

宮城学院女子大学  
点検・評価報告書

2025年3月

# 目次

序章	3
----	---

## 本章

第1章	理念・目的	6
第2章	内部質保証	11
第3章	教育研究組織	27
第4章	教育・学習	33
第5章	学生の受け入れ	60
第6章	教員・教員組織	71
第7章	学生支援	84
第8章	教育研究等環境	96
第9章	社会連携・社会貢献	106
第10章	大学運営・財務	
	(1) 大学運営	112
	(2) 財務	126

終章	134
----	-----

## 序章

本報告書は、2025年度に大学基準協会による第四期認証評価を受審するため、自己点検・評価の結果を報告書としてまとめたものである。

本学、宮城学院は、1886(明治19)年9月18日の創立以来、一貫して建学の精神に基づく女子高等教育を使命とし続け、これまで140年近くにわたって延べ85,000名を超える卒業生を社会に送り出してきた。現在、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学科と、全学的な初年次教育やリベラルアーツ教育を担当する一般教育部を擁する。また大学院として人文科学研究科(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)および健康栄養学研究科(健康栄養学専攻)の二研究科五専攻を持ち、小ぶりながら総合大学としての陣容を整えている。

本学は、2018年度に大学基準協会による第三期認証評価を受審し、2019年4月1日から2026年3月31日までの7年間の適合評価を受けた。第三期の評価では、「長所」として2件、改善課題として8件、是正勧告として2件の提言があった。特に是正勧告として指摘を受けた2件のうち1件は「内部質保証」に関するものであり、大学運営の根幹に関わるものとして抜本的な体制改革を試みた。その結果、「大学中期計画」と新しい「自己点検運営委員会」を柱とする全学的な内部質保証体制を構築するに至り、2022年度における改善報告書において、同協会より一定の評価を得た。他方で、「学生の受け入れ」に関する是正勧告については、十分に改善できたとは言えず、引き続き取り組みが必要な状況である。

「改善課題」のうちの7件は、大学院に関するものと学部においては「教育課程・学習成果」に関するものであった。大学院については、(1)「学位授与方針」および「教育課程の編成・実施方針」における不備、(2)シラバスの精粗、(3)学習成果の把握、(4)大学院固有のFD、(5)定員管理、(6)研究倫理涵養に係る取り組み、が指摘され、(3)と(5)については2022年度における改善報告書においても引き続き改善を要する課題として指摘を受けた。(3)についてはその後ディプロマ・ポリシーに基づく到達度判定のアンケートの整備を進めることで改善を見たが、(5)定員管理については未解決のままである。学部における「教育課程・学習成果」に関しては、(1)「学位授与方針」および「教育課程の編成・実施方針」における不備、(2)単位の実質化、(3)学習成果の把握、が指摘され、(2)と(3)については2022年度における改善報告書においても引き続き改善を要する課題として指摘を受けた。(2)については、単位登録上限除外措置の撤廃などが検討され、改善が進んでいる。(3)については、その後ディプロマ・ポリシーに基づく到達度判定のアンケートやルーブリックの整備を進めた。

残る1件は、「大学運営」に関するものであり、上記の内部質保証体制と関連させつつ、学部の実質化を進めることで、一定の改善がなされたと言え、そのことは2022年度にお

る改善報告書においても確認されている。

今後とも、今回の自己点検・評価を通じて明らかになった長所・特色を更に伸ばさせるとともに、認識した課題・問題点については、改善に向けて計画的に対応していく他はない。その際、前回の認証評価結果を受けて構築した内部質保証体制は、大学が組織的に PDCA サイクルを回すのに適したものであると考えられ、あとはこれをどのように実質化するかにかかっている。本学の理念・目的の実現のため、不断の努力を行っていきたい。

## 大学概況

- |             |  |
|-------------|--|
| (1) 大学設置年   | 1949 (昭和 24) 年   |
| (2) 所在地     | 宮城県仙台市青葉区桜ヶ丘 9 丁目 1 番 1 号  |
| (3) 理念・目的   | 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。 |
| (4) 学部・研究科等 | 現代ビジネス学部、教育学部、生活科学部、学芸学部<br>人文科学研究科、健康栄養学研究科   |
| (5) 収容定員    | 3000 人 (学士課程)<br>40 人 (修士課程)   |

## 第1章 理念・目的(基本情報一覧)

### 基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	
寄附行為又は定款	<a href="#">学校法人宮城学院寄附行為</a> 学校法人宮城学院寄附行為施行細則
学則、大学院学則	宮城学院女子大学学則、宮城学院女子大学大学院学則
履修要項・シラバス	学生便覧(学部)、大学院要覧(大学院) <a href="https://unipa.mgu.ac.jp/uprx/up/pk/pky001/Pky00101.xhtml">https://unipa.mgu.ac.jp/uprx/up/pk/pky001/Pky00101.xhtml</a> (シラバス)
備考:	

### 大学の理念・目的[\*]

規程・各種資料名称(条項)	URL・印刷物の名称
宮城学院女子大学学則 第1条	宮城学院女子大学学則
宮城学院女子大学大学院学則 第1条	宮城学院女子大学大学院学則
備考:	

※関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

### 学部・研究科等における教育研究上の目的[\*]

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称(条項)	URL・印刷物の名称
現代ビジネス学部現代ビジネス学科	大学学則 第1条の2 第1号	宮城学院女子大学学則
教育学部教育学科	同 第2号	同上
生活科学部食品栄養学科	同 第3号	同上
生活科学部生活文化デザイン学科	同 第4号	同上
学芸学部日本文学科	同 第5号	同上
学芸学部英文学科	同 第6号	同上
学芸学部人間文化学科	同 第7号	同上
学芸学部心理行動科学科	同 第8号	同上
学芸学部音楽科	同 第9号	同上
人文科学研究科英語・英米文学専攻	大学院学則 第1条の2 第1号	宮城学院女子大学大学院学則
人文科学研究科日本語・日本文学専攻	同 第2号	同上
人文科学研究科人間文化学専攻	同 第3号	同上
人文科学研究科生活文化デザイン学専攻	同 第4号	同上
健康栄養学研究科健康栄養学専攻	同 第5号	同上
備考:		

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

### 中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
大学中期計画(2021~2025年度)	
備考:	

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

## 1. 現状分析

## 評価項目①

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

<評価の視点>

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

本学は「宮城学院女子大学学則」第1章「目的及び使命」あるいは「宮城学院女子大学大学院学則」第1章「総則」において、大学および大学院としての理念や目的について定めている(資料1-1、1-2)。また、建学の精神や大学の理念をよりわかりやすい言葉で伝えるために、あるいはより親しみと魅力を感じてもらうために「愛のある知性を。」というタグラインを設定し、周知に努めている(資料1-3)

大学学則第1条では、本学がキリスト教に基づいて女子に対する高等教育を行うことを明確に定め、本学の使命として、東北地方における学術文化の向上、社会生活の改善進歩の実現、国際精神の育成等を掲げている。また、第1条の2で各学部・学科の教育研究上の目的を定めているほか、大学院学則において各研究科・専攻の教育研究上の目的を設定している。東北地方に根を張って女子教育に専心してきた本学にあって、大学の設置理念や建学の精神、教育研究上の目的等は適切に設定されている(資料1-4、1-5)。

大学の設置理念や建学の精神、スクール・モットー等を広く学内外に周知させることについては、大学中期計画の個別課題1として設定している(資料1-6)。教職員に対しては、学校法人全体として理解を深めるための機会を設けており、特に、建学の精神の中核にあるキリスト教については、毎月「教職員礼拝」を開催し(資料1-7)、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を通じて教職員に共有するとともに、教職員礼拝や大学礼拝、キリスト教教育特別集会のメッセージをまとめた冊子を学内外に配布するなどして周知に努めている(資料1-8)。中期計画の個別課題5でも「教職員及び学生のキリスト教への理解を深める。」という課題をたて、2025年度に「①学生・教職員の大学礼拝の平均出席者数120人以上、②教職員礼拝の平均出席者数30名以上」という数値目標を掲げて理解の浸透に努めている(資料1-6)。

本学の建学の精神や大学設置の理念・目的、沿革等については、大学のウェブサイトや毎年受験生・志願者向けに制作する「大学要覧」(資料1-9)、また学生の履修・学生生活上の手引きとなる「学生便覧」(資料1-10)、大学院生であれば「大学院要覧」(資料1-11)等にも記載されており、常時これらを通じて学内外に周知を図っている。学外に対しては、オープンキャンパスや本学教職員による高校訪問等の機会を利用して丁寧な説明を行っている。ただし、数値的に把握できる効果については、まだ課題が多い。大学の中期計画、個別課題3「大学における様々な取り組みや成果を学内外に周知させる。」の2025年度KPI「①HPの総PV350万以上、②平均滞在時間1分30秒以上。」に対し、現状はPV200万、滞在時間1分程度である(資料1-6)。また「大学の理念・目的やそれを具象化した言葉「愛のある知性を。」の個別課題1について、2025年度は「推薦入試アンケートで、本学の魅力として「教育理念」と「ブランドイメージ」の合計50%を目指すという目標を設定してい

るが、この指標からすると「愛のある知性を。」の浸透率は現状（2024年3月時点）ではまだ達成率40%程度にとどまっている（資料1-6）。

具体的な教学における取り組みとしては、大学中期計画個別課題6「MGUスタンダード及びリベラルアーツの理念を学生に周知させる。」という課題も、個別課題1「大学の理念・目的やそれを具象化した言葉「愛のある知性を。」を学内外に周知させる。」と関わるものである。「MGUスタンダード」は、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であり、福音主義に基づくキリスト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カリキュラムからなる。MGUスタンダード科目群は全学共通カリキュラムであり、まさに本学の特色を生かした教育である。大学中期計画において、2025年度に「学生生活アンケートで①MGUスタンダード、②リベラルアーツの認知度70%以上」という目標を設定しており、2024年度現在前者は現状で7割、後者は5割から6割程度の達成率である（資料1-6）。

以上、本学では大学の理念・目的等を適切に定めており、それをより多くの人に理解してもらうための取り組みを行っているが、なお一層の努力が必要である。

#### 評価項目②

大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

<評価の視点>

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

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「中期計画」を策定、実施してきた。現在、2021年度～2025年度の五か年間にわたる「第5次中期計画」を実施中である（資料1-12）。

中期計画のロードマップは、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）、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ている。大学としては、将来構想や具体的な事業計画について、細目の検討・修正・追加等の作業を行い、それを毎年事業計画書として法人に申請し、理事会の了承によって実施、その結果を毎年総括して事業報告書を作成し、五カ年中期計画の実現を図っている。

さらに大学では、法人全体の中期計画と連動した独自の中期計画を策定している。大学の中期計画は、建学の精神や大学の理念・目的について学内外に周知すること、認知と理解を進めることを第一の課題としつつ、内部質保証体制の強化、とりわけ各種IRデータを用いてPDCAサイクルを回し、それによって時代社会のニーズに即した大学の在り方を自ら模索、検討、改善していく自己点検システムの整備を自らに課している。具体的に言えば、大学が取り組むべき諸課題について、大学基準協会の示す「大学基準」を援用しつつ、「理念・目的」に当たる戦略目標①「建学の精神に基づく女子大学の今日的意義を踏まえ、自己を肯定し、隣人を愛し、持続可能な社会の実現に取り組むために必要な教養と専門性が身につくキリスト教に基づく教学を遂行する。」を筆頭として、計17の「戦略目標」として大きく分けた。そして、各戦略目標を達成するために、この下にそれぞれさらに数個の「個別課

題」を設定し、これを各部署で分担して、組織的に目標を達成しようとするものである。すなわち、大学の中期計画とは、本学が時代や社会、あるいは地域から「選ばれる」大学になるために必要な行動計画である。(資料 1-6)

本学の中期計画は、5年後の到達目標に向けて毎年KPIを設定し、三役の指導の下に、学長戦略室が中心となって状況を分析しながら必要な提言を行い、各部署がこれを受けて計画の実現に向けて見直しと修正を行うシステムであり、自己点検運営委員会がこれを年度ごとにその総括として「自己点検・評価年報」を作成し、これを踏まえて次年度への計画へとつなげている。現状では進捗状況に精粗、濃淡、遅速があるとはいうものの、各部署の問題点を全学的に把握し、現在本学が置かれている状況を共有できる点で非常に有効である。

具体的成果としてのひとつとして、教員人事の「ポイント制度」導入がある。教員採用計画は、大学の教学と法人全体の財政とを結ぶ重要な結節点となるものだが、財政基盤を考慮しない退職者補充で終わるきらいがあった。その問題のひとつの解決策として、2023年度に人事制度に関する「ポイント制」を整え、2024年度以降の中期人事計画から導入した。第6章で詳しく述べるが、「ポイント制」とは、本学を本務とする教員（常勤教員）に係る人件費をポイント（点数）に置き換え、そのポイントを収容定員と校納金の積に応じて各学科・専攻に配当することで、カリキュラム運営に必要な教員組織を適正な人件費のなかで調整していくシステムである。このシステムの導入により、経営的視点をもって教学運営にあたるしくみが形成され、各学科・専攻が客観的基準をもって長いスパンでの人事計画を自律的に策定するようになった。これは、中期計画の策定とその見直しから生まれた大きな成果といえる。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

法人の中期計画を前提とした大学独自の中期計画の策定と、KPIを用いたPDCA手法による計画実現という手法は、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可能とするものであり、大学運営において非常に有益な手法であると考えられる。大学中期計画に基づくPDCAサイクルから、教員採用計画における「ポイント制」の導入という、教員ひとりひとりが大学運営全体を意識化する動きにつなげることができたのは長所である。

一部、PDCAサイクル方式の導入に関して取り組みが遅れている部署も存在する。特に入学者確保を担当する部署では、独自の経験則に基づいた運営が根付いており、発想の転換をし難いという問題を抱えている。

## 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

今後、学長を中心とする三役会議および自己点検運営委員会の主導の元、本学の置かれた状況に関する問題意識の共有、および中期計画の意義に関する共通理解を促進し、中期計画への取り組みをこれまで以上に本格化させる必要がある。

そのために、三役会議は各部署の中期計画進捗状況を定期的に確認することを徹底する。

また、2026 年度から新たな中期計画のサイクルに入るので、2025 年度には個別課題や KPI を見直して、各現場がかかえる課題を中長期的な展望のための中期計画のなかに有機的に組み込み、それぞれの部署が「自分ごと」として計画遂行に取り組むことのできる体制整備を行う。人事制度のポイント制の効果が示すように、本学にはシステムが整えば、その中でよりよい運営を工夫していくポテンシャルがある。それを引き出していきたい。

## 第2章 内部質保証（基本情報一覧）

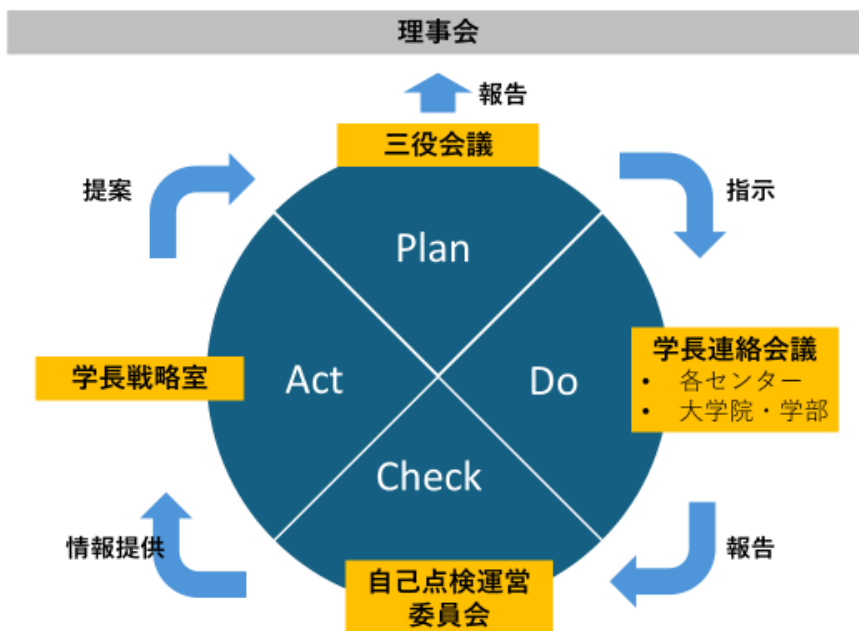
### 内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
宮城学院女子大学内部質保証の方針及び手続	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/etc_20220309/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/etc_20220309/</a>
全学内部質保証推進組織の名称と所管事項	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 三役会議</li> <li>2. 学長連絡会議</li> <li>3. 学長戦略室</li> <li>4. 自己点検運営委員会</li> <li>5. 学部（学科、専攻）・研究科（専攻）、各センター（委員会）等</li> <li>6. 理事会</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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」等に関わ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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
	名簿（URL・印刷物の名称）
	2024年度各センター・委員会名簿
備考：	

※内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

《体制図》

## 宮城学院女子大学 内部質保証システム体系図



設置計画履行状況調査等への対応（5カ年）[\*]

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

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

前回の認証評価からの改善状況[\*]

改善報告書 URL <sup>※</sup>	<a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2023/07/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A9%95%E4%BE%A1_%E6%94%B9%E5%96%84%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8_202307.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2023/07/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A9%95%E4%BE%A1_%E6%94%B9%E5%96%84%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8_202307.pdf</a>
改善報告書検討結果 URL <sup>※</sup>	<a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2023/07/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A9%95%E4%BE%A1_%E6%94%B9%E5%96%84%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E6%A4%9C%E8%A8%8E%E7%B5%90%E6%9E%9C_202307.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2023/07/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A9%95%E4%BE%A1_%E6%94%B9%E5%96%84%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E6%A4%9C%E8%A8%8E%E7%B5%90%E6%9E%9C_202307.pdf</a>
備考：	

※前回認証評価が本協会以外であった場合は、これに相当するもの。

[専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程] 教育課程連携協議会[\*]

学部・学科、研究科等名称	名簿の URL
備考：	

※関係法令：大学設置基準第 42 条の 8 条、専門職大学設置基準第 11 条、専門職大学院設置基準第 6 条の 2

※ウェブサイトで公開されている名簿において何号委員会を明記していない場合は、それがわかる資料を別途提出して

ください。

情報公表[\*]

項目	URL
点検・評価報告書	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> ※IR 情報→自己点検・評価報告書
[教育情報]	
教育研究上の目的	基準 1 <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/purpose/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/purpose/</a>
教育研究上の基本組織	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/soshikizu/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/soshikizu/</a>
学位授与方針	基準 4 <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/</a> ※大学 <a href="https://www.mgu.ac.jp/departments/master/">https://www.mgu.ac.jp/departments/master/</a> ※大学院
教育課程の編成・実施方針	基準 4 <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/</a>
学生の受け入れ方針	基準 5 <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu1/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu1/</a>
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> ※1. 教員組織
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> (6)入学定員、収容定員、在学者数
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> (7)卒業生数、進学者数、就職者数
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	<a href="https://unipa.mgu.ac.jp/up/faces/up/co/Com02401A.jsp">https://unipa.mgu.ac.jp/up/faces/up/co/Com02401A.jsp</a>
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> <4-1. 学修の成果に係る評価及び卒業または修了の認定に当たっての基準> <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/</a> ※大学 <a href="https://www.mgu.ac.jp/departments/master/">https://www.mgu.ac.jp/departments/master/</a> ※大学院
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	<a href="https://www.mgu.ac.jp/campus/campuslife/campusmap/">https://www.mgu.ac.jp/campus/campuslife/campusmap/</a>
授業料、入学金その他の大学が徴収する費用	<a href="https://www.mgu.ac.jp/admission/tuition/">https://www.mgu.ac.jp/admission/tuition/</a>
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/</a> <a href="https://www.mgu.ac.jp/campus/campuslife/scholarship/">https://www.mgu.ac.jp/campus/campuslife/scholarship/</a> ※奨学金 <a href="https://www.mgu.ac.jp/career/">https://www.mgu.ac.jp/career/</a> ※キャリア支援
[※] 専門性が求められる職業に就いている者等との協力の状況	
財務情報	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a>
備考：	

[※] 専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程のみ

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

情報公表 [学習成果等]

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	学修成果アンケート集計結果 2023 年後期 (1-2 年生) 学修成果アンケート集計結果 2023 年後期 (3-4 年生)
学位の取得状況	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu2/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu2/</a>

学生の成長実感・満足度	<a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/03/QA_ST-Life_2023.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/03/QA_ST-Life_2023.pdf</a> ※大学生生活に関するアンケート調査 <a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/09/%E5%8D%92%E6%A5%AD%E7%94%9F%E3%82%A2%E3%83%B3%E3%82%B1%E3%83%BC%E3%83%882024.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/09/%E5%8D%92%E6%A5%AD%E7%94%9F%E3%82%A2%E3%83%B3%E3%82%B1%E3%83%BC%E3%83%882024.pdf</a> ※卒業生アンケート
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表6参照
学修時間	<a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/03/QA_ST-Life_2023.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/03/QA_ST-Life_2023.pdf</a> ※大学生生活に関するアンケート調査
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	<a href="https://www.mgu.ac.jp/admission/information/examination_data/">https://www.mgu.ac.jp/admission/information/examination_data/</a>
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表1参照 <a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu1/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/edu1/</a>
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容・授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	なし
FD・SDの実施状況	FSDS 研修会スケジュール(2023 年度後期～2024 年度前期) FSDS 研修会スケジュール(2024 年度後期～2025 年度前期)
備考：	

※関係資料：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）別紙3

#### 情報公表【教職課程】

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data01/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data01/</a>
教員の養成に係る組織及び教員の数、各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data02/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data02/</a>
教員の養成に係る授業科目、授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data03/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data03/</a>
卒業生の教員免許状の取得の状況に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data04/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data04/</a>
卒業生の教員への就職の状況に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data05/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data05/</a>
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取組に関すること	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data06/">https://www.mgu.ac.jp/about/disclosure/data/data06/</a>
備考：	

※関係法令：教育職員免許法施行規則第22条の6

## 1. 現状分析

## 評価項目①

内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

## &lt;評価の視点&gt;

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

## ※ 具体的な例

- ・3つの方針の策定の調整・支援。
- ・体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援。
- ・効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援。
- ・学習成果の可視化に向けた調整・支援。
- ・自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援。
- ・大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。
- ・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

宮城学院女子大学では、「宮城学院女子大学内部質保証の方針および手続」を定め（資料）、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、以下のように定めている。

## 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しての改善・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」等に関わ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。

以上のように、本学では、内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制や手続を明らかにしている。なお、上記「Ⅲ. 本学における内部質保証の検証（点検・評価）」に示す「アセスメントプラン」には、内部質保証に関する各種の点検・評価から改善に至る一連の手順が定められており、これも Web 上で公表している（資料 2-1【ウェブ】）。

大学教育の根幹である 3 つの方針については、後述するように、2018 年度の第三期認証評価において「改善課題」と指摘されたことを受け、抜本的な改定に着手した。2020 年度に三役会議の下に教学マネジメントタスクフォース（構成員は学長戦略室長、教務部長、入試部長、IR 担当特命教員、企画調査課長、教務課長）を組織し、全学的な改定の方針を策定したうえで、各研究科・学部・学科と調整を行いつつ、大幅な改定を行った（資料 2-2）。その後、教学マネジメントタスクフォースは解散したが、こうして策定された 3 つの方針について、その内容や構成等の全学的な基準を明確にして共有するため、2023 年度には三役会議の指示のもと、学長戦略室が「三つの方針策定の基本方針」を定め、各研究科・学部・学科が 3 つの方針を改定するうえでの基本方針とした（根拠資料 2-3【ウェブ】）。一方で、3 つの方針の改定の手続きは、「アセスメントプラン」に定めるように、各研究科・学部・学科と三役会議・学長戦略室・学長連絡会議が相互に連携を図って進められる。以上のように、3 つの方針の策定については、全学的な調整・支援体制が整えられている。

本学では、策定された 3 つの方針の実現、あるいはその他の大学運営の推進は、基本的にすべて「大学中期計画（2021～2025 年度）」に定める「戦略目標」およびその下に置かれる「個別課題」に全学的に取り組むことで達成されるという構造になっている。即ち、長期的に定められた規程その他のルールに則りつつ、中期的な「大学中期計画（2021～2025 年度）」を達成するべく PDCA サイクルを回していくことにより、大学としての内部質保証を行っているのである。よって、おおよそ内部質保証体制が現実にもどのように推進されているかは、「大学中期計画（2021～2025 年度）」に定める「戦略目標」と「個別課題」の進捗状況を見ることが明らかになる。（資料 1-6）

ただし、こうした体制のもとでの具体的な取り組みについては、これまでアセスメントプランの実施が一部にとどまっており、必ずしも十分とはいえないところがある。具体的には、「授業科目レベルのアセスメント」と「学位プログラムレベルのアセスメント」についてである。そこで、2023 年度には、後期の科目について「授業科目レベルの点検・評価」を実施した。初めての実施であったため、比較的実行が容易な専任教員の担当科目とした。後期修了後に「授業アセスメントシート」を用いて点検・評価を行った。アセスメントの結果を受けてのピア・レビューについては、各学科・専攻の事情を踏まえて行い、その概要を教務センター会議で報告した。

2024 年度については、「2024 年度の各種アセスメントの実施について」に基づいて「授業科目レベルのアセスメント」と「学位プログラムレベルのアセスメント」を行っている。ま

た、アセスメントについて、学科単位で FD を夏期（8～9 月）に行った。（資料 2-4、2-5）

2024 年度の「授業科目レベルのアセスメント」は、主要科目を対象にして前期と後期の実施となっている（後期のアセスメントは、2025 年 3 月～5 月）。

2024 年度の「学位プログラムレベルのアセスメント」は、2023 年度後期の「授業科目レベルのアセスメント」と 2024 年度前期の「授業科目レベルのアセスメント」を基礎資料にして、これに「授業評価アンケート」「前年度の全学年成績（学年平均点・科目平均点）」「学修成果アンケート（DP 達成度評価）」「授業アセスメントシート（授業の達成度）」「前年度卒業生の卒業研究の成績（平均点・単位授与率）」「前年度卒業生の免許・資格取得の状況（取得率：取得者／希望者）」「前年度卒業生の進路決定率」等の資料を加えて点検・評価を行うこととし、結果は「学位プログラムアセスメントシート」としてまとめられ、各学科から教務センターへ送られ、教務部委員会にて確認された。その結果、本年度については、教育学部の 3 専攻においてデータサイエンス関連科目の充実が求められることとなり、カリキュラムの改定がなされた。

このように、本学のアセスメントは、実質的には 2023 年度からの実施であり、緒に就いたばかりといえ、全行程を終えていない現段階においても、不十分な部分が認められた。そのため、作業工程と方法等について早急の改良を図ることが確認され、2025 年度のアセスメントに向けて検討を行うとともに、当該年度以降のカリキュラム改定においてはアセスメント結果に基づいて実施することとを必須とし、アセスメントの質的向上と有効利用を図っていきたいと考えている。

「大学中期計画」との関係においては、個別課題 17「カリキュラムを点検・評価し、改善に結びつける。」に基づく 2024 年度 KPI の「全学科・専攻におけるカリキュラム検討 100%」は達成した。さらに、2024 年度では、「学位プログラムレベルの点検・評価」を実施し、「アセスメントプランに基づく点検実施率 100%」を達成すべく取り組んでいるが、2023～24 年分については、先述の通りで、2024～25 年については、アセスメントサイクルの完全実施に向けて準備を整えている。（資料 2-6）

また、教育方法の開発や改善の推進については、個別課題 24「反転授業を増やす。」、個別課題 24「PBL 型授業を増やす。」、個別課題 30「ICT 活用により教育内容と質を向上させる。」に基づき、2023・2024 年度の行動計画として FD 研修会で取り上げ、シラバス作成での導入検討を働きかけているものの、十分な効果を上げるまでには至っていない。そのため、2025 年度のシラバス作成において、これらの授業改善事項についてチェック項目を設け、さらなる働きかけを行っている。

教職課程に関する点検・評価の実施状況については、教職課程認定を受けている各学科の委員から構成される教職課程委員会および教職センターによって担われている。

教職課程委員会は従来から情報公開に努めてきたが、教育職員免許法施行規則にともない、自己点検・評価を実施することになり、教職課程委員会および教職センターが中心となり、以下のプロセスを策定した。このプロセスに基づき、2024 年度の教職課程自己点検・評価を実施し、以下のように報告書を作成している。（資料 2-7）。

#### ① 各種データ・情報の収集

- ・教職課程認定を受けている各学科等の 3 ポリシーと教職課程の現状把握。

- ・教職課程の履修状況、教員免許状取得状況、教員採用試験合格状況など。
- ② 情報分析（現況・長所短所・改善方策）
  - ・各学科等との情報交換を踏まえ、教職課程の現状、長所・短所の分析、改善方策（原案）の策定。
- ③ 報告書の作成と検討
  - ・報告書の作成
  - ・教職課程委員会での報告書の検討
  - ・教務部委員会で報告書の検討
  - ・報告書（最終版）の確定
- ④ 改善方策の実施
  - ・次年度以降の教職課程委員会の運営に反映させる。

