

第3章 教育研究組織(本文)

評価:◎・A・B・C

1. 現状分析

評価項目①

大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況が適切であること。

<評価の視点>

・大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織(学部・研究科や附置研究所、センター等)を構成しているか。

・大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織(学部・研究科や附置研究所、センター等)を構成しているか。

社会の変化に対応しつつ大学の理念・目的を達成するために、現在、学部、研究科としては、第1章基本情報一覧に記載のとおり設置している。その他「学内共同教育支援センター」として、高等教育開発センター、キャリア開発センター、情報基盤センター、健康管理センター、学生相談・障がい学生支援センター、教職支援センター、宗教教育センター、国際交流センター、地域連携研究センター、「附置研究所」として生活デザイン研究所、栄養クリニック、データサイエンス研究所、こころの相談室、宗教・文化研究所、ジェンダー教育研究所を設置している。

直近の設置事例では、女性が少ないデータサイエンス・AI分野の人材育成に取り組むことは女子大学の使命であるとの考えから、令和5(2023)年度にデータサイエンス学部を新設し、同様に令和6(2024)年度には社会と個人にとってより良い状態をめざすウェルビーイングの実現に心理と福祉分野の人材養成から一層貢献すべく、心理共生学部を新設した(根拠資料3-1【ウェブ】、根拠資料3-2【ウェブ】)。

また、令和4(2022)年4月には翌年の学部開設に先んじてデータサイエンス研究所を設置し、本学の教学マネジメントに関する企画・推進組織として、高等教育開発センターを設置した。高等教育開発センターでは、副学長(大学運営担当)がセンター長となり、具体的な教育改革の原案を作成するほか、全学レベルのFDの企画実施等をおこなっている。令和6(2024)年度からは専任教員を配置し、ルーブリック評価導入のために手引きを作成配付したほか、学科ごとのワークショップを開催するなど、実質的な教育改革を推進している。

令和4(2022)年10月には、グランドビジョンの実質化を目指してジェンダー教育・研究の推進、多様性尊重とジェンダー平等の実現に一層寄与することを目的に、ジェンダー教育研究所を設置した。ジェンダー教育研究所の特徴的な取り組みとして、「学生リーダー」制度がある。これは研究所の設立趣旨に賛同した学生有志に対し、ジェンダー課題解決に向け社会の変革を推進する女性リーダーとなるきっかけと機会を提供し、主体的な行動を促進することを目的としている。令和6(2024)年度における学生リーダーによる活動は、以下の通りである(根拠資料3-3【ウェブ】)。

- (1) 「キャリアの羅針盤～京都女子大学×ダッソー・システムズ株式会社～私たちが拓く！自分らしいキャリア開発ワークショップ」
グローバルな視点でキャリアを考えるきっかけを得ることを目的とし、連携協定先であるフランス系IT企業ダッソー・システムズの社員を招聘し、議論を実施。
- (2) 「Enjoy! キャリアメイキング～女性の健康とキャリアについて話そう～」

点検・評価報告書 様式

- 株式会社ステラ代表取締役西史織氏を招聘し、「キャリアと卵子凍結」「起業」「フェムテック」等をテーマに、女性の健康が社会といかに関わっているか議論。
- (3) ジェンダー勉強会「マイノリティが意思決定に参画できる社会をどうつくる?～大手アパレルメーカーのLGBTQ+への接客方針に関する言論を事例に～」
- (4) 「未来を創る!女子大交流サミット」
フェリス女学院大学の学生と女子大学でこそ得られる共感や学びを共有し、学生同士の交流を深め、女子大学が持つ力を再発見することを目指した。フェリス側からは教員2名と学生5名が本学を訪れ、議論に参加した。
- (5) ジェンダー勉強会「わたしたちのセクシュアル・リプロダクティブヘルス&ライツ(性と生殖に関する健康と権利)について考えよう!」
- (6) 「竹安学長を囲むランチミーティング」
第1回「入学前後で変化した京女のイメージ」
第2回「京女グランドビジョンとジェンダー教育の機会」
第3回「京都女子大学は何のために在るのか」

