

2018年度
白百合女子大学
自己点検・評価報告書

2016年度自己点検・評価報告書の改善すべき事項に対する
2017～2018年度達成状況等報告

第1章 理念・目的

点検・評価

改善すべき事項

本学教職員が建学の理念をさらに深く理解し、学生を指導するように努める。その理解の上に立って、学生たちがボランティア体験活動、社会体験活動、職業体験活動や授業を通して、なお一層、積極的に自らの課題に取り組んでいけるようにかかわり、さらに他者と社会への奉仕へと開かれた視野を獲得する機会を増やす。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

本学の建学の理念から生まれた教育課程や具体的な活動を行っているグループを通して、学生が人間的、社会的、職業的、経済的自立への道を準備し、市民性の涵養を達成するため、生涯学び続ける心構えと謙虚で誠実な態度を身につけることができるよう努める。

2016年4月におきた熊本地震の際には、セントポール・コイノニアルームを中心に、マースルハローキティーボランティア、図書館ピアサポーターLiLiA、学生エコサポーター、コスモポリット、りぼんプロジェクト、学生防災サポーターといった団体が連帯し、全学的な取り組みとして被災者援助のための募金活動にあたった例があるが、今後、このような建学の精神と教育理念を具体的に生かした諸活動を発展、活発化させ、より良い社会へさらなる貢献ができるよう、環境を整え、本学の理念の学外への認知度を高めるよう努力する。

2017年度達成状況等

学生ピアサポート団体は、それぞれ担当部署が異なり、運営については、担当部署の職員の裁量によって左右される不安定な体制であったが、2017年度、ワーキンググループ等で体制の見直しを行い、学内全体でピアサポート関連業務の整理と、体制の組織化を行った。各ピアサポート団体有志メンバー及び職員などから構成される「りぼんネット」を学生生活課の主管の下に設置し、活動を横断的に検討・実行できる仕組みを確立した。(2018年1月りぼんネット発足) 学生生活課とりぼんネットとの連携体制ができたことにより、今後は「りぼんネット」で行う活動は随時、学生支援部長及び学生・就職委員会にもフィードバックされ、大学公式の活動として学内外に周知していくことができ、教職学協働の実現も可能になる。

また、本年度、「教職員組織規程」が改正された。これにより、新たに社会連携、社会貢献を主務とする「社会連携センター」が設置され、地域社会活性化へ本学の体制は強化される予定である。

2018年度達成状況等

本学の建学の精神は「カトリシズムの世界観による人格形成」にあり、「設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会の創立の精神に則り、知性と感性との調和のとれた女性の育成」を目指している。初代学長の言葉に「学問の探求は人を真理に至らせ、そこにおいてはじめてまことの人格を生み出す」とあるように、本学での教育課程で修得した知識を人生の中でどのように方向づけ生かしていくか、知性を支え養う基盤となる感性や霊性を育むために宗教学科目や初年次教育科目、修養会などのアセンブリー行事、各種ミサをはじめとする宗教行事、またセントポール・コイノニアルームなど各種団体によるさまざまなチャリティー活動・ボランティア活動を通して学生の指導に努めた。

本学の建学の理念を生かした具体的活動を行うにあたり、建学の精神と教育目標を学内外にさらに周知させ、よりいっそう浸透させていく必要があるとの見地から、シャルトル聖パウロ修道女会の歴史と精神ならびに本学の歩みに関するパネル展示を4月から9月まで図書館展示スペースにて継続的に実施した。在学生だけでなく、新入生やオープンキャンパスの来訪者等に対して本学の歴史や教育理念について知らしめる貴重な機会となっている。常設展示を望む声があるが、まだ実現を見ていない。

「他者への奉仕の精神」はそれ自体が目的というよりも、身につけた知性が愛に変わることで善を行おうとする心から現れ出るものであるが、建学の精神に根ざした学生主体の団体によるこうした諸活動は多岐に及んでいるため、本項で一元的に総括することは難しい。

本学と修道院共催によるクリスマス・ミサ、同窓生による聖歌隊、宗教講座などには、今年度も多数の地域住民ならびに同窓生の参加者を見ることができた。本学の教育理念を広く地域住民に理解していただくと同時に、同窓生とのつながりを深めることで建学の精神を継承していく貴重な場となっている。神父講話会や定期ミサに関しては、今年度は実施することが困難であった。2018年度末をもって緑ヶ丘修道院の一時閉院が決まり、学内から専任の司祭、修道女がともに不在となる。カトリック大学として建学の理念が実質を伴ったものとして維持・存続できるかが、今後さらに問われてくることになる。

第2章 教育研究組織

点検・評価

改善すべき事項

教育研究上の組織の適切性について、大学全体を俯瞰するレベルの点検・評価に関しては、「自己点検・評価委員会」による全学点検・評価を毎年度実施すること等により一定の成果を得ているが、教育プログラムレベル、すなわち学部・研究科単位による点検・評価に関しては、授業レベルでの点検・評価とも関連させる形での具体的な点検・評価がよりいっそう求められる。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

教育課程の体系性や一貫性の確保に加え、学位授与方針に定める具体的到達目標（ラーニング・アウトカム）を組織として測定・把握することが重要であり、大学全体はもとより、学部・研究科独自の学生アンケートの結果なども活用し、授業レベルでの改善・改革につなげていく必要がある。本学では 2016 年度に IR 担当者を配置したことにより、今後は学修成果の把握と評価に基づいたアセスメント・サイクルを実質化させ、教育研究上の組織の適切性について定期的に検証している。その結果を改善に結びつけていくことを通して大学の潜在能力を充分発揮させることに努める。

2017 年度達成状況等

2017 年度より「授業改善のための学生アンケート」の集計結果を活用した顕彰制度を導入した。顕彰制度では、高評価を得た授業を公表し、その授業の優れている点を大学全体で共有できた。今後も継続的に検討が必要ではあるが、優れた授業を「授業改善のための学生アンケート」を用いて顕在化することは、教員の質の維持・向上を保証することにもつながり、本学 FD 活動の成果といえる。一方で、教育研究組織の適切性については、さらに具体的な点検・評価を行なうため、2017 年度に「教職員組織規程」の改正を行った。これにより組織の関係性の明確化をはかりたい。

2018 年度達成状況等

教育研究組織の適切性の評価については、内部質保証体制の整備の一環として、PDCA 推進体制づくりと関係規程の整備を進めていく中で、全学、及び各学部、研究科、研究施設の自己点検・評価体制を固めていく予定である。

学修成果の可視化については、個々の授業やカリキュラム編成の単位である各学科の教育課程といったプログラムレベルでの直接的、間接的評価が具体的に求められているが、2018 年度については卒業時アンケートに着手したところであり、今後、様々な手法を用いて行っていく必要がある。全学の PDCA サイクルの見直しの中で IR 委員会の設置が検討されており、教職協働の体制で、各種指標による学内諸情報の集約、分析、自己点検・評価委員会への提言などを行う組織として構想されている。

少子化に伴う 18 歳人口の激減という社会的な現実への対応が本学にも求められているが、2018 年度から大学再編に向けた検討を始めたところであり、当面、「教職員組織規程」に基づいて学長補佐会議を改組した教育研究運営会議において、学部学科の再編成、入学定員の再配分、それに見合った教員配置の見直しを行っている。

第3章 教員・教員組織

点検・評価

改善すべき事項

これまで組織的な教育を実施する上で必要な役割分担、責任の所在が必ずしも明確になっていなかった。大学として求める教員像および教員組織の編成方針に関しては、「白百合女子大学が定める教員像」や「教員組織の編成に関する基本方針」は定められたものの、教職員間における方針の共有が自己点検・評価活動を通じての活動レベルに留まっており、十分とは言えない。

専任教員の年齢構成については一部の年齢層にまだ偏りがあり、今後の任用に際して配慮が求められる。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

