

令和2年3月19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

このことについて、アクションプランの項目ごとの令和元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

- (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面的な教育活動により、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学園づくりを目指す。

### 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HP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意見交換の場を設け、点検・評価について話し合いがもたれた。

さらに、アセスメント・ポリシーを平成31年3月に策定し、令和元年度から適応している。

なお、令和元年度では、愛知中小企業家同友会と評価及び学修成果に関する情報共有を実施。内容は以下のとおり。

- (1) 学修支援の充実への期待

- (2) キャリア形成支援・就職支援での相互連携
- (3) 就業力育成のプロセスにおけるインターンシップの活用
- (4) その他

- ①アクションプラン基本計画における大学・短大の取り組みに対する点検・評価について意見交換の結果、同友会側は、今後も協力を惜しまない旨の発言があり、情報共有を今後も定期的に行うこととなった。
- ②大学・短大の知見を地域の振興に生かす。例えば、中小企業経営者や従業員向けに講座を開催。
- ③同友会主催のインターンシップへの参加、合同企業説明会に多くの学生を参加させる。
- ④引き続き、愛知みずほ大学・愛知みずほ短期大学との連携を図る。

(2) 平成 28 年度に策定した 3 つのポリシーと現行の入試選抜方法との整合性を点検・評価する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成 29 年度に入学試験委員会において、各選抜方法で実施される調査書、面接、小論文の評価マニュアル・評価シートについて検討し、平成 28 年度に策定されたアドミッション・ポリシーに基づく形に変更した。この評価方法を平成 30 年度より使用している。

この評価方法について、GPA（アドミッション・ポリシーの〈知識・技能〉及び〈思考力・判断力・表現力〉との整合性を反映すると考えられる）及び、退学率（同ポリシーの〈関心・意欲・態度〉を反映すると考えられる）との相関を平成 30 年度・平成 31 年度に検証したが、一定の有意な相関がみられることが分かり、ポリシーとの整合性が確認された。

令和元年度においては、アドミッション・ポリシーとの整合性を保ちつつ高大接続改革（学力の 3 要素を高校教育で確実に育成し、大学教育で更なる伸長を図るため、それをつなぐ大学入学者選抜においても、多面的・総合的に評価するという一体的な改革）へ対応するため、選抜方法の変更について議論を行った。結果、整合性が確認されている現行方法を最大限生かす形の選抜方法を策定し、令和 2 年度から運用することとなっている。

(3) 学修成果を可視化する方法について点検・評価し、必要に応じて、教育課程の見直しを図る。【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、学修成果ルーブリック活用WGが「各種ルーブリック」を作成しており、教務・学生委員会において検討し、平成31年度より活用する。さらに、アセスメント・ポリシー策定WGがアセスメント・ポリシーを策定し、平成31年度より活用する。

令和元年度から、本学での学びを通して、ディプロマ・ポリシーに明記されている卒業までに獲得すべき力の達成度を「AMC学修成果ルーブリック」として、学生全員に毎年自己評価させることを開始した。令和元年度4月及び9月に実施したが、自己評価した学生の総数が200名にも満たなかったことから、令和2年度の4月に未だ自己評価をしていない学生に自己評価をさせ、目標にしている全学生に自己評価をしてもらう予定にしている。自己評価と成績評価の記録は、「AMC学修成果振り返りシート」としてoffice365内の「学修ポートフォリオ」に蓄積して、いつでも学生が参照できるようにするとともに、学修コンシェルジュの指導、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性や適切性の検討資料として用いる予定である。

アセスメント・ポリシーは平成31年3月に策定し、令和元年度から適応している。学生の学修成果を、全学・教育課程・科目のそれぞれのレベルにおいて、得られた指標のエビデンスに基づき改善を目指したPDCAサイクルを展開する。データの収集・解析はIRセンターが行い、学修成果の点検・評価については、全学レベルでは運営委員会が、教育課程レベルでは教育課程検討特別委員会が、科目レベルでは教務・学生委員会が主体となり、さらなる改善活動に繋げていくこととしている。

