

京都ノートルダム女子大学に対する大学評価（認証評価）結果

I 判 定

2022（令和4）年度大学評価の結果、京都ノートルダム女子大学は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は、2023（令和5）年4月1日から2030（令和12）年3月31日までとする。

II 総 評

京都ノートルダム女子大学は、「キリスト教精神による女性の教育」及び『『徳と知（Virtus et Scientia）』を兼ね備えた女性を育成すること』を建学の精神とし、それに基づいた教育理念を具体的に4つの行動「尊ぶ」「対話する」「共感する」「行動する」としてまとめ、大学・大学院における教育研究を行っている。2020（令和2）年度から2024（令和6）年度までの教育、研究、社会貢献、管理運営における6つの基本目標とその目標達成に向けた計画を示す「中期目標・中期計画」を策定している。

内部質保証については、「内部質保証委員会」が責任主体となり、実施方針・計画を策定し、その指示のもとで、「自己点検・評価委員会」が中心となって各部局の自己点検・評価結果を『自己点検・評価報告』としてとりまとめ、「内部質保証委員会」に報告し、同委員会から各部局に対して改善計画の策定と実行を指示する。その後、大学の最高決議機関である「管理運営会議」に報告し、教学に係る事項については「教学マネジメント会議」が組織的な教育の充実と学生の学習成果の向上を図るために必要な措置を検討し、実施する。また、これらの自己点検・評価の流れを客観的に評価するために外部評価員による外部評価を実施している。2020（令和2）年度からこのような体制により、全学的なPDCAサイクルが機能するように努めているが、「内部質保証に関する方針」にて、内部質保証の推進を担う組織を「内部質保証委員会」としているものの、3つの方針等の検討や教育課程の自己点検・評価及び改善については「教学マネジメント会議」において行っているなど、両者の内部質保証に係る役割分担や連関が明確ではなく、内部質保証に係る会議体を整理し、内部質保証体制における役割を明らかにするよう改善が求められる。また、「教学マネジメント会議」と、意思決定に係る機関と規定する「管理運営会議」「大学評議会」については、規程と実態が整合していないため、実態に即して見直すとともに、各組織が連携しながら内部質保証システムを円滑に運用するよう改善が求められる。

教育については、いずれの学部・研究科も学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）や

教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に基づいて適切に教育課程を編成している。また、卒業時に身に付けておくべき力として「ND6」を定め、カリキュラムマップにもこれを記載し、科目履修によって身に付く力を可視化する工夫をしている。くわえて、学部では学習成果を把握するために「学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」及びそのチェックリストを用いている。しかしながら、チェックリスト等に定めた評価項目は学位授与方針や「ND6」との連関が明確でない。研究科においては、学位授与方針に明示した学習成果と学習成果の測定方法が適切に対応しているとはいえない。学位授与方針に明示した学習成果を適切に測定する方法を確立するよう改善が求められる。

そのほかに改善すべき点として、収容定員に対する在籍学生数比率及び過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が、学士課程全体・学部・学科で低くなっていることについては、是正されたい。また、人間文化研究科修士課程及び心理学研究科博士課程では収容定員に対する在籍学生数比率が低く、国際言語文化学部英語英文学科においては編入学生数の定員未充足が常態化していることと、財政計画に具体的な数値目標を設定しておらず、教育研究活動を安定して遂行するための財政基盤を十分に確立できていないことについては、改善が求められる。

一方、優れた取り組みとして、障がいのある学生に対する「キャンパスサポート制度」が挙げられる。キャンパスサポート推進室が中心となって、指導担当教員や学生相談室等の関連部署の教職員によるチームを配慮が必要な学生ごとに編成し、きめ細かに支援している。また、聴覚障がいをもつ学生の支援に際し重要な役割を果たす学生ノートテイクの養成では教育的効果も期待でき、教育理念に照らして高く評価できる。

今後は、内部質保証の取り組みを通じてこれらの問題を解決するとともに、多くの特徴ある取り組みを発展させ、社会に貢献する大学であり続けることを期待する。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- ① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

「キリスト教精神による女性の教育」及び『徳と知(Virtus et Scientia)』を兼ね備えた女性を育成すること」を建学の精神とし、「徳と知」を備えた全人的な人間形成を目指すことを教育理念として定めている。また、この建学の精神をわかりやすく4つの行動に示した「尊ぶ」「対話する」「共感する」「行動する」を「ミッション・コミットメント」としてまとめ、教育研究活動に取り組んでいる。

この理念に基づき、大学の目的を「教育基本法及び学校教育法の規定に基づき、

深く専門の学芸を教授研究するとともに、カトリック精神及び日本文化の優れた伝統を体し、教養高き女性を育成して我が国文化の推進に寄与することを目的とする」と定めている。大学の理念・目的に基づいて、各学部・学科は目的を設定している。

大学院では、建学の精神及び教育理念に基づき「学部教育を基礎として、学術的な理論及び応用に関する教育研究を行う」ことを目的としており、各研究科でもこれを踏まえて目的を定めている。

以上のことから、大学・大学院及び学部・研究科の理念・目的を適切に設定していると判断できる。

② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

大学・大学院及び各学部・研究科の目的を、大学学則及び大学院学則に定めるとともに、学生便覧や大学院要覧、「ND手帳」等に掲載して教職員や学生に周知を図っている。また、ホームページや大学案内等で公表し、社会に対してその周知に努めている。

教育理念・目的の理解を深めるため、教職員向けに、「ノートルダム三校合同研修会」を開催している。また、教育理念を具体的な行動指針として表した「ミッション・コミットメント」を記した携帯用カードを学生及び教職員に配付するとともに、入学式の学長からの式辞において教育理念や「ミッション・コミットメント」に言及し、教育理念の周知に努めている。

以上のことから、大学等の目的を学則等に明示し、周知・公表を適切に行っていると判断できる。

③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

2020（令和2）年度の「管理運営会議」において、創立60周年を迎える2021（令和3）年度を含む2020（令和2）年度から2024（令和6）年度までの5年間の、教育、研究、社会貢献、管理運営における6つの基本目標とその目標達成に向けた計画を示す「中期目標・中期計画」を策定している。6つの基本目標のもとに「教育の質の向上」「教育のグローバル化」「研究活動」等の8つの分野に中期目標を設定し、目標達成に向けた取り組み内容を中期計画として設定している。この「中期目標・中期計画」は、前回の本協会による大学評価（認証評価）において努力課題・改善勧告が付された学生募集や内部質保証体制に対する改善の方策を盛り込んだものとなっている。

以上のことから、大学として将来を見据えた中・長期計画を適切に設定してい

る。

2 内部質保証

<概評>

① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

内部質保証のための全学的な方針及び手続は、「内部質保証に関する方針」、内部質保証に係る各組織の規程等に明示しており、そのうち「内部質保証に関する方針」については、ホームページに掲載し公表している。また、自己点検・評価の手続については「自己点検・評価実施要項」に明示している。具体的には、内部質保証の推進に責任を負う組織として「内部質保証委員会」を置くとしている。学部・研究科、センター、委員会、事務局（以下「各部局」という。）は、「内部質保証委員会」が策定した自己点検・評価の実施方針・計画及び「自己点検・評価実施要項」に定めた評価基準に従って自己点検・評価を行い、その結果を踏まえて改善計画を策定し実行する。このプロセスにおいて「内部質保証委員会」から改善指示を受けた場合は、確実に改善を実行し、報告することになっている。各部局が実施した自己点検・評価の結果を検証する組織として「自己点検・評価委員会」を置いている。「自己点検・評価委員会」は、各部局が実施した自己点検・評価の結果を点検・評価し、『自己点検・評価報告』としてまとめ、「内部質保証委員会」へ報告する。「内部質保証委員会」は「自己点検・評価委員会」からの報告を踏まえて、大学の教育研究活動等の諸活動の有効性を検証し、各部局での改善計画の実行を指示、支援する。また、「内部質保証委員会」は自己点検・評価の結果を最高決議機関である「管理運営会議」へ報告するとともに、学内外へ公表する。自己点検・評価の結果、全学及び学校法人全体として対応が必要になる場合は、「内部質保証委員会」が、「管理運営会議」「大学評議会」「法人理事会」に対して改善策の提案を行い改善の実施を依頼する。また、教学における内部質保証を担う組織として「教学マネジメント会議」を置くとしている。「教学マネジメント会議」は、教育課程の編成等に関する全学的な方針の策定や、組織的な教育の充実と学生の学習成果の向上を図っている。さらに、自己点検・評価の妥当性と客観性を確保するために、外部評価員による外部評価を実施している。

以上のように、内部質保証の方針に基づいた内部質保証推進体制及びPDCAサイクルの運用プロセスを明示していることから、内部質保証のための全学的な方針及び手続を概ね明示していると判断できる。

② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

2020（令和2）年度から新たな運用を開始した内部質保証システムでは、「内部質保証委員会」が責任主体となっている。そのうえで、内部質保証に関する具体的

な職務を担う組織として「自己点検・評価委員会」を、教学上の問題解決及び具体的な施策を検討・実施する機関として「教学マネジメント会議」を置いている。

「内部質保証委員会」は、学長を委員長とし、副学長又は学長補佐、各学部長、各研究科長、教育センター長、学生部長、事務局長、教育支援部長、管理運営部長、学長が指名する教職員若干名で構成している。内部質保証体制の整備、運用、検証及び改善に関する事項を審議し、実施すること、内部質保証体制の運用方法について定期的に自己点検・評価し、改善・向上に取り組むことがその任務である。具体的には、自己点検・評価の実施方針及び計画を策定し、「自己点検・評価委員会」が全学的に実施した自己点検・評価に基づいて点検・評価を行い、大学の諸活動の有効性を検証し、各部局に対して改善計画の実行を指示するとともに支援を行う。また、自己点検・評価の結果を最高決議機関である「管理運営会議」へ報告するとともに、学内外へ公表する。

「自己点検・評価委員会」は、副学長又は学長補佐を委員長とし、各学科主任、教務委員長、入試委員長、管理運営部長、教育支援部長、「内部質保証委員会」が指名する教職員若干名で構成している。各部局が実施した自己点検・評価結果を検証し、『自己点検・評価報告』としてまとめ、「内部質保証委員会」へ報告する。

「教学マネジメント会議」は、学長を議長とし、副学長又は学長補佐、各研究科長、各学部長、教育センター長、事務局長、教育支援部長、教務課長、その他学長が必要と認める者で構成している。教育課程の編成等に関する全学的な方針を策定するとともに、学部・研究科、教育センター、「FD委員会」、教務委員会、IR推進室等と連携し、IRデータ等の根拠に基づいた教育改革・改善活動等を推進し組織的な教育の充実と学生の学習成果の向上を図っている。

「内部質保証委員会」「自己点検・評価委員会」「教学マネジメント会議」の構成員の一部に重複が見受けられるものの、「内部質保証委員会」及び「自己点検・評価委員会」間では構成員の多くに重複が生じないように努めている。

上記のほか、内部質保証に関与する組織として「管理運営会議」及び「大学評議会」を置いている。「管理運営会議」は、学長を議長とし、管理運営及び教学に関する重要事項を審議することがその役割である。具体的な審議事項として、自己点検・評価及び大学評価（認証評価）、外部評価に関する事項、大学の将来構想に関する事項等がある。「大学評議会」は学長を議長とし、教学に関する重要事項や将来構想等についての審議を担うとしている。

ただし、「内部質保証に関する方針」にて、内部質保証の推進を担う組織を「内部質保証委員会」としているものの、3つの方針等の検討や教育課程の自己点検・評価及び改善については「教学マネジメント会議」において行っているなど、両者の内部質保証に係る役割分担や連携が明確でない。また、「教学マネジメント会議」と、意思決定に係る機関と規定する「管理運営会議」「大学評議会」についていず

れも審議事項に「教学における重要事項」を定めているものの、後述するように実態には差が生じているため、内部質保証に係る会議体を整理し、内部質保証体制における役割を明らかにするよう改善が求められる。

③ 方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

各部局は「管理運営会議」からの指示により、「中期目標・中期計画」に基づいて設定した年度ごとの重点方針に沿って当該年度の事業計画を作成するとともに、中期計画の小項目ごとに活動指標を設定している。各部局が作成した事業計画は「内部質保証委員会」が点検後、最高決議機関である「管理運営会議」に報告している。

各部局は、当該年度の終了時に事業計画に沿って実行した諸活動について自己点検・評価を実施する。その結果、明らかとなった課題や未達成の事業を踏まえて次年度の改善計画を策定するとともに、諸活動の自己点検・評価結果を事業報告にまとめ、「自己点検・評価委員会」に報告している。事業計画及び事業報告はホームページで公表している。

「自己点検・評価委員会」は、各部局が提出した事業報告をもとに全学的に大学の諸活動を点検・評価する。事業報告を点検・評価するなかで再検討の必要が生じた場合は、各部局に対して事業報告の再検討を指示している。「自己点検・評価委員会」が実施した自己点検・評価の結果は『自己点検・評価報告』としてまとめ、「内部質保証委員会」へ報告する。「内部質保証委員会」は、「自己点検・評価委員会」からの報告を受け、大学の諸活動について自己点検・評価を行い、各部局に対して改善計画の策定と実行を指示するなど、内部質保証を推進している。内部質保証において教育の質保証を担う「教学マネジメント会議」は、各部局と連携しながら教育改革・改善活動等を推進し、教育の充実を図っている。

自己点検・評価の客観性及び妥当性を確保するために、「内部質保証に関する方針」「内部質保証委員会規程」に基づき、外部評価員による外部評価を実施している。外部評価によって明らかになった課題に関しては、「内部質保証委員会」が対応策を検討している。特に教育課程に関する評価にあたっては、外部評価員は「外部アドバイザー会議」の構成員として評価を行う場合がある。「外部アドバイザー会議」は「教学マネジメント会議」のもとで開催するもので、アセスメント・ポリシーに基づいて教学に関する事項を協議し、カリキュラム改革や学生の修学支援に生かしている。

行政機関からの指摘事項については、2017（平成 29）年度に現代人間学部を設置した際の改善意見として定員管理において指摘を受けて以降、2020（令和 2）年度まで設置計画履行状況等調査において再度の指摘事項となっている。当該大学では改善に取り組んでいるものの、未だ不十分であるため、着実に改善につなげる

ことが望まれる。なお、設置や課程認定などの申請や届出に関わる事務相談、事前相談等に対する指摘事項は、計画元である「将来構想委員会」で共有し、対応を協議、それらを反映させた最終案を「管理運営会議」で承認する仕組みになっている。また、認証評価機関からの指摘事項については、本協会に改善報告書を提出し、指摘への対応及び改善に努めている。内部質保証の推進組織で対応を協議、決定したうえで、「管理運営会議」に報告する仕組みになっている。

