

2023 年度
自己点検・評価報告書

宮城学院女子大学

目 次

序章・・ 2

本章

第 1 章 理念・目的・・ 5

第 2 章 内部質保証・・ 10

第 3 章 教育研究組織・・ 20

第 4 章 教育課程・学習成果・・ 24

第 5 章 学生の受け入れ・・ 38

第 6 章 教員・教員組織・・ 46

第 7 章 学生支援・・ 53

第 8 章 教育研究等環境・・ 64

第 9 章 社会連携・社会貢献・・ 73

第 10 章 大学運営・財務

（1） 大学運営・・ 76

（2） 財務・・ 85

終章・・ 90

序 章

序章

1. 本報告書の目的と構成

宮城学院女子大学では、「宮城学院女子大学自己点検・評価規程」において、公益財団法人大学基準協会が定める「大学基準」に基づく自己点検を3年ごとに実施することを定めている。本規程は2022年度に改正施行されたものであり、過去に同様の自己点検が行われたことはない。今般、本学としては第1回の「大学基準」に基づく「自己点検・評価報告書」を作成する運びとなった。

本報告書の構成は、原則として第3期認証評価に沿ったものとなっている。即ち、全体を大きく「序章」「本章」「終章」の3部に分け、本章ではこれをさらに10の「大学基準」に沿って章立てしている。また、各章についても、「現状説明」「長所・特色」「問題点」「全体のまとめ」という4項目から構成した。本文における実例や根拠の明示といった留意点についても、できるだけ大学基準協会の方針に沿って記述した。これにより、本学の活動が「大学基準」に耐えうるものかどうか、如実にわかるようになっている。

2. 自己点検・評価の現状

すでに本学ホームページにて公開している『2018年度宮城学院女子大学自己点検・評価報告書』およびこれに対する『宮城学院女子大学に対する大学評価（認証評価）結果』に示されている通り、本学は2018年度に受審した第3期認証評価において、芳しい評価が得られなかった。その中心課題が内部質保証体制の整備にあることは明らかであり、以来、本学ではここを主軸と定め、諸課題について改善に取り組んだ。具体的には、2021年度より実施している大学中期計画において、大学が自ら目指すべき目標を明確にしつつ、同時に認証評価等の指摘を踏まえた体系的な目標・課題の整備を行い、組織的にこれに取り組む、自己点検・評価によってPDCAサイクルを回す体制が確立したのである。もちろん、課題の抽出が即ち課題の解決を意味するわけではなく、本報告書においても指摘する通り、本学にはいまだ様々な課題を抱えている。しかしながら、こうした内部質保証体制の強化により、大学が不断の自己改革を行っていかねばならないという意識は、概ね定着したと考えられる。

3. 自己点検・評価の実施体制

上述のように、このような方針・構成による自己点検は、今回が初めてであるが、本学の自己点検・評価の実施体制は、近年来着実に整備されてきている。今回の自己点検・評価は、自己点検運営委員会による全体の取りまとめのもと、点検・評価項目ごとに担当部局を割り振り、それぞれの部局において点検・評価を行い、その結果に対して自己点検運営委員会が全体的な視点からチェックを加え、調整を経たうえで報告書としてまとめた。各項目においては、その最も関連の深い部局が点検・評価を分掌しつつも、本報告書全体についての責任は、自己点検運営委員会にある。

本 章

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

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

評価者の観点

- ・ 大学として掲げる理念は、どのような内容か。
- ・ 教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学としての目的及び学部・研究科における教育研究上の目的は、どのような内容か。
- ・ 上記の学部・研究科の目的は、大学の理念・目的と連関しているか。
- ・ 上記の大学及び学部・研究科の目的は、高等教育機関としてふさわしいものであり、かつ個性や特徴が示されているか。

本学は、学則の第1章「目的及び使命」において女子大学としての理念、教育・研究活動を行う大学、学部、研究科の目的、その個性や特徴について設定している。

まず、本学の大学として掲げる理念は、第1条において、「本学は基督教に基いて女子に大学教育を施すことを以て目的とする。しかして学生に対し基督教愛の精神を鼓吹し、特に北日本における学術文化の向上と社会及び家庭生活の改善進歩を実現し、且つ、国際精神の育成につとめることを以て使命とする。」とされ、女子に大学教育を行うことを目的とし、これをもって基督教の愛の精神の宣教、北日本における学術文化の向上、社会（家庭生活）の改善進歩の実現、国際精神の育成に資することを使命とすることを謳っている（資料1-①-1）。

この理念を実現するため、本学では、福音主義に基づく基督教教育とリベラルアーツ教育、ジェンダー教育を骨子とする「MGUスタンダード」カリキュラムを編成し、その運営を一般教育部が担う体制を整えており、さらにその理念は、教育研究諸活動を担う4学部9学科の専門教育の目的に、それぞれ、次のように活かされている。

それぞれの学則に示された目的を要約していくと（同第1条の2）、現代ビジネス学部現代ビジネス学科は、ビジネス学分野に関する教育研究をとおしてビジネス学の理論と実践の関係について理解し、実践する応用能力を持つ幅広い職業人を育成することによって地域社会への貢献を目指すことを目的としている。教育学部教育学科は、教育学・保育学・心理学・社会福祉学に関する教育研究をとおして、教育・保育・福祉の専門分野の基礎能力を身に付けた人材を育成し、学校や家庭・地域においてそれらを主体的に創造する幅広い職業人を育成すること目的としている。生活科学部食品栄養学科は、基礎的な学習と専門分野の体系的学習を通して、食と栄養にかかわる社会の課題を探求し、問題を解決する能力を身につけ、演習や学外実習によって地域社会への理解や実践能力の修得を目的としている。生活科学部生活文化デザイン学科は、生活にかかわる諸問題について「文化」「環境」「デザイン」の側面から総合的にとらえる姿勢や基礎的能力を養い、教員、学芸員、建築士などの専門家としての能力修得を目的としている。学芸学部日本文学科は、文学・語学・文化・日本語教育の4分野から、幅広くかつ体系的に「日本のことばと文化」を学ぶことによって専門的な知見を持ち、国内外で社会の発展と文化の向上に貢献し得る教養ある社会人の養成を目的としている。学芸学部英文学科は、英語の実践的技能を高めながら、

英語学、英米文学・文化の専門領域について学習し、国際理解の立場に立って、異なる価値観を持つ人との交流能力を身につけることを目的とする。学芸学部人間文化学科は、主体的な実践力を身につけ、世界と日本の文化についての総合的な教養、柔軟な思考力の獲得、国際社会で生き抜く力の養成を目的としている。学芸学部心理行動科学科は、一般教育科目の履修を通して幅広い教養を身につけ、人間の心理および行動の特性について学修することによって人間についての理解を深め、科学的思考の能力の養成を目的としている。学芸学部音楽科は、音楽についての確かな専門知識と基礎能力をそなえた人材を社会に送り出すために、器楽コース、声楽コース、作曲コースにおいて、指導力、応用力、コミュニケーション力を磨き、教育や演奏の現場において指導者として活躍できる人材の育成を目的としている。(資料 1-①-1)。

さらに本大学院においても、本学の理念を実現するために、総則において「建学の精神にもとづき、大学教育の基礎の上に、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与することを目的とする」として、2 研究科 5 専攻（人文科学研究科においては英語・英米文学専攻、日本語・日本文学専攻、人間文化学専攻、生活文化デザイン学専攻。健康栄養学研究科においては健康栄養学専攻）においても、本学の理念に沿った研究活動の目的が設定されている。その目的をそれぞれ要約すると、まず人文科学研究科英語・英米文学専攻は、英語学、英米文学および英米文化についての講義と演習科目を通じて学問の基礎を身につけ、英語力を確かなものとし、さらに幅広い知識と豊かな教養に裏打ちされた専門領域をより深く探究することのできる人材の育成を目的としている。人文科学研究科日本語・日本文学専攻は、広く日本語学や日本文学の専門領域について学び、専門知識を身につけ、日本文化や日本語教育学の高度な専門性を養うことで国際的に通用する人材の育成を目的としている。人文科学研究科人間文化学専攻は、伝統的な学問の意義を踏まえつつ、既存の学問の枠組みを越えて、人類の活動を人間・歴史・社会の側面から探究する担い手の育成を目的としている。人文科学研究科生活文化デザイン学専攻は、生活科学及び建築学に関する高度な専門知識に基づく情報収集と分析能力、生活に関わる諸問題を発見し解明する能力を養成し、生活を「文化」「環境」「デザイン」の側面から総合的にとらえ、専門知識とスキルを応用展開させる能力を有する人材の育成を目的としている。健康栄養学研究科健康栄養学専攻は、食生活に起因する多様な健康課題に対して、生活者の視点、教育者の視点をもちつつ、研究的な視点で問題を解決する能力を養成し、地域社会における食生活の支援者、教育実践のできる教育者を育成することを目的としている。(資料 1-①-2)

これらの学則で定めた目的から明らかなように、総じて、4 学部 9 学科および 2 研究科 5 専攻における教育研究活動の目的は、大学の理念（目的と使命）を実現されるものとして明瞭に関連付けられている。さらにその組織は、日本の研究アカデミアにおいて確立された分野によって構成されていると同時にそれぞれの個性や特徴が示されていることは明らかである。また、文部科学省の大学設置基準に即したものとして設置が許可されていることから、高等教育機関としてふさわしい内実をもっていることも明らかである。

<根拠資料>

資料 1-①-1：宮城学院女子大学学則

資料 1-①-2：宮城学院女子大学大学院学則

点検・評価項目②：大学の理念・目的および学部・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，教職員および学生に周知し，社会に対して公表しているか。

評価者の観点

- ・ 理念・目的は，学則又はこれに準ずる規則等に定められているか。
- ・ 理念・目的は，どのような方法によって教職員及び学生に周知され，また，社会に対して公表されているか。
- ・ 上記の周知・公表において，媒体や表現の工夫等により，情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

大学の理念・目的については「宮城学院女子大学学則」第1章第1条に明記している。さらに、「学則」第1条の2には、各学科および専攻ごとの教育研究上の目的を明示している。また、大学院についても「大学院学則」第1条に教育研究上の目的を謳い、第1条の2では、研究科専攻ごとの教育研究上の目的を定めている。（資料 1-①-1、1-①-2）

さらに大学の設置理念とともに、建学の精神やスクール・モットーについては、学校法人全体として、教職員に対するさまざまな方法での周知が行われ、理解を深めるための機会が設けられている。建学の精神の中心におかれるキリスト教理解については、毎月「教職員礼拝」が開催され、福音主義キリスト教の根幹をなすイエス・キリストの福音が礼拝説教を通じてシェアされている。またウェブサイトにおける広報コンテンツの提供は対社会的に行われると同時に学内の教職員向けにも行われており、大学・大学院の学則等にはじまる関連情報は自由にアクセスできる体制が整っている。また、宗教センターからは毎年教職員礼拝、大学礼拝、キリスト教教育特別集会で話されたメッセージをまとめた『あかり』を刊行しており、学生・教職員・他大学や近隣の教会などに配布している。（資料 1-②-1）

大学設置の理念・目的等については、タグライン「愛のある知性」とともに毎年の『大学要覧』および『学生便覧』等の内外向け冊子において丁寧な説明を行うと共に、オープンキャンパスや高校訪問時に本学の教職員が入試概要説明を行うための準備情報として共有し、統一的な理解を深める場として利用している。

近年建学の精神とのかかわりで強調している教養教育の理念は、リベラルアーツ教育プログラムとして 21 世紀の世界を主体的に生きる女性を育てるための学び「MGU スタンダード」において全学的カリキュラムとして全教職員の理解の下に推進している。本学の志願者に対しては、入学案内パンフレットである「大学要覧」に建学の精神、スクール・モットー、3 つのポリシー等を明記している。（資料 1-②-2）

大学生および大学院生に対しては、履修・学生生活等の手引きである「学生便覧」（学部用）および「大学院要覧」（研究科用）に本学の沿革、建学の精神、スクール・モットー、学則等を記載し、大学の理念および目的の周知を図っている。建学の理念に基づく教育目標は入学式および学位記授与式の機会に学生への周知を図るとともに、建学の精神に関わ

る科目として「キリスト教学」を必修に設定している。また、礼拝を教育プログラムとして位置づけて実施している。(資料 1-②-3、1-②-4)

社会への公表については、建学の理念、大学設置の理念、各学科・専攻の教育目標等は入学案内パンフレット等各種手引きおよび大学のウェブサイト上で公表している。また、入試広報委員会を中心に、効果的な公表と周知の仕方のブラッシュアップに努めている。

<根拠資料>

資料 1-②-1：あかり（2023 年度）

資料 1-②-2：大学要覧（2023 年度）

資料 1-②-3：学生便覧（2023 年度）

資料 1-②-4：大学院要覧（2023 年度）

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

評価者の観点

- ・ 中・長期の計画その他の諸施策は、どのような内容か。また、認証評価の結果はこれにどのように反映されているか。
- ・ 上記の計画、施策等は、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容になっているか。

宮城学院女子大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学を含む学校法人宮城学院全体の財務・諸事業将来計画として、これまで4回にわたって五年間を単位とした「中期財政計画」が策定、実施されてきた。現在、2021 年度～2025 年度の五か年間にわたる「第5次中期計画」が実施中である。

ロードマップ全体は、中期ビジョン、基本戦略、個別戦略、数値計画（実現すべき定量的達成目標）、⑤行動計画（具体的施策）、建学の精神・理念の各分野から構成され、大学としての具体的な将来構想案、計画案や予算の事業計画案を大学が申請し、理事会の了承のもとに実施していく体制である。

なお、大学では、独自に中期計画と自己点検・評価のシステムを実施しており、個々の具体的な施策は目標達成の KGI（Key Goal Indicator）と各プロセスにおける KPI（Key Performance Indicator）設定と PDCA サイクルの中で定期的な自己点検・自己評価を行いながら実施する体制が整えられている。まだ十分機能するまでには至っていないが、今後、教務、学生、入試広報など通常のルーティン業務の遂行はもちろんのこと、定員管理のための学科改組計画や認可申請の実施、また施設等設置計画とその実施なども、今後、法人の「第5次中期計画」の大枠の中で財政的な裏付けを得たのち、大学の中期計画の中で PDCA サイクルを繰り返しながら逐次実施されていくことになる。

例えば、大学では、長期的なトレンドとしての 18 歳人口減少及び女子大学入学志願者の低迷に対処するため、2022 年 8 月に改革検討委員会を設置し改組改革を検討し、2022 年 12 月と 2023 年 3 月に中間報告を行った。(資料 1-③-1、1-③-2) さらに 2023 年 5 月に

第二次改革検討委員会を設置して検討を進め、2026年度に、文部科学省の指導のもとで現代ビジネス学部「観光ビジネス学科（仮）」の設置と学芸学部英文学学科の「英語コミュニケーション学科」への改組を実施する。これらの諸施策の実施も、今後、法人の「第5次中期計画」の内部において予算的裏付けを得たのち、大学内中期計画の中で KPI を明確にしながらか定期的な PDCA サイクルを実施することによって実施される。

<根拠資料>

資料：1-③-1 改革検討委員会中間報告 2022年12月

資料：1-③-2 改革検討委員会中間報告 2023年3月

(2) 長所・特色

このような、法人の中期計画を前提とした大学独自の中期計画策定と KPI を用いた PDCA 手法による計画実現というやり方は、大学の理念を実際の教学体制のもとで実現していく上で、特に多くの部署の進行状況を把握しながら有機的なマネジメントを展開するために有益な手法であると考えられる。2023年度においてはまだ十分に機能するまでに至っていないが、本格的に動き出せば、次年度組織全体を計画的に運営したり組織制度の変革を達成したりする上で、効率的な管理運営と成果を獲得することができる。またこのような計画とその実施の方法を行うことによって、2025年度に予定されている認証評価の報告書作成にも適切な対応を取ることが可能になる。これらが長所であり特色であると考えられる。

(3) 問題点

このような、法人の中期計画のもとで大学の理念を実現する独自の実施計画策定及びその実施のためには、PDCA サイクルを実現する強力な執行機関の存在が欠かせない。実際にマネジメントを行う三役という執行機関は、多方面にわたる業務を抱えているため、PDCA サイクルを効率的に動かすための制度的工夫が必要となるであろう。

(4) 全体のまとめ

本学における建学の理念とその実現のための教学組織の整備は、基本的な枠組みを構成していると評価することができる。しかし、日本の社会のポスト・コロナに向けた大きな変化は、これまでも指摘されてきた18歳人口の長期的減少問題と絡み合いながら、本学に入学志願者減少問題を突きつけつつある。2023年度一年間は、その問題に対処するための様々な施策を試行錯誤的に講じた一年であった。理念を実現するための教学組織の改変、すなわち、各学科の改組や定員変更などは、今後長期にわたって着実に実現していかなければならない大きな課題である。将来が見通せない現状では、中期計画を積み重ねながらの模索を積み重ねていくしか方策はない。現在本学の持っている資源を所与の賜物として有効に用いながら丁寧に課題を解決していく姿勢が求められている。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針および手続を明示しているか。

評価者の観点

- ・ 内部質保証のための全学的な方針及び手続は、どのような内容か。
- ・ 上記の方針及び手続は、どのように学内で共有されているか。

宮城学院女子大学は、建学の精神、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」に基づき、「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念の具現化に向け、本学の教育の質の保証及び向上に恒常的・継続的に取り組むための内部質保証に関する方針および手続ならびに組織体制等について、以下に定める。また、これらをもとに本学の教育機関としての責任を果たすものである。

I. 本学における内部質保証に関する方針（内部質保証に関する基本的な考え方）

1. 内部質保証システムの構築

本学の設置にかかる理念・目的の実現に向けて、本学における教育研究活動等に対して不断に自己点検・評価を行い、PDCAサイクルを適切に機能させ、自己点検・評価の実質化が図れる内部質保証システムを構築する。その際に全学を掌る機関レベル、学部・研究科等の学位プログラムレベル、授業科目レベルの3つのレベルが相互かつ適切にリンクするよう構築することが重要である。

2. 教育の基本方針の策定

本学の理念・目的をふまえた「学位授与方針」、「教育課程の編成・実施方針」および「学生の受け入れ方針」（以下「3つの方針」という。）を策定し、その方針を明確化するとともに「3つの方針」に基づき展開された教育活動の質を保証するために教育活動の有効性の検証とその検証結果を踏まえた改善・向上を恒常的・継続的に行う。

3. 教育研究活動の質保証

本学に設置する学部・学科、研究科およびその他の組織は、自らの教育研究活動等に関しては、「3つの方針」の適切性、学生の「学修成果」、教員の「教育成果」および「研究成果」等について定期的に自己点検・評価を行い、改善・向上を図り、教育研究活動の質保証を行う。

4. 外部からの評価

本学の内部質保証システムは、自己点検・評価結果の客観性及び妥当性を高めるために第三者機関による認証評価および本学が定める学外者による外部評価等の結果に基づき自らの教育研究活動等に関する改善・向上を図る。

5. 社会への公表

本学における自己点検・評価、第三者機関による認証評価および本学が定める学外者による外部評価等の結果を積極的に公表し、自らの教育研究活動等の質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していく。

II. 本学における内部質保証推進組織体制

1. 三役会議

本学の内部質保証に責任を負うため、学長、副学長等により構成される本学における最重要意思決定機関として大学の運営を掌握する組織であり、全学を掌る機関レベルの内部質保証システムの構築の役割を担う。

2. 学長連絡会議

三役会議を含む大学運営にかかる執行役員（「宮城学院女子大学教授会役員等選任規程」第2条第一号から第四号，第五号のうち室長，第十号および研究科長ならびに担当課長をいう）より構成される大学の運営・意思決定に係る調整・執行機関として位置づけられ、機関レベルおよび学部・研究科等の学位プログラムレベルの内部質保証システムとの連携が図られる。

3. 学長戦略室

三役会議の直轄に位置する IR (Institutional Research) を主たる任務とする組織として置かれ、学生の「学修成果」、教員の「教育成果」および「研究成果」等に関する情報を収集するとともに分析を行う。また、自己点検運営委員会の報告をもとに検証を行い、改善・向上の一連のプロセスを構築し、三役会議に対して教育研究活動の質保証に必要な提案を行う。

4. 自己点検運営委員会

委員長を学長とし、教育研究活動等に関する事項の点検・評価の実施方針を策定し、本学に設置する学部・学科，研究科およびその他の組織に対して定期的に自己点検・評価を実施するとともに報告を行う。

5. 学部（学科，専攻）・研究科（専攻），各センター（委員会）等

自らが行う教育研究活動等について、「3つの方針」の適切性，学生の「学修成果」，教員の「教育成果」および「研究成果」等に関する自己点検・評価を定期的に行い，自ら PDCA サイクルを適切に機能させることにより，学部・研究科等の学位プログラムレベルおよび授業科目レベルの内部質保証システムとの連携が図られる。

6. 理事会

理事会は学校法人としての理念・目的を示し，設置学校の運営にかかる財務や組織等に関する点検・評価を行い，内部質保証体制を構築するとともに，設置学校の改革・改善に必要な経営資源を適切に整える。

Ⅲ. 本学における内部質保証の検証（点検・評価）

「建学の精神」，「3つの方針」，学長が定める方針等に基づく教学計画の適切性・実効性，教学マネジメント機能や内部質保証システム機能の有効性について評価・検証するため，関連する情報やデータを収集・把握し，IR に基づく分析結果を活用する。また，第三者機関による認証評価および本学が定める学外者による外部評価等，有識者による評価・提言結果を活用する。これらを活用し，教育研究活動等の質の向上を推進するため，教学計画，教学マネジメント機能や内部質保証システム機能等の改善を図っていく。これら一連の手順は，関連規程および「アセスメントプラン」においてこれを定める。なお，その概要は以下の通りである。

1. 授業科目レベル（年間2回）

各教員が自らの担当する授業について，必要なデータに基づいて点検・評価を行い，

改善計画を練る。改善計画は学部（学科，専攻）・研究科（専攻）において点検・評価し，必要があれば計画の修正を求める。学科・専攻において確認した改善計画は教務センターおよび専攻主任委員会に集約し，FD活動に結びつけて教育の質の向上を図る。

2. 学位プログラムレベル（年間1回）

学部（学科，専攻）・研究科（専攻）が自らの運営する学位プログラムについて，必要なデータに基づいて点検・評価を行い，改善計画を練る。改善計画は教務センターおよび専攻主任委員会において点検・評価し，必要があれば計画の修正を求める。教務センターおよび専攻主任委員会において確認した改善計画は教授会および研究科委員会に報告し，必要があれば学則の改訂等を行う。

3. 機関レベル（年間1回）

各部局が自らの担当する教学活動について，必要なデータに基づいて点検・評価を行い，改善計画を練る。改善計画は自己点検運営委員会において点検・評価し，必要があれば計画の修正を求める。各部局において確認した改善計画は教授会および研究科委員会に報告し，全学的な内部質保証を推進する。

IV. 第三者による認証評価

1. 認証評価機関

本学は認証評価機関を公益財団法人大学基準協会と定め，政令（学校教育法第109条第2項および学校教育法施行令第40条）の定める期間の7年以内に認証評価機関による認証評価を受審する。大学評価結果および大学評価結果に付された問題事項に関する提言に対しては，自己点検運営委員会を経由して学長戦略室，三役会議において迅速かつ適切に判断を行い，改善・向上の一連のプロセスを構築し，関係組織等に改善指示を行う。

2. 外部評価委員会

本学が行う自己点検・評価結果をもとに内部質保証システムの妥当性及び客観性を高めるため，学外の学識経験者等により構成される委員会を設置し，第三者の立場から検証を行い，教育研究活動等の質保証に必要な改善・向上にかかる提言を学長に行う。提言に対しては，自己点検運営委員会を経由して学長戦略室，三役会議において迅速かつ適切に判断を行い，改善・向上の一連のプロセスを構築し，関係組織等に改善指示を行う。

V. 本学における内部質保証推進状況の公表

大学全体の内部質保証によって創出された教学諸活動等の成果等を積極的に公開し，社会への説明責任を果たす。

以上は，本学 Web サイトにおいて公表し，共有されている（資料 2-①-1【ウェブ】）。

<根拠資料>

資料 2-①-1 宮城学院女子大学内部質保証の方針および手続

https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/etc_20220309/

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価者の観点

- ・ 大学全体の内部質保証体制は、どのような構造になっているか。
- ・ 全学内部質保証推進組織をはじめとして、内部質保証に大きな役割を果たす（諸）組織の権限と役割、また学部・研究科等の組織との役割分担や連携のあり方は、規程等においてどのように定められているか。
- ・ 全学内部質保証推進組織は、どのようなメンバーで構成されているか。

内部質保証推進のための組織体制の中心は三役会議、学長連絡会議、学長戦略室、自己点検運営委員会である。それに加えて、学部（学科，専攻）・研究科（専攻），各センター（委員会）と理事会が関わって有効な質保証の体制をとっている。

三役会議は、本学の内部質保証に責任を負うため、本学における最重要意思決定機関として大学の運営を掌握する組織であり、内部質保証システムの構築の役割を担う。学長，2名の副学長（以上教員）と大学事務部長から構成され、庶務課長が陪席する（資料 2-②-1）。

学長連絡会議は、三役会議を含む大学運営にかかる執行役員より構成される大学の運営・意思決定に係る調整・執行機関として位置づけられ、機関レベルおよび学部・研究科等の学位プログラムレベルの内部質保証システムとの連携が図られる。学長，副学長，宗教センター長，各学部長，各研究科長，教務・入試・学生生活・学術情報・社会連携・キャリア支援の各センター長，学長戦略室，一般教育部長，大学事務部長，大学事務部各課長によって構成される（資料 2-②-2）。計画の実行組織となる各センターについては、部長の下に数名の委員と事務職員 1 名からなる組織としている（資料 2-②-3，2-②-4，2-②-5，2-②-6，2-②-7，2-②-8，2-②-9）。

学長戦略室は、三役会議の直轄に位置し IR（Institutional Research）を主たる任務とし、学生の「学修成果」、教員の「教育成果」および「研究成果」等に関わる情報を収集するとともに分析を行う。学長戦略室長，3名の学長戦略室員（以上教員）と、庶務課職員の計 5 名によって構成する（資料 2-②-10）。

自己点検運営委員会は、教育研究活動等に関する事項の点検・評価の実施方針を策定し、本学に設置する学部・学科，研究科およびその他の組織に対して定期的に自己点検・評価を実施するとともに報告を行う。学長を長とし，2名の副学長，学長戦略室長，3名の学長戦略室員，大学事務部長，大学事務部庶務課長および 1 名の庶務課職員によって構成する。（資料 2-②-11）

