

令和 5 年度 大妻女子大学
自 己 点 検 ・ 評 価 報 告 書

令和 7 (2025) 年 2 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	1
基準 2	内部質保証	5
基準 3	学生	12
基準 4	教育課程	41
基準 5	教員・職員	52
基準 6	経営・管理と財務	65

I. 日本高等教育評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的

1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映

①学内外への周知

②中期的な計画への反映

③三つのポリシーへの反映

④教育研究組織の構成との整合性

⑤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学内外への周知

本学の目的について、学則第 1 条に「本学は教育基本法に基づき、学校教育法の定めるところに従い、広く知識を授けると共に深く専門の学芸を教授研究して、応用的能力の展開と人格の完成に努め、高い知性と豊かな情操を有する女性の育成を目的とする」と規定しており、学生生活の手引きや履修ガイド、大学案内、大学ホームページに掲載し、学生や学外関係者などの学内外に周知している。

各学部・学科の教育研究上の目的については、大学設置基準第 2 条に基づき、大学学則第 3 条の 2 に規定しており、履修ガイドや大学案内、大学ホームページに掲載し、学内外に周知している。

本学大学院については、大学院学則第 1 条に「本学大学院は、建学の精神に則り、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする」と規定しており、大学院要覧や大学ホームページに掲載し、学内外に周知している。

研究科・各専攻の教育研究上の目的については、大学院設置基準第 1 条の 2 に基づき、大学院学則第 6 条の 2 に規定しており、大学ホームページに掲載し、学内外に周知している。

また、平成 31(2019)年 3 月に本学院創立 110 周年を機として策定した 10 年間（令和元(2019)～令和 10(2028)年度）の中期計画において、本学院の「使命」及び本学の「教育目標」を次のとおり設定した。これらは、寄附行為に規定している建学の精神及び学則に規定している目的について、現代的な状況を踏まえて分かりやすく展開したものであり、中期計画の冒頭に記載しているほか、履修ガイドや大学院要覧、大学案内、大学ホームページに掲載し、学内外に周知している。教職員や役員に対しては、教職員対象の「中期計画説明会」「学院方針説明会」などの説明会を実施しているほか、中期計画の進捗状況を理事会等に報告する中で、本学院の建学の精神及び本学の目的に基づく「使命」「教育目標」の周知に努めている。

【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。

②中期的な計画への反映

現行の中期計画策定時に、本学院の「使命」及び本学の「教育目標」の見直しも併せて実施した。「使命」「教育目標」を中期計画の冒頭に記載し、それらを達成するための計画を策定している。「使命」「教育目標」が、それぞれ本学院の「建学の精神」及び「本学の目的」に基づいていることから、「本学の目的」等は中期計画に反映されている。

例えば、使命の二つ目「女子教育に積極的な役割を果たす教育・研究活動」に基づき、中期計画の「5つの戦略ドメイン」における「『教育と研究の大妻』へ一段のギアアップ」を設定している。

なお、中期計画策定時、令和元(2019)～令和5(2023)年度を前期、令和6(2024)年～令和10(2028)年を後期とし、後期中期計画については令和4(2022)年度から検討することになって、本学院の発展・存続に真に必要なかつインパクトの大きいものに重点化するという方針のもと、同年度末から後期中期計画の検討を開始した。その検討過程においては、「使命」「教育目標」はもちろんのこと、「5つの戦略ドメイン」等も引継いだ上で重点化しており、「本学の目的」等は後期中期計画においても反映されている。

③三つのポリシーへの反映

大学全体の三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）については、本学の「教育目標」を踏まえて策定している。「教育目標」が「本学の目的」に基づいていることから、「本学の目的」は三つのポリシーに反映されている。ディプロマ・ポリシーを例に挙げると、以下の表のとおりである。

ディプロマ・ポリシー(DP)	DP と特に関係が深い教育目標
1. 社会の全体像を理解できる深く幅広い知識と教養を修得し、変化する 21 世紀の社会環境に対して、新たな課題を見出し主体性、創造性を持って問題を解決していく能力	・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. 他者との支え合いの中で作られていく個々人の自己決定力を身につけ、社会の構成員としての自覚を持って、修得した知識と技術を積極的に活用していく能力	・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. グローバル化した社会において、コミュニケーション力を駆使し、自己の未来を切り開いていく能力	・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。
4. 講義、演習、卒業論文等の作成を通して学部、学科、専攻の専門的知識・技術を修得し、社会集団において中核的・指導的な役割を果たしていく能力	・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。

また、各学部・学科及び研究科・各専攻の三つのポリシーについては、学校教育法施行規則第 165 条の 2 に基づき、それぞれの「教育研究上の目的」を踏まえて策定している。

④教育研究組織の構成との整合性

本学における教育研究組織については、本学の目的及び各学部・学科の教育研究上の目的を達成するために、大学学則第 3 条に規定しているとおり、5 学部 11 学科で構成し、家政学部には被服学科、食物学科（食物学専攻、管理栄養士専攻）、児童学科（児童学専攻、児童教育専攻）、ライフデザイン学科の 4 学科、文学部に日本文学科、英語英文学科、コミュニケーション文化学科の 3 学科、社会情報学部には社会情報学科（社会生活情報学専攻、環境情報学専攻、情報デザイン専攻）の 1 学科、人間関係学部には人間関係学科（社会学専攻、社会・臨床心理学専攻）、人間福祉学科の 2 学科、比較文化学部には比較文化学科の 1 学科を設置している。家政学部、社会情報学部、人間関係学部は、カリキュラムそのものが実学的な要素を強く持ち、文学部、比較文化学部は、留学体験等の実践教育を推進するほか、女性の自立や国際性、社会性の涵養等に注力している。なお、令和 6 (2024) 年 3 月には、社会からの要請に対して実学教育の更なる推進を以て応えるため、データサイエンス学部データサイエンス学科の設置認可申請を行った。また、既存の学部については、学部単位の中期計画として「将来ビジョン」が常任理事会に提出され、教育研究組織の構成に係る検討が進められている。

また、本学大学院については、その目的及び研究科・各専攻の教育研究上の目的を達成するために、大学院学則第 6 条に規定しているとおり、修士課程・博士後期課程として人間生活科学専攻と言語文化学専攻、修士課程として現代社会研究専攻と臨床心理学専攻の 4 専攻で構成する人間文化研究科を設置している。

加えて、人間生活文化全般に関する調査・研究等を担う組織として人間生活文化研究所を置いているほか、本学の目的等をより効果的に達成するために、附属施設として、図書館、寄宿舍、健康センター、心理相談センター、学生相談センター、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けている。

⑤変化への対応

本学院の建学の精神は、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、国内では、①少子化の進行②人生 100 年時代の到来③ICT（情報通信技術）活用の高制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—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、本学院創立 100 周年である平成 20(2008)年と 110 周年である平成 30(2018)年には、本学院の建学の精神及び本学の目的に基づく「使命」「教育目標」を検証し、機動的に見直してきた。その後も社会は急激な変化を続けており、来る Society5.0 に向けたデジタル人材の育成や、それに伴う共生社会の担い手の養成をすべく、「使命」「教育目標」を踏まえて教育研究組織の改組を構想・推進している。

また、教育研究上の目的を踏まえて策定されている各学部・学科及び研究科・各専攻の三つのポリシーについては、毎年産業界及び地域社会との意見交換会を実施し、聴取した意見等を参考に必要に応じて教育研究上の目的及び三つのポリシーを見直している。直近では、令和 5 (2023)年度に人間関係学部のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーについて、大学運営会議での審議を経て変更した。

【基準 1 の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・(1-1-④) 教育研究組織の構成に係る検討を行い、社会からの要請を把握した上で本学の目的等を踏まえて、データサイエンス学部の設置認可申請を行ったことは評価できる。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・(1-1-②) 中期計画において、各学部・学科、研究科・各専攻の項目がないことから、教育研究上の目的については、直接的には中期計画に反映しているとはいえない点は課題である。
- ・(1-1-③) 本学の目的及び教育研究上の目的と三つのポリシーとの一貫性、各ポリシー間の整合性及び各学部・学科間の統一性（全学ポリシーや全学共通科目ポリシーも含む）等について、令和 3 (2021)年度に全学的に見直して以来、点検を実施していない点は課題である。
- ・(1-1-③) 教育研究上の目的に関連して「養成する人材像」について、法定事項ではないものの、学部・学科等の設置申請の際に情報として求められるため、全学的に定

めておく必要がある。

- ・(1-1-④) 多くの附属施設を設置しているが、本学の目的を達成するためにそれぞれが適切に機能しているかどうかについての組織的な検証が不十分である点は課題である。
- ・(1-1-⑤) 本学の目的、各学部・学科及び研究科・各専攻の教育研究上の目的並びに三つのポリシーについて、それらの適切性を検証する仕組みを整備していない点は課題である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・(1-1-②) 各学部の中期計画として「将来ビジョン」があるので、教育研究上の目的を踏まえたものになっているか確認の上で検討を進める。
- ・(1-1-③) 三つのポリシー等を検証する会議体において、見直しの必要性が認められた場合は、点検を実施し、必要に応じて改正する。また、学生はもちろんのこと、認証評価や設置申請など対外的にも説明ができるよう、本学の目的及び教育研究上の目的と三つのポリシーとの関係（各ポリシー間の関係も含む）を視覚的に確認できるような資料を作成する。
- ・(1-1-③) 各学部・学科、研究科・各専攻において、教育研究上の目的に基づく「養成する人材像」を設定する。
- ・(1-1-④) 中期計画に基づき、附属施設の自己点検・評価を毎年度実施し、その結果を踏まえて改編、廃止、新設の検討を進める。
- ・(1-1-⑤) 本学の目的、各学部・学科及び研究科・各専攻の教育研究上の目的並びに三つのポリシーを検証する会議体を定め、会議体の規定に反映させる。

基準 2. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(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）

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

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、大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、「内部質保証の方針」は、組織体制と共に大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、大学全体の自己点検・評価報告書の作成と公表等である。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、各附属施設長、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。

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

(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）

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【図表1】組織体制図にあるとおり、教職員・授業レベル、部門レベル、大学レベルにおいて、自主的・自律的な自己点検・評価を実施している。

教職員・授業レベルでは、教員は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、事務職員は業務管理表・自己申告書を用いて自己点検・評価を実施している。また、教員評価については、教員評価要領に従い毎年実施している。教員評価の主たる項目である教育活動領域の評価方法は、量的、質的な自己点検のほか、「授業改善のためのアンケート」に基づく点検評価を採用している。

部門レベルでは、「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、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実施している。具体的には、各学部・学科・専攻については、大学運営会議で共有されるIR情報をもとに、各アセスメントプランに基づいて、また、事務局については、毎年度の「業務改善・向上報告書」の作成を通して、それぞれ自己点検・評価を実施している。

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、3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。なお、事務局の「業務改善・向上報告書」については、毎年度提出している。

大学レベルでは、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第4条第1項第4号及び第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を検証し、大学全体の「自己点検・評価報告書」を作成することとしており、この活動が大学レベルの自己点検・評価となっている。

部門レベル、大学レベルの自己点検・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。

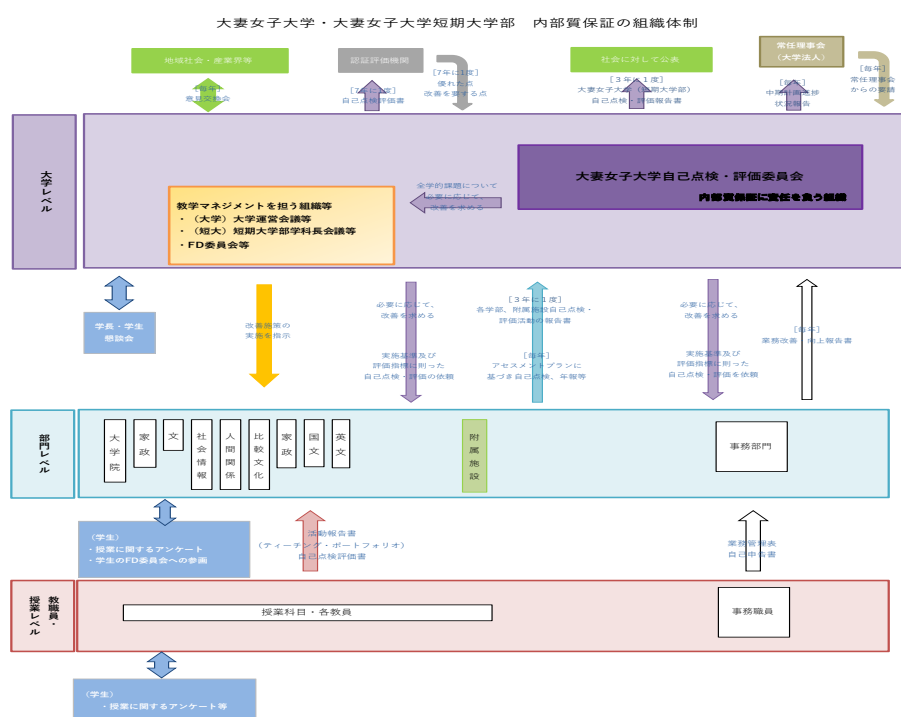
上記のとおり、各レベルにおいて、エビデンスに基づく、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を定期的実施している。

なお、教職員・授業レベルの自己点検・評価である教員評価の結果は、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大学運営会議を通じて教授会で共有し、大学ホームページに掲載している。

部門レベルの自己点検・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。

大学レベルの自己点検・評価結果は、部門レベル同様、大妻女子大学自己点検・評価委員会において、3年に一度、大学全体の「自己点検・評価報告書」として学内で共有し、大学ホームページに掲載している。

【図表 1】



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

IR活動を担う部署として、企画・戦略室が設置されており、IR担当が中心となって行っている。分析した結果については、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う常任理事会や、本学院の将来構想を担う将来展開委員会、教学マネジメントを担う大学運営会議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、改善活動に活かしている。また学内公開用サイト（DocuShare）にIRに関する情報を掲載し、本学教職員はいつでもそれらの内容を閲覧することができるようになっている。

2-3. 内部質保証の機能性

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

③内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性

(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）

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

学生の意見・要望を把握するため、「学修成果に関するアンケート」「卒業後アンケート」「新入生意識調査」「卒業時アンケート」「学生生活実態調査」等を実施し集計・分析を行い、大学運営会議で適宜提示している。これらの結果については、教育課程の編成や三つのポリシーの適切性検証などに活用している。

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

ア. 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。

イ. 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、教育課程等の検証や大学運営の改善・向上に活用している。

ウ. 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、毎年、学長と学生との懇談会を行っている。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、学友会の主催でア

ンケートを実施し、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ている。

令和5(2023)年度の学生代表のメンバーには、学友会長や執行部、文化祭やスポーツフェスティバル執行部等が参加し、各自の活動報告や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が主なテーマとなった。

懇談会で出された意見に対しては、関係部署で対応策を検討、実施し、翌年度の学友会総会で全学生に結果を公表している。また、大妻女子大学自己点検・評価委員会で提示し、対応・改善内容について点検を行い、必要であれば改善を求めている。加えて、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している。

エ. 研究・教育に関する意見の収集（アンケート）

本学大学院では、授業全般、履修及び研究環境、教育・研究支援の三つのカテゴリーに分けて「大学院の研究・教育に関する意見の収集」を実施している。この中でも、学修支援、学修環境に関する学生の意見・要望を把握するために活用しているのは教育・研究支援に関する設問であり、大学院生室の設備、事務職員の対応、大学院の学費・奨学金について5段階評価で聞き、自由記述も設けている。このほか、ハラスメントについてもこのアンケート内で調査している。

これらの結果については人間文化研究科 FD 委員会で報告され、学修支援に関する改善に役立てている。

オ. 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が回答し、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。

カ. 学内 ICT 環境への意見聴取

新入学生意識調査によるパソコンやスマートフォンの所持率および種別、また新入学生に向けて提示している推奨パソコンの認知度などを通して、意見・要望の把握を行い、教室の構築整備やヘルプデスクなどのサポート体制に反映している。

また、課外パソコン講習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、自学自習環境の整備に活用している。

上記のとおり、本学では学修支援、学生生活、学修環境に関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、教育研究や大学運営の改善・向上に活用している。

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

学外関係者の意見・要望を把握するため、「大妻女子大学自己点検・評価委員会規程」第4条第1項第3号に則り、地域社会、産業界等との意見交換を実施している。「学生の受入

れ」「教育課程」「キャリア支援」を中心に聴取した意見・要望を企画・戦略室で取りまとめ、大妻女子大学自己点検・評価委員会で提示し、教育課程の編成や三つのポリシーの適切性検証、大学運営の改善・向上に活用している。また、取りまとめた意見・要望は大学ホームページで公表している。

③内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

本学では、学修成果の点検・評価をするために、三つのポリシーに基づき、機関レベル、教育課程レベル、授業科目レベルにおいて、アセスメント・ポリシーを定めている。また、アセスメント・ポリシーに従い、具体的な学修成果の検証方法として、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。機関レベルのアセスメントプランについては大妻女子大学自己点検・評価委員会において検証し、教育課程レベルのアセスメントプランについては各学部・学科・専攻の恒常的な自己点検・評価活動において活用しているほか、大学運営会議において毎年度、教育課程の適切性の検証を実施しており、三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われている。

