

# 2023 年度 外部評価報告書

2024 年 5 月

共立女子大学・短期大学 外部評価委員会

## 目次

外部評価委員会の目的と任務 .....	3
2023 年度外部評価委員会 委員 .....	3
2023 年度 外部評価委員会活動経過 .....	4
第 1 回 2023 年 12 月 22 日 .....	4
第 2 回 2024 年 4 月 26 日 .....	4
第 3 回 2024 年 5 月 31 日 .....	4
総評 .....	5
2023 年度評価結果 .....	7
<点検・評価内容（内部質保証）> .....	7
<点検・評価内容（教育課程・学修成果）> .....	13
<点検・評価内容（学生の受け入れ）> .....	16
<点検・評価内容（学生支援）> .....	18
<学生評価委員会からの評価結果を踏まえての大学への提言> .....	21

## 外部評価委員会の目的と任務

外部評価委員会は、内部質保証推進状況や自己点検・評価結果、各部門における改善活動等に関して、第三者的立場から、確認、助言、評価を行い、学長に報告する。

- (1) 内部質保証推進状況の評価に関すること
- (2) 自己点検・評価結果の評価に関すること
- (3) 学生評価委員会からの評価結果に関すること
- (4) その他必要とする事項

## 2023年度外部評価委員会 委員

山本 啓一（委員長） 北陸大学 経済経営学部 教授

山本 幸一 明治大学 研究推進部研究知財事務室 副参事

花形 映里 学校法人麹町学園 教諭 進路指導部長

酒井 陽年 株式会社リアセック 教育事業グループ マネージャー

## 2023年度 外部評価委員会活動経過

第1回 2023年12月22日

### ○報告

1. 2023年度外部評価委員および委員長の指名について
2. 本学の概要・ビジョンとリーダーシップについて
3. 2022年度の自己点検・評価結果とPDCAサイクルの推進状況

### ○協議

1. 2023年度の外部評価報告書の作成について
2. その他

第2回 2024年4月26日

### ○報告

1. 2023年度自己点検・評価スケジュールについて
2. 2023年度自己点検・評価シートについて
3. 2023年度学生評価報告書について
4. その他

### ○協議

1. 2023年度外部評価項目および報告書の作成について
2. その他

第3回 2024年5月31日

### ○報告

1. 2023年度自己点検・評価スケジュールについて
2. その他

### ○協議

1. 2023年度外部評価報告書について
2. その他

## 総評

外部評価委員会 委員長

山本 啓一

2023 年度の共立女子大学における教育の質保証に関する取組みについて、外部評価委員 4 名による評価結果をまとめてご報告いたします。

第 1 に、2023 年度は、内部質保証の定着に向けた取組みが大きく進展した 1 年でした。山本幸一委員は、「内部質保証の定着に向けた取組みが進んだ」と評価しています。教育の質保証の垂直展開と水平展開が進行し、内部質保証にかかる方針や手続き、体制の整備が着実に進められ、各レベルで実質的な PDCA サイクルが機能していることが確認されました。「学長からの指示改善」および「重点計画」を対象とした自己点検・評価の方式は、PDCA サイクルの基本原則である「重点志向」に沿った効果的な質保証の仕組みとなっています。

第 2 に、教育プログラムレベルでは、看護学部や家政学部等において、これまでの評価結果をふまえた FD が進み、学長執行部のリーダーシップの成果が表れています。全学教育ビジョンである「共立リーダーシップ」を各学位プログラムに広げ、授業レベルまで落とし込む取組みも、学部学科ごとに濃淡はあるものの、進展しつつあります。貴学の多様な学部学科において、専門科目レベルでもリーダーシップ教育を展開することは、教学マネジメントの観点からも、女子のリーダーシップ教育という観点からも意義ある取組みであり、各学部学科にとっては大きな挑戦と変革の機会になるはずです。

第 3 に、キャリア教育に関しては、酒井陽年委員が指摘するように、低学年次から学生のキャリアプラン支援に焦点を当てたアプローチはキャリア意識の涵養等に関する成果をもたらしているといえます。PROG テストを活用した自己理解講座等、アセスメントを基点とした教育活動も特徴的です。

第 4 に、2023 年 4 月に建築・デザイン学部を新設し、次の時代のニーズに応える変革を打ち出している貴学は、花形映里委員が指摘するように、併設校や連携校に対して「リーダーシップ教育」プログラムを推進するなど、高大接続にも積極的に取り組んでいます。「育成型」入試を通じて教育理念・目的に強く共感した生徒の獲得を目指す「受け入れ政策」は、高大接続のあるべき姿を先取りしているといえます。

最後に、学生評価委員会の活動も質保証の一環として重要な機能を果たすようになりました。参加する学生の変容や成長にも影響を与えており、評価活動が育成機能を持つことを実証している取組みと言えます。

なお、以上の改善活動が IR や FD/SD によって支えられている点も見逃せません。IR 情報を活用し、エビデンスベースにもとづく意思決定を行おうとする思考は貴学全体に行き渡っています。また、全学・学部・執行部レベルでの積極的な FD/SD 活動は、教学マネジ

メント体制の構築と発展につながっています。

これらの優れた点は、学長執行部のリーダーシップによって推進された成果と言えます。同時に、各学部学科が自律的に自己点検・評価を行い、評価結果をもとにそれぞれがPDCAサイクルを回す動きも一部で始まっています。学部学科の自律性や当事者意識が高まりつつあることは、教学マネジメント体制のさらなる発展を期待させる動きです。

