

建学の精神の具現化のための EM・IRと女性キャリア開発 支援

平成25年度～令和元年度 選定



京都光華女子大学

取組のポイントや補助効果等

- ◆ 学長を中心とした教学マネジメント体制構築で、意思決定迅速化・チェック機能強化
- ◆ EM・IR部による、データに基づくエビデンススペースのサポートを実現

1964年に文学部のみの女子大学として開学し、以来、教育研究の質の充実を図りつつ、時代の要請にかなった人材を育てるべく学部再編を重ね、現在は教育・ビジネス・医療系の3学部6学科を有する。

学園創立80周年という節目の年に当たって、未来に躍動する学園創りを加速させるため、「光華ビジョン2030」を策定し、“温故創新”をスローガンに、ワクワク感がみなぎる地域のプラットホーム校として認知される総合学園を目指す中で、女性のエンパワーメントを高め、「人に寄り添える専門職」と「人とAIを優しくつなげる人材」を輩出する京都の代表的な女子大学となるべく、第一歩を踏み出している。

取組の目的・背景

退学率の上昇や就職率・国家試験合格率の減少等の課題が散見し、志願者の減少や定員割れ、教育力の低下等の悪循環に陥っていた時期があり、この状況を打破するため、全学的な取り組みとして、①エンロールメント・マネジメント、②学部・学科改革、③ガバナンス改革の3点に着手した。

具体的には、教育の質を向上させるために、建学の精神である「仏教教育に基づく女子教育」を実現するべく、入学前から卒業後まで一人ひとりに寄り添うきめ細かい取り組み

により、教育と学生生活の両面から学生の成長を支援する仕組みを構築したことや社会のニーズに即した形で建学の精神を具現化し得る学部・学科への再編・増設を行ってきた。

また、全学的な管理運営・責任体制のもと、効率的な運営と迅速な意思決定を可能にするため、大学運営会議を設置し、学長による執行体制の強化と意思決定プロセスの明確化を図ることとした。

エンロールメント・マネジメントの取り組みでは、専門部署（EM・IR部）において、総合的な学生支援、意思決定の支援のために、データに基づくエビデンススペースの科学的なアプローチを導入している。

2013年度には、全学的な教学マネジメント体制構築、ならびに、教育の質向上に関するPDCAサイクル確立等の取り組みを進めたことで、大学及び短期大学ともに私立大学等改革総合支援事業（以下改革総合支援事業）に選定され、以降も種々の取り組みを一層深化させ、現在に至っている。

他にも、2008年に新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（以下学生支援GP）に採択されたことが、学生への総合的支援と教育研究組織の再構築を後押しし、2014年度に、大学教育再生加速プログラム（以下AP）に採択されたことで、アクティブ・ラーニングの導入を全学的に加速させている。

取組内容

データに基づくエビデンススペースのサポート

入学前から卒業後までの学生に関わる情報を収集し、在学中の教育支援及び卒業後も含めた将来にわたる支援を行うエンロールメント・マネジメントの円滑な推進と成果達成を図るため、EM・IR部を設置している。

EM・IR部は部長（副学長）、部長補佐（教員・職員から各1名）、各学科から選出された専門委員、専門的な研修を受けた専任事務職員、学生に関わる各部署との兼任の職員から構成される。

EM・IR部では、学生による授業評価、学修時間等把握するための学修行動調査、新入生アンケート、卒業生満足度アンケート、社会人基礎力を測定するための外部テスト、ディプロマ・ポリシーの達成度を測る調査、成績分布状況、退学状況、入試区分ごとの学生の成績状況等のデータの収集・分析を行っており、これらの情報は、大学運営会議、各種委員会に報告され、改善に活用されているほか、ホームページ等を通じて情報公開されている。

アクティブ・ラーニング促進と教育改革

授業における教員と学生、学生同士の双方向のやり取りだけをアクティブ・ラーニングと位置付けるのではなく、授業を通して学生の積極的な学修行動を促進させること、その結果として、学修成果の向上を図ることを目的としている。初年次必修の授業では、賛否両論に分かれる「論争的なテーマ」を取り上げ、学生個々の意見をクリッカーで確認をしながら情報共有をし、多角的な深い思考を養成している。この基礎・教養科目の実践が、リベラルアーツ教育科目としてのカリキュラム改革につながり、初年次教育の質保証が確立された。

