

令和7(2025)年度
自己点検評価書
—大学年報—第27号—

椋山女学園大学
椋山女学園大学大学院

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	5
基準 1. 使命・目的	5
基準 2. 内部質保証	11
基準 3. 学生	26
基準 4. 教育課程	43
基準 5. 教員・職員	57
基準 6. 経営・管理と財務	68
IV. 大学が独自に設定した基準による自己評価	80
基準 A. 社会連携・社会貢献	80
基準 B. 国際交流	88
V. 外部評価結果	93
全学レベル 外部評価結果	94
現代マネジメント学部 外部評価結果	107
現代マネジメント研究科 外部評価結果	116
教育学部 外部評価結果	126
教育学研究科 外部評価結果	132

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 椋山女学園の教育理念

学校法人椋山女学園は、「人間になろう」を教育理念とし、「ひとを大切にできる人間」「ひとと支えあえる人間」「自らがんばれる人間」の3つを「人間になる」ことであると考え、時代に応じて変化しつつも、「女性により高い教育の機会を提供する」ことを目指して、努力を続けてきた。

今日では、女性が社会で働くことは当然視されるようになってきたが、女性の社会参画という観点からみると、課題もまだ多い現状がある。女子総合学園としては、このような状況を変えていき、女性がこれまでよりも社会や企業の意思決定に参画し、責任ある仕事に就くことを推進することに、今まで以上に取り組むべきであると考えている。

「人間になろう」という教育理念には、「人間性の尊重」、「協働の重視」、「主体性・能動性への志向」という3つの信念が反映されている。とりわけ、上記のような、意思決定に参画し責任ある役割を社会で果たしていく女性を育てていくことを目指す教育機関として、「主体性・能動性への志向」は、特に重視すべき観点となっている。世界中の人々が人間性を尊重し協働する社会を目指して、「人間になろう」の「なろう」という言葉にこめられた主体性・能動性を重視し、園児、児童、生徒、学生が様々な活動に自ら関わることができるよう、学園全体を挙げて取り組んでいきたい。

そして、現代を生きる女性が社会で多様な役割を担う上で必要とされる、教養と実践性を備えた教育を提供し、園児、児童、生徒、学生が、生涯充実した社会生活を送ることができる力を付けられるよう、丁寧に支援していくことを目標とする。

椋山女学園大学においても学園の教育理念に則った教育を展開している。

2. 椋山女学園大学の使命・目的

本学の教育の目的としては、「椋山女学園大学学則」第1条第1項において「本学は、教育基本法及び学校教育法に基づき、本学園の教育理念「人間になろう」にのっとり、深く専門の学術を教授研究し、もって高い知性と豊かな情操を兼ね備えた人間を育成することを目的とする」と規定している。また、本学大学院の目的としては、「椋山女学園大学大学院学則」第1条第1項に「本大学院は、教育基本法及び学校教育法に基づき、本学園の教育理念「人間になろう」にのっとり、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて、文化の進展に寄与する人間を育成することを目的とする」と規定している。

3. 椋山女学園大学の個性・特色

1. 女子総合学園の理想郷をめざす

本学は、昭和5(1930)年に設立された椋山女子専門学校(旧制)を前身としている。戦後の学制改革により、全国の専門学校が大学に昇格するか、あるいは廃止するか、という決断を迫られる中で、「女性により高い教育を」という理想を掲げて発展を続けてきた本学園は、当然のこととして大学昇格をめざした。昭和24(1949)年、中部地方で最初に認可された新制大学として誕生し、以来、女子総合学園の最高学府として、「人間になろう」の教育理念を掲げ、椋山女学園の存在意義ともいえる人間教育を貫いている。

2. 真の女子総合大学へ

家政学部の単科大学としてスタートした本学は、時代のニーズに応える的確な大学改革を重ね、特色ある7学部体制になった。さらに、より高い教育・研究を行うため大学院を開設。現在、本学は7学部11学科4研究科1専攻科を有し、約5,000人が学ぶ女子総合大学へと発展している。

3. 「トータルライフデザイン教育」の展開

女性が社会で自立して生きていくための知識・能力を身に付け、人生の転機を乗り越え、仕事やさまざまな活動を調和させ、他者と協働し、社会へ参画する力を養う「トータルライフデザイン教育」を行っている。

4. 社会に貢献する自立した女性の育成

学生が主体的に社会と関わり、自発的に学ぶことが特長である本学の教育は、創立当時から、時代に対応して先進的な教育を進めてきた学園の姿勢に由来するものである。社会や時代の要請をいち早く感じ、自律的に活動してきた学園の伝統は、企業や地域との連携・協働を通して社会に貢献する自立した女性を育成する大学として現在にも受け継がれている。

5. 海外の大学、企業や地域との連携

本学は、学外との各種機関、企業等との連携教育を進めている。海外の大学や地方自治体との連携教育、企業との商品開発、また学生自らが管理運営する実験店の展開やオリジナル商品の企画など、学生が中心となって始まったものも多数ある。さらに、生涯教育事業、公開講座やフォーラムなどを通じて社会貢献の充実をめざし、社会、地域に開かれた大学として継続した活動を行っている。

6. 就職力を一人一人に

本学は、経済の変動の下でも常に堅実に就職実績を重ね、全国の大学の中でトップクラスの就職率を維持している。本学では、キャリア支援課を中心とした就職サポート体制を整え、低学年向けキャリア支援や個人面談、インターンシップ、人間になろうOG就職交流会、マナー講座等を計画的に行い、学生が自分自身の生涯にわたるキャリアを見つめ、希望や適性に応じて、一人一人が自分らしく輝いて活躍できる職業選択の支援をしている。豊かな人間教育を受けた椋大生は地域社会や企業から高い評価を得て、幅広く社会で活躍している。

Ⅱ. 沿革

明治 38(1905)年	名古屋裁縫女学校開校
大正 5(1916)年	椋山高等女学校併設設置認可
大正 6(1917)年	椋山高等女学校開校
大正 12(1923)年	椋山第二高等女学校設立認可
大正 13(1924)年	椋山第二高等女学校を開校 椋山高等女学校を椋山第一高等女学校と改称
大正 14(1925)年	名古屋裁縫女学校を椋山女学校と改称
昭和 4(1929)年	財団法人椋山女学園認可、椋山女子専門学校設立認可
昭和 5(1930)年	椋山女子専門学校開校
昭和 6(1931)年	椋山第二高等女学校を椋山女子専門学校附属高等女学校と改称
昭和 12(1937)年	椋山女子商業学校開校(椋山女学校廃止)
昭和 17(1942)年	椋山女子専門学校附属幼稚園開園
昭和 22(1947)年	椋山中学校開校
昭和 23(1948)年	椋山第一高等女学校、椋山女子専門学校附属高等女学校、椋山女子商業学校を椋山女学園高等学校に組織変更 椋山中学校を椋山女学園中学校と改称
昭和 24(1949)年	椋山女学園大学(家政学部食物学科、被服学科)開学
昭和 25(1950)年	椋山女子専門学校附属幼稚園を椋山女学園大学附属幼稚園と改称
昭和 26(1951)年	学校法人椋山女学園に組織変更認可 椋山女子専門学校廃止
昭和 27(1952)年	椋山女学園大学附属小学校開校
昭和 43(1968)年	椋山女学園大学家政学部食物学科専攻分離(食物学専攻、管理栄養士専攻)
昭和 44(1969)年	椋山女学園大学短期大学部(文学部)開学
昭和 47(1972)年	椋山女学園大学文学部(国文学科、英文学科)開設
昭和 52(1977)年	椋山女学園大学大学院家政学研究科(修士課程)開設
昭和 62(1987)年	椋山女学園大学人間関係学部(人間関係学科)開設 椋山女学園総合クリエイティブセンター開設
平成 2(1990)年	椋山女学園大学家政学部被服学科に住居学コースを増設
平成 3(1991)年	椋山女学園大学家政学部を生活科学部に名称変更し、生活社会科学科を増設 同学部食物学科を食品栄養学科に、被服学科を生活環境学科に、文学部英文学科を英語英米文学科にそれぞれ名称変更
平成 6(1994)年	椋山女学園大学家政学部食物学科管理栄養士専攻廃止
平成 7(1995)年	椋山女学園大学家政学部食物学科食物学専攻、同被服学科、文学部英文学科を廃止
平成 9(1997)年	椋山人間栄養学研究センター開設(平成16年まで)
平成 11(1999)年	椋山女学園大学大学院家政学研究科を生活科学研究科に、食物学専攻を食品栄養科学専攻に、被服学専攻を生活環境学専攻にそれぞれ名称変更、また文学部国文学科を日本語日本文学科に名称変更
平成 12(2000)年	椋山女学園大学大学院人間関係学研究科(修士課程)開設 椋山女学園大学生生活科学部食品栄養学科専攻分離(食品栄養学専攻、管理栄養士専攻) 椋山女学園大学文化情報学部(文化情報学科)開設
平成 13(2001)年	椋山女学園大学短期大学部閉学 椋山女学園オープンカレッジセンター開設
平成 14(2002)年	椋山女学園大学大学院生活科学研究科人間生活科学専攻(博士後期課程)増設、椋山女学園大学人間関係学部臨床心理学科増設 椋山女学園学園情報センター開設
平成 15(2003)年	椋山女学園大学生生活科学部生活環境学科を生活環境デザイン学科に名称変更 椋山女学園大学文学部日本語日本文学科及び英語英米文学科を国際コミュニケーション

椋山女学園大学

- ン学部国際言語コミュニケーション学科及び表現文化学科に改組
椋山女学園大学生生活科学部生活社会科学科を現代マネジメント学部現代マネジメント学科に改組
- 平成 17(2005)年 椋山女学園創立100周年
椋山女学園椋山人間学研究センター開設
- 平成 19(2007)年 椋山女学園大学教育学部(子ども発達学科)開設
椋山女学園大学生生活科学部食品栄養学科を管理栄養学科に名称変更
椋山女学園大学人間関係学部臨床心理学科を心理学科に名称変更
椋山女学園大学生生活科学部生活社会科学科廃止
椋山女学園食育推進センター開設
- 平成 21(2009)年 椋山女学園大学文学部廃止
椋山女学園歴史文化館開設
- 平成 22(2010)年 椋山女学園大学看護学部(看護学科)開設
- 平成 23(2011)年 椋山女学園大学文化情報学部メディア情報学科増設
- 平成 25(2013)年 椋山女学園高等学校の収容定員の変更
椋山女学園大学附属小学校の収容定員の変更
- 平成 26(2014)年 椋山女学園大学生生活科学部食品栄養学科及び人間関係学部臨床心理学科廃止
椋山女学園大学大学院現代マネジメント研究科(修士課程)及び教育学研究科(修士課程)開設
- 平成 27(2015)年 椋山女学園大学附属保育園開園
- 平成 31(2019)年 椋山女学園大学附属椋山こども園(幼保連携型認定こども園)開園
- 令和 5(2023)年 椋山女学園大学人間学・ジェンダー研究センター開設
- 令和 6(2024)年 椋山女学園椋山人間学研究センター廃止
椋山女学園オープンカレッジセンター廃止
椋山女学園食育推進センター廃止
椋山女学園大学トータルライフデザインセンター開設
椋山女学園大学国際コミュニケーション学部国際言語コミュニケーション学科及び表現文化学科を外国語学部英語英米学科及び国際教養学科に改組
椋山女学園大学人間関係学部人間関係学科を人間共生学科に改組
椋山女学園大学文化情報学部文化情報学科及びメディア情報学科を情報社会学部情報デザイン学科及び現代社会学科に改組

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的

1-1. 使命・目的及び教育研究上の目的の反映

①学内外への周知

②中期的な計画への反映

③三つのポリシーへの反映

④教育研究組織の構成との整合性

⑤変化への対応

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 学内外への周知

■ A. 使命・目的及び教育研究上の目的をどのように学生、教職員、役員、学外関係者に周知しているか。

本学の使命・目的及び教育研究上の目的は、「椋山女学園大学学則」及び「椋山女学園大学の目的に関する規程」並びに「椋山女学園大学大学院学則」及び「椋山女学園大学大学院の目的に関する規程」並びに「椋山女学園大学公衆衛生看護学専攻科規程」に明示されている。

学生に対しては、全学共通科目「人間論」の授業や新入生オリエンテーション、在学生ガイダンス等を通して周知しているほか、「STUDENT HANDBOOK」や大学ウェブサイト上に掲載することでも周知している。

教職員に対しては、大学ウェブサイト上に掲載することで周知し、採用の際に実施するオリエンテーションでも周知している。また、本学の使命・目的及び教育研究上の目的に関わる規程改正の際には、教員は教授会を通じて、事務職員は部課長会を通じて周知している。

役員については、大学ウェブサイト上に掲載することで周知しており、学則や目的に関する規程の改正の際、理事会において審議することでも周知している。

学外関係者に対しては、学生募集要項等を用いてオープンキャンパスにおいて周知しているほか、高等学校の進路指導担当教員を対象とした大学説明会、本学への入学希望者の父母を対象にした大学説明会や高校訪問などにおいて、「学園総合案内」や「大学案内」を用いて本学の使命・目的及び教育上の目的について直接説明する機会を設けている。また、一般社会に向けても大学ウェブサイトに掲載することで周知している。

1-1-② 中期的な計画への反映

■ A. 使命・目的及び教育研究上の目的を中期的な計画に反映しているか。

本学では、私立学校法に基づき、椋山女学園大学学則等に明示されている使命・目的及び教育研究上の目的を達成するため、「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画（2024年4月～2029年3月）」を令和6（2024）年3月22日に制定している。

この計画においては、本学の基本方針・ビジョンを定め、以下7つの項目を設定し、各項目において使命・目的及び教育研究上の目的を達成するために必要とする目標を定め、具体的な年度計画を掲げている。

- ・ 教育の内部質保証の実施、ジェンダー教育の推進、食と健康に関する教育実践といった「教育内容の充実」
- ・ アクティブ・ラーニングやICTを活用した「学修支援」
- ・ 学生サポートや快適な学生生活環境の整備、危機管理体制を整備することで安心・安全で健康的なキャンパスライフを提供する「学生生活」
- ・ トータルライフデザイン教育やリカレント教育を推進し、就職に関するキャリア教育及び人材育成の改善・充実を図ることを目標とする「キャリア支援」
- ・ 効果的な入試広報や学校間及び連携協定校との連携強化を充実することによる「学生確保」
- ・ 他大学、行政組織、企業など、地域社会の様々な主体との連携を進めていくことを主軸とした「社会連携」
- ・ 教学組織の持続的な改革を通して、資源の最適配分を計画・実行する「マネジメント」力の強化

教育研究活動の客観性の確保や厳格性の担保を求めつつ、教育の内部質保証システムをPDCAサイクル上で適切に機能させ、これまで以上に受験生から選ばれ、社会から信頼される大学であり続けることを中期的な計画のビジョンとしている。

令和2(2020)年度からは、大学において10か年の中長期計画（令和2年度～令和11年度）を策定している。以下がその内容と項目ごとの到達目標である。

相山女学園大学中長期計画（令和2年4月～令和12年3月）

今回の中長期計画においては、女性のライフステージを意識し、「トータル・ライフデザイン」を主導コンセプトとして教育研究を展開し、これまで以上に受験生から選ばれ、社会から信頼されることを目標とする。

1 教育内容の充実

学生が主体的に学ぶ姿勢を醸成し、成長を実感できる教育を行い、主体的・対話的で深い学びを実現する。

2 学修支援

学生の多様なニーズに応じた学修支援を行い、教育効果を高めるとともに、学生が学修を深めることができる環境を整える。

3 学生生活

学生間、学生と教職員など、学内コミュニケーションの一層の充実を図り、必要なサポートがすぐに得られる安心・安全で健康的なキャンパスライフを実現する。

4 キャリア支援

学生が就職、進学など進路についての希望を実現できるように、支援体制の充実を図り、就職の「質」を向上させ、卒業後も生涯にわたり支援する。

5 学生確保

教養から実学まで、在学生から卒業生・社会人まで、幅広い学びの要求に応えることによって、中長期にわたり安定した定員管理と質の高い学生の確保を実現する。

6 社会連携

他大学、行政組織、企業など、地域社会の様々な主体との連携を進めることによって、本学の活性化と発展を目指すとともに、地域社会に貢献する。

7 マネジメント

教学組織の持続的な改革を通して、資源の最適配分を計画・実行するマネジメント力を一層強化する。

また、上記の各到達目標について具体的な評価指標を定めている。

例えば「1 教育内容の充実」については、①教養教育科目等の充実、②柔軟な学部教育、③ジェンダー教育の推進、④食育の推進、⑤教員の研究を促進する体制の整備、⑥教育の内部質保証、⑦大学院教育の充実を評価指標として挙げ、それぞれについてさらに具体的な取組みの内容を例示している。

中期計画とそれに対応した年度ごとの「大学改革アクションプラン」を定めることで、本学の使命・目的の達成と、そのための具体的な取組みが明確となっている。また「大学改革アクションプラン」に基づいて、各学部・研究科や部署でのさらに具体的な課題やその解決のための取組みを行っている。

1-1-③ 三つのポリシーへの反映

■ A. 使命・目的及び教育研究上の目的を三つのポリシーに反映しているか。

本学は、「椋山女学園大学学則」及び「椋山女学園大学大学院学則」において、使命・目的及び教育研究上の目的を定め、さらに「椋山女学園大学の目的に関する規程」、「椋山女学園大学大学院の目的に関する規程」及び「椋山女学園大学公衆衛生看護学専攻科規程」において、各学部・学科、各研究科、専攻科の人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的について定めている。

これらの規程等で定めた各学部・学科、各研究科、専攻科の使命・目的を達成するため、また、「教育理念の実現に向け、どのような学生を受け入れ、求める能力をどのようなプログラムを通じて育成するか」という観点から、入学者選抜から卒業認定・学位授与までの教育の諸活動を一貫したものとして構築・実施するため、ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施の方針）及びアドミッション・ポリシー（学生の受入れの方針）を策定するための全学的な基本方針を「椋山女学園大学 3つのポリシー策定の基本方針」として定めている。

<椋山女学園大学 3つのポリシー策定の基本方針>

1 策定単位

学部においては学科単位、研究科においては専攻単位とする。

2 策定方針

(1) 全体

・3つのポリシーを一貫性・整合性のあるものとして策定する。

・学園の教育理念、学則等諸規程に定める大学、学部・学科等の人材養成の目的その他の教育研究上の目的等に基づくものとする。

・内容は、抽象的・形式的な記述ではなく、具体的に記述する。

(2) ディプロマ・ポリシー

・どのような力を身に付けた者に卒業を認定し、学位を授与するのか定める。

・学生の学習成果の目標となるものとする。

(3) カリキュラム・ポリシー

・ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施し、学修成果をどのように評価するのかを定める。

(4) アドミッション・ポリシー

・ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容等を踏まえ、どのように入学者を受け入れるかを定める。

(以下は学部・学科に適用)

・受け入れる学生に求める学習成果(「学力の3要素」(①知識・技能、②思考力・判断力・表現力等の能力、③主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度)についてどのような成果を求めるか)を示す。

以上を踏まえ、各学部・学科、各研究科、専攻科において使命・目的及び教育研究上の目的を3つのポリシーに反映している。

1-1-④ 教育研究組織の構成との整合性

■ A. 使命・目的及び教育研究上の目的を達成するために必要な学部・学科などの教育研究組織を整備しているか。

本学の使命・目的及び教育研究上の目的を達成するため、以下の7学部4研究科を設置している。

- ・ 人間生活について、自然、社会及び人文の諸科学を基礎として実践的に考究する総合科学の構築を目指し、人間生活の基本となる衣食住に関する専門の学術を総合的かつ科学的に教授研究する「生活科学部」
- ・ 外国語と人文学に関する専門の学術を教授研究し、複数の外国語習得による複眼的視点を身につけ、専門とする言語圏並びにグローバル社会について深く理解し、地球規模の課題に取り組む能力を備えた人材を養成し、外国語と人文学に関する専門の学術を教授研究する「外国語学部」
- ・ 人間及び人間関係に関する専門の学術を学際的かつ統合的に教授研究し、人間の多様性及び心理について、広範な知識、総合的な判断力及び深い洞察力を有し、人間と人間関係上の諸問題を解明・解決することができる高度な人間関係力を備えた人材を養成する「人間関係学部」
- ・ 日々発展する情報技術の利活用に関する専門学術及び利活用した現代社会のしくみや課題の理解に関する専門の学術を教授し、文理の境界を越えた知識や技能を現代社会の課題解決のために利活用できる知識と能力を持つ人材養成する「情報社会学

部」

- ・ 地域、公共機関、企業及び国際社会における諸活動、諸問題等に係る講義のマネジメントに関する社会諸科学の専門学術を学際的かつ総合的に教授研究する「現代マネジメント学部」
- ・ 高い知性及び道徳性を備えた心身共に健全な人間の育成をめざし、乳児・幼児・児童・生徒を含む子供の全面的発達を意図した人間形成としての教育及び保育に関する専門の学生を教授研究し、教育者として求められる専門的能力と豊かな人間性を兼ね備えた人材を育成する「教育学部」
- ・ 生命の尊厳及び人間に対する総合的な理解に基づき、看護に関する専門学術を教授研究し、人々の健康な生活に貢献することができる人材を育成する「看護学部」
- ・ 人間生活に関係する諸科学の研究の発展をめざし、健康で安全かつ快適な生活の創造に指導的役割を果たすことができ、創造性豊かな優れた研究・教育能力を備えた研究者・大学教員及び高度な専門的知識・能力を備えた高度専門職業人を養成する「生活科学研究科」
- ・ 人間の自己実現に寄与する人間関係のあり方を考究することにより、人間及び人間関係に関する諸問題の解決に貢献する高度な専門的知識・能力を備えた高度専門職業人を養成する「人間関係学研究科」
- ・ 社会の諸活動、諸問題等に係る広義のマネジメントに関する専門の学術を総合的に考究することにより、主体的に問題を発見、解決する行動力及び管理者能力並びに高度な研究能力を兼ね備えた人材を養成する「現代マネジメント研究科」
- ・ 教員養成に係る学校教育の理論的かつ実践的な教授研究を通して、教育の関する高度な専門的知識及び優れた実践的指導力を備え、教職生活全体を通じて学校における諸課題を探究し続け、自らの知識・技能の絶えざる刷新を図ることができる知性及び豊かな人間性を備えた高度専門職業人としての教員を養成する「教育学研究科」

また、令和7（2025）年4月より地域の課題に対応できる高度な実践力を備えた保健師を養成する「公衆衛生看護学専攻科」を設置している。

そのほか、学生のキャリア教育、就職支援を行う「キャリア育成センター」、交換留学協定校を含めた海外留学の相談、受入、運営を行う「国際交流センター」、大学の情報機器の管理や情報教育等の支援を行う「大学情報教育開発センター」、新たな人間についての「知」の研究拠点・ジェンダー研究の拠点となる「人間学・ジェンダー研究センター」、他者との共生社会のなかで多様な役割を果たし、ライフステージごとの課題を乗り越え、障害というタイムスパンで人生設計する活動の支援を行う「トータルライフデザインセンター」、図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備し、学生の学習に配慮した図書館利用環境を整えた「大学図書館」、社会連携に関する総合窓口として、地域・社会からの問合せや要望について学内の教員と連絡・調整するほか、共同研究・受託研究についても外部からの受入れ窓口として手続等の調整を行っている「社会連携センター」を設置している。

以上の教育研究組織を補完するための事務組織として総務部、企画広報部、財務管財部、学務部を設置している。

1-1-⑤ 変化への対応

■ A. 社会情勢や組織の改編などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育研究上の目的の検証を行っているか。

本学はめまぐるしく変化する社会情勢に対応するため、毎年度学長は、大学運営に関する課題を全学的視点で速やかに解決するための機関である「大学運営会議」を通じて各学部・学科、各研究科、専攻科に使命・目的及び教育研究上の目的の検証を依頼している。各学部・学科、各研究科、専攻科は、教授会や独自の検証会議体で、使命・目的及び教育研究上の目的の検証を行い、必要に応じて改正を行っている。

また、各学部・学科、各研究科、専攻科は使命・目的及び教育研究上の目的の検証を行った結果を「大学運営会議」へ報告し、「大学運営会議」においても検証を行っている。検証の結果、「大学の目的に関する規程」等関係規程を改正する場合は、大学に関する重要事項の審議機関である「大学協議会」及び理事会において審議し改正を行っている。

【基準1の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 中期的な計画のPDCAサイクルを実現するために、中期的な計画に基づき、毎年アクションプランを設定し、年度末にその年度の活動に関して点検・検証しており、その検証結果は成果報告一覧として大学ウェブサイトに掲載することで、次年度以降の活動を円滑に実施している。以上のように毎年度細部にわたり、構成員すべてが見直しを行うシステムが構築されている。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画（2024年4月～2029年3月）」と「椋山女学園大学中長期計画（令和2年4月～令和12年3月）」の、2系統の計画が併存しており、PDCAサイクルの重複が発生している。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ 2025年度中に計画体系の一本化を行う。PDCAサイクルの重複を解消し、より実効性の高い内部質保証システムを構築する。

基準 2. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

①内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

■ A. 内部質保証に関する全学的な方針を明示しているか。

平成 30（2018）年 6 月に、教育、研究、社会貢献等の諸活動を恒常的に改善し、質の向上を図るとともに、社会への説明責任を果たすことを目的とし内部質保証に関する大学の基本的な考え方として「相山女学園大学における内部質保証に関する方針」（以下、「本方針」という。）を策定した。本方針は、「1 方針」「2 組織体制及び各組織の責任と権限」「3 体制図」で構成されている。

本方針では、「1 方針」において以下の項目が定められている。

- (1) 中長期計画に基づく計画的な事業活動
- (2) 担当部署に所属する構成員レベル、担当部署別の組織レベル及び全学レベルにおける自己点検・評価
- (3) 事業の実施、評価と計画の連動による内部質保証
- (4) 教育研究等の客観的なデータに基づく点検・評価活動
- (5) 外部評価による質保証
- (6) 社会への公表

また、「2 組織体制及び各組織の責任と権限」において、(1) 内部質保証推進機構 (2) 全学自己評価委員会、全学自己点検委員会 (3) 各学部教授会、各学部における学部長・学科主任等を構成員とする運営組織、各研究科委員会及びその他の担当部署における委員会等 (4) 大学協議会、大学院委員会、大学運営会議 (5) 大学 I R 室 (6) 理事会、大学改革審議会における責任と権限を定めている。「3 体制図」においては、本学の内部質保証に関する体制を図で明示している。

本方針は大学ウェブサイトにおいて、学内外に広く公開している。

■ B. 内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか。

本方針の「2 組織体制及び各組織の責任と権限」において、内部質保証のための組織体制を定めている。

2 組織体制及び各組織の責任と権限

(1) 内部質保証推進機構

本方針の下、大学全体の教学マネジメント推進組織である大学運営会議から独立し、内部質保証を推進する組織として内部質保証推進機構（以下、「推進機構」という。）を置く。推進機構は大学協議会から付託され、全学の内部質保証推進の責任を担うとともに、全学的な自己点検・評価を行うための企画、立案、実施及び統括、認証評価を受けるための実施計画の策定及び実施、

「点検・評価報告書」の作成及び公表を行う。

推進機構は、全学的な自己点検・評価結果等を学長に報告し、学長は、全学的な自己点検・評価等の結果に基づき、各担当部署の長に対してその報告及び業務改善の指示を行うとともに、次年度のアクションプランを策定するなど、その改善に努めなければならない。

当該の各担当部署の長は、当該事項に関する改善計画を推進機構に提出する。また、改善の実施を求められた事項に関する改善結果については、推進機構を通じて、学長に報告する。

(2) 全学自己評価委員会、全学自己点検委員会

全学的視点で自己点検・評価をより有機的かつ実質的に行うために、推進機構の下に、全学自己点検委員会及び全学自己評価委員会を置く。

全学自己点検委員会は、各担当部署からの点検・評価結果の取りまとめや全学的な点検・評価報告書の作成を行う。また、全学自己評価委員会は、その取りまとめた点検・評価結果について全学的な観点で確認・評価し、実施状況の把握と認識、課題の抽出、改善に向けた方策の計画性や妥当性等の検証を行い、その結果を反映した「点検・評価報告書」を推進機構に上程する。

(3) 各学部教授会、各学部における学部長・学科主任等を構成員とする運営組織、各研究科委員会及びその他の担当部署における委員会等

本方針の下、各学部教授会及び各研究科委員会は各学部・研究科の内部質保証推進の責任を担う。また、各学部設置された学部長・学科主任等を構成員とする運営組織（以下「運営委員会又は運営会議」という。）及び各研究科委員会において、学長の指示（必要に応じて開催する自己点検・評価に関する説明会）に基づき自己点検・評価を行い、各学部・研究科ごとに「自己点検・評価報告書」を作成した上で自己点検・評価結果を学長へ報告する。

同様に、その他の担当部署においても、各委員会等はそれぞれの内部質保証推進の責任を担うとともに、自己点検・評価を行う。

各担当部署の長は、全学的な自己点検・評価及び認証評価の結果に基づく学長からの業務改善の指示を受け、その改善に努めなければならない。

(4) 大学協議会、大学院委員会、大学運営会議

大学運営会議で作成する本学の中長期計画（案）については、大学協議会において審議する。推進機構が行った全学的な自己点検・評価結果及び点検・評価報告書の内容については、学長が大学協議会に諮問し、答申を得ることとする。

学長は、大学協議会からの答申を得た後、各学部に関するものは大学運営会議へ、各研究科に関するものは大学院委員会に報告する。

(5) 大学IR室

学長の指示の下、本学の教育研究及び大学運営に関する情報収集・管理、分析、提案等に関する業務を行い、大学運営会議及び各学部・研究科等の担当部署に情報提供を行う。

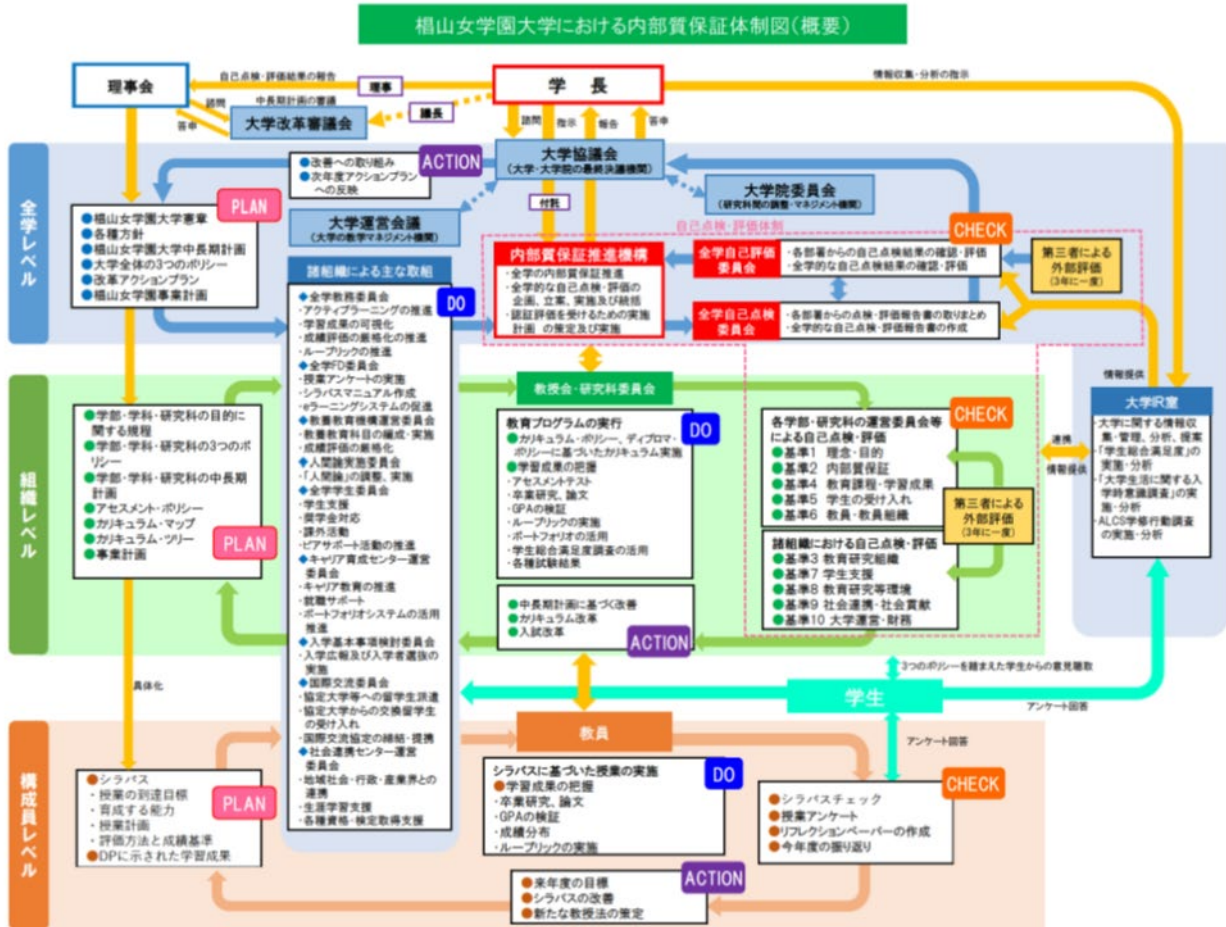
(6) 理事会、大学改革審議会

学長から理事長へ提出された本学の中長期計画（案）については、理事長の諮問機関である大学改革審議会で審議した後、理事長に答申し、理事会に報告する。

学長は、大学協議会から答申を得た全学的な自己点検・評価結果及び点検・評価報告書の内容を、理事会に報告する。

本学の内部質保証体制図は以下のとおりである。

図 2-1-1 椋山女学園大学における内部質保証体制図（概要）



■ C. 内部質保証のための責任体制が明確になっているか。

本方針の「2 組織体制及び各組織の責任と権限」において、推進機構は、全学の内部質保証推進の責任を担うと定めている。

本方針に基づき「椋山女学園大学内部質保証推進機構規準」を制定しており、当該規準において推進機構の業務、組織及び機構長は以下のように定められている。

（業務）

第2条 推進機構は、前条の目的を実現するため、次の各号に掲げる業務を行い、その結果を学長に報告する。

- (1) 全学的な自己点検・評価の企画、立案、実施及び統括

- (2) 全学的な自己評価結果に基づく改善及び改善計画策定
 - (3) 認証評価機関による認証評価を受けるための実施計画の策定及び実施
 - (4) 学外の第三者による全学的な外部評価結果の検証
 - (5) その他、本学における教育の質保証について学長が必要と認めた事項
- (組織)

第3条 推進機構は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 学長が指名する副学長 1名
- (2) 学長が指名する学部長 2名
- (3) 学長が指名する研究科長 1名
- (4) 総務部長
- (5) 企画広報部長
- (6) 財務管財部長
- (7) 学務部長
- (8) その他学長が必要と認めた者

(機構長)

第4条 推進機構に機構長を置き、前条第1項第1号に規定する者をもって充てる。

- 2 機構長は、推進機構の業務を総括する。
- 3 機構長に事故があるときは、あらかじめ機構長が指名する者がその職務を代行する。

さらに、推進機構の運営に必要な事項を審議するため、「椋山女学園大学内部質保証推進機構運営委員会」を、そして推進機構の下に、学部・研究科等の各部門と連携し、全学的な自己点検を推進するために、「全学自己点検委員会」を、また各部門と連携し、全学的な自己点検の取組みを評価・検証するために、「全学自己評価委員会」を置くことが定められている。

(運営委員会)

第5条 推進機構に、推進機構の運営に必要な事項を審議するため、椋山女学園大学内部質保証推進機構運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

- 2 運営委員会は、第3条各号に規定する者を構成員とし、委員長は、機構長をもって充てる。
- 3 運営委員会は、委員長が招集し、その議長となる。
- 4 運営委員会は、委員の過半数の出席により成立する。
- 5 運営委員会の議事は、出席者の過半数によって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。
- 6 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を運営委員会に出席又は陪席させることができる。

(全学自己点検委員会)

第6条 学部・研究科等の各部門（以下「各部門」という。）と連携し、全学的な自己点検を推進するために、推進機構の下に、全学自己点検委員会（以下「点検委員会」という。）を置く。

2 点検委員会は、次の業務を行う。

- (1) 全学的な自己点検・評価報告書の作成
- (2) 各部門で行う自己点検の支援
- (3) 各部門からの自己点検・評価報告書の取りまとめ

3 点検委員会は、次の各号の委員をもって組織する。

- (1) 学長が指名する教員 若干名
- (2) 総務課、企画課、入試課、財務経理課、教務課、学生課及びキャリア支援課から各1名
- (3) その他学長が必要と認めた者

(全学自己評価委員会)

第7条 各部門と連携し、全学的な自己点検の取組みを評価・検証するために、推進機構の下に、全学自己評価委員会（以下「評価委員会」という。）を置く。

2 評価委員会は、次の業務を行う。

- (1) 全学的な自己点検結果の確認、評価、検証
- (2) 各部門からの自己点検・評価結果の確認、検証
- (3) 各部門で行う自己点検・評価結果に基づく改善及び改善計画策定の助言

