

大妻女子大学

令和3年度 大学機関別認証評価
評価報告書

令和4年3月

公益財団法人 日本高等教育評価機構

大妻女子大学

I 評価結果

【判定】

評価の結果、日本高等教育評価機構が定める評価基準に適合していると認定する。

II 総評

「基準1. 使命・目的等」について

建学の精神「廉恥報恩を基調とする徳操を涵養し、時代の進運に適応すべき学芸を授け、有為な社会人たらしめること」に基づき、大学及び大学院の各学則に使命及び教育目標を簡潔に分かりやすく定め、ホームページや大学案内等を通じて学内外へ周知している。

実技実学重視の学風にのっとり、「学び働き続ける自立自存の女性の育成」を掲げて教育目標を定めるなど、使命及び教育目標に大学の個性・特色を反映し、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）や中期計画にも反映されている。

使命及び教育目標は社会情勢等の変化に対応して見直している。使命や教育目標達成のため教育研究組織を適切に整備している。

〈優れた点〉

○時代の急激な変化と社会の変貌に伴い、具体的な女性の育成像を見直すため、平成20(2008)年の創立100周年、平成30(2018)年の創立110周年を機に、建学の精神を継承しながらも、大学の使命及び教育目標を機動的に見直している点は評価できる。

○理事長の諮問機関である将来展開委員会が中心となり、使命・教育目標の見直しを含む中期計画策定の検討過程において、中堅・若手の教職員が中心的役割を担い、その進行状況については、教職員で情報の共有を行うなど、使命・目的及び教育目標の策定などに教職員が積極的に関与・参画している点は、評価できる。

「基準2. 学生」について

大学及び大学院は、教育目標を踏まえてアドミッション・ポリシーを明確に定め、ホームページ等で周知している。多様な入試制度を導入して公正な入学者選抜を実施しており、入学定員及び収容定員に沿った適切な在籍学生数を維持している。

大学運営会議のもと、教職協働による「学生支援に関する方針」、計画、実施体制を適切に整備・運営している。教務委員会、学生委員会及びクラス指導主任が中心となって、退学、休学及び留年への対応を適切に行っている。大学独自の講座を設けて多様なキャリア教育を推進するなど、キャリア教育のため充実した支援体制を整備している。

設置基準上必要な校地及び校舎面積を満たしており、教育目的の達成のために快適な学修環境を整備し、有効に活用している。学修環境等に対する学生の意見等をくみ上げるシステムを適切に整備し、施設・設備等の改善に反映している。

〈優れた点〉

- 「大妻女子大学アドミッション・オフィサーに関する規程」に基づいて職員の中からアドミッション・オフィサーを複数人任命し、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を行い、公正かつ妥当な入学者選抜の体制を構築している点は評価できる。
- 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、全学部の学生や卒業生をはじめとする社会人女性を対象とした正課外講座「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」を開講している点は高く評価できる。

「基準3. 教育課程」について

教育目標を踏まえたディプロマ・ポリシーを定め、ホームページ等で周知している。ディプロマ・ポリシーを踏まえ、学則で単位認定基準や卒業認定基準、修了認定基準等を適切に定め、厳正に適用している。

大学全体・学部・学科ごとのカリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保している。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。教授方法としてグループワークやアクティブ・ラーニング科目等を取入れるなど、授業内容・方法に工夫をしている。FD委員会を設けて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。

ディプロマ・ポリシーを踏まえたアセスメント・ポリシーに従いアセスメントプランを作成するなど、大学の定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価している。学修成果の点検・評価の結果は、教育内容や方法、学修指導等の改善に向けて適切にフィードバックされている。

「基準4. 教員・職員」について

学長がリーダーシップを適切に発揮できる補佐体制を整備している。大学の使命・目的の達成のための教学マネジメントは、大学運営会議を中心として適切に構築しており、大学運営会議と教授会等の組織上の位置付けや役割を明確に規定するなど、意思決定の権限と責任が明確化されている。規則に基づき、教学マネジメントの遂行に必要な事務組織を適切に設置している。

