

令和7年度 自己点検・評価結果について

(対象：令和6年度～令和7年度前期)

内部質保証推進会議
議長（学長） 竹安 栄子

はじめに

本学では、自己点検・評価を「教育・研究・組織運営等に関わる質保証の基盤」と位置づけ、各部局で実施された点検・評価の結果を内部質保証推進会議において検証しております。そこで抽出された課題については、全学的な視点から改善・向上施策を「提言」として明示し、着実な改善の実施を促すことで、質保証の実質化を推進しています。また、自己点検・評価活動の実効性を高めるため、実施体制や方法の見直しを毎年度行っております。特に、予算編成や次年度計画策定プロセスとの連動を図り、各事業の推進に必要な財政的裏付けを確保することで、大学運営の基盤強化に努めています。

京都女子大学におきましては、令和7年度に認証評価の受審を終え、現在はその結果の通知を待つ段階にあります。受審を通じて得られた学内の取り組みの点検と省察は、今後の教育研究活動の一層の充実に向けた大きな契機となりました。認証評価の結果から明らかになった長所を一層伸ばすとともに、改善点については真摯に受け止め、今後の京都女子大学のさらなる発展に向け、不断の改善と向上を続けてまいります。

なお、自己点検・評価結果の公表にあたっては、学生募集および教員組織・人事に関する項目につきましては、内部のみの公開としておりますことをご了承ください。

作成日	2025年 6 月 20 日
組織名	学生支援課

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目① 生活支援

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 学生の生活支援に関する各種取り組み（経済支援、障がい学生支援、学生寮運営、課外活動支援、各種啓発等）について、実績数、アンケート結果等のデータに基づき経年推移で分析し、どのような成果・課題があり、どのように向上・改善に繋がっているかを記載してください。
- (ウ) 休学・退学・除籍の状況について、学科ごとに件数や事由を経年推移で分析して、成果、課題、改善・発展方策等を記載してください。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・学生支援実績
- ・各種アンケート
- ・過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言
- ・その他参照した資料
 - （資料 01「学内奨学金（支給人数・総額）」）
 - （資料 02「JASSO 奨学金」）
 - （資料 03「学生相談室・障がい学生支援室利用人数」）
 - （資料 04「在寮生数の推移・期中退寮者数」）
 - （資料 05「クラブ生数推移（全回生）」）
 - （資料 06「クラブ生数推移（全回生）」）
 - （資料 07「らしつよチャレンジ申請一覧」）
 - （資料 08「休・退学データ」）

【現状分析】

(ア) 過年度自己点検・評価結果の課題・提言等に対する取り組み状況

課題①—「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。」について—

令和6年度に秋の新歓を実施したことで、同年10月時点の加入率は31%と目標の32%近くに達した。ただし、「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。」という課題については、長期欠勤等により学生支援課のマンパワーが落ちたこともあり、新たな向上・改善施策へ取り組みを検討するところまでには至っていない。

課題②—「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。」について—

経営企画室や入試広報課と連携して、令和7年度より運用を始めた一人部屋の新学生寮「Kyojo Student House」(96部屋)の入居者募集を行った結果、全室入居を実現した。また、既存寮の住環境改善に繋げるべく、既存寮の定例会内容を見直し、各寮管理人からの意見を十分聴き取って、改善策を協議する場としたことにより、活発な意見交換が行われるようになってきた。

課題③—「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。」及び「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う。」について

学生相談・障がい学生支援センター全体の事務分掌を整理し、専門コーディネーターのガイドラインを策定したことで、今後のセンターの適切な運営体制が一定程度整備された。障がいのある学生への対応については、チーフコーディネーター1名、専門コーディネーター2名の体制により、毎年増加傾向にある要支援学生の対応が一定程度可能となった。

課題④—昨年度の内部質保証推進会議から提言された「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。」について—

令和6年度中に実施した学生への諸種支援について、令和7年度に入ってから学生へのアンケート結果や実績数を検証している段階にあり、現時点で改善に向けた具体的な取り組みはなされていない。

(イ)

経済支援

学内奨学金の支給人数・支給総額は、支給条件や支給額の種類を見直すことにより、令和4年度123名（総額17,250,000円）、令和5年度196名（総額26,550,000円）、令和6年度226名（総額30,000,000円）と年々上昇し、昨年度は予算総額の3千万円を超過する応募があったため、選抜により支給対象学生を決定した。（資料01「学内奨学金（支給人数・総額）」）

日本学生支援機構（JASSO）の奨学金給付については、令和3年度424名、令和4年度439名、令和5年度546名、令和6年度549名（令和3年度の1.3倍）と伸び、同貸与（1種及び2種合計）も令和3年度1,279名、令和4年度1,678名、令和5年度1,719名、令和6年度1,735名（令和3年度の1.36倍）と伸びている。（資料02「JASSO奨学金」）

障がい学生支援・学生相談室

支援学生数は令和2年度78名、令和3年度113名、令和4年度133名、令和5年度153名、令和6年度174名と、年々増加している。また、支援内容については学期前に行う面談に加えて、学期中に定期的な面談を希望した学生26名に対して面談を行った。さらに、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40名（令和6年度実績）の学生に対して、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情報交換を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た。（資料03「学生相談室・障がい学生支援室利用人数」）

学生寮運営

令和6年7月11日開催の部局長会において「令和7年度以降の学生寮の運営について」を決定し、既存3寮については三人部屋を基本としつつ、申し込み状況により二人部屋の選択も可能とすることで寮生を確保することとし、寮費についてもそれぞれ部屋の人数により設定した。寮費の改定については、在寮生にも事前に周知したうえで在寮の確認を行ったため、混乱はなかった。

在寮生数（既存3寮合計）は令和3年度284名、令和4年度347名、令和5年度336名、令和6年度352名、令和7年度349名となり、コロナ前（令和2年度）の530名には及ばないも

の、例年 350 名前後まで戻したが、令和 7 年度から一部 3 人部屋を復活させたにもかかわらず入寮者数が伸びることはなかった。また、寮の環境に馴染めない学生の期中退寮が令和 4 年度 5 名、令和 5 年度 7 名、令和 6 年度 9 名と増加傾向にある。(資料 04「在寮生数の推移・期中退寮者数」)

☑ 課外活動支援

令和 5 年度にクラブ加入者数が 12% 減少したことを受け、令和 6 年度は秋の新勧を実施したことにより、令和 6 年度は 4% 増加し、新入生の加入者も令和 5 年度 497 名（新入生 32%）から令和 6 年度は 596 名（新入生の 37%）に上昇した。(資料 05「クラブ生数推移（全回生）」)

また、クラブ援助金の分配方法を見直したうえで、クラブ援助金の活用方法に関する説明会を実施した結果、クラブ援助金（総額 10,000,000 円）の使用率が、令和 4 年度 64%、令和 5 年度 75%、令和 6 年度 77% と上昇し、クラブ活動の活性化に繋がった。(資料 06「クラブ生数推移（全回生）」)

学生が主体的に取り組む正課外の活動に対して、大学が費用面で支援し、大学の活性化に資することを目的とする「らしつよチャレンジ」の応募採択数は令和 4 年度 9 件、令和 5 年度 3 件、令和 6 年度 7 件、令和 7 年度 3 件となり、単年度で打ち切る事業が多い。(資料 07「らしつよチャレンジ申請一覧」)

☑ 各種啓発等

ハラスメント防止に関する取り組みとしては、総務課が毎年発行するリーフレットを全学生に配布することで、ハラスメントに関する理解や相談体制及び相談窓口の周知が図られている。

日常的な啓発活動としては、各省庁や自治体等から送られてくる各種啓発のためのポスター・チラシ・リーフレット等を学生支援課窓口や指定の掲示板に掲出し、学生に情報提供を行っている。また、毎年 6～7 月には、東山警察署の協力により、防犯セミナーを開催し、学園祭（藤花祭）期間中には、東山警察署や京都市消防局の協力により防犯・防災に関する啓発活動を行っている。

(ウ) 休学・退学・除籍者数（全体及び学科別）及び退学率の推移

休学者数の推移を見ると、令和 2 年度 129 名、令和 3 年度 117 名、令和 4 年度 164 名、令和 5 年度 150 名、令和 6 年度 154 名と、コロナ禍初期に一時的に減少したものの、その後はコロナ禍以前よりも増加傾向にある。退学者数は、令和 2 年度 46 名、令和 3 年度 49 名、令和 4 年度 54 名、令和 5 年度 60 名、令和 6 年度 70 名と、人数は多くないものの、毎年増加している。コロナ禍初期に一時的に減少したものの、その後はコロナ禍以前よりも増加傾向にあり、令和 6 年度には学生数の 1.2% となっている。休学者・退学者が最も多い学科は国文学科で、令和 6 年度の休学者数は 34 名（休学率 5.7%）、退学者数は 13 名（退学率 2.2%）といずれも多く、特に休学率は他学科に比べても群を抜いている。(資料 08「休・退学データ」)

【成果】

クラブ加入率については、令和 6 年度から始めた秋の新勧活動により昨年比で 4% 上昇し、成果を挙げている。また、クラブ活動を活性化することを目的として、各クラブへの助成金の配分方法を見直したことにより、予算執行率が 2 年間で 13% 上昇し、成果をあげている。

障がい学生支援については、専門のコーディネーターのガイドラインを整備し、増加している

支援学生に対応できている。

寮運営については、寮の充実施策として令和7年度に設置された新学生寮「Kyojo Student House」（一人部屋 96 室）が満室になる等、一定の成果をあげている。

【課題】

学生の休学・退学者数が年々増加してきており、特に特定学科（文学部国文学科）の休学・退学率が異常に多い状況が続いていることが課題となっている。

らしつよチャレンジについては、申請件数が伸びないという課題がある一方で、経費支出を含む事務手続きの大部分を学生支援課がサポートする体制となっており、サポートできる件数にも限界がある。

学生寮については、コロナ禍以降、徐々に在寮生数を増やしているものの、コロナ前（令和2年度）の人数には至っておらず、3人部屋を復活させても人数を伸ばせていない。また、寮の環境に馴染めない学生の中には、学生生活において支援を必要とする者も一定数含まれており、2人部屋や3人部屋における寮生同士のトラブルや期中退寮が増加傾向にあることも課題となっている。

【改善・発展方策】

クラブ活動の更なる活性化を図るために、クラブ支援金の配分方法を見直し、使用率を80%まで引き上げる。

学生寮の環境改善を意識して、学生支援課と管理人の情報交換・情報共有の方法を見直し、的確に課題や設備等に速やかに対応するとともに、今年度中に学生寮の環境に関する在寮生アンケートを実施し、寮生活や設備面における課題を抽出し、次年度以降の寮運営に関する改善策をまとめる。

休学・退学の多い文学部（特に国文学科）の教員と、休学・退学者数の推移や他学科との比較データをもとに協議して、その原因を究明し、休学率・退学率を減少させる。

作成日	2025 年 6 月 23 日
組織名	学部事務課

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 教員組織</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 教員の採用、昇任等の人事計画は、将来構想に基づき編成されているか記載してください。</p> <p>(ウ) 教員の採用、昇任等にあたっては、年齢構成・職位構成・女性比率等に著しい偏りが生じないよう留意しているか、データ等を明示して記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <p>・教員の性別・年齢・職位構成</p>

【現状分析】

(ア) 教員採用に関しては、「特任准教授」「特任講師」「スタートアップ助教」など専任教員の職制を増加させることが検討課題となっているが、現状は「特任教授」のみの運用であるため、令和8年度に向けて「スタートアップ助教」制度の運用を開始すべく、令和7年度給与小委員会において処遇等の検討が進められており、その確定を待って教員人事会議において採用手続きを策定し、採用募集を開始する予定である。

また、教員業績評価制度については、令和7年度から新たに評価基準を数値化した教員の自己評価報告書の様式を文系用と理系用の2種類策定し、各教員が様式を選択して自己評価を実施して、当該評価結果を学科内で共有したうえで、学部長等が一次評価を行い、さらに副学長が全学まとめ原案を作成して、学長が最終評価を行う新たな評価システムをスタートした。

(イ) 教員の採用にかかる人事計画は、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確認したうえで、「令和8年度に向けた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た。令和8年度においても、学科ごとの将来構想に沿って採用手続きを進めるものとし、現時点で改組計画が明確になっていない学科については将来構想を踏まえた採用の必要性について申請を行うこととして、教員人事会議において各学科からの申請内容を審査し、採用手続きを推進しているところである

