

作成日	2024 年 7 月 1 日
専攻名	公共圏創成専攻

教育・学習

1. 現状分析

自己評価：S・**Ⓐ**・B・C

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

- ・学位授与方針
- ・教育課程の編成・実施方針
- ・その他参照した資料（)

【現状分析】

「現代社会研究科 学位授与の方針」において、学生が修得すべき能力として「知識・理解」（選択した研究テーマに関する高度な専門的知識を修得している）、「技能・表現」（選択した研究テーマに関する高度な専門的知識を活用・応用する専門的能力を修得している）、「態度・志向性」（建学の精神を深く理解し、豊かな人間性と高度な専門知識と幅広い視野を備え、生涯にわたり新しい価値を生み出していこうとする自覚を有している）、「統合的能力」（高度な専門的知識や専門応用能力を統合的に活用することができ、グローバルな社会に対応できるコミュニケーション能力を身につけている）を明示している。なお、「知識・理解」、「技能・表現」については①人間・文化、②家族・地域社会、③国際・政治・行政、④経済・経営、⑤情報・環境の 5 分野の中から選択した研究テーマに関する能力として記載されている。

次に、「現代社会研究科 教育課程編成・実施の方針」において、学位授与の方針に示す能力を修得するための教育課程及び教育・学習の方法として以下の内容を明示している。入学時に 5 分野（①人間・文化、②家族・地域社会、③国際・政治・行政、④経済・経営、⑤情報・環境）の一つを選択し、当該領域に所属する指導教員もしくは指導補助教員による特別研究を含む所定の授業科目を体系的に修得して専門分野及び関連分野に関する学識を深めるとともに、学位論文の完成に向けて指導を受ける。加えて公開の研究発表会を実施することによって、研究科の全教員からも指導を受けられるように配慮している。あわせて、大学院設置基準第 14 条特例（昼夜開講）により、社会人等に配慮した研究指導体制も備えている。また、共通技法科目と現代社会総合研究を履修させることで、現代社会に関する幅広い知識と情報収集能力、数理処理能力及び英語表現力、社会調査能力を身につけさせ、これらの知識と能力を専門領域に関する深い学識に統合させることにより、研究の成果を修士の学位論文として作成し、主体的に公共圏を創成する研究能力と実務能力

の確立を目指す。このように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。

以上の内容は学位授与の方針に基づいて構成されており、この方針に従って得られる学習成果は授与される学位にふさわしい内容になっていると考えられる。ただし、令和 9 年度には現代社会学部の改組が行われる予定となっていることから、研究科においても 5 分野（①人間・文化、②家族・地域社会、③国際・政治・行政、④経済・経営、⑤情報・環境）の教育課程の編成を見直す予定である。

自己評価：S・**A**・B・C

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。

参照資料

- ・大学院要覧
- ・シラバス
- ・学修行動調査の学修時間に関する設問（大学院）
- ・大学院開講科目数・開講率
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

教育課程編成・実施の方針に基づき、5 つの分野（①人間・文化、②家族・地域社会、③国際・政治・行政、④経済・経営、⑤情報・環境）を主たる柱として、専門分野及び関連分野に関する学識を深めるとともに、学位論文を完成させられるよう、体系的な教育課程を編成・実施している。学科専門教育としては、1 年次から順次積み上げる形とし、1 年次には共通科目である現代社会総合研究や技法科目、5 つの分野に関する基礎的な内容の基幹科目を配置している。さらに、論文作成を計画的に行えるよう、1 年次より研究発展科目を配置している。学位授与の方針と、配置している授業科目との関連については、カリキュラムマップにおいて示しており、カリキュラム全体の体系性については、カリキュラム・ツリーを作成し、オリエンテーションにおいて解説している。

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。
- ・ I C T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
- ・ 授業アンケート
- ・ 学修行動調査（大学院）
- ・ 卒業時アンケート（大学院）
- ・ その他参照した資料（ ）

