

共立女子大学
共立女子短期大学
自己点検・評価報告書

2022 年度

目次

はじめに	3
全学自己点検・評価委員会 開催概要	5
総評	8
概評（全学的観点からの評価）	11
＜評価できる点＞	11
＜改善を要する点＞	12
2022 年度 学長からの改善指示	14
基準 1 理念・目的	21
基準 2 内部質保証	22
基準 3 教育研究組織	26
基準 4 教育課程・学修成果	28
基準 5 学生の受け入れ	38
基準 6 教員・教員組織	41
基準 7 学生支援	44
基準 8 教育研究等環境	53
基準 9 社会連携・社会貢献	57
基準 10 大学運営・財務	61

はじめに

共立女子大学・短期大学（以下、本学という）では、教育・研究水準の質的向上を図り、その設置目的及び社会的使命を達成するため、教育・研究活動及びその管理運営等にかかる自己点検・評価の実施結果を本学の自律的な活動の充実・改善・改革に活用することを目的に、2021年度より自己点検・評価ならびに内部質保証に関する体制を見直しました。内部質保証とは理念・目的の達成のために教育及び研究、組織及び運営、ならびに施設及び設備の状況について継続的に点検・評価し、質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取り組むことです。

2022年度は、各部門の自律的な点検・評価・改善とともに、2021年度の自己点検・評価、外部評価、学生評価の結果を総合的に踏まえ、学長の責任の下で各部門の改善を促す重点課題となる「学長からの改善指示」を示しました。また「学長からの改善指示」を実行するにあたって必要となる経費は「学長裁量経費」から支出するなど、改善・改革を支援し、迅速に実行してきました。これらは本学にとって初めての試みでしたが、多くの成果があり、「内部質保証システム」を推進する活動として継続的に実施していきたいと考えています。

学長として5年目を迎えた2022年度は、新型コロナウイルス感染症対策の収束も見えてきた1年でした。オンライン授業（オンデマンド型）により学修成果が高まることが認められる授業科目を除いた90%強の授業が対面授業となるなど、学内に活気が戻り、学生の能動的な活動の様子がキャンパスに戻ってきました。一方で、女子大学や短期大学の閉鎖が相次いで発表されるなど、高等教育機関を取り巻く環境はますます厳しさを増しています。このような環境下では、改善・改革に向けた様々な取組を、迅速に意思決定していかなければなりません。また、改善・改革は単なるトップダウンで終えずに、現場の納得感や実効性も大切にする必要があります。両面を維持することは容易ではありませんが、改善・改革の結果を最大化させるためにも、できる限り対面の機会を設けながら進めてきました。

また、昨年度の外部評価委員会からの指摘を踏まえ、学長からの改善指示「全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開及び学位プログラムレベル同士の水平展開を行うスキームについて、研究科長・学部長・科長会を中心に検討し、優れた取組や改善すべき事項が適切に情報共有されていく体制を構築してください。」を示しました。これは学長自身及び学長執行部に課した課題です。学修成果・教育成果の質保証・向上を目指して行う様々な施策は、適切に学位プログラムに落とし込まれた上で、授業をはじめとする教育活動に活かされ、実行されていくことで実質化されるでしょう。その為に、2022年度からは「研究科長・学部長・科長会」及び「研究科長・学部長・科長会懇談会」を中心とした意見交換・対話を重視しました。学位プログラムの責任者である研究科長・学部長・科長と、教育活動を支える事務局に対しては困難な要求もあったかもしれません。しかしなが

ら、本学の永続的な発展を目指せば、困難な道であっても、対話を重ねながら、リーダーシップを発揮して、共に乗り越えていく必要があります。

3 月には、外部評価委員会委員長の北陸大学・山本啓一先生をお招きして「教学マネジメントに関する SD 研修会ートップ・ミドルマネジメントの推進ー」を開催しました。研究科長・学部長・科長に加え、それを支える学部長補佐や主任、大学事務部各課の課長など、教職協働で課題を越えていきたいという思いからの企画です。ご参加いただいた教職員には対話の重要性、改善・改革の施策は 4 層（全学レベル、学位プログラムレベル、授業レベル、学修者レベル）を貫通させて実質的に取り組む必要があること、その為に学位プログラムレベルの責任者として取り組むべきこと、などを議論し共有されたと思います。学長自身としては、全学レベルである学長執行部と学位プログラムレベルである研究科長・学部長・科長との歯車をしっかりとかみ合わせていく重要性を再認識しました。

最後に 2022 年度の「主要評価点」及び「主要課題点」を示します。

【評価点】

1. 「学長からの改善指示」の提示とその実行のための「学長裁量経費」を立案・実施したこと。
2. 「研究科長・学部長・科長会」および「研究科長・学部長・科長会懇談会」を中心とする意見交換・対話を実施したこと。
3. 全ての学位プログラムにおいて 3 つのポリシーを再策定するとともに教育課程の体系的・順次性の可視化を実施したこと。

【課題点】

1. 自己点検・評価において中期計画の達成度等の評価が不明瞭であること。
2. 全学的な観点に立つ学長執行部と各学位プログラムの観点に立つ研究科長・学部長・科長会との関係（連関・連携）が不明瞭であること。
3. 改善・改革に向けた迅速な意思決定と現場の納得感・実効性の両立が不十分であること。
4. 各部門の自主的・自律的な改善や重点課題への対応推進が不十分であること。
5. ビジネス学部を除き、リーダーシップ教育の展開が不十分であること。

共立リーダーシップ「みずからを待み「自立」し、「友愛」により他者と協働して目標達成を目指す力」を発揮しながら、適切な教学マネジメント体制を構築し、質保証・質向上を目指した活動を推進していきたいと思います。

学長 川久保 清

全学自己点検・評価委員会 開催概要

2022 年度 第 1 回 2022 年 4 月 19 日（火）

○報告

1. 「共立女子大学・共立女子短期大学 自己点検・評価規程」の改正について
2. 自己点検・評価実施委員会の委員変更について
3. 大学基準協会「改善報告書」の結果について
4. 短期大学基準協会からの認証評価受審に向けた準備について

2022 年度 第 2 回 2022 年 4 月 26 日（火）

○協議

1. 2021 年度自己点検・評価報告書について
2. 2021 年度学生評価報告書について
3. 2021 年度外部評価報告書について

2022 年度 第 3 回 2022 年 5 月 31 日（火）

○協議

1. 内部質保証に関する方針について
2. 内部質保証システム図について
3. 2022 年度自己点検・評価の実施について
4. 2022 年度学長からの改善指示について

2022 年度 第 4 回 2022 年 6 月 14 日（火）

○報告

1. 2022 年度学長からの改善指示について

○協議

1. 2022 年度自己点検・評価項目について
2. 第三期中期計画の評価指標について

2022 年度 第 5 回 2022 年 6 月 28 日（火）

○報告

1. 2022 年度の自己点検・評価について
 - A) 2022 年度自己点検・評価の実施について(依頼)
 - B) 基本方針
 - C) 自己点検・評価の手引き
 - D) 自己点検・評価項目
 - E) 2022 年度学長からの改善指示

○協 議

- 1.令和 5 年度短期大学認証評価の申込について
2. 学生評価委員会の企画案について

2022 年度 第 6 回 2022 年 7 月 19 日（火）

○報 告

- 1.2022 年度の自己点検・評価について
 - A) 教職課程の自己点検・評価について【資料 1-1】
 - B) 自己点検・評価項目【資料 1-2】

2022 年度 第 7 回 2022 年 9 月 13 日（火）

○報 告

- 1.「学長からの改善指示」に対する改善計画

○協 議

- 1.2022 年度「基準 2 内部質保証」に関する計画
2. 短期大学認証評価「自己点検・評価報告書」の作成
 - A) 自己点検・評価報告書(初稿)
 - B) 二稿の作成について

2022 年度 第 8 回 2022 年 12 月 13 日（火）

○報 告

1. 令和 5 年度短期大学認証評価 評価校の決定について

○協 議

1. 短期大学認証評価「自己点検・評価報告書」の作成
 - A)自己点検・評価報告書(二稿)
 - B)三稿の作成について
2. 第三期中期計画 2023 年度事業計画について

2022 年度 第 9 回 2023 年 3 月 17 日（金）

○報 告

1. 大学基準協会 次期委員候補者の推薦について
2. 2022 年度学生評価報告会の実施について

○協 議

- 1.短期大学認証評価「自己点検・評価報告書」の作成
 - A)自己点検・評価報告書(三稿)
 - B)学内ピアレビューの実施について

2022 年度 第 10 回 2023 年 3 月 28 日（火）

○報告

1. 2022 年度自己点検・評価スケジュール

○協議

1. 2022 年度自己点検・評価シート（全学自己点検・評価委員会担当分）

2. 共立女子大学大学院 アセスメントプラン

2023 年度 第 1 回 2023 年 4 月 11 日（火）

○報告

1. 2022 年度自己点検・評価スケジュール

○協議

1. 2022 年度自己点検・評価シート

A) 各部門からの報告

① 評価できる点

② 改善を要する点

B) 自己点検・評価報告書作成に向けての意見交換

2. 2022 年度外部評価委員会 外部評価項目

2023 年度 第 2 回 2023 年 5 月 30 日（火）

○協議

1. 令和 5（2023）年度短期大学認証評価 自己点検・評価報告書について

2023 年度 第 3 回 2023 年 6 月 20 日（火）

○報告

1. 2022 年度自己点検・評価スケジュール

○協議

1. 2022 年度自己点検・評価

A) 自己点検・評価報告書

B) 外部評価報告書

C) 学生評価報告書

総評

全学自己点検・評価委員会委員長

副学長 村上 隆

今年度、外部評価者より本学は「教学マネジメント確立に向けた重要なマイルストーンに到達された」という評価を頂いたが、2021年度を「評価元年」と位置づけ、2023年度の短期大学評価・2024年度の大学評価の受審に向け、学長執行部のリーダーシップと大学企画課の支援により、それまでの点検・評価の仕組みを内部質保証システムの観点から徹底して見直して、継続的な教育の質的向上に向け新たに制度的・組織的な仕組みを構築、起動させてきた本学の営みが客観的に評価されたものと受け止め、関係各位の改善・改革のご尽力に感謝申し上げます。

また、各部門の改善を促す重点課題となる「学長からの改善指示」を示し、その「改善指示」を実行するにあたって必要となる経費を「学長裁量経費」から支出するという、改善・改革を支援し、迅速に実行する初めての試みを、「実効性を担保」するものであるという外部評価委員の評価は、私たちの試みの有効性が評価されたものと受け止め、経営・法人を含めた全学的な取り組みの重要性を再認識しております。

一方、外部評価者の指摘する通り「すでに内部質保証システムが機能している」からこそ「PDCAサイクルの制度的、組織的な整備の段階を超えた検討」が必要であり、その「検討」から「改善を要する点」が多々浮かび上がったことも事実です。さらに「内部質保証システムを機能させる組織文化を形成している」と外部評価者から過大な評価を頂きましたが、本学は未だ「文化」と呼び得るほどに「内部保証システム」を自発的・自律的なものに内部化している段階にはないと考えています。

<評価できる点>と<改善を要する点>の諸点については、この後の「概評（全学的観点からの評価）」欄に、それぞれ13項目、15項目列举してありますので、ご覧頂きたいと思いますが、ここでは本報告書の「はじめに」の中に挙げられた「主要課題」5点について簡潔に述べます。

この「主要課題」5点のうち、1と2は「自己点検・評価のシステム」の制度・条規に関すること、いわばハードな側面であり、3と4は「自己点検・評価のシステム」の内面化・意識化に関すること、いわばソフトな側面であり、5は「自己点検・評価のシステム」が質の向上を目指す教育の中核的な内実に関すること、いわばコンテンツの側面であると把握できます。

まず1の「自己点検・評価において中期計画の達成度等の評価が不明瞭であること」については、迂闊にも外部評価委員から「第2期中期計画の最終年度という節目の年度でありながら、自己点検・評価において中期計画の達成度等の評価を明確に確認することができませんでした」と厳しく指摘され気づかされたことであり、「内部質保証システムの起点は、計画にあります」という言葉とともに、この点については内部質保証推進責任組織の長として重く受け止めております。

次に2の「全学的な観点に立つ学長執行部と各学位プログラムの観点にたつ研究科長・学部長・科長会との関係（連関・連携）が不明瞭であることについては、外部評価者によって「①制度面の整合性に関する明瞭な説明、②機能面での役割分担の明示化、③計画と評価に関する一貫性の確保、④部局レベルの自己点検・評価に対する全学共通の考え方や尺度の導入」と四つのポイントに分析され明確に指摘されており、私たちも首肯するところです。

とりわけ、私を含め学長執行部は、「研究科長・学部長・科長会」の通称として、「研究科長・学部長・科長会」のアルファベット表記の頭字語である「KGK」という呼称を用いることによって、「研究科長・学部長・科長会」に会議体としての一体感を持たせ、主たる構成員である研究科長・学部長・科長が、それぞれ校務を司る学位プログラムの状況を踏まえながらも、全学的見地に立って諸事情を調整し、協議するという意識をもって学長の諮問に応え臨むよう企図してきたことの結果として「研究科長・学部長・科長会」

（「KGK」）と内部質保証推進責任組織である「全学自己点検・評価委員会」との関係が、単に並列的で機能分担が不明瞭になっている点について、自己点検・評価に関するマネジメントの大きな瑕疵と重く受け止めていますし、外部評価者の「来るべき認証評価（外部評価）までに、貴学の営みを、校規、組織、制度の観点からも、分かりやすく説明できるよう整備することが望まれます」という言葉を重く受け止めてもいます。

次に3の「改善・改革に向けた迅速な意思決定と現場の納得感・実効性の両立が不十分であること」については、そもそもこの二つは「両立」の難しいトレードオフの関係にあることを認めた上で、なおそれをスムーズにバランスするためには、先に述べた「研究科長・学部長・科長会」を「KGK」として、会議体としての一体感を持たせ、主たる構成員である研究科長・学部長・科長が、それぞれ校務を司る学位プログラムの状況を踏まえながらも、全学的見地に立って諸事情を調整し、協議するという意識をもって学長の諮問に応え臨むよう、今まで以上にしっかり機能することが必要であります。そのようなものとして「研究科長・学部長・科長会」を機能させる「企図」の実質化を私を含め学長執行部は今後、強く進めていきます。

また4の「各部門の自主的・自律的な改善や重点課題への対応推進が不十分であること」については、既に学長の「はじめに」の文中に、「現場の納得感や実効性」「改善・改革の結果を最大化させるためにも、できる限り対面の機会を設けながら進めてきました」とありますが、外部から見てそれが必ずしも十分に機能していなかったことを重く受け止めざるを得ません。労を厭わず対面の機会を設けていく必要を痛感しています。

このハードな側面とも言うべき1と2、ソフトな側面とも言うべき3と4は、もちろん截然と分けられるものではなく、車の両輪、相互に連関するものであると捉えるべきであると認識しています。外部評価者から「水平展開・垂直展開におけるレベル間のかみ合わせの向上」の必要が指摘され、それを受けて、学長も「はじめに」の文中で「全学レベルである学長執行部と学位プログラムレベルである研究科長・学部長・科長との歯車をしっかりとかみ合わせていく」ことの重要性について述べられていますが、その「かみかわ

せ」とは、単に制度・条規上の整合性・明示化の問題ではなく、各部局の構成員たちの内部質保証の内面化・意識化の問題でもあることを含意する言葉であろうと捉えています。

最後に5の「ビジネス学部を除き、リーダーシップ教育の展開が不十分であること」については、外部評価者が本学家政学部食物栄養学科について「カリキュラム・ポリシーにリーダーシップ教育に関する内容が含まれていないこと」を問題として指摘し、今後「専門科目内での組織的かつ継続的な問題解決学習（PBL）の導入と、リーダーシップ教育の強化方法が重要な課題となります」と点検・評価していますが、この指摘は大なり小なり、本学の全ての学位プログラムについても言えることであります。

昨年度の外部評価においても、「ビジネス学部以外の各学部レベルにおいては、リーダーシップ像およびリーダーシップ育成に関するコンセンサスが十分に取れていない」と指摘されており、「リーダーシップの共立」は本学のブランディングの中核である以上、可及的速やかに対応することが求められています。その意味で、2022年度に発足した「リーダーシップ教育センター」の果たす役割は極めて大きく重いものと考えています。

