

# 第 11 回 自己点検・評価報告書

2023(令和 5)年度



## 目 次

〈序章〉	1
〈本章〉	
第1章 理念・目的	5
第2章 内部質保証	11
第3章 教育研究組織	20
第4章 教育課程・学習成果	35
第5章 学生の受け入れ	50
第6章 教員・教員組織	56
第7章 学生支援	62
第8章 教育研究等環境	74
第9章 社会連携・社会貢献	84
第10章 大学運営・財務 (1) 大学運営	90
第10章 大学運営・財務 (2) 財務	100
〈終章〉	104

## 序章

駿河台大学は、1987(昭和 62)年に「愛情教育」を教育の基本的理念として開設した。この理念は、「一人ひとりの夢と個性を尊重し、ともに歩む教育」を意味している。

こうした「愛情教育」の理念の下、法学部だけの単科大学として開学した本学は、現在では、法学部、経済経営学部、メディア情報学部、スポーツ科学部及び心理学部の 5 学部と、大学院総合政策研究科及び心理学研究科の 2 研究科を擁する総合大学として成長し、4,000 名を超える学生が在学している。

### 1. 自己点検・評価への取り組み

本学は、駿河台大学学則第 2 条の 2 第 1 項に基づき、「教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達するため、本学における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う。」こととしている。こうした規定に基づき、1997(平成 9)年度に第 1 回の「自己点検・評価報告書」をとりまとめ、その後、これまで概ね隔年ごとに、10 回の自己点検・評価の作業を行ってきた。特に、第 4 回、第 7 回及び第 10 回の自己点検・評価については、認証評価機関である「公益財団法人大学基準協会」による認証評価を受審し、いずれも「大学基準に適合している」との評価を受けている。

### 2. 第 3 期大学評価（認証評価）結果における改善課題への対応

本学は、前回の「大学評価結果」において、長所として特記すべき事項 1 項目、改善課題 2 項目の提言を受けた（是正勧告の提言はなかった）。これを受けて本学では、学長を委員長として、副学長、学長補佐、学部長、研究科長、センター長、法人局長及び事務局長等を構成員とする内部質保証推進委員会において、指摘事項への対応を進めた。

なお、「改善課題」については、以下の通りであり、現在、改善対応を行っている。

#### 【改善課題】

##### No.1 基準項目 4. 教育課程・学習成果

1) 教育課程の編成・実施方針において、総合政策研究科法学専攻修士課程、同研究科経済・経営学専攻修士課程、同研究科メディア情報学専攻修士課程及び心理学研究科臨床心理学専攻修士課程、同研究科犯罪心理学専攻修士課程では教育課程の編成及び実施に関する基本的な考えを示しているものの、学部比してその内容が十分とはいえないため改善が求められる。また、総合政策研究科経済・経営学専攻修士課程では授与する学位ごとに教育課程の編成・実施方針を策定していないため、改善が求められる。

#### 〈改善対応〉

2022 年 4 月 14 日に開催された第 1 回内部質保証推進委員会にて、改善対応の確認が行われ、同年 4 月 26 日の第 1 回自己点検評価分科会において、改善対応の指示を受け、改善作業を開始した。

所管する基準 4 部会において、カリキュラム・ポリシーに関する改善課題を認識し、同年 5 月 26 日に開催されたカリキュラム改革に関する全学委員会における検討事項として全学

的に検討を行うことを確認した。

約半年間に及ぶ検討・協議期間を経て、2023年2月27日に開催されたカリキュラム改革に関する全学委員会において各研究科及び専攻から改正案が示され、全学的に検討を行い、まず、総合政策研究科経済・経営学専攻において授与する学位ごとに方針を策定していることを確認した。あわせて記載内容を確認し、一部の研究科・専攻について、大学院修士課程全体の3ポリシー案との整合を検討するよう依頼し、再修正案が同年3月10日に開催されたカリキュラム改革に関する全学委員会において示され、改定案を了承した。

その後、2023年4月13日に開催された部局長会議及び大学評議会で正式決定し、改正後の内容を本学公式ホームページで公開するに至っている。

## No.2 基準項目 5. 学生の受け入れ

1) 収容定員に対する在籍学生数比率について、心理学研究科修士課程で0.23、総合政策研究科修士課程で0.40と低いため、大学院の定員管理を徹底するよう、改善が求められる。

### 〈改善対応〉

2022年4月14日に開催された第1回内部質保証推進委員会にて、改善対応の確認が行われ、大学院の定員管理については、学長主導の下、所管副学長及び各研究科長・副研究科長が主体となり、基準5部会と協同で改善対応を行うこととした。

2022年度は、第5基準部会改善課題対策会議を複数回開催し、現状分析及び募集強化策についての、意見交換を行い、指導教員情報に関する広報の工夫や内部進学者に対する工夫を柱に、強化策を策定することとした。なお、心理学研究科においては、2023年度から一定の要件を満たす本学学生を対象に「特別推薦入試」を新設し、また、総合政策研究科では、独自のリーフレットを作成し、2023年度から本格的に参加している大学院相談会において積極的に配布し案内することで、募集力の向上を目指している。

## 3. 第3期認証評価以降、全学的な改善取組体制について

本学では、自己点検評価の実施を目的として、先述のように内部質保証推進委員会を設置している。同委員会は、教育職員・事務職員協働による改善に向けた大学全体の組織となっており、自己点検検証評価結果及び認証評価結果に基づく改善に関する連絡調整を行っている。

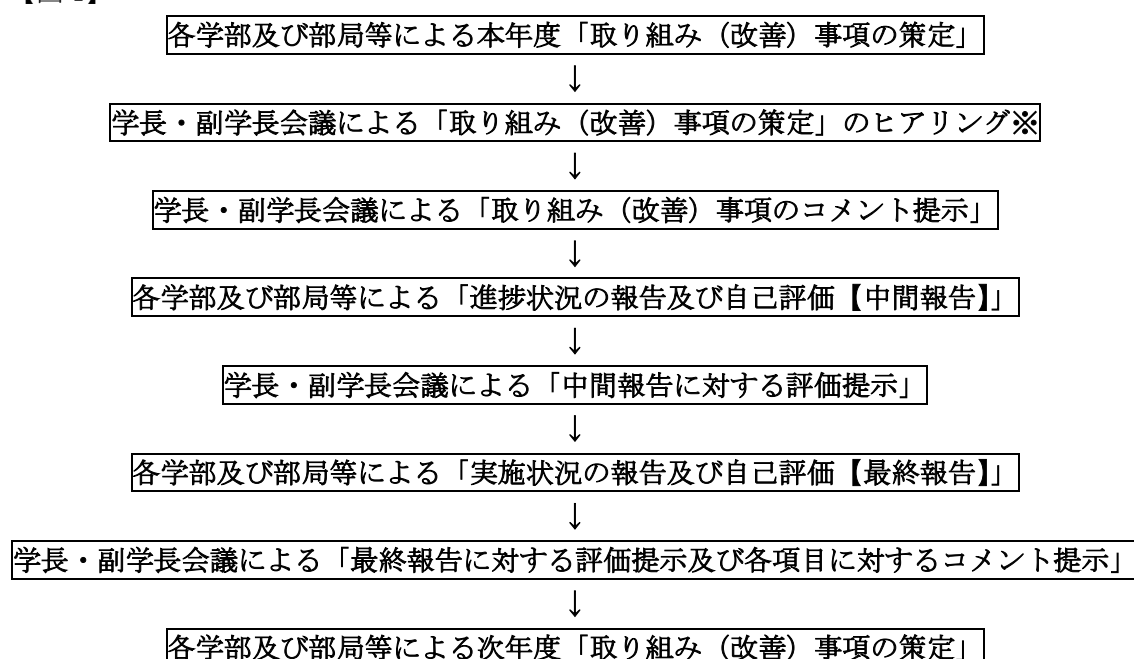
次に、大学の改善体制をより有効に機能させるため、上記の内部質保証推進委員会の下に、自己点検評価分科会を設置している。構成員は、学長、副学長、学長補佐、法人局長、事務局長及び学務企画部長等とし、内部質保証推進委員会の指示に基づき、「自己点検評価の内容に関する進捗状況の管理」及び「認証評価機関からの指摘事項等に対する対応と改善状況のチェック及び報告」等を主たる任務としている。

さらに、各学部及び部局等の自己点検評価を担当するために、自己点検評価分科会部会を設置している。構成員は、大学の執行部構成員とほぼ同一であり、教学、法人・事務部門の責任者が統括し、大学全体を視野に入れ、より機動的に対応できる体制となっている。特定の学部、もしくは部局等に関する事項は、内部質保証推進委員会から自己点検評価分科会を

通じて、自己点検評価分科会部会に指示がなされており、「自己点検評価の実施、進捗状況の報告、認証評価機関からの指摘事項等に対する対応及び改善状況の報告」等を行うなど、自己点検評価、同評価に基づく改善のプロセスを機能させてきた。

また、本学の中期目標として設定された「グランドデザイン」は、2022年度から3期目となる「グランドデザイン2026」として、新たな目標と計画を策定し実行している。なお、「グランドデザイン2026」の着実な遂行を成し遂げるため、各学部、研究科及び部局（事務部門）では、「グランドデザイン2026」に対応した「アクションプラン」が策定され、大学評価結果における指摘事項を含めた大学の改善を図っている。なお、この「アクションプラン」に関する策定から評価までの一連のプロセスは、【図1】に示すとおりである。

【図1】



※事務部門は、理事長、法人局長及び事務局長等によるヒアリングを実施している。また、中間報告及び最終報告でもヒアリングを実施している。

一例として、第3期認証評価における基準項目5「学生の受入れ」について挙げれば、「グランドデザイン2026」において、各研究科における、「学生募集力の駿河台大学について」という項目に関する具体的な対応・改善方策である「アクションプラン」を設定し、実行している。そして、その実施状況の検証及び評価については、中間報告及び最終報告を通じて、学長及び副学長等がコメントを提示し、各研究科に伝達した。それを受けて、各研究科は、当該年度における各プランの達成度を測り、研究科等の改善に向けて、次年度の「アクションプラン」策定に活かすなど、PDCAを意識した改善に向けてのサイクルを構築の上、内部質保証の推進に取り組んでいるところである。

なお、こうした「アクションプラン」については、ポータルサイト掲出により、全学的な共有が図られている。

現在、第3期認証評価における指摘事項(改善課題)以外にも、大学評価結果の内容から、改善が必要と思われる事項に対して、積極的・機能的な取り組みを行うため、内部質保証システムのさらなる充実を図っている。また、全学レベル、組織レベル及び構成員レベルにおけるPDCAサイクルを中心とした駿河台大学内部質保証システムモデルを構築し、学部や事務部署、さらには個々の教職員の活動などが本学の内部質保証システムの中で、どのような位置付けになるのかを明示し、大学評価、内部質保証に関する全学研修会等を通じて、周知を図っている。

また、本学の中期目標として設定された「グランドデザイン 2026」に対応した「アクションプラン」では、各学部・研究科のみならず部局(事務部門)も策定されているため、全教職員一体となり、本学の改善対応に取り組んでいる。

今回の報告書は、以上の経緯を経て、本学の取り組み状況を検証するとともに、新たな状況と課題に即して行われた自己点検・評価についての報告である。

今回の自己点検・評価を活かし、各学部・研究科、センター、事務部門が一体となり、教職協働で本学の状況の改善につなげる所存である。

## 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：大学の理念・目的を踏まえ、学部ごとに、また、研究科ごとに設定している人材育成その他の教育研究上の目的設定及び内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的との関連性

「駿河台大学憲章」は、設立母体の「駿河台学園」の教育理念でもある「愛情教育」の理念を、本学の建学の精神として位置付けている（資料1-1【ウェブ】）。こうした愛情教育の精神は、「ひとりひとりの歩幅はちがう。ときに並んで歩き、ときに手を引く。我々は学生に対し愛情をそそぎ、真の教育を実践する。」と具体的に表現されており、「ひとりひとりの学生をありのままにみつめ、ひとりひとりの夢とその歩みを支援し自立を促す教育」を、教員との人格的触れ合いの中で実現し、学生の豊かな人間性をも育成していくことを目指している。

こうした大学の理念・精神に基づき、また、教育基本法及び学校教育法を踏まえて、本学の学則は、教育目的として、「徹底した人格教育を通して豊かな知的教養と国際感覚を備えた有為の人材を養成し、学術、文化の向上・普及と併せて人類・社会の発展に寄与することを目的とする。」と定めている（資料1-2【ウェブ】）。

同様に、本学の大学院学則は、教育目的として、「学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究め、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする」と定めている（資料1-3【ウェブ】）。

各学部及び各研究科において設定する人材育成その他の教育研究上の目的については、学部は上記学則第3条第2項において、また、研究科は上記大学院学則第2条の2において定められており、以下の表の通りとなっている。

なお、2023（令和5）年4月、第3期大学評価（認証評価）結果における改善意見及び指摘事項への対応をはかるため、2024（令和6）年度カリキュラム改正事項を基に、2024（令和6）年度入学者向けに心理学部及び大学院2研究科5専攻の教育研究上の目的等を従前より詳細に改めた（資料1-4【ウェブ】）。

学部及び研究科における教育研究上の目的

学部・研究科	教育研究上の目的
法学部	リーガルマインドを持って、社会事象を多角的かつ的確に把握し、社会に生じる諸問題を主体的に解決できる能力を備え、地域を始めとする社会の各領域で活躍する人材を育成する。
経済経営学部	経済学と経営学の両領域の知識と幅広い教養を活用し、地域社会の中核として諸活動を担う人材を育成する。

メディア情報学部	伝統的アナログメディアから最新デジタルメディア全般にわたり、情報の生産・流通・蓄積・再利用のための知識とスキルを涵養し、地域から世界に向けての情報発信に利活用できる人材を育成する。
現代文化学部	国際文化コミュニケーション・観光ホスピタリティ・スポーツ文化・スポーツキャリアの各履修コースを通じて、世界の多様な文化を自らの文化と比較対照して学び、いろいろな立場で国際交流に貢献する人材、世界各地の地域文化を観光を通じて学ぶ方法を身につけ観光分野で活躍する人材、スポーツ文化を理解し、地域のスポーツ交流を推進する人材を育成する。
スポーツ科学部	健康で文化的な生きがいのある生活を送ることができる社会を構築するために、スポーツ科学の理論的な知識に基づき教育研究をすることにより、学校、地域及びスポーツが関連する領域において、今日のスポーツの意義や価値をふまえ、健康の維持増進、生涯スポーツ時代の青少年のスポーツ教育又は地域の活性化に貢献することを目的とする。
心理学部	心理学を中心とした人間・社会に対する幅広い知識と教養を身につけ、以下の点を中心に地域社会に貢献できる人材の育成を目指す。ひとつは、地域住民や子どもたちの精神的健康の維持や犯罪・非行の解決に貢献できる人材の育成である。他は、人間行動に関する知識を身につけ、営業や人事、職場環境整備など地域の企業活動に貢献できる人材の育成である。
心理学研究科	幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能をもって、心の問題に実際に対処する専門家と共に、犯罪者・非行少年の矯正・更生の場での心理学的問題の理解と解決に貢献できる人材の養成 <b>臨床心理学専攻</b> 幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能を持って、こころの問題に対処できる実践的な心理臨床家の養成 <b>犯罪心理学専攻</b> 幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能を持って、司法・矯正・保護の現場で求められる諸問題の心理学的理解と解決を実際的に支援できる人材の養成
総合政策研究科	法学、経済・経営学及びメディア情報学に関する専門知識・能力を有する職業人並びに地域的課題を総合的視点から实际的・実践的に解決し得る人材の養成 <b>法学専攻</b> 法律的専門知識を持った高度専門職業人として行政や企業・団体などで地域の中核となって活躍する人材の養成 <b>経済・経営学専攻</b> 高度に情報化され、複雑かつグローバル化の進む経済社会に関し、学部卒業後や社会人に対してより高度な経済学・経営学の知識の教授と、地域及び国際社会での広い視野と倫理性の高い専門職業人の養成 <b>メディア情報学専攻</b> 高度情報社会において、メディア情報学の最先端の知識と技術を身につけ、情報資源を総合的に制御・管理する実務能力を持つ高度専門職業人の養成



しかしながら、今日の社会においては、AI・データサイエンス等の基礎的な素養が必要とされ、地域社会の活性化も求められると同時に、学生の志向性及び価値観に変化が生じている現状に鑑み、本学では、既述の本学学則第3条第2項及び大学院学則第2条の2における教育研究上の目的に関する現在の定義を行っている。すなわち、本学の中期計画である「学校法人駿河台大学中期計画（グランドデザイン2026）」（以下、「グランドデザイン2026」という。）においては、「愛情教育」の精神の下、地域社会の諸活動の中で中核的役割を担う人材を育成することを目的としている（資料1-5【ウェブ】）。更に、本学のディプロマ・ポリシーでは、社会人基礎力及び専門的知識・技能の活用力を備え、地域社会の諸活動の中で中核的役割を担う幅広い人材を育成することを掲げている（資料1-6【ウェブ】）。「グランドデザイン2026」では、こうした社会人基礎力を「駿大社会人基礎力」と称し、その構成要素として、次の5つの力を具体的に明示し、学生による修得を目的としている。なお、現在の駿大社会人基礎力は、2021年度よりVer.2とし、適宜必要な見直しを行い、社会に出るまでに身につけるべき能力を明示している（資料1-7【ウェブ】）

#### 「駿大社会人基礎力」の構成要素

基礎的な力	社会人に必要な読解力や文章力を有し（言語処理力）、数的処理や推論、図の読み取りなどができます（非言語処理力）。さらに、目的達成に向けて情報源と情報収集方法を適切に選択し、必要な情報を集めることができます（情報収集力）。
考える力	様々な角度から物事をみつめ、広い視野から筋道を立てて考えることができます（論理的・多面的思考力）。また、必要な情報を客観的かつ多角的に整理し、本質を見極めることができます（情報処理力）。さらに問題解決までのアイデアやプロセスを柔軟に創造、構想することができます（構想力）。
行動に移す力	自ら行動を起こし、柔軟に対応しながら粘り強く課題に取り組むことで、目標を達成することができます（主体的行動力）。また、自分の感情や言動をコントロールし、ストレスに対処することができます（自己統制力）。さらに、物事を前向きに捉え、自信をもって取り組むことで自らを成長させることができます（自信育成力）。
協働する力	相手の意図や置かれている状況を理解し、自分の意見を適切に主張することができます（コミュニケーション力）。また、集団や組織の中で建設的な議論を促し、様々な意見を調整して合意に導くことができます（統率力）。加えて、自分や周囲の役割を理解し、互いに連携・協力しながら物事を行うことができます（チームワーク力）。
総合的な力	自分や自分の身のまわり、あるいは社会のあるべき姿と現状を適切に認識し、様々な角度から分析して課題を発見することができます（課題発見力）。加えて、実現可能な目標を設定し、そこに至る効果的な方策を立て（計画力）、問題解決に向けて努力を継続することができます（問題解決力）。

このように、各学部に通ずる教育研究上の目的を「駿大社会人基礎力」の育成という形で具体的に設定した上で、建学の精神と育成すべき人材像・教育目的に記したとおり、専門的な教育内容を踏まえた各学部の教育目的を設定することにより、大学の理念、目的と学部・研究科の目的の関連性を担保している。

建学の精神、教育研究上の目的及び「駿河台大学憲章」を踏まえて、本学では、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・ポリシーが策定されている。

以上のように、本学の理念・目的は適切に設定されており、それを踏まえ、教育目的の現代的意義も明示されるなど、各学部及び研究科の目的も適切に設定されていると言える。

**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。**

<p>評価の視点1：学部ごとに、また、研究科ごとに設定している人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示</p> <p>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</p>
---

点検・評価項目①において触れているように、「愛情教育」の精神については、「駿河台大学憲章」に明示し、教育研究上の目的については、学則及び大学院学則に明示している。こうした建学の精神及び教育研究上の目的に関して、対外的周知及び公表手段としては、本学ホームページ上に「愛情教育」の精神とともに、「駿河台大学憲章」及び「グランドデザイン2026」等を掲載するなど、社会に広く発信している（資料1-1【ウェブ】、1-5【ウェブ】）。さらに、大学ポートレートにも掲載し、統一されたフォーマットにより情報を公開するなど、対外的発信を強化している（資料1-8）。

また、対内的周知及び公表手段としては、年度初めの全学合同会議において法人及び教学の運営方針について言及するとともに、学部のファカルティ・ディベロップメント(FD・SD)会議において折に触れて言及することで、建学の精神・教育理念の周知を図っている。加えて、近年では、新たに入職した教職員についても、入職時に「新任教職員研修会」を実施の上、学長から「愛情教育」の理念について説明している（資料1-9）。

さらに、学部学生に対しては、入学式における学長からのメッセージにて、建学の理念に言及するだけでなく、各学部の履修ガイドに「駿河台大学憲章」を掲載し、新入生のガイダンスでも「愛情教育」の説明を行っている（資料1-10）。とりわけ、「愛情教育」の内容については、各建物の入り口付近や教室に額装した「駿河台大学憲章」を掲げることにより、学生のみならず父母、関係者に周知している。

同様に、研究科においても、刊行物である大学院ガイド及び大学院要覧を通じて、大学院生に周知が図られている（資料1-11【ウェブ】、1-12）。

以上のように、大学の理念・目的及び学部・研究科の目的は、学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示され、多様な機会・媒体を通じて、教職員及び学生に対して適切な周知がなされるとともに、社会に対しても公表が図られていると言える。

**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：認証評価の結果等を含む将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

2021（令和3）年における第3期大学評価（認証評価）受審の結果、「大学適合」とはなかったものの、2つの改善課題の指摘がなされている（資料1-13【ウェブ】）。

本学では、こうした大学評価（認証評価）結果における「大学に対する提言」部分だけではなく、「総評」部分からも改善要素を読み解き、各基準に対応した部会において定期的な検討を重ね（資料1-14）、将来を見据えた中・長期計画及び諸施策等の対応を行ってきた。

点検・評価項目①で触れたように、2022（令和4）年策定の5ヶ年計画である「グランドデザイン2026」において、「駿河台大学グランドデザイン2021」の検証により明らかになった諸課題を念頭に、①地域の中核的人材の育成、②地域の発展への貢献、③地域の活性化への貢献をミッションとし、これらを実現するため、「教育力」「就業力」「学生支援力」「地域力」「研究力」の5つの「力」を構築・強化し、駿大ブランドを確立するとともに、「学生募集力」を強化し、経営基盤の安定を図った。

「グランドデザイン2026」では、5つの「力」を実現するための具体的方策を定め、さらに、駿大ブランド確立のための基盤を整備するため、「管理・運営ガバナンス」を掲げ、内部質保証「文化」の定着、適切な情報公開と広報活動、永続的な大学運営のための組織編制の確立、教育研究等の整備に関する方策を示している。

こうした目標を実現するため、毎年度、学部、研究科・専攻、センターの教学部門だけでなく、事務部門もアクションプランを策定の上、「グランドデザイン2026」を実現するための方策と目標を設定している（資料1-15、1-16、1-17）。教学部門については、学長・副学長会議が、アクションプランの実施状況と成果について、書面及びヒアリングによる評価作業を行い、次年度の改善につなげることとし、事務部門では、経営企画室が、同様に、書面及びヒアリングによる評価作業を行うことで、確実に改善・改革が実現可能となる仕組みを構築している。

なお、学部、研究科・専攻、センターでは、「グランドデザイン2026」で定めたアクションプランを実現するため、FD・SD会議を実施し、教育力や学習支援力及び就業力など、積極的に対策・検討をしている（資料1-18）。また、学部長、研究科長、センター長を構成員とする、「部局長会議（資料1-19）」において、年に2回、FD・SD会議での内容の検証を行っており、大学全体の目的共有を図っている（資料1-20、1-21）。

以上のように、大学の理念・目的、各学部・研究科・センターにおける目的等を実現していくため、本学としての将来を見据えた中期計画である「グランドデザイン2026」を策定するとともに、アクションプランのサイクルにより目標実現に向けた取り組みを行うなど、適切な対応を行っていると言える。

### （2）長所・特色

建学の精神である「愛情教育」に基づき、中期計画として「グランドデザイン2026」が策定されている。これにより、本学の教育の質の向上に向け、実現すべき目標が具体的に示され、これを受けて各学部に限らず、研究科・専攻、センター及び事務部門の取り組みをアクションプランとして策定することが義務化され、このことは、各部門が目標の実現に向けて

計画的に取り組み、次年度以降の目標・計画設定を行うことが可能となっている。

建学の精神及び教育理念を確実に実現する適切なプロセスとして確立されていると言える。

### **(3) 問題点**

特になし。

### **(4) 全体のまとめ**

人材育成の理念・目的及び教育・研究の目的は適切に設定されており、その内容も学則等に規定され、対外的及び対内的周知も図られている。また、建学の精神に基づく中期計画「グランドデザイン 2026」が設定され、これに依拠した教学及び事務部門による具体的且つ計画的な目標設定・実行・検証・改善を行う方法も確立されている。

今後も、こうした取り組みに関する内容及び成果を可視化させることで、より一層適切な検証を行い、引き続き、本学における教育の質の向上を図る。

## 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：内部質保証に関する大学の基本的な考え方及び全学的な方針の明示  
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

内部質保証に関する本学の基本的な考え方及び全学的な方針に関しては、「駿河台大学内部質保証方針」を策定し、以下のとおり「内部質保証に関する基本的方針」として明示している（資料2-1【ウェブ】）。

内部質保証に対する全学的責任を負う総括組織として、「駿河台大学内部質保証推進委員会規程」に基づき、「駿河台大学内部質保証推進委員会」を設置している（資料2-2 第2条）。同組織は、定期的な自己点検・評価活動及び第三者による点検・評価活動の結果を学校法人駿河台大学の中期計画である「グランドデザイン」をはじめ、教育研究組織及び事務組織における諸活動等に適切に反映させることにより、全学レベル、組織レベル（学部・研究科等）及び構成員レベル（教員・事務職員）におけるPDCAサイクルを機能させ、内部質保証システムの推進・向上を図るために、関連部局に対して指示する権限を有している（資料2-2 第4条）。

「内部質保証方針」の「内部質保証体制における自己点検・評価活動」において、内部質保証の全学的な責任部署と推進体制、自己点検・評価の取り組み等の方法や内容、学内諸組織との役割分担と実施体制の整備を「駿河台大学内部質保証全体概念図」の通り明示している（資料2-3【ウェブ】）。

これらの本学の内部質保証に関する基本的な考え方、方針及び「駿河台大学内部質保証全体概念図」に集約される概念は2019（令和元）年11月開催の全学研修会（大学評価）において、全教職員に明示されるとともに大学ホームページにおいて公表されている。全教職員を対象とした全学研修会（大学評価）は、2019（令和元）年11月に対面で、2020（令和2）年以降は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）感染拡大状況に鑑み、オンラインにより開催し、定期的な全教職員への情報の共有に努めている（資料2-4、2-5、2-6、2-7）。なお、2021（令和3）年11月は、外部（公益財団法人大学基準協会評価研究部）より講師を招き、「内部質保証と目指すべき大学の方向性」と題した全学研修会を実施した（資料2-6）。

自己点検・評価活動に基づく最終的な評価結果については、全学的情報共有を図るとともに、大学公式ホームページを通じて公表し、高等教育機関としての社会的責務を果たしている。

また、単なる情報共有にとどまらず、改善のPDCAサイクルを有効に機能させることを目的として、上述の全学研修会のみならず、学部、研究科・専攻、センターFD・SD会議等定期的な組織的活動を通じて、本学の構成員である教職員個人に対しても、教育活動・研究活

動等に関する質保証の担い手としての自覚を促す機会をもっている（資料 2-1【ウェブ】）。



〈出典：駿河台大学ホームページ 内部質保証の推進〉

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の適切性

本学における内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織体制は、「経営戦略会議」を筆頭に「学長・副学長会議」及び「内部質保証推進委員会」等が担っており、これらの役割分担は概ね次のとおりである。

「経営戦略会議」は、大学の設置者たる法人の中核組織であり、理事長が議長を務め、以下、学長、副学長、法人局長、大学事務局長、経営企画室長及び各事務部長等により構成されている。大学の経営戦略及び将来計画に関すること、広報戦略に関すること、更には、全学的な教育・研究組織、予算及び施設に関する重要事項等を協議する場であり、法人の意思決定に向けた協議機関である（資料 2-8）。

同会議における内部質保証の推進の一例として、中期計画である「グランドデザイン 2026」の策定及びその実現に向けた取り組みである「アクションプラン」の策定と実行に関する年度ごとのヒアリングや評価を通じて、全学的な取り組みに関する改善・向上を着実に進捗させる役割を担っている点が挙げられる（詳細は「点検・評価項目③」に記述）。

「学長・副学長会議」は、法人と教学をクロスオーバーさせた協議機関であり、学長が議

長を務め、以下、副学長、学長補佐、法人局長、大学事務局長及び教学の事務部長等が協議を行う場であり、概ね月に2～3回開催している。これは、主に日常生じる教学上の諸問題に関する協議のほか、改善・向上実現のためのより具体的な対策の検討を法人と連携しつつ機動的に行える場となっている。また、構成員の多くは、「内部質保証推進委員会」や「自己点検評価分科会」の構成員に就くという有機的な連携を意識した工夫により、改善・向上に必要な課題を共有し、その対策を実行に移すために教育研究組織及び関連事務部署はもとより、理事会、経営戦略会議との連携をも行っている。

これらに加えて、内部質保証の推進、自己点検・評価や大学認証評価に関する取り組みに主眼を置いた全学的な組織として、「内部質保証推進委員会」を設置している。

内部質保証推進委員会は、2020年（令和2）年度に制定された「駿河台大学内部質保証方針」の下、「駿河台大学内部質保証推進委員会規程」に基づき、従前の「大学評価委員会」を改編の上、より権限を明確にした内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として設置された（資料2-2）。本委員会の構成員は、学長を座長とし、以下、副学長、学部長、研究科長等の教学部門の責任者及び法人・事務部門の執行責任者であり、教学面では、部局長会議の構成員と同一である。このことにより大学全体及び各学部・研究科・センターの取り組み並びに改善状況を把握することが可能となっている（同規程第3条）。また、同委員会の権限として「本学における内部質保証の推進・向上を図るため、関連部局に対して指示する権限を有する」（同規程第4条）のもと、構成員たる各学部長、研究科長等教学部門の責任者を通じて各組織における組織レベルでのPDCAサイクルを機能させる体制をとっている。その任務は、同規程第5条に規定するとおり「内部質保証の推進、内部質保証に係る自己点検・評価、認証評価機関による大学評価及び外部の第三者による評価等に関して必要な事項をつかさどる」ことである。

また、本委員会の下部組織として「自己点検評価分科会」及び大学基準協会が定める「10の基準」に対応する「基準部会」を設けている。「自己点検評価分科会」の構成員は、大学執行部構成員とほぼ同一であり、教学、法人・事務部門の責任者が統括し、大学全体を視野に入れるとともに、より機動的に対応できる体制となっている（同第6条）。

「内部質保証推進委員会」、「自己点検評価分科会」及び「基準部会」のそれぞれの役割は、親委員会である「内部質保証推進委員会」が、大学の設置者たる法人の中期計画等を踏まえて全学レベルのPDCAサイクルを検証し、機能させることである。「自己点検評価分科会」は、認証評価及び第三者による評価に関するより具体的な個別事案や実務レベルの対応を、さらに「基準部会」は、自己点検・評価報告書の作成を視野に入れた大学基準協会の10の基準に特化した対応に基づく現場レベルでの課題の洗い出しをそれぞれ担っている。

2022（令和4）年度の「内部質保証推進委員会」における内部質保証の推進を行った主な事例として、次の取り組みが挙げられる。

①「駿河台大学ガバナンス・コード」に関する取組点検結果、②入学者選抜制度の点検と改善、③中途退学防止に関する諸取り組み、④大学院研究科の募集強化及び組織のあり方、⑤3 ポリシー及び内部質保証の点検・評価結果（外部評価）、⑥教職課程自己点検・評価報告書、⑦学内諸活動に関する全学的見地に立った再点検・検証及び⑧各種アンケート・調査集計結果の検証等（資料2-9、2-10、2-11）。

以上のように、本学では、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として、「経営戦

略会議」をはじめ、同会議が打ち出す中期計画等を踏まえて「学長・副学長会議」及び「内部質保証推進委員会」が内部質保証に関する種々の取り組みを検証し、改善・向上させる組織として位置付けられており、責任ある体制として適切に整備している。

**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・実施方針及び学生受け入れ方針の策定のための基本的な考え方

評価の視点 2：方針及び手続に基づく全学内部質保証推進組織による学部・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：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 5：点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学では、大学全体として、また、各学部が独自に掲げる学位授与方針（ディプロマ・ポリシー：DP）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー：CP）、そして学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー：AP）を策定している。それら3つのポリシーに共通する教育目標として、最終的には「駿大社会人基礎力」を修得させることに加え、所属学部それぞれにおける専門的知識・技能の活用力を身につけた学生を広く社会へと輩出することを高等教育機関としての本学の使命としている（資料 1-6【ウェブ】、2-12【ウェブ】、2-13【ウェブ】、2-14【ウェブ】、2-15【ウェブ】、2-16【ウェブ】、2-17【ウェブ】）。これら3ポリシーの策定に際しては、学則において、大学全体として養成する人材像「建学の精神に基づく人材像」を明示（第1条）するとともに、各学部において「教育目的・教育研究上の目的」で育成する人材像を明示（第3条第2項）している（資料 1-2【ウェブ】）。これに基づき、大学及び各学部等の学位授与課程ごとの3ポリシーを策定している。

本学では、2013（平成25）年に「駿大教育の指針（学部・大学院）」（当時）として3ポリシーを定め、その後必要に応じて改正を行っている。策定のための全学としての基本的な考え方は、中央教育審議会大学分科会大学教育部会による「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受け入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」（2016（平成28）年3月）を踏まえて策定している。

教育のPDCAサイクルを機能させる仕組みは、全学的には「駿河台大学内部質保証方針」のもと、「経営戦略会議」が策定する中期計画等を踏まえて、「内部質保証推進委員会」及び「学長・副学長会議」を中心に内部質保証システムが有効に機能するよう構築してきた。既述のとおり、同委員会・同会議の構成員は学長を座長とし、以下、副学長、学部長、研究科長等の教学部門の責任者及び法人・事務部門の執行責任者であり、教学面では、部局長会議の構成員と同一としている。

全学レベルの取り組みの一例として、本学における、2022（令和4）年度からの中期計画（5年）である「グランドデザイン2026」の実現に向けたアクションプラン策定・実行・評



価・検証プロセスでは、各学部・研究科・センター等における年度の「アクションプラン」の検証に際し、各学部長・研究科長・センター長等と評価者である学長・副学長・学長補佐が個別にヒアリングを実施し、大学全体の取り組みを反映する仕組みとなっている。

また、全ての事務部署における「アクションプラン」の検証に際しては、各事務部署の管理職である部長・次長・課長等と、評価者である理事長をはじめ法人局長・大学事務局長等による年度ごとの目標設定の妥当性及び結果に対する評価のためのヒアリングを行っている（資料 2-18）。

これらのヒアリング・評価結果に基づく毎年度の達成度は、学部・研究科・センター及び各事務部署が策定する「アクションプラン」の遂行の度合いにより検証される。その検証の過程は、教育力、就業力、学生支援力、地域力、研究力に関連した、学部・研究科・センター及び各事務部署による「アクションプラン」の提出に始まり、「中間経過報告の提出」と「中間経過報告に対する（評価者（理事長・法人局長・大学事務局長並びに学長・副学長等）からの）コメント・要望の受取り」「最終結果報告の提出」「評価者によるヒアリング」「最終結果報告に対する評価」という一連の手続を踏むことになっており、この過程は客観性、妥当性を有する単年度の PDCA サイクルの体現と捉えることができる（資料 1-16、1-17）。