教員の採用に関しては、専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、選考の基準をより明確化する。また、組織的な教育を実施する上で必要な役割分担、責任の所在を明らかにするため、必要な規程を見直す作業を実施する。

2017年度達成状況等

2017年度は「教職員組織規程」を改正し、学内組織の関係性を明らかにした。今後はこの規程に基づき教育組織における責任主体、物事の決定等手続、権限について明確化していく。また本年度、専任・非常勤職員の採用人事に関わる手続きを明確にするため「教員人事の手続」の整備を進めている。

2018年度達成状況等

2018年度から新しい「教職員組織規程」が施行され、教学運営における、学長 - 学部長 - 学科長のラインが明確にされた（全学教養教育連絡会議主事の下での、カトリック教育センター長、基礎教育センター長のラインもこれに準じる）。従来から本学の教育・研究は学科単位で実施されてきたが、学科長が、学部長の指示の下、学科運営の責任を担うことが明示された。

教員の採用についても、2019年度着任の案件から、新しい人事手続に則って実施されるようになり、学部に設置される人事委員会で研究業績・教育業績についての審査が厳密に行われるようになった。その際に、本学教員として相応しい人格・識見を備えているかについても当然考慮しているが、今後、「白百合女子大学が求める教員像」や「教員組織の編成に関する基本方針」についても改めて学内に周知徹底するとともに、これらを、学部体制の充実に伴って各学部の教育・研究に即したものに、改変していくことが必要と考える。昇任についても同様である。

新採用教員については、2018年度は定年退職者等の補充により3名が着任したが、年齢の若い教員の採用に努めている。

FD活動については、引き続きFD推進委員会が中心となって進めているが、2018年度はウェルネスセンター事務室と協働して、「大学生の発達障害とその対応方法について」と題した講演会を開催し、全教員を対象に、課題を抱える学生への対応について考える機会を設けた。授業改善以外の教員の資質向上に向けての取り組みに幅を広げているところである。

教育研究組織の適切性の評価については、内部質保証体制の整備の一環として、PDCA推進体制づくりと関係規程の整備を進めていく中で、評価体制を固めていく予定である。

第4章 教育内容・方法・成果

4-1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

点検・評価

改善すべき事項

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は、いずれも策定し直されたばかりであり、今後これらを検証することで、内容を充実、向上させていく必要がある。カリキュラム・マップや履修系統図など、卒業認定に至る教育課程の編成を可視化して共有するための工夫がさらに必要であり、学生への周知に一層努めなければならない。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

教育目標等の適切性の検証は行われているものの、全学的・組織的体制が確立していないため、その責任主体が明確ではなく、権限や責任が分散している。検証プロセスの明確化、組織的・定期的に検証する体制の確立が求められる。

2017年度達成状況等

卒業認定に至る教育課程の編成を可視化して共有するための工夫として、履修系統図を作成、2018年度から履修要覧に掲載することとした。なお、2018年度には全学的な組織の再構築を行い、その際、教育目標等の適切性を検証する責任主体となるべき組織を立ち上げ、検証プロセスの明確化、組織的・定期的に検証する体制の確立を目指すことを予定している。

2018年度達成状況等

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）検証の取り組みとして、今年度から卒業時アンケート

ートを、全学部学科対象に、実施することとした。ただ、今年度卒業生は旧方針が適用される最後の学年となるため、現行の方針に関する検証は来年度以降となる。結果の分析、調査項目の検討など、本格実施に向けて整備していく予定である。

内部質保証の仕組みの検討が自己点検・評価委員会で開始され、全学の PDCA サイクルを機能させるための組織づくりと、その権限・責任を明確化するための規程策定に向けた準備が進められている。

4 - (2) 教育課程・教育内容

点検・評価

改善すべき事項

各授業の履修について、その順序・系統性を考慮しつつ、教育課程の編成が行われているとはいえ、それをより明瞭にして示す必要がある。ナンバリング制の採用等も検討対象となろう。ただし、学生の主体的な学修やその発展性を重んじる立場から、学ぶべき内容やその順序はすでに決められており、それに従っていれば良いという印象を与えすぎないように、配慮も必要である。

また、高大連携の取り組みも現状ではまだ限定的である。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

教育課程の適切性は教務委員会である程度の検証はなされているものの、カリキュラム全体を編成する責任主体は必ずしも明確ではなく、全学的に責任と権限をもって行う体制はまだ十分には整っていない。したがって、授業科目の設置・改廃、カリキュラムの改訂等の適切性について検討する体制をさらに進めていく必要がある。

2017 年度達成状況等

教育課程をより明瞭にして示すため、履修系統図を作成し、可視化に努めた。高大連携に関しては、白百合女子大学高大連携プログラムとしてフランス語サマースクールを高校生対象に実施した。(2017 年 8 月 1～2 日)

なお、2018 年度には全学的な組織の再構築を予定しており、その際教育課程の適切性を検証する責任主体となるべき組織を立ち上げ、検証プロセスの明確化、組織的・定期的に検証する体制の確立を目指すことを予定している。

2018 年度達成状況等

法令変更に伴う幼小中高の教職課程再課程認定、保育士養成課程再申請のため、関係のカ

リキュラム全般の見直しが行われ、いずれも認可を受けた。そのうち人間総合学部初等教育学科については大半の科目が専門教育のカリキュラムと重なるため、大幅な見直しとなり、2019年度入学生から順次移行していくこととなる。

昨年度見直しが行われた司書課程の学校司書モデルカリキュラムが今年度施行となり、2年次生から履修が開始された。

具体的な科目の改廃に関する報告、検討は引き続き教務委員会で行われており、慣例に従って年度末の教授会で報告された。(1)で述べたとおり、全学的な内部質保証の仕組みを整える検討が始まっており、その中でカリキュラム編成の権限や責任、具体的な手続き、及びその適否の検証手続き等についても明確化されることになる。

4- (3) 教育方法

点検・評価

改善すべき事項

学生に関する情報(欠席等)について、科目担当教員(特に学生が所属する学科以外の教員)とアドヴァイザー等との連絡は、従来必ずしもスムーズではなかった。教務委員会において、全学的な連絡・連携体制の構築が検討されている。

海外留学の単位認定について、認定できる単位数の上限は学則に明記されているものの、単位の読み替えに関する認定基準が明文化されていないので、今後検討が必要である。

シラバスの記述のチェックは教務委員が行っており、また、シラバスに基づいた授業が展開されているかどうかはFD推進委員会を中心に検証が行われているものの、その結果を改善につなげる明確な責任体制はまだ十分ではない。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

2学部化に伴い、教育課程の編成および実施に関する方針が策定されたばかりであり、方針に基づく適切な教育方法がなされているかどうかの検証や、改善を図るための責任主体・組織、権限、手続を明確にする必要がある(教育課程の検証と同様)。

現在の授業のアンケートは個々の教員による授業改善に役立てられているが、全学的なレベルでの組織的なカリキュラム改善には十分に活かされているとは言えない。今後、授業アンケートをもとに全学カリキュラムの組織的な検討が継続して行われる必要がある。

GPAの導入は、教務委員会で継続して検討する予定である。GPA制度そのものについての議論が必要である上に、GPAを導入する場合、(1)授業間の評価比率の差を解消する方法(比率を指定する方法)、(2)外国語科目などレベル別授業の評価方法の工夫、(3)学生が高評価の得やすい授業ばかりを選択しないようにする工夫、(4)履修取消制度の設置などの課題が残っている。

2017年度達成状況等

教務委員会で学生の状況把握のための連絡網を構築し、教務課に情報が集約され、科目担当教員からの情報が随時アドバイザーに伝わるようにし、科目担当教員とアドバイザー間の円滑な情報共有の体制を作った。GPA制度および履修取消制度については、2017年12月7日の教授会で審議され、2018年度からの導入が確定している。