専任教員については、設置基準等を上回る人員を確保しており、教育目標や教育課程に即して適切に配置している。FD(Faculty Development)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」のもとで各学部及び大学院のFD委員会が連携して全学的に取り組んでいる。SD(Staff Development)については、「学校法人大妻学院職員研修規則」を定め、学内研修等の組織的な実施、学外研修参加の推奨や職員の能力総合評価の活用など、職員の資質・能力向上の取組みを積極的に実施している。

「基準5. 経営・管理と財務」について

組織倫理・規律について、「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)年に制定し、ホームページで公開している。理事会を中心とする法人の管

理体制は、関連法規に基づき運営している。大学の使命・目的の実現のため、中期計画を策定、実施するなど継続的な努力を行っている。環境対策やハラスメント防止等の対策は、適切である。危機管理への対応については、規則に基づくマニュアルを作成して積極的に取り組んでいる。

中期計画と財務シミュレーション等に基づき総合的な財務基盤と収支バランスを図ることにより、法人全体として安定した財務基盤を確立している。会計処理は、規則等に基づき適正に行っている。会計監査体制及び実施については、監査法人、監事により適切に実施している。

〈優れた点〉

○「学校法人大妻学院危機管理規程」に基づき作成された「危機管理マニュアル」等は危機レベル別にまとめられるなど、さまざまな工夫がなされており、危機管理広報についてトレーニングを実施するなど、実効性を高めている点は評価できる。

「基準 6. 内部質保証」について

学則にのっとり、「内部質保証の方針」を全学的に定め、「内部質保証の組織体制」とともにホームページで公表している。自己点検・評価委員会を設置して内部質保証の推進に責任を担わせ、その委員長に学長を充てるなど、内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しており、責任体制も明確になっている。

三つのポリシーを起点とした内部質保証は、アセスメントプランによる学修成果の点検・評価により行われ、教育の改善・向上に反映する仕組みを構築しており、エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的実施している。評価結果は自己点検・評価報告書として学内共有したのち、ホームページで公表している。IR 室を設置し、ファクトブックの作成など、現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備している。

「内部質保証確認シート」を用いて課題解決に向けた方策から達成状況、次年度への課題と PDCA が機能するよう工夫をするなど、内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルについての仕組みが確立し、機能している。また、自己点検・評価、認証評価などの結果を踏まえた中長期的な計画に基づき、大学運営の改善・向上のために内部質保証の仕組みは機能している。

〈優れた点〉

○IR(Institutional Research)活動の結果、学内教職員サイトに IR に関して、アンケートの報告書やファクトブック等を掲載し、法人や大学が置かれている現状の把握や改善活動に生かしている点は評価できる。

総じて、大学及び大学院は、建学の精神のもと、使命・目的及び教育目標を踏まえた三つのポリシーに基づく教育研究体制を確立している。教学組織と大学運営組織を適切に編成して円滑な意思決定を行っており、財務基盤も強固である。工夫された PDCA サイクルにより、内部質保証の仕組みを機能させて自律的・自主的な自己点検・評価に努めている。評価等の結果を踏まえた中期計画を策定、実施して、大学運営の改革や改善のための取組

みが行われている。

「大学独自の基準」として設定されている、「基準 A.研究支援活動」については、基準の概評を確認されたい。

なお、大学が「特記事項」として挙げたのは以下のとおり。

1. 大学間連携
2. 企業連携
3. 地域連携

Ⅲ 基準ごとの評価

基準 1. 使命・目的等

【評価】

基準 1 を満たしている。

1-1. 使命・目的及び教育目的の設定

- 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性
- 1-1-② 簡潔な文章化
- 1-1-③ 個性・特色の明示
- 1-1-④ 変化への対応

【評価】

基準項目 1-1 を満たしている。

〈理由〉

法人の建学の精神に基づき、学則第 1 条に大学の目的を、第 3 条の 2 に各学部・学科の教育研究上の目的を明確に定めている。また、平成 31(2019)年 3 月に策定した中期計画において、法人の使命及び教育目標を簡潔に分かりやすく明文化している。

