

令和6年度 自己点検・評価結果について

(対象：令和5年度～令和6年度前期)

内部質保証推進会議
議長 竹安 栄子

本学では、自己点検・評価を教育・研究・組織運営等にかかる質保証の基盤と位置づけ、各部局における点検・評価結果を内部質保証推進会議で検証し、抽出された課題等に対して、全学的な視点から改善・向上施策、実施スケジュール等を明確にして推進することで、質保証に実質化に取り組んでいます。

また、自己点検・評価活動の実効性を高めるべく、実施体制・方法の見直しを毎年度重ねており、特に予算編成・次年度計画策定プロセスとの接続は、各事業推進にあたっての財政的裏付けが伴うよう留意してきたところです。

京都女子大学にとって令和6年度は第一期中期計画の最終年度であり、加えて次年度（令和7年度）は第二期中期計画の開始年度であるとともに認証評価受審年度となります。これを念頭に、今年度の自己点検・評価結果は、大学基準協会の第4期評価の様式を参考に自己点検・評価を実施し、並行して法人部門においては第一期中期計画の検証、第二期中期計画の策定が進められています。これらの活動に基づく各種事業の確実な推進によって、大学の運営基盤の強化を図り、今後の京都女子大学の更なる発展に向け、不断の改善・向上に取り組んで参ります。

令和6年度 点検・評価シート

基準1. 理念・目的(基本情報一覧)

大学は、自ら掲げる理念に基づき、人材育成の目的その他教育研究上の目的を適切に設定し公表するとともに、それを実現するために将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を明確にしなければならない。

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_menu.html
寄附行為又は定款	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000001.html
学則、大学院学則	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
履修要項・シラバス	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/rhnb30000000507g-att/rhnb30000000ac5f.pdf https://portal.kyoto-wu.ac.jp/portal/index/search

大学の理念・目的[*]

規程・各種資料名称(条項)	URL・印刷物の名称
京都女子大学学則 第1条	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
京都女子大学大学院学則 第1条	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html

※関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

学部・研究科等における教育研究上の目的[*]

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称(条項)	URL・印刷物の名称
<ul style="list-style-type: none"> 文学部 国文学科、 文学部 英語文化コミュニケーション学科 文学部 史学科 発達教育学部 教育学科 心理共生学部 心理共生学科 家政学部 食物栄養学科 家政学部 生活造形学科 現代社会学部 現代社会学科 法学部 法学科 データサイエンス学部 データサイエンス学科 	京都女子大学人材養成・教育研究上の目的に関する規程別表1	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000285.html
<ul style="list-style-type: none"> 文学研究科 国文学専攻(博士前期・後期) 文学研究科 英文学専攻(博士前期・後期) 文学研究科 史学専攻(博士前期・後期) 発達教育学研究科 教育学専攻(博士前期・後期) 発達教育学研究科 心理学専攻(博士前期) 発達教育学研究科 表現文化専攻(修士) 発達教育学研究科 児童学専攻(修士) 家政学研究科 食物栄養学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活造形学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活福祉学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活環境学専攻(博士後期) 現代社会研究科 公共圏創成専攻(博士前期・後期) 法学研究科 法学専攻(修士) 	京都女子大学大学院人材養成・教育研究上の目的に関する規程別表1	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000286.html

※関係法令：大学設置基準第2条、専門職大学設置基準第2条、大学院設置基準第1条の2、学校教育法施行規則第172条の2第1項

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
第二期中期経営計画	
第2次グランドビジョン	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/grandvision.html

※関係法令：国立大学法人設置法第31条、地方独立行政法人法第26条、私立学校法第45条の2第2項

1. 現状分析

大学改革推進室・自己評価 (S) A・B・C

<p>評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定すること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。 <評価の視点> ・大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。 ・理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。</p>
<p>参照資料 ・学則、人材養成・教育研究上の目的に関する規程（大学・大学院）</p>

【現状分析】

京都女子大学学則第1条「本学は仏教精神を基調として徳操を養い、教育基本法の精神に基づき、学校教育法第38条の趣旨による大学教育を施し、温雅高潔な女子を育成することを目的とする。」及び京都女子大学大学院学則第1条「本大学院は、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授研究し、専門分野における理論と応用の研究能力を養うとともに、仏教精神に基づく女子の特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする。」に基づき、大学、学部、研究科それぞれの目的を、京都女子大学人材養成・教育研究上の目的に関する規程及び京都女子大学大学院人材養成・教育研究上の目的に関する規程において明示している。また当該内容は、大学 Web ページ、履修の手引き、大学院要覧において、学内外に公表している。

大学改革推進室・自己評価：S (A) B・C

<p>評価項目② 大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。 <評価の視点> ・中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。 ・中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。</p>
<p>参照資料 ・第2期中期経営計画</p>

(※GVそのものには組織・財政等の資源の裏付けを示しておらず、事業計画は単年度の計画であるため、必要事項に合致しない。学園の中期経営計画を中心に記載する)

令和2(2020)年3月に理事会にて定めた京都女子学園第2次長期目標(グランドビジョン)の実現を図るため、令和5(2023)年3月に「第2期中期経営計画」を策定し、法人内の各校において諸種施策を展開している。計画策定に際しては、進学人口や高等教育政策等の外部環境、本学志願者数やキャンパス整備計画等の学内状況を分析し、財政シミュレーション(基本金組入前当年度収支差額、減価償却額、運用資産、人件費推移、損益分岐点等)とKPI(①入学者確保状況(倍率・定員充足率)、②卒業生進路(就職率・進学先・就職先)、③学生満足度(アンケート結果等)、④人件費比率(人件費/経常収入)の目標設定(学園全体55%上限)、⑤運用財産250億円以上の維持、⑥基本金組入前当年度収支差額の収入超過状態を踏まえた各種施策を実行することとしている。中期経営計画その他の諸施策の進捗及び達成状況については、毎年度9~11月の補正・次年度予算編成時及び年度終了時に検証し、次年度学長方針・事業計画の策定に反映している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

中長期計画（長期目標（学園・10年）、中期経営計画（学園・5年）、中期計画（大学・5年）に基づき、各年度の学長方針・事業計画を策定し、各年度の間地点と終了時点で実施状況を点検することで、点検・評価結果を次年度以降の計画・予算編成へ接続していくサイクルを実行できている。

【問題点】

中期経営計画、中期計画、学長方針、事業計画の関係性が明瞭になっておらず、十分に浸透していない。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

本年度の進捗確認等の際に、中期経営計画、中期計画、学長方針、事業計画の関係性について、図表等を用いて明示的な説明を加える。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- 1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- 2) （評価項目①）大学の建学の理念や目的、方針を学生等に分かり易く言語化し周知するとともに、社会に発信する取組を進めてください。
- 3) （評価項目②）「中期経営計画」「中期計画」「学長方針」「事業計画」について、構成員が理解しやすいように関係性を整理・明示してください。また、令和6年度中に令和7年度以降の中期計画案を策定してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 2. 内部質保証

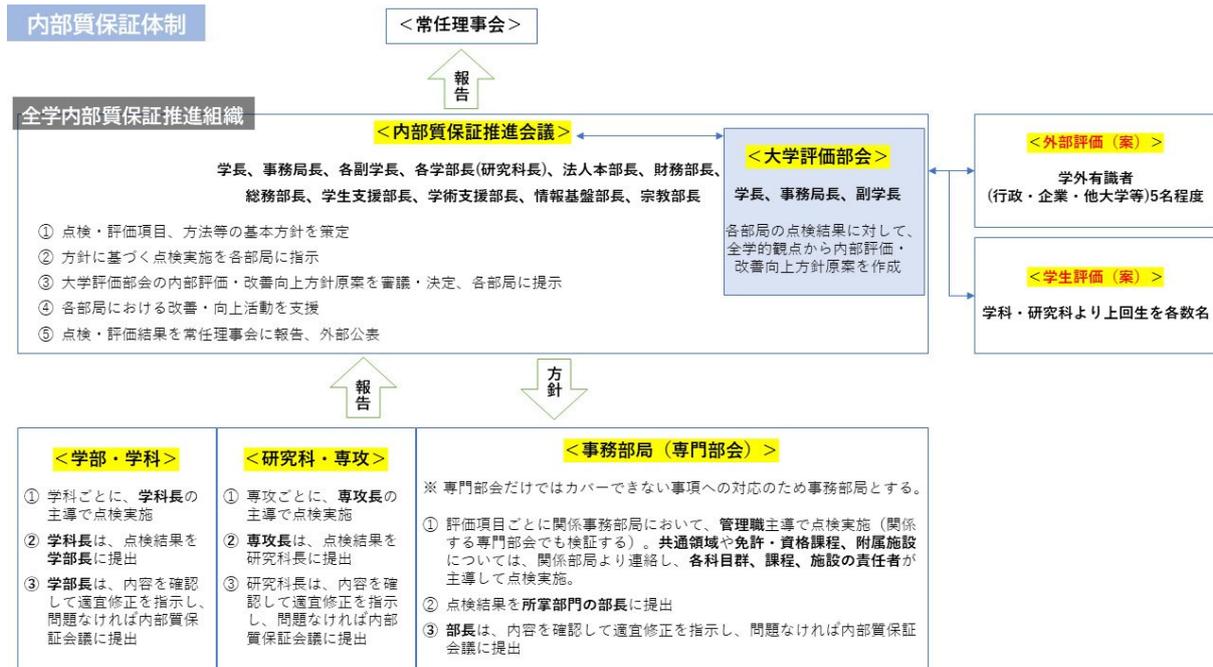
大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、内部質保証システムを構築し、恒常的・継続的に教育の質の保証及び向上に取り組まなければならない。

内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
京都女子大学 大学の内部質保証に関する方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/05.html
全学内部質保証推進組織の名称と所管事項	
内部質保証推進会議	<ul style="list-style-type: none"> 内部質保証に関する全学的な方針および手続の策定 自己点検・評価の実施に関する事項の策定 自己点検・評価の検証およびこれに基づく改善・向上の方向性検討 自己点検・評価結果の公表に関する事項 認証評価受審に関すること
	名簿（URL・印刷物の名称）
	ホームページ未掲載
備考：	

※内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

《体制図》



設置計画履行状況調査等への対応（5カ年）[*]

指摘区分	指摘事項	指摘年度	改善状況	改善状況に関する根拠資料（設置履行状況調査結果など）
	なし			
備考：				

※その他、文部科学省からの勧告等に関することは、点検・評価報告書本文に記載してください。

前回の認証評価からの改善状況[*]

改善報告書 URL [※]	ホームページ未掲載
改善報告書検討結果 URL [※]	ホームページ未掲載
備考：	

※前回認証評価が本協会以外であった場合は、これに相当するもの。

情報公表[*]

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jiko/index.html
〔教育情報〕	
教育研究上の目的	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/mokuhyo/index.html
教育研究上の基本組織	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/hyouka/rhnb30000003ssy-att/rhnb30000003t1q.pdf
学位授与方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/index.html
教育課程の編成・実施方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/curriculumpolicy/index.html
学生の受け入れ方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/index.html
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakubu/kyouin/index.html
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kamoku/timetable.html
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
授業料、入学金その他の大学が徴収する費用	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
財務情報	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
備考：	

※関係法令：学校教育法第 109 条第 1 項、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項及び第 2 項、教育職員免許法施行規則第 22 条の 8

情報公表 [学習成果等]

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/index.html
学位の取得状況	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/index.html
学生の成長実感・満足度	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/index.html
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表 6 参照
学修時間	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/index.html
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	入試結果データ (https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/kekka/index.html)
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表 1 参照
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容・授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	なし
FD・SDの実施状況	FD(https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyoiku/fd/index.html)
備考：	

※関係資料：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）

職員の協働体制で組織された教学マネジメント専門部会において大学全体の教学に関わる諸事項の企画・設計をおこない、学長・副学長・事務局長・各部長で構成される部局長会において、全学的な意思決定を得た後に実行している。実行にあたって学内調整が必要な事項は執行部会または部局長会に諮り、学長のもとで調整が図られる。実行の際には全学部長・学科長が参加する教学マネジメント推進会議において内容を説明し、浸透を図っている。

自己点検・評価については、全学内部質保証推進組織である「内部質保証推進会議」において実施方針を策定し、これに基づき全学的な事項は事務部局を中心に行い、学科・研究科・専攻に関する事項は学科会議・専攻会議等において毎年度実施している。また、点検・評価結果を踏まえた改善・向上の方向性については、内部質保証推進会議において「改善・向上に向けた提言」として取りまとめられ、各部局・学科にフィードバックを行い具体的な改善を促すとともに、次年度学長方針・事業計画の策定に活用している。

学生からの意見聴取については、量的調査として授業アンケート、卒業時アンケート、学修行動調査、ALCS学修行動比較調査等において継続的に実施している他、2024年度より、学長・執行部と学生との意見交換及び各学科FDにおける学生からの教育課程に関する意見聴取を実施している。外部評価についても実施予定であるが、評価者、実施方法・項目等の要項が未策定であるため、早急に実施方法を決定のうえ、令和6年度中に実施する予定である。

前回の認証評価における指摘事項については、内部質保証推進会議において共有し、提言ごとに改善・向上の取り組みを事業計画の中に組み入れ、これを推進しており、大学院の充足率等の未達事項もあるが、制度等の整備については中間報告までに完了している。また、学部・学科設置等に係る指摘事項についても、速やかに対応の上、完成年度までのACについて、適宜、状況を報告している。

大学改革推進室・自己評価 (S) A・B・C

評価項目②

大学の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていること。

<評価の視点>

- ・教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
- ・教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

参照資料

- ・その他参照した資料 (<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/index.html>)

【現状分析】

学校教育法施行規則第172条の2に規定される事項その他諸情報については、大学Webページに掲載公表しており (<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/index.html>)、学生の学習実態、学修上の成果に関する情報もデータブック形式で視覚的にもわかりやすい形で公表している (<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/fact.html>)。

評価項目③

内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。

<評価の視点>

- ・内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

参照資料**【現状分析】**

本学における内部質保証システム自体の点検・評価については、毎年度の自己点検・評価活動において実施している。具体的には、内部質保証会議の運営、自己点検・評価推進の担当事務部局である大学改革推進室において、大学全体の自己点検・評価の実施状況、点検・評価後の改善活動への接続、内部質保証推進会議の活動状況等を検証している。その結果から、毎年度、自己点検・評価の方法や各部局へのフィードバック方法等について、変更を積み重ねながら、負担感を軽減しつつ実効性を高めるよう努めている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点**【長所】**

毎年度、自己点検・評価の方法や各部局へのフィードバック方法等について、実施者の負担感を軽減しつつ、質保証の実効性を高めるように改善・向上に取り組んでいる。

【問題点】

全学内部質保証推進組織である内部質保証会議について、自己点検・評価の実施統括組織としては機能しているが、その後の改善・向上施策の推進や、基準協会の例にある「3つの方針の策定の調整・支援」、「体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援」、「効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援」の役割りについて、円滑な実施状況とは言えない。

これらについて、本学においては、他にその役を担う組織（教学マネジメント専門部会、高等教育開発センター等）が存在するが、当該組織と内部質保証推進会議との関係性が明確でないことが要因と考えられる。各組織の所掌事項は以下の通りであるが、所掌事項の重複や組織の関係性（上位・下位、審議決定、諮問、検討等）が整理されていない。

■ 内部質保証推進会議

- (1) 内部質保証に関する全学的な方針の策定
- (2) 学部、研究科及びその他組織における質保証にかかる取り組みの支援
- (3) 自己点検・評価の実施に関する事項の策定
- (4) 自己点検・評価の実施に関する学部・研究科その他組織への指示
- (5) 自己点検・評価結果の検証及びこれに基づく改善・向上の方向性検討
- (6) 自己点検・評価結果の公表に関する事項
- (7) 認証評価受審に関すること
- (8) その他、内部質保証に関すること

■ 教学マネジメント専門部会

- (1) 3ポリシー及びアセスメントポリシーに関する事項
- (2) 学修ポートフォリオの活用に関する事項
- (3) カリキュラム編成・構築、ナンバリング等に関する事項
- (4) アセスメント、成績評価基準、GPA 制度に関する事項
- (5) 共通教育運営に関する基本事項
- (6) 授業運営にかかる基本方針に関する事項
- (7) IR の推進に関する事項
- (8) FD 活動に関する事項
- (9) その他 ICT を活用した教育等教学施策全般に関する事項

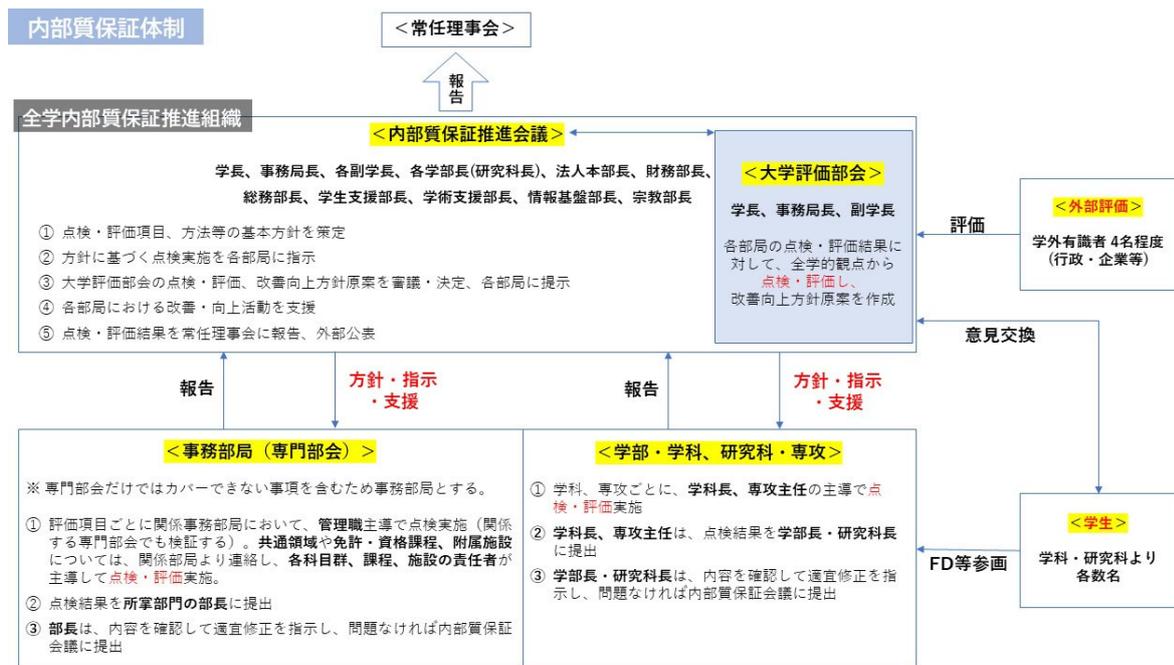
■ 教学マネジメント推進会議

- (1) 高等教育開発センターの管理運営に関すること
- (2) 教育の質保証に向けた取り組みに関すること
- (3) 共通教育における教学企画に関すること
- (4) 教学 IR データに基づく点検・評価に関すること
- (5) 全学的な FD の企画立案・実施に関すること
- (6) 授業評価アンケートの実施に関すること
- (7) 単位の実質化に向けた取り組みに関すること
- (8) 学修成果の可視化に向けた取り組みに関すること
- (9) 教育活動支援体制の強化に関すること
- (10) 教育活動予算に関すること
- (11) その他、教育の質保証に関すること

