

2020 年度  
和洋女子大学教学マネジメント評価委員会  
報告書

和洋女子大学

## 目次

1. はじめに .....	3
2. 和洋女子大学の教育の内部質保証のための PDCA 管理体制について .....	3
① 内部質保証のための PDCA .....	3
② 内部質保証体制の第三者評価体制（教学マネジメント評価委員会） .....	3
③ 本学の教育・研究と地域、外部との取組 .....	4
3. 内部質保証のための3つのポリシーとアセスメント・ポリシーについて .....	5
① 3つのポリシーによる内部質保証と評価の仕組み「目標と計画」 .....	5
② アセスメント・ポリシー .....	5
4. 学外委員からの意見 .....	7
① サービスの可視化から教育の評価を考える（米澤麻子 学外委員） .....	7
(ア) 生産と消費が同時に行われるサービスの評価体系 .....	7
(イ) ストラクチャー評価 .....	7
(ウ) プロセス評価 .....	8
(エ) アウトカム評価 .....	8
② 大学で内部質保証のための PDCA サイクルを円滑に動かすマネジメントについて (横川省三 学外委員) .....	8
(ア) 本学の PDCA サイクルについての評価 .....	8
(イ) 一律を避けるためには、事前の準備、実行サポートが重要 .....	9
(ウ) 学部毎の目標と水準のポジショニングイメージ .....	9
③ 内部質保証—アジェンダに変えて（福井誠 学外委員） .....	10
(ア) 教育の質保証とマネジメントの前提 .....	10
(イ) 重要目標達成指標（KGI = Key Goal Indicator）に加え重要業績評価指標（KPI = Key Performance Indicator）の転換 .....	10
5. まとめ .....	11
6. 委員会概要 .....	12
7. 委員会名簿 .....	12

## 1. はじめに

本学の「教学マネジメント評価委員会」は、2016(平成 28)年度から設置された委員会で、大学のマネジメントを担う学長、副学長、学部長、部門長、研究科長が委員となり、また、学外から評価委員を招聘し、本学の教育の質保証が適切に実施されていることを検証する目的として、設置された委員会である。

2020(令和 2)年度は第 3 クールの大学認証評価の受審時期であり、和洋女子大学の教育についての「内部質保証の体制」についての自己点検に加えて、本委員会において、第三者の視点で内部質保証が十分に機能しているかの検証を行った。

今年度は教育の内部質保証のための学内での PDCA サイクルが機能しているかの検証と新たに作成したアセスメント・ポリシーの目的、機能についても学外委員の意見を求め、今後の運用方法の参考にすることとした。

## 2. 和洋女子大学の教育の内部質保証のための PDCA 管理体制について

### ① 内部質保証のための PDCA

本学では教育の質を維持する体制として、長く「自己点検・企画委員会」を中心とし、多くの教育改革に取り組んできた。教育、研究、社会貢献の各領域において、学部、学科、教員個人において、毎年点検を行う仕組みを整えてきたのはその成果である。一方、2014(平成 26)年学校教育法および国立大学法人法の一部を改正する法律が施行され、大学においては学長のガバナンスが強化され、学長を中心とした教育の改革推進とその責任体制が明確となった。本学では、こうした法の改正、中央教育審議会の答申を踏まえ、学校法人和洋学園と大学との一体的な内部質保証体制の構築を目指した。

その一つとして「自己点検・企画委員会」の機能を大学と大学院を統括する「大学評議会」、「大学院評議会」に集約し、両評議会の議長を務める学長が中心となって点検・評価を行う体制を整えた。また、学校法人和洋学園のガバナンスは理事長を中心とする理事会によって運営されるが、学長、副学長、大学院長が理事会や評議員会に加わることによって、大学と理事会のガバナンスとの整合性を図る体制を整えた(図 1)。

### ② 内部質保証体制の第三者評価体制(教学マネジメント評価委員会)

また、こうした大学の教育・研究体制と自己点検評価機能について、学外の有識者から意見を聞くための「教学マネジメント評価委員会」を 2016(平成 28)年度より設置している。「教学マネジメント評価委員会」では、主に大学の教育の質保証についての第三者の意見を聞く場として機能している。本報告書は 2020(令和 2)年度に実施した「教学マネジメント評価委員会」での審議の結果の総括である。



### 3. 内部質保証のための3つのポリシーとアセスメント・ポリシーについて

#### ① 3つのポリシーによる内部質保証と評価の仕組み「目標と計画」

本学では内部質保証の主たる対象を教育活動と考え、教育の充実と学習成果の向上を図る上で、アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程・編成実施方針）、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）の3つのポリシーに基づいて具体的な目標を策定し自己点検・評価、改善を進めている。この3つのポリシーは学部学科、専攻、研究科毎に設け、毎年実施する「目標と計画」において、ポリシーに基づいた教育・研究が達成できているかを検証する体制となっている。