概評（全学的観点からの評価）

<評価できる点>

- 1 「自己点検・評価」と「学長からの改善指示」の制度的な連関により、評価結果に基づく改善活動の実効性を確保するなど、PDCA サイクルを回し、内部質保証を推進していること。（基準2 内部質保証）
- 2 全学レベル、学位プログラムレベル、授業レベルの3つのレイヤー間における垂直的な連携に加えて、水平方向には学部・科間あるいは個々の教職員の間で点検・評価の情報を交差させて連携することによる内部質保証の推進を試みていること。（基準2 内部質保証）
- 3 学生の「リーダーシップ」の成長について、他大学と共同で実施している学修行動調査「ALCS 学修行動比較調査¹」において「リーダーシップ」に関する成長の自己評価が他大学と比較して相対的に高いなど、学生の成長実感の高さを確認することができた。（基準4 教育課程・学修成果）
- 4 全学共通の教養教育課程について、全学共通教育専門委員長を中心に充実点や変更点をすべての学位プログラムに共有するなど、基盤となる教養教育の学びの水平展開を試みている。（基準4 教育課程・学修成果）
- 5 看護学部において、昨年度の自己点検・評価結果を踏まえた学部内のFD活動の実施や外部講師を招聘しての勉強会の実施等を通して、学部主体で教育活動の改善を行い、学生の満足度を向上させている。（基準4 教育課程・学修成果）
- 6 ビジネス学部において、社会人基礎力チェック（PROG²）のコンピテンシーや、ALCS 学修行動比較調査でのリーダーシップに関する自己評価の結果が相対的に高く、学生のリーダーシップを適切に成長させている。（基準4 教育課程・学修成果）
- 7 国際学部と看護学部において、授業内容について授業担当者間で意志の疎通・協力・調整が適切に行われるように工夫し、教育の質が保証される工夫を実施している。（基準4 教育課程・学修成果）
- 8 家政学部とビジネス学部において、開講している全ての科目の責任教員を明確にして、非常勤講師も含めたマネジメントを行うなど、教育の質が保証される工夫を実施している。（基準4 教育課程・学修成果）
- 9 すべての学位プログラムにおいて、「3つのポリシー策定にあたっての基本方針」に基づいた組織的・体系的な3つのポリシーを策定するとともに、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修系統図、ナンバリング、履修モデルを策定・公表

¹ 教学比較 IR コモンズで各大学が共同で実施している学修行動調査

² 河合塾とリアセックが共同開発したジェネリックスキルの成長を支援するアセスメントプログラム

し、教育課程の体系性・順次性の可視化を実施している。（基準4 教育課程・学修成果）

- 10 アドミッション・ポリシーに基づいた学生募集や適切な入学定員管理を行う為に、入学者選抜の制度を点検・評価・改善し、延べ志願者数を増加させるなど改善サイクルが回っている。（基準5 学生の受け入れ）
- 11 「リーダーシップの共立」の認知が高まり、本学のリーダーシップ教育に共感した入学生が増加している。（基準5 学生の受け入れ）
- 12 学生一人ひとりの状況をしっかりと把握し適切な支援を行う為に、担任（アカデミック・アドバイザー）が全員面談を行うなど、担任（アカデミック・アドバイザー）制度を中心としたきめ細かな支援体制が全学的に構築されている。（基準7 学生支援）
- 13 高等教育開発センターでは、多面的・組織的な SD/FD 活動を実施し、本学の課題解決、教育の質的向上、教職員の資質・能力の向上を全学的に支援している。（基準6 教員・教員組織）

<改善を要する点>

- 1 内部質保証システムの実態と関連校規・組織体制等の整合性が不明瞭な箇所があるので、自己点検・評価に関する営みを、校規、組織、制度の観点からも、分かりやすく説明できるよう整備することが望まれる。（基準2 内部質保証）
- 2 全学的観点からの「学長からの改善指示」に加えて、各部門の自主的・自律的な改善や重点課題への対応を推進する必要がある。自己点検・評価結果やIR情報を踏まえたSD/FD活動を行うなど、各部門の教育活動の質向上を組織的に推進する必要がある。（基準2 内部質保証）
- 3 自己点検・評価において中期計画の達成度等の評価が不明瞭である。（基準2 内部質保証）
- 4 依然として、ビジネス学部を除き、リーダーシップ教育の展開が必ずしも十分ではない為、「リーダーシップの共立」の内実であるリーダーシップ教育プログラムの発展・充実、及び、各研究科・学部・科の専攻とリーダーシップ教育を有機的に関連させる仕組み作りと支援を全学的に行うために、リーダーシップ教育センターと学位プログラムが連携した推進が望まれる。（基準4 教育課程・学修成果）
- 5 成績評価について、全学的に成績評価基準を定め、絶対評価による厳格な運営を行っているものの、一部の科目やクラスでは課題が確認されているため、改善に向けた支援を行う必要がある。（基準4 教育課程・学修成果）
- 6 一部の学位プログラムで定員未充足となっているため、教育活動や入学者選抜等の改善・改革を行う必要がある。（基準5 学生の受け入れ）

- 7 全学レベル、学位プログラムレベル、授業レベルの3層に加えて、学修者レベルのPDCAサイクルが適切に回るように、教育及び学生支援を一環して整理していく必要がある。(基準7 学生支援)
- 8 公認学生団体の新入部員加入率が昨年度比改善しているものの依然として十分とはいええず、正課外活動の推進を目指した支援を充実させていく必要がある。(基準7 学生支援)
- 9 国際交流に関する学生の参加状況がコロナ禍より改善しているものの、依然として十分とはいええず、更なる推進を目指して国際交流に関するプログラムや支援を充実させていく必要がある。(基準7 学生支援)
- 10 学生のニーズを踏まえたボランティア活動の体験機会を増やしているものの、依然として十分とはいええず、ボランティア活動の推進を目指した支援を充実させていく必要がある。(基準7 学生支援)
- 11 学生に対する窓口対応に関する不満を、調査結果から確認しているため、改善に向けた検討を行う必要がある。(基準7 学生支援)
- 12 キャリア支援に関するプログラムについて、低年次の学生の利用率が十分とはいええず、改善に向けた検討を行う必要がある。(基準7 学生支援)
- 13 学生・大学院生のニーズを確認した上で、図書館配架の蔵書選定や神田・八王子間の書籍の移送方法についての利便性を向上させる必要がある。(基準7 学生支援)
- 14 ネットワーク環境に対する満足度が相対的に低いため、改善に向けた検討を行う必要がある。(基準8 教育研究等環境)
- 15 大学院生の自習・研究スペースに関する課題を確認した上で、改善に向けた検討を行う必要がある。(基準8 教育研究等環境)

2022 年度 学長からの改善指示

1. 全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開及び学位プログラムレベル同士の水平展開を行うスキームについて、研究科長・学部長・科長会を中心に検討し、優れた取組や改善すべき事項が適切に情報共有されていく体制を構築してください。（全学自己点検・評価委員会）

教育のさらなる質の向上を目指して、2021 年度の外部評価を踏まえ、「研究科長・学部長・科長会」を起点とした垂直展開及び水平展開を行う教学マネジメント体制を改めて整理した。

全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開については、教学マネジメント上の重要事項すべてについて、「研究科長・学部長・科長会」で報告・協議が行われる。「研究科長・学部長・科長会」には、教員である学長・副学長・学生部長・研究科長・学部長・科長に加え、事務局から事務局長・大学事務部長・大学企画課長・教務課長が参加する。「研究科長・学部長・科長会」で報告・協議された内容は、各部門長により教授会をはじめとする関連部局の会議・委員会等を通じて、大学・短期大学を構成するすべての教職員に周知・展開される。このように教学に関わる全学の方針や決定事項等のすべてを「研究科長・学部長・科長会」での報告・協議を通すことで、全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開を適切に機能させている。

また、学位プログラムレベル間の水平展開については、「研究科長・学部長・科長会」において各部門長の間で情報共有や意見交換が行われるほか、全学組織である「全学教育推進機構」及び同機構下に設置された「高等教育開発センター」「リーダーシップ教育センター」において、学長執行部の他、機構長指名によって各学位プログラムと各事務局から選出された構成員により、諸課題について、全学的観点と学位プログラムレベルの観点から対話・議論が行われるなど、活発な水平展開が行われており、2023 年度からは「全学教育推進機構」下に「共通教育センター」の設置が予定され、水平展開の実効性がより高めていく。

なお、2022 年度は、全学レベルから学位プログラムレベルへの提案・相談が中心であったが、さらなる内部質保証の推進のためには、優れた取組や改善すべき事項が学位プログラムレベルから全学レベルに提案がされるなど、双方向の共有が推進されるように取り組む必要性が確認された。

2. GSE³の到達目標を明確にし、それに対する学修成果を可視化し、適切な学内外への広報に活用してください。（国際学部）

到達目標として、1.汎用性の高い英語力の習得、2. 国際社会の多面的理解を促す知的

³ “Global Studies in English”の略称で、卒業に必要な単位の半分を、英語を母語とする研究者達による授業で修得するプログラム

関心の育成、3. 多国籍環境において活動可能な素養の定着の3つを設定するとともに、「プログラム評価」（自己申告調査、卒研合格率・成績分布、参加人数・継続率、外部英語検定試験スコア）と「学修進捗状況」（各年次提出課題の質的検証、国際的な経験の参加状況、GPA、卒業後の追跡調査）から、それぞれ参考指標を設定した。これにより、GSE プログラムの進捗状況を、制度及び学修者の両方の視点から、通時的に検証可能な仕組みを整えることができた。これらの指標についてはすでに2022年度において一部導入されており、他については2023年度の全面的な導入に向けて準備も進められている。広報については、学長特別予算の援助を受けつつ、GSE LP サイトの開設や、GSE 展示会、及びリーダーシップにかかわる活動や学生広報委員によるプログラム参加学生のインタビューの記事を学部 HP に掲載するなど、多岐にわたる活動を展開しており、来年度も効果を検証しつつ、さらに推進することになっている。

GSE LP サイト：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/undergraduate/kokusai/gse/lp/>

GSE 紹介動画：<https://www.youtube.com/watch?v=1LVlwXfhJvw&t=16s>

3. 専門教育において「リーダーシップ」を成長させるための教育内容、方法の開発支援を行ってください。（高等教育開発センター）

「リーダーシップ教育センター運営会議」において、共立リーダーシップに関する研修として、基礎ゼミナールのテキストとその補助動画における説明及びリーダーシップ授業（教養総合ワークショップ B）の授業内容の説明を共有し、全専任教員及び大学事務部職員に対して FD・SD オンデマンド研修会を8～9月に実施した。

「リーダーシップの共立を実現するリーダーシップ教育のガイドライン」及び「共立リーダーシップのループリック」を策定し、3月に全学向けにオンデマンド FD・SD 研修を実施し、周知と授業への活用方法の支援を行った。

4. 1 授業あたりの学生数について、教育の質、教室数、コマ数、財政、等を総合的に鑑みた適切性を検証してください。（全学教育推進機構）

2021年度の自己点検・評価結果において、複数の学部・科で1授業あたりの学生数について課題を持っており、全学的な判断基準が明確に定まっていないことも課題として挙げられた。教育の質、教室数、コマ数、財政等の多様な観点より、1授業あたりの学生数についての適切性の検証を全学的に行うために、2022年10月20日（木）の「全学教育推進機構運営会議」より、意見交換を開始した。

具体的には、2021年度の各学部・科の自己点検・評価結果や授業運営の実態をもとに、意見交換を通して現状把握と課題の整理を行った。

その結果、2024年度からの運用開始を目指し、まずは「コマ数の適切性」、「科目数の適切性」、「授業方法の適切性」の3つに課題を分けて、2023年1月より「全学教育推進

機構運営会議」にて検討を進めており、それらの検討結果を踏まえて 1 授業あたりの学生数の適切性について検証することとしている。

5. 同一科目複数クラスにおける授業の計画（シラバス作成）・実施・成績評価に関する標準化・厳格化に関する全学的な方向性を定め、検証を行い、改善を行ってください。（高等教育開発センター）

厳格な成績評価による質保証の確保を目的に、2019 年度より、成績評価を相対評価から絶対評価へと変更した。学生が身につけるべき知識・能力・態度等をどの程度達成できたかについて適切に評価するため、従来使用していた成績評価の各レベルの「目安」となる割合を撤廃し、絶対評価で成績評価を行うこととした。

さらに、成績評価基準を全学的に統一し、科目概要の「到達目標」が成績評価のどの部分に該当するのか、学部・科間、教員間で共通認識をもつようにした。それらをシラバス執筆時に各科目に反映し、授業の実施・成績評価の標準化を図っている。また、全学生が 1 年次前期に履修する重要科目である「基礎ゼミナール」の授業について、学生の「共立リーダーシップ」の理解の標準化を図るため、全学共通教育専門委員長が、全学部・科の教授会に出向き、必ず実施してもらいたい授業内容・授業方法について説明し、認識共有を図った。

6. 100 分授業に変更したことの点検・評価を行い、次なる改善に繋げてください。（高等教育開発センター）

2019 年度から 2021 年度にかけての授業評価アンケートの結果を整理し、100 分授業への変更前（2019 年度）と変更後（2021 年度）の比較を行うことで、点検・評価を実施した。その結果、授業が「大いに有意義であった」と回答した割合が 33%から 40%に増加した。このことから、100 分授業への変更後も、授業の質が一定程度担保できていると考えられる。

一方、「学生評価委員会」の評価結果や授業リフレクションシートの回答からは、100 分授業の趣旨が浸透不足であること、授業実施にあたって受講生の集中力の維持や、時間・内容の配分・調整などに苦労していることが挙げられた。これについては、「高等教育開発センター」の教員向け授業支援サイトに、100 分授業の進め方に関するページを設け、授業の再構築のポイント等を解説した支援コンテンツを掲載し啓発に努めている。

7. 遠隔授業の適切性について点検・評価を行い、次なる改善に繋げてください。（高等教育開発センター）

授業評価アンケートについて、対面授業とオンデマンド型授業での比較を行った。「高等教育開発センター」に設置した「教学 DX 推進ワーキングチーム」を中心に、実施上の課題を踏まえ、2023 年度オンデマンド型授業ガイドラインを改定した。さらに 2023 年度オンデマンド型授業担当者向けに資料「オンデマンド型授業を円滑に実施するための情報

提供と支援について」を作成し、教育の質を担保しつつ授業運営の負荷を軽減する方法を紹介し、支援を行った。

8. 全学的な入学前教育及びリメディアル教育の組織的・体系的な実施を推進してください。（高等教育開発センター）

短期大学の入学前教育において、共立アカデミーと連携し、入学後の学習をスムーズにスタートするための準備として、SPI による基礎知識の再確認、英語基礎学力に関する WEB 講座を実施した。またリメディアル教育として、全学必修科目の「データサイエンスと ICT の基礎」に対応したエクセル基礎講座を、共立アカデミーの講座として開講し、全学生向けに展開した。今後も継続して開講する。

9. 授業を休講した際の補講の実施率を 100%にしてください。

補講日程の柔軟化等により、2022 年度の最終的な補講実施率は 98%に上昇した。大学 3 学部及び短大 2 科の補講実施率は 100%、文芸学部 95%、国際学部は 96%だった。補講実施を満たしていない授業は 13 授業（文芸学部 5 授業、国際学部 8 授業）であり内訳は、前期 8 授業・後期 3 授業・通年 2 授業であった。

10. 全学共通の教養教育課程について、カリキュラム変更の趣旨や概要を学内に適切に周知するとともに、ガイダンス等で新入生の履修指導が適切に行われるように各学部・科と連携してください。

全学共通の教養教育課程において、「全学共通教育委員会」を通じてカリキュラム変更の趣旨及び概要を学内に適切に周知している。具体的には、2023 年度から導入される英語プログラム「KEIT⁴」については、2022 年 3 月 29 日の「全学共通教育委員会」にてプログラム概要承認後、「全学共通教育委員会」の専門委員会のもとに設置されている「語学分科会」でその運用方法を検討し、2023 年 2 月 21 日の「全学共通教育委員会」にて全学的な周知を行った。

さらに、新入生への履修指導及び適切な履修登録へ向けて、各学部・科と連携を密にし、情報共有を行った。新入生に向けては、本学の外国語教育の目的や内容に関する説明動画を作成した。動画は履修登録に際して新入生が確認する「外国語申込サイト」に掲載し、外国語教育の重要性の浸透や KEIT プログラムの制度概要の周知を行っている。

また、2023 年度より全学的な必修科目である「基礎ゼミナール」のガイドラインが変更となるにあたって、各学部・科の教授会において、全学共通教育専門委員会委員長による説明を行い、授業内容の全学的な統一に向けた連携を図った。

⁴ “Kyoritsu English Intensive Training”の略称で、日常生活、職場等の社会生活において英語を活用してコミュニケーションを取ることができる女性を育成するを目標にした教養教育課程の英語教育プログラム

外国語に関する説明動画：<https://sites.google.com/kyoritsu-wu.ac.jp/general-foreign-language/other>

11. 専任教員、非常勤講師問わず、本学の教育目標、3つのポリシーを説明し、当該科目の位置づけについて正確に依頼するとともに、授業内容について意志の疎通、協力・調整を図る仕組みを検討してください。

すべての授業担当教員に対して、担当科目の位置づけや役割の認識把握のために、「教育課程と各授業の位置づけについて」、「シラバス執筆マニュアル」を配付した。それらの資料の中で、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修系統図、ナンバリングをふまえてシラバスを執筆することを依頼しているため、シラバスを執筆する上では各授業担当者が認識することを前提にすることで浸透を図っている。

カリキュラム・マップ：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/curriculum-map/>

カリキュラム・ツリー：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/curriculum-tree/>

履修系統図：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/diagram/>

ナンバリング：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/course-numbering/>

12. 本学学生の誰もが社会の一員として、ボランティア活動に関心を持ち、活動することを目指し、ボランティアセンターの活動を教職員一体となり充実させて学生の参加者を増やしてください。（ボランティアセンター）