上記については、教職課程に関する点検・評価結果の公表方針に基づき、教職課程に関わるさまざまな情報とあわせて、教職課程のサイトにおいて公表している。これに加え、2024年度には教職課程自己点検・評価報告書を付け加え、公表している。

(<https://www.mgu.ac.jp/campus/license/teacher/>)。

なお、現在のところ、宮城学院女子大学教職課程委員会規程には、自己点検・評価に関する規定が設定されていない。自己点検・評価をより確実に実施していくために、早急に規定を制定し、上記の点検・評価プロセスを明確なものにしておきたい。

全学的な自己点検・評価については、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。」と定め、その個別課題 7「内部質保証の推進体制を強化する。」を設定している（前掲 資料「中期計画」既出）。この課題のもと、「アセスメントプラン」に定める機関レベルの自己点検・評価を自己点検運営委員会が毎年 1 回実施している。具体的には、「宮城学院女子大学自己点検・評価規程」に基づいて、毎年度 3 月に各部局に対して、「大学中期計画（2021～2025 年度）」の進捗状況の報告を求め、これに基づいて翌年度 4～7 月にかけて「自己点検・評価年報」を作成し、教授会でこれを共有している（資料 2-8、資料 2-9）。各部局に対して報告書の作成を依頼するにあたっては、事前に「作成要領」を教授会に示すほか（資料 2-10）、2022 年度は報告書作成のための SD 研修会も実施した（資料 2-11）。以上のように、全学的な「大学中期計画（2021～2025 年度）」の推進体制は、その調整や支援も含めて、概ね整っていると言える。

自己点検・評価は、上述の通り、「自己点検・評価年報」の作成という形で定期的に行っているが、その結果を踏まえた改善としては、戦略目標②において、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。」を設定し、学長戦略室が様々な取り組みを行っている。たとえば、2023 年度には、これまで明確でなかった KGI (Key Goal Indicator) の設定と承認について提案し、9 月の教授会で承認を得た（資料 2-12）。また、各部局と調整を行い、大学中期計画改訂案をまとめ、10 月の教授会で承認を得た（資料 2-13）。同様の改訂は 2024 年度にも実施しており（2-14）、5 年にわたる大学中期計画といえども、各部局の自己点検を踏まえて、より望ましい目標が設定できるように、絶えず調整が行われている。

一方で、自己点検・評価を踏まえた各部局の改善取組状況については、必ずしも十分とは言えない。全個別課題の平均 KPI 達成率が 2023 年度末時点で 74%にとどまっていることが、そのことを反映している。これについては、個別課題 7「内部質保証の推進体制を強化する。」において三役会議が 2024 年度は「全個別課題の達成率 80%」を KPI として「個別課題への取り組み状況について 9 月か 10 月に中間報告を求める。」あるいは「三役会議で重点項目を設定し、それについては随時進捗状況の報告を求める。」としているものの、いずれも未実施のため、改善の取り組みが行われているかどうか、年度末の報告まで不明である。

自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるためには、戦略目標②において、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。」を設定している。即ち、「大学中期計画（2021～2025 年度）」においては、各課題には原則としてすべて KPI（Key Performance Indicator）を定め、計画およびその成果の客観性を担保しているが、学長戦略室の主導のもとで、各種 IR データの活用による精緻化を絶えず進めている。上述の大学中期計画改訂案は、その具体的成果である。

学生の意見については、個別課題 10「大学の教育活動に学生や社会の意見を反映させる。」を設定し、教務部委員会が毎年 1 回、各学部を代表する学生に参加してもらい、大学の教育活動に関する意見交換会を実施している（資料 2-15）。また、学長戦略室においては、「学生生活アンケート」「大学満足度アンケート」等のアンケートを実施しているが、これらの結果も積極的に KPI に取り入れ、学生の声を反映させている。ただし、各種アンケートは回答率が低いものが多く、実施方法の工夫等において課題がある。そのほか、2023 年度の大学中期計画改訂案により、個別課題 10 は各学部・学科においても主として授業改善を目的とした取り組みを検討・実施することとなった。その結果、学芸学部英文学科においては 3 年生においてゼミ担当教員を通して学生の要望を聞くような取組が行われ、「学生生活アンケート」の結果を見るに、授業改善に学生の意見が反映されていると答える学生は 2023 年度の 13%から 2024 年度には 70%と飛躍的に向上した（資料 2-16【ウェブ】）。しかしながら、大学全体としては同設問への回答結果は 2024 年度は 2023 年度に比べて低下している。上の事例以外として、一部の一般教育科目においては授業に関する「中間アンケート」を実施し、また生活科学部食品栄養学科では学習環境への意見聴取とこれに基づく対応が試みられているが、大部分は教員の個別的な改善事例にとどまり組織的な対応がなされているとは言えない。今後はさらなる工夫が必要である。

外部からの視点については、本学では、上述の個別課題 9「自己点検および外部評価の結果を改善に結びつける。」のもと、自己点検運営委員会が毎年 1 回、外部評価委員会を開催して対応している。外部評価委員会の役割は、「学長の諮問を受け、本学の自己点検および評価の結果について検証を実施した結果を本学の教育理念に照らし、本学の教育及び研究活動の質の向上に必要な提言を行う」ものである（宮城学院女子大学外部評価委員会規程第 2 条）。委員は「大学等の高等教育機関に所属する教員、宮城県内の行政関係者、宮城県内の経済界、本学が所属する地域関係者、その他大学の運営等に関し広くかつ高い見識を有する者」である（同規程第 3 条）。外部評価委員会の結果は、「外部評価委員会実施報告書」

を作成しこれを教授会に報告しているほか（資料 2-17）、これに基づいた改革を積極的にやっている。その具体的な成果としては、たとえば 2023 年度の外部評価委員からの意見を参考に、ジェンダー教育研究所（仮）の設立準備を開始した（2-18）。この結果、2025 年 2 月の教授会にて「ジェンダー教育研究センター」として承認された（資料 2-19）。

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・評価を定期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、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 2-20）。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 1-6）。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 2-21、2-22、2-23、2-24、2-25、2-26）。

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。こうした体制への改革については、2022 年度には大学基準協会による「宮城学院女子大学に対する改善報告書検討結果」において、「課題に対し全学で取り組むことで、改善が進んでいる事項がある」という評価を受けている（資料 2-27【ウェブ】）。

同じく「是正勧告」を受けた「基準 5 学生の受け入れ」については、2018 年 10 月に学長を委員長とし、学部長等を構成員とした大学改革検討委員会を立ち上げ、全学的視点から審議した（資料 2-28）。また、2021 年度以降は、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」を定め、その下に個別課題 11「大学の理念・目的と社会的要請をふまえた適切な学科編制を整える。」を設定し、学部学科改組を検討した。しかしながら、2022 年度までは大きな成果はなく、大学基準協会による「宮城学院女子大学に対する改善報告書検討結果」においても、「学部の定員管理等については改善の成果が不十分な問題もある」という指摘を受けるに至った（資料 2-27）。そこで、2023 年度においては、第二次改革検討委員会を設置し、さらに具体的な検討をおこなった（資料 2-29）。その結果、現代ビジネス学部現代ビジネス学科、学芸学部英文学科の改組および一部学科の改組案（現代ビジネス学部内に観光ビジネス学科（仮称）を設置、学芸学部英文学科を英語文

化コミュニケーション学科（仮称）に改組）をまとめ、教授会の了承、理事会にも承認を経て、文部科学省への事前相談に挑んでいる（資料 2-30）。

その他、「改善課題」とされた事項については、「序章」で概要を示し、また各章で個別に述べている通り、これらはいずれも「大学中期計画」に組み込み、組織的に改善に取り組んでいる。ただし、学部や大学院における定員未充足の問題等、十分な改善に至っていない事柄がある。

以上のように、本学では、内部質保証のための方針を適切に設定しており、また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備しているものの、なお成果につながっていない課題をいくつか抱えており、今後とも点検・評価を重ねて改善していく必要がある。

#### 評価項目②

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

＜評価の視点＞

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

本学においては、Web サイト上に「大学評価」のページを設け、大学基準協会による大学評価結果に関する事項を公表している。また、「情報公開」のページを設け、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、専任教員数および基幹教員に関する情報、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）、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公表している。

その他、教育研究活動の情報として、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、授業アンケート、卒業時アンケート）も公表している。（資料 2-31【ウェブ】）。

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

#### 評価項目③

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

＜評価の視点＞

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

評価項目①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

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、自己点検運営委員会・学長戦略室が中心となって、「大学中期計画（2021～2025年度）」の達成のための体制作りと点検・改善を行っている。具体的には、自己点検運営委員会が、「大学中期計画（2021～2025年度）」に沿った点検・評価を毎年度各部局に依頼して実施し、これを取りまとめた「自己点検・評価年報」を作成している。そして、この年報に基づいて、学長戦略室が計画の見直しを行い、必要な改訂案を検討し、教授会に提案している（資料 2-13）。

改訂案のうち、内部質保証システムの改善に関わる大きなものとしては、評価項目①にも述べた個別課題 10「大学の教育活動に学生や社会の意見を反映させる。」において各学部・学科を担当部局に加えたほか、個別課題 20「学生のキャリア意識を高める」と個別課題 22「幅広い教養と専門性を連携させる」においては、ディプロマ・ポリシーと関連付けたカリキュラムルーブリックを学生に自己評価させた結果を KPI として設定することとした。これは即ち、「自己受容」「共生」「女性のキャリア」「リベラルアーツ」という本学の教育方針が、各部局、学部学科の取り組みと共に、どの学科学生においても十分行きわたり学びのベースとなるよう、全学的に点検・評価する仕組みを整えたものである。

また、「宮城学院女子大学自己点検・評価規程」では、「大学中期計画」に沿った自己点検・評価を毎年 1 回行うほか、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おり、当該規程が改正施行された 2021 年度以来、2023 年においてはじめてこれを実施した（2-31、2-32、資料 2-33【ウェブ】）。

こうした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いると考えられ、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%、2023 年度においては 93%であった。また、「内部質保証」そのものを推進する戦略目標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。」の KPI は、他の戦略目標の達成度によって測定しているが、これも 2022 年度の 20%に比して、2023 年度においては 26.3%と向上している。（資料 2-8、2-9）

よって、2018 年度以来、本学が取り組んできた内部質保証システムの改革は、その方向性として概ね適切であると判断されるため、目下のところは内部質保証体制それ自体の抜本的な見直しは考えていない。ただし、次期の「大学中期計画」を策定する時期が近づいているため、その段階においては「大学中期計画」の構造や目標、課題設定等を大幅に見直す可能性はある。

その他、定期的な点検とはいえないが、2023 年度には学部の実質化推進の一環として、「アセスメントプラン」のうち「三ポリシーの改訂」について、各学科・専攻の改訂案を学部として取りまとめるように変更した（前掲アセスメントプラン）。これにより、学部のポリシーと学科のポリシーの間の整合性を担保するものである。

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」に対し、自己点検運営委員会の体制刷新と「大学中期計画」を骨子とする内部質保証体制、外部評価委員会に

よる第三者によるチェック体制を構築し、全学的課題として取り組んできた。本学では、方針および手続きに基づき、内部質保証システムが有効に機能しており、またこれに対する点検・評価も行われている。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の内部質保証体制は、2018 年度に実施された第三期認証評価において「是正勧告」を受けたことを機に、抜本的な改革を進めた。そうして構築された、「大学中期計画」を柱として、学内のすべての課題をここに集約し、各部局がそれぞれの課題に取り組むなかでの進捗状況を定期的にチェックすることにより、包括的に PDCA サイクルを回す体制は、非常に合理的であると言える。また、「大学中期計画」には、その全体としての到達点を客観的に示した KGI を設定するほか、各課題においては、その評価を客観化するために KPI を設定しているが、ここでは大学運営に係る IR データが多く活用されており、かつ絶えず見直しと改善が図られており、精度の高い内部質保証システムであると評価できる。

しかしながら、これを実際に運用するにあたって、問題点がないわけではない。自己点検運営委員会や学長戦略室を中心に、アセスメントプランに基づいて機関レベルの点検・評価を実施して、改善に努めているものの、学位プログラムレベル、授業科目レベルの点検・評価は緒に就いたばかりで、2023-24 年度の教育課程の編成に関わるアセスメントは、「授業科目レベルの点検・評価」を対象科目を限定した形での実施になっている。これをベースにして、次の段階の「学位プログラムレベルの点検・評価」が進められたが、運用の仕方に課題があり、当該年度については部分的な形での展開となった。

効果的な教育方法の開発・運用についても、シラバスの構想段階において、反転授業や PBL 型授業、ICT の活用、データサイエンス教育と教育内容の向上を目指した教育手法の導入を推進したが、必ずしも十分に浸透しているとは言えない。

また、設定された各課題に対する担当部局の取り組みにも温度差があり、KPI が十分に機能しているとは言えないものもある。その結果として、各戦略目標の達成度は年々向上はしているものの依然として低く、2025 年度における KGI 達成の見込みは、樂觀できないものとなっている。

## 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

不十分な点を様々に抱えながらも、「大学中期計画」における諸指標の達成状況から見て、本学の内部質保証システムが試行錯誤を繰り返すなかで一定程度有効に機能していることは間違いない。とすれば、今後行うべきことは、(a) より適切な自己点検・評価指標の模索、(b) より有効な行動計画の策定、(c) 計画の実施率の向上、の 3 つである。

上述した長所と問題点を総合して判断するに、(a) については、すでに実施されており、今後の改善が期待できるが、課題は (b) および (c) をどのように改善するか、である。これらを実質化させるためには、毎年 1 回のアセスメントのみでは不十分である可能性がある。また、内部質保証に対する意識も、その中心的な役割を果たしている自己点検運営委員会と学長戦略室のみではなく、全学的に向上させなくてはならない。

なかでも学位プログラムレベルおよび授業科目レベルのアセスメントについては、現時点で確認されている実施上の課題は明らかになってきている。具体的には、作業工程と評価資料との時間的關係性の問題であり、再度検証し、設定し直すことが必要と考えている。

また、DP との關係から、評価対象科目についても再検討する必要があるが、次年度以降、新規の大学情報統合管理システムが稼働するので、この点については改善が期待される。さらに、教務部内の FD 担当部門において、アセスメント方法の改良を図るとともに、FD によってアセスメント結果の有効活用を推進することで、質保証を実現させていきたい。

本学の内部質保証体制の整備は、まだ緒に就いたばかりであり、2026 年度からの新たな「大学中期計画」においては、これらをどのように解決するかが問われている。

## 1. 現状分析

## 評価項目①

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

<評価の視点>

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

## (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、1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学科を包摂する学部学科構成だったが、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（収容定員3000人）の構成となった。（資料1-1）

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。（資料1-2）

本学は建学の精神を守り、これを実現するために宗教センターを設置している。宗教センターは、キリスト者をセンター長として学内で行われる日常的な礼拝やクリスマスや卒業時の特別礼拝、その他キリスト教教育特別集会等各種宗教行事の企画・運営を担うとともに、学生組織であるYWCAや聖歌隊、ハンドベルクワイア等の運営を支援し、カルト対策等の注意喚起や相談活動等も行っている（3-1【ウェブ】、資料1-7）。

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。（資料3-2、3-3、3-4、3-5）

2025年度はさらに、ジェンダー教育研究センターを設置する予定である。同センターは学術研究のみならず、学部生への教育や社会人向けのリカレント教育、地域課題へも対応しうる機関として活躍が期待されている。（資料2-18、資料2-19）

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（資料3-6、3-7、3-8、3-9）。その他、ボランティア活動等学生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（資料3-10、3-11）、あるいは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（3-12「音楽リエゾン規程、資料3-13）、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」等を設置し、地域社会に貢献している。（資料3-14【ウェブ】、3-15、3-16）

## (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えている。

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(同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・学科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3-17【ウェブ】、1-1、1-9、大学基礎データ表2・表3、3-18)

### (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3-19【ウェブ】、大学基礎データ表2・表3、1-11）

#### （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3-20【ウェブ】）

その他、本学では新たにジェンダー教育研究センターの2025年度設置を目指して準備作業を進めている。これは2023年度外部評価委員会（2023年7月31日実施）における外部委員の提言を受けて構想されたものである。その折の提言は、本学が女子大学としてあるべき姿を実現するにあたり「地域」と「女性」というキーワードのもとで知の集積を図り、社会に向けて積極的にメッセージを発信していくことが肝要である、という内容であった。学長は2023年度内にジェンダー教育研究センターを設立するための準備委員会の立ち上げを指示した。設立準備委員会は2024年4月よりセンター立ち上げのための仕組みについて議論を重ね、試行的なイベントを実施してきた。同センターは2025年度に正式に発足し、本格的に活動を開始する予定である。（資料2-18、2-19）

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。

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

教育研究組織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。本学では、大学中期計画の戦略目標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。」及びそれに対応する個別課題11「大学の理念・酷酷と社会的要請をふまえた適切な学科編制を整える。」を踏まえ、それぞれの部署や学科で自己点検・評価に基づいた改善の努力を行っているが、全学的な見地から組織の見直しや再編が必要な場合は、学長が主導して学科の改廃や再編等の検討を指示し、別途大学改革検討委員会等

特別委員会を設置して、大学改革の推進に取り組んでいる。

具体的にいうと、本学は2016年度に比較的大がかりな学部学科改組を行った後、2021年度に定員割れの事態に直面した。これを受けて、前学長の任期最終年度（2022年度）に大学改革検討委員会が設置され（資料3-21）、全学から建策を求めつつ、2025年度の学部学科改組を目指して問題点の整理と次期新学長・新執行部に向けた中間報告（提言）を行った。その後、現学長のもとで発足した第二次改革検討委員会（2023年度設置）はこれまでの議論を踏まえ、具体的な改組計画を練り上げ、現在その実現に向けて作業を進めているところである（2025年度に一部学科の定員変更。2026年度に届出申請による2学科の改組・設置を予定。あわせて1学科の廃止を計画）（資料2-29、2-30）。本学におけるこうした取り組みは適切である。

本学の教職課程を全学的に実施する組織の状況は、以下の通りである。

宮城学院女子大学教務センター規程によれば、教職課程を担う教職課程委員会は教務センターの外部委員会として位置づけられている（第6条）。

宮城学院女子大学教職課程委員会規程によれば、教職課程委員会は「本学における教職課程に関する事項を、全学的立場から審議するために」設置されている（第1条）。

教職課程委員会の運営は、教務センターおよび各学科と連絡を取りつつ、方針を決定し、その実務は教職課程委員会および教職センターが担っている。教職課程委員会の委員は、宮城学院女子大学課程委員会規程第3条に基づき、委員は教職課程を有する各学科から1名が選ばれる。委員長は一号委員から三号委員（下表の下線の委員）から選出される。

2024年度の委員会構成は以下の通りである。

教務部長

委員長 ※1 教育学科教授（中等教育教員養成課程）

副委員長 ※2 教育学科准教授（幼稚園教員養成課程）

委員 ※3 教育学科教授（初等教育教員養成課程）

※1 教育学科准教授（中等教育教員養成課程）

教育学科教授（養護教諭課程）

食品栄養学科准教授（栄養教諭課程）

教職センター主任・教授（中等教育教員養成課程）

教職センター主任・教授（初等教育教員養成課程）

生活文化デザイン学科教授

日本文学科准教授

英文学科准教授

人間文化学科准教授

心理行動科学科准教授

音楽科准教授

事務職員 教職センター事務職員

教職センター事務補佐員

教職センター事務補佐員

上記のうち、※1は一号委員と呼ばれ、教育学部教育学科の中等教育教員養成課程に係る教

職専任教員、※2 は二号委員と呼ばれ、教育学部教育学科幼児教育専攻から選出される委員、※3 は三号委員と呼ばれ、教育学部教育学科児童教育専攻から選出される委員が担当し、全学で構成する教職課程委員会の推進役を担っている。

このように教育学部が中心になりながらも、関係の全学科から選出される委員によって教職課程委員会が構成され、教職科目の履修指導から教育実習の実施、実習期間中の実習校への訪問指導などを全学で実施する体制となっている。

しかしながら、点検・評価について規定されていないため、今後は、整備する必要を認識している。(資料 3-22)

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

### (1) 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。

### (2) 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、改革が必要な状況にある。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かった。

また、全国的な動向を見ても女子大学は学生確保の面でたいへん厳しい局面に立たされており、マスコミも事あるごとに女子大学の危機を煽り立てるような報道を行なっているが、ジェンダーギャップ指数、世界 156 か国中 118 位（世界経済フォーラム、2024 年 6 月公表）の日本において、女性の自立や社会進出を支えるための高等教育の必要性が失われたわけではない。本学は今後とも女子大学であることを堅持し、女子大学の存在意義を社会に対して積極的に訴求しつつ、時代の変化にも適切に対応し、学部・学科改組等、教育研究組織の改善と改革に取り組んでいく必要がある。

教職課程のかかる組織は、全学的立場から構成され、実質的に運営されており、全学としての教員養成に取り組む体制は確立されている。点検・評価についても、その組織によって実施されているが、それについて「宮城学院女子大学教職課程委員会規程」に規定されてはならず、点検・評価の一貫性を担保しているとはいえない。今後も点検・評価を確実にを行い、質の高い教員養成を継続していくために対応が必要と考える。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学では、前学長の任期最終年である2022年度に大学改革検討委員会を設置して、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、統合する方向で検討作業を開始した。

2023年度、現学長のもとに発足した第二次大学改革検討委員会は、2022年度発足の大学改革検討委員会の議論を受け継ぎ、まず2025年度に学芸学部人間文化学科の定員（70名）を半減するとともに学芸学部音楽科の定員（25名）を5名削減し、計40名分の定員を教育学部教育学科健康教育専攻に20名、学芸学部心理行動科学科に20名、それぞれ付け替える定員変更を決定した。（資料2-30、3-23）また、2026年度には旧来の学芸学部英文学科を英語文化コミュニケーション学科に改組する計画をまとめた（資料3-24）。さらに、現代ビジネス学部現代ビジネス学科の観光・文化構想コースの教育内容をより一層充実させ、これを観光ビジネス学科として独立させる計画をたてた。これにより本学は、将来的には新たな4学部9学科体制となる予定であるが、他にも生活科学部の生活文化デザイン学科や教育学部児童教育専攻等、学生募集に難渋している学科や専攻があり、またこれまで比較的堅調だった学芸学部日本文学科も2023年度以降、定員確保に支障をきたすなど、問題は山積している。

以上、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。今後も自己点検を怠らず、社会のニーズ、受験生のニーズに応えられるよう組織の再編、改編の取り組みを推進していく予定である。

上記大学改革への取り組みは大学中期計画の戦略目標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。」個別課題11「大学の理念・酷的と社会的要請をふまえた適切な学科編制を整える。」に対応したものである。

また本学は、明治19年（1886）の宮城女学校創設以来、130有余年の長きにわたって東北地方の女子教育に専心してきた歴史と伝統を踏まえ、女性のエンパワメントを支援する高等教育機関として、2025年度開設を目指してジェンダー教育研究センター（仮称）の設置を計画している。このようなセンターは東北地方の私立大学としては初めての試みであり、地域住民や同窓生等へのリカレント教育機会を提供しつつ、本学の独自性を内外に訴求する取り組みとして重要な意義を持つ。2024年度はそのための設立準備委員会を発足させ、女性学を専門とする特命教員を中心にジェンダー教育研究センター（仮称）で取り組むべき事業について検討を行い、プレ企画としてOG/社会人向けリカレント教育プログラム（4回講座）や公開シンポジウム等を実施してきた。（資料3-25、3-26、3-27、3-28）

本学が新たに設置しようとしている上記ジェンダー教育研究センター（仮称）は大学中期計画の戦略目標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。」個別課題13「適切なセンター・研究所の編制を整える。」に対応したものである。（資料1-6）

教職課程については、現在の教職課程委員会の規程に、自己点検・評価についての項目を加え、あわせて自己点検・評価の作業工程を確立しておくことが必要と考える。早急に規程を整備したい。

## 第4章 教育・学習（基本情報一覧）

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針[\*]

学部・研究科等名称	URL
全学部 全学科	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/diplome/</a> ※学位授与方針
	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/curriculum/</a> ※教育課程の編成実施方針
	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/admissionpolicy/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/admissionpolicy/</a> ※学生の受け入れ方針
大学院 全研究科	<a href="https://www.mgu.ac.jp/departments/master/">https://www.mgu.ac.jp/departments/master/</a> ※学位授与方針
	<a href="https://www.mgu.ac.jp/departments/master/">https://www.mgu.ac.jp/departments/master/</a> ※教育課程の編成実施方針
	<a href="https://www.mgu.ac.jp/departments/master/">https://www.mgu.ac.jp/departments/master/</a> ※学生の受け入れ方針
備考：	

※関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

教育課程等に係る設置基準上の特例（※対象となる学部がある場合）

学部等名称	特例の概要	特例の期間	学則等の規定
備考：			

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

〔専門職大学、専門職学科〕科目区分ごとの必要修得単位数[\*]

学部、学科等名称	単位数						根拠となる資料
	基礎科目 一般・基礎 科目	職業専門 科目	展開科目	総合科目	実験、実習 または実技 の単位数	左記のうち 臨地実務実 習科目	
備考：							

※関係法令：大学設置基準第42条の9、専門職大学設置基準第29条、30条

※専門職大学において、課程を前期・後期で区分している場合は、全課程の状況を示すとともに、別途前期課程の状況も示してください。

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

学期制区分	各学期の 授業週数	1コマあたり の授業時間	URL・印刷物の名称	
備考：				
単位設定				
授業形態	1単位当たりの学習時間 (うち、授業の時間)	規程（条項）	URL・印刷物の名称	
備考：				

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

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

学部・学科名、 学年等	履修登録単位の 上限値	期間	成績優 秀者へ の緩和	成績優秀者の基準	除外 科目の 有無
現代ビジネス学部	半期 28 単位 年間 48 単位	1 年間	○	①1 年前期 GPA2.6 以上の学生は、半期 32 単位まで登録可。ただし、年間 52 単位まで登録可。 ②1 年次通算 GPA2.8 以上の学生は、2 年次に年間 56 単位まで登録可。 ③2 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、3 年次に年間 56 単位まで登録可。 ④3 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、4 年次に年間 56 単位まで登録可。	○
教育学部	半期 28 単位 年間 48 単位	1 年間	○	①1 年前期 GPA2.6 以上の学生は、半期 32 単位まで登録可。ただし、年間 52 単位まで登録可。 ②1 年次通算 GPA2.8 以上の学生は、2 年次に年間 56 単位まで登録可。 ③2 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、3 年次に年間 56 単位まで登録可。 ④3 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、4 年次に年間 56 単位まで登録可。	○
生活科学部	半期 28 単位 年間 48 単位	1 年間	○	①1 年前期 GPA2.6 以上の学生は、半期 32 単位まで登録可。ただし、年間 52 単位まで登録可。 ②1 年次通算 GPA2.8 以上の学生は、2 年次に年間 56 単位まで登録可。 ③2 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、3 年次に年間 56 単位まで登録可。 ④3 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、4 年次に年間 56 単位まで登録可。	○
学芸学部	半期 28 単位 年間 48 単位	1 年間	○	①1 年前期 GPA2.6 以上の学生は、半期 32 単位まで登録可。ただし、年間 52 単位まで登録可。 ②1 年次通算 GPA2.8 以上の学生は、2 年次に年間 56 単位まで登録可。 ③2 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、3 年次に年間 56 単位まで登録可。 ④3 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、4 年次に年間 56 単位まで登録可。	○
現代ビジネス学部	半期 28 単位 年間 48 単位	1 年間	○	①1 年前期 GPA2.6 以上の学生は、半期 32 単位まで登録可。ただし、年間 52 単位まで登録可。 ②1 年次通算 GPA2.8 以上の学生は、2 年次に年間 56 単位まで登録可。 ③2 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、3 年次に年間 56 単位まで登録可。 ④3 年終了時通算 GPA3.0 以上の学生は、4 年次に年間 56 単位まで登録可。	○
備考：					

※関係法令：大学設置基準第 27 条の 2、専門職大学設置基準第 22 条

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

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

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

卒業・修了要件の設定及び明示

学部・研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等（注）の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
現代ビジネス学部	124	60	学則第13条, 第14条
教育学部	124	60	学則第13条, 第14条
生活科学部	124	60	学則第13条, 第14条
学芸学部	124	60	学則第13条, 第14条
人文科学研究科	32		大学院学則第22条
健康栄養学研究科	32		大学院学則第22条
備考：			

※関係法令：大学設置基準第28条、第29条、第30条及び第32条、第42条の12、  
 専門職大学設置基準第24条、第25条、第26条、第29条及び第30条、  
 大学院設置基準第16条及び第17条、

専門職大学院設置基準第14条、第15条、第21条、第22条、第23条、第27条、第28条及び第29条

注：[学士] 大学設置基準第28条から第30条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

[専門職大学] 専門職大学設置基準第24条から26条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

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

[専門職] 専門職大学院設置基準第13条の2、第14条、第21条、第21条の2、第22条、第27条、第27条の2及び第28条の規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

