湘南工科大学
点検・評価報告書
- 大学基準協会大学評価報告書 -

令和４年３月
湘南工科大学

目次

序章.....2

第１章　理念・目的.....4

第２章　内部質保証.....10

第３章　教育研究組織.....16

第４章　教育課程・学習成果.....20

第５章　学生の受け入れ.....39

第６章　教員・教員組織.....49

第７章　学生支援.....56

第８章　教育研究等環境.....63

第９章　社会連携・社会貢献.....74

第 10 章　大学運営・財務.....78

　第１節　大学運営.....78

　第２節　財務.....86

終章.....88

序章

前回の認証評価は、2014 年度の状況に対してまとめた報告書に対して、2015 年度に受審した。その頃は、2012 年に中央教育審議会から答申された「大学教育の質的転換に向けて」がもたらすパラダイムシフトと、大学基準協会から示された内部質保証の精神に対応するため、2013 年度の学長交代からスタートした新体制のもとで、全速力で大学改革を進めている最中だった。したがって、まずは形を作って手探りで動き始めたところでの点検・評価であり、足りないことや結果が不十分なことばかりの内容に対し、まじめに取り組む姿勢に将来への期待を含めて温かい評価をいただけたことを、改めて感謝の気持ちとともに思い返している。

そのときの教育改革の中心に据えた、「協働的」で「主体的」な学びで成長を続ける学生を育てる、という意思は、現在に至るまで変わらず維持されている。工学部では、その方向性に合った教育を実践しやすくするために、2017 年度からカリキュラムを一新した。その最大の特徴は、共通基盤科目という学び方を身に付けるための全学必修科目を 1 年次と 2 年次に設定し、これをベースとして教養科目（本学では社会人基礎科目）と専門科目の学びを展開するところにある。すべての授業に何らかの形で協働学習が含まれる教育環境を目標とし、それを達成するための学生と教員の意識とスキルを向上させる場として、本学における教育の正に基盤となる科目であり、実際にその成果は各所に現れている。また、この流れに沿った形で、多くの改善や新しい取り組みが進められており、この 10 年弱の期間における本学のレベルアップは見違えるほどと感じられる。それにともない、一時期は文字通りの F ランク大学であった学生募集の状況もかなりの改善を見せ、それによって本学の教育により適した学生を入学させることができるようになるという好循環も生まれている。

一方で、当初の動きがあまりに急だったために色々な面で無理が生じ、いわゆる改革疲れも感じられたため、それらを緩和するために一時期はペースダウンを止む無くされていた。その中で今回の認証評価は、気持ちを新たにして再スタートを切るための絶好の機会であり、これに向けて 2020 年には以前からの懸案であった中期計画を策定するなど、次なる改革の下地作りを進めていた。ちょうど新カリキュラム開始の 2017 年 4 月に入学した学生たちが 2021 年 3 月に卒業することもあって、その成果をしっかりと点検・評価して次に繋げていけるものと考えていた。

そこで襲ってきたのがコロナ禍である。2019 年度の卒業式の頃からしばらくは様々な対応に追われて、通常業務は必要最小限おこなうことで精一杯となった。さらに、我々にとって大きな目論見違いになったのが、新カリキュラム一期生の卒業研究と就職活動がまともにコロナ禍の影響を受けてしまったことである。大学 4 年次におけるこれら 2 つの活動は、学生たちがそれまでの 3 年間で培ってきた力を実際の社会や研究の場で活用することで、大きな実りを得ることのできる重要なものである。これが不十分かつ従来とは大きく違った形態でおこなわれることになったため、新カリキュラムの効果を過去のデータと比べて評価することが極めて難しくなってしまった。この状態は認証評価の対象となる 2021 年度にも続き、今回の点検・評価実施に大きな影響を与えている。

一方で、コロナ禍自体への対応は、多くの大学の中でもかなり優れた部類に入るものと自負している。2020 年度は大学に休業要請が出される中、当初予定の学年歴通りにオンライン授業を開始し（1 年生のみシステム利用のための準備期間を 2 週間設けた）、要請が解除された 6 月からは十分な感染対策を講じた上で、実験・実習系の授業のみを対面で実施した。後学期は、学生アンケートの結果も参考に全体の 2 割程度を対面授業とする対応をおこない、オンライン授業については原則同時双方向とすることで教育の質を担保しようとした。その結果として、オンライン中心では本学が目指す教育が十分できないことが明らかとなったため、2021 年度は前・後学期とも原則対面で授業をおこなうこととした。幸い、ワクチン職域接種を大学としては一番に実施することができたため、後学期は比較的安心した状態で部活動の制限緩和などもおこなうことができた。2022 年 1 月の第 6 波では感染拡大の影響で登校できなくなる学生への対応に追われたものの、後学期終了まで学内での感染連鎖を起こさず、自主休業などの措置も必要とせずに学位記授与式も通常通り終了している。他大学の詳しい状況は不明であるが、学生や保護者・保証人の方々からの不満やクレームもかなり少なかったものと思われる。

そのような中で、現在の本学の様々な取り組みや状況および課題をできる限り整理してまとめた結果が、この報告書である。最後に改めて見返してみると書き足りないところやわかりにくいところなどが各所に見られるが、本学の大学運営と教育研究に対する思いと特徴を、何とか形にして表すことができたと考えている。次なる発展への礎として、活用していきたい。

第１章　理念・目的

1.1　現状説明

1.1.1　大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点１：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点２：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

本学は、1963 年に相模工業大学として開学し、1990 年に湘南工科大学に名称変更した。建学時に「教育理念および目的」として掲げられた『湘南工科大学は、教育基本法に基づき、工学に関する学術の教授および研究を行うとともに、実践的、創造的な能力を備えた人間性豊かな技術者を育成することを目的とし、併せて我が国、産業界及び地域社会の発展に寄与することを使命とする。』（根拠資料 1-1 第 1 条）『学問研究の推進と、社会の規範となる人格形成を行うとともに、さらに、青年らしい夢と理想を科学の場の中に実現することを目標とする。』は現在まで変わらずに引き継がれており、本学がおこなうあらゆる活動の礎となっている。これに加えて 2013 年には、教育改革を推進するための全学的な意識統一を目的とし、『社会に貢献する技術者の育成』を改めて「本学のミッション」として定めた。（根拠資料 1-2【Web】）

さらに、2021 年には中・長期計画に基づき新たな発展を目指す意思を表すために、大学のブランドステートメントと、それを端的に示すビジョンとタグラインを以下のように設定した。（根拠資料 1-3【Web】）

ステートメント
私たち湘南工科大学は 1963 年の開学以来、
「社会に貢献する技術者の育成」という理念のもと、
常に自由で新しい技術教育を探求し続けてきました。

テクノロジーの加速度的な進化やグローバル化。
少子高齢化社会や人生 100 年時代の到来。
頻発する自然災害や深刻化する環境問題…。

人類はいま、かつて経験したことのない大きな変化の中にいます。

これからの社会で求められる力とは、
人々に必要とされる技術力と人間力を併せ持ち、
自らあるべき未来を描き、挑戦し、

実現していく力であると私たちは考えます。

既存の枠組みに捉われない発想力や行動力で、
自分のために、誰かのために、
「やりたいこと」を、「できること」に変えていく。

そんな強く、優しく、逞しい人材の育成こそが、
私たちの目指す技術教育です。

私たち湘南工科大学は
一人ひとりの個性と成長に向き合いながら、
技術教育のあり方と人間教育のあるべき姿を
新しい価値観で描き続けることで、
未来の地域社会と日本、そして世界に広く貢献し続けます。

ビジョン
技術教育のあり方と、
人間教育のあるべき姿を、
新しい価値観で描き続ける。

タグライン
やりたいことを、できることに。

これらは、建学時と比較して社会の多様性とそれを支える科学技術の重要性が遥かに高まっている中で、大学の理念と目的の根本は維持しつつ、未来を見据えてあらたな方向性を打ち出し、それを実践しようとする強い決意を表している。学生たちの多様な資質と学修目的に向き合った特色ある教育研究活動をおこない、多くの同系統の大学・学部および大学院・研究科の中で埋もれることなく、個性をもって価値ある存在であり続けるという目的を、わかりやすく示すものとなっている。

この基本理念に基づき、工学部では 2014 年に現在の 6 学科体制となった際に、学科ごとの人材の養成及び教育の目標を掲げている。（根拠資料 1-1 第 1 条の 2）それぞれ大学の理念と対応づけながら、専門分野で修得すべき重要な技術と能力が具体的に示されており、高等教育をおこなう組織にふさわしい内容になっている。

(1) 機械工学科

ア 「モノづくり教育」の課程を通して、機械工学およびその周辺を含む様々な分野で活躍できる実践的、創造的能力を備えた人間性豊かな技術者を養成する。

イ 生産・管理技術、エネルギー利用技術・環境技術、知能機械・機器設計関連技術を修得し活用できる能力を育成する。

(2) 電気電子工学科

ア　著しい発展を示す電気エネルギーと通信分野への対応の技術、および情報化社会とともに進化するエレクトロニクス技術に対応できる、高い専門能力を有する技術者を養成する。

イ　情報通信、エレクトロニクス、電気エネルギー関連技術を修得し活用できる能力を育成する。

(3) 情報工学科

ア　社会インフラに代表される高度情報化社会の根幹をなすコンピュータ技術と、それを応用した情報システムの専門技術者を養成する。

イ　ソフトウェア、ハードウェア、コンピュータシステム、ネットワーク、マルチメディア関連技術を修得し活用できる能力を育成する。

(4) 人間環境学科

ア　環境に優しい社会の実現をめざし、広範なる知識の集約によって各種先素材の機能・特性を活かした、健康で快適な人間環境を創生し得る技術者を養成する。

イ　人間にとって安全で心地よい生活環境を実現するために、医療、スポーツ、環境保全に焦点を当てた「モノづくり」を達成するための幅広い学識と技術を習得する。

(5) コンピュータ応用学科

ア　社会で職種を問わず必要とされているコンピュータを使いこなす能力、社会で広く活躍するための深い教養およびコミュニケーション能力を兼ね備えた人材を養成する。

イ Web サーバ関連技術、CG 関連技術、デジタルメディア処理技術、メディア活用技術、英語でのビジネスコミュニケーション等の技術を修得し活用できる能力を育成する。

(6) 総合デザイン学科

ア　複合分野にまたがる科学技術の知識を軸に、柔軟な発想や表現と高度な技術に裏打ちされたデザイン思考を通じて、総合的に課題を解決できる人材を養成する。

イ　企画・デザイン・設計の理論や方法論とコンピュータを活用した設計・解析・モノづくり技術およびプログラミング関連技術を修得し、それらを応用できる能力を育成する。

一方、大学院工学研究科は、1993 年に修士課程（1995 年から博士前期課程）、1995 年に博士後期課程が設置された。研究科の目的は設置時に『湘南工科大学大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて文化の進展に寄与することを目的とする。』と掲げられ、これに基づいて現在の２専攻体制となった 2015 年度に各課程・専攻の教育目標をそれぞれ以下の通り定めている。（根拠資料 1-4）

博士前期課程

(1) 機械工学専攻：社会に役立つ機械並びにそのシステムを開発・設計するための実践的能力を備えた専門技術者・研究者の養成

(2) 電気情報工学専攻：電気情報工学におけるソフトからハードまでの広い技術範囲をカバーする実践的能力を備えた専門技術者・研究者の育成

博士後期課程

(1) 機械工学専攻：機械技術関連分野において的確な目標設定が行え、さらに新規技術の開発目標を達成できる能力を備えた高度専門的職業人の養成

(2) 電気情報工学専攻：電気情報分野において的確な目標設定が行え、さらに新技術の

開発目標を達成できる能力を備えた高度専門的職業人の育成

これらは、本学大学院が推進する「幅広い学識と社会に役立つ専門的実践的能力を備えた専門技術者・研究者の育成」という観点から定められたものであり、高度の教育機関として、また、学術文化の研究機関として、ふさわしい内容を有するものである。また、大学のミッションである「社会に貢献する技術者の育成」とも合致している。

1.1.2　大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点１：学科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点２：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

工学部の「教育理念および目的」および「学科ごとの人材の養成及び教育研究上の目的」は、湘南工科大学工学部学則第 1 条に明示され、学生および教員には入学時に配付される「学生生活の手引き」への掲載によって周知している。

同様に、研究科の目的と専攻ごとの人材の養成及び教育研究上の目的は、湘南工科大学大学院学則第 1 条に明示され、「大学院工学研究科要覧」への記載により院生および教員に周知している。

さらに、これらすべてが大学公式Webサイトにアップされており、学生・教職員だけでなく広く社会に公表されている。なお、2023 年度に情報学部を設置するための申請書を 2022 年 4 月に提出することにともない、学則における記述が一部修正されることになっている。

また、ビジョンとタグラインは、主として本学のイメージアップを図るためのツールとして、大学公式 Web サイトに加えて大学案内や各種広報媒体を通じて広く提示している。

以上より、大学および工学部・工学研究科の目的は、適切に明示され、広く社会に公表されているものといえる。

1.1.3大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点１：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
（認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定）

現在、本学で機関承認されている中期計画は、第1次中期計画（2020～2024）である。この計画は、2018 年 12 月に教育改革実行会議で設置が決定され、直ちに活動を開始した将来構想タスクフォース（TF）が、2019 年にかけて検討し策定したもので、2020 年 3 月に教

