

平成 30 年 3 月 22 日

学校法人瀬木学園理事長 殿

愛知みずほ大学長
佐藤 祐造

愛知みずほ大学アクションプラン基本計画（2016～2020）の進捗状況について（案）

このことについて、アクションプランの項目ごとの平成 29 年度の進捗状況を取りまとめましたので、下記のとおりご報告いたします。

今後、未達の事項の実現に向け、各委員会等での検討に努めます。

なお、各項目の進捗状況の標語は以下のとおりです。

Y（未着手）、P（計画）、D（実行）、C（評価）、A（改善）

記

1 基本目標【遂行途上】

Y	P	D	C	A
		○		

- (1) 学修者の主体性を培い、尊重する教育を目指す。
- (2) 正課及び正課外活動による多様な教育活動により、総合的人間力を有する学生を育成する。
- (3) 地域貢献により、社会から支持される大学づくりを目指す。
⇒ 基本目標は、以下 2～8 の項目を達成することで実現されるものとする。

2 教育の充実と研究活動

<教育>

- (1) 現存の 3 つのポリシーを見直し、策定し公表する。【平成 28 年度 達成】

Y	P	D	C	A
		○	○	

⇒ 3 つのポリシー策定WG（座長 土田満教授）を設置して 10 回以上の審議を重ね、この間、地域社会や産業界（愛知県中小企業家同友会）からの客観的な意見を取り入れるとともに、適宜、運営委員会及び教授会に報告し、平成 28 年 11 月に成案を策定した。この新しい 3 つのポリシーは、大学 H.P. において公表している。

また、平成 29 年 5 月に愛知県中小企業家同友会との点検・評価についての意見交換の場をもち、今年度末(予定)に点検・評価のための懇談会を開催すること

となっている。

- (2) 学修ポートフォリオにより学修成果を可視化し、教育課程を見直す根拠とする。

【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 学修コンシェルジュとの面談記録、各種アンケート結果等を学修ポートフォリオに蓄積し、学生指導に活用している。蓄積されたデータを学修成果の可視化に繋げることを検討し、教育課程の見直しに応用することとしたい。

また、3つのポリシーWGが「学修成果ルーブリック」を作成しており、活用場面や方法については、教務・学生委員会において検討することとなっている。

- (3) 近未来に入学してくる学生に相応しいアクティブ・ラーニングの在り方を検討し、必要に応じて組織的な対応策を講じる。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 本学が現在開講している授業科目の中でどの程度アクティブ・ラーニングが取り入れられているかの調査を平成28年10月に行ったところ、4割強の科目で何らかのアクティブ・ラーニングが行われていることが分かった。

また、平成29年1月6日に行った全員協議会の中の一つのテーマとして取り上げ、当該テーマを設定したグループで積極的な論議が行われた。

今後、この議論を基に、本学におけるアクティブ・ラーニングの在り方と組織的対応策を検討することとしたい。

- (4) 学生の学修活動の一環としての効果的な正課外学修の在り方を検討し、体育・スポーツ実技科目の単位の一部への組み入れ、又は新規科目としての開設を検討する。

【未達成】

Y	P	D	C	A
○				

⇒ 本学における正課外活動の状況を鑑みると難しい課題であると考えられ、今のところ未検討である。

- (5) チューター又は学修コンシェルジュ相互で情報を共有し、本学の特徴であるチューター制度及び学修コンシェルジュ制度の真髓の発揮に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 学生と学修コンシェルジュとの面談記録、各種アンケート結果等を学修ポートフォリオに蓄積し、情報を共有している。

新入生については、入学前教育時及び新入生オリエンテーション時に学修コンシェルジュ面談を行った。2～4年次については、学修上問題を抱えると思われる学生をピックアップして面談及び指導を行った。

なお、平成28年度から、プレゼミ(未来デザイン演習Ⅰ)を開講し、担任学修コンシェルジュが原則毎週受け持ち学生と顔を会わせることとなっている。

本学の特徴であるチューター制度及び学修コンシェルジュ制度を活用し、さらに手厚い学生支援に努めることとしたい。

<研究>

- (1)「愛知みずほ大学研究活動の不正行為防止規程」に基づき、研究倫理教育及びコンプライアンス教育を通して、研究不正行為の事前防止に努める。【平成28年度 達成】

Y	P	D	C	A
		○		

⇒ 教育研究活動に関わる教職員から不正使用を行わない旨の誓約書の提出を求めるとともに、日本学術振興会が提供する研究倫理 e-ラーニングコースの視聴を義務づけ、研究倫理教育及びコンプライアンス教育を実施している。