中期計画において、使命の第一に「学び働き続ける自立自存の女性の育成」を掲げ、実技学重視の学風にふさわしい女性の自立を教育面において体現化する教育目標を定めるなど、使命・目的及び教育目的に大学の個性・特色を反映している。

大学は、建学の精神を継承しながら、時代の急激な変化と社会情勢などに対応するため、使命及び教育目標の見直しを行っている。

〈優れた点〉

○時代の急激な変化と社会の変貌に伴い、具体的な女性の育成像を見直すため、平成 20(2008)年の創立 100 周年、平成 30(2018)年の創立 110 周年を機に、建学の精神を継承しながらも、大学の使命及び教育目標を機動的に見直している点は評価できる。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

- 1-2-① 役員、教職員の理解と支持
- 1-2-② 学内外への周知
- 1-2-③ 中長期的な計画への反映
- 1-2-④ 三つのポリシーへの反映
- 1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

【評価】

基準項目 1-2 を満たしている。

〈理由〉

法人の使命及び大学・大学院の教育目標の見直しは、中期計画策定の一環として行っている。将来展開委員会が中心となり中期計画の策定を行い、検討過程において中堅・若手の教職員を含む「中期計画策定部会」を設置し、「取り組むべき基本方向（方針）」や「アクションプラン」の策定を担うなど、使命及び教育目標の策定に役員、教職員が関与している。

法人の使命及び大学・大学院の教育目標とそれらを反映した中期計画は、ホームページや大学案内、事業計画、事業報告書に掲載し、教職員に説明会を開催するなど、学内外に周知している。

使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させている。使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織を整備している。

〈優れた点〉

○理事長の諮問機関である将来展開委員会が中心となり、使命・教育目標の見直しを含む中期計画策定の検討過程において、中堅・若手の教職員が中心的役割を担い、その進行状況については、教職員で情報の共有を行うなど、使命・目的及び教育目標の策定などに教職員が積極的に関与・参画している点は、評価できる。

基準 2. 学生

【評価】

基準 2 を満たしている。

2-1. 学生の受入れ

- 2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知
- 2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証
- 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

【評価】

基準項目 2-1 を満たしている。

〈理由〉

教育目標を踏まえアドミッション・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、学生募集要項やホームページ等で公表している。また、オープンキャンパスや学外進学相談会等を通じて、アドミッション・ポリシーをステークホルダーに説明している。

学長を委員長とす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、各学部入試委員会で具体的な検討を行っている。また、入学者選抜施策委員会は適正な試験科目、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度検討し、必要に応じて見直しを行っている。

各学部では入学定員及び収容定員に沿って適切に在籍学生数を確保している。大学院では、多様な入試制度の導入や学費減額、ホームページの充実等のさまざまな施策を実施し、適正化に向けた取組みを行っている。

〈優れた点〉

- 「大妻女子大学アドミッション・オフィサーに関する規程」に基づいて職員の中からアドミッション・オフィサーを複数人任命し、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を行い、公正かつ妥当な入学者選抜の体制を構築している点は評価できる。

2-2. 学修支援

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

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

【評価】

基準項目 2-2 を満たしている。

〈理由〉

大学は、「学生支援に関する方針」として策定しており、教職協働による学修支援に関する計画、実施体制を適切に整備し、運営している。「大妻女子大学障害学生修学支援規程」に基づき「障害学生修学支援室」を設置し、学修及び研究、学生生活等において障がいのある学生への支援が適切に行われるよう関係部署間の連携を図っている。兼任教員を含め、全学的にオフィスアワー制度を実施している。

教員の教育活動を支援するために「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を配置するとともに、必要に応じてSA(Student Assistant)も配置している。クラス指導主任が欠席の多い学生に対応するなど、中途退学、休学及び留年への対応を適切に行っている。

2-3. キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【評価】

基準項目 2-3 を満たしている。

〈理由〉

キャリア教育センターと就職支援センターが連携して、独自の講座「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」を設けるとともに、全学生を対象にインターンシップ事前ガイダンス、インターンシップマナーガイダンス、インターンシップエントリーシート・面接対策講座を開催するなど、インターンシップを含めたキャリア教育のための支援を行っている。

