

京都女子大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判定

2025 年度大学評価の結果、京都女子大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は、2026 年 4 月 1 日から 2033 年 3 月 31 日までとする。

II 総評及び提言

<大学概況>

- | | |
|-------------|---|
| (1) 大学設置年 | 1949 年 |
| (2) 所在地 | 京都府京都市 |
| (3) 理念・目的 | 京都女子大学は、「親鸞聖人の顕かにした仏教精神にもとづく人間教育」を建学の精神としている。「親鸞聖人の顕かにした仏教精神」とは、人間の心にひそむ自己中心のとりわれを知り、いのちの尊厳と平等にめざめ、他者と共に協調して生きることを自覚し、生かされていることに感謝しながら、普遍的真実を求める人格を形成することである。本学は、この建学の精神にもとづいた教育理念のもと、知性と情操を高め、人間としての自覚を深めると共に、すべてのいのちを平等に愛する豊かな心を培うことによって、真の人間の育成を目的とする。 |
| (4) 学部・研究科等 | 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、法学部及びデータサイエンス学部
文学研究科、発達教育学研究科、家政学研究科、現代社会研究科及び法学研究科 |
| (5) 収容定員 | 5,760 人（学士課程）
146 人（修士課程及び博士前期課程）
51 人（博士後期課程） |

(2024 年度時点)

<総評>

京都女子大学は創基 100 年を機に「第 2 次グランドビジョン 2020-2029」（以下「第 2 次グランドビジョン」という。）を策定し、建学の精神のもと、ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の養成をはじめ、生涯にわたり学び続けることのできる場を創出し、時代の変化に応じて新たな価値を創造し続ける大学を目指している。

「第 2 次グランドビジョン」の実質化を図るため、ジェンダー教育・研究の推進、ジ

京都女子大学

ジェンダーに関する諸課題の解決、多様性の尊重及びジェンダー平等の実現に寄与すべく、2022年度に「ジェンダー教育研究所」を開設した。同研究所では、設立趣旨に賛同した学生有志による「学生リーダー」制度を設け、他の女子大学との連携による「女子大交流サミット」や企業との協働活動等を展開している。また、副専攻科目の一つとして「ジェンダー・スタディーズ・プログラム」を開設し、大学の理念と目的の具現化に向けた特色ある教育・研究を推進している。

建学の精神を言語化した行動指針「らしきをつよさに未来をひらく」を掲げるとともに、学生が主体的に取り組む正課外活動を費用面から支援する「らしつよチャレンジ」制度を設け、意欲的な学びを積極的に後押ししている。さらに、2018年度には女性の多様なチャレンジを支援する履修プログラムをリカレント事業として開始した。同事業は他大学との連携のもと継続的に外部資金を獲得しており、受講者に対する大規模な追跡調査の結果、その多くで受講後のキャリア構築意識や行動の変容が確認されるなど、ジェンダー平等の実現に資する人材育成を通じて、女性の意思決定への参画促進に寄与する意義ある取り組みとなっている。

内部質保証については、新たな体制として、2022年度より「内部質保証推進会議」を設置し、推進主体として機能させている。そして同会議の「大学評価部会」が各部局の点検・評価結果を全学的観点から検証し、改善・向上方針の原案を作成したうえで、同会議において方針を策定し、学科、研究科及び各部局にフィードバックして改善活動を促している。担当事務局である「大学改革推進室」はデータや資料を適宜提供し、内部質保証の運用を支えている。全学的な状況の総括や優れた取り組みの共有を通じて、他部局での改善につなげるなど、地道な取り組みも見られる。また、学習成果はIRデータとして把握・可視化しており、クラウドを導入して全学部で閲覧可能な環境を整備し、教員が必要な情報にアクセスできる体制を構築している。教育課程及び教育方法に関する点検・評価の結果を踏まえ、授業の開講方法の改善を行っているほか、一部の学部では教員と学生による委員会を設置し、学生の視点を採り入れて学部教育の質の向上に取り組んでいる。今後は、学生が学習の達成度をより明確に把握して向上でき、そして学内外と成果を共有できるような仕組みが整うことを期待したい。

一方、大学院の教員組織については、2025年度は解消しているものの、2024年度において、大学院設置基準上必要となる研究指導教員が文学研究科史学専攻（博士後期課程）で1名不足していた。これは、予見可能な状況でありながら生じた不備である。したがって、適切な学内体制を整備し、計画的な人事を行っていくよう改善が求められる。また、大学院では、専攻ごとに定める知識・理解等の資質と学位論文審査基準との関連性が不明確であり、学習成果の把握・評価方法の整備に向けて改善が求められる。さらに、定員未充足の研究科があることから、新研究科の設置や専攻の統合・廃止等の改革を検討しており、収容定員の充足に向けた一層の取り組みが求められる。

<評価において特記する事項（提言）>

長所が3点及び改善課題が3点あげられる。

（長所）

以下については、理念・目的の実現に向けた取り組みであって当該大学の特色をなし、かつ、組織性や継続性・発展性がある取り組みと認められる。

- 1) 「第2次グランドビジョン」の実質化を目指して設置された「ジェンダー教育研究所」には、設立趣旨に賛同した学生有志が参加する「学生リーダー」制度があり、他の女子大学や企業と連携したプログラム等の多様な取り組みを行っている。学生の熱心な活動を同研究所が支援し、教員と学生が一体となって活動している点は評価できる（基準3教育研究組織）。
- 2) 個人の「らしさ」を強みに変え、社会で活躍できる力を育む「らしつよチャレンジ」制度は、全学的な学位授与方針における「主体性」「知識・理解」「対話・協働性」等の高次の学習成果を得る重要な正課外教育として推進され、学内助成金の支援が行われている。同制度は、建学の精神を具現化する学生の主体的な活動であるとともに、教職員の積極的な参画により、地域や企業等との連携につながっている。また、正課で得た知識・経験等を活用して深い考察をもたらすことで学生のキャリア形成に貢献しており、優れた学習成果の得られる学生支援事業として評価できる（基準7学生支援）。
- 3) 大学の理念である「ジェンダー平等社会の実現」に照らして、全学的にリカレント教育を推進し、また、確かなフォローアップ体制を固めることによって、多くの受講者のキャリアアップ及びキャリアチェンジに寄与していることは評価できる（基準9社会連携・社会貢献）。

（改善課題）

以下については、理念・目的の実現を図るための一層の取り組み、又は大学としてふさわしい水準を確保するための改善が求められる。

- 1) 大学院に関して、学位論文審査において学習成果の測定を行っているものの、専攻ごとに定める知識・理解等の資質と審査基準との関連性が不明確であるため、大学院における学習成果の把握・評価方法を整備し、運用するよう改善が求められる（基準4教育・学習）。
- 2) 収容定員に対する在籍学生数比率が、文学研究科博士前期課程では0.42、同後期課程では0.22、発達教育学研究科博士前期課程では0.46、現代社会研究科博士前期課程では0.17及び同博士後期課程では0.22と低い。各研究科は、紹介動画や大学院入試説明動画の作成、個別説明会の実施といった広報活動の強化、大学院進学に興味をもつ学部4年次生を対象とした授業の聴講（単位認定なし）といった対策を講じ、2024年度においては大学院全体で入学者が増加している。新しい研究科

の設置や既存研究科の一部専攻の統合・廃止等の改革を検討しているところであり、今後も収容定員の充足に向けて一層取り組むことが求められる（基準5学生の受け入れ）。

- 3) 教員人事に関しては、毎年度採用枠等を決定しているものの、必要な教員数等の把握は学部・研究科に委ねられ、大学としての人事計画がない。2024年度には文学研究科史学専攻（博士後期課程）で研究指導教員が不足していたことから、適切な学内体制を整備し、計画的な人事を行っていくよう改善が求められる（基準6教員・教員組織）。

Ⅲ 概 評

1 理念・目的

【評定：A】（当該大学の理念・目的に照らした達成状況）

- ①大学の理念・目的を適切に設定していること。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。

京都女子大学の建学の精神は「親鸞聖人の顕かにした仏教精神にもとづく人間教育」である。これに基づき、京都女子大学学則（以下「学則」という。）に大学としての目的、京都女子大学院学則（以下「大学院学則」という。）に大学院の目的を定めている。これに基づいて、各学部・研究科の人材養成・教育研究上の目的も明確にしている。また、当該内容は大学ホームページ、大学院要覧等において学内外に公表している。