■ 高等教育開発センター

- (1) 全学レベルの教育の質保証に関すること。
- (2) 各学部・学科、研究科各専攻における教育の質保証に関する取り組みの支援・推進に関すること。
- (3) 共通科目群の企画及び点検・評価に関すること。
- (4) 教学 IR(教育に関する学内外データ利活用)及びこれに基づく点検・評価に関すること。
- (5) 全学的な FD の企画立案・実施に関すること。
- (6) 教育成果の情報公表に関すること。
- (7) その他、センターの目的を達成するために必要な事業。

以下の図は現行の内部質保証体制の図であるが、教学マネジメント＝教育の質保証に関する組織との関係性は明示できていない。



他方、外形的な形式にこだわり無用に会議・プロセスを増やすことは実質的ではないため、この点に留意した実効性を伴った体制の再構築が課題である。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

教学マネジメントを含めた本学の内部質保証の在り方について、令和6年度内に以下のプロセスで見直しを進める。

- R6.10～ 大学改革推進室において見直し原案作成⇒副学長、総務部長の確認（原案策定）
- R6.11 原案を執行部会に附議（方向性の確認、見直し案のブラッシュアップ）
- R6.11 内部質保証推進会議に附議（全学内部質保証推進組織における審議・決定）
- R6.12 関連する規程変更手続き
- R7.3 認証評価書類への反映
- R7.4～ 新体制スタート及び認証評価受審

4. 内部質保証推進会議からの提言

- (1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- (2) 課題としている「教学マネジメントと内部質保証に関する組織の関係性が明確でないこと」に関し、それぞれの役割や現状を整理して令和6年度中に改善案を策定してください。
- (3) 大学院FDを令和6年度中に実施してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 3. 教育研究組織

大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、教育研究組織を適切に整備しなければならない。

1. 現状分析

大学改革推進室・自己評価 (S) A・B・C

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。

参照資料

- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

学則第1条に掲げる理念のもと、女子総合大学として社会に有意な人材を輩出すべく、大学を取り巻く環境変化をふまえた学部・学科・大学院の改組、附置研究所・センターの設置などに取り組んできている。直近では、データサイエンス・AIを活用できる人材への社会ニーズの高まりを受けて、これに応えるべく2023年度にデータサイエンス学部を新設し、同様に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貢献すべく、心理共生学部を新設した。

附置研究所としては、2022年4月に、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、同年10月には、女子大学と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。その他、生活デザイン研究所、栄養クリニック、こころの相談室、宗教・文化研究所を設置している。

また、学内共同教育支援センターとしては、2022年4月に、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。その他、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を設置している。

大学改革推進室・自己評価 (S) A・B・C

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・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

参照資料

- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

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・評価において検証し、それぞれの改善・向上活動、次年度の事業計画や予算編成への反映等を行っている。また、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、将来構想会議において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。

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に応じて、着実に組織変革を積み重ねている。

【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。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

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2024年度中に規程の改廃含めて整理する。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- (1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- (2) 附属施設（附置研究所及び学内共同教育支援センター）の活動や成果を積極的に公表する施策を検討してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 4. 教育・学習

大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定め、公表しなければならない。また、教育課程の編成・実施方針に則して、十分な教育上の成果を上げるための教育内容を備えた体系的な教育課程を編成するとともに、効果的な教育を行うための様々な措置を講じ、学位授与を適切に行わなければならない。さらに、学位授与方針に示した学習成果の修得状況を把握し評価しなければならない。

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針[*]

学部・研究科等名称	URL
文学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/bungaku.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/bungakubu.html
発達教育学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/hattatsu.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/hattatsu.html
心理共生学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/shinri.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/hattatsu.html
家政学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/kasei.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/kaseigakubu.html
現代社会学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/shakai.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/shakaigakubu.html
法学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/hogaku.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/hogakubu.html
データサイエンス学部	学位授与方針・教育課程の編成実施方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/rinen/diplomapolicy/data.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/data.html

※関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

卒業・修了要件の設定及び明示

学部・研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
文学研究科(修士)	32 単位	15 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
発達教育学研究科(修士)	30 単位	15 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
家政学研究科(修士)	30 単位	15 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
現代社会研究科(修士)	32 単位	15 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
法学研究科(修士)	30 単位	15 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
文学研究科(博士)	12 単位	4 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html

発達教育学研究科(博士)	12 単位	4 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
家政学研究科(博士)	16 単位	4 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
現代社会研究科(博士)	6 単位	4 単位	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html

※関係法令：大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条及び第 32 条、第 42 条の 12、大学院設置基準第 16 条及び第 17 条、

注：[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置（それらを合わせた上限値）

[修士・博士] 大学院設置基準第 15 条によって準用する大学設置基準第 28 条及び第 30 条の規定にもとづく措置（それらを合わせた上限値）

学位授与方針に示した学習成果の測定方法[*]

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
文学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
発達教育学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
心理共生学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
家政学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
現代社会学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
法学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）
データサイエンス学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針（アセスメントポリシー）

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
文学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
発達教育学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
心理共生学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
家政学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
現代社会学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
法学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
データサイエンス学部	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート・2023 年度 後期点検シート
文学研究科	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート
発達教育学研究科	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート
家政学研究科	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート
現代社会研究科	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート
法学研究科	2023 年度自己点検・評価	2023 年度 点検シート
備考：		

1. 現状分析

評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。

また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

参照資料
・シラバス

【現状分析】

大学改革推進室・自己評価 (S)・A・B・C

2023年度に大学・学科の学位授与の方針の見直しを行い、2025年度からの新たな方針を策定した。当該方針で、修得すべき能力を(1) [知識・理解]、(2) [汎用的スキル]、(3) [思考力・判断力]、(4) [対話・協働性]、(5) [主体性] の5項目に区分し、明示している。これに基づく教育課程編成・実施の方針では、これら5項目をどのような教育課程において身につけるか、またその評価方法について明示している。なお、上記5項目は、学士力・社会人基礎力等を参考にしたもので、学士の学位に関する方針としてふさわしいものである。また合わせてカリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシーも改定した。学位授与の方針に基づき修得すべき能力を、授業科目ごとに「カリキュラム・マップ」として明示し、単位修得要領やホームページにて公開している。大学院については2020年度に見直しを実施し、修得すべき能力を① [知識・理解]、② [技能・表現]、③ [態度・志向性]、④ [統合的能力] の4項目に区分し、教育課程編成・実施の方針では、学位授与の方針に掲げる目標を達成するため、教育内容、教育方法、学修成果の評価について定めている。

評価項目②

学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

<評価の視点>

・学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

※ 具体的な例

- ・授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
- ・各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
- ・学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。
- ・学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

参照資料
・シラバス

【現状分析】

大学改革推進室・自己評価：S (A) B・C

(1) 学士課程

現行の教育課程の編成は、「教育課程編成・実施の方針」に基づき、「建学科目群」「共通科目群」「専門科目群」の大きく3区分から成る構成としている。建学科目群では、建学の精神や仏教に関する理解を深め、共通科目群では人文・社会・自然等にわたる幅広い教養とともに、言語運用能力やデータ・AIの活用スキルなど、汎用的能力を身につけるための科目を配置している。専門科目群においては、共通領域科目との連携を図りながら、各専門分野についての知識・技能を身につけるため、学年・semesterの進行ごとに学びを深めていく体系的な科目配置を行っている。学位プログラムの体系及び順次生を示すために、各授業科目にはナンバリングを付している。更に、授業科目群の体系性や関連を示すために、令和7年度以降の入学生には「カリキュラム・ツリー」を提示する予定としており、その設定作業は既に

完了している。各授業科目のシラバスには「到達目標」や「学位授与の方針との関連」を記載している。このシラバスは、「シラバス作成要領」に基づいて作成することとし、本学専任教員にて第三者チェックを行い、前年度3月中旬に学生へ公表するとともに、本学ホームページにも公開している。

大学設置基準改正に対応した主要授業科目については、部局長会において一定の基準を定めた上で、2023年度中に全学科において設定作業を終え、以降は毎年度、次年度カリキュラム検討の際に実施する予定である。

(2) 大学院：修士課程、博士前期課程、博士後期課程

大学院課程では、学士課程での学修を基礎として、各研究科の学位ごとに高度な専門性を身につけることのできる教育課程を体系的に編成している。特に、各専攻ともに大学院生の科目選択の柔軟性を確保するために、多くの専門科目を開講しており、講義を中心としたコースワークだけでなく、演習や実験、研究指導、修士論文・博士論文の指導を通したりサーチワークにより、高度な知識と高度な研究手法を体得する教育課程を体系的に編成している。

その他、学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定については、具体化に向けて2023年度より検討を継続しており、2024年度中に新たな授業時間・期間を策定し、2027年度より変更する予定である。

評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- ・ 授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ・ ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- ・ 授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

※ 具体的な例

- ・ 学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
- ・ 単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
- ・ シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
- ・ 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置。

参照資料

- ・ シラバス
- ・ その他参照した資料（国際交流センター年報2022・2023）

【現状分析】

大学改革推進室・自己評価：S・**A**・B・C

授業形態・方法は「講義」「演習・講読」「実験・実習」に大別し、科目の特性に適した方法で、教育目標の達成に取り組んでいる。ICTを利用した遠隔授業（オンライン、オンデマンド等）については、実施方針を毎年度見直しながら、これに基づき実施している。現在では授業方法の一つとして定着し、授業内容に応じて対面と使い分けながら活用されている。科目全体に占める遠隔授業の割合は、同一授業内で対面・遠隔を組み合わせている例もあり厳密に算出できないが、2023

年度以降は対面が主流となったことで、学修行動調査 2023 結果から全体の 3 割未満とみている。
(<https://prod-apnortheast-a.online.tableau.com/#/site/kwuir/views/16854420852020/sheet0?iid=4>)。

学修行動調査 2023 の結果より、学生からは遠隔授業の良かった点として「自由な場所で授業が受けられる」「自分のペースで学習しやすい」「各種スケジュール調整がしやすい」等が評価されているが、「レポートの課題が多い」「教員とのやり取りがしにくい」「他の学生とやり取りしにくい」「疲労を感じやすい」等が困った点として挙げられた。(<https://prod-apnortheast-a.online.tableau.com/#/site/kwuir/views/16854296700260/sheet0?iid=2>)

学生へのフィードバック等、遠隔授業の工夫については、2024 年 1 月に全学 FD 交流会「オンライン・オンデマンド授業および入学前教育実践例」が開催され、学内教員同士の遠隔授業に関するナレッジシェアが図られた。単位の実質化にかかる授業外学修時間について、ALCS 学修行動比較調査 2023 の結果から、本学学生は 1 日あたり 1 回生で 158 分、3 回生で 196 分で、全国平均の 1 回生 144 分、3 回生 171 分を上回っており、学修習慣が一定程度担保されている。
(<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/ir/rhnb30000000j5xw-att/rhnb3000000lgsea.pdf>)

シラバス作成にあたっては、教員に配付している「シラバス作成の手引き」において、評価項目、点数配分(%)、評価の観点、授業時間外学習の内容等の明記を必須としている。また、毎年度各学科において次年度シラバスの第三者チェックを行い、内容の適切性を担保している。

セメスターごとに成績が一定基準を下回った学生のうち、学科が特に必要とする学生について学修面談を行い、学習の進捗状況等を把握している。さらに連続して成績不振が続く学生について、学修支援専門部会で必要と判断した場合は、本人・保証人宛てに文書を送り、意欲的な学習を促している。また、授業の履修に関する指導として、卒業見込及び諸資格取得見込が立たない学生を教務課から学科へ報告し、学生への履修指導は学科教員より実施している。教職協同による効果的な学習支援を行っている。

学習を意欲的かつ効果的に進めるための学生への支援の一つとして、『単位修得要領』に履修科目チェックシートを継続して掲載している。この履修科目チェックシートは、卒業要件を満たすために必要な科目や単位数の修得状況を学生自身で確認し、4 年間で卒業要件を満たすように履修計画を立てることを目的としている。なお、このチェックシートは 2022 年度の単位修得要領より掲載し、学生の使用ニーズが確認できたため、2023 年度も掲載を継続している。

教員採用選考試験の早期化や複数回実施等が進められ、教職を志す学生はより早い時期から教職への理解を深め、教員採用選考試験の準備を始める必要がある。より広く教職支援センターの取り組みを紹介し、特に 1 回生のうちに取り組んでおくべき事柄について周知することで早い時期から教職に就く準備を進めることができるよう、令和 6 年度新入生より配付できるよう「教職支援センターパンフレット」を作成した。

留学生の派遣については、コロナ禍では低迷したが、希望者が戻りつつあることに並行し、全学部の学生が留学を意識し、語学力や留学に必要な能力の向上を目的としたグローバル英語プログラム(副専攻)を新設し、令和 7 年度開講予定である。また、語学力の向上及び現地での社会・文化・習慣などに対する理解を深めることを目的に春と夏に短期語学研修を実施している。昨今では円安や海外の物価上昇の影響もあり、長期留学については経済的に困難であると考えられる学生の参加が増えているように思われる。また、国内でも語学研修を実施し、学生が語学に興味をもつ環境を整えている。

本学学生に対しては、留学促進を目的として令和7年度にグローバル英語プログラム(副専攻)の新設に向けてプログラムの具体的な内容や教員手配等手続きを進めている。

海外大学・高校への訪問や留学フェア等に参加し、協定校の開拓を継続して進めている。また、協定校からサマープログラムへの参加、日本語プログラムでの履修、正規課程への留学というルートが確立しつつあり、非正規留学生に本学での学習意欲を高める工夫をしている。

教育トレーニングの機会を拡大し、大学院の経済的支援を行う。併せて、大学設置基準の改正に伴い、TAの役割と責任を再定義し、本学の教育活動の活性化に資することを目的として、令和6年度以降のTA制度を充実させた。以下の6点を変更し、「TA実施要項」を改正することが令和5年12月14日の部局長会にて決定した。決定済みの変更点を含めて、新たに作成した「TAハンドブック」に基づき、TAの業務内容や各種手続き方法等についての研修(説明会)を教務課にて行っている。また、専任教員を対象に3月中旬にTA説明会を実施し、制度拡大について教員周知を行っている。

① 授業補助者として授業の一部を分担できる。

授業補助者となるTAは、1年以上のTA経験がある博士後期課程の大学院生のみ。なお、分担できる授業の一部とは、指導教員が担当する科目のうち、当該授業科目の総時間数の半分未満の時間数を示す。

② TAの業務範囲の拡大

レポートの回収や内容点検、作成指導や卒業研究・修士論文に係る実験及び調査等の指導補助等を行うことも可能とした。但し、厚生労働省が管轄する資格課程の科目はTA担当不可とする。また、教員不在時の代講やシラバスの作成、成績評価等のTAの禁止業務も明確にした。

③ TA雇用枠の拡大

TA制度は大学院生の教育トレーニングの場として極めて効果的であり、大学教育の充実を図る施策として、TAとして雇用される全員が1週5講時まで担当することを可能とする。但し、TAの申請を行う際は、当該大学院生の研究や大学院での授業に支障がでないよう配慮することが前提である。

④ TA研修の義務化に伴う「TAハンドブック」作成

TAに対する研修の義務化に伴い、大学院生のTAとしての意識の向上を図ると同時に、TAが行うべき業務を全学的に共有することを目的として、「TAハンドブック」を作成し、TA及び教員へ配布した。なお、「TAハンドブック」の作成にあたっては、学長及び副学長が指名する大学院担当教員によって構成される「TAハンドブック編集委員会」を設置した。

⑤ FD・SD研修会への参加

TAの教育スタッフとしての質と意識向上を図ることを目的として、TAが参加できるFD・SD研修会についてはポータル等を通じて各実施部署から案内を行うこととした。

⑥ TA業務に関する計画書及び報告書の提出

TA業務に関する書類の提出の流れを整理し、「TAハンドブック」に明記することによって、TAが実施すべき手続きを明確化した。

評価項目④

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- ・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- ・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- ・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- ・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

参照資料

- ・シラバス
- ・成績評価集計表

【現状分析】

教務課・自己評価：S・**A**・B・C

成績評価及び単位認定の基準については、アセスメント・ポリシー、学則、履修要項、大学院要覧、シラバス等に示している。さらに、セメスターごとの採点依頼時に、生成系 AI ガイドラインや成績評価に関する諸注意を示し、公正・公平な成績評価に努めている。なお、令和 5 年度より Web 採点入力に先立って、採点システムへのログイン状況や、採点対象科目及び受講者名簿を事前に確認するための期間を設定した。この取り組みにより、採点入力締切直前の教員からの問い合わせが減り、円滑な採点処理を行えている。学生は成績評価について疑義等がある場合は、学期ごとに設定された成績問合せ期間に申し出て検証を求めることができる。また、これらの基準・手続については、履修要項、履修の手引き、学内ポータル、履修ガイダンス資料等において、学生に明示している。各科目およびクラスの成績分布については、学科会議等でデータを確認し、学位プログラム上の各科目の位置づけを踏まえつつ、平準化を図っている。大学の既修得単位については、「履修要項第 3 条」に基づき、60 単位を上限として本学の卒業に必要な単位に含めることができる。これらの基準・手続については、新入生に対しては合格者サイト及び新入生ガイダンス資料にて、在学生に対しては学内ポータル及び各種履修ガイダンスにて明示している。なお、他大学にて修得した科目の単位認定については、令和 5 年度より本学学則に既定の科目として認定することとし、これらの単位認定に関する手順は令和 5 年 3 月 29 日開催の学修支援専門部会にて決定し、その手順に沿って単位認定を行っている。大学院の既修得単位等の認定については、「大学院学則第 12 条の 4」に基づき、15 単位を上限として本学大学院修士課程又は博士前期課程の修了に必要な単位を修得したものとみなすことができる。これらの基準・手続については、大学院要覧及び新入生ガイダンス資料にて、大学院生に明示している。

学位授与については、「学位授与の方針」及び学則、履修要項及び学位論文申し合わせ等に基づき、卒業及び修了要件を充足するか否かについて教授会または研究科教授会において判定をおこない、学長決定を経て、決定している。なお、学位授与方針や学位論文申し合わせは、本学 HP にて公開している。（大学院については、「大学院要覧」に掲載のうえ、本学 HP にて公開している）

評価項目⑤

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。

<評価の視点>

- ・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- ・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。

・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。
参照資料

【現状分析】

大学改革推進室・自己評価 (S)・A・B・C

学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等については「学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」で明示している。学習成果を把握・評価する指標や方法は、機関レベル、学位プログラムレベル、科目レベルから複数の評価指標を用いて多面的に評価するもので、教育課程編成・実施の方針にも示す評価方法とあわせて、学位授与方針に定めた学習成果を総合的に評価することとしている。学習成果については、IRにおいて可能な限り把握・可視化し、主として自己点検・評価に活用している。

評価項目⑥

教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- ・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- ・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- ・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

参照資料

- ・シラバス
- ・その他参照した資料（国際交流センター年報 2022・2023）

【現状分析】

大学改革推進室・自己評価：S (A) B・C

教育課程及びその内容、教育方法に関する定期的な点検・評価については、内部質保証推進会議のもと大学全体、学科、研究科専攻ごとに、毎年度実施する自己点検・評価活動においておこなわれている。また、大学全体の教育課程については概ね4年ごとに見直しを図ることとしており、2024年度においては2027（R9）からの新課程に向けて、全学的な教育課程の枠組み、共通科目のあり方等について検討を開始する。

学修成果の測定・評価にあたっては、卒業時アンケートや成績評価分布等のIRデータを活用している。なお、外部の視点については、毎年度実施している京女ラウンドテーブルにおいて地域行政・産業界から教育課程に関する意見聴取を行っており、今後は自己点検・評価における外部評価においても実施する予定である。学生の意見については、実施予定の学長・執行部との意見交換、学科FD等における学生からの教育課程に関する意見聴取にて実施していく予定である。