しかしながら、「教学マネジメント会議」「管理運営会議」「大学評議会」についていずれも審議事項に「教学における重要事項」を定めているものの、実態としては「教学マネジメント会議」が実働組織として取り組み、「管理運営会議」は承認機関、「大学評議会」は審議機関ではなく意見を聞く場として機能しており、規程と実態が整合していない部分が見受けられるため、実態に即した規程の見直しが必要である。くわえて、前述したように内部質保証の推進に係る各組織を連携させながら内部質保証システムを円滑に運用するよう改善が求められる。

④ 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。

教育研究活動等の状況は、ホームページに掲載し公表している。掲載する情報については、「京都ノートルダム女子大学の広報に係る公式ページに関する管理運用規程」に基づき「広報委員会」及び各担当部局が内容を事前に確認するとともに、各担当部局では適時、最新情報に更新するよう努めている。「中期目標・中期計画」、事業計画、事業報告、年度ごとの自己点検・評価結果についても適切に公表している。財務情報については、「財務情報公開規程」を定め、財務概要を公表している。その他、ホームページには各部局が活動状況や各種調査結果等の情報を掲載している。しかしながら、現在は解消されているものの、ホームページで公表している教職課程の情報については2018（平成30）年度以降更新していなかった。情報更新を担う組織やプロセスを確認し、適切な頻度で情報を更新することが望まれる。

以上のように、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概ね果たしていると判断できる。

⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

前回の大学評価（認証評価）では、各部局で実施した自己点検・評価が全学的な改善につながっていないことや、教育研究や管理運営を検証する責任主体を明確にした検証プロセスを構築していないことについて指摘を受けた。これを受けて、2016（平成28）年度に当時の内部質保証推進組織であった「自己点検・評価委員会」を中心に、全学的な自己点検・評価を適切に実施するための体制を整備した。

さらに、2019（令和元）年度に内部質保証システムを見直し、内部質保証に責任を負う組織として新たに「内部質保証委員会」を設置し、2020（令和2）年度から運用を開始した。「内部質保証委員会」は現行システムの適切性について定期的に自己点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいる。

以上のことから、内部質保証システムの適切性について定期的に自己点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けて取り組んでいると概ね判断できるものの、今後は内部質保証システムの適切性の評価について、客観性をもたせるために学内の仕組みをより工夫することが望まれる。

＜提言＞

改善課題

- 1）「内部質保証に関する方針」にて、内部質保証の推進を担う組織を「内部質保証委員会」としているものの、3つの方針等の検討や教育課程の自己点検・評価及び改善については「教学マネジメント会議」において行っているなど、両者の内部質保証に係る役割分担や連携が明確でないため、内部質保証に係る会議体を整理し、内部質保証体制における役割を明らかにするよう、改善が求められる。また、「教学マネジメント会議」と、意思決定に係る機関と規定する「管理運営会議」「大学評議会」についていずれも審議事項に「教学における重要事項」を定めているものの、規程と実態が整合していない部分が見受けられるため、規程の見直しを含め、「内部質保証委員会」と「教学マネジメント会議」を連携させながら内部質保証体制を整備したうえで機能させるよう改善が求められる。

3 教育研究組織

＜概評＞

- 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は適切であるか。

大学においては、建学の精神及び理念・目的を実現するため、国際言語文化学部（英語英文学科、国際日本文化学科）と現代人間学部（生活環境学科、心理学科、こども教育学科）の2学部5学科を設置している。社会的要請、高等教育を取り巻く環境の変化、国際的環境等に対応するため、2017（平成29）年度に現代人間学部を開設し、2019（令和元）年度に人間文化学部を国際言語文化学部へ、2021（令和3）年度に現代人間学部福祉生活デザイン学科を生活環境学科へ名称変更したことを含め、学部・学科の改組等を進めてきた。

大学院においては、目的を実現するために、人間文化研究科修士課程（応用英語専攻、人間文化専攻、生活福祉文化専攻）、心理学研究科博士前期課程（臨床心理学専攻）、同研究科博士後期課程（心理学専攻）の2研究科5専攻を設置している

(生活福祉文化専攻は2021(令和3)年度に募集停止)。

学部・学科、研究科の教育研究を支えるための附置センターとして、ND教育センター、キャリアセンター、カトリック教育センター、図書館情報センター、心理臨床センターの5つを設けている。

以上のことから、理念・目的に基づき、学部・研究科等の組織の設置を適切に行っている。

② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究組織の適切性についての定期的な自己点検・評価を、「内部質保証に関する方針」と「自己点検・評価実施要項」に基づいて実施している。

大学全体の教育研究組織の適切性についての自己点検・評価は、「内部質保証委員会」を中心に定期的に行っており、その結果は事業報告書、『点検・評価報告』において毎年度公表している。学部、研究科、附置センターごとに自己点検・評価を実施し、その結果を「内部質保証委員会」が検討し、その結果、改善を必要とする場合は、「内部質保証委員会」が各部局に改善を指示する。指示を受けた部局は、毎年度の『自己点検・評価報告』を確認のうえ改善計画を策定し、次年度の事業計画にそれを盛り込んでいる。

教育研究組織の自己点検・評価を進めるなかで、改組や改変が必要になった場合は、「管理運営会議」の附置委員会である「将来構想委員会」がそれを担当する。

「将来構想委員会」は、社会的要請や大学を取り巻く情勢に配慮し、大学の将来構想、教育研究組織、その他大学の将来に関することについて、継続的に調査、分析、企画、立案し、改善を行う。前回の大学評価(認証評価)以降の改善の取り組みとしては、ND教育センター(開設当時は「徳と知教育センター」)の設置、生活環境学科(旧名称:福祉生活デザイン学科)の名称変更及び教育課程見直し、心理学研究科発達・学校心理学専攻の募集停止及び収容定員の変更、国際言語文化学部の学科間編入学定員の変更、人間文化研究科人間文化専攻の教育研究分野の改編等が挙げられる。

以上のことから、教育研究組織の適切性については定期的に自己点検・評価を行い、改善・向上に向けて取り組んでいると判断できる。

4 教育課程・学習成果

<概評>

① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

教育理念に基づく大学全体の教育目的を踏まえ、全学(学士課程)の学位授与時に修得すべき力として「ND6」を設定している。全学の学位授与方針は、この「N

D 6」に対応する6つの育てたい力「自分を育てる力」「知識・理解力」「言語力」「思考・解決力」「共生・協働する力」「創造・発信力」に沿って定めている。また、学位授与方針は、学生を主語とした記述とすることで、卒業時点で身に付けるべき力を具体的に理解しやすくしている。

学士課程においては、それぞれの学科の学修内容に沿った学位授与方針を学科ごとに設定している。例えば、現代人間学部心理学科では、「自分を育てる力」として「社会の安寧と人々の幸福の実現に貢献できる態度」、「知識・理解」として「心理学およびその関連領域についての基礎知識、およびそれを基にさらに新しい事柄を理解する力」、「言語力」として「日本語および外国語でのコミュニケーションスキルと読み書き能力」等を挙げている。

修士・博士課程においては、各研究科の目的を踏まえた学位授与方針を設定している。例えば、人間文化研究科応用英語専攻修士課程においては、「英語力」「教養」「専門性」の3点からなる学位授与方針を定めている。

以上の学位授与方針はいずれもホームページをはじめ、大学案内や学生便覧、大学院要覧等を通じて公表しており、適切である。

② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

全学における教育課程の編成・実施方針は、全学の学位授与方針に沿って定めている。そして、全学の教育課程の編成・実施方針及び「ND 6」に沿って、各学部では、学科ごとの教育課程の編成・実施方針を具体化している。例えば、現代人間学部こども教育学科においては「ND 6」の「自分を育てる力」に対応する方針として、キリスト教精神や女性の生き方についての学びや現代社会における豊かな人間性と奉仕の精神について学ぶこと、学科専門科目として「教職論」「保育者論」を設置すること、「思考・解決力」に対応する方針として、各教科の指導法、保育内容等の科目を設置し、教育や保育における問題場面において知識・理解をもとに問題を解決する力を育てることを定めている。

修士・博士課程においては、各研究科・専攻の学位授与方針に基づき、リサーチワークとコースワークを組み合わせたカリキュラムの編成、教育内容を構成する授業科目区分、授業形態について明記した教育課程の編成・実施方針を定めている。例えば、人間文化研究科応用英語専攻修士課程においては、学位授与方針に基づき、「英語圏文学・文化」「英語教育」「言語学（英語学）・コミュニケーション学」という3領域を設置したうえで、カリキュラムとして「基礎科目」「専門科目」「演習科目」「研究指導科目」を設置することを明示している。

以上の教育課程の編成・実施方針はいずれもホームページをはじめ、学生便覧、大学院要覧等を通じて公表しており、適切である。

③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、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か。

学士課程においては、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学科において「ND6」の項目を順に並べた「スコープ」を横軸、学修経験の順次性を表す「シーケンス」を縦軸とするカリキュラムマップを策定している。このカリキュラムマップの策定により、学科ごとに科目配置の体系的性や他の科目との連関を可視化しており、各授業科目の順序性・系統性の把握が可能である。また、科目のナンバリングを行い、コースナンバーに「ND6」を表す番号を表示することで、各科目が「ND6」のいずれと関わるかの把握を容易にしている。

学士課程では全学共通の科目群として「教養科目」「基礎科目」「基盤科目」の3つに区分した「共通教育科目」を配置し、キリスト教精神に根ざした「自分を育てる力」や「言語力」の涵養の一翼を担っている。また、専門教育としては、「専門教育基礎科目」「専門教育基幹科目」「専門教育展開科目」「専門教育関連科目」「専門演習・卒業研究」を配置し、各学科の専門内容に応じた科目を設けている。

また、他学部・他学科の専門教育科目あるいは他大学との単位互換科目を履修することにより所属する専攻領域を超えた学習を促す「学際教育科目」を設定している。「学際教育科目」の枠組みを利用することで、複数の学部の科目で編成した学部横断型のプログラムの履修が容易になったことを活用し、2021（令和3）年度からは「情報活用力プログラム」を開設し、文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル）」の認定を受けている。例えば、現代人間学部においては、構成学科のそれぞれの専門性を生かした実践型科目群に「学科横断プロジェクト型科目」を初年次配当科目として配置し、他者との協働を通じた実践的な力の涵養を目指している。

修士・博士課程においては、各専攻の特性も踏まえ、コースワークである「基礎科目」「専門科目」「関連科目」とともに、リサーチワークとして「演習科目」「研究指導科目」を設置し、コースワークとリサーチワークを組み合わせた教育課程を適切に編成している。心理学研究科臨床心理学専攻博士前期課程においては、臨床心理学に必要な理論と技術を習得する「専門科目」及び臨床心理学に関連する近接学問領域を学習する「関連科目」を設置し、「公認心理師」「臨床心理士」の両資格の受験資格取得が可能となるよう、必要科目を「専門科目」「関連科目」に振り分けている。また、リサーチワーク遂行において必要となる研究法の習得に関連する科目を「基礎科目」として配置し、資格取得のためのコースワークと修士論文作成のためのリサーチワークのバランスに配慮した教育課程を編成している。例えば、心理学研究科心理学専攻博士後期課程においては、「特殊研究科目」において人間のこころのメカニズムと対人援助技術をより高度かつ科学的に考究し、「演習科目」において指導教員・副指導教員により研究指導を行うだけでなく、学術雑誌

への論文投稿を行わせるなど、博士論文執筆に向けて継続的に指導する体制となっている。

④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

全ての学部・学科において1年間に履修登録できる単位数の上限を設定している。2017（平成29）年度から2020（令和2）年度までの入学生に適用していたカリキュラムにおいては、卒業のために必要な単位以外は上限に含まないとしていたが、2021（令和3）年度入学生からは学習時間の確保を目指し、卒業に必要としない単位も履修登録単位に含めて上限を設定している。なお、各学部が定めるGPAの水準を超える成績で単位を修得した学生に対しては、1年間の履修登録単位数の上限を一定数増やすことを認めている。くわえて、学則に基づき他大学等で単位認定を受ける科目及び教育上特に必要と認める場合には、学生の履修の希望を受けて教授会における審議を経たうえで学長が履修単位の上限を超える履修を認めることがある。上記のうち、「教育上特に必要と認める場合」には明確な基準や想定がないため、今後は内規等を策定し、適正に運用することが望ましい。

シラバスは、科目の教育目標や教育・学習の個別課題、ルーブリック等について全学統一書式で作成し、ホームページに掲載している。また、学習支援システム（以下「LMS」という。）を2017（平成29）年度より導入している。新型コロナウイルス感染症流行によるオンライン授業実施の影響で多くの科目がLMSを利用した。2020（令和2）年度以降、複数回の授業アンケートを行い、その結果の分析に学生も加わった。分析結果には、LMSの活用方法に関するものもあり、学生の提案を「学生より先生方に提案したいこと」としてまとめている。オンライン授業という新しい授業方法に対して、学生からの意見を聴取し、それを授業に反映させようという学生の主体的な学びを引き出す試みを行っている。この試みを参考にしながら、教育を発展・充実させる取り組みとして、2020（令和2）年度には「小規模女子大学における『ブレンド型授業モデル』の創出—『つまずき経験』で『前向き力』を涵養する個別最適化プラン—」が大学改革推進等補助金（デジタル活用教育高度化事業）に採択されたことを受け、対面授業とオンライン授業の発展的な融合に向けたインフラ整備にも取り組んでいる。

授業時間外の学習を促す試みとしては、ND教育センターにおいて「文章作成アドバイス」「英語学習アドバイス」「情報学習アドバイス」を行い、「オンライン講座『文章作成の基礎づくり』」として文章作成に関する課題に取り組むなかでの個別指導や助言、英語の「多読」の推奨等を実施しており、学生の主体的な学習を後押ししている。

修士・博士課程においては、各研究科・専攻における研究指導計画を大学院要覧及び専攻ごとに作成している論文作成の手引きにおいて明示している。また、一部

科目ではシラバスにルーブリックを示すことで、コースワークにおける到達目標を明確にし、受講生の学習を促す取り組みを行っている。

⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

全学の授業科目の成績評価は、GPA制度に基づき行っている。学士課程及び修士・博士課程における学業成績は100点満点の評点を5段階で評価している。いずれの課程においても、特定の授業科目においては、「合格」「不合格」あるいは「認定」で評価することも可能としている。成績評価は各科目担当者が行うが、厳格で客観的な成績評価を行うため、各科目の合格者の成績評点の平均点を一定の範囲に収めることや、各授業科目の成績分布状況及びGPAを学内において閲覧可能とすることを申し合わせている。各教員はシラバスに示したルーブリックに沿って多くの科目の成績評価を行い、学生の科目到達目標の把握を容易にしている。また、学士課程においては、全ての学科において卒業研究を必修としており、卒業研究成果物の審査・成績評価方法は各学科で異なるものの、その評価基準はルーブリックとして全学で統一したものを定め、2021（令和3）年度入学生より学生便覧に明示している。