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

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

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

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

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

研究科等名称（学位課程別）	学位論文審査基準（注1）規程・URL	特定課題研究審査基準（注2）規程・URL
人文科学研究科	宮城学院女子大学大学院学位規程 修士論文審査基準	
健康栄養学研究科	宮城学院女子大学大学院学位規程 修士論文審査基準	
備考：		

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

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

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

学位授与方針に示した学習成果の測定方法[\*]

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
現代ビジネス学部	科目の成績評価、GPA、単位修得状況、授業の出席率、就職率、免許・資格の取得状況、学修成果アンケートによって確	アセスメントプラン、授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、授業評価アンケート、学修成果ア

	認	ンケート
教育学部	科目の成績評価、GPA、単位修得状況、授業の出席率、就職率、免許・資格の取得状況、学修成果アンケートによって確認	アセスメントプラン、授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、授業評価アンケート、学修成果アンケート
生活科学部	科目の成績評価、GPA、単位修得状況、授業の出席率、就職率、免許・資格の取得状況、学修成果アンケートによって確認	アセスメントプラン、授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、授業評価アンケート、学修成果アンケート
学芸学部	科目の成績評価、GPA、単位修得状況、授業の出席率、就職率、免許・資格の取得状況、学修成果アンケートによって確認	アセスメントプラン、授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、授業評価アンケート、学修成果アンケート
人文科学研究科	修士論文審査、単位修得状況	修士論文、学習成果の把握のためのアンケート調査
健康栄養学研究科	修士論文審査、単位修得状況	修士論文、学習成果の把握のためのアンケート調査
備考：		

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
現代ビジネス学部	2024年度学科会議、教務センター会議、自己点検運営委員会、外部評価委員会	2024年度授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
教育学部	2024年度学科会議、教務センター会議、自己点検運営委員会、外部評価委員会	2024年度授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
生活科学部	2024年度学科会議、教務センター会議、自己点検運営委員会、外部評価委員会	2024年度授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
学芸学部	2024年度学科会議、教務センター会議、自己点検運営委員会、外部評価委員会	2024年度授業アセスメントシート、学位プログラムアセスメントシート、自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
人文科学研究科	研究科委員会、専攻主任委員会 自己点検運営委員会、外部評価委員会	自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
健康栄養学研究科	研究科委員会、自己点検運営委員会、外部評価委員会	自己点検・評価報告書、外部評価委員会実施報告書
備考：		

## 1. 現状分析

## 評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

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

## (1) 学部

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、また、大学院においては、人文科学研究科英語・英米文学専攻、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。学位は、本学学則第1条の2並びに本学大学院学則第1条の2に定める各学科・研究科の教育研究上の目的を受けて、目指すべき学習成果を明らかにしたディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)に基づいて授与されている。

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(学位授与の方針)については、大学要覧やウェブサイトに掲げて公表している。ウェブサイトにおいては、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4-1【ウェブ】)

上記の教育・学習については、各学科・専攻、研究科ともにそれぞれの教育目標を踏まえ、ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)の達成のためにカリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)を設定している。

たとえば、生活科学部食品栄養学科では、次のようにカリキュラムが編成されている。

## 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andard 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（教育課程編成・実施の方針）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示されている。本学では、これを、大学要覧やウェブページに掲げて公表している。ウェブでは、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4-2【ウェブ】）

これらのポリシーのうち、全学共通で適用され、一般教育科目として編成されている「MGUスタンダード」や「リベラルアーツ科目」については、「大学中期計画 2021-2025年」において個別課題6「MGUスタンダードおよびリベラルアーツの理念を学生に周知させる」を設定し、2025年度のKPIとして「学生生活に関するアンケート調査」において「MGUスタンダード」と「リベラルアーツ」の認知度70%以上を目標に取り組んでいる。2024年3

月現在では、「学生生活に関するアンケート調査」において「MGUスタンダード」で59%、「リベラルアーツ」で56%の認知度を得ており、2024年度中の認知度70%以上目指して取り組みが進められている。(資料2-16)

## (2) 大学院

### ア. 人文科学研究科

人文科学研究科では、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がそれぞれ修士の学位を授与しているが、各専攻の教育目標に基づいて、達成すべき学習成果を明らかにしている。

英語・英文学専攻は、「①英語学、英米文学、英米文化または英語教育に関する広範な視野と高度な専門知識を有すること、②英語学、英米文学、英米文化または英語教育の領域で、専門的文献・資料を読み解き、その結果に基づき仮説を構築し、仮説から導かれる自分の考えを論述し説明できること、③英語学、英米文学、英米文化または英語教育を研究することで身につけた能力および専門知識を背景に、社会に貢献できること」、同日本語・日本文学専攻は、「①日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学に関して、他の人文諸科学との関連性において有機的に捉えつつ、固有の意義を認識・表現・発信できること、②日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学に関する専門的な研究課題について、先行研究の成果の上に自分のテーマを設定・発展させ、斯学に貢献すると認められること、③日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学における高等学校教諭や日本語教師等の専門的知識人として、高度な語学・文学・文化的知識に基づいた探究や教育を実践し、文化の発展に貢献できること」、同人間文化学専攻は、「①各自の専門分野を中心とした人間文化学全般に関する幅広い視野と専門的な知識を有し、それらを包括的な人間理解に活用することができること、②各自の専門分野を中心とした人間文化学全般に関する専門的な研究課題について、学術的に価値のある知見を獲得し、公表することができること、③各自の専門分野を中心とした人間文化学全般における専門的職業人として必要な知識・技能・意識を有し、それらを活用して社会に貢献することができること」、同生活文化デザイン学専攻は「①生活文化に関わる専門領域を、広範な生活文化諸領域との総合的・有機的連関のなかで捉える能力を身につけること、②専門知識をさらに発展させるために必要な情報収集・分析、プレゼンテーション能力を身につけること、③専修免許を有した教員、建築士などの専門家として、次世代に向けた高度な生活文化と生活環境の提案・構築(デザイン)に実践的に取り組む能力を身につけること」を、各専攻の達成すべき学習成果としている。そして、それらを踏まえた学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)を設定している。

なお、人文科学研究科全体のディプロマ・ポリシーとして、人文科学研究科の定める期間在学し、研究科が教育と研究の理念や目的に沿って設定した授業科目を履修して修了に必要な単位数以上を修得した者、かつ、研究指導を受けて修士論文を作成し、論文審査及び最終試験によって以下の学修成果が確認できた者に修士の学位を授与する。

1. 各専攻の専門分野に関して、他の人文諸科学との関連性において有機的に捉えつつ、固有の意義を認識・表現・発信できる者。
2. 各専攻の専門的な研究課題について、先行研究の成果の上に自分のテーマを設定・発展させ、斯学に貢献すると認められる者。

3. 各専攻の専門分野に関連する専門的知識人、専門的職業人として活躍する意思と能力を有する者。

以上は、大学院要覧やWebサイトに掲げて公表されている  
(資料 1-11、4-3~6【ウェブ】)

#### イ. 健康栄養学研究科

健康栄養学研究科では、教育目的を「食生活に起因する健康課題、さらに生活習慣や子どもの貧困をはじめとする社会環境に起因する健康課題など、多様な健康課題の解決に、生活者の視点をもちつつ、研究的な視点に立って対処できる人材の養成を図ること」としている。

ディプロマ・ポリシーとして、健康栄養学研究科は、次のような学修成果をあげ、所定の単位を取得した者に、以下を授与する。

1. 健康・栄養に関する高度な学識と研究的な視点にたった実践力を修得した者に修士(健康栄養学)の学位を授与する。
2. 子どもの心身の発達を支援する養護教諭の教育実践研究について学修した者に養護教諭専修免許を認定する。
3. 食教育を通して子どもの健康を支援する栄養教諭の教育実践研究について学修した者に栄養教諭専修免許を認定する。

を掲げている。

健康栄養学研究科では、修士論文の評価は、次の審査基準に従って総合的に評価する。

1. 当該研究領域において修士としての十分な基礎学力を有しているか。
2. 研究テーマの設定が学術的なもので、論文作成の問題意識が明確であるか。
3. 論文の記述(本文、図表)が適切か。
4. 研究テーマの問題設定と研究方法に整合性があり、論旨の一貫性があるか。
5. 先行研究、関連研究の引用が適切か。である。

修士論文審査は主指導教員、副指導教員の論文査読を経て提出された修士論文について、県研究科教員全員参加のもと、口頭発表、質疑応答を行い、実施されている。

(資料 1-11、4-7【ウェブ】)

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

※ 具体的な例

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

#### (1) 学部

本学では、ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)に掲げる目標を達成するため、カリ

キュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）を設定し、カリキュラムを編成している。

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）の「1. 教育課程の編成」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。」という方針をあげ、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、大学のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）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・学科等のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）のもと編成されている。

授業科目は、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ている。科目それぞれにナンバリングされ、学位授与方針との関係はカリキュラム・マップで明示されている。ナンバリングは、各科目シラバスからリンクで確認することができる。科目の到達目標は、シラバスに明記されており、それぞれの授業開始時（第1回授業）において周知されている。周知の状況については、「個別授業評価アンケート」にて把握されており、2024年度については、「シラバスに掲載されているこの授業の到達目標について、授業の合間に説明がありましたか」に対して「あった」の回答が67%、「到達目標に則って授業が展開されていたと思いますか」の問いに対しては、「とてもそう思う」51%、「ややそう思う」36%。と回答している。これらの回答から、到達目標が明確にされ、それに沿った授業が展開されていることが確認される。（資料1-10、4-8、4-9～19、4-20）

各科目の年次・学期配当については、学修の順次性に配慮してなされている。課程修了時までの学修の道筋が学生便覧やカリキュラム・ツリーに表され、履修の全体構造が示されることで学びの過程の可視化ができています。（資料4-21【ウェブ】）

これらのカリキュラムの具体的な展開における学習については、各科目の目標に応じて授業方法が設定され、教育効果等を考慮し、学則第7条に基づいて単位が設定されている。個々の科目の学習時間については、大学での授業時間のほか、予習復習等の事前・事後の準備学習についても定められており、学生便覧とシラバスに明記されている。（資料1-11、4-8）

なお、教育課程については、「大学中期目標」の個別目標17「カリキュラムを点検・評価し、改善に結びつける。」において、2025年度KPIを「アセスメントプランに基づく点検実施率100%」として取り組んでいるが（資料1-6）、2023年度段階では「授業科目レベルの点検・評価」の実施に止まっていた。2024年度は、年度のKPIを「全学科・専攻におけるカリキュラム検討100%」に設定し、「授業科目レベルの点検・評価」を基にして、アセスメントプランの点検項目に基づいて「学位プログラムレベルでの点検・評価」が部分的に実施され、学科での評価と改善に向けた協議がなされた。その上で、カリキュラムの改定等の必要性が判断され、教務センター会議に報告された。教務センター会議では、その報告に基づいて改善計画を評価し、今後のカリキュラム改定計画を確認した。これにより、2024年度と

2025年度の学科・専攻のカリキュラム改定計画が確認されている。

本年度においては、個別課題17に基づく年度KPI「全学科・専攻におけるカリキュラム検討100%」が達成されている形であるものの、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」については、その精査の度合いが学科・専攻間で開きがあり、今後は具体的な点検項目について再検討し、評価を向上させてアセスメントのレベルを上げ、学位プログラムの質の向上を図っていく必要があると考えている。

## (2) 大学院

### ア. 人文科学研究科

人文科学研究科では、講義、演習とも、以下に示すカリキュラム・ポリシーに基づき、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。(資料1-11、4-3～6【ウェブ】)

#### (ア) 英語・英文学専攻

##### 1. 教育課程の編成

英語・英米文学専攻では、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、各専門分野の特殊講義、演習、コミュニケーション科目、修士論文演習からなるカリキュラムを編成する。

##### 2. 教育内容

特殊講義は、英語学、英米文学、英語教育の専門的知識を修得するための教育内容である。

演習科目は、各分野で必要とされる論理的思考、表現力を修得するための教育内容である。

コミュニケーション科目は、英語の運用能力、表現力を修得するための教育内容である。

##### 3. 教育・学習方法

講義科目では、幅広い専門的知識を修得させることを目的とし、対話方式を採用する。演習科目・コミュニケーション科目では、専門知識の修得のみならず、表現能力を向上させるためにアクティブ・ラーニングを取り入れ、学生が主体的に課題に取り組むような方式を採用する。

修士論文演習では、各自の研究テーマに基づき、指導教員とのきめ細かな議論を繰り返しつつ、論文執筆指導を受ける。

##### 4. 学修成果の評価

各科目の評価は、シラバス記載の基準と方法に従って行う。

修士論文の評価は、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評価する。

ディプロマ・ポリシーを満たしているかどうかは、修士論文および口頭試問の内容から判断する。

#### (イ) 日本語・日本文学専攻

##### 1. 教育課程の編成

日本語・日本文学専攻では、ディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成するために、特殊講義、演習、修士論文演習からなるカリキュラムを編成する。

## 2. 教育内容

特殊講義では、歴史的な視座と多面的な理解を深めて、当該領域の特質と文化的・学術的意義を把握する力を養う。

演習では、研究倫理を遵守しつつ、課題設定、先行研究の整理、資料収集・調査・読解・分析・考察の方法を実践的に学修する。

学術的に価値のある知見に到達することを目標に、先行研究を踏まえた研究課題の設定、資料的根拠、論理展開において説得力ある修士論文を作成する。

## 3. 教育・学習方法

日本語・日本文学に関する専門的な知識を修得するために、専門分野に関連する科目を学修する。その場合、特殊講義と演習の両方を必ず履修し、知識と研究方法を共に深める。また、自分の専門以外の分野の講義・演習を履修し、幅広い視野を身につける。

演習において、研究対象に対する適切な方法の選択、参考文献の収集・読解、対象の調査・読解・分析・考察といった研究の基本手法を実践する。

修士論文の作成において、研究倫理を踏まえた上で、先行研究の整理と課題設定、研究方法の選択、参考文献の収集と読解、対象の調査・読解・分析・考察を適切に行い、適切な根拠と整合性のある論理展開に基づいた説得力ある論文を作成する力を養う。

## 4. 学修成果の評価

各科目の評価は、シラバス記載の基準と方法に従って行う。

修士論文の評価は、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評価する。ディプロマ・ポリシーの各項目について

「日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学に関する幅広い視野と専門的な知識を有している者」については、特殊講義および演習において、それぞれの分野の文化的・歴史的意義を踏まえつつ、研究対象を適切に理解・把握し、位置づけることができる。

「日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学に関する専門的な研究課題について学術的に価値のある知見に到達し、斯学に貢献すると認められる者」については、修士論文において、先行研究を踏まえた上で適切な課題設定、資料収集、的確な調査分析・考察・論究を行うことができる。

「日本語学、日本文学、日本文化学または日本語教育学における専門的教養人として必要な知識、技能、意識を有している者」については、学会での発表・修士論文および修士論文発表会での発表内容などに加え、各種免許・資格の取得などによって行う。

## (ウ) 人間文化学専攻

### 1. 教育課程の編成

人間文化学専攻では、ディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成するために、次のようなカリキュラムを編成する。

伝統的な人文科学と社会科学とを前提としつつも、既存の学問の枠組みを越えて、幅広い領域の履修が可能になるよう、「総合セミナー」「演習」「特殊講義」「特殊研究」を開講

する。

文化の基礎としての人間のあり方について総合的・学際的に追究する、「人間系」の授業科目を開講する。

人間文化の総合的・学際的把握を目指す、「歴史系」の授業科目を開講する。

人間と社会のあり方についての理論的かつ実証的な研究を深める、「社会系」の授業科目を開講する。

中学校（社会）・高等学校（地理歴史、公民）教育職員専修免許状取得に必要な授業科目を開講する。

## 2. 教育内容

「総合セミナー」では、「人間系」「歴史系」「社会系」それぞれの専門分野のものの見方、考え方について領域横断的に学ぶ。

「演習」では、「人間系」「歴史系」「社会系」のうち主として各自の専門分野について深く学ぶ。

「特殊講義」「特殊研究」では、「人間系」「歴史系」「社会系」のさまざまな専門分野における知識・技能について幅広く学ぶ。

## 3. 教育・学習方法

「総合セミナー」では、演習形式によって専攻所属の全教員の専門分野における知見の教授を行い、総合的視野に立った研究態度を確立するとともに、自らの専門分野における研究にも柔軟に応用する力を涵養する。

「演習」では、演習形式によって指導教員および副指導教員による各自の専門分野についてのきめ細かな指導を行い、水準の高い修士論文作成を目指す。

「特殊講義」「特殊研究」では、講義形式と演習形式を組み合わせ、「人間系」「歴史系」「社会系」のさまざまな専門的知識と技能の統合を図る。

## 4. 学修成果の評価

各科目の評価は、シラバス記載の基準と方法に従って行う。

修士論文の評価は、専攻共通の評価基準にそれぞれの研究分野の基準を加味したルーブリックに従って行う。

幅広い視野と専門的知識の評価は、人文学会での発表・修士論文および修士論文発表会での発表などによって行う。

学術的価値のある知見の獲得・公表の評価は、学会発表・本学紀要を含む投稿論文などによって行う。

専門的職業人としての能力の評価は、人文学会での発表・修士論文および修士論文発表会での発表などに加え、各種免許・資格の取得などによって行う。

## (エ) 生活文化デザイン学専攻

### 1. 教育課程の編成

生活文化デザイン学専攻では、ディプロマ・ポリシーに掲げる目標を達成するために、次のようなカリキュラムを編成する。

本専攻のカリキュラムは「生活文化論（家族社会学、服飾学、流通経済学）」と「生活環

境論（建築学）」10の2分野によって構成される。

1年次、2年次のいずれも履修可能な科目として、分野別の「特殊講義」、「演習」科目及び両分野の共通科目「特殊研究」を設置している。

2年次に履修可能な「修士論文演習」は専攻する分野に深く関連する科目として位置付ける。

## 2. 教育内容

特殊講義科目の「生活文化論」分野では服飾、家族社会学、流通経済学を中心とする特殊講義Ⅰ～Ⅳ、「生活環境論」分野では建築学を中心とする特集講義Ⅰ～Ⅴを設置し、高度な専門知識を修得するための教育内容によって構成される。

演習科目は各分野における批判的思考の養成、問題意識の醸成、論理的思考力の形成のための教育内容によって構成される。

特殊研究は「画像情報分析基礎と応用」と「建築デザイン実務」科目を設置し、専攻共通の専門的スキルを修得するための教育内容によって構成される。また、「建築デザイン実務」は一級建築士実務経験要件科目として位置付ける。

修士論文演習では修士論文に関わる調査研究を進めるための個別指導科目である。

## 3. 教育・学習方法

特殊講義科目では、高度な専門知識を多面的に修得することで生活文化デザイン学の教養を高めることを目的とし、学生の主体性を促す双方向学習を取り入れる。

演習科目では、学生自ら課題に取り組むことが求められるアクティブ・ラーニングを取り入れる。

特殊研究科目では、高度な情報系ソフトウェアを駆使したデザインの表現手法を習得し、建築設計現場を体験する実務的学習を取り入れる。

修士論文演習では、研究を進めていくプロセスを重視し、各自の問題意識に基づく生活諸事象に関する課題を追求し、分析力、論理的展開力、批判的思考力を強化する。

## 4. 学修成果の評価

各科目の評価は、シラバス記載の基準と方法に従って行う。

修士論文の評価は、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評価する。

ディプロマ・ポリシーを満たしているかは、修士論文および口頭試問の内容から判断する。

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-(2)-①-1、資料4-(2)-①-2）

## イ. 健康栄養学研究科

健康栄養学研究科健康栄養学専攻では、教育課程の編成、教育内容、教育・学習方法、学修成果の評価を次のように定めている。(資料 1-11、4-7【ウェブ】)

### 1. 教育課程の編成

健康栄養学専攻では、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、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カリキュラムを編成する。

### 2. 教育内容

全教員が担当する必修科目「健康科学基礎講義」では、修士課程の導入にあたり、教育内容の全体像を広く視野に入れる。

1 年次の特殊講義では、臨床栄養学、基礎栄養学、実践栄養学、健康教育等の各分野の専門的知見を深める。

1 年次の演習科目では、各分野の専門の先行文献の研究等を通して修士論文の基礎を培う。

2 年次には、「総合演習」で研究における多様な考え方を学び、総合的視野を身に付けて修士論文の執筆に取り組む。

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を開設する。また、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、資格取得をめざす。

### 3. 教育・学習方法

講義では、各分野の最新の知見や課題について学び、ディスカッションを通して理解を深める。

実習及び演習では、実践的な活動を通して専門的知識と技能の統合を図る。

「総合演習」で修士論文の執筆に取り組む。その中で中間報告を行い、多分野の教員からの助言を得た上で、論文を仕上げる。

### 4. 学修成果の評価

各科目の評価は、シラバス記載の基準と方法に従って行い、その達成度を評価する。

修士論文の評価は、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評価する。

なお、上記「審査基準」とは、1. 当該研究領域において修士としての十分な基礎学力を有しているか。 2. 研究テーマの設定が学術的なもので、論文作成の問題意識が明確であるか。 3. 論文の記述（本文、図表）が適切か。 4. 研究テーマの問題設定と研究方法に整合性があり、論旨の一貫性があるか。 5. 先行研究、関連研究の引用が適切か。である。

修士論文審査は主指導教員、副指導教員の論文査読を経て提出された修士論文について、県研究科教員全員参加のもと、口頭発表、質疑応答を行い、実施されている。

### 評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- ・授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
  - ・ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
  - ・授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。
- ※ 具体的な例
- ・学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
  - ・単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
  - ・シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
  - ・授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等の措置。

#### (1) 学部

本学では、「ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）」や「カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）」に沿って、科目の意義や目的、内容を明確にして、教育効果が発揮されるように授業形態を選定し、それにふさわしい授業方法を採用して、シラバスに具体的に明記している。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さらなる向上を期して、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。そして、これらの点については、ピア・レビューによって第三者のチェックを行い、授業方法の適切性を確認するとともに、カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）との整合性は確保している。

中でも、シラバス上の到達目標の明確化（見える化）によって、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を見通した授業の運営が可能になっている。（資料4-22）

1 授業当たりの学生数については、原則として条件設定をしていないが、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。また、語学系や実技系の科目では、習熟度や到達度（能力）別に履修クラスを編制している科目もある。ただ、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、本年度内に実施を予定している。（資料4-23）

単位の実質化に関しては、単位制度の趣旨に沿った運用について履修ガイダンスにて説明するとともに、学生便覧に明記して周知を図っている。個々の授業については、シラバスに学習（授業）内容と授業計画を示し、授業と連動させて準備学習の内容や目安となる学習時間についても明示している。さらには、学習支援システムを利用して準備学習のための事前課題や授業資料の配信を行い、講義・演習科目の単位数と授業回数に応じて1週間に必要な予習・復習等の学習時間数を明示している。これによって、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）に向上しており、単位付与にふさわしい学修実態が形成されてきている。しかし、大学中期計画における個別課題14「単位の実質化（学習時間の確保）を図る。」における2025年度KPIは、「学習時間10時間/週以上が50%以上」であり、2024年度KPIの「学生生活アンケート「学習時間」10時間/週以上が20%以上」についても2023年度末の段階で7%であり、達成についてはかなりの努力が必要と考えている。そこで、2024～2025年度は、この点を踏まえた授業計画と準備学

習計画を作成し、シラバスに反映させることで目標の達成に向けて取り組む予定である。  
(資料：4-24、4-22)

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は減少しており、単位の実質化の取り組みは進んでいる。大学基準協会から指摘された成績優秀者に対する上限緩和措置については、個別目標として「成績優秀者を学科定員の15%以内とする基準を策定する」をあげてGPAによる判定をしていたが、年度によって対象者が異なることから、新たな判定基準について、2025年度からの適用を目指して整備する。これらによって単位の実質化に向けた取り組みは進むものと考えている。(資料4-24)

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4-8、4-20)

各科目については、「大学中期目標」の個別目標17「カリキュラムを点検・評価し、改善に結びつける。」において、2025年度KPIを「アセスメントプランに基づく点検実施率100%」として取り組み、2023年度段階で限定した形ではあるが、「授業科目レベルの点検・評価」は実施できた。なお、開設科目については、「大学中期計画」の個別課題16「全学的視野に立って、授業開講数を適正化する。」として、科目開設のあり方について検討することになっており、2024・2025年度KPIに「講義科目開講授業数750以下」を掲げている。本年度の行動計画として、各学科・専攻あたり8科目程度の削減と合同開講による10科目削減を目途にし、各部署で検討を進めている。本年度中での達成は厳しいものの、次年度までの達成を目指して作業を進めることとしている。

カリキュラム全体については、2024年度のKPIを「全学科・専攻におけるカリキュラム検討100%」として、「授業科目レベルの点検・評価」を基にして、アセスメントプランの評価項目について「学位プログラムレベルでの点検・評価」が部分的に行われた。これまでのところ、学科で評価を行い、改善について協議してカリキュラムの改定等の必要性を判断し、その結果は、教務センター会議に報告されている。教務センター会議では、その報告に基づいて改善計画を評価し、今後のカリキュラム改定計画を確認した。これにより、2024年度と2025年度の学科・専攻のカリキュラム改定計画が確認されている。

本年度においては、個別課題17に基づく年度KPI「全学科・専攻におけるカリキュラム検討100%」が達成されている形ではあるものの、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」については、その精査の度合いが学科・専攻間で開きがあり、今後は具体的な点検項目について再検討し、評価を向上させてアセスメントのレベルを上げ、学位プログラムの質の向上を図っていく必要があると考えている

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 4-25)

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。そこで、2024 年度は、学生の多様性を踏まえた対応や学生からの様々な学習に対する相談に対応する組織として、「よろず学修相談室」を開設した。学修について相談・支援を受け付け、教務職員や関係領域の教務センター担当が第 1 次相談にあたり、内容によっては、より専門の教員の第 2 次相談に取り次ぐ体制を整えている。今後は、学生のニーズを分析し、発展的な学修に対しても対応できるスキームを構築していきたいと考えている。(資料 4-26)

学修成果の可視化については、「大学中期目標」の個別課題 15「学修成果を可視化する。」において、2025 年度 KPI「学生に対して毎学年末に自己省察できるルーブリック回答率 100%」を設定し、「学生が自己省察できるルーブリック」を作成し、その結果をディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）と照合させることで確認できるように進めている。学生個々からの回答率によって全体の可視化率が左右するところはあるが、おおよその傾向は把握できている。2024 年度については、行動計画として、収集した回答について、各学科・専攻の教務センター担当教員が自学科・専攻に関する収集したデータを集計、報告書としてまとめることで、学科の学生の状況を把握すると共に、他の教員に情報を共有することで、今後の教育の参考とすることをあげている。なお、ディプロマ・ポリシーの改編もあり、ルーブリックを用いたアンケートによる把握は 1～3 年生が対象で、4 年生についてはアンケートの質問による把握となっているが、2024 年度中の学習支援ツールの更新によって、年度内には学修ポートフォリオ作成のための環境が整うことから、2025 年度からは、回答率に左右されない形で学修成果の見える化ができるようになる。

このような形で、学修の進捗状況を把握し、理解や達成の度合いに応じた支援に取り組んでいる。

ICT を利用した授業展開については、「大学中期計画」の個別課題 30「ICT 活用により教育内容と質を向上させる。」に基づいて BYD0 を推進し、2024 年度段階で全 1・2 年生が対応できる状況にある。2025 年度 KPI「BYOD を前提とした授業を実施している専任教員の割合 50%以上」に向けて、2024 年度は「割合 40%」を目標に設定した。達成に向けて、授業での活用を FD 研修会で依頼するとともに、活用状況をシラバスに明示していくことで推進を図っている。シラバスからは、現状で達成されているといえるが、実際の状況については、「授業科目レベルでの点検・評価」にて把握する予定である。

また、ICT を利用した遠隔授業については、部分的な運用はなされているものの、特定回のみにも留まるものであり、科目全体での遠隔での対応までには至っていない。緊急時の対応や多様な学修機会の確保、より効果的な学習形態の開発という視点から、運用のあり方について検討し、本格的な導入に向けて作業を進めている。

ICT の利用については、個別課題 29「データサイエンス教育 (AI、データリテラシー、法律、数学等) を充実させる。」に基づき、2024 年度に「数理・データサイエンス・AI 教育

プログラム（リテラシーレベル）」の認定を取得し、全学でデータサイエンス教育の充実に向けて取り組んでいる。

## （２）大学院

### ア.人文科学研究科

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。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 1-11、4-27、4-28）

### イ.健康栄養学研究科

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・健康教育学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 1-11）。また、「授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置」としてはアンケート回答により対応している。

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 4-29、4-30）。

#### 評価項目④

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- ・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- ・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- ・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- ・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

#### (1) 学部

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 1-1、1-11、4-8)

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 1-1)

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 1-1)

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 4-31)

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。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。さらに、卒業論文の提出時には、指導教員の提出承認を要件とすることで、学位授与にかかる指導責任の明確化を図っている。(資料 4-32)

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 1-1、4-33、4-46、4-34、4-47)