また、4年サイクルのタイミング以外にも、学部・学科改組に際しては教育課程の見直しをおこなっている。

年度初めの履修登録期間に「学修時間に関するアンケート」を、各学期終了時に「授業評価アンケート」を実施し、本学学生の現状やニーズを点検し、結果を本学HPにて公表している。また、アンケート結果から得られた本学学生のニーズ等を活用し、各授業科目の教育内容や教育方法の改善・向上に取り組んでいる。

教育課程や教育内容の改善・向上（カリキュラムのスリム化等）に向けた検討に活かすため、次年度の開講準備時に、以下の点を各学科等へ周知できている。

- ✓学内改組やカリキュラム変更に伴う旧課程の開講科目（旧カリ開講科目という）の開講基準
- ✓履修登録者数の少ない（5名以下）科目の開講基準
- ✓履修者数制限のある科目の前年度履修希望者数
- ✓専任教員の担当コマ数の上限設定

なお、履修者数制限によって抽選を行う前期開講科目は、従来、4月の履修登録期間終了後に抽選を行っていた。この抽選方法について、学生からの「2～3回分の授業を受講後に履修不可になり、別の前期科目も追加できない」の旨の意見を受け、令和6年度開講科目は、前年度末の3月中に早期登録を行い、その結果を4月の履修登録期間前に発表し、抽選に漏れた学生が別科目を履修登録できるように改善した。「履修登録者数の少ない科目の開講基準」については、学生及び教員への周知徹底が不足していたため、令和6年度の運用は見送るとの判断を行った。大学からの情報発信については次年度以降の課題となる。

令和7年度導入に向けて、2月～3月に各機能について業者と打ち合わせを数十回行い、導入時の課題を洗い出し、パッケージ強化を行うか否かを教務システム構築委員会にて検討のうえ、本学仕様の確定を進めている。令和6年度は業者とより綿密に打ち合わせを行い、データ移行と、令和6年10月からのデモ稼働及び令和7年度4月からの本格稼働に向けて準備を進める。

2023年度の自己点検・評価で、「事務対応への満足度の低さ、学生対応時間と学生対応に関連する業務時間の増大」に関しては、コロナ禍以降、メールやポータル等ICTを利用した案内や問合せ対応を行うことを継続事項としていた。教務課内の各業務において、引き続き、学生からの相談ツールにメールを用いることにより、教務課窓口の混雑が避けられ、待ち時間による学生のフラストレーションが軽減されている。また、回答内容の記録や課内共有にも役立ち、個々の学生へのきめ細やかな個別対応も可能となった。教務課へ届くメールは受信時間によって教務課内で担当者を決め、対応漏れを防ぐ工夫を行い、教務課員全員で対応を行っている。

教務課では、毎朝のミーティングと情報共有ツール（サイボウズのメッセージ）を用いることにより情報共有を充実させ、学生対応時に課員によって差異が起らないよう努めている。

教職課程に係る副免履修説明会について、これまでは京女ポータル内の複数の機能を使用しており情報の掲載場所が分散していた。令和5年度より京女ポータルのコミュニティ機能を活用することで、情報を一元化し、学生がいつでも情報を確認できるようにした。また遅れて申し出た学生への対応に係る業務負担を減らすことができた。

教職課程や諸資格に関して、これまで紙で提出させていた書類（教育実習内諾書やはしか証明書等）を京女ポータルやMicrosoft Teamsを活用しオンライン上で提出できるようにした。それにより速やかに学生とやり取りすることができ、業務負担が軽減された。

大学院生へのICT化の遅れという本学の懸念事項に基づき、令和6年度より大学院生の履修登録を、従来の用紙による提出ではなく、Web上で大学院生自身が履修登録を行うよう検討している。この変更により、自宅からも履修登録を行うことが可能となり、大学へ提出に来る時間を省き、学習時間等に充てることも可能となる。また、大学院生の履修登録者数0名の不開講科目の抽出作業が迅速に行うことができ、不開講となった科目の授業担当教員への不開講連絡の第一報（各専攻を通じて）をスムーズに行えることが期待できる。

本学では卒業回生の5月下旬以降に発行しているが、就職活動や教員採用試験早期化の影響もあり、それよりも早く証明書を発行したいという学生が増えている。

現在は、4月の履修登録期間終了後、卒業・資格見込み判定（手作業・目確認）を行ったうえで証明書を発行している。教員採用試験の加点申請にどうしても早期に証明書が必要という学生に対しては、先行して判定作業を行い、証明書を手作成しているため負担が大きい。

新教務システムには、学生が履修登録時に卒業について自己判定できる機能があるため、教務課での判定作業を行わず、早期に証明書を発行することを目指して、検討を進めている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

教学マネジメントに関する事項については、専門部会において、ポリシーの見直し、カリキュラム・ツリーの策定等、着実に積み重ねている。教務課においては、令和5年度中に改善等を行い、資格取得支援業務におけるICT化の拡充等、業務のスリム化やICT化、学生のサービス向上に貢献することができた。

【問題点】

可視化したカリキュラム・ツリーについて、履修指導だけでなく、学生募集広報における活用も検討する必要がある。TA制度の拡大については、TA業務範囲や勤務管理方法等において更なる制度拡充が必要と考える。令和7年度以降の制度拡充においては、TAハンドブック編集委員会を継続し、「TAハンドブック」の内容を充実させ、次年度募集案内時（令和7年1月頃）に改正版ハンドブックの提示を目指す。また、TAの服務規程についても整備する必要がある。Web履修登録については、改組等によりシステム設定が複雑になり、履修登録者設定などの不備が生じた。また、令和6年度より運用を再開することになった履修登録者数の少ない科目の不開講基準について、学生や教員への周知が十分でないことから、令和6年度の実施を見送った。次年度に向けて情報共有方法を改善し、大学から発信する情報の周知徹底を図る。卒業及び免許・資格取得見込判定を現在は年に3回手作業・目確認で行っており、システム化が課題である。留学生の派遣においては、昨今の円安状況や物価上昇もあり、費用面で留学を敬遠する学生もいるため、新たな留学先やプログラムの検討が必要である。

3. 改善・発展方策

授業期間・時間および教育課程全体の見直しについては、教学マネジメント専門部会において、2024年度中の具体化を行う。

令和6年度の教務課業務については、次年度である令和7年度からの変更等が多岐に渡るため、各業務において、スケジュール管理を意識し、各業務のスリム化と学生のサービス向上を常に意識する。令和7年度以降の変更等の具体例は以下の3点である。

・令和7年度導入の教務システム及び授業補助システム導入に向けた検討

令和6年10月からのデモ稼働に向けて、各機能の設定等の確認を8月中に終了を目指す。

新システム導入にあたり、学生向けや教員向けの説明冊子等を改訂する必要がある。これらの改訂にあたっては、8月中に検討箇所を洗い出し、10月以降のデモ稼働と併せて説明内容を更新する。（従来のスケジュールよりも約2か月早めを意識する）また、次年度のWEB履修登録に際し

ては、設定不備が発生しないように、余裕をもったスケジュール管理を行う。(履修登録前に教務課内で確認するための期間を設けられるように、7月中旬に業者と調整する。)

・卒業及び免許・資格取得見込判定業務について

令和7年度導入の新教務システムにおいて、履修登録時に卒業について自己判定できる機能を活用し、教務課での手作業による判定作業を行わず、早期に証明書を発行することを目指して、検討を進めている。

・大学設置基準改正に伴う履修要項等の変更とそれに伴う手続き(学生告知等)

既定の変更内容に応じて、学内審議及び学生や教員への告知を行う。

令和7年度からの再試験制度の廃止は、卒業への影響が非常に大きいため、非常勤講師を含む全教員への周知を意識し、令和6年度前期中(特に前期前半)の告知を目指す。また、学生への告知については、複数回(6月と11月の2回を想定)に分けて告知する予定。

「TAハンドブック」について改訂内容を8月中旬に洗い出し、9月以降にTAハンドブック編集委員会にて検討する。TAの服務規程については、次年度募集案内時(令和7年1月頃)に提示できるよう担当部署への規程策定の依頼を継続する。

令和7年度勤務分の採用スケジュールは以下を想定している。

令和7年1月 各専攻へ募集案内

令和7年3月上旬 各専攻より勤務予定者(第一次)の提出締切

令和7年3月下旬 研究科教授会にて審議(第一次採用分)

令和7年3月末 TA(第一次採用分)への研修会実施

令和7年4月初旬 各専攻より勤務予定者(第二次)の提出締切

令和7年4月上旬 研究科教授会にて審議(第二次採用分)

令和7年4月下旬 TA(第二次採用分)への研修会実施

留学生の派遣においては、昨今の円安状況や物価上昇への対応として、安価で行ける英語研修先の新規開拓、海外インターンシップの検討及びインターンシップ先の開拓を早急に進める。

本学学生の留学促進施策として、令和7年度のグローバル英語プログラム(副専攻)の新設に向けてプログラムの具体的な内容や教員手配等手続きを進める。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- (1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- (2) ICT遠隔授業の効果的な活用のために、「遠隔授業(オンデマンド含む)実施方針」を令和6年度中に策定してください。
- (3) 効果的な授業実施のため、成績評価基準(ルーブリック等含む)やフィードバック方法のシラバスへの明記を令和7年度から適用してください。
- (4) 令和7年度以降の成績評価基準の変更や再試験制度の廃止等について、学生及び授業担当者への周知徹底に努めてください。
- (5) 卒業研究・論文、修士・博士論文等の要件(分量、使用言語、審査事項など)を令和6年度中にHPに掲載し、外部者にも明示してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 5. 学生の受け入れ

大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、学生の受け入れ方針を定め、公表するとともに、その方針に沿って学生の受け入れを公正に行わなければならない。

入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
文学部・発達教育学部・心理共生学部・家政学部・現代社会学部・法学部・データサイエンス学部	入試ガイド、学生募集要項
文学研究科・発達教育学研究科・家政学研究科・現代社会研究科・法学研究科	学生募集要項

入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
京都女子大学入学者選抜規程	
入学者選抜会議規程	

1. 現状分析

入試広報課・自己評価 (S)・A・B・C

評価項目①

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程）に設定しているか。
- ・学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
- ・学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
- ・入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
- ・すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

参照資料

- ・入学者受け入れの方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（監督要領・実施要項）

【現状分析】

入学者受入れの方針は、「京都女子大学人材養成・教育上の目的に関する規程」「京都女子大学大学院人材養成・教育上の目的に関する規程」に定めており、大学ホームページ及び入試ガイド、学生募集要項において公表している。方針の内容は、学科（大学）・専攻（大学院）毎に設定し、志願者に求める基礎的学力、素養、意欲等について明記している。また、設定にあたっては入試専門部会での検討の後、学科・専攻内で検討し、入学者選抜会議において審議し、評議会において決定している。学生募集及び入学者選抜の制度については、入学者選抜会議において入試大綱原案を策定し、学部教授会及び研究科教授会で審議を行い、評議会において決定している。これに基づき、学士課程では、総合型選抜、指定校推薦型選抜、公募型学校推薦選抜、一般選抜（前期・後期）、大学入学共通テスト利用型選抜、帰国生入学試験、外国人留学生入学試験、編入学試験（一般・学内推薦）、社会人特別選抜を実施し、修士・博士課程では、一般選抜（秋季・春季）、外国人留学生特別選抜、社会人特別選抜、学内推薦選抜、広東外語外貿大学大学院生特別選抜を実施している。国際化方針（2021-2024）に掲げる協定校数については、目標値 68 校に対して、

69校と目標を達成しているが、更なる留学先拡充を目指し、アジア以外の国・地域の協定校を開拓すべく今年度はフランスの大学2校と協定を締結した。併せて協定大学1校を対象とした大学院入試制度を整備したので、今後の留学生入試の促進、正規大学院留学生の確保につなげたい。・留学生の受入れについて、令和4年度の交換留学生4名、日本語プログラム14名、サマープログラム生13名に対して令和5年度の交換留学生9名、日本語プログラムが36名、サマープログラムが40名であり、非正規留学生は増加傾向にある。留学生の派遣においては、海外実習（正課）の充実のための既存科目の支援継続（現代社会学部）及び学科独自のプログラム開発（視察を含む）の支援、協定留学経験者の情報・体験談等の共有による留学促進（報告会開催、HP・WEB掲載）に取り組んでいる。学部正規留学生受入れ体制整備を進めるため、中国の高校を訪問し、それぞれの高校で大学のPRを行い、次年度以降の志願者確保の広報活動に取り組んだ。留学生数増加促進を目的として、留学生に向けて私費外国人留学生入試成績優秀特別奨学金・成績優秀特別奨学金、私費外国人留学生（アジア諸国・地域）学費支援制度・寮費減免制度を創設した。

運営体制についても、入学者選抜会議にて監督要領及び実施要項を策定し、学部教授会及び研究科教授会において内容を報告し、それらに基づき公平、公正に実施している。

また、特別な配慮を必要とする志願者への対応については、申請の流れ等を学生募集要項及び大学ホームページにおいて周知している。今年度からは様々なリスクに備え、別室受験を伴う配慮申請については、原則本学会場（京都）でのみ対応することとする。

入試広報課・自己評価 (S) A・B・C

評価項目②

適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理していること。

<評価の視点>

- ・ 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

参照資料

- ・ 在籍学生数（2024.5.1時点）
- ・ 各種会議の議事録等

【現状分析】

学士課程での2024年度の学則定員に対する入学者数の超過率の平均値は「1.047」である。なお、各学部の超過率は、文学部が「1.032」、発達教育学部が「1.041」、家政学部が「1.070」、現代社会学部が「1.056」、法学部が「1.046」であり、2023年4月開設のデータサイエンス学部は2年間で「1.032」、2024年4月開設の心理共生学部は「1.045」であり、適切な入学者数の受入れに努めている。また、入学者選抜会議において合格者原案を策定する際、適切な入学者数となるよう、各学部・学科の在籍者数及び収容定員を確認している。

修士課程・博士課程については、定員を充足できていない研究科が多く、2024年度入学生の定員充足のために、広報活動を強化した。具体的には、各研究科の紹介動画やスライドの作成、大学院入試説明動画の作成や個別説明会を実施した。その結果、前年比、国文学専攻4名増、史学専攻5名増、教育学専攻3名増、心理学専攻1名増、食物栄養学専攻3名増と全体として入学者数が10名増加した。今後も学内外に向けた発信強化を継続するとともに、別途、将来構想会議において大学院組織の在り方について検討を進めることとなっている。

評価項目③

学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れ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、学生の受け入れ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。

参照資料

- ・志願者推移
- ・各種会議の議事録等

【現状分析】

学生募集および入学者選抜については毎年入学者選抜会議において志願状況及び実施状況について点検を行い、見直しが必要と考えられる場合は、入試専門部会及び各学科専攻での検討を行っている。また、全教職員を対象に入試報告会を実施しており、令和5年度は令和5年5月17日にオンラインで実施し、前年度の入試結果の報告及び当該年度の選抜にむけての受験生動向や選抜制度の主な変更点について報告を行った。参加者数は130名であった。(令和6年度は、令和6年5月8日に実施し、参加者数は、対面92名、同時配信109名、オンデマンド視聴53名であった。)昨年度の点検結果から、延べ志願者数は前年比79.7%と苦戦した一方、実志願者数は92.8%であったため、延べ志願者数を増加させる施策を検討し、公募型学校推薦選抜において両日ともに基礎評価型・総合評価型を実施することとした。また、一般選抜前期においても試験時間を他大学と合わせる施策や、よりAPにもとづいた選抜ができるよう時間割を変更し、選択できる科目の幅を広げる施策を行っている。また、学科での学びや研究内容が見えにくいという課題があり、入試専門部会において大学ホームページでの発信を積極的に行うことが検討され、実施している。また、各教員から研究内容について情報収集を行い、ブランディング広報を行っているPR会社において報道機関へのレポートを作成し、取り上げてもらえるよう交渉を行った。その結果、実際に取材につながるケースも出てきており、引き続き実施する計画を行っている。ホームページの運用にも課題があり、最新情報を提供するべきホームページであるが、更新速度が遅いため、運用業者と調整を行っている。また、アクセシビリティの向上のため、サイトマップの再構築も検討中である。

2. 分析を踏まえた長所と問題点**【長所】**

学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施する体制については、各学科・専攻での検討結果を入学者選抜会議で審議し、評議会で決定するという体制を整えており、適切に手続きが行われている。

また、入学者選抜においても、入学者選抜会議で原案を策定し、教授会で審議を行う体制を整えており、適切に手続きが行われている。

収容定員についても、概ね適正に管理できており、各年度共に入学定員を下回っていないことから上記の手続きが適切であると考えられる。

【問題点】

募集広報及び選抜方法について様々な施策を行っているが、志願者数は減少傾向にある。

入試専門部会の役割について不明瞭であるという指摘がある。ホームページによる情報提供や情報更新が停滞しており、学生募集広報に活用しきれしていない。留学生の受入れについては、正規留学生が今年度は微増したが、今後はもっと多くの留学生確保が課題である。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

今年度、各選抜における目標志願者数を設定し、その数字を目標に広報施策を実施している。年内入試への出願にむけては、全学体制での高校訪問の実施や各地方への進学相談会への参加、DM発送で訴求を行っている。また、交通広告や SNS 広告を活用し、オープンキャンパスへの参加訴求を行っている。入試専門部会については決定機関ではないため、様々な入試広報事業についての検討を行うことが主目的である。今年度は原則月 1 回で開催し、オープンキャンパスについての意見交換や入学前教育の内容検討などを行い、各事業のブラッシュアップに寄与していることから、引き続き本部会を開催し、有益な意見交換の場としていく。

正規留学生の志願者確保に向けて、関係部署と連携して海外指定校の検討を行うとともに、国内外の留学生対象の説明会等への参加を推進する。また、留学生も東アジア圏に偏っているので、創設した奨学金制度を周知し、欧米や東南アジアからの留学生誘致にも取り組む。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- (1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- (2) 大学 HP への情報掲載が不十分な事項を精査し、令和 6 年度中に整理した内容を掲載してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 6. 教員・教員組織

大学は、自ら掲げる理念に基づき、求める教員像や教員組織の編成方針を明確にし、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につながる教員組織を適切に整備しなければならない。また、絶えず教員の資質向上に取り組まなければならない。

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編成方針

資料名称	URL・印刷物の名称
「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」(令和4年4月21日大学教員人事会議決定)	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則(令和4年4月1日制定)」	例規集

1. 現状分析

評価項目①

教員組織の編成に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編成し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

・大学として求める教員像や教員組織の編成方針に基づき、教員組織を編成しているか。

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。

参照資料

・教員組織の編成方針

「京都女子大学組織運営規則」

「京都女子大学大学教員人事会議規程」

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」(令和4年4月21日大学教員人事会議決定)

<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html>

令和5年度以降の大学教員卒の考え方及び新たな任用制度について(令和4年4月26日常任理事会資料)

【現状分析】

学部事務課・自己評価：(S) A・B・C

大学教員人事会議において「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」を策定するとともに、「令和5年度以降の大学教員卒の考え方及び新たな任用制度について」を定め、学位プログラムの内容や規模に応じた教員編成を実施している。また、各教員が担当する授業科目については、授業担当者を決定するプロセスにおいて、学科会議で教員の業績と担当授業の内容を見比べて「科目適合性」を確認のうえ、学部教授会において審議・決定している。大学及び大学院の開講科目において、各担当教員が担当授業科目の内容に即して、当該授業科目を担当するに相応しい教育上の経歴・経験や研究業績等を有していることの科目適合性を確認するにあたり、以下の手順を明確にし、令和6年度開講科目について実施している。