また、上記指標の評価を通して、アセスメント・ポリシーを満たす人材を入試で選抜していること、カリキュラム・ポリシーに沿った学修がなされていること、ディプロマ・ポリシーを満たす成長がなされていることについて検証するとともに、3つのポリシー間の整合性も確認することになっている。

令和2年にアセスメント・ポリシーに基づいて令和元年度の学修成果の点検・評価を実施し、必要に応じて教育課程の見直しを図る予定である。

- (4) 近未来に入学してくる学生に相応しい主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）の在り方を継続的に検討し、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。

平成 30 年度のシラバスを点検すると、アクティブ・ラーニングの要素がシラバスに記載されている科目は、対象科目 165 科目のうち、55.8%に当たる 92 科目に上っており、教員により教授法を工夫した授業が実施されていることが窺われる。

教授方法等をめぐる大学教育の動向の最新情報を学ぶために外部講師を招いて教職員の研修会を開催するとともに、関係学会やセミナーへの教職員の参加を積極的に推進している。

「FSD 推進委員会」による研修は、平成 30 年度では、法人・短大・大学が主催する合同研修を含めて 7 回、令和元年度では 5 回の研修が実施されている。研修は講演が主であり、研究題目は一見、今後の大学の動向が多いように見られるが、根幹には大学の教育に関することが含まれている講演も多くなされ、教職員の教育へのモチベーションを喚起しており、アクティブ・ラーニングの実施を側面から支援している。

今後は、アクティブ・ラーニングそのものを題材とした研修会の開催を実施していくことを考慮する必要がある。

また、教員には毎年度、教育研究活動報告書を提出させ、それを基に、新年度の初めに学長と面談し、常に教授方法の改善や工夫を効果的に実施していくようなシステムがある。アクティブ・ラーニングを組織的に実施していくために、このシステムを積極的に利用することも検討する。

(5) 学生の学修成果として、より効果的な正課外学修の在り方を継続的に検討する。

【未達成】

Y	P	D	C	A
○				

⇒ 令和 2 年度には、教務・学生委員会においてカリキュラム体系の見直しとカリキュラムマップ作成のWGを立ち上げる事となっている。

WGでは、学修成果達成度自己評価の結果やアセスメント・ポリシーに示された評価指標の現状を検討し、現行カリキュラムがディプロマ・ポリシーを達成し得るものとなっているか点検する予定である。

この検討過程において、ディプロマ・ポリシー達成に関わる学修成果を更に高めることができる正課外学修と、これを促進する方策についても検討する。

(6) 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い、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ている。

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合わせ、学修支援・指導を行っている。

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よう平成30年度に学修指導・支援体制に関するWGを立ち上げ、平成31年度には、種々の支援・指導方法の立案・実施を開始した。

令和元年度から、学修支援体制を充実させる目的で、学修支援WGを発足させて具体的な学修支援策を検討して実施に移している。入学式において保護者に、学修コンシェルジュ制度とこれに関わる教員全員の紹介、情報端末から出欠、成績を見ることができるシステム等を周知し、また、毎教授会後に、全コンシェルジュが集まり、学生の情報を共有する情報交換会を開催している。情報交換会では問題となる学生の情報を共有するだけに留まっているが、今後は、問題あるいは課題解決に向けて、情報交換会での話し合いを適切な措置に繋げることができるようにすることが課題である。

## <研究>

(1) 瀬木学園紀要の更なる充実を目指す。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 毎年、次のように投稿している。

教職課程の再課程認定の前年度から、教員の投稿論文数を確保するために瀬木学園紀要を年2回発刊することに踏みきり、現在も継続している。投稿論文数は毎号20編前後あり、投稿者は、教員の投稿者数を表に示したが、その他に非常勤講師や大学院修了生の投稿も多く、内容も充実してきている。

投稿数が減少した際には、従来の年1回の発刊に戻す予定であるが、今後も年2回発刊の体制を維持できる様に、実施した研究や種々の施策等を原著論文や、研究ノート、資料として形に残すために、瀬木学園紀要を積極的に活用する環境づくりを進める必要がある。