2018年度達成状況等

2018年度入学生からGPA制度が適用され、「学期GPA」と「通算GPA」が成績通知書に表示されるようになった。GPAの活用についても、「大学等における修学の支援に関する法律」との関連で検討され、公正公平な運用を大前提として、履修指導に資料として活かすことを目標に、進められている。

授業アンケートの公表、活用については、FD推進委員会で検討されたものの、成案を得るところまでには至らず、来年度に向けて継続となった。

教育方法の検証、改善についても、(1)(2)で述べたとおり、全学の内部質保証体制の整備のなかで検討していくこととなる。

4- (4) 成果

点検・評価

改善すべき事項

2学部化に伴い、学部の卒業認定に関する方針は策定されたばかりであり、学習成果を明確に測定するに至っていない。学習成果を測定する適切な評価指標の開発も、学部では卒業認定に関する方針、大学院では学位授与の方針と関連させつつ、継続的に検討する必要がある。こうした検討を全学的視野で行う体制を確立する必要もある。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

キャリア支援課による卒業生アンケートは就職指導を目的とするもので、教育成果の測定には活かされていない。今後は、教育成果測定のためにも、卒業生を含めた対外的な評価を調査・分析する必要がある。学生の自己評価に関しても、従来の授業アンケートをより発展させていくなどの方策が必要である(授業アンケートについては、FD推進委員会が今年度から重点的検討課題として取り組んでいる)。また、これらの調査やアンケートの分析・結果を、実際の教育に生かしていく全学的な体制づくりも必要である。

2017年度達成状況等

本学では「授業改善のための学生アンケート」とは別に「学生生活満足度調査」を実施しているが、質問が一部重複している問題点もあり、調査項目の見直しや両調査の位置づけなどについて、学生・就職委員会とFD推進委員会の両委員会で連携して検討していくことが確認されている。

2018年度達成状況等

(1) で述べたとおり、今年度卒業生から、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に掲げられた各項目の達成状況を、自己評価してもらう卒業時アンケートを実施した。結果の集約とともに、学修成果の可視化の観点から、評価方法としての適否の分析も合わせて行う予定である。

個々の授業、あるいはカリキュラム編成の単位である学科レベルでの学修成果・教育成果の可視化については、(3) で述べたとおり、授業アンケートの活用について模索を開始したところである。全学レベルでの検討については、(1) で述べた内部質保証の体制整備のなかで、ジェネリック・スキル等の評価指標の検討を含めて行っていくこととなる。

卒業生や就職先の企業等の調査については、学生支援部で、実施に向けた具体的な検討を進めているところである。

第5章 学生の受け入れ

点検・評価

改善すべき事項

現在まで入学者数は定員を維持しているが、志願者数の減少傾向は続いている。その原因の一つとして、本学の教育の特徴である少人数教育、学生一人ひとりに対応したキャリア支援など他の大学にはない本学ならではの良さが、十分に受験生に伝わっていないことが考えられる。例えば、オープンキャンパスでの学科紹介や模擬授業などは、これまで学科単位で実施され全学的な広報戦略に欠ける面があった。大学の実像がより良く伝わる広報活動のあり方を全学的に検討する必要がある。

各種入学者選抜における学力試験、面接・課題の評価、書類審査等の評価方法について、判定能力、予測能力をより高め、信頼性を向上させることが求められる。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

これまでの入試広報活動では大学全体としての広報戦略が必ずしも全学的に共有されていない部分があった。白百合女子大学全体としてのブランド力を高めるためには学部、学科単位の取り組みだけでなく、全学的に本学のどのような面をアピールし、広報の柱とする

のかについて共通認識を形成する必要がある。また、年々様々な広報活動を展開し活動の種類が多様化しているが、財政的にもマンパワーの点でも学内のリソースにはおのずと限界がある。今後はどのような活動に重点を置くかというリソースの配分に関しても高度な戦略性と計画性が求められよう。

大学の魅力を高めるには教育を常に改善し、より充実させることが根本であるが、そうした学内の努力がうまく学外に伝わらなければ、より質の高い学生を多く集めることでさらに大学の質を向上させる好循環へとはつながらない。大学を取り巻く環境がさらに厳しくなる状況において、教育の質の向上と広報活動の充実を有機的に結びつけ方向付ける戦略を構築し実施する組織が必要となるだろう。

教務部教務課、学生支援部キャリア支援課と連携して、入学後の学業成績情報、退学・休学情報、進路情報等を追跡調査・分析し、そうしたデータ分析に基づいて現在の各入学試験の判定能力、予測能力を評価し調査方法の改善につなげることが求められる。

具体的には、例えば AO 入試における課題と面接のそれぞれの評価のあり方など、評価方法がアドミッションポリシーで求められている学生像や入学前に求められている能力を評価する手段として、十分に機能しているかを見直す必要がある。

今後、高等学校の指導要領が改訂され、アクティブ・ラーニングの活用に代表されるような新しい学力観が導入されることが予定されているが、入試選抜の方法もそのような変化に即応して時代に求められる学力を、正しく評価する方法に改善することが必要である。

2017 年度達成状況等

学科や各種プログラムの特徴の再整理、具体性と説得力のある少人数教育の説明、各種広報物へのイメージの統一化、各コンテンツの有効活用を目的とした広報を行っていくとともに、その内容を 2020 年度版大学案内に反映させる予定である。また、オープンキャンパスにおいて、複数回の参加を通して本学での学びを理解してもらうことに重点を置くプログラムの実施を決定した。また、学生によるキャンパスライフ紹介の充実、全学的イベントとしての教職員協力体制の強化を行っていく予定である。

アドミッション・ポリシーについては、入学前までに学んでおくことが望ましいことを含めつつ、平易で簡潔な文章に書き改めることで、受験生や保護者にも理解しやすい内容とした。

2018 年度 AO 入試総括を踏まえ、課題提出・プレゼンテーション方式および自己推薦・小論文方式での調査書の評価について、方式ごとの趣旨に照らして全学科で統一的に取り扱うこととした。

入学後の学業成績の入試別分析や 1 年次退学情報については、入試・広報委員会で情報共有を行い、入試ごとの募集定員や募集方法の改善を検討している。

また、キャリア支援課で実施している卒業生アンケートの情報も、入試の改善に活用することを検討している。さらに、卒業生アンケートで満足度が高い回答が多い本学における丁

寧な指導について、正課・正課外プログラムと併せて積極的な広報を行う方針である。

2018 年度達成状況等

全学的な入試広報戦略の策定・共有と、入試広報活動の改善について

今年度は「大学案内」作成の委託先を変更したことから、少人数教育を軸とした各学科の学びについて等、本学の良さについて改めて精査し、受験生への訴求力改善をねらった取り組みを強化しているところである。

入試広報活動の重点的取り組みを、直接接触と間接接触に分けて示すと、以下のとおりである。

直接接触：

- ・オープンキャンパスを「大学での学びの理解」を中心として企画し直し、在学生の協力を強化するなどの改善に取り組み、出願率の向上を図ってきた。
- ・高校から依頼される「校内ガイダンス」や「模擬授業」に、積極的に参画している。

間接接触：

- ・広報活動全般の計画の時期を早めることで、WEB や SNS を通じた広報活動の早期化に取り組んでいる。
- ・本学への接触履歴を活用した受験生へのダイレクトマーケティングによって、効率的な受験生確保を図っている。

受験者数の推移については、前年度入試と比較して、全般的に微減となった。その一方で一般入試については、微増を確保している。

各種入試に関する判定方法、予測能力の評価と信頼性の向上について

入学後の学籍情報、特に退学者の把握については、1年次終了時に注目し、入試区分ごとに、カリキュラム内容とのミスマッチの有無や、学業成績の差異等を見ることで、各種入試内容の適切性を入試・広報委員会で検討している。なお、卒業後の進路との関連性については、まだ不十分である。