このように、内部質保証のための学部、学科の PDCA サイクルについての仕組みが確立し、機能している。

中期計画に基づいた内部質保証の仕組みに関しては、アクションプランごとに責任者・推進部門を定めており、責任者が推進部門と連携して、原則として年2回、所定の様式により半期の進捗状況について、また、原則として年1回、所定の様式により次年度の計画（概算費用を含む）について、常任理事会に報告している。常任理事会は、必要に応じて各責任者や推進部門に進捗状況等のヒアリングを実施しており、中期計画に基づく大学運営のPDCAサイクルが機能している。

なお、自己点検・評価によって抽出された課題及び認証評価において付された指摘事項については、大妻女子大学自己点検・評価委員会において改善状況の進捗管理が行われているほか、中期計画との関連性の確認も同委員会において行われ、確認の結果、中期計画案件と判断された課題については、同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、本学院の中期計画は自己点検・評価及び認証評価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、大学運営の改善・向上が図られている。

自己点検・評価、認証評価などの結果については3年毎に作成する「自己点検・評価報告書」や、認証評価の際に提出した「自己点検評価書」及び認証評価結果を、教職員・授業レベルの自己点検・評価である教員評価の結果については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、大学レベルの自己点検・評価である学外との意見交換についてはその実施報告書を、それぞれ大学ホームページで公表している。

このように、自己点検・評価、認証評価などの結果を積極的に公表しており、学外関係者の理解・支持を得られるよう努力している。

〔基準 2 の自己評価〕

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

教育 G

- ・(2-3-①) 本学の大学 3 年生に実施した「大学院進学意識に関するアンケート」の結果を踏まえ、令和 5 (2023) 年度に大学院授業科目の早期履修制度を新設した。
- ・(2-3-①) 「ALCS (Academic Learning and Cultivation Survey) 学修行動比較調査」等各種アンケート結果を踏まえ、令和 5 (2023) 年度入学生から、全学共通科目に「データサイエンス・AI 概論」「リーダーシップ開発」「SDGs と現代社会」を新設した。なお、これらは中期計画で掲げた教育目標を体現する科目である。

学生 G

- ・(2-3-①) 学生と学長の懇談会は学生の考えや要望を聞ける貴重な機会となっており、この場で出た意見を受け、大学運営に反映することができている。

企画・戦略室

- ・(2-3-①) 今まで各部署で管理していた IR 情報を IR 担当部署で集約し、一元管理することで分析作業が円滑に進むようになった。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

教育 G

- ・(2-3-①) 全学共通科目に関する学生の意見・要望が把握できていない。

企画・戦略室

- ・(2-3-③) 内部質保証の組織体制については、令和 5 (2023) 年度に一旦整理を行ったが、PDCA サイクルの流れがわかりづらい点、また、内部質保証の方針と自己点検・評価委員会規程との整合性が一部不十分である点は課題である。
- ・(2-3-③) 教育課程の質保証について、教育成果や効果の検証を充実させるため、学生や企業等の意見をさらに取り入れる必要がある。
- ・(2-3-③) 自己点検・評価活動のうち、特に部門レベルにおける各学部・学科の自己点検・評価の結果について、学生への説明をはじめ、学内での共有、学外への公表を積極的に行っていない点は課題である。
- ・(2-3-③) 研究科でアセスメント・ポリシーやプランがない。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

教育 G

- ・(2-3-①) 全学共通科目をテーマにした学生との意見交換会を実施する。

企画・戦略室

- ・(2-3-③) 内部質保証の組織体制について、PDCA サイクルをより実質化するために、内部質保証の方針、自己点検・評価委員会規程と併せて令和 6 (2024) 年度以降に整理する。
- ・(2-3-③) 学生が大学の教育活動及び大学運営の改善等へ参画できる機会を設けるため、他大学等の先行事例を調査の上、意見交換会等の実施を検討する。また、ステークホルダーである企業から定量的なデータを取得するために企業アンケートを実施す

る。

- ・(2-3-③) 部門レベルにおける各学部・学科の自己点検・評価の結果の学生への説明や学内共有、学外公表について検討する。
- ・(2-3-③) 次回認証評価までに研究科にアセスメント・ポリシーやプランを策定する。

基準 3. 学生

3-1. 学生の受入れ

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

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

③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(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）

①アドミッション・ポリシーの策定と周知

大学のアドミッション・ポリシーは令和 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「学力の 3 要素」を基準に見直しを行い、入学者選抜施策委員会を経て大学運営会議で策定した。大学院のアドミッション・ポリシーは令和 2 (2020) 年度に人間文化研究科代議員会で策定された。いずれも令和 3 (2021) 年度入試から適用している。また、令和 4 (2022) 年度において、新学習指導要領に対応した令和 7 (2025) 年度入試用に大学及び各学部・学科・専攻のアドミッション・ポリシーを見直した。

【大妻女子大学アドミッション・ポリシー】

大妻女子大学は、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。

1. 知識および技能

深く幅広い知識・教養及び専門的知識・技術を修得し、考察を深めるための基礎的な学力を持っている。

2. 思考力・判断力・表現力等

自らの人生を積極的に考え、豊かな実りある将来を築きたいという意志を持っている。

3. 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度

(1) コミュニケーション力を磨き、主体的かつ創造的に問題の解決に取り組む意欲を持っている。

(2) 人々の幸せやより良い社会の実現に寄与したいという意欲を持っている。

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

【大妻女子大学大学院アドミッション・ポリシー】

大妻女子大学大学院は、すでに修得した知識や技術をより一層深めて、広く社会と専門領域に貢献する意欲の高い人、また、多様な経歴や独創的な研究課題をもった人を幅広く求めている。各専攻が求める人は、以下のとおりである。

1. 人間生活科学専攻は、環境、衣、食、住、行動、子育て、心理、健康などの人間生活に関わる実践的な研究を通じて、高度な職業能力を身につけたい人。
2. 言語文化学専攻は、言葉と文化を深く研究する中で、自己を形成し、広く社会に貢献していこうとする意思を強くもっている人。
3. 現代社会研究専攻は、現代におけるエイジングおよびケア、生きづらさ・暴力とジェンダーに関わる社会問題、情報やコミュニケーションの歴史的な展開およびその仕組みに関わる問題を、基本から応用まで真剣に学びたい人。
4. 臨床心理学専攻は、さまざまな臨床領域において適切な援助、介入および研究のできる専門家になろうという志を強く持ち、共感的理解および論理的思考のできる、社会的スキルを備えた人。

また、課程・専攻ごとの詳細なアドミッション・ポリシーは大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』及び大学ホームページにて公表している。オープンキャンパス、高校教員対象入試説明会や学外進学相談会・高校説明会等を通じて、受験生、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6(2024)年度入学生に広報・募集グループが実施した「入学手続きアンケート」では、91%以上が「受験時にアドミッション・ポリシーを読んだ」と回答しており、周知は十分に行われていることが確認できている。

本学大学院は、平成22(2010)年度の改組以来、研究科及び各課程・専攻のアドミッション・ポリシー及び入試種別ごとの「入学者選抜の基本方針」を定めており、『大学院案内』『学生募集要項』及び大学ホームページにて、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、選考方法等と併せて公表している。千代田キャンパス、多摩キャンパスで開催するオープンキャンパスや学外進学相談会等を通じて、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入学希望者に説明し、周知している。

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48(1973)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、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、各学部入試委員会が、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（千代田キャンパス）及び教育支援・学事グループ（多摩キャンパス）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。

各学部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・情報技術評価型）、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））、外国人留学生入試及び社会人入試を全学部で実施しており、多様な入試制度を導入している。

なかでも一般選抜においては近年の大学入試における受験生の年内入試志向により出願数が伸び悩んでいたが、まず受験生の費用負担軽減策として令和4（2022）年度入試から一般選抜A方式における併願時の入学検定料及び一般選抜B方式の入学検定料を減額した。続いて令和5（2023）年度入試からは一般選抜A方式Ⅰ期及びB方式Ⅰ期の正規合格者の入学手続金を2段階分納方式とした。また、令和3（2021）年度の入学者選抜施策委員会において一般選抜B方式で選択科目の受験科目数を増やし、学力の高い学生を確保する方針が立てられた。それに伴い令和5（2023）年度入試の一般選抜B方式Ⅰ期・Ⅱ期から3科目受験型を導入し、受験機会が拡大した。従来の2科目受験型との併用も可能であり、令和6（2024）年度入試ではⅠ期・Ⅱ期とも志願者数が増加している。一般選抜A方式Ⅰ期においても2/1、2/2の両日試験を実施する学部・学科が年々増えており、令和6（2024）年度入試では家政学部の一部の学科を除き全学部・学科等で実施した。

入試制度の広報については、入試グループと教育支援・学事グループが広報・入試センター広報・募集グループ及び令和5（2023）年度新設の「広報活動強化プロジェクト」参加メンバーと連携して、大学ホームページ、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』にて受験生、保護者、高校教員等に対し丁寧な説明を行っている。特に入試の変更点は早期予告が必要であるため、大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の入試改革内容を随時公表している。令和4（2022）年度には、令和7（2025）年度入試から一般選抜A方式Ⅰ期で新学習指導要領に対応し、「公民」及び「情報」の新規科目導入を発表した。令和5（2023）年度から両科目のサンプル問題を作成・公表しており、受験生への早期告知が広報活動の一つとなっている。

令和2（2020）年度に新型コロナウイルス感染症が流行し、主な入試広報をオンラインで展開したが、令和3（2021）年度以降のオープンキャンパスや個別進学相談では、事前登録制により対面型の来場者数の受入れ数を調整し三密対策をとり、アクリル板設置やマスク対応など様々な予防対策を行いつつ、早くから受験生の要望に応えるべく、対面を重視した開催形態に戻っていった。また、コロナ禍対応の経験を踏まえ、受験生や高校教員等に向けてYouTube「大妻女子大学公式チャンネル」で入試情報を動画配信し、X（旧Twitter）

やInstagramで大学最新情報を発信するなど、令和5(2023)年5月に当該感染症が5類に移行した後も引き続き、受験生等の多様な情報収集方法に対応した入試広報を展開している。

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、事前説明会を開くなど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、「大妻女子大学学則」第37条3項に基づく各学部教授会規則における第3条2項により、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。

なお、コロナ禍における入試実施対策として、試験実施中はソーシャルディスタンスの確保を行い、罹患等を理由にした欠席では、各入試において所定の手続きをとった場合は追試験日や入試振替を設定する等、受験生の不利益にならないよう可能な限り配慮をした。

令和6(2024)年度入試では、文部科学省発出「大学・高専における生成AIの教学面の取扱いについて(周知)」に基づき、志望理由書等の出願書類における生成AIツールの活用について大学ホームページに注意喚起を掲載し、受験生自身の考えを整理、構築したものに基づいて作成し、自己責任において提出するよう呼びかけた。

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。

ア. 各入試における「学力の3要素」の多面的・総合的評価について「アドミッション・ポリシーに即して重視する入試別・選考方法ごとの評価項目」に基づき、複数の教員が同一の評価項目により選考ができる体制を構築している。各学科・専攻の面接評価においては、評価項目ごとの評価基準とその達成度を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ており、いずれも成績開示において明確な結果を提示できるよう審査結果(評価)は点数化している。受験生には、面接での主な質問内容や、一般選抜A方式における記述式問題において特に評価するポイント等を募集要項に記載し、本学の評価姿勢を明確にしている。令和4(2022)年度入試からは、「学力の3要素」を一般選抜A・B方式でも評価するため、調査書の「全体の学習成績の状況」を点数化し、活用を始め、募集要項に明記した。また、一般選抜A・B方式では、出願時に中学卒業以降の自主的な活動内容について受験生自身に回答してもらい、主体性の評価として入学後の指導の参考としている。

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度の入試委員会にて学科・専攻ごとに見直し・設定を行っている。

イ. 高等学校学習指導要領における英語教育の抜本改革に基づき、多面的評価の一つとして学校推薦型選抜(公募制)及び学校推薦型選抜(指定校制)では、学部により、その出願要件において、英語4技能における基準を設けており、英語資格・検定試験結果が一定の基準であれば、正規の学習成績の状況を満たしていなくても出願できる要件としている。これらの入試結果及び民間試験利用率の増加状況を踏まえ、令和4(2022)年度入試から一般選抜B方式Ⅰ期・Ⅱ期で、令和6(2024)年度入試から一般選抜A方式Ⅰ期の「英語」において、一定の基準を満たした英語資格・検定試験結果を得点換算し活用を

開始した。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り、基準等については、各検定・資格試験制度や本学受験生の実績等を見ながら毎年見直しを行っている。

ウ. 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ている。事前に当該入試の選抜基本方針、評価方法及び評価基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ている。また、大学入学者選抜施策委員会の一員として入試の企画・立案にも携わり、各入試判定委員会においては学科・専攻の判定案検討および判定に関わり、入学定員管理も担っている。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。

エ. 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、出題ミス防止のため、問題作成期間中に、第三者による問題の事前チェック制を設けている。また、問題及び解答例の原則公表に伴い、試験実施時間中に査読委員による問題査読及び正解答案の確認を実施し、試験後には出題委員と共に問題別正解者数リストと問題内容を点検する等、複数回・複数担当にわたる査読確認体制を敷いている。これにより、入試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事例があるため、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、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。

オ. 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。学年別・入試種別ごとの成績（年間 GPA 平均値）や留年者数、退学者数、就職者数の経年変化をみることで、各学科は各入学者選抜方法の妥当性を検証し、他資料と合わせ、次年度以降の入学者選抜方法の見直しに活用している。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、指定校の在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。

カ. 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。

3 年次編入学定員（一部の学科・専攻では欠員募集）を設けて実施する編入学試験制度では、学部 1 年次入学生に対するアドミッション・ポリシーを準用して、内部推薦選考、

内部学力選考、一般選考の3種類にて募集している。一般選考においては、本学短大生だけでなく、他大学・短大生や専修学校生も受験でき、各学科・専攻とも、出身校での学修分野を限定しない募集形態であるため、多様な学生を受け入れられるようになっている。

本学大学院においても、入試日程等大学との調整が必要な事項については学長を委員長とする入学者選抜施策委員会で審議し、それ以外の募集方針や入試制度、入学者選抜実施体制の基本的方針は研究科教授会の代議員会で策定し、各専攻会議で入試実施に関わる具体的事項を審議している。

修士課程では、全専攻で一般選抜、学内選考、外国人留学生入試を実施し、さらに人間生活科学専攻、言語文化学専攻、現代社会研究専攻では社会人特別選抜を、博士後期課程では、一般選抜を実施している。また、過年度の入試状況等を踏まえ、令和3(2021)年度入試からは本学学部在籍する外国人留学生を学内選考の受験対象者とし、外国人留学生入学試験Ⅰ期(10月実施)を新設することで、本学大学院進学を希望する留学生の受験機会を増やした。

入学者選抜においては、『大学院案内』『学生募集要項』、大学ホームページ、説明会等において各専攻のアドミッション・ポリシーや教育内容、特色等を説明している。その上で、出願書類として提出された卒業論文の要旨や希望研究課題・内容を記載した書類を事前に確認し、筆記試験及び口述試験をアドミッション・ポリシーに沿った内容で実施し、各専攻が求める人物であるかを審査している。また、社会人特別選抜による入学者は、予め自分で標準修業年限を超えた在籍年数(3年又は4年)を決め、修士の学位を取得する長期履修学生制度の適用を受けることができる。

入学者選抜の実施については、実施要領等で書類審査や試験監督等がマニュアル化されており、合否判定については、各専攻が作成した判定案を研究科教授会の代議員会で審議し、学長が最終的に合否を決定している。

入学者選抜制度及び広報活動に関して不断の見直しを行っている。また、専攻会議等において入学した学生の履修状況や研究進捗状況等を話し合い、各入試種別で行われる口述試験等の見直しに役立てている。

このほか、大学、大学院とも、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、審査のうえ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。

③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

本学では、入学者選抜施策委員会及び各学部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努めているが、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。平成28(2016)年度入試から令和5(2023)年度入試まで続いた入学定員管理の厳格化による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等の影響を受けたが、本学では、入学定員に沿った入学者数を確保するため、合格者数の決

定に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おり、定員管理の適正化の観点から、令和3(2021)年度入試以降は追加合格者の入学手続締切日を繰り下げた。

最近5年間の各学部の入学定員充足率の平均は0.87～1.11であり、コロナ禍3年目の令和5(2023)年度入試から1.00未満の学部が見られるが、大学全体の平均をみると1.01～1.04と1.00以上を維持している。また、入学定員を充足させるため、「入学手続者アンケート」で受験を決めた理由のトップに上がるオープンキャンパスの来場者数の増加と満足度を上げる取り組みを行っている。来場者を増やす方策として、高校低学年向けの広告出稿と高校進学相談会・出張講義への参加を増やしている。なお、満足度調査はスマートフォンを使ってオープンキャンパス当日に行っており、アンケート内容を次回に生かしている。