相談窓口には専任職員とキャリアカウンセラーを配置し、就職・進学に対する相談に応じている。就職資料室には就職、進学に関する資料及び内定報告書を設置している。また、学生専用の就職・進学情報サイト「求人検索 NAVI」を設け、求人票・インターンシップの検索、内定報告書の閲覧等ができるようになっている。

学生の就職状況について、就職支援センターが毎月調査、分析し、教授会等で共有している。また、毎年度「進路統計」を作成し、就職状況に関わる情報を学内で共有している。

〈優れた点〉

○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、全学部の学生や卒業生をはじめとする社会人女性を対象とした正課外講座「大妻マネジメントアカデミー(OMA)」を開講している点は高く評価できる。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

【評価】

基準項目 2-4 を満たしている。

〈理由〉

学生サービス、厚生補導の中心的な組織となる学生支援グループをはじめ、学生相談センター、健康センター、教育支援グループ等、さまざまな組織を設置し、適切に機能している。

大学独自の「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）」を設けるとともに、学費延納制度を設けるなど、学生に対する経済的な支援を適切に行っている。

学生の課外活動については、学生支援担当部署が中心となって、学生のクラブ活動や学生自治活動等の支援を適切に行うとともに、学友会、学生の保護者又はこれに代わる者及び教職員を会員とする千鳥会によって活動経費や遠征費等の経済的支援が行われている。

学生の心身の健康保持及び増進のための援助・支援を行うために各キャンパスに健康センターを設置するとともに、学生の心身に関する相談等を学生相談センターでも対応している。

2-5. 学修環境の整備

- 2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理
- 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用
- 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性
- 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

【評価】

基準項目 2-5 を満たしている。

〈理由〉

設置基準で必要な校地面積及び校舎面積を満たすとともに、教育目的の達成のための施設・設備を適切に整備し、有効に活用している。また、施設・設備の安全・衛生面等の管理に努めるなど、快適な学修環境を整備している。

図書館は十分な学術情報資料を確保し、通常の閲覧席に加え、個人ブース、ラーニング・コモンズ、「グループ学習室」等の設備も整っており、開館時間も含めて十分に利用できる環境を整備している。メディア教育開発センターを設置し、学生及び教職員に対するサポートを行うとともに、学内全ての講義室・研究室に有線 LAN を整備するなど、ICT（情報通信技術）施設を適切に整備している。

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、段階的にキャンパス整備が進んでいる。授業の内容に応じ、受講者数の上限を設けるなど、教育効果を上げられるように配慮している。全ての建物の耐震性を確保するなど、施設・設備の安全性が確保されている。

2-6. 学生の意見・要望への対応

- 2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
- 2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【評価】

基準項目 2-6 を満たしている。

〈理由〉

「授業改善のためのアンケート」を行い、その結果を踏まえ、各授業担当者が改善に取り組むとともに、全体的な傾向として現れる問題については、教務委員会や FD 委員会で審議の上、対策を実行している。また、「卒業時アンケート」を全学的に実施し、授業内容、

カリキュラム、各種の支援体制等に関する満足度を確認し、結果を教授会に報告するとともに、ホームページ等を通じて公表している。

全学的に学生生活実態調査を行い、学生生活に対する学生の意見等をくみ上げ学生生活の改善に反映している。大学院でも「大学院の研究・教育に関する意見の収集」を実施し、学修支援に関する改善に役立てている。学修環境に関する学生の意見・要望は、専任教員、兼任教員が参加する授業担当者懇談会において報告し、教員全体で共有している。メディア教育開発センターで行うサポートを通して得られた学生の意見、要望をもとに、ICT環境の改善を逐次行っている。

基準 3. 教育課程

【評価】

基準 3 を満たしている。

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

- 3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知
- 3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知
- 3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

【評価】

基準項目 3-1 を満たしている。

〈理由〉

大学は、平成 30(2018)年に新しい中期計画を策定し、教育目標の見直しを実施している。それに伴い、新たな教育目標を踏まえた三つのポリシーについて再構築を行い、ホームページ等において公表している。

ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準等は学則等に明記されている。単位認定基準についてはガイドラインを定め、それに沿った成績評価を実施している。卒業認定基準や修了認定基準はルーブリックや学位論文の評価基準に基づき、厳正に適用している。

3-2. 教育課程及び教授方法

- 3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知
- 3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性
- 3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成
- 3-2-④ 教養教育の実施
- 3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

【評価】

基準項目 3-2 を満たしている。

〈理由〉

現在のカリキュラム・ポリシーは令和元(2019)年度に策定しており、ホームページに掲載、周知している。大学全体・学部・学科ごとのカリキュラム・ポリシーは、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うことを明記し、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保している。

学部・学科共に、教育課程はカリキュラム・ツリーで全体的な学修の体系を示すほか、シラバスには、到達目標、「授業時間外の学習（予習・復習等）」「成績評価の方法及び基準」などが示されており、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。教養教育は、全学共通教養教育課程において適切に実施されている。教授方法としては、グループワーク等さまざまな手法を取入れており、アクティブ・ラーニングを実施する科目をシラバスで示している。各学部に FD 委員会を設置し、教授方法の検討を行っている。

3-3. 学修成果の点検・評価

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

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

【評価】

基準項目 3-3 を満たしている。

〈理由〉

大学は、多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果の点検・評価をするためにアセスメント・ポリシーを定め、それに従ったアセスメントプランでは、多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価している。大学院においても、学修成果の点検・評価をするために、論文審査の評価項目を定めるなど、ディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価とその運用が行われている。

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、大学運営会議を中心にっており、そこでの報告に基づき、学科・専攻は教育課程の具体的な検討を進め、必要に応じてカリキュラムの変更等を行っている。大学院においては、人間文化研究科 FD 委員会を中心に、教育内容や方法、学修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. 教員・職員

【評価】

基準 4 を満たしている。

4-1. 教学マネジメントの機能性

- 4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮
- 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築
- 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

【評価】

基準項目 4-1 を満たしている。

〈理由〉

学長の職務権限は、学則に明確に規定している。使命・目的の達成のため、大学運営会議を中心に学長のリーダーシップを確立し、教学マネジメント体制を構築している。学長の補佐体制として副学長を置き、その役割・職務分担を明示し、また研究所等の所長に任命することで、大学の意思決定の権限と責任は明確になっており、機能している。

教授会は学長の諮問機関として明確に位置付けており、教授会に意見を聴くことを必要とする教育に関する重要な事項は、学長があらかじめ定め、周知している。大学運営会議において、教育目標を踏まえた三つのポリシーの検証、学修成果の点検・評価が行われるなど、大学の意思決定、教学マネジメントが大学の使命・目的に沿って適切に行われている。大学の事務組織は、「学校法人大妻学院事務組織規程」に基づき教学マネジメントの遂行に必要な部署を明確な事務分掌をもって置き、かつ必要な職員を適切に配置している。

4-2. 教員の配置・職能開発等

- 4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置
- 4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

【評価】

基準項目 4-2 を満たしている。

〈理由〉

大学設置基準に規定する必要専任教員数及び教授数並びに大学院設置基準に規定する必要研究指導教員数・研究指導補助教員数及び教授数を上回る数の教員を確保し、教育課程の内容を踏まえ配置している。各学部・学科における公募を原則とした教員の新規採用及び昇任に関する規則・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、審査等の諸手続きを行っている。

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組んでおり、その活動の概要を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。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)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

【評価】

基準項目 4-3 を満たしている。

〈理由〉

「学校法人大妻学院職員人事規程」に、専任職員人事の基本となる職種、資格、職位等の事項と併せ、職員の能力開発のための研修について規定している。

また、「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積極的に実施している。研修は、新入職員に対する「初任者研修」をはじめ、相談員等の特定の職員、初級・中級職員向け、全職員向けなど幅広く実施しており、実施方法もeラーニングを活用するなど参加しやすいよう工夫している。

職員については、「学校法人大妻学院職員人事評価規程」に基づき、職員の能力開発に資することを目的に、能力総合評価を行い、昇格、昇任等の基礎資料として活用している。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