2018 年度より AO 入試制度を大きく変えた（課題提出・プレゼンテーション方式と自己推薦・小論文方式の設定）が、受験生に分かりやすい課題の提示方法や面接等での評価のあり方の改善を図っている。また 2018 年 4 月に入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）の修正を行ったため、今後はそれらが選考にどのように影響したかについて検討する必要がある。

高大接続改革における入学者選抜改革について

2021 年度入試に向けての検討に取り組み、現時点における入試制度の変更の骨子について周知した。

第6章 学生支援

点検・評価

改善すべき事項

丁寧な支援を行っている一方、必要以上に時間を要するケースも多く、繁忙期には時間外勤務時間が通常月の2～3倍程度と非常に増える事態が起こっている。個別面談で対応できる件数には限りがあるため、就職希望者全体への支援策については集団指導と個別指導のバランスなどにおいて、さらに工夫が必要であると思われる。

設置2年目となる人間総合学部初等教育学科については、より具体的な支援策の企画・立案を教員と協力して行う必要がある。

また、学生生活課においても、大学公認部活動への加入率を高め、大学祭実行委員会、学生会への参加意識を高めるとともに、活動のさらなる活性化を促し、これらの経験を通じて考え抜く力、前に踏み出す力、チームで働く力（経済産業省が唱える「社会人基礎力」）を伸長していくことにさらに注力していく。

学生支援全般においては、障がいを持つ学生への受け入れ体制の整備が急務である。2016年度は事務職員が研修に参加し、今後の対応について検討し、現状より授業を受けることがより困難な聴覚障がい、視覚障がいを持つ学生を受け入れる仕組みづくりに着手した。ハード、ソフト面とも未整備な面が多く、課題が多いが、2017年度に間に合うよう教職員が一体となって整備を進める。

上記以外では学生寮の住環境の改善、健康相談室と学生相談室のより緊密な連携が図れる体制を構築する。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

キャリアサポートについては個別指導でないと対応できない部分を浮き彫りにし、それ以外の部分についてはセミナー等の集合研修、3～4人程度のグループワークの種類・機会を増やすことで、キャリアサポートの質を落とすことなく、個別指導の効率化を図る。

また、2017年度には設置2年目となる人間総合学部初等教育学科については、民間企業志望の学生のガイダンス等を分離することにより、さらに密度の濃い内容となっているが、教員との連携については更なる深化を図る余地を残しており、打ち合わせ機会を増やし、コミュニケーションを密にすることで、指導効果を高めていきたい。より具体的な支援策の企画・立案を教員と協力して行う必要がある。

学生生活課の領域においては学生3団体の幹部を集め、「リーダー研修会」のような機会を設け、各組織を牽引するリーダーとしての基本的な心構えや幹部として活動することの

責任、やりがいなどを説き、各団体が「組織」として一体感を持って企画・運営にあたるよう強化を図る。これらを通じて社会人基礎力が育まれるベースを築いていく。

障がいを持つ学生への受け入れ体制の整備については担当職員の研修への参加、先進的取り組みを行っている大学への視察等を通じ、知見の蓄積を図る。特に障がいを持つ学生に代わって一緒に授業に出席し、板書や講義内容などをノートにとる「ノートテイカー」の募集、教育、運営について具体的事例を収集し、本学にあったやり方を模索する。こうして授業を受けることがより困難な聴覚障がい、視覚障がいを持つ学生を受け入れる体制を整えていく。

学生寮は老朽化が進み、未整備の空調設備の入れ替えや、学生が談話するスペースの什器備品の入れ替え等を行い、より快適な生活・学習環境を実現する。健康相談室と学生相談室のより緊密な連携が図れる体制を構築するため、両相談室を統合する「センター」化も検討していく。

2017年度達成状況等

キャリア支援については、本年度の繁忙期（4月～7月）には外部スタッフを増員（2名）し、学生対応の分散を実施した。キャリア支援業務は「学生面談」と「事務作業」に、大きく二分されるが、キャリア支援課職員が「学生面談」に偏重した業務時間の組み立てとなり、結果として「事務作業」が時間外に集中する傾向が見られた。そこで、面談に充てる時間と事務処理に費やす時間を明示することで、業務運用の改善を図った。また、学生の意識等の変化から、結果的に面談回数が増加する傾向が見られたため、個別面談の負荷軽減を目的として、個別オリエンテーション（キャリア支援課利用ガイダンス、就職希望の有無確認）の実施時期の前倒しや、夏期・冬期集中講座（働くことへの意識付け、書類作成の基礎指導など）への参加学生数を増やす試みを行い、一定の成果を得た。加えて、各施策（業界研究会・企業研究会）をより体系的に学生に案内することで、さらなる参加誘導を試みている。後期から本格化した個別面談（個別対策）では、面談記録時間をしっかり確保することで、個々の対応内容を共有化し、特定の職員に面談が偏らないよう、職員間の面談量の標準化を図っている。

課外活動支援については、「クラブ規程」を定め、大学として適切な援助と助言を行うための指針を明示し、活動の活性化に向けた基盤整備を行った。また、従来、学生生活課主導で行っていた、学生3団体幹部による「三委員長会議」の目的を明確化し、学生主体での会議運営に切り替え、その自主性を促すこととした。ピアサポート活動については、組織体系化に向けた協議を重ね、次年度から各ピアサポート団体が全学としてのピアサポート活動を意識しつつ、学生が相互に連携した取組みが展開できるようネットワーク化を図った。

健康相談室と学生相談室がより緊密な連携が図れる体制づくりは、2017年2月に「ウェルネスセンター準備室」が設置され、4月に健康相談室、学生相談室、学生寮を組織下に置く「ウェルネスセンター」が活動を開始した。まずは専任職員を中心に、日本学生支援機構

をはじめとした各研究会や各学会への参加を積極的に行った。また、障がいをもった学生2名の入学があり、学内での支援や配慮のコーディネーターとして関係する学科や部署と業務にあたり、連携の方向性を検討すると共に、次年度に向けての支援申請等の仕組みづくりにも着手している。

学生寮はウェルネスセンターの組織下となったことで、「学生教育をする学生寮」への転換を試みている。具体的には、「学生心得」を廃止し、「学生寮規程」「寮生規約」「寮生活の心得」を新たに制定するなどの基盤整備を行い、老朽化した寮の施設維持管理のために定期メンテナンスの時期を設けることにした。また、将来構想として「学生寮新築計画」を実施し、ハードとソフトの両面の検討を開始した。

2018年度達成状況等

キャリア支援について

個別指導の適正化については、面談運用体制の見直しと外部委託カウンセラーの活用により、キャリア支援課専任職員の個別指導時間の抑制分をカバーできる状況となっている。ただ、学生にとって有用な専門的指導となっているかどうかについては引き続き検討している。

新設の人間総合学部初等教育学科3年生に対するキャリア支援については、「初等キャリア連絡会議」を7回開催して、密な教職連携を図っている。また「就活ガイダンス」や「保育士模試」などを学内で開催し、この面での支援の充実を図っている。

課外活動支援について

学生3団体（学生会執行部、白百合祭実行委員会、クラブ連合）の会議において、幹部学生のリーダーとしての責任や期待される役割、組織間の連携・協力の必要性などについて、学生支援部長が前期後期それぞれに説明を行い、学生主体の活動としての意識付けを強化した。

ただ、大学公認クラブの加入率は漸減の傾向にあり（2016年度：31.4%、2017年度：30.9%、2018年度：29.7%）、また廃止となるクラブが出るなど、課外活動の活性化は引き続き課題である。

ピアサポート活動について

学内ピアサポート活動推進ネットワークである「りぼんネット」の学生代表を選出し、そのもとでの「学生会議」（10回開催）を中心に、学生が主体的に活動方針の決定に関わることができるようにした。

