

令和 2 年度 大妻女子大学短期大学部
自己点検・評価報告書

令和 3(2021)年 6 月
大妻女子大学自己点検・評価委員会

目 次

基準 1. 使命・目的等	1
基準 2. 学生	6
基準 3. 教育課程	33
基準 4. 教員・職員	43
基準 5. 経営・管理と財務	55
基準 6. 内部質保証	67

基準 1. 使命・目的等

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

大妻学院（以下、「本学院」という。）は、建学の精神を「廉恥報恩を基調とする徳操を涵養し、時代の進運に適応すべき学芸を授け、有為な社会人たらしめること」として寄附行為の前文に明記し、その下に法人全体の目的として、寄附行為第 3 条に「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、女子に対し、恥を知り、広く恩に報いることを基本とする道徳心と、時代の進歩にふさわしい学芸を授け、有為な社会人を育成することを目的とする」と規定している。

大妻女子大学短期大学部（以下、「本学」という。）の目的は、学則第 1 条に、「本学は女子に対し広く一般教養を施すと共に専門的な学芸を教授し、高い教養と職業及び实际生活に必要な能力を有する人材を育成することを目的とする。」とある。さらに学則第 3 条の 2 では、各学科・専攻の教育研究上の目的を明記することで、育成すべき女性像を具体的に示し、明確に定めている。

平成31(2019)年 3 月に創立110周年を機として策定した中期計画においては、本学院の使命及び教育目標を次のとおり定めた。これらは、寄附行為に記された建学の精神の系譜を現代的な状況を踏まえて、簡潔にわかりやすく読み替えたものである。

【大妻学院の使命】

1. 学び働き続ける自立自存の女性の育成

建学の精神を継承するとともに、常に時代の変化に適応し、「学び働き続ける女性」として社会のあらゆる分野に主体的に参画貢献できる自立した女性の育成を目指す。

2. 女子教育に積極的な役割を果たす教育・研究活動

人間生活文化活動の多方面に亘る真理考究において、積極的な役割を果たす研究業績を積み重ね、社会の負託に応えられるような教育・研究機関を目指す。

3. 持続可能な共生社会の実現への貢献

地域住民や国内外の企業及び行政機関あるいは教育機関等との協働活動に積極的に参画し、社会から信頼を受け、慕われ愛される存在として持続可能な共生を目指す。

【大妻女子大学短期大学部の教育目標】

1. 総合的な人間教育により社会の構成員としての自覚と識見を有する自立した人材を

育成する。

2. 男女共同参画社会において、グローバルな視野を持ち中核的な指導的役割を果たすことができる専門的職業人女性を育成する。
3. 女子高等教育において、教育分野及び研究分野の女性後継者を育成する。
4. 地域・社会との連携において、指導的役割を果たせる女性を育成する。

1-1-③ 個性・特色の明示

本学の個性・特色は、中期計画における使命の第一に「学び働き続ける自立自存の女性の育成」を掲げ、その内容として『建学の精神を継承するとともに、常に時代の変化に対応し、「学び働き続ける女性」として社会のあらゆる分野に主体的に参画できる自立した女性の育成を目指す。』としている。

一方、教育目標においても、「総合的な人間教育により社会の構成員としての自覚と識見を有する自立した人材を育成する」また、「男女共同参画社会において、グローバルな視野を持ち中核的な指導的役割を果たすことができる専門的職業人女性を育成する」と定めている。これらはいずれも、本学が個性・特色としてきた実技実学重視の学風にふさわしい女性の自立を教育面において体現したものである。

1-1-④ 変化への対応

本学の建学の精神は、時経てなお重要性を維持しているものの、時代の急激な変化と社会の変貌に対応し、具体的な女性の育成像は見直される必要がある。とりわけ 21 世紀に入り、国内的には、①少子化の進行、②人生 100 年時代の到来、③ICT（情報通信技術）活用の高度化と就職市場の構造変化、また世界に目を転じれば、④グローバル化の進展、⑤持続可能社会への関心の高まり、等が本学経営の前に大きな課題として出現している。こうした状況を踏まえ、本学創立 100 周年（2008 年）、創立 110 周年（2018 年）には、建学の精神を継承しながらも、本学の使命及び教育目標を機動的に見直してきた。

また、これらの見直しを踏まえて令和 2（2020）年 4 月には、教育の質の確保のため、入学定員の変更を行った。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

現行の中期計画 VISION 大妻 2028 は、本学院経営の羅針盤として位置付けられ、全学的に進捗管理が進められている。現在進行中の中期計画アクションプランは前期（令和元（2019）年～令和 5（2023）年）のみ策定されており、後期（令和 6（2024）年～令和 10（2028）年）は、令和 4（2022）年度から検討することが中期計画策定時からの方針となっている。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

使命・教育目標の見直しを内容に含む中期計画の策定は、理事長の諮問機関である将来展開委員会が担当した。同委員会は、常任理事、副学長、大学教員、学院職員、中高校長、学外の学識経験者を構成員とし、定期的に会議を開催（平成30(2018)年度13回開催）、活発な意見交換を行い、中期計画を作成した。

さらに同委員会は検討過程において中堅若手の教職員を含む「中期計画策定部会」（以下、「部会」という。）を設置した。この部会は、教職員混成の組織とし、教員は全ての学部から、職員も全てのセンターから選出し、総数 70 人以上（第 1 次部会約 60 人、第 2 次部会約 15 人。重複して選出されている者有）に及ぶメンバーによる検討で英知を集めた。

第 1 次部会は中期計画の骨格となる「5年後のビジョン」「課題」「取り組むべき基本方向（方針）」策定の中核となり、第 2 次部会はそれらを受けて実行計画となる「アクションプラン」策定の中心的役割を担った。

第 1 次部会では検討に際し、教職員に対して教育・研究活動の活性化に関する詳細なアンケートをとっており、61 人からの回答を得ている。

中期計画の検討の進行状況については適宜教授会で報告を行ったほか、学内教職員サイトに検討内容について随時掲載し教職員への周知にも努めている。

このような過程を経て作成された中期計画（学院の使命や本学の教育目標を含む）であるが、さらに理事会・評議員会での審議の前に、教職員に対してパブリックコメントを求め、そこで示された質問や意見を一部取り入れた上で完成となった。

1-2-② 学内外への周知

本学院の使命及び本学の教育目標について、学外に対しては、大学案内や事業計画、事業報告書において公表している。

学内に対しては使命や教育目標を含む中期計画について、令和元(2019)年5月から6月にかけて計4回に亘り説明会を開催し周知した。説明会は3部構成とし、第1部を理事長からのメッセージ、第2部を中期計画の概要、第3部をワークショップの形で開催し、300人を超える参加者を得た。説明会についてのアンケートも参加者に取ったが、第1部から第3部すべての回において非常に高い参加満足度が確認できた（「とても良かった」「良かった」の割合は87%～95%）。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

現行の中期計画検討時に、本学院の使命及び本学の教育目標も合わせて見直しを行った。使命・教育目標の検討は中期計画の策定の一環として行ったため、中期計画にも当然に反映されている。例えば、今回新たに策定した使命に「女子教育に積極的な役割を果たす教育・研究活動」という文言が盛り込まれているが、中期計画においてはこれを受け、プラ

ン1に「教育と研究活動の活性化のために」という計画が立てられている。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

令和元(2019)年10月8日の大学運営会議において、新たに制定された本学の教育目標に基づきディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの見直しが検討され、了承された。この新しいディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき、令和元(2019)年12月16日の入学者選抜施策委員会でアドミッション・ポリシーが、令和2(2020)年2月7日の大学運営会議で学部・学科・専攻のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーが了承されている。使命や教育目標が3つのポリシーに反映されている例としては、ディプロマ・ポリシーの前文に、使命の第一にある「学び働き続ける自立自存の女性を育成すること」が謳われているほか、各号にも教育目標が次のように反映されている。

ディプロマ・ポリシー (DP)	DP と特に関係が深い教育目標
1. 人間生活全般、日本文化そして英米を中心とした世界の文化に関して幅広い高度な知識を身につけている。	<ul style="list-style-type: none"> ・総合的な人間教育により社会の構成員としての自覚と識見を有する自立した人材を育成する。 ・男女共同参画社会において、グローバルな視野を持ち中核的な指導的役割を果たすことができる専門的職業人女性を育成する。
2. 常に問題意識を持って自らテーマを見つけ、社会人・家庭人としての的確に判断し問題解決を図ることができる思考力を備えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・地域・社会との連携において、指導的役割を果たせる女性を育成する。
3. 大妻で育まれた精神、すなわち周囲の人たちの意見に素直に耳を傾けると同時に、自分の意見を意欲的に主張できる自己表現を備えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・総合的な人間教育により社会の構成員としての自覚と識見を有する自立した人材を育成する。
4. 資格取得に必要とされる学力、諸資格試験等においてすぐれた成績を修めうる技能を身につけている。	<ul style="list-style-type: none"> ・女子高等教育において、教育分野及び研究分野の女性後継者を育成する。

1-2-⑤ 教育研究組織の構成と整合性

本学における教育研究組織の構成と整合性については、本学の教育目的達成のために、学則第3条に示すように、家政科、国文科、英文科の3学科と、家政科に置かれる家政専攻、生活総合ビジネス専攻、食物栄養専攻の3専攻からなっている。

学科・専攻の内容をみると、家政科は、カリキュラムそのものが実学的な要素を強く持ち、国文科、英文科は、実践教育を推進するほか、女性の自立や社会性の涵養等に注力している。

さらに、人間生活文化全般に関する研究・調査等を担う組織として人間生活文化研究所を設置しているほか、使命・教育目標をより効果的に達成するために、本学附属施設として、総合情報センター、寄宿舍、健康センター、学生相談センター、心理相談センター、博物館、キャリア教育センター、教職総合支援センター、国際センター、地域連携推進センター、英語教育研究所を設置している。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和元(2019)年度には学長と学部長、理事長と事務局部長との懇談会、令和2(2020)年度には理事長と事務局の若手職員との懇談会を実施し、その冒頭で今次中期計画の意義や目的について、理事長もしくは学長から直接話をしてもらい機会を設けた。一方、令和2(2020)年度に開催予定だった学院全体に対する中期計画の説明会は、コロナ禍の影響で実施できず、学院全体に対する進捗状況の周知は、拡大常任理事会を通じた学内教職員サイトへの掲載にとどまった。そのため、令和3(2021)年度計画概要には、対面以外の方法も検討することとなっている。

【基準1の自己評価】

本学院の使命、本学の教育目標について、本学の個性や特色を反映しつつ簡潔な文章で具体的に明文化している。また、使命・教育目標自体も社会情勢等に対応し見直しを行っている。見直しにあたっては、役員をはじめ多数の教職員が関与・参画し、パブリックコメント等によりさらに広く英知を集めている。

学外への周知は大学案内、事業計画、事業報告書等複数の手段でわかりやすい形にして行っており、学内に対しては大規模な説明会や学内教職員サイトへの掲載等で教職員の理解を深めている。

新たに制定した使命・教育目標は中期計画及び3つのポリシーに反映しており、また、新たな使命・教育目標のもと学科等の教育研究組織が運営されている。

基準2. 学生

2-1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

本学は平成30(2018)年に新しい中期計画を策定し、教育目標の見直しを行った。それに伴い新たな教育目標を実現するための3つのポリシーについて再構築を行い、アドミッション・ポリシーは令和元(2019)年度に策定され、令和3(2021)年度入試から適用されている。

【大妻女子大学短期大学部アドミッション・ポリシー】

本学では、卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）に定める教育を受けるために必要な、次に掲げる知識・技能、思考力・判断力・表現力等の能力を備えた人を求めます。

<知識および技能>

1. 高校の学習で「国語」「英語」「数学」「地理・歴史」「理科」「家庭」など各学科が指定した科目において基礎学力および技能を身につけている。
2. 短期大学部の授業が理解できる一定以上の知識があり、入学後の修学に必要な技能を有している。

<思考力・判断力・表現力等>

常に問題意識を持って、自らテーマを見つけ物事を論理的に考える力、自分の考えを的確に相手に伝えることができる能力をそなえている。

<主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度>

多様な人々とコミュニケーションを図って、自立した将来を創り上げていく意欲を持ち、そのための課題に積極的に取り組むことができる。

また、各学科・専攻ごとにもアドミッション・ポリシーを定め、本学ホームページ等で周知している。

本学ではアドミッション・ポリシーに合致した学生を選抜するため、入試種別ごとに「入学者選抜の基本方針」を定めている。

アドミッション・ポリシー及び入試種別ごとの「入学者選抜の基本方針」は、『入試ガイド』『学生募集要項』及び本学ホームページにて公表しているオープンキャンパス、高校教員向け入試説明会や学外進学相談会・高校説明会等を通じて、生徒、保護者、高校教員等に対し、進路選択や受験時には必ずアドミッション・ポリシーを確認するよう説明している。令和2(2020)年度入学生に広報・募集グループが実施した「入学手続者アンケート

ト」では、入学手続者の96.1%が「受験時にアドミッション・ポリシーを読んだ」との結果も出ており、周知は十分に行われていることが確認できている。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

学則（昭和49(1974)年4月1日制定）第15条に基づき、本学において実施する入学者選抜試験については「大妻女子大学入学者選抜試験実施規程」に定めている。また、「大妻女子大学アドミッション・オフィサーに関する規程」に基づいて、専任教員及び事務職員から複数人をアドミッション・オフィサーに任命し、全学的な視点から各学科・専攻の教員と協働して評価、合否判定、学生募集に係る企画立案に携わる体制を構築している。

学長を委員長とし、副学長、各学部長、入試委員長、各学部・学科選出委員、研究科長、事務局長及びアドミッション・オフィサーから構成される入学者選抜施策委員会が、全学的視野から過年度の入試状況の検証及び中長期的な募集方針や入試制度、入学者選抜実施体制の基本方針を審議している。その方針に沿い、入試委員会が、学部内の意向を集約・調整しつつ具体的な検討を進め、その結果を教授会に報告し了承を得て、全教員に周知される体制をとっている。各学科・専攻においては、これらの審議を経て決定された方針に従い、公正を期した入学者選抜を実施している。年度途中で発生した課題については、入学者選抜施策委員会または入試委員会でその対応を審議し、適切な入学者選抜実施体制を整えている。

なお、入試に関する事務分掌部署は広報・入試センター入試グループであり、教員と連携しながら各業務を推進する体制を敷いている。

各学科ともそれぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、総合型選抜（自己推薦型）、学校推薦型選抜（公募制・同窓生子女推薦・指定校制・特別推薦）、一般選抜（A方式（個別学力試験）・B方式（大学入学共通テスト利用））及び平成27(2015)年度入試から外国人留学生入試、平成28(2016)年度入試から社会人入試を全学科で実施しており、多様な入試制度を導入している。

平成31(2019)年度入試から、面接における主な質問項目と口頭試問の有無等の面接形態を募集要項に記載することで、学力の3要素を多面的・総合的に評価する本学の姿勢を明確にした。令和2(2020)年度入試からは、一般入試A方式における国語、化学の記述式問題において特に評価するポイントも明記している。

令和元(2019)年度には、令和3(2021)年度入試（令和2(2020)年度実施）からの大学入学者選抜改革に沿って入試名称変更、各入試における選考方法・試験科目の見直し、英語4技能試験結果の活用、入学前教育の充実等の施策を大幅に見直した。

入試制度の広報については、入試グループと広報・入試センター広報・募集グループが連携して、本学ホームページ、オープンキャンパス、学外進学相談会、『入試ガイド』『学生募集要項』にて生徒、保護者、高校教員等に対し丁寧な説明を行っている。特に大学入学者選抜改革は高校生等に対し早期予告が必要であるため、本学ホームページに専用ページを設け、入学者選抜施策委員会で決定した本学での改革状況について随時公表した。令和2(2020)年3月には新型コロナウイルス感染症の拡大予防の観点から新高校3年生、高校2年生対象の学科説明会を中止し、YouTubeの「大妻女子大学公式チャンネル」にて令和3(2021)年度入試情報を動画配信する等、高校生等の情報収集方法に対応した入試広報を

早くから展開した。その後のコロナ禍により例年の会場・高校内の進学相談会等も中止を余儀なくされ令和3(2021)年度入試の広報活動は大きく見直しを行い、6月にはWebオープンキャンパスサイトを設置し、入試や学科・専攻の学びを紹介する動画等の配信とZoomを活用した入試広報職員によるWeb個別相談を始めた。ネット環境が整わない受験生やキャンパス見学を希望し来校する受験生のためには、飛沫感染防止の亚克力板設置等の感染症対策を行った上、個別相談も実施した。7月以降のオープンキャンパス開催にあたっては、コロナ禍に学長主導で立ち上げられた臨時学部長会議で各日程について十分に議論が重ねられた。対面にあたっては人数制限があるため、Webによる教員や在学生との個別相談を併行して行う等、コロナ禍であってもより本学を知ってもらうための広報を展開した。

入学者選抜の実施については、実施要領等で書類審査、面接・試験監督・誘導等がマニュアル化されており、一般選抜や学校推薦型選抜等規模が大きく複雑な入試に際しては、事前説明会を開く等して、入学者選抜実施に万全を期している。合否判定については、学部長を委員長とし、各学科・専攻から選出された委員、事務局長、入試に関わる部署の部課長、アドミッション・オフィサーで構成される判定委員会において、当該学科・専攻が作成した判定案を審議し、その合否判定結果について学長の承認を経て教授会に報告している。

入学者選抜における公正かつ妥当な方法を担保するため、次の措置を講じている。

- ①入試種別ごとの「アドミッション・ポリシーに即した評価項目及び各配点等」を定めている。面接を実施する入試においては多面的な面接評価項目を設定しており、複数の教員が同一の評価項目をもとに審査を行っている。平成27(2015)年度入試からは成績開示において明確な結果を提示できるように審査結果(評価)を点数表記に改めており、これらの内容については選抜方法の変更有無に関わらず毎年見直しを行っている。令和元(2019)年度には、令和3(2021)年度入試に向けて再構築したアドミッション・ポリシーを基に評価項目及び各配点等(ループリック)を大幅に見直した。各入試の選考方法とアドミッション・ポリシーとの関連性を見直し、各学科・専攻の面接評価においては評価項目ごとの評価規準とその達成度を4～5段階に分けることで、求める学生像とより合致した選抜基準となった。
- ②学校推薦型選抜(公募制)及び学校推薦型選抜(指定校制)では、平成31(2019)年度入試から、学科によりその出願要件において、評定平均値だけでなく、多面的評価の一つとして英語4技能や国語力における基準を設けた。検定・資格試験結果が一定の基準であれば、正規の評定平均値を満たしていなくても出願ができるもので、それぞれのアドミッション・ポリシーにも適合する効果のある施策である。この基準については、各検定・資格試験制度や本学受験者の実績等を見ながら毎年見直しを行っている。
- ③令和2(2020)年度入試から導入したアドミッション・オフィサー制度における入試審査及び評価業務では、学校推薦型選抜(指定校制)において学科・専攻の教員とアドミッション・オフィサーが協働した。事前に当該入試の選抜基本方針、評価方法及び評価規準について十分に打ち合わせた上で書類審査や面接を行うことで、多様な視点による評価体制となった。アドミッション・オフィサーの任期は1年であり(再任を妨げない)、毎年度、選出・任命し、入学者選抜体制の充実・強化を図っている。
- ④全ての科目を本学教員が作問している一般選抜A方式(本学独自の試験)においては、

平成 27(2015)年度入試から出題ミス防止のため第三者による問題の事前チェック制を設けている。平成 31(2019)年度入試からは、問題及び解答例の原則公表に伴い、査読委員による試験中の査読を実施し、試験後には出題委員とともに問題別正解者数リストと問題内容を点検する等、査読体制をさらに強化した。これにより、判定委員会前に出題や採点に係る再確認事項が認識されたため、一定の効果はあるとみなし、今後も作問体制の充実を目指していく。また、令和 2(2020)年度入試からは記述式問題を課す試験科目の採点委員が使用した採点マニュアルにより、公平・公正な採点が行われていることを確認している。

⑤ 入学者の実態が入学者受入方針にどの程度合致しているかを検討する資料の一つとして、広報・入試センター入試グループでは、全学生を対象とした毎学年次の GPA(Grade Point Average)資料「追跡調査(各学科・専攻及び入試種別一覧)」を作成し、入試委員会において教員に報告している。入試種別ごとでは、学校推薦型選抜(指定校制)において毎年、指定校のあり方について応募状況や高校の現状等の把握を欠かさず行っている。一般選抜においては、出願時の併願校、入学辞退者の進学先を任意で調査することで、各学科・専攻における競合校及びその経年傾向を把握している。これらの蓄積データに基づき、試験科目、募集人員、出願要件、実施方法等の見直しを継続的に行っている。

⑥ 総合型選抜、学校推薦型選抜、社会人入試、外国人留学生入試及び一般選抜Ⅰ期の入学手続者に対しては、『入学手続の手引』に「入学予定者への課題」を掲載し、学科・専攻別に入学までに取り組む学習や具体的な教科の復習等の課題を提示し、その提出を義務づけることにより、継続的な学習意欲と大学教育へのスムーズな移行が図れるよう教示している。ただし、一般選抜Ⅱ期及び追加合格による入学予定者は、入学までに課題に取り組む十分な時間が確保できないため対象としていない。課題内容については、高校教育や経済的負担に配慮したものであるよう毎年見直しを行っている。近年は様々な理由により編入学を視野に入れて短期大学進学を決める者もいるため、学生募集においては短期大学での学びや就職情報だけでなく、4年制学部への編入学制度についても積極的な周知に努めている。高校教員や保護者、高校生等に対し、卒業後の進路選択が多様な短期大学への注目を促すことで、入学者数の確保にもつながると考えている。

