

2024 年度

点検・評価報告書

(2025 年度大学評価受審)

京都女子大学

目次

序章.....	3
第 1 章 理念・目的.....	5
第 2 章 内部質保証.....	10
第 3 章 教育研究組織.....	20
第 4 章 教育・学習.....	23
第 5 章 学生の受け入れ.....	42
第 6 章 教員・教員組織.....	48
第 7 章 学生支援.....	61
第 8 章 教育研究等環境.....	70
第 9 章 社会連携・社会貢献.....	80
第 10 章 大学運営・財務(1)大学運営.....	86
第 10 章 大学運営・財務(2)財務.....	98
終章.....	102

序章

■ 大学の概要

京都女子大学の淵源は、明治 32（1899）年に仏教徒であり教育者であった甲斐和理子が仏教精神に基づく女子教育を目指して私塾「顕道女学院」を創設したことに遡る。明治 43（1910）年には、浄土真宗本願寺派（西本願寺）の仏教婦人会連合本部の援助により本学の設立母体が組織されたことから、この年を創立年とし、爾来、115 年の歴史を重ねている。大学としては大正 9（1920）年に創設された京都女子高等専門学校を母体とし、昭和 24（1949）年の学制改革により、文学部と家政学部から成る新制の女子大学として発足した。親鸞聖人の顕かにされた仏教精神を基調とした人間教育という建学の精神を基盤としながら、激しく変化する社会の要請に的確に応えることに努め、平成 12（2000）年に現代社会学部、平成 16（2004）年に発達教育学部および家政学部生活福祉学科、平成 23（2011）年に女子大学初の法学部、平成 31（2019）年に発達教育学部心理学科、令和 5（2023）年に女子大学初のデータサイエンス学部、令和 6（2024）年に発達教育学部の改組及び心理共生学部を設置する等、社会に有為な人材を輩出すべく教育・研究組織の充実を図ってきた。

■ 前回の評価を受けて以降の改善・向上に向けた取組の概要

本学は前回、平成 30（2018）年度の大学評価（認証評価）において適合認定を受けた際、長所として「大学の使命の言語化・浸透活動」と「専門部署を設置した社会連携への積極的な取組み」が評価された一方で、是正勧告 2 件（内部質保証体制、大学院研究指導計画）、改善課題 3 件（大学院学位ごとの学位授与の方針の設定、学修成果の可視化・活用、大学院定員の未充足）が提言として付された。これに対する大学全体の取り組みとして、学長の諮問機関で学長、事務局長、副学長、学部長を含む部長職により構成される部局長会において、評価結果で示された課題を確認・整理し、改善報告書の提出に向け、指摘事項に対する改善方策の基本方針を検討した。個々の課題については、各学部・研究科、事務局に改善に向けた方針を提示し、関係部局にて課題の再検証、改善方策の策定、対応する規則の制定等を行った。また、令和 4（2022）年度には、大学運営体制の抜本的な変更にあわせて内部質保証体制を見直し、内部質保証の推進組織として新たに内部質保証推進会議を設置した。

これらの改善状況については、令和 4（2022）年度に改善報告書として大学基準協会に提出し、改善報告書に対する検討結果として「提言の改善状況から、改善の成果が概ね表れているといえる。」との評価を受けた。他方、引き続き改善が必要とされた事項については、毎年度の自己点検・評価活動において進捗を確認しつつ、その中で、全学的な課題として重点的に取り組むべきものについては、内部質保証推進会議から提言を行う等、大学評価結果や自己点検・評価結果を全学的な改善に活用し、内部質保証の確立に向けて取り組んでいる。今後、令和 7（2025）年からの新たな中期計画に基づく各種事業の推進と、その着実な実現に向けて、これまで取り組んできた自己点検・評価と此度の大学評価をキーとして、本学の内部質保証をより一層推進していく所存である。

点検・評価報告書 様式

大学概況

- (1)大学設置年 昭和 24 (1949)年
- (2)所在地 京都府京都市東山区今熊野北日吉町 35
- (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、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、法学研究科
- (5)収容定員 5,760 人(学士課程)
146 人(修士課程、博士前期課程)
51 人(博士課程、博士後期課程)

点検・評価報告書 様式

第1章 理念・目的(基本情報一覧)

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_menu.html
寄附行為又は定款	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000001.html
学則、大学院学則	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
履修要項・シラバス	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/rhnb30000000507g-att/rhnb30000000ac5f.pdf https://syllabus.kyoto-wu.ac.jp/syllabus/campusquare.do?flowExecutionKey=c6B4A158D-8FCB-4F18-9E78-A84999C0BD8F_kC86D0C82-5A60-1CBB-5680-BC00FEDC495F
備考:	

大学の理念・目的[*]

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

※関係法令:学校教育法施行規則第172条の2第1項

学部・研究科等における教育研究上の目的[*]

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称(条項)	URL・印刷物の名称
<ul style="list-style-type: none"> 文学部 国文学科 文学部 英語文化コミュニケーション学科 文学部 史学科 発達教育学部 教育学科 心理共生学部 心理共生学科 家政学部 食物栄養学科 家政学部 生活造形学科 現代社会学部 現代社会学科 法学部 法学科 データサイエンス学部 データサイエンス学科 	京都女子大学人材養成・教育研究上の目的に関する規程 別表1	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG000000285.html
<ul style="list-style-type: none"> 文学研究科 国文学専攻(博士前期・後期) 文学研究科 英文学専攻(博士前期・後期) 文学研究科 史学専攻(博士前期・後期) 発達教育学研究科 教育学専攻(博士前期・後期) 発達教育学研究科 心理学専攻(博士前期) 発達教育学研究科 表現文化専攻(修士) 発達教育学研究科 児童学専攻(修士) 家政学研究科 食物栄養学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活造形学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活福祉学専攻(博士前期) 家政学研究科 生活環境学専攻(博士後期) 現代社会研究科 公共圏創成専攻(博士前期・後期) 法学研究科 法学専攻(修士) 	京都女子大学大学院人材養成・教育研究上の目的に関する規程 別表1	https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG000000286.html
備考:		

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

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
長期目標・中期計画	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/medium_term_plan.html
備考:	

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

第1章 理念・目的(本文)

[評定:◎・A・B・C]

1. 現状分析

評価項目①

大学の理念・目的を適切に設定すること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。

<評価の視点>

- ・大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
- ・理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

・大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。

本学の建学の精神は「親鸞聖人の蹟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、京都女子大学学則第1条「本学は仏教精神を基調として徳操を養い、教育基本法の精神に基づき、学校教育法第83条の趣旨による大学教育を施し、温雅高潔な女子を育成することを目的とする。」及び京都女子大学大学院学則第1条「本大学院は、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授研究し、専門分野における理論と応用の研究能力を養うとともに、仏教精神に基づく女子の特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与することを目的とする。」を定めている（根拠資料1-1【ウェブ】、根拠資料1-2【ウェブ】）。また大学、学部、研究科それぞれの目的を「京都女子大学人材養成・教育研究上の目的に関する規程」及び「京都女子大学大学院人材養成・教育研究上の目的に関する規程」において以下のとおり明示している（根拠資料1-3【ウェブ】、根拠資料1-4【ウェブ】）。

京都女子大学 人材養成・教育研究上の目的

本学は、建学の精神に基づく教育研究を通して、すべてのいのちあるものを敬い、多様性を尊重し、自己と社会を省みつつ主体的に生きる女性を育成することを目的としています。教育においては、幅広い教養及び汎用的スキルを基礎とし、専門知識を活かして、批判的・論理的な思考力、合理的な判断力を養い、時代の変化に応じて自ら学び続ける力を育てます。そして、自らをケアしながら、柔軟なリーダーシップを発揮し、ジェンダー平等の実現に貢献できる女性を養成します。研究においては、個々の研究の多様性を尊重し、個性豊かな研究を展開するとともに、その成果を通して人類の課題解決及び幸福増進に貢献します。

京都女子大学大学院 人材養成・教育研究上の目的

京都女子大学大学院は、学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を身につけつつ、専門分野における理論と応用の研究能力を修得し、学位取得後には、高度な専門的職業人や研究者として活躍できる人材を養成することを目的としています。

・修士課程及び博士前期課程においては、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養います。

・博士後期課程においては、専攻分野について自立して研究活動を行い、研究者として、またはその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な、高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養います。

その他、学科、研究科専攻ごとの人材養成・教育研究上の目的については上記規程に記載。

・理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

当該内容は、大学ホームページ、学生向けガイダンス、各学科の履修の手引き、大学院要覧等において学内外に公表している（根拠資料 1-5【ウェブ】）。また、特に建学の精神については、全学生に「仏教学」4科目8単位を必修とし、理解を涵養している。

評価項目②

大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

<評価の視点>

- ・中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
- ・中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

・中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。

現在進行中の第2次長期目標・第2期中期計画は、平成21（2009）年に策定した第1次グランドビジョン（2010-2019）の期間満了に際して、当該グランドビジョンの進捗を踏まえて、次の10年間を期間とする第2次長期目標（2020-2029）及び具体的なロードマップである前半5年間の第1期中期計画（2020-2024）として令和2年（2020）3月に策定し、法人および各校の中長期の取り組み方針を示したものである（根拠資料 1-6【ウェブ】）。併せて単年度ごとの実施計画として、当該中期計画の項目に即して次年度事業計画を策定した。

なお、学生・教職員に対してより分かりやすい言葉で大学としての長期目標を共有することを企図して、以下の5項目から成る大学部門の第2次グランドビジョンを策定し、大学創基100周年の記念式典において、学長より学内外に発表した（根拠資料 1-7【ウェブ】）。

1. ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の養成
2. 教育、研究の両面において、SDGsの達成に貢献
3. 多様な学生が集まり、多様な価値観の中で生涯学び続けることのできる大学
4. 世界の大学と連携して、人類に資する研究を推進
5. 時代の変化に合わせて新たな価値を創造

これに連なる具体的なトピックとして「データサイエンス系新学部の設置」「既設学部の改革」「ジェンダー研究と教育の拠点の設置」「女性の活躍を支えるリカレント教育の充実」「東山キャンパス整備計画の推進」を提示し、以降、関連する諸事業を推進してきた。

また、令和4（2022）年度以降は、中期計画や自己点検・評価結果等を踏まえ、当該年度に学長が特に重視する事項を「学長方針」として、予め構成員に共有した上で各部署からの予算及び事業計画の申請を受け付け、それらを基に当該年度の事業計画策定、予算編成を行う流れとした。学長方針・事業計画の進捗は毎年度点検・評価し、翌年度の学長方針や予算編成に接続するPDCAサイクルを構築している（根拠資料 1-8）。

長期目標・中期計画等の財政的裏付けとして、理事会において学校法人の経営に視点を置いた中期経営計画を策定している。現在は令和5（2023）年3月に策定した「第2期中期経営計画」が進行中であり、進学人口や高等教育政策等の外部環境、本学志願者数やキャンパス整備計画等の学内状況を基に、財政シミュレーション（基本金組入前当年度収支差額、減価償却額、運用資産、人件費推移、損益分岐点等）とKPI（①入学者数（倍率・定員充足率）、②卒業

点検・評価報告書 様式

生進路(就職率・進学先・就職先)、③学生満足度(アンケート結果等)、④人件費比率(人件費/経常収入)の目標設定(学園全体 55%上限)、⑤運用財産 250 億円以上の維持、⑥基本金組入前当年度収支差額の収入超過状態)を踏まえた計画を示した(根拠資料 1-9)。

令和 6 (2024) 年度は、上記の第 1 期中期計画の最終年度であったため、学園全体として令和 7 (2025) 年度からの第 2 期中期計画の策定に取り組んだ(根拠資料 1-10)。策定にあたっては、第 1 期中期計画の進捗評価を行うとともに、コロナ禍以降の大きく変化した社会状況、技術革新、教育動向、受験動向等の大学を取り巻く環境分析(SWOT 含む)を踏まえ、向こう 5~10 年間のさらなる変化を見据えつつ、構成員からの意見・提案募集も行ったうえで策定に取り組んだ。なお、10 年間の長期目標、5 年間の中期計画、各年度の学長方針・事業計画の有機的な接続を企図して、長期目標の見直し、学長方針・事業計画とのすり合わせも併せて行った。

・中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

中期計画その他の諸施策の進捗及び達成状況については、毎年度 9~11 月の補正予算・次年度予算編成時に検証し、次年度学長方針・事業計画の検討資料として活用している。また前述の通り、令和 7 (2025) 年度からの第 2 期中期計画の策定にあたり、第 1 期中期計画の進捗及び達成状況を検証した。

2. 分析を踏まえた長所と問題点**【長所】**

理事会が策定する中期経営計画は、毎年の財政シミュレーション結果を踏まえて、各部門における長期目標及び中期計画、並びに事業計画を支える構造となっている。また、予算編成に先立って、自己点検・評価結果を踏まえた学長方針を策定し、そのうえで各部署からの事業計画及び予算申請を受け付け、学長方針に財政的裏付けを伴わせる PDCA サイクルを構築している。

【問題点】

長期目標、中期計画、中期経営計画と大学のグランドビジョンなど、幾重にも目標が設定されている点は分かりにくく、策定の都度、教職員を対象とする説明会を開催しているが、必ずしも学内に浸透していない点は改善の必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

令和 6 (2024) 年度末に第 2 次長期目標に基づく第 2 期中期計画(2025-2029)を策定するにあたり、学園全体において、各校の SWOT 分析結果を踏まえた検討を行った。

大学においては各計画の関係を明らかにし、そのうえでより具体的な計画と分かりやすい達成目標を設定して、各計画を確実に達成していく行程を全教職員が実感できるように、第 2 期中期計画の策定においては、10 年間の長期目標、5 年間の中期計画、各年度の学長方針・事業計画の有機的な接続を企図して、長期目標の見直し、学長方針・事業計画とのすり合わせも併せて行った。また構成員への浸透のため、内容に対する意見・提案募集を行い、教職員に対して学長・副学長からの説明会を実施した。これらの議論や説明会などを通して、大学の目指す方向性を共有しながら、計画の達成に取り組んでいく。

点検・評価報告書 様式

各種ビジョン・方針・計画等の整理

	期間	定義
大学長期目標	10年	大学が10年間で目指す姿 (=Who we are)
大学グランドビジョン	10年	大学の10年間を考えるに際して、学長が示すビジョン
学園中期経営計画	5年	学園長期目標、中期計画の遂行を裏付ける主に財政面の計画
大学中期計画	5年	大学長期目標に基づき、大学が5年間で何に取り組むか (=What we do)
学長方針	1年	学長が当該年度に特に取り組むべきと示す重点事項
事業計画	1年	中期計画および学長方針に基づき、当該年度に各部署が何に、どのように取り組むか (=How we do)

長期目標－中期計画－事業計画 階層構造イメージ

第2次 長期目標 (2020～2029) <10年間で目指す姿 (=Who we are) >									
第1期 中期計画 (2020～2024) <5年間で何に取り組むか (=What we do) >					第2期 中期計画 (2025～2029) <5年間で何に取り組むか (=What we do) >				
2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針	学長方針
事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画	事業計画
中期計画および学長方針に基づき、当該年度に各部署がどのように取り組むか (=How we do)									

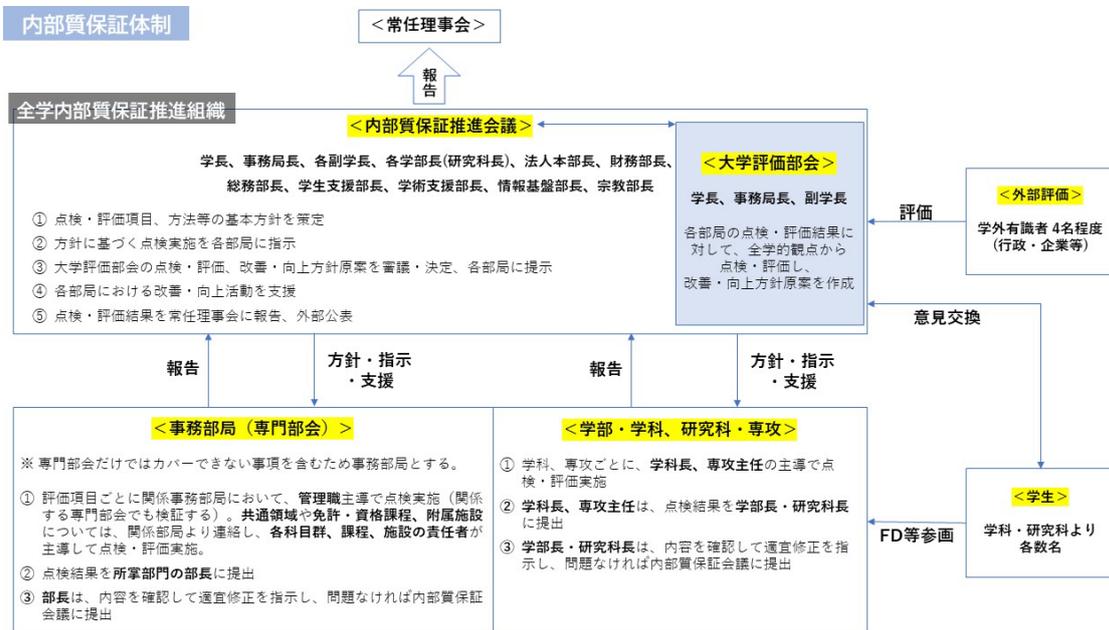
点検・評価報告書 様式

第2章 内部質保証(基本情報一覧)

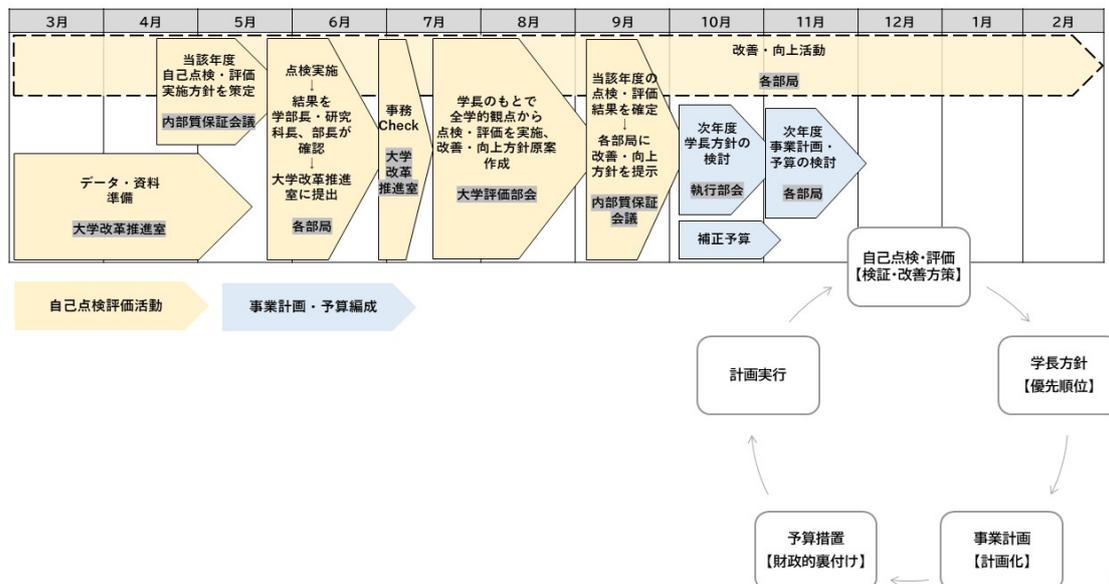
内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
大学の内部質保証に関する方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/05.html
全学内部質保証推進組織の名称と所管事項	
内部質保証推進会議	<ul style="list-style-type: none"> ・内部質保証に関する全学的な方針および手続の策定 ・自己点検・評価の実施に関する事項の策定 ・自己点検・評価の検証およびこれに基づく改善・向上の方向性検討 ・自己点検・評価結果の公表に関する事項 ・認証評価受審に関すること
名簿(URL・印刷物の名称)	
学長、事務局長、各副学長、各学部長(研究科長)、法事本部長、財務部長、総務部長、学生支援部長、学術支援部長、情報基盤部長、宗教部長	
備考:	
《体制図》	

内部質保証体制



【自己点検・評価】実施スケジュール



点検・評価報告書 様式

設置計画履行状況調査等への対応(5カ年)[*]

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

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

前回の認証評価からの改善状況[*]

改善報告書 URL [※]	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/hyouka/rhnb30000000lf4g-att/boogco00000ms9z.pdf
改善報告書検討結果 URL [※]	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/hyouka/rhnb30000000lf4g-att/boogco00000msa0.pdf
備考:	

※前回認証評価が本協会以外であった場合は、これに相当するもの。

情報公表[*]

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/jiko/index.html
[教育情報]	
教育研究上の目的	PDF 規程集 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/mokuhyo/index.html
教育研究上の基本組織	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html
学位授与方針	PDF 規程集 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/index.html
教育課程の編成・実施方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html
学生の受け入れ方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/index.html
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakubu/kyouin/index.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.kyoto-wu.ac.jp/shakai/kamoku/timetable.html https://crs.kyoto-wu.ac.jp/education/jikanwari/pdf/1001.pdf https://syllabus.kyoto-wu.ac.jp/syllabus/campusquare.do?_flowExecutionKey=cA9F1BFB1-5657-0FC3-B124-ADF68F8CB570_k4D93AF91-9DFB-22D0-7B00-085F52E79976
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
授業料、入学金その他の大学が徴収する費用	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
財務情報	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/jouhou/jouhou/index.html
備考:	

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

情報公表[学習成果等]

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/ir/fact.html
学位の取得状況	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/ir/fact.html
学生の成長実感・満足度	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/ir/fact.html
進路の決定状況等の卒業後の状況(進学率や就職率等)	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/jisseki/index.html

点検・評価報告書 様式

修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表 6 参照
学修時間	IR 情報 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/ir/fact.html
学修成果・教育成果を保證する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	入試結果データ https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/kekka/index.html
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表 1 参照
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照 https://www.kyoto-wu.ac.jp/zaigaku/tani.html
授業の方法や内容・授業計画(シラバスの内容)	※前掲「基本資料」表参照 https://syllabus.kyoto-wu.ac.jp/syllabus/campusquare.do?flowExecutionKey=cA9F18FB1-5657-0FC3-B124-ADF68F8CB570_k4D93AF91-9DFB-22D0-7B00-085F52E79976
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	なし
FD・SDの実施状況	FD(https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/quality/fd/index.html)
備考:	

※関係資料: 教学マネジメント指針(中央教育審議会大学分科会)別紙 3

情報公表[教職課程]

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
教員の養成に係る組織及び教員の数、各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
教員の養成に係る授業科目、授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
卒業者の教員免許状の取得の状況に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
卒業者の教員への就職の状況に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取組に関すること	https://www.kyoto-wu.ac.jp/career/kyoshoku/kyouin/rhnb3000000050ug.html
備考:	

※関係法令: 教育職員免許法施行規則第 22 条の 6

第2章 内部質保証(本文)

評定:S・A・B・C

1. 現状分析

評価項目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。

<評価の視点>

- ・内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制(全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任)や手続を明らかにしているか。
- ・教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

※ 具体的な例

- ・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
- ・学習成果の可視化に向けた調整・支援
- ・自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援
- ・大学全体規模や学部、研究科その他の組織(教職課程を実施する全学的組織を含む)における自己点検・評価をそれぞれ定期的の実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。
- ・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

・内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制(全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任)や手続を明らかにしているか。

内部質保証に関する全学的方針として、「大学の内部質保証に関する方針」を定め、基本的な考え方、体制、手続等を明示しており(根拠資料 2-1【ウェブ】)、より詳細な説明は自己点検・評価実施要項を作成して構成員に共有している(根拠資料 2-2)。本学の内部質保証は自己点検・評価を基盤として実施しており、点検・評価のプロセスは次のとおりである。毎年度、全学内部質保証推進組織である「内部質保証推進会議」が当該年度の自己点検・評価実施要項を策定し、これに基づき各学科等及び事務部局が指定された評価指標に基づいて自己点検・評価を行う。実施方針の策定に当たっては、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針はもとより、授業アンケート、卒業時アンケート、ALCS 学修行動比較調査、就職状況といった学生関連データや、科目ごとの成績分布など各種 IR データを参考資料として提供し、客観的なデータ・指標に基づく自己点検・評価を担保している。点検・評価結果はそれぞれ所管する学部長・事務部長の確認を経た後、内部質保証推進会議のもとに設けられた「大学評価部会」(学長・事務局長・副学長)において全学的な観点から精査する(根拠資料 2-3【ウェブ】)。その後、大学評価部会の評価結果を基に、内部質保証推進会議において自己点検・評価を踏まえた「改善・向上に向けた提言」がまとめられ、各部局にフィードバックされる(根拠資料 2-4)。あわせて「改善・向上に向けた提言」は、次年度学長方針・事業計画の検討資料としても活用される(根拠資料 1-8)。

上記プロセスによって、学長をトップとする内部質保証推進会議のもとで、全学的な PDCA サイクルの実質化に取り組んでいる。特に改善・向上に向けた提言を各部局にフィードバックするだけでなく、次年度学長方針・事業計画に反映させることによって、必要な予算的措置を行い、実質的な改善・向上が実現するように留意している。

・教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

教育の企画・設計について、全学共通の教育課程の枠組み等は高等教育開発センターが、各学科や語学科目・情報科目等の各領域の教育課程はそれぞれ所掌する部局において原案を策定する。まとめられた原案は関係する会議等を経て、学長の諮問機関である部局長会において審議するが、その過程で全学的な観点から調整が図られる。実施後の検証は毎年度の自己点検・評価において行う。個々の授業レベルでは、授業アンケート結果等を基に振り返りが行われ、学位プログラムレベルでは、同じく授業アンケート結果や成績分布等の資料を基に検証される。各部局の点検・評価結果は、前述のプロセスを経て大学全体の観点から「改善・向上に向けた提言」としてフィードバックされ、また必要に応じて次年度の学長方針や予算編成に反映する（根拠資料 2-2）。

また自己点検・評価及び改善活動に資する取り組みとして、IR データの可視化と共有を促進するために BI ツールの Tableau Cloud を導入している。全学科・事務部局に Tableau Cloud のライセンスを配付し、志願者数や成績分布、各種アンケート結果などの各種データ・情報に常にアクセスできる環境を整備している。これらの IR データは、毎年度の自己点検・評価活動や施策検討に活用している。