組織レベルの取り組みの一例として、各学部・研究科・センター等における教育研究活動の点検・評価及び改善・向上を目的に「学生による授業アンケート」・「担当科目の「F」評価率」における要指導教員に対し、学部長・センター長等を中心とした組織レベルの執行部において、数値等のエビデンスに基づき、ヒアリング・面談等の対応を行っている（資料 2-19【ウェブ】、2-20）。

また、こうした取り組みに加えて、各学部では、学部長をはじめ教務委員長や入試委員長等に事務部署の当該学部担当職員を加えて行う「執行部会議」をほぼ通年で毎週開催し、日常発生する諸課題のほか、学部の教育研究組織の現状分析、カリキュラムの妥当性、学生のニーズ及びその他喫緊の課題等について確認、分析、協議等を行っている。加えて、「本学教員の教育研究活動の質的向上を図る」ことを目的に、所属学部全教員による「学部 FD・SD」及び「研究科（専攻）FD・SD」を概ね月 1 回のペースで開催し、絶えず教育研究内容の検証を試みている（資料 1-18、2-21、2-22）。

個人レベルの取り組みの一例として、教員評価制度を過去数年間に及ぶ試行期間を経て 2022（令和 4）年度から本格的に導入し、所属教員の教育研究活動の計画時と検証時に組織ごとに面談（年 2 回）を実施している。本格的導入後は、各学部、センターの最上位者に対して、賞与の一部として評価結果を反映していると同時に、学部等が指導を要すると判断した教員に対して、現時点では処遇反映こそ行っていないものの、必要に応じて個別指導を行うこととしている（資料 2-23）。

同様に、研究業績評価制度については、過去 3 ヶ年分の研究業績を評価し、2018 年度研究費支給分から傾斜配分している（資料 2-24）。

文部科学省からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）については、開学以来、対応は適切に行っており、直近の例では、2020（令和 2）年度設置のスポーツ科学部について、2023（令和 5）年度が学年進行 4 年目となるが、ここまでの 3 年間は指摘事項が付されることなく完成年度を迎えようとしている（資料 2-25）。

また、大学基準協会による第 3 期大学評価（認証評価）結果の指摘事項（「改善課題」2 点）

について、2025年7月の「改善報告書」提出に向け、関連部署と強化を図っている状況である。その際、自己点検評価分科会部会では、指摘事項以外の改善点を含めて「駿河台大学に対する大学評価（認証評価）結果」の文言から読み解き、自己点検し改善を続けている。（資料2-26）。

「こうしたプロセスにより見いだされた改善事例の一つとして、「駿大社会人基礎力」の測定が挙げられる。従前までの取り組みに対するループリックや授業アンケートの分析等を通じて、駿大社会人基礎力が必ずしも十分に積みあがっていないことやループリック評価が主観的な評価であること等の課題が明らかになった。その改善策として、2021（令和3）年度から駿大社会人基礎力 Ver.2 への改定を行い、ループリック指標についてもより客観的な測定ができるように改善を図った（資料1-7【ウェブ】）。加えて、基礎的・汎用的能力の測定について、より客観性を持たせるべく、2023（令和5）年度から全学年でPROGテストを導入・実施することで、大学4年間の成長度を測定し、個々の学生に結果をフィードバックする体制に進化させた（資料2-27）。

このようなプロセスについては、「自己点検評価分科会」が客観性、妥当性の観点から改善状況をチェックし、「内部質保証推進委員会」に報告した上で、必要に応じて各組織に指示を行う体制となっている（資料2-28、2-29）。

また、外部有識者による第三者評価として、2018（平成30）年度及び2019（令和元）年度に教育関連企業と地方自治体による「本学3ポリシーに対する評価報告会」を対面で実施した。2020（令和2）年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、書面及びメールにて実施している。なお、2022（令和4）年度は、従来の「3つのポリシー」点検に加え、第3期認証評価結果を踏まえて「内部質保証システム」の点検も実施している（資料2-30、2-31、2-32）。

さらに、2022（令和4）年8月、日本私立学校振興・共済事業団による第三者評価として「経営相談」を実施し、主に財務分析及び人件費等について評価を受け、より一層の持続・安定的な大学運営に資するための評価を得た（資料2-33）。

**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

教育研究活動については、学校教育法施行規則第172条の2に基づく「教育情報の公表」として、2014（平成26）年度から2022（令和4）年度までの9ヶ年分の教員評価報告書を大学ホームページにおいて公表しており、更に、教員の教育研究業績については、教員自らが「研究業績プロ」（研究業績管理システム）を更新することを通じ、大学ホームページ上で公開している（資料2-34【ウェブ】、2-35【ウェブ】）。

自己点検・評価結果については、学校教育法第109条及び学則第2条の2に基づき、本学

の自己点検・評価活動の結果である「駿河台大学自己点検・評価報告書」1997（平成9）年度から2020（令和2）年度までの10回分を本学ホームページにおいて公表している（資料2-36【ウェブ】）。

このうち、2007（平成19）年度には「第4回自己点検・評価報告書」を基に、2014（平成26）年度には「第7回自己点検・評価報告書」を基に、また、2021（令和3）年度には「第10回自己点検・評価報告書」を基に、大学基準協会による3度の認証評価を受審し、同協会の基準に「適合」するものと認められた。この第3期大学評価（認証評価）結果についても大学ホームページにおいて公開している（資料1-13【ウェブ】）。

法人ならびに大学の財務状況報告（事業報告書、財務の概要（資金収支・事業活動収支計算書・貸借対照表・財産目録、監事監査報告書））及び決算資料については、2018（平成30）年度から2022（令和4）年度の過去5ヶ年分を大学ホームページに公表している（資料2-37【ウェブ】）。

また、「駿河台大学 NEWS」に前年度の決算書類（資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表）と概要説明を掲載し、学生及び保証人を中心としたステークホルダーへの説明責任を果たすとともに、学校法人としての公共性と透明性の向上に努めている。（資料2-38【ウェブ】、2-39【ウェブ】）

上記諸情報の更新については、経営企画課が所管し、変更があった際に速やかに更新を行う体制をとっている。

**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、有効性の定期的な点検・評価 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
--

大学基準協会による第3期大学評価（認証評価）結果の内部質保証に関する指摘事項について、内部質保証に係る問題点の抽出を踏まえ、引き続き2022（令和4）年度においても「内部質保証推進委員会」及び「自己点検評価分科会」を定期的に開催し、検証を行ってきた（資料2-28、2-29）。この全学的な自己点検・評価活動を通して定着した「内部質保証推進委員会」、「自己点検評価分科会」及び「基準部会」を基礎に、その都度の改善状況を点検・評価する活動を進めている。これは、第3期大学評価（認証評価）の受審後も、自己点検・評価報告書の作成を視野に入れた対応のみならず、10の基準の視点から本学における内部質保証システム自体の改善・向上に向けた局所的な提案をも行うことを期したものである。

また、全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性の点検・評価は、「内部質保証推進委員会」が、本学の中期計画である「グランドデザイン2026」に基づく年度ごとの「アクションプラン」の検証結果等を参考とし、中期計画策定の主体となる「経営戦略会議」（法人の意思決定に向けた協議機関）と連携をとりつつ進捗させていく。さらに内部質保証システムそのものの適切性について、既に定例化している学外からの意見を聴取する第三者評価を用い

て意見を聴取し、改善すべき点があれば積極的に対応する考えである。

以上のことから、本学では、2020（令和2）年4月に従前までの大学評価委員会を大幅に改編して新たに内部質保証推進委員会を設置し、「駿河台大学内部質保証方針」を策定し3年が経過したところであり、内部質保証システム自体の適切性について、形骸化することなく、定期的に自己点検・評価を行うべく改革を進捗させている最中にあると言える。

## **(2) 長所・特色**

既述のとおり、2020（令和2）年度に制定された「駿河台大学内部質保証方針」及び「駿河台大学内部質保証推進委員会規程」に基づき、従前の大学評価委員会を改編の上、権限をより明確にした「駿河台大学内部質保証推進委員会」を設置し、当委員会の下部組織として「自己点検評価分科会」及び大学基準10の基準に対応した「基準部会」を設けている。これらの組織の権限・役割を明確にした上で、経営戦略会議、学長・副学長会議及び部局長会議等との連携により、法人の長（理事長）と教学の長（学長）をはじめ、副学長、部局長、事務局部長職等により構成される各組織が適切にクロスオーバーしてPDCAサイクルを機能させる仕組みとなっており、この点が改善活動の原動力となっている。

具体例として、第3期大学評価（認証評価）結果の指摘事項（「改善課題」2点）の対応のみならず、「駿河台大学に対する大学評価（認証評価）結果」の文言から自ら読み解き、学内の諸課題を積極的に確認する作業を行い、その改善状況を定期的に報告、検証する取り組みを行っている（資料2-26）。

## **(3) 問題点**

自己点検評価活動を通じ、改編により新たに設置した「内部質保証推進委員会」を中心とした学内の内部質保証システムを構築した上で、第3期大学評価（認証評価）を受審したことは、大きな成果である。しかしながら、現行の内部質保証システムを構築してからまだ3年しか経過していないため、同システムが、全学レベル、組織レベル、構成員レベルの各レベルにおいて、必ずしも「十分に機能している」とまで言えない側面も存在しており、具体例として次の2点を挙げておく。①例年定番となっている取り組みについて検証する際、その議論の過程において形骸化しつつある面がないとは言えない点。②内部質保証に基づく改善活動は、全教職員が当事者の一人である旨の認識に関して個人差があることが否めない点。この2点のことから、今後は、全学研修会を中心に教職員の意識向上を高めると共に、「教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で社会に説明し証明していく学内の恒常的・継続的プロセス」として、PDCAサイクル等を適切・着実に機能させ、内部質保証システムを形骸化することなく、より一層質の向上を図るなど、日常の業務の「振り返り」としての内部質保証を本学に定着させることが課題であると言える。

## **(4) 全体のまとめ**

本学では、第3期大学評価（認証評価）での指摘事項を、自己点検・評価から課題を解決するべく、「内部質保証推進委員会」を中心において、PDCAサイクルを恒常的・継続的に推進するための内部質保証体制の基盤整備が整っている。この基盤整備により、「グランドデザイン2026」において掲げられた5つの力（教育力・就業力・学生支援力・地域力・研究

力) 及び学生募集力がさらに推進されていくこととなる。

上記のように、本学は内部質保証体制の基盤整備を着実にを行い、さらなる改善に向けて継続的にPDCAサイクルを機能・推進させているといえるが、今後の重要点として、内部質保証システムが形骸化することのないよう、その適切性について定期的に自己点検・評価を継続実施していくことが肝要であると考えている。

### 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・目的と学部構成及び研究科構成との適合性  
 評価の視点2：大学の理念・目的とセンター及び附置研究所等の組織の適合性  
 評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く地域社会等への配慮

本学を構成する学部・学科及び大学院研究科・専攻ならびに附置研究所・研究センターの設置状況は、教育研究組織図の通りである（大学基礎データ表1、資料3-1【ウェブ】）

教育研究組織 組織図（令和5年4月現在）



出典 駿河台大学ホームページ 大学紹介 組織 教育・研究組織図

駿河台大学は、建学の精神である「愛情教育」の下、学則第1条に示すとおり、「広い分野の知識と深い専門の学術を教授研究するとともに、徹底した人格教育を通して豊かな知的教養と国際的感覚を備えた有為の人材を養成し、学術、文化の向上・普及と併せて人類・社会の発展に寄与すること」を主たる目的として掲げ、1987（昭和62）年に設立された（資料1-2【ウェブ】）。

本学は、こうした理念・目的を具現化させるため、2020（令和2）年5月現在、法学部法律学科、経済経営学部経済経営学科、メディア情報学部メディア情報学科、スポーツ科学部スポーツ科学科、心理学部心理学科の学士課程5学部5学科（募集停止の現代文化学部現代文化学科を除く）及び心理学研究科（臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻）、総合政策研究科（法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻）の大学院修士課程2研究科5専攻を有する総合大学としての教育研究組織を編成している（大学基礎データ表1）。

#### <学部・研究科の構成>

##### （法学部法律学科）

法学部法律学科は、本学が法学部のみの単科大学として設立された経緯から、大学設立時における大学の教育理念・目的がそのまま学部の教育理念・目的となり、その理念・目的の下に、学部固有の教育目的として、学生一人ひとりに豊かな人間性と人権感覚に充ちたリーガルマインド（法的思考）を身に付けさせることを掲げた。

今日では、少子高齢化現象、雇用環境の変化、経済成長の停滞及び各社会階層における多様化等に象徴されるように、我が国を取り巻く社会経済情勢の変化を考慮し、組織の点検及び教育目的の見直し等を行った帰結として、「リーガルマインドを持って、社会事象を多角的かつ的確に把握し、社会に生じる諸問題を主体的に解決できる能力を備え、地域を始めとする社会の各領域で活躍する人材を育成する」ことを教育研究上の目的と位置付け、社会的変化に対して常に適切な対応を心掛けている（資料1-2【ウェブ】第3条第2項第1号）。

##### （経済経営学部経済経営学科）

経済経営学部経済経営学科は、1990（平成2）年に前身となる経済学部（経済学科、経営情報学科）が設置されて以降、学生のニーズが経済学と経営情報学の両分野を幅広く学習する志向性へと推移していく中、組織として対応するため、2007（平成19）年に経済学部を「経済経営学科」の1学科に改組した。さらに、人材育成に関する社会の要求に対応するため、2013（平成25）年に学部改組を行い「経済経営学部経済経営学科」を設置した（大学基礎データ表1）。このような状況を踏まえて、教育研究上の目的を、「経済学と経営学の両領域の知識と幅広い教養を活用し、地域社会の中核として諸活動を担う人材を育成する」と位置付け、社会の変化に対して、適切に対応している（資料1-2【ウェブ】第3条第2項第2号）。

##### （メディア情報学部メディア情報学科）

メディア情報学部メディア情報学科の母体は、1994（平成6）年に設置された文化情報学部（文化情報学科、知識情報学科）である。文化情報学部は、設置当時わが国初の学部であり、「情報資源の蓄積と情報財の流通」の専門家である「情報メディアエイター」の育成を図ることを目的としていた。以降、情報メディア技術の急速な発展に伴い、2006（平成18）年には、インターネットの急速な進展等に対応し、情報のストックに関する側面を文化情報学科で、フローに関する側面を知識情報学科に分類し、新設の「メディア情報学科」で扱うべく改組を行った。しかしながら、その後、情報化社会の更なる進展に伴い、従来の出版、放送の枠を超えて、インターネットと融合するクロスメディアの世界が出現するに至り、情報

メディアが融合化する状況に対して、総合的、かつ、柔軟に対応し得る人材を育成するため、2 学科 5 コースであった文化情報学部を 2009（平成 21）年に 1 学科 3 コースの「メディア情報学部メディア情報学科」に改組した（大学基礎データ表 1）。このような状況を踏まえて、教育研究上の目的を、「伝統的アナログメディアから最新デジタルメディア全般にわたり、情報の生産・流通・蓄積・再利用のための知識とスキルを涵養し、地域から世界に向けての情報発信に利活用できる人材を育成する」こととして位置付け、社会の変化に対して、適切に対応している（資料 1-2【ウェブ】 第 3 条第 2 項第 3 号）。

（スポーツ科学部スポーツ科学科）

スポーツ科学部スポーツ科学科は、2020（令和 2）年 4 月に新設された学部である（大学基礎データ表 1）。2011（平成 23）年 6 月公布の「スポーツ基本法」が一つの社会的契機となり、生涯にわたる健全な心身を培い、豊かな人間性をはぐくみ、共生社会、健康長寿社会、経済・地域活性化を実現することが求められるようになり、スポーツはその実現に大きく貢献することが期待されるなど、社会的背景が大きく変化してきた。具体的には、国内各所における人口減少による地域や産業の衰退に対する国や地方自治体の施策の一環として、スポーツの成長産業化を掲げる傾向が顕著となった。特に本学の所在地である埼玉県飯能市から「地域振興や人口構成問題における喫緊の課題解決のためにも当該自治体の課題を選定し解決できる能力を有した人材の育成・輩出」の要望もあり、スポーツ科学部スポーツ科学科の設置に至ったものである（資料 3-2 pp. 2～4「1. 設置の趣旨及び必要性」参照、資料 3-3）。このような状況を踏まえて、教育研究上の目的を、「健康で文化的な生きがいのある生活を送ることができる社会を構築するために、スポーツ科学の理論的な知識に基づき教育研究をすることにより、学校、地域及びスポーツが関連する領域において、今日のスポーツの意義や価値をふまえ、健康の維持増進、生涯スポーツ時代の青少年のスポーツ教育又は地域の活性化に貢献する」こととして位置づけ、社会の変化や地域の要請に対応している（資料 1-2【ウェブ】 第 3 条第 2 項第 5 号、3-2 pp. 4「1. 設置の趣旨及び必要性」参照）。

（現代文化学部現代文化学科）※2019 年 4 月入学を以て募集停止

現代文化学部現代文化学科の母体は、人文科学の領域において国際化という時代の動向に配慮した教育の実現を目的として 1997（平成 9）年に開設された現代文化学部比較文化学科である。2003（平成 15）年には、複雑化する「現代」と対峙する必要性から心理学科の増設を行い、2 学科体制となった。その後、さらなる社会環境の変化に対応するべく、2009（平成 21）年に心理学科を心理学部に改組するとともに、「現代文化学部現代文化学科」への改組を行い、「スポーツ文化コース」を含む複数のコースを設けるに至った。その後、2011（平成 23）年 6 月に「スポーツ基本法」が公布されるなど、生涯にわたる健全な心身を培い、豊かな人間性をはぐくみ、共生社会、健康長寿社会、経済・地域活性化を実現することが求められる社会へと大きく変化しつつある背景に鑑みて、現代文化学部とは全く異なる設置の趣旨・学問領域を持つ「スポーツ科学部」を新たに設置し、本学におけるスポーツ関連分野の教育・研究の役割を譲ることとし、2019（令和元）年 4 月入学（3 年次編入は 2021 年（令和 3）4 月入学）を以て募集停止とした。



(心理学部心理学科)

心理学部心理学科は、前述の現代文化学部にて2001（平成13）年に設けられた「心理・人間コース」を母体としている。その後、多様化する心理学に対する社会及び学生のニーズに応えるべく、2003（平成15）年に心理学科として学科へ昇格させ、さらに、2009（平成21）年の学部・学科改組により心理学部心理学科へと学部へ昇格、発展したものである（大学基礎データ表1）。設置当初の現代文化学部の教育理念は、文化創造の主体である「個人」の理解を内包したものであったが、情報社会化及びグローバル化により価値観が多様化した現代社会においては、文化やその創造過程を理解するに当たって、個人の心理や行動のメカニズムを科学的・実証的に扱う心理学的アプローチがより重要であると認識されるようになってきた。

このような時代的变化を考慮し、心理学部心理学科では、心理学的手法を用いて自ら社会状況を把握し、解決方法を見出す能力を学生一人ひとりが習得することを旨とし、同時に、心理学部が現代文化学部を母体とする経緯を意識しつつ、心理学は幅広い人間理解の一分野であるという認識に基づき、人間に対する文化的視点の重要性を認識した教育を行うように配慮している。さらに、大学教育に対する、近年の社会的要請である人格形成・基礎教育の充実への期待が高まっている社会的状況に鑑み、心理学・人間学の知識の教授に加えて、十分な社会的スキルと広い教養を身につけ、社会の発展に貢献できる人材の育成をも目指している。このような状況を踏まえて、教育研究上の目的を、「心理学を中心とした人間・社会に対する幅広い知識と教養を身につけ、以下の点を中心に地域社会に貢献できる人材の育成を目指す。ひとつは、地域住民や子どもたちの精神的健康の維持や犯罪・非行の解決に貢献できる人材の育成である。他は、人間行動に関する知識を身につけ、営業や人事、職場環境整備など地域の企業活動に貢献できる人材の育成」として位置付け、社会の変化に対して、適切に対応している（資料1-4【ウェブ】）。

(心理学研究科／総合政策研究科)

大学院研究科（修士課程）は、2009（平成21）年に学部・学科改組により新設された心理学部を基礎として、同学部設置と同時に心理学研究科（臨床心理学専攻、法心理学専攻）が設置された後、法心理学専攻については、司法関連領域の心理職へのニーズの変化に対応すべく、2017（平成29）年、犯罪心理学専攻に改組され、現在に至っている（大学基礎データ表1）。

また、心理学研究科に先立ち、1996（平成8）年に当時の経済学部を基礎として、経済学研究科経済・経営専攻が設置され、その後2005（平成17）年には、既設の法学研究科（公法学専攻、私法学専攻）及び文化情報学研究科文化情報学専攻を改組再編し、これら2研究科を融合した新たな研究科として、現代情報文化研究科（文化情報学専攻、法情報文化専攻）が設置された。さらに2014（平成26）年、上述の経済学研究科及び現代情報文化研究科の2研究科を発展的に融合させ、現在は、社会における地域的課題解決のための新たな研究科である総合政策研究科として開設されている。

このように、常に社会的要請を反映した組織改編を実施しており、現在、心理学研究科及び総合政策研究科による2研究科5専攻の体制となっている（大学基礎データ表1）。

なお、各研究科・専攻では、基礎となる学部の理念を基に次のとおり教育研究上の目的を定めている。心理学研究科（臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻）においては、「幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能をもって、心の問題に実際的に対処する専門家と共に、犯罪者・非行少年の矯正・更生の場での心理学的問題の理解と解決に貢献できる人材の養成」とし（資料 1-3【ウェブ】 第 2 条の 2 第 1 号）、総合政策研究科（法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻）においては、「法学、経済・経営学及びメディア情報学に関する専門知識・能力を有する職業人並びに地域的課題を総合的視点から実際的・実践的に解決しうる人材の養成」としている（資料 1-3【ウェブ】 第 2 条の 2 第 2 号）。

さらに、2023（令和 5）年 4 月、第 3 期大学評価（認証評価）結果における改善意見及び指摘事項への対応をはかるため、また、2024（令和 6）年度カリキュラム改正事項を踏まえ、2024（令和 6）年度入学者向けに大学院 5 専攻の教育研究上の目的を従前より詳細な内容となるよう専攻別に次のとおり設けた。

（臨床心理学専攻）

幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能を持って、こころの問題に対処できる実践的な心理臨床家の養成

（犯罪心理学専攻）

幅広い視点と心理学的専門性に裏付けられた知識と技能を持って、司法・矯正・保護の現場で求められる諸問題の心理学的理解と解決を実際的に支援できる人材の養成

（法学専攻）

法律的専門知識を持った高度専門職業人として行政や企業・団体などで地域の中核となって活躍する人材の養成

（経済・経営学専攻）

高度に情報化され、複雑かつグローバル化の進む経済社会に関し、学部卒業後や社会人に対してより高度な経済学・経営学の知識の教授と、地域及び国際社会での広い視野と倫理性の高い専門職業人の養成

（メディア情報学専攻）

高度情報社会において、メディア情報学の最先端の知識と技術を身に付け、情報資源を総合的に制御・管理する実務能力を持つ高度専門職業人の養成

並行して、2023（令和 5）年 4 月、第 3 期大学評価（認証評価）結果における改善意見及び指摘事項への対応をはかるため、また、2024 年度カリキュラム改正事項を踏まえ、当該 2 研究科 5 専攻の 3 つのポリシーの改定を行うとともに総合政策研究科経済・経営学専攻 2 分野の 3 つのポリシーの制定を行った（資料 3-4【ウェブ】）。

なお、改定の要点は次のとおりである。

（改定の要点）

- ① 駿河台大学（研究科）、心理学研究科、臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻、総合政策研究科法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻のカリキュラム・ポリシーについて、第 3 期大学評価（認証評価）結果における改善意見に対応するため、学部のカリキュラム・ポリシーに相当するよう、教育内容、教育方法、評価による構成に改めた。
- ② 経済・経営学専攻のカリキュラム・ポリシーについて、第 3 期大学評価（認証評価）

結果における改善意見に対応するため、経済分野及び企業経営分野ごとに策定するとともに、ディプロマ・ポリシー、アドミッション・ポリシーについても分野ごとに再編して、分野ごとの3つのポリシーとして制定した。

- ③ 臨床心理学専攻及び犯罪心理学専攻のディプロマ・ポリシーについて、第3期大学評価（認証評価）結果における指摘事項を踏まえ、修了要件及び修士論文の審査に係る表現を追加した。
- ④ 駿河台大学（研究科）、心理学研究科、臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻、総合政策研究科、法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻のアドミッション・ポリシーについて、第3期大学評価（認証評価）結果における指摘事項を踏まえ、学部にならない研究科の特徴がわかる方針に改めた。
- ⑤ 駿河台大学（研究科）について、全研究科に共通するディプロマ・ポリシーを策定した。
- ⑥ 駿河台大学（研究科）、心理学研究科、臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻、総合政策研究科、法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻の3つのポリシーについて、学部にならない前文を追加した。
- ⑦ メディア情報学専攻のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーについて、2024年度カリキュラム改正に伴う科目群変更に伴い、記載内容を変更した。

#### <各センターの構成>

専門性を十分に活かした教育を担う学部及び大学院に加えて、各学部に通ずる基礎教育に関わる分野については、一元的・横断的な組織の下における効率的、かつ、有益な運営を図るため、グローバル教育センター、スポーツ教育センター、情報処理教育センターを設置している。

さらに、情報化社会の加速度的な進化に迅速に対応し、本学の情報教育・研究の支援・強化を目的としたメディアセンター、心理学研究科臨床心理学専攻における内部実習施設としての心理カウンセリングセンター及びキャリア教育の充実と就職支援の強化を目的としたキャリアセンターを設置しており、各センターの設置目的等の概要は次のとおりである。

#### （グローバル教育センター）

グローバル教育センターは、外国語に関する適切な教育研究組織を整備することを目指して2008（平成20）年に設置された外国語教育センターを基礎としている。その後、今日の大学を取り巻く国際的環境等を考慮し、2016（平成28）年、「本学における外国語教育を一元的な組織の下で、統一かつ円滑に実施し、学生の外国語能力を向上させ、本学における国際交流の充実を図ること」（資料3-5 第2条）を目的にグローバル教育センターとして組織的発展がなされた。主たる業務は、語学教育の充実、留学の推進、留学生の受入れと支援の拡充及び留学生と日本人学生の交流の拡大などである（資料3-5 第2条、3-6【ウェブ】）。

なお、一連のコロナ禍で2020（令和2）年度から2022（令和4）年度前半にかけて中断を余儀なくされていた長期留学（交換・派遣留学）及び短期留学（海外語学演習）並びに外国人留学生の各種交流事業について、これらの復活、発展を柱に据えて運営を行っている最中

である（資料 3-7【ウェブ】）。

（スポーツ教育センター）

スポーツ教育センターは、スポーツ教育に関する適切な教育研究組織を整備することを目指して、2009（平成 21）年、「本学における各学部に通ずる健康・スポーツに関わる授業科目の実施、スポーツ公認団体の充実・振興、地域スポーツの推進を一元的な組織の下で、統一的かつ円滑に実施すること」（資料 3-8 第 2 条）を目的として設置された。主たる業務は、スポーツ教育科目の授業計画の策定・実施、スポーツ公認団体の活動の推進・選手強化育成・指導体制の確立、スポーツ施設の充実・管理運営及びスポーツ活動に関する地域との連携などである（資料 3-8 第 3 条、3-9【ウェブ】）。また、「駿河台大学憲章」（資料 1-1【ウェブ】）を踏まえ、「スポーツを本学アスリートの個人個人の人的成長のための重要な要素として位置づけるとともに、広くわが国のスポーツの振興と発展に本学学生アスリート諸君が必ずや寄与できることを願い」、その礎石としての「駿河台大学アスリート宣言」を 2016（平成 28）年に制定し（資料 3-10【ウェブ】）、行動規範の共有を行っている。

なお、一連のコロナ禍では、スポーツ教育科目（特に実技科目）の対面授業における感染防止策、スポーツ施設の感染防止策、スポーツ公認団体の活動の制限及び緩和の対応等を講じ特段の問題が生じなかったことから概ね適切な対応であったと考えている。現在は、コロナ禍以前と同等またはそれ以上の活動を展開する状況に至っている（資料 3-9【ウェブ】）。

（情報処理教育センター）

情報処理教育センターは、情報処理教育に関する適切な教育研究組織を整備することを目指して、2009（平成 21）年、「本学における情報処理基礎教育を一元的な組織の下で、統一的かつ円滑に実施し、学生の情報処理能力を向上させること」（資料 3-11 第 2 条）を目的として設置された。主たる業務は、情報処理基礎教育の授業計画の策定・実施・改善計画案策定及び学生の情報処理能力向上のための指導・支援などである（資料 3-11 第 3 条、3-12【ウェブ】）。

なお、一連のコロナ禍では、オンライン授業の対教員サポートチームの運営指揮を担い、また、全学生を対象にオンライン授業の振り返りアンケートを実施し、分析結果から得た成功事例の共有を行った（資料 3-13）。

2023（令和 5）年度は、前年度に引き続き、社会の要請である「Society5.0 時代に対応できる情報リテラシー」、「数理・データサイエンス・AI の素養」の涵養に向けて、全学共通パイロット科目である「データリテラシー入門」の展開及び検証を行っている。

このように、以上の各センターは、いずれも各学部に通ずる基礎教育に関わる分野を一元的・横断的な組織の下で効率的、かつ、有益な運営の実現を狙いとしており、目的に照らして適切なものとなっている。

（メディアセンター）

メディアセンターは、既存の図書館、情報科学センター及び視聴覚センターの 3 施設を有機的に統合し、1999（平成 11）年に設置された（大学基礎データ表 1）。その設置目的は、

「本学における研究及び教育の充実・発展に資するため」であり、「情報化社会の加速度的な進化に迅速に対応し、多様な情報メディアに対するニーズに応えながら、本学の情報教育を支える中心基地として活動」するためである（資料 3-14 第 2 条、3-15【ウェブ】、3-16【ウェブ】）。主たる業務は、図書、視聴覚・電子媒体資料等の収集・管理・利用提供、レファレンス、視聴覚・情報処理設備を用いた教育研究、事務情報処理システムの企画立案、設備の管理運営などである（資料 3-14 第 2 条）。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大下における対策として、感染防止の物理的対策のほか、学外からの電子書籍の利用、データベースの学外利用（学生・教職員の自宅等からの利用）、臨時図書宅配サービス（貸出図書の学生の自宅への宅配）、貸出図書の返却期限延長等を講じている。図書機能の停止を回避できたことにより、学生の各種レポート作成、卒業論文・修士論文執筆及び教員の研究論文執筆、授業運営に少なからず貢献できており、概ね適切な対応であったと考えている。

2023（令和 5）年度は、ラーニング・コモンズ（総合的な自主学習のための環境）の整備及び電子書籍コンテンツ数とアクセス件数増加等を柱として運営を行っている（資料 3-17【ウェブ】）。

#### （心理カウンセリングセンター）

心理カウンセリングセンターは、2009（平成 21）年の心理学研究科の新設に伴い、内部実習施設として研究科と同時に開設された（大学基礎データ表 1）。その設置の目的は、「地域における心理的諸問題を持つ者の心身の健康の維持・促進を援助するとともに、本学学生に臨床心理実習の場及び教育訓練の場を提供すること」である（資料 3-18 第 2 条）。主たる業務は、一般学外者等を対象とした心理相談活動、本学大学院心理学研究科臨床心理学専攻に所属する学生のための臨床心理実習・教育訓練に関する諸活動及び心理相談に関する調査・研究活動などである（資料 3-18 第 3 条）。

このように、当該センターは、地域への貢献と同時に本学学生の教育・実習の場としての役割を担っており、組織は目的に照らして適切なものとなっている（資料 3-19【ウェブ】）。

なお、一連のコロナ禍では、国の緊急事態宣言を受けての自粛要請期間の終了後は、引き続きの学内入構制限下において感染防止策を講じた上で、例外的に外部からの相談者の受付・相談を行った。コロナ禍により相談者の心理状態の不安定さが増す中で相談活動が行えたことから、概ね適切な対応であったと考えている。

#### （キャリアセンター）

キャリアセンターは、キャリア教育の充実と就職支援の強化を図るため、2012（平成 24）年に設置された（大学基礎データ表 1）。その設置の目的は、「本学におけるキャリア教育と就職支援を一元的な組織の下で効果的に実施し、学生の就業力を向上させ、就業率の向上を図る」ことである（資料 3-20 第 2 条）。

主たる業務は、キャリア教育の授業計画の策定・実施・改善計画案策定、学生の就業力向上のための指導・支援及び求人への受理・求職登録などである（資料 3-20 第 2 条、3-21【ウェブ】）。

このように、当該センターは、統一組織の下で効率的、かつ、有益な運営の実現を狙いと

してキャリア教育と就職支援を実施しており、組織は目的に照らして適切なものとなっている。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大下における対策として、本来は対面式で実施する窓口対応や就職個別相談などの支援はメール、電話、Web 会議システムなどのツールを活用することで、学生支援が途切れないよう対応した。また、4 年次生の就職活動状況の把握が困難になったことに伴い、「就職活動の進捗状況に関する緊急 Web 調査」を実施するなど、情報の把握に努め、学生の就職支援の維持継続を図った。外的制約が大きい中において適切な対応であったと考えている。

2023（令和 5）年度は、埼玉県発表の県内大学における卒業生就職率の平均を上回るという目標達成の継続及び就職活動の早期化への対応等を柱に運営を行っている（資料 3-21【ウェブ】）。

#### <附置研究所・研究センターの構成>

これまでに記述した教育的側面における組織以外に、研究的側面における組織である附置研究所として、「総合研究所」を設置している（大学基礎データ表 1）。

はじめに総合研究所設置の経緯について触れておきたい。「第 10 回自己点検評価・報告書（第 3 章教育研究組織（3）問題点）」において記述したとおり、変動する社会の多様化したニーズに応えるべく、本学は種々検証を経て学部・研究科の改組のみならず、教育研究組織全般の設置についても積極的に行ってきたが、一方で、社会のニーズに対してより一層、迅速、かつ、効果的・効率的に対応していくためには、組織の合理的スリム化を図る必要があると考えるに至った。経営戦略会議及び学長・副学長会議等での協議を複数回行った結果、中でもこれまでに増設を重ねてきた附置研究所・研究センターの改編の必要性について意見の一致がみられた。第 3 期大学評価（認証評価）受審の最中に同時並行的に検証を行った上で、2021（令和 3）年 4 月、既存の複数の研究所・研究センターを発展的に統合し、「駿河台大学総合研究所」としてリニューアルしたものである。

なお、統合の基礎となった研究所等は次のとおりであり、全て 2021（令和 4）3 月をもって閉所した。

- ・比較法研究所（1991（平成 3）年設置）
- ・教養文化研究所（1996（平成 8）年設置）
- ・経済研究所（1997（平成 9）年設置）
- ・文化情報学研究所（1998（平成 10）年設置）
- ・教育研究センター（2016（平成 28）年設置）
- ・地域創生研究センター（2017（平成 29）年設置）

#### （総合研究所）

2021（令和 4）年 4 月、既存の複数の研究所を発展的に改編し、「駿河台大学総合研究所」として設置された。この研究所の下には、新設と改編が柔軟に可能となる 3 つの研究部門（教育・AI・データサイエンス部門、地域研究部門、教養文化研究部門）を設置し、それぞれの研究部門が時代の潮流に沿ったテーマはもとより、広く社会や学生のニーズに応じた研究を推進することがこれまで以上に可能となる仕組みとして構成されている。さらにそ