下記計画①②を実行し、教職一体となった活動を企画し、学生がボランティア活動に興味を持つきっかけとなる機会を設けた。

計画①法政大学の職員と学生を招いたボランティア講習会の実施

実施日：2022年8月8日(月)

出席者数：42名(大学19名・短大17名・教職員6名)

計画②学内フリーマーケット運営計画

実施日：2022年10月15日(土)16日(日)

参加者(物品の寄付)：64名(大学44名・短大2名・教職員18名)

売上：84,381円

備考：StandUp!ボランティアでバンザイ！プロジェクトの学生6名が主体となって運

営。

13. 「サポート体制」に関連した学修行動調査の満足度を高めるための施策を実行してください。

担任（アカデミック・アドバイザー）制度を周知し、深く理解してもらうため、制度の意義や重要性、よりよい活用方法に加え、学生の相談場所として、支援の窓口（学生支援課や学生相談室等）を紹介するための動画を作成し、2023 年度の新入生に対し公開した。作成は「全学学生委員会」の委員長である学生部長及び複数の委員がそれぞれのシーンを想定しコメントする動画とした。また、大学事務部において事務スタッフによる窓口対応に関するアンケートを実施し、回答者 77 名より満足した窓口対応の事例が 90 件、不満足だった窓口対応の事例が 38 件あげられた。満足した対応は引き続き継続し、不満足だった窓口対応に対する改善策を講じていく。

担任（アカデミック・アドバイザー）制度動画：

<https://www.youtube.com/watch?v=Kzmtx5AWB2w&feature=youtu.be>

14. 大学の就職率（就職率＝就職者数÷（卒業者数－大学院進学者数）×100）を向上させ、短期大学の編入学や就職を中心とした進路決定率（進路決定者数÷卒業者数）を向上させてください。

2023 年 5 月 1 日時点の就職率は大学 95.7%(前年 94.9%)と向上した。就職実績や内定企業を中心に企業との面会件数 800 件(前年 440 件)を増やしたことや、近年、企業の採用意欲及び学生の就職意識が高まっている IT 業界との関係性を深化させるために「IT 産業懇話会」に入会した。また、学校推薦 35 件(前年 32 件)や取りまとめ 75 件(前年 26 件)の求人獲得、本学向けの説明会や卒業生との懇談会を実施し、企業と学生との接点拡大から内定に繋がった。

15. 著名 400 社への就職率向上を目指した施策を実行してください。

2022 年度著名 400 社への就職実績について、調査は 6 月に実施する。2021 年度は 51 人、2020 年度は 71 人となっている。

2022 年度は著名 400 社と 113 件(うちグループ企業 61 件)と面会し、学内企業セミナー 70 社(グループ企業含む)の招致に繋がった。また、著名 400 社が加盟する経済同友会インターンシップ協議会の事務局との面会を 2 回実施した。現在はコロナの影響で新規の大学募集は行っていないものの、再開した際には声がけしてもらう等の対応に繋がった。加えて、就職ナビサイトが主催するイベントに参加して企業担当者とコミュニケーションを図った。さらに、就職先との相関関係を分析するために、学長裁量経費を活用して卒業期生を対象に社会人基礎力チェック(PROG)を実施(受検率 64.8%)した。

16. 卒業生等の社会人を対象としたリカレント教育の実施・充実に向けた検討を行ってください。

本学の教育・研究成果を活かした正課外講座群を提供する「共立アカデミー」において、在学生・卒業生及び社会人等を対象とした資格取得や生涯学習に係る各種講座を開講している。

加えて、2022 年度には、「第三期中期計画」（2023 年度～2027 年度）に示された卒業生等の社会人を対象とした本学ならではのリカレント教育の展開を図るため、幅広い年代の社会人を対象としたリカレント教育に関するニーズ調査を実施し、分析結果を踏まえて計画を策定する。

基準 1 理念・目的

1. 大学・短期大学、研究科・学部・科の理念・目的は、教職員及び学生に適切に周知され、社会に対しても公表しているか。

研究科・学部・科の人材養成目的、3つのポリシー、特色等を履修ガイド、公式ホームページ、そして大学案内に記載し、社会に対し公表している。特に、本学の教育の基軸にすえる「リーダーシップ」について、教職員の認識を高めるため、全専任教職員が参加するFD・SD研修会「『共立リーダーシップ』とは」をオンデマンド形式で実施した。2023年度には全学生の学生証に「リーダーシップの共立」を明示し、本学の教育理念の理解を深める一助となる施策を実施した。

学外に「リーダーシップの共立」を周知するためのウェブサイトの作成を行った。

リーダーシップの共立：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/leadership/>

基準 2 内部質保証

2. 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。

2020 年度に「自己点検・評価規程」を定め、全学及び各部門の内部質保証に関する方針を次のとおり示している。

内部質保証に関する方針（一部抜粋）

1. 全学的な内部質保証に関する方針

本学における内部質保証は、大学（研究科含む）・短期大学の理念・目的、教育目標及び各種方針の実現に向けて、全ての組織・部門が自主的かつ自律的にその質の向上に向けた改革・改善活動を恒常的に策定・実施することを目指す。

全学的な内部質保証の推進に責任を持つ「全学自己点検・評価委員会」を置く。「全学自己点検・評価委員会」は、全学的な自己点検・評価活動を通じて、本学の理念・目的及び各種方針の実現に向けた活動の優れている点や改善を要する点を明らかにする。

学長は、自己点検・評価結果を受けて、改善が必要と思われる事項について研究科、学部、科、センター、大学事務部、法人事務部（以下、「各部門」という）の長へ改善指示をする。

内部質保証の推進状況を検証するために「外部評価委員会」を置く。

自己点検・評価結果及び外部評価の結果については、社会に対して積極的に公表する。

2. 各部門の内部質保証に関する方針

「研究科長・学部長・科長会」は、各部門を統括する。

各部門は、教育プログラムレベルの内部質保証に責任を持つ。各部門は、現状分析を踏まえて方針や到達目標を策定し、実行する。

各部門の長は、担当の中期計画の評価指標（マスタープラン）を達成するために事業計画（アクションプラン）を策定する。

各部門の長は、適切にリーダーシップを発揮しながら、方針・計画策定、実施、点検・評価、改善・改革が円滑に進むように管理運営する。

各部門の長は、積極的なインナーコミュニケーションを通じて内外の各部門との調整を図る。

本学における内部質保証に責任を負う組織として、副学長を委員長とする「全学自己点検・評価委員会」を設置している。「全学自己点検・評価委員会」は、自己点検・評価結果を学長に報告し、学長は改善が必要と思われる事項について「各部門」の長へ改善指示

をする。改善内容及び改善結果については「全学自己点検・評価委員会」においてとりまとめ、点検・評価する。これらの過程（PDCA サイクル）を通して改善を促し、全学における内部質保証の推進を行う。

内部質保証に関する方針等：https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/outline/Internal_quality_assurance.html

3. 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。

全学的な組織として「全学自己点検・評価委員会」を内部質保証推進責任組織に定め、全学的な観点から責任を持って内部質保証を推進している。「全学自己点検・評価委員会」の下には、21の部門ごとに「自己点検・評価実施委員会」を設け、部門ごとに自律的な自己点検・評価活動を行い、各部門の内部質保証を推進している。「全学自己点検・評価委員会」と「自己点検・評価実施委員会」は緊密に連携して、全学レベルと学位プログラムレベルの点検・評価を双方向的に繋ぎながら、各学位プログラムレベルの改善を督励し、援助するとともに、他学位プログラムの改善例を周知するなど垂直・水平展開に努めている。

また、内部質保証の推進状況や教育研究の実施状況について、学外有識者による評価を目的とした「外部評価委員会」を設置し、また教育研究活動等について在学生の視点による評価をおこなう「学生評価委員会」を設置するなど、本学の教職員以外の視点を入れた点検・評価を行うことで、質保証機能を高めている。

4. 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。

本学における内部質保証に責任を負う組織として、副学長を委員長とする「全学自己点検・評価委員会」を置いている。「全学自己点検・評価委員会」は、自己点検・評価結果を学長に報告し、学長は改善が必要と思われる事項について「各部門」の長への改善指示である「学長からの改善指示」を行い、改善内容及び改善結果については「全学自己点検・評価委員会」においてとりまとめ、点検・評価している。これらの過程を通して改善を促し、全学における内部質保証の推進を行うことを方針に定め、内部質保証システムとしている。

2021年度の自己点検・評価結果を受けて、2022年度の「学長からの改善指示」が示された。各部門は「学長からの改善指示」に対する改善計画を迅速に立案し、学長は年度内に発生する費用について「学長裁量経費」予算を充当することでスピード感をもった改善活動を支援するなど、学長の適切な教学マネジメントの下で素早い改善活動を実現するなど、内部質保証システムが有効に機能している。

5. 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。

学校教育法施行規則の規定及び私立学校法に基づき、ホームページ上で以下の通り公表を行っている。

教育研究活動については、「教育情報の公表」にて、大学・短期大学の目的に関する情報や教員に関する情報、学生・学修に関する情報等を公表している。自己点検・評価結果については、「自己点検・評価報告書」にて、これまで本学が受審した認証評価の結果及び評価機関に提出した自己点検・評価報告書を公表している。財務情報については、「財務情報の公開」にて、事業計画及び事業報告書とともに予算・決算の情報や監査報告書等を公表している。また、決算を元に、教育・研究、学生支援といった活動に対する支出と、それらに充当された収入源泉を明らかにする「収入・使途説明グラフ」を、大学の学部別に開示している。その他諸活動の状況等については、「本学の取り組み」にて、教育支援・学生生活支援等に関する情報に加え、本学の様々な活動をデータでまとめた「データで見る共立女子大学・短期大学」等を公表している。

教育情報の公表：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/#information>

財務情報の公開：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/disclosure/zaim-info/>

本学の取り組み：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/#effort>

データで見る共立女子大学・短期大学：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/effort/data/>

自己点検・評価報告書：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/outline/hyouka.html>

6. 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。

2020 年度に従前の内部質保証システムを全面的に検証した上で、現体制を構築した。2022 年度は、2021 年度の実績を踏まえた検証を行い、新体制元年として、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの 3 層が有機的に連携する内部質保証システムとして機能し始めるなど一定の成果を確認した。特に「学長からの改善指示」を起点とした PDCA サイクルの推進による改善実績が確認され、内部質保証システムの実効性が確認された。

7. 全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開、学位プログラムレベル同士の水平展開を推進し、全学的な内部質保証を適切に推進しているか。

全学レベルと学位プログラムレベルの垂直展開については、教学マネジメント上の重要事項すべてについて、「研究科長・学部長・科長」で報告・協議が行われる。「研究科長・学部長・科長」には、教員である学長・副学長・学生部長・研究科長・学部長・科長に加え、事務局から事務局長・大学事務部長・大学企画課長・教務課長が参加する。「研究科長・学部長・科長」で報告・協議された内容は、各部門長により教授会をはじめとする関連部局の会議・委員会等を通じて、大学・短期大学を構成するすべての教職員に周知・展開される。このように教学に関わる全学の方針や決定事項等のすべてを「研究科長・学部長・科長」での報告・協議を通すことで、全学レベルと学位プログラムレベルの

垂直展開を適切に機能させている。

また、学位プログラムレベル間の水平展開については、「研究科長・学部長・科長」において各部門長の間で情報共有や意見交換が行われるほか、全学組織である「全学教育推進機構」及び同機構下に設置された「高等教育開発センター」「リーダーシップ教育センター」において、学長執行部の他、機構長指名によって各学位プログラムと各事務局から選出された構成員により、諸課題について、全学的観点と学位プログラムレベルの観点から対話・議論が行われるなど、活発な水平展開が行われている。2023 年度からは「全学教育推進機構」の下に「共通教育センター」の設置が予定され、水平展開の実効性をより高めていく。

なお、2022 年度は、全学レベルから学位プログラムレベルへの提案・相談が中心であったが、さらなる内部質保証の推進のためには、優れた取組や改善すべき事項が学位プログラムレベルから全学レベルに提案がされるなど、双方向の共有が推進されるように取り組む必要性が確認された。

8. 全学共通教育委員会と学部教職課程とが連携し、教職課程の在り方により良い改善を図ることを目的とした自己点検・評価を行い、教職課程の在り方を見直すことが組織的に機能しているか。

「全学共通教育委員会」のもとに全学部の教職課程を担う教員により組織された「教職課程分科会」において、教職課程の自己点検・評価を行い、課題の洗い出しを行った。2023 年度には課題を踏まえた、計画の立案・実行・改善を行っていく。なお、2023 年度からは「全学教育推進機構」の下に設置される「共通教育センター」で検討をしていく。

基準 3 教育研究組織

9. 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。

社会に広く貢献する自立した女性の育成を目的に、文理に亘る大学5学部(8学科)、短期大学2科、大学院4研究科を設置している。2023年度からは「家政学部建築・デザイン学科」を改組し、「建築・デザイン学部」を新設する。「建築・デザイン学部」は、美術の視点から「共通領域」で建築とデザインの基礎・基盤を学び、「建築領域」「デザイン領域」で専門性を深め、創造的に形にしていく力を身につける学部である。

また、全学的な教育の改善及び充実に目的に、2022年度より「全学教育推進機構」(その下に「高等教育開発センター」及び「リーダーシップ教育センター」を設置)を設置し、学生のキャリアに結実する教育や、3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する全学的な方向性を定めること、全学的なカリキュラム・マネジメントの推進等、学修者本位の教育の実現に向けて、組織的に責任を持って取り組んでいる。2023年度からは「全学共通教育委員会」を発展的に解消し、「全学教育推進機構」の下に新たに「共通教育センター」を設置する。「共通教育センター」では、全学共通の教養教育、教職・学芸員・司書等の資格関連科目の運営を行う。

その他、学生生活・活動の支援や社会的要請及び学問の動向へ対応するため、「学生相談室」「ボランティアセンター」「国際交流室」「情報センター」「社会連携センター」「図書館」「博物館」「総合文化研究所」を設置している。

10. 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。

共立女子大学・短期大学内部質保証システム図の通り、「全学自己点検・評価委員会」のもとに、2021年度より教育研究組織ごとの「自己点検・評価実施委員会」を設置し活動している。各実施委員会においては、公益財団法人大学基準協会及び一般財団法人大学・短期大学基準協会の認証評価項目をもとに、本学独自の内容も加えた「自己点検・評価項目」に沿って、教育研究に係るエビデンスに基づいた自己点検・評価を行い、全学自己点検・評価委員会へ報告する体制を整えている。

この体制による点検・評価に基づき、2022年度より新たに「全学教育推進機構」を設置した。本機構は、学生のキャリアに結実する教育に繋げるための組織的取組に責任を持ち、3つのポリシーに関連する各種教育活動に関する方向性を定め、全学的な教育の改善及び充実に目的としている。「全学教育推進機構」の下には「高等教育開発センター」及び「リーダーシップ教育センター」を設置し、教育・学修支援に係る質的向上の推進、教育の質の保証・向上、リーダーシップ教育の推進について大学全体で目標を共有し、各研究科・学部・科を適切に支援する取り組みを行っている。

また、自己点検・評価の結果に対して、学長から改善指示を出し、各部門で速やかに改善活動を行うサイクルも構築している。学長からの改善指示に対して、改善活動にかかる

費用を学長裁量経費より充当することで、年度内での迅速な取り組みを実施することが出来た。次年度以降においてもサイクルを途切れさせることなく邁進する。

共立女子大学・短期大学内部質保証システム図:

https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/pdf/about/outline/jikotenken/naibushitsuhosyo_system_pattern.pdf

基準 4 教育課程・学修成果

11. 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。

本学は研究科・大学・短期大学ごとの教育課程の編成・実施方針に基づき、一貫性・整合性を持った各学位プログラムの教育課程の編成・実施方針を定めている。教育課程の編成・実施方針は「授業内容」「授業方法」「学修成果の評価」の項目ごとにその方針を定め、方針に基づく授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。各課程の授業科目は、学則に定める通りである。

2023 年度より 3 つのポリシーを再策定したことに伴い、新しい 3 つのポリシーに基づき、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、ナンバリング、履修系統図、履修モデルを整備し、各学位課程における教育課程の体系性を確認している。

学則：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/regulations/>

3 つのポリシー：https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/purpose/human_resources.html

カリキュラム・マップ：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/curriculum-map/>

カリキュラム・ツリー：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/curriculum-tree/>

履修系統図：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/diagram/>

ナンバリング：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/course-numbering/>

12. 各学部・科の教育課程の編成・実施方針に基づき、教養教育として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、短期大学では教育課程の編成・実施方針に基づき、大学・短期大学ビジョン(KWU ビジョン)に掲げる「自律と努力(精神的自立)」「創造とキャリア(職業的自立)」「協働とリーダーシップ(社会的自立)」を踏まえ、KWU ビジョンの基盤となる能力を養成することを目的とし、履修年次にも配慮した体系的かつ階梯性のある教育課程を編成し、卒業要件を定めている。