【現状分析】

大学院においては、学生のニーズに合わせて遠隔双方向型の授業を適宜導入することで、多様な学習環境・生活環境に合わせた自立した学びができる環境を整えている。シラバスに授業外学修の内容・時間等を明記し、LMS を通じて授業内容の理解度・到達度の確認をしたり、各自の研究テーマについての進捗状況等に対するフィードバックを行ったりしている。

以上の取り組みの結果、卒業時アンケートの満足度調査結果は 4.0 となっており、学生の満足度は高く、本学科における教育効果は十分に発揮されていると判断できる。

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
- ・授業アンケート
- ・各科目の成績分布
- ・学修行動調査の成績評価に関する設問（大学院）
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

成績評価および単位認定を適切かつ公正・公平に行うため、その方法をシラバスに記載し、記載内容について教員相互による確認を毎年行っている。また学生から単位認定に関する不服がある場合の申し立てについては、その方法・期間を周知し、LMS 経由で受付を行っている。申し立てに対しては講義担当者から期間を定めた応対が LMS 経由で行われており、単位認定についての公正性が確保されている。既修得単位の認定等や学位授与については教授会の審議を通じて適切に行っている。

本研究科は、学際的な大学院科目となっており、標準化などの方法が馴染まない。よって、異なる科目間での成績評価のばらつきの検証は行っていない。一方で、大学院学修行動比較調査の結果によると、大学院の成績評価について学生の 63.8%が適正であると感じていることから、評価の公平性について比較的高いものと学生は受け止めていることを示している。

自己評価：S・**Ⓐ**・B・C

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

- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・学修行動調査（大学院）
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

学生の学習成果については、指導教員が担当する学生の状況を把握し、必要に応じて教員間で共有するなど、学習成果の把握・評価を適切に行っている。全体については、学修行動調査（大学院）、卒業時アンケートを通じて把握している。

また、博士前期課程、博士後期課程とも、学年ごとに年 1 回は発表の機会を設けており、論文完成後もその成果発表会を開催している。これにより、学習成果を上級生や同級生と比較することができ、さらに多様な分野の教員からアドバイスを受けるなど、指導教員以外の評価を把握することが可能となっている。

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

- ・過年度自己点検評価シート
- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・進路就職状況
- ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

教育課程やその内容について、年度ごとに自己点検を行っており、その結果等を明確にするため、詳細を大学院ウェブサイトを通じて公開している。その際は、卒業時アンケートや進路状況等のデータを用いている。身についた能力について、卒業時アンケート（2023 年度修了生）の結果からは、場を読み、組織を動かす能力(2.00)、数理的思考力とデータ分析・活用能力(1.67)の回答スコアが他の項目、過年度に比べて低かった。これは、在籍者数の少なさによりそのような経験ができなかったことを意味していると考えられる。また、進路就職状況に関して 2023 年度修了生の就職決定率は 100%となっている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

在籍者数が少ないゆえに手厚い教育ができている。また定期的な発表会で多様な研究科所属教員のアドバイスを組み入れられる点が公共圏創成専攻にふさわしい鍛錬の場となっている。

【問題点】

学部卒の就職率が高くなっていることもあり、学年によっては在籍者が 1 名や 0 名となるなど、学生同士で学びあい、知識を深めあう機会がないことが問題である。また、学部の改組が予定されるなか、大学院については不透明な部分も多い。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

在籍者数が少なく、大学院では不開講科目が多くなっている。さらに特定の分野に不開講科目が偏っていることから、学部の改組（令和 9 年度に行われる予定）にあわせて、大学院についてもカリキュラムの変更が必要になると考えている。学部の改組が行われたらすぐに大学院の改組に取り組んでいきたい。