なお、昇任については、個々の業績評価にもとづいて手続きが進められる制度となっており、将来構想計画を踏まえた人事計画とはなっていない。

(ウ) 当年度の新規教員採用人事の取り扱いの策定に際しては、学科ごとに教授率や男女比率、平均年齢等を算出した教員枠及び教員数内訳を作成し、当該資料をもとに各学科から申請のあった採用枠申請における職位等の妥当性を検証している。特に女子大学として女性比率の向上に努めており、能力が同等と認められる場合は女性を積極的に採用することを採用枠承認の条件としている。

特に教授率の高い学科や、女性率の低い学科については、教員人事会議において採用枠申請の職位の設定等について修正を促すなどの対応を行っている。

【成果】

令和6年度当初の教員数は、特任教授及び研究所所属の特定教員を含めて204名、ST比は大学全

体で 30.0、教授率（特任教授・契約教授除く）59.9%、女性率 42.2%であったのに対して、令和 7 年度当初の教員数は、206 名、ST 比 29.8、教授率 59.9%、女性率 42.1%となった。

また教授数は 100 のまま変化はなかったが、契約教授は 18 から 19 に 1 名増、特任教授は 6 から 10 に 4 名増、准教授は 48 から 43 に 5 名減、講師は 15 から 17 に 2 名増、助教は 4 のまま変化なし、職位別ポイントは 177.6 から 175.3 に 2.3 ポイント減少している。

職位別ポイント制の導入によって、特任教授及び講師数が増加し、その結果、教授率及び女性率をほぼ維持したうえで ST 比の改善を達成している。

【課題】

令和 7 年度から導入した新たな教員業績評価制度を確実に推進し、数値化された評価基準を分析して、次年度に向けた教員業績評価制度の見直しを行う必要がある。

令和 9 年度以降の改組計画を踏まえ、学生定員の削減計画を策定し、各学科の教員枠の見直しを行って、全体的な教員の採用計画及び削減計画を策定する必要がある。

【改善・発展方策】

改組計画の推進に伴い、教員数が増加し、人件費負担が増加する可能性があることを踏まえ、令和 7 年度前半には学生定員の削減計画及び教員枠の増減計画を策定し、それにもとづく次年度以降の採用計画を推進するとともに、令和 9 年度以降の採用に向けて「特任准教授」や「特任講師」などの新たな専任教員の職制を設け、引き続き ST 比の向上に取り組み、教育・研究力の向上に寄与したい。

作成日	2025年 6 月 15 日
組織名	教務課

自己評価：S・A・B・C

<p>評価項目① 学修支援</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 学修支援に関する各種取り組み（授業運営支援、教務システム・ポータル運用、オンライン授業支援、成績管理、情報発信・周知等）について、成果、課題、改善・発展方策等について、記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種会議の議事録等 ・各種アンケート（学修成果、満足度、授業外学習時間） ・学習支援実績 ・過年度の自己点検評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・第二期中期計画および R7 学長方針

【現状分析】

教務課では、学修支援の充実を図るため、教育課程・履修制度の見直し、情報発信の強化、オンライン授業環境の整備、成績管理の厳正化など多方面にわたる取り組みを行っている。

(ア)

- ・履修登録者数の少ない科目の不開講基準について

各学科に対し旧課程科目の開講基準や履修者数が少ない科目の不開講基準等を周知し、カリキュラム改善に資する情報提供を行った。また、不開講基準は「履修の手引き」等で学生・教員へも周知を行ったが、新教務システム上での設定不備により、令和7年度の運用は見送った。

- ・大学院履修登録の Web 化について

令和6年度より実施し、不開講科目の特定や教員への通知が迅速に行えるようになった。令和8年度に向けては、「研究課題及び研究計画書」の Web 提出の導入も検討している。

- ・卒業見込証明書や資格取得見込証明書の発行について

例年5月末より見込証明書を発行しているが、早期発行希望の学生増加により、履修状況確認及び証明書作成を手作業で行う等、職員の業務負担が大きい。令和7年度は、全学生対象に5月28日から発行しているが、早期発行を希望する学生については5月12日以降に手作業にて発行している。

- ・シラバスの作成について（授業運営支援として）

各科目の授業形態を学位授与方針と関連づけて決定し、シラバスの適正な作成と第三者チェックを毎年度実施している。シラバス作成にあたっては、作成する教員ごとに内容に偏りや不足が生じないように、シラバスの概要や各項目の説明、記入例等を記載した『シラバス作成要領（ガイドライン）』を12月～1月に全教員へ配布し、2月中旬を締切としてシステムへの入力を行っている。その後2月下旬～3月上旬の第三者チェックを行い、3月中旬にホームページにて公表している。令和7年度からは、授業時間外学習にかかる時間を記載する項目を追加するとともに、PBL（課題解決型学習）型科目やディベート・ディスカッションを中心とした科目等でループリックを導入し、成績評価の観点と基準を明確化し各科目の到達目標を可視化している。

- ・TA 制度について

大学設置基準の改正に伴い、令和6年度より全ての大学院生がTAとして応募できるようTA制

度の見直しを行い、TA が関与できる業務範囲を拡充し教育トレーニングの機会の拡大を図った。

令和6年度は前期期間に59名(101科目)が、後期期間に58名(97科目)が勤務しており、令和7年度は前期期間に61名(90科目)が、後期期間に55名(83科目)が勤務予定である。

令和6年度からの業務範囲拡充によってTAが一定の条件のもとで授業の一部を担当することが可能となった。令和6年度は1名が前期及び後期に1科目ずつ担当し、令和7年度も同じ大学院生が継続して前期期間のみ1科目を担当しており、TAの授業担当も徐々に実績を積み重ねている。実施初年度である令和6年度の運用結果を踏まえ、令和7年度からは採点業務の一部についてもTAの関与を可能とする運用とした。一方で、TAの服務に関する規則等は未整備であり、制度としての位置づけや責任の範囲についての基準が曖昧なままである。また、TAへの研修内容が整備されておらず、業務にあたる大学院生が必要な準備を十分に受けられる体制には至っていない。

・新教務システムについて

令和6年度から導入準備を進めていたが、令和7年度導入時に発生した不具合や不備への対応に関して、多くの課題や要望が寄せられた。これを踏まえ、今後の改善と発展的な対策を講じるため、「教務システム運営委員会」の設置やサポートデスクの設置により、部署横断的な運用体制の整備を進めている。

・オンライン授業について

遠隔双方向とオンデマンドをオンライン授業として位置付けている。各科目の授業形態は、「令和6年度以降の授業形態について」及び「令和7年度以降の授業形態について」の方針を策定し、学位授与方針との関連をもとに決定しており、対面・オンライン(遠隔双方向・オンデマンド)のいずれかで開講することを明確化した。授業科目データの管理上の課題により、現時点ではオンデマンド授業のみが教務システム上から抽出可能な状態である。令和6年度は4,168科目のうち306科目が、令和7年度は4,103科目のうち264科目がオンデマンド科目である。遠隔双方向及び対面との併用している場合については抽出が困難な状況であるため、オンライン授業全体の正確な開講科目数を定量的に把握するには至っていない。ただし、大学設置基準において、卒業単位のうち遠隔授業による取得は最大60単位までと定められていることから、令和7年度の授業開講準備の過程で、各学科等に対して授業形態(対面、オンデマンド、遠隔双方向)の確認を行い、別システム(Accessデータ)を活用して各科目の授業形態を把握している。

また、学修行動調査2024の結果に引き続き、同調査2025においても各学科で約4割の学生がオンデマンド授業の増加を希望している一方、実地方針の策定には至っていない。

・成績管理について

評価方法の明示、採点期間中の事前確認、ルーブリックの導入、履修規則等での明確化、成績問合せ期間の設定など、適正で公正な評価体制を構築している。既修得単位の認定や学位授与判定についても、学則等に基づき明示的かつ透明な運用を行っている。なお、授業方法が多様化したことにより、試験やレポートの成績だけでなく、各授業の目的に応じて多角的に評価することや、授業期間中の主体的な学修活動の成果を評価することを統一基準とするため、令和7年度以降は100点法による評価を原則廃止し、「追試験・再試験」制度も廃止することとなった。これらの成績評価方法の変更は、学生には令和6年6月と令和7年4月にポータルにて周知し、教員には令和7年3月に「出講の手引き」にて周知を行った。

・卒業論文・卒業研究、修士・博士論文等の要件について

修士・博士論文については各研究科の学位論文審査基準を「大学院要覧」へ掲載し、ホームページにて公表しているが、卒業論文・卒業研究についてはホームページによる公表には至っていない。

(イ)

・授業運営支援について

授業に関する学生からの相談・クレームについて、令和6年度中に対応体制を整備し、様式と運用ルートを明文化したうえで、令和6年度後期から運用を開始した。

この対応体制整備により、学生の声を組織的に吸い上げ、適切かつ慎重に対応できる環境が整った。また、事務職員が心理的負担なく相談対応にあたれるようになり、令和7年度も同様の運用を継続している。

・情報発信・周知について

『単位修得要領』への履修チェックシートの掲載や、各種ポリシーの明示によって、学生が主体的に履修計画を立て、学修方針を理解できるよう支援している。また、大学院においても、各種ポリシーや学位論文申し合わせ、研究倫理に関する手引きを『大学院要覧』に掲載し、学外への情報公開も行っている。

・教職課程自己点検・評価について

令和4年度からの義務化に伴い、大学として毎年度、自己点検書類を作成・提出し、全国私立大学教職課程協議会から完了証を受領している。また、報告書および完了証を大学ホームページにて公表し、外部への説明責任を果たしている。しかし、令和5年度までは学科ごとの実施報告や状況を反映する体制ではなかったため、令和6年度中に、全学的な体制強化を図るべく、実施方針を策定のうえ、各学科にて点検・評価を行う新たな体制を整備した。

・教務課窓口対応について

学生からの問い合わせにメール等のICTツールを用いることで、窓口の混雑緩和と個別対応の充実を図っており、対応履歴の記録・共有による業務の効率化も進んでいる。教務課内では、毎朝のミーティングおよびTeamsを活用した情報共有により、対応の質と均質性を保っている。令和7年度からは、窓口時間の見直しによって、業務開始前の情報共有がより丁寧に行える体制となった。

【成果】

・大学院履修登録のWeb化について

大学院履修登録のWeb化を令和6年度から開始し、履修登録者数0名の不開講科目の特定・通知を迅速に行えるようになった。授業運営の円滑化に寄与し、教員対応の効率化が図られた。

・シラバスの作成について（授業運営支援として）

授業時間外学習にかかる時間を明記することにより、到達目標を達成するために授業以外に必要な時間を可視化することができた。また、ループリックの導入により、成績評価の観点と基準が明確になり、各科目の到達目標を可視化することができた。これらの可視化によって、より学生が理解しやすいシラバス内容となった。

・授業運営支援について

授業に関する学生からの相談・クレームについて、明確な運用ルートと様式の策定により、学

生からの授業に関する相談に対して、事務職員が一貫した手続きのもとで安心して対応できるようになった。また、教職協同による組織的な対応が可能となり、相談案件に対する検討とフィードバックの質が向上するとともに、教務課と学科との連携体制が強化され、学内の責任ある対応が担保された。

・TA 制度について

令和 6 年度からの制度見直しにより、TA の業務範囲が明確化され、授業支援の実効性が向上した。また、TA ハンドブックを整備し、教員と TA の間で業務内容や対応方針の共通理解を形成する基盤が整った。学生対応や授業運営において、教員の補助を得られる機会が増え、教育的トレーニングの充実に寄与している。

・成績管理について

採点業務に関しては、Web 採点システムにおける事前確認期間の設定により、成績入力の締切直前における問い合わせが減少し、教務課業務の平準化が実現した。

令和 7 年度からの成績評価基準等の変更について、学生及び授業担当教員への周知は行っているが、令和 7 年度の成績発表や採点依頼の際にも変更点を明示し、周知徹底に引き続き努める。

・卒業論文・卒業研究、修士・博士論文等の要件について

入学時点で各研究科の学位論文審査基準を把握することができ、大学院在学中の学修プロセスの明確なイメージに繋がっている。卒業論文・卒業研究についても令和 7 年度中にホームページにて公表し、入学後の学修の向上や具体的な目標設定に繋げる。