英語科目については、2023 年度より「日常生活、職場等の社会生活において英語を活用してコミュニケーションを取ることができる女性を育成する」を目的として、共立英語集中トレーニングプログラム（「Kyoritsu English Intensive Training」(KEIT [ケイト] プログラム)）を開設した。英語コミュニケーション能力を評価する標準的ツールとして信頼のある TOEIC のスコアを各レベルの目標スコアとして設定し、「英語コミュニケーション」「TOEIC」2 つの授業を組み合わせることで英語運用能力を伸ばしていく。

情報リテラシー科目については、本学の「実学」教育重視の姿勢の必然的帰結として過

年度までの関係科目の履修・修得状況、学修成果、授業評価アンケート結果等を総合的に踏まえて、2022 年度より「データサイエンスと ICT の基礎」を全学必修としている。2022 年度の結果を踏まえて、2023 年度からは授業内容の補足等を行う機会を毎週オンラインで設けることにしている。また、リメディアル教育としての無料講座実施や、「情報の分析と活用 A」での統計に関する内容の充実、「情報の分析と活用 B」について企業と連携した PBL を実施するなど発展科目を充実させ、当該分野に関する知識と実践を往還することができる教育プログラムを構築している。社会からのニーズも踏まえた「データサイエンスと ICT の基礎」では、数理・データサイエンス・AI 教育のリテラシーレベルを学ぶことができる内容となっており、2022 年度より全学必修としたこと、数理・データサイエンス・AI を苦手とすることなく、一生涯付き合い、共に社会で生きていくための素養を養成していく狙いがあることについて、産業界のニーズに即した良い取り組みであるとの評価をいただいている。

13. 学修の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当がされているか。

大学・短期大学では、全学共通の教養教育科目と、各学位プログラムの専門科目が連携・連動しながら、適切な年次配当・学期配当を行い、学修の体系性・順次性を保証している。また、全学的な科目ナンバリングを導入して、以下の通り順次性を明確にしている。

研究科・大学

レベル	レベルの目安
1	入門、基礎科目
2	中級、基幹科目
3	上級、発展科目
4	学士卒業レベル
5	大学院(博士前期・修士)基礎科目
6	大学院(博士前期・修士)発展科目(課程修了レベルを含む)
7	大学院(博士後期)専門科目(課程修了レベルを含む)

短期大学

レベル	レベルの目安
1	入門、基礎科目
2	中級、基幹科目
3	上級、発展科目
4	短期大学士卒業レベル

2023 年度からは履修登録を前期・後期の各学期で行うことが決定している。前期の履修登録・成績評価の結果を踏まえて、後期の履修登録を行うことができるようになるなど、学修の体系性・順次性を保証するための改善を行っている。

14. 大学院は、社会のニーズに対応した人材の養成を行うために、学修課題を複数の科目等を通して体系的に履修するコースワークを充実し、関連する分野の基礎的素養の涵

養等を図っているか。

「全学教育推進機構」の下に「大学院ワーキングチーム」を編成し、3つのポリシーや教育課程の見直しを図った。社会のニーズに対応した人材の養成を行うことを目指した見直しにより、カリキュラム・ポリシーに「関連する分野の基礎的素養の涵養を図り、学際領域において専門知識・能力を活用・応用できるようにコースワークを充実させるとともに、専門分野における高度な専門知識・能力の修得と論文作成指導等が有機的につながる組織的な教育活動を展開する。」ことを明示している。

各学位プログラムにおいては、上記カリキュラム・ポリシーを踏まえて、2023年度から教育課程を改善している。

3つのポリシー：https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/purpose/human_resources.html

15. 適切なシラバスを作成しているか。

ディプロマ・ポリシーに則ったシラバスを執筆するためのマニュアル類を整備するとともに、シラバス執筆のためのFD研修会の動画資料を教員向け授業支援サイトに掲載している。また、2022年度より全学的にシラバスチェックの方法を統一して実施した。

また、2022年度シラバスチェックの結果（不適正シラバスの傾向）を分析し、2023年度シラバス執筆マニュアルに、各項目の「適切な例」と「修正が求められる例」の具体的な事例を記載するとともに、最終チェックリストの更新、各部門内に「シラバスチェック管理者（部門長以外の専任教員）」の設置を義務付けて、不適正シラバスの修正依頼方法（特に、非常勤講師及びネイティブ教員）や、チェック期間中の役割分担及びスケジュールの見直し・検討を行う体制を整えた。

16. 1授業あたりの適切な学生数が設定され、運用されているか。

1授業あたりの適切な学生数は、現時点では設定されておらず、2024年度からの運用開始を目指し、まずは関連する「コマ数の適切性」、「科目数の適切性」、「授業方法の適切性」の3つの課題について、2022年10月より「全学教育推進機構運営会議」にて協議を進めており、その検討結果を踏まえて1授業あたりの学生数の適切性について設定を行うこととしている。具体的な課題は次の通りである。

「コマ数の適切性」については、コマ数の定義や計算方法の一部が不明瞭であることが課題であり、ガイドラインや運用方針等を定め明文化し、基準コマ数を定める必要がある。

「科目数の適切性」については、現時点では基準となる科目数が定められていないことから、学部・科ごとに基本科目数を設定する必要がある。「授業方法の適切性」については、オンライン・オンデマンド型授業やLMS、臨時講師招聘、産官学連携型授業、共同授業等の授業方法に関する様々な制度に課題があるため、状況を整理してルールを再設定し、ガイドラインや運用方針等を明文化する必要がある。なお、共同授業の定義や運用方法については、「全学教育推進機構運営会議」で協議し承認され、今後全学に展開する。

これらの関連する 3 つの課題を整理し解決したうえで、1 授業あたりの適切な学生数として、科目ごとの基本履修者数等を定める予定である。

17. 各科目、各授業について、教育プログラムにおける位置づけを踏まえた適切な授業内容・授業方法・成績評価が行われているか点検・評価し、その結果に応じた学位プログラムレベルや授業レベルへのフィードバックや FD プログラムの実施等、組織的に適切な PDCA サイクルを回しているか。

本学ではアセスメントプランを定めており、可視化された学生の学修成果を活用して 3 つのポリシーや学生の学修目標の達成状況を点検・評価し、結果をカリキュラム・マネジメントに繋げる体制を構築している。また、教育改善を継続的に実施するための組織的な PDCA を回す取り組みを FD プログラムとして実施している。FD プログラムは、授業設計(シラバスの作成)(P)、授業実施(D)、授業評価アンケート、授業見学会、成績の統計の活用(C)、授業リフレクシオンシートの作成、FD 研修会への参加を元にした授業設計への反映(A)というサイクルで実施している。PDCA 各段階において、点検評価結果を教育内容の改善にフィードバックしている。

アセスメントプラン：

https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/purpose/human_resources.html

18. 厳正かつ適切な成績評価及び単位認定が実施されているか。

成績評価は、全学において同じ成績評価基準を定めている。評価は絶対評価で行っており、評価基準は以下の通りとなっている。

S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価	X 評価
100～90 点	89～80 点	79～70 点	69～60 点	59 点以下	-
到達目標を超えたレベルを達成している。	到達目標を達成している。	到達目標と単位修得目標の間にあるレベルを達成している。	単位修得目標を達成している。	単位修得目標を達成できていない。	受験資格無、レポート・課題未提出等

到達目標 (A 評価) は「授業で扱う内容を示す目標です。より高度な内容は自主的な学修で身につけることを必要としています。」と定め、単位修得目標 (C 評価) は「授業を履修した学生が最低限身につける内容を示す目標です。到達目標を達成するためには更な

る学修を必要としている段階です。」と定めている。上記の基準に基づき、当該科目ごとの到達目標に達成しているかを測定するために、シラバスに「評価の方法と配分」として成績評価方法を定め、絶対評価により、厳格に運用している。

19. 学生は各学期、各年次ごとに適切に単位を修得しているか。

各学部・科ごとにCAP制度を設けており、学生は履修上限単位数内で履修登録を行うことで、適切な授業時間外の学修時間を確保できるように運用している。単位修得状況については各学部・科、学年、学期ごとに把握し、適切に単位を修得していることを確認した。

20. 学生は標準修業年限で卒業（修了）しているか。

本学では文芸学部を除き、最終学年に進級する際に、修得済み単位数の要件を定めている。2022年度の各学籍異動者の割合については、留年率（留年者数÷在学生数）2.1%、休学率（休学者数÷在学生数）1.9%、退学率（退学者数÷在学生数）1.2%となっており、標準修業年限卒業率は大学が89.9%、短期大学が89.4%となっている。新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、過年度と比較すると標準修業年限卒業率が低下しており、社会環境や学生の状況の変化に合わせて柔軟かつきめ細かな支援策を実行していく必要がある。

なお2023年度入学生より、文芸学部においても最終学年に進級する際の要件を定めた。また、大学・短期大学全体で2年次に進学する際の要件に通算GPA0.6以上であることを定めた。

今後も、担任（アカデミック・アドバイザー）制度を中心としながら、CAP制度、進級要件等の各種制度を活かし、組織的に手厚く学生を支援・指導していく。

21. 各学年の修了時に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に定める資質・能力が適切に身に付いているか。

アセスメントプランに定める通り、（1）ディプロマ・ポリシーの成績連動及び自己評価、（2）主要科目の成績評価、（3）各科目の成績評価とGPA、（4）社会人基礎力チェック（PROG）（大学のみ）で学修成果を測定し、可視化している。ディプロマ・ポリシーに定める能力等に関しては、学年が進行するごとに自己評価が高まっており、学生が成長実感をしていることが確認できた。

社会人基礎力チェック（PROG）（大学のみ）は、3年次での受験結果と1年次の受験結果を比較した際、スコアアップしていない項目も確認されたことから、施策の改善が必要と認識している。一方で、ビジネス学部においてはコンピテンシーの成長が予測値を上回っていることから、その要因を明確にして、全学的に波及させていくことを検討する。

22. 卒業時（修了時）に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に定める資質・能力が適切に身に付いているか。

2022年度卒業生のディプロマ・ポリシー自己評価では、学位プログラムごとのディプロ

マ・ポリシーの観点ごとに「在学中に身に付いたと思うか」について調査している。ディプロマ・ポリシーの自己評価の結果は多くの観点で「身に付いた」と自己評価されている一方で、一部の観点において「身に付いた」と回答している学生の割合が低いことが確認された。今後、その要因を調査して改善に繋げていく。

23. 企業や社会が求める資質・能力を養成し、社会へ輩出することができているか。

2022 年度に実施した 2018 年度卒業生対象の調査結果では、社会で必要とされており在学中に身に付いた能力（強みの項目）としては、親和力、協働力、自信創出力、行動持続力、課題発見力、計画立案力、実践力、情報収集力という結果だった。社会で必要とされているが在学中に十分に身に付いていない能力（課題）は確認されなかった。

一方で、2022 年度に本学卒業生の採用実績がある企業に実施した調査結果では、社会で必要とされており在学中に身に付いた能力（強みの項目）としては、親和力、協働力、自信創出力、行動持続力、実践力という結果だった。社会で必要とされているが在学中に十分に身に付いていない能力（課題）は、統率力、課題発見力、情報分析力、課題発見力、構想力、リーダーシップ、論理的思考力であった。

卒業生の回答結果、企業の回答結果を真摯に受け止めて、教育活動の改善を推進していく。

24. 学生のリーダーシップを適切に成長させられているか。

2020 年度より主専攻・副専攻制度として「Major in Anything. Minor in Leadership.®」を掲げ、全学共通教育（教養教育）を体系的に履修・修得し、リーダーシップを身に付けた学生に対して、卒業時に発行するディプロマ・サブリメントに証明を印字している。2021 年度の初年度は、短期大学 11 名の学生が証明を受け、2022 年度は大学 101 名、短期大学 3 名の学生が証明を受けた。

他大学と共同で実施している学修行動調査「ALCS 学修行動比較調査」では、「リーダーシップ」に関する成長の自己評価が他大学と比較して相対的に高く、学生の成長実感を確認できた。

2022 年度より設置した「リーダーシップ教育センター」では、全学的なリーダーシップ教育の普及を目指して、各学位プログラムを支援している。共立リーダーシップに関する研修として、必修科目である基礎ゼミナールのテキストとその補助動画における説明及びリーダーシップ授業（教養総合ワークショップ B）の授業内容の説明を共有し、全専任教員及び大学事務部職員に対して FD・SD オンデマンド研修会を 8～9 月に実施した。また、「リーダーシップの共立を実現するリーダーシップ教育のガイドライン」及び「共立リーダーシップのループリック」を策定し、3 月に全学向けにオンデマンド FD・SD 研修を実施し、周知と授業への活用方法の支援を行うなど、リーダーシップ教育の更なる充実に向けた取組を行っている。

25. 学生は、所属する研究科、学部、科に満足しているか。

2022 年度学修行動調査（卒業時アンケート）の結果ではスコアリングの平均が「3.54」（2019 年度：3.45、2020 年度：3.41、2021 年度：3.44）となっており、学生の高い満足度を確認することができたとともに、経年で向上しているなど、近年の改善・改革の効果を確認できた。

設問：あなたは所属している学部・科に満足していますか。

スコアリング：4＝非常に満足している、3＝まあまあ満足している、2＝あまり満足していない、1＝全く満足していない

26. 授業内容について授業担当者間での意志の疎通、協力・調整を図っている。

本学では、ディプロマ・ポリシーと各科目の「到達目標」の対応関係をカリキュラム・マップで示すとともに、各授業の「科目概要」「到達目標」「単位修得目標」を各研究科・学部・科ごとに定め、教育プログラムとして授業内容を設計している。

全学共通教育科目のスキル系科目を中心に、複数クラスがある場合は、授業設計のためのガイドラインを作成している科目や、授業担当者間で評価のばらつきがでないように標準化会議を設けるなど、意思の疎通を図っている。

家政学部とビジネス学部では、科目ごとの責任教員を明確にして、非常勤講師に科目担当を依頼する場合においても、専任教員が適切にマネジメントできるように体制を整えている。

27. すべての授業担当教員に対して、本学の教育目標、3 つのポリシーを説明し、担当科目の位置づけや役割について、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、履修系統図、ナンバリングを用いて正確に依頼しているか。

「教育課程と各授業の位置づけについて」の説明資料を作成し、全授業担当者に周知をしている。また、担当科目のカリキュラム・マップに記載のディプロマ・ポリシーとの対応関係や、履修系統図上の位置づけを学生に説明することを依頼している。

非常勤講師に対しては、「2022 年度共立シラバス入校について（依頼）」「2022 年度シラバス執筆マニュアル」「課題図書」の申請方法について」を共有して依頼している。また、科目運営に関するガイドラインが定められている科目は、ガイドラインに基づく授業設計を依頼している。

28. 教職課程教育の目的・目標を、「卒業認定・学位授与の方針」及び「教育課程編成・実施の方針」等を踏まえて設定し、育成を目指す教師像とともに学生に周知しているか。

教職課程教育の「教員養成目標」はホームページで公表している。学生にはオリエンテーション期間に実施する「教職課程ガイダンス」での周知に加えて、1 年次必修科目である「教職入門」で説明している。

教員養成目標：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/purpose/>

29. 育成を目指す教師像は、学生や採用権者の意見の考慮、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標との関係性の考慮が行われているか。

「教員養成目標」は学生や採用権者の意見の考慮、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標との関係性を考慮して策定している。中学高等学校教職課程では、1 年次科目「教職入門」において各自治体が指標を明示する教員採用試験受験要綱の感想レポートの作成を求め、東京都教育委員会パンフレット「東京の先生になろう」を配布している。2 年次科目「教育の制度と経営」には、前期・後期ともに東京都教育委員会指導主事派遣事業を活用して、統括指導主事の招待講義があり、学生は東京都の求める教師像の説明を受ける。また、「教職履修カルテ」は、東京都教育委員会の指標等（2018 年度東京都教育委員会成の「東京都教職課程カリキュラム」の第 4 章教職実践演習チェックシート）を参考に作成され、活用している。

30. 育成を目指す教師像の実現に向けて、関係教職員が教職課程の目的・目標を共有し、教職課程教育を計画的に実施しているか。

「全学共通教育委員会」の下に設置する「教職課程分科会」を基盤に教職課程の目的・目標を関係教職員に共有し、教職課程教育を計画的に実施している。「卒業認定・学位授与の方針」及び「教育課程編成・実施の方針」に沿ってカリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー、履修系統図を関係教職員で共有し、体系的な教育課程の運用を行っている。

また、各授業の初回において、①到達目標、②カリキュラム・マップに記載のディプロマ・ポリシーとの対応関係、③履修系統図上の位置付けを学生に説明したうえで授業を計画的に実施している。「シラバスチェック」では関係教職員で相互点検を行い、教職課程の目的・目標に沿った授業の計画がされているか組織的に確認している。

31. 教職課程教育を通して育もうとする学修成果（ラーニング・アウトカム）が、「卒業認定・学位授与の方針」を踏まえて具体的に示されるなど、可視化を図っているか。

教職課程教育を通して育もうとする学修成果（ラーニング・アウトカム）として教職課程教育の「教員養成目標」を策定し、ホームページで公表している。「卒業認定・学位授与の方針」や「教員養成目標」を踏まえて、各科目の科目概要を策定し、「到達目標」「単位修得目標」を具体的に明示することで、成績評価結果や GPA 等を通じて学修成果を可視化している。