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。

## (2) 大学院

### ア. 人文科学研究科

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。試験は、授業の終了する学年の終わりに、授業を担当する教員が実施する。ただし、やむを得ない理由のあるときには、研究科長の承認を得て、これを変更することがある。試験の成績は、100 点をもって満点として評価し、60 点以上をもって合格とする。成績評価に関する情報は、各科目のシラバスに明記されており、それに基づき厳正に評価している。(資料 4-35)

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。

修士論文は、次に掲げる諸項目に則して総合的に評価している(修士論文審査基準)。

- (1) 当該研究領域において修士としての十分な基礎学力を有しているか。
- (2) 研究テーマの設定が学術的なものであり、論文作成にあたって問題意識が明確であるか。
- (3) 論文の記述が論理構成において適切であるか、資料の分析に基づく考察がなされているか。
- (4) 先行論文に対して、適切な目配りが出来ているか。
- (5) 論文構成が問題設定から論述展開・結論へと適切に導かれているか。

また、主査・副査、両名立会いのもと、提出された修士論文についての口頭試問を行い、それを最終試験としている。

なお、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 1-11)

### ウ. 健康栄養学研究科

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 1-11)、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。シラバスは「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 4-22）に従い、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。大学院のシラバスについては、前回の認証評価時に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指摘を受け、大学院のシラバス点検について、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た。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。また、修士論文審査会等では、審査教員が記入する評価表に、学位授与方針に則した修士論文審査基準項目を明記し、各審査教員による厳密な評価を総合評価しており、学位授与方針に則して適切かつ厳密に学位を授与している。

#### 評価項目⑤

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。

<評価の視点>

- ・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- ・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- ・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

#### (1) 学部

学生の学習成果の把握と評価については、「大学中期計画」の個別課題 17「カリキュラムを点検・評価し、改善に結びつける。」個別課題 15「学修成果を可視化する。」に基づいて取り組んでいる。

点検・評価は、アセスメントプランにしたがってディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）に対する到達度を測定し、それをもとに適切な形成的評価を加えることによって学生の学習成果を担保することになっている。これは同時に、各ポリシーや具体的なカリキュラム、さらには個々の授業科目の改善に役立てていくことを目的としている。（資料 4-36、4-37、4-9～19）

具体的には、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、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、これに学修成果アンケートの分析を加え、学位授与方針に明示した評価ができるようにしている。

学修成果アンケートとは、各学科のディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）の各項目についてカリキュラムルーブリックを用いて、自らの到達度を自己評価するもので、学生の主

体的な評価が反映されたものである。これに、成績評価やGPA、単位修得状況、授業の出席率等を照合させて、個々人の学修のあり方について省察を加えるとともに、全体としての到達度の差（違い）に着目することで、学科のカリキュラムルーブリックの調整に反映させていく。全体的な把握においては、上記の結果をカリキュラム・マップで捉えるとともに上記以外の就職率や各種免許・資格の取得状況、卒業生の就職先からの意見等も加味し総合的に把握・評価することで、ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）と教育課程・授業科目の関係性が可視化され、ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）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）についても検討していくことができる。（資料4-36、4-37）

これらの評価について、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、専門分野にかかる職種・業務を担うための必要な能力の修得状況については、専門的で体系的な把握ができているとはいえない。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することとなっている。これまでは、このような体制のもとでの具体的な取り組みにおいて、学科・専攻間で差があったため、2023年度は「授業科目レベルの点検・評価」において授業アセスメントシートを設定した。（資料4-38）2024年度は、具体的な点検項目に基づいて「学位プログラムアセスメントシート」を作成し、精度と向上を図っていくことを課題とした。（資料2-5）

## （2）大学院

### ア．人文科学研究科

人文科学研究科では、2年生を対象に、「学修成果の把握のためのアンケート調査」を年度末に実施し、学習成果を点検している。アンケートの内容は、①大学院で授業を受け、研究活動を行った結果、さまざまな能力について、大学院に入学する前と比較して変化があったかどうかを問う定量的なもの、②各専攻のディプロマ・ポリシーそれぞれについて、自身の学修到達度と、そう判断する根拠を自由記述により求める定性的なものの2種類である。（資料4-39、4-40）

①については、「大きく向上した（4点）」「少し向上した（3点）」「あまり向上していない（2点）」「まったく向上していない（1点）」の4段階で以下の9つの能力を評価してもらった（1）課題を設定する力（3点）（2）情報を収集する力（4点）（3）課題・情報などを分析する力（3点）（4）論理的に考える力（3.33点）（5）文章を作成する力（3点）（6）プレゼンテーションする力（2.66点）（7）専攻分野の専門知識（4点）（8）専門的な研究技能（3.33点）（9）研究者間のネットワークをつくる力（3.33点）。カッコ内は回答した2年生

3名の平均)。情報を収集する力や専攻分野の専門知識などインプットに関する得点が高かった一方で、文章を作成する力やプレゼンテーションする力などアウトプットに関する得点が相対的に低かったため、次年度以降にアウトプット力強化につなげたい。

②については、「1.当該専門分野の知識や技能」「2.当該専門分野における学術的貢献」「3.当該専門分野における専門的知識人・職業人としての貢献」に関する内容であり、1.については「自分の専門分野である日本美術史だけでなく日本史分野について学習する機会も増え、研究にあたって自分ではなかなかアプローチできていなかったところにも挑戦することができ、とても貴重な機会となった(人間文化学専攻)。」、2.については「修士論文では、日本語教育内における一人称の扱い方について、現場での授業提案も行うことができた。修士論文だけでなく、1年次は人文学会誌へ研究ノートを投稿することができた(日本語・日本文化専攻)。」、3.については「大学院への入学と同時に仙台市内の日本語学校で非常勤講師として勤務することとなり、2年間修士論文を書きながら講師として日本語学習者に日本語を教える機会があった。教育の実践を通して自身の授業を批判的に見直した結果、日本語学校での実践研究が叶い、現実的な教室活動を考えるための一助となったと考える(日本語・日本文学専攻)。」などの回答が得られ、概ね高い学修到達度が示された。

さらに、2024年度から1年生も対象に加え、各学年の年度末における学習成果を経年的に捉えることを予定している。(資料1-6)

#### ウ. 健康栄養学研究科

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1-2)、宮城学院女子大学大学院学位規程(資料4-41)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1-11)。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4-42)。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。

#### 評価項目⑥

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

<評価の視点>

- ・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- ・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。

- ・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- ・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

### (1) 学部

教育課程及びその内容、方法については、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」として実施されている。このうち、「授業科目レベルでの点検・評価」については、大学中期計画に個別課題「カリキュラムを点検・評価し、改善に結びつける」として位置づけ、担当教員、学科・専攻、教務センターが段階的に関わり、授業アセスメントシートをもとに自己点検を行っている。(資料 2-1、1-6、2-4、2-5)

「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、教務センターの各段階で学位プログラムアセスメントシートをもとにした自己点検が行われる。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。これまでは、一部の履行に留まるところがあったが、本年度は、全学的な遂行を予定している。(資料 2-5)

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 2-1)

上記のアセスメントにおける資料・情報については、教務課が関係部署から提供を受けて集約し、アセスメント実施主体に一元的に供給して点検・評価の効率性と適切性を担保している。

なお、これらの自己点検・評価の客観性を高めるために、第2章の1. 現状分析にて既述の通り、外部評価委員に意見を求めるとともに、連携協定を結んでいる自治体との意見交換を通して評価や提言を受けて、教育課程に編成や教育内容の改善に反映させるようにしている。この他、学生との意見交換の場を設け、大学の教育課程全般において意見や提言を交換し、改善に反映させている。(資料 4-43、4-44、2-15)

### (2) 大学院

#### ア. 人文科学研究科

人文科学研究科では、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 1-6)

なお、人文科学研究科では、アセスメントプラン「大学院授業点検評価」を策定している。(資料 2-1【ウェブ】)

「大学中期計画」に基づいた自己点検・評価は、主に問題となっている個別案件の対応に

とどまっております、人文科学研究科全体における包括的なアセスメントに繋がっていない。そこで、アセスメントプラン「大学院授業点検評価」に基づいた包括的なアセスメントができるように、現在移行の準備を進めている。

#### イ. 健康栄養学研究科

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4-45）および「大学院における学びに関するアンケート」（資料4-39）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。「大学院における学びに関するアンケート」で実施した項目では特に、「専攻分野の専門的知識」、「プレゼンテーションする力」、「情報を収集する力」等において少し、または大きく「向上した」と自己評価しており、学習到達までの学びや研究活動により向上した能力等を把握しているものと考えられた。大学院生の研究活動による成果では、2024年度の大学院生の発表論文2本（掲載予定1、2024年12月掲載1）であった。また毎年度、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。

#### 2. 分析を踏まえた長所と問題点

CPとDPにおいて、達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方は示されている。特に、全学共通の「MGUスタンダード」「リベラルアーツ科目」においては、科目開講の理念について、学生の6割ほどが認知しており、7割を目指して取り組みが継続されている。

学修目標達成のための到達目標や授業形態や授業方法は、シラバス上に明記され、ピア・レビューによって第三者チェックも行うとともに、授業後の担当者による授業科目アセスメントや学生からの授業評価による確認も行っており、十分なものになっていると判断される。

単位の実質化についても、登録上限除外措置の撤廃を進めたことから、登録数が大きく減少し取り組みは進んでいるといえる。

学生に対する履修・修学への支援としては、ガイダンスに加え、履修指導・相談、オフィス・アワー等を実施するほか、学習支援システム上での各種判定を運用し提供している。また、学生の多様な修学ニーズに応えるために「よろず学修相談室」を開設し、課程修了時に求められる学習成果の達成のための支援に取り組んでいる。

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って行われ、評価に対しての学生からの確認も受け付けており、客観性と厳格性、公正性、公平性を担保している。

学位授与の審査についても、学則にしたがい学科、教務センター会議、教授会と審議が進められ、学長が学位授与を決定しており、学位審査の客観性と厳格性は保証されている。

学生の学修成果の把握と評価については、「学修成果の可視化」を目指して種々の取り組みが行われているが、統合された形での実施については始まったばかりで、完結されたものになっていない。

教育課程及びその内容、方法については、アセスメントプランに基づいて「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」として実施されているが、いずれも緒に就いた段階で、十分に機能しているとは言い難い。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

全学科・専攻ともカリキュラム検討はなされており、学位プログラムと授業科目との関係については保証されていると言えるが、今後は、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」を確実に機能させて質の向上を図っていく必要がある。

アセスメントプランでは、「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、自己点検運営委員会のもとで適切性を担保することとなっているが、具体的な取り組みについて、学科・専攻間で差があったため、2023年度に「授業科目レベルの点検・評価」において「授業アセスメントシート」を、2024年度に「学位プログラムアセスメントシート」を設定した。2025年度においては、具体的な作業工程と点検・評価資料の関係性を再検討するとともに、個々のアセスメント（授業科目レベルのアセスメントと学位プログラムレベルのアセスメント）の関係性についても見直し、アセスメントプラン全体を有機的に機能させていくことが必要であると考えている。教員に対しても、アセスメントの必要性を深く理解させるとともに、アセスメント結果の有効利用を推進していく方策を検討していきたい。

## 第5章 学生の受け入れ（基本情報一覧）

### 入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
学部（全学部・学科）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合型選抜募集要項</li> <li>・ 学校推薦型選抜募集要項</li> <li>・ 一般選抜・大学入学共通テスト利用選抜募集要項</li> <li>・ 特別入試募集要項(社会人、外国人留学生 渡日前・日本在住者、帰国子女)</li> <li>・ 編入学試験募集要項</li> </ul>
大学院	宮城学院女子大学大学院募集要項
備考：	

### 入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 宮城学院女子大学入学者選抜規程</li> <li>・ 宮城学院女子大学外国入学生の入学に関する細則</li> <li>・ 宮城学院女子大学大学院入学者選抜規程</li> </ul>	
備考：	

## 1. 現状分析

## 評価項目①

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

## &lt;評価の視点&gt;

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

## (1) 学部

## ア. 学生の受け入れ方針について

学生の受け入れ方針は、学位課程ごとに設定している。受け入れにあたっては、アドミッション・ポリシーに示してある能力、意欲、目的意識を確認するための入学者選抜を行っている。一般選抜においては、それぞれの学科で必要とされる学習内容の基礎となる能力を判断するために、例えば日本文学科では、一般入試で古文を必修とする、食品栄養学科では、高等学校での理科の履修条件を課すなどの条件を設定するなどして、学科の学習の水準に適切な選抜がなされるような基準を定めている。これらについては、受験生にはオープンキャンパスや説明会の場で詳細を説明し、入試ガイドブック等でも明確に記載するようにしている。

## イ. 学士課程の受け入れ方針の内容と示し方について

学士課程のアドミッション・ポリシーは、以下の通りである。

宮城学院女子大学では、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。

## 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。

それぞれの学科・専攻における専門分野に関して、興味や関心、学習意欲を持っている。

## 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。

それぞれの学科・専攻の学びを生かして、社会貢献あるいは自己実現を果たすことを目指している。

このアドミッション・ポリシーを踏まえ、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、それぞれ入学者選抜を行っている。また、各学科の教育目標を達成するためのアドミッション・ポリシーが設定されており、大学ホームページ、大学要覧、入試要項等で、受験生に公開するとともに、各種説明会やオープンキャンパス等においても説明している。以上の学士課程ならびに各学科・専攻のアドミッション・ポリシーに基づき、各入学者選抜を実施している。

(資料 5-1【ウェブ】、1-9、5-2)。

## ウ. 受け入れ方針に基づく体制・しくみについて

### 1) 組織

入学者選抜の運営は、それに関わる諸事項の検討及び検証を担う組織として教職員協働の組織である「入試部委員会」とその実務を担当する職員組織「入試広報課」において担当している。「入試部委員会」内には、一般選抜の試験問題の作成・採点業務の点検を行う「出題採点運営委員会」、各選抜において適切に入学者を選抜するための基本方針を策定し、それに従い各学科責任者と共に合否を決定するための検討を行う「合否判定運営委員会」、大学入学共通テスト利用選抜の実施に関わる業務を行う「大学共通テスト運営委員会」を置き、各業務が適切かつミスなく行われるよう、各担当で準備、運営、評価を行っている。それぞれの委員会の課題については、「入試部委員会」で再度検証するようにしている。(資料 5-3)

### 2) 合否判定

各入学者選抜の合否判定については、事前に「合否判定原則」を策定し、各選抜結果を受けて、合否結果の判定原案を作成する「合否判定委員会」で審議ののち、「合否判定運営委員会」において検討する。その提案を受けて最終的に「大学教授会」において、審議ののち、最終結論を出すこととしており、公平、公正な入学者選抜となる体制としている。(資料 5-4)

### 3) 入試の種別

【総合型選抜】は、詳細な書類審査と時間をかけた丁寧な面接等を組み合わせることによって、入学志願者の能力・適性や学習に対する意欲、目的意識等を総合的に評価・判定する。学科の特性に合わせた選抜内容(例えば、現代ビジネス学科：観光や地域産業についての論述、食品栄養学科：理科に関する講義を受けての筆記試験、英文学科：英語の論述および面接等)とし、重視するポイントを募集要項やオープンキャンパス等で受験生が理解できるよう、配慮している。(資料 5-2)

① 入学志願者自らの意志で出願できる公募制という性格に鑑み、入学志願者本人の記載する資料を積極的に活用する。(入学志願者本人が記載する志願理由書、活動報告書、

学修計画書等)

② 総合型選抜の趣旨に鑑み、合否判定に当たっては、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する。なお、高度な専門知識等が必要な職業分野に求められる人材養成を目的とする学部・学科等においては、当該職業分野を目指すことに関する入学志願者の意欲・適性等を特に重視した評価・判定に留意する。

③ 大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力等も適切に評価するため、調査書等の出願書類だけではなく、論述試験、講義内容に関する筆記試験、課題提出、プレゼンテーション、面接、グループディスカッション、実技試験等を活用する。また、高校生の受験時期の希望に柔軟に対応するため、総合型選抜Ⅱ期を導入している。(資料 5-5)

【学校推薦型選抜】は、以下の3つで構成している。

公募型：評定平均等の条件を満たしたうえで、出身校の校長が推薦

指定校推薦：評定平均等の条件を満たしたうえで、本学が指定する学校の校長が推薦

MG推薦：評定平均等の条件を満たしたうえで、付属校の校長が推薦

出身高等学校長の推薦に基づき、調査書を主な資料としつつ、以下の点に留意して評価・判定する。

① 本学での教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力等も適切に評価するため、高等学校の学習成績の状況など調査書・推薦書等の出願書類だけではなく、小論文、実技試験、面接を活用する

② 推薦書の中に、入学志願者本人の学習歴や活動歴を踏まえた学力の三要素(①知識・技能、②思考力、判断力、表現力、③ 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度)に関する評価や、生徒の努力を要する点、あるいはその後の指導において特に配慮を要するものがあればその内容について記載を求める。(資料 5-6)

【一般選抜及び大学入学共通テスト利用選抜】は、学力検査、小論文等を主な資料とし、また、大学・学部等の目的、特色、専門分野等の特性によっては実技検査等を主な資料に加えつつ、調査書、入学志願者本人の記載する資料等を組み合わせて、入学志願者の能力・意欲・適性等を評価・判定する。(資料 5-7)

【特別入試・編入学試験】は、社会人、外国人留学生、帰国子女を対象とした特別入試と一般・TOEIC等編入学入試試験を実施している。それぞれ受験生の実態とニーズに合わせ、試験内容についても、通常の選抜とは異なる選考により、実施している。2025年度入試より、編入学試験についても、指定校推薦制度を導入した。(資料 5-8～11)

エ. 特別な配慮を必要とする受験生について

特別な配慮については、受験生一人一人の個別のニーズを踏まえ、対応できる体制を整えている。各種募集要項には、「受験時特別配慮について」の項目を記し、出願開始日の1ヶ月前までに申請することを明記し、申請があった場合には、事務的受付をする入試広報課で、案件を精査し、案件ごとに入試部委員会で審議する。その内容にしたがって、受験会場の整

備、受験時の配慮、試験実施体制を確立し、受験生に不利なく、また公平な選抜が実施できるように、体制を整えている。

申請前の相談体制の充実にも努めており、これまでに、本人、保護者、高校教員からの相談があった場合には、必要部署と連携をとりつつ、体制を整えている。

また、配慮の内容を高校側にも伝え、受験生と高校側に安心してもらう働きかけをしている。これまでに配慮した主な事例は以下の通りである。(資料 5-12)

- ・社会不安障害の受験生を別室での受験とした。
- ・右耳重度難聴の受験生を正面に向かって右側の廊下側の席にした。
- ・気管支喘息の受験生に試験中の吸入器使用と水を飲むことを許可した。

## (2) 大学院

### ア. 人文科学研究科

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 5-13)

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。合否判定については、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合否判定資料を作成し、この資料に基づき、専攻主任委員会が合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 5-14)

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 5-15、5-16)

### イ. 健康栄養学研究科

健康栄養学研究科では、学生の受け入れ方針に沿って、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。

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、本学ウェブ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 5-13）。

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。入学試験の可否判定は、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。

**評価項目②**

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

＜評価の視点＞

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

(1) 学部

ア. 学士課程の入学者数と定員に関する対策

大学全体の入学定員に対する入学者数比率は、2022 年度では 1.03、2023 年度では 0.98、2024 年度では 0.94 となっている。（資料 5-17【ウェブ】）

また、表 1（資料 5-18）に示した学士課程の定員に対して、過去 3 年(2022 年～2024 年)の入学者の推移は表 2（実績に基づき入試部が取りまとめた一覧）の通りである。

表 1 入試種別募集定員（2024 年度）

	現代ビジネス学科	幼児教育専攻	児童教育専攻	健康教育専攻	食品栄養学科	生活文化デザイン学科	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
総合型Ⅰ期	15	15	5	5	15	10	18	5	5	15	5
総合型Ⅱ期	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
学校推薦型	35	37	15	20	35	18	35	28	17	35	5
一般 A 全学部	15	15	10	8	20	10	15	13	3	10	2
一般 A 学科特化	10	5	5	4	10	5	10	5	3	6	2
一般 B	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	2
共通テスト A	10	8	7	7	10	6	12	8	2	5	1
共通テスト B	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
共通テスト C	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
合計	95	90	50	50	100	60	100	70	35	80	20

表 2 入学者数の推移

	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
	入学定員	入学者数	充足率	入学定員	入学者数	充足率	入学定員	入学者数	充足率

現代ビジネス学科	95	105	110.5%	95	106	111.6%	95	84	88.4%
幼児教育専攻	90	102	113.3%	90	80	88.9%	90	75	83.3%
児童教育専攻	50	60	120.0%	50	42	84.0%	50	41	82.0%
健康教育専攻	30	43	143.3%	30	50	166.7%	30	50	166.7%
食品栄養学科	100	112	112.0%	100	107	107.0%	100	112	112.0%
生活文化デザイン学科	60	57	95.0%	60	70	116.7%	60	42	70.0%
日本文学科	100	94	94.0%	100	107	107.0%	100	79	79.0%
英文学科	70	56	80.0%	70	42	70.0%	70	50	71.4%
人間文化学科	70	50	71.4%	70	34	48.6%	70	63	90.0%
心理行動科学科	60	82	136.7%	60	84	140.0%	60	95	158.3%
音楽科	25	13	52.0%	25	15	60.0%	25	16	64.0%
合計	750	774	103.2%	750	737	98.3%	750	707	94.3%

過去3年間に行った、受け入れ学生数の減少傾向への対策はまず、入試の回数の変更である。2023年度入試から、総合型選抜を従来の1回から2回に、一般選抜A日程を従来の1回から2回（全学部型・学科特化型）に増やし、学生の受け入れのための機会を広げた。そして、オープンキャンパスの回数の変更である。2022年度は5回だったオープンキャンパスの回数を、2023年度からは6回に増やした。うち1回は大学祭との同時開催とし、より広範な層への情報提供を目指している。（資料5-19、5-20【ウェブ】）

しかし、入試の回数の変更とオープンキャンパス実施回数の増加が、2024年度の入学定員数の増加には直ちに反映されなかったことや、学科・専攻ごとの定員充足率のばらつきを精査し、第二次大学改革検討委員会を中心に、2025年度から一部定員の付け替えを行う決断をした。具体的には、心理行動科学科の充足率は、2022年度が1.36、2023年度が1.40、そして2024年度が1.58、そして健康教育専攻は1.43、1.67、1.67と推移しいずれも定員を大きく超過する傾向にあるが、人間文化学科は0.71、0.49、0.90と推移し、音楽科は0.52、0.60、0.64と、いずれも定員未充足の問題が解消されていない。このため、2025年度からは心理行動科学科の入学定員を60から80に、健康教育専攻を30から50に、人間文化学科を70から35に、音楽科を25から20に変更する旨申請した。

以上の通り、大学全体として定員充足を目指しつつ、学科ごとの定員超過、あるいは未充足に対して、社会の動向や受験生の志願傾向を分析し、その対応に努めている。なお、定員充足率が2024年度に1を割った現代ビジネス学科（1.11、1.12、0.88）と、定員未充足が数年にわたり継続している英文学科（0.80、0.70、0.74）については、多様化する社会の動向や受験生の志願傾向を考慮し、この2学科を改組の上新たに2つの学科（観光ビジネス学科、英語文化コミュニケーション学科）を立ち上げるための構想中である。（資料5-21）

## （2）大学院

### ア．人文科学研究科

大学院の収容定員に対する人文科学研究科在学生比率（過去5ヶ年度の平均値）は、英

語・英米文学専攻で0.15、日本語・日本文学専攻で0.23、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0.20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)

そこで、従来から実施していた対面による進学相談会を年1回から年2回に増やし、それに加えてオンライン・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願ひ文書を、それぞれ学内配信している。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ている。その他、本学卒業生および社会人を対象とした本学主催リカレント教育プログラムの講座において、宮城学院女子大学大学院修士課程学生募集チラシを配布している。以上、定員を充足するべく多面的な対策をとっている。(資料5-22【ウェブ】、5-23、5-24、5-13~16)

#### イ. 健康栄養学研究科

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0.68となっている(2020年度1.00、2021年度0.50、2022年度0.63、2023年度0.63、2024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。

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5-25【ウェブ】)。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(資料5-16)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。

#### 評価項目③

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

<評価の視点>

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

#### (1) 学部

##### ア. 学生の受け入れに関わる事項の点検・評価、および成果・課題の把握

学生の受け入れに関する事項については、KPIを設定し、PDCAサイクルに基づき、入試部委員会において点検を行い、課題の整理・分析を実施している。具体的には、①アドミッション・ポリシーに基づく適切な選抜の実施、②入試情報の迅速かつ分かりやすい周知、③各学科の魅力の発信、④高校との関係強化、⑤特別入試の推進、⑥編入学生の積極的受け入れ、

⑦柔軟な入試制度・入試戦略の構築といった取り組みを中期計画に沿って進めている。

また、全国的な受験生の動向や他大学の状況については、専門業者からの受験情報を活用し、委員会内で共有した上で、改善のための検討を進めている。具体的には、全国的な18歳人口の減少を鑑み、本学の志願者の傾向を分析したうえで、より受験しやすい環境を整える工夫(選抜日程の見直し)や入試科目の検討(科目数や試験内容の見直し)など、学生の受け入れに関わる状況の変化に対応する課題を検証し、その改善に努めている。

さらに、受け入れに関わる広報活動については、教職協働の「入試?広報委員会」が中心となり、「入試部委員会」との連携において情報発信や各種企画を実施している。広報については①大学の理念・目的やそれを具現化した言葉「愛のある知性を。」の周知、②女子大学の意義の周知、③大学における様々な取組や成果の周知といったKPIを設定している。この①~③を広く高等学校及び受験生に周知できるよう、各地域での入試説明会の実施、東北6県の高校訪問、本学を会場として説明会等を開催している。本学を会場として開催する説明会においては、本学の教育環境を確認いただき、学生の学びの具体を発表する機会等を持つことを通して、高等学校の先生方に、本学の教育の実際を理解していただく機会としている。そのためにも、本学としては、この会を重視しており、高等学校教員に広く参加いただけるよう広報すると同時に、この会の参加者数、アンケートによる評価等を具体的に検証している。

また、大学全体の改組等に関わる重要案件については、学長のリーダーシップの下、「大学改革検討委員会」をたちあげ、改組や募集停止の検討・実施を適切に行える体制を整えている。

#### イ. 点検・評価の結果を活用した改善・向上の取り組み

点検・評価の結果を踏まえ、本学では入試制度や広報活動の改善・向上に継続的に取り組んでいる。全国的な傾向として、早期入試(総合型選抜・学校推薦型選抜)を利用する受験生が増加しており、本学においても同様の傾向が見られる。具体的には、2022年度の早期入試による入学者は63.8%であったが、2023年度には72.7%、2024年度には73.7%と増加した。今後もこの傾向が強まることが予想される。

この状況を踏まえ、受験生がより受験しやすくなるよう、かつアドミッション・ポリシーに適合した学生を適切に選抜できるよう、選抜内容や実施時期の見直しを進めている。見直しの一環として、2023年度から「総合型選抜Ⅱ期」を導入し、より多様な受験生の受け入れを促進している。また、指定校推薦の対象校の拡大も検討し実行している。

また、早期入試の合格者に対しては、入学までの期間を有意義に過ごせるよう、「早期合格者のつどい」を開催したり、事前課題を提供するなどの入学前指導を強化している。今後は、高大連携の在り方とともに、入学前指導の充実についても検討を進める必要がある。

一方、一般入試による合格者については、オープンキャンパスや学校説明会に参加していない場合が多く、本学の3ポリシー及び大学の特徴を十分に理解していないケースが見受けられる。そのため、2024年度には「合格者のための説明会」を実施し、入学前の情報提供を強化した。今後も、入学者の選抜方式ごとの特徴を分析し、初年次教育と連携した対応を進めていく。

現在、本学では定員管理の適正化を図るため、定員の見直しや総合型選抜Ⅱ期開始など新

たな入試制度の導入を進めている。しかし、一部の学科では定員未充足の常態化が見られる。大学全体としては、学科改組を含む組織改革とともに、選抜方法の多様化、学校推薦の対象拡大、キリスト教主義高等学校の推薦枠の活用、編入学や社会人入試の見直しなど、18歳以外の層にも門戸を広げる方策を検討している。また、本学の強みは学科・専攻の多様性であり、そのことは例えば、総合型選抜の出題内容と方法の多様性に現れている。(資料 5-5)。検討を加え実行してきたさまざまな方策と、学びの多様性というコンテンツの部分の両方が広く周知されるために、「入試部委員会」「入試広報委員会」の両方が KPI を設定している「受験生応援サイト閲覧件数増加」のためのさらなる工夫が必要となる。

これらの取り組みを通じて、入学者の多様性を確保し、大学の魅力を高めるとともに、適正な定員管理を推進していく。引き続き、定期的な点検・評価を行い、PDCA サイクルを活用しながら、より効果的な学生受け入れの仕組みを構築していく方針である。

## (2) 大学院

### ア. 人文科学研究科

人文科学研究科では、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、次年度のはじめに人文科学研究科専攻主任委員会で共有された後に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。そのプロセスに基づき、新たな取り組みとして、2023 年度入試から社会人選抜を導入している。(資料 1-6、5-26、5-13)