このほか、当該試験日から遡って1年以内に発生した自然災害等罹災により入学(編入学を含む)が困難となった入学志願者に対し、審査の上、入学検定料や入学金等を減免する等、受験時の多様な状況に対しても支援策を講じている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入数の維持

本学では、入学者選抜施策委員会及び入試委員会において、多様な入試区分及び入試方式ごとの適正な試験科目、募集人員、出願要件、実施方法等の入学者選抜方針について毎年検討し、必要に応じて見直しを行っている。新年度の入試情報及び過去3年分の入試状況を公表して積極的な広報に務めているが、各入試年度における志願者の動向は、前年度の入試状況、大学入学共通テストの難易度、競合他大学の入試の多様化や改組・履修地移転等に左右される。さらに、平成28(2016)年度入試から続く入学定員管理厳格化により、合格者数の絞り込みや、4月まで続く他大学の追加合格発表も加わり、年々、定員管理は難しくなっている。本学では、入学定員に沿った入学者数を確保するため、合格者数決定

においては入試実施年度及び過去5年間の入試状況等を参考にしている。

令和元(2019)年度入試の短期大学部の入学定員充足率は1.13、令和2(2020)年度は1.04と適性数を推移していたが、令和3(2021)年度はコロナ禍の影響を受け、オープンキャンパス中止により十分な広報ができなかったことや感染リスク回避による受験生の地元志向等があり、0.72と定員の確保に至らなかった。

(3) 2-1の改善・向上方策(将来計画)

令和3(2021)年度入試からの大学入学者選抜改革を踏まえ、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの整合性に留意の上、学力の3要素を基準にしたアドミッション・ポリシーの再構築を行った。これにより、入学希望者に対してさらに分かりやすく3つのポリシーを説明し、本学の教育目的への理解を得ることを目指している。

入学者選抜施策委員会及び入試委員会にて、引き続き入試制度や入学者選抜実施体制、実施方法等を審議していく。

令和3(2021)年度入試からの大学入学者選抜改革を見据え、従来の見直しのほか、入学者選抜試験の実施に係る規程の整備、アドミッション・オフィサー制度の導入、「アドミッション・ポリシーに基づく評価項目及び各配点(ルーブリック)」の策定、入学前教育内容の充実等の計画を進めてきた。今後は大学入学者選抜改革を見据えた方策の検証と見直しのほか、英語4技能を含む各種検定・試験結果の活用、一般選抜における記述式問題の拡大、受験科目の見直し、主体性評価のための調査書の活用等について入学者選抜施策委員会で審議を継続していく。

広報活動については、受験生への進学相談対応において今後も対面とWebの併用が求められることを見据え、それぞれの特徴を生かし、よりタイムリーな情報を受験生に分かりやすく届ける工夫を検討していく。

入学定員と実入学者数との関係は適正であるよう努めているが、定着率データに加え、指定校の選定方法や他大学の状況等の情報収集・分析をより一層、充実させる。

また、平成31(2019)年度入試において、4月まで続く他大学の追加合格発表を理由とした入学辞退により、入学定員を下回った学科・専攻があったため、これに対する定員確保のための方策として令和3(2021)年度入試から繰り上げによる定員調整期間の延長を決めた。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 2-2の自己判定

「基準項目2-2を満たしている。」

(2) 2-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

学則第 37 条の 2 に規定されている大学運営会議は、学長、副学長、学部長のほか、事務職員から事務局長、事務局各部長が構成員となり、各附属施設長は陪席となっている。

大学運営会議は、学則第 37 条の 2 第 2 項において本学の教育研究に関する重要な事項について審議するとされており、さらに会議規則第 3 条においても、学生支援に関する事項を所掌事項としていることが明確に示されている。

また、本学では「学生支援に関する方針」を策定し、学生一人ひとりが安心して充実した学生生活を送ることができるよう、学修環境を整備すること、そして自立した社会人・職業人として社会に進めるよう、きめ細やかな支援と充実を図ることを基本方針として定め、その方針に従って活動している。

このほか、本学には学則第 39 条で規定されているとおり附属施設が置かれており、例えば、その中の一つである教職総合支援センターでは、事務局の資格支援グループと協働し、図書館学課程の資格取得に関わる授業、特別講座の運営や課程履修者の学修、受験相談等を行っている。また、センター専任教員、センター併任教員等のほか、事務職員である教育支援センター部長・課長、就職支援センター部長・課長等で構成される教職総合支援センター企画委員会において、センターの業務の運営に係る具体的方策の企画等について、教職協働で審議を行っている。

上記のとおり、本学では教職協働による学生への学修支援に関する方針、計画、実施体制を適切に整備し、運営している。

障がいのある学生への配慮としては、「大妻女子大学障害学生修学支援規程」第 13 条で規定されているとおり、本学では、一人ひとりの障がいの内容や程度に応じ、個別に必要なかつ合理的な配慮を確保することにより、高い教養と専門的能力を培えるよう、教育の質を維持し、情報提供、コミュニケーション上の配慮、公平な試験、成績評価等における配慮等を行っている。

まず、障がいのある学生の相談窓口として、第一義的に設置されているのが障害学生修学支援室（以下、「支援室」という。）である。支援室は、学生相談センター内に設置しており、本学における障がいのある学生の学修及び研究、学生生活、学内行事等において必要な支援が円滑かつ適切に行われるよう関係部署間の連携を図るとともに、全学的な支援体制を強化し、障がいのある学生の相談窓口として、支援の充実を図ることを目的としており、障害学生修学支援相談員を置いている。

また、障がいのある学生のための支援に関する必要性及び対応方法等の検討、また支援に関する全般的な事項を審議するために障害学生修学支援委員会（以下、「支援委員会」という。）を学生相談センター内に設置している。

修学に関する支援の希望があった場合、障害学生修学支援相談員が学生からの要望等を聞き、合理的な配慮が必要と判断した場合は、支援委員会の開催を学生相談センター所長に依頼し、修学支援の必要性及び対応方法等を検討するといった手順を踏んでいる。

なお、支援委員会は学生相談センター所長、当該学生の所属する学科等の委員のほか、事務職員として教育支援センター部長・課長、学生支援センター部長・課長等、さらに専門職として学生相談センター専任カウンセラーが構成員となっている。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、相談やモニタリング等は電話での対応を主として、電子メールやオンライン、一部で対面にて行われた。

上記のとおり、本学では障がいのある学生に対して、支援室を中心に適切な配慮を行っている。

専任教員は、学生からの相談について、学修相談に限らず、勉学上の悩み、将来の進路選択等、様々なことについて気軽に相談できるよう、週1回以上のオフィスアワーを設けている。なお、専任教員のオフィスアワーについては、本学ホームページで公開しているが、非常勤教員についても、学習相談できる時間帯や方法をシラバスに記載し公開している。

また、令和2(2020)年度のコロナ禍を機に、授業支援システム「manaba」に全学科でクラス単位のサポートコースを設定し、授業担当教員だけでなく、Web上でクラス指導主任(クラス担任)や副担任への相談・連絡が行えるような仕組みを整えた。

上記のとおり、本学では専任教員のみならず、非常勤教員も含めて全学的にオフィスアワー制度を実施している。

家政科では学科専任の助手が実験系授業の補佐を行っている。そのほかの科目については、「大妻女子大学ティーチング・アシスタント実施要領」及び「大妻女子大学ティーチング・アシスタント等の配置に関する運用細則」に基づき、令和元(2019)年度は情報処理系授業：16科目、被服実習系：2科目でTA(Teaching Assistant)等を配置し、令和2(2020)年度も同程度に配置予定であったが、コロナ禍の影響によるオンライン授業の実施に伴い、大幅な変更を余儀なくされた。

また上記に規定されたTA等のほか、「大妻教養講座」をはじめ受講者数の多い科目では、必要に応じてSA(Student Assistant)を配置し、授業開始時における指定席への誘導や資料の配付・回収、アンケートの整理・集計等、円滑な授業進行を図っている。

なお、TA等教育サポートスタッフの資質向上を図るため、授業期間が始まる前に情報処理系授業ではメディア教育開発グループが研修を実施している。

上記のとおり、本学では教員の教育活動を支援するためにTAや学生同士の相互支援等を適切に活用している。

本学の退学率は、令和2(2020)年度は2.2%となっており、決して高い数字ではないが、年度終了後に過年度の退学者の動向を整理し、理由別・入試区分別に割合を算出し、過去3年間の数字と合わせ動向を注視している。また、休学者の実績数は、休学者数を基に、その後の異動結果(復学、退学、休学継続)のデータを集計している。このデータは学生委員会で資料として示された後、教授会において情報共有され、改善に役立てている。

対応策として次の2つの施策を挙げることができる。

①クラス指導主任制度

学生の身分異動の手続きは、学生本人が異動届を記載後、クラス指導主任に説明の上、了承印をもらうことが基本となっている。この点において、まず日頃から履修・出席状況や学生生活等の行動面で学生と接しているクラス指導主任としての役割が大きく、きめ細かい指導につながっている。休学をする場合の相談や指導、退学となる場合においてもそこに至るまでの経緯確認や相談等を受けている。また、本学の GPA 制度においても、前学期の GPA が 1.0 未満となった学生に対しては、クラス指導主任が面談し学習に関する助言を行うことになっていることも中途退学、休学及び留年への対応策として効果的である。令和 2 (2020) 年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、相談等は電子メールでの対応を主として、電話やオンライン等により行われた。

②欠席の多い学生への対応

クラス指導主任に限らず全学的な取り組みとして、授業担当者はそれぞれの授業において、学内ポータルサイト UNIVERSAL PASSPORT (UNIPA) を使い、学生と相互に欠席状況を共有している。さらに欠席回数が多くそのままでは出席不足で単位修得が難しくなると予想される学生について、授業担当者からの報告を受けてクラス指導主任、教務委員が当該学生と連絡をとり、必要に応じて指導を行う。

また令和 2 (2020) 年度からは、授業支援システム「manaba」を利用したクラスごとの連絡システムを設置し、オンライン授業主体の状況下でも、クラス指導主任をはじめとして学科全体で所属学生との連絡手段を強化した。

上記のとおり、本学では教務委員会や学生委員会、クラス指導主任が中心となって、中途退学、休学及び留年への対応策を行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

障がいのある学生への合理的な配慮のための全学的な体制の整備については、「大妻女子大学障害学生修学支援規程」を令和元(2019)年9月10日に制定し、令和 2 (2020) 年度から施行している。ただし、制定後の令和元(2019)年度後期から規程に則して運用を開始し、規程施行後には、施行前の運用から出た課題等の修正がなされ、改善されたかたちで実施されているが、さらに出てきた課題等を反映させて整理する。

授業支援システム「manaba」の使用権限は、授業担当者のみ与えられており TA は直接使用できない。TA が直接使用できることを希望する教員も多いことから、教務委員会において TA への使用権限付与の可否について検討を行う。なお、TA が「manaba」を利用する場合、連動する教務システム、さらには人事システムのデータ構築に影響が出ることから、事前に教育支援グループやシステム管理グループ等事務系組織において、技術的な面での問題点等について改善方法を立案する。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では学生の社会的・職業的自立につながる基礎的素養と実践的能力の修得を全面的に支援するためキャリア教育センターを設置している。同センターには専任教員、併任教員を配し、事務部門の就職支援センターと連携して、正課内はもちろんのこと、正課外でも、本学独自の講座「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」を設ける等、多様なキャリア教育を推進することにより、学生のキャリアアップを促し、結果として実際の就職につながる成果をあげている。なお、同センターにはキャリア教育センター所長、各学部長、センター専任教員のほか、事務局長、就職支援センター部長、教育支援センター部長等からなるキャリア教育センター運営委員会、さらに、センター併任教員、各学部専任教員、就職支援センター部長、就職・キャリア支援グループ課長等からなる企画実行委員会が組織され、教員・職員が協働して全学の就職・キャリア支援に関する案件について協議する場を設けている。

また、上記とは別に、進路指導・支援のために、学部長、各学科長、各専攻主任及び就職支援センター職員を構成員とする短期大学部進路推進委員会を設置している。

このような体制の下、キャリア教育センターと就職支援センターが連携して、主に次のようなキャリア支援を行っている。

①キャリア教育科目の開設

令和元(2019)年度から選択科目「キャリアデザインⅠ」を必修化するとともに、新規に選択科目「キャリアデザインⅡ」と「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅰ」を開講している。いずれの授業も、ほかの正課教育(教養科目・専門科目)との連携や正課外活動で得た経験等との往還を重視して、学修者の社会的・職業的自立に資する能力の開発に努めている。令和2(2020)年度以降の「キャリアデザインⅡ」では、アソシエイト・ホスピタリティ・コーディネータ(NPO 法人日本ホスピタリティ推進協会認定)の資格取得条件を満たす講義内容となっており、女性ならではの感性やホスピタリティ精神の涵養を図ることを期待している。また、「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅰ」では、令和元(2019)年度より経済産業省の協力を得て、RESAS(地域経済情報システム)を活用したデータ解析力や課題解決力の育成に取り組んでいる。

②正課外講座「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」の実施

産業構造や社会構造の変化に対応し、ビジネス社会、地域社会、家庭で活躍していく女性のために、従来の学部等での授業と並行して、全学部の学生、卒業生を対象に「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」という正課外の講座を開講している。本講座は、卒業生をはじめとする社会人女性も対象としており、社会の第一線で活躍する社会人と切磋琢磨することが可能である。これらの講座は、学生が社会に出てから活躍できるように年度ごとにプログラムを改編している。

令和元(2019)年度は、ビジネスに不可欠な能力であり、学内外のほかのカリキュラムでは学ぶことができない「営業能力」と「クリエイティブ能力」、これらを含めすべての基礎となる「ビジネス基礎能力」を養成する3つのプログラムに再編した。全50講座、414

科目、569回の授業を行った。延べ受講者は14,631人（大学短大合計）であった。令和2（2020）年度は、営業人材の育成に主眼を置いた「営業人材養成コース」、受講の成果を可視化する「資格・ライセンス取得コース」の2つのコースに再編した。新型コロナウイルスの感染拡大に対応し、すべての講座をオンライン形式（オンデマンド型あるいはライブ型）で行い、正課の授業より1か月早い4月9日に開講した。対面形式からオンライン形式に変更したことにより、特にオンデマンド型の講座は、正課授業等との開講時間の重複を回避することとなった。開講講座数（71講座）、開講科目数（405科目）、実施回数（526回）は当初計画から変動したが、より多くの教育機会を提供することになった。延べ受講者は14,876人（大学短大合計）であった。

③インターンシップの実施

正課内外ともに多くの学生が参加するため、受け入れ先の開拓・維持を進め、本学学生のインターンシップへの参加を推進し、学生が主体性を持って職業観を養えるように努めている。令和元（2019）年度は合計21団体・企業に、49人の学生が参加した。令和2（2020）年度については新型コロナウイルス感染症拡大防止により、インターンシップ実施企業が激減したため合計7団体・企業に、13人の学生の参加に留まった。また、全学生を対象に、インターンシップ事前ガイダンス、インターンシップマナーガイダンス、インターンシップエントリーシート・面接対策講座を各複数回実施し、参加する意義、心構え、ビジネスマナー等を実習前に備えさせている。

上記のとおり、本学ではキャリア教育センターと就職支援センターが連携して、インターンシップ等を含め、キャリア教育のための支援体制を整備している。

就職・進学に対する相談・助言体制として、就職支援センターを設けており、窓口での就職・進学相談及び就職・キャリア支援講座を実施している。学生相談窓口には、専任職員10人とキャリアカウンセラー2人を配置し、就職・進学に対する相談に応じている。令和2（2020）年度は職員による事前予約制での相談者数延べ185人、キャリアカウンセラーによる履歴書・エントリーシート添削専用窓口（Zoomまたは対面）の活用が延べ303人となっている。ほかにも電話、メールでの相談も受け付けている。また、ハローワークとも連携し、面接を中心とした指導を行っている。

そして、就職資料室には、業界研究や職種研究に関する書籍や経済誌、進学に関する資料及び内定報告書を設置し、年次を問わず、オープンな環境で利用することができる。

さらに、学生専用の就職・進学情報サイト「求人検索NAVI」を設け、常時、求人票・インターンシップの検索、内定報告書の閲覧、ガイダンス・講座等の情報の確認やキャリアカウンセラーによる履歴書等の添削予約ができるよう配慮している。

本学の特徴として、過去の採用試験を研究・分析した本学独自のプログラムが質・量ともに充実しており、『就職ガイド』を基に1年生には「就職基礎講座」と題し、自己分析から面接対策まで、基礎から実践に向けた支援を、全学生が対面にて受講できるよう実施している。さらに、受講できなかった学生には、当日の講座DVDの貸出を行う体制も整えており、支援体制も万全である。そのほか「マナーガイダンス」「U・Iターン就職ガイダンス」「一人暮らしのための就職ガイダンス」等を実施し、学生の自立に関する支援体制を強

化している。

就職活動年次生である2年生には、「就職活動支援ガイダンス」を複数回実施し、就職活動の復習、その時期に合わせた活動方法について、丁寧に指導している。さらに、学生自身の就職活動状況、希望職種等を「就職活動相談票」という学生カルテに記載させ、それに基づき個別に求人票を紹介している。

また、就職、編入学等多様な卒業生に来校してもらう「先輩からのアドバイス」を実施する等、早期から自身の進路を描く機会を設けている。さらに、全学生を対象とした公務員試験対策講座、SPI 試験対策講座、履歴書作成講座、秘書検定対策講座や面接講座、就職支援センター職員の運営による「学内企業説明会」「業界研究講座」「OG 懇談会」「内定者懇親会」等多種実施している。選出する企業、業界やOGについては、知名度だけでなく、職種や勤続年数等を考慮し、多様な業種・職種に触れることで、一般職のみならず総合職にも目を向けさせている。

なお、令和2(2020)年度就職支援講座については新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴い、ライブ配信とオンデマンド、さらに対面の際は人数制限及び事前予約制で実施した。

留学生については、国際センターと情報を共有し、『就職活動の手引き』を作成し支援を行っている。障がいを抱える学生については、学生相談センターに加えハローワークとも連携し支援体制を整えている。

このようにきめ細かな就職・キャリア支援を年間通して実施している結果、令和2(2020)年度の就職率は93.7%であった。

学生の就職状況については、就職支援センターで毎月の就職内定状況を調査・分析し、その結果をキャリア教育センター企画実行委員会で報告しており、翌年度の講座・ガイダンス等に活用しているほか、教授会でも報告され、教員の学生に対する就職指導や各種講座への参加促進にも利用している。なお、毎年度、産業分類別就職者数、学科・専攻別就職状況等、就職に関する詳細なデータを収録した『進路統計』を作成し、就職状況に関わる情報を広く学内で共有している。

上記のとおり、本学では就職支援センターを中心に就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営している。

(3) 2-3の改善・向上方策(将来計画)

令和元(2019)年度より「キャリアデザインI」が必修科目化したことに伴い、履修生(すべての入学者)を対象とした「レディネス調査」を行い、入学時における生活態度や学修環境の把握に努めている。また、全学生を対象とした「PROGテスト」を在学中に2回受検することを通して、各自の能力開発やキャリア形成に役立てている。今後は、これらの調査データをより有効に活用して、教材開発や授業研究(講義で取り扱う企業等のケーススタディ)に取り組んでいく。

令和4(2022)年度からは成人年齢が18歳に引き下げられ、入学時より新成人としての自覚が求められ、短期大学においては修業年限が2年間と限られることから、より充実した

キャリア教育が求められると認識する。本学の在学生・卒業生が、一人の女性として生活経営力（生活デザイン、生活資源、生活リスク等）を修養できるよう、全学マネジメント体制の改善を引き続き図っていく。

就職相談、就職支援講座については対面での実施を重視してきたが、今回のコロナ禍においてオンライン化を模索してきた。今後、企業の採用活動（Web ツール等の活用）を注視し、対面での指導に加えて社会情勢に適応させるための対策講座の開設や学生に有用で効率的なオンラインでの就職支援体制の構築をめざす。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では学生サービス、厚生補導のための組織を多岐にわたって設けており、各部門の役割分担によって機能させている。

主な業務内容は【図表 1】が示すとおりである。これらの内容を学生に周知するために学生サービス、厚生補導を担当する中心的な事務部門である学生支援グループでは各窓口や施設設備の紹介等を記載した『学生生活の手引き』を毎年全学生に配付している。また、本学ホームページ上にも公開して、常時閲覧できるよう対応している。

さらに学生支援グループが所管する学生委員会は、各学科・専攻から選出された委員によって構成される委員会であり、学生に関わる各種の活動報告、諸課題の解決や支援策の検討にあたっている。また、委員は教授会において、情報共有を行い、本学全体として学生への支援全般に対し関わりを保持し、学生に指導助言を行う基礎情報を発信している。

