

2025 年度自己点検・評価について

自己点検・評価委員長

2025 年度自己点検・評価は、2021 年度受審の認証評価（以下、「第 3 期認証評価」と記す）において是正勧告・改善課題が該当する学科・部署は該当する点検・評価項目、第 3 期認証評価にて指摘を受けなかった部署は、第 4 期認証評価の評価項目・評価の視点をそれぞれ用いて、自己点検・評価を実施した。以下、その結果を記す。

1. 第 3 期認証評価における是正勧告・改善課題

(1) 教育課程・学修成果

教育課程・学修成果については、2 点の改善課題を受けている。

1 点目の教育課程の編成・実施方針に教育課程の実施に関する基本的な考え方を示していないという指摘に対しては、2021 年度に対応し、2022 年度の教育課程の編成・実施方針に示している。

2 点目は、各学科の卒業認定・学位授与方針（以下、DP と記す）に示した学修成果と学修成果を測る指標との関連が明確ではないとの指摘である。2024 年度まで、全学科ともに学修成果の測定の試行段階もしくは測定指標の改善に取り組んでいる状況であった。

そこで、2025 年度から全学科共通の測定指標として、学修成果測定科目による成績データ（客観評価）、②成長実感アンケート（主観評価）の 2 つを用いることにした。

①学修成果測定科目は、各学科の DP に記された学生が身につける能力を測定するための科目として選定したものである。2025 年度は 4 年次生が修得した学修成果測定科目の成績データをもとに、各学科で検証を行った。なお、検証データとなる成績データの集計は、IR 室で、方法や課題を検討したうえで、実施をした。

②成長実感アンケートは、時間の使い方、コミュニケーション力、挑戦する姿勢、自分自身への理解、責任感の 5 つの成長度を測定するアンケートである。いずれの項目についても成長を実感したエピソードを自由記述に記載するよう求めている。アンケートは 1 年次生では年 2 回（前期・後期 1 回ずつ）、2～4 次年生では年に 1 回、実施する。すなわち、1 年次生の前期では高校生の頃、後期では 1 年生の前期の自分、2～4 年次生では 1 年前の自分と比べて、自分の成長を測るものである。

学科では、①②の集計結果をもとに、DP に示した力を学生が身につけているかの検証を行った。また、それをもとに、学修成果測定科目の選定の適切性、総評・課題及び改善点も「学修成果測定報告書」に記載している。この報告書については、外部評価委員会にて意見をもらっており、それをもとにさらなる改善を行っていく。

(2) 教育研究等環境

第3期認証評価では、一部の校舎では建替計画を策定し取り組んでいるものの、最も収容人数が大きい1号館の耐震工事の実施計画が未定であるため、改善するよう指摘を受けている。そこで、初めに2号館の耐震診断を実施することを決定し、耐震診断を終えた。その結果、改修を含めた耐震補強が必要であることを確認したが、運営面、費用面等に鑑みて、2号館単体でなく1号館も含めた改修計画、工事が必要である判断した。そのため、1号館の耐震診断を実施するべく、耐震診断業者の選定を進めているところである。

(3) 大学運営・財務

第3期認証評価では、大学運営・財務については是正勧告を受けている。2019年度から2024年度までの資金収支及び事業活動収支シミュレーションを策定しているが、「当該シミュレーションは、具体的な事業内容とその資金計画が可視化できていない等、財政計画として十分であるとはいえないことから、今後は改善に向けて、より具体的な財政計画の策定が求められる」との指摘を受けている。本学では、2021年度に「学校法人園田学園経営改善計画」を策定し、計画どおり実行している。経営改善計画に盛り込んでいる2028年度までの入学者数・在籍者数シミュレーション、教職員数シミュレーション及び収支シミュレーションは年度ごとに見直しを行いながら実行しているところである。

2. 第4期認証評価の評価項目による自己点検・評価について

教員・教員組織、学生支援、教育研究等環境、社会連携・社会貢献に関わる事項の実施内容の点検・評価には、第4期認証評価の項目を用いた。

2025年度から、本学では「SONODAVISION 2030」に基づいた点検・評価を行うサイクルと、第3期認証評価の提言を中心とした大学基準での点検・評価を行うサイクルを一本化した。すなわち、「SONODAVISION 2030」の第2期の基本方針と行動目標に基づいた「重点取組項目（学長指示事項）」を作成し、認証制度の内部質評価PDCAと、「SONODAVISION 2030」の中長期計画の項目をあわせた。さらに、重点取組項目は全教職員の人事考課に紐付けを行うことで、実効性を高めていく。学科会議（教育職員）、部内・課内（事務職員）で重点取組項目を共有し、そのうえで各自が人事考課表に今年度の計画を立てる。すなわち、個人での計画実行が、学科及び部署、さらには大学全体の取り組みとつながっていくことになる。