「目標と計画」は、「1 人材の養成に関する目標と計画」、「2 入学者受け入れの方針と定員の確保」、「3 学生定員（総収容定員）の確保」、「4 組織の効果的運営」、「5 学士（修士 博士）課程教育」、「6 研究の活性化と外部資金の導入」、「7 社会人教育体制の構築」、「8 国際交流の推進」、「9 社会・地域連携の推進」、「10 教員自身の資質の向上」、「11 図書館・学術情報サービスの活性化」という項目を設定しており、研究支援課、学術情報センター、教務課、学生課（国際交流センター含む）、教職教育支援センター、進路支援センター、入試センター、広報センター、地域連携センター等の関係部署が策定している。そして、内部質保証推進組織である大学評議会及び大学院評議会が検証することで、教職連携による全学的な内部質保証を促進している。

「目標と計画」は毎年チェックによる修正を行い、2年目に目標達成度を評価する。2年目の目標達成度評価は学部長、学科長の任期に合わせており、学部長、学科長が内部質保証に関わり、結果に対して責任が取れる仕組みとしている。

#### ② アセスメント・ポリシー

本学の理念・教育目標の実現のために作成された3つのポリシーがそれぞれに連動し、ポリシーに沿った教育・研究が行われているかを検証する方法として、「アドミッション・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」、「ディプロマ・ポリシー」の適切な運用とし、その評価のために2018(平成30)年度に「和洋女子大学アセスメント・ポリシー」を策定している。

内部質保証に関する大学の基本的な考え方である「アセスメント・ポリシー」は、「アドミッション・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」、「ディプロマ・ポリシー」に定める内容を適切に評価することを目的として定めている。2018（平成30）年度の教学マネジメント評価委員会での「アセスメント・ポリシー」の検討結果に基づいて、大学評議会及び大学院評議会を中心に検討を重ね、内部質保証のための全学的な方針として、図2のアセスメント・ポリシーマトリックスを設定した。

アセスメント・ポリシーマトリックスは、アドミッション、カリキュラム、ディプロマの3つのポリシーを評価するために、「入学前・入学直後」、「在学中（単位認定・進級判定）」、「卒業時（卒業後）」の3つの時期区分に、「大学（機関）レベル」、「学部・学科（教育課程）」



#### 4. 学外委員からの意見

##### ① サービスの可視化から教育の評価を考える（米澤麻子 学外委員）

###### （ア） 生産と消費が同時に行われるサービスの評価体系

介護（福祉支援）サービスは、要援護者の自立支援等を目的に、人の手により人に対して提供されるものであり生産と消費が同時に行われる特徴がある。特に自立支援を目的としたとき、介護サービスでは利用者の満足度だけで評価できない側面を持つ。たとえばリハビリは要援護者にとって辛いこともあるが、時間経過とともに心身状況の維持や場合によっては改善や自立につながる。

このような介護サービス評価の特徴は、教育サービスとも共通点が多い。教育で言えば、学校での厳しい指導が卒業後の人生において役に立つことは経験的に知られている。

介護サービスの質の評価の視点は、ストラクチャー（構造）、プロセス（過程）、アウトカム（結果）に整理されている。なかでもアウトカム評価については複雑な要素が絡み合うことから議論が多いところである。教育の評価する場合も介護サービスの評価を参考に、いくつかの視点に分け評価する方法を検討していくべきである。

表 介護サービスの評価の考え方

	評価の視点	評価のポイント
ストラクチャー (構造)	サービスを提供するために必要な人員配置等（人の加配等）	・ 成果にとらわれず、かけた手間や体制等を客観的に評価できる。
プロセス (過程)	サービスの内容等（要介護度別の基本報酬、訓練等の実施、計画書の作成等）	・ 事業者は手間をかけること自体が評価されるため、サービス提供方法を効率的にするインセンティブや、利用者の状態改善等の効果をあげようとするインセンティブが働きにくい。
アウトカム (結果)	サービスによりもたらされた利用者の状態変化等（在宅復帰等）	・ 利用者の状態改善等のアウトカム（結果）の観点からの評価を活用 ・ アウトカムには様々な要因が関係すること、アウトカムの改善が見込まれる高齢者の選別等の課題は指摘されている ・ 介護関連データベースで情報を収集し、介護の取組とアウトカムの関連等について分析を行い、エビデンスを蓄積

資料出所：厚生労働省 介護給付費分科会「令和3年度介護報酬改定に向けて(自立支援・重度化防止の推進)」2020年9月14日から抜粋・NTTデータ経営研究所米澤麻子氏一部加筆

###### （イ） ストラクチャー評価

サービスを提供するために必要な人員配置（人の加配等）や介護サービスを提供す

る施設・設備など外形的な点の評価を指す。介護サービスの成果にとらわれず、かけた手間や体制等を客観的に評価できる。

教育で言えばST比（教員当たりの学生数）や実験、実習の設備や図書館数、蔵書数など数値化できる評価が視点となる。

#### （ウ）プロセス評価

事業者は手間をかけること自体が評価されるため、サービス提供方法を効率的にするインセンティブや利用者の状態改善等の効果をあげようとするインセンティブが働きにくい。この評価は要介護度別の基本報酬、訓練等の実施、計画書の作成等のサービスプロセスが適切に行われているかを評価する。