- ✓次年度開講準備時に、開講責任のある各学科等へ各担当教員の科目適合性の確認を依頼
- ✓学科会議や教室会議等において確認作業を実施し、議事録等にて記録

- ✓各学科等での確認結果を教務課へ提出
- ✓前年度3月開催の教授会及び研究科教授会に最終報告

評価項目②

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

参照資料

「京都女子大学組織運営規程」「京都女子大学大学教員人事会議規程」

「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続に関する規則」「京都女子大学特任教授の採用枠及び採用手続に関する内規」

「京都女子大学教員資格審査基準」「京都女子大学教員業績評価に関する規則」「心理福祉系新学部設置委員会規程」

「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」(令和4年4月21日大学教員人事会議決定)

<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html>

令和5年度以降の大学教員枠の考え方及び新たな任用制度について(令和4年4月26日常任理事会資料)

【現状分析】

学部事務課・自己評価 (S) A・B・C

学部教員の採用・昇任に関する手続・基準は「京都女子大学大学教員人事会議規程」及び「京都女子大学教員資格審査基準」に明記し、大学院研究科については「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」に明記されている。さらに、教員の資格については、教授・准教授・講師・助教の職位ごとに「京都女子大学教員資格審査基準」に明記している。

令和5年度新任教員採用に向けては、「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」に基づき、大学教員人事会議において「令和5年度以降の大学教員枠の考え方及び新たな任用制度について」を決定し、各学科の将来計画を見据えて学科ごとの教員採用枠の見直しを行い全学的な教員人事を管理運営している。性別や年齢構成、職位等に著しい偏りが生じないよう、一定の基準を定め、学科に対して人事計画を行うよう促している。また全学的な将来構想を踏まえた人事とするため、定年退職等に伴う新規教員採用枠を申請する場合にあっても、事前に当該学科の教員構成に照らしたうえで、当該教員枠の妥当性や公募する学問領域の必要性等を大学教員人事会議にて確認したうえで、申請を受け付けることとした。学科から学科長・学科主任を通じて学部長に枠申請がなされた後、大学教員人事会議において大学及び大学院の将来構想や人事構想に基づいて審議された後、学園長の承認を得て枠が承認され、学長から学部長へ当該教員採用のための審査委員会を組織するよう指示している。

教授会で承認された審査委員会は、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続に関する規則」の手順に従って教員募集を行い、教員資格審査基準に基づいて研究業績・履歴などを審査したうえで候補者1名を絞り込み、当該候補者の審査結果を教授会において審議する。研究科を担当する人事の場合は引き続き大学院研究科教授会で採用候補者を決定した。

また、令和5年4月1日採用の新規教員から、定年退職となった教授が引き続き同学科の専任教員として教育・研究に従事することができる「特任教授」の枠を新たに設け、「京都女子大学特任教授の採用枠及び採用手続に関する内規」の手順に従って、所属学科、所属学部長の推薦を受け、大学教員人事会議における審議の結果2名の特任教授を採用した。

なお、それぞれの新規教員採用については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って各学科からの申請を各学部長が受け、大学教員人事会議に新規教員採用申請を行う。大学教員人事会議の審議の結果を受け、学長から学園長に新規教員採用申請を行い承認されれば、学長は学部長に新規教員採用のための審査委員会設置を指示する。学部長は教授会の審議に基づき審査委員会を設置し、審査委員会は教員の募集・審査を行い、教授会にて新規教員採用の審査結果を審議する。学長は教授会の審議結果を踏まえ大学教員人事会議にて新規教員採用について審議し、採用候補者を決定する。最終的には立案稟議をもって理事長がその任用を行う（R5.4.1 付新規採用者数：28人）。昇任については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って本人の申出により、学科長、学部長を経て、大学教員人事会議で規程に照らし妥当性を審議する。承認後、「京都女子大学教員資格審査基準」に基づき新規採用と同様に業績等を審査し、教授会で審議の後、学長が大学教員人事会議の審議を経て昇任決定を行っている。（R5.4.1 付昇任人事：5人）。以上のように、教員の採用・昇任は、規定に則って適切に行われており、それぞれの分野で必要な人材が得られている。

<p>評価項目③ 教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。 <評価の視点> ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。</p>
<p>参照資料 ・FDの取組状況 ・各種会議の議事録等 ・その他参照した資料（ 京都女子大学教員業績評価に関する規則 ）</p>

【現状分析】

学部事務課・自己評価：S (A)・B・C

令和4年度に改正された「京都女子大学教員業績評価に関する規則」に則り、教員が行う「教育活動」「研究活動」「社会活動」「管理・運営活動」の4項目について自己評価を基に、その業績を適正に評価し改善活動を推進することにより、PDCAサイクルを年度ごとに実施し、本学の教育研究活動等の質向上を図ることを目的として実施している。

業績評価の年間スケジュールとしては、当該年度の3月末までに各教員が業績データベースに1年間の活動実績や業績、及びそれぞれの自己評価を4項目にわたって記載する。翌年の4月～6月にかけて各教員が所属する学部長・副学長を1次評価者として、学長を最終評価者として、教員の活動報告・自己評価を基に評価を行い、7月に最終評価者から奨励・勧告・指摘・意見を教員に対して通知し、勧告を受けた教員は改善活動計画を1次評価者に提出する。9月に大学教員人事会議において、学長より教員業績評価の総括を報告した。令和5年度の活動報告において、期限までに入力できない等、不完全な入力だったため修正を求められた教員は15名ほどいたが修正を行い全教員が入力した。最終評価において改善勧告を受けた教員はいなかった。

FDについては、全学的な観点からテーマを設定し実施する全学FDと、各学科等の個別の課題認識に基づく学科等FDの大きく2つを実施している。全学FDについては、時宜に応じたテーマ設定が多く2023年度については、DPに基づくカリキュラム設計、教育現場におけるChatGPT活用、生成系AIワークショップ、オンライン・オンデマンド授業および入学前教育実践例共有、等を実施した。その他、学外機関が実施するFDについても、随時メーリングリスト等により情

報を共有し、参加を促している。また、2025年度より新たな成績評価基準を導入し、ルーブリックの活用を促進するため、2024年度中に成績評価に関するFD活動を実施することとしている。

評価項目④

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教員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、教員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。

参照資料

令和6年度の新規教員採用人事の取り扱いについて(令和5年5月11日大学教員人事会議決定)

令和5年度各学科・専攻 教員数(20230511)

【現状分析】

学部事務課・自己評価：S・A・B **C**

大学教員人事会議において、前年度の人事採用結果を踏まえ年度当初に各学科別の教員枠数、教員数、職位別人数、男女比、平均年齢等の構成を資料によって確認のうえ点検評価し、次年度の新規教員採用を始めるにあたって「令和6年度新規教員採用人事の取り扱いについて」を大学教員人事会議において審議決定している。当該年度の新規教員採用方針を学部長を通じて各学科教員へ伝えることで学長の人事方針を徹底し、大学教員人事を行っている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

大学教員人事会議の運営を学長のもとで行うことで学長の中期的な方針が教員人事に反映できている。具体的には令和5年度より新たな教員採用枠の運用を開始したことで、教育に特化した職位である特任教授2名の採用ができた。採用しなかった場合よりも、学科のST比を下げる効果と女性比率を維持する効果があった。

全教員に対して単年度ごとに業績評価を実施して、個々の教員が自己点検をおこない、改善点を自覚したうえで次年度の目標をもって、教育・研究等を行うPDCAサイクルが構築できた。

全学FDについては、事後アンケートから概ね好評なコメントが寄せられている。また学科ごとのFDについて、学生参画によるFD実施を令和6年度より必須とした。

【問題点】

教員採用に関しては「特任教授」のみの運用であるため、年齢を下げる効果が低い。今後さらなる職位の検討が大学教員人事会議において実施する必要がある。

教員業績評価は評価基準が自己評価であるため、評価の基準値が曖昧である。

FDについては、定量的なアセスメントや効果検証方法が定められていない。また、大学院FDとしては、在学生がいない専攻もあり全学としての実施には至っていない。

【改善・発展方策】

教員採用に関しては基幹教員と合わせて大学教員人事会議で検討し、将来的に「特任准教授」「特任講師」「スタートアップ助教」など専任教員の新たな職制を創設させることで、教員の年齢構成や性別など多様性に、配慮が可能となる。

教員業績評価は客観的な業績評価基準を定めて指数化し、絶対的な評価を加味することで、自己評価のみの現状より評価内容が相対的に比較できるようになる。

FD活動については、2024年度中に事後アンケート等での評価項目を定め、定量・定性両面からの効果検証を可能とする実施形式に改める。大学院FDについては、在学生在がいない専攻もあり統一的な内容で実施することも実質的ではないため、自己点検・評価結果において必要性が生じた際に、これに応じたテーマで企画検討する。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- (1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- (2) 教員活動報告（業績評価）の評価基準を明確にし、実質的な活用法について令和6年度中に策定してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 7. 学生支援

大学は、自ら掲げる理念に基づき、求める教員像や教員組織の編成方針を明確にし、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につながる教員組織を適切に整備しなければならない。また、絶えず教員の資質向上に取り組まなければならない。

学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
学生の支援に関する方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/02.html

1. 現状分析

評価項目①

学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

<評価の視点>

- ・学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。
- ・各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。
- ・学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

[修学支援（学習面）]

- ・学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
- ・障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
- ・学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
- ・遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
- ・ICT を利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

[修学支援（経済面）]

- ・学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

[生活支援]

- ・学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。
- ・学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

[進路支援]

- ・各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

[その他支援]

- ・上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

[学生の基本的人権の保障]

- ・ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

参照資料

- ・学生支援に関する方針、支援実績資料
- ・支援実績資料

【現状分析】

学生支援課・自己評価：S (A) B・C

- ・ 学生支援課、アドバイザー教員、学生相談・障がい学生支援センター、健康管理センター、その他関係各課等が連携を取り、全学的に教職協働の学生支援体制を構築している。
- ・ 学長方針に基づく大学運営事業を推進するために、教学、修学支援、生活支援、進路支援等にかかる校務に関して、学長のもとに教務課・学生支援課・進路就職課を擁する教育・学生支援機構を設置し、教職協働の運営体制を構築している。
- ・ 学生支援課と各学科の学生委員にて構成される「生活支援専門部会」にて、学長の年次方針に基づく教育・学生支援機構の事業計画実施に当たり、学生支援に関する方針を踏まえ、快適で安全な学生生活を送るために必要な制度・事項について検討するため、生活支援にかかる事項の協議を教職協働で行う体制を構築している。
- ・ 学生支援に関する各種情報に関しては、分かりやすいパンフレットも用意して、新入生オリエンテーション時などに配布して説明するとともにホームページ上にも情報を掲載している。また、学生からの声をもとに、支援の在り方を常に見直している。
- ・ 学習に関する常時の相談体制としては、各学科において学年ごとに配置されたアドバイザー教員が各種相談に応じている。特に学習の継続に困難を抱える学生にも、アドバイザーに相談することを推奨している。
- ・ 学生の学習成果の確認及び学修指導の強化を目的として、当該学期の GPA が 2.0 未満の学生に対して各学科教員による面談を行い、学修状況を確認のうえ、次の学期の学修に向けた必要なアドバイスを行っている。
- ・ 「学習にかかわる相談」の一つとして実施している学修面談時に、GPA が 3 学期連続で 1.0 を下回った学生に対して複数の教員で面談し、学生の学修意欲や過去の面談結果等を総合的に判断したうえで、必要に応じて学修指導上の各種勧告（改善・休学・退学）を行っている。
- ・ 新入学生の中で、特に学習における基礎学力や自己学習管理能力が十分に身につけていない学生を対象に、より良い大学生活を送っていくための支援として、入学後の課外学修支援（伴走支援）の全学的な導入を進めており、既に一部学科において先行実施を行っている。
- ・ 令和5年度より開設した「学生相談・障がい学生支援センター」内に、メンタルヘルスに関する問題を抱える学生への心理的支援を担う「学生相談室」を設置、併せて、障がいのある学生に対して修学支援を中心とした学生支援全般にかかる調整業務を担う「障がい学生支援室」を設置し、困難を抱える学生に対する支援機能を集約することでワンストップサービスを実現している。当センターは、本学の栄養クリニックと連携し、心身の健康の回復のため、学生のニーズに応じて栄養相談や食事に関するアドバイスを行う体制も整えている。また、障がい学生支援については、専門資格を有する「専門コーディネーター」を配置している。
- ・ ICT の活用に関する学生及び教職員への技術的支援については、情報基盤センター窓口にてサポートを行っている。パソコンに関する質問等は、専門の知識を有するシステムエンジニア及びコンピュータアドバイザーが対応している。
- ・ 新入生向けに入学時にネットワーク利用ガイダンスを実施し、本学の情報環境及びネットワークの利用について説明している。さらに1回生前期開講卒業必須科目である「情報リテラシー」の授業内においても説明し、授業時はもちろん予習復習でもノートパソコンと本学の ICT 環境の活用を促し、手厚くサポートする体制をとっている。また、情報基盤センター内に

- eラーニング業務サポート体制をおき、授業に限らず広報動画やガイダンス動画作成など、依頼者の希望に沿った形で実現を目指している。なお、eラーニング業務では一部業務を学生のアルバイトで実現し、学生のスキル向上による教育的効果も得られている。
- ・ 留学生の受入れについてはコロナ禍前に人数も戻りつつあるため、日本語サポートデスクを設置し、海外からの大学院生・大学生が学修の課程で必要となるレポート・論文作成のサポートを行い、留学生を支援している。また、本学の学生有志による留学生サポーター「KWISS」が、留学生が安心して学生生活を送れるよう支援を行っており、年間を通してさまざまなイベントを企画し、交流を行っている。
 - ・ 経済的支援について、大学独自の奨学金として、経済的理由により修学が困難な学生に対する「京都女子大学奨学金」、入学後の成績が優秀な学生に対する「成績優秀賞奨学金」に加えて、令和6年度より児童養護施設出身者等を対象とした学費等免除の奨学金の創設した。
 - ・ また、学外の奨学金（日本学生支援機構奨学金、地方公共団体・民間団体奨学金等）にかかる手続きや案内も随時おこない、特に日本学生支援機構奨学金業務においては、業務委託によって専門的な知識・能力や経験を有する職員を配置している。
 - ・ 課外活動支援について、クラブ活動活性化のため、クラブを取りまとめる学生の自主組織であるサークル連絡協議会の実質化や新歓活動の充実、クラブ援助金活用促進にかかる新規施策など積極的に取り組んでいる。
 - ・ 学生寮について、近年はコロナ禍への対応として、一室定員の変更や感染対策などを行ってきた。アフターコロナは、コロナ禍以前をただ踏襲するのではなく、一室定員の柔軟な運用や管理業務の業務委託、光熱費等必要経費の上昇にかかる寮費の見直し等、社会情勢の変化へ対応すべく改革を進めている。
 - ・ 学生同士の交流機会の確保のため、年間15件以上の「学生生活支援行事」を開催しており、参加者から高い満足度を得ている。
 - ・ ハラスメント相談窓口を設け、教員や職員から成るハラスメント相談員を置いている。
 - ・ 学生への周知に関しては、入学時にハラスメント対応にかかる案内冊子を配布、学園ホームページへのガイドライン等の掲載を行っている。また、教職員を対象としたハラスメント防止研修会を開催している。

【現状分析】

進路就職課・自己評価：S (A) B・C

- ・ 進路・就職支援については、学生が大学内外での諸活動を通して自分の可能性を発見し、卒業後の進路を決定して、将来にわたって自分らしく「生きること」「働くこと」を実現させるため、進路支援専門部会のもと、1年次から3年次までを中心にキャリア開発を支援する「キャリア開発センター」と、3年次9月以降の就職活動を支援する「進路・就職課」において取り組んでいる。キャリア開発センターでは、1年次から参加できるキャリア支援プログラムやインターンシップ支援講座を通し、将来のキャリアデザインを考えるきっかけを提供しており、就職活動の準備が本格化する3年次からは、進路・就職課により年4回の進路ガイダンス、筆記試験対策・自己分析・業界研究・履歴書作成・グループディスカッション対策・面接対策など、幅広い支援行事を開催している。

- ・キャリア開発センター、進路・就職課ともに、国家資格であるキャリアコンサルタントの有資格者であるキャリアカウンセラーが複数常駐して個別相談に応じており、学生がいつでも進路について相談できる環境を整えている。なお、大学院生、留学生、障がいのある学生についても、それぞれに特化したセミナーも開催しており、キャリアカウンセラーによる個別相談を利用することができるなど、支援に取り組んでいる。
- ・さらに、学内にはさまざまな資格取得やスキルアップのための講座を紹介・提供する「資格サポートコーナー」を設置し、常駐スタッフが講座選択にあたっての相談に応じている。
- ・また、令和5年度からは各学科教員組織に進路・就職委員を配置した。各委員に対しては、進路支援専門部会の審議ないしは確認結果にもとづき緊密に情報が共有され、全学生に進路の支援が行き届くような教職協働体制を構築している。
- ・進路支援に関する情報は、学内ポータルサイトや学内掲示で積極的に周知を行い、加えて、就職支援管理データシステム「キャリタス UC」を通じて、学生が自ら求める情報にアクセスしやすい環境を整えている。

評価項目②

学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・学生支援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、学生支援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。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（休退学者（全学）、クラブ加入者数推移）

【現状評価】

学生支援課・自己評価：S (A) B・C

- ・生活支援に関する事項については、「生活支援専門部会」を原則月1回開催して定期的に点検・評価し、意見聴取や協議を行い改善へ繋げており、教職協働を実質化している。
- ・全学的な学生支援サポートにより、本学学部の休退学率は全国的に見ても非常に低い水準である。特に退学率は1%を下回る年が多く、全国平均と比較して1ポイント以上低い水準であり、サポート体制が上手く機能している結果であると考えている。
- ・障がいのある学生への対応について、センターの設立、学生支援課内にあった障がい学生支援部門を「障がい学生支援室」として独立、専門コーディネーターの配置等により、毎年増加傾向にある支援を要する学生への対応について一定程度可能となった（支援学生数：令和3年度113人、令和4年度133人、令和5年度153人）。今後もセンターの適切な運営体制の構築や障がい学生支援体制の一層の強化を目指す。
- ・経済的理由により修学が困難な学生に対する「京都女子大学奨学金」について、手続きにかかる時期の変更や選考基準の変更等により、支援を必要とする学生へより適切に支給することが出来るよう工夫している。結果として、申請者数、受給者数ともに近年増加傾向にあり一定の成果が上がっている。（受給者数：令和3年度75名、令和4年度122名、令和5年度196名）

・クラブ活動について、コロナ禍の下での制限を廃止したことで活性化している。しかし、クラブ加入者率（クラブ加入者数／全学生数）について、コロナ禍以前の令和元年度は34%であったが、令和2年度は24.1%へ落ち込み、令和5年度も25.4%と以前の水準へ戻っておらず、学生のクラブ離れが課題である。

【現状評価】

進路就職課・自己評価：S・**A**・B・C

進路・就職支援に関する点検・評価については、進路支援専門部会において、毎年度の自己点検・評価、進路・就職課からの事業進捗報告等において定期的を実施しており、点検・評価の指標としては、主に就職決定率・実就職率や卒業時アンケートの進路支援に対する満足度等が挙げられる。2023年度卒業生の就職決定率は97.6%であり、対前年度比で微減(2022年度卒業生98.3%)となったが、実就職率は92.1%となり、同比で微増(2022年度卒業生91.9%)という結果となった。また、2023年次の卒業時アンケートでは「卒業後の進路を決めるプロセスや結果について、どの程度納得できているか」という設問に対し、2023年度卒業生の平均スコアは4.14であり、2021年度(4.00)・22年度(4.09)と比較すると2年連続で増加している。

これらの点検・評価結果にもとづき、2024年度も取り組みを継続しながら、支援行事の精査と発展に努めている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