以上のとおり、大学・大学院の目的及び各学部・学科・研究科において、適切に人材養成の目的を明示し、社会に公表しているといえる。なお、2025年度には、理念の再度の確認と近隣の他の女子大学の動向を踏まえ、今後とも女子大学であり続けることをその背景を含めて述べた「女子大学宣言」を発表している。

- 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。

「第1次グランドビジョン」（2010-2019）に引き続き、現在は前回の大学評価結果を踏まえた「第2次グランドビジョン」とそれに基づく「第2次長期目標」（2020-2029）

（以下「第2次長期目標」という。）を実施中である。そして「第2次長期目標」のロードマップである「第1期中期計画」（2020-2024）（以下「第1期中期計画」という。）を経て、現在は「第2期中期計画」（2025-2029）（以下「第2期中期計画」という。）の実施期間に入っている。また、毎年度の事業計画も中期計画に基づいて策定している。

長期目標及び中期計画は、項目とその内容を各数行で説明したものとなっており、簡潔でわかりやすく、学部・学科改組等の内容も含んでいる。長期目標及び中期計画の財政的裏付けとして、理事会において学校法人全体の経営に視点を置いた中期経営計画を策定しており、現在は2023年に策定した「第2期中期経営計画」が進行中である。同

計画では進学人口や高等教育政策等の外部環境、志願者数やキャンパス整備計画等の学内状況をもとに、財政シミュレーションとKPIを踏まえた計画を示している。なお、現在は「第2次グランドビジョン」のもと、「第2次長期目標」後半5年間の具体的なロードマップである「第2期中期計画」が進行中であるが、同計画の策定にあたり、「第1期中期計画」の達成状況については達成度合いを定量的に評価することが難しい内容であったことから、2024年度までの取り組み状況を過年度の点検・評価や事業計画の結果等から集約して学長のもとで確認し、「第2期中期計画」の策定にあたっての検討資料のひとつとした。また、「第2次グランドビジョン」としてジェンダー、ダイバーシティ、SDGs等について目標を掲げている。ジェンダーについては、近年の社会的な議論を踏まえ、学内で議論していくことの必要性を認識している。SDGsについては、現在のところゴール5（ジェンダー平等）とゴール7（エネルギー）に重点を置いているが、今後のカリキュラム改革でSDGsについての科目開講を予定しており、取り組みの拡充が期待できる。

なお、「第2期中期計画」のなかで「社会・受験生のニーズに対応した学部・研究科改組」を検討していることに基づき、今後新たな学部及び研究科の新設を予定している。

2 内部質保証

【評定：B】（当該大学の理念・目的に照らした達成状況）

- ①内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

内部質保証のための全学的な方針である「大学の内部質保証に関する方針」を定め、これに基づき「内部質保証推進会議」を推進主体としている。同会議は、学長、事務局長、各副学長、各学部長・研究科長等が構成員となり、各部局の点検・評価結果に対して全学的観点から点検・評価している。このほか、改善原案の作成を担う同会議の「大学評価部会」が「内部質保証推進会議」と連携しながら全学を中心をなし、内部質保証に取り組んでいる（基本情報一覧（第2章）参照）。

この体制のもと、主に点検・評価とそれに基づく改善・向上策の立案を行っており、改善・向上策の実施はもとより、教育の企画・立案段階から各学部・研究科が適切に取り組んでいけるよう、「内部質保証推進会議」のもとにある「大学改革推進室」は、授業アンケート、卒業時アンケート、「ALCS学修行動比較調査」等の結果や、就職状況といった学生関連データ、科目ごとの成績分布等の各種IRデータを「内部質保証推進会議」に対して提供している。この体制となった2022年度以降、学習成果の可視化の取り組みと関連しながら、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）及びカリキュラムツリーの見直しを進め、改定し

た両方針は2025年度入学生から適用し、学習成果の達成につながる教育を実現しようとしている。なお、前回の大学評価において改善を提言された事項については、「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推進している。

以上のとおり、内部質保証のための方針を適切に設定し、教育の充実と学習成果の向上を図るために内部質保証システムを整備している。ただし、評価項目③で述べるように、その機能については必ずしも十分とはいえない点もある。

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。

学校教育法施行規則に規定される事項、教職課程に関する点検・評価結果、その他諸情報については、大学ホームページに公表している。また、学生の学習実態、学習上の成果に関する情報をデータブック形式で公表している。教職課程に関する点検・評価結果については、全国私立大学教職課程協議会へ提出した教職課程自己点検・評価報告書、同協議会から受領した完了証、学習上の成果である教員免許取得・就職状況等を大学ホームページにて公表している。

以上のとおり、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といえる。

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。

内部質保証システムの適切性の点検・評価として、「内部質保証推進会議」において毎年度の点検・評価の一環で機能性の検証を行っている。例えば、2024年度の点検・評価において、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が課題として明らかとなったため、それぞれの役割や現状を整理したうえで、学科運営の実質化・効率化を目指し、運営責任者たる学科長の任期延長を検討する等の改善に取り組んでいる。また、副学長（大学運営担当）が主宰する「学部長・学科長連絡調整会議」を設置し、情報共有体制の強化を図ることで、決定事項の各学科への共有にバラつきが生じていた課題等を改善した。

一方で、「6 教員・教員組織」で述べるように、学内の点検体制に起因する問題が教員人事について発生している。このような事態が未然に防げるよう、今後とも内部質保証システムの適切性、毎年度の点検・評価のあり方を検証して改善につなげることが望まれる。

3 教育研究組織

【評定：A】（当該大学の理念・目的に照らした達成状況）

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。

学部には7学部 10 学科を、大学院には修士課程・博士前期課程の5研究科 12 専攻科、博士後期課程の4研究科6専攻科を設置している（基本情報一覧（第1章）参照）。このうち、学部については、2023年度には、データサイエンス学部を、また、2024年度には、発達教育学部を改組し心理共生学部を新設している。発達教育学部の改組は、同学部の教育学科（教育学専攻、音楽教育学専攻、養護・福祉教育学専攻）、心理学科及び児童学科について、細分化した教育課程・教員組織の統合による総合力強化のために、教育学科（教育学専攻、音楽教育学専攻）及び児童学科を専攻区分のない1学科に統合するものである。そして、心理共生学部の新設は、対人支援分野として関連の高い心理学科と教育学科養護・福祉教育学専攻を統合・可視化することを通じて心理と福祉分野の人材養成から一層の貢献を考えたものである。心理共生学部の新設は、社会情勢を踏まえ、新しい分野における女子教育を積極的に実践していく姿勢がうかがえる点において、先進的かつ意義深いものといえる。

また、学内共同教育支援センターとして9つのセンターを、附置研究所として6つの研究所を設置している。このうち「データサイエンス研究所」は、データサイエンス学部の新設に先立ち2022年度に設置したものであり、また、「ジェンダー教育研究所」も「第2次グランドビジョン」の実質化を目指して同年に設置したものである。なお、「ジェンダー教育研究所」には、設立趣旨に賛同した学生有志が参加する「学生リーダー」制度があり、他の女子大学と連携した「女子大交流サミット」や企業と連携したプログラム等の活動を行っている。「学生リーダー」制度の活動は、学生が積極的に多様な取り組みを行っている点において高く評価できる（長所1参照）。このほか、「ジェンダー教育研究所」は、副専攻としての「ジェンダー教育」の運営にも携わっており、ジェンダー研究・教育の要となる組織といえる。

以上のとおり、学部・学科、研究科・専攻、附置研究所及びセンターの組織は、建学の精神、学則及び大学院学則に定めた大学の目的を達成するものといえる。

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。

学部・研究科・附置機関に関わる事項の適切性の点検・評価は、毎年度、「内部質保証推進会議」で実施している。附置研究所については、2024年度より、統一フォーマットを用いて事業計画、事業報告及び年度末の活動報告書（年報）を発行することを通じて点検・評価を実施している。教職課程の運営組織についても、毎年度、点検・評価を行っている。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るため、学長直轄会議の「将来構想会議」において将来的な組織のあり方等を検討し、教育研究組織の設置・廃止・改組、附属機関の設置等を行っている。点検・評価の