教育でみれば、授業計画、シラバスに記載されている内容にしたがって授業が進められているか、その過程の評価である。現在では授業評価アンケートに項目として組み込まれている内容である。

#### （エ）アウトカム評価

サービスによりもたらされた利用者の状態変化等による評価で、施設での介護サービスによって、在宅で一人暮らしを継続する能力が快復した場合の成果を評価すること等が該当する。しかし、アウトカムには様々な要因が関係するため評価が難しい点が課題である。また、アウトカムの改善が見込まれる高齢者に介護サービスを集中してアウトカム評価を上げると言った選別が生じる課題が指摘されている。

現在、介護関連データベースで情報を収集し、介護の取組とアウトカムの関連等について分析を行い、エビデンスの蓄積が行われており、サービスと効果の関係が示されると客観的なアウトカム評価の実現が可能となる見通しである。教育では司法試験などの国家試験の合格などが一つの指標であるが、これらはアウトカムより以前のアウトプット評価であり、大学教育のアウトカムは自ら資料を集めて読み込み、自ら考え、自らの意見を述べて、他者から共感を得ることであり、その場面は大学を卒業してどの時点で発揮されるかが定められないためエビデンスの検証もまだ行われていない状況である。

### ② 大学で内部質保証のための PDCA サイクルを円滑に動かすマネジメントについて （横川省三 学外委員）

#### （ア） 本学の PDCA サイクルについての評価

目標管理が組織内で廻っていること自体は、和洋女子大学の大きな強みと言えよう。PDCA サイクルが循環する鍵は、目標・計画への思い入れである。大学のミッションと整合した目標指標と水準の設定が行われれば大学の PDCA サイクルは十分に機能する。また、大学のミッションが学部学科のミッションと連動することが重要で

あり、学部学科のミッションに対する目標と水準との間に整合性が求められるのは当然である。

組織でPDCAサイクルが機能するためには、学部・学科の重点目標は、高い水準に設定することが求められる。組織においてPDCAを何度も循環させるには、目標の達成のためにPDCAを頻繁に循環させて、組織にPDCAを動かす仕組みを定着させることが求められる。容易に達成できる目標ではPDCAの循環経験が組織に定着しにくいいため当面は高い目標を設けて組織体質、文化の強化をすべきである。

(イ) 一律を避けるためには、事前の準備、実行サポートが重要

目標設定においても、業績評価においても、メゾ、事務局の役割が重要である。場のコーディネーション、ミーティングファシリテーションなどの場のプロデュースは組織経営の全体に亘ることであり、複雑さを受入れられる事務局の能力の向上が課題と考える。

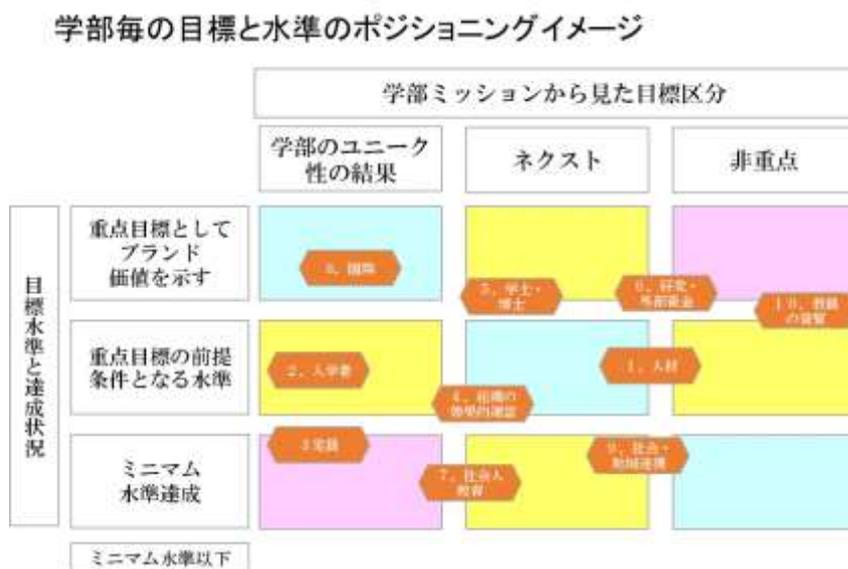
例えば、運用のルールは大学全体で決めるが、デジタルフォーム（アナログ情報をデジタル化し効率を上げること）、データ管理、ロジスティックス管理などの業務は事務局がイニシアティブを取って取り組む必要がある。

大学には情報公表が求められているが、情報公表がむしろ制約となり、心理的な安全性を求めるために目標設定が保守的になることが生じる。担当者の納得感の形成を重視し、情報公表が適正に行われるマネジメントが求められる。