なお、大学院においても健康科学特論にて、研究不正行為防止の講義を行っており、修論提出までに研究倫理 e-ラーニングコースの視聴を義務づけている。

- (2) 教職員による学内の教育研究発表の機会を設定し、教職員相互の教育研究意識の高揚をはかる。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 学長裁量経費採択者の報告会を設け、活発な意見交換を行うことにより、研究意識の高揚を図っている。

また、個々の専門分野に関する研究発表の機会として、「愛知みずほ大学教員研究発表会」を設け、平成30年3月15日に実施する予定である。

- (3) 科学研究費等公的資金を含む外部資金の導入に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 佐藤祐造学長が、パナソニック株式会社 アプライアンス社とコンサルティング業務委託を契約し、324千円を受領した。

また、山根 基講師が、公益財団法人 石本記念デサントスポーツ科学振興財団

の「学術研究助成」に採択され、500千円の助成を受けた。

その他、土田 満教授が、共同研究者として申請した研究が日本学校健康相談学会の「研究助成」（研究代表者：短大部 渡辺美恵講師、共同研究者：大学院生 松田香織氏 他）に採択され、100千円（2年間）の助成を受けた。

平成30年度科学研究費助成事業への申請は、研究代表者2名、研究分担者1名、である。

(4) 教職員それぞれが所属する学会での研究発表の機会を保障する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 教員評価に研究活動の評価も入っていることから、教職員の学会発表への機会は、公的行事がない限り、制限することなく保障している。

また、教職課程の再課程認定を見据え、教員にはできる限り論文投稿並びに学会発表等を行うよう促している。

(5) 瀬木学園紀要の更なる充実に尽力する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 本年度発刊した「瀬木学園紀要第11号」は、原著論文6編、資料6編である。

なお、平成30年3月に本年度の第2編として「瀬木学園紀要第12号」を発刊予定としている。

3 学生支援

(1) 学生の卒業後における社会貢献の場の拡がりを配慮し、資格の取得及び検定試験への積極的参加にむけて支援の充実をはかる。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ キャリアセンターにおいて、学生の職業選択にあたり、市場把握や資格取得の有無について指導している。

特に、「大学で学ぶ事と社会で働く事」の接続を重視し、卒業生が目指す職業に関連のある資格取得について、キャリア指導室を常に開放し相談や勉強できる環境を整えている。

(2) 資格を断念した学生へのキャリア形成に対し、支援の在り方を検討し、実施する。

【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ キャリアセンターにおいて、各コース教員と協働し、学生本人と面談し今後のキャリア支援について1人ひとり考えさせている。全学生向けに「キャリア・リデザイン」講座の開講(12名参加)や「インターンシップ」(自由応募型インターンシップ27名参加)の奨励を行い、職業観の醸成を務めている。

また、養護保健コースで教員免許を取得しないことを選択した学生へのキャリア形成について、引き続き検討が行われているが、今の指導体制を維持しつつ、免許取得者の幅を少し広げていく方向の検討を進めている。

(3) 就職活動の支援を更に充実する。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ キャリアセンターにおいて、以下の就職活動支援策を行った。

- ① 愛知中小企業家同友会と連携した支援(インターンシップ受け入れ23名:県内大学最大受入数、新卒説明会参加37名、学内同友会企業説明会(10月)、企業講師派遣3名(PBL授業参加)
- ② 春就活プログラム支援(参加延べ47講座:324名)、学内企業説明会(8回)
- ③ 通年にてキャリアリデザイン講座開講及び基礎学力補充講座実施(金曜日 4・5 限)
- ④ 教員希望者向け「履歴書作成」「願書作成」講座実施
- ⑤ 履歴書写真撮影の実施(65名実施)
- ⑥ 保護者と協力し外部(行政や団体)との就労支援協力体制づくり
愛知新卒応援ハローワーク、リタリコ(就労支援)、名古屋市子ども・若者相談センター等との連携を進め保護者との連絡・協力のもと、多様な学生への対応支援の仕組み化(参加学生5名)
- ⑦ 企業・行政、団体と連携しキャリア教育推進
愛知県産業労働部×(株)野田味噌商店×大学「栄養診断演習」(土田教授)
愛知中小企業家同友会×「魚魚丸」×インターンシップ科目→商品開発及び販売
「(株)パール金属」「(株)エースベーキング」→PBL授業(課題解決型授業)