育改革実行会議、教授会を経て、理事会で承認された。（根拠資料 1-5）

その内容は、基本戦略として

専門知識・技術とコミュニケーション力などの社会人基礎力を併せ持つ人材を輩出して、「教育に強い」工科系大学としての地位を確立することに注力する。また、「湘南地域の中心にある」大学として、その存在意義を自ら明確にし、地域への貢献を命題として教育・研究に取り組む。

ことを掲げ、これに基づいて１．教育、２．学生支援、３．地域連携・地域貢献、４．高大連携、５．研究、６．戦略的広報と学生募集、の６つの項目で達成すべき目標を整理している。

この中期計画は、本学の理念と目的に沿って更なる発展を目指すものであり、特に教職員に対して何を重視すべきかを明示するという意味で有用といえる。一方で、現時点で以下のような課題が認識されている。

本学は小規模な単科大学のため大学運営に対する法人、事務組織、教員組織の間の意思疎通が日常的におこなわれており、トップダウンが効きやすい体質でもあることから、あらかじめ計画を立案して時間をかけて準備し実行するというプロセスが未だ十分に定着していない。この中期計画の策定も私立学校法の改正による義務化を受けておこなわれたものであり、計画に記された内容は定量的なものではなく、それぞれの項目に関して重点的に対応すべきことを整理したに留まっている。

このような問題点を補うためには、年度ごとに各項目に対する達成度を評価し、それを積み重ねることで徐々に具体性を高めていくことが必要と考えていた。ところが、計画がスタートした 2020 年からコロナ禍が始まり、この 2 年間は感染対策や遠隔授業実施の体制づくり、学生や保護者・保証人への対応など膨大な量の業務に追われて、従来の運営を超えたあたらしい取り組みに力を注ぐ余力がなかった。今回の認証評価への対応を踏まえて、改めて残りの期間での計画遂行と達成度の評価・検証を着実に進め、次の中期計画をより良いものとするほか、長期計画の策定にも着手する必要があると考えている。

一方、工学研究科では、大学院の長期的な維持・発展を目的として、2020 年に提案された第 1 次中期計画を受けた具体的な対応計画を立案した。この計画では、工学部のカリキュラム改訂（2017 年度）に伴い、その 4 年後に学部を卒業して大学院に進学する学生に対応するため、2021 年度に大学院博士前期課程、その 2 年後の 2023 年度に大学院博士後期課程のカリキュラム改訂を行い、教育内容の適正化と研究活動の拡充を目指してゆくこととしている。（根拠資料 1-6）

1.2　長所・特色

特に無し

1.3　問題点

現在の第一次中期計画は大学全体として目指す方向性をよく示している一方で、組織や

施設整備等への財政面での裏付けを含む具体性の高いものとはいえない。この問題を、実際の質保証等の取り組みにおいて十分考慮するとともに、次の中期計画の策定を早期におこなうことで補っていく必要がある。

1.4　全体のまとめ

大学全体、工学部、工学研究科の理念と目的は適切に設定され、基本方針は堅持しながらも、社会の変化に合わせての調整や追加が随時おこなわれている。また、それらの内容は、学生・教職員には印刷物やガイダンス等の説明を通じて周知され、一般には大学公式 Web サイトにアップすることで公表されている。一方で、具体性の高い中期計画の策定とその活用に課題が残されている。

第 2 章　内部質保証

2.1 現状説明

2.1.1　内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点１：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織(全学内部質保証推進組織)の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針(PDCA サイクルの運用プロセスなど)

内部質保証に関する大学の基本的な考え方は、学校法人湘南工科大学内部質保証規程にまとめられている（根拠資料 2-1）。すなわち、高等教育機関としての人材育成に対する社会からの要請に応えていくことを基本的な目的として、教育目標を実現するために組織としての教育活動について継続的に点検・評価を行い、改善・向上に努めることを通じて教育の質を保証しようとするものである。この方針は本学が教育に対して取り組む姿勢を端的かつ明確に示しており、主に FD・SD 研修会を通じて学内の教育に携わるすべての教職員に共有されることで、教育改革と質保証をスムーズに推進することに寄与している。

内部質保証に関して必要な事項は教育改革実行会議に諮った上で学長が決定することとしており、全学レベルの最高決定機関はこの会議となる。実際の運用は、教職員レベル、部局レベル、全学レベルの各レベルでの PDCA サイクルを年度単位で回すことを基本とする。各レベル間で連携・協力・補完を図ること、P・D・C・A 間の連携および検証と結果の公表の方針については、規程に明示されている。全体としては、P と A の部分を教育改革実行会議、C を自己点検・評価委員会、D を FD・SD 委員会が統括する体制となっている。

これらの方針と手続きは、令和 3 年度第 1 回 FD 研修会の大学全体の状況説明の中で、全教職員に周知された（根拠資料 2-2）

2.1.2　内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点１：全学内部質保証推進組織・学内体制の整備
評価の視点２：全学内部質保証推進組織のメンバー構成

本学における内部質保証の管理責任体制は、2021 年度 5 月に制定された規程に以下の通り示されている。

・最高責任者：学長
・統括責任者：評価関係業務を担当する理事・副学長

・部局責任者：当該部局の長

それぞれの果たすべき役割については、当該規程に明記されている。

実際の活動において中核となる組織が、教育改革実行会議である。この会議は本学の教育改善に関する新たな取り組みを推進、統括するための最高組織として、2013(平成 25)年9月に活動を開始した。（根拠資料 2-3）そのメンバーは以下の通りとなっている。

(1) 学長
(2) 副学長、工学部長及び工学研究科長
(3) 教務部長、学生部長、メディア情報センター長、
　各学科長及び総合文化教育センター長
(4) 大学事務局長
(5) 大学事務局各課代表者

これらのメンバーの多くは、自己点検・評価委員会大学部会および FD・SD 委員会の委員を兼ねており、相互の連携は自然にとれるようになっている。また、各部局等で生じる課題等は毎月定例の部長等会議（参加者は上記と同じ）で各部局の長から報告がおこなわれ、その場で解決が難しいものについては、改めて教育改革実行会議で検討される。本学が 1 学部のみから成る小さな組織であることを考慮すれば、妥当な体制であるものと考えている。なお、教育改革実行会議の下には、質保証への取り組みに資する各種の学内情報の収集・整理を担う組織として、大学情報室が置かれている。

2.1.3　方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点１：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
評価の視点２：方針及び手続に従った内部質保証活動の実施
評価の視点３：全学内部質保証推進組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み
評価の視点４：学部・研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施
評価の視点５：学部・研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施
評価の視点６：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項(設置計画履行状況等調査等)に対する適切な対応
評価の視点７：点検・評価における客観性、妥当性の確保

内部質保証を推進する上ですべての基本となる３つのポリシーについては、教育改革実行会議で毎年確認をおこない、必要に応じて修正することとしている。たとえば 2021 年度には、2023 年度からの情報学部設置に向けて、従来は大学と工学部で共通としていたディプロマポリシー（DP）を、大学全体と各学部のものに切り分ける作業をおこなった（根拠資料 2-4）。これにより、本学が学部卒業生に求める能力が、より明確かつ具体的に示されるようになった。また、これにともなってカリキュラムポリシーも学部ごとに定める必

要があり、具体的な教育課程の編成と併せて将来構想TFの下に置かれた新学部設置準備WGで検討され、教務委員会に諮って了承された最終案に沿ったものを、教育改革実行会議で承認する流れになる。一方、アドミッションポリシーは、各入試の実施計画と併せてアドミッションオフィスで策定し、その内容が質保証の方針に適合しているかどうかの最終確認は教育改革実行会議でおこなわれる。

実際の内部質保証のための活動として中心となるのは、各年度に実施している各学科・センター・研究科・事務組織の自己点検・評価である。それぞれが年度末までに予備評価をおこない（根拠資料 2-5）、それを基に自己点検・評価概要をまとめ、外部評価委員からの意見も考慮しながら内容の検討をおこなって、最終的に自己点検・評価委員会で承認する流れとなっている（根拠資料 2-6）。この中で、特に大きな課題が認識され各部局単位での対応と改善のみでは不十分なものと判断された場合には、教育改革実行会議にその旨が報告され、全学レベルでの対応が検討されることとなる。行政機関、認証評価機関等からの指摘事項があった場合の対応も同様となる。今回これに該当する事項は情報工学科の著しい定員超過への指摘であり、学科間の定員調整によって改善を試みてきた（根拠資料 2-7）が、その手続きは内部質保証規程の制定前におこなわれたこともあり、教育改革実行会議は表立って関わってはいない。

また、上記とは別に、教育改革実行会議の学部部会においては、学部全体での教育活動状況に対するモニタリングを、各種の学生に関する情報を総合的に分析することで随時おこなっている。これにより、年度よりも短いスパンかつ学科等より小さい単位（個人レベルまで）で、内部質保証に関する課題へのきめ細やかな対応ができるようになっている。

たとえば、最も重要な教育活動である授業が適切に実施されていることの確認は、授業評価アンケートの結果に基づいておこなわれる。このアンケートは、従来は授業中に事務職員がマークシートの回答用紙を配付し回収する方法で、各学期各教員 1 授業（できるだけ履修人数の多いもの）を対象として実施していた。これを、2020 年度からオンラインでの回答に切り替えたことで、すべての授業を対象としてアンケートをおこなえるようになった。これによる回答率の減少が心配されたが、開始時の授業がコロナ禍にともなうオンライン主体であったこともあり、対面授業に戻した 2021 年度も全体として 65%程度の回答率が維持されている。教員には担当授業の評価結果と全体の分布がフィードバックされ（根拠資料 2-8）、それに対する点検・評価を毎学期に提出が義務付けられている授業報告書（根拠資料 2-9）に記述することで、授業の質保証につなげる仕組みとしている。

一方、学生の学修状況把握については、まず授業出席のモニターと逐次対応の仕組みが挙げられる。学務システムに組み込まれた SAMS（出席管理システム）に各授業の担当教員が各回の出欠状況を直ちに入力し、そのデータを大学情報室が週ごとにまとめて各学科にフィードバックする。全体としての出席率が低下した学生がいた場合には、指導教員がすぐにフォローする体制となっている。また、学修状況と成果の評価においては、授業評価アンケートの設問として設定されている個々の授業における授業外学修時間および、その授業でDPに示された力が身に付いたかどうかの自己判断の結果が最も重要なデータとなっている。（根拠資料 2-10【Web】）これに、各学年の開始時におこなっている学生アンケ

ートに含まれる自身の能力に対する自己評価の結果と、外部アセスメントテスト（PROG）の結果等を総合することで、全体としての教育システムが順調に機能しているかどうかの判断をおこなうことができる。

以上のように、内部質保証に関する体制と、その状況を確認するための各種データを集めて評価検証する仕組み、すなわち PDC の部分はかなり整っている。外部評価によって客観性を補完する仕組みも含まれており、全体として順調に運用され成果を上げているといえる。しかしながら、その結果に基づいて改善を進める A の部分については、今後の実施計画を全学的に策定することが必ずしも十分にはできておらず、個別かつ緊急性を要するものに都度対応するレベルにとどまっていることは否めない。

2.1.4　教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点１：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
評価の視点２：公表する情報の正確性、信頼性
評価の視点３：公表する情報の適切な更新

自己点検・評価報告書は、各年度のものがまとまり次第、大学公式Webサイトの「大学評価（認証評価）・自己点検」のページで公表している。その内容に対する問い合わせを、電話だけでなく Web 上のフォームからおこなえるように設定されている。（根拠資料 2-11【Web】）
また、教育活動に関する情報と財務その他法人の活動に関する情報は、大学公式Webサイトの「情報公開」のページにそれぞれまとめられている。（根拠資料 2-12【Web】、根拠資料 2-13【Web】）大学ポートレートからもリンクが張られており、広く一般からこれらの情報に容易に触れることができるよう配慮している。
その他の諸活動の情報も、それぞれのサイトで公表されている。これらすべての情報は変更や追加がある毎に更新し、常に正確で最新の情報を提示するよう心がけている。

2.1.5　内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価における適切な根拠(資料、情報)の使用
評価の視点３：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学における内部質保証システムは、2013 年度に教育改革実行会議が設置された時点か

ら実質的にスタートした。その後、2015 年度に大学基準協会による認証評価を受審したことをきっかけに、年度ごとの自己点検・評価に基づき改善を進める PDCA の体制が徐々に確立されてきたことを受けて、2021 年度に正式な内部質保証規程を設けることができた。したがって、現在の規程はこれまでの取り組みに対する評価・検証に基づく改善・向上のプロセスと実績を踏まえて策定されたものとなっている。また、その改善は、授業評価アンケートなど十分に吟味された評価手法によって得られた、信頼性の高いデータの解析結果を参考として計画、実行されてきている。

一方で、この規程自体は運用後まだ1年が経過しておらず、これ自体の運用の適切性に対する評価はこれからおこなうこととなる。たとえば本学において 2020 年からのコロナ禍にともなう様々な影響への対応については、附属高等学校を含めた学校法人全体で緊急的に組織された新型コロナウイルス感染症対策本部会議で議論され、決定にしたがって対策が実施された。それに対して、質保証の観点から教育改革実行会議が関わる必要があるという指摘は、残念ながらどの部局等からも出なかった。これは、本学における質保証への意識がまだ十分でないことを示す、１つの厳然たる事実であるといえる。