年度	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
号数	第9号	第10号	第11号	第12号	第13号	第14号	第15号	第16号
論文数	4	7	2	2	1	2	7	編集中

(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



揚をはかり、教育研究を促進する。【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。

学長裁量経費採択者については、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。

平成 29 年度より、数名の研究者による成果発表を行っており、平成 31 年 3 月 14 日には「第 2 回教員研究発表会」を開催し、3 名の研究者が発表を行い、研究意識の高揚を図った。

令和元年度においては、令和 2 年 3 月 19 日に「第 3 回教員研究発表会」を開催し、4 名の教員が発表する予定であったが、新型コロナウイルスの影響により、日程を延期することとした。教職員における更なる教育研究意識の高揚には、学長裁量経費による研究意識の高揚とともに、教育研究活動報告書や瀬木学園紀要の活用を視野に入れる必要がある。

(3) 研究活動の不正行為を防止するため、監査体制を維持する。【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。

研究活動の不正行為防止については、「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）」（平成 26 年 2 月 18 日文部科学大臣決定）及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（平成 26 年 8 月 26 日文部科学大臣決定）に基づき「愛知みずほ大学 研究活動の不正行為防止規程」を制定し、内部審査体制を整えた。

また、平成 30 年 7 月 1 日施行「愛知みずほ大学・愛知みずほ短期大学 研究倫理規程」を制定し、研究に従事するすべての研究者の遵守すべき倫理基準を定めるとともに、平成 30 年 10 月 25 日には、大学・短期大学合同で、倫理審査委員会を発足させ、研究倫理の審査を開始した。

初年度にあたる令和元年度の研究倫理審査委員会に申請された件数は 6 件であった。

さらに、毎年、研究倫理に関する研修会を行っているが、令和元年度も7月及び9月に科学研究費助成事業の説明とともに実施した。

平成27年度からの研修会は、以下のとおり。

開催日	テーマ・講師
平成28年2月10日	「大学・研究機関における公的研究費の不正使用防止及び研究活動の不正防止について」 国立大学法人豊橋技術科学大学 研究支援課長 植松秀也氏
平成30年10月1日	第一部「2019(平成31)年度科学研究費補助金申請に向けて」 愛知みずほ短期大学 二宮 皓特任教授 第二部「科学研究費助成事業の応募手続きについて」 事務局
令和元年7月18日	第一部「2020(令和2)年度科学研究費補助金申請に向けて」 愛知みずほ短期大学 二宮 皓特任教授 第二部「研究倫理について」 愛知みずほ短期大学 田中良三特任教授 (研究倫理審査委員会委員長)
令和元年9月26日	「科学研究費助成事業について」 独立行政法人日本学術振興会 研究事業部研究助成企画課 林 史晃氏

(4) 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
	○	○		

⇒ 平成29年度において、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。平成30年度 梅本大介講師の申請が科学研究費(若手研究者)に採択された。平成31年度科学研究費助成事業への申請は、継続申請(梅本大介講師)1件と、研究代表者申請が1名となっている。

令和2年度の申請については、研究代表者申請が2名と継続課題(最終年度)の梅本大介講師の1件である。

その他、山根 基准教授が、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(内定)され、500千円の助成を受けることとなって

いる。

なお、9月に科学研究費助成事業の説明会を実施した。

開催日	テーマ・講師
令和元年9月26日	「科学研究費助成事業について」 独立行政法人日本学術振興会 研究事業部研究助成企画課 林 史晃氏

(5) 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。

### 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（例：MOS、秘書検定、宅建など）。

また、各コースで奨励されている資格と職業との関連について学生への周知を進めている。

特に、「大学で学ぶことと社会で働くこと」の接続を重視し（ウエルネス業界への就職率43%）、卒業生が目指す職業に関連のある資格取得について、キャリアセンターを常に開放し相談や勉強できる環境を整えている。

