書類から分離
	内部監査規程
	2023 年度内部監査計画書
	不正防止計画推進本部会議議題 (2023 年 7 月 19 日)
10 大学運営・財務 (2) 財務	中期収支方針 (2022~2026 年度)
	2018 年度計算書類 (監事及び監査法人監査報告書を含む)
	2019 年度計算書類 (監事及び監査法人監査報告書を含む)
	2020 年度計算書類 (監事及び監査法人監査報告書を含む)
	2021 年度計算書類 (監事及び監査法人監査報告書を含む)
	2022 年度計算書類 (監事監査報告書を含む)
	2023 年度計算書類 (監事監査報告書を含む)
	2023 年度監査法人監査報告書 ※2022 年度より計算書類から分離
	2022 年度財産目録
	資金運用細則
その他	キャンパス整備計画
	5 ヶ年連続財務計算書類 (昭和女子大学)
	FD 大学全体での取り組み・FD 報告
	2023 年度学科・センター内 FD 実施報告
	2023 年度大学院独自 FD 実施報告
	2023 年度全員参加型勉強会 (SD) 実施記録
	学生の履修登録状況 (過去 3 年間)
	2023 年度全員参加型勉強会 (SD) 実施記録【差し替え】

昭和女子大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
1 理念・目的	昭和女子大学に対する大学評価（認証評価）結果（第2期）
	2023年度大学将来構想検討委員会次第
2 内部質保証	第19回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	2023年度自己点検・評価の実施について（依頼）
	2024年度人事計画案及びカリキュラム案提出依頼
	第3期認証評価スケジュール
	2023年度自己点検評価実施日程（2023年度第6回大学部局長会資料）
	2023年度日本語日本文学科科会記録（抜粋）
	2023年度日本語日本文学科科会資料（抜粋）
	2024年度日本語日本文学科カリキュラム計画
	教務部ヒアリング記録
	2022年度第8回教務部委員会記録（2023年1月11日）議題9「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についての提案」
	2023年度第16回大学部局長会議記録（2023年12月21日）議題6「(1)自己点検・評価報告書（草案）について」
	2023年度第20回大学部局長会議記録（2024年3月7日）議題14「内部質保証推進本部から」
	環境デザイン学科：2023年度第7回科会議事録P.9-10 ポリシ一点検依頼
	環境デザイン学科：カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー変更点
	環境デザイン学科：ディプロマ及びカリキュラムポリシー変更理由書
	第20回内部質保証推進本部ミーティング記録
	第5回内部質保証推進本部ミーティングメモ（議題2）
	第10回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	第11回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	第11回内部質保証推進本部ミーティング資料③第3期認証評価スケジュール（予定）
	第17回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	第17回内部質保証推進本部ミーティング資料 別紙_2022年度自己点検・評価報告書作成工程表
昭和女子大学Webサイト「外部評価委員会報告書」	
3 教育研究組織	2023年第1回教職課程委員会議事録及び資料（抜粋）
	2023年第2回教職課程委員会議事録及び資料（抜粋）
	2023年第3回教職課程委員会議事録及び資料（抜粋）
4 教育課程・学習成果	各学科アクティブラーニング比率
	【心理学科】2024年8月オープンキャンパス学科説明用PP（教員説明版）
	【心理学科】オープンキャンパス配付学科パンフレット2025
	【心理学科】オープンキャンパス配付学科ブログ紹介
	【心理学科】オープンキャンパス配付用「心理学総合演習」（プロジェクト一覧）
	【歴史文化学科】学科オープンキャンパス資料
	【歴史文化学科】パンフレット2024
	【歴史文化学科】歴文生の4年間_2024
	【福祉共創マネジメント専攻】新入生ガイダンス
	【福祉共創マネジメント専攻】履修モデル
	UPSHOWA 学生用マニュアル（イメージ）
	2024年度昭和女子大学学生マニュアル（UPSHOWAについて 抜粋）
	【大学院】評価方法の導入一覧
	【文学言語学専攻】博士学位論文提出に関する内規
	【言語教育コミュニケーション専攻&言語教育領域】D論M論ループリック評価
	2023年度第10回大学部局長会議事要旨 議題7「2024年度各学科開講カリキュラムの編成方針」
5 学生の受け入れ	主体性評価登録者数
	主体性評価入学者 GPA
	入学生入試別 GPA