3 評価委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 副学長 2名
- (2) 総務部長
- (3) 企画広報部長
- (4) 財務管財部長
- (5) 学務部長

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

①内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

②IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

■ A. 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか。

自己点検・評価の体制・手続は「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」及び「椋山女学園大学内部質保証推進機構規準」に定められており、これらに則り毎年度全学的に自己点検・評価を実施している。

全学の内部質保証推進の責任を担う推進機構は全学的な自己点検・評価を行うための企画、立案、実施及び総括、『自己点検評価書』の作成及び公表を行う。

全学的視点で自己点検・評価をより有機的かつ実質的に行うために、推進機構の下に、「全学自己点検委員会」及び「全学自己評価委員会」を設置している。「全学自己点検委員

会」は、各担当部署からの点検・評価結果の取りまとめや全学的な自己点検評価書の作成を行う。「全学自己評価委員会」は、その取りまとめた点検・評価結果について全学的な観点で確認・評価し、実施状況の把握と認識、課題の抽出、改善に向けた方策の計画性や妥当性等の検証を行い、その結果を反映した『自己点検評価書』を推進機構に上程する。

本学の自己点検・評価は、法令に基づき、本学が定める3つのポリシー等の各種方針に照らして実施しており、構成員レベル、組織レベル、全学レベルの三段階で行われる。全学レベルの自己点検・評価は、構成員レベル及び組織レベルの自己点検・評価結果を踏まえて行われる。

推進機構は、年度当初の「内部質保証推進機構運営委員会」において、その年度の自己点検・評価実施のための企画、立案及び計画を行う。その計画に基づき、「自己点検・評価の実施及び自己点検評価シート作成説明会」を実施する。

これを受け、各学部・研究科等組織レベルの各部門は自己点検・評価を行い、「自己点検評価シート』を作成する。

「全学自己点検委員会」は、各部門が作成した「自己点検評価シート」を取りまとめ、全学的な観点で自己点検・評価を行い、『自己点検評価書』を作成する。

「全学自己評価委員会」は、「全学自己点検委員会」が作成した『自己点検評価書』を全学的な観点で確認・評価し、実施状況の把握と認識、課題の抽出、改善に向けた方策の計画性や妥当性等の検証を行い、その結果を『自己点検評価書』に反映させ、推進機構に上程する。推進機構は自己点検・評価結果を「内部質保証推進機構運営委員会」において審議し、「大学協議会」に上程する。

全学的な自己点検・評価結果である『自己点検評価書』は「大学協議会」において学長へ報告される。報告を受けた学長は各部門の長に対して、改善指示を行う。改善の指示を受けた各部門の長は、改善計画を推進機構に提出し、改善を実行する。改善結果は、翌年度の各部門による自己点検・評価の際に『自己点検評価書』に反映し、推進機構を通じて、学長に報告される。

表 2-2-1 自己点検・評価に係る主なスケジュール

時期	実施主体	概要
4月	内部質保証推進機構運営委員会	全学的な自己点検・評価の企画、立案
6月	各学部・研究科・事務局各部署	組織レベルの自己点検・評価の実施
8月	全学自己点検委員会	組織レベルの自己点検・評価結果の点検 全学レベルの自己点検の実施、 自己点検評価書の作成
10月	全学自己評価委員会	全学レベルの自己点検結果の確認、評価、検証
12月	内部質保証推進機構運営委員会	全学レベルの自己点検評価書をもとに、内部 質保証推進のための PDCA サイクルの機能性 や3つのポリシーの検証
12月	内部質保証推進機構	大学協議会において、学長に自己点検・評価

		結果を報告。学長から改善指示が発出
1月	各学部・研究科・事務局各部署	自己点検・評価で発見した課題に対して、改善計画書を作成
2月	全学自己評価委員会	改善計画の検証、助言
2月	各学部・研究科・事務局各部署	全学自己評価委員会からの検証結果をもとに改善計画書の修正、実行
3月	内部質保証推進機構	大学協議会において、学長に改善計画を報告

■ B. エビデンスに基づく自己点検・評価を定期的に行っているか。

2-2-①-A に記載の自己点検・評価を毎年度実施している。

自己点検・評価の実施にあたっては、「椋山女学園大学 IR 室（以下「大学 IR 室」という。）」が収集・管理・分析した各種データに加え、事務局が作成する「エビデンス集（データ編）」等の資料を活用している。さらに、各学部等組織レベルの自己点検・評価結果である「自己点検評価シート」を、全学的な『自己点検評価書』作成時のエビデンスとして活用している。

推進機構は、各学部等が適切に自己点検・評価を行えるよう、「自己点検・評価の実施及び自己点検評価シート作成説明会」を実施している。当該説明会では、大学 IR 室が収集・管理・分析した各種データ等に基づき、根拠に裏付けられた自己点検・評価を行うよう各学部等に対し指示している。

また、「全学自己点検委員会」は、各部署がエビデンスに基づく適切な自己点検・評価を実施しているかを確認し、記述内容の妥当性を点検している。

■ C. 自己点検・評価の結果を学内で共有しているか。

自己点検・評価の結果をまとめた『自己点検評価書』は学長の諮問機関である「大学協議会」へ報告されている。併せて、各学部教授会においても当該結果が報告され、さらに理事会に提出されており、学内の主要な意思決定機関において自己点検・評価の結果が共有されている。

また、『自己点検評価書』は大学ウェブサイト上で公開しており、学内構成員が随時閲覧できる環境を整えている。これにより、自己点検・評価の結果が学内で広く共有されている。

2-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

■ A. 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備しているか。

現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制として、大学 IR 室を設置している。

大学 IR 室は、IR に関する事項を円滑に推進し、本学の教育研究活動の充実発展に寄与することを目的として、「椋山女学園大学 IR 室規準」に基づき、学長の下に設置されている。

大学 IR 室は、卒業生の入試区分別 GPA の分析、学修時間等の調査・分析結果等、本学の

教育研究及び大学運営に関する情報収集・管理、分析、提案等に関する業務を行い、「大学運営会議」及び各学部・研究科・部署等に情報提供を行っている。

また、学務部教務課が主管となって、GPS-Academic を用いた学修成果の可視化や授業アンケートを行っている。令和6(2024)年度から Sugi-PORT (学修ポートフォリオ機能を備えた学修成果可視化システム) を導入した。外部アセスメントテスト (GPS-Academic) の結果や、各学科・専修における学生の修学状況の把握及び学科・専修レベルでの各種評価指標に基づき、学生レベル及び教育課程レベルでの学修成果を把握し、各学部において適切に評価している。

2-3. 内部質保証の機能性

①学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

②学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

③内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

2-3-① 学生の意見・要望の把握・分析、結果の活用

■ A. アンケートや学生との対話をはじめとする、学修支援、学生生活、学修環境などに対する学生の意見・要望をくみ上げるシステムを適切に整備しているか。

大学 IR 室において、文部科学省が実施する「全国学生調査」に基づく「学修行動調査」を実施している。さらに、「卒業時満足度調査」を実施しており、学生の意見・要望をくみ上げるシステムを整備している。大学 IR 室では毎年、年度当初に「大学 IR 室員会議」において、年間の調査スケジュールを定め、計画に沿って各種調査を実施している。

「学修行動調査」は、文部科学省が実施する「全国学生調査」の調査項目に則った選択式 33 問、自由記述式 1 問に、本学独自の設問 (通学時間について) を加えた計 34 問で、1, 2, 4 年生に対し実施しており、調査結果は「大学運営会議」及び教授会で報告し共有している。「全国学生調査 (第 4 回試行実施)」において、本学は「人文分野」では 16 項目、「社会分野」では 5 項目、「医学、私学、薬学、保健分野」では 13 項目、「教育、スポーツ、芸術、家政分野」では 16 項目でポジティブリストに掲載された。

「卒業時満足度調査」は、卒業生を対象に毎年 3 月に実施している。調査では、「進路・就職結果の納得度」「志望分野決定の時期」「卒業後のライフプラン」に関する項目を把握するとともに、大学生活における満足点および不満足点を自由記述によって収集している。

教務課では、授業の質的向上を目的として、半期ごとに「授業アンケート」を実施している。アンケートは、「学生自身の学修に対する自己評価」と「課題や授業の実施方法」に対する項目に整理しており、前者の学生自身の達成度及び後者の集計結果は「椋山女学園

大学全学FD委員会」で報告し、各学部の教授会で検証している。個別の授業の集計結果は担当教員に通知され、教員はその内容を踏まえて授業改善のための「リフレクション」を作成し、学生へ公表している。学部長は「授業アンケート」の結果や「リフレクション」を点検し、所属学部・学科及び大学全体の教育改善や教育支援に活用している。また、生活科学部では、学部独自の取組みとして各学科で学生ヒアリングを定期的に行っている。

教務課は、1年生および3年生を対象とした「意識調査」も毎年実施している。選択式15問程度、自由記述式3問で、「大学生活を始めるにあたって、何か不安なことや心配なことがあるか」「これから大学生活を続ける上で、何かサポートしてほしいことがあるか」等を把握している。なお、この調査はコンピテンシーテストである「GPS-Academic」受験時に合わせて実施している（「GPS-Academic」の概要については、4-3-①-Aを参照。）

大学図書館では、学生が蔵書を直接選ぶ「選書ツアー」を毎年開催する等、学生の要望を取り入れる企画を実施している。

キャリア支援課では、「キャリア教育・キャリア支援に関するアンケート」によりキャリア育成センターの施設や各種イベントへの評価を把握するとともに、卒業後1年目及び5年目の卒業生を対象にした「就業状況等に関するアンケート」により、就労後の職場満足度や本学への要望を収集している。

さらに、学修環境や学生生活に関する意見は、「学生意見箱」によって随時受け付けている。

以上のとおり、学修支援、学生生活、学修環境などに対する学生の意見・要望をくみ上げるシステムを適切に整備している。

■ B. 学生の意見・要望の分析結果を教育研究や大学運営の改善・向上に反映しているか。

大学IR室が実施する「学修行動調査」の結果は、「大学運営会議」及び教授会において報告、共有されている。当該調査では、授業の質、経験、能力、意識及び授業時間外学習の時間を把握し、その結果に基づいて量的・質的に適切な学修課題となるよう、各学部等で改善・向上のための検証を行っている。また、「卒業時満足度調査」によりくみ上げた意見・要望も同様に、「大学運営会議」及び教授会で報告、共有され、各学部等で改善・向上のための検証を行っている。

教務課で実施する「授業アンケート」では、学生の学修達成度及び課題や授業の実施方法に関する集計結果が各学部教授会で検証されている。個々の授業の集計結果は担当教員に通知され、教員はその結果を踏まえて授業改善のための「リフレクション」を作成している。学部長は当該学部の授業アンケート結果や「リフレクション」を点検し、学部・学科及び大学全体としての教育改善や教育支援に活用している。例えば、令和6(2024)年度の現代マネジメント学部のカリキュラム改正では、「学修行動調査」、「卒業時満足度調査」、「授業アンケート」の結果等のアセスメント結果を活用し、教育課程の見直しを行った。

生活科学部における「学生ヒアリング」では、カリキュラムの内容や学習支援、教育環境等について学生との意見交換を通じて学科の内部質保証に生かしている。

教務課において、教職関係のガイダンスや講習会などで学生を対象にアンケート調査を

実施し、次年度以降のガイダンスや講習会の実施内容の改善や学生への指導に生かしている。例えば、学生支援システムの更改では、各学部の担当教員が5～6人の学部生に対しヒアリングを行い、その結果を基に全学生に向けたアンケート設問を検討し、Formsによるアンケート調査を行い、新システムへのニーズ把握を行った。学生等から把握したニーズを基に要件定義書としてとりまとめ次期システム導入のための仕様検討等を進めている。

学生課のアンケートや「学生意見箱」の内容については、関係部署に共有し、直ちに改善・対応が可能なものは迅速に反映し、新たに予算が必要となるものについては、「大学振興会」予算や「大学活性化経費」等の活用を検討したり、次年度の新規予算要望に反映したりしている。

図書館においては、所蔵資料に関する要望のほか、館内の環境に関するサイン表示の改修など学生からの要望は、図書館課が集約し事業として反映している。こうした事業は「図書館運営委員会」で審議、報告し、また課内や業務委託先とも情報を共有して対応している。

キャリア支援課では、各種ガイダンスやセミナーなど開催するごとに、参加学生を対象にアンケート調査を実施するほか、学生面談を通じて参加した企画に対する感想や意見を聴取している。収集した意見は、次年度以降の企画立案に反映させている。

2-3-② 学外関係者の意見・要望の把握・分析、結果の活用

■ A. 学外関係者に意見・要望を聞き、その分析結果を教育研究や大学運営の改善・向上に生かす努力をしているか。

本学では、自己点検・評価の結果の妥当性及び客観性を高めることを目的として、「椋山女学園大学外部評価委員会規準」に基づき、第三者の立場からの外部評価を実施している。この外部評価は大学全体に加え、各学部・研究科においても、3年に一度のサイクルで実施しており、学外の大学関係者、民間企業の実務者、地方公共団体職員等から3人程度委嘱され、多様な視点からの点検・評価が行われている。

この外部評価においては、各学部・研究科及び全学レベルにおいて「評価の観点」を設定し、評価の観点は外部評価委員によって観点ごとにS, A, B, C, Fの5段階で評価がなされる。「外部評価委員会」は外部評価委員によって3回程度開催され、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性に関する評価や、内部質保証の有効性に関して評価が行われる。その際、大学や各学部等に対してのヒアリングや実地調査等を経て、「外部評価報告書」が作成される。大学や各学部等は、外部評価委員より「外部評価報告書」に基づき外部評価結果報告を受ける。評価結果は「大学協議会」を通じて学長に報告され、学長はこれを踏まえて関係部署に対し改善指示を行い、関係部署は「改善計画書」を作成し改善を実行する。

例えば、令和7(2025)年度の全学レベルの外部評価では、「内部質保証推進機構の役割の実態が把握できないという課題が残る」という指摘、及び「研究科における学習成果の測定に関して、認証評価機関より『「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」を策定しているものの、学位授与方針に示す学習成果との対応関係が不明瞭』という指摘を受けたが、確認シートに関する検討は進んでいない。」という指摘を受けた。

これらの指摘に対し、前者の組織体制に関する課題については、推進機構等内部質保証

に係る諸組織の役割を整理し、必要に応じて「椋山女学園大学内部質保証推進機構規準」、「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」、「椋山女学園大学における内部質保証体制図」等について、2025年度中に改正等の対応を行うため、「内部質保証推進機構運営委員会」において検討を進めており、また、後者の学修成果の測定に関する指摘については、「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」を活用した現行の確認方法について、ディプロマ・ポリシーと関連した評価項目を設定することを検討するなど、改善・向上に生かす努力をしている。

さらに、毎年12月に開催される「内部質保証推進機構運営委員会」では、本学の教育研究活動や社会貢献活動について、活動の妥当性・適切性を検証するため、外部委員を委嘱している。具体的には、外部委員は全学的な自己点検・評価結果に関して、入学者選抜やカリキュラムの内容、学修成果等の適切性について意見を述べ、自己点検・評価結果の確認、検証を行っている。

2-3-③ 内部質保証のための学部、学科、研究科などと大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

■ A. 三つのポリシーを起点とした内部質保証を行い、その結果を教育研究の改善・向上に反映しているか。

本学では、3つのポリシーを基盤とし、PDCA サイクルに基づいた内部質保証の仕組みを構築・運用している。

各学部・研究科等の組織レベルにおいて、大学の中長期計画、毎年度検証・策定される3つのポリシー、「カリキュラム・マップ」、「カリキュラムフロー」及び「改善計画書」を計画（Plan）として開始し、CP、DP に基づいた教育プログラムの実行（Do）が行われる。この取り組みについては、各学部・研究科等による「自己点検評価シート」を用いた自己点検・評価（Check）が行われ、その結果に基づいて、全学的な自己点検・評価を行い、その結果は『自己点検評価書』にまとめられ、「大学協議会」において学長に報告される。報告を受けた学長は、各部門に改善指示を発する。これを受け各部門は『改善計画書』を作成し、教育研究の改善・向上実行（Act）を行う。改善結果は翌年の自己点検・評価の際に検証を行い「自己点検評価シート」へ反映させることで、PDCA サイクルを回している。

改善・向上の具体例として、例えば「令和6（2024）年4月に3学部5学科の改組を行ったが、当該改組学部を中心に入学定員充足に至っていない。」という課題に対して、入試改革として、総合型選抜（AO 選抜）の枠組みを見直す検討を進めている。また、外国人留学生の受入れを強化するため、2026年度入試から外国人留学生入学特別選抜の対象学部・学科を拡大する等の整備を進めている。さらに、通信制高校からの志願者獲得のため、2025年度から高校訪問を行ったほか、指定校制推薦の対象とするなど、より志願しやすい環境の整備を進めている。

以上のとおり、3つのポリシーを起点とした内部質保証を行い、その結果を教育研究の改善・向上に反映している。

■ B. 自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果を踏まえた中期的な計画に基づいた大学運営の改善・向上のための内部質保証の仕組みが機能しているか。

本学では、自己点検・評価や認証評価の結果を踏まえた中期的な計画を策定し、これに基づいた大学運営を行っており、大学運営の改善・向上のための内部質保証の仕組みを機能させている。

令和2(2020)年に公益財団法人大学基準協会による認証評価を受審し、令和3(2021)年3月に、認定の期間を令和3(2021)年4月1日から令和10(2028)年3月31日までとして適合と認定された。本学の中期的な計画は、「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画(2024年4月～2029年3月)」として令和6(2024)年3月22日に制定されている。この中期的な計画は、認証評価において受けた指摘事項を踏まえ以下のように定められている。

・学修成果に関する指摘事項

学位授与方針に示した学習成果の測定のためのアセスメント・ポリシーを定めたところであるが、学部・研究科ともにアセスメント・ポリシーに基づいて学習成果の適切な把握及び評価を実施できているとはいえないため、学習成果を適切に把握・評価するよう、改善が求められる。

この指摘事項を踏まえ、中期的な計画において以下を定めている。

② 学修成果の可視化と学習者本位の教育の推進【2024年度～】

2024年から可視化システムを導入し、運用を開始する。学生は、外部のアセスメントテスト結果や成績データをもとに自己理解を深め、振り返りを行う。毎年の学修・生活指導教員との面談により、さらなる気付きと成長を促す。

上記計画については、令和6(2024)年度から学修成果可視化システム「Sugi-PORT」の本格運用を開始した。特に学生が成長実感を得られるよう支援するために、同システムのポートフォリオ機能を利用し、学生の中長期目標及び振り返りコメントの記入、教員によるコメント入力及び教員との面談を行った。学生面談の頻度は学部ごとに調整しつつ、「Sugi-PORT」の活用実績は蓄積されている。

また、学生の学修成果の可視化にとって、中長期目標や振り返りコメントの記入が重要であることから、それらへの理解促進のためのガイドブック「Sugi-PORT 活用ガイド」を制作し、あわせてSugi-PORT 解説動画も制作し、令和7(2025)年度の新入生オリエンテーションや在学生ガイダンスの機会に資料配付の上、説明を行うこととした。

・内部質保証に関する指摘事項

内部質保証推進に責任を負う組織として「大学運営会議」を設けているが、「大学協議会」「大学院委員会」との権限や役割分担が運用上明確ではない。また、「大学運営会議」による各学部・研究科に対する自己点検・評価結果を踏まえた改善支援が不十分であるため、改善が求められる。

この指摘事項を踏まえ、中期的な計画において以下を定めている。

④ 内部質保証体制の充実・強化～第4期認証評価への対応～【2024年度～2027年度】

第3期における中間検証を踏まえ、大学全体レベル、学部・研究科等の組織レベル、それらを構成する構成員レベルの各レベルにおける課題を解決していくため、第4期認証評価に向けて大学協議会を中心とした体制の充実と強化を図る。

上記計画に関しては、推進機構等の内部質保証に係る諸組織の役割を整理し、必要に応

じて「椋山女学園大学内部質保証推進機構規準」、「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」、「椋山女学園大学における内部質保証体制図」等について、令和 7(2025)度中に改正等の対応を行うため、「内部質保証推進機構運営委員会」において検討を進めている。

・ 第三者評価に関する指摘事項

「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」では定期的に第三者評価を実施すると定めているものの、定期的な実施には至っていない。

この指摘事項を踏まえ、中期的な計画において以下を定めている。

③ 学外の第三者評価結果の活用【2024 年度～】

大学全体レベル及び学部・研究科等の組織レベルにおいて、本学における自己点検・評価結果の妥当性及び客観性の検証を目的として、学外の第三者の立場からの外部評価結果を、3年に1度、実施している。この外部評価を内部質保証のより一層の充実に生かすための組織的な仕組みを整える。

上記については、2-3-②-A に記述のとおり、外部評価を3年に一度のサイクルで実施しており、大学や各学部等は、外部評価委員より「外部評価報告書」に基づき外部評価結果報告を受けている。評価結果は大学協議会を通じて学長に報告され、学長はこれを踏まえて関係部署に対し改善指示を行い、関係部署は改善計画書を作成し改善を実行しており、外部評価の組織的な仕組みを整えている。

このようにして策定された中期的な計画に基づいて毎年度事業計画を作成し、これに基づいて大学運営が行われている。事業計画に基づいて行われた事業活動について、毎年度自己点検・評価が行われており、自己点検・評価の結果は「大学協議会」に報告され、報告を受けた学長は改善指示を各部門に出し、各部門は改善計画書に基づき改善・向上を実施することによって大学運営の改善・向上は実施されている。その改善・向上のための内部質保証の仕組みは2-3-③-A に記述のとおりである。

また、上記「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画（2024年4月～2029年3月）」とは別に「椋山女学園大学中長期計画 2020年4月～2030年3月」及び「大学改革アクションプラン」を定めており、大学運営の改善・向上のための内部質保証の仕組みとして機能している。

こうした内部質保証システムは、全学の内部質保証推進の責任を担う内部質保証推進機構運営委員会において適切に機能しているか点検・評価が行われ、システムの改善・向上につなげている。

■ C. 自己点検・評価、認証評価などの結果を積極的に公表・説明し、学生や学外関係者の理解・支持を得られるよう努力しているか

「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」の「1 方針」「(6) 社会への公表」において、本学の全学的な自己点検・評価結果、第三者による検証結果及び外部の認証評価機関による大学評価結果については、「点検・評価報告書」等の作成や大学 Web ペー

ジ上への掲載を通じて、広く学内外に公表することを定めている。

当該方針に基づき、大学全体の自己点検・評価結果は、毎年『自己点検評価書』として大学ウェブサイト上で公表している。また、認証評価結果についても、大学ウェブサイト上で公開している。

以上のとおり、学生や学外関係者の理解・支持を得られるよう努力している。

【基準2の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 内部質保証推進機構運営委員会に、外部評価委員を年1回招集し、内部質保証の妥当性及び適切性の検証を行っている。また、3年に一度のサイクルで全学レベル及び組織レベルで外部評価を実施しており、定期的に学外関係者に意見を聞く体制を整えている。さらに、令和5(2024)年度より毎年教学監査を実施することで、内部質保証推進及び自己点検・評価に関する客観性を高めている。
- ・ 毎年度、内部質保証推進機構運営委員会にて、内部質保証システムの点検・評価を行い、内部質保証に係るスケジュールの見直しや自己点検・評価方法の手続き方法変更・改善等を行うことで、内部質保証に係るPDCAサイクルの機能性を改善・向上している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 2025年度全学レベルの外部評価において、「内部質保証推進機構の役割の実態が把握できないという課題が残る」との指摘を受けた。
- ・ 改善計画について「全学自己評価委員会」「内部質保証推進機構」での検討実態が確認できず、「大学協議会」における報告のみとなっており、規準に定める「全学的な自己評価結果に基づく改善及び改善計画策定」の役割の実態を確認できない。
- ・ 自己点検・評価及び認証評価の結果は、大学ウェブサイト上で公開しているものの、学生に対してこれらの結果を公表・説明していることを周知できていない。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ 「内部質保証推進機構」等内部質保証に係る諸組織の役割を整理し、「椋山女学園大学内部質保証推進機構規準」、「椋山女学園大学における内部質保証に関する方針」、「椋山女学園大学における内部質保証体制図」等について、2025年度中に改正等の検討を行い、対応を完了させる。
- ・ 改善・向上に向けた「内部質保証推進機構」の関与不足への対応について従来は、改善・向上に向けた取組みに対して、2月に開催する「第3回全学自己評価委員会」のみで改善計画策定の助言を行っていた。令和7(2025)年度からは、「内部質保証推進

機構」がより関与するために「内部質保証推進機構運営委員会」において全学的な自己評価結果に基づく改善計画策定を審議する。

- 大学の内部質保証や自己点検・評価について学生の理解を得られるよう、自己点検・評価及び認証評価の結果を、大学ウェブサイト上で公開するだけでなく、大学ポータルサイト「S*map」等を活用して2025年度中に周知・説明する。

基準 3. 学生

3-1. 学生の受入れ

① アドミッション・ポリシーの策定と周知

② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

■ A. アドミッション・ポリシーを定め、周知しているか。

本学では、「椋山女学園大学学則」第 1 条及び「椋山女学園大学大学院学則」第 1 条並びに「椋山女学園大学の目的に関する規程」及び「椋山女学園大学大学院の目的に関する規程」並びに「椋山女学園大学公衆衛生看護学専攻科規程」に掲げる人材養成を達成するために、アドミッション・ポリシーを大学及び学部・学科、研究科、専攻科ごとに定めている。

大学及び学部・学科、研究科、専攻科ごとのアドミッション・ポリシーは、「椋山女学園大 3つのポリシー策定の基本方針」に基づき、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえて策定されている。

大学としてのアドミッション・ポリシーは、「大学運営会議」及び「大学院委員会」にて点検・策定を行っている。学部・学科、研究科ごとのアドミッション・ポリシーは学部・学科、研究科ごとに点検及び策定案作成を行い、「大学運営会議」及び「大学院委員会」にて審議・策定されている。

これらの方針は、大学及び大学院のホームページに公表しているほか、学生募集要項にも記載し周知している。さらに、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構運営が運営する外部ウェブサイト「大学ポートレート」からも確認することができる。

3-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

■ A. アドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜制度を整備しているか。

学生募集及び入学者選抜の透明性、公正性を確保するため入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）及び「大学入学者選抜実施要項（文部科学省高等教育局長通知）」に基づき、本学では以下のように運営体制を整備し、実施している。

入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）に基づいた入学者を確保するため、「一般選抜」「総合型選抜（AO 選抜）」「学校推薦型選抜」「その他」の入試区分でその定員を設定し、入学者選抜を実施している。なお、「大学入学者選抜実施要項（文部科学省高等教育局長通知）」に基づき、学校推薦型選抜の募集人員は入学定員の 5 割を超えないよう適切に設定している。

■ B. 入学者選抜などを、適切な体制のもとで公正かつ妥当な方法により実施し、その検証を行っているか。

「入学基本事項検討委員会」は、学長を委員長とし、入学広報及び入学者選抜に関する基本的事項の策定並びに入学広報及び入学者選抜の結果の検証を行っている。

「入学基本事項検討委員会」により策定された上記の基本的事項に基づいて、「入学センター」及び「椋山女学園大学入学センター規程」第2条に定められた業務を遂行するために置かれた「入試実施委員会」、「出題委員会」及び「入学広報実施委員会」が、入学広報及び入学者選抜試験に関する実務を担っており、入学者選抜などが適切な体制のもとで行われている。

入試問題の作成は、「出題委員会」が中心となっており行っている。英語・数学・国語についての作題は原則学内で行い、その他の教科については内部での作題を中心に外部での作題も行っている。これらの入試問題の作成・保管や入試情報処理システムの運用等は、セキュリティが確保された学内施設で管理し、入試問題の作成・印刷や入試情報処理システムの運用に関わる業者とは、契約書において機密保持に関する条項を設定するなど、入試問題の漏洩や情報処理ミスが生じないように措置している。

入学者選抜の実施は、文部科学省の定める「入学試験実施要項」及び「入学基本事項検討委員会」が定める入学者選抜の基本的事項に基づいて、「入試実施委員会」が公正かつ妥当な方法によりその任務を遂行している。

入学者選抜等の検証は、当該年度の入学者選抜終了後、「入学基本事項検討委員会」及び各学部・学科によって行われる。この検証において、入試区分ごとの志願者数、入学者数、一般入試における偏差値、指定校推薦枠など、学生の受入れの適切性について点検・評価が行われ、次年度の入学者選抜方法等の見直しが行われている。また、大学IR室においては、大学入学後の学生の学業状況についてGPAや単位修得状況などを基に入試区分別に分析を行っており、それらの結果を基に各学部・学科において検証が行われている。

3-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

■ A. 入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保しているか。

入学定員に対する入学者数や入学定員充足率、収容定員充足率は、エビデンス集（データ編）共通基礎様式2(学生)に示すとおりである。

入学定員及び収容定員については、「椋山女学園大学学則」第3条に定められている。定員管理は、学長の下、「入学基本事項検討委員会」において過去数年にわたる入試実績や歩留まり率を参考にしながら当該年度に確保すべき目標値を設定し、それに近づけるように努めている。

<学部・学科>

外国語学部英語英米学科・国際教養学科、人間関係学部人間関係学科・人間共生学科、情報社会学部現代社会学科において、収容定員充足率が0.7倍を下回っている。

令和6(2024)年度入試の状況から、令和7年(2025)年度入試では、①オープンキャンパスの早期実施、②広報課が実施しているSNSやDM等の強化、③大学説明会、高校訪

問の体制の強化を行い、入試改革として、④総合型選抜（AO 選抜）の実施、⑤一般入試 A（3 教科型）受験者に 2 教科型の併願制度を追加、⑥一般入試 B での 2 時間 2 教科型及び共通テスト併用型への試験方式の実施、⑦受験料について初回を 30,000 円、2 回目以降は 5,000 円とする「椋大エール割」の導入等の対策を行った。その結果として大学全体の入学定員充足率は 0.84 から 0.93 へと回復した。しかし、上記 3 学部 5 学科について、改善はしたものの定員未充足の状況が続いているため、入試方法の見直しやオープンキャンパスなどの広報の在り方について改善に努めた。

<専攻科>

令和7（2025）年4月から、公衆衛生看護学専攻科を新たに設置し、入学定員5人を満たしている。

<大学院>

大学院は現代マネジメント専攻を除き、入学定員充足率・収容定員充足率が1.0を上回っていない。充足率は、現代マネジメント研究科、生活科学研究科修士課程において改善したものの、他の研究科は令和5（2023）年度から改善していない。

生活科学研究科では関心のある学生及び社会人に対して、研究室訪問の際に、令和6（2024）年度から始まった早期修了制度を周知させることで、特に社会人志願者の増加・獲得を目指している。

人間関係学研究科における臨床心理学領域では、2025年度の定員未充足を受けて2025年4月にワーキンググループを設置した。2026年度実施の入試からは、面接のあり方を研究計画に偏ったものから改善するため、研究科として出願書類に志望動機を追加することを、2025年6月の研究科委員会で決定した。人間共生領域においては、社会人の確保に向けて土曜日と夜間のメディア授業の活用などを積極的に広報している。

現代マネジメント研究科では令和5（2023）年4月から開始した「職業実践力育成プログラム（BP）」と社会人が働きながら大学院の授業科目の一部を履修し、単位を認定する「履修証明プログラム」を通じて収容定員充足率の向上を目指している。

教育学研究科では、出願者の数と幅を広げることを重要課題と位置づけ、研究科委員会で全体的な方針と対応策について随時検討している。入試広報の改善例としては、教職課程関係出版社の刊行物に紹介記事を掲載するとともに、研究科の入試説明会を年2回（6月・10月）実施している。大学のオープンキャンパスにおいて、学部の個別相談コーナーに研究科も併設し、大学院まで見通した教員養成教育の重要性について提案している。また、現職教員の受け入れ拡充のために、土曜日や平日6限目の科目開講や時間割の工夫など、個別ニーズに応じた学修環境整備を行っている。加えて、学部の国語科教員免許状取得プログラムの新設を受けて、国語科専修免許状取得コースの新設を構想し、コース選択の拡充を目指している。

3-2. 学修支援

①教員と職員の協働をはじめとする学修支援体制の整備

②TA(Teaching Assistant)の活用をはじめとする学修支援の充実

(1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている」

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

■ A. 教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営しているか。

本学の「大学運営会議」は、学長、副学長、学部長に加え、事務局から総務部長、企画広報部長、学務部長が構成員となり、大学運営に関する課題を全学的視点で速やかに解決することを目的として設置され、原則として月2回開催している。この会議で審議される学修支援に関する事項は、学部教授会を通じて教員に、部課長会を通じて事務職員に情報共有される仕組みにより、方針や計画が着実に実施される体制をとっている。

また、「学生支援に関する方針」は、「大学協議会」及び「大学運営会議」で承認の上、学内周知及び大学ウェブサイト上で公開している。この方針における修学支援方針では、「学生の学修に係る支援、相談体制を整備し、教職員が一体となって支援」することを明記している。この「学生支援に関する方針」に基づき、「学生支援のためのガイドライン」を作成し、教職員が連携して、学生が抱える諸問題に修学支援、生活支援、進路支援を行う体制を構築し運営している。

3-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

■ A. 学修支援のために、TA や SA (Student Assistant)などを適切に活用しているか。

学修支援の充実を図るため、「椋山女学園大学ティーチング・アシスタント規程」、「椋山女学園大学スチューデント・アシスタント要項」に基づき、TA 及び SA を適切に活用している。授業においては、情報系科目や実験・実習科目を中心に、TA・SA を配置し、指導補助や課題に関する相談を実施している。

このほかの取組みとしては、外国語学部では、Global Language Lounge（日本語を使用しない外国語学習空間）に、英語が堪能な学生をアドバイザーとして配置し、語学学習のサポートや多言語によるランチタイム語学体験の開催や運営を行っている。

図書館では、学生ボランティアのライブラリーサポーターが、学部授業に関連する資料などをテーマにした企画展示や図書館の利用促進を目的とした活動を行っている。

■ B. オフィスアワー制度を全学的に実施しているか。

学生の学修を支援するため、オフィスアワーを全学的に導入している。授業を担当する専任教員のオフィスアワーの曜日・時間帯を一覧化し、学生支援システム「S*map」で公開することで、学生がいつでも確認できる体制を整備している。また、「S*map」で公開している「履修の手引」には、兼任教員及び非常勤講師の一覧を掲載し、メールアドレスが記載されている場合は、授業内容に関する質問が可能な体制を整えている。

■ C. 障がいのある学生への合理的な配慮を行っているか。

障害のある学生に対しては、学生一人一人の状況に応じた修学上の合理的配慮を行うための組織的な対応を整えている。

具体的には、精神疾患や発達障害など精神面に課題を抱える学生には、学生相談室のカウンセラーが面談を行い、合理的配慮の受付や配慮願の作成を行っている。

健康面に課題を抱える学生には、医務室の保健師が相談に対応し、必要に応じて学校医と連携して面談を実施し、配慮願を作成している。

障害のある学生本人から合理的配慮に関する申出がなされた場合は、「障害学生支援室」のキャンパスソーシャルワーカーが面談した上で、学生の抱えている問題のアセスメントを行い、「栢山女学園大学全学障害学生支援委員会」において合理的配慮の方針や支援体制の整備に関する審議・調整を行っている。「障害学生支援室」は、当該委員会の方針に基づき所属学部や関係部課と調整を重ねて支援内容を確認し支援を実施している。また、キャンパスソーシャルワーカーは支援内容を確認し合意書を作成するほか、当該委員会委員長による「受講に関するお願い」を作成している。これらの配慮願や受講に関するお願いの文書は、授業担当教員に配付され、学生の特性に応じた学修環境が適切に整えられるよう全学的に取り組んでいる。

■ D. 中途退学、休学及び留年などへの対応策を講じているか。

中途退学・休学及び留年の対応策は適切に講じており、学修継続支援に務めている。

具体的には、単位修得状況調査、GPA 調査、欠席調査を年 2 回実施し、学修継続に問題や困難を抱える学生を早期に把握している。学部教務委員や「学修・生活指導教員」等が面談を重ね、履修指導を実施しているほか、学生相談室、医務室、教務課、学生課の職員も相談や助言に応じている。「学修・生活指導教員」は、年 1 回の面談を通して一人一人の学生の話に耳を傾け、Sugi-PORT (学修ポートフォリオ機能を備えた学修成果可視化システム) 等も活用し、今後の学びや学生生活などについてアドバイスやフィードバックを行い、学修支援に繋げている。

改善が見られない学生には、学部長等が退学勧告を含めた履修指導・進路指導等を行っている。卒業判定不可及び休学に伴う留年者には、各学部教務委員会、学修・生活指導教員及び教務課が連携し、授業履修計画等の相談において指導や助言、説明を丁寧に行っている。退学等の対応策として、総合大学としての強みを活かし、他学部他学科への転学部転学科を選択肢の 1 つとして勧めている。休学、退学、除籍の人数や理由などの情報は、教授会に報告され、教授会で審議・承認される。

