

# 点検・評価報告書

2020年度 機関別認証評価申請用

[大学基準協会]

中部大学

# 目次

序章	1
第1章 理念・目的	3
第2章 内部質保証	8
第3章 教育研究組織	19
第4章 教育課程・学習成果	24
第5章 学生の受け入れ	42
第6章 教員・教員組織	52
第7章 学生支援	63
第8章 教育研究等環境	76
第9章 社会連携・社会貢献	88
第10章 大学運営・財務	97
第1節 大学運営	97
第2節 財務	105
終章	110

## 序 章

中部大学は1964年に4年制の中部工業大学として開学した後、1984年、経営情報学部、国際関係学部の新設に伴い総合大学を目指して「中部大学」と名称変更をした。1998年に人文学部、2001年に応用生物学部、2006年に生命健康科学部、2008年に現代教育学部を設置して、現在の7学部体制となった。大学院は1971年に工学研究科、1991年国際関係学研究科（2004年に国際人間学研究科と改称）、1996年に経営情報学研究科、2005年に応用生物学研究科、2011年に生命健康科学研究科、そして2012年に教育学研究科を設置し、現在の6研究科体制となった。

さらに、本学では社会の変化や要請等に応えるかたちで、総合大学としての教育改革を続けている。最近では、2016年に経営情報学部3学科を統合して経営総合学科に、同じく国際関係学部3学科を統合して国際学科にとそれぞれ1学科に再編した。2017年には現代教育学部の児童教育学科を現代教育学科と名称変更し、新たに現代教育専攻・中等教育国語数学専攻の2専攻を設置した。2018年には工学部に宇宙航空理工学科を設置し、電気システム工学科と電子情報工学科を改組して電気電子システム工学科とした。また同年には、全学共通教育部を人間力創成総合教育センター(Global Education Center)と組織変更を行い、全学教養教育の強化を図っている。

一方、大学院は、2014年以降、工学研究科に創造エネルギー理工学専攻、ロボット理工学専攻を、生命健康科学研究科にリハビリテーション学専攻、保健医療学専攻を設置するなど拡充に努めてきた。

本学の自己点検・評価は、1991年の大学設置基準の大綱化を受けて、同年11月「自己点検・評価準備委員会」を設け、その取り組みを始めた。1993年4月に教育・研究の実態把握、改善のための企画、立案を実行する組織として総合企画室を立ち上げ、翌年『教育・研究活動に関する実態資料』（1993年度版）を発行した。この資料は、以後、毎年発行しており、本学の教育研究の実態を紐解く意味で、貴重な基礎資料集となっている。

また、1999年4月には、大学教育センターを設置、翌年に総合企画室と統合し、高等教育に関する研究の実践および学部・大学院の教育の改善、質的向上に資することを目的とした大学教育研究センターを立ち上げた。以後、本学では同センターを中心にFD活動を推進している。

さらに、総合企画室を立ち上げた1993年には「自己点検・評価準備委員会」を発展させて学長を委員長とした「自己点検・評価委員会」を設置し、本学における自己点検・評価の推進を図ることになった。

これらの組織による検討を踏まえて、1995年には本学で初めて「学生による授業評価」を行い、2000年9月には『自己点検・評価報告書』（1999年度版）をまとめ、公表した。この自己点検・評価を実施するに当たっては、大学基準協会の『大学評価マニュアル』を参考にしつつ、本学独自の基準項目を設定した。これ以降、本学では「自己点検・評価委員会」を中心に、その活動を推進している。

こうした本学の自己点検・評価活動を基に、2007年2月に大学の基本理念・使命・教育

目的を制定し公表するとともに、同年7月に『中部大学自己評価報告書』を作成して日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価（第1期）を受審した。その結果、本学は、大学評価基準に適合との評価を受けた。

7年後の2014年に前回同様に日本高等教育評価機構で大学機関別認証評価（第2期）を受審し、2015年3月、大学評価基準に適合との評価を受けた。総評には「大学の建学の精神を信条に、使命・目的を達成するための教育・研究体制、経営管理体制を整備し、学部・学科組織、教職員組織が有機的な連携を図り、関係法令にのっとり適正に運営されている」「学部・学科の領域を超えた学びの実践と教育環境や学生支援体制を整備して、学生への教育の質的向上や改善を継続的に行っている」との高い評価を受けた。

第2期認証評価を受審した2014年には、開学50周年の周年事業として「夢構想事業」を行い、各学部、各研究科において、教育研究分野の将来展望、学部や大学院の組織体制の整備展開方策および人間像について議論し、同年10月「夢で描くー中部大学の未来ロードマップ」としてまとめた。さらに「学生よ、夢を語れ！～まだ見ぬ100周年に向けて～」をテーマとして、正課外学生組織である中部大学祭実行委員会、クラブ運営委員会、中部大学ボランティア・NPOセンターが合同で主催した発表会において全7学部の代表の学生による学生視点からの提案「夢構想」が発表され、学・教・職が協同して、今後の中部大学の夢を紡いでいくきっかけとなっている。

高等教育をめぐる社会の変化は、大学における質保証が求められ、さらには、質保証の実質化が求められている。また、2018年4月施行の省令改正に基づいて、教育研究活動の継続的改善と、内部質保証が求められることになった。

本学は、これらの歴史的な背景を踏まえ、2019年9月、内部質保証の推進に責任を負う組織として大学執行部が構成員となる「内部質保証推進委員会」（委員長：学長）を設置し、全学的な内部質保証体制を整備した。

こうした中、2017年には自己点検・評価の基準全体を俯瞰し、本学の『自己点検・評価実施要項』等を新たに定めた。本学の自己点検・評価は、毎年実施する「年度点検」と、3年ごとに全ての評価項目について点検する「詳細点検」、また学内他部署によるピアレビューの実施など独自の制度を構築して、PDCAサイクルを回しながら教育研究活動の改善を続けている。

また、2017年度からは、外部評価として学外の有識者による「中部大学アドバイザー会議」を実施して、教育の質保証に応えるべく体制を整えて臨んでいる。

ここに第3期大学機関別認証評価を受審すべく、公益財団法人大学基準協会に点検・評価報告書を提出するものである。

中部大学 学長 石原 修

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の教育にかかる基本方針（基本理念・使命・教育目的）への建学の精神の反映

評価の視点2：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点3：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

#### 《建学の精神》

中部大学は、学校法人中部大学の中核をなす存在であり、本学の建学の精神は本法人の建学の精神そのものである。

本法人は1938年12月に認可を受け創立した名古屋第一工学校から出発し、その第1回入学式の訓辞で創立者である三浦幸平が掲げた「不言実行、あてになる人間」という考えが、本法人および本学の建学の精神となった。

この訓辞において、創立者三浦幸平は、建学の趣旨を『不言実行、あてになる人間』を信条とし、健全なる心身と卓越せる技術をもつ若き人間の育成を目的とする」と説明した。これは、常日頃から「有言不実行」を戒め「人から信頼される人間」になることを説いていた創立者の信条を反映したものである。

#### 《建学の精神と基本理念・使命・教育目的》

建学の精神はその後、本学が工学系の単科大学を経て、7学部6研究科を擁する総合大学となった今日まで綿々と受け継がれている。より具体的に、自立心と公益心、実行力、豊かな教養、専門的能力等の資質・能力条件を備えることとして捉え直し、総合大学としての諸活動に臨む基本理念を次のように制定している（資料1-1【ウェブ】）。

基本理念	中部大学は、「不言実行、あてになる人間」を信条とし、豊かな教養、自立心と公益心、国際的な視野、専門的能力と実行力を備えた、信頼される人間を育成するとともに、優れた研究成果をあげ、保有する知的・物的資源を広く提供することにより、社会の発展に貢献します。
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

また、建学の精神と基本理念に沿って、本学はその果たすべき使命を教育・研究・社会貢献の観点から次のように設定している。

教育上の使命	豊かな教養とともに自立心と公益心をもち、広く国際的視野から物事を考え、専門的能力と実行力を備えた、信頼される人間を世に送り出します。
研究上の使命	社会の発展に寄与する研究課題に取り組み、優れた研究成果をあげることによって、真理の探究と知の創造に貢献します。
社会貢献上の使命	さまざまな社会的活動に参画し、大学が保有する知的・物的資源を活用することによって、地域を中心とする社会の福利向上と発展に貢献します。

さらに本学では、前述の「教育上の使命」に沿い、学部教育の目的と大学院教育の目的をそれぞれ次のように定めている。

学部教育の目的	本学の教育上の使命に沿い、それぞれの専門分野の基本的な考え方・知識・スキルとそれらを実社会で活用する能力、そして自ら学び続ける能力を身につけた、専門職業人／有識社会人となる人間を世に送り出します。
大学院教育の目的	本学の教育上の使命に沿い、それぞれの学術領域における高度の学識・技術／方法と、それらを実社会で効果的に活用し一層発展させる創意・工夫能力を身につけ、指導的な専門職業人／有識社会人および教育者、研究者となる人間を世に送り出します。

#### 《各学部・学科および各研究科・専攻の教育研究上の目的》

各学部・学科および各研究科・専攻では、基本理念・使命・教育目的に則り、それぞれ教育研究上の目的を、学部では学則第2条第2項（資料1-2）、大学院では大学院学則第6条第2項に規定している（資料1-3）。

例えば、工学部では「個の人間形成に必要な教養、時代を超えた普遍的な幅広い基礎知識、専門知識と実務知識並びにその応用力を自ら学ぶことによって修得し、発想を現実のものにするための複眼的な論理的思考法を訓練することにより、地域社会を中心にして、日本さらには国際社会において、状況の変化や時代の要請に応じて柔軟に対応して活躍できる能力を身に付け、開拓者精神に満ちた心身共に健全な技術者（教育者、研究者を含む）を育成する」と定めている。

また、人文学部は「人間の言語、心理、社会・文化、歴史などの事象や活動を対象とする最先端の研究成果を提供し、教育の課程を通じて、学生の自発性や独創性を促し、豊かな教養をもった品位ある人格を育成する」と定めている。

大学院応用生物学研究科は「バイオサイエンス・バイオテクノロジーを基盤とする複合的な学術領域における教育研究を行い、有能な人間の育成及び研究を通じて社会に貢献する

ことを目的とする」と定めている。

このように、各学部・研究科の目的は理系・文系の違いやその専門性・特色を反映し、重きを置くところに多少の違いはあるが、建学の精神、基本理念・使命・教育目的と密接に関連している。

**点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。**

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

《大学の基本理念・教育目的、学部・研究科の教育目的の適切な明示》

本学は、『学生便覧』、ホームページ等で建学の精神、基本理念・使命・教育目的を明示している（資料1-1【ウェブ】、1-4、1-5）。

学部・学科、研究科・専攻の教育研究上の目的は、学部では学則第2条第2項、大学院では大学院学則第6条第2項に明示し、それぞれ『学生便覧』、ホームページ等で公表している（資料1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】）。

《大学の基本理念・教育目的、学部・研究科の教育目的の教職員や学生への周知および社会への公表》

大学の基本理念・教育目的、学部・研究科の教育目的については、ホームページを通して教職員や学生に周知を図っている。特に学部学生に対しては、『学生便覧』や学期始めの履修オリエンテーション、全学部新入生必修の初年次教育科目「スタートアップセミナー」（資料1-8）などを通じて説明している。社会に対してもホームページや『大学案内』等で、より広く公表している。

また、全学部・研究科でそれぞれの教育理念・使命を啓発するため、パネルを掲示するとともに、全学部の新入生には学部ごとに教育理念・使命を印刷したクリアファイルを配付し、周知を図っている（資料1-9、1-10）。

このように、様々な手段・方法を利用して周知・公表を図ることで、基本理念・使命・教育目的の理解度向上に努めている。

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

評価の視点1：将来を見据えた中・長期の計画やその他の諸施策の設定

《中・長期の計画やその他の諸施策の設定》

本学では、大学を含めた学園全体の目的実現のために「学園ビジョン2015-2020」を策定

し、諸施策の実行計画を作成している（資料 1-11）。「学園ビジョン」では、①教育改革 ②学生の人間力育成 ③先端教育環境の整備 ④研究力の向上 ⑤女子学生の充実（女子学生比率の向上） ⑥財政基盤の確保 の基本課題とともに「学園ビジョン実行計画」を定め、その進捗状況は毎年、「学校法人中部大学運営協議会」で点検し、評議員会、理事会に報告している。また、ホームページ等で全職員に公表し、共有することにより PDCA サイクルを回し、検証・改善につなげるとともに「学園ビジョン」の達成状況を踏まえて、2021 年度以降の中・長期計画の策定にも着手している。

大学においては、次年度以降の事業計画を策定するために、各組織と大学執行部とが意見交換する「学長ヒアリング」を行っている（資料 1-12）。

## （2）長所・特色

### 1) 大学の基本理念・教育目的の設定と周知および公表

本学では、建学の精神と基本理念・教育目的を『学生便覧』や学部ごとに設置しているパネルを通して学生に周知を図っている。特に新入生に対しては、クリアファイルを配付するほかに、学生生活案内を目的とした冊子『CAMPUS LIFE』（資料 1-13）の配付や初年次教育科目、新入生オリエンテーションを利用して、基本理念・教育目的を繰り返し説明することで理解度向上につなげている。社会に対しても、ホームページや『大学案内』で建学の精神と基本理念・教育目的を公表している。

### 2) 中・長期計画とその他の諸施策の設定

「学園ビジョン」において、大学の諸施策を策定しており、毎年進捗状況を点検している。組織・財政基盤を踏まえた具体的な次年度以降の事業計画は、各組織と大学執行部とが意見交換する「学長ヒアリング」により、各組織の意見を取り込むシステムを構築している。大学全体の中・長期計画を俯瞰し、検討・判断した後、学内各組織の事業も実施に移している。これは本学の PDCA サイクルの一つの実践であるといえる。

## （3）問題点

なし。

## （4）全体のまとめ

建学の精神「不言実行、あてになる人間」は、本学の前身である名古屋第一工学校から変わっていない。1964 年に中部工業大学として設立された本学は、1984 年に経営情報学部と国際関係学部を設置し、校名を中部大学と変更した。以降、1998 年に人文学部、2001 年に応用生物学部、2006 年に生命健康科学部、2008 年に現代教育学部を設置し、現在 7 学部を擁する総合大学である。

この間「あてになる人間（信頼される人間）の育成」を尊び、全国、中でも愛知県を中心とする東海地域に有為の人材を輩出している。



## 1. 理念・目的

本学の基本理念・使命は建学の精神を敷衍し、教育、研究とともに社会貢献を重視したものである。

各学部・学科、研究科・専攻は大学の基本理念・使命・教育目的に沿ってそれぞれの教育研究上の目的を学則上に定め、各種の媒体を通して、教職員・学生に周知を図り、社会に対しても公表している。また、本学はその基本理念・使命・教育目的を実現するため「学園ビジョン」を通し、毎年の進捗状況について自己点検・評価活動により具現化を図っている。

以上のことから、大学基準に照らして適切である。

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の行動指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）

《内部質保証に関する大学の基本的な考え方》

本学では、建学の精神を信条とした基本理念・使命・教育目的の実現に向け、教育研究等諸活動について自主・自律して自己点検・評価を行い、さらなる向上を目指した持続的な改善活動により教育研究機関としての質保証に取り組んでいる。このことは「内部質保証のための全学的な方針」としてホームページ（情報公表）で示している（資料 2-1【ウェブ】）。

内部質保証に関する大学の基本的な考え方は、本方針に則り、個々の教員・職員、各組織・部署における自己点検・評価および大学全体としての自己点検・評価を実施することで、大学の教育研究における質の向上を図ることとしている。この体制は〔図 2-1〕のとおり見える化を図り、ホームページ等で公表している。

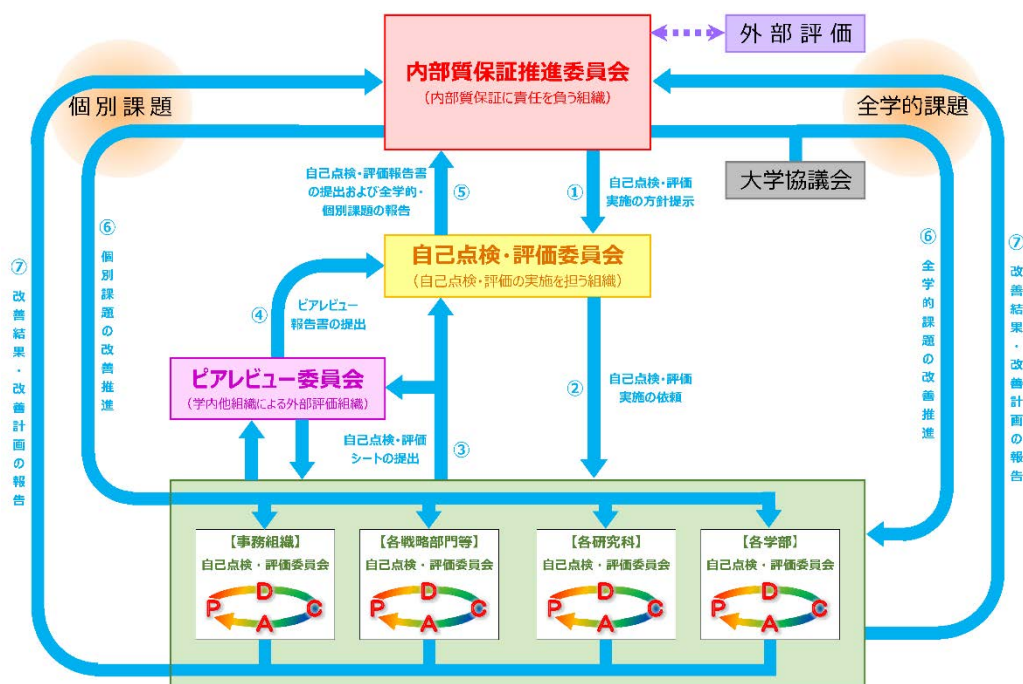


図 2-1 中部大学 内部質保証体制図

《内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織》

### 1) 「内部質保証推進委員会」

本委員会は、学長を委員長とした内部質保証の推進に責任を持つ組織である。具体的には、①内部質保証に関する事項 ②自己点検・評価の在り方に関する事項 ③自己点検・評価結果に基づく改善に関する事項を審議することが規程に定められており、後述の「自己点検・評価委員会」により抽出された「全学的課題」「個別課題」に対し、「内部質保証推進委員会」が改善計画・改善報告を求めることで、全学的な PDCA サイクルを機能させ、内部質保証の実質化を図っている（資料 2-2）。

### 2) 「自己点検・評価委員会」と「ピアレビュー委員会」

本学では学長を委員長とし、副学長、各学部長・研究科長および各組織長が委員となる「自己点検・評価委員会」（資料 2-3）を組織し、その下に「ピアレビュー委員会」（資料 2-4）を設置している。後者の委員会は「詳細点検」を実施した該当組織に対して、教職協働のピアレビュー委員によるピアレビュー（学内他組織による外部評価）を実施する。「自己点検・評価委員会」はピアレビューの結果に基づき、大学全体で共有し改善すべき事項「全学的課題」と各個別組織の改善事項「個別課題」に分類し、「内部質保証推進委員会」へ報告を上げる形で PDCA サイクルの一端を担っている。

### 3) 全学の自己点検・評価

学部・研究科および事務組織において、各々「自己点検・評価委員会」を設置しており（資料 2-5）、各組織単位で毎年の「年度点検」、または3年ごとの「詳細点検」を実施し、全学の「自己点検・評価委員会」へ結果報告を行っている（資料 2-6）。

「年度点検」 毎年実施する。評価基準ごとに各項目を俯瞰し、自己点検・評価、検証等を実施しているか、またその結果に基づき改善・向上に取り組んでいるかを問う基本的な点検・評価。

「詳細点検」 3年ごとに実施する。評価基準内における全ての自己点検・評価項目について、自己点検・評価、検証等を実施しているか、またその結果に基づき改善・向上に取り組んでいるかを細部に亘り問う点検・評価。

### 4) FD 活動に重点を置いた自己点検・評価

教育組織においては「FD・SD 委員会」（2002年に設置された「FD 推進委員会」を母体とする）の下に「FD 活動評価点検委員会」を設置し、主に組織単位で行っている FD 活動について取りまとめ『FD 活動評価点検報告書』として公表し、他組織の活動を共有することで自組織のさらなる FD 活動改善につなげている（資料 2-7【ウェブ】）。

教員においては、各教員の振り返りや自己点検を目的とした「教員活動重点目標・自己評価シート」（資料 2-8）を年度始めに作成し、年度末には各自が設定した目標に対する自己評価を行い、目標設定時および自己評価後に学部長を経て、学長に提出している。

職員においては、1997年度より「キャリア開発シート」（資料 2-9）を年度末に作成し、当該年度の自己点検・評価と次年度の目標設定を行う形で PDCA サイクルを回し、自身

の能力向上や業務改善につなげている。

また、教育研究活動のより一層の改善・向上を目的とした『教育・研究活動に関する実態資料』（学外非公開）を 1993 年度より毎年度作成しており、授業の開講状況、施設設備の状況、卒業・進級・就職状況等をはじめとする各種数値等の分析結果を示している。

この資料は、各組織・部署において教育研究の質保証を推進する基礎資料として活用している（資料 2-10【ウェブ】）。

#### 《教育の企画・設計、運用、検証および改善》

全学に関わる教育の企画・設計は、教育戦略部門の担当副学長が招集する「教育企画運営会議」が中心になって行い、「教務委員会」「学生委員会」「キャリア委員会」等で審議し、大学協議会で承認を得ている。これらの活動は、本学の自己点検・評価システムに則り、毎年、関連組織において点検・評価を実施している。

「内部質保証推進委員会」は、「自己点検・評価委員会」で指摘された「全学的課題」「個別課題」の改善・向上を当該組織に指示し、改善計画書・改善報告書を提出させることで進捗管理を行っている。

また、原則として 3 年に 1 度、評価基準ごとに、全学的な視点から内部質保証の取り組みを検証する「総括」を、主に副学長が責任者となって行うことで全学的な把握に努め、内部質保証を担保している。さらには、学長が教学に関して喫緊の課題と考える事柄を、自己点検・評価項目の特別基準項目「学長重点項目」として追加設定もできるため、毎年の自己点検・評価と併せ、改善・向上に向けた取り組みにつなげられている（資料 2-11）。

以上、本学では内部質保証のための全学的な方針、役割および手続きを学内外に向けてホームページで公表し、教職員個人、各組織、大学全体のレベルでそれぞれの PDCA サイクルを回している。

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

評価の視点 1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点 2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

#### 《内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備とメンバー構成》

1991 年の大学設置基準の大綱化と自己点検・評価の努力義務化を受け、同年に立ち上げた「自己点検・評価準備委員会」を経て、1993 年には「自己点検・評価委員会」を設置、各部門および各委員会等に点検・評価の実施を依頼し、そこで課題として挙げられた問題を検討した後、「改善向上方策」としてまとめ対策を講じてきた。しかし、内部質保証の実質化を図っていく中で、現場の教職員への点検・評価結果の共有不足、十分とは言えないエビデンスに基づいた評価や改善状況が見えにくいなどの課題が見えてきた。

2016 年に「自己点検・評価委員会」の下に「自己点検・評価あり方検討 WG」を設置し、これらの課題の改善を含めた検討を行い、2018 年度より新たな自己点検・評価体制を構築し、自己点検・評価、ピアレビューにより「全学的課題」「個別課題」を抽出し、担当責任者を決めて改善を行う形で PDCA サイクルを回すこととした（資料 2-12）。そのサイクルにより、2018 年度自己点検・評価およびピアレビュー結果を受け、改善すべき項目として

挙げられた「全学的課題」の1つ「内部質保証システムの実効性を検証する仕組み」の改善策として「内部質保証推進委員会の設置」（資料 2-13）が示され、2019年9月に大学協議会で承認を得て設置した（資料 2-14【ウェブ】）。「内部質保証推進委員会」は次の事項を所管し、自己点検・評価のあり方や評価結果に対する改善の推進等を図っている（資料 2-1【ウェブ】、2-2）。

- (1) 内部質保証に関する事項
- (2) 自己点検・評価の在り方に関する事項
- (3) 自己点検・評価結果に基づく改善に関する事項

メンバーは、学長を委員長とし、副学長、大学企画室長、大学事務局長、大学事務局次長の大学執行部を中心とした構成で、「自己点検・評価委員会」と異なり内部質保証の推進に責任を負える体制としている。

以上のように、本学では内部質保証の推進に責任を負う組織として「内部質保証推進委員会」を設置し、全学的な内部質保証体制を整備している。ホームページ（情報公表）にも、内部質保証のための全学的な方針に加えて具体的な取り組みを公表している。

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

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点3：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

評価の視点4：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

評価の視点5：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点6：点検・評価における客観性、妥当性の確保

#### 《3つのポリシー策定のための全学としての基本的な考え方の設定》

本学は、2011年2月に「中部大学教育情報公表ポリシー」を制定し（資料 2-15【ウェブ】）、その方針に従いディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシーを策定し、2012年度にはホームページ（情報公表）に公表した。その後2016年3月に中央教育審議会より示された3つのポリシーの策定および運用に関するガイドライン、ならびに本学の基本理念・使命・教育目的に基づき定めた各学科、各専攻における教育研究上の目的および教育目標、教育方針等を踏まえ、学部・研究科全体で見直しを図り、3つのポリシーを策定し公表した（資料 1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】）。

特に学部のディプロマ・ポリシーにおいては、学力の3要素として求められる①知識・技能 ②思考力・判断力・表現力 ③主体性・多様性・協働性の3つの観点と併せ、学生が身に付けるべき資質・能力（10の身につく基礎力）（資料 2-16）を定め、「何ができるようになるか」に力点を置いた具体的に身に付けることができる能力を明示することを基本方

針としている。カリキュラム・ポリシーは、そのディプロマ・ポリシー達成を可能にする教育内容・方法の明示および具体的な教育課程編成、実施、学習成果の評価のあり方を示し、これら 2 つのポリシーに定める教育を受けるために必要な能力を備えた人、すなわち「求める人間像」をアドミッション・ポリシーとして、ホームページなどで広く公開している。

《内部質保証推進組織による学部・研究科等の PDCA サイクルを機能させる取り組み》

学部・研究科等の自己点検・評価において、〔表 2-1〕に示すように「年度点検」と「詳細点検」の組織を分け、後者の組織は「自己点検・評価委員会」の下に他学部他組織からのメンバーで構成された「ピアレビュー委員会」メンバーによるピアレビューを受ける。ピアレビューの結果、留意点があれば、【A】緊急の改善を要する事項 【B】検討を要する事項のレベルを付すこととし、【A】は必須、【B】は任意で改善計画書（資料 2-17）と改善報告書（資料 2-18）を作成し「内部質保証推進委員会」に報告するシステムとなっており、計画的な改善を担保している。「全学的課題」についても「内部質保証推進委員会」より担当責任者を選出、大学協議会の承認を得た後、責任者が中心となって改善にあたり、内部質保証における PDCA サイクルを機能させている〔図 2-1〕。

なお、自己点検・評価結果となる「自己点検・評価シート」および「ピアレビュー報告書」はホームページ（情報公表）で学内外に公表している（資料 2-19【ウェブ】）。

《学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施》

〔表 2-1〕のとおり、毎年実施する「年度点検」、3年ごとに実施する「詳細点検」および「ピアレビュー担当・受審」を網羅した自己点検・評価実施計画を定め、定期的にも実施している。

《学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施》

上述のとおり、自己点検・評価結果から「全学的課題」「個別課題」として挙げられた案件は「内部質保証推進委員会」を推進力とした〔図 2-1〕の PDCA サイクルに基づき、改善・向上につなげている。

最近では、2018 年度に実施した自己点検・評価結果に基づき「基準 4 教育課程・学習成果」に関して「学習成果測定法の確立に向けた検討」が「全学的課題」として挙げられ、その改善策として「3つのポリシーに基づく教育成果の検証・改善を行うための、学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）の策定」が示されたことにより、「内部質保証推進委員会」が検討を重ねて原案を作成し、2019 年 11 月の大学協議会で承認後、公表している（資料 2-20【ウェブ】）。その評価方針の一指標として掲げられた「学生アンケート」については、2014 年度から 3 年ごとに実施している「学修成果に関する調査」（資料 2-21【ウェブ】）を発展させ、学習成果の把握・可視化をさらに推し進めるべく 2020 年度実施に向けて検討を進めている。

表 2-1 中部大学 自己点検・評価実施計画

(ピアレビュー) : ピアレビュー担当  
\* : ピアレビュー受審

実施年度	2017	2018(試行)	2019(試行)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
教育組織	評価対象年度 工学部 工学研究科 経営情報学部 経営情報学研究科 国際関係学部 人文学部 国際人間学研究科 応用生物学部 応用生物学研究科 生命健康科学部 生命健康科学研究科 現代教育学部 教育学研究科 人間力創成総合教育センター	2016	年度 2017 詳細 2017	年度 2018 詳細 2017-18	年度 2019 詳細 2018-19	年度 2020 詳細 2019-20	年度 2021 詳細 2019-21	年度 2022 詳細 2020-22	年度 2023 詳細 2021-23	年度 2024 詳細 2022-24	年度 2025 詳細 2023-25	
		C群	年度点検 (ピアレビュー)	詳細点検* (ピアレビュー)	年度点検	詳細点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検
		B群	年度点検 (ピアレビュー)	詳細点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	詳細点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検	年度点検 (ピアレビュー)
		A群	詳細点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		A群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		A群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		A群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		A群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		B群	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)
		B群	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)
		C群	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)
		D群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*
		E群	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)
		F群	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検*	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検 (ピアレビュー)	年度点検*	年度点検 (ピアレビュー)
		研究 事務 組織										
(基 準 大 学 別 評 価)			総括 対象:2017-2018				総括 対象:2020-2022			総括 対象:2023-2025		
認 証 評 価				認 証 評 価 受 審								

《認証評価機関、行政機関からの指摘事項に対する適切な対応》

本学は 2014 年度の大学機関別認証評価を公益財団法人日本高等教育評価機構で受審、「適合」判定を受けた。基準項目ごとの評価において「改善を要する点」の指摘を受けていないが、調査報告書に「参考意見」として記された財務状況については、財務中期計画の策定と実行、経費削減努力による支出の抑制、寄付金や補助金などの収入源の開拓による改善を行い、現在に至るまで適正な収支バランスを保っている。

文部科学省からの指摘事項への対応としては、2015 年 6 月の経営情報学部経営総合学科設置届出時に 2 件、2016 年 2 月の工学部ロボット理工学科設置計画履行状況調査時に 1 件の指摘を受けたが、全て履行済みである（資料 2-22）。

《点検・評価における客観性、妥当性の確保》

本学で実施する大学全体および各組織の自己点検・評価は、全て根拠資料に基づいた記述を求めることで、内容の妥当性を確保している。また、客観性を担保するための取り組みとして「詳細点検」に対してはピアレビューを導入、その結果も学内外に向けて公表し、点検・評価システムの可視化も図っている。

また、大学に関する広範かつ詳細なデータをまとめ、1993 年度から毎年作成している『教育・研究活動に関する実態資料』は、自己点検・評価の根拠資料として活用できる多くの情報を網羅している（資料 2-10【ウェブ】）。

さらに、2017 年度から本学の教育研究等諸活動について適切な指導・助言・評価を得るため、学外有識者等の委員で構成する外部評価「中部大学アドバイザー会議」を実施している（資料 2-23）。この会議では、本学の実態を把握するための会議資料として 3 つのポリシーをはじめ学生数推移、卒業率推移、就職状況などの他、当該年度に実施した自己点検・評価結果の全てを委員に事前配付し、その活動実態、自己点検・評価結果に基づく改革・改善等について指導・助言・評価を受けており、点検・評価活動の客観性、妥当性を確保している。

なお、学科単位で外部評価を受審し、客観的評価を受けている例は〔表 2-2〕のとおりである。

表 2-2 学科単位による外部評価受審事例

工学部	都市建設工学科、建築学科、応用化学科の 3 つの学士教育プログラムが、2007 年度に一般社団法人日本技術者教育認定機構（JABEE）から適合の認定を受け、2009 年度の中間審査、2012 年度、2018 年度に継続審査を受審、適合認定を受けた（資料 2-24【ウェブ】）。
生命健康科学部	2018 年度、理学療法学科と作業療法学科が一般社団法人リハビリテーション教育評価機構による教育評価認定審査を受審し、同機構が定めるリハビリテーション教育に必要な施設基準およびカリキュラムを提供、実施できる養成施設として認定された（資料 2-25【ウェブ】、2-26【ウェブ】）。



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

評価の視点1：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の公表

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

《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の公表》

本学では、教育機関として公的な責務を認識し、教育の一層の質的向上に挑戦し続けるとともに、社会に対して説明責任を果たすため、積極的な教育研究情報の公表を定めた「中部大学教育情報公表ポリシー」に則り、ホームページ（情報公表）に「中部大学を知る」「学びでみる中部大学」「学生生活からみる中部大学」「データでみる中部大学」「中部大学の評価」に分けて、教育研究活動、自己点検・評価結果、外部評価、事業報告・財務状況等を公表している（資料 2-15【ウェブ】）。