単位認定に関しては、学則及び大学院学則に関連する規程を定め、単位制度の趣旨に基づいて単位を授与している。また、他の大学・大学院・短期大学において履修した授業科目、留学先の大学・大学院において履修した授業科目、入学前に大学・大学院等で履修した授業科目の単位に関しても、学則及び大学院学則の規定に基づき、適切に認定している。

学位授与は、学士課程の場合は各教授会の審議を、修士・博士課程の場合は各研究科会議の審議を経て学長が決定し、「管理運営会議」において報告する。学士課程の学位授与に関しては学則及び履修規程に、修士・博士課程は大学院学則及び大学院学位規程に関連する規則を定めている。また、卒業・修了に必要な単位、履修方法、各専攻の学位論文審査基準を学生便覧、大学院要覧において明示している。心理学研究科においては、博士論文の論文審査基準に加えて、学位規程に関する細則及び学位論文作成指導に関する内規を定め、博士論文の提出要件等の学位申請に関し必要な事項を規定している。

⑥ 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か。

学士課程においては、2018（平成30）年度に設置された「教学マネジメント会議」の諮問を受け、「学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」及びそのチェックリスト並びに評価実施の年間計画を策定している。評価方法は、「機関（大学）レベル」「学位プログラム（学科）レベル」「科目レベル」という3つのレベルで構成している。「機関（大学）レベル」としては、卒業時アンケート

や卒業生の就業先企業へのアンケート等で学習成果の達成状況を評価している。

「学位プログラム（学科）レベル」としては、各学部・学科の教育課程における卒業研究の成果やGPAを評価に用いている。「科目レベル」としては、ルーブリック評価や「学生による授業評価アンケート」等の結果から科目ごとの学習成果の達成状況を評価している。学位授与方針を評価方法に関連付けるものとして、卒業研究等を「ND6」の達成度で評価できるように設計したルーブリックを用いていることや、「学生による授業評価アンケート」及び卒業生の就業先企業へのアンケート項目に「ND6」の達成度や習熟度に関する評定項目を設定していることが挙げられる。しかしながら、評価項目が「ND6」や学位授与方針とどのように関連するのかを示しておらず、学位授与方針に示した学習成果とその測定方法との関係が不明確である。

修士・博士課程においては、各科目におけるルーブリック作成の促進や、GPAの算出を行っているほか、学位論文審査基準を策定し、学位論文の審査体制の整備を行うことで学習成果を把握するとしているものの、学位授与方針に示した学習成果の測定として十分ではない。

以上のことから、学士課程、修士・博士課程において学位授与方針に明示した学習成果を適切に測定するよう、改善が求められる。

⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

組織的な教育の内部質保証を推進するため、学長を委員長とする「教学マネジメント会議」を設置している。「教学マネジメント会議」の諮問により、「学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）」及びそのチェックリストを策定している。チェックリストに定めた指標に関して、「アセスメント年間計画」に沿い、学部・学科、研究科、FD委員会、ND教育センター等がアセスメントを実施し、その結果報告を受け「教学マネジメント会議」にて総合評価を行っている。学士課程における「学生による授業評価アンケート」及び「大学院生による教育評価アンケート」はFD委員会及びND教育センターが中心となりその回答を検討し、検討結果を学内に公表し、教育方法改善の指針を与えている。

学位授与方針に示した学習成果を定期的に自己点検・評価するための仕組みの構築は「教学マネジメント会議」が主導し、2022（令和4）年度中に導入予定の「学修ポートフォリオ」システムを活用して「ND6」の修得状況をレーダーチャートで可視化する計画を始めようとしている。こうした取り組みを着実に実行に移し、学位授与方針に示した学習成果を定期的に把握・評価し、その結果に基づき改善・向上に向けた取り組みを行う学部・研究科等のPDCAサイクルを確立するための一層の努力が望まれる。

- ⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。(学士課程(専門職大学及び専門職学科)／大学院の専門職学位課程)

該当なし。

<提言>

改善課題

- 1) 学部では、「学習成果の評価に関する方針(アセスメント・ポリシー)」及びそのチェックリスト等を用いて学習成果の把握に取り組んでいるものの、卒業までに身に付けておくべき力「ND6」や学位授与方針との連関が明確ではない。研究科では、学位論文や科目成績をもとに学習成果を把握するとしているものの、学位授与方針に示した学習成果の測定として十分ではない。学位授与方針に明示した学習成果を適切に測定するよう、改善が求められる。

5 学生の受け入れ

<概評>

- ① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

学士課程において、学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)は、全学部共通の方針を示したうえで、学科ごとに定めている。これらの方針は、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明確に示している。これらの学生の受け入れ方針は、それぞれの単位で定めた「目指すべき人材像」と「ND6」の6項目に対応しており、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針とも連動している。なお、3つの方針全てを一つの表にまとめ、相互の一貫性が確認できるように工夫している。

各学科の方針についてみると、例えば、国際言語文化学部英語英文学科では、「ND6」の6項目のうち「言語力」(DP3)に関して受験生に期待する能力として、「高校卒業程度の英語力を持ち、読む、書く、話す、聞く、の英語における4分野の向上に努めることができる」ことを明記し、それに対応する選考方法を「面接、調査書、学力試験、資格検定、英作文」のように具体的に挙げている。また「思考・解決力」(DP4)に関して期待する能力を「英語という言語・英語圏の文化・社会に関するさまざまな課題について関心があり、それらを解決・探究するための情報収集力を一定レベル習得している」とし、それに対応する選考方法を「面接、自己記入書(志望理由書、自己アピール)、調査書、学力試験、レポート」としている。

修士・博士課程の学生の受け入れ方針は、専攻ごとに示し、学部と同様に3つの方針の対応関係について示したものをホームページで公表している。しかしなが

ら、各専攻の学生の受け入れ方針に学生に求める入学前の学習歴、学力水準、能力を明確に示していないため改善が望まれる。

学生の受け入れ方針は、ホームページで公表している。受験生向けには、ホームページのほかに、入学試験ガイドや入学試験要綱等の刊行物にこれらの方針を掲載している。在学生向けにも学生便覧等で周知している。くわえて、情報の得やすさや理解しやすさという点では、学生の受け入れ方針に基づいた入学試験であることを説明するために、入学試験ガイドでは図表を用いるなど、わかりやすく伝える配慮をしている。

以上のことから、学生の受け入れ方針を概ね適切に定め、公表している。

② 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、入学者選抜を公正に実施しているか。

2021（令和3）年度入学試験において、文部科学省の高大接続改革に対応して、試験制度を大幅に変更した。その結果現在では、学生の受け入れ方針に対応した総合型選抜、学校推薦型選抜、一般選抜で各制度複数の入学者選抜を実施している。

大学院の入学者選抜では、「一般入学試験」「学内進学入学試験」「学内特別推薦入学試験」「社会人入学試験」を実施している。ただし、各専攻の学生の受け入れ方針の中に、具体的な学生の選抜方法についての記述がないため改善が望まれる。

授業料その他の費用や経済的支援に関する情報は、ホームページのほか、入学試験ガイドや入学試験要項にも掲載している。

入学者選抜の運営のために、「入学試験委員会」を中心に、学部・学科、研究科の教育研究組織と、入試課・広報課等の事務局が連携・協働する体制をとっている。

「入学試験委員会」は、文部科学省から毎年度通知される入学者選抜実施要項と、大学の学生の受け入れ方針に基づき、各種入学試験の企画・実施、入学試験実施要項の作成、入学試験時に生じた問題への対応、入学試験情報の提供等、入学試験に関すること全般に関与する。合否判定においては、「入学試験合否判定会議」を開き、各学部・研究科が作成した合否案を審議する体制をとっている。入学試験問題の妥当性を検証するために、「入学試験委員会」のもと「試験問題検討小委員会」を設置している。「試験問題検討小委員会」は、入学試験問題の事前・事後確認を担うとともに、外部機関に試験問題と模範解答の正統性・妥当性の審査を依頼するなど、入学試験内容の妥当性検証を担う機関である。

上記の運営体制のもと、入学者選抜を公正に実施するために、筆記試験では試験制度ごとに「入学試験実施・監督要領」を定め、それに則った厳正な入学試験を実施している。面接試験においては、複数の面接担当者で受験生に対応することで担当者による評価の差異を最小限にとどめることに努めており、面接時間も事務職員が記録することで公正性の担保を図っている。こうした手続を踏襲することに

より、入学者選抜を公正かつ適切に実施している。

心身の障がい等があり特別な配慮を必要とする受験生に対しては、「入学試験委員会」が中心となり合理的配慮に基づく選抜を実施している。「入学試験委員会」は、入学後の支援を担当するキャンパスサポート推進室と協議を行い、障がいの種類や程度に応じて、入学試験時の配慮の具体的内容を決定している。入学試験時に特別な配慮を必要とする入学希望者に対する情報提供は、ホームページ、入学試験ガイド及び入学試験要項を介して行っている。これまでに実施した配慮の例として、難聴の受験生に対するFM補聴器の使用許可、弱視の受験生に対する点字による出題等が挙げられる。

③ 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か。

学部・学科の定員管理について、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率や収容定員に対する在籍学生数比率が低い学部・学科があり、学士課程全体でも低い状態にあるため、学部の定員管理を徹底するよう、是正されたい。

国際言語文化学部英語英文学科では3年次に編入学定員を設けて、編入学生を受け入れている。ただし、同学科の編入学者数は編入学定員に対して低い値で推移しており、2021（令和3）年度も同様であることから、改善が求められる。なお、改善策として、2022（令和4）年度入学試験から英語英文学科の編入学定員を削減するとともに、国際日本文化学科において新たに編入学定員を設定し、編入学生を受け入れることとしており、今後の編入学定員の適切な管理が期待される。

大学院については、収容定員に対する在籍学生数比率が低い研究科があるため、定員管理を徹底するよう改善が求められる。

収容定員に対し在籍学生数が充足していない状況に対して、2015（平成27）年度以降、学士課程においては、学部改組、入学定員の減員、学部・学科の名称変更、広報活動の強化等の措置を中心に取り組んだ。これらのほかに、入学試験改革、入学試験検定料及び入学料の引き下げ等の措置を実施し、退学者を減らすために奨学金等の経済的支援や成績不良学生への支援も進めている。修士・博士課程においては、学部学生を対象とした学内特別推薦制度の新設、説明会の充実等の取り組みを推進すると同時に、一部専攻における学生募集の停止や定員変更を実施している。

④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学生の受け入れについての自己点検・評価は、定員管理や入学試験に関連する内容は「入学試験委員会」が、オープンキャンパス等の広報活動については「広報委

員会」が、入学試験種別ごとの入学者データ、入学者アンケート結果、入学者の追跡データ等の資料を基準として、それを分析のうえ実施している。

自己点検・評価結果に基づき、学生の受け入れの改善・向上に向けた取り組みを進めている。具体的な改善例として、オープンキャンパス参加者の出願確率が高いという調査結果から、2018（平成 30）年度入学試験において一部学科で「オープンキャンパス参加型AO入試」を導入し、当該学科の志願者増加につなげている。これを受け、2019（令和元）年度入学試験では全学科で同入学試験制度を導入し、全体的な志願者を増加させたことが挙げられる。また、2020（令和2）年度からは、入学者の傾向から入学試験の妥当性を分析し、その情報を「入学試験委員会」で共有する取り組みを行っている。入学者の出願時の調査書記載事項をデータ化し、入学後の成績と入学試験区分や入学試験の成績との関係を分析するなどして、入学後の指導に役立てる取り組みも実施している。さらに、「入学試験委員会」が入試課によるデータ分析をもとに検討した結果を踏まえ、2021（令和3）年度の入学試験改革で導入した学力の3要素を測る入学試験は、従来実施してきた多様な能力を測定する試験を拡充する形で設計している。

全学の内部質保証システムにおいて、学生の受け入れの適切性について、「内部質保証に関する方針」及び「自己点検・評価実施要項」に基づき、自己点検・評価を実施している。「入学試験委員会」「広報委員会」、各学部・学科、各研究科等の学生受け入れの担当部局は、それぞれが自己点検・評価を実施し、改善計画を立案する。「自己点検・評価委員会」は、それら担当部局の報告を受けて自己点検・評価を実施し、その結果を「内部質保証委員会」に報告する。「内部質保証委員会」は、担当部局及び「自己点検・評価委員会」の自己点検・評価の結果、明らかになった課題について担当部局に対し改善実施を指示し、必要に応じて支援を行う。全学での対応が必要な場合、「内部質保証委員会」が「管理運営会議」等に改善策の提案を行い改善の実施を依頼している。

しかし、学生の受け入れに関わる定員管理において、人間文化研究科生活福祉文化専攻の募集停止の際には、「将来構想委員会」ではなく「大学評議会」が中心となって審議している。規程に定めた役割と実態に齟齬が見られるため、改善が望まれる。

<提言>

改善課題

- 1) 国際言語文化学部英語英文学科において、編入学生数が定員を大きく下回る状態が続いていることから、改善が求められる。
- 2) 収容定員に対する在籍学生数比率について、人間文化研究科修士課程で 0.15、心理学研究科博士課程で 0.08 と低いため、大学院の定員管理を徹底するよう、

改善が求められる。

是正勧告

- 1) 収容定員に対する在籍学生数比率について、学士課程全体で 0.87、現代人間学部で 0.80、同生活環境学科で 0.73、同心理学科で 0.80、同こども教育学科で 0.87 と低く、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均についても、学士課程全体で 0.85、現代人間学部で 0.77、同生活環境学科で 0.70、同心理学科で 0.78、同こども教育学科で 0.84 と低いため、学部の定員管理を徹底するよう是正されたい。

6 教員・教員組織

<概評>

- ① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

大学全体の教員組織の編制方針を示したうえで、それぞれの教育目的を達成することを目的として、「専門分野を踏まえた教員配置」「教員編制」「教員人事」の3項目からなる編制方針を学部・研究科単位で定めている。その方針は、各学部・研究科が必要とする専門分野・職位構成、年齢構成、性別のバランス、国際性、各教員の連携のあり方等を示している。

大学として求める教員像は、大学の理念・目的に基づいて、「京都ノートルダム女子大学が求める教員像」として大学共通のものを定めている。建学の精神と行動指針「ミッション・コミットメント」に沿った教育・研究活動に従事すること、3つの方針の実現に積極的に努めること、研究成果を広く還元して社会の発展に貢献すること、事務職員と協働して組織の企画・運営等の職責を果たすこと、自らの資質・能力研磨に努めること、平和な社会の発展に寄与すること等を6項目に示している。