結果に基づく改善・向上の具体例としては、データサイエンス学部及び心理共生学部の設置、「高等教育開発センター」「ジェンダー教育研究所」及び「情報基盤センター」の開設や、2023年度の学長方針を踏まえ、「情報基盤機構」の「学術研究機構」からの分離設立によって学術情報の基盤を改善したことがあげられる。

以上のとおり、教育研究組織の適切性を組織的に点検・評価し、改善・向上につなげるべく適切に取り組んでいる。

4 教育・学習

【評定：B】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

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。

学士課程では、2023年度より学位授与方針の見直しを進め、2025年度から適用している。同方針では、①知識・理解、②汎用性スキル、③思考力・判断力、④対話・協働性及び⑤主体性の5項目の習得すべき能力を明示しており、それぞれのもとに複数の小項目を設けている。併せて、教育課程の編成・実施方針として、学位授与方針を受けた科目群の設置並びにその教育内容及び教育方法を定めている。

大学院では、学位授与方針として、①知識・理解、②技能・表現、③態度・志向性及び④統合的能力の4つの習得すべき能力を明示している。教育課程の編成・実施方針としては、教育内容及び教育方法のほか、学習成果の評価に関する内容を定めている。

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。

学士課程では、教育課程の編成・実施方針に基づき、「建学科目群」「共通科目群」及び「専門科目群」の3区分で構成している。また、「共通科目群」の中に、全学の学部学生を対象とした副専攻として「仏教」「女性地域リーダー育成」「ジェンダー教育」及び「グローバル英語」の各プログラムを設置している。なお、「ジェンダー教育」と「グローバル英語」は2025年度から開設し、前者はグランドビジョンに、後者は「京都女子大学国際化方針」(以下「国際化方針」という。)に基づいて新設したものであり、大学の理念・目的との関係は明確である。副専攻については、プログラムごとに動画を作成して学部学生に対して情報提供を行いつつ推奨している。副専攻と専門科目の両立については、個別の指導とともに、オンデマンド授業の活用を通じて学生に無理がないように配慮している。

「共通科目群」と「専門科目群」はナンバリングとカリキュラムツリーの作成を通じて、1年次生から4年次生までの計画的履修にもつなげている。各学科のカリキュラムツリーにおいては、それぞれの学位授与方針に基づいて身につけるべき項目を明示している。1学科制である現代社会学部においては、コース制を採用することで学生の重

点的な履修を促している。また、教育課程の枠組み変更へ向けて、学生の授業外の学習時間等の調査結果を踏まえつつ、授業時間や授業期間の見直し及びそれに合わせたカリキュラムの改定準備を進めており、2027年度より実施する予定である。

大学院については、各専攻ともに大学院学生の科目選択の柔軟性を確保するため、講義を中心としたコースワークと、演習や実験、研究指導、修士論文・博士論文の指導を通じたリサーチワークを組み合わせ、高度な知識と研究手法を体得する教育課程を体系的に編成している。

- 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。

学士課程の各科目群は、「講義」「演習」又は「実験・実習」のいずれかを、科目の特徴に合わせて採用している。また、学位授与方針に定めた学習成果のため、全学的に少人数の演習を実施し、卒業論文又は卒業研究を必修としている。こうした授業形態・授業方法に対し、2024年度の授業アンケートでは、前期・後期ともに大多数が授業の形態・方法を妥当とする結果になっている。授業内外での学生の主体的な学習を促すため、シラバスには授業時間外の学習の内容や時間を明記するほか、2024年度から卒業年次生、2025年度からは全学生が Learning Management System (LMS) に自身の学習目標を立て、振り返りができるようにしている。また、1年間に履修登録できる単位数に上限を設けているが、2026年度の2年次生から成績優秀者にはその上限を緩和する予定である。こうした措置の結果として、2024年度は大多数の学生がシラバスに明記している学習目標に到達したと回答している。

I C T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定着を図っており、2024年度にはI C Tを活用した授業についての基本方針も策定している。それを科目群ごとのI C Tを活用した科目の割合にも反映し、特に「共通科目群」のうち教養科目における多くの科目をオンデマンドを利用しながら開講している。このほか、英語教育におけるクラス分けテストの実施や、データサイエンス学部の「DSカフェ」を通じた教員・上級生の授業外サポート等によって、学生の多様性にも配慮している。

大学院では、研究科ごとに高度の専門性を身につけるべく、講義、演習、実験・実習といった形態の授業を適切に組み合わせ、調査やレポート作成、プレゼンテーション、ディスカッション等を通じて、専攻分野に関する高度な専門的知識や専門応用能力、幅広い視野、それらを統合的に活用する能力等を修得させている。また、指導教員の示す指導計画に基づく指導を受けながら、高度な研究能力を修得することができる体制を整えている。

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。

成績評価及び単位認定の基準は、アセスメント・ポリシー、学則、履修要項、大学院要覧、シラバス等に明示している。2025年度より演習科目及び卒業論文・卒業研究においてルーブリック評価を導入して学生の成績を評価している。成績評価について疑義等がある場合に学生は、学期ごとに設定している成績問合せ期間に申し出て検証を求めることができる。その基準・手続は、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を通じて、学生に明示している。各科目・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付けを踏まえつつ平準化を図っている。

学部における既修得単位等の認定については、学則及び履修要項に基づいて60単位を上限として卒業に必要な単位に含めることができるものとし、その基準・手続については、合格者サイト・新入生ガイダンス資料・学内ポータル・各種履修ガイダンスで明示している。研究科における既修得単位等の認定については、大学院学則に基づき、15単位を上限として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し得るとしている。

学位授与について、学部については、学位授与方針、学則及び履修要項に基づき、卒業・修了要件を満たしているかを教授会で判定し、学長が決定している。大学院については、「大学学位規程」「大学院学位論文の取扱いに関する内規」及び「学位論文審査基準」を定め、手続に従って審査を行ったうえで、最終的に研究科教授会での審議を経て学長が決定している。

以上のとおり、単位認定の基準、成績に対する異議申立、他大学等で取得した単位等の認定及び学位授与については、それぞれの学部・研究科も含め適切に実施している。

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。

学士課程では、学習成果を把握・評価する指標として「学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」を定め、大学ホームページで公開している。学士課程におけるアセスメント・ポリシーは、機関・学位・科目レベルにおいて、それぞれ複数の評価指標を用いて学習成果を把握することを掲げており、これに基づいて学位授与方針に定めた学習成果を多角的に把握・評価している。具体的には、成績評価を通じて把握する成果のほか、卒業時アンケートといった学生自身の評価、就職率やジェネリックスキル測定テスト等による客観的評価によって、大学生生活全般を通じた学生の成長を測るよう工夫している。

大学院では、学位授与方針に示した学習成果の測定方法として、学位論文審査において測定を行っているが、専攻ごとに定める知識・理解等の資質と審査基準との関連性が不明確であるため、改善が求められる（改善課題1参照）。

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。

教育課程及びその内容、教育方法に関する点検・評価は、「内部質保証に関する方針」に従い、「内部質保証推進会議」のもと大学全体、学部、学科、研究科及び専攻が毎年度実施している。点検・評価にあたっては、アセスメント・ポリシーに基づいた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。また、データサイエンス学部では、教員と学生が協働で運営する「データサイエンス学部・研究所推進委員会」を設置し、学生の視点を採り入れることにより、教育の質の向上につなげている。このほか、学外からの視点として、「京女ラウンドテーブル」で地域の行政・産業界から意見を聴取し、これを点検・評価の一環に位置付けている。

点検・評価の結果を活用した教育課程の見直し及び教育方法の改善の事例として、例えば、法学部において、ジェンダー法学に関する理解促進のための学生アンケートの実施、「労働法」の開講方法の変更等があげられる。また、大学全体の教育課程の見直しを概ね4年に1回行うという方針に基づき、2024年度においては、2027年度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、授業時間を含む教育方法の見直し等を検討した。