一方で、2020 年度前学期におけるオンライン授業の影響は、教育改革実行会議学部部会が企画した学生アンケートおよび通常の授業評価アンケートの結果を直ちに分析することで、後学期開始時に把握できていた。（根拠資料 2-14【Web】）その情報を基に、後学期授業の実験・実習授業を除くオンライン実施継続と、Web 会議システムを活用した同時双方向を原則とするという方針が立てられ、教育の質の低下を最小限に抑えることができた。すなわち、質保証のシステムは全体として機能はしなかったが、問題が生じた際の即応的な CA の部分は十分な役割を果たしたといってよい。

今後は、教育改善のための PDCA サイクルの連動性を強化し、さらに実効性の高いものとすることを目指す必要がある。その中で、質保証システム自体の検証と見直しは適宜おこなっていく予定である。

2.2　長所・特色

特になし

2.3　問題点

コロナ禍への対応に本学の特色が如実に表れており、質保証システムの中の一部の組織が迅速に反応し有効性の高い活動をおこなった一方で、システム全体での課題共有や対応の検討などは不十分であった。これは、役割分担している各組織のメンバーの多くが兼任であり、特に内部質保証組織全体としての会議や決定などを経ずとも自然に話が通じて実行できてしまうという体質によるもので、緊急時においてはむしろ強みになることも多い一方で、しっかりした情報共有と、それに基づく議論や検証を経て、計画的に物事を進めることへの意識が高まらないという問題がある。

2.4　全体のまとめ

内部質保証の全学的な方針と手続きおよび体制は、規程に定められ明示されている。この規程は最近作られたもので、以前から本学で機能していた教育改善のシステムを基にしている。従来のシステムは課題が発見された際の即応性には優れていたが、計画的に PDCA サイクルを回して改善を進めることは十分にできておらず、現在のシステムに変わっても、その問題は直ちに解決はしていない。今後は、本学ならではの強みも生かしつつ、より計画的かつ組織的に質保証の PDCA サイクルを回していけるよう、活動の中でシステムの適切性を検証し改善・向上させていくことが必要である。

また、質保証に関する情報の公表は適切におこなわれており、社会に対する説明責任は十分に果たしている。

第３章　教育研究組織

3.1　現状説明

3.1.1　大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点１：大学の理念・目的と学部(学科又は課程)構成及び研究科(研究科又は専攻)構成との適合性
評価の視点２：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点３：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学は、開学以来、工学部のみからなる単科大学として、「教育理念および目的」に掲げる「工学に関する学術の教授及び研究を行うとともに、実践的、創造的な能力を備えた人間性豊かな技術者を育成する」ことを実践してきた。1993（平成 5）年度には、大学院工学研究科を設置して、現在に至っている。

工学部は機械工学科、電気電子工学科、情報工学科、コンピュータ応用学科、総合デザイン学科および人間環境学科の 6 学科から構成され、総合デザイン学科に建築系、人間環境学科に化学系などの専門性を有する教員を配置することで、工学の主要な分野をカバーできる体制としている。（根拠資料 3-1【Web】）学科構成については、開学当初の 2 学科体制から、社会の変化に応じた学科設置および改組を適宜おこなって、2014(平成 26)年度から現在の 6 学科体制となり現在に至っている。当時は、本学の教育理念と目的に整合し、ミッションを達成するための組織としてバランスが取れた適切な状態にあるものと考えていた。

しかしながらこの数年、大学進学における高校生のニーズにおいて、情報系の学科への注目度の高まりが加速してきている。実際に本学の学生募集においても、単純な学科間の定員調整では吸収しきれない差が生じるようになった。また、社会の変化にともない情報系の専門性が求められる領域が急速に拡大発展しており、文理融合的な要素も多いため、工学部という従来からの枠組みの中で社会的要請に応えうる十分な教育研究をおこなうことが、今後難しくなっていくものと予想された。

そこで、2019 年度からの中期計画策定の中で、情報工学科とコンピュータ応用学科の 2 学科を工学部から分離する改組によって、あらたに情報学部を設置する構想が浮かんできた。この構想が学内での十分な検討を経て具現化され、2021 年度夏には文部科学省への事前相談を無事に終えて、2023 年度からの設置に向けた申請の準備を現在急ピッチで進めているところである。（根拠資料 3-2）2 学部体制となるのは開学以来、初めてのことであるため、これにともなって大学運営から共通教育や学生支援まで、様々な面での調整が必要となる。2022 年度の 1 年間は、そのための作業を着実に進めることに注力しなければならない。

また、現在の工学部に含まれる学科以外の教育組織としては、まず総合文化教育センターがある。（根拠資料 3-3【Web】）このセンターは学部全体の共通教育を担っており、社会人基礎力を身に付け伸ばすための多くの科目の授業運営をおこなっている。学科と並ぶ教員組織として、教育以外の様々な業務にも工学とは異なる分野の専門性を生かした関わりをおこない、大学運営に対して欠かせない存在となっている。2 学部体制に移行した後には、各学部から独立した組織として全学共通教育を担当することを予定している。

さらに、各学科に認定されている教職課程に係る教育を担う組織として、教職センターが置かれている。（根拠資料 3-4【Web】）教職センターは、教員組織上は総合文化教育センターに含まれている教職課程教員と各学科の教職科目に係る教員がそれぞれ兼任することで、運営責任の所在を明確にするとともに、教員養成の機能を強化することを目的として、2017 年度に設置された。こちらも、教員の養成状況（根拠資料 3-5【Web】）から見るように、設置の目的を十分に達成する活動をおこなっており、2 学部体制に移行した後も同様の形で存続する予定である。

一方、大学院は、工学研究科博士前期課程および博士後期課程が設置され、それぞれに機械工学専攻、電気情報工学専攻の 2 専攻が配置されている。（根拠資料 3-6【Web】）設置当初は材料工学専攻を含む 3 専攻であったが、学部の改組にともない 2014（平成 26）年度をもって募集を停止し、教員と授業を機械工学専攻と電気情報工学専攻に移動させた。教員はすべて工学部と兼任のため、学部でおこなってきた学修と研究活動を大学院で継続したいと考える学生のニーズに応えられる体制となっている。また、両専攻とも多様な専門性を有する多くの教員が配置されているため、専門性を深めるだけでなく関連分野についても幅広く学べる環境となっており、「社会に貢献する技術者の育成」という大学全体のミッションとも整合している。

さらに研究の活性化と推進を図るための仕組みとして、研究センター制度がある。（根拠資料 3-7【Web】）これは、専門領域が関連する教員が学科・専攻の枠を超えて連携し、最先端の研究・教育の拠点となって大学全体の研究・教育水準を高めるとともに、新たな技術の開発を目指す組織である。設置に対して特に条件はなく、現在、先進ロボット研究センター、XR メディア研究センター、AI（人工知能）研究開発センター、IoT 先端融合センター、耐雷研究センター、実験的空間デザイン研究センター、新エネルギー研究センターの７つが認定され、活動の状況に応じて専用の活動スペースが与えられるとともに、特別予算の申請が可能となっている。また、この中で先に示した 4 つのセンターは、それぞれ学科横断型学修プログラムの４つのコースと連携し、意欲の高い学生が低学年から研究をおこなって成長するための活動を支援している（根拠資料 3-8【Web】）。

このように研究センター制度は、教育研究上、非常に有意義な活動で成果も上がっており、本学にとって欠かせない組織となっている。2 学部体制への移行後も、特に運営等に変更なく継続し、更なる制度整備により発展させていく予定である。

3.1.2　教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織の適切性については、毎年実施している組織ごとの点検・評価の結果を参考として、自己点検・評価委員会大学部会が 1 年毎に点検を実施し、その結果を自己点検・評価委員会で報告、確認している。問題が認識された場合には、教育改革実行会議で確認した上で、組織改編まで踏み込んだ対応の必要性があるか等が議論されることとなる。そこでまとまった案は、部長等会議または工学研究科連絡協議会を経て教授会または研究科委員会に上程され、その過程で「教育理念および目的」との適合性および社会の要請等に照らして適切なものであるかが審議される。寄附行為の改定をともなう学部・学科レベルの設置、廃止および改組転換については、審議の結果に基づき、最終的に理事会で決定される。

このプロセスが機能した例としては、情報学部の 2023 年度設置計画がある。このケースでは、令和 2 年度の自己点検評価において情報系 2 学科再編の必要性が改めて指摘され（根拠資料 3-9【Web】）、具体的な計画の策定は教育改革実行会議の下に置かれた将来構想タスクフォースが担当し、その状況を適宜、学長と大学執行部および親会議に報告して確認をとりながら作業が進められた。直接の影響が及ぶ情報工学科およびコンピュータ応用学科の教員には常に状況をオープンにして、必要に応じて意見を求めるなどし、全学的な周知はFD研修会での報告としておこなった。最終的にまとまった案を、2021年6月の教育改革実行会議、部長等会議を経て教授会に上程して承認を得た上で、文部科学省への事前相談資料としてまとめて提出した。これに対して 8 月に「届出」による設置が可能との回答が得られたことを受けて、2021 年 10 月の理事会で寄附行為の改定が諮られ、承認された（根拠資料3-10）。

以上のように、教育研究組織の改善・向上に関しては、自己点検評価の仕組みが有効に機能しているといえる。

3.2　長所・特色

研究センター制度は、教員が学科の枠を超えてコラボレーションすることを促進し、研究を活性化するための有効な仕組みである。学内競争的研究費および活動スペースの獲得に対するインセンティブを設けることで、実効性を高めている。また、学生の興味関心が高いテーマで活発に活動しているセンターには、学科横断型学修プログラムの展開への協力を求めることで、専門性の高い教育の推進にも効果を上げている。2021 年度には、4 つのコースを合わせて 28 名（卒業生の 6%）が学修成果を卒業研究発表にまとめ、プログラムを修了した（根拠資料3-11）。

3.3　問題点

特になし

3.4　全体のまとめ

教育研究組織は、大学の理念・目的に照らして適切に設定されており、現状ではそれぞれの役割を十分に果たしているものと考えている。また、社会の変化等によって生じる課題を点検・評価し、その結果に基づき適切に対処するシステムは有効に機能しており、必要に応じた組織の改編等をおこなうことができている。長所・特色に記述した研究センター制度のような優れた取り組みを充実させていくことで、更なる発展も期待される。

第４章　教育課程・学習成果

4.1　現状説明

4.1.1　授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点１：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定(授与する学位ごと)及び公表

本学は、教育理念および目的に基づき「社会に貢献する技術者の育成」というミッションを掲げ、学部、大学院ともにそれと対応した学位授与方針（ディプロマポリシー）を定め、大学公式 Web サイトを通じて広く一般に公表し（根拠資料 4-1【Web】）、学生・院生に対しては学生便覧（根拠資料 4-2）および工学研究科要覧（根拠資料 4-3）に記載することで周知している。そこには、教育課程にしたがった所定の単位修得に加えて、“社会 に貢献する”ために身に付けるべき基礎的な能力を明示している。

具体的には、在学中の学習によって身に付けるべき能力として、各課程のディプロマポリシーを次の通り定めている。

（工学部ディプロマポリシー）：

湘南工科大学は、以下に示す３つの能力　S（Sense）、I（Intelligence）、T（Teamwork）を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に、学士（工学）の学位を認定する。

１．多種多様な情報を集めて判断・分析し、その中から課題を発見して、解決のための構想を描くことができる。（Sense）

２．教養と専門分野の知識・技能を課題の解決に活用し、その過程を通じて自らを高めてゆくことができる。（Intelligence）

３．確かな人間性と社会性に支えられた能動的なコミュニケーションによって、他者と協働することができる。（Teamwork）

（工学研究科ディプロマポリシー）：

博士前期課程：

以下に掲げた能力を身につけたと判断される者に、修士（工学）の学位を授与する。

１．専門分野において必要とされる知識を有し、それを応用し実践する能力。

２．専門分野における課題を把握し、解決方法を自ら見出す能力。

３．協調性と多面的な視野をもって、計画的に研究開発を遂行する能力。

４．研究成果の発表やまとめなどにおける論理的な記述力とコミュニケーション能力。

上記の能力は、以下を達成したときに、身に付けたものと判断する。

ａ．カリキュラムにおける所定の単位を修得していること。

ｂ．研究成果について、少なくとも１編の学術論文の学外発表または公表、もしくは、少なくとも１回の学外公開作品展示を行っていること。
ｃ．修士論文を提出・発表し、審査の結果、合格と判定されていること。

博士後期課程：
以下に掲げた能力を身につけたと判断される者に、博士（工学）の学位を授与する。
１．専門分野において必要とされる高度な学術的知識を体系的に理解し、高度な応用が可能であり、かつ、それを教授する能力。
２．専門分野における課題を社会的かつ学術的な見地から深く把握し、解決方法を創出する能力。
３．協調性と多面的な高い視野と見識をもって、リーダとして計画的に研究開発を主導する能力。
４．高度な研究を行い、その成果と知見を学術論文としてまとめ、国内外の学会や学術雑誌等で公表する能力。
上記の能力は、以下を達成したときに、身に付けたものと判断する。
ａ．カリキュラムにおける所定の単位を修得していること。
ｂ．研究成果について、自らが主執筆者である学術論文を少なくとも２編公表していること。
ｃ．博士論文を提出・公開発表し、審査の結果、合格と判定されていること。