ウェルネスセンターの活動について

健康相談室と学生相談室とがセンターの下で密に連携できるようになり、学生の抱える

様々な問題、課題について、センター内に止まらず、学科研究室や管財課、教務課等の各部署との連携も密なものとするのが可能になった。それにより、具体的な支援に結びつける成果もあがりはじめている。

ウェルネスセンター規程、ウェルネスセンター運営委員会規程、また所属員及び支援者のガイドラインが整備され、活動の基盤が整備された。

学生寮については、老朽化の現実は変わらないが、新設を前提に、検討が続けられている。こちらでもウェルネスセンターの下に置かれたことによって、学内での位置づけが明確となり、入寮式の開催を始め、学生寮規程と寮生規約に基づくガイダンスや、警察や消防と協力して安全安心対策のための啓発活動を通じて、生活の向上を図っている。

第7章 教育研究等環境

点検・評価

改善すべき事項

- ・バリアフリーへの対応は、物理的な障壁を取り除く点で順次進められていて効果があがっているが、なお充実した施設環境を整備する必要がある。
- ・学内全体の研究倫理基準の明確化と制度化、組織化が構築されるべく、規程整備を推進する必要がある。
- ・付属施設と学科・専攻との教育・研究における協働の取り組みへの検討を進める必要がある。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

改善すべき事項については、問題が明確になっているため、短期、中期、長期の時限付きの改善点や優先順位を決めて取り組む必要がある。

- ・学生のニーズに即したバリアフリーの推進に取り組んでいく。物理的な側面だけでなく、ピアサポート体制の構築、事務組織と教員組織の連携などさらなる支援環境の充実を進める。
- ・全学的な研究倫理に関する規程については整備が進行中であるが、各学科、各専攻科で持っている個別の研究倫理に対して、大学全体のコンセンサスを得た基準作りを推進する。
- ・図書館が学生生活課、国際交流オフィス、各学科のカリキュラムサポートや学生の自学学習に有機的な連携支援が進むように、情報交換や授業連携を深めていく。

2017年度達成状況等

2017年4月より、白百合女子大学ウェルネスセンターを設置し、支援申請書も用意し、

精神的・身体的支援が必要な学生についての包括的支援を行っている。また、ウェルネスセンターと支援の必要な学生の担当アドバイザー教員との情報交換会を定例化した。FD推進委員会と連携した教職員対象の研修会、全教職員対象の説明会、授業と連携した学生への啓発活動などを準備中である。

2018年度に新しい組織規程で副学長が設けられるので、大学全体のコンセンサスを得た基準作りを副学長のもとで進める方針である。

図書館および学内5つの研究施設長との附属施設長会議を定例化するとともに、①学内の相互研究交流の場、②大学院生の重点的な教育研究の場、③社会貢献の場など、附属施設の位置づけを検討した。

2018年度達成状況等

施設・設備環境

- ・3号館全館（地階～2階）の全トイレ、外来発達相談で訪れる幼児専用トイレの改修と多機能トイレを増設した。具体的には、車椅子やオストメイト対応、乳児用ベッド等も完備し、「誰でも快適に利用できる」トイレとなった。
- ・体育館に至る階段入口から体育館出入口まで手摺の設置と雨除けの庇（ひさし）を設置して雨天でも傘を差さずに階段の昇降ができるように改善した。

学生支援環境

- ・ウェルネスセンターでは、要支援の学生に応じて、入学決定時から面談を開始し、具体的な支援や配慮について検討した。その上でキャンパス内での動線や使用施設の構造を考慮し、本人・介助者・事務組織・教員組織と連携を図り、対応している。今年度は、介助者に対する図書館などの学内施設利用について対応した。
- ・ウェルネスセンターから、①各学科に対して実状のヒアリングを試み、②各学科に「学生支援や配慮に関するアンケート」を実施し、教員の意識向上、学科や学生の特性に応じた支援について検討を重ねた。ウェルネスセンターが「より良い学生支援のためのワークショップ」を開催し、教職員が発達障害学生の支援について実践的理解を深めた。

地域連携

- ・社会連携センターの規程整備が進められ、本学の教育・研究の成果を基にして社会貢献、地域貢献を行っていくための準備を整えた。

研究倫理規程の整備

- ・全学的な研究倫理に関する規程についての整備に向けて準備をした。人間総合学部においては、学部の研究倫理規程に即して、申請から審査終了までの迅速化をめざし、研究倫理委員会の定例化、審査手順のスケジュール化を行い、その周知に努めた結果、常勤・非常勤職を含め申請数の増加がみられた。

附属施設の連携

- ・オープンキャンパスの機会を活用し、附属研究施設の日常の活動や成果を共同展示する企

画を複数回実施した。実施成果がみられたので次年度以降も継続する。

- ・機関リポジトリ化に伴う作業として、大学の知的財産としての附属研究施設における過去の研究紀要電子化を検討し、予算化し、許諾手順など実施準備を整えた。
- ・各附属施設の規程の見直しと整備を進めた。
- ・本年度機関リポジトリを **JAIRO Cloud** に移行したことにより、紀要編集委員会、図書館運営委員会、学術機関リポジトリ運営委員会、附属施設長会議で、紀要等のリポジトリ登録等の推奨を呼びかけ、各関連部署でその準備を整えた。また「大学として」オープンアクセス方針を策定していくことを決定し、その準備を進めた。

施設設備については、中長期的に段差を解消する場所を見直していく必要があるが、優先する取り組みとして1号館の教室沿いの廊下の歩行距離が長いため、廊下沿いに手すりを設置すること、また東側階段の外周に手すりを設置する予定としている。

ウェルネスセンターでは、①守秘に関するガイドラインを策定し、支援に対する全学的なコンセンサスを得るよう努める。②アドヴァイザー制度との連携体制を維持する。③教職員及び学生向けの研修及び啓蒙活動を実施する。④FD推進委員会との連携をさらに深める。⑤学内における支援申請方法の構築をするという取り組みを行った。

全学的な研究倫理の構築については、本年度の準備を元に、各学部・学科、各専攻で持っている個別の研究倫理に対して、大学全体のコンセンサスを得た基準作りを具体化する。

第8章 社会連携・社会貢献

点検・評価

改善すべき事項

1) 学生主体による社会連携・社会貢献活動

現在は学内において「社会連携・社会貢献に関する基本方針」が明確に定められているが、社会との連携・協力は、カトリシズムに基づく「すべての人を兄弟姉妹として敬う愛に基づく奉仕の精神」を基盤とする建学の精神の体现であり、本学の場合には、方針の策定以前に学生・教職員間での活動推進に対する共通理解が浸透していたと考えられる。そのため、建学の精神に基づき、学外活動やボランティア等、学生が教育成果を積極的に地域社会に還元するための仕組みづくりと支援体制が学内横断的に構築されている経緯があり、本学の教育・研究が正課・正課外を問わず、様々な部門・部署、学生・教職員が直接的に関わる形で社会貢献・社会連携の活動が長らく展開されてきた。以上の本学特有の経緯による特色とメリットを活かしながら、今後改善すべきこととして以下の課題があげられる。すなわち学生主体による社会連携・社会貢献活動が4年間に限定されることによる活動後継者不足（マッチング）、それに起因する活動継続の担保のあり方、さらに年度によって学生の活動力が不

安定となる可能性がある中での活動維持の支援の方策などが顕在化しており、これらは早急に改善していくことが望まれる。

2) 教育研究業績および社会連携・社会貢献活動の情報公開

地元自治体である調布市との連携窓口は事務局長室が担っており、教育研究業績および社会連携・社会貢献活動の情報公開も行っている。一方で、その他の自治体・学校・企業・NPO等との連携や、学生のボランティア活動、研究の社会還元については、前項で述べたように各部門・部署・学内団体が個々に展開している経緯があり、これらの活動の情報公開における責任はそれぞれが担っている。本学では社会連携・社会貢献に関する基本方針に則った活動が浸透しているとはいえ、学内・学外でおこなわれている社会連携・社会貢献活動の情報共通化と情報の一元化は、PDCA サイクルによる取り組みの促進を図るためにも、今後さらに教育・研究・社会貢献およびその支援等の日常活動を通じ、連携して早急に改善すべき事項である。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