本学の編入学制度では、学部3年次に編入学定員（一部の学科・専攻では欠員募集）を設け、本学短大生を対象とする内部推薦選考、内部学力選考のほか一般選考を2回実施している。コロナ禍対応を機に、受験生の都合に応じて参加方法が選択できるハイブリッド型の入試説明会（入試担当部署主催）を開催しており、オープンキャンパスでも編入学担当の個別相談対応者を置く等、丁寧かつ多様な広報を行っている。その結果、本学学生だけでなく、他大学・短大、専門学校出身者からの受験者も増加しており、5学部の編入学定員充足率は令和元(2019)年度入試の0.41から令和4(2021)年度入試には0.86まで上がった。ただし令和5(2023)年度入試以降はやや減少傾向にある。最近5年間の編入学定員充足率を見ると0.65であるため、引き続き充足を目指すことが必要であるが、ただ充足率を上げることにのみ主眼を置くのではなく、3年次編入学者に求められる学力や資質を持つ学生を慎重に選考することが学科・専攻及び学生の質保証に繋がると考え、充足率を上げていくこととする。なお令和6(2024)年度入学生に広報・募集グループが実施した「編入学手続者アンケート」では、83%以上が受験対策として「志望先の学部ホームページを見る」「大学案内を読む」、78%が「志望先のシラバスを読んで学科内容を知る」と回答しており、十分に編入学準備をした学びの意識の高い学生が確保できたことが伺える。

以上を踏まえ、令和5(2023)年5月時点の学生数データをみると、学科ごとの収容定員充足率において1.0未満の学科等も一部あるが、学部計としては概ね適正な数値となっていることから、適切な学生受入れ数の維持に努めていると考えられる。

本学大学院については、本学学生を対象とする学内選考や社会人特別選抜、外国人留学生入試等、多様な入試制度で募集しており、各専攻（教員）が実施する進学説明会に加え、入試担当部署主催のハイブリッド型説明会を複数回実施している。その他、本学大学院生からの要望を元にした入学金・授業料等の学費減額制度の周知、『大学院案内』『学生募集要項』の大学ホームページ掲載、オープンキャンパスで大学院担当による個別相談対応等、各種情報の丁寧な広報に努めているが、最近5年間の入学定員充足率をみると修士課程は0.41～0.84、博士後期課程は0.17～0.83と未充足が続いていることから、充足率も低い状態が続いている。なお、修士課程の入学定員の充足率を上げる大学院改革一つとして、中期計画（APN6.1E080101）に基づき令和5(2023)年度に開始された「大学院授業科目早期履修制度」を利用した本学学部4年生全員（3人）が令和6(2024)年度に入学しており、入学者選抜結果においても改革の効果を実感している。学内の様々な取り組みについて、今後とも引き続き、大学院全体及び各課程の定員充足に向けての積極的かつ効果的な情報提供

等の取組みに努めていく必要がある。

3-2. 学修支援

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

(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）

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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、研究科長のほか、事務職員から事務局長、事務局各部長が構成員となり、各附属施設長も陪席している。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。

このほか、新型コロナウイルス感染症対応のために臨時で設置された学部長会議が令和 4 (2022) 年度から正式な会議体となり、全学的な教育推進のための方策の企画・立案に関する事項や全学共通科目、専門教育科目及び資格取得に係る科目の基本方針に関することなどを協議する体制がさらに整備された。この会議も学長、副学長、学部長、研究科長のほか、事務職員から企画・戦略室部長、教育支援センター部長、学生支援センター部長が構成員となり、事務局長が陪席となっている。

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。

学修支援については、令和元(2019)年度に策定した大妻学院中期計画プラン 1「教育・研究活動の活性化のために」に従い、教育体制の充実、学生支援体制の充実を図っている。令和 6 (2024) 年度からは後期中期計画となるが、その計画は引き継ぐ予定である。

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。

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

家政学部被服学科、食物学科では学科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、TA 等を配置している。

なお、全学共通科目の情報処理系授業では、令和 5 (2023) 年度より、サポートスタッフのレベルを一定水準以上に保つために業務委託契約で TA を雇用した上で、授業開始前に本学の施設・設備・システムなどについての研修を行っている。

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。

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おり、大学ホームページで公開している。なお、非常勤教員についても、学修相談できる時間帯や方法等をシラバスに記載し公開している。

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。

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。

本学では、「大妻女子大学障害学生修学支援規程」に基づき、障害のある者を受け入れ、教育及び学生生活等における支援を積極的に実施するため、また障害を理由とする不当な差別的取り扱いの禁止及び合理的配慮の提供に必要な事項を定めている。

まず、障害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、本学における障害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、障害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千代田キャンパス及び多摩キャンパスの各学生相談センター内に設置してあり、障害学生修学支援相談員を置いている。

また、障害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、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。支援委員会は学生相談センター所長を委員長とし、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、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及び障害学生修学支援相談員が構成員となっている。

修学に関する支援の申し出があった場合、障害学生修学支援相談員が学生からの要望等を聞き、合理的な配慮を希望した場合は、支援委員会の開催を学生相談センター所長に依頼し、支援委員会は修学支援の必要性及び対応方法等を検討している。

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で合理的な配慮を行っている。

本学の退学率は、令和 5 (2023) 年度は学部合計で 1.3% 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、各学部教授会において情報共有され、学生指導の改善に役立てている。

対応策として次の二つの施策を挙げることができる。

ア. 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 1.5 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。

イ. 欠席が多い学生への対応

クラス指導主任に限らず全学的な取組みとして、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、学科内の情報共有に役立てている。

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、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することで、更なる学修支援体制の充実を図っている。

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。

3-3. キャリア支援

①教育課程におけるキャリア教育の実施

②キャリア支援体制の整備

(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）

①教育課程におけるキャリア教育の実施

本学では、初年次からのキャリア教育を充実させるために、コミュニケーション力、課題解決力、課題解決のために協働する力といった、企業が求める「汎用的能力」の育成を重視した科目配置を行っている。また、千代田と多摩の両キャンパスに設置されている学部の特性を踏まえることができるよう、科目の内容は共通化しつつも実際の授業運営ではそれぞれの特性を踏まえた運営を実施している。

現在、正課科目として「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」「キャリアデザインⅢ」「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅰ」「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅱ」の 5 科目を開設している。「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅢ」はアクティブ・ラーニングを通じて個人のキャリアについて考えるように促し、「キャリアデザインⅡ」では産業界や企業の理解を促している。「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅰ・Ⅱ」では、提携団体(企業・地方自治体)が直面している課題に学部をこえた学生がチームを組んで取り組む PBL(Project-Based Learning)型授業であり、履修者の「汎用的能力」を伸ばすためにワークショップやリハーサル、発表内容の振

り返り等において学生同士の相互の学び合いをふんだんに取り入れている。

令和5(2023)年度は、「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」「キャリアデザインⅢ」および「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅰ」「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)Ⅱ」(以下、CDP という)について、千代田キャンパス(学部)では、変化の激しい社会や産業構造に適応することができる学生を育成するために、引き続き教育内容の充実と教育効果の可視化ならびに教育内容へのフィードバックを図った。具体的には、就業継続力セルフチェックシートを用いた分析を継続・発展させ(CDP)、VRT: Vocational Readiness Test(職業レディネス・テスト) および RCC: Readiness Check for Career planning(職業レディネスチェック)を用いた分析も実施した。

②キャリア支援体制の整備

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、正課科目はもちろんのこと、正課外の講座「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。

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。

キャリア教育センター企画実行委員会には下部組織として三つの部会(「キャリア教育科目運営部会」「キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)運営部会」「大妻マネジメントアカデミー(OMA)運営部会」)を設置しており、それぞれ実質的な運営を行っている。

なお、キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)運営部会においてはキャンパスごとの状況に応じたプログラムを開発する等、必要に応じてキャンパス別に運営することで、より実効をあげている。

これらに加え本学では正課科目とは別に、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、短期大学部を含む全学部の学生、院生ならびに聴講生(社会人女性)を対象に、前述した「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5(2023)年度は、「営業楽部」「資格取得・スキル育成コース」「キャリアエンパワーメントコース」の3本柱で開講し、「営業楽部」については「営業の世界を概観する」「情報の収集・分析・発信に習熟する」「考える力・創造する力を強化する」「対人能力を強化する」「自分自身に磨きをかける」「実践的な営業能力を強化する」という6区分に分け、36講座を開講し、条件を満たした27人の受講生には修了証書を授与した。「資格

取得・スキル育成コース」「キャリアエンパワーメントコース」については「色彩検定」「マナー・プロトコール検定」は表彰を受けるなど、各種媒体で取り上げられた講座があった。

卒業生をはじめとする社会人女性を対象とした聴講生は令和5(2023)年度末で7人、延べ受講回数は284回であった(数値は大学短大合計)。

これらの講座は、新型コロナウイルスの感染拡大期に得たノウハウを元に、対面形式が中心となっても、オンライン形式(YouTubeを利用したオンデマンドとZoomを利用したライブ型)を併用して開講した。

就職・進学に対する相談・助言体制としては、就職支援センター窓口での就職・進学相談及び就職・キャリア支援講座を実施している。

窓口には、専任職員13人(うち多摩キャンパス3人)とキャリアカウンセラー6人(うち多摩キャンパス3人)を配置し、就職・進学に対する相談に応じており、令和5(2023)年度は延べ4,584人が窓口での相談を利用、一方、事前予約制での窓口およびオンライン相談の活用が延べ4,008人となっている。他にも電話、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と共に、学生専用の就職・進学情報サイト「求人検索NAVI」(<https://www.otsuma.ac.jp/career/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。

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。

就職活動年次生である4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、希望職種などを「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。

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、3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おり、低学年向けのガイダンスも複数回実施することで、就職活動に向けての心構えや基礎知識の構築、「職務適正検査」を実施し、学生自身を理解させる機会を設けている。その他「U・Iターン就職ガイダンス」「保護者向け就職ガイダンス」などを実施し、学生の自立に関する支援体制を強化している。

さらに、令和5(2023)年度は、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参加企業約300社、延べ11,764人が受講する学内企業説明会、25業界で延べ1,536人が受講する「業界研究講座」、延べ267人が受講する「OG懇談会」、内定者が就職活動を迎える後輩を支援する「就職サポーター制度」など多種の講座を開講している。選出する業界やOGについては、企業名だけでなく、職種や勤続年数を考慮し、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。

インターンシップについては、本学の学生を受け入れてくれる実習先の新規開拓や従来の実習先との提携維持および全学的なインターンシップの拡充に努めた。具体的には、千

代田、多摩の両キャンパスの連携を強化し、就職活動に向けた準備の一環として、全学年を対象に、インターンシップの概要や心構えを伝える「インターンシップ事前ガイダンス」、ビジネスマナーの基本から実践的な内容を学ぶ「就職活動・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・面接攻略ガイダンス」を実施し、とりわけ「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省の三省合意）の改正について、ガイダンス等を通じて適切な情報発信に努め、インターンシップ参加に向けた指導を進めた。この三省合意に伴い、インターンシップについての新たな定義が定められたが、企業および学生を取り巻く環境を調査し、「タイプ2：キャリア教育、タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ、タイプ4：高度専門型インターンシップ」に限らず、「タイプ1：オープンカンパニー」といった短期間の実習についても学生に周知した。この結果、令和5（2023）年度は、28企業・団体と提携し、延べ40人の学生が参加した。

留学生については、国際センターと情報を共有し、「外国人留学生向け就職ガイダンス」を実施した。

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おり、学生および保護者を対象とした「障がい学生のための就職ガイダンス」を実施するなど、支援を強化した。令和5（2023）年度より「就職支援センター利用における配慮提供申請書」を用い、より効率的かつ合理的な支援体制を整え、担当職員が企業を訪問し、求人開拓と関係強化にも努めた。

なお、これらほぼ全てのガイダンスは、受講できなかった学生へのフォローとして、オンデマンドで視聴できるようにするなど、支援体制も万全である。

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5（2023）年度の就職率は98.8%であった。

また、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・ガイダンスなどに活用している他、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冊子、「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。

3-4. 学生サービス

①学生生活の安定のための支援

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①学生生活の安定のための支援

本学では学生サービス、厚生補導のための組織を設けており、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が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』を毎年新入生全員に配付している。また、大学ホームページでも公開して、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、委員は各学部の教授会において、情報共有を行い、大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。

上記を踏まえ、学生サービス、厚生補導のために次のような取組みも行っている。

ア. 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 に潜む危険、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。

イ. 学生相談センターの設置

学校保健安全法第 8 条に基づき、学生が直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。

各キャンパスの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と、専任及び業務限定職員の障害学生修学支援相談員が配置され、相談室、障害学生修学支援室、談話室の三部屋に分けられている。

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。障害学生修学支援室は、「障害学生修学支援規程」に基づき、配慮が必要な学生に対する「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。相談室および障害学生修学支援室はキャンパス内の人通りの少ない場所に位置しており、他の学生の目を気にせず利用することができる。また、各面接室は独立した部屋を使用しており、会話の内容が面接室外に漏れないよう配慮されて

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、学生相談センターの運営およびその他の重要事項を審議するため、学生相談センター運営委員会を設置、その下に学生の人間的成長の促進と心の健康についての普及・啓発の具体的方策を企画するため、学生相談センター企画委員会を設置している。これら委員会を定期的開催し、学生相談センターから個人が特定されない形で学生の抱える課題や利用状況について報告された内容を教授会にも報告され、大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・助言に役立てている。

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、全学共通科目の「大妻教養講座」のテーマの一つとして、「青年期のメンタルヘルス」と題して、相談室カウンセラーによる講義（大学生活を通して自分自身を見つめ、問題や悩みに対処し、自分らしい生き方を見出していくためのヒント等）が組み込まれており、新入生が大学生活を始めるにあたって足掛かりとなるような情報提供を行っている。

ウ. 健康センターの設置

学校保健安全法第7条に基づき、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、健康診断、保健指導、健康相談、応急処置、医療機関への紹介、感染症予防対策等を実施している。また、学生時代における、食事、運動等の生活習慣やプレコンセプションケアは、将来の生活習慣病や女性特有の疾患の発生に大きく影響する観点から、女性の生涯にわたる健康づくりに努めるための啓発活動も行っている。

また、本学学生に対する保健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、保健計画及び健康診断の実施方針に関する事項、健康センターの予算・人事・施設設備等運営に関する重要事項、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。

エ. 国際交流支援グループの設置

学生支援センター国際交流支援グループは、「学校法人大妻学院事務組織規程」のとおり、「長期海外留学・短期研修・紹介プログラムの企画・募集・派遣サポート・危機管理の実施、国内での言語や異文化体験の提供、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・在留管理・福利厚生、正規留学生の在留管理・日常生活サポート、留学生と日本人学生との交流推進、正規留学生向け学費減免・奨学金等の募集・採用・支

給手続き」などの学生サービス、厚生補導を行う組織で、専任職員は部課長含めて5人在籍している。

留学生の送り出し・受け入れについては、令和5(2023)年度の国際センター主催・紹介全学長期留学、交換留学、短期研修の単位付与プログラム派遣者数は195人、国際センター所属留学生は9人となっている。留学生の送り出しに対する支援は、国際センター主催の留学プログラムでは、派遣先への入学申請、旅行、保険、危機管理関係のガイダンス、留学を成功させるための事前事後研修など、合計7回程度のセミナーの参加を必須として実施している。また、留学生の受け入れに対する支援は、出入国在留管理庁に対する在留管理の観点から、スタッフが必要に応じて健康センター、学生相談センター、大妻加賀寮寮監などと協働し、留学生の生活サポートを行っている。また、留学生の学習・生活サポートや日本人学生との交流を目的に、日本人学生による留学生へのサポート「ピアサポート制度」を実施しており、令和5年度(2023)年度は留学生16人に対して日本人学生17人がサポートを行った。

【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/在籍在留管理、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、正規留学生の在留管理・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、大学ホームページ「留学・国際交流」/SNS/年次報告書等による情報提供、(株)ウエストゲイト委託「課外英語力強化プログラム」の管理
学生相談センター	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(健康診断、保健指導、健康相談、応急処置、医療機関への紹介、感染症予防対策等)

以上のように、本学では学生の多様性に配慮し、全ての学生が快適な環境のもと、充実した学生生活を送れるよう相談体制を整えている。

経済的な支援策としての本学独自の奨学金制度には、【図表2】のとおり大妻女子大学

育英奨学金（給付）、学校法人大妻学院特別育英奨学金（給付）、一般財団法人大妻コタカ記念会育英奨学金（給付）、大妻女子大学大学院奨学金（貸与）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5（2023）年度【学部】給付490人（うち新規143人）第一種612人（うち新規155人）、第二種973人（うち新規265人）、【大学院】第一種9人（うち新規5人）、第二種0人（うち新規0人））についても、情報提供や手続き等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。

このほか、令和3（2021）～5（2023）年度は日本学生支援機構の助成金と大妻未来募金および令和5（2023）年度は千鳥会助成金を使用して食の支援を学生に対して実施した。

また、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（給付）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大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。令和5（2023）年度の新規採用実績は奨学金が4人、減免2人となっている。

また、他の外国人学生の支援としては、日本国際教育支援協会（JEES）留学生奨学金や平和中島財団外国人留学生奨学金があり、令和5（2023）年度は、前者、後者とも各1人の受給結果を得ている。