(ウ) 学部毎の目標と水準のポジショニングイメージ

現在和洋女子大では、ミクロ、メゾ、マクロの三階層に分け、入学から卒業までのプロセスにおいて内部質保証マネジメント体系が設計され、運営されている。この他に横軸（x軸）に「学部ミッションから見た目標区分」を、縦軸（y軸）に「目標水準と達成状況」をとり、学部の目標の重点度と達成度を布置して目標管理を行うことができる（図3）。

図3 学部ごとの目標の位置づけの模式図



つまり、ミッションの重要性とその達成状況を視覚的に把握するとともに目標との関係が弱いものについては、取組の優先度を下げて、取り組むべきことを優先度の高いことから進める仕組みを学内に根付かせることが可能となる。なお、この図で示したx軸、y軸の階層は暫定的な内容であり、今後の大学中期計画などに従って設計されるものである。

③ 内部質保証—アジェンダに変えて（福井誠 学外委員）

（ア） 教育の質保証とマネジメントの前提

教育の質を内部保証するための構成概念を明らかにする必要がある。教育の質の構造の測定を考える必要がある。また、教育はその効果が遅延するサービスであり、利用者つまり学生からサービスの質を聞くことが難しい。こうした特徴を有する教育をマネジメントサイクルに組み立てることが課題である。

しかし、教育の質についての定義はなく、A.I. フローインスティンは、著書『大学評価ハンドブック』において、「教育の質の定義を求めることは時間の無駄である」と述べており<sup>i</sup>、暫定的な定義としてインプットとアウトプットとの「差分」あるいは、「インプット」と「アウトカム」との差分であるとしている。具体的には、インプット→プロセス→アウトプット→アウトカムにおけるプロセスを保証することが必要である。しかし教育の本質はアウトカムであり、アウトカムを評価することが重要である。

（イ） 重要目標達成指標（KGI = Key Goal Indicator）に加え重要業績評価指標（KPI = Key Performance Indicator）の転換

教育の質を評価するにあたって、教育目標の達成度を直接評価することに加え、最終目標に到達するまでの要素を中間目標として設け、その目標を達成度評価することで最終到達度の評価を行う。また、中間目標についてもそれに関わる行動に分解し、定量的に実施状況を把握できるようにし評価することが求められる（図4）。

大学の執行部は最終目標を構成する要素を概念として取りまとめ目標の構造と構成を検討することが求められる。本学の教育の最終目標（KGI）が、「品性を備えて自立した女性」であるならば、それを構成する要素、つまり中間指標（KPI）に分解し、さらに中間指標（KPI）を構成する要素を明らかにすることである。

「品性を備えて自立した女性」を分解するならば、「自分で考えることができる」、「自分で考えるために必要な読書ができる知識と教養がある」、「自分で考えたことを記述できる」、「記述したことを人に説明し、納得してもらうことができる」などが

---

<sup>i</sup> 大学評価ハンドブック（高等教育シリーズ）A.I. フローインスティン（著）、A.I. Vroeyenstijn（原著）、米沢 彰純（翻訳）、福留 東土（翻訳）

KPIとなる。「自分で考える」ためには、考える材料を適切に集める「情報収集力」があり、日本語（現代文、古典）、外国語（英語）を間違いなく「読みこなす能力」を有しており、書物を「批判的な視点で読む能力」を有している必要がある。これらが、中間目標を構成する要素でこれらの能力を試験などでできる限り定量的に把握することが、教育の質を測定する指標となる。

図4 KGIとKPIの関係図



資料出所: ウイングアーク1st株式会社 <https://data.wingarc.com/what-is-kpi-kgi-3956>

## 5. まとめ

2020(令和2)年度の教学マネジメント評価委員会では、可視化しにくい役務サービスの可視化のマネジメント方法、教育の質についての検討、内部質保証体制のマネジメントについて、学外委員からそれぞれの専門的な示唆を得た。本学で現在取り組んでいるアセスメント・ポリシーに基づく自己点検評価体制については適切であるとの評価を得た。しかし組織内のマネジメントを円滑にしてPDCAサイクルを機能させるには、本学の教育において何を重視するかを峻別し、強みを出すための評価体制の構築が今後の課題であることが明らかとなった。

さらに、大学の目標をその構成要素に分離分解したうえで指標化し、その成果を定量化することも今後の課題として浮き彫りとなった。創設者堀越千代先生は、自営の心、品性を高めることをその校歌に込められている。それを最終目標とするならば、中間指標は、書物を読み、自分で考え、自分の考えを文章で記述し、人に説明できる能力を有する人、に分解できる。これらが中間目標であり、それらを構成する要素については、学科の特性に合わせ今後検討する必要がある。この点については、大学評議会、大学院評議会、教授会において検討を深めたい所である。