こでの研究活動とその成果は、本学の中期計画「グランドデザイン 2026」とそれに基づくアクションプランに依拠して評価・検証を行い、不断の改革・改善を行うことを通じて、大学の担うべき社会的機能を果たす目的で活動を行っている（資料 1-16）。

なお、総合研究所では、開設後の 2 年間で 16 件の研究プロジェクトを採択し、3 件のシンポジウム及び 1 件の研究プロジェクト実施報告を行っている。

さらに、教育研究に関する紀要として『駿河台大学教育研究』を年 1 回刊行、地域研究に関する紀要として『駿河台大学地域研究』を年 1 回刊行、自然科学分野及び人文・社会科学分野に関する紀要として『駿河台大学論叢』を年 2 回刊行し、各分野に関する研究論文、書評、翻訳、研究会報告要旨研究ノート等を通じて研究成果を世に発表している（資料 3-22【ウェブ】）。

また、これらの活動について、2023（令和 5）年 3 月、第三者評価として、岡部素明氏（駿河台大学研究倫理審査委員会学外委員、認定特別非営利活動法人飯能スポーツ協会会長）より 8 件の講評を得た（資料 3-23）。

このように、附置研究所は、その専門性に関わる学部・研究科の理念及び教育研究上の目的と連携して研究的側面から本学の教育改善に資する組織となっており、また、定期的な研究紀要の発行の他、各種公開講演会を開催する等の活動を通じて地域への貢献を多数行うなど、組織は目的に照らして適切なものとなっている。

#### <その他、教育研究を支援する組織の構成>

##### （地域連携センター）

地域連携センターは、2004（平成 16）年に設置された地域ネットワーク推進支援室を改組して、2013（平成 25）年に設置された。その目的は「本学と地方公共団体、地域産業界、地域市民団体等（以下、「地方公共団体等」という。）との連携・協力によって行われる諸活動が、円滑かつ活発に推進されるよう、本学と地方公共団体等との連携・協力について調整し、Center of Community としての本学の地域連携事業推進を円滑に実施すること」（資料 3-24 第 2 条）である。主たる業務は、地方公共団体等との交流、連携に関する各種事業の連絡調整、地域の大学・短期大学で構成するプラットフォームに関する各種業務の連絡調整などである（資料 3-24 第 3 条）。

具体例として、大学と地域社会との窓口として、地域の自治体、企業との連携のもとに、「地域活性化の核」として、様々な講演会等のイベントの実施、飯能商工会議所・飯能信用金庫・飯能市教育委員会との産学連携による「子ども大学はんのう」の開講、飯能信用金庫との産学連携による「輝け！飯能プランニングコンテスト」の実施等にも取り組んでいる。さらに、地域の中核を担う人材育成の一環として、学生が、自らの視野を広げ、地域の様々な課題に協働できる能力を育成するために、「地域の教育力」を活用した「地域インターシップ」・「森林文化」等のアウトキャンパス・スタディの実施支援にも取り組んでいる（資料 3-25【ウェブ】）。

##### （ボランティア活動支援室）

ボランティア活動支援室は、2009（平成 21）年、「ボランティア活動が円滑かつ活発に推

進されるよう、ボランティアに関する指導、相談、情報提供、広報等を行う」(資料 3-26 第 1 条)を目的に設置された。主たる業務は、ボランティア活動に関する近隣の施設・団体等との連絡・調整、情報の収集、活動計画の作成、活動に関する指導、広報、報告などである(資料 3-26 第 2 条)。

ここにはボランティア活動を経験した学生スタッフやボランティアコーディネーターが在室し、様々なボランティア活動の中から個々の学生に合ったものを見つけ出す支援を行うと共に、「約束は必ず守る」「相手を尊重する」「無理はしない」といったボランティア活動に必要な心掛けの涵養も実施している(資料 3-27【ウェブ】)。

(公務員・資格試験学習室)

公務員・資格試験学習室は、2005(平成 17)年に設置した飯能キャンパス司法研修室を改組して、2015(平成 27)年に設置した。その目的は「法科大学院又は公務員を志望する学生及び税理士、公認会計士、司法書士、行政書士、宅地建物取引士等の資格取得を希望する学生に対し、自主学習支援及び受験指導を通じて、本学正規教育における教育効果を相乗的に高め、もって本学の教育に貢献すること」を目的として活動を行っている(資料 3-28 第 2 条)。主たる事業は、各種試験に係る自主学習の支援や学習プログラムの企画・実施などである(資料 3-28 第 3 条)。

主に、警察官、消防官や市役所などの公務員を志望する者、法科大学院への進学、司法書士、行政書士、宅地建物取引士等の資格取得を希望する本学生のために、効果的で実践的なプログラムを用意して学習サポートを行っている。毎年恒常的に市役所職員、警察官、消防官、自衛官など多数の合格者を輩出している(資料 3-29【ウェブ】)。

このように、教育研究を支援する組織として設置の目的を明確に定めており、組織は目的に照らして適切なものとなっている。

以上のことから、本学では、教育研究組織と学問の動向及び社会的要請等を意識した組織づくりに対して不断の努力を行っており、本学における学部・研究科、センター、附置研究所・研究センター等の組織の設置状況は、本学の理念・目的に照らして適切であると考えている。

**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：適切な根拠に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学は、建学の精神である「愛情教育」に立脚し、「ひとりひとりの多様な個性と夢を尊重し、真摯に向き合い、ともに学ぶ環境を作り」「変化の著しい社会において、自主的かつ主体的に生きることのできるひとを育み」「常にグローバルな視野に立って、地域社会の未来を担えるひとを送り出す」ことを目指すべき教育目標として掲げた「駿河台大学憲章」を定めるなど、教育目的の検証及び見直しを不断に行い、教育研究組織の適切性を重視してき



た（資料 1-1【ウェブ】）。

また、時代の要請に対応しながら、教育機関に求められる社会的役割を確実に果たせる大学であるために、中期計画として、2012（平成 24）年に「駿河台大学グランドデザイン」を策定（資料 3-30）、続いて 2016（平成 28）年に 2021 年度までの課題解決・目標達成を掲げた「グランドデザイン 2021」を、同じく 2022（令和 4）年には「グランドデザイン 2026」を策定した（資料 1-5【ウェブ】）。

学長・副学長以下、各学部・研究科・センター及び事務部門は、このグランドデザインに掲げた課題解決・目標達成に向けた「アクションプラン」を年度ごとに策定し、検証（目標設定の妥当性、中間報告、評価等）を行っている（資料 1-16, 1-17）。

さらに、「2023（令和 5）年度事業計画書」は、「駿河台大学内部質保証方針」に基づく内部質保証推進委員会及び自己点検評価分科会を中心とした内部質保証システムを基盤とし、経営戦略会議が中心となり策定した「グランドデザイン 2026」を踏まえて、全学レベル、組織レベル及び構成員レベルにおける PDCA サイクルの着実な運用を図る。その際、第 3 期認証評価における大学評価結果（2022（令和 4）年 3 月受領）を踏まえ、内部質保証システムの機能向上・強化を行うとともに、内部質保証システム自体の適切性の点検・評価を不断に行う旨の内容となっており（資料 3-31【ウェブ】）、本基準を概ね充足しているものと考えている。

具体的には、学長、副学長、学長補佐、学部長及び研究科長・副研究科長並びに法人局長、大学事務局長等を構成員とする全学組織である「内部質保証推進委員会」を組織し、定期的に自己点検・評価を行っている（資料 2-2）。また、その下部組織として、学長、副学長に事務局の責任者（法人局長、大学事務局長及び事務部署の部課長等）を構成員に据えた「自己点検評価分科会」を組織し、同じく定期的に、前者は大局的、かつ、PDCA サイクルの確実な運用を行う観点に軸足を置き、後者は局所的、かつ、事務作業を行う観点に軸足を置き、各々自己点検・評価を行っている（資料 2-2）。これらの組織による自己点検・評価の結果を踏まえて、従前は、必ずしも十分に機能していなかった旧小委員会及び作業委員会を、大学基準協会が設定する「大学基準」に対応する部会（基準 1 部会～基準 10 部会）として改編し、詳細事項の協議や作業の中心の一つとなっている（資料 2-2、3-32【ウェブ】）。

このように自己点検・評価をより適切に実施するために、必要に応じて委員会組織の改編を行い、内部質保証組織を中心に、概ね、隔年で「自己点検・評価報告書」を作成・公表している（資料 2-36【ウェブ】）。また、大学基準協会による大学評価については、2007（平成 19）年における第 1 回目の受審、2014（平成 26）年の第 2 回目及び 2021（令和 3）年の第 3 回目の受審に関して、いずれも、「大学基準に適合している」との認定に至っている（資料 1-13【ウェブ】）。

こうした大学全体における取り組みとは別途、各学部では、学部長を中心とする「執行部会議」をほぼ通年で毎週開催し、学部の教育研究組織の現状分析、カリキュラムの妥当性、学生のニーズ及びその他喫緊の課題等について確認、分析、協議等を行っている。加えて、「本学教員の教育研究活動の質的向上を図る」ことを目的に、所属学部全教員による「学部 FD・SD」及び「研究科（専攻）FD・SD」を概ね月 1 回のペースで開催し、絶えず教育研究内容の検証を試みている（資料 1-18）。

このような検証の機会は学部内のみならず、法人と教学をクロスオーバーさせた協議機

関として、学長及び副学長を中心に各組織の長（各学部長、研究科長・副研究科長及びセンター長等）が上述と同様の協議を行う「部局長会議」、並びに学長、副学長、学長補佐、法人局長、大学事務局長、学務企画部長、学務部長、学生支援部長及びキャリアセンター事務部長が協議を行う「学長・副学長会議」を設置している（資料1-19 第4条、3-33 第4条）。これらは定期開催とされ、部局長会議が年間12～13回程度、学長・副学長会議が年27～30回程度、夏期休業・年末年始を除き月平均約3回の頻度にて定例開催し、日常生じる諸問題に関する協議のほか各組織の適切性についても適宜協議し、論点整理を加えて既述の内部質保証組織における検証に繋げている。

さらに、既述の教学系会議体の他に、2012（平成24）年度から法人と教学の役職者によって構成される「経営戦略会議」を設置し、大学の中長期計画、全学的な教育・研究組織の適切性の検証、その他重要事項の協議を行い、理事会における意思決定に向けて大きな役割を果たしている（資料2-8 第2条）。中でも事務組織編制等を含む全学的な教育・研究組織の適切性の検証については、一例として、2020（令和2）年4月に開設となる「スポーツ科学部スポーツ科学科」の適切な設置のための協議を目的として、「経営戦略会議」の下部組織として2014（平成26）年度に「新学部構想検討委員会」（計画の具体化に連動して数回改編し、最終的に「スポーツ科学部設置準備委員会」となる）を設置（資料3-34）、2017（平成29）年の心理学研究科法心理学専攻から犯罪心理学専攻への改組、さらに、2021（令和4年）4月、複数設置されていた附置研究所・研究センターを「総合研究所」として発展的統合を行うなど、組織改編の必要性の検証及び将来に向けた構想等の協議を絶えず行っている。

また、既に2015（平成27）年度には学務企画室（現在は学務企画部）を設置し、同部における学務企画課の事務分掌の1つとして、「大学の自己点検評価に関すること」及び「大学のIR（Institutional Research）に関すること」を明確に規定し、学内組織等の客観的な現状分析を行う組織を明確にして対応している（資料3-35 第12条）。

最後に、一連のコロナ禍における諸対策に関して、既述の「学長・副学長会議」が中心となり、本学の教育・研究を中心とした諸活動の質を維持し、円滑に行うために「基本方針」を策定し、公表した（資料3-36、3-37）。さらに当該基本方針に基づき各学部・研究科・附置機関及び各委員会・部署等が策定する種々の対策案が基本方針に沿った適切な内容であるかについて全学的な見地による最終点検並びに意思決定の機能を果たしている。こうした緊急下における対策内容についても、後日、既述の内部質保証推進委員会等において検証を行っている（資料3-38）。

このように、本学では、内部質保証推進組織を中心に大学全体を挙げて、教育研究組織の適切性の検証と改善の取り組みを適切に行っていると考えている。

## **(2) 長所・特色**

既述のように、本学では、学長及び副学長を中心に各組織の長（各学部長、研究科長・副研究科長及びセンター長等）が協議を行う「部局長会議」、並びに、学長、副学長、学長補佐、法人局長、大学事務局長、学務企画部長、学務部長、学生支援部長及びキャリアセンター事務部長等が協議を行う「学長・副学長会議」を設置しており、前者においては年27～30回程度、夏期休業・年末年始を除き月平均約3回の頻度にて定例開催するなど、学部間

並びに教学組織及び法人組織との横断的な管理、連携型の組織運営体系を構築している。このことにより、週単位ないしは月単位のサイクルで定期的に日常の諸課題から教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く地域的環境等への配慮といった事項に至るまで情報・認識の共有が図られ、常に組織運営について検証を行っていることが特色として挙げられる（資料 1-19、2-21、3-33）。

### **(3) 問題点**

これまで述べてきたとおり、本学は開学当初から現在に至るまで教育研究組織の検証・改善を継続的に実施してきた。最近においても新学部開設に係る取り組みをはじめとして、教育研究組織の検証、改編を実施している。こうした中であって現在、特に重要な課題として認識している点は、大学院（研究科）の組織の在り方についてである。具体的には、第3期大学評価（認証評価）結果の提言で、改善課題として指摘のあった大学院（研究科）の定員管理の徹底に関する事項である。これについて、学長を委員長とする内部質保証推進委員会を中心に各研究科と連携を図りながら、①学生募集の強化策、②大学院（研究科）組織のあり方、の両面から検証、検討を進めている最中である。前者①は本報告書第5章の重要課題とし、後者②は本章の重要課題と位置付けて検証を進めている。大学院（研究科）の収容定員に対する在籍学生比率の恒常的な低値状態については、わが国の少なからずの大学院が同様の状況にあり、言わば全国的な課題として捉えられる側面があるが、それを理由に対策を緩めることは許されないものと承知している。引き続き、検証、改善を実施して行く。

### **(4) 全体のまとめ**

変化の激しい現代社会において、本学の教育研究目的達成のための教育研究組織の適切性の検証及び将来に向けた構想等の協議を継続的に行ってきた結果、建学の精神と大学の理念・目的を踏まえた教育研究組織の体制が整備できていると考えている。

これまで述べてきたとおり、近年、新学部開設に係る取り組み、内部質保証に関する方針・組織体制の整備、附置研究所・研究センターの発展的統合、また、学長ガバナンスの強化を目的とした規程改正にも取り組んできた（資料 2-23 第2条）。さらに、「学校法人駿河台大学 駿河台大学ガバナンス・コード」を制定・公表し、教学ガバナンスとして、学長の責務（役割・職務範囲）や学長補佐等の責務（副学長、学部長及び研究科長の役割）を明確にした制度の整備を行い（資料 3-39 第3章【ウェブ】）、大学の入口から出口までを一貫した到達目標（3つのポリシー）で統括し、一体的に機能させて教育の質向上と学生の成長を図るための基盤を強化した（資料 3-39 第4章【ウェブ】）。

このように、変動する社会の多様化したニーズに応えるべく、種々検証を経て学部・研究科の改組のみならず、教育研究組織全般の再編について積極的に行ってきた。したがって、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているとともに、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ものと考えている。

しかしながら、継続して検討すべき課題や新たに生じる問題点があることは認識しており、引き続き、普遍的な要素（建学の精神、大学の理念・目的）を柱としつつ、日常の教育研究運営に関する諸課題から教育研究組織の改組・改編の必要性に至るまで、絶えず変化する地域社会や経済社会のニーズに対応し得るレジリエントな組織づくりを行い、学生の学

習・諸活動の活性化に資する教育研究組織の整備について不断に検証していく。

## 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

大学の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、建学の精神である「愛情教育」を基本理念とし、学則別表第Ⅰのカリキュラム表に示される卒業要件を満たすことにより「グローバル化の著しい現代社会における地域社会の諸活動の中で中核的役割を担う幅広い人材を育成する」ことを目的と定めている（資料1-6【ウェブ】）。そして、これを実現するために「基礎的な力」（言語処理力、非言語処理力、情報収集力）、「考える力」（論理的・多面的思考力、情報処理力、構想力）、「行動に移す力」（主体的行動力、自己統制力、自信育成力）、「協働する力」（コミュニケーション力・統率力、チームワーク力）、「総合的な力」（課題発見力、計画力、問題解決力）から構成される「駿大社会人基礎力」と各学部の学位プログラムの基礎となる専門的知識・技能の活用力を身につけることを目標として、本学ホームページに示している（資料1-6【ウェブ】）。各学部では、これに基づいてそれぞれが付与する学位別にディプロマ・ポリシーを定めており、本学ホームページに公表している（資料2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-17 基礎要件確認シート1・7）。

例えば、心理学部のディプロマ・ポリシーにおいては、駿大社会人基礎力と専門的知識・技能の活用力を身に付けることを目標とする大学のディプロマ・ポリシーを踏まえ、専門的知識・技能の活用力の具体的な内容として、(1)心理学の専門知識と技能の修得、(2)心理学的な理解力と分析力の修得、(3)心理学関連領域の専門知識の修得、(4)現実社会での諸問題に能動的に関わる能力と姿勢の修得とともに、「地域の中核的人材の育成」、「地域の発展への貢献」、「地域の活性化への貢献」の具体的な内容として、地域社会における犯罪・非行を始めとする諸問題の解決、地域住民及び子どもたちの精神的健康の維持と福祉の増進、地域の企業活動に貢献できる人材の育成を掲げている（資料1-4【ウェブ】、2-17【ウェブ】）。

大学院の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、学士課程と同様に、建学の精神である「愛情教育」を基本理念とし、大学院学則別表第Ⅰのカリキュラム表に示される修了要件を満たし、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び試験に合格することにより、各研究科及び各専攻の教育目的・目標に定める人材を育成することとしている（資料4-1【ウェブ】）。各研究科では、これに基づいて研究科のディプロマ・ポリシーと更にこれに基づき作成された各学位別のディプロマ・ポリシーを本学ホームページ（資料4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】、4-6【ウェブ】、4-7【ウェブ】、4-8【ウェブ】、4-9【ウェブ】、4-10【ウェブ】、基礎要件確認シート1・7、入学希望者用「大学院ガイド」（1-11【ウェブ】））に掲載している。

例えば、総合政策研究科法専攻のディプロマ・ポリシーにおいては、本大学院及び総合

政策研究科のディプロマ・ポリシーを踏まえ、具体的な要件として、(1) 基本的な法律科目のより深い知識及びビジネスに密接に関連する法分野の知識修得、(2) 法学の幅広い専門的視野、他専攻の領域が有する視点、(3) 社会が抱えている問題の本質を理解し、これを自らの知識と連携する能力、(4) 大学院学則別表第 I に示される修了要件充足、(5) 必要な研究指導を受けた上で、修士論文の審査及び試験に合格することの 5 つを掲げている（資料 4-6【ウェブ】）。

本学におけるディプロマ・ポリシーの制定・改定の経緯について、2013（平成 25）年 11 月に開催された第 7 回大学評議会において、「駿大教育の指針（学部・大学院）」として、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受入方針を定めて以来、（公財）大学基準協会による第 2 期の認証評価における指摘事項を踏まえ、2015（平成 27）年 1 月に開催された第 9 回大学評議会において、学習成果を明示した改正（資料 4-11）を行い、2019（令和元）年 5 月 9 日付（公財）大学基準協会「改善報告書」の検討結果について（通知）において、再度報告を求める事項なしとの検討結果を得た（資料 4-12）。

その後も、2017（平成 29）年度からの心理学研究科法心理学専攻から犯罪心理学専攻への改組をはじめ、2020（令和元）年度に総合政策研究科の 3 つの方針について一部改正を行うとともに、同年のスポーツ科学部開設に伴う 3 つの方針の制定・公表をする取り組みを行いつつ、2021（令和 3）年度からのカリキュラム改革にあわせて、改めて 3 つの方針について、中央教育審議会大学分科会大学教育部会による「ガイドライン」（2016（平成 28）年 3 月）も踏まえつつ全学的に検討を行い、駿大社会人基礎力 Ver. 2 の改定内容も踏まえ、2021（令和 3）年度から改定を行った。更に（公財）大学基準協会による第 3 期大学評価（認証評価）結果における指摘事項を踏まえ、2024（令和 4）年度からのカリキュラム改革にあわせて、カリキュラム改革に関する全学委員会で全学的に検討し、学部においてはスポーツ科学部及び心理学部において学習成果に係る記載内容を改め、大学院においては、記載内容を学部にあわせるとともに経済・経営学専攻のポリシーから経済分野・企業経営分野に関する内容を別立てする等の改定を 2023（令和 5）年 4 月に開催された第 1 回大学評議会において行う（資料 4-13）など、不断の検証、改善に努めている。

3 ポリシーの外部評価については、2018（平成 30）及び 2019（平成 31）年度の自己点検評価分科会及び 2020（令和 2）、2021（令和 3）、2022（令和 4）年度の内部質保証推進委員会において、自治体や企業による 3 ポリシーに関する第三者評価を実施（資料 2-10、4-14、4-15、4-16、4-17）し、例えば、ディプロマ・ポリシーにおいて身に付けることを目標とする駿大社会人基礎力の見直しに際して外部評価における意見を参考とする等改善に役立っている。

以上のことから、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

**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

## 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

大学全体では、本学の目的並びに教育目的・目標等に沿ったカリキュラム・ポリシーを定めており、そこでは「ディプロマ・ポリシーにて掲げる「駿大社会人基礎力」と専門的知識・技能の活用力を修得させるために、共通教養教育、専門教育の各科目を体系的に配置し、講義科目に加え、4年間を通しての少人数ゼミナール、更にアウトキャンパス・スタディ、アクティブ・ラーニング等の先端的手法を取り入れた授業を開設します」と定めている(資料 1-6【ウェブ】)。各学部は、このカリキュラム・ポリシーをふまえ、それぞれの学部の教育目的・目標に沿ったカリキュラム・ポリシーを定めており、各学位を授与するための体系的な教育課程の編成に求められる教育内容、教育方法、評価により構成されている。これらのカリキュラム・ポリシーは各学部の履修ガイド(資料 1-10)において示されているほか、本学のホームページにも掲載されている(資料 1-6【ウェブ】、基礎要件確認シート 1・7)。

教育内容は、共通教養教育と専門教育に分けて記載しており、まず、共通教養教育においては、4年間の学修の基礎となる知識や技能と、地域社会の中核を担う社会人としての基礎となる知識や技能をバランスよく身に付けられる内容としている。具体的には、充実した導入教育(初年次教育)、グローバル化の著しい社会において必要な語学や海外の文化、ICTリテラシーや数理・データサイエンス・AIの基礎的素養を修得させる教育、体系的で効果的な全学共通のキャリア教育、地域社会を理解するための基本的視点・考え方も修得させる教育、それらの応用として、現実の地域社会における実践的な学びの場及び専門教育の礎となる学部科目を配置することとしている。次に専門教育においては、各学位課程にふさわしい教育内容が設定され、専門分野の体系性に基づき、基礎から応用までを無理なく学べるように科目を配置するとともに、専門教育で身につけた知識・技能を活かした進路を目指すことができるように、必要な科目を配置している。例えば、経営経済学部においては、3年次の履修登録時に専攻コースを決定し、「経済と社会」コースは学士(経済学)、「経営と会計」コースは学士(経営学)、「観光&国際ビジネス」コースは学士(経営学)に必要な科目を配置している(資料 1-10-2 pp. 55)。専門教育全体で身につけた知識・技能の集大成として、4年次では、「経済と社会」コース所属学生は経済学領域の卒業論文を、「経営と会計」コースと「観光&国際ビジネス」コースでは経営学領域の卒業論文を必修としている。

教育方法については、少人数制のゼミナール配置により駿大社会人基礎力の確実な育成を図るとともに、主体性や行動力・実行力を高めながら課題発見能力や問題解決能力を育成するために、アクティブ・ラーニングなど、先端的教育方法による講義の実施やアウトキャンパス・スタディによる現実の地域社会の中で学ぶ経験を提供することとしている。

評価については、ディプロマ・ポリシーにて掲げる「駿大社会人基礎力」と専門的知識・技能の総合的な活用力の修得状況を、①駿大社会人基礎力の到達度の確認、②各科目のシラバスに定める成績評価、③卒業研究またはゼミ研究の成果把握、によって総合的に行うこととしている。

大学院についても、「本学建学の精神である「愛情教育」を具現化するカリキュラムを編成する」等を謳った全研究科のカリキュラム・ポリシーが定められており、それをふまえて各研究科、そして各学位別のカリキュラム・ポリシーがそれぞれ作成されており、本学ホームページと大学院要覧で体系化してわかりやすく明示している(資料 4-1【ウェブ】、4-2【ウ

ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】、4-6【ウェブ】、4-7【ウェブ】、4-8【ウェブ】、4-9【ウェブ】、4-10【ウェブ】、基礎要件確認シート1・7、入学希望者用「大学院ガイド」1-11【ウェブ】)。

また、教育課程の編成・実施方針の点検等については、学位授与方針と一体的に行っており、(公財)大学基準協会による第3期大学評価(認証評価)結果における改善意見及び指摘事項を踏まえ、学部においてはスポーツ科学部及び心理学部において他学部に掲げた表現に改め、大学院においては、学部にあわせ、教育内容、教育方法、評価による構成に改めるとともに経済・経営学専攻のポリシーから経済分野・企業経営分野に関する内容を別立てする等の改定を2023(令和5)年4月に開催された第1回大学評議会において行う(資料4-13)など、不断の検証、改善に努めている。また、点検・評価項目①に記載した第三者評価においても同様に確認している(資料2-10、4-14、4-15、4-16、4-17)。

以上のことから、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

**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・研究科における適切な教育課程の編成措置**

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法

**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**

各学部のカリキュラムは、教育課程の編成・実施方針に基づき、順次性及び体系性への配慮も踏まえ、以下のように教育課程が編成されている。

大学で学ぶ上で基本となる科目群から構成される共通教養教育においては、4年間の学修の基礎となる知識や技能と、地域社会の中核を担う社会人としての基礎となる知識や技能をバランスよく身に付けられるよう配置している(資料4-18【ウェブ】、4-19【ウェブ】、4-20【ウェブ】、4-21【ウェブ】、4-22【ウェブ】、4-23【ウェブ】)。基礎教育科目群における必修の初年次教育により、「読む」・「書く」・「聞く」をはじめとする大学での学びの基本と、コンピュータを利用した情報処理の基礎の修得が図られる。これらの科目では、高校までの教育から大学での教育への移行をスムーズなものにすることが意図されている。また、共通教養教育においては、グローバル化の著しい社会において必要な語学や、1年次及び3年次に必修科目を置き、6単位以上修得させる体系的で効果的な全学共通のキャリア教育関連の科目、更には、地域社会で活躍できる人材の育成を図ることを目標に設けられた地域関連の科目が共通教養教育の中に配置されている。加えて、4年間の大学教育の土台となり、また社会人としての教養の基礎となる科目である教養基礎科目が1、2年次配当として置かれており、卒業要件として12単位以上を修得することとされている。これらの科目で培った幅



広い分野にわたる基礎的な知識をもとに、現代社会の様々な課題を取り上げ、それに対する分析や考察を行うのが教養発展科目である。教養発展科目は、2、3年次配当とし、卒業要件として8単位以上を修得することになっている。

専門教育においては、各学位課程に応じた教育内容が設定されている。すなわち、専門分野の体系性に基づき、基礎から応用までを無理なく学べるように科目を配置するとともに、専門教育で身につけた知識・技能を活かした進路を目指すことができるように、必要な科目を配置している。例えばスポーツ科学部では、専攻科目群は、「専攻導入科目」「専攻基幹科目」「専攻発展科目」から構成される。「専攻導入科目」には、専門教育への興味関心を喚起し専門教育課程への移行をスムーズにするための科目を、「専攻基幹科目」にはスポーツ科学の基礎となる講義と実技科目を、「専攻発展科目」には学生の将来の職域と関連して専門の学芸を教授する科目を配置し、学生が興味関心に応じて選択、履修できるようになっている（資料 1-10-4 pp. 28-31）。

さらに、科目のナンバリングを行い、各科目の関連や難易度を示すとともに（資料 4-24【ウェブ】、4-25【ウェブ】、4-26【ウェブ】、4-27【ウェブ】、4-28【ウェブ】、4-29【ウェブ】）、カリキュラムツリー（募集停止の現代文化学部はカリキュラムマップ）を用いて学生に明示している。教育課程の見直し等の際に、これらの作成を行うことを通じてカリキュラムの順次性及び体系性への配慮を意識した編成を行っている（資料 4-30【ウェブ】、4-31【ウェブ】、4-32【ウェブ】、4-33【ウェブ】、4-34【ウェブ】、4-35【ウェブ】）。なお、2024（令和6）年度からの次期カリキュラム改正に際して、2023（令和5）年5月現在において、カリキュラムの最終確定に向けた検討を行っており、カリキュラム表やナンバリング、カリキュラムツリー等について整備を行うこととなっている。

単位制度の趣旨に沿った単位の設定については、各学部の履修ガイドに単位制の考え方を明示し、これに基づいた単位の設定を行っている（資料 1-10-1 pp. 1-7、1-10-2 pp. 5、1-10-3 pp. 6、1-10-4 pp. 6、1-10-5 pp. 1-7）が、2022（令和4）年度の大学設置基準改正を踏まえて、考え方を整理する予定である。

大学院では、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成している。ここでは、専攻分野に関する高度の専門的知識や能力の修得のみではなく、当該専攻分野に関連する分野の基礎的素養を涵養する教育課程を編成している。例えば、心理学研究科では、授業科目区分を、基礎科目群、基幹科目群、発展科目群の3群に分け、うち基幹科目群は2か年にまたがって履修するもののほかは、すべて1年次に配当され、発展科目群の科目については主に2年次の履修を促すように構成され、順次性及び体系性を持たせている。個々の授業内容は、講義形式、実習形式、演習形式に分かれており、授業内容に応じて学生によるプレゼンテーション、討議、事例検討等々の教育方法を取り入れている（資料 1-11【ウェブ】、1-12、4-36【ウェブ】、4-37【ウェブ】、4-38【ウェブ】、4-39【ウェブ】、4-40【ウェブ】、4-41【ウェブ】）。なお、学部同様、2024（令和6）年度からの次期カリキュラム改正に際して、各研究科でカリキュラムの最終確定に向けた検討を行っている。

各学部・研究科において開講する科目のシラバスには、「卒業認定・学位授与方針との関連」や「到達目標となる駿大社会人基礎力／養成する能力要素（スポーツ科学部）」（学部科目のみ）を明示している他、授業内容、到達目標、成績評価方法等について記載している（資

料 4-42、4-43、4-44【ウェブ】、基礎要件確認シート 5)。

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について、学部教育においては、全学部共通のキャリア教育関連の科目を配置しているとともに、各授業科目のシラバスにおいて「到達目標となる駿大社会人基礎力／養成する能力要素（スポーツ科学部）」を示している。

以上のことから、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と判断できる。

**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

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

〈学士課程〉

- ・適切な履修指導の実施

〈修士課程〉

- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

学部における登録単位については、毎週毎時の授業について自主的な探求をするために、十分余裕をもった履修計画を立てることができるよう、年間最高履修限度を1年次 44 単位、2年次 46 単位、3年次 46 単位、4年次 46 単位と定めている（資料 1-10-1 pp. III-29、1-10-2 pp. 54、1-10-3 pp. 61、1-10-4 pp. 62、1-10-5 pp. III-33、基礎要件確認シート 9）。

シラバスは、学部、大学院ともに全学共通の様式を定めている。具体的な記載項目は、科目名、単位数、担当者、授業形態、サブタイトル、授業内容、アクティブ・ラーニングの要素（学部のみ）、到達目標、到達目標となる駿大社会人基礎力／養成する能力要素（スポーツ科学部）（学部のみ）、卒業認定・学位授与方針との関連、関連科目、テキスト・参考書等、授業外における学習方法及び必要な時間、成績評価方法、課題に対するフィードバックの方法、実務経験のある教員による授業科目等、授業計画であり、授業内外の学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うよう記載項目を配慮している（資料 4-42、4-43、4-44【ウェブ】、基礎要件確認シート 5）。

シラバスの記載内容については、各学部教務委員会等各部局による第三者チェックが行われている（資料 4-45）。また、授業内容とシラバスの整合性の確保については、学部、大学院とも学生授業アンケートにシラバスに沿った授業の実施に関する設問を設けるととも

に授業アンケート結果等に基づく授業改善報告書の作成を通じて、自らの授業を振り返り、次年度の授業をより良いものにできるような取り組みを行っている（資料 4-46）。これらの取り組みにより、授業レベルにおける P（シラバス作成）、D（授業の実施）、C（評価）、A（授業の改善）サイクルを構築するとともに、学部における授業改善計画書の集計結果等を教職員向けポータルサイトに掲載し、授業改善の参考資料とできるようにしている。

学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法については、教育課程の編成・実施方針に「アクティブ・ラーニングなど、先端的教育方法による講義を積極的に実施」（資料 1-6【ウェブ】）とうたうとともに、2023（令和 5）年度のシラバスから従来の授業方法からアクティブ・ラーニングの要素を独立した項目として明示（資料 4-42、4-44【ウェブ】）する等の改善も行っている。

学生の主体的参加を促す授業の例としては、まず学生が実際の職場で短期間働いてみて社会経験を積むインターンシップ I をはじめとする多様なアウトキャンパス・スタディの科目が用意されている。これらの科目は、教室を飛び出し、実際に社会の現場に飛び込んで、地域社会の様々な人々と触れ合うことを通じて、卒業後に必要となる社会的な力を実践的に学びとることを狙いとしており、カリキュラム・ポリシーを実現するために「まちづくり実践」では、まちおこしイベントや環境保全活動といった地元の人々と協働する活動を、「課題解決プロジェクト」では、地域のニーズに応える企画の運営として、飯能プランニングコンテストや地域を紹介する映像制作を行っている（資料 1-10-1 pp. III-10～III-14、1-10-2 pp. 38～42、1-10-3 pp. 35～38、1-10-4 pp. 36～40、1-10-5 pp. III-14～III-18、4-44【ウェブ】）。なお、これらのアウトキャンパス・スタディの科目は、駿大社会人基礎力の主体的行動力、課題発見力、問題解決力等の能力要素の育成に大きな効果をもたらすものであるが、コンテンツの提供や担当教員の後継者育成等、運営面での課題も生じている。

また、キャリア系の科目では、自身のキャリアを自分のこととして考えるために、科目の大半で「自ら考え・取り組み、他の学生と協働する」アクティブ・ラーニングが実施されており、企業が現実には直面している問題について、チームで協力し問題解決を図る「課題解決型授業」が取り入れられる等の取り組みが行われている（資料 1-10-1 pp. III-8～III-9、1-10-2 pp. 36～37、1-10-3 pp. 33～34、1-10-4 pp. 45～46、1-10-5 pp. III-12～III-13）。これらの取り組みを含め、2022（令和 4）年度の学士課程開設科目のうち、アクティブ・ラーニングの要素を取り入れている科目は、シラバスベースで 64.3%である。