また、学生を自主的・主体的に学修するアクティブラーナーへと変容させるため、物理

私立大学等経常費補助金ファイル

(交付額：千円単位)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
一般補助	195,102	224,367	229,139	229,194	222,352
特別補助	39,785	42,773	28,998	27,158	25,100
補助金合計	234,887	267,140	258,137	256,352	247,452
改革総合支援事業 選定タイプ数	2	2	3	2	2

※改革総合支援事業は4タイプ中の選定数（2017年度及び2018年度は5タイプ）

的、人的な環境を整えている。物理的支援としては、授業外で学修支援を受けられる学習ステーションを開設している。授業でハードルの高い課題を課し、レポート、リフレクションペーパー等で一定水準に達しない成果物であった場合、学習ステーションにて、教職員やピア・サポーターによる人的学修支援を受けることができる。

この取り組みは、中間層以下の学生だけでなく、学生同士が互いに学びあい、教えあう環境下において、ピア・サポーターを務める学生にとっても、学習支援や企画に向けた準備・実践・企画後の振り返りと改善などの作業を通じて、自らの学修への意識を高め、他者の学習意識を向上させるために必要な知識やスキルを身に付けられ、成長の場となっている。



学習ステーションの風景

学修成果の可視化と学修行動のアセスメント

EM・IR部の主導により、精微な指導とフィードバックの学生指導方針で小レポートや中間的な課題設定等を行い、学力の向上を図ってきたが、学修成果を定量的に可視化し、その結果に基づいた授業や学生主導を改善していく運営ではなかった。

このため、はじめに初年次必修科目でのレポート評価ではルブリックと減点表での採点を取り入れ、基礎的なレポートの作法修得を図り、続いて、専門科目でも多様な評価方法で学修成果を可視化することで授業改善や学生指導につなげた。また、卒業論文やゼミの学修行動・態度をルブリックで定量的に評価し、分析結果を共有・議論することで、不足している学修技法や行動の洗い出しを行い、改善につなげている。いずれも、定量的に学修成果を可視化する評価法を教員間で共有することで実現している。学生に対しては、学修成果の評価観点と評価水準を課題提示時に説明することにより、科目の到達目標の達成度を向上させるとともに、客観的な評価結果をフィードバックすることで、次の学修行動の改善につなげている。

また、アクティブラーナー水準調査や学修行動調査など、多様な学修行動を可視化するためのアセスメントを開発している。多様な観点で学生の学修行動を把握し、学科会議、FD委員会で共有、議論を重ね、授業や学生へのフィードバックによる学修行動の振り返りや個別指導等の教育改善に役立てている。

女性キャリア形成支援

校訓「真実心」のもと、仏教精神に基づく教育で「心豊かで有為なる女性」の育成を実践し、正課教育と併せ、キャリア教育プログラムや個別相談などを通し、社会に貢献できる人格形成とスキルアップ支援、就職支援をかねてから推進している。この長年培ってきた光華女子学園ならではの女子教育の理念と人材育成の効果に加え、これからの社会と女性の関係性にフォーカスする教育を通じて「女性の生き方」を探求し、女性のライフコースに沿ったキャリアの育成とその手法を社会に訴求、提言することを目的とした「女性キャリア開発研究センター」を2016年度に開設している。エンロールメント・マネジメントによる支援の一環として、次の5つのプログラムを展開している。

活動内容	
女性のための就業継続支援システム構築	卒業生の就業継続促進要因・阻害要因を把握することによって、これから就業する女性たちに必要な支援策を職業別・職種別に構築
減災リーダー育成プログラム開発	全国的に災害リスクが高まるなか、人的資源・物的資源を活用し、減災に取り組む手法を開発
女子大学連携のためのネットワーク	女子大学に期待される課題を共有し、男女共同参画社会実現のためのセミナーや情報交換会などを開催し、全国レベルでの連携を強化
キャリア教育	在学生のキャリア教育として、キャリアアドバイザーによる個人面談やビジネスマナー講座、センター所員による出張講義、インターンシップ・ボランティアへの参加促進と単位取得支援、自由参加型ラーニングコミュニティ「学Booo」等を実施
リカレントプログラム	地域連携推進センターと協働で、卒業生をはじめ、京都で働く女性たちのために、基礎講座・ビジネス講座・専門職講座を開講