各学部・研究科の教員組織の編制方針及び大学が求める教員像は、ホームページで公表しているほか、「管理運営会議」での審議内容として教授会及び事務局を通じて報告することで、学内で共有している。また、教育・研究の実績を学内外に公開する「京都ノートルダム女子大学教員データベース」を教員が登録・更新する際に、大学が求める教員像を掲示することで、教員間で共有している。

以上から、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を適切に明示している。

- ② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

教員組織は、教員組織の編制方針に沿って、各学部・学科に必要な専門分野の教員で編制している。国際言語文化学部では、全ての学科で専門教育と共通教育の必修科目における専任教員担当率が高い値を示している。現代人間学部では、全ての学科において、全ての必修科目を専任教員が担当している。学部・学科の教育に必要な授業科目を専任教員が責任をもって担当する体制を整えていることから、教員組織を編制方針に沿って適切に編制しているといえる。

各学部・研究科の専任教員数等は、いずれにおいても大学及び大学院設置基準に定められた教員数等を上回っており、教育研究上必要な規模の教員組織を編制している。学部全体の専任教員数について、2021（令和3）年5月時点で教授が1名不足していたが、同年10月に教授を1名採用したことにより、基準を満たしている。今後は、このようなことがないように十分に留意されたい。専任教員1名あたりの在籍者数については、全ての学科・研究科において適切である。

教員組織の年齢構成、男女比、国際性については、大学共通の編制方針に「年齢や性別、国際性など多様性に留意して、公正・公平に行う」と定めており、ホームページには、これに基づいてバランスに配慮した教員配置を行うための方針を示している。年齢については、上記の編制方針に沿って、全ての学部・学科、研究科において概ねバランスの取れた構成になっている。専任教員に占める女性教員の比率は大学全体で半数を超えている。また、国際言語文化学部やND教育センターに外国籍の専任教員が在籍しており、国際性に配慮した教員構成になっている。

教育研究の成果を上げるうえで教員組織が十分な教員で構成されているかという点について、教育の面では、上記のように専任教員数等が大学及び大学院設置基準で定められた教員数を上回っていること、専任教員1名あたりの在籍学生数が全ての学部・学科、研究科で適切な状況になっていること、学士課程の必修科目の専任教員担当率が高いことなどから、適切であるといえる。研究面では、専任教員の採用時における厳正な選考を通じて、研究面で十分な資格を持つ教員により教員組織を構成するよう努めている。

専任教員の各学期における担当科目数の基準を設定し、基準時間数を超えて担当する場合には増担当手当を支給するなどして、適切に授業担当負担に配慮をしている。

以上のことから、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制している。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の募集、採用、昇任等は、教員の職位ごとに定めた選考基準である「教員選考基準」に加え、学部ごとに定めた選考基準と選考内規に則って実施している。

専任教員の募集は、学部長が「人事委員会」の開催を要請する手続から始まる。

「人事委員会」で採用人事手続開始の可否について協議した後に、各学部教授会で公募要領・担当科目等について協議し、それを受けて「人事委員会」で公募要領・担当科目等を協議のうえ、「管理運営会議」において公募の開始について審議し、学長決裁を受けて募集手続が始まる。公募後の選考では、各学部設置した「教員選考委員会」が候補者の審査及び審査報告の作成を担い、その結果を各学部教授会で審議し、「人事委員会」で候補者の採用について事前に審議したうえ、「管理運営会議」において最終審議するというプロセスを踏襲する。

大学院の教員については、全員が学部と兼担のため研究科独自の採用は行っていない。学部の専任教員や兼任教員が大学院の授業や研究指導を新たに担当する場合は、各研究科の資格審査に関する内規に基づき、厳正な資格審査を実施している。

教員の昇任は、「教員選考基準」に則り実施する。昇任人事は、学長である人事委員会委員長が「人事委員会」を招集することにより始まる。「人事委員会」において、各学部における昇任候補者の有無を確認し、該当者があれば、昇任手続開始の可否について協議する。協議の結果は各学部教授会に付託され、教授会が「教員選考委員会」を設置する。「教員選考委員会」は候補者を審査し、その報告を受けて学部教授会が候補者の昇任について審議する。その審議結果は「人事委員会」に上程のうえ審議を行い、その結果を「管理運営会議」が審議して候補者の昇任を決定するという厳正なプロセスを経ている。

教員の募集、採用、昇任等における公正性を確保するため、募集は公募制を原則としている。公募は、ホームページのほかに国立研究開発法人科学技術振興機構の研究者人材データベース等を利用して実施する。専任教員の採用、昇任については、前述のように「管理運営会議」「人事委員会」、学部教授会、各学部設置する「教員選考委員会」が所定のプロセスに則り厳正に審査を行っている。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っている。

④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

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ため、全学組織である「FD委員会」を設置している。「FD委員会」は、ND教育センター、教務委員会、各学部・研究科等と協力し、「学生による授業アンケート」及び「大学院生による教育評価アンケート」の実施とその結果に基づく教育改善活動、FD研修会、オープンクラスによる授業参観等のファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）活動を実施している。FD研修会は、2020（令和2）年度はティーチングポートフォリオについて扱い、オンラインで開催した。オープンクラスは、前期は新型コロナウイルス感染症の流行によって授業を全面的にオ

ンラインで実施していたため、オンライン授業の映像や動画教材等をオンラインで視聴する方式で行った。後期は対面授業を撮影した映像をオンラインで視聴する方式で実施した。大学院のFD活動については、2020（令和2）年度は、大学院における研究指導力向上を目的に「人を対象とする研究における研究倫理」をテーマに外部講師による講演を開催した。

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の活動の一つとして、科学研究費補助金をはじめとする外部資金への申請を奨励し、科学研究費助成事業への申請に向けた説明会を開催している。2020（令和2）年度及び2021（令和3）年度は、例年の説明会の内容を資料で確認するとともに、必要に応じて対面及び電話による個別相談を実施した。こうした活動を進めた結果、2021（令和3）年度は専任教員のうち研究分担者も含めて半数以上が科学研究費補助金に関わる研究を遂行している。このほかに、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上を図ることを目的として、学生相談室、「キャンパス・ハラスメント防止対策委員会」等による研修会、「研究倫理委員会」による研究倫理に関する講習会等を実施しているが、「研究倫理委員会」が2021（令和3）年度に実施した研究倫理に関する講習会では、参加者数を集計しておらず、FD活動の自己点検・評価につながる情報を収集するという観点から、改善が望まれる。

教育活動、研究活動等の評価は、教員の昇任人事の際に「教員選考基準」及び各学部の選考内規に則り行っている。大学院においては、担当資格の判定を受けてから一定期間ごとに再審査を実施することで、定期的な評価を実現している。「中期目標・中期計画」では、教員の評価制度の構築を「人事に関する目標」の一項目として掲げ、教員の教育活動、研究活動、社会活動の業績を適正に評価することで、教員組織の改善・向上につなげることを目指している。これを踏まえ、「教学マネジメント会議」及び「人事委員会」のもと「業績評価制度に関するワーキンググループ」を設置し、教員の業績評価制度について検討を進め、2022（令和4）年度に導入した。

「教員データベース」では、教員の教育研究活動をはじめ、「学会等および社会における主な活動」として、学会活動、公的機関や非営利団体等における活動、講演講師等の社会活動をホームページで公開している。さらに、ホームページ内の学部・学科、研究科及び各センターのページにおいて、教員の活動を掲載している。

⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教員組織に関して、特に教員人事については、学長を委員長とする「人事委員会」が、将来計画と全学的見地に基づき、学部・学科の教員定員に関すること、教育研究センターの教員配置に関すること、教員の採用、昇任、配置転換等人事に関する

ことを自己点検・評価している。

「人事委員会」は、学部・学科の教員定員について、大学全体で最低限必要な教員数の年度別推移を確認し、学科配分教員の適正数を毎年算定している。また同委員会は、年度別在職教員年齢表、教員年齢分布表等の根拠資料に基づき、教員組織を年齢・職位別に自己点検・評価し、計画的な採用人事、昇任人事を行っている。

全学の内部質保証システムにおいては、教員組織の適切性の自己点検・評価は、「内部質保証に関する方針」及び「自己点検・評価実施要項」に基づき実施している。「自己点検・評価委員会」は、各部局において実施した自己点検・評価及び策定した改善計画についての報告を受けて自己点検・評価を実施し、その結果を「内部質保証委員会」に報告する。「内部質保証委員会」は、担当部局及び「自己点検・評価委員会」の自己点検・評価の結果、明らかになった課題について担当部局に対し改善を指示し、必要に応じて支援を行う。また、全学として対応が必要であると認めた事項については、「内部質保証委員会」が「管理運営会議」に改善策を提案し、その実現を依頼している。具体的事例として、キャリア教育とキャリア支援の体制拡充が挙げられる。2019（令和元）年度事業報告において学生のキャリア支援の抜本的な見直しの必要性を指摘され、「内部質保証委員会」がキャリアセンターへ改善を指示した。それを受けて学長が「人事委員会」においてキャリア教育を専門とする教員の人事を発議し、2021（令和3）年度のND教育センター特任准教授の採用につながった。

以上のことから、教員組織の適切性について定期的に自己点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを適切に実施している。

7 学生支援

＜概評＞

- ① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

キリスト教精神に基づき、「徳と知」を兼ね備えた女性を育成することを目的として、「学生支援の方針」を定めている。同方針では、「学生の自律した人間的成長を促すために心身及び経済的に安定した学生生活を送ることができるよう支援」するために、修学支援、生活支援、キャリア支援の3分野についてその方策の具体化を図っている。同方針は、学生・教職員に配付する「ND手帳」やホームページ等に掲載することで広く周知しており、適切である。また、2020（令和2）年度に策定した「中期目標・中期計画」において、学生支援に関する目標を設定し、そのうえで目標に対応する形で計画を定めている。

一方で、外国人留学生への支援に関しては、「国際交流の基本方針」において「学費・生活支援制度等の充実を図り」と記載するのみにとどまっている。2024（令和

6) 年度までに、在籍学生の外国人留学生の割合を増加させていく計画であることから、外国人留学生に対する支援方針を詳述することが望まれる。また、「中期目標・中期計画」において「ダイバーシティ推進」を掲げているが、学生のダイバーシティ（多様性）は、障がい学生だけではなく、国籍や年齢、性自認等、更に幅広く捉えるよう、今後の対応が期待される。

② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

「学生支援の方針」に基づいて、学部・学科、研究科、各部局による学生支援体制を構築し、学生委員会には教育支援部長や関係課長が委員として出席しており、学生支援を担う教職員間の連携は適切である。また、学生支援を担う教育支援部の各組織を、2016（平成 28）年度に完了した「北山キャンパス総合整備」に基づき、ソフィア館の同一フロアに集約して配置することで、学生支援をワンストップ化するとともに、組織間・職員間の連携が取りやすい物理的な体制を構築している。

修学支援に関しては、学生一人一人に指導担当教員を配置し、1 年次必修科目である基礎演習等のクラス編成と連動させることで、大学入学直後の学生のさまざまな不安に対応できるよう、学生と教員の関係性の構築を図っている。また、学力の多様化に対応する形で、ND教育センターによる「学習アドバイジング」、図書館による「ラーニング・サポート・デスク」等の取り組みがあり、日常的な修学支援の方策を展開している。外国人留学生に対する修学支援は国際教育課が中心的な役割を担い、学期ごとの成績確認とアンケート結果をもとに支援が必要な学生の抽出を行い、学科教員と連携しながら問題の解決を図っている。

配慮を必要とする学生に対しては、修学上のサポートを行う「キャンパスサポート制度」を設け、キャンパスサポート推進室を中心とした全学的な支援体制を構築している。支援希望学生・保護者との面談を通じ、状況に応じて指導担当教員や学生相談室、学生委員会の関連部署の教職員によるチームを学生ごとに編成し、きめ細かな支援を行っている。サポート開始後は半期ごとに学生と面談を行い、修学状況に問題がないか、支援内容に不足がないか確認している。また、聴覚障がいのある学生に対しては、上記制度以外にも、在籍学生が有償でノートテイクを務め支援している。その養成講座を開講して支援に携わる学生に研修を行い、学生たちが自主的に研修を実施するなど、継続的に支援を行う仕組みを構築している。配慮を必要とする学生に対して、教職員が連携してきめ細かに対応していること、こうしたサポートによって学生が安心して大学生活を過ごしていることや、障がいのある学生の受け入れ・修学の推進に成果を上げていることは高く評価できる。

生活支援は、学生課を中心に学生からの相談に応じる体制を構築し、指導担当教員制と組み合わせた支援を行っている。特に、現代人間学部の教育研究の実績をベ

ースとする、公認心理師・臨床心理士による学生相談が充実しており、多くの学生が利用していることは特徴である。また、独自の奨学金制度を整備し、外部団体の奨学金制度と併せて、経済的な支援方策を実施している。

進路支援については、キャリアセンターが個別相談やガイダンスを実施するほか、共通教育科目で「ライフキャリア形成科目」を展開し、正課教育において女子大学としての特質を踏まえたキャリア教育を行っている。

その他、課外活動団体の「学生会」は、SNS利用等で学生の意見や要望を幅広くとりまとめ、学生課との定期的な会合の場で要望事項を伝達することができるようになっており、大学と学生間の意思疎通を十分に図っていることも特色の一つである。

③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学生支援の各種取り組みについては、支援を受けている学生へのアンケート、学生団体から提出される活動計画と活動報告等を参考にしながら、学生支援を担う各組織が毎年度事業報告と改善計画を作成することで、自己点検・評価を行っている。その後、各組織の自己点検・評価をもとに「自己点検・評価委員会」「内部質保証委員会」によるPDCAサイクルを実施している。ただし、こうした毎年度の活動と、「中期目標・中期計画」との関連が不透明であるほか、中期計画として掲げている各項目について「充実化する」「促進する」といった抽象的な表現が見られることから、建学の精神に連なる各方針と「中期目標・中期計画」、各組織の諸活動の連関を十分に意識しながら、学生支援の充実に取り組むことが望まれる。

<提言>

長所

- 1) 配慮を必要とする学生を対象に修学上のサポートを行う「キャンパスサポート制度」を設け、キャンパスサポート推進室が中心となり、学生の必要な支援に応じて指導担当教員や学生相談室、学生委員会等の関連部署の教職員によるチームを編成し、きめ細かな支援を行っている。また、聴覚障がいのある学生に対して、在籍学生が有償でノートテイクを務めており、その養成講座を実施して支援に携わる学生に研修を行うなど教育的効果も期待できる。こうしたサポートによって学生が安心して大学生活を過ごしていることや、障がいのある学生の受け入れ・修学の推進に成果を上げていることは評価できる。