(学生支援課)

・全学的な学生支援サポートにより本学学部の休退学率は全国的に見ても非常に低い水準である。特に退学率は1%を下回る年が多く、さらに全国平均と比較して1ポイント以上低い水準であり、サポート体制が上手く機能している結果であると考えられる。

・学生相談・障がい学生支援センターを開設し、支援を求める学生へのワンストップサービスを提供している。センター内の学生相談室と障がい学生支援室を併用している学生は38名(令和5年度実績)であり、それらの学生に対する情報交換を学生相談室カウンセラーと障がい学生支援コーディネーター間で積極的に行うことで、より利用者にとって有用性の高いサービスを提供している。

・障がいのある学生への支援体制整備を継続して進め、増加する要支援学生へ対応に努めている。

・経済的理由により修学が困難な学生に対する大学独自の奨学金について、対象者へ漏れなく行き届くよう工夫がなされ、受給者数が令和3年度から令和5年度にかけて2.6倍へ増加している。

・社会情勢の変化に合わせた、学生寮の改革を進めている。

(進路就職課)

各学科に所属する進路・就職委員(教員)に対する支援行事等の情報や学生の進路決定情報の共有により、進路に悩んでいる学生や、大学の進路支援と接触の少ない学生に、よりの確な情報提供や進路支援サービスの利用促進が図られている。進路・就職委員制度が発足する以前(2022年度)は12月時点での卒業年次学生の進路把握率は58.9%だったのに対し、同委員が発足し、進

路状況把握を連携して行った 2023 年度については、同時点での進路把握率は 72.3%にまで上昇している。このことで進路未決定者の特定時期が早まり、一人ひとりに寄り添った効果的な支援を行うことができた。

【問題点】

(学生支援課)

- ・障がい学生支援部門について、増加する要支援学生へ対応すべく、安定的な運用のための適切な運営体制の構築が必要である。
- ・コロナ禍で約3割程度落ち込んだクラブ加入率について、コロナ禍以前の水準へ戻しクラブ活動の活性化へ繋げる必要がある。

(進路就職課)

令和3年度まで進路・就職課内のインターンシップ担当セクションとして置かれていたキャリアアセンダーは、令和4年度から大学学則第59条第1項第1号の学内共同教育支援センターとして位置付けられ、名称も「キャリア開発センター」と改められたが、実態としては以前の業務体制のまま存続し、学内共同教育支援センターとしての組織整備が未着手である。

本学では令和4年度から進路支援専門部長が廃止となり、現時点では進路支援の専属課長の配置もなく、総合職は係長1名のみである。近年の就職環境の変化に応じた支援方策の進化と、近畿圏外出身学生が約4割をしめる関西の女子大学としては特異な大学として全国の自治体・優良企業との関係構築、求人・インターンシップ情報の獲得施策のための十分な人材が不足している。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

(学生支援課)

- ・奨学金業務の外部委託の導入によって、課外活動や学寮関係業務等、学生支援課の本来業務に専念するための時間の創出に繋がっている。さらに業務改善を図り、引き続き学生の満足度向上をめざす。
- ・学生のニーズと収支バランスを踏まえ、令和7年度以降の新しい学生寮受け入れ体制について検討を進める。
- ・学生相談・障がい学生支援センターの開設を契機に、学生の心理的支援と修学・生活的支援の連携深化により、困難を抱える学生への支援の強化に努める。また、障がい学生支援部門においては、専門コーディネーターの職務分掌の明確化および業務標準化を目的としたガイドラインの策定を行った。
- ・クラブ加入率の向上、クラブ活動の活性化について、サークル連絡協議会との連携を強化し、秋の新歓活動の充実化や活動成果の積極的な学内・学外周知等、新たな向上・改善施策へ取り組みを検討する。

(進路就職課)

- ・進路・就職委員に対しては、これまで月1回定例開催の進路支援専門部会で審議承認乃至報告了承された一方的な情報提供に限られていたが、令和6年度からは進路支援策の深化をめざし、各学科からの意見を受け止める機会として、専門部会委員と進路・就職委員の意見交換会の開催を予定している。さらに各学科教員に進路支援への参加意識を一層高めてもらえるよう、令和6年度に就職支援管理データシステム「キャリアタス UC」の利用範囲を教員にも広げることを検討している。
- ・キャリア開発センターについて、大学学則にもとづく学内共同教育支援センターとしての組織整備のための検討を開始する。具体的には、他大学の事例を調査し、目的と事業内容、並びに必要な組織体制を検討のうえ、関係規則を整備して、令和7年度ないし令和8年度に新たな体制での始動をめざす。なお、人材の問題に関しては、進路・就職課への総合職配置を求めるとともに、業務の合理化を進めていきたい。

4. 内部質保証推進会議からの提言

- 1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- 2) (評価項目①) 学生への諸種支援について、学生からの評価を聴取し改善を図るプロセスを令和6年度中に策定し、令和7年度より実施してください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 8. 教育研究等環境(基本情報一覧)

大学は、自ら掲げる理念・目的を実現し、学生の学習及び教員による教育研究活動を十分に行うことができるよう、教育研究等環境の整備に関する方針を明確にし、その方針に沿って学習環境や教育研究環境を整備し、これを適切に管理運営しなければならない。

評価項目①

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。

<評価の視点>

- ・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。
- ・学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境やICT機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。
- ・学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

参照資料

- ・令和5年度卒業時アンケート
- ・令和5年度学修行動比較調査
- ・京都女子学園第2次ICT環境整備計画
- ・その他参照した資料
 - ・大学HP 教育研究環境の整備に関する方針 (<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/03.html>)
 - ・教員業績データベース (<https://gyouseki-db.kyoto-wu.ac.jp/kywuhp/KgApp/>)
 - ・令和5年度学長裁量予算「研究所・センター提案型プロジェクト事業」における自己点検・評価について
 - ・令和6年度工事計画表

【現状分析】

研究企画課・自己評価：S・A (B) C

方針における「4. 教育・研究支援体制の整備」について述べる。

1. 各教員は、毎年、教員業績データベースに教育及び研究業績等を蓄積している。一部、任意で機関リポジトリへの掲載を行っているが、それら研究業績などの成果を、大学の研究として公表する場所はまだ限られている。
2. 学長裁量予算を効果的に活用し、新たな教育事業及び研究推進の支援を行う。
令和5年度に学長裁量予算のうち、研究所及びセンターからの申請は2件でいずれも採択された。ジェンダー教育研究所の女性議員調査、データサイエンス研究所のデータサイエンス研究のブレイクスルーと拠点化の推進の2件である。それぞれ令和5年度から3か年計画で採択されている。令和6年度は、ジェンダー教育研究所の土井たか子プロジェクト、シンポジウムの2件が新規採択されている。
3. 研究倫理に関する手引きを「大学院要覧」へ掲載し、大学院生へ配布 (Web にて公開) し、周知している。また、「大学院要覧」は本学HPにて公開している。

【現状分析】

教育研究等環境の整備に関する方針の「第2次 ICT 環境整備計画を踏まえた情報通信環境の整備を進め、教育研究環境および学生支援等の充実を図る」に基づき、情報基盤センター及び情報基盤専門部会が中心となり整備を進めている。2019 年度入学生より全ての新生にノートパソコンを一人一台配付し、パソコンがあれば学内外場所を問わず学習が可能な環境を整えている。パソコンの修理中には大学から代替機を貸出することで、学習に支障がない仕組みを整えている。

卒業時アンケートにおいて、パソコン・インターネット等の情報設備の満足度が5点満点中平均3.9点（2021年度3.78、2022年度4.01、2023年度3.92）となっており、学生は概ね満足していることがうかがえる。教員についても同様のパソコンを貸与し、場所を問わず教育研究を進めることが可能な環境を整備し、特に授業準備の際に学生と同じ環境を利用できるようにしている。

学修行動比較調査の項目「学内で学習する場合、最も多く使用する場所はどこですか。」に対しては、図書館を利用すると回答した学生が最も多く（2021年度及び2022年度57.3%、2023年度51%）、図書館以外の場所は、空き教室及び学内のロビー等となっていた。学内施設において無線LANを安定的に利用した学習及び研究環境を整えるため、令和6年度及び令和7年度にICT計画において学内無線LANの拡充を予定している。無線LANの拡充により、学内ほぼすべての校舎において安定した無線利用が可能となる予定である。同時に、近年のクラウドサービス利用増加に鑑みSINET回線を現状の1Gbps回線から10Gbps回線へ更新することによる通信速度の向上を図り、快適なネットワークサービスの提供につなげる。また、令和5年度に国際学術無線LANローミング基盤(eduroam)を一部校舎で先行導入し、学会等で来学するゲストの利用が可能となり、同時に本学アカウントの他大学等eduroam参加機関における無線LAN利用が可能となった。eduroam利用状況から検討した結果、令和6年度及び令和7年度のネットワーク整備計画時には全校舎へ拡大する予定である。コンピュータ教室については、令和5年度にコンピュータ教室将来計画を策定し、大学教育全体がノートパソコンによるICT利活用を前提としたものに移行しつつある中で、従来のコンピュータ教室は規模を縮小していく。それと同時に、ノートパソコンを活用したグループ学習に資する設備やeラーニングをはじめとする授業教材・コンテンツ制作のための設備を整えた教室を新たに設ける計画である。また、教室のAV機器使用時のトラブルや利用サポートについても同様にシステムエンジニア及びコンピュータアドバイザーが対応しており、授業進行に支障が及ばない体制を整えている。

情報倫理の確立に関しては、令和4年度にセキュリティ関係規則の見直しを行い、令和5年度には教職員向け情報セキュリティ研修を行った。残課題については令和6年度にSD研修として実施する計画である。新生に対しては毎年見直しをはかり更新のうえ「情報倫理ハンドブック」を入学時に配布し、1回生必須科目「情報リテラシー」授業内で情報倫理に関する指導を行った上で、情報倫理テストを実施している。すべての学生が情報倫理テストに合格するまでサポートする体制を整えている。教職員には前述の通り情報セキュリティに関するSD研修を令和5年度から情報基盤センター主催で実施しており、令和6年度以降も継続的に開催する計画である。

また、令和5年度にはメール機能をMicrosoft365へ移行するとともにMicrosoft365利用時の多要素認証を導入した。以前はパスワード漏洩によるセキュリティ事故が年間数件発生していたが、多要素認証の導入後はパスワードが漏洩しても第三者によるログインは成功しないのでセキュリティ事故に繋がらず、セキュリティレベルが向上した。

教職員には前述の通り情報セキュリティに関する SD 研修を令和 5 年度から情報基盤センター主催で実施しており、令和 6 年度以降も継続的に開催する計画である。

【現状分析】

施設課・自己評価：S・(A)・B・C

本学の所在する地域は、周囲を寺社仏閣に囲まれた京都の中でも風光明媚な地域であり、建築規制が厳しく、大規模な校舎の建築が不可能だけでなく、建て替えた場合には建築面積を大幅に削減する必要が生じるため、限られた敷地面積と現存する建物の中で老朽化した施設を順に更新するとともに、隣接地の取得に断続的に取り組むことにより、建て替えた場合の建築敷地の確保に取り組んできた。学科ごとに整備すべき施設の基準は平成 4 年に新築した文学部用校舎（J 校舎）にあり、教員共同研究室、個人研究室、学生共同研究室、院生研究室を各学科の専用施設として整備し、さらにそれぞれ専門性に応じて必要となる実験・実習室、卒業研究室等を整備している。学部ごとには学部長室と学部事務室の分室を置き、教室・演習室、会議室は全学共用施設として整備している。

情報設備についても、全学共通の施設・設備として整備してきたが、コンピュータ機器やソフトウェアの革新スピードに対応するため、平成 30 年度新入学生からは 1 人 1 台ノートパソコンを貸与することとし、令和 3 年度には全学年・全学生がノートパソコンを保有する体制が整った。これによりコロナ禍におけるオンライン講義移行の際にも有効に対応することができた。

本学の施設・設備整備における課題は、既存設備の老朽化に伴う更新に加えて、耐震化 100%の達成と学部・学科改組に伴う施設の整備があげられ、いずれも多額の経費と工期が必要となるため、新築や耐震化工事を中心とする東山キャンパス整備計画を策定するとともに、施設改修にかかるコンサルティング業務を専門業者に委託して、年次計画で施設設備改修計画を策定し、各年度の工事計画として推進している。東山キャンパス整備計画については、法人本部経営企画室が担当し、老朽化対策工事は日常的な営繕業務を担当する財務部施設課が担当して、業務負担を分散して取り組んでいる。これら工事の推進にあたっては、新たに浮上した構想中の新学部等の設置計画への対応や、工事費の高騰、予期せぬトラブルへの対応等のため、計画変更を余儀なくされることが度々あり、必ずしも計画どおりに進行してきたわけではないが、その都度、各年度の工事計画や東山キャンパス整備計画の見直しを行い、令和 4 年度の旧 A 校舎の解体をもって耐震化 100%を達成したところである。

また、環境に配慮した施設・設備の整備についても、校舎新築時には太陽光発電設備を整備するとともに、施設課管理の公用車（EV 車）及び充放電器の導入や、大学体育館内に蓄電池を設置するなど、災害対策にも取り組んでいるところである。

そのほか教育・研究用の機器備品については、毎年度、各学科からの改善希望を確認し、老朽化対策のほかに、新たな設備の導入についても、全体予算との調整を踏まえて取り組んでいる。

以上のとおり、本学の所有する敷地面積や建物規模には余裕がない状況にあるが、教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学部・学科に必要な施設・設備を計画的に整えており、学生の学習環境や教員の教育研究環境の維持・向上に努めている。

評価項目②

図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。

<評価の視点>

- ・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。
- ・図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

参照資料

- ・令和4, 5, 6年度京都女子大学図書館管理運営業務に係るヒアリングシート及び委託業者からの回答 ※令和4, 5, 6年度京都女子大学図書館管理運営業務委託業者選定時資料)
- ・令和5年度卒業生アンケートより「満足度」及び「フリーコメント」
- ・図書館利用統計(平成31年度～令和5年度)

【現状分析】

図書課・自己評価：S・**A**・B・C

教育研究等環境の整備に関する方針「図書資料(電子資料を含めた教育研究上必要な多様な資料)については、図書管理規程に基づき、各学科の教育内容、教育計画を踏まえ計画的に整備を進める。」に基づき、資料の収集を行っている。資料の選定にあたっては、図書館職員による選書だけでなく、学生の学修や幅広い教養の向上に役立つ図書について、各学科の教員による専門的な見地からの選書をおこなっている。学生からの購入希望図書申請も受け付け、内容審査の上購入を決定し利用に供している。授業、研究、自己学習、教養など目的別に予算を管理し整備を進めている。また、資料の更なる充実と相互協力の観点から、本学図書館は国立情報学研究所が提供する目録所在情報サービス(NACSIS-CAT/ILL)に接続するほか、京都府図書館総合目録ネットワーク(K-Libnet)への参加、さらに国立国会図書館の運営する図書館向けデジタル化資料送信サービスも活用し、利便性の向上につなげている。

教育研究等環境の整備に関する方針の「学術資料や教育・研究成果等の保存・公開については、収集した資料を保全しながら、機関リポジトリの積極利用による学術情報発信を促進することでオープン化を支援するとともに、計画的に企画展示や電子アーカイブ化を実施することで可用性を高められるよう整備を進める」については、京都女子大学学術情報リポジトリ(京女AIR)にて本学の教育・研究成果を公開している。令和6年6月にNII(国立情報学研究所)のJaLC(ジャパンリンクセンター)準会員参加が承認された。これにより本学の学術研究リポジトリに登録されている研究論文に対してDOI(Digital Object Identifier)の付与が可能となり、研究論文にデータが「引用」されることで、研究成果として評価され本学が生成した研究資源・学術資産の管理・利用促進が期待される。外部から本学の研究資源へのアクセスが容易になることで、学術資料や教育・研究成果等について、積極的なオープン化が促進され、大学の研究機関としての社会的使命を果たすことへの一助となる。本学図書館が所蔵する貴重資料を用いた企画展示を、本学教員の協力のもと定期的に行っている。なお、貴重資料については原本の保全に限らず、教育・研究に寄与できるようデジタル化を進めていく必要がある。

本学図書館は、業務委託により図書館運営を行っている。学生及び教員の対応を行うスタッフについては、全員が図書館法第5条に基づく司書資格を有している。また図書館サービス業務の経験年数が5年以上の人材を複数名配置して、知識や経験の共有により、全体の対応力を向上させている。

学修や研究における図書館の積極的な活用を促すことを目的として、図書館の使い方や資料の探し方、データベース利用方法などをレファレンス担当者が紹介する実習型のガイダンスを、各講義・ゼミ・研究室単位で受け付けている。新入生には基本編、2回生以上には応用編など、目的や修学年数に応じた内容で対応しており、例年700～1000名前後（コロナ禍による影響を受けていた時期を除く）の参加者があり、令和5年度は786名の学生がガイダンスに参加した。

司書資格を有した経験豊富な業務委託者による利用者サービスを提供し、委託業者と連携して図書館運営を行うために司書資格を有した大学職員も配置している。

図書館の施設設備は、平成29年度の新築時より大きな変化はないが、開架閲覧スペースを中心とする「知恵の蔵」と、グループワークやディスクッションを行うアクティブラーニングcommonsという「静謐な空間」と「対話の空間」を分ける施設構成が奏功しており、卒業時アンケート調査においても、「図書館の施設・設備、使いやすさ」の項目で5点満点中4点以上を例年獲得しており、フリーコメントにおいても好意的な意見が見られ、総じて高評価を維持し続けている。また、学習行動比較調査の「学内で学習する場合、最も多く使用する場所はどこですか」の項目では、「図書館で学習する」と回答した学生が55%程度となっており、学内での学習場所として図書館が活用されていることがわかる。

しかし、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペースについては、本来対話や論議を通じて学生の主体的な学習活動を促す場としての利用が期待されていたが、令和2年以降の新型コロナウイルス蔓延による行動規制等の影響もあり、人と直接対話をする事自体が敬遠される状態が長期化したため、学生にとってその存在が希薄になりつつある。学生の中には、コロナ禍における行動制限により学習様式が変貌する中で中学校・高校生活を送ってきた者も多く、ディスカッション等はオンラインで行うのがスタンダードになっていることも影響していると考えられる。結果として、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペースは「会話をしてもよい自習室」として利用されている傾向がある。以上から、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペース等の設備は整備されているが、学生主体による対話や論議の場という目指すべき活用には至っていない状況といえる。

図書館の運営上不可欠となる図書館システムについては、令和4年度に新システムに移行し、パソコンのみならずスマートフォンやタブレット端末等の多様なデバイスに対応し、蔵書検索ページと図書館ホームページが一体化し、利用者専用ページであるマイライブラリーの機能についてもより洗練される等、旧システムと比較して利便性が向上しており、利用者のニーズに対応したサービスの提供が可能になった。

評価項目③

研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。

<評価の視点>

- ・研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
- ・研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

参照資料

- ・その他参照した資料
 - ・大学 HP 研究推進に関する方針
(<https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/06.html>)
 - ・学内研究助成要項
 - ・科研費初心者向け勉強会案内 応募説明会案内 執行説明会案内
 - ・科研費採択実績比較 (R4-R5)
 - ・新任教員説明会説明用資料

【現状分析】

研究企画課・自己評価：S (A)・B・C

教員に対する研究費の支給について、研究推進に関する方針の 8 項目目に挙げている重点項目に関連した研究の推奨の観点で、学内研究助成において、申請時に当該研究が重点項目「ジェンダー平等」「SDGs」「データサイエンス」のいずれかの項目に該当するか必須で回答させ、審査の際の重要項目としている。専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援の観点から、研究支援デスクには、科研費を主とした外部資金に対応するため委託業者より専門人材を派遣してもらっている。専門人材は、外部資金の出納管理はもちろん、申請支援の一環として初心者向け勉強会、募集要項にもとづいた応募支援、採択者に向けた執行方法解説等を実施している。