改善を要する点としては、「全学自己点検評価委員会の位置づけの見直し」「リーダーシップ教育の学部展開の方法の改善」「低学年からのキャリア支援の充実と成長実感の言語化プログラム」「競争力向上をめざす学部の他大学との差別化、高大連携イベントと志願者の関連性の明確化」等の指摘があります。これらの課題には、単年度だけでなく中長期的な視野から取り組むべきものも含まれていますが、現在の貴学の教学マネジメント体制と学長執行部のリーダーシップのもとでは、これらの難度の高い課題も確実に克服できると確信しております。

貴学が女子教育を通じて社会の変革に寄与する人材を輩出し、女性をめぐる問題解決に深く貢献する教育機関としてますます発展していくことを心より願いつつ、ここで総評の結びとさせていただきます。

## 2023 年度評価結果

### <点検・評価内容（内部質保証）>

テーマ①	「内部質保証」について、内部質保証を推進するために必要な全学的な方針や手続き、体制が整備され、内部質保証システムが機能しているか。
テーマ②	自己点検・評価結果に基づいて、改善・向上に向けた取組みを行っているか。

#### （1）概評

内部質保証システムについて、貴学では、2021年度を「評価元年」として、2023年度の短期大学機関別評価（認証評価）、2024年度の大学評価（認証評価）の受審に向け、学長執行部のリーダーシップのもと、内部質保証システムの総合的な点検・評価を開始されております。2023年度までに、各種方針や規程の制定、手続きの明確化、組織の新設改廃等の体制整備を行いながら、質向上に向けた営みを試みています。機関別認証評価以外に自己点検・評価を行っていなかったとする2020年度以前との比較において、内部質保証にかかる方針や手続き、体制は着実に整備されてきました。質向上に向けた営みについては、各学部・研究科における教育プログラムレベルの教学マネジメントにおいて好事例が散見されます（資料：2023年度自己点検・評価の手引き）。

2023年度は、全学レベルにおいて、短期大学の認証評価、大学の認証評価準備を並行しながら、内部質保証の定着に向けた取組みが行われました。例えば、質保証推進体制の見直しが行われています（資料：内部質保証システムの実態と関連校規・組織体制等の整合性について）。また貴学固有の「学長からの改善指示」を起点とした内部質保証の仕組みについても、計画と評価の連動あるいは重点志向というPDCAサイクルの基本原理に則った運用へ再整理されました（資料：2023年度重点計画について）。

教育プログラムレベルでは、看護学部や家政学部等において評価結果を活用した取組みとして好事例を見出すことができました。この背景には、これまでの教学マネジメントにかかる研修の積み重ねにより、学長執行部のリーダーシップに対して現場の納得感が醸成された結果と思います（第1回評価委員会資料）。

質保証を支援する組織である大学企画課から提供される教学情報（IR）が大きな役割を果たしています。数値によって目標の達成状況や課題が共有されることにより、改善を導く的確な点検・評価が行われています（学部・研究科「自己点検・評価シート」）。

この他、短期大学におけるカリキュラム・モニタリングの試行は、教育プログラムレベルにおいて組織的にルーブリック評価を取り入れた意欲的な試みであり、「学生評価委員会」の活動も学生の教育改善への関与、点検・評価における当事者意識の向上が確認でき、いずれも他大学の範となる取組みと言えます。

一方で、内部質保証推進組織である「全学自己点検・評価委員会」は、議事次第を確認する限り、報告事項と承認手続きを中心とした機関となっており、全学的な観点からの点検・評価活動の実施や、各学部・研究科の改善に向けたアドバイジング活動等は確認できず、内部質保証を推進する役割を十分に果たしていないと思われました。「自己点検・評価実施体制」等の資料によれば、貴学の内部質保証は、「学長執行部と大学企画課」の強いリーダーシップによって推進されており、教学マネジメントの主要事項の審議及び協議、さらに点検・評価結果に基づく改善及び計画の立案、優れた取り組みの垂直的及び水平的展開は「研究科長・学部長・科長会」で行うとあります。これら諸組織との関連において内部質保証推進組織の在り方を再考いただく必要があります。特に、全学自己点検・評価委員会における全学的な観点による評価の実施、各学部・研究科への改善に向けたアドバイジングの実施等に改善事項があるものと思料します。

また、自己点検・評価の結果として提示される「学長からの改善指示」は、全学レベルにおけるPDCAサイクルの起点となるものですが、どの組織がどのような議論を行って策定されたものなのか、また内部質保証推進組織がどのような役割を果たしていたのか、全学レベルにおける質保証のストーリーを確認するには至りませんでした。

貴学の内部質保証について、教職員の改善志向やそのマインドに疑いの余地はありません。貴学の内部質保証は、学長執行部のリーダーシップが各学部・研究科をリードし、各学部・研究科においても自己点検・評価結果から、改善活動を推進されています。今後は、内部質保証推進組織の役割や機能を再考することで、貴学の内部質保証はより効果的に機能するものと思料します。

## (2) 評価できる点

- ① 内部質保証の一環として「学長からの改善指示」により改善活動の実効性を確保していること

自己点検・評価報告書や外部評価委員会報告書をもとに、学長の下で「学長からの改善指示」が策定され、各部門に対して、改善事項を明示しています。経費が必要な場合には「学長裁量経費」により、改善活動の実効性を担保しており、貴学ならではのユニークな質保証の仕組みとして評価します。

自己点検・評価は、総花的になりがちなところ、2023年度の自己点検・評価は、「学長による改善指示」に基づき策定した「重点計画」を対象に実施しており、「計画と評価を連動」させて、改善方策を策定しています。PDCAサイクルの基本原則である「重点志向」によって、目的達成に最も寄与する改善方策を検討する運用へと再整理したことで、総花的ではなく、より効果的な質保証が機能する仕組みとなったことを高く評価します。