学部（学科，専攻）・研究科（専攻）はそれぞれの教育研究活動等について、「3つの方針」の適切性，学生の「学修成果」，教員の「教育成果」および「研究成果」等に関する自己点検・評価を定期的に行い，PDCA サイクルを適切に機能させることにより，学部・研究科等の学位プログラムレベルおよび授業科目レベルの質を担保する（資料 2-②-12）。

以上，本学は内部質保証に関わるそれぞれの組織について，規程を定め，役割分担と連携を行っている。

<根拠資料>

- 資料 2-②-1 宮城学院女子大学三役会議規程
- 資料 2-②-2 宮城学院女子大学学長連絡会議規程
- 資料 2-②-3 宮城学院女子大学宗教センター規程
- 資料 2-②-4 宮城学院女子大学教務センター規程
- 資料 2-②-5 宮城学院女子大学入試センター規程
- 資料 2-②-6 宮城学院女子大学学生生活センター規程
- 資料 2-②-7 宮城学院女子大学学術情報センター規程
- 資料 2-②-8 宮城学院女子大学同社会連携センター規程
- 資料 2-②-9 宮城学院女子大学キャリア支援センター規程
- 資料 2-②-10 宮城学院大学学長戦略室規程
- 資料 2-②-11 宮城学院女子大学自己点検・評価規程
- 資料 2-②-12 アセスメントプラン

点検・評価項目③：方針および手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価者の観点

- ・ 内部質保証システムを機能させ、大学の理念・目的の実現に向けた教育活動が行われるよう、3つの方針（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針）を策定するための全学的な基本方針が定められているか。またその方針は、どのような内容か。
- ・ 各学部・研究科における3つの方針は、上記の全学的な基本方針と整合しているか。
- ・ 全学的な内部質保証の取り組みは、方針と手続に従って行われているか。
- ・ 全学内部質保証推進組織は、各学部・研究科による3つの方針に基づく教育活動、その検証及び改善・向上の一連のプロセスを、どのように運営・支援しているか。
- ・ 学部、研究科その他の組織における自己点検・評価はどのように行われているか。
- ・ 学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、全学的にどのような工夫がされているか。
- ・ 内部質保証の取り組みは教育の充実、学習成果の向上等の取り組みにどのように寄与しているか。
- ・ 行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに対応する体制や仕組みは、どのように構築されているか。また、全学内部質保証推進組織はどのように関与しているか。

宮城学院女子大学は、各学部・研究科において展開している教育活動について、質の保証と向上を図るために、三つの方針（「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）」）を策定・運用する。（資料 2-③-1, 2-③-2, 2-③-3【ウェブ】）

三つの方針は、本学の建学の精神、教育目標を踏まえ、以下の方針に従って策定し、見

直しを行うものとする。

三つの方針の策定単位

- ・ 大学においては、全学・学部・学科・専攻を単位として策定する。単一学科で構成される学部においては、学科の方針を学部の方針と見なす。
- ・ 大学院においては研究科・専攻を単位として策定する。単一専攻で構成される研究科においては、研究科の方針を専攻の方針と見なす。
- ・ 各単位の方針については、互いの整合性・一貫性に留意する。

学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

- ・ 大学においては、卒業するにあたって身につけるべき能力を、全学共通部分と学科固有部分に分けて記述する。
- ・ 大学院においては、修了するにあたって身につけるべき能力を、研究科ごとに記述する。複数専攻で構成される研究科においては、研究科共通部分と専攻固有部分に分けて記述する。

教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）

- ・ 「学位授与の方針」に掲げる目標を達成するためのカリキュラムの概要を、「1. 教育課程の編成」「2. 教育内容」「3. 教育・学習方法」「4. 学修成果の評価」に分けて記述する。
- ・ 大学においては、各項目を全学共通部分と学科固有部分に分けて記述する。
- ・ 大学院においては、各項目を研究科・専攻ごとに記述する。

入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

- ・ 大学および大学院において、各単位の「学位授与の方針」および「教育課程編成・実施の方針」に基づき、入学者に求める人物像を、「1. 能力」「2. 意欲」「3. 目的意識」に分けて記述する。

三つの方針の見直し

- ・ 三つの方針は、教育の質の保証と向上を継続的に図っていくなかで絶えず検証を行い、必要に応じて改訂を行う。改訂の手続きはアセスメントプランに則って行う。

各学部・研究科における3つの方針は、上記の全学的な基本方針と整合している。

全学的な内部質保証の取り組みは、「アセスメントプラン」に定める機関レベルの点検・評価の流れに沿って行われるが、これを具体的に定めたものが「宮城学院女子大学自己点検・評価規程」である。ここでは、自己点検運営委員会が「大学中期計画」に沿った点検・評価を毎年度実施し、「自己点検・評価年報」として教授会に報告しているほか（資料 2-③-4、資料 2-③-5）、外部評価委員会を毎年度開催し、「外部評価委員会実施報告書」を教授会に報告している（資料 2-③-6、資料 2-③-7）。なお、同規程では、公益財団法人大学基準協会が定める「大学基準」に沿った点検・評価を3年に1度実施することとしているが、2022年度に改正されたものであるため、本報告書以前にこれが行われたことはない。

学部・研究科における自己点検・評価は、「アセスメントプラン」に基づいて学位プログラムレベルの点検・評価を毎年度実施することとしているが、2023年11月現在において

は、一部の学科において実施されたにとどまっている。

自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるため、「大学中期計画（2021～2025年度）」においては、原則として個別課題を担当するすべての部局において定量的指標である KPI を設定し、その進捗状況を学内で共有している。その際、IR 情報も活用している。（資料 2-③-8）

内部質保証の取り組みは教育の充実、学習成果の向上等に寄与しており、これらは、各種指標の向上によって示されている。たとえば、戦略目標③「大学の理念・目的を達成するために必要な教育研究組織体制を構築する。」は「大学満足度アンケート「総合的な満足度」で「満足」＋「どちらかという満足」90%以上」を 2025 年度 KPI としているが、2021 年度においては 86%であったものが、2022 年度においては 92%であった。あるいは戦略目標④「大学の理念・目的を達成するために、教学マネジメントを強化する。」の 2025 年度 KPI である「卒業時 GPA2.0 以上の学生 95%以上学生生活アンケート「カリキュラム満足度」で「とても満足」＋「まあ満足」全学年 80%以上」においても、ほぼすべての学年において向上が見られた。（資料：資料 2-③-4、2-③-5）

行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、教授会等において学内に周知・報告し、同時に、三役会議・学長連絡会議・学長戦略室を中心に指摘事項に関連する部局等において速やかに対応を検討し、当該学部・学科に改善を指示している。特に 2020 年度以降においては、短期的に改善可能なものは速やかに対応する一方、中長期的な改善が必要なものは「大学中期計画」に課題として組み入れ、自己点検・評価を経常的に実施することにより、組織的に対応している。

たとえば、2018 年度の宮城学院女子大学に対する大学評価（認証評価）結果を受けて、大学評価結果に付された「提言」のうち、「是正勧告」および「改善課題」を重く受け止め、2019 年 6 月 19 日の学長連絡会議において「提言」内容の確認を行い、学長より当該部局に対して改善計画および方針を 2019 年 7 月末日まで示すよう指示を行った（資料 2-③-9）。当該部局より示された改善計画および方針について、2019 年 9 月 10 日の学長連絡会議において改善計画および方針の妥当性について確認を行い、改善に向けた取り組みの実施を指示した。（資料 2-③-10）

その一方で、学部学科編成の検討を主とした、学長を委員長とし、学部長等を構成員とした大学改革検討委員会を 2018 年 10 月に立ち上げており、「基準 5 学生の受け入れ」において「是正勧告」を受けた人間文化学科および音楽科については、上述の部局のほかこの大学改革検討委員会においても全学的視点から審議した（資料 2-③-11）。また、「基準 4 教育課程・学習成果」において「改善課題」を受けた「学部・学科の学位授与方針」及び「教育課程の編成・実施方針」について、「学生受け入れの方針」も含めた抜本的な見直しが必要であるとの認識が 2019 年 11 月の大学改革検討委員会で示されたことにより、学長は学長戦略室にこれを取りまとめるよう指示した。（資料 2-③-12）

2020 年 7 月には、「是正勧告」を受けた「基準 2 内部質保証」への改善として、自己点検運営委員会を三役会議と学長戦略室の構成員で構成することを骨子とする新たな体制が

まとまった（資料 2-③-13）。その後、学長は学長戦略室や各部局との調整を経て、大学として新たに「大学中期計画（2021年度～2025年度）」を策定した（資料 2-③-8）。

2021年4月、自己点検運営委員会は2020年度の全学の取り組みを点検・評価するなか、「是正勧告」および「改善課題」に対する改善報告書のチェックを併せて行った。各部局に対し、「改善報告書」の提出を定期的に求め、自己点検運営委員会において、各部局の進捗状況の確認を行った（2021年4月8日・2021年5月13日・2021年11月16日・2022年2月1日・2022年5月13日・2022年6月7日）。これを受けて、改善が十分でない項目については、当該部局に対してさらなる改善計画の実施と報告を求めた。（資料 2-③-13, 2-③-14, 2-③-15, 2-③-16, 2-③-17, 2-③-18）

以上のように、本学は2019年度以来、「是正勧告」および「改善課題」の改善に取り組むなかで、2020年度には新たな自己点検運営委員会と「大学中期計画」を骨子とする内部質保証体制を構築し、そこにおいては大学基準協会からの「是正勧告」および「改善課題」をすべて「大学中期計画」の一環として位置づけることにより、全学的課題として改善に取り組んできた。

以上、本学では方針および手続に基づき、内部質保証システムが有効に機能している。

<根拠資料>

資料 2-③-1：ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/>

資料 2-③-2：カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/>

資料 2-③-3：アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/admissionpolicy/>

資料 2-③-4：2021年度自己点検・評価年報

資料 2-③-5：2022年度自己点検・評価年報

資料 2-③-6：2022年度外部評価委員会実施報告書

資料 2-③-7：2023年度外部評価委員会実施報告書※作成中

資料 2-③-8：大学中期計画（2021年度～2025年度）

資料 2-③-9：学長連絡会議議事録・資料（2019年6月19日開催）

資料 2-③-10：学長連絡会議議事録・資料（2019年9月10日開催）

資料 2-③-11：大学改革検討委員会議事録（2019年11月28日開催）

資料 2-③-12：大学改革検討委員会議事録・資料（2019年11月14日開催）

資料 2-②-11：宮城学院女子大学自己点検・評価規程

資料 2-③-13：自己点検運営委員会議事録（2021年4月8日開催）

資料 2-③-14：自己点検運営委員会議事録（2021年5月13日開催）

資料 2-③-15：自己点検運営委員会議事録（2021年11月16日開催）

資料 2-③-16：自己点検運営委員会議事録（2022年2月1日開催）

資料 2-③-17：自己点検運営委員会議事録（2022年5月13日開催）

資料 2-③-18：自己点検運営委員会議事録（2022年6月7日開催）

点検・評価項目④：教育研究活動，自己点検・評価結果，財務，その他の諸活動の状況等を適切に公表し，社会に対する説明責任を果たしているか。

評価者の観点

- ・ 社会に対して説明責任を果たすために，どのような情報が公表されているか。
- ・ 上記の情報は，どのような方法によって公表されているか。
- ・ 上記の情報の公表において，媒体や表現の工夫等により，情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

本学においては，大学基準協会による大学評価結果に関する事項，教育研究上の基礎的な情報（学部・学科等の教育研究上の目的，専任教員数，学習環境に関する情報，授業料・入学金その他大学が徴収する費用，校舎等の耐震化率，寄付行為・役員名簿），教育研究上の情報（教育条件，教育内容，学生の状況，国際交流・社会貢献等の概要），修学上の情報（教員組織，アドミッション・ポリシー，学生数等，シラバス，学修成果にかかる評価，ディプロマ・ポリシー，カリキュラム・ポリシー），履行状況報告書，ガバナンス・コード，教育課程における情報の公開，IR情報，実務経験のある教員の授業一覧，財務情報（財産目録，貸借対照表，収支計算書，監事報告書，事業計画書，事業報告書），大学等における修学の支援に関する法律に基づく確認申請書を Web サイト上にて公表している（資料 2-④-1【ウェブ】）。

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

<根拠資料>

資料 2-③-8：大学中期計画（2021 年度～2025 年度）

資料 2-④-1：情報公開 <https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/>

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

評価者の観点

- ・ 内部質保証システムの自己点検・評価は，どのように行われているか（基準，体制，方法，プロセス等）。
- ・ 上記の自己点検・評価結果に基づき，内部質保証システムの改善・向上に向けた取り組みは，どのように行われているか。

点検・評価項目③において説明した通り，本学の内部質保証システムは，2018 年度の大学評価において「是正勧告」の指摘を受けて以来，不断の改善を行ってきた。現在，内部質保証においては戦略目標②「大学の理念・目的を達成するために，学内の課題をエビデ

ンスに基づいて点検，改善し，自律的に発展する。」を設定し，「大学中期計画」全体の達成のための体制作りと点検・改善を行っている（資料 2-③-8）。

そこでは，個別課題 9「自己点検および外部評価の結果を改善に結びつける。」があり，たとえば「2022 年度自己点検・評価年報」の結果を踏まえて，学長戦略室は各部局と調整を行いながら，2023 年 10 月に「大学中期計画」の改訂を提案し，教授会の合意を得た（資料 2-⑤-1）。そこでは，2025 年度 KPI の修正を提案するものが多かったが，これは個別課題 8「各種 IR データを活用し，自己点検の精度を向上させる。」を踏まえたものである。

<根拠資料>

資料 2-③-8：大学中期計画（2021 年度～2025 年度）

資料 2-⑤-1：教授会資料（2023 年 10 月 11 日）

以上，本学は内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っており，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。

(2) 長所・特色

本学は，内部質保証に関わる各組織の役割を明確にするとともに，これに基づいて各組織が行うべき事柄を「大学中期計画」の戦略目標および個別課題として具体化し，さらには定量的指標として KPI を定め，課題と成果を全学で共有しながら不断に改善・向上を行う体制を構築していることが，大きな特色である。これにより，各担当部局が目標達成のために点検・改善すべきことが明確になり，PDCA サイクルが効果的に機能する基盤が整ったと言える。

(3) 問題点

現在のような内部質保証体制が構築されてまだ日が浅く，KPI の適切性について絶えず見直しが必要であるうえ，これを達成するための運営体制が十全に機能しているとは言い難い面がある。

(4) 全体のまとめ

2019 年度以来，抜本的な見直しを行ってきた本学の内部質保証体制は，「宮城学院女子大学内部質保証の方針および手続」をはじめとする各種方針や規程の整備，これと連動する包括的な「大学中期計画」を軸とした PDCA の推進という形で，一定の成果を見たと言える。定量的指標を踏まえた毎年の自己点検・評価は，各部局の課題と成果を明らかにし，これを全学に共有することで，これによって大学の質保証が実質化していることを様々な面から確認できる。今後は，その成果を確認しつつ，不十分な点を改善していくことで，自律的に発展する大学となることが期待される。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価者の観点

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

< 1 > 大学全体

本学はキリスト教に基づく人格教育と総合的なリベラルアーツ教育を基盤としつつ、女子の進学率の高まりや女性の社会進出など時代・社会の要請に応え、学科編成の見直しを行ってきた。2015年度までは学芸学部の下に英文学科や音楽科、さらには家政系学科など最大10学科を包摂する構成だったが、2016年度に大幅な組織再編を行い、従来の学芸学部のほか、教育学部、生活科学部、そして現代ビジネス学部を擁する4学部9学科の構成となった。

さらに、大学院には人文科学研究科（英語・英文学専攻、日本語・日本文学専攻、人間文化学専攻、生活文化デザイン学専攻）と健康栄養学研究科（健康栄養学専攻）の2研究科5専攻（収容定員40人）を設置し、より高度の教育研究を行っている。

本学は学術研究を推進する組織として、キリスト教文化研究所、生活環境科学研究所、人文社会科学研究所、発達科学研究所の4研究所を設置している。これら大学附属研究所は、本学の建学の精神、学則に謳われた東北における学術文化の向上という理念、また各学部・学科の教育目標等と適合し、研究とその成果の公開を行っている。

また本学は国際交流センターと生涯学習センターを設置し、他の教育研究組織とともに国際交流や地域社会の生涯学習ニーズに貢献している。その他、ボランティア活動等学生たちの自主的な活動を支援するためにリエゾンアクションセンターを、本学が長年培ってきた音楽関係の資源や情報を教育、研究、地域貢献に活かすために音楽リエゾンセンターを、また幼児を対象とする教育と研究のために大学附属認定こども園（森のこども園）等々を設置し、地域社会に貢献している。（資料3-①-1【ウェブ】）

< 2 > 学部

現代ビジネス学部は2016年度に設置された。本学では最も新しい学部である。本学部は現代ビジネス学科1学科（入学定員95名）を置き、経営学、経済学、社会学を主たる学問領域としている。同学科の特徴は少人数制のゼミナールで商品開発等学外企業との連携事業に積極的に取り組み、社会に貢献するための実践力を養うところにある。2023年度のカリキュラム改訂では地域マネジメントコースと観光・文化構想コースの2コースを置き、多様な地域振興ニーズに応えられる人材の育成に取り組んでいる。現代ビジネス学科は2019年度に完成年度を迎えた後も比較的安定した志願者を獲得し、地域社会の期待と高校生の学びのニーズに応じている。

教育学部は以前からある幼児教育系の学科や教員養成課程を 2016 年度に再編，独立させた学部である。同学部は教育学科 1 学科を置き，保育士や幼稚園教諭，社会福祉士を養成する幼児教育専攻（入学定員 90 名）のほか，小学校教員を養成する児童教育専攻（同 50 名），養護教員や保健体育科の教員等こころとからだの専門家を養成する健康教育専攻（同 30 名）の 3 専攻からなる。取り扱う学問分野は主として教育学，保育学，社会福祉学などである。このうち幼児教育系の専攻はその歴史の長さから卒業生も多く，地域の子育て・保育現場に大いに貢献している。児童教育専攻は小学校の教員養成のほか，特別支援教育・幼児教育・中学校教育（英語科）にも対応し，現代の多様な教育課題に応えられる人材の育成に努めている。健康教育専攻は東北地方で唯一養護教諭と保健体育の免許が同時に取得できる点に特色があり，毎年多くの志願者を集めている。

生活科学部は 2016 年度に旧学芸学部から食品栄養学科（入学定員 100 名）と生活文化デザイン学科（入学定員 60 名）の 2 学科を独立させた学部である。食品栄養学科は管理栄養士の養成を主たる目的としており，取り扱う学問分野は栄養学が中心となる。他方，生活文化デザイン学科で扱う学問領域は家政学，生活科学，建築学等で，それぞれの学問領域の学修を通じて生活を科学的にとらえることのできる人材を養成している。

学芸学部は日本文学科（入学定員 100 名），英文学科（同 70 名），人間文化学科（同 70 名），心理行動科学科（同 60 名），音楽科（同 25 名）の 5 学科で構成されている。取り扱う学問分野は，文学，言語学，歴史学，人類学，心理学，音楽など多岐にわたっており，本学のリベラルアーツ教育の歴史と伝統を色濃く受け継ぎながら，それぞれの学科の専門性を活かした教育を行っている。

本学では，学部とは別の教学組織として一般教育部を設置し，主として全学共通に行われる外国語教育や情報教育，また専門外の学問分野に接し視野を広げる教養教育（リベラルアーツ教育），そして学生たちの就職や進路選択を支援するキャリア教育等の運営を担っている。なお，学内の教員は所属学科に関わらず初年次の「基礎演習」や上位学年の「リベラルアーツ」科目等さまざまな一般教育科目に関わる体制になっており，以上のような本学の教学組織は大学の理念，目的に適合している。（資料 3-①-2，3-①-3，大学基礎データ表 2・表 3，3-①-4【ウェブ】）

< 3 > 大学院

大学院人文科学研究科には，修士課程として英語・英米文学専攻，日本語・日本文学専攻，人間文化学専攻，生活文化デザイン学専攻（入学定員各 4 名）の 4 専攻を設置している。本研究科は基本的に本学のリベラルアーツ教育の延長上にあり，修士課程として高度な専門性を持った職業人の育成に努めている。本研究科のこうしたあり方は，大学院の理念，目的に適合している。

大学院健康栄養学研究科は生活科学部食品栄養学科を基礎とする研究科で，健康栄養学専攻（入学定員 4 名）1 専攻で構成されている。本研究科も修士課程として高度な専門性を持った職業人の育成に努めており，大学院の理念，目的に適合している。（資料 3-①-5【ウェブ】，大学基礎データ表 2・表 3，3-①-6）

< 根拠資料 >

< 4 > 研究所

本学は学術研究を推進する組織として、キリスト教文化研究所、生活環境科学研究所、人文社会科学研究所、発達科学研究所の4研究所を設置している。これら大学附属研究所は、本学の建学の精神、学則に謳われた東北における学術文化の向上という理念、各学部・学科の教育目標等と適合し、研究とその成果の公開を行っている。殊に本学で最も長い歴史を持つキリスト教文化研究所（1966年設置）は「世界のさまざまな民族と宗教に関する学際的研究を推進し、それを通して、キリスト教文化の理解、ならびにわが国におけるキリスト教主義教育の発展に貢献」することを目的としており、大学の理念に合致した研究活動を推進している。（資料3-①-7【ウェブ】）

< 根拠資料 >

資料3-①-1：組織図 <https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/soshikizu/>

資料3-①-2：宮城学院女子大学学則

資料3-①-3：大学要覧2022

大学基礎データ表2・表3

資料3-①-4：2022年度卒業生の進路および就職状況

https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2023/09/2022年度卒業生の進路および就職状況.pdf

資料3-①-5：大学院ホームページ <https://www.mgu.ac.jp/departments/master/>

資料3-①-6：2022年度大学院要覧

資料3-①-7：各研究所ページ https://www.mgu.ac.jp/research/research_institution/

以上、本学の教育研究組織には学部・学科・専攻と附属研究所があり、教育と研究の双方で互いに協力できる体制となっている。こうした教育研究組織のあり方は適切である。

点検・評価項目②：教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。
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。

評価者の観点

- ・ 教育研究組織の構成に関する自己点検・評価は、どのように行われているか。
- ・ 上記の自己点検・評価に基づき、教育研究組織の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか（組織の設置・改編、センターにおける新規事業の導入等）。

教育研究組織の適切性については、自己点検運営委員会が毎年定期的に点検・評価を行っている。教育研究組織の構成については、大学全体の自己点検・評価に基づいて、学長が改廃・再編等の検討を行うよう当該部署もしくは学長戦略室に指示し、必要があれば別途大学改革検討委員会を設置してこれに対応している。（資料2-②-11）

<根拠資料>

資料 2-②-11：宮城学院女子大学自己点検・評価規程

(2) 長所・特色

本学は一般教育部を含め、多様な学部、学科で構成されている。いずれも、数十名から最大 100 名程度の小規模学科もしくは専攻であり、それぞれ 10 名程度の専任教職員（助手、副手を含む）が運営にあたっている。大学全体としても一般教育部への全学的な協力体制をはじめ、教育課程上の学科間協力、また教授会の組織的一体性の実現など、運営上の協力体制が整っており、本学の目指す人格教育や教養教育の理念に適合している。

現在の 4 学部 9 学科体制は、重複したカリキュラムの整理、統合を進める、という点では長所と言える。また現代ビジネス学部の新設は時代の要請に応えたものとなっている。

(3) 問題点

2016 年度に設置した現代ビジネス学部は地域から一定の評価を受け、入学者数も堅調に推移しているが、一部の学部の中には、必ずしも地域社会のニーズや高校生の志願動向に対応しきれていない学科がある。特に学芸学部の間人文化学科、音楽科、英文学科は定員充足率の悪化が顕著で、改組、改革が必要な状況である。他方、教育学部の健康教育専攻と学芸学部心理行動科学科の 2 学科は非常に多くの志願者を集めながら、定員が少ないために受験生のニーズに応えきれていない。そこで本学は大学改革検討委員会を設置し、社会的に評価を受けている学部、学科、学問分野についてはこれを強化し、そうでない学科は一定の役目を終えたものとして整理、統合する方向で、目下検討作業を進めているところである。

(4) 全体のまとめ

本学の教育研究組織は、目下改組対象になっている学部、学科はもちろん、それ以外にも不断の見直しが必要であり、その点例外はないという認識に立っている。教育研究組織はつねに自己点検を怠らず、時代、社会のニーズに応えられるよう、改編、再編の努力が必要である。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、ディプロマ・ポリシーを定め、公表しているか。

評価者の観点

- ・ 学位授与方針は、原則として、授与する学位ごとに設定されているか。
- ・ 上記の方針は、修得すべき知識、技能、態度等の学習成果が明確に示され、学位にふさわしい内容となっているか。
- ・ 上記の方針は、どのような方法によって公表されているか。
- ・ 上記の方針の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

本学では、学部においては現代ビジネス学部現代ビジネス学科・教育学部教育学科幼児教育専攻・同児童教育専攻・同健康教育専攻・生活科学部食品栄養学科・同生活文化デザイン学科・学芸学部日本文学科・同英文学科・同人間文化学科・同心理行動科学科・同音楽科が、大学院においては人文科学研究科英語・英文学専攻、同日本語・日本文学専攻、同人間文化学専攻、同生活文化デザイン学専攻、健康栄養学研究科健康栄養学専攻が、それぞれ学位を授与しているが、各学科の教育目標に基づいて、目指すべき学習成果を明らかにしており、それを踏まえたディプロマ・ポリシーを設定している。

たとえば、現代ビジネス学部現代ビジネス学科では、次のような学修成果をあげ、所定の単位を修得した者に、学位を授与する。

1. 自己受容

自らの価値に肯定的に向き合い、他者との関係の中でその理解を深め、高めることができる。

2. 共生

社会の諸問題に対して、他者と協働して解決に取り組むことができる。

3. 女性のキャリア

自らの女性としての将来像を描き、主体的にキャリアを構築することができる。

4. リベラルアーツ

幅広い教養を自らの専門性と連携させて、正解の見えない課題に取り組むことができる。

5. 知識・技能

ビジネス・パーソンに必要とされる知識と技能を習得している。

6. 実践能力

ビジネス・パーソンとして活躍するために必要となる実践能力を身に付けている。

7. 知的能力

ビジネス・パーソンとして活躍するために必要となる知的能力を身に付けている。

8. 問題発見・解決能力

ビジネス・パーソンとして活躍するために必要となる、問題を発見し解決する能力を身に付けている。

このうち1～4については全学に共通のものであり、5～8については学科に固有のものである。全学共通教育で修得すべき学習成果に加えて、各学位プログラムに固有の学習

成果が明確に示されている。

これらのディプロマ・ポリシーについては、大学要覧や Web サイトに掲げて公表している。このポリシーは大学ホームページのヘッド欄に掲載され、容易に閲覧できるように工夫されている。(資料 2-③-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料 2-③-1：ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/>