学部ディプロマポリシーは、その具体的な内容を示し補完するため、６つの共通指標（受けとる力、深める力、進める力、高める力、伝える力、つなげる力）および２つの固有指標（知識・理解、技術・活用）の全部で８つの具体的な能力指標に細分化されている。また、専門の学問および技術領域に関しては、学科ごとに教育目標を掲げ、卒業までに身に付けるべき能力をそれぞれのディプロマポリシーとして学生便覧に記載している（根拠資料 4-2）。一方、工学研究科ディプロマポリシーには、湘南工科大学大学院学位規程（根拠資料 4-4）に定められた具体的な学位授与方針が付記されている。
以上のように、本学において学位授与方針は工学部および工学研究科博士前期課程ならびに博士後期課程のそれぞれで定められ、その内容は課程修了にあたって学生が修得しているべき能力や態度を、わかりやすく包括的に表している。また、その内容は入学時に配布される資料に記載し説明することで学生に十分周知されるとともに、大学公式 Web サイトを通じて公表されている。

4.1.2　授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点１：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表
・教育課程の体系、教育内容
・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点２： 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

入学してくる学生や大学院生の資質を十分考慮した上で、学位授与方針に記された能力を在学中に修得させることのできる教育課程を編成している。その全体的な編成方針を、学部と大学院それぞれの教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）として定めている（根拠資料 4-4【Web】）。これら基本方針の策定は、教育改革実行会議が責任をもっておこなう。また、その公表は学内には学生便覧・工学研究科要覧への掲載、一般には大学公式 Web サイトへの掲載によって実施している。

工学部の教育課程は、共通基盤科目、社会人基礎科目、学科専門科目の大きく３つの科目群から構成される（体系）。それぞれの主な目的は、下記の通りである。

・共通基盤科目：主体的に学びに向かう姿勢を確立する
・社会人基礎科目：現代に生きる社会人に求められる基礎的な技能を身につけ人間性を高める
・学科専門科目：社会で役立ち自らの成長の土台となる工学の専門的な知識と技術を身につける

これらと併せて編成方針として、科目毎の教育目標と相互の関連を明確にして系統的な学修をおこなえるよう配慮すること、実施方針としてアクティブラーニングを積極的に導入して学生が主体的に学ぶ力を向上させること、以上の 2 点をカリキュラムポリシーに明示している。

（工学部カリキュラムポリシー）：

『湘南工科大学は、学生が 4 年間の学修によって学位授与の方針に掲げる 3 つの能力をバランスよく身につけられるように、教育課程を以下に示す 3 つの科目群から編成する。編成においては、各科目の教育目標および相互の関連を明確にし、系統的な学修をおこなえるよう配慮する。また、アクティブラーニングを積極的に導入し、学生の主体的に学ぶ力を向上させる。』

体系の詳細は次の通りである。

〇本学で学んでいくために必要な基盤づくりから、卒業後の進路に向けた意識付けまでをおこなう「共通基盤科目」を置く。1 年次前学期から 2 年次後学期まで計 4 回の全学必修科目として、少人数構成を基本とする 1 年次では１６クラス（半期毎）、2 年次では 20 クラス（半期毎）が設定され、これらクラスの全てを「専任教員が担当」している。

〇社会人として基礎力を伸ばすための全学共通科目として、「キャリア」「社会連携」「人間と社会」「外国語」「健康とスポーツ」「ICT　基礎」の各分野からなる「社会人基礎科目」を置く。

〇専門知識や技術を基礎から応用まで学び修得するための科目として、各学科の教育課程に「学科専門科目」を置き、それらの内容に応じて「基礎」「標準」「発展」「総合」の分野区分を設定する。

科目編成のディプロマポリシーとの整合性を保つための方策としては、各科目のシラバスに３つの能力 S（Sense）、I（Intelligence）、T（Teamwork）と６つの共通指標（受けとる力、深める力、進める力、高める力、伝える力、つなげる力）および 2 つの固有指標（知識・理解、技術・活用）との対応性を明記することで、常に両者の連携を意識するよ

うにしている（根拠資料 4-6）。また、ディプロマポリシーを学科ごとでも設定していることに合わせて、カリキュラムポリシーも各学科で設定され、学生便覧に掲載し、各種ガイダンスの場で説明することによって学生に周知されている（根拠資料 4-2）。

一方、工学研究科各課程の教育課程の編成方針は、湘南工科大学大学院学則（根拠資料 1-4）の第２条の２別添資料に、以下の通りまとめられている。

（博士前期課程カリキュラムポリシー）：

ディプロマポリシーが要求する諸能力を身につけるために、以下の方針でカリキュラムを編成する。

１．幅広い講義科目を準備し、専門分野における十分な基礎知識と高度知識を教授する。

２．個別指導のもと、専門分野における課題を発見させ、解決方法を自ら見出させ、計画的に研究開発を遂行させる。

３．研究開発の成果と知見を論理的に記述した修士論文をまとめ、その内容を学外発表または公表できるように、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力を身につけさせる。

（博士後期課程カリキュラムポリシー）：

ディプロマポリシーが要求する諸能力を身につけるために、以下の方針でカリキュラムを編成する。

１．高度な講義科目を準備し、専門分野における高度かつ最先端の知識を教授する。

２．個別指導のもと、専門分野における社会的かつ学術的な高度な課題を発見させ解決方法を考案させ、学部学生や博士前期課程学生を指導して計画的に研究開発を遂行させる。

３．高度な研究を行わせ、成果と知見を論理的に記述し学術論文にまとめ、学会等で発表・討議する能力を身につけさせる。

各教育課程の体系の詳細は湘南工科大学大学院研究科規程に明示されており、科目区分としては「共通科目」「専攻専門科目」を大括りとして、それぞれに分野として「英語」「データサイエンス」「キャリア」「基礎科目（専門）」「特論科目（専門）」「研究指導科目（専門）」を設けて体系化している（根拠資料 4-3）。その目的については入学時のガイダンスで学生に説明し、十分な理解の上で学修を進められるよう留意している。なお、博士前期課程では 2021 年度に、教育課程がカリキュラムポリシーに沿った内容となっているかを改めて確認し、社会ニーズや動向を加味することを主な目的として、カリキュラム改訂をおこなった。内容を教育実行会議の大学院部会で検討（根拠資料 4-7）した後、部長等会議、研究科委員会の承諾を経て施行されている。

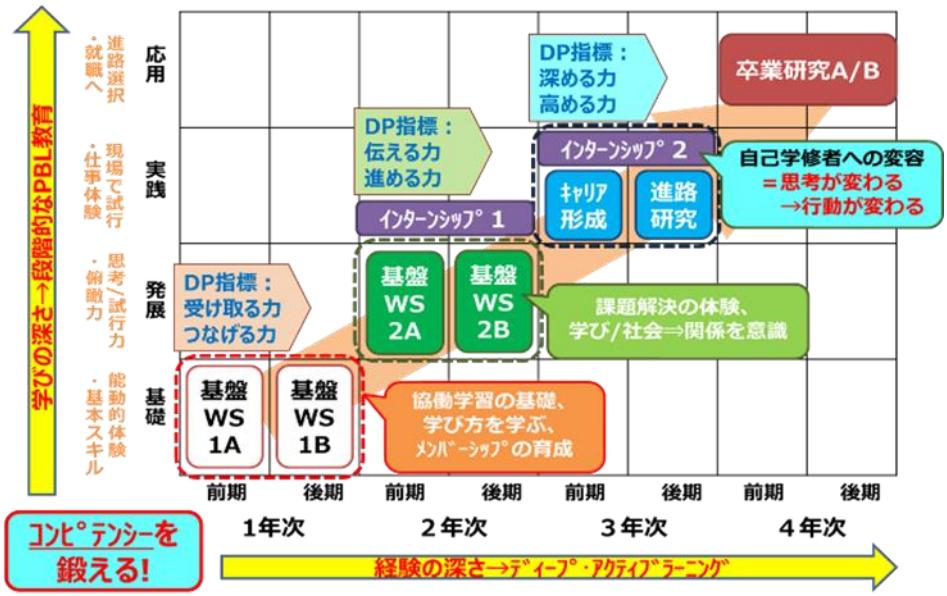
以上、本学において教育課程の編成方針は、学位授与方針を達成するための教育が適切に実施されるよう、工学部および工学研究科博士前期課程ならびに博士後期課程のそれぞれの課程において定められている。その内容は入学時に配布される学生便覧等の資料に補完情報とともに記載され、ガイダンス等で説明すされることで学生に十分周知されるようになっている。また、大学公式 Web サイトに記載することで、広く一般にも公表されている。

4.1.3　教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点１： 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
・個々の授業科目の内容及び方法
・授業科目の位置づけ(必修、選択等)
・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
・初年次教育、高大接続への配慮(【学士】)
・教養教育と専門教育の適切な配置(【学士】)
・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等(【修士】【博士】)
・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

評価の視点２：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

工学部および工学研究科では、それぞれの教育課程の編成・実施方針（カリキュラムポリシー）に基づいた科目を設定し、それぞれの位置づけを明確にして体系的な編成をおこなっている。特に工学部においては、科目数も多いため、科目区分・学科ごとにカリキュラムツリーを作成（根拠資料 4-2）し、科目相互の関連性をわかりやすく示すようにしている。いずれも、講義・演習・実験実習・実技の科目がそれぞれ単位制度の趣旨に沿った認定単位数をもって設定され、学科専門科目においては、当該分野の専門性を無理なく高めていける教育内容と環境が用意されている。以下、工学部と工学研究科それぞれの教育課程編成の特色について、ポイントを絞って述べる。



この図は、工学部の教育課程において、学生が４年間の学びによって社会人基礎力を高めていくイメージを表している。学びの集大成的位置づけとして「卒業研究 A および B」が設定され、ここに向けて DP の 3 つの柱「感性：Sense」「知性：Intelligence」「協働力：Teamwork」をうまく教育課程の中で身に付けていくための枠組みとして、主に基盤となる６つの指標に該当する力を涵養することを目的とした「基盤教育プログラム」がある。

まず、高大接続と大学生として学びに向かう土台づくりを意識した１年次必修科目の「共通基盤ワークショップ１A・１B」では、「自己理解・自己表現・他者理解・メンバーシップ」といった授業設計のキーワードに対して、学生は 6 つの力（DP 指標）のうち主に「受け取る力」「つなげる力」の獲得を目指す。加えて 1 年次には、初年次導入教育のための各種プログラムをおこなう「修学基礎」を配置している。当該科目では、履修計画の指導、外部アセスメント・テストの受験と振返り、学長講話、租税講座、キャリア講座などがプログラム化されており（根拠資料 4-8）、大学生にふさわしい社会常識や規範意識等を、すべての学生に身につけてもらうことを目的としている。

次にこの１年間の学びの基礎体力をもとに、2 年次科目の「共通基盤ワークショップ 2A および 2B」を設置している。当該科目では、「課題発見／解決力・行動計画・学びと社会のつながり・表現力／発信力」などといった授業設計のキーワードに対して、6 つの力（DP 指標）のうち主に「伝える力」「進める力」の獲得を目指す。この授業には、産学協働プロジェクトや自治体協働プロジェクトをテーマとし実践するクラスも存在している。

そして３年次には、学びの基礎力や社会とのつながりなども考える「素地」ができたところで自分の将来（キャリア）について考えるための、「キャリア形成」「進路研究」を配置している。当該科目では、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を確立することを目的とし、キャリア設計・就労概念・自己分析・自己実現などといった授業設計のキーワードに対して、6 つの力（DP 指標）のうち主に「深める力」「高める力」の獲得を目指す。

これらの「基盤教育プログラム」と並行して、社会人基礎科目の中の必修・選択必修科目を履修するとともに、必要に応じて CAP の範囲内で選択科目も履修し、それによって社

会人基礎力をさらに高めていくことができる。特に 2 年次および 3 年次では、「人間と社会」の科目分野から選択必修での受講要件を定めている。これらは「社会人基礎力」を鍛える目的において設置されているが、本学のミッションである「社会に貢献する技術者」となるために必要な汎用的能力を習得し伸ばすことを重視している。

一方で専門科目については、授業の主な目的はカリキュラムツリーの中でそれぞれの科目がカバーしている学問・技術をしっかり身に付けさせ、体系的に積み上げる学修を担保することである。各学科では、それぞれに十分検討し、当該分野で学士としての学位を受けるのにふさわしい、学科の DP に示された能力をしっかり身に付けた学生が育つ場としての教育課程を設定している。その中で、学生たちが基盤教育プログラムで主要な DP 能力を鍛えている仕組みがあることから、個々の授業で状況に応じてアクティブラーニング方式の授業を設定するなどが容易におこなえるようになっている。

一方、工学研究科では、工学部で 2017 年度よりアクティブラーニングの手法を積極的に導入し、社会人基礎力を伸ばすとともに身につけた知識・技術を社会で活用する力を向上させる教育がおこなわれていることを受けて、2021 年度から博士前期課程において教育内容の刷新を図ると共に、大学設置基準に沿ったコースワークを取り入れた「新カリキュラム（2021 カリキュラム）」への改訂を実施した。なお、博士後期課程については、現在 2015（平成 27）年度に改訂したカリキュラムを継続しているが、2023（令和 5 年）には博士前期課程のカリキュラム改訂に続き、後期課程の改訂をおこなう予定である。学部、博士前期課程・後期課程へと体系化した形で博士課程教育がおこなえるように改善する。

このカリキュラムでは、コースワークの充実・強化を念頭に、基礎的素養と高度な専門領域を体系的に学べる科目の設置、および修了要件単位数の見直しを実施した。その骨子を以下にまとめ、カリキュラムの教育課程フローおよび研究教育課程を図に示す。