1) 学生主体による社会連携・社会貢献活動

学外活動やボランティア等、本学の教育・研究、正課・正課外を問わず、様々な部門・部署、学生・教職員が直接的に関わる形で社会貢献・社会連携の活動が長らく展開されてきた。学生主体であるピアサポーター団体だけを取りあげても、「コスモポリット」＝国際交流オフィス、「マスール ハローキティ ボランティア」＝事務局長室、「学生エコサポーター」「防災ボランティア」＝施設管理課、「図書館 LiLiA」＝図書館、「セントポール・コイノニア・ルーム」＝カトリック教育センターの担当となっており、「ボランティア」「白百合祭実行委員会」は学生生活課が支援している。さらに調布市関係のイベントは事務局長室が担当するなど、学内でもその活動が情報とともに細分化している。これら学生主体による社会連携・社会貢献活動を学内部署横断的な支援体制として整えるため、各担当部署に協力を求め、活動の背景や方針、現在の構成員、活動内容、活動日などの情報を共通の様式で記録と可視化をおこない、活動の実態を学生と教職員の間で共通の情報として共有することを実施する。また、活動団体間での学生の流動化と協力関係の促進を通じて、改善事項の解決の推進を図っていく。

2) 教育研究業績および社会連携・社会貢献活動の情報公開

地元自治体である調布市との連携窓口である事務局長室での情報収集および情報発信のみならず、他部署における様々な社会連携・社会貢献活動の情報を集約・掌握し、さらに外部発信を行うため、従来、教務部に配置されていた社会貢献推進担当の情報を事務局長室に集約し、大学 Web サイトを通じての外部への情報発信をプレスリリースとともにスタート

している。また、本学の社会連携・社会貢献活動が地域のニーズとマッチングすることが重要であるという理解に基づき、本学の活動の事例を記録し、活動の可視化を推進した上で、社会に提供可能な活動（メニュー）の学外発信にも積極的に努める。

2017年度達成状況等

従来からのせんがわ劇場や調布市立緑ヶ丘小学校などとの活動に加え、公開講座を開催した。公開講座については、担当部署の不明確さなどの今後の検討課題が残った。本学と調布市との連携・協力については、防災ボランティアや成人式などに関して調布市から、謝意を伝えられているが、さらにこれからのラグビーワールドカップや東京オリンピック・パラリンピックなどでの連携など、より自治体との関係強化を求められている。

本学に、社会連携、社会貢献を主務とする「社会連携センター」を2018年度に設置するための準備作業を行った。このセンターは、本学の社会貢献、社会連携活動の一元化をはかり、より積極的かつ組織的に活動を実践・推進していくことを目的としている。

2018年度達成状況等

達成状況を確認する方法として、公開しているホームページがある。

本学のホームページには、「社会貢献・地域連携」の項目があり、そこには、設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会が大切にしてきた「奉仕の精神」が脈々と継承されていると記述されている。そして、3つの柱として「ともに学ぶ」「人とつながる」「地球環境を考える」が立てられている。

「ともに学ぶ」では、大学という教育機関の要素を活用し、地域・場所、受講者の学歴・年齢・性別などに関係なく学びの場を提供している。「人とつながる」では、被災地の方々への対応・支援はもちろんのこと、企業との共同研究などで産業界や、多くのイベントを通じて調布市など自治体や地元地域とともに活動を行っている。

これらの活動は、学生主体で活動しているものと大学が企画・運営を行っているものがある。学生活動は、「りぼんネット」が2018年1月発足した（学生支援部学生生活課主管）。

「りぼんネット」は、従来の学生ピアサポート団体を中心に、横断的な連携・連絡を行うネットワークとして、2018年4月より本格的な取り組みをスタートさせている。特に、学生の主体的な関わりをより一層促進するため、学生間より選出した代表を議長とする「学生会議」を設置。会議を通じて、学生ピアサポート団体間の連携・協力・情報共有を深める仕組みを取り入れ、試行した。

また、前年度から報告されているが、「教職員組織規程」のもと「社会連携センター準備室」ができ、規程整備なども進められている。今後は大学主体で進めていく社会連携・地域連携に関しては、このセンターが、全学への情報共有など含めて一元的、主体的に対応していくこととなる。組織は、センター員、センター長は教員とし、事務方はセンター事務室長、事務職員で構成、大学として円滑に企画・運営などができるような体制となる。

2019年はラグビーワールドカップ、2020年は東京オリンピック、パラリンピックの開催が予定されている。そのボランティア活動に関しては、調布市からも強い期待をされているところである。今後も東京都調布市にあるカトリックの女子大学として最大限アピールしながら地域や社会に密着した活動を展開していきたい。

第9章 管理運営・財務

9-（1） 管理運営

点検・評価

改善すべき事項

事務分掌規程が未整備であることが適正な部署配員の根拠を曖昧な面があり、協働業務遂行に際して課題となっている。

権限明細規程が未整備の為、各役職者の責任範囲、判断基準が明確になっていないことから上位役職者に頼る傾向が生じている。

人事考課制度が未着手であり、評価体制が確立しておらず、社会環境・経済情勢の変化に応じた人事マネジメントの高度化・効率化の実施が叶わず、結果として大学経営状況の改善に資するタイムリーな取り組み促進に繋がっていないことから、早期制度化に着手する必要がある。

職員のキャリア形成、汎用化を推し進める為にも人事ローテーションを適切に行うことが肝要であるが、その前提となる業務の標準化、業務マニュアル等の構築が未整備状況にある。

人権問題またコンプライアンス問題に対応する窓口・規程制度が未整備であり、今後多様化する様々な問題に対応する諸体制の整備が求められている。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

まずは事務職員に対する人事考課・評価制度の検討に着手し、建学の理念に基づく形で人事制度構築に関わる考え方を整理する。大学経営戦略・行動指針に落とし込んだ上、財務戦略とも連動した形での人事マネジメント構想を顕在化させた制度設計に着手、環境変化・市場サービス改革に適応・対応できる人材育成がめざす姿となる。

建学の精神をいかに具現化するか、伝承していくかが求められており、理念に対する深い理解とともにその実践をめざすことについて、教職員一人ひとりがあらためて強く認識することが必要である。

2017 年度達成状況等

事務分掌については、すでに 2016 年年度末に整備のうえ各部署へ交付伝達したが、2017 年度は部署ごとに内容精査追加・変更・削除等を実務に照らし合わせながら修正・改善を図った。事務分掌の定着後、業務の標準化、業務マニュアル等の整備に着手することにした。

人事考課制度については 2018 年度導入を目処に業務委託先の人事コンサルタント会社と連携して、大学経営層へのヒアリング、職員アンケートの実施、ワーキンググループの設置を行い、制度設計に着手した。

人権問題およびコンプライアンス問題については、ハラスメント防止規程に基本的人権保護の内容を入れた改正案の作成に着手するとともに、学内啓発活動に取り組んでいる。

2018 年度達成状況等

事務分掌規程については 2017 年 3 月 1 日付で整備済であり、各部署内に周知された。逐次業務実態との擦りあわせを行いつつ、見直し作業を続けている。権限明細規程については事務分掌規程の見直しを進めて行く過程で問題点を洗い出し、必要な修正を加えた後、これをベースとして作成に取り掛かる予定である。