上記のほか、学生サービス、厚生補導のために次のような取り組みを行っている。

①大妻教養講座

近年 SNS にまつわるトラブル、ブラックアルバイト等時代を反映した新たな問題も出現している。そのようなトラブルへの知識を得るために、全学共通科目の必修科目で主として新入生に対し開講している「大妻教養講座」の中で「女子大生を待っている危険」と題して、弁護士を講師とした授業を開講している。そこでは、消費行動への注意、SNS の潜む危険、アルコールや薬物について、交際によるトラブルやストーカー被害、悪質な勧誘等身の回りに潜む危険への対応と、自らも知らずに加害者とならないための自己意識の確立を促している。この科目は、必修科目であるため、全学生の厚生補導に寄与している。

②学生相談センターの設置

厚生補導活動のうち、学生生活に関する事項の支援のため、学生が当面する諸問題に関する相談に応じ、充実した学生生活と人間的な成長促進の援助を目的とする学生相談センターを置いている。

学生相談センター内には、専任及び非常勤のカウンセラーが配置され、相談室と談話室

に分けられている。相談室は個人相談、心理テスト、グループカウンセリング、精神科医師による相談等を行っている。談話室は開室時間内であれば、いつでも誰でも自由に入退室でき、学生の居場所として活用されている。

なお、学生から寄せられた相談等については、学生相談センター所長を介して学生相談センターの業務及び運営を管理する学生相談センター企画委員会、学生相談センター運営委員会に報告された後に、教授会にも報告され、本学全体で学生の抱える課題や情報について共有するとともに、類似の悩みを抱える学生の援助・指導・助言に役立っている。

また、学生の抱える課題が当該学生固有の課題に留まらず、制度や関係教職員に関わる、あるいは起因する課題であった場合は、学生相談センターは学生支援グループ等と連携して、該当諸課題の解消及び新たな支援施策の提案につなげている。

さらに、①で説明した「大妻教養講座」のテーマの一つには、「青年期のメンタルヘルス」と題して、学生相談センターカウンセラーによる講話（自分らしい生き方を見出していくための役に立つヒント等）と、センター利用への告知が行われ、サポート体制の整備により、学生生活の不安等への対応を的確に行っている。

学生相談センターの中には、障がいのある学生の支援室があり、障害学生修学支援相談員が配置されている。その活動は配慮が必要な学生に対して、「修学に関する配慮のお願い」の策定や関係部署への連絡とその後の調整等を行っている。その行動規範は、「障害学生修学支援規程」に沿って取り扱われている。

③健康センターの設置

心身の健康は有意義な学生生活の基本との考えから、学生の心身の健康保持及び増進、疾病の予防や早期発見に努め、充実した学生生活が送れるよう援助・支援することを目的として健康センターが設置されている。各キャンパスに保健師・看護師が常駐し、応急処置、健康相談、保健指導、医療機関への紹介等を実施している。また、学生時代における、食事、運動等の生活習慣は、将来の生活習慣病の発生に大きく影響する観点から、日ごろの健康づくりに努めるための啓発活動も行っている。

また、本学学生に対する健康管理の方針を審議するために保健管理委員会を置いている。この委員会は全学的に組織され、健康計画及び健康診断の実施方針に関すること、健康センターの施設設備に関する重要事項の審議、そのほか保健管理に関する必要事項を審議するため、「保健管理委員会規程」により運営されている。

上記のとおり、学生サービス、厚生補導のための組織を多岐にわたって設置し、密接に連携することで適切に機能させている。また、学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談等についても、学生相談センターや健康センターを中心に適切に行っている。

【図表 1】 学生サービス組織と主な業務内容

学生サービスの組織	主な業務内容
学生支援グループ	学籍管理、身上記録の管理、証明書等発行、学生証、学生生活相談・指導、課外活動支援、ボランティア、学割・通学証明書、学生教育研究災害傷害保険、アルバイト情報、表彰・懲戒、健康管理、遺失物・拾得物、奨学金、学費延納・分納手続、学生の福利厚生、学寮、そのほか学生生活支援等
国際交流支援グループ	長期海外留学・短期研修・紹介プログラムの企画・実施、国際センター所属留学生（交換留学生、招致留学生）の受入れ/在籍管理、国際センター特別講座の実施、留学生との交流推進、国内での言語や異文化体験の提供、危機管理オリエンテーション実施等、正規留学生の在籍管理・日常生活サポート、正規留学生向け学費減免・奨学金等の募集・採用・支給手続、国際センターHPによる情報提供
学生相談センター	学生相談室及び談話室の運営、カウンセリング業務等 障害学生修学支援室の運営、障害学生修学支援相談
健康センター	心身の健康保持と増進に関すること、保健指導、健康相談、応急処置、医療機関への紹介等
就職・キャリア支援グループ	キャリア形成支援、職業教育プログラム企画、インターンシップ制度企画、就職活動相談・支援、求人・企業開拓、就職情報の収集・統計等
教育支援グループ	教育課程全般の教務、休講情報等
資格支援グループ	各種資格取得支援、実習・体験等手続、学則に関すること、年間予定表等
メディア教育開発グループ	語学教室の維持管理、パソコン自習室の維持管理、実験・実習室及びプレゼンテーション用素材制作の機器貸出及び学生指導、補完教育の実施・運営等

経済的な支援策としての本学独自の奨学金制度には大妻女子大学育英奨学金（給与）、学校法人大妻学院特別育英奨学金（給与）、一般財団法人大妻コタカ記念会育英奨学金（給与）等があり、奨学金によって応募条件に差を設け、適宜二次募集を行うことにより、より多くの学生に応募の機会が与えられるよう配慮している。募集にあたっては、学内掲示やWebメール配信等により広く周知した上で、各奨学生選考委員会において審議し採用者を決めている。

なお、日本学生支援機構の奨学金（令和2（2020）年度給付58人（内新規57人）、第一種78人（内新規35人）、第二種152人（内新規81人））についても、情報提供や手続等々の支援を積極的に行っている。

また、学費納入が困難な場合には学費延納制度があり、学費延納願を提出することにより納入期日を一定期間延ばすことができる。納入計画を立てるにあたり、学生支援グループが相談にのり、状況に応じて支援できる環境を整えている。

国際交流支援グループでは、受け入れる私費外国人留学生及び本学の海外派遣留学生を対象とした学内外の経済的支援の機会を提供している。

私費外国人留学生に関しては、本学独自の支援策としては、経済的に困難な事情のある私費外国人留学生を対象とする、私費外国人留学生奨学金（給与）及び大学に入学する外国人留学生に係る学生納付金の減免制度がある。募集にあたっては、外国人留学生入試の募集要項や本学ホームページでの告知に加え、対象者に案内メールを送る等きめ細かく周知しており、採用は学内の特別審査委員会にて審議・決定している。

また、学外の支援としては、文部科学省外国人留学生学習奨励費やローソン外国人留学生奨学金がある。

また、遠隔地からの学生に対して学生寮の提供も行っている。学生寮に対する需要は特に女子大学では高く、個室（253室）、個室付シェアルーム（96室）及び個室付6人用ワイドシェアルーム（6室）の大妻加賀寮が設置されており、希望者には入寮できるよう設備環境等を整えている。また、朝夕の食事は原則寮食を必須としており、日常生活や学業をバランスの取れた食事で支えている。さらに、日常生活についても住み込みの寮監や学生支援センターがサポートしているため、初めて一人暮らしをする学生の不安も軽減することができる。

なお、最初から学生マンション等への入居を希望する学生や学生寮に入れなかった場合の学生に対しては、学校法人大妻学院 100%出資により設立された株式会社大妻サポートが適切な物件を紹介するサービスを提供している。

上記のとおり、奨学金制度や学費減免制度、学生寮の提供等により、学生に対する経済面の援助を適切に行っている。

本学独自の奨学金給与・貸与状況（授業料免除制度）（令和2（2020）年度実績）

- ・一般財団法人大妻コタカ記念会育英奨学金 1人
- ・大妻女子大学育英奨学金 2人
- ・学校法人大妻学院特別育英奨学金 3人

※令和2（2020）年度に実績がないものは記載せず

本学では、体育部連絡協議会及び文化部連絡協議会所属の団体に対し【図表2】が示すとおり、学友会（全学生が加入し自主的な運営による課外活動を行う組織として、各キャンパスで組織されている）及び千鳥会（学生の父母またはこれに代わる者、並びに教職員を会員とした組織）から活動経費や大会等への遠征費、備品・消耗品等の購入代金の一部を課外活動助成金として補助し、支援を行っている。

学生とのコミュニケーションについては、学生支援グループが窓口となり、『学生生活の手引き』に記載されている「公認課外活動団体のルール」及び「公認課外活動団体施設使用申し合わせ事項」により、学生及び団体へのルール等を徹底し、そのルールの中で活動団体への支援を的確に行っている。

また、助成金の支給、部室の貸与、構内施設・設備の貸出し等を含めて、課外活動に対し総合的な支援がなされている。学生の課外活動団体への加入の促進については、『課外活動のすすめ』という冊子を作成し、公認団体の一覧や活動状況を紹介することで、積極的な加入案内を進めている。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、課外活動は前期(9月末)においては活動禁止となった。しかし、社会的状況をふまえ感染防止策を徹底することを前提に、「大妻女子大学課外活動実施要領」を制定し、課外活動の再開につなげることができた。その結果、感染防止対応の整った団体から随時活動が再開された。

また、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から前期の活動は中止となったが、課外活動助成金の支給については、例年どおり行われ活動の支援につなげられている。

【図表2】 課外活動団体に対する助成金支給方法

助成金の種類	大妻女子大学千鳥会課外活動助成金 例年6月に行われる千鳥会(父母と教職員の会)総会において、当年度千鳥会予算を承認のうえ、給付される助成金です。	学友会課外活動助成金 例年5月に行われる各キャンパスの学友会総会において、当年度学友会予算を承認のうえ、給付される助成金です。
対象団体	所定の期日までに当年度の「団体継続願」を学生支援担当部署へ提出してください。(正式団体として承認された団体で、部費を集めていることが条件になります。)後期学友会総会で設立を承認された団体は、当年度の助成金は給付されません。	
手続について	助成金給付のための説明会や手続についての詳細は、掲示でお知らせします。必ず掲示で確認をしてください。	
支出報告書提出の義務	助成金を給付された団体は、助成金をどのように使用したかを報告する義務があります。この報告書を「支出報告書」といい、千鳥会・学友会それぞれに提出しなければなりません。支出報告書には、領収書を添付しなければなりません。助成金を使用した際の領収書はなくさないように大切に保管しておいてください。詳細については説明会でお知らせしますので、必ず出席してください。	
注意事項	助成金は、原則として銀行口座への振り込みになります。	

(出典 学生生活の手引き)

さらに学生自治活動の重要性に鑑み、学生委員会及び学生支援グループが、学生の自主的な活動が継続的かつ円滑に行われるよう、次のとおり、学友会総会の開催支援、リーダー育成支援等必要な協力・支援を行っている。

①学友会総会の開催支援

前期と後期の年2回総会が開催され、予算・決算、各種委員による活動計画の報告や講演会等が行われている。その活動全体を学生委員会及び学生支援グループでサポートしている。例えば講演会は、学生の自立に役立つものとなっており、学生主体の運営ではあるものの、学生支援グループによる情報提供やアドバイスにより企画されている。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、2回の総会について対面開催は中止となったが、学内事務システムや学友会独自のツイッター

等を駆使して全学生に情報を発信し、例年どおりの内容（後援会を除く）を進めることができた。

②リーダー育成支援

リーダーとしてほかの学生をリードしていくにはどうすべきかを考える場として、毎年、学友会役員や文化祭・スポーツフェスティバル実行委員等を対象に、1 day 研修会「リーダーズ・キャンプ」を実施している。研修当日は研修実施者（委託）による少人数によるグループワークを行う等、リーダーシップ精神の育成に関するワークショップを行っている。また、開始冒頭には学長からの挨拶を皮切りに、その後リーダーとしての経験を持つ著名人による講演を行い、午後に行われる研修の一助としている。その開催にあたっては、千鳥会からの助成金を受けている。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、対面開催以外の代替手段を取り入れることはできず、開催自体を中止とせざるを得なかった。

③文化祭・スポーツフェスティバルの開催支援

文化祭及びスポーツフェスティバルは、学友会が主催し、各キャンパスの実行委員会が、スポーツ共同研究室や学生支援グループによるサポートのもとで、企画・立案・運営する学内行事となっている。文化祭では、課外活動団体をはじめとしてクラス単位・ゼミ単位等による自主的参加があるので、課外活動顧問教員・クラス指導主任・ゼミ指導教員等による支援も不可欠である。スポーツフェスティバルも、運動不足を解消し学科や学年を越えての友人を作る絶好の機会であり、体育指導教員との連携のもとで進めているが、当日は毎年多くの教員が参加し声援を送っている。この2つの行事には、千鳥会と学友会から助成金が提供されている。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、開催自体を中止とした。

④学生の代表者と学長との懇談会

学生と学長との懇談会を実施して、学生の要望・意見等の情報収集を行うとともに、学生生活に対する支援の的確な実施につなげられるよう、また、どうしたら大学をより良く発展させられるかを学生とともに双方で考えていく機会を作っている。学生代表のメンバーには、学友会会長が入っており、またそのほかに、様々な行事の実行委員会の長、課外活動団体の長や構成員、リーダーズ・キャンプ参加者等で構成され、意識の高い学生から積極的な意見が出されている。一部の代表者の意見に留まらず、全学的な意見を吸い上げるための工夫として、学友会の主催による目安箱が設置され、アンケートを実施して提出された意見を持って学長との懇談会に臨んでいる。

令和2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、前年同様の9月開催は延期して動向を注視していたが、2月にZoomを使用したオンラインにより開催することができた。

上記のとおり、本学では学生支援グループが中心となって、学生のクラブ活動や学生自治活動等の課外活動への支援を適切に行っている。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在本学が用意している給付型の奨学金制度は、学生の需要にほぼ応えている。令和2（2020）年度から始まった高等教育における修学支援新制度（学費減免の支援と奨学金給付）の動向と影響を注視して、必要に応じて、現在の学内制度のあり方と今後の新規学内給付型奨学金の整理や拡大等を学生支援グループにおいて制度設計する。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学は、併設大学と校地・校舎を共用している。本学の主な校地である千代田キャンパスでは、創立 100 周年時に掲げた経営指針の一つであるキャンパス集約を実現するための「千代田キャンパス再開発プロジェクト」により、本館 E・F 棟建設 (22,237 m²)、別館 J 棟建設 (1,154 m²)、大学校舎 G 棟建設 (8,140 m²)、大学校舎 H 棟建設 (5,944 m²)、加賀寮建設 (9,305 m²)、K 棟取得 (1,571 m²) 等、新たに校舎、学生寮の建設、取得を行い、校地面積 16,269.18 m²、校舎面積 46,143.18 m² に拡張を行った。また千代田キャンパスは大学と共用であり、大学と一部共用施設のある多摩キャンパスには、共用校地面積（屋外運動場 (54,452.00 m²)、3号館 (1,416.94 m²)）計 55,868.94 m² と共用校舎面積計 4,730.95 m² を保有しているため、短期大学設置基準で必要とされる校地面積 7,000 m²、校舎面積 6,100 m² を満たしている。

教育施設としては、大学との共用も含め、短期大学部分として講義室 78 室（合計面積 8,891.01 m²）、演習室 48 室（合計面積 1,929.23 m²）等を教室間移動や緊急時の避難に配慮し、学生利用の多い講義室を極力低層階にまとめて設置している。さらに、講堂、体育館（5 箇所）、実験・実習室、研究室、図書館（室）、附属施設室、課外学習室、事務室、会議室、医務室、部室等が設置され、教育・研究活動の場として有効に利用されており、教育目的に沿った施設とするため使用する教員や学生等の意見を踏まえ適切に整備している。特に上述の千代田キャンパス再開発プロジェクトにおいては関係する教職員・学生に対し数多くのヒアリングや意見交換を行った。

寄宿舎については、新宿区に大妻加賀寮（収容人数 355 人）を有し、地方出身者の利便性等に配慮している。

施設における耐震化については、保有している全ての建物の IS 値（構造耐震指標）は、0.6 相当以上の耐震性を確保しており、また日本私立大学振興・共済事業団の「私立学校校舎等実態調査」に基づき算出される耐震化率は 100% となっている。さらに「千代田キャン

パス再開発プロジェクト」で竣工した建物は、耐震性能として保有水平耐力の1.25倍を確保しており、免震書庫の導入や体育館天井の崩落防止工法の採用、非構造部材の耐震補強を行っているほか、自家発電設備を設置している。背の高い家具・什器類については、耐震固定しており、薬品についても施錠管理された薬品棚に収納し、地震発生時の危険性低減に努めている。またエレベーター内にエレベーターチェアを置いて万一の閉じ込め時にも備えている。千代田キャンパス本館等にはマンホールトイレや防災かまどベンチ等も設置した。

また、震災後の避難者等に対応するための3日分の備蓄品も準備しているほか、震災時の通信対策として無線通信装置を準備している。

安全・防犯面への配慮については、全てのキャンパス、寄宿舍に外灯・防犯カメラを設置するとともに、必要各所にセンサー、スイッチ類を設置しているほか、防犯フィルムを貼付する等している。また、建物ごとに機械警備を設置し、夜間・深夜時間帯も警備員を配置している。

本館を中心とした新校舎には、四季折々の植栽を配置し、自校をテーマとした多くのアートワークも取り入れる等、感性に響き居心地の良いキャンパス空間の創造も目指した。建物案内のサインも視認性や明確さを追求し学生等の使用者の利便性にも配慮している。広場等の一部を地域にも開放する等地域貢献機能も持たせた。

学生食堂は3箇所あり、客席数は、千代田キャンパス本館E・F棟2階「kotacafé」約370席、大学校舎C棟B1階「KOTAKA KITCHEN」約420席、多摩校4号館（図書館棟）1階「コタカ食堂」約478席となっている。そのほか、食事のとれるスペースとして、千代田キャンパス「ラウンジRYOMA」約160席、「kotacafé annex」約60席、多摩キャンパス「TAMARIBA」約400席、「良馬食堂」約320席、「FOREST CAFE」約144席を確保しており、学生同士の交流の場としても広く活用されている。

ただし、現在は座席数の減によるソーシャルディスタンスの確保や、飛散防止パネルの設置等による新型コロナウイルス感染症予防を行っている。

環境面ではBEMS（ビルエネルギー管理システム）の導入、LED照明の採用・更新、ソーラーパネルの設置、自然換気システムの導入、雨水の利用（雑用水）、緑化の推進（屋上緑化・植栽）等に積極的に取り組んでいる。

施設設備の安全管理・保守業務に関しては、清掃業務・設備管理業務・警備業務の契約を包括的に結び、外部委託を行っている。なお本学では一部の建物が「建築物における衛生的環境の確保に関する法律」に定める「特定建築物」や建築基準法に定める「特定建築物」に指定されており、関係法令に従い、検査・調査等を行っている。法令等に指定されていない一部建物も関係法令に準じた検査・調査等を行い、安全・衛生面等での管理に努めている。本学千代田キャンパス各校舎の受変電設備年次点検は信頼性が高く、内線規程に定める点検と同様に認められる無停電による年次点検を年1回以上実施しており、停電による検査を3年に1回実施としている。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

① 図書館

図書館は千代田校・多摩校の両キャンパスに設置されており、いずれの図書館も利用で

きる。オンライン蔵書目録により、千代田校、多摩校図書館それぞれで所蔵している図書や視聴覚資料を、所属キャンパスの図書館まで取り寄せて利用することもできる。令和2(2020)年3月時点において、図書404,531冊(千代田校221,907冊、多摩校182,624冊)、雑誌6,017タイトル(千代田校4,400タイトル、多摩校2,226タイトル)、視聴覚資料6,827点(千代田校3,281点 多摩校3,546点)、データベース21種、電子ジャーナル2,760タイトル、電子図書1,099冊を管理、提供している。

開館時間は、授業実施日の月～金8:45～21:00(多摩校は9:00～19:00)、土9:00～17:00、授業のない月～金9:00～17:00、土9:00～15:00であり学生等の利用に配慮している。学生が自由に利用できるPCを、千代田校図書館は40台(AV・情報メディアルーム)、多摩校図書館は6台(メディアルーム)設置しているほか、ノートPC千代田校10台、多摩校2台を、館内貸出用として提供しており、図書館の各種資料を利用しながらのレポート作成等に、活用されている。通常の閲覧席に加え、個人ブース(千代田校7席、多摩校6席)、ラーニングcommons(千代田校34席)、グループ学習室(多摩校54席)等の設備も整っている。ラーニングcommonsやグループ学習室には、必要に応じて大型ディスプレイ、プロジェクター、ホワイトボード等を配置し、学生の自主的な学習や、グループワーク、プレゼンテーションのほか、授業、ゼミ等での利用にも対応している。本学で所蔵していない資料については、国立国会図書館、国立情報学研究所NACSIS-CAT/ILLを通して他大学との相互協力体制を取り、利用に供している。本学ホームページから各種学術情報へアクセスでき、その利用方法を掲載した資料を公開しているほか、館内で常時配布している。また、図書館の利用案内、文献情報の探し方等の各種ガイドランスを、個人、授業、ゼミ単位で通年実施し、学生の学習を支援している。