また、学生の主体的参加を促す授業方法の検証・改善については、2020（令和 2）年度の内部質保証推進委員会において、検証を行ない（資料 4-47）、課題として、多くの科目において「課題解決型授業」をはじめとする学生の主体的参加を促すための指導法が行われているものの、授業の形態等に応じた手法等について検討の余地が残されていることを踏まえ、2021（令和 3）年度より、学長・副学長会議のもとに教育担当の副学長を中心とした駿大メソッドプロジェクトチームを置き、アクティブ・ラーニングの推進や学習成果の測定・可視化、ラーニングコモンズの在り方等を検討しており、アクティブ・ラーニング型授業推進の一環として、個々の教員がもつ授業方法や工夫を集める「駿大メソッド・ライブラリー」の開発に当たって専任教員を対象とした予備調査を実施し、実施結果等を 2022（令和 4）年度の全学研修会（教育力・春）において報告を行い（資料 4-48）、教員に対するアクティブ・ラーニング型授業の普及を推進するとともに、引き続きの検討を行っている。

適切な履修指導の実施については、各学部とも4年間を通してゼミナールを設置し、ゼミナールを担当する教員は、学生のFA（ファカルティ・アドバイザー）として春学期初めのガイダンスや1年次生向けの新生セミナーにおいても履修指導を行っている。例えば心理学部では、春学期初めのガイダンス（資料4-49）や通年の週1回のオフィスアワーの他に、年度当初に履修登録のためのオフィスアワーを設けている（資料4-50）。また、1年次生に対しては、年度当初の新生セミナーにおいても、時間割作成と履修登録の指導を行っている（資料4-51、4-52）している。また、全学部において通年でオフィスアワーが設けられており、学生が相談できるようになっている。

その他、実習科目や演習科目等機器や人数等の制約がある科目については、事前登録の制度を設け、適正な範囲の受講者数になるように配慮している。例えばスポーツ科学部では、プレゼミナールⅠ・Ⅱ（1年次ゼミ）では一ゼミナールあたりの受講者数を15～16名とすることによって、学生が主体的に参加できる授業を展開している。また、1授業あたりの適切な学生数を実現するために、スポーツ科学入門A、スポーツ科学入門B、トレーニングサイエンス、ヘルスサイエンス、スポーツ文化論については2クラス開講、チームビルディングは3クラス、救急処置法については4クラス開講としている（資料4-53 pp.30-32）。

教育活動におけるCOVID-19への対応・対策として、2020（令和2）年度春学期はオンライン授業を継続することとし、実習科目等の一部授業は春学期終了後に対面型の補講を実施し（資料4-54）、秋学期は、対面型授業の再開及びオンライン型授業・ハイブリッド型授業との並行実施を基本方針とし、春学期同様13週の授業期間で15週相当分の内容を行うこと、対面型授業参加が困難な学生に対する特例的な措置等の対応を講じた（資料4-55）。2021（令和3）年度春学期及び秋学期並びに2022（令和4）年度春学期については、「感染防止措置と対面型授業を適切に両立させること」を基本方針として、可能な限り多くの科目を対面型授業とし、受講者が一定数を超える授業や感染症対策で定員を減らした教室の状況により、オンライン型やハイブリッド型（対面＋オンライン）で実施（資料4-56、4-57、4-58）し、2022（令和4）年度秋学期は、年度当初からオンライン授業が予定されていた一部の授業を除き、対面型で授業を実施した（資料4-59）。

この間、ポストコロナを見据えた多様な授業形態、環境整備等についての検討を行い、2023（令和5）年度から文部科学省告示に定める遠隔授業を実施できるよう学則及び大学院学則を改正（資料1-2 pp.2-3、1-3 p.2）し、2023（令和5）年度は17授業を遠隔授業として開講（資料4-60）するとともに、授業支援ツールとして駿河台大学共通利用eラーニングシステムMoodleの継続使用等を行っている。

大学院における研究指導については、研究科・専攻毎に研究指導計画が定められており、大学院要覧に明示している。そこでは、年間スケジュール（学位論文指導の流れ）が示されており、それに基づいて、大学院生全員が指導教員の指導のもと、個別の研究計画書を作成することを義務付けている。更に研究指導計画の明示に関して大学院生に対してより分かりやすい形で明示するため、図示化について検討を行い、「学位論文指導の流れ」図を作成し、2019（令和元年）度より大学院要覧及びホームページに掲載している。例えば、総合政策研究科では、年度当初の全教員オフィスアワーの公開により、大学院の講義や演習全般に対する個別説明の時間を設けている。特に研究指導担当教員は、指導院生に対して全体ガイダンス時及び入学時履修登録の際に、授業科目の選択、研究一般及び学位論文の作成について適

切な指導を行い、3専攻ともに学位論文の手引きを作成し、メディア情報学専攻では学位論文中間発表の手引きもマニュアル化して配布している。また年度初めに院生と指導教授は研究指導計画を立て、専攻委員会・研究科委員会に提出し承認を受ける仕組みである。そのひな型が大学院要覧、大学院ガイドに明記されている。履修科目も指導教授との話し合いの下に選択される。専攻会議・FD会議において院生指導・学習支援の方法について教員同士が話し合う機会が設けられている。このことで、複数の教員が協力して院生の学習を見守る体制となっている（資料 1-12 pp. 20-22、pp. 44-46、4-61【ウェブ】、4-62【ウェブ】、基礎要件確認シート 5）。

以上のことから、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について、学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法の周知等の課題は残されているものの、行われているものと判断できる。

**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**

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳密性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示

**評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置**

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係わる責任体制及び手続きの明示
- ・ 適切な学位授与

本学における授業科目の履修は、単位制を採用している。各科目の単位数は学則に沿って設定されており、1単位と計算される学習時間数は45時間である。この時間数は教室における授業時間だけでなく、各自が行う自習時間を含めて計算することになっており、講義・演習、外国語・実習・実技、実験等授業科目の内容別に定められている。なお、一度修得した授業科目の単位の取消は、認めていない（資料 1-10-1 pp. 1-7、1-10-2 pp. 5、1-10-3 pp. 6、1-10-4 pp. 6、資料 1-10-5 pp. 1-7、基礎要件確認シート 9）が、2022（令和4）年度の大学設置基準改正を踏まえて、考え方を整理する予定である。

入学前の既修得単位の認定については、大学設置基準第30条を根拠として、本学学則の第36条の2において、教育上有益と認められる場合、60単位を超えない範囲で認定することができる」と規定している。また、大学院についても、本学大学院学則第27条の3において、教育研究上有益と認められる場合、15単位を超えない範囲で認定することができる」と規定している（資料 1-2【ウェブ】、1-3【ウェブ】、基礎要件確認シート 12）。

成績評価方法は、成績評価規程の定めにより、複数の成績評価基準により多面的に行われる。定期試験を含めて、単位修得条件が数値化される場合には、100点満点中、60点以上を合格、60点未満を不合格としている。合格者に対しては、原則として相対評価がなされ、

上位から 20%(±5%)・30%(±5%)・30%(±5%)・20%(±5%)の割合で、それぞれ A・B・C・D の成績評価が与えられる。また、不合格者には F の成績評価が与えられる(資料 4-63)。更に、学習到達度を測ることを目的として、GPA を導入している。

成績評価の客観性と厳格性を確保するため、シラバスにおいて成績評価方法欄を設け、評価種別、各評価方法の割合、成績評価基準を明示し、公表する(資料 4-44【ウェブ】)とともに、学生からの疑義申立ての制度を設けている(資料 1-10-1 pp. II-8~II-9、1-10-2 pp. 24~25、1-10-3 pp. 23~24、1-10-4 pp. 24~25、1-10-5 pp. II-8~II-9)。

なお、2020(令和 2)年度から 2022(令和 4)年度については、COVID-19 によるオンライン授業実施に伴い、相対評価の割合について特定の評価に偏らない(50%を超えない)対応をとった。

また、成績評価規程及び成績評価の割合については、2020(令和 2)年度の内部質保証推進委員会において検証を行い、適切性を担保している(資料 4-47)。

卒業要件は、「履修ガイド」に明記しているほか、毎年度当初に学年ごとに実施するガイダンスで詳細に説明している(資料 1-10-1 pp. I-8、1-10-2 pp. 6、1-10-3 pp. 7、1-10-4 pp. 7~8、1-10-5 pp. I-8)。また、各学部とも、卒業研究(ゼミ研究)が卒業の条件となっており、演習指導教員の指導のもとで作成した卒業論文を審査している。そして卒業判定は、各学部の教務委員会においてその修得単位数等の外的要件を精査した上で、最終的には教授会における審議を経て最終決定するという手続きを踏むことにより、その責任を明確にするとともに遺漏のないようにしている。例えば、心理学部では、卒業研究について学生向けに執筆および提出の方法を詳細に示したマニュアルを配布している(資料 4-64)。評価は主査・副査の 2 名による総合評価とし、複数教員が統一された手続きに従って評価することで公正性を担保している。また、2022(令和 4)年度には、評価に用いられるチェック・リストをより精緻なものに改訂している(資料 4-65)。

大学院においては、「大学院要覧」「大学院シラバス」の中で、演習及び講義科目についてそれぞれ演習・講義の目標、演習・講義内容及び成績評価方法が明示されている(資料 1-12 pp. 17, 39、4-44【ウェブ】)。成績評価は、A、B、C 及び F であり、それぞれ 80 点以上、70 点以上 79 点以下、60 点以上 69 点以下、及び 60 点未満であり、A、B、C が合格で、F が不合格であることを「大学院要覧」に明示している。学位取得の為に、総合政策研究科の各専攻は 32 単位以上、心理学研究科臨床心理学専攻は 36 単位以上、心理学研究科犯罪心理学専攻は 34 単位以上を修得し、更に修士論文を提出し最終試験に合格しなければならない。最終単位認定は、各研究科委員会で行われ、適切に運用されている(資料 1-12 pp. 17~19, 39~43)。

学位論文の審査基準は、「大学院要覧」及びホームページに明示されている。すなわち、当該研究領域における修士としての十分な知識を習得し、問題を的確に把握し、解明する能力を身に付けているかを審査する。具体的には、研究テーマの適切性、研究テーマに関する先行研究レビューの適切性、研究結果・結論に至る検証の適切性、研究内容の独自性、論文の形式・体裁の適切性、特記事項という 6 つの項目を審査の基準とし、それぞれを 5 段階で評価し、その上で総合的に判断して評価を下している。学位論文の最終審査(口頭試問)は、主査 1 人、副査 2 人の複数の教員が学位論文及び関連科目について、審査基準に従って厳格に審査し、可否の判定案を作成した上で研究科委員会において最終的合否判定を行って

おり、修了認定の客観性及び厳格性は確保できている(資料 1-12 pp. 18~19、42~43、4-66【ウェブ】、4-67【ウェブ】、基礎要件確認シート 5)。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与について、適切に行っていると判断できる。

**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**

本学の学部においては、ディプロマ・ポリシーにて掲げる「駿大社会人基礎力」と専門的知識・技能の総合的な活用力の修得状況の判断を、①「駿大社会人基礎力」の到達度の確認、②各科目のシラバスに定める成績評価、③卒業研究又はゼミ研究の成果把握、によって総合的に行うこととしている。「駿大社会人基礎力」の到達度の確認は、アセスメントテスト (PROG) を活用(資料 1-6【ウェブ】)して行っており、その結果については、FD 委員会を通じて全学研修会(教育力)で発表を行っている(資料 4-68)。また、個別の授業科目については、授業アンケートにおいて、個々の学生が修得すべき「駿大社会人基礎力」の 15 の能力要素(駿大社会人基礎力 Ver. 2 ※ 2020 (令和 2) 年度までの駿大社会人基礎力では 16 の能力要素)が、当該授業を通じてどの程度身につけてきていると感じるかを確認する設問を設けている(資料 2-19【ウェブ】)。成績評価は、学習の到達目標の明示から始めて、多様な評価項目を異なった比重で評価し、最終の成績評価に活用している。その際には、記憶だけではなく、様々なスキルを査定している。なお、学生には成績だけではなく、フィードバックを与えている(資料 4-42、4-44【ウェブ】)。卒業研究(ゼミ研究)については、4 年次ゼミ担当教員が各学部で作成した統一執筆要領に基づいて指導を行い(資料 4-64)、学位論文の評価基準に基づく厳格な審査を行いながら学習成果の評価を行っている(資料 4-65)。

なお、学期末に実施する授業アンケートには、学生の学習成果を測定するための評価指標項目として「内容理解」「知的満足」等を設けている(資料 2-19【ウェブ】)。また、毎年各学部の情報処理基礎科目の時間を用いて Web アンケートを実施して、春学期をほぼ終了した時点の初年次生を対象に、授業内容について、関心の広がり、将来有用性、理解度等について調査を行い、経年の比較を試みている(資料 4-69)。その他、秋に行う「学生生活基本調査」において、学生の週平均の学修時間の把握を行っている(資料 4-70【ウェブ】)。また、2012 (平成 24) 年度から卒業生を対象とした「卒業生ふりかえりアンケート」を実施し、教育への満足度等について調査を行うとともに(資料 4-71【ウェブ】)、2017 (平成 29) 年度から、卒業後 3 年程度経過した卒業生を対象とした、「既卒者アンケート」を実施し、本学の教育内容について、在学中の満足度や卒業後に役立ったのか等を調査する等の取り組みを行っている(資料 4-72【ウェブ】)。

大学院における学習成果の評価を各科目のシラバスに定める成績評価及び学位論文の成果把握により行うこととしている(資料 4-1【ウェブ】)。各科目のシラバスにおいて、「卒業認定・学位授与方針との関連」の項目を設け(資料 4-44【ウェブ】)、当該科目と学位授与

方針との関係を明示するとともに多様な評価項目を異なった比重で評価し、最終の成績評価に活用している。学位論文については、審査基準等を「大学院要覧」等に明示して、その適切性を確保したうえで、修士としての知識の習得の能力等について、前記6つの項目を設け、学習成果の把握・評価を行っている(資料1-12 pp. 18~19、42~43、4-66【ウェブ】、4-67【ウェブ】、基礎要件確認シート5)。なお、大学院においても授業アンケートを実施しており、学生の学習成果を測定するための評価指標項目として、「身についた知識能力技術」「知的満足」等を設けている(資料4-73【ウェブ】)。

上記のような取り組みを通じて、学習成果を把握するための指標、方法の開発を行っているが、ルーブリックや授業アンケートの分析、本学教育研究センターの研究プロジェクトによる分析等を通じて、学位授与方針に定める学習成果である駿大社会人基礎力が十分に積みあがっていないことや基礎力の定義づけに関する学生、教職員の理解の齟齬、また、ルーブリック評価が主観的な評価であること等の課題が明らかになっている(資料2-19【ウェブ】、4-74、4-75【ウェブ】)。その対策として、2019(令和元)年度に学長・副学長会議の下PROGプロジェクトチームを設け、基礎的・汎用的能力の測定に関して客観性を持たせるべく、従来の1年次に加え3年次のキャリア教育科目の中でPROGテストを導入・実施することで成長度を測定したり、駿大社会人基礎力の改定に向けた検討を行い、2021(令和3)年度より、5つの力・15の能力要素に再構成をした駿大社会人基礎力 Ver.2 とする改定を行った(資料1-7【ウェブ】)。更に、2021(令和3)年度から、駿大教育全般に検討範囲を拡大した駿大メソッドプロジェクトチームに改組し、2023(令和5)年度からのPROGテストの全学年導入(資料4-76)や、学生向けの学習成果の可視化として、駿大成長チャートの作成・配布等の取り組みを検討・実施しており、引き続き、学習成果を把握し、評価するためのより精度の高い方法の研究開発を行う。

以上のことから、学位授与方針に明示した学生の学習成果の適切な把握及び評価について、指標の設定、開発及び見直しが行われていると判断できる。

**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：学習成果の測定結果の適切な活用を目的とした定期的な点検・評価及び同点検・評価結果に基づく改善・向上**

本学では、時代の要請に対応しながら、教育機関に求められる社会的役割を確実に果たせる大学であるために、中期計画として「駿河台大学グランドデザイン」(2012~2016年度)、「駿河台大学グランドデザイン2021」(2017~2021年度)に続き、2022(令和4)年度に「学校法人駿河台大学 中期計画(グランドデザイン2026)」を策定した。「教育力」の駿河台大学は、8つのビジョン(目標)、22のアクション(計画)で構成され(資料1-5【ウェブ】)、各学部、研究科及びセンターは、それを受けて、アクションプランを作成し、それぞれの課題について取り組むべき具体的活動内容と目標を明示し、年度中には進捗状況、更に年度末には実施状況を報告し、自己評価と学長等からの評価を受けることになっている。例えば、



2022（令和4）年度の情報処理教育センターにおいては、「(3)「駿大メソッド」による基礎力の育成 ①2021年度に改定した「駿大社会人基礎力」Ver.2に定めた能力の育成」に関して、アクションプランに掲げた5つの能力要素の向上として、課題としていたチームワーク力、コミュニケーション力の養成に当たって企業分析をテーマとしたグループワークを取り入れたことが報告され、自己評価と学長等の評価のいずれにおいてもA判定を得ている（資料1-16）。なお、アクションプランの内容については、学長・副学長をはじめ学部間での情報交換の場が設けられ、そこで今年度の高く評価される事項や次年度に向けての改善点等が検討されている（資料4-77）。

教育課程の編成の点検・評価及びそれに基づく改善については、本学では概ね4年に一度の全学的なカリキュラム改定が中心的な機会であり、2024（令和6）年度からの次期カリキュラム改革に当たっては、期間限定の委員会として、学長、副学長、学長補佐、各学部長、各研究科長及び副研究科長、各学部教務委員長、各センター長、教職課程・資格課程主任、学務部長で構成される「カリキュラム改革に関する全学委員会」（資料4-78）を設け、3ポリシー、カリキュラムの課題や問題点、社会の要請、全学共通科目等の諸点の点検・評価及び改善についての全学的な見地からの検討を行い、各学部・研究科・センター・課程では、FD・SD会議や教授会、センター運営会議等において検討を行っている。

また、本学では、毎月開催されるFD委員会が学士課程における教育内容、方法の適切性について点検・評価及びそれに基づく改善を行っている。FD委員会には、各学部・各センター・教職課程・資格課程から委員が選出されており、全学的な取り組みに対する各学部・各センター等への検討依頼や各学部・各センター等における検討結果の報告は、委員会における質疑等を通じて行っている。主な活動として、学期末に実施する授業アンケートの結果については、FD委員会で報告・検討された上で、IR実施委員会において結果の概要がまとめられ、授業により身についた知識・能力・技術や受講満足度等について学年別、学部別の分析が行われている（資料2-19【ウェブ】）。更に、FD委員会により、授業アンケートの結果を受けて全教員が「授業改善計画書」を作成して、提出することになっている。そこでは、該当する授業において、今年度取り組んだ授業改善の手法、将来取り組みたい授業改善の手法、社会人基礎力の評価、今後の授業改善の取組等について回答がなされている（資料4-46）。これらの学習成果や方法等については、全学研修会（教育力）として、専任教員及び専任職員を対象として報告がなされている（資料4-48、4-69、4-74）。また、「新入生アンケートー学びの移行調査」、「卒業生ふりかえりアンケート」、「既卒者アンケート」についても、IR実施委員会等において結果の概要がまとめられ、分析が行われている（資料4-69、4-71【ウェブ】、4-72【ウェブ】）。

前述のように、いずれの学部も教育課程及びその内容、方法の適切性について学部FD・SD会議において検証が行われ、その結果をもとにカリキュラムの見直しを行う等改善・向上に向けた取り組みを行っている。例えば、法学部では、学部教務委員会は学部全体の単位修得状況や授業評価について管理しており、学生アンケートにおいて、相対的に低い評価がなされた場合、学部長ないし教務主任が面談し、その理由を確認し、適宜改善の方法を話し合っている。また、所属教員相互に授業参観を実施し、その結果をFD・SD会議にて情報共有され、2022（令和4）年度においては、2024（令和6）年度からの次期カリキュラムに関する学部カリキュラム検討委員会報告を受けての検討や進路別ゼミナール、公務員科目の総

括等、教育課程の適切性についての検討等を行っている（資料 4-79、4-80）。

大学院においても授業アンケートの結果を受けて各教員が「授業改善計画書」を提出し、学習成果の確認や授業方法の改善が図られている。FD・SD 会議も研究科全体もしくは専攻ごとに開催され、教育成果の改善に向けて努めている。心理学研究科では、定期的に行う FD・SD 会議において、学生個々の学習の進捗状況についての情報を共有した上で、学習の進め方等の修正・工夫に係る検討を継続的に行っているほか、大学院授業アンケートの結果を基にした検討、全教員の授業改善計画の共有とこれを基とした検討も毎年実施しており、2024（令和 6）年度からの次期カリキュラムについても検討を行っている（資料 4-81）。

更に、教育課程の諸活動における定期的な点検・評価及びそれに基づく改善について全学組織である内部質保証推進委員会において、点検・評価項目①に記した 3 ポリシーの外部評価（資料 2-10、4-14、4-15、4-16、4-17）、点検・評価項目④に記した学生の主体的参加を促す授業方法の検証・改善（資料 4-47）、点検・評価項目⑤に記した成績評価規程及び成績評価の割合の点検・評価（資料 4-47）に加え、「授業評価・成績評価に関する教員ヒアリング」について、2021（令和 3）年度の内部質保証推進委員会において、検証を行ない（資料 4-82）、同取り組みは、「全学的な授業改善に向けた情報共有に欠かせない取り組みであり、その意義について全教職員の正しい認識の下で諸課題に対する改善の取り組みを組織的に行うこと及び具体的な個々の課題について解決・改善が認められるまで大学・各学部・センター等が責任を持つことの重要性等について、改めて確認」がなされる等、一定の役割を果たしているが、3 ポリシーの第三者評価について、研究科の方針が対象になっていない等の改善の余地がある。

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性についての定期的な点検・評価及びそれに基づく改善について、適切に行われていると判断できる。

## (2) 長所・特色

特筆すべき点は次の 6 点である。

- ① 全ての年次において少人数ゼミナールに属することが必須となっており、教員と学生が双方向で学ぶ場が保証されている（第 4 章点検・評価項目②）。
- ② 全ての学部科目において、シラバスに「到達目標となる駿大社会人基礎力／養成する能力要素（スポーツ科学部）」を明示して身につけるべき力を示している（第 4 章点検・評価項目③）。
- ③ 全学共通の科目として地域科目群を置き、地域社会を学びの場とする多様なアウトキャンパス・スタディ科目を開設している（第 4 章点検・評価項目④）。
- ④ FA を通じた適切な履修指導体制が整備できている（第 4 章点検・評価項目④）。
- ⑤ ディプロマ・ポリシーにて掲げる「駿大社会人基礎力」の到達度確認として、客観評価である PROG テスト導入及び 2023（令和 5）年度からの全学年実施（第 4 章点検・評価項目⑥）。
- ⑥ 「ランドデザイン 2026」に基づく、各部局によるアクションプランの実施及び評価（第 4 章点検・評価項目⑦）

こうした本学における教育上の長所・特色は、授業アンケートをはじめとする検証に基づく不断の改善を行うことにより、さらに充実した取り組みに発展させてゆく。

### (3) 問題点

アウトキャンパス・スタディの科目のコンテンツの提供や担当教員の後継者育成等、運営面での課題も生じている（第4章点検・評価項目④）。

学生の主体的参加を促す授業方法について授業の形態等に応じた手法等について検討の余地が残されている（第4章点検・評価項目④）。

学習成果を把握するための指標、方法の開発についてPROGテストの全学年導入後の可視化の取り組みの具体化（第4章点検・評価項目⑥）。

3 ポリシーの第三者評価について、研究科の方針が対象になっていない（第4章点検・評価項目⑦）。

### (4) 全体のまとめ

第3期大学評価（認証評価）結果において、大学院の教育課程の編成・実施方針に対する改善意見、学位授与の方針に対してスポーツ科学部、心理学部、心理学研究科への指摘事項が付されたところであるが、2024（令和6）年度からの次期カリキュラム改革による全学的な教育課程の点検・評価とあわせてこれらの意見等を踏まえたポリシーの見直しを行い、2024（令和6）年度からの学生募集に向け、改定後のポリシーを公表した。更に、シラバスの内容を整備・充実させるとともに、4年間を通しての少人数制のゼミナールの設置等を通じて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やPROGテストの全学年実施等、点検・評価を踏まえた改善を行う等、学位授与を適切に行うための措置を講じている。

また、中期計画である「グランドデザイン 2026」において、教育について取り組むべき課題を明示し、各部局は、それを受けて、アクションプランを作成し、取り組むべき活動の具体的内容と課題を明示し、年度末にはその達成度を評価した上で、次年度の改善につなげ、教育の内容、方法について定期的に点検・評価を行い、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。

既述のとおり、学生の主体的参加を促す授業方法について授業の形態等に応じた手法、PROG テストの全学年導入後の可視化の取り組みの具体化等、いくつかの改善途上の課題を抱えてはいるものの、上述の諸点を総合的に判断すると、本学は基準4 教育課程・学習成果において、大学基準を満たしていると考えられる。

## 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  
入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像  
入学希望者に求める水準等の判定方法

「学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」については、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」及び「教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）」の内容を踏まえ、全学的及び各学部・研究科の方針が同時に策定されている（資料1-6【ウェブ】）。

学部については、「2023年度入学者選抜要項」（資料5-1 pp.49～50）、「入試ガイド2023」（資料5-2 pp.14）に、研究科については、「大学院募集要項2023」（資料5-3 pp.8～10・13・18・22・23）、「大学院ガイド2023」（資料1-11【ウェブ】 pp.3・5・7・11・15・19・21・25）に掲載するとともに、本学公式ホームページに掲載し、広く公表している（資料1-6【ウェブ】、2-12【ウェブ】、2-13【ウェブ】、2-14【ウェブ】、2-15【ウェブ】、2-16【ウェブ】、2-17【ウェブ】、4-1【ウェブ】、4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】、4-6【ウェブ】、4-7【ウェブ】、4-8【ウェブ】、4-9【ウェブ】、4-10【ウェブ】）。

また、全学及び学部の「アドミッション・ポリシー」には、「求める学生像」として、どのような意欲等をもった人材を求めているかという点とともに、「高等学校等において学んでほしいこと、身につけてほしいこと」として、求められる学習歴等を具体的に記載している。更に、以上のような入学者を選抜するために、学力試験、面接試験、スクール受講・課題審査、プレゼンテーション、書類審査等を取り入れた多様な形態の入学者選抜を実施し、判定方法についても明示している。

なお、2023（令和5）年4月、第3期大学評価（認証評価）における指摘に対し、その対応策として、学部の特徴をより具体的に明示するため、法学部、経済経営学部、心理学部の受け入れ方針を改正した。

研究科の「アドミッション・ポリシー」においても、専攻毎に入学前の学習歴、学力や技能の水準等に関して具体的に記述している。また、判定方法についても明示している。

なお、2023（令和5）年4月、第3期大学評価（認証評価）における改善意見及び指摘事項への対応をはかるとともに、また、2024（令和6）年度カリキュラム改正事項を踏まえ、3つのポリシーにおける当該箇所を変更する必要があると考えられるため、2024（令和6）年度入学者向けに駿河台大学（大学院）及び2研究科5専攻の3つのポリシーの改定を行うとともに総合政策研究科経済・経営学専攻2分野の3つのポリシーの制定を行った（資料4-1【ウェブ】、4-2【ウェブ】、4-3【ウェブ】、4-4【ウェブ】、4-5【ウェブ】、4-6【ウェブ】、4-7【ウェブ】、4-8【ウェブ】、4-9【ウェブ】、4-10【ウェブ】）。

アドミッション・ポリシーに関する制定・改定の概要は次のとおりである。

経済・経営学専攻のカリキュラム・ポリシーについて、第3期大学評価（認証評価）結果における改善意見に対応するため、経済分野及び企業経営分野ごとに策定するとともに、ディプロマ・ポリシー、アドミッション・ポリシーについても分野ごとに再編して、分野ごとの3つのポリシーとして制定した。

駿河台大学（大学院）、心理学研究科、臨床心理学専攻、犯罪心理学専攻、総合政策研究科、法学専攻、経済・経営学専攻、メディア情報学専攻のアドミッション・ポリシーについて、第3期大学評価（認証評価）における指摘事項を踏まえ、学部にならない研究科の特徴がわかる方針に改めた。

以上のことから、学生の受け入れ方針を定め、公表しているといえる。

**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及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点2：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

評価の視点3：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4：公正な入学者選抜の実施

評価の視点5：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

学士課程においては、全学及び各学部の「学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」において、多様な入学者選抜を実施する旨を明記しており、これに基づき、2023（令和5）年度入学者選抜として、学校推薦型選抜、総合型選抜、一般選抜、更には多様な背景を持った者の大学進学のために配慮するための特別入学者選抜や編入学者選抜、秋学期入学者選抜を実施している。

入学者選抜の各方式は全学部共通である。学校推薦型選抜は、面接試験、小論文試験又は実技試験、書類審査で判定を行い、総合型選抜では、面接試験、スクール受講・課題審査、書類審査等で判定しており、メディア情報学部とスポーツ科学部においては、学部の独自性に応じた選抜を行うことを意図として、スクール受講・実技型の課題審査やプレゼンテーション等で審査する独自の方式を設けている。一般選抜においては、一般方式と共通テスト利用型ともに受験科目の合計得点により判定を行い、論理的な思考力・判断力・表現力等を適切に評価するため、全方式において受験必須の「国語」の試験では記述式の問題を出題するほか、一部の一般方式で、主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度等を評価するため、書類審査を判定に含めている。

また、アドミッション・ポリシーに基づき、「学力の3要素」（「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」）を多面的、総合的に評価しており、選抜方法の各審査内容については入学者選抜要項で明示している（資料5-1 pp. 2～25・51）。

入学者選抜制度については、入学試験制度・判定委員会において検討を重ね、多面的かつ

総合的で公正な評価を行うため、制度等の見直しを随時行っている。具体的な入学者選抜に当たっては、すべての入学者選抜において、各学部入学試験委員会で、合否判定基準に基づいた合否判定案を作成後、各学部教授会で慎重な審議を行い、全学的な入学試験制度・判定委員会の議を経て、学長が合否判定を決定している。責任の所在を明確にするとともに、全学的な観点から公正な選抜が行われる体制を取っている（資料 5-4）。

経済的支援については、奨学金、入学金免除、入学検定料割引制度などの全学的な制度を設けるとともに、授業料の納付については月額納付制度を設け、大学案内（資料 5-5）及び「入学者選抜要項」（資料 5-1 pp. 27～28・41～46）、「入試ガイド 2023」（資料 5-2 pp. 8・15）で開示し公表している。また法学部及び心理学部においては、一部の一般方式の試験成績優秀者に対して、初年度の授業料を免除する制度があり、これについても「入学者選抜要項」（資料 5-1 pp. 23）、「入試ガイド 2023」（資料 5-2 pp. 7・9）に記載して、入学希望者に情報を提供している。

修士課程においては、一般入試、社会人特別入試、留学生特別入試の入学試験制度を設けている（資料 5-3）。研究科全体で入学試験を実施する体制を取っており、合否判定は研究科委員会で慎重な審議を行い、全学の合否判定調整会議を経て、学長が最終的な合否判定を決定している。筆記試験の結果はもとより、研究計画を中心とした面接の評定も得点化され、公正な選抜が行われる体制を取っている。

また、入学希望者のうち障害がある受験生に関しては、「障害者基本法」、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の法令の趣旨に十分に留意し、全学として、「学校法人駿河台大学における障害のある学生等への支援に関する規程」第 7 条において、必要な支援の申し出を認めており、「学校法人駿河台大学における障害のある学生等への支援ガイドライン」4 (5) ①において、具体的な配慮内容について規定している。受験に当たっては、学部においては、「2023 年度入学者選抜要項」に「受験上・修学上の特別な配慮が必要な方へ」と記載（資料 5-1 pp. 36）し、研究科では、「大学院募集要項 2023」（資料 5-3 pp. 7）に「受験上の特別な配慮が必要な方へ」として記載している。実際に問い合わせがあった場合には、「特別配慮相談書」を用いて申し出を受付け、それをもとに医師の意見を聞き、入学試験実施委員会や研究科委員会で審査するという制度を整えている。また、入試広報部や学務部、健康相談室を通して、事前相談を実施し、可能な配慮をするよう努めている。

以上のことから、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制については適切に整備されており、入学者選抜を公正に実施していると判断できる。

**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〉**

入学定員に対する入学者数比率

編入学定員に対する編入学生数比率

収容定員に対する在籍学生数比率

収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

## 〈修士課程〉

### 収容定員に対する在籍学生数比率

#### (1) 学士課程

2023（令和5）年度は、入学定員910人に対する入学者数は1,046人で1.15倍（大学基礎データ表2）、編入学定員50人に対する学生数は40人で0.80倍、収容定員3,740人に対する在籍学生数は4,232人で1.13倍（大学基礎データ表2）である。

2016（平成28）年度までは、漸次入学者数が減少していたが、2017（平成29）年度から増加に転じ、2019（平成31）年度からは全学部で入学定員の1.15倍以上の入学者数を確保できている。（大学基礎データ表2）。

一方、編入学については、学部ごとの志願者実績や外部環境を根拠とした編入学定員の見直しを行い、2022（令和4）年度編入学者選抜から新定員の下、編入学者選抜を行っている。これにより学部間の定員充足の不均衡が是正され、編入学定員充足率は向上したものの、僅かに定員充足には至っていない。入学者の安定的な確保に努めている。（大学基礎データ表2）。

入学定員の設定と管理については、高校生の大学進学への志願動向を的確に見極め、高等教育施策との連動を含めた検証を重ねて、安定的に入学者を確保し、適正に収容定員が充足できる状態となった。なお、スポーツ科学部の2020年度の認可設置に伴い、現代文化学部は2019（平成31）年度をもって学生募集を停止した。

#### (2) 修士課程

2023（令和5）年度は、収容定員102人に対する在籍学生数は37人で0.36倍である（大学基礎データ表2）。第3期大学評価（認証評価）受審直前の2020（令和2）年度は、同31人で0.30倍であったことから若干の改善傾向が生じつつあるものの、低い水準の状態が続いている。更なる学生確保の取り組みが必要であるとともに、入学定員を実情にあわせて変更する必要も認められる。

以上のことから、修士課程において課題は残るものの、全体としては、適切な定員設定や収容定員に基づいた在籍学生数の管理は、適切に行われていると判断できる。

**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）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

学士課程については、大学全体の入学者選抜に関して、入学試験制度・判定委員会において、入学試験の実績、入試広報に関する各種資料等に基づき、入試実施担当副学長が入試総括（中間・最終）を作成して、成果を評価するとともに、次年度以降に向けた課題を確認・検討し、入学試験制度・判定委員会や入学試験実施委員会において、IR実施委員会と連携した入学者の追跡調査等も踏まえ、改善策を策定している。

各学部においても、中間時期および年度末の2回にわたり、入学試験委員長が同様の資料

に基づき、入試総括を作成して、成果を評価するとともに、課題を洗い出し、入学試験委員会、教授会において課題を検討している。更には、全学機関の入学試験制度・判定委員会において、それを報告し、点検・改善を行い、入学者選抜の制度設計に反映させている（資料 5-6）。以上のように、点検・評価の結果を次年度の改善・向上につなげると同時に、各年度の入試総括は内部質保証推進委員会に上程し、全学的な評価、改善のサイクルを制度化している。

修士課程については、現状では定員を下回る状況が継続しているものの、内部質保証推進委員会、各研究科委員会及び各研究科 FD・SD 会議において、定期的に点検・評価を行い、点検評価結果に基づき、犯罪心理学専攻では、就職先として犯罪心理学系の公務員を目指すという目標を明確にし、ホームページにて明示し、入学志願者への遡求を強化したり、総合政策研究科においても学内外の入試説明会の実施やコロナの鎮静化を踏まえて外国人学生への大学院進学の説明（資料 5-7、5-8）を積極的に行うことで改善につなげているなど、学生受け入れに関する定期的な点検・評価、それによる改善・向上に向けた取り組みについては、学士課程、修士課程ともに適切に行われていると判断できる。