- ② 自己点検・評価における好事例を共有し、教育の質保証の水平展開に意識的に取り組んでいること

質保証には、3つのレイヤー間（全学、教育プログラム、授業）における垂直的な連携に加えて、学部・学科間あるいは教職員間の水平方向の連携も重要です。この水平展開について、全学自己点検・評価委員会における「好事例の紹介」や「各部門からの報告・協議の場を設けた評価活動」等、教育プログラムレベルの情報共有が開始されています。これら取り組みを「自己点検・評価の手引き」にて点検・評価担当者に共有することで、質保証に対する理解の醸成や具体的な方法論の共有が図られたと推察します。その証左として、本年度の「自己点検・評価シート」には教育プログラムレベルでの改善取り組みが記録されており、短期大学ではカリキュラム・モニタリングを試みた報告もあります。次年度にはさらに多くの事例を共有することで質保証の水平展開が推進されることを期待します。

- ③ 要因分析や効果測定を可能にする評価手順を示し、質の高い評価活動を展開していること。

評価の手引きにおいて、評価の観点として「計画の妥当性」「事業遂行度」「成果」の3点を示し、成果を挙げた政策に対して「何が効いたのか」「どのような学生に効いたのか」との視点で分析するように説明しています。評価活動について、ロジック（政策）の評価、プロセスの評価、アウトカムの評価に分類していると思料され、分析の観点に寄与率と層別分析を用いることで、数ある政策のなかから、よく効いた政策を見出し、効果的な次期計画を策定する「重点化」を志向しています（自己点検・評価の手引き）。

評価とは「良かった点」「改善する点」を、単に区分けする作業ではなく、「現状の方法で、なぜ目標に到達したのか、あるいはしなかったのか」、目標に対する手段の寄与を測定したうえで、その原因を探索する作業です。PDCA サイクルにおける「評価・分析」作業を分かりやすく手順書に落とし込み、全学的に評価手法を普及している事例として、他大学に紹介したい好事例です。

- ④ 教育情報（IR）がエビデンス・ベースの点検・評価を支援していること

学部・学科別の「自己点検・評価シート」には、評価項目として学位授与方針の達成度とともに、貴学の教育理念である「リーダーシップ」を達成目的とし、その到達に向けた各種取り組みの効果検証を促しています。学部・学科等では、IR（Institutional Research）が提供する情報を自己点検・評価を越えて、教育プログラムのアセスメント（効果測定）に活用しようとしています。加えて学部・学科では独自指標を設定し、学生満足度、学生の成長、カリキュラムの効果を確認しようとしています。このような学部・学科等の質保証の試みは、教育情報（IR）の基盤的な支援なくしては困難であり、IRによる質保証の支援は、貴学の内部質保証が機能している要因の一つと言えます。

- ⑤ 内部質保証への学生参画が、事前のトレーニングや事後の振り返りを含め、丁寧に行われていること

学生が自己点検・評価活動に参画する好事例は多くなく、貴学における「学生評価委員会」は、意欲的な取り組みと評価できます。

貴学の学生評価委員会の運営は大変丁寧です。学生が取り組むべきテーマ、評価対象、評価の観点が明確に提示され、評価結果の活用方法を、現状把握、事例の共有、改善活動への展開等と分類しながら説明することで、学生は何のために評価を行うのか、「評価に対する構え」を明確にした上で、評価活動に参加しています。

評価結果には、大学の教育改善に資する提案が数多くなされており、学生評価委員会が質保証の一環として機能していると評価できます。

また、学生の事後アンケートによるリフレクションでは、評価への参加を通じて学生が自分自身の変化を認識しています。学生評価委員会の効用は、内部質保証の確保のみならず、学生自身の変容や成長へも影響していると思われます。大学の掲げる目的を共有する良き理解者の醸成にも貢献する等、教育の質保証における学生参画の在り方として好事例として評価します。

### (3) 改善を要する点

① 「全学自己点検・評価委員会」が内部質保証推進組織としての役割・機能を十分に発揮していないこと。

「学長による改善指示」を起点として各学部・研究科等が重点計画を策定し、その結果を点検・評価する仕組みは、学長執行部の改善・改革に向けた強い意志を感じる優れた取り組みです。しかしながら、大学評価基準における文脈では、内部質保証推進組織が質保証にかかるリーダーシップを発揮し、全学的観点での評価、さらには各学部・研究科等の自己点検・評価に対するアドバイスを行うことが求められております。その点において、貴学の内部質保証推進組織である「全学自己点検・評価委員会」は、委員会自ら評価活動を行っている形跡はなく、各学部・研究科へのアドバイスを行っている記録も見当たりませんでした。次期計画に相当する「学長による改善指示」の策定への関与も読み取れませんでした。

一方で、全学共通教育推進機構の「自己点検・評価シート」には、全学共通科目の体系性を見直しや関連するFDの実施、基礎ゼミナール科目の成績評価基準の平準化、学修成果可視化に向けたアプリ開発等、質保証の中心的課題について評価しています。こうした基盤教育の点検・評価の内容が、学部・研究科等に展開されるには、「全学自己点検・評価委員会」が部局間の結節点となって、全学レベルの質保証を推進することが必要です。

「自己点検・評価実施体制」や「自己点検・評価の流れ」等によれば、貴学の内部質保証は、学長執行部の強いリーダーシップによって推進されています。また、教学マネジメントの主要な審議、点検・評価結果に基づく改善計画の立案、優れた取り組みの垂直的及び水平的展開は「研究科長・学部長・科長会」で行われているとあります。「学長執行部」のリーダーシップと「研究科長・学部長・科長会」における実践、これらと全学自己点検・評価委員会の役割を整理しながら、全学自己点検・評価委員会が全学レベルでの質保証に向けた機