3-3. キャリア支援

①教育課程におけるキャリア教育の実施

②キャリア支援体制の整備

(1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 教育課程におけるキャリア教育の充実

■ A. キャリア教育を教育課程に取入れ、適切に実施しているか。

椋山女学園大学では、「椋山女学園大学学生支援に関する方針」に従い、全学的なキャリア教育を実施している。

キャリア教育に関わる科目に関しては、①全学共通科目「人間論」、②教養教育科目「領域7 トータルライフデザイン」、③各学部の専門教育科目においてキャリアに関連する科目を展開している。

①全学共通科目「人間論」

1年次には、必修科目の全学共通科目「人間論」の授業のうち、6回を「トータルライフデザイン」としたキャリア教育に当て、(1)「私」を知ることで、豊かな人生設計を、(2)未来を切り開く「私」、(3)「私」らしいライフキャリアを考えよう、(4)ワークキャリアを描いてみよう、(5)変わり続ける社会環境を生きる一産業の変化と仕事のビジョン、(6)持続可能な社会をデザインする、をテーマに、グループワークなどをしながら自分の将来を考え、実現していくためのキャリア導入教育を行っている。さらに、本学では、この「人間論」のための大学オリジナルテキスト「大学生のためのトータルライフデザインー人生を設計するワークブック」も作成している。

②教養教育科目「領域7 トータルライフデザイン」

教養教育科目の中に『領域7 トータルライフデザイン』を設置し、「ファーストイヤーゼミ」「ジェンダー論入門」「ワークキャリアデザイン」「ビジネススキル入門」「キャリア形成実習Ⅰ・Ⅱ」といったキャリアに関連する科目を配置し、入学時からキャリア教育を全学で導入している。

「キャリア形成実習Ⅰ・Ⅱ」では、春季及び夏季休暇に5日間、社会の現場に出向き就業体験を行いその成果をまとめ、発表し合うことによって、自己の将来の進路やキャリア形成について考えることができるようになることを目的に実施している。令和6(2024)年度には延べ95社/団体において延べ157人の学生がキャリア形成実習Ⅰ・Ⅱに参加した。

③各学部の専門教育科目におけるキャリアに関連する科目

総合大学としての強みを生かし、各学部学科の専門教育科目のうち、キャリア教育に資する科目を『生涯キャリア科目群』『生活領域キャリア科目群』『実践キャリア科目群』に分けてキャリア教育科目として指定・公開し、学部学科を超えてこれらの科目を履修できるようにしている。

このほか、社会で活躍する卒業生や本学の教育に賛同する企業・実務家の方を正課授業等にゲストスピーカーとして積極的に活用する仕組みとして「人材バンク」制度を設けている。令和6(2024)年度は、延べ46の授業/イベントコマの利用があり、各学部の授業においてゲストスピーカーがキャリアについて話す機会を設けた。

【トータルライフデザイン教育】

本学では、女性が社会で自立して生きていくための知識・能力を取得するための「トータルライフデザイン教育」実施している。仕事や生活など、さまざまな活動の調和を図り、ライフステージごとの課題を乗り越えて、他者と協働しながら自分自身の人生をデザインする力を養うことをコンセプトに、人生をトータルにとらえ、仕事に加えて、家庭、地域、趣味など、様々な場面で活躍する卒業生を送り出している。

3-3-② キャリア支援体制の整備

■ A. 卒業後の進路に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか。

「キャリア教育」及び「キャリア支援」を連携して実施し、学生のキャリア形成及び就職、進路支援の充実に寄与することを目的とした「相山女学園大学キャリア育成センター（以下「キャリア育成センター」という。）」を設置している。

キャリア育成センターには、センター長、副センター長、キャリアコーディネーター、センター員及びその他学長が必要と認めた者を置き、キャリア教育の企画・調整・実施及び検証に関すること、キャリア支援及び就職支援にかかる企画・調整・実施及び検証に関することなどの業務に従事している。また、「キャリア育成センター運営委員会」を設置し、キャリア育成センターの運営に関する重要事項について審議している。

<就職・進路支援（進路選択に関わる支援やガイダンスの実施）>

就職・進路支援については、キャリア支援課が中心となり対応している。キャリア支援課では、キャリアカウンセラー等の有資格者10人（専任事務職員4人、就職相談員6人）を配置しており、個人面談を重視し、学生個々の就職・進路志望や進捗状況に合わせた支援を行っている。

企業就職希望者や公務員就職希望者に向けて、「キャリア形成実習Ⅰ・Ⅱ」や職場体験も合わせて2年次から段階的・計画的に就活の準備や体験ができるような様々なイベント・ガイダンス等を計画し実施している。

また、保育職、教員、看護師などの専門職への支援を行っている。保育職・教員志望者向けには教育学部、教職サポートルーム、キャリア支援課が連携し、各種教員採用試験に関するガイダンスや説明会、教員採用面接対策等を実施している。看護職向けには、看護学部とキャリア支援課が連携しマナー講座や病院案内会などを開催している。

<その他の支援／人間関係構築につながる措置の実施や学生の交流機会の確保等>

- (1) 大手企業の総合職として学生人気度が高い企業へ就職を目指す学生を支援するため外部講師による「難関企業突破塾」を開催している。令和6（2024）年度は、16人の学生が参加した。
- (2) 就職相談員が全学年を対象に、テーマを限定せず将来のことや就職など自由に相談や質問できる「なんでも相談会」を定期的で開催しており、学年、学部を超えた交流の機会を提供している。令和6（2024）年度は、171人が参加した。

- (3) 内定を得た学生がピアキャリアアドバイザーとして、下級生を支援する取組みを行っており、学生が独自企画したイベントや相談会などは新たな交流を創出する場となっている。
- (4) 障害のある学生への支援体制を整備するため「栢山女学園大学における障害のある学生の支援に関する基本方針」（令和4（2022）年11月9日制定）を定め、キャリア支援課としては、障害のある学生に対しての就職ガイダンスを令和5（2023）年9月26日に実施するほか、障害支援担当者を決めてそれぞれの障害に応じた進路・就職支援を実施している。
- (5) 進路支援のオンライン化を整備し、学生が自宅環境下においても対面時と同様の進路支援を受けることができる体制を整えた。

なお、令和6（2024）年度卒業生の大学全体としての就職内定率は99.3%であり、大学として、高い水準を維持している。一方で、令和6（2024）年度は、卒業生における未内定者、不明者数が令和5（2023）年度より増加する結果となり、より一層の支援が求められている。

<キャリア支援の適切性>

学生の満足度については、当該年度卒業生を対象とした「2024 学生総合満足度調査」で、「進路・就職の結果について納得できていますか」という問いに対して、“とても納得している”に54.8%、“ある程度納得している”に41.2%の学生が回答しており、95.9%の学生が自身の進路・就職先に納得するという結果が出ており、本学のキャリア支援が有効であったと言える。

また、同じく卒業生対象の「令和6年度 キャリア教育・キャリア支援に関するアンケート」における「キャリア育成センターの施設やセミナー、面談等はいかがでしたか」という問いに対し、回答者の内92.5%が「とても満足」「まずまず満足」を選択している。また、就職率が高い水準を維持していることから進路支援が適切に行われていると判断できる。

3-4. 学生サービス

①学生生活の安定のための支援

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-4-① 学生生活の安定のための支援

■ A. 学生サービス、厚生補導のための組織を設置しているか。

「栢山女学園大学 学生支援に関する方針」に基づき「学生支援のためのガイドライン」を策定し、教職員が連携して修学支援、生活支援、進路支援を行う体制を整備している。

相山女学園大学

学生サービス及び厚生補導に関する事項を全学的に審議等する組織として、「相山女学園大学全学学生委員会（以下「全学学生委員会」という。）」を設置している。全学学生委員会は副学長を委員長とし、各学部の学生委員をもって構成し、毎月定期的を開催している。全学学生委員会で審議・報告された事項は、各学部教授会及び研究科委員会へ報告され、必要に応じて学内施策へ反映している。これにより全学的な学生支援方針と学部・研究科での対応が連動する体制を確保している。

厚生補導の組織としては、医務室、学生相談室、障害学生支援室、ハラスメント相談室を設置しており、状況は下表のとおりである。

表 3-4-1 【星が丘キャンパス】医務室、学生相談室等の状況

名称	スタッフ数	開室日数	開室時間	備考
外国語学部棟 医務室	1	5日/週	①8:50~17:35 ※原則隔週で①②を交代	保健師（常勤）
		1日/月	12:30~14:00	産業医（学校医）・ 非常勤
生活科学部棟 医務室	1	5日/週	②9:35~18:20 ※原則隔週で①②を交代	保健師（常勤）
		1日/月	12:30~14:00	産業医（学校医）・ 非常勤
学生相談室 1	3	5日/週	10:00~17:00 ※時期によって変更あり	公認心理師・臨床心 理士・非常勤
学生相談室 2	5	5日/週	10:00~17:00 ※時期によって変更あり	公認心理師・臨床心 理士・非常勤
障害学生支援室	1	3日/週	9:00~17:00 ※時期によって変更あり	キャンパスソーシャ ルワーカー・非常勤
ハラスメント 相談室	3	4日/週	10:00~17:00 ※時期によって変更あり	公認心理士・臨床心 理士・非常勤

表 3-4-2 【日進キャンパス】医務室、学生相談室等の状況

名称	スタッフ数	開室日数	開室時間	備考
医務室	1	5日/週	8:50~17:35	保健師（常勤）
	1	1日/月	12:30~14:00	産業医（学校医）・ 非常勤
学生相談室	5	6日/週	10:00~17:00 ※時期によって変更あり	公認心理師・臨床心 理士・非常勤

学生食堂、売店、学生寮、アルバイト紹介などの学生生活支援は学生課が所掌し、必要

に応じて全学学生委員会で審議・報告を行っている。ハラスメント相談窓口、ハラスメント相談室は人事課が担当している。

また、学生の保護者による組織である「大学振興会」は、課外活動費用の一部補助を通じて、クラブ活動等に対して経済的支援を行っている。

■ B. 学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談、学生の課外活動への支援をはじめとする学生サービスを、学生の多様性に配慮して適切に行っているか。

すべての学生が安心して充実したキャンパスライフを送れるよう「学修・生活指導教員制度」を設け、学生一人一人に「学修・生活指導教員」を配置し、専任教員による相談・支援体制を構築している。

健康相談については、星が丘キャンパスに2か所、日進キャンパスに1か所の医務室を設置し、保健師が常駐して学生の健康相談に対応している。学生の健康診断結果は、学校医が確認し、所見のある学生には必要に応じて面談を行い、健康管理を徹底している。

心的支援については、学生相談室を星が丘キャンパスに2か所、日進キャンパスに1か所設置し、公認心理師資格及び臨床心理士資格を有する専門カウンセラーが常駐して相談業務を担っている。学生相談室は、専任教員及び非常勤カウンセラーで構成され、隔月で定例会議を開催している。重要事項は、各学部教員で構成する「学生相談室運営委員会」で審議・決定している。

「障害学生支援室」は、星が丘キャンパスに1か所設置し、非常勤ソーシャルワーカーが学生の相談に応じている。障害のある学生への合理的配慮を行うため、「椋山女学園大学における障害のある学生の支援に関する基本方針」に従い、本学における教育及び学生生活の支援、学修環境の整備に関する事項を審議する組織として、「全学障害学生支援委員会」を設置している。「全学障害学生支援委員会」は副学長を委員長とし、各学部長、学生相談室長、総務部長、財務管財部長、学務部長をもって構成し、随時開催する。「全学障害学生支援委員会」で審議・報告された事項は、各学部教授会及び「研究科委員会」へ報告され、必要に応じて学内施策へ反映している。「障害学生支援室」は、委員会の方針に基づき所属学部や関係部課と調整を重ねて支援内容を確認し支援を実施している。

これらの組織が連携して機能するよう、「学生支援に関する方針」や組織的支援体制等を教職員に周知し、学生の多様性に適切に配慮した支援体制の構築に努めている。

課外活動に関しては、学生課は積極的に学生の参加を勧めており、クラブ等の紹介動画を大学ウェブサイトで公開し、新入生オリエンテーションや入学式で参加を呼び掛けている。課外活動団体の円滑な運営を図ることを目的に、「クラブ長会議」を年4回開催し、情報共有や意見交換の場を設けている。活動予算の補助や、「応急セミナー講習会」の実施など、学生が安心して活動できるよう支援している。

■ C. 奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っているか。

本学独自の奨学金制度には、「椋山女学園大学同窓会奨学金」（給付）、「椋山女学園同窓会奨学金」（給付）、「椋山女学園大学石間奨学金」（給付）、「椋山女学園大学外国語学部セ

栢山女学園大学

マスター留学奨学金」(給付)、「栢山女学園大学振興会海外留学奨学金」(給付)、「学校法人栢山女学園同窓会奨励金」(給付)、「栢山女学園大学看護学部奨学金A」(給付)、「栢山女学園大学看護学部奨学金B」(給付)、「栢山女学園大学大学院奨学金」(給付)、「栢山女学園大学貸与奨学金」(貸与)を用意している。加えて、私費留学生に対して、授業料減免制度を整備し、募集・採用を行っている。財団や地方自治体の奨学金についても募集要項等を学生に周知し、申請手続きの支援を行っている。

日本学生支援機構奨学金及び国による高等教育の修学支援新制度については、説明動画や資料を提供し、申請手続きをサポートしている。令和7(2025)年度からは申請業務の一部を外部委託し、学生がアプリを通じて24時間申請・質問が可能となり、利便性の向上を図っている。

また、学業や文化・芸術・スポーツ活動などで顕著な功績を残した学生に対しては、「学生表彰制度」を設け、奨励賞として奨励金を給付している。具体的には、「学業優秀賞」と「特別活動奨励賞」を設け、「学業優秀賞」は成績優秀者上位5%に対し、表彰状の授与並びに奨励金(1万円)を支給している。令和7(2025)年度は186人が受賞し、各学科の代表者は表彰式に出席し学長から表彰状の授与を行った。「特別活動奨励賞」は、研究活動、文化・芸術活動、スポーツ活動、社会貢献活動及びその他の活動において顕著な功績を残した学生・団体に対し、表彰状の授与並びに奨励金(3万円)を支給している。令和6(2024)年度は、5人が受賞し、学長から表彰状を授与した。

表3-4-3 奨学金等制度一覧

奨学金名称	奨学金の種別／趣旨、条件等／対象学生／金額	直近の採用実績
栢山女学園大学同窓会奨学金	給付奨学金／経済的理由により修学的意思を有しながら修学困難な者の支援／学部の1年生／30万円(年額)	令和7(2025)年度 3人
栢山女学園同窓会奨学金	給付奨学金／学業の奨励、一芸に秀でた技術の助長及び生活の向上に資するための支援／学部生・大学院生(2年次以降)／20万円(年額)	令和7(2025)年度 5人
栢山女学園大学石間奨学金	給付奨学金／経済的理由により修学的意思を有しながら修学困難な者の支援／学部の4年生／40万円(年額)	令和6(2024)年度 1人
栢山女学園大学外国語学部 Semester 留学奨学金	給付奨学金／Semester 留学をする学生に対し、当該留学に係る授業料の支援を行う／外国語学部生／Semester 留学に係る学費(授業料)相当額	該当者なし
栢山女学園大学振興会海外留学奨学金	給付奨学金／留学をする学生に対し当該留学に係る経済的支援を行う／学部生／10万円 ※「派遣交換留学、派遣留学、留学期間が6カ月以上の認定留学」及び「留学期間が4~6カ月程度の本学で単位が認定される研修留学」	令和7(2025)年度 5人
学校法人栢山女学園同窓会奨励金	給付奨学金／学業の奨励、課外活動等の振興及び生活の向上に資するため／同窓生特別推薦入試により入学した学部1年生／10万円(年額)	令和7(2025)年度 2人

椙山女学園大学

椙山女学園大学 看護学部奨学金A	給付奨学金／看護学部の学生の勉学奨励及び生活向上に資するため／看護学部1年生／60万円(年額) ※看護学部で、一般入試Aの成績が優秀である者。最長で4年間継続して支給(前年度の成績上位者)	令和7(2025)年度 27人
椙山女学園大学 看護学部奨学金B	給付奨学金／看護学部の学生の勉学奨励及び生活向上に資するため／看護学部2年次以降／36万円(年額) ※看護学部の2年次以降の学年毎に前年度の学業成績優秀者上位6名以内	令和7(2025)年度 18人
椙山女学園大学 大学院奨学金	給付奨学金／学業成績及び人物が優秀であり、かつ、経済的援助を行うことで、優れた研究成果を期待できる者の支援／大学院生／50万円(年額)	令和7(2025)年度 18人
椙山女学園大学 貸与奨学金	貸与奨学金(無利息)／経済的理由により修学の意思を有しながら修学困難な者の支援／学部生・大学院生／授業料等学納金の相当額	令和6(2024)年度 4人
私費外国人留学生の授業料減額	授業料減額／「留学」の在留資格を有し、経済的に修学が困難であると認められる私費外国人留学生／学部生・大学院生／授業料の額の30%(成績優秀者50%)に相当する額	令和7(2025)年度 1人
学業優秀賞	奨励金／成績優秀者上位5%/学部生/1万円	令和7(2025)年度 186人
特別活動奨励賞	奨励金／研究活動、文化・芸術活動、スポーツ活動、社会貢献活動及びその他の活動において顕著な功績を残した学生・団体/学部生/3万円	令和6(2024)年度 5人

3-5. 学修環境の整備

①校地、校舎などの学修環境の整備と適切な管理運営

②図書館の有効活用

③施設・設備の安全性・利便性

(1) 3-5の自己判定

「基準項目3-5を満たしている。」

(2) 3-5の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な管理運営

■ A. 教育研究上の目的の達成のために必要な校地、校舎などの施設・設備を整備し、適切に管理運営しているか。

本学では大学校地として名古屋市千種区に星が丘キャンパス(近隣のグラウンドを含む)、愛知県日進市に日進キャンパス(グラウンド、テニスコート等を含む)を設置し、「教育研究棟環境の整備に関する方針」及び「椙山女学園固定資産及び物品の管理に関する規程」に従い、維持管理を行っている。

校地面積は、平成 28(2016)年に取得したにじが丘敷地を含め、星が丘キャンパス 56,787 m²、日進キャンパス 61,252 m²、合計 118,039 m²を保有しており、学部・大学院の学生(収容定員 5,569 人) 1 人当たり 21.20 m²であり、大学設置基準第 37 条の収容定員上の学生 1 人当たり 10 m²以上という基準を十分に上回っている。

校舎面積は、80,115 m²を保有しており、大学設置基準第 37 条の 2 に規定する必要な校舎面積 33,243 m²を十分に満たしている。

■ B. 快適な学修環境を整備し、かつ有効に活用しているか。

星が丘キャンパスには、生活科学部、外国語学部、情報社会学部、現代マネジメント学部、教育学部、看護学部の大学 6 学部のほか、生活科学研究科、現代マネジメント研究科、教育学研究科の 3 研究科、日進キャンパスには人間関係学部、人間関係学研究科が設置され、各キャンパスに講義室、演習室、実験・実習室、情報処理学習施設、語学学習施設など教育研究に必要な施設を備え、有効に活用している。

星が丘キャンパスでは、外国語学部には外国語のみを使用する施設として「グローバル・ランゲージ・ラウンジ (GLL)」、現代マネジメント学部には学生が企画立案した学生控室「RENATA」を整備する等、各学部棟には学部の特色に合わせた学生控室、自習室、ラウンジ、語学施設等を整備している。学部棟以外にも学園センター、体育館、大学会館、中央図書館、キャリア育成センターなどを配置しており、これらの建物内にはアクティブ・ラーニングに対応した講義室や学習室など学生の自主学修を促す施設・設備を整備している。

日進キャンパスでは、学部棟のほか、グラウンド、テニスコート、ゴルフ練習場、体育館、食堂など課外活動やレクリエーションなど学生生活を活性化する施設・設備を整備している。

なお、令和 9(2027)年 4 月の利用開始を目標にして、本学に隣接する星が丘テラスに情報社会学部が入る椋山女学園大学の新しい顔となる大学施設を建設している。さらに令和 10(2028)年には日進キャンパスにある人間関係学部を星が丘キャンパスに移転するとともに、星が丘キャンパスの既存施設のリニューアルに着手する。

■ C. ICT 環境を適切に整備しているか。

平成 14(2002)年 2 月に学園全体の情報通信環境の整備に必要な企画、調査、推進及び情報化設備の維持管理等を効果的に行うために「学園情報センター」を設置した。「学園情報センター」には、センター長を置き、センター長は、理事長の命を受け事務を統括し、所属職員を統督する。また、ネットワーク主幹を置き、ネットワーク主幹は、センター長の命を受けネットワーク等に関する技術研究や調査及び指導等に従事する。

学園情報センターの下に「総合情報ネットワーク協議会」を置き、学園情報センター長、情報システムのネットワーク管理責任者、大学図書館長、副学長、管財営繕課長、広報課長、企画課長、ネットワーク運営委員会の代表者、情報専門員をもって構成し、事業に関する重要事項について審議している。また、学園情報センターの実施する情報教育等の支援等のために「大学情報教育開発センター」を組織し、「大学情報教育開発センター運営委

員会」の審議を経て、教育環境の改善を実施している。

学園情報センターでは、ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品などを備えた施設、設備等の情報通信環境の整備に必要な企画、調査、推進及び情報セキュリティの確保のため必要な啓発活動を実施している。ICT 環境の整備として、学生が利用可能なコンピュータを星が丘キャンパス及び日進キャンパス合計で令和 7（2025）年度 5 月 1 日現在 1,042 台整備している。また、学生の自主的な学習、教員による教育研究活動に寄与するキャンパス環境整備を随時進めている。利用可能な環境については学園情報センターのウェブサイトで公開している。

3-5-② 図書館等の有効活用

■ A. 図書館を十分に利用できる環境を整備し、教育研究に資する十分な学術情報資料を提供しているか。

図書館は、星が丘キャンパスに「中央図書館」、日進キャンパスに「日進図書館」がある。各キャンパスの図書館については下表のとおりである。

表 3-5-1 各キャンパス図書館概況（令和 7（2025）年 5 月 1 日現在）

	開館時間	床面積	閲覧座席数
中央図書館	9:00～20:00	3,202 m ²	453 席
日進図書館	8:40～18:30	643 m ²	156 席

表 3-5-2 各キャンパス図書館所蔵冊数（令和 7 年 5 月 1 日現在）

	図書	学術雑誌	電子ジャーナル
中央図書館	365,439 冊	2,194 冊	19 種
日進図書館	84,713 冊	348 冊	0 種
計	450,152 冊	2,542 冊	19 種

図書、学術雑誌、電子リソース等の学術情報資料は、次のとおり整備している。

- (1) 電子書籍の利用環境整備として、「Maruzen eBook Library（丸善雄松堂）」、「KinoDen（紀伊國屋書店）」を導入している。
- (2) 令和 7（2025）年 3 月末現在の電子書籍の所蔵は 1,492 冊であり、令和 6（2024）年度は電子書籍 139 冊を購入した。

国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークは、次のとおり整備している。

- (1) 「NACSIS-CAT」を利用して、図書の書誌情報を整理している。
- (2) 「NACSIS-ILL」を利用して、文献複写及び現物貸借を処理している。文献複写料金は、「国立情報学研究所 ILL 文献複写等料金相殺サービス」により処理をしている。
- (3) 学術機関リポジトリは、平成 29（2017）年度から国立情報学研究所（NII）の「JAIRO Cloud」を利用している。

学術情報へのアクセスは、次のとおり整備している。

- (1) 統合的発見環境の整備として令和2(2020)年10月から「EBSCO」の「ディスカバリーサービス」を提供している。
- (2) 電子リソースの学外からのリモートアクセス環境の整備として、「学認」の追加設定により「EBSCO HOST」、「CiNii」、「Japan Knowledge」、「日経BP記事索引サービス」、「メディカル・オンライン」、「Maruzen eBook Library」、「KinoDen」に加えて「ProQuest Ebook Central」及び「Wiley Online Library」の電子リソースを、学外から利用できる。

学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）は、次のとおり整備している。

- (1) 「中央図書館」は、座席数453席、授業期の開館時間は9:00～20:00である。「日進図書館」は、座席数156席、授業期の開館時間は8:40～18:30である。
- (2) 「中央図書館」は、ラーニングコモンズ（72席）を設置している。

図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者は、次のとおり配置している。

- (1) 図書館業務に従事する職員のうち、フルタイム職員は中央図書館（10人）、日進図書館（2人）で、計12人のフルタイム職員がおり、ほとんどの職員が司書資格を有している。
- (2) 専門的な知識を有する職員の知識をブラッシュアップするため、NII（国立情報学研究所）、JUSTICE（大学図書館コンソーシアム）、JPCORE（オープンアクセスリポジトリ推進協会）等のオンライン研修会に積極的に参加している。

以上のとおり、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おり、それらは適切に機能している。

3-5-③ 施設・設備の安全性・利便性

■ A. 施設・設備は、バリアフリーなど安全性と利便性を図り、学生の多様性に配慮しているか。

バリアフリー化については、星が丘キャンパスにおいて学部棟など主要施設のエレベーター整備（車イス学生の安全確認用の鏡設置）や多目的トイレの整備等を行っており、令和3(2021)年度には現代マネジメント学部棟に多目的トイレを増設、令和6(2024)年度には情報社会学部棟バリアフリー工事（トイレ手摺り取付、段差解消等）や外国語学部棟前の道路舗装（凸凹解消）を実施し、継続的に整備を進めている。

日進キャンパスでは令和元(2019)年度に、正門入口・図書館入口のスロープ拡張工事、施設内ではユニバーサルトイレの新設（5号棟3階）・改修（2号棟3階）、教室内フロア一段差解消工事（MMS教室）や固定式テーブル・椅子教室における車椅子対応スペースの設置（5号棟2階）を実施した。令和4(2022)年度には、5号棟1階非常口にスロープを設置し、非常時に車椅子での移動が可能な整備を実施している。

また、学生の要望や提案を取り入れた改修を実施しており、令和3(2021)年度には、外

国語学部棟トイレに学生の提案を取り入れたパウダールームを充実することで快適性に配慮した改修を実施した。

■ B. 施設・設備の安全性（耐震など）を計画に基づき適切に管理しているか。

各建物は耐震診断に基づく改修工事を行い耐震化されており、新耐震基準と旧耐震基準併せて耐震化率は100%となっている。平成26（2014）年度に非構造部材の耐震診断も実施しており、建物内の書架等の耐震固定を行うなど、非構造部材の耐震化を計画的に進めている。

建物によっては竣工から年月を経ていることで、衛生設備や機械設備が老朽化によって不具合が生じる場合があり、教育環境の充実を図るために保全による整備を順次実施している。

なお、大学全体のキャンパス整備については、平成30（2018）年度からファシリティマネジメントの考え方を導入し、専門業者とFM支援契約（フルメンテナンス契約）を結び、専門業者による現地調査及び劣化状況報告書をもとに中長期保全計画を検討している。省エネについても、専門業者と省エネ支援契約を結び、専門業者によるエネルギー使用状況の分析結果報告書をもとに原因の追究を行っている。

【基準3の自己評価】

（1）成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 本学キャリア支援の特徴として、学生一人一人の特性や希望を重視していることから、特に個人面談に力を入れており、令和6（2024）年度は7,269件の面談を実施している。これに合わせて体験や交流イベントなど、学生の就職活動の進捗の遅いから、学生が孤立しないよう各行事をプランニングしながら学生たちを支援している。このような取組みから、令和7（2025）年3月卒業生の就職率は99.3%となっている。

（2）自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 令和6（2024）年4月に3学部5学科の改組を行ったが、定員充足に至っていない。
- ・ 障害のある学生に対しての相談窓口が分散していることにより、学生の情報が一元的に共有されにくく、一体とした支援体制となっていないこと、また、窓口が複数あることで修学支援を必要とする障害のある学生に対して十分な合理的配慮がなされていない可能性がある。

（3）課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ 定員充足に向けた取組みとして以下を実施する。
 - ① オープンキャンパスの早期実施

オープンキャンパスを令和6(2024)年度から4月に実施し、9月に行われる総合型選抜(A0選抜)の周知や入学希望者の定着を促す。

- ② 広報課が実施している SNS や DM 等の広報面での強化
定員充足を満たしていない学部を中心に AI を活用した DM や学生と協働した SNS の発信、入試方法などの新たな PR 動画の作成を実施する。
- ③ 高校訪問の体制の強化
入試課職員を中心に行っていた高校訪問を、他部署の事務職員を強化チームとして選抜した他、新たに高校訪問や高校でのガイダンスを専門に行う事務職員を配置し体制の強化を図っている。
- ④ 総合型選抜(A0選抜)の実施
令和7(2025)年度入試から導入した総合型選抜(A0選抜)を令和8(2026)年度入試から全学部に拡大し、実施内容も受験生に分かりやすいよう整理した。
- ⑤ 公募制推薦入試1期の日程の見直し
他大学競合校の入試日程の変更により、入試日程を見直すとともに、2日間実施とした。
- ⑥ 外国人留学生受け入れの強化
日本語学校への訪問の他、外国人留学生入学特別選抜の実施学部・学科を拡大した。
- ⑦ 通信制高校へのアプローチ強化
通信制高校へのガイダンスや指定校推薦入試の依頼を実施した。

以下は令和7(2025)年度入試から継続して実施している。

- ⑧ 一般入試A(3教科型)受験者に2教科型の併願制度を実施
 - ⑨ 一般入試Bでの2時間2教科型及び共通テスト併用型への試験方式の実施
 - ⑩ 受験料について初回を30,000円、2回目以降は5,000円とする相大エール割
 - ⑪ 受験者のニーズに沿った入試制度の見直しを行い、志願者増を目指す
- ・ 障害があり支援を必要とする学生に対し、支援申請から相談・調整・対応までを一元的に扱えるワンストップサービス体制の構築を目指し、令和7(2025)年度末までに仕組みを整備する予定である。

基準 4. 教育課程

4-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

①ディプロマ・ポリシーの策定と周知

②ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① ディプロマ・ポリシーの策定と周知

■ A. ディプロマ・ポリシーを定め、周知しているか。

椋山女学園大学は、大学学則及び大学院学則に人材育成の目的を掲げるとともに、「椋山女学園大学の目的に関する規程」及び「椋山女学園大学大学院の目的に関する規程」により、学部・学科、研究科、専攻科ごとの目的を明確化している。

上記目的の実現を目指し、大学としての「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」を定めるとともに、学部・学科、研究科、専攻科ごとにディプロマ・ポリシーを定めている。大学としてのディプロマ・ポリシーは「大学運営会議」にて点検・策定を行っている。学部・専攻科ごとのディプロマ・ポリシーは各学科・専攻科ごとに点検及び策定案作成を行い、「大学運営会議」にて審議・策定を行っている。また研究科ごとのディプロマ・ポリシーは、各研究科にて点検・策定を行い、「大学院委員会」にて審議・策定を行っている。ディプロマ・ポリシーの策定に伴い「大学の目的に関する規程」の改正を要する場合は、大学に関する重要事項の審議機関である「大学協議会」への上程及び理事会への報告を行う。

ディプロマ・ポリシーは、大学ウェブサイト及び大学ポータルで公表するとともに、『履修の手引』に掲載している。『履修の手引』は、全学生に対して入学時に配付するとともに、大学ウェブサイト及び学生支援システム「S*map」に掲載し、スマートフォン等いつでも閲覧可能である。

<椋山女学園大学 卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）>

椋山女学園大学は、本学園の教育理念「人間になろう」の下、専門の学術を教授研究し、高い知性と豊かな情操を兼ね備えた人材育成を目指します。

こうした人材を育成するため、本学では学部学科ごとにディプロマ・ポリシーを定め、所定の教育課程を修め、以下の知識、能力を持つ人材として認められた学生に対し、学士の学位を授与します。

1. 専門分野における知識と技能を備え、科学的・学問的な視点から事象を捉えることができる。
2. 「人を大切にし、人と支えあい、自らががんばれる」社会人として必要な教養と知性を身に付けている。
3. 大学で学んだ知識や技能に基づき、答えのない課題や目標に対して創造的に考え、多様な人々と取り組むことができる。

4-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準などの策定と周知、厳正な適用

■ A. ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準などを適切に定め、周知し、厳正に適用しているか。

ディプロマ・ポリシーでは、学部・学科、研究科、専攻科ごとに、それぞれの課程で身に付けるべき能力を記載している。

これらを踏まえた上で、単位の認定については、「椋山女学園大学学則」第22条第1項の「試験の成績に平素の学修状況を加味して行う」旨の規定に基づき、「椋山女学園大学試験及び成績評価に関する規準」で成績評価基準を定めている。成績評価の客観性及び厳格性を確保するため、シラバスにおいて授業の到達目標、評価方法と成績基準等を明示するとともに、成績評価の公平性を担保するため、教養教育科目及び専門教育科目のそれぞれにおいて、成績評価の上限の目安を定めている。

表 4-1-1 成績評価基準

判定	評語	Grade Point (GP)	成績評価基準	成績評価内容
合格	S	4.0	100点～90点	当該事項の到達目標の内容をほぼ完全に理解し、説明できるものと認められる。
	A	3.0	89点～80点	当該事項の到達目標の内容を十分に理解し、説明できるものと認められる。
	B	2.0	79点～70点	当該事項の到達目標の基幹部分は理解し、説明できるものと認められる。
	C	1.0	69点～60点	当該事項の到達目標のうち、最低限の部分は理解し、説明できるものと認められる。
不合格	D	0.0	59点以下	当該事項の到達目標に及ばない。
失格	失	0.0	第7条第1項第3号に規定する受験する科目の授業を3分の1以上欠席している場合	
			授業又は試験において不正行為があった場合	
欠席	欠	0.0	試験の受験資格を有するが、受験しなかった場合	
認定	N	-	全学共通科目「人間論」における単位認定	
			他大学で修得した単位及び資格の取得等により本学の成績基準で読み替えができない場合の単位認定科目	

以上の成績評価基準に基づき単位認定を適切に行っている。

なお、研究科における成績評価及び単位認定基準は「椋山女学園大学大学院学則」第6～8条に定めている。

また専攻科における単位認定基準は「椋山女学園大学公衆衛生看護学専攻科規程」第20条に示されており、成績評価は「椋山女学園大学試験及び成績評価に関する規準」を準用している。

進級基準については、本学では規定しておらず、学部・大学院とも標準卒業年次まで留年措置はない。

■ B. ディプロマ・ポリシーを踏まえた卒業認定基準、修了認定基準などを適切に定め、周知し、厳正に適用しているか。

大学における卒業要件は、「椋山女学園大学学則」第 26 条で、本学に 4 年以上在学し、所定の科目を履修して、その単位を修得した者に対し、学部長は教授会の審議を経て卒業を認定し、学長はこの認定に基づき、卒業を定め、卒業証書を授与すると定めている。また、「椋山女学園大学学則」第 20 条で、本学の卒業認定に必要な単位は 126 単位以上とし、授業科目区分別の履修科目及び単位数を定めている。

大学院の修了要件は、「椋山女学園大学大学院学則」第 10 条で定め、修士課程においては、2 年以上在学し、所要の授業科目について 30 単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験に合格することを必要とすると定めている。博士後期課程の修了には、3 年以上在学し、所要の授業科目を 4 単位以上修得し、かつ、研究指導を受けた上、博士論文及び最終試験に合格することを必要とすると定めている。

大学及び大学院の卒業・修了要件は『履修の手引』に明示しており、大学学則及び大学院学則と『履修の手引』は、大学ウェブサイト及び学生支援システム「S*map」に掲載している。

「椋山女学園大学学則」第 26 条及び第 27 条並びに「椋山女学園大学学位規準」に基づき、学部長は教授会の審議を経て卒業を認定し、学長が学位を授与する。「椋山女学園大学学則」以外に、「教育学部履修規準」では、教育学部生の卒業要件とする教員免許状の取得について定め、「人間関係学部履修規準」では、人間関係学部生の卒業要件とするメインモジュールの履修について定めている。卒業論文・卒業研究の審査は、各指導教員が行い、その評価方法・成績基準はシラバスに明示している。

大学院においては、「椋山女学園大学大学院学則」第 10 条から第 13 条まで及び「椋山女学園大学大学院学位規準」に基づき、修士論文においては審査委員会、博士論文については調査委員会が論文調査と最終試験を実施し、研究科委員会にて合否を決定する。学長は、各研究科からの学位審査結果の報告に基づき、修士又は博士の学位を授与できると認めた者に対して、学位を授与する。なお、生活科学研究科生活環境学専攻では、修士論文の代わりに特定の課題についての研究の成果（修士設計、作品等）による審査も可としている。修士論文、博士論文の審査基準は、各研究科の『履修の手引』に明示されているほか、大学ウェブサイト内「学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく情報公開」で、「第 3 項第 2 号大学院設置基準第 14 条の 2 第 2 項に規定する学位論文に係る評価に当たっての基準に関すること」を公開している。

