

愛知県立大学
自己点検・評価報告書

2023 年度

2023 年度 愛知県立大学 自己点検・評価報告書

目 次

はじめに.....	2
大学の概要.....	3
大学の目的.....	6
I 総括.....	7
II 各部局における自己点検・評価結果.....	9
III 教員の自己点検・評価結果.....	36
IV その他関連規程等.....	63

はじめに

愛知県立大学の源は、1947(昭和 22)年に設置された愛知県立女子専門学校に遡る。第二次世界大戦後の混乱の時代から立ち上がろうという県民の意欲が、国文科、英文科からなる女子専門学校の設置を促した。その後、専門学校の女子短期大学への改組が行われる一方、1957(昭和 32)年には4年制の愛知県立女子大学が設置され、両大学相まって、中部地方の女子高等教育の名門として優れた人材を養成してきた。そして、1966(昭和 41)年、文学部、外国語学部、外国語学部第二部の3学部9学科からなる男女共学の愛知県立大学として新たな出発を遂げるようになった。

1998(平成 10)年に、キャンパスを名古屋市内から長久手市の東部丘陵地帯の一角に移し、施設・設備を一新した。この年に、初めての理系の学部として情報科学部を設置し、文学部ならびに外国語学部の学科の充実を図るとともに、大学院国際文化研究科を設置した。2002(平成 14)年には大学院情報科学研究科の新設も実現した。以来、国際化、情報化、福祉社会化、生涯学習社会化への対応を教育・研究の理念として、有為な人材を愛知県内外に輩出し、また公立大学として地域の発展への貢献を目指してきた。

また一方、看護学部は、その前身を1968(昭和 43)年に開設された愛知県立看護短期大学に遡る。1989(平成元)年に愛知県下27の看護婦養成機関の長より出された大学設置の請願が県議会で採択され、これを受けて「看護大学設置検討会(後に看護大学整備推進会議)」が発足し、1995(平成 7)年に4年制の愛知県立看護大学として開学するに至った。さらに、1999(平成 11)年には大学院看護学研究科看護学専攻修士課程、2003(平成 15)年には看護学部に助産師課程を設置した。また、2007(平成 19)年に大学院修士課程に研究コースに加えて高度専門職コース(専門看護師、認定看護管理者、助産師)を設置して看護実践の高度化・専門化にも対応してきた。

2007(平成 19)年4月より、愛知県立大学及び愛知県立看護大学は、それぞれ地方独立行政法人法に基づいて法人化し、愛知県公立大学法人が設置・運営する大学へと設置形態を変更した。そして、2009(平成 21)年4月、両大学は、文部科学省の設置認可を得て統合し、同時に旧県立大学の学部・大学院を再編成し、5学部4研究科から構成される新しい大学として再出発した。

大学の概要

(1) 大学名

愛知県立大学

(2) 所在地

愛知県長久手市

(3) 学部等の構成

学 部：外国語学部、日本文化学部、教育福祉学部、看護学部、情報科学部

研究科：国際文化研究科、人間発達学研究科、看護学研究科、情報科学研究科

その他組織：入試・学生支援センター、教育支援センター、教養教育センター、学術研究情報センター、地域連携センター、戦略企画・広報室、国際戦略室

(4) 学生数及び教職員数（2024(令和6)年5月1日時点、学校基本調査に準ずる）

学生数：3,473名（学部3,252名、大学院221名）

専任教員数：209名（学長含む）

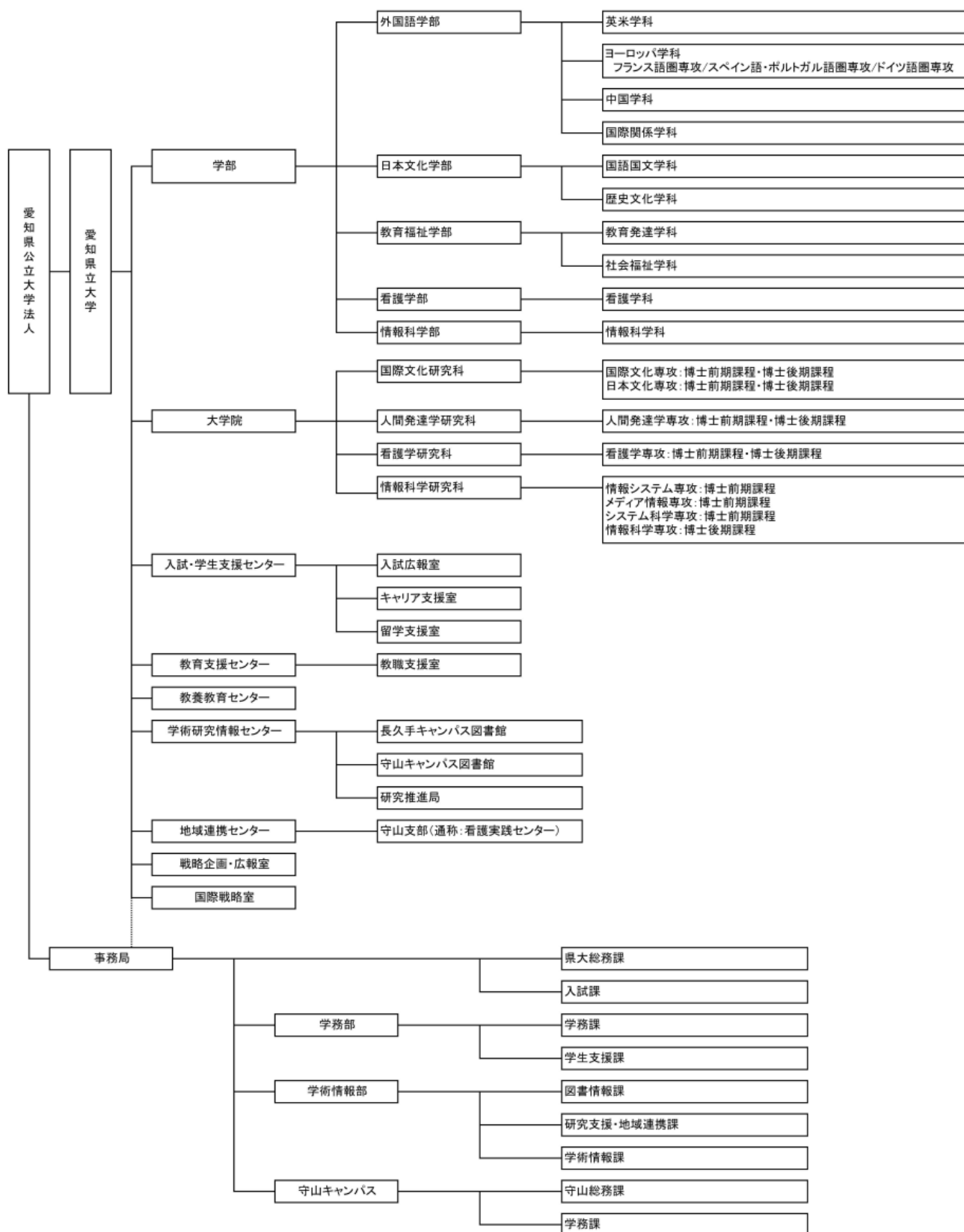
職員数：101名

(5) 理念と特徴

愛知県立大学は、母体となった2大学の良き伝統を継承しつつ、文系、理系双方の学部を擁する複合大学のメリットを生かして、以下の理念のもとに教育・研究を進めている。

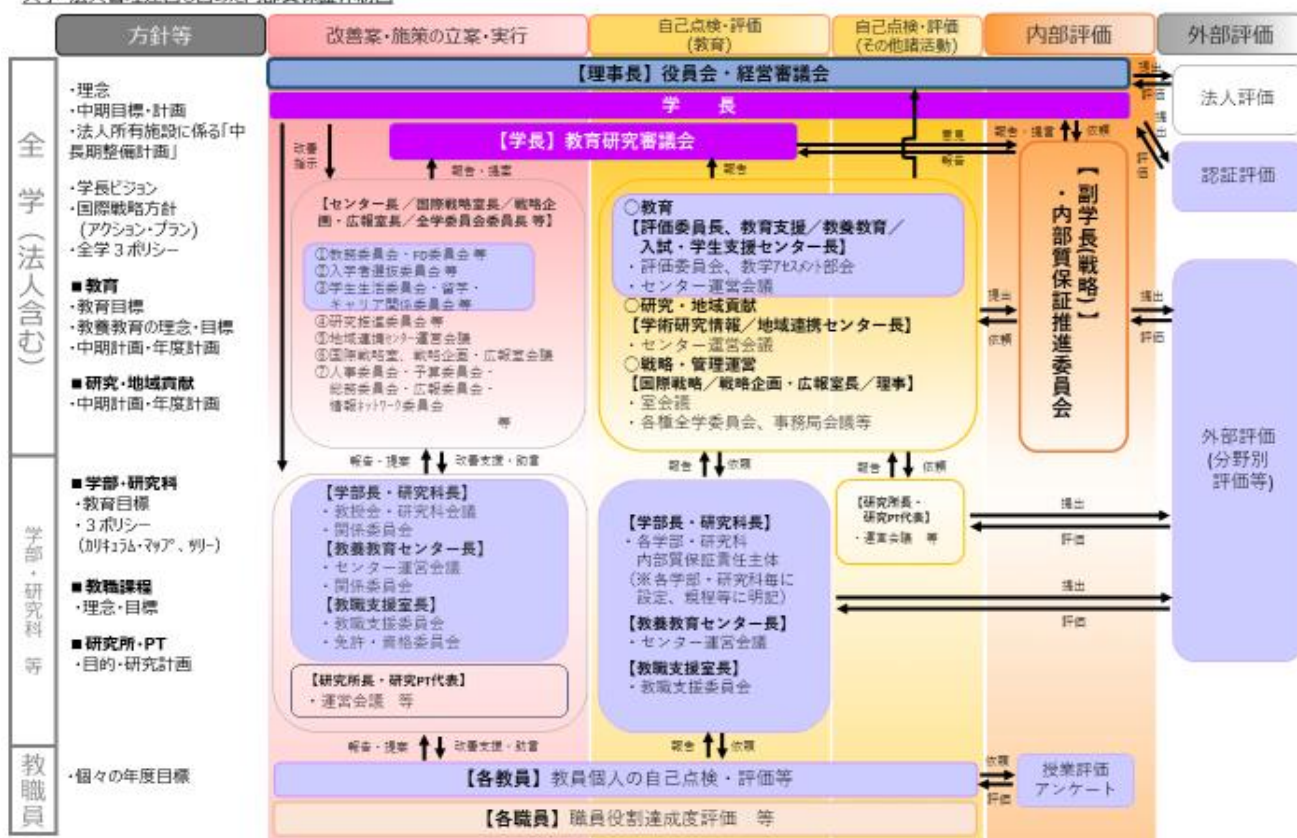
- I 「知識基盤社会」と言われる21世紀において、知の探求に果敢に挑戦する研究者と知の獲得に情熱を燃やす学生が、相互に啓発し学びあう「知の拠点」を目指す。
- II 「地方分権の時代」において、高まる高等教育の需要に応える公立の大学として、良質の研究とこれに裏付けられた良質の教育を進めるとともに、その成果をもって地域社会・国際社会に貢献する。
- III 自然と人間の共生、科学技術と人間の共生、人間社会における様々な人々や文化の共生を含む「成熟した共生社会」の実現を見据え、これに資する研究と教育、地域連携を進める。

(6) 大学組織図 (2024(令和6)年4月1日時点)

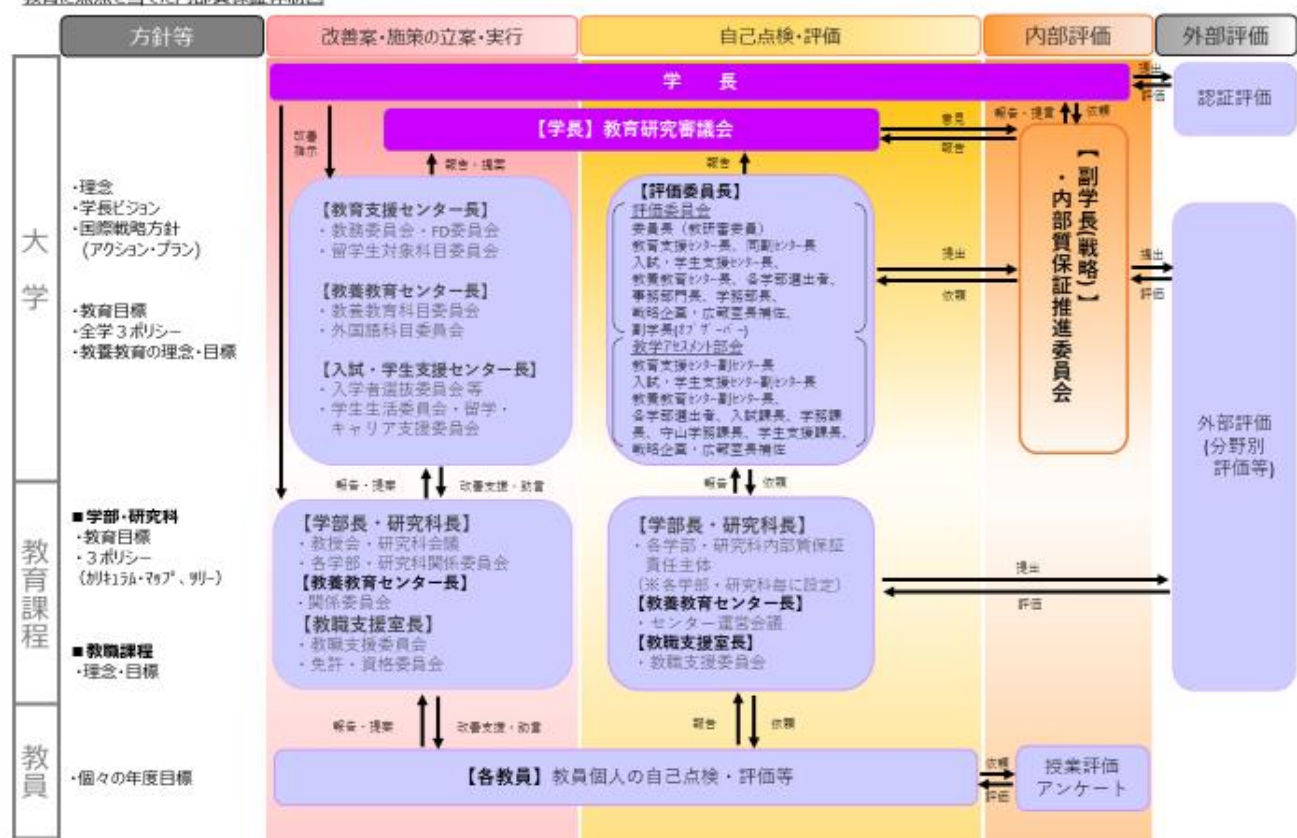


(7) 内部質保証体制図

大学・法人管理運営も含めた内部質保証体制図



教育に焦点を当てた内部質保証体制図



大学の目的

愛知県立大学学則

第1条 愛知県立大学（以下「本学」という。）は、愛知県における知の拠点として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、豊かな人間性と高い知性を備え、かつ、国際性、創造性及び実践力に富む有為な人材を育成するとともに、文化の創造と発展並びに福祉の向上に寄与することを目的とする。

愛知県立大学大学院学則

第1条 愛知県立大学大学院（以下「大学院」という。）は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、優れた研究者及び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、地域社会及び国際社会の文化の発展に寄与することを目的とする。

I 総括

愛知県立大学では、平成 30（2018）年度の認証評価結果を受け、内部質保証実施体制の改善について検討を進め、令和 3（2021）年度に新たな内部質保証体制を構築し、「内部質保証活動元年」として始動した。本学の特徴は、教育だけでなく大学運営全体に関しても内部質保証体制を構築しており、研究や地域貢献等を担うセンターや大学の方針に関わる室の活動などについても、自己点検・評価が行われる仕組みになっていることである。全学レベル、部局レベル、教員レベルの 3 つの階層において、それぞれの目的・計画に基づき自律的な自己点検・評価を実施して質の保証と改善を図る体制である。

この体制の下、令和 3（2021）～4（2022）年度、教育では 3 ポリシーの点検とそれに基づく教育の質改善を、大学全体の組織運営ではセンター等の設置目的に基づく業務改善と効率化に取り組んだ。実際の運用や外部評価を通して、内部質保証体制そのものの課題も明らかになったため、一部体制を見直し、令和 5（2023）年 4 月から新たな体制を試行した。

令和 5（2023）年度は、引き続き 3 ポリシーに基づく教育の質改善と、センター等の業務改善に取り組むとともに、試行体制の検証を行った。ここでは、①試行体制の検証および関連規程等の整備、②3 ポリシーに基づく教育の自己点検・評価と質改善、③センター・室・教育研究審議会（教研審）付置委員会の自己点検・評価と業務改善、の 3 項目に沿って、令和 5（2023）年度の内部質保証推進の取組を総括する。

1. 試行体制の検証および関連規程等の整備

試行体制においては、評価委員会を、教育に関する自己点検・評価の総括を担う機関として位置づけ、教育支援センター長および副センター長、入試・学生支援センター長、教養教育センター長を加えて、大学の教育全体についてセンター横断的に点検・評価できる体制とした。また、学務部および戦略企画・広報室の職員を加えて教職協働体制を構築した。

評価委員会のもとに設置した教学アセスメント部会は、IR（Institutional Research:自大学の教育・研究等の活動に関する情報を収集、調査、分析する機能）を担う機関であり、本年度初めて「授業の方法と成績分布との関連」というテーマを設定して分析を行い、評価委員会に報告した。

このように、内部質保証の中心となる「教育」に関する体制が構築され機能しはじめたことで、大学が抱える課題を俯瞰して検討することが可能となった。分析前に抱いていた仮説が必ずしも正しくないことも明らかになり、データに基づいた分析と対策への第一歩が開かれたと思われる。

大学の組織運営については、センターおよび室に加えて、本年度から教研審付置委員会の自己点検・評価を開始した。また、部局ごとの課題、計画、目標が一覧できるフォローアップシートを作成し、改善状況の追跡ができるようにするとともに、部局の長が交代しても、課題および改善計画の引継ぎがスムーズにでき、継続的改善に結び付くようにした。

1 年間の試行体制を終え、評価委員会の構成員の肥大化など一部改善が必要な点が明らかになったため、その対策を検討し、関連規程および内部質保証の方針を整備し、令和 6（2024）年 4 月から、新体制で実施する準備が整った。

2. 学部および研究科における 3 ポリシーに基づく教育の自己点検・評価と質改善

令和 3（2021）～4（2022）年度で、学部および研究科のディプロマ・ポリシー（DP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、アドミッション・ポリシー（AP）の点検が一通り完了したため、本年度は、3 ポリシーに基づく学部・研究科の自己点検・評価を継続して実施した。

学部では、昨年度の点検により抽出された課題に基づきフォローアップシートを用いて目標、計画を設定し改善に取り組んだ。カリキュラムが改正されたり、新たに学位プログラムが設置されたりして、改めて DP、CP について確認・検討を行った学部もあった。

カリキュラムマップやカリキュラムツリーの作成、ポートフォリオ・ルーブリック評価の導入や洗練、DP の評価方法の検討と卒業時／卒業生／就職先アンケートの実施など、各学部の課題に応じた活動が展開された。また、学生アンケートや成績データの分析結果をもとにデータ収集方法そのものの再検討を始めた。DP 達成度の分析から AP の再検討へと進んだり、3 ポリシーに関する課題検討体制の整備など学部内の内部質保証のしくみそのものを検討したりした学部もあった。

研究科では、出願資格の見直し、指導体制の改善、修了後の論文投稿促進のための検討などが行われた。また、学部・研究科を通して、教職員の負担軽減も念頭に、業務分担など体制整備の必要性をみいだした学部・研究科もあった。

今後は、それぞれの学部・研究科が設定した課題に基づき、改善計画の実施を継続するとともに、大学がもっている学生のデータ等をどのように学部や研究科が利用できるか、個人データの取り扱いができる権限を誰に付与するかなど、データの有効活用のためのルールや規程の策定が必要だと思われる。

3. センター・室・教育研究審議会付置委員会の自己点検・評価と業務改善

各部局では、それぞれの設置目的に照らして課題を抽出し、自己点検・評価を実施した。

会議の開催方法を見直したり、センター長、副センター長の業務分担を見直したりすることで、業務負担の軽減に成功したセンターもあれば、点検の結果、会議や構成メンバー、業務内容などの適切性を確認したセンターもあった。紙資料を電子媒体にしたり、電子申請受付システムを導入したりするなど、デジタル化による作業の効率化に努めた部局が多くあった。入試・学生支援センターでは、電子申請に切り替えてからインターンシップ参加者が劇的に向上するなど、学生にとってもよい効果をもたらしている。

センター内の委員会活動を点検した部局が複数あり、審議内容や組織、運営方法などの問題を見出し、委員会等の統合、審議内容の整理、部局をまたいだ検討組織の立ち上げなどを行い、規程整備にまで結び付けた部局もあった。このような業務改善により、教職員の負担軽減にとどまらず、センター等の活動が活性化した側面もみられる。

本年度からは、研究所の自己点検・評価を内部質保証推進体制に組み込む形で実施した。研究所は自己点検・評価結果を研究推進局に報告し、研究推進局は局の自己点検・評価を含めて学術研究情報センターに報告、その結果が内部質保証推進委員会に報告される仕組みとなっている。研究所の活動が可視化されることで、公立大学に所属する研究所としての説明責任を果たす機会になると思われる。

点検の結果、人材育成や予算・時間の制約、部局内外のコミュニケーションを課題として挙げている部局が複数あり、全学で取り組む内容とともに、部局内でどのように限られた資源で効率的に業務を実施するか、他部局の方法も参考にしながら、今後も継続して検討していくことが必要である。

〔令和 5（2023）年度内部質保証にかかる主な取組〕

- ・ 2023 年 6 月 「2022 年度自己点検・評価報告書」の公表
- ・ 2024 年 1 月 「2022 年度自己点検・評価結果にかかる検討・改善報告書」の公表
- ・ 2024 年 2 月 評価委員会および内部質保証推進委員会にて、試行体制運用結果の検討
- ・ 2024 年 3 月 18 日 内部質保証の取組に関する学部長報告会
- ・ 2024 年 3 月 19 日 内部質保証の取組に関する意見交換会

Ⅱ 各部局における自己点検・評価結果

これまでの自己点検・評価活動において抽出された課題や学長からの改善指示に対する改善活動を中心に、引き続き、教育研究の質の確保及び水準の向上、特色ある教育研究の進展に向け、3ポリシーや各センター等組織の設置目的などに照らした自己点検・評価を実施した。

外国語学部

1. 自己点検・評価結果

フォローアップシートに記載された各課題について、自己点検・評価結果を以下のように取り纏め、報告する。

(1) ディプロマポリシー（DP）に結びつく科目に関する検証、必要に応じた見直し

R6年度末を目標時期とするカリキュラムマップ（ディプロマポリシーの各項目とカリキュラムの関連性を示したもの）の改善に向けて、今年度は検討課題を整理するという計画を立てた。そこで、R5年度に始動した外国語学部の新カリキュラムについて、企画委員会にてカリキュラムマップを点検し、次の課題整理を行った。