8 教育研究等環境

<概評>

① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

学生の学習や教員による教育研究活動を支援する環境や条件を整備するための方針として「教育研究等環境整備方針」を定めている。同方針は「内部質保証委員会」及び「管理運営会議」の審議を経て定めたもので、「施設・設備」の項目では「学生が安全・安心な学生生活を送り、教職員が教育研究活動を推進できるよう、安全、衛生及び利便性に配慮して施設・設備を適切に維持及び管理する」ことなどを明示し、教育理念や各学部・研究科の目的等を踏まえた内容となっている。これらは「管理運営会議」の審議内容として教授会及び事務局を通じて学内の教職員に対しても周知している。また、この方針はホームページに掲載し、学内外に公表している。

以上のことから、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示していると判断できる。

② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

京都市左京区下鴨にキャンパスを有し、大学設置基準で必要とされる面積を上回り、教育研究活動に必要な校地・校舎を確保し、施設・設備を整備している。独自の取り組みとして、学生の語学力向上と異文化理解を目的とした「i-Space」を設置している。外国語を体験的に学ぶことができるプログラムを用意しており、ネイティブ教員や留学生を交えたワークショップやランチミーティング、チャットルーム等を開いている。くわえて、アクティブラーニングスペース、個別自習スペース、オンライン授業受講のためのスペース「Study Spot」を設置し、キャンパス全体で学習支援のための環境を整えている。その他、周囲が静かな環境では外国語授業等の受講がしにくいとの要望に応え、同時双方向授業のための発話可能なエリアも設けている。学生に対するノートパソコンの貸出も行っている。以上のように、学生の自主的な学習をサポートし、用途に応じた多様な学習環境を整備している。

教室にはプロジェクタ、スクリーン、ノートパソコン、電子黒板等を設置しているほか、デジタルカメラ、ビデオカメラ、ポータブルスピーカー等のAV機器を貸し出している。2020（令和2）年度からは、主に教職員がオンライン授業等で利用することを想定し、ウェブカメラ、オンデマンド授業用動画コンテンツ作成機器等の貸出を開始した。学生及び教職員には標準的なオフィスソフトを提供している。従来のメール等によるファイルのやり取りに加え、保存容量にとらわれないクラウドベースのファイル共有が可能となり、教育研究の利便性が向上した。

学内施設・設備等の維持及び安全管理や衛生面については、建築、設備に関する

法定点検及び報告、日常的な保守点検や環境衛生の測定を行うことにより、環境維持に努めている。また、「防火・防災管理規程」を定め、本規程及び消防法に基づき、毎年教職員及び学生を対象とする防火・防災訓練を実施するなど、キャンパスの安全の確保を図っている。

ネットワーク環境、I C T機器、備品等については、システム管理課が中心となり整備している。学内L A Nについては、2019(令和元)年度に対外回線の帯域を拡張し、キャンパス全域で安定した通信を保障している。また、無線L A Nをキャンパス内の全教室、図書館、大学院スタディールーム、ロビー等の共有部分において整備し、学生や教職員がネットワークを利用できる環境を整えている。さらに、L M Sを整備し、教育活動に利用している。また、デスクトップパソコンを設置した演習室を整備し、授業及び自主学習での利用のために提供している。

学生及び教職員における情報倫理の確立に関する取り組みについては、「情報セキュリティポリシー」及び「ソーシャルメディア利用に関するガイドライン」において、教職員及び学生が遵守すべき事項を定めホームページに掲載している。システム管理課では、情報セキュリティ、情報サービス、機器の利用方法等の情報をホームページに掲載することで学生及び教職員に情報倫理に関する情報を発信し学内に周知している。さらに、学生に対しては、学部1年次共通教育科目の必修科目「情報演習Ⅰ」において、情報倫理について指導を行っている。このほか、専任教員及び大学院学生に受講を義務付けている研究倫理 e-learning 教材に「インターネットを使った社会科学・行動科学研究」の単元を含めることによって情報倫理の啓発に取り組んでいる。

バリアフリーへの対応に関しては、2016（平成 28）年度までの「北山キャンパス総合整備」において、段差解消のためのスロープを設置し、多目的トイレを設置している。また、エレベーター未設置の施設にエレベーターを設置し、キャンパス内の全棟においてエレベーターの設置が完了している。

キャンパス内には、学生食堂、売店・ブックショップを伴うラウンジ等を整備し、適切に管理して安全性を保っている。共用スペースは高い天井や吹き抜けを採用した空間となっている。運動場については、松ヶ崎グラウンドを整備し、授業やクラブ活動等において活用している。

以上のことから、教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備していると判断できる。

③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

図書資料の整備については、「図書館情報センター資料収集方針」に基づき、適

正な蔵書の構築に努めている。また、学術リポジトリを構築し、大学が発行する紀要論文や研究発表会の発表資料等の研究成果を保存・公開している。そのほかに、国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや図書館間相互貸借システム等、地域や他大学とのネットワークを整備している。学術情報へのアクセスについては、図書館のホームページに文献データベースのポータルページを作成して、当該大学が利用契約している文献データベース等の一覧を掲載し、学術情報へのアクセスの利便性を図っている。また、学生及び教職員の文献収集をサポートするため、図書館職員による文献検索講習会を開催している。学部学生対象の文献検索講習会は授業と連携し、1年次の共通科目「情報演習」及び「基礎演習」、3年次のゼミ単位の授業において実施している。内容は学生の情報検索の習熟度や専攻分野等に合わせて柔軟に設定し、学生が必要な学術情報にアクセスできるようサポートしている。

図書館の閲覧室には学生の学習のために十分な数の座席を設置しており、一部の座席には自習用パソコンを設置し学生の学習に配慮した環境を提供している。自習用の閲覧席のほか、グループ学習向けのグループワークスペースやラーニングコモンズ、視聴覚資料視聴ブース等を設け、利用目的に応じた多様な環境を用意している。なお、ラーニングコモンズでは大学院学生によるラーニングサポーターが勤務し、学部学生を対象にレポート作成支援等のサポートを行っている。

図書館には司書資格を有する専任職員、臨時職員、派遣職員を配置している。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制が備わっており、それらは適切に機能していると判断できる。

④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

研究に対する基本的な考えとして、「教育研究等環境整備方針」に「研究推進」の項目を設け「教員の教育・研究の質向上を図るため、教員の研究時間及び教育・研究活動に必要な研修機会の確保に努める」ことなどを明示している。また、「中期目標・中期計画」において、研究に関して「地域や地元企業との連携を重視し、教育、研究の成果の還元に努める。同時に知の拠点として、教員の研究活動の持続性を保証し得る大学運営に努める」と定めており、中期目標「6. 研究活動に関する目標」には、「学内外の共同研究および学際的研究の推進」「研究成果の社会への発信強化」「教員の研究支援環境整備」の3点を掲げている。

研究費については、個人研究費及び学内研究助成制度による助成金の支給により、専任教員の研究活動を支援している。個人研究費は、専任教員の研究活動を支援する目的で支給しており、個人研究費の支給額や支給条件は、「個人研究費規程」に定めている。また、独自の研究助成制度「京都ノートルダム女子大学研究助成」

を設け、助成金を交付している。この研究助成制度では「図書館情報センター委員会」において申請の募集、審査及び選考を行い、学長が採否を決定している。

外部資金獲得のための支援としては、「京都ノートルダム女子大学研究助成」のうち「個人研究助成金」及び「共同研究助成金」は、当該年度の科学研究費補助金申請が不採択であった研究者を対象としており、研究の進展を支援することで次年度以降の科学研究費補助金の獲得につなげている。さらに、学内研究助成制度による研究の成果発表の場として図書館情報センターの主催により「研究プロジェクト発表会」を毎年開催している。また、研究・情報推進課は、科学研究費補助金の応募時期に合わせて説明会や個別相談を実施している。希望者には研究計画調書のピアレビューを、採択の経験がある教員に依頼するなど、積極的な支援を行っている。

専任教員には、必要な什器及び通信ネットワークを整備した個別の研究室を割り当てている。研究時間の確保に関しては、「教員の勤務等に関する規程」に「1週につき1日は大学を離れて研究・研修を行うことができる」と規定し、研究に専念できる時間を設定しており、これによって教員の研究機会を保障している。

大学教育の充実と大学院学生の教育訓練の機会提供を図ることを目的として、ティーチング・アシスタント(以下「TA」という。)制度を設けている。TAは、学部教育における助言や実験、実習、演習等の教育補助業務を担っている。TAの勤務時間は、研究活動や授業等に支障が生じないように配慮している。

以上のことから、教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っていると判断できる。

⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

研究活動における基本原則として、「京都ノートルダム女子大学における研究活動に係る行動規範」を制定している。その他「研究倫理規程」「研究倫理委員会規程」「研究倫理審査委員会規程」「公的研究費等の取扱規程」「研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」「研究活動上の不正行為に係る調査手続き等に関する取扱規程」「研究活動上の不正行為における懲戒に関する規程」等、研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を整備している。

研究倫理に関する教育は、専任教員、大学院学生、関係職員に対して研究倫理教育 e-learning 教材の受講を義務付けている。さらに、科学研究費補助金等の公的研究費の受給者に対しては、公的研究費の適正使用及び執行手続に関わる学内説明会の受講を義務付け、研究費の使用ルールの周知と不正使用防止を徹底している。また、「研究倫理委員会」による研究倫理に関する講習会を実施している。学部学生への研究倫理教育は、各学科の初年次教育、卒業研究等において実施している。具体的には、レポートや論文作成における引用の要件や剽窃防止等について指

導しており、レポートの課題が多くなる時期には、教務委員会及び教務課が適正な引用について通知や掲示を行っている。

研究倫理に関する学内審査機関の整備については、「研究倫理規程」において、「研究責任者（研究を実施するとともに、その研究に係る業務を統括する者）は、本学において人間を対象とした倫理上の問題が生じる恐れがある研究を実施又は継続、変更する場合は、研究計画等の審査の申請を行い、学長の許可を得なければならない」と定めている。審査を実施する機関として、「研究倫理審査委員会」を設置し厳正に審査を行っている。

以上のことから、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応していると判断できる。

⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究等環境の適切性については、「学生による授業評価アンケート」及び「大学院生による教育評価アンケート」等の調査を行い、学生課が受け付けている「学生からの意見聴取」の結果から抽出した改善が必要な事項については、担当部局が適宜対応し改善している。

上記に加え、建物等の施設・設備に関しては施設課、図書館に関しては図書館情報センター及び図書館事務室、情報ネットワークやＩＣＴ機器に関しては図書館情報センター及びシステム管理課、研究支援に関しては図書館情報センター及び研究・情報推進課、研究倫理に関しては「研究倫理委員会」及び研究・情報推進課が、当該年度の事業報告を行う際に「自己点検・評価実施要項」に基づきその諸活動について自己点検・評価を行っている。「自己点検・評価委員会」及び「内部質保証委員会」において自己点検・評価の結果明らかになった課題については改善計画を策定し、次年度の事業計画に反映させて実行している。

以上のことから、教育研究環境の適切性について定期的に自己点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているとは判断できる。

9 社会連携・社会貢献

＜概評＞

① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

「社会連携・社会貢献に関する方針」において、大学の教育機能を社会に開放し、地方自治体や地域の社会福祉協議会等との連携・協力に基づく、福祉・文化・まちづくり・生涯学習等における地域連携や、企業・産業界等との連携により地域産業の推進及び地域経済の発展を目指す産学連携、国公立の壁を越えた大学間連携、

大学教育に対する理解と接続教育を積極的に推進する高大連携等の社会連携に取り組むことなどを定めており、ホームページにて公表している。また、社会連携・地域貢献の主な活動内容をホームページに掲載し、社会に公表している。

以上のように、社会連携・社会貢献に関する方針を適切に策定・明示している。

② **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か。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。**

社会連携・社会貢献に関する取り組みとして、大学、企業、福祉施設、地方公共団体との連携協定や覚書を結び、さまざまな活動を行っている。例えば、京都府内の医科大学との包括協定に基づく附属病院の小児医療センターの入院患児をサポートする取り組みとして、全ての学部学生・大学院学生を対象に「小児医療ボランティア養成講座」を開設している。この養成講座の参加学生は基礎講座として、医師や看護師、特別支援学校等の支援機関の講師及び大学の教員による講義やグループワークを通じて小児医療で求められるボランティア活動を学んだうえで、実践講座として小児医療センターにおいてボランティア活動を実践し、入院患児たちへの学習と遊びを支援している。くわえて、2015（平成 27）年度より附属病院の外来部門の一角に「こころの相談コーナー」を設置し、そこへ「心理臨床センター」の臨床心理士を派遣し、患者の家族に対して治療に直接関わらない心理的な問題の相談に応じている。このように、複数の分野において協定大学同士が連携して地域社会への貢献に取り組んでいる。また、地域の警察署との連携協定に基づき、「学生会」により構成するボランティアチームが交通安全への啓発に取り組んでいる。

学部・学科・研究科の特色を生かした社会連携・社会貢献への取り組みとして、例えば、生活環境学科の専門演習科目である「福祉生活デザイン特論」で取り組んでいる「地域協働ぷろじえくと」が挙げられる。この活動は、学生の地域福祉に対する理解を促すことを目的としており、障がい者自立支援事業所との商品共同開発や、事業所で製造したパンの学内販売、学内での近隣地域の高齢者サロン活動を行い、高齢者と障がい者の課題を相互に解決するための契機を作るといった地域社会の貢献活動を実施している。また、心理学研究科では、京都府委託事業である「ひきこもりメール相談事業」において大学院学生が教員の支援のもと当事者又はその家族の相談に応じており、同研究科の専門性を生かした地域貢献となっている。

以上のことから、方針に基づき、社会連携・社会貢献に適切に取り組んでおり、教育研究成果を適切に社会に還元しているといえる。

③ **社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、**

その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

社会連携・社会貢献活動の適切性に関する自己点検・評価は、連携推進室、各学部・学科及び研究科、心理臨床センター、国際教育課等の部局・担当課において、各活動の内容や実施件数、参加者数、アンケート結果、事業計画の達成状況等に基づいて実施している。各部局等の自己点検・評価結果をもとに、「内部質保証に関する方針」及び「自己点検・評価実施要項」に基づき、「自己点検・評価委員会」において社会連携・社会貢献活動に関して自己点検・評価を行ったうえで、「内部質保証委員会」にその結果を報告する。「内部質保証委員会」は社会連携・社会貢献活動の有効性を検証し、改善・向上に向けた取り組みの実行を指示し、必要に応じてその支援を行っている。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- ① 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明示しているか。

理念・目的、中期目標及び中期計画を実現するために「管理運営基本方針」を定めており、自律的なガバナンスの確保や役職ごとの権限と責任の明確化等、大学運営に関して必要な諸事項を記載している。また、2020（令和2）年度には「ガバナンス・コード」を制定し、大学運営に関する指針としている。これらはホームページに掲載することで学内外に公開しているほか、教授会や課長会議、全学教職員集会等を通じて学内の構成員に対しても周知しており、適切といえる。