なお、令和2(2020)年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、臨時休館、開館時間の短縮等を実施した。また、来館が困難な学生や教員の学習、研究、授業支援のため、次のような取り組みを行った。

(ア) 配送による図書貸出(学生対象)

(イ) 貸出期間の延長

- ・令和元(2019)年度春休み貸出及び令和2(2020)年度前期貸出分の返却期限を、一律9月30日まで延長した。
- ・令和2(2020)年度後期、学生の貸出期間を1か月間(通常2週間)に延長した。

(ウ) 学外からの各種データベース利用支援

通常は学内からのみ利用可能な各種データベース等について、各提供元の特別措置を利用し、学外からも利用できるように調整、UNIPA等を通じて学生、教員に案内した。

令和2(2020)年12月からは、「EZproxy」の利用を開始、図書館が契約する電子ジャーナル、データベース、電子図書へのリモートアクセスが可能となった。

(エ) 電子図書の拡充

自宅での自主学習や就職活動に役立つ電子図書を追加購入した。

- ・電子図書館サービス「LibrariE(ライブラリエ)」
論文の書き方、語学学習、就職活動、教養用図書等 288冊
- ・「Maruzen eBook Library」
学術図書等 102冊

・「KinoDen」

レファレンス事典 11 冊

(オ) ガイダンス代替資料の提供

前期中、例年実施している各種ガイダンスが開催できなかった代替措置として、ガイダンス用の資料等を本学ホームページ、UNIPA に公開した。

後期は、教員からの要望に応じて、人数や内容を制限し感染症対策に配慮しつつ対面によるガイダンスも実施した。

(カ) オンライン講習会の実施

ディスカバリーサービス「Summon」（令和 2（2020）年 8 月～11 月トライアル実施）、文献管理ツール「RefWorks」の講習会をオンラインにて実施した。

②IT・AV 関連施設

本学では、共通科目としての情報処理関連授業や情報処理関連専門授業を実施するために情報処理関連教室の整備を行っており、これをバックアップするための情報処理関連自習施設の整備を含め、学内における教育系情報システム全般の管理運営を総合情報センターのメディア教育開発センターが行っている。

学生及び教職員に対するサポートとしては、メディア教育開発センターのスタッフがヘルプデスク業務として担当している。学生向けのサービスとして、平日は 8:30～16:40、土曜日は 8:30～13:10 の窓口対応を行い、メール利用から Microsoft 365 のインストール、また無線 LAN アクセスポイントに対するスマートフォンやノート PC の接続について等、幅広く対応している。これに加え教員に対しては平日 8:30～19:30、土曜日 8:30～17:30 の授業トラブルサポートや個人研究室における機器利用サポートを提供している。

学内全ての講義室・研究室に有線 LAN が整備されており、このほか BYOD (Bring Your Own Device) 対応やアクティブ・ラーニングの推進を図るため、キャンパス内の広範囲に無線 LAN アクセスポイントも整備されている。BYOD 対応のため、学内システムを利用するためのアカウントを用いて学生や教職員が個人所有するノート PC やスマートフォン・タブレットを接続させることが可能となっているが、セキュリティを考慮し学内ネットワークには接続できない設定としている。

学生が自学自習等で随時利用できるよう 150 台の PC を整備しているが、各期末の繁忙期等には授業利用のない情報処理教室を自習開放する等して、利便性の向上に努めている。情報処理自習室の PC には、Microsoft Office のほか、Adobe Creative Cloud も導入し、文書やプレゼンテーション資料の作成のみならず、高度なマルチメディア作品の制作も可能となっている。

整備済みの PC は全て学内ネットワークに接続しているため、学内のどの PC を利用してもファイルサーバ上の個人領域を利用することが可能であるとともに、LMS (manaba) や UNIPA の利用も可能であるため、自習、レポート作成、スケジュール管理等をワンストップで行うことができる。

なお、通常の情報処理教室に加え、CALL システムを導入した CALL 教室やタブレット PC を配置したマルチスクリーン・マルチプロジェクターのアクティブ・ラーニング教室の整備も行っている。

また、千代田校ではほぼ全ての講義室で AV 機器が整備され、その全てにノート PC も配

置されているため、AV 機器を活用した教材提示のほか、プレゼンテーションの実施等、多彩な授業が展開できるよう充実した学習環境を提供している。

さらに、多摩校との遠隔授業が可能な教室システムや、千代田校内における教室間中継が可能な教室システムの導入・整備を行い、距離や人数による制約をなるべく受けぬようにするような策を講じている。

令和 2 (2020) 年度は、コロナ禍の影響によるオンライン授業の実施に伴い、授業を円滑に進めることを目的としたオンライン授業運営部会が組織され、ツールとして Zoom と Google Meet が推奨された。総合情報センターでは、ツールの導入から教職員や学生に対するオンラインミーティング全般のサポートを担っており、Zoom については、マニュアルも作成した。また、オンライン授業用に PC を希望した学生へ PC の貸与を行い、PC 全般に対する問い合わせ対応を行っている。対面授業を実施すべく、一部の情報処理関連教室へアクリル板の設置を行い、令和 3 (2021) 年度までには全教室への整備を予定している。

③ 体育施設

屋内運動場として、千代田キャンパス大学校舎 C 棟 5 階体育館、本館 F 棟地下 1 階アリーナ、大学校舎 G 棟地下 2 階大妻体育館、同 1 階多目的アリーナの計 4 箇所を保有し、屋外運動場として、多摩キャンパスに運動場と球技場、テニスコート (6 面)、計 54,452 m²を設置しており、大学、短期大学部共用としている。

多くの体育館・アリーナの壁面には怪我防止を目的として防護マットを取り付け、安全対策も行っている。授業時間外は体育系・文化系問わず部活動やサークルへ貸し出しを行い、さらには併設の各中学・高等学校へも文化祭等の大規模イベントの際に貸し出ししており、有効に活用している。

多摩キャンパスの屋外運動場に関しては、本学の行事であるスポーツフェスティバルの開催や部活動、教職員のレクリエーションの場として有効に活用されている。また地域貢献の一環として、地域の小学生を招いたサッカー大会、多摩地域の特例子会社で働く障がい者及び応援社員が参加する T ボール大会等も開催することで、多摩地域の活性化の一助を担っている。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

車椅子利用者や視覚障がい者も利用しやすい環境を整えるべくスロープや手すり、点字表記等キャンパス整備を進めているが、建物の竣工年度が異なっているため、建物によってバリアフリー対応には差があり、「千代田キャンパス再開発プロジェクト」で竣工した本館 E・F 棟、大学校舎 G 棟、H 棟等は、対応が進んでいる一方で、それ以前の建物については、バリアフリー対応が遅れており、今後段階的に進めていく予定である。

① エレベーター

音声案内やかご内低所に操作盤、後方視認用ミラーを設置し、車椅子の取り回しにも十分なスペースを確保した障がい者対応エレベーターとしている。

② 段差

動線上の段差を設けない又は必要最小限とする設計としている。

③ 多目的トイレ

校舎の低層階に設置。車椅子の取り回しが容易になるようスペースを確保している。また子どもの利用が多い附属施設に近いトイレには、幼児用便器、おむつ交換台を設置している。

④車椅子対応駐車場

各キャンパスに1箇所設けており、事務局がある建物に隣接するように設置している。なお、駐車場からの動線上には段差がない設計となっている。

⑤車椅子対応机

各講義室の出入り口に一番近い席をキャスター付き机と軽量椅子とすることで、必要に応じて車椅子に対応できるよう設計している。

千代田キャンパス再開発にあたっては、新たに購入した家具等は軽いものを基本とし、また、外構等についても例えばヒールのついた靴でも安全なようにグレーチングの溝を狭くする等して、学生の利用に配慮した施設としている。

新しい建物である本館やG棟、H棟については、主な利用者である教職員を対象とした各館のユーザーマニュアルを作成し、施設・設備の利用にあたっての利便性に配慮するとともに、教職員に適切な利用を促している。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

令和2(2020)年度における、各授業における受講者数の分布は以下のとおり。

クラスサイズ	全学共通科目	外国語科目	専門科目
20人以下	17.1%	46.5%	16.9%
21～40人	34.2%	48.8%	62.4%
41～60人	26.3%	4.7%	16.3%
61～100人	13.2%		3.6%
101～150人	5.3%		0.6%
151～200人	3.9%		0.3%

※構成比は小数点第2位を四捨五入しているため、合計値が100とならない場合がある。

1授業で150人を超える科目は、全学共通科目では、1年次生が学科全体で受講する「大妻教養講座」と「コタカ学」であり、専門教育科目では家政科1年次生が全体で受講する「家政リレー講義」といずれも導入的要素の強い科目である。

また、外国語科目と専門教育科目は30人前後を基準とした科目が多く開講されている。

なお、履修登録時には、教育効果を踏まえて決定された受講上限数での受講者制限を行っている。受講者数の上限は、語学や実験実習、グループワークを必要とする授業等の内容に応じて、教務委員会において定められている。このほか、履修希望者数が教室の収容人数の85%を超えた場合は受講者調整の対象とすることで、計画的な授業運営と快適な教室環境の提供がなされている。

教室の配当においても、次年度時間割の編成にあたり、過去の履修希望者数や受講状況を参考に、次年度開講コマ数の調整と合わせて考慮している。

上記のとおり、教育効果を十分上げられるような受講者数で授業が行われている。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

図書館については、様々な学習スタイルに対応できる環境の構築や、授業等への支援体制の整備について検討していく。

IT・AV 関連施設については、学習指導要領や中教審答申を見ると、求められる授業形態がこれまでのそれと大きく異なってきたのは明らかである。この転換に沿った環境整備を行うと共に、時代を先取りした形での機器整備・環境整備をも行うことにより、魅力的な学習環境の提供に取り組み、学修者の主体的な学びを支援できるような体制や環境の構築を図る。また、これを通して入学希望者や他校に向けて本学の特徴や独自性をアピールできるような環境整備に取り組む。

また、授業を行う学生数の適切な管理については、教室収容に合わせた上限を設定し、受講者の調整を行っていることから、どうしても抽選にもれる学生が発生してしまう。今後は教室にとらわれないオンライン授業科目の整備に取り組み、抽選にもれる学生の減少を図る。

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(1) 2-6の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生への学修支援に関する学生の意見・要望を把握するために、次のような取り組みを行っている。

① 授業改善のためのアンケート

半期に一度行う個々の授業に関するアンケートで、授業の進め方や内容に関するもののほか、自由項目を設けて様々な意見を聴取している。アンケートは集計・分析後、各授業担当者へ通知されるほか、学部やセンター等それぞれの所属長に通知される。個々の授業運営の工夫等に関する問題については授業担当者がそれぞれ改善にあたり、全体的な傾向として現れる問題については、各部署から教務委員会やFD(Faculty Development)委員会における検討事項として提案され、改善のための施策が実行される。

また、令和元(2019)年度には、これまで授業改善を図るための制度的取組として行っていた学生による授業評価結果の分析・検討から、さらに発展させ、学生が参画するFDを実施した。その結果については教授会や大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメ

ント委員会で報告された後、FD 活動報告書としてとりまとめられ、学内で公開するとともに、学修支援に関する改善に役立てている。

②卒業時アンケート

平成 30(2018)年度から、大妻女子大学大学教育推進機構委員会が主体となって「卒業時アンケート」を全学的に実施している。本アンケートは、授業内容・カリキュラム、キャリア教育・支援体制、留学支援体制、資格取得支援体制等に関する満足度を確認するものである。アンケートの分析結果は実施主体である大妻女子大学大学教育推進機構委員会を経て、教授会にて報告され教育課程等の検証に役立てている。

なお、本アンケートの結果は学修成果として外部公表も行っている。

③学生の代表者と学長との懇談会

学長が学生の意見をくみ上げる仕組みとして、令和元(2019)年度に学長と学生との懇談会を行った。学生代表のメンバーには、学友会長や執行部、各クラブの長や構成員、文化祭やスポーツフェスティバル執行部等が参加し、学生生活を送る上での問題点、各種活動の中で考えていること等、学修支援に関することが主なテーマとなった。また、懇談会の前には全学的な意見を吸い上げるための工夫として、学友会の主催による目安箱が設置され、アンケートを実施して学生からの幅広い意見も聴取し、それらに基づいた懇談が行われた。

令和 2 (2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、前年同様の 9 月開催を延期して動向を注視していたが、2 月に Zoom を使用したオンラインにより開催することができた。参加学生数は前年度よりも若干少なく設定したが、主な構成員についてはほぼ前年どおりとなった。

この懇談会で出された意見は、千鳥会報を通じて、学内教職員のみならず学生の父母にも情報共有され、学修支援に関する改善に役立てている。

上記のとおり、本学では学生への学修支援に対する学生の意見等をくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映している。

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活に関する学生の意見・要望を把握するために、次のような取り組みを行っている。

①学生生活実態調査

本学では、毎年「学生生活実態調査」を全学的に実施している。本調査は、学生生活全般の問題意識に関する調査であり、居住形態・通学時間、学生生活（授業、予習復習、学内行事への参加、課外活動）、友人関係・人間関係等のほか、小遣い・アルバイト等の収入や時給額、支出面でスマートフォン・昼食代等についても確認しており、経済的支援が必要な状況について確認している。

この調査の分析結果については、学生委員会を通じて教授会で報告されることにより教職員に情報共有され、改善に役立てている。

例年マークシート方式を用いて、学生支援グループカウンターにて回収していたが、令和 2 (2020)年度においては、新型コロナウイルス感染症感染防止の観点により、対面授

業の実施が制限されていることから、学内システムを使用したWeb調査として実施した。設問内容も今般の状況を加味して、奨学金受給の有無や主な使途、学費の主な支弁者、アルバイトの勤務時間や賃金情勢等に若干傾斜した内容に変更した。

②学生相談センター、健康センターの設置

本学では、心身に関する健康相談のため、学生相談センター及び健康センターを設置している。まず学生相談センターではメンタルヘルス等の充実を図るため、カウンセラーが学生生活の悩みや問題等の相談を受けている。学生相談センター会議、学生相談センター企画委員会、学生相談センター運営委員会の場で、センターの利用状況、利用内容等の数値が示され、また活動状況の報告により、学生の現状把握に努めており、情報共有がなされている。健康センターでは、学校保健安全法に基づく定期健康診断の実施、学校医による健康管理のための指導・助言、看護師によるケガや体調不良に対する応急処置を行っている。保健管理委員会の場で、定期学生健康診断の結果や麻疹の調査報告等が行われ、受診結果が項目ごとに示され判定や所見等の分析を行い、学生の現状把握に努めており、情報共有がなされている。

両センターの各会議を経て、教授会で報告されることにより教職員に情報共有され、改善に役立っている。

③学生寮での取り組み

学生寮では、寮生に対してアンケートを実施し、学生寮での生活改善に役立っている。

例えば、トレーニング室の器具の充実に寮生の声を反映させた。

令和2(2020)年度は新型コロナウイルス感染症感染防止の観点から、在寮生数が少なく回収率の低下が予想されるため、アンケート実施は控えることとなった。また、寮内の行事も実施を控えた。

上記のとおり、本学では学生生活に対する学生の意見等をくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映している。

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学修環境に関する学生の意見・要望を把握するために、次のような取り組みを行っている。

①授業担当者懇談会

学生が授業に関する環境について要望等がある場合、前述の「授業改善のためのアンケート」に記載するほか、授業担当者に直接申し出ることもある。

授業担当者は、自身が考える意見や要望と合わせ学生から寄せられた意見等について、毎年、専任教員、非常勤教員が集まって実施される授業担当者懇談会において報告する。それらの意見や要望について、関係する学科や事務部門で共有し、実現の可能性を検証の上、適宜対応している。なお、授業担当者懇談会の内容はとりまとめられ、学長、副学長、学部長、事務局長、事務局部長、非常勤講師室等にも配布され、情報共有されている。

②学内 ICT 環境への意見聴取

メディア教育開発センターでは、来室する学生や情報処理自習室を利用する学生に向け

たサポートを通し、意見・要望の把握・分析を行っている。

また、所管業務である課外パソコン講習や課外英語力強化プログラムの終了時にはアンケートを実施しており、それを通して、学生の意見・要望の把握・分析を行い、自学自習環境整備時の方向性決定に活用している。

上記のとおり、本学では学修環境に対する学生の意見等をくみ上げるシステムを適切に配備し、施設・設備の改善に反映している。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

授業改善のためのアンケートは令和元(2019)年度に見直しを行い、令和2(2020)年度より、その目的を明確化するために名称の変更（令和元(2019)年度までは「授業に関するアンケート」）、学生及び授業担当者の利便性向上のための Web 化を行った。Web 化により設問の異なるアンケートの実施が容易になったため、今後は授業形態（講義・演習・実験等）にあわせた設問を取り入れる等、より有効活用できるアンケートの開発等を大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会で検討している。

また、メディア教育開発センターでは、自学自習環境の整備を行う際、利用者アンケートを実施する等して実態とニーズの乖離がどの程度あるのか等といった判定を行い、その結果を次期整備に反映させている。

【基準 2 の自己評価】

教育目的に基づいたアドミッション・ポリシーを策定し、それに基づき入学者選抜を適正に実施している。また、新校舎をはじめとして学生が成長できるために必要な学修環境を整備している。

学修支援については、本学独自の奨学金等により学生生活の安定を図るとともに、「学生支援に関する方針」等に基づき教職協働による組織的な学修支援体制を構築している。

キャリア支援については、CDP・OMA 等の正課内外の授業や就職支援センターによる各種ガイダンスで社会的・職業的な自立のための指導を行い、自らのキャリアを形成していくことができる力を備えた学生の育成に努めている。そして、これらの実現のために様々な方法により学生の意見・要望を把握し、活用している。

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学は平成 30(2018)年に新しい中期計画を策定し、教育目標の見直しを行った。それに伴い新たな教育目標を実現するための 3 つのポリシーについて再構築を行い、ディプロマ・ポリシーは令和元(2019)年度に策定され、令和 3(2021)年度入学者から適用できるよう整備した。

本学のディプロマ・ポリシーは本学ホームページに掲載し周知している。なお、令和 2(2020)年度時点のディプロマ・ポリシーは以下のとおりである。

【令和 2(2020)年度大妻女子大学短期大学部 卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）】

大妻女子大学短期大学部では、以下の要件や能力を身につけ、所定の単位を修得した学生に、卒業を認定し、短期大学士の学位を授与します。

1. 人間生活全般、日本文化そして英米を中心とした世界の文化に関して幅広い高度な知識を身につけている。
2. 常に問題意識を持って自らテーマを見つけ、社会人・家庭人としての的確に判断し問題解決を図ることができる思考力を備えている。
3. 大妻で育まれた精神、すなわち周囲の人たちの意見に素直に耳を傾けると同時に、自分の意見を意欲的に主張できる関係的自立を備えている。
4. 資格取得に必要とされる学力、諸資格試験等においてすぐれた成績を修めうる技能を身につけている。

また、各学科・専攻ごとにもディプロマ・ポリシーを定め、本学ホームページ等で周知している。

上記のように、教育目標に沿ったディプロマ・ポリシーを定め、周知している。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

本学全体及び学科・専攻のディプロマ・ポリシーにおいて、所定の単位を修得した学生に卒業を認定する旨明示するとともに、それぞれの課程で身につけるべき能力を記載している。

これらを踏まえた上で、学則第 11 条で、「試験を行い、合格者に対しては単位を与える」

こと、「試験の成績はS、A、B、C及びDとし、Dは不合格とする」等の単位認定基準を定めているほか、短期大学設置基準第14条～16条に基づき、教育上有益と認めるとき、すなわちディプロマ・ポリシーに沿った学修を行ったことが認められた場合、学則第7条及び第22条で、「本学における授業科目の履修とみなし単位を与えることができる」と定めている。単位認定の際は、教務委員会において学修内容の確認が行われ、単位認定可とみなされる場合は、教授会において認定の審議が行われる。

ディプロマ・ポリシーに記載された卒業を認定するために必要な「所定の単位」については、学則第4条で卒業するために必要な科目を、第7条で卒業するために必要な単位数を学科ごとに定めており、卒業認定基準を策定している。これらを修得したものについて、第11条で卒業を認定すること、また、卒業を認定した者に学士の学位を授与することを記載している。

学則については、ディプロマ・ポリシーと同様、本学ホームページに掲載しているほか、卒業要件・単位認定について『履修ガイド』にそれぞれの項目を設けて詳細に記載している。

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

単位認定基準については平成26(2014)年度から「大妻女子大学成績評価に関するガイドライン」を施行し成績評価の基準と評価方法を定めている。成績評価の恣意性を排除し、公平性を確保するため評価比率の目安を定め、卒業論文やゼミナール、特性のある実験、実習科目等を除いて「S」を評価対象者の10%以内、「S」と「A」の合計が50%以内に留めることを目安としている。また、毎年3月の大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会において、「S」～「F」までの成績評価の割合について、ガイドラインに沿った運用がなされていることを確認している。なお、「大妻女子大学成績評価に関するガイドライン」導入後は概ね目安内で成績評価が行われており、ガイドラインの効果が表れている。