能を果たせるよう検討されることを期待します。

- ② 内部質保証推進組織である「全学自己点検・評価委員会」において、全学的な観点による点検・評価活動が行われていないこと

「共立の内部質保証の方針」や「内部質保証システム図」において、「全学自己点検・評価委員会」は、全学的な自己点検・評価活動を行うことが述べられていますが、提供された資料から、同委員会が全学的な観点から点検・評価活動を行った形跡を確認することができませんでした。同委員会議事次第においても、報告事項の共有や各学部・研究科の自己点検・評価スケジュールの承認等にとどまっています。

全学的な観点からの評価とは、貴学の掲げる目標に対して現状は十分なのか、不十分なのか、また計画した施策は問題なく実行されたのか、実行した施策は目標達成に寄与したのか等の観点から、全学的に政策を評価、調整するものです。全学的な観点による自己点検・評価なしに、大学としての次期改善計画を策定することは困難です。

貴学では、まず、学部・研究科単位における教学マネジメントを展開されるために、学部・研究科の自己点検・評価に注力されたものと推察します。今後は、これらを基礎として全学的な PDCA サイクルを適切に機能させることを期待します。

- ③ 内部質保証推進組織である「全学自己点検・評価委員会」において各学部・研究科へ改善支援やフィードバックが十分に行われていないこと

「2023年度自己点検・評価の手引き」における学部・研究科の好事例の紹介、教学マネジメント SD 研修の実施等、好事例の水平展開も行われています。しかし、これらの実施主体は、学長執行部や部局であるセンターであり、「全学自己点検・評価委員会」の活動は確認できませんでした。学長執行部等の推進組織と全学自己点検・評価委員会の役割を確認しながら、貴学に適した質保証推進体制を構築されることを期待します。

- ④ 学生評価委員会へのフィードバックが不十分であること

貴学の内部質保証システムにおける学生参画の在り方は、当初は、外部者として学生が関わり意味合いが強い印象でしたが、2023年度については、学生が主体的に教育改善を自分事として検討する雰囲気に変化してきていると感じます。しかしながら、学生評価委員会の位置づけは外部評価のポジションにあり、学生評価委員会報告書は、外部評価委員会に提出されるフローに留まり、学生からの提言を大学の自己点検・評価において活用した形跡は確認できませんでした。学生評価の結果を、貴学の自己点検・評価においてどのように咀嚼し、改善に活かされていくのか、内部質保証システムの文脈において具体的な活動に落とし込んでいただき、さらに学生評価委員会へ、評価結果の活用についてフィードバックの機会を検討いただくことを期待したいと思います。

⑤ 部局の「重点計画」が、貴学の目的・目標との連関が確認しにくいこと

内部質保証の使命には、貴学の求める目的・目標の実現に向けて PDCA サイクルを機能させることにあります。しかしながら、「自己点検・評価シート」には、貴学として実現したい目的・目標の記載がなく、部局における前年度自己点検・評価結果等をもとにした重点計画が策定され、その実績を点検・評価しています。点検・評価し、Action を策定することは重要な観点ですが、何のための Action を策定するのか、評価主体は自覚する必要があります。

PDCA サイクルは、小さな PDCA サイクル（目標達成）を何回も繰り返しながら、長期的な目的を達成するためのマネジメント手法です。「学長からの改善指示」は、年度目標とする小さな PDCA サイクルに相当すると思料しますが、重点計画の目標と長期的な目的との連関を明示することで、重点計画にも年度目標の達成・未達成を判断する評価指標や評価基準を設けやすくなります。

自己点検・評価シートについて「学長からの改善指示」や「学部の設定する重点計画」が、貴学の求める複数の長期目的（上位アウトカム）のうち、どの部分と連動しているのか明示することで、長期的な目的の達成に寄与する自己点検・評価になると思料します。

## <点検・評価内容（教育課程・学修成果）>

テーマ①	「リーダーシップの共立」を標榜し、ディプロマ・ポリシーにも「リーダーシップ」を明示的に据える大学として、学生の「リーダーシップ」を成長させるための適切な教育が推進・実施されているか、その結果として学生の「リーダーシップ」を適切に成長させられているか
------	--

### テーマ①

#### (1) 概評

「リーダーシップの共立」という教育ビジョンを掲げる貴学は、学生のリーダーシップを成長させるための教育のあり方およびその体制構築に関して改革を続けています。「共立リーダーシップ」というコンセプトを全学的な教育目標として設定することから始まり、「リーダーシップ教育センター」の設立やカリキュラム改革といった制度化に繋げ、リーダーシップ教育を各学部の学位プログラムに広げていく取組みに発展させています。

全学教育推進機構は、初年次教育や教養教育においてリーダーシップ科目を展開する主体であるとともに、各学部にリーダーシップ教育を波及させる推進役も果たしています。つまり、全学の教育ビジョンを教養科目の授業レベルへ落とし込む「垂直展開」と、各学部・各学位プログラムへの「水平展開」という2つの役割を担っていると言えます。

リーダーシップ教育の「垂直展開」については、DPの設定、カリキュラムマップの作成等を通じて、教養科目で一貫性のある授業を実施する仕組みが構築されています。さらに2023年度には、「協働とリーダーシップコア」科目群の設定や、教養教育におけるリーダーシップ科目（「課題解決のためのリーダーシップ入門」）の必修化を含んだ新カリキュラム案が策定されました。全学生が「共立リーダーシップ」を身につける教育プログラムがさらに発展していることが確認されます。

「水平展開」に関しても、リーダーシップ教育センターの教材開発等をもとに、各学部の主専攻の中にリーダーシップ教育を埋め込んでいく取組みが開始されています。

以上の通り、共通教育におけるリーダーシッププログラムの進化と、各学部へのリーダーシップ教育の水平展開は、いずれも大きな進展が見られました。その中でも特に評価できる点と、一方で改善されるべき課題を以下に指摘します。