・教職課程自己点検・評価について

令和 6 年度教職課程の自己点検・評価について、点検実施に向けて、全学的な体制強化を図るべく、令和 6 年度中に実施方針を策定し、各学科に対して点検・評価を行う新たな体制を整備した。点検結果の取りまとめを行い、学内会議での審議を経たうえで、令和 7 年 6 月末には協議会への報告書提出予定であり、点検の正確性と組織的な実行体制の構築が進んでいる。

各学科での教職課程運営にかかる現状や課題を把握し改善策について検討する機会となった。

・教務課窓口対応について

履修支援の一環として、2022 年度より『単位修得要領』に履修科目チェックシートを掲載しており、学生が自身の卒業要件充足状況を自己点検しながら計画的に履修できる環境が整備された。学生からの使用ニーズも高く、2025 年度においても継続して掲載している。

ICT を活用した学生対応（主にメール）を継続し、窓口混雑の緩和や対応履歴の可視化によって、個別対応の質が向上している。

【課題】

・卒業見込証明書や資格取得見込証明書の発行について

卒業見込証明書等の早期発行に関しては、自己判定機能の未整備により依然として手作業が必要であり、職員の業務負担が大きい。

・授業運営支援について

授業に関する学生からの相談・クレームについて、現行の様式（学生からの問合せ様式及び教員からの回答様式）は今後の対応事例に応じて、改善の余地がある。また、相談対応体制を更に強化するため、対応事例に関する副学長への報告フローの確定を課題とする。これにより、重要

案件への学内報告責任を明確化し、意思決定の透明性を担保する。

- ・TA 制度について

TA のサービスに関する規定が依然として未整備であり、制度運用の信頼性や責任体制の明確化が図られていない。また、採用された TA への研修内容が標準化されておらず、担当教員の指示に依存する場面が多く、業務の質にばらつきが生じる可能性がある。

- ・新教務システムについて

令和 7 年度導入時に発生した不具合や不備への対応に関して、多くの課題や要望が寄せられた。これを踏まえ、今後の改善と発展的な対策を講じるため、「教務システム運営委員会」を設置し、担当部署を超えた検討体制の構築を進めている。

- ・オンライン授業について

オンライン授業のニーズは引き続き高く、学修行動調査 2024 でも約 4 割の学生がオンライン授業の増加を希望しているが、実地方針の策定には至っていない。

また、オンライン授業については、大学設置基準において、卒業単位に算入できる遠隔授業の上限が定められているため、令和 7 年度の授業開講準備の過程で、各科目の授業形態（対面、オンデマンド、遠隔双方向）を各学科等に確認し、別システム（Access データ）にて把握しているが、教務システム上で授業形態情報を管理・抽出できない状況である。

- ・教職課程自己点検・評価について

教職課程の自己点検・評価に関しては、各学科から提出された点検・評価結果に対して文字数等のフォーマット指定がなかったため、内容・分量のばらつきや取りまとめの煩雑さが顕在化した。学科等への依頼方法では業務効率や記述内容の均質性に課題を残した。

【改善・発展方策】

- ・卒業見込証明書や資格取得見込証明書の発行について

卒業・資格見込証明書の早期発行に対応するため、令和 8 年度までに教務システムの自己判定機能の精度向上を目的とした要件定義・仕様整理を完了させ、手作業によらない自動判定体制へ移行を進める。

- ・授業運営支援について

2025 年度より導入予定のシラバス記載内容の拡充（授業時間外学習時間の記載、ルーブリック導入等）については、ガイドラインに基づく教員支援を徹底し、学生にとってより明確で理解しやすいシラバスの提供を継続する。

授業に関する学生からの相談・クレームにおける対応事例の副学長への報告フローについては、令和 7 年度は副学長・学生支援部長・教務課長・教務係長による『学生対応用 Teams チャットルーム』を開設し、授業に関するクレーム・相談情報の共有と迅速な対応を可能とする体制を試行的に導入している。今後はこのチャットルームの活用状況を評価し、恒常的な対応フローとして位置づけることを検討する。

- ・TA 制度について

令和 7 年度中に TA のサービス規定等を整備し、制度の明確な運用基準を策定する。併せて、TA 研修内容を構築し、年度当初に実施しているオリエンテーションと連動して体系的な研修を実施する。

- ・新教務システムについて

教務システムの円滑な運用に向け、令和7年10月までに各学科の意見を踏まえた授業補助システム（LMS）マニュアルの作成を行い、翌年度の「出講の手引き」や「シラバス作成要領」に反映させる。また、履修登録時のカリキュラム設定の不備については、令和7年6月から7月にかけて4回生以上の全学生を対象に確認作業を実施し、早期解消を図る。

- ・オンライン授業について

令和7年度中に教務システム上において「授業形態（対面／遠隔双方向／オンデマンド／対面併用）」を項目として整理し、新教務システムにおいて抽出可能な設計に改善することを目指す。

次年度以降の自己点検において、オンライン授業科目の内訳を正確に把握し、教育の多様化や学生ニーズに応える体制の整備を目指す。

- ・教職課程自己点検・評価について

教職課程自己点検・評価については、次年度の自己点検に向けて、点検・評価の周期や実施単位等については再検討を行い、各学科での報告書作成や、各学科から提出された後の集約作業の効率化も視野に入れた体制整備を進める。

なお、大学院については、各専攻での点検は行うものの、大学全体としての報告書への取りまとめ及び全国私立大学教職課程協議会への提出は行わない方針を明文化している。次年度に向けては、大学院教職課程における点検結果についても、大学全体として報告書に取りまとめ、全国私立大学教職課程協議会へ提出する予定であるため、令和7年度中に大学院各専攻への記入様式と記載内容に関するガイドラインを整備し、学部と同様に体系的かつ均質な点検結果を収集できる体制を構築する。

作成日	2025 年 6 月 18 日
組織名	研究企画課

自己評価：S・A・B・C

評価項目①

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 研究活動を支援・促進する各種制度や取り組みについて、現時点までの実績に基づき経年推移で分析し、どのような成果・課題があり、向上・改善に繋げているか記載してください。
- (ウ) 研究倫理遵守や不正防止に関する取り組みについて、現時点までの実績に基づき経年推移で分析し、どのような成果・課題があり、どのように向上・改善に繋げているか。(参加者数(内訳含む)、実施実績等、具体的な事項を示して、検証・記述してください。)

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・各種研究関連実績等
- ・過年度の自己点検評価結果および内部質保証推進会議からの提言
- ・第二期中期計画および R7 学長方針
- ・その他参照した資料(科研費採択一覧)

【現状分析】

(ア) R6 年度自己点検における課題及び内部質保証推進会議からの提言にもとづき、以下現状を分析する。

1) 教員業績データベースにおける業績及び成果については、大学 HP で公開している。研究業績についても、データベースに記載できるようになっているが、具体的な研究成果の内容について記載すべきか定義できていない。

・R5 学長裁量予算の採択を受けた研究において、研究計画が大幅に遅延した件について、原因について検証した。

2) 教員業績データベースと researchmap との連動について現状を確認した。

3) さらに科研費への申請促進策を検討するために、過去 8 年間の科研費採択一覧を作成した。

4) 変額の教学予算について、学術支援部長のもとで検証を進めた。

(イ) 経年推移で分析することを目的として、本学を含む主要 6 女子大学の科研費採択状況一覧(平成 29 年度～平成 7 年度)を作成した。近時 5 年間の推移を見たときに、本学は採択件数が一旦下がったものの、令和 6 年度には 5 年前の水準に戻っていることがわかる。新規応募件数に関しては、5 年前から比較すると、微増しており、呼応する形で採択率も上昇していることがわかる。分野(基盤 A(難)～基盤 C(易))別採択件数では、基盤 A の採択は 0、一方で基盤 C に関しては横ばいであることがわかる。

(ウ) 研究倫理遵守及び研究費不正使用防止に関しては、年間 4 回にわたる啓発活動に加え、コンプライアンス研修及び e ラーニングによる研究倫理教育を実施している。参加者数については、これまでも受講率は全体の 90%程度であったが、令和 6 年度からは、全員の受講が確認できるまで督促を行っているため、受講率は 100%となっている。

【成果】

(ア)

- 1) 現状分析の記載内容を踏まえて、研究インテグリティの確保を担保するため、本件について学内で統一した記載ができるよう、データベース導入業者を交えて検討中である。ジェンダー教育研究所における事業「女性議員調査」については、研究条件の都合により、調査のためのアンケート自体に変更が生じ、研究計画策定期間に予期できない事であったため、やむを得ず遅延した。
- 2) 教員業績データベースの事務を所管している学部事務課と納入業者との間で調整中であることは確認している。
- 3) 過去8年間の科研費採択一覧から、本学は新規採択率及び女性採択率の双方で大きな増減がないことが分かった。
- 4) 変動的な教学関係予算として、教育系、研究系の複数の予算区分が経費として混在していた。令和7年度においては、予算の大きな枠組みは残っている。

(イ) 本学だけで見ると、採択件数は過去5年間で一旦落ち込みがあったものの、令和6年度には持ち直していることがわかる。同時に、基盤Cに関しては、採択数が横ばいであることから、安定的に採択されていることがわかる。つまり、本学の特徴としては、規模が大きな研究は苦手としているが、若手研究者を含めた研究の基礎となる研究に関しては、コンスタントに採択を受けているということがわかる。本学と競合する女子大学と比較した場合には、本学よりも採択数の多い大学に関しては理系の学科が設置されていることから、理系研究者の積極的な応募が要因であると考えられる。他の大学については、概ね本学よりも採択数は少ない状況であり、タイプとしては本学も含めてほぼ同じ状況ではないかと推測される。

(ウ) 令和6年度からは、対象者について最後の1人まで督促を行っているため、参加者数は100%と公表できるようにしている。また、啓発活動は、クラウドにアップロードした資料の閲覧が主になるため、毎回アンケートに確認テストのようなものを付けることによって、きちんと閲覧していることも同時に確認している。

【課題】

(ア)

- 1) 教員業績データベースの運用について、大学として単なる教員評価のためのツールではなく、業績公開あるいは研究インテグリティの観点で必要なツールという認識を持つ必要がある。想定外に研究計画に支障が生じることは、研究遂行上仕方のないことである。ただし、研究計画が変更となった場合に、その見直しが迅速に行えるよう当課として助言できるスキルを備える必要があると考えられる。
- 2) 研究インテグリティの確保にもとづき、研究成果として記載すべき内容を要項化し、記載内容を統一する。
- 3) 過去8年間の科研費採択一覧から、本学は新規採択率及び女性採択率の双方で大きな増減がないことが分かった。しかし、これは成長がないと言い換えることもでき、また環境を整備することで伸びしろも見込めるということでもあろう。
- 4) 変動的な教学関係予算内の各種研究費について、過去の実績を参考に、個々の目的別の経費の上限を決めた。

(イ) 他大学と比較して、ある程度採択件数が確保できていることは明らかな材料であると言える。一方で、新規採択率（平均 29.53%）は、他大学で 30%、40%台のところもある以上、低水準であると言わざるを得ない。また、経年的に採択を受けている研究の 90%が基盤 C であることも、上級分野に当たる基盤 B、あるいは基盤 A へのステップアップフォローが行き届いていないことを証明していると考えられる。

(ウ) 啓発活動では、文科省が公表している実際に起こった研究不正を紹介し、その内容について考えてもらえるような構成で実施している。これは一定の訴求効果もあるものと考えられるが、前任校では認められていた事を理由として、申し出てくるケースも少なくない。本学の会計ルールについては、学部事務課より事務の手引き、研究支援デスクより科研費執行の手引きを配布し、科研費については執行説明会も実施しているが、さらに強化していく必要がある。

【改善・発展方策】

(ア)

- 1) 教員業績データベースの在り方について学部事務課とともに検討し、令和 7 年度中に研究インテグリティに資するものに変更を検討し、必要に応じて令和 8 年度予算としてカスタマイズ費用を計上する。
- 2) 1) の回答と同じ。
- 3) 広報手段の一つとして、女子大学における研究経費獲得状況を HP 等で公開し、本学の研究力を広く示すことができるよう令和 7 年度中に調整を行う。
- 4) 変動的な教学関係予算について、複数の目的の研究費を変動的な教学関係予算としてのまとまりから、関係予算内の個々の予算ごとに上限を決め、それぞれが独立した予算として運用する。