### イ. 健康栄養学研究科

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。学生の受け入れに関わる状況改善・向上に向けて、学内外ポスター掲示や説明会、関係資料の送付、大学院の学びを知る行事参加の案内などの広報活動、オンライン入試相談の随時実施、学外実習指導者や現職者向け講演会等の参加者や卒業生への情報発信等に取り組んできた。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。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

全国的な受験生の早期入試(総合型選抜、学校推薦型選抜)への増加傾向は、本学においても例外ではない。直近3年間の入学者数を見ても早期入試による入学者は、2022年度 63.8%、2023年度 72.7%、2024年度 73.7%となっており、今後一層その傾向が強くなっていくことが予想される。受験者のニーズを踏まえ、より受験しやすかつ本学のアドミッション・ポリシーに合致した受験生が適切に入学できるよう、その選抜内容、実施時期等を検討して行く必要がある。2023年度から実施している「総合型選抜Ⅱ期」は、その一事例でもある。また、早期入試での合格者が、入学までの期間を有効に過ごし、不安を抱いたままに入学を迎えることのないよう、年度内に「早期合格者のつどい」を開催したり、入学までの時間に取り

り組んでほしい課題を事前に届けるなどの入学前指導にも力を入れている。今後は、高大連携の在り方と共に、こうした入学前指導についても検討していく必要がある。

一方、一般入試で合格した受験生に対しては、事前にオープンキャンパスや学校説明会等に参加していないことも多く、それらに起因して、本学の3ポリシー及び大学の特徴を十分に理解していない傾向にある。受験生のミスマッチや入学に対する不安を解消する目的として、2024年度の一般選抜の合格者に対しては、「合格者のための説明会」を実施した。こうした入学者選抜ごとの入学者の傾向や課題を踏まえ、入学前から初年次教育に向けての対応を関係部署と連携しながら、大学としては丁寧に実施していくこととしたい。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

定員の見直し、新たな入試(総合型選抜Ⅱ期)の実施、受験科目の変更(3科目から2科目へ)など、各種選抜について検討を進め、入学者定員の確保に努めているが、定員未充足が常態化している学科もある。(表1 表2) 大学全体としては、改組などの改革と共に、選抜方法の多様化、学校推薦の対象拡大、キリスト教主義高等学校の推薦、編入学(2025年度より指定校推薦の実施)や社会人入試などの18歳以外を対象とした特別入試の見直しなどを進めつつ、入学定員の適正な管理に努めていくことにしたい。

あわせて、本学の教育内容を広く高等学校及び受験生に理解しやすい広報を進めて行くことも今後取り組まなければ重要事項である。ホームページや各種媒体を使っての広報に努めると共に、教員、職員等による高校訪問体制を強化し、そこで得られた情報や対話を通して、それぞれの高等教育機関の実情やニーズを踏まえた大学入試のあり方や学生受け入れに関わる課題の検討の材料としていく。

## 第6章 教員・教員組織（基本情報一覧）

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
宮城学院女子大学 求める教員像	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/</a>
教員組織の編成方針	同上
教職員の人材育成の目標・方針	同上
備考：	

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

資料名称	URL・印刷物の名称
2024年度 宮城学院女子大学 基幹教員に関する情報	<a href="https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/08/1-2-2%E5%9F%BA%E5%B9%B9%E6%95%99%E5%93%A1%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%83%85%E5%A0%B1.pdf">https://www.mgu.ac.jp/miyagaku_cms/wp-content/uploads/2024/08/1-2-2%E5%9F%BA%E5%B9%B9%E6%95%99%E5%93%A1%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%83%85%E5%A0%B1.pdf</a>
備考：	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[\*]

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

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料		
全体（注1）				大学基礎データ（表1）		
学部・学科等						
学部・学科等（薬学）（注2）	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注3）	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
						大学基礎データ（表1）
備考：						

※関係法令：2022年10月改定前の大学設置基準第13条

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

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

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

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

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

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

	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注2）	うち、みなし専任教員数と割合	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数との割合	根拠となる資料
全体（注1）							大学基礎データ（表1）
学部・学科等							

備考：

※関係法令：2022年10月改定前の大学設置基準第13条、第42条の6、専門職大学設置基準第35条  
 注1 [全体]：専門職大学設置基準別表第一に基づいて作成してください。専門職学科を置く大学の場合、[全体]に係る数は[学士課程]表に記載するので、本表の欄は「-」（ハイフン）を記入してください。  
 注2：「実務家教員数」、「みなし専任教員数」及び「研究能力を併せ有する実務家教員数」について、表の該当欄には○又は×（「みなし専任教員」及び「研究能力を併せ有する実務家教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（ ）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

[学士課程]（専門職大学及び専門職学科を除く）※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	担当授業科目	備考	
現代ビジネス学部 現代ビジネス学科	専ら従事する教員	12	9以上	12	6	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		3以下					
教育学部 教育学科	専ら従事する教員	11	9以上	29	6	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		2以下					
生活科学部 食品栄養学科	専ら従事する教員	8	6以上	13	4	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		2以下					
生活科学部 生活文化デザイン学科	専ら従事する教員	6	5以上	8	3	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		1以下					
学芸学部 日本文学科	専ら従事する教員	6	5以上	7	3	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		1以下					
学芸学部 英文学科	専ら従事する教員	6	5以上	9	3	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		1以下					
学芸学部 人間文化学科	専ら従事する教員	6	5以上	8	3	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		1以下					
学芸学部 心理行動科学科	専ら従事する教員	6	5以上	9	3	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		1以下					
学芸学部 音楽科	専ら従事する教員	8	6以上	8	4	○		
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		2以下					
	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数	うち、みなし基幹教員数	担当授業科目
××学部 ××学科 (薬学)	専ら従事する教員		●以上					
	それ以外の当該大学教員 当該大学以外		●以下					

大学全体の収容定員に応じ定める数							
学部総計							
根拠資料							

※関係法令：大学設置基準第10条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[専門職大学及び専門職学科] ※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数 (うち、みなし基幹教員数)	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数	担当授業科目
××学部	専ら従事する教員		●以上					
××学科	それ以外 当該大学の教員 当該大学以外		●以下					
大学全体の収容定員に応じ定める数								
学部総計								
備考:								
根拠資料								

※関係法令：大学設置基準第10条、第42条の3、専門職大学設置基準第34条、第35条

※「うち実務家教員数」を記載する箇所においては、実務家教員中のみなし基幹教員の内数を（ ）で書き添えてください。みなし基幹教員がない場合は、(0)と記載してください。

※その他、[学士課程]（基幹教員制）の表に付した注記、「専任教員」の表に付した注記に基づいて作成してください。

[修士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
人文科学研究科研究科 英語・英米文学専攻専攻	7	4	5	2	大学基礎データ(表1)
人文科学研究科研究科 日本語・日本文学専攻	5	3	4	1	
人文科学研究科研究科 人間文化学専攻	8	6	7	1	
人文科学研究科研究科 生活文化デザイン学専攻	5	3	4	1	
健康栄養学研究科 健康栄養学専攻	9	7	8	1	

--	--	--	--	--

備考:

※関係法令：大学院設置基準第9条第1項

【博士課程】

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
〇〇研究科博士後期課程					大学基礎データ(表1)
△△研究科博士課程					
...					

備考:

※関係法令：大学院設置基準第9条第1項

【大学院の専門職学位課程】

研究科等名称	総数	教授数	実務家 教員数 (注)	うち、みなし専任教員数と割合	根拠となる資料

備考:

※関係法令：専門職大学院設置基準第5条

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

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
宮城学院女子大学大学院学則 宮城学院女子大学大学院教員 審査基準細則	

備考:

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
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	<a href="https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=2&amp;UKEY=1734593605150">https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=2&amp;UKEY=1734593605150</a>
学校法人宮城学院「大学教員」 任用基準	<a href="https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=1&amp;UKEY=1734593540206">https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=1&amp;UKEY=1734593540206</a>
宮城学院女子大学大学院教員 資格審査規程	<a href="https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=13&amp;UKEY=1734593793485">https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=13&amp;UKEY=1734593793485</a>
宮城学院女子大学教員資格審 査規程細則運用規程	<a href="https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=16&amp;UKEY=1734593827253">https://en1-jg.d1-law.com/cgi-bin/miyagi-gakuin/D1W_resdata.exe?PROCID=994085719&amp;CALLTYPE=2&amp;RESNO=16&amp;UKEY=1734593827253</a>

備考:

## 1. 現状分析

## 評価項目①

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

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

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- ・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- ・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

## (1) 学部

本学教員には、建学の精神、スクール・モットー、それを反映する教育理念を具現する者であることが求められる。その具体像は「求める教員像」として大学ホームページを通じて学内外に公表され、教育者として、研究者として、大学の構成員として求められる責務が明示されている(資料6-1【ウェブ】)。その「求める教員像」の理解を教員採用選考における採用条件とすることにより、教員組織編成の基盤として継承している。

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(資料6-2【ウェブ】)。具体的には、教授会で確認された「教員配置の方針」および2023年度に策定した中期人事計画に基づき、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6-3)。

各学科・専攻の教員は、上記「中期人事計画」の範囲内で、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)を組み合わせることで、教育研究上の質を保っている。その際、無期雇用の専任教員と有期雇用の特任教員との業務負担のバランスが課題であったが、「同一労働同一賃金」の原則にのっとり適切に配分されるよう、2023年度に採用区分別の任務の整理を行なった(資料6-4)。また、特任教員のうち、特定科目の教育効果を上げる業務を担う二号特任教員の活用を進め、より効率的なカリキュラム運営を行うことができるよう新たな公募手続きを定めた(資料6-5)。

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 6-6）。

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。採用人事に際して、担当する科目に対する適合性を経歴、研究業績および面接・模擬授業によって厳正に確認することにより、学習成果の達成につながる適格者の採用を図っている。

## （2）大学院

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（資料 1-2）。

しかし現状では、安定して基準教員数を確保できているのは人間文化学専攻のみである（大学基礎データ表 1）。英語・英米文学専攻は 2024 年度に基準教員数を確保できたものの、2024 年度末に教員 1 名が退職予定である。よって、2025 年度以降の基準教員数を確保できるように、大学院担当の要件を満たす候補者を 2025 年度から構成員にできるよう補充計画を立てている。加えて、2024 年度に基準教員数を確保できていない生活文化デザイン学専攻は、所属専任教員の相次ぐ退職に加え、後任の教員が特任教員や専任教員でも助教の職位であるなど、大学院担当の要件を満たしていなかったため、補充計画が立てられず、基準教員数を満たす見込みが立てられない状況が常態化していた。そこで、新たな取り組みとして、これまで本研究科では明確に位置づけられていなかった研究指導補助教員を基準教員とするよう規程を整備し、2025 年度から導入して基準教員数を確保できるよう準備を進めている（資料 1-2、6-7）。一方、日本語・日本文学専攻も当初想定していた候補者が 2024 年度末に退職することになったため、生活文化デザイン学専攻同様研究指導補助教員を基準教員として補充計画を立てている。以上のことから、2025 年度から全専攻で基準教員数を満たすことができるようになる見込みである。

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

## （3）各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理について

教員の担当授業科目や担当授業時間については、教務センターより各学科に年間の全科目についてのデータ（題目）が提示され、学科の教育課程の編成にかかる会議において検討される。その後、学科会議の審議を経て、翌年度の題目として担当授業科目や担当授業時間が教務センターに届けられる形になっている。このようにして、教員の担当科目や担当時間は管理され、適切に運用されている。

#### (4) 補助的な職員について

授業の円滑かつ効果的な運営のために、いくつかの学科で補助的な業務にあたる職員を置いている。食品栄養学科の実習・実験系科目の助手、教育学科の保育士資格、社会福祉士資格、教員免許取得のための実習を補佐する助手、生活文化デザイン学科の家庭科教員養成にかかる授業に副手、生活文化デザイン学科建築設計科目・調理実習、一般教育部の体育科目および「音楽の世界」(全学科・専攻で必修となる合唱授業)の授業補助員である。これら職員の職務に関して文書化された規程はないが、いずれの科目にあっても、助手ないし補助員はあらかじめ授業担当教員と綿密に打ち合わせ、教員の指導のもと、教員が作成したシラバスにのっとり補助業務にあたっている。特に食品栄養学科の実習・実験系科目の助手は、管理栄養士養成のための科目を担当するため、逐次担当教員から綿密な指示・指導を受けて業務を遂行している。

#### 評価項目②

##### 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

##### <評価の視点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

教員の募集、採用、昇任については、「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」「宮城学院女子大学教員資格審査規程」「同細則」「同細則運用規程」に定められた手続および基準に従って行われている(資料6-6~9)。

年次ごとの採用人事計画は、人事を担当する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。

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。

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。これらの手順は教授会で確認され、内規「採用人事の扱いについて」にまとめられて厳格に運用されている（資料 6-10）。

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。

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。これによって両学科を擁する学芸学部は、40 代以下の教員比率が高まっている（大学基礎データ表 5）。

性別の偏りをなくすための意図的な調整はしていないが、採用条件を明確にした公正な審査を行うことによって、結果として女性教員の比率は教員数の 4 割を占め、バランスが保たれている。また、採用にあたって「国籍は問わない」ことを募集要項に明記している（資料 6-11）。

人文科学研究科では、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（資料 6-12、6-13）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（資料 6-14~16）。年齢構成に関しては、50 代および 60 代がボリュームゾーンとなるが、40 代の教員も 2 割弱所属しており、特定の年齢層に偏ってはいない。（大学基礎データ表 5）

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 1-2）。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 6-12）および大学院教員審査基準細則（資料 6-13）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。

### 評価項目③

**教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。**

＜評価の視点＞

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

教員の教育能力の向上や教育課程や授業方法の開発及び改善に向けた取り組みとしては、「大学中期計画（2021 年～2025 年度）」の個別課題 45「組織的かつ多面的な FD（研究活動・社会貢献の活性化を含む）を推進する」に基づき、授業についてのアセスメントや FD 研修会を実施している。2025 年度 KPI として「常勤教員の FD 研修会参加率 100%」「大学満足度アンケート「本学『本学が掲げる「愛のある知性」を、大学での学びや生活を通じて理解で

きた」80%以上』を設定しているが、2024年3月の段階ではそれぞれ64.2%、75%の達成率となっており、常勤教員の参加率の向上が課題となっている。

授業のアセスメントについては、個別課題46「それぞれの教員が自己の教育を振り返り、互いに学び合う」に基づいて、教員個々が自己の教育を振り返り、互いに学びあうために教員ポートフォリオを作成するとともに、「授業科目レベルでの点検・評価」に沿って主要授業科目の授業アセスメントを実施し、ピア・レビューによって授業内容の改善に取り組んでいる。(資料4-38) 2025年度KPIとして、「FD研修会参加率100%」「専任教員・一号特任教員のピアレビューシート提出率100%」を設定し、2024年度KPIの「教員ポートフォリオ作成と主要授業科目の授業アセスメントの実施100%」達成を目指している。

FD研修会は、教員の研究活動や資質向上を図ることを目的に、2023年～2024年については後述のようなテーマで関連部局が担当して実施している。また、実施に向けては、FDSD内規(戦略室根拠資料)に年間計画の作成や効果の測定など必要な事項が定められている。

授業改善に関して、「大学中期計画(2021年～2025年度)」において、個別課題28「学生にデータやエビデンスに基づく思考を浸透させる」、個別課題29「データサイエンス教育(AI、データリテラシー、法律、数学等)を充実させる」、個別課題30「ICT活用により教育内容と質を向上させる」を設定している。個別課題28については、2025年度KPIの「「基礎演習」到達度アンケート「客観的な根拠に基づいて意見を述べること」4点以上」に対して、2024年3月時点で3.9点とほぼ達成している。個別課題29については、2025年度KPIとして「数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル)の認定取得」「データサイエンス関連必修科目全学科-2単位以上」を掲げているが、2024年にプログラム認定を取得し、カリキュラム改定により2025年度は全学科2単位以上必修も達成される見込みである(資料6-17)。

FDとしては、「東北大学における数理・データサイエンス・AI(AIMD)教育の現状と課題～リテラシーレベルを中心として～」をテーマに他大学の先進事例に学ぶ取り組みを行った(資料6-18)。また、個別課題24「反転授業を増やす」に基づいて、教育方法の開発及び改善につなげる取り組みとして、反転授業を取り入れる教員の割合を増やすための取り組みを行った(資料6-19)。さらに個別課題15「学修成果を可視化する」をより適切に行うために、「授業アンケートの分析報告」をテーマに検討会や学科ごとのアセスメントについてのFD研修も行っている。(資料6-20)

実施日	担当部局	内容・テーマ
2023年9月20日	教務部	東北大学における数理・データサイエンス・AI(AIMD)教育の現状と課題～リテラシーレベルを中心として～
2023年12月20日	教務部	2024年度シラバスについて 授業改善のための試みー反転授業の導入をめぐる
2024年2月28日	教務部	授業アンケートの分析報告
2024年6月5日	学術情報部	研究倫理・コンプライアンス
2024年8月～9月	教務部	学科別FD
2024年10月9日	社会連携部	「私立大学等改革総合支援事業(タイプ3)」の選定に向

		けて
2024年11月27日	教務部	2025年度シラバスについて
2024年12月18日	学術情報部	生成AIを研究と教育で使う注意点ー公正研究推進協会教材の紹介ー
2025年2月12日	教務部	授業実践に関するFD
2025年2月28日	教務部	授業評価アンケートの分析報告

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。FD研修会を通じて、教員の資質向上につなげている。(資料6-21)

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。2023年度及び2024年度は、修士論文中間報告会、修士論文発表会、『健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023』について、がん検診についての講演会および情報交換等を行った(資料6-22)。FDの内容は、「組織的かつ多面的なFD(研究活動・社会貢献の活性化を含む)を推進する」という中期計画で掲げた内容と関連させ、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。

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、社会連携部が「大学中期計画(2021~2025年度)」の個別課題71「本学の教育研究資源・環境で地域に開放し、地域とつながる」の内容に基づいて、教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るための取り組みを行った。学外者向けの向けの講座を開講し、自治体、産業界への講師派遣を推進している。このような取り組みが、令和6年度「私学大学等改革総合支援事業」(タイプ3:地域連携型)の採択につながられた。

大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ること取り組みとして、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。

教員以外で指導補助者を担うのは、生活科学部食品栄養学科および教育学部教育学科の助手、生活科学部生活文化デザイン学科の副手、同学科授業補助員、一般教育部体育授業補助員、一般教育部「音楽の世界」授業補助員である。いずれも、採用時の選考過程において取得資格、実務実績等からその授業内容の補助が可能であることを確認している。採用条件として食品栄養学科助手の場合には管理栄養士資格を、教育学科の助手は幼稚園教諭免許・保育士資格、社会福祉士資格等取得および現場経験、生活文化学科建築設計科目授業補助員と調理実習授業補助員には、それぞれ関連資格を、一般教育部体育授業補助員にはスポーツの競技経験ないし指導経験を求めて業務遂行能力を担保している(資料6-25)。一般教育部

「音楽の世界」（合唱授業）の補助員は、大学に設置されている「音楽リエゾンセンター」が実施する演奏オーディションを通った者（本学音楽科卒業生）から採用され、授業補助に必要な力が確認されている。いずれのケースでも授業を補助するための特別な研修は課されないが、必ず授業担当教員の指示・指導の下で学生指導にあたることにより、授業運営が適切になされるよう図っている。また体育の授業補助員に対しては、所属部（一般教育部）からオンライン研修等の情報を提供し、実践力の向上を図っている。

#### 評価項目④

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

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

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）、学長戦略室員、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」の行動目標および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、行動計画を具体的に明示した。（資料1-6）

人文科学研究科では、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、次年度のはじめに人文科学研究科専攻主任委員会で共有された後に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、教員組織に関わる事項の課題の改善・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。そのプロセスに基づき、新たな取り組みとして、これまで本研究科では明確に位置づけられていなかった研究指導補助教員を基準教員とするよう規程を整備し、2025年度から導入して基準教員数を確保できるよう準備を進めている（資料1-6、6-23）。

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。

近年本学の人事制度が抱えていたより大きな問題として、客観的な指標に基づいて人事計画策定するための枠組みがないため、採用計画がしばしば中長期的な展望を欠いた退職者補充で終わることがあった。その問題のひとつの解決策として、2023年度に人事制度に

関する「ポイント制」を整え、2024年度以降の中期人事計画から導入した。

「ポイント制」とは、本学を本務とする教員（常勤教員）に係る人件費をポイント（点数）に置き換え、そのポイントを収容定員と校納金の積に応じて各学科・専攻に配当することで、教育カリキュラム運営に必要な教員組織を適正な人件費のなかで調整していくシステムである。ポイントは、教員の採用区分ごとに定められ（例えば無期雇用の専任教員ならば5ポイント、専任に準ずる職務を担う契約教員は3ポイント、授業担当を主務とする契約教員は1ポイントなど）、各学科・専攻は配当されたポイントの中でカリキュラムを効率的に運営できる教員配置を検討する。学長、副学長（人事担当）、各学部長等から構成される人事計画委員会は、学部ごとに中期的にめざす目標ポイントを定め、各学部（一般教育部を含む）は定められた目標ポイントをもとに、各学科・専攻の人事計画を調整しながら中期計画を策定する。人事計画委員会は、各学部から提出された中期人事計画を全学的観点から確認する。（資料6-24）

ポイント制の導入により、経営的視点をもって教学運営にあたるしくみが形成され、各学科・専攻が客観的基準をもって長いスパンでの人事計画を自律的に策定するようになった。

2024年度にはさらに、応募プロセスの合理化を図るために人事計画申請書類の様式を整備する、採用区分別の応募形態など人事制度についての内規を整備することなどの行動計画を中期計画に組み込み、教員組織の適切な編成システムの向上を図っている。（資料1-6）

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

教員の担当科目や担当時間については、学科の教育課程の編成にかかる会議において検討され、教務センターに届けられており、適切に管理・運用されている。教員の教育能力の向上や授業方法の開発及び改善に向けた取り組みとしては、授業の評価やFD研修会を実施し、評価分析や授業実践の報告に対し、全学で討議がなされている環境が整っている。

教員組織の編成は、建学の精神やそれに基づくスクールモットーという理念的を「求める教員像」として具体化して共有した上で、大学設置基準や国家資格等授与に必要な要件を適切に踏まえて行われている。無期雇用の専任教員と契約教員とをバランスよく組み合わせることで、教育カリキュラムの効率的運営に務めている。2023年度には、「同一労働同一賃金」の原則を踏まえた任用区分による業務範囲制度の見直しも行なった。

教員以外の授業補助にあたる職員も、客観的な採用条件をたてて任用され、授業担当者の監督指導を受けながら適切に業務にあたっている。授業補助にあたる職員が、本学の卒業生を中心に任用されていることは、本学が蓄積してきた人的資源の活用という意味でも、在学生に将来像を提供する意味でも、伝統ある女子大学という本学のアイデンティティに基づいた長所といえる。

教員の募集、採用、昇任等を、明確な規程に基づき、客観的かつ公平性・透明性をもって行なっていることは、長所といえる。一方、公平性・公正性を保つために選考過程での手続きが煩瑣になりすぎる問題もあり、それについては2024年度、人事委員会において改善策に取り組んでいる。

任期の定めのないいわゆる専任教員と契約教員との組み合わせには工夫の余地があり、専任教員中心の教員組織へいかにして移行させるかが課題である。また、教員組織の年齢バランスについては、意識的に調整に取り組んできた学科もあるが、概して高齢層に偏る傾向

があることは問題である。

2021年度から2025年度までの中期計画で設定した、KPI「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、より実効性のある行動計画をたてて実施するなど、常に点検・評価、それによる改善・向上を行っている。

特に、客観的な指標に基づいて人事計画策定するための枠組みがないという問題に対し、「ポイント制」による人事制度を整え、それに基づく中期人事計画を立てたことは大きな成果だと考える。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

教員組織に関わる人事制度に関しては、概ね健全な運営が保たれているが、今後、より効率的かつ変化にも柔軟に対応できる教員組織をつくるためには、任期の定めのない専任教員を中心にした組織体制へ移行することが必要である。その際、教員組織の年齢バランスも課題となる。

新たに導入した「ポイント制」による人事制度は、教員自身が自律的に学科運営、学部運営を考える有用な方法であるという手応えがあるが、学部・学科への配当ポイント算出基準の見直しなど、より有用な制度にするための工夫は必要である。

教員及び教員組織の質の向上には、「教員ポートフォリオ」と「授業アセスメントシート」を連動させ、授業科目レベルのアセスメントの実施、充実を図っていくことが必要と考える。また、FDでの授業実践報告や授業分析の討議などを実施し、授業の連携についても協議していくことが必要と考えている。

## 第7章 学生支援（基本情報一覧）

### 学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
宮城学院女子大学 各種方針 について	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/</a>
備考：	

## 1. 現状分析

## 基準7 学生支援

## 評価項目①

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

<評価の視点>

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

## [修学支援(学習面)]

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

## [修学支援(経済面)]

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

## [生活支援]

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

## [進路支援]

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

## [その他支援]

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

## [学生の基本的人権の保障]

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

## (1) 修学支援(学習面)

本学の学修支援については、これまで大学図書館が実施している論文作成講座や学科担任教員によるオフィス・アワー、教職対策講座、管理栄養士受験講座という形で実施されており、全学的な補習教育や学修相談という展開ではなかった。支援の必要な学生に対しては、特別支援室が中心となり様々な支援が手厚く行われてきたが、これに加えて2024年度からは、よろず学修相談室を設置し、支援にあたることとなった。(資料4-26) 現段階では相談

ベースでの展開のため、積極的に活用されているとは言い難い。潜在需要はあるものとみられるので、今後、学科担任や教務担当と連携して利用促進への取り組みを行う必要がある。

補習教育・補充教育については、ニーズの把握が進み、本年度の授業終了後に開講の予定で作業を進めている。次年度に向けた学び直しが中心になるが、次年度以降は、ニーズ分析によって通年での実施を計画している。

留年者や退学希望者に対しは、学科の教務担当とクラス担任が対応にあたり、面談等によって、適切な進路に向けての支援を行っている。

学修におけるICTの活用環境については、BYODが進んでいることから、機器や通信環境の確保等は概ねできている。遠隔授業への対応については、コロナ禍において態勢は整っているが、規程や運用の見直しを含め、現在、再度検討を進めている。2021-2025年度に向けた中期計画の中で、「個別課題67:学生が自由に利用できる情報通信環境を整備する。」を定めているが、BYOD化に伴うラーニングコモンズの整備に向けて準備を進めている途中である。(資料1-6)

障害のある学生に対する修学支援に対応する組織として、宮城学院女子大学学生相談・特別支援センター規程に基づき本学では、学生相談・特別支援センターに特別支援室を設置し、特別支援教育士、臨床心理士等の資格を有する教職員(主任、コーディネーター)を配置している。(資料7-1)

特別支援室では、「障害のある学生の支援に関する基本方針」を定めて、これに基づき、障害のある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。(資料7-2)

加えて、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。2023年度から、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、これまで以上に、身近な学生の相談・支援を行いやすい環境を全学的に整えている。

さらに、2021年度には、全学生が支援を受けやすくなるよう学生課と学生相談・特別支援センターをキャンパス内の利便性の高い場所に移転し、空間を一新した。

健康栄養学研究科の修学支援では、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7-3)。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。

## (2) 修学支援(経済面)

本学中期計画で課題としている「学習に困難を抱える学生へのサポート」を充実させるべく、各種奨学金情報の発信と申請手続きのサポートに力を注いでいる。

学生に対する各種奨学金や授業料減免などの手続きサポートについては、学生課に、専属スタッフを配置し、学生への奨学金情報の提供と丁寧な個別対応を行っている。

また、学生部委員会では、奨学金担当者の教員を選出し、奨学金希望者の選考や学内奨学金の検討が行なえるよう、体制を整えている。(資料 7-4、7-46)

本学では、全学生の 40%以上が日本学生支援機構の奨学金制度を利用している。国による修学支援新制度が創設され支援が強化されたことに伴い、日本学生支援機構の奨学金の中でも特に、給付奨学金を希望する学生への申請サポートを手厚く行うようにしている。

具体的には、申請時期には複数回にわたって学内説明会を行っている。また、給付型、貸与型を問わず希望者全員に対し、窓口での個別対応を行っている。それに加え、学内ポータルシステム (UNIPA) を活用し学生との連絡を密に行うことで、申請しそびれる学生がいないように情報提供の徹底を図っている。

さらに、教員もゼミ生や身近な学生にアドバイスできるよう、「奨学金制度」と「給付手続き」の説明会を行っている。事実、教員に学内の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について情報提供を行うことが、経済的な事情で困窮している学生を奨学金へと向かわせる上での一助となっている。

特に、日本学生支援機構の就学支援新制度の給付型奨学金については、学業成績の悪化によって給付を打ち切られることがないように、教員を対象とした奨学金継続審査手続きの説明会を行い、停止、廃止の基準を共有することで、学部学科単位でも学生に対して適切な指導を行える体制となるよう努めている。

(資料 7-5)