1) 教育研究活動

建学の精神、基本理念・使命・教育目的をはじめ、学則等はホームページで公表している。「教育研究の質の向上のための各種方針等」（資料 2-27【ウェブ】）では「教育研究組織の編制原理」「大学の求める教員像および教員組織編制方針」「学生支援に関する方針」「教育研究等環境の整備に関する方針」「社会連携・社会貢献に関する方針」「大学運営に関する方針」「研究の支援および充実に関する方針」「国際化推進に関する方針」「内部質保証のための全学的な方針」および学部・学科、大学院における3つのポリシーを公表している。その他、教員情報やFD活動の重点目標である「魅力ある授業づくり」の取り組みなども広く社会に公表している。同じく「学びでみる中部大学」では、3つのポリシー、アセスメント・ポリシー、シラバスをはじめ、卒業要件・修了要件、留学・海外研修プログラム、教職課程・学芸員課程の状況も公表している。「学生生活からみる中部大学」では、特にステークホルダーの関心が高い授業時間・授業日予定表、就職支援、正課外活動、奨学金制度等の情報を公表している。「データでみる中部大学」では、基礎情報をはじめ入学試験、卒業・進級・就職等、学修成果、学修状況、学生生活、学習環境に関する33種のデータを公表している。

2) 自己点検・評価結果

ホームページ（情報公表）「中部大学の評価」では、学外機関からの評価として、公的な外部機関からの評価、新聞・雑誌等のメディアによる報道・ランキング内容、外部資金獲得状況が公表され、自己点検・評価では、直近の『中部大学自己点検・評価実施要項』『自己点検・評価シート』および「ピアレビュー報告書」、その結果に基づく「全学的課題」等を公表している。その他には、授業評価の集計結果や「学修成果に関する調査」結果も公表している。

3) 財務状況

ホームページ（情報公表）「中部大学を知る」の「事業報告・財務情報」では、2004年

度からの事業報告・財務諸表・財産目録等を公表している（資料 2-28【ウェブ】）。また、学生・教職員の学内外の活動を広く伝える広報誌『ウプト(wpwt)』の中で、大学の収入・支出分析を分かり易く掲載し、保証人宛に送付している。なお、デジタルブックとしてホームページ上でも公表している（資料 2-29、2-30【ウェブ】）。

4) その他の諸活動の状況

ホームページには、行事・イベント、2008 年度からの『FD 活動評価点検報告書』などを公表している。

《公表する情報の正確性、信頼性と情報の適切な更新》

ホームページ（情報公表）「データでみる中部大学」の各データは、責任部署の大学企画部が個別情報を管理する各組織を統括管理し、その正確性、信頼性を担保するとともに、公表情報において更新時期を定め、適宜情報の更新を図っている（資料 2-31【ウェブ】）。

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

評価の視点 1：全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性

評価の視点 2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では 2018 年度から、新たな自己点検・評価およびピアレビュー体制を始動させ、翌年度からは抽出された喫緊の課題に対して具体的な改善方法等を示す改善計画書と改善の進捗状況を記す改善報告書の提出を義務付けたことで、適切かつ有効な PDCA サイクルを回している。

さらに、2018 年度の自己点検・評価結果等において、上記サイクルにより「内部質保証システムの実効性を検証する仕組み」が課題として挙げられ、その改善策として内部質保証の推進に責任を持つ組織「内部質保証推進委員会」を 2019 年 9 月に設置した。「内部質保証推進委員会規程」第 5 条では、自己点検・評価結果に基づいた大学全体および各組織の「改善への取り組み」を定めており、改善・向上に向けた PDCA サイクルがより適切かつ有効に機能するよう担保されている（資料 2-2）。

内部質保証システムの点検・評価については、毎年の自己点検・評価においてその有効性を検証するとともに、2020 年度からは先述の「中部大学アドバイザリー会議」において「内部質保証システムの適切性・有効性」を新たな条項に加え、検証の対象とする予定である。

今後もこれら自己点検・評価、ピアレビュー、外部評価等からの指摘、意見に対する PDCA サイクルを回すことで、さらなる改善・向上につなげていく。

## (2) 長所・特色

### 1) 「教育研究の質の向上のための各種方針」を制定

全学および各組織等が教育研究の質保証を担保していく上で自己点検・評価を実施しているが、点検・評価に必要な目標とすべき各種方針を明確にし、さらに社会に公表していることは本学の特長と言え、併せて社会への説明責任も果たしている（資料 2-27【ウェブ】）。

### 2) 本学独自の「年度点検」「詳細点検」による自己点検・評価活動の実施

自己点検・評価の目的は、教育研究の質の向上にある。本学では、毎年点検する項目「年度点検」と3年ごとに点検する項目「詳細点検」に分け、自己点検・評価を行うにあたり対象組織等を分けている。7学部6研究科と1教育関連センターは、3年に1度全ての組織が「詳細点検」を行う。このメリハリにより、適切な改善計画を立て易くするとともに、自己点検・評価の形骸化を防ぐことを目指している。なお、2018年度より新しい自己点検・評価体制に変更したため、2018・2019年度を試行期間とし、2年間で全組織が「詳細点検」を実施できるようスケジュールを組み実施した〔表 2-1〕。

### 3) ピアレビューの実施

「詳細点検」の対象となる学部・研究科は、他学部教員および事務職員によるピアレビューを受ける仕組みになっている。これは、第三者的な視点から客観的評価を受けられるだけでなく、ピアレビューを通して他学部の取り組みや課題を共有することで、ピアレビュー委員自身が所属する組織の改善・向上およびキャリア形成につなげることも目的としている。これらのことは、本学の内部質保証システムにおける大きな特長である（資料 2-32、2-33）。

### 4) 基準別に本学独自で設けた3年ごとの「総括点検」

基準 12 として本学独自で3年ごとに実施する「総括点検」を設けている。「年度点検」「詳細点検」を実施した組織ごとの自己点検・評価結果を基に、大学執行部が基準 1～11 の全学の総括を行うものである。「年度点検」「詳細点検」では組織単位でしか見えなかった事柄を、大学全体の強み、弱みとして把握できるとともに、認証評価受審時の点検・評価報告書作成の基礎資料としても活用でき、非常に有効である〔表 2-1〕（資料 2-34）。

### 5) 「学長重点項目」

定められた基準のほかに「基準 特」として本学独自に「学長重点項目」を設けている。自己点検・評価結果における「全学的課題」以外で、学長が要検討と判断した教学上の課題を自己点検・評価する基準項目である（学外非公表）。その時々における大学運営上の課題を適時適切に改善・向上につなげることを目的としており、PDCA サイクルの重要な一端を担っている（資料 2-11）。

### 6) 外部評価の実施

大学全体では、活動実態や自己点検・評価結果に基づく改革・改善策等について、指導・助言・評価を得るための外部評価「中部大学アドバイザー会議」を実施している。委員は、高等教育に造詣が深い学識経験者、ステークホルダーの方々をお願いをしている。

学科単位による外部評価受審としては、工学部 3 学科の JABEE 受審や資格系学科の分野別評価受審が挙げられる。

これらのおり、本学では学内他組織による外部評価（ピアレビュー）と学外組織による外部評価を取り入れ、内部質保証システムの適切性、有効性を維持している（資料 2-23、2-24～26【ウェブ】）。

## （3）問題点

全学的な内部質保証システムにより、PDCA サイクルが回り改善・向上につながっているが、2019 年度の「全学的課題」に挙げられた学部・研究科レベルの内部質保証体制の充実が検討課題である（資料 2-35）。

## （4）全体のまとめ

本学は建学の精神の下、基本理念・使命・教育目的の実現のために、本学独自の自己点検・評価を実施し、課題の改善・向上に努めてきたが、課題に対する教職員の認識・周知が徹底されていないことや、ワンキャンパスの強みを生かしきれていないこともこれまで指摘されてきた課題であった。

これを受けて 2016～2017 年度に「自己点検・評価あり方検討 WG」を設置し、2018 年度から新たな自己点検・評価体制による自己点検・評価を実施し、内部質保証システムを再構築した。また評価結果に基づき「基準 2 内部質保証」に関する「全学的課題」の改善策が検討され、内部質保証の推進に責任を負う組織「内部質保証推進委員会」を設置した。これは自己点検・評価結果による PDCA サイクルが十分に機能した一例である。

本学の内部質保証システムは、「年度点検」およびピアレビューの実施も含めた「詳細点検」からなる本学独自の自己点検・評価法を有すること、また「全学的課題」「個別課題」を抽出し学外にも公表することで、全教職員が PDCA サイクルを強く意識することにつながり、有効に機能している。さらに、社会に対する説明責任として、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ており、課題があれば「全学的課題」「個別課題」として対応できるシステムを構築している。

本学独自の内部質保証システムの特色・工夫が自己点検・評価の形骸化の防止、教職員のキャリア形成にも大きく貢献しており、内部質保証システムの有効性も明らかである。

なお、今後は毎年度実施している外部評価「中部大学アドバイザー会議」の中で、内部質保証システムの適切性、有効性についての評価を受ける予定である。

以上のことから、本学の内部質保証は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第3章 教育研究組織

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

#### 《教育研究組織の編制原理》

本学は「教育研究組織の編制原理」を以下のように定めている（資料 2-27【ウェブ】）。

教育研究組織の編制原理	<p>中部大学は、建学の精神『不言実行、あてになる人間』を信条として、学部（学士課程）、大学院における教育と研究の質保証に取り組むとともに、大学の基本理念・使命・目的を果たすための組織編制を行っています。</p> <p>本学の教育研究組織は、基本的には教育研究一体型とし、社会情勢の変化や社会のニーズに求められるものを見据えて先見性を持った組織の編制を進めるように、常にその見直しを図り、特定の研究課題を推し進めるための研究組織の設置も行います。これらの教育研究組織は、理事長、学長の臨時諮問機関や時限委員会、新学部等設置準備委員会などによって提案され、大学協議会の承認を得る等の学内手続き（必要に応じて学部教授会、研究科委員会を経る）を踏まえて行っています。</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

本学の教育研究を領域別に推進するため、3つの戦略部門を置いている。教育・学生支援のために教育戦略部門、研究活動推進のために研究戦略部門、国際交流・地域連携促進のために国際・地域戦略部門を置いている。

#### 《学部および研究科》

本学は1962年に発足した中部工業短期大学を母体とし、1964年に4年制の中部工業大学として開学した。その後1984年、経営情報学部、国際関係学部の新設に伴い中部大学と校名変更をした。さらに1998年には人文学部、2001年には応用生物学部、2006年には生命健康科学部、2008年には現代教育学部を設置し、現在では7学部体制で社会的な要請に答えている。

最近の例では、2018年、工学部に新しく宇宙航空理工学科を設置し、また電気システム工学科と電子情報工学科を改組し、電気電子システム工学科を設置した。宇宙航空理工学科は、中部地域が2011年に国から国際戦略特区「アジア No.1 航空宇宙産業クラスター形成特区」に指定されたこともあり、愛知県を中心に宇宙航空産業の企業が集結しており、近年、宇宙機、航空機、エンジン・胴体・翼といった機体部品などの開発や製造現場、宇宙航空産業で必要とされる電子情報機器やソフトウェアの開発現場など、高機能・高性能を追求したもののづくり現場で宇宙機や航空機の生産開発に携わる人材へのニーズがさらに高まっていることから設置したものである（資料3-1）。

現代教育学部児童教育学科は、2016年度まで小中一貫教育や義務教育学校教育を担当できる教員（小学校教諭、特別支援学校教諭、中学校教諭（理科））の育成を行ってきた。さらに、理数嫌いへの対応に加え、国語（母語）力の低下に取り組むため、2017年度から中学校教諭（数学）および同（国語）の免許資格の取得ができる体制を整えた。これにより学科の名称を現代教育学科に変更し、現代教育専攻と中等教育国語数学専攻の2専攻体制に改組した（資料3-2、3-3）。

国際関係学部は、2015年度まで国際関係学科、国際文化学科、中国語中国関係学科の3学科を擁していたが、世界のグローバル化が進行し、宗教対立が深刻化する現代に必要な多様な文化を理解するため、2016年度に3学科を改組して国際学科の1学科体制とした。同年には経営情報学部も改組し、従来の3学科体制を経営総合学科1学科とした。このように、学部・学科の編制は社会の情勢を的確に捉え、迅速に対応している（資料3-4）。

なお各学部・学科は、学則第2条第2項において教育研究上の目的を定めており、時代に沿ったそれぞれの目的を達成すべく専門教育を行っている（資料1-2）。

大学院については、1971年に工学研究科の設置により大学院を開設し、順次、専攻の増設、博士課程の開設を図るとともに、1991年には国際関係学研究科、1996年には経営情報学研究科を開設、2004年には国際関係学研究科を改組して国際人間学研究科を設置した。さらに、2005年には応用生物学研究科、2011年には生命健康科学研究科、2012年には教育学研究科を設置し、現在6研究科体制となっている。

大学院に関しては現在、文系研究科への進学者が少ないという傾向が本学でも強い。この問題を含めて大学院の諸問題を解決すべく「大学院整備充実検討委員会」を2017年9月に立ち上げ、研究科を横断して指導を受けることができる新教育プログラムの検討を進めている（資料3-5）。なお大学院においても、大学院学則第6条2項に研究科および専攻ごとの教育研究上の目的を定め、その目的の実現を目指した専門教育を行っている（資料1-3）。

#### 《研究所および研究センター等》

本学では、教育研究機関としての学部・研究科のほかに、研究活動を実践する機関として、各種の研究所・研究センター等を設置している。研究戦略部門の先端研究センター群（分子性触媒研究センター、薄膜研究センター、超伝導・持続可能エネルギー研究センター）、領域研究所群（産業経済研究所、国際人間学研究所、生物機能開発研究所、生命健康科学研究所、現代教育学研究所、生産技術開発センター）、課題対応研究センター群（アイソトープセンター、実験動物教育研究センター、天文台）の3つの群と、それらとは別に設置している創発学術院、中部高等学術研究所、総合工学研究所からなる。これらの組織は、2020年

度から新たに学術推進機構としてさらなる研究支援組織の見直しを図る予定である。全学的な体制を見直すことで、研究の動向や社会的要請を踏まえつつ、各種プロジェクト研究や先端分野における研究を推進し、学部や研究科の教育研究へのフィードバック、世界水準の研究拠点形成、若手研究者の育成を強化することを目的としている。

#### 《その他の組織》（資料 3-6）

2019 年度に、教学マネジメントおよび内部質保証の推進を図るため、学長直轄組織として大学企画室を設置した。この組織は、教育、研究、大学運営等に係る情報データの調査・収集・分析に関すること（大学 IR 推進部）、大学教育等の改善、質的向上及び教職員の資質向上等に関すること（高等教育推進部）、大学の自己点検・評価活動および認証評価の受審等に関すること（大学評価推進部）を主な業務とする。

また、入口から出口までの一貫した教育戦略の推進と教育・学生支援を目的とした教育戦略部門に属する入学センター、教務部（教職支援センター、学習支援室を含む）、学生部（ボランティア・NPO センター、コモンズセンター（2020 年度、学生サポートセンターに改編）、体育・文化センター、学生寮を含む）、キャリア部が連携して学生支援を行う体制を構築している。

本学では、専門力と並ぶ大きな柱として総合的な人間力の育成を教育の重点に置き、専門力に裏付けられた幅広い教養を有する実践力豊かな人間の育成を目指す全学共通教育を統括する組織として人間力創成総合教育センターを設置し、その下に初年次教育プログラム、語学教育プログラム、情報教育プログラム、健康とスポーツ教育プログラム、教養課題教育プログラム（人文・社会・科学リテラシー）、特定課題教育プログラム、キャリア教育プログラムおよび教職課程教育プログラム（2020 年度、専門職教育プログラムへ改編）の 8 つの教育プログラムを置いて、全学共通教育を行っている。

研究支援については、前述のように研究戦略部門に各種研究所群を置いている。

さらに、国際交流、地域連携の促進を図るため、国際・地域戦略部門を置き、所属の国際センター、COC 推進センター（2020 年度、地域連携センターへ改編）、エクステンションセンター、中国連携推進室（2020 年度、国際センターに統合）の活動を統括している。

その他、継続的に教育研究活動を支援する組織として、附属三浦記念図書館、総合情報センター、健康増進センター（保健管理室、学生相談室（2020 年度、学生部へ移管）、睡眠相談室）および臨地実習推進部を設置している。

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

##### **また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織の適切性については、毎年大学として自己点検・評価を行い、各組織の検証を行っている（資料 2-6）。

また、本学では毎年「学長ヒアリング」を実施し、学部・研究科等、各組織ごとに、中・長期計画、当該年度の実施状況、次年度事業計画等に基づき、その適切性も点検している（資

料 1-12)。

教育研究組織の編制は、その適切性を検討する委員会はないものの、時代や社会の要請に柔軟に対応するため、全学的な組織のあり方について学長をはじめとする大学トップと現場の責任者が検討の上、改編案を策定している。また、次期「学園ビジョン」策定に向けては、学部改革等を議論する場として 2019 年 6 月に理事長の下に学長をはじめ学内理事および副学長等学部改革を先導するメンバーで構成する「学園将来構想検討会議」（資料 3-7）を設置し、中・長期的な視点から学園全体の将来構想を検討することになった。今後、取りまとめられる改革等に関するグランドデザインを踏まえ、全学的な組織のあり方を含めて改善する予定である。

## （2）長所・特色

### 1) 建学の精神を敷衍する組織の立ち上げ

2018 年度より、全学共通教育を実施、統括する組織として人間力創成総合教育センターを立ち上げた。建学の精神「不言実行、あてになる人間」のもとで、他者から信頼される「人間力」を備えた学生の育成を目指している。現在は、前身の全学共通教育部から引き継いだカリキュラムを中心に運営しているが、今後「人間力創成」を具現化するようなカリキュラムへの改訂を目指して検討を始めている。

### 2) 国際と地域を連携した推進体制

多文化共生時代に向けた地域創成、地域共生を意識し、地域もグローバル社会の一員として国際交流を目指していくために 2019 年度以降、更なる地域連携の推進に向けて国際戦略部門を発展的に国際・地域戦略部門に改組して、より積極的に種々の活動を推進していく体制を整えた。

## （3）問題点

なし。

## （4）全体のまとめ

本学は、開学して以来「不言実行、あてになる人間」の建学の精神のもとで、学問的な動向や社会の要請に対応しながら、教育研究組織の充実に努めてきた。現在では、7 学部 6 研究科と、学部・研究科と関連する研究の実践のため、各研究所・研究センターを設置している。また、教育研究の円滑な遂行、国際交流や地域連携の発展のために各組織を配置している。

これらの教育研究組織およびその他の組織の適切性は、全学で定期的に行う自己点検・評価活動で検証を行うほか、本学の特色ある制度ともいえる「学長ヒアリング」においても毎年点検を行い、向上につなげている。

2019 年度には「学園将来構想検討会議」が設置され、この会議で策定予定の次期「学園



ビジョン」を基に全学的な組織のあり方を含めて大学の将来構想を検討する体制を整えた。加えて2019年度から学長の下に大学企画室を設置して、確かなエビデンスに基づくPDCAサイクルを意識した改善・向上の取り組みを実行できる体制を整えることができた。

以上のことから、本学の教育研究組織は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第4章 教育課程・学習成果

### (1) 現状説明

#### 点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

本学は、学部・学科、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的を踏まえて、学科、専攻ごとにディプロマ・ポリシー（卒業、修了の認定および学位の授与に関する方針）を策定している（資料4-1、4-2）。

ディプロマ・ポリシーの策定は学部によって異なるが、例えば工学部では各学科における学科会議にて検討した後、学部長、副学部長、学部長補佐および各学科主任、主任補佐により構成される主任会等にて学内整合性をさらに検討し、学部教授会で承認を得ている。その後、大学協議会で全学レベルでの学部間整合性を検討した上で最終決定し、ホームページ（情報公表）に公開している（資料1-6【ウェブ】）。また、工学研究科においても学部と同様に、各専攻会議にて検討した後、専攻主任、専攻主任補佐により構成される専攻主任会にて整合性をさらに検討し、検討結果を研究科委員会で審議・承認した後、大学協議会において最終決定し、ホームページ（情報公表）に公開している（資料1-7【ウェブ】）。

#### [学士課程]

2011年度に「教育研究上の目的」を踏まえ「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲・態度」「技能・表現」の4つの観点に基づき定めたディプロマ・ポリシーを、2016年3月に中央教育審議会より示された3つのポリシーの策定および運用に関するガイドラインを受け、学部・学科全体で見直すこととした（資料2-36）。学力の3要素として求められる①知識・技能②思考力・判断力・表現力③主体性・多様性・協働性の3つの観点とともに、学生が身に付けるべき資質・能力（10の身につく基礎力）を定め、「何ができるようになるか」に重点を置いた「～できる」という表現で明示し、『学生便覧』、ホームページ（情報公表）で公表している（資料4-1、1-6【ウェブ】）。

例えば生命健康科学部では、医療系学部であるため医療有資格者として必要な知識・技術とともに、「コミュニケーション力」「課題設定力」「ICT活用力」など医療弱者を対象とする総合的人間力の涵養にディプロマ・ポリシーの主軸を置いていることが特徴的である（資料4-3【ウェブ】）。

また現代教育学部では、現代教育学科現代教育専攻において「124単位を取得し、『次世代教育』のありかたについての理論と技能を身に付けた専門職業人となるべく、次に示す基礎的な能力・資質などを身に付けた者に対して学位を授与する」とした上で、「基礎的な能力・資質」を「社会で必要とされる知識・技能」など3つの領域に分けて具体的に記述している（資料4-4【ウェブ】）。

[修士課程・博士前期課程、博士後期課程]

修士課程・博士前期課程と博士後期課程を持つ専攻それぞれでディプロマ・ポリシーを策定しているが、①学則に定めた教育研究上の目的および『学生便覧』に掲げた学修教育目標のもとで各専攻が設定する能力を備えた人間の養成の方針 ②①の能力を備えて修了することを保証するための審査とその基準 を策定し、『学生便覧』、ホームページ（情報公表）で公表している（資料 4-2、1-7【ウェブ】）

**点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。**

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・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、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

ディプロマ・ポリシーに相応して、学部・学科、研究科・専攻ごとにカリキュラム・ポリシー（教育課程の編成および実施に関する方針）を策定しており、その手順や公表方法も同様である（資料 4-1、4-2、1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】）。

[学士課程]

カリキュラム・ポリシーも点検・評価項目①で述べたディプロマ・ポリシーと同様の過程で見直しを図り、ディプロマ・ポリシーに定めた身に付く力の修得のため、①教育内容 ②教育方法 ③教育評価 の観点から、ディプロマ・ポリシーとの整合性、体系性を確保し、各学部・学科の特徴も踏まえ策定しており、『学生便覧』、ホームページ（情報公表）で公表している（資料 1-6【ウェブ】、4-1）。

例として人文学部では、学部のカリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに掲げた目標達成のために、各学科が教育内容・教育方法・教育評価を定めて、全学共通教育科目、人文学部共通教育科目、関連科目（学科横断の科目）などを体系的に編成し、講義、演習、実習を適切に組み合わせて実施することを『学生便覧』に記し、改訂の際には学科主任を中心に学科で点検している。

また生命健康科学部では、厚生労働省・指定規則により厳格に規定されている基準を遵守するため、教育内容のほとんどが医療資格に直結するように特徴づけている。ディプロマ・ポリシーに沿う形でカリキュラム・ポリシー（資料 4-3【ウェブ】）を定め、各学科会議においてカリキュラム・ポリシーに従い授業編成を行っている。

現代教育学部では、カリキュラム・ポリシーで示した内容を具現化した教育課程を、学年進行に合わせて体系化した「教育課程系統図」として学科および専攻ごとに作成し、公表している（資料 4-4【ウェブ】、4-5）。

[修士課程・博士前期課程、博士後期課程]

修士課程・博士前期課程と博士後期課程を持つ専攻それぞれでカリキュラム・ポリシーを策定し、学修教育目標およびディプロマ・ポリシーとの連関性を確保できるカリキュラムを

編成し、『学生便覧』、ホームページ(情報公表)で公表している(資料4-2、1-7【ウェブ】)。

例えば生命健康科学研究科では、医療分野という事情から、いわゆる研究者としての能力を高めようとする者と、すでに医療専門職として働き専門職業人としてのスキルアップを目指す者が混在している。そこで、基礎と実践のいずれにおいても調査・研究活動を推進できるようなディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを定めることで、「総合力豊かな実践的な教育・研究・技術者／高度専門職業人及び医療人を育成する」と掲げる教育研究上の目的と連関させている(資料4-6～4-9【ウェブ】)。

### 点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

各学部・学科および研究科・専攻は、それぞれが設定したカリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程を適切に編成している。

学士課程においては、全学共通教育科目と学部教育科目に区分し、前者は普遍的な教養を高めるための科目を配置し、後者は自らの専門性を高めるための科目を配置している。学科専門教育科目については基礎から専門へと体系的に編成し、それらを系統図や履修モデルの形で『学生便覧』、ホームページ等に示している。また、授業科目の分野・難易度等に関連づけられた科目ナンバリングを導入し、4年間の学習における科目の順次性、体系性を早い段階から理解できるように配慮している(資料4-10)。

また、修士課程・博士前期課程および博士後期課程においても、各専攻の専門性およびカリキュラム・ポリシーに基づいた学修教育目標に沿って体系的に教育課程を編成している。

#### [学士課程]

##### 《教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性》

教育課程については、学則第9条(資料1-2)に基づき、各学部では授業科目を全学共通教育科目ならびに各学部が設定する学部共通教育科目と各学科が設定する学科専門教育科目に分けて開設している。

全学共通教育科目は、各学部・学科のディプロマ・ポリシーで示した能力を身に付けさせるため、また、カリキュラム・ポリシーで示した方針を具現化するため、適切に教育課程を編成している。人間力創成総合教育センターの教育プログラムは、全学共通教育科目を担い、高大接続を意識した大学での学びへの導入的な初年次教育科目、「自己開拓」「社会人基礎知識」からなるキャリア教育科目、英語、日本語や情報スキルを身に付けるスキル教育科目、資格英語や英語以外の言語科目からなる外国語教育科目、人文・社会・科学分野に関するリテラシー教育科目からなる教養課題教育科目、特定領域の問題をテーマとする科目からなる特別課題教育科目、健康科学や体育実技科目からなる健康とスポーツ科目群などで構成している。

科目の編成についてはそれぞれの教育プログラムで検討が行われ「人間力創成総合教育センター運営委員会」の承認を得て、全学の「教務委員会」において最終的な審議を行って

いる。

学科専門教育科目に関して各学科は、ディプロマ・ポリシーで示した能力を身に付けさせるため、カリキュラム・ポリシーとして示した方針を具現化した適切な教育課程を編成している。教育課程の変更については各学科で検討を行い、教育課程変更案を作成し、各学部の「教務委員会」を経て全学の「教務委員会」で審議している（資料 4-11）。

例えば、国際関係学部では多岐にわたる分野の複数教員による指導や個々の学生に合わせた指導を行うことで、世界を多角的に見つめ行動できる心豊かな人材育成を目指し、フィールドワーク等も通じて多様な学問領域・地域・語学を学生個々の関心と将来設計に応じて自由自在に学べる教育システムを構築すべく教育課程を編成している（資料 4-12）。

また、応用生物学部では農学・理学・工学・医学・薬学の各分野を融合させた新しい枠組みにおいて「生命」「環境」「食」を幅広い視点から深く探求することで、バイオサイエンスの発展と応用（バイオテクノロジー）を実現する人材を育成することを目的とし、1、2年次には、有機化学、生物化学、分子生物学、細胞生物学、微生物学などバイオの基盤となる科目を中心とする学部共通科目を配すとともに、科学的な知識とセンスに基づいた技能を修得するための豊富な実験科目も配置している（資料 4-13）。

生命健康科学部では4つの共通テーマ、①予防 ②QOL（Quality of Life）の改善 ③健康増進 ④疾病からの回復を設定し、これらに関する知識と技術を主として実習を通して修得させる教育課程を編成している。これらの教育課程は、厚生労働省・指定規則に則した国家資格を持つ医療人（看護師、保健師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、臨床工学技士、救急救命士）の育成を目指す科目を中心に配置している（資料 4-14）。

#### 《教育課程の編成にあたっての順次性および体系性への配慮》

本学は科目の順次性を明確にするために、開講する各科目（全学共通教育科目、学部教育科目）について分野・系統、難易度等に応じた特定の記号や数字を付与することで、学習の段階や順序が分かるように表示した『科目ナンバリング表』を作成し、学生に冊子として配付し、在学生専用ホームページで公開している（資料 4-10）。教育課程の体系を整理したカリキュラムマップ（資料 1-6【ウェブ】）も作成しており、各学科の教育課程変更の際には必ず修正し、全学の「教務委員会」で審議資料として用いるとともに、学科内で学生と共有している。

各学科は、カリキュラム・ポリシーに従って授業編成を行い、科目の分野・系統、難易度を科目ナンバーによって示し、また、各学年の学生の学習上の体系（基礎科目から専門科目への流れ）をカリキュラムマップにより示すことで、学生にとってわかりやすい履修支援情報を提供している。

#### 《単位制度の趣旨に沿った単位の設定》

本学は Semester 制を採用しているが、生命健康科学部や現代教育学部など資格系学部の一部の科目で Quarter 制を採用している。Semester 科目は 90 分、15 週にわたって授業を行い、Quarter 科目は 90 分、8 週にわたって授業を行う。各科目の単位数については大学設置基準に基づき、1 単位の授業科目につき 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前提に、授業時間外に行う学習なども考慮した上で、講義、演習、実験・

実習・製図・実技など授業科目の性質に応じて単位数を設定している。また、卒業研究は通年にわたって開講し、卒業論文の作成や卒業制作に必要な学習等を勘案し 4 単位に設定している。これらの単位の基準については、『学生便覧』により学生に周知している（資料 4-15）。

《個々の授業科目の内容および方法と各学位課程にふさわしい教育内容の設定》

初年次教育科目の「スタートアップセミナー」は、1 年次春学期に開講する必修科目で、高大接続と専門性への動機付けに配慮し、①大学の基本理念・使命・教育目的 ②大学生生活のライフプランとキャリアデザイン ③大学における学びのスキル ④社会生活の基礎（大学から社会への円滑な移行に向けて）を主要な項目とした科目である。本学独自の全学共通テキストを作成、使用することで大学教育への円滑な移行・接続を目指し、オムニバス形式で実施している。特に項目④社会生活の基礎については、入学当初の精神的な不安を軽減することを目的として実施し、入学後間もない時期に授業を行うように配慮している（資料 4-16）。また、項目①大学の基本理念・使命についての講義は原則として副学長が担当し、本学の基本理念・使命に基づいた教育目的の周知に努めている。その他の内容については、学科の裁量で授業内容を決められることになっており、主に学科の教員が担当し、各学科の専門への導入として工夫を凝らしている。

外国語教育科目では、英語を含む 7 言語の外国語科目を開講し、外国語習得と異文化理解を目的として授業を行っている。また、海外留学や英語を必要とする職業を目指している学生のために、英語力向上を支援する「PASEO (Preparation for Academic Study in English Overseas)」プログラムを配置している。このプログラムは、本学初の協定大学であるオハイオ大学の協力を得て構成する「OPELT (Ohio Program of English Language Teaching)」に所属するネイティブの教員が担当する、本学独自の全学対象英語教育プログラムである（資料 4-17【ウェブ】）。

教養課題教育科目は、人文リテラシー・社会リテラシー・科学技術リテラシーに分類される科目群からなり、専門領域を越えた、普遍的な教養を高める科目が用意されている。

特別課題教育科目は、本学の研究の特色を生かし、その時々々の社会背景などに対応した複合的課題を学び、広い視野と総合力を養うことができる科目を用意している。「地域の防災と安全」では、防災工学や看護学を専門とする教員等が担当し、防災・減災に関する授業を展開している。

また「持続学のすすめ」は、文部科学省の 2009 年度「大学教育・学生支援推進事業【テーマ A】大学教育推進プログラム」に『『持続学のすすめ』による実践型人材の育成 - 文理融合型教育による「あてになる人間」の育成 -』として採択されたプログラムの一環で設けられた科目である（資料 4-18【ウェブ】）。

専門教育科目は、専門性を深く理解させる授業科目を配置している。各科目の特性に応じて講義形式、演習形式、講義・演習の組み合わせ形式によって授業を行うとともに、アクティブ・ラーニングを適切に取り入れている。

特徴的な例として、工学部共通教育科目の「創造理工学実験」が挙げられる。これは“ものづくり”の基礎となる理工学分野の素養と実験という学びの方法を、初歩的な実験を通じて体験的に学習する科目で 30 年以上前から「中部大学方式」として知られ、幾つかの大学

の学生実験のモデルとなったものである（資料 4-19【ウェブ】、4-20）。また、フロントランナー時代を迎え「学生の自ら学ぶ姿勢」「デザイン能力」「コミュニケーション能力」「技術者倫理的洞察力」を育成・強化するため、2004 年度から各学科において「創成科目」や実験・実習科目を導入している（資料 4-21）。

経営情報学部では、1 年次開講科目「経営学入門」で、多人数クラスにおいて講義形式による授業だけでなく、本学独自の携帯電話を活用したクリッカーシステム「Cumoc（キューモ：Chubu University Mobile Clicker）」で教員からの問いに学生が回答する双方向授業を実施し、入学当初から能動的な学習を促している（資料 4-22）。