- ・論文作成能力、発信能力等に係るいくつかのDP項目については、現行カリキュラムマップで関連づけられている科目数が比較的少数である。追加して若干の科目を関連づけることは可能と思われるため、R6年度末を目途とするカリキュラムマップの部分改正について、今後検討を重ねる。
- ・ただし、外国語学部のDPは、各項目に紐づけられた科目数が同等になるように設定されたものではない。そのため、科目数の均等化は目標とせず、関連づけられた科目の必修単位数が極端に少ない項目が生じないようにすることを基本に置いて、工夫を重ねる。

(2) 新教育プログラム開始に向けた、ポリシーに関する課題等を明確化するための体制整備

企画委員会で3ポリシーに関する検討体制を点検するとともに、教授会を通じて関係する他の委員会の意見を聞き、必要な場合は改善策を講じるという計画を立てた。これらの取組みを進めた結果、次の認識が得られた。

- ・外国語学部では、3ポリシー相互の関係性を担保する観点から、ポリシーに関しては企画委員会で集中的に検討する体制をとってきた。もっとも、ディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシーについては教務委員会、アドミッションポリシーについては入試委員会の担当領域とも関係するため、念のため、教授会を通じて両委員会の意見を聴取した。その結果、各年度の実務的課題に対応するという、外国語学部における両委員会の役割に照らして、企画委員会を中心とするポリシー検討体制を変更する必要性は、現状では見出されていない。今後も、大きな状況変化が生じないかぎり、企画委員会が主体となって各学科・専攻の意見を聞きながら3ポリシーを作成し、教授会に上程するという仕組みを維持する。
- ・なお、3ポリシーに関連して、カリキュラムの細部に係る改正や入試募集要項の部分修正などは、外国語学部においても、教務委員会および入試委員会の所掌事項とされている。

(3) 学士プログラムにおける「多言語社会課程」の位置づけの明確化

R5年度に始動した外国語学部新教育プログラムにおいて、主要な柱の一つをなす取組みに、全学科・専攻の学生が選択できる3・4年次の専門コース「多言語社会課程」の設置がある。他方、学士号については、新教育プログラムへの移行後も、英米学科、フランス語圏専攻、スペイン語・ポルトガル語圏専攻、ドイツ語圏専攻、中国学科に所属する学生には学士（外国研究）、国際関係学科に所属する学生には学士（国際関係）を授与する仕組みを維持している。多言語社会課程履修学生の場合も、学部共通専

門科目で構成される同課程の科目以外は、所属学科・専攻のカリキュラムに沿った履修を行うため、少なくとも当面は、学生の所属学科・専攻に対応した学士号を認定する。以上のように、外国語学部新教育プログラムは、2つの学士プログラムを柱としつつ、学部共通専門科目の履修に重点を置いた選択制の多言語社会課程を組み合わせるデザインとなっている。そのため、ディプロマポリシーに関しては、外国語学部の教育目標および各学士号に対応したディプロマポリシーと併せて、多言語社会課程の教育目標を設定している。

もともと、将来的には、複数の言語圏に跨る学修を特徴とする多言語社会課程をより積極的に打ち出すという観点から、同課程履修学生に対して独自の学士号を認定するという選択肢もありえる。多言語社会課程の開講はR 7年度、最初の卒業生を送り出すのがR 8年度のため、R 8年度末を目途として、独自の学士号設定の必要性や効果について判断を下すという方針について、今年度の企画委員会で再度確認した。この課題をR 6年度からの新学部長に引き継ぐ。

2. 今後の課題

外国語学部において、今後当面、優先的に取り組むべき課題として、1（3）で言及した多言語社会課程の開講に向けた体制整備がある。とくにR 6年度までは、次に例示する事項が重要な取組みになると考えている。

- ・全学科・専攻の学生に対して多言語社会課程履修の選択肢を実質的に保証するため、学部として時間割枠の調整を行い、最低限必要とされる多言語社会課程科目の開講時限を確保する。
- ・多言語社会課程履修者の募集方法、希望学生多数の場合の選抜方法について決定し、学生に周知する。
- ・実施済のフィールド実習のパイロット事業の経験をもとに、多言語社会課程科目のコンセプトを明確化し、シラバスなどに反映させる。
- ・多言語社会課程に係る入試広報（大学案内、大学Webサイト、学部広報冊子等）の取組みを強化する。

日本文化学部

1. 自己点検・評価結果

2023年度は、学部のカリキュラム、特に歴史文化学科のカリキュラムを大幅に変更した。日本文化の研究、発信に国際性を持たせるために、比較文化コースを新たに設け、外国語文献講読などの科目も設置した。それにともない3ポリシーの変更・整理、および同時並行で新任教員の採用を含む人員配置の体制作りも行ってきた。

3ポリシーについては、3ポリシー相互の関連性の検証や、2学科間でのポリシーの共通化等、3ポリシーに関する点検・評価及び改善を掲げて、本年度取り組んできた。目標はおおむね達成されたと考えている。

国語国文学科と歴史文化学科の2学科で構成される日本文化学部では、共通項を多く持ちながらも両学科の特性を生かしたアドミッション・ポリシーを掲げているが、本ポリシーとの整合性も踏まえつつ、今年度はディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの改善に取り組んだ。

ディプロマ・ポリシーについては、両学科の共通項を多く持ちながらも異なる学位に見合うポリシーへと表現等の見直しを行うとともに、見直しの着眼点も踏まえて卒業時アンケートを作成し、2024年3月の卒業生から実施することとした。これによって、2年前から実施している卒業論文でディプロマ・

ポリシーの1と2を点数化することに加えて、卒業時アンケートで3と4を数値化し、客観的な数値として毎年50点満点でのディプロマ・ポリシーの達成度の把握・評価を行うことが可能となった。今後貴重なデータとして、学部内で共有していく予定である。

また、カリキュラムマップの作成は完了したが、カリキュラム・ポリシーの変更については、両学科の調整のもとで十分に検討する時間がなかった。

アドミッション・ポリシーをより具現化する試みとして、歴史文化学科では、2023年度実施の推薦入試から高校の内申点を問わないこととした。これまでに志願がなかった高校からも志願者があったことから、その効果が確認できている。引き続き、より多様な高校から受験生が集まってくれることを期待している。

加えて、学部案内のパンフレットを新たに作成し、高校生等への広報として活用する予定である。

2. 今後の課題

カリキュラムマップのもとになるカリキュラム・ポリシーについても、国語国文学科と歴史文化学科が同一学部でありつつ、異なる学科でもあることをしっかりと示す必要があり、両学科の調整のもとで十分に検討し、作成する。

またそれに伴うカリキュラムマップの変更や、それを学生にどのように周知するかについては、これからの課題としたい。

さらに、来年度が新カリキュラムの初年度となる。新カリキュラムを実際に行った上での検証・点検を行うことも必須である。

国際文化研究科

1. 自己点検・評価結果

○国際文化専攻

国際文化専攻では、コミュニティ通訳学コースの指導体制を拡充すべく、履修生の専門言語に応じた副指導教員の設定、修士論文に代わる特定課題研究成果に関する指導、学内外での多様な実習機会の提供などの取り組みを行った。とくに、実習に関しては、医療や司法などの分野で学外機関の協力を取り付けると同時に、防火防災訓練などの学内行事における通訳・翻訳訓練を行うなど、体制整備を進めた。来年度に向けては、コース履修者を主な対象として大学院合同ゼミのクラスを新設し、関連分野の教員の連携による指導をさらに強化する方向で、検討を進めている。

○日本文化専攻

日本文化専攻では、日本文化学部のカリキュラム変更に合わせて、大学院カリキュラムの改正を行い、比較の視点を踏まえた歴史・文化・社会を研究する科目名称に変更した。またそれにともない、カリキュラムマップを新たに作成した。

また、学内進学への促進に向け、今年度より新たに、博士前期課程秋季入試に学内推薦制度を導入した。導入にあたっては、アドミッション・ポリシーにのっとり、成績評価に関する基準を出願資格に課した。それ以外は先行する国際文化専攻と同様の方法を踏襲した。

2. 今後の課題

大学院の定員を安定的に満たすためには、さらなる魅力ある大学院づくりが求められている。コミュニティ通訳学コースの設置は、明らかに新たな需要を開拓し関心を集めているが、入学者を安定的に確

保できる状態にはまだ至っていない。すぐに解決できるものではないが、さらなる工夫が必要である。

日本文化専攻のカリキュラム変更によって国際文化研究科全体のカリキュラムがほぼ確定したため、今後は、3 ポリシー全体の連動や妥当性を検証する必要があると考えている。とりわけ、コミュニティ通訳学コースを本研究科の特色ある教育研究として育てるという観点から、同コースの位置づけをふまえたポリシーの見直しを検討したい。

教育福祉学部・人間発達学研究科

1. 自己点検・評価結果

【課題 1】 DP の評価方法、授業科目との関連性の検証、必要に応じた見直し

改善計画：DP と関連づけた科目の授業成績や学生アンケートを集計・分析し、DP の達成度が評価できるかどうか検証し、必要に応じて評価方法を見直す。

2023 年度の改善目標は、DP と関連づけた科目の授業成績の集計方法、及びその結果について検討すること。また、DP を含んだ卒業時アンケートを、回答者が増えるように工夫して実施することであった。進捗状況としては、教育支援センターが作成した DP と関連づけた科目の授業成績を検討したが、コース別の選択科目の成績が反映されていないことから、集計方法を変更して学科別に再集計して DP がおおむね達成されていることを確認した。卒業時アンケートについては、昨年度実施した結果は回答数が少なく分析ができなかった。今年度は修正版を作成し 3, 4 年生に実施し、3 年生学年末時点と 4 年生卒業時の DP 達成度の自己評価の変化を分析しようと考えている。学部生だけでなく、大学院生版も作成し、在学院生全員に、DP の達成自己評価について、現在アンケートを実施中である（別添資料参照）。

また、卒論及び修士論文・博士論文の評価基準を前年度に作成し、今年度、学生には周知しているが、複数の DP が総合されており、DP の達成度を測ることは難しい。評価基準の活用方法をさらに検討していく必要がある。

来年度は、DP と関連づけた科目の授業成績の集計方法を、教育発達学科はコース別に学生の成績もわかるように変更し、DP の達成度について再検討するとともに、DP を含んだ卒業時アンケートの結果を検討する予定である。

【課題 2】 カリキュラムツリーやルーブリック評価の策定・洗練

改善計画：教育発達学科のポートフォリオ・ルーブリック評価をより洗練されたものに開発するとともに、2 学科のカリキュラムツリーを完成させる。

2023 年度の改善目標は、教職課程用のポートフォリオを活用し教育に活かしつつ、ルーブリック評価をより洗練されたものにしていくこと。それを参考にして 2 学科のカリキュラムツリーを検討することであった。進捗状況としては、教育発達学科のポートフォリオ・ルーブリック評価は、さらに検討して完成した。また、2 学科のカリキュラムツリーを新たに作成した（12 月 13 日教授会で承認 関連資料参照）が、カリキュラムの分野と授業科目の整合性、DP との関連について、曖昧な部分も残っている。

来年度は、2 学科のカリキュラムツリーを再検討し、必要に応じて見直す予定である。また、ホームページ掲載用に、わかりやすい簡略版を作成する予定である。

【課題 3】 AP の検証を踏まえた、入試方法の導入

改善計画：AP をより実現するために、関心・意欲やコミュニケーション力をより評価できるよう、推薦入試等の方法を検討・検証し、必要に応じて改善する。

2023 年度の改善目標は、学生の免許・資格取得状況等のデータから AP の検証を行うこと。また、教育発達学科の R8 年度「共通テストを課す学校推薦型選抜」の方法の詳細を検討・確認することであった。進捗状況としては、入学者の 9 割が免許資格を取得しており、AP が適切に実現されていることを確認した。また、教育発達学科では、推薦入試によって入学してきた学生の大学での成績状況を踏まえて今後の推薦入試の方法の詳細を再検討した。

来年度は、入試種別による学生の成績等を確認し AP を検証し、推薦入試の方法を再度検討する予定である。

【課題 4】大学院の受験者獲得に向けた取組の検討

改善計画：広報の方法を検討し強化するとともに、遠隔授業の可能性を検討し授業の方法を改善する。

2023 年度の改善目標は、広報の方法を検討し、大学院説明会をオンライン併用で実施するとともに、遠隔授業の可能性を検討することであった。進捗状況としては、大学院説明会は、2 回とも、オンライン併用で実施した。遠隔授業については、検討を進めており、在学院生にアンケートを実施している。

来年度は、アンケート結果を踏まえて、大学院の遠隔授業の可能性及び修士論文の内容やコース分けなどについて引き続き検討する予定である。

【カリキュラムの改善について】

学部教育に関する自己点検・評価は、その結果を必要に応じてカリキュラム改善に生かす必要がある。DP を見直す中で、カリキュラム改善が必要となり、以下のような授業科目の改正や教育の充実を図った。

○教育福祉学部

2 学科とも、DP に基づいて、カリキュラムを見直した。教育発達学科では、2024 年度から「キャリア・デザイン」（2 単位）を設置し、これまで授業外で実施していた内容を単位化し、確実に指導できるようにした。また、早期から教育現場を体験するために「教育現場学習 A」（1 単位）を 1 年次に増設した（既存の「教育現場学習」を B とした）。2023 年度からは「外書講読」を改正して「インターナショナル・リサーチ A・B」（各 2 単位）とし、広く海外に目を向けて多様な情報に触れる授業が始まった。社会福祉学科では、2022 年度に社会福祉士及び精神保健福祉士の受験資格に関するカリキュラム変更があり、2023 年度は時間数が増えた実習に対応する体制をとって新カリキュラムを実施している。両学科の留学を単位化する科目「海外教育事情」「海外社会福祉事情」では、2023 年度、韓国・ソウル基督大学でのショートプログラムを実施し、学生に単位を認定することができた。

○大学院人間発達学研究科

文部科学省「令和 4 年度成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」に採択され、2023 年度から「医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修」を実施することになった。その一部として、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに基づき、社会人を対象とした 60 時間の履修証明プログラム「スクールソーシャルワークの理論と実践方法」を設置し、定員を上回る応募者があり、オンラインを活用した講義を開始した。2 月まで開講し、総括・評価をふまえて、次年度の改善点を検討する。

2. 今後の課題

① DP の達成度を測るために、全学で実施している授業アンケートを活用することを検討課題として挙げていたが、活用・分析できていない。シラバスに記載する各授業の到達目標が DP と関連づけた設定になっているかを確認し、授業アンケート結果を活用できるか検討していく必要がある。

- ②教職課程では LMS による教職課程 e ポートフォリオシステムを導入したが、維持費を捻出できないと継続運用が困難となる。今後、課題を整理し、関係部局と検討していきたい。(教育支援センター、全学の予算に関わる問題)
- ③卒業時アンケートに DP の達成度を自己評価してもらう項目を入れたが、大学全体の DP の項目は入れられなかった。卒業時アンケートの項目と、卒業生へのアンケート調査及び就職先からのアンケート・ヒアリング調査の項目及び卒業生に連絡をとるためのシステムの再検討を行う必要がある。(教育支援センターとの連携)

3. 関連資料等

- ・教育発達学科カリキュラムツリー、社会福祉学科カリキュラムツリー (非公表)
- ・教育福祉学部履修規程・別表「愛知地域共生教育プログラム」(学生便覧、大学ホームページにて公表)
- ・教育福祉学部カリキュラム・ポリシー (2023 年度改正版) (大学ホームページにて公表)
- ・【図】教育福祉学部のカリキュラムとディプロマ・ポリシー (大学ホームページにて公表)
- ・学科専門科目とディプロマ・ポリシーとの関連 (大学ホームページにて公表)
- ・卒業時アンケート項目 (非公表)
- ・人間発達学研究科履修規程 (学生便覧で公表)
- ・人間発達学研究科アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー (大学ホームページで公表)
- ・DP 関連授業の成績 (学科別平均点) (非公表)

看護学部・看護学研究科

1. 自己点検・評価結果

1) 看護学部ディプロマポリシー (DP) の学習成果の可視化 (ルーブリック評価) の実施

令和 5 年度から、DP 到達度についてルーブリックを用いた自己評価を、全学年の学生に前期・後期終了時に実施することにした。また、学生が自己の課題と目標を明確に認識できるように、ルーブリックによる評価結果とポートフォリオをもとに指導教員との面談を新たに行うことにした。面談は、卒業前の 4 年生は 12 月に、新 2～4 年生は翌年度の 4 月に実施、学生との面談の結果、学部教育に関する課題が見いだされた場合は教授会で共有し、教育方法を必要に応じて検討する計画とした。12 月に実施した 4 年生を対象とした面談の結果、ルーブリック評価項目の「語学力」や「多文化・異文化理解力」は「教養教育科目の履修を終えた 3 年次以降は到達度の自己評価得点が上がりにくい」という学生からの意見が得られた。加えて、ルーブリック評価の結果「国際性」など到達度の低い項目が明らかとなった。英語科目に関しては 1・2 年生で必修科目、3・4 年生で選択科目として配置している。すべての学年で英語を学び、語学力を高めることを意図したカリキュラム構成であるが、3・4 年生の選択科目の履修者数が少ないことが「語学力」の到達度が低い一因と考えられる。看護学部のカリキュラムは厚生労働省の指定規則の影響を受けるため、進度や内容の変更は容易ではないが、DP 到達度を向上するための工夫について検討が必要である。

2) 令和 4 年度の DP 到達度評価・外部評価・卒業時アンケート等の結果に基づく教育内容・方法の検討

令和 4 年度の DP 到達度評価 (科目の得点による評価) の結果、DP4「人間の生命と尊厳を尊重し、常によりよい行動をとろうとする倫理的態度を身につけている」(2 科目の評価) が 1.9 (4 点満点) と他の DP と比べ低い結果であった。一方で、就職施設管理者評価による卒業生の入職時の DP 到達度評価で

は、DP4 については卒業生の 7 割以上が身につけていると評価された。また、令和 5 年度 12 月に実施した 4 年生のルーブリック評価では、「倫理観」は 70.3%の学生がレベルⅣ「看護や生活の場面において、人々の生命と尊厳を尊重し、すべての人々に平等に接する行動をとることができる。」に到達していた。倫理的態度について、学生（卒業生）は授業・演習での学びに加え、臨地実習や卒業論文作成などの過程を通して修得していると考えられる。DP4 に強く関連する 2 科目については、科目担当者が授業方法や授業評価の修正について検討を行い、学生の倫理的態度ならびに安全を守る知識と技術を高めることを意図して、授業方法の修正を行った。

令和 4 年度に実施した卒業時アンケートで「大学で学んでおきたかったこと」として、「職場に必要な基礎知識や専門知識、医療機器をはじめとする技術について学んでおきたかった」という記述が多かった。新カリキュラムでは看護教育で「臨床判断能力」を高めることが求められている。的確な臨床判断を行うには、病態・治療など基礎医学の知識・身体診査技術・収集した情報の統合による患者に生じた問題のアセスメント、アセスメント結果に基づく対応など、複数の能力を身に付けていることが求められる。臨床判断能力の涵養は、職場に必要な基礎知識・専門知識の修得にもつながる。令和 5 年度は、4 年次の看護学統合演習 OSCE の方法を変更し、病状に変化が生じた事例に対する臨床判断能力を確認する試験を、シミュレーターを用いて実施した。試験の結果、事例の病態をふまえた問診や身体診査、アセスメントに基づく対応などに課題があることが明らかになった。令和 6 年度からは新カリキュラム科目「臨床判断演習」（4 年次）が始まる。専門基礎科目・専門科目を積み上げ式に学ぶカリキュラムの中で、どのように臨床判断能力を育成するかを検討することが今後の課題である。

3) 看護学研究科博士後期課程修了者の論文投稿

看護学研究科のアセスメント・ポリシーに基づいて、自己点検・自己評価を行った結果、一部の博士後期課程修了者における学位論文の公表（論文投稿）に遅れがあり、その結果、リポジトリ登録がされていないことが課題として挙げられた。修了生に対し、学位論文を学会誌の原著論文として投稿できるように指導を行っているが、採択されるまでに学会誌編集委員会とのやり取りに時間がかかることが、公表が遅れる理由の一つである。対応として、これまで明確に期限を定めていなかったリポジトリ登録期限を修了翌年度から 5 年までとし、論文投稿の取り組みが遅れている修了生に対しては早期に原著論文としてまとめることを促すとともに、学会誌の採択が困難な場合は看護学部紀要の募集通知を指導教員から連絡することとした。

4) 令和 5 年度評価の結果

令和 5 年度の学部 DP に関する自己点検・自己評価の評価結果は下記である。

(1) 卒業生就職施設の看護部門長を対象とした外部評価

外部評価として、就職した学生数が多い 2 病院の看護責任者を対象とし、入職時の卒業生の DP 到達度に関する面接調査を実施した。日々の看護実践からみた DP の到達度は 2～3（2：あまり身につけていなかった。3：だいたい身につけていた）であった。「2」であっても、新人看護師としては平均的なレベルに到達しているとの評価であった。また、有する知識をいかに臨床と結びつけて活用するかといった点、患者の社会的背景の理解の不足といった課題はあるが、卒業生には粘り強く取り組む姿勢があり期待しているとの評価であった。

(2) 令和 4 年度卒業生を対象とした質問紙調査（入職時の DP 到達度等）

卒業後の住所活用の許可が得られていた 52 名に Web 調査の依頼を行ったが、回答者は 1 名であった。十分な回答数を得ることができず、今後、卒業生を対象とした質問紙調査の実施については検討が必要である。

(3) 令和 5 年度 4 年次生 DP 到達度評価（科目の得点による DP の到達度を評価）

DP1～DP7 の得点は、2.61～3.19（4 点満点）の範囲にあった。昨年度は DP4「人間の生命と尊厳を尊重し、常によりよい行動をとろうとする倫理的態度を身につけている」が 1.9 と、他の DP と比べて特に低かったが、今年度はバランスよく到達していた。DP4 に強く関連する 2 科目については今年度より科目担当者が授業方法等を工夫しているが、1 年生と 3 年生で履修する科目のため、今年度の DP 到達度評価には効果は反映していない。DP 到達度の経年的な変化は、長期的な観点で評価する必要があると考える。

(4) 令和 5 度 4 年次生「卒業時の看護技術の到達度」自己評価とポートフォリオ活用に関する調査

卒業時の看護技術の到達度は、「日常生活支援に関する技術（清潔・食事の援助等）」については目標に到達したと評価した学生の割合が高く、「診療援助技術（フィジカルイグザミネーション、与薬等）」については目標に到達したと評価した学生の割合が 60%未満となる項目があった。評価結果は例年と同様であり、臨地実習等で実施の機会が得られにくい項目は到達度評価が低い傾向にある。

実習における自己の目標や到達度を経時的に確認するポートフォリオについては、90%の学生が活用したと回答し、「自分の課題が明確になり学びが深くなる」といった意見が得られた。

(5) 令和 5 年度 1 年次生に対する入学前・入学後に関する調査

大学入学後の学習に戸惑うことなく取り組むために必要な学習スキルに「正しくレポートや文章が書ける」「パソコンを使いこなす」が挙げられた。友人関係の形成に困難を感じる学生が少数ながらおり、課題である。