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、カリキュラム・ポリシーを定め、公表しているか。

評価者の観点

- ・ 教育課程の編成・実施方針は、原則として、授与する学位ごとに設定されているか。
- ・ 上記の方針は、教育課程の体系、教育内容、教育課程を構成する授業科目区分、授業形態など、教育についての基本的な考え方が明確に示されているか。
- ・ 上記の方針は、学位授与方針に整合しているか。
- ・ 上記の方針は、どのような方法によって公表されているか。
- ・ 上記の方針の公表において、媒体や表現の工夫等により、情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

本学では、学部においては現代ビジネス学部現代ビジネス学科・教育学部教育学科幼児教育専攻・同児童教育専攻・同健康教育専攻・生活科学部食品栄養学科・同生活文化デザイン学科・学芸学部日本文学科・同英文学科・同人間文化学科・同心理行動科学科・同音楽科が、大学院においては人文科学研究科英語・英文学専攻、同日本語・日本文学専攻、同人間文化学専攻、同生活文化デザイン学専攻、健康栄養学研究科健康栄養学専攻が、それぞれ学位を授与しているが、各学科の教育目標を踏まえて、これを達成するためのカリキュラム・ポリシーを設定している。

たとえば、生活科学部食品栄養学科では、ディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成するため、次のようにカリキュラムを編成する。

1. 教育課程の編成

- ・ 一般教育科目、専門教育科目を体系的に編成し、講義、演習、実験、実習を適切に組み合わせた授業科目を開講する。
- ・ 一般教育科目は、次のように編成する。
 - 本学で学ぶ基礎となる科目を MGU スタANDARD科目として配置する。
 - 学年進行に従ってリベラルアーツ基幹科目・キャリア科目・外国語科目・体育科目を配置する。

- ・ 専門教育科目は、次のように編成する。
 - 専門基礎分野，専門分野の科目群を配置する。
 - 発展型統合学修として，「卒業研究基礎演習」と「卒業研究演習」を配置する。
 - 栄養士・管理栄養士，栄養教諭，食品衛生監視員，および食品衛生管理者の養成課程を配置する。
 - 教育職員免許栄養教諭1種取得に必要な科目を開設する。

2.教育内容

- ・ MGU スタンダード科目では，専門分野を探究する際の基礎スキルを習得するとともに，本学独自の教養としてキリスト教学や音楽を学び，それらに加えて女性としての生き方を問い将来の方向性を考える。
- ・ リベラルアーツ基幹科目では，幅広い知識と視点，論理的思考とコミュニケーションを学び，異なる背景・分野を持つ人同士の協働による問題解決を促進する。
- ・ キャリア科目では男女共同参画社会で自ら主体的に活躍するための基盤となる知識と考え方を学ぶ。
- ・ 専門基礎分野では，「社会・環境と健康」，「人体の構造と機能及び疾病の成り立ち」，「食べ物と健康」の領域について教授する。
- ・ 専門分野では，「基礎栄養学」，「応用栄養学」，「栄養教育論」，「臨床栄養学」，「公衆栄養学」，「給食経営管理論」を必修科目として編成する。併せて食品関連科目と学校栄養関連科目についても教授する。
- ・ 専門分野では，実践活動の現場で学習する臨地実習を配置する。
- ・ 4年間で学んだ知識の整理と体系化を図り，国家試験対策のための「管理栄養士演習」を配置する。
- ・ 「卒業研究基礎演習」と「卒業研究演習」では，卒業論文の執筆を通して科学的態度の形成と生涯にわたって自律的に学び続ける能力の獲得につなげる。

3.教育・学習方法

- ・ MGU スタンダード科目では，幅広い分野の講義と演習を学科横断的に実施する。
- ・ リベラルアーツ基幹科目では，自分の専門と異なる分野の基礎知識を講義によって学び，ひとつのテーマについて複数の分野から多面的に見る機会を持ち，異分野の研究手法を追体験する。
- ・ キャリアに関する理論的・実践的背景を学び，さまざまな分野で活躍する女性のロールモデルを知り，自らの将来像を主体的に創造する構想力を養う。
- ・ 専門基礎科目群では，主に講義で学んだ知識を実験・実習を通して理解を深める。
- ・ 専門分野科目群では，講義や演習で身につけた知識や技能を学内外の実習を通して内実化する。
- ・ 総合演習および臨地実習では，実践的な活動を通して専門的知識と技能の統合を図る。

4.学修成果の評価

- ・ 栄養士・管理栄養士としての専門知識および実践力については，各授業科目の履修状況により評価する。各授業科目の評価は，シラバス記載の基準と方法に従って行

う。

- ・ 「自己受容」については、キリスト教科目の授業を通しての変化を、授業中のリフレクションを通してルーブリックによって評価する。
- ・ 「共生」については、「リベラルアーツスタディーズ」におけるグループレポートに対してルーブリックによって評価する。
- ・ 「女性のキャリア」についてはキャリア科目のシラバスの記載の基準と方法に従って行う。
- ・ 「リベラルアーツ」については卒業研究に対してルーブリックによって評価する。
- ・ 食と栄養に関わる主体的課題発見力と解決力については、「卒業研究」において共通のルーブリックに従って評価する。
- ・ コミュニケーション力および社会人として学び続ける姿勢に関しては学内実習・臨地実習において共通のルーブリックに従って評価する。

このカリキュラム・ポリシーには、教育課程の体系、教育内容、教育課程を構成する授業科目区分、授業形態など、教育についての基本的な考え方が明確に示されており、またディプロマ・ポリシーとも整合している。

これらのカリキュラム・ポリシーについては、大学要覧や Web サイトに掲げて公表している。このポリシーは大学ホームページのヘッド欄に掲載され、容易に閲覧できるように工夫されている。(資料 2-③-2【ウェブ】)

<根拠資料>

資料 2-③-2：カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/>

点検・評価項目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。

評価者の観点

- ・ 全学的に見て、学部・研究科の教育課程は、どのように編成されているか。
- ※ その根拠として、下記の実際の状況も確認する。
 - ◇ 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
 - ◇ 当該学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時の学習成果と、各授業科目との関係の明確性
 - ◇ 専門分野の学問体系を考慮した教育課程編成
 - ◇ 学習の順次性に配慮した各授業科目の年次・学期配当
- ・ 各学部・研究科における教育課程の編成について、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織はどのように運営・支援し、その適切性を担保しているか。

本学では、「一般教育科目と専門教育科目を体系的に編成し、講義、演習、実験、実習を適切に組み合わせた授業科目を開講する。」という方針のもと、一般教育科目について

は、全学的に学び基礎を形成する科目として MGU スタンダード科目を配置するとともに、学びの拡張を期してリベラルアーツ基幹科目や外国語科目を、生涯にわたる主体的な学びの継続を支えるキャリア科目を配置している。また、学部・学科における専門教育科目については、それぞれの学位課程にふさわしい内容の基礎科目や応用・発展科目、講義科目や演習・実習科目等を段階的に配置し、それらを集約する形で卒業研究科目を設定し、4年間の学びの集大成としている。

各学部・学科等の教育課程については、大学の教育課程の編成・実施方針にしたがい、各学部・学科等の教育目標や学位授与の方針を踏まえて設定された各学部・学科等の教育課程の編成・実施方針のもと編成されている。それらは、各学位課程にふさわしい科目として、当該の専門分野の学問体系を踏まえて開設され、学位授与方針との関係がカリキュラム・マップに明示されている。また、各科目の配置は、学修の順次性に配慮してなされており、課程修了時までの学修の道筋がカリキュラム・ツリーに表され、履修の全体構造を示されている。(資料 4-③-1)

これらによって、教育課程の編成は、体系的に行われ、その運用も、適切に展開されているといえる。

なお、これら教育課程の編成については、本学のアセスメントプランに基づき、「授業科目レベルでの点検・評価」と「学位プログラムレベルでの点検・評価」がなされることになっている。このうち、「授業科目レベルでの点検・評価」については、担当教員、学科・専攻、教務センターがティーチング・ポートフォリオをもとに段階的に自己点検を行うこととなっている。「学位プログラムレベルでの点検・評価」については、学科・専攻、教務センター「学位プログラムアセスメントシート」をもとに自己点検を行うこととなっており、最終的には教授会での報告と改善計画の承認を受け、改善が実行されることになる。ただし、現段階では、一部の履行に留まるところもあり、今後、全学的な遂行を進める必要がある。

人文科学研究科では、講義、演習とも、順次性のある授業科目は段階的に履修するよう体系化されている。なお、修士論文は大学院に1年以上在籍し、かつ16単位以上修得し、研究指導を受けた者だけが提出することができる。人文科学研究科修士課程修了に必要な単位は32単位であるが、そのうち4単位は「修士論文演習」にあてられ、残り28単位は講義、演習等を履修する。本研究科では専攻を超えた共通科目も用意されており、4専攻とも基礎的な知識を幅広く修得した上で、自らの専門とする分野について、より深く学べるよう配慮した体系的な教育課程になっている。

なお、人文科学研究科では修士論文は単位化されていないが、最終的に100枚～200枚程度（日本語論文の場合、400字詰原稿用紙換算。基準枚数は専攻によって異なる）の論文の提出が求められており、本研究科におけるコースワークとリサーチワークのバランスは適切である。(資料 4-③-2)

健康栄養学研究科では、ディプロマ・ポリシーに掲げた学修成果を達成するために、カリキュラム・ポリシーに基づき、多領域の専門教育科目を体系的に編成し、基礎講義、特殊講義、演習、実践研究実習、特別講義を各学年で適切に組み合わせ、栄養学・健康教

育学に関する専門分野の学識と総合的な視野の両者の調和をすすめる教育課程を編成している。

1年次前期は、教育内容の全体像を視野に入れた導入科目として、本研究科の全専任教員による「健康科学基礎講義」を必修科目として配置している。次に選択分野の特殊講義では学生自身の専門領域や関連領域について専門的知見を深めるため、臨床栄養学、基礎栄養学、実践栄養学、健康教育等の科目と、演習では各分野の専門の先行文献の研究等を通して研究を進めるための研究手法と修士論文の基礎を培う科目を設けている。2年次には、研究課題を深めるための指導教員による個別指導と同時に、研究における多様な考え方を学ぶ「総合演習」において、本研究科全教員参加の下で修士論文の中間報告を行い、さまざまな分野の教員から助言を得た上で修士論文を仕上げる。栄養学・健康教育の総合的視野を身に付けて、学生自身の専門とする分野と研究について、順次性をもって専門分野の学びを深めていくことができる体系的で段階的な教育編成となっている。また、学内の学修に加え、実践研究におけるテーマ設定の主体性ならびに実践力を育てるために、1年次には学外での現場実習を通して課題把握からテーマ設定までを行う「実践研究基礎実習」を配置し、2年次には実践・分析を通して論理的かつ批判的な思考等を獲得できる教育編成を設けている。さらに、教育課程の体系的編成に加え、選択科目として、養護教諭および栄養教諭の専修免許取得のための教職課程科目、臨床栄養学分野については臨床栄養師に関する科目を配置し、資格取得を支援できる編成にしている（資料4-③-3）

2017年度より、医療現場の管理栄養士のリカレント教育である文科省「職業実践力育成プログラム（BP）」認定の「臨床栄養分野の管理栄養士のための高度専門力育成プログラム」を開設している。教育課程では、「臨床栄養学の最新知識を学ぶ科目群」「栄養教育や給食経営管理を学ぶ科目群」を学び、そして「実践力育成のための臨床現場での演習・実習科目」につながる構成となっている（資料4-③-4、4-③-5）。

<根拠資料>

資料4-③-1：カリキュラム・マップ（学科・専攻ごと）

資料4-③-2：カリキュラム・ツリー（学科・専攻ごと）

資料4-③-3：2023年度大学院要覧

資料4-③-4：2023年度BP募集要項

資料4-③-5：2023年度BPチラシ

点検・評価項目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。

評価者の観点

- ・ 全学的に見て、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための措置として、どのような方法が取られているか。

※ その根拠として、下記の実際の状況も確認する。

◇ 教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性

- ◇ 当該学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果に応じた授業形態，授業方法の採用とその実施
 - ◇ 1 授業当たりの適切な学生数の設定と運用
 - ◇ 単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習時間，学習内容の確保）を図る措置
 - ◇ シラバスの作成と活用
 - ◇ 履修指導
- ・ 各学部・研究科における教育方法の導入，教育の実施について，全学内部質保証推進組織等の全学的な組織は，どのように運営・支援し，その適切性を担保しているか。

本学では、「学位授与方針」や「教育課程の編成・実施方針」を念頭において，科目の意義や目的，内容，方法が具体的に把握できるよう，シラバスの作成に留意している。特に，教育方法については，学修への参加意欲の喚起と学習効果の向上を期して，全ての科目において，アクティブ・ラーニングの要素を取り入れた具体的な工夫を示すようにしている。

この点を含め，シラバスについては，各項目においてピア・レビューされており，教育課程の編成・実施方針と教育方法の整合性は確保されている。（資料 4-④-1）

また，シラバス上の到達目標の明確化と具体化を図ることで，その実現にふさわしい授業形態や授業方法の選択と運用も具体的になり，教育目的や課程修了時の学習成果に応じた授業の運営が可能になっているといえる。

1 授業当たりの学生数については，原則としては条件設定していないが，一部の演習科目においては，学習効果を高める視点から 30 人以内に設定をしているものもある。現在の状況に対して，学習・指導の両面，すなわち学生・教員それぞれの観点からの検証はないので，今後行っていく必要性を感じている。

単位の实質化については，準備学習の内容や目安となる学習時間等がシラバスで具体的に明示されるようになり，単位付与にふさわしい学修実態になってきている。学習支援システムを利用した準備学習のための事前課題や授業資料の配信，講義・演習科目の単位数と授業回数に応じた，1 週間に必要な予習・復習等の準備学習時間数を設定・明示によって，事前事後の学習にあてた時間は，週 5 時間以上 10%未満（2019 年度）から 27%（2021 年度）に向上している。（資料：4-④-2，4-④-3）

また，一部の学科で行われていた，教員免許・資格関連の科目に係る登録上限除外措置も，卒業単位科目に対する不適用によって，上限を超える履修登録数が大きく減少し，単位の实質化の取り組みが進んでいる。

しかしながら，大学基準協会から指摘されている成績優秀者に対する上限緩和措置については，成績優秀者の基準を含め，見直しの必要性を認識しており，現在，教務センター会議で検討課題となっている。

シラバスについては，既述の通り，各ポリシーが反映され，学習を活性化し，効果的な教育を行うために，毎年，項目や内容，記載の表現等について検討がなされ，更新されている。更新内容については，全学の FD によって，全教員に説明されるとともに，詳細なマニュアルの配付によって，周知・徹底されている。作成されたシラバスは，基準や内容，

書式、表現等について教務部委員会を中心にしたピア・レビューがなされている。

また、授業開始時には、シラバスをもとに授業目標・内容・計画・評価方法等を学生に説明し、当該科目の学修の見通しを立てさせ、授業に対しての主体性を形成するとともに、実際の授業内容との整合性や自身の学習到達度を意識させ、学期末の「授業評価アンケート」に反映させるためのチェック資料として活用させている。(資料 4-④-4)

履修指導については、入学直後に大学全体でのガイダンスを行い、その後も毎年度、学期開始時に学科・専攻によるガイダンスを実施するとともに、学科会議等で教員間での情報共有を行い、担任やゼミ担当、教務担当がオフィス・アワー等において適宜個別相談に応じる態勢を取っている。この他、学習支援システム上での履修登録の各種判定も運用している。しかしながら、実数としてごくわずかであるものの、毎学期、履修登録ミスが発生しており、指導のあり方を検証していく必要があるといえる。(資料 4-④-5)

このように、学習の活性化と教育効果の向上のための取り組みは恒常的になされているものの、さらなる改善を続けていくことが必要と認識している。また、これらの取り組みについては、本学のアセスメントプランに基づき、「授業科目レベルでの点検・評価」「学位プログラムレベルでの点検・評価」として、担当教員、学科・専攻、教務センターが段階的に自己点検を行い、全学の自己点検運営委員会が統括していく形で適切性を担保している。(資料 2-②-12)

大学院人文科学研究科では、大学院要覧および研究指導計画を入学時に提示し、修了までの研究指導の内容・スケジュールを明示している。また、各院生に研究計画書を毎年 6 月または 9 月に提出させ、研究科委員会にて進捗・内容の確認を行っている。(資料 4-③-2, 4-④-6)

さらに、年 1 回開催される人文学会研究発表大会において、2 年生は修了研究の中間報告、1 年生は研究計画報告について口頭発表を行い、進捗・内容の確認を行っている。(資料 4-④-7)

健康栄養学研究科では、ディプロマ・ポリシーに掲げた学修成果を達成するために、カリキュラム・ポリシーに基づき、大学院要覧(資料 4-③-2)、シラバスを入学時に提示し、講義・演習の授業形態、授業方法および修了までの研究指導の内容・スケジュールを説明している。また、各学生には、大学院要覧に基づいて、指導教員の決定、研究指導計画書の作成と毎年 6 月または 9 月の提出、中間報告会の開催等の研究指導スケジュールを説明し、それらに基づく研究指導を実施するとともに、教員間で進捗・内容の確認を行っている。さらに、修士論文完成までには中間報告会を本研究科全教員が参加するなど、専門分野を超えて教員と学生がディスカッションする場を設けるとともに、1 年生も参加させ、2 年生をロールモデルとして自身の修士論文を考える指導体制を構築している。

大学院人文科学研究科ならびに健康栄養学研究科のシラバスは、第 3 期大学評価において改善事項として「大学院のシラバスに精粗が見られ「教務部委員会」等による確認が十分に機能しているとはいえないため改善が求められる」との指摘を受けた。従来より各専攻においては、シラバスの作成段階での内容の確認は行っていたものの改善の余地があることを確認した。そのため、毎年 12 月開催の「合同専攻主任委員会」でシラバス作成基準や対応策を確認した上で、「教務部・FD 推進委員会」が提示する大学全体で統一したシラ

バス作成要領（資料 4-④-1）に準じ、各教員が作成したシラバスを専攻主任が確認し、さらに研究科長に報告するという体制に改めるとともに、「教務部委員会」がシラバスモデルの見直しを毎年行うなど、シラバスの精粗を解消する仕組みを構築し、作成している。「シラバス作成要領」には、各授業科目が教育目標やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの位置づけと整合性を確認しつつ、授業の目的・到達目標・学修成果の指標・授業内容および方法・授業計画・授業準備のための指示・成績評価方法および基準などを適切に記載するよう示している。

履修指導では、入学時および学期開始時に個別に学年にあった履修登録に係る説明・相談を行っている。

<根拠資料>

資料 4-④-1 2023 年度シラバス作成要領

資料 4-④-2 : 2019 年度学習実態調査

資料 4-④-3 : 2021 年度学生生活アンケート

資料 4-④-4 : 2020 年度～2022 年度教務部担当 FD/SD 研修会実施日

資料 4-④-5 : 「2023 年度学生便覧」 P.32 「オフィスアワー」

資料 2-②-12 : アセスメントプラン

資料 4-③-2 : 2023 年度大学院要覧

資料 4-④-6 研究課題及び研究計画書

資料 4-④-7 人文学会大会ポスター

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価者の観点

- ・ 全学的に見て、学部・研究科における成績評価、単位認定及び学位授与は、どのように行われているか。
- ※ その根拠として、下記の実際の状況も確認する。
 - ◇ 厳正かつ適正な成績評価及び単位認定の実施
 - ◇ 既修得単位等の適切な認定
 - ◇ 学位授与における実施手続及び体制の明確性
- ・ 各学部・研究科における成績評価、単位認定及び学位授与について、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織はどのように運営・支援し、その適切性を担保しているか。

成績評価と単位認定については、学則と学生便覧にしたがい、厳格に行われている。

授業科目の成績評価については、シラバスに記載された評価方法・基準に基づいてなされている。学則に定める評価方法のほか、学生便覧に示されている方法と手順によって適切に行われる。具体的な評価の方法・基準については、シラバス内で方法の説明と各評価方法に対する配点割合が示され、授業開講時にも学生に周知されている。（資料 4-④-3）

成績評価は、点数により 90～100 点を S, 80～89 点を A, 70～79 点を B, 60～69 点

を C, 59 点以下を D とし, 60 点以上の S・A・B・C を合格とし, 所定の単位が認定される。(資料 4-⑤-1)

各科目に対する単位数は, 単位制度の趣旨に基づき 1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし, 授業の方法に応じた教育効果と授業時間外に必要な学習等を考慮して算定された単位数が学則および学生便覧に明記されている。単位数の基準は, 講義及び演習については, 15 時間から 30 時間までの範囲で本学が定める時間の授業をもって 1 単位, 実験・実習及び実技については, 30 時間から 45 時間までの範囲で本学が定める時間の授業をもって 1 単位とする。ただし, 芸術等の分野における個人指導による実技の授業については, 本学が定める時間の授業をもって 1 単位としている。卒業研究関連の科目については, 学修の成果を評価し単位を授与することが適切と認められる場合, 必要な学修等を考慮して単位数が定められている。(資料 3-①-2)

成績評価に対しての疑問については, 「成績評価確認申請書」によって, 評価の確認の依頼を受け付け, 所定の対処がなされている。(資料 4-⑤-2)

このようにして, 成績評価と単位認定における客観性と厳格性, 公正性, 公平性に努めている。

既修得単位等の認定については, 学則にしたがい, 所定の審査を経て行われている。審査は, 学科の審査に引き続き, 教務部長の承認により, 学則および学生便覧に定めるところ, 本学において修得したものとみなして単位認定される。

卒業および学位授与については, 学生に対して, 学年ごとのガイダンスにおいて制度のあり方と要件等の説明がなされ, 進級制度(要件)によって 2 学年以降, 進級注意や進級不可などの指導がなされている。(資料 4-⑤-1) 特に, 4 年次開始時の履修指導においては, 担任・教務センター委員による確認と学習支援システムによるチェックがなされ, 学生個々の卒業・学位取得に向けた履修・学修計画が作成されている。

学位授与の審査については, 学則に定めるところ, 所定の在学年数と単位数の修得を満たすものに対して, 各学科での卒業判定後, 教務センター会議において審議と判定がなされ, 教授会での議を経て学長が学位授与を決定している。これによって, 学位審査の客観性と厳格性が保持されている。これについては, 学則・教授会規程・教務センター規程に定められており, 責任体制と手続が明示されている。(資料 3-①-2, 4-⑤-3, 資料 2-②-4)

このように, 成績評価, 単位認定及び学位授与に関しては, 厳正で適正な成績評価及び単位認定に基づき, 学位授与方針にそくして客観的で厳格な審査の結果, 学位授与がなされているが, これらについては, 本学のアセスメントプランの「学位プログラムレベルでの点検・評価」において, 学部, 教務センター, 全学教授会が段階的に自己点検を行い, 全学の自己点検運営委員会が統括して適切性を担保している。(資料 2-②-12)

人文科学研究科における成績評価と単位認定については, 学則および大学院要覧にしたがい, 適切に行われている。

修了については, 宮城学院女子大学大学院学位規程において, 本学修士課程に 2 年以上在学し, 所定の授業科目について 32 単位以上を修得し, 修士論文を提出し, かつ, その論文審査及び最終試験に合格した者に対して, 研究科委員会の議を経て学長が修了を認定し修了証書・学位記を授与するとしている。また, 修士論文を提出するためには, 前年

度までに 16 単位以上を修得し，研究指導を受けなければならない。以上により，学位審査の客観性と厳格性の保持に努めている。（資料 4-③-2）

健康栄養学研究科では，成績評価と単位認定および学位授与は，大学院学則（資料4-⑤-5），宮城学院女子大学大学院学位規程（資料4-⑤-6）に従い，適切に行われている。成績評価は，大学院要覧の中に成績評価の方法と基準を明示し，学生に周知徹底を図っている。修士論文の審査および学位授与は，大学院のディプロマ・ポリシーに基づき，適正かつ厳密に実施されている。修士論文の評価は，大学院要覧に記載の審査方法および審査基準に従って総合的に適正かつ厳密に実施している（資料4-③-2）。その修士論文審査方法は，主査及び副査教員による審査の後，口頭による最終試験が行われ，結果は修士論文審査基準（5項目）に基づき100点満点で数値化し，研究科委員会において報告・審議される。その他の講義，演習等の成績は，シラバスに評価方法・評価基準が明示されており，筆記試験や課題に対するレポート提出あるいは口頭発表などによって達成度を判定している（資料4-⑤-7）。また，健康栄養学研究科のディプロマ・ポリシーにおける養護教諭および栄養教諭の専修免許状授与の所要資格要件の修得状況の把握と評価は，学部と同様に成績を評価し，個々の学生の所定単位数の修得状況によって評価している。

<根拠資料>

- 資料3-①-2：宮城学院女子大学学則
- 資料 4-④-3：2023 年度シラバス作成要領
- 資料 4-⑤-1：2023 年度学生便覧
- 資料 4-⑤-2：2023 年度教務便覧
- 資料 4-⑤-3：宮城学院女子大学教授会規程
- 資料 2-②-4：宮城学院女子大学教務センター規程
- 資料 2-②-12：アセスメントプラン
- 資料 4-③-2：2023 年度大学院要覧
- 資料 4-⑤-5：宮城学院女子大学大学院学則
- 資料 4-⑤-6：宮城学院女子大学大学院学位規程
- 資料 4-⑤-7 健康栄養学専攻修士論文の審査用紙

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価者の観点

- ・ 全学的に見て，学位授与方針に示した学生の学習成果は，どのような方法で測定されているか。
- ※ その根拠として，下記の実際の状況も確認する。
 - ◇ 専門分野の性質，学生に求める学習成果の内容に応じた把握・評価の方法や指標の導入と運用

- ◇ 当該職業を担うのに必要な能力の修得状況の把握（特に専門的な職業との関連性が強い教育課程の場合）
- ・ 学習成果を測定するにあたり、全学内部質保証推進組織等の全学的な組織は、どのように運営・支援しているか。

学生の学習成果の把握については、各科目の成績評価、GPA、単位修得状況、各授業の出席率、就職率、授業評価アンケート、各種免許・資格の取得状況、卒業生の就職先からの意見等を基礎資料とし、カリキュラム・マップやカリキュラム・ツリーで示される基準と手順に基づき、ルーブリックによる判定を踏まえて、学位授与方針に明示した評価ができるよう取り組みを続けている。これによって、学位授与方針と教育課程・授業科目の関係性が可視化され、学位授与方針に示した知識・能力・態度等の修得についての把握と評価のあり方（方針や指標）が定まるようになった。（資料 4-③-1, 4-③-2, 4-⑥-3）

また、これまでの PROG に代わる学修到達度を測定するアンケートを実施することで、学部・学科にそくした専門分野にかかる学生に求める学習成果についても、評価を可能にしていくものと捉えている。（資料 4-⑥-4）