一方で、日本学生支援機構の給付型奨学金の選考から漏れた学生や、家計要件を満たしながらも応募資格がない学生を救済するための方策として、学内奨学金制度の充実を努めている。

大学独自の奨学金に加え、学校法人宮城学院として運営されている宮城学院奨学会による奨学金や宮城学院同窓会奨学金等、経済的に困難を抱えている学生をより多く救済できるよう選択肢を広げ、その応募時期を工夫している。(資料 7-6~8)

なお、本学独自の各種奨学金は、在学生や入学を希望する高校生のみならず、学び直しを考えている一般の方も対象としており、本学ウェブサイト等で広く周知を図っている。

学外奨学金については、各地方自治体やウェスレー財団をはじめとする各団体が運営している奨学金の情報は、本学ウェブサイトや学内ポータルサイト等を通じて全学生に案内を通知している。

国による修学支援制度の基準を満たさず採択されなかった学生の中にも、経済的に厳しい状態を余儀なくされている学生がいるため、毎年 70 件程度の民間奨学金を紹介し受給実績を上げている。その実績の背景として、奨学金の情報提供、働きかけ、職員による個別の申請時サポートがあることを繰り返し強調したい。

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。学内システムを通じて全学生に周知を行っている。

健康栄養学研究科、人文科学研究科では、入学式後のガイダンスでティーチング・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 7-9、1-11)。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 7-10) に基づき運用している。健康栄養学研究科の過去 5 年間 (2020 年度～2024 年度) の採用状況は計 10 名で、科目担当教員の監督のもとに、実験、実習、演習の教育的補助業務に従事させ活用している。なお、TA の資質向上のために、健康栄養学研究科、人文科学研究科では TA の目的・役割・心得について研究科長によるフォローアップ研修を実施している (資料 7-11)。そして、2025 年度から授業料後払い制度を導入すべく、準備を進めている (資料 7-12、7-13)。

### (3) 生活支援

本学は、保健センターを設置し、専属の教職員が心身の健康の保持増進、保健衛生等に係る指導、健康相談を行なっている。

具体的には、看護師資格を有するスタッフ 3 名に加え、保健センター長として、医師免許を有する専任教員を配置することで、学内での病気や怪我等への対応に加えて、毎年行われる健康診断の結果に基づき、必要な学生には保健指導を行っている。さらに、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。(資料 7-14)

学生相談・特別支援センター長、保健体育教員、学生部委員、学生課職員で構成される保健センター運営会議は、定期的に学生の心身の健康について必要な情報を共有し、総合的に学生を見守るための連携体制の強化を図っている。

学生相談・特別支援センターにおいては、利用学生が精神科等に通院している場合には、その医療機関と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ことに加え、保護者からの相談にも対応している。

一連の取り組みを学生に周知するために、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。加えて、毎月センターだよりを作成し、各学科掲示板および大学 HP 掲載している。(資料 7-15)

また、2024 年 12 月から LGBTQ+ の学生はもとより全ての学生が「性とアイデンティティ」について相談できる環境を整えることを目的に、性とアイデンティティの定期相談を開始した。月に 1 度、専門の相談員を配置し予約制の相談を受け付けている。(資料 7-16)

### (4) 進路支援

学生の職業的自立に向けた教育 (キャリア教育) については、本学独自の基礎教育 MGU スタンダード科目でもある「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、学生自身が自分の将来像を描けるようなプログラムを実施している。2023 年度の調査では回収率にばらつきがあったものの、学芸学部 2 年次では 94.5% が、教育学部・生活科学部 3 年次では 91.7% が「参考になった」と高く評価されている。履修方法は学部ごとに異なっているが、例えば学芸学部では複数年にわたり「キャリアアップセミナー」「資格を取って一生の仕事にしよう」「OG との集いカフェ」等の多様なキャリア講座が開講され、

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。(資料 7-17) 学生にとっては低学年のうちから卒業生を含む多様なロールモデルから話を聴き、学ぶことで、キャリア意識を高め、卒業後の働き方、生き方について考える機会となっており、学生の多様な進路選択に繋がるようなキャリア教育を実施している。(資料 7-18、7-19) 就職支援においては、常時複数名のキャリアコンサルタントをキャリア支援課に配置し、学科ごとの担当制による支援を実施している。各学科・専攻で得られる資格に即した就職支援や、個別面談を通して一人ひとりの希望に応じた支援を行っている。また、学内で実施される最大の合同企業説明会では、参画する企業に卒業生の出席を依頼し、多くの地元企業の賛同を得て 9 割以上の企業で卒業生が説明を行うなど、卒業生とのつながりを強化している。(資料 7-20) さらに学部・学科ごとに、就職活動を終えた 4 年生の体験談や、インターンシップ説明会、卒業生を招いた講演会など、学生のニーズに合わせた支援を実施している。

健康栄養学研究科の進路支援では、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。

#### (5) その他支援

学生の自主性・積極性・社会性を育むことはもとより、学生の孤立を防ぐことや居場所を確保するためにも学生の課外活動は重視しており、「学生の課外活動を活性化させる」取り組みを行っている。

サークル等の正課外における学生の活動を支援するため活動費の助成を行っている。(資料 7-21) また、学生部委員会から学友会支援担当教員を選出し、学友会執行委員会、および、サークル代表者との間で定期的に協議の場を設け、学生の自治を尊重しつつ大学側が活動を後押ししている。

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た学生を表彰して、学生をエンカレッジしている。(資料 7-22)

本学が定める中期計画において、個別課題 73「学生による地域活動・国際交流活動を活性化させる。」を設定している。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、学生の地域社会における貢献活動の意識向上に努めた。また、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、チャットツールを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。現在は、コロナ禍以前の活動内容を知らない学生が中心となっており、かつての活動内容を復活させたり、より新しい活動の形に転換していくグループがあったりする中で、MG-LAC はこれまでの活動を学生に伝えつつ新しいアイデアを形にするための支援を行っている。2024 年度 KPI「MG-LAC

公認団体による地域連携活動 5 件以上」について、2024 年 11 月現在において目標件数 5 件を達成したことが確認されている(資料 7-23)。

#### (6) 学生の基本的人権の保障

本学では、ハラスメント防止と健全な教育研究環境の整備を目的として、宮城学院女子大学ハラスメント防止委員会を設置している。ハラスメントの相談窓口として、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、複数の選択肢をつくり相談しやすい環境を整えている。(資料 7-24)

学生から相談があった場合には、「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している。(資料 7-25、7-26)

ハラスメント防止に向けた取り組みを学生・教職員に周知するために、「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」を学内外に公表しており、特に新入生に対しては、新入生ガイダンスにおいて入学時に周知徹底を図っている。

在学生向けには、ハラスメント行為等に関する講演会を開催しているほか、年に 2 回ハラスメントアンケートの実施・結果報告により、ハラスメント発生の萌芽がないかを監視するとともに、ガイドラインの周知と人権意識の向上を図り、学生たちが声を上げやすい環境を整えている。(資料 7-27)

教職員に対しては、上述のアンケートの結果に基づいて FD/SD 研修を年に 1 度、弁護士や外部専門家等に講師を依頼し、ハラスメント防止に向けての必要な研修を行っている。

また、2018 年に「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れたキャンパスの整備にあたっている。(資料 7-28)

本学では、2019 年度に「共生のための多様性」を表明し、2021 年度よりトランスジェンダー(MtF)の学生受け入れを開始した。(資料 7-29)

その受け入れに際し、「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、性の多様性と人権を尊重した学生の受け入れを可能とした。(資料 7-30)

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

修学支援についての個別的な点検・評価は行っていないが、「学修成果アンケート」や「授業評価アンケート」において、学生からの評価が回答されている。また、教務センターと学生とで行われている意見交換会において、大学の教育・学生支援のあり方が活発に協議されており、取り組みの効果や課題についてある程度の把握はできているものと見ている。

明らかになった課題については、内容に応じて関係部署に対処を求めるとともに、年次事業計画における対応も検討している。(資料 4-36、4-37、7-31、2-15)

学習環境に関しては、学術情報部委員会を毎月開催し、学生支援に関わる状況について定

期的な点検と評価を実施し、その結果をもとに適切な改善に取り組んでいる。「2021-2024 年度図書館統計データ」に基づいて、学生支援にかかわる図書館及び情報サービスの利用状況を把握に努めている。その中で、「学生の図書館及び情報サービスの利用を促進させる。」について、図書館の利用促進を目指したが、2021 年度比で 120%を目指したが、現状維持に留まっている。「学生が自由に利用できる学習空間を整備する。」について、情報教室の機器の更新頻度が遅い点や学外からのデータベースアクセスの難しさなどの課題もある(資料 1-6)。

上記の調査結果を受けて、2024 年度からは、本学の学外からのデータベースアクセスの難しさなどを改善するために、JapanKnowledge (<https://japanknowledge.com/library/>) などの同時アクセス数を増やしている(資料 7-32)。

キャリア教育に関する自己点検をするために、毎回のキャリア講座の都度、学生はポータルサイトを通じて感想を提出しており、学生のニーズを把握するために役立てている。また年度末には「キャリアデザインに関するアンケート」調査(資料 7-33)を実施、キャリア教育全体への改善に活かしている。就職支援に対する自己点検としては、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」(資料 7-34)を、4 年生には3月に「就職活動に関するアンケート」(資料 7-35)を実施し、翌年度の就職支援の改善のために活用している。このほか、大学全体で実施する「卒業生アンケート」においても、(資料 7-36)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。その結果、キャリア教育は 42%が、就職支援は 51%が「非常に満足している」「満足している」と回答しており、年々その割合が増加している。さらに、採用実績のある事業所等に「卒業生に関するアンケート」(資料 7-37)を実施し、回答を得ている。これらのアンケートの結果は、キャリア支援部委員会において教職員で共有しており、例えば企業から要望が多かった「挨拶・マナー等」の指摘について検討するなど、キャリア・就職支援のあり方や内容に反映させている。

2020 年度に策定された「大学中期計画」に基づき、年度末には目標達成状況を振り返るための点検・評価を行っている。そして、その結果を基に、課題改善の方法を導き出し「大学中期計画」の目標に到達するよう取り組んでいる。

学生への生生活支援に関する目標は、大学中期計画においても「個別課題 63：学生にとって居心地の良いキャンパスをつくる。」として掲げており、学生のニーズをアンケート等で把握し、学生の満足度を向上させることが出来るよう意図して設定されている。

一例として、アンケート結果でトイレの改善を望む学生の割合が近年 30%近くいたことを受け、2024 年度にはキャンパス整備ワーキンググループを立ち上げ、トイレの改修を柱としたキャンパスの改修工事計画を進めている。(資料 2-16)

学生部委員会では、定期的に学友会執行部や各サークル・同好会の部長との懇談会の場を設けて、学生の声に直接耳を傾け、課外活動活性化の支援につなげていくよう努めている。そのことは大学中期計画において「個別課題 57：学生の課外活動を活性化させる。」としても掲げている。

2024 年度からコロナ禍で停滞気味であった課外活動を活発化するために、課外活動に対する助成制度を見直し、大学として学生の課外活動を後押しする取組も行っている。

「課外活動活性化のための特別助成金」は、各サークルが、県外で行われる大会やコンテ

ストに参加する場合の交通費や備品の購入費を助成するものである。

この助成制度を見直した結果、各種大会やコンテスト等への参加した件数は、前年まで10件まで満たなかったものが2024年度17件まで増加した。さらには、大会等に参加することがモチベーションとなり活動自体も活発化しており、その状況は、サークルによる体育館などの施設利用数からも確認することができる。中には、弓道部のように2024年には全国大会ベスト16位といった好成績を上げた団体もあり、他の団体にも刺激を与える好循環が生まれつつある。

また、この助成制度は、活動に必要な備品や費用についても助成している。2024年度からは、学外で活動する際の楽器や機材の運搬費も助成の対象とした。これによりウインドオーケストラ部のように大きな楽器を会場まで運搬することが難しかったサークルも運送業者を手配することで地域イベントに出演することが容易になるように制度を見直した。サークルが積極的に地域のイベントに出演するようになったことは、地域と大学との関係をより良好なものへと導いているものと言える。(資料7-38)

一連の課外活動に対する助成は、学生が地域社会と交流することや地域貢献活動を促進させることにも繋がっていくものであることから、本学独自の取組みとして、さらに発展させられるようにアップデートしていきたいと考えている。

社会連携・社会貢献に関するものとしては、大学中期計画における戦略目標15「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。本学がこれまでに自治体・企業・地域と結んできた連携協定等に基づき実行した事業数は、2022年度末で8件、2023年度末で9件と着実に増やしている。2024年度は、11月に連携協定を締結した宮城県味噌醤油工業協同組合の協力のもと、学生食堂における期間限定メニュー提供の実現や、北欧への海外研修にて宮城の食文化を伝える活動を組み入れる計画が進んでおり、新たな連携事業の展開もなされている。(資料1-6)

人文科学研究科、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(資料1-6)。人文科学研究科では、学生支援の適切性については、関係部署において点検・評価を行っている(資料7-39)。自己点検・評価結果は、次年度のはじめに人文科学研究科専攻主任委員会で共有された後に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、学生支援に関わる事項の課題の改善・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7-40)。健康栄養学研究科も同様に、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。改善へつなげる効果的な取り組みとして、院生室での日常的な環境整備や情報交換等を実施している。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の学修支援については、これまで担任教員による相談やオフィス・アワーの実施、資格取得関係の講座、多様なニーズに応えるための特別支援室による支援などが行われてきた。これに加えて、新たに未履修領域や不得意分野のフォローアップに対応するための「よ

ろず学修相談室」を展開させ、相談のほか、補習教育・補充教育を行っている。利用は必ずしも多くはないが、ニーズの把握が進み、次年度に向けた計画が策定されている。

学習支援に限定した点検・評価は行っていないが、「学修成果アンケート」や「授業評価アンケート」の自由記述、投書、意見メール、学生との意見交換会において、教育・学生支援の在り方については学生からの意見や評価はある程度把握できている。投書や意見メール、意見交換会による案件については早急に対応している。

本学の学生生活センターの構成員は各学部学科から選出されていることから教学部門とも連携を密に図れるような体制になっていることは長所であると捉えている。

また、2021年度には、学生課と学生相談・特別支援センターをキャンパス内の利便性の高い場所に移転したことで、全学生が支援を受けやすくなるような改善を図った。学生相談・特別支援センターと学生課を隣接する場所に設置したことで、双方の連携強化が物理的に可能となり、学生を総合的に支援できる環境となった。そのことは、本学の学生支援の新たに加えられた長所であると言える。

一方で、バリアフリー化がいまだ不十分な場所が散見される。特別支援室がチェックしてマップを作成したが、多様な学生が安心して学習に取り組めるようさらなるキャンパス整備が今後の課題として残されている。

定期的な点検・評価の実施と課題への対応として、学術情報部委員会を毎月開催し、図書館の利用状況を詳細に把握するための仕組みが整えられている。図書館入館者数やデータベース利用状況といった具体的なデータに基づき、利用促進や契約の見直しといった施策を検討している。例えば、JapanKnowledgeの同時アクセス数を無制限にするなど、学生や教職員のニーズに迅速に対応することで、より充実した情報サービスを提供している。(資料 7-32) 入館管理システムの改善としては、図書館の入館管理システムの陳腐化が課題として挙げられる。この問題を解決するため、学生証をかざして入館する方式を徹底し、より正確な入館者数を把握できるよう検討している。これが改善されれば、図書館の利用状況をより正確に把握し、より効果的なサービスを提供することが可能になると期待される。

本学のキャリア教育の最大の特徴は、ライフ・キャリアの視点を重視していることである。学生一人ひとりが女性としての生き方を考え、社会人として必要な基礎スキルを修得し、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支援を行っている。卒業生を含む様々な女性の働き方に触れ、一人ひとりが自分の将来像を描く中で、迷いが生じた時には、個別的な支援を提供し、本人が進路を切り開くサポートをしていく。このような、キャリア教育と就職支援の連動が本学のキャリア支援の特色である。

就職支援に関しては、多様な学生が様々な進路選択をしていく中で、これまでの支援のあり方だけではサポートが行き届かない学生に対して、どのように個別の支援をしていくことができるかが課題となっている。学内の学生相談・特別支援センターや、外部の若者を対象とした就労支援団体などとも連携をしながら、学生本人が納得のいく、より良い支援ができるよう、キャリアコンサルタントを含む職員の知見を深め、対応力を高めていく必要がある。キャリア支援については、卒業生を含む地元で活躍する女性を主な対象としながら、本学の特色あるリカレント教育を実施していくことが求められており、地元企業や地域社会のニーズを踏まえた独自のリカレント教育プログラムの構築を目指していく必要がある。

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7-41、7-42)

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14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7-43、7-44、7-45)

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

ICTやネット環境に関わる施設・設備面についての支援には十分でないところもあり、全学的な対応が必要と考える。基本的な什器についても、老朽化しているものもあり、全学的な調整のもとでの更新が望まれる。

本学の学生に対する生活支援体制は、建学の精神・理念・目的を踏まえ、多様な学生に対応した生活支援を行うべく、学生部委員会を中心として構築されて来た。そして、それは、学生生活全般はもとより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、学生一人ひとりのニーズに合った支援を理念に構築されてきた。

しかしながら、近年多様な学力層、特性を持った学生が、急激に増加していることから、さらなる支援の強化が求められている。

また、課外活動に関しては、コロナ禍による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必要があることから、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。

入館管理システムの更新とデータ活用の強化については、現在利用されている入館管理システムは陳腐化しており、正確なデータ収集が困難な状況である。この問題を解決するため、最新のシステムへの更新を検討すべきである。新しいシステムを導入することで、図書館の利用状況をより詳細かつ正確に把握できるようになり、学科別や利用目的別の利用者動向を分析することが可能になる。これらのデータに基づいて、図書館のサービスをより効果的に提供するための施策を立案することができる。例えば、図書貸出の優先順位をより適切に判断し、各学科のニーズに合った資料の充実を図るといったことが考えられる。図書館のさらなる発展のためには、入館管理システムの更新によるデータ活用の強化が不可欠である。こうした取り組みを通じて、図書館はより学生のニーズに合ったサービスを提供できるようになり、学習環境の向上に貢献することができる。

本学ではこれまで「誰一人取り残さない」をモットーに、学生一人ひとりに寄り添った就職支援を実施している。たとえすぐに希望するような就職につながらなかったとしても、自分のライフ・キャリアを描き、実現に向けて動き出すことができれば、適切な支援を行えたものとする。そのためにも、学生に対し、様々な人との出会いの機会を作ることは重要であり、同級生とは共有しにくい就職活動の状況を報告したり相談したりする環境づくりは

必要不可欠である。したがってこれまで以上に、学内のリソースを見直しつつ、学外にも目を向けて、学生、卒業生、地域が共に課題を共有し、共に考え、行動していくキャリア支援のあり方を目指していくことが求められる。同時に、卒業後こそ問われる女性のライフ・キャリアに対応するためにも、大学は卒業生や地元企業と連携してリカレント教育等を充実させ、これらのプログラムを通して、学生との交流や、卒業生とのネットワークづくりなどを積極的に行い、地域課題に取り組んでいく必要がある。

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の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以前の状況に回復するまでの間、学生の自主性を見守りつつ、教職員がサポートするタイミングを見極めるのが大きな課題である。

## 第8章 教育研究等環境（基本情報一覧）

### 教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
教育研究環境の整備に関する方針	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/</a>
備考：	

### 研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
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	<a href="https://www.mgu.ac.jp/main/about/kansa/index.html">https://www.mgu.ac.jp/main/about/kansa/index.html</a>
備考：	

## 1. 現状分析

## 評価項目①

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

## &lt;評価の視点&gt;

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

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

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検討している。

- ・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 8-1【ウェブ】)

なお、桜ヶ丘校地の総面積は 190,655 m<sup>2</sup>であり、そのうち 102,418 m<sup>2</sup>を大学専用としている他、大学寄 宿舎用として徒歩約 20 分の桜ヶ丘町内に 9,210.20 m<sup>2</sup>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・プロジェクターや音響設備の設置、導入を計画的に進めている。

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

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、Microsoft Teams を全学的に導入し、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い。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 年度以降は、

学生のBYOD化を推し進め、教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、情報システム室に専門職員を配置し、学内ネットワーク環境の整備（高速イーサネット専用 10Gb/s）と学生・教員に対する技術的な支援を行っている。さらに、2024年度にはキャンパス整備検討ワーキンググループを設置して、図書館ブラウジングルームの改修、情報教室（C410、C411、K305、D103、L301）のPC入れ替えに伴うラーニングコモンズ等の整備を計画し、2025年度にはその実現を図る予定である。

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）

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。

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。

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。

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）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。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、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たため、より快

適な Wi-Fi 環境を導入し、学内ネットワーク環境の整備（高速イーサネット専用 10Gb/s）と学生・教員に対する技術的な支援を行っている。（資料 8-3）

教務のレベルでは、教育研究等環境の整備に関する方針のようなものは特に設定していないが、授業や学生の学習に関わる環境については、恒常的な点検で検出された不具合等を整備・更新している。また、耐用年数を超えるものや機能的に対応できなくなりつつあるものについては、年次事業計画において順次更新を予定しているが、予算上の都合から計画通りに進んでいないものも多い。

特に、授業における ICT 機器の活用に合わせて、各教室の視聴覚機器等の整備が必要になったことから順次更新を行っているが、現状では追いついていないところもある。授業に直接的な支障が生じる状況ではないが、より高い教育効果を実現するためにも余裕のある更新計画を遂行していく必要があると認識している。

各教室の家具調度も老朽化が進んでおり、年度ごとに更新していく予定であったが、小規模の演習室の更新に留まっており、計画は進んでいない。アクティブ・ラーニングをはじめとする新たな学習形態への対応を考えると、積極的に進めていく必要があるものと認識している。

なお、学生の学修環境整備については、現在キャンパス整備検討ワーキンググループによる検討作業が進んでおり、次年度以降、大いに改善が期待される。

この他、全学的なネットワーク環境については情報システム室が、教室の ICT 機器については教務課が支援を行っている。また、学修支援システムについては、教務センターが中心になって活用の促進を担っているが、学科単位でのピアサポートレベルでの対応になっている部分もあり、今後はFD等によって全学的に展開するとともに、より組織的な支援態勢を構築していく必要があると考えている。（資料 8-7）

### （3）学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

学生及び教職員の情報倫理の確立を図る取り組みについて、学生に対しては、情報倫理教育として「リベラルアーツ基礎 A」において、情報倫理とセキュリティにかかる授業回を設け、日常生活に活かせる情報リテラシーの育成を行っている。また、初年次教育の「基礎演習」において、インターネットにおける情報の利用と引用にかかる授業回を設け、具体的な指導を行っている。（資料 8-4、8-5）教職員に対しては、研究倫理研修会の中で、全教員および外部資金の配分を受けている研究所員等を対象にした e ラーニングの受講とコンプライアンス説明会への出席を義務付けている。なお、コンプライアンス説明会（2024 年 6 月 4 日実施）では、学内規程「宮城学院女子大学における研究データの保存等に関するガイドライン」（2022 年 4 月改正）（資料 8-6）を整備し、研究データの保存・開示を担当する部門を学術情報センターに位置づけ、研究者自身が適切な保存の確認、確認状況の提出する義務があることを確認した。

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

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

本学の図書館は、図書館業務を外部に委託して専門的な知識を有する職員を配置し、各種統計資料（入館者数、貸出冊数、データベースログイン状況）及び図書館関連の予算執行状況、図書の除籍情報などを体系的に収集しており、学術情報資料を整備するための基礎的資料を整えている。（資料 7-32、8-8）

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閲覧室の冷房化は現状未整備である。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、大学として独自に整備計画を立てる必要があった。そこで2024年度にキャンパス整備検討ワーキンググループを設置して、大学図書館の空調関係についても設置工事を計画した。幸い予算の目途も立ったことから、2025年度以降できるだけ早い時期に空調設備を整え、より快適な教育研究環境を提供できるものと考えている。

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、2023年度以降に実施した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たが、ブラウジングルームの改修については2024年度以降のキャンパス整備計画の事案となっており、計画の早期実施を求める必要がある。

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

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、学生証をカードリ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。（資料 8-9【ウェブ】）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。

なお、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、学生の自主的な学習を支援し、グループワークの場所を提供しているが普通教室をコモンスペースに改修するなど、キャンパス整備計画ではさらなる充実を目指している。

### 評価項目③

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

＜評価の視点＞

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

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

宮城学院女子大学では、2021-2025 年中期計画（個別目標 68「学内研究費による研究を推進する」個別目標 69「外部研究費の獲得を推進する」）を目標として、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。これまでから学術情報部では、研究費配分の公平性と透明性を確保しながら配分する制度を整えている。専任教員には 1 人 1 室の研究室を整備し、新任の教員には研究室整備のための新任教員研究費を用意し、研究に専念できる研究場所と時間の確保に努めている。

具体的な方策として、2023 年度以前は、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た。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きた。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、若手研究者から組織として教育研究を推進する体制が整えられてきた。（資料 3-2～5）

この間、科研費獲得の促進のために、URA (University Research Administrator) や学長らから申請書類のアドバイスを受ける研究費申請支援を受ける制度を導入した。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。2022 年度と 2023 年度の学外研究費に占める科学研究費補助金の採択率は 18.1%から 25.8%になったが、採択件数は 62 件から 54 件になった。また研究費総額に対する割合は 23.4%から 29.0%になった。（資料 8-10、8-11）なお、2025 年度公募（新規）の採択状況について、25 件申請中 8 件（採択率 32%）の採択となり、前年度（30 名中 4 名、13.3%）となった。

しかしながらさらなる研究促進を目指し、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ため、本学では、2023年度に、「特別研究助成費」の4部門を「研究助成費」の4種別に変更した。これに伴って、「宮城学院女子大学研究費規程」と関連する「宮城学院女子大学期間を定めて任用する教員に関する規程」「宮城学院女子大学出版助成の運用に関する内規」「宮城学院女子大学科学研究費補助金事務取扱規程」の改定を行った。(資料 8-12~16)。また、年度初めには、学内研究費ハンドブックの見直しと予算配分を行った。(資料 8-17~19) 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。

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

健全な研究活動を推進するため、研究倫理教育に力を入れ、2024年4月には外部講師を招いて研究インテグリティに関する研修会を行い、2024年7月にも科研費応募様式の変更点として研究インテグリティに関する補足説明を行った。(資料 8-20、8-21)。加えて、学外講師を招いたFD/SD研修会として「研究倫理講演会『最近の研究不正の動向と責任ある研究活動をすすめるために』(2024年4月22日実施)、『生成AIと責任ある研究・教育活動』(2024年12月18日実施)」を企画し、研究不正に対する認識を高めること、生成AIの倫理的な活用能力の向上を目指した。

外部資金獲得に向けた体制の整備を行い、2021年度より科研費の応募予定者を対象として、外部組織による申請書添削サービスを提供し、外部資金獲得を支援した。(資料 8-22)。

健全な研究活動の推進に力を入れる背景として、2021年度に教員の研究不正行為が発覚したことが挙げられる。その後、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、および紀要原稿の提出時のチェックリストを用意し、研究活動の不正防止につながる手続きを踏むこととした。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 8-23)

さらに、研究倫理審査については、次の3点を整理した。個人情報の収集に関する審査、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。

大学院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。また、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 8-24）。

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 8-25）。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 8-26、8-27）

#### 評価項目④

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

<評価の視点>

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

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

本学は、研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、現状や成果を適切に把握するために、中期計画に基づいた仕組みを整えている。（資料 1-6、資料 8-23、資料 8-28）

現状について、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。

成果の上がっている取り組みとして、コロナ禍以降の ICT 環境の整備事業や BYOD 化の推進が挙げられる。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き、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。

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

研究環境の点検結果として、本学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向けた努力を行っている。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。

このような取り組みの実施状況は、定例の監事との懇談会を設け、不正防止計画・対策を中心とした研究環境にかかわる履行状況の確認を行っている。(資料 8-29)

本学では、研究環境に関する点検・評価を定期的実施し、不正防止計画の履行状況を確認する体制が整備されている点は評価できる。一方で、具体的な成果や実効性の明確化に課題があるため、結果の詳細な報告や研修の強化、外部評価の導入などを通じて、信頼性と透明性をさらに向上させる必要がある。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

図書館における、定期的な点検・評価の実施においては、学術情報部委員会を毎月開催し、図書館入館者数やデータベース利用状況を把握する仕組みが整備されている。また、データベース利用実態調査を通じて、利用促進や契約見直しの具体的な方向性を示している。課題に応じた迅速な対応という部分では、JapanKnowledge の同時アクセス数を無制限にしたことで、利用者のニーズに応じた改善を行った。ICT 環境の整備と活用においては、コロナ禍を契機に、ICT 環境の整備を積極的に推進し、遠隔授業やオンライン学習への対応を強化した。また、学生の BYOD 化を推進し、個人のデバイスを活用した学習環境を提供している。

研究活動支援の充実という点では、多様な研究費の配分、科研費申請の支援制度、研究倫理教育の徹底に加えて、研究インテグリティと安全保障貿易管理などの新たなコンプライアンス体制を支援する。