海外派遣留学生対象の経済的支援としては、独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の海外留学支援制度（協定派遣）があり、令和5（2023）年度は本学が運営する2つの海外派遣留学プログラムが採択され、7人の海外派遣留学生に対して奨学金や渡航支度金（家計基準を満たした者）が支給された。

遠方からの学生に対しては学生寮の提供も行っている。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ている。

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。

【図表 2】令和 5 (2023) 年度大学独自の奨学金給付・貸与状況

学内奨学金

大妻女子大学育英奨学金・学校法人大妻学院特別育英奨学金(給付)奨学生数

学部名等			大妻女子大学 育英奨学金		学校法人大妻学院 特別育英奨学金
			自宅	自宅外	
大学院	人間文化研究科	博士後期課程	0	1	0
		修士課程	5	5	0
	大学院合計		11		0
大学	家政学部		15		12
	文学部		20		12
	社会情報学部		19		9
	人間関係学部		8		13
	比較文化学部		1		2
	大学合計		63		48
総計			74		48

学外奨学金

一般財団法人大妻コタカ記念会育英奨学金・学校法人大妻学院石間奨学金(給付)奨学生数

学部名等			一般財団法人 大妻コタカ記念会 育英奨学金	学校法人大妻学院 石間奨学金
大学院	人間文化研究科	博士後期課程	0	0
		修士課程	0	0
	大学院合計		0	0
大学	家政学部		3	0
	文学部		1	0
	社会情報学部		1	1
	人間関係学部		3	0
	比較文化学部		0	0
	大学合計		8	1
総計			8	1

大妻女子大学大学院奨学金(貸与)奨学生数

令和 5 (2023) 年度は貸与者、申請者なし

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3】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。

【図表3】 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(保護者と教職員の会)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	(前年度までに、公認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。) 所定の期日までに当年度の「団体継続願」を学生担当部署へ提出してください。	
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、掲示あるいはメールでお知らせします。必ず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、銀行口座への振り込みになります。	

(出典 令和5年度学生生活の手引き)

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。

ア. 学友会総会の開催支援

キャンパスごとに前期と後期の年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両キャンパスの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。

イ. 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。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。

ウ. 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おり、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。

エ. 学生の代表者と学長の懇談会

学生の代表者と学長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、2つのキャンパスから各学友会会長が入っており、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、学友会主催でアンケートを実施し、提出された意見を持って学長との懇談会に臨んでいる。

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。

3-5. 学修環境の整備

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

②図書館の有効活用

③施設・設備の安全性・利便性

(1) 3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

千代田キャンパスでは、創立 100 周年（平成 20（2008）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」を実行し、本館 E・F 棟建設（22,237 m²）（平成 26（2014）年）、別館 J 棟建設（1,154 m²）（平成

26 (2014) 年)、大学校舎 G 棟建設 (8,140 m²) (平成 28 (2016) 年)、大学校舎 H 棟建設 (5,944 m²) (平成 28 (2016) 年)、加賀寮建設 (9,305 m²) (平成 27 (2015) 年)、K 棟取得 (1,571 m²) (平成 29 (2017) 年)など、新たに校舎、学生寮の建設、取得を行い、校地面積計 16,269.18 m²、校舎面積計 52,528.68 m²に拡張をおこなった。また多摩キャンパスには、校地面積計 83,788.39 m²と校舎面積計 26,674.13 m²を保有しており、大学設置基準で必要とされる校地面積 64,400.00 m²、校舎面積 34,039.08 m²を満たしている。

なお、千代田キャンパスは大学と短期大学部の共用、多摩キャンパスは運動場が大学と短期大学部の共用である。

教育施設としては、短期大学部との共用も含め、大学部分として講義室 109 室 (合計面積 12440.48 m²)、演習室 67 室 (合計面積 2713.23 m²)など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など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。

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 390 席、大学校舎 C 棟 B 1 階「KOTAKA KITCHEN」約 430 席、多摩キャンパス 4 号館 (図書館棟) 1 階「コタカ食堂」約 480 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 140 席、「kotacafé annex」約 50 席、多摩キャンパス「TAMARIBA」約 320 席、「FOREST CAFE」約 140 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。

また、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、学内における教育系情報システム全般の管理運営をメディア教育開発グループが行っている。

学生及び教職員に対するサポートとしては、メディア教育開発グループ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、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、教室で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・研究室は有線 LAN が整備されている。このほか BYOD (Bring your own device) 対応やアクティブ・ラーニングを行うため、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おり、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。ただし、セキュリティを考慮し学内システムには接続できない。

学生が自学自習等で随時利用できるよう千代田・多摩キャンパス合わせて 210 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 は全て学内システム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、千代田キャンパス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修環境を提供している。

さらに、Zoom の利用や多摩キャンパスとの遠隔授業が可能な教室システム、千代田キャンパス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、人数による制約をなるべく受けないような対策を講じている。

②図書館の有効活用

図書館は千代田、多摩の両キャンパスに設置されており、学部生、大学院生ともに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、千代田キャンパス、多摩キャンパス図書館それぞれで所蔵している図書、雑誌、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 6 (2024) 年 3 月時点において、図書 417, 227 冊 (千代田キャンパス 233, 433 冊、多摩キャンパス 183, 794 冊)、雑誌 6, 117 タイトル (千代田キャンパス 4, 511 タイトル、多摩キャンパス 2, 218 タイトル)、視聴覚資料 7, 149 点 (千代田キャンパス 3, 615 点 多摩キャンパス 3, 534 点)、データベース 22 種、電子ジャーナル 2, 784 タイトル、電子図書 1, 645 冊を管理、提供している。

なお、部門別図書費により購入する図書については、毎年度、各学部・学科において教育・研究に必要な専門図書、学術雑誌を選定しており、教育研究に資する学術情報資料を収集・提供する仕組みが構築されている。

令和 2 (2020) 年 12 月からは、リモートアクセスツール「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、電子図書に、自宅等学外からもいつでもアクセスできるようになり、利便性が向上した。令和 3 (2021) 年度には、多様な学術情報への効率的なアクセスを実現するため、ディスカバリーサービスを導入、「Otsuma Search」として図書館ホームページトップ画面の検索窓に設定している。

開館時間は、授業実施時は月～金 8:45～21:00 (多摩キャンパスは 9:00～19:00)、土 9:00～17:00 とし、授業終了後の利用にも対応している。授業のない時期の開館時間は、月～金 9:00～17:00、土 9:00～15:00 である。

学生が自由に利用できる PC を、千代田キャンパス図書館は 40 台 (AV・情報メディアルーム)、多摩キャンパス図書館は 6 台 (メディアルーム) 設置しているほか、ノート PC 千代田キャンパス 10 台、多摩キャンパス 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。多様化する学生のニーズ

に應えるため、通常の閲覧席に加え、個人ブース（千代田キャンパス7席、多摩キャンパス6席）、個室型ワークブーステレキューブ（千代田キャンパス2台）、ラーニングコモンズ（千代田キャンパス31席）、グループ学習室（多摩キャンパス54席）等を整備している。ラーニングコモンズやグループ学習室には、必要に応じて大型ディスプレイ、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。令和3（2021）年10月に千代田キャンパス図書館に設置したテレキューブは、コロナ禍以降増加しているオンラインによるゼミ、就職活動（説明会、面接）等に利用されている。

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。また、平成29（2017）年度から、国立国会図書館デジタル化資料送信サービスを利用し、絶版等の理由で入手が困難な資料を、千代田キャンパス、多摩キャンパスそれぞれの図書館内の専用端末で利用できるようにしている。

これら図書館機能の有効な活用を促すために、図書館の利用案内、文献情報の探し方等の各種ガイダンスを、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。

③施設・設備の安全性・利便性

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E・F棟などにはマンホールトイレや防災かまどベンチなども設置している。

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などしている。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。

千代田キャンパス本館E・F棟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など、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など地域貢献機能も持たせた。

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学生の多様性に配慮している。しかし、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、段階的に進めている。

なお、多摩キャンパス 7 号館は、当該建物を使用している人間関係学部福祉、介護系の学科があることから、1 階の講義室には雑音の中から特定の音をスムーズに選別できるよう、床にループアンテナをめぐらせ、マイクを通した音のみが FM 補聴器に届く、難聴者対応システムが構築されている等、特に対応が進んでいる。

ア. エレベーター

音声案内、かご内低所に操作盤や後方確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。

イ. 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。また多摩キャンパスは、なだらかな坂状となっていることから、階段が多く使用されているが、この段差を解消するために屋外にエレベーターを設置している。

ウ. 点字ブロック

視覚障がい者用点字ブロックを千代田キャンパス別館 J 棟、多摩キャンパスの 7 号館に敷設。館内だけでなく、館外にも敷設することで視覚障がい者に配慮をした建物となっている。

エ. 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。

オ. 車椅子対応駐車場

事務局がある建物に隣接するように 1 箇所設置している。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。

カ. 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のようにグレーチングの網目幅を狭くする等して、学生の利用に配慮した施設としている。

新しい建物である千代田キャンパス本館 E・F 棟や 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。

国土強靱化計画に基づき、吊り天井及び特定天井の非構造部材耐震化工事を 7 ヶ年計画で策定し順次行った。令和 2 (2020) 年度：「大学校舎 C 棟 5 階体育館、多摩 4 号館（図書館棟）4 階閲覧室」、令和 3 (2021) 年度：「多摩 2 号館 3 階大講義室、5 号館 2 階アリーナ」、令和 4 (2022) 年度：「大学校舎 D 棟大妻講堂」、令和 5 (2023) 年度：「多摩 5 号館 1 階トレーニング室」を改修した。

学生・教職員の安全に関わる設備は、修繕工事コンサル業務を依頼している三菱地所設

計の長期修繕計画に基づいて行っており、生命の危機に直結する設備については予防保全を積極的にしている。令和4(2022)年度：大学校舎B棟ピロティー入口壁面補修工事、令和5(2023)年度：大学校舎A棟地下1階屋内消火栓ポンプ、大学校舎C棟ブロック塀の撤去及びフェンスの新設工事を行った。

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。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。

また建物管理会社による法定点検（建築物環境衛生管理基準）・定期点検はもとより、学校施設の非構造部材の耐震化ガイドブックの点検チェックリストや学校施設の維持管理に関する通知文等に基づき日常的に点検を実施するよう依頼し、発見、把握した不具合は施設管理ソフトウェアを通じて学校、管理会社、工事会社、コンサルティング会社が即座に情報共有を行い対応できる体制となっており、施設の故障や不具合等の早期発見・把握をし、使用者が安心・安全に大学の施設を使用できるよう適切に管理を行っている。

【基準3の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

広報・募集G

- ・(3-1-②) 高校進学相談会・高校訪問において、令和4(2022)年度までは広報・入試センターだけで行っていたが、令和5(2023)年度から「広報体制強化プロジェクト」を立ち上げ、全学体制で積極的な広報活動を実施した。高校進学相談会は令和3(2021)年度の157校、令和4(2022)年度の171校から参加校を増やし、関東及び山梨県、静岡県を中心とした209校に参加し、1,954人の高校生と進学相談を行った。また、令和5(2023)年度からは首都圏を中心に高校訪問を実施している。学科の特徴や入試方法等を説明し、本学の教育内容を理解してもらえよう努めている。
- ・(3-1-②) オープンキャンパスでの高校生の満足度をリアルタイムに把握し今後に生かすため、スマートフォンを使ったアンケート調査を令和5(2023)年度から開始した。千代田・多摩キャンパスとも「期待以上であった」「期待通りであった」が全ての回で9割以上になり、高い満足度を得ている。
- ・(3-1-②) 大妻ホームページは株式会社日経BPコンサルティング実施の「大学スマホ・サイトユーザビリティ調査2023-2024」において全国266大学のうち8位となった。前年調査(2022-2023)でも全国8位で、2年連続高い評価を受けている。
また、令和5(2023)年度には「受験生応援サイト」を新規オープンし、受験生に絞った情報提供も開始している。
- ・(3-1-②) 「大妻学院ファクトブック」において入学理由に「知名度が高い」とする回答数が減少傾向にあるとの分析結果から、本学の知名度を上げるため、SNSの活用

を年々強化しており、X(旧 Twitter)、Instagram、LINE、YouTube、Facebook を積極的に運用している。Xでは最新のニュース、Instagramは学園風景、LINEは入試情報と目的に応じて配信している。YouTube「大妻女子大学公式チャンネル」では、大学紹介や入試ガイダンス、各学部・学科の紹介動画、ショート動画を配信している。また、メディアを通してニュースを取り上げてもらうため、プレスリリースの配信も積極的に行っている。

就職 G

- ・(3-3-①) 常勤特任教員が授業担当するキャリア科目(キャリアデザインⅠ・Ⅲ)において、毎回の授業後にワークシートとして宿題を課し、4日間の取組み期限を設け、履修学生に提出させている。提出したものに対し、manabaでフィードバックコメントを返している。これにより、授業内容を振り返ることができ、学生たちの学びが定着している。また、授業担当教員からコメントをもらうことで、授業に取り組む姿勢が前向きに変化し、働くことをマイナスイメージと捉えていた学生が、プラスイメージへと変化してきている。1授業100人定員の同授業において、学生たちへ個別にフィードバックコメントを送るのはとても根気と時間のいることであるが、学生たちのより良い学びのために常勤特任教員が尽力している成果である。
- ・(3-3-②) OMAの「営業楽部」においては毎年カリキュラム等を改編し、営業職以外のどのような職種でも活躍できる人材を育成している。
- ・(3-3-②) OMAの「資格取得・スキル育成コース」に関しては教材等をブラッシュアップすることにより各種検定の合格者を維持拡大している。
- ・(3-3-②) OMAの「キャリアエンパワーメントコース」においては各学部やOMAで学んだことを学外のコンテストやイベントで発揮するよう取り組んでいる。
- ・(3-3-②) 未内定者に対して、前期1回、後期2回「就職活動支援ガイダンス」を実施し、専門家を招いた面接体験実習など、内定獲得に向け支援を続けている。また、学生の活動状況、特性、意向に基づき、求人票を個別に紹介する「就職活動相談票」により、就職率向上に努めている。
- ・(3-3-②)「就職支援センター利用における配慮提供申請書」を用い、より効率的かつ合理的な障がい学生への支援体制を整えた。担当職員が企業を訪問し、求人開拓と関係強化にも努め、さらに専門家を招き、学生および保護者を対象とした「障がい学生のための就職ガイダンス」を実施するなど支援の強化に努めている。
- ・(3-3-②) 就職意欲の醸成を目的に、大学1・2年生対象「キャリアスタート・アップガイダンス」「職務適性検査」、全学年対象「OG懇談会」「内定者懇談会」「内定者パネルトーク」などを通し、早期から学生の視野を広げるよう努めている。
- ・(3-3-②)「卒業生ネットワーク」と称した、後輩達の支援に協力可能な卒業生に登録を依頼している。卒業生9,000人以上を対象に、月に一回メールマガジンを配信し、卒業生との関係維持の一助としている。一方で、就職活動を終了した内定者がこれから就職活動を迎える学生へのサポート「就職サポーター制度」を整えている。
- ・(3-3-②)「保護者向け就職ガイダンス」を実施し、年々早期化する就職活動の現状や傾向、家庭での向き合い方等について情報提供している。また前述の「障がい学生のための就職ガイダンス」についても、保護者の受講を可能としている。これらは対

面に加えてオンデマンドでも受講可能とすることで、遠方に居住する方、コロナ禍等で体調を気遣う方に十分配慮している。

国際 G

- ・(3-4-①) ピアサポート制度設置に伴い、正規留学生の初年次生および交換留学生は全員、2年次以降の正規留学生も継続的に同制度の利用を希望する者が多い。また、希望留学生に対する日本人サポーターを募集すると毎回 100 人以上の申込がある。制度終了後の報告・ヒアリングの結果から、参加留学生・日本人学生ともに本制度を支持しており、留学生が学修・生活上の利益を得ることはもちろん、日本人学生も異文化・自国文化理解や国際交流などの利益を得るなど、双方にとってよき学びの機会となっている。

図書館

- ・(3-5-②) 学生のニーズに合う図書を購入し満足度の向上を図ること、選書体験を通じて図書館への興味を喚起すること等を目的に、学生が書店で本学図書館の蔵書となる図書を選ぶ「選書ツアー」を実施した。学生が就職について考える上での一助とするため、書店の社員（女性 2 人）から、様々な業務や書店を取り巻く業界の話、自身の就職活動の話聞く時間も設けたことで、さらに学生の興味を引くことができた。予定していた 20 人を超える 24 人の学生（うち学部生 21 人、大学院生 1 人）が参加し、選書された図書 182 冊を購入した。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

入試 G

- ・(3-1-②) 後期中期計画（アクションプランNo.301）の目標にもあるとおり、「受験のしやすさ、学内併願のしやすさ」が重要であるため、導入済の各入試結果を検証したうえで、他大学で導入が進んでいる「基礎学力テスト型入試」「1 月入試」「出願・入学手続 Web システム」等についての検討が必要である。
- ・(3-1-②) 編入学試験においては本学短期大学部国文科・英文科が令和 6 (2024) 年度以降の学生募集を停止したことに伴い、令和 8 (2026) 年度入試以降の内部推薦選考・内部学力選考の募集方針や入試制度について検討が必要である。
- ・(3-1-②) 「判定委員会の構成員について、教授会構成員では無い者が含まれており、「入学者選抜試験実施規程」第 7 条 2 項に定める判定委員会委員について見直しが必要である。