これらによって、学位授与方針の各項目の学習到達度を可視化し、学生の自己省察に担任教員との協働的省察を加えることで、学修状況の客観的な把握を行い、次年度の学習課題を確認することを目指している。

専門分野にかかる学習成果の把握については、各学部・学科によるアセスメント・テストや外部機関の能力判定テスト等も導入されており、より多面的な取り組みが継続されているが、専門分野の当該職業を担うのに必要な能力の修得状況の把握については、専門的で体系的な把握ができていない状況とはいえない。また、それによる就職・就業との関連性についても数値的な把握が十分とはいえない。今後はこの点について検討し、目標化等の可能性を含め、教育活動の活性化に向けた取り組みに反映させていくことも考えたい。

以上の学習成果の把握及び評価の取り組みに関しては、本学のアセスメントプランに基づき、「学位プログラムレベルでの点検・評価」において、学部、教務センター、全学教授会が段階的に自己点検を行い、全学の自己点検運営委員会が統括して適切性を担保している。（資料 2-②-12）

人文科学研究科では、修了生を対象に、「学修成果の把握のためのアンケート調査」を実施し、学習成果を点検している。（資料 4-⑥-1）

健康栄養学研究科におけるディプロマ・ポリシーに明示した学生の学習成果は、学位論文審査、各科目の成績評価、単位修得状況、各種免許・資格の取得状況、学習成果把握や学びに関するアンケート等によって把握している。学位論文審査は、修士論文の評価基準を定め、それに合致した学修成果が得られているか、評価を行っている。さらに、前回の認証評価時にディプロマ・ポリシーに明示した学習成果の把握・評価について十分に行われていないため改善が求められると指摘を受け、本研究科では、研究のさらなる質の向上に向けて、2022年度より、ディプロマ・ポリシーに沿って「学習成果の把握のためのアン

ケート」(資料 4-(1)-⑥-1) および「大学院における学びに関するアンケート」(資料 4-(1)-⑥-2) を年度末に実施し、学習到達までの学びや研究活動によって向上した能力等を把握している。これらの結果は本研究科教員に報告、共有し、教育課程の検証、授業に活用している。

<根拠資料>

資料 4-③-1：カリキュラム・マップ (学科・専攻ごと)

資料 4-③-2：カリキュラム・ツリー (学科・専攻ごと)

資料 4-⑥-3：2022 年度後期第 1 学年学修成果アンケートの結果と考察

資料 4-⑥-4：2022 年度後期 2～4 年生学修成果アンケート結果と考察

資料 2-②-12：アセスメントプラン

資料 2-③-8：大学中期計画 (2021 年度～2025 年度)

資料 4-⑥-1：大学院における学びに関するアンケート

資料 4-⑥-2 2022 年度健康栄養学専攻 学習成果の把握のためのアンケート

資料 4-⑥-3 2022 年度健康栄養学専攻 学習成果の把握のためのアンケート

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

評価者の観点

- ・ 教育課程及びその内容、方法の自己点検・評価は、どのように行われているか (基準、体制、方法、プロセス等)。
- ・ 上記の自己点検・評価結果に基づき、教育課程及びその内容、方法の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。
- ・ 上記において、学習成果の測定結果は、教育課程及びその内容、方法の改善にどのように活用されているか。

教育課程及びその内容、方法については、各学科において、学科の状況に鑑み、点検・評価が行われているが、それらが全学的な検証を経ているかといえ、十分とはいえない。これまでは、当該年度に教育課程の改定が行われている場合には検証されるものの、それ以外の場合は把握できていない。2023 年度からは、年度ごとにアセスメントプランの「授業科目レベルでの点検・評価」に基づき、担当教員、学科・専攻、教務センターが自己点検を行うとともに、個々の「授業アセスメント」についても方法の改善を図り、「ティーチング・ポートフォリオ」と連携させることで、教育課程及びその内容、方法の改善・向上に向けた取り組みを推進させていきたい。(資料 2-②-12)

大学院では、毎年度、「大学中期計画」に基づいて、年度末に自己点検・評価を行っている。自己点検・評価結果は、自己点検運営委員会で確認し、その結果はフィードバックされ、教育課程及びその内容、方法の問題点や課題の改善につなげている。(資料 2-③-8)

<根拠資料>

資料 2-②-12 : アセスメントプラン

(2) 長所・特色

特になし。

(3) 問題点

「単位の実質化」に関連して、成績優秀者条項の再検討が必要である。これと連動して、成績評価のあり方（基準等）についても、検討が必要である。

専門分野に掛かる学習効果の評価のあり方について、検討が必要である。

アセスメントプランの確実な遂行が必要である。

(4) 全体のまとめ

本学の教学体制は、概ね改善の方向に向かっていると見えるが、課題については、経年で未解決のものが多いので、早急に改善計画を策定することが必要である。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価者の観点

- ・ 学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定されているか。
- ・ 上記の方針には、入学前の学習歴，学力水準，能力等の求める学生像や，入学希望者に求める水準等の判定方法が明確に示されているか。
- ・ 上記の方針は，学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に整合しているか。
- ・ 上記の方針は，どのような方法によって公表されているか。
- ・ 上記の方針の公表において，媒体や表現の工夫等により，情報の得やすさや理解しやすさに配慮されているか。

本学では，学部においては現代ビジネス学部現代ビジネス学科・教育学部教育学科幼児教育専攻・同児童教育専攻・同健康教育専攻・生活科学部食品栄養学科・同生活文化デザイン学科・学芸学部日本文学科・同英文学科・同人間文化学科・同心理行動科学科・同音楽科が，大学院においては人文科学研究科英語・英文学専攻，同日本語・日本文学専攻，同人間文化学専攻，同生活文化デザイン学専攻，健康栄養学研究科健康栄養学専攻が，それぞれ学位を授与しているが，各学科の教育目標を踏まえて，これを達成するためのアドミッション・ポリシーを設定している。（資料 2-③-3【ウェブ】）

たとえば，学芸学部日本文学科では，ディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成するため，次のような能力，意欲，目的意識などをもつ者を広く受け入れる。

1. 能力

「国語」，「英語」またはそれに準ずる科目・分野において，基礎的な読解力と表現力を身につけている。

世の中の出来事について，情報を収集し，考察し，説明する基礎的な能力を身につけている。

現代まで受け継がれてきた日本のことばと文化，特に伝統的な言語文化について，基礎的な知識と読解力を有している。

2. 意欲

人間および人間集団の多様性を理解しており，共生の在り方を模索する意欲を持っている。

「国語」に関心がある。読書を好み，文章を書くことに興味がある。適切で的確な日本語運用能力を身につける意欲がある。

日本語や文学・演劇・映画等，日本のことばと文化に興味を持ち，これらに関する専門的で体系的な知識を修得する意欲がある。

3. 目的意識

本学の教育方針を理解しており，本学でキャリア形成を含む自己実現を目指すことを強

く希望している。

女性の生き方に対する強い関心と問題意識を持っている。

国語科教員・日本語教師・記者・編集者・司書・学芸員等，日本のことばと文化に関する専門性を活かした職業に就き，社会の発展と文化の向上に貢献する意欲がある。

このアドミッション・ポリシーには，入学前の学習歴，学力水準，能力等の求める学生像が明確に示されており，またカリキュラム・ポリシーおよびディプロマ・ポリシーとも整合している。

これらのアドミッション・ポリシーについては，大学要覧や Web サイトに掲げて公表している。このポリシーは大学ホームページのヘッド欄に掲載され，容易に閲覧できるように工夫されている。

<根拠資料>

資料 2-③-3：宮城学院女子大学 アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/admissionpolicy/>

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき，学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し，入学者選抜を公正に実施しているか。

評価者の観点

- ・ 入学者選抜は，学生の受け入れ方針に沿って，どのように制度化されているか。
- ・ 授業その他の費用は経済的支援に関する情報提供はどのように行われているか。
- ・ 入学者選抜の運営体制は，どのように整備されているか。
- ・ 上記の運営体制のもと，入学者選抜は公正に実施されているか。
- ・ 入学者選抜の結果，方針に沿った学生を受け入れているか。

入学者選抜については，アドミッション・ポリシーに基づき，各試験区分の入学者選抜方法（試験科目等）を決定し，入学者選抜を実施している。入学者選抜制度は，「総合型選抜」「学校推薦型選抜」「一般選抜」「大学入学共通テスト利用選抜」「特別入試」に区分し，入学定員の約 5 割強を総合型選抜・学校推薦型選抜で募集しており，残りの約 5 割弱を一般選抜と大学入学共通テスト利用選抜で募集している。特別入試は，帰国子女入試，社会人入試，外国人留学生入試などを設け，多様な価値観や学習履歴を持った学生を受け入れている。なお，特別入試定員を設けていない。さらに 3 年次に入学する編入学試験なども実施している。これらの各試験要項は Web サイト上にも公表している。（資料 5-②-1）

総合型選抜は，本学で勉学することを強く希望する受験生を対象とし，本学および各学科のアドミッション・ポリシーをよく理解し，学科が求める学生像に当てはまる受験生，自己表現力やコミュニケーション能力，プレゼンテーション能力に秀でた受験生，高等学校でのクラブ活動やボランティア活動，その他の社会的活動に積極的に取り組み，学科での学びを活性化しうる受験生を求めている。また，募集要項には本学のアドミッション・ポリシーと各学科が求める学生像を十分に理解した上で，出願するよう明記している。選

考方法は各学科のアドミッション・ポリシーに基づき設計された、論述試験、課題提出、模擬授業後の筆記試験、プレゼンテーション、面接等で学習意欲、基礎学力、思考力ならびにコミュニケーション能力などを評価している。(資料 5-②-2)

学校推薦型選抜は、公募制推薦、および指定校推薦(併設校の学校推薦を含む)ともに、調査書・面接・小論文で選考を実施し、調査書においては高校在学時の成績を評価し、また、生徒の活動を点検している。小論文においては各学科が作成した試験を利用し、学科が求めるアドミッション・ポリシーへの合致性と思考力・判断力などの学力を判定し、面接においては学習意欲、コミュニケーション能力を判定評価している。また、書類選考は、調査書の評定値を重視し、原則として、書類選考 30%、小論文(音楽科の場合は専門試験)50%、面接は 20%に換算し、それらの総合点で選考することを公表している。(資料 5-②-3)

一般選抜は、3 学科までの併願を可とする 3 科目入試である A 日程全学部型、2 科目で受験する A 日程学科特化型、基礎学力だけではなく、思考力および判断力を評価することを目的とした 2 種類の小論文(文章読解型、資料解析型)と基礎科目を組み合わせた B 日程(食品栄養学科は理科と書類、音楽科は実技試験と面接)を実施している。さらに大学入学共通テストを利用した大学入学共通テスト利用選抜(A 日程、B 日程、C 日程)を実施している。大学入学共通テストを利用した入学者の選抜は、大学入学共通テストの結果に基づいて行い、音楽科以外の学科については個別学力検査を行っていない。音楽科については、大学入学共通テストの結果と本学独自に行う音楽科専門試験の成績を合わせて選抜を行っている。(資料 5-②-4)

本学では、上記のように募集方法と入学者選抜方法を多様化させながら、例えば学校推薦型選抜においても、学科の専門性を踏まえた小論文や実技試験(音楽科)を課すなど、一定の知識・学力・技能等をもって入学者を選抜するという方針を堅持しており、そうした募集方法・選抜方法はアドミッション・ポリシーに照らして適切なものである。

経済的支援については学校法人、広報委員会、入試部、学生部等と連動し、大学案内等募集関連印刷物や Web サイト、各選抜の募集要項等で告知し、情報提供に努めている。(資料 5-②-5)

入試問題の作成・管理は、入試センターにおける出題採点運営委員会が管掌している。作題は専任教員が担い、学習指導要領との整合性や本学のアドミッション・ポリシーに合致した出題となっているかを点検している。(資料 5-②-6)

総合型選抜および学校推薦型選抜の選考については、複数の選考委員によって書類審査・面接が行われ、適切な選考が行われている。各学科より提出された小論文および面接評価採点結果をもとに合否判定資料を作成し、この資料に基づき、合否判定会議が合否判定議案を作成し、教授会の議を経て決定している。

一般選抜および大学入学共通テスト利用選抜の合格者の決定にあたっては、入試センターにおいて複数回の確認を経て電算処理されたデータをもとに、受験生の得点分布の状況や過去の入学手続率等に基づいて合格者目安数案等の合否判定資料を作成し、これらの合否判定資料をもとに、合否判定会議が合否判定議案を作成し、教授会の議を経て決定して

おり、公平性と透明性を確保している。本学ではこのように、入学者選抜に際し、常に原則の確認に始まり、原則に従った判定を行うことが教授会のルールとして確立しており、入学者選抜における透明性が確保されている。(資料 5-②-7)

障がいのある学生の受け入れについては、募集要項内に「受験時の特別配慮について」の項を設け、受験上の特別な配慮を必要とする場合は、出願前に入試センターに相談の上、申請するよう、告知している。なお、申請に、①特別配慮願い(本学所定様式)、②障がい・疾病の状況がわかるものの写し(医師の診断書など)、③高等学校の所見の3種の書類提出を求めて対応している。また、この申請は受験時における特別な配慮措置を目的とするものであり、試験の可否結果には一切関係していないことを明記するとともに、修学上の配慮については、合格発表後に相談するよう告知している。入学後も配慮が必要と考えられる場合は、学修や学生生活に関係する部署の事務職員も事情を共有し、スムーズな受け入れにつなげている。このように、身体に障がいのある者に対しても、公平な受験機会を確保する対応をとっている。(資料 5-②-2, 5-②-3, 5-②-4, 5-②-8)

人文科学研究科における大学院入試は、秋季に実施される第1回入試、春季に実施される第2回入試とも、外国語(英語)・専門科目・研究計画に係る口述試験で選考を実施している。専門科目の具体的な内容は、英語・英米文学専攻は英語学・英米文学・英米文化のうち1科目選択、日本語・日本文学専攻は専門概説(方法論・文学史)、人間文化学専攻および生活文化デザイン学専攻は小論文である。なお、2023年度入試から導入された社会人選抜では、英語・英米文学専攻を除く3専攻は外国語(英語)の試験が免除されており、英語・英米文学専攻も外国語(英語)の試験は英文解釈のみとなっている。(資料 5-②-10)

人文科学研究科における大学院入試問題の作成・管理は、専攻主任委員会が管掌している。作題は専任教員が担い、本学大学院の学生の受け入れ方針に合致した出題となっているかを点検している。大学院入試の選考については、複数の選考委員によって筆記試験・口述試験が行われ、適切な選考が行われている。可否判定については、各専攻により提出された外国語(英語)・専門科目・研究計画に係る口述試験結果をもとに可否判定資料を作成し、この資料に基づき、専攻主任委員会が可否判定議案を作成し、研究科委員会の議を経て決定しており、公平性と透明性を確保している。以上のプロセスにより、受け入れ方針に沿った学生を受け入れている。(資料 5-②-9)

人文科学研究科における経済的支援に関する情報提供は、宮城学院女子大学大学院修士課程学生募集ポスター・チラシにおいて、ティーチング・アシスタント(TA)給付金、修士論文経費、長期履修制度について告知している。(資料 5-②-11)

健康栄養学研究科では、アドミッション・ポリシーに沿って、入学要件を定め、募集人員4名の大学院入学試験を年2回実施し、多様な学生の受け入れを図っている。入学試験では、学部卒業見込みの学生は専門科目2科目と外国語の筆記試験を課しているが、現職者は、専門科目、外国語の中から1科目を小論文に代えることができる。なお、大学院の入試問題は、毎年、合同研究科委員会で決定する要領に基づいて大学院内で作成し、適切な出題になっているかをチェックする体制を整えている。(資料 5-②-9)

授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供として、入学試験に関する宮城学院女

子大学大学院募集要項，本学 Web サイトから把握できるようにしている。また，資料請求者には無料で郵送に応じるなど，入学希望者の経済的な負担に配慮している（資料 5-②-10，5-②-11）。

大学院の入学試験は，大学院の入学試験実施要領に基づいて実施している。入学者選抜の運営に関する入学試験制度，試験科目および入学試験に関するスケジュール等の重要事項は，合同研究科委員会で審議・決定している。入学試験は各研究科の学生の受入れの方針に基づき，各研究科が出題から実施体制を整備し入試広報課とともに実施している。入学試験の合否判定は，各研究科で審議したうえで，合同研究科委員会に報告し，承認，決定している。以上のことから，本研究科では学生の受入れの方針に基づき，入学者選抜を公正に実施し，方針に沿った学生を受け入れている。

< 根拠資料 >

資料 5-②-1：2024 年度入試ガイドブック

資料 5-②-2：2024 年度総合型選抜募集要項

資料 5-②-3：2024 年度学校推薦型選抜募集要項

資料 5-②-4：2024 年度一般選抜・大学共通テスト利用選抜募集要項

資料 5-②-5：大学要覧 2024（P.91）

資料 5-②-6：出題採点会議スケジュール

資料 5-②-7：2023 年度一般選抜合否判定原則について（運用細則）

資料 5-①-8：受験時特別配慮について，特別配慮願い

資料 5-②-9：大学院入試実施要項

資料 5-②-10：宮城学院女子大学大学院学生募集要項

資料 5-②-11：大学院修士課程学生募集ポスター・チラシ

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに，在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価者の観点

- ・ 学士課程全体及び各学部・研究科並びに各研究科・専攻の入学者数は，入学定員に対して適正な数となっているか。
- ・ 学士課程全体及び各学部・研究科並びに各研究科・専攻の在籍学生数は，収容定員に対して適正な数となっているか。
- ・ 収容定員に対し，在籍学生数が大幅に超過している場合，どのような対策が検討，実施されているか。
- ・ 収容定員に対し，在籍学生数が充足していない場合，どのような対策が検討，実施されているか。

学士課程全体の入学定員に対する入学者数比率は，2021 年度では 1.00，2022 年度では 1.03，2023 年度では 0.98 となっている。3 ヶ年とも定員数に近い入学者数となっているが，十分な入学者とは言えない状況にある。学部別に見ると学芸学部が 2021 年度

0.93, 2022 年度 0.91, 2023 年度 0.87 と 3 年連続で定員を充足していない状況が続いており, 改善が急がれる。(大学基礎データ表 2, 表 3)

学士課程の収容定員に対する在籍学生数比率は全体では 2023 年度で 1.04 になっており, 適正な水準となっているが, 英文学科が 0.86, 人間文化学科が 0.79, 音楽科が 0.62 となっており, 適正な在籍数を確保できていない。

学芸学部の定員割れが続いているが, 英文学科, 人間文化学科, 音楽科の定員割れが原因となっている。抜本的な対策が必要となっているが, 現在, 学長・副学長を中心とした大学改革検討委員会で改組についての検討がなされている。特に英文学科, 人間文化学科に関して, 大幅な改革・変更が検討されており, 速やかかつ確実な実施が必要となる。(大学基礎データ表 2, 表 3)

大学院の収容定員に対する人文科学研究科在籍学生比率(過去 5 ヶ年度の平均値)は, 英語・英米文学専攻で 0.13, 日本語・日本文学専攻で 0.33, 人間文化学専攻で 0.25, 生活文化デザイン学専攻で 0.15 となっている。人文科学研究科は全体として学生確保に苦慮しており, 過去 5 年間の平均値は 0.21 で全専攻が定員未充足の状態が常態化している。以上のことから, 人文科学研究科の入学定員・収容定員は適切に設定されているとは言いがたい。(大学基礎データ表 2, 表 3)

そこで, 従来から実施していた対面による進学相談会に加え, オンライン・メールによる進学相談会も行っている。さらに, 本学在学生向けに人文科学研究科の案内文書, ならびに, 本学教員向けに学生への大学院進学の情報についてのお問い合わせ文書を, それぞれ UNIPA を通じて学内配信した。そして 2023 年度入試から社会人を対象とした社会人選抜を導入した。(資料 5-③-1【ウェブ】, 5-③-2, 5-③-3, 5-③-4)

健康栄養学研究科健康栄養学専攻の収容定員に対する充足率(過去 5 ヶ年度の平均値)は 0.75 となっている(2019 年度 0.75, 2020 年度 1.00, 2021 年度 0.50, 2022 年度 0.63, 2023 年度は 0.63)。学生には長期履修制度を利用して学ぶ現職社会人などがいるが収容定員を下回る状態が続いている。(大学基礎データ表 2, 表 3)

そのため, 本研究科では入学者増加のため, 入学者確保に向けた広報活動として, 学外学部学生や社会人には本学ホームページにオンライン・メール相談などを掲載し, 随時, 受験生確保のための相談を行っている(資料 5-③-1)。また, 内部からの進学者を増やすこと目的に, 研究科合同の大学院説明会や UNIPA 配信, ポスター・リーフレットの配布や掲示などに取り組むとともに, 学内外の大学院進学を検討している方に対して, 修士論文発表会への参加を可能にし, 同時に本研究科の学生や教員の交流を図るなどの広報活動に取り組んでいる。(資料 5-①-5)

< 根拠資料 >

大学基礎データ表 2, 表 3

資料 5-③-1 「大学院への入学を希望される方へ:「オンライン相談・メール相談」を受

け付けています」 <https://news.mgu.ac.jp/graduate/news/477.html>

資料 5-③-2 宮城学院女子大学大学院 人文科学研究科のご案内

資料 5-③-3 学生への大学院進学の広報について（お願い）

資料 5-③-4 宮城学院女子大学大学院募集要項

資料 5-③-5 宮城学院女子大学大学院修士課程学生募集リーフレット

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

評価者の観点

- ・ 学生の受け入れに関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・ 上記の自己点検・評価結果に基づき、学生の受け入れの改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

入試制度を管掌する学内組織である入試センター・入試部委員会は、入試に関わる様々な課題を審議し、適切な判断ができるよう担当者間で確認作業を進めている。

2021年度、2023年度は、入学定員を満たすことができなかった。18歳人口の減少など、様々な要因もあり、今後ますます入学定員確保については、厳しい状況が予想される。

2022年度に導入したA日程学科特化型入試は、大きく数字を伸ばすことはできなかったものの、目標とする数字に近い受験者を確保することができた。今後、早期入試での志願者が増えることが予想されることから、早期入試と一般入試の特徴に合わせた対策の検討を進めていく必要がある。

健康栄養学研究科では、毎年度、「大学中期計画」に基づいて、年度末に自己点検・評価を行っている。自己点検・評価結果は、自己点検運営委員会で確認し、その結果はフィードバックされ、学生の受け入れの改善・向上に向けた取り組みの問題点や課題の改善につなげている。（資料 2-③-8）

<根拠資料>

資料 2-③-8：大学中期計画（2021年度～2025年度）

(2) 長所・特色

本学は、現在、4学部9学科を擁し、それぞれの学科専攻別の入試を行っている。これにより、入試広報上、志願者に対して学科の特性と差異が説明しやすい状況にあり、志願者の側のミスマッチは抑えられてきた。一方、一学部の中で、定員を超える学科と、定員を大きく下回る学科も発生しており、今後改組を含めた大学全体の将来計画の中で、学部入試も一つの選択肢としながら、検討していく必要がある。

(3) 問題点

2021年以降、定員割れが続く学科が複数存在している。特に、改組後、英文学科、人間文化学科については、厳しい数字も続いていることから、これらの学科の改組を検討している。音楽科については、現在のところ改組予定はないが、恒常的に定員割れしている状況をどのようにしていくかは、大学全体の問題として検討する必要がある。(大学基礎データ表 3)

(4) 全体のまとめ

現在定員確保が厳しい2学科(英文学科、人間文化学科)については、改組を検討している段階にあるが、他学科についても、決して安定的に入学者が確保できているわけではない。大学全体として、今後どのように入学者を確保していくのか、また課題を抱えた学生、学力が低い学生も多く入学してくることが予想されることから、これらの学生の対応、教育の在り方についても、あわせて検討していく必要がある。

さしあたって、「早期合格者の集い」などの入学前教育の在り方及び初年次教育の充実の検討、特別支援室との連携の方向性、キャリア支援などとの連携の可能性を探るなど、学生一人ひとりの支援体制を強化し、本学に入学した学生を丁寧育て、誰一人とりこぼさないという本学の教育が実現できるよう、各部署と連携を強化し、進めていく必要がある。そのことが、ディプロマ・ポリシーに沿う教育として結実していくことになると考えられる。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

評価者の観点

- ・ 各学部・研究科等の教員組織の編制方針は、どのような内容か。
- ・ 大学として求める教員像は、どのような内容か。
- ・ 上記の方針及び求める教員像は、どのように学内で共有されているか。

本学は、建学の精神、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」に基づき、「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため、以下の方針に基づき教員組織を編制する。

- ・ 「大学設置基準」等関連法令をふまえ、各学部・学科・専攻および研究科の3ポリシーを実現するために適切な数の教員を配置する。
- ・ 広く国内外に人材を求め、国籍、性別等による差別を行わない。ただし、組織全体の年齢や性別の構成に配慮する。
- ・ 教員の募集、任用、昇任等にあたっては、大学の諸規程に基づき公正かつ適切な人事を行う。
- ・ 教育課程や大学運営においては、教員間の連携体制を整え、適切に役割を分担する。

ただし、この方針は全学共通のものであり、各学部・研究科に固有のものは存在しない。

また、本学は、建学の精神、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」に基づき、「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため、以下のような教員を求める。

- ・ キリスト教に基づく教育を理解する者。
- ・ 教育者として、大学の3ポリシーに基づき、真摯に教育を行い、また教育力の向上に努める者。
- ・ 研究者として、社会への貢献のために真摯に研究活動を行い、その成果および活動を内外に積極的に公表する者。
- ・ 大学の構成員として、所属組織における役割や職務を正しく認識し、大学運営に貢献する者。

これらの内容は大学の Web サイトにてわかりやすく掲示されている。(資料 6-①-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料 6-①-1：宮城学院女子大学 各種方針について

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

点検・評価項目②：教員組織の編成に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価者の視点

- ・ 教員組織は、教員組織の編制方針に沿って、どのように編制されているか。
- ・ 教員数は各設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員組織が編制されているか。
- ・ 教員組織の年齢構成に、著しい偏りがないか。
- ・ 教育研究上の必要性を踏まえ、教員組織は、教育と研究の成果を上げるうえで十分な教員で構成されているか。"

教員組織は、建学の精神とそれに基づく教育理念を具体化するための「教員組織の編成方針」にのっとり編成されている。具体的には、教授会で確認された「教員配置の方針」に基づき、大学設置基準を満たした上で、各学科・専攻の収容定員に応じた配置教員になること、ST比40を目安とすることを基本方針として編成される。上記「方針」においては教育職員、管理栄養士資格、司書課程、学芸員など各種資格に関わる必要教員も適切に配置することを定めており、その定めに従って配置されている（資料6-②-1【ウェブ】、資料6-②-2）。