自己点検・評価以外の場合で見出された課題や、個別の部局で自発的な検討が生じにくい新たな取り組みについては、学長のリーダーシップによる指示のもと、関連する部局・会議体等において原案を検討し、部局長会または学長直轄会議において全学的な意思決定を行うというプロセスを用意している。実行にあたって調整が必要な事項は、部局長会等で意見交換を行い、必要に応じて各学科からの意見聴取も行ったうえで、学長のもとで調整が図られる。早急な改善が必要な事項や試行的に取り組む活動に対しては、学長裁量予算を活用し、臨機応変な改善活動の支援に努めている。

・大学全体規模や学部、研究科その他の組織(教職課程を実施する全学的組織を含む)における自己点検・評価をそれぞれ定期的に実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

毎年度の自己点検・評価プロセスは、上述の通りである。以下、大学全体規模の改善・向上の取り組み例について記載する。

自己点検・評価において課題に挙げられた学位授与の方針 (DP)、教育課程編成・実施の方針 (CP) およびカリキュラムツリーの見直しについて、学修成果の可視化の取り組みと関連して進めた。検討に際しては、副学長 (大学運営担当) と各学科長が個別に面談し、各学科の事情を聴取した。学修成果の可視化の全学的な実施について、まずは卒業を年度末に控えた学生に LMS 上でこれまでの学びの成果を振り返りまとめてもらい、教員がそれを確認してフィードバックするという試みを全学科で実施した。その際、DP の達成度という観点から振り返りを行ってもらう中で、DP 自体のわかりにくさという課題が浮上した。特に従来の DP には「自律性」「自立性」の 2 項目があり、学生視点で考えた時に 2 つの厳密な区別が困難との意見が複数学科からあり、それらを踏まえて DP、CP 等の改訂を議論した。

点検・評価報告書 様式

具体的な検討として、令和 5 (2023) 年度より教学マネジメント専門部会において全学 DP・CP 改訂とカリキュラムツリー作成に関する議論を行った結果、新方針では「社会性・自律性」を「対話・協働性」に、「自立性」を「主体性」に変更を含む DP、CP 改訂原案とカリキュラムツリーの枠組み案を策定した。教学マネジメント専門部会で作成した原案は、部局長会における全学的な観点からの調整を経て各学科に共有し、各学科では当該案をベースにそれぞれの特性を踏まえた学位プログラムごとの DP・CP 改訂案を作成した。それらの改訂案も部局長会における調整を経て最終的に決定し、このプロセスによって大学全体として DP への意識を高めるとともに、各学科の学位プログラムの特性について自覚を促す機会となった。改訂 DP・CP は令和 7 (2025) 年度入学生から適用し、大学ホームページ等で公開している（根拠資料 2-5【ウェブ】、根拠資料 2-6【ウェブ】、根拠資料 2-22）。

また入学者受け入れの方針 (AP) については、入試制度との関連から入学者選抜会議の下、各学科の特性の明確化と入試制度の多様化と改訂 DP・CP との接続を念頭に各学科を交えて検討・改訂し、大学ホームページ、入試ガイド等で広く公開した（根拠資料 2-7【ウェブ】）。

学修成果の可視化の取り組みは、上述の試行を経て、令和 7 (2025) 年度からは対象を卒業年次生から全学生に拡大し、年間の学修成果の振り返りと新年度の学習目標を LMS で記載し、教員がアドバイスをを行うことになっている。これにあたり、学修成果の可視化の必要性と意義について全学 FD（高等教育開発センター主催）を実施し、あらためて理解の共有を図った（根拠資料 2-8）。加えて令和 7 (2025) 年度からは各学科すべてのゼミ科目において、ルーブリック評価を導入することとした。その準備としてルーブリックの意義と活用方法に関する全学 FD を実施した上で、次年度シラバス作成の時期に合わせ、学科ごとにルーブリック作成にかかるワークショップを開催（令和 6 (2024) 年 12 月から令和 7 (2025) 年 2 月にかけて計 10 回）し、また、ルーブリック作成ガイドの製作・配付をおこなった（根拠資料 2-9【ウェブ】）。

学長のリーダーシップのもと関連する部局・会議体等において原案を検討し、部局長会または学長直轄会議において全学的な意思決定を得るというプロセスによる新たな企画の例としては、令和 9 (2027) 年度に予定する教育課程の枠組み変更が挙げられる。1 回当たりの授業時間を 90 分から 100 分へ変更し、授業回数を 14 回とする案について、教学マネジメント専門部会において議論の上で原案を策定し、部局長会における全学的観点からの調整、各学科からの意見聴取を経て、再び部局長会において決定した（根拠資料 2-10）。

教職課程の自己点検・評価は、毎年度、全国私立大学教職課程協議会へ報告書を提出のうえ完了証を受領している。点検・評価プロセスは、教職課程カリキュラム検討部会において点検・評価プロセスの確認、教職課程自己点検・評価報告書作成の分担、教員免許取得者数等の基礎データの収集などについて検討および協議を行う。実施に際しては、文部科学省検討会議「教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織に関するガイドライン」や全国私立大学教職課程協会「教職課程自己点検・評価報告書作成の手引き」に示されている実施単位（「大学全体」「学科等」「授業科目」の 3 つのレベル）の関連性に留意して行う。さらに、作成した教職課程自己点検・評価報告書の精度を向上させるため、各学部・学科の教職課程教育の取り組みについて、別の教職課程カリキュラム検討部会委員が報告書を精査し指摘を行う第三者確認を行う。その後、学外者による確認を本学が加盟する京都地区私立大学教職課程研究連絡協議会のピアレビューにかける。同協議会では完成した

点検・評価報告書 様式

報告書を大学間で回覧し指摘や意見を収集する仕組みを設けており、このピアレビューを通じて、他大学の教職員からの意見や指摘を反映し、修正を加えたうえで、教職課程自己点検・評価報告書を完成する。完成した報告書は、教職支援センター運営委員会に報告され、学内の教務事項を検討する組織である学修支援専門部会において共有される。その後、各学科の教務委員を通じて全教職員に向けて発信されるとともに、全国私立大学教職課程協会から完了証が授与された時点で、大学ホームページにて公表している（根拠資料 2-11【ウェブ】）。最後に自己点検・評価の結果を踏まえ、今後の教職課程教育および運営の課題に基づいたアクション・プランを策定している。

・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。

学生からの意見聴取については、量的調査として授業アンケート、卒業時アンケート、学修行動調査、ALCS 学修行動比較調査等において継続的に実施している。これらの調査結果は、上述の通り、学科レベルの自己点検・評価活動において参考指標として指定され、学科会議で結果を共有した上で、自己点検・評価に活用している（根拠資料 2-12）。

また令和 6（2024）年度より、学長と学生との意見交換及び各学科 FD における学生からの教育課程に関する意見聴取を実施している。学長と学生との意見交換は、令和 5（2023）年度に試行的に 1 回、令和 6（2024）年度に 5 回実施し、カリキュラムや授業のあり方、ジェンダー教育の可能性などについて率直な意見交換がなされた（根拠資料 2-13）。そこで明らかになった問題点については、学長から必要に応じ担当部署に直接指示が出されるほか、自己点検・評価プロセスの中で全学的観点から提言をおこなう際の参考として活用している。

外部評価については、平成 28（2016）年度より「京女ラウンドテーブル」として産官学連携の推進のために外部委員との意見交換の場を持ち、その際に教育課程等についても人材育成等の観点から意見を聴取してきた。令和 6（2024）年度からは、内部質保証推進会議のもとに外部評価会議を設置し、産業分野、行政分野、学術分野の外部有識者を委員として招聘し、教育課程やリカレント、質保証体制等に関する外部の視点による評価をおこなった。外部評価では大学の各種取り組みについて、概ね肯定的な評価を得ることができ、さらに今後注力すべき事項等について率直な意見をいただいた（根拠資料 2-14）。結果については、内部質保証推進会議等を通じて全学的に共有しており、今後の取り組みに反映する。

・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

前回の認証評価における指摘事項については、内部質保証推進会議において共有し、提言ごとに改善・向上の取り組みを事業計画の中に組み入れ、これを推進しており、大学院の定員充足率等の未達事項もあるが、制度等の整備については中間報告までに完了している（根拠資料 2-15【ウェブ】、根拠資料 2-16【ウェブ】）。また、学部・学科設置や教職課程認定等に係る指摘事項についても、速やかに対応の上、完成年度までの AC において、適宜、状況を報告している。

評価項目②

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

<評価の視点>

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

・教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

学校教育法施行規則第 172 条の 2 に規定される事項、教職課程に関する自己点検・評価結果、その他諸情報については、大学ホームページに掲載公表している（根拠資料 2-17【ウェブ】、2-11【ウェブ】）。

・教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

学生の学習実態、学修上の成果に関する情報はデータブック形式で視覚的にわかりやすい形で公表している（根拠資料 2-18【ウェブ】）。

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報告書、同協議会から受領した完了証、及び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（根拠資料 2-19【ウェブ】）。

評価項目③

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

<評価の視点>

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

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

本学における内部質保証システム自体の点検・評価を実施するために、自己点検・評価活動における評価項目として「内部質保証」を設けている。また令和 6（2024）年度実施の外部評価においても、評価項目として「質保証体制」を設定し、学外の視点を取り入れた点検・評価を行い、付された提言については次年度に反映することとしている。現行の内部質保証システムの在り方は、前回（平成 30（2018）年度）の大学評価における指摘を踏まえ、実効性を重視した内部質保証体制を目指し、令和 4（2022）年度の大規模な大学運営組織体制の改編の中で構築されたものである。大枠は上述のとおりであるが、実効性の担保と効率性とのバランスを取りながら、毎年度、自己点検・評価の方法や各部局へのフィードバック方法等について、変更を積み重ね、効率的かつ実質的なものとなるよう努めている。具体的には、令和 5（2023）年度は評価項目を毎年度継続して確認すべき事項に絞って負担の軽減を図り、令和 6（2024）年度は大学評価受審前年度にあたるため、大学基準項目に基づく点検・評価を実施して大学評価の接続を企図した（根拠資料 2-20）。

また、教学面の内部質保証体制（教学マネジメント）の検証・改善として、令和 6（2024）

点検・評価報告書 様式

年度自己点検・評価結果により内部質保証推進会議からの提言として「(基準 2. 内部質保証評価項目①) 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 (2024) 年度中に改善案を策定してください。」と付されたこと、及び令和 7 (2025) 年度学長方針で「②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の延長を検討するとともに、執行部と学科を繋ぐ具体的な仕組みを策定する」「④大学運営における各事業の点検・評価方法及び各組織の運営体制を見直し、質保証体制を確実なものにする」と付されたことを踏まえ、高等教育開発センターでの見直し案を作成し、部局長会の審議を経て、令和 7 (2025) 年度より以下の点について教学マネジメント体制を改めることとした(根拠資料 2-21)。

(1) 学科長任期の変更

現行の単年度任期では、本来の学科長制度の目的である学科マネジメントスキルの獲得や 1 年間を通じた業務経験を踏まえて次年度の改善・向上に活かすプロセスを構築しづらい状況にあったため、学科運営体制の継続的な改善・向上を目的として令和 7 (2025) 年度より任期を 2 年に変更した。

(2) 学部長・学科長連絡調整会議の設置

部局長会及び学長直轄会議での決定事項等について、学部長から学科長を通じて学科に共有することとなっているが、現状では学科によって周知状況に差が生じている等の課題があった。そこで副学長(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った。

(3) 教学マネジメント体制の見直し

本学の教学マネジメントに関わる組織として、「教学マネジメント専門部会」「教学マネジメント推進会議」「高等教育開発センター」を設置しているが、各組織の所掌事項等に重複があり合理的な運営の観点から課題があった。より実質的・合理的な体制を構築すべく、教学マネジメント専門部会と高等教育開発センターの所掌事項を整理し、教学マネジメント推進会議を廃止(学部長・学科長連絡調整会議に統合)する等の規程変更を行った。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

前回の認証評価結果等を踏まえ、内部質保証体制全体の見直しをおこない、実効性ある PDCA サイクルを構築するための工夫を重ねてきた。内部質保証推進会議による全学的見地からの助言・指導の内容を、次年度学長方針ならびに事業計画に反映させ、必要な予算措置を可能にするとともに、進捗も確認する機会を設定することで実行性を高めるよう努めている。これらの工夫によって、実効性のある内部質保証システムを構築している。

なお、大学の諸事項の改善にあたっては、自己点検・評価において見出される事項だけではなく、他の場面で表出した事項も臨機応変にすくい上げて改善に繋げるために、学長のリーダーシップのもと、諮問機関である部局長会において機動的に諸事項を審議決定して実行に移すプロセスも活用している。また、このような改善活動に充当する予算がない場合の措置として「学長裁量予算」を準備している。

【問題点】

令和 4 (2022) 年度の大幅な大学運営組織の改編から、実効性のある教学マネジメントシ

点検・評価報告書 様式

システムを目指し、工夫と改変を続けてきた。その目標は学生主体の学びの実現であるが、現状では教職員全員に教育改善への意図が十分浸透しているとは言えない。今後も改革を進めながら、その必要性和意義を繰り返し共有し、学内に共通理解を作り上げていくのが課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

上述の通り、実効性ある内部質保証システムの構築のために試行錯誤を重ねてきており、それは今後も継続するものと考えている。特にこれからの数年は、全学的な教育課程の枠組み等の大きな改変も続くことから、毎年度の自己点検・評価で常に検証し、質保証体制の改善を積み重ねていく。

第3章 教育研究組織(本文)

評価:◎・A・B・C

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

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

点検・評価報告書 様式

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

評価項目②

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

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

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

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

【問題点】

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

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

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

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

点検・評価報告書 様式

第 4 章 教育・学習(基本情報一覧)

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針[*]

学部・研究科等名称	URL
文学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/bungaku.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/bungakubu.html
発達教育学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/hattatsu.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/hattatsu.html
心理共生学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/shinri.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/shinri.html
家政学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/kasei.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 5445 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/kaseigakubu.html
現代社会学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/shakai.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/shakaigakubu.html
法学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/hogaku.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/hogakubu.html
データサイエンス学部	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/diplomapolicy/data.html https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/rinen/curriculumpolicy/index.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigaku/senkou/data.html
文学研究科	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/bungaku/mokuhyo.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/houshin/bungaku.html
発達教育学研究科	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/kyoiku/mokuhyo.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/houshin/kyoiku.html
家政学研究科	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/kasei/mokuhyo.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/houshin/kasei.html
現代社会研究科	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/shakai/mokuhyo.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/houshin/shakai.html

点検・評価報告書 様式

法学研究科	学位授与方針、教育課程編成・実施の方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/hogaku/rinen.html 学生の受け入れ方針 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/houshin/hogaku.html
-------	--

※関係法令:学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

教育課程等に係る設置基準上の特例(※対象となる学部がある場合)

学部等名称	特例の概要	特例の期間	学則等の規定
なし			
備考:			

※文部科学大臣から措置の要求や認定の取り消しがあった場合は、備考欄に記入してください。

授業期間及び単位計算(改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要)[*]

学期制区分	各学期の 授業週数	1コマあたりの 授業時間	URL・印刷物の名称
例)4 学期制	例)8 週	例)90 分	http://*****
備考:			
単位設定			
授業形態	1 単位当たりの学習時間 (うち、授業の時間)	規程(条項)	URL・印刷物の名称
例)講義(工学部)	例)XX 時間(YY 時間)	学則第〇条第〇項	http://*****
備考:			

※関係法令:大学設置基準第 21 条、第 23 条、専門職大学設置基準第 14 条、第 16 条

履修登録単位数の上限設定(改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要)[*]

学部・学科名、 学年等	履修登録単位 の上限値	期間	成績優 秀者へ の緩和	成績優秀者の基準	除外 科目の 有無
	単位		○		○
備考:					

※関係法令:大学設置基準第 27 条の 2、専門職大学設置基準第 22 条

※学部・学科ごとに履修登録単位数の上限設定が異なる場合、また、学部・学科内で学年によって設定を変えている場合にはそれぞれ区分して作表してください。

※「成績優秀者への緩和」欄は、大学設置基準第 27 条の 2 第 2 項に該当する措置を講じている場合に○を選択し、成績優秀者の基準(GPA 値など)を記入してください。該当しない場合、基準・割合欄の入力は不要です。

※どのような考え・設計で履修登録単位数の上限設定(成績優秀者への緩和措置、除外科目の設定も含む)をしているのか、「備考」欄に説明してください。

卒業・修了要件の設定及び明示

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

点検・評価報告書 様式

文学研究科(博士)	12 単位	4 単位	大学院学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
発達教育学研究科(博士)	12 単位	4 単位	大学院学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
家政学研究科(博士)	16 単位	4 単位	大学院学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
現代社会研究科(博士)	6 単位	4 単位	大学院学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html
文学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
発達教育学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
心理共生学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
家政学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
現代社会学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
法学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html
データサイエンス学部	132 単位	60 単位	学則 https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000007.html

※関係法令:大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条及び第 32 条、第 42 条の 12、大学院設置基準第 16 条及び第 17 条、
注:[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置(それらを合せた上限値)

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

研究指導計画(改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要)[*]

研究科等名称 (学位課程別)	研究指導計画※の明示	URL・印刷物の名称
備考:		

※関係法令:学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※研究指導、学位論文作成指導を行うにあたり、学生に予め明示する計画であって、課程修了に至るまでの研究指導の方法、内容及びスケジュールが明らかなもの。

学位論文審査基準の明示・公表(修士・博士課程)(改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要)[*]

研究科等名称 (学位課程別)	学位論文審査基準(注 1)規程・URL	特定課題研究審査基準(注 2)規程・URL
備考:		

※関係法令:学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

注 1:学位論文(修士論文又は博士論文)について、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

注 2:修士課程修了にあたり修士論文に代えて課される特定の課題についての研究に関し、学位に求める水準を満たした研究成果が否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

学位授与方針に示した学習成果の測定方法[*]

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
文学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポート	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-

点検・評価報告書 様式

	フォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
発達教育学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
心理共生学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
家政学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
現代社会学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
法学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
データサイエンス学部	例年、ジェネリックスキル測定テスト、卒業論文・卒業研究の成果、GPA、学修ポートフォリオ、免許・資格取得状況を評価指標として測定している。	学修成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー) https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/assessment.html
文学研究科(修士)	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、当該専攻分野に関する学術的価値、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧(学位論文審査基準) https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
文学研究科(博士)	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、社会や学会等への貢献、今後の課題及び展望の展示、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧(学位論文審査基準) https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
発達教育学研究科(修士)	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、当該専攻分野に関する学術的価値、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧(学位論文審査基準) https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
発達教育学研究科(博士)	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、社会又は学会等への貢献、今後の課題及び展望の展示、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧(学位論文審査基準) https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
家政学研究科(修士)	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性・創造性、当該専攻分野に関する学術的価値、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧(学位論文審査基準) https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf

点検・評価報告書 様式

家政学研究科（博士）	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、社会又は学会等への貢献、今後の課題及び展望の展示、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧（学位論文審査基準） https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
現代社会研究科（修士）	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、当該専攻分野に関する学術的価値、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧（学位論文審査基準） https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
現代社会研究科（博士）	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、社会又は学会等への貢献、今後の課題及び展望の展示、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧（学位論文審査基準） https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf
法学研究科（修士）	学位論文審査基準に基づき、研究テーマ・問題設定の妥当性、研究方法の妥当性、論文構成の妥当性、結論の妥当性、獨創性、当該専攻分野に関する学術的価値、体裁を評価指標として測定している。	大学院要覧（学位論文審査基準） https://www.kyoto-wu.ac.jp/graduateschool/nm326v0000001wsa-att/nm326v00000023cx.pdf

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
文学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
発達教育学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
心理共生学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
家政学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
現代社会学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
法学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
データサイエンス学部	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート・2023年度_後期点検シート
文学研究科	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート
発達教育学研究科	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート
家政学研究科	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート
現代社会研究科	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート
法学研究科	2023年度自己点検・評価	2023年度_点検シート
備考:2023年度自己点検・評価 https://www.kyoto-wu.ac.jp/daijaku/quality/jiko/boogco0000002q4n.html		

第 4 章 教育・学習(本文)

評価:S・A・B・C

1. 現状分析

評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

- ・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- ・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

・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。

令和 5（2023）年度に全学・学科の学位授与の方針の見直しを行い、令和 7（2025）年度からの新たな方針を策定した（根拠資料 2-5【ウェブ】、根拠資料 2-22）。当該方針では、修得すべき能力を 5 項目に整理し、明示している。これらの項目は、学士力・社会人基礎力等を参考にしたもので、学士の学位に関する方針としてふさわしいものである。全学の方針は、以下の通りである。

(1) 知識・理解

- ①専門分野について基礎的な知識と理解を有している。
- ②専門分野を超えた幅広い知識を有している。
- ③宗教に対する正しい知識と理解を有している。

(2) 汎用的スキル

- ①日本語を正確に理解・運用することができる。
- ②日本語以外の言語を用いて、効果的なコミュニケーションができる。
- ③数量データを含む多様な情報を、目的に応じた方法で収集・分析・活用できる。

(3) 思考力・判断力

- ①批判的・論理的にものごとを考えることができる。
- ②信頼できる情報にもとづき、合理的な判断をすることができる。

(4) 対話・協働性

- ①様々な状況に応じ、適切な形で対話ができる。
- ②他の人と協働して目標の達成に取り組むことができる。

(5) 主体性

- ①自ら課題を見つけ、積極的に行動できる。
- ②自らをケアし、持続的に課題に取り組むことができる。

見直しにあたっては、各学部、学科の自己点検・評価結果から抽出された課題を確認したうえで、高等教育開発センターおよび教学マネジメント専門部会でまず全学の方針を検討し、さらに部局長会で検討したうえで、各学科レベルでの検討を依頼し、最終的に全体を整理するという手続きを取った。このような手続きを経ることによって、全学的に「学位授与の方針」への認識を深め、学科ごとに学位プログラムの特性についての意識化を促すことができた。

点検・評価報告書 様式

「教育課程編成・実施の方針」では、教育内容と教育方法について具体的に明示している。以下は大学全体の方針である（根拠資料 2-6【ウェブ】、根拠資料 2-22）。

京都女子大学では、「学位授与の方針」に掲げた能力を修得させるため、建学の精神を学ぶ「建学科目群」のほか、主に幅広い教養や汎用的技能の修得を目指す「共通科目群」と、専門的知識・理解・技能を修得するための「専門科目群」とを設け、それぞれを体系的に編成します（根拠資料 1-1【ウェブ】）。教育内容、教育方法について、以下のように定めます。

(1) 教育内容

1) 共通教育においては、人文・社会・自然などにわたる幅広い教養と汎用的能力を身につけ、大学での学修も含めた、生涯にわたる、力強い学びの基礎を形づくりします。

2) 専門教育においては、共通領域科目との連携を図りながら、各専門分野について基礎的な知識・理解・技能を身につけます。学年・semesterの進行ごとに学びを高め深めていく段階性に留意しつつ、それぞれの分野の専門性に基づき、必要に応じて履修上の区分を設けるなど、体系的な科目配置を行うことによって、各専門分野の学びを確かなものとしします。

3) 学修内容に応じ、講義、演習、実験・実習といった最も適切な形態による授業を開講し、教育効果を上げるために、遠隔授業も効果的に活用します。卒業年次には、学士課程の集大成として、それまでの学修を総合して指導教員の個別指導を受けつつ、卒業論文または卒業研究に取り組むことを必修とします。

(2) 教育方法

1) 1 回生から卒業回生にいたるまで、すべての学年で、少人数演習を必修科目において開講し、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して、主体的で合理的な思考、問題発見・解決能力、多角的な視野、対話により協働できる力等を養います。

2) アクティブラーニングを取り入れた教育方法をすべての少人数科目で用い、多人数科目においても、積極的に取り入れます。

「学位授与の方針」「教育課程編成・実施の方針」とあわせて、「入学者受け入れの方針」（アドミッション・ポリシー）も改定した（根拠資料 4-1【ウェブ】）。また「学位授与の方針」に基づき修得すべき能力を、授業科目ごとに「カリキュラム・マップ」として明示し、単位修得要領やホームページにて公開している（根拠資料 4-2【ウェブ】）。

大学院については令和 2（2020）年度に見直しを実施し、修得すべき能力を①[知識・理解]、②[技能・表現]、③[態度・志向性]、④[統合的能力]の 4 項目に区分し、教育課程編成・実施の方針では、学位授与の方針に掲げる目標を達成するため、教育内容、教育方法、学修成果の評価について定めている。全学の方針は、それぞれ以下のとおりである（根拠資料 4-3【ウェブ】、根拠資料 4-4【ウェブ】）。

【大学院・学位授与の方針】

京都女子大学大学院は、高度な専門的職業人や研究者を育成することを目的として、次の要件を満たし、資質を有している者に対して、修士又は博士の学位を授与します。

学位授与の諸要件

〔博士前期・修士課程〕

点検・評価報告書 様式

大学院学則第 12 条に定める要件を満たし、あわせて別に定める学位論文審査基準に適合している。

〔博士後期課程〕

大学院学則第 12 条の 2 に定める要件を満たし、あわせて別に定める学位論文審査基準に適合している。

基本的な資質

① [知識・理解]

専攻分野に関する、高度な専門的知識を修得している。

② [技能・表現]

専攻分野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有している。

③ [態度・志向性]

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。

④ [統合的能力]

上記①～③の資質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。

【大学院・教育課程編成の方針】

京都女子大学大学院では、「学位授与の方針」に掲げる事項を達成するため、教育内容、教育方法、学修成果の評価に関する方針を、以下のとおり定めます。

教育内容

専攻分野に関する、高度な専門的知識や専門応用能力、研究能力を修得するためのコースワークとリサーチワークからなる体系的な科目群を配置する。

教育方法

(1) 講義、演習、実験・実習といった形態の授業を最も適切に組み合わせ、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して、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ることを目指す。

(2) 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る。

学修成果の評価

(1) 学修成果は、各科目及び学位論文の成果によって評価する。

(2) 各科目の評価基準・方法はシラバスに示す。

(3) 学位論文は、別に定める論文審査基準によって評価する。

評価項目②

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

<評価の視点>

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

※ 具体的な例

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

・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。

現行の学士教育課程は、全学の「教育課程編成・実施の方針」に基づき、「建学科目群」「共通科目群」「専門科目群」の3区分から構成されている。

建学科目群は、建学の精神や仏教に関する理解を深める科目を設置し、共通科目群は人文・社会・自然等にわたる幅広い教養とともに、言語運用能力やデータ・AI の活用スキルなど、汎用的能力を身につけるための科目を配置している。