2. 今後の課題

令和 6 年度も看護学部・看護学研究科のアセスメント・ポリシーに基づいて、自己点検・評価を実施する。また、DP 到達度に関するループリック評価をもとにした教員面談を 2～4 年生全員に実施した後、看護学部教育の課題が明確となった場合には教授会で共有し、対応を検討する。

3. 関連資料等（非公表）

DP・AP 評価結果（ループリック評価・就職先インタビュー結果等）

情報科学部・情報科学研究科

1. 自己点検・評価結果

(1) 入試体制について

大学院入試改革、学部の多重確認方式の実施、及び、入試委員会の機能強化が課題となっている。大学院の入試制度改革については、学部のカリキュラム変更（3 コースから 4 コースへの再編成、自由度を高めるための専門科目の選択制）を念頭に置いた対応が必要なため、新しい試験実施方式を定めた。従来入試の学力検査では、数学（代数、解析、確率・統計）、情報数学（離散数学）、アルゴリズムとデータ構造を試験科目としていた。これらは学部で開講している情報科学基礎科目群での必修科目であった。しかしながら、これらの科目も含め新カリキュラムの講義科目は全て選択科目となっているため、学部での各人の自由度の高い学びに対応した入試改革が課題であった。そこで、大学院での研究を進める上では、情報科学の高度に専門的な能力、情報科学に対する関心・意欲、主体的に研究しようとする姿勢、実践的な英語運用能力等が不可欠と考えられることから、口述試験で研究に関するプレゼンテーション、専門知識に関する試問を行ない、こうした点を正しく評価することとした。また、面接を行うことによって、学問に対する姿勢や、倫理観など、人物に関して評価を行うこととした。さらに、こう

した改革を着実に進めるため、学部入試と大学院入試に関し、これまで兼任していた補佐体制を独立とすることで業務負担の軽減と効率化を図った。

（２）教務関連業務の効率化について

（２－１）教務関連業務の効率化

修士論文関連業務は中間発表関係書類、修士論文題目届、修士論文予備審査報告等、多岐にわたる書類の提出や報告を求めているが、それに伴う締め切り日および教務関連の指導や調整が煩雑なものとなっていた。指導教員（主査）や副査（２名）の署名や捺印が必要な書類も複数あるため、毎年１１月初旬からは教務関連の業務が波動的に発生していた。こうした問題を解決するため、担当者の固定化、教務事務フローの明確化を行うことで、従来の煩雑となりがちな業務の一部が改善された。学部についても、卒業研究関連業務やコース配属、研究室配属等、全学年における教務関連の業務を効率化する必要があると考えている。

（２－２）学年担任業務の効率化

委員の割り当てについて、教授は広報委員長、入試委員長、教務委員長（１年担任）、２年担任、３年担任、４年担任、大学院１年担任、大学院２年担任というローテーションが組まれていた。しかしながら、教授人事の停滞期を迎え、教授構成の固定化が長期化したため、ローテーション制の適用が困難となった。教務委員長が学年担任を兼ねることについても、教務関連業務の増大や緻密化に伴い、過度な負担を強いられている。2024年度からは教授人事の停滞期が終わり、新しい教授が毎年度誕生する見通しであること、学部長も交代し新体制となることもあり、これまでの委員会体制の見直しを進めている。具体的には、まず、教務委員長の担当業務、卒業論文や修士論文対応業務担当者の固定化、学年担任を担当する教員の職階等についての検討を進め、必要な改善措置をとる。

（２－３）３ポリシーの点検・評価について

2021年度に改定したカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに基づいた新カリキュラムが進行中である。2024年度の新カリキュラム完成を目途に、カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーを見直す予定としている。その基礎データを整理するため、2023年度中に、３年生までの新カリキュラムの科目の履修状況や履修モデルとの関係を試行的に分析する。

（３）成績評価について

2023年度は成績評価に関する点検・評価を実施するための基本データや課題の整理を行うため、専門科目の中でも情報科学基礎と情報科学応用の講義科目について、シラバスに記載されている成績評価方法をリストアップする作業を進めた。

（４）新旧カリキュラムについて

2021年度より開始した新カリキュラムでは、情報システム、シミュレーション科学、知能メディア、ロボティクスの４コースを配置している。学生は、コース配属される３年次から情報科学応用科目群の履修を中心としたより専門性の高い教育を受けている。2023年度は新カリキュラム履修３年次学生４コースへの配属がはじめて行われた。さらに、研究室配属希望調査、配属説明会を行い、2023年度後期から履修条件を満たした９４名が研究室配属された。

新カリキュラムと旧カリキュラムが混在している状況が続いている。新旧カリキュラムの同時運用に伴い、旧カリキュラムの専門教育科目開講時期・方法が変更されたため、旧カリキュラムを履修している過年度学生を対象とした履修条件の適切な見直しや調整を行った。2023年度は旧カリキュラム履修生の８名が研究室配属された。講義科目については、旧カリキュラム科目の一部は履修者が多いことや教授内容に変更があるため、読替科目では対応せず、独立な科目として開講する措置をとっている。

(5) 教養教育科目「データサイエンスへの招待」に関する対応について

情報科学部教員のうち14名が「データサイエンスへの招待」を担当している。14クラスで統一した授業を実施するため、コーディネーターを中心に授業資料や教員間役割分担の調整などを行う体制をとっている。2023年度は、正副コーディネーターのローテーション制による年度担当案を決定した。しかしながら、グループワークや事例紹介、課題演習など多様な講義形式を全クラスで歩調を合わせて進めて行く講義形式においてはコーディネーターに要求される負担は非常に高く、何らかの緩和措置や支援が必要と考えられる。

2. 今後の課題

(1) 入試体制について

新しい体制と試験実施方法に従い、大学院入試を実施し、その結果を分析・評価する。

(2) 教務関連業務の効率化について

教務関係の業務について、従来の1年から複数年を担当することや業務分担方法について、学部内での情報共有や業務への理解を深める取り組みも行い、必要な規程や内規の改正を進める。

(3) 成績評価について

情報科学基礎科目群と情報科学応用科目群の講義科目について、成績評価方法は科目毎に様々な工夫や指標が用いられていることから、分析手法についても多角的に検討の上、点検・評価を試行的に実施する。その結果を踏まえ、点検・評価について妥当な手法を再検討する。

(4) 新旧カリキュラムについて

新カリキュラムは完成年度を迎えることから、過去4年間のレビューを行い、新カリキュラムの問題点の洗い出し、改善の必要性の有無の検討などを行う。旧カリキュラム科目の履修者数や履修計画等の履修状況をまとめ、2025年度以降の時間割案を検討する。

(5) 教養教育科目「データサイエンスへの招待」に関する対応について（関連部局：教養教育センター）

従来行ってきた開講形態やコーディネーターのあり方についての検討を行う。また、端末室及びCALL教室のコンピュータが受講者数より少ないため、演習時に足りない場合は、PCを持参した学生に頼る状況であり、各部屋に3台程度のPCの補充が望まれる。

3. 関連資料等（非公表）

情報科学基礎科目群、情報科学応用科目群の講義科目成績評価の記載内容

入試・学生支援センター

テーマ：(1) 効果的・効率的な組織運営体制

1. 自己点検・評価結果

「センター内の各種会議・打ち合わせ等における参加職員数の検証、必要に応じた見直し」について本センターに付随する委員会においては、すべてオンラインで開催している。資料は電子化で事前配布、異なるキャンパスからの参加も可能となっている。また、委員会前の事前打ち合わせを綿密に行うことにより、委員会の短縮化につながっている。委員会・打ち合わせには、関係する教職員のみが参加している。このことにより、人的および紙資源の効率化を達成できている。

以下、上記以外の特記事項を記す。

【学生支援】

修学支援を希望する学生は年々増えている（令和3年度前期21件、後期26件、令和4年度前期35件、後期51件、令和5年度前期55件）。申請後、障害学生支援連絡会議で、支援の可否および支援内容を決定し、当該学生を授業等で担当する教職員に支援内容等を伝えている。本学は、外国語教育に力を入れており、外国人教員による授業も多いが、そのような授業も含め、現在の支援体制がうまく機能しているか把握するため、今年度、障害学生支援に関する質問票を日本語と英語で作成し、教員に対しアンケート調査を行った。結果について、ここで詳細を言及するのは控えるが、今後の支援方法の改善に活かしたい。

このほかに、昨今、大学生の薬物使用についての報道が増えていることを受けて、瀬戸保健所より講師を招いて、薬物乱用防止セミナー（11月15日実施）を学生向けに行った。また、第三期中期計画に挙げられていた、性的マイノリティに関する研修会（講師：NPO法人ASTA、11月1日実施）を学生および教職員向けに実施した。学生対象の回は33名、教職員対象の回は32名の参加があった。研修をきっかけに参加した学生たちが定期的に集まり活動をしている。

【キャリア支援】

令和4年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）が改正されたことにより、在学3年時に参加したインターンシップでの活動記録が、4年時での選考において、採用情報として使用できることとなった。そこで、県大枠として従来から本学学生のインターンシップの受け入れを依頼している企業・団体に加え、愛知県三河地域 BtoB 企業（計5社）によるインターンシップを夏季期間に開催した。参加前の事前講習から実習を経て研修参加後の成果報告会の実施に至るまで、インターンシップ先で身につけた「社会人基礎力」をいかにその後の自己の成長に反映できるかを念頭に、事前に参加企業と打ち合わせを何度か行った。説明会の参加者がほぼ全員文系学部にも所属しているのに対し、参加企業のほとんどが理系学生を希望するというミスマッチにより、外国語学部からの2名のみの参加となったが、得意な外国語能力が活かされたなど、成果報告会の発表内容からも、充実したプログラムであることがわかった。

また、昨年度履修者不足により開講ができなかったAPU教養連携科目「ものづくりの現状と課題」を開講することができた。愛知県認定の「愛知ブランド企業」の協力のもとで成り立つ授業であり、学生が自ら取材し、課題発見および解決を行うPBL型の授業である。

【留学支援】

新型コロナウイルス感染症による非常事態は沈静化し、入国・出国に伴う特別措置も廃止され、一見、海外渡航がコロナ以前の状態に戻ったように感じられるが、実際のところ、航空運賃の高止まり、円安、欧州各国における急激な物価上昇の影響で、留学にかかる費用は膨大なものとなっている。結果、大学在学中に留学を予定していた学生が断念するケースもあると思われる。そこで、教養教育センターと協働し、アジア地域で、かつ、留学希望者の多い英語圏で留学プログラムを実施できる協定大学を探しており、教養教育センター主導でフィリピンのラプラプセブ国際大学との学術協定の締結をした。

留学希望者の減少については、2023年10月25日に開催された留学フェア（第1部）の1年生参加者が減少（今年度43名、昨年度61名）している点にも見られる。本学の各学部選出の教員および職員からなる留学支援委員会では、今年度、留学者を増やすための方策を検討するワーキング・グループ（WG）を立ち上げた。WGの成果の一つとして、留学フェアの留学経験者による報告会（第2部）の開催形式の変更が挙げられる。例年、留学報告者が多い言語圏の報告会では、異なる会場で発表を同時進行せざるを得ない状況にあり、留学先を決定していない学生からは、すべての報告会に参加できないことに不満を抱く声もあった。そこで、今年度は、留学先地域・大学で分かれた複数のブースを同一会場に置き、

留学経験者が各ブースで待機し、そこでポスター発表や参加者の質問に答える形式に変更した。これにより、参加者が適宜ブースを移動することができ、希望するすべての発表者と話をしたいというニーズに応えることができた。

2. 今後の課題

ハイブリッド形式による効率的な会議運営については、議長が議事進行をしつつ、資料の共有、オンライン会議参加者からの質問等への対応をする PC 管理者が必要である（議長が議事進行と PC の操作を同時にこなせばいいかもしれないが、迅速な進行に支障をきたす）。しかしながら、会議を行うセンター長室周辺で WiFi が届かず、有線による接続のため PC 一台で行わなければならないため、オンラインによる会議進行を見守る担当者が PC を占有することになり、議事進行者である議長が PC を見るができない。今後、大きなモニターを配置するか、アクセスポイントの増設により、複数台の PC を持ち込むことで問題の解決を図りたい。

【学生支援】

今年度、日本語および英語で実施した、障害学生支援に関するアンケート調査結果では、支援内容についての連絡を受けた教授者が、実際にどのように対応すればよいか判断がつかねるという回答もあり、今後、大学としての一定のガイドラインを示すことにより、支援方法の改善に活かしたい。

また、本学で勉学に励んでいる海外協定校からの受入れ留学生、および、本学から海外の大学に留学している派遣留学生、本学の入学試験等に合格した正規留学生や研究生など、様々なタイプの留学生がいるが、慣れ親しんだ環境とは別の環境で生活を過ごしており、また、言語の問題もあり、ストレスが溜まりやすい。その結果、病気や怪我にもつながりやすい。関係部署間で、適宜情報共有を行うなどにより、症状が軽度のうちに発見、支援に繋げる。早期発見の一助として、教育支援センターと協力して、欠席や低単位が続く留学生に対する対応方法を検討し、「外国人留学生の在籍に関する対応方針」を作成した。令和 6 年度以降の全学委員会等での共有を行うことで、教職員に周知徹底をしたい。

【キャリア支援】

3 年次のインターンシップ参加が、4 年次の就職活動に影響があることを認識した 3 年生が、心的ストレスを訴え、学生相談室等に相談することが増えている。学務課など他の部署との連携を強化し、対策を考えていきたい。

本学は、愛知及び岐阜県下の大学、地方公共団体、経済団体及び企業支援団体が連携し留学生の国内就職支援を行うことを目的とした愛岐コンソーシアムに参加している。しかし、(正規) 留学生の数が少なく、また、卒業後に初めて就職活動を開始するなど、日本的な就職活動を知らないケースが多い。結果、本学およびコンソーシアムからの支援がうまく機能していない。まずは、留学生の就職に対しての意識調査などを行い、より正確な現状の把握に努めたい。

【留学支援】

留学希望者を増やすために、今年度の留学支援委員会の WG では、入学後間もない新入生に向けて、「留学相談 week (仮題)」などを 4 月に実施するなどの検討を行っている。令和 6 年度の実施が承認された際には、令和 6 年度の支援委員への引き継ぎを確実に言い、新企画の実施に繋げたい。

3. 関連資料等（非公表）

BtoB インターンシップ（チラシ）、性的マイノリティ研修会配布資料

教育支援センター

1. 自己点検・評価結果

(1) 業務内容や進め方等の検証・見直し

学生ニーズ聞き取り調査については、入試・学生支援センターで同様のアンケートを実施していることから、FD 委員会で審議し、同調査を廃止し、昨年度試験的に実施した「卒業時アンケート」に代えることになった。また、教職課程のカリキュラム変更に伴う変更届の提出と学生便覧の修正に関する連絡について、その期限を従来の 1 月下旬から 12 月中旬に早めることで、確認や手続きを正確且つ円滑に進めることができるようにした。

DP や CP に関しては、これまで、教育支援センターとしては、各部局に DP と CP の点検作業を依頼するだけであったが、今年度は、教育支援センターの目的である「教育の充実と教育改革」により沿ったものにするため、卒業生の DP 達成度を可視化するという試みを行った。具体的には、2019 年度の DP と CP の関連表を基に、2022 年度卒業生を対象に、DP の達成度をレーダーチャートにして可視化した。またこの結果を、FD 委員会を通じて全学科・専攻に情報提供し、教育効果の検証に役立てられるようにした。さらに、来年度導入予定の新教育支援システムに、同様の可視化機能を実現できる学修ポートフォリオを実装することにした。

2022 年度に試行的に行った卒業時アンケートについては、各学科・専攻に結果を提供し、今年度実施予定の卒業時アンケートの改善につなげられるようにした。

(2) 全学教務委員会、免許・資格委員会のあり方（構成員・位置づけ等）の検証、必要に応じた見直し

全学教務委員会については、教務事項は学科単位で行われることが多いので、現在の構成メンバーは十分ではない。そこで、各学科・専攻の教務委員を構成員とする「拡大全学教務委員会」を必要に応じて開催することを全学教務委員会で検討し、来年度より試行的に行うことになった。

免許・資格委員会については、「2025 年度より免許・資格委員会を解体するとともに、免許資格に関わる事案を一体的に扱うという趣旨のもと各作業部会を現在の教職支援委員会の付置組織と位置付け、『教職支援・免許・資格委員会（仮称）』としてその所掌事項に含める」ことについて、教職支援室、教職支援委員会及び免許・資格委員会で承認した。

(3) 留学生対象科目委員会の位置付けに関する検証、必要に応じた見直し

本委員会で取り扱っている業務内容については、大学全体の国際戦略に関わることであり、また交換留学生の学生生活とも密接に関わるものであるため、必ずしも教育支援センター主導で行うべきものではないように思われる。特に、教育支援センターは、大学全体の教育の取りまとめという位置付けなので、留学生対象科目委員会のような、特定の教育についての委員会を置くことは、バランスに欠く。交換留学生の学生生活を含めた教育全般についての方向性等を取り扱う別組織を、教育支援センターの外に設置し、そこから全学教務委員会へメンバーを出してもらうのがよい。実態に即した留学生対象科目の開設と検証を行うため、留学支援全般を主管する組織的体制の見直しの検討を開始した。

2. 今後の課題

新教育支援システムに実装される学修ポートフォリオについては、その使用に関する取り決め（だれがどのタイミングで所見を入力するかなど）や、活用促進（学生に使ってもらうための教育指導）などを進める必要がある。

拡大全学教務委員会については、実際に開催し、問題点等について整理する必要がある。

留学生対象科目委員会の位置づけについては、関連するセンター（入試・学生支援センターや教養教育センター）と協力して組織体制の見直しを進めていく必要がある。

「教職支援・免許・資格委員会（仮称）」については、2025 年度の開始に向けて、関連規程等の整備・修正が必要となる。

教職課程 e ポートフォリオシステムの来年度の試行（対象学年を拡大）について、アンケート結果も踏まえながら、運用面を中心とした見直しを進めていく必要がある。

教育支援センターが所管する委員会はいずれも全学レベルの委員会で、教務事項という非常に重要な業務を取り扱うものであるが、委員会開催の日程調整が難しいことが多々ある。毎月開催していることがほとんどなので、個々の委員の都合を毎回確認しなくても、月の決まった日に開催できるように大学全体のスケジュールを決めて頂けると大変助かる。

教養教育センター

1. 自己点検・評価結果

- (1) 新カリキュラム新設基幹科目の実施：①APU 教養コア科目「多文化社会への招待」および「データサイエンスへの招待」は、5 学部連携科目であるため、当センターが各学部間の調整をおこない、科目運営の円滑化に努めた。特に「データサイエンスへの招待」では、情報科学部教員から負担軽減の希望が出されたため、主コーディネーターは情報科学部選出とするものの、副コーディネーターを他 4 学部から選出することとし、負担の均等化を図ることで、5 学部連携科目としての円滑な運営を促進した。②APU 教養連携科目は本年度で開講 2 年目であることから、まだ試行錯誤の時期であったため、FD 全体会議のトピックとして中心的に取り上げ、授業運営に関する再検討をおこなった。③APU 教養特別科目「県大教養ゼミナール」を初開講した。当科目は 3 年次以上が履修可能な高年次教養教育という本学初の試みであり、当センターを中心に昨年度より入念な準備を重ねてきた。新カリキュラムではじめて導入された科目であるため、履修可能学年が新 3 年生に限られることを考慮し、本年度は試行的に前期のみの開講とした。実際に受講生は 9 名であり、妥当な開講規模であった。授業では学生を 2 グループに分け、各グループで設定したテーマについて調査研究をおこない、その成果として動画を作成し、オープンキャンパスにて高校生と保護者に向けて発表をおこなったところ、延べ 171 名来場という高い認知度を得ることができ、学外への発信という科目目標を達成することができた。
- (2) 外国語教育：①新設の「外国語セミナー」を各言語で開講し、FD で各教員が実施報告をおこない、授業運営について検討をおこなった。また、外国語教員の集いを全教授言語の専任・非常勤で実施し、各言語での教育内容の一貫性を意識できるように導いた。②教養外国語ショートプログラムについて検討した。現在の円安に伴う留学費用の増大に伴い、留学を希望する学生数が減少傾向にあり、それに応じて学生たちが実体験として他文化に触れる機会が次第に失われつつある。欧米だと短期語学留学でも 100 万円を要し、オーストラリアでも 70 万円をくだらない。検討の過程で、フィリピンのラプラセブ国際大学の語学留学プログラムが、約 25 万円（授業料、寮費、食費、水道光熱費込み）で可能であり、かつ寮生活や課外活動を通じてグローバルな学習と交流を促進できると判断し、教養外国語ショートプログラムとして設定すべく包括協定案を提出した。③外国語学部到新設されたポルトガル語圏専攻と歩調を合わせ、教養教育におけるポルトガル語教育に注力すると同時に、在名古屋ブラジル総領事館との連携を強化し、協同でイターマール・ヴィエイラ・オリヴェイラ氏の講演会を開催した。
- (3) 自治体や企業との連携：①前期に「キャリア展望」を開講し、学外の諸企業からゲスト講師を招聘して多様なキャリアを知ることができるように授業を展開した。②同じキャリア・プランニング科目の「地域社会とキャリア構想」では、日本年金機構と昭和税務署の協力を得てライフ・キャリアに関

わる税と社会保障について学ぶ機会を提供した。③「いのちと防災の科学」では、名古屋市子ども青少年局児童福祉センターくすのき学園および豊田市役所国際まちづくり推進課よりゲストスピーカーを招き、自治体側の視点での防災対策について知る機会を持った。④「ものづくりの現状と課題」では、愛知県経済産業局および中部経済連合会から講師を招き講演会をおこない、愛知県と中部圏におけるものづくり産業の全体像を解説してもらい、ものづくりを特徴とする中部圏企業4社から講師を招き、企業説明を受けたうえで、学生がグループに分かれて同4社でフィールドワークをおこなうという課題解決型授業を実施した。⑤後期に「キャリア実践」を開講し、デジタル領域の戦略策定・制作企業および総合電動工具メーカーの2社から講師を招聘し、学生が両社の社員になったと仮定して、実践的な企業の課題解決型授業をおこなった。⑥後期の「県大エッセンシャル」では、連合愛知の寄付講座として「働くということ、学ぶということ」をテーマに、さまざまな企業や機関・団体代表者によるオムニバス講義をおこなった。

- (4) 組織運営体制：新カリキュラムで外国語科目が教養教育カリキュラムの一部に組み込まれたことを受け、昨年度まで「教養教育科目委員会」「外国語科目委員会」とふたつに別れていた委員会を、本年度より「教養教育科目委員会」ひとつに統合した。その結果、のべの会議開催数は半減し、各委員に意見聴取したところ、会議が効率化されたと評価されている。また本年度は、「グローバル実践教育推進室」（室長は当センター長）の副室長に当センター副センター長を指名した。その結果、当センター付ネイティブ教員とグローバル実践教育推進室付教員を動員した愛知県教育委員会との連携企画において、より円滑で一貫した実施が可能となった。

2. 今後の課題

APU 教養コア科目は5学部連携でおこなっているために、連携における困難さが担当者からしばしば指摘されているので、科目会議を重ねて担当者の意見を授業運営に反映させてゆく必要がある。また、来年度完成年度を迎えるにあたって、今後各学部の DP と教養養育科目との連続性をどのように担保するかについて、各学部との協議のうえ明確にする必要がある。