広報・募集 G

- ・(3-1-②) 後期中期計画（アクションプランNo.302）の目標にもあるとおり、女子大離れが進む中、大妻ブランド向上のため中長期的な広報戦略を立てることが必要である。

就職 G

- ・(3-3-②) OMA の「営業楽部」においてはこれまでの受講者が社会から高く評価されているため、レベルを保ちつつ受講者、修了者を増やすことが必要である。
- ・(3-3-②) OMA の「資格取得・スキル育成コース」もこれまでの受講者が社会から高く評価されているため、受講者、資格等の取得者を増やすことが必要である。

- ・(3-3-②) OMA の「キャリアエンパワーメントコース」では大学での学びをベースとして社会で成果を残すことが必要である。
- ・(3-3-②) 学生および保護者のキャリア意識を醸成する。
- ・(3-3-②) 就職活動を継続する全ての学生の内定獲得に向けた支援を実践する。
- ・(3-3-②) 卒業生の就職先等に意見聴取等を実施し、各支援体制の充実を図る。

国際 G

- ・(3-4-①) 令和 5 (2023) 年度後期以降の円安・物価高等による本学からの留学生の減少。

学生 G

- ・(3-4-①) 学生からの各種申請書類の Web 化を促進する。

図書館

- ・(3-5-②) 「ALCS 学修行動比較調査 (大学)」によると、令和 5 (2023) 年度に＜図書館の活用＞が『まったくなかった』と回答した学生が 26% (コロナ禍前の令和元 (2019) 年度は 12%) と低い。

管財 G

- ・(3-5-③) 建替工事を実施した建物はバリアフリー化が進んでいるが、既存建物の対応を急ぐ必要がある。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

入試 G

- ・(3-1-②) 入学者の早期確保の一助となる「出願・入学手続 Web システム」について令和 6 (2024) 年度から検討を進める。「入学手続の手引」については、「学生募集要項」に倣い、順次、PDF 閲覧型への移行を予定している。
- ・(3-1-②) 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。
- ・(3-1-②) 編入学試験においては、令和 8 (2026) 年度入試以降の内部推薦選考・内部学力選考の募集方針や入試制度について、他大学等の情報収集を行う。
- ・(3-1-②) 判定委員会の構成員については、「大妻女子大学アドミッションオフィサー規程」制定の経緯を確認し、対応方法を検討する。

広報・募集 G

- ・(3-1-②) 女子総合大学として、幅広い学問領域で教育を提供していくことを発信する。令和 5 (2023) 年 6 月にデータサイエンス学部 (仮称) の設置構想を発表しており、社会情報学部とともに、情報系・理系教育にも力を入れている女子大としてのブランドを構築していく。

就職 G

- ・(3-3-②) OMA の「営業楽部」に関しては修了要件、受講日程を変更することによって学生が受講意欲を高めることに着手する。
- ・(3-3-②) OMA の「資格取得・スキル育成コース」に関してはオンデマンド教材などの品質を高めることに着手する。

- ・(3-3-②) OMA の「キャリアエンパワーメントコース」については各学部・学科の学びや OMA の「営業楽部」「資格取得・スキル育成コース」との連携を図ることに着手する。
- ・(3-3-②) 低学年対象のキャリアガイダンスの充実を図る。「内定者懇談会」「OG 懇談会」「就職サポーター」を全学生に実施し、プログラム内容および実施時期を適宜見直すことで、受講者（利用者）と登録者を拡大する。また、従来全学部を対象とし実施した「保護者向け就職ガイダンス」は、学部毎でも実施する。
- ・(3-3-②) 従来に引き続き、就職活動を継続する学生に対し、「就職活動支援ガイダンス」を実施する。千代田キャンパスで実施していた「就職活動相談票」を多摩キャンパスでも実施する。
- ・(3-3-②) 企業アンケートを実施し、分析結果を踏まえ、キャリア教育センター企画実行委員会で支援体制の見直しを図る。

国際 G

- ・(3-4-①) 参加費が比較的安い短期研修を通年（前期・後期）で募集する。
- ・(3-4-①) 参加費が比較的安い短期研修の新規導入する。
- ・(3-4-①) 長期留学のための外部奨学金（JASSO 海外留学支援制度（協定派遣））を継続的に獲得する。

学生 G

- ・(3-4-①) 令和 6（2024）年度から一部申請は Web 化する。令和 7（2025）年度以降もさらに対象を拡大し、学生の利便性を向上させていく。

図書館

- ・(3-5-②) 学生が図書館を利用する機会を創出し、図書館を一度も活用したことがない、という学生を減らす。「リザーブブック制度」を周知徹底するだけでなく、教員から授業に必要な図書のリクエストを募る方法を考え実行するなど、授業との連携を教員に働きかけていく。

管財 G

- ・(3-5-③) 管財 G 作成の施設修繕計画（10 年計画）に必要箇所を掲載し、段階的にバリアフリー化を進めていく。

基準 4. 教育課程

4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

(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）

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

本学は平成 30(2018)年度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三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。

本学及び本学大学院のディプロマ・ポリシーは大学ホームページに掲載し周知している。

【大妻女子大学 卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）】

大妻女子大学は、学び働き続ける自立自存の女性を育成することを使命としています。その実現に向け以下の能力を身につけ、所定の単位を修得した学生に、卒業を認定し、学士の学位を授与します。

1. 社会の全体像を理解できる深く幅広い知識と教養を修得し、変化する 21 世紀の社会環境に対して、新たな課題を見だし主体性、創造性を持って問題を解決していく能力
2. 他者との支え合いの中で作られていく個々人の自己決定力を身につけ、社会の構成員としての自覚を持って、修得した知識と技術を積極的に活用していく能力
3. グローバル化した社会において、コミュニケーション力を駆使し、自己の未来を切り開いていく能力
4. 講義、演習、卒業論文等の作成を通して学部、学科、専攻の専門的知識・技術を修得し、社会集団において中核的・指導的な役割を果たしていく能力

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

【大妻女子大学大学院 修了の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）】

大妻女子大学大学院は、人間の生活と文化全般に関して、広い視野と学際的・総合的視点に基づいた研究を行い、今後の社会活動ないし研究活動に貢献できる以下のような能力を修得した者に、修士の学位、ないしは、博士の学位を授与する。

1. 修士課程においては、自己の専門分野における幅広くかつ深い知識と技能を持ち、21 世紀の社会において指導的な役割を果たすことのできる優れた能力を修得した者
2. 博士後期課程においては、自己の専門分野における自立的な研究活動の能力を持ち、21 世紀の社会において中核的・指導的な役割を果たすことのできる優れた能力を修得した者
3. 修士課程、博士後期課程いずれも、研究科の定める在学期間と単位数を満たし、修士

論文、ないしは、博士論文の審査及び最終試験に合格した者
また、専攻ごとにもディプロマ・ポリシーを定め、大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。

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、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

大学全体及び各学部・学科のディプロマ・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、本学では学則第 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、大学設置基準第 28 条～30 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 条の 2～4 及び第 22 条の 2～3 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。本学大学院においても同様に大学院学則第 11 条で単位認定基準を定め、第 10 条で教育上有益と認める場合の単位認定について定めている。単位認定の際は、大学の場合は各学部の教務委員会、大学院の場合は各専攻会議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、大学の場合は各学部教授会、大学院の場合は代議員会において認定の審議が行われ、基準を厳正に適用している。

進級基準については、比較文化学部のみ、2 年次から 3 年次へ進級する際の進級要件単位数を定め、学生には『履修ガイド』で周知している。また、進級判定は 3 月の教務委員会及び教授会にて行い、厳正に適用している。

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部・学科ごとに定めており、卒業認定基準を策定している。また、卒業論文・卒業研究を課している学部・学科においては、ディプロマ・ポリシーと照らし合わせたルーブリックを基に単位認定を行っている。これらを修得したものについて、第 12 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。なお、卒業判定は進級判定同様、3 月の教務委員会及び教授会にて行い、厳正に適用している。

本学大学院の修了認定基準についても、ディプロマ・ポリシーに記載された「研究科の定める在学期間と単位数を満たし、修士論文、ないしは、博士論文の審査及び最終試験に合格した者」について、大学院学則第 12 条で「修士課程の修了には、2 年以上在学し、所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査又は特定の課題についての研究の成果の審査及び最終試験に合格すること」とし、同 13 条で「博士後期課程の修了には、3 年以上在学し、所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格すること」と定め、同第 8 条で必要単位数を定めている。なお、大学院の学位授与の可否については、大妻女子大学大学院修士論文もしくは博士論文審査及び最終試験取扱内規において、研究科教授会で審議すると定め、厳正に適用している。

また、学位論文に係る評価基準については、大学ホームページに掲載し、学内外へ周知

するとともに評価基準として運用している。なお、大学院生に配付している『大学院要覧』においても学生には周知している。

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

4-2. 教育課程及び教授方法

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

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カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

④教養教育の実施

⑤教授方法の工夫と効果的な実施

(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）

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学は平成 30(2018)年度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三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。

本学及び本学大学院のカリキュラム・ポリシーは大学ホームページに掲載し周知している。

【大妻女子大学 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。

1. 総合的な人間教育として、深く幅広い知識と教養を修得するために、全学共通科目を設置する
2. 専門職業人として社会で中核的役割を果たすに足る専門的な知識、技術を修得するために、専門科目を設置する
3. 主体的、創造的な問題解決能力の育成及び他者との支え合いの中で作られていく個々の自己決定力の確立促進のために、少人数及び個別で、双方向性の指導を行う
4. コミュニケーション力強化と国際感覚育成のために、多様な語学教育などを行う

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

【大妻女子大学大学院 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）】

大妻女子大学大学院は、人間の生活と文化全般に関して、広い視野と学際的・総合的視

点に基づいた理論的・専門的・実践的な高度の教育と研究を行うことにより、社会関係資本の重要性が増す21世紀の社会をリードできる人材を養成するため、人間文化研究科に、人間生活科学専攻（修士課程・博士後期課程）、言語文化学専攻（修士課程・博士後期課程）、現代社会研究専攻（修士課程）、臨床心理学専攻（修士課程）を置き、以下の方針に基づいてカリキュラムを編成している。

1. 修士課程では、学士課程で得た成果をより幅広く発展させ、深い学識と人格を涵養するとともに、新しい専門的な知識と技術を批判的に修得して、自己の専門分野における研究能力と高度な職業能力を養うための教育・研究指導を行う
 2. 博士後期課程では、修士課程での成果をさらに深化発展させ、より高度な専門的知識・技術を駆使して、広く人間の生活と文化全般に関わる諸問題を真摯に追求し、自立した研究活動の成果を挙げることができる人材養成のための教育・研究指導を行う。
- 各専攻の核となる教育課程の編成方針は大学ホームページ等で周知している。

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

大学全体・学部・学科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。各学科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。

さらに、令和4(2022)年度からは教務委員会において当該年度のカリキュラム・マップを用い、ディプロマ・ポリシーとの関係度合いを数値化（◎を2ポイント、○を1ポイント）し、現行のカリキュラムにおけるディプロマ・ポリシーの各観点を満たすための授業科目が過不足なく設定されているかを点検し、必要に応じてカリキュラム変更や授業内容の見直しを促している。

次に大学院のカリキュラム・ポリシーについても、ディプロマ・ポリシーを踏まえており、両者が一貫したものであることを示している。

上記のとおり、大学全体・学部・学科等、大学院のカリキュラム・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カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

大学では、各学部・学科ともに、1年次は幅広い教養を高めるとともに、専門教育を学ぶための土台をつくり、4年間の学びに必要な基礎を固める。2年次、3年次は専門教育の基礎の学びを通じて理解力、応用力等を養い、4年次は卒業研究・卒業論文等含め、4年間の学びの総まとめを行うという編成となっている。

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・ツリーやナンバリング

で全体的な教育課程の体系性を明示するほか、履修モデルを策定し、学生に段階的に順序だった学修の道筋を示している。大学院でも、同様に履修モデルを策定し、研究課題に則した適切なカリキュラム選択等を指導教員、副指導教員とともに計画し、学位取得に向けた多角的・総合的な研究を促進させている。

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、当該年度に授業が実施されている科目すべてにおいて大学、大学院の授業担当者に「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した結果、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、シラバスの充実を図るために、令和4（2022）年度の執筆依頼から執筆項目に「課題に対するフィードバックの方法」を追加し、令和5（2023）年度の執筆依頼から「授業時間外の学習（予習・復習等）」を授業時間外の学習の内容と必要な時間数の2つに分け、シラバスをよりわかりやすくする工夫を施した。

このほか、4-2-②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、専門教育科目はカリキュラムごとに各学科が、全学共通科目は各科目の窓口となっている学科がそれぞれチェックを行い、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、学部・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、学生の主体的な学修を促し、十分な学修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数に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、幅広い学修を奨励している。逆に前年度GPAが1.5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修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数に含めないが、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8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。一方、栄養士や保育士などの資格取得を目的としている食物学科や児童学科などについては、受講しなければならない専門教育科目も多く、上限を50単位以上にしなければ資格取得が困難なため、そのような学科は上限単位を引き上げている。

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。

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大学を創ろうとしているのか、その方向を知ることと、大学生活を、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。

全学共通科目の運営については、全学共通科目調整委員会が行っている。全学共通科目調整委員会は全学共通科目の教育課程の運営・管理並びに必要な調整に関することを所掌としており、副学長（教育担当）を委員長とし、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において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門から選出された教職員で構成される「部会」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部会を設け、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、大妻教養講座の期間中、図書館において特別ブースを設け学生に案内している。

このほか、令和7(2025)年度には高等学校「情報」の新学習指導要領で学んだ学生が入学してくることを見越し、令和5(2023)年度に情報リテラシー教育検討部会を立ち上げ、時代に即した新カリキュラムの検討を始めている。

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んでいる。

⑤教授方法の工夫と効果的な実施

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、各学部における教授方法の工夫・開発も活発に行われており、毎年「FD活動報告書」を作成し、学部独自で行っている授業改善の取組みの効果や問題点を検証している。なお、各学部の「FD活動報告書」は、学内教職員サイトで公開されており、他学部の結果を確認することも可能となっている。

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、各学部にはFD委員会を設けている。各学部の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、公開授業等を実施し、既述のとおり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、副学長（教育担当）を委員長に、本学大学院研究科長及び研究科FD委員、本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。

続いて、授業を行う学生数についてだが、1授業で200人を超える科目は、1年次生が学部全体で受講する「大妻教養講座」のみで、それ以外の授業は200人を上限としている。

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。なお、コロナ禍においては、実験・実習・演習等で特別教室を使用する場合を除き、普通教室の上限を収容人数の50%、66%と段階的に増やしていき、令和6(2024)年度からはコロナ禍前の水準である85%まで戻す予定である。また、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、授業を行う学生数は、教育効果を十分あげられるような人数となるように設定している。

4-3. 学修成果の把握・評価

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

(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）

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

本学では、大学全体並びに各学部・学科及び研究科・各専攻のディプロマ・ポリシーにおいて、学修成果の目標を明示している。

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、アセスメント・ポリシーを次のとおり定め、大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などを踏まえて、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、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各学科・専攻の恒常的な自己点検・評価活動において活用している。

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>

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

本学では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」「時間」「成長」「満足」「希望」の5つのカテゴリがあり、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大学全体の教育課程の検証に活用している。

[各カテゴリの要素]

経験：大学の授業や学びに関する経験

時間：日あたり、または週あたり平均値

成長：入学時からの成長感

満足：教学に関わる満足度

希望：在学中に望むこと

イ. 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。

ウ. 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、大学全体の教育課程の検証に活用している。

エ. 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、大学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、大学運営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>

ア. 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。

イ. 学修成果に関するアンケート

学修前後の成果の実感と教育課程の満足度を把握するために、全学年を対象に「学修成果に関するアンケート」を実施している。アンケートの設問は全 12 問で、幅広い知識と教養、所属する学科専攻の専門的知識、リーダーシップ、コミュニケーション力、プレゼンテーション力等の能力のほか、大妻学院の使命「学び働き続ける自立自存の女性の育成」に結びつく設問、さらには本学での学びに関する満足度を確認する設問が入っている。これらは各学科・専攻のディプロマ・ポリシーとも関連のあるものであり、教育課程の検証に活用している。

ウ. 資格取得状況

教員免許状や図書館司書、博物館学芸員等の学内で養成課程が設置されているところについては、教職総合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。

エ. 卒業論文等のループリック

本学では、大学 4 年間の学びの集大成である卒業論文等（比較文化学科のみディプロマ・ポリシー達成度評価表）のループリックを作成している。このループリックは学科・専攻のディプロマ・ポリシーと卒業論文等を作成する過程で獲得する能力とを結びつけるように作成されており、学生個人のディプロマ・ポリシー到達度を把握するとともに、その集合体として学科・専攻全体のディプロマ・ポリシー到達度を把握し、教育課程の検証に活用している。