学生の受け入れ

1. 現状分析

自己評価：S・**Ⓐ**・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。

参照資料

- ・学生の受け入れ方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

修士課程（現代社会研究科公共圏創成専攻 博士前期課程）の受け入れ方針は以下の通り明示されている。

「公共圏創成専攻は、現代社会の諸問題の解決に向けて、主体的に公共圏を創成していくための研究能力と実務能力を開発し、専門性と実践性を兼ね備えた職業人、市民活動家、地域リーダー、教育者、研究者などを育成することを目的としています。そのために、地域から、日常生活から、世界と地域の将来を女性の視点に立って見通し、現代社会における幾多の課題を克服するための分析力、地域の力を積極的に活かす組織力、そして政策提言能力の獲得を目指す意欲ある人材を、筆記試験及び面接による大学院入学者選抜試験において求めます。」

また、博士課程（現代社会研究科公共圏創成専攻、博士後期課程）の受け入れ方針は以下の通り明示されている。

「公共圏創成専攻は、現代社会の諸問題の解決に向けて、主体的に公共圏を創成していくための高度な研究能力と実務能力を開発し、高度の専門性と実践性を兼ね備えた専門的職

業人、市民活動家、地域リーダー、教育者、研究者などを育成することを目的としています。そのために、地域から、日常生活から、世界と地域の将来を女性の視点に立って見通し、現代社会における幾多の課題を克服するための分析力、地域の力を積極的に活かす組織力、そして政策提言能力の獲得を目指す意欲ある人材を、筆記試験及び面接による大学院入学者選抜試験において求めます。」

いずれも大学の教育理念から導かれ展開する内容となっており、その関連性は保たれている。また、各課程ともに求める学生像や、入学希望者に求める水準を具体的に明示している。さらに、内部からの推薦や、外国人留学生の場合には、希望する指導教員に事前にアポイントをとり、面談を行う（遠隔地の場合には Zoom を活用している）ことによって、ミスマッチが起こらないようにしてから試験に臨んでもらうこととしている。

以上のことから現状で変更の必要性はないと考える。

自己評価：S・A・**③**・C

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

- ・大学院入試志願者推移
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

延べ志願者数は 2（2021）→3（2022）→2（2023）→0（2024）と推移し、減少傾向にある。就職率の高さも影響し、大学院進学を考えている学生が少なくなっていることが影響していると考えられる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

外国人留学生を受け入れた教員から問題点や工夫した点などについての FD 研修会を実施し、研究科担当教員と共有できた。

【問題点】

志願者数の減少に伴い学生数が減少している。特に、コロナ禍以降外国人留学生の志願者がなく、学生の確保が喫緊の課題である。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

問題点として挙げた学生の確保について、学部の改組にあわせて大学院の定員も縮小する方向で考えている。また、コロナ禍で中断していた学部生向けの大学院説明会を実施する予定である。

また、学際性が学部における学びには長所となっている一方、大学院での専門的な学びの提供という点では問題点となっている可能性があることから、カリキュラムの設計時に検討していきたい。

教員・教員組織

1. 現状分析

自己評価：S・**Ⓐ**・B・C

評価項目①

教員組織の編制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制し、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果たしていること。

<評価の視点>

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

※具体的な例

- ・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。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- ・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

参照資料

- ・教員組織の編成方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

公共圏創成専攻のカリキュラム・ポリシーを踏まえ、5 分野（①人間・文化、②家族・地域社会、③国際・政治・行政、④経済・経営、⑤情報・環境）の教育課程・開講科目に対して、各分野を専門とする教員を配置しており、担当科目と各研究分野が整合する、カリキュラムに基づいた教員組織となっている。また本専攻の非常勤教員比率は 2022 年度

7.2%、2023 年度 8.0%となっており、非常勤比率として特に問題はないと考えられる。

昨年度は各専任教員の研究業績と大学院科目の科目適合性の確認を行い、研究科教授会ですべての科目について適合性があると承認された。また非常勤担当科目については、教授会での非常勤講師資格審査において、科目適合性を確認のうえ、承認されている。