さらに共通科目群の中に、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」、「グローバル英語」の各プログラムを設置し、全学部の学生を対象に建学の理念とグランドビジョンの実現を図る科目群を体系的に配置している。これらの中で「ジェンダー教育」と「グローバル英語」の副専攻は、第2次グランドビジョンおよび「京都女子大学国際化方針」を踏まえ、令和7(2025)年度から新たに開設されたものである(根拠資料1-7【ウェブ】、根拠資料4-5【ウェブ】)。

ジェンダー・スタディーズ・プログラム(副専攻)は、本学のグランドビジョン「日本におけるジェンダー平等の実現に貢献できる女性を養成します」を踏まえ、日本および世界の現状をジェンダーの視点から多角的・総合的に理解し、固定的なジェンダー規範を克服した社会・文化の実現にむけて積極的に行動するための知識と主体性を養成するため、全学部学生を対象として開設される。プログラムの到達目標は、ジェンダー規範の束縛から解放され、時代や社会の変革に貢献できる知性と行動力を備えた人材の養成であり、その実現のために、全学科から提供された科目とオリジナル科目を体系的に配置している。

グローバル英語プログラム(副専攻)は、「京都女子大学国際化方針」の「5. 学生の留学・海外研修の充実」(中長期留学や海外研修を推進し、海外大学等での学び方や海外研修プログラムの多様化を図るとともに、本学学生と留学生との交流の機会を増やします。)および「6. 外国語教育の充実・発展」(言語コミュニケーション科目や各種語学研修を充実・発展させ、留学に必要な語学力を身につけるとともに、グローバル社会における外国語教育の多様化を図ります。)を受け、グローバル人材の養成及び留学促進施策の一つとして、留学を希望する学生や英語運用能力の向上を目指す学生が、一定期間集中的に履修できるプログラムとして開設される。プログラム修了時の到達目標は、IELTS6.0以上となっている。プログラム科目は体系的に配列され、スキル科目とゼミ、語学研修を組み合わせたものとなっている(根拠資料4-6【ウェブ】)。

このほか共通科目群にある「教養科目」として、特定主題「仏教」「宗教」の科目群を開設し、建学の理念と本学の特性を反映した内容を提供している。

専門科目群においては、共通科目群との連携を図りながら、各専門分野についての知識・技能を身につけるため、学年・semesterの進行ごとに学びを深めていく体系的な科目配置を行っている。

点検・評価報告書 様式

共通科目群および各専門教育課程の科目は、学位プログラムの体系及び順次性を示すためナンバリングを付し、すべて「単位修得要領」に記載されている（根拠資料 4-2）。同「要領」では、全科目について開講学期のほか、必修・選択の別、単位数、「学位授与の方針」に定められた各項目との関連を示すカリキュラム・マップが明示されている。さらに令和 7（2025）年度からは、大学ウェブページ上に「カリキュラム・ツリー」を提示し、1 回生から 4 回生にいたる各科目と学位授与の方針に示す学力との関連を、わかりやすく視覚化している（根拠資料 4-7【ウェブ】）。

また、各授業科目のシラバスには、「到達目標」や「学位授与の方針との関連」を記載している。シラバスは副学長（学生支援）のもとで作成した「シラバス作成要領」に基づいて記載され、教員が相互に内容を確認したうえで学生へ公表するとともに、本学ホームページにも公開している（根拠資料 4-20、根拠資料 4-8【ウェブ】）。

教職課程については、同じく「単位修得要領」において、取得する免許種ごとに履修すべき科目を一覧として掲げ、全体像をわかりやすく示している。また教職支援センターの作成する「教職課程ハンドブック」では、教免取得に求められる心構えのほか、「4 年間の学びのイメージ」として、1 回生から 4 回生まで、それぞれの時期に取り組むべきことを解説している（根拠資料 4-9【ウェブ】）。そのほかに日本語教師課程や学芸員資格取得課程などの諸資格課程を、専門教育課程とは別に体系的に開講し、「単位修得要領」の中で履修すべき科目を一覧表にして明示している（根拠資料 4-2【ウェブ】）。

大学設置基準改正に対応した主要授業科目については、令和 5（2023）年度中に高等教育開発センターが中心となって原案をまとめ、部局長会において基準を定めた上で、令和 6（2024）年度中に全学において設定作業を終え、「単位修得要領」の科目一覧表に明示している。今後は毎年度、次年度カリキュラム確認の際に合わせて確認する予定である（根拠資料 4-10）。

大学院では、学士課程での学修を基礎として、各研究科の学位ごとに高度な専門性を身につけることのできる教育課程を体系的に編成している。各専攻ともに大学院生の科目選択の柔軟性を確保するために、多くの科目を開講しており、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したリサーチワークを組み合わせて、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。

学士・大学院課程ともに、全科目のシラバスにおいて授業外学習の内容と必要時間の目安を示し、学生が登録時に学習時間について考慮できるようにしている。4 月の受講登録時には学習時間についてのアンケートも実施し、意識化を促している。また学士課程の全授業で実施している授業アンケートの中で、当該科目開講時期の適切性を尋ね、結果を学科会議で確認することにより、科目配当時期の適切性について学生の視点も取り入れてチェックしている（根拠資料 4-11）。

学生の学習時間への配慮とそれを踏まえた授業期間及び単位数の設定については、新たな枠組みの具体化に向けて令和 5（2023）年度より検討を継続しており、令和 6（2024）年度中に新たな授業時間・期間を策定し、令和 9（2027）年度より変更する予定である。

評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。

また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

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

※ 具体的な例

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

・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。

全学および学科ごとの「教育課程編成・実施の方針」に則り、授業形態・方法を「講義」「演習」「実験・実習」に大別し、科目の特性に適した方法で、教育目標の達成に取り組んでいる。専門教育課程においては、各学年で少人数による演習を設置するほか、卒業学年に「卒業研究」または「卒業論文」を必修とし、学位授与の方針に定める能力を習得できるようにしている。令和 7 (2025) 年度からは全演習科目および卒業論文・卒業研究においてルーブリック評価を導入し、ルーブリックをシラバスと同時に公開することによって、評価の透明化と学習意欲の喚起を図っている。また卒業論文・卒業研究に求められる条件については、令和 7 (2025) 年度より大学ウェブページに公開することとし、学生が早くからそのための準備ができるようにした。各科目と「学位授与の方針」に定める学力の関係は、「単位修得要領」にカリキュラム・マップを掲載し、明示化している(根拠資料 4-2【ウェブ】)。

学習成果については、アセスメント・ポリシーに定める指標を用いて把握している(根拠資料 4-12【ウェブ】)。また、令和 6 (2024) 年度からは、卒業年次生が自ら設定した学習目標に対する成果を LMS に入力し、教員がそれに対しコメント(要望に応じて面談)することで、学修成果の言語化・自覚を促す取り組みを行っている。これを令和 7 (2025) 年度より対象を全学生に拡大し、毎学年、学生が自らの学習成果を振り返る機会とするとともに、教員が授業内外にわたる学習の状況などを把握し、履修方法等について助言する機会としている(根拠資料 2-8)。その際、学生は学期ごとの GPA と通算 GPA のほかに、「学位授与の方針」に定める項目ごとに学力の伸長を可視化したレーダーチャート、アセスメントテスト結果などを参考に、自分の学びを振り返ったうえで、新年度の学習目標を考えるようになっている。教員は個々の学生の学習目標を確認したうえで、必要に応じ履修科目などについてアドバイスすることができる。

各授業の期待された効果については、令和 6 (2024) 年度の授業アンケートによると、80%以上の学生(前期:87.2%、後期:87.5%)が授業の形態・方法は妥当であったと回答し、同様に 80%以上の学生(前期:80.3%、後期:82.3%)がシラバスに記載された授業の到達目標を達成したと回答した(根拠資料 4-13)。

・ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。

授業形態については、毎年、部局長会で全学的な方針を定めている。特に ICT を利用した遠隔授業(オンライン、オンデマンド等)については、実施方針を毎年度見直ししながら、定着を図っている。2024 年 9 月には、「令和 7 (2025) 年度以降の授業形態について」を部局長会で決定し、全体の考え方として、次のように定めている(根拠資料 4-14)。

令和 7 (2025) 年度以降は、令和 6 (2024) 年度の授業形態を踏襲し、各授業科目において学位授与方針に示す 5 つの能力の教育効果を考慮した授業形態にて授業を実施する。また、大学設置基準第 25 条にある多様なメディアを効果的に取り入れた ICT 教育を展開する。これに従い、以下のような基本方針を示している。

- ・原則は対面授業とするが、授業の全てまたは一部に遠隔双方向授業及びオンデマンド授業を取り入れることができる。
- ・各授業回の授業形態は、シラバスに必ず明記し受講生に公開すること。
- ・〈学位授与方針に示す「5 つの能力」の習得と授業形態の関連について(授業形態決定時の基準(一例))〉

・「対話・協働性」や「思考力・判断力」に関連する科目⇒対面でアクティブラーニング等を取り入れることで教育効果が期待できる。

・「知識・理解」や「主体性」に関連する科目(「教養科目」など)⇒オンデマンド配信等で繰り返し学習することで授業内容をより深く理解することができる。

このような基本方針に加え、オンデマンド方式の授業については、次のように定め、教育の質の担保を図っている。

・新たな授業補助システム等の活用にあたって、汎用的な教材のコピーや練習問題等の一方的な提供を行うのではなく、受講者とのコミュニケーションを図る工夫を行うこと。

・また、適度な課題提供と確実なフィードバックを必ず行うこと。

なお遠隔授業の適切性の判断のために、すべての授業アンケートにおいて授業形態が内容に相応しいかを尋ねている。アンケート結果は、自己点検・評価のプロセスにおいて学科会議で検討され、学位プログラム全体の視点から適切性を検証している。また、同時に授業別の成績データを学科会議で確認し、学生の学力の伸長を把握している。

ICT を利用した遠隔授業(オンライン、オンデマンド等)については、実施方針を毎年度見直ししながら、これに基づき実施している。現在では授業方法の一つとして定着し、授業内容に応じて対面と使い分けながら活用されている。科目全体に占める遠隔授業の割合は、同一授業内で対面・遠隔を組み合わせている例もあり厳密に算出できないが、令和 5 (2023) 年度以降は対面が主流となったことで、学修行動調査 2023 結果から全体の 3 割未満であることを確認している(根拠資料 4-15)。学修行動調査 2023 の結果より、学生からは遠隔授業の良かった点として「自由な場所で授業が受けられる」「自分のペースで学習しやすい」「各種スケジュール調整がしやすい」等が評価されているが、「レポートの課題が多い」「教員とのやり取りがしにくい」「他の学生とやり取りしにくい」「疲労を感じやすい」等が困った点として挙げられた(根拠資料 4-16)。

学生へのフィードバック等、遠隔授業の工夫については、令和 6 (2024) 年 1 月に全学 FD

交流会「オンライン・オンデマンド授業および入学前教育実践例」が開催され、学内教員同士の遠隔授業に関するナレッジシェアが図られた（根拠資料 4-17）。

・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。

学生の多様性への配慮としては、全学共通科目の英語 I において、事前にクラス分けテストを実施し、能力別に授業内容を変えることによって、学生の多様性に対応している。またデータサイエンス学部においては、学生が自律的に学習を進められるように DS カフェを設置し、教員や上級生が授業外に補習サポートを行なっている（根拠資料 4-18【ウェブ】）。

単位の実質化を図るため、毎年登録単位数に上限を定め、学習時間の確保を図っている。資格取得要件とのバランスをとりつつ制度の改善を重ねてきており、令和 7（2025）年度入学生からは年間履修登録単位数の上限を 48 単位としたうえで、前年度の年間 GPA が 3.0 以上の学生は、上限を 6 単位緩和することとした。

なお単位の実質化にかかる授業外学修時間について、ALCS 学修行動比較調査 2023 の結果では、本学学生は 1 日あたり 1 回生 158 分、3 回生 196 分で、全国平均の 1 回生 144 分、3 回生 171 分を上回っており、学修習慣が一定程度担保されていると判断できる（根拠資料 4-19【ウェブ】）。シラバスの記載項目は、シラバス作成要領を副学長（学生支援）から全教員に配付して徹底している（根拠資料 4-20）。具体的には、その授業の到達目標、GP との関連、フィードバックの方法、授業の評価項目、評価の観点、授業時間外学習の内容等を記載することとし、専任教員による第三者チェックによって、内容の適切性を担保している。令和 7（2025）年度のシラバスでは、基本情報および毎回の授業計画のほか、以下の項目についての記入を求めている。

- カリキュラム・マップ上の位置づけ
- 担当形態（講義/演習/実習）
- 教職課程関連科目法定規定科目
- 教職課程関連科目施行規則に定める科目区分又は事項等
- 対象学生
- 教員メールアドレス
- 授業形態（対面授業/オンデマンド授業/遠隔双方向授業から選択）と、その詳細
- 副題
- 授業の到達目標
- 学位授与の方針との関連
- 授業の概要
- 授業時間外学習の内容
- 授業時間外学習時間
- 課題に対するフィードバック方法
- 関連分野
- 教科書/参考書
- 当該科目に関連した実務経験の有無。経歴・職歴
- 評価方法

点検・評価報告書 様式

- 評価の観点
- ルーブリックあり／なし（ありの場合は、リンクを記載）
- 京女 AL (アクティブラーニング) (「ディスカッション・ディベート」「振り返り」「PBL (課題解決型学習) などから選択」)

単位の実質化についてもシラバスに授業時間外学修の内容や時間を記載することで、単位制度の趣旨に沿った学修時間を確保するとともに、授業時間内・外における学生の主体的な学びを促している。また授業は大学共通の LMS を使用することにより、レポートの提出やフィードバックを行っている他、個別の質問等に対応するためにシラバスに大学ドメインのメールアドレスを公開し、指導に役立てている。

セメスターごとに GPA が一定基準を下回った学生に対し学修面談を行い、学習の進捗状況等を把握している。連続して成績不振が続く学生については、学修支援専門部会での確認を経て、本人・保証人宛てに文書を送り、意欲的な学習を促している。また、卒業可能年次に在籍しながら卒業見込及び諸資格取得見込が立たない学生に対しては、学科教員から個別に履修指導を行っている。

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。

・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の基準については、アセスメント・ポリシー、学則、履修要項、大学院要覧、シラバス等に示している。さらに、セメスターごとに副学長（学生支援）から教員に対し、生成系 AI ガイドラインや採点評価の確認や修正に関する手続き、成績問い合わせへの対応方法など、成績評価に関する諸注意を示し、公正・公平な成績評価に努めている。

・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。

学生は成績評価について疑義等がある場合は、学期ごとに設定された成績問合せ期間に申し出て検証を求めることができる。これらの基準・手続きについては、履修要項、履修の手引き、学内ポータル、履修ガイダンス資料等において、学生に明示している。

各科目およびクラスの成績分布については、自己点検・評価において学科会議等でデータを確認し、学位プログラム上の各科目の位置づけを踏まえつつ、平準化を図っている。

・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。

点検・評価報告書 様式

大学の既修得単位については、「京都女子大学履修要項第 3 条」で、60 単位を上限として本学の卒業に必要な単位に含めることができると定めている（根拠資料 4-21）。これらの基準・手続きについては、新入生に対しては合格者サイト及び新入生ガイダンス資料にて、在学生に対しては学内ポータル及び各種履修ガイダンスにて明示している。なお、他大学にて修得した科目の単位認定については、令和 5（2023）年度より本学学則に定めている科目として認定することとし、これらの単位認定に関する手順は学修支援専門部会にて決定し、その手順に沿って単位認定を行っている。具体例として、大学コンソーシアム京都科目の履修が決定した学生の申出に対し、教務課より希望科目の読替可否を科目担当教員に問い合わせ、既修得科目のシラバス等をもとに読替可否が判断され、最終的には教授会の承認を経た上で単位が認定される。

大学院の既修得単位等の認定については、「大学院学則第 12 条の 4」に基づき、15 単位を上限として本学大学院修士課程又は博士前期課程の修了に必要な単位を修得したものとみなすことができる（根拠資料 1-2【ウェブ】）。これらの基準・手続きについては、大学院要覧及び新入生ガイダンス資料にて、大学院生に明示している。

・学位授与に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。

学位授与については、「学位授与の方針」、学則、履修要項、に基づき、卒業及び修了要件を充足するか否かについて教授会において判定をおこない、学長決定を経て決定している。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」「学位論文審査基準」を定め、手続きに従って厳格な審査を行ったうえ、最終的に研究科教授会での議を経て学長が決定している。これらの規程等は「大学院要覧」にまとめられ、大学ホームページで公開されている（根拠資料 4-22【ウェブ】、根拠資料 4-23、根拠資料 4-24）。

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。

・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、公開している（根拠資料 4-12【ウェブ】）。

・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。

同ポリシーは、機関レベル、学位プログラムレベル、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評価するもので、学位授与方針に定めた学習成果を多角的に把握・評価するために定められたものである。評価項目として、成績に関するものの他、卒業

点検・評価報告書 様式

時アンケートなどの学生自身の評価、就職率やジェネリックスキル測定テストといった客観的指標を挙げ、大学生活全般を通した学生の成長を示すように工夫している。

・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。

学習成果は IR において把握・可視化し、自己点検・評価の際の指標として指定することで、持続的な教育改善のために活用されている（根拠資料 2-3【ウェブ】、根拠資料 2-12）。

IR データについては、Tableau Cloud の導入により、全学部で閲覧可能な環境を整備している。全学部には Tableau Cloud のライセンスを配付し、教員が必要な情報に迅速にアクセスできる体制を構築している。

評価項目⑥

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

＜評価の視点＞

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

・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。

教育課程及びその内容、教育方法に関する定期的な点検・評価については、「内部質保証に関する方針」に従い、内部質保証推進会議のもと大学全体、学科、研究科、専攻ごとに、毎年度実施する自己点検・評価活動において行っている（根拠資料 2-1【ウェブ】、2-3【ウェブ】）。また、大学全体の教育課程については概ね 4 年ごとに見直しを図ることとしており、令和 6（2024）年度においては令和 9（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について検討を始めている。

教職課程およびその内容、教育方法に関する定期的な点検・評価については、教職支援センターのもと、毎年度実施している（根拠資料 2-11【ウェブ】）。

教職課程の自己点検・評価のプロセスは、まず、全国私立大学教職課程協会が実施する研究会や、京都地区大学教職課程協議会、京都地区私立大学教職課程研究連絡協議会などで実施された自主勉強会に積極的に参加し、自己点検の意義や方法に関する情報を集める。次に、実際の自己点検・評価に向け、教職課程カリキュラム検討部会において、点検・評価プロセスの確認、教職課程自己点検・評価報告書作成の分担、基礎データの収集などについて検討および協議が行われる。さらに、作成された教職課程自己点検・評価報告書の精度を向上させるため、学内において第三者確認が実施される。各学部・学科・専攻の教職課程教育の取り組みという観点から、別の教職課程カリキュラム検討部会委員が報告書を精査し、指摘を行うことで、内容の客観性と正確性を高めることが目的である。その後、学外者による確認、

点検・評価報告書 様式

いわゆるピアレビューが行われる。京都女子大学が加盟する京都地区私立大学教職課程研究連絡協議会では、完成した報告書を大学間で回覧し、指摘や意見を収集する仕組みを設けている。このピアレビューを通じて、他大学の教職員からの意見や指摘を反映し、修正を加えたうえで、教職課程自己点検・評価報告書が完成する。完成した報告書は、教職支援センター運営委員会に報告され、学内の教務事項を検討する組織である学修支援専門部会において共有される。その後、各学科・専攻の教務委員を通じて全教職員に向けて発信されるとともに、全国私立大学教職課程協会から完了証が授与された時点で、大学のホームページにて公表している（資料 2-11【ウェブ】）。最後に、自己点検・評価の結果を踏まえ、今後の教職課程教育および運営の課題に基づいたアクション・プランを策定している。

・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。

学修成果の測定・評価にあたっては、アセスメント・ポリシーに基づき、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。特に自己点検・評価プロセスの中で、学科会議において授業アンケート結果や、科目ごとの成績、卒業時アンケート結果、就職率などのデータをもとに検討し、改善を図っている。また令和 7（2025）年度からは、4月に在籍生全員を対象に学生自身による学習成果の振り返りをもとに、教員が履修などについてアドバイスをする機会を設定し、きめ細かな指導をするとともに、学科全体としてさらにリアルに学生の学力を把握することとし（根拠資料 2-8）。教職課程の自己点検・評価にあたっては、教員免許取得者数や教員採用者数等の基礎データに基づき、3つの基準領域（教職課程に関わる教職員の共通理解に基づく協働的な取組、学生の確保・育成・キャリア支援、適切な教職課程カリキュラム）ごとの自己点検・評価活動が行われている。

・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。

学外からの視点として、毎年度実施している「京女ラウンドテーブル」では地域行政・産業界から教育課程に関する意見聴取を行っており、令和 6（2024）年度からは外部評価を自己点検・評価のサイクルの中に位置付けて実施した（根拠資料 4-25、根拠資料 2-2、根拠資料 2-14）。学生の意見については、授業アンケートや卒業時アンケートの結果を学科会議で確認し、改善に役立っているほか、定期的に学生と学長が授業や教育課程のあり方について意見交換をする機会を設けている（根拠資料 2-13）。令和 6（2024）年度からは、各学科で実施する FD 活動として、学生が参画して教育課程等に関する意見を聴取する機会を設けることを必須とした（根拠資料 2-2）。具体例として、法学部では学生とディスカッションを行い、出された意見等を基に、女子大学唯一の法学部で学ぶことの意義や、ジェンダー法学の魅力等について言語化をはかった。

・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。

具体例として、法学部では自己点検・評価と学生が参画して実施する FD の結果、以下のような成果を得た。

点検・評価報告書 様式

・「ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の養成」という大学グランドビジョンに沿った法学部における教育について、学生による評価を踏まえつつ教員間で検討した。

・法学部カリキュラムの履修によりどのような学びを得たかを学生自身が確認するため、第三者のファシリテーションの下で振り返りと、学生アンケートを実施し（回答数 89 名）、教育課程の検討に活用した。

・上記の活動によって、学生が自身の学びを確認し言語化する機会に繋がった点も、成果と考える。すべての人にとって公正な社会を実現するための学問であるジェンダー法学に関する理解を深め、歴史的に抑圧されてきた人々の見えない差別の発見と、その視点から社会を動かす制度である法を見ることで、女子大学唯一の法学部として社会の変化に貢献できることを再認識する機会となった。

・カリキュラム変更の具体例としては、実定法科目でありジェンダー問題にも関わる「労働法Ⅰ」「労働法Ⅱ」を前期・後期に分けて、多くの学生が履修しやすいようにした。

また、データサイエンス学部では、学部の諸活動のP D C Aサイクルに、実際に教育を受けている学生からのインプットを入れ、教員と学生間でディスカッションを行うことにより学部活動の質を高めることを目的に、学部独自にデータサイエンス学部・研究所推進委員会を設置した。教員 4 名及び DS 学部学生 8 名（2 回生 5 名、1 回生 3 名）を常任委員として、令和 6（2024）年度は 7 回の推進委員会を開催し意見交換を行った。主に議論した内容は、データサイエンス学部生同士の勉強・学术交流の場である DS カフェの運営、DS キャラバン隊の企画、学部カリキュラム等についてであった。いずれの内容についても、学生の視点を取り入れることにより、今後の活動の質向上に繋がる機会となった。

教職課程については、毎年度の自己点検・評価や年間 2 回の学生との教職面談を通して、学生のニーズに沿った教職課程の提供ができるよう心掛けている。特にシラバスは、学習内容や評価方法の記載だけでなく、教職課程における位置づけや、学習の目的、アクティブラーニングの種類等、詳細に記載することで、学生が目的意識を持って履修できるよう継続的に向上に取り組んでいる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

全学および学科ごとに学位授与の方針を定め、それに基づいて教育課程を編成・実施している。シラバスにおいては、学位授与の方針との関連を明記し、個々の授業と最終的な学位との関係が学生にわかるように提示している。

ICTを利用したオンデマンド授業を積極的に活用する中で、その基準を毎年全学的に確認しているほか、学生アンケート結果を踏まえ、その適切性を判断している。

授業アンケートを学部全科目で実施し、その結果を学科会議で確認することで、学生からの評価を交えた点検・評価を行っている。このように方針を踏まえた教育課程を実施し、その内容を点検している。その際、学生の視点をできるだけ反映するように工夫している。

【問題点】

学修成果の可視化等の取り組みを徐々に推進してきており、今後は学生自身が確かな成長実感を一層得られるよう、教職員と学生・卒業生や学部・部局間の垣根を越えて、大学全体で連携・協働した学びの機会提供を進めていくことが課題である。

点検・評価報告書 様式

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

学科長のもとで、学生・教員の視点を踏まえつつ、学位授与の方針に基づいた教育が実施されているかを点検・評価する枠組みが推進できているので、今後はさらなる充実のため、教員の持ちコマ数や時間割の見直しなどにより、教員が教育にかけられる時間を制度的に確保していく必要がある。

点検・評価報告書 様式

第 5 章 学生の受け入れ(基本情報一覧)

入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
文学部・発達教育学部・心理共生学部・家政学部・現代社会学部・法学部・データサイエンス学部	入試ガイド、学生募集要項 https://www.kyoto-wu.ac.jp/news/details/boogco000000c5in.html
文学研究科・発達教育学研究科・家政学研究科・現代社会研究科・法学研究科	学生募集要項 https://www.kyoto-wu.ac.jp/nyushi/daigakuin/rhnb30000000368d-att/rhnb30000000il17.pdf
備考:	

入学者選抜に係る規程

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

第5章 学生の受け入れ(本文)

[評価:S・A・B・C]

1. 現状分析

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

・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・専門職学位課程)に設定しているか。

入学者受入れの方針は、「京都女子大学人材養成・教育上の目的に関する規程」に定めており、大学ホームページ及び入試ガイド、学生募集要項において公表している(根拠資料 1-3【ウェブ】、根拠資料 2-7【ウェブ】)。同方針は、学科(学士課程)・大学院専攻(修士課程、博士課程)ごとに設定し、入学希望者に求める基礎的学力、素養、意欲等について明記している。方針は入試専門部会において全学的な視点で検討したうえで各学科・専攻の意見を聴取し、入学者選抜会議においてとりまとめ、最終的に評議会において決定している。