【評価】

基準項目 4-4 を満たしている。

〈理由〉

教員の研究活動支援のため、個人研究室、共同研究室、実験室等を備えている。また、総務センターに研究支援室を設置し、研究支援業務を行っている。大学付置の研究支援施設としては、「人間生活文化研究所」をはじめ「英語教育研究所」「総合情報センター」「地域連携推進センター」等を有している。

「大妻女子大学学術研究倫理憲章」を定め、基本的な倫理規範として学術研究に携わる全ての者に対し遵守することを誓約させている。また、研究活動における不正行為防止のための規則を定め、研究支援室が管理徹底に努めている。内部監査室において研究費の使用に関する監査を実施している。

経常的な教育研究費については、財務バランスに考慮しながら各部門への配分額を決定している。経常的な費用以外の施設・設備等に関する予算については、各部門が事業計画調書を提出し、常任理事会等で採否を決定している。また、科学研究費助成事業等の外部資金獲得のための支援も積極的に行っている。

基準 5. 経営・管理と財務

【評価】

基準 5 を満たしている。

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

【評価】

基準項目 5-1 を満たしている。

〈理由〉

令和 2(2020)年度に「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」を制定し、ホームページに公開するとともに、これを規範とすることを宣言している。寄附行為をはじめ、法人運営に必要な規則等を整備し、理事会を中心とした管理運営組織が教育組織と連携し、適切に運営している。

大学の使命や目的を実現するため、それらを再定義し、将来を見据えた中期計画を全学で策定するなど、継続的に努力している。環境対策推進委員会のもと、環境保全対策を計画・実施し、また公益通報、ハラスメントに関する規則を定めて学内に周知し、定期的に研修を行うなど、人権に対する配慮に努めている。危機管理については、「危機管理マニュアル」「危機管理広報マニュアル」等を作成、学内共有するとともに、マニュアルに基づく研修及びトレーニングを実施し、対応能力を高めている。

〈優れた点〉

○「学校法人大妻学院危機管理規程」に基づき作成された「危機管理マニュアル」等は危機レベル別にまとめられるなど、さまざまな工夫がなされており、危機管理広報についてトレーニングを実施するなど、実効性を高めている点は評価できる。

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

【評価】

基準項目 5-2 を満たしている。

〈理由〉

理事会は、寄附行為及び関連規則に基づき、法人の使命・目的の達成に向けて、重要事項の意思決定ができる体制を整備し、適切に機能している。理事の選任は、寄附行為の定めに基づき適切に行われている。理事機能強化のため、各理事の職務分担を定め、各理事が積極的に法人運営に参画している。

理事会を補佐する体制として、常任理事会及び理事長、学長をはじめ、各学部長、事務局長、事務部長や設置する各学校長等で構成する拡大常任理事会を設置し、法人の重要事項を審議し意思決定の迅速化を図るとともに、法人全体の情報共有がなされている。

理事会は法人全体の予算及び決算をはじめ、設置する各学校の重要事項、その他法人の経営に関する重要事項を決議している。

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

【評価】

基準項目 5-3 を満たしている。

〈理由〉

常任理事会、拡大常任理事会を通して、法人全体の情報共有、管理運営方針の徹底を図り、決議事項等の重要事項を、大学運営会議、教授会、事務連絡会等によって全学的に共有しており、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携の円滑化を図っている。

理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備しており、教職員の提案などは、教授会、各種委員会、月例連絡会等を通して、くみ上げている。

監事の選任は寄附行為に基づき行っており、監事は、理事会、評議員会に必ず1人以上出席し、法人の業務等に対し意見を述べている。評議員の選任は寄附行為に基づき適切に行っており、寄附行為に定める諮問事項について審議を行うなど、管理運営機関の相互チェックは機能している。

5-4. 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

【評価】

基準項目 5-4 を満たしている。

〈理由〉

「大妻学院の新たなミッションと中期計画」及び「大妻学院中期計画アクションプラン(2019~2023)」等を作成し、財務面を含めた具体的・中長期的な行動計画を立てている。