また、kyonet⁵の「教職課程履修カルテ」において、ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果（ラーニング・アウトカム）を学生が記入し、教職課程教員がフィードバックを行

⁵ 本学独自の教育ネットワークシステム

うなど、学修成果（ラーニング・アウトカム）の可視化及び育成指導を行っている。

32. 当該教職課程で学ぶにふさわしい学生像を「入学者受入れの方針」等を踏まえて設定し、学生の募集や選考ないしガイダンス等を実施しているか。

2022 年度時点では「ふさわしい学生像」の策定はできておらず、検討中の段階である。幼稚園・小学校教諭においては、家政学部児童学科の「入学者受入れの方針」で具体的に示している。ガイダンスにおいて「教員養成目標」を共有し、中学校高等学校教職課程の履修希望者の募集を行っている。

33. 「教育課程編成・実施の方針」等を踏まえて、教職を担うにふさわしい学生が教職課程の履修を開始・継続するための基準を設定しているか。

履修の開始についての基準は設けていない。履修を継続するための基準については、各免許に応じて設定し、履修ガイドに明示している。具体的には、必修科目・選択必修科目の設定や、介護等体験・教育実習への参加に必要な科目の修得及び単位数の基準を設定している。

34. 学科等の目的を踏まえ、教職課程科目相互とそれ以外の学科科目等との系統性の確保を図りながら、コアカリキュラムに対応する教職課程カリキュラムを編成しているか。

人材養成目的やディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえて、各学部・科、取得免許に応じた系統性の確保を行っており、履修系統図に示している。履修ガイドに各学科の履修科目一覧を記すとともに、「修得単位の流れ方」においてコアカリキュラムとの関連も示している。

履修系統図：<http://www.kyoritsu-wu.ac.jp/academics/culture/curriculum/diagram/>

35. 複数の教職課程間における授業科目の共通開設は、開設に責任を負う学科等の強み・特色を生かしつつ適切に行われているか。

幼稚園・小学校教諭においては、児童学科の特色を生かし開設されている。中学校高等学校教職課程は、全学共通教育科目として 3 学部（家政学部、文芸学部、国際学部）の共通開設の教職課程科目を開設し、学部専門科目との系統性を配慮しながら、カリキュラムを編成している。

36. 教職課程教育では、法令に定められた情報公表が学外者にもわかりやすく適切に行えているか。

毎年作成している「教職課程年報」において、教員養成目標や教職課程のためのガイダンス日程及び年間の授業計画、各教員が担当する授業科目に関すること、卒業生の教員免許状の取得の状況及び就職状況を教員の養成に係る授業科目、教員養成に係る教育の質の

向上を検討する組織等を作成し公表している。なお、授業科目ごとの授業の方法及び内容については、シラバスにて示している。

教職課程年報：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/disclosure/student-info/>

37. 教職課程教育では、大学が必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうかを、エビデンスとともに説明できているか。

教職課程教育の「教員養成目標」を踏まえて、各科目の科目概要を策定し、「到達目標」「単位修得目標」を具体的に明示することで、成績評価結果やGPA等を通じて学修成果を可視化している。しかしながら、十分なエビデンスをもって「必要な資質・能力を備えた学生を育成できているか」を測定・可視化・説明するためのアセスメント手法の策定が検討段階であり課題として認識している。

基準 5 学生の受け入れ

38. アドミッション・ポリシーは、入学前の学習成果の把握・評価を明確に示しており、また、高大接続の観点により、多様な選抜についてそれぞれの選考基準を設定している。

大学全体で定めるアドミッション・ポリシーでは、総合型選抜・学校推薦型選抜・一般選抜の 3 つの選抜方式で受験生に求める評価を示し、各学位プログラムで定めるアドミッション・ポリシーでは、各学位プログラムが求める入学前の学習成果を示している。また選考基準については、高大接続の観点により、毎年度、「入試開発検討会」の委員と併設高校の教員の情報交換会を開催し、社会人基礎力チェック（PROG）や GPA などの各種スコアをもとに入学選抜の妥当性を検証、そこで生じた検討課題を協議した後、次年度入試方式の選考基準の見直しを行っている。

39. アドミッション・ポリシーに基づき、学生募集及び入学選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学選抜を公正に実施しているか。

総合型選抜、学校推薦型、一般選抜の 3 つの募集方式に沿って、アドミッション・ポリシーに基づき入試方式を区別して学生募集を行っている。主として、総合型選抜では、その学部への意欲と適性をプレゼンテーションやグループワークなどを実施し、各学部が求める能力の方向性に基づき選考を行なっている。学校推薦型選抜では、高等学校までに身に付けた学習習慣を重視し、その判定のため小論文と面接試験でリテラシーを中心に選考を行なっている。一般選抜では、高等学校までの基礎学力を主に選考を行なっているが、学力の 3 要素を一般選抜に反映するため高等学校の調査書を審査項目に加え、総合的な選考となるよう工夫している。

各入学試験の実施については、「全学アドミッション委員会」を中心に各学位プログラムとの協力体制を構築し、入学選抜試験当日は学長の指揮のもと教職協働で公正な入試実施に努めている。

40. 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。

入試ごとの募集人員については、毎年、協議・見直しを行いながら「研究科長・学部長・科長会」にて決定している。2022 年度の大学入学者数 1,408 名は入学定員に比して 108.7%となり、適正な管理に向けて合否判定を行っている。また、実質倍率(実志願者数/合格者数)は 1.17 倍、収容定員超過率は 106.6%である。なお、入学定員超過率は過去 3 年間で見て、2022 年 108.7%、2021 年 106.7%、2020 年 108.5%と、適切に推移している。

一方で、短期大学については収容定員超過率が 80.0%となっており、定員を満たしていない。2022 年度の入学者数が 135 名(生活科学科 88 名、文科 47 名)となったことが要因であるが、2023 年度入学者数は 161 名と若干の回復を示した。しかしながら、短期大学全体への進学者の減少が続いており、厳しい状況である。

また、大学院について博士前期課程・修士課程全体で14名の入学者となった。入学定員が72名であるので入学定員充足率は19.4%となる。研究科別の入学定員充足率は次のとおりである。家政学研究科 21.9%、文芸学研究科 10.0%、国際学研究科 20.0%、看護学研究科 40.0%。家政学研究科の博士後期課程である人間生活学専攻は2名の入学者となり、入学定員充足率は66.7%となった。

41. 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。

毎年7月の「入試開発検討会」において、「入学者選抜の妥当性の検証」をもとに点検・評価を行っている。総合型選抜では主としてコンピテンシーを、学校推薦型選抜では主としてリテラシーを重視し、PROGのスコアをもとに求める水準の入学生を確保出来ているかの確認を行っている。アドミッション・ポリシーと合致していない場合は、9月から12月にかけて、試験科目の見直しを行い、次年度の入試方式を策定している。

42. 入学定員区分ごとに十分に志願者数を獲得し、適切に入学定員管理ができているか。

2023年度入試の大学における各入試の状況は以下のとおりである。総合型選抜は募集人員177名のところ305名の志願者を集め、合格者数は223名であった。実質倍率は1.37倍である。専願の入試方式であるため、歩留り率は100%であった。学校推薦型選抜はすべての試験種類の募集人員合計が354名であり、合計で711名の志願者を集めた。合格者数は684名、実質倍率は1.04倍、歩留り率は併設校特別推薦が併願可能であるため入学者数は579名となり84.6%となった。一般選抜はすべての試験種類の募集人員合計が754名であり、4,798名の志願者を集め、合格者数は2,216名、倍率は2.17倍、歩留り率は38.9%となっている。なお、すべての入学試験を合計した入学手続者数は3月29日現在で1,323名であり、入学定員超過率は102.2%となっている。

以上のとおり、専願方式・併願方式の入試ごとに入学率を勘案して、入学定員管理を行っている。

短期大学の2023年度入試は以下のとおりである。3期に分けて実施している総合型選抜では、募集人員100名のところ68名の志願者を集め、その内67名が合格したので倍率は1.01倍、そして全員が入学手続を行ったので歩留り率も100%である。学校推薦型選抜は、募集人員が52名のところ53名の志願を集めた。53名全員が合格となったので倍率は1.0倍である。歩留り率は併設校特別推薦が併願可能であるため入学者数は50名となり94.3%となった。一般選抜では募集人員を48名に設定し、263名の志願を集めた。合格者数は244名であったので、倍率は1.08倍となる。入学手続を行った人数は67名であったので歩留り率は27.5%であった。以上の入学試験を合計した入学手続者数は3月29日現在で161名であり、入学定員超過率は80.5%である。前年度からは若干の回復があったものの、依然として定員の確保には課題がある状況である。

43. アドミッション・ポリシーに適合した学生を獲得できているか。

先に述べた入学者選抜の妥当性の検証は、主として「入試開発検討会」と「全学アドミッション委員会」において行っている。検証内容は、入試種別ごとに GPA、社会人基礎力チェック（PROG）、出席率、入学満足度、学修時間等の各種スコアで分析を行い、アドミッション・ポリシーに基づき伸ばすべき点と補うべき試験種別・学部別に特徴点を年度ごとに確認している。

具体的には、国際学部の一般選抜の中で実施している共通テスト併用選抜は、満足度(3.8 以上)、通算 GPA の分布(2.54~3.13)と他の入試制度に比べ相対的に高い。また、コンピテンシーとリテラシーを測る社会人基礎力チェック（PROG）の結果では、総合型選抜はコンピテンシーが2.94と相対的に高く、共通テスト利用選抜はリテラシー(5.4)、コンピテンシー(2.98)とすべての試験種別の中で両項目が最も高いことが確認されている。学部別では、ビジネス学部と看護学部のコンピテンシーが高く、どちらも 3.5 以上のスコアが確認されている。また、高等学校在籍時の学習成績の状況と GPA の関係性では相関関係が見られ、特に学習成績の状況が 3.0 以下になってくると、GPA も平均以下になることが多いことが確認されている。

今後は、これらの指標数値の決定を検討していくことが必要と考えられる。

44. 「リーダーシップの共立」の認知が高まり、リーダーシップ教育に共感した学生を獲得できているか。

学修行動調査（入学時アンケート）における質問項目「あなたが本学を選んだ理由を教えてください。（複数選択可）」において、選択肢「教育内容(リーダーシップ教育)」を選択した割合が、2021 年度 18.3%から、2022 年度 28.5%と上昇していることから、リーダーシップ教育に共感した入学者割合が増えていると考えられる。

基準 6 教員・教員組織

45. 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。

「求める教員像及び教員組織の編制方針」に基づき、建学の精神及び大学の教育理念・目的に則り、各学位プログラムの人材養成目的に沿った教育・研究を遂行でき、かつ大学・学園の運営に携われる教員組織を編制している。

主要授業科目は専任教員が担当することを原則とし、非常勤講師も組織的にマネジメントしながら、教育研究活動を展開している。専任教員数は設置基準を満たしつつ、実務家教員比率、年齢構成、ジェンダー、等のバランスに留意しながら、採用活動も行っている。

求める教員像及び教員組織の編成方針：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/disclosure/info/hoshin/#02>

46. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の募集、採用は「共立女子大学教員選考基準」に準じて実施している。「求める教員像及び教員組織の編制方針」に基づき、建学の精神「女性の自立と自活」、KWU ビジョンを達成するための教員組織を構築するために、適宜募集及び採用を行っている。2022 年度には研究科長・学部長・科長において、学長より「教員採用に関する基本的な考え方」が示され、学位プログラムを中心とした考え方を基本とすること、中期的な視野に立って検討すること、「教育」「研究」「社会貢献」「学内貢献」に関する資質・能力を総合的に持ち合わせていることを基本としつつも、「求める教員像」に示す通り、教育及び学生指導に関する資質・能力を重視した選考を行うこと、学生への「手厚いサポート」が本学の重要な特質の一つであることから、担任（アカデミック・アドバイザー）制度を基盤にした、学生の学修、学生生活、キャリア、就職進路等に関する指導・支援に関する資質・能力及び積極的な姿勢を有しているかを測定すること、学生の「リーダーシップ」育成が重要な目的であることから、教員本人が「リーダーシップ」を有していることは勿論のこと、学生の「リーダーシップ」を成長させる教育的資質・能力及び積極的な姿勢を有しているかを測定すること、などが示された。

昇任は「共立女子大学教員選考基準」「共立女子大学・共立女子短期大学教員選考基準運用細則」に従い、教授会での議論を経て、「研究科長・学部長・科長会」で承認をおこなう。

47. 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。

「高等教育開発センター運営会議」にて、年度初めに本学の教育改善に必要な知識・スキルを設定し、それらを獲得するために年間の活動計画を立てて FD 活動を実施している。2022 年度は、従来より実施している授業見学会や半期ごとの授業リフレクションシートの

作成に加えて、「アセスメントプランの活用について」「共立リーダーシップとは」「コーチング技能を活用した院生指導」といった、喫緊の課題や必要な知識・スキルを獲得するための組織的かつ多面的な研修会を実施した。2022 年度に実施した内容及び各学部・科の参加者数・参加率は以下のとおりホームページで公表している。

2022 年度高等教育開発センターにおける FD/SD の取組：

http://www.kyoritsu-wu.ac.jp/education_promotion/pdf/fd/activityreport2022.pdf

48. 教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るためにスタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修の機会を設けるほか、必要な取組を適切に行っているか。

SD 研修会の位置付けとして「アセスメントプランの活用について」「共立リーダーシップとは」と題して、直近の教育改革やビジョンの定着に向けて研修会を実施した。「アセスメントプランの活用について」では、2021 年度に定めたアセスメントプランの目的・内容、可視化される学修成果を把握することや、各研究科・学部・科におけるカリキュラム・マネジメントの方法について取り上げた。「共立リーダーシップとは」において、リーダーシップの考え方や教育方法、実践事例などを参加者間で共有し、共通認識をもった。両研修ともに、参加者の約 9 割が到達目標を達成(理解度)したと回答した。

また、今後さらなる教育の質向上を図るために、学長をはじめ関係者の教学マネジメント能力を高めていくことが不可欠であることから、「教学マネジメントに関する SD 研修会-トップ・ミドルマネジメントの推進-」を実施した。学長や研究科長・学部長・科長に求められるリーダーシップやマネジメントについて、事務局を含め相互に理解を深めていくとともに、本学の教育目的を達成するために必要な意識の共有を行うことを目的として実施した。本学の外部評価委員である山本啓一氏を講師に招いた講演とワールドカフェ方式のグループワークを通して、学長執行部、研究科長・学部長・科長、学部長補佐、事務職に求められる教学マネジメントに関する能力や役割についての共通認識や、協働して教育の質向上を図る意識が醸成されたとともに、参加者間のコミュニケーションが活性化され、今後垂直展開及び水平展開を更に推進していくための基礎が築かれた。

49. 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。

定期的な点検・評価を行うために、2022 年度より教員組織体制の課題を整理し、学長からの「教員採用に関する基本的な考え方」を大学、短期大学の全学部・科に提示した。また、定年者が有する教育上の実績、能力を、本学の発展のために活用することを第一義として、「大学・短期大学教員 65 歳定年者の再雇用制度について」の骨子をかため、本学の「教育」をより一層発展させ得るという観点で、65 歳定年者の再雇用制度を整備した。

なお、今後は、より一層の教員組織の強化を図るため、本学の理念に基づいた教育・研究の充実・推進や、学位プログラムの理念・目的の達成、魅力ある授業づくりの推進、教育・研究に優れる教員の確保と育成等を目的に「教員業績評価制度(概要)」が提示された。

50. 教育課程の編成方針に基づく教員組織が編成されており、すべての主要科目（必修）についていずれかの専任教員が責任を持って担当している。

主要科目については専任教員が担当することを原則としている。主要科目を非常勤講師が担当する場合においても、責任教員その授業内容・授業方法・成績評価等について適切にマネジメントし、教育成果を保証する体制を構築している。

51. 開講している全ての科目について責任教員が明確になっている。

家政学部とビジネス学部においては、開講している科目と責任教員の対応関係を整理した。「教員採用に関する基本的な考え方」に基づき、学位プログラムを中心とした考え方を基本として、教育課程と教員組織の関係性を明確にした組織的なカリキュラム・マネジメントを運用している。

52. 教職課程認定基準を踏まえた教員を配置し、研究者教員と実務家教員及び事務職員との協働体制を構築しているか。

2019 年度に再課程認定を受け、教職課程認定基準を満たしているように、教職課程の研究者教員を 2 名、各学部の教科科目において実務経験のある専任教員を配置している。また、学生へのガイダンスや各種事務を取り扱う教務課職員 2 名を配置している。所管する全学共通教育委員会の下で教職課程分科会では教職協働の委員による体制を構築している。

53. 教職課程認定基準（平成 13 年 7 月 19 日教員養成部会決定）で定められた必要専任教員数を充足しているか。

教職専門科目 2 名、教科専門科目においては各課程 2 名以上の専任教員が担当している。

54. 教職課程教育における担当授業科目に関する研究実績の状況、担当教員の学校現場等での実務経験の状況等、教員の業績は適切か。

教員は再課程認定を受けるなど適切な業績等を確認している。また、非常勤講師の採用においても学位、業績、経歴、実務的経験等を勘案し、教授会の議を経るなど担当授業科目と業績等との関係を把握している。