・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。

各学科の方針は具体的に入学前の学習歴や求める学生像などを示しており、例えば家政学部食物栄養学科では、次のようになっている。

次に掲げる基礎的学力、素養、意欲等を備えた学生を求めます。

1. 食・栄養・健康に強い興味と関心とをもち、関連する教科の学びを実質的に修得できている。知識・技能、思考力・判断力・表現力を身につけている。
2. 食・栄養・健康にとどまらず、社会に関心とをもち、幅広い経験を通して学んでいる。
3. 生物と化学に関する基本的な知識がある。
4. 主体性や多様性、協調性を身につけている。
5. 修得した知識・技能を用いて社会に貢献する意欲がある。

大学院でも同様に定めており、例えば文学研究科国文学専攻では、以下のようになっている。

国文学専攻(博士前期課程)

国文学専攻は、国文学、国語学、漢文学の3分野を設け、文献資料に基づいて高度な読解力及び理論的な思考力を修得し、学問の進展に対応できる優れた知見と幅広い視野を持つ研究者、教育・文化に係わる社会的要請に応え得る高度な専門性を身につけた真に社会貢献のできる職業人を育成しようと考えています。そのために、「正解」の無い問題に取り組む強

さを持った、言葉を論理的に用いることに関心のある人材を大学院入学者選抜試験において求めています。

国文学専攻（博士後期課程）

国文学専攻は、国文学・国語学・漢文学の3分野にわたり、総合的に、更には学際的視点をも加えて、専門的分野の業務にも耐え得る高度な研究能力とより豊かな専門的知識を身につけた研究者、社会的要請に応え得るより高度な専門性と教養を身につけた職業人の育成を目指しています。言葉に対する豊かな感受性と言葉を論理的に用いることに関心があり、自分自身を強くリードするモチベーションのある人材を大学院入学者選抜試験において求めます。

・学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。

入学者選抜の制度については、学長の統括する入学者選抜会議において毎年、入試大綱原案を策定し、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。入試大綱に基づき、学士課程では、総合型選抜、指定校推薦型選抜、公募型学校推薦選抜、一般選抜（前期・後期）、大学入学共通テスト利用型選抜、帰国生入学試験、外国人留学生入学試験、編入学試験（一般・推薦）、社会人特別選抜を実施し、修士・博士課程では、一般選抜（秋季・春季）、外国人留学生特別選抜、社会人特別選抜、学内推薦選抜、広東外語外貿大学大学院生特別選抜を実施している。運営体制についても、入学者選抜会議にて試験制度ごとに監督要領及び実施要項を策定し、学部教授会及び研究科教授会において内容を報告し、それらに基づき公平、公正に実施している。

・入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。

受験に際して特別な配慮を必要とする志願者のために、申請の流れ等を学生募集要項及び大学ホームページにて周知している（根拠資料 5-1【ウェブ】）。申請があった場合は、学長による承認を経て、実施要項に配慮内容を明記し、必要な人員を配置して適切に実施している。特別な配慮を行った志願者は、令和7（2025）年度入試では、14人であった。

・すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

各入試の内容や判定方法は、前年度入試結果などと併せ、学生募集要項や入試ガイドに記載し広く配付しているほか、大学ホームページにも掲載している（根拠資料 5-2【ウェブ】）。ホームページには、動画によるガイダンスや、インターネット出願ガイドなども掲載し、志願者等にわかりやすく情報提供を行っている。

評価項目②

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

<評価の視点>

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

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

令和 6（2024）年度における学士課程における学則定員に対する入学人数の平均値は「1.047」である。なお、各学部の定員充足率は、文学部が「1.032」、発達教育学部が「1.041」、家政学部が「1.070」、現代社会学部が「1.056」、法学部が「1.046」であり、令和 5（2023）年 4 月開設のデータサイエンス学部は 2 年間平均で「1.032」、令和 6（2024）年 4 月開設の心理共生学部は「1.045」であり、適切な入学人数の受入れを実現している（大学基礎データ表 2）。適切な入学人数の確保のために、入学選抜会議における合否判定原案を策定する際、各学部・学科の在籍者数及び収容定員を確認している。

大学院については、定員を充足できていない研究科が多く、令和 6（2024）年度入学生の定員充足のために、広報活動を強化した。具体的には、各研究科の紹介動画やスライドの作成、大学院入試説明動画の作成や個別説明会を実施した。その結果、前年比で国文学専攻 4 名増、史学専攻 5 名増、教育学専攻 3 名増、心理学専攻 1 名増、食物栄養学専攻 3 名増と全体として入学人数が 10 名増加した。今後も学内外に向けた広報を強化し、定員充足に向けた努力を継続していく。なお定員未充足の状況を踏まえ、現在、定員の変更を含む大学院組織の大幅な見直しを検討中である。具体的には、令和 7（2025）年度より大学院進学に興味をもつ学部 4 回生が大学院の授業を聴講できる「大学院先取り履修制度」（単位認定なし）を創設した（根拠資料 5-5）。令和 9（2027）年度のデータサイエンス研究科データサイエンス専攻の設置と、既存研究科の一部専攻の統合・廃止を将来構想会議において検討している。

評価項目③

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

<評価の視点>

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

・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。

学生募集および入学選抜については、学長が議長を務める入学選抜会議において志願状況及び実施状況について点検を行っている。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・入学選抜会議および各学科・専攻での検討を経て、評議会で決定される入試大綱の変更という形で修正を行っている。たとえば令和 7（2025）年（2025）度入試（令和 6（2024）年度実施）においては、高校における新学習指導要領への対応のために一部教科の出題範囲を変更したほか、総合型入試の内容を探究型学習により適応するように変更した。また指定校型入試・総合型入試による入学人数の増加を踏まえ、入学前教育の内容を充実させるとともに、対面型イベントを学科ごとに 2 回実施し合格者と在校生が語り合う機会を設けるなど、学生の受け入れ状況の変化に対応している。

志願状況や定員確保率などのデータは、自己点検・評価の際の指標として指定され、学科レベルでの自己点検・評価でも活用されている。内部質保証推進会議は、志願者確保のため

点検・評価報告書 様式

の改善案について、各学科に助言や指導を行っている（根拠資料 2-4）。これらの内容は、必要に応じ次年度の学長方針・事業計画に組み込まれ、適切な学生の受け入れ状況の維持が図られている。

また、大手予備校等の志願者動向データや入試結果についての認識を共有し、入試制度の変更内容を周知するため、毎年、全教職員を対象に入試報告会を実施している（根拠資料 5-3）。令和 5（2023）年度は令和 5（2023）年 5 月 17 日にオンラインで実施し、前年度の入試結果の報告及び当該年度の選抜にむけての受験生動向や選抜制度の主な変更点について報告を行った。参加者数は 130 名であった。令和 6（2024）年度は、令和 6 年 5 月 8 日に実施し、参加者数は、対面 92 名、同時配信 109 名、オンデマンド視聴 53 名であった。

・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。

令和 6（2024）年度入試（令和 5（2023）年度実施）においては、前年度の延べ志願者数が前年比 79.7%と苦戦した一方、実志願者数が 92.8%であったため、延べ志願者数を増加させる施策を検討し、公募型学校推薦選抜において両日ともに基礎評価型・総合評価型を実施することとした。また一般選抜前期においても名称をわかりやすく変更したほか、試験開始時間を遅らせたり、選択科目の幅を広げるなどの施策を行っている。

その結果、令和 7（2025）年度入試（令和 6（2024）年度実施）においては、総合型選抜の志願者数は前年比 102.8%と微増し、公募型学校推薦選抜の延べ志願者数は 147.9%と増加した（根拠資料 5-4【ウェブ】）。

しかし、令和 7（2025）年度入試全体の結果としては学科別の実志願者数は前年比 90.7%と減少傾向が続いているため、令和 8（2026）年度入試（令和 7（2025）年度実施）にむけて、公募型学校推薦選抜において新たな評価型（英語外部試験評価型）を設定し、志願増につなげる取り組みを行うほか、公募型学校推薦選抜及び一般選抜前期において各方面からアクセスがしやすい「大阪（梅田）」会場を新設し、受験生の獲得を目指す計画としている。

その他、点検・評価が改善への取り組みにつながった例として、学科による情報発信の強化が挙げられる。具体的には、学長の指導のもとで進められた大学案内の作成プロセスの中で、学科での学びや研究内容が高校生に見えにくいという課題が指摘され、入試専門部会での議論を経て、各学科に大学ホームページでの積極的な情報発信が依頼された。また大学案内とは別に、学科別のリーフレットを作成し、学科での学びや研究内容が簡単に伝わるようにした。これらの取り組みは、教職員による高校訪問において活用され、好評を得ている。また学科教員対象の入試広報についての説明会において、各教員の研究内容をわかりやすくマスコミに伝えるためのレポートを作成するよう依頼を行った。レポートは PR 会社を通して報道機関に提供され、その結果、実際に取材につながるケースも出てきている。

また国際化方針を踏まえ、外国人留学生の志願者増にも取り組んでいる（根拠資料4-5）。具体的には、令和6（2024）年度入試（令和5（2023）年度実施）から出願時期を1月に変更したほか、大学院において広東外語大学とのダブルディグリー制度に基づく特別入試を実施した。出願者数は、令和6（2024）年度は1人、令和7（2025）年度は0人であった。また、留学生向けの進学ガイダンスにも参加し、本学のアピールを行い、令和7（2025）年度入試においては9名の外国人留学生出願に繋がった。今後は、本学が実施している外国人学生向けの日本語

点検・評価報告書 様式

プログラムとの連携を進めていくこととしている。

学部独自の取り組み例としては、データサイエンス学部において学部生と教員によるDSキャラバン隊（仮称）を組織し、女子中高生及び保護者を対象として、社会で必要とされているデータサイエンスをきちんと学べる学部が京都女子大学に存在することについて、PR活動を行った。具体的には、令和6（2024）年度はオープンキャンパスで参加者を対象にプログラミングによるシミュレーション実験入門を合計3日間おこなった。また学外の高校でDS学部2回生と教員によるデータサイエンスの模擬講義を行った。2件の活動では、データサイエンスを実際に学ぶ学部生が年齢の近い高校生に対してデータサイエンスを紹介することにより実感や興味をもってもらえる機会となった。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

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

また、入学者選抜においても、入学者選抜会議で原案を策定し、教授会の意見を聴取し、学長が決定する体制を整えており、適切に手続きが行われている。

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

【問題点】

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

入試専門部会は、企画立案の役割と運営実施のための連絡組織としての役割を兼ねており、今後の整理が必要である。またホームページによる情報提供や情報更新が停滞しており、学生募集広報に活用しきれていない。留学生の受入れについては、正規留学生が今年度は微増したが、国際化方針を踏まえ、今後はもっと多くの留学生確保が課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

毎年度、各選抜における目標志願者数を設定し、その数字を目標に広報施策を実施している。年内入試への出願にむけては、全学体制での高校訪問の実施や各地方の進学相談会への参加、DM 発送で訴求を行っている。また、交通広告や SNS 広告を活用し、オープンキャンパスへの参加訴求を行っている。入試専門部会については各学科からの意見を反映させるための貴重な場であり、大学全体の運営組織の点検・見直しのなかで、規定等の整理をしていく。令和6（2024）年度は原則月1回で開催し、オープンキャンパスについての意見交換や入学前教育の内容検討などを行い、各事業のブラッシュアップに寄与していることから、引き続き専門部会を開催し、有益な意見交換の場としていく。

正規留学生の志願者確保に向けて、関係部署と連携して海外指定校の検討を行うとともに、国内外の留学生対象の説明会等への参加を推進する。また、優秀な留学生を確保するため成績優秀特別奨学金制度のほか、アジア諸国・地域を対象とした減免・奨学金制度を創設し、東南アジアからの留学生誘致に今後一層取り組む。

点検・評価報告書 様式

第 6 章 教員・教員組織(基本情報一覧)

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html
備考:	

個別教員の教育課程の編成その他の学部・学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
個別教員情報	個別教員情報
備考:	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[*]

[学士課程](専門職大学及び専門職学科を除く)※2022年10月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

全体(注1)	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料		
		104	54	大学基礎データ(表1)		
学部・学科等	文学部国文学科	13	7			
	文学部英語文化コミュニケーション学科	12	9			
	文学部史学科	13	6			
	発達教育学部教育学科	36	25			
	心理共生学部心理共生学科	20	13			
	家政学部食物栄養学科	16	11			
	家政学部生活造形学科	16	11			
	現代社会学部現代社会学科	24	15			
	法学部法学科	16	14			
	データサイエンス学部データサイエンス学科	14	10			
その他組織等	-	-				
学部・学科等(薬学)(注2)	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数(注3)	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
						大学基礎データ(表1)
備考:						

※関係法令:2022年10月改定前の大学設置基準第13条

※基礎データ(表1)の数値と一致するよう作成してください。(以下各表も同様。)

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記載してください(以下各表も同様。ただし、[専門職大学及び専門職学科]及び[専門職学位課程]表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える)。

注1[全体]:大学設置基準別表第1及び別表第2に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

注2:薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもののみをこの欄に記載してください。

注3:「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×(「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も()で併記)を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

[学士課程](専門職大学及び専門職学科を除く)※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	担当授業科目	備考	
○学部	専ら従事する教員		●以上					
○学科	それ以外の当該大学 教員 当該大学以外		●以下					
	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数	うち、みなし基幹教員数	担当授業科目
×学部	専ら従事する教員		●以上					

点検・評価報告書 様式

××学科 (薬学)	それ以外の 教員	当該大学 当該大学以外	●以下				
大学全体の収容定員に応じ定める数							
学部総計							
根拠資料							

※関係法令:大学設置基準第 10 条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

※下段の表は、下記の学部のみを使用する表です。それ以外は上段の表を用いてください。

①薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの

②教員養成に関する学部(但し、「うち、みなし基幹教員数」欄については、非該当のため「/」とする)。

※「専ら従事する教員」欄は、専ら当該大学の教育研究に従事する者であり、かつ 1 の学部でのみ算入される教員を指します。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学」欄は、「専ら従事する教員」以外で、当該学部等で 8 単位以上の授業科目を担当する当該大学所属の教員を指します。複数の学部等で基幹教員に算入される者は、ここに含まれます。

※複数学部等で基幹教員に算入される者がいる場合、同時に基幹教員となっている学部等の名称とその数を備考欄に記載してください。

例)2名の教員が法学部法学科でも基幹教員となっている場合:「法学部法学科:2名」と記載。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学以外」欄は、兼業やクロスアポイントメントなどのかたちで、複数の大学等において基幹教員となる者や、企業等に属しながら基幹教員となる者等が該当します。

※「担当授業科目」欄は、基幹教員の全てが主要授業科目又は 8 単位以上の授業科目を担当している場合にのみ○と記載してください。

※その他、「専任教員」についての表に注記した事項を参照して作成してください。

[修士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導 教員数	研究指導補助 教員数	根拠となる資料
文学研究科国文学専攻	8	7	8	0	大学基礎データ(表1)
文学研究科英文学専攻	11	9	11	0	
文学研究科史学専攻	10	6	10	0	
発達教育学研究科教育学専攻	9	8	8	1	
発達教育学研究科心理学専攻	6	6	6	0	
発達教育学研究科表現文化専攻	9	8	8	1	
発達教育学研究科児童学専攻	6	4	4	2	
家政学研究科食物栄養学専攻	13	11	12	1	
家政学研究科生活造形学専攻	12	11	12	0	
家政学研究科生活福祉学専攻	5	3	3	2	
現代社会研究科公共圏創成専攻	17	11	14	3	
法学研究科法学専攻	15	14	14	1	

備考:

※関係法令:大学院設置基準第 9 条第 1 項

[博士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教 員数	研究指導補 助教員数	根拠となる資料
文学研究科国文学専攻	6	6	6	0	大学基礎データ(表1)
文学研究科英文学専攻	8	6	6	2	
文学研究科史学専攻	6	5	5	1	
発達教育学研究科教育学専攻	10	10	10	0	
家政学研究科生活環境学専攻	16	14	14	2	
現代社会研究科公共圏創成専攻	13	8	8	5	

備考:

※関係法令:大学院設置基準第 9 条第 1 項

点検・評価報告書 様式

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
TA 実施要項、TA ハンドブック	TA 実施要項、TA ハンドブック
備考:	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則	例規集
備考:	

第 6 章 教員・教員組織(本文)

[評価: S・A・B・C]

1. 現状分析

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つなげていること。

<評価の視点>

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

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- ・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- ・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かつ協働・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。

・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。

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」を策定し、求める教員像を明確にするとともに、この方針に基づき教員組織を編成している（根拠資料 6-1【ウェブ】）。さらに教員審査基準において本学教員の条件と各職階の資格を定め、教員の担う責任を明確化している。各教員が担当する授業科目については、次年度の授業担当者を決定するプロセスにおいて、学科会議で科目適合性を確認のうえ、学部教授会において審議・決定している。大学院においては、大学院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し、のちになって担当科目が変わる際には、原則として再審査している。

教員の担当授業コマ数は、令和 5（2023）年度に改訂した「授業担当責任時間にかかる学長原則」により、年間の授業担当責任時間（半期の授業が 0.5 コマ）の下限を、教授は 6 コマ、准教授は 6 コマ、講師は 6 コマ、教授（契約）及び助教は 5 コマとしていることに加え、上限を原則 8 コマとすることにより、教員の負担が分散するように措置を講じた（根拠資料 6-2）。なお毎年、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している。

令和 6（2024）年度には、「令和 7（2025）年度以降の「基幹教員」運用について」を大学教員人事会議で定め、基幹教員制度への対応を行った。令和 7（2025）年度からは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所属変更がなされた（根拠資料 6-3）。また例外的に基幹教員とならないセンター所属特定教員および助教等の有期雇用・契約教員については、個別の雇用契約書等により、持ちコマ数や授業以外の業務、および雇用年限について明確にしている。

・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かつ協働・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。

令和 4（2022）年度の大学運営組織の大幅な改変の際に、教職協働の実質化を図り、従来の

点検・評価報告書 様式

委員会に代わる組織として専門部会制度を導入した。専門部会は大学運営を担う4つの機構それぞれの中に設けられ、教員と職員が対等の立場で議論することによって、大学運営の方向性を決めていこうとするものである。現在11の専門部会が設けられ、大学組織運営規則および各専門部会内規に従って教職協働で大学運営にあたっている（根拠資料6-15）。

なお専門部会の設置を含む令和4（2022）年度からの大学運営体制については、毎年、全学の自己点検・評価サイクルの中で点検・評価を実施しているほか、令和7（2025）年度にはこれまでの実績を踏まえたレビューを行うこととしている。

・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。

授業補助者であるTAに関しては、令和5（2023）年12月部局長会決定「大学院生の環境整備計画の一環としてのTA制度の拡大及びTA実施要項の一部変更について」において、令和6（2024）年度以降のTA制度の拡大について決定し、TAの役割と責任を再定義した。具体的には、以下の6点を変更し、「TA実施要項」を改正することとし、決定済みの変更点を含めて、新たに作成した『TAハンドブック』に基づき、TAの業務内容や各種手続き方法等についての研修（説明会）を行っている（根拠資料6-4、根拠資料6-5）。また、専任教員を対象に3月中旬にTA説明会を実施し、制度拡大について教員周知を行っている。

① 授業補助者として授業の一部を分担できる。

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

② TAの業務範囲の拡大

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

③ TA雇用枠の拡大

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

④ TA研修の義務化に伴う『TAハンドブック』作成

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

⑤ FD・SD研修会への参加

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

点検・評価報告書 様式

⑥ TA業務に関する計画書及び報告書の提出

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

さらに令和7(2025)年2月には、学習支援専門部会における改善への提案を受けて、令和7(2025)年度以降、TAの業務範囲及び禁止業務について下記のように変更することを部局長会において承認した。具体的には、従来TAの禁止業務としていた「レポート採点・試験採点」について、授業管理者の指導・管理のもとで行う選択式問題の採点等に限っては、採点補助業務を行うことで受講生の理解度を知り、他のTA業務に生かすことができるメリットがあるため、授業担当者が指導・管理・最終的な確認を行い、全責任を負うことを条件として、選択式問題の採点等に関しレポート採点補助・試験採点補助業務に携わることができることとした。

・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。

クロスアポイントメントなどにより、他大学または企業等の人材を教員として任用する制度は無い。

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。

・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。

大学の掲げる「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、毎年、学長の主宰する大学教員人事会議において人事の方針を確認している(根拠資料6-1【ウェブ】)。採用にあたっては、事前に教員採用枠申請の可否を審査したうえで、「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」に基づいて募集及び審査を行なっている(根拠資料6-6)。昇任については、同じく「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、学部教授会において審査を行っている。いずれも結果は大学教員人事会議に報告され、最終的には学長により決定される。

令和5(2023)年度以降の新任教員採用については、「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」に基づき、大学教員人事会議において「令和5(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」を決定し、各学科の将来計画を見据えて学科ごとの教員採用枠の見直しを行い、全学的な教員人事の枠組みを管理する体制を構築した(根拠資料6-7)。また全学的な将来構想を踏まえた人事とするため、定年退職等に伴う新規教員採用枠を申請する場合であっても、事前に当該学科の教員構成に照らしたうえで、当該教員枠の妥当性や公募する学問領域の必要性等を大学教員人事会議にて確認したうえで、申請を受け付けることとした。学科から学科長を通じて学部長に枠申請がなされた後、大学教員人事会議において大学及び大学院の将来構想や人事構想に基づいて審議された後、学園長

の承認を得て枠が承認され、学長から学部長へ当該教員採用のための審査委員会を組織するよう指示している。

教授会で承認された審査委員会は、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って教員募集を行い、教員資格審査基準に基づいて研究業績・履歴などを審査したうえで候補者1名を絞り込み、当該候補者の審査結果を教授会において審議する。研究科を担当する人事の場合は、引き続き大学院研究科教授会で採用候補者を決定する。教授会の審議結果を踏まえ、学長は大学教員人事会議にて新規教員採用について審議し、採用候補者を決定する。また、令和5(2023)年4月1日の新規教員から、定年退職となった教授が引き続き同学科の専任教員として教育・研究に従事することができる「特任教授」の枠を新たに設けた。「京都女子大学特任教授の採用枠及び採用に関する内規」の手順に従って、所属学科、所属学部長の推薦を受け、大学教員人事会議における審議の結果、令和6(2024)年度は2名の特任教授を採用した(根拠資料6-8)。なお、それぞれの新規教員採用については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って各学科からの申請を各学部長が受け、大学教員人事会議に新規教員採用枠申請を行う(根拠資料6-6)。大学教員人事会議の審議の結果を受け、学長から学園長に新規教員採用枠申請を行い承認されれば、学長は学部長に新規教員採用のための審査委員会設置を指示する。

昇任については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って本人の申出により、学科長、学部長を経て、大学教員人事会議で規程に照らし妥当性を審議する(根拠資料6-6)。承認後、「京都女子大学教員資格審査基準」に基づき新規採用と同様に業績等を審査し、教授会で審議の後、学長が大学教員人事会議の審議を経て昇任決定を行っている(根拠資料6-9)。(R5.4.1付昇任人事:5人)

教職支援センター所属の特定教授など、学部には属さない教員の採用の場合は、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の確認を行なった上、同会議内に審査委員会を設置し、審査をおこなっている。

学部教員の採用・昇任に関する手続・基準は「京都女子大学大学教員人事会議規程」及び「京都女子大学教員資格審査基準」に明記し、大学院研究科については「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」に明記されている(根拠資料6-10、根拠資料6-9、根拠資料6-11)。さらに、教員の資格については、教授・准教授・講師・助教の職位ごとに「京都女子大学教員資格審査基準」に明記している(根拠資料6-9)。

・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。

人事の多様性については、「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」において、性別や年齢構成、職位等に著しい偏りが生じないように、一定の基準を定め、学科に対して人事計画を行うよう促した(根拠資料6-7)。

令和6(2024)年度には、同様に大学教員人事会議において「令和7(2025)年度の新規採用人事の取り扱いについて」を定め、学科ごとの基準教員数とともに、採用人事にあたって目指すべき職階・年齢・男女等の比率の基準が示された。また候補者募集の際は、原則として公募とし、募集要項(応募資格の欄)に「公正な評価に基づき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。」という項目を入れることなどの指針が示された。具体的には、以下のような指針を定めている。

点検・評価報告書 様式

○学科教員の新規採用にあたっては、当該学科教員（全職位）の年齢構成が歪にならないように、大学設置基準を満たしたうえで、講師の積極的な採用を計画に盛り込む。

○大学全体でS T比（学部収容定員÷学部教員実数）が30以下になるように、学部単位の目標S T比を設定し、職位別ポイントを活用して多様な職位の教員採用計画を立てる。

○学科所属教員の男女比について、いずれかが70%を超えないように努める。

○必ず募集要項（応募資格の欄）に「公正な評価に基づき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。」という項目を入れる。

○大学教員の新規採用にあたっては、教育・研究・社会貢献・学校運営における活動を総合的に評価するために、審査委員全員に当該学部長又は学科長を加えた面接を行い、本学の教育理念に関する理解や、大学運営に対する姿勢についても確認する。

○既存学部における新規採用教員の募集にあたっては、本学ホームページや教員公募のポータルサイト等を活用して、優秀な人材を広く公募することを原則とする。

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。

・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。

FD については、全学的な観点からテーマを設定し実施する全学 FD と、各学科等の個別の課題認識に基づく学科等 FD の大きく 2 つを実施している。全学 FD については、時宜に応じたテーマ設定が多く令和 5（2023）年度については、DP に基づくカリキュラム設計、教育現場における ChatGPT 活用、生成系 AI ワークショップ、オンライン・オンデマンド授業および入学前教育実践例共有等を実施した。その他、学外機関が実施する FD についても、随時メーリングリスト等により情報を共有し、参加を促している。また、令和 7（2025）年度より新たな成績評価基準を導入し、ルーブリックの活用を促進するため、令和 6（2024）年度中に成績評価に関する FD を実施した。具体的には、全学 FD 集会を開催し、学修成果の可視化およびルーブリック導入の意義を共有した上で、学科ごとにワークショップを開催し（令和 6（2024）年 12 月～令和 7（2025）年 2 月にかけて計 10 回）、学科ごとの特性に合ったルーブリック評価実現のために高等教育開発センター所属教員が学科教員にアドバイスできる機会を設けた。また学科 FD の取り組みについては以下の通り（再掲）。

<国文学科>

学修成果の可視化に取り組む全学的な方向性を受け、国文学科 FD 研修会において他大学より講師を招聘してルーブリック活用に関する研修を実施した。学生へのルーブリックの