以上のとおり、教育課程や、教育方法についての点検・評価を定期的に行い、カリキュラム改定等に結びつけているなど、改善・向上に向けて取り組んでいるといえる。

5 学生の受け入れ

【評定：B】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

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。

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）は、「京都女子大学人材養成・教育上の目的に関する規程」に各学部・研究科で定めており、大学ホームページ、入試ガイド及び学生募集要項において公表している。学科、専攻ごとに作成した同方針には、入学前の学習歴や求める学生像を具体的に示しており、入学者選抜は、それぞれの方針に整合する方法で内容を決定し、行っている。

入学者選抜は、「入学者選抜会議」において毎年度「入試大綱」の原案を作成し、学部教授会及び研究科教授会での審議を経て評議会で決定している。また、運営については、「入学者選抜会議」において試験制度ごとに監督要領及び実施要項を策定し、公平・公正に実施している。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ため、大学ホームページ及び学生募集要項にて申請の流れを周知している。

以上のとおり、入学者選抜については、学生の受け入れ方針に基づき、入学者選抜制度や運営体制を整備し、適切に公平・公正な入学者選抜を実施しているといえる。

- 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。

学部については、過去5年間の入学定員充足率の平均及び収容定員充足率のいずれについても適切である。一方で、研究科については、博士前期課程及び博士後期課程とも、収容定員充足率が低い研究科が複数みられる（改善課題2参照）。

こうした状況に対して、2024年度における入学者の定員充足のため、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、個別説明会の実施等の広報活動を強化した。その結果、一部の専攻において入学者の増加につながった。その後も個別説明会を引き続き実施し、大学院入試説明動画も大学ホームページにて公開している。また、新たな研究科の設置を検討するなど、大学院組織全体の見直しを進めている。さらに、定員未充足の状況を踏まえ、2025年度より、大学院進学に興味を持つ学部4年次生が大学院の授業を聴講できる「大学院先取履修制度」（単位認定なし）を運用している。引き続きこうした取り組みを行うことにより、定員管理の適正化につなげることが求められる。

- 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。

学生募集及び入学者選抜については、「入学者選抜会議」において志願状況及び実施状況を点検・評価し、その結果、見直しが必要と考えられる場合は、学長の指示のもと、「入試専門部会」「入学者選抜会議」及び各学科・専攻での検討を経て、評議会で決定する「入試大綱」の変更という形で改善を行っている。「入試専門部会」及び「入学者選抜会議」については、「入学者選抜会議」が議長である学長のもとで広報計画の決定、入学者選抜方法の検討・決定、入試実施に係る具体的対応（合否判定を含む）を行い、他方で、「入試専門部会」が、「入学者選抜会議」のもと、副学長及び選任された教職員の委員により、入試選抜方法の変更に関する原案の検討や広報計画の原案策定を行い「入学者選抜会議」に提案する役割を担うという役割分担のもとで運営している。実績としては、2025年度入学試験において、高等学校における新学習指導要領に対応するために一部教科の出題範囲を変更したこと、総合型入学試験の内容を探求型学習に適応するように変更したこと、公募型学校推薦選抜を改善したこと等がある。また、指定校推薦・総合型入試の入学者増加を踏まえ、入学前学習の充実、対面型イベントの実施等、学生受け入れ状況の変化に対応した取り組みにつなげている。また、学部独自の取り組みとして、データサイエンス学部においては、「データサイエンス研究所」と連携して「DSキャラバン隊」を組織し、オープンキャンパスでの体験イベント、学外の高等学校における模擬授業の補助を通じて学生と協働した啓発活動を行っている。同活動は、データサイエンスという女性の人材育成が求められる分野における入学試験の広報において効果的な取り組みである。このほか、「国際化方針」を踏まえ、外国人留

学生の志願者増に向け、出願時期の1月への変更、留学生向け進学ガイダンスへの参加を通じた取り組みも進めている。志願状況及び定員充足率等のデータは、点検・評価の指標として学科レベルの点検・評価に活用しており、その結果に基づき、「内部質保証推進会議」が志願者確保のための改善案について、各学科に助言や指導を行うとともに、必要に応じて次年度の学長方針・事業計画に組み込んでいる。また、志願者動向データや入学試験結果の学内における認識の共有及び入学試験変更内容の周知のため、毎年度「入試報告会」を実施している。

以上のとおり、学生の受け入れに関する状況について、定期的に点検・評価を行い、改善・向上に取り組んでいるといえる。

6 教員・教員組織

【評定：B】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

- 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つなげていること。

「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、求める教員像を明確にするとともに、この方針に基づいて教員組織を編制している。また、「京都女子大学教員資格審査基準」において教員の条件及び各職階の資格を定め、教員の責任を明確化している。各教員の担当する授業科目について、学部では、学科会議において科目適合性を確認のうえ、教授会において審議・決定している。また、研究科においては、教授会における資格審査の際に科目適合性についても審査するほか、担当科目が変わる際には原則として再審査を行うことで、各教員の担当科目を適切に管理している。担当授業コマ数についても、「授業担当責任時間にかかる学長原則(2023年改訂)」に基づいて教員の負担が分散するようにし、毎年度、「大学教員人事会議」において全専任教員の次年度担当コマ数を確認することで、適切性を担保している。一方で、2025年度は解消しているものの、2024年度において大学院設置基準上必要となる研究指導教員が文学研究科史学専攻(博士後期課程)で1名不足していた。このことは必要な教員数を把握しておらず、大学としての人事計画がなかったことに由来する。したがって、適切な学内体制を整備し、計画的な人事を行っていくよう改善が求められる(改善課題3参照)。

なお、2025年度から基幹教員制度に移行し、原則として全専任教員が基幹教員としていずれかの学部・学科の所属となるように変更した。2025年度時点では、クロスアポイントメント等により、他大学、企業等の人材を教員として任用する制度はない。基幹教員に関する情報は、大学ホームページに記載している。

2022年度には大学運営組織を大幅に改編し、学長方針に基づく大学運営事業を推進

するための5つの機構を置いている。これらの機構には各種専門部会を置き、教員と職員とが対等の立場で議論できる環境としている。

授業においては、ティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）に補助又は授業の一部を担当させる制度を設けている。なお、2025年度にその役割と責任を再定義し、「TA実施要領」を改正するとともに「学習支援専門部会」における改善提案を受けて業務を見直し、『TAハンドブック』を毎年度作成し、業務の範囲と責任を明確化したうえで、指導補助を行っている。

以上のとおり、「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」及び「京都女子大学教員資格審査基準」に基づき、教員組織を編制しているものの、必ずしも計画的な人事になっていないことから、改善が求められる。

②教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」を定めるとともに、2023年以降の新任採用人事については、「令和5（2023）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」を定めている。採用、昇任人事については、事前に教員採用枠申請の可否を「大学教員人事会議」において審議したうえで、「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」に基づき、各学部において募集及び審査をし、公正性に配慮している。審査にあたっては、「京都女子大学教員基準」に基づいて研究業績・履歴等を審査している。また、2023年度の新規教員から、定年退職となった教授が引き続き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」の枠を新たに設けている。学部に属さない教員の採用人事は、当該組織を管轄する副学長からの発議に基づき、「大学教員人事会議」で人事枠を確認したうえで、同会議内に審査委員会を設置して審査している。研究科の人事については、「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」に従って行っている。教員の性別や年齢構成、職位等については、著しい偏りが生じないように、若手講師の採用に配慮するなどしている。一方で、評価項目①に既述のとおり、計画的な人事といえない課題も残っている。

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。

ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）については、全学的観点からテーマを設定して実施する全学FDと各学科等の個別課題認識に基づく学科等FDの2つを実施している。全学FDは、学位授与方針に基づくカリキュラム設計、教育現場におけるAI活用、生成AIワークショップ等、時宜に応じたテーマで実施している。学科等FDでは、文学部国文学科においてルーブリック活用に関する研修を行い、研修の成果は、卒業論文のルーブリックのブラッシュアップにつながっている。また、2025年度より新たに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

に2024年に実施した成績評価に関するFDを、全学FDと学科等FDとを連携する形で実施した。教員の業績評価については、「京都女子大学教員業績評価に関する規則」を2022年度に改正し、「教育活動」「研究活動」「社会活動」及び「管理・運営活動」の4つの項目について自己評価をもとにする業績評価の仕組みを整備するとともに、業績を適正に評価し、改善活動を推進することにより、教育研究活動等の質の向上を図っている。