- ② 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か。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

学長の選任方法については、「学長の選考に関する規程」及び同実施細則に基づき、学長候補者選考会議による候補者の選出と教職員への意向聴取、最終候補者の選定、理事会による審議と任命に至るプロセスを構築している。また、「学長規程」において学長の権限と22項目にわたる専決事項を定めている。

副学長、学長補佐、学部長、研究科長等の役職者についても、役職ごとに規程を整備し、選任方法と権限を整理している。しかし、研究科長のみ「研究科長に関する規程」で「各研究科において定める」方法で研究科長候補者を選出する旨を規定しているが、人間文化研究科・心理学研究科ともに具体的な選出方法を内規等で定めていないため、改善が望まれる。

大学の意思決定とそれに基づく運営方法は、学長のもとに最高決議機関として

の「管理運営会議」を置いており、さらに「人事委員会」「財務委員会」「将来構想委員会」等を設置している。また、教学に関する重要事項について審議する場として「大学評議会」を置いているが、「管理運営会議」と「大学評議会」の関係性が明らかでないこと、「大学評議会」で審議すべき事項と学長が判断する際の基準がないこと等、「大学評議会」の役割と位置付けが不明確である。大学の意思決定プロセスにおいて、「大学評議会」がどのような役割を果たすのかが明確になるよう改善が望まれる。

教授会、研究科会議については、「教授会規程」等によって、その役割を明確に規定しており、学長の意思決定に際しても意見を述べる機関としてその位置付けを定めていることから適切である。

前述したように、学長の権限については「学長規程」によって明示しているものの、理事会等の法人組織との関係性については、一部不明瞭な点が見られる。具体的には、「ガバナンス・コード」において理事会は「理事会の権限の一部を学長に委任し」との記述があるが、理事会が所掌するどの権限を学長に委任しているのかが明らかでない。「学長規程」で定めている学長の権限及び専決事項との関係を整理したうえで、何らかの形で明文化しておくことが望まれる。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

各年度の予算編成は、「学校法人ノートルダム女学院経理規程」に基づき、前年度の9月から開始され、大学運営の方向性と予算要求限度額の提示、各部局からの予算要求資料の提出、各部局へのヒアリングと査定、「財務委員会」及び「管理運営会議」での審議を経て、3月に理事会・評議員会の承認を経るまで、およそ半年間のプロセスを経て決定に至っている。予算を執行する各年度内には、経理課から2か月ごとに予算執行状況を通知することで、各部局に執行状況を都度確認しながら計画的な執行を求めている。

④ 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事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

大学事務組織として管理運営部と教育支援部を置き、「事務組織規程」に則り、各課室には所掌する業務の専門的な知識・技能を有する専任職員等を配置し、大学運営に関する業務を遂行している。

職員の採用と昇任・昇格については、「就業規則」「事務職員の役職登用・選考の基準」「事務職員の昇格基準」といった規則・基準を定めており、これらに基づいて適切に運用している。また、定年退職者の再雇用制度を導入していることも特徴である。その他、近年の多様化する業務内容に対応するため、各課室には、ICTに関するスキルやキャリアカウンセラー等の専門的な技能を有する職員を配置し

ている。

教員と職員間の連携関係は、「ガバナンス・コード」に「実効性ある中期的な計画の策定・実行・評価（PDCAサイクル）による大学価値向上を確実に推進するため、教員と事務職員等は、教育研究活動等の組織的かつ効果的な管理・運営を図るため適切に分担・協力・連携を行い、教職協働体制を確保します」と記載しているように、大学の意思決定に関わる会議体や委員会をはじめ、各種の研修等においても教員・職員の双方が参画し、教職員間の連携を密にするための体制を整えている。

職員の業務評価としては、半年に一度の頻度で人事考課を実施している。人事考課は、「事務職員人事考課規程」及び実施要領に基づき、被考課者の自己評価、上長による一次評価、二次評価のプロセスを通じて、能力、態度、成績の3分野で評価を行っている。人事考課の結果は、成績給として処遇へ反映するとともに、職員の配置計画や昇任・昇格に関する基礎資料として活用している。人事考課結果に対する異議申立ての手続も定めており、適切な評価と処遇の改善を行っているといえる。

以上のことから、大学運営に必要な諸組織を設け、適切に機能させていると判断できる。

⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

「SD研修規程」に基づいて、スタッフ・ディベロップメント（SD）の研修実施計画を毎年度策定し、計画的な研修を実施している。研修は「職階別研修」「基盤的研修」「部門別業務研修」の3つに分類し、学内で実施する研修のほか、学外で行われる研修への派遣と組み合わせて、適切に実施している。例えば、「基盤的研修」においては全教職員を対象に、財務分析やキャンパス・ハラスメントの防止・対策をテーマとした研修を行っている。

以上のことから、教職員の意欲及び資質向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

大学運営の適切性については、「内部質保証委員会」を中心とする内部質保証のPDCAサイクルにおいて自己点検・評価を行っている。「中期目標・中期計画」に基づいて、各組織が単年度の事業計画を定め、年度終了後に事業報告書を作成する。事業報告書では、各事業の評価と翌年度の改善計画を記載し、「自己点検・評価委員会」はこれを取りまとめ、「内部質保証委員会」に報告する。「内部質保証委

員会」は、自己点検・評価の結果として、大学運営の適切性について評価し、改善が必要な事項は各組織に改善・向上の実施を促す仕組みを構築している。これらの内部質保証プロセスによって、一定の適切性を保持している。

「学校法人ノートルダム女学院寄附行為」及び「学校法人ノートルダム女学院監事監査規則」に基づいて、監事監査を行っている。監事は、業務監査と会計監査を毎年度適切に行えるよう、監査方針と監査計画を策定し実施している。業務監査、会計監査とも、所定の手続を経て実施しており、監事は業務監査と会計監査の結果を踏まえて「監査報告書」を作成し、会計年度終了後2か月以内に理事会・評議員会に提出し、その結果を報告している。

以上のことから、監査を適切に実施し、大学運営の適切性について定期的に自己点検・評価を行っているといえる。

(2) 財務

<概評>

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か。

2018（平成30）年度に法人全体の計画として、2019（令和元）年度から2021（令和3）年度を期間とした「中期目標・中期計画」を策定した。その後、私立学校法の改正を踏まえて5年間の計画とするため、2020（令和2）年度から2024（令和6）年度までの「学校法人ノートルダム女学院中期計画」を改めて策定している。

いずれの計画においても設置校ごとに財務に関する目標を設定しており、「学校法人ノートルダム女学院中期計画」では、「財政の健全化」を掲げ、大学部門の財務に関する目標として、「学生納付金、補助金、科研費等外部資金、寄付金等、自己収入を増加させる」こと、「財務指標を可視化し、人件費、管理経費の抑制と効率的な執行を行う」こと、大学会計の事業活動収支差額を2024（令和6）年度以降プラスに転換し、人件費比率の適正化を図ることのほか、収容定員充足率を一定の数値以上に維持し、補助金の満額受給、継続した補助金収入の増加に努めることの4つの目標を設けている。また、同計画において、各設置校の中期財政計画として2024（令和6）年度までの財政シミュレーションを示し、法人の「経営委員会」で見直している。

しかし、具体的な数値目標として、学生の受け入れに関する目安を設けているものの、財務関係比率や財政シミュレーションは現状に基づく見通しであり、上記の目標を達成するための具体的な数値目標を示していない。今後は、4つの目標を達成するための具体的な数値目標及び方策を明らかにした中・長期の財政計画を策定することが望まれる。

② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

財務関係比率については、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均に比べ、法人全体、大学部門ともに教育研究費比率は高くなっているものの、人件費比率は高く、事業活動収支差額比率は低くなっている。

また、「要積立額に対する金融資産の充足率」は、現時点では一定の水準にあるが、事業活動収支差額のマイナスが継続していることに伴い、減少傾向にあり、教育研究活動を安定して遂行するために必要な財政基盤を十分に確立しているとはいえない。そのため、具体的な数値目標とそれを達成するための施策を明らかにした財政計画を策定し、そのもとで財政の改善を図ることが求められる。

外部資金については、科学研究費補助金が不採択であった研究者を対象として、研究の進展を支援する助成金制度を整備することによって、次年度以降の獲得につなげる取り組みを実施しているほか、説明会や個別相談、研究計画調書のピアレビュー支援等を実施している。なお、学部によっては過去3年間の科学研究費補助金の獲得金額が減少しているため、今後も取り組みを継続し、積極的な外部資金の受け入れにつなげることが望まれる。

<提言>

改善課題

- 1) 事業活動収支差額のマイナスが継続していることに伴い、「要積立額に対する金融資産の充足率」は現時点では一定の水準にあるが、減少傾向にあるため、教育研究活動を安定して遂行するために必要な財政基盤を十分に確立しているとはいえない。財政基盤の確立に向けて、具体的な数値目標とそれを達成するための施策を明らかにした財政計画を策定・実行し、改善が求められる。

以 上

京都ノートルダム女子大学提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	学校法人ノートルダム女学院ホームページ 建学の精神ウェブページ
	学校法人 ノートルダム女学院 寄附行為
	京都ノートルダム女子大学学則
	京都ノートルダム女子大学大学院学則
	2021 年度学生便覧
	2021 年度大学院要覧
	2021 年度 ND 手帳
	建学の精神・教育の理念ウェブページ
	大学案内（抜粋）表紙、目次、理念、刊行年
	令和 3 年度入学式 学長式辞
	2021 年度シラバス
	『徳と知を学ぶ「ノートルダム学」テキスト』
	第 24 回三校合同研修会報告書
	平成 31 年度 着任教職員合同研修会スケジュール
	ミッション・コミットメントカード
	京都ノートルダム女子大学中期目標・中期計画（期間 2019 年 4 月～2022 年 3 月）
	京都ノートルダム女子大学中期目標・中期計画（期間 2020 年 4 月～2025 年 3 月）
	2020 年度第 1 回大学評議会議事録
	2020 年度第 5 回管理運営会議議事録
	京都ノートルダム女子大学中期計画（期間：2020 年 4 月～2025 年 3 月）2021 年度の活動指標 中期計画における「2021 年度活動指標」の作成について（依頼） 通知メール
2 内部質保証	各種方針ウェブページ
	2019 年度第 4 回自己点検・評価委員会議事録
	2019 年度第 9 回管理運営会議議事録
	京都ノートルダム女子大学内部質保証委員会規程
	京都ノートルダム女子大学自己点検・評価委員会規程
	京都ノートルダム女子大学教学マネジメント会議規程
	京都ノートルダム女子大学自己点検・評価実施要項
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（全学共通部分）
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（国際言語文化学部 英語英文学科）
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（国際言語文化学部 国際日本文化学科）
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（現代人間学部 生活環境学科）
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（現代人間学部 心理学科）
	京都ノートルダム女子大学 3 つの方針（現代人間学部 こども教育学科）
	人間文化研究科応用英語専攻 入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラムポリシー）、学位授与方針（ディプロマポリシー）
	人間文化研究科人間文化専攻 入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラムポリシー）、学位授与方針（ディプロマポリシー）
	人間文化研究科生活福祉文化専攻 入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラムポリシー）、学位授与方針（ディプロマポリシー）
	心理学研究科臨床心理学専攻 入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラムポリシー）、学位授与方針（ディプロマポリシー）
	心理学研究科心理学専攻入学者受入れ方針（アドミッションポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラムポリシー）、学位授与方針（ディプロマポリシー）
	2021 年度 事業計画の作成について（依頼）

2 内部質保証	2020 年度「事業報告書」の作成について（依頼・事務連絡）
	2020 年度事業報告書様式
	2020 年度事業報告 目次・作成担当
	2020 年度事業報告書
	2021 年度自己点検・評価報告の提出について
	2021 年度京都ノートルダム女子大学自己点検・評価報告
	2020 年度事業報告に対する自己点検・評価の検証結果および次年度計画策定について
	2021 年度第 6 回管理運営会議議事録（抄）
	2021 年度自己点検・評価報告書（対象年度：2020 年度）（p. 44:内部質保証委員会委員名簿掲載）
	京都ノートルダム女子大学学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）
	京都ノートルダム女子大学学修成果の評価に関する方針（アセスメント・ポリシー）チェックリスト
	アセスメント年間計画
	大学 IR ウェブページ
	2020（令和 2）年度第 4 回教学マネジメント会議議事概要
	2020（令和 2）年度第 5 回教学マネジメント会議議事概要
	2020（令和 2）年度第 10 回教学マネジメント会議議事概要
	2021（令和 3）年度 4 回教学マネジメント会議議事概要
	2021 年度からの新カリキュラムのあり方について（まとめ）
	デジタルを活用した大学高専教育高度化プラン計画調書
	文部科学省「デジタルを活用した大学・高専教育高度化プラン」に採択されました（大学からのお知らせ）
	2020（令和 2）年度第 2 回教学マネジメント会議 議事概要
	2020 年度 FD 報告書
	2020 年度授業評価アンケート結果からの課題について（報告）
	2021 年度第 5 回キャリアセンター推進委員会議事録
	オンライン授業に関する学生アンケートを実施しました（調査報告）（2020 年度第 1 回）
	オンライン授業に関するアンケート（教員）結果概要報告
	第 2 回オンライン授業に関する学生アンケートを実施しました（調査結果報告）
	第 3 回オンライン授業に関する学生アンケートを実施しました（調査結果報告）
	第 4 回オンライン授業に関する学生アンケートを実施しました（調査結果報告）
	2021 年 6 月実施オンライン授業に関するアンケート（教員）結果概要報告
	今後の授業デザインを考えるワークショップ（案内）
	今後の授業デザインを考えるワークショップ_1. 今後の授業デザインについて説明資料
	後期授業の取り組み方
	設置認可申請書・届出書および履行状況報告書ウェブページ
	認証評価ウェブページ
	改善報告書（京都ノートルダム女子大学（評価申請年度 2015（平成 27）年度）
	改善報告書の検討結果について（通知）
	京都ノートルダム女子大学外部評価実施要項
	2021 年度外部評価意見交換会議事録
	2021 年度第 4 回内部質保証委員会議事録
	令和 3 年度京都ノートルダム女子大学アドバイザー会議議事概要（令和 3 年 10 月 12 日）
	2021（令和 3）年度第 5 回教学マネジメント会議議事概要
	令和 3 年度京都ノートルダム女子大学アドバイザー会議議事メモ（令和 3 年 12 月 18 日）
	2021（令和 3）年度第 7 回教学マネジメント会議議事概要
	教員養成教育認定評価自己分析書（令和元年 12 月京都ノートルダム女子大学現代人間学部）
	教員養成教育認定評価に基づく京都ノートルダム女子大学現代人間学部自己分析へのレビュー
	大学の情報公開ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学の広報に係る公式ページに関する管理運用規程
	中期目標・中期計画／事業計画／事業報告／財務概要ウェブページ
	自己点検・評価ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学財務情報公開規程
	大学ポータル（京都ノートルダム女子大学）
	平成 28 年度第 1 回自己点検・評価委員会議事録
	平成 29 年度からの本学の自己点検・評価スケジュール
	2019 年度第 1 回自己点検・評価委員会議事録
	2019 年度第 2 回自己点検・評価委員会議事録