問題点としては、情報倫理教育の不足である。学生及び教職員の情報倫理教育が学部生を対象とした一部の授業で実施されているものの、全学的な実施には至っていない。また、図

書館施設の老朽化が進行しており、早急な改修も必要である。科研費採択率の向上については、科研費申請の支援制度を導入したものの、昨年度は採択率の向上に繋がらなかった。

しかし、最新の2025年度採択状況については、前年度(13.3%)に比べて採択率(32.0%)の向上がみられた。その内訳をみると、若手研究者の採択率が高く、ベテラン研究者の応募件数と採択率が低い印象がある。

研究不正防止体制の強化については、研究不正防止に関する規程や体制は整備されているが、更なる強化が必要である。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

入館管理システムの更新を実施し、より正確なデータ収集と利用者動向の分析を可能にする必要がある。情報倫理教育の強化、学生及び教職員を対象とした情報倫理教育を体系的に実施する必要がある。図書館施設の改修については、キャンパス整備計画に基づいて、図書館の改修を早急に実現し、老朽化したブラウジングルームと1階閲覧室の改修を行う。

科研費採択率向上に向けた取り組み(URA外部支援サービスと科研費説明会)みの強化では、科研費申請の支援制度を更に充実させるとともに、ベテラン研究者の応募件数と採択率向上のために、申請者への個別指導や申請書作成に関するワークショップなどを実施する。これらは科研費だけでなく、受託研究費など多様な外部資金の獲得を推進するので必要であるだろう。

研究不正防止体制の強化では、研究不正防止に関する規程やガイドライン(コンプライアンス体制)の見直し、研究倫理教育と研究インテグリティ、安全管理の更なる徹底、不正防止委員会の機能強化を行う。図書館サービスの向上図書館職員と教務センターとの連携を強化し、学生への学習支援を充実させ、広報活動においても図書館のイベントやサービスに関する情報を積極的に発信し、利用者の増加を図るなど強化を図る必要がある。

学術情報基盤の整備においては、キャンパス整備計画に基づいて、ラーニングコモンズの整備や情報教室の改修を推進する。そのために教育研究環境の継続的な改善のため、学生や教職員からの意見を積極的に収集し、改善に努める。

これらの改善・発展方策を実行することで、教育研究環境が更に向上し、学生や教職員の満足度が高まることが期待される。また、大学全体の教育研究水準の向上にも繋がるだろう。

## 第9章 社会連携・社会貢献（基本情報一覧）

### 社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
社会連携・社会貢献に関する方針	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/</a>
備考：	

## 1. 現状分析

## 評価項目①

社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施していること。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。

## &lt;評価の視点&gt;

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

本学の「社会連携・社会貢献に関する方針」は以下の通りである。

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を具現化するため、以下の方針に基づき社会連携・社会貢献活動を行う。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 4. 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。

「社会連携・社会貢献に関する方針」の1項目目「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。」については、社会連携部委員会の中に生涯学習担当を置いて対応している。本学は1983年に「女性のための生涯教育講座」を開講、1989年に生涯学習センターを設置し、以来40年以上の長きにわたって地域社会に本学の教育研究の成果を還元し、社会貢献に努めてきた。2024年度生涯学習講座は全24講座を開講し、受講者数はのべ415人が受講した。新型コロナウイルス流行期に3年間の閉講を余儀なくされ、2023年度から2024年度にかけて段階的に開講講座数を増やし、かつて以上の開講講座数と受講者数を目指しているが、受講者の高齢化も進んでおり、新規の受講生を確保するための新たな講座開設が課題であると考えている。キャンパス内の教室数に限界もあり、時間割設定の工夫と共に、キャンパス近隣の連携協定先が持つフリースペースを活用するなど、広報活動と合わせてキャンパス内にとどまらず展開を考えていく。

同方針の2項目目「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。」については、2011年の東日本大震災の教訓を生かし、本学の法人部門が「全学院防災訓練」を毎年10月に実施しており、近隣住民や仙台市消防局を含む関連行政の協力を得ている。本学キャンパス内にあるグラウンドは、緊急時の物資運搬において自衛隊の輸送機の一時的発着所として提供することとなっているなど、緊急時の地域との協力関係を構築している(資料9-1【ウェブ】)。

同方針の3項目目「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。」については、社会連携部委員会が連携事業の推進を担っている。2024年11月には新たな連携協定1件が加わり、全19団体との連携協定を結んでいる。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、2024年度は1件の事業について新規の覚書を交わして実施している。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）。

例として、2024年度の新規事業であるNTT東日本との連携による「働き世代の健康増進プロジェクト」の枠組みにおいて、本学スポーツサイエンスラボが中心となって「せんだいActive Workers ヘルスケアチャレンジ」イベントを開催、仙台市の働き世代の健康増進を目的として実態把握と行動変容を促す施策を実施している。同枠組みにおいては、今後2024年度中に、学生が参加して考案する新たなレシピやメニューの提案を予定している（資料9-3）。

同方針の4項目目「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。」については、学生のボランティア活動・自主活動を支援する組織としてリエゾン・アクション・センター（MG-LAC）を設置、社会連携部委員のうちMG-LAC担当を置いて対応している。留学生サポートは「国際交流委員会」を社会連携部委員会の外部委員会として設置し、委員長は社会連携部委員が兼務しながら組織的対応を講じている。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9-4、9-5）。

国際交流に関しては、国際交流センター委員が中心になり交換留学生及び正規の学部学生の両者を含む留学生の修学サポートを行ってきた。留学生の所属学科、学生課（学生生活一般）・教務課（履修関係）・キャリア支援課（卒業後のキャリア支援）と協力しながら就学状況を把握している。コロナ禍で休止していた留学生の受け入れと派遣、学科主催の海外研修についても再開するに至っている。留学生の派遣に関しては、今年度3名が提携校（カナダ・ウィニペグ大学、アメリカ・ハワイ大学、韓国・忠南大学）に留学している。これらの学生に対しては、現地事情、危機管理、諸手続きなどに関する事前研修を6回実施している。昨年度より民間保険会社と包括契約を締結することにより、学生にとってより安価かつ充実した留学中の危機管理、支援体制の整備を行っている。このほか、新たな海外協定校（台湾・弘光科技大学）との提携に向けて相互訪問を実施している他、国際交流センター主任が協定校（カナダ・ウィニペグ大学、アメリカ・北アリゾナ大学）を訪問し関係を深め、委員会としても、ESLプログラムを一時的に停止している協定校（アメリカ・ハイデルバーグ大学）とプログラム再開について協議を進めている。さらに、オープンキャンパスにおいて留学ブースを設置し、本学における国際交流の取り組みについて高校生に直接伝える活動も実施した。また、留学生に対しては、奨学金申請や弁論大会出場に関して個別のサポートを行うなど多面的な支援を行なっている（資料9-6、9-7）。

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で開催している（資料 9-8、9-9）。

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

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、戦略目標 15「大学の理念・目的を踏まえて、持続可能な社会を目指して地域と協働する。」ことを設定し、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 1-6）

本学は「大学中期計画 2021-2025 年」において戦略目標 12「大学の理念・目的を踏まえて、持続可能な社会を目指して地域と協働する。」の下に個別課題 71「本学の教育研究資源・環境を地域に開放し、地域とつながる。」を置き、2025 年度 KPI として「学外者向けの講座開講数年 40 件以上、講座受講者 250 人以上」「海外向け発信事業の受託件数 年 1 件以上」「自治体・産業界への講師派遣実績、年 20 件以上」を設定している。海外向け発信事業の受託件数は達成していないものの、2023 年度のスウェーデンにおける海外実習において仙台味噌を用いた日本の食文化を現地へ伝える活動が行われるなど、特に地域に根差す文化を海外に発信する活動を国際交流の諸活動と共に積極的に取り組んでいる。学外者向けの講座に関することと自治体・産業界への講師派遣実績についてはいずれも 2024 年度途中にありながら目標数を達成している状況にある。加えて、令和 6 年度私立大学等改革総合支援事業タイプ 3「地域社会の発展への貢献」地域連携型に選定され、本学が取り組んでいる地域社会との連携活動を中心に各項目のポイントを加算することができた。在籍する教員に対する学外からの講師依頼等の状況を把握するとともに、各教員が指導するゼミ活動等におけるフィールドワークや教員が学外自治体・企業・団体等とともに実施している連携事業の情報集約を進めたこととともに社会連携センターのみならず、教務センターをはじめとする他のセンターと協働によって自治体や学外団体等との協議を進めてきたことが功を奏したと考える。また、同戦略目標の下に個別課題 72「産学官連携事業を推進する。」を置き、2025 年度 KPI に「連携事業および商品共同開発を年間 10 件以上」「自治体または企業の事業計画に位置づけられる研究事業 年 1 件以上」を設定している。2024 年度現在において連携協定を締結もしくは覚書を交わしている自治体・企業との連携事業活動は 5 件あり、協定や覚書を交わしていない相手先とのものを含めると 21 件となる。現在の連携協定・覚書を

交わしている学外機関は自治体を中心であることから、今後は地元企業・団体との連携協定・覚書の締結に力を入れていきたい（資料 9-2、9-10）。

「大学中期計画 2021-2025 年」における戦略目標 12 の下に個別課題 73「学生による地域活動・国際交流活動を活性化させる。」を置き、2025 年度 KPI に「学生の年間 1 回以上のボランティア参加率 50%以上」を設定している。各年度の後期に本学が全学生を対象に実施している「学生生活アンケート」において在学中にボランティア活動の参加経験を尋ねる設問を設けており、2023 年度のアンケート結果では何らかのボランティア活動に参加したことがあると回答した学生は 40%となっていることから、非常に高い目標値であると認識している。社会連携センターでは、2024 年度はリエゾン・アクション・センター（MG-LAC）が公認する団体による地域連携活動 5 件以上を目標に掲げ、個人的に自主的なボランティア機会を得られていない学生にも大学として機会を与えることができるよう努めている（資料 9-11）。

国際交流に関することとして、現在留学生は、協定校からの留学生 1 名、正規の学部学生 1 名の計 2 名であり、「大学中期計画 2021-2025 年」個別課題 72 に定めた 2025 年度 KPI にある目標の 10 名には遠く及んでいない。派遣についても、2024 年度後期に限ると 3 名であり、共に活発とは言い難い。円安による留学経費増も大きなマイナス要因であると考えられるため、長期休暇を利用した短期留学先などを検討する学生が多い。一方、海外からの留学生は 2 名と少数であるため、中期計画にある留学生交流会を実施することを計画していたが、現在実施している個別支援の充実を強化することが留学生の満足度向上に直接的につながるのではないかと考え、交流会の実施は見送っている。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

「大学中期計画 2021 年度～2025 年度」が策定されて以降、社会連携に関する事項については学内で取り込まれてきた現状の把握に努め、本学の社会連携活動の展開を見据えつつ、達成目標をどのように定めるべきかについて折に触れて社会連携部委員会で検討してきた。コロナ禍によって活動を大きく制限されていた 2021 年度より PDCA サイクルを回して改善をはかりつつ、学内における教育・研究リソースを把握することに努めた結果、令和 6 年度私立大学等改革総合支援事業タイプ 3「地域社会の発展への貢献」地域連携型に選定されるまでに至ったとも考えている。学外の自治体・企業・団体等との連携事業の機会獲得や、本学が持つ教育・研究資源を広く一般に開放する生涯学習講座の運営、国際交流事業の維持・促進・発展といった、多岐にわたる社会連携活動の現状を把握するためには、行動計画ごとに適切で実効性の高い KPI を設定し、達成度を確認・検証することが不可欠である。さらに、確認・検証活動の結果を踏まえながら、社会連携部委員会において改善策を検討し、次年度に向けた事業計画を策定していくことが求められる。

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、生活文化デザイン学科が社員食堂リニューアルに際して内装デザインを検

討し提案を行うなどして実現を目指している。さらに、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 9-12【ウェブ】)。

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。

国際交流に関することとして、国際交流活発化のための新たな派遣先となる協定校の開拓、協定校との交流を現在進めている。一方で、ESL プログラムをコロナ禍によって休止し、その後再開していない大学も見られるが、留学先として本学を希望する学生もいるので、先方の担当者とのやり取りを続けている。また、国際交流が多様化し、協定校への留学以外の選択肢として国際交流を望むケースも多く、このような学生に対するサポートをどの程度、どのように対応していくべきかは今後の検討課題である。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

地域における課題は常に変化しており、学内教職員のみによる検討では限界がある。そこで、本学が連携協定を結んでおり、キャンパスにほど近い商業施設内に地域住民のための交流スペースを持つ NPO 法人「まちづくりスポット仙台」と、社会連携活動の発展にむけて地域の課題やニーズの調査活動を実施することを目指して協議を開始している(資料 9-2)。

国際交流に関しては、これまでの長期留学のみならず、短期の語学留学、ボランティアやインターンシップ、ワーキングホリディなどのニーズに加え、協定校のない国への留学など学生の興味関心やニーズは変化している。このため、今後、さらなる派遣先(国や地域)やプログラム内容については聞き取り調査などで学生や高校生のニーズを分析していく必要がある。国際交流センターのイベントに協力的な留学経験者は多いので、オープンキャンパスや留学説明会には経験者の生の声を活かした PR 活動については今後も継続する。中期計画で提示している日本語学校訪問については、その効果を再検討した上で実施の有無や訪問先を決定する。

## 第10章 大学運営・財務（1）大学運営（基本情報一覧）

### 大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	各種方針について	<a href="https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/">https://www.mgu.ac.jp/about/policy/etc/</a>
学長選出・罷免に関する規程	宮城学院女子大学学長選考規程	
役職者の職務権限に関する規程	宮城学院女子大学教授会役員等選任規程 宮城学院女子大学学則	
教授会規程	宮城学院女子大学教授会規定	
設置法人の理事会（役員会）及び評議員会の名簿（役職、氏名、所属先を示したもの）	事業報告書	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a>
学長選考会議または学長選考・監察会議の名簿	宮城学院女子大学学長選考規程	
職員採用規程	宮城学院事務職員等任用規程	
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	2023年度決算について	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a> (2023年度財務諸表)
事業報告書	事業報告書	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a>
備考：		

## 1. 現状分析

## 評価項目①

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

<評価の視点>

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

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を具現化するために、大学の運営方針を定めている。すなわち、「1）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。2）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。4）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。5）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。6）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」というものであり、この文言は大学のウェブ・サイトにわかりやすく掲示することによって、教職員による共有化を実現している。(資料 10-(1)-1【ウェブ】)

本学では、このような方針のもと、大学設置基準に則って大学の制度運営上の制度と基本方針を定めた「宮城学院女子大学学則」（以下、緒規程名称冒頭の「宮城学院女子大学」は全て省略。掲載の諸規定は指示のない限り『宮城学院規程集』第二編「大学の部」所収）、教授会の組織と権限と役割を定めた「教授会規程」、教授会を構成する機関として「教授会規程」に明記された、三役会議、学長連絡会議、学部会議、学科会議、宗教センター、各センター（教務・入試・学生生活・学術情報・社会連携・キャリア支援）と各部長、外部委員会、学長戦略室、音楽リエゾンセンター、ジェンダー教育研究センター（2025年4月設置）及び四研究所（キリスト教文化・生活環境科学・人文社会科学・発達科学）が置かれ、運営に必要な権限と役割を定めたそれぞれの規程に従って適切に運営されている。(資料 1-1、4-33、4-46、3-17)。

その組織機関は以下に述べるようなものであるが、学長のガバナンス強化と教職協働の取り組みについては、各組織において制度化と実質化が進められ、教授会規程その他各規程

についても、その実質化のために必要に応じて改訂が施されている。また、各機関は、教員と事務職員とによる教職協働の原則で運営されている。本学では、2023年度から24年度にかけて、学部の実質化、人事制度の改革、各センターの再編（小委員会廃止と外部委員会の整理）、それに伴う規程改定及び各委員会における活動内容の内規化等、大学運営や組織について、いくつかの改革を行ってきた。

以下、教授会等の主な組織ごとに、権限と役割及びそれを明文化した規程について説明する。

①三役会議：三役会議は教授会規程において大学の運営・意思決定に係る調整・執行機関として位置づけられており、学長選考規程に則って選任された学長の下、三役会議規程に則って、学長を補佐する副学長2名（教員）と大学事務部部长とによって構成され、事務部部长が陪席し、大学の運営と将来構想その他を総理する。（資料10(1)-2）

②学長連絡会議：教授会規程及び学長連絡会議規程に基づき、学長の命を受けて大学を円滑に運営するための報告・審議・委員定数調整・諮問事項の審議・教授会の議題整理等を行う。三役会議構成員のほか、教授会役員等選任規程に則って任命された宗教センター長・各学部長・各研究科長・特定部長・学長戦略室長・一般教育部長・大学事務部部长および各課長によって構成される。（資料10(1)-3）

③教授会：教授会規程に基づき、学長、副学長、専任教授、専任准教授、および専任助教により構成され、学長を議長として各種事項についての審議と報告を行い、主に学生の入学・卒業等に関すること、学則等規程に関すること、教育研究に関することについて学長の決定に関して学長に意見を具申することを任務とする。（資料4-33、4-46）

④学長戦略室：教授会役員等選任規定に則って選任された室長および室員3名（教員）と庶務課職員によって構成され、学長戦略室規程に則り、学長の命を受けて大学の改革、主として情報の収集と分析等IR（Institutional Research）活動、中期人事計画・予算配分方針・広報戦略・学部学科構成方針・中期戦略・学部資金獲得その他の事項の実施を任務とする。（資料10(1)-4）

⑤宗教センター：宗教センター規程に則り、キリスト者の教授会構成員のうち学長の指名によって任命されたセンター長を中心に、建学の精神にもとづく本学の宗教活動（教職員と学生を対象とするキリスト教の礼拝と行事、学内講演会）の企画運営を任務とする。（資料10(1)-5）

⑥教務センター：教授会役員等選任規程に則って選任された教務部部长およびセンター担当教員、教務課事務職員によって構成される。教務センター規程に則り、教務部委員会としてカリキュラム編成及び方針、履修や卒業および学位、学籍、学事歴に関する事項、非常勤講師採用に関する教員審査、教務運営に関する情報発信、FD活動の推進、教育資源の開放、学習支援、教職課程、その他教務に関わる活動を任務とするほか、外部委員会である教職課程委員会及び同専門委員会等の運営に携わる。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。（資料4-34、4-47）

⑦入試センター：教授会役員等選任規程に則って選任された入試部部长およびセンター担当教員、入試課事務職員によって構成される。「入試センター規程」に則り、入試部委員会として入学者選抜制度、入学者選抜の実施管理、入試広報の実施、その他入学試験に関わる事項の取り扱い、合否判定に関わる事項、出題採点に関わる事項、オープンキャンパスの運

営等に関わる事項を取り扱う。入試センターの外部委員会として、大学入学共通テスト運営委員会、合否判定会議、出題採点会議が設置されている。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。(資料 5-3、5-27)

⑧学生生活センター：教授会役員等選任規程に則って選任された学生部長およびセンター担当教員、学生生活課事務職員によって構成される。学生生活センター規程に則り学生部委員会として、学生の課外活動、学生の福利厚生、学生の活動に関する情報発信、学友会支援、奨学金等運営、学寮運営、そして外部委員会としてハラスメント防止委員会、学生相談センター運営会議、保健センター運営会議、「性の多様性と人権」委員会の運営に関わる。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。(資料 7-4、7-46)

⑨学術情報センター：教授会役員等選任規程に則って選任された学術情報部長、センター担当教員、庶務課事務職員によって構成される。学術情報センター規程に則り、学術情報部委員会として、本学の教育ならびに研究の支援体制の整備、研究費の運営、外部資金の申請に係る企画および支援、図書館の運営、研究の不正防止、研究倫理審査、本学の学術情報に関する情報発信、紀要編集、情報施設設備運営を任務とする。また外部委員会として各研究所連絡会議、動物実験委員会、ジェンダー教育研究センター（2025年4月設置）の運営に関わる。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。(資料 10(1)-6、10(1)-25)

⑩社会連携センター：教授会役員等選任規程に則って選任された社会連携部長、センター担当教員、社会連携課事務職員から構成される社会連携部委員会として、社会連携センター規程に則り、複数学科にまたがる社会連携活動の推進、学科の社会連携活動への情報提供、本学の社会連携活動に関する情報発信生涯学習、MG-LAC に関わる諸事項を任務とし、外部委員会として国際交流委員会、音楽リエゾンセンター運営委員会の運営に関わる。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。(資料 10(1)-7、10(1)-26)

⑪キャリア支援センター：教授会役員等選任規程に則って選任されたキャリア支援部長、センター担当教員、キャリア支援課職員によって構成されるキャリア支援運営委員会として、キャリア支援センター規程に則り、キャリア教育の実施および基本方針や実施体制の検討、学生の就職活動に対する支援、キャリア教育に関する情報発信等、キャリア教育と就職支援に関わることを任務とする。2024年度に小委員会を廃止し、機能統合を行なった。

本学は学部および学科として、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学科を置くとともに、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。学科・専攻には学科会議及び専攻会議をおき、学則及び学部会議・学科会議規程に基づいて適切に運営されている。(資料 10(1)-8、10(1)-27、10(1)-13)

さらに大学院研究科委員会は、人文科学研究科（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）および健康栄養学研究科（健康栄養学専攻）それぞれの研究科長と各専攻主任および大学院担当教員により構成され、さらに両研究科委員会の事項を取り扱う機関として合同研究科委員会が設置されている。(資料 1-2、資料 10(1)-9)

学長の選任については、学校法人宮城学院寄附行為および学校法人宮城学院寄附行為施行細則に則り、教授会で宮城学院女子大学学長選考および任期基準により選出された学長

候補者を理事会の議を経て理事長が任命する。(第1章基本情報一覧、第10章基本情報一覧) 教授会役員等の選任については、宮城学院女子大学教授会役員等選任規程に則り、学長の指名による任命、または学部等により選出された者を学長が任命する。(資料 10(1)-10、10(1)-28) 研究科長については、宮城学院女子大学大学院研究科長選考規程に則り、大学院各研究科委員会の構成員である教授の中から選挙によって選出される。(資料 10(1)-11) 研究科専攻主任については、宮城学院女子大学大学院専攻主任選挙規程に則り、選挙によって選出される。(資料 10(1)-12)

学長の任務および権限については、学則第35条に「学長は本学を統轄しこれを代表する。」と定められており、副学長の任務および権限は、同様に学則第35条第2項に「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、校務をつかさどる。」と定められている。(資料 1-1)

学長および2名の副学長は学校法人の教学担当理事となり、学校法人の運営に関わっている。研究科長は、各研究科委員会を統括し、大学院全体の委員会は学長が統括する。大学院は学部教員が研究科担当教員を兼ねており、また両者の関係を円滑に進めるよう、学長連絡会議には大学院代表の研究科長も構成員となっている。学部については、現代ビジネス学部・教育学部・生活科学部・学芸学部の4学部それぞれに学部長が置かれている。学部長は学則第7条第4項に基づき、各学部の構成員の中から選挙によって選出され、学長が任命する。大学の運営において、特に必要な場合は、副学長が学長の代理をつとめるほか、学長をはじめ、副学長および教務部長、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、学長戦略室長からなる学長連絡会議が教授会運営の執行部として日常業務について管理運営の責任を持つ(資料 10(1)-3)。

理事会の経営責任と決定権限は、寄附行為第6条第2項において「理事会は、本法人の設置する学校の管理及び運営その他本法人の業務につき審議決定し、また理事の職務の執行を監督する」と明確に謳われている。また、大学運営の具体的方針、カリキュラムなどの検討および実施の責任は、学則等により大学教学組織にあると定められており、理事会の運営及び大学の運営は、これらの規程に従って適切に行われている。

なお、大学の、意思決定・業務執行に関しては、法人の内部監査室および理事会の監事が年間スケジュールに従って常時チェックしており、法人組織内のチェック機能は十分働いている。基本的に運営に支障をきたすような大きな問題は生じていない。

#### 評価項目②

予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

<評価の視点>

・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

本学では副学長および特定学科の利害を離れた特定部長等からなる予算委員会を設置し、各学科、各センター等、学内各部署から申請される経常的事業計画や、取得金額が100万円を超える施設・設備等の取得に係る特別事業計画(建物・設備等の取得、場合によっては数年がかりになるケースもある)、あるいは臨時事業計画(機器備品の購入)について優先順位を検討し、その結果を教授会に報告した上で、理事会に予算申請を行っている。(資料 10(1)-14、10(1)-15) 申請案件は、基本的に大学全体に関わるものを最優先とし、より多くの学

生に関わるもの、複数学科に関わるもの、個別学科に関わるものの順に順位付けが行われる。そのほか、法令上の必要性や緊急対応が必要なものなど、その時々状況を勘案し、総合的な見地から予算編成（理事会に対する当初予算申請原案の作成）を行っている。

こうした対応は、中期計画戦略目標⑫「大学の理念・目的を達成するための教育研究環境を整備する。」の個別課題 62「施設・設備・装置を計画的に取得・更新する。」を踏まえたものであり、本学では適切に機能している。

なお、本学における予算編成の基本方針は、理事会の予算編成基本方針に則り、教育活動収支、経常収支、基本組入前当年度収支、それぞれについて収支均衡を目指すことが求められるため、必ずしも学内各部署が申請した案件がすべて承認されるわけではない。年初1月から2月ごろ、次年度の入学見込み数が判明した段階で、あるいは4月になって当年度の入学者数が確定した段階で、理事会から予算の見直しを要請される場合がある。その場合、大学予算委員会は理事会の要請に基づき、支出の見直し作業を行い、主に金額の大きな特別事業計画、臨時事業計画、研究費等を中心に、関係部署と相談の上、適宜調整を行い、その結果を教授会に報告している。（資料 10(1)-15）

こうした対応は、中期計画戦略目標⑬「大学の理念・目的を達成するために、必要な予算を確保し、合理的に運用する。」の個別課題 78「予算申請額を適正化する。」を踏まえたものといえるが、昨今、予算の確保は容易ではない。

また、予算執行においては、法人の宮城学院固定資産及び物品調達規程に従って適切に執行されており、特に問題はない（科研費等で100万円を超える物品調達が必要な場合も同様の手続きが必要となる。）。仮に、社会情勢の変化等により実際の支払額が予算金額以上に増えてしまい、必要な予算を他の科目から流用する場合、申請部署はその都度起案紙を作成し、所定の決済（最終的には理事長決済）を受けることになっている。学内研究費の執行は所属学科長または研究所長等がその都度支出内容を確認、決済しているし、年度末には収支報告を提出することになっている。

以上、本学における予算編成手続きは適切であり、予算執行においても十分透明性を確保しているといえることができる。

なお、中期計画には個別課題 79「実態に即した予算申請制度を確立する。」とあり、2025年度 KPI に「経常/特別・臨時の総額の中で融通を利かせられる制度の構築」という目標が掲げられているが、予算編成や予算執行の適切性や透明性の観点から言って「総額の中で融通を利かせ」るような使途流用等は原則的に許されておらず、現行ルールで言えば、もし予算の流用が必要な場合は、一々起案紙を作成して理事長決裁を仰ぐ以外に手はない。もしそれを理事長決済を仰がず、大学内部で「融通」してよいことになれば不正の温床になりかねないので、個別課題 79 とその KPI は今後検討を要する。

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（資料 10(1)-14、1-6）。

### 評価項目③

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

<評価の視点>

- ・大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
- ・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
- ・必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- ・職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- ・大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

#### （1）大学運営に関わる適切な事務組織の構成と人員配置

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体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)-16）

#### （2）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 10(1)-2）。

### （3）専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置について

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 6 名に対し、4 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。

### （4）職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備と処遇改善について

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)-17）。

### （5）大学運営に関する教職員の資質向上を図るための SD 活動について

大学では、教職員のスタッフ・デベロップメントとして、学長戦略室が中心となって学内からの申請によって「FD・SD 研修会」として企画実施している。大学「中期計画」においても個別課題の 1 つとして「教職員の意欲と資質を向上させる。」を掲げ、内容を検討しながら実施している。2023～2024 年度にかけては、以下のような内容の研修会が開催され、効果をあげている。

表 10-1 2023 年-2024 年 FD・SD 研修会のテーマと担当部局

実施日	担当部局	内容・テーマ
2023 年 10 月 11 日	学長戦略室	全国女子大の定員充足率と宮城学院
2023 年 10 月 25 日	学生部	多様な生き方を支援するために～SOGI の理解を深める～

2023年11月1日	学生部	多様な学生の理解と合理的配慮について
2023年11月4日	キャリア支援部	2023 保護者のための就職支援セミナー「内定が出る学生の特徴について」
2024年4月	法人	新入教職員
2023年11月15日	学生部	ハラスメントのない大学へー学生アンケートを受けてー
2024年5月15日	学長戦略室	「新入生アンケート」から見る 2024 年度入学生の傾向
2024年7月3日	学生部	ハラスメント防止
2024年7月24日	自己点検運営委員会	第4期認証評価受審に向けて
2024年10月30日	学生部	「改正障害者差別解消法」の理念に基づく合理的配慮の実践ー本学の事例を通してー
2024年10月31日	学生部	大学生に対応するためのメンタルヘルスの知識について
2024年11月2日	キャリア支援部	2024 保護者のための就職支援セミナー
2024年11月5日	法人	当人同士では気づけないハラスメント～斜めの関係の重要性～
2024年11月7日	学生部	トランスジェンダーと人権ー現状と今後の課題ー