若手研究者育成のための仕組みの整備の観点から、日本学術振興会特別研究員応募に対するサポートも開始した。

研究倫理や研究活動の不正防止に関しては、京都女子大学研究倫理基準及び研究活動の不正行為の防止に関する規程はホームページに公開している。また、研究倫理の順守を図る取り組みとして、本学に所属する専任教員全員に対して、本学就任時に日本学術振興会が提供する e ラーニング教材の「eL CoRE」の受講を必須とし、臨床研究倫理審査を必要とする人を対象とする研究を行う研究者には、APRIN が提供する e ラーニング教材「eAPRIN」の受講を必須としている。

評価項目④

教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・研究等環境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、研究等環境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。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・業務委託業者の日報、週次、月次ミーティング資料
- ・固定資産等調達に関する取扱い基準
- ・令和 7 年度教育・研究用機器備品計画調書提出について
- ・その他参照した資料
 - ・臨床研究倫理審査委員会規程
(https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000229.html)
 - ・動物実験規程
(https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000232.html)
 - ・組換え DNA 実験安全管理規定
(https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000127.html)

【現状分析】

研究企画課・自己評価：S・A・B・C

「研究倫理委員会」を核として、各研究の分野に応じて「臨床研究倫理審査委員会」「動物実験委員会」「組換えDNA委員会」を定期的で開催している。これらの委員会では、各委員会が所掌する内容に該当する研究を実施するにあたり、委員会による審査を受け、その承認後、学長から許可がおりた研究のみが実施できるようにしている。

【現状分析】

図書課・自己評価：S・A・(B)・C

図書館の運営にあたっては、委託業者との日次の報告や週次・月次のミーティング等を通じて、図書館の利用状況や利用者からの施設設備にかかる指摘等を共有し必要な対応を速やかに行っている。図書館の運営に関する事項、図書資料の収書計画等、図書館に関する基本的事項や課題に対する対応など、図書館専門部会において審議の上、方針を決定し遂行している。令和5年度には、利用者からの要望を受け貴重資料等の利用について対応の見直しをおこなった。また、退職者、卒業生等非専任利用者の利用要件を緩和し、利便性が向上した。

【現状分析】

情報システム課・自己評価：S・(A)・B・C

令和5年度に策定したコンピュータ教室将来計画をふまえ、学生が利用するオンデマンドプリンタの配置変更を行った。従来はコンピュータ教室内にすべて配置していたが、令和4年度に一部のオンデマンドプリンタを教室外の共用スペースに設置変更したところ、教室外のオンデマンドプリンタ利用頻度が格段に増加した。その実績をもとに、利便性の向上を目的として可能な限り各校舎の共用スペースに設置移設する案を策定し、令和6年度からは新たな設置場所において分散した利用が可能となった。同時に、大学教育全体がノートパソコンによるICT利活用を前提としたものに移行しつつある中、教員はLMS等で学生に資料配布を行うようになっている現状から、学生自身が印刷する機会も増えているため、印刷枚数の上限を緩和する措置をとった。

情報基盤科目においては、定期的に授業実施内容の報告を受け、状況の把握及び改善に向けた取り組みを行っている。これらの情報は、授業担当者と授業補助担当者から寄せられたものを、全クラスを統括する授業管理担当者が取りまとめて情報基盤センター運営委員会に報告している。「情報リテラシー」及び「データ・AIリテラシー」は1回生開講卒業必修科目であり開講クラス数が非常に多いため、各クラスでの学生の反応や感想を全体で集約した後、授業担当者へフィードバックすることで現状の把握と改善に努め、要望に応じて質問や相談、指導ができる環境を整えている。授業以外の時間においても、学生から授業内容に関する質問を受け付けるサポートクラスを毎週設置し、授業の補助としている。また、授業期間終了時には上述の情報に加えて当該期間を含む数年分の授業アンケート結果を用いた授業内容の振り返りを実施し、次年度での改善につなげている。特に令和7年度入学生は高校科目「情報」の学習内容が大きく変わっているため、令和6年度中に授業内容の検討と準備を実施する予定である。

情報倫理に関しては、新入生に配付する「情報倫理ハンドブック」の内容を毎年度見直しており、最新の情報を取り入れているだけでなく、「情報倫理ハンドブック」には本学独自のコンテンツを含めており、本学の学生にとって身近に感じる内容から情報倫理を学べるよう工夫している。また、令和5年度には同様の内容で教職員向けの研修を実施して情報倫理の確立を目指している。

学内ICT環境整備については情報基盤センター窓口には訴えられる様々な利用者の状況を聞き取

るだけでなく、各教室での AV システム利用状況や、各種サービスログ及びネットワーク通信状況統計等から得られる情報を元に、毎月の定例会にて常駐システムエンジニアおよびコンピュータアドバイザー、情報基盤センター長、副センター長、情報システム課員による情報共有と課題抽出、改善方策についての議論を実施している。また、京女ポータルについてはメールによる日常的な運用業者とのやりとりに加えて半年おきに定例会を開き、利用状況の報告や課題の抽出、改善提案などについて議論し安定運用を維持している。

【現状分析】

施設課・自己評価：S・**A**・B・C

本学における研究等環境の整備は、先述のとおり新たなスペースを確保することが困難であることから、既存施設・設備の更新や目的変更等によって対応することとなる。

その目的の多くは、学科単位の教育課程の変更や専任教員の入れ替わりに伴う専門性の変更等に応じて整備するものであり、その都度、学科等において点検・評価が行われ、変更計画が策定されることとなる。教育課程の変更は学長のもと将来構想会議や部局長会において審議が行われ、専任教員の専門性の変更については大学教員人事会議において審議しており、大学全体の計画として承認された計画を、施設・設備の整備計画を策定する法人執行部会において確認したうえで、各学部・学科から申請される施設設備整備改善希望調査の採否を検討して、事業計画として策定する流れとなる。

教育・研究用機器備品の調達については、例年7月から8月に大学運営本部学部事務課及び学術研究支援部研究企画課において、各学部・学科に対して次年度の「教育用機器備品申請」及び「研究用機器備品申請」の募集を行い、各学科等で前年度を対象とする自己点検評価結果等を踏まえて申請内容を検討の上、申請書が提出され、内容を学部事務課及び研究企画課にて確認の後、学長のもと部局長会にて精査の上、実施の採否を決定している。

これらの結果を踏まえ、次年度の事業計画及び予算が編成され、工事予算または教育用機器備品予算及び研究用機器備品予算に予算計上がなされる。その後、当該年度の工事計画は常任理事会のもとで決定の上、個々の工事の調達手続きを行っている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

(研究企画課)

学長裁量予算の効果的活用の観点で挙げた、データサイエンス研究所の「ブレイクスルーと拠点化の推進」については、研究集会やシンポジウムを開催するとした事業計画に対して、最先端で活躍する講師の招聘や情報交換、知識交流などが行われた。もともと、本学のデータサイエンス学部のカリキュラム構成が、「統計学」「社会科学」「情報学」の3つの柱で構成されており、それに基づいて、研究所設置の目的である行政、産業界、教育機関等との連携を図ることができた点について、評価できるものと考えている。次に2つ目の事業計画として挙げられている「データサイエンスに関するコンペティションなどの企画に積極的に参加し、データサイエンス実践教育・研究を推進する」に対しては、データサイエンス学部学生5名が企業のもとで参加発表を行ったことに加え、総務省補助事業「地域デジタル基盤推進事業：スマート道路灯実証事業」ワー

クショップにデータサイエンス学部生 54 名が参加するなど、一期生でありながら、積極的に学外主催のコンペ等企画事業に参加したことは大いに評価できる。最後に、3 つ目の事業計画として挙げられているデータサイエンスに関するソーシャルラーニングスペースとすることを目的とした DS カフェの立ち上げについては、関連図書の整備等にとどまった。

教員に対する研究費の支給について、本学が重点項目としている 3 項目（ジェンダー平等・SDGs・データサイエンス）が該当しているか確認している件については、令和 5 年度に採択を受けた学内研究助成金 32 件中、ジェンダー平等に該当する研究が 8 件、SDGs に該当する研究が 16 件、データサイエンスに該当する研究が 4 件であった。このことから、全体の 87.5% に該当する研究内容が本学が研究推進に関する方針の中で重点項目としている分野に該当しており、研究の方針と各教員の研究に親和性があることは評価できる。

専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援については、現在研究支援デスクは 4 名体制で運営しており、全員が科研費に関する申請支援、執行支援あるいは各種相談に応じている。結果として単年度比較であるが、令和 4 年度より研究代表者が 114.2%、採択金額が 109.7% に増加しており、競争的研究費の増加は本学の研究環境にとって評価できることであると考えている。

研究倫理や不正防止に関する規程については、規程されていることはもちろんであるが、昨年度以前も含めて不正に関する報告や対応事例は発生しておらず現状維持である。

研究環境の定期的な点検については、現状分析で詳述した各委員会において、新規申請、変更申請、終了（中止）報告を厳格に徴取、審査、決定のプロセスを経ていることから、研究環境の透明性を担保できているものと考えている。各委員会の所掌事項として、万一の事故の取扱いについても詳述しており、現状事故が起きていないものの、万一の際もスムーズに対応できるよう準備している点については評価できる。

(図書課)

図書館の施設設備、使いやすさについては、例年の卒業時アンケートの結果においても満足度のポイント（5 点満点中 4 点以上）が高く、安定的に高評価を受け続けていること及び学内での学習場所として図書館の占める割合が回答者全体の 50% 以上にのぼることから、施設面は充実していると分析できる。図書館利用の促進については、図書館利用ガイダンスの受講者数からも学生のより活発な図書館利用を促す試みが成功していると考えられる。学術研究リポジトリについては、令和 6 年度から DOI の付与によって教育・研究成果等について、積極的なオープン化が促進されていく見込みが立った。

(情報システム課)

オンデマンドプリンタの設置場所変更については、教室内から共用スペースへ移設したプリンタの利用頻度は上昇しており、予想以上に学生の利便性向上につながっている。これについては令和 6 年度の利用状況を年度末に精査したい。

情報基盤科目「情報リテラシー」及び「データ・AI リテラシー」については、授業アンケートでの肯定的な回答の割合が他の一般的な教科より高く、授業内容や教育体制が学生の高い満足を得られていると考えられる。また、上述したサポートクラス利用者が毎年一定数存在し、このようなクラスは学生の役に立っていると考えられるので継続したい。

情報倫理について、本学独自の内容を含むハンドブックでの学習とその後のテストによる確認とにより確実な教育効果が得られている。また、令和5年度には教職員にも同様の学習とテストを実施し、大学全体の情報倫理を確立させることに資することができた。

ICT環境整備については、上述した定例会をはじめ情報基盤センター運営委員会及び情報基盤専門部会等での議論を踏まえ、令和6年度には教務システム及びポータルシステムの更新計画が進行中であり、令和6年度及び7年度にかけて基幹ネットワークシステムの更新計画を実施予定である。

(施設課)

本学は平成22年より10年以上にわたりキャンパス整備計画を推進しており、令和5年度に耐震化率100%を達成したことは極めて大きな成果である。

また、単に耐震化を進めただけでなく、全学の学生が利用する施設・設備の新築・改善や情報設備の改善に努めた結果、東山キャンパス整備計画に取り組む以前の学生満足度調査において、多くの学生から施設設備に対する厳しい意見が集まっていた状況が一変している。

【問題点】

(研究企画課)

研究支援体制の整備については、現状分析で詳述しているとおり、本学の教員業績データベースには各研究者において蓄積できるが、業績及び成果として公表できているかという点、必ずしもそうではない。令和5年に学長裁量予算の採択を受けたジェンダー教育研究所の「全地方議会女性議員の現状2023」については、研究対象年度である令和5年度は統一地方選挙が行われた年であり、総務省通知により調査に必要な候補者の性別情報が取れる自治体と取れない自治体が生じたため、その調整に手間取り、当初計画より大幅に遅延することになった。研究活動そのものについて少しでも遅延を緩和させる検討がされたのか報告は無かったため、研究に関する危機管理の観点から問題点として挙げておく。

(図書課)

中長期的な資料収集方針の策定に至っていない点があげられる。教育・研究機関としての本学の目的や使命を、図書館所蔵資料の中に具現化できるよう資料収集を行い、且つ資料の多様性も重視しながら蔵書を構成していく目標を定めるとともに、収集方針と実務において必要な選書基準を明確化する。さらに、現状の蔵書を再点検しリビルドを行うために、保存や廃棄に関する基準の見直しを含めた「資料の整備方針」の策定について検討を行っている。本学の図書館は大型の書庫を備えているが、物理的な保管スペースは有限であり、電子書籍や電子データベースの活用は今後の重要なポイントになると考えられる。よって資料の整備方針は、従来の冊子体資料のみならず電子資料も含めた方針として策定する必要がある。資料保存の観点からも本学所蔵貴重資料のデジタル化について進めていかなければいけない。デジタル化を進めるためには、デジタル化資料の選定から公開方法までを含めた基本方針の策定が必要である。

(情報システム課)

情報基盤科目のうちアドバンスト科目「情報基礎 A」～「情報基礎 D」及び「データ・AI 基礎 A」～「データ・AI 基礎 D」について、担当する非常勤講師と授業内容や進め方などについての打合せは実施したが、令和 5 年度開講分について成績分布や授業アンケート結果等による振り返りが実施されていないことは問題である。

情報倫理の確立に関しては、Microsoft365 へのメール移行とともに多要素認証を導入したことでシステム的なセキュリティの向上を図ることはできたが、個々人の情報セキュリティに対する意識の向上につながっているかどうか確認していない。そのため、個々人の情報セキュリティ意識の向上を目指す内容の研修を定期的で開催し、その効果を確認することが求められる。限られた予算の中で SD を実施する必要がある、いかに実効性のある研修を実施できるかが課題となっている。

次年度以降も新入生へノートパソコンを配付する予定であるが、調達に係る費用が年々増加し、予算の観点から課題となっている。また、教員に配付したノートパソコンは導入から年数が経っており、更新の時期が近付いている。今後の方向性について議論を進める必要がある。

(施設課)

本学園は、大学全体で校舎が 28 棟（新仮設校舎・仮設校舎 A 含む）あり、大規模な耐震化工事や建て替え工事に取り組んでいるものの、それら多額の経費と工期を必要とする工事を優先するあまりに、既存校舎の外壁・防水工事や空調設備等の大規模改修工事が後回しとなり、場当たりの不具合の生じた部位から改修工事に取り組んでいる現状がある。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

(研究企画課)

基本的に長所として挙げた項目に関しては、現状本学の方針や各種規則に沿った運営ができていることから、改善点は見つからない。

一方、問題点に挙げた点については、可及的速やかに解決すべき課題であると考えている。

「教育・研究支援体制の整備」の項目で「教員業績データベースを活用し、教員の教育・研究活動の情報管理を一元化する」と明言されていることに関連して、研究業績が蓄積されても公開の場が明確になっていないため、成果の公表がなかなか出来ていない。また、国が推奨する Researchmap との連動は早急に進める案件である。

ジェンダー教育研究所における学長裁量予算採択事業についてであるが、現状は先に記しているとおりである。今後継続して本学が事業を継承するというのであれば、予算や人員の確保が必要であることは言うまでもない。あるいは、当該事業を別団体に移管するのか、業務委託先企業を探して委託するか、検討されていない内容と認識しているため、改善点として挙げておく。

また、当該研究所に関わらず、当課が事務を所掌している附置研究所が、設立時期や目的の違いから、事務手続きに違いが生じている現状がある。今回のジェンダー研究所の一件もあらかじめ予測がついていたのなら前もって軌道修正を行うことで、影響を速やかにかつ最小限にとどめ

ることができたと考えており、その意味から各研究所に常駐の事務員を在籍させること、その者と研究企画課が密に連絡を取ったうえで、研究所の責任者たる所長に状況の報告、対応の流れを共有することが肝要であると考えられる。

(図書課)

図書館の施設設備については、比較的近時に建てられた校舎ということもあり、学生の満足度も高く、目立った苦情や意見も発生していないが、いずれ老朽化することは避けられないため、可能な限り日頃のメンテナンス(清掃・備品のチェック等)や備品単位でのリプレースを行って、清潔で居心地の良い空間を維持し続けることに努めていく。同様に、図書館システムについても急激な進化を続ける IT 技術に対応したシステム改築・更改を逐次行っていく必要がある。特に人工知能(AI)を用いて、利用者の興味や思考、トレンドの傾向を全体的に分析し、それを蔵書拡充の際に参考として採用する等の新しい時代の図書館運営についても検討していきたい。

学術研究リポジトリについては、DOI の付与が進むことによって、本学の研究論文等が引用や参照などで利活用されやすくなり、本学の社会への貢献度も高くなっていくことが予想される。DOI は論文の引用数を計測することが可能であり、論文の被引用数はその論文を評価する一つの指標であることから、今後本学が重点的に取り組むべき教育・研究内容の精査や、改組及び新学部の設置にあたって重要なデータとなり得る。本学学術研究リポジトリにおいて、より多くの論文を公開できるよう図書館から教職員へ積極的に働きかけていきたい。

中長期的な蔵書構築にかかる「資料の整備方針」については、本学の「教育研究環境の整備に関する方針」も考慮しながら現在策定を進めており、令和6年度内の策定を目指している。

本学所蔵貴重資料のデジタル化について、紙媒体で構成された原本資料は、温度や湿度等の保存環境を最適化しても劣化が避けられないため、絵や文字等の判別が可能な段階でスキャニング等の複写処理を施し、後世に伝えていく必要がある。その作業については予算確保等の問題もあるが、「本学にしか存在しない資料」の価値を高めるとともに、研究対象としても広く社会に公開していくことに意義があると考え。ラーニングコモンズ、カジュアルスタディスペースの利用促進については、本学教職員や学生からもアンケート等で広く意見を聴取して、学生の主体的な学習活動を促す場として利用が活性化する施策を図書館専門部会で検討していきたい。

(情報システム課)

高校での科目「情報」の学習内容が大幅に変更されて初めての入学生に向けた令和7年度の「情報リテラシー」の授業内容について、令和6年度中に調査研究を進め、確定する。その際には、昨今の進化が著しい生成AIの授業での活用についても再検討し、「データ・AIリテラシー」の授業内容に反映するよう検討する。また、情報基盤科目のアドバンスト科目について令和6年度開講分は授業に関するアンケートをMicrosoft Formsで実施し、その結果や成績分布による授業の振り返りを実施して次年度以降の授業の改善に繋げる。

ノートパソコンの調達については、学生にとって必要となる機器の仕様を見直しながら、予算の観点からも持続可能な事業となるように毎年度検討を行う。コンピュータ教室の設備の改修を実施する際は、ノートパソコンを全ての学生が所有しているという前提のもとで設備の検討を行う。なお、主にデザイン系の学科において専門的なソフトウェアや高いスペックを保有したパソ

コンの設置も必要となることから、当該学科の担当者とも連携を取りながら改修を進める。

情報倫理の確立については、研修を全て学内で準備するのではなく、必要に応じて外部のコンテンツを活用するなど、幅広い内容で実施できるよう毎年度見直しを行う。また、教職員の情報セキュリティや情報リテラシー向上に資する研修等も令和6年度中に検討する。

(施設課)