(イ) これまで、科研費獲得支援として、研究支援デスクにて科研費説明会を実施してきた。ただし、これはあくまで申請書類の書き方や、ベーシックな内容でまとめられており、初めて科研費に申請する研究者に向けられたものであった。令和 7 年度は試行的に初心者向けの説明会と基盤 B 程度の申請を検討している者に向けた説明会と 2 段階で実施することを予定している。

(ウ) 本学の会計ルールをもう一度きちんと開示することが改善策として必要と感じている。ルールである以上公平に運用されるべきであり、財務課、学部事務課、研究企画課がそれぞれの対応をお互いに認識しつつ、連携を密にしたうえで、ルールにもとづいた対応を行うことが改善につながると考えられる。

作成日	2025 年 6月 19日
組織名	国際交流課

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 国際交流</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 国際交流に関する取り組みについて、現時点までの実績（協定校数、送り出し・受け入れ数等の経年推移、手続き体制の整備等）に基づき経年推移で分析し、どのような成果・課題があり、どのように向上・改善に繋げているか記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・ その他参照した資料（年報 2023・2024）

【現状分析】

(ア)

・ 正規留学生の確保については、留学生数増加促進を目的として創設した奨学金制度や海外・国内で開催された進学相談会に参加したことにより、令和7年度正規留学生数（在籍者数）が12名（学部生6名、大学院生6名）で、令和6年度の6名から倍増した。

・ 留学生の派遣については、昨今の円安や物価上昇に伴う留学費用の高騰への対応策として、留学先での学費が免除となる交換留学の留学先として新たに国立台北教育大学（台湾）、淑明女子大学（韓国）の2校と協定を締結し、留学先の拡充を図った。また、コロナ過で不開講となっていた国内英語研修について、課題となっていた費用面の見直しを行い、円安で参加費用が高騰する海外語学研修に加え、新たな国内英語研修として、ミシガン州立大学連合日本センター（滋賀県彦根市）において実施し、9名の参加があった。本学学生の留学促進施策として、令和7年度入学生より履修できるグローバル英語プログラム（副専攻）を新設した。

・ 経常費補助金については令和6年度「大学等の国際交流の基盤整備」特別補助のうち、海外からの学生の受入れ人数、学生の海外派遣者数及び留学生対象の奨学金制度の整備などの項目に対し、補助金対象となり補助金を獲得した。また、当該補助金の項目にも挙げられている留学生への就職支援については、京都府の総合就業支援拠点である京都ジョブパークの留学生支援センターを紹介し、就職支援を行っている。

(イ)

・ 教育・研究交流を促進するため、国際化方針（2025-2029）を策定した。本方針に掲げる協定校数については、目標値80校に対して、現時点で68校である。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フランスやイタリアの大学とも協定締結を行った。また、すでに協定締結した大学とはサマープログラムや日本語プログラム（高度日本プログラムを含む）の学生の受入れや教員を海外協定大学特別研究員として受け入れるなどの実質的な交流を推進している。

・ 留学生の派遣においては、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）や海外実習（正課）の充実のための既存科目の支援（現代社会学科「短期英語研修A」及び多文化理解実習）及び学科独自のプログラム開発（教育学科「海外フィールドワーク」及び食物栄養学科「フランス食文化体験研修」）の支援等に取り組んだ。令和5年度は協定大学留学に3名、交換留学に6名、英文学科留学プログラムに8名、海外語学研修講座に51名、

海外日本語教育実習に 6 名、現代社会学科短期英語研修に 13 名が留学した。令和 6 年度は、協定大学留学に 3 名、交換留学に 4 名、英文学科留学プログラムに 8 名、海外語学研修講座に 114 名、海外日本語教育実習に 3 名、現代社会学科短期英語研修に 5 名、食物栄養学科「フランス食文化体験研修」に 19 名が参加しており、長期・短期留学生数をあわせると大きく増加した。

・留学生の受入れについて、令和 5 年度の交換留学生 9 名、日本語プログラム（高度日本プログラムを含む）36 名、サマープログラム生 40 名に対して令和 6 年度は交換留学生 8 名、日本語プログラム（高度日本プログラムを含む）が 45 名、サマープログラムが（シンガポール国立大学含む）46 名であり、協定校の拡充とともに留学生数も増加傾向にある。

・私費外国人留学生に向けた学費及び寮費支援制度を令和 6 年度に新設した。成績が優秀な学生確保を目的とした私費外国人留学生入試成績優秀特別奨学金の令和 6 年度奨学金の対象者は 1 名だったが、令和 7 年度奨学金の対象者は 4 名に増加し、優秀な学生の獲得につながっている。経済的困難を支援することを目的とした私費外国人留学生学費支援制度については、令和 6 年度奨学金では申請がなかったが、令和 7 年度奨学金では 7 名から申請があった。しかし、本学が定める基準を上回っていたため給付対象者にはならなかった。

【成果】

・本学への留学生の受入れについて、奨学金制度を整え、広報を強化したところ、正規留学生数が令和 5 年度の 6 名（学部生 3 名、大学院生 3 名）から 12 名（学部生 6 名、大学院生 6 名）に増加した。非正規生についても対前年 116%と増加傾向である。

・本学からの派遣について、海外語学研修講座については令和 5 年度の 51 名から令和 6 年度は 114 名に増加した。要因としては英語圏の新たな留学先として春期にハワイ大学マノア校での研修を実施したことや夏期に応募者数が上回った韓国の梨花女子大学での研修を春期にも実施したことなどがある。また、コロナ過で不開講となっていた国内英語研修や学科独自の海外研修プログラムを追加し、本学学生に対し、海外や語学に触れる機会を提供している。

・海外協定校については令和 6 年度に新規で 11 大学と協定を締結し計 68 校となり、サマープログラムへの参加や交換留学など実質的な交流が行えている。

・経常費補助金についても、過年度はポイントが足りず補助金を獲得できていなかったが、令和 6 年度は年度内の事業（海外からの学生の受入れ・学生の海外派遣・大学等の教育研究環境の国際化）に対し、補助金を獲得した。

・留学促進施策として開設したグローバル英語プログラムについては 33 名の応募があり、今後留学者数の増加に期待をしている。

【課題】

・本学に在学する留学生への就職については京都府の総合就業支援拠点である京都ジョブパークの留学生支援センターを紹介し、国際交流の立場から就職支援を行っている。留学生はまだ少数だが、今後を見据えて留学生向けの日本での就職説明会の開催や留学生のためのインターンシップの実施など企業側の情報収集や就職支援側の相談窓口を設置することが有効と考えるので、進路担当部署の協力が絶対的に不可欠である。

・留学生（非正規生）の受入れについて、日本語プログラム（高度日本語プログラム含む）、日本

語強化プログラムを開講しているが、認定日本語教育機関制度の開始に伴い、令和7年度以降に認定日本語教育機関への対応へ向けた検討が課題となっている。国際化方針（2025～2029）に記載のとおり、認定日本語教育機関認定の申請は行わず、日本語科目を中心に履修するだけでなく、正課課程科目の履修を可能とするプログラムへと改編するなど、既存の日本語プログラム（高度日本語プログラムを含む）を新たなプログラムとして発展させる必要がある。

・令和6年度より新設した奨学金制度のうち、私費外国人留学生入試成績優秀特別奨学金は対象者がおり、給付をおこなったが、私費外国人留学生（アジア諸国・地域）学費支援制度及び寮費減免制度には申請があったが、給付条件を満たさず給付には至らなかった。今後は現在、本学に在席する留学生の出身国・地域以外への広報や給付条件の見直しなども必要だと考える。

【改善・発展方策】

・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入試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。現状、留学生も東アジア圏に偏っているので、欧米や東南アジアからの留学生誘致にも取り組む。また、それに伴い、留学生のための英語コースを設置する。

・国際化方針（2025-2029）に基づき、数値目標のあるものは、まずは単年度の目標値を掲げることとする。令和7年度には、正規外国人留学比率：0.4%（24人）、日本人の留学比率：2.4%（144人）、協定校：70校、日本語プログラム（高度日本プログラムを含む）：50名（1年）を目指す。

・学生から需要のある交換留学については留学先の拡充を行うため、国際交流センター員の協力の下、交換協定先の候補の洗い出しを実施し、毎年1校ずつ新たな留学先をみつけ、協定を締結する。

・海外指定校入試制度については、すでに上海文来中学から導入をつよく望まれており、現在入試広報課と連携して具体的方策を検討中である。

作成日	2025 年 5 月 30 日
組織名	財務課

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 財務</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 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記載してください。</p> <p>(ウ) 授業料収入への過度の依存を避けるため、収入の多様化や学外資金の受け入れ状況、それによって経年推移でどの程度の財源が確保されているか、記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・その他参照した資料（令和 6 年度計算書類、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、令和 6 年度決算における比率表）

【現状分析】

(ア) 長年にわたる積極的な設備投資の結果、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、本学園の財政状況を正しく把握することが困難になりつつあることが課題であったため、日本私立学校振興・共済事業団が行っている経営相談に申込み、客観的な評価・アドバイスをいただいた。過去 10 年間の決算状況をもとに分析が行われ、施設設備への投資を行っている分、減価償却額が年々増え続けていることは確認できるが、減価償却額を除いた経常収支差額は黒字で推移しているため、特段の問題はないとの意見であった。

なお、全国的な傾向として 18 歳人口の減少により、大学進学率の伸長を加味しても大学進学者の人数は減少していくこと、今後大学経営の縮小、合併、統合が進み大学が淘汰されていく時代になることについて、経営陣で共有するよう説明があった。

(イ) 本学園の財政状況は、令和 6 年度計算書類、令和 6 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。

予算と決算の差異が大きいことを踏まえ、予算の実質化を図るため、財政シミュレーションを確認しつつ事業計画を策定し予算編成を行った。また、今後のキャンパス整備計画の事業経費については、基本金組入れ等の施策を計画的に実施し、財源の確保に取り組んでいる。

令和 6 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 5 年度全国平均と比較すると、学生生徒等納付金比率は 84.42%（全国平均 73.40%）、人件費比率は 49.08%（全国平均 52.39%）、教育研究経費比率 41.07%（全国平均 34.64%）となっており、教育研究活動への積極的な投資を行ったことがわかる。

(ウ) 学術研究支援部の設置から 3 年が経ち、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。

外部資金（研究費）経年推移	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
科学研究費（代表・分担含む）	82,737,547 円	119,955,705 円	117,857,262 円
受託研究・共同研究・助成金	24,100,698 円	22,748,307 円	24,990,730 円

研究寄付金	1,600,000 円	2,963,460 円	1,217,056 円
学術研究振興資金	0 円	2,100,000 円	2,100,000 円
厚生労働科学研究費補助金	200,000 円	200,000 円	200,000 円

寄付金は学園創立 110 周年寄付金募集を令和 5 年度で終了したが、京都市のふるさと納税を活用した地域連携等推進事業を継続実施しており、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、従来の大口定期預金による運用から、より利率の高い商品（国債、米国債、条件付為替予約型定期預金等）による運用を継続し、令和 6 年度においてもその比率を高めた結果、受取利息・配当金収入は 109,905 千円となり、平均利回りは 0.288%となった。

資産運用経年推移	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
受取利息・配当金収入	63,489,130 円	76,611,320 円	109,905,481 円
平均利回り	0.168%	0.200%	0.288%

【成果】

令和 6 年度補正予算編成段階で事業活動収支において、基本金組入れ前当年度収支差額が約 7 億 5,800 万円の赤字予算編成となった中で、必要な事業計画を策定・実施し、決算段階で 7,789 万円の黒字まで回復できたことは、本学園の行う財政シミュレーションにもとづく予算編成が適切であることを示している。

【課題】【改善・発展方策】

上記のとおり、事業活動収支において決算段階では、基本金組入れ前当年度収支差額は黒字で終わることができたが、補正予算と比べ約 8 億 3,000 万円の差は事業活動支出の 7.3%に及ぶ金額であり、予算編成の実質化の観点から見れば、適切な予算編成とは言えず、各部署において決算の結果を詳細に分析し、次年度以降の予算編成に生かしていく必要がある。