## 6. 委員会概要

開催日時：第1回・・・2020年11月4日（水）12:02～13:05

第2回・・・2020年12月1日（火）13:00～14:27

開催方法：ZoomによるWeb会議

次 第：内容

第1回・・・(1)和洋女子大学の評価体制について

(2)和洋女子大学のアセスメント・ポリシー及び内部質保証体制について

(3)和洋女子大学の自己点検「目標と計画」について

(4)学外委員との意見交換

(5)次回に向けての検討事項

(6)その他

第2回・・・(1)教育という役務(サービス)の質の管理について(可視化の手段、評価方法)

(2)大学で内部質保証のためのPDCAサイクルを円滑に動かすマネジメントについて

(3)教育の内部質保証について、学長、副学長、学科長、研究科長など管理者が取り組むべきこと

(4)質疑応答

(5)その他

## 7. 委員会名簿

### 学外委員

福井 誠 武庫川女子大学 経営学部長

横川 省三 株式会社日本能率協会コンサルティング 経営コンサルタント

米澤 麻子 株式会社NTTデータ経営研究所

ライフ・バリュー・クリエイションユニット ヘルスケアグループ  
コンサルタント／アソシエイトパートナー

### 学内委員出席者

岸田 宏司 和洋女子大学 学長

金丸 裕志 和洋女子大学 副学長

金子 健彦 和洋女子大学 副学長 大学院長

今村 武 和洋学園 事務局長

池田 幸恭 和洋女子大学 人文学部長

里正 明伍 和洋女子大学 国際学部長

庄司	妃佐	和洋女子大学	家政学部長
刀根	洋子	和洋女子大学	看護学部長
田口	久美子	和洋女子大学	全学教育センター長
湊	久美子	和洋女子大学	教学部門長
藤澤	由美子	和洋女子大学	企画部門長
岡本	文子	和洋女子大学	図書館長
拝田	清	和洋女子大学大学院	人文科学研究科長（兼英語文学専攻主任）
柳澤	幸江	和洋女子大学大学院	総合生活研究科長
佐藤	勝明	和洋女子大学大学院	人文科学研究科 日本文学専攻主任
佐藤	宏子	和洋女子大学大学院	総合生活研究科 総合生活専攻主任
神河	秀春	和洋女子大学	事務局次長
石井	八千代	和洋女子大学	企画部長
伊藤	博康	和洋女子大学	学生支援部長
色摩	和則	和洋女子大学	経営管理部長
吉井	孝子	和洋女子大学	学術推進部長

## 2021(令和3)年度 大学評議会FD研修内容一覧

全体	日付		研修内容	実施方法
2021-1	2021年4月1日	木	初任者FD	講演
2021-2	2021年6月22日	火	「遠隔授業の方法－履修者が多いオンデマンド授業について－」	オンデマンド
2021-3	2021年10月26日	火	「千葉商科大学におけるデータサイエンス教育の現在」	オンデマンド

## 2021(令和3)年度 学部・学科・研究科FD研修内容一覧

学部・学科	日付		研修内容	実施方法
人文学部	2022年1月11日 ～31日		完成(2022)年度後に向けたカリキュラムの強みと課題	学内メール
国際学部	2022年2月1日	火	教育課程の可視化について	ディスカッション
家政学部	2022年2月1日 ～8日		ユニバーサルサポート推進室について －退学者対策の一環としてのUS室について－	オンライン 講演
看護学部	2021年11月5日 ～2022年1月30日		1. 大学における質保証 2. 看護学教育にいかに関SDGsをとりいれるか 3. リサーチクエストから研究計画へ	オンライン 講演
全学教育センター	2022年2月1日	火	全学教育センターの教育の向上に向けて	ディスカッション
	2022年2月15日	火	コロナ下における豊かな授業の展開にむけて	ディスカッション
心理学科	2022年3月8日 ～21日		心理学教育と社会人基礎力	オンデマンド
こども発達学科	2021年11月29日 ～12月21日		学科カリキュラムの見直し	ディスカッション
英語コミュニケーション 学科	2022年2月22日	火	<生きづらさ>を抱えた学生への対応について	講義 ディスカッション
国際学科	2022年2月15日	火	「PBLの振り返りと今後について」	ディスカッション
服飾造形学科	2022年3月9日	水	「受験生増にするためにはどのような施策があるのか」	ディスカッション (Zoom)
健康栄養学科	2021年5月25日	火	2020年度入学前教育プログラム実施報告	講演
家政福祉学科	2022年2月22日	火	「重度訪問介護利用者等大学修学支援事業について」	オンライン 講演
看護学科	2021年10月3日	日	看護の将来を見据えたシミュレーション教育の展望	オンライン 講演
人文科学研究科	2021年8月6日	金	人文科学研究科の現行カリキュラムについて	講演 ディスカッション
	2022年2月17日	木	認証評価から浮かび上がる課題と今後の対応について	講演
総合生活研究科	2021年10月5日	火	「家庭科高度教育実践センター」(仮称)構想について	オンライン 講演