長年にわたり良好な収益状況を維持し、経常収支差額比率等は良好な水準を確保している。また、借入金が少ないかつ保有する運用資産は多く、財務基盤は安定している。外部資金の獲得に関しては、総務センター内に研究支援室を立上げるなど大学全体でバックアップ体制をとっている。資金運用については「学校法人大妻学院資産運用規程」「学校法人大妻学院債券運用規程」等に基づき、安全かつ効率的な運用を目指している。

5-5. 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

【評価】

基準項目 5-5 を満たしている。

〈理由〉

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」等の諸規則に基づき適正に行っている。実績が予算と著しくかい離がある場合は、毎年 10 月末の実績に基づき、補正予算を編成している。

監査体制として、監査法人による監査及び監事による監査並びに法人内の「内部監査室」による監査と複数の観点より監査を実施しており、かつ相互に意見交換をしながら進められている。

基準 6. 内部質保証

【評価】

基準 6 を満たしている。

6-1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

【評価】

基準項目 6-1 を満たしている。

〈理由〉

大学は、学則第 2 条の 2 にのっとり「内部質保証の方針」を全学的に定め、「内部質保証の組織体制」とともにホームページに掲載し、学内外に対し公表している。

内部質保証のための恒常的な組織として、自己点検・評価委員会を設置し、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等を担っている。

自己点検・評価委員会は学長が委員長であり、副学長、各学部長、事務局長、事務部門の部長等、各部門の責任者で構成しており、責任体制が明確である。

6-2. 内部質保証のための自己点検・評価

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

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

【評価】

基準項目 6-2 を満たしている。

〈理由〉

学修成果の点検・評価については、令和元(2019)年度に定めたアセスメント・ポリシーにより、機関レベル、教育課程レベル、授業科目レベルにおいて、自主的・自律的な自己点検・評価を実施している。各レベルの自己点検・評価は、アセスメントプラン等を活用したエビデンスに基づき、定期的実施している。自己点検・評価の結果は、大学運営会議、教授会、自己点検・評価委員会等を通じて学内で共有した後、ホームページに掲載するなど、社会へ公表している。

IR活動を担う部署としてIR室を設置し、財務シミュレーションの実施やファクトブックの作成をはじめ、多くの調査を実施するなど、現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行う体制を整備している。

〈優れた点〉

○IR活動の結果、学内教職員サイトにIRに関して、アンケートの報告書やファクトブック等を掲載し、法人や大学が置かれている現状の把握や改善活動に生かしている点は評価できる。

6-3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体のPDCAサイクルの仕組みの確立とその機能性

【評価】

基準項目 6-3 を満たしている。

〈理由〉

機関レベル、教育課程レベルの自己点検・評価により抽出した課題は「内部質保証確認シート」にまとめて自己点検・評価委員会に提出している。同委員会はこれにより課題や改善・向上方策を確認し、対応方針を示すなど、内部質保証のための学部・学科、研究科と大学全体のPDCAサイクルについての仕組みを確立し、機能している。

アセスメント・ポリシーに基づくアセスメントプランにより学修成果を点検・評価し、改善につなげるなど、三つのポリシーを起点とした内部質保証を行っている。

自己点検・評価によって抽出された課題について、自己点検・評価委員会が中期計画案件と判断する内容については、同委員会から中期計画の責任者にその対応を委ね、責任の所在が明確になるよう整理するなど、自己点検・評価、認証評価などの結果を踏まえた中長期的な計画に基づく内部質保証の仕組みが機能し、大学運営の改善、向上を図っている。

大学独自の基準に対する概評

基準 A. 研究支援活動

A-1. 研究支援活動

A-1-① 研究活動を促進する支援体制の整備とその機能性

【概評】

法人の使命として掲げている、女子教育に積極的な役割を果たす教育・研究活動を実行するために、人間生活文化研究所を中心として、①研究資金面の支援②外部資金獲得に係る支援③研究成果の発信面の支援—の三つの側面から精力的に研究を支援する体制が整備され、研究活動を多面的・総合的に推進している。