作成日	2025年6月17日
組織名	施設課

自己評価：S・A・B・C

<p>評価項目① 環境整備</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 学生の学習環境や教員の教育研究環境整備に関する成果、課題、改善・発展方策等について、記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・ その他参照した資料（令和6年度工事計画、令和7年度工事計画）

【現状分析】

(ア) 過年度の自己点検・評価において、本学園は、大学全体で校舎が28棟（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ことを課題として記述していた。現時点においては従来通り次年度の事業計画及び予算が編成され、令和6年度は11件の大規模工事を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完了している。令和7年度工事計画も遅滞なく調達手続きを推進しているが、改善方策として令和8年度までに作成を予定している学園全校舎の中長期保全計画書に着手は出来ていない。

(イ) 本学における学生の学習環境や教員の教育研究環境整備は、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。具体的な会議体での手続きの流れは過年度に記述しているので省略するが、審議の結果、次年度の事業計画及び予算が編成され、施設課所管の工事予算または学部事務課所管の教育用機器備品予算及び研究企画課所管の研究用機器備品予算に予算計上がなされ、施設課において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。

【成果】

学生の学習環境や教員の教育研究環境整備に関する成果としては、主に情報設備の環境整備になり、従来より全学共通の施設・設備として整備しているが、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、全学年・全学生が同じ仕様のノートパソコンを入学時より貸与する体制を整備しており、授業実施時に有効に活用されている。さらに、令和6年度には、工事計画の一環としてICT環境整備計画の調達手続きを実施し、令和6年度に第1期工事として大学ネットワーク機器（基幹スイッチ）等を更新し、令和7年度に第2期工事として大学ネットワーク機器（建屋スイッチ）及び無線アクセスポイント等を更新・追加することで、情報環境を充実させる予定である。

【課題】

令和8年度までに作成を予定している学園全校舎の中長期保全計画書に着手は出来ていないことが課題となっている。これについては、施設課のスタッフで作成する方針から、設計事務所等の専門業者に業務委託する方針に変更することとし、専門家の視点及び知見から令和8年度中に作成をすることとしたい。そのために、令和8年度に向けて専門業者を選定し、予算申請等の手続きを推進していく。

【改善・発展方策】

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に必要な時期・年度を把握して、全校舎の中長期保全計画書を令和8年度までに作成することを目指している。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て、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きたい。あわせて、急な改革・改組に伴い施設・設備を改修する計画が浮上した際にも、保全計画と合体して、老朽化した施設・設備の更新を含めた改修工事を策案出来る体制を整備することができる。

作成日	2025 年 6月 13 日
組織名	情報システム課

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 情報システム</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 学生の学習や教員の教育研究に関する、情報システム環境の整備や技術的な支援について、成果、課題、改善・発展方策について記載してください。</p> <p>(ウ) 情報倫理・セキュリティの向上に関する取り組みについて、成果、課題、改善・発展方策について記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種会議の議事録等 ・各種アンケート ・過年度の自己点検・評価結果や内部質保証推進会議からの提言 ・その他参照した資料（第2次 ICT 環境整備計画）

【現状分析】

(ア) 情報セキュリティ意識の向上を目的として令和6年度末に情報セキュリティガイドラインの内容を見直して改定した。それに合わせて情報資産台帳の作成方法に関する情報セキュリティ研修を実施し、実際に情報資産台帳を作成することを通じた情報セキュリティ意識の向上を図る。

教員に配布したノートパソコンの経年劣化による更新については見送ることとなり、必要に応じて個人研究費等で更新することとなった。

(イ) オンデマンドプリンタを教室外共用スペースに移設するとともに、印刷枚数の上限値を倍増したことにより、令和4年度および令和5年度には約70万ポイントであった総利用ポイント数が令和6年度には100万ポイントを超えて大幅に増加している。これは全体としてプリンタ利用が活発化していることを示している。

ネットワーク工事Ⅰ期において、B校舎1階の無線LAN拡充（実習室3室、会議室1室）を実施した。無線LANが利用できなかったエリアでの利用が可能となり、教育研究等に関わる環境改善につながっている。なお、全学的な無線LAN拡充についてはネットワーク工事Ⅱ期（令和7年度）での実施が決定しており、計画を進めている。また、平成31年度入学生より全ての新生児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学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。令和6年度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3.94点（参考：令和5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。

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、令和6年度46%（参考：令和5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。令和6年度に、ノートパソコンを活用したグループ学習、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（アクティブラーニング・ラウンジ）を整備した。また、大判プリンタを設置し、ゼミ発表や学会発表で利用できる環境を整えた。学生の自習利用スペースとしての活用が期待される。

(ウ) 令和 6 年度にセキュリティガイドラインの見直しを行った。改正後のガイドラインの理解を深め、情報資産を適切に管理するための取り組みを進めることを目的とした令和 7 年度情報セキュリティ研修を SD 研修として開催した。新入生に対しては「情報倫理ハンドブック」を毎年見直しを行い、更新したうえで入学時に配布し、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い、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。

【成果】

オンデマンドプリンタを教室外共用スペースへ移設し、幅広く各校舎に設置したことで分散利用が可能となった。プリンタ利用枚数の上限数倍増と合わせて、利用者の利便性の向上につながった。

ノートパソコンを活用したグループ学習、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（アクティブラーニング・ラウンジ）を整備し、大判プリンタの設置を行った。

ICT 環境整備計画において SINET 回線を 1Gbps から 10Gbps に増速したことで、以前は特に昼休み時間にインターネットへの通信が遅くなる事象が確認されていたが、増速後は改善されている。

【課題】

毎年新入生へ配付するノートパソコンの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。

情報倫理の確立に関して、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ことが課題である。

C・E・J 校舎ではオンデマンドプリンタ台数が少ないにもかかわらず利用ポイントが多い傾向にあるので、需要に対してプリンタ台数が不足している可能性があり、課題であると考えられる。また、現状の利用ポイント上限の妥当性について分析・検討をする必要がある。

【改善・発展方策】

新入生ノートパソコンの調達に係る費用が年々増加している課題については、一人 1 台ノートパソコンを持つことが既に教育の前提になっており、それによる効果も大きいことから、機器仕様を見直しながら持続可能な事業となるよう検討を継続して行う。

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検討する。

作成日	2025年6月11日
組織名	進路・就職課

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 進路・就職支援</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 学士課程、修士課程、博士課程、分野、地域等のセグメントに応じた就職支援や、職業的自立に向けたキャリア支援の取り組みについて、データに基づく成果、課題、改善・発展方策について記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種会議の議事録等 ・各種アンケート ・進路就職支援実績 ・過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・その他参照した資料（令和7年度京都女子大学育友会総会-例会資料「学生支援の取り組み」）

【現状分析】

(ア) 昨今の就職活動全般の早期化に伴い、学年ごとに支援対象を明確に区分けすることが困難になってきていたため、令和7年度以降、学年の区分にとらわれずにシームレスな進路・就職支援を実現できるよう、キャリア開発センター及び進路・就職課の位置付けを見直した。

また、令和5年6月に改正された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（三省合意）」による企業等採用側が実施するインターンシップやオープン・カンパニーの早期化・多様化に乗り遅れないよう、キャリア開発センター事業内容の見直しを行い、令和7年度は就職活動準備及び社会人基礎力養成強化を目的とした取り組みを新たに実施する予定としている。

内部質保証推進会議からの提言に示されている、学生への諸種支援実施にあたり、学生からの評価を聴取し改善を図るプロセスの策定について、キャリア開発センター、進路・就職課では、過年度より各種支援行事・セミナー等実施後に参加学生からアンケートを回収し、寄せられた意見について課内及び外部講師等に集計結果を共有の上、次回以降の実施内容をブラッシュアップし、昨今の採用・選考活動事情を踏まえつつ、学生の意見を反映させた支援行事の実施に努めている。なお、令和6年度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」の設問に対し、「大変納得している」「ある程度納得している」の割合は、前年度の85.2%から85.8%と、0.6%向上した結果となっている。

(イ) 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、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いる。加えて、就職活動の準備が本格化する3年次からは、進路指導ガイダンス、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・面接対策等、幅広い支援行事を開催している。さらに、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。また、就職情報会社の協力を得て、大学院生を対象としたセミナーを毎年開催しているが、内容としては院卒の優位性を活かした就職活動のポイント等がメインとなっており、専門性に特化した内容までには至っていない。

分野別の支援について、官公庁や自治体、就職情報会社等の協力を得て、公務員志望者や保育

職志望者、業種・業界別、外資系企業を対象とした就活のポイント等、様々な対象に分けたガイダンスやセミナーを開催している。他にも、留学生や障がいのある学生、大学院進学志望者を対象としたガイダンスやセミナーも毎年開催している。

Uターン就職支援の取り組みについて、令和6年度は北海道及び札幌市、長崎県、鹿児島県と就職支援に関する協定を締結した。本締結分を含め、本学では現在全国26道府県と就職支援に関する協定を締結し、各自治体から提供される地元の就職支援イベント、自治体による就活支援の取り組み等について、随時学生に配信している。他にも、自治体の担当者による就職相談会や交流会、Uターン就職をした卒業生と対面できるイベント等、学生のUターン就職支援に力を入れている。なお、令和6年度卒業生のUターン就職率は46.2%となった（令和5年度：49.0%）。

職業的自立に向けたキャリア支援の取り組みとして、令和6年度は学生の進路選択の多様化を支援するため、各業界で第一線を走る本学卒業生を招き、学生に仕事の魅力を伝えるイベントを計3回開催した（参加学生計85名）。また、令和6年10月には京都新卒応援ハローワークと連携し、能楽師や企業で活躍する卒業生を講師に迎え、「～女性のキャリアのリアル～人生の先輩とゆるっと座談会」を実施した（参加学生2名）。さらに、卒業生のキャリア支援サービス強化を目的として、令和7年度より卒業生が「キャリアタスUC利用プラン」を利用できるよう準備を進めている。今後、本取り組みが軌道に乗れば、卒業生からの就活情報の提供やOG訪問対応・イベントへの参加促進が期待でき、本学キャリア支援への卒業生の協力体制が強化されることが見込まれる。なお、令和6年度卒業時アンケートにおける【満足度】「卒業生との交流が盛んである」項目では、「大変満足している」「ある程度満足している」の割合は、前年度の20.4%から22.3%と多少向上したものの、現状満足度としては低い結果となっている。

【成果】

限られた人員の中でも進路・就職支援サービスの質を下げないように、様々な支援リソースを駆使するとともに、クラウド型キャリア支援システム「キャリアタスUC」を活用し、約14,000件（令和6年度実績）に及ぶインターンシップ関連情報を選別・確認し、学生へ迅速な情報提供を行った。また、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のため、進路・就職課員で手分けしてフォーラムや情報交換会等に積極的に足を運んだ結果、企業側の採用意欲の上昇傾向も相まって、令和6年度は本学に対し、22,318件の求人が寄せられた（令和5年度求人件数：19,561件）。

一方、学生の満足度の視点では、令和6年度卒業時アンケートにおける【満足度】「進路決定・就職活動に対するサポート制度・取り組み」項目において、「大変満足している」「ある程度満足している」の割合は、前年度の64.4%から66.4%と、2.0%向上した結果となっている。また、同アンケートの「将来のキャリアについて考える機会の多さ」項目においても、前年度61.9%から6.1%増となる68.0%との結果が出ていることから、学生への進路支援の改善の成果は着実に表れていると言える。加えて、「学生部や教学部、キャリア支援部などの学校職員の対応」項目では、前年度60.5%から63.7%と3.2%向上した結果となっており、教育・学生支援部全体として、熱心に学生対応に取り組んでいる成果と言える。

教育面に目を向けても、同アンケートの「将来の職業に役立つ知識・技術を身につけられる授業の多さ」項目では前年度から2.2%増となる77.3%、「地域の人や実際の社会と連携する授業やイ

ンターンシップの多さ」項目では前年度から 8.7%増となる 48.9%との結果が出ており、学長方針に掲げられている「就職活動の現状について教員個々の理解を促す」ための各種取り組みの成果が表れ始めていると言える。

【課題】

令和 6 年度卒業生の就職決定率は過去 5 年間で最も高い 99.0%（前年度 97.6%）を記録した一方、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カウンセリング相談をはじめとする進路支援サービスの利用促進を図るよう、進路・就職課からの京女ポータルやメール等での発信に加え、各学科に所属する進路・就職委員（教員）に対し、支援行事等の情報や学生の進路決定情報の共有を行い、当該学生への接触機会の確保に努めているが、連絡がつかない学生には十分な支援が行き届いていない状況が課題となっている。