## 2020(令和2)年度 大学・大学院評議会FD研修内容一覧

全体	日付		研修内容	実施方法
2020-1	2020年4月1日	水	初任者研修	講演
2020-2	2020年6月23日	火	(1)大学評価の概要等-大学基準の概要③内部質保証の機能化 ※動画コンテンツ視聴	オンデマンド
2020-3	2020年9月15日	火	「遠隔授業について-実施事例のご紹介-」	オンデマンド

## 2020(令和2)年度 学部・学科・研究科FD研修内容一覧

学部・学科	日付		研修内容	実施方法
人文学部	2021年1月12日 ～2月5日		人文学部における教育の質保証の展開	オンデマンド
国際学部	2021年1月12日	火	新学部の具体的な展開について	ディスカッション
家政学部	2020年11月10日 ～30日		「各学科における資格説明と今年度の実習の対応について」	オンデマンド
看護学部 (学科同時開催)	2020年10月11日	日	シミュレーション教育に関する研修会 ～コロナ禍におけるシミュレーションを用いた遠隔教育～	オンライン 外部研修
全学教育センター	2020年12月22日	火	コロナ禍における大学教育の在り方	講演 ディスカッション
日本文学文化学科	2020年9月15日	火	2020-2022年度教育振興支援助成プログラム「文学と芸術を通じた地域社会 参画型表現教育プログラム(SERIAL)」について	ディスカッション
心理学科	2021年3月9日 ～15日		公認心理師学部カリキュラムにおける心理演習・心理実習について	オンデマンド
こども発達学科	2021年2月16日 ～24日		「全国保育士養成協議会「保育士養成倫理綱領」(2020.6.20採択)について」	オンデマンド
英語コミュニケーション 学科	2021年1月19日	火	2020年度実施の国際セミナーについて 学科、学部共通の英語について	ディスカッション
国際学科	2021年3月9日	火	PBL(Project Based Learning)の研究	ディスカッション
服飾造形学科	2020年11月24日	火	「コロナ禍における授業の実情と課題」	ディスカッション
健康栄養学科	2020年8月25日	火	2019年度入学前教育プログラム実施報告会	オンライン 講演
家政福祉学科	2020年10月20日	火	家政福祉学科における家庭科の免許状取得希望者支援について	講演
看護学科 (学部同時開催)	2020年10月11日	日	シミュレーション教育に関する研修会 ～コロナ禍におけるシミュレーションを用いた遠隔教育～	オンライン 外部研修
人文科学研究科	2021年2月26日	金	人文科学研究科の来し方行く末を語る:「大学院修士課程日本文学専攻の20 年」・「日本文化研究に対する海外の需要と国際的講義運営プラン」	講演 ディスカッション
総合生活研究科	2020年10月6日	火	総合生活研究科における家庭科の専修免許取得希望者支援について	オンライン 講演

## 2019(平成31・令和元)年度 大学・大学院評議会FD研修内容一覧

全体	日付		研修内容
2019-1	2019年4月2日	火	初任者研修
2019-2	2019年6月25日	火	「ハラスメント防止研修講演」
2019-3	2019年10月15日	火	「私立大学をめぐる諸情勢について－大学改革の諸側面－」

## 2019(平成31・令和元)年度 学部・学科・研究科FD研修内容一覧

学部・学科	日付		研修内容
人文学部	2020年1月21日	火	人文学部と国際学部における教育の質保証
家政学部	2020年2月4日	火	2019年度新カリキュラムにおける「家政学部共通科目」報告と今後の課題
看護学部	2019年12月5日	木	『看護教育を経済学で考えてみる。』－アメリカの看護教育の現場を参考に－
全学教育センター	2020年1月28日	火	「来年度からの高大接続本格稼働に向けた全学教育センターの役割について」
国際学科	2019年10月15日	火	新学部学科の展開について
心理学科	2019年6月18日	火	2020年以降の入試考
	2020年1月7日	火	2018年度学生授業評価・学生生活調査をふり返って
こども発達学科	2019年5月21日	火	「実習懇談会－これからの保育者の養成と育成を考えよう－」
	2019年11月23日	土	実習教育の成果と課題を考える
服飾造形学科	2020年2月4日	火	服飾造形学科として相応しい資格について
健康栄養学科	2019年6月18日	火	入学前教育プログラム実施報告会
家政福祉学科	2019年7月30日	火	児童福祉コースの学生の修学実態から学生募集を考える
看護学科	2019年9月3日	火	身につけよう！乳がん自己検診法
人文科学研究科	2019年6月4日	火	今後の人文科学研究科について
総合生活研究科	2019年8月21日	水	研究における契約とCOI

○和洋女子大学ファカルティ・ディベロップメントに関する内規

(目的)

**第1条** この内規は、大学評議会規程第2条第3号に定めるファカルティ・ディベロップメント（本学教員の質的向上を図るための取り組みのこと、以下「FD」という。）を行う場合に必要な事項を定める。

(業務)

**第2条** 全学のFD活動の実施について、次の事項を行う。

- (1) FD活動に係る情報の収集と提供に関する事項
- (2) FD活動に係る企画立案及び実施に関する事項
- (3) FD活動に係る報告書の作成及び評価に関する事項
- (4) その他、FD活動に関する事項