2 内部質保証	2019 年度第 3 回自己点検・評価委員会議事録
	2019 年度第 5 回自己点検・評価委員会議事録
	2020 年度第 1 回内部質保証委員会議事録
	2020 年度第 2 回内部質保証委員会議事録
	2020 年度第 3 回内部質保証委員会議事録
	2021 年度第 1 回内部質保証委員会議事録
	2021 年度第 2 回内部質保証委員会議事録
	2021 年度第 3 回内部質保証委員会議事録
	2020 年度事業報告記載内容の再検討について（依頼）
	2020 年度事業報告自己点検・評価委員会から各部局への確認・変更依頼と事業報告の変更内容
3 教育研究組織	京都ノートルダム女子大学教育センター規程
	京都ノートルダム女子大学 ND 教育センターウェブサイト
	数理・データサイエンス・A I 教育プログラム（リテラシーレベル）の認定について（通知）
	情報活用力プログラム（基礎）文部科学省 MDASH 認定プログラム
	京都ノートルダム女子大学キャリアセンター規程
	京都ノートルダム女子大学キャリアセンターウェブサイト
	京都ノートルダム女子大学カトリック教育センター規程
	京都ノートルダム女子大学カトリック教育センターウェブサイト
	京都ノートルダム女子大学図書館情報センター規程
	京都ノートルダム女子大学図書館情報センターウェブサイト
	京都ノートルダム女子大学心理臨床センター規程
	京都ノートルダム女子大学心理臨床センターウェブサイト
	京都ノートルダム女子大学将来構想委員会規程
	平成 30 年度第 4 回将来構想委員会議事要旨
	2020 年度第 2 回大学評議会議事録
4 教育課程・学習成果	カリキュラムツリー作成ワークショップのご案内
	京都ノートルダム女子大学履修規程
	各学科 2021 年度入学生用受講科目一覧兼開講科目表
	京都ノートルダム女子大学シラバス
	2021 年度シラバス入稿について
	manaba2020 年度コースニュース画面
	共通教育ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学履修プログラムに関する規程
	学部横断プログラムウェブページ
	2020 年度 ND 教育センター活動報告
	京都ノートルダム女子大学特別科目等履修生に関する細則
	2020（令和 2）年度第 5 回 教務委員会 議事概要
	2020（令和 2）年度第 6 回 教務委員会 議事概要
	2020（令和 2）年度第 10 回教務委員会議事概要
	シラバスチェック実施要領
	2021（令和 3）年度シラバスチェック作業スケジュール等
	2021 年度シラバスチェック実施状況について（報告）
	オンライン授業ガイド（イラスト版）
	オンライン授業ガイド（文字版）
	manaba2020 年度新入生コース画面
	ND 教育センター学習アドバイジングウェブページ
	2021 年度必修英語情報共有会記録
	京都ノートルダム女子大学成績不振学生に対する指導等の指針
	国際言語文化学部 2020 年度後期成績評価結果等について（教授会資料）
	現代人間学部 2020 年度後期成績評価結果等について（教授会資料）
	心理学部 2020 年度後期成績評価結果等について（教授会資料）
	修士論文執筆と審査の流れ（人間文化研究科応用英語専攻）
	修士論文フォーマット及び提出要綱（人間文化研究科人間文化専攻）
	2021 年度版修士論文作成の手引き（人間文化研究科生活福祉文化専攻）
	大学院生のための論文作成の手引き（心理学研究科）

4 教育課程・学習成果	人間文化研究科 応用英語専攻（修士課程）ウェブページ
	人間文化研究科 人間文化専攻（修士課程）ウェブページ
	心理学研究科 臨床心理学専攻（博士前期課程）ウェブページ
	心理学研究科 心理学専攻（博士後期課程）ウェブページ
	2020 年度前期の成績評価・定期試験についてーオンライン授業に係る対応ー
	成績評価の厳格化について
	京都ノートルダム女子大学成績評価の確認及び不服申立てに関する要項
	国際言語文化学部 英語英文学科卒業論文の手引き（2021 年度版）
	論文作成の手引き（国際日本文化学科）
	卒業研究・卒業論文作成の手引き（心理学科）
	2021 年度版卒業研究の手引き（福祉生活デザイン学科）
	令和 3 年度こども教育学科卒業論文の手引き
	京都ノートルダム女子大学大学院学位規程
	京都ノートルダム女子大学大学院心理学研究科学位規程に関する細則
	京都ノートルダム女子大学大学院心理学研究科 博士後期課程学生の学位論文作成指導に関する内規
	心理学研究科心理学専攻学位論文審査基準
	TOEIC 受験について（英語英文学科）
	2020 年度 TOEIC テスト成果測定結果報告（ND 教育センター会議資料）
	2019 年度卒業生進路先アンケート結果
	2020 年度後期以降の授業実施について
	「勉強会：データサイエンス活用カフェ（第 3 回）」の実施について（開催案内）
5 学生の受け入れ	入学試験ガイド Admission Guide 2022
	2022 年度入学試験要項（国際言語文化学部・現代人間学部）
	2021 年度京都ノートルダム女子大学大学院入学試験要項（人間文化研究科）
	2022 年度京都ノートルダム女子大学大学院入学試験要項（心理学研究科）
	入試情報 アドミッションポリシーウェブページ
	京都ノートルダム女子大学入学試験委員会規程
	京都ノートルダム女子大学広報委員会規程
	平成 30 年度第 5 回入試委員会議事録
	平成 30 年度第 6 回入試委員会議事録
	平成 30 年度第 9 回入試委員会議事録
	平成 30 年度第 10 回入試委員会議事録
	平成 30 年度第 12 回入試委員会議事録
	2019 年度第 4 回入試委員会議事録
	2019 年度第 5 回入試委員会議事録
	2019 年度第 6 回入試委員会議事録
	2019 年度第 7 回入試委員会議事録
	2019 年度第 8 回入試委員会議事録
	2019 年度第 9 回入試委員会議事録
	2019 年度第 10 回入試委員会議事録
	入試情報ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学入学試験合否判定会議規程
	2022 年度入学試験問題作成に係る組織及び流れについて
	入学試験実施・監督要領（学部・2021 年度）
	入学試験実施・監督要領（大学院・2017 年度～2021 年度）
	京都ノートルダム女子大学新型コロナウイルス感染拡大予防マニュアル（令和 2 年 8 月 16 日改定版）
	京都ノートルダム女子大学入学試験実施に伴う新型コロナウイルス感染予防マニュアル
	2021 年度京都ノートルダム女子大学入学試験における新型コロナウイルス感染症対策について
	新型コロナウイルス感染症に係る入試の対応についてウェブページ
	2021 年度外国人留学生入学試験における 2020 年度第 1 回日本留学試験および日本語能力試験中止に伴う措置について
	受験生応援サイト
	2021 年度第 1 回入試委員会議事録
	2020 年度第 6 回入試委員会議事録

5 学生の受け入れ	2020 年度第 7 回入試委員会議事録
	2020 年度第 1 回広報委員会議事録
	2021 年度第 1 回広報委員会議事録
	2016-2021 年度オープンキャンパス参加者数
	諮問書（2021 年 10 月 20 日）
6 教員・教員組織	2020 年度第 11 回管理運営会議議事録
	「教員データベース」更新のお願い
	京都ノートルダム女子大学学部学科等の教員定員について
	京都ノートルダム女子大学人間文化研究科教員資格審査に関する内規
	京都ノートルダム女子大学大学院心理学研究科教員資格に関する内規
	2021 年度大学データ集
	京都ノートルダム女子大学増担当手当支給要項
	京都ノートルダム女子大学教員選考基準
	京都ノートルダム女子大学国際言語文化学部教員選考内規
	京都ノートルダム女子大学現代人間学部教員選考内規
	京都ノートルダム女子大学人事委員会規程
	教員採用人事の流れ
	2020 年度第 6 回人事委員会議事録
	2020 年度第 8 回管理運営会議議事録
	2020 年度第 4 回人事委員会議事録
	2020 年度第 6 回管理運営会議議事録
	教員昇任人事の流れ
	京都ノートルダム女子大学 FD 委員会規程
	2022 年度科研費申請に向けて（説明資料）
	科学研究費助成事業申請・採択状況ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学教員データベース
	学部学科・大学院ウェブページ
	図書館・各センターウェブページ
	公開講座・講演会ウェブページ
	社会・地域連携、貢献ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学業績評価制度に関するワーキンググループ設置要項
	2020 年第 7 回人事委員会議事録
	2021 年第 4 回人事委員会議事録
7 学生支援	学生サポートウェブページ
	京都ノートルダム女子大学学生委員会規程
	京都ノートルダム女子大学教務委員会規程
	ラーニングサポートデスクウェブページ
	iSpace ウェブページ
	国際教育課ウェブページ
	2021 年度前期大学生活の充実度に関するアンケート LMS での通知
	2021 年度前期大学生活の充実度に関するアンケート結果と対応
	京都ノートルダム女子大学新型コロナウイルス感染症の流行を要因とする学生の海外派遣留学の延期または中止の判断等に関する要項
	学内留学プログラムパンフレット
	日本語 Cafe ポスター案内通知
	京都ノートルダム女子大学キャンパスサポート規程
	京都ノートルダム女子大学 キャンパスサポート推進室設置要項
	キャンパスサポート支援の流れ
	授業に関して配慮が必要な受講学生について（お願い）（通知例）
	2019 年度前期第 1 回ノートテイクミーティング
	学籍異動（休学）手続きの流れ(学部生)
	学籍異動（休学）手続きの流れ(大学院生)
	京都ノートルダム女子大学支給奨学金規程
	京都ノートルダム女子大学特待生奨学金規程
	テレジアン課外活動給付奨学金規程

7 学生支援	京都ノートルダム女子大学同窓会マリアンスカラシップ規程
	ノートルダム教育修道女会創立者マザーテレサゲルハルディンガー貸与奨学金規程
	京都ノートルダム女子大学大学院支給奨学金規程
	京都ノートルダム女子大学保護者会特別援助奨学金規程
	自然災害等による被災者特別支援要項
	京都ノートルダム女子大学新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急支援奨学金規程
	新型コロナウイルス感染症対策助成金実績報告書
	学生寮ウェブページ
	学生相談ウェブページ
	2020 年度学生相談室統計
	健康管理ウェブページ
	2020（令和2）年度学生定期健康診断健康啓発ブースの展示記録
	リーダースセミナー日程表
	京都ノートルダム女子大学キャンパス・ハラスメントの防止・対策に関する規程
	キャンパス・ハラスメントの防止及び対策に関するガイドライン
	キャンパスハラスメントウェブページ
	就職状況・主な就職先・進学先ウェブページ
	2020 年度第7回キャリアセンター推進委員会議事録
	2021 年度第1回キャリアセンター推進委員会議事録
	2021 年度キャリア形成ゼミ受講生募集説明会（報告）
	2021 年度キャリア形成ゼミ開講ゼミ紹介
	2020（令和2）年度キャリアセンターガイダンス・イベント一覧
	課外活動ウェブページ
	2020 年度学内奨学金アンケート集計結果
	2021 年度第4回学生委員会議事録
	2021 年度オンラインクラブ面談（報告）
8 教育研究等環境	キャンパス紹介ウェブページ
	図書館情報センターシステム管理課ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学防火・防災管理規程
	令和二年度 防火・防災訓練資料
	北山キャンパス総合整備計画ウェブページ
	情報セキュリティポリシー
	ソーシャルメディア利用に関するガイドライン
	京都ノートルダム女子大学研究倫理教育に関する実施要領
	研究者向け研究倫理eラーニングプログラム（eAPRIN）教材について
	京都ノートルダム女子大学図書館情報センター図書館ウェブサイト
	京都ノートルダム女子大学図書館情報センター資料収集方針
	京都ノートルダム女子大学学術リポジトリ「のあ」
	京都ノートルダム女子大学図書館情報センター図書館 検索データベースウェブページ
	2021（令和3）年度文献検索講習会の予約開始のご案内（案内メール）
	2021 年度 文献検索講習申込書
	京都ノートルダム女子大学個人研究費規程
	京都ノートルダム女子大学研究助成規程
	研究会・研究発表会ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学教員の勤務等に関する規程
	京都ノートルダム女子大学ティーチング・アシスタント実施規程
	京都ノートルダム女子大学における研究活動に係る行動規範
	京都ノートルダム女子大学研究倫理規程
	京都ノートルダム女子大学研究倫理委員会規程
	京都ノートルダム女子大学研究倫理審査委員会規程
	京都ノートルダム女子大学公的研究費等の取扱規程
	京都ノートルダム女子大学研究活動上の不正行為の防止等に関する規程
	研究活動上の不正行為に係る調査手続き等に関する取扱規程
	京都ノートルダム女子大学研究活動上の不正行為における懲戒に関する規程
	研究倫理に関する講習会ウェブページ（学内限定）
	2021 年度科学研究費助成事業執行説明資料