4-2. 教育課程及び教授方法

①カリキュラム・ポリシーの策定と周知

②カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

③カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

④教養教育の実施

⑤教授方法の工夫と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

■ A. カリキュラム・ポリシーを定め、周知しているか。

ディプロマ・ポリシーを達成するため、大学としての「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」を定めるとともに、学部・学科ごとに、大学院では研究科・専攻ごとに、カリキュラム・ポリシーを定めている。大学としてのカリキュラム・ポリシーは「大学運営会議」にて点検・策定を行っている。学部、専攻科ごとのカリキュラム・ポリシーは学部、専攻科ごとに点検及び策定案作成を行い、「大学運営会議」にて審議・策定を行っている。また研究科ごとのカリキュラム・ポリシーは、各研究科にて点検・策定を行い、「大学院委員会」にて審議・策定を行っている。カリキュラム・ポリシーの策定に伴い「大学の目的に関する規程」の改正を要する場合は、「大学協議会」への上程及び理事会への報告を行う。

カリキュラム・ポリシーは、大学ウェブサイト及び大学ポータルサイトで公表するとともに『履修の手引』に掲載している。

<椋山女学園大学 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）>

椋山女学園大学の学士課程では、ディプロマ・ポリシーに基づき、次のような教育課程を編成し、実施します。

1. 本学の授業科目は、全学共通科目、教養教育科目、学部関連科目、専門教育科目、各種課程及び資格取得に関する科目、学部横断型プログラム科目等で編成します。
2. 全学共通科目、教養教育科目及び学部横断型プログラム科目は、総合大学としての強みを活かし、学部学科を超え、多様な学生が相互に学び合います。
3. 初年次教育として、「人間論」を通じて本学の教育理念「人間になろう」を学び、自主性・主体性の基礎を育みます。また、「ファーストイヤーゼミ」では大学での学修を進める上での基礎的スキルを学びます。
4. 教養教育科目は、7つの領域で構成し、生涯にわたっての知的基盤となる幅広いものの方や考え方を身に付けます。
5. 専門教育は学部ごとに行い、専門分野における知識と技能を習得するために基礎から応用、発展へと段階的に高い専門性を身に付けることができる配置とします。そして、その集大成として卒業研究、卒業論文等をまとめます。
6. 1年次からキャリア教育科目を開講し、4年間を通じてキャリア教育を実施します。
7. 学部横断型社会実践特別プログラムを置き、現代社会が直面する多くの課題に対して、多職種連携により、その解決の即戦力となる人材を育成します。
8. 主体的な学修を進めるために、授業科目ごとに身に付く能力を明確にし、学修の段階や順序、レベルを確認できる体系的な科目配置を行います。

4-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

■ A. カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保しているか。

カリキュラム・ポリシーは、前述の4-2-①にも示したように、ディプロマ・ポリシーに基づき、8項目にわたる概要を示したうえで、カリキュラム・ポリシーを定めている。

カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性については、「カリキュラム・マップ」でも示している。

本学では、「教育目的」、「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」、ディプロマ・ポリシーに基づく「育成する4つの能力（知識・理解）（思考・判断）（態度・志向性）（技能・表現）」が個々の授業科目において、どのように対応しているかをカリキュラム・マップにより示している。

表 4-2-1 図

教育理念						
大学・大学院学則						
大学・大学院の目的に関する規程						
（椋山女学園大学 3つのポリシー策定の基本方針）						
ディプロマ・ポリシー		— 育成する4つの能力				
（ディプロマ・ポリシーを学部学科ごとに4つの面から捉え、育成する能力を設定）						
＜DPと「育成する4つの能力」の関係表＞						
ディプロマ・ポリシーと「育成する4つの能力」の関係			ディプロマ・ポリシー			
			DP1	DP2	DP3	DP4
4つの能力 育成する	知識・理解		○		
	思考・判断			○	
	態度・志向性				○
	技能・表現	○			
カリキュラム・ポリシー		— カリキュラム・マップ（専門教育科目）				
（授業科目ごとに「育成する4つの能力」のどの能力を重点的に育成するのか明示）						
（◎…特に重点的に育成する能力、○…重点的に育成する能力）						
＜カリキュラム・マップ＞						
授業科目	科目ナンバー	学年	知識・理解	思考・判断	態度・志向性	技能・表現
.....			◎	○		
.....				◎	○	
.....			◎			○
アドミッション・ポリシー						

大学院、学部・学科レベルにおいて毎年度、「栢山女学園大学 3つのポリシー策定の基本方針」に沿った一貫性・整合性確保の観点で3ポリシーの点検、見直し作業を行っている。

よって、カリキュラム・ポリシーはディプロマ・ポリシーとの一貫性を確保している。

4-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

■ A. カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程を編成し、実施しているか。

教育課程は、カリキュラム・ポリシーに基づき編成し、全学的に、全学共通科目、教養教育科目、専門教育科目、各種資格課程及び資格取得に関する科目をもって構成している。専門教育科目は、基幹科目、発展科目、演習科目等の区分に分け、それぞれの区分のレベルや内容に応じた授業科目を配置している。

全学的な順次性及び体系性確保のため、「カリキュラムフロー」、「カリキュラム・マップ」、「科目ナンバリング」を定め、学生が学修計画を立てる上での参考となるよう『履修の手引』で示しており、学生の授業科目の履修に関して必要な事項は「栢山女学園大学履修基準」、「栢山女学園大学教育学部履修基準」及び「栢山女学園大学人間関係学部履修基準」において定めている。

<カリキュラムフロー>

教育目標を達成するために必要な授業科目の流れ及び各授業科目のつながりを示したものの。カリキュラムの年次進行、授業科目間のつながり、授業科目と教育目標の達成との関係などカリキュラムの体系性が一望できるよう、学習内容の順次性と授業科目相互の関係を同時に図示している。

<カリキュラム・マップ>

「育成する4つの能力（知識・理解）（思考・判断）（態度・志向性）（技能・表現）」が個々の授業科目において、どのように対応しているかを示したものをカリキュラム・マップとしている。

<科目ナンバリング>

履修計画を立てる際の指針となるように、全ての科目に固有のナンバーを設定している。この科目ナンバリングでは、学修の段階や順序、受講科目の分野やレベルを確認し体系的な履修が可能となるよう設定しており、履修計画を立てる際の指針として示している。

教授会は、学長が教育課程及び授業に関する事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとしており、毎年度、各学部において、カリキュラムフロー等を用いて教育課程編製の体系的を検証し、改善に向けた点検・検討活動を行うことで、カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程を適切に編成、実施している。

■ B. シラバスを適切に整備しているか。

シラバスは、全学共通科目・教養教育科目・専門教育科目・資格専門科目など全ての科目について作成をしている。シラバスには、授業テーマ、授業の到達目標、授業内容、授業計画（15週の内容）、授業の進め方、課題へのフィードバック、評価方法と成績基準、授業時間外学習、履修上の注意・担当教員メッセージ、キーワード、教科書、参考書を記載しており、大学ウェブサイト及び学生支援システム「S*map」にて公開している。また、「全学FD委員会」において、シラバス掲載項目についての確認と検討を必要に応じて行っており、適切に整備している。

なお、シラバス作成に関しての教員への周知は毎年度、『シラバス（授業内容一覧）』原稿の作成について（依頼）」として、教務課より各教員へ周知している。作成したシラバスについては各学部、研究科等の「教育内容検討会議」等で第三者チェックを行うことを、学長から「大学運営会議」を通して各学部・研究科・「教養教育機構」に依頼している。「教育内容検討会議」等では必要に応じて執筆者に見直しを求めており、内容の適切性を担保している。

■ C. 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫を行っているか。

履修登録単位数の上限の設定については、大学設置基準第27条の2に基づき、学則第20条第2項において、「学生が各学年に履修できる単位数については、各学部の定めるところにより、これを規制することができる。」と規定している。履修登録単位数の上限は、各学部教授会において審議を行い、大学の教務に関連する重要な事項の審議機関である「全学教務委員会」において審議、承認している。

1年間の履修登録単位数の上限は、学部・学科ごとに44～49単位に定め、学生が授業時間外学習を確保し、各年次にわたって適切に履修ができるようにしている（CAP制）。なお、成績（GPA）の条件を満たした学生は次年度履修登録の上限が緩和される制度が、生活科学部、教育学部、看護学部を除き導入されている。このうち生活科学部と看護学部では上限緩和の検討がすでに始まっており、令和8年度（2026）年度に導入される予定である。教育学部については、CAPの対象外である教職の副免許等資格に関する科目を履修する学生が多く、上限緩和により過重な学修時間となる可能性があることから、現在のところ導入を検討していない。

卒業要件に関わらない教職課程などの資格取得に関する科目等がCAP制（履修単位制限）の対象外となっているため、「大学運営会議（令和6（2024）年1月24日）」で学生の履修状況把握と今後の対応を協議し、本学の方針としては、特にCAPを超えて履修している学生について、大学及び学部学科として状況を把握し、学修・生活指導教員から、学修成果可視化・ポートフォリオシステム「Sugi-PORT」等を利用し、当該学生への面談等による履修指導を確実に実施することとなった。令和7（2025）年度から各学部はその対応を依頼しており、単位制度の実質を保つよう工夫している。

4-2-④ 教養教育の実施

■ A. 教養教育を適切に実施しているか。

全学共通の学士課程の教育課程としては、全学共通科目「人間論」及び教養教育科目を設置しており、教養教育を適切に実施している。

<全学共通科目「人間論」>

初年次教育である全学共通科目「人間論」(必修科目)は、「自校教育」「トータルライフデザイン」「現代と人間」を柱に構成しており、「大学運営会議」及び「人間論実施委員会」において、授業構成等を確認している。

<教養教育科目>

教養教育科目は、領域1「思想と表現」から領域7「トータルライフデザイン」までの7領域で構成し、学部・学科ごとに必修科目を設定している。1年次の「ファーストイヤーゼミ」では、資料の読み方・まとめ方、図書館の活用方法、文章やレポートの書き方等、大学で必要とされる基礎的な能力を涵養する。

本学の教育理念及び目的が達成されるよう教養教育の質の向上と充実を図り、教養教育を円滑に実施するために「椋山女学園大学教養教育機構(以下「教養教育機構」という。)」を設置しており、教養教育科目については、教養教育機構における科目会議、領域会議を経て、教養教育機構の運営に関する重要事項を審議する「教養教育機構運営委員会」において、全学的な視点で科目編成を確認している。

4-2-⑤ 教授方法の工夫と効果的な実施

■ A. アクティブ・ラーニングなど、教授方法を工夫しているか。

学生の主体的参加を促すため、グループワーク、プレゼンテーション等、各種のアクティブ・ラーニングを取り入れた授業を実施している。文部科学省による令和6(2024)年度「私立大学等改革総合支援事業に係る調査」では、本学のアクティブ・ラーニング導入授業割合は79.5%であった。

令和2(2020)年度からはコロナ禍による遠隔授業の導入を契機として、Google Classroomを標準LMS(学習管理システム)とする一方、eラーニングシステムとして、学生支援システム「S*map」からアクセスする「Glexa(グレクサ)」(令和7年度を以て運用終了)、「Webclass」などのプラットフォームを用意している。

さらに、本学では、現代社会が直面する多くの課題に対して、多職種連携により、社会問題の解決の即戦力となる人材の養成のため「学部横断型社会実践特別プログラム」を令和7(2025)年度より開設している。学生が各学部の教育課程で培った知識やスキルを持ち寄って、多角的に課題と向き合うことで、他者とともに物事を推進する経験を積み、柔軟性や実行力を身に付けることを目的としている。このプログラムは3つのコースに分かれており、A:多職種連携ヘルスサポートコース、B:地域共創コーディネーター養成コース、C:女性起業家育成コースで編成されている。受講人数は各コースにつき1学年5人を基準としており、初年度である令和7年度は、Aコース0人、Bコースで5人、Cコース2人の登録であった。意欲に富む学生が参加しており、教育内容としては充実したものとなっている。

■ B. 授業を行う学生数（クラスサイズなど）は、教育効果を十分上げられるような人数となっているか。

クラスサイズについては、教養教育科目においては、1 クラス当たりの学生数の上限目安として、講義科目では 120 人、外国語科目は 40 人以内、スポーツ実習では 48 人以内としている。受講希望者が多い科目については、「教養教育機構」で次年度のクラス増を検討する。

専門教育科目については、管理栄養学科では、1 クラスの上限が講義科目 60 人、実験・実習科目 40 人という厚生労働省の基準に従い、授業を行っている。同様に、教育学部においても保育士養成課程の指定科目においては、原則として講義科目 50 人以内で実施している。それ以外の学部学科でも授業形態や教育方法等によって、少人数教育が行えるよう適正な受講人数に調整を行っている。

4-3. 学修成果の把握・評価

①三つのポリシーを踏まえた学修成果の把握・評価方法の確立とその運用

②教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

■ A. 三つのポリシーのうち、特にディプロマ・ポリシーを踏まえた学修成果を明示しているか。

学修成果を評価するための方針として、3 つのポリシーに基づき、機関レベル（大学全体）、教育課程レベル（学科・専攻ごと）、授業科目レベル（科目ごと）の 3 段階で学修成果を評価する方針（アセスメント・ポリシー）を次のように策定し、学修成果を明示している。

椋山女学園大学 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）

椋山女学園大学は、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの 3 つのポリシーに基づき、機関レベル（大学全体）、教育課程レベル（学科・専攻ごと）、授業科目レベル（科目ごと）の 3 段階で学修成果を評価する方法を定めます。

1. 機関レベル（大学全体）

学生の学位授与数、卒業後の進路状況（専門領域への就職率、進学率等）、卒業対象学生アンケート等の状況から、学修成果の達成状況を評価し、全学的な教育改革・改善・学生の学修支援等に活用します。

2. 教育課程レベル（学科・専攻ごと）

学部・学科の教育課程における卒業要件、達成状況（単位取得状況、GPA）、各種学生アンケート

トの状況等から、教育課程全体を通じた学修成果の達成状況を評価し、各学科・専攻の教育改革・改善・学生の学修支援等に活用します。

3. 授業科目レベル（科目ごと）

シラバスで提示された授業科目の到達目標に対する合格率、授業アンケート等の結果から、科目ごとの学修成果の達成状況を評価し、各科目の授業等の充実に活用します。

評価指標

	入学前・入学直後	在学中	卒業（修了）時・卒業（修了）後
機関レベル （大学全体）	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験結果 ・GPS-Academic （入学時） 	<ul style="list-style-type: none"> ・GPS-Academic（3年次） ・学修行動調査 ・退学率 ・休学率 ・成績評価分布 	<ul style="list-style-type: none"> ・学位授与数 ・卒業時学修行動・満足度調査 ・進路状況（就職・進学） ・成績評価分布
教育課程レ ベル（学科・ 専攻ごと）	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験結果 ・調査書 ・活動報告書/志願理由書 ・GPS-Academic （入学時） 	<ul style="list-style-type: none"> ・修得単位数 ・GPA ・成績評価分布 ・学修ポートフォリオ ・GPS-Academic（3年次） ・学修行動調査 ・授業アンケート ・退学率 ・休学率 	<ul style="list-style-type: none"> ・修得単位数 ・学位授与数 ・GPA ・卒業時学修行動・満足度調査 ・卒業後追跡アンケート ・進路状況（就職・進学） ・免許資格等取得状況
授業科目レ ベル（科目 ごと）		<ul style="list-style-type: none"> ・成績評価、合格率 ・授業アンケート ・卒業論文（研究・制作） ・修士・博士論文（研究） 	

以上のとおり、3つのポリシーを踏まえた学修成果を明示している。

大学院については、授業アンケート、ディプロマ・ポリシーに基づく「学修成果確認シート」等により学修成果等を把握・評価している。

■ B. 学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなどを実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を把握・評価しているか。

「椋山女学園大学 主なアセスメント計画（全学共通）」を定め、計画に則り学修成果を

椋山女学園大学

把握・評価している。

椋山女学園大学 主なアセスメント計画（全学共通）

(2025年10月改訂)

手段	実施時期	対象	内容	情報収集	検証	活用
外部アセスメントテスト (GPS-Academic)	1年次は4月 3年次は学部により異なる	1年次・3年次	能力、志向性などを把握し、入学時、学年進行に伴う学生の成長を評価する。	教務課・企画課	機関レベル 教育課程レベル	DPの各項目での変化や達成度を参考に、カリキュラム等を見直す。
学修行動調査	1年次・2年次 (3年次はGPS-Academicを含む。 4年次は学生総合満足度調査を含む。)	1年次・2年次	学修時間及び学修行動を把握する。	大学1R室・教務課	機関レベル 教育課程レベル	学修状況を参考に、カリキュラム等を見直す。
授業アンケート	前期末・後期末	全学年	・授業での学修についての学生の自己評価を把握する。 ・授業の実施方法についての充実度を把握する。	教務課	教育課程レベル 授業科目レベル	総合充実度、学生の自己評価等を参考に、カリキュラム等を見直す。
学籍統計	学期末、学期始め	全学年	休学率・退学率を把握する。	大学1R室（元データは教務課）	機関レベル 教育課程レベル	適応状況を参考に、カリキュラム等を見直す。
学生総合満足度調査	卒業時	4年次	卒業までに獲得した能力などを把握し、学生の成長、満足度を把握する。	企画課	機関レベル 教育課程レベル	各種達成度・満足度等を参考に、カリキュラム等を見直す。
成績評価分布	年度始め (前年度の成績分布を集計)	全学年	「育成する4つの能力」別の科目分布と、「育成する4つの能力」別の成績評価分布を把握する。	教務課	機関レベル 教育課程レベル	DPに基づく「育成する4つの能力」別の科目分布、成績評価分布を参考に、カリキュラム等を見直す。

＜外部アセスメントテスト（GPS-Academic）＞

社会で活躍するために必要な能力（問題を解決する力）を測定し、強み・弱みや適性を客観的に捉え、1年次と3年次の結果を比較することで学生生活を通じた変化や成長度合いを確認することができる。この結果については、学修成果可視化システム「Sugi-PORT」を通して学修・生活指導教員が確認し、指導生との面談時に活用している。

＜学修行動調査＞

「学修行動調査」は、文部科学省が実施する「全国学生調査」の調査項目に則った選択式33問、自由記述式1問に、本学独自の設問（通学時間について）を加えた計34問で、1,2,4年生に対し実施しており、調査結果は「大学運営会議」及び教授会で報告し共有している。文部科学省が実施する「全国学生調査（第4回試行実施）」において、本学は「人文分野」では16項目、「社会分野」では5項目、「医学、私学、薬学、保健分野」では13項目、「教育、スポーツ、芸術、家政分野」では16項目でポジティブリストに掲載された。

＜授業アンケート＞

教務課では、授業の質的向上を目的として、半期ごとに授業アンケートを実施している。アンケートは、「学生自身の学修に対する自己評価」と「課題や授業の実施方法」に対する項目に整理しており、前者の学生自身の達成度及び後者の集計結果は「椋山女学園大学全学FD委員会」で報告し、各学部の教授会で検証している。個別の授業の集計結果は担当教員に通知され、教員はその内容を踏まえて授業改善のための「リフレクション」を作成し、学生へ公表している。学部長は授業アンケート結果や「リフレクション」を点検し、所属学部・学科及び大学全体の教育改善や教育支援に活用している。また、生活科学部では、学部独自の取組みとして各学科で学生ヒアリングを定期的に行っている。

＜学籍統計＞

休学・退学・除籍について、5月と10月の「全学教務委員会」にて、異動件数の経年変

化を数値化して示している。また、当期の各学籍異動の理由について内訳を示している。これらは各学部教授会でも共有している。

<卒業時満足度調査>

「卒業時満足度調査」は、卒業生を対象に毎年3月に実施している。調査では、「進路・就職結果の納得度」「志望分野決定の時期」「卒業後のライフプラン」に関する項目を把握するとともに、大学生活における満足点および不満足点を自由記述によって収集している。

<成績評価分布>

ディプロマ・ポリシーに基づく「育成する4つの能力」を数値化し、科目分布及び成績分布を学部・学科ごとにチャート化している。

<学修成果可視化システム「Sugi-PORT」>

「Sugi-PORT」は学修ポートフォリオ機能を備えた学修成果可視化システムである。学修成果を、ディプロマ・ポリシーに基づく育成する4つの能力ごとの達成度をチャート化している。また外部アセスメントテスト「GPS-Academic」の結果に基づき、社会で活躍するために必要な能力（問題を解決する力）について強み・弱みや適性について測定をしている。各学科・専修における学生の修学状況の把握及び学科・専修レベルでの各種評価指標に基づき、学生レベル及び教育課程レベルでの学修成果を把握し、各学部において評価している。

アセスメントは、大学IR室の分析も踏まえて実施し、各学部・学科での検証結果は、機関レベルである「大学運営会議」で報告されている。

上記に加え、教育課程レベルの各学部・学科の事例として、管理栄養学科における管理栄養士合格率、看護学部における看護師合格率、保健師合格率、人間関係学科の社会福祉士合格率、教育学部における教員採用試験合格率及び教員・保育士としての就職実績が挙げられ、いずれも全国平均と比べて例年高い水準を維持している。例えば、管理栄養学科の国家試験対策委員会では教育効果を検証し、教育水準の維持向上に努めている。また、管理栄養士や看護師などの専門的な職業を担うのに必要な能力や国家試験に求められる知識の修得については、カリキュラムの中で必修科目として位置付け、学生一人一人の成績評価、単位修得状況を把握している。

大学院においては、令和5（2023）年度から全研究科共通の学修成果の確認方法・手順を整備し、「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」による運用を開始することにより、学修成果を把握・評価している。

4-3-② 教育内容・方法及び学修指導などの改善へ向けての学修成果の把握・評価結果のフィードバック

■ A. 学修成果の把握・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか。

4-3-①に記載の「アセスメント計画」によって行った成績評価分布等学修成果の把握・

評価の結果は、「大学運営会議」へ報告された後、各学部にはフィードバックされ、教授会等会議体において結果の分析、検証を行うことで、教育内容の見直しに活用している。

また、授業アンケートによる学生評価を基に全教員が「リフレクション」を作成・開示することによって、より良い教育内容・方法の構築に努めている。

これらの教育活動の見直しに関する取組みの結果、文部科学省が実施する「全国学生調査（第4回試行実施）」において、本学は「人文分野」では16項目、「社会分野」では5項目、「医学、私学、薬学、保健分野」では13項目、「教育、スポーツ、芸術、家政分野」では16項目でポジティブリストに掲載された。

大学院においては、授業アンケートの結果を「大学院FD委員会」で報告している。大学院における授業アンケートは、科目単位ではなく学生単位で実施しているものであり、科目編成や研究指導、個別の授業における有益な点や改善点などを問うもので、その結果は「大学院FD委員会」を通して各研究科に報告され、教育内容や指導の見直しに活用している。

【基準4の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 教育課程編成・実施方針に基づき、専門の学術を教授研究し、高い知性と豊かな情操を兼ね備えた人材を育成するため、管理栄養学科、看護学科、子ども発達学科、人間共生学科（人間関係学科）では、それぞれの目指す資格取得に向けた授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成し、定期的に見直してきた。その結果、管理栄養士、看護師、保健師及び社会福祉士などの国家資格試験や教員採用試験において全国平均と比較して高い合格率、就職実績を上げるなどの成果を得ている。
- ・ 学修成果の可視化に関しては、大学側の観点では、既に科目分布及び成績分布はグラフ化され、各学部等で教育内容の検討に利用し、検討結果は大学運営会議で報告されている。学生側の観点でも、令和6（2024）年度から学修成果可視化システム「Sugi-PORT」を導入することにより、単位修得及び成績評価状況からの可視化が可能となった。また、同システムは、4年間の学修や課外活動を記録するポートフォリオ機能を備え、「育成する4つの能力」の学科平均や経年推移などをレーダーチャートで示し、学部・学科において学修成果を把握・評価するとともに、その結果を教員が、学生に対して個別にフィードバックし、学修者自身が成長実感を得られるよう運用が設計されている。こうした一連のフローにより、教育内容・方法の改善を図っている。
- ・ 文部科学省が、「学生に高い評価を受けた上位校一覧とその教育方法・教育改善の事例を公表することで、各大学において上位校との比較分析を踏まえた教育改善に活用することや、大学進学希望者やその保護者あるいは地域社会、産業界、海外の留学関係者等に、大学に対する理解を深めてもらうこと」を目的として実施する「全国学生調査（第4回試行実施）」ポジティブリストにおいて、本学は「人文分野」では16項目、

「社会分野」では5項目、「医学、私学、薬学、保健分野」では13項目、「教育、スポーツ、芸術、家政分野」では16項目でランクインし、全ての学部が各分野においてポジティブリストに掲載された。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 4-3-①「三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用」で示した、大学院で用いられている「学修成果確認シート」に関して、『学位授与方針に示す学習成果との対応関係が不明瞭』との外部評価を受けており、単にディプロマ・ポリシーを示すだけでなく、学修成果との関連が明示される形式での様式の改善が求められている。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シートを活用した現行の確認方法について、ディプロマ・ポリシーと関連した評価項目を設定することを検討し、令和9(2027)年3月31日を目標に改善を行う。

基準 5. 教員・職員

5-1. 教育研究活動のための管理運営の機能性

①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

②権限の適切な分散と責任の明確化

③職員の配置と役割の明確化

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

■ A. 学長がリーダーシップを適切に発揮できる体制を構築し、必要な規則を整備しているか。

本学は、学長のリーダーシップの下で大学運営が行われている。

大学の円滑な運営及び学長がリーダーシップを適切に発揮するための学長の補佐体制として、大学に関する重要事項を審議するために、学長の諮問機関である「椋山女学園大学協議会（以下「大学協議会」という。）」を、「椋山女学園大学協議会基準」に基づき設置している。

大学協議会は、原則月 1 回開催し、構成員は、学長、副学長、学部長、研究科長、各学部の教授 2 名、図書館長、入学センター長、国際交流センター長、大学情報教育開発センター長、社会連携センター長、キャリア育成センター長、人間学・ジェンダー研究センター長及びトータルライフデザインセンター長である。

大学協議会は、以下の事項について審議を行い学長の意思決定を円滑化している。

- (1) 学則その他重要な規程類の制定改廃に関する事項
- (2) 学部、学科、その他の重要な施設の設置及び廃止に関する事項
- (3) 重要な人事に関する事項
- (4) 学生定員に関する事項
- (5) 学生の厚生補導及びその身分に関する事項
- (6) 学部その他部局の連絡調整に関する事項
- (7) その他大学の運営に関する重要事項

また、教学マネジメント等の大学運営に関する課題を全学的視点で速やかに解決するための、企画・立案・実行機関として、大学については、「椋山女学園大学運営会議規準」に基づき「大学運営会議」を、大学院については、「椋山女学園大学大学院大学院委員会規準」に基づき「大学院委員会」を「大学協議会」の下に設置している。

大学運営会議は、原則月 2 回隔週で開催し、構成員は、学長、副学長、学部長、総務部長、企画広報部長、学務部長である。

大学院委員会は、原則月 1 回開催し、構成員は、学長、副学長、各研究科長、各研究科委員会委員 1 名である。

さらに、学長がリーダーシップを適切に発揮できるよう副学長を配置する体制を構築しており、「学則」第 68 条の 3 において、「副学長は、学長を助け、命を受けて校務をつかさ

どる。」と規定されている。また、「相山女学園大学副学長規程」において、その職務、責任及び権限が規定されており、「相山女学園大学副学長に関する申合せ」において、職務分担が規定されている。副学長は2人配置されており、学長のリーダーシップを適切に発揮できる体制を構築している。

5-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化

■ A. 大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか。

学長の職務権限は、学校教育法第92条に則り、学則第68条の2において、「校務をつかさどり、所属職員を統督する。」と規定されており、大学の最高責任者としての職務と権限が学長にあることを明確にしている。

学長の選考は、「相山女学園大学長候補者選考規程」及び「相山女学園大学長候補者選考規程の施行に関する規準」に基づき適切に行われている。さらに、「学校法人相山女学園寄附行為」第9条第1項第1号に、理事の選任として、学長、校長及び幼稚園長のうちから理事会において2人を選任することが規定されており、慣例により学長が選出されている。令和7(2025)年4月1日施行の私立学校法改正に伴う寄附行為改正により理事のうち2人以内を代表業務執行理事とすることが規定され、学長が選定されており、理事会と大学との適切な連携関係及び大学の意見が十分に反映される体制を整備している。

学生の退学、停学及び訓告の処分の手続きについては、学則第40条において、「学生が学則その他本学の定める諸規則に違反し、又は学生としての本分に反する行為をした場合には、学長は、当該学部教授会の審議を経て、これを懲戒する。」と規定しており、手続きが学長によって定められている。また、「相山女学園大学学生懲戒規準」において、学生の懲戒に関し、適正かつ公正な運用を図るため、必要な事項が規定されている。

■ B. 教授会などの組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。

<教授会>

教授会は、学則第71条第1項において、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする定められている。

- (1) 学生の入学及び卒業に関する事項
- (2) 学位の授与に関する事項
- (3) 教育課程及び授業に関する事項
- (4) 教員の教育、研究及び社会貢献に係る評価に関する事項

また、教授会は、学則第71条第2項において、第1項に規定するもののほか、学長並びに学部長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する次の事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができると定められている。

- (1) 学則その他重要な規程類の制定及び改廃に関する事項
- (2) 教員人事に関する事項
- (3) 予算に関する事項
- (4) 学部、学科等に関する事項
- (5) 学生の休学、復学、転学、退学及び除籍に関する事項

- (6) 学生の成績評価及び諸課程修了の認定に関する事項
- (7) 学生の厚生及び生活指導に関する事項
- (8) 学生の賞罰に関する事項
- (9) 科目等履修生、聴講生、研究生等に関する事項
- (10) その他教授会が必要と認めた事項

このほか、教授会の構成員、議決方法等については、各学部の教授会基準において規定されている。

教授会は、原則月1回開催され、基準に則り審議し意見を述べることで、学長の意思決定を円滑化している。

<研究科委員会>

研究科委員会は、「椋山女学園大学大学院研究科委員会規準」第4条において学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとして定められている。

- (1) 学生の入学及び課程の修了に関する事項
- (2) 学位の授与に関する事項
- (3) 教育課程及び授業に関する事項
- (4) 教員の教育、研究及び社会貢献に係る評価に関する事項

また、研究科委員会は、同第4条第2項において、第1項に規定するもののほか、学長並びに研究科長及び学部長がつかさどる教育研究に関する次の事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができると定められている。

- (1) 大学院学則その他重要な規程類の制定及び改廃に関する事項
- (2) 当該研究科を担当する教員人事に関する事項
- (3) 予算に関する事項
- (4) 研究科、専攻等に関する事項
- (5) 学生の休学、復学、転学、退学及び除籍に関する事項
- (6) 学生の成績評価及び諸課程修了の認定に関する事項
- (7) 学生の厚生及び生活指導に関する事項
- (8) 学生の賞罰に関する事項
- (9) 科目等履修生、聴講生、研究生等に関する事項
- (10) その他研究科委員会が必要と認めた事項

以上のとおり、教授会などの組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能している。

5-1-③ 職員の配置と役割の明確化

■ A. 教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化しているか。

事務組織は、「椋山女学園事務組織規程」に基づき、事務組織、職制及び分掌事務が定められており、4部13課それぞれの役割が明確化されている。全体で103人の専任事務職員が配置されている。なお、専任事務職員のほか、嘱託事務職員及び派遣職員を配置してい

る。また、大学運営に当たり、各学部には事務課又は学部事務室を設置し、校務に関する事務を、事務課長及び各事務室長が把握し、他の事務部門と連携を図っている。

図 5-1-1 事務組織図



以上のとおり、教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化している。

■ B. 職員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。

職員の採用については、「学校法人椋山女学園事務職員の採用・昇任等に関する要項（以下「要項」という。）」に基づき、定年退職及び自己都合退職等により、職員の採用が必要な場合は、「人事伺い書」により、理事長に採用計画を説明し、承認を得る。承認後、公募により募集を行う。募集要項に採用条件、処遇等必要事項を示し、事前に採用説明会も実施している。選考は、書類審査、適性検査及び複数回の面接を行い、複数の目で確認することとしている。選考結果に基づき、理事会の承認を得て採用の事務的な手続きが開始される。

昇任についても要項に基づき、年1回「専任事務職員昇任候補者推薦書」により、各課長は推薦を行う。課長は当該課員のみではなく事務局全体を見て推薦を行っている。昇任候補者選考委員会は選考を行い、理事長に具申する。

5-2. 教員の配置

①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

(1) 5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2) 5-2 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

5-2-① 教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置

■ A. 設置基準上必要な教員を確保し、適切に配置しているか。

本学の教員数は、全ての学部・学科において令和4(2022)年10月施行前の旧大学設置基準第13条別表第1に定める必要専任教員数及び必要専任教授数を満たしている。大学院についても大学院設置基準に定められた必要研究指導教員数及び研究指導補助教員数を満たしており、研究指導を行ううえで十分な教員構成となっている。

表 5-2-1 学部・研究科別教員基準数 (令和7(2025)年5月1日現在)

学部・学科等の名称	専任教員等					基準数			非常勤教員	専任教員一人あたりの在籍学生数
	教授	准教授	講師	助教	計	うち教授数	助手			
生活科学部管理栄養学科	6人	3人	3人	2人	14人	8人	4人	8人		24人
生活環境デザイン学科	5人	8人	2人	2人	17人	9人	5人	2人	149人	29.7人
外国語学部英語英米学科	7人	6人	2人	0人	15人	7人	4人	0人		10.2人
国際教養学科	8人	1人	2人	0人	11人	6人	3人	0人	82人	8人
人間関係学部人間共生学科	7人	3人	2人	1人	13人	8人	4人	0人		6.8人
心理学科	9人	5人	0人	1人	15人	9人	5人	0人	77人	27.2人
情報社会学部情報デザイン学科	8人	3人	2人	0人	13人	13人	7人	0人		11.8人
現代社会学科	11人	3人	0人	0人	14人	14人	7人	0人	81人	9.8人
現代マネジメント学部 現代マネジメント学科	9人	11人	6人	0人	26人	14人	7人	0人	83人	31.1人
教育学部子ども発達学科	19人	9人	3人	0人	31人	11人	6人	0人	83人	22.5人
看護学部看護学科	10人	10人	4人	7人	29人	15人	8人	11人	33人	17人
計	99人	62人	26人	13人	198人	114人	60人	21人	588人	—

研究科・専攻等の名称	研究指導教員及び研究指導補助教員					研究指導補助教員基準数	基準数計	助手	非常勤教員	
	研究指導教員	うち教授数	研究指導補助教員	計	うち教授数					
大学院課程 生活科学研究科人間生活科学専攻(D)	6人	6人	0人	6人	4人	3人	2人	6人	0人	0人
食品栄養科学専攻(M)	5人	5人	2人	7人	4人	3人	2人	6人	0人	3人
生活環境学専攻(M)	3人	3人	5人	8人	4人	3人	2人	6人	0人	6人
人間関係学研究科人間関係学専攻(M)	15人	10人	1人	16人	3人	2人	2人	5人	0人	3人
現代マネジメント研究科 現代マネジメント専攻(M)	7人	6人	4人	11人	5人	4人	4人	9人	0人	7人
教育学研究科教育学専攻(M)	14人	12人	13人	27人	3人	2人	3人	6人	0人	4人
計	50人	42人	25人	75人	23人	17人	15人	38人	0人	23人

■ B. 教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。

教員の採用及び昇任については、「椋山女学園大学教員資格基準規程」、各学部の「教員選考内規」及び各研究科の「教員資格審査内規」の定めに従って行われる。

教員の採用は原則、公募制で行っている。退職や転出、増員等によって教員の採用が必要になる場合、当該学部の学部長は、採用計画の基本方針(専門領域、担当科目、職名等)を教授会に諮った上で、「人事伺い書」をもって具申する。当該学部に「選考委員会」を設置し、採用人事が学部全体のバランスを考慮して進められるよう配慮している。

昇任人事については、「大学教員資格基準規程」の基本に則り、各学部の「教員選考内規」及び各研究科の「教員資格審査内規」の定めに従って行われる。学部では研究業績、勤続年数、年齢、大学及び学部運営への貢献実績等による昇任基準についてそれぞれ申合せを定めている。また勤続年数に関しては、平成30(2018)年度に理事会において「准教授か

ら教授への昇任には准教授の経験年数を7年とする」という統一的な基準が設定されている。

なお、非常勤講師については、各学部教授会及び研究科委員会で履歴書、研究業績等について審査し、依頼が決定される。その後、学部長は学長へこれを報告し、学長が理事長へ具申し、理事長の承認を得て、委嘱の手続が進められる。

5-3. 教員・職員の研修・職能開発

①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

②SDをはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 5-3の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2) 5-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施

■ A. 教育内容や方法を改善するための研修・研究を教職協働で組織的・計画的に実施し、見直しを行っているか。

本学では各学部・研究科の「学部 FD 委員会」「研究科 FD 委員会」と、全学組織である「全学 FD 委員会」「大学院 FD 委員会」によって FD 活動を推進する体制を整備している。