#### 《学生の社会的および職業的自立を促すために必要な能力を育成する教育の実施》

キャリア支援として、本学では正課科目で 1 年次秋学期に「自己開拓」、2 年次春学期に「社会人基礎知識」を開講している。また「スタートアップセミナー」の中でもキャリアデザインに関する内容を取り扱っており、入学後間もない段階からキャリアデザインの重要性を説いている（資料 4-23）。「自己開拓」はグループワークによる実習を通して、「自分を知る」「他の人と関わることを試みる」「生きること、働くことを考える」をテーマに自分自身を開拓し、大学生活をより充実させるための考え方や幅広い価値観を学ぶことを目的としている（資料 4-24）。「社会人基礎知識」では、自分のキャリアビジョンについて考え、その実現に向けてどのような知識と知恵と能力を身に付けるべきかを自覚し、自分の行動計画を持つように促しており、本学の独自性豊かな科目である（資料 4-25）。

3 年次では夏季休暇中のインターンシップを想定した「インターンシップ A」および「インターンシップ B」を開講している（資料 4-26、4-27）。「インターンシップ A」は 3 年次春学期に開講し、ビジネスマナーおよびインターンシップの意義を理解し、社会人として必要とされる基礎的知識・スキルの修得を目指し、実践としての就業体験である「インターンシップ B」につなげている。なお「インターンシップ B」では、単に就業体験だけではなく、事前の講習や事後の報告義務も成績評価基準の重要な要素として位置づけられている。また、3 年次では 4 月から正課外で、就職活動に向けた具体的な対策講座等を定期的に行い、業界・企業研究やビジネスマナー、筆記・面接試験対策等の実践的な指導を徹底して行っている（資料 4-28）。

経営情報学部では、学部専門科目にキャリア教育を目指した「キャリア開発論」などの科目を配置したり（資料 4-29）、正課外での学部キャリア支援行事（ビジネスマナー講座）などを実施している（資料 4-30【ウェブ】）。

#### [修士課程・博士前期課程]

##### 《教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性》

修士課程・博士前期課程の教育は、大学院学則第 8 条（資料 1-3）に基づき、授業科目の授業および学位論文の作成等に対する指導（研究指導）により行うこととしている。各研究科における授業科目はディプロマ・ポリシーで示した能力を身に付けさせるため、カリキュラム・ポリシーとして示した方針を具現化した適切な教育課程を編成している。教育課程の整合性については毎年各専攻で検討を行った上で常に見直している。

《単位制度の趣旨に沿った単位の設定》

各科目の単位は、大学院学則第8条の2（資料1-3）に基づき、本学では学部と同様の基準によって授業時間外に行う学習なども考慮して設定している。

修士課程・博士前期課程では、原則として2年以上在学し、修士論文の審査と修了試験に合格することを条件として、修了要件の単位数を〔表4-1〕のとおり定めている。

表4-1 修了要件単位数（修士課程・博士前期課程）

研究科名		単位数
工学研究科		30
経営情報学研究科	経営情報学専攻	32
	経営学専攻	40
国際人間学研究科		30
応用生物学研究科		30
生命健康科学研究科		30
教育学研究科		30

《個々の授業科目の内容》

工学研究科では各専攻において、学生が主体的に行う特別研究や、特論、研究科共通科目の講義等を適切に組み合わせた授業を実施している（資料4-31）。特別研究では、時代に即応した内容を取り上げている。

応用生物学研究科では、専門分野の技術と基礎原理を学習する専門科目の他に、学部教育課程の英語教育を基礎として、専門領域における英語力の修得および発信力の形成を図る科目を配置し、ディプロマ・ポリシーで示した「国際化・グローバル化に対応したコミュニケーション能力」の養成につなげている（資料4-32）。

また教育学研究科では、『学生便覧』に明示した履修に関連する情報を基にして、2年間の基本としたコースワークを進めている。また、リサーチワークに関しては、各自の研究分野に応じた研究指導教員（主指導・副指導となる複数人）が、修士論文をまとめるまで長期的に指導する体制をとっている。

〔博士後期課程〕

《教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性》

博士後期課程の教育は、大学院学則第8条（資料1-3）に基づき、授業科目の授業および学位論文の作成等に対する指導（研究指導）に分けて行うこととしている。各研究科における授業科目はディプロマ・ポリシーで示した能力を身に付けさせるため、カリキュラム・ポリシーとして示した方針を具現化した適切な教育課程を編成している。各専攻における教育課程の整合性については修士課程・博士前期課程に準じている。



《単位制度の趣旨に沿った単位の設定》

各科目の単位は、修士課程・博士前期課程に準じて設定している。博士後期課程では、原則3年以上在学し、博士論文の審査に合格し、かつ、修了試験に合格することを条件として修了要件単位数を〔表 4-2〕のとおり定めている。

表 4-2 修了要件単位数（博士後期課程）

研究科名	単位数
工学研究科	8
経営情報学研究科	24
国際人間学研究科	8
応用生物学研究科	8
生命健康科学研究科	12

**点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。**

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

各学部・学科および研究科・専攻は、学生・大学院生の学習を活性化し効果的に教育を行うための方策として各種の取り組みを実施している。具体的には、アクティブ・ラーニングを積極的に取り入れた授業を開講するとともに、前述の中部大学独自のクリッカーシステム「Cumoc（キューモ）」を利用して多人数授業における対話型授業を実現している（資料 4-33）。また、これ以外にも「Blackboard Learn」や「Course Power」など様々な LMS（Learning Management System）を導入し、授業内で活用している（資料 4-34【ウェブ】、4-35）。

[学士課程]

《各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置》

学士課程では、各セメスターにおける履修単位の上限を設定する CAP 制を採用しており、各学部の履修単位の上限数を〔表 4-3〕のとおり定め、『学生便覧』にて学生に周知している。

表 4-3 各学部の履修単位の上限数

学部	1期	2期	3期	4期	5期	6期	7期	8期	計
工学部	24	24	24	24	24	24	20	20	184
経営情報学部	20	24	24	24	24	24	20	20	180
国際関係学部	20	24	24	24	24	24	20	20	180
人文学部	20	24	24	24	24	24	20	20	180
応用生物学部	24	24	24	24	24	24	20	20	184
(食品栄養科学科管理栄養科学専攻のみ)	26	26	26	26	26	26	20	20	196
生命健康科学部	26	26	26	26	26	26	20	20	196
現代教育学部	24	24	24	24	24	24	20	20	184

上限単位数は各学部の特性に応じて設定され、授業時間外の学習時間を考慮した上で、上限 24 単位を基本としている。4 年次（7 期・8 期）の上限が 20 単位であるのは、4 年間の集大成として臨む卒業研究や卒業制作を考慮してのことである。また、経営情報学部、国際関係学部、人文学部の 1 期が 20 単位であるのは、入学後間もない学生が大学教育へ円滑に移行できるよう配慮した結果である。なお、応用生物学部食品栄養科学科管理栄養科学専攻および生命健康科学部は、厚生労働省が所管する国家資格取得等のために、卒業要件単位数が他の学部よりも 4～6 単位多く、必修単位も多いことから、1～6 期までの上限を 26 単位に設定している。なお、夏季休暇および春季休暇等に開講する集中講義の単位数は、上記の上限単位には含まない。

また、授業科目は系統的な履修が求められるため、本学は学則第 17 条および「学修進行の制限に関する規程」により制限を設け『学生便覧』で周知している（資料 4-36）。これは、取得単位数等により学修進行を制限して原級に留め、所定の単位修得に専念させることを目的としている。この制限は、学部・学科の特性に合わせて〔表 4-4〕のとおり定めている。全学部において 3 年次終了時点（6 期終了時点）での学修進行制限を設定しており、累積修得単位数が 100 単位未満の学生は卒業研究の着手が認められず、4 年次（7・8 期）の授業科目を履修することができない。これは、修得単位数が少ないまま 4 年次になり、卒業要件を満たせなくなることを防止するためである。ただし、本条件は外国人留学生、3 年次編入生、長期研修プログラム研修生（英語英米文化学科を除く）など特別な事情がある学生には適用しない。

表 4-4 各学部の学修進行制限の時期と条件

進行制限の時期	必要単位数	該当学科
1年次（2期）終了時	20 単位以上	機械工学科 応用化学科 電気電子システム工学科 宇宙航空理工学科 経営総合学科 国際学科
2年次（4期）終了時	52 単位以上	情報工学科 ロボット理工学科 日本語日本文化学科 英語英米文化学科 コミュニケーション学科 心理学科 歴史地理学科 幼児教育学科 現代教育学科
3年次（6期）終了時	100 単位以上	全学科 英語英米文化学科は他条件あり*1

\*1：学部教育科目「TOEIC 演習 C」の単位修得

#### 《シラバスの内容とその整合性》

履修申告の際に必要な科目の情報として、シラバスを学習支援システム「Tora-Net Portal（トラネット・ポータル）」で公開している（資料 4-37）。シラバスには、科目の分野・系統、難易度を示す科目ナンバーをはじめ、カリキュラムの中での位置付け、身につく基礎力、授業の主旨（概要）、具体的達成目標、授業計画、授業方法、成績の評価方法・評価基準、教科書、参考図書、担当者の連絡先等を明示している。また、必要に応じて関連のホームページのリンク先なども示すようにしている。特に各科目の授業計画では、各回の授業の具体的内容に加え、予習・復習等の授業外学習の指示も含んでおり、45 時間の学習をもって 1 単位とする単位制度の趣旨とも合わせ、単位の実質化を図っている。さらに毎年、学士課程の全ての講義について「シラバス記載内容における第三者点検」を実施して、学位課程にふさわしい教育内容であることを検証している（資料 4-38）。授業内容とシラバスとの整合性については、今後の課題である（資料 2-35）。

#### 《学生の主体的参加を促す授業》

本学では、学業成績が優秀な学部 3 年生あるいは 4 年生を授業補助として授業に参加させる SA（スチューデント・アシスタント）制度を運用している（資料 4-39）。この制度は優秀な学生が授業に参加することによって受講生に主体的な学習を促すことを目的としており、グループワークのファシリテータや演習における受講生からの個別の質問への対応などを行っている。例えば、全学共通教育科目の語学の入門科目の一部では、SA 制度を利用

し、留学経験を持つ上級生を任用している。留学した先輩からの学習支援は、受講生に極めて好評である。また、多くの実験・実習・演習などの授業では修士課程・博士前期課程の学生を TA（ティーチング・アシスタント）として任用し、学生へのきめ細かい指導により、受講生の積極的参加を促進したり、授業の活性化を図っている（資料 4-40）。

学生の授業への主体的参加を促すために、工学部では各学科の「スタートアップセミナー」、実験・実習、演習で、報告書作成、発表、討論等、学生の主体的な参加を重視した授業方法を実施している。例えば、応用化学科では与えられたテーマについて自ら課題を設定して調査し、それらの経済性・安全性・信頼性・社会および環境への影響を考慮しながら創意工夫し、議論を繰り返してチームで実験やセミナーを行い、結果をまとめて発表する能力を身に付けるため、企業に出向いて行う「創成実習」がある。この科目では、協力企業から PBL 講師を招聘し、講師の協力を得ながら産学連携型教育を展開している（資料 4-41【ウェブ】）。

また、国際関係学部では「ハイブリッド・プロジェクト」4 科目において、専門分野の異なる複数教員と受講生によるプレゼンテーションやディスカッションなどを通じて、様々な角度から問題を捉えることで自己の主張を構築し、発信していく力を育成する講義と演習の融合型の授業を展開し学生の主体性を育成するとともに、学生・教員が協同して授業を構成している特徴ある授業となっている（資料 4-42、4-43）。

現代教育学部では、学生の主体的な参加を促す授業形態として、将来の職業に直結した演習（小・中学校等における授業を想定した模擬授業、幼稚園・保育所等での活動を想定した模擬保育）や、グループワークの手法を取り入れた授業を各学年において実施している（資料 4-44）。

#### 《授業形態に配慮した 1 授業当たりの学生数》

本学では、1 クラス当たりの標準学生数を個々の科目の特性に応じて設定しており、全学共通教育科目のスキル教育科目（「情報スキル」を除く）は 40 人、外国語教育科目は 50 人を上限としている。また、その他の全学共通教育科目の講義科目は 150 人を標準とし、学部教育科目の講義科目は 100 人、学部教育科目の演習科目は 40 人、ゼミナールは 20 人を標準としている。

また入学時、新入生全員に英語（全学部）と数学（工学部、経営情報学部、応用生物学部、生命健康科学部）の「フレッシュマンテスト（基礎学力試験）」を実施し、その結果に基づいて英語、数学等の習熟度別クラス編成を行い、学生がそれぞれの能力にあった授業を受けられるようにしている。専門科目においても、工学部の一部科目で習熟度別クラス編成を行っている。

#### 《適切な履修指導の実施》

本学は、学生が本学の教育方針を理解し、円滑に履修申告ができるように入学時に新入生ガイダンスを実施し、1 年次の秋学期以降は授業開始 1 週間程前に学科オリエンテーションを実施し履修指導を行っている。学科オリエンテーションでは、学科・学年に応じて履修を推奨する科目、卒業要件、留学、資格取得等について説明を行う。また学科オリエンテーションの翌日には、各学科の教員が履修相談を行っている。一方、成績不振の学生については、

各学期の終了時に、教務部から各学科主任に、累積修得単位数が一定基準を下回る学生を報告し、指導教授による個別の学習指導を行っている。指導教授には当該学生の学習指導を行った後、「Tora-Net Portal」の学生指導簿への指導内容の入力を義務付け、学科内教員同士の情報共有を図っている（資料 4-45）。さらに学期終了時には、履修成績状況表を保証人宛に郵送し、単位修得状況を通知している。特に累積修得単位数が一定基準を下回る学生については、その旨注意喚起を促すコメントを付し、保証人と大学が連携した修学支援を行っている（資料 4-46）。

また「Tora-Net Portal」の機能の一つに「Course Power」があり、授業資料の提供やレポート指導、成績評価、学生間のコミュニケーションなどに活用している。さらに「Course Power」の教員向けマニュアルも「Tora-Net Portal」上で公開し、詳細な利用方法を掲載することで積極的な活用を促している。

#### 〔修士課程・博士前期課程、博士後期課程〕

##### 《学生の主体的参加を促す授業》

修士課程・博士前期課程では、1 クラスが数人程度の少人数クラスで実施される講義がほとんどであり、双方向の学生参加型授業が実施できている。例えば工学研究科では、学生が国際会議等で発表できるようになることを目的とした「技術英語特別講義」を開講し、個々の学生が自分の研究に関するプレゼンテーションを英語で行うなど、主体的な授業参加を促している（資料 4-47）。

##### 《研究指導計画の明示とそれに基づく研究指導の実施》

研究指導計画については、各研究科独自の計画書を作成し学生の研究指導を行っている。

例えば工学研究科では、これまで指導教員任せになっていた研究計画のあり方を見直し、入学段階において先を見据えた「学修計画書」の作成を義務付けることにより、計画的な研究が進められるようになっている（資料 4-48）。また工学部との交流会を開催して、大学院生が学部学生に自分の研究内容を説明する機会を設けて、研究発表のトレーニングも行っている（資料 4-49）。

経営情報学研究科では、「前期課程履修計画表」「2 年次修士論文研究中間報告書」「後期課程履修計画表」「1 年次博士論文研究計画書」「2 年次博士論文研究計画書」「修士論文研究計画書」などを作成させ、当該年度内の研究進捗状況を明らかにし、きめ細かい適切な指導を行っている（資料 4-50～4-55）。

#### 点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点 1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置

各学部・学科および研究科・専攻は、成績評価における客観性、厳格性の担保に努めた上で、単位制度の趣旨に基づく単位認定を適切に行うとともに、学位規程（資料 4-56）に基づき学位授与を適切に行っている。

《単位制度の趣旨に基づく単位認定》

各科目の単位については、大学設置基準第 21 条の定めるところにより、学則第 15 条に基づき、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とし、次の基準で計算するものと定めている。

- (1) 講義については、15 時間から 30 時間までの授業をもって 1 単位とする。
- (2) 演習については、15 時間から 30 時間までの授業をもって 1 単位とする。
- (3) 実験、実習、製図、体育実技は、30 時間から 45 時間までの授業をもって 1 単位とする。

各授業科目の単位数は授業形態に応じて、上記の授業時間と 45 時間との差に相当する授業外学習（事前学習・事後学習）を確保していることを前提として定めている。

単位の認定にあたっては、各授業科目のシラバスに明示された具体的達成目標に即して、成績の評価方法・評価基準に基づき、学習成果の判定を行った上で、[表 4-5] のとおり成績評価を S,A,B,C,E,R,I の評語で示し、GP（グレードポイント）を付している（資料 4-57）。

なお、2020 年度以降は成績評価の厳格化、単位の実質化の観点から見直しを図り、R 評価を廃止することになっており、必要に応じて再評価を各教員が行い、成績を付すことになっている。

表 4-5 成績評価と GP

評語	評価基準	合否判定	GP
S	90 点以上	合格	4
A	80～89 点		3
B	70～79 点		2
C	60～69 点		1
E	59 点以下	不合格	0
R		不合格 (当該学期内に再評価する。 付与できる成績は C または E)	—
I		不合格 (必要な補充指導を引き続く学期で実施する。 付与できる成績は C または E)	—

他の大学等で履修した授業科目、資格・検定試験等の成績に係る学習成果等について、本学における授業科目の履修とみなし単位を認定する場合は「T」で表し、GP は付さない。

学士課程では「T」以外の成績評価に対して、以下の方法により成績評定平均値（GPA）を算出している。

$$GPA = \frac{4 \times S \text{ の修得単位数} + 3 \times A \text{ の修得単位数} + 2 \times B \text{ の修得単位数} + 1 \times C \text{ の修得単位数}}{\text{総履修単位数 (不合格の単位を含む)}}$$

GPA は学習到達度を示す指標として奨学金受給者の選定基準、大学院内部進学入学試験における学部推薦基準、大学院科目等履修生制度における選考基準、海外研修・留学の派遣者の選定基準、SA の選定基準等に活用している。しかし、学部・学科間格差があるため、他の指標と併用する形での利用に留めている。

##### 《既修得単位の適切な認定》

他大学での修得単位や入学前の既修得単位の認定に関し、学士課程においては学則第 10 条第 2 項、第 10 条の 2 第 2 項ならびに第 11 条第 2 項で、60 単位を超えない範囲で本学において修得したものとみなすことができると規定している（資料 1-2）。また、編入学により入学した者の単位の認定については、学則施行細則第 2 条で 62 単位修得したものとみなすことができると規定している（資料 4-58）。

修士課程・博士前期課程および後期課程においては大学院学則第 9 条第 4 項、第 10 条第 2 項、第 10 条の 2 第 2 項ならびに第 11 条第 3 項で、10 単位を超えない範囲で本学大学院にて修得したものとみなすことができると規定している（資料 1-3）。単位認定は、各学部教授会および研究科委員会にて厳正に行われている。

##### 《成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置》

学士課程の成績評価は、各授業科目のシラバスに明示された具体的達成目標に即して、成績の評価方法・評価基準に基づき、担当教員の責任により厳格に行っている。学士課程における成績評価は「試験規程施行細則」に基づき、〔表 4-5〕のとおり定めており、これらは『学生便覧』に記載し、学生に周知している（資料 4-15）。

修士課程・博士前期課程および後期課程の成績評価は、「大学院 成績評価に関する規程」により 90 点以上を「S」、80～89 点を「A」、70～79 点を「B」、60～69 点を「C」、59 点以下を「E」（不合格）と評語で記載すると定めている（資料 4-59）。

成績評価に疑義のある学生は、定められた期間内にその確認を願い出て、教員は成績の根拠を説明する制度を設けており、これも『学生便覧』で示している。

##### 《卒業・修了要件の明示》

学部・学科および研究科・専攻のディプロマ・ポリシーに基づき、学士課程は学則第 18 条に卒業要件を、修士課程・博士前期課程、博士後期課程は大学院学則第 11 条および第 12 条に修了要件を規定、『学生便覧』に明示し、入学後のガイダンスで学生への周知を図っている。また、ホームページ（情報公表）に掲載し、社会に向けても公表している（資料 4-60【ウェブ】）。

##### 《学位論文審査基準の明示、学位審査および修了認定の客観性・厳格性を確保するための措置、学位授与に係る責任体制および手続きの明示、適切な学位授与》

学士課程の学位認定は卒業研究を含む卒業要件を満たすことが条件である。卒業研究の集大成としての卒業論文または卒業制作を作成した上で所定の審査に合格する必要がある、その審査基準は、シラバスの成績評価方法・評価基準に明示している。なお、工学部都市建設工学科、人文学部英語英米文化学科・コミュニケーション学科、現代教育学部では、ルー

ブリック等により水準を定めて学生・教員に明示することで客観性および透明性を確保している（資料 4-61～4-64）。

学士課程の学位授与にあたっては、教務支援課が作成する学位授与者、卒業延期者名簿の原案を各学科主任が確認した後、学位規程に基づき、各学部の教授会において客観的かつ厳正に審議しており、客観性、厳格性を確保している。

修士・博士の学位に関して、論文および審査に係る書類の提出、審査委員会の構成、論文審査と試験の実施、研究科委員会での審議等は学位規程に規定している。

各研究科・専攻は、修士・博士の学位課程ごとに設定した学修教育目標とディプロマ・ポリシーに基づき審査基準と審査手順を定め、『学生便覧』に掲載することにより学生に周知している（資料 4-65）。

修士・博士の学位審査においては、各研究科とも計 3 人以上（主査 1 人と副査 2 人以上）の研究指導担当教員により構成される審査委員会が口頭試問や公聴会による審査を行い、その結果を審査報告書として提出、研究科委員会が合否について審議を行う。なお、研究科委員会において学位を授与できると議決する場合には、出席者の 3 分の 2 以上の賛成を要件としており、学位審査結果の客観性と厳格性を担保している（資料 4-56）。

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

評価の視点 1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点 2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

評価の視点 3：学習成果に関する情報の把握と共有

ディプロマ・ポリシーに示された能力の修得状況を把握・評価するため、個々の授業科目における筆記試験、論文、レポート等の点数結果のほか、全学で GPA、単位修得状況、標準修業年限卒業率、卒業論文・卒業制作、「学修成果に関する調査」結果等を評価指標として利用し、また一部の学部では卒業生アンケート、ルーブリック、学生指導簿、資格取得率等も指標として加え、学生への履修指導、教育課程（授業編成）の見直し、授業運営方法の改善等につなげている。

例えば、JABEE を受審し認定を受けている工学部応用化学科応用化学スペシャリストコースでは「大学での目標と達成度の記録簿」を作成し、学生自身が学期ごとに目標や計画を定め、その達成度を自己評価・点検するとともに、指導教授が面談および履修指導を行い、学習改善に結び付けている（資料 4-66）。

また人文学部では、卒業論文の中から各学科における優秀な数編を学部全体で取りまとめ、「卒業論文選集」として CD-ROM に納め顕彰する制度を設けており、学習成果としての卒業論文を学部で把握しつつ、学生の論文指導に生かしている。

現代教育学部は、学生自身に「履修状況確認表」を作成させ、それを基に指導教授は個別面談を行い、学生の学習成果を把握している（資料 4-67）。その内容は学科全体で共有し、課題がある学生には指導教授が対応し、課題がある授業等に関しては、学部の「教務委員会」等で改善策を検討している。

「学修成果に関する調査」は 2014 年度以降 3 年ごとに実施し、その調査結果をホームペ



ージ（情報公表）で公表するとともに各学科等の教育組織単位で教育内容の改善に向けた検討資料としており、2020年3月にも実施予定である。大学として定めたディプロマ・ポリシーを担保する「10の身につく基礎力」の中の「傾聴・受信力」「課題設定力」「ICT活用力」などについてその修得状況を把握し、その結果を教育課程の見直しの資料としている。ただ、現状の調査項目は設問数、設問内容が学習成果を可視化するには十分でなく、また改善に向けた取り組みも学部・学科により温度差が大きいという反省も踏まえ、2020年に実施する調査結果も参考に見直しを図る予定である。

成績分布、進級などの実績については、『教育・研究活動に関する実態資料』（学外非公開）（資料2-10【ウェブ】）により検証可能である。これらの数値やGPAおよび単位修得数（あるいは率）は、個別指導に用いているが、複合的な活用方法の見直しを検討している。

修士課程・博士前期課程、博士後期課程においては、研究の集大成である修士論文、博士論文について、各専攻が実施する中間発表会や修了審査会における口頭試問によって、学習成果の把握および評価を行っており、これらに基づき研究指導体制の適切性を図っている。

なお、2018年度の自己点検・評価およびピアレビュー結果で挙げられた「全学的課題」の一つとして「全学的に学習成果の可視化を行い、取り組むべき目標の設定、目標と現状とのギャップの測定、目標の到達に向けた見直し等を行う上で規範となる大学としてのアセスメント・ポリシーを早急に策定することが必要である」と示され「内部質保証推進委員会」の議を経て、2019年11月開催の大学協議会においてアセスメント・ポリシーを承認、公表した（資料2-20【ウェブ】）。今後は、アセスメント・ポリシーの評価指標に基づき、ディプロマ・ポリシーをはじめとした3つのポリシーの達成検証を行う予定である。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

各学部・学科、研究科・専攻における教育課程およびその内容、方法の適切性については、学部・研究科ごとの「自己点検・評価委員会」、「教務委員会」、主任者会等で点検・評価を行い、改善の取り組みを進めている。大学全体では「教務委員会」が中心となり、全学共通教育科目や専門科目の精選の検討、各科目に設定されている「身につく基礎力」の科目間バランスの確認・調整を行っている。

2019年度の自己点検・評価より、所定の点検・評価項目に加え、教学に関して喫緊の課題と考えられる事柄を「学長重点項目」として定め、各学部・学科で検証するとともに、改善・向上方策を検討し実行することとなった。2019年度の「学長重点項目」には「標準修業年限卒業率や退学率等を把握し、教育課程・教育方法の改善を行っているか」を設定し、各学部の標準修業年限卒業率や退学・除籍率を示して「最近の傾向の把握・分析を共有しているか」「改善に向けた目標を設定しているか」「ディプロマ・ポリシーに沿う教育課程・教育方法の対策・改善に取り組んでいるか」という3つの視点を通して自己点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みが始まっている（資料2-11）。

また本学では、学科から無作為に選ばれた学生からカリキュラムや教育内容・方法、教育環境等について広く意見・要望を聴く場として「授業改善のための学生懇談会」を設けている。ここではカリキュラムの問題点、個々の授業における教育内容への要望・改善策や意見、教室等の備品や設備に関する意見・要望を聴取し、それらを関係教員や関係部署と共有し、改善・向上に努めている（資料 4-68）。さらに、ICT や反転授業、あるいはルーブリックの活用など、授業運営に関する調査を実施し、教員に授業方法の工夫や見直しを促すとともに、教育方法の適切性について点検を行い、教育内容や授業運営の改善・向上のための組織的な FD 活動の検討につなげている（資料 2-21【ウェブ】）。この他、Web を活用した「学生による授業評価」を毎学期実施しており、同時に「教員による授業自己評価」も実施している（資料 4-69）。全体の集計結果は公開しているが、学生からの自由記述およびそれに対する教員からのコメント等は学内に向けて公開している。学生の授業評価の回答率は 30%前後ではあるものの、自由記述は約 5,000 件（年間）にのぼり、受講生からの直接的な声を吸い上げる有効な仕組みとなっている。

## （2）長所・特色

### 1) シラバスの第三者点検

毎年、学科・専攻等の単位ごとに、次年度に開講する全ての開講科目のシラバスについて第三者点検を行っている。カリキュラム・ポリシーとの整合性および学位課程にふさわしい教育内容であることを検証している。

### 2) キャリアデザイン教育

学生のキャリア形成に関する意識を啓発するために、新入生の必修科目「スタートアップセミナー」でその重要性について説明した後、1 年次秋学期の「自己開拓」、2 年次春学期の「社会人基礎知識」を通じて学生に自らの行動計画を立てることを促し、3 年次の「インターンシップ A・B」につなげることで、実践的なキャリアデザイン教育を行っている。

### 3) 人間力育成を意識した教育体制

独自のテキストとテーマに応じた担当者による授業の実施を通じて、新入生の大学教育への円滑な移行を目的として開講する全学科対象の必修科目「スタートアップセミナー」をはじめ、異文化理解、専門教育を越えた普遍的教養や複合的課題をテーマとした授業科目を全学共通教育科目にバランスよく配置し、人間力育成を目指した教育課程編成を行っている。

### 4) 「PASEO」プログラム（本学独自の英語教育プログラム）

本学の協定校であるオハイオ大学（米国）の協力により「OPELT」を組織し、所属するネイティブ教員による「PASEO」プログラムを実施して学生の英語力、異文化理解の向上を図っている。

5) アクティブ・ラーニング

学生の学習を活性化し効果的に教育を行うため、アクティブ・ラーニングを積極的に取り入れた授業を実施するとともに、中部大学独自の携帯電話を活用したクリッカーシステム「Cumoc」を利用して多人数クラスにおける対話型授業を実現している。

### (3) 問題点

ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの定期的、継続的な見直しと、それに基づく適切な教育プログラム、カリキュラムの改善の仕組みをさらに強固にする必要がある。

また 2019 年度に実施した自己点検・評価の結果、「シラバスと講義内容との整合性の検証」が「全学的課題」として挙げられたため、改善に向けて検討を進めている。

### (4) 全体のまとめ

学部・研究科で教育研究上の目的を実現するためにディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを策定し、『学生便覧』やホームページで公表している。各学科および専攻は両ポリシーに基づき、順次性、体系性に配慮しながらそれぞれの学位課程にふさわしい教育課程を編成し、教育・学習効果を高める取り組みを講じるとともに、厳格な成績評価に基づき学位授与を適切に行っている。

教育の実践においては、学生が主体的に参加するための方策としてアクティブ・ラーニングを取り入れた授業を積極的に実施するとともに、独自の支援ツールである「Cumoc」の開発など、教育のさらなる充実に努めている。また、学生からの意見を直接聴く「授業改善のための学生懇談会」「学生による授業評価」の仕組みを通して、授業改善やカリキュラムの見直し等を行っており、より良い教育を目指すシステムを構築している。

各学科および専攻は、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき定期的に自己点検・評価を実施し、改善・向上に取り組んでいる。今後はアセスメント・ポリシーの評価指標に基づき、ディプロマ・ポリシーをはじめとした 3 つのポリシーの達成状況の検証を進めていく。

以上のことから、本学の教育課程・学習成果は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

#### 点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

本学は、学部・研究科の教育研究上の目的、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを踏まえてアドミッション・ポリシーを定めている。

各学科のアドミッション・ポリシーは、学力の3要素（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」）を踏まえて4つの項目で「求める人間像」を明示しており、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとの関連性、本学で実施している入学者選抜の方式と「求める人間像」との関連について示している。また、本学の概要や入試情報等をまとめた『大学案内』等に掲載し、入学希望者に十分な理解を促すとともに、全ての学科・専攻の情報をホームページ（情報公表）に掲載し、社会へ公表している（資料 1-6【ウェブ】、1-7【ウェブ】、1-15）。

例) 工学部機械工学科のアドミッション・ポリシー

本学科は、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに定める教育を受けるために必要な、以下の「求める人間像」を備えた人を求めます。

求める人間像 1	1) 本学の建学の精神および基本理念を理解し、主体性を持って多様な人間と協働し、学び続ける意欲がある。
求める人間像 2 (知識・技能)	2) 高等学校の教育内容を幅広く学修している。 3) 工学を学ぶのに必要な高等学校における「数学」と「理科」の基礎学力を有している。
求める人間像 3 (思考力・判断力・表現力)	4) 基礎学力を応用する力やものごとを論理的に思考する力を有している。 5) 自分の考えを伝えるための表現力・コミュニケーション力を有している。
求める人間像 4 (主体性・多様性・協働性)	6) 機械工学をはじめ科学技術全般に強い関心と高い学習意欲をもち、機械工学技術領域を通して社会に貢献しようとする意欲がある。

[学力入試]

「求める人間像」の 3)、4)を重視し「個別筆記試験」および「大学入試センター試験の点数」によって選抜する。

[AO ポートフォリオ入試]

「求める人間像」の 1)、3)～6)を重視し「ポートフォリオ審査」「講義・実習・演習」および「面接」によって選抜する。

[推薦入試]

「求める人間像」の 1)、2)、5)、6)を重視し「書類審査」「小論文」および「面接」によって選抜する。

[特別選抜入試]

「求める人間像」の 1)、3)～6)を重視し「書類審査」「小テスト」「小論文」および「面接」によって選抜する。

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

評価の視点 1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点 2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点 3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点 4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

《学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定》

本学は、多様な資質を持った者を的確に評価できるよう、アドミッション・ポリシーに基づき、様々な選抜方法による入試を適切に実施している。入学者選抜制度の種別および選抜方法は以下のとおりである。

1) 学士課程

a) 学力入試

個別学力入試は、アドミッション・ポリシーにおける「高等学校の教育内容を幅広く学修している」および「各学科の専門科目を学ぶために必要な基礎的な学力を有している」ことを重視し、各学科の受け入れ方針に沿って個別学力検査 2 科目または 3 科目の方式、大学入試センター試験 2 科目と個別学力検査 1 科目を合わせた方式、大学入試センター試験 5 教科 5 科目を課す方式など多彩な入試方式により学力を測定し、入学者を選抜している（資料 5-1）。

なお、2019 年度入試まで学力入試の区分で実施していた特別奨学生試験は、選抜方法の見直しにより、2020 年度入試から総合型選抜入試として実施した。

b) AO ポートフォリオ入試

本学では、アドミッション・オフィス入試による選抜として AO ポートフォリオ入試を実施している。

AO ポートフォリオ入試は、アドミッション・ポリシーにおける「本学の建学の精神

および基本理念を理解し、主体性を持って多様な人間と協働し、学び続ける意欲がある」  
「各学科の専門科目を学ぶために必要な基礎的な学力を有している」および「基礎学力を応用する力やものごとを論理的に思考する力を有している」ことなどを重視しており、「書類審査（調査書・ポートフォリオ）」「各学科が行う講義・実習等の成果」および「面接」による総合評価で入学者を選抜している。