本学大学院では、ディプロマ・ポリシーに、「修士課程、博士後期課程いずれも、研究科の定める在学期間と単位数を満たし、修士論文、ないしは、博士論文の審査及び最終試験に合格した者」としているとおり、修士論文、博士論文の審査において、それぞれ定められた評価項目をもってディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果の点検評価とその運用を行っている。

また、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、「大学院の研究・教育に関する意見の収集」を実施しているほか、修士論文、博士論文ともに、審査にあたっての評価項目を定めている。

ア. 大学院の研究・教育に関する意見の収集（アンケート）

本学大学院では既述のとおり、「大学院の研究・教育に関する意見の収集」を実施している。この中でも、学修成果の点検・評価として活用しているのは大学院の授業全般に関する設問であり、シラバスに記載された到達目標に示された知識や能力を獲得できたか、授業の水準や範囲は大学院の授業として適切であったか、研究指導や論文指導の在り方について適切であったか等を 5 段階評価で聞いている。これらの結果については人間文化研究科 FD 委員会で報告され、教育課程の検証に活用している。

イ. 修士論文、博士論文の審査にあたっての評価項目

修士論文

1. 研究主題の学術的あるいは社会的な意義が明確に示されている。
2. 先行研究の調査や事実調査が適切になされ、当該研究の位置付けが明確に示されている。
3. 研究の方法が適切であり、具体的に示されている。
4. 問題設定から結論にいたる論旨が、実証的かつ論理的に展開されている。
5. 論文の形式や体裁が、学位論文として適切である。

博士論文

1. 研究内容が独創性、新規性を有し、当該分野の研究に貢献できる。
2. 先行研究の調査や事実調査が適切になされ、当該研究の位置付けが明示されている。
3. 研究の方法が適切であり、具体的に記述されている。
4. 問題設定から結論にいたる論旨が、実証的かつ論理的に展開されている。
5. 論文の形式や体裁が、学位論文として適切である。

また、修士論文、博士論文の審査及び最終試験は、研究科教授会の選出した論文審査委員会が行い、その審査委員のうち指導教員を主査、2人を副査としている。なお、主査及び副査は、修士の場合は本学修士課程の論文指導担当の教授、准教授でなければならないとし、博士の場合はそれに加え、他大学院または研究所等の教員等でなければならないとしている。

そのほか、修士の場合は、最終試験までに学位申請論文の内容の一部または全部について、公的な評価を受ける学会で研究発表を行い、博士の場合は、学位申請論文の内容の一部または全部が、全国的あるいは国際的な学術雑誌に査読付き学術論文として掲載（または掲載が決定）させる等、客観的な評価を取り入れ、本学の修士、博士の学位の質、つまり学修成果を担保している。

上記のとおり、学部はアセスメントプランを活用し、本学大学院は「大学院の研究・教育に関する意見の収集」や修士論文、博士論文の審査にあたっての評価項目等により、学修成果を点検・評価している。

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

本学は、アセスメントプランに基づく学修成果の点検・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、教学マネジメント体制を担う組織である大学運営会議を中心に行っている。

大学運営会議では、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、「学修成果に関するアンケート」「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、各学部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「教育課程編成に向けた現行教育課程の検証結果報告書」として大学運営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。

次に、本学大学院では学修成果の点検・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、人間文化研究科 FD 委員会を中心に行っている。

人間文化研究科 FD 委員会では、FD 活動実施計画を策定し、既述の「大学院の研究・教育に関する意見の収集」「大学院進学意識に関するアンケート」や院生・教員懇談会を実施している。

特に院生・教員懇談会は各専攻専修に分けて実施しており、専攻・専修によっては修生や本学大学院進学を希望している学部生も交えて、論文作成を進める上での問題点や、授業に関する希望等の情報交換を行い、論文指導や教育課程のさらなる改善に活用している。

上記のとおり、各種アンケートや院生・教員懇談会等により、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。

【基準 4 の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・特になし

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

教育 G

- ・(4-1-②) 成績評価基準が学則に規定されていない。
- ・(4-2-⑤) 第二外国語に関する学生のニーズと開講コマ数の間に乖離がある。
- ・(4-2-⑤) 千代田キャンパスにおいて、時間割が集中する曜日時限がある。

企画・戦略室

- ・(4-3-①) 学修成果の把握・評価方法についての仕組みは整備されているが、運用についてより機能的なものにしていく必要がある。
- ・(4-3-①) 各学部・学科において把握・評価した学修成果について、その結果の可視化が不十分である点は課題である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

教育 G

- ・(4-1-②) 成績評価基準は「試験に関する内規」で規定されているため、学則に「成績評価基準は別に定める」と規定する。
- ・(4-2-⑤) 過去 3 年の希望者数（実績）を踏まえて開講コマ数を決定する方法に変更する。
- ・(4-2-⑤) 学長のリーダーシップのもと、時間割の再配置を行う。

企画・戦略室

- ・(4-3-①) 教育課程等の検証に活用しているが、活用結果について自己点検・評価委員会へのフィードバックを行う体制を整える。
- ・(4-3-①) 各学部・学科が学修成果を測定した結果を共有する会議体を定め、成果が出ている学部・学科の取組みを共有する。また、将来的には全学部・学科で学外への公表ができるよう検討する。

基準 5. 教員・職員

5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

②権限の適切な分散と責任の明確化

③職員の配置と役割の明確化

(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）

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

学則第 33 条第 2 項で、「学長は、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している。また、本学では学則第33条の 2 第 2 項に基づき、「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」副学長を 2 人配置している。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・多摩キャンパス担当に役割を分担し、学則第 3 条第 3 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）の長となることで、学長の補佐体制を強化している。

また、学長が議長を務め、副学長、各学部長、大学院研究科長に教育支援センター、学生支援センター、企画・戦略室の事務系部長を加えた「学部長会議」を、8 月を除き毎月 2 回開催しており、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具体的な検討が行われている。「学部長会議」は常任理事会の下部組織に位置付けられ、本会議の検討内容は学長を通じ常任理事会で報告され、必要に応じて常任理事会や大学運営会議で審議が行われる。

上記のとおり、十分に整備された補佐体制のもと、学長がリーダーシップを適切に発揮している。

②権限の適切な分散と責任の明確化

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、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や問題意識を共有する場として機能している。また、大学の教育目的や教育目標に基づき作成される三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。

また、副学長については、附属施設の所長等を兼ねるほか、各学部の教授会に学長の命を受け陪席しており、大学としての方向性を示す役割も担っている。

各学部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、そのほかの全学的な動向についての報告があり、さらにFD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。

本学大学院人間文化研究科では研究科に関わる事項は研究科教授会で審議される。ただし、研究科教授会を構成する教員数は2キャンパスにまたがり100人を超えるため、研究科長の選考以外の事項については、学校教育法施行規則第143条に基づき研究科代議員会を置いて、そこに審議を委任している。代議員会は、研究科長、各専攻主任、修士課程各専攻・博士後期課程各専攻から選ばれた教授又は准教授若干名から構成されており、年間10回程度開催される。また、各専攻では定例で専攻会議を開催、専攻に関わる事項について審議を行い、必要な事項については代議員会で報告または審議している。

なお、学則第21条第1項第3号に規定する、研究科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ついては、内規（「研究科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。

同研究科には、研究科長、専攻主任、及び各専攻から選出された教員若干名からなる研究科教務委員会が設置されており、年間数回の委員会が開催され、主として（1）大学院教育の基本方針（2）カリキュラム及び時間割の検討（3）修士論文発表会の準備等の教務に関する事項を検討している。また、研究科長と各専攻主任及び事務部門の関係者が月1回集まって打ち合わせを行い、学生支援体制や大学院説明会などの学生募集に関する案件など大学院の教育・研究に関する重要案件について協議し、大学院教育の充実につなげている。

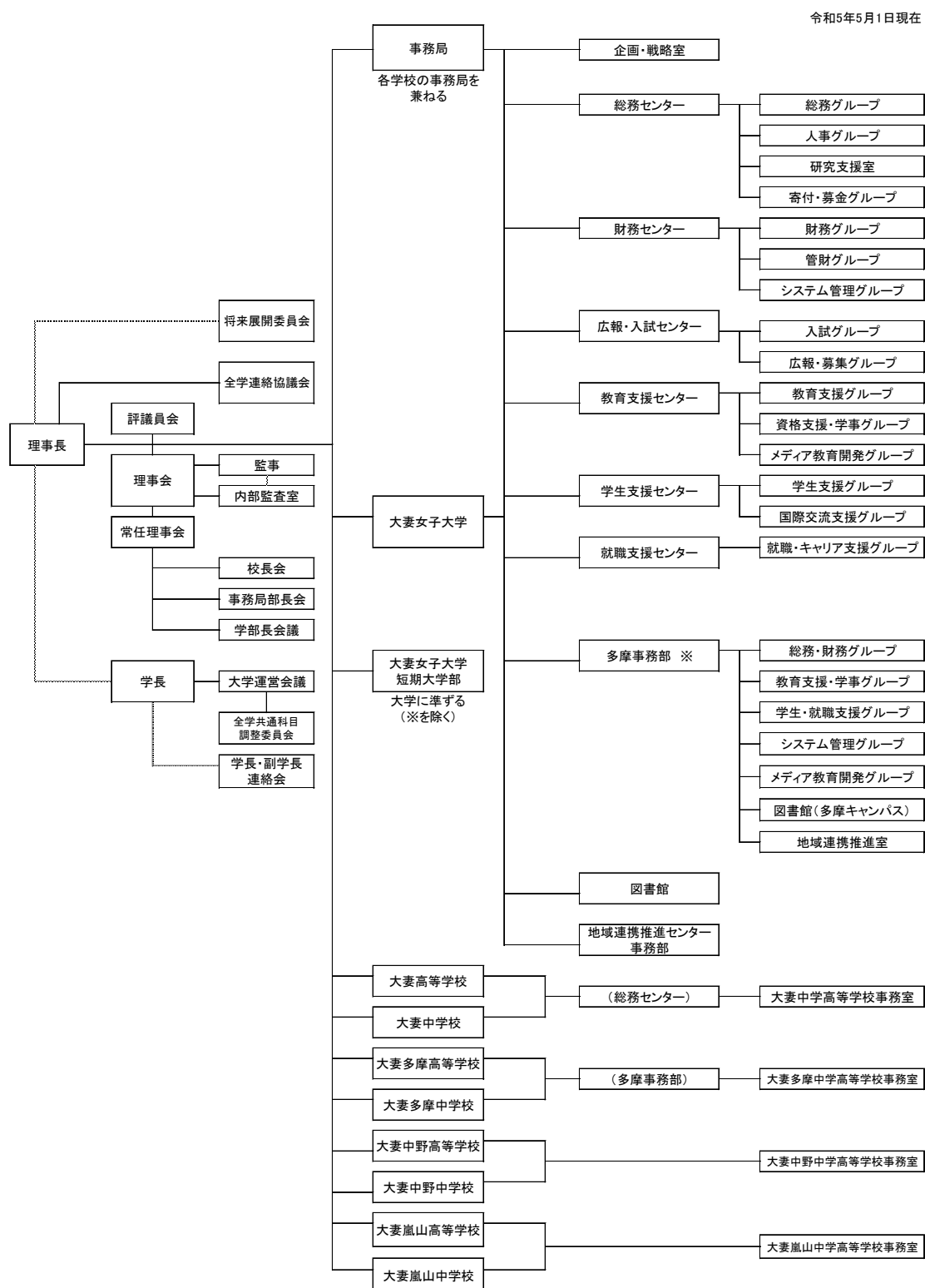
③職員の配置と役割の明確化

「学校法人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238人（専任168人、非専任70人）を配置している。

教育研究活動のための管理運営体制の整備により、令和5(2023)年度から令和7(2025)年度にかけて段階的に事務組織を改編することとし、令和5(2023)年度は学修支援を担う教育支援センターと総合情報センターを中心に変更した。また、大学設置基準改正の趣旨を踏まえ、事務職員がこれまで以上に積極的な役割を担うことを認識できるようにするため、事務組織の改編に合わせて、「学校法人大妻学院事務組織規程」の事務分掌について各グループ等の「企画・開発の業務」を冒頭に示すなど全面的に改正した。

なお、千代田キャンパスには短期大学部も併設されているが、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。また、大学院専用の事務室はないが、教育支援センター内に大学院担当事務職員が配置されている。

事務局の組織概要



教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な主な事務組織には、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。

教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な主な事務組織の事務職員配置状況

(令和5(2023)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		図書館	総務センター		財務センター		
	教育支援 グループ		資格支援・ 学事 グループ		メディア 教育 開発 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			研究 支援室		システム 管理 グループ		
職員数 (大学・ 短大)	部長 1人						部長 1人				部長 1人		部長 1人		部長 1人		部長 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		課長 1人		課長 1人	
	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非
	8	0	7	1	3	1	11	0	3	0	8	0	7	4	4	1	2	0

多摩 キャンパス	多摩事務部									
	教育支援 ・学事 グループ		学生・ 就職支援 グループ		メディア 教育開発 グループ		図書館 (多摩 キャンパス)		システム管理 グループ	
職員数 (大学)	部長 1 人									
	課長 1 人		課長 1 人		課長 1 人					
	専	非	専	非	専	非	専	非	専	非
	8	3	5	3	2	0	4	3	2	0

また、事務局内に IR 機能を含む企画・戦略室を設置し、職員が本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 7 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」等の職務を担っている。

これら事務局内の各センター・グループ等は、毎月 1 回実施している「事務局月例連絡」において、業務連絡や各種会議等の報告事項、財務計画、人事計画等の情報の共有化を図っている。

このほか、主に学部・学科に関わる教務事務や学生対応にあたるために、学務助手を配置している。

職員の教学会議への参画については、「全学連絡協議会」「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教職協働で目標実現に向けて取り組んでいる。

職員の採用については、「学校法人大妻学院職員人事規程」に基づき、職員人事委員会において採用計画・方針及び採用基準等をその都度定め、事務局部長会で協議している。また、職員の昇任については、「学校法人大妻学院職員人事規程」に昇格条件を規定しており、「学校法人大妻学院職員昇格・昇任及び降格・降任に関する規則」及び「学校法人大妻学院職員人事評価規程」に基づき実施している。

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、教育研究活動のための管理運営の機能性を担保している。

5-2. 教員の配置

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

(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）

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

大学設置基準に定める本学の必要最低教員数は、学部の種類及び規模に応じて定める専任教員数、大学全体の収容定員に応じて定める専任教員数を合わせて 158 人である。本学は、これを上回る 209 人で、各学部の教育方針に則り、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。なお、各センター等所属の専任教員は、学部・学科に併任し授業も担当している。

学部・学科別専任教員数（令和 5（2023）年度）

学部・学科・専攻			収容 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	被服		454	10	2	3	0	15	8	55
	食物	食物学	320	6	1	1	0	8	9	
		管理栄養士	200	7	3	0	0	10		
	児童	児童学	320	9	2	2	2	15	7	
		児童教育	210	9	2	3	1	15		
	ライフデザイン		494	4	5	2	0	11	8	
文	日本文		494	8	3	3	0	14	7	
	英語英文		494	8	3	3	0	14	7	
	コミュニケーション文化		494	5	4	3	0	12	7	
社会情報	社会 情報	社会生活情報学	410	6	5	2	0	13	18	
		環境情報学	410	9	5	0	0	14		
		情報デザイン	410	8	3	1	0	12		
人間関係	人間 関係	社会学	328	6	3	0	0	9	11	
		社会・臨床心理学	328	5	2	2	1	10		
	人間福祉		404	9	1	1	4	15	10	
比較文化	比較文化		670	18	2	2	0	22	11	
合計			6,440	127	46	28	8	209	158	

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※		2					2
キャリア教育センター※			3		2		5
教職総合支援センター			7				7
国際センター				2			2
人間生活文化研究所				1			1
英語教育研究所			1				1
合計	1	2	11	3	2		19

※学長、副学長1人、キャリア教育センター教員2人（授業担当なし）の合計4人は、

「学部・学科別専任教員数」に含めず

本学大学院課程においても、研究科・各専攻の教育方針に従ったカリキュラムを遂行するために、十分な専門的知識と教育研究能力を備えた専任教員を、大学院設置基準等が定める必要数以上配置している。また高度な専門知識技術を教育し研究指導するために少人数教育指導を徹底して大学院教育・研究の充実を図っている。なお、専任教員はいずれも学部専任教員が兼任している。

各学部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・基準等は各学部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、「学校法人大妻学院教員採用候補者及び昇格候補者の選考手順について」に定められている。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当該学部の発議に基づいて常任理事会の承認を得て当該学部において候補者を公募し、書類審査と面接等による審査を受ける。その後、常任理事会の書類審査・面接を経て大学運営会議に報告され、教授会の審議を経て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、大学の管理運営への協力、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。

本学大学院に関しては、全て学部専任教員の兼担であり、大学院への任用に当たっては、当該専攻で候補者を選考し当該専攻会議、研究科人事審査委員会の審議を経て代議員会で審議し、常任理事会で決定している。この間、資格審査に関する規程、選考基準にしたがって審査を行うことにより、教育研究上の指導能力等の適格性を確認している。

5-3. 教員・職員の研修・職能開発

①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

②SDをはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(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）

①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・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各学部 FD 委員会及び大学院研究科 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。