各学科・専攻の教員は、上記「方針」での定めに従って、任用期間を定めない専任教員と有期雇用の特任教員（常勤）の比率を学科内専任教員比率6～9割として配置し、教育研究上の質を保っている。教員の採用に際しては、「宮城学院女子大学教授会採用人事および昇任人事に関する規程」にのっとり、各学科・専攻が十全な教育研究が測れるよう採用条件を練って申請し、それを学長、副学長（人事担当）、各学部長を含む人事計画委員会が全学的見地からの視点も含めて確認・調整している（資料6-②-3）。

教員組織の年齢構成のバランスについては、全学的にみると60歳以上年齢層が教員組織全体の4割程度を占めているが、新規採用にあたって調整を重ねて学科構成員に占める年齢層を同等にした学科（心理行動科学科）や将来的な年齢構成比の改善を意図して40代以下を積極的に採用した学科（日本文学科）もある（大学基礎データ表5）。

人文科学研究科は研究科および専攻ごとの設置の趣旨、カリキュラム、また大学院生のニーズなどに基づいて担当教員を配置している。基礎学科等学部の教員を新たに大学院担当とする場合は、大学院の人事関係規程に則り、それぞれの研究科を構成する教員が全員参加する研究科委員会において改めて厳正な資格審査を行い、教員配置の適切性を確認している。しかし現状では、人間文化学専攻を除く3専攻で基準教員数が満たされていない。英語・英米文学専攻は補充計画が立てられ、次年度には基準教員数を満たす見込みが立っているが、日本語・日本文学専攻および生活文化デザイン学専攻は補充計画が立てられず、基準教員数を満たす見込みが立っていない。（資料6-②-4、6-②-5、6-②-6、大学基礎データ表1）

健康栄養学研究科の教員の確保・配置は、教員組織の編制方針に沿って、教育目的及び

教育課程，また学生のニーズなどに基づいて，設置基準等で定める専任教員を配置している。教員の年齢構成においては高齢化傾向がみられるものの，教育と研究の成果を上げることができる構成となっている。退職者の後任補充では，学部の専任教員が兼ねているため，大学の財務情勢などを踏まえ，分野ごとの教員配置の適正化を検討し，中長期的に人事を検討し計画している。

<根拠資料>

資料 6-②-1：教員組織の編成方針 <https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

資料 6-②-2：2023 年度教員組織表（学部）

資料 6-②-3：宮城学院女子大学教授会採用人事および昇任人事に関する規程
大学基礎データ表 5

資料 6-②-4：宮城学院女子大学大学院教員資格審査規程

資料 6-②-5：宮城学院女子大学大学院教員審査基準細則

資料 6-②-6：2023 年度教員組織表（大学院）

大学基礎データ表 1

点検・評価項目③：教員の募集，採用，昇任等を適切に行っているか。

評価者の観点

- ・ 教員の募集，採用，昇任等に関わる基準及び手続は，どのような内容か。
- ・ 教員の募集，採用，昇任等において，公正性に対し，どのように配慮されているか。

教員の募集，採用，昇任については「宮城学院女子大学教授会採用人事および昇任人事に関する規程」にのっとり行われている（資料 6-②-3）。

年次ごとの採用人事は，各学科・専攻の「教員補充計画書」を学部ごとに取りまとめた上で学長に提出される。学長からの付託を受け，学長，副学長（人事担当），学長戦略室より 1 名，各学部長，一般教育部長，庶務課長，教務課長より構成される人事計画委員会が当該年度の人事計画案を立案し，学長連絡会議の議を経て，教授会に上程される。立案に際しては，設置基準による教員補充の必要性，カリキュラム運営に係る教員補充の必要性，年齢構成および専門領域に係る人員構成上の均衡性などを勘案する。

確定した採用人事計画は，人事担当副学長を委員長とする人事委員会が選考のとりまとめを行う。案件ごとの審査は，専門性に基づいて選出された人事審査委員会に付託される。人事審査委員会は，応募者の研究業績および提出された資料類をもとに選考審査を行い，最終的な結論については委員の 3 分の 2 以上の賛成に基づき，教授会に提案するための報告書を作成する。人事委員会は，人事審査委員会の行うその手続き，基準の適用，報告書について確認・点検し，教授会に上程する。採用人事は教授会の重要審議事項として扱われ，無記名投票による 3 分の 2 以上の賛成 によって決する。（資料 4-⑤-3）

昇任審査の申請は，審査を受けようとする本人あるいは推薦者から「昇任審査申請書」および業績（推薦者による場合には，加えて推薦書）を人事委員会へ提出することをもって行われる。人事委員会が，申請者に審査を受けるために必要な経歴があることを確

認した場合には、人事委員会はその審査を人事審査委員会に付託する。人事審査委員会は、「宮城学院女子大学教員資格審査規則」および「同細則」にのっとりて厳正にかつ慎重に昇任の可否を審査し、結果を人事委員会に報告する。人事委員会は、その内容を確認し、審査対象者の昇任が可とされた場合には、その審議経過および結論を教授会に報告する。(資料 6-③-1, 6-③-2)

本学の教員採用は、原則的に公募で行っている。大学院や学科新設のため、あるいは特定資格のための科目担当などの必要から契約教授を採用する場合には、それぞれの任用基準に従い、学内推薦によって採用することがあるが、それ以外の専任教員はすべて公募による。また、選考にあたる審査委員は、教授会における選挙、学科・専攻における選挙によって選出され、情実を排した公正な手続きと審議を行なっている。審査委員会の審議経過および結論を人事委員会が厳正に確認していることも、公正性を担保することにつながっている。

昇任に際しても、選挙によって選ばれる審査委員が上記規程にのっとりて厳正な審査を行っており、高い公正性が保たれている。

健康栄養学研究科の教員は、大学院学則に基づき、教育研究に支障のない範囲で宮城学院女子大学学部の専任教員が兼ねている(資料 6-③-3)。学部教員を新たに大学院担当教員とする場合の選考は、大学院教員資格審査規程(資料 6-③-4)および大学院教員審査基準細則(資料 6-③-4)に基づき、研究科委員会において担当教員の厳正な資格と教員配置の適切性を審議し、さらには合同研究科委員会の議で承認を得て実施している。

<根拠資料>

資料 6-②-3 : 宮城学院女子大学教授会採用人事および昇任人事に関する規程

資料 4-⑤-3 : 宮城学院女子大学教授会規程

資料 6-③-1 : 宮城学院女子大学教員資格審査規程

資料 6-③-2 : 宮城学院女子大学教員資格審査規程細則

資料 6-③-3 宮城学院女子大学大学院学則

資料 6-③-4 宮城学院女子大学大学院教員資格審査規程

資料 6-③-5 宮城学院女子大学大学院教員審査基準細則

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

評価者の観点

- ・ 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため、どのような取り組みが組織的に実施されているか。
- ・ 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、どのような取り組みが行われているか。

- ・ 教育活動，研究活動等の活性化を図る取り組みとして，教員の業績評価はどのように位置づけられ，実施されているか。

教員の教育能力の向上，教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため，FD 研修を実施している。2020 年～2022 年は次のようなテーマで実施している。またテーマごとに異なる部局が担当している。テーマは教員の研究活動や資質向上を図るためのものである。

実施日	担当部局	内容・テーマ
2020 年 4 月 16 日	教務部	宮城学院女子大学における遠隔授業の概要・UNIPA 活用編
2020 年 4 月 21 日	教務部	ライブ授業中継・Web 会議システム活用編
2020 年 4 月 28 日	教務部	Microsoft Teams の概要説明
2020 年 6 月 22 日	教務部	宮城学院女子大学における遠隔授業の現状とこれから—教員アンケートを踏まえて
2020 年 7 月 29 日	教務部	教学マネジメントについて
2020 年 9 月 2 日	教務部	オンデマンド型（非同期型）授業のすすめ方について
2020 年 10 月 28 日	教務部	社会におけるデータサイエンスと本学でのデータサイエンス教育の可能性
2020 年 12 月 2 日	教務部	カリキュラム・ポリシーの策定とカリキュラムの改善
2020 年 12 月 16 日	教務部	2021 年度シラバスについて
2020 年 3 月 16 日	教務部	2020 年度 PROG テスト結果の解説
2020 年 3 月 25 日	教務部	2020 年度前期「個別授業評価」レビューについて
2021 年 10 月 29 日	学生部	「10 歳の時に，私が知っていたこと—スウェーデンの学校における性の多様性と人権—」
2021 年 12 月 15 日	教務部	2022 年度シラバスについて
2022 年 1 月 12 日	教務部	2020 年度後期授業評価アンケート及び 2021 年度前期授業評価アンケートの分析報告
2022 年 5 月～9 月	学術情報部	研究倫理 e ラーニングコース
2022 年 6 月 15 日	教務部	ループリックに関するワークショップ（1）
2022 年 7 月 5 日	入試部	新課程入試説明会
2022 年 7 月 6 日	学長戦略室	『新入生アンケート』から見る 2022 年度入学生の傾向
2022 年 7 月 13 日	教務部	ループリックに関するワークショップ（2）
2022 年 7 月～9 月	教務部	ループリックの活用について
2022 年 12 月 21 日	教務部	2023 年度授業形態・2023 年度シラバス・BYOD 化に向けて

教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価は昇格承認審査で実施し、宮城学院女子大学教員顕彰規程にて定めている。（資料 6-②-3, 6-④-1）

人文科学研究科では、学部とは独立して年1回固有のFD研修会を開催している。研修会の具体的な内容は、研究科の教員と大学院学生合同で学部教育との接続、大学院生指導、今後の大学院教育の課題等をテーマとしたものである。（資料 5-②-11, 資料 6-④-2）

健康栄養学研究科では、大学院の教員はすべて大学で授業を担当しているため、大学のFD運営委員会の年間計画に基づく研修会は大学院にも適用できるものと見なして実施している。さらに本研究科固有のFD活動では、年間計画に基づいて年2回、教員及び学生、大学院進学を目指す学内外の学部生を対象に、研究、教育、学生サポート等に関するテーマ設定と講師を選定して研修会を継続して実施している。2022年度及び2023年度は、修士論文中間報告会、修士論文発表会、研究のための分析講座、計測システム構築についての講演会および情報交換等を行った（資料6-④-3）。FDの内容は、教員や学生などからの教育・研究に関する要望をテーマに反映させ、互いの情報共有の機会と資質の向上を図っている。

<根拠資料>

資料 6-②-3：宮城学院女子大学教授会採用人事および昇任人事に関する規程

資料 6-④-1：宮城学院女子大学教員顕彰規程

資料 5-②-11：大学院修士課程学生募集ポスター・チラシ

資料 6-④-2：宮城学院女子大学大学院人文科学研究科 FD 研修会 議事録

資料 6-④-3 2022年度および2023年度健康栄養学研究科 FD 報告

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

評価者の観点

- ・ 教員組織に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・ 上記の自己点検・評価に基づき、教員組織の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

2021年度からの「大学中期計画」において、「大学の理念・目的を踏まえた教員組織を構築する」ことを戦略目標に掲げ、それを実現するための個別課題として「全学的方針と将来構想を踏まえた人事計画を立てる」と「目的に応じて制度を柔軟に運用し、必要な教員数を確保する」ことを設定している。この「大学中期計画」を、学長、副学長（人

事担当), 学長戦略室院, 各学部長および関係事務職からなる人事計画委員会が, 年次ごとに点検・評価する。

2023年度に, 上記「大学中期計画」の KPI 設定(教授会推薦の採用候補者の赴任率 100%)では, 教員組織の改善・向上を図るのに十分でないことを確認し, 「大学中期計画」の行動計画を見直した。すなわち, 行動目標を「目標および改組計画に基づいた採用計画(採用条件)および応募者が得られる採用条件の立案と, 採用時期の検討」とし, 教員採用人事計画を 6 月教授会・常任理事会に上程する, 改組計画と採用人事計画との連関を確実にする, 各学科・専攻からの人事申請の際, 客観的根拠に基づいた申請内容を求め, 委員会で精査する, 多様な業務形態の教員に関する人事規程を整理する, 人事計画提出時期の繰上げを検討するなど, 具体的に明示した。(資料 2-③-8)

健康栄養学研究科では, 毎年度, 「大学中期計画」に基づいて, 年度末に自己点検・評価を行っている。自己点検・評価結果は, 自己点検運営委員会で確認し, その結果はフィードバックされ, 教員組織の課題の改善・向上に向けた取り組みに活かしている。

< 根拠資料 >

資料 2-③-8 : 大学中期計画 (2021 年度～2025 年度)

(2) 長所・特色

特になし。

(3) 問題点

本学の「教員組織の編制方針」は全学共通のもののみで, 学部・研究科ごとには作成しておらず, 改善が求められる。

本学の FD 活動は, 教育・研究, 学生生活, 大学運営等に関するものが多面的に展開されていると言えるが, 社会貢献については実施されておらず, 改善が求められる。

大学院人文科学研究科では, 人間文化学専攻を除く 3 専攻で基準教員数が満たされていないため, 改善が求められる。

(4) 全体のまとめ

本学の人事は, 概ね方針や規程に沿って行われており, 適切に運営されていると言えるが, 問題点として挙げられることも少なからずあり, なお改善を要する。ただし, 採用候補者の赴任率の向上等, 「大学中期計画」に個別課題として設定している事柄に関しては, 絶えず見直しと改善が図られており, その点については組織的に運営が行われていると言うことができ, 今後のさらなる改善が期待される。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

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

評価者の観点

- ・ 学生支援に関する方針は、どのような内容か。
- ・ 学生支援に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

本学は、建学の精神、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」に基づき、「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため、学生の支援の方針を以下のように定めている。

- ・ すべての学生が主体的に自らの修学計画を立案し、実行できるように支援体制を整備する。個々の学生の学修状況を早期に把握し、単位取得状況が芳しくない学生に対しては早期に対応できる体制を整備する。
- ・ 学寮運営、経済的支援、学生相談体制の充実を通して、すべての学生の心身の健康を維持・増進できるように安全・安心なキャンパス環境を整備する。また、「共生のための多様性宣言」に基づき、学内におけるハラスメント防止と人権問題に対する意識を高めるための取り組みを強化する。
- ・ 学生の自主的課外活動を活性化できるように支援体制を充実させる。また、SDGs等隣人愛に関わる学生の課外活動や社会活動を積極的にサポートする。
- ・ エンロールメント・マネジメントを推進し、入学前における学習から卒業後の多様なキャリア形成まで、学生一人一人のニーズに対応したきめ細かな支援を実現させる。

これらの内容は大学の Web サイトにてわかりやすく掲示されている。(資料 6-①-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料 6-①-1：宮城学院女子大学 各種方針について

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

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

評価者の観点

- ・ 修学支援、生活支援、進路支援その他支援を行うための体制は、方針に沿ってどのように整備されているか。
- ・ 修学支援、生活支援、進路支援その他支援の取り組みは、学生支援に関する大学としての方針に沿って実施されているか。

[修学支援]

- 学生の能力に応じた補習教育，補充教育は，どのように行われているか。
- 学生の自主的な学習を促進するための支援は，どのように行われているか。
- 障がいのある学生や，留学生に対する修学支援は，どのように行われているか。
- 学習の継続に困難を抱える学生（留学生，退学希望者当）への対応は，どのように行われているか。
- 学生に対する経済的支援（授業料減免，学内外の奨学金を通じた支援等）は，どのように行われているか。
- 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供はどのように行われているか。

[生活支援]

- 学生の心身の健康，保健衛生等に関わる指導，相談は，どのように行われているか。
- ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応は，どのように行われているか。

[進路支援]

- 学生の社会的及び職業的自立に向けた教育（キャリア教育）は，どのように行われているか。
- 進路選択に関わる支援やガイダンス，その他キャリア形成支援は，どのように行われているか。

[その他支援]

- 部活動，ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など，上記の他にどのような支援が行われているか。

[修学支援]

修学支援に関して，学業・学力に関する修学支援としては，学習支援委員会によって取り組みが検討されてきている。2023年度からは，「新たな学習支援体制の構築について」として，具体化に向けて作業が進む予定である。

障害のある学生に対する修学支援については，学生相談・特別支援センターに特別支援室を設置し，「障害のある学生の支援に関する基本方針」に基づき，特別支援室主任および特別支援コーディネーターが，障害学生への支援を行っている。具体的には，①授業における合理的配慮提供のコーディネート，②学生生活に関する支援，③本学キャリア支援課および外部の就労支援事業所との連携により，卒業後の進路決定支援を行っている。また，学内でピアサポーターを養成し，情報保障や学内移動などサポートが必要な学生に対する支援を行うとともに，共生社会の実現に貢献できる学生を育てている。障害のある学生を指導，サポートしている教職員に対する個別相談とコンサルテーションの他，2023年度には，ラーニングサポートブック（LSB）を契約し，全教員が使える状態としたことで，各教員が身近な学生の相談・支援を行いやすい環境を整えている。加えて，学内のバリアフリー化について必要に応じて随時対応している（2022年度には視覚障害学生への対応と

して点字ブロックシート設置（一部）と拡大読書器の購入，2023年度には障害者用駐車場を確保）。合理的配慮の提供についての学生アンケート（2018年度～2022年実施分参照）では，配慮依頼文書の内容は学生が希望した内容に合致していたか，教員からの配慮が適切に実施されていたかについて高い満足度が得られている。また，アンケート結果に基づくヒアリングを行い，合理的配慮の提供に際して不安な点について，次年度以降に適切な対応ができるように検討している。

学生に対する経済的支援（授業料減免，学内外の奨学金を通じた支援等）は，国による授業料減免制度の活用その他，学内奨学金としては，法人による奨学会奨学金や大学奨学金，同窓会奨学金等のメニューを用意しており，学外奨学金としては，亀井記念財団奨学金や東洋水産財団の森記念奨学金など，案内のあったものをその都度学生に周知している。

また，学内奨学金制度は，奨学金運営委員会が学生の現状に合わせて見直しを行っており，学業特待奨学金（プールボー奨学金）は，大学入試センター試験利用入試に限定していたが，2020年度より，利用者の幅をひろげ，年内入試合格者も大学入試センター試験（現：大学入学共通テスト）受験することで，審査対象としている。2021～2022年度には，新型コロナウイルス感染症の影響により家計が困窮している学生に対する食費負担の軽減を目的として食堂利用定期券の配付を行った。

上述の経済的支援に係る情報については，UNIPA や大学ホームページあるいは学内掲示等を通じて学生に周知している。また，1年次生には，入学時に奨学金説明会の案内チラシを全員に配布し，新入生ガイダンスでも周知している。また，年度末の教授会において，奨学金申請状況を報告するとともに，家計急変時の奨学金給付手続きを教員に共有することで，身近な教員からも経済的な事情で退学を考える学生に対して情報提供できる体制としている（資料 7-②-1【ウェブ】，7-②-2）。

人文科学研究科・健康栄養学研究科における修学支援に関しては，経済的支援では，日本学生支援機構奨学金や，経済的理由により修学が困難な学生の支援，学業が優秀であると認められる学生の支援を目的に「宮城学院奨学会奨学金」などの本学独自の奨学金制度などを整備している。（資料 7-②-5）さらに，ティーチング・アシスタント（TA）制度では，学生の教育研究に係る研修および学費補助ならびに学部の授業内容の充実をはかることを目的に「宮城学院女子大学大学院ティーチング・アシスタント制度規程」（資料 7-②-6）に基づき運用している（健康栄養学研究科の2019年度～2023年度の採用状況は計16名）。なお，TAの資質向上のために，両研究科合同でTAの目的・役割・心得について研究科長による研修を実施している（資料 7-②-7）。

これらの制度についてはガイダンスで周知を図るとともに，Webサイトにおいて随時情報提供している（資料 7-②-3，4-③-3）

健康栄養学研究科における修学支援に関しては，日常的に指導教員や専攻主任・科目担当教員と事務部署による学生への対応を共有し，連携，改善を図っている。修得単位数の少ない学生には，毎年度，指導教員と連携し，学生の学修状況及び生活状況の把握に努め，今後の学修に向けての助言・指導を行っている。休学・退学希望者や留年確定者には，指導教員や専攻主任が面談を行い，意思確認や復学に関する説明を行うなど個別対応を行っているが，課題を抱えるケースもあり，必要に応じて保健センターや保護者と連絡をとり，慎重に対応を行っている。さらに，職業を有している等の理由で標準修業年限を超えて一

定期間にわたり計画的に学修，研究できるよう長期履修制度を設け，長期履修学生として職業と学業が両立できる計画的な履修の支援を行っている（資料 7-②-4）。また，学生が自主的に学習・研究活動できるように，23 時まで使用できる学生の自習室を設置している。

[生活支援]

学生の心身の健康，保健衛生等に係る指導，相談については，保健センターおよび学生相談・特別支援センター内の学生相談室が対応している。保健センターでは，学内での病気や怪我等への対応に加えて，毎年度健康診断を実施し，この結果に基づき，必要な学生には保健指導を行っている（コロナ禍においても電話指導を行った）。また，月に 1 度，内科，婦人科の嘱託医による健康相談を受け付けている。

学生相談室では，学生相談室主任とカウンセラーが学生の様々な相談に対応している。心の健康に関する主治医がある場合には，連携をとり，学生支援を行っている。また，月に 1 度，精神科の嘱託医による精神保健相談を受け付けている。さらに，学生の相談だけでなく，学生をサポートする保護者からの相談にも対応している。そして，精神疾患や不本意入学などの理由で退学希望の学生が学科教員や保護者の勧めで来談した場合には，丁寧な聞き取りを行い，本人にとってより良い適応をともに考える支援を行っている。コロナ禍においては，電話やオンラインによる相談体制を整え，学生を孤立させない取り組みを続けるとともに，学生・保護者・教職員に対して，HP を介してメンタルヘルスに関する情報を提供した。

なお，学生の相談に応じる制度を学生に周知するためには，学生相談・特別支援センターリーフレットを作成し，毎年，新入生に配布するとともに，新入生ガイダンスでの説明を行っている。また，学生便覧，保護者のための大学ガイドブックに同センター利用案内を記載している。（資料 7-②-8，7-②-9，7-②-10）

ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応については，学生生活センターの外部委員会として宮城学院女子大学ハラスメント防止委員会を設置し，ハラスメントの防止と健全な教育研究環境の整備にあたっている（資料 7-②-11）。ハラスメントの相談窓口には，各教員やクラス担任，学生相談・特別支援センター（学生相談室），投書等，複数の窓口を整え，相談しやすい環境を整えている。さらに，具体的な相談があった場合については，「宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン」およびその運用細則に基づき対応する準備がある（資料 7-②-12，7-②-13）。以上のハラスメント防止の取り組みを学生・教職員に周知するために，学生便覧，教務便覧に「宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン」を掲載し，HP および保護者のための大学ガイドブックにもハラスメント防止に関する説明を記載している。また，2023 年度 4 月には新入生全員にチラシを配布し，新入生ガイダンスでの周知も行った。（資料 7-②-9，7-②-10，7-②-14，7-②-15【ウェブ】，7-②-16）

加えて，学生向けには，デート DV に関する講演会（資料 7-②-17，7-②-18），年に 2 回ハラスメントアンケートの実施により，ガイドラインの周知と人権意識の向上を図るとともに，学生たちが声を上げやすい環境を整えている。教職員に対しては，学生アンケートの結果に基づく FD 研修を年に 1 度，法律家等の外部専門家を招聘して実施し，ハラスメ

ント防止に向けての必要な対応を行っている。

また、2019年度の「共生のための多様性宣言」に基づき、2021年度よりトランスジェンダー学生の受け入れを開始した。(資料 7-②-19) 受け入れに際し、「トランスジェンダー学生の受け入れに関するガイドライン」を策定し、学内設備（みんなのトイレ等）を整備した。また、学生生活センターの外部委員会として「性の多様性と人権」委員会を設置し、性の多様性と人権に関する理解の促進、学生の学ぶ権利の保障、および多様性を視野にいたれたキャンパスの整備にあたっている。具体的には、毎年、学生向けの学習会や教職員向けの研修会を実施し（コロナ禍で一部縮小）(資料 7-②-20, 7-②-21, 7-②-22)、2021年度には施設改修時にみんなのトイレを1か所増設した。

大学院における生活支援では、学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導、相談は、必要に応じて保健センターや学生課などと連携し対応している。ハラスメント防止など学生の人権保障に向けた対応は、本学ウェブサイト等に「宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン」を公表され、大学院要覧にも掲載して周知している(資料 4-③-3)。

[進路支援]

学生の社会的及び職業的自立に向けた教育（キャリア教育）については、本学独自の正規科目 MGU スタandard でもある「キャリアデザイン」において、各学部・学科等の学びの特長を活かしつつ、卒業後の人生を自分らしく生きることを構想していくこと、その力をつけることを目的に実施している。履修方法は学部ごとに異なっており、学生便覧に示されているが複数年にわたり多様な講座が開講され、指定された回数の講座に学生自らが選択して出席することにより所定の単位を得ることができるよう構成されている。2023年度は特別編を含む全9回を計画しており、5月から11月の間に月1～2回ずつ開催している。併せて過去に実施した講演会もアーカイブ配信し、学生は多種多様なロールモデルから学ぶことで、卒業後の人生について視野を広げられるよう工夫している。さらにもっと身近に先輩方の話を直接聞ける機会として「OG との集いカフェ」を開催しており、2023年度からは年2回に回数を増やして、卒業した先輩方には縦の繋がりを深め、帰属意識を高めるよう、在学生には具体的な数年後の働く自分をイメージさせることを目的に実施している。(資料 7-②-9, 7-②-23, 7-②-24)

進路選択に関わる支援やガイダンス、その他キャリア形成支援は、求人票の見方を学ぶ「求人探検隊」、本学で開催される「学内合同企業説明会」、「就職ガイダンス」その他の講座から成り立つ。2023年度の就職ガイダンスは「インターンシップ選び方講座」や「自己分析×自己PR作成講座」「就活視野の広げ方講座」などを開催したが、いずれも学生たちが本番に近い状態で受講できるよう、外部講師数名による講座とした。(資料 7-②-25, 7-②-26)

大学院における進路支援では、学部からの入学生に対し、キャリア支援課より入学時から進路・就職についてキャリア教育・就職支援プログラムを提供するなど、個々の学生に応じたきめ細やかな支援を行っている。また、本研究科教員とキャリア支援課が連携し、学生向けの情報発信とともに個人の情報収集や活動を支援している。

[その他支援]

サークル等の正課外における学生の活動への支援などについては、大学として金銭面の支援だけでなく、学友会支援委員会を中心として、学生の自治を尊重しつつ、必要に応じて教職員が相談に乗ったり、アドバイスをしたりするなどのサポートを行っている。また、2018年度より学長賞を創設し、学業、課外活動、社会活動等において特に顕著な業績を挙げ、他の学生の模範となる学生を表彰している。学生たちにとっては、勉学、各種活動や就職活動の励みとなることが期待される。