コロナ禍以降、キャリア開発センター、進路・就職課が主催する各種支援行事・セミナー等への学生の参加率について、回生ごとの支援ガイダンス等、一部の行事では回復傾向が見られるものの、多くの行事において、参加率が伸び悩んでいる傾向が見られる。また、明確な数値として示されてはいるが、コロナ禍以降、各種支援のオンライン化や外部就活支援ツールの増加、採用・選考活動の多様化・複雑化等の影響もあり、キャリア開発センター、進路・就職課の学生の利用率は、コロナ禍以前に戻るには至らず、減少傾向にあると思われる。

【改善・発展方策】

前年度、発展方策として挙げていたが他事業との兼ね合いにより実施に至らなかった、進路支援専門部会委員と進路・就職委員との意見交換会を開催し、学科等のニーズに応じた進路支援策の実現を目指すとともに、進路・就職課への接触が少ない学生にも情報や支援が行き届くよう、教職協働体制のさらなる強化を図る。なお、前述の一端として、本年 7 月にデータサイエンス学科教員と進路・就職課との意見交換の場を設け、次年度に一期生が卒業年次を迎える同学部生に特化した支援行事の実施について、学生へのアンケート結果をもとに検討を進めている。また、キャリア開発センター、進路・就職課の利用にかかる学生のニーズ把握を行うためのアンケート調査の実施を検討する。

作成日	2025年6月16日
組織名	人事課

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目① 人事関係

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 法人・大学運営や教育研究活動支援等に人員配置、人事制度、研修制度を実施しているか、取り組み状況、成果、課題、改善・発展方策について記載してください。

参照資料

- ・ 学園組織運営規程
- ・ 就業規則
- ・ 職員の任用手続に関する内規
- ・ 俸給規程
- ・ 俸給規程施行細則

【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、当該計画に基づくICT環境の整備・維持管理業務を担当している他、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基づいて令和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等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等、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他、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等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等、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 年計画の研修制度を策定した。当該計画に基づいて事務職員、係長職、管理職等を対象とするSD研修会を実施しており、令和 5・6 年度の実施結果を踏まえて微修正を行いながら令和 7 年度は

3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」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SD研修については、ハラスメント研修、情報セキュリティー研修、入試動向説明会、DX研修、障害学生支援研修、人権教育研修、防災研修の他、大学改革推進室の担当するSD研修等様々な研修を実施している。

【成果】

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。

【課題】

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、近年は退職者が多く発生し、計画通りに事務職員数の増員を実現できていない。そのため、退職者の状況に応じて採用計画の見直しを行って最低限必要な職員数の確保に努めているが、未だに増員には至っていない現状にある。

そのような状況のなかで、内部統制システムを担当する新たな部署の設置が必要となっているが、余裕のない状況で運営している既存部署から職員を切り出して編成せざるを得ず、事務組織の改編にも影響が及んでいる。新たな業務の推進に割く時間や担当者が確保できず、管理職や係長職に業務が集中し、さらに業務が停滞するなどの悪循環に陥るケースも見られる他、職員の成長を促すための人事異動も定期的に行えない状況を生み出しており、事務職員数の増員や業務の効率化を早期に実現しなければならない。

また、事務職員のプロモートと等級移行の判定が必ずしもリンクしておらず、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である。

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、全体を統括し、調整する部署の設定が課題である。

【改善・発展方策】

すでに策定し、全学園の教職員に共有している中期経営計画に基づき、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したい。そのような環境を整備することによって、新たに採用する事務職員だけでなく、すでに本学園で勤める事務職員の働く環境や、モチベーションを向上させる機会を充実し、新たな成果を生み出す好循環を実現する。

また、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委託した専門業者より、採用した事務職員の入職後の満足度や課題、本学園でのキャリア観や要望等についてインタビューを行い、その結果をもとに今後の事務職員採用活動や退職者が発生しない環境づくり等について検討していきたい。さらに、SD活動については、担当部署間で協議を行うことにより、SD活動が適切に実施できるよう調整したい。

作成日	2025年6月19日
組織名	総務課

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目① 大学運営、ハラスメント対応

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 大学運営に関する諸事項（事案決定手続き、学長関連、外郭団体、警備、防災関連等）について、成果、課題、改善・発展方策等を記載してください。
- (ウ) ハラスメント防止・対応に関する取り組みについて、成果、課題、改善・発展方策等を記載してください。

参照資料

- ・各種学生対応実績

【現状分析】

(ア) 2024年度の自己点検・評価において、当課が挙げた「各機構が担当する校務に関する権限と役割が不明瞭であり、意思決定プロセスの明確化が必要である」との課題については、大学の校務に関する学長の意思決定を補佐し、部局長会への附議事項の整理や、学長による校務執行に関する日常的な調整・決定等を担う執行部会において、各機構の責任者である副学長から定期的に機構の校務執行状況の報告を行うことにより、改善に取り組んだ。

(イ) 大学運営における各種決定事項については、学長の下、教学・管理部門が連携して処理している。とくに防災関連では、2024年度から避難訓練に加え「災害時初動マニュアル」の公開、「安否確認システム」を導入し、学生・教職員への防災意識の発揚を図っている。また、外郭団体（大学育友会）との連携においては、AEDや非常用電源装置をキャンパス内各所に設置するなど、学内のリスクマネジメント強化に取り組んでいる。

(ウ) ハラスメント防止については、「ハラスメント防止等に関する規程」に基づき、相談体制（ハラスメント相談員）を学内に設置し、教職員を対象とした啓発研修を実施しており、相談員に対しても2024年度は専門講師によるロールプレイを含む研修を導入するなどして、相談者対応やハラスメント防止に関する理解の浸透を図った。また、各年度の相談件数や対応状況に関して、各研修会にて情報共有している。

【成果】

(ア) 学長のもと、各機構の校務執行状況が共有され、意思決定過程や会議体の運営に関する透明性が向上し、教職員間の情報共有が活発化している。

(イ) 災害対応力の向上を目的とした体制整備が進み、学生・教職員の安全意識が高まっている。

(ウ) ハラスメント相談体制の周知と啓発研修により、学生からの初期相談件数が前年比で増加し（2023年度：3件 → 2024年度：9件）、早期対応が可能となっている。

【課題】

(ア) 会議体の情報共有は進んでいるものの、学生や教職員への周知は十分でない。

(イ) 避難所運営等、地域との係わりが乏しく、継続的・体系的な連携スキームの構築が課題。

(ウ) ハラスメント相談件数の増加は対応体制の信頼性向上と受け止められるが、対応にあたる相談員の負担が集中しており、相談体制の強化が求められている。

【改善・発展方策】

(ア) 大学の情報公開ツールを新たに検討し、学生・教職員向けに大学情報を要約し、京女ポータルにて公開する仕組みを導入する予定（2025年度後期）。

(イ) 近隣との連携について、災害時の活動計画を共同で策定し、教育活動と地域活動との接続を意識した取り組みをおこなう。

(ウ) ハラスメント対応体制については、相談員の増員・専門研修の導入を検討し、対応力の均質化と心理的負担の軽減を図る。

作成日	2025 年 6 月 3 日
組織名	図書課

自己評価：S・A・B・C

評価項目① 図書館系

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 図書館及びその他の学術資料に関する整備、利用促進等の取り組みについて、データ、経年比較等を基に、現状分析、成果、課題、改善・発展方策について記載してください。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- (ア)
- ・令和 6 年度第 6 回図書館専門部会議事録及び「京都女子大学図書館資料収集方針」
- (イ)
- ・令和 6 年度卒業生アンケートより「満足度」及び「フリーコメント」
- ・学習行動比較調査より「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」
- ・図書館利用統計（平成 31 年度～令和 6 年度）
- ・機関リポジトリ利用統計（令和 5 年度、令和 6 年度）
- ・図書館ガイダンス実施数（平成 30 年度～令和 6 年度）

【現状分析】

(ア) 教育研究等環境の整備に関する方針に示されている「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。なお、本学図書館の収書に関する取り組み姿勢を明確にすべく、令和 7 年度 4 月より「京都女子大学図書館資料収集方針」を制定し、恒常的な資料、蔵書の収集及び選書に関する基準を明文化したが、貴重資料等のデジタル化に関する基本方針については未策定の状態である。

(イ)

- ・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論文に対して過去 5 年間遡り DOI（Digital Object Identifier）を付与している。研究論文にデータが「引用」されやすくなることで、その研究成果が評価される機会が増え、研究資源・学術資産の管理・利用の促進をはかることができ

た。

- ・教員の協力を得て、本学図書館が所蔵する貴重資料を用いた企画展示を、内容を変えながら館内で「飽きることなく訪れる」よう、定期的で開催している。しかし展示内容が特定の学部学科に偏る傾向が強い。
- ・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700~1,000名前後（コロナ禍による影響を受けていた時期を除く）の参加者がある。
- ・図書館の施設設備は、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カッションを行うアクティブラーニングコモンズという「静謐な空間」と「対話の空間」を分ける施設構成となっている。卒業時アンケート調査においては、「図書館の施設・設備、使いやすさ」の項目で例年5点満点中4点以上を獲得している。令和6年度においては4.29点を獲得し前年度比で0.6点上昇した。フリーコメントにおいても「資料が充実している」「快適で充実している」など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56.5%となっており、こちらも令和6年度の調査時より10.5%上昇している。学習場所として図書館の認知と活用が順調に浸透しつつあると考えてよいだろう。しかしながら、図書館の入館者数はコロナ禍以前の水準まで回復していない。コロナ禍の影響が発生する直前の令和元年度の年間入館者数は170,293人であったのに対し、令和6年度年間入館者数は114,701人であり、70%程度の水準に留まっている。また、ラーニングコモンズやカジュアルスタディスペースについても、コロナ禍による社会活動の規制等の影響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学生が大半を占めるようになり、ディスカッション等はビデオ通話、またはチャット形式で行うことが一般的になっている。結果、「直接人と語り合う、討議する」というような本来的なラーニングコモンズやカジュアルスタディスペースの利用は影を潜め、単なる「自習室」になりつつある。
- ・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年度に新システムへの移行により、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た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問題なく運用できている。図書館システムにかかる苦情やトラブルは年間を通じてほぼ皆無のため、本学に適した図書館システムが順調に稼働していると判断できる。

【成果】

(ア) 図書館がこれまで実施してきた図書資料の収集に関するスタンスについて、電子資料も含めた収集方針として明文化したことにより、選書を行う委託スタッフとの意思疎通がはかりやすくなった。

(イ)

- ・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、令和6年度の機関リポジトリの訪問人数は増えており、延べアクセス数は211,493件で前年度比30.3%増、論文のダウンロード数は1,300,256件で前年度比14.9%増となった。
- ・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た実習型のガイダンスについて、令和6年度は842名の学生がガイダンスに参加し、参加者数は前年度比で56名増えた。
- ・卒業時アンケート調査において、「図書館の施設・設備、使いやすさ」の項目で令和6年度においては5点満点中4.29点を獲得し、前年度比で0.6点上昇した。
- ・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56.5%となっており、前年度の調査時より10.5%上昇した。

【課題】

(ア) 収集方針を定めたことにより、今後は電子資料での収集も進めていくことになる。すでに図書館所蔵の貴重資料については、その劣化を考慮し、順次デジタル化することが望ましい。

(イ) 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が増えているが、図書館利用者がコロナ禍以前、令和元年度の約70%に留まっており回復できていない。

【改善・発展方策】

(ア) 本学所蔵貴重資料のデジタル化について、「本学にしか存在しない資料」の価値を高め、宝の持ち腐れにならないように、そして社会に広くその存在を認知してもらうためにも、デジタル化は喫緊の課題であると考え。したがって、デジタル化を実施するための具体的な基準や手法、公開・活用の手順を中長期方針の中に盛り込み、貴重資料の恒久的な保存と利活用について、将来性を見据えた施策を検討したい。

(イ)