#### (2) 評価できる点

##### ① 「共立リーダーシップ」を身につけるための体系的な共通教育プログラムの整備

2023年度は、リーダーシップ教育センターを中心に「共立女子大学・共立女子短期大学としての共立リーダーシップの定義と要素の関係」が策定されました。「共立リーダーシップ」を構成する3要素や、それを支える基盤である「包容性」などが定義され、教職員や学生に対して「共立リーダーシップの意味づけと要素の関係」が明確に説明できるようになりました。

授業科目レベルでは、「基礎ゼミナール」の到達目標に「共立リーダーシップ」が含まれるようになりました。動画教材を活用して全学生が同一内容を学ぶ仕組みも導入されました。全学レベルの教育ビジョンと授業科目レベルが整合性を保ちつつ教育プログラムを展開する仕組みが確立されたことは、大きな成果と言えます。

## ②「共立リーダーシップ教育」を各学部で展開するためのツールの整備

各学部の教育プログラムにリーダーシップ教育を広げる取り組みも大きく進展しました。各学部の DP やカリキュラムマップを通じて、授業科目とリーダーシップ教育の関連性を確保する仕組みはすでに整備されています。しかし、これまでリーダーシップ教育を手掛けたことがない学部が同教育を展開するには、学部教員に対する FD などの支援が必要です。

その具体例が、リーダーシップ教育センターが開発した「リーダーシップ教育教材」です。「共立リーダーシップ実践ガイド」には、実際の授業で使用できるさまざまな教材が含まれています。これにより、教員はリーダーシップ教育に関する授業のイメージを明確に持つことができ、授業展開においても負担軽減につながります。

## ③共立リーダーシップ教育を広げるための「リーダーシップ版大短 GP」の創設

「リーダーシップ版大短 GP」は非常に評価されるべき取り組みです。将来的に、授業科目も GP 対象とすれば、教員が「共立リーダーシップ」を授業に取り入れるためのインセンティブとなり得ます。GP 運営の方法を改善していけば、リーダーシップ教育に取り組む教員の FD や支援の機能を高めることになるでしょう。成果報告会を次年度シラバス作成時期以前に実施することが可能になれば、授業改善のサイクルを生み出すことにもつながります。学生のリフレクションなどを紹介し、経験学習サイクルによってリーダーシップが育成されることを多くの教員が実感できるような仕掛けも考えられます。さらに、「学生版 GP」を導入し、学生自身が協働で課題を解決するプロジェクトに対して予算措置を講ずる取り組みの可能性もあるでしょう。本制度の展開が非常に期待されます。

### (3) 改善を要する点

#### ① 各学部における授業担当教員へのフィードバック

リーダーシップ教育を水平展開するためのツールは整備されていますが、各学部の教員のコンセンサス形成や授業改革は今後の課題です。現状では、育成すべきリーダーシップの具体的イメージや育成方法、評価方法に関して、理解が十分でない学部が見受けられます。次年度以降、FD や GP 事業などの支援体制を通じて、段階的に進展させていく必要があります。

その意味では、全学推進機構の重点計画①を「未達」と自己評価しているのは適切な判断だと言えます。ただし、未達のレベルに関して、シラバスチェックの状況や授業運営、ガイドラインの活用実態に関するアンケート調査結果など、根拠に基づいた説明があればより

説得力があったと思われます。

## ② LA 学生の育成プログラムについて

リーダーシップ教育において、LA 学生の役割（ピアサポート）は極めて重要です。教養科目「リーダーシップ開発演習 I」では、LA が中心となって授業を進める形式が採用されており、LA の存在は受講生に強い印象と高い教育効果をもたらしていると考えられます。

リーダーシップ科目の必修化に際しては、LA 育成機能をさらに強化し、より多くの LA を輩出する仕組みの整備も求められるはずです。すでに取組済みかもしれませんが、LA の量的拡大と育成機能強化はリーダーシップ教育の全学的展開に欠かせない要素ではないかと思われます。

## ③ リーダーシップ育成に関する全体的視点と正課外の活動への目配り

リーダーシップというスキルは、授業外の日常的な経験全体を通じて「も」育成される点に留意する必要があります。例えば、部活動やアルバイト、ボランティアといった様々な課外活動において、学生がリーダーシップ 3 要素を意識しながら行動し、その経験を振り返る「経験学習サイクル」を自らが回すことで、リーダーシップは確実に育成されます。教室外のリアルな課題に真剣に取り組むことで、より高度なリーダーシップが身につく可能性もあります。

リーダーシップを授業ごとに育成する仕組みを整備することも大切ですが、半年または 1 年単位で正課外も含めた学生生活全体を対象とした「リフレクション」を行う機会があってもよいのではないかと思われます。

<点検・評価内容（学生の受け入れ）>

テーマ①	アドミッション・ポリシーに沿って適切に入学選抜や定員管理を行っているか、また定期的な点検・評価に基づいて改善・向上に向けた取り組みを行い、ステークホルダーにとって適切な入学選抜の実施が行えているか。
テーマ②	本学の教育理念・目的に強く共感した生徒の獲得を目指すための適切な取り組みが行えているか。

(1) 概評

KWU 高大連携プログラムとして連携校を増やし、イベントやプログラムを通し、大学での学びにミスマッチの少ない生徒の募集を行っている。特に連携校や総合型選抜など貴学を第1志望としている生徒を対象とした各プログラムの詳細やその効果が資料から読み取れる。また、入試方式ではアドミッション・ポリシーに沿って、入試ごとに特色を出し、進路指導しやすい入試方式となっている。