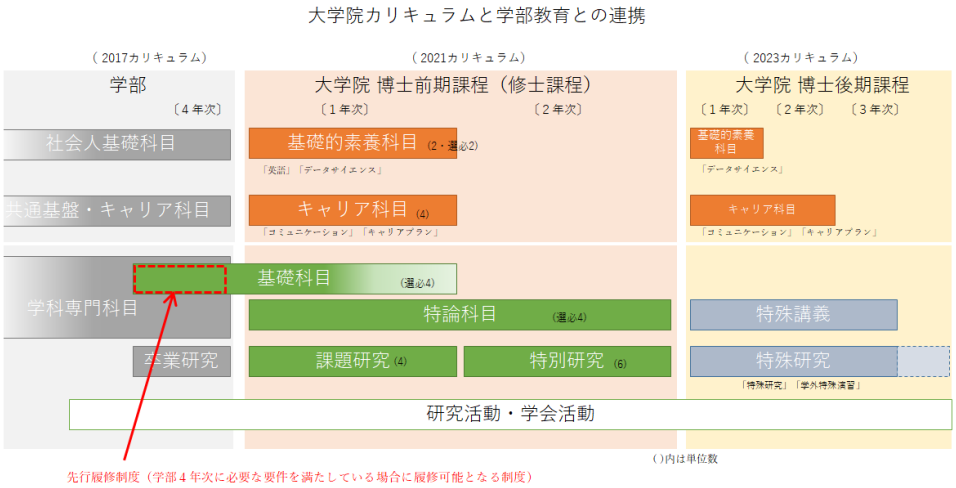
(1) 専門分野の教育の質保証

- 専攻ごとに求められる共通知識を習得する専門基礎科目と専門性の高い特論科目の設置。（概論科目の廃止・基礎力強化）
- 大学院生の学ぶべきコースを自分自身で選択させるため、自専攻の基礎科目、特論科目をそれぞれ選択必修とする。（専門科目の選択必修化）
- 論文指導とともに課題研究および特別研究の在り方を精査し、シラバスに反映する。（論文指導計画の見直し）

(2) コースワークを意識した共通科目の設置

- 基礎的素養として身に付ける必要がある能力を共通科目として開設。具体的には、「データサイエンス」の初級・中級(選択必修)を設置し、プログラム言語や AI などのデータ処理に関する総合的な知識を修得する。また、英語分野には教養としての英語を学ぶ「アカデミック英語」に加え、専門性の高い英語論を学ぶ「技術英語」を追加し、国際学会発表や英語論文作成ができる英語力をさらに強化する。（英語力強化）
- キャリア教育として、「コミュニケーション」「キャリアプラン」科目を導入して、学生の意識改革や就職支援を図る。（キャリア教育の充実）
- 本学学部 4 年次の大学院入試合格者を対象とし、入学前履修を導入する。自専攻の

専攻基礎科目の中から４単位まで履修可能とする。（学部との連携）



共通科目

区分	分野	科目名	配当年次	単位 必修	単位 選択	備考	予定時間割 前学期 曜日コマ	予定時間割 後学期 曜日コマ
共通科目	英語	アカデミック英語	1	2			水３	
		技術英語	1		2			水２
	データサイエンス	データサイエンス基礎	1		2	２科目から１科目２単位以上を選択必修	木５	
		データサイエンス発展	1		2			木５
	キャリア	コミュニケーション	1	2			月３・４	
		エンジニアリングキャリアプラン	1	2				水１

機械工学専攻科目

区分	分野	科目名	配当年次	単位 必修	単位 選択	備考	予定時間割 前学期 曜日コマ	予定時間割 後学期 曜日コマ
専攻専門科目	基礎科目	材料工学基礎	1		2	４科目から２科目４単位以上を選択必修	火２	
		エネルギー工学基礎	1		2			火１
		設計工学基礎	1		2			金５
		数値計算工学基礎	1		2		金４	
	特論科目	製造工学特論	1･2		2	６科目から２科目４単位以上を選択必修	金１	
		材料力学特論	1･2		2			月３
		流体・伝熱工学特論	1･2		2		木２	
		機械力学・ロボット工学特論	1･2		2			木２
		制御工学特論	1･2		2		木４	
		生体機械工学特論	1･2		2		木１	

電気情報工学専攻科目

区分	分野	科目名	配当年次	単位 必修	単位 選択	備考	予定時間割 前学期 曜日コマ	予定時間割 後学期 曜日コマ
専攻専門科目	基礎科目	ソフトウェア基礎	1		2	４科目から２科目４単位以上を選択必修	金３	
		ハードウェア基礎	1		2			火４
		情報工学基礎	1		2		月５	
		情報処理応用基礎	1		2			木４
	特論科目	電力工学特論	1･2		2	６科目から２科目４単位以上を選択必修	金５	
		通信工学特論	1･2		2			月５
		情報制御工学特論	1･2		2			木２
		電子デバイス特論	1･2		2		月５	
		電子情報材料特論	1･2		2			火５
		クラウド・量子コンピューティング特論	1･2		2		夏季集中	

これらの教育課程の編成には、全学内部質保証推進組織である教育改革実行会議が責任をもって関わっている。具体的な検討は下部組織である学部部会または大学院部会でおこない、教務課などの関連事務組織との調整を経て策定した案が教育改革実行会議に諮られ、承認を得て実施に移される。実施状況の確認および成果の評価は、各部会によっておこなわれる。

以上、本学工学部および工学研究科の教育課程は、それぞれのカリキュラムポリシーに基づいて必要な授業科目が体系的に配置され、相互の連携性も明確になり、学生がそれぞれに合った学修を進めることでDPに示された力を着実に身に付け伸ばしていけるものとなっている。特に、本学の特色である社会人基礎力の育成に関しては、工学部と工学研究科が連携を保ち、学内進学者は継続して能力を伸ばしていける仕組みを整えている。

4.1.4　学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点１：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等)
- シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示)及び実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)
- 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- 適切な履修指導の実施
- 授業形態に配慮した1授業あたりの学生数(【学士】)
- 研究指導計画(研究指導の内容及び方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施(【修士】【博士】)
- 各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

学生の学習を活性化させるための措置として本学が最も重視していることは、主体的な学びへの意識と習慣づけである。また、学んだことをしっかり定着させるためには、協働的な学習スタイルを取り入れることが効果的と考えている。工学部の現カリキュラムにおける共通基盤科目はこれらを具現化するために設定されており、文字通り本学教育の基盤をなすものといえる。1年次の共通基盤WS1は30～40名の学科混成クラスで、テーマに対する事前調査、グループ討論、結果のプレゼンテーションおよび意見交換、振り返りと次回のテーマ設定、といったサイクルを毎回おこなう。各クラスで扱うテーマは担当教員によって異なり、学生は前学期と後学期は異なるクラス、メンバーで授業を受ける。2年次の共通基盤WS2では、これをさらに発展させ、25人程度の規模のクラスで、技術と社会との関りや自身の将来のキャリアも意識したPBL型の取り組みをおこなう（根拠資料4-9）。

そして、これらを通じて身に付けた学修態度とスキルが活用されるよう、本学ではすべての授業でアクティブラーニング的要素を取り入れることを教員に求めている。この要請

を実質化するため、各科目の受講人数は原則として 40 名以下とし、特に必修科目においては状況に応じて複数クラスの設定をおこなっている。これらは本学における教育の最大の特色として、オープンキャンパスを始めとする様々な大学紹介の機会には、必ず説明に含めている（根拠資料 4-10）。

次に、単位の実質化と効果的な学修のためにおこなっている措置として、1 学期当たりの履修単位制限（CAP）を 20 単位に設定していることが挙げられる（根拠資料 4-2）。同時に履修する科目数が少なくなることで、授業外学修時間が確保されるとともに、単位未修得の場合の留年リスクが高くなるため、一つひとつの授業に向き合う学生の意識が高くなることを期待している。実際に、この措置を導入してから、学生の授業出席率と単位修得率は有意に向上したというデータが得られている。なお、成績上位者を対象とした履修登録条件の上限緩和基準を設けており、履修登録学期の前学期 GPA が 3.5 以上なら 24 単位、3.0 以上 3.5 未満なら 22 単位としている（根拠資料 4-2）。

さらに、学修効果を上げるための仕組みとして、LMS を全学的に活用している。本学ではシステムとして Moodle を利用しており、各学年の開始前に開講科目すべてに対してコースが設定され、履修を希望する学生が自ら登録して利用することで、予習・復習の課題提出や授業解説の補足資料提示、学生からの連絡対応などに活用されている（根拠資料 4-11）。このシステムの利用に学生と教員が慣れていたことは、コロナ禍においてやむを得ずオンライン授業を実施した際にも、大きな助けとなった。

また、学生に適切な授業履修を促すための方策としては、シラバスの充実と適切なガイダンスおよび個別指導の取り組みをおこなっている。シラバスの主な記載内容（項目）は「授業計画」の他に「ナンバリング」「アクティブラーニング要素」「授業の目的と進め方」「課題に対するフィードバックの方法」「到達目標」「指標と評価割合」があり、教育課程の中での位置づけや主に身に付けられる DP 力、授業のスタイルなどを理解した上で、学生が授業に向かえるように配慮している。全ての開講科目に対してシラバスが作成・Web 公開され、履修登録期間の授業ガイダンスにおいてはその内容が説明される。一方、履修指導については、学期はじめに各学年（各学科）でガイダンスが実施され、ここでは重要事項の全体説明がなされる。また、CC／CCE 制度を活用した個別学生の履修指導（確認を含めて）も実施されている。さらに 1 年次生においては、修学基礎科目の学習プログラム一部として、個々の学生の履修計画に対して複数回の確認・指導の機会が設けられている（根拠資料 4-7）。なお、コロナ禍の下では、これらの指導はオンライン会議システムを用いておこなわれた。

一方、大学院教育では、特に博士前期課程の教育について、一般教養や基礎的な専門的知識・能力に加え、幅広い視野、専門的応用能力、産業界に寄与する実践的能力を、複数の教員が連携して育成することが求められている。 このことから、博士前期課程においては 2021（令和 3 年）年度からの新カリキュラムで、従来カリキュラムでは専門分野に細分化され過ぎていた点を是正し、1 つの科目を複数教員で担当することによる体系的な教育

をおこなうようにした。また、コースワークを意識した共通科目として、「英語」、「データサイエンス」、「キャリア」を設定した。

「英語」に関しては、教養としての英語を学ぶ「アカデミック英語」に加え、専門性の高い英語論を学ぶ「技術英語」の授業科目を置き、英語専門の教員による専攻共通の科目を準備した。「技術英語」は英語論文の作成などを目的としており、学生の能力や希望に応じた選択科目としている。

「データサイエンス」は近年の情報化技術の進展に伴う知識の習得をおこなう「基礎」科目と人工知能などのより高度な知識の習得をおこなう「発展」科目を設置して、学生の能力や希望に応じた選択科目としている。「基礎」「発展」の両科目を選択することも可能であり、学習意欲の向上に配慮した。

「キャリア」は、学部から継続する学生の主体性を養う授業であり、大学院生として必要な素養を学ぶと共に、技術者・研究者として工学的キャリアを身に付け、課程修了後の進路を見据えた意識改革を目指している。ここに置かれた「コミュニケーション」と「エンジニアリングキャリアプラン」は必修科目であり、「コミュニケーション」では研究開発をより効果的におこなうためのコミュニケーション能力（傾聴、プレゼンテーション、ファシリテーション、コーチング等）の向上と、自己理解を深めるための行動心理学、課題解決のための様々な思考法を学ぶ。グループワークを中心として学生の主体的参加を目指す。「エンジニアリングキャリアプラン」は主に課程修了後の進路指導を目的とし、院卒の卒業生による経験や企業情報、技術者の倫理・資格、必要とされる学力を学び、就職活動へと結びつける。

また、専門科目は「基礎科目」と「特論科目」からなり、各学生の専門に応じた授業を体系的に選択して学ぶことができる。本学の学部４年生で大学院進学を希望する学生（推薦入試の基準を満たしている学生、あるいは一般入試で入学が許可された学生）は、大学院の基礎科目を履修する（最大４単位）ことが可能であり、学部から大学院へと継続した学びが可能である（根拠資料 4-12）。

さらに、研究指導科目に関しては、従来2年間にわたって履修することとしていた特別研究を、1年次（1年間）の 課題研究と2年次（1年間）の特別研究に分離し、計画に基づく研究指導、中間発表による指導、学位論文作成指導を強化した（根拠資料 4-13）。

最後に、より効果的な教育をおこなえるよう、大学として各学部・研究科に対し行っている助言や支援、その他教学マネジメントの実態をまとめておく。

<u>・教育補助に対する人的支援の視点：</u>

①「SA/TA」学科長の推薦をもって４年生（卒研生）および大学院生が授業運営を補助する仕組みを構築している（根拠資料 4-14）。

②「ピアチューター」低学年における学習支援を目的として、各学科の高学年の学生をチューターとして採用し、レポート課題などへの質問対応をおこなう仕組みとしてスタディサポートルームを開設している（根拠資料 4-15【Web】）。

③「SIT ガクラボ（修学支援センター）」単に基礎学力不足の学生への補完教育だけでなく、コミュニケーションや人付き合いなどを苦手とする学生を対象として総合的な修学サポートをおこなう。（根拠資料 4-16）。

・大学全体の教学マネジメントの視点：

①アクティブラーニングを積極的に取り入れた授業の実施を大学全体で円滑におこなうためには、教室などの施設利用や共通科目と専門科目の時間割調整が必須である。本学では教務委員会の下部組織として、主に共通科目を担当する総合文化教育センターの専任教員、学科に所属する専任教員、および教職課程の専任教員で構成される「時間割編成担当者会議」を設け、大学全体の時間割編成を調整する仕組みを整えている。この会議では、次年度の時間割編成の大方針が確認され、各セクションからの要望や問題点などもあれば事案共有をしている。