別添「根拠資料④中長期保全計画書（ひな形）」を令和8年度までに作成していき、校舎竣工から屋根外壁・受変電設備・空調熱源・衛生給排水設備・照明機器・昇降機等の耐用年数が何年かを調査し、それぞれの校舎設備の改修工事の必要な時期・年度を把握していく。

そして、将来的には、年度ごとの工事計画予算規模を確定しておき、その予算規模の中で、工事時期を平準化し、計画的な施設設備の改修を実施し、急な不具合が発生しない教育研究活動の環境を保持していく。

【根拠資料】

- ・根拠資料⑤中長期保全計画書（ひな形）

4. 内部質保証推進会議からの提言

- 1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- 2) (評価項目④) 電子書籍やデータベースの活用および本学所蔵貴重資料のデジタル化に関する整備方針を令和6年度中に策定してください。
- 3) (評価項目④) 教員業績データベースと research map との連動を令和7年度中に実装してください。
- 4) さらなる科研費への申請促進策を令和6年度中に検討し、令和7年度より実施してください。
- 5) 懸案となっている変動的教学予算の枠組みについて、令和6年度中に方向性をまとめてください。

令和6年度 点検・評価シート

基準 9. 社会連携・社会貢献(基本情報一覧)

社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
地域・産学連携ポリシー	https://www.kyoto-wu.ac.jp/shakai/sangaku/policy.html
アニュアルレポート	https://rccp.kyoto-wu.ac.jp/?page_id=1161

基準 9. 社会連携・社会貢献

大学の理念・目的を実現するために、社会連携・社会貢献に関する方針を明確にし、その方針に沿って社会との連携に配慮し、教育研究成果を広く社会に還元しなければならない。

連携推進課・自己評価 (S)・A・B・C

<p>評価項目①</p> <p>社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施していること。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。 ・社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連携実績資料等（アニュアルレポート、戦略マップ（KPI）） ・講座件数一覧、新聞記事、連携協定一覧、文科省令和5年度女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業有識者会議議事録 https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1419813_00007.htm ・総務省 HP（本学連携事例紹介） https://www.soumu.go.jp/soutsu/kinki/policy/kenkyuu/portal_kyoto-wu.html ・授業アンケート <p>https://kyotowu-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/kwuinfo_kyoto-wu_ac_jp/EpTztjvD3CpCtuA5XIl4f5gB09rcnQEbfX6-HJthS7bP5w?e=XG64zh</p>

【現状分析】

地域・産学連携ポリシーのもと、事業の柱となるリカレント事業、産学官連携事業において積極的な取り組みを進めた。事業においては、項目ごとにバランス スコアカード（Balanced Score Card）のフレームを改良した KPI を定め、大学のホームページで公表しており、両事業とも KPI 指標を達成できている。令和5年度私立大学等改革総合支援事業においては、タイプ3（地域連携型）をトップクラスで採択された。具体的には、タイプ3の得点が47点であり、採択基準点の38点を大幅に上回り、採択大学の得点数上位8大学以内にランクインした。産官学連携領域では、本学のリソースを活用し、京都府との連携協定に基づきリカレント教育課程の連携講座の運営（データサイエンス分野）、京都市の職員を対象とした「データサイエンス・統計リテラシー研修」、京都府「第11回京都ビッグデータ活用プラットフォーム全体会議」での講演では、データサイエンス学部の教員が講師となり、研究成果を還元している。また、教員ばかりでなく、事務職員も京都府との連携事業や産学連携事業の政策提言にも実働しており、「京都府リカレント教育推進機構大学連携部会」「京都府リカレント教育推進機構広報啓発部会」「京都府地域共創大学連携会議」「京都 STEAM 女子応援事業（京都府）」、一般社団法人京都知恵産業創造の森の「京都産学公連携プラットフォーム」の会議メンバーとして参画し、組織全体で産学官連携に取り組んでいる。

<リカレント事業>

2023年度は、「平日通学コース」（ターゲット：キャリアブランクのある女性）、「女性リーダー・管理職育成コース」（管理職および管理職候補者の女性）、「マネジメント入門コース」（管理職ポテンシャル層の女性）の3コースを運営した。女性リーダー・管理職育成コースは、2022年度の文科省委託事業で開発したプログラムで、文科省や受講生、企業からの評価も高かったため、プログラム内容を企業の意見も取り入れながらブラッシュアップし、有料化した。

また、マネジメント入門コースは、前年度に引き続き、文科省委託事業「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」が採択され、2023年度は、本学が中心となり、日本女子大学、福岡女子大学と連携し開設したコースである。オンライン・オンデマンドでのプログラム提供であったため、募集人数25名に対し、国内外（国外：オーストラリア）から、54名の応募があり、選考の結果、35名を受け入れた。文科省有識者会議の審査員より「大変素晴らしい事業であると言える」と高い評価をいただいている（有識者会議議事録より）。

リカレント事業の3コースはいずれも受講生からの高い評価を獲得し、KPIを達成した。

（表1：主なKPI指標と成果）

事業	KPI指標	成果	備考
リカレント事業	リカレントプログラムの受講生満足度（3コース平均） 80%以上	99.1%	
	リカレントプログラムの受講生有用性評価（3コース平均） 80%以上	100%	
	委託事業リカレント評価委員による評価（4件法） 3.5以上	3.7	
地域・産学連携事業	生涯学習講座年間受講料収入 600,000円	678,000円	
	公開講座・生涯学習講座受講生満足度 80%以上	88%	
	講座（公開講座・生涯学習講座・各種セミナー等）開催数 40回以上	46回	附属研究所主催分のぞく

また、京都府との連携に基づくデータサイエンス分野のリカレントについては、2022年度より運営しているが、2023年度はさらに内容を拡充し、DX分野の応用のコースも開設した。データサイエンス学部の教員が講義を担当し、本学のリソースを活用した好事例となっている。

（京都府連携リカレント事業）

2022年度後期：女性活躍応援コース（女性のみ）受講生数15名（志願者60名）

2023年度前期：DX人材育成コース（共学）受講生15名（志願者49名）

2023年度後期：DX人材育成コース（アドバンス）（共学）受講生15名（志願者37名）

2024年度前期：データサイエンティスト育成コース（共学）受講生17名（先着受付）

<地域・産学連携事業>

（自治体との取り組み）

自治体、企業との連携協定締結が増えており、2024年3月末日現在で72件にのぼる。過去5年間の締結数の推移をみると、2023年の締結数は2019年度の2倍となっており、連携事業が活発

化の傾向にある。特に、2023年度に日本の女子大学で初めてのデータサイエンス学部が開学してから、企業や行政からのデータサイエンスに関する連携の要請が増加の傾向にある。

2023年度においては、静岡県裾野市、NTT、ダッソーシステムズとの連携「スマート道路灯を活用した地域交通施策」で、データサイエンス学部学生による提案発表が裾野市役所で開催され、報道された。

(図1：年間連携協定締結数の推移)



また、学内の公募プロジェクトとして、2020年度より教員・学生・連携機関と協働した「連携プロジェクト補助事業」を実施している。特に、以下のプロジェクトは、連携先の評価も高いため、継続した実施が実現できている。

- ・京都刑務所との連携（木育による造形プロジェクト）
- ・京都市営地下鉄との連携（パブリックアートプロジェクト）
- ・京都府警察本部、交通機関等との連携（痴漢防止啓発ポスターデザイン）
- ・社会福祉協議会との連携（福祉施設への音楽活動）

さらに、2023年度に実施した地域住民対象の連続防災講座「男女共同参画から考える防災シリーズ」には、複数の自治会からの参加もあった。

(企業との取り組み)

教育課程において企業や行政による寄附講義をもって産学連携講座を運営している。2023年度においては、連合京都、野村證券、朝日新聞、Daigas エナジーから寄附講義の提供があり、他にもデータサイエンス学部の講義では、企業からのゲストスピーカーの派遣など、学術的な理論と実学的な学びの融合や、女子学生に対して女性管理職のロールモデルの提示等の有益な機会となっている。授業評価アンケートにおける評価をみると、受講生のシラバス記載の到達目標達成度は2022年度後期4.03から2023年度後期4.14に上昇しており、授業の工夫や質の向上がみられる（評価は「この授業の到達目標（シラバス記載）は達成しましたか」という問いに対し、「1：全くそう思わない」から「5：非常にそう思う」の5件法）。また、連携企業には、リカレント受講生の職場見学の受け入れも実施していただいております、幅広い連携協力関係を構築している。

評価項目②

社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・社会連携・社会貢献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、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

参照資料

- ・各種会議の議事録等（パブリックコメント集計結果、学長・京都府知事との協議内容、学長・白川村村長との協議内容）
- ・その他参照した資料（戦略マップ、新聞記事、『学び直しとリカレント教育』出相泰裕編著、ミネルヴァ書房、2023年）

【現状分析】

連携企業・機関との意見交換と連携プロジェクトの成果発表の場として、年に1回程度「京女ラウンドテーブル」を開催している。会議では、連携内容や、教育課程にかかる意見を徴収し、次年度の事業の参考としている。また、2023年度は、一般の方を対象に、本学の産学連携・地域連携に関する意見を聴取するアンケートも実施し、肯定的評価（「活発に活動している」「やや活発に活動している」の合計）が96.7%だった。さらに、2023年度は学長と京都府知事、本学教員・管理職と岐阜県白川村村長との連携活動に関する意見交換を実施し、本学との連携強化の方向性が確認された。なお、前述の京女ラウンドテーブルでは、産業界より「京都女子大学の学生は自立した学生が多いのでアントレプレナーシップが養成されるプログラムがあればよい」「志を育むリーダーシップ養成のプログラムがあればよい」との意見が寄せられた。産業界からの意見を参考に、2025年度に開講するジェンダースタディープログラム副専攻の中に、アントレプレナーシップ養成に欠かせないリーダーシップやデザイン思考を学べる演習を取り入れるなど、産業界での大学に対するニーズを実質的に反映する取り組みを行う予定である。

2. 分析を踏まえた長所と問題点**【長所】**

リカレント事業については、2024年3月末現在で修了生をのべ341人を輩出し、2024年度も拡大傾向にあり、本学の強みと言える（表2）。『学び直しとリカレント教育』（出相泰裕編著、ミネルヴァ書房、2023年）において本学のリカレントが「教職協働のもと、職員がプログラム設計や広報・募集、プログラム運営にあたっており、今後の大学開放の発展にとって重要となる職員のいっそうの関与について考えるうえでも貴重な事例である。」（4頁）と評されるように、学内でも事務職員主導による教職協働の好事例となっている。また、運営に関しては、受講料のほかに文科省委託事業補助金、ふるさと納税、京都府からの補助金を充当するなど、コストパフォーマンス上、効率的な運営ができているといえる。過去6年間の受講生の満足度、有用性評価、就職率についても上昇傾向にあり（表3）、検証と評価、改善を含めたPDCAサイクルの完成度の高さを示唆している。産学連携事業においても、産学連携講座の学生アンケートの評価が高いこと、連携協定締結数の増加、総務省ホームページへの地域・産学連携好事例としての掲載などから、社会的プレゼンスを高めていると言える。

(表 2：2018 年度～2023 年度 リカレント受講者数)

期	年度	受講者数	内訳
1期	2018	20名	キャンパス平日通学コース
2期	2019	18名	キャンパス平日通学コース
3期	2020	52名	キャンパス平日通学コース 17名
			eラーニングコース 20名
			土曜通学コース 15名
4期	2021	64名	キャンパス平日通学コース 7名
			再就職支援コース 12名
			ブラッシュアップコース 30名
5期	2022	81名	キャリアアップコース 15名
			キャンパス平日通学コース 15名
			文系女子のための DX 入門コース 39名
京都府連携	2022	15名	女性リーダー管理職育成コース 27名
			女性活躍応援コース (京都女子大学データサイエンス研究所提供講座)
6期	2023	61名	女性活躍応援コース (京都女子大学データサイエンス研究所提供講座)
			キャンパス平日通学コース 8名
			マネジメント入門コース 35名
京都府連携	2023	30名	女性リーダー・管理職育成コース 18名
			DX人材育成コース 15名
			DX人材育成(アドバンス)コース 15名

(表 3：2018 年度～2023 年度 リカレント受講者による評価)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
満足度	95%	100%	84.9%	98.3%	92.8%	99.1%
有用性	85%	79%	100%	97.3%	98.1%	100%
就職率	85%	89%	93.1%	86%	82.6%	91.7%
			※平日通学94.4% eリカレント85% 土曜通学100%	※平日通学85.7% 再就職支援58.3% ブラッシュアップ 100% キャリアアップ 100%	※平日通学53% DX94.8% 女性リーダー100%	※平日通学75% マネジメント入門 100% 女性リーダー 100%

【問題点】**<人的資源の不足の問題>**

年々、産学連携の相談事案や、リカレントコースの充実の要請、視察の依頼が増え、現状のマンパワー不足（毎日勤務するコア人材が管理職含めて3名のみ）の課題がある。産学官の要請に応え、さらに中長期的に発展させるには専門的人材を固定させる必要がある。

<産学連携講座の管理の問題>

企業が講義 15 回すべて企業からの寄附講義で実施する産学連携講座については、授業の運営補助を事務職員が担い、単位認定責任者を学内の専任教員が担当しているが、新規の授業については教員の多忙化により、依頼できる教員を見つけることが困難になりつつある。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

特にリカレント事業と産学連携講座の運営について、中長期的な更なる発展のためには事務と教員を兼ねる人材が必要である。大学設置基準が令和4年に改正され、教員と事務職員等の実質的な教職協働を促進する「System」の整備が求められており、他大学で事務職員が教育課程内の講義を担当する事例、事務も授業も担当する専門職が出現しつつある。今後、中・長期的な発展的活動のために、連携推進課・地域連携研究センターの組織を再構築すべく情報収集を行い、令和7年度以降に向けて教員と事務を兼ねた本学に望ましい専門的中核人材の設置と連携推進課の体制について提案していきたい。

4. 内部質保証推進会議からの提言

1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。

令和6年度 点検・評価シート

基準 10. 大学運営・財務

大学は、自ら掲げる理念・目的を実現し、大学の機能を円滑かつ十分に発揮するために、大学の運営に関わる方針を明確にし、その方針に沿った規定に基づき適切な大学運営を行わなければならない。また、教育研究活動を支援しそれを維持・向上させるために、適切な組織を整備するとともに、絶えず教員及び職員の大学運営に関する資質向上に取り組まなければならない。さらに、必要かつ十分な財政基盤を確立し、大学運営を適切に行わなければならない。

大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	管理運営に関する方針 学校法人京都女子学園寄附行為 学校法人京都女子学園寄附行為施行規則 京都女子大学長候補者選出規程 学校法人京都女子学園組織運営規程 京都女子大学副学長に関する規程 京都女子大学学部長候補者選挙規程 京都女子大学組織運営規則 京都女子大学事業決定内規 京都女子大学部局長会規程 京都女子大学教授会規程	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/04.html 例規集
大学運営に関する方針を明らかにした資料	管理運営に関する方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/04.html
学長選出・罷免に関する規程	学長候補者選出規程 京都女子学園寄附行為	
役職者の職務権限に関する規程	京都女子学園寄附行為 京都女子学園寄附行為施行規則	
設置法人の理事会（役員会）及び評議員会の名簿（役職、氏名、所属先を示したもの）	役員名簿（所属先はHPには未掲載）	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/gaiyou/yakuin/index.html
学長選考会議または学長選考・監察会議の名簿	学長候補者選考委員会	
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	監査報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/zaimu/houkoku.html
事業報告書	事業報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jigyo/index.html

財務関係資料

	URL・印刷物の名称
財務計算書類（6カ年分）	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/zaimu/index.html （最新の計算書類のみ公表） 令和4年度計算書類、令和3年度計算書類、令和2年度計算書類、平成31年度（令和元年度）計算書類、平成30年度計算書類
財産目録	令和5年度財産目録
事業報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/zaimu/index.html （経営企画室所管業務）
監事による監査報告書（6カ年分）	（法人事務室所管業務）
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	独立監査人の監査報告書（令和5年度～平成30年度）

1. 現状分析

法人事務室・総務課自・己評価 (S) A・B・C

評価項目①

大学運営に関する方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示していること。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

<評価の視点>

- ・大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- ・関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- ・法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

参照資料

- ・その他参照した資料 ()

【現状分析】

- ・大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。

大学運営に関する大学としての方針については、「管理運営に関する方針」を定め、大学のホームページで公表している。当該方針にもとづき、毎年度策定する「学長方針」においても「大学運営に関する事項」として、次年度に重点的に実施すべき課題を明示し、それにもとづく各部署からの予算及び新規事業申請等を経て、次年度予算及び事業計画を策定し、学園報により、学園の全教職員に公表するとともに、学長方針については学長自ら大学所属教職員に直接説明する機会を設け、理解を求めている。

- ・関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。

本学では、管理運営に関する方針のもと、法人諸規則・規程に基づき、以下の体制で学長および役職者の選任方法と権限を明示し、大学運営を行っている。学長の権限について、「学校法人京都女子学園寄附行為施行規則第4条及び第5条」に校務を掌り、所属職員を統督すること、その任期について、就任の日から4年とし、2回を限って重任を妨げない。ただし、重任の場合の任期は2年とし、連続して通算8年を超えないものとすることを定めている。また、学長候補者の選出については、「学校法人京都女子学園寄附行為第6条」「京都女子大学学長候補者選出規程第6条及び第7条」に選考委員会を設置して、原則として選考委員会設置の日から30日以内に、学長候補者1名を選出し、本人の承諾を得て、理事長に推薦、理事会の承認を経て理事長が任命することを明示している。学長以外の役職者の権限と選任等についても、「学校法人京都女子学園組織運営規程第3章第10条から23条」に明示している。副学長については、「京都女子大学副学長に関する規程第4条」に基づき選任された候補者を学園長の申し出により、理事長が任命しており、学部長については、「京都女子大学学部長候補者選挙規程第3条」ならびに「学校法人京都女子学園組織運営規程第23条」に基づき当該学部の教授会において

選出された候補者を、学長が学園長に推薦し、学園長の申し出に基づいて理事長が任命している。大学の総合的・統一的運営を図るために、学長の諮問機関として部局長会を設け、大学運営に関わる事項の審議や、各部局間の連絡・調整等を行っている。また、大学の校務に関する学長の意思決定に際しての補佐、及び大学部局長会附議事項の整理、並びに学長の校務執行に関する日常的な事項の調整・決定等を行う機関として執行部会を設けている。これらの会議には、事務局長、法人本部長、総務部長、財務部長等、法人運営にも携わる事務系の役職者が委員として出席し、教学組織と法人組織の調整を円滑に行う体制としている。学長のもと、日常的な大学運営に関する事項について決定・調整を行うために休業期間を除く毎週水曜日に京都女子大学組織運営規則第5条に定める「執行部会」を開催している。また、社会や高等教育の変化、あるいは中長期計画の状況等を踏まえながら俯瞰的視点から大学全体を捉え必要な施策を立案し方針等を示すことを役割とする「部局長会」は、「京都女子大学部局長会規程」に基づき、学長の意思決定の補佐機関として、学長が政策等を決定するにあたって意見を徴するとともに、「執行部会」で検討された事項について学部長を交えて審議し、あるいは全学的な視点から調整を行う場として位置付け、8月を除く毎月第2・第4木曜日に開催している。