- ・図書館の利用者数をコロナ禍以前の水準まで回復させるための施策として、利用者の興味や思考、トレンドの傾向を図書館システムの応用とAI等の技術を活用し、利用者の需要分析を考えるよう、全体的に分析する。同時に、図書館内における企画展示についても、教員だけでなく、学生ボランティアとして「図書活スタッフ」等の学生にも参加してもらうことで、ひとつの分野に絞られない、多角的で多様性のある活動を促す。
- ・学術研究リポジトリについては、DOIの付与が進捗し、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、環境はある程度整ったといえる。今後はリポジトリの利用者だけでなく論文のダウンロード数や引用数を注視していく必要がある。特に論文の被引用数はその論文を評価する一つの指標であり、本学が行う学術研究の社会貢献度を測ることもできるため、大学運営上の重要なデータとなり得る。引き続き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な働きかけを行っていく。
- ・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いくほか、私立大学図書館協会などの図書館ネットワークを通じて他大学の動向もチェックしながら、令和7年度中に方策を検討したい。

作成日	2025年6月23日
組織名	大学改革推進室

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 内部質保証</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 内部質保証システムの有効な機能に向けた取り組みについて、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <p>・各種内部質保証対応実績</p>

【現状分析】

(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。

	令和6年度自己点検・評価における課題(概要)	内部質保証推進会議からの提言
(1)	<p>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・支援については、十分担っているとは言えない。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、各組織の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ことが要因と考えられる。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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
(2)	<p>近年設置したセンター等について、運営を担う事務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。</p>	<p>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。</p> <p>2) 附属施設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。【研究企画課、連携推進課、宗教教育課、大学改革推進室】</p>

以下、内部質保証推進会議からの提言に対する現状説明を記載する。

(1) -

- 内部質保証体制の見直しについて、特に所掌事項・位置づけが不明瞭であった教学マネジメント関連組織の整理を行った。具体的には「教学マネジメント専門部会運営内規」「高等教育開発センター規則」の所掌事項等を整理して、高等教育開発センターにおいて機動的・実質的に検討・原案作成を進め、必要に応じて学科教員が参画する教学マネジメント専門部会で

意見を聴取する形とした。また、実質的には学部長・学科長への報告・共有のみ行っていた「教学マネジメント推進会議」は廃止し、連絡調整機能はより広範に大学運営の諸事項を扱う「学部長・学科長連絡調整会議」が学部事務課所管として設置・運営されている。なお、内部質保証体制全体の見直しについては認証評価結果を踏まえて行うこととしている。

2) 上記1) のとおり。

(2) -

1) 大学改革推進室が所管の高等教育開発センターについては、上記(1)-1)に記載のとおり、教学マネジメント関連の会議体との役割整理を行った。

2) 高等教育開発センターの年間活動含む高等教育に関する研究論文や実践報告、資料紹介など、高等教育に関わる各種活動について掲載する「高等教育開発センター年報」を令和7年度より刊行することとした。令和7年11月30日〆切で原稿を募集しており、令和8年3月末の刊行を予定している。

(イ) 内部質保証システムの有効な機能に向けた取り組みについて、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。

内部質保証システムを有効に機能させる施策として、令和6年度より「学生が参画するFD」及び「外部評価」を実施している。学生参画FDについては、教育等の直接の当事者である学生の意見を取り入れることで学修者主体の学びの促進に繋げることを企図したもので、元々、一部学科で実施されてはいたものの、令和6年度より全学科での実施を依頼した。まずは当該取り組みを開始し学生の参画を得る仕組みづくりができたので、今後は取り組みを継続しながら得られた成果を自己点検・評価等を通して反映する仕組みや実施方法のブラッシュアップ等を進める方針としている。外部評価については、本学として初めての実施であったが、外部委員はいずれも本学より提供した資料を読みこみ、客観的かつ的確な意見をいただいた。これについても継続して実施し、大学運営に反映していくプロセスを確実なものとする。

【成果】

上記現状分析に記載のとおり、過年度の自己点検・評価で課題として挙げた事項含め、毎年度、新たな取り組みを1つひとつ着実に遂行しつつ、既存の方法についても見直しを図り、実質化・合理化に取り組んでいる。

【課題】

内部質保証含む大学運営全体の課題として、学内のデータ整理が十分でないことが挙げられる。具体的には、教学マネジメントの推進に際して、これまで可能な限りIRにおいて教務システムから授業開講実績、学生履修履歴、成績評価などの教学データを抽出・分析・可視化し、データに基づく現状把握や課題抽出等の議論ができる体制の構築に努めているが、一方でデータ形式の不統一や、教務システムの更新時の連携不具合によって、文字列の微妙な違いで照合・突合できないなど、正確なデータ分析に支障をきたす事例が生じている。

【改善・発展方策】

今後、データに基づく大学運営を一層推進していくためには、以下の点について各部局で認識を共有し、最適なデータ管理・運用方法について協議・調整していく必要がある。

- 教学システムにおけるデータ構造および項目定義の共有
- データ統合時に使用するキーコードの統一と整備
- データ形式（文字列の表記方法等）の標準化
- データディクショナリ（データ辞書）の整理

<参考>データディクショナリ(データ辞書)とは、情報システムにおけるデータ項目の種類、名称、意味、所在、データ型などをまとめた辞書のこと。データディクショナリには、データベースの整合性や一貫性を保つための、データ定義を標準化する役割がある。情報システムの開発や修正・機能追加を繰り返す行なうと、既存データと同じ内容のデータを異なる名称で重複登録したり、異なるデータを同じ名称で登録したりするといった問題が生じる可能性がある。データディクショナリを作成することでこうした事態を回避でき、システムの肥大化を防止することができる。データディクショナリは、情報システムが扱うすべてのデータの名称や意味を、人間が理解できる形式で定義して記述する。例えば、商品名、取引先、顧客名、売上などがデータ項目として挙げられる。そのため、開発者、アプリケーション設計者、データベース管理者、エンドユーザーのすべての人間がデータベースの情報を共有することができる。

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目② 教学マネジメント</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 教学マネジメントに関する取組状況について、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <p>・各種教学マネジメント対応実績</p>

【現状分析】

(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。

	令和 6 年度自己点検・評価における課題	内部質保証推進会議からの提言
(1)	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。 今後の検討事項として、授業期間・時間および教育課程全体の見直しが 2024 年度の課題である。	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)	FD について、定量的なアセスメント、効果検証方法が定まっていない。また大学院としての FD が実施できていない。	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) 大学院 FD を令和 6 年度中に実施してください。

(1) -

1) 可視化したカリキュラム・ツリーは、大学 Web ページに掲載し、学科カリキュラムの体系性

理解の一助となるよう企図している。授業時間・期間については、令和9年度より100分授業×14回（初回オンデマンド50分）とすること、また全学の必修・選択単位数の設定含む令和9年度に向けたカリキュラム改定の方針についても、令和6年度中に策定を行った。

(2) -

- 1) 現状で実施可能なアセスメントとして、全学FDについては実施アンケートによる理解度等の測定を行っており、各学科FDにおいては実施によって得られた知見等について実施報告書で取りまとめる形式を取っている。今後も継続して実施の在り方については検証・ブラッシュアップを進める。
- 2) 研究に関するFDは研究企画課において実施しており、教育に関するFDは、院生が一部専攻に偏在している状況で、大学院に限定及び全専攻統一の内容で実施することは合理的でないため、大学院も含めた全学FDとして「学生主体の学びとルーブリックを用いた成績評価」を令和6年10月30日に高等教育開発センター主催で実施した。令和7年度は「科目数の適正化」をテーマに外部講師を招聘して7月に実施予定である。

(イ) 教学マネジメントに関する取組状況について、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。

令和9年度のカリキュラム策定に向けた基本的な方針や、授業時間・期間の見直し、必修・選択科目の再設定など、全学に関わる大きな教育課程の見直しに取り組み、1つずつ着実に遂行してきている。令和6年度までは全体的な枠組みの再設計に取り組んできた。今後は各学科カリキュラム等、個別の特性・事情をふまえた検討が必要な事項も増えるため、全学的な方針とのすり合わせに留意して取り組んでいく。

【成果】

上記現状分析に記載のとおり、過年度の自己点検・評価で課題として挙げた事項含め、毎年度、新たな取り組みを1つひとつ着実に遂行しつつ、既存の方法についても見直しを図り、実質化・合理化に取り組んでいる。

【課題】

内部質保証の項目に記載した内容と同様。

【改善・発展方策】

内部質保証の項目に記載した内容と同様。

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目③ 将来構想

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 大学の将来構想に関する取組状況について、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。

参照資料

・各種将来構想対応実績

【現状分析】

(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。

	令和 6 年度自己点検・評価における課題	内部質保証推進会議からの提言
(1)	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。	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) 「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。【経営企画室、総務課、大学改革推進室】

- 1) 新たな中期計画の検討に際して、長期目標、中期計画、学長方針、事業計画それぞれの定義・関係性を整理したうえで、令和 6 年度末に大学の第 2 期中期計画 2025-2029 として策定し、大学 Web ページ上で公表している。
- 2) 上記 1) に記載のとおり。

(イ) 大学の将来構想に関する取組状況について、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。
令和 6 年度末時点においては、SWOT 分析等をふまえた新たな中期計画を策定した。令和 7 年度時点の現況としては、令和 9 年度以降の改組計画（既存・新設）の具体化を進めている段階にある。今後の課題としては、学部・学科の枠組みだけでなく、定員規模や教員組織などについても、従来の枠組みを超えて大学を取り巻く環境の変化に対応できるあり方を今一度見直す必要がある。

【成果】

- ・ 第 2 期中期計画の策定
- ・ 毎年度輻輳化する改組関連計画の遂行

【課題】

定員規模や教員組織などに関する、従来の枠組みを超えたあり方の見直しが課題となっている。

【改善・発展方策】

5～10 年スパンの経営状況・外部環境見通しからのバックキャストによる計画策定(優先順位・リソース配分の峻別判断)に取り組む。

作成日	2025年6月23日
組織名	入試広報課

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目①

- (ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。
- (イ) 志願者動向（学科別、入試区分別、高校区分別、地域別）について、経年比較でデータを基に現状分析、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。
- (ウ) 適切な定員管理について、データを基に現状分析、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。
- (エ) 各種広報施策について、目標値に対する実績値（データ）を基に、経年比較で現状分析、成果、課題、改善・発展方策を記載してください。

参照資料

- ・ 志願者推移
- ・ 各種アンケート（OC アンケート、入学前教育アンケート、非出願者調査等）
- ・ 入試区分別累積 GPA
- ・ 各種会議の議事録等
- ・ 過年度の自己点検・評価結果や内部質保証推進会議からの提言

【現状分析】

(ア) 昨年度の提言（大学 HP の掲載情報が不十分）に対する取り組みとして、HP 運用会社に対して情報更新を速やかに行うこと（特に入試情報）を徹底することとし、令和 7 年度については入試大綱策定のスケジュールを早め、3 月のオープンキャンパスに合わせて令和 7 年 3 月 14 日に最初の入試情報の掲載を行った。その後、令和 7 年 5 月 8 日に入試情報をまとめた特設ページを開設し、入試ガイドの発行に合わせて各選抜ページについても更新を行った。その結果、高校内ガイダンスや業者主催の進学相談会において速やかに受験生に情報提供を行うことができた。

(イ) 延べ志願者については、前年度比、全体 102%となった。学科別では、国文 99%、英コミ 93%、史学 115%、教育 117%、心理共生 84%、食物 111%、造形 96%、現社 118%、法学 81%、DS99%であった。入試区分別の延べ志願者数については、京女高推薦が 80%、指定校推薦が 96%、総合型選抜が 103%、公募型学校推薦選抜が 148%、一般選抜前期が 79%、一般選抜後期が 87%、共通テスト利用型が 77%となっており、公募型学校推薦選抜の制度変更が効果的であったと考えられる。地域別の動向（実志願者）については、近畿圏では滋賀 104%、和歌山 118%と上昇、京都 90%、大阪 92%、兵庫 79%となっており、特に和歌山は入試会場を設定したことが好影響を与えていると考えられる。令和 7 年度実施選抜では入試会場に梅田を追加するなど、近畿圏への広報を強化して実施し、受験生の確保を図る。

(ウ) 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。学士課程での 2025 年度における全学部の学則定員に対する入学者数の超過率の平均値については「1.048」である。各学部の超過率は、文学部が「1.015」、発達教育学部が「1.038」、家政学部が「1.059」、法学部が「1.044」、2023 年 4 月開設のデータサイエンス学部は 3 年間で「1.011」であることから、適切な入学者数の受入れに努めているが、現代社会学部が「1.083」、2024 年 4 月開設の心理共生学部は 2 年間で「1.139」と大きく超過している。修士課程・博士課程については、多くの研究科で定員を満たしていないため、2025 年度入学生の定員充足のために、広報活動を強化して実施した。具体的には、令和 6 年度は学内