自己評価：S・**Ⓐ**・B・C

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

- ・教員の性別・年齢構成
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

令和 6 年度 6 月現在で、公共圏創成専攻所属教員（22 名）は、教授 15 名（68.2%）、准教授 6 名（27.3%）、講師 1 名（4.5%）で構成されており、若干教授職の比率が高いと言える。年齢構成は 60 代以上 5 人（22.7%）、50 代 11 人（50.0%）、40 代 6 人（27.3%）となっており、年齢構成をみると中堅層が厚くバランスがとれている（R6 年 3 月 31 日時点）。また男女比については、男性 12 名（54.5%）・女性 10 名（45.5%）であり、大きな偏りはないといえる。

現状、教授職の割合が少し多いことが課題と言えるが、令和 7 年度の採用計画において、1 名は講師採用、1 名は教授（契約）、准教授、または講師の採用を予定しており、専攻所属教員に占める教授の割合は減少する予定である。よって来年度には改善が見込まれる。

博士前期指導教員については、ここ数年赴任した教員の資格審査を予定しているが、博士後期課程を指導できる有資格者が減少している。

自己評価：S・**①**・B・C

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＞

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・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。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

参照資料

- ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート
- ・学修行動調査（大学院）
- ・卒業生アンケート（大学院）
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

大学院生の発表会において、研究科教員から大学院生への質問のみならず、教員間においても議論が活発に行われており、教育研究活動等の改善・向上、活性化に繋がっている。

自己評価：S・**①**・B・C

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

- ・各種会議の議事録等
- ・過年度自己点検評価シート
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

まず教員組織の編成（評価項目①）について、5分野に配置されている教員は、現在バランスのとれた編成になっているが、これは学部改組やコース改変が行われるたびに、学

生のニーズも考慮して評価・調整を続けてきた結果であると言える。また昨年度各専任教員の研究業績と担当科目の科目適合性の確認を行ったが、これは昨年度初めて行ったものであり、学習成果の達成につながる教育の実現のために、今後も科目適合性の検討を行い、継続して専攻全体で共有していく必要がある。今年度も後期に実施する予定である。

次に教員の募集、採用、昇任等（評価項目②）について、新たな教員採用人事が行うたびに毎回職位構成や年齢構成、性別の偏りなどを詳細に確認して、適切に評価している。その結果、教授職の比率が若干高いことが課題としてあげられたが、令和 7 年度新規採用人事では、教授職の割合を下げるべく、1 名を講師での採用、1 名を教授（契約）、准教授、または講師の採用を予定しており、この課題は来年度には改善できる見込みである。昇任についても学内共通の基準である「京都女子大学教員資格審査規定」の他に、学部独自で「現代社会学部教員人事の業績審査基準」を設けて、厳密な手続きのもと評価されている。

教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる FD の取り組み（評価項目③）について、令和 5 年度には FD 活動として大学院生への指導に関する研修会を開催し、その中で教員間で意見交換を行ったが、その結果から見てもこういった FD 活動が学科としての教育の質の向上に貢献していると言え、互いの専門や研究を認識しつつ関連性を持たせた大学院教育の実現に役立っていると考えられる。

以上より、点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の多くは改善・向上に取り組みことができおり、おおむね効果的なものへとつながられている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

在籍者数が少ないゆえに手厚い教育ができている。

【問題点】

学部の改組が令和 9 年度に行われる予定となっているため、大学院についても変更が必要になると考えている。大学のカリキュラム改革を受けて、今後大学院についても改革の必要性があり、教員組織をどのように整備していくかが課題となっている。

3. 改善・発展方策

現在、令和 9 年度に向けての学部改組ワーキンググループが、学長のもと、学部長、中堅教員、若手教員で構成され、人事も含めて検討中である。その結果を受けて大学院のカリキュラム改革や教員組織をどのように整備していくかを検討していく。