(2) 評価できる点

【テーマ①】

●web 出願の導入

入力項目は資料からは不明だが、入学定員の充足への施策としての効果を今後追っていくことで、受験生の傾向等の分析にもつながり、点検・評価を行う上でよい仕組みになると期待する。志願者の利便性の向上にもつながっており評価できる。

●SNS による発信

学生による運営チームも発足し、学生の生の声を聴く機会として効果的である。20万回の再生にも繋がり、一定の成果として評価できる。貴学側が発信したいものだけでなく、実際に受験生がどのような情報をほしがっているかなど、分析していければもっと SNS を利用した発信は効果を発揮するだろう。

【テーマ②】

●連携校からの第1志望の生徒の確保

併設校や連携校向けのプログラムにより、「リーダーシップ教育」を体験し、さらに大学で深めていきたいという生徒が入学している(12名参加→6名入学)。また、連携校も増え、女子大のニーズにあった女子生徒が貴学を知る機会がさらに増えたと考えられる。連携校との意見交換会の実施によりお互いのニーズを確認しながら形作られている。

「リーダーシップ教育の共立」は教員や生徒にとって興味深い貴学の特徴であるため、今後希望者だけでなく出張講義等で連携校においても多くの生徒に周知できるとさらによい

と考える。

●2026年度 連携校「育成型」入試

詳細の記載はないが、高2・3年次から単発のイベントではなく、複数回にわたる「リーダーシップ教育」のイベントに参加させ、それに対するレポートやプレゼンなどを課すことによって、ミスマッチのない高大連携入試が行えることが期待できる。また、定期的にイベントに参加することで貴学への理解が深まり、生徒の入学に結び付く良い取り組みになると考えられる。

(3) 改善を要する点

【テーマ①】

●2025年度入試 総合型選抜(基礎学力方式)の導入

総合型選抜(専願制)：思考力・判断力・表現力、主体性を中心に評価

総合型選抜(併願制)：知識・技能を中心に評価

どの層をターゲットとして定員の管理をしていくのかターゲット層を明確化していくことで、生徒の動向が見えやすくなることが期待できる。

●定員割れの各学部への対応

この資料からは定員割れの要因の記載が不明確である。定員割れの評価をするならば、歩留まり率の評価だけではなく、各学部における課題はどこにあるのか。他大学との差別化が必要で貴学の魅力を全面的に打ち出していくことで受験生もこれがしたいから貴学に進もうと考えるのではないだろうか。

【テーマ②】

●入試の志願者の減少 2024年度5,760名(前年度6,307名)

OCでの高大連携イベント参加者(174名)の出願率は58.6%であったが、「総合型選抜・学校推薦型選抜対策講座」の参加者約1,500名がどの程度出願に結びついたのかの評価は不明である。「リーダーシップ教育」を実際に体験した生徒の歩留まりが高いため、多くの受験生に参加してもらえる機会を増やすことも効果的であると考えられる。

併設校・連携校以外の生徒のプログラム参加数と総合型選抜(専願)志願者数の相関性をさらに分析していくことで、教育理念・目的に強く共感した生徒の獲得に繋げていくことも考えられる。

<点検・評価内容（学生支援）>

テーマ①	学生支援に関する方針に基づき、学生がキャリアプランを描いたうえで満足する進路選択を行い、その結果として進路決定率が向上するような就職・進路支援活動が適切に行われているか。
テーマ②	学生支援に関する方針に基づき、学生が学生生活に満足し、成長できる学生支援活動が適切に行われているか。

(1) 概評

低学年次から学生のキャリアプラン支援に焦点を当てたアプローチを提供している。これらの取り組みは、学生の進路決定率および進路先への満足度を向上させることに寄与していると考えられる（2023年度の肯定評価は93.4%）。低年次学生へのキャリアサポートの強化や事務サポートの効率化など、具体的な改善点が多岐にわたって詳細に記載されており、学生支援の質の向上に向けた取り組みが明確に感じられる。

(2) 評価できる点

【テーマ①】

●内定率の向上

2024年2月末時点での内定率は、大学が90.8%（前年84.7%、前年比+6.1%）、短期大学が86.1%（前年75.7%、前年比+10.4%）と、大学と短期大学の両方で顕著に向上している。さらに、企業との接触拡大や、訪問者をキャリアカウンセラーまで丁寧に案内するなどの学生対応が、学生のリピート相談につながっていると考えられ、この点は特に高く評価できる。

●低年次学生へのキャリア教育の強化

短期大学では、初年次から「ライフプランと自己実現」を通じて、低学年からの汎用的能力の向上とキャリア形成を支援している。これにより、学生が将来の進路について意識する機会が増えていると考えられる。

●低年次学生への就職支援プログラム

PROGを活用した自己理解講座（参加者24名）、職業観発見セミナー（30名）、職業探求プログラム（51名）など、早期からのキャリア形成支援プログラムを拡充し、学生への支援を行っている点は評価できる。

【テーマ②】

●学生生活の満足度向上

第三期中期計画で設定された学生生活の満足度の目標は肯定評価90%であり、これを毎年達成している。詳細を見ると、教員や助手、担任に対する満足度が非常に高く、教職員の

きめ細かなサポートが顕著である。

### (3) 改善を要する点

#### 【テーマ①】

##### ●進路決定率の目標未達成

目指していた都内女子大学 TOP5 入りを逃し、昨年度は 8 位に留まっているが、その原因がレポートからは明確ではない。マス向けの支援が充実しており、高い進路決定率につながっている。ただ、4 年生後半の未内定者は個別の事情があるため、未内定者の早期発見と継続的な面談を実施し、個別の事情に合わせた求人提供など、一対一のサポートの強化が期待される。このプロセスにおいて、学生の状況を把握できる役割を担う教員と職員との間での更なる連携が必要であり、これにより効果的な支援策の実現が可能になると考えられる。