大学については「相山女学園大学全学 FD 委員会規準」に基づき、各学部に「学部 FD 委員会」が設置されるとともに、副学長と各学部の学部 FD 委員 1 人等が参加する「全学 FD 委員会」が設置されている。また、大学院の FD 活動は「相山女学園大学大学院 FD 委員会規準」によって、各研究科に「研究科 FD 委員会」が設置されるとともに、副学長と各研究科 FD 委員 1 人等が参加する「大学院 FD 委員会」が設置されている。

<全学的な FD 活動の実施>

全学的な FD 活動の柱は 2 つあり、授業アンケート及び研修会の実施である。

学期ごとに実施される授業アンケートでは、各授業のアンケート結果に対して「リフレクション」を作成することにより、個々の授業を振り返り、授業改善につなげている。また、毎年度のアンケート結果を「FD 報告書」としてまとめ、大学ウェブサイトで公開するとともに、授業ごとの結果及び「リフレクション」は、学生、教職員全員が学内ポータルサイトから閲覧できるようにしている。研究科におけるアンケートは、授業単位ではなく、全ての大学院生が講義、環境面で有益だった点、改善して欲しい点を答える形式により実施し、環境面など直ちに対応可能なものについては速やかに改善できる体制を整えている。

全学的な FD 活動のもう 1 つの柱は、全教員を対象とした FD 研修会の実施である。この研修会は毎年度実施しており、令和 6 (2024) 年度はオンライン開催により「学修成果可視化システム Sugi-PORT の活用について」を実施した。

<各学部・研究科の FD 活動>

全学で実施する FD 活動とは別に、各学部・研究科においても、それぞれの方法で FD 活動を行っている。各学部・研究科にはそれぞれ FD 委員会が置かれ、その FD 委員会から 1 人が全学 FD 委員会の構成員となっていることで、本学全体の FD と各学部・研究科の FD が連携をとることができている。また、それぞれの学部・研究科の特徴に応じて、その教育活動の質をより高める上で有益と考えられる活動を行っている。

5-3-② SD をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

■ A. 職員の資質・能力向上のための研修などを組織的・計画的に実施し、見直しを行っているか。

大学運営に必要な SD(Staff Development)については、「大学運営会議」において、「SD 実施計画」を定め、研修の実施や研修会への参加を推進している。これは大学の現状や課題、高等教育政策等についての理解を深め、教職員が一体となって教育改革を推進する狙いがあり、原則として毎年 3 月に SD 勉強会を開催している。令和 6 (2024) 年度は、「学習者を中心とする教学マネジメントについて一分厚い中間層の学生が飛躍的に伸びる大学を目指してー」をテーマに開催した。

事務局の SD 推進に当たっては、「SD 委員会」を設置している。この委員会は、事務局各部からの委員で構成され、SD 研修の企画運営等の活動を組織的に行っている。令和 2 (2020) 年度には、「椋山女学園事務職員行動指針」「椋山女学園事務職員研修要綱」及び「学校法人椋山女学園事務職員の採用・昇任等に関する要項」に基づくイメージ「椋山女学園事務職員の人材育成全体イメージ図」を作成した。これにより事務職員の人材育成について、可視化、共有化を図り、意識改革を行った。令和 3 (2021) 年度に、5 年間の研修テーマの計画を立て、「知識向上を目指す実務研修」と「資質向上を目指す研修」とを交互に開催することを SD 委員会で決定した。令和 6 (2024) 年度は「資質向上を目指す研修」として外部講師による研修として「チーム力を支えるコミュニケーション術」をテーマに開催した。

また、教員を含めた SD の一環として、毎年ハラスメント防止講演会を開催し、ハラスメント防止の啓発に努めている。令和 6 (2024) 年度はオンライン開催により「職場におけるハラスメント防止～ハラスメントを正しく理解する」をテーマにハラスメント防止講演会を開催した。

これら SD に関わる研修や講演会で取り上げるテーマについては、時流に即した内容となるよう見直しを行うとともに、参加者アンケートによる教職員の要望も加味している。

5-4. 研究支援

①研究環境の整備と適切な管理運営

②研究倫理の確立と厳正な運用

③研究活動への資源の配分

(1) 5-4 の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 研究環境の整備と適切な管理運営

■ A. 快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか。

教育研究活動の質向上を目的として、「教育研究等環境の整備に関する方針」において、[施設・設備の整備][図書館の整備][情報通信環境の整備]の3項目を定め、各学部・研究科の特性に応じた研究室、実験・実習室、ICT環境を整備している。研究室は専任教員に対して個別に付与されており、研究資料の整理・収集・保管及び学生指導に十分対応できる面積を確保している。また、ネットワーク環境の整備も進めており、教育研究の目的達成に資する環境を提供している。

また、学生の興味と関心を育む魅力ある教育につながる研究を推進するため、教員研究費として講師以上の教員に対して1人当たり実験系教員には86万2,000円、非実験系教員には57万9,000円を、助教の実験系教員には49万5,000円、同じく非実験系教員には47万2,000円を経常費予算として措置している。さらに、学内の競争的研究資金として「学園研究費助成金A・B」を、出版助成のための資金として「学園研究費助成金D」を措置し、学内資金での研究活動が十分行えるような条件整備を行っている。

5-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

■ A. 研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用しているか。

研究倫理、研究活動の不正防止を目的として、本学では、学術研究に携わる全ての者が遵守すべき基本的な研究倫理規範として「椋山女学園大学学術研究倫理憲章」を定めるとともに、「椋山女学園大学学術研究倫理ガイドライン」を定めている。また、文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（平成26年8月26日文部科学大臣決定）に基づき、本学において行う研究活動における不正行為の防止及び不正行為が生じた場合の適正な対応に関し、必要な事項を定める「椋山女学園大学研究活動における不正行為への対応等に関する規準」を制定しており、適宜内容の見直し、改正を行っている。

特定の研究領域、研究対象に関わる研究倫理と運営体制として、「椋山女学園大学動物実験等に関する取扱規準」、「椋山女学園大学研究用微生物等安全管理規準」、「椋山女学園大学組換えDNA実験安全管理規準」を制定している。

人を対象とする研究に関する倫理については、令和3(2021)年度に「椋山女学園大学における人を対象とする研究倫理指針」を制定し、椋山女学園大学における学術研究のうち、人を対象とする研究を遂行する上で求められる研究者の行動及び態度について、倫理的指針に関する事項を定めた。さらに、生活科学部と看護学部では「研究倫理審査委員会規準」、その他の全ての学部では「人を対象とする研究倫理審査委員会内規」等の規程類を整備して適切に運用している。

教員及び学生における研究倫理確立のための機会提供として、「椋山女学園大学研究活動における不正行為への対応等に関する規準」に基づき設置する「研究倫理委員会」では、平成27(2015)年度から専任教員及び大学院生に対して、一般財団法人公正研究推進協会(APRIN)提供のeラーニングプログラムの受講を義務付けている。新たに採用された者、eラーニングプログラムを未受講の者、前回のeラーニングプログラム受講から5年経過する者を当該年度の受講対象者として毎年コンプライアンス教育を実施している。

学部学生に対する研究倫理教育については、『履修の手引』に掲載している「研究倫理」に関する注意事項を全学共通の教材として活用し、ファーストイヤーゼミ等で実施することを決定し、毎年度学部1年生に対する研究倫理教育を実施している。

非常勤講師には、本務校等での研究倫理教育の受講を確認し、未受講の場合は、日本学術振興会が提供するeラーニングプログラムの受講を案内している。

研究倫理委員会は、毎年定期的に開催し、当該年度の研究倫理教育の実施方法及び受講状況の確認、規程の見直しなどを行っている。

5-4-③ 研究活動への資源の配分

■ A. 研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援と RA(Research Assistant)などの人的支援を行っているか。

研究活動への資源配分に関する規則として「学園研究費支給規程」及び「学園研究費助成金(D)出版助成要綱」を定めている。研究費の適切な支給及び執行については、学生の興味と関心を育む魅力ある教育につながる研究を推進するため、教員研究費として講師以上の教員に対して1人当たり、実験系教員には86万2,000円、非実験系教員には57万9,000円を、助教の実験系教員には49万5,000円、同じく非実験系教員には47万2,000円を経常費予算として措置している。

また、学内の競争的研究資金として「学園研究費助成金A・B」を、出版助成のための資金として「学園研究費助成金D」を措置し、学内資金での研究活動が十分行えるような条件整備を行っている。これらの研究費管理は学部事務室等において発注、納品等の確認、執行状況管理を行っている。このほか、学長主導で執行できる予算として「大学活性化経費」があり、教員個人の研究活動にとどまらない組織的な教育研究活動を支える資金として予算措置を行っている。研究費の適正利用については、「椋山女学園における研究費等の管理・監査のガイドライン」において定めている。

本学では、RAの配置は行っていない。本学における人的支援としては、「椋山女学園大学特定雇用職員の任用、給料等に関する規程」に基づき、必要に応じて特任研究員や研究補助員等、特定雇用職員の任用を行っている。さらに、「椋山女学園大学ティーチング・アシスタント規程」、「椋山女学園大学スチューデント・アシスタント要項」に基づき、TA及びSAを情報系科目や実験・実習科目を中心に配置し、指導補助や課題に関する相談を実施することで、教員が研究活動へ注力することができる体制を整えている。加えて、企画広報部企画課は科学研究費補助金等競争的研究資金の申請等に関することを所掌しており、毎年「科学研究費補助金申請に係るガイダンス」、「科研費研修会」を開催することで、科研費補助金獲得の支援を行っている。

■ B. 研究活動のための外部資金の導入の努力を行っているか。

外部資金獲得のための支援として、学内において「科学研究費補助金申請に係るガイダンス」を、毎年科研費の公募開始時期に合わせ実施している。また、「科研費研修会」をオンデマンドで学内配信しており、令和6(2024)年度には「科研費書き方のポイント—科研費採択率の向上を目指して」、令和7(2025)年度には「科研費申請書の書き方について語り

合う」と題して外部の講師を招聘し実施した。

また、科学研究費助成事業に不採択で評価 A(不採択者の中で上位 10%)の場合には、教員研究費を 10 万円増額し、翌年度の科学研究費助成事業採択に向けての支援を行っている。さらに、科学研究費助成事業に採択された場合には、措置される間接経費の 30%を当該教員の研究環境の向上や当該研究の発展のための経費として予算措置しており、研究活動を推進している。

上記取組みの結果、令和 8(2026)年度分公募に係る科研費応募数 77 件となり、前年度比 37.5%増の結果となった。

科研費以外の外部資金獲得支援としては、学内ポータルサイトにて「外部資金（研究助成）等に関するお知らせ」として公益財団法人等からの研究助成募集をオンラインで公開しており、全教員が公募情報を確認し、応募することができる体制を整えている。

【基準 5 の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 採用、昇任等の人事において全学的な規準の統一が図られ、大学全体の人事の公平・公正性が担保されている。
- ・ 研究倫理、研究活動の不正防止を目的として、平成 27（2015）年度から専任教員に対する研究倫理プログラムの受講を開始し、令和 6（2024）年度も前年度に引き続き、受講率が 100%であったことから、専任教員に対する研究倫理教育の徹底が進んでいると言える。
- ・ 研究活動への資源配分として「学園研究費助成金 A・B」を、出版助成のための資金として「学園研究費助成金 D」を措置するほか、学長主導で執行できる予算として「大学活性化経費」を整えるなど、組織的な教育研究活動を支える資金として予算措置した上、それぞれの研究・事業成果については大学ウェブサイトにて公開している。
- ・ 令和 8(2026)年度分公募に係る科研費応募数 77 件となり、前年度比 37.5%増の結果となった。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 全学的な FD 活動における授業アンケートについて、回答方法を Web へ移行したことにより、回答率が 40%程度へ低下している。
- ・ 生活科学研究科生活環境学専攻の研究指導教員数（1 人）が、研究指導教員基準数(4 人)に対して 1 人不足している。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ FD 活動における授業アンケートについて、Web による回答方式を維持しつつ、回答率が上がる方策を検討する。令和 8(2026)年度中に改善方法について全学 FD 委員会で検

討を行い、令和9(2027)年度より実施する予定である。

- ・ 今年度中に生活科学研究科生活環境学専攻の研究指導教員数の不足に対して対応を行い、令和8(2026)年度から研究指導教員基準数を満たす研究指導教員数とする。

基準 6. 経営・管理と財務

6-1. 経営の規律と誠実性

① 経営の規律と誠実性の維持

② 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 経営の規律と誠実性の維持

■ A. 組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を誠実にやっているか。

本法人は、寄附行為第 3 条に、「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、椋山女学園独自の精神「人間になろう」という教育理念の達成を目指す教育を行うことを目的とする。」と規定し、この目的に従い、大学・大学院のほか、高等学校・中学校・附属小学校・附属幼稚園、附属こども園及び付随事業として附属保育園を管理運営している。

本法人及び本学は、建学の精神に基づき、私立大学としての使命を果たすため、また、その使命を具現する存在である教職員とともに、適切なガバナンスを確保しながら、時代の変化に対応した大学づくりを進めている。

また、「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画」を策定し、学生をはじめ様々なステークホルダーへの説明責任を果たしつつ、教育、研究及び社会貢献の機能を最大化し、その価値の向上を目指している。また、「日本私立大学協会私立大学ガバナンス・コード<第 2.0 版>」に準拠し、同コードに対する遵守（実施）状況について点検し、その結果を公開している。

理事会は、学校法人の経営強化を念頭に業務を遂行し、理事の職務執行を監督している。また、理事会は、理事及び設置大学の運営責任者（学長、副学長及び学部長等）に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つとして位置づけ大学の業務等を適切に評価し、その評価を業務改善に生かしている。

公益通報に関しては、「椋山女学園公益通報者保護規程」を制定し、通報等に対応する受付窓口を監査室に設置するとともに、監事も直接通報等を受け付けている。通報受付後は、規定に基づく調査の実施、是正措置を講じるなど必要な体制を整備している。

■ B. 法令などに基づき、教学マネジメント指針を参考に、情報の公表を適切に行っているか。

大学及び学園は、教学マネジメント指針を参考にしつつ、法令等に基づき、教育研究活動の質の向上と社会的説明責任の遂行を目的として、情報の公表を適切に行っている。「椋山女学園 Web ページによる情報公開ガイドライン」に基づき、私立学校法、学校教育法施行規則等に定める教育情報、財務状況、役員等に関する情報等を大学及び学園のウェブサイト等を利用して公表している。計算書類、財産目録等については、主たる事務所（財務経理課、日進キャンパス事務課、山添キャンパス事務課）に備え置き、閲覧請求に応える体制を整備している。

また、ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施の方針）及びアドミッション・ポリシー（学生の受入れの方針）、学生支援に関する方針、教育職員免許法施行規則に規定する教職課程に関する情報等についても、大学ウェブサイトで公表している。

■ C. 法人の業務の適正を確保するために必要な内部統制システムを適切に整備しているか。

学園は、業務の適法性と妥当性を確保するため、内部統制システムの整備を進めている。令和7（2025）年4月施行の私立学校法の改正により、理事の職務の執行が法令及び寄附行為に適合することを確保するための体制、その他学校法人の業務の適正を確保するために必要な体制の整備が義務付けられたことを受け、「学校法人椋山女学園内部統制システムの基本方針」を理事会において決定し、これに基づく体制整備を適切に行っている。

監査環境の整備においては、「椋山女学園監事監査規程」に基づき、監事は公平不偏の立場で監査を実施しており、理事会・評議員会等の重要会議への出席、重要書類の閲覧・審査・質問等を通じて、理事等の職務執行の適法性・妥当性を監査している。また、理事会が決定する内部統制システムの整備に関しても、その決議及び内容の適正性を監査対象としている。外部の会計監査人、内部監査を担う監査室、学園監事の三者による連携体制を構築し、意見交換会等を通じて情報共有と監査の質的向上を図るとともに、令和7（2025）年度から常勤監事を配置し、監事機能の実効性を高めている。

6-1-② 環境保全、人権、安全への配慮

■ A. 環境や人権について配慮しているか。

環境保全への対応として、毎年度、エネルギーの削減目標を検討し、キャンパスごと、学部棟ごとの詳細な月別の電力・ガス使用量等を提示することによって、削減目標を全学で共有している。労働安全衛生法に基づき、産業医、衛生管理者及び衛生委員からなる衛生委員会をキャンパスごとに設置し、職場環境の改善と安全確保に取り組み、教職員の健康保持・増進および労働災害の防止に努めている。衛生委員会の審議記録は、学内ポータルを通じて教職員に周知共有している。

人権への配慮として、ハラスメント防止等の対策として、「椋山女学園ハラスメント防止・対策規程」、「ハラスメント防止のためのガイドライン」を制定し、ハラスメントの防止に取り組むほか、定期的に全教職員を対象とした研修を実施し、ハラスメントに関する認識の深化に努めている。

個人情報の保護に関しては、「学校法人椋山女学園個人情報保護方針」及び「学校法人椋山女学園個人情報保護規程」を整備し、個人情報の適切な管理・運用を徹底している。さらに、個人情報保護の運用状況の課題、改善点等を整理し、理事会においても確認する体制を構築している。また、公益通報者保護に関しても、「椋山女学園公益通報者保護規程」を制定し、通報者の保護と不正行為の未然防止・早期発見・是正を図る体制を整えている。

■ B. 学内外に対する危機管理体制を整備し、それが適切に機能しているか。

安全・安心な教育・研究環境の確保を目的として、危機管理体制の整備と運用に取り組

んでいる。危機管理体制として、「椋山女学園危機管理規程」及び「椋山女学園大学危機管理規程」を制定し、各学校等において危機管理マニュアルを作成し、災害や事故、感染症等の緊急事態に迅速かつ的確に対応できる体制を構築している。本学の建物は全て建築基準法で定める耐震基準を満たしており、施設面においても安全対策がとられている。

また、全教職員を対象とした防災研修を毎年実施しており、定期的な学生及び教職員による防災・避難訓練の実施や、学生を対象とする大規模地震の発生を想定した安否確認テストを実施など、災害時の対応力の向上を図っている。

さらに、教職員のセルフケアの充実化及び働きやすい職場環境の形成を目的として、ストレスチェックを実施し、結果に応じて希望者には産業医による面談を実施している。

6-2. 理事会の機能

①使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

②使命・目的の達成への継続的努力

(1) 6-2 の自己判定

「基準項目 6-2 を満たしている。」

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

■ A. 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、それが適切に機能しているか。

本法人の管理運営組織は、理事会、評議員会、常任理事会等から構成されている。

理事会では、寄附行為、「椋山女学園理事会会議規程」、「理事会業務の執行について（申合せ）」に基づき、設置する学校の管理運営に関する基本方針、予算及び基本財産の処分に關すること、決算の承認、事業計画及び事業報告、大学学則及び大学院学則などの重要規程の改廃、寄附行為第 21 条に規定する重要事項の審議決定を行っている。

また、常任理事会は、「椋山女学園常任理事会規程」に基づき、理事会の決定した基本方針に基づき、理事会から委託された事項に関する方針、方向性等について協議し、具体的な事項について理事会へ提案している。

また、上記以外にも、理事長、学長、学園が設置する学校の校長及び園長、保育園長、学園が設置するセンター等の長並びに事務局長を構成員とする「椋山女学園所属長会議」を、原則として偶数月に 1 回開催している。同会議は、本法人の建学の精神について、より具体的な理解及び相互認識を深め、総合学園としての総合的な魅力及び特色をより鮮明にし、学園全体としての強み及び一体感を醸成することを目的としており、各学校園に共通する事項等について協議している。

■ B. 理事会の運営を適切に行っているか。

理事会は、「椋山女学園理事会会議規程」に基づき、原則毎月開催する定時理事会のほか、必要に応じて臨時に開催している。法令・寄附行為に従い、必要な事項については評議員会の意見を聴いたうえで、業務執行上の重要事項を審議・決定するとともに、理事の職務執行を監督している。令和 6（2024）年度は、定例理事会を 10 回開催した（臨時理事会は

開催実績なし)。理事の理事会への出席状況（委任状出席を含め）100%である。理事会の通知は7日前までに発しており、事前に資料を送付、共有することで、理事等が会議にて適切に判断できるよう準備している。また、理事長、代表業務執行理事、業務執行理事においては、3か月に1回、理事会において自己の職務執行状況を報告している。

区分	開催日現在の状況		開催年月日	出席者数等			監事の出席状況
	定員	現員(a)		実出席者数(b)	実出席率(b/a)	意思表示出席者数	
理事会	8~9	人	令和年月日	人	%	人	
		9	令和6年3月22日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和6年4月19日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和6年5月24日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和6年6月21日	7	77.8%	2	2/2
		9	令和6年7月19日	8	88.9%	1	2/2
		9	令和6年9月20日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和6年10月18日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和6年11月29日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和7年1月31日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和7年2月21日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和7年3月21日	8	88.9%	1	2/2
		9	令和7年4月18日	9	100.0%	0	2/2
		9	令和7年5月23日	9	100.0%	0	2/2

■ C. 理事の選任を適切に行っているか。

理事の選任について、寄附行為第8条に基づき、理事会、評議員会、「理事選考委員会」の三者による体制を整備しており、寄附行為第9条に定める選任手続に則って適切に実施している。「理事選考委員会」は、多様な視点を反映できるよう、法人関係者のみでなく、外部理事又は評議員も加えて構成され、選任に当たっては委員の独立性を確保し、利益相反の防止にも十分配慮している。

令和7（2025）年度には、理事の任期満了に伴う後任選任に際し、「理事選考委員会（令和7（2025）年4月18日、5月12日）」を開催し、候補者の選定に当たっては、評議員会（令和7（2025）年4月28日）においてあらかじめ意見を聴取した上で選任を行った。このように、理事の選任制度は、寄附行為に基づく体制が整えられており、適切に運用されている。

6-2-② 使命・目的の達成への継続的努力

■ A. 大学の使命・目的を達成するために継続的な努力をしているか。

学園は、大学の使命・目的の達成に向けて、理事会が中心となって継続的な努力を行っている。理事会は、教育・研究の質の向上、教学マネジメントの強化、財務の健全化を柱とした大学運営を推進している。

具体的な計画として、「学校法人椋山女学園の事業に関する中期的な計画（2024年4月～2029年3年）（以下「学園計画」という。）を理事会にて策定し、実行している。学園計画では、設置校、設置園及び法人のそれぞれにおいて、基本方針・ビジョン及び目標を明記している。学園計画の目標達成のため、単年度の事業計画書を前年度末までに作成して計画を実行し、その達成状況については、事業報告書にて明らかにしている。

また、大学の教学面の課題や社会的要請に対応する方針、学部学科の新設・改組などは、理事会が主導で審議・決定している。教育課程の変更、学生支援体制の強化、入試制度の変更等などについても、理事会において審議又は報告により確認している。

さらに、理事会は、財務面からも大学の使命達成を支援しており、安定的な財政基盤の確保に向けて、予算編成方針の策定、補正予算の編成などを行っている。

6-3. 管理運営の円滑化とチェック機能

①法人の意思決定の円滑化

②評議員会と監事のチェック機能

(1) 6-3の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-3-① 法人の意思決定の円滑化

■ A. 意思決定において、理事会と評議員会が意思疎通と連携を適切に行っているか。

寄附行為第 39 条において、理事会があらかじめ評議員会の意見を聴かなければならない事項及び評議員会が決議する事項が定められており、理事会と評議員会の間での意思疎通と連携が制度的に担保されている。

また、寄附行為第 51 条において、理事会及び評議員会の決議が異なる場合には、理事長が再度評議員会を招集し、全ての理事が出席して必要な説明を行うことが規定されており、重要事項に関する合意形成を図る仕組みが整備されている。

評議員会には、寄附行為に規定された事項以外にも、理事長、代表業務執行理事、業務執行理事が出席し、理事会の業務執行状況を確認することができるようにするとともに、学園の諸活動に関する情報提供を積極的に行っており、評議員が適切な判断を行えるよう配慮している。

これらの制度と運用により、理事会と評議員会の間での意思疎通は円滑に行われており、学校法人の健全な運営に資する連携体制が実効的に機能している。

■ B. 教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備しているか。

本学では、教職員の意見や提案を大学運営に反映させるためのボトムアップ型の意思形成プロセスを整備している。

事務局においては、毎月開催される部課長会を通じて各課室からの提案や情報が集約される体制を整えている。

各学部においては、学科単位で、教育・研究活動に関する課題や改善案等が議論され、

これらの意見は教授会において学部全体の視点で再検討される。教授会で議論された事項は、「大学運営会議」において全学的に共有・整理され、「大学協議会」に付議される。

また、「大学運営会議」又は「大学協議会」において検討された事項においても、審議決定する前に、教授会の意見を確認した方が望ましいと学長が判断した事項は、あらかじめ教授会の意見を確認している。

大学協議会は、大学の運営に係る方針、重要な規則の制定改廃等について審議され、最終的には理事会において審議・意思決定がなされる。このように、教職員の提案や意見が組織的にくみ上げられ、大学運営に反映されるボトムアップの仕組みが機能している。

6-3-② 評議員会と監事のチェック機能

■ A. 評議員の選任を適切に行っているか。

評議員は寄附行為第7条で15人と定められており、現在の実数は15人である。選任に関しては寄附行為第34条に規定されており、内訳は、理事会（令和7（2025）年5月23日）において選任した本法人の職員5人、本法人に関係のある学識経験者2人、評議員会（令和7（2025）年6月2日）において選任した本法人の設置する学校を卒業した年齢25年以上のものの中から選任した者4人、その他の適任者の中から選任した者4人であり、いずれも所定の手続を経て、適切に選任されている。

■ B. 評議員会の運営を適切に行っているか。

評議員会の職務等は寄附行為第39条に定められており、適切に行われており、令和6（2024）年度は、定期評議員会2回、臨時評議員会1回の合計3回開催した。評議員の評議員会への出席状況（委任状出席を含め）は、年度平均96.8%であった。令和7（2025）年度は、4月に臨時評議員会、6月に定時評議員会が開催されている。会議の通知は7日前までに発しており、事前に資料を送付、共有することで、評議員が会議にて適切に判断できるよう準備している。

区分	開催日現在の状況		開催年月日	出席者数等			監事の出席状況
	定員	現員(a)		実出席者数(b)	実出席率(b/a)	意思表示出席者数	
評議員会	31人	31人	令和6年3月11日	27人	87.1%	3人	2 / 2
		31人	令和6年5月27日	29人	93.5%	1人	2 / 2
		31人	令和6年11月25日	31人	100.0%	0人	2 / 2
		31人	令和7年3月10日	29人	93.5%	0人	2 / 2
		30人	令和7年4月28日	26人	86.7%	1人	2 / 2
		30人	令和7年6月2日	27人	90.0%	1人	2 / 2

■ C. 監事の選任を適切に行っているか。

監事は寄附行為第7条で2人と定められており、現在の実数は2人である。選任に関しては、寄附行為第28条に、理事は、監事の選任に関する議案を評議員会に提出すること、第24条に、監事は、評議員会の決議によって選任すると定められており、適切に選任されている。また、選任に当たっては、監事の独立性を確保し、かつ、利益相反を適切に防止することができる者を選任している。

また、寄附行為第31条により、監事のうち1名を常勤監事とし、評議員会（令和7(2025)年4月28日）の決議により選定している。

■ D. 監事は、監事の職務を適切に行っているか。

本法人の監事は、「相山女学園監事監査規程」に基づき、公平不偏の立場で監査を実施しており、理事会及び評議員会に出席することにより、学園の業務執行状況全般を把握している。また、学園及び各学校で発行している各種情報誌の提供や、学園・各学校の行事等への積極的な参加、常勤監事による大学の関係会議への陪席するなどにより、教育・研究活動を含む業務の実態を的確に把握できるような環境を整備している。

監事は、「監事監査計画書」を策定し、学校法人の適正な管理運営、教育研究機能の向上及び財政基盤の確立等に寄与することを目的として、監査方法、重点監査項目等を整理し、計画的かつ実効性のある監査活動を展開している。

さらに、監査の実効性を高めるため、監事・監査室・会計監査人による「三様監査」の連携体制を構築している。この三者は、年2回の意見交換会を通じて情報共有を行い、監査の視点や課題を共有することで、監査の質の向上と相互補完的な監査体制の強化を図っている。

また、監査室は内部監査を担い、業務の適正性・効率性の観点から定期的な監査を実施しており、会計監査人は財務面からの監査を行っている。これらの監査結果は、監事による監査と連携して活用され、学校法人全体のガバナンス強化に寄与している。

教学監査について、「監事監査計画書」に基づき、常勤監事が大学協議会に陪席出席するなどの方法により、大学の教学業務が適正な運用によってなされ、教学の諸活動の質保証がなされていることの検証を行っている。

このように、監事は独立性と専門性を確保しつつ、他の監査機関と連携しながら、学校法人の業務全般に対する監査を適切に遂行している。

6-4. 財務基盤と収支

①財務基盤の確立

②収支バランスの確保

③中期的な計画に基づく適切な財務運営

(1) 6-4 の自己判定

「基準項目 6-4 を満たしている。」

(2) 6-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-4-① 財務基盤の確立

■ A. 大学を運営するために必要な財務基盤を確立しているか。

大学を運営するために必要な財政基盤の確立については、本法人は平成元（1989）年度より借入金がない経営を継続し、資金確保に努めている。令和 6（2024）年度決算時の総資産は 485 億円であり、そのうち純資産は 438 億円である。また、現金預金は 55 億円保有している。財務比率について、「令和 6（2025）年度版 今日の私学財政 大学・短期大学編」に掲載されている全国平均（医歯系除く）と比較した場合、学校法人の資金の調達源泉を分析する上で最も概括的で重要な指標である純資産構成比率は 90.2%（令和 5（2023）年度の全国平均 88.2%）であり、極めて健全な財政状況といえる。また、短期的な支払能力を判断する重要な指標である流動比率は 539.0%（令和 5（2023）年度の全国平均 267.1%）、運用資金の蓄積状況を示す内部留保資産比率は 36.9%（令和 5（2023）年度全国平均 28.2%）と極めて高い水準となっている。学校法人の一年間の経常的な支出規模に対してどの程度の運用資金が蓄積されているかを示す指標である運用資産余裕比率は 2.1 年（令和 5（2023）年の全国平均 2.0 年）であり、資産運用の蓄積が良好といえる。

今後数年における新校舎建築をはじめとした星が丘キャンパスリニューアル計画が進行しており、今後の運用資産の減少が見込まれるため、令和 8（2026）年度入学生から生活科学部及び教育学部の学納金改定を実施し、令和 10（2028）年度入学生の学納金再改定も検討している。また、運営資産に支障が生じないように令和 7（2025）年度に私学事業団より 30 億円の借入れを行った。

6-4-② 収支バランスの確保

■ A. 収入と支出のバランスが保たれているか。

令和 6（2024）年度決算時、収入と支出のバランスの指標となる経常収支差額比率は法人全体では△2.8%、大学単体では 0.7%となり、本業である教育活動の収支バランスを表す指標である教育活動収支差額比率については、法人全体は△6.0%、大学全体は△1.6%となった。大学全体の経常収支差額比率はわずかに収入超過であるが、令和 2（2020）年度 13.6%であったことを考えると近年の少子化による入学者数減少による収入の減少傾向がみられる。

また、支出における財政比率について、「令和 6（2025）年度版 今日の私学財政 大学・短期大学編」に掲載されている全国平均（医歯系除く）と比較した場合、大学単体の人件費依存率は 69.3%（令和 5（2023）年度の全国平均 69.8%）、教育研究経費比率は 30.6%（令和 5（2023）年度の全国平均 36.6%）、管理経費比率は 8.8%（令和 5（2023）年度の全国平均 8.7%）となった。管理経費比率については広報量の増加により上昇傾向にある。人件費依存率については入学者数の減少による学納金の収入減のため上昇傾向となっており、現状の学生数での収支バランスは均衡していることから、収入減に対応した支出減少対策の検討を進めている。また、教育研究経費比率については年々上昇傾向であるものの全国平均より低いため、継続的な対策を検討している。

■ B. 外部資金の導入の努力を行っているか。

外部資金の導入については、科学研究費、研究助成、私立大学経常費等補助金、寄付金等の獲得に向けた努力を行っている。

科学研究費については、公募説明会をオンラインで実施し、科学研究費助成事業等への応募がない教員には教員研究費の減額、評価 A での不採択の場合には教員研究費の増額等を継続実施することで、積極的な獲得を進めている。

補助金については、「大学運営会議」を中心として私立大学等経常費補助金の安定的な確保に努めており、特に「教育の質にかかわる客観的指標」の加点を目指し、継続的に検討している。令和 6（2024）年度開設の情報社会学部の新校舎建設にあたっては、「大学・高専機能強化支援事業」に申請し、合計で 15 億 7 千万円の補助金を獲得した。

研究助成については、地方公共団体や一般財団法人等研究助成の募集要項を教職員ウェブサイトへ掲載するなど、積極的な周知を行っている。

寄付金については、新入生に対しての「施設設備・教育研究充実のための寄付金」、在学生や同窓生、広く一般に対しての「椋山女学園教育振興基金」を継続して募集しているほか、教員の教育・研究への特別寄付金を積極的に受け入れている。また、本法人は令和 12（2030）年に創立 125 周年を迎えるにあたり、新校舎建設運営、共創空間の整備、地域企業連携による学びの推進等を目的とした新しい寄付金を在校生、卒業生、地域一般へ広く募集する予定である。

6-4-③ 中期的な計画に基づく適切な財務運営

■ A. 中期的な計画及びその裏付けとなる財務計画に基づく財務運営を行っているか。

本法人は今まで安定した財政状況の中、毎年度予算編成方針を策定し、理事会の承認を得ることにより健全な財務運営を行ってきた。しかしながら、昨今の少子化等による入学生数の減少や新校舎建設等星が丘リニューアル計画実施により中期的な計画の必要性を鑑みて、令和 6（2024）年 9 月 12 日実施の予算委員会において財政見通しの検討を行った。

令和 4（2022）年度以降、大学では入学定員を満たしていない状況が継続しているため、令和 5（2023）年 9 月予算委員会において、「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」における A2、A3 区分になるための条件を確認し、令和 6（2024）年 3 月予算委員会において、今後大学における入学者数の回復が見込めない場合を想定したシミュレーションを行っている。1,300 人の入学者を確保した場合に経常収支の均衡を確認したが、令和 6（2024）年度入試において、その入学者数が確保できなかった。その状況から、令和 6（2024）年 9 月予算委員会において、大学入学者数 1,250 人を確保した場合の財政見直しを再検討し、令和 8（2026）年度入学生のうち、生活科学部、教育学部における学納金改定を決定した。今後、令和 10（2028）年度以降についても他学部の学納金等の再改定を検討している。

令和 7（2025）年 12 月予算委員会において、学生生徒等見込数の修正や学納金等改定による収入増、人件費を含む支出の抑制などの財政見直しについて、中期的な財務計画の策定を予定している。

6-5. 会計

①会計処理の適正な実施

②会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 6-5 の自己判定

「基準項目 6-5 を満たしている。」

(2) 6-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-5-① 会計処理の適正な実施

■ A. 学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施しているか。

学校法人会計基準に基づき、「椋山女学園経理規程」及び「椋山女学園勘定科目に関する細則」等を定めており、具体的な処理を適正に実施するため、「椋山女学園予算の支出に関する細則」、「学校法人椋山女学園国内旅費規程」及び「学校法人椋山女学園海外旅費規程」を定めている。なお、令和6（2024）年度、私立学校法、学校法人会計基準、私立学校振興助成法、国家公務員等の旅費に関する法律等の改正により、各種規程類の見直しを実施した。これらの規程等に基づき、適正な会計処理を実施している。

また、毎年度、「椋山女学園監査室規程」「椋山女学園における研究費等の管理・監査のガイドライン」に基づく監査室による内部監査や「椋山女学園監事監査規程」に基づく監事による監査、「学校法人椋山女学園寄附行為」「椋山女学園監事監査規程」「椋山女学園監査室規程」に基づく会計監査人による監査等により会計処理状況を確認し、監事による決算監査で最終確認を行っている。

■ B. 予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか。

各種事業は、予算編成方針に従い、前年度予算要求書を提出し、当年度実施する事業に対して当初予算として措置している。当年度内に発生した当初予算に基づかない事業予算は予備費の範囲内で対応し、その事業予算について11月又は12月理事会で補正予算を編成している。また、補正予算編成後に新たに事業予算が必要となった場合は再度予備費で対応することとなるが、予備費を超える予算が必要となった場合は3月に二次補正予算を編成している。

6-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

■ A. 会計監査人の選任を適切に行っているか。

本法人は、令和7（2025）年4月改正された私立学校法に基づき、会計監査人を設置するため「学校法人椋山女学園寄附行為」を改正した。実績、法人概要、監査実施計画、監査報酬等を検証することで、会計監査人の選任を適切に行っている。

「学校法人椋山女学園寄附行為」に定めた会計監査人について、実績、監査実施計画等を検討し、本法人の会計監査を行っている「有限責任会社あずさ監査法人」を会計監査人として、令和7（2025）年4月評議員会において選任した。