学生のボランティアおよび地域活動に対する支援としては、リエゾン・アクション・センター（MG-LAC）を設置し、大学での学びを生かした社会貢献の実践機会を学生に提供するとともに、学生が活動を行う上での相談などに対応できる専属のスタッフを配置し、学生の活動を日常的にサポートしている。新型コロナウイルス感染症が第5類に移行した2023年5月以降は、各種ボランティア活動をはじめ地域からの要請を受ける機会も多くなっていることから、学生の地域社会での貢献活動の意識向上や新しいことにチャレンジする学生も増加傾向にあったため、チャットツール活用するなど現代の学生たちの志向に合わせたコミュニケーションスタイルを取り入れるなどコロナ禍以前よりきめ細かなサポート体制にシフトさせた。

以上、本学では学生支援に関する方針に沿って、修学支援、生活支援、進路支援その他支援を行うための体制を整備し、適切に取り組んでいる。

<根拠資料>

資料 7-②-1：奨学金ページ

<https://www.mgu.ac.jp/campus/campuslife/scholarship/>

資料 7-②-2：2022年度第15回教授会資料「2022年度奨学金に係る報告について（奨学金等運営委員会）」等

資料 7-②-3：2023年修論経費について

資料 4-③-3：2023年度大学院要覧

資料 7-②-4：宮城学院女子大学大学院長期履修学生規程

資料 7-②-5：宮城学院奨学会奨学金募集要項

資料 7-②-6：宮城学院女子大学大学院ティーチング・アシスタント制度規程

資料 7-②-7：宮城学院女子大学大学院2023年度TAフォローアップ研修資料

資料 7-②-8：新入生に配布する学生相談・特別支援センターリーフレット

資料 7-②-9：2023年度学生便覧

資料 7-②-10：2023年度保護者のための大学ガイドブック

資料 7-②-11：宮城学院女子大学ハラスメント防止委員会規程

資料 7-②-12：宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン

資料 7-②-13：宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン運用細則

資料 7-②-14：2023年度教務便覧

資料 7-②-15：ハラスメントの防止 <https://www.mgu.ac.jp/about/policy/harassment/>

資料 7-②-16：ハラスメント防止チラシ（2023年度4月には1年生全員に配布）

資料 7-②-17：2023 年度企画デート DV に関する講演会資料（2023 年 11 月 17 日）

資料 7-②-18：2022 年度企画デート DV に関する講演会資料（2022 年 11 月 18 日）

資料 7-②-19：宮城学院女子大学 共生のための多様性宣言

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/kyousei/>

資料 7-②-20：2023 年度「性の多様性と人権」委員会企画講演会（第 6 回教授会資料
（2023.09.23）

資料 7-②-21：2022 年度企画「性の多様性と人権」委員会企画講演会（第 9 回教授会
資料（2021.11.16）

資料 7-②-22：2021 年度企画「性の多様性と人権」委員会企画講演会（第 8 回教授会
資料（2021.10.13）

資料 4-③-3：2023 年度大学院要覧

資料 7-②-23：2023 年度学芸学部キャリアデザインについて

資料 7-②-24：2023 年度キャリア・就職講座カレンダー

資料 7-②-25：2023 求人探検隊・学内合同企業説明会（2023 年 5 月 17 日教授会資料）

資料 7-②-26：2023 年度就職ガイダンス年間スケジュール

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

評価者の観点

- ・ 学生支援に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・ 上記の自己点検・評価に基づき、学生支援の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

2020 年度に策定された「大学中期計画」に基づき、前年度末に次年度目標と行動計画を設定し、年度末には目標達成状況を振り返ることで、「大学中期計画」の目標に到達するように取り組んでいる。（資料 2-③-8）

学生生活センターに関する目標設定に際しては、できるかぎり大学の理念や教育方針が学生に浸透しているかに重点をおき（例：「宮城学院女子大学教育環境と人権を守るためのガイドライン」、「共生のための多様性宣言」の認知度）、様々な活動の効果を直接測定するようにしている。また、投書箱の設置や学生対象アンケート（ハラスメントアンケートなど）により、学生の意見や要望を収集することで、学生の立場から学内環境の適切性を把握し、必要な改善に取り組んでいる。

キャリア教育に関するものとして、「学生のキャリア意識を高める」ことを目標に設定した。その点検をするために、毎回のキャリア教育の都度在学生においては、各年度末に「キャリアデザインに関するアンケート」調査を実施、またキャリアアップセミナーおよび就職ガイダンスの都度、参加した学生から感想の提出を求めている。そして、3 年生には年度末に「就職ガイダンス・就職支援に関するアンケート」を、4 年生には 3 月に「就職活

動に関するアンケート」を実施してキャリア教育および就職支援に関する評価を得ている。これらは全て UNIPA を使用して実施しており、調査項目は前年度を踏襲する形で比較できるようにしている。このほか、「卒業生アンケート」においても、キャリア教育および就職支援に対する満足度について調査を実施している。この調査は学長戦略室が 8 月にメールにて送付している。(資料 7-③-1, 資料 7-③-2, 7-③-3, 7-③-4)

さらに、就職支援活動の際にお世話になった企業や幼稚園・保育園等にも「卒業生に関するアンケート」を送付し、回答を得ている。(資料 7-③-5)

これらのアンケートの結果は、キャリア支援部委員会で共有し、キャリア支援課職員もその都度確認している。

社会連携・社会貢献に関するものとしては、「持続可能な社会を目指して地域と協働する」ことを目標として、学生による地域活動の推進を実現するために KPI を設定した上で行動計画を立案し実行している。数値的にも定期的に事業の達成状況や妥当性について検証や評価を行うことにより事業の改善・向上につなげている。(資料 2-③-8)

大学院においても、毎年度、「大学中期計画」に基づいて、年度末に自己点検・評価を行っている。学生支援の適切性については、本研究科および関係部署において点検・評価を行っている。自己点検・評価結果は、自己点検運営委員会で確認し、その結果はフィードバックされ、問題点や課題の改善につなげている。

以上、本学の学生支援は、「大学中期計画」に課題を設定し、毎年度その達成状況や妥当性を検証することで自己点検・評価を行い、改善に向けて取り組んでいる。

<根拠資料>

資料 2-③-8：大学中期計画（2021 年度～2025 年度）

資料 7-③-1：キャリアデザインに関するアンケート（1-1B2, 1-2K3, 1-3L3, 1-4F3）

資料 7-③-2：就職ガイダンス・就職支援に関するアンケート

資料 7-③-3：就職活動に関するアンケート

資料 7-③-4：卒業生アンケート

資料 7-③-5：卒業生に関するアンケート

(2) 長所・特色

本学の学生支援体制において重要な学生相談・特別支援センターは、2021 年 8 月に本館 1 階（実際は地下）から人文館 2 階（実際は 1 階）に移転し、すべての学生にとって利用しやすい空間となった。学生相談・特別支援センターでは、スタッフの連絡網を作成し、緊急事態への対応がとれる体制を整えている。また、大学組織全体としての対応が必要な場合には、学生部長に連絡する体制をとっている。毎月開催される保健センター運営委員会には、学生相談・特別支援センター長、保健体育教員も参加し、学生の心身の健康について必要な情報を共有し、総合的に見守る体制をとっている。学生相談室においては、相

談内容が深刻化・多様化しているため、医療機関とも連携を取りながら丁寧に相談対応を行っている。障害学生支援については、入学前の3月から相談を受け付けており、入学直後から学生生活が円滑に遅れるように支援している。また、多様な学生理解につながるリソース（LSB）を共有し、各教員の学生対応力をサポートしている。障害の有無に関わらず、自分らしく働ける場所を見つけるために就労移行支援事業所を訪問するなどして情報収集し、学生へ提供している。

本学のキャリア教育の最大の特徴は、単なる就職支援ではなく、ライフ・キャリアの視点を重視していることである。具体的には学生一人ひとりが女性としての生き方を考え、これからの人生を自己決定的に選択する力を身につけられるよう支援を行っている。そのために、第一にMGUスタンダード「キャリアデザイン」やキャリアアップセミナーでは、大学卒業後の人生について視野を広げ、自分らしく生きることを構想していくこと、第二に「社会人基礎力」を伸ばせるよう、MG-LACにて学生の自主的・実践的な学びの場を提供していること、そして第三に、「誰一人残さない」の合言葉に、一人ひとりのニーズに合わせたきめ細やかな就職支援を行うことである。専門教育のみならず、卒業生や地域社会など、さまざまな形で実社会とつながりを得て学びの場を広げ、キャリア教育と就職支援をスムーズに連動させることがキャリア支援の特色である。

キャリア教育および就職支援については、それを受けている当事者である在学生に対するものだけでなく、実際に社会に出てからどの程度役立っているのかを把握するために、卒業生に対しても実施している。さらに卒業生を採用する側である企業にも評価を得ることで、本学卒業生が学んだキャリア教育の内容を様々な視点から評価している点である。

学生の地域活動やボランティア活動等を支援するリエゾンアクションセンター（MG-LAC）については、学生が自主的に地域での活動に取り組めるように、本学独自の助成制度を設け、資金面も含めて活動をサポートする体制をとっている。さらに、2023年9月には、日本財団ボランティアセンターと連携協定を締結し、学生がボランティアに従事する際の活動費用について外部団体からも支援を受けられるような体制を整えた。（資料 7-(2)-1, 7-(2)-2）

学生たちが取り組んでいる自主活動とは、いわゆるサークル活動だけではなく、同じ志を持つ学生たちによって一時的にプロジェクトを結成し地域での活動を行なう団体であり、大学から助成金を交付し、活動を後押しすることを目的として13年以上継続している本学独自の仕組みである。サポートをしている団体の中には、仙台市防災功労賞を受賞する団体や外部助成金を獲得し精力的に活動を展開するグループも生まれているなど、地域社会からも高く評価されている。（資料 7-(2)-3, 7-(2)-4）

<根拠資料>

資料 7-(2)-1：自主活動プロジェクト団体募集告知

資料 7-(2)-2：日本財団ボランティアセンターとの連携協定書

資料 7-(2)-3：仙台市まちづくり政策局通知（写）

資料 7-(2)-4：東北ろうきん大学生ボランティア助成制度「未来へのタスキ」結果通知

(3) 問題点

近年さまざまな学力層の学生が入学している実情に対して支援の枠組みがまだ十分とはいえない。

情報処理および語学を中心に、学習に遅れや行き詰まりのある学生に対する学習支援が必要である。また、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害のある学生が安全な環境で学びができるよう施設全般をバリアフリー化すべきところ、計画が遅れている。心身のハンディがある学生たちの学習環境を保障するために提供している合理的配慮について、紛争が生じた際に解決のための組織がない、ことも課題である。

キャリア支援に関しても、就職を希望しながら就職できない学生についての対応が増加し従来のやり方では限界が生じている。支援をしなくても自力で内定を得られる第一階層や、少し背中を押すだけで自走できる第二階層は一定数いるものの、複数のタスクを同時進行できない第三階層やメンタルも含めて動けなくなる第四階層が年々増加している。2016年から行っているキャリア教育については、後発の学科では、カリキュラム・ポリシーに基づき見直しを図り、独自のキャリアデザイン科目を立ち上げ実施しており、MGUスタンダード3の体を成していない現状である。しかし他の全学科のカリキュラムの見直しも必要な時期でもあることから、後発学科のポリシーも尊重しつつ、学生達の主体的で多様な進路選択の手助けとなるようなキャリア教育の構築を目指すことが課題である。2022年度の4年生アンケートにおける就職支援の満足度は「とても満足」が21%、「やや満足」が37%と半数以上が満足と回答しており、不満はわずか6%であった（資料7-③-3）。しかしこの調査の回収率は34.9%に留まっている。調査は回答のしやすさを重視してwebを使用しているため、引き続き回答時期や方法を再検討し、回収率を上げ、まだ届いていない声を聴くことに努めたい。また、「誰一人取り残さない」を合言葉にした支援を行っているが、就職を希望している14名の卒業生が希望の内定先を得られなかったことは、就職支援の課題である。（資料7-(3)-1）。

2019年末から2022年前半にかけて、コロナ禍の影響により、学生による活動が停滞した。リエゾンアクションセンター（MG-LAC）がサポートしている自主活動やボランティアにおいても例外ではなく、10年以上にわたり学生間で受け継がれてきた活動ノウハウが途絶えてしまう現象が起きている。そのため、円滑に活動を展開できない団体もある。

学生の活動がコロナ禍前以上に安定するまでの間、学生の自主性を見守りつつ、教職員が介入するバランスを見極めるのが大きな課題である。

<根拠資料>

資料7-③-3：就職活動に関するアンケート

資料7-(3)-1：2023就職率（2023年5月17日教授会資料）

(4) 全体のまとめ

本学の学生支援体制は、学生部を中心とした、経済的な支援、保健センター、学生相談・特別支援センターを中心とした、心身の健康のサポート、学生の特性に応じた学習環境の整備等学生のニーズに合った支援の枠組みを構築してきた。またキャリア支援においては、

女性の生き方を考え、自らの人生を選択する生きるための教育とともにある就職支援という方針を貫いてきた。

しかしながら、近年多様な学力層、特性を持った学生が増加していることから、さらなる取り組みの強化が求められている。

また、課外活動に関しては、活動の制限があった期間が長かったこともあり、学生間のコミュニティー再構築についても大学として検討する時期に来ている。

各部局では従来からの取り組みやスタンスを大切にしながら、多様化する学生ニーズを満たすために、学生に寄り添う支援を継続して行っていく。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

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

評価者の観点

- ・ 教育研究等環境の整備に関する方針は、どのような内容か。
- ・ 教育研究等環境の整備に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

本学は、建学の精神、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」に基づき、「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため、以下の方針に基づき教育研究環境を整備する。

- ・ 学生の主体的な学びを奨励するために、学修に必要な施設・設備・装置を計画的に取得・更新し、授業以外の時間を有意義に過ごすための居場所を整え、図書館及び情報サービスの利用を促進するシステムを構築する。
- ・ 教育研究のDX化に対応するために、ラーニングコモンズ・ソフトウェア環境・ネットワーク環境を整備する。また、対面授業と遠隔授業の有機的な組み合わせを可能にする教育環境を整備する。
- ・ 大学の理念・目的を踏まえた学術研究を奨励するために、学内研究費による研究、外部研究費の獲得、研究を通しての地域連携をそれぞれ推進する。また、研究倫理の徹底を行う。

これらの方針は、本学HPで公表されている。(資料6-①-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料6-①-1：各種方針について <https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

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

評価者の観点

- ・ 教育研究等環境は、その方針に沿ってどのように整備されているか。
- ・ 校地及び校舎の面積は、大学設置基準を上回っているか。
- ・ 施設・設備は、学生の学習及び教員の教育研究活動を考慮して、どのように整備されているか。
- ・ 施設・設備等の安全及び衛生は、どのように確保されているか。
- ・ ネットワーク環境やICT機器は、どのように整備され、また活用の促進が図られているか。
- ・ 学生及び教職員における情報倫理の確立を図るため、どのような取り組みを行っているか。

- ・ キャンパス環境の形成にあたって、学生生活の快適性は、どのように配慮されているか。

桜ヶ丘校地の総面積は190,655㎡。そのうち102,418㎡を大学専用としている他、大学寄宿舍用として徒歩約20分の桜ヶ丘町内に9,210.20㎡の土地があり、2013年4月に4階建ての学生寮を新築した（全室個室で160室）。（大学基礎データ表1）

本学では、各学部・学科の専門教育遂行のための施設・設備等を確保しながら、全学的に開講されている一般教育科目のために、一部大人数収容教室を設置している。さらに、近年、視聴覚教材やPCを利用した講義が増えていることから、講義室へのマルチ・プロジェクトや音響設備の設置、導入を計画的に進めている。

また、本学では以前は情報教育教室の増設や学科ごとのPC自習室の設置等、据え置き型のPCを活用した教育環境の整備を推進してきたが、2016年度から学内に無線LANを導入し、学生の学習環境、教員の教育研究環境の整備を進めていた。そこにコロナ禍が重なり、思わぬ形で遠隔授業等ICTを活用した教育の本格導入となった。現在、完全に対面授業形式に戻ったが、今後さらにデジタル化社会が進展していくことは間違いなく、本学でもICTを活用した教育を積極的に推進していく立場から2023年度に学生のBYOD化を推奨している。

大学院の2つの研究科は、大学院生用の自習室、PC、研究に必要な専用の実験・実習施設・設備を備えている。その他、本学では、文部科学省、厚生労働省等、関係省庁の通達等を遵守し、より効果的な運営が行われるように、施設・設備を整備している。とりわけ、国家試験受験資格カリキュラムを有する学部・学科については、必要な基準を満たしている。

また、学内の各所に車イス用のスロープやエレベーター、障害者用トイレを設置し、バリアフリーへの対応を進め、障害のある学生への具体的配慮に取り組んでいる。さらに、全学的な省エネ・冷房化工事により、教育環境が一段と改善され、より快適な教育学習環境を提供できるようになっている。

大学の建物および関連施設・設備の維持管理は、法人の財務施設部が学院全体の管理の一環として行っている。実際の施設・設備維持保全作業の大半は委託業者への外注であるが、専任職員に一級建築士1名を配置し特殊建築物定期調査報告、消防設備定期点検報告、施設・設備関係法定検査報告等、関連法規に則り、定期的な点検・報告を行うなど、財務施設部が責任をもって管理にあっている。

地震対策としては、2008年度までに一通り全学的な耐震補強工事を終えていたが、その後2011年の東日本大震災や2016年、2021年、2022年の福島県沖地震など、たびたび大きな地震に見舞われていることから、法人においてさらなる耐震補強工事が計画されている（2023年度着工予定）。その他、緊急災害備蓄品の整備はもちろんのこと、緊急地震速報を導入し、大規模地震への備えとした。また、大規模地震に対応して消防法が改正されたことに伴い、学院全体の消防計画を見直し、新たに防火・防災管理規程を定めた。

施設の清掃や消毒、衛生面の維持管理等は2020年から3年に及ぶコロナ禍の経験を活かし、学生等の安全確保に努めている。

図書館とは別に、各学科には学科の学生専用の図書室を設置し、学生の自主的な学修を

支援し、グループワークの場所を提供しているが決して十分とは言えない。

本学では、大学のネットワーク環境や ICT 機器の整備において、BYOD (Bring Your Own Device) 化を推進している。(資料 8-②-1) BYOD 化は、学生や教職員が個人のデバイスを持ち込んで授業や学習に活用することを促進する取り組みである。

各学部・学科の専門教育遂行のための施設・設備を確保しながら、学部・学科横断的に開講される一般教育科目のために大人数収容教室を設置している。さらに、近年、視聴覚教材や PC を利用した講義が増えていることから、講義室へのマルチ・プロジェクターや音響設備の設置、導入を計画的に進めている。また、BYOD 化に伴って、情報教育教室をラーニングコモンズ化し、教育資料やコンテンツの共有と協働の促進を目指している。(資料 8-②-2)

これら ICT 設備の利用にあたっては、授業等において利用に関する注意を促している。また、2016 年度には学内に無線 LAN を導入し、学生の学習環境や教員の教育研究環境の整備を行った。2020 年以降は、更なるネットワーク環境の高速化を行った。

大学院の 2 つの研究科では、大学院生用の自習室や PC、研究に必要な専用の実験・実習施設・設備を更新してきている。(資料 8-②-3)

その他、本学では、文部科学省や厚生労働省など関係省庁の通達に基づき、施設・設備を整備している。特に、国家試験受験資格カリキュラムを有する学部・学科については、必要な基準を満たしている。BYOD 化は、学生と教職員が持つ個人のデバイスを活用することで、より効果的な教育環境を実現する一環となっている。

BYOD 化により、多くの学生が同時に Wi-Fi に接続することが想定される。現在の Wi-Fi 環境では、スループットの 20Gbps を全て使用すると機器の負荷が 100%になり、遅延や停止が発生する。しかし、情報システム室は、1 人あたりの使用量を 2Mbps とし、機器負荷を 50%以下に抑えると、同時接続数は 5,000 接続まで許容されることを確認している。安定した接続が可能な数を同時接続数の半分とした場合、2,500 接続までの同時接続には問題がない。仮に 3,200 台の同時接続があっても多少の不安定が発生する可能性はあるものの、接続自体には問題はない。また、アクセスポイント 1 台当たりの同時接続可能数は 250 台である。しかしながら、Wi-Fi システム全体が 2023 年度に更新時期を迎えるため、より快適な Wi-Fi 環境が整備されることが期待される。

学内の各所に車イス用のスロープやエレベーター、障害者用トイレを設置し、バリアフリーへの対応を進め、障害のある学生への具体的配慮に取り組んでいる。さらに、全学的な省エネ・冷房化工事を行っており、研究室の冷房化も含まれている。この工事により、教育環境が一段と改善され、学生や教職員にとってより快適な教育学習環境を提供できるようになっている。

地震対策としては、全学的な耐震補強工事を実施し、2008 年度に完了している。緊急災害備蓄品の整備はもちろんのこと、緊急地震速報を導入し、大規模地震への備えとした。また、大規模地震に対応して消防法が改正されたことに伴い、学院全体の消防計画を見直し、新たに防火・防災管理規程を定めた。(資料 8-②-4)

日常的に施設の清掃や消毒、衛生面の維持管理等、学生等の安全確保に努めている。図書館とは別に、各学科には学科の学生専用の図書室を設置し、学生の自主的な学修を支援

し、グループワークの場所を提供している。さらに、新型コロナ下と BYOD 化の流れを受けて、「学術情報館」の新設を見直し、ラーニングコモンズとしての機能が盛り込まれた情報教室の改修を検討している。(資料 8-②-5)

<根拠資料>

大学基礎データ表1

資料 8-②-1: 2023 年度に向けた個人用パソコン・インターネット環境のご準備のお願い

資料 8-②-2: 2023 年度特別事業計画および臨時事業計画

資料 8-②-3: 2023 年度経常費事業計画

資料 8-②-4: 宮城学院防火・防災管理規程

資料 8-②-5: 2023 年度特別事業計画および臨時事業計画

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

評価者の観点

- ・ 学生の学習及び教員の教育研究活動の必要に即し, 図書その他の学術情報資料は, どのように整備されているか。
- ・ 学生及び教員の利用に配慮し, 図書館にどのような職員が配置されているか。
- ・ 上記を含めた図書館の施設環境は, 利用の促進にどのような効果をもたらしているか。

冷房化: 2 階閲覧室では冷房化が完了しており, 2022 年度末までに全キャンパスの冷房化計画に含まれる予定である。ただし, 図書館 1 階第 2 閲覧室の冷房化は未整備である。このエリアの冷房化は当初から法人主導の冷房化工事計画に含まれていなかったため, 今後大学として独自に整備計画を立てる必要がある。

冷房化が実施されることにより, 利用者が快適な環境で図書館を利用できる。特に東北地方でも酷暑が続いており, 冷房化は利用者の滞在時間や集客に寄与する可能性が十二分にある。

老朽化対策工事: 2 階閲覧室を中心に雨漏りの問題があるが, 養生シートの交換により現時点では雨漏りは収まっている。図書館の改修が含まれる大規模修繕計画の実施時に雨漏り対策の工事も行われる予定であるが, ブラウジングルームの改修については未定となっており, 計画の早期実施を求める必要がある。

大学の学術情報の周知: 講義館南北階段に図書館のスペースを設け, 定期的な情報の更新を行っている。また, 図書館の施策やイベント情報が定期的に更新されることで, 利用者は図書館で行われている活動やサービスに関する情報を容易に入手することができる。これにより, 利用者はより関心を持ち, 図書館の活動への参加や利用意欲の向上, 利用促進やイベント参加者増加が期待できる。大学の学術情報発信の場として継続していく必要が

ある。

大学図書館来館者詳細の把握: 2023 年度より, 学生証を IC レコーダーにかざして入館する仕組みを導入し, 来館者のデータ収集によって, 利用者の属性や利用パターンを把握し, ニーズに合わせたサービスや資料の提供を行うことを目指している。システムの課題としては, 使用しているフリーソフトの将来的な利用可能性, 保守メンテナンスが難しいといった課題が挙げられる。

学習支援: 図書館職員によるライティングサポートデスクと論文の書き方講座の 2 つの学習支援が実施されている。その他の具体的な学習支援は教務センターの学習支援委員会の任務とされており, 図書館と教務センターとの連携強化が必要である。

ライティングサポートデスクや論文の書き方講座などの学習支援は, 利用者の学習体験や成果に直接的な影響を与える。図書館が学習支援を提供することで, 利用者は困ったときや必要な情報を求めたときに図書館を頼りにすることができる。これにより, 図書館の存在感や学習支援への期待が高まり, 利用者数の増加や図書館の利便性の向上が期待される。

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

評価者の観点

- ・ 研究に対する大学の基本的な考えは, どのような内容か。
- ・ 教員に対する研究費の支給, 研究室の整備, 研究時間の確保は, 教育研究上の必要性を踏まえて行われているか。

宮城学院女子大学では, 研究活動を促進するための取り組みと条件を明示している。具体的な方策として, 教員には一律に配分される教育研究費や申請・審査によって配分される研究助成費 (4 段階), 特別研究助成費 (3 種) などの研究費が設けられている。これらは 8 つの区分に分類され, それぞれの目的に応じて適切な支給が行われ, 教育研究の推進が図られている。また, 教育の向上を目指すために, 教育に関する研究の推進を目的とした教育研究推進費や 4 つの研究所 (人文社会科学研究所, キリスト教文化研究所, 生活環境科学研究所, 発達科学研究所) に対する研究所運営費も設けられており, 組織として教育研究を推進する体制が整えられている。(資料 8-④-1)

この間, 科研費獲得の促進のために, URA (University Research Administrator) や学長などの支援を受ける制度を導入した。この制度により, 科研費の申請率は非常に高くなった。また, 申請を促すためにインセンティブとして申請が間接経費や教育推進研究費の増額につながる制度を新設した。これらの施策が奏功したことで, 申請意欲が高まったと考えられる。(資料 8-④-2)

今後の目標は, この高い申請率を維持・向上させながら, 科研費の採択率と採択件数を向上させ, 本学の学術研究の質と量の向上を図ることである。採択率の向上により, 研究者はより多くの資金を確保することができ, 研究活動の幅や質を向上させることが期待さ

れる。さらに、科研費の採択は、研究者の業績評価や研究機関の評価にも影響を与えるため、採択率と採択件数の更なる向上が期待される。

また、科研費獲得向上の取り組みにより、より多くの研究者が資金を得て研究を進めることができ、研究成果の創出や学術の発展に寄与することが期待される。加えて、資金の増加により研究環境や設備の充実も図られ、研究の質と競争力の向上にもつながる。さらに、科研費の獲得成功は研究者のモチベーションや研究活動の持続性にも影響を与え、優れた研究者の育成やキャリア形成にも寄与する。