2023年度からは、教員の教育・研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化を図るため、学長裁量枠予算を設定して学内公募による助成制度を設けている。教員の教育・研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化を図るための具体例としては、「ジェンダー教育研究所」において、教学職参加提案型プロジェクトを公募し、採択した事業について教員に活動報告会での成果報告を求めているほか、学外聴講者を交えて年間に複数回のシンポジウムを開催するなどしている。「データサイエンス研究所」において、教員と学生が協働して「DSキャラバン隊」を結成して、高等学校等にデータサイエンス分野に関する啓発活動の実施等につながった例もある。

TAに対しては、教務課において、業務内容等についての研修を行い、教員に対しては、3月中旬にTA説明会を実施し、制度拡大についての周知を行っている。また、『TAハンドブック』の作成等による適切な授業運営も図っている。

以上のとおり、教育面における教員の資質や教員組織全体の改善・向上に向けた取り組みを行っており、また、教員業績評価制度により、教育研究活動等の向上を図っているといえる。

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。

教員組織に関わる状況に関しては、前年度の採用人事の結果を踏まえ、「大学教員人事会議」が、新規教員採用のための指針を決定している。具体的には、2023年度から、定年を迎えた教員の中から学科の推薦があった者を特任教授として迎え、専門教育にあたる教員数を確保する「特任教授制度」や、2026年度以降の新規採用人事から、女性研究者育成事業の一環として京都女子大学の卒業（修了）者を対象とした「スタートアップ助教」任用制度を創設するなどしている。このほか、学科レベルでは、毎年度の点検・評価の中で学科の将来計画と関連づけて現状の分析を行い、その結果を「内部質保証推進会議」に報告している。こうした取り組みがあるものの、評価項目①に既述したように、必ずしも計画的な人事となっていない点がある。

7 学生支援

【評定：A】（当該大学の理念・目的に照らした達成状況）

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。

「学生の支援に関する方針」に基づき設置した「教育・学生支援機構」を中心として、教務課、学生支援課及び進路・就職課に必要な人員を配置しており、同機構内に専門部会を設けるなど、教職協働の運営体制を構築している。

修学支援については、学科、学年ごとに配置したアドバイザー教員が各種相談に応じており、自己学習管理能力が十分に身につけていない学生に対して、入学後の課外学習支援（伴走支援）の全学的な導入を順次進めるなどしている。ICT環境に関わる支援については、専門の知識を有するアドバイザーを配置している。また、経済的支援については、「京都女子大学奨学金」「成績優秀賞奨学金」等の各種奨学金を整備している。

生活支援については、学生の孤立化を防ぐ取り組みとして、年間複数の学生生活支援行事を実施している。また、「障がい学生支援室」を設けて、障がいのある学生に対して、教職協働のもとで授業に関わる合理的配慮を施している。学生の人権保障については、学内にハラスメント相談窓口を設けており、大学ホームページを通じて、ガイドライン等の周知を図るなどしている。

進路支援については、「進路支援専門部会」のもと、「キャリア開発センター」と「進路・就職課」が双方の役割分担を踏まえ、キャリア開発と就職支援を適切に組み合わせ、学生を支援している。

課外活動に関する支援については、学長のリーダーシップのもと、学生が主体的に取り組む正課外活動の費用面の援助を目的とした「らしつよチャレンジ」制度を設けている。同制度は、全学的な学位授与方針における「主体性」「知識・理解」「対話・協働性」等の高次の学習成果を得る重要な取り組みとして推進され、正課を補完し、その教育効果を高めるPBL教育の機会として優れている。また、教職員の積極的な参画により企業や地域との連携につながっているほか、建学の精神を具現化する学生の主体的な活動であるとともに、正課・正課外を体系的に捉え、優れた学習成果の得られる取り組みとして高く評価できる（長所2参照）。

以上のとおり、「教育・学生支援機構」を発足し、学生支援における教職協働体制を適切に構築しており、教員によるアドバイザー制度等、学生に対する学習指導体制をきめ細かに整えているといえる。

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。

点検・評価活動を毎年度実施しており、評価の指標として退学・休学等の状況や各種アンケートの結果を指定し、「内部質保証推進会議」で検討している。改善の事例として、「学生相談・障がい学生支援センター」の開設や、「障がい学生支援室」の独立開設と専門コーディネーターの配置により、増加する支援対象学生に対する人員配置を整

えていることがあげられる。

8 教育研究等環境

【評定：A】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

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。

4つの観点(校地・校舎の整備、図書館・学術資料の整備、情報通信環境の整備及び教育・研究支援体制の整備)からなる「教育研究環境の整備に関する方針」を定め、大学ホームページに公表している。特に、「第2次長期目標」で掲げた施設の耐震化100%、学生主体の交流を促す施設整備及びキャンパスの情報化に重点的に取り組んでおり、実例として、「東山キャンパス整備計画」に基づき、直近の15年で耐震化100%を達成している。また、2024年度心理共生学部新設と発達教育学部改組にあたり、校舎の改築整備、太陽光発電設備の整備、蓄電池の設置等が進行中であり、環境に配慮したエコキャンパスという方針の実現を目指している。「第2次ICT環境整備計画」(2022-2026)を踏まえて情報通信環境の整備を進めており、その一環として、「情報基盤センター」と「情報基盤専門部会」が中心となってキャンパス内の無線LAN環境を順次拡充し、全学生(学部学生)と教員にノートパソコンを貸与して学内外で自由に学習活動が行えるようにしている。また、システムエンジニアやコンピュータアドバイザーを配置して、サポート体制も構築しており、卒業時アンケートからは情報設備への学生の高い満足度がうかがえる。

学生の情報倫理教育に関しては、「情報倫理ハンドブック」を全学生に配付して必修科目で講義や指導を行ったうえで理解度テストを実施し、全員が合格するまでサポートしている。教職員に対しては、スタッフ・ディベロップメント研修を通じて実施している。現在は全対象者の半数が受講済みとなっており、未受講者にはアカウント停止措置等を検討し、受講率の向上を図っている。

以上のとおり、教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習及び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といえる。

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。

「京都女子大学図書管理規程」に基づき、図書館職員と教員が連携して図書資料や学術情報資料の整備を計画的に進めており、学生の希望も積極的に採り入れているほか、国や自治体とも連携した目録情報サービスにも積極的に参加している。また、機関リポジトリ(「京女A I R」)により積極的に教育・研究成果を公開している。運営に関しては、専任職員の管理のもとで業務委託により行っており、運営スタッフは、全員が司書

資格を有している。

図書館システムは、2022年度に新システムに移行し、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するなど利便性が向上している。また、開架閲覧スペースを中心とする「知恵の蔵（静謐な空間）」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（対話の空間）」を整備し、学生の主体的な交流を促すよう工夫している。さらに、図書館の使い方や資料の探し方等の実習型ガイダンスを各講義・ゼミ・研究室単位で多層的に実施し、卒業時アンケートにおいて「図書館の施設・設備、使いやすさ」の満足度は高くなっている。

以上のとおり、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、それらを適切に機能させているといえる。

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。

「研究推進に関する方針」を定め、「多様な研究の尊重と研究活動の支援」「学術交流の強化」「地域社会への貢献、研究成果の発信」等の観点を大学ホームページに公表している。研究室と備品を整備しているほか、担当授業の上限を定めて研究時間の確保を図っている。また、学内研究助成の制度も整備し、申請時に3つの重点項目と関連付けられるような工夫もしている。一方、重点項目推進の研究拠点として「データサイエンス研究所」を設置し、複数の企業と連携協定締結をするなど成果をあげている。このほか、若手研究者育成のために「スタートアップ助教」の制度を創設し、若手女性研究者を支援している。

健全な研究活動のための措置としては、「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」を定め、大学ホームページに公表している。専任教員及び大学院学生はともに研究倫理に関するラーニング教材（eLCORE）の利用を、また、臨床研究倫理審査を必要とする人には当該のeラーニング教材（eAPRIN）の受講を必須としている。くわえて、年間に複数回の研究倫理啓発活動も実施している。