2017 年度より人事考課制度導入に向けてコンサルタントとの契約を締結し、スケジュール管理しつつ対応中である。事前研修や職員向け説明会を経て 2019 年 4 月より制度導入(1 年間の試行期間を想定) 予定である。試行期間に様々な問題点を洗い出し、早ければ 2020 年度本格導入を図りたいと考えている。建学の精神を具現化する能力考課の実施や目標管理の設定を検討中である。

従来から適材適所を念頭に人事ローテーションを継続して行ってきたが、2018 年度は特に同一職場の長期従事者を中心に人事異動を実施した。早期定着を進めると共に、今後は事務部署のマニュアル化の制定を進めたい。

人権・コンプライアンス問題に関する諸規定、窓口整備については引続き今後の課題である。

9 - (2) 財務

点検・評価

改善すべき事項

財務改善に向けた諸施策を早急に実行に移すため、従来なかなか見直しが図られてこなかった人件費の内容について精査を行い、特に同規模レベルの他大学に比して過大・過重な項目を洗い上げるとともに、その圧縮の実現に向けた方策を固めている。

収入面の改善が急務であり、特に外部資金の取り込みで出遅れていた改革総合支援事業への取り組みに対して、より一層の注力が重要であり、全学をあげて学内体制を整備し早期採択を目指している。

一部校舎は建築後半世紀を迎え、その老朽化により細部に亘るメンテナンスの必要性が発生しているため、ファシリティ・マネジメントの視点から、中長期的な修繕計画を立て財政状況とのバランスをとりながら優先順位をつけた適切な対応が求められている。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

経費削減は引続き多面的に行わねばならないが、これまで以上に入試改革の推進、補助金獲得、寄付金獲得に向け、裾野の拡大とインターネットの活用等々、収入増につながる諸施策を積極的に検討・実施していく必要がある。

幅広い層からの寄付金をいかに効率的かつ継続的に集めることができるか、地域・行政を含めたステークホルダーとの連携を深め、様々な視点で実行可能性を探らねばならない。

補助金に関しても大学の質向上に資する改革総合支援事業対象として選定されるべく、全学をあげて取り組む。

2学部体制となったこともあり、学部の独自性を尊重し、予算編成・執行に関してもこれまで以上の主体性・積極性が求められる。これらを補完する意味からも学長裁量予算とともに学部長裁量予算を別枠計上にて行えるよう検討し、より現場での必要性に応じた迅速・果敢な予算対応で教育研究活動の後押しを目指して参りたい。

2017年度達成状況等

財務改善に関しては日本私立学校振興・共済事業団の経営指導を毎年受けており様々な視点から改善アドバイスを受けている。また全教職員を対象に同事業団による研修会も毎年開催する事で教職員一人ひとりに現状の分析と弱点克服の方向性を共有する努力を続けている。

支出面においては、詳細な見直しを継続することで、SS比、ST比が同規模大学のレベルに近づきつつあり、人件費比率については60%以内に抑える目標達成の実現が見えてきている状況となった。

2018年度達成状況等

教職員共に退職者補充を抑制しつつ、高年齢層の昇給停止、選択定年制の活用、コマ単価の見直し、時間外の圧縮等様々な施策を推進する事により人件費比率圧縮の方向に向かいつつある。

財務改善を基礎に徐々にではあるがファシリティ・マネジメントを計画的に推進する事で、長期使用を見据えた施設維持管理が可能となりつつある。

2019年度には社会連携センターを立ち上げ、地域社会、ステークホルダーとの連携を更に推し進める予定であり、外部資金獲得に繋げる組織基盤確立を目指す。

事務部門においては部署単位で事業計画の策定、予算の編成を毎年恒常的に行う仕組み

を構築し、経営感覚を持った予算編成・執行に努める計画である。翻って学部・学科・研究部門についても事業計画の策定を推し進め効率的な予算の作成、執行を促す必要がある。

第10章 内部質保証

点検・評価

改善すべき事項

現在のところ、自己点検・評価の客観性・妥当性を高める取り組みについては、具体的な着手ができていない。

将来に向けた発展方策

改善すべき事項

自己点検・評価の客観性・妥当性を高める取り組みについては、今後、学外者の意見を聴取し、その意見を、教育・研究水準の向上へ反映できる体制作りについて、具体的な検討を行った上で実施する必要がある。

2017年度達成状況等

自己点検・評価の客観性・妥当性を高める取り組みのひとつとして、「3カトリック女子大学間における相互評価の実施」について体制を整備することができた。これは、3カトリック女子大学(聖心女子大学、清泉女子大学、白百合女子大学)が相互評価を行なうことで、自己点検・評価活動の妥当性、客観性を高め、その結果を基に諸活動の充実・質の向上を目指すことを目的としている。2017年度は清泉女子大学の評価を行なった。具体的には本学の自己点検・評価委員による書類による清泉女子大学の評価、及び、意見交換会を行なった。これは単に清泉女子大学の評価を行なったというだけでなく、意見交換会等を通して、本学の自己点検・評価委員が清泉女子大学の活動を知ること、改めて本学の内部質保証について深く考える有意義な機会となった。

2018年度達成状況等

内部質保証体制の確立を目標として、新たなPDCA推進体制づくりと関係規程の整備のための検討を、2018年度から自己点検・評価委員会で進めている。従来と比べて、自己点検・評価委員会は、下部組織であるIR委員会(設置予定)による学内情報の集約・分析に基づき、全学レベルでの教育・研究活動等の評価(Check)と改善に向けた提言(Act)に徹することとし、提言に基づいて次年度の教育活動等の短期・中期計画(Plan)の策定を担う、学長を長とする教育改善推進委員会の新たな設置を構想している。全学の計画の示すところに基づいて、各学部学科、全学教養教育連絡会議の各センター、研究科、各研究施設、

そして各委員会、事務局内の各部署が担う教育活動等が実施され（Do）、これら学部学科等における PDCA サイクルがそれぞれ機能することを企図している。

2017年度大学評価結果における「努力課題」「改善勧告」への
2017～2018年度対応について

第3章 教員・教員組織

大学評価 努力課題

教員の資質向上を図るための研修等を恒常的に実施しておらず、これまでに行なった内容も授業改善に関する物が中心であるため、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を活性化し、教員の資質向上に向けて努めるよう、改善が望まれる。

2017年度努力課題への対応について

本学のFD活動は、「白百合女子大学FD推進委員会規程」に則って行われてきたものであるが、その設置目的として「第1条 本学は、教授法や授業運営などの改善や教育活動にかかわる知識・技能・能力の獲得または向上を組織的に支援するためにFD推進委員会を置く。」と明記されている。このように、FD活動が、「授業」改善という狭義で捉えられてきたことは確かで、大学基準協会から指摘されたように、「教員の資質向上に向けて努める」点が十分でなかったことは反省される。また、FDの「評価の視点」として挙げられている「教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用」についても、教員には年度ごとの「業績」提出が義務づけられているものの、評価は、教員の自己評価であり、客観性に乏しかったと言わざるを得ない。

今後は、第一に、「FD推進委員会規程」における「委員会の目的」を「委員会は、教員の教育能力等の資質向上を、組織的かつ多面的に支援することを目的とする。」といったものに改正するなどして、FDに対する教職員の認識をこれまでのような狭義のものから広義のものへと拡大することにしたい。

第二に、「委員会の業務」として、先行する他大学の例を参考にしつつ、2017年度より開始したすぐれた授業の顕彰制度など、本学独自の支援方策を研究活動や社会貢献などにも拡大し、教員の質の向上に資する方策を広げていく。

以上の改革に当たっては、FD推進委員会は、これまで以上に、自己点検・評価委員会や、2018年4月より新しく組織規程の中のできた、教育研究運営会議との連携を深め、もって、全学的な教育の内部質保証に努めることとする。

2018年度努力課題への対応について

FD活動については、引き続きFD推進委員会を中心となって進めているが、2018年度はウェルネスセンター事務室と協働して、「大学生の発達障害とその対応方法について」と題した講演会を開催し、全教員を対象に、課題を抱える学生への対応について考える機会を設けた。授業改善はもとより、それ以外の、教員の資質向上に向けての取り組みに、幅を広げているところである。