■ B. 会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

「私立学校法」及び「学校法人椋山女学園寄附行為」に基づき、監事、会計監査人及び

監査室による監査体制を整備し、三者が連携し、適切かつ厳正、効率的な会計監査を実施している。監査については、会計監査人、監事の視点から随時実施し、監査室が内部監査を実施している。三者による連携会合を年間2回以上実施し、情報共有等を行うことで三者の監査状況を確認している。

会計監査人である監査法人は、決算における計算書類等の監査以外に期中での会計監査も実施しており、適正な会計処理を行っていることを常に確認している。

監事は、「学校法人椋山女学園寄附行為」第30条及び「椋山女学園監事監査規程」に基づき、法人の業務若しくは財産の状況及び理事の業務執行の状況について監査を実施している。また、毎年度の監査計画に基づき、定期監査を実施し、毎会計年度監査報告を作成し、会計年度終了後3ヶ月以内に理事会及び評議員会へ提出している。

監査室は、「椋山女学園監査室規程」「椋山女学園における研究費等の管理・監査のガイドライン」に基づき、業務監査や会計監査等の内部監査を実施している。大学における不正防止に関する内部統制の整備・運用状況、競争的研究費等の運営・管理状況等について、効率的・効果的・多角的な内部監査を実施し、監事及び会計監査人と連携強化、情報交換を行うことで、厳正な監査を実施している。また、内部監査結果等をコンプライアンス教育や啓発活動にも活用、周知している。

【基準6の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 安定した財政状況の中、毎年度予算編成方針を策定し、理事会の承認を得ることにより健全な財務運営を行うことで、入学定員を満たしていない状況下においても安定した資金確保に努めている。ただし、新校舎建築をはじめとした星が丘キャンパスリニューアル計画による今後の運用資産の減少が見込まれるため、運用資産に支障が生じないように令和7(2025)年度に私学事業団より30億円の借入れを行ったが、平成元(1989)年度から令和6(2024)年度まで借入金がない経営を継続してきたところである。
- ・ 本法人は、関係法令及び関係諸規程に基づく適切な管理運営がなされており、その基盤の下に、安定した教育・研究活動が展開されていることは特筆できる。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 昨今の少子化等による入学学生数の減少により大学単体の経常収支差額比率は年々収入超過額が減少傾向にある。また、今後の新校舎建築等星が丘リニューアル計画におけるキャンパス整備資金の準備をほぼ計画通り進めているが、資材の高騰等に伴う支出の増加が懸念される。より安定した教育研究環境の維持や今後のキャンパス整備のための資金を確保するため、人件費等支出の抑制や入学定員の確保、学納金の改定等の検討が必要である。
- ・ 監事の監査業務については、法令等に基づき実施されているところであるが、令和7

(2025) 年度から常勤監事が置かれたところであり、今後も、教学監査をはじめ、監査活動の充実及び改善を図る必要がある。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ 今後の新校舎建築をはじめとする星が丘リニューアル計画やキャンパス環境整備等に向いて確実な資金確保を計画的に行うため、学納金改定等による収入増、人件費を含む支出の抑制など財政見直しを含めた財務に関する中期的な計画の策定を令和 7 (2025) 年度中に予定している。

Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 社会連携・社会貢献

A-1. 地域社会等との連携及び社会貢献

①社会連携・社会貢献に関する方針

②社会連携・社会貢献に関する取組み及び改善・向上

③社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価

(1) A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 社会連携・社会貢献に関する方針

■ A. 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。

本学では、教育研究活動の成果を社会に還元することを重要な使命と位置づけ、社会連携・社会貢献に関する方針を明確に定めている。まず、「椋山女学園大学の目的に関する規程」第2条から第8条及び「椋山女学園大学大学院の目的に関する規程」第2条から第5条において、社会に貢献し得る人材および国際的に活躍できる人材の育成を教育の目的として明示している。また、「椋山女学園大学憲章」では、大学としての社会貢献に関する基本方針が三項目にわたり示されており、これを踏まえて大学の全活動を対象とした「社会連携・社会貢献に関する方針」が策定されている。

さらに、「学校法人椋山女学園ガバナンス・コード」においても、社会貢献及び地域連携に対する法人としての基本姿勢が明確に示されている。

これらの方針・規程は、大学ウェブサイトにて公開されており、学内外に対して広く情報発信を行うことで、教育研究成果の社会還元を推進している。

A-1-② 社会連携・社会貢献に関する取組み及び改善・向上

■ A. 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、学外組織との適切な連携体制を含め、社会連携・社会貢献に関する取組みを実施しているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを行っているか。

本学では、「社会連携・社会貢献に関する方針」に基づき、教育研究成果の社会還元を推進するための体制を整備し、学外組織との連携による多様な取組みを実施している。

I 社会連携センター

社会連携センターは、社会連携に関する総合窓口として、地域・社会からの問合せや要望について学内の教員と連絡・調整を行うほか、共同研究・受託研究の受入れに関する手続き等の調整も担っている。

また、自治体等との連携協定を締結し、地域社会の課題解決に向けた協働や、大学の学術研究及び女性活躍の推進等に資する取組みを通じて、教育及び研究の実践力向上に寄与している。具体的な取組みとしては、名古屋市教育委員会生涯学習課及び日進市教育委員

会との大学連携講座を実施し、本学専任教員が体系的なプログラムや専門性の高い講座を提供している。また、自治体等からの講師派遣依頼に対しては、教員個人への依頼と社会連携センターを通じた依頼の両面に対応しており、令和 6（2024）年度にはセンターへの直接依頼件数が延べ 26 件であった。

令和 6（2024）年 4 月に「トータルライフデザインセンター」を設置し、社会連携センターの業務を縮小した。今後は大学における PBL 推進やライフデザイン支援事業を産業界と連携して展開するため、令和 8（2026）年 4 月に社会連携センターの機能を統合し窓口を一本化する方針である。

Ⅱ トータルライフデザインセンター

トータルライフデザインセンターでは、「食と健康ユニット」「教育連携ユニット」「リカレント教育ユニット」の 3 つのユニットを設置し、各ユニット構成員による会議や関係機関との連携活動を通じて運営を行っている。

① 食と健康ユニット

食と健康ユニットでは、「食生活や健康に関する講演会等の開催」「併設校等との連携による食育」「自治体等との連携による食育、健康増進」「食と健康に関する調査分析」を主たる業務とし、これまで相山女学園大学が展開してきた食育の活動の範囲を更に広げ、生涯というタイムスパンで人生を設計することにフォーカスを当てつつ、ライフステージに応じた食と健康の支援を推進している。大学をはじめとする食育活動の推進のほか、女性の生涯にわたる健康やウェルビーイングの向上にも寄与している。活動内容は大学ウェブサイトにて公開している。

② 教育連携ユニット

教育連携ユニットでは、高校の探究授業の支援や大学授業の公開による高大接続を推進するとともに、令和 6（2024）年 4 月から名古屋市地域子育て支援拠点「すぎぱーく」を開設し、子育て支援を展開している。教育学部を中心に併設校生徒への学習支援や、探究学習においては、株式会社 Study Valley との連携による全国の高校への探究学習コンテンツの提供など、教育資源の社会還元を積極的に行っている。また、「すぎぱーく」では、子育て親子の交流の場の提供と交流促進、子育て等に関する相談・援助の実施、さらに子育て及び子育て支援に関する講習会等を行っている。これらの取組みにより、近隣住者をはじめ子育て中の本学卒業生など、市域を超えて幅広い利用者に活用されている。また、地域の子育て支援団体や行政との連携を深めるため、支援者向けの講座・ミニコンサート「声を守る、心を癒す ～こどもにかかわる方のための発声ケアと音楽体験～」を令和 7（2025）年 10 月に開催した。

③ リカレント教育ユニット

リカレント教育ユニットでは、ライフデザインカレッジを通じて、一般市民や学生を対象に「オープンアカデミー講座」「大学開放講座」と資格取得やキャリアアップ、キャリアチェンジ等の支援に資する知識・技能の向上を目指す「キャリアアップ講座」「ライフデザ

イン講座」などを開講し、知識・技能の向上を支援している。講師には本学教員や名誉教授、外部講師等を起用し、ユニット会議による審査を経て質の高い講座提供を実現している。また、学外との連携では、令和6(2024)年に「女性のためのリカレント教育推進協議会」に加盟し、副会長校として活動をしているほか、女子教育に実績ある5つの女子大学と女子教育機関が連携する、文部科学省「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」京都女子大学リカレント教育課程ウィメンズカレッジ(KNFSM)連携の履修証明プログラム「マネジメント入門コース」にファイナンス入門科目を提供し、社会人のマネジメント力向上に役立てている。

Ⅲ 人間学・ジェンダー研究センター

人間学・ジェンダー研究センターでは、教育理念「人間になろう」を研究し、教育研究と学術の振興に寄与することを目的としている。さらに「ジェンダー」の視点を加えた、人文・社会・自然科学分野の学際的・融合研究を行うとともに、研究成果の発信や若手研究者の育成にも力を注いでいる。年1回の「椋山フォーラム」及び年4回の「人間講座」では、著名な講師を招いて一般公開講座を開催し、研究成果を広く社会に還元している。また、4つの研究プロジェクトによる成果は年誌『人間学・ジェンダー研究』にまとめられ、ウェブサイトで公開している。

Ⅳ 臨床心理相談室

臨床心理相談室は、人間関係学研究科の教育研究成果を地域に還元する施設として日進キャンパスに設置されており、人間関係学専攻臨床心理学領域の公認心理師・臨床心理士の資格を有する教員が地域住民に対する心理相談活動を行っている。自治体との連携としては、平成13(2001)年度から日進市教育委員会と協働し、日進市内小中学校の教員及び児童生徒・保護者への相談活動や、特別支援教育巡回指導事業を実施している。また、「子どもの発達に関する保護者相談会」には毎年約30人の参加希望があり、令和6(2024)年度の相談件数は2,560件と、コロナ禍以前を上回る水準となった。相談員体制の充実(教員8人、非常勤相談員14人)が成果に寄与している。

Ⅴ 歴史文化館

歴史文化館では、学園に関する資料を総合的に収集、展示し、学園の歴史を紹介することによって社会に貢献することを目的としており、一般公開の企画展や常設展示を年3回程度実施している。令和6(2024)年度には、本学教員の研究内容や卒業生の研究資料を紹介する企画を行い、これらの活動は年1回発行『歴史文化館ニュース』やウェブサイトを通じて広く発信している。また、学生サポーターによる展示品の説明や学園の歴史解説を通じて、来館者との交流を促進している。

これらの取組みは、各センター・ユニット・施設が地域社会のニーズに応じた活動を展開しており、活動成果の公開やフィードバックを通じて、継続的な改善、質的向上に努めている。

A-1-③ 社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価

■ A. 社会連携・社会貢献の適切性について教員の社会連携活動の把握を含め定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを行っているか。

I 社会連携センター

社会連携センターでは、社会連携・社会貢献の適切性を確保するため、教員の社会連携活動の把握を含め、定期的な点検・評価を行っている。具体的には、社会連携センター運営委員会を概ね2か月に1回開催し、企業や地域との連携状況を確認し、活動の妥当性を検討している。また、平成30(2018)年度より、全専任教員を対象とした「社会連携に関する調査」を毎年実施し、ゼミ活動やPBL等のアクティブ・ラーニングの実施状況を把握している。調査結果により、社会連携活動は大学教育の質向上や地域との信頼関係構築、学生の主体性・課題解決力・キャリア形成に寄与することが期待されている一方で、現状ではアクティブ・ラーニングの浸透が十分でないことが確認された。

令和6(2024)年度の連携活動の実績

学科	自治体	企業・団体
管理栄養学科	3	3
生活環境デザイン学科	4	7
英語英米文学科	1	1
国際教養学科	0	0
人間共生学科	3	0
心理学科	0	0
情報デザイン学科	3	3
現代社会学科	3	5
現代マネジメント学科	7	6
子ども発達学科(保育・初等教育専修)	2	1
子ども発達学科(初等中等教育専修)	3	1
看護学科	2	1
合計件数	31	28

このため、ゼミ活動の支援策を検討するため、令和6(2024)年度に現代マネジメント学部において、企業及び行政の課題をテーマとしたPBL型ゼミ活動を試行した。改善に向けた取組みとして、令和7(2025)年度5月に報告会を開催し、担当教員による活動上の課題の洗い出しを行った。

また、自治体との連携協定に基づき、年1回の協議の場を設け、活動内容を把握している。千種区役所との連携においては、関係教員との情報共有に課題があったため、社会連携センターが情報整理を行い、対応改善を図った。

Ⅱ トータルライフデザインセンター

トータルライフデザインセンターでは、年6回程度の運営委員会を開催し、「食と健康」「教育連携」「リカレント教育」の3ユニットの活動状況を共有し、事業計画や予算等について審議している。センターでは、トータルライフデザインの考え方を基軸に、他者と共に生きる社会の中で多様な役割を果たし、ライフステージごとの課題に対応した社会貢献活動の適切性を確認している。

① 食と健康ユニット

食と健康ユニットでは、ユニット会議や参加者アンケートを通じて活動の評価を行い、千種生涯学習センターなどの自治体との共催講座においては参加者数や構成を把握し、連携先との打ち合わせを通じて講座の開催時期や内容を見直すなどの改善を図っている。

② 教育連携ユニット

教育連携ユニットでは、併設高校への授業公開に関して、教育連携ユニット会議にて公開日や授業選定条件の見直しを行い、教職員の負担軽減や高校生の参加しやすさを考慮した改善を実施している。

また、名古屋市地域子育て支援拠点「すぎばーく」では、地域の子育て支援ニーズに応えるため、月1回のスタッフ会議を開催し、拠点運営に関する情報共有や課題解決のための協議を行っている。これにより、スタッフ間の連携を強化し、利用者対応の質向上を図っている。年1回のアンケート調査を実施し、利用者の意見や要望を収集。結果をもとに、環境整備やイベント内容の改善を行っている。WEBサイトからイベント情報が得にくいという課題に対し、Instagramを開設し、写真を活用した情報配信を開始。利用者がタイムリーにイベント情報を取得できる体制を整えた。Instagramを開設、イベント情報の閲覧数が増加し、情報発信の効果が高まった。フォロワー数やイベント参加率の増加がみられる。

③ リカレント教育ユニット

リカレント教育ユニット会議では、非開講講座の解消、新規講座の開設、講座内容の再選定・統合について協議し、学内外への広報活動を強化することで、講座の認知度向上と利用促進を図っている。令和7(2025)年6月には、トータルライフデザインセンター主催の第53回椋山フォーラム(第18回食と健康フォーラム)のサイドイベントとして「女性のライフデザインに関するクロストークセッション」を開催した。この取組みにより、カレッジ会員・非会員を問わず幅広い対象者との接点を持ち、後期に実施するオープンアカデミー講座への受講促進に繋げている。

Ⅲ 人間学・ジェンダー研究センター

人間学・ジェンダー研究センターでは、2か月に1回程度の運営委員会を開催し、事業内容の実施状況を報告・確認している。特に「椋山フォーラム」や「人間講座」では、毎

回聴講者アンケートを実施し、講座内容への評価をもとに改善を図っている。講座の周知に関しては、関係機関へのチラシ配付や会場選定の工夫を行っている。

Ⅳ 臨床心理相談室

臨床心理相談室では、毎年発行する『椋山臨床心理研究』に相談件数を報告している。この報告に基づいて、臨床心理相談室運営委員会及びや臨床心理学領域会議で事業活動の内容の検討を行っている。

Ⅴ 歴史文化館

歴史文化館では、年1回程度の運営委員会を開催し、事業内容の点検・評価を行っている。常設展・企画展に関しては、一般見学者からの感想や要望をもとに、職員および専門委員会が改善計画を立案している。令和7(2026)年度後半には歴史展示室のリニューアルを予定しており、展示物の配置計画案の作成を進めている。

以上のように、本学では、社会連携・社会貢献活動の適切性を確保するため、教員の活動状況の把握を含めた定期的な点検・評価を実施しており、その結果を踏まえて、各センター・ユニット・施設において継続的な改善・向上に向けた取組みを行っている。

【基準Aの自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

Ⅱ トータルライフデザインセンター

① 食と健康に関する活動

- ・ これまでの食育活動の範囲を更に拡充し、生涯にわたる健康およびウェルビーイングの支援を目的として、令和7(2025)年度より名古屋市健康福祉局と連携し「なごや健康カレッジ」を受託するなど、連携活動を活発化させている。
- ・ 独立行政法人都市再生機構(UR)と連携協定を締結し、双方の資源を活用した包括的な連携のもと、少子高齢化等の地域課題に対応するセミナーを協働で実施している。これにより、UR賃貸住宅団地および周辺地域の活性化や良好なコミュニティ形成に寄与している。

③ リカレント教育に関する活動

- ・ 特色ある取組みとして、ライフデザインカレッジでは、(株)三菱総合研究所との協働により、センター設立のコンセプトを体系化した「ライフデザイン講座」を令和6(2024)年度から開講している。本講座では、女性のライフ(人生と生活)、職業キャリア、心身のヘルスケア等に関する知識やスキルを学び、自らのライフデザインを構築するための講義とワークを提供している。さらに、専門家による個別コンサルティングを実施し、30~60歳代女性のキャリア再定義や行動変容を促す支援に注力している。加えて、令和7(2025)年度からはビジネススキルに関する講座を新たに開講し、「初めての副業・起業入門講座」「新規事業創造講座」「ビジネスデザインプログラム」な

どを通じて、アントレプレナー育成の機会を提供している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

I 社会連携センター

- ・ 課題として、PBL に適した予算設定、全体的なスケジュール管理、学生への教学上の配慮（休暇中の活動の演習単位化）、近隣の連携先の確保が挙げられている。これらの改善策は現在検討中であり、実施には至っていない。令和 8（2025）年度に予定しているトータルライフデザインセンターへの統合後、改めて整理する予定である。

II トータルライフデザインセンター

リカレント教育に関する活動について

- ・ ライフデザインカレッジ事業として開講した各種講座のうち、令和 6（2024）年度前期に最少催行定員を満たせず非開講となった講座が 18 件にのぼった。これは、講座設計に必要なニーズ把握が不十分であったこと、また講座申込から受講までの仕組みが不明確であるとの指摘によるものである。非開講率は令和 6 年度の 44.2%から令和 7 年度には 41.5%へと微少ながら改善が見られたが、ニーズの適合性、認知度の向上、対象者との接点の確保など、依然として課題が残っている。

III 人間学・ジェンダー研究センター

- ・ 公開講座の需要については、フォーラムや人間講座の開催時に実施するアンケート結果をもとに運営委員会で報告を行っているが、回答は講座に関心のある層に偏る傾向がある。そのため、より広範な一般層の関心を引き出すため、「人間学」や「ジェンダー」をテーマに著名な講師を招くなど、講座内容の工夫が求められている。

IV 臨床心理相談室

- ・ 特記事項無し。

V 歴史文化館

- ・ 展示方法については、現状ではテーマ別に展示物が配置されているが、椋山女学園の歴史を理解する上では、時代別に展示物を配置し、世界史・日本史との関連性を示す構成への改善が課題である。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

I 社会連携センター

- ・ 令和 6（2024）年度に把握された活動上の課題については、令和 7（2025）年 3 月に実施する社会連携活動調査において、「学生の教育を主目的とする連携活動」として、活動時期、場所、実施組織、対象者、連携機関、内容、授業種類等を明示する様式に改善済である。
- ・ 令和 7（2025）年度 PBL 報告会で抽出された課題に基づき、改善策の実施計画を策定

し、PDCA サイクルを確立する。また、PBL 導入ゼミ数や地域連携件数などの成果指標を設定し、次年度の点検・評価に反映することで、社会連携活動の質の向上を図る。PBL に関心はあるが未導入のゼミへの対応として、愛知県が実施するセミナーや専門家派遣に関する情報を教員に共有するなどの支援体制はすでに整備済みである。

II トータルライフデザインセンター

① リカレント教育に関する活動について

- 令和 6 (2024) 年度から非開講講座の解消に向けた協議をユニット会議で継続的に進めている。ニーズに即した講座の再選定と統合、広報活動の強化、対象者との接点の確保などを通じて、講座の認知度向上と利用促進を図っている。今後は、SNS やデジタル媒体を活用した広報のさらなる強化、イベント参加者のフォローアップを体系化し、講座受講への確実な誘導を図ること、地域企業や団体との連携を深め、実務に直結する講座の開発を推進する。

III 人間学・ジェンダー研究センター

- 公開講座については、聴講者アンケートをもとにテーマおよび講師の選定を行い、内容の充実と改善を図っている。今後は、講座の周知方法を見直し、テーマに関連する機関等へのチラシ配付や、広報課を通じたマスコミへの情報提供など、より広範な層への認知拡大を目指す。

IV 臨床心理相談室

- 特記事項無し。

IV 歴史文化館

- 令和 6 (2024) 年度に歴史展示室の全面リニューアル計画を立案し、令和 7 (2025) 年度後半の変更に向けて展示方法の見直しを進めている。展示資料のリスト化や配置計画の策定を通じて、来館者にとって分かりやすい展示構成を目指し、順次改善を行っている。

基準 B. 国際交流

B-1. 国際交流の実施

①国際交流に関する方針

②国際交流に関する取組み及び改善・向上

③国際交流の適切性の点検・評価

(1) B-1 の自己判定

「基準項目 B-1 を満たしている。」

(2) B-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

B-1-① 国際交流に関する方針

■ A. 国際交流に関する方針を明示しているか。

国際交流を通して異文化理解を促進し、グローバル化時代にふさわしい女子大学として、教育理念「人間になろう」の具現化を推進するため、5年ごとに「国際交流委員会」、「大学運営会議」及び「大学協議会」における審議・承認を経て「椋山女学園大学の国際化ビジョン」（以下「国際化ビジョン」という。）を策定し、本学ウェブサイトにて公開している。

B-1-② 国際交流に関する取組み及び改善・向上

■ A. 国際交流に関する方針に基づき、国際交流に関する取組みを実施しているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを行っているか。

「国際化ビジョン」の方針に基づき、下記の取組みを行っている。

(1) 本学学生のグローバル・マインドの育成

コロナ禍で一時落ち込んだ受入交換留学生の数は回復傾向にある。受入交換留学生をサポートする学生ボランティア制度（留学生サポーターズ、スタディメイト）は、令和 7（2025）年度は延べ 97 人の本学学生が登録し、文化交流イベントや日本語学習、留学生活のサポートを通して相互理解を図る取組みを実施している。これらの交流活動は、本学学生のグローバル・マインド育成の一助となっている。

(2) 各種海外留学プログラム再開とその促進

留学プログラムを再開・促進するにあたり、国際交流センターでは、令和 5（2023）年度に改定した「渡航基準と全学共通ガイドライン」及び令和 6（2024）年度に作成した「学生の海外研修・留学における危機管理図」に基づき、海外に学生を派遣する際の安全確保と危機管理体制を明確化し、全ての留学・研修プログラムがこのガイドラインに則って実施されるよう推し進めている。また、本学主催の留学・研修プログラム参加者には「危機管理セミナー」への参加を義務付け、学生本人の危機意識向上と注意喚起を図るとともに、海外渡航に必要な安全対策や緊急時対応の知識を習得させ、トラブルの未然防止に努めている。

海外留学プログラムの再開後は、派遣交換留学及び派遣留学への出願数の減少が続き、令和 7（2025）年度の前期は 2 人に留まっている。海外留学プログラム促進の取組みとし

て、「留学説明会」や「留学支援セミナー」を実施しており、派遣交換留学経験者が体験談を紹介する時間も設けている。また、留学者増加に向けた取組みの一環として受験機会の拡大を図るため、選抜試験の募集要項に示す語学要件等の見直しも実施した。

このほか、学生の海外研修・留学の一層の促進に向けた科目を全学共通の科目として開講する可能性について検討中である。

令和 7 (2025) 年度に学部において海外研修を実施する科目は、下表に示すとおりである。「海外文化研修プログラム A」は、椋山女学園大学外国語学部 Semester 留学奨学金の対象で、学費相当額が給付される。

科目名	対象学部・学科
生活環境特別実習 B (学外研修)	生活環境デザイン学科
海外文化研修プログラム A	英語英米学科 / 国際教養学科
海外文化研修プログラム B	英語英米学科 / 国際教養学科
海外文化研修プログラム C	英語英米学科 / 国際教養学科
国際キャリアデザイン C	英語英米学科 / 国際教養学科
国際キャリアデザイン E	英語英米学科 / 国際教養学科
日本語教員教育実習	英語英米学科 / 国際教養学科
海外演習 B (シドニー研修)	人間関係学部 (他学部他学科開放科目)
海外言語文化演習 A	文化情報学科 / メディア情報学科
海外言語文化演習 B	文化情報学科 / メディア情報学科
海外言語文化演習 C	文化情報学科 / メディア情報学科
海外教育研修 II (実地研修) シドニー	教育学部 (他学部他学科開放科目)
海外教育研修 II (実地研修) イタリア	教育学部 (他学部他学科開放科目)

(3) 協定大学増加の推進

令和 7 (2025) 年度時点で、交換・派遣留学先としての協定校は 19 校に達した。短期プログラムの協定も含め、引き続き協定大学の拡充に取り組んでいる。

(4) 大学所在地域の地方自治体・企業・地域住民等の連携によるグローバル化への貢献

長久手市国際交流協会の協力のもと、受入交換留学生のホームビジット・ホームステイを実施し地域住民等との交流の機会を設けている。このほか希望する受入交換留学生は夏季・春季休業期間に企業インターンシップに参加している。

また、本学学生を名古屋市観光文化交流局観光交流部国際交流課「地域日本語教室」への学生ボランティアとして推薦し、地域に暮らす外国人と関わりながら日本語・日本文化の支援を行っている。

このように地方自治体や企業との連携を通じて、受入交換留学生及び本学学生が地域住民と交流し、双方のグローバル化を推進している。

(5) 日本語教育プログラムの充実と拡大

国際交流センター長の指示の下、受入交換留学生の教育支援を担う「留学生教育コーデ

ィネーター」が、国際交流センターと情報を共有しながら学生のレベルや要望に応じてカリキュラムや学修計画等を含む学生生活の改善を図っている。

令和 7 (2025) 年度の私費外国人留学生の受入数は横ばいである。私費外国人留学生の受入体制の充実に向けては、入学基本事項検討委員会及び大学運営会議において広報活動や入学試験の拡大に取り組んでおり、国際交流センターでは教務課と連携し、日本語教育科目の新設など必要な支援について検討を進めている。

B-1-③ 国際交流の適切性の点検・評価

■ A. 国際交流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・向上に向けた取組みを行っているか。

「国際交流委員会」を原則月 1 回開催し、事業内容の実施状況について報告・確認することで定期的に点検・評価を行っている。派遣交換留学生の出願数が減少傾向にあることから、令和 7 (2025) 年 5 月第 2 回国際交流委員会において、令和 8 (2026) 年度前期の出願要件の見直しを審議した。また、留学説明会や危機管理セミナーについてはアンケートを実施し、目的に合致した内容であるかを確認している。派遣交換留学生には月例報告書等の提出を義務付け、学修・生活指導教員と国際交流センターが連携して、留学中の学修状況や生活状況を把握している。

【基準 B の自己評価】

(1) 成果が出ている取組み、特色ある取組み

- ・ 国際交流センターは、学内における全ての留学・研修プログラムが「渡航基準と全学共通ガイドライン」に準拠して実施されるよう、海外渡航に関する危機管理体制を総括する機関として、危機管理への理解が全学部に浸透するよう強く働きかけを行ってきた。また、参加を義務付けている「危機管理セミナー」は、学生本人の危機意識を高め、緊急時対応の知識を周知することで、トラブルの未然防止に寄与している。
- ・ 「国際化ビジョン」に掲げる協定大学の増加推進については、コロナ禍以降、協定校数を 19 校まで拡大した。その結果、韓国からの受入交換留学生の数が増加傾向にある。さらに、交換留学生の所属学部・学科や専攻も多様化し、従来の講義・演習を中心とする教養教育科目や専門教育科目に加え、実験・実習を含むより専門的な科目の履修を希望する学生が増えている。この状況を踏まえ、本学では交換留学生の希望にできる限り対応できるよう、大学運営会議を通じて全学部教授会に専門教育科目等の履修受入れを要請した。令和 7 (2025) 年度前期には、アパレル、デジタルメディア、政治・国際関係を主専攻とする留学生が在籍し、生活科学部、文化情報学部、現代マネジメント学部などの専門科目を履修している。本学学生にとっても、交換留学生と共に学び、交流する機会となり、グローバル・マインドの涵養につながっている。
- ・ 受入交換留学生は、平日は国際交流科目の「日本語」「日本事情」の授業を毎日受講するほか、日本語能力に応じて、学部の開講科目を数科目受講している。「日本事情」で

は、総合大学の特色を活かし全学部から教員を募ったオムニバス形式により、日本文化や社会について学ぶ科目を設置している。これにより、多様な専門的視点から日本を学ぶことが可能となり、留学生の日本への理解促進に大きく寄与している。このほか前期及び後期に各1回、学外研修を実施しており、日本文化の体験学習や歴史・自然に触れる機会を提供している。これらの研修は、留学生から大変好評を得ている。また、希望者はキャリア支援課の協力を得ながらインターンシップを実施している。

(2) 自己点検・評価や外部による評価で発見された課題など

- ・ 派遣交換留学及び派遣留学への出願数の減少が続いている（令和5（2023）年度前期10人、後期6人、令和6（2024）年度前期1人、後期2人、令和7（2025）年度前期2人）。留学費用の高騰もあるが、語学要件の基準に満たないことが大きな要因である。
- ・ 私費外国人留学生の入学者数が伸び悩んでいる（令和6（2024）年度及び令和7（2025）年度各1人、大学全体で2人在籍中）。これまで広報活動や支援体制の整備が十分でなかったため、認知度が低い。
- ・ 海外留学する日本人学生に対する危機管理体制については、全学共通ガイドラインに基づき運用を進めているものの、現在は複数のガイドラインやマニュアルが併存しており、それぞれに矛盾や重複が見られ、実態と必ずしも合致していない。国際交流センターは、大学全体の危機管理を総括しその浸透を図るために、既存資料を精査・統合し、実態に即した一元的かつ実効性のある危機管理体制を整備する必要がある。
- ・ 現状、外国人留学生向けの日本語学習教育機関は整備されておらず、十分な学習支援環境が整っていない。現時点で日本語学習教育機関の設置は予定していないため、留学生が学修を円滑に進められるよう授業やサポート体制の充実を図る必要がある。

(3) 課題などに対する改善状況と今後の取組み予定

- ・ 派遣交換留学及び派遣留学への出願数の減少に対しては、少しでも挑戦する学生が増えるよう令和8（2026）年度前期選抜試験の出願要件（語学試験のスコア）を緩和した。また、留学支援としてスコアアップや動機付けを目的に、従来から実施しているIELTS・TOEFL短期集中講座に加え、韓国語能力試験対策としてTOPIK短期集中講座を新設した。
- ・ 私費外国人留学生の入学者数の伸び悩みに対しては、令和8（2026）年度入試から、外国人留学生入学特別選抜試験の実施学部を増やし、日本語学校への広報活動を実施している（入学基本事項検討委員会）。また、受入後のサポート体制についても検討を進めている。

栢山女学園大学

- ・ 海外留学する日本人学生に対する危機管理体制が不十分であることについては、令和 7（2025）年度中に既存資料を精査・統合を行い、再整備を進めている。
- ・ 外国人留学生向けの日本語学習教育機関の未整備については、学部や大学院進学を支援する教育機関の整備ではなく、学部に入學する私費外国人留学生のための教育支援を行う方向へ方針を修正する。その第一歩として、私費外国人留学生の日本語教育科目を設置し令和 8（2026）年度から履修可能となるよう整備を進めている。また、留学生が学習に専念できる環境の確保と、生活面における安全・安心の両立を図るため、令和 7（2025）年度から私費外国人留学生及び交換留学生を対象に外国人留学生向け健康・医療の多言語アシスタンスサービスを導入した。

V. 外部評価結果

2025年11月10日

学長 黒田 由彦 様

内部質保証推進機構
機構長 五百部 裕

2025年度 椋山女学園大学外部評価の実施について

椋山女学園大学の外部評価について、以下のように実施いたしました。

【評価の目的】

椋山女学園大学について、3つのポリシーに沿って、教育研究や運営が適切に行われているかどうか、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性を高めるため、外部評価を実施しました。外部評価を実施することで、発見された課題・懸案事項について取り組み、あわせて未来志向型の提言を行なうことを目的としています。

【評価実施概要】

1. 実施期間

2025年8月4日～11月10日

第1回外部評価委員会 2025年8月4日(月) 10:00～10:58

※その後学内視察

第2回外部評価委員会 2025年11月10日(月) 10:00～10:30

第3回外部評価委員会 2025年11月10日(月) 10:30～11:25

2. 評価委員

委員長 中谷素之(名古屋大学大学院教育発達科学研究科・教授)

委員 鈴木誠二(名古屋市市政資料館・館長)

委員 石嶺ちづる(愛知教育大学教育学部・准教授)

委員 荻野崇(西日本電信電話株式会社ビジネス営業本部エンタープライズビジネス営業部 文教営業部・部長)

3. 評価方法

①自己点検評価書、事業報告書等による書類調査

②書面及び対面による聞き取り調査

③大学ウェブサイト <https://www.sugiyama-u.ac.jp/>による調査

4. 評価の観点

基準1. 使命・目的

- ①本学の教育理念「人間になろう」のもと、使命・目的を明確に定めるとともに、「教育研究上の目的」を中期的な計画や学則などに設定しているか。
- ②使命・目的及び「教育研究上の目的」は、大学全体、各学部・研究科の3つのポリシーに反映し、学内外に周知しているか。・単位の実質化

基準2. 内部質保証

- ①全学の内部質保証のための組織体制・責任体制は整備されているか。また、「内部質保証推進機構」は点検・評価に基づく、改善・向上に向けた取組に十分関与できているか。
- ②3つのポリシーを起点とした教育研究の質保証と自己点検・評価の結果を踏まえた中期的な計画に基づいた大学全体の質保証の双方によって、改善に取り組んでいるか。
- ③学生や学外関係者の意見・要望を踏まえ、大学全体の改善につなげているか。

基準3. 学生

- ①アドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜制度を整備しているか。
- ②学部・大学院ともに入学定員及び収容定員を適切に設定し、在籍学生数を収容定員に基づき、適正に管理しているか。特に、2024年度に新たに開設した3学部5学科における定員管理は、徹底できているか。

基準4. 教育課程

- ①ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定、進級、卒業認定、修了認定基準を適切に定め、厳正に運用しているか。
- ②カリキュラム・ポリシーはディプロマ・ポリシーとの一貫性があるか。また、カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程が編成されているか。
- ③学習成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）に基づき、学生の学習成果を適切に把握し、評価しているか。
- ④大学院において、ディプロマ・ポリシーに基づく学習成果の確認方法は適切か。

基準6. 経営・管理と財務

- ① 教育研究活動を安定的に遂行するため、中・長期的な財政計画を策定しているか。また、収入と支出のバランスが保たれているか。
- ② 教育研究活動を安定的に遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立するために、外部資金（科学研究費補助金、寄付金、受託研究費、共同研究費等）獲得に向けた施策を行っているか。

基準A. 社会連携・社会貢献

- ①社会連携・社会貢献に関する取組を行っているか。また、取組の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果は全学的な共有がなされ、改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

基準B. 国際交流

- ①国際交流に関する取組を行っているか。また、取組の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果は全学的な共有がなされ、改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価報告】

2025年11月10日（月）に第3回外部評価委員会を開催し、外部評価結果の報告を受けました。

【改善対応】

外部評価報告を受け、改善計画を取りまとめ、2026年3月17日（火）大学協議会において学長に報告する予定です。この改善計画を着実に実行に移していきます。

委員長 名古屋大学大学院教育発達科学研究科副研究科長・教授
中谷 素之

●総評

【背景】貴学では、2022年度に外部評価委員による初めての外部評価を行い、今回が2回目となる。2020年度の認証評価機関による認証評価では、大学設置基準に適合することが認められたが、いくつかの課題が指摘された。指摘を受け、全学的な改善活動に取り組み2024年7月に「改善報告書」を提出、それに対し2025年3月に「改善報告書検討結果」が通知され、2点の是正勧告については改善が認められたものの、3点の改善課題については引き続き改善が求められた。このような経緯のもと、本外部評価実施もその経緯と課題を踏まえたものであり、大学運営全体に渡り、客観的・複合的な視点で、複数の専門家により点検・評価を行った。