##### ●大学低年次向けのキャリア支援

短期大学では「ライフプランと自己実現」をテーマに低学年時の支援が確認できるが、大学の学部 1 年生向けの支援は、資料やホームページを見る限り、講座に留まっている。学部生にもキャリア教育を専門に扱う新たな科目を設け、教育をより体系的に進めることが望まれる。また、キャリアデザインシートを活用した支援の実施状況が不明であるため、この支援が 1 年生で終了している場合は、ポートフォリオとして 2 年生以降のフォローアップも明確にする必要がある。

#### 【テーマ②】

##### ●学生の成長実感向上に向けた施策

学修行動調査に「成長実感」を問う設問が含まれているが、そのための目標値と向上に向けた施策の評価が不明である。成長実感を追求するためには、リフレクションを促すワークショップやセミナーを定期的実施し、学生が学んだことを言語化して自己理解と自己肯定感を向上させることが効果的である。施策を検討する際、ビジネス学部で行われているリーダーシップ教育の「強みの言語化」手法を参考にすることが望ましいと考える。

また、大学で導入している PROG を DP と連携させ、客観的指標として活用することで、学生に DP に対する理解を深めさせ、DP に対する成長度をわかりやすく伝えることも検討する必要がある。

##### ●公認学生団体加入の目標値の不設定

改善提案として、「公認学生団体の加入率に関する目標値を示した上で向上・到達に向けた改善を行ってください」とあるが、公認学生団体の加入率に関する具体的な目標値が設定されていない。そのため、次年度までに 25%以上を目指すなどの具体的な数値目標の設定

が望まれる。また、DPで掲げる汎用的能力は正課外問わず、様々な学びを通じて育成される。そのため、一つの能力育成機会である学生団体の加入率の向上は目指したいが、向上施策が主に情報提供（紹介イベント、メール案内）に限定されている印象がある。クラブやサークルに参加しない学生の課題をリサーチクエスチョンとして分析する等、参加しない主要な理由を明確にすることで、具体的な理由に基づいた施策検討を期待したい。併せて、学生たちが自身の成長を実感できるような動機付けと組み合わせた一体的な取り組みが重要である。加えて、各取り組みを単なる点としてではなく、線でつながるような体系立てを意識し、次につながる活動が何かを計画することが必要である。

<学生評価委員会からの評価結果を踏まえての大学への提言>

委員長 山本 啓一  
委員 山本 幸一  
委員 花形 映里  
委員 酒井 陽年

<山本啓一委員>

2022年度までの学生評価委員会は、大学側が主に学生から課題・不満・要望を聴取する姿勢が強く、学生側の回答も、顧客視点から大学への不満や要望を述べるにとどまっているものが多く見受けられました。昨年度はこれに対して、「学生評価委員会とは、教育活動の『評価（アセスメント）』を行う場であり、学生がステークホルダーとして教育改善に参画するための制度」であることを意識し、「参加する学生の主体性や当事者意識の向上」が求められるという提言が行われました。

2023年度は、「『授業評価アンケート』のよりよいあり方について」と「リーダーシップの共立」をテーマとし、学生評価委員が教育の質保証に関して実質的に参画する内容となりました。委員会の開催方式も改善され、事前のアンケート実施や、当日の学生からの意見や提案に対するフィードバックが新たに加わり、学生の当事者意識を高める工夫がなされています。さらに、事後活動として、事後アンケートを通じて具体的な改善提案を述べる仕組みも導入されています。

山本幸一委員も指摘しているように、学生評価委員会は、学生に対する教育プログラムとしての機能を高めており、非常に優れた取り組みに発展しました。学生評価委員会そのものが、大学の魅力の1つとしてアピールできる水準に達していると言えるでしょう。

特に、共立リーダーシップをテーマとした第2回委員会では、リーダーシップ教育に関する有用な提案が多く寄せられており、「不満から提案へ変えていくのがリーダーシップ」というリーダーシップ教育の成果が可視化されていると見ることができます。今後もリーダーシップに関しては、毎年の共通テーマとして継続することで、学生評価委員会は教学マネジメントに関わる重要な学内組織として位置づけることが可能にもなります。

一方、前年度と同様の指摘になりますが、「各学部・学科から2名ずつの推薦を受け」という選出方法については、参加人数が少なく感じられるうえ、「誰が」推薦するのかが明確ではありません。学生評価委員の人数を倍増させ、そのうちの半分の委員の選出を投票等によって学生自身に任せるようなあり方も検討すべきではないかと考えます。

<山本幸一委員>

(1) 評価者トレーニングと評価のデザイン

質保証に学生が参画することは、欧米諸国のアクレディテーションでは基準とされる傾向にあります。内部質保証システムが学生の成長に注目するならば、当然、質保証の一部として学生の参画は設計されるべきですが、日本では好事例が少なく、貴学の「学生評価委員会」は、意欲的な取り組みと思います。

学生参画によって適切な結果を得るためには、適切な「評価者トレーニング」が必要ですが、貴学の学生評価委員会では大変丁寧に運営されています。

評価者トレーニングの前提となる評価のデザインがしっかり整っています。学生が取り組む評価テーマ、評価対象、評価の観点等が明瞭であり、また「評価結果」をどのように活用するのか、活用目的を「評価の観点」ごとに現状把握、事例の共有、改善活動への展開等詳細に説明しています。評価のデザインが分かりやすく設計されていることで、学生は何のために評価に参画するのか、事前のトレーニングにおいて「評価に対する構え」を明確にして評価に臨むことができます。