（ウエルネス業界：健康をキーワードにした仕事で食品、医療、スポーツ、外食、介護、健康情報など）

(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一人ひとり考えさせている。今年度よりキャリア科目の改正にあたり、職業観育成、社会人基礎力の向上に向けた「インターンシップⅠ」（2年生前期）「インターンシップⅡ」（3年生前期）の開設、就職支援を重視した「就職のための戦略Ⅱ」の開設を行う。業界研究や職種研究における企業人事



担当者交えたセミナー、社会人ファシリテーターのグループディスカッション、R-CAPを使用した適職診断、ジェネリックスキル測定から見た自己の強み・課題把握を理解し、職業観の醸成や就職活動への意欲を高めている。又、2年生以降正課外授業として低意欲層「キャリア・リデザイン」講座を開講し、教員免許を取得しないことを選択した学生へ半年かけて自己開示するトレーニングをし、キャリア形成に向けて自らの学生生活のありようを再考する機会となる。実施後、教員免許を取得する意思を強固にする学生や進路転換する学生と様々である。引き続き検討が行われているが、現在のコース連動型の早期支援体制を維持しつつ、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。【達成】

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。（令和元年度）

- ① 2年生向け「インターンシップⅠ」科目に64名参加
- ② 3年生向け「インターンシップⅡ」科目に80名参加
- ③ 3年生向けに進路総合ガイダンスⅠ（7月）・Ⅱ（9月）・Ⅲ（12月）実施（各参加者7割参加）
- ④ 3年生2・3月就職活動プログラム（午前：午後42プログラム実施）
- ⑤ 履歴書写真撮影プログラム（2月）
- ⑥ 就職出発式及びバスにて合同説明会参加
- ⑦ 学内企業説明会（3月、4月、7月、10月）年4回実施 計40社参加  
・企業へ卒業生説明会参加依頼（数名卒業生参加）
- ⑧ 学生相談強化（1月末2075名：昨年度1月末1681名来室者）  
昨年同時期から394名増加（23%増加）
- ⑨ 卒業生就職相談会は台風の影響のため急きょ中止（参加予定卒業生50名）
- ⑩ 文章作成講座を実施し、中日新聞「発信」欄にて1名掲載
- ⑪ 毎週木曜日 基礎学力補充講座実施（4, 5限目）
- ⑫ インターンシップ自由応募型説明会、業界セミナーなど幅広く実施
- ⑬ キャリア・リデザインの開講（低意欲、目標変更学生向け）前期
- ⑭ インターンシップⅠ・インターンシップⅡ・就職のための戦略Ⅱを正課授業で展開することで、体系的なキャリア形成支援の体制が整う

(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年度より入学生に対しアンケートを実施し、また、平成29年度より卒業生に対しても大学満足度調査を実施している。

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している。

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た。

これらの調査結果は、毎年、教職員に配布して情報の共有を図るとともに、学修コンシェルジュにおける指導の基礎資料として、また、大学における種々の評価や施策づくりの資料として用いており、学生支援にフィードバックしている。

また、学生満足度調査については、河合塾が主催する JUES(日本の大学生の学習経験調査)の調査票を用いてアンケート調査を行ってきており、質問項目の内容を従来と同様にして継続し、学内における経年変化を検討するとともに、他大学との比較を行うために、今後 JUES への加入を進めていく予定である。

#### 4 教育・研究環境の整備

法人規模で実施

#### 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
	○	○	○	○

⇒ 平成 29 年度から、名古屋市との協力による「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、野村特任教授)(公開講座)の実施、また、以前より実施している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)や本学主催の「パソコン公開講座」(加藤教授)については、引き続き開講した。

なお、平成 30 年度及び令和元年度においても上記 3 講座を引き続き実施した。

- (2) 大学・短大・高校の特色を活かし、個々の組織としての地域貢献活動(瑞穂区)に努める。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成 30 年度に生涯学習の推進として男女平等参画社会の実現について、中林准教授が講演した。