評価項目②

教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

・教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

学部・研究科・附置機関に関わる事項については、毎年度の自己点検・評価および内部質保証推進会議において検証し、改善・向上に向けた取り組みを支援しているほか、次年度の学長方針や事業計画に組み入れ、予算措置等を行っている。自己点検・評価の参考資料として、志願者数や定員充足率、各種アンケート結果などIRデータを提供し、自己点検・評価結果を内部質保証推進会議で確認することによって、学部・学科の現状や課題などを把握している(根拠資料2-3【ウェブ】)。附置研究所(生活デザイン研究所、栄養クリニック、データサイエンス研究所、ジェンダー教育研究所、こころの相談室)については、令和6(2024)年度より統一のフォーマットを用いて事業計画、事業報告及び年度末に活動報告書(年報)を発行することで、点検・評価を実施している(根拠資料3-4【ウェブ】)。その他、社会情勢の変化、受験市場の変化、高等教育行政の方向性等に対応すべく、学長直轄会議の1つである「将来構想会議」において将来的な組織の在り方等を検討し、教育研究組織の設置・廃止・改組、附置機関の設置等を行っている。

教職課程の運営組織の自己点検・評価は、教員数や相談員・支援員などの専門職員数等を自己点検の基礎データとし、教職課程の現状や問題点、組織改善の必要性などを毎年度点検・評価している(根拠資料2-11【ウェブ】)。

・点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究組織の改善・向上の例としては、上に挙げたデータサイエンス学部・心理共生学部の設置や、高等教育開発センターとジェンダー教育研究所の開設がある。

その他の例として、令和 5（2023）年度からの情報基盤センターの設置がある（根拠資料 3-5【ウェブ】）。同センターは令和 4（2022）年度大学運営にかかる学長方針の進捗状況及び中間評価において、大学の情報システムの在り方について、「学術研究機構」の枠に収まらず、大学全体に関わるものとして位置づける必要性が指摘された結果、開設に至った。事由として、情報部門が学術研究にとどまらず教育・学生支援や大学運営にも深く関わっていること、また学園 ICT 計画実施の一端を担う業務では、専門的な知見をもった責任者を配置する必要があることなどが挙げられた。これらを踏まえ、令和 5（2023）年度学長方針の 1 つに設定された「情報セキュリティ体制を強化し、安定・正確・利便性を備えるシステムの構築・稼働を目指すとともに、情報サービスの強化と大学教育における DX を推進する」の実現のため、学術研究機構から分離して独立した情報基盤機構を設け、責任者として ICT に知見を持つ教員が情報基盤部長に就任し、積極的に事業を推進していく体制とした。情報基盤機構では、大学の学術情報基盤にかかる各種システムの整備・調整に関する検討、全学共通情報基盤科目の運営、e ラーニングの推進、教育研究の DX 推進にかかる基本事項を所掌している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

大学を取り巻く環境の変化と将来に対する展望に基づいて、グランドビジョン等の方針に基づき、着実に組織変革を積み重ねている。データサイエンス学部および心理共生学部の新設のほか、ジェンダー教育研究所の設置などによって、時代の要請にこたえる女子大学のあり方を示している。

【問題点】

近年設置したセンター等について、運営を担う事務部局との業務分担が必ずしも明確でなく、所掌事項についても当該センター等の運営委員会と他の会議体の整理が十分でない場合がある。教職支援組織の問題点としては、教職課程教育を教員養成の基幹学部である発達教育学部だけでなく全学に関わるものとして位置付けて、教職支援センターを中心に取組んでいるが、教職課程運営に関する理解・協力に、学科間の温度差がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

問題点に挙げた業務の重複や不明瞭な区分について、合理性を重視して令和 7 年（2025）年度中に規程の改廃を含めて整理する。

教職支援組織については、各学科・専攻での学びを教育現場で活かすことのできる教員養成に努めていることを大学ホームページ、オープンキャンパス等で積極的にアナウンスすることにより、教員養成の基幹学科以外の教員も巻き込み、全学的な意識改革に努める。