3. 関連資料等

FD 実施

2023年7月26日

令和5年度（2023年度） 教養教育FD

1 日時・場所

2023年8月7日（月） 対面開催 会場：S201

15時00分	全学FD終了	
(10分休憩)		
15時10分～15時15分	主旨説明	5分
15時15分～16時15分	全体会議	60分
	APU 教養連携科目「ものづくりの現状と課題」	
	「エリアスタディーズ総論」	
	「グローバル社会の諸問題」	
	APU 教養特別科目「県大教養ゼミナール」実施報告、質疑応答	
16時20分～16時40分	科目群会議	20分

2 科目群会議概要

◎…司会 ○…記録係

科目群	教養教育科目委員会	個別テーマ
多文化社会への招待 (APU 教養コア科目)	◎東、○白谷 山本	「多文化社会への招待」 実施報告（追加・詳細）と討議
データサイエンスへの招待 (APU 教養コア科目)、 データサイエンスへの招待 ー実践編ー	◎大久保、○黒田 佐藤、本橋	「データサイエンスへの招待」 「データサイエンスへの招待ー実践編ー」 実施報告（追加・詳細）と討議
いのちと防災の科学 (APU 連携科目)	◎久保田、○野田 内記、慎	「いのちと防災の科学」 実施報告（追加・詳細）と討議
外国語セミナー	◎片岡(由)、○四ツ谷 張	「英語セミナー」 実施報告と討議

※ 教養教育科目委員が進行・記録係

学術研究情報センター

学術研究情報センターは、図書館における教育・学習活動と研究活動の推進を目的とするセンターである。長久手キャンパス及び守山キャンパス図書館は、学術研究情報センターの施設として、本学学生・教職員の学習活動や教育研究活動を支援するため、図書・雑誌、視聴覚資料、電子ブック等の図書館資料を収集・管理し、利用に供する重要な役割を担っている。研究推進局は、多様な専門分野を有する本学の研究力を結集し、各学部・研究科の専門領域を横断する研究や特色ある研究活動のさらなる活性化に向け、2021 年度に新設された。「愛知県立大学研究所等の設置及び廃止に関する規程」に基づく 6 研究所と 1 プロジェクトチームが進める研究を支援するとともに、科研費等競争的研究資金の獲得、研究力の更なる向上、地域課題解決という良いサイクルを構築する重要な役割を担っている。

2021 年度は当センターの役割について、2022 年度は当センターの業務内容の適切性について、自己点検・評価を実施した。そこで析出された課題のうち、2023 年度は次の 3 点について重点課題として取り組んだ。すなわち、①図書館におけるデジタル化の進展への対応、②研究推進の視点からの研究所の自己点検・評価の効果的な実施、③研究推進局の 3 年間の実績整理とさらなる研究推進のための運営のあり方の検討である。これらの重点課題 3 点について自己点検・評価を行う。

1. 自己点検・評価結果

重点課題① 図書館におけるデジタル化の進展への対応：

○現状と課題：今日、あらゆるメディアにおいて情報のデジタル化が進んでいる。図書館の主たる資料である出版物においても同様である。急速に進む情報のデジタル化の進展に対しては、紙媒体の資料だけでなく電子書籍や電子ジャーナル、データベースの提供や、それらを利用促進するためのサポートが必要となる。本学では、2020 年度に始まったコロナ禍において図書館が休館を余儀なくされ、非来館型

サービスの検討が必要となった。このときに、図書等の郵送サービスのほか、電子ブックを増加させた。両キャンパス図書館が保有する電子ブックは、2021年3月末に559点であったものが、コロナ禍を経た2023年3月末には1,002点へと倍増している。これをふまえ、電子ブックの利用促進のほか、電子ジャーナルやデータベースのさらなる活用による、最新の学術論文や情報へのアクセス促進が課題である。

○**取組計画**：両キャンパス図書館においてデジタル化の進展への対応、そのための職員のスキルアップを目的とし、(1)レポート講座、ガイダンス等を実施して、電子資料の利活用促進を図り、(2)関係機関・団体等が実施する研修やセミナーへ積極的に参加し、他大学での先行事例についての情報収集に努める。

○**結果**：(1)情報探索講座（長久手）16回（延べ432人参加）、ガイダンス等（守山）8回（延べ114人参加）を実施した。データベースの利用状況は2023年12月末現在267,548件、前年同月比115%であった。また、講座等のテキストは必要に応じて内容の更新、改訂を行い、情報探索講座（長久手）については、Teams内にテキスト資料と動画を掲載して学習できるようにした。(2)研修やセミナー等に20回出席（2023年12月末現在）、公大図協等での情報収集を継続している。

重点課題② 研究推進の視点からの研究所の自己点検・評価の効果的な実施

○**現状と課題**：2022年度は、「愛知県立大学研究所等の設置及び廃止に関する規程」（以下、規程）を改定し、各研究所長等による研究活動の点検・評価及びその結果を受けての研究推進局による研究支援体制の点検・評価をする仕組みに変更した。2022-23年度の研究活動実績は、研究所長等による自己点検を経て報告書が提出される。報告書様式の見直しと自己点検・評価のあり方が課題である。

○**取組計画**：研究所等による研究活動実績の点検・評価及び研究推進局による支援体制の点検・評価を研究推進の視点から効果的に実施することを目的とし、報告書様式を見直した上で、2022-23年度の研究活動の自己点検・評価を、規程第3条が定める要件に沿って実施する。

○**結果**：2022年度末に研究推進委員会にて研究所長等を含む委員から意見を聴取した上で、「研究所等活動実績報告書」を改訂し、「研究所等自己点検・自己評価報告書」を作成した。そこでは、各種報告書の重複箇所について作業の合理化およびオープン化をすすめるため、研究活動の成果の記載において、researchmapの研究所コミュニティの活用を可能とした。この報告書様式を用いて自己点検・評価をした結果、いずれの研究所も外部資金獲得による自走化（うち、5研究所は完全自走化）を実現した。プロジェクトチームにおいても、萌芽的研究から基盤的な研究となった点は活動成果（論文数、学会発表等）からも明らかである。このため、学部間連携の効果は示されるとともに、他大学との連携や海外共同研究などの外部との連携強化の土壌が醸成されたともいえる。よって、学部間連携は一要件とし、他大学との連携や海外共同研究を要件の一つに加えるなど、研究所・PTの区分の統合や見直しを含む「設置の要件」を検討し、研究活動の推進を目指す。

重点課題③ 研究推進局の3年間の実績整理とさらなる研究推進のための運営のあり方の検討

○**現状と課題**：2021年度に新設された研究推進局は3年目を迎える。研究推進局は、研究者の各専門領域における自由で独創的な研究が継続的に遂行できる環境整備を重視すると同時に、学内の多様な専門領域を横断する共同研究や学際的研究の活性化のための基盤づくりに取り組んできた。これまでの取り組みを発展的に継承するためには、研究資源の導入促進、研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用促進を行うリサーチ・アドミニストレーション業務の理解が急務であることが明らかになった。3年間の実績の整理と今後必要とされる人材に関する検討が課題である。

○**取組計画**：上記の課題に対し、(1)これまでの実践及び成果の整理、(2)研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化を支える業務において必要とされる人材に関する情報の収集、(3)学内外から研究推進支援に関わる情報を収集し、学内外への発信に努める、という3点を中心に取り組む。

○**結果**：(1)研究所等における外部資金や客員共同研究員の審査や受入の仕組み等を整備し、研究活動

基盤を整えるとともにその運用を行った。2023 年度科研費について採択率が全国平均を 5 ポイント上回る 32.9%であった。さらに、科研費の専門家等による支援を継続的に活用し、利用者は高い採択率(37.5%)で科研費の獲得が実現された。一方で、科研費以外の外部資金獲得について、産学連携における間接経費の取扱について、企業からの柔軟な運用が求められていることが明らかとなった。(2) 研究支援を担当する教員が URA スキル認定制度の Fundamental 及び Core 研修により基礎スキルセットを備えた内部人材育成を試行した。また研究支援の担当職員が、大学職員育成や教員業績管理に関する講習、研究不正や研究倫理審査に関する研修等を受講した他、知的財産管理技能検定を受け、2 名が同技能士 3 級を取得するなど求められる知識や能力の理解に努めた。(3) (2)の URA スキル認定制度研修に加え、JST 目利き人材育成プログラムに参加し、東海地方の国立大学・私立大学の URA コミュニティを形成した。

2. 今後の課題

(1)両キャンパス図書館において、引き続きデジタル化の進展への対応として、電子資料の利活用促進に向けた利用者教育の拡充や効果的な PR 方法の検討・実施、職員のスキルアップやキャリアアップの機会増が求められる。また、本学における「研究データポリシー」及び「ポリシーに基づく行動計画」の策定に向け、近隣大学と連携しつつ先行事例の情報の収集に努める必要がある。

(2)研究推進局において、文理 5 学部間の研究者や愛知と世界をつなぐ研究コミュニケーションの活性化を目指して、例えば「海外研究者・留学生の受け入れを促進するための施設等の整備」の一環として整備された「異文化交流スペース『CroCuS』」の積極的活用を他部署と連携しつつ検討したい。また、研究の国際化や外部資金獲得、研究成果発信という専門業務を担う人材として、経営者層、研究者、事務職員、URA 類似職の業務との関係を整理し、URA の雇用の検討のほか、研究支援の専門業務を担う人材の学内での養成・配置を検討する。

3. 関連資料等（非公表）

2022-2023 年度研究所等自己点検・評価報告書

地域連携センター

1. 自己点検・評価結果

令和 5 年 4 月 1 日から施行された新しい地域連携センター規程に基づいて活動を進めている。前規程との大きな変更点は(1)目的・方法の明瞭化、(2)守山支部の設置である。

(1)により、「地域の課題解決や発展に貢献する」という本センターの目的と、目的を達成するための方法、手段との関係が明瞭になった。具体的には「本学の有する教育研究資源等を活用し、愛知県を始め行政機関、大学等研究機関、産業界、地域社会等学外との多様な連携による地域連携活動や生涯学習事業を行う」という一文により、これまで実施してきた「公開講座」「学術講演会」「愛県大アカデミック Day2」を生涯学習事業の一環として捉えることができるようになった。さらに、リカレント教育に関連する事項は「生涯学習事業」にも含まれることから、本年度採択され実施しているリカレント教育事業『医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修』を、全学の了解・協力体制の下、地域連携センター所管事業とすることも可能になった。

(2)により、愛知県立大学看護実践センターを廃止し、守山キャンパスにおける地域連携活動や生涯学習事業に関する業務を行うため、守山支部を置くことになったことを示している。これにより長久手キャンパス本部と守山支部とが一体的に運営をすることが可能になった。

上記(1)、(2)を踏まえ、昨年度同様「効果的・効率的な組織運営体制」に関する項目：

- 守山支部との一体的かつ円滑な運営方法
- 学外向け講座・セミナー等の運営体制の効率化
- 新規事業と継続事業の両立に関する第4期に向けた課題、方針の整理

に加え

- リカレント教育事業『医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修』の所管・管理・運営

について、自己点検・評価をおこなう。

守山支部との一体的かつ円滑な運営方法

毎月開催のセンター運営会議の1週間前を目処に事前ディスカッションミーティング（通称、作戦会議）を開催し、組織ベースの長久手・守山キャンパスの教職員の情報共有を図った。その結果、(a)今年度導入した公開講座受付システムの有効活用、(b)両キャンパス学生向けの公開講座（認知症関連講座）の開催日時・方法の調整、(c)次年度予算申請・復活折衝書類に関する意見交換をすることができた。なお(a)においてはランニングコスト、(b)においては学生参加数、(c)においては両センター運営予算に関して課題を発見することができた。

新規事業と継続事業の両立に関する第4期に向けた課題の整理、方針の検討

愛知県との新規事業を毎年度開催するだけでなく、評価の高い事業については毎年度テーマ設定を変えるなどして活性化しながら継続することも、本学にとって重要である。そこで第4期には、例えば、愛知県との事業に関しては、事業を新規・継続で区分するのではなく、事業が活性化しているか否かを判断し、活性化事業数を指標とすることなどを提案していく予定である。

学外向け講座・セミナー等の運営体制の効率化に向けた継続的検討と試行

これまでサテライトキャンパスで県大アゲインなどの公開講座を実施する場合、必要機材を運搬する必要があった。これを解消するためサテライトキャンパスにも必要機材を保管するように環境を整えた。長久手キャンパスにおいては昨年度改修した多目的ホールで公開講座を実施することにより、ハイブリッドで開催する公開講座の準備時間を短縮するようにした。公開講座受付システムを活用することで入金処理、定員管理などを効率化した。

愛県大アカデミックデイ Day2 のコンテンツ動画として、録画した退職記念講演、県大アゲインの講演を活用することにした。また学内外で地域連携センターとして発表する講演は、最終発表リハーサルを別途録画し、Day2 のコンテンツ動画のラインナップに加えることにした。既存の講座・講演の録画によりコンテンツ収集を効率化した。

講座・セミナー運営体制に過度に負担がかからないように、地域連携センター実施事業業「公開講座」「地域貢献活動」の募集に関連する申合せ、募集要項、様式を改訂した。改訂により、次年度講座・セミナー運営における業務負担を減らすことができる。

リカレント教育事業『医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修』の所管・管理・運営

今年度採択された本事業の推進においては採択後手続き、カリキュラム・実施スケジュール確定、広報（チラシ、HP 掲載）、オンデマンド教材配信スキーム準備など膨大な作業が必要であった。そのため地域連携センター単独で本事業を所管し、実施支援することは困難であった。そこで部局横断型教職協

働パイロットチーム（RePIT）2023 を構想し、全学了解の下、また全学からの協力をいただき、初年度の2つのコースを実施することができた。なお学内において本事業の報告会を実施することで、所管・管理・運営に関するノウハウを全学へと還元することもできた。

2. 今後の課題

次の事は継続的に改善を図っていく必要がある。

- 守山支部との一体的かつ円滑な運営方法（例：年報記載項目や予算申請・執行等の情報共有）
- 学外向け講座・セミナー等の運営体制の効率化
- 新規事業と継続事業の両立に関する第4期に向けた課題、方針の整理
- リカレント教育事業『医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修』の所管・管理・運営

ところでリカレント教育事業には入試こそないものの、受講生は受講資格確認を経た上で、受講料を支払い、本学リソースの下で教育を受ける。全学の了解・協力体制、特に教育事業は学務課の協力（受講生学習履歴管理）が不可欠である。なお学外向け講座・セミナー、公開講座など地域連携事業のコンテンツ充実には、教員の理解・協力が不可欠である。

その他、デジタル活用、AI 活用に対応できるよう、（ア）電子帳簿保存法におけるファイル名要件などを参考にするなどした体系的な保存・管理ファイルの命名ルール整備等の ICT 活用ルール整備、（イ）教職員の自発的研修、勉強会、情報収集を支援する制度整備、なども全学の課題としてあげられる。

戦略企画・広報室

1. 自己点検・評価結果

1) 内部質保証推進体制

令和4年度に内部質保証推進体制の課題について検討し、内部質保証推進委員会と評価委員会との関係性の整理、自己点検・評価に必要なデータの収集・管理・活用のための仕組み整備、学内における様々な自己点検・評価活動の整理・見直しを行い、新たな内部質保証推進体制を策定し、令和5年4月から試行した。

本年度は、この試行体制について検証し、課題抽出、対応策の策定、関連規程の整備を行うとともに、手順に関する要綱等の整備方法を検討することが目標であった。

評価委員会については、「教育」に関する自己点検・評価の総括を担う機関とし、教育支援センター長および副センター長、入試・学生支援センター長、教養教育センター長を加えてセンター横断的に教育のあり方を点検できる体制とするとともに、事務部門長に加え、学務課、戦略企画・広報室を構成員とし教職協働体制を構築した。評価委員会のもとに教学アセスメント部会を設置し、評価委員会が設定したテーマに基づいて情報収集・整理を行い、評価委員会に結果を報告して検討の俎上に乗せた。

評価委員会に「教育」関連の情報を集約したことで、大学が抱える教育課題全体を概観する機会が得られるようになり、統合的な教育の質保証について検証するための基盤が構築された。本年度の試行を検証した結果、評価委員会の肥大化、評価委員会と教学アセスメント部会の関係性（つながり）の明確化等の課題も踏まえ構成員を見直し、令和6年度からの新体制の本格実施に向け、関連規程の整備を行い、総務委員会に審議を依頼した。

2) 第4期中期計画策定

本年度の大きな業務として、令和 7 年度から始まる第 4 期中期計画の策定があった。令和 4 年度に実施された第 4 期中期計画検討部会によって包括的に検討された大学の現状分析、課題等の提言を基盤とし、執行部を中心とする教育改革構想プロジェクトチームにおいて検討し、構想案をまとめた。将来ビジョン検討委員会、教研審での審議を経て、「本学の特色を活かした文理融合教育のための新学部構想を含む学部・研究科等の見直し・再編」「全学部における異文化理解に基づく教育の推進」「技術（スキル）を身に付け、社会のニーズに応えるための問いを立てられる力の育成」「運営組織の再編・効率的大学運営体制の構築」という第 4 期の中核となる方針が決定された。これをもとに、各センターを中心に、各学部・研究科の意見も集約して、第 4 期中期計画の第 1 次案を策定し新体制に引き継いだ。

3) 外部資金獲得

3) - 1 大学・高専機能強化事業（成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金）

第 4 期中期計画における新学部構想にも鑑み、令和 6 年 2 月に、文部科学省が実施する大学・高専機能強化事業へ応募することが決定された。この事業は、「学部再編等による特定成長分野（理学関係分野、工学関係分野、農学関係分野のいずれかを学位分野として含み複数の分野で構成される学問の分野を含む）への転換の促進を図る」ことを目的とした事業である。学長をトップとした教育改革構想プロジェクトが立ち上がり、令和 5 年 11 月から検討を積み重ね、新学群構想を取りまとめて応募した。

3) - 2 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和 4 年度の上記事業に、人間発達学研究科および看護学研究科が「医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修」プログラムを応募し、採択された。このため、地域連携センター、学務課、人間発達学研究科、看護学研究科と協働で、本事業の実施体制構築、オンデマンド授業の配信体制整備、教材の取りまとめ、教育プログラムの運用、関連規程の整備等を行った。部署横断的組織「リカレント教育事業推進教職協働パイロットチーム（RePIT）」が本事業の意思決定と調整の中心を担ったほか、連携機関の外部委員、他大学教員を含む事業実施委員会を設置し、事業の適正な運営に関して協議を行った。

戦略企画・広報室は、本事業の応募に関して調整役であったため、本年度は引き続き地域連携センター等と協働で運営を行ったが、令和 6 年度からは地域連携センターが中心となることが決定された。

4) 業務の効率化・合理化に向けた取組の推進

令和 4 年度の自己点検・評価において部署横断的に対応が必要な課題として、日程調整方法の統一化等が提案されたことを踏まえ、部課長会議において課題として提示した。業務の効率化・合理化においては、より抜本的な見直しとして、人事課主導による職員配置の適正化が行われることとなり、各課に対するヒアリング等が行われていることから、今後、新体制下における自己点検・評価において、業務の効率化・合理化が図られたか、新規あるいは継続課題が生じていないか点検を継続することとした。

5) 内部質保証推進体制下における FD 委員会のあり方検討

内部質保証体制改革により、評価委員会に教育関連課題が集約できることとなった。挙げられた課題の中には、全学 FD 等で取り上げ教員の研修等に結び付けることで有効な解決に結びつくものがあると思われる。このため、評価委員会を通じて教育支援センター長に共有し、適宜 FD 委員会等で活用していただくよう依頼することとした。今後、内部質保証体制の自己点検の中で、FD の活動の中での位置づけおよび FD 活動の効果を検証していく。

6) センター組織、全学委員会の課題抽出、改善案検討

本年度から、教研審付置の4委員会（予算委員会、総務委員会、評価委員会、広報委員会）も大学の自己点検・評価の対象とすることとした。各センターおよび4委員会に自己点検・評価を依頼し、抽出された課題および改善案を確認した。全学的な課題として、①教研審付置委員会の役割・構成員の見直しおよび教職協働体制の検討、②研究の国際化、外部資金獲得、研究成果発信等を担う専門的人材の養成・配置に向けた検討が挙げられたため、令和6年度の課題として検討することとした。

2. 今後の課題

(1) 内部質保証体制

- ・ 内部質保証体制については、新体制の試行が本年度で終了することから、令和6年度から新体制で継続的に内部質保証を推進し、組織および運用上の課題がないか点検していく。自己点検・評価で明らかになった課題とFD活動とを結びつける体制についても、併せて検討していく。
- ・ 第4期中期計画については、新学群構想についてはその概要が決まったが、それ以外の学部再編に関する全体的構想について、今後、新学長のもと継続して審議されるため、将来ビジョン検討委員会、教研審、および関連委員会等との連携、調整を行う。
- ・ 大学・高専機能強化事業については、採択されれば学群の教育内容、教員組織、入試方法等、具体的な検討を、執行部および関連組織と連携して進める。
- ・ 他の外部資金については、継続して情報を収集し、本学の方針に合致するものについては、関連部局に情報を提供し応募を促す。
- ・ 引き続き、学内業務の効率化・合理化のために、デジタル技術の活用を含め継続して検討していく必要があるため、情報課、情報ネットワーク委員会等と情報交換を行っていく。

国際戦略室

1. 自己点検・評価結果

(1) 協定の締結・更新・改廃

課題として取り上げていた、国際戦略室の役割や業務の進め方の検証・見直しについて、特に協定締結・更新・改廃の手続きに係る「学術交流（包括）協定の締結廃止に関する取扱方針」の策定を行い、協定文書に含める項目や学内手続きの流れ等を整理した。あわせて、手続きの流れや各部署の役割を整理した「協定大学からの問合せと学内対応の流れ」(図)を作成し、留学支援委員会及び各部会の意見聴取を行った。これにより、国際戦略室が協定大学からの一元的な窓口の役割を果たすこと、及び各部会とその他の会議体の役割を明示することができた。すでに、学術交流（包括）協定を締結する際の本学独自の協定文書の雛形も作成し、全学での承認を得たことから、2024年度より取扱方針と併せて学内で共有する。

(2) 愛県大グローバル人材育成事業調整会議

グローバル実践教育事業とグローバル学術交流事業はそれぞれ着実に実施されていることから、昨年度は、愛県大グローバル人材育成事業調整会議を開催していなかったが、アクションプランを推進する役割を担う当室の任務が十分に実施できていないという課題があった。今年度は12月に調整会議を開催し、それぞれの取組みが着実に実施されていることを改めて確認した。本学のグローバル人材育成事業はあいち国際戦略プランにおいても確認されていることから、次年度の取組みについては3月に調整

会議を開催し確認する。

（３）国際交流の促進

これまでの英語版ウェブサイトを更新し、新たなウェブサイトを 10 月に一次公開した。これまでの日本語サイトの英訳だけでなく、国際戦略方針の基本理念に基づき、本学の国際交流の姿勢や取組みを前面に示す構成に見直した。全サイトの公開は 2 月下旬を予定している。また、国際交流促進ツールとして英語版大学案内を 3 月末までに制作し活用を促す。また、今年度は 3 月に開催される APAIE2024（開催地：オーストラリア）に森田留学支援室長が参加することも予定されている。