55. 教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できているか。

教務課に教職課程担当の事務職員を 2 名配置し、免許取得希望者のガイダンスや各種実習校ならびに施設との調整、教職ポートフォリオの運用・管理などを担っている。また、科目等履修生の履修相談も実施している。

基準 7 学生支援

56. 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。

学生支援に関する基本方針を以下のとおり定めている。

学生支援に関する基本方針

「女性の自立と自活」にむけて、学生各自がリーダーシップを発揮する資質・能力を育むための環境の整備を行い、学生の置かれている多様な状況や事情に関わらず学生一人ひとりの状況を把握し、学生に寄り添った支援を行う。

本学は、この基本方針に基づき、以下に掲げる具体的な学生支援を実施する。

【修学支援】

1. 学生の学修状況を把握することで、必要に応じた学修環境の整備と多様な学びの機会を提供する。
2. 学生が学修に専念し、継続することができるよう、学生への経済支援を充実させる。
3. 担任（アカデミック・アドバイザー）制度の充実を図る。

【生活支援】

1. 学生が孤立して学生生活を送ることのないよう、コミュニティ形成に関わる支援を行う。
2. 正課外教育及び正課外活動により、学生個人の成長、学生生活の充実を図る。
3. 学生が充実した学生生活を営めるよう学内環境を整備し、学生食堂・売店・学生寮等を充実させる。
4. フィジカルヘルス及びメンタルヘルスに関わる相談体制の充実を図る。

【進路支援】

1. 卒業後に自活し自立した女性として主体的にキャリアを切り開いていけるよう、入学時から一人ひとりに寄り添った支援をする。
2. 一人ひとりがキャリアビジョンの実現に向けた明確な目標設定をするために、担任（アカデミック・アドバイザー）や助手、職員によるキャリア相談を通して個別のサポートをする。

上記の方針に基づき、学生の生活支援及び進路支援を行っている。生活支援においては、全学的な学生生活に関する重要事項は「全学学生委員会」で協議し、施策案を策定している。学生に関する情報は本学のポータルサイト「kyonet」に集約し、保健室、学生相談室を含め、教職員で共有できるようにしている。また、担任（アカデミック・アドバイザー）

面談時にも活用している。また、担任（アカデミック・アドバイザー）の制度を周知し、深く理解してもらうため、制度の意義や重要性、よりよい活用方法に加え、学生の相談場所として、支援の窓口（学生支援課や学生相談室等）を紹介するため、「全学学生委員会」の委員長である学生部長及びその他委員がそれぞれのシーンを想定しコメントする動画を作成し、2023 年度の新入生に対し公開した。

進路支援においては、「卒業後に自活し自立した女性として主体的にキャリアを切り開いていける」という方針に基づき、学生一人ひとりの状況を把握するために、教職員が連携して取り組んだ。全員対象のガイダンスではグループワークを取り入れたことや、学生ニーズを把握した課題解決型の講座を拡充した。また、「kyonet」を通じた情報共有と、大学 3 年生を対象とした全員面談、継続的に支援が必要な学生へのフォロー面談を行った。障害者やより高度な支援が必要な学生には専用の講座を開設したことや外部機関の紹介、学生相談室とも連携した支援を行った。

担任（アカデミック・アドバイザー）制度動画：

<https://www.youtube.com/watch?v=Kzmtx5AWB2w&feature=youtu.be>

57. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、正課外活動の支援が適切に行われているか。

学生が主体的・自立的に学修活動を進め、各自の目標が達成できるように、サークル活動については年 3 回チームワーク力涵養の為の研修を行なっている。ボランティア活動については年 1 回入門講座を実施した。また「千代田区内近接大学コンソーシアム大学連携事業」の一環として実施される学生合同ボランティアへの参加を推奨し、他大学との活動による学生の活性化を図っている。

学生プロジェクトについては年 5 回程度プロジェクト活動を行ない、自己成長の為の研修機会も設けている。その他、共立祭、音楽祭、伝統文化企画といった学生が参加できるイベントを企画している。今年度はボランティア活動の一環で共立祭実施時にバザーを実施し、売上金を共立女子大学家政学部児童学科付設の「発達相談・支援センター」において地域に開かれた発達相談や子育て支援を行っている「はるにれ」に対し寄付を行った。

2022 年 7 月 4 日の「全学学生委員会」で報告した 2022 年度の部員数一覧(2022 年 6 月 27 日時点)では、公認学生団体の新入部員加入率は 42.6%で前年度は 40.9%であった。前年度と比較すると新入生部員の加入率は微増している。

クラブ・サークルに関する満足度について学修行動調査（卒業時アンケート）では「非常に満足している」と「まあまあ満足している」の割合が減少しつつあるが、「非常に満足している」が 2021 年は 12.8%、2022 年度は 14.5%と増加している。今後、この要因を探索し、数値を伸ばしていきたい。また、「利用していないので分からない」の回答が 2021 年度は 47.3%、2022 年度は 50.1%と増加しており、この数値を減らすためにクラブ・サークル活動などに関する、周知、広報など、これらの案内機会等をこれまで以上に

増やし、学生がクラブ・サークルに関する情報に触れる機会を増やし、より一層の加入促進を目指したい。

千代田区内近接大学コンソーシアム大学連携事業：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/campus/news/detail.html?id=1322>

58. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、修学支援が適切に行われているか。

障害を持つ学生に対しての修学支援に関しては、本学ホームページでフローチャートを公表し、学内外を問わず修学支援の流れを把握できるようにしている。奨学金等の新規規程の整備状況に関しては、2020 年度より国の「高等教育就学支援新制度」が始まり、一定の条件を満たしたものが採用されているが、これに採用されず、日本学生支援機構の貸与奨学金を利用している学生は卒業後返済の経済的負担がかかるため、この負担軽減と修学意欲継続のため「共立女子大学・共立女子短期大学 独立行政法人日本学生支援機構貸与奨学金利用者限定給付奨学金を昨年度に引き続き募集し、大学・短期大合わせて 50 人に対し各 10 万円の給付を行った。また、家政学部被服学科卒業生より寄付金を受け、在籍学生で学業と創作活動を積極的に行ったものに与えられる「桂由美給付奨学金規程」が制定され、2021 年度は 2 名に対し各 30 万円が給付された。本学学生が居住するナチュール杉並では寮内でのコミュニケーションの場を確保するため、2022 年 12 月に寮生のクリスマス会を開催し、63 名が参加した。ハラスメント防止の取り組みに関しては、毎年度リーフレットを作成し、「kyonet」で閲覧が出来るよう整備している。留学生に関しては、留学生の在籍管理を教務課で行い、学生支援課で入学後のオリエンテーションを実施するなど組織的な支援体制を構築し、留学生の大学生活に必要な相談やキャリアに関する相談に応じている。

障がい学生への支援：

https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/campus/support/students_with_disabilities/

59. 効果的な入学前教育を行っているか。

入学前に基礎学力の定着と維持・向上、学ぶ習慣の維持・定着、大学教育へのスムーズな接続、学びのコミュニティー形成を意識し、大学生として必須となる自学自習の姿勢を身につけられるよう補習教育を実施し、入学までの期間を有意義に活用している。

また全学的な取組として、まずは短期大学において 2023 年度入学者向けに、共立アカデミーと連携した入学前教育を導入した。入学後に進むコースの学習をスムーズにスタートするための準備として、各コースの学習に必要な基礎的な知識を再確認するために、SPI 及び英語の基礎知識の理解を深めるためのテキストを用いた学習と、そのテキストを用いた WEB 講座の受講を課している。大学においては、まだ全学的な取組とはなっておらず、一部の入学前学生が受益者負担で必要に応じて入学前教育を実施している状況であり、今

後は ICT リテラシーや文章読解力など、学部に関わらず共通で必要となるものを精査し、短期大学を含め全学に展開する予定である。

60. 効果的なリメディアル教育を行っているか。

リメディアル教育として、2022 年度から必修科目の「データサイエンスと ICT の基礎」に対応したエクセル基礎講座を共立アカデミーの講座として全学生向けに開講し、大学及び短期大学で合計 748 人が受講した。次年度以降も継続して開講していく。「高等教育開発センター」では、在学生向けの特設サイトを通じて大学での「学び方の学び」や、大学で学ぶモチベーションの維持・向上に関わる情報を提供している。

61. kyonet による学修支援は適切に行われているか。

コロナ禍でのオンライン授業(オンデマンド型授業、ハイフレックス型授業)の対応を踏まえ、「高等教育開発センター」では学修支援を継続して行っている。授業は kyonet の授業プロダクトを活用して行われ、学生は Q&A 機能により随時質問ができる体制が整っている。kyonet の利活用支援として、学生向けに「学修支援サイト」、教員向けに「授業支援サイト」を展開し、kyonet の使い方マニュアルやよくある質問を掲載することで学修支援に関する情報を提供している。2023 年度の学修行動調査の結果によると、kyonet の満足度について、「非常に満足している」「まあまあ満足している」と回答した学生の割合は、1 年次が 58.7%、2 年次が 59.4%、3 年次が 70.2%、2022 年度卒業生では 76.0%となっている。

62. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、担任（アカデミック・アドバイザー）制度は適切に機能しているか。

担任面談の実施率が 2022 年度は、2～4 年生で 77%、1 年生で 78%となり、2021 年度を上回っている。

「全学学生委員会」では担任（アカデミック・アドバイザー）による学生との面談の重要性から、この制度を周知し、深く理解してもらうことを目指している。制度の意義や重要性、よりよい活用方法に加え、学生の相談場所として、支援の窓口(学生支援課や学生相談室等)を紹介するため、「全学学生委員会」の委員長である学生部長及びその他委員がそれぞれのシーンを想定しコメントする動画を作成し、2023 年度の新入生に対し公開した。

担任（アカデミック・アドバイザー）に関する満足度について、2021 年度と 2022 年度の学修行動調査（卒業時アンケート）の結果によると「非常に満足している」「まあまあ満足している」と回答した学生の割合は、2021 年度は 79%、2022 年度は 85%で上昇している。

また、別途、学籍異動の申請が出された学生については、担任（アカデミック・アドバイザー）が面談を行い、kyonet プロファイルに登録し、フォローを行っている。この対応を今後も継続的に行い、退学、休学、留年の減少、及び出席率、GPA の向上など、改善に

つなげていきたい。

担任（アカデミック・アドバイザー）制度動画：

<https://www.youtube.com/watch?v=Kzmtx5AWB2w&feature=youtu.be>

63. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、キャリア教育及びキャリア支援は適切に行われているか。

「一人ひとりがキャリアビジョンの実現に向けた明確な目標設定をする」という方針に基づき、全学共通教育専門委員会の下「自律と努力コア分科会」において、「基礎ゼミナール」及び「ライフプランと自己実現」のカリキュラムを見直した。短期大学同様に「ライフプランと自己実現」では2023年度から学生支援課キャリア支援グループの講座や社会人基礎力チェック（PROG）との連携のため、現在のオンデマンド授業から対面授業への変更を検討したが、15 クラスを開講する教室数の確保が困難であることから実現には到らなかった。また、入学後早期から社会との接点を拡大する機会として、大学1年生、2年生対象のインターンシップ（5 日間以上）の受け入れ企業を 11 社新規開拓し、7 社と協定を締結した。

64. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、就職・進路支援は適切に行われているか。

「職員によるキャリア相談を通じて個別のサポートをする」という方針に基づき、学生の進路相談が集中する1～6月においてはカウンセラーの人数を増員、閑散期には授業終わりなどに訪問して支援が必要な学生に対応した。また、カウンセリングにおける満足度や理由、キャリア支援グループに対する要望を学生にヒアリングし、カウンセラーの振り返りと自己研鑽の機会を提供した。講座の内容についてはこれまでの一律からレベル別に組み替え、事前に学生のニーズを把握したうえで構築した。

2022 年度の学修行動調査（卒業時アンケート）における「就職・進路支援に対する満足度」について「非常に満足している」「まあまあ満足している」と回答した学生の割合は2022 年度 89%（2021 年度 75%）と大きく向上した。

65. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、本学学生が直面する諸問題の相談に応じ、学生が心身ともに健康で有意義な学生生活を送ることができるよう援助することが適切に行われているか。

学生の生活支援のために教員で構成される「全学学生委員会」を組織している。学生部長、各学部、各科の代表教員と学生支援課長で年 9 回開催し、学生支援に関係する案件について協議している。

学生の健康管理については、保健室を 2 か所設け、3 名の看護師を配置し、緊急の救急処置に備える体制を取っている。週 1 日ずつ、内科医(女医)、精神科医(女医)を置き、健

康相談に応じている。また、メンタルヘルスケアやカウンセリングのために、学生相談室を設置し、学生相談に対応している。臨床心理士の資格を持った職員 6 名が交代勤務で、カウンセリング体制を整えている。年々増加している修学支援に対応するため、2023 年 4 月よりカウンセラー1名の増員を予定している。

66. 本学学生の誰もが社会の一員として、ボランティア活動に関心を持ち、かつ、活動につながるための判断材料や機会・きっかけの提供を行うとともに活動に伴う課題等の解決に対する支援が適切に行われている。

機会やきっかけの提供は昨年より増えており支援は適切であるが、活動に伴う課題等の解決に対する支援が充分に行えていない現状がある。kyonet のマイステップを活用した活動報告数に変化がないため、活動報告を増やすための新たな施策が必要である。

機会やきっかけの提供として次のことを実施している。

- ボランティア入門講座を開催し 42 名の学生が参加(2021 年度ボランティア入門講座は 39 名参加)
- 大学に案内される各省庁、都道府県、市区町村、教育委員会、大使公館等の主催・後援する催しの案内や、都内や首都圏近郊の市区町村からのボランティア誌をボランティアセンターに随時設置し、学生に周知
- 本学起案のボランティア活動を新たに 2 つ発足し活動を周知

また、活動に伴う課題等の解決に対する支援として次のことを実施した。

- ボランティア活動中に伴う課題への支援体制は整っておらず、kyonet のマイステップを活用した活動後のフィードバック等を行うことや、来年度から運用されるオープンバッジへの導入を検討する。

67. 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。

点検・評価については、学生の健康管理、メンタルヘルスケアやカウンセリングの体制は、年 1 回の健康診断時に全学生と問診し、学校医との面談、医療機関の紹介など、必要に応じた対応を行っている。

また、週 1 回、学生相談室と学生生活支援課でミーティングを実施し、月 1 回の校医（精神科医）のコンサルテーションには保健室も加わり、学生対応の確認をしながら相談環境を維持している。

キャンパス・ハラスメントに関しては人権侵害の防止と対処を行うために人権委員会が設置されており、当該委員会では学生からの相談、問題発生時の対応実施体制、再発防止の広報・啓蒙活動を行い、ハラスメント防止に配慮している。

上記以外の部活動、ボランティア等の正課外活動については、「全学学生委員会」が設置されており、年間 9 回程度会議が開催され、学生の正課外活動等について点検・評価を行っている。

点検・評価については、キャリアガイダンスや就職関連講座において、参加学生のアンケート結果を分析し、要望を踏まえてプログラムを構築している。また、キャリア相談においても満足度調査を実施し、定期的にフィードバックすることで改善に繋げている。キャリア・カウンセラーとも定期的なミーティングを行うなど、より良い支援を行うための体制を整備している。

68. 学生は、きめ細かな学生支援、きめ細かなサポートを受けて、満足いく学生生活を過ごしているか。

2022 年末の学修行動調査の結果、相談できる関係の人が「いる」と回答した 1 年は 90.6%、2 年は 91.2%、3 年は 92.9%、卒業生は 93%と年度を追うごとに相談できる関係の人が「いる」と回答した割合が、増加している。また、年度を経過するごとに相談できる人の対象として「教員」、「助手」の数が増加している。これは、担任（アカデミック・アドバイザー）の効果、影響と考えられる。また、教員のサポートを行っている助手が橋渡し役となっており、この存在も大きい。

学修行動調査（卒業時アンケート）の結果で、「教員による指導・支援」「事務スタッフの対応」の満足度について「あまり満足していない」「全く満足していない」を選択した学生は、それぞれ 2021 年度 6.7%、12.7%で、2022 年度 3.9%、8.9%となり減少傾向にある。この状況をより良くしていくため、全学学生委員会などでの情報共有、サービス向上を進めて行く。

69. 学生は、キャリア教育やキャリア支援に満足し、適切に進路選択し、卒業（修了）しているか。

2022 年度の学修行動調査（卒業時アンケート）における「就職・進路支援に対する満足度」について「非常に満足している」「まあまあ満足している」を選択した学生は 89%（前年 75%）と大きく向上した。キャリア支援グループにおける求人開拓や、学部への進路先データの提供、ガイダンスへの参加など、個別支援を強化したことが影響していると考えられる。その結果、「進路先満足度」について「非常に満足している」「まあまあ満足している」を選択した学生は 93%（前年 91%）や、「在学中に就職・進学について感じた不安」については「就職できるかどうか不安に感じている」と回答した学生が 58%（前年 61%）と改善している。