総じて、科研費獲得向上の取り組みは、研究者や研究機関の発展、研究成果の創出、学術の発展に寄与し、持続可能な研究環境の構築にもつながるため、持続可能な外部資金獲得のための教育研究環境の向上が望まれる。

<根拠資料>

資料 8-④-1：宮城学院女子大学附属人文社会科学研究所規程，宮城学院女子大学附属キリスト教文化研究所規程，宮城学院女子大学附属生活環境科学研究所規程，宮城学院女子大学附属発達科学研究所規程

資料 8-④-2：2022 年度研究助成ニュース，2023 年度研究助成ニュース

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価者の観点

- ・ 研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程は、どのように定められているか。
- ・ 研究倫理を遵守した研究活動を推進するため、どのような取り組みが行われているか（学生に対するものも含む）。

2021 年度に教員の研究不正行為が発覚し、2022 年 4 月に調査委員会の結果と対策が Web サイトで公表された。これを受けて、研究倫理教育の徹底を改めて行うこととした。また、文科省のガイドライン改訂にも対応し、2022 年度から全教員に対して年に 1 回以上の研究倫理教育と年に 4 回以上の啓発活動、全研究所での独自の研究倫理教育の実施、および紀要原稿提出時のチェックリスト作成を行うこととした。加えて、不正防止委員会の位置づけを見直し、学術情報センターの外部委員会として組織化し、指揮命令系統を明確にした。（資料 8-⑤-1）

さらに、研究倫理審査については、次の 3 点を整理した。個人情報収集に関する審査、倫理的な問題が含まれる研究内容に関する審査、および研究雑誌等からの審査要請に関する審査である。これらの審査は、研究計画や実施内容に倫理的な問題が含まれていないかが評価されるため、研究者は倫理的な配慮やリスクを考慮した研究計画を立案する必要がある。これにより、倫理的な問題が事前に予防され、研究の品質と信頼性が向上することが期待できる。

人文科学研究科では、学部とは独立して年 1 回固有の研究倫理研修会を開催している。研修会の具体的な内容は、日本学術振興会の研究倫理 e ラーニングの大学院生向けのコー

スである。(資料 8-⑤-2)

健康栄養学研究科では、前回の認証評価時に大学院学生に対して研究倫理観の涵養を図る組織的な取組みが十分ではないため改善が求められると指摘を受け、これまで指導教員および副指導教員が適宜実施していた研究倫理に関する指導について見直しすることを教員間で情報共有し、2019年度よりオムニバス形式の1年前期必修科目の「健康科学基礎講義」において、研究科長担当授業時に1コマを使って、本学の「宮城学院女子大学倫理憲章」「宮城学院女子大学教員の行動規範」および「宮城学院女子大学研究倫理ガイドライン」に基づいた教材を作成・活用して研究倫理教育を実施している(資料 8-⑤-3, 8-⑤-4)。また2020年度より「健康科学基礎講義」の1コマの研究倫理教育に加え、学生全員に日本学術振興会の研究倫理eラーニングの学生向けのコースを受講させ、修了証の提出を義務化している(資料 8-⑤-5)。さらに、2022年6月開催の「合同専攻主任委員会」および7月開催の「合同研究科委員会」において、今後も大学院学生に対し、研究倫理観の涵養を図る組織的な取組みを行うことを機関決定した(資料 8-⑤-6, 8-⑤-7)

資料 8-⑤-1: 宮城学院女子大学における公的研究費による研究活動に関わる不正行為防止に関する規程

資料 8-⑤-2: 「科学の健全な発展のために ー誠実な科学者の心得ー」

資料 8-⑤-3: 健康科学基礎講義シラバスおよび授業計画

資料 8-⑤-4: 健康科学基礎講義研究倫理教育スライド

資料 8-⑤-5: 研究倫理eラーニング修了証書(2023年度)

資料 8-⑤-6: 合同専攻主任委員会議事録(2022年6月28日開催)

資料 8-⑤-7: 合同研究科委員会議事録(2022年7月6日開催)

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

評価者の観点

- ・ 教育研究等環境に関する自己点検・評価は、どのように行われているか(基準, 体制, 方法, プロセス等)。
- ・ 上記の自己点検・評価結果に基づき、教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

本学は、情報教室や視聴覚設備や空調設備等、教育環境の改善に向けた整備を定期的に行っている。中期財政計画で学院全体の施設整備に関する方針を策定し、これを踏まえて大学中期計画に基づく大学全体の整備方針を予算委員会が各部局に示し、各部局は学生アンケート結果や教職員からのフィードバックを考慮しうえて、年次計画を立てて順次実施している。このような進め方は、学内各部署が教育研究環境の整備方針を共有していくうえて適切と考えられる。

(2) 長所・特色

本学では、BYOD 化を推進し、学生や教職員が個人のデバイスを活用した学習環境を提供している。大人数収容教室や講義室には視聴覚教材や PC の設備を整備し、情報教育教室を共有化している。大学院では研究用の施設や設備を更新し、全学的にバリアフリー対応も進めている。また、省エネ・冷房化工事や耐震補強も行い、安全な学習環境を提供している。加えて、清掃や衛生管理にも力を入れ、学科ごとに学生専用の図書室を設置している。

図書館では、冷房化計画や老朽化対策工事による環境改善、学術情報の周知促進、来館者詳細の把握による個別対応、そして学習支援を行っている。これにより利用者は快適な環境で利用でき、情報入手が容易になり、個別のニーズに合わせたサービスが提供されている。

研究環境は、多様な研究費が配分され、教育研究の推進体制、科研費申請の支援制度が整っており、科研費の申請件数の向上に繋がっている。これらの取り組みにより、研究者の活動を支援し、研究の質と量の向上を図っている。さらに、科研費の獲得成功は研究者のモチベーションやキャリア形成にも寄与している。

また、本学では、研究倫理教育に関する取り組みも徹底されている。教員の不正行為の発覚を受け、年に 1 回以上の教育や啓発活動、研究倫理審査の整理が行われた。さらに、不正防止委員会の組織化や学部・研究科ごとの研究倫理教育の実施も行われている。これにより、研究倫理観の涵養や倫理的な配慮を考慮した研究計画の立案が促進され、研究の品質と信頼性の向上が期待できる。

学術情報部では、学生アンケートや教職員のフィードバックを考慮し、教育環境の改善に取り組んでいる。健康栄養学研究科では、年度末に自己点検・評価を行い、環境の問題点や課題の改善に取り組んでいる。また、大学全体の整備方針に基づき、施設設備の定期的な改善も行われている。これらの取り組みにより、教育研究環境の向上と利便性の向上が図られている。本学は学生と教職員の満足度を重視し、持続的な教育環境の構築を目指している。

(3) 問題点

まず、本学では Wi-Fi 環境の制約や ICT 設備の更新の必要性、バリアフリーへの対応、教育環境の改善、地震対策の強化、学生の安全確保と衛生管理などの問題点がある。これらの課題に対応するため、より快適な環境整備や ICT 設備の更新、バリアフリー設備の充実、地震対策の見直し、衛生管理の徹底が必要とされる。

続いて、本学図書館では 5 つの問題があげられる。1) 1 階閲覧室の冷房化が未整備であり、早急な実施が求められている。2) 雨漏りの問題もあり、大規模修繕計画の実施時に対策工事が予定されている。3) 学術情報の周知や活動情報の定期的な更新が必要である。4) 学生証を IC レコーダーで利用するシステムには課題がある。5) 学習支援の連携強化が必要である。これらの問題に対しては、早急な対応や計画実施が求められている。

研究活動に関しては、科研費の申請率は高いが、採択率や採択件数の更なる向上が必要である。加えて、研究者の資金確保と研究活動の幅や質の向上が求められている。

研究倫理については、2021年度に教員の研究不正行為が発覚したため、研究倫理教育の徹底が必要である。そして研究倫理審査の整理と研究計画における倫理的な問題の予防が求められる。

(4) 全体のまとめ

本学の長所・特色は、BYOD化の推進による個人デバイスを活用した学習環境の提供や視聴覚教材やPCの整備、情報教育教室の共有化、バリアフリー対応の進展、省エネ・冷房化工事や耐震補強、清掃や衛生管理の強化、学科ごとの学生専用図書室の設置などである。図書館では冷房化計画や老朽化対策工事、学術情報の周知促進、個別対応、学習支援も行っており、研究環境では多様な研究費の配分や科研費申請支援制度が整っている。また、研究倫理教育に関する取り組みも行われており、学生と教職員の満足度を重視し、持続的な教育環境の構築を目指している。一方で、Wi-Fi環境の制約やICT設備の更新、バリアフリー対応や地震対策の強化、図書館の冷房化や雨漏りの問題、科研費採択率の向上、研究倫理教育の徹底など、課題も存在する。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

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

評価者の観点

- ・ 社会連携・社会貢献に関する方針は、どのような内容か。
- ・ 社会連携・社会貢献に関する方針は、どのように学内で共有されているか。

本学では、建学の精神，スクール・モットー「神を畏れ，隣人を愛する」に基づき，「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため，社会連携・社会貢献活動について以下のような方針を定めている。

- ・ 生涯学習講座を含む各種公開講座やシンポジウム，共同研究事業や各種イベントなどを通じて，教育研究資源・環境ならびにキャンパスを開放し，地域との結びつきを強化する。
- ・ 災害時においては，緊急避難場所等の提供を通じて，地域社会に貢献する。
- ・ 知的資源・人的資源を活かし，企業・地方自治体・地域社会と連携をはかる。また，連携事業および社会貢献活動を教育の一環として位置づける。
- ・ 学生による地域活動・国際交流活動を活性化させるために，多種多様な地域ニーズにきめ細かく対応した学生ボランティア活動，留学生サポートなどの国際交流を組織的・戦略的に展開する。

これらの内容は大学の Web サイトにてわかりやすく掲示されている。(資料 6-①-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料 6-①-1：各種方針について <https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき，社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また，教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価者の観点

- ・ 社会連携・社会貢献に関する方針に沿って，学外機関，地域社会等との連携による取り組み，大学が生み出す知識，技術等を社会に還元する取り組み等は，どのように行われているか。
- ・ 社会連携・社会貢献活動において，社会的要請（地域社会のニーズ等）は，どのように反映されているか。

本学は 18 団体と連携協定を締結している。また，2023 年度においては 6 件の事業を覚

書に基づき実施した。多くの連携事業ともニーズとして上げられるのは、若い女性の感性を求められる場合が多く、学生も学修の一環として協議の場に参加できる環境は、同時に若い世代からのニーズを掘り起こす機会にもつながることから外部団体からも評価をいただいている。(資料 9-②-1)

例として、仙台市民の台所として長い歴史を誇る仙台朝市の賑わいの創出と課題とされる若年層の呼び込みと顧客定着に向け、商店街活性化プロジェクトとして仙台市朝市商店街振興組合および NTT 東日本と連携し、3 者での課題解決策検討および実行を通じて、新たな顧客層開拓につながる取り組みを 2022 年より行っている。この事業は、ICT 技術を活用した来訪者属性等のデータ収集及び分析など行うため仙台朝市の新たな顧客層の獲得と定着に加え、仙台朝市の売上拡大を実現させることを目的とした商店街活性化イベント、来訪者の属性データの収集や分析を継続的に実施するとともに、本学学生に若い感性も取り入れながら新しいまちづくりに向けての研究事業として位置付けられている。(資料 9-②-2)

また、学生による自主活動やボランティア活動(第 7 章 学生支援にも記載)でも、学生自らの意思で地域貢献を目的に活動を展開しているが、多くの学生は、教育や健康、国際支援といった大学で学んでいる分野を活かした活動に従事しており、大学としても学生と社会が繋がり学びを深化させる場を創出するための支援を行っている。(資料 9-②-3)

他にも大学の教育研究活動の成果を還元する取り組みとして生涯教育を推進するための生涯学習センターを設置している。本学の学部学科構成の特色を生かして語学や歴史などの教養講座を開講している。さらには、学内各研究機関においても、公開研究会や公開シンポジウムなど開催し、年間を通じて、一般市民を対象に、宗教、文化、住環境、健康など本学の各研究機関の研究成果を社会に還元するための公開講座を定期的に開催している。(資料 9-②-4)

<根拠資料>

資料 9-②-1：社会連携センター連携協定一覧・覚書一覧

資料 9-②-2：仙台朝市における商店街活性化プロジェクトのための覚書

資料 9-②-3：2023 年度 MG-LAC 活動報告書

資料 9-②-4：2023 年度生涯学習講座受講案内

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価者の観点

- ・ 社会連携・社会貢献に関する自己点検・評価は、どのように行われているか(基準、体制、方法、プロセス等)。
- ・ 上記の自己点検・評価に基づき、社会連携・社会貢献活動の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

本学では、全学的な取り組みとして「大学中期計画」を策定している。社会連携・社会貢献に関するものとして、「持続可能な社会を目指して地域と協働する」ことを目標に、本学の教育研究資源・環境の開放，産学官連携事業の推進，学生による地域活動の推進を実現するために個別の行動計画を立てている。それぞれの計画には KPI を設定した上で実行しており，定期的に事業の達成状況や妥当性について数値的な検証や評価を行うことで事業の改善・向上につなげている。（資料 2-③-8）

<根拠資料>

資料 2-③-8：大学中期計画（2021 年度～2025 年度）

（2）長所・特色

本学の連携事業の特徴は，教育研究資源の還元や開放に留めず，連携事業を実践的な課題解決型学習（PBL）の場と位置付けて学生にも参画する機会を提供していることにある。

例えば，(株)仙台村田製作所と連携協定事業では，同社社員の健康増進の取り組みにも協力しており，食品栄養学科が社員食堂のメニューを考案するとともに健康状態を追跡調査することに加え，本学スポーツサイエンスラボが同社社員の体組成測定や体力を測定を行い，結果に応じて運動指導も実施している。事業を通じて収集したデータは，双方で共有することで本学にとっては，担当する教員はもちろん学生たち研究活動を深化させることにもつなげていることがその一例である（資料 9-(2)-1【ウェブ】）

<根拠資料>

資料 9-(2)-1：仙台村田製作所連携事業紹介

<https://news.mgu.ac.jp/support/news/2769.html>

（3）問題点

今後の課題としては，一連の事業を通じて学生の学習意欲向上やキャリア形成にもつなげられるシステムなど，社会連携・社会貢献事業を通じて，本学が成長していくことができるような仕組みづくりが必要であると考えます。

（4）全体のまとめ

本学は、「福音主義キリスト教に基づいて学校教育を行い，神を畏れ敬い，自由かつ謙虚に真理を探究し，隣人愛に立ってすべての人の人格を尊重し，人類の福祉と世界の平和に貢献する女性を育成すること」を建学の精神としている。

これまで同様に社会連携・社会貢献に取り組むことに加えて，多様化する時代においても社会に貢献できる人材を育成していきたいと考える。

第10章 大学運営・財務 (1) 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的，大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価者の観点

- ・ 大学運営に関する方針は，どのような内容か。
- ・ 大学運営に関する方針は，どのように学内で共有されているか。

本学は，建学の精神，スクール・モットー「神を畏れ，隣人を愛する」に基づき，「愛のある知性を。」にあらわされる教育理念を具現化するため，以下のように管理運営方針を定める。

- ・ 本学の実施する管理運営のすべての営みが，本学の建学の精神，スクール・モットー，そして教育理念の醸成に資するものであることを常に確認する。
- ・ 本学が目指す教学の持続可能な実施に必要な安定的財政基盤を，冷静な未来予測と社会からの要請，そして起こり得る危機に備えた不断の自己変革を継続することにより，強化する。
- ・ 急速に変化する外的条件に迅速に対応可能な体制の構築を目指し，組織改革とその実質化を継続する。
- ・ 喫緊の諸課題に迅速に対処するため，建学の精神と経営的視点に基づく戦略的教学施策を法人理事会と大学が十分な意思疎通の下に立案・実施する。予算執行に際しては，財政状況に配慮したコスト意識，効率的予算管理・執行に取り組む。
- ・ 以上を実現するための学長のリーダーシップとガバナンスを強化し，その適切性を担保するため，①事実に基づいた判断材料を提供する補佐体制の機能強化，並びに②全教職員の経営意識の高揚と，教職協働体制の強化を図る。

これらの内容は大学の Web サイトにてわかりやすく掲示されている。(資料 6-①-1【ウェブ】)

<根拠資料>

資料資料 6-①-1：各種方針について

<https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/>

点検・評価項目②：方針に基づき，学長をはじめとする所要の職を置き，教授会等の組織を設け，これらの権限等を明示しているか。また，それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価者の観点

- ・ 大学運営に関わる組織等は，大学運営に関する大学としての方針に沿って，どのよ

うに編成されているか。

- ・ 学長等の役職者，教授会等の機関について，それぞれどのような権限と役割が規程上定められているか。
- ・ 意思決定，権限執行等は，関係法令や規程に従って行われているか。

1) 学内組織・機関について（任務・権限等を含む）

本学は宮城学院女子大学教授会規程（以下，「教授会規程」という。）に基づいて三役会議，学長連絡会議，その他，大学運営に必要な組織を設置している。（資料 3-①-1，4-⑤-3）

三役会議は学長以下，副学長（2名），大学事務部長で構成され，大学運営及び改革を推進における最重要意思決定機関として大学運営全般を掌握する。学長連絡会議は三役を中心に，各センターおよび各学部・研究科等を統括する執行役員（「宮城学院女子大学教授会役員等選任規程」（以下，「役員等選任規程」という。）第2条第一号から第四号，第五号のうち室長，第十号および研究科長ならびに担当課長をいう）によって構成されており，大学の運営・意思決定に係る調整・執行機関として位置づけられている。また，学長戦略室は大学改革を推進するために情報の収集・分析，立案を行うことを目的に IR (Institutional Research) を主たる任務とする三役会議直属組織である。（資料 2-②-1，2-②-2，10-(1)-②-1，2-②-10）

各センターのうち，教務センターは全学的な見地から教務事項全般を検討・運営する組織であり，下部組織（小委員会）として FD 推進委員会，教育資源開放委員会，学修支援委員会を置く。また教職課程委員会等，外部委員会の運営にも携わる。入試センターは本学における入学者選抜制度の検討，入学者選抜の実施および入試広報を担当する。同センターは下部組織として合否判定運営委員会，出題採点運営委員会等を置く。学生生活センターは全学的な見地から学生生活の充実と向上を推進する。下部組織として学友会支援委員会，学寮運営委員会等を設置するほか，外部委員会としてハラスメント防止委員会，学生相談・特別支援センター運営会議，保健センター運営会議，「性の多様性と人権」委員会等外部委員会の運営にも関与する。学術情報センターは本学における教育研究活動の支援と教育研究に関連する施設設備の整備・維持管理を担当し，小委員会として紀要編集委員会，情報施設設備運営委員会を設置するほか，各研究所連絡会議，不正防止委員会等外部委員会の運営にも携わる。社会連携センターは大学と社会の連携を深め，様々な形で地域の発展に寄与するとともに本学の国際的な研究教育事業を担当する。同センターは小委員会として国際交流委員会，生涯学習運営委員会，MG-LAC 運営委員会を置く。キャリア支援センターは本学におけるキャリア教育（就職活動支援を含む）を推進する部署であり，小委員会としてキャリア教育推進委員会と就職支援推進委員会を置く。（資料 2-②-4，2-②-5，2-②-6，2-②-7，2-②-8，2-②-9）

本学は学部・学科として，現代ビジネス学部（現代ビジネス学科），教育学部（教育学科），生活科学部（食品栄養学科・生活文化デザイン学科），学芸学部（日本文学科・英文学科・人間文化学科・心理行動科学科・音楽科），以上4学部9学科を置く。その他，全学的な初年次教育やリベラルアーツ教育を担当する組織として一般教育部を置いている。（資料 3-①-2，4-⑤-3）

また研究科は、人文科学研究科と健康栄養学研究科の2研究科があり、健康栄養学研究科は健康栄養学専攻1専攻だけだが、人文科学研究科には英語・英文学専攻、日本語・日本文学専攻、人間文化学専攻、生活文化デザイン学専攻の4専攻がある。(資料4-⑤-5)

2) 役職者や教授会の権限と役割

学校法人宮城学院の役職上理事等の職務権限に関する規程には、学長は大学・大学院の管理運営に係る基本方針を決定し、大学の発展に関わる政策を実行するものとされており(第4条)、教授会規程において学長が教授会を招集する権限を持ち(第4条、第6条)、自らが議長となり(第8条)、学生の入学、卒業、学位の授与など、教育研究と大学運営に関する重要事項について教授会の意見を聞き(第9条)、それらについて最終的に学長が判断を下し、決定する、と定められている。また、役員等選任規程によれば、学長は副学長、各特定部長等*を指名するとともに、各学部長、各学科長各専攻主任等の役職者および教授会組織の担当委員等はそれぞれの選考母体の選出に基づき学長がこれを任命すると定められている。(※特定部長等：「役員等選任規程」第2条第三号「教務部長、入試部長、学生部長、学術情報部長、社会連携部長、キャリア支援部長、学長戦略室長」をいう。)(資料10-(1)-②-2, 4-⑤-3, 10-(1)-②-1)

学則(第35条)によれば、副学長は大学の総務及び学務等に関する事項について学長を補佐し、学長の命を受けて、公務をつかさどるものとされている。また、学部長は学長を補佐し、学部に関する公務をつかさどるものとされている。同様に、学科長は学部長を補佐し、学科に関する公務をつかさどるものとされている。教授会規程(第13条)には、学部長・学科長・専攻長等はそれぞれ部・科・専攻等の会議を招集し、その議事を運営するものと定められている。(資料3-①-2, 4-⑤-3)

また、特定部長は各センター規程によって、それぞれの任務を果たすため、センター会議および委員会を招集し、議長となることが定められている。(資料2-②-10, 2-②-4, 2-②-5, 2-②-6, 2-②-7, 2-②-8, 2-②-9)

宮城学院女子大学大学院学則によれば、研究科長は学長を補佐し、研究科に関する公務をつかさどるとされている。なお、研究科委員会は学長が招集し、研究科長が議長を務めるものと定められているが(第6条)、第8条に定められている通り、決定するのは学長である。(資料4-⑤-5)

<根拠資料>

資料3-①-1：組織図 <https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/soshikizu/>

資料4-⑤-3：宮城学院女子大学教授会規程

資料2-②-1：宮城学院女子大学三役会議規程

資料2-②-2：宮城学院女子大学学長連絡会議規程

資料10-(1)-②-1：宮城学院女子大学教授会役員等選任規程

資料2-②-10：宮城学院女子大学学長戦略室規程

資料2-②-4：宮城学院女子大学教務センター規程

資料2-②-5：宮城学院女子大学入試センター規程

資料2-②-6：宮城学院女子大学学生生活センター規程

- 資料 2-②-7：宮城学院女子大学学術情報センター規程
- 資料 2-②-8：宮城学院女子大学社会連携センター規程
- 資料 2-②-9：宮城学院女子大学キャリア支援センター規程
- 資料 3-①-2：宮城学院女子大学学則
- 資料 4-⑤-5：宮城学院女子大学大学院学則
- 資料 10-(1)-②-2：学校法人宮城学院の役職上理事等の職務権限に関する規程

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価者の観点

- ・ 予算編成は、どのように行われているか。
- ・ 予算執行は、どのように行われているか。
- ・ 予算執行における透明性は、どのように確保されているか。

最終の予算管理は法人部門で行われるが、大学部門としての予算編成方針および申請に関する手続は、2019年度までは大学事務部長が原案を作成し、学長戦略室で編成方針を審議し、三役会議および学長連絡会議を経て、教授会に上程され、承認の後に申請を行ってきた。2020年度以降は、副学長を委員長とする予算委員会によって、各センター・学部学科等からの予算申請を取りまとめて精査の後、三役会議および学長連絡会議を経て教授会へ上程し、承認の後に法人部門へ申請している。

研究費の予算配分については、学術情報部委員会で審議し、三役会議および学長連絡会議を経て、教授会に上程される。研究費の配分を受けた教員には、研究成果の報告を義務付けている。学術情報部は研究成果報告書を点検し、次年度の研究費配分の資料としている。

予算執行については、理事会において承認された予算を大学部門各部署で所属長の承認の上で執行申請を行う。執行管理は主に大学事務部長が行うが、研究費については学術情報部長に確認することがある。執行のプロセスは、研究費は事務局に伝票を提出、事業計画は物品調達申請書を提出し、学術情報部長が決裁および承認を行う。やむをえず用途の変更が生じる場合には、書面での申請後、理事長の決裁をもって可否を決定する。予算の執行管理の適切さについての内部監査は法人の財務施設部および内部監査室が担っている。

予算執行に関しては、複数による管理体制が構築され、適切に運営されている。また、予算編成に関しても複数の会議体の審議を経て、適切に編成されており、その際に前年度との執行状況を比較分析の上で原案作成されている。

<根拠資料>

- 資料 10-(1)-③-1：宮城学院女子大学予算委員会規程

点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務，教育研究活動の支援，その他大学

運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価者の観点

- ・ 事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、編成されているか。
- ・ 職員の採用、昇任等の人事は、どのように行われているか。
- ・ 多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等について、どのように配慮されているか。
- ・ 大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。
- ・ 職員に対する業務評価や、それに基づく処遇改善は、どのように行われているか。

1) 大学運営に関わる適切な事務組織の構成と人員配置（業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備）

本学院の事務組織は、法人事務、大学事務、中高事務の3部門に区分され、それぞれの部門に総合的な自立性を付与し、責任体制を明らかにするとともに事務局全体の統制を図っている。

また、各部門の校納金等収受・給与・補助金等財務経理、施設整備管理等の業務については、法人事務部門に集約して効率的な運営を行っている。

大学事務部門は、大学の各センターと連携・協働するよう、6つの課で構成されている。庶務課は大学・大学院の教育・研究にかかる事務、図書館運営にかかる事務、三役会議・学長連絡会議・教授会・大学院研究科委員会等の開催にかかる事務を分掌しており、学術情報センター、学長戦略室と連携・協働している。入試広報課は入学試験実施運営及び大学広報にかかる事務を分掌しており、入試センターと連携・協働している。教務課は大学・大学院の教育課程・授業運営・単位認定等の教務及び学事にかかる事務を分掌しており、教務センターと連携・協働している。学生課は学生の学生生活及び修学支援にかかる事務を分掌しており、学生生活センターと連携・協働している。社会連携課は地域貢献・産官学連携・生涯学習・国際交流等にかかる事務を分掌しており、社会連携センターと連携・協働している。キャリア支援課は学生のキャリア形成及び進路に関するキャリア支援にかかる事務を分掌しており、キャリア支援センターと連携・協働している。（資料10-(1)-④-1)