## **(2) 長所・特色**

学士課程については、入学試験制度・判定委員会、入学試験実施委員会、入学試験問題作成小委員会等の全学的な組織を通じて、統括的に管理・運営しているため、全学的な体制で入学者選抜に取り組むことができている。成果評価や課題点の検討なども各学部だけにとどまるのではなく、全学的に共有し、課題解決に取り組むことが適切に実施できる体制となっている。

入学者の受け入れに関しては多様な入学者選抜制度を設定して、多面的かつ総合的な評価に努めており、多様な背景を持った者の大学進学のために配慮するための特別入学者選抜が実施されている。

2023（令和 5）年度の収容定員充足率 1.13 倍であり、2019（令和元） - 2023（令和 5）年度の収容定員充足率の平均値は 1.10 倍であった（大学基礎データ 表 2）。

## **(3) 問題点**

学士課程においては入学者が安定的に確保できている一方で、編入学においては入学定員が僅かに充足できていない。2022（令和 4）年度編入学選抜から編入学定員の見直しを行ったところであるが、編入学定員の充足が課題といえる。

修士課程については、入学定員・収容定員の未充足が続いているが（大学基礎データ 表 2）、内部質保証推進委員会及び各研究科委員会、同 FD・SD 会議において学生募集強化策の検討を重ねている。こうした中、総合政策研究科において、2019（令和元）年度に聊城大学外国語学院（中国）との大学院入学にあたって締結した新制度については新型コロナウイルス感染症の拡大により成果をあげることは出来なかった。その為、コロナの鎮静化に伴い、徐々に受験生を増やしていく必要があると考えている。また、外国人留学生を除く本学学生の進学が極めて少ないことも課題として挙げられている。心理学研究科では、臨床心理学専攻において、公認心理師を志望する者が増えており、改善傾向はみられる。犯罪心理学専攻では、進路先としての犯罪心理系公務員採用試験を明示し、受験を促進した。その結果、



研究科として、複数の公務員専門職等の採用者があった。また、2024（令和6）年度入試より、一定の要件を満たす学生を対象に「特別推薦入試」を新設した。それとともに、これら改編等の広報に努め、司法関係心理職を就職先として明示することなどと合わせた入学者確保の方針を更に進めることで、入学定員の充足に努めて参りたい。

#### **（4）全体のまとめ**

学士課程については、全学的な入学試験関連委員会と各学部連携の下、入学者選抜の制度設計と運営に取り組み、推進する体制が構築されているのに加え、全学的な評価、改善のサイクルも制度化されており、安定して入学定員を確保することができたことは、その成果と捉えられる。

修士課程については、入学定員・収容定員の未充足が継続しているので、内部質保証推進委員会及び各研究科が中心となって学生募集強化策及び研究科組織のあり方について検討を重ね、実現可能な事案から進捗させている過程にある。

以上のことから、本学は、基準5学生の受け入れにおいて、点検・評価項目③の適切な定員設定と収容定員に基づいた在籍学生数管理について、学士課程の編入学と修士課程において、若干不十分な面を残すものの、その他の側面については、大学基準を満たしていると考えている。

## 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：大学の理念・目的に基づいた求める教員像の設定

(各専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等)

評価の視点2：学部・研究科の教員組織編制に関する方針の明示

(教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化)

本学の求める教員像は、大学教員としての必要条件として、学校教育法及び大学設置基準に準じた能力・資質を、駿河台大学学則及び駿河台大学教員任用規程において明示している(資料1-2【ウェブ】第5条、資料6-1第1条)。大学院の教員に関しても同様に、大学院設置基準で定められている必要な能力・資質が大学院学則(資料1-3【ウェブ】第5条)で明示されている。この上に、本学の建学の理念である「愛情教育」に基づいて求める教員像を、「駿河台大学憲章」において「教育」「研究」及び「地域との協働」の3つの観点から明示している(資料1-1【ウェブ】)。教員募集をする際の募集要項においては、本学の大学憲章に共感できる方を明記し募集を行っている。

本学の教員組織編制については、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)資料6-2【ウェブ】のとおり、学部、研究科、各センターにおける方針の全体を定め、各学部・研究科においては、教員に求める能力・資質、教員組織の編制方針を明確化し大学ホームページで公表している。

教員組織の連携については、教育・研究の適正な運営を期するために、学長のもとに教学に関する重要事項を審議する大学評議会を設置し、教育研究に係る責任の所在を明確にしている(資料6-3)。また、大学評議会開催前には、学長、副学長、学部長、研究科長、センター長等により組織する部局長会議において、全学の教学事項全般を協議し、各部局長との連携を図っている(資料1-19)。

以上のことから、大学の理念・目的に基づいた求める教員像を設定し、学部・研究科の教員組織編制に関する方針を明示していると判断できる。

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の配置

評価の視点2：各学部・研究科の教育研究活動に必要な教員組織編制

評価の視点3：各学位課程の目的に即した教員配置

評価の視点4：研究科担当教員の資格の明確化

## 評価の視点 5 : バランスの取れた年齢構成の配慮

本学の専任教員数については、5 学部合計 106 人、各センター所属教員合計 13 人、合計 119 人で構成されており(大学基礎データ 表 1)、全学部とも大学設置基準を満たしている。

現代文化学部は、2019 (令和元) 年を以て募集を停止し、所属教員は 2020 (令和 2) 年度に新設されたスポーツ科学部と兼務している。スポーツ科学部は、2023 (令和 5) 年度に学部が完成され、所属教員 24 人で教員組織が編制され、大学設置基準 15 人を上回り、大学設置基準を満たしている。

大学院についても、研究指導教員及び研究指導補助教員数について、全研究科とも大学院設置基準を満たしている。心理学研究科においては、臨床心理実習及び教育訓練を担う心理カウンセリングセンターには上記人数とは別に 2 人の専任教員を配置し教育・研究活動等を行っている。

教員組織編制方針については、大学全体として、カリキュラム・ポリシーに沿った教育を、責任を持って実施すること、ディプロマ・ポリシーに適合する人材の育成に必要な能力・資質を備えた教員を学部、大学院、グローバル教育センター、スポーツ教育センター、情報処理教育センター及びキャリアセンターに配置することとしている。グローバル教育センター、情報処理教育センター及びキャリアセンターについては、全学横断的な教育を行うことを目的としているところから、学部及び大学院の兼任教員の他に、各センターに所属する専任教員を配置している(大学基礎データ 表 1)。

既述のように、各学部の教員組織の編制方針は、学部毎に編制方針を定め(資料 6-2【ウェブ】)、ディプロマ・ポリシーを踏まえた教育能力を有し、学部の教育研究活動を展開するために各学部とも、教員の研究領域に即し、専門分野のバランスを考慮した編制を行っている。

大学院の教員組織編制方針については、2 研究科とも、研究科の教育目的・ディプロマ・ポリシーを実現することを目的とし、それに資する教育能力を有する教員をもって教員組織を編制している(資料 6-2【ウェブ】)。各専攻の教育活動を的確に実施し、学位課程に即した教員配置を行い、講義担当教員と研究指導教員においてそれぞれの業績審査基準を明示し、研究指導教員には高度の研究・教育能力を発揮するよう内規に定めている(資料 6-4、6-5)。

さらに、心理学研究科における臨床心理学専攻においては、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会及び公認心理師法の基準に則った教員配置を行い、臨床心理士、公認心理師、精神科医師、精神保健福祉士資格を持った教員が教育、指導に当たっている。犯罪心理学専攻では犯罪心理学会会員 3 人、法と心理学学会会員 1 人を擁しており、臨床心理士及び公認心理師の受験資格要件を満たしている。

教員の年齢バランスについては、各学部の教員編制方針にもあるように、バランスの取れた年齢構成に留意しているが、60 歳以上の年齢構成が比較的高い経済経営学部及び心理学部においては、定年退職者等の退職者を補充する際に、大学設置基準における教授の人数を加味しながら、年齢バランスに配慮した人事計画を行ない、偏りの回避を図る必要がある(大学基礎データ 表 5)。また、心理学部では、第 3 期大学評価(認証評価)結果を踏まえ、教員の年齢構成に係る事項を教員編成方針の中で新たに明示した(資料 6-2【ウェブ】)。

各学部における横断的な共通教育を実践するために、グローバル教育センター、情報処理教育センター、キャリアセンターに専属の専任教員を配置し、教育を行っている。各センターにおいて策定された授業計画については、各学部及びセンターから選出された全学で組織される全学教務委員会において、その内容を審議し、全学的な視点に基づき決定している。

また、各センターの運営については、センター運営会議または、センター委員会を設置し、各学部から選出された専任教員を運営構成員とし、授業計画を策定し実施している。また、学長・副学長、各学部・研究科の部局長及びセンター長を構成員とする定例の部局長会議を行い、学部との連携を図っている。

以上のことから、各学部・研究科の教育研究活動に必要な教員組織編制を行い、各学位課程の目的に即した教員配置を行っているとは判断できる。

### 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、講師、助教等)別募集、採用、昇任に関する基準、手続の設定及び規程の整備

評価の視点2：教員人事の諸規定に沿った教員の募集、採用、昇任の実施

教員の募集、採用に関して、全学的に定めた規程及び手続きを定めている(資料 6-1、6-6)。各部局では、人事検討委員会や執行部会議等において人事計画の策定、専任教員採用の任用手続きの開始に当たり教授会等を経て、専攻分野、応募職位の検討、3つのポリシーに沿った将来構想、編制方針、必要性を明示した採用計画を学長に提出することを定めている。提出された採用計画案に基づき学長は、当該任用発議において専攻分野の全学的な調整を必要と判断した場合には、学長・副学長、各学部・研究科の部局長及びセンター長を構成員とする定例の部局長会議において意見を聴取する。任用発議は、その後理事会に提案し、任用手続き開始の承認を得ることとなっている。理事会承認後は募集活動を開始する。また、より多くの応募があるように、2022(令和4)年度より JREC-IN Portal 様式での応募も可能とし、採用活動を行っている。応募者については、各部局が設置する選考委員会において、教育・研究業績の書類審査を行い、模擬授業及び面接を行っている。本学の教育・研究方針に対する適合性の確認、教育に対する熱意や学生指導能力等を考慮し、候補者の業績及び能力を総合的に判断し審査を行っている。選考委員会による選考結果については、教授会等において審議し、理事会に報告をする。理事会では、面接審査を行い、「愛情教育」の理念に照らした適切性(人物像)を中心に採用の可否を決定する。

教員の昇任審査においても、全学的に定めた規程及び手続きを定め実施している(資料 6-1、6-7、6-8)。昇任の資格要件については、基本的事項を全学的に定め、各部局においては、昇任審査に関する内規により審査委員会を発足し、審査委員会による研究業績、教育業績、勤務状況等の審査及び面接審査を行い、昇任の可否を審査する。その後、教授会等においては審査委員会での審査結果を審議し、その結果を理事会に報告し、理事会において昇任の可否を決定する。

総合政策研究科及び心理学研究科においては、各専攻が基礎を置く学部専任教員からなる構成としており、研究科としての採用募集、昇任審査は行っていない。研究科を担当する

教員を補充する際には、学部教員の採用募集の際の任用計画の中において、大学院を担当することを決定し、募集要項に明記し審査を行い学部教員としての任用をしている。学部教員が研究科を担当する際の資格については一定の要件を定め、教育歴及び研究実績に基づき、研究科委員会による審査を経て、演習指導教員または、講義担当教員として承認している（資料 6-4、6-5）。

以上のことから、教員の採用、昇任における規程及び基準を定め、手続に則り、募集、採用、昇任を適切に行っていると判断できる。

**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

全学委員会として、各学部・センターから選出された教員及び学務部長を構成員とする FD 委員会を設置し（資料 6-9）、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を図っている。全学研修会では、「グランドデザイン 2026」に掲げた目標に沿った全学的な課題や各学部・センターが抱える課題を全学的に共有するとともに全学的な課題をテーマに継続的に実施している。2020（令和 2）年度以降、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、全教職員が一堂に会することを避けることを目的として e-learning 形式を多く取り入れている（資料 6-10）。

授業改善のための改善、工夫を行うための取り組みとして、専任教員が担当する授業公開の期間を設け、専任教員による授業見学を行い、見学後は報告書を FD 委員会に提出している。2020(令和 2)年度から 2022(令和 4)年度の新型コロナウイルス感染症への対応によるオンライン授業を行っている際には、オンライン授業において工夫している点等を中心に授業見学の取り組みを継続し行った（資料 6-11）。

さらに、教育内容及び教育方法に対する学生の評価や授業に対する学生のニーズ等を把握するため、学生による授業評価を行っている。アンケート結果については、Web アンケートシステムにより、学内公開をしている。教員はアンケート結果等に基づき授業改善報告書の作成を通じて、自らの授業を振り返り、次年度の授業をより良いものにできるような取り組みを行っている。授業改善計画書の集計結果等は FD 委員会を経て、教職員向けポータルサイトに掲載し、授業改善の参考資料とできるようにしている。

また、学長ガバナンスに基づき、こうした授業アンケートによるスコアが一定水準を下回っている場合には、FD 委員会を経て、全学部長・研究科長・センター長を構成員とする部局長会議での報告後、学部長等による面談を行い、面談実施後は、速やかに事務部門に対して、面談内容・対応策等に関する報告書を提出することとしている。報告内容が取り纏められた後は、部局長会議において面談結果報告に基づき、対応方法の議論がされるなど、教育の質を常に重視した取り組みを行っている（資料 2-21）。

各学部・研究科及び各センターでは、教育力の向上、授業内容の改善方法等を目的とした

FD・SD 会議を実施している。また、各教員が学内外で行われた研修や教育・研究をテーマとした発表や学生アンケート結果分析による報告等も行われ、討論を行い、教員の資質向上を図っている（資料1-18）。

教員の教育活動、研究活動、管理運営、社会貢献活動等の評価においては、本学が定める研究業績評価制度及び教員評価制度により、各部局長による評価を行っている。各教員は、年度当初、活動報告書（面談表）に、当該年度の達成目標を記入し各部局長に提出する。各部局長は、報告書の記入内容を面談により確認し、当該年度の個人目標の最終設定を行う。さらには、教育・研究活動において期待することの伝達等を通じて、各部局内における組織としての目標達成の共通認識を行い、教員個人の役割の認識がなされている。年度末には、各部局長との面談において、目標成果の確認及び評価を受けることで、到達状況の把握を行い、次年度の目標設定に活かされるシステムとなっている。この教員評価制度が個人レベルでの内部質保証の取り組みとして機能しており、PDCA サイクルを推進させるための内部質保証システムが確立されていると言える。

各部局長においては、活動報告書（面談表）による個人の評価を行った後には、教員評価報告書（総括）を作成し、学長に提出する。学長は全学的見地からとりまとめ、教員評価報告書（全学）を作成し、学長・副学長会議及び部局長会議を経て、ホームページで公開している（資料2-34【ウェブ】）。

これら教員の教育・研究・社会貢献活動等において、顕著な業績を挙げた教員に対しては、本学の教育・研究・社会貢献活動等の活性化を図り、建学の精神である愛情教育の実現に寄与した実績を表彰する目的としてその功績をティーチャー・アワード賞の表彰を2022（令和4）年度まで実施し、2023（令和5）年度以降については、教員評価制度の正式導入により各学部1人及びセンター全体より1人、合計6人の最上位者を決定し、夏期期末手当支給時に教員評価最上位者としての手当を支給している（資料2-23）。

以上のことから、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・向上につながっていると判断できる。

**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：教員組織の適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価の実施 評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上
---

学部長・センター長は、毎年、各部局における人事委員会、学部執行部や教務委員会等を中心とした組織において、学部担当授業数、専門分野毎の教員数などに基づき、組織編制を検討している。その結果については、教授会等で審議し、各部局において点検・評価を行い、次年度における教員組織編制時において、これら前年度の点検・評価をもとに、各部局における人事計画を立て、各部局長が学長への報告を行い、学長が当該年度における大学全体の教員組織編制の見直しや教員定数を設定し理事会に提案し、決定している。

また、前述の点検・評価項目④の記述のとおり、学部長・センター長は、所管する学部またはセンター全体における点検・評価として、教員の教育活動、研究活動、管理運営、社会

貢献活動等について、教員評価報告書を作成し、毎年、学長に提出している。研究科においても同様に、教員の教育活動、研究活動、社会活動等の全体評価として、研究科長が点検・評価を行い、教員評価報告書を作成し、毎年、学長に提出している。学長は、大学全体の視点による点検・評価を毎年行い、大学ホームページで公表している(資料2-34【ウェブ】)。

以上のことから、教員組織の適切性について、定期的な点検・評価が実施され、点検・評価結果に基づき改善・向上が行われていると判断できる。

## (2) 長所・特色

研究業績評価制度及び教員評価制度の取り組みにより、各教員自身が次年度の活動目標を明確に決定し、活動状況が可視化され、各教員に求める教育方法や研究成果の把握が可能となっている。評価制度を通じて、学長、各部長が各教員の役割や期待することを確認することで教員の資質向上を図り、大学の組織運営を円滑なものとしている。各教員については、各自の1年間における教育活動・研究活動・管理運営活動・社会貢献等の活動を振り返ることで、次年度の教育目標が明確なものとなっている。

これら教員の教育・研究・社会貢献活動等において、顕著な業績を挙げた教員に対しては、本学の教育・研究・社会貢献活動等の活性化が図られ、建学の精神である愛情教育の実現に寄与した実績に伴い、評価点の最上位者を対象に夏期期末手当支給時に、一定額を支給している。こうした一連の取り組みは、本学におけるPDCAサイクルを推進させるための内部質保証システム、すなわち、「全学レベル」「組織レベル」「構成員レベル」の仕組みの全てに該当する代表的な事例である。

## (3) 問題点

教員組織の編制においては、各学部における教員組織の編制方針に(資料6-2【ウェブ】)に基づき、定年退職者及び年度末の自己都合退職者を勘案したうえで、毎年5月に翌年度の任用計画を、職位、年齢バランス及び専門分野等に配慮したうえでの計画を立て、教員募集を行っている。しかしながら、年度末に向けて、急な他大学移籍や退職といった想定外の外的要因もあるため、年度終了時までに対応が難しい側面があり、継続的な課題と言える。

## (4) 全体のまとめ

本学は、大学設置基準、大学院設置基準等の法令及び本学による教員組織の編制方針に基づき、適切且つ十分な教員を配置した組織編制の下、学部の改組や新設、学部コース内容の見直し等、常に時代のニーズに沿った改革を行っている。

今後は、大学設置基準の改正に伴う対応の検討を行う予定である。

## 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、学生の傾向等を踏まえ学生支援（修学・生活・進路）に関する方針の明示

建学の精神である「愛情教育」の理念に基づき、「徹底した人格教育」により、学生ひとりひとりの個性を尊重し、教職員と学生との人格的触れ合いを通して、豊かな人間性を育成することを教育目的としている（資料1-1【ウェブ】、1-2第1条【ウェブ】）。

この目的に相応しい学生生活の適切な環境を整えるとともに、それぞれの学生の個性に応じた学生生活上の指導・助言を行うこととし、2022年度以降の5年間に達成すべき目標と計画として策定された「グランドデザイン2026」（資料1-5【ウェブ】）においては、『「学生支援力」の駿河台大学（ひとりひとりが輝き続ける学生の高い満足度とダイバーシティーの実現）』、『「就業力」の駿河台大学（高い就職希望率と就職率の実現）』の構築・強化を「学生支援に関する方針」として明確に定めている。

なお、学生支援に関する方針や取組内容、到達目標については、大学ホームページや大学案内において広く社会に公表している（資料1-5【ウェブ】、5-5）。

また、2023年4月1日に行われた全学合同会議において学長より示された「学長方針2023」及び「2023（令和5）年度事業計画書」の中で、学生支援に関する方針に基づいた、具体的な取組内容や到達目標を学内の教職員に対し明示し、共有を図っている（資料7-1、3-31【ウェブ】）。

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：学生の修学支援体制の整備及び適切性

- (1) 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- (2) 留学生に対する修学支援
- (3) 障害のある学生に対する修学支援
- (4) 成績不振や出席不良に至る学生の状況把握による適切な指導及び奨学金その他の経済的支援を含めた中途退学防止に向けた取り組み

評価の視点2：学生の生活支援体制の整備及び適切性

- (1) 学生の相談に応じる体制の整備
- (2) ハラスメント防止のための体制の整備
- (3) 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮



評価の視点 3：学生の進路選択に関する支援体制の整備及び適切性

評価の視点 4：学生の正課外活動（部活動、サークル活動等）の充実に関する支援体制及び適切性

評価の視点 5：学生の要望に対応した学生支援体制及び適切性

#### <学生支援体制の適切な整備>

学生支援に関する方針に基づき、修学・生活・進路支援に関する具体的な取り組みの基本方針の決定や具体的な支援内容の検討、検証を行う機関として、各学部選出の教員及びセンター専属教員からなる「学生委員会」、「スポーツ教育センター運営会議」、「健康相談室・障害学生支援委員会」、「キャリアセンター委員会」及び「グローバル教育センター委員会」を設置している。これらの委員会は、定例議題のみならず、各所管事務部署が日頃の業務運営を通じて把握した課題・問題点等を含む審議事項を事前に整理し、臨んでいる。

具体的には次の所管によって役割分担し、より専門性を持たせて運営している。

学生支援部は、2課1室により構成されており、学生支援課が奨学金、学生活動支援等の業務を行い、体育課が課外活動（部活動）に関する業務、健康相談室が学生の心身の健康管理業務を行っている。「学生委員会」、「スポーツ教育センター運営会議」及び「健康相談室・障害学生支援委員会」で審議・決定された修学支援、生活支援等については、学生支援部の2課1室が具体的に実施している。

また、キャリアセンター事務部キャリア教育・就職支援課が就職に関する相談・指導、キャリア教育関係業務、キャリア活動支援等を行っている。「キャリアセンター委員会」で審議・決定された進路支援等については、同課が具体的に実施している。

同様に、学務企画部グローバル教育課が語学教育の充実、留学促進業務の他、外国人留学生の受入、在留資格管理を含む支援全般の拡充及び留学生と日本人学生の交流の拡大等の支援業務等を行っている。「グローバル教育センター委員会」で審議・決定された留学生に対する修学支援については、同課が具体的に実施している。

#### <修学支援>

##### ・入学前の学習サポート

本学では、多様な入学者選抜で入学してくる学生の特徴等（合格時期等も含む）も考慮し、入学前の教育プログラムを用意してきたが、2020（令和2）年度より全入学予定者を対象に、大学の授業を理解するために必要な基礎学力や、資格試験や就職試験に取り組む上で最低限必要となる一般常識を身につけさせ、学生生活がスムーズに始められるよう準備として、入学前の学習サポートハンドブックとして、Web上で取り組むことができる『駿大ドリル』を導入している（資料7-2【ウェブ】）。

##### ・補習教育や補充教育に関する本学の取り組み

担当教員による個別の授業科目に対する補習教育や補充教育の他、各学部・各センターにおいて、各学部のカリキュラム、各センターの授業内容の特性に合った資格取得に対し、後援団体である同窓会より受験料補助をいただきながら、学生の自主的な資格取得を奨励している（資料7-3）。

また、学習面での戸惑いや困ったことなど（レポート作成など）、学習全般の相談については、健康相談室が窓口、調整役として運営している「学習相談室」で対応している。

## ・留学生への修学支援

外国語教育を一元的・統一的に実施し、学生の外国語能力を向上させ、国際交流の充実を図ることを目指してグローバル教育センターを設置している（大学基礎データ表 1）。主たる業務は、語学教育の充実、留学促進、留学生の受入れと支援の拡充、留学生と日本人学生の交流の拡大等であるが、留学生に対する修学支援は、その中でも活動の大きな柱である。

### ① 留学生入学前ガイダンスの実施

入学前に、留学生同士及び関係教職員とで顔合わせをして繋がりを持つことにより、入学前における不安を少しでも軽減させ、学生生活をスムーズにスタートさせる目的で実施している。教職員との顔合わせをはじめ、入学当初を含む年間スケジュールの説明、入管法に関わる重要な制度や諸手続の説明などに加えて、先輩留学生とのレクリエーション等を実施している。2021（令和3）年度はコロナ禍のため、オンラインでの実施となったが、2022（令和4）年度は感染防止対策を行い、2年振りに対面で実施した（資料7-4、7-5【ウェブ】）。

### ② 留学生の在籍状況の把握、追跡

留学生には、少なくとも毎月1回は当センターに足を運んで在籍確認を受けることを義務づけているが、確認を受けていない留学生に対しては、毎月末、電話やEメール等の連絡により来室を促し、それでも来室しない場合には、多言語による注意文書の送付や必要に応じて自宅訪問を行っている（資料7-6、7-7）。これらの対応の結果、東京出入国在留管理局より、「適正校」の選定結果を受けている。

### ③ 留学生の生活実態調査実施

留学生への支援体制の整備・改善に繋げるために、定期的に留学生の生活実態を把握するためのアンケート調査を学期毎に計2回実施している（資料7-8、7-9）。

### ④ 駿大外国語プレゼン大会開催

留学生の日本語力向上への動機付けの一つとして、駿大外国語プレゼン大会を開催している。本学で開講している外国語6言語合同での開催のため、留学生の日本語での発表が日本人学生の学習意欲を喚起させることにも繋がっている（資料7-10、7-11）。

### ⑤ 日本文化体験行事及び日本人学生との交流行事の開催

例年、季節に合わせて日本文化を留学生に体験してもらうとともに、留学生と日本人学生との交流の場として、様々な行事を実施している。毎年実施していた主な行事は、ちらし寿司作り（5月）、生け花体験（6月）、浴衣着付け体験（7月）、茶道体験（7月）、おせち料理体験・雑煮作り・書道体験・正月遊びの会（1月）等である（資料7-12【ウェブ】）。

さらに、留学生同士並びに留学生と日本人学生間の交流拡充を実現するために様々な行事を開催している。内容は年度により異なるが、春季国際交流パーティ（4月）、夏季国際交流パーティ（7月）、留学生旅行（9月）（資料7-13【ウェブ】）、異文化お料理体験会（11月）、冬季国際交流パーティ（1月）等を実施している。

2021・2022（令和3・4）年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、前述の恒例行事中断を余儀なくされたが、交流の継続を模索し、従前とは異なる行事を開催した。VR（Virtual Reality）での鉄道車両基地・高尾登山電鉄ケーブルカー探検ツアー（2021（令和3）年7月）（資料7-14【ウェブ】）、フルーツビネガー作り体験（10

月) (資料 7-15【ウェブ】)、鎌倉日帰り旅行 (2022 (令和 4) 年 3 月)。2022 (令和 4) 年度は、地元元加治湧水めぐり (2022 (令和 4) 年 5 月)、留学生旅行 (京都 1 泊 2 日、9 月) (資料 7-13【ウェブ】)、東京ドームシティ ウィンターイルミネーション観光 (12 月) (資料 7-16【ウェブ】) を実施し、コロナ禍以前の回復を目指した。2023 (令和 5) 年度は、概ねコロナ禍以前の状況に回復しつつある。

なお、当センターのサポートの下、リーダー的役割を担うことのできる留学生を中心に「留学生会」を担当してもらい、こうした行事の運営への関与を通じて、留学生の所属学部・学年・国籍といった枠組みを超えた関係性の構築を図っている。

#### ⑥ 新型コロナウイルス感染症諸対策のうち、特に留学生に行った支援

留学生に対する支援は、日本人学生と同一の諸支援策に加え、さらに以下について、周知・相談方法の強化及び手続き上の規則の緩和等により、通常時以上に強化している。主に在留資格手続きの支援、国内及び母国滞在学生の遠隔授業の支援、学内外の各種奨学金申請手続きの支援、再入国に関する支援等である (資料 7-17【ウェブ】)。再入国情報、学内掲示等案内が長文に及ぶ場合、難解な場合には、やさしい日本語表記で別途、個別案内を実施している (資料 7-18)。

#### ・障害のある学生に対する修学支援

本学の身体障害者手帳・障害者手帳取得の在籍学生数は、2019 (令和元) 年度 8 名、2020 (令和 2) 年度 11 名、2021 (令和 3) 年度 11 名、2022 (令和 4) 年度 14 名と増加傾向にあるが、全施設のバリアフリー化や車イス使用者対応のスクールバス運行など、身体障害のある学生の修学支援を行っている。

障害のある受験生から入学試験の志願があった際には、学部長、学部教務委員長、健康相談室の関係部署が、志願者本人、保護者に対して、入学後の学修面、生活面等の支援内容の説明を行い、協議の上、受験してもらっている。

健康相談室のスタッフ (常駐カウンセラー、看護師) が障害支援相談においても対応している。健康相談室では、障害のある学生からのヒアリングを適宜行い、施設・設備の改善に繋げている。

障害支援相談体制の学生への周知は、具体的な支援内容例、支援の申請から支援を受けるまでの流れ、対象者や支援スタッフ、相談窓口場所などの内容を盛り込んだ「障害支援相談リーフレット」を作成し、窓口等での配架やホームページなどで周知している (資料 7-19)。

2016 (平成 28) 年 4 月の「障害者差別解消法」の施行を受け、障害を持つ学生に対し不当な差別的取扱の排除、社会的障壁を取り除くための必要かつ合理的な配慮を行うため、本学においても「障害のある学生等への支援に関する規程」・「障害のある学生等への支援ガイドライン」を 2017 (平成 29) 年 4 月 1 日に整備、制定し、規程・ガイドライン等の内容説明とともに、全教職員に対して障害学生への配慮事項などの周知を行った (資料 7-20、7-21)。

また、2021 (令和 3) 年 5 月に成立、2024 (令和 6) 年 6 月までに施行予定の障害者差別解消法改正法により、民間事業者 (私立大学なども含む) では努力義務とされていた「合理的配慮の提供」が義務化されることに伴い、2022 (令和 4) 年度に開催した全学研修会 (学生相談) において、全教職員に対し障害者差別解消法の改正要点について説明、周知

を行った。(資料 7-22)。

・中途退学防止に向けた取り組み

本学では、中途退学者の減少及び防止は、喫緊かつ最重要課題となっており、「グランドデザイン 2026」においても、中途退学減少の目標を掲げている(資料 1-5【ウェブ】、7-23)。

退学者の現状及び分析については、毎年度開催する教職員を対象とした全学研修会(学生支援)において報告を行い、退学者の現状把握とともに各部門や全学的な中途退学防止に資する取組推進の必要性について共通認識を図っている(資料 7-24)。

具体的な中途退学防止に向けた取り組みでは、学生支援部を中心に、各部門においても学生サービスや学生満足度向上を目指しながら中途退学防止に資する取り組みを行っているが、特に、退学リスクが高い成績不振や出席不良に至っている学生への対応として、各学部1年次から4年次まで少人数制の演習科目を必修とし、演習担当の教員がFA(ファカルティ・アドバイザー)として、学生の修学状況の把握、相談、他部署との連絡等に当たっている。学生の出席状況、履修状況が懸念される場合には、全学部でFAが留年者面談、出席不良者面談、成績不振者面談を実施し、これらの面談結果を学生支援課で一元的に把握の上、学生委員会などを通じて、教員との情報共有を行いながら、FA及び各部門(健康相談室、教務課、キャリアセンター等)との連携などにより組織として対応している。

保護者との連携した対応の必要性から、学生の出席状況について保護者も閲覧できるシステムを導入し、保護者との連携した対応を行っている。

退学希望者についても、原則としてFAが面談を実施し、学生本人及び保証人の意思確認とともに、退学後の生活についても指導を行うとともに、諸事情により退学を余儀なくされた学生に対しては、再入学制度の説明も行っている。

2016年度末に纏められた、IR実施委員会による本学学生の中途退学者分析により、①退学者の7割近くが1年次の成績が下位20%であること②1年次の成績は授業の出席状況と強い関連があること、などが判明したため、早期退学防止の観点からも1年次への対応に注力している。

具体的な1年次への対応として、入学前、入学時での不安解消や学生生活をスムーズにスタートしてもらうため、入学前準備セミナーを全学部で実施し、また、入学当初の支援プログラムとして新入生セミナーを、チームビルディングを実施するスポーツ科学部を除き4学部で実施している(資料 7-25)。

また、教員によるFA制度に加え、職員によるCA(クラス・アドバイザー)制度を2013年度より設け、教職員一体となり学生をサポートしていくことで、早期退学防止に努めている。CA制度では、1年次必修ゼミに職員1名を配置し、FAからCAへの出欠状況の連絡を基に、必要に応じてCAがFAと連絡を取りながら、学生の状況把握や欠席理由確認の他、定期的(月1回程度)にイベント情報などの紹介で教室に出向き、修学上困難な事態に直面している学生に対しては、FA・CA・学生支援課が連携して対応している(資料 7-26)。

さらには、学生の多様化に伴い、様々な理由による修学上の課題を持つ学生が存在していることから、学生への相談体制強化のひとつとして、窓口業務やゼミ運営、学習指導等、

従来教職員個々に任されていた学生対応スキルを、コーチング手法を基礎とした「学生対応スキル」を標準化・明確化するとともに、教職員が着実に「学生対応スキル」を身につけてもらうため、2020年に教職員協働での組織横断的なプロジェクトチーム「学生対応力強化プロジェクトチーム」を発足させ、その活動の成果物として、2022年1月には『学生支援ガイドブック』の発行、2022年9月には『健康相談ハンドブック-教職員のための学生対応Q&A-』の改定を行い、2023年2月には『駿大学生対応力強化動画』として、基本スキル編と目標支援スキル編が作成され、教職員全体の学生対応力の底上げを目指している（資料7-27、7-28、7-29）。なお、本学での制度化された中途退学防止への取り組みを纏めた「中途退学防止ハンドブック（仮称）」を現在作成しており、完成後、教職員に配布する予定となっている。

- ・奨学金を含めた経済支援

学費の納入に不安がある学生及び保証人を対象に、財務課において「学費よろず相談」として、学費に関する質問や相談に応じている（資料7-30【ウェブ】）。これにより、経済的理由による退学防止につながることを期待される。休学者については、学費に代えて「在籍料」の制度を設け、退学者の削減を図るため、在籍料を年額48,000円とし、授業料及び施設費を免除することとしている（資料1-2【ウェブ】第46条、別表第Ⅱ、7-31第9条）。

また、コロナ禍の中では、財務課において学費等納付金の納付が納付期限までに困難な場合、納付期限を延長した上で学費等納付金の延納を受け付けていたが、2023年度についても、同様な運用で対応している（資料7-32、【ウェブ】）。

- ・本学独自の奨学金制度

日本学生支援機構奨学金（2020（令和2）年4月よりスタートとした、高等教育修学支援新制度も含む）、地方自治体奨学金、民間団体奨学金の他、本学独自の奨学金制度を設けている（資料7-33）。

日本学生支援機構奨学金については、採用に関わる手続きなど、毎年4月上旬のガイダンス時に説明会を開催し、かつ個別にも相談に応じているが、学内ポータルサイト上においてもガイダンス説明内容の動画を掲出し、申請手順やダウンロード可能とした申請書類なども公開している。なお、コロナ禍では、窓口での申請受付が困難な時期もあり、郵送での申請書類受付対応なども行っていたが、現在は、原則、窓口での申請受付としている（資料7-34【ウェブ】）。

なお、本学独自の奨学金制度として、経済的な理由により修学が困難な学生を対象とした駿河台大学給付奨学金制度（給付金200,000円）を設け、募集、選考を行い、2022年度は申請者65名に対し50名を採用した（資料7-35）。