(4) 入学時(入学の動機等)と卒業時(満足度)にアンケートを実施し、学生支援にフィードバックする。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 平成 29 年度入学生に対しアンケートを実施し、また、平成 29 年度卒業生に対しても大学満足度調査を実施予定である。

この結果は、IR センターで分析するとともに、教務・学生委員会において議論し、今後の学生支援にフィードバックさせる予定である。

なお、2つのアンケート調査をよりリンクさせることにより、入学時から卒業時までの満足度変化を探るため、質問項目の検討を行っている。

4 教育・研究環境の整備

- (1) 大学が使用（短大部と共用）している主校舎は、新築であり学生のアメニティーを最優先したものであるが、カリキュラムの改変、少人数教育及びアクティブ・ラーニングの増加に伴う教室の改修等柔軟な対応に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 平成 28 年度「私立大学等教育研究活性化設備整備事業」に応募し採択された結果、アクティブラーニング用「フェイスアップテーブル」（イトーキ製）を導入することができ、図書館分館ラーニングcommons等に設置した。

- (2) 昭和 56 年度以前完成の建物（図書館書庫、旧大学院サテライト等）については耐震診断結果を受け、取り壊し、建替え、耐震化工事等適切な処置に努める。

【一部を除き未達成】

Y	P	D	C	A
○				

⇒ 耐震診断の結果、4号館（旧大学院サテライト）は閉鎖された。この取組みは法人本部において遂行されるものとする。

- (3) 私立大学等改革総合支援事業に示される教育改革に積極的に取り組み、特別補助金獲得を目指す。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 私立大学等改革総合支援事業に示される教育改革に積極的に取り組んだ結果、平成 29 年度私立大学等改革総合支援事業「タイプ 1」に選定され、特別補助を獲得した。

- (4) 諸般の事情を考慮しつつ、教員研究室の個室化率の向上に努める。【未達成】

Y	P	D	C	A
○				

⇒ 大学独自では達成できない課題であり、取り組めていない。
今後、法人本部と協議することとしたい。

5 社会貢献

(1) 健康志向に沿った学園共通の産学官連携の健康づくりを目指し、大学として全学的に活動する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 名古屋市との「なごや健康カレッジ 健康へのいざない」(佐藤学長、土田教授、上原特任教授、安念教授) (公開講座) の実施、名古屋市教育委員会大学連携懇談会の事業(公開講座)として、「健康へ栄養学からの誘い」(土田教授)、また、本学主催の「パソコン公開講座」(加藤教授)を実施した。

また、愛知県教育委員会と県内大学の連携推進会議、名古屋市総務局大学政策室の「学生タウンなごや」推進事業にも参加しており、本学の特色を活かした「健康づくり」での社会貢献を目指している。

さらに、愛知県中小企業家同友会との連携協定により、産学官連携の健康づくりに関する事業の推進も期待される。

(2) 大学の特色を活かし、個々の専門研究者集団(医学医療・保健・養護・体育スポーツ・心理行動)としての地域貢献に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 11月23日(木・祝日)にパロマ瑞穂スポーツパークで開催されるスポーティブ・ライフ in 瑞穂に保健体育の教員が健康・スポーツに関する出展を行い、地域貢献活動を行った。

また、心理学の教員が、愛知県との高大連携(愛知県公立高等学校長会家庭部会)として夏休み期間に高校生を対象に「心理学」3コマを開講した。

その他、地域と大学との交流を図ることを目的に各教員の専門をテーマにした「出張講座」を本学ホームページに掲載しており、年間50件ほどの講演依頼がきている。

さらに、教員が各個人の専門領域を生かして、一般向けの講演や教員研修会の講師、自治体業務支援(調査助言など)、企業の外部評価委員、福祉施設の理事、監事などを勤めている。

6 学生募集活動

(1) アドミッション・ポリシーを「学力の3要素」による評価の視点に立って見直し、高等学校学習指導要領を踏まえた高校現場にわかり易い表現とする。

【平成28年度 達成】

Y	P	D	C	A
		○		

⇒ アドミッション・ポリシーを「学力の3要素」による評価の視点に立って見直した。具体的には、「学力の3要素」を①知識・技能、②思考力・判断力・表現力、③関心・意欲・態度、と整理し、高校生にも分かりやすい平易な文章にまとめた。また、高等学校学習指導要領のポイントを「知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランス」と捉え、この点からも分かりやすいものとした。