特に、志願者が出願に至るまでに修得した学業および学業以外の諸成果の根拠となる全ての書類（ノート、レポート、収集した資料、活動を記録した写真など）を「ポートフォリオ」として提出を求め、選抜に利用していることが特色である（資料 5-2）。

なお「講義・実習等」については、各学科がアドミッション・ポリシーで示す能力・資質等を適切に測定するため「小論文」「プレゼンテーション」「グループワーク」「ディスカッション」および「器楽演奏」など、多彩かつ柔軟な方法により実施されている。

例：国際関係学部国際学科 2019 年度 AO ポートフォリオ入試

<p>求める人間像 4 (主体性・多様性・協働性)</p>	<p>世界各国・地域の人々の生活や社会制度、英語や中国語などの外国語、国際関係に強い関心と世界の動きを多面的に理解する学習意欲をもち、積極的に他者とコミュニケーションを図り、多文化共生社会や国際政治・国際経済・国際協力に関わる分野で社会に貢献しようとする意欲がある。</p>
<p>講義・実習等</p>	<p>小論文・プレゼンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小論文：「文化や社会、政治や経済などの国際的なトピック」に関するもの。ビジュアルを含む資料を読み、意見・感想を書く。</li> <li>・プレゼンテーション：「私の国際体験（海外経験に限らず、国内での多文化経験も含む）」に関するもの。発表の方式は問わないが、事前準備を必要とする。</li> </ul>

c) 推薦入試

推薦入試は、アドミッション・ポリシーにおける「本学の建学の精神および基本理念を理解し、主体性を持って多様な人間と協働し、学び続ける意欲がある」「高等学校の教育内容を幅広く学修している」および「自分の考えを伝えるための表現力・コミュニケーション力を有している」ことを測る選抜方法である（資料 5-3）。

一般推薦試験は「書類審査」「小論文」および「面接」による総合評価で入学者を選抜しており、小論文については、各学科が「求める人間像」に基づいた設問としている（資料 5-4）。

## 例：経営情報学部経営総合学科 2019年度 一般推薦試験

求める人間像 4 (主体性・多様性・協働性)	企業経営と情報に強い関心と高い学習意欲をもち、経営者や会社のキーパーソンとして強い意欲がある。または、情報システムの知識・技術に関わる領域や会計専門職や会計の知識に関わる領域を通して社会に貢献しようとする意欲がある。
小論文テーマ	AI（人工知能）技術の進展は目覚ましく、様々な分野でAIが使われるようになってきました。10～20年後には半数の仕事がAIに取って代わられると予測されています。2016年 Google DeepMind の AlphaGo が初めて人間のプロ囲碁棋士を破ったことで、にわかに現実味を帯びてきています。人間の働き場がなくなるという予測に対し、どう対処すれば明るい未来が開けるのか、思うところを論述しなさい。

この他入試要項に、高等学校在学中の文化・体育等諸活動、資格取得、留学経験、社会貢献など、指定した条件を満たしている場合は合否判定の段階で考慮すると明記し、入学後のリーダーシップや自発的な活躍が期待できる学生の受け入れを促進している。

併設校推薦試験・指定校推薦試験では「書類審査」および「面接」、特技推薦試験では「書類審査」「実技」および「面接」による総合評価で入学者を選抜している。

同窓生推薦試験は、2019年度入試から導入した新たな選抜方式である。出願資格は①本学の建学の精神・教育理念に賛同し、本学を専願とする者 ②本学の卒業生が推薦する者 ③高校を卒業した者または試験実施年度内に卒業見込みの者で、全体の評定平均値が3.5以上の者 であり、入学者選抜は「書類審査（調査書・ポートフォリオ）」「小論文」および「面接」による総合評価で行っている（資料5-5）。

## d) 特別選抜入試

特別選抜入試として、海外帰国子女（海外修学経験者）特別選抜試験、外国人留学生特別選抜試験、社会人特別選抜試験を実施している。いずれの試験も「書類審査」「小テスト」「小論文」および「面接」による総合評価で入学者を選抜している（資料5-6、5-7）。

## 2) 編入学試験

他大学で2年以上の課程を修了し、出願時に62単位以上を修得している者（または修得見込みの者）や、文部科学大臣により大学入学資格に係る指定を受けた専門学校を修了した者（または修了見込みの者）等を対象として編入学試験を実施している。

入学者選抜は「書類審査」「小論文」および「面接」の総合評価で行っている（資料5-8）。

3) 修士課程・博士前期課程、博士後期課程

各研究科・専攻も学部・学科と同様に、アドミッション・ポリシーに基づき入学者選抜を実施している。

6月試験（学内進学者対象）、10月試験（一般、社会人、留学生）および2月試験（一般、社会人、留学生）を実施している。また、工学研究科においては秋学期入学試験を導入しており、6月に実施している。

入試種別によって選抜方法は異なるが、「書類審査」「筆記試験」および「面接」の組み合わせにより、アドミッション・ポリシーで示す資質を備えているかどうかを判定している（資料5-9）。

《入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備》

本学は、アドミッション・ポリシーに基づく学生募集および入学者選抜を実施・運営するための組織として入学センターを設置し、各学部・研究科と連携して公正かつ適切な学生募集・入学者選抜を実施している（資料5-10）。

また、学生募集および入学者選抜を適切に実施・運営するために以下の会議・委員会を組織している。

1) 「入学センター会議」

入学センター長を委員長とし、入試・学生募集を担当する副学長、学部長、研究科長を中心とする委員で組織し「中部大学入学センター規程」「中部大学入学センター会議規程」（資料5-10、5-11）に基づき、以下の事項を審議している。

- ・アドミッション戦略に関すること
- ・大学及び大学院の学生の受け入れと確保に関すること
- ・大学入学試験並びに大学院入学試験の実施・方策に関すること
- ・広報活動等に関すること
- ・その他入試、広報に関し必要となる事項

2) 「入試・選抜委員会」

学長を委員長とし、副学長、学部長、研究科長、入学センター長を中心とする委員で組織し「中部大学入試・選抜委員会規程」（資料5-12）に基づき、以下の事項を審議している。

- ・入学試験及び入学者選抜の在り方に関する事項
- ・入学者の選抜に関する事項
- ・その他入学試験及び入学者選抜に関する重要な事項

入学者選抜にあたっては、毎年入試結果について入学センターが学内資料を作成し共有するなど、「入試・選抜委員会」を中心に全学体制で綱紀の保持と厳正な入試の実施を行う取り組みができています。

大学入試においては、個別学力入試で課す10科目の問題作成主任および作成委員を全学の教育職員から選出・委嘱し、担当副学長の下で作成方針や留意事項を共有し、出題ミスの



防止に努めている。また、各入試は全学の教職員から委嘱された監督者、面接者、誘導者等が入学センターとの連絡を密に取りながら厳格に実施している。

さらに不測の事態に対応するため、学長、担当副学長の下、入学センターが関連部署と連携して入試を実施する体制を整備している。

大学院入試においては、研究科から選出された出題者、監督者、面接者等を学長が委嘱し、担当副学長の下で、研究科と入学センターが連携して試験を実施する体制を整備している。

#### 《公正な入学者選抜の実施》

本学は、上記のような入学者選抜の実施のための組織・委員会を適切に整備するとともに、公平・公正な選抜を担保するために以下の取り組みを行っている。

- ・個別学力入試では、いずれの日程も同程度の難易度になるよう入試問題を作成している。
- ・AO ポートフォリオ入試、推薦入試、特別選抜入試においては、必ず複数の担当者による採点および採点チェックを実施している。
- ・合否判定の資料は個人が特定できない資料様式としている。
- ・個別学力入試の問題については、入試実施後、外部の専門業者に出題内容と本学解答に関する検証を依頼している。
- ・ホームページに入試問題および解答例、志願者数、受験者数、合格者数等の情報を公表している。
- ・学力入試、推薦入試の合否判定については、学長、担当副学長、入学センター長、大学事務局長、大学事務局次長などで入試選抜原案を作成し、「入試・選抜委員会」で学部長などの各委員に提案し、その原案を各学部で検討の上、必要な修正を加え、同日中に再度開催される同委員会において確認の後、合否を決定する。このように慎重な確認・議論を経て、合否判定の適切性と透明性を確保している。
- ・大学院入試の合否判定は、各研究科で入試選抜原案を作成し、それを「入試・選抜委員会」に提案・審議の後に決定する。

#### 《入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施》

本学は各入試要項に、身体に機能障害があり受験上の配慮を希望する場合は、出願に先立って入学センターに申し出るように記載し、周知している（資料 5-1～5-3、5-5～5-9）。

申し出があった際は、受験生から病名や症状、希望する配慮の内容等を聴取し、受験上の配慮について検討・実施し、公平性の確保に努めている。

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

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

#### [学士課程]

本学では入学定員を適切に管理するため、学科ごとの過去の入学率や手続き後の入学辞退状況を慎重に勘案しつつ「入試・選抜委員会」で各入試の合否判定案を審議し、合格者を決定している。その結果、過去5年間（2015～2019年度）の入学定員充足率の全学平均は

1.06倍、学部ごとの平均は1.04～1.07倍、学科ごとの平均は0.97～1.16倍となっている。また、2019年度の学部ごとの収容定員充足率は0.98～1.05倍、学科ごとは0.93～1.13倍となっており、入学定員充足率、収容定員充足率ともに、適正な数値を維持できている。

また2018年度入試からは、入学定員未充足の学科が生じないように、前期試験、大学入試センター利用試験、センタープラス方式の受験者から追加合格の措置を講じることができるようにし、入学定員管理の正確性をさらに向上させている。

なお3年次編入学については、過去5年間の編入学定員に対する入学定員充足率の平均は大学全体で0.09倍から0.28倍に留まっており、学生募集の方法等について改善方を検討中である（大学基礎データ表2）。

#### [修士課程・博士前期課程、博士後期課程]

本学では、大学院の入学定員・収容定員を充足し学生数を適正に保つために、以下の措置を講じている。

##### 1) 秋学期入学

工学研究科では、入学希望者の卒業・修了時期などに柔軟に対応した学生受け入れを行うために、秋学期入学を実施している。過去5年間の入学者実績は、2015年度：1人、2016年度：4人、2017年度：3人、2018年度：12人、2019年度：12人と近年、増加傾向にある。

##### 2) 長期履修学生制度

2015年度入試から、修了までの学費総額を標準修業年限修了者と同一とした上で、修士課程・博士前期課程においては最長4年、博士後期課程においては最長6年を限度として、学生自らの希望に応じて、年単位で計画的に修業年限を延長することができる「長期履修学生制度」を導入、職業等に従事しながら大学院で学ぶことを希望する学生の学習機会を拡大した。

上記措置を講じたものの、過去5年間に入学定員を充足した研究科は、修士課程・博士前期課程においては工学研究科（2016、2017年度）、応用生物学研究科（2016、2018、2019年度）、博士後期課程では国際人間学研究科（2015年度）、応用生物学研究科（2016年度）、生命健康科学研究科（2017～2019年度）であり、経営情報学研究科、教育学研究科については、この期間に一度も入学定員を満たしていない。

また、2019年度の収容定員充足率について、修士課程・博士前期課程において0.50倍未満の研究科は経営情報学研究科（0.06倍）、国際人間学研究科（0.38倍）、教育学研究科（0.04倍）、博士後期課程において0.33倍未満の研究科は経営情報学研究科（0.11倍）となっており、冒頭の措置が全ての研究科において十分な成果を上げているとはいえない。

このような現状を踏まえ、2018年度から「大学院整備充実検討委員会」およびその下に「大学院整備充実検討委員会WG」を設置し、本学ならではの魅力ある大学院教育プログラムの開発を中心として、新たな改善方策の検討を鋭意進めている（資料3-5、5-13）。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

入学生の安定確保に向けて、入試種別の多様化や入試時期の弾力化さらには地区試験場の増設など、2008年度以降、多様な活動を展開し、入学生の安定確保に努めてきた。その結果2010年度入試では志願者数は1万人を超え、2017年度入試では、志願者数は2万人を超えるまでに至った。

その後、急激に変化し続けている全国情勢や将来予測に対応するため、2015年度に新たなアドミッション戦略を策定し、その具体化に向けた取り組みを始めた（資料5-14）。

入試選抜の執行・方法に関する適切性については「入試・選抜委員会」および「入学センター会議」において点検・評価を行い、次年度以降の入試の企画・執行に反映させている。

また入学後の学生の状況を追跡調査し、定期的に点検・評価を行っている。

この流れを踏まえた改善・向上に向けた過去5年間の取り組みと特記事項は〔表5-1〕のとおりである。

表5-1 入試選抜における改善・向上に向けた取り組みと特記事項

入試年度	取り組みと特記事項
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般推薦試験専願の成績基準の見直し</li> <li>・特別奨学生試験地区試験場の増設</li> <li>・前期試験 BM 方式の地区試験場の設置</li> <li>・大学院に「長期履修学生制度」を導入</li> </ul>
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営情報学部および国際関係学部の改組</li> <li>・後期試験の第2志望グループの変更</li> </ul>
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別奨学生試験地区試験場の増設</li> </ul>
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工学部における学科改組・新設・定員変更</li> <li>・AOポートフォリオ入試の導入</li> </ul>
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同窓生推薦試験の導入</li> </ul>

各学部・研究科では、全組織が定期的実施する自己点検・評価において、アドミッション・ポリシー、学生募集、入学者選抜などの適切性に関する点検・評価を行うことで、改善・向上への取り組みへとつなげている。

## (2) 長所・特色

### 1) 入学生の安定的確保と受験生の着実な増加

各年度の入学者数の数値目標を設定し、各学部や学科の実情を踏まえ、オープンキャンパス、進学説明会、入学前教育や高大接続等における方策を計画・実行し、目標に対する進捗状況を点検管理してきた。その結果、入学志願者数は着実に増加している。

### 2) 入学定員の適切な管理（学士課程）

過去の入学率や入学手続き後の辞退状況を勘案しながら合格者数を決定している。その結果、少なくとも過去 5 年間の入学定員充足率と収容定員充足率は適切に管理している。

### 3) 「多様な人材受け入れ戦略」に基づく、同窓生推薦試験の導入

本学の志願者は、愛知・岐阜・三重・静岡の東海 4 県の出身者が多く、2019 年度入試においては全志願者数の 93% を占めている。今後は、18 歳人口の減少を踏まえ、東海圏のみならず、全国から入学志願者を集めていく必要がある。この対策として、全国で活躍する本学の卒業生が推薦できる同窓生推薦試験を 2019 年度入試から導入した。

### 4) 「志望実現力の重点評価戦略」に基づく、AO ポートフォリオ入試の導入

学生自らが自分の志望を実現していく意思と能力があるかを判断するために、出願に至るまでに修得した学業および学業以外の諸成果をポートフォリオとして提出を求め、各学科が行う講義・実習等を通して示された諸成果および面接によって評価し、入学者を選抜する AO ポートフォリオ入試を 2018 年度入試から導入した。

## (3) 問題点

修士課程・博士前期課程、博士後期課程の収容定員充足率について、大学基準で示された充足率に達していない研究科についての改善方策の検討が必須であり、新教育プログラムなどの新たな方策を検討している。

3 年次編入学の入学定員充足率については、受験者層の新規開拓をはじめ、学生募集の方法を中心として検討を進めていく。

## (4) 全体のまとめ

本学は、学部・学科、研究科・専攻ごとにアドミッション・ポリシー、「求める人間像」（研究科は「求める基本的な資質」）を定め、ホームページ、『大学案内』、入試要項等において適切に公表している。また、アドミッション・ポリシーに基づき、学生募集・入学者選抜を適切に運営・実施するための全学体制の組織・委員会として入学センター、「入学センター会議」、「入試・選抜委員会」等を組織している。さらに学部・研究科のいずれも、幅広く多様な資質を持った者を求めるべく様々な入試制度を設け、学長の下、各学部・研究科と

入学センターが連携して入試を実施し「入試・選抜委員会」において、公正な入学者選抜を行っている。

適切な入学定員の設定と収容定員による在籍学生数の適切な管理については、学部では入学定員、収容定員ともに大学基準協会の基準を満たしているが、編入学定員における編入学者数は少ない状況となっている。また、大学院では複数の研究科において入学定員と収容定員で基準を満たしていない状況にあり、改善が必要である。

学生受け入れの定期的な点検・評価とその結果による改善・向上の取り組みについては、入試の方式や、執行・方法に関する検討を行い、次年度以降の入試の企画・執行に反映させている。今後は、入試形態ごとの学生の入学後の追跡調査などの検証、アドミッション・ポリシーのより一層の明確化、学力の 3 要素を多面的・総合的に評価する入学者選抜方法の見直しに取り組んでいく。

以上のことから、本学の学生の受け入れは大学基準に照らして一部改善を要する点があるが、理念・目的を実現する取り組みとして評価できる。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

本学は建学の精神に基づく基本理念、教育目標を実現するために、学生のみならず教員、職員においても、最高学府における学びの実践に適した教員組織を編制するため、次のとおり「大学として求める教員像」と「教員組織の編制方針」を定めている。

<p>大学として求める 教員像</p>	<p>本学教員は私学を担う一員として、基本理念・目的、教育目標および大学が定めた各種方針等を十分に理解したうえで教育と研究に専心し、学生への愛情と優れた教育力を持つ人間性豊かな教員であることを求めます。また、「真理の探究と知の創造に貢献する」という研究の使命を達成するために、国際的に通用する高度な研究を行うことを求めます。そのうえで社会貢献、学内行政への関与を含め自らの教員活動を自己点検・評価し、持続的な改善を行うことを求めます。</p>
<p>教員組織の編制方針</p>	<p>教員組織の編制は、本学の基本理念に基づき、大学設置基準等法令に則った専任教員を配置するとともに、教育目標やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーなどの各種方針を実現するのに十分な教員組織を整備します。</p> <p>教員人事においては、授業科目の設置の主旨を鑑み、授業科目と担当教員の適合性および教育目標が達成可能な人事を行うこととし、専任教員の募集、採用、昇格についての規定、手続きを明確にして、適切性・透明性を保ちます。</p> <p>また、本学が定めているFD活動重点目標『魅力ある授業づくり』を達成するために実施している様々な企画等を通して所属教員の資質向上を図り、授業改善のみならず、社会の変化に伴う教育改革にも組織的に取り組みます。</p>

前述の「大学として求める教員像」と「教員組織の編制方針」は「教育研究の質の向上のための各種方針等」(資料 2-27【ウェブ】)としてホームページ(情報公表)に掲載し、質保証への本学の取り組みの一環として社会にも公表している。

全専任教員に向けては、建学の精神、基本理念・使命・教育目的、授業運営、学生指導などに関する本学教員の職務遂行において重要となる事項を一冊にまとめた『教員手引書』を配付し、大学が求める教員像に基づく学生への適切な対応を促している(資料 6-1)。

年 2 回(4 月と 9 月)開催している「教職員総会」では、全教員と事務系管理職等を対象として、管理運営・経営方針、教育研究組織の運営方針および年度ごとの計画をそれぞれ理事長と学長が示し、周知を図っている(2019 年度出席率 春学期 86.8%、秋学期 81.2%)(資料 6-2)。

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

評価の視点 1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置

評価の視点 3：学士課程における教養教育の運営体制

#### 《専任教員数》

本学では、各学部・学科の教育における主要な授業科目について、当該科目の目的・内容と専門性が合致する専任教員を配置している。その結果、大学設置基準に定める教員数 312 人に対して、本学の専任教員数は 2019 年 5 月 1 日現在 503 人(助手を除く)であり、全ての学科において設置基準の教員数を満たしている。

また〔表 6-1〕に示すように ST 比の全学平均は 21.3、最大でも経営情報学部の 44.8 となっており、本学は学生数に対して十分な数の教員を配置している(資料 6-3)。

表 6-1 教員数と ST 比

学部	工	経営情報	国際関係	人文	応用生物	生命健康科	現代教育	全学部※1	大学全体※2
学生数	3,491	1,298	590	1,708	1,501	1,493	651	10,732	10,732
専任教員数	96	29	23	47	45	80	28	348	503
ST 比	36.4	44.8	25.7	36.3	33.4	18.7	23.3	30.8	21.3

※1 「全学部」の専任教員数は、学科を本務とする助教以上の教員数

※2 「大学全体」の専任教員数は、大学に所属する助教以上の教員数

#### 《研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置》

修士課程・博士前期、博士後期課程において、教育研究上の専門性に応じた適正な教員配置を行うために、学長を委員長とする「人事審議会」は、学士課程の教員として採用・昇格等が適格と判断された者の大学院担当教員担当資格審査を、対象者の専門領域に関連する研究科委員会に付託している。

大学院担当教員の資格区分は、①博士課程研究指導（D○合） ②博士課程研究指導補助（D合） ③博士前期課程（修士課程）研究指導（M○合） ④博士前期課程（修士課程）研究指導補助（M合）であり、各研究科の資格基準は研究科長が定め「人事審議会」の承認を得ている。

教員の大学院担当資格審査を付託された研究科委員会は、各研究科の資格基準に基づき、当該教員の担当資格の審査を行い、研究科長は、資格審査の結果を「人事審議会」に報告する。各研究科の大学院担当教員の資格区分の変更を行う場合は、当該教員が所属する研究科委員会において資格審査を行い、その結果を「人事審議会」に報告する。以上の手続きにより、研究科担当教員の資格の明確化と各研究科における大学院担当教員の適正な配置を行っている（資料 6-4、6-5）。

#### 《教員の年齢構成・国際性・男女比》

本学の 2019 年度の年齢別教員数は、〔表 6-2〕のように 50 歳代・60 歳代が多く、全学平均では 60 歳代以上が 34.6%に達している。経験豊富なベテランの数が多いことにより、教育や学生指導に一定の安定感をもたらしてはいるものの、教育研究全般の活性化のために、教員年齢層の若返りを検討していく必要がある（資料 6-6）。

表 6-2 学士課程専任教員年齢構成

学部等	70 歳以上	60～69 歳	50～59 歳	40～49 歳	30～39 歳	29 歳以下	計
工学部	1 1.0%	28 29.2%	33 34.4%	21 21.9%	13 13.5%	0 0.0%	96 100.0%
経営情報学部	0 0.0%	10 34.5%	7 24.1%	8 27.6%	4 13.8%	0 0.0%	29 100.0%
国際関係学部	0 0.0%	7 30.4%	9 39.1%	5 21.7%	2 8.7%	0 0.0%	23 100.0%
人文学部	2 4.3%	15 31.9%	9 19.1%	17 36.2%	4 8.5%	0 0.0%	47 100.0%
応用生物学部	0 0.0%	16 35.6%	13 28.9%	13 28.9%	3 6.7%	0 0.0%	45 100.0%
生命健康科学部	2 2.5%	25 31.3%	22 27.5%	24 30.0%	7 8.8%	0 0.0%	80 100.0%
現代教育学部	0 0.0%	15 53.6%	5 17.9%	5 17.9%	3 10.7%	0 0.0%	28 100.0%
人間力創成総合教育センター	1 3.1%	4 12.5%	14 43.8%	2 6.3%	9 28.1%	2 6.3%	32 100.0%
研究所等	11 8.9%	37 30.1%	23 18.7%	32 26.0%	19 15.4%	1 0.8%	123 100.0%
大学全体	17 3.4%	157 31.2%	135 26.8%	127 25.2%	64 12.7%	3 0.6%	503 100.0%

※ 助教以上の教員数の合計（下段は割合）

※ 人数は 2019 年 5 月 1 日現在、年齢は 2019 年 4 月 1 日現在の数値



専任教員における外国人比率と女性教員比率は〔表 6-3〕のとおりである。外国人教員は全体としては 25 人 (5.0%) であるが、国際関係学部国際学科は 30.4%、人文学部英語英米文化学科は 25%と比率が高く、学科の教育目的を達成できるように教員を配置している。女性教員は、助教以上の教員 503 人のうち 135 人 (26.8%) である (資料 6-6)。

なお学部長の 7 人中 1 人、学科主任の 26 人中 6 人を女性が務めており、学部・学科の運営に責任を持つ役職への女性教員登用数は多くなっているものの、さらなる登用へ向けてその方策を検討している。

表 6-3 外国人教員・女性教員の比率

学部等	教員数	男女比		外国人教員
		男性	女性	
工学部	96	88 91.7%	8 8.3%	2 2.1%
経営情報学部	29	23 79.3%	6 20.7%	2 6.9%
国際関係学部	23	14 60.9%	9 39.1%	7 30.4%
人文学部	47	30 63.8%	17 36.2%	2 4.3%
応用生物学部	45	30 66.7%	15 33.3%	2 4.4%
生命健康科学部	80	50 62.5%	30 37.5%	1 1.3%
現代教育学部	28	18 64.3%	10 35.7%	2 7.1%
人間力創成総合 教育センター	32	23 71.9%	9 28.1%	6 18.8%
研究所等	123	92 74.8%	31 25.2%	1 0.8%
大学全体	503	368 73.2%	135 26.8%	25 5.0%

※ 助教以上の教員数の合計 (下段は割合)

※ 人数は 2019 年 5 月 1 日現在の数値

#### 《学士課程における教養教育の運営体制》

本学では学士課程の教養教育を運営するセンターとして、人間力創成総合教育センターを設置している (資料 6-7)。このセンターは各学部と協同して人間力の基礎を身に付け、それを発展させながら、専門力と相まって実践力豊かな国際的視野を身に付けた「あてになる人間」を育成する教養教育を行うことを目的として設置したものである。センターには〔表 6-4〕に示す 2 つの部にそれぞれ 4 つの教育プログラムを置き、センター所属教員と各学部教員が協同して教養教育を担当している。

表 6-4 人間力創成総合教育センターの体制

	教育プログラム（組織）
人間力基礎教育部	「初年次」「語学」「情報」「健康とスポーツ」
人間力発展教育部	「教養課題」「特定課題」「キャリア」「教職課程」

このセンターの運営には担当副学長と各学部長からなる「センター調整企画会議」を置き、センターの運営に関する重要事項ならびに教養教育のあり方を審議している。また、センター長と各教育プログラムの主任からなる「センター運営委員会」を設け、センターの事業に関する諸問題を審議している。この「センター調整企画会議」と「センター運営委員会」においてセンターの教員人事も審議しており、その結果は学長に報告され学長から「人事審議会」に上程している。

本学の教養教育は、センター所属教員と各学部所属教員の両者の協力によって分担して行っており、その調整をセンターが中心となって行っている。

### 点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の職位（教授、准教授、講師、助教、助手）ごとに求められる業績、経験等については「中部大学教員資格基準」（資料 6-8）に定めており、各学部等から提案された教員の採用、昇格については「中部大学人事審議会規程」（資料 6-4）および「教育職員の人事の手続きに関する細則」（資料 6-5）に基づき以下の手続きを経て決定している。

- 1) 新任教員の採用、教員の昇格に関しては、各学部等から上申された候補者について人事担当副学長が教員資格基準等に照らして予備的な調査を行う。
- 2) 人事担当副学長は、候補者の研究業績、教育業績、大学に対する貢献度等についての調査資料を作成し、学長に提出する。
- 3) 学長は、上記候補者についての選考手続を進めることが適当と認めた場合、当該人事の審査を「人事審議会」に提案する。
- 4) 「人事審議会」は、候補者の調査資料を基に審議し、資格審査を行うことが適当と判断した場合は、資格審査を「教員資格審査会」に付議する。
- 5) 「教員資格審査会」は「人事審議会」の議に基づいて候補者ごとに設置し、候補者の研究・担当分野に対応して原則として3人以上の教授をもって構成する。
- 6) 「教員資格審査会」は「人事審議会」から付議された候補者について、資料を基に資格審査を行い、その結果を報告書に取りまとめて「人事審議会」に答申する。
- 7) 「人事審議会」は「教員資格審査会」から可として答申された者について、その結果を基に審議の上、採用、昇格等の予定者として適格か否かを判定する。

8) 学長は「人事審議会」の判定に基づいて予定者を決定し、理事長に上申する。

以上のように本学では教員資格基準を明確にした上で、採用、昇格等に関する諸規程を定め、厳正かつ公正な手続きにより審査を行っている。

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

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

《ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施》

本学は、〔図 6-1〕〔表 6-5〕に示すような FD・SD 活動実施体制（委員会組織）を整えており、学長を委員長とした「FD・SD 委員会」の下、全学的に委員会を組織し、大学企画室高等教育推進部が主幹部署として FD・SD 活動を推進、支援している（資料 6-9）。

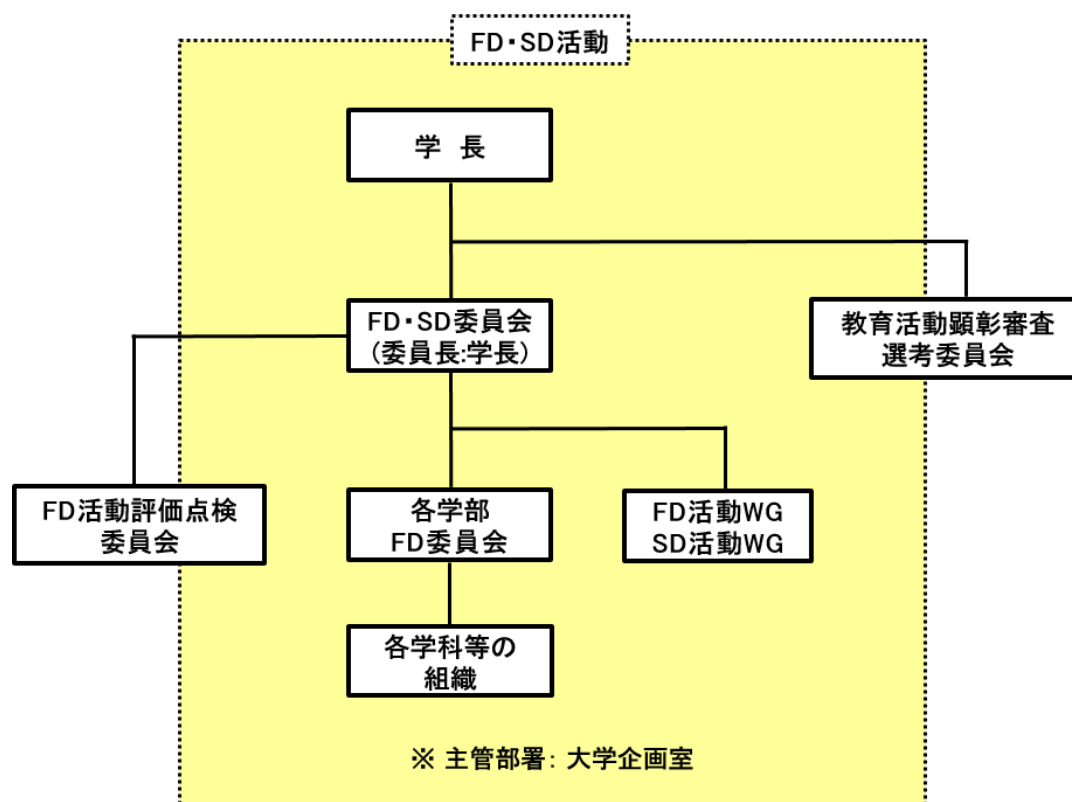


図 6-1 FD・SD 活動実施体制（委員会組織）

表 6-5 委員会・WG の内容

FD・SD 委員会	本学の FD・SD 活動全般について、学長を委員長として審議、検討
FD 活動 WG SD 活動 WG	FD・SD 委員会の専門委員会
FD 活動評価点検委員会	本学の FD 活動全般について、第三者的な立場にたって評価点検
教育活動顕彰審査選考委員会	教育活動顕彰制度に係る重要事項の審議および受賞者の審査、選考

本学では 2008 年度に、FD 活動重点目標「魅力ある授業づくり」を定めて FD・SD 活動を推進してきた。この目標を達成するために、授業内容、方法、研究指導方法を改善・向上させることを主な目的として、学長を委員長とする「FD・SD 委員会」を設置している（資料 6-10）。本学の FD 活動は、2000 年度に大学教育センター、翌 2001 年度に大学教育研究センター（2019 年度から大学企画室高等教育推進部に組織改編）を設置し、FD 活動の重点目標として 2008 年度に設定した「魅力ある授業づくり」を達成するため、〔表 6-6〕に示す以下の事業を推進している（資料 6-11 【ウェブ】）。

表 6-6 「魅力ある授業づくり」の取り組み

	「魅力ある授業づくり」の取り組み	概要
1	「学生による授業評価」 「教員による授業自己評価」	携帯電話やパソコンを利用、学期末実施、全授業科目対象、集計結果・コメントが Web 上で閲覧可能
2	授業改善アンケート	授業担当教員が、該当科目の開講学期期間中に受講生に対し、随時授業改善のために行うアンケート
	「Cumoc（キューモ）」システムの提供	Chubu University Mobile Clicker 携帯電話やパソコンを利用したクリッカーシステム
3	授業改善ビデオ撮影支援	授業担当教員からの申し出により、担当する授業についてビデオ撮影
4	授業のオープン化制度	参観希望の申し出により実施、全授業のオープン化
5	全学公開授業	授業担当者が自ら授業を公開するシステム
6	授業サロン	異なる分野、文理の壁を越えた専任教員（5 人）が、互いの授業見学を行い、全見学終了後、意見交換
7	CU ルーブリックライブラリ (Chubu University Rubric Library)	本学教員が自ら作成したルーブリックを「蓄積」し、互いに「共有」する