【総評】改善課題として指摘された「内部質保証体制」について、学内に「内部質保証推進機構」を設置し、大学の教学マネジメント（「大学運営会議」「大学院委員会」）とは独立した評価体制がとられ、PDCAサイクルが稼働しつつあるが、「内部質保証推進機構運営委員会」が「大学運営会議」に報告する以上にどのような質保証の活動がなされているのか、いまだ十分に可視化され、実装されているとはいいがたい。また「学生の受け入れ」について、定員未充足の学部が複数存在し、大学院では多くの研究科で厳しい実態があり、定員充足のための改善はいまだ途上である。また「教育課程」においても、学部における Sugi-PORT 導入による学修状況の可視化の改善はみられるが、大学院の学修の評価について、DPとの関係づけが不十分などの問題もあった。星ヶ丘地区の再開発やキャンパス移転といった変化を好機とし、東海地方で信頼ある女子大学としての魅力を、時代にあったものとして発信・認知・定着させることが重要である。

●評価の観点

基準1 使命・目的

委員会評定平均：3

評価：A

- S（4点）：0名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：2名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：0名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：0名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：0名（評価不能—判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

貴学では、教育理念「人間になろう」のもと、使命・目的を明確に定めるとともに、教育研究上の目的を中期計画に定めているといえる。学園・大学の中期計画（2024年4月～2029年3月）は1. 教育内容の充実 2. 学修支援 3. 学生生活 4. キャリア支援 5. 学生確保 6. 社会連携 7. マネジメント までの7項目でまとめられ、HP上で公開されている。教育研究上の目的の上で中長期計画が置かれているが、それぞれが方向性について示しているものの、評価指標とされているものには数値指標の記載はない。計

画に沿った教育研究、運営を実行するうえでは、重要度の高い、あるいは指標化が可能ないくつかの数値指標を置くなど、より明確な計画の設定が求められる。

また貴学では、使命・目的および教育研究上の目的のもと、各学部・学科・研究科で3つのポリシーが設定されている。それらは具体的な内容がすべて大学のHP上で公開・周知されているものと認められる。

基準2 内部質保証

委員会評定平均：2

評価：B

- S（4点）：0名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：0名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：3名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：0名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：0名（評価不能—判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

内部質保証に関して、2020年度実施の認証評価機関による改善課題の指摘を受け、貴学では、2022年度に全学の内部質保証推進の責任を担う「内部質保証推進機構」を設置し、その下に「全学自己点検委員会」と「全学自己評価委員会」が、各学部・研究科の自己点検・自己評価の実施ととりまとめを行っており、認証評価時点からの改善が試みられる。

第一回全学外部評価委員会の報告書でも、内部質保証体制の実効性についての指摘があり、それを受けて、内部質保証推進機構運営委員会において大学全体のPDCAサイクルの機能性と有効性を毎年度検証し、結果を大学協議会に報告しており、実効的な内部質保証に向けての試みが行われている。

貴学の内部質保証体制が整った一方で、認証評価機関の「改善報告書検討結果」（2025年3月）による指摘のように、内部質保証推進機構の役割の実態が把握できないという課題が残る。内部質保証推進機構と関係する委員会等はそれぞれ具体的にどのような役割や有機的なつながりがあるか、そこで実行される具体的な手順、その効果検証について、外顕的に不明な部分もある。今後すみやかに、内部質保証推進機構と関連部署、委員会との透明性の高い、より可視化されたプロセスが実装、検証されることが望まれる。

基準3 学生の受け入れ

委員会評定平均：1.67点

評価：B

- S（4点）：0名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：1名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：0名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：2名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：0名（評価不能—判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

貴学ではアドミッションポリシーに沿った適切な入学者選抜制度を整備していると判断

できる。一方、学生受け入れに関して、2025年度のすべての学部をあわせた収容定員充足率は0.90、研究科では0.42であり、特に大学院の定員未充足は大きな課題である。過去5年の推移をみても、学部の一部と研究科の多くで、定員未充足の課題を抱えている。

【学部】学部では、生活科学部(1.05)、現代マネジメント学部(1.09)、看護学部(1.17)など定員を一定程度充足している学部がある一方で、外国語学部(0.61)、情報社会学部(0.66)では定員充足に至らない。両学部は2024年度新設学部であり、社会的な認知が浸透していない可能性があるが、設置年度より定員未充足が発生することは望ましくない。幸い設置2年目には両学部および新設の5学科とも入学者数が明確に増加しており、取り組みの成果が出始めているものの、今後さらなる改善を継続する必要がある。

入試の新たな取り組みとして、学部入試では、高校訪問や大学展での情報提供強化、進学説明会・出張講義の回数増加(50%以上)、総合型選抜入試の周知などを含むオープンキャンパスの早期化と回数増加、入試広報アドバイザーの登用等により、資料請求件数が1割程度増加するなどの効果がみられた。また①総合型選抜導入による新たな3受験方式の導入、②複数出願者の受験料優遇「榴大エール割」、③共通テスト併用型を加えたトリプル判定導入などが入学志願者増につながったことが伺われ、2025年度1年次志願者は前年比115.5%と向上した。このように学部入試に関する改善の取り組みとその成果は一定程度現れつつあるが、18歳人口の低下の一方、本地域での大学間競争も激しい。東海圏の伝統ある女子大として、現代における貴学の強みを探究・発信し、時代の動向を踏まえ、受験生にとって、さらなる貴学の魅力向上にむけた改善を重ねる必要がある。

【大学院】現代マネジメント専攻(1.10)を除いて人間関係学(0.50)、生活環境学(0.41)、食品栄養科学(0.25)、教育学(0.08)の4専攻とも、充足率は相当低い。さらに人間生活科学専攻[博士後期課程]では入学者はおらず(0.00)危機的現状である。この4年間を見ても、特に教育学専攻の入学者が2025年度はゼロ、2024年度は1名、博士後期課程の人間生活科学専攻は3年次までゼロと深刻であり、存置の意義が問われる。各研究科では改善のための取り組みが行われ、現代マネジメント研究科では厚労省指定による教育訓練給付金受給の仕組みを導入し入学者の掘り起こしに至った。他研究科においても、事態の深刻さを踏まえた上で、抜本的な改善・改革が必要であろう。

近年、4大卒生の就職率が高く売り手市場が続いていることも影響し、一方で大学院進学希望者は増加していない。学生受け入れは大学運営の一丁目一番地であり、制度や資格などのキャリア上のインセンティブを周知するとともに、後進につながるロールモデルとなる大学院生の育成など、内部進学希望者増につながる教育課程や、国の動向も見据えた修士までの一貫教育のカリキュラム新設など、高度人材養成に向けた貴学の実態を踏まえた戦略が必要である。

基準4 教育課程

委員会評定平均：2.5

評価：A

- S(4点)：0名(極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A(3点)：1名(良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B(2点)：1名(軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C(1点)：0名(重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)

F（0点）：0名（評価不能—判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

各学部・研究科における3つのポリシーはそれぞれ一貫性を有しており、教育課程の編成に反映されていると認められる。

認証評価機関から示された教育課程の課題である、アセスメント・ポリシーに基づいた学習成果の適切な把握および評価の実施に関して、貴学では、学生の学修状況の把握・改善のために、2024年度より学習ポートフォリオ機能をもつ学修成果可視システム Sugi-port を導入した。これにより、学生による学修状況の記入と教員によるフィードバックという往還が稼働した。活用ガイドなども丁寧に作成されており、2年生の記入率は7割を越え高い割合であり、その効果も見え始めている。2025年度事業計画書においても、各学部・研究科においても Sugi-port の積極的活用がうたわれているが、導入2年度目以降で、どこまで実際に学生の学修状況の把握と改善が図られるのか、継続した検討が必要である。

また、研究科における学習成果の測定に関して、認証評価機関より『「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」を策定しているものの、学位授与方針に示す学習成果との対応関係が不明瞭』という指摘を受けたが、確認シートに関する検討は進んでいない。確認シートでは、単にDPを示すだけでなく、DPと学修成果との関連が明示される形式での様式の改善が必要である。

基準6 経営・管理と財務

委員会評定平均：3

評価：A

S（4点）：1名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）

A（3点）：1名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）

B（2点）：1名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）

C（1点）：0名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：0名（評価不能—判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

【中・長期的な財政計画】「令和6年度椋山女学園 事業報告書」Ⅲ財務の概要 において、過去5年の事業活動収支計算書の年度別財務比率比較（他学等との比較分析）と課題分析の結果が公表され、財務の目標設定等に必要な情報収集、分析および評価は適切に行われて、おおむね問題ない財務・経営状況にあると考えられる。

ただし、「令和7年度椋山女学園 事業報告書」Ⅲ. 令和7年度の重点事項 6. 財務計画 にある通り、こんにち、大学および学園は大きな変革期にあり、少子高齢化と女性教育への社会的ニーズの変化という大きな課題を社会から突き付けられている状況である。現在、私学事業団「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」でA3正常状態という評価であるものの、定員未充足が続く現状では早晩評価に影響することは自明である。

同項には、令和7年度には、縮小均衡ではなく、厳選した予算配分とともに、学園の魅力向上に向けた積極的な投資を実現する旨がうたわれている。この大学の方針が近未来にも続くものとするならば、令和7年度以降の魅力向上施策の効果検証と課題を行い、綿密な分析に基づく次年度計画が必要となるだろう。

【外部資金】外部資金について、寄付金比率は同規模の大学と比べて一貫して低く、歴史ある私学として、アルムナイを活用するなど、比率向上を目指すことが必要であろう。また科研費など競争的資金について、科研費の各種目の採択状況を見ると、全国平均や私大での順位から必ずしも低いわけではないが、改善の余地がある。個々の科研費申請書作成への既採択者からの助言や上位種目挑戦後の不採択時の支援など、ニーズにあった具体的な支援により底上げを図ることが重要であろう。

基準A 社会連携・社会貢献

委員会評定平均：4

評価：S

- S（4点）：3名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：0名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：0名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：0名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：0名（評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

社会連携・社会貢献に関して、社会連携センターを中心に、自治体や公共機関、教育機関、企業との間で、様々な学部 of 学生・院生・教員・職員が、社会連携のための活動を幅広く展開しており、貴学の学びの特徴のひとつにもあげられる。以前には事業者や地域との単発的なイベントとして行われることもあった貴学の社会連携が、近年にはより広く社会や地域と継続的に連携した事業に成長している点は評価に値する。地域連携として、「ライフデザインカレッジ」によりリカレント教育、資格取得、公開講座を提供し、「すぎばーく」の運営により地域に直接、大学としての育児支援にアウトリーチしていくことの意義が大きい。今後さらに部局横断型や国際化も含む展開が期待される。

ただし、現在まで、貴学の社会連携や地域貢献に関して、確たるイメージがあるわけではないという点も事実であろう。貴学「社会連携」のwebサイトを見ても、魅力ある実績が可視化されておらず、社会連携の件数自体も、センターや大学で統一した算出もない。

貴学の特色の発信として、「トータルライフデザイン教育」という大きなコンセプトの下、社会連携・社会貢献を一貫して位置づけること、貴学と地域社会双方にメリットのある持続的な連携を展開することが、都市部地域で信頼される私立女子大学として期待されるのではないか。学生にとってはサービスマーケティングとしての単位化、そして企業にとっては人材開発やビジネスシーズの発見など、制度としても整備することが望まれる。

基準B 国際交流

委員会評定平均：3

評価：A

- S（4点）：0名（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：3名（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：0名（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：0名（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：0名（評価不能＝判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

国際交流センターを中心に、全学の交換留学・派遣留学制度、学部の海外研修・留学など、学生・院生の国際交流、国際的視点を育成する機会が提供されている。運営においては、国際交流委員会が月1回の定期的な協議・検討を行っている。

海外の協定大学の拡大しており、一方で受入交換留学生の日本語教育プログラムの拡大や地域でのインターンシップ参加の機会も拡充しており、積極的な学生の国際交流の取り組みが行われている。特に、留学生のインターンシップ参加という事業は、愛知県、長久手市との連携によるグローバル化への地域貢献という目的も併せもっており、学生、大学、自治体のいずれにとってもメリットのある、意義の大きいものである。将来、地域のグローバル化という課題を見据え、このような国際交流事業はさらなる発展・拡充が望まれる。グローバル・ランゲージ・ラウンジ教室での学生主体のイベントや勉強会、教員によるサポートも、学生にとって身近に外国語や留学を感じられ、留学や英語による活動を後押しする有効な機会である。

国際交流への積極的な取り組みが確認されるが、課題として、海外へ留学する学生数を増加させること、そして学生の英語力向上のための講座の拡充の一方で、英語で開講される授業の機会がやや限られることがある。また受入留学生の日本語能力向上についても、実態をみながらより効果のある方法などを検討していく必要がある。

<各委員からの所見>

●長所・特色

・東海地域の歴史ある私立女子大学として、「トータルライフデザイン」をコンセプトに、現代の時代背景にあった女性教育、キャリア教育のあり方について、全学的に積極的な教育への取り組み、社会連携を行っている点は明確な特色であり、評価に値する。キャンパスの再整備と星ヶ丘地域の再開発という、貴学にとって大きな転換点にある時期に、従前通りの大学イメージのままか、それとも未来志向の大学イメージを構築できるかは、貴学にとって分岐点であろう。

・社会連携・地域貢献の面で、自治体、企業、教育機関等との幅広い連携先と実績を展開しており、社会連携としての成果とともに、大学と地域社会との信頼関係構築や社会的発信・広報にも寄与しているものと思われる。星ヶ丘地域という人気の市街地の再開発を機に、さらに貴学のブランディングが進み、大学と学生の価値創造につながることを期待される。

●課題

・内部質保証体制については、全学的な整備が進む一方、その機能や実効性に関するプロセスが可視化されていない。

・学生の受け入れに大きな課題がある。学部の定員未充足の現状について、執行部や部局の入試担当者、事務職員だけではなく、部局構成員全員が問題意識と改善への手立てを自分ごととして考え、また学生や社会の声をていねいに拾い上げることで、志願者増加につなげていく努力が特に重要である。入試広報アドバイザーの雇用や進学説明会・出張講義の増加、入試方法の多様化など、改善につながった試みを踏まえ、今度さらに改善が見込

まれる。

- ・教育課程について、大学院での学修確認シートの改善がみられないという問題がある。
- ・内部質保証体制、学生受け入れ、社会連携、教育課程についての検討を通して、トータルでの椙山女学園大学というイメージづくり、ブランディングに課題があるように感じる。さまざまな社会連携の取り組みを大学が一貫して把握し「トータルライフデザイン」のコンセプトの下に構成することや、教育課程についても、時代にあった女性のキャリア教育、SDGs といった大きな価値として、貴学の教育や研究を示していくことが可能なのではないか。

2026年2月12日

学長 黒田 由彦 様

内部質保証推進機構

機構長 五百部 裕

2025年度 椋山女学園大学外部評価報告の課題に対する改善について

2025年11月10日第3回外部評価委員会において指摘を受けた課題について、下記のように学内の関連組織とともに改善に取り組みます。

記

1. 内部質保証体制の機能及び実効性に関するプロセスについて

【指摘内容】

認証評価機関の「改善報告書検討結果」（2025年3月）による指摘のように、内部質保証推進機構の役割の実態が把握できないという課題が残る。内部質保証推進機構と関係する委員会等はそれぞれ具体的にどのような役割や有機的なつながりがあるか、そこで実行される具体的な手順、その効果検証について、外顯的に不明な部分もある。

【改善への取組】

『椋山女学園大学内部質保証推進機構規準』及び『椋山女学園大学における内部質保証体制図』の改正を行い、規準と実態の整合を図る。また、内部質保証推進機構運営委員会及び全学自己点検委員会並びに全学自己評価委員会の役割についても、規準の改正に反映させ、実効性の高い内部質保証のPDCAサイクルを再設計する。

【→ 改善への取組：2026年3月31日まで】

2. 学生の受け入れについて

【指摘内容】

学部の定員未充足の現状について、執行部や部局の入試担当者、事務職員だけではなく、部局構成員全員が問題意識と改善への手立てを自分ごととして考え、また学生や社会の声を丁寧に拾い上げることで、志願者増加につなげていく努力が特に重要である。

【改善への取組】

入試改革として、総合型選抜(AO選抜)の枠組みを見直す。特に改組3学部のワークショップ・体験型については、情報社会学部情報デザイン学科において新たに導入するほか、外国語学部では4月のオープンキャンパスから英語英米学科と国際教養学科それぞれのワークショップを実施する。人間共生学科においては、ワークショップの内容について受験生のニー

ズに沿った内容の検討を進める。また、新たに一般入試 B の午後に「総合型選抜(A0 選抜) II 期」を設ける方向で、検討を進めている。

外国人留学生の受け入れを強化するため、2026 年度入試から外国人留学生入学特別選抜の対象学部・学科を拡大し、生活環境デザイン学科、外国語学部、人間関係学部、情報社会学部、現代マネジメント学部及び教育学部で導入し、10 月の入試では 3 名の合格者を輩出した。2 月の外国人留学生入学特別選抜の志願者獲得に向け、入学広報アドバイザーを中心に日本語学校の訪問を行うほか、2027 年度入試では、有力な日本語学校を指定校とする制度の整備を進める。

通信制高校からの志願者獲得のため、2025 年度から高校訪問を行ったほか、指定校制推薦の対象とした。また、通信制高校でのガイダンスや通信制高校生向けの大学展にも参加し、アプローチを強化している。2027 年度入試に向けては、通信制高校特有の調査書の問題を解消するなど上記のアプローチを継続し、より志願しやすい環境を整備する。

【→ 改善への取組：2027 年 3 月 31 日まで】

3. 大学院における学修成果確認シートについて

【指摘内容】

研究科における学習成果の測定に関して、認証評価機関より『「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」を策定しているものの、学位授与方針に示す学習成果との対応関係が不明瞭』という指摘を受けたが、確認シートに関する検討は進んでいない。

【改善への取組】

「ディプロマ・ポリシーに基づく学修成果確認シート」を活用した現行の確認方法について、ディプロマ・ポリシーと関連した評価項目を設定することを検討する。

【→ 改善への取組：2027 年 3 月 31 日まで】

4. 「トータルライフデザイン」に基づくブランディングについて

【指摘内容】

内部質保証体制、学生受け入れ、社会連携、教育課程についての検討を通して、トータルでの椋山女学園大学というイメージづくり、ブランディングに課題があるように感じる。さまざまな社会連携の取組を大学が一貫して把握し「トータルライフデザイン」のコンセプトの下に構成することや、教育課程についても、時代にあった女性のキャリア教育、SDGs といった大きな価値として、貴学の教育や研究を示していくことが可能なのではないか。

【改善への取組】

従来、社会連携センターで行ってきた取組をトータルライフデザインセンターの教育連携ユニットに移管することで、トータルライフデザインセンターが教育連携及び社会連携の取組を一貫して把握し、事業展開できるようにする。また、教育課程の中や、地域・企業との連携を通じて、キャリア教育を軸とした「トータルライフデザイン教育」をより一層推進し、「トータルライフデザイン」のコンセプトの価値づけを高められるようにする。

【→ 改善への取組：2027 年 3 月 31 日まで】

星が丘キャンパスリニューアルに伴い、新校舎 1 階に整備予定の共創空間を活用した「み

らい共創事業」を行うことで、教育・研究活動を地域社会に発信していく。

【→ 改善への取組：2031年3月31日まで】

以上

学長 黒田 由彦 様

現代マネジメント学部
学部長 植林 茂

2025年度 梶山女学園大学外部評価の実施について

梶山女学園大学現代マネジメント学部の外部評価について、以下のように実施いたしました。

【評価の目的】

本学部について、3つのポリシーに沿って、教育研究や運営が適切に行われているかどうか、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性を高めるため、外部評価を実施した。外部評価を実施することで、課題・懸案事項について2025年度末までに取り組み、あわせて未来志向型の提言を行なうことを目的としている。

【評価実施概要】

1. 実施期間

2025年9月11日(木)～9月27日(月)

2. 評価委員

委員長 徳賀 芳弘(京都先端科学大学経済経営学部長 経済学・経営学研究科長 教授)

委員 山田 幸三(大妻女子大学 社会情報学部 教授)

委員 丹羽 真清(一般社団法人食と農の生命科学研究会 代表理事)

3. 評価方法

①現代マネジメント学部点検・調査報告書、外部評価資料(レジュメ、パワーポイント資料)等による書類調査

②教員に対するヒアリング調査

4. 評価の観点

以下の(1)から(8)について学部から資料をもとにご説明し、最終的には、下記の①～⑤の観点から評価を求めた。

(1) 学部の教育目標と3つのポリシー(ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー)

(2) 教育課程の基本的構成・特色

(3) 各種の資格取得の状況

- (4) 最近の就職状況
- (5) 自己点検の概要
- (6) 学修成果の可視化の試み
- (7) 最近の入試状況
- (8) 3領域から2専攻への変更

- ① 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則またはこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に認知し、社会に対して公表しているか。
- ② 大学の理念・目的、各学部・各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。
- 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。
- 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。成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。
- ⑤ 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。

なお、今回の外部評価では、特に次の点に関する評価ならびに助言について依頼した。

- ① 経営・会計、経済、法律、政治と幅広い専門領域を扱う科目構成となっているが、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が開設され、教育課程を体系的に編成されていると評価できるか。
- ② 2024年度より企業経営・公共政策の2専攻に変更しているが、この変更についてどのように評価するか。
- ③ 学習成果の可視化について、2024年度より Sugi-PORT を使った取り組みがスタートしているが、教育の内部質保証（PDCA サイクル）の滑り出しの機能状況についてはどのように評価するか。
- ④ 入試の応募状況及び入試区分別入学者をみると応募者が減少傾向を辿る一方で、入試区分別には推薦系入試による入学者の比率が7割を超えるに至っているが、こうした状況についてどう評価するか。またどう対応していくべきか。

【評価報告】

外部評価を実施した結果について、外部評価委員より2025年9月28日に報告書が提出された。

【改善対応】

外部評価報告を受け、今後、速やかに改善計画について取りまとめ、学長決裁を経た後、2025年12月1日までに外部評価委員に報告する予定である。また、研究科において、改善報告書の内容を着実に実行していく。

以上

委員長 京都先端科学大学・徳賀芳弘

●総評

現代マネジメント学部は、大学の理念・目的ならびに学部の目的をもとに個人、家族、地域社会、企業、行政などの広義のマネジメントを対象に教育と研究に取り組んできた。学部の教育ポリシーに基づけば、学業はもとより社会の諸問題に主体的に取り組む、問題に応じて合理的または感性的に対応できる人格形成に力を入れている（「人間になろう」の精神的理念と3つのポリシーを確立）と理解できる。多くの大学や企業が専門知識とスキルにウェイトを置いている中、リベラルアーツ教育や情操教育にも力を入れている希少かつ貴重な大学と思われる。

それらの理念とポリシーを踏まえたうえでカリキュラムが生まれ、人格形成と論理的思考力の育成を目標とし、加えて専門知識の修得や実践力の強化も目指していることもよく分かる。具体的には、入学から卒業までの積み上げ式のゼミナール制度（少人数教育の実践）、ならびに授業科目における教養教育科目→専門教育科目→資格専門科目と段階を踏んで実践的能力を養う方法を採用している。幅広い資格を取得するためのサポート制度も充実している。また、アクティブラーニング等の導入によって、能動的な学習による能力開発とその機会の担保を行っており、その点は高く評価できる。2024年度からは「企業経営分野」と「公共政策分野」の2専攻となり、学部教育の更なる発展が期待できる。今後も続く少子化によって入学者減が予想され、また、女子大に対する需要の低下もあって、受験生の学力の低下も予想される中、新たな試みとしてGPS AcademicとSugi-Portを採用し、その結果について学修・生活指導教員とのreflectionを行っていることは、今後の学生のコンピタンスの上昇に対して期待ができる。

ただ、本学部の魅力を周知する方法に関しては工夫が必要かもしれない。地元企業とのIndustrial Collaborationを通した中長期のインターンシップの充実やリカレント教育において可能な方策が残されていると思われる。

●評価の観点

①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。

委員会評定平均 3.3点

評価

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

学部の人材育成と教育・研究に関する理念と目的は、大学パンフレットや大学公式 WEB サイト等に明示されており、とても分かりやすく、人づくりへの情熱を感じる。

学生に対しても、「履修の手引き」2-2 頁に教育理念と目的が記載されており周知がなされている。教職員に対しても新任教員の着任時研修を通して大学の理念等が周知されている。

関連して以下のような意見が聞かれた。社会への広報に関して、①オープンキャンパスでの体験授業や説明会などの様々な機会を通して浸透させる更なる取り組みを期待したい。また、②卒業後に社会のリーダーとなった人材が卒業生の中でどのくらいいるのかが広報されれば、入学希望者確保に繋がるのではないかと。社会で活躍している同窓生に、星ヶ丘駅近辺の新しい施設において、参加型のワークショップ、講演会等を開催すれば、卒業生の活躍をよりアピールすることができるであろう。

②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。

委員会評定平均 3点

評価

S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）

A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）

B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）

C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等の実現のために様々な工夫・努力をしている。中長期の計画その他の諸施策については、より早い段階から専門に触れることと、学ぶべき内容を明確にすること等を目的として、2024年度からの2専攻への組み替えがなされた。入学してから学修分野を決定するという枠組みも維持し、分野を絞って専門的な学習を深める指導方針は評価できるが、そのことを社会に周知させるための具体的な情報発信が望まれる。さらに中部地区で残っている2つの女子大として他の地区の大学とどのように差別化していくのか、戦略を練った方がよいであろう。

現在のところ貴学は中部地区における代表的な女子大としてのブランドを確立しており、定員充足等に大きな問題はない。しかし、このまま偏差値が低下していくと、学力の低い階層の学生増加により教育のレベルを下げなければならないという問題に直面するかもしれない。そうなる前に、学力の高い階層の学生にとって魅力的なカリキュラムや実践的な指導をアピールすると同時に、必ずしも学力の高くない学生の能力を最大限に高める努力を行い、それを周知する必要があるかもしれない。この訓練された卒業生の活躍は、より学力の高い学生を惹きつける最も重要な要素である。貴学は、すでに在校生のコンピテンシーを高めるシステムを導入して取り組んでおり、今後期待ができる。

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。

委員会評定平均 4点

評価

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

教養教育においては、椋山女学園大学の理念・目的に沿って、思想、歴史、社会、数理と情報、言語、コミュニケーション、健康、スポーツ、女性とキャリアなど、「人間になる」ためのさまざまな授業科目が開設されている。また、「社会連携センター」で資格取得に対するサポートがしっかりされている。

特に「女性とキャリア」では、女性が社会で自立していくうえで、直面する課題について考えさせ、自分らしい生き方を設計するために必要な知識と能力を学ばせる点で高く評価できる。

1年生から4年生まで積み上げ型のゼミナールは個々の学生の成長を時系列的に把握し、担当教員が的確なアドバイスを与える上で重要な役割を果たしていると思われる。また、「商品開発プロジェクト」・「ビジネスプランニングコンテスト」といった実践的な授業科目は、学生の主体性・独創性を育成する上で評価できる。

アクティブラーニング、実践的な教育を行う非常勤講師の活用においては、教務主任と当該講師とのコミュニケーションを密にする取り組みをさらに進めることが望ましい。企業経営分野に必要な実践的な問題解決型の教育と公共政策に必要なマクロ的に俯瞰した政策提言型の教育の異質性を認識して、異なるカリキュラムを組むことも必要であろう。

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。成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

委員会評定平均 3.3点

評価

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

学部の3つのポリシーを柱に社会理解、目標設定、自己開発、実践と堅実に実行できるための効果的な教育を行っており、単位認定に関しては、情報系及びそれ以外の資格の取得があれば単位の認定

が得られるなど、形式よりも力をつけることを重視したシステムとなっている。

また、TOEICコンペ、教職員免許状を取得するための教育課程や学芸員、司書、教諭資格取得のための課程があり、就職に有効であり、また学生の学習意欲を生む魅力的な講義も多いと思われる。就職率も98%以上を維持し、就職実績も幅広い業種にわたっている。成績評価や単位認定の適切さは、就職先等社会に受け入れられていることから評価できる。

⑤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。

委員会評定平均 3.7点

評価

S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）

A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）

B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）

C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

学修成果の可視化も5年目となり、時系列の推移（強いところ、弱いところの変化）が分析されている点は高く評価できる。また、可視化された結果（悪化している箇所）に対し、いくつかの改善策が実施されており、その努力も評価できる。

入試区分ごとの違いを考慮した検討と具体的な教育は、理解できるが、多様な背景や年代の異なる学生が共に学べる機会の提供について継続的な取り組みを望みたい。

<各委員からの所見>

●長所・特色

100年を超える歴史を持つ女子大としての伝統を守り、中部地区における名門大学としての存在感を維持している点、人格形成・情操の豊かさを重視する「人間になろう」の精神を堅持している点、及び女学園ならではのきめ細かな特徴ある講義科目が設定されている点などは、貴大学の特色であり、かつ強みと言えよう。マネジメント学部

他方で、女性の社会進出が従来以上に求められる現代社会で必要とされる教育の提供を意図し、社会に主体的、能動的に関わっていく意思と能力を高めるための「マネジメント力」教育を展開している点も時代の要請に適合している。

2専攻への組織変更及び入学後に学修分野を決定する枠組みを維持しつつ、分野を絞って専門的な学修を深める指導方針については時機を得たものとする。

工夫を凝らした実践的な教育や少人数教育は、きめ細かな指導を可能にしており、高く評価できる。

女性の管理職のみならず経営者にも、先端的な経営の地検は不可欠であり、リカレント教育や履修証明プログラムの対象として包括した方がよい。

企業経営分野と公共政策分野で、それぞれ育成すべき人材像が明確となった。

●課題

長期的な少子化によって多くの大学が定員割れを起こし、私学の多くは入学者確保のために大変な努力を強いられている。定員を充足するために、より低レベルの学生まで拾うと学力の低下は避けられず、その結果、低下した学力の学生水準に合わせた教育しかできなくなる。日本企業もようやく、国際競争力の低下や収益力の長期低迷について認識するようになり、大学のブランドのみによる採用から学生個人の実践的な能力に基づく採用へと変化しつつあるので、資格取得とともに（1週間以内というような短期ではなく）、中長期のインターンシップや（中部地区の経済界の協力を得て行う）や実務家教員による実践的な講義によって実践力を身に付けさせることが本学部の魅力となると考える。また、学びの場所として社会の幅広い人々へのリカレント教育の提供を考えるべきかもしれない。

企業経営分野と公共政策分野の選考を設けて実践的な教育を行っていることは、女子大学としては先駆的取り組みと言ってよい。ただ、2専攻の学生数のアンバランスを視野に入れて、カリキュラムの内容を充実させるべきかもしれない。

初年次からの積み上げ式のゼミナールは優れた制度であると考えますが、学生とゼミ担当教員とのミスマッチが発生した場合のきめ細かな対応も必要ではないか。また、現行の制度では、ゼミ教員が年ごとに替わる可能性があるが、ある程度継続して指導していく制度の方が効果を上げることができるのではないか。

本学部の広報に関して、ホームページやオープンキャンパスにおいて、他学部に比べて「現代マネジメント」で何が学べるかのアピールが弱いように見える。星丘駅の近辺に新しいキャンパス構想は評価できるが、卒業生の活躍をアピールするように、ホームページやオープンキャンパスで発信していくことが必要になる。

以上

学長 黒田 由彦 様

現代マネジメント学部
学部長 植林 茂

現代マネジメント学部 外部評価報告書の課題に対する改善について

2025年9月28日に報告のあった評価結果の課題について、以下のように改善を行います。

- 少子化による受験生の減少と入学者の学力低下について
 - ・当学部においても、この2年ほど受験生の減少は顕著であり偏差値の低下も見られる。
 - ・指定校推薦の対象校の見直しをさらに進めるとともに、公募制推薦や一般入試の方法については全学的な再検討が進められているので、当学部としてもWS型入試、留学生特別選抜入試など、様々な入試形態を積極的に取り込むことで、応募者減に歯止めをかける。
 - ・入試区分による入学前教育等のさらなる見直しや、入学後のフォローアップ等の具体的対応を検討していく。

- 「2専攻制」の改善・見直しとカリキュラム内容の充実について
 - ・2024年度からスタートした2専攻制のさらなる深化を企図して、2028年からの新カリキュラムにおいて2専攻制を発展的に見直し実践的な教育を強化することを狙ってコース制を導入することを検討する。

- 広報の充実について
 - ・「現代マネジメント」学部で何を学べるのか、人材育成の方針がより理解されやすいよう、ホームページ等の広報活動の改善を図るほか、広報媒体の多様化も検討する。
 - ・当学部の卒業生が社会でリーダーとして活躍している事例を調査し、ホームページやオープンキャンパスで示すことなどにより対外的にアピールすることで、入学希望の動機付けになるよう検討していく。

- 学習成果の可視化について
 - ・2024年度後期から活用が開始されたSugi-PORTやGPS-Academicについて徐々に蓄積しつつあるデータを分析することで、学習成果の可視化を図り、これを活用することを進めていく。

- 実務家教員の活用等について
 - ・就活が学生個人の実践的な能力に基づく採用へと変化しつつある中、授業科目の充実を

図ることで資格取得の一層の支援を図るとともに、実務研究プログラムの充実などによって実務家教員による実践的な講義を拡充することでこれを進めていく。

- ・地元企業との協力関係を強化し、より長期的なインターンシップの活用をさらに検討していく。

○中長期計画について

- ・2023年に学部としての中長期計画を策定したが、その後の状況を確認してこなかったことから、2025年度より年1回程度の定期的なフォローアップを行うこととする。

以上

2025年11月6日

学長 黒田 由彦 様

現代マネジメント研究科
研究科長 東 珠 実

2025年度 現代マネジメント研究科外部評価の実施について

現代マネジメント研究科の外部評価について、以下のように実施いたしました。

【評価の目的】

本研究科について、3つのポリシーに沿って、教育研究や運営が適切に行われているかどうか、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性を高めるため、外部評価を実施した。外部評価を実施することで、課題・懸案事項について2025年度内に取り組み、あわせて未来志向型の提言を行なうことを目的としている。

【評価実施概要】

1. 実施期間

2025年9月11日（木）～9月27日（月）

2. 評価委員

委員長 徳賀 芳弘（京都先端科学大学経済経営学部長 経済学・経営学研究科長 教授）

委員 山田 幸三（大妻女子大学 社会情報学部 教授）

委員 丹羽 真清（一般社団法人食と農の生命科学研究会 代表理事）

3. 評価方法

①現代マネジメント研究科点検・評価報告書、外部評価資料（レジюме、パワーポイント資料）等による書類調査

②教員に対するヒアリング調査

4. 評価の観点

次の（1）から（8）について、研究科より資料をもとに説明し、下記の①～⑤の観点に基づいて評価を求めた。

（1）研究科の歴史、理念・特色（3つのポリシー）

（2）教育課程の基本的構成・特色

（3）各種の資格取得について

- (4) 最近の就職状況
- (5) 研究科自己点検の概要
- (6) 最近の入試状況
- (7) リカレント教育
- (8) 今後の課題等

- ①大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則またはこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に認知し、社会に対して公表しているか。
- ②大学の理念・目的、各学部・各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。
- 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。
- 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。成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。
- ⑤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。

なお、今回の外部評価では、特に次の点に関する評価ならびに助言について依頼した。

- a. 研究科では、学部の2専攻化後も、経営、会計・税務、経済・公共の3領域の科目構成を継続しているが、このことをどう評価されるか。
- b. 入試において、税理士希望の受験生が増え定員確保につながっているが、在籍者の専攻領域のバランスを含め、どう評価されるか。
- c. リカレント教育の活用を含めた受験生及び受験に至るルートの多様化についてアドバイスをいただきたい。

【評価報告】

外部評価を実施した結果について、外部評価委員より2025年9月28日に報告書が提出された。

【改善対応】

外部評価報告を受け、今後、速やかに改善計画について取りまとめ、学長決裁を経た後、2025年12月1日までに外部評価委員に報告する予定である。また、研究科において、改善報告書の内容を着実に実行していく。

以上

委員長 京都先端科学大学・徳賀芳弘

●総評

近年、急速に進んだ AI・IT 化への対応、サステナビリティ情報開示への対応、ダイバーシティへの対応等、マネジメント実践に新たな要素が加わり、マネジメントに必要な専門知識・スキルは大幅に広がり、また複雑化している。言い換えると、学部の講義のみではとても対応できないようになっており、大学院におけるリカレント教育等の必要性が高まっている。

現代マネジメント研究科の教育ポリシーに基づけば、貴研究科は学部と同様に、マネジメント教育をより高度なものにするとともに、情操豊かな人格形成にも力を入れている。貴学は、専門教育においては、高度な学術的な知見を持ち、経済社会においてリーダーシップをとることができる女性管理職を養成することを目標としていることが明確にされている。

カリキュラムに関しては、イノベーション・マネジメントに関する教育に力を入れていることに特徴があり、また、進路に応じて具体的な履修モデルが設計されている点も高く評価できる。毎半期に 5 回のワークショップにおいて「対話」を通じた相互理解の仕方や説得の技法も学ぶことができると思われる。ただし、ワークショップのタイトルを見ると、前述したような経済社会の変化に対応する教育が十分になされているわけではないことが分かる。ピンポイントでの先端的なリカレント教育も必要ではないであろうか。