(2) 入学者選抜方法を「学力の3要素」について、多面的・総合的に評価するための方法及び各要素の比重について見直しを検討する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 平成28年度、募集区分ごとの選考方法の評価が「学力の3要素」を反映しているかの検討を行い、その結果、本学の入学者選抜方法は、「学力の3要素」を適切に反映していることが確認された。

これに伴い、今年度は、入学試験委員会において、学生募集要項における募集区分別選考方法と本学APに掲げる資質の対応表、ならびに各試験区分の入試面接シート、小論文シート、面接での質問票を作成し、教授会において承認された。

なお、このシート等は、平成31年度入試から使用予定である。

(3) 多面的・総合的な評価による入学者選抜方法を支える体制としてアドミッション・オフィスのあるべき姿を検討し、その早期設置に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○			

⇒ AO入試は多面的・総合的な評価による入学者選抜方法であることから、AO入試実施のための規則を見直し、その実施体制の整備を図った。

今後、AO入試を支えるアドミッション・オフィスのあるべき姿を検討することとする。

(4) 私立大学の公共性・持続性を鑑みて、その基盤となる許容収容定員の確保に最大限の努力を傾注する。その為には、上記の<教育の充実と研究活動>、<学生支援>、<教育・研究環境の整備>に努めるとともに、中退率の低減に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 平成 28 年度から引き続き、全教員による高校訪問の実施、オープンキャンパス実施方法の改善、入試広報戦略に係る専門業者への業務委託及び入試広報の累次にわたる見直しに努めているが、今年度の入試においては、厳しい状況が続いている。

入学した学生の中退率の低減については、プレゼミ担当教員（担任学修コンシェルジュ）による日常的な学修支援及び専門学修コンシェルジュによる適宜・適切な学修支策に努めているが、さらなる中退率の低減を図るため、教務・学生委員会及び F S D 推進委員会で具体策を検討する。

(5) 志願して入学に至らなかった学生を対象に原因を追求し、その改善に努め、歩留り率の向上に努める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○			

⇒ 今年度、本学を志願しながら入学に至らなかった学生を対象にしたアンケートを実施する予定であったが、本学に入学した学生へのアンケートでの意見の方が有効であると考え、入学生に向けてのアンケートに切り替えることとしたが、現状行っている入学生アンケートとの兼ね合いもあり、実施に至らなかった。

今後、在学中に実施する 3 つのアンケート（入学生・在学生・卒業生）について、互いにリンクさせる検討に入っているため、次年度につなげたい。

7 基本計画を支える財政

「私学存立意義の重要な柱である公共性・永続性を担保する健全財政は私学構成員一人ひとりの努力により支えられる。」を基本コンセプトとする。

具体的には、学校法人の職員として、且つ大学の教職員として「私学財政の基盤は、受験料及び学納金であることを各自が肝に銘じ、如何にして選ばれる大学たり続けるか」を日々念頭に行動することが健全財政に繋がるとの意識を共有することである。この行動規範のもとでは、冗費は自ずと省かれ、必要経費は充足される。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 大学運営委員会、教授会、Forum、事務局打合せ会等の機会を通じて、教職員の意識向上を図っている。

また、教授会については 12 月の開催から Forum と一本化し、教授以外の教員も陪席者として出席をしている。

8 スモールイズビューティフルな職場環境

(1) 自己開示と他者受容による自由闊達なコミュニケーション【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 毎月定期的に運営委員会、教授会およびForumを開催し、大学の運営方針、入学試験、オープンキャンパス、カリキュラム、教員の任用等について自由に意見を交換し、情報の共有を図っている。

また、入試委員会、教務・学生委員会、教職課程連絡協議会、FSD推進委員会、コミュニティ委員会等も毎月定期的に開催し、関連する事項の詳細について協議を行っている。

入学試験の際の合否判定についても、試験委員全員で意見交換を行い、合否を決定している。さらに、平成28年度から引き続き行っている「大学の強み、弱み」、「アクティブ・ラーニング」、「入試のあり方」、「基礎学力の向上」など、特定の事項について、教職員が参加する「全員協議会」も随時開催し、意見交換を行い、大学の運営方針に反映させる試みも継続して行っている。

(2) ワンフォーオール、オールフォーワンのアットホームなチーム【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

(近時、学長のリーダーシップと権限が強調されているが、学長は教職員が発言しやすい環境づくりに努める。)

⇒ (1)で述べたことでほとんど尽くされているが、年度初めは学長が全教員と個別面談を行い、各教員の前年度の実績、当該年度の方針、希望等を聴取するとともに、各教員に対する要望、努力目標を提案し、准教授、講師の方々の昇任人事へつなげる試みも行っている。