研究資金面の支援では、学内における研究者間の交流促進、競争的外部資金への応募促進を目的とする「共同研究プロジェクト」、学内の研究活動の活性化・高度化と学外の競争的資金を獲得するためのもとなる研究を助成することを目的とする「戦略的個人研究費」があり、学内での組織横断的な研究活動の活発化や科学研究費助成事業採択数の増加につながっている。

外部資金獲得に係る支援では、科学研究費助成事業の申請を支援するための研修会「科研塾」があり、特に初めて研究代表者として申請する場合などに有効な取組みである。また、科学研究費助成事業の申請、採用を経験することで、他の競争的外部資金の獲得につながることを期待できる。

研究成果の発信面の支援では、投稿者資格が国籍・所属を問わず、学外にも開放されており、いつでも投稿可能で、論文の長さも制限を設けていないオンラインジャーナル「人間生活文化研究」の存在が特筆すべき点である。

また、研究支援を実施する事務組織として研究支援室が設立されたことで、教員が研究により時間を割けるようになっており、今後の研究成果が期待できる。

特記事項（自己点検評価書から転載）

1. 大学間連携

本学は、共立女子大学・共立女子短期大学、東京家政学院大学、二松学舎大学、法政大学と平成30(2018)年4月1日付で包括協定書を締結し「千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム」を設立し、各大学が有する人的、物的資源を共有・有効活用し、単位互換を含む教育・研究活動や社会・地域連携事業を推進している。なお、同コンソーシアムは、平成30(2018)年度及び令和元(2019)年度、私立大学等改革総合支援事業「地域社会への貢献」プラットフォーム型の対象事業に採択されている。

本学は外国の大学、特に英国オックスフォード大学とも密接な連携を図っている。同大学との間では長期留学プログラムを実施しており毎年若干名の学生を送り出している。また、同大学からのインターン学生の受け入れも行っている。令和元(2019)年にはそのプログラム内容が高く評価され、Gold Standard Internship Host Awardを同大より受賞した。平成26(2014)年には同大同カレッジの女子学生受け入れ40年目、また本学創設者大妻コタカ生誕130年目という両大学の節目の年を記念して、同大同カレッジ内に「コタカ・ルーム」を設置し、平成29(2017)年には、本学と同大学との友好のしるしとして、本学内に「ハートフォード・ルーム」を設置した。さらに、同大教育学部で開発されたEMI(English as a Medium Instruction)教授法を平成28(2016)年より平成30(2018)年まで、同大より講師を招き研修授業を教員向けに実施した。また令和元(2019)年に、同コンソーシアムの5大学より教授陣を対象とする研修授業がオックスフォードEMI講師により、本学内の「ハートフォード・ルーム」で実施され好評につき令和3(2021)年も実施予定である。

2. 企業連携

本学では、連携・協力に関する包括協定を結んでいる企業（東京ステーションホテル・JALスカイ・文化放送）の協力を得て、夏季集中講義「地域文化理解Ⅰ」を開講している。各企業から招いた専門講師による講義を通して、座学講義・グループワーク・現地での実態見学（フィールドワーク）により、世界から評価される日本の“おもてなし”の本質を理解し、自ら実践できる基礎作りを目的とした授業を展開している。

令和2(2020)年はコロナ禍の中での対面集中講義となったが、単位互換の協定校である京都女子大学の参加学生や本学学生からは、大学生としての学びに出会えたとの好意的な意見が寄せられている。

3. 地域連携

接続可能な共生社会の実現への貢献を使命としている本学は、地域連携推進センターを設置して地域住民や国内外の企業及び行政や教育機関等との協働活動を展開している。

センターでは、地域を活性化する活動に学生を参加させ、教育機能を併せ持つ連携活動を促進するための「地域連携プロジェクト事業」や本学の教育と研究成果を地域に還元する「地域貢献プロジェクト事業」を実施し、学内公募により運営費の一部を助成している。

また、千代田区が毎年開催する「千代田のさくらまつり」の一環として、本学も「大妻さくらフェスティバル」を主催し、千代田区と区内大学の共同事業である「千代田学」の事業報告や九段小学校・駐日英国大使館等の地域諸団体の文化活動の発表の場を提供している。