また、2023 年 3 月末時点のキャリア相談利用者は 3・4 年生 1,342 名（在籍数の 51.6%、前年 51.9%）、1・2 年生 77 名（在籍数の 3.3%、前年 2.8%）といずれも前年を上回った。1・2 年生に対しては、自己分析講座の開講やインターンシップの取り組み強化、在学生家族懇談会や卒業後を考える講座、学内企業セミナーの実施など、キャリアや職業観を醸成する機会を増やしたことによって前年を上回ったが、利用率は低い水準である。

今後は学生委員会において、学部ごとの状況把握と学生の満足度を上げるための対策、及びキャリア教育の充実とあわせて 1・2 年生の利用率向上についての検討していく。

70. グローバル化に対応した教育プログラム、国際交流活動が適切に機能しているか。

グローバル化に対応した教育プログラムを「共立女子大学・共立女子短期大学国際交流委員会」で協議し、実施している。提携校・協定校は、2023年3月1日現在10校であり、全学の留学者数は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2021年度の規程留学による派遣留学者総数は1名、2022年度は25名となっている。今後は「国際交流方針」に沿い、提携先の拡大や学生の参加可能なプログラム等の現状の企画を見直すとともに、オンライン留学の可能性など、コロナ禍に対応する具体的な国際交流活動を検討する必要がある。

国際交流方針：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/disclosure/info/hoshin/#06>

71. 学科・専攻課程ごとに卒業時の就職状況を分析・検討し、その結果を学生の就職支援に活用している。

2023年度卒業生の内定企業及び卒業生就職企業を中心に740社と、前年420社から規模を拡大して面会した。内定ポイントや採用動向をヒアリングして学生にフィードバックしている。また、学校推薦やインターンシップ、学内企業セミナーへの参加に繋げた結果、学内企業セミナーの学生参加者はのべ3,918人と前年3,219人から増加した。卒業期生に対して社会人基礎力チェック（PROG）を実施しているため、就職先との相関関係を分析して今後の就職支援に繋げる。

72. 留学生在籍する場合、留学生の学習（日本語教育等）及び生活を支援する体制を整えている。

正課授業では、留学生を対象とした日本語科目（教養教育科目「基礎日本語」・「応用日本語」）を開講している。また、交換留学生を対象とした日本語教育特別プログラムを開講し、日本語講師による日本語授業を週3コマ、学生チューターによる授業を週3コマ実施している。

学生支援課では、毎年10月頃に、留学生を対象とした日本人在学生との交流会を開催、年間を通して中国語・韓国語トークルームを開設する等、学内で留学生と在学生在が交流し異文化への理解を深める機会を設けている。

また、留学生の在留資格の管理や生活全般に関わる相談に応じ、留学生へ学生寮「ナチュール杉並」の部屋を提供している。また、本学に在籍し、経済的理由で修学が困難な私費外国人留学生に対して、選考の上、授業料減免措置を実施している。交換留学生には、交換留学奨学金が給付されている。

73. 社会人学生が在籍する場合、社会人学生の学習を支援する体制を整えている。

共立女子大学・短期大学では、社会人学生の学習を支援する体制を行うため、大学院・

大学・短期大学の授業を一般に開放し、受講した授業の単位を認定する科目等履修生の受け入れを行っている。この制度を利用して本学が設置している資格取得のための単位を修得することが可能となっている。

また、家政学部、文芸学部、看護学部、短期大学 2 科では社会人特別推薦入試を導入し、積極的に社会人の受け入れを行っている。正規課程や公開講座等を修了し、かつキャリアアップ又はキャリアチェンジの実績についてはホームページに公表している。

なお、共立女子大学大学院では、2023 年 4 月 1 日より、職業、介護、出産・育児等の理由により、標準の修業年限で修了することが困難な学生が、大学院に通うことができるようになることを目的に「長期履修制度」を導入することとなった。制度の概要として、職業、介護、出産・育児等の理由により、標準の修業年限（修士課程・博士前期課程は 2 年、博士後期課程は 3 年）で修了することが困難な学生を対象に、長期の在学期間を計画的に設定し、授業料を分割納入して在籍することができる制度となっている。

74. 進度の速い学生や優秀な学生に対する学習上の配慮や学習支援を行っている。

進度の速い学生や優秀な学生に対する学習上の配慮や学習支援については、1 年間に履修登録できる履修上限単位数を設定している中で、進級時に前年度までの通算 GPA が 3.0 以上の学生については、履修指導の上、追加 4 単位までの履修登録を認めている（一部学部・学科を除く）。また、新入学生の教養教育科目の英語関連科目では、能力別学習によるクラス分けのため「プレイスメントテスト」を実施し、英語の効果的な授業運営に取り組んでいる。学修上の配慮としては、リーダーシップ開発科目のラーニング・アシスタント（学部生）の採用基準に GPA の基準を設け、優秀な学生が活躍できる機会を用意している。また学修支援として、ラーニング・アシスタント（学部生）に対してラーニング・アシスタント研修を実施している。

ラーニング・アシスタント制度（ビジネス学部）：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/torikumi/business/>

75. 教員免許状取得件数を高める工夫をしているか。

教職課程ガイダンスを対面とオンデマンド型の動画配信を併用して、学生の理解が深まるように工夫している。また、「教職課程履修カルテ」において、学生への個別コメントを記入し、履修のモチベーションを維持するようにしている。

学生へのさらなる個別対応が行える組織の構築が急務である。

基準 8 教育研究等環境

76. 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。

施設、設備等の維持及び管理、安全については、建物の施設、設備等は計画的に改修、補修するほか、急な故障、不具合に対応し、適切に維持管理している。安全及び衛生の確保については、定期的に施設設備等の不具合の点検を行うとともに、校舎内の清掃に加え、コロナ禍以降は設備・機器・備品等の消毒も行っている。

学修行動調査の満足度(教室・実験・実習室の設備環境、体育施設の設備環境の観点)においては、過去 3 カ年の卒業時の調査結果を参考に検証した。はじめに、教室、実験実習室の設備環境に関しては全体では 88%の卒業生が「非常に満足している」「まあまあ満足している」と回答している。学部・学科の別でみると建築デザイン学科・児童学科・看護学科において 20%程度の卒業生が「あまり満足していない」「全く満足していない」と回答している。建築・デザイン学科では学部化に伴い、新しい機能を備えた演習室・実習室を増設する。また、看護学部においては、6 号館の 3 部屋を改修し、病院実習に向けて、よりリアルなシミュレーションができる実習室を増設する。このような取組により、演習室及び実習室の満足度の向上につながることが期待できる。児童学科においては、満足していない要因を確認し、どのような対応が必要か検討していく。

講義室に関しては、講義机、椅子の点検を実施し、経年で劣化したものが増えていることを確認しており、修繕と更新の両方で今後の対応を検討している。体育施設の設備環境に関しては、「利用していないので分からない」との回答が約 40%を占める。使用したことがある人の中での満足度は「まあまあ満足している以上の回答となっている。バリアフリーの整備状況としては、各建物への動線に段差がある場合は、スロープを設置している。点字ブロックや点字案内などは、適宜整備しており、障がいのある学生、教職員に配慮した環境を整備している。ラーニング・コモンズ等学生の自主的な学習を促進するための環境整備については、ラーニング・コモンズが閉室の時にプリンターが使用できなくなる問題を解決するために、廊下に PC とプリンターを設置した。また、学生が気持ちよく利用できるように、椅子、ソファ等クリーニング清掃を行っている。

PC やプリンター、ネットワークなど情報関連設備については、各システムの保守期限や老朽化の度合により更新計画を策定し、それに基づき環境整備を実施している。実施にあたっては情報センター運営委員会及び学園キャンパス整備検討委員会で審議のうえ、承認を得ている。2022 年度の学修行動調査の結果によると、kyonet については 69.8%(前年度は 75.1%)、情報関連設備については 84.3%(前年度は 81.2%)の学生が「非常に満足している」「まあまあ満足している」と回答している状況である。

kyonet については、「教学システム運用検討ワーキングチーム」と「高等教育開発センター」とが連携して、より使いやすくなるよう改善活動を推進している。一方、2022 年 5 月頃より学内ネットワークが繋がりにくい事象が発生しており、喫緊の課題として捉えている。検証した結果、大きく 2 つの事象があることを特定した。1 つは授業日の 9 時前後

にネットワーク全体に極端な速度低下が発生すること、もう 1 つは授業開始時間前後に無線ネットワークの特定の SSID に極端な速度低下が発生することである。前者については原因が特定できたため、2022 年 12 月に機器の入れ替えを実施し解消した。後者については現在も対応中だが解決できておらず、課題として認識しているため早急な原因究明と対策を講じる必要がある。

情報倫理の確立に関する取り組みについては、共立女子学園情報セキュリティポリシーを策定し、情報セキュリティや情報倫理の確立に努めている。学生に対しては、2021 年度までは大学・短期大学にて 1 年次の開講している「情報基礎」「情報処理」の情報倫理を学ぶ授業を実施していたが、2022 年度からは「データサイエンスと ICT の基礎」と「情報処理」という科目となり、情報倫理に関する内容は含まなくなっている。情報倫理を教える科目は文芸学部で開講しているオンデマンド授業「メディア社会論 A」のみとなっている。また、教職員に対しては、情報セキュリティに関する e-ラーニングを新規採用者対象に必ず受講するよう取り組んでいる。

77. 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。

教育研究支援を推進するための体制として、専任職員は図書館全体の方針決定や管理調整を行い、図書館利用サービス、資料管理については、業務委託会社による質の高い支援を行っている。職員と業務委託スタッフとは、毎週 1 回の定例打合せ会を実施し、情報の共有と課題について検討をおこない、サービスの向上を図っている。

また、図書館活性化のため「学生図書委員会」による展示や移動図書館の実施、実務体験奨学生の Twitter での発信等、学生観点からの情報配信を行っている。

学修、授業支援としては、新入生を対象とした「基礎ゼミナール」の補助コンテンツを作成し、教員との協力体制を整えている。また、2022 年度は希望クラスを対象としてリブコモツアールを実施し、図書館利用者の増加に結び付いた。

レファレンスサービスでは所蔵資料の情報提供の他契約及びフリー電子資料の紹介、文献複写サービスや国立国会図書館、デジタル化資料送信サービス、学外図書館の紹介を行い、文献複写サービスの依頼件数は年々、増加している。

図書館企画としては、ランチセミナー、展示、学生図書委員会活動の 3 つの柱で行っている。図書館の利用方法や資料の検索方法をわかりやすく紹介したコンテンツを作成・公開し、レファレンスサービスとともに授業課題や論文作成を支援している。

78. 図書館、学習資源センター等の蔵書数、学術雑誌数、AV 資料数及び座席数等が適切である。また、購入図書選定システムや廃棄システムが確立している。

図書館資料は、学修、教育の観点から学部・科選書と分野補填、買替の観点から選書、購入をし、年度内での利用が行えるよう、納品から配架までの作業を行っている。また、学生が論文執筆や授業に必要な資料については、ホームページの申請フォームからの購入

のほか、前述のレファレンスサービスにより適切な資料提供が行われている。

一方、研究向けの学術雑誌、電子資料の選定システムは確立されていない。毎年の値上げや為替による金額の変動も考え、利用状況を把握し契約の見直しが必要と考え、2023 年度の利用状況集計に向け、体制作りを進めている。

廃棄システムについては八王子書庫の資料整理のため、2018 年度から 5 年計画で除籍を行うとともに、現物照合による除籍を行っている。毎年度の現物照合の際の不明となった資料は、引き続きの調査を行うことにより不明本は減少し、日常業務における資料整理の効果として表れている。

館内の座席については、コロナ禍での制限をなくし 668 席すべての利用を可能とし、2022 年度については図書館利用者の座席数として支障はなかった。

79. 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。

研究活動の支援として、競争的研究費の応募は希望者を対象に外部業者の科研費申請書レビュー、動画講座を実施した。また、2022 年度より大学院生への研究費助成制度の運用を開始した。予算執行に関しては業務委託を活用し研究者の事務処理負担の軽減を図っている。また、研究推進及び支援の組織として総合文化研究所を位置づけ、教育と連携した研究活動の推進に向け、課題の洗い出しを開始した。

80. 大学・短期大学の教育・研究との有機的な関連のもとに、学際的研究及び各専門領域の研究を推進するとともに、国内外の大学・短期大学及び研究機関との学術交流の進展を図ることができているか。

研究、出版、展示講演会の助成として、2022 年度は、共同研究 4 件、個人研究 2 件、出版助成 2 件に加え、展示企画 1 件が行われ、研究紀要第 29 号、2 冊の出版等すべて完了した。2023 年度の助成対象(2022 年度募集)の中には本学の KWU ビジョンである「リーダーシップの共立」についての研究が承認されており、教育と研究の関連による研究推進が期待される。また、他大学研究者との共同研究も採択され、学外との学術交流の一つとなる。助教 2 名の個人研究も予定されており、若手研究者への育成につながっている。

また、今年度は研究支援活動として、申請書レビューと動画講座のプログラムへの助成を行った。2023 年度科学研究費補助事業の採択者 13 名のうち 6 名が申請書レビュー受講者になっている。

81. 本学における教育研究等の使命を達成するため、必要な学術資料及び関連資料の収集、管理、展示等を行い、教職員、学生及びその他一般の利用に供することができているか。

2022 年度は感染症対策をしながら学内において 3 回の展覧会とともにギャラリートークや講演会を実施した。展覧会は、学内においては個人利用やゼミ単位の団体利用が増加し、

学外者も入館者数 1,200 名を超え、少しずつコロナ禍以前の状態に戻りつつある。講演会においては人数制限による対面での実施に加え、同時配信を行うことにより約 100 名の参加者となった(卒業生を含めほぼ学外者の参加であった)。

また、地方博物館への資料貸出(3 館、延べ数約 50 件の資料貸出)や書籍掲載等の資料画像貸出(13 件)の広報効果により、当館が学内外ともに広く周知されてきている。

さらに、教育的観点からは、学芸員資格取得のための博物館実習希望者全員約 20 名を受け入れ、5 日間の講義と実習を行なった。

82. 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。

公的研究費の管理・監査のガイドラインの改正に基づき、統括管理責任者に副学長、コンプライアンス推進責任者に全学教育推進機構長と事務局部長を追加するとともに、役員、監事との関係性を明確にするよう学内の責任体制図の見直しを行い、理事会や監事との意見交換、情報共有の場を設けた。また、研究倫理教育、コンプライアンス教育の内容についても外部コンテンツの導入と理解度確認テストを行い、機関として研究倫理の遵守に努めている。

83. 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。

教育環境については、「Kyoritsu 教学 DX 推進プラン」に基づき学修環境のデジタル化を推進しており、「高等教育開発センター」のもとに置かれた「教学 DX 推進ワーキングチーム」において、デジタル技術を活用した教育環境のあり方について点検・評価を行い、DX をさらに進めることによる学修環境、授業内容・方法の改善・向上に向けた取り組みを行っている。2022 年度は講義室に設置した天吊りカメラの活用の検討、オンデマンド型授業ガイドラインの見直し、学内ネットワーク環境の点検・評価と検討等を実施した。

84. 教職課程の運営に関して全学共通教育委員会と学部の教職課程担当者で適切な役割分担を図っているか。

「全学共通教育委員会」のもとに全学部の教職課程を担う教員により組織された「教職課程分科会」を組織している。科目の開講クラス数や非常勤講師の採用等、適正な科目配当・運営については「全学共通教育委員会」が担い、授業の内容や教育実習先での成果確認など、教鞭をとるための指導を学部の教職課程担当者が担当している。

基準 9 社会連携・社会貢献

85. 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。

本学の「社会連携・社会貢献に関する方針」で掲げている「学外機関との連携強化」「社会の要請に応えるプログラムの構築」「社会に貢献できる人材の養成」「本学資源の社会還元」の4つの柱に基づき、2022年度までに以下の機関と包括連携協定を締結し、連携事業を推進している。また授業や連携活動の内容により、都度産業界等との契約書・覚書を交わしている。包括連携協定の締結順に、以下に示す。

自治体：千代田区、福井市、東伊豆町、南三陸町、五島市

産業界：興産信用金庫、株式会社八社会、林兼産業株式会社、株式会社松栄堂、キューピー株式会社名古屋支店、双日株式会社、住商フーズ株式会社、東和エンジニアリング株式会社、丸紅株式会社

法人・団体:宗教法人：神田神社、東京織物卸商業組合、東京むさし農業協同組合

教育機関：千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム(大妻女子大学・同短期大学部、東京家政学院大学、二松学舎大学、法政大学)、京都女子大学

2022年度に自治体・産業界等と協働で取り組んだ課題解決型プロジェクト・事業件数は、以下の通りである。

(1) 自治体 18 件

・南三陸町/教養教育科目「自己開発」対象 南三陸町フィールドワーク 他

(2) 産業界等 10 件

・(株)八社会との連携 健康弁当商品開発プロジェクト(共同開発商品の累計販売食数 60万食/2022年8月現在) 他

上記には2022年度に新たに協定を締結した自治体(五島市)との取り組みや、既に締結している自治体・企業等との新たな取り組みも含まれており、本学の社会連携活動を拡大することができた。

社会連携・社会貢献に関する方針：

<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/about/disclosure/info/hoshin/#04>