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、副学長（教育担当）が委員長となり、各学部代表者のほかに各学部長、事務局長、教育支援センター部長、多摩事務部長が出席して全学の活動に関する計画、実施、評価を教職協働で行っており、その活動の概要は各学部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、令和 5 (2023) 年度は前期に「アフターコロナの ICT 教育－respon を活用して全学生参加型の双方向授業をつくる－」、後期に「Chat GPT とビジネス・大学教育研究－AI の発展に伴う課題と対応－」をテーマに実施した。なお、令和 4 (2022) 年度から対象者を学内の教職員に限らず非常勤講師にも広げ、大学全体で教育内容・方法などの改善を図っている。

その他、FD に関する具体的な活動は、以下のとおりである。

ア. 教員評価制度（教員の自己評価）

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（研究活動及び地域貢献活動領域については過去 3 年間）を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、グラフ化するなどを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。

イ. 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、学生の授業への取組みとその成果、総合的な印象にわたる 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各学部 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。

②SDをはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

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」を定め、職員の資質・能力向上の取組みを組織的・計画的に実施している。

令和2(2020)年度に実施した事務職員の各職級からの選抜メンバーによる「スキルマップ作成ワークショップ」での結果をもとに、職能・職級に応じた「スキルマップ」及び「研修体系図」を構築し、事務職員対象の令和4(2022)年度SD研修から、これらに基づき実践的な階層別研修を実施している。課長・事務長については、階層別研修に加え「事務局課長研修」を4月～12月まで(8月・9月を除く)毎月1回実施し、4グループに分かれて「職員の人材育成」に関するテーマで情報共有や意見交換をし、マネジメント能力の向上に努めている。また、コロナ禍で開催を中断していた二松学舎大学との合同SD研修会(「SDにおける連携協力に関する協定書」に基づいた研修)を再開し、他大学との交流によるスキルアップを促進している。

教員や助手を含めた全教職員を対象に、学内におけるハラスメントの防止を目的とした「ハラスメント防止研修」(タイトル:「大学・研究機関におけるハラスメントの事例とその対応」)を動画視聴(オンデマンド)により実施した。

また、学内ハラスメント相談員を対象に「ハラスメント相談員研修」(タイトル:「ハラスメント相談員研修<決定版>」)を動画視聴(オンデマンド)により実施した。

さらに、中期計画の一環で、大妻学院の三つの使命のうちの一つである「学び働き続ける自立自存の女性の育成」において、本学が目指す「女性が生涯にわたって学び働き続けるために必要なこととは何か」をテーマに、教員・助手・事務職員を対象としたワークショップを実施した。「LEGO®SERIOUS PLAY®」という手法により実施し、参加者のアンケートから「相互理解」及び「信頼関係」の構築ができたと確認できた。

事務職員 SD 研修 (令和5(2023)年度)

対象	研修テーマ	形態
26歳まで	若手社員向けビジネスマインド強化研修 ～主体性、業務・役割の領域拡大、自分で考える	公開講座 (来場型)
27歳～35歳まで (左記から1テーマを選択)	ロジカルシンキング研修(実践編) ～論理的思考による問題解決	公開講座 (来場型または オンライン)
	クリティカルシンキング研修 ～本質を見抜く力を養う	
	ラテラルシンキング研修 ～新たな発想を生み出す力を養う	
36歳～39歳まで	仮説構築力向上研修	
40歳～46歳まで	課題設定力研修 ～主体的な問題解決のための手法とマインド	

大妻女子大学

47歳以上 (参事・課長・部長は除く)	課題設定力研修 ～主体的な問題解決のための手法とマインド	eラーニング
課長・部長	部下とのコミュニケーション実践研修 ～多様化する部下への関わり方	
課長	職員の人材育成	対面
業務限定職員 (左記から1テーマを選択)	タイムマネジメント研修 ～仕事を効率的に進めるための時間管理を学ぶ	eラーニング
	マニュアル作成研修 ～改善・合理化を促す業務マニュアルの作り方	
	分かりやすい説明の仕方研修	
全階層	伝えるスキル向上研修 ～自己分析と他者理解を通して	対面 (二松学舎大学と合同)

※年齢は令和6(2024)年3月31日現在

学外研修の事例としては、日本私立大学協会、日本私立短期大学協会等が主催する各種の研修会、説明会に参加し、直接・間接的に教育支援・学生支援等に活かしている。令和5(2023)年度には、教務システムのユーザ研修会に教育支援グループの課員2人が講演者(事例発表者)及びそのサポートとして参加し、能力向上と業務改善にもつながる人材育成の機会となった。

令和4(2022)年度から令和5(2023)年度の2年間にかけでは、日本高等教育評価機構の研修員として事務職員1人を派遣した。研修の成果を活かし、資質・能力のさらなる向上となるよう、研修終了後は当該職員を「自己点検・自己評価」等の担当部署である企画・戦略室に配属している。

このほか、教員の研究活動を教職協働で推進するため、URA スキル認定機構等の研修を積極的に受講するよう推奨し、令和4(2020)年度から研究支援室所属の事務職員1人が受講中である。

事務職員の能力開発については、「学校法人大妻学院職員人事評価規程」に基づき、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、「大妻学院の人事評価の手引き」に従い実施している。毎年4月(期初)に組織目標に基づいた各個人の1年間の目標管理における「業務管理表」を作成し、上司との面談で本人の職能資格と設定した目標の難易度・適正度、目標達成プロセス等を双方で確認する。各グループの管理職は、毎年12月に所属職員の能力評価を実施し、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。3月(期末)には、目標達成状況と結果等を自己評価した「自己申告書」を作成し、上司は面談で助言を行い、次年度に向けた指導・育成につなげるサイクルである。令和5(2023)年度からは、さらなる能力向上のための取組みとして、「業務管理表」及び「自己申告書」に各個人の目標における企画・提案型業務のウエイトを高めるための項目を追加している。

5-4. 研究支援

①研究環境の整備と適切な管理運営

②研究倫理の確立と厳正な運用

③研究活動への資源の配分

(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）

①研究環境の整備と適切な管理運営

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。

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及び共同研究・受託研究・奨学寄付金に関する事務手続き等を行い、教員・研究者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・研究者の研究活動の活性化のための支援を行っている。

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。

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」、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。

さらに、学部附置の研究支援施設としては、家政学部附置の子どもとの関わりを通して得られる生きたデータからの臨床研究を推進している「児童臨床研究センター」と管理栄養士の生涯教育や栄養問題に関する研究の推進とその成果の社会還元を目的としている「管理栄養士スキルアップセンター」、文芸に係る草稿・テキスト等の基礎的研究とその成果の文学教育への応用を目的としている文学部附置の「草稿・テキスト研究所」、共生社会の実現に必要な方策や技術の開発、共生社会に関わる社会文化全般の基礎的研究を目的としている人間関係学部附置の「共生社会文化研究所」を設置し、当該部門における教育・研究の目的に寄与している。

②研究倫理の確立と厳正な運用

本学では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。「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全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。

令和 5 (2023) 年度は研究不正を事前に防止して不正を起こさせない組織風土を形成するため、研究倫理教育〔専任教員：対象者 56 人（受講率 100%）、大学院生：対象者 18 人（受講率 100%）、研究員等：対象者 22 人（受講率 81%）〕、コンプライアンス教育〔専任教員：対象者 34 人（受講率 100%）、研究員等：対象者 4 人（受講率 100%）、職員等：対象者 14 人（受講率 100%）〕を実施した。また生命科学研究倫理委員会 51 件、遺伝子組み換え実験安全委員会 3 件、動物実験委員会 15 件について対応し、関連するガイドラインに基づく研究計画の事前審査を行った。内部監査室は公的研究費の仕様に関する監査（通常監査：対象者 6 件、特別監査：対象者 1 件）も実施している。

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、各部門への配賦額を決めている。附属施設に係る配賦予算については、その活動内容に基づいて別途予算枠を設定している。加えて「学校法人大妻学院教職員出張旅費規程」第 4 条に基づいて、学会出張旅費（7 万円）や個人研究図書費（7 万円、助手は 4 万円）についても配分される。

また、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、常任理事会及び全学連絡協議会でその採否を検討し、最終的には次年度の予算を審議する際に、評議員会を経て理事会で決定している。本事業計画により採択される予算は、研究設備等の物的支援の充実を図る上で重要な予算源となっている。

さらに、本学は都内私立女子大学 4 校と日本弁理士会で構成される「生活科学系大学知的財産管理ネットワーク」に加盟しており、年 2～3 回、知的財産や研究支援に関わる勉強会・情報交換を行っている。さらに令和 5 (2023) 年度は研究支援室課員 1 人が一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構「URA スキル認定講習」や国立研究開発法人科学技術振興機構「人材育成プログラム（目利き人材育成プログラム）」を受講し、研究支援に関する体系的な知見を高め、人的支援のレベルアップに努めている。

教員・研究者の外部資金導入支援については、研究支援室と人間生活文化研究所が中心となって行っている。科学研究費助成事業については毎年、研究支援室と人間生活文化研究所が協働して獲得講座「科研塾」を開催しており、令和 5 (2023) 年度は以下のとおり 4 回実施した。研究支援室は教員・研究者の作成した研究計画調書全てに目を通し、様式や形式の不備による不採択を未然に防ぐことに努め、人間生活文化研究所は外部の第三者専門家を活用した個別の相談に応じている。外部助成情報は大学ホームページ学内者向けページ、人間生活文化研究所「外部資金情報データベース」に随時掲載し周知している。また研究支援室は共同研究・受託研究・奨学寄付金の受入れと管理、契約書の締結、研究成果の公表といった業務も遂行し、外部資金の導入支援を積極的に行っている。

科学研究費助成事業申請講座「科研塾」

第1回科研塾：令和5(2023)年4月5日(水)15時00分～16時 テーマ：「科研費の申請及び学内競争的研究資金について」 講師：山倉 健嗣(副学長、人間生活文化研究所長)
第2回科研塾：令和5(2023)年5月10日(木)16時30分～18時 テーマ：「どうしたら科学研究費を獲得できるのか」 講師：赤澤 真理(家政学部准教授)、宮崎美智子(社会情報学部准教授)
第3回科研塾：令和5(2023)年6月7日(水)16時30分～18時 テーマ：計画調書を読み解く！ 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)
第4回科研塾：令和5(2023)年7月21日(金)16時30分～18時 テーマ：＜直前講座＞計画調書のチェックポイント 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)、 下田敦子(人間生活文化研究所) 准教授

【基準5の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

人事G

- ・(5-3-②) SD 研修の参加率向上のため、e-ラーニングコンテンツと外部の公開講座を併用し、各自の都合の良い日時で受講できるように工夫した結果、令和4(2022)年度、令和5(2023)年度の参加率は2年連続で100%となった。
- ・(5-3-②) 日本高等教育評価機構の研修員として2年間職員を派遣し、資質・能力向上を促進した。
- ・(5-3-②) 「業務管理表」及び「自己申告書」に各個人の目標における企画・提案型業務のウエイトを高めるための項目を追加したことにより、「企画と提案」が事務職員にとって重要な役目として認識され始めている。

研究支援

- ・(5-4-③) 科学研究費助成事業については科研塾の開催や研究計画調書の事前チェックにより、コロナ禍を経て採択率(新規採択課題／申請者数)は上昇している。(令和5(2023)年度：41%、令和4(2022)年度：15%、令和3(2021)年度：23%、令和2(2020)年度：28%)

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

教育G

- ・(5-1-②) 「大妻女子大学運営会議規則」第4条において「学長は、運営会議を原則として毎月1回『招集』し、・・・」と規定されているが、文書協議での開催が主体となっており、当該規則と実態がかい離している。
- ・(5-1-②) 三つのポリシーの改正は大学運営会議の審議事項であるが、「大妻女子大

学運営会議規則」に明示されていない。

資格・学事 G

- ・(5-1-②) 学則第 37 条第 1 項第 3 号に「学生の入学」があるが、内規の 5. には「編入学、再入学」とあり、学校教育法第 93 条の「学生の入学」とは相違がみられる。

人事 G

- ・(5-3-②) 人事グループ主催の SD 研修のほかに、外部研修等への参加や資格取得のための補助費用等の制度は「学校法人大妻学院職員研修規則」により整備されているが、当該規則の活用事例が少ない。
- ・(5-3-②) 職員の採用について、職員人事委員会及び事務局部長会で、採用前年度の状況に応じてその都度採用方針等を定めているため、採用の手順や条件等を明確にした規則等を制定していない。

総務 G

- ・(5-3-②) ハラスメント防止に対する意識は、研修直後は一時的に向上するが、時間の経過とともに低下し、ハラスメント事案が発生しやすい状態になる傾向がみられる。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

教育 G

- ・(5-1-②) 「大妻女子大学運営会議規則」第 4 条の「学長は、運営会議を原則として毎月 1 回『招集』し、・・・」の規定と文書協議での開催が主体となっている現状について、問題の有無等を検証し、必要に応じて規則の改正等を検討する。
- ・(5-1-②) 三つのポリシーの改正が大学運営会議の審議事項であることを明文化するため、「大妻女子大学運営会議規則」の改正を検討する。

資格・学事 G

- ・(5-1-②) 内規について、次年度以降検討し対応する。

人事 G

- ・(5-3-②) 「学校法人大妻学院職員研修規則」の改正を検討する。
- ・(5-3-②) 職員の採用の手順や条件等を明確にした規則等の制定を検討する。

総務 G

- ・(5-3-②) ハラスメント防止に関わる研修は毎年定期的に繰り返し実施することで、意識改革や知識の定着を図り、学院内におけるハラスメントが無くなることを目指す。

基準 6. 経営・管理と財務

6-1. 経営の規律と誠実性

①経営の規律と誠実性の維持

②環境保全、人権、安全への配慮

(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）

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。

理事長は、通常年 6 回理事会（対面）を招集し議長となって適切に運営し、法人の運営基盤の強化を図るとともに、設置校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。

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 日に制定し、大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。

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。

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、教学マネジメント指針を参考に大学ホームページ等で公開している。

本学院の情報公表に係る管理体制は、学校教育法、私立学校法、寄附行為、教育職員免許法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。

②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。

予め危機管理について定めることにより、本学院の学生・生徒及び教職員等の安全確保等を図るとともに、学校法人としての社会的な責任を果たすことができるよう努めている。

また、本学院における、火災、地震及びその他の災害を予防し、人命を災害から保護するとともに、災害による被害の軽減及び復旧を図ることを目的とした「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、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 6 台、加賀寮 2 台）に設置しており、総数は 25 台に及んでいる。設置場所については、体育館の近辺及び各棟 1 階エントランス付近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 5（2023）年度においては、エネルギー使用量削減とエネルギー消費原単位の数値を抑えるため節電対策を実施している。節電対策の内容は、一部消灯や間引き、空調運転時間の短縮、長期休業期間中のエスカレーター・エレベーターの一部停止と自動販売機の一部停止に加え、事務室のフロアごとに完全閉室日を設けた。また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など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。

千代田キャンパス再開発プロジェクトにて新築した建物には BEMS（ビルエネルギー管理システム）の導入、LED 照明の採用、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）等を積極的に取り入れた。既存建物についても蛍光灯から LED 照明への更新、最新型の空調設備の更新等を行うことで省エネルギー化に取り組んでいる。

また、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、下水道水質検査など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、各学部教授会で報告され、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大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、年1回教職員全員を対象に「ハラスメント防止研修」を実施するほか、「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、大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、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。

6-2. 理事会の機能

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

②使命・目的の達成への継続的努力

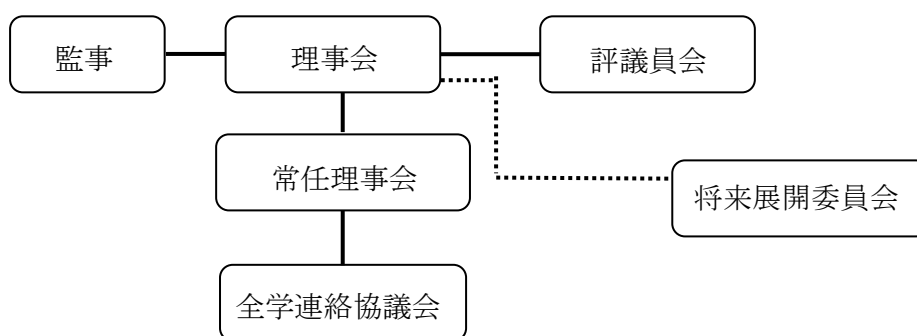
(1) 6-2 の自己判定

「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）

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

本学の管理運営組織は、理事会、評議員会、常任理事会、全学連絡協議会等から構成されている。



理事会は、寄附行為に基づき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、予算及び事業計画、財産の管理・運用、寄附行為の変更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。大学からは、学長、副学長、家政学部長が理事に選任されている。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5(2023)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）：教育推進、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)、自己点検・評価

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：総務・人事・労務、キャリア教育、生涯教育、社会貢献・地域連携

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（事務局長）：事務局各センター等の統括及び連携推進

理事（同窓会会長）：卒業生との連携

理事（その他）：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、令和5(2023)年度の実数は13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86.8%、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。

学院全体の将来構想に関わる諸課題を総合的に検討するため、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。