第4章 教育内容・方法・成果

教育内容・方法・成果（1）教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

大学評価 努力課題

文学研究科発達心理学専攻及び児童文学専攻の修士課程と博士課程において、同一の学位授与方針が定められているため、課程ごとに策定するよう改善が望まれる。

2017年度努力課題への対応について

発達心理学専攻、児童文学専攻とも、修士課程と博士課程それぞれについて学位授与方針を定めるための検討を2018年度において開始することを決定しており、現在は、その準備的作業段階にあり試案の作成に取り組んでいる。早急に策定したい。

2018年度努力課題への対応について

発達心理学専攻及び児童文学専攻ともに、修士課程と博士課程それぞれについて修了認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）を定めるための検討を開始し、それぞれの専攻で作成した文案を、大学院専門委員会に示し、全専攻会議との間で複数回やりとりをして検討を重ねた。その結果、大学院専門委員会から、以下の内容を今年度中の大学院研究科委員会に提案し、審議の上決定し、2019年度の履修要覧に掲載する。[資料1](#)にその内容を示す。

教育内容・方法・成果（3）教育方法

大学評価 改善勧告

文学研究科にて、研究指導計画が策定されていないので、研究指導、学位論文作成指導を研究指導計画に基づいて確実に進めるよう是正されたい。

2017年度改善勧告への対応について

大学院における研究指導・学位論文作成指導は、修士課程・博士課程ともに従来からなされていたが、シラバスその他の文書に十分反映されていなかった。2018年度においてそれを改め、シラバスに修士課程・博士課程それぞれの研究指導の項目を立て、研究指導計画を明記することとした。

2018年度改善勧告への対応について

専攻毎にシラバスを作成し、2018年度の履修要覧に掲載した。[資料2](#)にその内容を示す。

教育内容・方法・成果（4）成果

大学評価 努力課題

文学研究科において、国語国文学専攻、フランス語フランス文学専攻及び英語英文学専攻の修士課程では、「特定の課題についての研究の成果」の審査基準についても論文審査基準に準ずるとしているため、それぞれ個別の審査基準を設定するよう改善が望まれる。

2017年度努力課題への対応について

現在、専攻別の審査基準を設定について、試案が出され、検討が行われている。早急に策定に向けて検討を重ねたい。

2018年度努力課題への対応について

国語国文学専攻、フランス語フランス文学専攻及び英語英文学専攻で、「特定の課題についての研究の成果」の審査基準の検討を行い、それぞれで作成した文案を、大学院専門委員会に示し、全専攻会議との間で複数回やりとりをして検討を重ねた。その結果、大学院専門委員会から、以下の内容を今年度中の大学院研究科委員会に提案し、審議の上決定し、2019年度の履修要覧に掲載する。[資料3](#)にその内容を示す。

第5章 学生の受け入れ

大学評価 努力課題

人間総合学部児童文化学科にて、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が1.34と高いので、改善が望まれる。

2018年度努力課題への対応について

人間総合学部児童文化学科では、2018年度入試、2019年度入試と、入学者数の管理に特段の配慮をしてきており、2019年度入学者から遡って5年間の入学定員超過率は1.18となっている。

第7章 教育研究等環境

大学評価 努力課題

「白百合女子大学における研究活動上の不正行為等の防止および対策に関する規程」を策定しているものの、研究活動における不正行為への対応を担う体制は設けられておらず、事

前防止に関する取り組みも外部からの補助金を得た研究者に限っていることから、体制を整備し、すべての専任教員及び大学院学生に研究倫理を涵養するよう、改善が望まれる。

2017年度努力課題への対応について

研究活動における不正行為への対応を担う体制としては、事務部署の担当者が担っていた部分が大きかった。限定的であった対応を改め、補助金を得た研究者に限らず、すべての専任教員及び大学院生に研究倫理を涵養するよう、改めて体制について検討を行う。

2018年度努力課題への対応について

「白百合女子大学における研究費等の管理運営・監査規程」と「白百合女子大学における研究活動上の不正行為等の防止および対策に関する規程」を2018年度に見直し、学長の下、副学長が統括者となって、教員・職員をまたぐかたちで、研究に関するコンプライアンスと研究倫理教育推進の体制を再編成することとした。2019年度には新たな体制に基づいて、実質的な活動を行っていく予定である。

第9章 管理運営・財務

9-（1） 管理運営

大学評価 努力課題

「学長補佐会議」「大学院専門委員会」「教務委員会」など、意思決定に係る重要な委員会の役割や権限が明確ではないなど、規程が十分に整備されていないので、改善が望まれる。

2017年度努力課題への対応について

2016年度より文学部と人間総合学部の2学部体制となったが、実態に会議体や規程などが適合していない状況が続いていた。今年度、その状況を踏まえ2018年4月から運用すべく新組織規程を作成した。今後はこれに基づいて大学運営を行っていく。従来の「学長補佐会議」に変わり、以前の運営会議の様な学部長だけでなく学科長などを含めた会議体を構成し、学長の教学に関する意思決定を補佐する「教育研究運営会議」を設けた。他の会議体や委員会（「大学院専門委員会」「教務委員会」「教職課程委員会」「入試・広報委員会」「紀要編集委員会」「学生・就職委員会」「図書館運営委員会」「FD推進委員会」「国際交流委員会」）などに関しては、2018年度中に規程の整備を進める予定である。

2018年度努力課題への対応について

内部質保証体制整備の一環として、PDCA推進体制づくりと関係規程の整備を進めてい

く中で、各会議や委員会の権限と役割を固めていく予定である。2018年度は、自己点検・評価委員会において検討を開始したところであるが、全学の教学ガバナンス及び教学マネージメントの体制整備とも連動させて、学長の下で、全学的な取り組みに拡大していく予定である。

第10章 内部質保証

努力課題

自己点検・評価の中心組織として「自己点検・評価委員会」を設置し、内部質保証のためのPDCAサイクルを回す全学的な仕組みとして「白百合女子大学PDCA推進体制」を構築しているものの、それらの活動内容は、認証評価への対応が中心であり、自らの定める規程、内部質保証に関する方針に従った点検・評価及び改善活動を行なっているとはいいがたいので、大学全体として実質的な取り組みとして機能させ、改善・改革につなげるよう、改善が望まれる。

2017年度大学評価への対応

「白百合女子大学PDCA推進体制」の実質的な取り組みとしては、自己点検・評価報告書を作成することによるチェックを行なっているが、現状、特にプラン策定等の部分においてPDCAサイクルが回す全学的な仕組みが実質化できていない。そのため2018年度は、実質的に機能させる体制作りについて「自己点検・評価委員会」にて重点的に検討を重ねる。

特に、今後は内部質保証に関わる推進体制の実質化、学習成果の可視化などについてより具体的に検討を進めていきたい。

2018年度大学評価への対応

内部質保証体制の確立を目標として、新たなPDCA推進体制づくりと関係規程の整備のための検討を、2018年度から自己点検・評価委員会で進めている。従来と比べて、自己点検・評価委員会は、下部組織であるIR委員会（設置予定）による学内情報の集約・分析に基づき、全学レベルでの教育・研究活動等の評価（Check）と改善に向けた提言（Act）に徹することとし、提言に基づいて、次年度の教育活動等の短期・中期計画（Plan）の策定を担う、学長を長とする教育改善推進委員会の新たな設置を構想している。全学の計画の示すところに基づいて、各学部学科、全学教養教育連絡会議の各センター、研究科、各研究施設、そして各委員会、事務局内の各部署が担う教育活動等が実施され（Do）、これら学部学科等におけるPDCAサイクルがそれぞれ機能することを企図している。（第10章「2018年度達成状況等」再掲）