以上のとおり、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といえる。

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。

毎年度の点検・評価活動の中で現状を把握したうえで、学長が主宰する「内部質保証推進会議」から改善に向けた助言をしている。点検・評価の結果は、次年度の学長方針及び事業計画に反映し、必要な予算措置をして改善へとつなげている。改善例として、研究不正防止に関する活動に関して、点検・評価の結果、啓発活動の見直しを2024年度

の学長方針に示し、年間に複数回の研究費不正防止の啓発活動（ガイドラインの解説、実際に起こった研究不正の紹介、研究募集の案内）等の実施につながった。

以上のとおり、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といえる。

9 社会連携・社会貢献

【評定：S】（当該大学の理念・目的に照らした達成状況）

①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。

6項目の「地域連携ポリシー」及び8項目の「産学官連携ポリシー」からなる「京都女子大学地域・産学官連携・ポリシー」（以下「地域・産学官連携ポリシー」という。）を定め、大学ホームページで公開している。また、「京都女子大学地域連携研究センター」の成果報告書を毎年度発行し、社会連携・社会貢献の活動について広く公表している。

「地域・産学官連携ポリシー」のもと、事業の柱となるリカレント事業及び産学官連携事業に積極的に取り組んでおり、文部科学省による2023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）でトップクラスの採択となっている。

リカレント事業では、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）及び「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年度の文部科学省委託事業で開発したプログラムであり、マネジメント入門コースは2024年度においても、同事業として採択された。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も実施している。リカレント事業の諸コースの受講者には受講中又は受講後のキャリアチェンジにつながる事例も多いことがアンケート調査等によっても明らかになっている。受講者は、卒業生へのダイレクトメール及び連携企業への説明を通じて周知し、確保につながっている。このように、リカレント事業は大学の理念であるジェンダー平等社会の実現を実践に移してきたものとして高く評価できる（長所3参照）。

地域・産学連携事業では、自治体及び企業との連携協定締結が増えており、特にデータサイエンス学部開設以後は、その傾向が顕著である。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」を実施しており、特に、京都刑務所や京都市営地下鉄等との連携事業は、連携先の評価も高いため、継続して実施するものとなっている。また、教育課程において企業や行政による寄附講義の形で産学連携講座を運営し、2023年度には、複数の企業・機関から寄附講義の提供があった。

以上のとおり、大学で定めたポリシーのもと、リカレント事業及び産学官連携事業に積極的に取り組み、教育研究成果を社会に還元しているといえる。

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。

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、毎年度「京女ラウンドテーブル」を開催している。2023年度には一般市民を対象に産学連携・地域連携に関するアンケートを実施しているほか、産業界からの意見を学部教育における2025年度に開講する「ジェンダースタディプログラム副専攻」の運営に採り入れるなど、産業界のニーズを教育課程に反映しようとしている。また、リカレント事業については、受講者に対して終了時にアンケートや追跡調査を実施している。点検・評価の結果に基づき、2023年度よりリカレント教育課程の授業運営補助として、企業に勤務する優秀な人材をパートタイマーで副業として起用することとなり、その結果、低コストで円滑な授業運営が実現している。

以上のとおり、「京女ラウンドテーブル」や一般市民のアンケートを通じて学外からの意見をまとめて改善につなげようとしていることが認められる。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

【評定：A】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

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。

「管理運営に関する方針」を掲げ、大学運営、事務組織及び財政運営の3つの詳細な方針を定め、大学ホームページに公開している。また、「大学運営に関する事項」に示す次年度の重点課題については、学長方針において毎年度示し、教職員に直接説明する機会を設け共有を図っている。

「管理運営に関する方針」のもと、「学校法人京都女子学園寄附行為」、同施行規則、学則等に基づき、理事会をはじめとする法人組織、教授会等の教学組織を編制している。また、「京都女子大学組織運営規則」に基づき、学長直轄会議である「内部質保証推進会議」「大学教員人事会議」「将来構想会議」及び「入学者選抜会議」の設置を定めている。

「学校法人京都女子学園寄附行為施行規則」及び学則に基づき、学長の権限及び責任を定めるとともに、「学校法人京都女子学園寄附行為」、同施行規則及び「京都女子大学学長候補者選出規程」に、学長の選出に関わる手順等を定めている。副学長及び学部長

の権限については、「学園組織運営規程」に定めており、同規程に、副学長が所管する機構の指揮、管理に関する権限を定め、副学長が機構長としての役割を担うことを明示している。教授会の位置付けは、「京都女子大学組織運営規則」によって明確にしており、その役割は「京都女子大学教授会規程」に定めている。

法人の運営については、「学校法人京都女子学園寄附行為」に基づき、理事長のもとに学園長、さらに事務局長を置いている。学園長は同施行規則に基づいて、各校を統督する役割として機能しており、事務局長は、学園長の指揮監督のもとに、法人の事務組織及び所属職員を統理するとされ、規程等に基づき適切に運営している。法人における意思決定については、特に各事業に関わる業者選定について厳格な手続を講じており、金額の基準ごとの執行プロセスを設け、内部統制機能を果たすため適切に運営している。

以上のとおり、組織及び身分ごとの権限や役割等については明確であり、諸規程に基づき運営している。また法人の業務執行において、とりわけ業者選定や発注に関わる執行手続が厳格な仕組みになっている。なお、常勤監事の配置等、改正私立学校法に適切に対応し、そして内部統制の整備を進めている。

② 予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

予算編成については、「執行部会」及び「部局長会」において次年度学長方針を定め、「常務理事会」において当該方針を含む法人としての予算編成の方針を策定し、これに基づき、予算計画、予算申請書等の作成プロセスに入る仕組みとなっている。予算案については、事務局長及び関係事務部長等で編制される「法人執行部会」において、事業計画案と併せて策定している。予算案は、学園長に了承を得たうえで、各学校の所属長が構成員となる所属長会で審議し、常任理事会及び理事会を経て、評議員会の意見を聴取した後、最終的に理事会の審議を経て決定している。

前述のとおり、厳格な執行プロセスを設け、金額に応じた立案稟議を行っており、その執行管理については、「固定資産等調達に関する取扱い基準」に定めている。また、近年の予算編成上の課題として、「決算に向けて黒字化を目指す」ことを掲げ、人件費抑制の緩和以降の指針として、毎年出されている学長方針及び詳細事項に中期計画等を考慮した重要観点を構成員に周知しており、予算編成上、十分に考慮することが求められている。

以上のとおり、予算編成及び予算執行について、適切に執行管理しているといえる。

③ 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。

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制しており、事務組織の業務分掌も明確である。法人事務局のほか、大学のもとに5つの機構を設け、

機構ごとの必要な室・課を置いて、大学運営に関わる基盤的な業務を支援する部署、さらに教育研究の質的向上を図る部署、社会貢献、情報基盤を担う部署等を適切に配置している。各部・室・課には総合職、一般職、専門職及び有期契約職員を業務の性質等を考慮して配置している。しかし、長年にわたる人件費抑制施策の影響により、無期契約の専任職員の不足が生じており、事業継続等に支障をきたす懸念があるが、「第2期中期経営計画」に基づき、職員の増員を計画していることから、その実現が期待される。職員間の連携や教職協働の体制については、専門性の継続には人員の問題から課題が残っているものの、5つの機構に副学長と事務部長を置き、11の専門部会には、教職員がそれぞれ協働する仕組みを作っている。

2023年度に事務職員採用に関わる見直しを図り、採用したい人材の明確化、面接担当者の育成に取り組むほか、キャリア採用を採り入れ、業務経験の豊富な人材の獲得、特に企画・調整能力等を重視した選考を進めている。また、事務業務のDX、ICT活用に関わる人材を雇用するなど、大学運営の将来を担う人材や諸課題を解決する人材を適した部署に登用している。職員の業務評価や処遇改善については、給与規程に定めているものの、完全年齢給となっており、職員の業務量や専門的な業務等、業務目標の達成状況に応じた人事評価制度とその処遇反映には至っておらず、今後に向けた課題といえる。

職員の研修制度については、法人の中長期計画の一環として、体系的な人材育成制度の構築に取り組み、2023年度から2027年度までの5か年計画の研修制度を策定した。同研修制度に基づき、役職等の階級に応じた「SD研修会」を実施しており、着実に制度を運用している。また、教員も対象にした建学の精神の理解を目的とした研修会を実施し、法人職員の管理職との交流機会を設けるなど、教職協働の風土づくりに努めている。その他、ハラスメント研修、情報セキュリティ、入試動向説明会、DX、障がい学生支援など、多様な研修会を講じている。