点検・評価報告書 様式

実施方法の詳細および効果について学び、そのことが別途、学内講師によるルーブリックのワークショップが実施された際、教員の理解促進やルーブリック案作成作業の円滑化にもつながった。それらの研修を踏まえ、卒業論文のルーブリックを昨年度作成したものより、更に項目を詳細かつ適切なものへとブラッシュアップした。ルーブリックによる学生へのフィードバックに対して、学生（卒業回生）から寄せられた反応は、自身の良かった点・悪かった点を自覚できたことに対して、満足を得られた。

<教育学科>

自己点検・評価において ALCS 学修行動比較調査や卒業時アンケート結果から、学生の外国語運用能力が、他学科と比較して十分とは言えないことが課題として挙げられた。教員をめざす学生の多い学科として、小学校での教科外国語の指導に対応できる人材養成のため、母語以外の言語・文化に関わる教育プログラムの検討をFDとして取り組んだ。それらの検討の成果として、「海外教育フィールドワーク」計画を策定し、令和6（2024）年度入学生より開講した。

<現代社会学科>

現代社会学科の学びは多様な領域をカバーしており、いかに新入生が早い段階でその全体像を把握し、後の専門的な学びの選択につなげていくかという課題が点検・評価を通して認識されていた。そこで、従来、特定の教員が担当していた「現代社会入門Ⅰ」（1回生前期）と「現代社会入門Ⅱ」（1回生後期）を、1回生前期に学科の教員全員が1コマずつ担当して自身の専門領域について分かりやすく解説するオムニバス形式の授業に変更することとした。この変更について、令和4（2022）年度に学科FD、また複数回の学科会議において授業形式、内容について検討し、授業計画を策定した。これを基に、令和5（2023）年度より「現代社会入門Ⅰ」「現代社会入門Ⅱ」計4単位の授業をオムニバス形式で実施した。その授業効果について、学生の単位修得状況、授業アンケートなどを踏まえ、学科FDにおいて検証した。その結果、学生が様々な分野について早い時期に知ることができ、また、深く学びたい領域をみつけることができるなど、学生にとって有益な学びの機会となったことが確認された。当該結果を踏まえて、令和6（2024）年度もオムニバス授業を実施した。

<法学科>

志願状況等を踏まえ、法学科で学ぶことの意義や京女の学びの魅力を在学生と共有し意見交換会する機会を持つことにより今後の教育課程や募集広報に活かすことを目的として、以下の内容でFDを実施した。これを通して「ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の養成」という大学グランドビジョンに沿った教育について、学生による評価を踏まえた議論ができた。具体的には、学部カリキュラムの履修によりどのような学びがあったかを学生自身が確認するため、第三者のファシリテーションの下で振り返り、アンケートを実施し（回答数89名）、その内容をもとに教員間で意見交換を実施した。学生が自身の学びを確認し、言語化する機会を提供することができた点は、成果として得られたことであると考えられる。すなわち、すべての人にとって公正な社会を実現するための学問であるジェンダー法学に関する理解を深め、そのような視点で社会を動かす制度である法をみることで社会を変化させることができることを再確認した。これを踏まえ、学科としてどのような学びを提供すべきかについて議論し、例として実定法科目でありジェンダー問題にも関わる「労働法Ⅰ」「労働法Ⅱ」を前期・後期に分けて、多くの学生が履修しやすいよう工夫した。

・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。

令和 5（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り、学長裁量予算を設定し、学内公募による助成制度を設けている。

令和 6（2024）年度学長裁量予算は、学長又は研究所・センターが主導するプロジェクトの他、令和 6（2024）年度当初の事業計画になかった事業等（備品等の購入を含む）で、学長が必要と認める取り組みを対象とし、以下の事業種別について学内から応募を募った。

- A) 学長主導によるプロジェクト（1,000 万円程度を上限とする）
- B) 研究所・センターからの提案型プロジェクト（1,000 万円を上限とする）
- C) その他（緊急対応等を含む。）

その結果として、以下の 3 点の応募があり、すべて申請が認められた。

「土井たか子プロジェクト（PJ）」（ジェンダー教育研究所）

「全地方議会女性議員の現状 2023」（令和 5（2023）年度から継続。ジェンダー教育研究所）

「防災とジェンダーに関わる連続講座」（ジェンダー教育研究所）

いずれもグランドビジョンの実現を目指し、学長のリーダーシップのもとに展開されている研究である。このように、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、成果をあげていると言える。

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、採択を受けた事業について、活動報告会で成果を報告させている。加えて、年間 4 回から 6 回程度のシンポジウムを開催し、ジェンダーを起点とした社会問題に関する勉強会を学外聴講者を入れて実施している。また、データサイエンス研究所では、教員と学生が協働し、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を行っている。

・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。

令和 4（2022）年度に改正された「京都女子大学教員業績評価に関する規則」に則り、教員が行う「教育活動」「研究活動」「社会活動」「管理・運営活動」の 4 項目について自己評価を基に、その業績を適正に評価し、本学の教育研究活動および大学運営の質向上を図っている（根拠資料 6-12）。

業績評価の年間スケジュールとしては、当該年度の 3 月末までに各教員が業績データベースに 1 年間の活動実績や業績、及びそれぞれの自己評価を 4 項目にわたって記載する。翌年の 4 月～6 月にかけて各教員が所属する学部長・副学長を 1 次評価者として、学長を最終評価者として、教員の活動報告・自己評価を基に評価を行い、7 月に最終評価者から奨励・勧告・指摘・意見を教員に対して通知し、勧告を受けた教員は改善活動計画を 1 次評価者に提出する。9 月に大学教員人事会議において、学長より教員業績評価の総括を報告した。

令和 6（2024）年度には、次年度からの教員業績評価に向けて、教員各学科から意見聴取の後、大学教員人事会議で活動実績報告の様式を大幅に変更し、一部項目ではポイント制を導入した（根拠資料 6-13）。

変更の方針は、以下の通りである。

点検・評価報告書 様式

1. 教員業績評価については「公平性」・「簡易性」・「透明性」の観点から評価実施できるようにする。
2. 評価基準を「明確化」するために、評価項目ごとに数値化する。
3. 入試・学生募集活動や学内委員会（委員長）等、教育・研究以外の活動も適正に評価できるように、評価項目を整理する。

この方針を受けて、次のように変更を行なった。

（現行）各教員が「教員業績データベース」に入力した業績及び自己評価を評価者がすべて確認のうえ、評価項目ごとの評価及び総合評価を行う。

（変更案）各教員が「教員業績データベース」に入力した業績に基づいて評価項目ごとに数値化した自己評価シート（Excel シート）を作成し、評価者が自己評価シートの数値をもとに評価項目ごとの評価及び総合評価を行う。

※教員業績データベースの入力必須項目は、学外に公表する業績や research map（マイポータル）にリンクする項目に限定する。

※今回作成した自己評価シートについては、令和 7（2025）年度中に検証を行い、自己評価シート内容及び項目が定着した時点で教員業績データベースに組み入れる。

この変更によって、実績報告にかかる負担を削減するとともに、教員による多彩な活動を可視化し、活性化を図っている。

・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。

教員以外の指導補助者である TA については、毎年『TAハンドブック』を作成し、業務の範囲と責任を明確にしている（根拠資料 6-5）。『TAハンドブック』の内容は、学習支援専門部会で検討し、必要に応じアップデートがなされている。TA の業務内容や各種手続き方法等についての研修（説明会）を教務課にて行っているほか、専任教員を対象に 3 月中旬に TA 説明会を実施し、制度拡大について教員周知を行っている。

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・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

・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。

学長の主宰する大学教員人事会議において、年度当初に前年度の人事採用結果を踏まえ学科別の教員卒数、教員数、職位別人数、男女比、平均年齢等の構成を確認し、新規教員採用のための指針を審議決定している。各学科においても毎年度の自己点検・評価の中で学科の将来計画と関連づけて現状を分析し、点検結果は内部質保証推進会議において確認している。教員養成に係る組織体制については、毎年度、教職課程自己点検・評価の中で現状を的確に把握・認識したうえで点検・評価している。点検結果は学内教職員へ共有したのち、全

点検・評価報告書 様式

国私立大学教職課程協会からの完了証が授与された時点で本学ホームページで公開している（根拠資料 2-11【ウェブ】）。

・点検・評価の結果を活用して、教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。

自己点検・評価の中で明らかになった課題等を踏まえ、毎年度当初に学長の主宰する大学教員人事会議で採用人事その他の方針を確認し、限られた枠内で効果的な人事が行われるよう工夫している。具体的には、令和 5（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できるようにした。その場合、当該教員の後任人事は講師以下に限ることによって、学科全体の年齢バランスを維持するとともに、教育研究の継承を図っている。その他、研究教授や特定教員、センター所属助教、スタートアップ助教など、多様な採用形態を創設し、大学全体の教育研究体制の改善・向上を図った。この中でスタートアップ助教制度は、本学における女性研究者育成事業の一環として、令和 8（2026）年度以降の学部・学科教員採用において、本学卒業（修了）者を対象として創設したものであり、以下の 3 点を全て満たすことを採用要件としている（根拠資料 6-14）。

1. 大学院博士後期課程を修了（見込を含む）又は単位修得退学（見込を含む）し、博士の学位（法務博士を除く）を取得（見込を含む）した（又は取得を目指す）者（博士の学位取得者については、出願時において科研費（若手研究）の応募資格を有する者に限る）
2. 本学の学部を卒業、又は本学大学院（修士課程を含む）を修了（博士後期課程の単位修得退学を含む）した者で、将来、大学教員又は研究者を目指す者
3. 本学が求める教育・研究領域の専門的知識を有し、本学の正課の授業を担当できる者
スタートアップ助教は研究活動を主な業務として、業務の 50%を研究活動としたうえで、いずれかの学科に所属し、本学の授業を年間 3 コマ以上担当することを原則とする。また 1 年契約として 5 年間の雇用を上限とするが、契約更新の条件として、毎年一定の教育・研究業績（活動実績や科研費等の申請状況を含む）を求める。また、博士の学位取得を取得していない者については、就任後 3 年以内に博士の学位を取得することを、4 年目以降の契約更新の条件とする。この制度の導入により、本学教員集団の男女比を改善するとともに、本学出身の有為な若手女性研究者にさらなる活躍とキャリアパスへ接続する機会を与えようとするものである。このように定期的に現状を把握した上で、毎年人事に関わる方針を確認し、教員組織の改善・向上を図っている。

教員養成に係る組織体制については、透明性の高い審議、検討を行うため、教職課程を設置する全学科・専攻の教員配置について継続的に見直しを進めている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

「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、毎年大学教員人事会議で方針を明確に定め、規定に沿って教員組織人事を進めている。その際、男女比や年齢構成などについても方針を定め、大学として多様性を実現できるよう努力している。

また特任教授、研究教授、特定教授、センター所属助教、スタートアップ助教など、多様な採

点検・評価報告書 様式

用形態を創設し、大学全体の教育研究体制の改善・向上を図っている。

教員業績評価については、新たな様式を導入したところであり、今後その改善と活用を図っていく。

【問題点】

採用人事については、多様性の実現が必ずしも優先されない場合があり、課題といえる。また、新組織の設置等に必要な教員枠と改組により収容定員を削減する学科の必要教員枠との調整は難しく、今後、中長期的な計画の中で共通認識を図っていく必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

上記のように、今後は大学全体としての中長期的な計画の中で、組織構成ならびに必要な人事枠について、学内の意思統一を図っていく必要がある。その際、限られた枠を有効に使うための工夫をするとともに、FD などによる個々の教員の資質向上を図っていく。

点検・評価報告書 様式

第 7 章 学生支援(基本情報一覧)

学生支援に関する方針

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

第 7 章 学生支援(本文)

[評定:S・A・B・C]

1. 現状分析

基準 7 学生支援**評価項目①**

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

<評価の視点>

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

[修学支援(学習面)]

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

[修学支援(経済面)]

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

[生活支援]

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

[進路支援]

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

[その他支援]

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

[学生の基本的な人権の保障]

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

・学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。

大学として「学生の支援に関する方針」を定め、大学ホームページで公開している(根拠資料 7-1【ウェブ】)。「学生のための教育を第一に、学生が夢を実現し満足して卒業できるようなきめ細かい支援体制や環境を整備する」ことを基本方針とし、修学支援、生活支援、進路支援の推進のため、副学長(教育・学生支援担当)および学生支援部長(事務部長)を責任者と

点検・評価報告書 様式

する教育・学生支援機構を設置し、教職協働の運営体制を構築している。機構の中には、教務課、学生支援課、進路・就職課が配置されるほか、教員・職員の協働の場として専門部会が設置され、各方針の実現のための企画運営を行なっている。その他、学生相談・障がい学生支援センターや健康管理センターが設置され、各学科から選出されるクラス・アドバイザーと協力しながら、学生支援を行なっている。

・各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。

学生支援組織の1つである学生相談・障がい学生支援センターは、令和5（2023）年度に本学学生の心理相談等を担う学生相談室に併せて、障がいのある学生の修学・学生生活等を支援する障がい学生支援室を設け、これら両室の運営、諸施策の企画・立案・調査・情報収集および発信を行い、組織的かつ効果的に学生相談・障がい学生支援を実践し、その質的向上を図ることを目的として設置された。センターの構成員は、次の通りである。

- ① 学生相談・障がい学生支援センター長1名（副学長）
- ② 学生相談・障がい学生支援センター主任1名（係長級）
- ③ 学生相談室専任カウンセラー（臨床心理士または公認心理師の有資格者）1名以上
- ④ 学生相談室兼担カウンセラー 若干名
- ⑤ 学生相談室非常勤カウンセラー（臨床心理士または公認心理師の有資格者） 若干名
- ⑥ 障がい学生支援コーディネーター（センター配属の専任事務職員を充てる） 若干名
- ⑦ 障がい学生支援専門コーディネーター（精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士、公認心理師、いずれかの有資格者） 若干名
- ⑧ 精神保健相談担当非常勤医師 若干名
- ⑨ その他、事務系職員 若干名

センター内には、メンタルヘルスに関する問題を抱える学生への心理的支援を担う「学生相談室」と、障がいのある学生に対して修学支援を中心とした学生支援全般にかかる調整業務を担う「障がい学生支援室」を設置し、ワンストップサービスを実現している（根拠資料7-2【ウェブ】、根拠資料7-3【ウェブ】）。また、本学の栄養クリニックと連携し、心身の健康の回復のため、学生のニーズに応じて栄養相談や食事に関するアドバイスをを行う体制も整えている。また、学生相談室については「カウンセラー」、障がい学生支援については、専門資格を有する「専門コーディネーター」を配置している。

・学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

学生支援に関する各種情報に関しては、パンフレット・チラシを新入生オリエンテーション時などに配付して説明するとともに、学生手帳、ポータルサイトや大学ホームページ上にも情報を掲載している（根拠資料7-4【ウェブ】）。なお令和7（2025）年4月より、新たな教務システムを導入し、新ポータルサイトの運用が始まるが、これに合わせて学生への情報提供にあたってのルールを見直し、学生にとってわかりやすい情報提供に取り組む予定である。また、学生相談・障がい学生支援については、学内センターのリーフレットや京都府・市の公的支援に関するパンフレット等を学生に対して紹介している。

・学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか(補習教育、補充教育、学習に関わる相談等)。

学習に関する常時の相談体制としては、各学科において学年ごとに配置されたアドバイザー教員が各種相談に応じている。特に学習の継続に困難を抱える学生にも、アドバイザーに相談することを推奨している。

また、特に学習における基礎学力や自己学習管理能力が十分に身につけていない学生を対象に、入学後の課外学修支援(伴走支援)の全学的な導入を徐々に進めており、一部の学科では、令和6(2024)年度前期より委託業者を利用し、予算を要する計画を策定している学科は、英語文化の3学科であり、その中から英語文化コミュニケーション学科および法学科について実施を認めた。

他にデータサイエンス学部では、数学の学習歴に応じて、学生が自律的に学習を進められるように、教員や上級生が授業外に補習サポートを行う「DSカフェ」を設置し、週に2～3回程度、課外学習・相談をおこなっている。

・学習の継続に困難を抱える学生(留年者、退学希望者等)に対し、その実態に応じて対応しているか。

学習の継続に困難を抱える学生に対してはGPAを手がかりに早期発見に努めている。毎学期の初めに、前学期のGPAが2.0未満の学生に対して各学科教員による面談を行い、学修状況を確認のうえ、次の学期の学修に向けた必要なアドバイスをを行っている。さらにGPAが3学期連続で1.0を下回った学生に対しては、複数の教員で面談し、学生の学修意欲や過去の面談結果等を総合的に判断したうえで、学習支援専門部会で必要が認められた場合は学修指導上の各種勧告(改善・休学・退学)を行っている。

・遠隔授業をはじめ教育等でICTを活用する場合は、ICT機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないように、必要に応じて対応しているか(機器貸与、通信環境確保のための支援等)。

・ICTを利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応(授業動画の再視聴機会の確保等)を必要に応じて行っているか。

ICTの活用に関する学生及び教職員への技術的支援のために、情報基盤センターサポートデスクを設置し、サポートを行っている。パソコンに関する質問等は、専門の知識を有するシステムエンジニア及びコンピュータアドバイザーが対応している。

また、新入生全員にノートパソコンを貸与し、卒業まで自由に使えるようにしている。入学時にはネットワーク利用ガイダンスを実施し、本学の情報環境及びネットワークの利用について説明している。さらに1回生前期必修科目である「情報リテラシー」の授業内においても説明し、授業時はもちろん予習復習でも貸与ノートパソコンと本学のICT環境の活用を促し、手厚くサポートする体制をとっている。また、情報基盤センターがeラーニングをサポートしており、ガイダンス動画作成など、依頼者の希望に沿った形で実現を目指している。なお、情報基盤センターではeラーニング業務の一部を学生のアルバイトで実施し、学生の

スキル向上による教育的効果も得られている。教職員および学生全員に Microsoft365 のアカウントを付与し、データの共有やコミュニケーションに活用している。これにより、学生はオンデマンド授業動画を学内外で自由に見ることができるようになっている。学内には無料の無線 LAN 環境を整備し、自習時間に授業動画を繰り返し視聴することができる。

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

経済的支援では大学独自の奨学金として、経済的理由により修学が困難な学生に対する「京都女子大学奨学金」、入学後の成績が優秀な学生に対する「成績優秀賞奨学金」に加えて、令和 6 (2024) 年度より児童養護施設出身者等を対象とした学費等免除の「ふじのはな奨学金」を創設した(根拠資料 7-5【ウェブ】)。「ふじのはな奨学金」は、令和 6 (2024) 年度学長方針「高等教育就学支援制度の状況を踏まえ、新たな学内奨学金制度等のあり方等を検討する。」を受けて、児童養護施設やファミリーホーム入所者および出身者、また養育里親家庭で育った者のうち、経済的理由から本学への日々の通学および学修、課外活動への参加を躊躇することが無いよう、入学前の就学支援と入学後の経済支援を目的としている。入学前に在学中の奨学金を約束する入学前予約採用給付奨学金となっており、採用候補者は京都女子大学が実施する入学試験に合格・入学することで奨学生に正式採用される。

これらの奨学金の給付にあたっては、生活支援専門部会において申請した学生たちの状況を精査し、さらに部局長会で確認することによって、公平な選考を行なっている。

また学外の奨学金(日本学生支援機構奨学金、地方公共団体・民間団体奨学金等)にかかる案内も LMS の「お知らせ」機能などを通じて随時おこない、特に日本学生支援機構奨学金業務においては、業務委託によって専門的な知識・能力や経験を有する職員を配置している。

奨学金については、大学ホームページに一覧表を掲載し、その特徴や趣旨を周知している(根拠資料 7-6【ウェブ】)。

生活支援の一環として学生寮を整備・運営している。令和 6 (2024) 年度には東山寮、錦華寮、国際寮小松の 3 寮を運営し、留学生も含め計 352 名が利用した。寮は 2~3 人部屋で、寮費を年額 348,000 円から 408,000 円に設定し、学生たちに経済的な支援を行っている。さらに令和 6 (2024) 年度学長方針「学生寮の収容定員変更も含めた将来的な寮運営の在り方について、運用ルールや設備面、経費的側面も含めて検討を開始する。」を受け検討を進めた結果、令和 7 (2025) 年度からは、新たに朝夕食事付き、一人部屋の寮を開設し、学生のニーズに一層対応した生活支援を実施する(根拠資料 7-8【ウェブ】)。

・学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。

学生の心身の健康および保健衛生に関わる指導相談については、上記の学生相談・障がい学生支援センターおよび健康管理センターが、教員アドバイザーの協力を得ながら対応している。学生相談・障がい学生支援センターには、専門のカウンセラー・専門コーディネーターが常駐し、きめ細かい学生支援を行っており、健康管理センターには専任の医師・看護師を配置している。

・学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置(学生の交流機会の確保等)を

必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

学生の孤立化防止や学生生活の活性化のために、学生支援課主催の「学生生活支援行事」を年間 14 種以上開催し、参加者から高い満足度を得ている（根拠資料 7-9【ウェブ】）。

宗教教育センターも「花まつり」、「二十歳の集い」、国内外の研修旅行などを実施し、学部学科や学年などの垣根を超えた学生たちの交流を実現している。

また、生活支援専門部会で意見交換を行い、各学科で、伴走支援事業や学生の居場所づくり、ピアサポート活動などを実施し、学生の交流の機会を設けている。

・障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。

障がい学生支援室が総合窓口となり、教員、学生支援課、教務課、進路・就職課、健康管理センター及び学生相談室など複数の部署が連携して、必要な支援を行っている。また、修学支援においては、定期面談をはじめ、授業担当教員への配慮依頼文の作成・送付、障がいによる授業での困り事に対する調整、試験時での別室試験対応など、各々の障がいに応じて合理的配慮の範囲内で、授業担当教員や学部学科・各関係部署と連携しながら支援を行っている。留学生への支援として日本語サポートデスクを設置し、海外からの大学院生・大学生が学修の課程で必要となるレポート・論文作成のサポートを行っている。また、本学の学生有志による留学生サポーター「KWISS」が、留学生が安心して学生生活を送れるよう支援を行っており、年間を通してさまざまなイベントを企画し、交流を行っている（根拠資料 7-10【ウェブ】）。

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

進路支援では、「学生の支援に関する方針」に掲げる「学生一人ひとりの適性、能力、希望に沿ったキャリア形成を実現するための適切な支援を実施し成長を促す」という方針に従い、単なる就職支援にとどまらないキャリア教育を目指している（根拠資料 7-1【ウェブ】）。

具体的には、進路支援専門部会のもと、1 年次から 3 年次までを中心にキャリア開発を支援する「キャリア開発センター」と、3 年次 9 月以降の就職活動を支援する「進路・就職課」の双方が、役割を分担しつつ協力して取り組んでいる。キャリア開発センターでは、1 年次から参加できるキャリア支援プログラムやインターンシップ支援講座を通し、将来のキャリアデザインを考えるきっかけを提供しており、就職活動の準備が本格化する 3 年次からは、進路・就職課により年 4 回の進路ガイダンス、筆記試験対策・自己分析・業界研究・履歴書作成・グループディスカッション対策・面接対策など、幅広い支援行事を開催している（根拠資料 7-11【ウェブ】）。

キャリア開発センター、進路・就職課ともに、国家資格であるキャリアコンサルタントの有資格者であるキャリアカウンセラーが複数常駐して個別相談に応じており、学生がいつでも進路について相談できる環境を整えている。なお、大学院生、留学生、障がいのある学生についても、それぞれに特化したセミナーを開催しており、キャリアカウンセラーによる個別相談を利用することができるなど、支援に取り組んでいる。

点検・評価報告書 様式

学内にはさまざまな資格取得やスキルアップのための講座を紹介・提供する「資格サポートコーナー」を設置し、常駐スタッフが講座選択にあたっての相談に応じている。提供している資格は、ビジネスマナー、簿記・会計、パソコンスキル、IT データサイエンス・機械学習、色彩、旅行・社会、金融・流通、英語・国際、就職試験対策など、多岐にわたり、学生の多様なニーズに応えられるものとなっている。資格に関する情報は大学ホームページ内の「資格サポートコーナー」専用ページにまとめられ、わかりやく情報提供するほか、学習の仕方や受講の流れについても解説している（根拠資料 7-12【ウェブ】）。

また、各学科との連携を緊密にするため、令和 5（2023）年度からは学科委員として進路・就職委員の選出を必須とし、キャリア教育に関わる学科の窓口を明確化した。各委員に対しては、進路支援専門部会の審議ないしは確認結果にもとづき緊密に情報が共有され、全学生に進路の支援が行き届くような教職協働体制を構築している。

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

課外活動への支援については、クラブ活動活性化のため、クラブを取りまとめる学生の自主組織であるサークル連絡協議会の実質化や新歓活動の充実、クラブ援助金活用促進にかかる新規施策など積極的に取り組んでいる。

また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して、「らしつよチャレンジ」制度を設けている。これは学生による正課外の多様な学びを支援することを目的とした補助事業（費用の全額もしくは一部を補助）で、本学のコンセプト「らしさを つよさに 未来をひらく」を体現する活動を支援しようとするものである。申請要件は以下のとおり。

- ① 本学の学生が主体的に実施する事業であること。
- ② 専任教職員がチャレンジアドバイザーとして、学生への助言を行うこと。
- ③ 本学の建学の精神を尊重し、その理念に反さない活動内容であること。
- ④ 他の助成等を受けていないこと。

採択件数は、令和 3（2021）年度 2 件、令和 4（2022）年度 9 件、令和 5（2023）年度 3 件、令和 6（2024）年度 7 件で、学生の意欲的なチャレンジを引き出すよう工夫している。

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

ハラスメント相談窓口を設け、教員や職員で構成するハラスメント相談員を置いている。入学時にはハラスメント相談体制に関する案内冊子を配付し、学園ホームページにガイドライン等の掲載を行うなどして、周知を図っている（根拠資料 7-13【ウェブ】）。また、教職員を対象としたハラスメント防止研修会を毎年度開催して、ハラスメント行為の防止を図っている（根拠資料 7-14）。

評価項目②

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

点検・評価報告書 様式

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

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

毎年の自己点検・評価プロセスの中で、学生支援に関わる事項についても点検・評価が実施されている（根拠資料 2-3【ウェブ】）。評価の指標として、例えば退学・休学の状況や学内で実施された各種アンケートの結果が指定されている。自己点検・評価の結果は、内部質保証推進会議で検討され、全学的見地から助言がなされ、さらなる改善へと繋げるプロセスが構築できている。