また、「老化防止と運動：生涯現役を目指して」と題して、佐藤祐造学長が平成 31 年 3 月 5 日に講演を行った。

令和元年度においては、堀田本町商店街から地域活性化への協力依頼があり、現在、堀田本町商店街と名古屋市と進めている古民家再生のコミュニティスペースについての現状報告会に参加した。

- (3) 大学・短大・高校各組織内において専攻コース相当の単位で、当該単位における特徴を活かした地域貢献活動をする。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 11月23日(祝日)にパロマ瑞穂スポーツパーク

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。

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、福祉施設及び公益財団法人等の理事、監事などを務めている。

## 6 学生募集活動

- (1) 「学力の3要素」による評価の視点に立って具体化したアドミッション・ポリシーについて、高等学校における新指導要領を踏まえた現場にわかり 易い表現であるか検証する。【平成28年度 達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成28年度にアドミッション・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。この際、高等学校の新学習指導要領を参照し、そのポイントが「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、整合性があることを確認した。

- (2) 入学者選抜方法を「学力の3要素」に対し、多面的・総合的に評価するための方法及びその比重を配慮したものになっているか検証する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成28年度に策定されたアドミッション・ポリシーは「学力の3要素」について要件を定めたものとなっている。これを受けて、同年度に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(学力の3要素に対応している)の対応表を作成し、学力の3要素を多面的、総合的に評価するための方法となっているかについて検証した。この結果、従来の選考方法と学力の3要素が必ずしも明確に対応しておらず、これらを検査する方法として不十分

な点があったことが確認されたため、平成 29 年度に新たに対応を定義した上で、面接での質問票と評価シート、小論文評価シート、調査書の評価シートを作成した。教授会の承認ののち、平成 30 年度より入学試験に用いている。

令和元年度に行った高大接続改革への対応にあたって、上記の対応表を参照しつつ選抜方法の改訂を行い、従来の推薦入学（学校推薦型選抜）及び A0 入試（総合型選抜）における学力、特に〈知識・技能〉及び〈思考力・判断力・表現力〉の比重の増加に対応している。

- (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、入試センターを設置する。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 平成 29 年度 4 月 1 日付け理事長裁定「瀬木学園入試センター設置要領」に基づき、入試センターが設置された。ただし、大学の入学者選抜は従来通り、事務局入試担当及び、入学試験委員会が実施しており、令和元年度時点においては「多面的・総合的な評価による入学者選抜方法を支える」観点から、必ずしも十分な体制となっていない。

- (4) 中期的な政策目標として、収容定員の充足を目指す。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	

⇒ 収容定員の充足のため、単年度の入学定員を充足し、これを継続することを目標とした。これを実現するため、教学と募集広報両面からの対策を実施した。教学面では、平成 28 年度より担任学修コンシェルジュによる少人数ゼミ「プレゼミ」を開始し、小規模大学の強みを活かせるようにした。募集広報面では、平成 28 年度よりオープンキャンパスの回数を増やすと同時にオープンキャンパス—出願—入学歩留まりについて、専門業者を用いた分析を毎年行い、その助言に基づいて、全体説明とコース体験の内容を改善した。また、入試広報に係る専門業者への業務委託により、大学案内・Web サイト・SNS 等で一貫した内容の広報を行うと同時に、大学展や DM 等を含めた媒体への予算の最適化を行った。

これにより、平成 29 年度、平成 30 年度、令和元年度と継続して入学定員を充足しており、また、令和 2 年度も入学定員を充足できる見通しとなっている。結果、令和 2 年度には収容定員の充足が達成できる見通しである。

一方、収容定員の充足のためのもう一つの課題として、退学率の減少が考えられる。本学の退学率は他の大学と比較して高い傾向にあり、収容定員充足の観点からは次の 2 つの方針が考えられる。1 つは退学率を下げるために教学面等の対策を検討する方針である。いま 1 つは出口での質保証に重点をおき、高い退学率をある程