以上のとおり、2023年度に行った5つの機構設置とともに、職員研修制度の構築、専任職員の増員計画、多様な資質をもった人材の採用計画の履行等に取り組んでいるといえる。また、教職協働体制を適切に組み入れ、学生の成長、教育研究活動の活性化に向けて努めているといえる。

④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。

大学運営の適切性については、各部署が作成した点検・評価シートをもとに、「内部質保証推進会議」において、全学的な観点から検証している。検証の時期を補正予算編成時期に合わせており、副学長が所管する各機構の学長方針に係る仮点検・評価を執行部会に報告し、点検・評価結果と併せて次年度の学長方針を策定している。また、中期計画の項目に合せて各機構・各部署の次年度事業計画案及び予算申請の後、大学及び学

園の事業計画及び予算案を策定するPDCAサイクルを回している。

監査については、「学校法人京都女子学園寄附行為」及び「学校法人京都女子学園監事監査規程」に基づき、各年度の監事監査計画書に従って年間に複数回実施している。監査内容は、業務監査、会計監査及び教学監査の範囲として、年度ごとのトピックや監事の要請を踏まえて設定している。また、研究費の監査については、財務課が実地調査に同行し、年度終了後の決算に関わる公認会計士からの報告を受けたうえで期末監査を実施している。期末監査の状況については、理事会及び評議員会に報告し、大学ホームページに公表している。理事会、評議員会には年間を通じて監事が出席しており、理事の業務執行状況を監査するとともに、求めに応じて意見を述べるなど、適切な大学運営となっている。

点検・評価活動を通じた具体的な改善の実績については、大学の情報システムのあり方について、学長方針及び点検・評価活動における中間評価において、「学術研究機構」の枠に収まらず、大学全体に関わるものとして位置付ける必要性を受け、2023年度に新たに「情報基盤機構」を設置して担当責任者を明確にするなど、大学運営体制の見直しを図っている。また、各学科の教員の役割分担等について、点検・評価活動を踏まえ、学科長の任期を改めるなど、学科運営の実質化、効率化に取り組んでいる。監事監査等の監査に基づく改善活動や大学運営に関わる組織の点検・評価の仕組みについては、例えば、図書館の資産管理に係る是正を行うなど、法人運営において重要な点を考慮するように取り組んでおり、適切である。

以上のとおり、大学運営の適切性を点検・評価するとともに、法令に基づく監査及び内部監査を実施し、大学運営の質向上につなげているといえる。なお、「内部質保証推進会議」から出された提言について、助言、支援、方針及び指示といった示し方がなされており、その受け取り方については、提言を受けた側の認識に委ねられている。今後改組等の大規模な改革を予定していることに鑑みれば、大学運営と内部質保証の推進において、予算や人事等のリソースの最適化は、極めて重要なポイントになることから、PDCAサイクルを適切に運営する観点より、提言する側及び提言を受ける側の意思疎通を丁寧に行い、中期計画等の進捗管理を行うことに期待したい。

(2) 財務

【評定：A】(当該大学の理念・目的に照らした達成状況)

- ①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。

京都女子学園では、設置する各校のグランドビジョン及び中期計画を実現し、財政基盤の維持・発展を目的に法人としての中期経営計画を策定し、法人経営にあたっている。現在は、「第1期中期経営計画」の検証と「財政シミュレーション」を実施し、2023年3月開催の理事会において「第2期中期経営計画」を策定するとともに、その中で経

営の方向性（8項目）とKPI（6項目）を設定している。KPIでは、法人全体の財務に関わる具体的な指標として、人件費比率等の3点を設定し、また、各校入学生確保に関する方針を示している。

以上のとおり、教育研究活動を安定して遂行するための中・長期の財政計画を適切に策定しているといえる。ただし、「第2期中期経営計画」の対象期間は2022年から2032年度と長期にわたるため、今後の状況を検証し、必要に応じて見直すことが望まれる。

②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。

財務関係比率については、「理工他複数学部を設置する私立大学」の平均と比べ、事業活動収支計算書関係比率では、法人全体及び大学部門ともに一部の年度を除いて、人件費比率が高く、教育研究経費比率は低い水準にある。ただし、前回の本協会の大学評価で指摘された教育研究経費比率は、改善傾向がみられる。事業活動収支差額比率は一部の年度を除いてプラスの状態を維持しているが、平均は下回っている。貸借対照表関係比率は、いずれも同平均と比べて良好な水準にあり、「要積立額に対する金融資産の充足率」も安定的に十分な水準を維持している。これらの状況から、教育研究活動を安定して遂行するために必要となる財政基盤を確立しているといえる。

外部資金の獲得については、科学研究費補助金申請にあたり2022年度に「学術研究支援部」を設置し、同部の研究支援デスクに委託業者派遣の専門人材を配置し、申請支援等の取り組みを行っている。その結果、2023年度は獲得金額が大学全体として増加しており、成果が現れている。大学の中期計画に沿って支援体制を強化していることから、引き続き取り組みを実施し、積極的な外部資金の受け入れにつなげることが期待される。

以上

京都女子大学提出資料一覧

点検・評価報告書
大学基礎データ
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	京都女子大学学則
	京都女子大学大学院学則
	京都女子大学人材養成・教育研究上の目的に関する規程
	京都女子大学大学院人材養成・教育研究上の目的に関する規程
	京都女子大学ウェブサイト（理念・目的の公表）
	第2次長期目標/第1期中期計画
	第2次グランドビジョン
	学長方針
	第2期中期経営計画
	第2期中期計画
2 内部質保証	大学の内部質保証に関する方針
	自己点検・評価実施要項
	自己点検・評価報告書
	令和6年度内部質保証推進会議からの提言
	学位授与の方針
	教育課程編成・実施の方針
	入学者受け入れの方針
	学修成果の可視化の取組
	ルーブリック作成ガイド
	令和9年度からの新たな教育課程の策定に向けた基本方針
	教職課程自己点検・評価報告書
	調査結果の学科共有資料
	学生意見交換議事録
	外部評価議事録
	改善報告書
	京都女子大学に対する改善報告書検討結果
	大学情報の公表一覧
	データブック
	教員の養成の状況
	R6自己点検評価報告書
教学マネジメント体制見直し	
教育研究上の目的・学位授与方針改訂版	
3 教育研究組織	データサイエンス学部 HP
	心理共生学部 HP
	ジェンダー教育研究所 HP
	附属研究所活動報告書
	京都女子大学情報基盤センターHP
4 教育・学習	アドミッションポリシー
	単位修得要領
	京都女子大学大学院教育課程編成・実施の方針
	京都女子大学大学院学位授与の方針
	京都女子大学国際化方針
	グローバル英語プログラム（副専攻）
	カリキュラムツリー（例：国文学科）
	シラバス

	<p>教職課程ハンドブック</p> <p>令和7年度以降の授業運営及び成績評価方法について</p> <p>授業アンケート（開講時期の適切性）</p> <p>学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）</p> <p>授業アンケート（授業の形態・方法の妥当性）</p> <p>令和7年度以降の授業形態について</p> <p>学習行動調査（オンライン授業の比率）</p> <p>学習行動調査（オンライン授業アンケート）</p> <p>全学FD交流会案内資料</p> <p>DSカフェ</p> <p>データブック</p> <p>シラバス作成要領</p> <p>京都女子大学履修要項</p> <p>京都女子大学大学院要覧</p> <p>京都女子大学学位規程</p> <p>京都女子大学大学院学位論文の取扱いに関する内規</p> <p>京女ラウンドテーブル議事録</p> <p>京都女子大学学則</p> <p>京都女子大学大学院学則</p>
5 学生の受け入れ	<p>京都女子大学入学者選抜 受験上の配慮について</p> <p>入試情報</p> <p>入試報告会資料</p> <p>志願者状況</p> <p>令和7年度大学院科目「先取り履修」制度 募集要項</p> <p>京都女子大学入学者選抜規程</p> <p>入学者選抜会議規程</p>
6 教員・教員組織	<p>大学の求める教員像および教員組織の編成方針</p> <p>授業担当責任時間にかかる学長原則</p> <p>令和7年度以降の「基幹教員」運用について</p> <p>TA実施要項</p> <p>TAハンドブック</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>京都女子大学特任教授の採用枠及び採用手続きに関する内規</p> <p>京都女子大学教員資格審査基準</p> <p>京都女子大学大学教員人事会議規定</p> <p>京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規</p> <p>京都女子大学教員業績評価に関する規則</p> <p>令和7年度以降の教員業績評価の変更について</p> <p>スタートアップ助教任用制度の創設について</p> <p>京都女子大学組織運営規則</p> <p>個別教員に関する情報（専任教員）</p>
7 学生支援	<p>学生の支援に関する方針</p> <p>学生相談室 HP</p> <p>障がい学生支援室 HP</p> <p>学生サポート HP</p> <p>「ふじのはな奨学金」創設</p> <p>奨学金制度 HP</p> <p>卒業時アンケート（進路決定）</p> <p>新学生寮 HP</p> <p>学生支援行事 HP</p> <p>留学生サポーターKWISS</p> <p>キャリア開発センターHP</p> <p>資格サポートコーナーHP</p> <p>京都女子学園のハラスメント防止への取り組み HP</p>