②授業評価アンケートや成績評価における評定分布の結果などを考慮して、必要に応じて工学部長あるいは教務部長が、学科や科目担当者に助言をおこなうこともある。また、授業評価アンケート項目においては、授業時間外の学習時間に関する設問があり、学生の学習実態の把握に努めている。

以上、本学では学生の学習を活性化するための様々な措置をおこなっており、その中には非常に大きな効果をあげているものもある。今後、学生がより主体的に学修に取り組むように、引き続き様々な施策を継続していく。

4.1.5　成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点１：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

・単位制度の趣旨に基づく単位認定
・既修得単位等の適切な認定
・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
・卒業・修了要件の明示
・成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

評価の視点２：学位授与を適切に行うための措置

・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
・適切な学位授与
・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

工学部、工学研究科のいずれにおいても、大学設置基準第 21 条第 2 項の単位数と授業時間数の定めにしたがい、講義・演習・実験実習・実技科目について単位制度の趣旨に基づき、各学期に単位修得のための適切な授業時間数が得られるよう学年歴を設定している。成績評価と単位認定については学則にて規定され、学生便覧・工学研究科要覧に成績評価基準を明示し、評点の基準は 100 を満点とする 60 点以上が合格点となり、90 点～100 点が「S」、80 点～89 点が「A」、70 点～79 点が「B」、60 点～69 点が「C」、0 点～59 点が

「D」としている。特に工学部では、学生に対して文部科学省が大学設置基準で定める 1 単位の意味を学生便覧に示し（根拠資料 4-2）、その上で湘南工科大学学則の第 28 条において「各授業科目について授業時間数の 3 分の 1（5 回）以上欠席した者は、その授業科目の成績評価を受けることができない。」と定めている（根拠資料 1-1）。

各科目の成績評価は、シラバスに記載された観点において、科目毎に策定されたルーブリックも活用しておこなわれる。例えば、共通基盤ワークショップ 1（1 年次の必修科目）の成績評価においては、担当教員間で各クラスの 5 つの評価観点に対する根拠資料が明示・共有され、客観性・厳密性を担保している。さらに、科目ごとの単位修得者の成績分布については、概ね S:A:B:C=1:3:3:3 となるようにする指針が教員に対して示されている。成績評価に人為的なミスが生じることを防ぐ仕組みとして、成績が Web 上で開示された後、定められた期間において疑義申し立てができるようになっている。学生は所定の手続きをおこなうことで、成績評価の根拠を確認することができる。

また、成績に関する指標として「GPA 算出基準」が制定され、各学期における成績順位等は GPA を基準に決定される。これによって、学生の修学状況を総合的に判断することができ、来期に向けた指導内容を明確にすることができる。GPA の算出は、以下の計算式により得た値を小数点以下第 3 位で四捨五入しておこなう：

GPA ={(S の修得単位数×4.0)+(A の修得単位数×3.0)+(B の修得単位数×2.0)
+(C の修得単位数×1.0)}÷ 総履修登録単位数(DXYZ の単位数を含む)

なお、学部 2 年次および 3 年次からの編入学生に対する既修得単位等の認定については、教養科目に相当するものは教務部長、専門科目に相当するものは入学希望学科の学科長が、それぞれの認定可否について判断し、その案を教務委員会、教授会に諮って承認を得る手続きをおこなっている。放送大学等、学外との単位互換制度に基づく修得単位の認定についても、同様である。

成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定については、「成績評価に関するガイドライン」（根拠資料 4-17）が教務委員会で審議・承認され、その内容は毎学期の成績評価の登録時期に、すべての科目担当教員まで周知している。すでに認められた規定にのっとった成績と単位認定の処理は、教務委員会と教務課の責任においておこなわれ、特に大きな問題が生じない限り、全学内部質保証推進組織が直接関わることはない。成績評価と単位認定が適正におこなわれているかどうかは、教務委員会において適宜確認され、改善の方策が実施されている。（根拠資料 4-18）

次に、学位授与の手続きについて述べる。工学部においては、所属学科ごとに定められた所定の卒業要件（根拠資料 4-2）を満たし卒業する学生に、学士（工学）の学位が授与される。必須要件となる卒業研究の単位修得に関しては、学生が所属する学科の定める方法によって、卒業論文提出および卒業研究発表をおこなうことが求められる。その結果に対して、全学科所属教員による評価会議などを経て、学科長が科目主査（責任者）として当該学科学生の成績登録をおこなう。この成績を含めた全体の単位修得状況に対して、卒業判定の審議を目的とした臨時教授会を開き、学位授与の可否を決定する。

一方、工学研究科における学位授与に関しては、大学院博士前期課程では、規程に基づ

き主査 1 名、副査 2 名による修士論文の審査、および最終試験（修士論文発表会での口頭発表）、加えて少なくとも 1 編の学術論文の学外発表または公表、もしくは、少なくとも 1 回の学外公開作品展示を要件としている。また、大学院博士後期課程では、規程に基づき主査１名、副査３名による博士論文の審査、および最終試験（博士論文発表会での口頭発表）、自らが主執筆者である学術論文を少なくとも 2 編公表していることを要件としている（根拠資料 4-3）。

2021 カリキュラムの運用に際し、学位論文の審査および最終試験の評価基準の見直しをおこない、各課程における審査員の体制、審査方法、学位論文の評価基準、最終試験の評価基準を定めた（根拠資料 4-19【Web】）。新評価基準の内容は修士論文作成要領および博士論文作成要領に記載し、ガイダンスを通じて修士 2 年生および後期課程学生に周知した。下図に、それぞれの課程における「論文の評価基準」および「最終試験（口頭発表）の評価基準」を示す。

修士論文の評価基準：	
１．論文テーマの設定と妥当性	・設定された論文テーマが適切であり、学術的、社会的意義を有すること
２．研究の主体性	・主体的に取り組んだ研究成果を基に作成された論文であること
３．研究方法の適切性	・先行研究調査や事実調査が適切であり、研究の位置づけを明示していること
４．研究内容の新規性、有用性、信頼性	・研究内容に新規性(独創性)または有用性が認められ、信頼性があること
５．完成度	・論文内容の構成と展開が論理的であり、学術論文としての体裁が整っていること
６．倫理性	・研究が従うべき規範と研究倫理を遵守していること

最終試験の評価基準：
１．発表会の重要性を理解し、十分な準備をしていること ２．発表会における時間配分および発表内容が適切性であること ３．研究の背景・目的、研究内容、成果と結論が示されていること ４．専門技術者としての素養を有し、明快な発表であること ５．質疑に対する的確な回答ができること

博士論文の評価基準：	
１．論文テーマの設定と妥当性 ２．研究の主体性 ３．研究方法の適切性 ４．研究内容の新規性、有用性、信頼性 ５．完成度 ６．倫理性	・設定された論文テーマが適切であり、学術的、社会的意義を有すること ・主体的に取り組んだ研究成果を基に作成された論文であること ・先行研究調査や事実調査が適切であり、研究の位置づけを明示していること ・研究内容に新規性(独創性)または有用性が認められ、当該分野の学問の発展に貢献して、十分に信頼性があること ・論文内容の構成と展開に一貫した論理性があり、学術論文としての体裁が整っていること ・研究が従うべき規範と研究倫理を遵守し適切に管理されていること
最終試験の評価基準：	
１．発表会の重要性を理解し、十分な準備をしていること ２．発表会における時間配分および発表内容が適切性であること ３．研究の背景・目的、研究内容、成果と結論が示されていること ４．高度な専門技術者としての素養を有し、明快な発表であること ５．質疑に対する的確な回答ができること	

これらの審査に合格し、工学研究科要覧に示された各専攻の必要単位数等の要件が満たされた院生に対し、研究科委員会の議を経て、修士（工学）または博士（工学）の学位が授与される。

以上、本学工学部および工学研究科における各授業の成績評価および単位認定は、適切に定められたルールに従って厳格かつ公正におこなわれているといえる。また、学位授与にあたっては、工学部は教授会での審議、工学研究科は研究科委員会での審議を経て、承認される体制を整えている。実質的な最終審査となる論文提出と研究発表会実施の手続についても、当該年度の学年暦に期限が明記されており、それにしたがって各学科・専攻において厳正な対処がおこなわれている。

ただし、コロナ禍の中では、自身の感染あるいは家族の感染による濃厚接触疑いによって、所定の期限と手続きを完了できなかった学生が出た。これらについては、自宅療養期間や体調回復の状況に応じて、適宜必要と考えられる対応を実施した。

4.1.6　学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点１：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定(特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。)

評価の視点２：学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

評価の視点３：学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

本学では、2020 年度第６回教育改革実行会議において、学生の学習成果の把握を効果的におこなうための「アセスメントポリシー（学修成果の評価の方針）」策定が審議され、その内容を決議した（根拠資料 4-20）。アセスメントポリシーは、学位授与の方針が求める学習成果の達成度を的確に評価するために定めるものであり、本学においては、3 つのレベル「機関（大学）」、「教育プログラム（学部、学科、専攻）」、「授業科目」ごとに全て作成している。アセスメントの具体的方法については、現状では既に多種多様な方法で学習成果を評価し、学生の学習指導に利活用されている。

学位授与方針（以下 DP）に明示した学生の学習成果を把握・評価するための方法として、工学部では外部アセスメントの位置付けで「PROG テスト（以下 PROG）」を実施している。PROG は１年次から３年次まで毎学年で実施され、評価指標である「リテラシー（基礎学力の要素）」および「コンピテンシー（行動特性の要素）」の結果から、DP の到達度評価をおこなっている。その他で評価に用いることのできる学内調査としては、開講している全科目を対象とした学期末ごとの「授業評価アンケート」、各学年の年度はじめに実施している「学年アンケート」、卒業時におこなっている「卒業生アンケート」１年次の共通基盤ワークショップ１の科目で実施している「基盤力チェック」などがある。

一方、工学研究科では、学位授与条件にも書かれているように、研究成果の学外発表によって各人の研究レベルを対外的に比較評価・検討できると考えている（いわゆる研究業績評価）。論文作成や学会発表を実施するにはある程度以上の研究成果が必要であり、学会等によっては査読審査があるなど、その採否は学習成果の評価指標の１つとなる。

さらに、本学の掲げているミッションからすれば、工学部・工学研究科のいずれにおいても、卒業後の進路状況が学習成果を端的に示す指標となるべきである。ただし、単純な卒業時の就職率等では時々の経済状況など外的な影響を受けること、進路先自体の評価にどのような軸を用いるかの判断が難しいことなど、定量的で信頼性の高い評価とするためには慎重な検討が必要と思われる。

これらの学習成果の把握および評価の取り組みは、以下のような形で全学内部質保証推進組織による自己点検・評価に活用されている。

１．「PROG」結果については、教育改革実行会議の学部部会や共通基盤教育 WG にて業者からの一次報告を受け、評価および分析は学部部会がおこなっている。その結果は整理され、部長等会議や教務委員会において報告されている（根拠資料 4-21）。

２．DP到達度を測る一方法として、毎学期末に「授業評価アンケート」を実施している。開講科目全てに対して実施され、評価および分析は教育改革実行会議の学部部会がおこなっている。授業評価アンケートの主要項目は集計され、全回答に対して分布や平均値などの情報をまとめ、大学として毎年実施している自己点検・評価における点検項目として評価分析をおこなうとともに、全学的な FD 研修会においても情報共有している。また、大学公式 Web サイトの「教育に関する情報」に掲載して公開している（根拠資料 4-22【Web】）。

３．卒業生アンケートおよび、基盤力チェックの結果が、教育改革実行会議学部部会によって整理、分析された例がある。学内で報告された上で大学公式 Web サイトでも公表されている（根拠資料 4-22【Web】）。

これらより、学生の学習成果の把握は、工学部においては様々な調査の結果に基づき進められているといえる。しかしながら、それらのデータを関連付けて評価し、そこから得られた知見に基づいて教育方法等の改善につなげる取り組みは、まだ十分におこなわれていない。また、工学研究科においては、在籍する院生の数が少ないこともあって統計的に有意な結果を調査で得ることが難しいという問題があり、論文や研究発表のように学外で受ける評価を用いて判断するのみとなっている。

4.1.7　教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
・学習成果の測定結果の適切な活用
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育課程及びその内容、方法については、毎年度、各学科・研究科で組織単位の教育活動内容について検証をおこない、点検・評価報告書にまとめて提出する。それらの内容は、直接に各学科等での改善につなげられるケースも多いが、自己点検・評価委員会で確認され全学的な改善への取り組みに発展することもある。また、教育改革実行会議の学部部会では、学生に対する各種調査結果の整理と分析を積極的におこなっており、そこで得られた注目すべき結果は FD 研修会の場で周知され、必要な場合は各教員に対策の実施が求められる。

具体的な改善・向上に関する事例として、2017 年度に実施された工学部のカリキュラム改定が挙げられる。工学部では 2013 年度に学位授与に関する方針（以下 DP）を策定するとともに、教育課程の PDCA をまわす基礎を構築した。その後おこなわれた点検評価で、当時の教育課程（2010 カリキュラム）の科目構成において DP の 3 つの柱の 1 つである「協働力：Teamwork」の涵養を目指す科目設定が著しく少ないことが挙がっていた。

この問題を改善するために、2015 年度第 1 回教育改革実行会議で新カリキュラムを検討する WG 設立が提案され（以下カリキュラム検討 WG）、WG メンバーの提案も含めて審議の