8	FD フォーラム FD・SD 講演会	大学教育等の改革、改善、質的向上を目的として、学内外の講師による講演・フォーラム
9	キャリアアッププログラム	大学教職員として必要とされる授業改善、ICT、学生対応・学生支援、教育システムの概要などの項目に着眼した学内外の講師による教職員ワークショップ
10	FD カフェ	大学教育に関する様々なテーマに関して、自由に意見を交わすことで実践的な情報やスキルを共有する場
11	FD オンデマンド講義	全国私立大学 FD 連携フォーラムが運営している「実践的 FD プログラム・オンデマンド講義サービス」を希望者（専任教職員のみ）に対して提供

大学の使命として、常に最善と考えられる教育活動へ向けて改善し続けることが当然の責務であり、教育活動の業績が顕著な教員を顕彰する制度の導入は大学の発展のためにも望ましいという理念・目的のもと、2002年度から「ポイント制による教育総合評価・表彰制度」を全国でもいち早く取り入れ、教員の意識改革等に一定の成果を上げてきた。しかし、学部増設による教育体系、教育方法、教員の勤務形態の多様化など、運用上においても制度の見直しが必要となり、2008年度には「教育活動顕彰制度」に改正し、「教育活動優秀賞」「教育活動特別賞」を設け、実施要領や受賞理由、受賞者コメントをホームページに掲載している（資料 6-12【ウェブ】）。同制度では 2019 年度までに延べ 152 人の教員が「教育活動優秀賞」を、6 人の教員と 7 組織・グループが「教育活動特別賞」を受賞している。

また、本学では全ての教員が持続的に教育力の向上を目指すことを奨励し、FD プログラムへの積極的な参加を推奨するために、2013 年度から「中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム」を設け、規定の要件を満たした専任教員に修了証として盾を授与し、表彰している（資料 6-13【ウェブ】）。2018 年度までの 6 年間に 66 人の教員が修了しており、本学独自の継続的な FD 研修プログラムとしての役割を担っている。

本学では授業改善のみならず、社会の変化に伴う教育改革にも組織的に取り組み、本学の FD 活動の取り組みを改善するために「FD 活動評価点検委員会」（資料 6-14）を置き、第三者的な立場にたって年度ごとの評価と点検を行い、『FD 活動評価点検報告書』を作成し、学内外に公表している（資料 2-7【ウェブ】、6-15）。

これとは別に 5 年ごとに振り返りを行っており、2013 年度から 2017 年度の活動については、大学教育研究センター（2019 年度から大学企画室高等教育推進部に組織改編）が発行する紀要『中部大学教育研究』18 号(2018)（資料 6-16）およびホームページ（資料 2-7【ウェブ】）にその報告書を掲載している。「学生による授業評価」の「設問 8 この授業は総合的に魅力的な授業でしたか」についての学生による評価平均ポイント（5 点満点）は授業評価開始以来、年々上昇し、10 年間に約 0.4 ポイント上がった。これは本学の積極的で組織的な FD 活動の成果と言える。その他に、本学教員の FD プログラム受講が学生の授業評価に及ぼす影響を統計的に分析し、その効果を客観的に示すなどの検証も行き、大学教育

学会に投稿し採択された。この発表は、本学が FD 活動を継続的に進めてきた証であり、各機関からも認められている（資料 6-17）。

また、新任教員を対象に辞令交付式の翌日に実施する「新任教員説明会」では、就業規則や事務手続きのみならず、学園・大学の概要、FD 活動と自己点検・評価、授業への取り組み、学生指導、研究倫理についての説明を行っている。さらに本学が発行している『教育・研究に関する実態資料』（学外非公開）等の資料を配付して、教員が着任当初から、本学が求める教員像と教員組織のあり方等を十分に理解した上で教育研究活動に取り組めるよう配慮している（資料 6-18）。

さらに、[表 6-6] に示した「FD カフェ」企画では、主に新任教員を対象とした「スタートアップカフェ イン スプリング(春カフェ)」を毎年開催し、新任教職員の疑問や不安、本学の教育についての情報共有を行い、本学への円滑な着任の一助としている（資料 6-19【ウェブ】）。

また、2009 年度から実施している「授業サロン」（異分野教員 5 人によるピアコンサルテーションを含めた授業研究会）は、授業改善のみならず、学部を超えた学内ネットワークの構築にも寄与している（現在までに参加延べ人数 130 人）。この取り組みは他大学からも注目され、この取り組みに参加した教員が他機関での講演会に招かれることも多くあった（資料 6-20）。

各学部においてもそれぞれ FD 委員を置いて、学部の FD 活動をリードしている。全ての学部・研究科は、年度末に FD 委員が中心となって翌年度の重点目標を設定し、翌年度始めに前年度の活動報告書を提出する。例えば応用生物学部では、FD 委員を中心に学部の FD 活動発表会等を行っているなど、『FD 活動評価点検報告書』の中で記されているように学部・学科レベルでも改善・向上の取り組みが行われている（資料 6-15）。

これらの活動により、本学では大学教育の根幹となる FD 活動に特化した PDCA サイクルを回している。

#### 《教員の教育活動、研究活動等の評価とその結果の活用》

「学生による授業評価」は、原則として各学期末に学部の複数担当者による科目も含めた全ての授業科目において「学生による授業評価」および「教員による授業自己評価」を、パソコン・携帯電話を利用して共通設問で実施している。授業評価の結果は、今後の授業改善のための資料として、また、教員を対象とする「教育活動顕彰制度」のポイントとしても活用している（資料 6-21）。授業評価の集計結果は公表しており、在学生と教職員には学生による自由記述のまとめと授業評価に対する教員からのコメントも公開して、授業運営の改善につなげるとともに、本学では授業担当者と学生とのコミュニケーションツールとしての一端も担っている（資料 6-11【ウェブ】）。

また、在籍する全ての専任教員は、年度当初に「教員活動重点目標・自己評価シート」に教育活動、研究活動、社会貢献、学内行政についての当該年度の重点目標および諸活動のエフォートを設定し、学部長等を経て学長へ提出することになっている。年度末には、各自が設定した目標に対する自己評価を行い、「教員活動報告自己申告書」を付して目標設定時と同様に学部長等を経て学長に提出している。2017、2018 年度ともに提出率は 98.8%で、教育に対する姿勢に向けた個々の教員の PDCA サイクルにつながっている（資料 2-8）。これ

らの自己評価シートは、教員の自律的な教育研究活動の改善と教員の成長に資するために  
行っているが、「FD委員会」（2019年度から「FD・SD委員会」）では、①組織の自己点  
検・評価活動を推進するため ②組織全体の教育力・研究力・社会的発信力を確認するため  
③FD活動を推進するため等の資料として活用することが承認されている（資料 6-22、6-  
23）。これによって「教員活動重点目標・自己評価シート」と「教員活動報告自己申告書」  
を教員組織の自己点検・評価資料として、また研究力、社会的発信力の検証の資料として用  
いることが可能となっている。それらの活用は今後の課題である。

さらに、本学では『教育・研究活動に関する実態資料』（学外非公開）を1994年に1993  
年度版を発行して以来、毎年本学の教育研究活動の情報を教職員で共有し、教育研究活動の  
より一層の改善・向上のための参考資料にすることを目的とした学内向けの資料集として  
毎年発行している。教育活動・研究活動・教員組織・図書館などの実態や実績を掲載してお  
り、過去の資料と合わせて経年的に本学の教育・研究の変遷も読み取ることができ、本学の  
自己点検・評価活動においても有益な資料となっている（資料 2-10【ウェブ】）。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員が毎年、目標を立て自己評価を行う「教員活動重点目標・自己評価シート」は、教員  
個々の活動を把握することはもとより、本学の教員組織を点検する重要なエビデンスにも  
なっている。また、大学全体と各学部・研究科等が実施している自己点検・評価では、点検・  
評価項目として「教員・教員組織」を設定している。特に、3年に一度実施する「詳細点検」  
においては、大学の基本理念・使命・教育目的に基づき、教員組織の適切性について点検・  
評価を実施するとともに、ピアレビューによる他組織の教職員からの客観的な評価も受け  
ることで、教員組織の適切性を見直し組織改編につなげている。

## （2）長所・特色

### 1) 教員個人による自己点検・評価の実施

専任教員の教育研究活動についての「教員活動重点目標・自己評価シート」に教育活動、  
研究活動、社会貢献、学内行政についてエフォートを含む重点目標を設定し、年度末に「教  
員活動報告自己申告書」を付して、いずれも学部長を経て学長に提出することで、教員の  
自律した自己点検・評価の礎となっている。

### 2) 毎年の全学的なFD活動評価点検の実施と公表

毎年、学部・研究科ごとに掲げた目標・計画と実績・課題に対して第三者的な立場から  
「FD活動評価点検委員会」による点検を行い、『FD活動評価点検報告書』を作成・公表  
し、各組織のFD活動におけるPDCAサイクルの有効性に大きく貢献している。また、  
その成果の検証も行っており、FD活動開始以来、本学のFD活動の効果は「学生による

授業評価」ポイントの上昇につながっている。

3) ポイント制教育研修プログラムの運用

本学はポイント制の教員研修プログラムとなる「魅力ある授業づくり」プログラムをはじめとして、教員の教育力の開発・強化に積極的に取り組んでおり、学長を委員長とする「FD・SD 委員会」主催の多彩な企画を実施し、授業サロンなどの本学独自の取り組みも多く実施している。

4) 「教育活動顕彰制度」の導入

教員個人および団体の教育活動を顕彰する制度を全国でいち早く立ち上げ、教員のモチベーション向上につなげている。

### (3) 問題点

教員の年齢構成は、60 歳代以上の教員が全教員の 34.6%であり、一方で 30 歳代以下は 13.3%と少ない。将来に向けた教育研究の活力を維持するために、年齢構成のバランスを考慮した教員採用を検討していく。

### (4) 全体のまとめ

本学の専任教員数と学部・学科等の各教育組織に配置されている専任教員数は大学設置基準で定められている法令定員を十分に上回っており、本学の理念と目的の実現に適う水準である。

学長を委員長とする「FD・SD 委員会」が主導する多彩な FD プログラムや「教育活動顕彰制度」の実施により、教員のモチベーション向上と授業改善につなげている。全ての専任教員が「教員活動重点目標・自己評価シート」の作成を通して、自らの教育研究活動の自己点検・評価を行っている。各学部・研究科においても、FD 活動の点検・評価を行っており、その結果に基づき「FD 活動評価点検委員会」が第三者的な立場にたって作成した『FD 活動評価点検報告書』をホームページに公表し、フィードバックすることで、本学における FD 活動は、個人・組織・大学全体において PDCA サイクルが有効に機能している。

また『教育・研究活動に関する実態資料』は、各組織および個々の教員が適切な評価を行うための指標として機能している。

以上のことから、本学の教員・教員組織は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。



## 第7章 学生支援

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

基本理念・使命・教育目的を踏まえた学生支援に関する方針に基づき、修学支援(教務部)、生活支援(学生部)、キャリア支援(キャリア部)の各方針を定めており、ホームページを通じて「教育研究の質の向上のための各種方針等」の中で以下のとおり広く公表している(資料2-27【ウェブ】)。

<p>学生支援に関する方針</p>	<p>中部大学は、多様な価値観をもった学生一人一人が自ら学び成長することを意識し、充実した学生生活を送るために学修に専念できる環境を整備、充実するとともに、豊かな教養、自立心と公益心、国際的な視野、専門的能力と実行力を備えた、信頼される人間を目指すことを支援する体制を整備します。</p> <p>また、学生からの各種相談体制として、指導教授制や P.S.H. (Professor-Student Hour)、オフィスアワー等を有機的に活用することを促すとともに、学生が必要とする支援体制や仕組みを活用し、各組織が連携して教職員一体となって支援します。</p>
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

この方針に従い、実行計画として策定された「学園ビジョン2015-2020」の教育改革の一つ「学生支援」には「奨学金制度の充実」をはじめとした5つの達成目標が定められ、教育戦略部門の各組織と学生教育部を中心とした学生支援組織が、その実現に向け取り組んでいる(資料1-11)。

また「安心・安全な学生生活を送るためのキャンパスづくり」という目標を掲げ、個人情報保護、ハラスメントの防止について方針を定め公表している(資料7-1)。また、キャンパスマナー、喫煙マナー、消費者トラブル、ソーシャルメディアのリスク、ブラックバイト、薬物乱用防止等についても、ホームページや『CAMPUS LIFE』『教員手引書』等の配付物も利用して学生や教職員に広く周知し、安心・安全なキャンパス整備に努めている。

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

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

評価の視点7：インターンシップの実施

「教育研究の質の向上のための各種方針等」の「学生支援に関する方針」において、修学支援、生活支援、キャリア支援の方針を以下のとおり定めている（資料 2-27【ウェブ】）。

<p>修学支援</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全ての学生が安心して教育を受けられるように、組織や各種制度を整備し、また、障がいのある学生を支援する仕組みも整備、充実します。</li> <li>2. コモンズセンター、学習支援室、図書館や総合情報センターなどを多角的・自発的な学習の「場」として提供するとともに学内 ICT 環境を整えて、学生の修学を支援します。</li> <li>3. 取得単位の少ない学生、留年者および休学者、退学者などの状況を把握し、早期ケアを含めた具体的な対応や対策を講じます。</li> <li>4. 大学院生の研究活動を支援するために、学術的な後継者育成の観点も含めた様々な支援制度を充実します。</li> </ol>
<p>生活支援</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生の人間的成長と自立を促すために、クラブ活動、ボランティア活動、ピアサポート活動などの支援を実施し、各種プログラムの充実を図るとともに、スポーツや文化の振興に向けて、健全な課外活動に対する支援体制を整備します。</li> <li>2. 学生の抱える様々な身体と心の問題に対処するため、健康増進センター（学生相談室、保健管理室など）と学生部および学生が所属する組織が、有機的に機能するような体制で取り組みます。</li> <li>3. キャンパスハラスメント防止に向けての啓発活動を継続的に展開するとともに、ガイドライン等に沿った相談体制が適切に機能するように取り組みます。</li> <li>4. 大学独自の奨学金制度を充実させるとともに、学内における就業機会の拡充に努めるなど経済的支援体制を整備、充実します。</li> </ol>

キャリア支援	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生一人一人のキャリア形成を実現するために、キャリア教育科目を正課内に設置するとともに、公務員対策講座など各種正課外プログラムを充実させ、有機的に持続的なキャリア形成教育を推進し実施します。</li> <li>2. 各学部・学科とキャリア部を中心とした全学的な相談体制を構築し、上級生や卒業生からのサポート、キャリアカウンセラーによる学生の個性を大切にした進路支援を実施し、就業力向上に向けた体制を充実します。</li> <li>3. 在籍学年に合わせたガイダンス、行事、セミナーを実施するとともに、インターンシップ、異業種交流会、ビジネスフォーラム等、就業体験や企業担当者と接する機会を設け、働くことの意義を感じる環境を提供することで学生のキャリア意識の醸成を促します。</li> <li>4. 大学院生には、大学院で修得した高度な知識、研究能力を生かして、職業的、社会的な役割を果たせるように、適切な進路支援をします。</li> </ol>
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

上記方針のもと、本学では学生支援に携わる組織として教務部、学生部、キャリア部、国際センターを設置し、教職員が協働して修学、学生生活、進路、正課外活動、教職、国際交流等に関する課題の改善や新たな取り組みについて、各部・課が所管する委員会で検討、実行を続けながら学生支援を行っている。

また大学全体を俯瞰し、学生支援組織を横断的に連携させるため、教学担当副学長が議長となり、学生支援に携わる組織の長（教務部長、学生部長、キャリア部長、入学センター長）を主要メンバーとする「教育企画運営会議」を毎月開催し、学生支援に関わる重要な課題について情報共有を行い、連携して解決、改善に向け取り組んでいる。

さらに、修学支援については「授業改善のための学生懇談会」での記録や「学生による授業評価」の自由記述を学部長、学科主任はじめ関係教員が共有し、授業改善につなげている。学生生活関連の問題については「厚生モニター」や学生窓口を通じて意見や要望を聴取し、改善に取り組んでいる。なお、これらの対応結果は『学生部便（がくせいぶだより）』にも掲載し、周知している（資料7-2）。

#### 《学生の能力に応じた補習教育、補充教育》

本学は、全ての学生が豊かな学生生活を過ごせるよう「指導教授制」を採用し、学生一人に必ず一人以上の学科教員が、学生生活や修学上の問題や悩みなど相談に応じる体制を整備している。個々の学生の詳細な情報は、学習支援システム「Tora-Net Portal」の中に学生指導簿を整備し、連絡先をはじめ、単位修得状況、出席情報、面談記録などが閲覧できるようになっている。なお、学生指導簿の内容は学科内の教員で共有でき、指導教授を含めた学科教員が指導簿の情報を活用し、その学生に応じた適切な指導を行っている。

加えて「P.S.H. (Professor-Student Hour)」「オフィスアワー」の制度を設け、学習はも

もちろん、生活上の相談や支援を教員が行う体制を整えている。

「P.S.H.」は、学生とその指導教授が面談し、履修指導や将来の進路等について話し合ったり、助言指導したりする時間である。全学において毎週水曜日の7・8時限目に定められ、広く活用されている。

「P.S.H.」とは別に「オフィスアワー」は、学生の所属する学部・学科の枠にとらわれず、希望する教員と自由に様々な事柄について相談できる時間として設定している。

学習支援室は、多角的・自発的な教育の場として運営され、英語・数学・物理・化学について主として専任教員による個別指導体制を整備し、基礎学力に不安を抱える学生の補習教育や資格取得、大学院入試などのステップアップを望む学生への支援など、多様なニーズに対応している（資料7-3【ウェブ】）。

AOポートフォリオ入試や推薦入試の合格者に対しては、入学前教育を実施している。その内容は、教学担当副学長を責任者とした「入学前教育のあり方検討WG」で検討している。入学前教育の課題内容は、推薦入試の合格発表後の12月上旬に実施する「入学前ガイダンス」で周知され、入学予定者は各学科が設定する補習・補充教育を目的とした各課題に、入学前の約3～4ヵ月間取り組んでいる。

#### 《正課外教育》

正課の授業以外にも本学独自の資格「地域活性化リーダー」「地域創成メディエーター」等を設け学外活動を積極的に促したり、国際交流プログラム等を多数実施したりするなど、座学に留まらない豊かな体験機会を提供している。また、綱引きや玉入れ等の種目を通じ、学年の壁を越えて学科の絆をさらに強くする「全学学科対抗スポーツ大会」（資料7-4【ウェブ】）や全学部の新入生を対象とし、交流を深められる「フレッシュマンキャンプ」（資料7-5【ウェブ】）など、複数の課外教育活動を実施しており、学生生活の充実に欠かせないものとなっている。

他にも全学生を対象とした地域連携プログラムが2つある。地元の商工会議所と連携し、大学近隣の企業への長期インターンシップを通して職業観を身に付け、さらに経済的支援を得る「報酬型インターンシップ」（資料7-6【ウェブ】）、高齢化が進む地元のニュータウンで様々な地域活動を企画・参加することを条件にUR都市機構の賃貸物件に安く入居できる「地域連携住居およびシェアハウス」（資料7-7【ウェブ】）である。いずれも正課教育では得られ難い実践教育の場となっており、学生の人間力向上に大きく貢献している。

さらに、学部・学科の枠を越えて新たな課題や研究に意欲的に取り組む学生を支援する「チャレンジ・サイト」制度を設け、学生相互が異なる視点を融合させ、刺激し合い、人間力を培う環境を整えている（資料7-8【ウェブ】）。例えば2018年度に採用されたプロジェクトの一つ「中部大学スペースガールズ」は、宇宙やロケットが好きな女子学生が集まり、モデルロケットの打ち上げ成功をはじめ、ロケットコンテストにも出場、表彰をされており、制度の目的が上手く達成された好例である（資料7-9【ウェブ】）。

#### 《留学生に対する支援》

全学的には学則第20条および21条により、日本語に関する科目の設置や修得単位の読替え、「学修進行の制限に関する規程」および履修単位数の上限制度の不適用など、履修上

の特別措置を定め、修学上の支援を行っている（資料 1-2）。

また、生活指導面では各学科に留学生担当の指導教授を配置することをはじめ、「新入留学生オリエンテーション」「留学生研修旅行」等を実施し、留学生同士だけでなく、留学生担当職員や指導教授とのコミュニケーションを深め、修学支援につなげられるよう配慮している。経済面では、私費留学生に対し標準修業年限内に限り授業料の 50%を減免し、経済的負担を軽減し学業に専念できる制度を設けている。

さらにピアサポートの一つとして、日本人学生が留学生の日本語学習をサポートする「カンパセーション・パートナー」制度があり、多数の日本人学生がパートナーとなって留学生の修学面や生活面の支援を行っている（資料 7-10【ウェブ】）。

#### 《障がいのある学生に対する支援》

障がいのある学生への対応は、学科の教員を中心に、学生支援部署（学生部、教務部、学部事務室等）や学生相談室、保健管理室と管財部を含めた複数の部署が連携し、組織的な支援を行っている。例えば聴覚障がい者には、支援団体を通じてノートテイクを手配したり、肢体不自由者（車いす使用者）には、学内施設の段差を解消したりするなど可能な限りの合理的配慮に努めている。しかしながら「障がいを理由とする差別の解消の推進」に関する対応要領や規程、ガイドラインは制定しておらず、早期の制定に向けて検討中である。

#### 《成績不振の学生の把握と対応》

指導教授は「Tora-Net Portal」の学生指導簿を活用し、成績・出席状況の確認を行うとともに、日頃の学習態度なども考慮して学生の学習意欲の変化の把握に努めている。特に新入生は、高校生活からの円滑な移行が後の大学生活に大きく影響することを踏まえ、主要科目の講義出席率等が一定基準以下の場合「Tora-Net Portal」システムにより 1 週間ごとに指導教授に通知が届き、学習指導を行うことになっている。その他、退学・除籍に結びつきやすい、未履修者・学費未納者については指導教授、学部事務室、教務部、学生部が連携し、情報共有を図っている。

また各学期終了時に、累積修得単位数が一定基準を下回る学生を教務部から各学科主任に報告し、指導教授による個別の学習指導を全学で行っている。指導教授には当該学生の学習指導を行った後、学生指導簿への指導内容の入力を義務付け、学科内教員による情報共有を図っている（資料 4-45）。さらに学期終了時には、履修成績状況表を保証人宛に郵送し、単位修得状況を通知している。特に累積修得単位数が一定基準を下回る学生については、その旨注意喚起を促すコメントを付し、保証人と大学が連携した修学支援を図れるように努めている（資料 4-46）。

#### 《留年者、休学者および退学希望者の状況把握と対応》

指導教授、学部事務室、教務部、学生部が連携し、留年者および休学者の状況把握と支援に努めている。留年者については指導教授の個別の学習指導に加え、その指導内容を学科内で共有することにより他教員からの履修指導等も含め、更なる原級留置の抑止に努めている。休学者においては「休学願」の提出と併せて復学までの予定・計画を記した「復学計画書」を提出させ、休学期間中も指導教授が面談・助言を行い、早期の復学、退学の抑止に努

めている。

休学期間の満了を迎える学生には、復学または休学期間延長の手続きを滞りなく行えるよう、学生部より「復学願」「休学期間延長願」等を郵送している。さらに未手続きの学生には督促状の送付に加え、指導教授と学生部が連携し必要に応じて面談を実施するなどの状況把握に努め、未手続きによる除籍を防ぐための取り組みを行っている。

退学の意思を示す学生には必ず指導教授が面談を実施し、退学以外の方策の検討、退学後の進路予定等の確認を行い、退学の抑止に努めている。

#### 《経済的支援制度の整備》

本学における経済的支援は、主に奨学金制度により行っている。学外の制度（独立行政法人日本学生支援機構、地方公共団体、民間育英財団の奨学金等）に加え、本学独自の奨学金として学部生には5つの給付型奨学金（支援金）と3つの貸与型奨学金、大学院生には1つの給付型奨学金と2つの貸与型奨学金の制度を〔表7-1〕のとおり整備している。

また、日本人学生の海外研修・留学プログラムにおいてもGPA、学科成績順位、派遣先大学語学水準に応じた返済不要奨学金の制度を整備している。

さらに私費留学生に対しては、標準修業年限内に限り50%の授業料減免制度を設け、経済的負担を軽減し学業に専念できる環境を整えている。

その他の経済的支援として、附属三浦記念図書館（大学院生のみ）、コモンズセンター等、学生の長期学内雇用の充実に努めている（資料7-11）。

表7-1 本学独自の奨学金制度

奨学金名称	種類	金額	対象	条件等
中部大学育英奨学生	給付	年額 30 万円	学部生 2 年次 以上	健康でかつ学業、人物ともに優れている者。
中部大学 スポーツ・文化活動 奨励奨学生	給付	年額 10 万円単位 で学費相当額 まで	学部生 2 年次 以上 又は 大学院生	健康でかつスポーツおよび文化活動等で優れた成績を上げた者。
中部大学同窓会育英 奨学生	給付	年額 10 万円	学部生 2 年次 以上	健康でかつ学業、人物ともに優れている者。
中部大学同窓会 リーダー育成 地域連携住居入居者 育成支援金	給付	年額 6 万円	学部生	高蔵寺ニュータウンの地域連携住居に入居し、募集開始時期から過去 1 年間の地域貢献活動参加回数が 3 回以上ある者。

中部大学同窓会 リーダー育成 一人暮らし応援 支援金	給付	年額 6 万円	学部生	実家が遠方であり、親元を離れ、春日井市内に 3 ヶ月以上継続して一人暮らしをしている者。
中部大学貸費奨学生	貸与	20 万円以上、10 万円単位で学費相当額まで	学部生 1 年次秋学期以降	成績が一定基準以上で家計支持者の倒産、離職等で家計が急変した者。
中部大学 特別貸費奨学生	貸与	年額 30 万円	学部生 3 年次以上	本学大学院進学希望者で当該学科において成績が上位 15%以内の者。 本学大学院博士前期課程を修了し、修士の学位を取得した者は返還免除。
中部大学教育振興 資金奨学生	貸与	年額 30 万円	学部生 4 年次	主たる家計支持者の失職等による家計急変により、経済上学費支弁が困難となった健康でかつ人物に優れている者。 本学を卒業し、学士の学位を取得した者は返還免除。
中部大学大学院 貸費奨学生	貸与	学費相当額	大学院生	修学の熱意はあるが、学費の支弁が困難な者。
中部大学大学院 博士後期課程 特別奨学生 ※外国人留学生については別途定める	貸与	授業料相当額	博士後期課程の学生のうち 規程に定める者	健康で学業、人物共に特に優れ、かつ課程修了が可能なる者。 本学大学院博士後期課程を修了するか、または単位取得後退学した後 3 年以内に博士の学位を取得した者は返還免除。

#### 《学生の相談に応じる体制》

先述のとおり、指導教授制により学生の悩みや相談に応じる教員が配置されている他に、組織として健康増進センターを設置している（資料 7-12【ウェブ】）。センターには保健管理室、学生相談室、睡眠相談室を置き、保健管理室では病気や身体的な悩みに関する相談に応じ、学生相談室では学業、進路、人間関係、性格、心身の不調、経済的な悩みなど学生生活を送る上での様々な悩みに対し、専任のカウンセラーが相談に応じている。また 2017 年度に開設した睡眠相談室では睡眠に関する悩みや不安・疑問等の相談に担当教員が対応している。基本的にこれらの各室には学生が自主的に来室するが、学生の相談を受けた各学生支援部署の職員や指導教授が学生の希望・相談の必要に応じて紹介することもある。

その他にも学内のコモンズセンターにコモンズコンシェルジュを配置し、学生生活の充実を目的とした相談に応じている（資料 7-13【ウェブ】）。このように、指導教授、健康増進センター、学生支援部署が連携し、学生の相談内容や求めに応じ、よりふさわしい人物、組織が対応できる体制を整備している。

#### 《ハラスメント防止のための体制》

「ハラスメントの防止等に関する指針」を定めホームページ上で周知するとともに、学生には『CAMPUS LIFE』『STOP! HARASSMENT』の冊子やパンフレットの中で注意を促し、教員には『教員手引書』の中で注意喚起するなど、キャンパスで起こりうる様々なハラスメントの防止・対策に努めている（資料 7-1、7-14、6-1）。

加えて、コモンズセンター主催の学生向け企画「法律カフェ」において、外部講師による「それって、ハラスメント？ ー身近なハラスメントと法律問題ー」を開催し、具体的事例を取り上げながら注意を呼びかけたり、学部独自の取り組みとして、人文学部が全学の教職員と学生を対象とした講演会「STOP! Sexual Harassment」（資料 7-15【ウェブ】）を開催するなど、ハラスメントの防止に向けての意識啓発に努めている。

#### 《生活支援面での安全で安定した学生生活を送るための環境整備等》

「学生支援に関する方針」に基づき「学生委員会」において環境整備の方策等を協議し、関係部署と調整を図りながら実行・検証・改善を行っている。また「安心・安全な学生生活を送るためのキャンパスづくり」を重点目標とし、学生の安全確保および学生が安心して活動できるように、危急事案の早期解決や施設設備の整備・充実、各種制度の策定を行っている（資料 7-16）。併せて「厚生モニター」（学生生活の充実を目的とした、学生と教職員による意見交換の場）を実施し、春学期・秋学期に各 2 回、日々の学生生活上の問題点、改善希望などを直接学生から聴き、学内の環境整備に努めている（資料 7-2）。最近では、女子学生から要望の強かった安心・安全に配慮したトイレ改修において、学内でトイレリニューアル設計コンペを開催し、本学大学院建設工学専攻の女子学生が設計・デザインした利用者視点の快適なトイレへとリニューアルした（資料 7-17【ウェブ】）。このように、学生の意見も取り入れながらキャンパス整備に努めている。

#### 《学生のキャリア支援を行うための体制》

本学では学生の就職、キャリア形成支援、インターンシップ、資格取得など進路全般を支援する体制を〔図 7-1〕のとおり構成し、それらを取りまとめる組織としてキャリア部を設置している。

キャリア支援の中核をなす「キャリア委員会」は、各学科から選出されたキャリア開発委員を中心に組織されている。委員会を通じて、進路選択に関するガイダンスの内容や、キャリア支援行事への参加方策等を議論し、各学科への周知、連携を図るとともに、懸案事項の審議も行っている。さらに学科ごとの特徴、特色を最大限に生かす支援を検討する場として、理系、文系、資格系の 3 つの分科会を設け、キャリア開発委員に加えてキャリア支援課職員も参加し、学生の進路・支援状況を適切に把握、共有することで、学科の特徴に合わせた支援プログラムを構築している。このように、委員会、分科会を通じて教員とキャリア支援課職員で強固な教職協働によるキャリア支援の実現と学生に対する個別支援の強化を図っている（資料 7-18）。



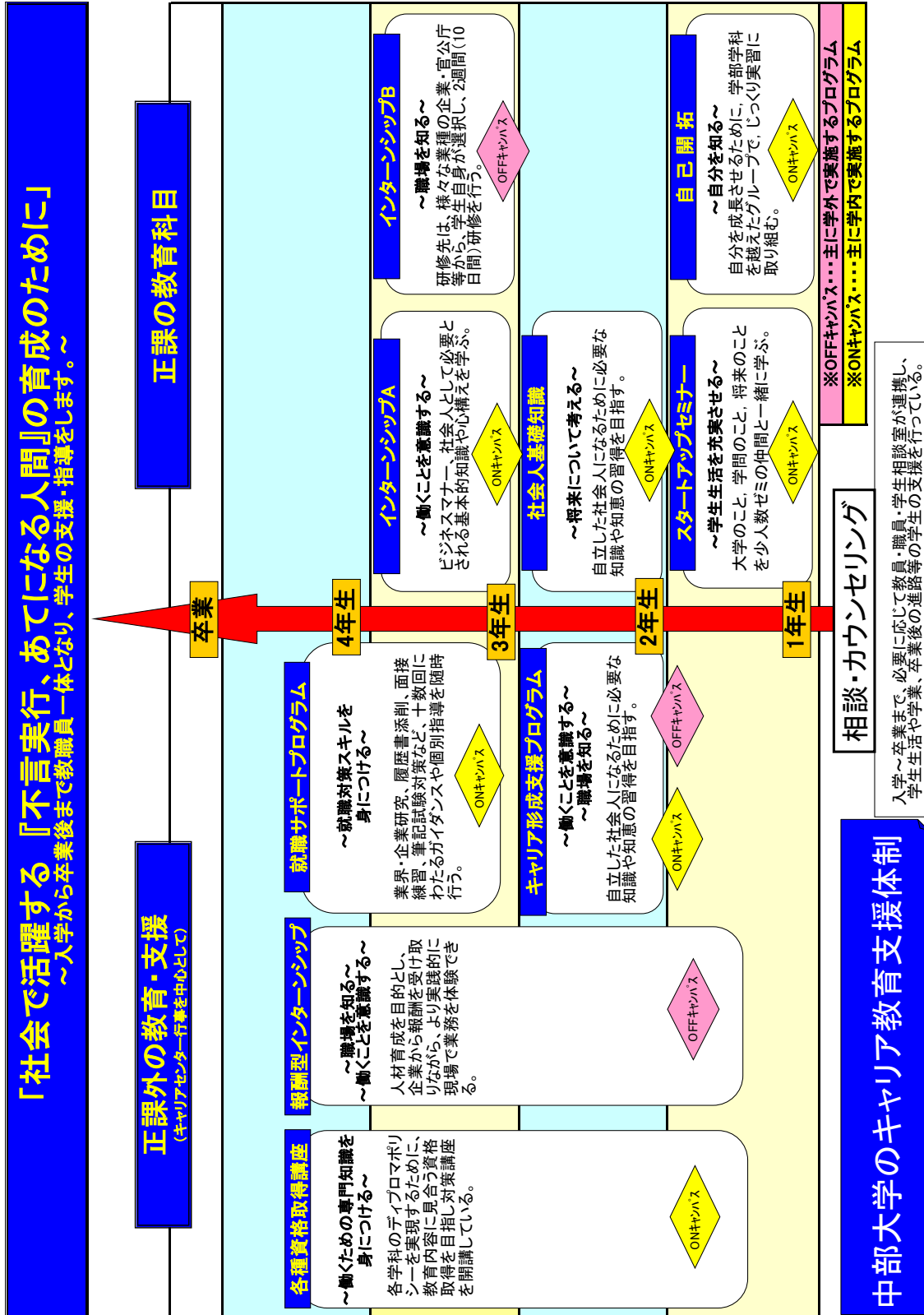


図 7-1 中部大学のキャリア支援体制

#### 《進路選択に関わる支援やガイダンス》

キャリア部では、文系学生を対象に 2 年次の秋学期から始まるキャリア形成支援プログラムを構築し、経営情報学部、国際関係学部、人文学部の学生に対し進路選択をサポートしている。学部 3 年次、修士課程・博士前期課程 1 年次の学生を対象に、適職診断テスト、自己理解のためのワークショップ、履歴書作成講座、業界・職種研究会、体感型業界研究会、面接対策講座、学内合同業界研究会等を開催している。また、筆記試験対策プログラムも開催し、就職先内定の鍵となる試験対策に関しても支援体制を整備している。就職活動解禁を迎えた学生を対象にした支援としては、学内企業説明会を年に 3~4 回実施し、その他個別企業説明会も含め、年間約 1,300 社を学内に招き、多くの企業との接点を用意することで、より良い就職活動を行えるようにサポートしている（資料 4-28、7-19【ウェブ】）。その他、障がいのある学生を対象にしたガイダンスや、留学生のためのガイダンス、U ターンガイダンス、女子学生支援ガイダンス等も実施し、必要に応じた支援を行っている（資料 7-20~7-23）。