実施体制

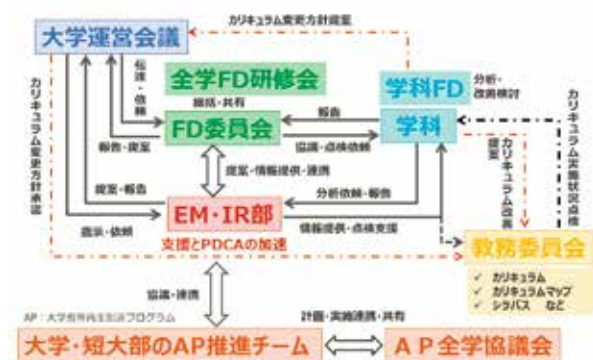
学長を中心とした教学マネジメント体制として、大学・短期大学の教学・研究に関する事項を審議し、責任ある執行を行うため、大学運営会議を設置している。大学運営会議は、学長・複数人の副学長（教務部長、FD委員長、EM・IR部長、入学・広報センター長を兼務）・学部長・事務局長の他、管理職の教職員から組織され、全学の運営方針・学則・教育研究等に関する重要事項を審議し、学長が決定する。また、専門委員会（教務、入試、学生生活、FD等の委員会）を設置し、審議事項について諮問できるようになっている。

教育課程の編成については、各学科より教育課程の変更が大学運営会議に提案され、大学の運営方針に基づいたものか、3ポリシーに沿ったものであるか、各種データに基づいたものかについて審議・承認後に、教務委員会によって、詳細な教育内容が審議される。

各種組織運営の活性化、教育内容・教員組織の質向上に関する取り組み、入試・高大接続に関する取り組みを実施している。

改革総合支援事業の申請作業の例では、毎

年度、大学運営会議の中で副学長をリーダーとするワーキンググループが結成される。大学及び短期大学部の教員、設問に関わる各部署の事務職員が構成員となり、各設問にかかる取り組み状況の確認を行うとともに、申請後は、翌年度の申請に向けて課題点の整理と準備を行っている。



実施体制図

成功のポイントや苦労した点

学長を中心としたマネジメント体制、組織間の連携体制・役割分担の体制が構築されたことにより、各種取り組みにかかるチェックが素早く行えるようになった。また、教育の質や志願者の確保等が課題として共有されていたため、迅速な意思決定のもと、直ちに教育内容・教育方法の質向上に関する取り組みを開始できたことに加え、学生支援GP・改革総合支援事業・APの採択により加速させることができた。その結果、志願者の増加、国家試験合格率の上昇、就職率の向上などで顕著な成果を上げることができた。一方で、国家資格試験のある学科（看護師・管理栄養

士課程）では、カリキュラムが固まっているため、教育内容・教育方法に関するてこ入れには、慎重な調整が必要であった。

今後の課題・展望

改革総合支援事業タイプ1に設定されている、入試・高大接続に関する取り組みに対応していくことが今後の課題である。特に一般入試における多面的・総合的評価、記述式総合問題の出題については、検討を進めたいと考えている。

また、教育の質、学修支援においては、成績下位層の学生への支援のさらなる検討が必要であると感じている。

「学修行動についての調査」、「学生による授業評価」から、授業外の学修時間が短いという結果であった。アクティブ・ラーニングに関する取り組みを充実させたことで、ある程度の伸びを示したが、改善の余地は残る。

「卒業生のキャリアに関する調査」の結果から、専門職志向の卒業生は最初の就職先に継続して勤務している割合が非専門職志向の卒業生に比べて低いため、専門職にはスキルの向上やマネジメント教育、そして非専門職には就業継続のための各種支援を検討する必要がある。

新型コロナウイルス禍における授業形態について、オンライン授業のメリット・デメリットを把握しつつ、アクティブ・ラーニングの実施・実習への対応等を検討していく。

改革成果を示す客観的な数値データ（抜粋）

実績項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
入学定員充足率	78.7%	86.3%	91.6%	95.4%	108.7%
就職率	95.0%	98.0%	98.0%	98.0%	99.0%
看護師合格率	94.9%	96.5%	98.9%	94.9%	95.2%
管理栄養士合格率	94.2%	97.2%	100.0%	100.0%	94.9%
卒業生満足度	87.0%	88.0%	88.3%	87.8%	91.4%