うえ承認された（根拠資料4-23）。各学科１名の教員からなるカリキュラム検討WGでは、約 1 年かけて他大学の最新動向も調査・研究した上で、本学の特色となる教育プログラムの考案という視点において、2017 カリキュラムが策定された。このカリキュラムの最大の特徴は、「協働力：Teamwork」の涵養を目指す「共通基盤ワークショップ」という必修科目の設置であった。その詳細と成果は、すでに述べた通りである。

また、工学研究科での改善事例には、いわゆる論文博士の制度廃止がある。博士後期課程において、課程修了に必要な単位を修得して退学した後、在籍のない状態で学位論文を提出した者に対し「課程博士」として学位を授与することを規定していた状況（前回認証評価における指摘事項）を改め、2016 年 1 月の点検評価委員会で問題点を確認し、2018 年度第 12 回大学院研究科委員会において指摘事項の改善について審議し、湘南工科大学大学院学位規程第４条第４項の削除が決定された（根拠資料4-24）。改定された規程は2019年4 月 1 日から施行されている。

以上より、本学においては教育課程の内容や方法における課題を把握し、適切な情報に基づく判断により、必要な改善をおこなう仕組みが機能しているといえる。

なお、最近では、コロナ禍によって急遽オンライン授業となった 2020 年度前学期終了時におこなわれた授業評価アンケートおよび緊急学生アンケートの結果から、特にオンデマンド型授業では十分な学習成果が得られていないと考えられたため、後学期のオンライン授業は原則として同時双方向型でおこなう方針とした事例もある。

4.2　長所・特色

学部教育課程の長所・特色として挙げておきたいのは、共通基盤科目として設置している「共通基盤ワークショップ」の教育プログラムである。DP に掲げた「感性：Sense」「知性：Intelligence」「協働力：Teamwork」の 3 つの柱、具体的には 6 つの社会人基礎力を涵養しようとする本学の教育の「基盤教育プログラム」として位置付けられる。１年次科目では16テーマ（半期）、2年次科目では20テーマ（半期）を開講し、これらすべてのクラスを専任教員が担当していることも、重要なポイントで、その効果は多方面に波及している。

4.3　問題点

学部および工学研究科の教育課程・学習成果の点検・評価において、学部は 2017 年度から、工学研究科（博士前期課程）は 2021 年度からそれぞれ施行しているカリキュラムに対して、諸々のアセスメント結果（データ分析）に基づく効果検証のシステム（IR 機能）が構築できていない。教育改革実行会議を中心に、大学全体としてシステム的に教学マネジメントを実施できる体制構築を進める必要がある。

4.4　全体のまとめ

前回の認証評価を受審したあとの７年間において、学部および工学研究科の教育課程を

それぞれ見直し、何れもカリキュラム改定につなげることができた。これらの取組みは、それぞれの課程における学位授与方針に掲げた内容に対して、教育課程の体系が適したものになっているか、改善・向上を試みた成果といえる。現行の教育課程に対しての点検・評価とその結果を踏まえた改善・向上については、特に IR を意識した全学的なシステム構築が重要であり、実質的なアクションにつなげる仕組みが整えば、教育課程の更なる充実が期待できると考えられる。

第５章　学生の受け入れ

5.1　現状説明

5.1.1　学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点１：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点２：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像

・入学希望者に求める水準等の判定方法

工学部においては、本学の特色ある教育課程における学修に適合し、社会に貢献する技術者へと成長することが期待される学生を選抜し入学させるため、全体として下記のアドミッションポリシー（AP）を設定し、大学公式 Web サイト等で広く一般にも公表している（根拠資料 5-1【Web】）。

湘南工科大学は、「社会に貢献する技術者の育成」を大学の方針（ミッション）として掲げています。これからの社会を支え発展させていくためには、人間性豊かで柔軟な思考に工学の知識と技能を兼ね備えた人材が欠かせません。新時代の技術者に育つ可能性を秘めた、以下のような入学者を広く受け入れます。

・本学における学びの基盤となる基礎的知識・各種技術を有している人。

・本学の教育システムを理解し、情熱と向上心を持って主体的に学びを継続できる人。

・科学技術に関心を持ち、新たな知識や技術の修得に意欲的な人。

また、本学が志願者に求める資質と能力については、選抜方法ごとに評価の観点として整理され、それぞれで求める学生像を AP と関連付けて容易にイメージできるようにしている。選抜ごとの具体的な評価の観点や対象とする資料等については、大学公式 Web サイトで公表（根拠資料 5-2【Web】）するとともに、各入試の募集要項に記載することで志願者に確実に周知できるようにしている（根拠資料 5-3）。

例として総合型選抜の評価の観点を以下に示す。

・ 学力試験や高等学校等の成績では評価しきれない優れた資質や可能性を、自身の言葉や態度で示す表現力。

・ 自己アピールシートの記載および任意の追加資料等から判断される学修意欲や主体的活動の状況。

・ アクティブラーニングに取り組む姿勢と意欲。

・ 調査書等に記載された、学習態度、課外活動への取り組み、生活態度等の状況。

・ 志望学科が専門とする分野の技術とその応用に対する理解と関心。

総合型選抜による学生の受け入れでは、高校までの学習歴や学力よりも、本学の学修スタイルに対して適合性が高く入学後の伸びが期待できることを重視しており、それがこれら

の観点によって示されている。

加えて、選抜方法の詳細は募集要項に以下のように記載されている。

書類審査と面接を総合して選抜します。

・書類審査では、調査書等に記載された、学習態度、課外活動への取り組み、生活態度等の状況を評価します。

・面接では、出願時の提出書類をもとに、志望理由等について 30 分程度実施します(口頭試問含む)。

・MWS の評価と追加資料(ポートフォリオ、写真、制作物、賞状等の記録など)は判定時の参考にします。

他の選抜方法に関しても同様の対応がなされており、学生の受け入れ方針および求める資質・能力およびそれらの評価方法の設定と公表は、適切におこなわれているものと考えている。さらに、オープンキャンパスやマッチングワークショップ（MWS）等の入試広報イベントへの参加者に対しては、全体説明や学科紹介、個別面談などの場で文章では伝わりにくい細かなニュアンスを含めた受け入れ方針を伝え、入学後の不適合を減らす努力を続けている。

一方、工学研究科においては、湘南工科大学大学院学則にも定められているアドミッションポリシー（AP）で、入学者受入の基本方針を以下の通りとしている（根拠資料 5-1【Web】）。

【博士前期課程】

１．志望する専門分野における基礎的な学力を有する者。

２．志望する専門分野を勉学し、社会に役立つ研究開発を通して、実践的能力を備えた専門技術者・研究者となることに情熱を持つ者。

【博士後期課程】

１．志望する専門分野における高度な学力を有する者。

２．社会に貢献できる高度な専門知識・能力と洞察力を備えた高度専門技術者または研究者となることに情熱を持つ者。

これらは、同じく学則に定められた学位授与方針（DP）および教育課程の編成方針（CP）を踏まえて設定されており、募集要項（根拠資料 5-4）に記載のほか、大学公式 Web サイト（根拠資料 5-1【Web】）でも広く公表している。

実際には、本大学院の場合、特に博士前期課程の志願者のほとんどが本学工学部の学生であるため、受け入れ方針の周知と理解に関して問題が生じることはない。一方、外部からの受験希望者に対しては、事前に指導教員と面談することが出願要件とされており、その際に受け入れ方針への理解を徹底している。また、入試の面接と筆記試験における評価のポイントについては、募集要項に示されている（根拠資料 5-4）。

以上、学生の受け入れ方針は工学部、工学研究科それぞれで DP、CP を踏まえて適切に定められており、受験希望者に対する周知と説明も十分におこなわれているといえる。

5.1.2　学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点１：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
評価の視点２：授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
評価の視点３：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
評価の視点４：公正な入学者選抜の実施
評価の視点５：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

工学部においては、本学への入学を志望する者に対して、AP への適合性を評価・判定するための選抜方法として以下の 6 つを設定している。各人の受験に至るまでの学習歴の違いに対応できるよう、選抜ごとに主な対象とする志願者のタイプを以下のように想定し、それに合わせて設定した評価方法と観点により入学の可否を判定する。また、各入試の実施日程は、志願者の受験行動を想定した上で適切と考えられる時期を選び、必要と思われる場合は複数回の設定をおこなっている。

１．学校推薦型選抜：高等学校での活動がしっかりとおこなわれており、内申書と活動記録をベースに、学修意欲と本学へのマッチングを確認することで、合否の判定が可能な者。
２．総合型選抜：高等学校での評価に本学が提示する課題等への取り組みを加えて資質や適性を判断し、その上で学修意欲と本学へのマッチングを確認することで、総合的に合否を判定することが必要な者。
３．一般選抜：学習能力、基礎学力、思考力・判断力・表現力のレベルを学力試験によって評価し、その結果に基づいて合否を判定することが可能な者。
４．外国人留学生入試：日本語でのコミュニケーションにハンディキャップがあることを前提として、基礎学力および学修意欲を適切に評価することで、合否を判定することが可能な者。
５．編入学試験：他大学、短大、高専、専修学校等での学修経験を有し、本学で学ぶべき内容の一部をすでに身につけている前提で、本学へのマッチングを確認することで合否判定が可能な者。
６．社会人入試：社会で働いた経験を有し、それを基盤として本学での学修を積み上げていける可能性を評価することで、合否判定が可能な者。

この中の１～３は、2021 年度からの大学入試新制度の導入にしたがって、従来の推薦入試、AO 入試、一般入試に代わるものとして設定された。そのベースとなった高大接続改革の趣旨に沿い、本学ではそれぞれの選抜で学力の三要素をより適切に評価することを目的

として、以下のような取り組みを進めてきた。

１．学校推薦型選抜（推薦入試）：2020 年度入試ではマッチングワークショップ（MWS）への参加を出願要件とし、2021年度入試からは選抜のための評価方法の１つとしてグループワーク＆プレゼンテーションを導入した。また、推薦基準となる評定平均値については、対象となる各高等学校の入試難易度を確認し、毎年見直しをおこなうようにした。

２．総合型選抜（AO 入試）：2019 年度入試からマッチングワークショップ（MWS）への参加を出願要件とし、2022年度入試ではさらに多様な受験生を受け入れることを目的として、事前課題に対するレポート提出を出願要件とするタイプの総合型選抜を追加した。

３．一般選抜独自試験（一般入試）：2019 年度入試から数学と国語の試験に記述式問題を導入した。

ここで、マッチングワークショップ（MWS）とは、事前に提示されたテーマについての予習を前提とした 2 時間のグループワークをおこなうイベントである（根拠資料 5-5【Web】）。2017 年度のカリキュラム改定で、本学での学修の基盤づくりのために設定された共通基盤ワークショップの授業を模しており、これを体験することで高校生に本学の学修スタイルを理解し自身の適合性を判断してもらうことを目的としている。学校推薦型選抜で実施するグループワーク＆プレゼンテーションも、実施内容と方法はほぼ同様となっている。

また、一般選抜独自試験においては、以前は数学と英語・物理・化学（いずれか1科目選択）による 2 科目のみの学力試験で選抜をおこなっていたが、2022 年度入試においては S 方式で数学、国語、英語、物理・化学（いずれか選択）の 4 科目中 3 科目ないし 2 科目合計点による判定、前期入試および後期入試では数学、国語、英語・物理・化学（いずれか1科目選択）の3科目中2科目合計点による判定としている。また、出願時に簡単な自己アピールを記入してもらい、その内容も判定時の参考とするようにした。このように変えた理由は、学力試験の結果に基づく選抜においても、本学の CP に適合して入学後に DP で求める力をしっかり身につけていくことができる志願者を合格させたいと願っているためである。

さらに外国人留学生入試においても 2020 年度から、本学で学ぶための基礎学力をより正確に判断する手段として、独立行政法人日本学生支援機構が実施する日本留学試験 (EJU) の日本語および数学の試験を受験していることを出願条件に加えた。

このような各選抜における具体的な実施内容と方法については、アドミッションオフィスで検討し（根拠資料 5-6）入試課で実施案をまとめる。これを入試委員会（根拠資料 5-7）に諮り次年度入試の全体計画について承認を得た後に、それぞれの募集要項を作成し、大学公式 Web サイトで公表するとともに、冊子を入学実績のある高等学校と希望する受験生に配付する。募集要項には、入学後の学費および各入試に付随する学費減免制度についての説明も記載されている。

実際に各入試を実施するにあたっては、公正さを保つことを何より重視している。たとえば面接は必ず 2 名の教員でおこない、評価の観点を明記した面接評価シート（根拠資料

5-8）を用いることで、AP に沿った選抜を確実におこなうとともに、面接者によるばらつきを避けるようにしている。学力試験においては、不正行為を許さないよう十分な監督者を配置するとともに、受験環境の公平性が保たれるよう十分な配慮をおこなって実施している。面接の評価結果あるいは試験の得点は判定資料（根拠資料 5-9）としてまとめられ、入試ごとに開催される判定会議において合否の判定がおこなわれる。

入試判定会議は入学者選抜における最高決定機関であり、各入試を実施する都度開催され、各学科の教員 2 名と大学執行部メンバーから構成される。会議では、面接が重視される選抜においては、単なる評価点の大小だけでなく、各学科の出席者から報告される面接時の様子についても考慮して、合否判定がなされる。また、主に学力試験の結果によって合否判定が行われる入試においても、ボーダーライン付近の受験者については、出願時に各自が任意で記述する自己アピールの内容も参考に、最終的な判断がおこなわれる。なお、合否の発表と通知を速やかにおこなう必要があるため、判定結果を入試委員会あるいは教授会で事前に検討することはなく、事後に報告、確認されることとなっている（根拠資料 5-10）。