(内規の改廃)

**第3条** この内規の改廃は、和洋学園諸規程の管理規程の定めによる。

附 則

この内規は、平成26年11月18日から制定施行する。

附 則

この内規は、平成27年4月1日から改正施行する。

附 則

この内規は、平成30年4月1日から改正施行する。

○学校法人和洋学園研修センター規程

(設置)

**第1条** 学校法人和洋学園(以下「この学園」という。)に、研修センターを置く。

(目的)

**第2条** 研修センターはこの学園の教職員及び学生等に対して必要な研修の調査・企画・実施を行い、また、各々の自発的な研修について支援を行うことにより、教職員及び学生等の能力・資質の向上を図ることを目的とする。

(業務)

**第3条** 研修センターは次の業務を行う。

- (1) 教職員の研修に関すること。
- (2) その他、センター設置目的を達成するために必要な業務。

(組織・任命)

**第4条** 研修センターに企画課を置き、研修の調査・企画・実施を行う。

- 2 研修センターにセンター長を置く。
- 3 センター長は、理事長が任命する。
- 4 センター長は、研修センターの業務を統括する。
- 5 センターには所員を置き、所員は理事長が任命する。

**第5条** 研修センターの庶務は企画課が行う。

(研修センター委員会)

**第6条** 研修センターの運営に関する諮問機関として、研修センター委員会(以下「センター委員会」という。)を置く。

**第7条** センター委員会は研修センター長、学長、校長、事務局長をもって構成する。

**第8条** センター委員会はセンター長が召集し、その議長となる。

(利用規則)

**第9条** この規程に定めるもののほか、研修センターの利用規則等については、必要に応じセンター委員会の議を経てセンター長が定める。

(規程の改廃)

**第10条** この規程の改廃は、和洋学園諸規程の管理規程の定めによる。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年5月26日から改正施行する。

## 2021(R3)SD研修

日付	内容	講師	人数
6/26 (土)	大学コンソーシアム主催 (Zoom) 数理データサイエンス AI教育の推進	講師1:千葉商科大学 基盤教育機構 助教 赤木茅 他1名	職員4名
9/16 (木)	<階層別研修>一般職員研修 ①長坂理事長講話 「楽しい職場づくり」 ②主任研修発表	講師:長坂理事長	出席12名
10/11 (月)	<FD/SD合同開催> 和洋女子大学の内部質保証の 現状について	講師:岸田学長	職員54名
10/23 (土)	大学コンソーシアム主催 (Zoom) 「ICTを活用した授業実践 ～遠隔授業の事例紹介～」	講師1:市川市教育委員会 小谷氏 他2名	職員9名

※コロナ禍のため、延期・中止・資料配付のSD研修が多数。

※集合型研修の代替として、2021年度もe-ラーニングを継続。

## 2020(R2)SD研修

日付	内容	講師	人数
4/1 (月) 9:00 ~9:30	【SD】初任者研修  本学への理解を深め、入職後の活動に寄与する。	見留総務課長	嘱託職員10名
4/20 (月)	【SD】初任者研修	見留総務課長	新任 事務職員 2名
7/25 (土) 14:00 ~16:00	大学コンソーシアム市川主催(Zoom)  「アクティブ・ラーニングを取り入れた授業設計」 ①「SATシステムを使った栄養教育」他	①昭和学院短期大学 ヘルスケア栄養学科 高橋律子教授  ②和洋女子大学全学 教育センター 鬘谷 要教授  ③千葉商科大学商経学部 山内真理教授	職員13名
10/7 (水) 11:00 ~12:00	理事長講話 「和洋学園幹部の方へ」 ----- 1.和洋の印象 2.共通の目標 (1)財政の黒字化 (2)10年先、20年先も生き残れる学園作り 3.和洋幹部としての心得	講師:長坂健二郎 理事長	管理職 19名