86. 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

「社会連携センター」では、地域連携・産学官連携のプロジェクト活動・取り組みの内容や各種報道メディア等への露出・掲載情報等について報告書(紙媒体)やデジタルブックにまとめ、公式ホームページにも掲載して学内外へ情報発信を行っている。また、各取り組みについて対面及びオンラインで成果報告会も行っている。オンラインでの公開を採り入れたことにより、遠方の連携先とも同時双方向型で活動報告及びフィードバック等のやり取りも出来るようになり、学生自身の成長や学修成果に好影響を及ぼしていることは、特長の一つであると言える。

87. 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・社会貢献の適切性に関する定期的な自己点検・評価については、本学園の「第二期中期計画」の評価指標「I-6.地域連携」「地域における本学の役割や地域連携の在り方を明確化する」の評価指標 4 項目の中間報告・事業報告・次年度計画を「社会連携センター運営委員会」に諮る際、各項目の活動状況を詳細に説明して点検・評価を行っている。

88. 地域・社会に向けた公開講座、生涯学習事業、正課授業の開放（リカレント教育を含む）等を実施しているか。

地域・社会に向けた公開講座、生涯学習事業、正課授業の開放（リカレント教育を含む）等を以下の通り実施している。

(1)公開講座

・研修センター杉並寮 2 講座/参加者数 119 名 219 名

・神田一ツ橋キャンパス 3 講座/動画再生回数 1157 回 2228 回 3172 回※

※千代田区キャンパスコンソの共同公開リレー講座としても提供

・八王子キャンパス 1 講座(一般・高大連携)/動画再生回数 45 回(共立女子第二高等学校生徒 198 回)

(2)共立アカデミー(正課外講座)

・全120講座(開講中止2講座と振替1講座を除く)/受講者3,371名

(3) 正課授業への受入

・科目等履修生 14 名(大学 13 名・短大 1 名)・研究生 3 名(大学院)

・単位互換科目受講生 5 名(千代田区キャンパスコンソ 4 名、お茶の水女子大学 1 名)

・高大連携による受講生 17 名(併設校高校生)

2022 年度の公開講座・共立アカデミー講座は、新型コロナウイルス感染症対策のため、2020 年度・2021 年度に引き続きオンライン形式を中心に実施している。リカレント教育

についても、共立アカデミーにおいて資格取得系の講座をはじめとした各種講座を学生・社会人の区別なく開放し、学習機会を提供している。

89. 教職員及び学生がボランティア活動等を通じて地域・社会に貢献している。

神保町をはじめとする千代田区内のボランティア活動はコロナ禍のため過去 2 年間は下火であったが、今年度から復活し、新たに神田警察署からも合同ボランティアの呼びかけがあったため、ボランティアの活動件数と人数が 2021 年度 77 名から、2022 年度 192 名に上昇した。

90. 企業や産業界と連携したインターンシップを適切に取り入れ、学生のキャリア形成に役立てているか。

「全学共通教育専門委員会」の下「自律と努力コア分科会」において、インターンシップの重要性を提案し、「基礎ゼミナール」及び「ライフプランと自己実現」のカリキュラムに内容を追加した。また、インターンシップの企業を 11 社新規開拓して 25 名が参加。提携している官公庁を含めて合計 36 名が参加し、学内での学びと実際の社会を接続する機会を構築した。

91. SDGs(持続可能な開発目標)について、持続可能な世界を実現するための 17 の目標と 169 のターゲットの達成に向けて、教育・研究・社会貢献を推進しているか。

以下の 3 点において推進している。

(1) 地域連携プロジェクト

本学では、2019 年度より、地域社会と連携し、学生たちがゼミナールや授業などにおいて SDGs のいずれかの目標に合致する課題解決型学修(PBL)として各プロジェクトテーマに向き合い、課題の解決に取り組む「地域連携プロジェクト」を開始。2022 年度は、大学、短期大学併せて 11 件が採択され、全プロジェクトが SDGs の複数の目標に関連した取組みを行った。活動の成果は、2023 年 3 月 16 日(木)・17 日(金)開催の「共立女子大学・短期大学 地域連携プロジェクト報告会」やポスターパネル展の開催、及び本学 HP への報告書の掲載等を通して、広く社会への還元を行っている。

(2) 南三陸町フィールドワーク

2021 年度より、教養教育科目「自己開発」対象として実施した。「フィールドワークを通じて、東京の女子大生が、地域振興を考えよう」をテーマに、地域の現状を施策、産業の実態などの知識を身につけたうえで、フィールドワークや課題解決型グループワークにより南三陸町が未来に向かって活気ある地域であるために、各グループの提案を企画しプレゼンテーションを行った(2022 年度履修生 9 名)。

(3) 「SDGs Week EXPO エコプロ 2022」 への出展

2022 年 12 月 7 日(水)~9 日(金)に開催された展示会へブース出展し、本学の SDGs に関する社会連携の取組みを発信した。また、ブースでは小中高生を対象に学生スタッフがファシリテーターとなり本学の取組事例を紹介しながら環境学習を実施し、約 350 名の児童・生徒が参加した。

基準 10 大学運営・財務

92. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

予算編成においては、前年度の決算から本学の財政状況及び課題を示した上で、編成上の基本方針を提示し、学内関係者に共有を図っている。本学では、経常的な活動の予算については、財務課から各予算単位部署に対し予算額を提示し、各予算単位部署では、配付された金額に基づき業務計画を策定し、予算申請を行う方法をとっている。また、経常的な活動とは別に政策的に行うべき計画については、別途政策的予算の枠を設け対応している。

予算執行の実施状況については、業務計画毎に設定された予算額の中で適切に執行することとしており、原則として、予算確定後の計画の追加及び振替、そのことに伴う予算の追加及び振替等は認めていない。

予算執行における透明性の確保については、予算編成方針において、学園の全ての活動にかかる費用について、教育研究計画や業務計画の具体的な内容及び到達目標を明らかにすることとしており、計画と整合性のない予算は認めていない。各部署において、承認された業務計画に基づき支払伝票を起票後、主管部署による伝票及び証憑類の確認、支払部署による出金承認という段階を経て適切に執行している。

93. 多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等を適切に行っているか。

専門的な知識及び技能を有する職員の育成状況については、「事務職員の人材育成基本方針」において 1.ジョブローテーションによる人材育成、2.各職制に求められる能力と研修の充実、3.人事異動を明記している。

2022 年度の職員の育成に向けた研修について、(1)段階的なマネジメント力の養成、(2)プロジェクト等を通じた多様性の理解と課題解決力の養成、(3)職員個々のキャリアや専門性向上に対応した能力の養成、(4)担当業務に特化した研修、(5)その他一般研修のメニューを設けた。

(1)は初任者研修(社会人基礎研修、基礎研修)、フォローアップ研修(入職 2・3 年目対象)、主任研修、新任グループリーダー研修、管理職研修、(2)はリーダーシップ開発プログラム、(3)は自学型研修、(4)は業務スキル向上研修、AED 講習、(5)は外部機関研修、オンライン研修をそれぞれ実施した。

研修成果の活用は人事評価制度(MBO、人事評価表)で確認しており、職員が担当する職務を遂行するにあたって発揮した能力及び成果の観点から評価し、上長を通じてフィードバックをしている。

専門的な知識及び技能を有する職員の配置状況については、職員採用において事務職員採用方針に基づき、基本職員数を充足させ、安定的な事務組織体制とするため、新規学卒者はポテンシャル採用、中途入職者は入職後の配置部署等を想定した上で採用を実施している。また、職員には 11 月に実施する自己申告書を通じて、現在の職務において自身が保

有するスキルや経験に基づいて、組織全体に貢献できること等を自己分析させている。そのうえで、所属長との面談を通じて、異動希望や管理職への登用希望、今後のキャリアプランを確認するなどして人員配置の参考としている。

94. 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。

組織的な SD の実施状況について職員研修の一環として、全事務職員が「1. 本学の標榜する相互支援型のリーダーシップ(“共立リーダーシップ”)について理解を深める」、
「2. 日々の業務の中でそれぞれの強みを活かしたリーダーシップを発揮出来ること」を目的に共立女子大学ビジネス学部の協力のもと『リーダーシップ開発プログラム』を実施した。リーダーシップ開発プログラムは、基礎編と発展編の 2 部構成で実施した。基礎編は『共立を知る。“共立リーダーシップ”を知る。』としてオンデマンドで行った。発展編は『今いる場所でリーダーシップを発揮するには』というテーマに基づいて、学生と共に職員が学びリーダーシップ開発に取り組む教職学協働に向けた取り組みとして夏季休業期間中に 2 日間実施した。実施内容は、ビジネス学部でリーダーシップ開発を専門とする教員の下、本学でリーダーシップを学ぶ学生 LA(ラーニングアシスタント)の協力のもと職員それぞれの強みを活かしたリーダーシップについて対話の機会を設けた。基礎編・発展編ともに全体の 9 割以上の職員が参加し、アンケートでは 9 割以上の職員が本学の掲げるリーダーシップについて理解を深めることができたと回答した。

その他、全教職員向けの研修として、教職員一人ひとりがお互いを尊重し、いきいきと働くことができる職場環境づくりの一環として、ハラスメントオンライン講座を実施した。当講座は受講者に対して修了書の提出を義務付けており、全教職員の 9 割以上が受講した。また、ハラスメント防止パンフレットの周知により、職場環境の整備・維持に努めている。

教員に向けては、高等教育開発センターにおいて、SD 研修会の位置付けとして「アセスメントプランの活用について」「共立リーダーシップとは」と題して、直近の教育改革やビジョンの定着に向けて研修会を実施した。「アセスメントプランの活用について」では、2021 年度に定めたアセスメントプランの目的・内容、可視化される学修成果を把握することや、各研究科・学部・科におけるカリキュラム・マネジメントの方法について取り上げた。「共立リーダーシップとは」においては、リーダーシップの考え方や教育方法、実践事例などを参加者間で共有し、共通認識をもった。両研修ともに、参加者の約 9 割が到達目標を達成(理解度)したと回答した。

また、今後さらなる教育の質向上を図るために、学長をはじめ関係者の教学マネジメント能力を高めていくことが不可欠であることから、「教学マネジメントに関する SD 研修会-トップ・ミドルマネジメントの推進-」を実施した。学長や研究科長・学部長・科長に求められるリーダーシップやマネジメントについて、事務局を含め相互に理解を深めていくとともに、本学の教育目的を達成するために必要な意識の共有を行うことを目的として実施した。本学の外部評価委員である山本啓一氏を講師に招いた講演とワールドカフェ方

式のグループワークを通して、学長執行部、研究科長・学部長・科長、学部長補佐、事務職に求められる教学マネジメントに関する能力や役割についての共通認識や、協働して教育の質向上を図る意識が醸成されたとともに、参加者間のコミュニケーションが活性化され、今後垂直展開及び水平展開を行っていくうえでの基礎が築かれた。

95. 大学運営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か。

私立学校法第 37 条第 3 項及び学校法人共立女子学園寄附行為第 13 条に規定されている監事の職務に基づき、監事による監査を行っている。

業務執行状況の監査は、定例及び臨時理事会・評議員会に出席し、議案審議を通して理事の業務執行状況を監査するとともに、理事長及び事務局に対して適宜対面での意見交換を行うことで業務監査を実施している。また、事務局監査として常務理事会をはじめ主要な会議・委員会等の資料・議事録の書類監査を行った上で、事務局長、法人事務部長及び大学事務部長との意見交換を行うことで日常的な意思決定プロセスを監査している。会計年度終了後、期末監事監査を実施し、事業報告書に基づく事務局からの報告と学内理事との質疑応答・意見交換による業務執行状況の監査を行っている。

財産状況の監査についても、この期末監事監査において、事業報告書に基づき財務課長から決算報告を受けたのち、財政及び決算の状況に関して監事より、学内理事に対して質疑応答・意見交換を行うことで、財産状況の適切性・健全性等について確認を行っている。なお、『日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード【第 1 版】』に基づく自己点検評価の結果より、監査の妥当性や実効性をより高めることを目的として、監事監査実施にあたっての計画や監査活動の根拠となる「学校法人共立女子学園監事監査規程」を 2023 年 4 月 1 日に施行し、周知している。

監査法人による監査は、期中(9 月、3 月の 2 回)及び期末(4 月)に実施している。監査講評において指摘のあった内容については、事務局内で共有し、該当部署と共に改善計画について検討し対応している。また、各監査実施後に、監査法人と監事の意見交換の場を設けており、監査内容及び指摘事項等について共有している。

大学運営の適切性については、内部質保証システムの中で毎年度確認しており、2020 年度には、従前の内部質保証システムを全面的に検証した上で、現体制を再構築している。2022 年度は、2021 年度の実績を踏まえた検証を行い、新体制元年として、全学レベル・学位プログラムレベル・授業レベルの 3 層が有機的に連携する内部質保証システムとして機能し始めるなど一定の成果を確認した。特に「学長からの改善指示」を起点とした PDCA サイクルの推進による改善実績が確認され、内部質保証システムの実効性が確認された。

96. 構成員一人ひとりが本学の理念・ミッションを理解し、その実現に向けて働くことに満足しているか。

人事に関するアンケート調査結果等について、2022 年度は事務職員を対象に従業員意識調査を実施した。前回実施した、2018 年度調査結果と比較して、全ての総合指標でスコアが改善されており、特に「人事制度」「トップマネジメント」「ステークホルダー志向」の項目は顕著に改善する結果となった。意識調査の結果を受け、課題の要因や、実施施策の検討資料とすることを目的としてヒアリング調査を行った。ヒアリング調査は管理職、非管理職(ベテラン)、非管理職(若手)を対象として、「人事評価制度」「ハラスメント」「その他(人事面や職場での課題等)」のテーマを掲げて実施した。ヒアリング調査結果で明らかになった課題については課長会で共有し、今後の対応方策について協議している。

人事評価結果について 2022 年度より処遇と連動する人事評価を正式に運用開始し、評価結果を賞与に反映させる仕組みを導入することとした。運用に向けて全職員に対する説明会の実施のほか、被評価者向け及び評価者向けの説明会や研修を複数回開催して周知徹底に努めた。公正妥当な評価に向けて被評価者は MBO シートと人事評価シートを通して自己評価し、1 次評価面談、2 次評価面談を実施している。評価結果は事務局長が公正かつ適切に行われているか確認し、最終的な評価結果を決定する。評価結果は原則、2 次評価者(所属長)が本人にフィードバックし、結果を踏まえた振り返りと次年度の目標設定等を促している。

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

中・長期の財政計画について、財政シミュレーションにおいて 10 年後までの収支状況の予測を行っており、単年度における特定資産の増加予測を立て、その情報を学内で共有し、将来の大規模な施設設備更新計画等の検討を行っている。学園の第三期中期計画(2023~2027 年度)においては、資金計画に基づき将来の施設設備更新に備えるため特定資産を 50 億円以上積み立てることを目標としている。

務関係比率については、決算額確定後、過去 5 ヶ年の主要な財務比率の推移を作成しており、収支均衡及び財政の健全化に向けた指標の一つとして利用している。第二期中期計画(2018~2022 年度)では、事業活動収支の経常収支差額比率を 5%以上とすることを目標に掲げ、支出抑制に努めた。第三期中期計画(2023~2027 年度)においては、予算編成方針で経常収支差額が収入超過となる予算を作成することを目標に掲げている。教育研究経費比率、人件費比率、積立率等について競合他大学との比較を行い、本学の状況を図る上で参考情報としている。

第三期中期計画：<https://www.kyoritsu-wu.ac.jp/univ/release/termplan/>

98. 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。

安定的な財政基盤の状況について、本学では、2019 年度及び 2021 年度において、経常収支差額を収入超過としており、適切な収支構造を維持している。また、2021 年度期末時

点で、本学の運用資産(特定資産+現金預金+有価証券)の残高はおよそ 222 億円となっている。将来的な支出に対する運用資産の保有状況を表す指標である「積立率」は 64.1%としており、全国平均(78.0%)に対し未だ開きがあるものの、毎年堅実に増加を続けている。2022 年度においては、10 億円以上の特定資産繰り入れを予定している。教育研究活動を安定的に行っていく上で必要となる施設設備等の大規模更新に備え、引き続き計画的に積み立てを進めていく予定である。

学外から資金を受け入れるための体制整備及び財源の状況についてだが、まず補助金については、私立大学等経常費補助金をはじめ、私学事業団、文科省他各補助金獲得に取り組んでいる。2020 年度~2022 年度においては、私立大学等改革総合支援事業において、大学・短大共にタイプ 1(特色ある教育の展開)及びタイプ 3(地域社会への貢献・プラットフォーム型)に 3 年連続で選定されている。また、寄付金については、2020 年 9 月から、奨学金制度の充実と教育研究活動の推進のため「共立女子学園フューチャーズ募金」を設立した。主に学園ホームページへの掲載や趣意書配付等を通じて適切に募集活動を行っている。2022 年度では、およそ 5,000 万円の寄付を集めた。

リーダーシップの共立

Major in Anything. Minor in Leadership.[®]



共立女子大学・共立女子短期大学

KYORITSU WOMEN'S UNIVERSITY / KYORITSU WOMEN'S JUNIOR COLLEGE