#### 《キャリア支援講座等》

資格取得等を目指す学生には、学内で行う対策講座の説明会を年間 4~5 回開催し、各資格の試験難易度や社会的認知度、一般企業における有用性等を周知している。

また、充実した講座運営も行っており、近年は、ファイナンシャル・プランニング技能士 3 級講座、国内旅行業務取扱管理者講座、TOEIC 対策講座、宅地建物取引士講座などを新たに開講し、資格取得をより進路選択に結び付けられるよう支援している（資料 7-24）。

#### 《学生の正課外活動を充実させるための支援》

学生団体には公認クラブと公認団体がある。公認クラブには、体育系 33 クラブ、文化系 30 クラブがあり、人間的成長と自立を目指し、日々精力的に活動を行っている（2019 年 10 月現在）。本学は、2019 年 3 月に発足した一般社団法人大学スポーツ協会（略称：UNIVAS）に加盟し、特に体育系クラブが安全・安心に正課外活動を行えるよう環境を整えている。公認団体には「大学祭実行委員会」「夏季課外教育活動リーダー」「C.U.P. (Clean Up Project in Chubu Univ.)」「ボランティア・NPO センター」などがあり、豊かな学生生活を送るための取り組みや学内外の教育活動および環境整備に活発に取り組んでいる（資料 7-25【ウェブ】）。

本学では、クラブ活動の充実化・活性化を図る目的で、各公認クラブから選出された学生が「クラブ運営委員会」を組織し、学生部・学生支援課の指導の下、各種企画・プログラムの立案、クラブ運営における問題点の改善など、目的ごとの方策を検討・協議している。また年に 1 度「リーダーズミーティングキャンプ」を開催し、クラブを代表する学生に対し、適正なクラブ運営について指導を行い、健全な正課外活動を行うための支援体制を整備している。この他、クラブ活動への積極的参加、活動を目的として、顕著な功績を収めた団体および個人に対し、大学から表彰する制度「クラブ活動表彰」を設け、正課外活動（クラブ活動等）の活躍を顕彰している。この他、春日井市消防本部の協力を得て、心肺蘇生法、AED 講習などの「応急手当講習会」を実施し、安全面にも配慮している。

#### 《学生の要望に対応した学生支援》

学生からの意見聴取を行うための「厚生モニター」を年4回実施し、そこで挙げた課題に対して各担当部署と連携のうえ対応している（資料 7-2）。対応例として、女子トイレの増設・改装、熱中症対策のための武道体育館4階アリーナの空調整備、キャンパス内道路の舗装整備、第3学生ホール（学生食堂）のリニューアル、自動販売機の増設などが挙げられる。

また授業関連では、カリキュラム、教育内容・方法、教育環境等について、学生からの意見・要望等を聴く「授業改善のための学生懇談会」を開き、その意見を基に改善・向上につなげている。具体的な改善例としては、講義室内の視聴覚設備の充実、教員の授業方法改善等がある（資料 4-68）。

#### 《インターンシップの実施》

本学では「インターンシップ B」（2単位、実働10日間以上の研修プログラム）の成果をより高めるため、社会人として必要な基礎的知識やビジネスマナーの修得を目的とする事前研修科目「インターンシップ A」（1単位、定員600人）を開講し、「インターンシップ A」の受講を「インターンシップ B」の履修の条件としている。インターンシップの運営は、各学科選出のインターンシップ推進委員会を中心とした「インターンシップ推進委員会」が担っており、学生の成績評価や、新規受入企業開拓、受入研修機関の訪問等を教職協働で行っている。研修後の個別フィードバック面談、事後研修会、参加代表学生による報告会の実施等、事前研修から事後のフォローまで一貫したインターンシッププログラムの実施により、キャリア形成の支援に努めている（資料 7-26）。以上の点が評価された結果として、文部科学省の「大学等におけるインターンシップの届出制度」において「正規の教育課程としてのインターンシップ」として認められ、公表されている。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生支援活動については、毎年の点検・評価活動により、以下の改善への取り組みを行っている。

学生から直接意見を聴く「授業改善のための学生懇談会」「厚生モニター」を定期的に行い、学生のニーズや要望を確認している（資料 4-68、7-2）。これらの意見を参考に全学の「教務委員会」「学生委員会」「キャリア委員会」等において、学生支援の質向上に係わる課題について審議し、改善・向上を推進している（資料 7-27、7-16、7-18）。また、学生支援に関わる重要な課題については「教育企画運営会議」において検討し、改善に向けた提言を行っている。

修学支援に関連して、成績評価の厳格化の観点から到達度の評価方法を全学的に統一し、学部・学科間ならびに科目間における GPA の平準化を図ることを踏まえて全学の「教務委員会」で検討した結果、2020年度から成績評価「R 評価（再評価）」を廃止することとした。

「R 評価（再評価）」の廃止により学生は 15 週の授業に対しこれまで以上に真剣に取り組むことが求められ、教員は従来の再評価に相当する成績の学生へ必要に応じた補完指導等により公平で厳格な成績評価を行うことができる（資料 7-28）。

また本学は、通常授業日として運用していた土曜日を集中講義、資格講座、ボランティア活動、大学行事等、正課外活動を含め、学生のキャリア形成につなげるべく多種多様に活用できるように、2020 年度より通常授業日から外すことにした（資料 7-28）。

生活支援においては、重点目標「安心・安全な学生生活を送るためのキャンパスづくり」を掲げ、定期的に「キャンパスマナー向上キャンペーン」を行い、マナー教育の一環としている。2018 年度は、改正健康増進法に基づく学内完全分煙について「学生委員会」等で検討し、2019 年 9 月に既設の喫煙所 8 箇所を廃止し、完全分煙が可能な場所に 2 箇所の喫煙所を新設した。これにより喫煙による健康被害から学生や教職員を守り快適な教育環境の整備を実現した。

また、学生相談室の現状と課題についての改善に向けて、2019 年 7 月より学生相談室と学生部との連絡会を定期的で開催し、連携しながら問題を解決していく協力体制構築に向けて取り組んでいるが、さらなる充実を目指し 2020 年度には学生部に移管することになっている。

キャリア支援においては、学生から参加希望の多い正課のインターンシップにおいて、現在はインターンシップを実施する企業が増加傾向にあるが、短期プログラム（5 日間以上）が増えている。このような状況に対応するため、短期プログラムの単位認定を可能とする「インターンシップ C」を 2020 年度入学生より開講することとなった。

インターンシップの成績評価についても、実際の就業体験を全て把握することが難しく、評価基準を統一することが困難であったため、評価を付さない認定単位に変更することも併せて行う（資料 7-29）。

## （2）長所・特色

### 1) 全教員による学習を支援する体制

修学支援としては、指導教授制度に加え「P.S.H.」や「オフィスアワー」の制度を設け、教員が学習上の支援を行う体制を整えているほか、成績不振者には、指導教授による個別の学習指導を行っている。また、主要科目の講義出席率等が一定基準以下の場合には「Tora-Net Portal」システムにより 1 週間ごとに指導教授に通知が届き、学習指導を行っている。さらに、成績不振者や留年者に対して、指導教授の個別の指導に加え、その指導内容を学科内で共有し、さらなる原級留置の抑止に努めている。

### 2) 地元企業との教育連携を介した経済的支援

経済的支援としては、地元の商工会議所と連携した「報酬型インターンシップ」プログラムを実施し、学生がインターンシップを通して職業観を身に付け、経済的支援を得る仕組みを作っている。協力企業の代表者を本学の特命教授（講師）に任命し、企業に学生の実践的キャリア教育を依頼し、かつ労働に対する報酬も給付されるという取り組みは全国的にも珍しく、本学の特色ある学生支援の 1 つである。

## 3) 地域連携プログラムの実施

「地域連携住居およびシェアハウス」は、高齢化が進む高蔵寺ニュータウンで様々な地域活動に参加もしくは行事の企画をし、ニュータウンの活性化に寄与することを条件に、UR 都市機構が所有する賃貸物件に安く入居できる制度であり、各方面からも注目されている。

## 4) 睡眠に特化した相談対応

生活支援の特色として、健康増進センターに睡眠相談室を設置し、睡眠に特化した様々な相談に対応している。

## 5) 教職協働体制によるキャリア支援

キャリア支援においては「キャリア委員会」の下に理系、文系、資格系の3つの分科会を設置し、学科の特徴に合わせた支援プログラムを構築し、教員とキャリア支援課職員による教職協働体制により、高い就職実績を上げている。

### (3) 問題点

「障がいを理由とする差別の解消の推進」に関する対応要領や規程、ガイドラインは制定されておらず、早期の制定に向けて検討中である。

### (4) 全体のまとめ

本学が掲げる基本理念・使命・教育目的を踏まえた学生支援に関する方針に基づき、学生支援に関わる全学の会議として「教務委員会」「学生委員会」「キャリア委員会」に加え、各委員会の委員長が主要メンバーである「教育企画運営会議」で部門にまたがる課題に取り組む体制を整備している。

また指導教授制の下で、「Tora-Net Portal」の学生指導簿の活用によって、学生の学習意欲の変化の掌握と早期ケアを図っている。さらに、多角的・自発的な学習の場の提供と ICT 環境の整備を実現し、人間的成長と自立を促すための健全な正課外活動や各種イベント・行事の充実を図っている。加えて、経済的支援のための大学独自の奨学金制度の整備と「安心・安全な学生生活を送るためのキャンパスづくり」にむけた運営を推進している。

キャリア支援においても「キャリア委員会」を中心とした支援体制により高い就職実績を上げ、修学支援、生活支援とキャリア支援の各組織が連携した教職協働による取り組みが効果的に機能している。

今後の学生支援をめぐる課題として、多様な学生に対応するための合理的な配慮ということが挙げられるが、現在、対応要領や規程、ガイドライン等の策定に向けた検討を始めている。

以上のことから、本学の学生支援は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第8章 教育研究等環境

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

学士課程の教育面の制度的な整備については、大学の基本理念・使命に基づき「学士課程における多様な学修の質的・量的充実に関する基本方針」を定め、ソフト面での教育環境整備の指標とし、ホームページや『学生便覧』で明示している（資料8-1【ウェブ】）。

本学のハード面でのキャンパス整備戦略の基本方針として「教育研究等環境の整備に関する方針」を定めて公表している。また、2012年からの3年間にわたる実態調査、現状分析に基づき、多面的かつ系統的に検討した結果を2014年に『キャンパス整備の基本方針』として冊子に取りまとめ、併せてホームページで全教職員に公開している（資料8-2）。

この基本方針に基づき、年度ごとに中・長期（5ヵ年）のキャンパス整備計画を取りまとめている（資料8-3）。この整備項目の一部については「学園ビジョン2015-2020」にも明記し、「学校法人中部大学運営協議会」において進捗状況を点検している（資料1-11）。

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

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

#### 《施設、設備等の整備及び管理》

名古屋市の北東部、緑豊かな丘陵地帯に位置する本学は、建学の精神に沿った使命・教育目的を実現するため、1962年の中部工業短期大学開学以来、施設、設備などの充実を心掛けてきた。現在、愛知県春日井市に位置する「春日井キャンパス」は学生の学びの拠点として整備されている。また、岐阜県恵那市に位置する「恵那キャンパス」は運動施設、研修施設として整備されており、学生の入学直後の研修（新入生恵那研修）やクラブの合宿等に利用されている。加えて、主に大学院の夜間授業や公開講座を行っている「名古屋キャンパス」等を含め、大学全体の校地・校舎の面積は〔表8-1、8-2〕のとおり、大学設置基準に必要な要件を十分満たしている。学部および研究科は「春日井キャンパス」のワンキャンパスに集約されており、グラウンドや体育館等を利用する正課外活動に便利な環境となっている。なお「みよしキャンパス」は元役員から遺贈され今後の利用方法を検討中であり、「名古屋キャンパス」は耐震性の問題から2020年度以降に建て替えを計画している。

表 8-1 大学全体の校地・校舎の面積 (単位: m<sup>2</sup>)

校地・校舎の面積	面積	設置基準面積
校地	582,202.5	104,940.0
校舎	178,681.7	92,827.6

表 8-2 キャンパスごとの校地・校舎の面積 (単位: m<sup>2</sup>)

キャンパス	校地面積			校舎面積
	校舎敷地	運動場用地	校地面積計	
春日井キャンパス	260,155.3	81,126.3	341,281.6	176,671.6
恵那キャンパス	182,708.0	57,630.0	240,338.0	—
みよしキャンパス	582.9	—	582.9	—
名古屋キャンパス	—	—	—	2,010.1
合計	443,446.2	138,756.3	582,202.5	178,681.7
設置基準面積	—	—	104,940.0	92,827.6

#### 《講義室の整備》

学部生、大学院生の学びの拠点である「春日井キャンパス」における収容人数と教室数、機器設備の整備状況は〔表 8-3〕のとおりである。

表 8-3 春日井キャンパスの講義室数、機器設備

収容人数	講義室数	機器設備				
		マイク	無線 LAN	映像関係		
				現物提示	DVD/BD	PC 出力
151人以上	31	31	17	30	31	31
121~150人	13	13	1	12	13	13
91~120人	42	42	24	41	42	42
61~90人	7	7	2	7	7	7
31~60人	32	14	29	23	26	32
30人以下	54	5	52	0	18	28
合計	179	112	125	113	137	153

このように講義室のサイズに応じて音響設備を整備し、主要な講義室には無線 LAN、パソコン出力および映像設備を整備して授業でのマルチメディア利用を可能にしている。

#### 《ネットワーク環境や情報通信技術 (ICT) 等機器、備品等の整備》

本学における ICT を活用した教育環境の整備と拡充は、おおよそ 5 年を一区切りとして、中・長期計画に反映し整備を進めている。

具体的には 2017 年度にメールサービス Office365 の整備、学生ラウンジへオンデマンド印刷機を導入した。

2019年度には春日井キャンパスネットワーク基盤システム（外部インターネット接続システムおよびインターネットセキュリティ監視サービス）の更新を行い、外部接続回線の帯域の増強や外部からの脅威（攻撃）に対する入口・出口対策を講じた。

#### 《コンピュータ活用支援》

本学では全学生がノートパソコンを所持しており、その活用支援のためにコンピュータ・サポートデスクを置き、トラブル解決のための支援や故障時の貸出、学生ラウンジに設置されたパソコンの整備を行っている（資料 8-4【ウェブ】）。

#### 《施設、設備等の維持管理、バリアフリー対応》

施設、設備の維持管理に関しては、「学校法人中部大学減価償却取扱細則」に定めている耐用年数の満了を基準に更新、改修などの計画を立案している（資料 8-5）。また、日常的な点検に関しては法令を遵守して実施している。

耐震化率は全学で 95.3%となっているが、1950～70 年代に建設された三浦記念会館（一部を「名古屋キャンパス」として大学が使用）の解体を 2020 年度から実施予定であり、2023 年度の耐震化率 100%を目標に整備を進めている。

設備については、2011 年度からスマートエコキャンパスの取り組みを開始し、スマートグリッドの導入・太陽光発電設備等の再生エネルギーの活用を推進している。また 2014～2016 年度には環境省グリーンプラン・パートナーシップ事業に採択され、空調機器の更新、照明の LED 化によるピーク電力と CO<sub>2</sub> の削減を進めるとともに、春日井市との協働事業として各種環境セミナー、見学会などを実施し、低炭素地域づくりを推進した。これらの施策により、2017 年度実績は 2010 年度比 21%減を達成し、室内環境の維持と省エネの両立を実現している（資料 8-6）。

バリアフリー対応については、利用者の声を取り入れスロープの設置、エレベーターの更新、多目的トイレの設置などの環境整備を行っている（資料 8-7）。

#### 《学生の自主的な学習の促進とキャンパスライフの質を向上するための環境》

「春日井キャンパス」では、2015 年度に学生支援部署（教務支援課、学生支援課、キャリア支援課）を集約した施設として不言実行館を建設した。併せてcommonsセンターも開設し、学生の自主的な学習・活動を支援している（資料 8-8【ウェブ】）。commonsセンターの施設は、2階スチューデント・commons、3階ラーニング・commonsが自学習、課外活動スペースとして自由に使用できるようになっており、プロジェクター等の視聴覚設備、大型のホワイトボードが設置され、個人だけでなくグループでも利活用できる環境が整っている（資料 8-9【ウェブ】）。

ラーニング・commonsは、レポート作成などの自習のほか、グループワークやディスカッション、学生主体のゼミ活動やプレゼンテーションなどに利用できるフロアである。一人でもグループでも学習に利用できるラーニングエリア、自習や論文・レポート作成、電子書籍を読むなど、一人で集中したいときに利用できるクワイエットルーム、グループワークやディスカッション、打ち合わせに活用できるグループスタディブースなどがある。



この他、附属三浦記念図書館および総合情報センターにも、学生の自主的な学習を促進するためのスペースを整備している。

図書館では、多様な学習形態やニーズに対応できる空間を創出するため、個人学習用の個人ブースやキャレル席、グループ学習にも対応したラーニング・スペース、グループ学習室やセミナールーム、Office系ソフトが使えるPCワークエリアなどを設置している。個人ブース内には情報コンセントを設置しており、図書館の資料やWebを使いながら学習や論文作成、研究に取り組める環境にしている（資料8-10）。

総合情報センターでは、実習室以外に自習室を設置するとともに、学内だけでなく学外からも利用できるe-learningシステム(Blackboard Learn)によって学生の自主的な学習を支援している（資料8-11【ウェブ】）。

また、キャンパス内の講義室や学生ラウンジには教育専用の有線・無線ネットワーク(e-Net)を整備しており、学生所有のノートパソコンをe-Netに接続することによって学内外の情報資源を学習に活用することができる。

さらに福利厚生施設として、学生食堂7ヵ所、書籍文具店、コンビニエンスストア、パソコンショップ、郵便局、旅行代理店、ATMなどを設置し、キャンパスライフの充実を図っている。この他、学園が100%出資する有限会社中部大学サービスでは、学生向けの各種損害保険、自動車学校、レンタル品などに関するサービスを提供している（資料8-12【ウェブ】）。

#### 《教職員に向けての環境》

「中部大学施設使用規程」により教授、准教授、講師の専任教員については約20㎡の研究室の整備が定められている（資料8-13）。研究室には業務に必要な机、椅子のほか、打ち合わせに必要なミーティングテーブル等の什器を設置しており、教員の最適な労働環境を確保している。情報基盤に関しては、教員の研究室にはキャンパスネットワーク(有線LAN)の情報コンセントが設置されている。ネットワークの加入申請により、研究室に居ながらにして、総合情報センターの各種ソフトウェアの利用、図書館の蔵書検索、外部データベースや電子ジャーナルの利用ができ、教育研究活動の一助となっている。

また「春日井キャンパス」内にはリフレッシュスペースとして教職員用の食堂・ラウンジを設置しており、昼食や休憩などに活用されている。

その他には「春日井キャンパス」内に「学校法人中部大学保育園ちゅとらのおうち」を2018年6月に開設し、教職員が子育てに積極的に関与できる職場環境を整備している（資料8-14【ウェブ】）。

#### 《学生のキャンパスライフの質を向上させる施策》

本学では、学生が充実したキャンパスライフを送るために以下の施策を行っている。

##### 1) 体育、正課外活動を行うための施設整備

本学は、学生が体育・運動を行うための施設として、2つのグラウンド、2つの体育館、室内プール、ウェイトトレーニング室、卓球場、野球場、テニスコート、ダンススタジオ、武道体育館、弓道場、アーチェリー練習場などを設置している。

メイングラウンドとサブグラウンドは全天候型の人工芝を敷設し、照明設備が整備され夜間の利用も可能である。サッカー、ラグビー等のクラブが利用するほか、毎年「全学学科対抗スポーツ大会」も開催している。

体育館はメインアリーナ（講堂）、サブアリーナがあり、サブアリーナにはダンススタジオもある。授業やクラブ活動のほか、入学式、学位記授与式などの大学の主要な行事の会場となっている。

体育・文化センターには、室内プール、ウェイトトレーニング室、卓球室があり、室内プールはソーラーシステムを利用し、全シーズン利用できる水温・室温に保たれている。また同センターは、学生・教職員の福利厚生施設としても利用できる。

クラブ・サークルプラザには、体育系・文化系クラブの部室をはじめ、集会室、多目的室、音楽系クラブの練習室、ロッカールームやシャワーブースなどを整備し、正課外活動を行うための快適な環境を提供している（資料 8-15【ウェブ】）。

## 2) キャンパス内における国際交流

語学専用自習室 SI Room (Self-Instruction Room)（資料 8-16【ウェブ】）では、学生がネイティブ教員や協定校からの留学生と交流し、語学力の向上を目指す取り組みとして、始業前にコーヒーを飲みながらフリートークをする「English Coffee Hour」、昼食を食べながら英会話を楽しむ「Happy Lunch Hour in English」を開催している（資料 8-17【ウェブ】）。

また、キャンパスプラザ 2 階に設置された国際・地域交流プラザでは、学生が協定校の留学生と昼食をとりながら、親交を深める交流イベント「D.I.テーブル (Discovering Internationalism Table)」を週 1 回開催している（資料 8-18【ウェブ】）。

## 3) 学生の企画運営によるイベント

不言実行館では、学生スタッフ・コモンズサポーターの企画運営による多彩なイベントを開催している。2019 年度には、現役アナウンサーの指導による「朗読ワークショップ」、ハーバリウムやアロマワックスバーの製作を通じて交流を深める「コモンズ美活部」、裁判員制度や尊厳死などのトピックについてディスカッションを行う「法律カフェ」、映画鑑賞により感性を養う「コモンズシネマ」、春日井市の魅力をテーマとした「フォトコンテスト」など、学生生活に潤いをもたらす企画を実施した（資料 8-19【ウェブ】）。

## 4) 多様な文化を体感できる諸施設

建築学科学生の卒業研究として千利休の茶室を原寸大に復元した「工法庵」と小豆島の由緒ある観音寺の庫裏を移築した「洞雲亭」は、キャンパス内にある本格的な日本建築として、留学生の日本文化教育や茶道部の活動に使用している（資料 8-20【ウェブ】）。

また図書館 2 階の民族資料博物館では、本学の教職員が各国・地域から収集した総数約 3,800 点の資料を収蔵・展示しており、学生が世界の様々な地域の生活文化に触れることを通じて、文化の多様性を理解する機会を提供している（資料 8-21【ウェブ】）。

## 5) 三浦幸平メモリアルホール

大学正門横にある同ホールは、600人程度収容可能な多目的ホールで、大学院の入学式、学位記授与式の会場としても利用している。また、このホールでは毎年1月に「成人を祝う会」を開催したり、地域の人々にも開かれた「キャンパスコンサート」や各種講演会などのイベントにも利用している（資料 8-22【ウェブ】）。

## 《教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み》

大学全体の情報セキュリティの確保・維持と情報リテラシーの向上、情報倫理の規範確立のため、2002年に「中部大学情報セキュリティポリシー」およびこれに係る各種規程を制定している（資料 8-23【ウェブ】、8-24、8-25）。2015年には情報ネットワークの適正利用のガイドラインとして「中部大学情報倫理指針」を定めている（資料 8-26）。また、情報の安全性を担保することを目的とした「中部大学情報セキュリティ規程」を定め、その目的を達成するために「中部大学情報セキュリティ委員会」を設置している（資料 8-27）。

なお、これまで情報セキュリティに関する取り組みは大学独自で行ってきたが、その重要性に鑑み、2019年に併設校を含む「学園情報セキュリティ委員会」を設置した（資料 8-28）。

教員には、年1回の情報セキュリティに関する講習会、セミナーを開催し、継続的な啓発活動を行っている（資料 8-29）。

学生に向けては、1年次春学期の「情報スキル入門」（全学共通教育科目）において、情報倫理とパソコンのセキュリティについて説明している（資料 8-30）。この他に、e-learningシステム上にINFOSS情報倫理および情報倫理ビデオ（ICT推進協議会提供）を公開している（資料 8-31【ウェブ】）。

さらに「ICT運営委員会」や「中部大学情報セキュリティ委員会」主催の講演会やセミナーを開催して、情報セキュリティの意識向上のための教育・啓発を行うとともに、ホームページ等で情報倫理やセキュリティに関する注意喚起を行っている（資料 8-32）。

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

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

## 《図書資料の整備と図書利用環境の整備》

## 1) 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

図書館は、本学における知的学術情報基盤として教育研究を支援するため、7学部6研究科に対応した幅広い分野の資料を収集し、学生・教職員の利用に供している。2019年5月1日現在、大学全体の蔵書数は708,926冊、そのうち569,631冊を図書館で所蔵し、約26万冊が1階から3階の開架部分に配架されている。これらの資料はデータベースに蓄積され、蔵書検索システム（OPAC）を利用することによって学内外から容易に検索することができる。所蔵雑誌タイトル数は13,565、電子ジャーナル契約タイトル数は9,269である（大学基礎データ表1）。

## 2) 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

2013年から、学術認証フェデレーションによる相互認証連携を利用して、電子ジャーナルやデータベースなど、学内限定の電子リソースを学外からも利用できるようになった(資料 8-33【ウェブ】)。また、中部大学、愛知学院大学、南山大学の3大学の図書館で結成されたCAN私立大学コンソーシアムを構築し、大学相互の利便性を図っている。これに加盟する大学の学生、教職員は、それぞれの図書館を紹介状なしで自由に利用したり、資料を借りることができる(資料 8-33【ウェブ】)。さらに春日井市図書館とも連携し、双方向で送料無料の相互貸借サービスを実施している(資料 8-10)。

国内外の学術情報の相互提供システムの構築に関しては、国立情報学研究所(NII)のNACSIS-CAT/ILLに参加するとともに(資料 8-34)、私立大学図書館協会・西地区部会・東海地区協議会や大学図書館コンソーシアム連合(JUSTICE)にも加盟し(資料 8-35、8-36)、他大学・機関と様々な図書館相互協力を推進している。

## 3) 学術情報へのアクセスに関する対応

2018年度の図書館システム更新は、多機能な目録システムの導入、利用者サービスの向上および電子情報資源の有効活用を基本方針に掲げて実施した。蔵書検索システム(OPAC)が更新され、シンプルな検索画面で、検索結果が見やすくなった(資料 8-33【ウェブ】)。2019年3月には、研究テーマの分析や評価の高い論文の特定に供するとともに、被引用数、被引用文献、引用文献、関連文献の調査の一助とするため、学術文献・引用索引データベース(Web of Science)を導入した(資料 8-37【ウェブ】)。さらに、2019年度末にはディスカバリーサービス(横断検索)が導入された。オンライン蔵書目録、電子ジャーナル、データベース等を容易に一括で検索できるため、教育研究支援の非常に有効なツールである(資料 8-38【ウェブ】)。また、学術認証フェデレーションによる相互認証連携を利用して、電子ジャーナルやデータベースなどの学内限定の電子リソースを学外からも利用できるようになっている。

## 4) 学生の学習に配慮した図書館利用環境

図書館の開館時間は、授業期間中は9時から平日21時、土曜日16時50分まで、学生休業期間中は平日16時50分、土曜日12時までであり、2018年度の開館日数は、日曜日、祝日、夏季休業期間等を除く281日間であった。多様な学習形態やニーズに対応できる空間を創出するため、館内には個人学習用の個人ブースやキャレル席、グループ学習にも対応したラーニング・スペース、グループ学習室やセミナールーム、Office系ソフトが使えるPCワークエリアなどが設置されている。個人ブース内には情報コンセントが設置されており、図書館の資料やWebを使いながら、学習や論文作成、研究に取り組むことができる(資料 8-10)。館内の座席数は956席(内訳 閲覧席:647、ラーニングスペース:78、ブラウジング:32、メディアスペース:58、グループ学習室:56、個人ブース:10、マイクロ室:3、セミナールーム:72)である。また、OPAC検索パソコン16台、情報検索パソコン10台、オープン利用パソコン19台、プリンター3台、レシートプリンター16台、コピー機3台を設置して学生のニーズに応えている。

## 5) 図書館所蔵資料の公開や地域への開放

本学の研究成果や研究情報をデジタル化し、集積・保存、Web に無料で公開することによる社会への還元、散逸の防止、研究成果の視認度（可視化）の向上を目的として、中部大学学術情報リポジトリの運用を2009年度から始めた。2019年3月31日現在3,879件の研究成果・研究情報を登録している（資料8-33【ウェブ】）。

近隣住民へのサービスとして、本学がある春日井市およびその隣接市町村の住民ならびにそれらの地域に勤務する18才以上の者、大学の主催する諸講座等の受講者を対象に図書館を開放している（資料8-33【ウェブ】）。

また、夏季休業中には高校生や受験生に図書館を開放し、閲覧室での自習、図書・雑誌の閲覧およびDVDの視聴ができるサービスを提供している（資料8-39）。さらに多くの人に利用してもらうために、近隣高校への案内やオープンキャンパスでの周知を図っていく。

《図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置》

2019年5月1日現在の図書館構成員は、専任職員8人、嘱託職員2人、契約事務補助員12人、派遣職員1人で、内5人が司書の資格を有している。

2017年度には「チャレンジ・サイト」の課題解決型プロジェクトに「図書館サポーター～学生協働による図書館の魅力UPプロジェクト～」が採択された。図書館サポーターの人数は12人であり、各学部・学科の学生で構成されている。2019年度も図書館サポーターが中心となって、「黒澤明の世界」「猫覧会」「本の福袋」「素敵な装丁たち」「BOOK LETTER RALLY」「企画展示 ナウシカ祭」「図書館サポーターだより」などの企画を実施し、図書館の魅力の向上と情報発信に努めている（資料8-40）。

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

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

《教育研究活動の促進》

本学では「研究の支援および充実に関する方針」を制定、公表している（資料2-27【ウェブ】）。また「学園ビジョン」の研究力向上に大学としての研究に対する基本的な考えを明示し、これを受けて毎年度「研究戦略（産学連携目標・計画）」（資料8-41）を定め、研究力向上および産官学連携を推進してきた。

研究活動を支援する組織としては、2002年に産官学共同研究支援センターを設置し、その後、研究支援センター、研究推進機構を経て現在の研究戦略部門となり、対応する事務部門として研究支援部を置いている。その中核となる「研究戦略委員会」は、毎月1回開催を基本とし、研究推進に係る諸施策に関する審議を行い全学的な合意形成と迅速な意思決定を図っている。

なお、この委員会は「研究戦略委員会規程」（資料8-42）により研究担当副学長を委員長として、全研究科長・学部長、大学事務局長、研究支援部長および学長が指名する者をもって組織している。また、研究戦略のヘッドクォーターとして「研究企画運営会議」を設け研

究力向上に関する様々な施策（研究支援策）、計画を立案して「研究戦略委員会」での審議・承認を得てから、これらの施策・計画を推進している。

大学における研究活動のあり方や進め方は、大学の知的財産の社会への還元を目指す研究の推進や学内研究現場からの内的な要求によって大きく変化し、それに対応するため本学では教員個人割当の教育研修費に加え、教員個人またはグループで研究テーマに基づいて研究費を申請する特別研究費制度も導入している（資料 8-43）。その他に出版助成、ブックシリーズ出版などの制度を設けている。なお、若手研究者育成に重点を置いた博士特別研究員制度（資料 8-44）も設けている。