寄附行為第17条の3及び「学校法人大妻学院常任理事会規程」に基づき、理事会の意思決定を補佐するため、その下に常任理事会を置いている。常任理事会は、法人の常務に関する事項を審議し、日常的業務の機動的な運営を担っている。なお、大学と法人と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。

また、法人と各設置校等との意思疎通・連携・情報共有のために、第一号理事である学長を議長とする学部長会議、第二号理事である事務局長を議長とする事務局部長会、中高担当の常任理事を議長とする中学高等学校校長会を設置している。

さらに、法人から理事長及び常任理事、大学・短大から学長・副学長・各学部長・研究科長及び附属施設長、各中高から各校長並びに事務局から事務局長及び各部長を構成員とする学校法人大妻学院全学連絡協議会を設けている。同協議会では、各設置校等の管理運営に関する基本的事項や、学校及び研究に関する重要事項について連絡・協議している。その内容は各学部の教授会や委員会等で報告され、管理運営方針の周知徹底が図られている。

②使命・目的の達成への継続的努力

本学院の建学の精神及び本学の目的に基づく「使命」「教育目標」を達成するための中期計画を策定し、継続的な努力として以下の施策を講じている。

- ア.アクションプランの策定（スケジュール、責任者・推進部門、数値目標）
- イ.アクションプランの教職員への浸透・周知（説明会の実施、動画の配信）
- ウ.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）

中期計画における各年度のアクションプランを策定し、アクションプランごとに責任者・推進部門を定めているほか、定量的な事項については数値目標を設定している。また、各年度計画の概要を事業計画書に反映し、その進捗状況等を事業報告書に記載しており、理事会、評議員会及び常任理事会で審議又は報告するとともに、法人ホームページへの掲載を通じて社会に公表している。なお、中期計画に修正がある場合は、理事会、評議員会及び常任理事会に諮ることとしている。

中期計画開始年度である令和元(2019)年度の5月から6月にかけて「中期計画説明会」を4回にわたって実施したほか、令和4(2022)年度の3月から5月にかけては「学院方針説明会」を動画で配信し、それぞれでアンケートを実施するなど、教職員の中期計画への共感や理解を促すよう努めている。

進捗を含む中期計画の包括的管理は常任理事会が担っている。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について、また、原則として年1回、所定の様式により次年度の計画（概算費用を含む）について、常任理事会に報告している。常任理事会は、必要に応じて各責任者や推進部門に進捗状況等のヒアリングを実施している。

中期計画策定時、アクションプランは前期（令和元(2019)～令和5(2023)年度）のみ策定し、後期（令和6(2024)年～令和10(2028)年）については令和4(2022)年度から検討することになっており、本学院の発展・存続に真に必要なかつインパクトの大きいものに重点化するという方針のもと、同年度末から後期中期計画の検討を開始した。その検討過程においては、令和5(2023)年度の9月から3月にかけて、理事長・学長や常任理事、副学長による中期計画等に関する説明動画を毎月1本のペースで配信し、教職員への浸透・周知を図った。なお、令和6(2024)年3月には、前期中期計画の総括報告会を実施し、5年間の成果と課題を確認した。

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

①法人の意思決定の円滑化

②評議員会と監事のチェック機能

(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）

①法人の意思決定の円滑化

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、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。

また、法人の将来構想に係る理事長の諮問機関である学校法人大妻学院将来展開委員会に教職員を委員として配置し、提案等ができる体制を整備している。なお、現行中期計画の検討過程においては、同委員会が若手・中堅の教職員を含む「中期計画策定部会」を設置し、教員は全ての学部から、職員も全てのセンターからメンバーを選出することで、延べ70人以上（第1次部会：約60人、第2次部会：約15人、重複有）が参画した。また、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実施しており、61人からの回答を得ている。加えて、中期計画に係る理事会及び評議員での審議の前には、教職員に対してパブリックコメントを求めて一部取入れるなど、法人の意思決定に際して教職員の意見等を積極的にくみ上げている。なお、令和5（2023）年度に策定した後期中期計画（令和6（2024）年～令和10（2028）年）も同様に、学内パブリックコメントを実施して意見を一部反映したのち、学校法人大妻学院将来展開委員会に諮問した上で、評議員会を経て理事会で決定している。

また、中期計画に基づき、令和2（2020）年度から毎年度1回の事務職員アンケートを実施しており、その集計・分析結果を理事会の意思決定を補佐する常任理事会に報告しているほか、理事長と教職員との懇談会を実施するなど、法人の意思決定に対する教職員の提案等をくみ上げる仕組みを整備している。

上記のとおり、法人の意思決定の円滑化を図る仕組みが整えられている。

②評議員会と監事のチェック機能

評議員の選任は、寄附行為第23条第1項第1号から第6号の規定に基づき適切に行われている。

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5（2023）年度の評議員数は38人である。

評議員会は、毎年3回（5月、12月、3月）の定例会議（対面）のほか、必要に応じて臨時の評議員会を開催している。

評議員の評議員会への出席状況（委任状による出席者を除く）は73.7%（令和5（2023）年度）と概ね良好である。評議員には評議員会開催の7日前までに開催通知を発送し、評議員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評議員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。

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、寄附行為第34条第2項で毎会計年度終了後2月以内に理事長から報告を受け、意見を求めるとしている。

- (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、評議員会の運営を適切に行っている。

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。）、評議員又は役員の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。

なお、令和5(2023)年度から監事のうち1人を常勤監事とし、常任理事会の他、学内の主要な会議に出席し、理事の業務執行状況の他、教職員の職務の執行状況について監査し意見を述べている。

6-4. 財務基盤と収支

①財務基盤の確立

②収支バランスの確保

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

(1) 6-4 の自己判定

「基準項目 6-4 を満たしている。」

(2) 6-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

①財務基盤の確立

本学は長期に亘って外部負債を抱えることなく、安定した財務基盤を維持し、令和6(2024)年3月末時点において、支払資金の原資である現金預金を学校法人として128.9億円保有している。また、貸借対照表関係の純資産構成比率、繰越収支差額構成比率、流動比率において平成30(2018)年度以降いずれも全国大学法人平均や規模・医歯歯科系以外平均と比較し、高い傾向であるなど、安定した財務基盤を確立している。

年度		H30	R1	R2	R3	R4	R5
本学純資産構成比率		94.6%	94.9%	94.6%	94.6%	95.0%	94.8%
	全国大学法人平均	85.7%	85.6%	85.6%	85.8%	86.0%	86.1%
	規模別（10千人～）	86.2%	86.2%	86.3%	86.8%	86.9%	86.8%
	医歯系法人以外	87.8%	87.8%	87.9%	88.0%	88.3%	88.2%
本学繰越収支差額構成比率		-8.8%	-9.2%	-9.7%	-9.9%	-10.4%	-10.6%
	全国大学法人平均	-18.9%	-19.6%	-19.6%	-19.1%	-18.9%	-20.4%
	規模別（10千人～）	-16.0%	-16.4%	-15.9%	-15.2%	-14.6%	-16.4%
	医歯系法人以外	-14.3%	-14.9%	-15.3%	-15.2%	-15.5%	-17.0%
本学流動比率		310.8%	392.2%	355.7%	326.9%	358.3%	375.6%
	全国大学法人平均	238.1%	241.6%	249.7%	260.2%	263.8%	261.0%
	規模別（10千人～）	211.3%	220.4%	225.0%	229.0%	228.6%	231.0%
	医歯系法人以外	246.6%	251.8%	256.6%	262.9%	263.2%	267.1%

②収支バランスの確保

財務基盤は上記①記載のとおりであるが、一方で、近年の女子学生の共学志向等による志願者及び入学者の減少による入学検定料収入、学納金収入の減少、並びに燃料費高騰による電気料金の値上がりを始めとする物価高により収支差額が悪化しており、既に厳しい環境に置かれ、今後も予断は許さないという認識を持っている。このような認識のもと、

令和 6 (2024) 年 2 月臨時理事会にて、令和 10 (2028) 年度において経常収支差額を収入超過にすることを目標とする財政計画を機関決定した。財政計画の主な施策として、収入面では学費改定(3.9 億円増)、寄付金増加(0.5 億円増)、支出面では人件費削減(2 億円減)、物件費削減(2 億円減)、遊休施設解体(0.6 億円減)、学生寮収益物件化(0.6 億円減)、配賦(部門別経常費) 予算削減(0.3 億円減)、さらに併設中高の財政改革(2.5 億円収支差額改善)などが含まれ、収支改善額は約 12 億円を見込んでいる。

平成 30 (2018) 年度～令和 5 (2023) 年度 収支状況

(千円)

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
経常収支差額(法人)	272, 626	644, 829	▲ 70, 934	438, 007	▲ 49, 737	▲ 207, 644
経常収支差額(大学)	155, 231	543, 311	▲ 25, 973	340, 436	191, 588	▲ 4, 608
基本金組入前収支差額(法人)	478, 637	818, 416	295, 472	589, 114	112, 758	▲ 117, 061
基本金組入前収支差額(大学)	283, 508	554, 624	172, 497	449, 421	297, 247	19, 687

寄付金については総務センター寄付・募金グループが中心となって募集活動に努めている。使途指定型・返礼品あり募金制度「大妻未来募金」や古本募金の実施、遺贈・相続財産寄付の受入を行い、個人寄付者には所得控除、税額控除制度、法人寄付者には寄付金全額が損金扱いとなる「受配者指定寄付金制度」を利用できるよう配慮している。令和 2 (2021) 年 6 月から令和 5 (2023) 年 3 月末まで行った大妻講堂修繕支援募金は、同窓会等関係部署と連携した組織的募集活動やトップセールスにより目標額 5,000 万円を超え、約 5,191 万円となった。令和 5 (2023) 年度は初めての試みとして学生団体等と協働したオンラインチャリティイベント「Giving Campaign」を実施し、10 月 23 日～10 月 29 日の約 1 週間で寄付金 73.8 万円、応援数 1,924 を獲得して寄付者層を拡大させた。

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

本学院の財政計画については、令和 14 (2032) 年度までの 10 年間を対象期間とする財務シミュレーションの結果に基づき、常任理事会と評議員会を経て令和 6 (2024) 年 2 月臨時理事会で承認されている。この財政計画においては、「中期計画最終年度である 2028 年度までには経常収支差額を収入超過（黒字）にする」ことが目標として設定された。また、適切な財務運営を行うため、令和 5 (2023) 年度から財務に関する意見交換会を月 1 回程度実施している。

予算は、主に日常的な教育研究に充当される配賦予算と事前の申請により採択が審査される部門計画予算及び事務経常費予算で構成されている。

主に教員の教育・研究活動費として支出される部門別配賦予算については、財務状況を踏まえ、令和 6 (2024) 年度から積算条件等を変更し各部門の予算総額を 1 %削減することが決定している。

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 5 (2023) 年度減価償却引当特定資産引当率 50 %以上が目標

として設定されたが、前倒しで引当を行い令和3(2021)年度に達成した。

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。

実施前年度の9月に学部等から申請を受付け、法人の財務計画を勘案し、財務担当常任理事、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全学連絡協議会にて採否が検討されており、予算の編成過程においても適切な財務運営がなされている。

なお、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、理事長が必要と認めて指定した者による資産運用会議で検討している。

6-5. 会計

①会計処理の適正な実施

②会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 6-5の自己判定

「基準項目6-5を満たしている。」

(2) 6-5の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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短期大学部及び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キャンパス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。

この配賦予算及び部門計画予算、事務経常費予算等を積算し、予定事項などを加味したうえで、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、当初予算の超過や執行内容に注意を払っている。

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私立学校法第37条第3項に基づく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、併設の中高を含め、各キャンパスでの実査も行っている。また、期中・期末において、監事、理事者や内部監査室がコミュニケーションを取って、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、6-3-②で記述したとおり学校法人の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し、直轄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。

期中において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ため、実績やその後の予算執行も勘考し、当初の予算額から著しくかい離が発生する可能性のある科目については、補正予算(本学では更正予算)を編成し、評議員会及び理事会の議を経て承認を得ている。

〔基準6の自己評価〕

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

総務G

- ・(6-1-②) 地震等の大規模災害時に地域住民等の安全確保を図ることを目的とした「大規模災害時における協力体制に関する基本協定」を千代田区及び多摩市と締結している。

また、上記に加え、東京都とは相互に連携し、水害に備え、広域避難先としての施設の提供等に関し、可能な範囲で協力することを目的とした「広域避難先としての施設利用に関する包括協定」を令和6(2024)年3月5日に締結し、避難元自治体(台東区、墨田区、江東区、北区、荒川区、足立区、葛飾区、江戸川区)が水害にあった際の避難先として、指定施設を開放することとしている。

企画・戦略室

- ・(6-2-②) 中期計画については、前期5年間の反省等を踏まえて後期計画において重点化を行い、「使命」「教育目標」の達成に向けて機動的に取り組んでいる点は評価できる。
- ・(6-4-③) 適切な財務運営を行うため、経営層と財務運営を担う関係事務部長をメンバーに令和5(2023)年度から月1回財務に関する意見交換会を行っている。

財務 G

- ・(6-4-③) 令和元(2019)年度に策定された財務計画において、令和5(2023)年度までに減価償却引当特定資産の引当率を50%以上にする目標を設定したが、前倒しで引当を行い令和3(2021)年度に達成した。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

総務 G

- ・(6-1-②) 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、一部見直しや追記・修正をする必要がある。
- ・(6-2-①) ガバナンス・コードの明示はできているが、その適合(遵守)状況を点検し、その結果を公表することができていない。
- ・(6-2-①) 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。

財務 G

- ・(6-4-②) 18歳人口の減少は避けられない事実であり、費用のスリム化も必須事項の一つであるが、各部門でこういった費用の削減・圧縮が可能なのか把握することが難しい。

寄付 G

- ・(6-4-②) 大学にとって有力な支援者層の一つである卒業生の寄付金額・寄付件数が伸び悩んでいる。〔(寄付金額) 令和5(2023)年度: 3,931千円、令和4(2022)年度: 2,606千円、令和3(2021)年度: 9,992千円 (寄付件数) 令和5(2023)年度: 129件、令和4(2022)年度: 104件、令和3(2021)年度: 193件〕

企画・戦略室

- ・(6-2-①) 常任理事会において、構成員ではなく且つ理事でもない者が、規程の第2条第2項に基づき恒常的に出席している点は課題である。
- ・(6-2-②) 中期計画の実現の観点からは、責任者と推進部門間の密接な連携が重要であるが、日常的な検討や対話の頻度は高くないという課題がある。
また、前期中期計画の総括からも、部署をまたがるアクションプランや戦略的な計画の策定を図るプランについては進捗が芳しくない様子が確認されるため後期期間中での改善が必要である。
- ・(6-3-①) 将来展開委員会の構成員について、学外の学識経験者が少なく、ほとんどが常任理事会の関係者であることから、両会議体の機能の棲分けができていない点は課題である。
- ・(6-3-①) 各種アンケートによってくみ上げた意見を法人の意思決定に活用しきれていない点は課題である。
- ・(6-4-③) 財務に関する意見交換会において課題(例えば経費削減)とされた事項について、当該部門だけでは課題解決が進まない場合がある。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取り組み予定

総務 G

- ・(6-1-②) 規程やマニュアル等の見直しを実施するとともに、ハラスメントに関わる研修は毎年定期的に繰り返し実施することで、意識改革や知識の定着を図り、学院内においてのハラスメントが無くなることを目指す。
- ・(6-2-①) 私立学校法及び大妻学院寄附行為の改正を踏まえ、教育・研究の質向上を図るとともに管理運営の透明性を確保し、また、社会からの信頼を得て、経営の健全性向上を図るために、ガバナンス・コードの遵守状況を点検し、その結果を広く社会に公表できるよう、改訂を進めていく。
- ・(6-2-①) ガバナンス強化の観点から、理事、監事、評議員との協働強化を図るため、「理事・監事・評議員研修」を実施することで、より一層の法人運営の適正化に努めていく。

財務 G

- ・(6-4-②) 財政計画記載の施策を実施することはもちろんだが、他大学の取り組み事例を調査することや過去の執行データ分析などにより、削減・圧縮可能費用を把握する。

寄付 G

- ・(6-4-②) 同窓会等卒業生に関わる組織・部署と協働して、令和6(2024)年度に卒業生データベースを構築予定である。卒業生へのアプローチ方法なども見直しながら安定した寄付金獲得を図る。

企画・戦略室

- ・(6-2-①) 会議体の見直しや規程の改正など、適切なガバナンスの構築に向けて検討する。
- ・(6-2-②) すでに承認済の「2024年度以降の中期計画重点化について」において「重点計画は常任理事会や責任者による関与や慎重管理を手厚くする」、「四半期に1回、3か月ごとの進捗状況」を報告する、「5年毎に『重点計画』『将来ビジョン』の達成度を評価し、学外公表する。」とされており、上記課題への対応についても一定程度図られているが、責任者と推進部門との連携や、部署をまたがるようなアクションプランの推進についてはその改善策を注視し実行に移す。
- ・(6-3-①) 将来展開委員会の委員の構成や選出方法について検討する。
- ・(6-3-①) 各種アンケートの結果を常任理事会等においてどのように扱うかについて検討する。
- ・(6-4-③) 課題のある当該部門をサポートするために、企画・戦略室も連携し課題解決を遂行していく。