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

改善の例としては、「学生相談・障がい学生支援センター」の開設などによる障がい学生支援の充実を挙げることができる。障がいのある学生への対応について、センターを開設し、学生支援課内にあった障がい学生支援部門を「障がい学生支援室」として独立させ、専門コーディネーターを配置したことなどにより、毎年増加傾向にある支援を要する学生への対応について一定程度可能となった（支援学生数：令和 4（2022）年度 133 人、令和 5（2023）年度 153 人、令和 6（2024）年度 174 人）。支援件数などの基本的なデータは、自己点検・評価プロセスの中で確認され、次年度の人員配置の検討の際、参照されている。また「京都女子大学奨学金」について、手続き時期の変更や選考基準の変更等により、支援を必要とする学生へより適切に支給することが出来るよう改善してきた。結果として、申請者数、受給者数ともに近年増加傾向にあり一定の成果が上がっている。（受給者数：令和 4（2022）年度 122 名、令和 5（2023）年度 196 名、令和 6（2024）年度 226 名）

進路・就職支援に関しては、指標として主に就職決定率・実就職率や卒業時アンケートの進路支援に対する満足度等を確認している。令和 5（2023）年度卒業生の就職決定率は 97.6% であり、対前年度比で微減（2022 年度卒業生 98.3%）となったが、実就職率は 92.1% となり、同比で微増（令和 4（2022）年度卒業生 91.9%）という結果となった（根拠資料 7-15【ウェブ】）。また、令和 5（2023）年次の卒業時アンケートでは「卒業後の進路を決めるプロセスや結果について、どの程度納得できているか」という設問に対し、令和 5（2023）年度卒業生の平均スコアは 4.14 であり、令和 3（2021）年度（4.00）・令和 4（2022）年度（4.09）と比較すると 2 年連続で増加している（根拠資料 7-7）。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

「学生の支援に関する方針」に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教職協働で支援を行っている。また各種センターには、必要に応じ専門のスタッフを配置し、専門的知識に基づく支援を行うほか、教員に対し必要な情報を共有している。特に学生相談室と障がい学生支援センターを統合併設し、公認心理師や社会福祉士の資格を有する専門人材を配置して支援体制を強化した。進路支援については、きめ細やかなキャリア支援を早期から実施し、

点検・評価報告書 様式

高い実績を維持している。また、令和 5（2023）年度より、学科選出の委員として進路・就職委員を新設し、進路支援に関する学科と事務部局の連携体制を強化した。こ

【問題点】

支援を必要とする学生の増加傾向を踏まえ、教員と職員、有資格者の専門人材と、異なる職制や部局横断による入学から卒業までの一貫した支援体制のさらなる充実が課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

これらの支援活動については、毎年の自己点検・評価プロセスの中で実績が確認され、必要に応じて追加の措置が検討されており、学生の状況・変化を常に分析し、より適切な体制を構築していく。また、学習支援については、教員・職員の緊密な連携が不可欠であり、今後、各学科の取り組み事例を共有して、全学的な取り組みへと拡大深化させていく。

点検・評価報告書 様式

第 8 章 教育研究等環境(基本情報一覧)

教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
教育研究環境の整備に関する方針	https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/03.html
備考:	

研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
研究倫理	https://www.kyoto-wu.ac.jp/kenkyu/rinri/index.html
備考:	

第 8 章 教育研究等環境(本文)

評価:S・A・B・C

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

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

・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。

令和 2 (2020) 年 3 月の理事会で策定した第 2 次長期目標に、次のように記載している。

- ・ 魅力あるキャンパスの構築・活用等

耐震化 100% を早期に達成して、学生主体の様々な交流が生まれる魅力あるキャンパスの整備を完了するとともに、計画的に施設・設備の改修整備を実施してキャンパスの安全確保や美観維持に努める。また、高等教育機関として求められるキャンパスの情報化、高度化に対応する。

また、大学で策定した「教育研究環境の整備に関する方針」には、次のように定めている(根拠資料 8-1【ウェブ】)。

【校地・校舎の整備】

- ・ 本学園の財政状況や改組計画を踏まえ、校舎建築及び施設・設備の整備を推進する。
- ・ 校舎・設備の老朽化を見据え、中長期的な施設設備改修計画を策定し、年次計画で推進する。
- ・ 自然エネルギーを活用し、環境に配慮したエコキャンパスの実現を目指す。
- ・ 台風や地震等の大規模災害に備えた設備の整備に取り組む。

これら方針を踏まえつつ、現在も東山キャンパス整備計画が進行中であり、約 15 年にわたり大学のキャンパス整備を継続している。この 15 年間に新築乃至耐震化を行った校舎は次のとおり。

平成 23 (2011) 年 3 月	F 校舎、Y 校舎、馬町駐輪場新築工事	竣工
平成 25 (2013) 年 3 月	C 校舎耐震補強工事	竣工
平成 25 (2013) 年 5 月	R 研究所棟新築工事	竣工
平成 25 (2013) 年 5 月	U 校舎新築工事	竣工
	11 月	K 校舎増築工事 竣工
平成 26 (2014) 年 6 月	B 校舎免震工事	竣工
平成 29 (2017) 年 2 月	図書館新築工事	竣工
	9 月	紫金寮新築工事 竣工
平成 30 (2018) 年 3 月	東山寮増築・改修工事	竣工
令和 2 (2020) 年 3 月	L 校舎耐震工事	竣工
令和 3 (2021) 年 3 月	E 校舎新築工事	竣工

点検・評価報告書 様式

令和 5 (2023) 年 5 月 旧 A・Q 校舎解体工事 完了 (耐震化率 100%達成)

令和 6 (2024) 年 11 月 A 校舎新築工事 竣工

その他の施設設備改修や新規導入については、毎年度、各学科・部局からの希望を確認して、予算との調整をふまえて年次で施設設備改修計画を策定し、各年度の工事計画として推進している(根拠資料 8-2)。現在は令和 6 (2024) 年度の心理共生学部の新設と発達教育学部の改組に関わる校舎改築整備を実施しており、その第 2 期工事を令和 7 (2025) 年度に実施する予定である。また、環境に配慮した施設・設備の整備についても、校舎新築時には法令に従って太陽光発電設備を整備するとともに、施設課管理の公用車(EV)及び充放電器の導入や、大学体育館内及び新築 A 校舎内に蓄電池を設置するなど、災害対策にも計画的に取り組んでいる。

・学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。

情報通信環境の整備に関しては、「教育研究環境の整備に関する方針」において、次のように定めている(根拠資料 8-1【ウェブ】)。

【情報通信環境の整備】

・第 2 次 ICT 環境整備計画(令和 4 (2022) ~ 令和 8 (2026) 年度)を踏まえた情報通信環境の整備を進め、教育研究環境および学生支援等の充実を図る。

・より安全で利便性の高い情報通信基盤を教育研究や学生支援、大学運営等に積極的に活用するための取り組みを進める。

・学生および教職員に情報倫理と ICT リテラシーを修得させるため、教材の提供や定期的な研修を実施する体制を整える。

この方針に基づき、情報基盤センター及び情報基盤専門部会が中心となり整備を進めており、校舎内の無線 LAN 環境の整備を順次拡充してきている。

また、令和 2 (2020) 年度入学生より全ての新生にノート PC を一人一台配付し、学内外問わず学習が可能な環境を整えている。これによりコロナ禍においても遠隔授業の対応が可能となった。加えて PC の修理が必要となった際には、大学から代替機を貸出することで、学習に支障がない仕組みを整えている。

卒業時アンケートにおいて、パソコン・インターネット等の情報設備の満足度が 5 点満点中平均 3.9 点(令和 3 (2021) 年度 3.78、令和 4 (2022) 年度 4.01、令和 5 (2023) 年度 3.92)となっており、学生は概ね満足していることがうかがえる(根拠資料 8-4)。教員についても学生と同様のパソコンを支給し、場所を問わず教育研究を進めることが可能な環境を整備し、特に授業準備の際に学生と同じ環境を利用できるようにしている。

学内施設において無線 LAN を安定的に利用した学習及び研究環境を整えるため、令和 6 (2024) 年度及び令和 7 年度に ICT 計画において学内無線 LAN の拡充を予定している。無線 LAN の拡充により、学内ほぼすべての校舎において安定した無線利用が可能となる予定である。同時に、近年のクラウドサービス利用増加に鑑み通信速度の向上(SINET10G)を図り、快適なネットワークサービスが利用できる環境を整備した。また、令和 5 (2023) 年度に国際学術無線 LAN ローミング基盤(eduroam)を一部校舎で先行導入し、学会等で来学するゲストが所属する組織の ID 及びパスワードを利用して本学のネットワークに接続することが可能と

点検・評価報告書 様式

なった。同時に、本学の教職員が出張等で他大学等 eduroam 参加機関に訪問した際にも本学の ID・パスワードで無線 LAN 利用が可能となった。eduroam 利用状況から検討した結果、令和 6 年（2024）度及び令和 7（2025）年度のネットワーク整備計画時には全校舎へ拡大する予定である。

またノートパソコンを活用したグループ学習に資する設備や e ラーニングをはじめとする授業教材・コンテンツ制作のための設備を整えた教室を整備した。教室の AV 機器使用時のトラブルや利用サポートについても同様にシステムエンジニア及びコンピュータアドバイザーが対応しており、授業進行に支障が及ばない体制を整えている。

・学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

新入生に対しては「情報倫理ハンドブック」を入学時に配付し、1 回生必修科目「情報リテラシー」で情報倫理に関する指導を行った上で、情報倫理テストを実施している。すべての学生が情報倫理テストに合格するまでサポートする体制を整えている。

教職員には情報セキュリティに関する SD 研修を令和 5（2023）年度より毎年度情報基盤センター主催で実施している。令和 6（2024）年度研修の受講率は約 50% となっており、受講率向上のため未受講者のアカウント停止等を検討している。

令和 5（2023）年度にはメール機能を Microsoft365 へ移行するとともに Microsoft365 利用時の多要素認証を導入した。以前はパスワード漏洩によるセキュリティ事故が年間数件発生していたが、多要素認証の導入後はパスワードが漏洩しても第三者によるログインは成功しないためセキュリティ事故に繋がらず、セキュリティレベルが向上した。

評価項目②

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

<評価の視点>

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

・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。

図書館・学術資料の整備については、「教育研究環境の整備に関する方針」において、以下のように定めている（根拠資料 8-1【ウェブ】、根拠資料 8-5【ウェブ】）。

【図書館・学術資料の整備】

- ・教育研究学修の促進のため、ラーニングコモンズやカジュアルスタディスペース等の適切な学習環境の提供、多様な資料に対応した利用環境や運営方法の整備充実に努める。
- ・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（根拠資料 8-6）。
- ・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資料の可用性を高められる

よう整備を進める。

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

学術資料や教育・研究成果等の保存・公開については、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(根拠資料 8-7【ウェブ】)。令和 6 年 6 月に国立情報学研究所のジャパンリンクセンター準会員参加が承認された。これにより本学の学術研究リポジトリに登録されている研究論文に対して Digital Object Identifier の付与が可能となり、研究論文にデータが引用されることで、研究成果として評価され本学が生成した研究資源・学術資産の管理・利用促進が期待される。外部から本学の研究資源へのアクセスが容易になることで、学術資料や教育・研究成果等について、積極的なオープン化が促進され、大学の研究機関としての社会的使命を果たすことへの一助となる。本学図書館が所蔵する貴重資料を用いた企画展示を、本学教員の協力のもと定期的に行っている。なお、貴重資料については原本の保全に限らず、教育・研究に寄与できるようデジタル化を進めていく必要がある。数多くある貴重資料の一部はマイクロフィルム等で保管、閲覧できるようになっているが、将来の劣化を考慮すると、残り必要なものから順次データ化する計画を進めていく。

・図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

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

学修や研究における図書館の積極的な活用を促すことを目的として、図書館の使い方や資料の探し方、データベース利用方法などをレファレンス担当者が紹介する実習型のガイダンスを、各講義・ゼミ・研究室単位で受け付けている。新入生には基本編、2 年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(コロナ禍時期を除く)の参加者があり、令和 5 (2023) 年度は 786 名の学生がガイダンスに参加した。司書資格を有した経験豊富な業務委託者による利用者サービスを提供し、委託業者と連携して図書館運営を行うために司書資格を有した大学職員も配置している。

図書館の施設設備は、平成 29 (2017) 年度の新築時より大きな変化はないが、開架閲覧スペースを中心とする「知恵の蔵」と、グループワークやディスカッションを行うアクティブラーニングcommons という「静謐な空間」と「対話の空間」を分ける施設構成が奏功しており、卒業時アンケート調査においても、「図書館の施設・設備、使いやすさ」の項目で 5 点満点中 4

点以上を例年獲得しており、フリーコメントにおいても好意的な意見が見られ、総じて高評価を維持し続けている（根拠資料 8-4、根拠資料 8-5【ウェブ】）。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」と回答した学生が約半数程度となっており、学内での学習場所として図書館が活用されていることがわかる（根拠資料 8-8）。

しかし、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペースについては、本来対話や論議を通じて学生の主体的な学習活動を促す場としての利用が期待されていたが、令和 2（2020）年以降の新型コロナウイルス蔓延による行動規制等の影響もあり、人と直接対話すること自体が敬遠される状態が長期化したため、学生にとってその存在が希薄になりつつある。現在の在学学生は、中学校・高校生活をコロナ禍における行動制限により変貌する学習様式の中で送ってきた世代であり、ディスカッション等はオンラインで行うのがスタンダードになっていることも影響していると考えられる。結果として、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペースは「会話をしてもよい自習室」として利用されている傾向がある。以上から、ラーニングcommonsやカジュアルスタディスペース等の設備は整備されているが、学生主体による対話や論議の場という目指すべき活用には至っていない状況といえる。

図書館の運営上不可欠となる図書館システムについては、令和 4（2022）年度に新システムに移行し、パソコンのみならずスマートフォンやタブレット端末等の多様なデバイスに対応し、蔵書検索ページと図書館ホームページが一体化し、利用者専用ページであるマイライブラリーの機能についてもより洗練される等、旧システムと比較して利便性が向上しており、利用者のニーズに対応したサービスの提供が可能になった。

評価項目③

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

<評価の視点>

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

・研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。

大学として「研究推進に関する方針」を定めるとともに、学長のリーダーシップのもと、第 2 次グランドビジョンのうち、研究に関する項目について種々の方策によって推進を図っている（根拠資料 8-9【ウェブ】）。「研究推進に関する方針」の内容は、以下のとおりである。

【基本方針】

本学は、社会からの信頼と負託に応え、地域社会の発展や学術の進展に貢献する研究活動を持続的に推進する。

1. 多様な研究の尊重と研究活動の支援

点検・評価報告書 様式

本学における研究の多様性を尊重し、研究者の特性に応じた研究及び学部・分野横断の研究活動を促進するとともに、若手研究者や女性研究者の支援を推進する。

2. 学術交流の強化

大学間連携、産学官連携や国際共同研究等を推進し、本学の所有する知的資源を活用した特色ある研究拠点の形成と学術交流の強化をめざす。

3. 地域社会への貢献

地域連携や産学官連携を図り、社会の課題解決に資する研究を推進し、研究成果を社会に還元する。

4. 研究成果の発信

研究成果を積極的に発信・公開し、社会の発展や学術の進展に貢献する。

5. 外部資金獲得の拡大と支援体制の充実

競争的研究資金等外部資金の受け入れ体制を整備し、科学研究費補助金やその他の補助事業への積極的な応募を促進する。

6. 研究環境の整備

「京都女子大学研究倫理規準」及び各種関連規定に則り、公正かつ適正な研究を安全に実施できる環境を整備する。

7. 研究推進マネジメントの構築

本学の有する知的資源の活用や多様な研究及び特色ある研究を効率的、持続的に推進するためのマネジメント体制を整備する。

8. 重点項目に関連した研究の推奨

第2次グランドビジョン実現に向け、「ジェンダー平等」、「SDGs」、「データサイエンス」を重点項目とし、いずれか（又は複数）の項目に関連する研究を推奨する。さらに、戦略的プロジェクト経費（学長裁量）を当該分野に関する研究に重点的に配分する。

自由な研究の推進を図るため、全専任教員に個人研究費41万円（令和6（2024）年度実績）を支給し、研究室および必要な備品を整備している。また大学教員人事会議において「授業担当責任時間にかかる学長原則」を定め、担当授業の上限を定めるなどして、研究時間の確保を図っている。また令和8（2026）年度からは「スタートアップ助教」制度を開始し、若手女性研究者の支援を推進する。

特色ある研究拠点の形成として、データサイエンス研究所の設置をあげることができる（根拠資料8-10【ウェブ】）。

データサイエンス研究所は、本学の建学の精神に則り、本学のデータサイエンスに関する物的・人的・知的資源を活用して、行政・産業界・教育機関と連携し、データサイエンスによる社会の課題解決およびイノベーション創出に貢献することを目的として、令和4（2022）年4月に開設された。同研究所では、データサイエンスによる社会の課題解決およびイノベーション創出に貢献することを目的に本学のデータサイエンスに関する物的・人的・知的資源を活用して、行政・企業・教育機関との連携を行い、令和5（2023）年度末時点で15の企業と連携協定の締結をしている。またステークホルダーと連携したデータサイエンスブレイクスルー推進事業を実施し、先端的な研究の進化と体系化を推し進めるとともに、データサイエンス・AIを駆使したイノベーションの創出を目的とし、企業・自治体・外部研究機関との連携や共同研究を進めている。令和5（2023）年度では、数理統計分野・情報分野

点検・評価報告書 様式

のグループにおいて、それぞれ1回のシンポジウムを開催した。さらにデータサイエンス実践教育・研究の推進事業として、ダッソー・システムズ株式会社との連携事業を進めている。令和5(2023)年度には、同社から9名の社員とデータサイエンス学部の学生54名が、スマート道路灯の活用法・発展性などに関するワークショップを行い、その結果について静岡県裾野市役所でプレゼンテーションを実施した。

学内研究助成として、「研究経費助成」「研究用機器備品助成」「研究叢刊の発行・出版経費の一部助成」及び「研究補助員助成」の各種制度を整備しており、申請に応じて学内組織で審査し、研究経費の面でサポートしている。令和5(2023)年度実績として総額約35,400,000円を当該経費として支出している。また、本学の学部所属の専任教員がその教育研究能力を高め、かつ本学の向上発展に資するため、国外又は国内で一定の期間、通常の職務を離れ、学術の研究又は調査に専念する内外研究員制度を設けており、令和5(2023)年度実績として、国内研究員1名、期間1年間に対して研究費400,000円、国外研究員1名、期間1年間に対して研究費2,400,000円支給した。

学内研究助成においては、申請時に当該研究が重点項目「ジェンダー平等」「SDGs」「データサイエンス」のいずれかの項目に該当するか必須で回答させ、審査の際の重要項目としている。専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援の観点から、研究支援デスクには、科研費を主とした外部資金に対応するため委託業者より専門人材が派遣されている。専門人材は、外部資金の出納管理はもちろん、申請支援の一環として初心者向け勉強会、募集要項にもとづいた応募支援、採択者に向けた執行方法解説等を実施している(根拠資料8-11、根拠資料8-12)。科研費については、令和6(2024)年度実績で申請48件中17件が採択され(採択率35.4%)、7年前の平成29(2017)年度実績である申請45件中14件採択(採択率31.1%)と採択率ベースで上昇している。また、採択率からは見えてこないが、これまで基盤研究(C)への申請が多く見られたが、近年ではより採択率の低い基盤研究(A)、同(B)あるいは挑戦的研究(萌芽)への申請が増加しており、本学に所属する研究員の研究意欲が向上していることがわかる。

また若手研究者育成のための仕組みの整備の観点から、日本学術振興会特別研究員応募に対するサポートも開始した。実績として令和5(2023)年度、令和6(2024)年度にDC2に各1名採用された。さらに令和7(2025)年度からは独自の若手研究者支援策として、「スタートアップ助教」制度を導入することになった(根拠資料6-14)。

・研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

研究倫理や研究活動の不正防止に関しては、京都女子大学研究倫理基準及び研究活動の不正行為の防止に関する規程はホームページに公開している(根拠資料8-13【ウェブ】、根拠資料8-3【ウェブ】)。また、研究倫理の遵守を図る取り組みとして、本学に所属する専任教員全員に対して、本学就任時に日本学術振興会が提供するeラーニング教材の「eL CoRE」の受講を必須とし、臨床研究倫理審査を必要とする人を対象とする研究を行う研究者には、APRINが提供するeラーニング教材「eAPRIN」の受講を必須としている。学生に対する研究倫理教育の実情を追記

大学院生に対しては、令和7(2025)年度在籍者より、「eL CoRE」の受講を必須とし、本

点検・評価報告書 様式

学の臨床研究倫理審査を受ける場合にあつて、大学院生とりわけ博士後期課程在籍者には、例外なく「eAPRIN」の受講を義務付ける予定である。また、大学院生も研究者として対応すべく、教員向けに実施している研究倫理啓発活動（年間4回実施）も案内し、出席を求めていることとしている。

評価項目④

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

<評価の視点>

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

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

毎年の自己点検・評価活動の中で現状を把握した上、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。自己点検・評価の結果は、さらに次年度学長方針および事業計画に反映され、必要な予算措置をして確実な改善へと繋げている。

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

令和6（2024）年度学長方針に従い、研究不正防止のための啓発活動を再構築し、年間4回にわたって研究費不正防止の啓発活動と題して、ガイドラインの解説、実際に起こった研究不正の紹介、研究募集の案内等実施している。なお、当該啓発活動は、専任教員はもちろん、実験助手や学部事務担当者にも受講を促しており、令和6（2024）年度は全専任教員201名の受講を確認している。

学内 ICT 環境整備については情報基盤センター窓口には訴えられる様々な利用者の状況を聞き取るだけでなく、各教室での AV システム利用状況や、各種サービスログ及びネットワーク通信状況統計等から得られる情報を元に、毎月の定例会にて常駐システムエンジニアおよびコンピュータアドバイザー、情報基盤センター長、副センター長、情報システム課員による情報共有と課題抽出、改善方策についての議論を実施している。議論の結果は年に一度の自己点検・評価の中で報告した上で、内部質保証推進会議の助言を踏まえて次年度の学長方針・事業計画に組み入れられる。具体的には、ノートパソコンの一人一台化達成を踏まえ、コンピュータ教室将来計画案を策定し実施した。また、学生のオンデマンドプリンタ利用状況を分析し、それに基づきオンデマンドプリンタ設置場所の変更及びプリンタ利用枚数の増量を実施することで学生の利用環境の改善を行った。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

学園長期目標及び中期計画ならびに「教育研究環境の整備に関する方針」に基づき、教育研究基盤の整備を着実に進めている。京都市東山区という建築規制の極めて厳しい環境の

点検・評価報告書 様式

中で、15年にわたり大規模なキャンパス整備計画を推進し、目標であった耐震化100%を達成するとともに、キャンパスの一新を実現した。校舎・施設・設備のほか、教育・研究用機器備品などについても、学科あるいは個々の教員の希望に沿う形で、毎年整備を進めている。

情報通信環境についても、全学生にノートパソコンを貸与していたことがコロナ禍でも重要な役割を果たした。さらにキャンパス全体でICT環境整備計画として、大学ネットワーク機器等整備計画（第1期）（第2期）を2ヶ年で策定し、第1期は令6（2024）年度内に期間スイッチ等の更新を行い、第2期として令和7（2025）年度内に建屋スイッチの更新及び無線LANの拡充を進めている。

図書館についても、本学所蔵貴重図書の利用を図りつつ、DOIを積極的に付与し、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など、デジタル化を進めている。

研究活動促進のために、上記の各種整備のほか、学長裁量予算を基に研究の学内公募を行い、大学として重点を置く研究テーマの推進を図っている。また令和7（2025）年度からは、若手研究者支援として、「スタートアップ助教」制度を導入する。

これらの取り組みについては、卒業時アンケートの結果から学生の評価を図るとともに、毎年の学長方針や事業計画の策定プロセスの中で実績評価がなされ、次年度の方針・計画に反映されている。

【問題点】

多額の経費を伴う大規模なキャンパス整備を優先して進めてきたこともあり、改組を実施していない学科や老朽化した施設等の整備が後回しになってしまった点が見られ、今後の計画的な整備が必要である。また、今後のさらなる教育研究の発展のためには、教員のさらなる積極性を引き出すことが必要であり、そのための教育研究エフォートの可視化や、公平な評価制度の導入が課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

今後は、第2期中期計画の考え方や内容を全学園に浸透させていくのが喫緊の課題である。また、新築工事を行った校舎も順次15年を経過していくことから、長期にわたる設備の更新計画を立て、計画的に設備の整備に取り組んでいく必要がある。

教育および研究に関する環境整備は概ね順調に進んでいるため、今後は個々の教員の積極性を引き出す方策を検討し、例えば基準となるエフォート率の設定などを検討する。

点検・評価報告書 様式

第 9 章 社会連携・社会貢献(基本情報一覧)

社会連携・社会貢献に関する方針

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

第9章 社会連携・社会貢献(本文)

評価:◎・A・B・C

1. 現状分析

評価項目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。

<評価の視点>

- ・社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。
- ・社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

・社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。

平成 29 (2017) 年 2 月に、以下のような「京都女子大学地域・産学官連携・ポリシー」を定め、連携推進課及び地域連携センターを中心に、リカレント事業と産学官連携事業を積極的に進めている(根拠資料 9-1【ウェブ】)。

《地域連携ポリシー》

1. 本学の建学の精神に鑑み、地域社会との持続的な連携を行い、地域社会の活性化のために貢献します。(社会貢献)
2. 地域連携活動を通じて、地域に関する教育・研究の進展を図るとともに、地域社会の発展に貢献できる女性人材を育成します。(教育研究促進・人材育成)
3. 地域連携により得られた知の成果を広く社会に還元し、地域社会と地域課題の共有に努めます。(地域課題の共有)
4. 地域連携活動を積極的に推進するための活力ある組織運営を行います。(体制整備)
5. 地域連携活動を大学の自己評価に反映させます。(自己評価)
6. 本学の地域連携活動を大学の内外に向けてわかりやすく発信します。(情報公開・広報活動)

《産学官連携ポリシー》

1. 公的機関・企業等との共同研究・受託研究等を積極的に推進し、社会・経済の発展に寄与するとともに、本学の教育研究活動の基盤向上を図ります。(共同研究)
2. 産学官連携活動から得られる成果を本学の教育・研究の促進に役立てます。(教育研究促進)
3. 産学官連携活動を通じて、社会の発展に貢献できる女性人材を育成します。(人材育成)
4. 本学と公的機関・企業等との組織間の明確な契約による連携を基本とし、産学官連携により得られた知的財産を適切に保護・管理し、有効活用していきます。(知財管理・活用)
5. 透明性の高い産学官連携活動を行い、説明責任を果たします。(説明責任)
6. 産学官連携活動を積極的に推進するための活力ある組織運営を行います。(体制整備)
7. 産学官連携活動を大学の自己評価に反映させます。(自己評価)
8. 本学の産学官連携活動を大学の内外に向けてわかりやすく発信します。(情報公開・広報活動)