また、「会計・税理士特別プログラム」の設置によって、定員の充足も見込めるようになってきた。一般に、多くの大学で大学院離れが進んでおり、アカデミックな修士教育への需要は低下しつつある。「会計・税理士特別プログラム」以外で定員充足に貢献できそうなリカレント教育や、定員とは別になるが、貴学が具体化している「履修証明プログラム」のような制度は有効であろう。今後の安定的な定員確保のためには、名古屋地域の中でいかにアピールするかという、地域性を念頭に置いた企業の経営者への働きかけが重要であろう。とりわけ、管理職・リーダーになるための学びを求める人たちの先端的な教育の需要を捉えて、それに応える教育機関としての本研究科の情報を地域社会に発信していく必要がある。

●評価の観点

①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。

委員会評定平均 3.3 点

評価

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

研究科の教育・研究と人材育成に関する理念と目的が記載された、大学の目的に関する規定が明示され、大学案内、大学公式 WEB サイトへの掲載、新任教員着任時の研修などを通じて教職員、学生及び社会に対する公表と周知が適切になされている。内容も分かりやすく、人づくりへの貴学の情熱を感じる。

ただし、当該修士課程の柱であるイノベーション教育とその後に追加されたりカレント教育・履修証明プログラムとの関連性・整合性が必ずしも明確にされていない点には対応が必要であろう。

②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。

委員会評定平均 3.3 点

評価

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

イノベーション・マネジメントを中心とした、広い意味でのマネジメント教育に関して、将来の職種との関係を明確にして、履修モデルを示すなど、工夫が感じられる。また、リカレント教育に関して2つのプログラムが実施されており、積極的に取り組まれていることは本研究科の定員確保と独自性の明確化という点で高く評価できる。しかし、企業からのマネジメント教育需要の内容は変化しつつあり、マネジメントの根本をしっかりと理解させるというカリキュラム・ポリシーには賛同できるが、「履修証明プログラム」等で、先端的なマネジメント教育を一層展開することも必要と思われる。

また、折角このようにユニークな教育を展開しているのに、そのことが周知されていない。効果的なチャンネルを用いた発信が必要。

なお、資格取得ができ、学ぶ目的も明確ではあるが、専門学校的（スキルに特化しすぎている）ではないか?という批判もあった。

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。

委員会評定平均 3.5 点

評価

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

マネジメントの概念を広く設定したうえで、履修モデルで採るべき科目を絞るという方法は評価できる。各学位過程に相応しい授業科目も開設されている。

教育課程は適切な科目によって体系的に編成されている。必須科目が少し多すぎ、柔軟な履修を妨げる虞があるとの意見もあった。

「税務・会計特別プログラム」は、税理士資格取得の支援を目的として会計・税務領域の既存カリキュラムから科目群を切り出して構成されており、内容も適切である。また、本プログラムに関して、文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」の認定を取得する仕組みを計画している点も適切な試みといえよう。

なお、「履修証明プログラム」制度も大学院生の充実のために有効な施策と思われる。履修証明書の価値については、中長期的な視点で椋山女学園の同窓生を中心に浸透を図る必要があろう。

プログラムに即した人的資源（教員）を配置する必要がある。このような多様な科目を専任のみで担当することには限界があるため、実務家教員で補充することも可能ではないか。

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。成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

委員会評定平均 3.7 点

評価

S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）

A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）

B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）

C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）

F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

成績評価、単位認定及び学位授与が適切に行われるための制度は整っている。また、平日夜間と土曜日に昼夜開講制が採用されており、社会人学生の就学と学位取得のための適切な措置が講じられている。

貴学の現代マネジメント研究科は学術修士であり、モザイクのように知識とスキルを学ぶ個別の講義を総合して問題を解決する能力の証となる修論の執筆指導は極めて重要と認識している。その点、修論の指導分野が多岐に亘っており、修論執筆の手続き等に関するきめ細かな指導がなされていると判断する。

修士論文の質の担保のために年間2回の発表会を実施しているが、社会人院生の学修を進捗させるために院生相互の研究交流の場を設ける検討がなされるとさらによい。中間報告会も他の院生が参加できる公開報告としてはどうか。

完全双方向のリモート授業を取り入れている点も受講生の事情に配慮した優れた制度であると考え。教員と学生、学生相互間のコミュニケーションに依拠したモチベーションの維持のため、数回の対面講義の受講を義務付けるのはどうであろうか。

⑤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。

委員会評定平均 点

評価

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

教育課程及びその内容、方法の適切性について全学レベルで定期的に点検・評価を行っており、その結果を大学年報の一部として公開している。また、認証評価の指摘（収容定員に対する在籍学生数比率の低さ）と入試状況を踏まえ、定員管理のために、学内選抜及び留学生特別選抜の選抜方法の見直しを実施している点は高く評価できる。

少人数教育の評価における客観性の確保の方法について工夫が必要かもしれない。

<各委員からの所見>

●長所・特色

「イノベーション・マネジメント能力の涵養」に焦点を合わせ、高度な学術的及び専門的能力の養成を目指すことは、女性経営者の輩出が一層期待される現代社会において女性が必要とする教育の提供に合致している。

リカレント教育に関しても、貴学の歴史と伝統を理解している地元の社会人にとって、貴学の修士号を取得することは魅力であろう。新たな 2 つのプログラムの開発を具体化しており、地域の実務界と連携して実現する計画は、変化を問われる大学院の方向性と育成する人材像の明確化に繋がっている。

大学院生数（定員）が少ないことから、手厚くきめ細やかな指導が可能となっている。

専門職大学院ではなく、学術修士を出すということは、修士論文を書かせるという点で評価できる。修論執筆は、現在のような VUCA の時代において求められている総合力やトランスファラブル・スキルを身に付けることに貢献するはずである。

リカレント教育の実施や教育訓練給付金の申請を可能としたことは、貴研究科の魅力を高めるであろう。

●課題

「リカレント教育」関連の会計・税務領域及び経営領域の新たなプログラムと教育目標である「イノベーション・マネジメント能力の涵養」との整合性について、潜在的な受験者や支援者を念頭にいた外部に対するわかりやすい情報発信に一層努める必要がある。

2 つのリカレント教育は細かく吟味されており、精緻なものとなっている。しかし、修論等による税理士試験科目の免除はいつまで続くか分からないので、会計税務領域の特別プログラムは、会計士・税理士・経理担当者等の既に実務をしている会計人へのリカレント教育の

ウェイトを増やしていくのはどうであろうか。

学位授与のない「履修証明プログラム」については、椋山女学園の同窓生を中心として、履修証明書の価値を地域社会へ浸透させる努力が求められる。全学部の同窓生、とりわけ、30代から40代の同窓生に対して効果的な広報活動を展開すべきであろう。

また、星が丘駅の近隣に教育施設を設ける計画は名案である。駅周辺の総合開発計画にのる形で展開すれば名古屋市や愛知県の協力を得ることができるかもしれない。

以上

2025年12月10日

学長 黒田 由彦 様

現代マネジメント研究科
研究科長 東 珠 実

現代マネジメント研究科 外部評価報告書の課題に対する改善について

2025年9月28日に報告のあった評価結果の課題について、以下のように改善を行います。

○2つのリカレント教育プログラムと教育目標との整合性の確認とわかりやすい情報発信について

外部評価報告書（全体）の課題の冒頭に、『リカレント教育』関連の会計・税務療育及び経営領域のあらたなプログラムと教育目標である『イノベーション・マネジメント能力の涵養』との整合性について、潜在的な受験者や支援者を念頭においた外部に対するわかりやすい情報発信に一層努める必要がある」とある。

2023年度からスタートした「会計・税務特別プログラム」（正課内、文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」の認定取得と厚生労働省「専門実践教育訓練講座」の指定を受け、社会人大学院生が教育訓練給付金を受給できるプログラム）と「履修証明プログラム」（正課外、学外の社会人に向けた女性リーダーのスキルアップをめざすプログラム）の2つのプログラムの運営に関しては「変化を問われる大学院の方向性と育成する人材像の明確化に繋がっている」との評価を受ける一方で、前回（2022年度）の外部評価（2つのプログラムの計画段階）での指摘事項と同様に、2つのプログラムと教育目標の整合性に関する指摘を受けることとなった。その際、研究科内に「会計・税務特別プログラム運営チーム」と「履修証明プログラム運営チーム」（それぞれのチームリーダーと若干名のメンバーで構成）を設置し、両チームの合同ミーティングによりプログラムに関する情報共有を行ったが、2025年12月までに合同ミーティングを再開し、改めて両プログラムと教育目標との整合性について共通認識を形成し、わかりやすい情報発信の在り方について協議を始める。また、今後は、定期的に合同ミーティングを開催することとし、合同ミーティングの内容は、研究科運営委員会ならびに研究科委員会においても共有することとする。

○研究科ならびに2つのリカレント教育プログラムに関する広報の充実について

上記の指摘事項ともかかわるが、外部評価報告書（全体）の総評において「今後の安定

的な定員確保のためには、名古屋地域の中でいかにアピールするかという、地域性を念頭においた企業の経営者への働きかけが重要であろう」とあり、「本研究科の情報を地域社会に発信していく必要がある。」ことが指摘されている。また、課題において「学位授与のない『履修証明プログラム』については、椙山女学園の同窓生を中心として、履修証明の価値を地域社会へ浸透させる努力が求められる。全学部の同窓生、とりわけ30代から40代の同窓生に対して効果的な広報活動を展開すべきであろう」とされ、広報活動における同窓会への働きかけの重要性について言及されている。このほか、個人評価において、「今後はSNSを通じた新たなチャンネルによる広報活動の活性化によって地域での更なる評価の向上が期待できる」、「今後の志願者像を目指していくならば、SNSなどを活用したターゲット層へのアプローチ強化が必要である」など、これからの広報活動においてSNSの活用が不可欠であることが指摘されている。

これらを踏まえ、今年度第2回入試を念頭におきながら、2025年12月までに、研究科長が同窓会関係者に研究科広報への協力について説明・依頼する機会をつくるとともに、広報課に対し、学園のSNSでの広報について依頼する。

○2つのリカレント教育プログラムの対象者の見直し、拡大について

総評では、「会計・税務特別プログラム」に関するいま一つの懸案事項が挙げられている。「修論等による税理士試験科目の免除はいつまで続くか分からないので、会計税務領域の特別プログラムは、会計士・税理士・経理担当者等の既に実務をしている会計人へのリカレント教育のウェイトを増やしていくのはどうであろうか」との指摘である。「履修証明プログラム」等に関しても、個人評価において「女性管理職に留まらず女性経営者輩出のための取組みを望みたい」、「管理職以上の経営者、スペシャリスト育成を研究科として目指す必要も感じる」などの指摘があり、総じて、2つのリカレント教育プログラムの対象者の見直し、拡大が求められている。

これらの指摘については、すでに「会計・税務特別プログラム」で連携関係にある名古屋税理士会や「履修証明プログラム」の履修実績のある企業等に対し、2025年3月までに各プログラムの責任者がヒアリングを行い、今後の方向性について意見聴取ならびに協力依頼を行う。

○星が丘キャンパス新構想および中長期計画を踏まえた研究科の展望について

課題の最後に挙げられているのは、次のような指摘である。「星が丘駅の近隣に教育施設を設ける計画は名案である。駅近辺の総合開発計画に乗る形で展開すれば名古屋市や愛知県の協力を得ることができかもしれない」。また、将来構想という点では、個人評価においても、中長期計画に関連した言及がみられた。その内容は「『リカレント教育』プログラムを柱に据えた大学院教育は、中長期的な方向性を明確にした」という評価がある一方で「『社会でリーダー層となる女性を育てる』という大きな目標はあるが、今年も中長期的な計画、構想があるように感じなかった」との指摘もあり、総じて、星が丘キャン

パス新構想を含めた、今後の中長期における研究科の在り方の重要性が示唆された。

これらについては、学園の将来構想や大学の中長期計画との整合性を熟慮する必要があるが、すでに 2025 年 10 月に現代マネジメント学部長・現代マネジメント研究科長が、学部・研究科の中長期計画（大学中長期計画〔2023 年 4 月～2027 年 3 月〕に対応した学部・研究科の計画）の中間年における評価（2025 年 9 月末日現在）を行い、11 月の学部教授会・研究科委員会において、構成員に共有する予定である。これをベースに、今後の学園・大学の方向性を睨みながら、研究科の将来を展望していく。

○その他の課題

このほか、報告書（全体）の総評等において「ピンポイントでの先端的なリカレント教育も必要ではないか」、「企業からのマネジメント教育需要の内容は変化しつつあり、マネジメントの根本をしっかりと理解させるというカリキュラム・ポリシーには賛同できるが、『履修証明プログラム』等で先端的なマネジメント教育を一層展開することも必要と思われる」、「資格取得ができ、学ぶ目的も明確ではあるが、専門学校的（スキルに特化しすぎている）ではないか？」などの記述がみられ、教育内容に関する専門性・適時性等の再検討を求める指摘があった。

さらに、全体及び個人評価において、「社会人院生の学習を進捗させるために院生相互の研究交流の場を設ける検討がなされるとさらによい」、「数回の対面講義の受講を義務づけるのはどうであろうか」「教員と学生、学生相互間のコミュニケーションによる学びを進める観点から対面授業の活性化を考慮してよい」などの指摘があり、特に社会人大学院生が、対面で他の院生と交流したり教員から指導を受けたり機会を一定程度確保することが必要であるとの言及がみられた。

加えて、総評において「必修科目が少し多すぎ、柔軟な履修を妨げる虞がある」、「少数教育の評価における客観性の確保の方法について工夫が必要かもしれない」などカリキュラムや評価方法に関する意見もみられた。

これらについては、教育内容や教育方法等に関する根本的な見直しにかかわる指摘事項であるため、2025 年 3 月までに研究科に教育内容検討会議を設置し、今後のカリキュラム変更を含めた課題の共有と課題検討のスケジュールを確認することとしたい。

以上

2025年10月31日

学長 黒田 由彦 様

教育学部
学部長 磯部錦司

2025年度 椋山女学園大学外部評価の実施について

椋山女学園大学教育学部の外部評価について、以下のように実施いたしました。

【評価の目的】

椋山女学園大学について、3つのポリシーに沿って、教育研究や運営が適切に行われているかどうか、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性を高めるため、外部評価を実施しました。外部評価を実施することで、課題・懸案事項について2025年度末までに取り組み、あわせて未来志向型の提言を行なうことを目的としています。

【評価実施概要】

1. 実施期間

2025年8月29日～10月31日

2. 評価委員

委員長 鈴木裕子（柳城短期大学学長、元愛知教育大学学系長）

委員 由田 新（千葉明德短期大学 学長）

委員 伴 泰輝（名古屋市教育委員会人事部 課長）

3. 評価方法

(1) 教育学部点検・評価報告書、実習報告書等による書類調査

(2) 現地調査、教員へのヒアリング

4. 評価の観点

(1) 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）の自己点検・評価に係る取り組みの適切性についての客観的評価

(2) 教育課程・学習成果について、特に、学生に今後どのような付加価値を付けていくべきかという課題について

(3) 学生の受け入れについて、特に、近年の系統別不人気の傾向に対処するための方策について

(4) その他全般

【評価報告】

外部評価を実施した結果について、外部評価委員より2025年10月23日に報告書として提出いただきました。2月10日に委員長をお招きし学部構成員を対象に報告会を予定しています。

【改善対応】

外部評価報告を受け、改善報告について取りまとめ、2025年12月19日に学長に報告する予定です。この改善報告書を着実に実行に移していきます。

教育学部

●総評

教育学部は、3ポリシー（DP・CP・AP）を明確に体系化し、適切に公開・運用している点で高く評価されます。特に、学修ポートフォリオ「Sugi-PORT」および教職履修カルテの導入により、学修成果の可視化が着実に進み、学生の自己省察と教員による成長支援の両面で有効に機能している点が、複数の評価者に共通して高く評価されます。さらに、学修成果が公立学校や公立保育園での高い就職率・採用試験合格率として具体的に示されており、本学部の教育の実効性を裏付けています。

教育課程については、カリキュラムマップやナンバリング制度を活用した体系的設計に加え、現場実践と理論学修を往還させるPBL・アクティブ・ラーニング・模擬授業演習が充実しています。早期の「ふれあい実習」や学部横断型社会実践プログラム、地域子育て支援等を通じ、学生が教育・保育職としての使命感と実践的判断力を育てている点は、評価者間で概ね一致して高く評価されています。

入学者受入方針（AP）についても、オープンキャンパス、体験授業、SNSを活用した広報活動など、多面的な情報発信を展開し、教育系・保育系志望者減少という社会的課題の中でも安定した定員確保を実現していることが評価されました。一方で、教職そのものの魅力を社会に発信する広報の一層の強化や、卒業生追跡調査の体制化は今後の課題として指摘されています。

また、海外研修や特別支援学校教員養成プログラムなど、多様な教育実践機会の提供により、国際性・多様性・協働性を育む教育姿勢が明確で、学生への付加価値創出が顕著です。総じて、教育学部は理念の具現化と教育成果の可視化が高い水準にあり、今後は教育DX・社会発信・エビデンスベース評価を一体で推進することで、さらなる発展が期待されます。

●評価の観点

①「学位授与方針（DP）」に係る取り組みの適切性

【評価】S（平均 3.67 点）

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

教育学部のディプロマ・ポリシーは教育理念を明文化し、学修成果と連動した評価指標として運用されている点が高く評価されます。Sugi-PORT と教職履修カルテを活用した到達証拠の可視化は実効的であり、授業・実習・省察の連動が明確です。他方で、卒業生追跡と

成果の社会的還元の一層の強化が今後の課題です。DP の理念は教育課程に的確に反映され、学生・教員双方に共有されていますが、社会への発信と実践成果の定量的提示を次の段階として位置づけることが望まれます。

② 「教育課程編成・実施方針 (CP)」に係る取り組みの適切性

【評価】S (平均 4.00 点)

- S (4 点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3 点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2 点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1 点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0 点) : (評価不能 - 判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

教育課程の体系的実践性が高く、すべての評価が S に達しています。アクティブ・ラーニング、PBL (課題解決型学習)、ICT 活用授業を体系的に導入し、教員の授業改善意識が定着している点が共通して高評価です。授業アンケート結果を教育課程委員会で分析してシラバス改善に反映する仕組みや、授業改善ワークショップによる事例共有は内部質保証の好例です。あわせて、授業設計・実践・省察の往還が学生主体で機能し、現場連携と FD 活動が緊密に接続していることも強みとして確認されました。理論と実践を往還させる仕組みが高度に制度化されている点が、最大の特色です。

③ 「入学者受入方針 (AP)」に係る取り組みの適切性

【評価】A (平均 3.33 点)

- S (4 点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3 点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2 点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1 点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0 点) : (評価不能 - 判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

AP は整備・運用ともに概ね良好であり、多様な選抜方式や体験的広報の成果が顕著です。一方で、志願者層の裾野拡大や進路多様化への対応を今後の重点課題とする点で評価者間の見解は一致しています。短期的には学生広報チームによる SNS 発信の強化、中長期的には卒業生・現職教員の協力を得た広報の充実や、系統別の価値提案に基づく情報提供の精緻化が求められます。

④ 系統別不人気傾向への対応

【評価】A (平均 3.00 点)

- S (4 点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3 点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2 点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1 点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0 点) : (評価不能 - 判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

教育系・保育系学部全体の志願者減少傾向の中で、本学部が定員を維持している点は高く評価されます。AO・推薦の多様化、高大連携授業、学生主体の広報活動など、魅力発信の取り組みは注目に値します。他方、系統ごとの魅力の明確化、進路多様化への対応、

志願者アンケートの分析・還元など、定性的データの把握・活用は強化の余地があります。今後は、地域子育て支援やスポーツ健康科学等、系統別の特色を生かした教育・研究プロジェクトを一層充実させることが有効です。

⑤ 学生への付加価値

【評価】S（平均 3.67 点）

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

Sugi-PORT の活用、学修成果発表会、地域連携 PBL、教職インターンシップ等により、学生が自己の学びを可視化・発信できる仕組みが整っています。教育学部の学びは実践的で社会的価値につながる構造を有しており、AI リテラシー教育や国際交流を含めた次世代型教育力の育成も着実に進展しています。加えて、地域連携と社会貢献の視点が明確である点も高く評価されます。総じて、理論・実践・社会発信の三位一体構造が確立し、教育の付加価値が具体的に可視化されていることが際立つ成果です。

⑥ 学生の学びの質

【評価】A（平均 3.00 点）

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

学びの質については、3名とも A 評価で一致しています。授業アンケート・シラバス改善・FD 研修・地域連携授業等を通じ、内部質保証が日常的に機能している点が共通して評価されます。学びの可視化は一定の成果を上げていますが、学修成果の社会的還元はなお発展段階であり、AI リテラシーや情報モラル教育の体系化、卒業生キャリア追跡による教育の質の検証・公表が今後の課題です。基盤的な質保証は確立しており、社会的説明責任の一層の充実が次の焦点と位置づけられます。

<各委員からの所見>

●長所・特色

- ・カリキュラムマップ、ナンバリング、CAP 制を活用した体系的教育構造。
- ・基礎演習から専門演習、教育実習へと発展する段階的学修設計。
- ・キャリア支援センターとの連携による教員採用・資格取得実績。
- ・高大連携プログラムや SNS 発信など、学生広報活動の積極展開。
- ・地域・国際・ICT・AI 教育を連携した現代的教育モデルの構築。
- ・早い時期からの現場体験、理論と実践の往還。
- ・アクティブラーニングを多く取り入れた授業実践。
- ・4 年制ならではの海外交流、地域貢献による学生の学び。

- ・公立教員採用試験の高い合格実績。
- ・教職履修カルテに加え学習成果可視化システム（Sugi-PORT）を導入による高い DP の認知率。
- ・インスタグラムによる教育活動の発信。
- ・学生による社会貢献活動や異文化理解の促進、特別支援学校教員養成プログラムの開設。
- ・現在の教育現場実態に合わせた付加価値の提供
- ・アクティブ・ラーニングを数多く取り入れた「ケースメソッド」「模擬授業演習」等の学びの深さ。
- ・キャリア支援センターとの連携、広報と高大連携の活用等による志願から進路までの実効的導線。

本学部は、カリキュラムマップ・ナンバリング・CAP 制を基盤とした体系的教育のもと、基礎演習から専門演習、実習へと連なる段階的育成が Sugi-PORT と教職履修カルテにより実質化している点で高い完成度にあります。地域・国際・ICT・AI を横断させた現代的教育モデルの構築も、先行的な取り組みとして注目されます。

●課題

- ・教職そのものの社会的意義を広く発信する取り組みの強化
- ・学修成果可視化システム（Sugi-PORT）を活用したエビデンス蓄積と活用の深化
- ・卒業生キャリア追跡の制度化と教育改善へのデータ還元
- ・AI リテラシー教育や ICT 活用教育の体系的強化
- ・地域・附属園・海外連携を基盤とした教育のブランド形成
- ・「探究」にみられるような今後求められる授業実践への積極的な対応

「教育課程の体系的性」「学修成果の可視化」「現場実践との接続性」において全国的に見ても高い水準にあります。今後は、AI リテラシー教育の体系化、卒業生追跡調査の定着、教職の社会的意義を発信する広報戦略を一体的に進めることで、「社会に開かれた教育のモデル学部」としての地位をさらに確立していくことが期待されます。

2025年12月2日

学長 黒田 由彦様

教育学部
学部長 磯部錦司

教育学部 外部評価報告書の課題に対する改善について

2025年10月26日付の外部評価報告書において指摘を受けた課題について、以下のよう
に改善に取り組みます。

- 「保育職・教職そのものの社会的意義を広く発信する取り組みの強化」について
保育職、教職そのものの魅力を、園・学校との協力、研修先での講演、学部公式 SNS を
利用し、魅力を社会に発信する。
- 「学修成果可視化システムを活用したエビデンス蓄積と活用の深化」について
学修成果可視化システム（Sugi-PORT）のデータを経年活用しエビデンスを蓄積させな
がら学生指導及び進路相談において活用する。
- 「卒業生キャリア追跡の制度化と教育改善へのデータ還元」について
卒業生の就職先における調査及びキャリア追跡を制度化する。また入試区分ごとの学生
の追跡調査を行い、入試改善、教育改善へのデータ還元を行う。それらのデータを広報活
動へ活用し、教育内容の発信を行う。
- 「AI リテラシー教育や ICT 活用教育の体系的強化」について
2026 年度入学生からの BYOD 化への対応として、環境面では共同研を学習室に整備し
対応する。授業では生成 AI の活用や ICT による授業改善に取り組み、それらを FD 活動
において推進し授業改善に取り組む。
- 「地域・附属園・海外連携を基盤とした教育のブランド形成」について
2024 年度に策定した社会連携・協力に関わる学部方針と具体的な手立てに基づき、星が
丘テラス及び周辺の園・学校と連携し教育活動を展開する。併設する園・学校とはこれま
での連携を強化し教育活動を行う。海外研修では、現地の施設・学との連携を維持し研修
活動を深化させる。
- 「探究に見られるような今後求められる授業実践への積極的な対応」について
「探究」を例としてみられるような授業実践を FD において交流しながら、横断的なカ
リキュラム形成を意図し次回の新カリキュラム編成において構想していく。また、2026 年
以後の中教審の答申に対応し、科目設定、カリキュラム・フロー等を検討し、DP 及び AP
を充足させるカリキュラム作成を申請年までに行う。

以 上

2025年10月31日

学長 黒田 由彦 様

教育学研究科
研究科長 石橋尚子

2025年度 椋山女学園大学外部評価の実施について

椋山女学園大学教育学研究科の外部評価について、以下のように実施いたしました。

【評価の目的】

椋山女学園大学について、3つのポリシーに沿って、教育研究や運営が適切に行われているかどうか、自己点検・評価結果の妥当性及び客観性を高めるため、外部評価を実施しました。外部評価を実施することで、課題・懸案事項について2025年度末までに取り組み、あわせて未来志向型の提言を行なうことを目的としています。

【評価実施概要】

1. 実施期間

2025年8月29日～10月31日

2. 評価委員

委員長 鈴木裕子（柳城短期大学 学長、元愛知教育大学 学系長）

委員 由田 新（千葉明德短期大学 学長）

委員 伴 泰輝（名古屋市教育委員会人事部教職員研修・採用課 課長）

3. 評価方法

(1) 教育学部点検・評価報告書、実習報告書等による書類調査

(2) 現地調査、教員へのヒアリング

4. 評価の観点

(1) 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）の自己点検・評価に係る取り組みの適切性についての客観的評価

(2) 教育課程・学習成果について、特に、学生に今後どのような付加価値を付けていくべきかという課題について

(3) 学生の受け入れについて、特に、近年の系統別不人気の傾向に対処するための方策について

(4) その他全般

【評価報告】

外部評価を実施した結果について、外部評価委員より2025年10月23日に報告書として提出いただきました。2月10日に委員長をお招きし、学部構成員対象の報告会を予定しています。

【改善対応】

外部評価報告を受け、改善報告について取りまとめ、2025年12月19日に学長に報告する予定です。この改善報告書を着実に実行に移していきます。

大学院（教育学研究科）

●総評

教育学研究科は、「高度専門職業人としての教員の養成」という明確な理念を中核に据え、ディプロマ・ポリシー（DP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、アドミッション・ポリシー（AP）を体系的に整備し、適切に運用しています。修士論文および特別研究を教育の中核に据え、実践と理論の往還を重視した学修構造を構築しており、特に1年間に及ぶ教職インターンシップや「異文化間教育特論」「ICT活用演習」など、現代的な教育課題に即した実践的カリキュラムが高く評価されています。

また、修士学位論文審査基準が明確に整備され、複数教員による客観的かつ公正な審査体制が確立されている点も高く評価されました。

一方で、在学者数が少ない現状は喫緊の課題であり、現職教員や保育者の受け入れ促進、夜間・オンライン開講科目の拡充、広報戦略の強化が今後の重点課題として挙げられます。研究科全体としては、理念の一貫性、教育課程の体系性、修士論文審査体制の信頼性がいずれも良好な水準にあり、今後は社会的説明責任の強化と教育DXによる学修環境の高度化を通して、研究科としての存在価値をさらに高めていくことが期待されます。

●評価の観点

① 学位授与方針（DP）に係る取り組みの適切性

【評価】A（3.33点）

- S（4点）：（極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある）
- A（3点）：（良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である）
- B（2点）：（軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる）
- C（1点）：（重大な問題点があり、速やかな改善が求められる）
- F（0点）：（評価不能－判断材料等の不足により、具体的な判断ができない）

DPは、「教科および教職に関わる高度な専門知識」と「優れた実践的教育指導力」を備えた教員の育成を明確に掲げ、大学HP、履修要項、オープンキャンパス等を通じて広く周知されています。DPと修士論文・特別研究との整合性が高く、審査体制の透明性や研究成果の可視化方針が明確である点が高く評価されました。

一方で、修了生の進路や研究成果の社会発信を通じて、DPの実効性をより可視化する工夫が今後求められます。総じて、DPは理念と実践の両面で充実しており、教育現場との接続をさらに強化することで、研究科の教育理念の社会的発信力を高めることが期待されます。

総じて、DPは理念・実践の両面で充実しており、教育現場との接続をさらに可視化していくことが今後の発展方向といえます。

② 教育課程編成・実施方針（CP）に係る取り組みの適切性

【評価】A (3.00点)

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

教育課程は、コースワークとリサーチワークを有機的に連動させ、「教職インターンシップ」「異文化間教育特論」「ICT活用演習」など、現職教員の実践知と理論的探究を結びつける設計となっています。現場体験を重視した体系的な教育課程として高く評価されており、現代的教育課題への対応力をさらに高めるための再設計が望まれます。

教育課程は、実践的演習や教育実践研究を中心に構成され、現場との協働に基づいた教育力育成を支えています。授業アンケートの分析や研究科委員会による定期的なレビューを通して、教育改善が制度的に担保されています。今後は、夜間開講やオンライン授業のさらなる拡充により、社会人院生へのアクセス向上が期待されます。

③ 入学者受入方針 (AP) に係る取り組みの適切性

【評価】B (平均 2.67 点)

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

APは明確に整備・公開されており、「一般選抜」「学内選抜」「現職教員特別選抜」など複線的な制度が適切に運用されています。現職教員・保育者を対象とした入試制度の意義は大きいものの、定員未充足が課題として共通して指摘されています。

今後は、広報手法の多様化や附属校との連携強化、公開講座を通じた社会発信の充実が求められます。また、夜間・オンライン開講による履修環境整備の推進も重要です。アドミッション・ポリシーは明確であり、特別選抜制度を通じて現職者の学び直し需要に応える仕組みが整っていますが、社会人受け入れのさらなる支援制度の整備が必要です。リカレント教育の需要拡大を踏まえ、柔軟な履修制度と広報戦略の強化が今後の課題といえます。

④ 修士学位論文審査基準評価

【評価】S (平均 3.67 点)

- S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)
- A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)
- B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)
- C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)
- F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

修士学位論文の審査基準は明確に整備され、複数教員による厳正かつ公正な審査体制が確立しています。主査を指導教員以外が担当する体制により、客観性が担保されており、DPに基づく学修成果の評価体系として適切に機能しています。

審査の透明性と公平性は卓越しており、修了論文の優秀事例を社会に発信することで、教育実践への成果還元を一層推進することが期待されます。

⑤ 学生への付加価値

【評価】 A (平均3.00点)

S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)

A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)

B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)

C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)

F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

特別研究および修士論文を中核に、高度な研究力と実践的教育力を育成しています。教職インターンシップやそれと特別研究を有機的につなげた教職実践ゼミナールのような運用を通じて、実践知と理論研究を往還的に学ぶ仕組みが確立されています。また、現職教員や社会人を対象とする履修支援制度を備え、学び直しの機会を保障している点も評価されます。授業改善やFD活動が継続的に行われており、今後は社会貢献・国際交流活動を含む教育成果の可視化をさらに進めることが望まれます。

⑥ 学生の学びの質

【評価】 A (平均3.00点)

S (4点) : (極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にある)

A (3点) : (良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが概ね適切である)

B (2点) : (軽度な問題があり、理念・目的の実現に向けてさらなる努力が求められる)

C (1点) : (重大な問題点があり、速やかな改善が求められる)

F (0点) : (評価不能-判断材料等の不足により、具体的な判断ができない)

教育学研究科は、授業アンケートや面談、研究科委員会での協議を通して教育改善を図る体制を整えています。学びの質の維持・向上に向けた意識は定着しており、学生満足度も概ね高い水準にあります。

一方で、AIリテラシー教育や情報モラル教育の体系化、修了生キャリア調査の実施と成果の社会的発信が十分とはいえ、教育成果の社会的説明責任をさらに高める必要があります。今後は、データに基づいたIR分析を教育改善に還元し、教育DXの観点から学びの質保証を強化することが望まれます。

<各委員からの所見>

●特色

- ・修士論文・特別研究を中核に据えた実践的教育課程
- ・教員の専門性と現職経験を活かした少人数教育・丁寧な研究指導
- ・教職インターンシップ、教職インターンシップと特別研究の有機的な結びつきによる教職実践ゼミナールの運用などの多様な学修機会
- ・コースワークとリサーチワークを組み合わせ、「教職インターンシップ」「異文化間教育特論」「ICT活用演習」等のカリキュラムの実施
- ・修士学位論文の審査基準の明確化と客観性・公正性の高い方法による修士学位論文の審査

- ・座談会形式の対面調査や授業アンケートを通じた学生の高い満足度の実現
- ・オープンキャンパスにおける個別相談コーナー設置等の入試広報、土曜日や平日6限目の科目開講等の学修環境整備
- ・1年間にわたるインターンシップ、教職実践研究といった実践的内容と理論的な内容の往還が可能な教育課程
- ・院生の研究内容に応じた研究環境の整備、学会等の参加費の援助

●課題

- ・入学者の確保が課題、定員未充足への対応として、社会人対象の短期集中コース・夜間開講・遠隔指導の拡充が必要。
- ・修了生追跡調査を通じたキャリアデータの体系的収集と教育改善への還元。
- ・成果指標（修了率、学会発表数、地域連携実績など）の定量的把握による内部質保証の強化。
- ・教育DXやAIリテラシー教育の導入により、教育実践研究の先進性を高める。
- ・今日的な教育課題に関する積極的なカリキュラム上の打ち出し。
- ・オンライン・オンデマンドといった受講形式におけるコンテンツの充実。
- ・社会貢献活動や国際交流について、定期的に点検・評価する仕組み作り。
- ・自己点検・評価結果の公表、データ分析等を通じた、さらなる学びの質向上。
- ・科目横断的な「探究」といった今日的な課題への取り組み、専門とする教員の必要性
- ・現場向けの公開講座等を通じた学科の教員の成果の公表

教育学研究科は、理念・教育・研究・評価の各側面で整合性を保ち、高度専門職業人育成を实践する教育課程を展開しています。他方で、定員未充足と社会的周知不足があり、「教育DX」「社会連携」「現職教員支援」を三本柱とする再構築が今後の焦点です。これらを実現することで、本研究科は「理論と実践を架橋する大学院教育のモデル」として、全国的に存在感を高めていくことが期待されます。

学長 黒田 由彦 様

教育学研究科
研究科長 石橋 尚子

教育学研究科 外部評価報告書の課題に対する改善について

2025年10月26日付の外部評価報告書において指摘を受けた課題について、以下のよう
に改善に取り組みます。

○「入学者の確保が課題、定員未充足への対応」について

本研究科の最大の課題である入学者の確保・定員充足については、学部生等への早期か
らの情報提供、卒業生への呼びかけ、SNSを活用した広報等を充実させるとともに、現職
教員や社会人の入学者を確保するために、夜間開講、土日や休業期間開講、遠隔指導等の
拡充を推進する。

○「修了生追跡調査を通じたキャリアデータの体系的収集と教育改善への還元」について

修了生の就職状況や満足度等を追跡・把握することで、教育の成果を可視化し、カリキ
ュラム改善に活用する。

○「成果指標（修了率、学会発表数、地域連携実績など）の定量的把握による内部質保証
の強化」について

院生の修了率、学会発表数、論文掲載数、地域連携（社会貢献活動）・国際交流実績な
どを、研究指導教員を中心に情報収集し、定量的に把握・集積することで内部質保証を強
化する。

○「教育DXやAIリテラシー教育の導入による教育実践研究の先進化」について

教育実践研究の成果をデータベース化し、教育・保育現場との共有・活用を目指すと
ともに、文献レビューや調査データの整理等に生成AIを活用する。

「AIリテラシー」「教育データの分析法」「生成AI活用法」等について、開設科目内
での取り扱いを検討する。

○「オンライン・オンデマンドといった受講形式におけるコンテンツの充実」について

教育学研究科の科目は理論的内容が中心であり、オンライン・オンデマンド形式では学
習者の主体的参加が弱まりやすい。双方向性・実践性を備えたコンテンツの開発に取り組
み、院生の主体的参加を目指す。

○「自己点検・評価結果の公表、データ分析等を通じた更なる学びの質向上」について

自己点検・評価結果については、すでに大学レベルで公表されてきているが、研究科
としての打ち出しと評価結果の学びへの反映・向上について検討を深める。

以上