また、留学生の経済的負担を軽減するため、私費外国人留学生に対し授業料減免制度（留学生入試での入学者は30%減免、その他の入試での入学者は20%減免）を設けている（資料7-36）。

本学学生の奨学金利用状況は「奨学金給付・貸与状況」に示すとおりである（大学基礎データ表7）。

## <生活支援>

- ・学生の相談体制

学習支援の体制として、健康相談室が窓口、調整役となり「学習相談室」を運営（学習指導員として、NPO法人育て上げネットより派遣）している。「学習相談室」では、学習を進める上での戸惑いや困ったことなど学生全般の相談に当たっており、学生個々の相談内容に応じて、適宜、各部門（情報処理教育センターやグローバル教育センター、各事務部門など）と連携した対応も行っている（資料 7-37【ウェブ】）。

なお、障害を抱えて修学上で困っていることは「健康相談室」、パソコン全般や情報処理能力を高めたいといったことは「情報処理教育センター」、外国語スキルを高めたい、海外留学を実現したいといったことは「グローバル教育センター」で、それぞれ対応に当たっている（資料 7-37【ウェブ】）。

「学習相談室」では、コロナ禍により、直接対面での相談が難しい学生に対応するため、予約制によるオンライン（Google meet）相談を受け付けていたが、2023（令和 5）年度より、年度当初から全ての授業において対面授業となったことを受け、原則対面での相談受付としている。

また、学生の個々の状況に応じた、きめ細やかな支援が行えるよう、学習相談室利用学生の所属学部やFAとの連携をより密にし、適切な学習支援に注力できる体制整備にも努めている。2022（令和 4）年度の学習相談室利用延べ件数は 198 件であった。

#### ・ハラスメント防止のための体制

ハラスメント事案を迅速かつ適切に解決するために、「ハラスメント防止対策委員会」を設置するとともに、ハラスメントの相談に応じるための相談員を置いている（資料 7-38 第 1 条、第 6 条、第 11 条）。更にハラスメント事案への対応のため、「調停委員会」及び「調査委員会」を設け、事案の円満な解決、適切な調査を行うこととしている（資料 7-41 第 19 条、第 27 条）。また、「駿河台大学ハラスメント・ガイドライン」を定め、ハラスメントの定義、ハラスメントへの対応等を明示している（資料 7-39【ウェブ】）。

また、本学学生に対しては、本学ホームページ、「ハラスメント相談ガイド」の「配布」などで、ハラスメントの防止制度の概要や相談窓口、相談員の連絡先などを掲載し、ハラスメント防止に向けた周知を図っている（資料 7-39【ウェブ】、7-40）。

#### ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

学則第 48 条に基づき健康相談室を設置し、学生・教職員の健康管理に関する業務を行っている（資料 1-2【ウェブ】）。健康相談室の業務としては、学生・教職員の健康管理、精神衛生、学生生活における心身の問題に関する相談業務、その他健康相談に関する業務がある（資料 7-41 第 2 条）。

健康相談室には専任の看護職員 1 人、事務職員 1 人、常勤カウンセラー 1 人、非常勤カウンセラー 3 人、非常勤医師 1 人を配置している。

相談業務としては、カウンセラーによるカウンセリング、看護職員による健康相談及び学校医による月 1 回の健康相談を行っている。

学校保健安全法に基づき、全学生を対象に年度当初に学生定期健康診断を実施している。2023 年度の実診率については 91.5%であった（資料 7-42）。健康診断実施日に受診できなかった学生には、健康診断実施医療機関の院内で受診するよう案内している。

その他、新型コロナウイルス感染症の対応として、学生がキャンパスに到着後、最初に第二講義棟正面入口（総合入構口）に設置しているサーマルカメラの通過による体温の確

認、消毒を行った上で施設内の移動をお願いし、キャンパス内の各建物の出入口も指定するなど導線を定めていた。2023年5月8日以降のコロナ第5類への移行後は、施設内移動の導線指定は廃止している。また、キャンパス内でのマスク着脱についても個人の判断としている（資料7-43）。

#### <進路支援>

##### ・就職（進路）支援の強化

###### ① 社会人基礎力（駿大社会人基礎力）の育成

「グランドデザイン 2026」で掲げる地域社会の中核を担う人材育成を成し遂げるためには、知識という学習成果だけでなく「社会人として通用する力」に基づいた「就業力」育成が必要である。本学では、2011（平成23）年より「駿大社会人基礎力」を定め、全学的に就業力育成に取り組んでいるが、グローバル化、IT化などの社会環境の急速な変化が、企業や地域などで求められる能力に及ばず影響を考慮し、必要な能力の見直しを行い、2021（令和3）年度から「駿大社会人基礎力 Ver.2」として、社会人として必要な汎用能力を5つの力・15の能力要素への再構成を行った（資料1-7【ウェブ】）。中でも「駿大社会人基礎力」の育成が強く求められるキャリア教育科目に関しては、キャリアセンター所属のキャリア教育担当教員による一元的な全体掌握のもと、「駿大社会人基礎力」に基づく就業力の育成によって就職活動に備えさせている。

また、客観的にジェネリックスキルを測定するために1年次を対象に実施していた標準化された外部テスト（PROG）を2020（令和2）年度より3年次においても実施。「駿大社会人基礎力」相当と判断されるジェネリックスキルをグラフ等で可視化し、学生へフィードバックする試みを始めた。同じく2020（令和2）年度より開始した、卒業生の就職先に対する「駿大社会人基礎力」の修得状況調査の結果とともに2021（令和3）年度以降のキャリア教育の改善の基礎資料として活用している（資料7-44、7-45）。さらにキャリア教育の授業内で実施していたPROGの実施対象を2022（令和4）年度からは全学年に拡大し、「駿大社会人基礎力」の伸長度合をグラフ等で可視化し、在学時の受賞記録や担当教員のコメントと共に卒業時にディプロマサプリメントとして配付することが決定している（資料7-46）。

###### ② キャリアセンターを中心とした目配りの行き届いた就職支援

本学ではキャリアセンターを中心に、新入生時から大学の4年間とその先の将来の人生すべてを見据えた、充実かつ一貫したキャリア教育を行っている。加えて、多重的かつface to faceでの就職支援の強化を行っており、就職の質の確保として離職率の低い企業への就職支援と、就職先が未決定のまま卒業した学生に対する支援にも努めている。

キャリアセンターを中心に一元的に掌握されたキャリア教育の実施と就職支援との有機的連携を強化し、多面的な就職支援体制の構築を行っている。同時に、各学部所属教員で構成されるキャリアセンター委員会が関わることによって、センター職員、センター所属教員、学部所属のセンター委員会の教員委員の綿密な情報交換・意見交換等を行う場ができ、大学全体での就職率の改善を実現する体制が実現できた。これに加え、今後増加する留学生の就職を見据え、グローバル教育センターからオブザーバーとしてのキャリアセンター委員会への出席も実現させている。更に、学生とキャリアセンターとのつながりを強めるために、当該センター職員による全3年次演習への訪問と全3年次生とのイン

テーク面談実施による face to face での学生指導・相談の体制を確立し、成果を上げている（資料 7-47）。

就職率は、2017（平成 29）年度以降は、目標とする埼玉県大学の平均を上回っているが、更なる就職率の改善のための基本方針として、(ア) 教員と職員がどこまで自分たちがやれるのか、その任務を明確にし、「分業に基づく協業」体制を確立する、(イ) Web 就活からセンター就活に転換し、face to face での就職指導体制を確立する、(ウ) 大学・保護者・学生の三位一体の体制を掲げ、精力的な活動を展開した（資料 7-48）。

(ア) に関しては、ゼミ毎に担当教職員が学生の就職活動の「伴走者」として、学生への親身な指導・相談にのることを徹底させた。スプレッドシートによる随時記入の進路状況調査表を教職員で共有し、学生の就職活動の状況把握と個別支援に活用している。また、就職活動の早期化に対応し、スプレッドシートによる進路状況調査表を 3 年次のゼミにも適用し、利用する準備を進めている。

(イ) に関しては、キャリアセンターを通じた就職内定獲得のための体制を作るために、「就活 Index」システムの開発・導入及び学生面談記録データベースによる正確な学生状況を把握する体制を確立（資料 7-49）している。合同企業説明会、個別企業説明会及び求人紹介行事等の実施、ハローワーク飯能担当者や LO 活（地方就活）事業担当者の出張相談などによる学生と企業のマッチングについては、対面、オンラインによるライブ配信及びオンデマンド配信を併用し、様々な学生のニーズに合った視聴・参加方法により提供している。担当職員に支援を求める学生との面談についても ZOOM、MEET 等の Web 会議ツールの活用により、Web 就活でありながら face to face な就職支援の体制を継続している（資料 7-50）。

(ウ) に関しては、保護者が現在の就職状況を理解し、学生を家庭においても支援してもらうために、入学式、父母会総会、父母会地方支部会における父母向け説明会の実施、学生作成の父母向け就職活動支援パンフレットの配布、また、9 月には 3 年生の父母向けの就職セミナーを開催している。また、直接対面による説明会の機会以外にも郵送・ホームページによる情報提供を充実し、父母が登録したメールアドレスへの直接就職行事实施情報を配信している。

上記取り組みに加え、学生への希望職種調査（資料 7-51）を踏まえつつ、キャリア教育の内容と結びつく 3 年次生を対象とする就職ガイダンス（オンラインライブ・オンデマンドが中心）の充実による支援の強化を行うとともに、教職員の就職支援への理解を深めるための全教職員対象の全学就職研修会を毎年実施している（資料 7-52）。更に、資格取得を支援する「キャリアカレッジ」を実施している（資料 7-53）。なお、全学生・教員に対し「就職データブック」「キャリアセンターガイドブック」を配付し、学生には就職活動の準備として位置付けるとともに、教員には就職支援をより簡易にするツールキットの一つとして活用されている（資料 7-54、7-55）。

### ③ COVID-19 への対応・対策まとめ

- ・ 2020 年 3 月以降、各種就職活動指導講座、就職活動行事、合同企業説明会、公務員講座、資格試験対策講座等全ての学生向けの催しについて、オンラインでのライブ及びオンデマンドに切り替え実施。2023 年度からは授業は対面実施となり、学生生活も概ねコロナ禍以前の状態に戻りつつあるが、就職活動関連諸行事については、対面



実施とともにオンラインでのライブ及びオンデマンドも併用し、就職活動中の学生が学外から或いは活動後に参加・視聴できる環境を整えている。

- ・個別面談希望についても極力オンラインで対応。
- ・オンラインでの就職活動において、通信・機器・環境等の条件が整わない学生については、希望により、学内の静穏かつ安定した WEB 環境を提供。
- ・父母向けの情報提供については、学内で、実施している父母対象の行事は 2022 年度より再開し、さらに、適宜、郵送、ホームページや父母会機関紙「菩提樹」への掲載、希望者へのメール配信等で対応（資料 7-56）。

<その他>

- ・学生の正課外活動の充実

学生の主体的活動を支援し、学業以外での学生生活の満足度向上を図るため、学園祭（駿輝祭）や学生が自主的に企画した様々な活動など、団体や個人などを問わず、経費面や広報面などの支援を行っている（資料 7-57【ウェブ】）。

また、課外活動を充実させるため、部活動に対しては強化費として、サークル活動に対しては活動援助費として、また文化活動関係で顕著な成果や実績をあげた学生や社会貢献度の高い活動に参加した学生など、文化系課外活動において顕著な成果を収めた個人または団体に対しては、後援団体である父母会からの支援により奨励金を給付している（資料 7-58）。

なお、課外活動においては、コロナ禍の中での活動制限を段階的に緩和し、2023 年度は、年度当初より、ほぼ制限を解消した中で活動が行われている。

学生の学内最大イベントである学園祭（駿輝祭）では、コロナ禍の影響により、2020 年度は中止、2021 年度はオンライン開催、2022 年度は対面とオンラインによるハイブリッド開催となったが、2023 年度は 4 年ぶりに全対面式での開催が予定されており、模擬店も解禁になる予定である。駿輝祭では、ゼミ単位での研究発表の場ともなるよう、ゼミでの参加促進のため、準備に伴う費用への援助を行っている。2022 年度では、コロナ禍の中活動制限などで停滞していたサークル活動の活性化に繋げていく目的で、駿輝祭当日に屋外ステージや教室などの会場で演奏やダンス、演劇、映画上映などを行うサークル団体に表彰を行う、ベストパフォーマンス賞を新設した（資料 7-58）。

その他、学業以外の面で学生生活の満足度向上や学生間交流を目的とした親睦企画（モルック大会、梅の収穫・試飲会、座禅体験会、ヨガ体験教室、ミニクリスマスツリー作りなど）、を 2022 年度は計 11 回実施し、延べ 221 人の学生が参加した。

- ・学生の要望に対応した学生支援

毎年実施している「学生生活基本調査」の結果や継続的に寄せられる要望などを参考に、現在まで、学生食堂（学食）のリニューアル、パウダールーム設置、コンビニエンスストア（セブンイレブン）設置、第二講義棟 15F スカイラウンジの学生への開放、トイレのウォシュレット設置など、学内環境（学生の居場所）の改善に取り組んできた（資料 7-59【ウェブ】）。

また、卒業式当日には、卒業生に対し、「ふりかえりアンケート」（2022（令和元）年度は卒業式当日の 2023（令和 4）年 3 月 18 日に実施）を実施し、そこでの意見を反映させて、より魅力のあるキャンパス作りを目指している（資料 7-60【ウェブ】）。

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）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

修学支援、生活支援については、日常的な学生対応の中で把握した学生の要望やニーズの他、毎年実施している各種面談実施結果（休退学面談や出席不良・成績不振面談など）、奨学金受給状況、毎年実施している「学生生活基本調査」で把握した学生生活の実態（満足度）などを基に、各委員会（学生委員会、健康相談室・障害学生支援委員会、グローバル教育センター委員会）が事務部門と共に支援内容の適切性を定期的に検証し、学生生活の満足度向上への取り組みや中途退学者減少に向けた取り組みを中心に、支援内容の改善や見直しを図っている。

中途退学減少など、学生支援の取り組みで課題となっている諸問題への対策を含む次年度に向けた取組内容及び達成目標は、事業計画書（資料 3-31【ウェブ】）の中に盛り込まれ、事業計画書及び「グランドデザイン 2026」の取組計画に基づき、各部門で具体的な達成目標及び取組工程を示したアクションプランを策定している。アクションプランの進捗及び達成状況については、ヒアリングを通じて、7月（中間報告）と2月（最終報告）に自己評価とともに報告を行っている。

こうした改善、見直しを図りながら実行された具体的な取組支援の成果（結果）は、最終的に事業報告書として纏められるが、事業報告書に示されているとおり、2022（令和4）年度の目標としていた大学全体での中途退学率 3.5%以内を達成することができた（資料 7-61）。

なお、2022年度大学全体での退学者数及び退学率は、ここ10年で一番少ない人数、低い割合となったが、中でも、法学部においては、学部独自に学期始めと学期終わりにFAが必ず面談し、学生の修学上の課題や指導を行うなどの取り組みもあり、1年以内退学率が1.27%、法学部全体の退学率でも2.58%と2021年度の退学率から大きく減少する結果となった。スポーツ科学部においては、運動部所属学生の割合が高い学部であるが、2020年度、2021年度とコロナ禍により活動制限などの時期があった影響もあってか、他学部と比較して退学率が高い傾向を示していたが、2022年度は運動部の活動制限がほぼ解消されたこともあり、退学率は減少傾向を示し、改善されつつある。

進路支援については、キャリアセンター長（担当副学長）が委員長を務めるキャリアセンター委員会が主体となって、方針の進捗状況・センターの日常的な運営状況をモニターするとともに、状況変化に対応した改善策の検討も行っており、事業報告書に示されているように、高い就職率を維持することができている（資料 7-61）。

## (2) 長所・特色

退学等につながる問題を早期に発見し、特に1年次生の早期中途退学者を減少させることを目的に、1年次必修ゼミに職員1名を配置するCA（クラス・アドバイザー）制度を設けている。CAは、定期的（月1回程度）にゼミの授業に出向き、直接学生へ学内情報（イ

ベントや奨学金情報など)の伝達などを通じて、学生とのコンタクトも図っている。また、F Aであるゼミ担当教員とも授業終了後にゼミの出欠状況を共有し、ゼミを理由なく2週連続で欠席している学生へは、C Aより欠席理由などの確認連絡を行ってもらい、確認された欠席理由をF Aとも情報共有しながら、修学や生活上で困難を抱えている学生の早期対応を行うなど、本学のこうした退学防止対策も、退学者数減少に一定の成果を上げているとも言える(資料7-23)。

こうしたF A(教員)及びC A(職員)が一体となった全学的かつ組織的な学生支援(サポート)体制を確立している点は本学の強みであり、今後も、F AとC Aの役割分担を精査し、特に、出席状況が芳しくない学生への適切な指導内容や連絡方法などの精度アップに努め、状況に応じ、保護者を巻き込んだ支援も推し進めながら、退学者防止に努めていく。

進路支援において、キャリアセンター職員による全3年次演習への訪問と全3年次生とのインターク面談などの実施により、学生ひとりひとりの個性を尊重し、教職員と学生との人格的触れ合いを通して、face to faceな学生指導・相談の体制を確立したことにより、就職率に一定の成果を上げている。このような体制を整備・実践できていることは本学の強みであると言える。今後も学生の就職活動状況を常に把握し、適宜学生の相談に乗る体制を維持しながら、学生へアドバイスや激励することを推進し、就職率向上に努めていく。

### (3) 問題点

退学率改善が問題点(課題)として挙げられる、ここ数年の退学率は減少傾向にはあるが、全国私立大学の退学率平均と比較しても、本学の退学率はいまだ高い状況であると言える。

退学に至る学生の多くが、1・2年次における出席の面で課題のある学生となっていることから、1・2年次(早期)の欠席しがちな学生や成績不振に陥っている学生に対するケアを重点化しながら、引き続き、教職員全体の学生対応力向上などにも努め、教職協働による中途退学防止に向けた取り組みを推進していくことが求められる。

### (4) 全体のまとめ

『「就業力」の駿河台大学(高い就職希望率と就職率の実現)』、『「学生支援力」の駿河台大学(ひとりひとりが輝き続ける学生の高い満足度とダイバーシティーの実現)』の構築・強化を学生支援の方針として明確に掲げ、教職員一体となった支援体制を整備し、具体的な取り組みを行いながら、大学基準を概ね充足した修学支援、生活支援、進路支援ができていく。

学生支援の各取り組みにより、就職率向上に一定の成果が見える一方、退学率は依然高い状況にある。退学者の更なる分析に基づき、退学に至る要因把握やその対応(指導)方法なども含めた中途退学防止策の策定及び改善を引き続き行いながら、大学全体の組織として、様々な理由により修学継続に困難を抱える学生に対する支援をさらに強化し、退学率は正に努めることが急務である。

## 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

2016（平成28）年11月策定の「駿河台大学グランドデザイン2021」を後継した中期計画「グランドデザイン2026」は、2022（令和4）年3月に策定され、「教育力」「就業力」「学生支援力」「地域力」「研究力」の5つの力を拡充することを通じて駿大ブランドの更なる発展に向けて構築・強化を図ることを継続的に謳っている（資料1-5【ウェブ】）。これを受け、毎年度発表される事業計画の「時代の要請に応える運営の推進」及び「中途退学者減少への取組」の中で、「学生満足度の高い大学」「学生のためのアメニティの整備」に取り組んでいる（資料3-31【ウェブ】）。

教育研究等の環境に関する方針については、①校地・校舎、施設及び設備等の整備、②図書館及び学術情報サービスの整備、③教育研究活動の支援等、④研究倫理、⑤教育研究等環境の適切性の検証の5項目を「駿河台大学教育研究等環境の整備に関する方針」の中で明示し、ホームページ等で広く公表している（資料8-1【ウェブ】）。

- ①校地・校舎、施設及び設備等の整備では、防災、バリアフリーにも配慮した安全で衛生的な教育研究環境の維持・整備と学生の学びのための情報通信環境や主体的な学びのための環境の整備に努めることとしている。
- ②図書館及び学術情報サービスの整備では、教育研究活動に必要な学術情報資料を適切に整備すると共に学術コンテンツや学術情報サービスへのアクセス充実に取り組んでいる。
- ③教育研究活動の支援等では、学内研究助成制度の運用による教育研究活動の促進と他大学、自治体等と連携した共同研究等を支援し、地域の課題に取り組む活動を推進する。
- ④研究倫理では、研究活動における不正行為の防止とコンプライアンス教育の実施、研究倫理基準に基づく学内審査の適切な実施を挙げている。
- ⑤教育研究等環境の適切性の検証では、更なる改善・向上に向けた取り組みのため、定期的な点検・評価を実施することとしている。

また、施設・設備の大規模な修繕・改修については、グランドデザインに基づいて中長期計画を策定し、計画的に実施することとしている（資料8-2）。

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、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

評価の視点2：ネットワーク環境やICT機器の整備、活用の促進

評価の視点3：バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境の整備

本学キャンパスは、校地面積 513,014 m<sup>2</sup>、校舎面積 85,301 m<sup>2</sup>であり、それぞれ、設置基準上必要面積の6倍及び3倍となる十分な校地・校舎を有している(大学基礎データ 表1)。

施設に関しては、飯能キャンパスに、本部管理棟、講義棟、第二講義棟、ゼミナール棟、体育館、大学会館(食堂他)、メディアセンター(PC・AV施設を備えた図書館)、クラブハウス、エネルギーセンター(常用発電所)を擁し、更に、学生寮としてフロンティアタワーズ、フロンティアS、スポーツ館を設置している(資料8-3【ウェブ】)。

教室は、講義棟、第二講義棟、ゼミナール棟、メディアセンター及び体育館に配置され、授業の数と多様性に十分対応できるものとなっている。各教室・ラウンジ・食堂他、屋外を含んだキャンパス内には、各所に無線LANを配し、自由にインターネットに接続できる環境を整えとともに、各教室の視聴覚機能充実も図っている。また、特殊授業に供するための教室として、メディア工房、デザイン工房、スポーツサイエンスlab、心理学実験室、行動観察室、アクティブ・ラーニング型授業を指向した教室も設置している。

メディアセンターは、十分な蔵書・資料を備え、閲覧室、レファレンスコーナー、グループ学習室、書庫、AV・PC資料を利用することができるAVブース、付属のPCや個人のノートPCを利用できる自習コーナーなど、PC・AV施設を備えた図書館並びに自習施設としての機能を十分に備えている。

施設以外のICT環境整備については、学生及び教職員に対して2018(平成30)年にOffice製品、2019(令和元)年にはAdobe Creative Cloud製品を個人用端末に無償でインストールできるサービスを提供し、学習・研究環境の改善が図られている(資料8-4【ウェブ】)。さらには、学生及び教職員の活用推進を目的として、2021(令和3)年度よりアドビ社と契約し、「デジタルクリエイティブ基礎講座オンライン版」を導入している。

学生及び教職員における情報倫理の確立を図るため「学校法人駿河台大学情報セキュリティポリシー」を制定施行している。2023(令和5)年には「情報セキュリティガイド【学生用】」のリーフレットを作成し、全学部の1年次必修科目であるコンピュータ・リテラシーIの授業にて周知している。さらには「ソーシャルメディアガイドライン【遵守事項】」を定め、本学ホームページ及び学生生活の手引きに掲載している。また、教職員に対して外部記憶装置の管理取扱規程を整備し、PPAPを禁止して安全なファイル送信サービスを導入し、情報セキュリティの全学研修会で周知している。

運動施設に関しては、2007(平成19)年にホッケー場を新設している。また、本学の創立30周年記念事業として、2016(平成28)年に各スポーツ施設の改修を行い、人工芝化及びブルペンの新設、夜間練習用LED照明設備の増設等の大規模改修を行った野球場、サッカー・ラグビー等のサブコートとして改修した全面人工芝及び夜間用照明付きの多目的グラウンド、人工芝の貼替改修整備を完了したテニスコート9面、夜間用照明を新設した弓道場を整備した。同年に年度計画の1つとして、体育館アリーナ照明のLED化更新を行い、使い勝手の向上及び省エネ化を図っている。2022(令和4)年春には、陸上競技場外周にクロスントリーコースの新設を実施し、年度末にはフィールド人工芝の更新と400mトラックの

ウレタン舗装について大規模リニューアル工事を行った(資料 8-5【ウェブ】、8-6【ウェブ】、8-7【ウェブ】)。

2018(平成 30)年には、スポーツ科学部設置に伴う整備の一環として、体育館においてアリーナ内を分割して使用するための可動式スクリーンの設置と LED 大型マルチビジョンの設置、低酸素状態での心肺機能の測定やトレーニングが行えるラボの設置、2019(令和元)年には、行動観察撮影用設備を体育館アリーナ、陸上競技場、ホッケー場を設置した(資料 8-8【ウェブ】)。

食堂は、大学会館(1~4階:座席数 1,546 席)と学生寮(1階:座席数 177 席)に設置している(資料 8-9)。学生寮では、朝食と夕食を提供している。食堂は営業時間以外にも学生同士の交流の場として利用されている。また、大学会館には、ショッピングセンター、コンビニエンスストア及び銀行 ATM も設置され、学生生活の利便向上につながっている。

キャンパス・アメニティの向上については、毎年実施している学生生活基本調査結果を基に学生委員会等で検討し、担当事務部門である学生支援部が予算要求を行い、財務部で大学としての整備計画や学生支援部や他部署から要請があった事項について取り纏め、施設・財務委員会の議を経て具体化する(資料 8-10)。

校地・建物及び設備の維持・管理については財務部が主管部となり、修繕・改修・更新の計画と予算を立て、実務に当たっている。

学生の居場所の改善・充実を目的とした環境整備として、2013(平成 25)年度には、メディアセンターの 5 階にビューラウンジを新設し、軽食・談話ができる場とした。2014(平成 26)年度には、第二講義棟 15 階のレセプションルームにカフェ風のテーブルや椅子を配置しスカイラウンジとして学生に開放し、学生たちの新たなくつろぎの場とした。第二講義棟 1 階の学生ラウンジには、グループ交流もできるよう 64 人分のテーブルと椅子、「ひとりスペース」用の学習机、自動販売機、コピー機等を設置し、学生の便宜を図っている。

また、学生の憩い並びに交流の場の充実を図ることを目的として、食堂・各ロビーのテーブル・椅子や屋外ベンチ等のリニューアルや増設、学内各所に自動販売機を新設した。さらに、トイレに関しても、温水洗浄機能付き洋式トイレの導入、女子トイレ内にパウダールームの設置など、改善に努めている(資料 8-11【ウェブ】)。

バリアフリーへの対応としては、降雨の際も濡れずに乗降可能な車イス専用屋根付き駐車場と通路の整備と各建物出入口の段差解消及び自動ドアの設置を全ての建物出入口に行い、車イスの往来に支障がないよう整備している。多目的トイレについても室内にリフトやベッドの設置等の整備を行っている。また、2016(平成 28)年度には、バリアフリートイレにおいて授乳やおむつ交換が可能な「赤ちゃんの駅」を埼玉県のある大学としては初めて登録した。2022(令和 4)年春には、バリアフリートイレの設置が無かったゼミナール棟へ新設工事を行い、キャンパス内の全ての建物にバリアフリートイレが設置されることになった(資料 8-12【ウェブ】)。

清掃及び警備は、外部業者に委託している。警備は、24 時間警備員が常駐しており、夜間・休日でも緊急連絡網による即応体制を整えている。

防災体制は、「駿河台大学消防計画」を基に「危機対策本部」「自衛消防隊」などを編成し、学生を交えた防災訓練も実施している(資料 8-13、8-14、8-15【ウェブ】)。災害に備えて 3,000 人 2 日分の非常食・毛布等を備蓄し、救護用具を学内各所に配備している。また、構

内 7 箇所)に AED を設置し、定期的に使用方法等に関する講習会を開催している(資料 8-16【ウェブ】)。

以上のように、既述の「駿河台大学教育研究等環境の整備に関する方針」に基づく諸対応により、必要な校地及び校舎の所有、運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備の整備について適切であるといえる。

2020(令和 2)年度以降の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)流行下の学生の学習環境及びその他施設における対応・対策は、次のとおりである。

2020(令和 2)年 12 月 22 日に、2021(令和 3)年度の授業は可能な限り対面授業を基本とする「2021 年度の授業実施に関する基本方針」を発表し、各建物・施設等における感染予防対策が示された(資料 8-17)。前年度に引き続き、各学生窓口のカウンターについて、感染防止対策用のビニールシートを施工、出入口各所に手の消毒用アルコールを配置し、来校者への感染予防対策とした。食堂に関してもテーブル上に間仕切りを設置し、席を間引きして感染予防対策とした。教室内の対策として、机上に透明間仕切りの設置、定員数を削減して着席場所を示すマークの設置、空調の外気取入れ、換気量の調整を行った。また、スクールバス内での感染防止対策として、座席制限、運転席周りの防護カバーの設置、間隔を開けて乗車するためのマーキングを床に施した。構内においては、マスクの着用を義務付け、建物入館の際には、導線を決めサーマルカメラによる、体温のチェックを教職員、学生を含む全ての来校者に行うこととし、万全の予防対策を講じた。

2022(令和 4)年度についても、2021(令和 3)年 12 月 1 日に可能な限り多くの科目を対面型授業とする「2022 年度授業実施基本方針」を発表し、継続して感染防止対応・対策を行った(資料 8-18)。

**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、その他の学術情報資料の整備

評価の視点 2: 学生及び教員の利用に配慮した図書館利用環境

評価の視点 3: 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な職員配置

資料の選定に当たっては「駿河台大学メディアセンター資料構築指針」に基づき、随時各学部等から選出されたメディアセンター委員が、各学部教員がカリキュラムに沿って選定した専門資料を取り纏め、購入している。また、学生による資料選定と専用コーナーの設置、シラバス指定図書、選書ツールによる一般教養図書、資格、就職、参考図書の定期的購入を行っている。メディアセンターの運営方針及び資料選定の協議等がなされるメディアセンター委員会が年に 5 回開催され、定期的に逐次刊行物やデータベースなどの収集見直しを行うことによって、教育研究活動に支障なきよう努めている(資料 8-19、8-20)。

2023(令和 5)年 3 月 31 日現在、メディアセンターの資料所蔵状況は、図書 372,545 冊、学術雑誌等[定期刊行物]国内 2,543 種、外国 1,356 種、視聴覚資料 8,605 点、電子ジャーナル 130 種である(資料 8-21)。

2020(令和 2)年の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)拡大により、自宅学修支援を

強化するため電子書籍を導入し、2021（令和3）年9月には恒常的なリモート環境を整備して、学内以外の場所からも電子ジャーナル・データベースが利用できるようになった（資料8-22【ウェブ】、8-23【ウェブ】）。開館時間は、月～金曜日は9:00～20:15、土曜日は9:00～17:00、日曜祭日は閉館している（資料8-24）。

設備関係は、閲覧席582席の他、グループ学習室2室、閲覧個室3室、閲覧ブース3室、AVブース1人用35ブース、3人用6ブース、資料検索（OPAC）専用PC11台、オンラインデータベース&CD-ROM専用検索PC9台、利用者用PC144台、ノートPC用情報コンセント142か所、他にFMスタジオ、メディアラボ（2つの映像スタジオと副調整室、ミーティングスペースの総称）を備えている。また、アクティブ・ラーニングを支援するためのプレゼンテーションゾーン及びラーニング・commonsを整備し、学生が休息できるラウンジも備えている。

閲覧ブース3室及びグループ学習室2室に閲覧座席24席を加えたスペースをディスカッションゾーンとして指定し、学生のゼミ発表やプレゼンテーションの練習、各種勉強会の場に使っている（資料8-25【ウェブ】、8-26）。

無線LAN環境について、2013（平成25）年9月及び2014年（平成26）年9月に無線LANのアクセスポイントをメディアセンターの全フロア、学内の教室及び屋外に増設し、Wi-Fiの利用が可能となっている。それと同時に、通信スピードの強化及び多人数接続の実現を図るとともにセキュリティ対策を強化し、タブレット端末等によるインターネット利用環境が飛躍的に向上した。2019（令和元）年8月には学内ネットワーク及び無線LAN環境の更なる利便性の向上を目指し、国立情報学研究所が提供するSINET接続による10Gbps回線による高速化を実現、屋外無線LANエリアを拡大し、屋外グラウンドを含め、キャンパス全域合計283か所で高速無線LANの利用が可能となった。

他大学・類縁機関との連携について、本学は開学時から国立情報学研究所の目録所在情報サービス（NACSIS-CAT/ILL）に参加しており、この共同目録データベースに本学が所蔵する図書及び逐次刊行物の所蔵目録情報を随時公開している。同研究所の図書館間の相互貸借・文献複写サービス（ILL）を活用することにより、学習・研究に必要な資料を入手、提供できる環境を整えている。2022（令和4）年度における国立情報学研究所の目録所在情報サービス（NACSIS-CAT/ILL）を介した他機関との相互貸借等については、他機関への複写依頼149件、貸出依頼16件、他からの複写受付34件、貸出受付31件である（資料8-27）。2019（平成31）年4月からは国立国会図書館デジタル化資料送信サービスの利用を開始し、学術情報サービスへのアクセス充実に取り組んでいる。

また、埼玉県大学・短期大学図書館協議会（通称SALA）に加盟し、共通閲覧証による他大学図書館の訪問利用の機会を提供し、飯能市立図書館との連携事業として、学生による一般市民向けのZOOM利用講座の実施により、生涯学習支援に寄与している。

学術情報の発信について、2015（平成27）年3月31日に「駿河台大学学術情報リポジトリ」を開設し、本学の研究成果をインターネット上に無償で公開している。

2023（令和5）年5月1日現在、専任職員数は6人（司書有資格者3人）、非常勤職員数は3人である。2023年度には、専任職員1人（司書有資格者）が増員となり、図書館の体制が強化された。専門的知識の獲得や他機関の先進的な取り組みを学ぶために学外研修や施設見学会に積極的に参加しており、参加後はセンター内での報告・情報共有を行い、スキ



ル向上に努めている。

メディアセンターでは、2020年度から様々な新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染予防対策を行いながら開館してきたが、2022年度には、卒業生や学外者への施設開放やビューラウンジの利用を段階的に再開した（資料 8-28【ウェブ】、8-29【ウェブ】、8-30【ウェブ】）。

また、非来館サービスとして、図書宅配サービスによる図書の貸出、文献複写物の自宅への郵送、カウンターへの図書の置きサービスを継続し、図書貸出期間の延長回数増加等、柔軟な対応を行った（資料 8-31【ウェブ】、8-32【ウェブ】）。2022年度のメディアセンター入館者数は111,507人であり、2019年度の181,595人と比較すると減少しているが回復傾向にある。

**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：教育研究活動を支援する環境等の整備

評価の視点2：他大学、産業界、自治体と連携した地域の課題解決の取り組む研究の推進

教育活動を支援する環境等の整備として、2023（令和5）年4月より、教員を対象とした「情報処理操作ガイダンス」を実施し、授業等で教員が利活用する本学情報システムの操作をレクチャーしている。

本学の研究に対する基本的な考え方は、「グランドデザイン 2026」において、「研究環境の改善」の観点から、1)研究倫理審査に係る簡易審査方法の確立、2)従前の3段階評価システムに異なる要素を加えた研究費制度による研究支援の実施、3)外部の競争的資金獲得の支援制度の確立、の3つの項目及び「研究の推進と還元」の観点から、1)学内外における研究活動状況の共有、2)補助金採択件数の増加、3)研究成果の可視化、4)地域に関する研究の推進、の4つの項目に分けて示されている（資料 1-5【ウェブ】）。