2. 今後の課題

専任教員の退職に伴い、国際戦略室の役割と業務の整理は今後も重要な課題のひとつとなる。その為に、今年度策定した協定締結廃止に関する取扱方針と学内対応の流れについて点検を行う必要がある。

総務委員会

1. 自己点検・評価結果

本年度における本委員会での審議事項は、以下のとおりである。

「愛知県立大学入学者選抜にかかる口頭による保有個人情報の閲覧の求めに関する規程の新設」

「戦略企画・広報室及び国際戦略室に配置する教員に関する申し合わせの改廃」

「愛知県立大学学長候補者選考における学長候補者の推薦に関する実施要領」

「愛県大史デジタル編纂プロジェクト事業の引継ぎ」

「愛知県立大学 TA・SA・RA 規程の策定」

「愛知県立大学非常勤講師の任期及び任期の更新に係る取扱要綱」

「愛知県立大学非常勤講師の公募による採用に関する事務取扱要領」

本委員会での取り扱い案件は、「規程」「要綱」「要領」「申し合わせ」等、全学の業務全般にわたる文書の策定を主としており、その内容は多岐にわたる。大半が関係部署で作成された案文を審議するなかで、本年、本委員会による案文作成に注力した文書として挙げられるのが、「愛知県立大学学長候補者選考における学長候補者の推薦に関する実施要領」である。本年秋の学長選考に際し、前年度より関連規程の見直し等がおこなわれたが、当要領は本年度持ち越しとなり、年度当初の重要案件に位置付けられた。学長候補者が皆無の事態を想定した要領作成を短期間におこなう必要があり、委員全員の一致協力のもとで案文作成がかなったことは、本年の実績として掲げたいことがらである。

本案件を最たる事例として、案文作成段階における意見交換はもとより、各部署との連携および調整等々本委員会における教職協働は不可欠であり、活発に実践されている点も特記しておきたいことがらである。この点が同じく発揮される案件として、「愛県大史デジタル編纂プロジェクト事業の引継ぎ」が挙げられる。文書策定とは異なる本委員会の役割を照らす事業継承であり、過去 2 年間にわたって編成されたプロジェクトチームによる大学史編纂事業を担うにあたり、当該チーム編成の折から実践されてきた教職協働が引き続き求められる。

委員会での審議を経て教育研究審議会に上程する各種案文は、同審議会における修正も施される。その際には委員会での議論をふまえた柔軟な対応も求められる。修正箇所については、その理由とともに委員会での共有を怠らないことが、以降の案文検討において肝要なことと心得る。

2. 今後の課題

1. 総務委員会における審議対象文書の範囲を定めるべく、総務課および各部署連携のもと、担当文書の把握および審議先別腑分けについての検討。
2. 本年度教育研究審議会では話題となった「副学長に関する規程」および「学部長選考規程」における職位および任期等不明瞭の箇所について、総務委員会において課題を整理、関連部局および教育研究審議会に提案、協議の上、改正案を検討。
3. 愛県大史デジタルコンテンツの継承にともなう学内外関連媒体への広報展開についての検討。

予算委員会

1. 自己点検・評価結果

① 教員研究費における「科研費インセンティブ」制度の改革

前年度委員長より、教員研究費における現行の「科研費インセンティブ」が科研費申請を促進する仕組みとして十分に機能していないとの指摘・意見があったことから、予算委員会はこれを 2023 年度における改革課題と位置づけた。改革の方向性について、「現状維持」を含む幾つかの選択肢を提示した上で、各学部の意見を聴取し、結論としては、当該制度を「一旦廃止して、インセンティブ枠分を学長特別研究費の予算へ回すなど、科研費獲得への直接的な支援となる新制度を検討する」こととした。

なお本件の審議の過程で、日本学術振興会が、令和 2（2020）年度（2019 年秋の募集）以降一貫して科研費の応募にインセンティブを与える学内制度を止めるよう、全国の研究機関に要請していることが判明したことから、予算委員会では、この点についても情報共有をおこない、審議の際の参考とした。科学研究費助成事業（科研費）の研究機関向け公募要領では、「応募件数の増加については、昨今、一部研究機関において、科研費への応募を組織の目標としていることもその一因になっていると考えられます。本来、科研費の応募は研究者の発意に基づいて行われるものであり、各研究機関において科研費に応募させることを目的化するようなことは避けてください」とされていたのである。

なお、当該制度を廃止したのち、科研費等の外部資金獲得を直接的に支援する制度をどのように構築していくのかについては、学術研究情報センターと協議する必要があることから、予算委員長が本年 8 月から協議をおこなった。その結果、次のような結論に至ったことから、これを第 4 回予算委員会（2023 年 10 月 17 日）に委員長対応案として報告し、承認された。委員長の対応案とは、すなわち、第 4 期中期計画が 2025 年度からスタートし、それに合わせて研究支援体制のあり方に関して、現在同センターで改革案を検討している状況にあり、予算委員会が同センターと連携せずに拙速に議論を進めていくことは、賢明ではないとの考えから、来年度の科研費インセンティブ相当分については、来年度予算編成において教員研究費の減額がやむを得ないときのための激変緩和に用いるなど、柔軟に対応していくというものである。

② 教員研究費における「高額資料」制度の改革

前年度委員長より、教員研究費における現行の「高額資料」制度について、これが高額書籍（古文書など）を念頭に置いていることから、書籍等による研究を主としない理系学部・教員からの応募が少ないこと、また、応募の全体件数自体も少ないことから、高額とは言い難い資料の申請も近年目立つ状況になっており、対象の拡大や仕組みの変更が必要ではないかとの指摘・意見があった。予算委員会では、これを 2023 年度における改革課題と位置づけ、事務局から幾つかの制度改革案を提示した上で、各学

部の意見を聴取するとともに、委員長が学術研究情報センターと協議するなかで最終案を策定し、第5回委員会（2023年12月12日）で最終的な改革方針を決定した。

本制度の従来の運用では、各学部から推薦資料リストが提出された時点で、選考はほぼ終了しているのではないかと意見や高額資料選考部会での審議を実質化させるべきとの意見が出されたことから、推薦の主体を学部から本学の複数の専任教員に変更するとともに、高額資料選考部会での審議のあり方を客観化・透明化すべく、推薦者には「本学が有する教育研究の特色を強化するもの」「社会全体に資する新しい研究課題に関連するもの」といった5項目で推薦理由を記載してもらい、選考部会では、推薦者から示された推薦理由をメンバーがそれぞれ採点して、これらを集計することで順位付けをすることとなった。

2. 今後の課題

① 予算委員会の2023年度活動から見えてくる同委員会の本来の役割

「愛知県立大学教育研究審議会に設置する委員会に関する規程」（別表）によれば、予算委員会は、
学長（オブザーバー）

5名のセンター長（入試・学生支援／教育支援／教養教育／学術研究情報／地域連携）

5名の学部選出の教育研究審議会委員

5名の各学部選出委員（※大学院研究科の代表は、学部選出者が兼務）

事務部門長／守山キャンパス長

（事務局：法人事務部門法人企画部企画財務課）

のメンバーで構成され、次の5点がその審議事項とされている。

①予算要求に関すること／②全学共通経費等に関すること／③全学的に調整すべき予算事項に関すること／④その他予算に関すること／⑤本学の施設の管理運営に関すること

このように、予算委員会は、本学全体の予算調整や施設管理を所掌する全学組織であるが、下記のような事情から、2023年度の活動は異例のものとなった。すなわち、本学の2023年度予算は、光熱費の高騰や人件費の上昇といった社会的諸要因によって、教育研究経費を前年度比で11.3%削減する必要があるなど、非常に厳しい状況にあったため、教員研究費の学長裁量経費や高額資料購入費を計上することができず、例年であれば委員会内でおこなう予算の配分にかかる審議が不要となったのである。

そこで、今年度第1回委員会（4月17日）において、今年度の委員会活動が例年とは異なったものとなることを確認し、同委員会を大学運営に係るより高次の議論の場とすること、そして、かねてから問題点が指摘されてきた諸制度について、その改善を目指していくことについて合意した。その結果、上述のような諸制度の見直しが実現したが、それ以外にも、2024年度に向けた予算編成では、非常勤講師経費のあり方や近年費用の上昇がみられる教育支援システムの必要性について審議するなど、第1回の委員会で確認した方針を実行に移すことができたように思われる。そして、むしろこうした取り組みこそが、予算委員会が担うべき本来の役割であるようにも思われる。

② 予算委員会の出席メンバー見直し—全学委員会活動の「教職協働」化に向けて—

このように、今年度の予算委員会は、予算の配分ではなく、予算配分の仕組みの見直しに取り組んできたのであり、上述のように、むしろこれが同委員会の本来の役割であるようにも思われるが、これをより実体のあるものとするためには、同委員会の「教職協働」化が必要であり、場合によっては、同委員会の出席メンバーの見直しが必要となるかもしれない。というのも、学内の部局のうち、学部・研究科については、それぞれから選出された予算委員や教育研究審議会委員が出席し、意見を述べるができるのに対し、センターについては、センター長が出席するのみで、各センターの関係部署を担当す

る事務職員（部長・課長）は通常の出席メンバーに入っておらず、事務部門の各部署が予算に関する意見等を予算委員会場で表明することは、実際には困難であると思われるからである。

逼迫する本学予算の配分・管理という重要課題を取り扱う予算委員会の活動を、より実体のあるものとするためには、どのような改革が必要なのか。今後積極的な議論を組織していく必要がある。

広報委員会

1. 自己点検・評価結果

1-1 合格者アンケートの実施方法と利用方法の改善

2022 年度には、これまで紙面で収集していた合格者を対象とした広報に関するアンケートについて、Web での収集及び入試に関するアンケート（別に紙面で収集）との統合を決定し、それによって集計の効率化及び回答者の負担減を図ることができた（学部回答率[回答数/入学者数]:2023 入学者 84%(Web 実施初)、2022 入学者 93%、2021 入学者 89%)。さらに、これまで全学単位で集計していた結果を学科単位で集計することで、各学科の広報戦略の策定により参考となる情報を提供することができるようになった。また、アンケート結果より、受験生が必要としているが提供できていない情報として「授業内容や様子」が最も多いことが確認できた。この結果に基づき、各学科に特徴的な授業の選定を依頼し、それらを動画などで Web ページに掲載することを決定するとともに、学科ごとにローテーションを組んで、継続的に授業情報を配信するなど、次年度実施に向け発信方法や仕組みについて検討した。

1-2 学生による公式 SNS 発信

2022 年度より、主に高校生に向けて授業や大学生活に関する情報を発信するために、学生広報スタッフによる SNS「愛知県立大学 探・県大」として、Instagram に加え、X(Twitter)による発信も新たにスタートさせた。2022 年度は広報委員を通じて各学科から学生を募った。広報スタッフの学生には、情報倫理に関する講習を受講させた上で、Teams 上で広報委員が投稿内容を確認した後、投稿を行う流れで発信を行った。2023 年度はより自律的な活動とするためにスタッフを公募し、総勢 10 名の学生が活動している。

2. 今後の課題

各部署、外部との連携が必要である。例えば、2023 年度には各学科で独自に発行している広報媒体の収集を行って、各部署の広報活動についての情報共有を行ったが、この結果を利用するには至っていない。また、予算が不足している中での各学部の授業紹介コンテンツの作成のために、学生の協力を得ることが委員会にて提案されているが、この実現も今後の課題である。

評価委員会

1. 自己点検・評価結果

1) Microsoft Forms を用いた目標設定および自己点検・評価報告書の提出

本学では平成 18(2006)年度から、教員による「自己点検・評価報告書」の作成が行われ、教員自身が教員に求められる「研究活動」「教育活動」「大学運営」「社会貢献」について振り返り、改善に取り組んできた。この「自己点検・評価報告書」は、毎年度 4 月に目標、計画を立て、12 月に報告書を提出する形をとり、学部選出の評価委員会委員がメールで回収し、内容を点検する作業方法を取ってきた。しかし学部間で

差はあるものの、評価委員会委員が年2回、数十件のメールに対応し、データを集約・提出する方法は非常に煩雑であった。また教員の4項目の自己評価結果の集計にも時間を要してきた。そこで前委員長の尽力で令和4(2022)年度からMicrosoft FormsにWord形式のデータをアップすると同時に、4項目の自己評価をアンケート形式で入力する方法を取ることに変更した。このことによってデータの集約、集計の煩雑さが大幅に軽減し、4項目の自己評価の集計を一括して人事課職員に担ってもらうことが可能となった。

また、教員の自己点検・評価も全学的な自己点検・評価活動として位置付け、令和4(2022)年度分から全学の自己点検・評価報告書に統合することとした。

2) 評価の視点を加えた分析の試み

評価委員会では、令和4(2022)年度から「自己点検・評価報告書」に記載された4項目の評価について学部ごとに集計結果をよみとり、学部での傾向、対応策を検討し「自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題」として内部質保証推進委員会委員長に提出するとともに、教育研究審議会で報告し全学で内容を共有することに努めてきた。令和5(2023)年度からは、もう一步踏み込んだ評価のとして各学部における職位別の評価を加えることで、評価の傾向を把握することを試みた。そして教員個人の改善努力に加え、学部としての改善点を見出し、教員個々の力が発揮できる職場づくりのヒントを見出したいと考えた。しかし職位別評価結果の背景要因までは明らかにできなかったため、今後の対策に向けて要因の分析が課題となった。

3) 教育に関する内部質保証体制の推進

令和4(2022)年度に外部評価も含めた全学的な内部質保証推進体制の検証、見直しを行った結果、令和5(2023)年度からは、評価委員会が「教育」に関する自己点検・評価を担う体制を試行することとし、評価委員会内部に教学アセスメント部会を組織し、教学に関するデータ分析を試みるとともに学部・研究科の自己点検・評価のとりまとめ等を行った。12月以降は、次年度からの本格実施に向け試行体制の検証を行い、より活動的な教学アセスメント部会の運営を目指して、構成員等について整理した。また年度内に規程整備等を進める。

2. 今後の課題

1) 適正な自己点検・評価にむけた説明の充実

教員が適正な自己点検・評価ができるように、「記入上の注意」や「記入見本」を配布、周知しているが、提出された報告書を点検していると、不備が散見される。なかでも着任直後の教員が記入上の注意を守っていないことが多々確認されるため、次年度以降は適正な評価をし、報告書の作成ができるように評価委員会からの説明を強化していきたい。

2) 教育に関する外部評価のあり方検討

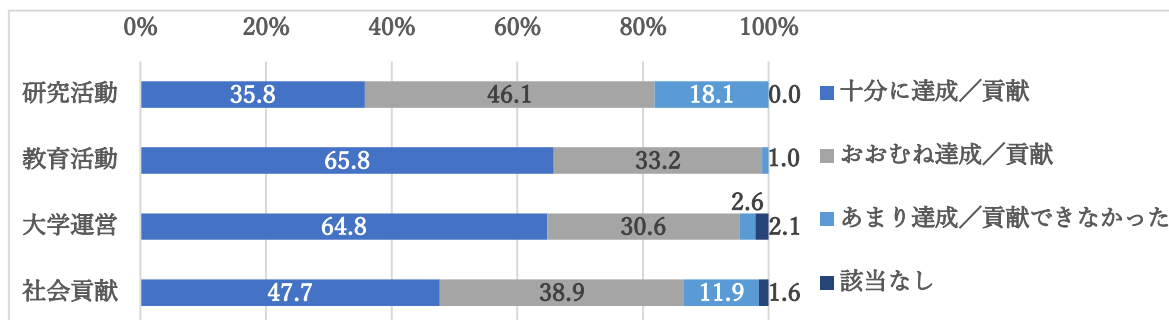
教育の内部質保証に取り組む上での外部評価のあり方を検討する必要があるため、第4期中期計画に盛り込むなどしながら、全学的な検討を進めていく必要がある。

Ⅲ 教員の自己点検・評価

本学の教員から提出された 2023 年度の「教員自己点検・自己評価報告書」に基づき、評価委員会内で大学全体レベルおよび各学部レベルでの分析を行い、「自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題」として以下のとおり評価委員会において取りまとめた。

大学全体

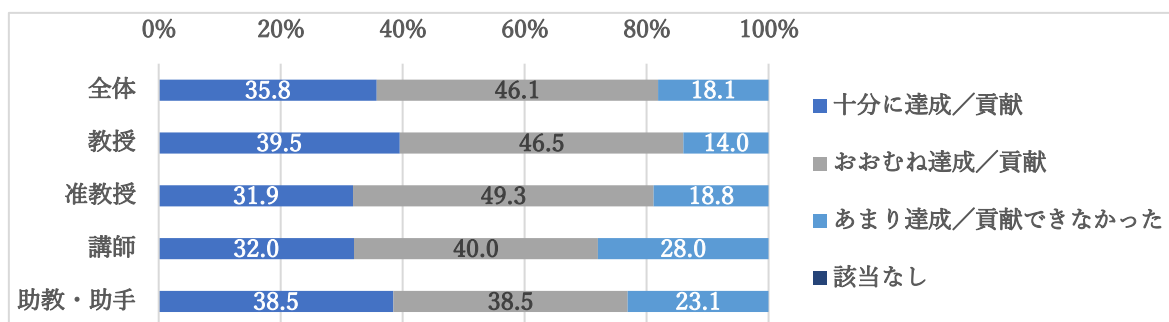
項目別割合



評価項目別の実数（193＝195-2）

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
研究活動	69	89	35	0
教育活動	127	64	2	0
大学運営	125	59	5	4
社会貢献	92	75	23	3

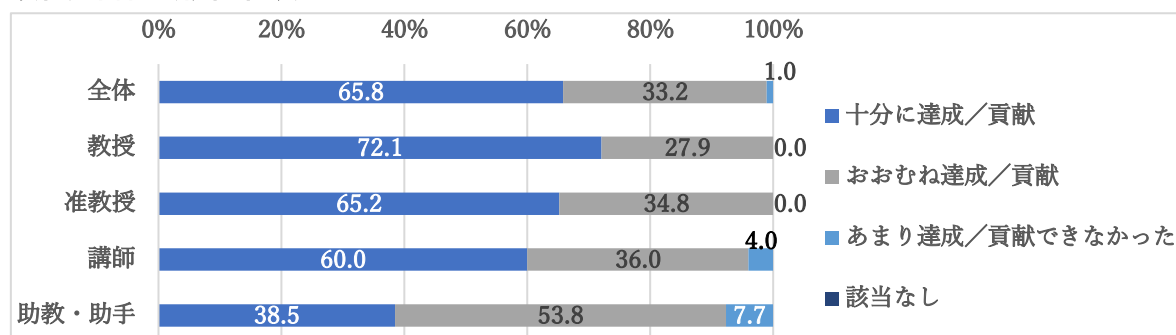
項目別割合（研究活動）



研究活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	69	89	35	0
教授	34	40	12	0
准教授	22	34	13	0
講師	8	10	7	0
助教・助手	5	5	3	0

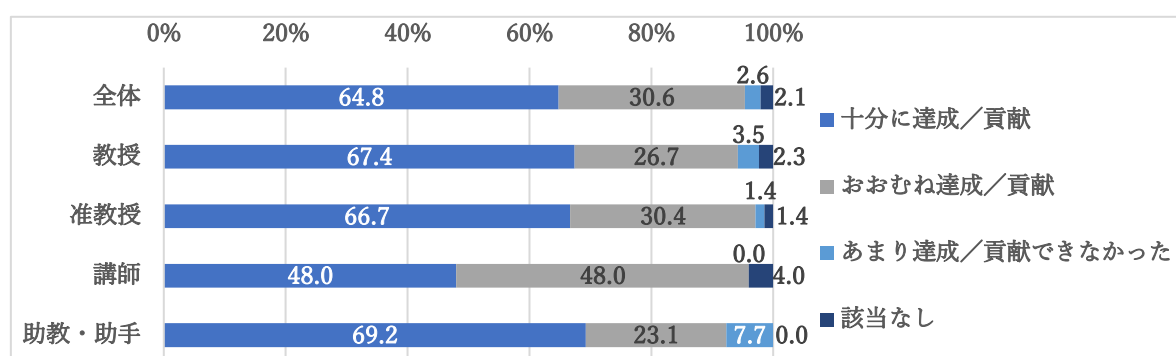
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	127	64	2	0
教授	62	24	0	0
准教授	45	24	0	0
講師	15	9	1	0
助教・助手	5	7	1	0

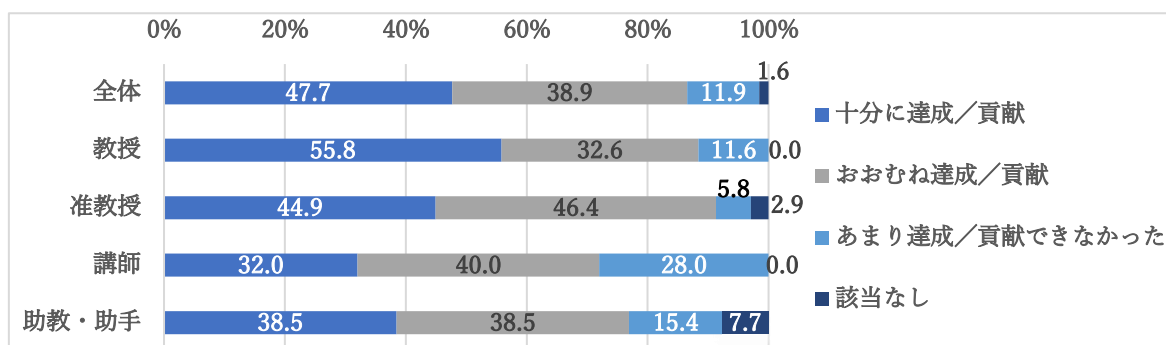
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	125	59	5	4
教授	58	23	3	2
准教授	46	21	1	1
講師	12	12	0	1
助教・助手	9	3	1	0

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	92	75	23	3
教授	48	28	10	0
准教授	31	32	4	2
講師	8	10	7	0
助教・助手	5	5	2	1

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

大学全体で「研究活動」「教育活動」「大学運営」「社会貢献」の4項目について「十分達成/貢献」または「おおむね達成/貢献」と回答している者の割合が高かったのは、教育活動 99.0%、大学運営 95.4%、社会貢献 88.6%、研究活動 81.9%の順で、2022年度と同様の傾向(2022年度は教育活動 99.5%、大学運営 94.4%、社会貢献 87.3%、研究活動 78.6%)を示した。「研究活動」に関する評価が低いものの、「十分に達成」と評価した者は2022年度が29.9%であったのに対し、今年度は35.8%と5.9ポイント上昇した。このことはコロナ禍の影響が縮小し、海外での学術調査研究や研究発表、人を相手にした研究活動等が再開したことに加え、各教員の研究に対する積極的な取り組みが影響していると考えられる。

本委員会では昨年度から各教員による自己点検・自己評価をもとに、学部単位で課題を抽出する試みを行っている。今年度は「職位」を分析視点に用い傾向を把握した。その結果、研究活動に関しては「十分達成」または「おおむね達成」と回答している者が、教授 86.0%、准教授 81.2%、講師 72.0%、助教・助手 77.0%であった。さらに複数の学部からは職位に関わらず「教育活動」「大学運営」に対する貢献と比較して、「研究活動」の達成感が低いことの指摘があった。また教授、准教授の自己評価が高かったと読み取れる一方で、准教授・講師に比較し「十分達成」と回答した教授の割合が低かったと指摘している学部もあった。一般に職位が上がるにつれて教育活動、学内運営、社会貢献等の責任が増大し研究時間を圧迫するために、考えていたように研究が遂行できず、評価が低くなったと分析されている。これらに共通する課題は研究時間の確保であると考えられる。今年度は「研究活動」の達成状況の影響要因に関するデータは収集していないが、次年度以降それらの要因を、明らかにしていくことが必要と考える。加えて大学運営等の効率化を図りながら、大学が良質な研究と教育を両