度容認する方針である。来年度以降は、どちらの方針を選択するかについて検討する必要がある。

- (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。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成 27 年度入学者を対象に全受験者を対象とする「受験者アンケート」を実施し、入学試験委員会で結果について検討を行った。この結果によると、入学に至らなかった学生の他大学選択理由の上位は①自分に適した学科・コースがある、②自分の学力に合っている、③立地が良い、④施設が充実している、であった。このうち①②は本学の選択理由と同一であり、偏差値ランクにおける上位校に受かったため、と入学試験委員会では解釈された。これに関しての改善策は、教学面の改善、特に就職実績、教員採用試験合格実績等の向上により大学の評価をあげていくことの他はない、認識で一致し、これは教授会等でも共有された。一方、③④に関しては短期的には改善が難しい内容であるが、施設に関しては法人本部の配慮により少しずつ充実してきている。

入学試験委員会における検討では、①入試広報部門のみで直接改善可能な結果が得られなかったこと、②調査回答率が 4 割と低いこと、③担当者の事務負担が大きいこと、等の理由から次年度以降は大規模な調査は実施せず、入学辞退の申し出等の際に可能であれば理由を確認し、その都度入学試験委員会に報告する、という方式に変更した。その後の調査においても、辞退の主な理由はより志望順位の高い大学（≡偏差値ランクの上位校）に合格したことであり、上記の分析結果が支持されている。

令和元年度においては特に一般入試の歩留まりが大幅に改善している。この理由としては次の 2 つが考えられる。第一に少人数クラスによるプレゼミの実施、就職率の向上、教員採用試験現役合格者の連続輩出等の教学面の改善である。第二には、高大接続改革（の不透明さ）により浪人忌避の傾向が強まったこと、都市近郊大規模大学で入学定員が厳格化されたこと等の外的な要因である。

## 7 基本計画を支える財政

学校法人として、公共性・倫理性の高い使命を意識し、基本計画に基づく教育研究等の諸活動実現を支えるための基本的な姿勢として

- (1) 収容定員の充足を目指し、教育環境の充実に努める。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 耐震改修工事も終了し、平成 30 年度には 1 号館別館の建築や PC の入替えなど、



教育環境の充実に努めている。

平成 30 年度末に 1 号館別館が完成し令和元年度より使用しているが、講義室数の拡大、5 号館からのトレーニングルーム移設等により教育環境がさらに充実した。

また、1 号館別館の西側にスクールバス停留所が整備され、乗降時の安全確保に努めることができた。

(2) 私立大学等改革総合支援事業(特別補助金)に示される教育改革に積極的に取り組み、採択を目指し、学内改善を進める。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	

⇒ 平成 28 年度より、採択を目指し、教育改革に取り組んだ。その結果、平成 28 年度、平成 29 年度に引き続き平成 30 年度もタイプ 1 に採択された。

令和元年度においても「私立大学等改革総合支援事業」及び補助金基準額の増減率に関わる「教育の質に係る客観的指標」についても申請を行った。

① 「学力の 3 要素」に基づく入学者選抜方法を実施する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 5(2)で報告している通り、平成 29 年度に学力の 3 要素と選抜方法の対応を定義した上で、面接での質問票と評価シート、小論文評価シート、調査書の評価シートを変更し、平成 30 年度より使用している。令和元年度に行った高大接続改革への対応にあたって、上記の対応表を参照・改訂しつつ選抜方法を変更している。

②①において実施した入学者選抜方法に対し、追跡調査法を検討し、その評価をフィードバックする。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 上記の入学者選抜方法に対する追跡調査として、GPA（「学力の 3 要素」中の〈知識・技能〉及び〈思考力・判断力・表現力〉との整合性を反映すると考えられる）及び、退学率（「学力の 3 要素」中の〈関心・意欲・態度〉を反映すると考えられる）との相関を平成 30 年度・平成 31 年度に検証した。その結果、一定の有意な相関がみられることが分かり、「学力の 3 要素」との整合性が確認された。