【成績評価の基準と評価方法】

判定	評点	評価	評価内容基準	成績通知書の表示	成績証明書の表示
合格	100～90	S	基本的な目標を十分に達成し、きわめて優秀な成果をおさめている	S	S
	89～80	A	基本的な目標を十分に達成している	A	A
	79～70	B	基本的な目標を達成している	B	B
	69～60	C	基本的な目標を最低限度達成している	C	C
	単位認定	N	学修等について単位を修得したものとす	N	N
不合格	59点以下	D	基本的目標を達成していないので、再履修が必要である	D	表示なし
再履修	再履修	E	出席不足のため、受験資格なし	E	表示なし
試験時欠席	試験時欠席等	F	試験時欠席・レポート等未提出	F	表示なし

(出典 大妻女子大学成績評価に関するガイドライン)

なお、学生から評価について疑問がある場合は、所定の「成績評価確認申請書」を教育支援グループに提出することで、授業担当者から「成績評価確認結果回答」を受けることができる制度があり、評価の公平性を図っている。

また、全学科でカリキュラムに応じて、1年間にどのくらいの単位数を修得するのが標準的な履修のペースなのかを示す「標準履修単位数」を設定し、学生が計画的に履修を進められるようにしている。さらに1年間に登録できる履修登録単位数の上限を定めており、前年度 GPA に応じて当該年度に履修登録できる単位数を増減できることとしているほか、前学期の GPA が 1.0 未満となった学生に対しては、クラス指導主任が面談し学習に関する助言を行うことになっている。

本学の卒業認定は、後期授業終了後の2月に卒業年次生全員の単位取得状況について教務委員会で確認、その後「試験に関する内規」に基づく追試験・再試験を経て、3月の教務委員会で卒業判定案が作成される。卒業判定案は、教授会において慎重に審議され、最終的な判定案が学長に上申され、卒業の認定を受けることになる。このように、卒業認定は学科全体で進められ、卒業認定基準の厳格な適用がなされている。

上記のように、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準等を適切に定め、厳正に適用している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の卒業判定会議は、卒業必要単位数を取得できていない学生の状況確認が主であり、卒業認定の際にディプロマ・ポリシーに定める基準を満たしたことが容易にわかる表示方法を検討する。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学は平成 30 (2018) 年に新しい中期計画を策定し、教育目標の見直しを行った。それに伴い新たな教育目標を実現するための3つのポリシーについて再構築を行い、カリキュラム・ポリシーは令和元 (2019) 年度に策定され、令和 3 (2021) 年度入学者から適用できるよう整備した。

本学のカリキュラム・ポリシーは本学ホームページに掲載し周知している。なお、令和2(2020)年度時点のカリキュラム・ポリシーは以下のとおりである。

【令和2(2020)年度大妻女子大学短期大学部 教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）】

大妻女子大学短期大学部では、卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）に掲げた目標を達成するために、次のような教育を行います。

＜教育内容＞

1. 衣・食・住などの人間生活全般、ビジネススキル、日本文化と日本語、そして英米を中心とした世界の文化と英語に関して教育を行います。

＜教育方法＞

1. 上述した内容を講義・実験・実習・演習と段階を追って専門性を高め、また少人数制のセミナーではアクティブ・ラーニングによって学修成果が定着するような教育を行います。

＜学修成果の評価法＞

1. 通常の評価方法（定期試験、レポート）に加え、資格取得、学外検定、GPA、年1回行われる TOEIC®IP テスト、卒業研究によってより包括的に評価を行います。

また、各学科・専攻ごとにカリキュラム・ポリシーを定め、本学ホームページ等で周知している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

本学全体・学科・専攻ごとに策定されたいずれのカリキュラム・ポリシーも、学校教育法施行規則第165条の2に則り、それぞれの教育課程について「ディプロマ・ポリシーに掲げた目標を達成するために」行われることを明記し、両者が一貫したものであることを示している。

また、学科・専攻ごとのカリキュラム・ポリシーに基づいて設置された科目が、対応するディプロマ・ポリシーに掲げられた目標に対し、どのような関係性を持つかを「カリキュラム・マップ」で表示している。学科・専攻ではこのカリキュラム・マップを基に、個々の授業について学科長等がシラバスをチェックし、ディプロマ・ポリシーに沿った能力を育成する授業となっているかを確認し必要に応じて、修正を依頼している。

上記のとおり、本学全体・学科・専攻等のカリキュラム・ポリシーは、それぞれのディプロマ・ポリシーに基づいて策定されており、一貫性が確保されている。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

本学では、各学科・専攻ともに、1年次は幅広い教養を高めるとともに、専門教育の基礎も学び、2年間での学びに必要な準備を行う。2年次は資格取得やゼミ、卒業論文等を含め、2年間の学びの総まとめを行うという編成となっている。

また、ディプロマ・ポリシーに定める教育内容は各学科の専門分野を示すものであるが、

本学ではそれぞれの学科専門科目を「自由科目」として他学科の学生も幅広く履修できるよう、ディプロマ・ポリシーに即した科目編成となっている。

本学における専門教育科目の授業方法別の配当は以下のとおり。

1年次：講義 202 コマ、演習 82 コマ、実験・実習 35 コマ、複合 27 コマ

2年次：講義 164 コマ、演習 78 コマ、実験・実習 59 コマ、複合 27 コマ

各教育課程はそれぞれのカリキュラム・ポリシーに基づき科目区分を設定し、授業科目を配置している。また各学科・専攻等においては、カリキュラム・ツリーで全体的な学修の体系を示すほか、履修モデルを策定し、具体的な科目名をあげて、学生に体系的な学修の道筋を示している。

上記のように、カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施している。

シラバス執筆については授業担当者に「シラバス執筆要領」に沿って作成を依頼している。シラバス執筆項目の中で、「授業の概要、ねらい」「到達目標」を示し、学生が、科目を履修し学修目的を達成できた結果、どのような知識・能力等を修得できるのか、具体的な内容を記載している。また「授業時間外の学習（予習・復習等）」で、単位の実質化にあたり、1単位の修得に必要な学修時間を適正に定め、学生に趣旨を認識させ、「成績評価の方法と基準」で学修の到達度を測る方法を示している。

さらに、3-2-②でも記したように、カリキュラム・マップを基にシラバスについて第三者チェックを行い、科目の到達目標を達成できないもしくはディプロマ・ポリシーとの関係性が明確に示されていないと判断した場合は、シラバスの修正を依頼している。

上記のように、シラバスの適切な整備体制を敷いている。

単位制度の実質化については、学科・専攻ごとに1年間に履修できる上限単位数を設定し、学生の主体的な学習を促し、十分な学習時間を確保できるようにしている。また前年度 GPA が 3.5 以上の学生には翌年度履修登録上限単位に 6 単位、3.0 以上の学生には 2 単位、それぞれ加えて履修することができ、幅広い学習を奨励している。逆に前年度 GPA が 1.0 未満の学生には、履修科目を絞り込み、少ない科目の学習に集中して取り組むように勧奨する等クラス指導主任が今後の学習に関する助言を行っている。

また、諸課程科目の単位は上限単位に含めないが、修得した単位は卒業に必要な全学共通科目の選択科目に最大 4 単位まで含めることができるよう規定し、履修科目数が多くなる諸課程履修者への対応を行っている。

上記のように、履修登録単位数を管理し、単位の実質化を保つ工夫を行っている。

3-2-④ 教養教育の実施

本学は全学のディプロマ・ポリシーに基づいた全学共通教養教育課程のカリキュラム・ポリシーを定め、それに沿って「基礎科目」「教養科目」「外国語科目」「地域文化・国際理

解科目」の4つの科目区分を設けている。

特に「基礎科目」では自校教育の「大妻教養講座」を開設し、創立者である大妻コタカが、何を考え、どのような想いでこの学校を創ったのかを理解し、あわせて、現在本学がどのような短期大学を創ろうとしているのか、その方向を知ることと、学生生活を、学生自身の将来の生活に向けてどのように生かしていくかを考えさせることを目的としている。

また、本学では「大妻教養講座」のほかに、1年次必修科目として全学科で「コタカ学」を開設し、創設者の大妻コタカの言葉から建学の精神を学び、本学の伝統を継承し、本学で学ぶことの誇りを感じることで学修意欲が形成され、2年間という短期間の学びを充実して過ごし、自己実現・社会貢献ができるようになることを目標にしている。その目標を達成するためにコタカの日々の語録をまとめた「コタカ先生からの言葉」「大妻コタカ先生言行録」を教育上の基本的な指針としている。

全学共通科目の運営については、大学教育推進機構がその管理部門となる。大学教育推進機構は大学教育全体の推進を図る機関で、主催する「大学教育推進機構委員会」は大学教育推進機構併任教員、各学部教務委員長、各センター所長、教育支援センターや就職支援センター等の教学系事務部長等で構成され、全学共通科目の企画運営はこの委員会で、全学的な見地から進められている。

また、各授業の実質的な運営については、科目ごとに「世話窓口」が設けられ、学科やキャリア教育センター等の附属施設が教員の配置や授業内容の検討等を行っている。なお、科目によっては複数部署から選出された教員で構成される「運営分科会」が設置される場合もある。例えば、全学生の1年次必修科目である「大妻教養講座」には大妻教養講座運営分科会を設け、各学部から選出された委員が中心となり、「大妻教養講座」で使用する大妻教養講座・学習ノートを作成している。このノートは、授業内容のほか、授業についてより詳しく知りたい場合の参考文献や、各学科・専攻が新入生にすすめる一冊が紹介されており、学生とのコミュニケーションツールとして活用されている。なお、ここで紹介されている本はすべて図書館に所蔵されるとともに、大妻教養講座の期間中は特別ブースが設けられ、学生に案内されている。

上記のように、本学では全学的に教養教育の適切な実施に取り組み、実施している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

本学では、教授方法としてグループワーク、プレゼンテーション等さまざまな手法を取り入れており、シラバスにもアクティブ・ラーニングを実施している科目等を表示している。また、令和元(2019)年度の調査では、アクティブ・ラーニング科目の割合は開講科目の50%以上に及ぶ。

また、全学的に教授方法の工夫・開発も活発であり、本学では、「授業改善を学生とともに考える」をテーマに学内告知し参画した学生、学部長、学科長、専攻主任、FD(Faculty Development)委員及び有志の教員、事務職員でFD研修会を実施し、そこから寄せられた学生の意見を授業改善に役立てている。

上記のように、FD活動を通じて授業内容・方法の工夫を図っている。

さらに本学では、教授方法について検討する組織として、FD 委員会を設けている。FD 委員会は、前期・後期ごとに「授業改善のためのアンケート」を実施、集計・分析を行うほか、公開授業、FD 講演会等を実施し、活動報告書にまとめている。

また、全学的に教育の内容及び方法の検討、さらにそれらの組織的な研修、研究及び改善を推進するための組織として、担当副学長を委員長に、大妻女子大学大学院研究科長及び研究科 FD 委員、大妻女子大学全学部の学部長と代表 FD 委員で構成される「大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会」がある。同委員会は、各学部 FD 活動の報告のほか、全学的な FD 講演会の主催、「授業改善のためのアンケート」の設問内容検討、成績分布調査等を行っている。

ほかにも授業担当者懇談会を実施し、非常勤講師の教授方法や施設等に対する意見・要望を吸い上げ、全学的な検討に反映させる等、教授方法の改善を進めるための組織体制を整備し、運用している。

なお、令和 2 (2020) 年度は、質の高いオンライン授業を実施するため、全学的な組織として「オンライン授業運営部会」を組織し、円滑にオンライン授業を進めるための検討を行いマニュアルの整備を行った。

(3) 3-2 の改善・向上方策 (将来計画)

現在の全学共通科目、特に教養科目は、平成 22 (2010) 年度に開設して以来、科目の名称変更等が行われた程度で、大きな変更はなされていない。これは、全体の管理・運営を行う大学教育推進機構委員会が、学部等の代表で構成される巨大組織であり、科目の実質的な運営まで見越したカリキュラムの検討をしづらいことが大きな理由と考えられる。一方で、実質的な科目・授業運営を行う「世話窓口」は、科目ごとに設定されていることから、科目名称の変更や開講授業コマ数等、それぞれの現場としての検討にとどまることになる。そこで、臨時学部長会議と連携し全学的な見地から全学生が保持すべき教養について考えをまとめ、大学教育推進機構委員会において恒常的なカリキュラムの見直しと変更への迅速な対応、担当教員の手配等実質的な運営も可能な専門集団の設置を含めた、教養教育実施体制について検討し、令和 4 (2022) 年の構築を目指す。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2) 3-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

本学では、多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果の点検・評価をするために、

ディプロマ・ポリシーを踏まえ、令和元(2019)年度にアセスメント・ポリシーを次のとおり定め、本学ホームページ上で公表している。

1. 機関レベルのアセスメント・ポリシー

各種アンケート、実就職率、休退学率、成績分布等から、大学・短大における活動全体を通じた学修成果の達成状況を評価する。

2. 教育課程レベルのアセスメント・ポリシー

各学部・学科の教育課程における卒業要件達成状況(単位取得状況、GPA)、資格取得状況、外部認定試験等から教育課程全体を通じた学修成果の達成状況をアセスメントプランに基づいて評価する。

3. 授業科目レベルのアセスメント・ポリシー

シラバスで提示された授業科目の到達目標に対する評価、授業評価アンケート、成績分布等から、授業科目ごとの学修成果の達成状況を評価する。授業科目の成績評価は、授業科目の特性や到達目標等を踏まえて、教員がシラバスに明示した評価方法に沿って行う。

さらに、策定したアセスメント・ポリシーに従い、具体的な検証方法として機関レベル、教育課程レベルのアセスメントプランを作成している。

また、令和2(2020)年度には本学の内部質保証の方針を定め、機関レベルのアセスメントプランについては、本学の内部質保証の責任を負う組織である大妻女子大学自己点検・評価委員会において検証すること、教育課程レベルのアセスメントプランについては学科専攻の恒常的な自己点検・評価活動において活用することを明確にした。

なお、アセスメントプランでは学修成果を把握するために次のような指標が挙げられている。

<機関レベル>

①ALCS(Academic Learning and Cultivation Survey)学修行動比較調査

本学では令和元(2019)年度に教学比較 IR コモンズに入会し、ALCS 学修行動比較調査を全学的に実施している。この調査には、「経験」「成長」「時間」「満足」「希望」の5つのカテゴリーがあり、本学の学生の学修行動、学修成果を把握するとともに、同様の調査を実施している他大学の結果と比較することで短大全体の教育課程の検証に活用している。

[各カテゴリーの要素]

経験：短大の授業や学びに関する経験

成長：入学時からの成長感

時間：日あたり、または週あたり平均値

満足：教学に関わる満足度

希望：在学中に望むこと

②卒業時アンケート

授業内容・カリキュラム、キャリア教育・支援体制、留学支援体制、資格取得支援体制等に関する満足度を調査・分析し、教育課程等の検証に活用している。

③卒業後アンケート

卒業後3年が経過した卒業生に対して、在学中の学修や諸経験が卒業後のキャリア、

生活にどのような関係があるのか検証することを目的に卒業後アンケートを実施している。母校で学んだことや体験したことのうち実社会で役に立っていると思われることや、母校で学び卒業したことで身についたと思われること等を把握することで、短大全体の教育課程の検証に活用している。

④実就職率

分母を卒業者数にした実就職率を算出することで、短大における教育活動全般の成果を把握している。なお、実就職率については大妻学院ファクトブックに掲載し、短期大学部学科長会議で報告することで教育課程の検証にも活用可能となっている。

<教育課程レベル>

①学修状況 (GPA)

学修状況については、学年末に GPA 取得一覧がそれぞれ当該学科で共有され、教育課程の検証に活用している。

②PROG (Progress Report On Generic skills) テスト

本学では、全学生に対して PROG テストを実施し、社会で求められる汎用的な能力・態度・志向 (ジェネリックスキル) を測定し、経年受験者の成長分析や前年受験との比較をすることで、教育課程の検証に活用している。

③資格取得状況

本学で取得可能な資格である図書館司書資格は、教職支援センター企画委員会で学科ごとの取得状況を報告している。また、TOEIC®や秘書検定等、学科の専門性に応じた資格や試験については、それぞれの学科主体で実施しているものが多く、試験結果等把握できる体制となっている。これらの合格者数や合格率等を教育課程の検証に活用している。

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

学修成果の点検・評価の結果を受け、教育内容・方法及び学修指導の改善に向けたフィードバックは、短期大学部学科長会議を中心に行っている。

短期大学部学科長会議では、教育課程の適切性を検証するために、IR (Institutional Research) の担当部署である企画・戦略室から年間 2 回以上の IR 情報の提示がある。例えば、「卒業後アンケート」「ALCS 学修行動比較調査」等の各種アンケートの分析結果に関して報告がある。それを受け、各学科専攻は独自で行っているアンケートや日々感じている現場感覚等により、当該年度の教育課程の適切性を検証した上で、次年度の教育課程の方向性を短期大学部学科長会議において報告する。その報告に基づき、学科専攻は教育課程の具体的な検討を進め、必要であればカリキュラムの変更を行う。

上記のとおり、教学マネジメントの一環により教育課程に紐付く教育内容や方法、学習指導等の改善に向けたフィードバックを行っている。

(3) 3-3 の改善・向上方策 (将来計画)

全学的なアセスメントとして、成績状況や就職状況がどのような理由でディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成したとするのかをわかりやすく表示できるルーブリック等を令

和5(2023)年度入学生から適用できるよう整備する。

授業アンケート結果を受けての改善計画等については、授業担当教員に委ねられており、本学全体としての対応のほか、蓄積されたデータの活用方法についてFD委員会において具体的な運用方法を立案する。

【基準3の自己評価】

本学は使命や教育目標に基づきディプロマ・ポリシーの見直しを適宜行い、適切に周知し、単位認定、卒業認定、修了認定については、基準を明確化し、厳正な適用をしている。

また、新たなディプロマ・ポリシーに基づき、カリキュラム・ポリシーを策定し、この方針に沿った教育課程を編成し、周知している。ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性については、カリキュラム・ツリーやカリキュラム・マップを作成し、周知している。

教養教育については、自校教育を含めた幅広い全学共通教養教育を実施し、大妻教育推進機構委員会を通じて、全学的な見地のもと進められている。また、教授方法の工夫については、大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会を通して全学FD研修会の開催や「授業改善のためのアンケート」の設問内容検討等、適宜効果的に実施している。

3つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価については、アセスメントプランに基づき検証・改善を行うことで、学修成果の点検・評価結果のフィードバックを適切に行っている。

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 短期大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 短期大学の意志決定と教学マネジメントにおける学長のリーダーシップの確立・発揮

学則第 33 条第 2 項に基づき、「校務をつかさどり、所属教職員を統督する」と規定し、校務における最終的な決定権が学長にあることを担保することで、本学の意思決定における学長のリーダーシップを確立している。また、本学では学則第 33 条の 2 の 2 項に基づき、「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」ために副学長を 2 人配置することで、学長の補佐体制を整備している。なお、副学長はそれぞれ教育・研究・情報・キャリア・評価担当、学生・国際・地域連携・高大接続・多摩校担当に役割を分担するとともに、学則第 3 条第 2 項、第 39 条に規定されている人間生活文化研究所及び各附属施設（寄宿舍、健康センター、心理相談センター、教職総合支援センター、英語教育研究所を除く）の所長または館長となることで、学長の補佐体制をさらに強化している。

また、学長、副学長、事務局長、教育支援センター部長間で、8 月を除き毎月 1 回「学長・副学長連絡会」を開催しており、教学に関連する事項全般について情報収集及び全学的な方向性について意見交換され、学長が適切なリーダーシップを発揮できる体制を整備している。

さらに令和元(2019)年度には中期計画に基づき学長と学部長による懇談会が開催され、学長から中期計画において示された方向性について説明があり、また全学的な課題等について双方向の意見交換が行われた。この懇談会后、懇談会の範囲を学科長等にまで拡大し、各学科・専攻が抱える課題についても意見交換が行われた。

上記のとおり、学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が確実に整備されている。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

本学の教学マネジメントは、学則第 37 条の 2 に規定されている大学運営会議が中心となり、併設される大学を含めた体制で構築している。大学運営会議は、議長を学長とし、副学長、学部長、研究科長、事務局長、事務局各部長が構成員となり、学則 37 条の 2 第 2 項に規定されているとおり「本学の教育研究に関する重要な事項を審議し、学長が決定を行うに当たり意見を述べる」会議と位置付けられている。

大学運営会議は、8 月を除き毎月 1 回開催し、大学等の教育と研究に関する事項の基本

方針について審議するとともに、学部間、教育組織と事務組織間等の全学的な連携協力の強化や問題意識を共有化する場として機能している。また、本学の教育目的や教育目標に基づき作成される3つのポリシーは大学運営会議での審議が必須であり、それらに沿った教学マネジメントの実現を図っている。

さらに令和2(2020)年度には新型コロナウイルス感染拡大に伴い、学長、副学長、学部長で構成される臨時学部長会議を前期は週1回、後期は隔週のペースで実施し、オンライン授業実施や対面授業の再開をはじめ、学内外の教育活動に迅速に対応できるようにした。

このほか、本学には大学運営会議に直属し、大学教育全体の推進を図ることを目的とする組織として大学教育推進機構を設けている。大学教育推進機構は、教育研究部門として副学長又は本学専任教員の中から学長が任命する機構長のほか、本学専任教員の中から学長が委嘱する併任教員等、そして事務部門として教育支援グループにより構成されている。ここでは、本学の教育の在り方についての調査・研究や全学的な教育推進のための方策の企画・立案等が行われ、教学マネジメントの中心である大学運営会議と連携を図っている。