輪として、それをもとに学生や地域社会の要望に応えていけるように早急に環境を整備することが課題となる。

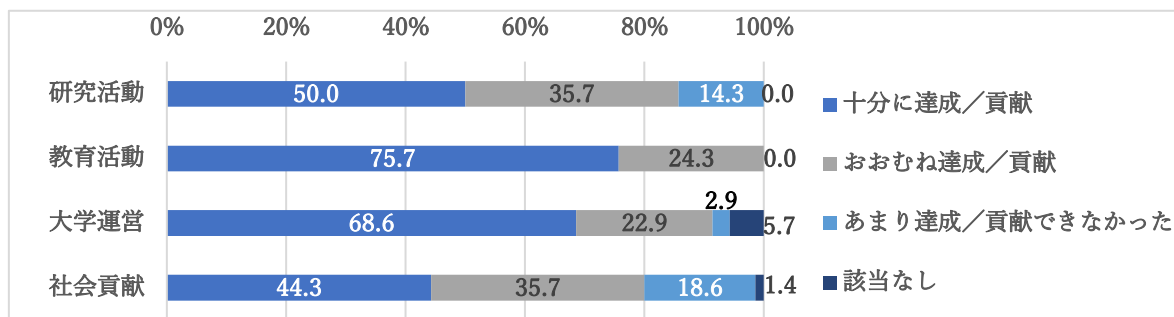
「教育活動」に関しては、どの職位でも自己評価が高く、真摯に役割を果たしていると評価できる。

「大学運営」に関しては、「あまり貢献できなかった」または「該当なし」と評価している教員が全体で 4.7%を占めている。「あまり貢献できなかった」背景には様々な理由があると推察されるが、「大学運営」が大切な職務のひとつであることを、学部運営等をとおし、改めて浸透させていく必要があると考えられる。

「社会貢献」について「あまり貢献できなかった」または「該当なし」といった消極的な回答をした者がおよそ 1 割を占め、特に講師や助教・助手に多く存在した。講師や助教・助手は着任から間がなく、社会貢献の機会に恵まれなかったとも考えられる。学部によって官民の組織、団体との関係構築には特徴があると推察されるが、既に行っている活動にこれらの教員に加わってもらう等の工夫をし、学部全体で公立大学としての貢献活動に取り組むことが望まれる。

外国語学部

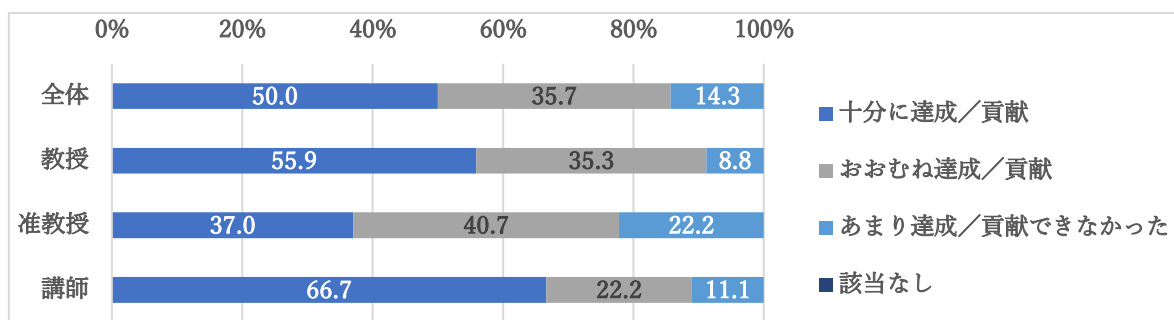
項目別割合（学部）



評価項目別の実数（70）

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
研究活動	35	25	10	0
教育活動	53	17	0	0
大学運営	48	16	2	4
社会貢献	31	25	13	1

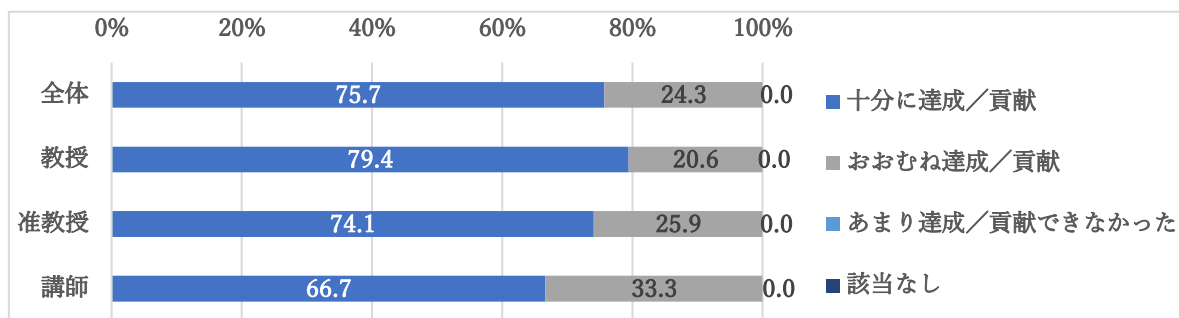
項目別割合（研究活動）



研究活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	35	25	10	0
教授	19	12	3	0
准教授	10	11	6	0
講師	6	2	1	0

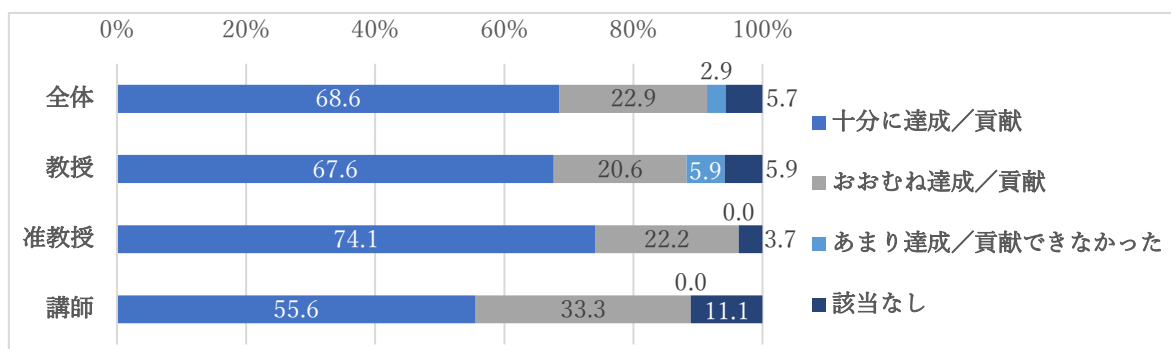
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	53	17	0	0
教授	27	7	0	0
准教授	20	7	0	0
講師	6	3	0	0

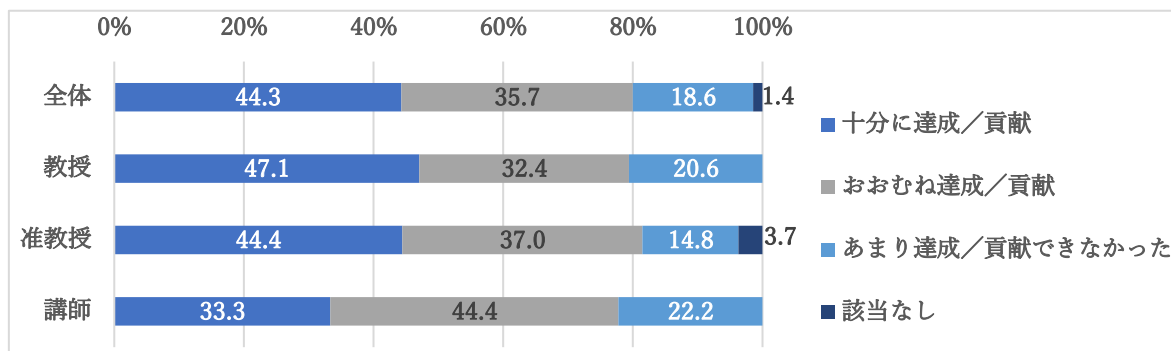
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	48	16	2	4
教授	23	7	2	2
准教授	20	6	0	1
講師	5	3	0	1

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	31	25	13	1
教授	16	11	7	0
准教授	12	10	4	1
講師	3	4	2	0

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

まず、学部全体の傾向を述べる。研究活動は、「十分に達成」が 50.0%、「おおむね達成」が 35.7%、両者の合計は 85.7%（2022 年度：75.6%、2021 年度：78.7%、2020 年度：73.7%）、一方「あまり達成できなかった」が 14.3%（同：24.4%、21.3%、26.3%）であり、コロナ禍の影響が縮小した事に伴い、2023 年度の達成度は 2020～2022 年度と比較して大幅に上昇・好転した。令和 2～4 年度の約 3 年間にわたり、大部分の学外研究が中止・延期を余儀なくされたが、令和 4 年度後半以降、本来の水準に戻りつつある。本学部教員の研究活動は人文・社会系のきわめて幅広い分野にわたり、学外研究（海外での学術調査研究や研究発表等）が活発に行われている点の一つの特色である。収集した資料やデータを論説等にまとめている教員が多く見られ、この傾向はとりわけ若手教員に顕著である。また、令和 5 年秋に科学研究費補助金の申請を行って、その結果が出るのを待っている者も多い。ただし全体でみると、収集した資料・データを論説等にまとめる段階にまで達しておらず、今年度については成果公表ゼロの状況にある教員も見受けられる。こうした研究成果発表の不足は、今後科研費採択の妨げになる可能性があり、研究計画の立て直しを支援するための取り組みが必要になると思われる。また、科研費や学長特別教員研究費を含む、各種の研究助成を受けた教員が自らの研究成果を学外のみならず学内（例：アカデミックデイ）で発表することにより、学部教員に大きな刺激を与えることが期待される。学外研究の機会が今

後さらに増える可能性を考えれば、教員研究費のみならず、競争的外部資金の獲得や効果的運用を支援する学内の仕組みの一層の整備が望まれる。教育活動は、「十分に達成」が 75.7%、「おおむね達成」が 24.3%、両者の合計は 100.0%（同：98.7%、100.0%、98.7%）、一方「あまり達成できなかった」は 0.0%（同：1.3%、0.0%、1.3%）である。また、大学運営は、「十分に貢献」が 68.6%、「おおむね貢献」が 22.9%、両者の合計は 91.5%（同：89.7%、96.0%、90.8%）、一方「あまり貢献できなかった」が 2.9%（同：6.4%、4.0%、3.9%）である。教育活動と大学運営は、例年どおり達成率が高い。加えて、大学運営において、「あまり貢献できなかった」という消極的な回答が過去 3 年と比べて減少している事は注目すべきである。オンラインを中心とした会議から対面式へと確実に移行し、あわせてオンライン会議システムの様々なアプリケーション（例：Teams による文書の共有や共同編集、Forms を利用したアンケート調査の活用など）を効果的かつ柔軟にミックスすることによって、会議の効率が上がっているのではないだろうか。同様のことは教育活動についても言えるであろう。対面授業ならではの双方向的な授業と、UNIPA や Teams など、学習管理システムを活用した課題・授業資料管理の両方が行われていると考えられる。今年度は一部の教室でソフトウェアとハードウェアが大幅に更新されたので、柔軟で先進的な教育活動がさらに拡がる事が期待できるであろう。社会貢献は、「十分に貢献」が 44.3%、「おおむね貢献」が 35.7%、両者の合計は 80.0%（同：78.2%、77.3%、76.3%）、一方「あまり貢献できなかった」が 18.6%（同：17.9%、22.7%、19.7%）である。地域貢献に関しては、コロナ禍以前の状況に社会が戻りつつあっても、前年度と比べてあまり大きな変化はなかった。研究活動の改善とは対照的である。

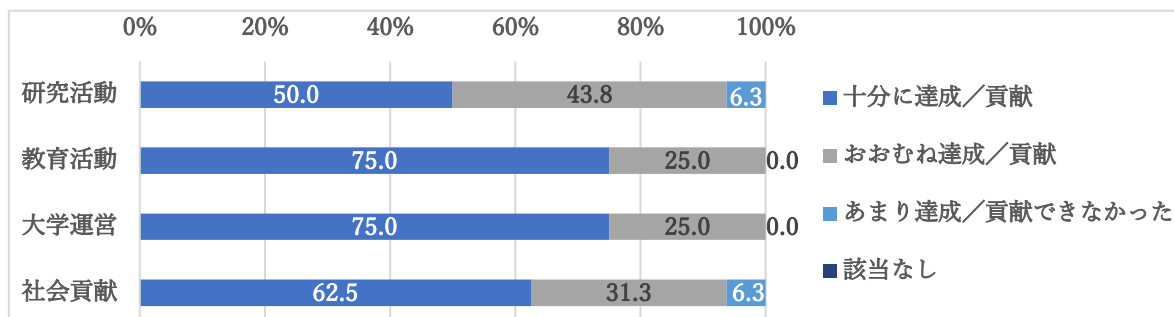
次に職階による項目別の割合について考える。注目すべきは、研究活動と大学運営における教授と准教授の目標達成度の差である。研究活動において、「十分に・おおむね」達成したと回答した教授が 91.2%を占めるのに対して、准教授は 77.7%にとどまっている。その一方、大学運営において、「十分に・おおむね」達成したと回答した教授が 88.2%なのに対して、准教授は 96.3%を占めている。加えて、大学運営において「あまり達成できなかった」と回答した教授は 5.9%いるが、准教授においては 0.0%となっている。大学運営に多大な時間を取られることで研究活動時間に影響が及ぶような事がないよう、留意しなければならないであろう。講師についても、「十分に・おおむね」達成したと回答した割合が 88.9%いるのに対して、「あまり達成できなかった」と回答した割合は准教授と同様 0.0%である。ただし、講師（回答者数 9 人）については、教授（34 人）・准教授（27 人）に比べ母数がかなり少ない事に留意すべきである。

チェック体制

体制：学部評価委員（1 人）、総務委員会（学部長・教研審委員・学科専攻主任：計 8 人）

日本文化学部

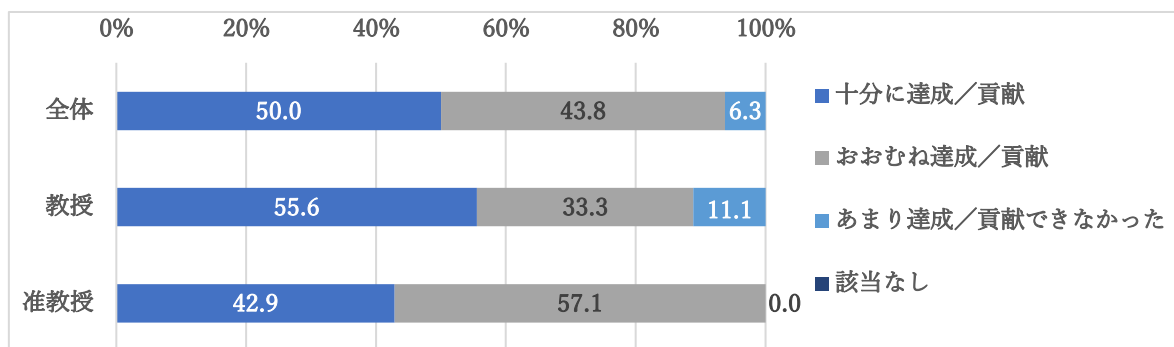
項目別割合（学部）



評価項目別の実数（16）

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
研究活動	8	7	1	0
教育活動	12	4	0	0
大学運営	12	4	0	0
社会貢献	10	5	1	0

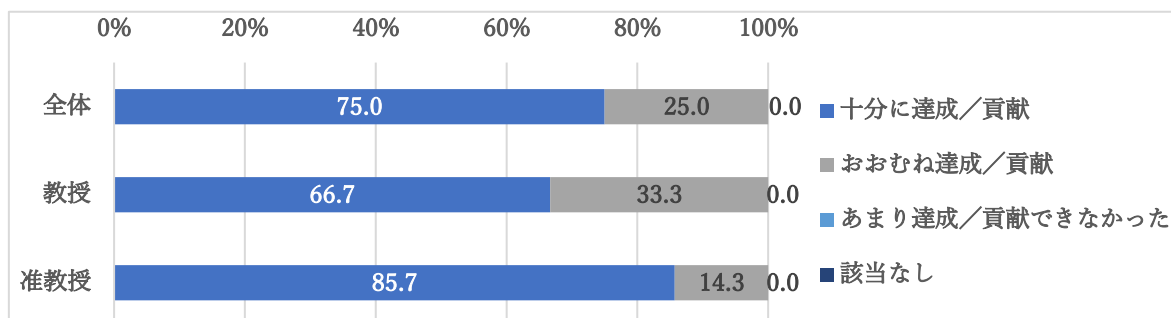
項目別割合（研究活動）



研究活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	8	7	1	0
教授	5	3	1	0
准教授	3	4	0	0

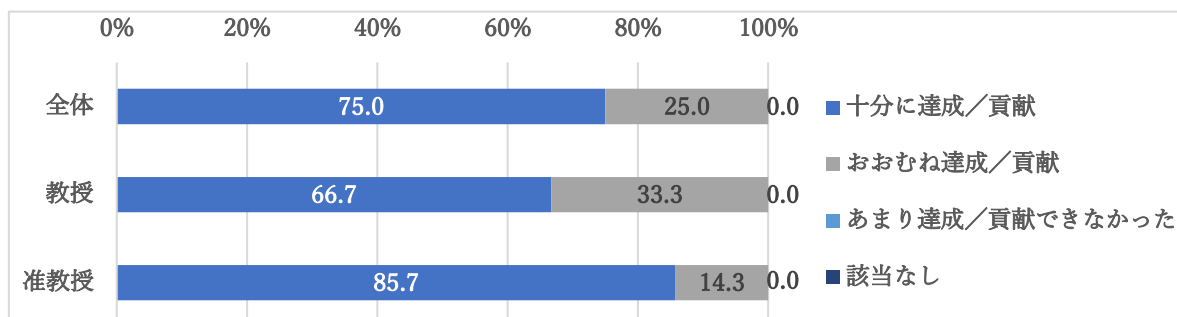
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	12	4	0	0
教授	6	3	0	0
准教授	6	1	0	0

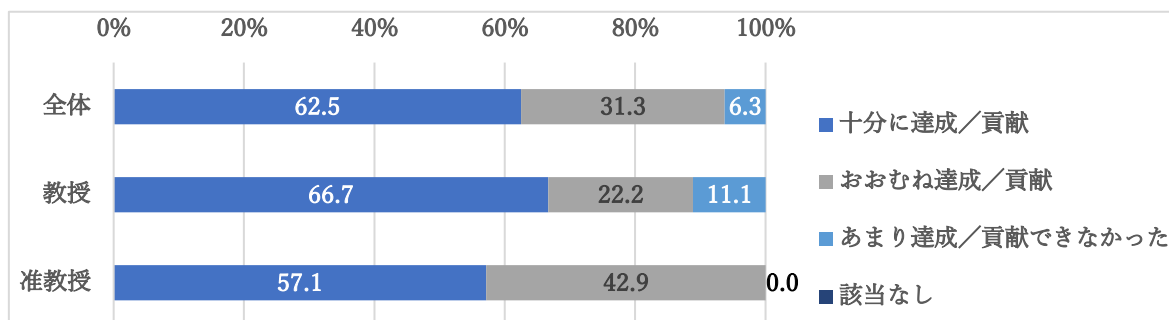
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	12	4	0	0
教授	6	3	0	0
准教授	6	1	0	0

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	10	5	1	0
教授	6	2	1	0
准教授	4	3	0	0

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

昨年度と同じく4項目すべての「十分に達成／貢献」「おおむね達成／貢献」の和は高い数値を示した。まずは全体的な数値の高さは学部として誇る点であろう。このなかで昨年度と比べて大きく変わったのは研究活動で、「十分に達成／貢献」の値が昨年度 37.5%だったのに対して今年度は 50%となっている。教員数の母数が小さな学部（今年度評価書提出は 16 名）なので、数値の増減だけを一喜一憂してもあまり意味がないが、それでも昨年度より良い結果となったことは良い兆候であると思う。一方で昨年度と同じく4項目のなかで研究活動だけがまだ低い値となっているのは、研究と教育が両輪となるべき大学という場において大きな課題であると考えられる。

データから受け取ることができるのは、とりわけ教育活動と大学運営への貢献に対する大きな達成感と比べて研究活動が低い達成感となっている状態であり、教育や校務への従事が研究活動の阻害となっている可能性である。昨今の大学を取り巻く環境のなかで教育や校務をおろそかにすることはできないが、限られた個人のリソースのなかで研究に取り組む時間などを確保していく体制を組織全体で考えていく必要があるように感じる。

また、今年度からは教授／准教授別のデータも出てきたが、こちらは准教授のほうが教授よりも教育活動および大学運営への達成感が高いことが顕著に見られる。自己評価のため、これが実際に費やした時間などに即しているかどうかは断定できないが、比較的若い准教授のほうが研究活動よりも教育および大学運営に相対的に自らのリソースを割いたという意識が読み取れる。このあたりも課題として挙げられる。

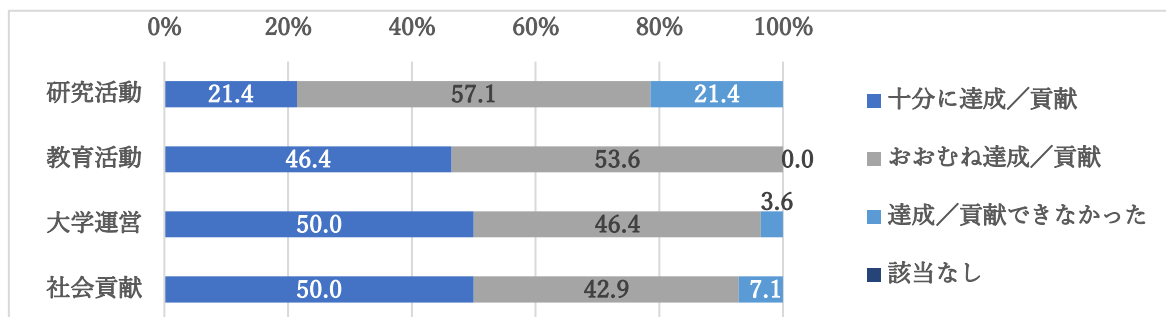
大学における教育・運営、そして地域貢献も、すべて教員の研究が基になっているものなので、研究活動が十全に行えない環境だとすべてが先細りになっていく。学部各教員の報告書を見ても、研究における成果や意欲は十分に受け取れるが、最小の学部構成教員数に加え、役職の選出や欠員などにもより、教員一人一人にかかる教育・大学運営の時間的・精神的負担が大きなものとなっている印象を受ける。研究時間の確保など教員の努力だけに頼るのではなく、組織全体での取り組みも準備していくことも課題だろう。