点検・評価報告書 様式

地域・産学連携ポリシーのもと、事業の柱となるリカレント事業、産学官連携事業において積極的な取り組みを進めた。事業においては、項目ごとにバランススコアカード (Balanced ScoreCard) のフレームを改良した KPI を定め、大学のホームページで公表しており、両事業とも KPI 指標を達成できている。令和 5 (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) をトップクラスで採択された。具体的には、タイプ 3 の得点が 47 点であり、採択基準点の 38 点を大幅に上回り、採択大学の得点数上位 8 大学以内にランクインした。産官学連携領域では本学のリソースを活用し、京都府との連携協定に基づきリカレント教育課程の連携講座の運営 (データサイエンス分野)、京都市の職員を対象とした「データサイエンス・統計リテラシー研修」、京都府「第 11 回京都ビッグデータ活用プラットフォーム全体会議」での講演では、データサイエンス学部の教員が講師となり、研究成果を還元している。

また、教員ばかりでなく、事務職員も京都府との連携事業や産学連携事業の政策提言にも実働しており、「京都府リカレント教育推進機構大学連携部会」「京都府リカレント教育推進機構広報啓発部会」「京都府地域共創大学連携会議」「京都 STEAM 女子応援事業 (京都府)」、一般社団法人京都知恵産業創造の森の「京都産学公連携プラットフォーム」の会議メンバーとして参画し、組織全体で産学官連携に取り組んでいる。

これらの取り組みについては、毎年 Annual Report を発行するほか、地域連携センターのホームページで活動実績を詳細に公開している (根拠資料 9-2【ウェブ】、根拠資料 9-3【ウェブ】)。

・社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

以下、リカレント事業、地域・産学連携事業のそれぞれについて、具体的に述べる。

<リカレント事業 (根拠資料 9-4【ウェブ】)>

令和 5 (2023) 年度は、「平日通学コース」(ターゲット: キャリアブランクのある女性)、「女性リーダー・管理職育成コース」(管理職および管理職候補者の女性)、「マネジメント入門コース」(管理職ポテンシャル層の女性) の 3 コースを運営した。女性リーダー・管理職育成コースは、令和 4 (2022) 年度の文科省委託事業で開発したプログラムで、文科省や受講生、企業からの評価も高かったため、プログラム内容を企業の意見も取り入れながらブラッシュアップし、有料化した。また、マネジメント入門コースは、前年度に引き続き、文科省委託事業「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」が採択され、令和 5 (2023) 年度は、本学が中心となり、日本女子大学、福岡女子大学と連携し開設したコースである。オンライン・オンデマンドでのプログラム提供であったため、募集人数 25 名に対し、国内外 (国外: オーストラリア) から、54 名の応募があり、選考の結果、35 名を受け入れた。文科省有識者会議の審査員より「大変すばらしい事業であると言える」と高い評価をいただいている (有識者会議議事録より)。なお、令和 6 (2024) 年度においても、文科省委託事業として採択され、有識者会議の審査員からは「定員を設けず、数百人規模で受けてほしいプログラムである。」と高い評価を得た。

リカレント事業の 3 コースはいずれも受講生からの高い評価を獲得し、KPI を達成した。また、京都府との連携に基づくデータサイエンス分野のリカレントについては、令和 4 (2022)

点検・評価報告書 様式

年度より運営しているが、令和 5（2023）年度はさらに内容を拡充し、DX 分野の応用のコースも開設した。データサイエンス学部の教員が講義を担当し、本学のリソースを活用した好事例となっている。

（京都府連携リカレント事業）

令和 4（2022）年度後期：女性活躍応援コース（女性のみ）受講生数 15 名（志願者 60 名）

令和 5（2023）年度前期：DX 人材育成コース（共学）受講生 15 名（志願者 49 名）

令和 5（2023）年度後期：DX 人材育成コース（アドバンス）（共学）受講生 15 名（志願者 37 名）

令和 6（2024）年度前期：データサイエンティスト育成コース（共学）受講生 17 名（先着受付）

令和 6（2024）年度後期：データサイエンティスト育成コース（共学）受講生 17 名

<地域・産学連携事業>

（自治体との取り組み）

自治体、企業との連携協定締結が増えており、令和 6（2024）年 3 月末日現在で 72 件にのぼる。過去 5 年間の締結数の推移をみると、令和 5（2023）年の締結数は平成 31（2019）年度の 2 倍となっており、連携事業が活発化の傾向にある。特に、令和 5（2023）年度に日本の女子大学で初めてのデータサイエンス学部が開学してから、企業や行政からのデータサイエンスに関する連携の要請が増加の傾向にある。令和 5（2023）年度においては、静岡県裾野市、NTT、ダッソーシステムズとの連携「スマート道路灯を活用した地域交通施策」で、データサイエンス学部学生による提案発表が裾野市役所で開催され、報道された。

また、学内の公募プロジェクトとして、令和 2（2020）年度より教員・学生・連携機関と協働した「連携プロジェクト補助事業」を実施している。特に、以下のプロジェクトは、連携先の評価も高いため、継続した実施が実現できている。

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

さらに、令和 5（2023）年度に実施した地域住民対象の連続防災講座「男女共同参画から考える防災シリーズ」には、複数の自治会からの参加もあった。

教育課程において企業や行政による寄附講義をもって産学連携講座を運営している。令和 5

（2023）年度においては、連合京都、野村證券、朝日新聞、Daigas エナジーから寄附講義の提供があり、他にもデータサイエンス学部の講義では、企業からのゲストスピーカーの派遣など、学術的な理論と実学的な学びの融合や、女子学生に対して女性管理職のロールモデルの提示等の有益な機会となっている。授業評価アンケートにおける評価をみると、受講生のシラバス記載の到達目標達成度は令和 4（2022）年度後期 4.03 から令和 5（2023）年度後期 4.14 に上昇しており、授業の工夫や質の向上がみられる（評価は「この授業の到達目標（シラバス記載）は達成しましたか」という問いに対し、「1：全くそう思わない」から「5：非常にそう思う」の 5 件法）。また、連携企業には、リカレント受講生の職場見学の受け入れも実施していただいております。また、幅広い連携協力関係を構築している。また、リカレント教育課

点検・評価報告書 様式

程女性のための実践リーダー育成コースにおいては、受講生の企業派遣や成果報告会への企業人事部担当者の出席など、管理職育成研修としての機能を果たしつつある。

評価項目②

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

<評価の視点>

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

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

連携企業・機関との意見交換と連携プロジェクトの成果発表の場として、年に1回「京女ラウンドテーブル」を開催している（根拠資料 4-25）。会議では、連携内容や、教育課程にかかる意見を徴収し、次年度の事業の参考としている。また、令和5（2023）年度は、一般の方を対象に、本学の産学連携・地域連携に関する意見を聴取するアンケートも実施し、肯定的評価（「活発に活動している」「やや活発に活動している」の合計）が96.7%だった。さらに、令和5（2023）年度は学長と京都府知事、本学教員・管理職と岐阜県白川村村長との連携活動に関する意見交換を実施し、本学との連携強化の方向性が確認された。なお、前述の京女ラウンドテーブルでは、産業界より「京都女子大学の学生は自立した学生が多いのでアントレプレナーシップが養成されるプログラムがあればよい」「志を育むリーダーシップ養成のプログラムがあればよい」との意見が寄せられた。産業界からの意見を参考に、令和7（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中に、アントレプレナーシップ養成に欠かせないリーダーシップやデザイン思考を学べる演習を取り入れるなど、産業界での大学に対するニーズを実質的に反映する取り組みを行う予定である。

・点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

これらの評価や改善案については、毎年の自己点検・評価活動の中で報告・提案し、学長が主宰する内部質保証推進会議から、課題の指摘を受けている。それらはさらに次年度学長方針および事業計画に反映され、必要な予算措置をして確実な改善へと繋がっている。

具体的には強みとなりつつある本学のリカレント運営体制を構築するようにヒアリング時に指摘があった。これを受けて、令和5（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し、その結果低コストで円滑な授業運営が実現できた。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

「地域・産学官連携・ポリシー」に基づき、連携推進課及び地域連携センターを中心に、積極

点検・評価報告書 様式

的にリカレント事業と産学官連携事業を進めている。特に女性のためのリカレント教育課程においては、受講後に受講生のキャリア構築への前向きな意識と行動の変容があり、女性をエンパワーメントする女子大学の役割を果たしており、女性の管理職比率の向上および日本のジェンダーギャップ指数の改善に寄与するものである。これらの取り組みは本学の教育研究の成果を適切に社会へ還元するものであり、特にジェンダー平等実現に寄与するものであることから、女子大学としての社会連携・社会貢献の成果を示す好例といえる。

私立大学等改革総合支援事業タイプ3に連続で採択されているほか、地域自治体からも高い評価を受けている。

【問題点】

今後は、現在までの路線を継続するための専門的人材及び相応しい教員の確保が課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

上記のように高い評価を受けている事業であり、今後は学園・大学の中での位置付けをさらに高めるためにも、事業継続的発展が可能となるような組織の検討が必要である。

点検・評価報告書 様式

第 10 章 大学運営・財務(1)大学運営(基本情報一覧)

大学運営関係資料・規程

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

第 10 章 大学運営・財務(1)大学運営(本文)

評価: S・A・B・C

1. 現状分析

評価項目①

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

<評価の視点>

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

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

大学運営に関する大学としての基本的な方針は、「管理運営に関する方針」を定め、大学のホームページで公表している（根拠資料 10-1【ウェブ】）。また、中期計画に基づき毎年度策定する「学長方針」においても「大学運営に関する事項」として、次年度に重点的に実施すべき課題を明示し、それに基づく各部署からの予算及び新規事業申請等を経て、次年度予算及び事業計画を策定し、学園報により全教職員に公表すると共に、学長方針については学長自ら大学所属教職員に直接説明する機会を設け、共有を図っている（根拠資料 10-2）。

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

管理運営に関する方針のもと、法人諸規則・規程に基づき、以下の体制で学長および役職者の選任方法と権限を明示し、大学運営を行っている。学長の権限については、「学校法人京都女子学園寄附行為施行規則（以下本章においては「寄附行為施行規則」という。）」第 4 条に「京都女子大学長は、京都女子学園長のもとに、京都女子大学の校務を掌り、所属職員を統督する。」と定め、さらに「京都女子大学学則」第 47 条の 2 第 3 項に「学長は京都女子大学の校務を掌り、所属職員を統督する。」と規定している（根拠資料 10-3、根拠資料 1-1【ウェブ】）。また、学長が常務理事に選ばれた場合においては、「学校法人京都女子学園寄附行為（以下本章においては「寄附行為」という。）」第 19 条第 5 項に「常務理事は、理事長を助け、理事会の定めるところにより、この法人及び法人の設置する各学校の教学又は管理運営に関する業務を分掌する。」と規定している（根拠資料 10-4）。学長候補者の選出については、「寄附行為」第 6 条に「京都女子大学長は、別に定めるところにより選出された者について、理事会の決議により選任し、理事長が任命する。」と定め、「寄附行為施行規則」第 7 条にも同様に規定している。具体的な選出手続きについては、「京都女子大学長候補者選出規程」を制定しており、同規程に基づき選考委員会を設置して学長候補者 1 名を選出し、本人

点検・評価報告書 様式

の承諾を得て、理事長に推薦、理事会の決議を経て理事長が任命する手続きとなる（根拠資料 10-5）。また、学長の任期については、「寄附行為施行規則」第 5 条に「学長の任期は、その就任の日から 4 年とし、2 回を限って重任を妨げない。ただし、重任の場合の任期は 2 年とし、連続して通算 8 年を超えないものとする。」と規定している。

学長以外の役職者の権限と選任等については、「学校法人京都女子学園組織運営規程（以下「学園組織運営規程」）」に規定しており、副学長については、「学園組織運営規程」第 10 条に「副学長は、学長を補佐し、学長の命を受けて校務を掌り、所管する機構の業務に関し、事務部長と共に教職員を指揮・管理する。」「副学長の校務は、大学運営にかかる校務、教育・学生支援にかかる校務及び学術研究にかかる校務とする。」と規定している（根拠資料 10-6）。副学長の選任については、「学園組織運営規程」第 22 条に基づき、別に「京都女子大学副学長に関する規程」を設け、同規程第 4 条に基づき選任された候補者を理事長が任命する手続きとなる（根拠資料 10-7）。学部長については、「学園組織運営規程」第 11 条に「学部長は、学部を代表し、教授会を主宰し、学長のもとに、学部に関する校務を掌り、当該学部に所属する教育職員を指揮・管理する。」とその権限を規定し、その選任については「組織運営規程」第 22 条の 2 に基づき、別に「京都女子大学学部長候補者選挙規程」を設け、同規程第 3 条に基づき当該学部の教授会において選出された候補者を、学長が学園長に推薦し、学園長の申し出に基づいて理事長が任命する手続きとしている（根拠資料 10-8）。

大学の総合的・統一的運営を図るために、学長の諮問機関として部局長会を設け、大学運営に関わる事項の審議や、学長が政策等を決定するにあたって意見を徴するとともに、全学的な観点から部局間の連絡・調整等を行っている（毎月第 2・4 木曜日に開催）。また、校務に関する学長の意思決定に際しての補佐、及び大学部局長会附議事項の整理、並びに学長の校務執行に関する日常的な事項の調整・決定等を行う機関として執行部会を設けている。これらの会議には、事務局長、法人本部長、財務部長等、法人運営にも携わる事務系の役職者が委員として出席し、教学組織と法人組織の調整を円滑に行う体制としている。

その他、「京都女子大学事案決定内規」にもとづく、学長決定、本学の意思決定プロセスとして、「京都女子大学組織運営規則」第 11 条に定める学長の専権事項を審議する学長直轄会議を設置している（根拠資料 10-9）。学長直轄会議には、内部質保証推進会議、大学教員人事会議、将来構想会議、入学者選抜会議の 4 つの会議を置き、同会議において学長が直接意思決定を行っている。教授会の役割については、「学則」第 52 条及び「京都女子大学教授会規程」第 8 条に学長が決定を行うにあたり、あるいは学長の求めに応じて「意見を述べることができる」ことを明示している（根拠資料 10-10、根拠資料 1-1【ウェブ】）。なお、大学運営における学長の意思決定手続きについては、「京都女子大学組織運営規則」第 9 条に規定し、執行部会、部局長会、学長直轄会議、評議会及び教授会の位置づけを明確にしている。

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

法人全体を担う役職として「寄附行為」第 5 条にもとづき学園長を、同第 8 条に基づき事務局長を置いている。学園長の権限と責任については「寄附行為施行規則」第 3 条に「京都女子学園長は、寄附行為第 5 条第 1 項にもとづいて同第 4 条に定める各学校を統督し、各

点検・評価報告書 様式

学校長に指導、助言を行うとともに、この法人の組織及び職員を管理統轄して、理事長のもとにこの法人の業務を総括する。」と規定し、事務局長については同第 24 条に「事務局長は、京都女子学園長の指揮監督のもとに、この法人の事務組織及び所属職員を統理し、この法人の事務を統轄する。」と定めている。法人全体を担う事務組織としては、「学園組織運営規程」第 3 条にもとづき、学園長及び事務局長の指揮監督のもとに学園全体の運営、企画、広報、労務、管財、健康管理に関する事務、各学校の運営支援及び各学校の共有する事務を処理するため「法人本部」を置き、学園の財務及び管財、並びに大学の経理・会計に関する事務を処理するため「財務部」を置いている。

学園長の選任は、「寄附行為」第 5 条第 2 項の規定「京都女子学園長は、理事会の決議により選任し、理事長が任命する。」にもとづき、理事会において選任し、事務局長は「寄附行為施行規則」第 23 条の規定「京都女子学園長の指名にもとづき、理事会の決議を経て理事長が任命する。」にもとづき、理事会において選任している。なお、令和 5（2023）年の私立学校法改正を受けて令和 7（2025）年 4 月 1 日付の改正寄附行為施行に合わせ、寄附行為施行規則等の関連規定の改正手続きを進めているところである。

法人の運営を担う組織としては、寄附行為にもとづいて理事会及び評議員会を設置し、それぞれ寄附行為の定めに従って法人としての重要事項を審議・決定しているが、日常的な法人としての業務の意思決定については「寄附行為」第 27 条の定めにもとづき構成する常任理事会において行っている。常任理事会は毎週火曜日（8 月を除く）に開催しており、理事会に上程する案の確定や、「固定資産等調達に関する取扱い基準」の定めにもとづく業者選定、工事計画の策定・実施、事務職員及び高校以下の専任教員の採用、多額の予算を伴う新規事業（国際交流を含む）の実施等について審議・決定している（根拠資料 10-11）。

業者選定手続きについては「固定資産等調達に関する取扱い基準」に基づき厳格に行っており、10 万円以上、500 万円未満の調達には立案稟議手続きを要し、500 万円以上、3,000 万円未満の場合は事務局長のもとでの業者選定手続きの後、その結果を常任理事会へ報告、3,000 万円以上、3 億円未満の調達の場合は常任理事会での業者選定、3 億円以上の調達の場合は理事会での業者選定を必要とすると規定している。特に常任理事会・理事会での審議・報告案件については、実施計画書、見積要項書・仕様書、業者選定基礎資料等を全て資料として提示し、その承認を得たうえで原則として 3 社以上の指名業者から入札書乃至見積書の提出を求め、提出された入札書及び見積書の確認についても、予め定めた複数の役職者や役員の前で行うなど、極めて慎重に行っている。また昨今の物価上昇による新築工事にかかる追加請求事案に際しては、理事会決議に先立って評議員会の意見を聴取するなど、関連資料を全て開示して適切に評議員会や監事のチェックを受けるように運営しており、このように厳格な運営方針は本法人の特色と言えよう。

また、ガバナンス・コードにかかる点検・評価については、令和 6（2024）年度から実施しており、事務局長のもと法人執行部会において原案を策定し、常任理事会において点検・評価原案として確定した後、監事に報告してその確認を得た上で、理事会に報告する手続きとしている。なお、ガバナンス・コードについても現在改正に向けた検討を進めている。

評価項目②

予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

<p><評価の視点></p>

<p>・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。</p>
--

<p>・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。</p>

本学園では経理規程及び経理規程施行細則にもとづき、適切に予算を編成し、執行している（根拠資料 10-12、根拠資料 10-13）。予算の編成にあたっては、大学部門で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、常任理事会において当該方針を含む学園としての「予算編成にあたっての基本的考え方」を策定・公表したうえで、各部署から新規事業計画、施設設備改善希望調査書及び予算申請書の提出を求め、財政シミュレーション結果を踏まえて申請内容の採否を決定し、次年度予算案及び事業計画案を事務局長のもと法人及び大学部門の事務部長・次長等で構成する法人執行部会において策定している。当該予算案及び事業計画案は、学園長に説明しその了解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、理事会を経て、評議員会の意見を徴取した後、最終的に理事会において審議決定する手続となる。特に近年は、大規模かつ継続的なキャンパス整備計画の影響により、減価償却額負担が増大し、単年度の事業活動収支を圧迫する状況となっており、大幅な赤字予算編成となる傾向が見られ、決算に向けて黒字化を目指さなければならない流れとなっているが、これによって本来実施すべき事業計画を見送る結果に繋がりがねず、決算時点を想定した財政シミュレーションにより、その採否を判断する状況が続いている。各部署からの予算申請段階で、事業計画ごとに余裕のある予算を編成することによって全体として予算が増大していると考えられることから、このような考え方を排除し、予算編成段階から決算段階が見通せる予算の編成方法の策定に取り組んでいるところである。

また、予算の執行については、各事務部署での出金手続にあたっては当該課長、次長、部長の承認を経た後、財務部におけるチェックを経て出金することを基本とし、研究費関係については研究支援デスクを設けており、そこでの予算管理を経て同様の出金手続を行う流れとしている。さらに 10 万円以上の支出にあたっては、立案稟議を必要とし、500 万円以上 3,000 万円未満の業者選定は事務局長のもとでの選定手続、3,000 万円以上 3 億円未満の場合は常任理事会での選定、3 億円以上の場合は理事会での選定が「固定資産等調達に関する取扱い基準」に定められており、厳正な手続を経て予算執行が行われている（根拠資料 10-11）。予算執行の透明性については、特定の人物が単独で業者選定できる体制ではなく、常に複数の人物が関わるなかで業者選定手続や出金手続が行われており、透明性は十分に確保できている。ただし、業務執行の効率化という観点では、時間や手間をかける事務手続となっており、リスクをできるだけ排除したうえで、より効率的な予算執行手続については検討していく必要がある。

<p>評価項目③</p>

<p>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。</p>
--

<p><評価の視点></p>

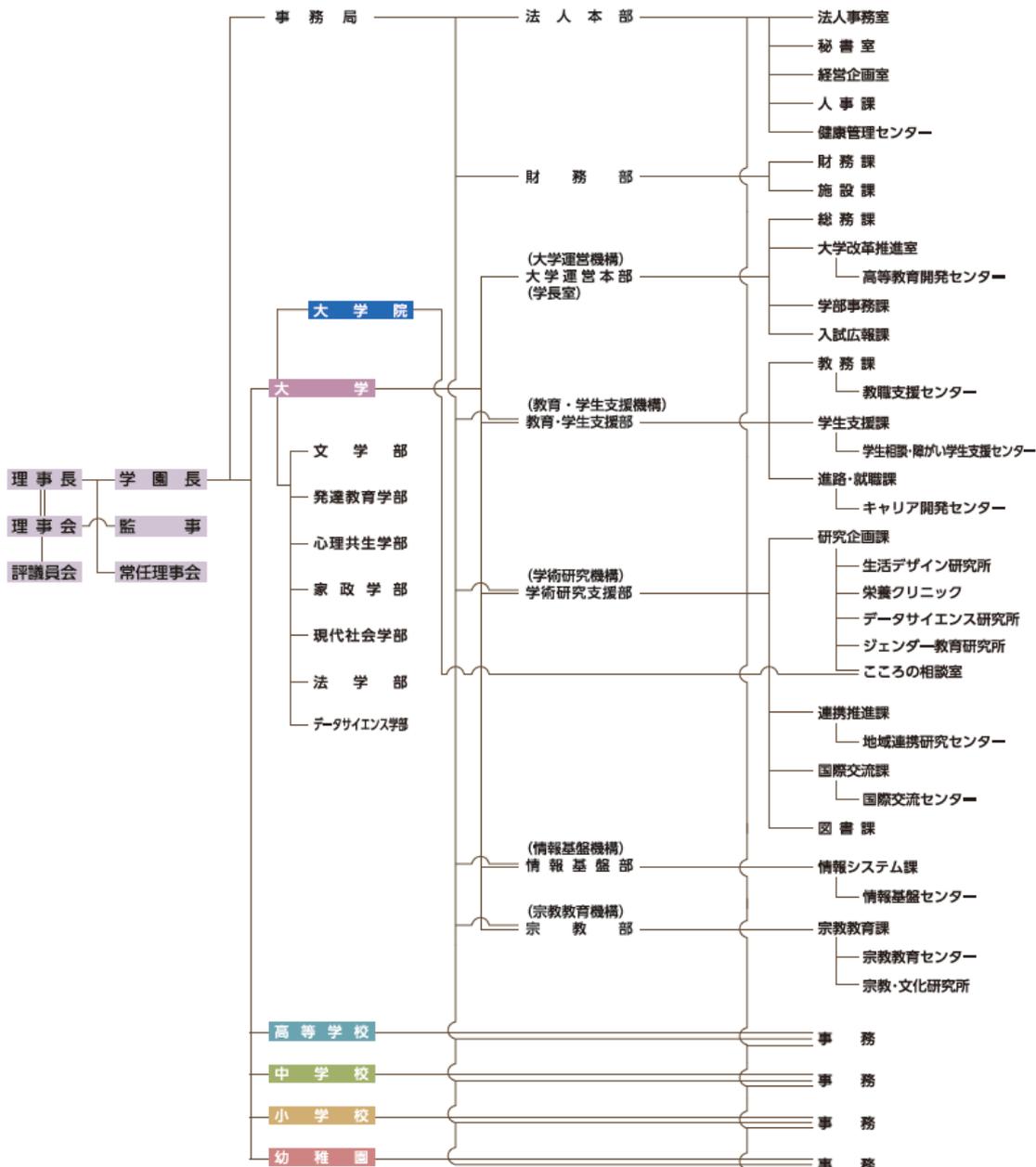
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。 ・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。 ・必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。 |
|--|

点検・評価報告書 様式

・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。
 ・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。

・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

点検・評価報告書 様式

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、大学部門を含めた法人全体の業務を担当している。大学運営本部には総務課、大学改革推進室、学部事務課及び入試広報課を置き、総務課については大学部門を中心に学園全体の総務業務を担当し、他の課・室は大学の運営・改革・広報に関わる業務をそれぞれ担当している。教育・学生支援部には学生支援課、教務課及び進路・就職課を置き、学生の教育等に関わる直接的な支援に関する業務を担当している。学術研究支援部には、大学教員の研究を支援する研究企画課、地域連携事業やリカレント教育課程を担当する連携推進課、学生及び教員の国際交流を支援する国際交流課及び学術図書資料の蒐集及び閲覧業務を担当する図書課を設置している。その他、情報基盤部には情報システム課を置き、大学部門を中心に学園全体の ICT 整備計画を策定し、当該計画にもとづく ICT 環境の整備・維持管理業務を担当しているほか、宗教部には宗教教育課を置き、主として大学部門の宗教行事の企画推進や宗教教育の充実に取り組んでいる。これら各部・課・室には、部長、次長、課長、係長、総合職、一般職、専門職及び有期契約職員を業務の種類や量に応じて適宜配置している。

しかし、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 2 期中期経営計画にもとづいて令和 5（2023）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、新たに機構と呼ぶ組織を編成して、各機構を担当する教員出身の副学長と事務部長を配置し、教職協働で組織を運営する体制を整備するとともに、研究企画課や情報基盤機構を新たに設置するなど、組織の適正化に継続的に取り組んでいる。

・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。

本学では、令和 3（2021）年度から副学長制を導入した後、令和 4（2022）年度に向けて大学運営組織の抜本的な改編に取り組み、令和 5（2023）年度に一部見直しを行って、大学運営機構、教育・学生支援機構、学術支援機構、情報基盤機構及び宗教教育機構の 5 つの機構を設けて、副学長、事務部長の協働体制による運営を行っている。