6 教員・教員組織	2023 年度第 1 回教育会議開催案内
	2023 年度第 1 回四部合同連絡会記録
	英語コミュニケーション学科非常勤懇談科会
	ビジネスデザイン学科 TA 説明書
	文学研究科選考基準内規
	生活機構研究科(D)選考基準申し合わせ
	生活機構研究科(M)選考基準申し合わせ
	学科・センター内 FD 実施依頼
	大学院 FD 実施依頼
	昭和女子大学 Web サイト「学科別改善報告書・大学院改善報告書」
	2023 年度教員研究費算定依頼文書_副学長・学部長
	2023 年度教員研究費査定のための業績等入力及び提出依頼
	2019 年度第 10 回大学部局長会資料「若手研究者・女性研究者に関する数値目標」
	2023 年度第 11 回大学部局長会資料「若手研究者・女性研究者に関する数値目標」
	7 学生支援
2023 年度四部合同連絡会記録	
2023 年度事務連絡会記録	
四部合同連絡会議題一覧	
ピアサポート TA・SA 制度 (イメージ)	
2023 年度第 2 回教務部委員会記録及び資料 議題 4「ピアサポート TA・SA 制度の申請結果について報告」	
新入生オリエンテーション マイステップ活用方法	
2024 年度学生マニュアル (UPSHOWA マイステップについて)	
各学科報告内容一覧	
歴史文化学科科会記録	
日本語日本文学科課内情報共有記録	
2023 年度卒業査定・在学年次成績査定作成要領	
教職員デヂェ (2023 年度卒業年次査定・在学年次査定)	
2022 年度進級時面談学生一覧(個人名削除)	
2022 年度学生部長講話	
2022 年度実践倫理シラバス	
2023 年度実践倫理シラバス	
2024 年度新入生オリエンテーション (学生部次長)	
2024 年度新任教員研修概要	
2022 年学生団体寄附についての打合せ記録	
寄付学生用マニュアル	
特定学生団体への寄付のご案内及び寄付申請書	
学校法人昭和女子大学サポーターズクラブ HP	
2022 年度企業調査アンケート項目	
2022 年度卒業生調査アンケート項目	
2023 年度第 2 回キャリア支援部委員会記録	
学生アンケート回答項目	
2022 年度前期講座実績表	
2022 年度後期講座実績表	
2023 年度前期講座実績表	
2023 年度後期講座実績表	
2023 年度講座計画	
2024 年度講座計画	
2023 年度 第 8 回企画担当会議メモ	
2023 年度第 9 回キャリア支援部委員会記録	
8 教育研究等環境	2023 年度昭和女子大学研究助成金申請案内 (一般)
	2023 年度昭和女子大学研究助成金申請案内 (博士学位取得者支援)
	昭和女子大学研究助成金申請案内 (ライフイベント復職支援)
	2022 年度研究倫理委員会記録
	2023 年度研究倫理委員会記録

	2020 年度研究倫理教育受講状況一覧
	2021 年度研究倫理教育受講状況一覧
	eAPRIN 導入時の連絡文書 (2020 年度)
	学部別受講コース一覧
	倫理審査申請書の提出について (メール)
	倫理審査申請受付期間スケジュール
	2022 年 2 月 15 日四部合同連絡会資料「学生学習スペース問題」
	学内の学習スペースについて (学生マニュアル抜粋)
	研究室使用規程
	研究室配分案
9 社会連携・社会貢献	コミュニティサービスラーニングセンターアンケート
	ダイバーシティ推進機構:2022 年度実施報告
	ダイバーシティ推進機構:2023 年度実施報告
	ダイバーシティ推進機構:受講生数年度推移
	ダイバーシティ推進機構:2023 年度第 2 回運営委員会議事要旨
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	2023 年度第 11 回大学部局長会議事要旨 (2023 年 10 月 5 日開催) 議題 6「認証評価に係る各種方針の策定について」
	教授会から意見をうかがう事項について (確認依頼)
	2023 年度第 4 回大学部局長会議事要旨 (2023 年 5 月 11 日開催) 議題 5「教授会から意見を伺う事項について」
	教授会から意見をうかがう事項について (確定通知)
	特別奨学手当廃止に対する意見書
	特別奨学手当 (学費減免措置) の廃止について
	2023 年度第 18 回大学部局長会議事要旨 (2024 年 1 月 25 日開催) 議題 9「教員の勤務の在り方検討ワーキンググループの設置について」
	個人情報保護・情報漏えい防止の取り組みについて
	情報メディア課 web サイト「セキュリティ・ガイドライン」 (イメージ)
	第 559 回理事会議事録 (2024 年度予算編成案)
	2024 年度予算編成方針
	第 198 回評議員会議事録 (2024 年度予算)
	第 563 回理事会議事録 (2024 年度予算)
	2024 年度予算について
	第 558 回理事会議事録 (2023 年度 4 月～9 月収支状況)
	2023 年 4 月～9 月収支状況
	第 565 回理事会議事録 (2023 年度決算概要)
	2023 年度決算概要
	第 566 回理事会議事録 (2023 年度事業活動収支内訳)
	2023 年度決算 事業活動収支内訳表
	職員人事計画
	2024 年度常勤職員採用人事稟議書
	改定評定基準
	勤勉手当評定要項
	職員の昇進・昇格基準
	新「目標管理評価 評価基準・評価方法」
	新「職員の昇格基準」
	2020 年度人事部主催管理職研修資料
	2023 年度人材戦略部主催管理職研修資料
	2024 年度人材戦略部主催評価者研修資料
	勤勉手当評定要項
	通知 勤勉手当の支給について
	目標設定から評価確定までのフロー
	昭和女子大学 SD 実施要項
	2024 年度職員研修計画 (人事部)
	全員参加型勉強会実施記録 (グローバルビジネス学部)
	2023 年度研修企画案 (人材戦略部)

	2024 年度研修企画案（人材戦略部）
	2023 年度管理職研修報告書（人材戦略部）
	2023 年度一般職研修報告書（人材戦略部）
	2023 年度内部監査報告書
	内部監査実施報告書（金庫）
その他	実地追加資料 01_2021 年度_自己点検スケジュール
	実地追加資料 02_2022 年度_自己点検スケジュール
	調査後 01_内部質保証推進本部自己による自己点検・評価のフロー（補足）
	調査後 02_第 15 回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	調査後 03_第 16 回内部質保証推進本部ミーティングメモ
	調査後 04_第 21 回内部質保証推進本部ミーティング記録
	調査後 05_PJ 型学修参加学生数
	調査後 06_社会人メンター制度に関する資料の提出について
	調査後 07_社会人メンター制度に関する学内の意見（補足）
	調査後 08_昭和女子大学社会人メンタープログラムが学生に与える影響についての考察
	調査後 09_内部監査における一般稟議書への対応
	全体面談(1)_学長プレゼンテーション
	個別面談(2)_プロジェクト学修について（現代ビジネス研究所資料）
	0924 訂正_06 基礎要件確認シート（昭和女子大学）