## (2) 評価プロセス：内部質保証の確保と学生の学習・成長

評価のプロセスについて、評価当日のみならず、事前・事後の活動にも配慮がされています。事前に評価テーマや評価活動について自己学習（動画等）があり、事後には自由記述を中心としたアンケートにより、学生個々に自分の経験や考えを言語化するリフレクションの機会を提供しています。委員会当日は、学生が主体的に運営するグループワークにより評価を行うユニークな手法を取り入れています。

これら評価プロセスによって、内部質保証を確保することのみならず、学生のアンケート結果から、評価活動の前後で学生自身が自身の変化を認識しています。学生評価委員会のグループ活動における改善提案のとりまとめ等を通じて行動変容があったと思われませんが、その後のリフレクションを通じて、自らの行動変容を認識し、これまでの経験や考え方では得られなかった新たな価値に気づいているようです。評価活動を通じて、行動変容が認知変容を起こす、いわゆるダブル・ループの学習が成立しているものと思われました。

学生評価委員会は、大学の目的達成に向けた質保証の取り組みとして始まったものですが、本年度の委員会記録からは、学生の成長に良い影響を与えていることが確認できました。

## (3) 参加者への影響：参加型評価と学生・教職員のエンパワーメント

2023年度の学生評価委員会のテーマは、「授業アンケートのより良いあり方」と「リーダーシップの共立の取り組み」であり、いずれも学生の学習実態や、カリキュラムあるいは授業の教育効果を問うものでした。とりわけ「リーダーシップ」に関しては、評価対象科目で実施された「グループワークの成績評価の妥当性」、つまり、授業方法や成績

評価基準までをテーマとしており、貴学が学生と共に教育の質保証に取り組む意気込みを感じました。

学生評価委員会は、アンケートとして意見聴取するのではなく、ワークショップ形式により学生自ら評価テーマを掘り下げ、グループで意見交換を行い、学部や学年を超えた他者との関わりの中、大学の改善活動に資する評価結果を示しています。昨年に増して、教育改善に対する学生の当事者意識の高まりを感じました。

この学生評価委員会は、利害関係者（ステークホルダー）が、評価プロセスに参加する「参加型評価」となっていると感じました。参加型評価には、参加者がエンパワーメントされることで当該組織の改善・改革が推進されるという特性があります。今回は受益者である学生自身が評価テーマを深めると同時に、自分自身をエンパワーメントしたことが分かります。

付言するとすれば、もう一方の利害関係者である教職員等関係者も評価に参加できれば、新たな価値観の交流が生じ、参加者間でより一層当事者意識や役割認識が高まると思います。貴学の目的達成に向けた質保証として、より特色ある取組みになるものと思料します。

#### （４）DEI（Diversity, Equity & Inclusion）による価値創造への期待

学生評価委員会の活動記録からは、同質性が指摘される女子大学にあっても、学生や教員といった立場・属性の中、あるいは教育プログラムや課外活動等のアクティビティにおいて、十二分に多様性が存在することを理解することができました。

近年、多様性（ダイバーシティ）だけではなく、Equity（エクイティ）と言われる個性に対して公正な参画機会を保証している組織や、Inclusion（インクルージョン）と言われる個人が組織に貢献したいと思う主体的な参画意識を活かせる組織にこそ、高い価値創造ができると言われていています。DEI（Diversity, Equity & Inclusion）によって新たな価値を創造するという観点から学生評価委員会を観察した時に、貴学の学生評価委員会は他者を知ることで相対的に自己の認識を深める機会となっており、個性から価値を見出すDEIの概念と親和性が高いと感じました。そのDEIは貴学の掲げる「他者との協働」を重視したリーダーシップとも関係が強いと思われます。実学を重んじる貴学だからこそ、学生評価委員会という取組みをきっかけとして、専門分野の学習やリーダーシップ学習を通じて、DEIによる価値創造できる人材を養成していく先導的な大学になれるのではないかと思料しました。学生評価委員会の活動は、今後の新たな可能性も感じる取組みでした。

#### （５）今後の課題

ただし、大学評価の観点では、学生参画の真の狙いを読み取ることが難しい側面もありました。

内部質保証システムは意思決定に至るサイクルであり、この内部質保証に学生が参画するという事は、貴学の意思決定に学生が参画する、あるいは学生の意見を取り入れるということの意味をします。しかし、学生評価の結果は、外部評価委員会に報告することになっており、大学の意思決定から切り離されているように思われました。つまり、学生評価委員会が、内部質保証システムというより、外部評価委員会に近いポジションにあると思われるのです。一般的には内部質保証の主体には、経営者、教員、職員とともに、学生があると理解いたしますが、あえて学生を外部評価の位置とするならば、参画する学生にも十分な説明が必要に思われます。また、自己点検・評価との連関を確保するために、学生評価の改善提案を全学自己点検・評価委員会で共有するなど、学生の評価結果を大学執行部が受け止める工夫も考えられるものと思われます。

さらに、学生からの意見の取扱い結果を、学生にフィードバックできるとよいと思います。今回の評価結果には、FD等においても活用できる授業改善にかかる提案や、さらにカリキュラム編成や履修ガイダンス等を再考させるものなど、教育の質向上にあたって貴重な意見が数多くある印象です。評価結果が、大学として検討されていること、活用されていることを学生にフィードバックすることは、参画した学生にとっても意味あるものになると思料します。

今回は、学部・学科・学年を超えてのグループワークから導かれた貴重な評価結果ではありますが、少人数による評価であることも確かです。アンケート等の量的調査も併せながら、学生参画によるPDCAサイクルの構築に向けて、さらなる工夫を期待します。

# リーダーシップの共立

---

Major in Anything. Minor in Leadership.<sup>®</sup>



共立女子大学・共立女子短期大学

KYORITSU WOMEN'S UNIVERSITY / KYORITSU WOMEN'S JUNIOR COLLEGE

---