本学の教育研究活動を支援する経費は、専任教員を対象として審査等なしで支給される個人研究費、申請内容の審査に基づいて支給される研究費、学外組織との共同研究・受託研究費の3つに分類することができる。

専任教員の主たる研究支援である研究費については、年度当初に当該年度の「個人研究費研究課題書」を提出し、後述する傾斜配分に基づき支給される。年度末には「個人研究費報告書」にて実施内容等を報告する（資料 8-33）。支給額は研究活動内容に2段階の傾斜配分が行われる。第1段階は、学部・センター毎に各々の特性を加味した基準の下、過去3年間の研究実績に基づき配分額を決め、第2段階では、科研費等の外部資金申請者を対象に、採択結果及び審査結果に応じて増額される（資料 8-34）。

申請内容を審査の上支給される研究費としては、「特別研究助成費」「出版助成費」「国際会議参加費用補助」と、本学の「駿河台大学総合研究所」（以後「総合研究所」という。）研究プロジェクトの4つがある。学長裁量経費の枠から支給される「特別研究助成費」「出版助成費」「国際会議参加費用補助」は、幅広い視野から本学の研究力を高める学内における特定の研究を主な対象として支援を行っており、各学部等から選出される審査委員の審議

を経て、採択及び支給額を決定している(資料 8-35、8-36、8-37)。より高度な研究成果を得るために、3ヶ月～1年間の期間、国内・国外にて、教員が研究に専念することを可能にする国内研究・在外研究制度も設けている(資料8-38)。2020(令和2)年度から2022(令和4)年度における「特別研究助成費」「出版助成費」「国際会議参加費用補助」「総合研究所」研究プロジェクト及び国内研究・在外研究採択実績は資料のとおりである(資料8-39)。

2021(令和3)年度より、既設の比較法研究所、経済研究所、文化情報学研究所、教養文化研究所、教育研究センター及び地域創生研究センターにおける研究活動の成果を可視化し、かつ時代の潮流に沿った研究分野はもとより、社会や学生のニーズに応じた研究を推進するために既設の研究所及び研究センターを統合して「総合研究所」を設置し、機関誌(「駿河台大学論叢」「駿河台大学教育研究」「駿河台大学地域研究」)の発行、国内研究機関(東京家政大学等)との共同研究、シンポジウムの開催及び研究プロジェクトの審査・進捗状況の管理・研究成果の普及及び活用等に従事している(資料8-40)。

研究施設としては、すべての専任教員に専用の研究室を確保し、助教、助手については、所属する学部・センターにおいて、共同研究室又は専用の机を確保している。さらに、学部の専門性に応じた必要な教育研究設備として、メディア情報学部では、映像・音響制作、デジタルコンテンツ制作のための演習室「メディア工房」及び「デザイン工房」、スポーツ科学部(現代文化学部)では、スポーツ・バイオメカニクス及びスポーツ生理学等のための恒温恒湿低酸素環境装置も備えた「スポーツサイエンス lab 1~4」、心理学部では、「心理学実験室1~3」「行動観察室」を設けている。さらに、2019(令和元)年度より、スポーツ科学部(現代文化学部)は、東京家政大学健康科学部と施設の相互の共同利用の覚え書きを交わし、より対象を広げた高度教育研究の実現に取り組んでいる(資料8-41)。

**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: 研究倫理及び研究活動の不正防止に関する取り組み**

研究活動全般の不正防止に向け、「駿河台大学研究活動における不正行為の防止及び対応に関する規程」で、不正行為を防止する体制及び不正行為が行われた時の対応について定めている(資料8-42)。研究費の不正利用防止に関しては、2007(平成19)年2月15日文科科学大臣決定「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)(令和3年2月1日改正)に基づき、2022(令和4)年4月1日付け改正の「駿河台大学公的研究費の管理に関する規程」において、責任体制、管理運営、モニタリング等の手順を定めている(資料8-43【ウェブ】、8-44)。研究活動の倫理に関しては、研究分野によって求められる基準の相違に対応するために、大学全体を対象とした「駿河台大学研究倫理規程」並びに「駿河台大学研究倫理規程に基づく研究倫理審査委員会に関する細則」、「駿河台大学研究倫理規程に基づく利益相反審査委員会に関する細則」、心理学研究科臨床心理学専攻を対象とした「駿河台大学大学院心理学研究科臨床心理学専攻倫理規程」を定めている(資料8-45、8-46、8-47、8-48)。

公的研究費の適正な執行のために、2017(平成29)年4月、全研究者対象に、日本学術振興会作成の研究倫理eラーニングコース「eLCoRE」受講を実施した。2018(平成30)年

度以降は、新任教員全員に同コースの受講を義務づけ、全教員に対してコンプライアンス教育を実施している。さらに、科研費等の競争的資金については、毎年度当初、採択者に研究費の取り扱いに関する研修を実施し、研究費不正防止に努めている（資料 8-49）。

研究倫理を適切に運営するために、「駿河台大学研究倫理規程に基づく研究倫理審査委員会に関する細則」に基づき「駿河台大学研究倫理審査委員会」を設置し、人間を直接対象とした研究を中心に倫理上の問題が生じる恐れのある研究活動について事前の審査を行っている（資料 8-50）。各学部・研究科においては、各組織の状況に応じて学生・院生が行う研究を審査する体制を設け、独自に行った審査については、その方法・審査結果を「駿河台大学研究倫理審査委員会」で審議し、大学全体で教育研究活動の倫理審査が正しく実施されていることを保証している。

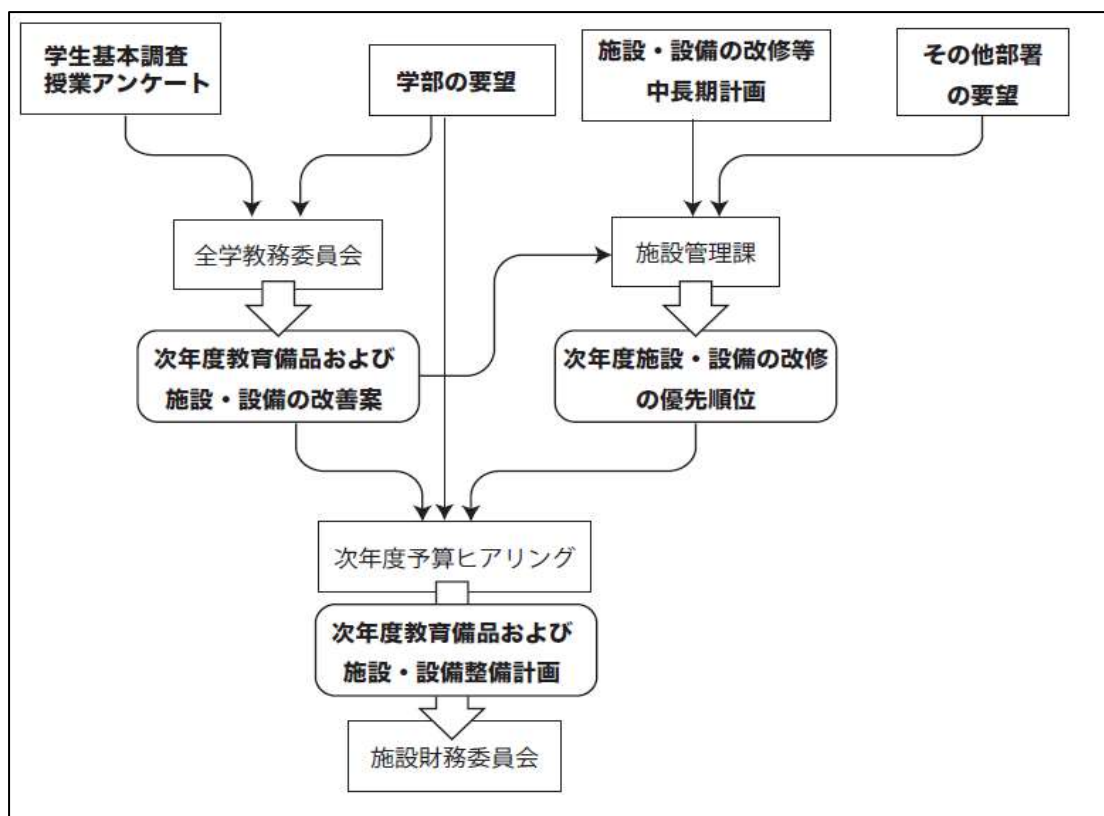
教職員を対象とした研究倫理に関する研修を定期的実施し、本学の研究倫理関連規程に基づいて適切な研究活動を行う体制を整えている。さらに、各学部・研究科においてもゼミナールなどを通じて学生・院生に対する研究倫理教育を実施することで、卒業研究・修了研究が適切に実施される体制を整えている。なお、心理学研究科臨床心理学専攻においては、前述の日本学術振興会が実施する研究倫理 e ラーニング【大学院生向け】の受講・修了を義務付けている。

**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。**

<b>評価の視点 1：定期的な点検・評価及び同点検・評価結果に基づく改善・向上</b>
---

本学では、2020（令和 2）年 4 月に開設されたスポーツ科学部の設置認可に関する申請をはじめ、文部科学省に対するこれまでの各種申請・届出事項等における教育研究等環境に係る事項については、その適切性が常に認められている。

さらに、本学における取り組みとして、教育研究等環境の整備について、教員側の視点に立脚し、全学教務委員会にて取り纏められた全学的な施設・設備改善案及び要望を参考に一方、ステークホルダーである学生側の視点にも立脚し、学生生活基本調査、授業アンケート及びふりかえりアンケート等による結果も十分考慮しつつ、施設管理の部門が策定した施設・設備に関する中長期の整備計画等に基づく整備優先順位により、施設・財務委員会において次年度の整備計画を決定している（資料 2-19【ウェブ】、7-59【ウェブ】、7-60【ウェブ】、8-51）。



教育施設・設備及び備品整備計画策定等、教育研究等環境の適切性等に関するフローチャート

また、教育及び研究の両輪を支える基幹センターの役割を担うメディアセンターにおいては、学外の有識者による客観的評価を目的として、メディアセンター外部評価委員会の設置を規程化し、書面及び実地による隔年評価を行うことで、同センターの運営に関する適切性を検証している（資料 8-52、8-53）。

こうした様々な点検・評価に基づき、ラーニング・コモンズ、ディスカッションゾーン及びミーティングスペースの設置等により、アクティブ・ラーニング環境の更なる整備を行うなど、教育研究等環境の改善・向上へ繋げている。

加えて、総合研究所では、年に3回、総合研究所運営委員会を開催の上、指定及び公募プロジェクトについて、報告書に基づき進捗状況、成果の妥当性等に関する審議を行っている（資料 8-54）。

その他、研究倫理審査委員会の定期開催及び全専任教員・研究支援に係る全職員を対象とした研究倫理に関する研修体制等も整備されている。

## (2) 長所・特色

2019（令和元）年8月に学内ネットワーク及び無線 LAN 環境の更なる利便性の向上を目指し、国立情報学研究所が提供する SINET 接続による 10Gbps 回線による高速化を実現、屋外無線 LAN エリアを拡大し、屋外グラウンドを含め、屋内・屋外を問わず、キャンパス全域で高速無線 LAN の利用を可能としている。

学生及び教職員に対して 2018（平成 30）年に Office 製品、2019（令和元）年には Adobe

Creative Cloud 製品を個人用端末に無償でインストールできるサービスを提供し、学習・研究環境を向上させている。

2016（平成 26）年度に、メディアセンターの運営について客観的評価を得るために「メディアセンター外部評価委員会」を立ち上げ、2017（平成 27）年 3 月に第 1 回委員会を開催した。以後、当委員会は隔年開催しており、2023（令和 5）年 3 月には第 4 回外部評価委員会を実地開催し、飯能市立図書館館長、文教大学学術情報部部長に外部評価委員を委嘱し、資料とデータに基づき、規程、設備、広報、学習支援、地域連携などについてフィードバックを行った。

### **(3) 問題点**

メディアセンターでは、資料の増加に伴い、開架書架及び半地下書庫の書架の狭隘化が進行し、新たな資料の配架や書架整理に多くの時間を費やす状況が続いている。特に書庫の書架については、一般書・専門書や和雑誌バックナンバーコーナーの狭隘化への対応が迫られている。2022（令和 4）年度は、重複資料や年月経過により利用価値が低くなった資料の除籍処理を行い、除籍済み図書の処分等により書架の空きスペースを増やすとともに、冊子体から電子書籍や電子ジャーナルへの切り替え推進や保管資料の見直しを行った。次年度以降も適切な除籍処理を行い、利用環境の良好な書架整備を図ることとする。

### **(4) 全体のまとめ**

本学は、教育研究等の環境整備に関して大学設置基準に定められた施設設備を有し、かつ安心・安全で衛生的な環境、防災及びバリアフリーにも配慮した上で、施設・設備の充実を図るとともに、学生満足度を高めるための各種の取り組みを実践してきた。アクティブ・ラーニングに供する教室やラーニング・commons等の整備、屋内外を問わずキャンパス全域で高速無線 LAN を配し、インターネットに接続できる環境の整備、Office 製品、Adobe Creative Cloud 製品を個人用端末に無償でインストールできるサービスの提供等、学生の主体的な学習に対する支援を行っている。

また、スカイラウンジ、ビューラウンジ、パウダールーム等の学生のくつろぎのスペース、運動場等スポーツ施設の改修・整備等の充実も図っている。

教員の研究支援については、「総合研究所」を設置し、研究プロジェクトによる研究支援を行うと共に、「研究支援室」による科研費を始めとする研究費の獲得支援・運用管理・不正防止等を実践している。

## 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：大学の理念・目的を踏まえ、社会貢献・社会連携に関する方針の明示

本学は、駿河台大学憲章（以下、「大学憲章」）において、社会連携の3つの基本方針、1) 「地域の教育力」の尊重、2) 地域社会の活性化、3) 「知の核」として生涯学習等による地域の発展への貢献、を明示している（資料1-1【ウェブ】）。

これに基づき2022（令和4）～2026（令和8）年度の5年間の具体的な行動指針及び達成目標を定めた「グランドデザイン2026」の中で教育及び研究面での社会連携に関する達成目標及びそのための行動指針を示している（資料1-5【ウェブ】）。

大学憲章及び「グランドデザイン2026」は本学ホームページにより学外公表している。大学憲章は、学内各校舎入口、教室及び事務室に掲出され、教職員はもとより学生にも広く周知されている。年度当初に、学長から「グランドデザイン2026」に基づく学長方針が示され、学内ポータルサイトを通じて学内公表しており、教職員間での方針等の理解と共有を維持している。

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：社会貢献に向けて学外組織との適切な連携体制の構築

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、国際交流事業の展開

評価の視点4：産学官連携事業の展開

学外組織との連携体制としては、本学所在地である飯能市、日高市及び飯能商工会議所との間で連携に関する基本協定を締結し、更に入間市、所沢市等とも、多くの個別案件毎の協定を締結している。また、飯能信用金庫等多くの企業と協定を締結し、産学官連携の体制を整えている（資料9-1【ウェブ】）。さらに、2018（平成30）年8月に設立された埼玉東上地域大学教育プラットフォーム（以下、「TJUP」）の会員校となり、県内の大学、自治体及び企業と連携してより広域の課題解決に取り組む体制を整えている（資料9-2、9-3、9-4）。

また、学内組織としては、2003（平成15）年に設置した地域ネットワーク推進支援室を2013（平成25）年に改組し、Center of Communityとしての本学の地域連携事業を円滑に実施することを目的に地域連携センターを設置した。同センターがグローバル教育センター、心理カウンセリングセンター、各学部・研究科や総合研究所等と連携しながら取り組みを実

施している。それぞれの組織は以下のような役割を担っている。

- ・ 地域連携センター：地方公共団体、地域産業界、地域市民団体等との交流、連携事業及びプラットフォームに関する業務の連絡調整等
- ・ グローバル教育センター：国際交流に関連する諸事業の統括
- ・ 心理カウンセリングセンター：暮らしやすい地域作りに向けた心理相談等諸事業
- ・ 研究支援室：補助金、外部の競争的資金の獲得、企業・自治体からの委託研究の受託、他大学との組織的な共同研究の推進等
- ・ 総合研究所：具体的な共同研究・受託研究活動のプロジェクトマネジメント（2021（令和3）年4月1日より活動開始）（資料 8-40）

#### ■ 産学官連携による正課教育活動

正課授業として地方公共団体や企業等と連携した学生の学びの場づくりに取り組んだ。以下に 2022（令和 4）年度の主な実績を示す。

##### ・ 地域インターンシップ

地元企業で 5 日間～2 週間程度の実習を行う教育的インターンシップを実施した。80 社を超える企業・団体の協力の下、約 80 人の学生に対して実際の現場での実習を通じて、就業意識育成に取り組んだ（資料 9-5）。

##### ・ まちを元気に、まちで元気にプロジェクト

2004（平成 16）年に始まった「学生参加による〈入間〉活性化プロジェクト」（いるプロ）で取り組んできた地域の教育力を生かした実践教育は、2017（平成 29）年度から導入された地域科目群中のアウトキャンパス・スタディ科目において「まちを元気に、まちで元気にプロジェクト（まちプロ）」として引き継がれ、活動の場を広げており、5 プロジェクトに 66 人の学生が参加した（資料 9-6）。

##### ・ 森林文化

キャンパス内の「駿大の里山」で SDGs を意識しながら環境保全や道の整備、森林資源の活用を学外の人々と協働して体験的に学んだ（資料 9-7）。

##### ・ 寄附講座

飯能市及び飯能信用金庫が職員を講師として派遣する寄附講座「地域行政と法」「地域と金融」を開講し、それぞれ公務員志望、金融業界志望の学生が受講した（資料 9-8）。

#### ■ 地域の教育支援活動

地域の「知の核」として、大学の資源を活用して地域の教育支援に取り組んだ。以下に 2022（令和 4）年度の主な実績を示す。

##### ・ 地元住民対象の公開講座

飯能市教育委員会との共催による「市民の大学 I～IV」（全 16 回）では、本学の教員、近隣の有識者、専門家を招いた講座を実施した。その他、「加治丘陵の自然観察」、「外国語講座」、「苔のテラリウム作り」「クリスマスリース作り」「プログラミング教室」等を開講して幅広く学習の機会を提供した（資料 9-9）。

- ・子ども大学はんのう  
飯能市教育委員会・飯能商工会議所・飯能信用金庫との共催で、飯能市在住の小学 4～6 年生を対象に、本学教員をはじめとする専門家による、学校では学べない専門的な内容を学ぶ講義（全 5 回）を開講した（資料 9-10）。
- ・県西部大学連携リレー公開講座  
TJUP 会員校である東京家政大学及び東邦音楽大学との共催で地元の小学生とその保護者を対象としてリレー公開講座を実施した。本学は、木で作るクーゲルバーン作り「木のおもちゃをつくりながら論理的思考を体験しよう」を開催した（資料 9-11）。
- ・入間市振興公社との連携事業  
入間市振興公社との協定に基づき、本学教員が生涯学習講座「知を楽しく学ぶ」の講師となって専門的な知見の地域への還元に取り組んだ（資料 9-12）。
- ・埼玉県西部地域の地域自治体職員対象の「大学院委託生制度」  
総合政策研究科の三専攻合同により、2022（令和 4）年度は、飯能市（1 人）、入間市（1 人）日高市（1 人）から職員を受け入れ、埼玉県西部地域の課題について、本学教員の専門的な見地から講義を行った（資料 9-13）。
- ・公開シンポジウム等の開催：  
本学教員の研究成果を地域に還元するために、2021（令和 3）年度より、総合研究所主催によるシンポジウムを 2022（令和 4）年度までに合計 3 回開催し、2023（令和 5）年度においても 2 回の開催を予定している（資料 9-14）。

#### ■ 地域活性のための取り組み

2017（平成 29）年度、本学が取り組んできた森林文化教育及びエコツーリズムに関する研究成果などの知的資源を地域に還元することを目的に地域創生研究センターを設立した。同センターは、学外組織との共同研究等を担当する研究支援室と連携し、他大学との共同研究も積極的に取り組んでいたが、2021（令和 3）年度より、その役割を総合研究所が継承している。なお、当該研究所が取り組んでいる研究プロジェクトの内、地域研究部門に関する研究課題は資料に示すとおりである（資料 9-15）。さらに、総合研究所とは別途に、地域連携センターが産学連携事業として、飯能信用金庫と協働で地域活性化の活動にも取り組んでいる。

- ・産学連携による地域活性化活動  
飯能信用金庫と連携して「輝け！飯能プランニングコンテスト」（資料 9-16）及び「地域活性化講演会」を開催した（資料 9-17）。プランニングコンテストは、学生の部（8 件）、一般の部（12 件）の応募があった。  
また、第 15 回「輝け！飯能プランニングコンテスト」（2022 年 2 月開催）学生部門最優秀賞のプランを基に「駆け巡れ！はんのう親子ミニ駅伝大会」を開催した（資料 9-18）。

#### ■ 人材情報の公開

地域社会からの依頼に積極的かつ組織的に応じることができるよう、専任教員の専門分野等を一覧にまとめてホームページに掲載し、広く情報を公開している（資料 9-19【ウェ



ブ】)。例えば、地方公共団体や教育機関から審議会に学識経験者として推薦依頼があり、2022（令和4）年度は延べ60人程度の教員が委員を務めた。また、地元行政からの依頼を受けて、法律実務に精通した教員を派遣し、市民を対象とした無料法律相談を8回実施した。その他にも講演や講座、研修会の講師など多くの依頼がある。

## ■ 国際交流

海外の大学との交流事業については、グローバル教育センターが担当し、受け入れた留学生の地域交流については地域連携センターと連携しながら取り組んだ。以下に2021・2022（令和3・4）年度の主な実績を示す。

### ・国際交流事業

国際交流事業においては、2023（令和5）年3月現在、9か国（地域）14大学と留学協定を締結し（資料9-20）、コロナ禍以前の過去5年間においては、毎年25人前後の学生を送り出している。また、海外協定校からの学生の受入れも積極的に行っており、交換留学協定校は3か国4大学となっており、コロナ禍以前は、例年半年～1年の受入れ期間で10人弱を受入れていたが、2021（令和3）年度及び2022（令和4）年度春学期は、新型コロナウイルス感染症による外務省渡航中止勧告を受け、留学の送出し、受入れ共に中止せざるを得ない状況となった。送出し留学の代替として、2021（令和3）年度はオンラインでの海外語学研修を実施した。再開は、各国の水際対策が緩和され始めた2022（令和4）年度秋学期から実施し、春期休業中に3か国13人の学生を約1か月間の留学に送り出した（資料9-21）。この留学送出し、受入れを実施するに当たり、協定校別に教員、職員それぞれ担当者がおり、年間を通して、連絡を取っている。

### ・留学生の地域交流事業

飯能市国際交流協会との連携により、2019（令和元）年度に開催した「多文化多言語交流カフェ」は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2021・2022（令和3・4）年度は休止となった。

また、飯能市国際交流協会主催の「外国人による日本語スピーチ発表会」には、開催当初の2013（平成25）年から毎年、本学からスピーカーとして留学生が参加している。2021・2022（令和3・4）年度は審査員として教職員2人、スピーカーとしてそれぞれ学生1人が出席し、日頃の教育、学習の成果を還元し、発表している。

## ■ 地域の暮らしやすさ向上への取り組み

大学の専門的な知識を地域社会の生活の質向上に活かす取り組みとして、本学の心理カウンセリングセンターが中心となって地域住民の心理相談等の諸活動に取り組んでいる。以下に2022（令和4）年度の主な実績を示す。

### ・心理相談活動事業：

心理カウンセリングセンターは、臨床心理士・公認心理師養成のための教育実習施設であるが、その主たる活動内容は、地域の精神保健福祉の向上に資する心理相談活動を行うことである。2009（平成21）年の開設当初より、地域における心理的諸問題を持つ者の心

身の健康を維持・促進するための心理相談活動を展開するとともに、本学大学院生に臨床心理実習の場及び教育訓練の場を提供している（資料 9-22）。

同センターでは、一般学外者を対象とした心理相談活動として、①センター相談員または臨床心理実習生が行う継続的な心理相談及び心理検査、②心理臨床隣接領域の専門家を対象としてセンター相談員が行うコンサルテーション、④臨床心理専門職を対象としてセンター相談員が行うスーパービジョンを行っている。なお、2022（令和 4）年度においては、72 人の来談者に対し、延べ 615 回の相談活動を実施した（資料 9-23）。上記に加え、臨床心理士・公認心理師受験対策講座、修了生に対する研修や就職情報の発信等、実習以外の面でも臨床心理専門職の育成・活躍を支援するとともに、心理相談に関する調査・研究活動を行い、得られた知見をもとに講演・研修の講師、各種団体の理事や委員として情報発信を行うことで、研究成果を地域に還元している。

**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・評価の実施

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

各学部、各センター及び事務部署では、「グランドデザイン 2026」に基づいた行動計画を定めるアクションプランにおいて地域連携に関する取り組みを定め、中間報告を経て、2 月には年度の最終報告をまとめる。策定時、中間報告、最終報告の各段階で執行部によるヒアリングを行った上で、成果の点検及び評価を行っている（資料 1-15、1-16、1-17）。指摘された内容を踏まえて次年度のプランを作成する。指摘事項等に対する対応状況を確認することで点検・評価の内容を改善・向上につなげている。

地域に関する研究活動に関しては、2021（令和 3）年度より総合研究所が地域研究部門における研究プロジェクトとして、年度当初に審査を行い、秋のプロジェクト中間報告において取り組み状況の点検・評価を行い、改善項目等をプロジェクト実施責任者にフィードバックする。年度末のプロジェクトの最終報告において、中間報告で伝えた改善・向上が適切に行われたかどうかを含めて最終的な点検・評価結果を伝え、改善・向上につなげている。なお、2022（令和 4）年度においては、大学基準協会による認証評価を受審した際に指摘を受けた事項「評価者が学内のメンバーに限定されていることから、評価の質を向上させるために多角的な視点の導入を期待したい。」に対応すべく、本学研究倫理審査委員会学外委員である認定特別非営利活動法人の協会会長から研究プロジェクトに対する外部評価をいただいた（資料 3-23）。

## (2) 長所・特色

本学は、地域社会に開かれた大学として、開学 2 年目の 1988（昭和 63）年度から公開講座を開講するなど生涯学習の要望に応えるよう努めてきた。社会の変化に合わせて企画内容や実施方法を工夫しながら継続し、近年では、手薄であった初等中等教育の支援も本学の

資源を活用して取り組みを増やしているところである。また、多様な事業を展開し、教育研究上の成果を地域社会に還元している。

一方、双方向的な社会連携については、経済研究所（現総合研究所）を中心に 2000（平成 12）年度から準備が始まり、2001（平成 13）年度には、地域の人々との対話から発展した非大学組織「駿大・地域フォーラム」を立ち上げ、有志の教員と地域の実業家、自治体職員らがメンバーとなり、地域と大学がともに発展する共生をめざして活動してきた。2012（平成 24）年度には、大学憲章において、教職員一体となってめざす方向性が明記され、連携体制を構築し具体的な事業に取り組み、着実に成果をあげている。

最大の特色は、「地域の教育力」を学生が学び育つ「学育」に生かしていることである。それは、「アウトキャンパス・スタディ」をはじめとする正課授業において具現化しており、地域社会の未来を担う人材の育成につながっている。

### **(3) 問題点**

大学憲章において、地域との協働を教職員一体となってめざすことが掲げられているとはいえ、実際に関わる教職員は一部に留まっているのが実情である。これまでの取り組みを今後も持続可能なものとし、更に発展させていくためには、全学的な理解・協力及び活動を担う教職員人材の拡大が必要である。

### **(4) 全体のまとめ**

2014（平成 26）年 5 月、日本創成会議人口問題検討分科会において、飯能市が全国 896 の「消滅可能性都市」の一つに位置付けられたように、本学所在地である埼玉県西部地域は若年層の流出など課題を抱えている。

地域に共生し、未来を担う人材を送り出す教育機関として、これまで構築してきた連携体制を軸に課題解決に取り組んでいく。

## 第 10 章 大学運営・財務 (1) 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

本学の理念・目的は、「駿河台大学学則」及び「駿河台大学大学院学則」に規定されているほか、建学の精神に基づき、更なる大学の発展をめざすために「駿河台大学憲章」を制定している。現在、「グランドデザイン 2026」を策定し、高等教育をめぐる社会状況の変化に対応するとともに、前グランドデザインである「駿河台大学グランドデザイン 2021」（2017～2021 年度）の検証から明らかになった諸課題を点検し、本学の「教育の質の向上」に向けて更なる駿大ブランドの構築・強化を掲げ、今後 5 年間（2022（令和 4）～2026（令和 8）年度）で実現すべき目標と計画を新たに示している（資料 1-1【ウェブ】、1-2【ウェブ】、1-3【ウェブ】、1-5【ウェブ】）。

当計画は、本学ホームページで掲載しているほか、経営戦略会議の下、学内全部署により、毎年、「グランドデザイン 2026」に基づくアクションプランの作成と達成度の検証と評価を行い、学内ポータルサイトを通じて学内公表・共有している（資料 1-15、1-16、1-17）。

そうした中、本学の管理運営は、本学の理念・目的を実現し、大学及び法人の運営組織がそれぞれの果たすべき役割を明確にし、有機的な関係を築き、効率的な合意形成を図ることを目標としている。大学運営の基本方針は、事業計画書に示すとおり、『大学の理念・目的に沿って策定された「グランドデザイン 2026」では、「地域の中核的人材の育成」「地域の発展への貢献」「地域の活性化への貢献」をミッションとして掲げている。これらを実現するためには、大学運営・財務に関する基盤の充実が不可欠となり、「入学定員の確保、収容定員の充足」「中途退学者の減少」「高い就職率の維持」という 3 つの重点目標について成果をあげていくことが必要である。そのため、「教育力」「就業力」「学生支援力」「地域力」「研究力」を構築・強化することで駿大ブランドを確立するとともに、「学生募集力」を強化し、経営基盤の安定を図ることが本学の課題となる。こうした課題を克服するためには、「グランドデザイン 2026」に示されたビジョンに基づくアクションプランを学長のリーダーシップの下、確実に実行し、PDCA サイクルによる切れ目のない改革を進めていかなくてはならない。また、その際には定期的な自己点検・評価活動、及び第三者による点検・評価活動を行い、不断の改善・向上に繋げていくこととする。』と明記している（資料 3-31 pp. 2【ウェブ】）。

この大学運営の基本方針は、経営戦略会議、評議員会を経て、理事会での承認後、本学ホームページに学外公表するとともに、年度当初に理事長、学長以下全専任教員及び副課長以上の職員が参加する全学合同会議にて資料として配付し、学内ポータルサイトを通じて全

教職員に周知している。2020（令和2）～2022（令和4）年度においては、新型コロナウイルス感染症予防の観点から資料配付のみとしたが、2023（令和5）年度においては、従前のおおりに一堂に会して、全学合同会議にて、理事長所信表明及び学長方針として述べられ周知している。

以上のように、大学運営に関する方針の明示及び周知は適切に行っている。

**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整備

評価の視点2：学長等の役職者、教授会等の機関の権限と役割

評価の視点3：学長による意思決定、権限執行等の整備

評価の視点4：教学組織（大学）と法人（理事会等）の権限

評価の視点5：適切な危機管理対策の実施

大学及び法人に関する運営体制については、「駿河台大学学則」「駿河台大学大学院学則」及び「学校法人駿河台大学寄附行為」を始めとした各種規程に明文化し、規定に基づき運営を行っている。学長・学部長及び研究科長の選任や意思決定など管理運営における諸機関の間での役割分担・機能分担、また、その役職者の職務について、各種規程に規定し、適切な運営を行っている（資料1-2 第4～9条【ウェブ】、1-3 第5～8条【ウェブ】、10-1）。

学長は、「駿河台大学学長の選考等に関する規程」に基づいて選出される。毎年度学長候補者選考委員会を設置し、学長の任期が満了するときは、その30日前までに候補者を決定する。学長が任期中に辞任・欠員となったときは、速やかに候補者を決定する。学長候補者選考委員会では学長候補者を選考し、理事会に推薦する。理事長が、理事会の議を経て学長を任命する。学長の任期は3年で再任を妨げない（資料10-2）。

副学長及び学長補佐の選任については、「駿河台大学副学長及び学長補佐の任命及び任期に関する規程」に基づいて行われ、学長の推薦に基づき、理事会の議を経て、理事長が任命する。副学長の任期は、これを推薦した学長の在任期間であり、学長補佐の任期はこれを推薦した学長の在任期間以内である（資料10-3）。

学部長の選任は、「駿河台大学学部長候補者選考規程」に基づいて行われている。学部長候補者は、各学部専任の教授の中から教授会において複数名が選ばれ、学部長は学長に選挙結果を報告する。学長はその報告を受け、教授会の意見を徴した上で候補者を1名決定し、理事長に推薦する。理事長は学長の推薦に基づきこれを任命する。学部長の任期は2年であり、原則として連続2期までである（資料10-4）。

研究科長の選任は、「駿河台大学大学院研究科長及び副研究科長候補者選考規程」に基づいて行われ、候補者は、研究指導を担当する専任の教授であり、研究科における選挙により候補者が選出される。選挙により決定された候補者は、学長が理事長に推薦する。理事長は学長の推薦に基づきこれを任命する。研究科長の任期は2年であり、再任を妨げな

い（資料10-5）。

本学における学長の権限行使は、教学上の全学的審議機関である大学評議会を議長として運営することによって、駿河台大学の教学に関する最終的な判断責任を負っている（資料1-2 第6条【ウェブ】）。大学評議会は、大学の教育・研究の適正な運営を期するため、学長の諮問に応じ教学に関する重要事項を審議することを目的としている（資料6-3 第2～4条）。

学長が適切にリーダーシップを発揮し、迅速かつ機動的な意思決定が図れる大学の執行体制を強化する会議体として学長・副学長会議がある（資料3-33 第7条の2）。学長・副学長会議は、学長が議長となり、副学長、学長補佐や法人局長、事務局長、各事務部長等その他学長が指名した者から構成されており、年27～30回程度、夏期休業・年末年始を除き概ね月に2～3回の頻度にて定例開催され、本学の運営上重要な事項や学長又は理事長が諮問した事項の協議を行っている（資料3-33 第2～4条）。

全学的な教学事項全般について協議するための部局長会議は、同じく学長が招集し、議長となる。学長、副学長、学部長、研究科長、副研究科長、メディアセンター長、情報処理教育センター長、スポーツ教育センター長、キャリアセンター長、グローバル教育センター長、法人局長、事務局長及び学長が指名した者によって構成され、本学の教学上重要な事項で、本会議に付議し、検討することが必要とされる事項、教育課程の編成に関する全学的な方針の策定に関する事項、大学評議会の審議事項の事前連絡調整や検討等を行っている（資料1-19 第2～4条）。

大学運営のうち、学部については、各学部の教育目標に沿って独自の発展を図るために、教授会規程を定め、学部の運営を行っている（資料10-6）。教授会は、「駿河台大学学則」第8条で「本学の各学部に教授会を置く。」と規定され、教授、准教授及び講師により構成され、毎年15回程度開催されている（資料1-2 第8条【ウェブ】）。教授会は、各学部長がこれを招集し、議長を務め、各学部の教学、学生にかかわる日常的事項を始めとして、教育課程に関わる事項、教員人事に関わる事項などを審議し、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとして役割を明確にしている。