各機構には専門部会を置き、現在は 11 の専門部会を設置している。この専門部会は、機構が担当する校務執行にかかる具体的施策を検討・協議する機関として設置するもので、機構に対応した事務組織と共に、現場レベルで確実に校務を執行する体制として構築した。このような専門部会を設けた意図としては、教職協働の実現の観点から、教員と事務職員が校務の執行において直接に協働する場を創ること、並びに複雑化・高度化する多様な校務に対応するために、それぞれの立場での専門的な知見を活用・養成することであり、所属学科や所属部署の専門性に関わらず、人選を行っている。設置から約 3 年が経過し、学校運営にかかる専門性の養成という観点では課題があるものの、教職協働の意識の醸成には一定の成果があったと評価している。

学長の意思決定をサポートする機関として執行部会を設け、原則として毎週水曜日に開催して、部局長会に上程する議案の調整や、各機構の課題を共有し、大学としての方向性を示す役割を果たしている。また、大学運営に直接的に係る学長専権事項を審議することを目

的として、4つの学長直轄会議（内部質保証推進会議、教員人事会議、将来構想会議、入学者選抜会議）を置き、これら執行部会や学長直轄会議には事務局長や法人本部長も委員やオブザーバーとして参加し、法人側の意見も反映しつつ、大学運営を行う体制を整備している。

【運営の方針】

□ これから本学に必要なとされる大学運営マネジメントとは、少子高齢化やグローバル化、AIやDSに代表される社会環境や産業構造の変化の中で、高等教育機関に求められている**教育の質的転換を迅速かつ確実に実現するシステムの構築**である。具体的には中期目標(ブランドビジョン)を達成するために、常に本学の置かれている状況を可視化し、戦略を立案して確実に実行できる**学長のリーダーシップが反映される仕組み**を運営の基本とする。

□ 大学設置基準第7条の趣旨(※教育研究実施組織等)を踏まえ、**全教職員が学長の示す方針を理解・共有したうえで大学運営に積極的に関わる運営体制**を実現する。

※【大学設置基準第7条第2項】
大学は、教育研究実施組織を編制するに当たっては、当該大学の教育研究活動の運営が組織的かつ効果的に行われるよう、教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しつつ、教育研究に係る責任の所在を明確にするものとする。

- 【関連する規程等】**
- 京都女子大学組織運営規程
 - 京都女子大学事業決定内規
 - 内部質保証推進会議規程
 - 京都女子大学学教員人事会議規程
 - 将来構想会議規程
 - 入学選抜会議規程
 - 京都女子大学評議員会規程
 - 京都女子大学部局長会規程
 - 京都女子大学教授会規程
 - 京都女子大学学務運営内規

執行部会①
大学のトップマネジメント機関。学長の七と、学長の意思決定の権限範囲として、社会や高等教育の変化、あるいは中長期計画の状況等を踏まえながら俯瞰的視点から大学全体を捉える必要施策を立案し方針等を示す役割とする。メンバーは学長、副学長、事務部長で構成する。事務局長及び法人本部長はオブザーバーとして参加。

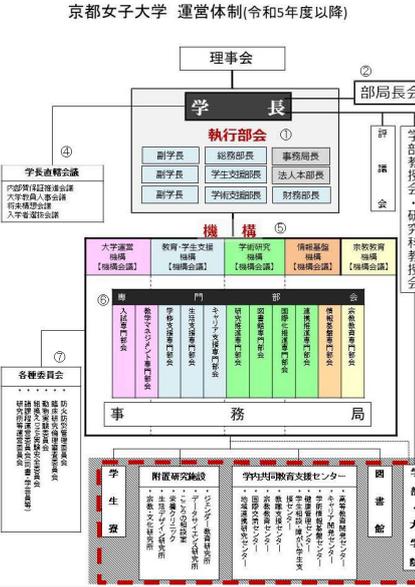
学長直轄会議②
学長の専権事項である質保証、教員人事、将来計画、学生募集に関する事項の審議を目的とする。同会議において学長が意思決定を行う。

機構⑤
大学運営にかかる校務(学長の専権事項を除く)に関する学長の方針を具体的な業務にプレイングダウンさせ、責任あるマネジメントにより**事業を推進する中間的管理機能**を有した組織的仕組み。

【各機構を担当する校務】

- **大学運営機構**
 - a. 組織の運営にかかる校務(学部運営事務を含む)
 - b. 学生募集(入学者選抜・広報活動)にかかる校務
 - c. 教学マネジメントにかかる校務(教学企画・FDを含む)
 - d. 危機管理にかかる校務
- **教育・学生支援機構**
 - a. 教学計画・実施にかかる校務
 - b. 学業支援にかかる校務
 - c. 生活支援にかかる校務
 - d. 進路支援にかかる校務
 - e. 健康の支援推進に係る校務
- **学術研究機構**
 - a. 研究支援・推進に係る校務
 - b. 学術情報の収集・管理・発信等にかかる校務
 - c. 国際化推進にかかる校務
 - d. 連携推進にかかる校務
 - e. 研究機関の運営にかかる校務
- **情報基盤機構**
 - a. 情報システム・情報メディア推進にかかる校務
 - b. 教育及び研究における情報化推進にかかる校務
- **宗教教育機構**
 - a. 建学の精神の発掘にかかる校務
 - b. 宗教教育にかかる校務

専門部会⑥
機構が担当する校務執行にかかる**具体的な施策を執行・監査する機関**として新設し、機構に対応した事務組織と併せて組織レベルで臨機に校務を執行する体制を構築する。教職協働の実現の観点から、教員と事務職員が校務の執行において密に協働する場を創ること、及び複雑化・高度化し、かつ、多様な校務に対応するためにそれぞれの立場での専門的な知見を導入することを目的とする。これまで常設の委員会等で扱っていた事業等を中心に検討・協議を行う。



部局長会③
学長が政策等を決定するにあたって意見を徴するとともに、執行部会で検討された事項について学部長と交えての審議、あるいは全学的な視点から議決を行う場として位置付ける。

学部教授会・研究科教授会、評議員会④
大学運営に關し学校教育法又は学位等の規定により定められた事項を、学長からの要請に基づき審議し、学長に意見を述べ、学長は教授会の意見を斟酌し、必要な場合は執行部会、部局長会(必要意見を踏まえて)で意思決定を行う。
・ 大学学則第49条・52条
・ 院学則第24条

各種委員会⑦
個別的な目的で設置され、あるいは法的要件として設置が義務付けられている会議体。

大学基本組織
学内に設置・設置されている様々な組織・機関・施設等を、大学の教育研究目的の達成を踏まえ、機能別、目的別に区分・整理し、本学の教育研究基本組織として定義。

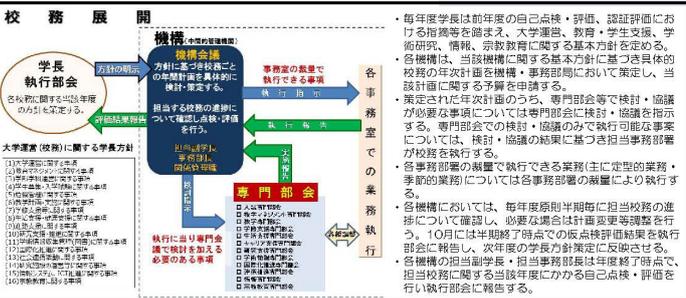
大学・大学院(学部・学科研究科組織)
大学の教育・研究組織として定義(学則第4条・5条、院学則第4条)。

図書館
教育・研究用図書・学術情報の中心的施設として定義(学則第48条)。

学内共同教育支援センター
直接に学生の教育や支援を行う施設として定義。組織上の位置付けが曖昧な機関・施設を整理・統合している。

附属研究施設
学部・学科組織とは別に全学的な研究施設として設けられた研究施設として定義。

附属施設
上記に該当しない教育施設等。



- ・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。
- ・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。

令和5(2023)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、改革促進人材の採用に努めるなど、多様な職員の確保、配置を目指している。また、高度化・複雑化する ICT 技術に対応し、本学園の事務的な DX の推進や ICT を活用した教育活動を促進するため、情報システム課に SE としての業務経験を有する者を専門職として雇用して令和6(2024)年度から配置した。その他、入試広報業務を主として担当する職員を専門職として雇用しているほか、一般職の職員については、原則的に人事異動の対象とせず、各部署の日常的ルーティン業務を専門的に担当し、それぞれの専門性を高めていく職員として配置するなどの工夫を行っている。また、各種研究所・センター等には、社会や大学でのそれぞれの業務経験を活かして学生支援や連携事業等に取り組む特定教員を配置するなど、事務職員以外の専門家を活用して運営体制の充実に取り組んでいる。

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

点検・評価報告書 様式

統に関する内規」、「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。ただし、担当業務にかかる業務評価制度は導入できておらず、企業経験者が増加していく中で、個別の業務量や業務ごとの達成目標の設定、その達成度を評価して処遇やプロモート基準に反映していく新たな人事評価制度の確立が課題である。

また、教育上のトラブルや、管理運営上法的な対応が必要となる事案への対応のために、スクールロイヤーの役割を本学園顧問弁護士に依頼しており、月2回程度、学内で相談できる体制を整えており、積極的なリスク回避に努めている。

・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(2023)年度事業計画において事務系職員対象の研修制度の設計に専門業者を交えて取り組み、令和9年度までの5か年計画の研修制度を策定した(根拠資料10-14)。当該計画にもとづいて事務職員、係長職、管理職等を対象とするSD研修会を実施しており、前年度の実施結果を踏まえて微修正を行いながら2年目の計画を推進した。同研修会とは別に、新任職員を対象とする新任研修を実施している。4月当初に実施する研修会は事務職員だけでなく各校の教員も対象とし、建学の精神についての共通理解を促すとともに、学園内各校の状況を共有し、学園管理職との交流の機会としている。事務職員(総合職・一般職・専門職・有期契約職員)については、4月から6月にかけて事務職員として事務を推進するために最低限必要となる「学園会計・人事労務関係研修」、「学校職員基礎研修」、「学園財政について」、「学園各部署所管業務等概要」等の新任事務職員研修を断続的に実施している。

また、教職員全体を対象とする研修については、ハラスメント、情報セキュリティ、入試動向説明会、DX、障がい学生支援、人権教育、防災等様々な研修を実施しているが、それぞれ担当している部署が異なり、年間を通じて体系的に組織されたSD活動とは言い難いところがあり、全体を統括・調整する部署の設定が課題となっている。

評価項目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。

<評価の視点>

- ・監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営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、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

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

監事は3名を置き、監事監査については、「寄附行為」及び「学校法人京都女子学園監事監査規程」にもとづいて策定する各年度の監事監査計画書に従って年間4～5回程度実施している（根拠資料 10-15）。監査内容は、業務監査、会計監査、教学監査を範囲とし、年度ごとのトピックスや監事からの要請を踏まえて具体的内容を設定し、所属長及び関連部署の責任者から直接説明を受けて監査を行うとともに、その都度、理事長、事務局長との意見交換を行っている。また財務課の実施する研究費監査には実地調査に同行し、当該年度終了後には決算にかかる公認会計士からの報告を受けたうえで期末監査を行っている。期末監査の結果は、理事会及び評議員会に報告し、学園ホームページを通じて学内外に公表している（根拠資料 10-16【ウェブ】）。また、年間を通じて1名以上の監事が理事会、評議員会に出席し、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しており、大学運営の適切性向上につなげている。

・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営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、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

毎年度学長は、各部署が作成した点検・評価シートについて内部質保証推進会議で全学的な観点から検証し、自己点検・評価結果として取りまとめている。また、毎年補正予算編成時期に合わせて、副学長が所管する各機構の学長方針にかかる仮点検・評価結果を執行部会に報告しており、自己点検・評価結果と合わせて次年度の学長方針を策定している（根拠資料 2-2、根拠資料 2-3、根拠資料 1-8）。

当該学長方針は、中期計画の項目に合わせて大学運営、教育・学生支援、学術研究等に関する基本方針として整理したもので、当該基本方針に基づいて各機構・各部署が次年度の事業計画案を策定し、予算申請を行って、次年度の大学及び学園の事業計画及び予算案を策定するPDCAを回している。

具体的な改善・向上に向けた取り組みとしては、令和4（2022）年度の大学運営にかかる学長方針の進捗状況及び中間評価において、大学の情報システムの在り方について、「学術研究機構」の枠に収まらず、大学全体に関わるものとして位置づける必要性が指摘され、令和5（2023）年度に新たに情報基盤機構を設置して担当責任者として情報基盤部長を置く大学運営体制の見直しを行っている。

また、各機構の点検・評価結果を踏まえ、各学科の教員の役割分担として新たに「進路・就職委員」を選定することとし、さらに令和7（2025）年度に向けては、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の延長を検討するとともに、執行部と学科を繋ぐ具体的な仕組みとして連絡調整会議を設置する方向で準備を進めているところである。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

令和3（2021）年度に副学長制を導入し、令和4（2022）年度から令和5（2023）年度に

点検・評価報告書 様式

かけて 5 つの機構を編成して教職協働で運営する体制を整備した。このような体制を整備する以前は、特に教員側から「情報が共有されず、新たな制度がトップダウンで示される」といった大学運営に対する否定的な意見が執行部に対して寄せられる状況にあったが、多くの教員が大学運営に携わる中で、少なくともそういった情報から排除されているといった感覚は薄らいでいると思われる。

一方で、各学科から選ばれる学科長や各種委員については、学科内で持ち回りする傾向も見られ、特に学科長については次期学部長候補者として大学運営に携わる意識を高める目的で、令和 7（2025）年度からはその任期を 2 年に延長する変更を行うとともに、学部長・学科長連絡調整会議を設けて情報共有の徹底に取り組む予定である。

また、学長方針を学長自らが教職員に対して直接説明する機会を設けたことについても教員から好意的な意見が多く、重要な情報については教職員全員を対象とする説明会を開催するなど、運営方針や各種情報の共有に努めており、大学全体として改革を進めていく機運は高まっている。

以上のように、教職協働による大学運営体制の整備については、常に点検・評価結果を踏まえて微修正を行いながらより良い体制へと進化を続けており、このような改革・改善に継続的に取り組む姿勢は本学の長所と言えよう。

また規則・規程にもとづく運営の徹底は本学園運営の基本姿勢であり、各会議体に付議すべき議案の整理、付議過程の整理、議案ごとの決定手続きの整理は全て規則等にもとづいて厳格に行っている。特に業者選定手続きについては、その点が徹底されており、不祥事を防止する観点から、本学園のガバナンスの強さは本学運営の特色である。

また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にあったが、財政シミュレーションを背景とする第 2 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、専任の事務職員の増員に取り組んでいることは特筆すべきことである。さらに、事務職員数が不足する中においても、外部の専門業者を活用して、採用計画の策定や職員研修制度の策定に取り組んでおり、改革・改善に常に前向きに取り組む姿勢も本学の特色である。現時点までに、人員不足を解消するまでには至っていないが、できるだけ早期に事務職員数の増員を実現し、様々な課題の解決に取り組むことが肝要であろう。

【問題点】

本学園のガバナンスの強さを特色とする一方で、10 万円の物品の購入にも学園長までの立案稟議決裁を必要とするなど、決裁権限の委譲が十分でなく、令和 7（2025）年度に新たな寄附行為にもとづく運営体制を整備し、内部監査体制を充実させる中で、決裁権限の見直しが課題となっている。

また、教員・職員ともに次代を担う人材の育成が課題であり、個別の業務量や業務ごとの達成目標の設定、その達成度を評価して処遇やプロモート基準に反映していく新たな人事評価制度の確立が課題である。特に事務職員については増員計画に基づき採用に努めているところであるが、社会的な人材流動性の高まりもあり、計画に対して事務職員数の増員目標を達成できていないのが現状である。そのため、採用計画の見直しを行って必要な職員数の確保に努めているが、特定部局等に業務が集中するケースも見られるほか、職員の成長を促すための人事異動にも制約が生じていることから、事務職員数の増員目標の早期達成や

業務効率化への取組が課題となっている。

その他、本学は長年継続してきたキャンパス整備計画の影響から、減価償却額負担が増大しており、単年度の収支を悪化している状況にある。そのため、毎年度の予算編成において大幅な赤字予算を編成しなければならないが、決算段階では黒字化乃至は赤字幅の大幅な削減を実現する結果となっている。このような状況は、予算編成段階での新規事業の採否に少なからず影響を与えており、予算編成の実質化が課題となっている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

18歳人口が減少し、志願者・入学者の確保が益々困難になっていく時代を前に、積極的に大学改革やキャンパス整備を推進し、競争力を維持していくことが本学にとって最大の課題となっている。また厳しい時代を乗り切るためには、それに立ち向かえる優秀なリーダーと教職員を確保し、教職協働で教育力を維持・向上していくことが重要である。

本章においては、本学運営における規程遵守の徹底やガバナンスの強さについて述べたが、手続きが重厚で決裁までの手間と時間がかかり、教職員が疲弊してしまう傾向があることも否定できない。更なる発展に向けては、本学の特色であるガバナンスに対する意識は維持しつつ、適切に権限移譲を行って、事案の決裁にかかるスピードを速め、新たな改革・改善に取り組むことのできる環境を整備する必要がある。

予算編成の実質化についても、詳細な財政シミュレーションをベースに、各部署が申請する予算の上限を的確に定め、その範囲内で予算を編成することによって、決算段階の見通せる予算の編成を適切に行い、更なる教育環境の整備、教育力の向上に繋げていきたい。

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

点検・評価報告書 様式

第 10 章 大学運営・財務(2)財務(基本情報一覧)

財務関係資料

	URL・印刷物の名称
<私立大学>	
財務計算書類(6ヵ年分)	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/zaimu/index.html (最新の計算書類を公表) 令和 4 年度計算書類、令和 3 年度計算書類、令和 2 年度計算書類、 平成 31 年度(令和元年度)計算書類、平成 30 年度計算書類
財産目録	令和 5 年度財産目録
事業報告書	https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakuen/zaimu/index.html
監事による監査報告書(6ヵ年分)	監事監査報告書 (6ヵ年分)
監査法人又は公認会計士による 監査報告書(6ヵ年分)	独立監査人の監査報告書(令和 5 年度~平成 30 年度)
備考:	

第 10 章 大学運営・財務(2)財務(本文)

[評定:S・A・B・C]

1. 現状分析

評価項目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。

<評価の視点>

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

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

本学園では大学のグランドビジョン及び中期計画を実現するとともに、多額の経費を必要とする学部・学科改組計画やキャンパス整備計画を推進するための財政基盤を維持するため、中期計画とは別に法人として中期経営計画を策定し法人経営にあたっている（根拠資料 1-7【ウェブ】、根拠資料 1-10【ウェブ】）。平成 27（2015）年度に策定した第一期中期経営計画においては、大学の入学定員超過是正による収入減に対応するため、人件費の増加抑制や管理経費の節減に取り組むほか、大学入学定員の増や学費の改定計画を策定した。

その一方で、毎年度の事業計画においては教育内容の充実に積極的に取り組む方針で臨んだ結果、教育研究経費は増大したが、事業活動収支において収入超過状態を維持し続けており、第一期中期経営計画策定時とは異なる財政構造となってきたことから、より詳細な財政シミュレーションを実施して、令和 4（2022）年度に第 2 期中期経営計画を策定した（根拠資料 1-9）。第 2 期中期経営計画の策定にあたっては、単年度 15 億円を越える減価償却額負担が課題となり、その結果、令和 7（2025）年度に事業活動収支において支出超過（赤字）に陥り、以降数年間支出超過状況が継続する可能性が高まったことから、減価償却額負担を適切に評価したうえで、更なる改革やキャンパス整備計画を推進できるように、「学園創立 150 年に向けた礎を築く」、「次代を担う京女人の育成に投資」の 2 つのコンセプトのもとに、人に投資することを最重要課題として策定した計画である。

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

第 2 期中期経営計画においては、財政シミュレーション結果を踏まえ、大学運営の損益分岐点を確認したうえで、次のような指標を設けているほか、減価償却額負担の増加の抑制に意識して取り組んでいる。

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

評価項目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。

<評価の視点>

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

・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。

点検・評価報告書 様式

本学園の財政状況は、令和 5（2023）年度計算書類、令和 5（2023）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（根拠資料 10-2-1【ウェブ】）。

第 2 期中期経営計画の趣旨にもとづき、予算編成段階では「学園各校の発展のために、各校の積極的な取り組みを財政的に支援する」方針のもと、財政シミュレーションを確認しつつ、毎年の事業計画を策定して予算編成を行い、基本金組入れ等の施策を実施して財政基盤の確保に取り組んでいる。特に多額の財源を必要とし、10 年以上継続してきたキャンパス整備計画においても、その財源を借入金に依存することなく、二号基本金や施設設備整備拡充引当金を活用して実現してきたが、それでもなお 300 億円を超える運用資産を保有しており、現時点においても十分な財政基盤を確保している。令和 5（2023）年度決算の事業活動収支計算書関係比率を日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」による文他複数学部を設置する学校法人の令和 4（2022）年度全国平均と比較すると、学生生徒等納付金比率は 84.55%（全国平均 73.75%）、人件費比率は 50.26%（全国平均 52.29%）、教育研究経費比率 41.31%（全国平均 34.12%）となっており、教育研究活動への積極的な投資を継続している。

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

令和 4（2022）年度の大学運営体制変更により、学術研究支援部を設置し、同部の研究企画課を中心に、研究活動をさらに推進するための競争的資金（外部資金）獲得に取り組んでいる。令和 5（2023）年度における科学研究費補助金は 86,737 千円（57 件、間接経費含む）、受託研究・共同研究・助成金・研究寄付は 22,748 千円（24 件）、学術研究振興資金は 2,100 千円（1 件）であった。

寄付金は令和 3（2021）年度から令和 5（2023）年度まで、学園創立 110 周年並びに大学創基 100 周年記念寄付金募集に取り組み、3 年間で総額 69,866 千円の寄付を受けた。その他、京都市のふるさと納税を活用した地域連携等推進事業についても、前述の記念寄付金と併せて募集活動を推進した効果もあり、毎年寄付者を一定数確保し、京都市より継続的に補助金を受給している。資産運用についても、令和 3 年度に向けて資産運用方針を策定して資産運用に取り組んでおり、令和 5（2023）年度決算における受取利息・配当金収入は 76,611 千円となり、平均利回りは 0.2%となった。令和 6（2024）年度には 5 年計画の目標としていた受取利息・配当金収入が 100,000 千円を越える見込みとなっており、さらに令和 7（2025）年度に向けて資産運用方針を見直し、100 億円を原資とする長期運用に取り組む、受取利息・配当金収入の大幅な増額を目指す予定である。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

本学園は、10 年以上にわたり大規模なキャンパス整備計画を継続して推進してきたが、無借金で 300 億円を越える運用資産を確保していることは、本学園の健全な財政状況を示すものである。特に具体的なデータを毎年更新して実施している財政シミュレーションを根拠に、各年度の事業計画やキャンパス整備計画を策定して、積極的に教育研究環境の整備や人に投資する予算編成を行っていることは、本学園の経営的な特色と言える。

【問題点】

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

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

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

終章

■ 「本章」を踏まえた全体の総括

此度の大学評価にあたり、本学の内部質保証のプロセスに基づき、大学基準協会が示す基準に照らして点検・評価を行った結果、概ね大学基準を満たしているものと考え。他方、その中で明らかになった課題のうち、特に以下3点を重点事項として示す。

(1) 学修成果の可視化を活用した学修者本位の学びの推進

各種アンケート、アセスメントテスト等の IR データの活用によって、大学として経年で定量的に把握する仕組みは徐々に整ってきたところである。学生から見た学修成果の可視化としては、テスト結果のフィードバックや LMS を活用した年度ごとの振り返りと学科教員からのコメント等を行っているが、今後はさらに学修者本位の学びの推進に向けて、学生が自らの成長実感を確認できるようにしていくことが重要と認識している。例えば、上記のテスト結果のフィードバックと LMS での教員からのコメントは別個のものとして実施していたが、これらを一体として実施することでより実質的に学生自らの成長過程を確認する機会とすることを検討する。

(2) 学生・卒業生との協働拡充

人口縮小社会にあっても多様な入学生に確かな成長の機会を提供するためには、教職員だけでなく、在学生及び卒業生の参画が必須と考えている。大学にとっては、各種取り組みに学修の主体者の視点を取り入れて質の改善・向上を図ることができ、在学生・卒業生にとっては、自らが受け手ではなく提供者となることで自己を相対化して成長に繋げる機会となり、また身近なロールモデルと接することで自己のキャリアを考える機会となる等の効果が期待される。

(3) 大学の存続を可能とするための運営基盤の構築

大学を取り巻く環境が厳しさを増す中で、大学の存続を可能とするための運営基盤の強化を図る。具体的には、確固たるガバナンスを担保しつつも適切な権限移譲による生産性向上・迅速化、単なるデジタル化に留まらない業務プロセスの合理化、基盤となる採用・人事制度の見直しに取り組む。

■ 今後の展望

此度の自己点検・評価によって、あらためて多角的な視野・視点から本学の現状を把握・分析することを通じて、全学あるいは各組織単位における様々な強み及び課題を見出すことができた。前述の事項含む諸課題の解決に向けた方策の策定・実行にあたっては、中期計画に反映すると共に、毎年度の学長方針にも反映し、着実に取り組むこととする。本学が、将来にわたって社会に有為な人材を養成する教育研究機関として発展を遂げていくためには、教育研究活動をはじめとする諸活動全般に係る内部質保証体制を構築するとともに、自律的で継続的な大学運営と諸改革を支えるマネジメント基盤を強化・確立することが不可欠と認識している。また、序章にも記載した令和 4（2022）年度の大学運営体制の変更を始めとして、常に質保証に資する改善・向上活動に取り組んでいるが、着実に継続させるためには教職員への浸透が課題である。

今般の大学評価（認証評価）の受審はあらためて、内部質保証の実質化に向けて取り組むべき課題を再確認する機会となった。今後も、本学の諸活動における現況を学外の視点、

点検・評価報告書 様式

社会的な説明責任等も踏まえて常に把握するとともに、エビデンスに基づき全学として諸活動の有効性・適切性の検証を行い、恒常的な自己点検・評価を軸とした内部質保証の更なる実質化に取り組むこととする。

以 上

正誤表

点検・評価報告書

該当箇所：

第2章 内部質保証（基本情報一覧）P10

誤：法事本部長

正：法人本部長