なお、本学では大学運営会議における全体の教学マネジメントを念頭におきながら、短期大学の特殊性を踏まえ、独自の教学マネジメントを短期大学部学科長会議において構築している。短期大学部学科長会議は、通常、学部長、各学科長及び専攻主任を構成員とし、運営上必要な連絡調整に関する事項を議論しているが、教学マネジメントの重要事項である教育課程の編成に関する審議の際には、大学教育推進機構長、教育支援センター部長、企画・戦略室部長が構成員に加わり、短期大学部に特化したIR情報に基づき管理運営を行っている。

理事長、学長、常任理事、副学長の役割については、理事会、大学運営会議等で毎年度配付される職務分担表に明記されている。

また、副学長については、その役割を機能させるために既述の学長・副学長連絡会や附属施設の所長を兼ねるほか、教授会に学長の命を受け陪席しており、本学全体としての方向性を示す役割も担っている。

本学では教授会規則に基づき、年10回程度の定例教授会、必要に応じて臨時教授会を開催し、大学運営会議の方針のもとで、教育活動に係る重要事項を審議・検討している。構成員は専任の教授、准教授、講師、助教であり、教員人事、教育課程の編成・運営、学生の入学・退学や卒業に関する事項、教育・研究諸規則の改廃事項等の審議のほか、学部長報告として大学運営会議、その他の全学的な動向についての報告があり、さらにFD(Faculty Development)委員会、教務委員会、入試委員会、学生委員会、図書委員会等の各種委員会の報告が行われている。

なお、学則第37条第1項第3号に規定する、学部教授会の意見を聴くことが必要なものとしてあらかじめ学長が定める事項については、内規(「学部教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項に関する内規」)を定め、学内に周知されている。

また、学生の退学、停学及び訓告の処分の手続きについては「大妻女子大学学生懲戒規程」により学長が定めている。

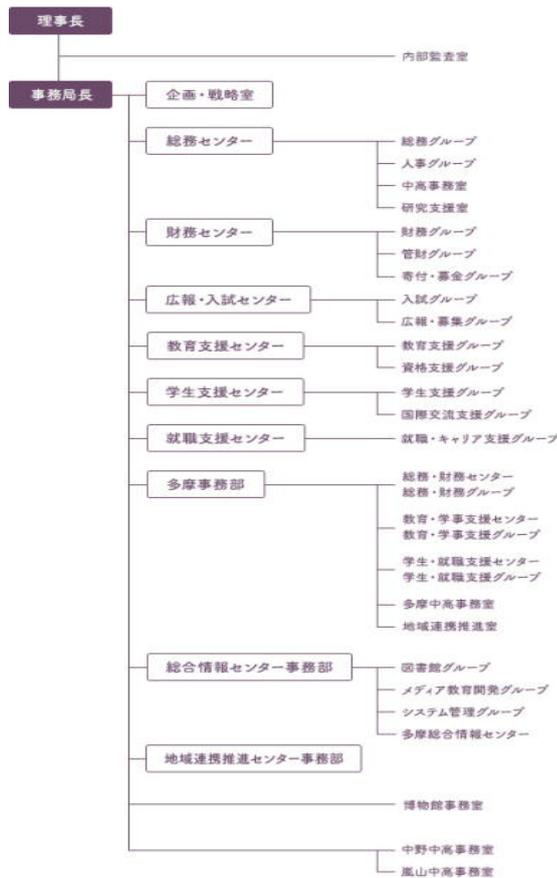
さらに短期大学部の下に設置される各学科では、年10回程度学科会議を開催、学科固有の案件の処理を担い、既述の短期大学部学科長会議が、教授会と各学科との連絡役も果たしている。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

「大妻学院事務組織規程」に基づき、事務局長のもと、各事務部門にセンター・グループ等を置き、業務遂行に必要な職員 242 人（専任 162 人、非専任 80 人）を配置している。

なお、千代田キャンパスには大学も設置されているが、事務部門としては大学部門と短期大学部門は分離していない。

事務局の組織概要



また、教学マネジメントの遂行に必要な事務組織（教育支援センター、学生支援センター、就職支援センター、総合情報センター）には、以下のとおり、事務職員等を配置し、各業務に従事している。

教学マネジメントに関係する部署の事務職員配置状況（令和2（2020）年5月1日現在）

千代田 キャンパス	教育支援センター				学生支援センター				就職支援 センター		総合情報センター事務部					
	部長1人				部長1人				部長1人		部長1人					
職員数 (大学・ 短大)	教育支援 グループ		資格支援 グループ		学生支援 グループ		国際交流 支援グループ		就職・キャリア 支援グループ		メディア教育 開発グループ		図書館グループ		システム管理 グループ	
	課長1人		課長1人		課長1人		課長1人		課長1人		課長1人		課長1人		課長1人	
	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非
	10	0	7	1	11	0	3	0	8	4	4	2	7	4	2	0

このほか、主に学部・学科に関わる教務事務や学生対応に当たるために、学務助手を配置するとともに、情報処理科目、実験・実習科目、演習科目等に TA(Teaching Assistant)、SA(Student Assisitant)等を配置し、授業内容の理解促進、学生のスキルアップ等を図っている。

また、従来の職員組織に加え、平成30(2018)年度から、事務局内に IR 機能を含む企画・戦略室を設置し、職員が学院の経営や教育研究の改革推進に積極的に関わることにより、学長のリーダーシップのもとで、教職協働体制が構築されている。

企画・戦略室は、部長・課長を含め専任職員6人で、「学院の経営に関し戦略をもった企画案の検討」「教育研究組織の企画・立案・調査」「各学校の改革の推進」「将来構想」「中期目標、中期計画及び年度計画」「IR」「自己点検・自己評価」「内部質保証」等の職務を担当している。

職員の経営・教学会議への参画については、「拡大常任理事会」や「大学運営会議」等の重要な会議の構成員として事務局長のほか、事務部門の各部長が出席し、教員と職員がそれぞれの立場を尊重しながら目標実現に向けて取り組んでいる。

また、令和2(2020)年度には理事長と事務部門の各部長の懇談会が開催され、本学院の抱える課題等について経営層と事務部との意見交換も行われた。

上記のとおり、職員等を適切に配置し役割を明確にすることで、教職協働による教学マネジメントの機能性を担保している。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

学長の適切なリーダーシップのもと、本学の目的やビジョンに対応すべく、教職員の権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメント体制をより整え、教職協働が活性化する取組みをするため、中期計画の推進に向けて教職協働プロジェクトや合同会議等を進めていく方針である。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

短期大学設置基準に定める本学の必要最低教員数は、学科の種類及び規模に応じて定める専任教員数、全体の入学定員に応じて定める専任教員数を合わせて 25 人である。本学は、学長、副学長、各センター等の専任教員を含め 32 人で、各学科・専攻の教育方針に則り、カリキュラムの内容を実施する上で必要な専門的知識と教育能力を備えた専任教員を適切に配置している。また、それぞれの専門分野に関する非常勤講師を委嘱して、周辺分野を含む多様な学問領域をカバーし、教育内容の充実を図っている。

学科・専攻別専任教員数（令和 2 年度）

学科・専攻		入学定員	専任教員数					設置基準必要数	
			教授	准教授	講師	助教	合計	第1表	第2表
家政科	家政専攻	90	4	1	1	0	6	4	5
	生活総合ビジネス専攻	70	4	0	0	0	4	4	
	食物栄養専攻	100	3	2	2	0	7	4	
国文科		45	2	2	0	0	4	4	
英文科		45	2	1	1	0	4	4	
合計		350	15	6	4	0	25	25	

学長・副学長・各センター等専任教員数

所属等	学長	副学長	教授	准教授	講師	助教	合計
学長	1						1
副学長		3					3
キャリア教育センター			1		1		2
国際センター				1			1
合計	1	3	1	1	1		7

栄養士養成に必要な教員数に関しても、栄養士施行規則で定める必要専任教員数を充足している。

本学における教員の新規採用及び昇任に関する規程・選考基準等を明確に定め、これに従って新規採用・昇任に関する募集、選考、審査等の諸手続きが行われている。これらの規程・基準等は教授会において定められている。

また、教員の新規採用・昇任に関する人事の進め方の手順に関しては、本学院としての形式が定められている。例えば新任教員を採用する際には、まず採用条件等につき学部の発議に基づいて常任理事会で審議・承認を得、大学運営会議で学内での情報の共有を図り、次いで学科・専攻において候補者を公募し、書類審査と面接等による総合判断を経て、人事委員会による審査を受ける。その後、学院人事委員会において審議した後、常任理事会、教授会の審議を経て大学運営会議に報告され、さらに理事会で承認を得ている。

昇任の場合も、公募の段階を除き同一手順で行っている。

なお、教員の新規採用にあたって教育指導能力については教育・研究業績と併せて面接結果も評価材料とし、加えて学科・専攻において模擬授業を課して選考の参考にしている。

また、昇任の場合は教育・研究の業績のほかに日常の教育・研究指導、管理運営への協力、地域社会への貢献等も考慮して総合的に判断している。

一方、任期期限付き講師及び助教の任期延長については、履歴書・教育研究業績書のほかに学科長等による任期延長推薦書の提出を求め、研究のみならず教育・研究上の指導能力も評価の対象にしている。

4-2-② FD (Faculty Development) をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

FD 活動については、大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会のもとで短期大学部 FD 委員会が密接な連絡を取りながら、全学が一致して組織的に取り組んでいる。令和 2 (2020) 年度は、コロナ禍の影響で定期的な開催はできなかったが、「授業に関するアンケート」を「授業改善のためのアンケート」に名称変更し、授業改善へつなげるという目的をより明確にした。また学生自身の振り返りを促す観点や回答率を上げるための観点から設問項目を見直したほか、実施方法も紙によるものから Web による方法へ改めた。

大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会は、併設大学も含めた各学部代表者のほかに各学部長、教育推進機構長、事務局長が出席して全学の活動に関する計画、実施、評価を行っており、その活動の概要は本学の活動報告書も含んだ全学の活動報告書として毎年公表している。

また、例年前後期ともに全学の教員を対象とした研修会を開催し、全教員が研修を受けるように促しているが、令和 2 (2020) 年度については新型コロナウイルスの影響により、後期にオンライン授業関連の研修会を実施した。

令和 2 (2020) 年度に行われた FD に関する具体的な活動は、以下のとおりである。

① 教員評価制度（教員の自己評価）

平成 25 (2013) 年度から教員評価制度を導入しており、このために「大妻女子大学教員評価規程」及び「教員評価要領」を定め、副学長を委員長として教員評価運営委員会を構成し、評価活動を実施してきた。全教員の教育活動、研究活動、社会貢献活動、管理運営活動について、前年度の活動状況を（研究活動及び地域貢献活動領域については過去 3 年間）評価点数方式で自己評価を行った。この自己評価結果は学科長または研究所長等の所属長を経由して全学的に集計し、グラフ化する等して分析評価している。またこの量的評価と並行して、教育活動に関しては、年度当初に教員が各自の教育目標を設定し、それがどの程度達成できたかを、次年度初めに活動報告書に記載して提出し、さらに問題を改善するための計画を策定することになっている。

このほか令和 2 (2020) 年度のコロナウイルス感染症拡大によるオンライン授業実施に伴い、前期終了時に授業担当の専任教員に対しオンライン授業の教育効果検証を含むアンケートの実施により、前期授業の自己評価を行い、後期以降の授業改善に役立てた。

② 授業改善のためのアンケート（学生による授業評価）

学生が評価者となる「授業改善のためのアンケート」を、全学統一の書式で前期・後期

の各学期終了前に行った。アンケート項目は、授業担当者の授業の進め方、学生の授業への取り組みとその成果、総合的な印象等にわたる 10 程度の設問から構成されている。原則として非常勤教員を含む全教員が担当する全授業（受講者が極端に少ない授業やオムニバスの授業を除く）が評価の対象であり、調査結果は、教育支援グループが基本集計を行っている。集計結果は大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会及び短期大学部 FD 委員会において分析、評価されて問題点を明らかにしている。また、授業担当者は、個々の授業について学生から指摘された問題点、課題を来たる授業等にフィードバックするべく改善策を検討し、授業の質や教授技術の向上を図っている。なお、令和 2 (2020) 年度はオンライン授業に特化したアンケートを行った。

上記のように、FD 活動は大妻女子大学ファカルティ・ディベロップメント委員会を中心に組織的な実施とその見直しを行っている。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

全学的に授業の質の向上を図るには、非常勤教員が担当する授業の質の改善も不可欠であり、学科・専攻ごとに授業アンケート結果を評価、検討するための非常勤教員を含めた検討会等を企画し、教員の資質・能力をより一層向上させるための体制づくりを推し進めていく。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD (Staff Development) をはじめとする短期大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、「学校法人大妻学院職員人事規程」において、専任職員人事の基本となる職種、資格、職位、並びに異動基準及び職員の能力開発 (SD (Staff Development)) のための研修について規定している。また、研修については、「学校法人大妻学院職員研修規則（以下、「研修規則」という。）」を定め、職員の資質・能力向上の取り組みを積極的に実施している。

新入職員に対しては、就任直後に建学の精神をはじめ、学内組織、法人組織、就業規則のほか、本学の財務状況、私学を取り巻く環境等についての「初任者研修」、社会人として求められる基礎的な仕事力の強化を目的とした「社会人基礎研修」を毎年実施している。

初級・中級職員に対しては、大学運營業務に必要な知識・スキルを得るための研修として、データベースソフト活用を目的とした「桐10 中級 I・II 研修」、大学におけるクレームについての必要な知識や対応能力の向上を目的とした「苦情・クレーム対応研修」等必要に応じて職場内研修として実施している。ただし、令和 2 (2020) 年度はコロナ禍での在宅勤務体制等の影響により、対面での研修は実施できなかったため、e-ラーニングコンテンツを利用した研修に振り替えた。令和 3 (2021) 年度以降も多様な勤務体制になることを

踏まえ、e-ラーニングを活用する予定である。

このほか、教員や助手を含めた全教職員を対象にメンタルヘルス研修を、定期的を実施しているが、これらについても、コロナ禍で実施できなかつたため、令和2(2020)年度は「教職員のための個人情報保護研修」をe-ラーニングにより実施した。

また、ハラスメント相談員を対象にハラスメント相談員研修を毎年実施している。

学外研修の事例としては、私学経営研究会、日本私立大学協会、日本私立短期大学協会、私立大学教育研究充実協議会等が主催する各種の研修会、説明会、講習会等に積極的に参加するよう推奨し、参加した職員は直接・間接的に教育支援・学生支援等に活かしている。また、参加した職員からの研修レポートの提出により、研修成果を多くの職員の資質向上に役立つよう努めている。

事務職員については、「学校法人大妻学院職員人事評価規程」に基づき、職員の能力開発に資することを目的とし、一定期間の業務評価、職務遂行に必要な能力及び業務遂行等に求められる行動様式を基本として能力総合評価を行い、昇格、昇任、降格、降任、定年後の再雇用、配属並びに教育訓練の基礎資料として活用している。

評価方法は、各個人が、毎年3月～4月に1年間の目標管理における自己申告書を作成し、上司との面談を行い、次年度の目標設定を行う。また、各グループの管理職は、毎年12月に所属職員の能力評定を実施し、本人と面談を行うことにより、職員の業務意欲を高め、能力の向上を図っている。

なお、中期計画の一環で、令和元(2019)年度から「強く明るく風通しの良い大妻」という組織風土の実現に向けた事務職員アンケートを実施している。令和2(2020)年度にはその結果を踏まえ、若手事務職員と理事長の懇談会を実施した。

また、理事長、学長から年頭所感等機会があるごとに学院運営の方針や中期計画、教育環境の時代の流れ等の発言があり、職務意欲に対する動機付けや意識改革を行っている。

上記のとおり、事務局部門全般において、研修等、管理運営に関わる職員の資質向上の取り組みが組織的に行われており、SD活動が適切に実施されている。

(3) 4-3の改善・向上方策(将来計画)

SD研修については、職能・職級に基づき、スキルアップを実感できるシステムを構築する。中期計画に基づき、まずは役職者を含めた事務職員に求められる能力や行動様式を再検討するため、各職級から3人のメンバーを選出し「スキルマップ作成ワークショップ」を実施し、①研修制度の設計、②必要なスキルや役職者に求めるコンピテンシー、③チームビルディング、専門職職員の必要性等を検討し、令和4(2022)年度までに職員に必要なスキルを明確にし、より充実したSD研修制度とすること目指している。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

(1) 4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

(2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

本学では、教員の研究活動支援のため専任教員全員に個人研究室または共同研究室を、さらに実験系教員には実験室等を備えている。

また平成 30(2018)年度には、総務センターに研究支援室を設置し、人間生活文化研究所との連携のもと研究支援業務を行っている。研究支援室は、科学研究費助成事業やその他外部資金並びに共同研究・受託研究・奨学寄付金に関する事務手続き等を行い、教員が研究に専念できる環境の整備を図っている。

研究推進担当の副学長が人間生活文化研究所長を兼務し、教員の研究活動の活性化のための支援を行っている。

人間生活文化研究所は、文化を主体とした社会との接点を重視しつつ、全学横断的研究拠点を目指しており、人間生活諸問題の基礎的及び応用的な総合研究で成果をあげている。その主な活動内容として、本学教職員、大学院生、研究員に対し、以下のとおり研究助成を行っているほか、科学研究費助成事業申請講座「科研塾」の開催、(令和 2(2020)年度は 3 回予定のところ新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言発令のため 2 回)、科学研究費補助金等の外部資金に関する情報検索システムの提供等を行うことにより、教員組織の研究活動の活性化に寄与している。

令和 2(2020)年度 人間生活文化研究所研究助成（短期大学部）

研究助成	研究課題	採択件数	助成金総額	対象者
共同研究プロジェクト	指定無し	1 件	323 千円	専任教職員
戦略的個人研究費	学長要望	1 件	345 千円	専任教員
	指定無し	2 件	1,820 千円	

科学研究費助成事業申請講座「科研塾」

第 1 回科研塾：令和 2(2020)年 4 月 7 日(火)10 時 20 分～ テーマ：「研究活動スタート支援」 講 師：山倉 健嗣(副学長、人間生活文化研究所長) ※新型コロナウイルスによる緊急事態宣言発令のため中止
第 2 回科研塾：令和 2(2020)年 7 月 2 日(木)16 時 30 分～18 時 テーマ：「科研費申請の進め方」 講 師：山倉 健嗣(副学長、人間生活文化研究所長)
第 3 回科研塾：令和 2 年(2020) 9 月 23 日(水)16 時 30 分～18 時 テーマ：2021 年度公募の改正、近年の審査動向と大改革について 講 師：久保 陽介(一般社団法人先端科学技術研究支援協会 理事長)

また、研究費助成、外部資金獲得のための支援等以外にも、大学専任教員に対して「大妻女子大学国内・国外研修規程」「大妻女子大学サバティカル規程」を整備し、学外研究の支援を行っている。

令和2(2020)年度の研修実績は、国内・国外研修、サバティカルともに該当者がいない。

また、大学附置の研究支援施設としては、人間生活文化研究所のほか、グローバル化の進展に伴い、本学の英語学習の環境を整備し、英語教育をより充実・強化するための「英語教育研究所」、高度情報化社会に対応した教育、研究機能の充実・発展のために必要な図書・雑誌・電子情報等、各種資料の収集・組織化・保管と情報メディアの環境を活用した教育・学習活動の支援と開発業務、情報環境基盤の整備を行っている「総合情報センター」、学生・教職員による地域を対象とした教育・研究活動等を支援・推進している「地域連携推進センター」、教育・研究のさらなる発展のため国際交流を推進する「国際センター」等を設置している。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では、「大妻女子大学学術研究倫理憲章」を定め、本学の学術研究に携わるすべての者が遵守すべき基本的な倫理規範として、この憲章を遵守することを誓約している。また、「研究倫理教育に関する実施要項」を制定し、専任教職員、大学院生、研究員のほか、本学の施設や設備を利用して研究に携わる者全員を対象に、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26(2014)年8月26日 文部科学大臣決定）」及び「大妻女子大学における研究活動の不正行為防止に関する規程」に基づき研究倫理教育を受講するよう研究支援室が管理徹底に努めている。さらに毎年、内部監査室による研究費の使用等に関する監査も実施している。

また、本学の研究倫理に関わる規程等を制定し、厳正な運用が行われるよう管理運営を行っている。

なお、毎年3月に研究倫理に関わる学内研修も実施している。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

経常的な教育研究費については、学生生徒等納付金に対する割合等を考慮しながら、部門別（学部等）の学生数、専任教員数、実験系／準実験系／非実験系等を基礎とした積算単価により算出している。教員研究費については、基本的に専任教員数に積算単価を乗じて、各部門への配分額を決めている。これにより、例えば社会情報学部には令和2(2020)年度55,715千円が配分され、同学部の教育・研究活動に充当されている。なお、附属施設に係る配布予算については、その活動内容に基づいて別途予算枠を設定している。