外部資金獲得については、科学研究費助成事業（科研費）への申請を基本とし、それを補完する学内措置として、特別研究費を充てている。すなわち、前年度科研費に不採択であった者が特別研究費に申請でき、審査は研究担当副学長を委員長とする「研究推進アドバイザー委員会」が行い、審査とともに申請書にコメントを付し、翌年の科研費獲得の支援を行っている。なお申請書作成支援はもとより、申請・採択状況の分析等の情報提供も行っている。

科研費以外の外部資金は、国の補助金を中心に財団の助成金等、教員の分野や特性に応じた公募情報を提供し、外部資金の目的に応じた申請書の作成支援を行う体制を整備し、コーディネーターを戦略的に配置している。

#### 《教育研究の環境整備と支援体制》

各学部・研究科の主たる教育研究活動エリアに、各教員（講師以上）の個人研究室（実験室を含む）を配置した建物があり、合同研究室および資料室等も配置している。理工系の研究に関しては、多くの研究室で共通して必要な分析測定機器を分析計測センターに配備して共通利用が可能な体制を整え、また生物生命系の研究に関しては実験動物教育研究センターを設置して、動物実験（主にマウスとラット）が可能な施設の提供を行っている。専任教員の研究時間を確保する取り組みとしては、研究重点教員制度をはじめとして、海外研究員制度（資料 8-45）、特別研修制度等（資料 8-46）を設け、研究時間の確保および研究専念期間を保障する制度を整備している。

また教員の教育研究活動を支援する体制として、「授業補助員（T.A.）規程」（資料 4-40）と「研究補助員規程」（資料 8-47）を定めて実施している。

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

評価の視点 1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

#### 《研究倫理遵守のための適切な対応》

本学の研究活動は、「中部大学における研究者の行動規範」および「中部大学公的研究費の使用に関する行動規範」の下に 3 つのポリシー（中部大学社会連携ポリシー、中部大学知的財産ポリシー、中部大学利益相反ポリシー）を設け、それぞれ規程等を整備して、本学の社会貢献上の使命である「さまざまな社会活動に参画し、大学が保有する知的・物的資源を活用することによって、地域を中心とする社会の福利向上と発展に貢献する」ことを推進し

ている。また、研究者自身の規律や研究機関、科学コミュニティの自律を基本としながらも、本学が責任を持って不正行為の防止に関わる体制の整備も行っている。「中部大学研究倫理委員会規程」の下、「中部大学競争的資金等の運営及び管理の取扱規程」と「中部大学研究上の不正行為に関する取扱規程」を定め、不正防止計画を策定し、実施している（資料 8-48【ウェブ】）。

これらの中部大学の研究に関する規範、ポリシー、規程等を記載した『研究ガイドブック』および『産学連携ハンドブック』（資料 8-49、8-50）を毎年度作成し、全ての教員に配付している。

また、毎年度 4 月には「中部大学研究倫理委員会」を開催し、教授会においてコンプライアンス教育および研究倫理教育を実施している。

これらの教育は、日本学術振興会作成のグリーンブックの内容や文部科学省のガイドライン資料等を基にして、本学独自の教育用教材『中部大学における科学研究の健全な発展のために』（資料 8-51）を用意し実施している。また、日本学術振興会の e-learning も活用し、併せて受講するよう推奨して不正防止に関する取り組みを行っている。

研究倫理に関する学内審査機関は「中部大学競争的資金等に係る内部監査委員会規程」（資料 8-52）に基づき、学長の下に「中部大学競争的資金等に係る内部監査委員会」を置き、毎年度内部監査計画書を作成し、モニタリングおよびリスクアプローチ点検を実施している。

なお生命倫理については、「中部大学における人を対象とする研究に関する倫理指針」の下に「中部大学倫理審査委員会規程」を設け、「倫理審査委員会」が倫理的観点および科学的観点から審査している（資料 8-48【ウェブ】）。

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

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

大学全体および各学部・研究科等が実施している自己点検・評価では、点検・評価項目に教育研究等環境を設定している。特に、3年に一度実施する「詳細点検」では、各組織が教育研究環境の現状や実験用設備の更新計画について点検・評価を実施、ピアレビューによる他組織の教職員から客観的な評価を受けることで、教育研究等環境の改善・向上につなげていく体制を整備している。

## （2）長所・特色

### 1) 学生自らの学習を促進する環境の整備

学生の自主的な学習を促進するための環境は、図書館、コモンズセンターおよび総合情報センターに整備している。2015年度には学生支援部署を集約した不言実行館が建設され、この建物には教務支援課等の学生支援部署のほか、2階と3階にはコモンズセンター

を配置して、学生の自主的な学習や正課外活動を支援している。

#### 2) 学生生活に潤いをもたらす企画の運営

キャンパス生活をより豊かにするために、学生スタッフによりコモンズセンターにおいて多彩なイベント（コモンズシネマ、朗読ワークショップ、法律カフェなど）が開催され、参加学生だけでなく企画側の学生にもメリットをもたらしている。また、授業時間外の「English Coffee Hour」などの企画は、学生が楽しく語学力を向上させる一助となっている。さらに、日本文化を学べる茶室「工法庵」「洞雲亭」や、世界の生活文化に触れられる民族資料博物館といった本学独自の施設における様々な企画が、文化の多様性を理解する機会を提供している。

#### 3) キャンパス内の ICT 環境の整備

ネットワーク環境は、キャンパス内の講義室やラウンジに教育専用の有線・無線ネットワーク（e-Net）を整備し、学生所有のノートパソコンを e-Net に接続することによって学内外の情報資源を学習に活用することができる。

#### 4) 教員の研究活動の支援

教員の研究費に関しては、教員個人またはグループで研究テーマに基づいて研究費の申請をする本学独自の特別研究費制度を導入している。2019 年度は 1 億円を配分して、教員の研究活動を支援している。

### （3）問題点

研究倫理に関して、教員には中部大学の研究に関する規範、ポリシー、規程等を記載した『研究ガイドブック』および『産学連携ハンドブック』を毎年、全ての教員に配付している。しかし、研究室やゼミに配属される 3 年次・4 年次学生、大学院生については指導教員を通じた研究倫理に関する DVD 視聴に留まっており、その徹底方法について現在検討中である。

### （4）全体のまとめ

本学の教育研究等環境の整備に関しては「学士課程における多様な学修の質的・量的充実に関する基本方針」を定め、教育環境整備の指標とするとともに、『キャンパス整備の基本方針』として冊子に取りまとめ、併せてホームページで全教職員に公表している。

これらの方針に基づき、教育研究を支援する環境として、学内ネットワークや ICT 環境、学生の自主的な学びを支援する施設、図書館と各種の学術情報サービス、正課外活動用の施設、福利厚生施設等を継続的・計画的に整備・充実させてきた。また、語学自習施設（SI room）やキャンパス内での国際交流を体験・促進する取り組みへの支援、不言実行館を中心に学生が企画運営する各種イベントへの支援、多様な文化を体感できる施設等、学生生活を充実させるための施設や支援が充実していることは本学の特色である。



情報倫理や研究倫理に関しては、学生および教職員に各種講演会、パンフレットの配付、e-learning システムによる教材提供等を通して浸透を図っている。さらに情報セキュリティに関しては、外部インターネット接続システムおよびインターネットセキュリティ監視サービス（春日井キャンパスネットワーク基盤システム）等によって対策を講じている。また「ICT 運営委員会」および「情報セキュリティ委員会」において情報インシデント対応体制、即応体制を構築し、かつ教職員および学生への情報セキュリティに関する啓発活動を行っている。

研究活動を推進させるための環境整備については、特別研究費制度を導入して大学独自の競争的資金として配分しているほか、研究推進アドバイザー委員による科研費申請書のアドバイス制度も導入して、科研費申請の支援を行っている。実験系の研究室で共通的に必要になる分析測定機器は分析計測センターに配備するとともに、生物生命系には実験動物教育研究センターを設置して、動物実験（主にマウスとラット）の可能な施設の提供を行い、研究支援体制を整備している。

以上のことから、本学の教育研究等環境は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第9章 社会連携・社会貢献

### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学が掲げる基本理念・使命・教育目的の使命においては、「教育上の使命」「研究上の使命」「社会貢献上の使命」を明記している。「社会貢献上の使命」として「さまざまな社会的活動に参画し、大学が保有する知的・物的資源を活用することによって、地域を中心とする社会の福利向上と発展に貢献する」と記している（資料1-1【ウェブ】）。

大学として「社会連携・社会貢献に関する方針」を公表するとともに、2007年制定の「中部大学社会連携ポリシー」をホームページ（情報公表）に公表し、その方針に従って、全学的に社会との連携を推進している（資料8-48【ウェブ】）。

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

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

#### 《学外組織との適切な連携体制》

本学における学外組織との連携体制は、これまで独立していた国際センター、COC推進センター、エクステンションセンター、中国連携推進室を2019年度より国際・地域戦略部門の中の組織として再編成し、それに対応する事務部門として、国際連携課、地域連携課、生涯学習推進課からなる国際・地域推進部を配置している（資料3-6）。

新たに発足した組織では、各種取り組みの集約とともに、これまで以上に学外組織との連携が効率的となる活動の整備を進めている。さらに国際・地域推進部では、社会人の学び直し（リカレント教育）に関して、現状の取り組みとは別に、労働環境、社会環境の変化などに対応し、積極的な取り組みを目指して、2019年7月以降、「リカレント教育検討タスクフォース」を設置し、担当副学長、大学事務局長、COC推進センター長、同副センター長、エクステンションセンター長、担当事務職員等により組織して、様々な課題について検討を重ねている（資料9-1）。

また、法人事務局学園広報部に渉外課を置き、地元の春日井市および春日井商工会議所との連携、地元企業を中心とした産業界との連携（中部大学幸友会）、中部大学の卒業生との

連携（中部大学同窓会）に取り組んでいる（資料 9-2【ウェブ】、9-3【ウェブ】）。

本学は春日井市にある総合大学として、市とは長年、協力体制を築いてきたが、2006年5月に連携協定を締結したことで、さらに相互協力体制が強固なものとなった。具体的には市の広報活動への協力による双方の情報発信・イメージアップの促進、市主催のイベントへの学生の参加、専門的な立場からの助言を目的とした市設置の委員会への教職員の派遣、市の広域避難場所、指定避難場所への指定など、知的・物的両面において様々な連携を図っている（資料 9-4、9-5）。

文化面では、春日井市交響楽団および春日井市民第九演奏会実行委員会の事務局を担当し、演奏会などの開催運営とその内容の点検評価活動も担当している。これらはいずれも本学学長が会長を務め、2017年に文化・スポーツ都市宣言をした市の文化活動の興隆にも貢献している（資料 9-6、9-7）。

春日井商工会議所との連携については、学校法人中部大学がその会員となるとともに教職員が会議所の諸活動に参加している（資料 9-8）。後述のCOC事業「報酬型インターンシップ」（本学の担当窓口は学生支援課）はその主な活動の一つである。

「中部大学幸友会」（創立者 三浦幸平の「幸」の字を使って命名）は、800社を超える企業が会員となっており、共同研究や技術相談の窓口を担うとともに、会員企業の採用活動および学生の就職支援を行っている（資料 9-2【ウェブ】）。2019年3月学部卒業生の就職先のうち、幸友会会員企業は全体で約20%（工学部は約40%）を占めている。

#### 《社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進》

具体的な取り組みおよび実績については、以下のとおりである。

##### 1) エクステンションセンターにおける事業

エクステンションセンターは、近隣都市との協力による公開講座の実施など、地域連携の推進と社会貢献への寄与を目的とした各種事業を展開し、地域に向けて多様な学習機会を提供している。主な取り組みとしては、聴講生制度を活用した「オープンカレッジ」および公開講座として「ジュニアセミナー」「子育てセミナー」「地域連携講座」「サテライトカレッジ」がある。

本学における「オープンカレッジ」は、地域住民らに大学の正課授業を開放し、聴講生として学生と一緒に受講できる制度である（資料 9-9）。2002年度に開始して以来、2019年度までの18年間で、聴講生は延べ13,682人となる。

「ジュニアセミナー」は、小学生を対象に開催するもので、同伴保護者も見学が可能な毎回人気の講座となっている。2019年度は、夏講座ロボットマスター（5回）、夏講座科学実験工作（1回）、秋講座ロボットマスター（4回）、秋講座科学実験工作（1回）を実施している（資料 9-10）。

子育て中の母親を応援する目的で実施している「子育てセミナー」は、乳児の運動発達を促すベビーマッサージと子育てに役立つミニレッスンがセットになったセミナー（4回）を開講している（資料 9-11）。

「地域連携講座」と「地域連携ジュニアセミナー」は、講座の内容や参加者のニーズに応じて、本学または各自治体の公民館等を会場とし、2019年度は春日井市、小牧市、日

進市、豊明市、津島市、豊山町、御嵩町と連携し実施している（資料 9-11）。

「サテライトカレッジ」は「名古屋キャンパス」を会場として実施しており、年間 4 期の実施、1 期当たり約 20～30 の講座を開講し、300 人から 500 人が参加している（資料 9-12）。なお、2019 年度末での「名古屋キャンパス」（三浦記念会館）閉館に伴い、今後のあり方について検討中である。

## 2) COC 推進センターにおける事業

### a) 大学 COC 事業「地（知）の拠点整備事業」（資料 9-13【ウェブ】）

2013 年度、文部科学省が推進する「地（知）の拠点整備事業」において、本学の「春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業」が採択された。地元・春日井市と連携し、大学の持つ人材や技術、知の資産を活用した地域の再生や活性化に取り組み、社会が求める「地域にも目を向けられる人材」としての「地域創成メディエーター」（自立した社会人として地域の人々と関わるために、地域社会の多様な背景を知り、専門的な知識を身に付けた者に与える中部大学長認定資格）を育成している。

地域社会の再構築のための人材育成を目指す様々な取り組みとしては、大学の正課教育科目として、地域で“多くの年代”や“様々な考え方や文化の人々”と共生する人間的基盤の形成を目的とした科目「地域共生実践」を配置している。また「地域との関わり体験プログラム」として〔表 9-1〕のとおり、6 つの重点事業に本学の学生も様々な形で関わっている。

表 9-1 地域との関わり体験プログラム

重点事業	概要
報酬型インターンシップ	報酬（給料）を得て企業で働きながら同時に社会人教育を受ける取り組み。企業にとっては当面の人材確保と地元での雇用促進のメリットが生まれ、学生と企業の双方に利点がある。
コミュニティ情報ネットワーク	春日井地域の NPO などが開催する地域活動に関する情報発信、シニア大学の講義の配信や医療機関同士の情報連携など、地域に役立つ情報ネットワークの構築を目指している。
生活・住環境を考えるまちづくり	春日井都市計画のまちづくりの重要課題を解決し、人々が安心して快適な生活を送れるように、工学部が中心となって学術分野の地域協働研究を行っている。
高齢者・学生交流 Learning Homestay	世代間交流会の開催と学生が高齢者のお宅に家庭訪問（ホームビジット）をする試み。学生にとって高齢者との交流は生きた学びにつながり、高齢者と若者との相互理解を深めている。

CAAC事業	中部大学アクティブアゲインカレッジ（CAAC: Chubu University Active Again College）は、シニアの方々に再学習の機会を提供し、明るく前向きなセカンドライフづくりのために、知的で健康的な生活力を身に付けていただき、本学の建学の精神でもある地域で「あてになる」シニアリーダーとなる人材を養成することを目的として設置している。募集定員 20 人、2 年課程。
キャンパスタウン化	高齢化が進む高蔵寺ニュータウン内に学生が居住し、若い力として地域の方々と連携しながら、様々な活動を行い、学生自身が地域社会について学べるとともに、ニュータウンを活性化する構想。UR 都市機構中部支社と春日井市、中部大学の三者が協力して設置した住居への入居学生は家賃が 20%割引となるが、地域活性化を目的とした地域貢献活動への継続参加が入居条件となっている。

大学 COC 事業「地（知）の拠点整備事業」は、文部科学省のプロジェクトとしては 2017 年度に終了したが、その後も本学のプロジェクトとして継続実施している。

b) 大学 COC+事業「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」（資料 9-14【ウェブ】）

2015 年度、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に岐阜大学を中心とした事業協働機関（岐阜大学、中部学院大学、中部大学、日本福祉大学、名古屋学院大学、岐阜県、一般社団法人岐阜県経営者協会、株式会社十六銀行、株式会社大垣共立銀行、株式会社マイナビ）による取り組みが採択された。

この COC+事業は、大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出することを目指している。具体的には、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムを改革することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としている。当該事業においては、岐阜をモデル地域として、その魅力や課題を見つけ、特徴を生かして課題解決に向けて行動する能力を備えた学生を「地域活性化リーダー」（中部大学長認定資格）として認定し、育成している。

主な取り組みは〔表 9-2〕のとおりである。

表 9-2 COC+事業の取り組み事例

取り組み	概要
授業内で知識修得	地域や社会に貢献するために、自分はどうな人で何ができるのかを考え自己を開拓し、社会人として必要な基礎知識を授業で修得。地域社会の背景や、問題解決に必要な専門知識も学ぶ。

PBL ぎふゼミ による学び合い	仕事に必要な共同作業の能力を養うために、Project Based Learning (課題解決型学習) を、岐阜県をテーマにグループ単位で行っている。実社会に対応するリアルな問題に対峙し、その解決過程に参画することで実践的な思考を鍛えている。
地域志向の課外 体験に参加・実践	課外体験を岐阜県で実施。具体的な内容は以下のとおり。 「企業現場教育」: 企業や現場を訪問し、実際の業務を通じて、現場で求められている人材・スキルを体験から学び、就職に向け、将来像を明確にする。 「地域活性型インターンシップ」: COC+事業協働機関の協力を得て魅力ある岐阜県の企業、官公庁などで実施する。 「フィールド活動@ぎふ」: 岐阜で展開している様々な研究・教育活動への参加を通じて、実際に現地で情報を収集し、課題や背景を理解して解決に挑戦する。

また、他にも大学合同プログラムも実施されており、自らの学びの成果を企業に向けてプレゼンテーションする「企業向け成果発表会」、大学間の交流を深めるとともに企業への取材活動や発表を行う「サマースクール」、岐阜県内企業とのマッチングイベントに参加する「岐阜企業展」、大学での学びと企業とのつながりを知り企業を見学することにより、キャリア形成意欲の向上を図る「企業見学会」などの活動も行っている。

### 3) 産官学連携活動

#### a) 産学連携活動 (資料 9-15)

本学の産学連携は、2000年に春日井商工会議所との「KASUGAI 技術交流プラザ」の設置に始まる。その後、金融機関とも連携を進め、2005年に大垣共立銀行と協定を締結して以降、十六銀行、岡崎信用金庫など、現在までに12の銀行、信用金庫と連携協定を締結した。また、食品産業連携に関する協定として2011年3月に美濃加茂市および美濃加茂商工会議所と、食農教育、人材育成に関する協定として2017年3月に尾張中央農業協同組合と協定を締結している。その他、応用生物学部との研究協力として、2012年7月に愛知県農業総合試験場と、2017年10月に愛知県ペストコントロール協会と協定の締結を行った。

#### b) 官学連携活動 (資料 9-15)

本学の官学連携は、2006年4月の岐阜県多治見市をはじめ、春日井市、名古屋市、犬山市、小牧市など現在までに13都市と連携協定を締結し、地域の発展、人材育成などを主な目的として、様々な協力体制をとっている。

特に地元春日井市とは、2006年5月に相互協力の強化に関する協定を結び、「学術研究の成果の交流」「人材および知的資源の交流」「施設の利用」など、春日井商工会議所との連携の下、産学協同研究や地元企業からの大学院への社員派遣、学生の地域看護

実習の受け入れおよび学生の地域交流などについての相互協力が可能となった（資料 9-4、9-5）。加えて 2008 年 1 月には「災害時における避難所および広域避難場所指定に関する協定」を締結した。

また、名古屋市とは 2016 年 11 月に「地理情報システム等を活用した防災・減災対策の推進に関する相互連携協定」を結び、小牧市とは 2019 年 9 月に「(仮称) 小牧市こども未来館デジタルコンテンツ制作業務」の委託契約（協定）を結んだ（資料 9-16【ウェブ】）。

その他、高山市とは、本学の教員が中心となり高山研究会を組織し、高山市が抱える森林、医療、健康、歴史、文化、観光などの諸問題について定期的に研究会、交流会、シンポジウムを重ねている（資料 9-17）。

#### c) 教員免許状更新講習

本学は教育職員免許法第 9 条の 3 の規定に基づく教員免許状更新講習の制度が実施された 2009 年度より、近隣の小学校から高等学校までの教員を対象に実施している。2018 年度までは教職支援センターなど教育支援の組織内に担当を置いていたが、2019 年度より国際・地域推進部の生涯学習推進課に担当を移し、地域交流・社会貢献の一環であることをより明確にした。〔表 9-3〕のとおり、2019 年度は実施 11 年目となり、本学での受講が 2 回目となる者も出始め、本学の印象を尋ねたアンケート項目で「より印象が良くなった」という声も多く聞かれるなど、地域のための大学としての役割を積極的に果たしている（資料 9-18）。

表 9-3 教員免許状更新講習受講者数の推移（2009～2019 年度）

年度	開講科目数	認定者数	受講者実人数
2009 年度	15	520	182
2010 年度	16	487	191
2011 年度	15	625	225
2012 年度	15	549	207
2013 年度	15	644	247
2014 年度	15	731	294
2015 年度	14	615	243
2016 年度	20	795	248
2017 年度	23	839	259
2018 年度	24	953	292
2019 年度	25	889	274

※2016 年度より法制度が改正され、必修領域（12 時間）が必修領域（6 時間）、選択必修領域（6 時間）に分割されたため、開講講習数が増加している。

### 《地域交流、国際交流事業への参加》

本学の地域交流および国際交流に関する事業として以下のような事業を行っている。

#### 1) 交換留学生による地域交流

毎年10月に行われる春日井まつりの「道風平安朝行列」には、本学に留学している各国の交換留学生が参加し、平安時代の衣装をまとい、祭りを盛り上げている。留学生にとっても、最も記憶に残る思い出の一つとなっている（資料9-19）。

また、留学生のカリキュラムの一環として行われる近隣の小学校訪問では、本学の留学生が小学生に対して母国を紹介したり、一緒に母国の遊びをしたり、給食を食べたりするなどの交流を行っている。さらに近隣の小学生を主な対象として、本学近くの田圃で行われる田植えや稲刈りなどの体験イベントにも留学生が参加することで、小学生や保護者らにとっても国際交流ができる機会となっている（資料9-20）。

#### 2) JICA 課題別研修

2014年度から国際協力機構（JICA）を通じた国際教育協力事業の「産業技術教育研修」を実施している。この事業は、開発途上国から産業技術分野の中核を担う人材を研修員として日本に招き、必要な知識や技術に関する研修を行う「課題別研修」として実施するものである。2014年度にJICA研修支援室を「名古屋キャンパス」に設置し、2015年度から国際センターで受託研修業務を行っている。研修内容は、日本の教育、産業技術教育等に関する講義のほか、学校訪問、産業技術に関わる会社、施設の訪問等で構成している。開発途上国から毎年度12～20人の研修員を約6週間受け入れている（資料9-21）。

#### 3) さくらサイエンスプラン

JST（日本科学技術振興機構）のさくらサイエンスプランによる中国やマレーシアの学術交流協定大学の学生の短期研修を通じた学生交流、教育研究交流などを2014年度より行っている〔表9-4〕。2019年度までに102人の学生を受け入れており、参加者の大学から本学の大学院へ進学する者が出るなど、今日に至るまで活発な連携交流活動が展開されている（資料9-22【ウェブ】）。

表9-4 さくらサイエンスプラン参加実績

年度	参加実績
2014年度	同济大学浙江学院 10人、教職員 2人
2015年度	同济大学浙江学院 10人、教職員 3人
2016年度	同济大学浙江学院 7人、嘉興学院 5人、教職員 4人
2017年度	同济大学浙江学院 6人、嘉興学院 11人、教職員 4人
2018年度	同济大学浙江学院 8人、宜賓学院 7人、嘉興学院 8人 紹興文理学院 7人、マレーシア科学大学 8人、教職員 7人
2019年度	嘉興学院 8人、宜賓学院 7人、教職員 2人



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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

前述の国際・地域戦略部門では、担当副学長が委員長となり、国際センター長、COC推進センター長、エクステンションセンター長、中国連携推進室長、各学部長、各研究科長、大学事務局長、その他学長指名の委員による「国際・地域戦略部門会議」を年5回程度開催している。様々な関連事項について審議するとともに、各センターがそれぞれ実施している運営委員会または推進委員会などの報告および活動状況などの確認も行うことで、地域連携・社会貢献につながる本学の取り組みを俯瞰し、より積極的、実質的な活動となるよう進めている。

「国際・地域戦略部門会議」の記録は議事録としてまとめ、その要約を大学協議会で報告している。

このようなプロセスで点検・評価を行い、それぞれの委員会、会議で議論された事項を各センターにフィードバックや情報共有することにより、担当者レベルからの改善や新たな提案につながり、それを中・長期計画に反映させることでPDCAサイクルを回している（資料9-23）。

## （2）長所・特色

### 1) 「オープンカレッジ」、各種公開講座

地域に開かれた学習機会を提供する取り組みとして、大学の正課授業を開放し聴講生と学生と一緒に受講する「オープンカレッジ」、小学生を対象に実験工作などを行う人気講座「ジュニアセミナー」、子育てに役立つレッスンも盛り込まれ、母親応援を目的とした「子育てセミナー」など各種の講座を開講し、地域交流の推進や社会貢献へ大きく寄与している。

### 2) キャンパスタウン化

自治体、UR都市機構、本学の3者の連携により実現した低価格での住居物件に入居した学生が、ニュータウンにおける地域貢献活動へ継続的に参加し、地域の方々と連携して様々な活動（公園整備、防災活動、行事支援等）を行っており、地域と大学が融合したキャンパスタウンの活性化に大きく寄与している。

### 3) 産官学連携活動

産学連携として、地元の商工会議所との「技術交流プラザ」設置をはじめ、多くの銀行・信用金庫などと連携協定を締結している。また、食農教育、人材育成等に関して、農協や商工会議所とも連携を図っている。

官学連携では、地元を含む近隣都市と「学術研究成果の交流」「人材・知的資源の交流」

「施設利用」などを目的とした相互協力に関する協定を結び、地域交流、人材交流を通じて地域の発展に大きく貢献している。

### (3) 問題点

なし。

### (4) 全体のまとめ

本学は地域に根ざした大学として「社会貢献」を重要な役割の一つと捉え、教育研究の成果を社会に還元することを目的に、あらゆる手段を講じて教職員レベルから学部・学科・部署レベル、全学レベルまで、多種多様な社会連携・社会貢献を果たしている。

2019年度、それぞれのところで個々に行われていた活動や事業を取りまとめる国際・地域推進部を設置したことで学内からの情報を集約でき、また学外にもその担当窓口を明確に示すことができている。国際・地域推進部と学園広報部渉外課が連携することにより、地元春日井市、近隣自治体などとのネットワークがより強固なものとなっている。

大学が持つ知的・物的資源を活用し、これまで以上に地域社会の福利向上と発展に貢献するため、2019年7月に「リカレント教育検討タスクフォース」を立ち上げた。その目的は「学びたい」「学び続けたい」という地域や社会のニーズに応じて学ぶ場を提供することである。人生百年時代を迎え、生涯学習社会が当たり前となる時代を見据え、社会貢献としてのリカレント教育にとどまるのではなく、大学が担う本来の教育・研究の使命の一環として位置づける方向で鋭意検討を進めている。

また学生が地域を学び、卒業後に地域で活躍するためのCOC+事業についても、2019年度で文部科学省のプロジェクトとしては終了するが、2017年度に終了したCOC事業と同様、本学の特色あるプロジェクトとして近隣市町や他大学などとも連携し、継続していくことになっている。

国際交流は、従来の留学生の派遣や受け入れにとどまらず、交換留学生による地域交流やJICA課題別研修、さくらサイエンスプランによる海外からの研修生の受け入れなどの国際交流活動を行っており、さらにそれを社会連携活動とリンクさせるなど、「国際」と「地域」の2つの視点を同時に持つことのできる新しい「あてになる人間」の育成を可能としている。地域がすでに国際化している現実を踏まえれば、地域との連携の先に地域社会と国際社会との連携、国際交流活動が展開されるべきものと捉えている。

これらの活動は、国際・地域戦略部門の担当副学長を委員長、各学部長・研究科長らを委員とする全学を挙げた「国際・地域戦略部門会議」で審議・報告されており、必要な点検・評価がなされているだけでなく、その活動は全学の学部学科代表の委員を通じて全教職員に周知されている。

以上のことから、本学の社会連携・社会貢献は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 第10章 大学運営・財務

### 第1節 大学運営

#### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本法人は、2014年に本学はじめ併設校を含む当面5年間に実行する主たる目標を定めた「学園ビジョン2015-2020」を策定した。その中で本学は、これまでの成長路線からサステナブル路線へ転換するために実行する目標を定めている。

それらの実行計画および進捗状況は「学校法人中部大学運営協議会」、評議員会、理事会に報告された後、教職員専用ホームページにて共有している（資料1-11）。

2017年11月には、本学が高等教育を担う社会的使命を持つ機関として教育研究の質の向上に取り組む姿勢を社会に広く示すため、建学の精神を信条とした基本理念、教育目標等に基づく全学的な方針等を「教育研究の質の向上のための各種方針等」として学内構成員に周知するとともに、社会への説明責任を果たすべく、ホームページ（情報公表）に掲載して学内外に向けて公表した（資料2-27【ウェブ】）。そのうち「大学運営に関する方針」においては、学長による意思決定と各組織の活動との関連、職員の人材育成方針、中長期財政計画に基づく予算編成のあり方等を明記している。

当年度の大学運営に関する方針をトップから構成員へ直接、明確に周知するために、毎年4月、9月の年2回、全ての教員・事務系管理職を対象として開催する「教職員総会」において、理事長、学長が現状分析を踏まえ表明している。この「教職員総会」をSDの一環と位置付け、講話内容を学園広報誌『ANTENNA』教職員総会特別号として発刊し、学園全ての教職員に配付して周知の徹底を図っている（資料6-2）。

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

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

評価の視点2：適切な危機管理対策の実施

《学長の選任方法・権限の明示》

学長は「学校法人中部大学管理運営規則」第34条第2項から第4項および「中部大学長選考規程」に基づき、理事長を議長とする「学長候補者推薦委員会」が学長候補者を選出して理事会に推薦、理事総数の過半数の賛成により選考される。また、任期は4年とし再任を妨げないが、再任の場合の任期は2年である（資料10-1-1、10-1-2）。

学長の職務は、学則第53条に「学長は、本学を代表し、校務全般をつかさどり、所属職員を統督する」と定めており、大学運営における最高責任者としている（資料1-2）。大学の最高責任者としての学長は寄附行為により第1号理事とされ、理事長の諮問機関である「運営協議会」においても、委員として法人の意思決定への参画を明確にしている（資料1-14、10-1-3）。

《主な役職者の選任方法・権限の明示》

1) 理事長

学校法人の代表者である理事長は、寄附行為第11条「理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する」とし、選任・解任については同第5条に「理事のうち1人を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任する。理事長の職を解任するときも同様とする」と定めている（資料1-14）。なお、現在、理事長は、学園学事の重要事項を統括する総長を兼任している。

2) 副学長

副学長は、学則第53条第3項に規定のとおり「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」とし、一体的・機能的に運営できるように2019年度は3人の副学長で担当を決めて、学長を補佐している。選任方法と任期は「教授その他のうちから理事会の議を経て選任、任期は2年、再任を妨げない」と「管理運営規則」第35条に定めている（資料1-2、資料10-1-1）。

3) 学部長・研究科長

学則第53条第1項により各学部で学部長を、大学院学則第44条により各研究科に研究科長を置き、教授会および研究科委員会を招集し、その議長として学部・研究科を統括している。「管理運営規則」第36条、第39条に「当該組織（学部・研究科）の教授の中から選任、任期は2年、再任を妨げない」と規定し、学長を委員長とする「学部長候補者選考委員会」が選考を行っている（資料1-2、1-3、10-1-1）。

《学長による適切な意思決定と運営組織の整備》

学長の下に大学の教育研究の運営に関する最高議決機関として、重要事項を審議・意思決定する大学協議会を置き、全学的な重要事項を審議している。大学協議会の審議事項の一部については、個別の委員会に審議を付託し、委員会で審議した結果を大学協議会に報告して施策の実行にあたっている（資料10-1-4）。

また、学長の諮問委員会として「学部長・研究科長会」を設置し、学長と学部長・研究科長をはじめとする委員により、教育研究活動や管理運営上の諸課題について、連絡調整、意

見交換、検討を行うことで、大学の管理運営の効率化を図っている（資料 10-1-5）。上記の 2 つの会議は、原則として各学部の教授会に先立って開催しており、大学協議会での決定事項や学長の意向が、教授会を通して個々の教員にまで迅速に伝達される体制を整えている。