	ハラスメント防止研修会資料 就職実績
8 教育研究等環境	教育研究環境の整備に関する方針 R06 工事計画表 研究活動の不正行為の防止に関する規程 卒業時アンケート（満足度） 図書館 HP 京都女子大学図書管理規程 京都女子大学学術情報リポジトリ HP 学修行動比較調査（学習場所） 研究推進に関する方針 データサイエンス研究所 HP 初心者向け科研費勉強会 科研費応募説明会 京都女子大学研究倫理基準
9 社会連携・社会貢献	京都女子大学地域・産学官連携・ポリシー 地域連携研究センター『Annual Report』 地域連携センターHP 京都女子大学リカレント教育課程
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	管理運営に関する方針 学長方針説明会 学校法人京都女子学園寄附行為施行規則 学校法人京都女子学園寄附行為 京都女子大学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 京都女子大学事案決定内規 京都女子大学教授会規程 固定資産等調達に関する取扱い基準 学校法人京都女子学園経理規程 学校法人京都女子学園経理規程施行細則 京都女子大学研修計画 学校法人京都女子学園監事監査規程 監査報告書 学校法人京都女子学園就業規則
10 大学運営・財務 (2) 財務	財務計算書類『Ⅲ財務の概要-令和5年度の決算-』 監事監査報告書
その他	財政シュミレーション学園全体 財政シュミレーション大学部門 財政シュミレーション大学事業活動収支 財政シュミレーション大学専任教員人件費 財政シュミレーション大学損益分岐点 第二期中期経営計画（教職員向け説明会資料）（京都女子大学）

京都女子大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
1 理念・目的	第1期大学中期計画進捗評価
2 内部質保証	令和5年度内部質保証推進会議議事録
	令和6年度内部質保証推進会議議事録
	内部質保証体制図
	教職課程自己点検・評価完了証
	教職課程自己点検・評価報告書 HP
	学部長・学科長連絡調整会議議事録
3 教育研究組織	学生リーダー活動報告
	令和6年度教職課程自己点検・評価の実施方針
4 教育・学習	地域連携研究センター『Annual Report』
	女性地域リーダー養成プログラム科目表
	ジェンダー・スタディーズ・プログラム科目表
	学年別取得単位数
	令和7年度学修行動調査
	令和7年度開講科目オンデマンド開講率
	現代社会研究科 HP
	法学研究科 HP
	単位修得要領
	カリキュラムツリー（例：国文学科）
5 学生の受け入れ	大学院入試 HP
	大学院説明 HP
	専攻別入学者数
6 教員・教員組織	教育学科 FD 取組計画と振り返りシート
	令和7年度教育学科自己点検評価シート
	現代社会学科授業アンケート結果
	現代社会学科ミニテスト等平均点
	データサイエンス学部 Instagram
	令和7年度基幹教員数 HP
7 学生支援	らしつよチャレンジ HP
	令和4年度らしつよチャレンジ事業報告書
9 社会連携・社会貢献	リカレント事業について（概要と現状）
	厚労省・文科省補正予算まとめ
	令和5年度私立大学等改革総合支援事業に係る調査回答
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	教員自己評価報告書（評価項目）
	倫理憲章
	令和6年度執行部会資料（令和6年度事業確認・令和7年度学長方針策定）
その他	学長プレゼン資料
	2024-01 部局長会議事録
	2024-02 部局長会議事録
	2024-03 部局長会議事録
	2024-04 部局長会議事録
	2024-05 部局長会議事録
	2024-06 部局長会議事録
	2024-07 部局長会議事録
	2024-08 部局長会議事録

2024-09 部局長会議事録
2024-10 部局長会議事録
2024-11 部局長会議事録
2024-12 部局長会議事録
2024-13 部局長会議事録
2024-14 部局長会議事録
2024-15 部局長会議事録
2024-16 部局長会議事録
2024-17 部局長会議事録
2024-18 部局長会議事録
2024-19 部局長会議事録
2024-20 部局長会議事録
2024-21 部局長会議事録
2024-22 部局長会議事録
2024-23 部局長会議事録
2024-24 部局長会議事録
論点整理・レジュメ ver.3
20210414 発達改組提案イメージ
ご参考：他大学との比較（近隣大学 教育系学部 比較）
椋山女学園大学教育学部 4年間の学びのモデル
報告書かがみ
プログラム概念図（案）
履修プログラム表
科目一覧表、免許表
新学部構成 Ver.3.5（部局長会用にスライド位置変更）
人間科学部（仮称）開設科目一覧
20210708 第12回 部局長会議事録
20220630 発達教育学部改組計画の推進について
心理福祉系新学部設置委員会規程（制定案）
将来構想会議 第2回議事録（20220630）
発達教育学部改組計画の推進について（修正案）
心理福祉系新学部設置委員会規程（案）
R06 大学院教員組織（史学専攻）
R07 大学院教員組織（史学専攻）
R6 第9回文学研究科教授会 議事録 1211
大学院研究科担当教員選考内規
20241011_自分らしいキャリア開発ワークショップ
20241118_女性の健康とキャリアについて話そう
20241223_女子大交流サミット
20250212_リーダー交流会
20250221_京女から始めるジェンダー再考
lets dance with challenge
私たち京女生で Let's SDGs
全ての人の人権が守られる社会へ
健康教育
京都女子大学卒業生のキャリア
SORA ライブラリー
Ajiwau Kyoto
【らしつよ NO.1】 Let's dance with a smile!
【らしつよ NO.2】 私たち京女生で LetsSDGs
【らしつよ No.3】 すべての人の人権が守られる社会へ
【らしつよ NO.4】 健康教育
【らしつよ NO.5】 卒業生のキャリア
【らしつよ NO.6】 SORA ライブラリー
【らしつよ NO.7】 Ajiwau Kyoto
HPにおける公表_らしつよチャレンジ
リカレント教育受講生実績_追跡調査_シンポジウムについて
【資料1】事業計画書_女性の多様なチャレンジ

	2024 年度学生アンケート一覧まとめ
	2024 年度新入生アンケート項目
	2024 年度学修行動調査項目
	2024 年度 ALCS 学修行動比較調査項目
	2024 年度卒業時アンケート項目
	ジェンダー教育研究所_年次報告書表紙
	ジェンダー教育研究所_年次報告書目次

※本評価結果における評定について

- ・ 10 基準ごと（基準 10 については、（1）大学運営と（2）財務のそれぞれ）に付いた評定は、当該大学の理念・目的の実現に向けた取り組みが着実にできているか否かを目安に、当該基準の状況を簡潔に表したものである。
- ・ 各評定の定義は下記のとおりである。なお、当該大学の理念・目的を基礎に取り組み状況を表したものであるため、同じ評定であっても大学によって内容は異なる。あくまで各大学それぞれの評価結果を理解する補助として参照することが求められる。

S	大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある。
A	大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である。
B	大学基準に照らして一定の問題が認められ、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる。
C	大学基準に照らして重度の問題があり、理念・目的の実現に向けて抜本的な改善への取り組みが求められる。