その他、京都女子大学事案決定内規にもとづく、学長決定、本学の意思決定プロセスとして、京都女子大学組織運営規則第11条に定める学長の専権事項を審議する学長直轄会議を設置している。学長直轄会議には、内部質保証推進会議、大学教員人事会議、将来構想会議、入学者選抜会議の4つの会議を置き、同会議において学長が直接意思決定を行う。さらには、大学運営に関し学校教育法又は学則等の規定により定められた事項を、学長からの要請に基づき教授会及び評議会で審議し、学長に意見を述べることができ、学長はその意見を斟酌し、必要な場合は執行部会、部局長会にも意見を徴したうえで意思決定を行っている。教授会の役割については、「京都女子大学教授会規程第8条」に学長が決定を行うにあたり、あるいは学長の求めに応じて「意見を述べることができる」ことを明示している。なお、大学運営における学長の意思決定手続きについては、「京都女子大学組織運営規則第9条」に規定し、執行部会、部局長会、学長直轄会議、評議会及び教授会の位置づけを明確にしている。

- ・法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

理事会、評議員会等の法人組織および理事長、理事、監事、事務局長、学長等の役職者の権限・責任については、それぞれ寄附行為、寄附行為施行規則をはじめとする諸規程において定められ、これに基づき適切に管理運営に取り組んでいる。また、令和5年の私立学校法改正を受け、理事・理事会、監事及び評議員・評議員会の権限等について整理・見直しを行い、令和7年4月の施行に向けて、ガバナンス改革に取り組んでいるところである。教育研究に関する権限と責任については、予決算など理事会の権限に属するものを除き、学園長のもと学長がこれを掌っており、学長の選任は「学長候補者選出規程」にもとづき厳格に行われている。

また、ガバナンスコードにかかる点検・評価、各年度の事業計画においても、法人運営に関わる諸事項の適切性を全学的に検証し、常任理事会にて点検を行った上、結果を理事会に報告し、次年度事業計画・予算編成等に活用して、運営の改善・向上に取り組んでいる。

人事課・自己評価：S (A) B・C

評価項目②

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

<評価の視点>

- ①大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
- ②必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- ③職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- ④大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

参照資料

・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

①大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。

本学園の事務組織は、「学園組織運営規程」に基づき総合的かつ体系的に編成し、事務組織の業務分掌を明確に定めている。具体的には法人全体を担当する法人本部と財務部、大学部門を担当する大学運営本部、教育・学生支援部、学術研究支援部、情報基盤部及び宗教部、高等学校・中学校部門を担当する高中事務室、小学校部門を担当する小学校事務室で構成している。

法人本部には法人事務室・秘書室、経営企画室、人事課及び健康管理センター、財務部には財務課及び施設課を置き、大学部門を含めた学園全体の業務を担当している。大学運営本部には総務課、大学改革推進室、学部事務課及び入試広報課を置き、総務課については大学部門を中心に学園全体の総務業務を担当し、他の課・室は大学の運営・改革・広報に関わる業務をそれぞれ担当している。教育・学生支援部には学生支援課、教務課及び進路・就職課を置き、学生の教育等に関わる直接的な支援に関する業務を担当している。学術研究支援部には、大学教員の研究を支援する研究企画課、地域連携事業やリカレント教育課程を担当する連携推進課、学生及び教員の国際交流を支援する国際交流課及び学術図書資料の蒐集及び閲覧業務を担当する図書課を設置している。その他、情報基盤部には情報システム課を置き、大学部門を中心に学園全体のICT整備計画を策定し、当該計画にもとづくICT環境の整備・維持管理業務を担当しているほか、宗教部には宗教教育課を置き、主として大学部門の宗教行事の企画推進や宗教教育の充実に取り組んでいる。これら各部・課・室には、部長、次長、課長、係長、総合職、一般職、専門職及び有期契約職員を業務の種類や量に応じて適宜配置しているが、長年にわたる人件費抑制施策の影響によって、無期契約の専任職員が不足し、業務の継承や新規事業の推進に支障が生じ始めたことから、第二期中期経営計画にもとづいて令和5年度以降の事務職員採用計画を策定し、事務職員数を120名規模から150名規模に増員すべく、年次計画で採用活動を推進しているところである。また、事務組織編制については、法律や社会の要請に対応して、事務局長のもと法人執行部を中心に組織の整備に取り組んでおり、近年は大学部門を中心とする運営組織の見直しを行い、部の構成を変更して各部を担当する教員出身の副学長と事務部長を配置するとともに、研究企画課を新たに設置するなどの組織の再編に取り組んでいる。

②必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。

前項記載のとおり、数年を掛けて大幅な事務職員数の増員に取り組んでおり、採用の成否が重要となることから、令和5年度から事務職員採用にかかるコンサルティング業務を専門業者に委託し、採用募集方法の見直しや採用時の評価基準の設定、採用したい人材の明確化に取り組むとともに、面接担当者の育成にも取り組んでいる。採用にあたっては、企業や官公庁、他大学等での業務経験を有する者を対象とし、特に企画・調整能力、経験を重視して選考しており、これまでの本学園では少なかった改革促進人材の採用に努めるなど、多様な職員の確保、配置を目指している。また、高度化・複雑化するICT技術に対応し、本学園の事務的なDXの推進やICTを活用した教育活動を促進するため、情報システム課にSEとしての業務経験を有する者を専門職として雇用して令和6年度から配置したところである。その他、入試広報業務を主として担当する職員を専門職として雇用しているほか、一般職の職員については、原則的に人事異動の対象とせず、各部署の日常的ルーティン業務を専門的に担当し、それぞれの専門性を高めていく職員として配置するなどの工夫を行っている。また、各種研究所・センター等には、社会や大学でのそれぞれの業務経験を活かして学生支援や連携事業等に取り組む特定教員を配置するなど、事務職員以外の専門家を雇用して運営体制の充実に取り組んでいる。

③職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。

職員の採用については、前項記載のとおり、令和5年度から本学園の事務職員採用にかかるコンサルティング業務を専門業者に委託し、採用時の評価基準の策定や採用したい人材の明確化に取り組むとともに、面接担当者の育成にも取り組んでいる。

事務職員の昇格等に関わる業務評価や処遇改善については、「就業規則」、「職員の任用手続に関する内規」、「俸給規程」及び「俸給規程施行細則」等の規則に基づいて実施している。本学園の給与体系は等級ごとの完全年齢給となっており、基本的に全員が毎年4月に定期昇給の対象となる。総合職の給与等級は5段階に分かれ、それぞれに職分指標を設けており、当該職分に対する上職者の評価及び本人の自己評価を実施し、その結果を踏まえて等級移行（昇給・降給）の判定を行っている。また、事務職員の定期異動の時期は7月と規定しているが、退職者の発生する4月にも人事異動を行っており、これら人事異動のタイミングに合わせて、係長職や管理職へのプロモートを行っている。

④大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

本学園の中長期計画の一環として、体系的な人材育成制度を構築すべく、令和5年度事業計画において事務系職員対象の研修制度の設計に専門業者を交えて取り組み、令和9年度までの5か年計画の研修制度を策定した。当該計画にもとづいて事務職員、係長職、管理職等を対象とするSD研修会を実施しており、前年度の実施結果を踏まえて微修正を行いながら2年目の計画を推進しているところである。同研修会とは別に、新任職員を対象とする新任研修を実施している。4月当初に実施する研修会は事務職員だけでなく各校の教員も対象とし、建学の精神についての共通理解を促すとともに、学園内各校の状況を共有し、学園管理職との交流の機会としている。事務職員（総合職・一般職・専門職・有期契約職員）については、4月から6

月にかけて事務職員として事務を推進するために最低限必要となる「学園会計・人事労務関係研修」、「学校職員基礎研修」、「学園財政について」、「学園各部署所管業務等概要」等の新任事務職員研修を断続的に実施している。また、教員及び職員全体を対象とする研修については、ハラスメント、情報セキュリティ、入試動向説明会、DX、障害学生支援、人権教育、防災等様々な研修を実施している。

法人事務室・自己評価 (S) A・B・C

評価項目③

大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・監事による監査を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

【現状分析】

- ・監事による監査を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

監事は3名を置き、学校法人の業務及び財産の状況を監査している。監事監査については、学校法人京都女子学園監事監査規程にもとづき定められる各年度の監事監査計画書に従って実施している。監事監査は、業務監査、会計監査、教学監査を中心とし、当該年度終了後には公認会計士との意見交換を踏まえて期末監査を行っている。監査の結果は、理事会、評議員会に報告し、法人及び理事の業務執行の適正性及び財産の状況等の把握を行っており、年間を通じて理事会、評議員会に出席し、意見を述べるとともに、理事長、事務局長、関係所属長等との情報交換及び重要な書類の閲覧等の取り組みにより、大学運営の適切性向上につなげている。

財務課・自己評価 (S) A・B・C

評価項目④

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

<評価の視点>

- ・具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
- ・財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

参照資料

- ・その他参照した資料（資料①第二期中期経営計画、資料②財政シミュレーション（R5ヒアリング時））

【現状分析】

- ・具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。

本学園では大学のグランドビジョン及び中期計画を実現するとともに、多額の経費を必要とする学部・学科改組計画やキャンパス整備計画を推進するための財政基盤を維持するため、中期計画とは別に法人として中期経営計画を策定し法人経営にあたっている。平成27年度に策定した第一期中期経営計画においては、大学の入学定員超過是正による収入減に対応するため、人件費の増加抑制や管理経費の節減に取り組むほか、大学入学定員の増や学費の改定計画を策定した。その一方で、毎年度の事業計画においては教育内容の充実に積極的に取り組む方針で

臨んだ結果、教育研究経費は増大したが、事業活動収支において収入超過状態を維持し続けており、第一期中期経営計画策定時とは異なる財政構造となってきたことから、より詳細な財政シミュレーションを実施して、令和4年度に第二期中期経営計画を策定した。第二期中期経営計画の策定にあたっては、単年度15億円を越える減価償却額負担が課題となり、その結果、令和7年度に事業活動収支において支出超過（赤字）に陥り、以降数年間支出超過状況が継続する可能性が高まったことから、減価償却額負担を適切に評価したうえで、更なる改革やキャンパス整備計画を推進できるように、「学園創立150年に向けた礎を築く」、「次代を担う京女人の育成に投資」の2つのコンセプトのもとに、人に投資することを最重要課題として策定した計画である。

- ・財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

第二期中期経営計画においては、次のような指標を設けているほか、減価償却額負担の増加の抑制に意識して取り組んでいる。

- 入学生確保状況 大学の在学生数が収容定員の93%を下回る状況に至った場合には、大学規模の検討や人件費の抑制に取り組む方針とする。
- 人件費比率（人件費／経常収入）の目標設定（学園全体55%上限）
- 運用資産250億円以上の維持（資産運用の原資は150億円を上限）
- 基本金組入前当年度収支差額の収入超過状態の維持

財務課・自己評価：S (A) B・C

評価項目⑤

教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していること。

<評価の視点>

- ・教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- ・授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

参照資料

- ・その他参照した資料（資料①第二期中期経営計画、資料③令和5年度計算書類、資料④令和5年度財産目録、資料⑤5か年資金収支推移、資料⑥5か年事業活動収支推移、資料⑦5か年貸借対照表推移、資料⑧5か年財務比率の推移、資料⑨令和5年度決算における比率表、資料⑩資産運用管理規程）

【現状分析】

- ・教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。

本学園の財政状況は、令和5年度計算書類、令和5年度財産目録、5か年資金収支推移、5か年事業活動収支推移、5か年貸借対照表推移、5か年財務比率の推移に示すとおりである。

第二期中期経営計画の趣旨にもとづき、予算編成段階では「学園各校の発展のために、各校の積極的な取り組みを財政的に支援する」方針のもと、財政シミュレーションを確認しつつ、毎年の事業計画を策定して予算編成を行い、基本金組入れ等の施策を実施して財政基盤の確保に取り組んでいる。特に多額の財源を必要とし、10年以上継続してきたキャンパス整備計画においても、その財源を借入金に依存することなく、二号基本金や施設設備整備拡充引当金を活用して実現してきており、それでもなお300億円を超える運用資産を保有しており、現時点に

においても十分な財政基盤を確保している。令和5年度決算の事業活動収支計算書関係比率を日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」による文他複数学部を設置する学校法人の令和4年度全国平均と比較すると、学生生徒等納付金比率は84.55%（全国平均73.75%）、人件費比率は50.26%（全国平均52.29%）、教育研究経費比率41.31%（全国平均34.12%）となっており、教育研究活動への積極的な投資を行っていることがわかる。

・授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

令和4年度の大学運営体制変更により、学術研究支援部を設置し、同部の研究企画課を中心に、研究活動をさらに推進するための競争的資金（外部資金）獲得に取り組んでいる。令和5年度における科学研究費補助金は86,737千円（57件、間接経費含む）、受託研究・共同研究・助成金・研究寄付は22,748千円（24件）、学術研究振興資金は2,100千円（1件）であった。

寄付金は令和3年度から令和5年度まで、学園創立110周年並びに大学創基100周年記念寄付金募集に取り組み、3年間で総額69,866千円の寄付を受けた。その他、京都市のふるさと納税を活用した地域連携等推進事業についても、前述の記念寄付金と併せて募集活動を推進した効果もあり、毎年寄付者を一定数確保し、京都市より継続的に補助金を受給している。

資産運用についても、令和3年度に向けて資産運用方針を策定して資産運用に取り組んでおり、令和5年度決算における受取利息・配当金収入は76,611千円となり、平均利回りは0.200%となった。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

（総務課）

大学運営にかかる意思決定は、「京都女子大学事案決定内規」の規定に基づき適切におこなわれている。

（法人事務室）

法人運営全体について、監事監査、ガバナンスコードの点検・評価、事業計報告書等、複数の観点から多角的な検証が実施できており当該結果が次年度計画・予算編成等の法人運営の改善・向上に活用している。また、学園内で関係法令に基づき諸規程を定めており、規程に基づいて危機管理体制を構築している。これらの諸規則はオンラインの例規データベースにおいて公開されており、教職員が必要に応じて閲覧できる形を整えている。その他、教育上のトラブルや、管理運営上法的な対応が必要となる事案への対応のためスクールロイヤーを置き、積極的なリスク回避に努めている。

（人事課）

本学園の事務組織は、長年の人件費抑制施策の影響により、現代の事務組織に求められる業務の質や量に対応できない状況となっており、財政シミュレーションを背景とする第二期中期経営計画を策定し、積極的に人に投資する施策を打ち出したことは特筆すべきことである。

また令和5年度からの新たな運営体制においては、教職協働で大学部門の様々な改革に取り組んでいる点も特長と言える。さらに、事務職員数が不足する中においても、外部の専門業者

を活用して、採用計画の策定や職員研修制度の策定に取り組んでおり、改革・改善に常に前向きに取り組む姿勢も本学の特色である。現時点までに、人員不足を解消するまでには至っていないが、できるだけ早期に事務職員数の増員を実現し、様々な課題の解決に取り組むことが肝要であろう。

(財務課)

本学園は、平成 22 年度以降、10 年以上にわたり大規模なキャンパス整備計画を継続して推進してきたが、無借金状態のまま今なお 300 億円を越える運用資金を確保していることは、本学園の健全な財政状況を示すものである。

特に詳細で具体的なデータを毎年更新して、毎年度実施している財政シミュレーションを根拠に、各年度の事業計画や大規模なキャンパス整備計画を策定して、積極的に教育研究環境の整備や人に投資する予算編成を行っていることは、本学園の経営的な特色と言えよう。

【問題点】

(総務課)

各機構が担当する校務に関する権限と役割について不明瞭なところがあるため、整理する必要がある。

(法人事務室)

令和 5 年度私立学校法改正について、理事・理事会、監事及び評議員・評議員会の権限分配を整理する等の改正に対応すべく、現在理事会の下寄附行為改正に向け検討チームを発足し対応を行っているが、内部統制体制の整備については検討の途上である。

(人事課)

事務職員の採用・増員計画に基づき採用に努めているところであるが、近年は人材流動性の高まりもあり、計画に対して事務職員数の増員を実現できていない。そのため、状況に応じて採用計画の見直しを行って必要な職員数の確保に努めているが、増員には至っていない。特定部局等に業務が集中するケースも見られるほか、職員の成長を促すための人事異動にも制約が生じていることから、事務職員数の増員や業務効率化が課題。また、職員が自らチャレンジできる昇格制度を整備し、職員のモチベーションに繋がる施策の整備も課題。その他、様々な SD 活動を実施しているが、それぞれ担当している部署が異なり、年間を通じて体系的に組織された SD 活動とは言い難いところがあり、全体を統括・調整する部署の設定が課題である。

(財務課)

積極的な施設設備への投資の結果、単年度の減価償却額負担が増大して単年度収支を圧迫しており、本学園の財政状況を正しく把握することが困難となりつつあり、事業活動収支において支出超過状態に陥ったうえで、本学園の財政状況を正確に把握し続けることが課題である。また、積極的に外部資金の獲得や寄附金募集、資産運用に努めているものの、事業活動収入の約 8 割が学納金となっており、収入の多様化に引き続き取り組む必要がある。新たな学部改組や教育内容の充実のために、職員人件費の削減や抑制に長年取り組んできたが、今後は適正な職員配置や事業継承のため、事務職員数の増員に取り組む計画である。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

(総務課)

各機構を担当する副学長や部長の権限を明確にして、各校務の執行を円滑に行うことができる体制を整備する。

(法人事務室)

寄附行為の改正及び内部統制体制の整備をとして、常勤監事の職務を含む監査体制の検討、内部統制システムの整備に関する方針策定、関連規程の改正・整備作業を進める。具体的には、令和6年11月に寄附行為変更の申請を行い、令和7年1月に寄附行為施行規則の改正を理事会で決議し、令和7年3月には新役員の選考準備、現行役員の任期等に関する手続き、常勤監事の選定、会計監査人の選定準備を行う。令和7年度内に対応を完了する予定である。

(人事課)

全学園の教職員に共有している中期経営計画にもとづき、事務職員数を増員するとともに、研修制度のさらなる体系化に取り組み、職員力の強化、事務組織の充実を実現する。それによって、教育内容、学生支援体制を充実させるとともに、学生募集活動の強化に取り組み、さらに厳しくなる進学人口の減少期においても、本学園が持続し、発展を続けるためのエンジンとして機能する組織を整備するような環境を整備することによって、新たに採用する者だけでなく、すでに本学園で勤める者の働く環境や、モチベーション向上の機会を充実し、新たな成果を生み出す好循環を実現する。

(財務課)

減価償却額は、実際の支出を伴わない科目であるが、将来的な施設整備にかかる財源の確保に繋がる重要な科目であり、決して軽視することはできない。一方で、全学園で志願者確保が厳しい状況にあるなか、教育環境の維持向上や、施設設備の整備を先送りにすることはできず、競争力維持のための投資には積極的に取り組み続ける必要がある。そこで、より厳密で長期にわたる財政シミュレーションを継続・実施するとともに、財務診断にかかる外部の専門家の評価も仰ぎつつ、決して誤った判断とならないよう、法人として慎重に対応していく必要がある。

また、毎年度、財政状況の教職員への周知に努め、厳しい状況にありながらも、積極的に投資する姿勢を浸透し、教育力の向上に努めていく必要がある。

4. 自己点検評価結果に対する内部質保証推進会議からの提言

- 1) 課題として挙げられた事項について、要因を分析・検証し、今年度内あるいは次年度に改善・向上施策を実施してください。改善・向上活動の実施状況・成果については、次年度の自己点検・評価において確認します。
- 2) 令和7年度に向けて、大学運営の基本規則である「京都女子大学組織運営規則」に基づく運営と、学長方針に基づく校務の推進が実現できているのか、運営体制を改革した令和4年度以降の状況、課題・成果等について令和6年度中に取りまとめてください。【総務課】
- 3) 健全な運営を行うための実効性のあるガバナンス改革という私学法改正の趣旨をふまえ、令和6年度中の法対応・体制整備自体を目的とするのではなく、令和7年度からの実際の運用において実効性を担保するようコンプライアンス含め改善・向上への取り組みを継続してく

ださい。【法人事務室】