※コロナ禍のため、延期・中止・資料配付のSD研修が多数。

※集合型研修の代替として、2020年8月より、SD研修としてe-ラーニングを導入。

2019(H31/R1)SD研修

日付	内容	講師	人数
4/1 (月) 9:30 ~13:30	<b>【FD・SD】初任者研修</b>  本学への理解を深め、入職後の活動に寄与する。	岸田学長 人文・家政学部長 他 神河次長	職員4名
4/1 (月) 15:30 ~16:30	<b>嘱託職員初任者研修</b>  本学への理解を深め、入職後の活動に寄与する。 ①和洋女子大学理解のために	茂木総務課長	嘱託職員 3名
4/19 (金) 13:00 ~14:00	<b>ハラスメントと相談員研修</b> ①キャンパス・ハラスメントの定義・種類と具体例や相談者との面談方法を習得する。 ②ハラスメントに関する学園の規程と組織としての対応を理解し、相談員の業務について共有する。	総務課 コンプライアンス担当 新沼 明 氏	新任 相談員 2名
4/19 (金) 15:00 ~16:00	<b>新任管理者の評価者研修</b> ①評価の意義と重要性 ・人事評価制度とは～組織目標達成のツール 他	茂木総務課長 研修センター 寺田	新任2名 2/27の研修 欠席者1名
5/10 (金) 13:00 ~14:30	<b>和洋女子大学の入試と学生募集に関する広報活動について</b> 1.「和洋女子大学の入試および2021年度からの新しい入試について」 2.「大学の学生募集に関する広報活動について」 (1)学生募集に関する広報活動等現状について (2)併設校(国府台)との高大接続について	1.入試センター アドミッションズオフィサー 三木千恵子 氏 入試センター事務室 豊田事務室長  2.法人・大学事務局 石井次長 広報センター事務室 村杉事務室長	(助手9名含む)  職員65名 (助手補2名含む)
① 5/21 (金) 13:00 ~14:30  ② 6/6 (木) 13:00 ~14:30	<b>情報セキュリティセミナー</b> 「和洋女子大学を取り巻く情報セキュリティの状況は？」 1.本学を取り巻く情報セキュリティ ・情報セキュリティインシデント発生状況 ・最近の大学情報漏洩の例 2.本学の現状と対策 ・情報セキュリティ強化週間 ・インシデント事例と対策	情報セキュリティ アドバイザー ICTソリューション センター長吉州克巳 氏	①教員 8名 (助手1名含む) 職員70名 (助手補3名含む)  ②教員2名 職員72名 (助手補3名含む)
5/28(火) ①13:15 ~14:15  ②15:00 ~16:00	<b>「メディアが伝えない本当の防災知識」</b>  首都直下地震が起きたら・・ 1.国の中央防災会議・首都直下地震対策検討WGによる被害想定を知る 2.メディアは「災害の教訓」を伝えるのが下手 ・メディアが好んで伝えるもの、 テレビが伝えるもの 他	江戸川大学 メディアコミュニケーション学部 マス・コミュニケーション学科 隈本邦彦 教授	教員53名 (助手17名含む)  職員82名 (助手補4名含む)

2019(H31/R1)SD研修

日付	内容	講師	人数
6/13(木) 13:00 ~16:50	<b>五大学合同新人職員研修</b>  ①私立学校職員の基礎知識 ②目指すべき職員像を構築 ③大学を超えたネットワークづくり	二松學舎大学  (学)二松學舎 水戸英則 理事長	新人16名 先輩職員4名  (本学から参加) 新人2名 先輩職員1名
①7/1(月) 10:00 ~16:50  ②7/5 (金) 10:00 ~11:00	<b>「和洋女子大学における高大接続の取り組みについて」</b>  1.高大接続改革の必要性 2.和洋高大接続7年制教育 (1)高大接続の7年制一貫教育を実施 (2)半年プログラムを活用した自由な教育活 (3)大学入試準備のための費用と時間を節約 他	和洋女子大学 岸田宏司 学長	①教員29名 (助手8名含む) 職員53名 (助手補2名含む) ②教員21名 (助手8名含む) 職員50名 (助手補1名含む)
7/24 (水) ①10:00 ~11:00  ②13:30 ~14:30	<b>「教職員の健康管理」</b>  1.健康とは何か 2.これからの健康管理 主観的健康管理、客観的健康管理の長所と短所 3.健康管理をどうするか がん・心疾患・脳血管疾患・糖尿病 他	和洋学園保健センター 村田光範センター長	①教員22名 (助手7名含む) 職員43名 (助手補1名含む) ②教員22名 (助手5名含む) 職員35名 (助手補2名含む)
8/30・31 (水)  宿泊研修	<b>&lt;階層別研修&gt; 中堅職員(主任)研修</b>  (1日目) 主任として求められる役割を習得する。 1.組織が主任にもとめるものとは 他	1日目 ㈱インソース 橋詰尚子 氏  2日目 家里事務局長 兼研修センター長  茂木総務課長 進行:研修センター	8/30 出席者15名 8/31 出席者10名
10/2 (水) 13:30 ~14:45	<b>&lt;階層別研修&gt; 中堅職員(主任)フォロー研修</b>  主任として求められる役割を習得する。 1.組織が主任にもとめるものとは 他	研修センター寺田	職員4名  8/30の階層別研修欠席者対象
11/26 (火) 16:30 ~17:30	【FD・SD】 メンタルヘルス講演会(衛生委員会主催)  「発達障害にたいする合理的配慮とは？」について習得する。 ①発達障害の定義のもと合理的な配慮の考え方を「機会の確保」「情報公開」「決定過程」 他	岐阜県発達障害者支援センター 所長 精神科医 丹羽伸也 氏	職員32名
3/5 (木) ①14:00  ②15:30	<b>応急対応ミニ講習会</b>  AEDを使用するの救急救命の講義と実技	保健センター 浅井主任(保健師)	①教職員6名 ②教職員7名 ③教職員2名