また、学会出張旅費（上限7万円）や個人研究図書費（上限7万円、助手は4万円）についても配分される。

経常的な費用に含まれない大型の施設・設備等に関する予算については、各部門から前年度の秋口に事業計画調書を提出させ、その必要性、見積金額、希望順位等を参考にして、常任理事会及び拡大常任理事会でその採否を決定している。本事業計画により採択される予算総額は、例年法人全体で17～18億円程度であり、教育研究面の充実を図る上で重要な

予算源となっている。

上記以外に、4-4-①に記載したとおり、教員個人の申請に基づいて、令和2(2020)年度の戦略的個人研究費の採択者大短合わせて32人(短期大学部3人)に、1人当たり約21万円から135万円、総額約2,520万円(短期大学部216万円)を、共同研究プロジェクトの採択件数大短合わせて23件(短期大学部1件)に対し1件当たり約14万円から58万円、総額約857万円(短期大学部32万円)を助成するとともに、国外・国外研修者への助成もしている。

また、令和2(2020)年度の科学研究費助成事業への申請者は大短合わせて63人(短期大学部4人)で、17人(短期大学部0人)が採択されている。そのほか公的研究費、共同研究・受託研究・奨学寄付金等の受入等、研究活動のための外部資金の導入も積極的に行っている。

上記のとおり、大学の目的を達成するために、施設・設備への非経常的支出を含め、教育研究活動への適切な資源配分が行われていると判断する。

(3) 4-4の改善・向上方策(将来計画)

平成30(2018)年度から、事務局に研究支援室を設置した。これまでは、総務センター及び財務センターが人間生活文化研究所と協力し、研究に関わる事務を賄っていたが、外部資金獲得や産学官連携活動等積極的な研究活動の推進を行う業務を一元化するため、研究支援室を設置し運営している。また、委託契約関連や研究倫理等の規程整備も行っている。

研究支援室は研究環境の整備を連綿と図っており、令和元(2019)年度には委託契約関連や研究倫理等の規程整備や事務手続きの改善等を図るための研究者へのヒアリングが研究支援室を中心に行われた。

今後も研究活動支援の充実を図り、教員からの要望や社会からの要請に基づき運営していく方針である。

【基準4の自己評価】

学長は、学長、副学長、学部長、研究科長、事務局長及び事務各部門の部長が構成員となっている「大学運営会議」を毎月1回開催し、その議長として大学を統括している。大学運営会議を通じて、学部間、学部と大学院間、教育組織と事務組織間等の全学的な連携協力の強化、問題意識の共有化が図られ、教授会及び各委員会等の効率的な運営につながっており、学長の適切なリーダーシップのもと、教学マネジメントの機能が維持されている。また、「学長・副学長連絡会」を定期的に開催し、全学的な教育に関する情報交換等を行う等、学長を補佐する体制が整備されている。

教員の配置については、教育目標、教育課程に則した採用、昇任等が学部の規程等に基づき、適切に行われている。職能開発については、教育内容・方法等の改善のためのFD等を学部の教育目標や教育方法に合わせ、効果的に実施している。また、教学関連事項を取り扱う委員会等への事務職員の参画等、教職協働による効果的な大学運営にも取り組んでいる。

職員については、「事務組織規程」に基づき、各事務部門にセンター・グループ等を設置し、教育研究活動の支援、学習の支援及び大学の管理・運営を担うための事務職員、学務助手、TA 等が適切に配置されており、教職協働のもと、大学の教学マネジメントに積極的に参画している。また、SD 研修等、職員の資質向上への取組みも適切に行われている。

研究支援については、研究活動の整備や研究倫理の確立、研究活動への資源配分を適切に管理・運営している。また、研究活動不正や公的研究費の不正使用の防止については、各種規程を整備するとともに教職員対象の研究倫理研修会等のコンプライアンス教育や内部監査を実施している。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

本法人の目的は、寄附行為第3条に、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、女子に対し、恥を知り、広く恩に報いることを基本とする道徳心と、時代の進歩にふさわしい学芸を授け、有為な社会人を育成することを目的とする。」と規定され、この目的に従い、大学院、大学、短期大学部のほか、4つの中学・高等学校を管理運営している。

管理運営方針は、寄附行為及び学則等に定められ、理事会を中心とした管理運営組織が教育組織と連携し、本学の中期計画に沿って、毎年の事業計画に基づく業務改善を推進しており、目的を達成するための体制が整えられている。

理事、監事の役員の任期は、第1号理事（学長）、第2号理事（副学長、校長、事務局長）を除き4年とされ、再任は妨げないと寄附行為では規定されているが、理事会活性化のため、2期8年で交替することを「学校法人大妻学院理事及び監事の任用期限に関する内規」により定めている。

理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督しており、財産の管理・運営、寄附行為や重要な規程の制定・改廃、設置している学校の学部・学科の構成等について審議・決定を行うほか、学則に定める学部・学科の入学定員、授業料改定等重要事項の審議決定を行っている。

理事長は、通常年6回理事会を招集し議長となって適切に運営し、大学教育の継続的な質の保証を図り、主体的な改革・改善により、教育の向上・充実に資することを目指している。

理事会を補佐する体制として、常任理事会及び拡大常任理事会を設置している。

常任理事会は、理事長、学長、副学長、常任理事、事務局長によって構成し、理事会業務のうち本法人の通常業務の運営を担い、業務の迅速化を図るため随時（年約30回）理事長が招集し開催し、経営方針に沿って運営計画や重要課題を審議している。

拡大常任理事会は、理事長、学長、副学長、常任理事、各学部長、各校長、事務局長及び事務局の各部長をもって構成し、月1回理事長が召集し、開催している。

常任理事会が決定した重要事項は、拡大常任理事会において審議することで、経営方針や重要課題が共有され、さらには、教授会及び事務の連絡会によって全学への周知徹底が図られている。

また、理事会傘下に学院全体の将来的ビジョンを展望し中期計画の策定を進めるために、理事長の諮問機関である将来展開委員会を設置し、理事長からの諮問に応じて検討を行っている。

私立学校も「公の性質」（教育基本法第6条第1項）を有し「公共性」が求められており、本学としても、その組織・運営等について法的規制のあることを十分に理解し、大妻女子大学・大妻女子大学短期大学部ガバナンス・コードを令和2(2020)年4月1日に制定、本学ホームページで公開するとともに、本学の運営に必要な諸規程を定め大妻学院規程集に全てを収録している。

本学院の活動に関する社会的説明責任を果たし、公正かつ透明性の高い運営を実現し、構成員による自律的な運営及び教育研究の質の向上に資するために、本学院が有する情報の公開に関して必要な事項について「学校法人大妻学院情報公開規程」を制定し、教育情報、役員に関する情報等を大学及び学院ホームページ等で公開している。

本学院の管理体制は、学校教育法、私立学校法、寄附行為に基づき整えられており、財務情報は「学校法人大妻学院財務情報開示規程」に基づき、毎会計年度終了後2月以内に財産目録等を作成して事務所に備え置くとともに情報公開を行っている。ただし、令和元(2019)年度決算については、新型コロナウイルスの影響により決算手続きが遅れたため、7月20日理事会にて決算承認後、7月21日に財産目録等を備え付けた。

また、組織倫理を確立するため「学校法人大妻学院公益通報規程」を制定し、法令違反等に対する体制を整備している。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

本学は、平成30(2018)年度に創立110周年を迎え、これを機に将来を見据えた中期計画を策定し、使命や目的を再定義し、その実現を図るために以下の施策を講じている。

- ①アクションプランの策定（スケジュール、責任者や推進部門、数値目標）
- ②アクションプランへの共感・周知徹底（中期計画説明会）
- ③進捗管理の徹底（責任者の役割、推進部門の役割、計画の見直しと修正）

進捗を含む中期計画の包括的管理は常任理事会が行い、それに関わる事務は企画・戦略室が担当している。責任者（担当理事、副学長等）は推進部門と連携し、原則として年2回、所定の様式により半期の進捗状況を報告するほか、原則として年1回、所定の様式により次年度の計画（費用概算を含む。）についても、企画・戦略室を通じて常任理事会に報告している。

また、常任理事会は必要に応じて各責任者、推進部門に直接進捗状況等の確認を行い、さらに、理事長は、中期計画の進捗状況等について、適宜、理事会・評議員会に報告し、中期計画に大幅な修正がある場合は、常任理事会及び理事会・評議員会での審議事項となる。

なお、アクションプランについては、毎年度の具体的な計画を策定する際に内容、スケジュール等の改変（廃止を含む。）を、企画・戦略室を通じて常任理事会に提案でき、その際、「基本方針」及び「5年後のビジョン」については変更しないことを原則としている。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

本学の環境保全、人権、安全への配慮に係る体制については、以下のとおり、必要な規程等を制定し、教育機関としての社会公共性を維持するように努めている。

危機管理については、「学校法人大妻学院危機管理規程」を制定、「危機管理マニュアル」「地震対応マニュアル」「危機管理広報マニュアル」等を作成し、全教職員に配付するとともに、学内教職員サイトにも掲載している。令和元(2019)年度においては、役員等を対象とした危機管理広報トレーニングを実施したほか、防災を専門としている本学教員等による防災研修も行った。

また、「学校法人大妻学院防災規程」に基づいて防災対策委員会を置き、毎年定期的に学生、教職員による避難訓練を行っている。各教室等には見やすい場所に避難経路図が提示されており、緊急時の避難に備えている。

さらに、キャンパスの所在地となる千代田区、多摩市とは防災協定を締結し、地域住民に対して、防災備蓄品の管理や避難場所の確保を提供できる体制を整えている。

安全への配慮に関しては、本学の建物は全て建築基準法で定める耐震基準を満たしており安全対策がとられている。また、AED(自動体外式除細動器)を全てのキャンパス(千代田キャンパス 17 台、多摩キャンパス 7 台、加賀寮 2 台)に設置しており、総数は 26 台に及ぶ。設置場所については、体育館の近辺等リスクを考慮して決めている。

環境問題への対応は、環境対策に関する総括・検討・実施・管理・監督を行う理事長(学長兼務)を委員長、副学長、学部長等を委員とした環境対策推進委員会を中心に行っている。令和 2(2020)年度においてはエネルギーの削減目標や管理標準についての検討を行い、キャンパス毎の詳細な月別電気・ガス・水道使用量や消費原単位推移等の提示や学内における環境対策に関する状況周知が図られ、削減目標が共有されている。

また、公害の発生を予防し、本学の学生・教職員及び地域住民の安全確保を目的として環境安全委員会を設置している。各学部から任命された教員と施設管理を担当する部署の職員で構成され、産業廃棄物・薬品の適正処理、薬品の調査、空気環境の測定、下水道水質検査等本学の環境保全体制や検査結果の報告とともに、今後取り組む必要がある事項について諮り、報告、承認された内容については、教授会で報告され、全学を通して環境保全の意識を共有している。

このほかにも、東京都の制度に沿って、地球温暖化対策への取り組み方針等を記載した地球温暖化対策報告書の本学ホームページでの公表や夏季のクールビズ、冬季のウォームビズも毎年実施している。

ハラスメント防止等の対策としては、「ハラスメント防止対策規程」「ハラスメント防止対策に関する指針」を制定して、ハラスメント発生防止の検討を行うほか、本学ホームページへの掲載、『学生生活の手引き』及びパンフレットの配布等、適切な方法で周知している。

また、定期的に研修等を行い、ハラスメントや個人情報保護等の人権問題に関する認識を深めさせることに努めている。

令和 2(2020)年度のコロナ禍の際には、理事長(学長兼務)を議長とした危機管理対策本部会議を随時開催し、学生・生徒・教職員の感染防止対策や対応体制の確立に努めた。

また、令和 2(2020)年 5 月理事会では、大学におけるオンライン授業実施に伴う学生の通信環境等整備のため、学生全員に一人当たり一律 5 万円を学修環境支援特別奨学金として給付する旨決定し実行した。このほかにも本学独自の育英奨学金給付対象者数の拡大等の措置も行っている。

上記のとおり、本学の管理運営のための組織は、法人部門及び事務局部門との連携体制を含めて適切な規模と機能を持っており、危機管理等に係る体制も整備されていると判断する。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

危機管理について、規程やマニュアル等は整備されているが、今後ともマニュアルの見直しや多様な事態を想定した研修機会の充実を行い、法人役員を含め全教職員が緊急事態に備えられる体制を整えていく。

5-2. 理事会の機能

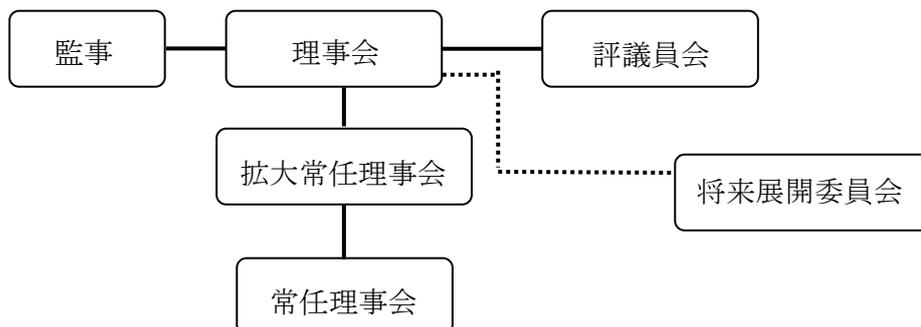
5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学の管理運営組織は、理事会、評議員会、拡大常任理事会、常任理事会等から構成されている。



理事会では、寄附行為で定める法人全体の予算、決算をはじめ、設置する各学校の学部・学科の構成等の重要事項の審議・決定を行う。本学からは、学長、副学長が構成メンバーとして加わっている。理事機能の強化のため、学校法人の運営に関する責任の所在を明確にし、各理事が学校法人の運営に対し積極的に参画する必要があるため、各理事の職務分担を定め運営している。令和2(2020)年度の職務分担は以下のとおりである。

理事長：ガバナンスの統括

理事（学長）：大学教育・入試の統括・改革

理事（副学長）：研究推進、図書、情報、博物館、教員評価、ファカルティ・ディベロップメント(FD)

副学長：学生、国際交流、社会貢献・地域連携、高大接続

副学長：教育推進、キャリア教育、生涯教育、自己点検・評価、多摩校統括

常任理事：財務、寄付・募金、人事計画、危機管理、中長期計画、中高運営、ハラスメント防止

常任理事（事務局長）：総務、人事・労務、広報、事務推進・統括、自己点検・内部質保証、施設設備等整備

理事（学部長）：入試

理事（中高校長）：中高教育・入試の統括・改革

理事（同窓会会長）：卒業生との連携

理事（そのほか）：ガバナンス改革

理事の定数は、寄附行為第5条第1項第1号の規定により11人以上14人以内としており、現在の実数は12人である。その選任は寄附行為第6条第1項第1号から第4号の規定に基づき適切に行われている。理事の理事会への出席状況（委任状による出席者を除く）は90.3%、評議員の評議員会への出席状況（委任状による出席者を除く）は76.3%（令和2（2020）年度）と概ね良好である。理事には理事会開催の7日前までに開催通知を送付し、理事会に出席できない場合は議案毎に賛否の意思表示ができる委任状を提出することとしている。また、予算・決算等の重要案件については事前に資料を送付する等して理事が適切に判断できるよう配慮している。

評議員会は、寄附行為に規定する予算等について、あらかじめ理事長の諮問に応ずるとともに、役員、評議員の解任、解散等の議決機能を果たしている。

令和2（2020）年度においては私立学校法の改正に伴い寄附行為を改正した。

常任理事会は、法人の常務の重要事項を審議し、通常業務の迅速な運営を担っている。なお、本学と法人間の情報共有を図るために、大学運営会議における議案内容については、常任理事会で学長から報告が行われている。

拡大常任理事会は、常任理事会から提出された議案を審議し報告を受ける。その情報は教授会や委員会等で報告され、管理運営方針の徹底が図られている。

法人部門では、学院全体の将来構想に関わる諸課題を検討するため、平成24（2012）年度に理事長の諮問機関として、将来展開委員会を設置している。

事務局部門については、「大妻学院事務組織規程」に基づいて、事務局長のもとに、各事務部門のセンター・グループ等を置き、その業務遂行に必要な職員を配置している。

事務局内の各センター・グループ等における業務連絡や、各種会議等の報告事項、財務計画、人事計画等の情報を、全部門で連絡調整しその共有化を図るために、事務局の各部課長等が出席する月例連絡会を毎月1回開催している。

（3）5-2の改善・向上方策（将来計画）

私立学校の管理運営を取り巻く環境が、今後さらに厳しくなることを踏まえ、役員及び学内役職者に対する学校法人運営に関する研修会等を充実させ、より確実な意思決定の基に法人運営ができるよう理事会等の機能の強化に努めていく。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び短期大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び短期大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

（1）5-3の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び短期大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

寄附行為第 11 条により「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、また第 16 条第 2 項の定めるところにより「理事会が学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」と定めており、理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備している。

理事長は、建学の精神及び教育目的を理解し、本学院の現状を踏まえて、学校法人の公共性を高め、学院経営を先導するリーダーシップと経営責任を果たしている。

理事会は、理事長が招集し議長となって適切に運営し、そのほか、財産の管理・運営、寄附行為や重要な規程の制定・改廃、授業料改定等の重要事項の審議決定を行っている。平成 27(2015)年度には、理事定数を 21 人以上 23 人以内から 11 人以上 14 人以内に大幅に削減し、理事会の活性化と意思決定の円滑化を図った。

また、理事会の補佐機関として常任理事会を設置し、法人の常務の重要事項を審議し、通常業務の迅速な運営を担っている。

教職員の提案をくみ上げる仕組みとして、教員については、教授会、各種委員会、学科会議等での議論や要望書等を通じて、また事務職員については、事務局長及び事務局の部課長で構成する月例連絡会や所属部署における目標管理制度に係る管理職と課員の面談を通じて、意見・ニーズの把握がなされている。将来構想を検討する将来展開委員会や、中期計画の策定のための部会等にも教職員を委員として配置し提案ができる体制を整備している。また、ほかにも例えば中期計画の策定時に学内教職員に対し広くパブリックコメントを求めたり、教職員を対象とした各種アンケートを実施したりする等により、その時々課題に即した提案のくみ上げ等も行っている。例えば、令和 2(2020)年 2 月には事務職員アンケートを実施し集計結果を常任理事会へ報告している。

上記のとおり、法人及び本学の各管理運営機関の意思決定の円滑化を図る仕組みが整えられている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

監事の選任は寄附行為第 7 条において「この法人の理事、職員（学長、校長、教員その他の職員を含む。以下同じ。）、評議員又は役員配偶者若しくは三親等以内の親族以外の者であって、理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する」と規定されており、適切な手続きを経て選任されている。

監事の職務は、寄附行為第 15 条において以下のように定めており、適切に職務を遂行している。

監事は、次の各号に掲げる職務を行う。

- (1) この法人の業務を監査すること
- (2) この法人の財産の状況を監査すること
- (3) この法人の理事の業務執行の状況を監査すること

- (4) この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後2月以内に理事会及び評議員会に提出すること
 - (5) 第一号から第三号までの規定による監査の結果、この法人の業務若しくは財産又は理事の業務執行に関し不正の行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを文部科学大臣に報告し、又は理事会及び評議員会に報告すること
 - (6) 前号の報告をするために必要があるときは、理事長に対して理事会及び評議員会の招集を請求すること
 - (7) この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、理事会に出席して意見を述べること
- 2 前項第6号の請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会又は評議員会の日とする理事会又は評議員会の招集の通知が発せられない場合には、その請求をした監事は、理事会又は評議員会を招集することができる。
 - 3 監事は、理事がこの法人の目的の範囲外の行為その他法令若しくは寄附行為に違反する行為をし、又はこれらの行為をするおそれがある場合において、当該行為によってこの法人に著しい損害が生ずるおそれがあるときは、当該理事に対し、当該行為をやめることを請求することができる。

監事は、「学校法人大妻学院監事監査規程」に基づき、年度毎に監査計画を策定し、内部監査室との連携を図りながら、業務監査、会計監査及び理事の業務執行状況の監査を実施し、監査法人と意見交換を行った上で、監査報告を行っている。また、監事は、理事会、評議員会へ毎回出席し、日常の業務について積極的に意見を述べている。

評議員会は、毎年3回（5月、12月、3月）の定例会議のほか、必要に応じて臨時の評議員会を開催している。評議員の定数は、寄附行為第19条に33人以上42人以内と定められており、令和2（2020）年5月1日現在の評議員数は38人で、規定に基づき適切に選任されている。理事長から評議員会への諮問事項は、寄附行為第21条に以下のとおり定められており、決算及び事業の実績については、毎会計年度終了後2月以内に理事長から報告を受け、意見が求められている。なお、令和元（2019）年度については、新型コロナウイルスの影響により決算手続きが遅れたため、令和2（2020）年7月20日に臨時評議員会を開催して、決算及び事業の実績について報告し、意見を聴いた。

- (1) 予算及び事業計画
- (2) 事業に関する中期的な計画
- (3) 借入金（当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。）及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分
- (4) 役員に対する報酬等（報酬、賞与その他の職務遂行の対価として受ける財産上の利益及び退職手当をいう。以下同じ。）の支給の基準
- (5) 予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄
- (6) 寄附行為の変更
- (7) 合併
- (8) 目的たる事業の成功の不能による解散