これらの研修会は、各部局における「大学中期計画」に掲げる課題に対応する形で、適切なテーマ設定・講師選定を行って実施しており、これを学長戦略室が取りまとめて、全体のスケジュール等を教授会構成員に周知し、参加を促している（資料10(1)-18）。

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）の実施状況について説明する。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)-19）

表 10-2 事務職員全体研修会実施状況（2018～2024 年度）

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
2023年8月17日	宮城学院の職員として守るべきこと、変えるべきこと
2024年8月19日	職員のレジリエンスを高める

大学部門の事務職員に対するスタッフ・ディベロップメント（SD）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研修会として実施している。2023～2024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。

表 10-3 事務職員 SD のテーマと担当部局（2023～2024 年度）

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

2023年11月1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
2024年11月5日	総務人事部	ハラスメント防止研修：パワハラ・セクハラを中心とした多様なハラスメントの事例について

#### 評価項目④

大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

#### (1) 幹事監査と内部監査

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。(資料 10(1)-20、2-17、10(1)-21) 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、その審査結果に従いながら改善策を展開してきている。

監事による監査は「幹事監査」として、事業報告及び決算、上半期財務状況、補正予算、事業計画及び予算の各時期に公認会計士・監査法人による財政監査と一緒に実施するほか、幹事による監査計画に基づき教学監査を実施し、大学運営が適切に行われているかを確認している。2021年度には適切な不正防止計画策定と実施について、2022年度には自己点検評価・認証評価への取り組み状況と指摘事項の改善状況について、2023年度には「地域との関わり方」について、2024年度には「少子化時代を支える新たな私立大学の経営改革支援」の対応と私立学校法改正への担当部門の対応状況について幹事監査が実施され、指摘事項について大学の中期計画実施に組み込みながら行なった。

また事務局では、内部監査室において業務監査を定期的に行い、その指摘に依拠しながら業務の点検および改善を行なっている。その範囲は総務・施設・庶務・学生・教務・財務・社会連携・キャリア支援・入試広報など事務各課、資料室、図書館、キリスト教・センターや子ども園、また科研費・情報システム・保健センター・教職センター担当等をカバーし、2021年度には6回、2022年度には9回、2023年度には6回、2024年には6回実施している。これらの内部監査で指摘された改善指示対象事項については、被監査部署がそれぞれ改善計画を策定し、定期的に改善報告を行わない、内部監査室に改善状況を報告することによって達成状況に応じた新たな改善指示を受けるという方式でPDCAサイクルを実現し、改善作業を行なっている。ちなみに、2025年3月に報告された2022年度後期の内部監査改善指示の改善実施状況は、改善指示5部署29件に対し改善済案件が19件であり、改善達

成率 65%とされている。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)-22)

以上のように、法人が行う幹事監査、内部監査は、教学組織の中期計画の PDCA サイクルとは別建てで行われているが、別系統での PDCA サイクルとしてその自己点検・評価作業が実施されており、その点で中期計画を実施する体制は整っている。この自己点検・評価作業により、法人による大学運営の適切性の担保とその結果を活用した大学運営の改善・向上への取り組みは、大枠で適切に行われていると判断できる。

## (2) 現状と成果

大学運営に関わる諸事項の定期的な点検と評価の取り組みは、2021 年度以降取り組み始め、特に 2023 年度以降、PDCA サイクルを運営において自覚的に実施する体制を整えつつある。これまで、『自己点検・評価報告書』を 2022 年度、2023 年度について作成し、現在 2024 年度の報告書を作成する準備に入っている。これらを全学各部署にわたって実施運営していく上で、課題は少なくないが、点検作業を通じて明らかになった本学の組織や運営に関する問題や現状認識の深化は、新たな対策を講じる際に大きく役立っている。

以下、内容的には強弱ないし長所短所等多岐に渡るが、ここでは特に運営方法、組織、施設等の改善に繋げることでできた事項を上げておきたい。

まず、本学の教学活動を担う各センターおよび諸委員会の再編問題についてである。本学では 2024 年度一年をかけて、未整理なまま数多く設置されていた各種小委員会を廃止し、部長と学科から選出される委員によって構成される教務・入試広報・学術情報・学生生活・社会連携・キャリア支援各「センター」に業務を集約するとともに、専門性を必要とする国際交流センターや音楽リエゾンセンター等の運営委員会を外部委員会として分類し直した。それに伴って、2024 年度末までに諸規程の改定や内規の整備を行った。その過程で、各規程間の整合性と条文の統一化を行う規程検討委員会を設置し、大学内の諸規程を体系的で一貫したものとして恒常的に整備・維持する体制を整えたが、諸規程の整備はなお今後の課題である。

次に、データサイエンス教育と ICT 教育環境の未整備状況の認識とそれへの対応である。2023 年度末において、本学は「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム (リテラシーレベル)」の認定は取得しておらず、BYOD を前提とした授業を実施する専任教員の達成比率は 4 割程度にとどまっていた (中期計画個別課題 29、30)。この状態を克服するため、まず 2024 年度に「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム (リテラシーレベル)」の認定を取得し、また ICT ないし情報処理環境の整備のために 2025 年度～27 年度に情報教室の整備、既存教室のラーニング・コモンズへの改修、また図書館環境の整備といった施設関連の事業計画をたて、順次実施していく予算的処置を講じた。(資料 2-4)

また、大学中期計画で「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」が大きな課題として設定されたため (中期計画 44)、中長期的な教員配置とより確実な採用計画を策定・実施していくシステムとして、2024 年度以降「教員ポイント制」の導入を行なった。これによって、財務上の人件費と連動した中長期的教員採用計画の策定が可能となった。(資料 6-24)

さらに、外部評価の事業から得られた成果として、ジェンダー教育研究センターの設置（2025年4月）を上げることができる。

本学では毎年「自己点検・評価報告書」を外部評価委員会に提示して、そこで得られた様々な指摘を真摯に受け止め、大学の新たな課題として設定し、またその解決にむけて取り組んでいる。特に2023年度の外部評価委員会では、本学のような「女子大学」、すなわち女子教育に特化した大学は、もっとシングルマザーや非正規雇用の女性たちが陥りやすい貧困問題等現代の諸課題について取り組むべきであるという指摘や、女性の起業や女性が働きやすい社会あるいは会社（企業）等、女性のキャリアに関する研究や情報発信に力を入れるべきではないか、という指摘が寄せられた。

そうした指摘に基づき、本学では女子大学におけるジェンダー教育の展開や女性の生涯教育、リカレント教育、社会参画やキャリア支援を推し進める拠点として、ジェンダー教育研究センターの設立を企図し、2024年4月に設立準備委員会を立ち上げ、準備活動を開始した。これは本学が適切なPDCAサイクルの効果的な実践を行なった結果として挙げることのできる成功事例であり、取り組みが功を発しつつあるものと評価することができる。

（資料 2-9、2-33、10-21）

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学は法人主体で2021年に開始した「第5次中期計画」を踏まえつつ、大学独自に5か年の中期計画を立てた。これによって教学組織全体が目指すべき中長期的な方向性を共有し、大きな展望のもとに本学が取り組むべき課題を正確に把握し、解決のための具体策を講じている。こうしたPDCAサイクルは実際に機能し、成果を上げている。

このような運営方式の導入の長所は、アバウトでデータの裏付けのない直感的な管理運営からは生まれにくい、明確な現状認識と現実に即した適切な具体的方策の実践である。それは、センターおよび諸委員会の再編成および規程検討委員会の設置、データサイエンス教育とICT環境の整備、教員ポイント制度の導入と中長期的教員採用人事の計画と実現、ジェンダー教育研究センター設置による女子大学としての新たな事業展開は、成功事例として挙げるることができる。

ただし、第1章でも指摘したように、達成目標を項目毎に設定し、KPIを設定してその達成度を定期的を確認し、一定期間内に改善策を実際に達成させるための取り組みにおいては、いまだ不十分な点がある。この方式の実効性を様々な分野で担保していくためには、各部署の教学活動の状況を定期的にチェックし、実績に裏づけられた適切なKPIを設定し、達成状況を遅滞なく報告してもらい、未達成部分に対する適切な実施指導を行う必要がある。

そのための業務体制の確立と適切な実施が、本学の執行体制における問題点として横たわっていると判断される。

## 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

以上の分析からも明らかなように、本学の大学運営は、運営方針を明確にしながら問題を共有し、明文化された規程に従って適切に運営されている。また予算執行においても適切な

監査体制のもとで行われている。本学では法人の「第五次中期計画」とそれを踏まえた大学の中期計画において将来的な達成目標と計画を策定しながら、これを法人と大学でそれぞれ独自の自己点検・評価方式とPDCAサイクルで実施している。この運営方式は、一定の成果をあげていると判断できるが、「長所と問題点」で指摘したように、大学も法人も、各部署が設定した達成目標をなかなか実現できないまま未達成として推移してしまうことがあるという点が課題であり、改善されなければならない点である。特に教学活動の主体である大学部門において、未達成状態が最後まで情報やデータとして管理運営の中心である三役及び学長戦略室へと報告されず、PDCAサイクルがうまく機能しない点の克服方法が模索されなければならない。この改善のためには、大学組織における各部署との情報コミュニケーションの改善と持続的なチェックシステムの構築が不可欠である。

本学は、18歳人口の減少が続く中、急激に入学志願者と入学者の減少問題に直面しつつあり、事態打開のためには、学科や専攻といった教学体制の改組改革をいかに遂行していくかということが焦眉の課題となっている。しかし、そのような変革のための経営政策の展開も、改革の明確な達成目標設定と実行プロセスのKPI化、そして定期的な自己点検・評価に基づいた改善策の策定・実施という実効性のあるPDCAサイクルの整備抜きには実現はおぼつかない。本学は2024年度、私大等経常経費補助金「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援」【キラリと光る教育力】を受け、財政的支援を得ながら新たな経営改革に取り組むフェーズに入った。このような中、建学の精神にもとづいた東北地方における女子高等教育の高度化という使命を達成するためにも、より一層、大学組織の管理運営方法の整備に取り組んでいくことが必要である。

## 第10章 大学運営・財務（2）財務（基本情報一覧）

### 財務関係資料

	URL・印刷物の名称
<国立大学>	
財務諸表（6カ年分）	
決算報告書（6カ年分）	
事業報告書	
監事による監査報告書（6カ年分）	
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	
<公立大学>	
財務諸表（6カ年分）	
決算報告書（6カ年分）	
事業報告書	
監事による監査報告書（6カ年分）	
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	
<私立大学>	
財務計算書類（6カ年分）	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a> 宮城学院広報誌 Glory to God、宮城学院報
財産目録	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a>
事業報告書	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a>
監事による監査報告書（6カ年分）	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a> 宮城学院報
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	<a href="https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html">https://www.mgu.ac.jp/home/disclosure/index.html</a> 宮城学院報
備考：	

## 1. 現状分析

## 評価項目①

教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定していること。

<評価の視点>

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

## (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、2001年度から5年ごとに中・長期の財政計画を策定しており、財政基盤の強化に一定の成果を上げている。

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引き続き目指し、学校法人全体の収入（事業活動収入）の目標を51億円超と設定し、校納金の改定についても一部盛り込んでいる。

## (2) 財務関係比率に関する指標又は目標の設定について

2021年度から2023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。（様式6-1「五ヵ年連続計算書類」）

## ●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、2021年度50.2%から2023年度47.5%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、2021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、2021年度6.5%から2023年度12.3%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、2021年度93.5%から2023年度87.7%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。2021年度96.4%から2023年度102.4%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。2021年度82.3%から2023年度84.0%となった。
- ヌ) 寄付金比率は、2021年度1.3%から2023年度0.8%となった。経常寄付金比率は、2021年度1.2%から2023年度0.7%となった。
- 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、2021年度10.8%から2023年度13.9%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、2021年度3.1%から2023年度14.4%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、2021年度7.6%から2023年度8.5%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、2021年度11.1%から2023年度11.5%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。2021年度11.1%から2023年度11.5%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、2021年度89.4%から2023年度90.2%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。2021年度10.6%から2023年度9.8%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、2021年度8.2%から2023年度7.0%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、2021年度5.2%から2023年度4.6%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、2021年度86.6%から2023年度88.4%となった。
- ヘ) 固定比率は、2021年度103.2%から2023年度102.0%、固定長期適合率は、2021年度94.3%から2023年度94.6%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、2021年度203.4%から2023年度213.2%となった。
- チ) 総負債比率は、2021年度13.4%から2023年度11.6%、負債比率は、2021年度15.5%から2023年度13.1%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、経年比較では増加傾向にあり、2023年度361.4%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、2021年度107.6%から2023年度107.3%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、2021年度59.8%から2023年度61.4%となった。

(大学基礎データ(表11)貸借対照表関係比率)

本学では、期中において事業計画における事業活動収入及び事業活動支出の見直しを行い補正予算の策定を行うこと、毎決算期において財務関係比率を算出し、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することで、健全な運営の確保に努めている。

#### 評価項目②

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

<評価の視点>

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

教育研究活動を安定して遂行するための必要かつ十分な財政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の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、2021年から2023年まで各収支差額が収入超過であったこと、2021年から2023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、借入金が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政基盤の確立につながったと考えられる。(様式6-1「五カ年連続計算書類」)

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。また、遺贈の受入れなども行い寄附金の増額を図る。

資産運用収入は、昨今の世界的な低金利下である情勢を踏まえ、基本方針の変更や、資金運用計画の転換も織り交ぜながら、適切な運用を行い運用果実の増加を目指す。分散投資による十分なりスクヘッジも行う。

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。

#### (1) 学外資金 科学研究費等について

本学の学部学科構成は、家政系の食品栄養学科・生活文化デザイン学科以外は文系中心の学問領域であり、外部資金の獲得金額は必ずしも十分であるとは言えない。しかしながら、授業料収入への過度の依存を避けるため、学外からの資金を受け入れ、収入の多様化を図ることは本学運営にとって重要な課題である。したがって、「大学中期計画」に個別課題 77「補助金等の外部資金の獲得を推進する」を掲げた、「外部資金獲得額 2 千万円以上」を KPI として設定し、学長戦略室が音頭を取りながら全学的にこれに取り組んでいる。(資料 1-6)

表 1 は 2020 年度から 2024 年度までの外部資金獲得状況を示している。科学研究費補助金獲得状況は、そもそもの申請数があまり多くなかったが、近年は全教員の 3 割程度が申請し採択状況は向上している。コロナ禍であった 2021 年度と 2022 年度は一時的な落ち込みがあったものの、その後は採択数、研究費共に増加傾向にあることが見て取れる。代表者の獲得件数はアップダウンが見られるものの、研究分担者の数は比較的安定している。

表 1 2020 年度から 2024 年度の科研費採択実績の推移

	2020	2021	2022	2023	2024
申請者数	26	16	22	31	31
新規採択者数	7	3	4	8	5
代表者獲得件数	33	37	35	30	27
分担研究件数	22	25	28	25	25
代表補助金総額(千円)	25,480	21,486	18,200	21,190	22,702

(参照 URL: <https://www.mgu.ac.jp/research/center/kaken/>)

なお、科学研究費について、できるだけ多くの教員に申請してもらえるように学術情報部ではさまざまな支援を行っている。研究助成ニュースを発行し、科研費の申請時期について周知し、科研費申請の気運を高めている。過去の採択事例を HP で公開しいつでも見られるよう情報の共有を行い、採択可能性を高めるための科研費獲得説明会を実施している。また 2021 年度より URA による科研費申請書の添削を受けられるシステムを導入し効果をあげている(資料 8-22)。説明会においても工夫を凝らし、2024 年度は、外部より申請書作成のためのよりの確な説明資料を入手し、申請書作成の勘所について具体的に説明したところ、採

採率の向上がみられた（24年度申請31件中5名採率16.1%→25年度申請25件中8件採率32%）（資料8-21）。URAの申請書添削サービスは一定の効果が見られることから、今後も引き続き利用し、本学教員の科研費の採率向上を目指していく。

表2は科研費以外の研究助成、受託研究、奨学寄附金の過去五年分の推移を示している。これらは特定の研究プロジェクトに応募し認められた教育や研究のために外部資金である。当該プロジェクトに適した研究を学内教員が実施している場合に得られる助成金のため毎年得られるものでないが、全体として増加しており堅調な成果を上げている。

表2 科研費以外の外部資金獲得実績の推移（2020年度～2024年度）

	2020	2021	2022	2023	2024
研究助成（千円）		1,150	1,080	665	0
獲得件数		3	5	5	0
受託研究（千円）		500	2,150	1,540	0
獲得件数		1	4	2	0
奨学寄附金（千円）				1,730	8,080
獲得件数				2	6
科研費ならびにその他外部資金計（千円）	25,480	23,136	21,430	25,125	30,782

（参照 URL: <https://www.mgu.ac.jp/research/center/kaken/>）

## （2）科研費以外の補助金等について

この他、科研費等の研究に係る資金以外の「学外からの資金」の獲得方法としては、補助金（私立大学等経常費補助金の一般補助・特別補助による増額を含む）の獲得が挙げられる。これについては、大学全体に関わる外部資金の獲得を任務とする学長戦略室が担当している（規程）。「大学中期計画」に個別課題77「補助金等の外部資金の獲得を推進する」において「外部資金獲得額2千万円以上」をKPIとして設定したうえで、学長戦略室が必要な要件の確認と関連部局への割り振りを行い、その要件を全学的に可視化・共有できるように、なるべく「大学中期計画」に対応するべき課題として組み込み、KPIとして設定し（資料1-6）、実施状況を定期的に確認するなど、組織的に取り組んでいる。

このうち本学が毎年申請している「教育の質に係る客観的指標調査」については、昨年度（2023年度）は獲得点数37点、増減率+3%（増額分が約597万円）であったが、今年度は専任教員のFD参加率100%、教職員のSD参加率100%を達成したことなどにより獲得点数が39点に増加し、増減率+4%となり、取組状況が改善している。（教育の質に係る増額分が全体で1008万円。増減率+1%だと約252万円）

また「私立大学改革総合支援事業」については、2019年度にタイプ1（特色ある教育の展開）に採択されているものの、ここ数年は採択されていない状況であったが、同事業のタイプ3（地域連携型）については、2023年度の本学の獲得点数は17点（採択のためのボーダーラインは38点、）だったのに対し、2024年度の獲得点数は45点と取組状況が大幅に改善し、今年度初めて採択されるに至った。（資料10(2)-1）このことによる経常費補助金の

増加分は、特別補助分で1080万円となった。

また、2024年度は「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援」という新しい補助金の、メニュー1「少子化時代をキラリと光る教育力で乗り越える、私立大学等戦略的経営改革支援」に『地域のニーズに応える大学改革の推進』というテーマで申請を行った。その結果、宮城県内の私立大学・短期大学としては唯一、また当該補助金の申請校中、収容定員2001人以上の学校では5校しか採択されていないうちの1校として、本学の計画が採択され、今年度分としては特別補助分で1700万円の補助金を獲得することができた（資料10(2)-2）。なお、この補助金は、2024年度～2028年度の改革を支援するために、原則として5年間継続的に支給される。

※これに加えて、経常費補助金の一般補助の増額分として、改革総合支援事業分と経営改革支援分を合計して、およそ4600万円が交付されることとなった。

この結果、前述の個別課題において設定するKPIは、2024年度分については優に達成することができた。また、2025年度計画についても、「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援」の補助金額が同額であると仮定すれば、十分に達成が可能であるといえる。（10(2)-3）

以上の通り、文部科学省からの補助金については、年度による変動はあるものの、その獲得に向けた継続的な取り組みがなされていると言える。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

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ヵ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きたい。

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年度までは達成できていたものの、2023年度では未達となった。また、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り、今後も学生生徒の安定した確保が望まれるため、学生・生徒等に選ばれる学院となることを最優先とする。そのために、学部学科間の定員数の見直しなどの改善を図っていく。

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られる。

大学として得られる授業料収入以外の財源のうち、文部科学省の補助金については、学長

戦略室の主導のもとに、その獲得に向けた継続的な取り組みがなされている。

特に、補助金獲得に向けた要件について、「大学中期計画」のなかに課題として落とし込み、KPIとして客観化したうえで取り組み状況を確認する手法は、「教育の質に係る客観的指標調査」における着実な点数の向上や、2024年度における「私立大学改革総合支援事業（タイプ3）」の採択という成果にも結びついており、効果的であったことが確認できるため、長所であると言える。

一方で、「私立大学改革総合支援事業（タイプ1）」においては、上述のような手法で対応しているにもかかわらず徐々に得点を減らしていることから、文部科学省の示す水準に本学の教学体制が対応できていないことが明らかであり、抜本的な見直しが必要である。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

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、80%台を順調に推移しており、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。

文部科学省の補助金の獲得については、2024年度は本学として定めるKPIを十分に達成しているため、まずはこれをいかに継続させていくかが問われている。今後も、個別の要件ごとに「大学中期計画」に組み込んで適切なKPIを設定し、その達成状況を確認する他はない。言うまでもなく、文部科学省あるいはそれ以外において新たに設定される補助金についても、本学の目指す方向と符合するものであれば、積極的に申請していく。一方で、「私立大学改革総合支援事業（タイプ1）」のように、獲得の見込みが低いものについては、「選択と集中」の観点から申請を見送るといった判断もあり得るだろう。

いずれにせよ、今後は、財政の健全化、財政基盤の確立のために、獲得した補助金を有効に活用し、学生数確保のための広報の強化、学部学科の改組等を計画し、また更なる補助金の獲得のために、情報収集や学内シーズの整理・把握、活用等を行っていく予定である。

## 終章

今回の点検評価報告書に関しては、本学が毎年行っている自己点検の結果をもとに、改めて丁寧な点検を行った。各項目の点検評価の概略は以下の通りである。

### 第1章「理念・目的」

本学は大学学則及び大学院学則において、女子に対してキリスト教に基づく高等教育を行う高等教育機関であること、また東北地方の学術文化の向上、社会生活の改善進歩、国際精神の育成を使命とすることなどを定め、大学の理念・目的、スクール・モットー「神を畏れ、隣人を愛する」やタグライン「愛のある知性を。」等を、社会の内外に広く周知するよう努めている。本学は大学の理念・目的・使命等を実現するために5か年を1サイクルとする大学中期計画を策定している。中期計画では毎年 KPI を設定し、年度ごとに担当各部署で自己点検を行いながら PDCA サイクルを回している。

### 第2章「内部質保証」

本学は第三期認証評価（2018年）における是正勧告への対応として、大学中期計画を策定し、17の戦略目標の下に80項目に及ぶ個別課題を設定、年度ごとに各担当部署が点検評価する仕組みを構築してきた。毎年試行錯誤の面はあるが、現状では一定の成果を上げ、有効に機能しているといつてよい。今後、より有効な行動計画を策定するとともに、計画の実施率・達成率の向上、及び内部質保証の実質化を図るよう工夫する必要がある。また、それと同時に内部質保証に関する意識を全学的により一層高めていく必要がある。

### 第3章「教育研究組織」

本学は2016年度に大がかりな組織改革及び学部学科改革を行ったが、その後も自己点検運営委員会において毎年組織の見直しを行ってきた。2022年度には新たに大学改革検討委員会、2023年度には第二次改革検討委員会を設置して、目下学部学科の改廃再編計画を進めている。また、明治19年（1886）の宮城女学校創設以来、130有余年の長きにわたって東北地方の女子教育に取り組んできた歴史と伝統を踏まえ、2025年度にジェンダー教育研究センターを新設するなど、建学の精神に基づく教育研究組織体制の強化に努めている。

### 第4章「教育課程・学修成果」

本学は学部学科ごとに適切なディプロマ・ポリシーを定め、大学要覧や大学ウェブサイト等によって内外に周知している。学部学科のカリキュラム・ポリシーはそれぞれのディプロマ・ポリシーに則って設定され、学科・専攻ごとに専門的なカリキュラムが編成されている。全学共通カリキュラムとしては、リベラルアーツ教育を重視するとともに、本学の建学の精神について学ぶ「キリスト教学」や女性としての生き方を考える「女生と人権」、あるいは「音楽の世界」等、本学独自の MGU スタンダード科目を設定している。なお、アセスメントプランによる学位プログラムレベルの点検・評価および単位の実質化（学習時間の確保）や学修成果の可視化等、いくつかの課題については学科・専攻間で精粗があり、今後より一層の取り組みが必要である。

## 第5章「学生の受け入れ」

本学は学位課程ごとに学生の受け入れ方針を設定し、志願者に対してアドミッション・ポリシーを明確に提示している。入学者選抜については、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等、いずれの業務も入試部委員会を中心に、出題採点運営委員会・合否判定委員会等を設置して、適切に対応している。しかし、学生募集・志願者確保・定員充足という課題に関しては、学科・専攻間でアンバランスが目立つ。一部に志願者過多で定員を大幅に超過する学科もあれば、志願者急減により定員を割り込む学科も増えてきた。本学ではこうした事態に対し、推薦型選抜の指定校枠を拡大したり、オープンキャンパスの回数を増やしたり、あるいは入試そのもの（受験機会）を増やすなどの工夫を行っている。その他、一般入試の合格発表後、合格者向けに大学説明会を開催するなど、様々な取り組みを行っているが、なお大きな課題を抱えているのが現状である。

## 第6章「教員・教員組織」

本学は建学の精神やスクール・モットーに示された教育理念に則り、大学の「求める教員像」や「教員組織の編成方針」を定めるとともに、中期人事計画のもと、原則公募によって教員を募集・採用することで、教育研究上の質を保っている。2023年度に導入した人事に関する教員ポイント制は、教授会等教学組織の側が大学の経営面、特に人件費問題について十分考慮しながら、自律的に学部運営や学科運営を考え、また計画的に学部学科の教員配置を実現していくことを可能にしたユニークな方法として機能している。他方、大学院では後任補充が上手くいかず、法令上必要な教員数を確保できない専攻もあったが、2024年度内に必要な措置を講じ、2025年度にはそうした問題も解消する見通しである。

## 第7章「学生支援」

本学では、大学中期計画に則り、学生の経済的な問題に対応する修学（就学）支援、心身の健康や特性等に対する生活支援、また学習面での修学支援等、各種支援策を展開している。このうち、必ずしも特別な支援を必要としない一般学生向けの学修支援については、取り組みを始めたばかりであり、今後より一層の強化、拡充が求められるところである。

## 第8章「教育研究等環境」

本学は現キャンパスへの総合移転から45年が経過し、大学にあっては中期計画、法人にあっては中期財政計画に則り、それぞれの立場から教育研究環境の整備を進めている。今後の課題として、教育研究環境のDX化をより一層進めること、また学生の主体的な学びを推進することは時代・社会の求めるところであり、これらの諸課題に対応するため、大学部門において新たにキャンパス整備ワーキンググループを設置して具体的な検討を行い、必要な予算措置を行った。これにより2025年度から3ヶ年計画で教育研究環境の整備と充実を推進していくことになっている。

## 第9章「社会連携・社会貢献」

本学は1983年に「女性のための生涯教育講座」を開講し、1989年に生涯学習センターを設置した。本学の地域との関わり、特に社会貢献活動は40年近い歴史と蓄積がある。また

2011 年の東日本大震災後は、地域や行政と連携し、地域の緊急避難場所や防災上の拠点として活動できるよう関係構築を行っている。その他、地域の自治体や民間企業などとも連携協定を結び、MG-LAC（宮城学院リエゾンアクションセンター）を拠点に学生の自主活動やボランティア活動をサポートするなど、社会連携・社会貢献に努めている。

## 第 10 章「大学運営・財務」

本学では大学運営および組織について、あるいは予算編成およびその執行について、従来から規程の定めに従って適切な運営を行っている。かつ監事監査や公認会計士による財務監査、また法人内部監査室による監査業務等により、大学運営が適切に行われているか定期的に検証している。中期計画に基づく自己点検・自己評価、あるいは監事や内部監査室等第三者からの問題点の指摘をもとに、関係各部署で PDCA サイクルを回し、一定の成果をあげている取り組みもあるが、全体としてはまだ不十分なところがある。

本学では教育研究活動を安定的に遂行するため、5 年ごとの中・長期の財政計画を策定し、財政の健全化に努めている。現状では新たな借り入れ等もなく、財政状況はおよそ適切な水準で推移しているが、近年学生募集に困難を生じつつあることから、事業活動収入の 8 割を占める学生生徒等納付金の安定的な確保が大きな課題となっている。

### まとめ

本学は 5 ヶ年の大学中期計画を策定した上で、年度ごとに KPI を設定し、PCDA サイクルを回しながら目標に向かって歩みを進めている。また、新たに導入した教員ポイント制は、大学が中長期の人事配置を計画する上で非常に有効な方法であると思われる。だが、本学を取り巻く現実には年を追うごとに厳しさを増すばかりである。今後、本学が生き残りをかけて学部学科の改組改革等を推進していくためにも、内部質保証システムの実質化と強化は必要不可欠である。今回の認証評価の受審は、それを再確認するよい機会だったといえることができる。