8 教育研究等環境	京都ノートルダム女子大学 2021 年度科研費執行要領
	人を対象とする研究倫理ウェブページ
	2019 年度後期授業評価アンケート施設設備面の指摘事項への対応について
9 社会連携・社会貢献	京都ノートルダム女子大学連携推進室設置要項
	大学間連携ウェブページ
	京都府立医科大学との連携ウェブページ
	京都府立医科大学と京都ノートルダム女子大学の連携に関する包括協定書
	京都工芸繊維大学と京都ノートルダム女子大学との連携・協力に関する包括協定書
	京都工芸繊維大学での「KIND 日本語教室」の実施に関する覚書
	京都工芸繊維大学、京都産業大学、京都ノートルダム女子大学及び京都市立芸術大学の各大学間における単位互換に関する協定書
	京都ノートルダム女子大学とフレンドフーズ有限会社との産学連携に関する協定書
	連携・協力に関する協定書（京都市中央卸売市場第一市場及び京都市中央卸売市場第二市場）
	京都ノートルダム女子大学と株式会社ノーリツとの「おふる部」に関する覚書
	京都ノートルダム女子大学と株式会社 ANA 総合研究所との産学連携に関する包括協定書
	京都ノートルダム女子大学と株式会社 JTB 西日本京都支店との産学連携に関する包括協定書
	京都府下鴨警察署と京都ノートルダム女子大学との連携協定書
	学生主体の地域協働ぶろじゅくと ー活動経緯と報告ー / 酒井久美子（『福祉生活デザイン研究』第 3 号）
	高大連携ウェブページ
	第 11 回スピーチコンテストチラシ
	2020 年度「社会・ビジネス心理フィールド研修」最終報告会（京都府立植物園との連携授業）心理学科さいころ日記 2021 年 03 月 15 日
	京都府ひきこもり支援情報ポータルサイト
	京都ノートルダム女子大学図書館利用案内（地域公開）
	京都市左京区役所「第 28 回左京区民作品展」開催について～ミニステージプログラムのお知らせくらぶだより（2021 年 6 月 11 日）ウェブページ
	京都知恵産業創造の森 産学校連携推進部大学一覧ウェブページ
	京都ノートルダム女子大学 国際教育課協定大学一覧ウェブページ
	2019 年度東南・東アジアカトリック大学連盟 ASEACCU 国際学生会議参加報告会
10 大学運営・財務 （1）大学運営	京都ノートルダム女子大学ガバナンス・コード
	全学教職員集会開催通知メール
	京都ノートルダム女子大学学長の選考に関する規程
	京都ノートルダム女子大学学長の選考に関する規程実施細則
	京都ノートルダム女子大学学長規程
	京都ノートルダム女子大学副学長規程
	京都ノートルダム女子大学学長補佐に関する規程
	京都ノートルダム女子大学学部長に関する規程
	京都ノートルダム女子大学大学院研究科長に関する規程
	京都ノートルダム女子大学学生部長に関する規程
	京都ノートルダム女子大学管理運営会議規程
	京都ノートルダム女子大学大学評議会規程
	京都ノートルダム女子大学教授会規程
	学長が決定を行うにあたり教授会に意見を聴くことが必要な教育研究に関する重要事項
	ノートルダム女学院役員名簿
	京都ノートルダム女子大学における公益通報に関する規程
	京都ノートルダム女子大学事務職員人事調書規程
	人事に関する希望等調書（2021 年 12 月 1 日）記入用紙
	京都ノートルダム女子大学危機管理規程
	危機管理ガイドライン
	京都ノートルダム女子大学新型コロナウイルス対策行動計画
	2021 年度京都ノートルダム女子大学海外危機管理マニュアル
	2019 年度海外危機管理セミナーの開催について
	京都ノートルダム女子大学 CSIRT 要項
	学校法人ノートルダム女学院経理規程（細則）

10 大学運営・財務 (1) 大学運営	京都ノートルダム女子大学物品等調達規程
	京都ノートルダム女子大学事務組織規程
	令和3年度組織図(法人・大学)
	京都ノートルダム女子大学就業規則
	京都ノートルダム女子大学事務職員の役職登用・選考の基準
	事務職員の昇格基準
	定年退職者再雇用規程
	2021年度委員会等一覧
	京都ノートルダム女子大学事務職員人事考課規程
	2021年度京都ノートルダム女子大学事務職員人事考課実施要領
	京都ノートルダム女子大学SD研修規程
	京都ノートルダム女子大学SD計画
	2021年度SD研修実施計画
	2020年度SD研修会(オンデマンド形式)のご案内(通知メール)
	2020年度SD研修実施報告
	2020年度部門別業務研修受講一覧
	2021年度SD研修実施状況
	財務分析研修資料
	キャンパス・ハラスメント防止・対策に係る研修会のお知らせ(通知メール)
	2021年度学生相談室主催教職員研修会についてのご案内(通知メール)
	学校法人ノートルダム女学院監事監査規則
	2021年5月理事会議事録
	学校法人ノートルダム女学院中期計画
	規程集
10 大学運営・財務 (2) 財務	平成28年度 決算報告書
	平成29年度 決算報告書
	平成30年度 決算報告書
	令和元年度 決算報告書
	令和2年度 決算報告書
	令和3年度 決算報告書
	監事監査報告書(平成28年度)
	監事監査報告書(平成29年度)
	監事監査報告書(平成30年度)
	監事監査報告書(令和元年度)
	監事監査報告書(令和2年度)
	監事監査報告書(令和3年度)
その他	学生の履修登録状況(過去3年間)

京都ノートルダム女子大学提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
1 理念・目的	2019 年度「ノートルダム学」まとめテスト問題
	第 24 回三校合同研修会報告書
2 内部質保証	2021（令和 3）年度第 8 回教学マネジメント会議議事概要
	2021 年度第 6 回管理運営会議議事録
	2022 年度 事業計画の作成について（依頼）
	2019 年度自己点検・評価報告書（対象年度：2018 年度）
	2020 年度事業計画書
	2021 年度事業報告書
	2020 年度自己点検・評価報告書（対象年度：2019 年度）
	2021 年度事業計画書
	2021 年度 FD 報告書
	平成 27 年度第 3 回自己点検・評価委員会議事録（抄）
	平成 28 年度第 1 回自己点検・評価委員会議事録
	平成 29 年度第 1 回自己点検評価委員会議事録
	2015 年度認証評価での指摘事項について改善状況の報告について（依頼）メール
	2022（令和 4）年度臨時カリキュラム等部会・ND 教育センター教職教育部門（9 月合同会議）議事概要
3 教育研究組織	2022 年度第 2 回現代人間学部教授会議事録
	2022 年度 第 2 回 5 月度定例国際言語文化学部教授会議事録
	2022 年度 5 月定例心理学研究科会議 議事録
	2022 年度第 1 回キャリアセンター推進委員会議事録
	2022（令和 4）年度第 1 回教務委員会議事概要
	2021 年度第 6 回管理運営会議次第
	2021 年度第 6 回管理運営会議「資料 15」
	2021 年度第 6 回管理運営会議「資料 18」
	2021 年度第 8 回管理運営会議次第
	2021 年度第 8 回管理運営会議「資料 14」
4 教育課程・学習成果	平成 27 年度第 10 回教務委員会議事録
	平成 27 年度第 10 回教務委員会議事録_資料 9H26 年度履修登録単位数分布
	平成 27 年度第 11 回教務委員会議事録
	平成 27 年度第 12 回教務委員会議事録
	相互評価の事例
	2022 年度シラバス入稿について
	情報活用力プログラム（基礎）2021 年度自己点検・評価結果報告書
	2022 年度シラバス「住環境学」
	今後の授業デザインを考えるワークショップ及びシラバス説明会アンケート集計結果
	今後の授業デザインを考えるワークショップ及びシラバス作成説明会授業実践紹介 1
	今後の授業デザインを考えるワークショップ及びシラバス作成説明会授業実践紹介 2
	今後の授業デザインを考えるワークショップ及びシラバス作成説明会授業実践紹介 3
	2020（令和 2）年度第 12 回教務委員会議事概要
	2020（令和 2）年度第 12 回教務委員会資料 9-1_2020-2017 単位修得状況一覧
	2020（令和 2）年度 第 12 回教務委員会資料 9-2_単位取得率
	2020（令和 2）年度第 12 回教務委員会資料 9-3_11-39 成績評価の厳格化について
	アセスメントポリシーと DP との関連
	2021 年度 7 月定例心理学研究科会議議事録
	2022 年度 3 月定例心理学研究科会議資料
	2022 年度 7 月定例心理学研究科会議議事録
	2022 年度 7 月定例心理学研究科会議資料
	2022（令和 4）年度第 4 回教務委員会議事概要
	2022（令和 4）年度第 4 回教務委員会資料 2-1_学修成果の可視化検討事項

4 教育課程・学習成果	NDDEEP 活動報告(2022 年度教学マネジメント会議資料 2)
	(仮称) 総合教育センター設置の在り方及び教育科目について
	京都ノートルダム女子大学の「社会人基礎能力」及び「ディプロマポリシー(全学共通)」並びに「学士力」の関連に関する検討資料(平成 27 年 6 月 17 日第 5 回(仮称) 総合教育センター設置委員会)
	2022 年 9 月人間文化研究科会議(臨時) 議事録
5 学生の受け入れ	2023 年度京都ノートルダム女子大学大学院入学試験要項心理学研究科臨床心理学専攻
	2023 年度京都ノートルダム女子大学大学院入学試験要項心理学研究科心理学専攻
	2023 年度心理学研究科【臨床心理学専攻】書類面接審査の内訳について
	2020 年度第 9 回入学試験合否判定会議議事録(覚書)
	平成 26 年度臨時管理運営会議議事概要
	2014(平成 26)年度教育研究組織検討部会開催概要
	2017 年度臨時第 2 回 5 月度人間文化学部教授会議事録
	平成 29 年度第 1 回臨時大学評議会議事録
	平成 29 年度第 2 回管理運営会議議事概要
	平成 30 年度第 4 回将来構想委員会議事要旨
	2019 年度第 3 回管理運営会議議事録
	2019 年度第 5 回管理運営会議議事録
	平成 30 年度第 2 回将来構想委員会議事要旨(抄)
	2020 年度第 2 回大学評議会議事録
	2021 年度第 1 回管理運営会議議事録
6 教員・教員組織	令和 4 年度教員所属別在籍表(令和 4 年 4 月 1 日現在)
	2019 年度第 11 回 2 月度定例国際言語文化学部教授会議事録
	2021 年度第 8 回 11 月度定例国際言語文化学部教授会議事録
	2021 年度第 3 回現代人間学部教授会議事録
	2021 年度第 4 回現代人間学部教授会議事録
	2021 年度第 9 回現代人間学部教授会議事録
	2021 年度学生相談室研修会開催案内メール
	2021 年 9 月教職員研修会報告書(学生相談室)
	2021 年度ハラスメント研修会受講状況
	2022 年度研究倫理に関する講習会について開催通知メール
	2019 年度事業報告書
	2020 年度事業報告に対する自己点検・評価の検証結果および次年度計画策定について
	2020 年度第 5 回人事委員会議事録
	2021 年度第 11 回管理運営会議議事録
	2021 年度第 11 回管理運営会議 資料 11 諸委員会・会議の構成員の見直し等
7 学生支援	ラーニング・サポート・デスク利用統計・参考資料(サポート体制)
	ライフキャリア形成科目履修者数
	2019 年度学生による授業評価アンケート集計結果表(ライフキャリア形成科目)
	2020 年度学生による授業評価アンケート集計結果表(ライフキャリア形成科目)
	2019 年度「ライフキャリア形成科目」授業評価アンケート自由記述
	2020 年度「ライフキャリア形成科目」授業評価アンケート自由記述
	2021 年度「ライフキャリア形成科目」授業評価アンケート自由記述
	2021 年度学生委員会議事録(第 1 回～第 8 回)
	学生支援に関する組織概要
	2019 年度～2021 年度退学・除籍率_キャンパスサポート利用者数_クラブ加入率
	学生支援参考資料 イベント等実施一覧
	新型コロナウイルス感染症の影響による学生生活に関するアンケート調査結果
	2019 年度～2021 年度 学生相談室相談件数
	2019 年度～2021 年度 IR 学生調査学生生活に関する設問に対するの回答の推移
8 教育研究等環境	2022(令和 4)年度教員業績評価に係る「自由追加係数」の提出について(依頼メール)
	自己評価申告書_様式 1(記入例)
	2022 年度 7 月衛生委員会議事次第
	2022 年度 7 月衛生委員会議事録

8 教育研究等環境	英語英文学基礎演習ⅠAシラバス
	国際日本文化学科基礎演習ⅠPシラバス
	生活環境基礎演習ⅠEシラバス
	こども教育基礎演習シラバス
	心理学基礎演習Ⅰシラバス
	「レポート作成における注意事項」(LMSにおける通知)
9 社会連携・社会貢献	「小児医療ボランティア養成講座」参加学生の学部・学科の内訳
	せんせいのたまごセミナー～『病気のこども』を支える（こども教育学科せんせいのたまごブログ 2022年02月18日）
	小児医療ボランティア「NDラボ」をオンラインで行いました！（心理学科さいころ日記 2022年03月27日）
	3月15日ND（ノートルダム）ラボ振り返りシート（2021年度「実践講座」感想）
	令和元（2019）年度 連携事業心理臨床センター「こころの相談コーナー」年間報告
	2020年度連携事業心理臨床センター「こころの相談コーナー」年間報告（修正版）
	2021年度 連携事業 心理臨床センター「こころの相談コーナー」年間報告
10 大学運営・財務 （1）大学運営	2020年度第9回12月度定例人間文化研究科会議事録
	2020年度第10回1月度定例人間文化研究科会議事録
	2020年度12月度定例心理学研究科会議事録
	2020年度1月度定例心理学研究科会議事録
	2019年度第1回大学評議会議事録
	2019年度第2回大学評議会議事録
	2019年度第3回大学評議会議事録
	2019年度第11回管理運営会議事録
	2020年度第3回大学評議会議事録
	2020年度第11回管理運営会議事録
	2021年度第1回大学評議会議事録
	第24回ノートルダム三校合同研修会報告書
	2019三校合同研修会出欠確認表
	2021年度第2回全学教職員集会議事次第
	2021年度第3回全学教職員集会議事次第
	2021年度第2回全学教職員集会出欠確認表
	2021年度第3回全学教職員集会出欠確認表
	2021年度財務分析研修出欠確認表
10 大学運営・財務 （2）財務	2021年度第4回経営委員会議事録
	ストレスチェック（中長期計画見直し）
その他	第3章（基準3）質問事項③ 回答の根拠資料について
	『京都ノートルダム女子大学2021（令和3）年度点検・評価報告書』 正誤表
	京都ノートルダム女子大学 大学院心理学研究科博士後期課程学生の学位論文作成指導に関する内規（令和3年3月3日改正）
	2022年度前期キャンパスサポートに関する振り返り
	京都府立医科大学との包括協定に係る実習に関する覚書（写）
	論文審査基準と評価（人間文化研究科応用英語専攻）
	修士審査基準と評価尺度（人間文化研究科応用英語専攻）
	大学院入試応用英語専攻評価シート（学内特別推薦）
	応用英語専攻入学試験判定基準について
	令和2年度大学院入学試験（一般）専門免除書類審査・面接試験評定票
	令和2年度大学院入学試験（学内特別推薦）書類審査評定票
	令和2年度大学院入学試験（社会人）書類審査・面接試験評定票
	可否判定資料（サンプル）
	大学院の将来構想について（平成30年10月15日 将来構想委員会）
	本学の財務の現状（2021年度第2回全学教職員集会資料）
	本学の財務の現状（2021年度第3回全学教職員集会資料）

京都ノートルダム女子大学提出資料一覧（意見申立）

	資料の名称
4 教育課程・学習成果	NDDEEP2022 年度第 14 回定例会議事概要
6 教員・教員組織	京都ノートルダム女子大学教員業績評価規程 大学教員業績評価（令和 4 年度活動対象）の実施について（通知）