(9) 寄附金品の募集に関する事項

(10) その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めるもの

上記のとおり、法人及び本学の各管理運営機関の相互チェックについて適切に機能する体制が整えられている。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

評議員会において活発な意見交換が少ない状況である。今後は、評議員会で活発な意見交換が行われるよう、評議員に対しても研修会や説明会を充実させることに努めていく。

また、監事監査機能の強化の観点から、監事、内部監査室、会計監査人との連携強化を図るため、意見交換等の機会を設けているがさらに充実を図り、より一層の法人運営の適正化に努めていく。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4の自己判定

「基準項目5-4を満たしている。」

(2) 5-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

中期計画で予定される数々の教学面の改革も、それを支える財務基盤が健全で安定的なものでなければ画餅に帰すとの認識から、今次中期計画の策定にあたって、本学院を取り巻く内外の環境を分析した上で、令和元(2019)年度から10年間を対象期間とする財務シミュレーションを作成したが、令和2(2020)年度においては、令和元(2019)年度の決算を踏まえて改定を行った。

財務計画については、この財務シミュレーションの結果を踏まえて、常任理事会で策定されている。

また、令和元(2019)年度に策定された財務計画においては、適切な財務運営の維持のため、支出超過転落の回避と令和6(2024)年度減価償却引当特定資産引当率50%以上が目標として設定された。

なお、部門計画予算（施設や設備、教育への投資等支出のための予算）については、この財務計画に沿って予算規模を決定している。

部門計画予算として各部門から申請された案件については、事務局長、財務センター、企画・戦略室により現地視察やヒアリングが行われ、その結果に基づき常任理事会及び拡大常任理事会にて採否が検討されており、予算の決定過程においても適切な財務運営がなされている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

大妻女子大学短期大学部

本学は外部負債に一切頼らない無借金経営を長期に亘って保持しており、安定した財務基盤を確立している。貸借対照表関係の流動比率、固定比率、基本金比率、総負債比率をみても、平成 25(2013)年度以降いずれも全国大学法人（除く医科歯科系）平均に比べ高い傾向を示している。

法人全体としては平成 27(2015)年度からの新会計基準による経常収支差額及び基本金組入前当年度収支差額は一貫してプラスを維持しており、収支は安定的に推移している。

しかし、部門別にみると短期大学部部門では平成 27(2015)年度以降、経常収支差額及び基本金組入前当年度収支差額は一貫してマイナスとなっている。そのため、平成 29(2017)年度入学生から学費を改訂し、経常収支差額のマイナス幅は縮小傾向にあったが、令和 2(2020)年度の新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた学生たちを救援するために、全学生に学修環境支援特別奨学金として一人 5 万円の給付を行うと共に、本学独自の奨学金給付拡大（例年大短合わせて 33 名対象を 150 名に拡大）、パソコンの無償貸与（大短合わせて 367 台）等の施策を実施したことにより、令和 2(2020)年度決算における経常収支差額は、前年度に比べ約 1 億円増の支出超過となった。なお、大学と短期大学部は自己評価において別々に取り扱われるが、本学では大学と短期大学部は一体で管理・運営されており、合わせて評価すると健全な運営がなされている。

平成 27(2015)年度～令和 2(2020)年度 収支状況 (千円)

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
経常収支差額(法人)	788,655	93,225	301,698	272,626	644,829	▲70,934
経常収支差額 (短期大学部)	▲75,807	▲237,635	▲153,774	▲67,862	▲56,083	▲145,340
基本金組入前収支差額 (法人)	1,071,747	122,355	7,231	478,637	818,416	295,472
基本金組入前収支差額 (短期大学部)	▲75,444	▲236,803	▲186,570	▲62,751	▲55,859	▲125,657

令和元(2019)年度、令和 2(2020)年度には「私立大学等改革総合支援事業」と関係の深い「教育の質に係る客観的指標」の得点が初年度の平成 30(2018)年度との比較では上昇し、補助金受給額の増加となった。また、平成 30 年(2018)4 月には研究に係る外部資金獲得を目指し総務センター内に研究支援室を立ち上げた。

さらに同年、本格的な寄付募金を開始するために財務センター内に寄付・募金グループを設置し、寄付金収入増加のための基盤を整えた。平成 30(2018)年度に実施した大妻学院創立 110 周年記念事業寄付金では目標額を超え約 3,478 万円となった。また、古本募金、大妻未来募金の実施、遺贈・相続財産寄付制度の導入とともに、寄付者には所得控除、税額控除制度を利用できるよう配慮している。これらにより、卒業生（個人）からの寄付件数は、以下のとおり年々増加している。

卒業生寄付者の推移

年度	H30	R1	R2
件数	32	38	373
寄付金額	567,700 円	1,718,000 円	6,225,000 円

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

財務計画における数値目標については現状支出超過転落の回避と令和6（2024）年度減価償却引当特定資産引当率50%以上をあげるにとどまっており、今後は、財務シミュレーション結果に基づき、経費の圧縮施策、配布予算や部門計画予算（配賦外）をより精緻に策定できるよう体制の整備に努めていく。

また、寄付金については、新規制度立ち上げ、既存制度見直し等により増収に努めるとともに、関係部署と連携して積極的な広報活動を行うことで潜在的寄付者の共感を高め、寄付者基盤の拡充を図っていく。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

「基準項目5-5を満たしている。」

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

本学の会計処理は、学校法人会計基準及び「学校法人大妻学院経理規程」「経理規程施行細則」をはじめとする諸規程に基づき適正な会計処理を行っている。

本学と併設の大妻女子大学及び4つの中学高等学校の会計処理も諸規程に従い、日常の現預金の入出金は各キャンパス、各中高事務室において行っているが、その会計処理及び帳簿管理については千代田校財務センターにおいて一元管理しており、執行の適正性を常に確保している。

また、各学部、キャンパス等において緊急に対応が必要な経費が生じた場合、理事長もしくは常任理事会や事務局長に稟申する稟議制度も確立されており、不明朗な支出・支払が発生することはない。

会計処理の内容については、監査法人による定期的な監査を受け、指導に従っている。

予算は、日常的な教育研究に充当される配布予算と事前の申請に基づき審査される部門計画予算及び事務執行経費で構成されている。前年度の9月に学部等から部門計画予算の申請を受け、法人の財務計画を勘案し、常任理事会で協議・調整の上、12月の拡大常任理事会で審議・承認を得ている。

また、配布予算については、学生数・教員数等の学内の基準に従い学部等毎に算出された後、当該年度5月の拡大常任理事会で審議・承認を得ている。

この部門計画予算及び配布予算（原案）、事務執行経費等を積算し、学院全体の次年度予算を編成し、3月の評議員会及び理事会の議を経て承認を得ている。

年度内の予算執行状況については予算管理システム(Dr. Budget)により、学部等の所属長及び各所属の予算責任者はリアルタイムで確認することができ、当初予算の超過に注意を払っている。

大規模修繕工事や高額教育機器の購入等において、詳細な経費内訳が判明することにより当初の勘定科目に大きな金額の相違が生じる場合は、毎年度10月末の実績に基づき、その後の予算執行を勘考して更正予算を作成し、評議員会及び理事会の議を経て承認を得ている。

資産運用については、資産の安全かつ効率的な運用のための運用指針や運用手続き等を定めた「学校法人大妻学院資産運用規程」や債券及び金銭信託について必要な事項を定めた「学校法人大妻学院債券運用規程」に基づき行われている。また、資産運用計画の企画・立案等については、理事長、財務担当常任理事、事務局長、財務センター部長、財務グループ課長による資産運用会議で検討している。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学では、私立学校振興助成法第14条で定める監査法人による会計監査及び監事による監査並びに法人内に設置した「内部監査室」による監査を実施している。監査法人による監査は毎年度4回（9月、12月、4月、5月（決算））に分けて実施しており、4中高を含め各キャンパスでの実査も行い、その時間数は令和2（2020）年度では延べ937時間に及んでいる。また、期中監査において理事長や常任理事とディスカッションを行い、本学の経営方針、将来構想等、経営活動に関わる情報についても意見交換が行われている。

監事は、5-3-②で記述したとおり業務及び財産の状況並びに理事の業務執行の状況について監査を行い、期中では監査の概要、決算期では監査法人と意見交換をした上で、監事の監査報告書を作成している。また、監事は内部監査室とも意見交換を行う等して連携体制を整えている。

内部監査室は、本学院の運営諸活動の遂行状況を合法性及び合理性の観点から客観的に検討及び評価し、当該検討及び評価の結果に基づく情報の提供並びに改善及び合理化のための助言、提案等を行うとともに、日常の業務や過年度の会計処理の適正性等をチェックしている。内部監査室の室員については理事長が学内の事務職員の内から適任者を任命する形で組織されており、学内事務部署から独立した立場で監査を行っている。

(3) 5-5の改善・向上方策（将来計画）

監査法人の監査や内部監査室の監査等は適正に実施されているが、今後も引き続き学校法人会計基準、本学の経理規程等に準拠して適正な会計処理が行えるよう、会計担当者の更なる知識の向上を図るため、外部研修会等にも積極的に参加させ業務に反映できるように努めていく。

【基準5の自己評価】

本学では、理事会の決定を踏まえ、中期計画及び年次事業計画に基づいて運営されており、関連諸規程を遵守し、経営の規律と誠実性が担保されている。

管理運営は、最高意思決定機関である理事会の決定を踏まえ、常任理事会、拡大常任理事会、大学運営会議が機能し、使命・目的達成に向けて業務を執行している。

財務運営については、大妻学院中期計画及び財務シミュレーション等に基づき総合的な

財務基盤と収支バランスを図り、法人全体として安定した財務運営を行っている。予算執行についても必要な規程等を整備し、適正な会計処理を実施している。会計監査体制及び実施については、監査法人、監事により適切に実施されている。また、内部監査室を配置し、内部監査を実施するとともに、理事、監査法人、監事、内部監査室による情報交換を行うことにより法人及び本学の管理運営の円滑化と相互チェックの強化を図っている。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では学則第 2 条の 2 において、「本学は、教育研究水準の向上を図り、そ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い、その結果を公表するものとする。」と規定しており、それに則り、内部質保証に関する全学的な方針として「内部質保証の方針」を定めている。同方針は、内部質保証の目的、内部質保証の推進に責任を負う組織、本学全体及び各部門における自己点検・評価、教員の活動における自己点検・評価の項目から構成されており、内部質保証の目的について「本学は、教育目標の実現に向けて、教育研究活動等の状況並びに組織、施設の運営状況及び財務状況について、恒常的な自己点検・評価を行い、質の向上を図るとともに、それらの状況が適切な水準にあることを自らの責任で社会に説明する。」と定義している。

また、内部質保証に関する全学的な方針は、組織体制とともに本学ホームページに掲載し、学外に対し広く公表している。

内部質保証のための恒常的な組織として、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」に基づき大妻女子大学自己点検・評価委員会を設置している。

この委員会の任務は、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第 4 条に規定されているとおり、内部質保証の方針策定と推進、自己点検・評価の実施基準及び評価指標の策定、学生の代表者や地域社会、産業界等からの意見聴取、各部門（大学院、各学部、短期大学部、人間生活文化研究所、大学各附属施設及び事務組織の各部署等）から提出された自己点検・評価活動等に関する報告書の検証と改善の徴求、本学全体の自己点検・評価報告書の作成と公表等である。

なお、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第 3 条に規定されているとおり、自己点検・評価に関する日常的な実務は各部門が担当することとしており、自己点検・評価を行う項目については委員会で定めた項目を基準とし、細目については委員会の示す基本方針等に基づき実施することとしている。また、各部門等において実施された自己点検・評価活動の結果は、隔年毎に自己点検・評価活動に関する報告書としてまとめ、自己点検・評価委員会に提出することとなっている。

大妻女子大学自己点検・評価委員会は、「内部質保証の方針」の中で内部質保証の推進に責任を負う組織として明確に規定されており、その委員長には学長が充てられている。

なお、この委員会は、学長のほか、副学長、大学院の研究科長及び専攻主任、各学部長、人間生活文化研究所長、総合情報センター所長等附属施設長、事務局長、事務部の全部長等、各部門においてマネジメントの中心となる者によって組織されており、各部門の責任体制を考慮した委員の構成としている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

内部質保証における学外からの意見聴取について、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第4条第3号で規定されているとおり、自己点検・評価の客観性、公平性を高めるため、学生の代表者や地域社会、産業界等との意見交換機会を設けることとしている。しかし、学生の代表者や産業界とは内部質保証の一環でこれまで実施してきたものの地域社会との意見交換については、本規程に沿った取り組みとしては実施できていない。それを踏まえ、令和3(2021)年度は、地域社会との意見交換会を実施することとし、その際のテーマも令和3(2021)年度の前期に行う大妻女子大学自己点検・評価委員会において決定することとしている。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 6-2の自己判定

「基準項目6-2を満たしている。」

(2) 6-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学の自己点検・評価は組織体制図にあるとおり、授業科目レベル、教育課程レベル、機関レベルにおいて、自主的・自律的な自己点検・評価を実施している。

まず授業科目レベルでは、教員の毎年度の諸活動について、活動報告書(ティーチング・ポートフォリオ)等を用いて、教員評価の形式で自己点検・評価を実施している。

次に教育課程レベルでは、既述の各部門が内部質保証に責任を負う組織である大妻女子大学自己点検・評価委員会が策定した自己点検・評価の実施基準及び評価指標に則って、それらを測定するのに適した方法により、自主的・自律的な自己点検・評価を実施している。なお、実施した結果については、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第3条第3項に則り、隔年毎に自己点検・評価活動等に関する報告書を取りまとめ、自己点検・評価委員会に提出することとしている。

続いて機関レベルでは、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第4条第5号にあるとおり、各部門から提出された自己点検・評価活動等に関する報告書に基づいて、本学全体の自己点検・評価報告書を作成することとしており、この活動が機関レベルの自己点検・評価となっている。

上記のとおり、各レベルにおいて、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を実施している。

授業科目レベルの自己点検・評価は、既述のとおり教員評価を用いており、教員評価要領に従い毎年実施している。主たる教員評価の項目である教育活動領域の評価方法は、量的、質的な点検のほか、授業評価に基づく点検評価を採用しており、「授業改善のためのアンケート」の結果をエビデンスとしている。

次に教育課程レベル、機関レベルの自己点検・評価は、アセスメントプラン等を活用し

て作成された自己点検・評価活動等に関する報告書に、根拠となる規程や資料等が掲載されており、エビデンスに基づく自己点検・評価が行われている。

また、教育課程レベル及び機関レベルでは、自己点検・評価活動から抽出された課題については、「内部質保証確認シート」にまとめているが、そこでも根拠資料が明示されており、エビデンスに基づく自己点検・評価が行われるよう様々な面で工夫されている。

上記のとおり、各レベルにおいてエビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的に行っている。

授業科目レベルの自己点検・評価（教員評価）結果は、社会への説明責任を果たすため、各部門の評価結果を全学で取りまとめ、統計的に集計したものを学内には大学運営会議を通じて教授会で共有し、学外には本学ホームページで公表している。

次に教育課程レベルの自己点検・評価結果は、各部門の長が委員を構成している大妻女子大学自己点検・評価委員会において、課題及び改善向上計画を含めて共有している。

続いて機関レベルの自己点検・評価結果は、教育課程レベル同様、大妻女子大学自己点検・評価委員会において、本学全体の自己点検・評価報告書として学内で共有した後、本学ホームページに掲載することで広く社会に公表している。

なお、本学ホームページについて、社会から本学の自己点検・評価の結果にアクセスしやすいよう、令和2（2020）年度に大学点検・評価のページを設け、それに関連する内部質保証の方針・体制、自己点検、認証評価を配置する等サイト構成を見直した。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

平成 27(2015)年度に IR 活動を担う部署として IR 室が設置されたが、その後平成 30(2018)年度に企画・戦略室を新設し、その機能を継承したが、平成 30(2018)年度以降多くの調査等を新規に実施しており、IR 活動が急速に活発化してきている。

平成 30(2018)年度以降に新規に実施した IR 活動の例

<平成 30(2018)年度>

- ・財務シミュレーションの実施
- ・ファクトブックの作成

<令和元(2019)年度>

- ・卒業後アンケートの実施
- ・教学比較 IR コモンズへの加入
- ・教学比較 IR コモンズによる学生調査への参加
- ・事務職員アンケートの実施
- ・産業界、学生との意見交換会

<令和 2(2020)年度>

- ・事務職員アンケートの結果を踏まえた懇談会の実施
- ・BI ツールの導入

IR 活動の結果については、本学院の将来構想を担う将来展開委員会や、教学マネジメントを担う大学運営会議や短期大学部学科長会議、内部質保証に責任を負う大妻女子大学自

己点検・評価委員会等に適宜提示しており、本学院や本学がおかれている現状の把握、さらには改善活動に活かしている。また学内教職員サイトには IR に関する多くの情報、具体的には上記に挙げたアンケートの報告書やファクトブック等を掲載しており、本学教職員であれば容易にその内容を確認できるような仕組みが構築されている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

IR に係る調査等は急速に増えており、主要な会議等への IR の成果の提示も進んでいるが、実際の施策とのつながりという観点ではいまだ不十分である。

それを解消するために、令和 2 (2020) 年度からは、主要な会議での提示にとどまらず、会議の場で関心を示した学部に対して、IR 担当者が直接説明する機会を複数回設けたところ、情報の受け手側である学部が意思決定に活用できる情報をより正確につかむことができた。

令和 3 (2021) 年度からは、そこで得た情報に基づき作成した IR 情報を、教学マネジメント体制を担う組織である大学運営会議や短期大学部学科長会議に提示していく方針である。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学科、専攻課程等と短期大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 6-3 の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

自己点検・評価委員会による自己点検・評価は、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第 2 条に記載のとおり、学則第 2 条の 2 の規定に基づき行うこととされている。

学則第 2 条の 2 では点検・評価の目的について、「教育研究水準の向上を図り、本学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い」と定義している。

学則で述べられている「本学の目的及び社会的使命」に添って 3 つのポリシーは定められており、3 つのポリシーを起点とした点検・評価が行われている。

また、自己点検・評価活動から抽出された課題については、自己点検・評価委員会において対応が組織的に検討されている。

機関レベル、教育課程レベルの自己点検・評価により抽出された課題は、最終的には「内部質保証確認シート」にまとめられ自己点検・評価委員会に提出される。自己点検・評価委員会は提出された内部質保証確認シートにより課題や改善・向上方策を確認し、対応方針を示している。

この確認シートには、所管会議や担当事務部門を記入する欄があるほか、到達目標や計画、達成状況等を記す欄が設けられており、PDCA サイクルが回しやすい形に工夫されている。

このように、内部質保証のための学科、専攻等と本学全体の PDCA サイクルについての仕

組みが確立し、機能している。

前回認証評価において向上・充実のための課題とされた事項は、シラバスについて、科目によって記述のばらつきがみられ、学生にとってより分かりやすいものとするようその解消が望まれるということであった。

この点については、シラバス執筆依頼時に課題を改めて周知すると同時に、毎年度シラバス執筆要領を充実させることで解消を図っている。

さらに中長期的な計画に基づいた内部質保証の仕組みに関しては、中期計画アクションプランの中に「教育プログラムの質保証のためのPDCAサイクル確立」を基本方針とした計画があり、これに基づき内部質保証を確立するための施策が実行に移されている。

なお、自己点検・評価によって抽出された課題については、中期計画との関連性の確認が自己点検・評価委員会において行われている。確認の結果、中期計画案件と判断された課題については自己点検・評価委員会から中期計画の責任者にその対応が委ねられ、責任の所在が曖昧にならないよう整理されている。

このように、本学中期計画は認証評価等の結果を踏まえて策定されており、また、その中期計画に基づいて内部質保証が行われ、運営の改善・向上が図られている。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

現在は隔年で作成している全体の自己点検・評価報告書や、短大の自己点検・評価活動等に関する報告書で挙げられた課題について、内部質保証確認シートを活用し、進捗状況を確認している。一方、中期計画においても、類似する課題についてアクションプランを立て、進捗状況を確認しているため、部門によっては重複感がある。

そのため、令和3(2021)年度中には、自己点検・評価活動と中期計画を整理し、PDCAサイクルの機能性をさらに高めるための方針を常任理事会において決定する。

【基準6の自己評価】

本学では、内部質保証に関する全学的な方針について、「内部質保証の方針」に定めており、本学全体、各部門及び教員の活動における自己点検・評価について明確にしている。また、内部質保証のための恒常的な組織として自己点検・評価委員会を設置している。同委員会では、各部門から提出された自己点検・評価活動等に関する報告書の検証と改善の徴求、本学の自己点検・評価書の作成と公表等を行っている。さらに、教育課程レベル及び機関レベルの自己点検・評価活動においては「内部質保証確認シート」等のツールが用意され、PDCAサイクルを回しやすいよう工夫している。

IRについても、特に平成30(2018)年度以降多くの調査等を新規に実施しており、急速に活性化してきている。IR活動の結果は学内の会議に適宜提示され、本学院や本学がおかれている現状の把握や改善活動のため活用されている。また学内教職員サイトにはIRに関する多くの情報が掲載されており、本学教職員間で情報共有する仕組みが構築されている。

本学の内部質保証の仕組みの改善等については、中期計画アクションプランに基づき実施されており、中期計画に基づいた内部質保証の仕組みが構築されている。