昨今の教育行政の様々な変革に伴う学校教育法や大学設置基準など法令の改正等により、業務内容が高度化・多様化しており、新たな取組等に対応するために学外の研修への参加を推奨している。また、キャリア支援課に関しては、担当職員7名に対し、5名がキャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・キャリアアドバイザー等の有資格者を配置しており、学生相談室及び特別支援室には主任（教員）のほかにカウンセラー3名、コーディネーター1名を配置し、専門性を求められる業務に対応している。

2) 職員の採用) 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備と運用状況（人事考課に基づく、職員の昇格に関する諸規程の整備と運用状況（人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善）適正な業務評価と処遇改善）

事務職員人事考課に関する規程は2008年度制定、施行された。人事考課は仕事のプロ

セスと遂行結果，業務改善及び業務効率化による職場への貢献度を総合的に考課する成績考課と，各人の基本能力，業務におけるインプット能力・アウトプット能力を総合的に考課する能力考課で構成され，その考課要素及び考課項目並びに評価レベルについては，「能力考課基準一覧表」により規定されている。人事評価結果は昇格や異動配置，役職任免に活用されるほか，勤勉手当として，処遇に反映することとしている。（資料 10-(1)-④-2）

3) 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働） 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

2016 年度からの教学運営組織の改編に伴った規程改定により大学の「宮城学院女子大学教授会規程」に定める各センター及び委員会の運営のための組織構成員として，教員の他に事務職員も加わることとなった。これにより事務職員の位置づけは，これまでの陪席から正式な委員会構成員として運営に携わる立場となった。例えば 学長及び三役会議が直轄する大学運営に関わる企画・立案をつかさどる役割を担う学長戦略室については，室長 1 名並びに教員から指名された担当委員 3 名の他に事務職員から 1 名が構成員とする運営体制となっており，教職協働による取組が実践できている。（資料 4-⑤-3）

< 根拠資料 >

資料 10-(1)-④-1：宮城学院事務組織規程

資料 10-(1)-④-2：宮城学院事務職員人事に関する規程

資料 4-⑤-3：宮城学院女子大学教授会規程

点検・評価項目⑤：大学運営を適切かつ効果的に行うために，事務職員および教員の意欲および資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価者の観点

- ・ 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため，教員及び職員に対して，どのようなスタッフ・ディベロップメント（SD）活動が組織的に実施されているか。

1) 学校法人による事務職員を対象としたスタッフ・ディベロップメント（SD）の実施状況

大学に所属する事務職員は，毎年，学校法人が全事務職員（法人・大学・中高）を対象とした事務職員全体研修会を開催し，事務職員の資質の向上を図っている。過去 5 年間の実施状況については，下記の「事務職員全体研修会実施状況」にあるとおり事務職員全体研修は夏期に毎年一回以上行われ，研修テーマとしては，私学の根幹である建学の精神の再認識，高大連携の観点から中高の実情，また他大学の教学改革の事例等，事務職員としての資質・意識・組織力の向上に必要なテーマで SD が企画されている。また，各部署における部署別研修を実施している。

その他に，学外団体が主催する管理職や中堅若手等様々な階層別研修や事務職員のキャリア育成のための業務別の研修への参加を推奨し，自己研鑽の場を提供している。（資料 10-(1)-④-2）

事務職員全体研修会実施状況

実施日	内容・テーマ
2018年8月17日	教学改革のために事務職員がなすべきこと
2019年8月9日	宮城学院の職員として成長する
2020年10月12日	『建学の精神の担い手としてキリスト教学校職員とは』 講演「人間性の開発」を踏まえた「人格の完成」を目指す教育研究 共同体 –建学の精神の担い手としてキリスト教学校職員とは–
2021年8月16日	宮城学院の中核を担う職員力の向上を目指して
2022年8月17日	職員として宮城学院が果たすべき使命に向き合う

2) 大学部門におけるスタッフ・ディベロップメント (SD) の実施状況

本学では、「大学中期計画」における個別課題の1つとして「教職員の意欲と資質を向上させる。」を掲げ、SD研修会を実施している。2020～2022年度にかけては、以下のような内容の研修会が開催された。

実施日	担当部局	内容・テーマ
2020年11月6日	総務人事部	ハラスメント防止研修：互いに尊重しながら働ける職場づくり～ハラスメントをなくす～
2021年6月9日	教務部	宮城学院女子大学における戦略実行プロセスの構築
2021年10月29日	学生部（「性の多様性と人権」委員会）	「10歳の時に、私が知っていたこと—スウェーデンの学校における性の多様性と人権—」
2021年11月5日	総務人事部	ハラスメント防止研修：無意識にセクハラ・パワハラをやってしまわないために
2022年2月17日	学生部（ハラスメント防止委員会）	「ハラスメントのない大学へ～学生アンケートを受けて～」
2022年9月22日	三役	副手・助手研修会（テーマ：宮城学院女子大学のブランディングタグラインについて、副専攻制度の目指すもの）
2022年11月4日	総務人事部	ハラスメント防止研修：ハラスメント全般研修～いきいきとした職場を目指して～
2022年11月16日	学生部（ハラスメント防止委員会）	「ハラスメントのない大学を目指して～学生アンケートを受けて～」
2023年2月28日	自己点検運営委員会	中期計画ふりかえりと活用の手法

< 根拠資料 >

資料 10-(1)-④-2 : 宮城学院事務職員人事に関する規程

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

評価者の観点

- ・ 監査は、適正なプロセス及び内容で行われているか。
- ・ 事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・ 上記の自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

大学全体の運営にかかる自己点検・評価については、「宮城学院女子大学自己点検・評価規程」に基づき、自己点検運営委員会が定期的に行っている。また、第三者評価として「宮城学院女子大学外部評価委員会規程」に基づき、毎年、外部評価委員による点検・評価を実施し、「外部評価委員会実施報告書」の作成も行っている。その他、認証評価機関として7年ごとの大学基準協会による大学評価を受審し、その結果をもとに改善を行っている。

(資料 10-(1)-⑥-1, 10-(1)-⑥-2)

事務局においては、内部監査室において業務監査が定期的に行われ、業務の点検および改善がなされている。また、事務組織と教学組織が協働して大学運営にかかる部分においても、内部監査室の業務監査に含まれている。その他、部署別研修等において、各部署の業務改善を図っている。(資料 10-(1)-⑥-3)

< 根拠資料 >

資料 10-(1)-⑥-1 : 宮城学院女子大学外部評価委員会規程

資料 10-(1)-⑥-2 : 2022 年度外部評価委員会実施報告書

資料 10-(1)-⑥-3 : 宮城学院内部監査規程

(2) 長所・特色

特になし。

(3) 問題点

特になし。

(4) 全体のまとめ

本学では「大学運営の方針」のもと、法人理事会と意思疎通を図りながら運営を行って

いる。大学部門の事務組織は、教職協働の理念のもとで教員組織に対応して適切に整備されている。予算は、法人、予算委員会、学長連絡会議および教授会がそれぞれの役割を担い、適切に計画・執行を行っている。

教職員の資質向上のためには、SD研修会が定期的・継続的・多面的に実施され、これはより良い職場環境の構築に資するものと考えられる。

こうした組織運営に関しては、定期的に自己点検を実施し、必要に応じて改善を行っており、大学運営は適切であると言える。

第10章 大学運営・財務（2）財務

（1）現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価者の観点

- ・ 中・長期の財務計画は、どのような内容か。
- ・ 上記の計画は、具体的かつ実現可能なものとなっているか。
- ・ 財務関係比率に関する指標又は目標は、どのように設定されているか。

① 中・長期の財政計画の策定について

教育研究活動を安定して遂行するための中・長期の財政計画の策定については、財政基盤の強化を目標とした中期財政計画を策定している。

2016年度から5年間の財政計画とした第4次中期財政計画時は、新学部学科改組により学生数が増加となり大学部門の当年度収支差額は収入超過を達成し、教育研究活動を安定して遂行できる財政基盤の確立に寄与することができた。（資料10-(2)-①-1）

第4次中期財政計画終了後、2021年度から5年間の計画として第5次中期財政計画を策定した。引き続き教育研究活動を安定的に遂行するための財務基盤の確立を目指し、学校法人全体の収入（事業活動収入）の目標を51億円超とした。（資料10-(2)-①-2）

② 財務関係比率に関する指標又は目標の設定について

2020年度から2022年度までの財務関係比率（事業活動収支計算書比率及び貸借対照表比率）は以下のとおりである。（資料〇-1）（資料〇-2）

目標の設定については、日本私立学校振興・共済事業団が公表している「学校法人会計基準改正に伴う財務比率の変更について」等を踏まえ、前年度より改善となることを目標としていく。

●事業活動収支計算書比率（大学部門）

イ) 人件費比率は、人件費として、教職員人件費、役員報酬、退職金、退職給与引当金繰入額の合計額で、2020年度50.0%から2022年度47.2%となった。

ロ) 人件費依存率は、人件費比率と同様に減少となった。

ハ) 教育研究経費比率は、教育研究活動の充実や維持に必要な不可欠な費用であり、年々比率が上昇している要因は、長期修繕計画に基づく改修費用等の増加によるものであり、長期修繕計画の実施に伴い、今後も増加となる見込みである。

ニ) 管理経費比率は、2020年度から3%台で推移している。

ホ) 借入金等利息比率は、新たな借り入れを行っていないこと、返済は順調に行われていることから同水準で推移している。

ヘ) 事業活動収支差額比率は、プラスが大きいほど自己資本が充実し、財務面で余裕があるとみなされており、2020年度16.4%から2022年度13.9%となった。

ト) 事業活動収支比率は、学校活動に伴う事業活動支出が事業活動収入により賄うことができるかの比率であり、2020年度83.6%から2022年度86.1%となった。

チ) 基本金組入後収支比率は、基本金を組入れた後の収入に対する事業活動支出の占める

- 割合を示す比率のため、基本金組入額に左右されることもあり、収支が均衡する 100%前後が望ましいと考えられている。2020 年度 85.5%から 2022 年度 87.6%となった。
- リ) 学生生徒納付金比率は、経常収入の中の依存度を示す比率で、自己財源として最重要項目と位置付けており、安定的に推移することが求められる。経年比較では 82%台で推移している。
 - ヌ) 寄付金比率及び経常寄付金比率は、経年比較では 1%台で推移している。
 - ル) 補助金比率は、学生生徒等納付金に次いで重要な財源である補助金が、事業活動収入のうちに占める割合を示す比率で、2020 年度 11.4%から 2022 年度 12.4%となった。
 - ヲ) 基本金組入率は、組入れは計画どおり行われているが、2020 年度 4.2%から 2022 年度 2.8%となった。
 - ワ) 減価償却額比率は、現金預金の支出を伴わない費用である減価償却額の経常支出に占める割合を示す比率で、2020 年度 8.4%から 2022 年度 7.9%となった。
 - カ) 経常収支差額比率は、経常的な収支バランスを示す比率で、プラスで大きいほど自己資本が充実し、財務面で余裕があるとみなされており、2020 年度 18.1%から 2022 年度 15.2%となった。
 - コ) 教育活動収支差額比率は、本業である教育活動の収支バランスを示す比率であり、プラスであることが求められる。2020 年度 18.1%から 2022 年度 15.2%となった。
- (大学基礎データ (表 10) 事業活動収支計算書関係比率 (大学部門))

●貸借対照表比率 (学校法人全体)

- イ) 固定資産構成比率は、有形固定資産、学校法人の教育活動に必要な設備等や将来の設備取得のため積立てた第 2 号基本金引当特定資産等である特定資産等を合わせた固定資産について、総資産のうちに占める割合を示す比率で、2020 年度 91.4%から 2022 年度 88.9%となった。
- ロ) 流動資産構成比率は、現金預金、未収入金等を合わせた流動資産について、総資産のうちに占める割合を示す比率で、一般的にこの比率が高い場合、現金化が可能な流動性が高いと評価される。2020 年度 8.6%から 2022 年度 11.1%となった。現金預金の保有残高の向上を目標としていく。
- ハ) 固定負債構成比率は、長期借入金、退職給与引当金等を合わせた固定負債について、総負債のうちに占める割合を示す比率で、2020 年度 8.8%から 2022 年度 7.5%となった。
- ニ) 流動負債構成比率は、未払金、前受金等を合わせた流動負債について、総負債のうちに占める割合を示す比率で、2020 年度 4.4%から 2022 年度 5.6%となった。
- ホ) 純資産構成比率は、高いほど財政的には安定しており、50%を下回る場合は借入金等の他人資金が自己資金を上回っていることを示しており、経年比較では 86%台を維持している。
- ヘ) 固定比率は、2020 年度 105.2%から 2022 年度 102.2%、固定長期適合率は、2020 年度 95.6%から 2022 年度 94.1%となった。
- ト) 流動比率は、流動負債に対して流動資産がどれほど用意されているかを判断する比率

で支払能力を示す比率であり，2020年度195.5%から2022年度198.9%となった。

チ) 総負債比率は，2020年度13.2%から2022年度13.1%，負債比率は，2020年度15.2%から2022年度15.0%であり，引き続き低い率の推移を目指す。

リ) 前受金保有率は，経年比較では年々増加傾向にあり，2022年度395.0%となった。

ヌ) 退職給与引当特定資産保有率は，100%を維持しており，引き続き維持していく。

ル) 基本金比率は，2020年度110.1%から2022年度107.1%となった。

ヲ) 減価償却比率は，長期修繕計画に基づく改修費用等の増加に伴い，2020年度58.6%から2022年度62.0%となった。

(大学基礎データ (表 11) 貸借対照表関係比率)

<根拠資料>

資料 10-(2)-①-1 : 5 ヶ年連続財務計算書類 2-2 事業活動収支計算書(大学部門)

資料 10-(2)-①-2 : 第 5 次中期財政計画

大学基礎データ (表 10) 事業活動収支計算書関係比率 (大学部門)

大学基礎データ (表 11) 貸借対照表関係比率

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するための必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価者の観点

- ・ 教育研究水準を維持し，向上させていくための安定的な財務基盤は，確保されているか。
- ・ 授業料収入への過度の依存を避けるため，学外から資金を受け入れるための体制はどのように整備されているか。また，それによってどの程度の財源が確保されているか。

教育研究活動を安定して遂行するための必要かつ十分な財務基盤を確立するための方策としては，学校経営上きわめて重要な財源である学生生徒等納付金並びに補助金算定の基礎となる学生数を確保すること，経常経費の見直し等や効率化による支出の節減に務めることで，経営状況を表す財務計算書類である事業活動収支計算書上の教育活動収支差額，経常収支差額，基本金組入前当年度収支差額，当年度収支差額の収入超過を維持することである。

教育活動収支差額は，教育活動収入から教育活動支出を控除した収支差額で，収入超過であれば教育活動収入により教育活動支出が賄えている状態であり，教育研究活動に支障がないとされている。

経常収支差額は，学校法人本来の活動である教育研究活動における収支差額を示す教育活動収支差額に教育活動外収支差額を加減して算出される収支差額で，収入超過であれば経常収入により経常支出が賄えている状態であり，財務活動を含めた経常的な事業活動に支障がないとされている。

基本金組入前当年度収支差額は，学校全体の事業活動収入から事業活動支出を控除した

収支差額で、収入超過であれば事業活動収入をもって事業活動支出が賄えている状態であり、学校運営上は支障がないとされている。

当年度収支差額は、基本金組入前当年度収支差額から当年度設備投資等の支出及び将来の設備取得のための積立等を表す基本金組入額を控除した収支差額で、収入超過であれば設備整備等の財源に支障がないとされている。

大学部門は、2020年から2022年まで各収支差額が収入超過であったこと、2020年から2022年まで財政状態を表す財務計算書類である法人全体の貸借対照表上では、資産の部は、資産全体に増加の傾向を、負債の部は、借入金計画的に返済される等減少の傾向を、自己資本である純資産の部は、基本金が計画的に組入れられたことにより増加が確認できることから財務状況が改善し、教育研究活動を安定して遂行するための必要かつ十分な財務基盤の確立につながったと考えられる。(資料 10-(2)-②-1, 10-(2)-②-2)

学校全体として事業活動収入のさらなる増加のため、学生生徒等納付金以外の収入について、補助金は、国の施策を注視しながら情報収集を行い、運営に必要な経常費補助金の確保を行うこと、様々な補助要件を確認し本学の教育研究活動の支援となる補助金の獲得を目指す。

寄附金は、学院のHPに専用サイトを開設しクレジットによる決済方法を導入したこと、寄付の種類を、学生生徒の奨学基金、教育・研究振興支援等、寄附者の意思が反映されるように項目を区分したことでさらなる受入れ増加を目指す。

資産運用収入は、金融市場の動向も踏まえ、資金運用計画に基づく適切な運用を行うことにより運用果実の増加を目指す。

受託研究費等は、多様な研究力を引き出す研究支援体制を強化しながら積極的に獲得を行う。

各収入は、2020年度から2022年度までの事業活動収支計算書(法人全体)から増加したことが確認できる。(資料 10-(2)-②-3)

<根拠資料>

資料 10-(2)-②-1 : 5 年連続財務計算書類 2-2 事業活動収支計算書(大学部門)

資料 10-(2)-②-2 : 5 年連続財務計算書類 3 貸借対照表(法人全体)

資料 10-(2)-②-3 : 5 年連続財務計算書類 2-1 事業活動収支計算書(法人全体)

(2) 長所・特色

学校法人の財政基盤の強化を目指した経営方針等として5年ごとに財政計画を定めることとし、2001年4月には第1次中期財政計画を掲げて学校法人の安定した運営を図るよう推進してきた。次節ごとにPDCAサイクルを回しながら学校法人の運営と財政基盤の健全化を維持してきている。

2020年4月より改正施行された私立学校法を遵守するために中期計画を策定し、2021年度からその中期計画を「第5次中期計画」として掲げ、推進している。これにあわせて第5次中期財政改革を2021年4月より進め、人件費比率等の目標が達成できている。

本法人においては、私立学校法の改正以前より適切に学校法人の財政基盤の健全化を図るべくPDCAサイクルを意識しながら継続した取り組みを行っており、今後も適切な運営

を図っていきたい。

(3) 問題点

第5次中期財政計画では、学校法人の事業活動収入を51億円とし、2022年度時点では達成できているものの、その収入の大半は学生生徒等納付金および補助金によるものである。そのことから学生生徒の安定した確保が望まれる。2016年度の学部学科改組による好循環も2020年度の完成年度後陰りを見せ始めていることから改善が必要と考える。

また、人件費比率も第4次中期財政計画の方針を第5次中期財政計画も引き継いでおり、58%以内の目標は達成しているものの、一方で教育の質を保証できる教育環境を維持することの検証が必要であると考ええる。

(4) 全体のまとめ

学校法人の健全かつ安定的な運営を図るためには、財政基盤の強化が必要である。経常収入の依存度を示す学生生徒納付金比率は、経年比較して82%台で現時点においては安定的に推移している。しかし、今後の少子化による学生生徒の確保という点においては、今後一層の改善努力が必要であることは明白である。

寄付金増加のための方策としてインターネット上でのクレジット決済を導入し、寄附者の意思が反映されるよう寄附の種別を指定可能し、補助金は国の施策を注視しつつ可能な限り大学運営への反映を試み、収入における学生生徒納付金以外の比率を高めるよう改善に努めている。

終章

終章

各項目について、毎年度行っている学内の自己点検を踏まえ、あらためて「大学基準」に基づく自己点検を行った。以下、その点検結果の概要をまとめることとする。

1. 理念・目的

本学における建学の理念とその実現のための教学組織の整備は、基本的な枠組みを構成していると評価することができる。また、法人の中期計画を前提とした大学独自の中期計画策定と KPI を用いた PDCA 手法による計画実現というやり方は、大学の理念を実際の教学体制のもとで実現していく上で、特に多くの部署の進行状況を把握しながら有機的なマネジメントを展開するために有益な手法であると考えられる。

しかし、日本の社会のポスト・コロナに向けた大きな変化は、これまでも指摘されてきた 18 歳人口の長期的減少問題と絡み合いながら、本学に入学志願者減少問題を突きつけている。加えて、大学の理念を実現する計画の策定及びその実施のためには、PDCA サイクルを実現する強力な執行機関の存在が欠かせないが、今後これを効率的に動かすための制度的工夫が必要となるであろう。

いずれにせよ、将来が見通せない現状では、中期計画を積み重ねながらの試行錯誤を繰り返していくしか方策はない。現在本学の持っている資源を所与の賜物として有効に用いながら、丁寧に課題を解決していく姿勢が求められている。

2. 内部質保証

2019 年度以来、抜本的な見直しを行ってきた本学の内部質保証体制は、「宮城学院女子大学内部質保証の方針および手続」をはじめとする各種方針や規程の整備、これと連動する包括的な「大学中期計画」を軸とした PDCA の推進という形で、一定の成果を見たと言える。定量的指標を踏まえた毎年の自己点検・評価は、各部局の課題と成果を明らかにし、これを全学に共有することで、これによって大学の質保証が実質化していることを様々な面から確認できる。今後は、その成果を確認しつつ、不十分な点を改善していくことで、自律的に発展する大学となることが期待される。

3. 教育研究組織

本学の教育研究組織は、4 学部 9 学科体制に加え、各付属研究所・センターを配置しているが、特に学部学科体制においては、必ずしも地域社会のニーズに対応しきれていない点がみられる。目下改組対象になっている学部、学科はもちろん、それ以外も不断の見直しが必要であり、その点例外はないという認識に立っている。教育研究組織はつねに自己点検を怠らず、時代、社会のニーズに応えられるよう、改編、再編の努力が必要である。

4. 教育課程・学習成果

本学では、大学の理念や建学の精神、学部学科の設置目的、教育目標に沿ったディプロマ・ポリシーを定め、それに基づいてカリキュラム・ポリシーを設定し、これらを継続的に点検・評価して改善につなげるアセスメントプランを策定するなど、教学体制は概ね

改善の方向に向かっているといえるが、課題については、経年で未解決のものが多いので、早急に改善計画を策定することが必要である。

5. 学生の受け入れ

本学では、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを踏まえたアドミッション・ポリシーを定め、適切に公表したうえ、規程等に基づいた公正な入学者選抜を実施しているが、定員充足状況は芳しくない。現在定員確保が厳しい2学科（英文学科，人間文化学科）については、改組を検討している段階にあるが，他学科についても，決して安定的に入学者が確保できているわけではない。大学全体として，今後どのように入学者を確保していくのか，また課題を抱えた学生，学力が低い学生も多く入学してくることが予想されることから，これらの学生の対応，教育の在り方についても，あわせて検討していく必要がある。

6. 教員・教員組織

本学の人事は，概ね方針や規程に沿って行われており，また教員の質的向上を図るファカルティ・ディベロップメント（FD）活動も定期的を実施するなど，適切に運営されていると言えるが，問題点として挙げられることも少なからずあり，なお改善を要する。ただし，採用候補者の赴任率の向上等，「大学中期計画」に個別課題として設定している事柄に関しては，絶えず見直しと改善が図られており，その点については組織的に運営が行われていると言うことができ，今後のさらなる改善が期待される。

7. 学生支援

本学の学生支援体制は，学生部を中心とした，経済的な支援，保健センター，学生相談・特別支援センターを中心とした，心身の健康のサポート，学生の特性に応じた学習環境の整備等学生のニーズに合った支援の枠組みを構築してきた。またキャリア支援においては，女性の生き方を考え，自らの人生を選択する生きるための教育とともにある就職支援という方針を貫いてきた。

しかしながら，近年多様な学力層，特性を持った学生が増加していることから，さらなる取り組みの強化が求められている。また，課外活動に関しては，活動の制限があった期間が長かったこともあり，学生間のコミュニティ再構築についても大学として検討する時期に来ている。

各部局では従来からの取り組みやスタンスを大切にしながら，多様化する学生ニーズを満たすために，学生に寄り添う支援を継続して行っていく必要がある。

8. 教育研究等環境

本学の長所・特色は，BYOD 化の推進による個人デバイスを活用した学習環境の提供や視聴覚教材や PC の整備，情報教育教室の共有化，バリアフリー対応の進展，省エネ・冷房化工事や耐震補強，清掃や衛生管理の強化，学科ごとの学生専用図書室の設置などである。図書館では冷房化計画や老朽化対策工事，学術情報の周知促進，個別対応，学習支援も行っており，研究環境では多様な研究費の配分や科研費申請支援制度が整っている。ま

た、研究倫理教育に関する取り組みも行われており、学生と教職員の満足度を重視し、持続的な教育環境の構築を目指している。一方で、Wi-Fi環境の制約やICT設備の更新、バリアフリー対応や地震対策の強化、図書館の冷房化や雨漏りの問題、科研費採択率の向上、研究倫理教育の徹底など、課題も存在する。

9. 社会連携・社会貢献

本学の社会連携事業の特徴は、教育研究資源の還元や開放に留めず、連携事業を実践的な課題解決型学習（PBL）の場と位置付けて学生にも参画する機会を提供していることにある。一方で、一連の事業を通じて学生の学習意欲向上やキャリア形成にもつなげられるシステムなど、社会連携・社会貢献事業を通じて、本学が成長していくことができるような仕組みづくりが必要であると考えられる。

これまで同様に社会連携・社会貢献に取り組むことに加えて、多様化する時代においても社会に貢献できる人材を育成していかなければならない。

10. 大学運営・財務（1）大学運営

本学では「大学運営の方針」のもと、法人理事会と意思疎通を図りながら運営を行っている。大学部門の事務組織は、教職協働の理念のもとで教員組織に対応して適切に整備されている。予算は、法人、予算委員会、学長連絡会議および教授会がそれぞれの役割を担い、適切に計画・執行を行っている。

教職員の資質向上のためには、SD研修会が定期的・継続的・多面的に実施され、これはより良い職場環境の構築に資するものと考えられる。

こうした組織運営に関しては、定期的に自己点検を実施し、必要に応じて改善を行っており、大学運営は適切であると言える。

10. 大学運営・財務（2）財務

学校法人の健全かつ安定的な運営を図るためには、財政基盤の強化が必要である。経常収入の依存度を示す学生生徒納付金比率は、経年比較して82%台で現時点においては安定的に推移している。しかし、今後の少子化による学生生徒の確保という点においては、今後一層の改善努力が必要であることは明白である。

寄付金増加のための方策を実施したほか、補助金は国の施策を注視しつつ可能な限り大学運営への反映を試みるなど、収入における学生生徒納付金以外の比率を高めるよう改善に努めている。

まとめ

本学では、2019年度以来、内部質保証体制を抜本的に見直し、2021年度以降は包括的な「大学中期計画」を軸としたPDCAの推進を行うことで、様々な課題に対応することができた。しかしながら、教学体制においてはいまだ不十分な点が散見され、また学生の受け入れにおいては年々厳しい状況に陥るなど、重要な課題が残されていることも事実である。この自己点検を踏まえて、さらなる努力を積み重ね、大学としての魅力を高めていきたい。