チェック体制

国語国文学科および歴史文化学科それぞれの評価委員 2 名でチェックを行った。

教育福祉学部

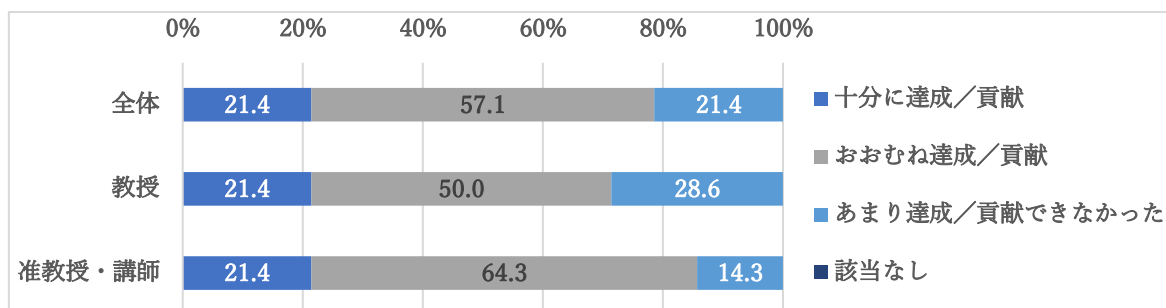
項目別割合（学部）



評価項目別の実数（28）

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
研究活動	6	16	6	0
教育活動	13	15	0	0
大学運営	14	13	1	0
社会貢献	14	12	2	0

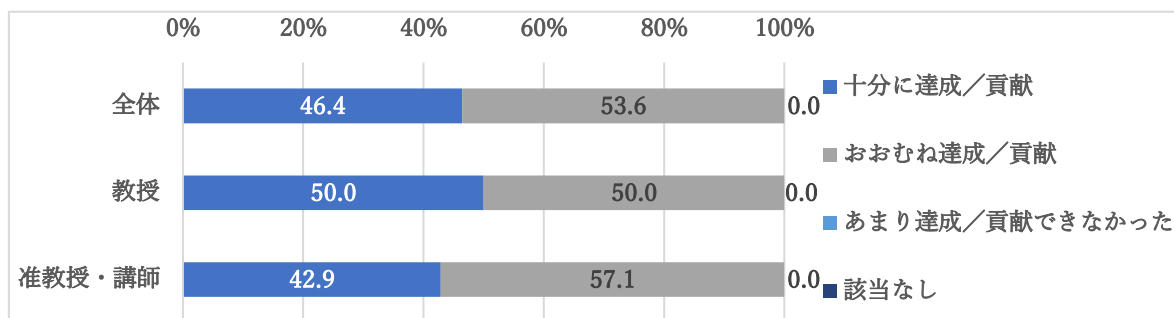
項目別割合（研究活動）



研究活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	6	16	6	0
教授	3	7	4	0
准教授・講師	3	9	2	0

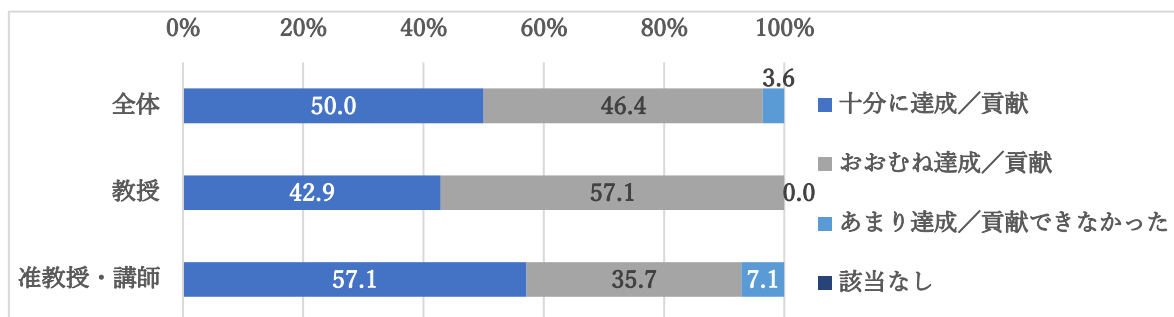
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	13	15	0	0
教授	7	7	0	0
准教授・講師	6	8	0	0

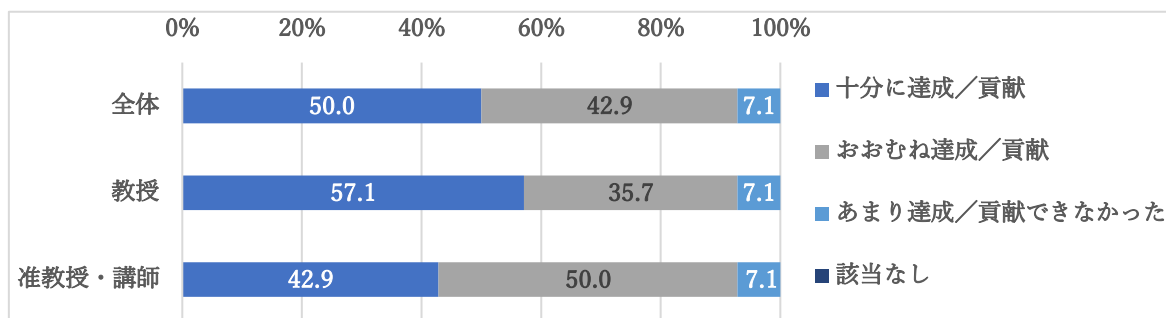
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	14	13	1	0
教授	6	8	0	0
准教授・講師	8	5	1	0

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	14	12	2	0
教授	8	5	1	0
准教授・講師	6	7	1	0

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

教育活動においては、昨年度と同様に、「十分達成できた」が 46.4%で、「おおむね達成できた」と合わせると 100%であった。学部として学生の自主企画研究やボランティア活動の支援及び就職支援を積極的に行い、教育発達学科ではポートフォリオの作成・活用に取り組んでいることが影響している。ただし、大学院の修士論文指導に時間を要し苦勞するケースが増えてきており、修士論文の形式や質について検討する必要も生じている。

社会貢献、大学運営においては、「十分に貢献できた」がともに 50%で、「おおむね貢献できた」と合わせると約 93%～約 96%になる。社会貢献では、28 人中 14 人が愛知県及び県内自治体の審議会等の委員（合計 40 件ほど）を務めており、ほぼ全員が教育委員会・自治体・社会福祉協議会をはじめとする諸団体の研修会講師や巡回指導員を務めている。学部の性質上、官民を問わず教育や福祉の現場との関りを持ち、おおいに社会に貢献している。また、学会の評議員や理事等を務めている者も多い。

研究活動については、「十分に達成できた」が 21.4%、「おおむね達成できた」が 57.1%であり、両者を合わせた割合は昨年の 77%とほぼ同じである。「あまり達成できなかった」理由としては体調不良等の個人的な理由以外では大学運営において重責を担い研究時間を十分にとることができなかった事情がうかがわれる。また、研究活動、大学運営がともに「十分に達成できた」者は 4 名、ともに「おおむね達成できた」者が 7 名、研究活動は「十分に達成できた」一方、大学運営は「おおむね達成できた」者は 3 名、研究活動は「おおむ

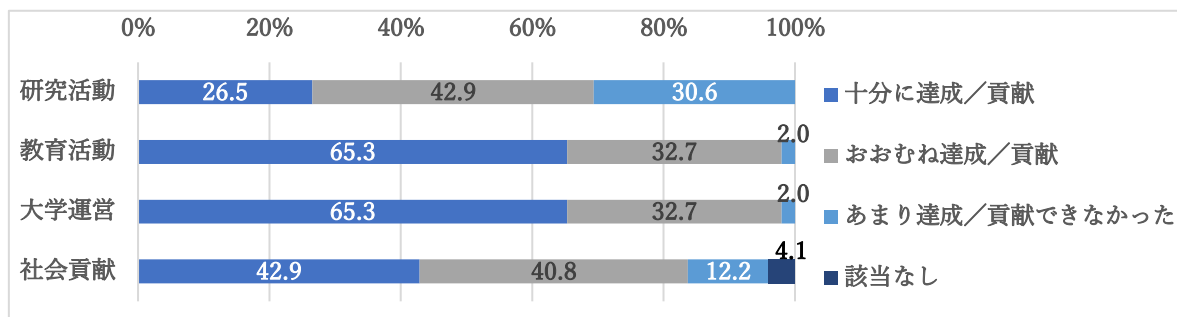
ね達成できた」一方、大学運営は「十分に達成できた」者は7名であった。目標の設定の仕方によって達成度が変わってくるので、客観的な評価は難しい。社会福祉学科では、今年度、欠員だった教員を補充することができ昨年よりは改善されたと思われるが、実習助手等がおらず実習先の確保・配当、ガイダンス、巡回、反省会等の負担は依然大きく、実習のサポート体制が課題である。しかし、学部では28人中18人が研究代表者として科研費に採択されている。研究分担者まで入れると25人(90%)が科研費研究を行っており、学部内外での研究交流や紀要の内部査読制度の効果でもあり、研究の質が評価されたものと考えられる。会議等は効率的に行うように工夫してきているが、中期計画を共通理解した上での、さらなる効率的・効果的な大学・学部運営が課題である。

チェック体制

「自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題」については教育福祉学部評価委員が原案を執筆し、学部人事企画委員会で検討、修正した。

看護学部

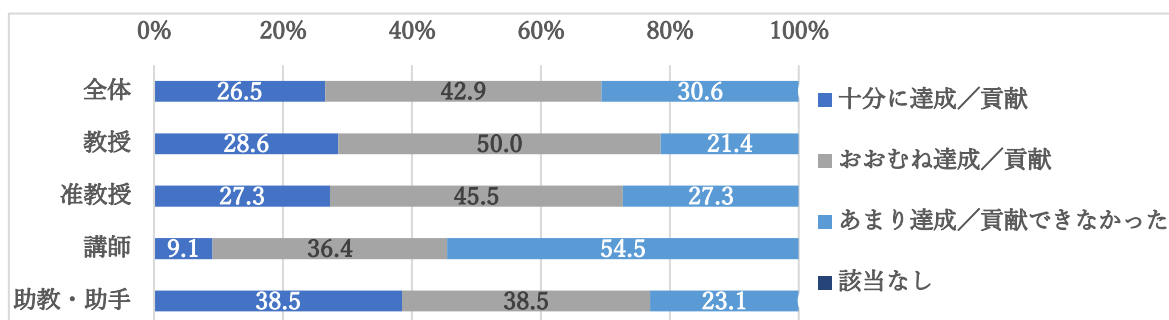
項目別割合（学部）



評価項目別の実数（49）

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
研究活動	13	21	15	0
教育活動	32	16	1	0
大学運営	32	16	1	0
社会貢献	21	20	6	2

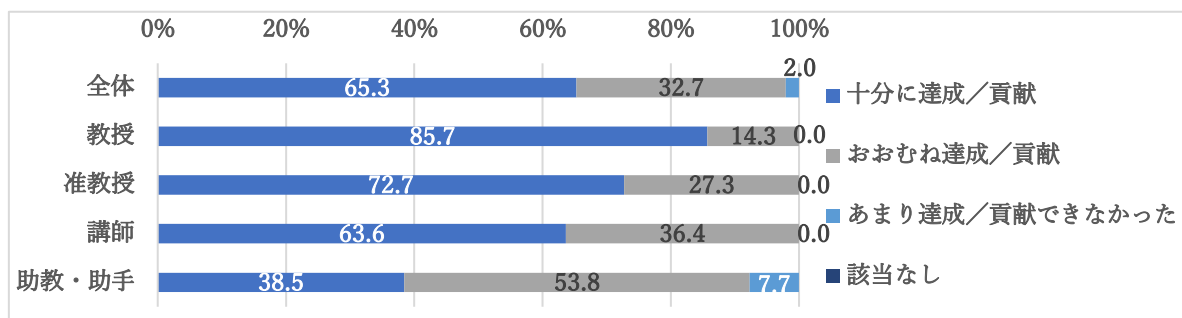
項目別割合（研究活動）



研究活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	13	21	15	0
教授	4	7	3	0
准教授	3	5	3	0
講師	1	4	6	0
助教・助手	5	5	3	0

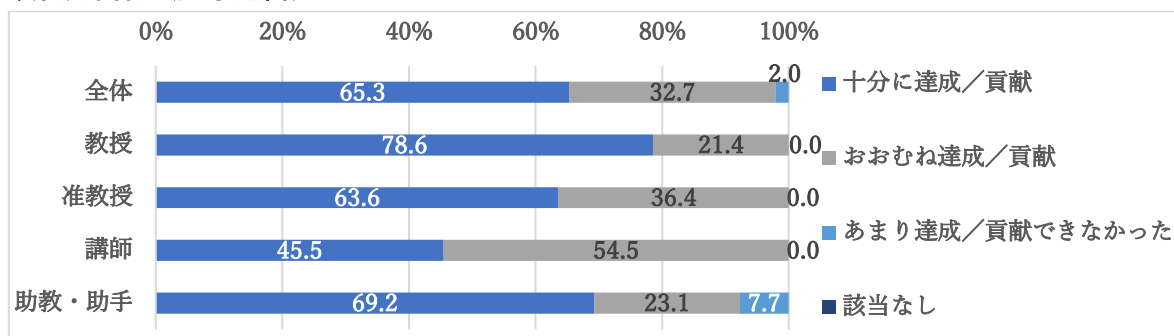
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	32	16	1	0
教授	12	2	0	0
准教授	8	3	0	0
講師	7	4	0	0
助教・助手	5	7	1	0

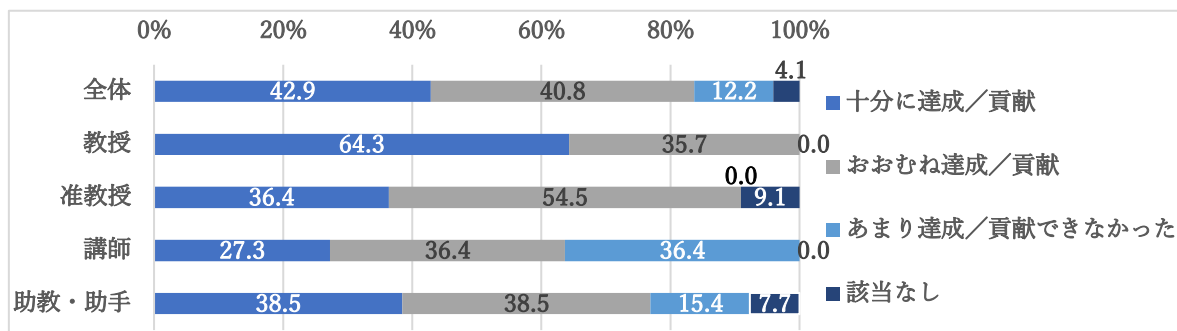
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	32	16	1	0
教授	11	3	0	0
准教授	7	4	0	0
講師	5	6	0	0
助教・助手	9	3	1	0

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	21	20	6	2
教授	9	5	0	0
准教授	4	6	0	1
講師	3	4	4	0
助教・助手	5	5	2	1

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

研究活動においては、69.4%の教員が目標を十分に、あるいはおおむね達成できたと評価した。これは、昨年度より 5.1%低く、また一昨年度より 10.6%低い値であった。職種別の結果をみると、目標を十分に、あるいはおおむね達成できたと評価した教授は 78.6%、准教授は 72.8%、助教・助手は 77.0%に対し、講師は 45.5%とかなり低い値であった。今年度、新任の講師が多かったことから、新たな仕事への取り組みや、新しい環境での研究活動が進まなかったことが推測され、その影響から、全体の評価が低下したことが考えられる。また、リフレクションの記述から、新型コロナウイルス感染症が感染症 5 類に位置付けられたものの、看護領域における研究のフィールドでの制約などがいまだ影響し、研究活動が十分に進められなかったこと、他の業務との調整が難しく、研究の時間を十分に確保できなかったことなどが挙げられていた。今後も、研究と研究以外の業務との調整は必要であるといえる。

教育活動では、98.0%の教員が十分に、あるいはおおむね目標を達成できたと評価し、昨年度より 2.0 ポイント低い値であった。職種別にみてもほぼ全員が目標を十分に、あるいはおおむね達成できたと評価した。看護学部は必修の授業科目に加えて多くの演習や臨地実習指導を行う。新型コロナウイルス感染症が感染症 5 類に位置付けられたものの、特に臨地実習においては、完全に制約がなくなったわけではなく、実習施設の状況によっては、コロナ禍以前と同様には実習ができない状況もある。また、世間ではマスクの着用や行動制限が緩和されたことにより、愛知県内の感染者が急増し、学生自身が感染することで実習を欠

席する状況が生じ、補講等の対応が必要となる場合もあった。このような状況においても、教員のほとんどが強い責任感と熱意をもって教育活動に取り組んだ結果、目標が達成できたと評価する。

大学運営についても 98.0%とほぼ全員が十分に、あるいはおおむね目標を達成できたと評価し、高い評価が続いている。職位別にみても教育活動と同様の結果であった。全ての教員が委員として何らかの委員会に所属しているが、実際にそこで活発な活動が行われた結果であると評価する。

社会貢献では、83.7%の教員が十分に、あるいはおおむね目標を達成できたと評価した。この値は昨年度より 5.7 ポイント、一昨年度より 8.4 ポイント低い値であった。また、職位別でみると、十分に、あるいはおおむね目標を達成できたと評価した教授、准教授は全員であり、講師は 63.7%、助教・助手は 77.0%であった。教授、准教授は、新型コロナウイルス感染症の影響が完全になくなったわけではないものの、全員が学外での学会運営、地域住民の健康増進活動、臨床看護師の研究支援等を意識して積極的に活動している結果と評価する。しかし、講師は 36.4%が、助教・助手では 15.4%が社会貢献についてあまり貢献できなかったと評価をしている。その理由として、今年度は新任教員も多く社会貢献に繋がる機会に恵まれなかったことも考えられる。

教員自身によるリフレクションでは、目標達成に不足していたと思われる部分についての分析と改善策が記述されており、活動全般に対する真摯な姿勢が窺われた。ただ、リフレクションの記述から、社会貢献とはどのような事柄であるのか、正しく理解できるよう、今後は確認していく必要がある。

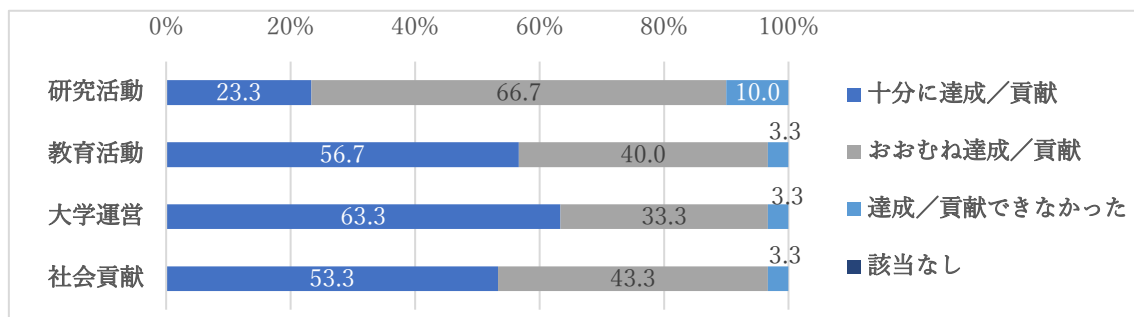
これらの評価を総合すると、研究活動については、新任教員が多かったことや、新型コロナウイルス感染症などの 5 類感染症の影響が多少なりとも続いていること、研究以外の業務との調整が影響していると考ええる。また、教育活動、大学運営については、5 類感染症の影響がある中でも、教員の意識により前年度と同様に高い目標達成度に繋がったと考えられる。社会貢献については、今後は、新任教員や講師、助教・助手も引き入れて地域貢献を進めていくことが求められていると考える。

チェック体制

看護学部自己点検評価委員会委員 2 名体制で自己点検・自己評価報告書のダブルチェックを行った。自己点検・自己評価報告書の各項目について本人以外の複数名体制でチェックし、チェック事項の条件を満たしていない場合は修正を依頼した。チェックリストの活用や記載するうえでの注意事項について再度統一し、事前に教員に周知する必要があると考える。

情報科学部

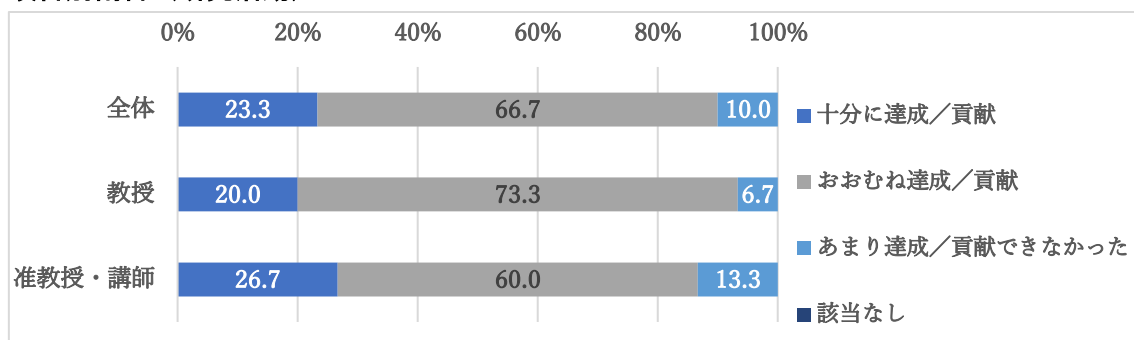
項目別割合



評価項目別の実数 (30)

項目	十分に達成/貢献	おおむね達成/貢献	あまり達成/貢献できなかった	該当なし
研究活動	7	20	3	0
教育活動	17	12	1	0
大学運営	19	10	1	0
社会貢献	16	13	1	0

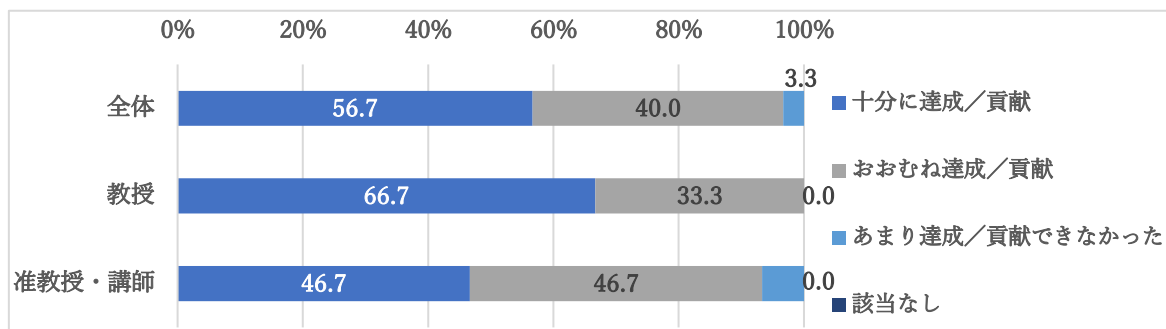
項目別割合 (研究活動)