に向けてのみであった各研究科の紹介動画やスライド、大学院入試説明動画について学外に向けても実施した。その結果、総数では昨年度を下回ったものの、本学以外からの入学者は2名増加した。

(エ) 令和7年度については、広報計画策定の際に外部機関と連携し、過去の資料請求状況などから強化すべき媒体と縮小する媒体を選定し、より効果的な広報となるよう策定した。その結果、現段階において資料請求者数が昨対比102%となっていることから効果が出ていると考えられる。

【成果】

令和6年度実施選抜においては、延べ志願者数を増加させるために公募型学校推薦選抜において両日程とも基礎評価型と総合評価型を実施する制度変更を行い、最大4出願(教育学科は5出願)できるように変更した。その結果、公募型学校推薦選抜は昨対比148%となった。また、全体を通じての延べ志願者数についても昨対比102%となった。

【課題】

令和6年度実施選抜の実志願者数については昨対比87%となり課題となっている。

【改善・発展方策】

実志願者数の増加を目指すために、令和7年度実施選抜において公募型学校推薦選抜に従来から実施している「基礎評価型」「総合評価型」「音楽重視型」の3つに加え、「英語外部試験評価型」を新設し最大6出願(教育学科は7出願)と制度変更を行った。各高等学校において英語外部試験は積極的に指導(導入)されていることから高校訪問時の反応も好印象である。一部の高等学校では、英語外部試験を利用できるなら今まで受験しなかった層の受験生も出てくるかもしれない、と回答を得たため、実志願についても期待が持てる。

作成日	2025年 6 月 23 日
組織名	法人事務室

自己評価：S・**A**・B・C

<p>評価項目① 内部統制</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 大学運営の適切性担保に向けた内部統制の取り組み状況と、具体的にどのように改善・向上に繋げていくかについて、記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <p>・ 過年度の自己点検・評価結果や内部質保証推進会議からの提言</p>

【現状分析】

(ア) 理事会のもとに設置された検討チームにおいて私立学校法改正に対応した本学園寄附行為改正の方向性をまとめ、理事会及び評議員会での意見交換を踏まえ、令和6年10月9日開催の理事会において、寄附行為変更案を決議し、11月7日に文部科学省へ変更認可申請を行い、令和7年1月27日に認可された。令和7年3月には、新役員の選考準備、常勤監事選定準備、会計監査人の選定準備の他、寄附行為改正に伴う学園諸規程の改正を滞りなくおこない、4月以降はこれに基づき、新たな理事会・評議員会の選出、常勤監事及び会計監査人の選定、監査室の設置等、新体制での法人運営を進めている。

(イ) 私立学校法の改正及びそれに伴う本学園寄附行為の変更に伴い、各学校法人に求められている「内部統制システム整備の基本方針」を策定し、現行の学園危機管理規則を改正し、法人運営上のリスクマネジメント体制を整備した。同体制のもと、各校の具体的なリスクの洗い出し等を行い、内部統制を図っていく予定である。あわせて、ガバナンスコードに基づく点検・評価を毎年度実施している。

【成果】

私立学校法改正に伴う諸種変更を実行し、新体制での運営を開始した。

【課題】

制度面については運用状況に注視しながら、必要に応じて引き続き改正を行う。また、常勤監事と監査室を軸とした内部統制の実質化を進めることが今後の課題である。

【改善・発展方策】

ガバナンスについて、監査等によるリスクマネジメントの向上だけでなく、これを担保として業務プロセス整理・権限移譲等もあわせて行い、運営の機動性・生産性の向上も併せて進めることで、私立学校法改正主旨にあるガバナンスの実質化をめざす。

作成日	2025 年 6 月 17日
組織名	連携推進課

自己評価：S・A・B・C

<p>評価項目① 社会連携</p> <p>(ア) 過年度の自己点検・評価において各組織で記述した課題・改善方策や、内部質保証推進会議からの提言に対する、現時点の取り組み状況・成果等について記載してください。</p> <p>(イ) 連携活動等の取り組みについて、現時点までの実績（参加者数の推移やアンケート結果、新たな取り組み実施状況等）に基づき経年推移で分析し、どのような成果・課題があり、どのように向上・改善に繋げているか記載してください。</p>
<p>参照資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種会議の議事録等 ・連携活動実績 ・各種アンケート ・過年度の自己点検・評価結果および内部質保証推進会議からの提言 ・その他参照した資料（これまでに採択された補助金・委託事業関係まとめ、バランススコアカード）

(ア)

【現状分析】

令和 6 年度末の自己点検・評価の結果、運営体制の在り方について、「産学連携の相談事案やリカレントコースの充実の要請、視察の依頼が増えている。産学官の要請にこたえ、さらに発展させるにはスタッフ数の確保及び専門的人材を固定させる必要がある。」との課題があげられていた。現状は、令和 7 年度一般職が雇用され、連携推進課の人員が 1 名増員となった。

【成果】

令和 7 年度より一名増員となったことで、リカレント教育課程のオープンキャンパス、東京での出張説明会、令和 7 年度学長方針の新規事業(アントレプレナーシッププログラム情報収集、学園内連携等)に取り組みが実現しつつある。

【課題】

急遽令和 6 年度 3 月末に特定教授が 1 名退職し、その補充ができていない。

【発展】

コーディネータをリカレント教育履修修了者で増員した。同修了者については、本学リカレント教育課程の運用に経験を活かすことができ、運営側にとっても今後の発展的な改革に向けた示唆が得られると考えられる。今後はアラムナイⁱ採用を取り入れ、リカレント教育課程運営上の人材活用エコシステム構築の推進について検討したい。

(イ)以下、I. 産学地域連携、II.リカレント教育事業に分けて記載する。

I. 産学地域連携

【現状分析】

産官学連携の領域では、本学のリソースを活用し、京都府との連携協定に基づく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)、四條畷市での学び直しをテーマとしたイベントへの協力等全学的な取り組みのほか、データサイエンス学部ではダッソー・システムズ(株)と連携した「令和6年度スマートけいはんなプロジェクト」への取り組みなど、研究成果を還元している。連携協定については、令和6年度は 4 件の企業・団体(読売新聞大阪本社、日立造船、トーフミート、吉田病院)と締結した。また、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」「京都府地域共創大学連携会議」「京都産学公連携プラットフォーム」に参画した。2024年度においては、京都府リカレント教育推進事業費補助金が採択となり「マイクロレデンシャルの需要に関する調査」を実施し、京都府リカレント教育推進機構で成果が共有された。地域連携においても、東山区の自治会メンバーを含む一般の受講生向けに防災セミナー(連続講座)や生涯学習講座等を提供した。

◆連携プロジェクト

令和6年度においても学生と教員が行政・企業・団体等と連携し、社会課題・地域課題を解決するためのSDGsのテーマに紐づく以下の連携プロジェクトを実施した。また、取り組みについては、令和7年2月21日の京女ラウンドテーブルの第二部で成果報告会(ハイブリッド)にて報告した。

<連携プロジェクト>

- ①京都刑務所との木育による造形プロジェクト
- ②児童養護施設における支援活動－NPO 団体と連携して－
- ③痴漢撲滅ポスター作成
- ④西野山団地居場所づくり支援
- ⑤音楽アウトリーチを通じた生涯学習活動
- ⑥茨木市気候市民会議
- ⑦伝統工芸と図書館 SDGs ～京焼編～
- ⑧駅ナカアートプロジェクト 2025

【成果】

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教育事業、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、事業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(=Key Performance Indicator/重要業績評価指標)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を達成できている。

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)が採択された。

地域連携においても、東山区の自治会メンバーを含む一般の受講生向けに防災セミナー(連続講座)や生涯学習講座等を提供し、全体の満足度は93.5%にのぼる。

令和4年度の採択件数は5件(内前年度からの継続は2件)、令和5年度の採択件数は4件(内前年度からの継続は3件)、令和6年度の採択件数は8件(内前年度からの継続は4件)であった。令和6年度については、SDGsをテーマとして採択件数、継続件数ともに増加してきており、本学の連携活動が地域に定着しつつあると言える。連携企業、行政を対象とした成果報告会では、「前年度(令和5年度)よりも多岐に渡る地域との連携が進んでいることがわかりよかった。」「どの取り組みの発表も素晴らしかった。」等の評価が得られた。

KPIと成果については以下の通りである。

- ・生涯学習講座収入 600,000円➡成果 628,000円
- ・公開講座・生涯学習講座受講生満足度 80%以上➡93.5%
- ・講座、セミナー開催 40回以上➡42回

【課題】

現在、生涯学習講座の受講料の受入に関しては、すべて手作業になるため、時間と労力がかかっている

る。郵便振替は即時反映されないため、入金確認までに数日かかることがあり、受講申込のタイミング次第では受講者への案内や受講許可が遅れるといったケースも起こっている。また、受講生からの郵便振替以外の入金を求める声も増えてきており、それにより受講を断念するケースも見られ、受講者の利便性においても課題がある。

【発展】

連携プロジェクトについては、本学の社会的プレゼンスを高める機会となるため、令和7年度については地域や連携企業等を対象として学内他部署のプロジェクト(らしつよ、ジェンダー教育研究所プロジェクト)と合同で開催(令和8年2月19日)する。

生涯学習講座については、令和8年度までに現行の郵便振替のみの入金方法から、クレジット決済や銀行振込など新たな入金方法の導入の可否について検討し、高齢者のみならず幅広い年齢層からの受講者獲得を目指す。

Ⅱ.リカレント教育事業

【現状分析】

2024年度は、「ブラッシュアップコース(旧: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/受講生7名)、「女性のための実践・リーダー育成コース(旧:女性リーダー・管理職育成コース)」(ターゲット:管理職および管理職候補者の女性/受講生20名)、「マネジメント入門コース(文科省委託事業)」(ターゲット:管理職ポテンシャル層の女性/28名)の3コースを運営した。「女性のための実践・リーダー育成コース」については、職業実践力育成プログラム(BP)に申請し、認可を受けた。現在、教育訓練給付金指定講座を申請し、結果を待っている(令和7年10月通知予定)。

また、令和5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、2024年度も本学が中心となり、日本女子大学、福岡女子大学に加え、椋山女学園大学、宮城学院女子大学と連携し、マネジメント入門コースを開設した。募集人数25名を越え、39名の応募があり、選考の結果28名を受け入れた。京都府と連携したリカレント教育講座は2022年から継続して運営しており、データサイエンティスト育成に特化したテーマで通年実施している。この講義はデータサイエンス学部の教員が担当し、本学のリソースを活用した好事例となっている。2024年度においては、前期は定員15名のところ26名の応募があり、17名が受講した。後期は定員15名のところ23名の応募があり、17名が受講した。

【成果】

国(文科省・厚労省)のリカレント教育委託事業は2020年度より2024年まで継続して受託しており、その累積採択額は1億円以上を達成した(101,874,444円)。リカレント事業、産学連携事業においてはKPI指標をいずれも達成した。さらに、令和7年3月末にはリカレントについて京都新聞の取材も受け、本学の社会的プレゼンスの向上に寄与した。

リカレント教育課程のKPIと成果は以下の通りである。

・受講生満足度(3コース平均)

KPI 80%以上(「大変満足+満足」の回答) ➡ 成果 98.6%

・プログラムの有用性(3コース平均)

KPI 80%以上(「大変役に立っている」「役に立っている」の回答) ➡ 成果 98.3%

・委託事業リカレント評価委員による評価(4件法)

KPI 3.5 以上 → 成果 3.6

【課題】

リカレント教育課程の運営体制について、授業の運営には受講生と講師への手厚いフォローが必要である。社会人対象の講座であるため、土曜日の講座に集中していることから、運営が難しい。

【改善・発展方策】

リカレント教育課程の運営体制については、令和7年度よりコアスタッフが1名増員となった。今年新たに増えた業務(アントレプレナー)と学園内連携については対応可能となった。また、土曜日のリカレント教育講座については、リカレント教育課程修了生(アラムナイ)のマンパワーを活用するなど、持続可能となる対策を検討する。

ⁱ 修了生・卒業生の事。