このように学長が大学の包括的な最終責任者としての職務と権限を有し、学部長を学部の運営責任者として明確に位置付けている。

法人は、大学の自立的な教育研究推進のための財政その他の経済基盤を十全のものとするを目的とし、寄附行為に基づき運営している（資料10-7、10-8【ウェブ】）。法人の理事会は、原則として毎月開催され、教員人事、学則等教学関係規程の制定及び改廃、交換留学協定など教学に関する各種協定の締結等、教学組織から提出される議案については、理事会上程までに上述の各種会議において十分な審議、検討が行われていることから、理事会は、原案を最大限に尊重することとしている。予算などの法人所管事項については、理事会開催前に学部長、研究科長、全学委員会委員長などとの意見聴取が行われ、法人としての考え方を説明し、理解を得ている。

大学評議会の決定事項について、法人の運営に影響を及ぼす事項については、理事会の承認を得ることとしている（資料6-3 第4条第2項）。

一方、教学以外の事項において理事会で決定された事項については、必ず大学評議会、必要に応じて部局長会議でも報告し、教授会及び研究科委員会への徹底が図られている。

教学組織（大学）と法人（理事会等）の両者に関わる中・長期的な大学運営方針を定める上で必要な事項などを協議する場として経営戦略会議がある。毎月開催し、経営戦略、将来計画、広報戦略等の諸課題を検討し、理事会において決定している（資料2-8）。

本学の危機管理対策としては、災害時の危機管理規程、個人情報保護に関する規程、情報セキュリティ基本規程等を定めている。2020（令和2）から2022（令和4）年度までの新型コロナウイルス感染症への対応については、「学校法人駿河台大学における新型コロナウイルス感染症対応に関する基本行動指針（BCP）」を定め、対応を行い、2023年（令和5）5月以降の5類移行後の本学の対応については、基本行動指針を改めて策定し、別途通知文書にて、学生・教職員向けに本学の感染予防に関する考え方及び教職員向けに、教職員の勤務と感染防止対策について周知している（資料10-9）。

以上のように、各種規程に基づき学長による意思決定、教授会等の権限等の明示及び権限に基づいた大学運営は、適切に行っている（資料10-10）。

### 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：予算編成及び予算執行のプロセスの明確性及び透明性

評価の視点2：監査等の内部統制

本学では、2021（令和3）年に策定した「財政基盤の安定に向けた長期目標」において、財政基盤の確立のための目標2029として、事業活動収支差額比率、人件費比率、教育研究経費比率及び積立率の4つの目標値を定めている（資料10-11）。この目標達成に向けて、毎年度、理事長を議長とする経営戦略会議において予算編成方針を作成し、理事会において決定している（資料10-12）。

予算編成は、予算編成方針に従って事業の必要性、有効性、優先度といった観点から経費支出の見直しを行っている。本学の予算編成プロセスは、以下のとおりである。

- ① 財務課が予算編成方針の下、各担当部課に対して目的別予算要求原案の作成を依頼する。
- ② 各部課は、各学部、委員会等と連携し、意見を取りまとめて予算要求原案を作成する。
- ③ 財務課は、各部課から提出された目的別予算要求原案により、各部課との事前折衝を行い、1月に各部課と法人局との間で予算ヒアリングを開催する。予算ヒアリングでは、「グランドデザイン2026」達成に向けた必要性、効果等について意見交換し法人局長が目的別予算要求案を取りまとめる。
- ④ 目的別予算要求案は、教育・研究に関する設備等の充実、効率的使用及び適切な配分等を図ることを目的として設置している「施設・財務委員会」に諮られる。
- ⑤ この後、法人局長は、予算原案を作成し、理事長に提出する。
- ⑥ 理事長は、予算原案を理事会に諮り予算案を作成し、評議員会の意見聴取を行った上で、理事会に諮り、正式に予算として成立させる。

上述の「施設・財務委員会」は、教育・研究に関する予算の適切な配分・運用を図るため、学長を委員長として、副学長、各学部長、各研究科長、各学部選出委員、法人局長、大学事務局長、各事務部長等、各組織からの幅広い構成員としている（資料8-10）。

予算執行に当たっては、決裁権限等についての取扱い要領に従って目的別の予算項目ご

とに執り行っている。業者発注に際しては、原則として見積依頼書を作成の上、複数業者の見積比較を行い、経費節減に努めている。予算執行の稟議決裁は、新規案件と例年定期的に実施している定例案件とに分け、更に見積金額によって最終決裁者を分けるなど、効率性にも配慮している（資料10-13）。

監査は、監事（2人の内、1人は常勤）、監査室及び外部監査人により行っている。監事監査は、「学校法人駿河台大学監事監査規程」により実施している（資料10-14）。監事は、理事会に毎回参加するほか、経営戦略会議、大学評議会等の主要会議にも適宜参加し、必要に応じて意見を述べている。監査結果は、本法人の業務、財産の状況及び理事の業務執行の状況について、理事会並びに評議員会に報告している（資料10-15）。

内部監査は、理事長の下に監査室を設置し、「学校法人駿河台大学内部監査規程」により実施している（資料10-16）。業務監査、会計監査及び公的資金監査について適法性、効率性等の観点で実施し、内部監査報告を理事長及び理事会に報告している（資料10-17）。

外部監査は、独立監査人として3人の公認会計士により、私立学校振興助成法に基づき行われ、理事会に監査報告書が提出されている（資料10-18）。

また、監事、監査室及び外部監査人において、定期的に監査状況等について意見交換を行っている（資料10-19）。

以上のように本学は、予算編成及び予算執行並びに内部統制を適切に行っていると判断できる。

**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

評価の視点2：職員の採用及び人事考課による、職員の昇進及び処遇改善

評価の視点3：業務の多様化及び専門化に伴う課題に対応する職員体制の整備

評価の視点4：大学運営における教職協働

本学は、教育研究及び学生支援を円滑かつ効率的に行うため事務組織を設け、その公正で合理的な運営により、大学の理念・目的の達成に資することを目標として法人局と大学事務局を設置している。

法人局及び大学事務局にそれぞれ局長を配置し、事務組織を統括している。これは法人部門と教学部門に分けることにより業務の効率化を実践するためである。人員構成については、局長以下の専任事務職員91人のうち、法人局所属の職員が3分の1、大学事務局所属の職員が3分の2を占めている。大学の適正な管理運営と財政基盤の安定的な確保を実現するためには、何よりも教学部門の活性化が不可欠であり、教学部門の運営を担う事務職員の配置を厚くしている（資料10-20、10-21）。

また、専門性を活かして、各種センター事務部等（グローバル教育課、キャリア教育・就職支援課、情報システム課）の専任職員配置においては、外国語検定資格所持者及び外国人材、キャリアコンサルタント資格所持者、システム系資格所持者等、知識や経験等を



備えた人事配置を行っている。

事務機能の改善や業務内容の多様化への対応策として、前述のとおり、各センターの他、大学事務局が所掌する各種委員会には、当該部長職を正規の構成員として位置付けており、各種委員会の検討・決定事項において事務局の意思を反映できる仕組みを取り込み、教育に関する大学改革の継続的な取り組みを組織的に、教職協働で推し進めている（資料10-22）。これら各部門のアクションプランに基づく目標の実現や円滑な管理運営のために部署の改編・移管を次のとおり行っている。

大学の運営に係わる適切な組織の運営のために、経営企画室を2013（平成25）年に設置し、大学の経営戦略を計画する経営企画課を配置し、同室に地域における諸活動を行うために地域連携課を設置している。同時に学務企画課を設置し、法人部門と教学部門との更なる明確化と業務の効率化を図るために、教育改革に関することや大学のIR（Institutional Research）に関すること等、大学改革を推し進めるための業務を担当している。教員の研究支援の観点から、同課に、2017（平成29）年度に研究支援室を設置し、専属の職員を配置し教員の研究支援を行っている。研究支援室では、教員一人ひとりの研究課題書に対する研究成果を研究業績評価制度により判断し、学内研究費を配分している。

事務職員の採用については、駿河台大学就業規則に採用手続きを定め、大学運営方針の目標を達成するために、毎年度当初に事務職員採用計画を立て、定年退職者及び退職者に伴う必要人数の採用を行っている（資料10-23、10-24）。

人事考課については、成績・情意・能力の3つの区分に分けられ、各職位に応じた項目を定めている。評価は、課長職が1次評価、部長職が2次評価を行い、評価結果に基づき、期末手当の支給を理事長が決定している。

事務職員の昇進については、主任職5年目を超えたときには、副課長への昇進要件として、マネジメント能力を高めるための外部研修の受講を義務付け、人事考課を考慮した上で昇進を決定している。

以上のように、大学運営に必要な事務組織を設け、適切に運営している。

**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：大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図ることを目的としたスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施**

大学憲章に基づき、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、SD（スタッフ・ディベロップメント）活動として研修等を組織的に実施している。研修会等の実施内容については、教職員に必要な知識・技能を習得し、必要な能力及び資質を向上のために、年度ごとの全体計画を立案し、稟議決裁を得たうえで、以下のような研修等を行っている（資料10-25、10-26）。

① 全学研修会

全教職員を対象に、各回でテーマを設定し研修会を毎年開催している。テーマと開催日時は学期ごとに学長・副学長会議にて審議している。主に、学生支援、就職支援、学生相

談、ハラスメント防止、防災、情報セキュリティなどを各回のテーマとして、全10回以上開催している。2020（令和2）年度以降、新型コロナウイルス感染症予防の観点から、e-Learningを利用した開催を行っている（資料6-10）。

## ② SD Step Up 研修

大学組織の組織力、実行力を向上させ、本学に適した人材を育成することを目的として、2013（平成25）年度より「SD Step Up 研修」を実施している。中期計画を定めた「駿河台大学グランドデザイン2021」に引き続き、「グランドデザイン2026」においても、SDの取り組みを継続的に実施するアクションを掲げている。

2019（令和元）年度からは、対象者に教員を加え、全教職員合同で実施している。同年度は、「学生支援力」の向上を目指し、教員及び職員合同のワークショップ形式の「コーチング実践のためのワークショップ」を、2020（令和2）年度は、大学憲章を具現するための具体的ツールとして「コーチング」を位置づけ、教職員が身につける「学生対応スキル」の一つとして定着を図った。実施に当たっては、学生支援担当副学長の下、組織横断型のプロジェクトチームを中心として、「スキルの可視化のためのルーブリック開発」「研修プログラムの開発」の取り組みを行い、2021（令和3）年度には、成果物である「学生支援ガイドブック」を活用した目標支援スキルの習得として更なるスキルアップをするための研修を実施した。教職員がコーチングをいつでも意識し実践できるように、2022（令和4）年度には、前述の教職員プロジェクトチームによる駿大学生対応力強化動画を制作し完成させた。この動画は、シナリオ作成、出演者、演出、撮影、動画制作の全てにおいて、教職員及び学生が手作りしたものであり、いつでも視聴できるようにポタロウに掲出している。同年度には、健康相談室第3刊目となる「教職員のための学生対応Q&A」を発行し、実際の学生相談の場面の基本的な心構えや現代の学生の質を捉えた学生支援を指南するものとなっている。同年度の2月の研修会では、外部講師による本学を志望する高校生の価値観や保護者、高校の先生が大学に何を求めているかをアンケート調査・分析データに基づいて理解するとともに、教職員一人ひとりが現在の立場で今なすべきことを考え、実行に移すことの役割を認識した。

## ③ 新任教職員研修会

入職した新任の教職員を対象に、本学の教職員として円滑に業務が遂行できるよう、以下の目的で研修を行っている。教職員一人ひとりが学生の教育、学生支援を考え、本学が目指す教育目標の達成に近づける研修と位置付けている。

- (1) 本学の歴史と、大学憲章や教育目標など本学の教育理念について理解する。
- (2) 本学の置かれた現状と、中期計画であるグランドデザインについて理解する。
- (3) 研修を通じて新任教職員間の心的距離を縮め、人間関係を構築する。
- (4) 研修を通じて本学の要職者と新任教職員間の心的距離を縮め、人間関係を構築する。

2020（令和2）年度から2023（令和5）年度の期間についても、新型コロナウイルス感染症拡大防止措置を取り、新任の専任教職員を対象に対面式にて実施した（資料10-27）。

## ④ 目的別・階層別・職種別の研修

事務職員対象に、大学職員として必要な知識、各部署の業務に即した専門知識、スキルを修得するために、早稲田大学アカデミックソリューションが企画実施する「大学職員の

ための人材育成プログラム QuonAcademy（クオンアカデミー）を通年で法人契約し受講させている。また、2023（令和5）年度からは、Webによる研修会が充実し、研修日時も豊富な外部研修を導入し、株式会社インソースとも契約を開始し、事務職員が1年に一回は研修会に参加が可能となる仕組みを構築し、参加促進を図っている。

また、入職者について、私立大学庶務課長会職員基礎研修会への参加を通じて、大学職員としての資質向上を図っている。昇進後には、該当者を対象とした階層別研修会への参加を義務付け、本人のキャリア形成に役立たせている。

そのほか、各部署の業務に即した専門知識、スキルを修得するために必要な研修については、各課において年度ごとに計画を立て実施している。

以上のように、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための研修を計画的に実施している。

**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：適切な根拠に基づく定期的な点検・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

大学運営については、事業計画書に記載のとおり「駿河台大学グランドデザイン2021」及び「グランドデザイン2026」を基本方針とし、学長・副学長、学部、研究科、共通教育センター等が策定したアクションプランを、学長のリーダーシップの下、PDCAサイクルにより改革を進めている。このアクションプランの達成度の検証により、大学運営に関する自己点検・評価を行っている。年度初めに、各部署がグランドデザインに対するアクションプランを作成し、プランの遂行状況について年度途中で報告を行う（中間報告）。その後、引き続き同プランの実現に向けた取り組みを行い、年度末には自己評価を行う（最終報告）。最終報告の際には、適時、理事長や学長等によるヒアリング等を経て、経営戦略会議でプラン毎の評価を行っている。プラン毎の評価は、学内ポータルサイトを通じて全教職員に周知の上、次年度におけるプラン策定に活用している。

監査においては、学校法人駿河台大学内部監査規程に基づき、本法人における運営諸活動の遂行状況についての適法性、効率性等の観点から、公正、かつ、客観的に調査及び検証し、その調査結果の情報提供及び検証に基づく助言・提言等を行っている（資料10-17）。

内部監査計画は、法人の健全なる経営の保持、発展に資することを目的とし、監事及び公認会計士の行う監査と連携・調整して、毎年度、内部監査計画を定めて実施している（資料10-28）。

以上のように、大学運営について定期的に点検・評価を行い、同点検・評価に基づく改善プロセスが構築されている。

## (2) 長所・特色

「グランドデザイン2026」を達成するために、大学運営の基本方針である事業計画書の方針に基づき、学長、副学長、学部、研究科、共通教育センター等が各部門のアクションプランを毎年策定し、学長のリーダーシップの下、点検・評価により改革を進めている。事務部門においても、グランドデザインの達成に向けて、各課単位における事務部署アクションプランを毎年策定し同様に、点検・評価及び改善を進めている。

また、本学では、教職員の資質・スキル向上の対策を教職員自身の取り組み(教職協働 PT)により組織的に実践している。

2019(令和元)年度からは、毎年度、教員及び職員合同での全教職員を対象とした研修会を行っている。特に、「学生支援力」の向上をテーマとした研修会においては、コーチング技法を実践的に学ぶ研修や本学独自による「スキルの可視化」ルーブリックを開発(資料 10-29)し、本学の「学生対応スキル」を標準化させ、明確にした。さらに、次年度においては、本学を希望する学生層、保護者、高校教員が求めることを深く理解するために、学生教職員合同のグループワークを通じて一人ひとりの役割を考え行動する研修会を行った。教職員全体が職位に拘らず、同じ目線で意見を出し合うことで、協働意識も芽生え、相互理解が深まっている。

## (3) 問題点

事務職員においては、今後 5~6 年の間に定年退職者が増加し、定年再雇用者は、事務職員全体の 1 割程度の見込みとなる。今後は、年齢構成に配慮した事務職員採用と人数を維持する必要がある。

## (4) 全体のまとめ

- ① 本学の理念・目的は、駿河台大学学則及び大学院学則に記載するとともに、駿河台大学憲章に明示し、ホームページに記載、学内掲示など学生及び教職員に周知している。また、「グランドデザイン2026」を策定し、この実現のために年度ごとに事業計画として策定する「事業計画書」において運営方針を明示している。この「事業計画書」は、ホームページで公開し、教職員へは毎年4月当初に実施している専任教員及び事務職員役職者が一堂に会した合同会議において、理事長及び学長より説明し周知している。
- ② 学長は、規程に基づき副学長及び学長補佐を配置するとともに、学長のリーダーシップの下、学長・副学長会議、部局長会議、大学評議会を運営している。また、教授会、研究科委員会は各規程に基づき学部長等が運営するなど権限と役割を明確に分けている。学長が教学に関する最終的な意思決定を行うことを規程で明記している。
- ③ 財務面では、予算編成は各年度予算編成方針に基づき各部署から予算要求原案の提出を求め、予算ヒアリングを実施して、各学部・研究科・事務部の長で構成する施設・財務委員会に諮り、理事会及び評議員会の議を経て年度予算を成立させている。これらにより予算プロセスの透明性を確保している。
- ④ 大学の理念・目的の達成に資することを目標として大学事務局と法人局を設置し、教育研究及び学生支援を円滑かつ効率的に行うための事務組織を設けている。事務機能

の改善や業務内容の多様化への対応策として、各センターの他、大学事務局が所掌する各種委員会においては当該部長職を正規の構成員として位置付け、各委員会の検討・決定事項において事務局の意思を反映できる仕組みを取り込んでいる。教育に関する大学改革の継続的な取り組みを組織的に教職協働で推し進めている。事務職員は専門性を活かすために、部署に必要な有資格者、知識や経験等を備えた人事配置を行っている。人事考課における評価を実施し処遇に反映している。

- ⑤ 本学の適切な大学運営を行うための必要な事務組織、人員配置を行っている。教職員ともに資質向上のための全学研修会を組織的に実施し、SD Step Up研修、目的別・階層別・職種別研修会を定期的に行っている。
- ⑥ 監査は、監事、監査室及び外部監査人により行っている。内部監査は、内部監査規程に基づき、監査室長、監査係員により行っている。外部監査は、独立監査人として3人の公認会計士により行われ、監事、監査室及び外部監査人において、定期的に監査状況等について意見交換を行っている。

## 第 10 章 大学運営・財務 (2) 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：大学としての財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学は、2022（令和 4）年度以降の 5 年間に達成すべき中期的目標として、理事会で審議決定のうえ「グランドデザイン 2026」を策定している。この目標達成のために必要となる財政基盤を構築し、財政の健全化を図るため、「グランドデザイン 2026」をホームページで広く公表している（資料 1-5【ウェブ】）。

「グランドデザイン 2026」では、「財源確保・予算編成」として次の 2 つのビジョン（目標）を掲げている。

①外部資金の獲得

②積立率改善に向けた予算編成方針の作成及び予算編成方針に基づく、効果的な予算配分の実施（基本金組入前収支差額比率 5%以上の維持、教育研究経費比率 35%以上の維持）

また、2020（令和 2）年度に理事会で承認された「駿河台大学財政基盤の安定に向けた長期目標」では、新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受けた経験を踏まえ、学生の学修機会を確保するとともに教育の質を維持・向上していくために、2029（令和 11）年度までに次の 4 項目を達成することを目標に掲げている。

① 事業活動収支差額比率

5%以上を維持し、更に向上させるよう努める。

② 人件費比率

50%以下を維持する。

③ 教育研究経費比率

35%以上を維持する。

④ 積立率

100%以上を目標とするが、全国平均値である 80%まで改善させる。

目標とする財務比率設定に当たり、2019（令和元）年度の決算での各財務比率を参考とした（資料 10-30）。

① 事業活動収支差額比率	9.4%	（医歯学系法人を除く全国平均値※ 4.7%）
② 人件費比率	42.0%	（同 53.2%）
③ 教育研究経費比率	37.1%	（同 33.5%）
④ 積立率	51.7%	（同 78.5%）

(※「医歯学系法人を除く全国平均値」は、日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」による。)

これらの目標を達成するために収入増加、人事改革、適切な予算編成及び予算配分の各取り組みを行うこととし、経営戦略会議において毎年度の予算編成方針を作成し、理事会において審議決定している（資料 10-31）。

以上のように、中期的な目標達成に向けて、中・長期の財政計画を財務比率を用いて適切に設定している。

**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。**

<p>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予算配分</p> <p>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。外部資金（文科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費等）の獲得状況</p>
---

中期計画である「グランドデザイン 2026」達成に向けた事業を推進するため、毎年度の予算編成においては、予算編成方針に基づき各部課と財務課とによる予算の事前折衝を行い、更に法人局との間で予算ヒアリングを実施し、必要性、有効性、優先度を考慮して予算編成を行っている。特に新規事業については、「新規事業計画書」により期待される効果を中心に精査している（資料 10-31）。

予算ヒアリングの結果を受けて、学長が議長となり「施設・財務委員会」において教育・研究に係る施設・設備等の充実のための予算を検討し、各学部等に予算配分している（資料 8-10）。

人件費の抑制に当たっては、総務課で定期昇給による人件費の積算見積を行い、財務課で内容を確認し予算ヒアリングにおいて見直している。

財政基盤を構築し、財政の健全化を図るために「駿河台大学財政基盤の安定に向けた長期目標」において、この3年間の財務比率は次のとおりである（資料 10-30）。

- ① 事業活動収支差額比率 5%以上を維持し、更に向上させるよう努める。

2019（令和元）年度	2020（令和2）年度	2021（令和3）年度
9.4%	13.2%	20.3%

- ② 人件費比率 50%以下を維持する。

2019（令和元）年度	2020（令和2）年度	2021（令和3）年度
42.0%	38.9%	36.6%

- ③ 教育研究経費比率 35%以上を維持する。

2019（令和元）年度	2020（令和2）年度	2021（令和3）年度
37.1%	38.4%	34.7%

④ 積立率 100%以上を目標とするが、全国平均値である 80%まで改善させる。

2019 (令和元) 年度	2020 (令和 2) 年度	2021 (令和 3) 年度
51.7%	56.7%	62.0%

※2021 (令和3) 年度の教育研究経費比率が35%に達しなかったのは、大学で不要となったIPアドレスの有償譲渡による臨時的な収入が影響した特殊事情による。

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として、外部資金については、科学研究費助成事業の受け入れを学内研究費と連動させ、個人研究費にインセンティブ経費を付す(科学研究費助成事業採択者には15万円を加算し、不採択者についても審査結果がA評価には12万5千円、B評価には5万円を加算)などの対応により申請を促している。申請数は、2020 (令和2) 年度36件(採択16件)、2021 (令和3) 年度30件(採択13件)、2022 (令和4) 年度27件(採択14件)であった(資料10-32)。

寄付金募集は、教育振興資金募金、スポーツ振興支援募金、Book de 募金(古本募金)により企業・個人からの寄付を継続して実施している。寄付金の募集状況は、2020 (令和 2) 年度 2,487 万 8 千円、2021 (令和 3) 年度は駅伝部の箱根駅伝出場があり 5,396 万 4 千円、2022 (令和 4) 年度 2,607 万 3 千円を受け入れた。

受託研究では、2020 (令和 2) 年度、2021 (令和 3) 年度に東京家政大学との共同研究に対して飯能商工会議所より協力負担金等を受入れ、2022 (令和 4) 年度には埼玉県より中山間地域ふるさと事業調査研究の委託料等を受入れた。受託事業収入額では、2020 (令和 2) 年度 40 万円、2021 (令和 3) 年度 20 万円、2022 (令和 4) 年度 56 万円となっている。

以上のように教育研究活動を安定的に遂行するための予算編成・予算配分の取り組みを行い、引き続き外部資金の獲得、積立率の改善に努める。

## (2) 長所・特色

本学の財務状況の長所としては、全国平均に比して、経常収支差額比率が高いことが挙げられる。

2019 (令和元) 年度	2020 (令和 2) 年度	2021 (令和 3) 年度
9.1%	12.9%	20.0%
(全国平均 4.2%)	(全国平均 4.6%)	(全国平均 5.9%)

※全国平均は医歯系大学を除く。日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」より

臨時的な要素を除いた経常的な収支バランスを表す経常収支差額比率が高いということは、経常的な収支が安定し、経常的な収支による資産の流出が生じていないことを表している。これは、2019 (令和元) 年度に行われた学費改正もさることながら、教職員の財務状況への理解が全学的に高く浸透し、教職員が一体となり入学定員の充足、人件費の見直し、管理経費の削減等に取り組んだ結果である(資料 10-30)。財政面に余裕が生じたことにより、将来的な財政支出に対する備えとして、2022 (令和 4) 年度には「施設設備引当特定資産」を形成することができた。



### **(3) 問題点**

入学者の確保、在籍者数の増加により収入は増加し、将来の施設更新等に備えて保持しておくべき積立率も年々改善しているが、2021（令和3）年度大学評価（認証評価）において「事業活動収入に対する翌年度繰越超過額の割合が高い」との指摘を受けている。収入・支出の均衡を図りながら、着実に事業活動収支差額比率5%以上を維持していくために、学生満足度を高めるための設備投資、大規模修繕等のメンテナンスを計画的に執行することが重要となっている。

### **(4) 全体のまとめ**

本学は、2022（令和4）年度より新たな目標と課題を示した「グランドデザイン2026」を策定し、「駿河台大学財政基盤の安定に向けた長期目標」と合わせ、財務比率の目標値設定と財務情報の積極的公開を通じ、本学の財務状況に対する教職員の共通理解と協力を進めることで、経費の節減、人件費の見直し、学生募集の強化等を行った。

2019（令和元）年度は、学部在籍者数3,812人、基本金組入前収支差額は、4億7,872万円の収入超過であったが、2020（令和2）年度の基本金組入前収支差額は、7億2,745万円の収入超過となり、2021（令和2）年度には、学部在籍者数4,243人、基本金組入前収支差額は、11億9,890万円の収入超過となり、本学の財政状況は年々改善している（資料10-31）。

引き続き経費の節減、人件費の見直し、学生募集の強化等を行い、「駿河台大学財政基盤の安定に向けた長期目標」の目標達成に向けて取り組み、健全な財政基盤を構築し、教育研究活動の安定化を図っていく。

## 終章

本学は、2021（令和3）年度に第3期認証評価を受審した後、大学評価（認証評価）結果の改善課題に対する対応、及び指摘事項について改善に取り組んでいる状況である。

上記報告書では、終章において、本学が高等教育機関として速やかに精力的に取り組むべき課題として、以下の点を挙げている。すなわち、「グランドデザイン2026」の着実な実行を目指し、①理念・目的に則り、②内部質保証システムのより一層の機能化・実質化を図り、また、3つのポリシーを遵守し、重点課題である③入学定員・収容人数管理の適切性を保ち、④中途退学者の減少傾向の「見える化」を数値で示し、⑤高い就職率の実績を積み上げるとともに、諸地域の中核的な人材を安定的に輩出し、広く社会に自らの情報を公開するとしている。

以下、これらの課題を観点とし、各基準の達成状況を振り返りたい。

### 1. 評価基準の達成状況 — 自己点検・評価の振り返り —

本学の中期計画である「グランドデザイン2026」に謳われる5つのブランド力、「教育力」「就業力」「研究力」「学生支援力」及び「地域力」の具現化に努めながら、本学の運営上の重要事項として「入学定員の確保・収容人数の充足」「中途退学者の減少」「高い就職率の維持」を明確に掲げて全学が一体となって取り組んでいる。

「1. 理念・目的」については、建学の精神である「愛情教育」に基づき、中期計画としての「グランドデザイン2026」が策定されている。本学の教育の質の向上に向け、実現すべき目標が具体的に示され、これを受けて各学部、研究科、センター及び事務部門の取り組みをアクションプランとして策定することが可能となっており、また、各部門が数値目標の実現に向けて計画的に取り組む、達成状況等の振り返りを踏まえて、次年度以降の目標・計画設定を行うことが可能となっている。

これらを踏まえ、建学の精神及び教育理念を確実に実現する適切なプロセスとして確立されている。

「2. 内部質保証」については、第3期認証評価の受審に備えて、従前までの大学評価組織の弱点を克服すべく改善し、2020（令和2）年4月に内部質保証推進委員会を新たに設置し、PDCAサイクルを恒常的・継続的に推進するための内部質保証体制の基盤整備を行った。その結果、前回の「大学評価結果」において改善課題として提言のあった事項のみならず、大学評価結果を本学自ら読み解き、細部に亘る課題を洗い出して新たな取り組みに繋げるといった一連の流れが構築され、全学的な改善活動の原動力となっている。

「3. 教育研究組織」については、教育研究組織の適切性の検証及び将来に向けた構想等の協議を継続的に行ってきた結果、建学の精神と大学の理念・目的を踏まえた教育研究組織の体制が整備されるに至った。

引き続き、普遍的な要素（建学の精神、大学の理念・目的）を柱としつつ、日常の教育研究運営に関する諸課題から教育研究組織の改組・改編の必要性に至るまで、絶えず変化する地域社会や経済社会のニーズに対応し得るレジリエントな組織づくりを心掛け、学生の学習・諸活動の活性化に資する教育研究組織の整備について不断に検証していくことが確認された。

「4. 教育課程・学習成果」については、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定め、公表・実施し、更に、シラバスの内容を整備・充実させるとともに、4年間を通しての少人数制ゼミナールの設置等により、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や学位授与を適切に行うための措置を講じている。

また、「グランドデザイン 2026」において、各学部、研究科、センターにおいて、教育について取り組むべき課題が明示され、各部局は、それを受けて、アクションプランを作成し、活動の具体的内容と課題を明示している。また、年度末にはその達成度を評価した上で、次年度の改善につなげている。要するに、教育の内容、方法について定期的に点検・評価を行い、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。

「5. 学生の受け入れ」については、学士課程では、入学試験関連委員会と各学部の連携の下、入学者選抜の対策に取り組み、推進する体制が構築されており、その成果として、2018（平成 30）年度以降は安定して入学定員の確保、収容人数の充足を達成することができている。修士課程では、入学定員・収容人数の未充足が継続しており、引き続き、その解決のための仕組みの構築が必要であることが確認された。

また、学部の学生受け入れ方針についても、学部の特徴をより具体的に明示した内容に改正した。

「6. 教員・教員組織」については、学部を改組した上での新学部設置、学部コース内容の見直し、時代のニーズに沿った改革等を行っている。各学部・研究科においても、全学で定める教員組織の編成方針や大学設置基準、大学院設置基準などの法令に基づき、十分な教員を配置の上、各学部、研究科の目的やカリキュラムに沿った適切な組織編成を行い、その組織編成についても定期的に点検・評価を実施している。教員においては、研究業績評価制度及び教員評価制度の取り組みにより、各教員自身が次年度の活動目標を明確に決定し、活動状況を可視化している。また、これによって各教員に求める教育方法や研究成果の把握が可能となっている。

「7. 学生支援」については、「就業力の駿河台大学（高い就職希望率と就職率の実現）」、「学生支援力の駿河台大学（ひとりひとりが輝き続ける学生の高い満足度とダイバーシティーの実現）」構築・強化を学生支援の方針として明確に掲げ、教職員一体となった支援体制を整備し、具体的な取り組みを行っている。

学生支援に関する様々な取り組みにより、就職率向上に明確な成果が見える一方、一進一退の中で緩やかな改善はみられるものの、最終的な改善目標値に到達するためには依然として多くの課題が残る状況にある。退学者の更なる分析に基づき、退学に至る要因把握やその対応（指導）方法なども含めた中途退学防止策の策定及び改善を引き続き行いながら、大学全体の組織として、様々な理由により修学継続に困難を抱える学生に対する支援をさらに強化し、退学率是正に努めることが急務であると考えている。

「8. 教育研究等環境」については、教育研究等の環境整備に関して、学内ネットワーク及び無線 LAN 環境の更なる利便性の向上を図り、さらに学生満足度を高めるための各種の取り組みを実践してきた。また、学生の主体的な学習に対する支援のための環境整備も積極的に行っている。

教員の研究支援については、「総合研究所」を設置し、研究プロジェクトによる研究支援を行うとともに、「研究支援室」による科学研究費助成事業を始めとする研究費の獲得支援・

運用管理・不正防止等を実践している。

「9. 社会連携・社会貢献」については、2018（平成 30）年度に参加した TJUP（埼玉東上地域大学教育プラットフォーム）において、現在も継続しており、近隣の大学との連携や、新たな地域の課題にも取り組む体制を整えている。最大の特色として、「地域の教育力」を学生の学びに生かしていることが挙げられ、「アウトキャンパス・スタディ」をはじめとする正課授業においてそれを具現化しており、地域社会の未来を担う人材の育成につながっている。

「10. 大学運営・財務 (1) 大学運営」については、「グランドデザイン 2026」を達成するために、大学運営の基本方針である事業計画書に基づき、学長・副学長、学部、研究科、共通教育センター等が各部門のアクションプランを毎年策定し、学長のリーダーシップの下、点検・評価により改革を進めている。事務部門においてもグランドデザインの達成に向けて、事務部署アクションプランを毎年策定し、点検・評価を進めている。また、教員及び職員合同での全教職員を対象とした研修会を行っており、「学生支援力」の向上をテーマとした研修会においては、コーチング技法を実践的に学ぶ研修や本学独自による「スキルの可視化」ルーブリックを開発し、本学の「学生対応スキル」を標準化させ、明確にしている。

「10. 大学運営・財務 (2) 財務」については、中期目標としての「グランドデザイン 2026」の目標達成のために必要となる財政基盤を構築し、財政の健全化を図るため、「駿河台大学中・長期財政計画」を策定し、財務比率の目標値を設定している。財務比率の目標値設定と財務情報の積極的公開を通じ、本学の財務状況に対する教職員の共通理解と協力を進めることで、経費の節減、人件費の見直し、学生募集の強化等を行った。その成果として、2022（令和 4）年度は、学部在籍者数 4,243 名、基本金組入前収支差額は、11 億 9,890 万円の収入超過となっている。

引き続き、経費の削減、人件費の見直し、学生募集の強化等を行い、「駿河台大学中・長期財政計画」の目標達成に向けて取り組み、将来に向けた財政基盤の確立のため、継続的に収入・支出の均衡を図っていくことが確認された。

以上の自己点検・評価からは、本学が、高等教育機関として、速やかに精力的に取り組むべき課題として挙げた諸項目に対して、概ね適切な対応を行っている判断が出来る。

## 2. 「グランドデザイン 2026」の着実な実行と第 4 期認証評価受審に向けて

直近の第 3 期認証評価（大学評価）の受審結果及び今回の第 11 回自己点検・評価を行って改めて確認されたのは、建学の精神「愛情教育」、駿河台大学憲章「ひとりひとりと」を立ち返るべき精神的な柱とし、本学の強みである全学年における少人数ゼミナールや Face to face での学生支援及びキャリア活動支援、学生に寄り添ったきめ細かい教育・学生支援活動、多様なアウトキャンパススタディ等の地域社会との連携を活かした諸活動、FD・SD 活動や全学的課題に対応するための各種プロジェクトチームに見られる機動力・推進力のある教職員協働での取り組み等により、本学の特徴、長所を十分に活かしていくことが、本学発展の基礎となるということである。

中期計画「グランドデザイン 2026」の最終年度、あるいは次期認証評価に向けての期間において、本学は内部質保証体制のより一層の機能化・実質化を図り、それに伴う成果を産

出し、内部質保証を本学の全学レベル、組織レベル、構成員レベルにおける「文化」として定着させなければならないと考えている。

この認証評価に対する取り組みを更なる大学改革、教育改革の「進化する材料」と捉え、教職員が一体となって、改革に向けた取り組みに対して真摯に向き合うことにより、本学における教育・研究の質を更に向上させ、社会から負託された高等教育機関としての責務を継続的に果たしていきたい。