令和元年度においては、「学力の 3 要素」で定義されているアドミッション・ポリシーとの整合性を保ちつつ高大接続改革(学力の 3 要素を高校教育で確実に育成し、大学教育で更なる伸長を図るため、それをつなぐ大学入学者選抜においても、多面的・総合的に評価するという一体的な改革)へ対応するため、選抜方法の変更について議論を行った。上記の結果のフィードバックにより、整合性が確認されて

いる現行方法を最大限生かす形の選抜方法を策定し、令和2年度から運用することとなっている。

③地域貢献（地方自治体との連携、地方企業等への就職率、地方企業におけるインターンシップ増）に努める。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 【令和元年度】

1、瑞穂区との連携

- ・みずほフレンドリーフェア 2019、フューチャーカフェイン瑞穂にボランティア活動参加

2、インターンシップ

- ・「インターンシップⅠ」新設（2年生）：61名、インターンシップⅡ（3年生）：77名、計138名参加。（昨年度インターンシップ参加者59名）自由応募型インターンシップにも16名も参加し、多数の学生が参加。
- ・瑞穂高校、みずほ短大、みずほ大学の各3名が1チームで（株）コムラインにて合同インターンシップ参加。QC活動について学ぶ機会となる。

3、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）ヤマミ醸造（愛知ブランド企業）×大学「栄養診断演習」（土田先生）、株WAC アガデミー×大学健康スポーツ×瑞穂高校・高蔵高校アスリート身体測定の報告会、愛知中小企業家同友会との産学連携教育の取り組み（a. 愛知中小企業の魅力と産業・企業経営者からの課題、PBL授業含め6講座実施 b. 学内企業説明会：7社 c. 同友会インターンシップ22名参加等）

(3) 申請予算内容を執行するにあたり、費用対効果を意識し、効果的な取組を検討する。

【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○		

⇒ 予算執行時に、費用対効果を検討するに至っていない。2019年度より会計システムを活用し、予算執行状況を確認するとともに、事業の成果を確認できる仕組みづくりに取り組む。

新たな会計システムにより、データ整理を行っており、次年度に向け法人とのさらなる連携を図る予定である。

## 8 大学・短大・高校の有機的連携

- (1) 入学選抜方法の構築にあつては大学・短大・高校による合同委員会として 入試センターを設置する。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	

⇒ 平成 29 年度 4 月 1 日付け理事長裁定「瀬木学園入試センター設置要領」に基づき、入試センターを設置した。平成 30 年度は、高大接続の視点からを高大連携委員会にて、瑞穂高校に大学・短大の選抜方法を説明した。

また、高大連携委員会から令和 2 年度に向け、瑞穂高校生に対する教育連携講座の提案があり、実施することとなっている。

- (2) 学園内指定校推薦による入学者の入学時対応及び入学後の活動について、入試センターで情報を共有する。【遂行途上】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	

⇒ キャリアセンター長を中心に、学園内指定校（および指定校以外の入学予定者についても）事前プログラムを実施し、基礎学力・上級学校への就学意識の向上、キャリア教育などを実施し、その結果についてキャリアセンター（現・高大連携委員会）にて共有されている。

- (3) 再課程認定申請の準備組織として教職センターを設置する。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 平成 29 年度より検討を重ね、平成 30 年度に再課程認定申請し、平成 31 年 2 月に文科省より教職課程が再認可された。

一方、新たに「愛知みずほ大学・愛知みずほ短期大学 教職センター規程」を制定し、設置に向けて準備を行い、平成 31 年度 4 月から教職センターが活動を開始する。

令和元年度は、高大連携への取り組みを改善することを目的として、神奈川大学特別招聘教授 安彦忠彦氏を招いて、「高大連携・接続の質を向上させるカリキュラム開発と授業像」と題し研修会を実施した。（FSD 推進委員会共同開催）

- (4) 学長および校長は教職員が発言しやすい環境づくりに努める。【達成】

Y	P	D	C	A
	○	○	○	○

⇒ 大学運営委員会、教授会、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を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。

教授会においては、教授の他、准教授及び講師についても出席し発言の場を設けている。

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。

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。いつでも気軽に学長室を訪問し、思っていることを話ができる環境となっている。