また、教職員の意識改革と行動啓発を図るために、毎学期の冒頭に開催する「教職員総会」で、取り組む課題、教育研究課題、組織改革などを説明している（資料 6-2）。

学長の意思決定に当たり、教授会・研究科委員会の位置づけを学則第 56 条、大学院学則第 47 条で「学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする」と明確に定めている。教授会の審議事項は「①学生の入学、卒業に関する事項 ②学位の授与に関する事項 ③そのほか教育研究に関する重要な事項」、研究科委員会の審議事項は「①学生の入学、課程の修了に関する事項 ②学位の授与に関する事項 ③教育研究に関する重要な事項」である（資料 1-2、1-3、10-1-6～10-1-18）。

また、学長は理事として、大学の校務全般にわたる責任者として、大学の管理運営に関わる主要事項を理事会に提案する立場にあるとともに、法人の意思決定に加わり経営責任を分担するという立場にある（資料 1-14、10-1-3）。

#### 《学生や教職員からの意見等への対応》

本学では、大学の改善・向上に資する目的で「授業改善のための学生懇談会」「厚生モニター」「学生による授業評価」を行い、学生の意見を募っている。

「授業改善のための学生懇談会」は、教務部長および教務支援担当者が、主に教育課程や授業のあり方についてランダムに選ばれた学生から直接意見を聴き、必要に応じて学科主任等に報告のうえ科目担当者から回答を求めるなど迅速な改善につなげている（資料 4-68）。

「厚生モニター」は、学生支援の制度運用や施設・設備等について学生部長および学生支援担当者が学生委員から意見を聴き、学生と教職員との意見交換を行いつつ本学の教育環境全般を改善していくことを目的としている。「厚生モニター」での意見については、全学生に配付する『学生部便（がくせいぶだより）』などを通して回答し、大学の姿勢と取り組み状況等を周知している（資料 7-2）。

また、本学の FD 活動の一環として実施している「学生による授業評価」では、学生から寄せられた結果や自由記述に対して科目担当者がコメントを発信することで、学生、教員、双方向のコミュニケーションを図っている。集計結果や発信されたコメント等は、全学生・教職員が閲覧できる学内向けホームページで公表し、授業の実質的な改善に資する取り組みとして運用している（資料 4-69、6-11【ウェブ】）。

教職員には、危機管理をはじめとする様々な大学の運営・制度等に関する提案や意見を広く募る「MY OPINION」制度を運用している（資料 10-1-19）。

実現した具体例として、2018 年 6 月、本学学生や教職員の子どもが利用できる「学校法人中部大学保育園ちゅとらのおうち」を本学敷地内に開園したことが挙げられる。本施策は男女共同参画推進の一助として、育児休暇等から復帰した教職員などが安心して就学前の子どもを預けられる環境を整備したものである（資料 8-14【ウェブ】）。

### 《危機管理対策の適切な実施》

本学の危機管理対策については、大学協議会の審議事項の一つに「安全・危機管理の基本方針に関する事項」を規定し、大学運営における重要事項と位置づけている(資料 10-1-4)。

「中部大学防火・防災管理規程」「中部大学消防計画」などにより学長を管理権原者とする自衛消防隊の組織をはじめ、法定点検、建物等の自主点検、火災・地震・その他の災害発生時の対応、訓練の実施等を詳細にわたり定めている(資料 10-1-20、10-1-21)。毎年、学生および教職員参加の「総合防災訓練」「安否確認通報システム運用訓練」を実施しており、緊急事態発生時に向けての対策を行っている(資料 10-1-22、10-1-23)。

また、災害時、正課・正課外活動中の事故、ハラスメントなどをはじめとする種々の事態に備え、生命と心身の健康を自らの判断で守るための適切な情報の提供と危機管理意識の喚起を目的とした『安全の手引き』を作成し、入学者全員に冊子を配付している。また、これらの内容はホームページに掲載して常に閲覧できるようにしている(資料 10-1-24)。

### 点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

本法人の予算編成、予算管理、予算執行は、「学校法人中部大学経理規程」「学校法人中部大学予算の編成及び執行事務細則」「学校法人中部大学予算・財政検討委員会細則」に規定のとおりであり、法人事務局長が「経理責任者」としてこれらを統括すると定めている(資料 10-1-25～10-1-27)。

各部署の予算には、予算責任者、予算執行単位責任者、予算執行担当者を置き、実質的な管理と責任体制を明確化し、処理の適切性を担保している。

次年度の予算編成方針は10月開催の「運営協議会」(予算会議)で決定後、11月開催の予算説明会にて各部署に周知している(資料 10-1-28、10-1-29)。各部署の予算責任者はその方針と自組織の次年度計画を勘案して予算申請書を作成し、経理責任者は必要に応じて各部署の予算責任者と予算折衝を行い、学園全体を俯瞰した調整を行っている。

各部署の予算を踏まえた学園全体の予算は「予算・財政検討委員会」、「運営協議会」(予算会議)、評議員会での審議を経て、理事会で決定している。

各組織の予算執行を正確かつ迅速に処理するため、予算管理システムを導入している。執行に当たっては財務部および各部署の双方において、リアルタイムでの残高等の把握が可能となり、予算事務における計画性の担保と適切な執行を実現している。

また定められた金額以上の教育研究用機器備品等の調達は、「学校法人中部大学固定資産及び物品調達規程」(資料 10-1-30)で決裁権限等の詳細を定め、適切性、透明性を確保している。

学園では、毎年、三様監査(監査法人による会計監査、監事による監査、内部監査)を行っており、内部監査においては2019年度から予算執行を含めた「業務監査」も行っている。

**点検・評価項目④：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。**

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

本学園の事務組織は「管理運営規則」第15条に規定のとおり、学園の管理運営に関わる業務を統括する事務統括本部に法人事務局と大学事務局を置いている。法人事務局には主に学園全体の管理運営に関わる業務を担当する部署、大学事務局には教育研究活動の支援、社会貢献、学生募集など大学の運営に関わる業務を担当する部署を配置し、教員との連携を密に図っている（資料10-1-1、10-1-31）。また、各部署の責任と権限の範囲を「事務分掌」により明確に定め、組織間の連携を含めて適切に業務を遂行する体制を整備している（資料10-1-32）。

職員の採用は「職員採用規程」（資料10-1-33）および「学校法人中部大学就業規則」（資料10-1-34）に則り運用している。また、業務補助を担当している契約事務補助員、派遣事務職員を対象とした「嘱託事務職員登用制度」（資料10-1-35）により、優秀な人材を弾力的に採用する体制を整えている。

職員個々の業務の評価と処遇については「職能資格規程」「資格基準書」「昇格基準」「人事考課実施要綱」（資料10-1-36～10-1-39）により、処遇の基準が各職員の「職務遂行能力（職能）」であることを明確にした上で、各職能の資格基準、人事考課の手順および留意点、所属・職位別の考課者、考課の段階基準、人事考課と昇格との関連などを詳細に定め、その透明性と適切性を確保している。また「キャリア開発シート」による自己評価、上長の評価に基づいた人事考課を人材育成に活用し、適切な処遇と人事配置につなげている。

各学部・研究科と人間力創成総合教育センターに事務室を設置するなど、教育研究組織等と対応する事務組織は密接な連携体制を取っており、教員・職員が互いの知見を尊重した上で、より良い大学運営を目指す実質的な「教職協働」の体制を実現している（資料3-6）。

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

評価の視点1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学におけるSDは、2017年3月15日開催の大学協議会で承認された「中部大学におけるSD（スタッフ・ディベロップメント）の実施方策（方針及び計画）」に基づき推進している（資料10-1-40）。

この「実施方策」では、①大学が行う研修 ②各組織が行う研修 ③職員各自が自発的に行う（自己啓発）研修の定義、中部大学における「あるべき職員像」と「大学運営業務に関する研修項目」を明確に定め、この規定に基づき「教職員総会」、「運営企画研修会」、管理職相当者研修会、事務系職員対象の各種研修会、職員ゼミナール等の研修を実施している。

「教職員総会」は大学の全教員、法人・大学の事務系管理職等を対象として4月・9月の年2回実施しており、大学の管理運営方針、経営方針などを共有している（資料6-2）。「運営企画研修会」は管理または監督の地位にある教職員を中心として、最新の教育行政、今後

の経営戦略、大学運營業務に関することなどについての研修および現状の共有等を行っている（資料 10-1-41）。

さらに事務系職員対象の研修として「新規採用者のフォローアップ研修会」をはじめ、中堅職員、管理職相当者など、対象者の職階・経験年数に応じた各種研修を実施している（資料 10-1-42、10-1-43）

また、自ら進んで学ぶことを目的として自主参加形式により開催している職員ゼミナールでは、大学職員としての職務遂行上必要となる種々のテーマを設定して 2004 年以降開催している（資料 10-1-44）。

「FD 委員会」は 2000 年以降「FD 講演会」「キャリアアッププログラム」等の種々の FD プログラムを企画・開催している。これらは大学教育を支援する職員としての SD プログラムとしても機能しており、職員が教員とともにワークショップに参加することで、自らの職務遂行上の資質向上に役立てている（資料 6-15）。

2019 年度から「FD 委員会」を「FD・SD 委員会」に再編し、本学の内部質保証体制の強化を目指し、多様化する社会に対応する「大学人」としての教職員のキャリア形成を図る組織的な取り組みを推進することとなった（資料 6-10）。また、大学企画室が中心となって新たな企画「中部大学を社会に向けて見える化するー20 年後の中部大学を考えてー」をテーマとした若手教職員研修会を企画・実施し、学長、大学事務局長の参加の下、本学が今後目指す方向性について議論を深めた。なお、2020 年度には他大学との共同研修プログラムを企画している。

#### **点検・評価項目⑥：大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。**

##### **また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：監査プロセスの適切性

評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上

#### 《適切な根拠に基づく点検・評価と点検・評価の結果に基づく改善・向上》

本学では、1991 年 11 月に「自己点検・評価準備委員会」を設置、1993 年 4 月に学長を委員長とする「自己点検・評価委員会」を再編して以来、同委員会を中心に教育研究活動および管理・運営についての自己点検・評価活動を推進してきた（資料 2-3）。

内部質保証体制の見直しを行うため、2016 年 3 月に「自己点検・評価あり方検討 WG」を設置し検討を重ね、2018 年度からの新たな自己点検・評価制度を確立した（資料 2-14【ウェブ】）。

具体的には、全学の組織を 3 つのグループ「詳細点検を行い、ピアレビューを受ける組織」「年度点検を行う組織」「年度点検を行い、ピアレビューを担当する組織」に分けて実施している〔表 2-1〕。組織の役割を年度ごとに変更することで、全ての教育組織が 3 年サイクルの中で「詳細点検」とピアレビュー担当の双方を実施できる体制とした（2018・2019 年度に限り試行措置として 2 年間のサイクルで実施）。この体制により各組織の点検・評価活動において年ごとにメリハリがつくとともに、過度な負担とならないよう配慮している。

適切な根拠資料に基づいた点検・評価を行うために、全ての組織から自己点検・評価の根



拠となる資料の提出を求めている。ピアレビューにおいても、ピアレビュー担当者チームが根拠資料に基づく十分な確認を行った後に、対象組織へのヒアリングを行うこととしており、点検・評価活動全般を通じて、根拠資料の提示と確認を前提としている。

各組織のピアレビューの結果に基づき、大学全体で共有し改善すべき事項を「全学的課題」として設定し、その課題に関する対応状況の進捗を確認している。またピアレビューを受けた組織の「個別課題」は、改善計画書・改善報告書の提出を求めることで、点検・評価の結果を確実に改善・向上へと結び付けている。なお、他組織のピアレビューを担当した委員からは、自らの組織を見直す気づきが得られたとの意見も得ている。

本学の自己点検・評価は、公益財団法人大学基準協会における「点検・評価項目」に準拠した上で、大学独自の項目を追加して実施しており、自己点検・評価の結果はホームページ（情報公表）に掲載し学内外に向けて公表している（資料 2-19【ウェブ】）。さらに 2019 年 9 月には、学長を委員長とした大学全体の内部質保証に責任を負う組織「内部質保証推進委員会」を設置し、改善・向上を推進するための全学的体制をより一層明確化した（資料 2-1【ウェブ】、2-2）。

本学では、2017 年度から教育（研究、社会貢献ならびに管理運営）活動等について、学外の有識者から適切な指導・助言および評価を得ることを目的として「中部大学アドバイザリー会議」を実施している。同会議は高等教育に関する有識者および本学のステークホルダーに委員を委嘱しており、そこには学長をはじめとする本学執行部および教学の責任者等も陪席し、指摘内容を直接聞き迅速な改善・向上につなげている（資料 2-23）。

#### 《監査プロセスの適切性》

本法人は、教育を担う学校法人としての公的な責務を認識し、健全な発展と社会的信頼の保持に寄与することを目的として、私立学校法第 37 条第 3 項、寄附行為第 14 条および「学校法人中部大学監事監査規程」（資料 10-1-45）に基づく「監事監査」、私立学校振興助成法第 14 条第 3 項に基づく「公認会計士監査」、2014 年 4 月に設置された理事長直属の監査室が「学校法人中部大学内部監査規程」（資料 10-1-46）に基づいて実施する「内部監査」の 3 つの監査を実施している（資料 10-1-47【ウェブ】）。

内部監査は、財務監査と業務監査を中心に行っており、法令および学園諸規程等に基づき、学園の財務会計、関連業務が適正かつ効率的に運用されているかを検証している。監査担当者に監査室の職員のほか、職務遂行の経験が豊富な部長・次長クラスの専任職員を委嘱し、監査の精度を高めている。監査結果については、ホームページに公表している（資料 10-1-48）。

また、監事監査・公認会計士監査・内部監査の連携のための「三様監査連絡会」を年 2 回開催し、監査計画・監査結果等を共有の上、情報交換・意見交換を行うことで、実効性のある監査の実施につなげている。

なお上記とは別に公的研究費管理の適切性を担保するため、「競争的資金等に係る内部監査委員会」を設置し、学長が委嘱する外部有識者を含む委員により定期監査、臨時監査を実施している（資料 10-1-49）。

## (2) 長所・特色

### 1) 自己点検・評価活動を含めた内部質保証体制の確立

学長が、教学マネジメントの責任者として内部質保証に責任を持つ体制を構築し、本学独自の自己点検・評価制度、ピアレビューの実施、外部評価「中部大学アドバイザー会議」の実施等により、適切な根拠に基づいた客観性のある評価活動を行い、実質的な改善に結び付ける体制を整備している。

### 2) SD の組織的な実施

「中部大学におけるSD(スタッフ・ディベロップメント)の実施方策(方針及び計画)」に基づき、年間を通じて様々な形態により、多様な職位を対象としたSDプログラムを実施している。特にFDプログラムとして始まった「キャリアアッププログラム」等は、教員の能力開発のみならず、職員の積極的な参加により教職員がともに資質向上を目指す取り組みとなっており、加えて教員と職員のコミュニケーションの場としても有効で、教職協働の推進に資する取り組みである。

## (3) 問題点

2018年6月に「学校法人中部大学保育園ちゅとらのおうち」を本学敷地内に開園し、男女共同参画を推し進めてはいるが、女性教職員の管理職への積極的な登用など男女共同参画推進に関した活動は十分とはいえず、今後の推進活動に向けた発展的な課題である。

## (4) 全体のまとめ

本学では「教育研究の質の向上のための各種方針等」により、建学の精神を信条とした基本理念、教育目標等に基づく全学的な方針等をまとめ、本学が高等教育を担う社会的使命を持つ機関として教育研究の質の向上に取り組む姿勢を学内構成員と社会に向けて周知している。また、毎年度の学園・大学運営に関する方針は、理事長、学長から毎年2回実施する「教職員総会」において示され、共有している。

理事長、学長をはじめとする役職者の選任方法、意思決定と執行、教授会との関係等については、寄附行為、学則および諸規程により明確に定められており、学生・教職員からの意見への対応、危機管理対策も適切に執り行われている。

予算編成・執行は、関連規程に則り適正な管理がなされている。大学運営は、全学の方針に基づいてSDを組織的に実施し、適切な根拠に基づく点検・評価とその結果に基づく改善・向上のための仕組みを整備するとともに、監査も適切なプロセスで実施しており、チェック機能を果たしている。

以上のことから、本学の大学運営は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を實現する取り組みとして適切である。

## 第10章 大学運営・財務

### 第2節 財務

#### (1) 現状説明

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

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学では「学園ビジョン2015-2020」（資料1-11）において財政基盤に関する3つの方針を掲げ、その方針に沿った財政運営を行っている。

- 1) 財政黒字の維持継続
- 2) ビジョンの実行や政策経費を確保するため、準備資産を創設
- 3) 多様な財源の確保

##### 《中期予算計画（2019～2023年度）》（資料10-2-1）

収入面では、主たる収入である学納金の算定について、入学定員を充足することはもとより、「学園ビジョン」に掲げている将来の学部改革ともなう改組等認可申請の可能性を想定し、2021年度以降は各学部における4年間の入学定員超過率平均を1.05倍未満とすることを前提に学生数を設定している。また学納金以外の収入の多様化策として、2018年度に振興基金室、2019年度にトップダウン型で大型外部資金獲得を目指す学術推進室を設置し、新たな財源の確保を目指している。

支出面では、喫緊の課題である総人件費の適正化に向け、教職員採用厳格化の徹底を掲げ、人件費の抑制を目指している。また教育研究の環境整備については、「学園ビジョン」に掲げている先端教育環境の整備を優先課題として取り組むと同時に、年度ごとに各学部・研究科、センター等が申請する今後5年の中期予算計画調査票および整備計画立案担当部署（管財部）と教務支援課、学生支援課、併設校等との施設・設備整備に関する協議を基に中期計画として取りまとめ、学長を委員長とする「キャンパス整備委員会」で基本的な合意を得て、5カ年のキャンパス整備計画として年度ごとにロールアップしている。なお、各年度の事業費の投資総額については、減価償却費から借入金返済相当額を控除した額を目途としている。経費面では、部署ごとに予算上限額を設定し、スクラップ・アンド・ビルドを原則として、限られた予算の範囲内において支出計画を策定することで、キャッシュフローにおける収入内支出を目指している。

ストック面では施設設備拡充引当特定資産への組入れを継続的に行い、準備資産として将来の政策経費や校舎等の建て替えおよび大規模改修等に備えている。

《財務関係比率に関する指標または目標》

法人全体として「経常収支差額比率 5%以上」「運用資産余裕比率 100%以上」を財政運営の目標として設定している(資料 10-2-2)。2018 年度の経常収支差額比率は 5.6%となり、4 年連続で目標を達成した。この結果、運用資産余裕比率についても目標に向け毎年度着実に改善している。

また、財政運営における各支出への具体的な配分目標としては、①人件費比率 53%以下 ②教育研究費比率 33%以上 ③管理経費比率 7%以下 を目途とし、①～③の合計が 93%以下であることを原則としている。近年、大学部門における①～③の合計は 93%以下で推移しているが、法人全体としては 94%となっており改善の必要がある(大学基礎データ表 9、10)。

なお、2018 年度決算(法人全体)における主な財務指標の状況は〔表 10-1〕のとおりである。

表 10-1 財務指標(法人全体)

項目	算式	目標	2018 年度 決算
経常収支差額比率	経常収支差額／経常収入	5%以上	5.6%
運用資産余裕比率	(運用資産－外部負債)／経常支出	100%以上 (12 ヶ月以上)	64.2% (7.7 ヶ月)
人件費比率	人件費／経常収入	53%以下	55.8%
教育研究経費比率	教育研究費／経常収入	33%以上	30.0%
管理経費比率	管理経費／経常収入	7%以下	8.2%

**点検・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務基盤を確立しているか。**

評価の視点 1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)

評価の視点 2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点 3：外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

《大学の理念・目的及びそれに基づく将来計画等を実現するために必要な財務基盤》

2018 年度の決算を、日本私立学校振興・共済事業団『今日の私学財政』による大学法人 1 万人以上の 2017 年度全国平均と比較すると、経常的な収支バランスを表す経常収支差額比率は 5.6% (全国平均 5.8%) となり、4 期連続で財務指標の目標値を上回った。また、事業活動収支差額比率は 5.7% で、全国平均(6.5%) を下回ったが、2012 年度以降帰属収支

差額、事業活動収支差額は収入超過に転じ、直近5年間の超過累計は約65億円で毎年10億円以上の収入超過となっている。

ストック面は、貸借対照表のうち金融資産とされる特定資産や有価証券、長期性預金および現金預金の残高が192億9,400万円となり、前年度比15億2,100万円の増加となった。このうち、将来の政策経費や校舎等の建て替えおよび大規模改修等に備えるための施設設備拡充引当特定資産は15億円を確保しており、今後も毎年度5億円の組み入れを予定している。しかしながら将来計画に備えた引当特定資産等の積立率は38.8%となっており、4年間で8.4ポイント好転したものの、全国平均(74.9%)とは大きく乖離しているため、収入・支出構造の見直しにより更なる財政基盤の強化を推進する必要がある。

収入面では、学生生徒等納付金比率が75.8%と全国平均(63.5%)を大きく上回っており、学生生徒等納付金への依存度が高いことがわかる。入学定員超過率の厳格化および次期「学園ビジョン」への反映が予定されている学園将来構想に基づく学部再編に備えた入学定員超過率の制限等により、将来的に学生生徒数の大幅な増加は見込めないことから、学納金以外の収入(寄付金や補助金等)のさらなる増加と多様化を図り、学生生徒等納付金比率の低減を進める必要がある(大学基礎データ表9)。また「学園ビジョン」に掲げている退学者の削減(3%から全国平均2%以下を目標)を図り、収容定員充足率を高める必要がある。

支出面では、教育の質の向上および教育研究基盤の拡充等の施策により人員が増加したため、法人全体の人件費比率は55.8%となり全国平均49.2%を大幅に上回っている。総人件費の適正化は喫緊の課題であり、前述の中期予算計画で掲げた人員削減目標を着実に遂行するため「人事戦略タスクフォース」を設置し、具体的な施策の検討を開始した。また、教育研究経費比率30.0%を全国平均38.2%に近づけるため、研究に関する外部資金の積極的獲得を目的に「研究戦略タスクフォース」を設置し、教育研究活動に充当する支出配分の増加を目指している。

#### 《教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み》

「学園ビジョン」および中期予算計画に基づき、その範囲内で教育研究を遂行することを原則としている。具体的には予算編成方針を踏まえ、各部署から教育研究を遂行するための予算申請が行われる。予算申請にあたっては、財政状況、重点事項等を勘案し、新規予算を含む経常的予算について部署ごとの予算上限額を設定し、その範囲内での支出計画を原則としている。ただし、臨時的予算については緊急性、重要性に基づき個別に査定を行い、年度途中で対応が必要な場合は補正予算で対応するなど限られた財源の有効活用を図っている。

また、教育研究活動の活性化を図るため、毎年度各学部より提出される学部等重点事業計画に基づき「学長ヒアリング」により採択され配付される予算や、学内的競争資金として「研究推進アドバイザー委員会」での審査と「研究戦略委員会」での採択により配付される特別研究費予算などの制度を設けている。

今後の課題としては、教育研究活動の遂行における予算執行の効果が現れるまでの時間も考慮して検証する仕組みが不十分であるため、事業と予算を一体的に評価し、効果を検証することで予算の拡充や縮小などの判断につなげる仕組みを導入する必要がある。

#### 《外部資金》

科研費における近年の交付額は2億4,000万円～2億8,000万円となっており、2018年度は採択件数115件（継続課題を含む）、交付額は2億7,700万円で東海地区の私立大学第2位となった。

採択件数は「学園ビジョン」に掲げたとおり、2020年度までの5年間で20%増を目標としている。目標達成の手段の一つとして、科研費への申請を学内の競争資金である特別研究費予算の申請条件とし、外部資金獲得意識を向上させている。さらに外部資金獲得教員には、研究支援金として間接経費の30%相当額を予算化して配付し、外部資金獲得のインセンティブとしている。

また、奨学寄附金および受託・共同研究費は、ここ数年7億円以上で推移しており、内閣府の「戦略的イノベーション創造プログラム」をはじめ科学技術振興機構（JST）の戦略的創造研究推進事業や科学技術交流財団の重点研究プロジェクトなど競争的資金の獲得に精力的に取り組んでいる。

#### 《寄付金》

2008年、学園創立70周年記念事業の一環として、修学困難な学生生徒を支援する目的で「中部大学教育振興資金」による募金活動を開始した。2011年の税制改正を機に、先の振興資金を包含した「学校法人中部大学振興基金」を2012年度に発足させ、教育研究活動全般を対象とした募金活動を展開している（資料10-2-3）。また、2018年度には法人全体の寄付文化の醸成を図るため、振興基金室を設置し、より一層の活性化を図っている。

なお、2012～2018年度までの寄付金受入額の累計は11億3,100万円となっており、奨学金、正課外活動を含む教育研究活動、施設設備の整備などに活用している（資料10-2-4）。

#### 《資産運用》

本学の資産運用は、法人全体の中・長期的な財政基盤の強化と教育研究の発展ならびに学生支援の充実に資する目的として「資産運用規程」に基づき運用している（資料10-2-5）。

国内金利が低位安定で難しい投資環境のなか、効率的な運用収益を得るため、仕組債および円建て外債などミドルリスク・ミドルリターンによる運用および分散投資を行っており、2018年度の有価証券の運用利回りは0.74%（5,200万円）であった。2019年度は0.8～0.9%（6,700万円程度）を目標利回りとしている（資料10-2-6）。

## (2) 長所・特色

ここ数年、学生生徒の確実な確保、外部資金獲得額の増加、コスト削減策の着実な推進などにより、2014年度以降の基本金組入前当年度収支差額は10億円超の収入超過で推移している。また、特定資産や有価証券の増加および外部負債（借入金・未払金・預り金）の減少に伴い、純資産額においても毎年増加しており順調な財務運営を行っている（5ヵ年連続財務計算書類（様式7））。

### (3) 問題点

本学は、経常収入に対する学納金の割合が高いため、学生の収容定員充足率が経営に影響を与えている。よって学生の確保を重要課題として取り組むと同時に、学納金以外の収入増加策および支出抑制策への取り組みを強化推進する必要がある。

具体的に収入面では、同窓会や幸友会などを活用した積極的な募金活動、科研費や受託・共同研究費などの外部資金獲得の強化、新たな事業の育成などを検討課題として取り組んでいる。支出面では固定的支出である人件費抑制が課題であり、総人件費の適切な管理に取り組む必要がある。

またストック面では、将来計画に備えた引当特定資産等の積立率が全国平均と比較して低いため、前述の収入・支出両面の課題解決に取り組む、より安定した財政基盤を目指していく。

### (4) 全体のまとめ

財政運営に関してはここ数年、収支構造の改善を第一の目標に取り組んできた。基本金組入前当年度収支差額は、2014年度以降10億円以上の収入超過を継続しており、一定の改善は達成できたと評価している。その一方で、ストック面においては積立率が全国平均に対して低い水準にあるため、今後は財務指標改善に向けた取り組みも強化していく必要がある。

しかし、現在の私学を取り巻く経営環境は、少子化の進行や入学定員超過率の厳格化など、より一層厳しさを増しており、現在の収支状況を維持していくには現状に満足することなく、更なる収支構造の改善に取り組む必要がある。

現在、本学では次期「学園ビジョン」の策定に向けて検討を始めているが、前述の収入・支出両面の課題解決を盛り込み、さらなる収支構造の改善に取り組む、ストック面の強化を図ることとしている。

以上のことから、本学の財務運営は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。

## 終章

今回の認証評価受審にあたってこれまで行ってきた内部質保証の取り組みを踏まえ、大学基準に即して取りまとめた本点検・評価報告書の各章を要約、総括した上で今後の展望について述べる。

### 1. 全体の総括

#### (1) 理念・目的

2019年11月に学園創立80周年記念式典を開催した本学は、1938年に創立した名古屋第一工学校を母体として現在は7学部6研究科を擁する総合大学となっている。創立時から現在に至るまで、創立者三浦幸平が述べた「不言実行、あてになる人間」を建学の精神としており、本学の基本理念・使命は建学の精神を敷衍し、教育、研究とともに社会貢献を重視したものとなっている。本学はその理念・教育目的を実現するため、中・長期計画を策定し、毎年進捗状況を点検しながら具現化を図っている。

#### (2) 内部質保証

本学の自己点検・評価は、組織を3つのグループに分けて、「詳細点検を行い、ピアレビューを受ける組織」「年度点検を行う組織」「年度点検を行い、ピアレビューを担当する組織」がサイクリックに変わるのが特色である。また「内部質保証推進委員会」の下、「全学的課題」「個別課題」を抽出し、改善に向けた進捗管理を行うことや学外公表することで、全教職員がPDCAサイクルを強く意識することにつながり、有効に機能している。

#### (3) 教育研究組織

教育研究組織およびその他の組織の適切性は、全学で定期的に行う自己点検・評価活動における検証や、本学の特色ある制度ともいえる「学長ヒアリング」において毎年点検・評価を行い、改善・向上を図っている。

大学全体の教育研究組織の編制については、2019年度に設置した「学園将来構想検討会議」において策定予定の次期「学園ビジョン」を基に全学的な組織のあり方を含めて改善していく体制を整えた。

#### (4) 教育課程・学習成果

本学では、学部・学科および研究科・専攻で教育研究上の目的を実現するため、具体的なディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを策定し、『学生便覧』やホームページで公表している。各学科および専攻は、各ポリシーに基づき、順次性、体系性に配慮しながらそれぞれの学位課程にふさわしい教育課程を編成し、教育・学習効果を高める取り組みを講じるとともに、厳格な成績評価に基づき学位授与を適切に行っている。

全学的に学習成果の可視化を行い、取り組むべき目標の設定、目標の到達に向けた見直し等を行う上で規範となるアセスメント・ポリシーを2019年に策定・公表し、今後は、アセスメント・ポリシーの評価指標に基づき、ディプロマ・ポリシーをはじめとした3つ



のポリシーの達成状況の検証を進めていく。

#### (5) 学生の受け入れ

学部・学科、研究科・専攻ごとにアドミッション・ポリシー、「求める人間像」（研究科は「求める基本的な資質」）を規定し、ホームページ、『大学案内』、入試要項等において公表して学生募集および入学者選抜を行っている。入学志願者数は2008年度以降毎年増加して、2019年度入学試験志願者数は21,633人（入学定員2,600人）と過去最高（前年比105.4%）になった。

学部の入学定員充足率は、過去5年間（2015～2019年度）で全学平均は1.06倍、2019年度の学科ごとの収容定員充足率は0.93～1.13倍となっており、入学定員充足率、収容定員充足率ともに適正な数値を維持して大学基準を満たしている。

ただし、学部編入学定員未充足と大学院の一部研究科における入学定員、収容定員の未充足などの課題があり、改革を進める予定である。

#### (6) 教員・教員組織

本学の専任教員数と学部・学科等の各教育組織に配置されている専任教員数は基準で定められている数を十分に上回っており、本学の理念と目的に適う水準である。多彩なFDプログラムは本学の特色であり、各教員の講義の工夫によって学生の授業評価における「魅力ある授業であるか否か」の設問の評価平均値が年々上昇している。

#### (7) 学生支援

学生支援に関しては、多角的・自発的な学習の場の提供とICT環境の整備による学習支援、大学独自の奨学金制度の整備による経済的支援、高い就職実績（就職率99%以上）を誇る教職協働体制によるキャリア支援、学生の様々な相談に対応する体制による「安心・安全な学生生活を送るためのキャンパスづくり」に向けた学生生活支援等を推進している。

#### (8) 教育研究等環境

不言実行館等、学生の自主的な学習を促進させる環境やICT環境の整備など、『キャンパス整備の基本方針』を策定して学生の学習環境の整備を行っている。また、その中で学生生活に潤いをもたらすことを目的とした本学独自の企画、文化の多様性を理解する企画等を運営している。さらに、特別研究費や分析計測センター、実験動物教育研究センター等、各種の本学独自の支援体制を整え、教員の教育研究環境を整備している。

#### (9) 社会連携・社会貢献

大学所在地および近隣の自治体との地域連携、中部地区産業界との産学連携、多くの海外大学との国際交流支援など、国際連携と地域連携を一体的に支援する体制を整えて推進している。

#### (10) 大学運営・財務

「教育研究の質の向上のための各種方針等」に基づき、中期目標に相当する「学園ビジョン 2015-2020」および年度計画を策定して教育研究の質の向上に取り組み、適切に大学を運営している。財務運営に関しては、毎年度の財務運営目標および予算に基づき運営し、健全な財務運営を行っている。

#### 2. 今後の展望

本学では 2018 年度より新たな自己点検・評価体制を構築し、自己点検・評価、ピアレビューにより「全学的課題」「個別課題」を抽出し、責任担当者を決めて改善を行う形で PDCA サイクルを回している。その結果、「全学的課題」として「内部質保証システムの実効性を検証する仕組み」の必要性を指摘し、内部質保証の推進に責任を負い自己点検・評価のあり方や評価結果に対する改善を推進する「内部質保証推進委員会」を設置した。その他「学習成果測定法の確立に向けた検討」への改善策として、「3 つのポリシーに基づく教育成果を検証・改善するための学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）」を 2019 年に策定して公表している。今後はこの内部質保証システムにより、教育研究の質の向上をさらに進めていく。

大学を取り巻く環境は、「少子高齢化と 18 歳人口の急激な減少」「人生 100 年時代の到来による大学での学びの変化」「グローバル社会の急激な変化」「AI・データサイエンスや Society5.0 などの新たな技術的変革による社会構造の変化」等によって、大学の教育研究システムの在り方そのものに根本的な変革が迫られる時代が到来しようとしている。このような混沌とした将来にも、本学の建学の精神である「あてになる人間」を輩出すべく、不断の変革を続けることが本学の将来を拓く唯一の途であると考えている。