研究活動の実数

項目	十分に達成/貢献	おおむね達成/貢献	あまり達成/貢献できなかった	該当なし
全体	7	20	3	0
教授	3	11	1	0
准教授・講師	4	9	2	0

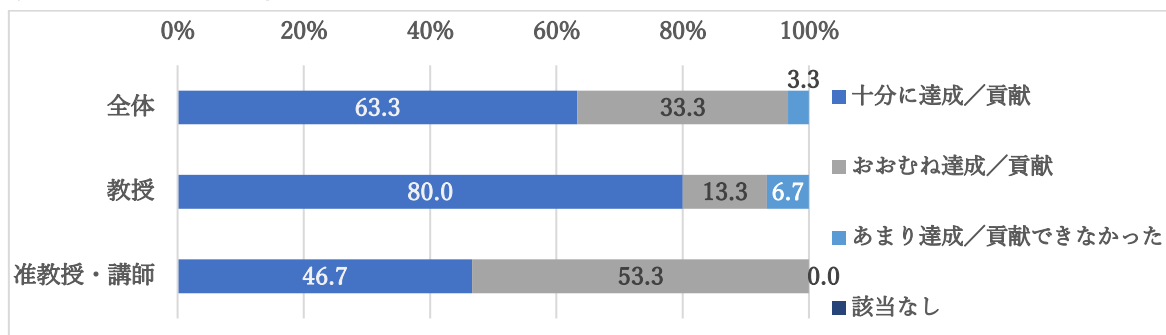
項目別割合（教育活動）



教育活動の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	17	12	1	0
教授	10	5	0	0
准教授・講師	7	7	1	0

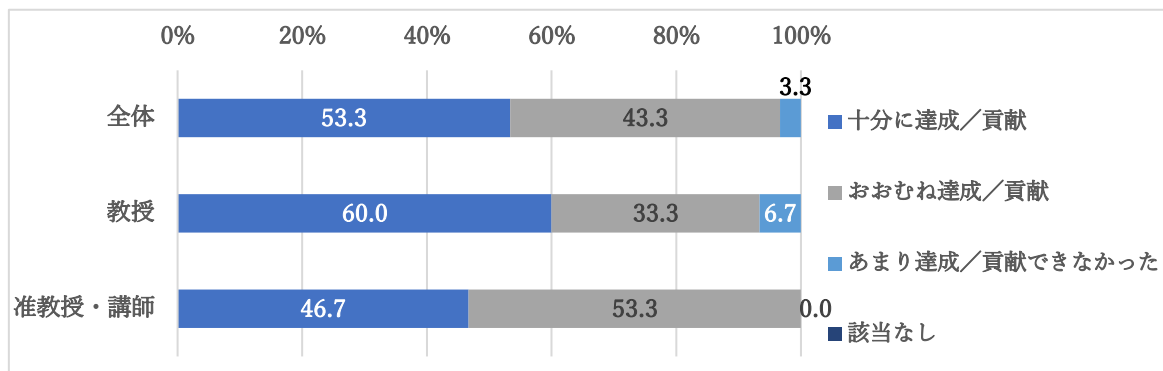
項目別割合（大学運営）



大学運営の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	19	10	1	0
教授	12	2	1	0
准教授・講師	7	8	0	0

項目別割合（社会貢献）



社会貢献の実数

項目	十分に達成／貢献	おおむね達成／貢献	あまり達成／貢献できなかった	該当なし
全体	16	13	1	0
教授	9	5	1	0
准教授・講師	7	8	0	0

自己点検・評価結果の分析と次年度に向けた課題

昨年度と比較して全体的な傾向として「十分に達成／貢献した」と評価した割合が、研究活動において4ポイント程、社会貢献においては7ポイント程増加したが、教育活動、大学運営ではそれぞれ13ポイント、7ポイント程減少している。本年度は昨年度停滞していた研究に力を入れる事ができたと言える。今回、職位で分けた集計が取り入れられた事により、以下の点が考察された。

一般に准教授・講師から教授に職位が上がると、学内運営、教育、社会貢献などにおける責任の度合いが増大するため、必然的に研究以外の活動に従事する時間が増える。今回教授の研究に対する自己評価において「十分に達成した」と答えている割合が他に比べて低くなっているのは単純に研究時間が少なかったという事実に基づいていると考えられるが、そこには、研究できなくて残念であったという心情が含まれていると考えるのが自然である。そうであれば、研究に主眼に置くような准教授以下の職位の教員がこの事を観測した場合、昇進により満足度が低下するという認識に至りかねない。教員としての評価が研究業績に重点が置かれている現状は否定できない以上、昇進を望まない気運を明確にしかねない結果であると考えられる。

職位に分けて集計を行う事で、それにより昇進への意欲が減退してしまう結果を招く恐れがある事が課題として考えられる。今後もこうした集計方法を取るのであれば、次年度以降、教授の研究に対する自己評価を高めることで、准教授以下の職位の教員の昇進への意欲を増進させる必要がある。そのためには教授の研究時間の確保のための方策を早急に策定

する必要がある。

チェック体制

学部認証評価委員会委員長および副委員長によりチェックし、チェック事項の条件を満たしていない場合は修正を依頼した。

教員自己点検・自己評価報告書の様式

1. 1 自己点検・自己評価項目

令和3年度～令和5年度の3カ年の実績等を基にして、以下の項目について本年度の目標・計画に対する自己評価を行った。

I 目標・計画に対する自己評価と全体の総括

○目標・計画に対する自己評価（各項目の自己評価を次の3段階から選択し、番号欄に記載）

	番号	自己評価の3段階
研究活動		(1)目標を十分達成した (2)目標をおおむね達成した (3)目標をあまり達成できなかった (4)該当なし
教育活動		
大学運営		(1)十分貢献した (2)おおむね貢献した (3)あまり貢献できなかった (4)該当なし
社会貢献		

○全体の総括（2021～2023年度のリフレクションを含む）

II 研究活動（ウェイト %）

- 研究課題
- 学界動向と研究課題の関係
- 目標・計画
- 過去3年間の研究業績（特許なども含む）
- 科学研究費補助金等への申請状況、交付状況等（学内外）
- 自己評価

III 教育活動（ウェイト %）

- 目標・計画
- 専門教育科目（講義・演習）
- 教養教育科目（講義・演習）
- 大学院授業科目
- 論文指導・研究指導
- 自己評価

IV 大学運営（ウェイト %）

- 目標・計画
- 学内委員など
- 自己評価

V 社会貢献（ウェイト %）

- 目標・計画
- 学会活動など
- 地域連携・地域貢献など
- 自己評価

VI その他の特記事項（学外研究、受賞歴、国際学術交流など）

1. 2 目標と自己評価

本年度も前年度の書式を継承し、年度はじめに目標・計画を記入し、報告書作成時に同一シートに結果と自己評価を追記する方法とした。

<目標・計画、ウェイト>

年度はじめに目標・計画およびウェイト（合計が100%）を記入し、評価委員会に提出する。

<総括>

① 3段階での自己評価

「研究活動」「教育活動」「大学運営」「社会貢献」の4項目において自ら定めた目標・計画に対し、自己評価として当てはまるものを「自己評価の3段階」（下記）から選択し、番号欄に記載する。また、このように自己評価した理由を文章で説明するとともに、「(3)あまり達成/貢献できなかった」を選択した場合は改善策を、「(2)おおむね達成/貢献した」を選択したときでも、改善策がある場合には、それを記載する。

研究活動、教育活動における自己評価の3段階

- 1) 目標を十分達成した。
- 2) おおむね目標を達成した。
- 3) 目標をあまり達成できなかった。

大学運営における自己評価の3段階

- 1) 大学運営に十分貢献した。
- 2) 大学運営におおむね貢献した。
- 3) 大学運営にあまり貢献できなかった。

社会貢献における自己評価の3段階

- 1) 社会に十分貢献した。
- 2) 社会におおむね貢献した。
- 3) 社会にあまり貢献できなかった。

② 全体の総括（過去3年間のリフレクションを含む）

全体の総括では、過年度の成果・課題をふまえて、リフレクション（教員自身の振り返り）を意識した記述に努めること。

自己点検自己評価の妥当性を高めるため、昨年度に引き続き、以下の項目について本人以外（各学部で選出）の原則複数名体制（表1-1）で形式面のチェックをし、満足しない場合は修正を依頼した。

表1-1 チェック体制

学部	体制	備考
外国語学部	学部評価委員＋8名	
日本文化学部	学部評価委員＋1名	
教育福祉学部	学部評価委員1名	
看護学部	学部評価委員＋1名	学部に自己点検評価委員会を組織
情報科学部	学部評価委員＋1名	学部に自己点検・評価委員会を組織
教養教育センター	センター長補佐	
国際戦略室	評価委員長	

○ 目標・計画

- ・ 目標が記述してあるか
- ・ 目標に対して具体的な計画が記述してあるか
- **総括**
 - ・ 過去3年間のリフレクションが含まれているかどうか
- **自己評価**
 - ・ 目標・計画の達成度等を含め、実績を基に自己評価されているか
 - ・ 「あまり貢献達成できなかった」の場合は、その後に改善策などが書かれているか
- **研究業績、教育業績、学内委員、学会活動、社会貢献など**
 - ・ 具体的に記述してあるか

IV 関連規程 等

愛知県立大学内部質保証推進規程

(目的)

第1条 この規程は、愛知県立大学学則第2条第3項及び愛知県立大学大学院学則第2条第3項の規定に基づき、愛知県立大学（以下「本学」という。）における教育研究活動等の状況に係る自己点検、評価及びその結果の公表並びに内部質保証の推進に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

- 第2条 この規程において「自己点検・評価」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「法」という。）第109条第1項の規定に基づき、自ら行う教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況についての点検及び評価をいう。
- 2 この規程において「内部質保証」とは、自己点検・評価及びその結果の公表などに組織的に取り組み、教育研究活動等の改善を継続的に行うことによって、大学がその質を自ら保証することをいう。
- 3 この規程において「認証評価」とは、法第109条第2項に規定する文部科学大臣の認証を受けた者が行う評価をいう。
- 4 この規程において「部局」とは、愛知県公立大学法人組織規則第4条第1項並びに学則第6条及び第7条並びに教育研究審議会に設置する委員会規程第2条に規定する大学の組織等をいう。

(内部質保証方針)

第3条 内部質保証の方針については、別に定める。

(内部質保証推進委員会)

第4条 本学の内部質保証を推進するため、内部質保証に責任を負う戦略企画・広報室に愛知県立大学内部質保証推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の審議事項)

- 第5条 委員会は、全学的な視点から次の各号に掲げる事項を審議する。
- (1) 内部質保証システムの適切性の点検及び評価に関すること。
 - (2) 部局における教育・研究の質保証に係る取組結果等の分析に関すること。
 - (3) 部局の自己点検・評価の結果及びその改善に関すること。
 - (4) 前号の結果の公表に関すること。
 - (5) その他自己点検・評価及び内部質保証の推進に係る重要な事項に関すること。
- 2 審議結果を学長に報告し、適切な対応案を提言する。

(委員会の組織)

第6条 委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 戦略企画・広報室長（戦略企画・広報担当の副学長）
 - (2) 教育支援センター長
 - (3) 評価委員長
 - (4) 事務局次長兼法人事務部門長
 - (5) 県立大学事務部門長
 - (6) 内部質保証又は認証評価に関する知識を有する教員のうち学長が指名した者
 - (7) その他、学長が必要と認めた者
- 2 委員会に委員長を置き、前項第1号に規定する者をもって充てる。
- 3 委員の任期は、第1項第1号から第5号までに掲げる委員については、その職にある期間とし、第6号及び第7号に規定する委員の任期は1年とし、再任を妨げない。
- 4 委員に欠員が生じたときの後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員会の運営)

第7条 委員会は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 委員長に事故のあるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代理する。
- 3 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。
- 4 委員会の議事は、出席委員の過半数によって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 5 委員長が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(部局による自己点検・評価の実施)

第8条 部局は、部局の長の権限と責任の下で自己点検・評価を実施する。

- 2 前項の自己点検・評価は、関係する部局間で連携して行うものとする。

(自己点検・評価の検証)

第9条 部局の長は、自己点検・評価の過程において作成した記録・分析結果を委員会に提出する。

- 2 委員会は、前項の分析結果の妥当性を検証する。
- 3 審議の結果、改善すべき事項があるときは、委員長は意見を付して学長に報告する。
- 4 報告を受けた学長は、検証結果の内容及び委員会の意見を公表する。

(改善の指示)

第 10 条 学長は、改善すべき事項について、各部局に改善を指示する。

2 部局の長は、改善状況を学長に報告する。

3 報告を受けた学長は、改善状況を公表する。

(年度計画に係る自己点検・評価)

第 11 条 年度計画に関する自己点検・評価については、別に委員会を設置して実施する。

(情報の公表)

第 12 条 第 9 条第 4 項及び第 10 条第 3 項の公表は、概要を本学ウェブページに掲載することにより行う。

(外部評価)

第 13 条 この規程に定める本学のあらゆる取組について、学外者による評価を受けることができる。

(事務)

第 14 条 内部質保証及び委員会に関する庶務は、戦略企画・広報室で行う。

(その他)

第 15 条 この規程に定めるもののほか、自己点検・評価及び公表並びに内部質保証の推進に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

愛知県立大学内部質保証の方針

愛知県立大学（以下「本学」という。）は、知の拠点を目指し、良質の研究とこれに裏付けられた良質の教育によって地域社会、国際社会に貢献するとともに、成熟した共生社会の実現を見据え、地域連携を進める等の理念および目的を定めている。この理念や目的を達成するため、愛知県立大学内部質保証推進規程第3条の規定に基づき、内部質保証の方針を次のように定める。

1. 基本的な考え方

- （1）教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況等、本学の諸活動について自ら点検及び評価を行い、その結果を検証して改善に結び付けることにより、教育研究の質を継続的に改善し、向上させる。このうち特に教育活動については、主に3つのポリシーのもとに機能していることを点検・評価することとし、学修成果の可視化や3つのポリシーを起点とするPDCAサイクルを確立するため、データ・指標、実施方法などを「アセスメントプラン」として策定する。（アセスメントプランは別に定める。）
- （2）自己点検・評価結果を検証し、改善に結び付ける取組を恒常的・継続的に行うとともに、その仕組みの適切性についても適時適切に検証するため、内部質保証体制を整備し、全学的な観点から改革・改善を進める。
- （3）部局は、教育、研究、社会貢献などの活動分野の方針に沿った目的、計画を踏まえて、質の向上を図るとともに、適切な水準にあることを自らの責任で明示し、自律的な自己点検・評価をベースとした改革・改善につなげる内部質保証の取組を行う。
- （4）内部質保証のサイクルは、全学レベル、部局レベル、教員レベルの3つの階層において、それぞれの活動主体を単位として実施することとし、上位階層は、下位階層の取組を点検し、その権限と責任の下に承認、改善指示を行うなど、3つの階層が相互に連携した大学全体の内部質保証の取組を行う。
- （5）点検・評価は、客観的で多面的なデータ等に基づいて行うことを基本とする。主に教育活動の点検・評価において必要なデータ等は、評価委員会からの指示により教学アセスメント部会が収集、加工、一次分析を行い、取りまとめる。評価委員会は、その結果を適宜教育支援センターをはじめ関係部局に提供し、部局における教育の改善活動を促す。
- （6）本学における自己点検・評価活動の客観性・公平性を担保し、教育・研究水準の更なる向上を図るため、学外有識者、法人評価委員会・認証評価機関等外部評価機関、卒業生・就職先企業をはじめとした学外からの意見、学生や教職員の意見等を聴取し、自己点検・評価活動に反映させる。
- （7）内部質保証の取組については、学内教職員に情報を共有し、理解の促進を図る。

2. 組織・体制

- （1）全学レベルの内部質保証に責任を負う全学的組織として「戦略企画・広報室」を置き、戦略企画・広報室の下に内部質保証推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- (2) 主として教育活動に関する内部質保証に責任を負う全学的組織として「評価委員会」を置き、評価委員会の下に、主に教学に関する各種データ等を収集、加工、一次分析を行う「教学アセスメント部会」を置く。
- (3) 部局レベルの内部質保証に責任を負う組織として部局ごとに責任主体を定め、部局の長の権限と責任の下で自己点検・評価活動を行う。

3. 手続き

内部質保証推進委員会を中心とした体制の下、以下の取組を継続的に推進する。

- (1) 全学レベル、部局レベル、教員レベルの各階層において、本学の理念及び部局における目的や役割、3つのポリシー等を踏まえて自ら点検及び評価を行い、課題の抽出、検証を行う。
- (2) 各学部・研究科等の教育組織の自己点検・評価活動は以下の通り実施する。
 - ア. 各学部・研究科等は、自己点検・評価報告書を作成し、各責任主体において確認の上、評価委員会に提出する。
 - イ. 評価委員会は、各学部・研究科等の自己点検・評価結果を全学的な視点から点検・検証し、意見等のフィードバックを行うとともに、検証結果及び改善すべき事項を取りまとめ、学部・研究科等の自己点検・評価報告書を作成して内部質保証推進委員会に提出する。
- (3) 各センター、戦略企画・広報室、国際戦略室、教育研究審議会付置委員会等（以下「各センター等」という。）の管理・運営組織の自己点検・評価活動は以下の通り実施する。
 - ア. 各センター等は、自己点検・評価報告書を作成し、内部質保証推進委員会に提出する。このうち、学術研究情報センターについては、愛知県立大学研究所等の設置及び廃止に関する規程第9条の規定に基づき実施される自己点検・評価結果を、評価委員会については教員の自己点検・評価結果をそれぞれ添えて提出する。
 - イ. 内部質保証推進委員会は、各センター等が作成した自己点検・評価報告書を全学的な視点から点検・検証し、意見等のフィードバックを行うとともに、検証結果及び改善すべき事項を取りまとめ、全学の自己点検・評価報告書を作成して学長に提出する。
- (4) 学長は、改善すべき事項について、部局の長に改善を指示する。
- (5) 部局において、学長からの改善指示に対する改善計画を立案し、フォローアップシートに記載の上、各学部・研究科等は評価委員会へ、各センター等は、内部質保証推進委員会へ提出する。
- (6) 評価委員会は、前年度の各学部・研究科等の自己点検・評価結果と併せてフォローアップシートの内容についても検証する。
- (7) 評価委員会は、自己点検・評価活動において抽出された課題の改善等に向け、必要に応じて、教学アセスメント部会へデータの収集、加工、一次分析を依頼する。
- (8) 内部質保証推進委員会は、前年度の各センター等の自己点検・評価結果と併せてフォローアップシートの内容についても検証する。
- (9) 内部質保証推進委員会は、自己点検・評価活動において抽出された全学的な課題の改善等に向け、必要に応じて、自己点検・評価のテーマ設定や、全学的な方針の提案等を行う。

4. 社会に対する説明責任

社会に対する説明責任を果たすため、法令に基づき、内部質保証の取組をはじめとする教育研究等の状況を適切に公表する。

5. 本方針の見直し

本方針に基づく内部質保証の有効性や効率性を確認し、本方針は定期的に見直しを行う。

附 則

この定めは、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この定めは、令和6年4月1日から施行する。

アセスメント・プラン（素案）

【本学におけるアセスメント・プランの定義】

本学におけるアセスメント・プランとは、愛知県立大学内部質保証推進規程第 15 条及び愛知県立大学内部質保証の方針に基づき、内部質保証に関するマネジメントサイクルの確立に向け、共通の考え方やデータ・指標、具体的な評価（アセスメント）の実施方法などを定めた方針である。本学では、教育の質保証のための教学マネジメントとともに、教育・研究・地域貢献活動を支える大学運営の質保証のための組織マネジメントについても、本アセスメント・プランに基づき日常的な点検（モニタリング）、定期的な多面的・総合的評価を行い、改善に結びつけることで、内部質保証を推進する。

1. 教育に関するアセスメント

（1）アセスメントの目的

各学位プログラムについて、3つのポリシー（卒業認定・学位授与の方針：DP、教育課程編成・実施の方針：CP、入学者受入れの方針：AP）及び教養教育の理念・目標に基づき、学修成果の可視化等を行うことにより、教育の質を多面的・総合的に点検、評価し、学修者本位の教育の質の向上を図る。本学の教養教育は、各学位プログラムの一部であるとともに、学位プログラムを超えた総合的、統合的能力の育成を独自の理念・目標として有しているため、各学位プログラムとともに評価の対象とする。

（2）アセスメントの視点

- ①「卒業認定・学位授与の方針：DP」について、学生が身に付けた力が期待する水準まで達しているか。
- ②「教育課程編成・実施の方針：CP」に掲げる教育課程が、DPの達成のために適切に編成・実施され、学生が十分な学修成果を得られているか。
- ③「入学者受入れの方針：AP」に掲げる能力を有する学生を受け入れているか。
- ④それぞれのポリシーの関連性や、地域社会・産業界のニーズ等も踏まえ、各学位プログラム、および全学で定める3つのポリシー（教養教育の理念・目標含む）が適切であるかどうか。

（3）アセスメントの実施方法

「大学全体レベル」、「教育課程(学位プログラム)レベル(教職課程含む)」、「授業科目レベル」において、レベルごとに定められたアセスメントの基本構成（具体的な評価方法・指標・時期・実施主体等）に基づき学修成果等を多面的・総合的に点検・評価する。その結果を、内部質保証推進委員会がとりまとめ、学長に報告するとともに、学内全体の課題等に関する提言を行う。なお、実施結果については、内部質保証推進委員会が適宜報告書として取りまとめ、公表する。

（4）アセスメントの基本構成

【大学全体レベル】（副学長・センター長レベル）

※評価指標・項目、実施時期（対象）、データ収集及び管理責任者については今後検討し、追記する。

○評価方法・データ等

入学者アンケート
入試結果
TOEIC 結果
授業評価アンケート
授業改善アンケート
学生ニーズ聞き取り調査
退学・休学・留年状況
資格取得状況
図書館利用実績
学習時間アンケート
学生生活アンケート
卒業時アンケート
単位修得状況
学位取得状況
進路決定状況
就職先アンケート
卒業後アンケート
教員の自己点検・自己評価（教育項目）

【教育課程(学位プログラム)レベル(教職課程含む)】(学部長・研究科長レベル)

※2021 年度に整理された別紙学部・学科別データをもとに、今後整理する。

【授業科目レベル】(各教員レベル)

※評価指標・項目、実施時期（対象）、データ収集及び管理責任者については今後検討し、追記する。

○評価方法・データ等

単位修得状況
成績分布
授業評価アンケート
授業改善アンケート
教員の自己点検・自己評価（教育項目）

2. 大学運営に関するアセスメント

(1) アセスメントの目的

各センター等の運営状況について、設置の目的に基づき適切に行われているかを点検・評価し、不
断の検証、改善を行うことにより、効果的・効率的な大学運営を目指す。

(2) アセスメントの視点

①センターの設置目的（業務に応じてより具体化した中位目標を含む）を達成しているか。

②本学における役割や地域社会・産業界のニーズ等を踏まえ、センターの設置目的が適切であるかどうか。

（３）アセスメントの実施方法

各センター等において定められたアセスメントの基本構成（具体的な評価方法・指標・時期・実施主体等）に基づき、センター等における取組状況等を多面的・総合的に点検・評価する。その結果を、内部質保証推進委員会がとりまとめ、学長に報告するとともに、学内全体の課題等に関する提言を行う。なお、実施結果については、内部質保証推進委員会が適宜報告書として取りまとめ、公表する。

（４）アセスメントの基本構成

※2021 年度に整理された別紙学部・学科別データをもとに、今後整理する。