最後に、附属高等学校からの学内進学者受け入れについて述べる。一般の進学・体育コースに所属する生徒が本学への進学を志望した場合は、学校推薦型選抜の仕組みを流用し、同様の選考過程を経て合否が判定される。その人数は年によって変動があるが、概ね 10 名前後である。一方、高大一貫 7 年教育を謳って附属高校に 2015 年度から設置された技術コース（根拠資料 5-11【Web】）で学んだ生徒たちが、2018 年度から本学に入学するようになっており、その人数は 2021 年度までの 4 年間で 76 名、92 名、66 名、63 名と推移している。これらの入学者数は、大学基礎データ表 3 においては、推薦入試による入学者数に含まれている。

技術コースでは、2 学年に 4 単位、3 学年に 8 単位の学校設定科目として工科大講座１～３が教育課程に置かれており、これらの授業は大学教員が担当して大学の施設・設備を利用しておこなっている。1 学年でスポット的に実施される導入講座と併せて、3 年間の学習の中で本学の学生にふさわしい能力を十分に身に付けることができる仕組みとなっており、高校卒業後はそれぞれが希望する学科への入学が認められる。一方で、もし高校在学中に本学への進学が不適当と認められる行状が生じた場合は、附属高校を中退しなければならないルールとなっている。

一方、大学院工学研究科の入学者選抜における学生募集方針、入学者選抜方法等については、前述のアドミッションポリシーに基づき策定し、研究科委員会で決定する。2022 年度入試では、博士前期課程においては推薦入試（学内）および一般入試（学内・学外）、博士後期課程においては一般入試（学内・学外）が設定されている。これらの実施に対しては、大学院研究科と入試課が協力して、入学者や在籍者数の動向から入学試験の入試区分に対する入試回数などを決め、次年度の大学院入試要項を作成、公表している。

博士前期課程で実施される推薦入試（学内）は、専願制でかつ以下の項目に該当する者を推薦基準とする。

・湘南工科大学を令和 4 年 3 月卒業見込みの者(過年度生除く)。

・卒研指導教員の推薦が得られる者。
・3 年次終了時点の成績が、GPA2.5 以上かつ各学科の在籍者の中で上位 1/2 以内の者。
選抜は、Powerpoint を用いたプレゼンテーションと、それに基づく面接によりおこなう。これに対して一般入試では、指導予定教員との事前面談を出願要件とし、筆記による学力試験が面接に加えて課せられている。

以上、現在の本学における学生募集と入学者選抜の制度は適切に設定され、公正に運用されているものと、総合的に判断される。工学部では、2018 年度の技術コース生の入学開始と、2019 年度から実施された私立大学定員厳格化の影響による志願者増により、それまでの選抜の余地がほとんどない状況から、AO 入試（総合型選抜）と一般入試において相当程度の倍率を出すことができるようになった。加えて、推薦入試（学校推薦型選抜）の出願要件としての評定平均基準も見直した結果、より本学での学修に適合度が高く成長が期待される学生を受け入れられるようになってきている。しかしながら、今後再び 18 歳人口の減少が起こるため楽観はできない状況であり、現在のよい流れに乗って大学選びの場での本学のポジションをさらに高めていくために、各種施策を続けていくことが重要と考えている。

最後に、コロナ禍において 2021 年度および 2022 年度工学部入試で実施した特別対応および受験生への配慮について記す：
・面接のオンライン実施（対面との選択）
・MWS のオンライン実施（2020 年実施はすべて、2021 年実施は対面と選択）
・グループワーク＆プレゼンテーションのオンライン実施（対面との選択）
・独自入試を感染等の理由で受験できなかった際の日程振替あるいは受験料の返金
・自宅待機期間中の濃厚接触者の別室受験（2022 年度入試で 1 名）

これらにおいて、特に面接を対面とオンラインの選択可とした際に、両者の比較が適正におこなえるかどうかが大きな課題として指摘された。オンライン会議システムの利用に際しては、環境の問題が無いことを事前の接続テストで十分確認した上で、実際の面接はカメラ ON で動作等に不審な点がないか注意しながらおこなうことで、対面での面接と同じレベルかつ不正の生じない状態で実施できたものと考えている。

5.1.3　適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点１：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理
・入学定員に対する入学者数比率（【学士】）
・編入学定員に対する編入学生数比率（【学士】）
・収容定員に対する在籍学生数比率
・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

現在の工学部の入学定員は 500 名、2 年次と 3 年次の編入学定員 20 名ずつを加え、収容定員は 2,100 名である。校地の広さと校舎設置状況および、そこに設置できる講義室・実験室等の数から判断して、概ね適切な人数と考えられる。

入学定員に対する入学数比率は大学基礎データ表2に示す通りで、全体の目標は入学定員の 110%程度としている中で、2019 年度は 125%と大幅に超過した。この原因は、首都圏の大規模私立大学に対する定員厳格化の影響を、特に一般入試の合否判定において適切に推測できなかったためである。単に志願者だけで無く試験成績上位層の割合が増加したことに対して、この上位層の歩留まり想定を従来と同程度に設定したことにより、特に人気の高かった情報系の学科で期待した以上の入学者数となった。この反省に基づいて、2020 年度の一般入試では判定基準の設定を慎重におこなうとともに、補欠制度を導入して必要に応じて繰り上げ合格を出す対応をおこなったことにより、ほぼ目標通りの入学者数比率に戻すことができた。大学入試改革初年度となった 2021 年度入試でも適正な範囲内の入学者数を維持でき、結果として 2021 年度当初の収容定員充足率は 106%となった。

また、学科ごとの募集定員については、前年度の志願状況を踏まえて 2015 年度以降、細かく調整をおこなってきた。その効果もあって、前回の認証評価で指摘された学科ごとの充足率のアンバランスは 2019 年度にはほぼ解消されたものの、情報工学科の定員超過率が高い状況を十分に改善することはできなかった。情報工学科の人気の高さは今後も続くことが予想され、現状の学科編成のままでこれ以上の定員調整をおこなうことも難しくなることから、改組により情報学部を設置し、工学部と切り離して入学者選抜をおこなう対応が望ましいと判断された。また、工学部 4 学科では電気電子工学科の人気が持ち直してきた一方で、総合デザイン学科と人間環境学科、特に後者の学生募集が苦戦している。2023 年度募集定員の各学部・学科への配分は従来の各学科間への設定のままとする予定であるが、その適切性については設置初年度となる 2023 年度入試の結果を受けて、早急に検討することになると考えている。

さらに、編入学定員については、大幅な未充足の状態が以前から続いており、前回の認証評価の際にも改善すべき点として指摘を受けた。これに対し、専門学校への広報強化や他大学中退者受け入れの推進などを試みたが大きな効果は得られなかった。そのため、2023 年度に情報学部設置という大きな改組をおこなうのに合わせて、編入学定員を入学定員に振り替え、編入学生の受け入れは欠員補充のための若干名とする方向で検討を進めている。

一方、大学院工学研究科に関しては、博士前期課程の入学定員は機械工学専攻 9 名、電気情報工学専攻 9 名の計 18 名で、収容定員は 36 名である。博士後期課程の募集定員は機械工学専攻３名、電気情報工学専攻 3 名の計 6 名で、収容定員数は 18 名である。学部規模に対して少ない定員設定であり、教員数や研究施設・設備の観点からは定員増も検討する余地があると考えている。

一方で、最近 5 年間における入学者および定員充足の状況は大学基礎データ表 2 に示す通りで、博士前期課程においては、定員 18 名をやや超過しながらもほぼ一定であり、在籍人数も 2018 年度以降収容定員を若干上回っている。工学部の優秀な学生の大学院進学を促すため、2017 年以降、新４年生向けに大学院進学者説明会を毎年実施し、大学院に進学する意味や将来展望、進学のメリットやデメリット、学費減免制度や奨学金貸与制度などの説明を行い、入学者確保に向けた対応を実施している。その成果もあって、定員の 8 割は学

内推薦入試による入学者となっている。
また、博士後期課程においては、入学者数が最近5年間で機械工学専攻1名、電気情報工学専攻4名と少なく、収容定員を充足することができていない。ただし、2022年度には博士後期課程の機械工学専攻に2名の内部進学者を予定している。2021年度のカリキュラム改訂以降の前期課程には学部の成績上位者が推薦入試で多く入学しており、授業ガイダンスや定期的な説明会を通じて、後期課程進学に向けた指導をおこなっていく予定である。

5.1.4　学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れは私立大学における教育研究活動の原点であり、最重要課題であることは学内で十分に認識されている。それだけに、それぞれが置かれた立場によっても様々な考えが出やすいところであり、各種会議等の場で示された要望や意見を日常的な点検・評価と捉えて、それらを含めてアドミッションオフィス会議で検討するようにしている。本学の特徴である横の連携と風通しの良さが、端的に表れているところと考えている。一方、制度としての定期的な点検・評価は、他と同様に各年度の自己点検・評価の際におこなわれているが、入試の性質上、全体会議での議論を待っていては短期的な課題の改善には間に合わない。そのため、各学科でおこなわれる予備評価に書かれた内容については、アドミッションオフィスにおいて早急に対応すべき課題がないかどうかが確認され、間に合うところから各入試の実施方法や内容の改善に活用している。

また、入試別という観点から捉えた学生集団の学修状況については、教育改革実行会議学部部会で分析と検証がおこなわれており、その結果がアドミッションオフィスで入学者選抜の改善案を検討する際に参考とされている。実際におこなわれた改善例の１つとして、AO入試（総合型選抜）の選抜における、高校での出欠状況の重視を挙げたい。入試別の中退状況の調査から、AO入試による入学者の中退率が相対的に高いことが明らかになり、その原因として入学時の学力が低いことよりも高校での欠席率が高い、すなわち安定した学習習慣が身に付いていないことが問題であると考えられた。この知見を活かし、欠席率の高い受験者には面接でその理由を確認するとともに、それに対する本人の認識を問うようにした。また、判定資料にも出欠状況のデータを載せておき、最終判定の際に改めてチェックするようにした。この対応の効果もあってか、AO入試入学者の相対的退学率の減少がデータから確認されている（根拠資料5-12）。
今後は、中退の様に明確な現象だけでなく、学修成果すなわち入学後の成長という本質的な面を入学者選抜と関連付けて評価し、より精度の高い入学者選抜により本学の学修環境に対して適合度の高い学生を受け入れることに繋げたいと考えている。

一方、大学院工学研究科においては、受け入れ以前に優秀な学生の進学意欲を高め、志願者を増やすことが最優先課題となっている。これを改善するため、まずは制度上からの支援として、博士前期課程への学内進学者に対する入学金半額減免制度や授業料減免制度（根拠資料 5-13）を設け、博士後期課程での授業料減免制度と併せて経済的なバックアップの体制を整えた。また、受け入れる教員の協力が不可欠であるとの観点から、大学院 FD などの機会を通じて、大学院生を積極的に受け入れるよう教員側の意識改革に取り組んでいる。さらに、全学生を対象とする大学院進学説明会を開催することで、低学年時から大学院進学に向けた意味や将来展望、進学のメリットやデメリット、学費減免制度を活用するための注意点等を理解させるようにしている。2022 年度向けの大学院進学説明会の参加者は 44 名、その内訳は 3 年生 25 名、2 年生 15 名、１年生４名であり、次年度以降の大学院進学者の増加が期待される。

5.2　長所・特色

工学部の学生受け入れにおいては、２つの特色ある取り組みが成果を上げている。１つ目はマッチングワークショップ（MWS）を経た学生受け入れ、2 つ目は附属高校技術コースからの学生受け入れである。

MWS は本学の特色ある学修スタイルに適合し、そこで学びたい学生を出願前に選別する機能を持っている。総合型選抜 MWS 方式の出願要件としているが、実際には学校推薦型選抜で受験する生徒も多数参加している一方で、参加が本学受験につながらないケースも少なくない。推薦系の入試は専願制であるものも多いため、受験生にとっては出願する大学として本学を選択するかどうかを判断するために役立つことは確かであり、本学教員からは特に 1 年次前学期の授業運営において効果が表れているという声は多い（残念ながら定量的な評価はできていない）。

また、技術コースの高大一貫７年教育の取り組みは、校地が隣接していることの良さを生かしたもので、本学の学修その他の特色を十分理解した学生がある程度の割合でコンスタントに入学することのメリットは、授業運営や学生支援等の場においても非常に大きいものがある。また、2022 年 3 月に最初の大学卒業生が出ているが、中学生時の学業成績や大学入学時の学力を考えると大きく成長したといえる学生も多く、今後改めての検証は必要であるものの、成果は十分上がっているものと考えている。

5.3　問題点

工学部の学生募集においては、この数年で加速した情報系２学科、特に情報工学科への志願者の偏りが最大の問題点といえる。この問題を工学部の枠組みの中で改善することは困難となってきたこともあり、2023 年度からは情報学部として独立させることとした。これにより学生募集や入学者選抜の仕組みや基準も独自での設定ができるようになり、状況が改善されることを期待している。一方で、工学部 4 学科の中の総合デザイン学科と人間環境学科の志願者数低迷も大きな課題であり、工学部再編も含めた検討を 2022 年度早々から始める予定としている。

5.4　全体のまとめ

学生の受け入れに関しては、定員設定、入学者選抜の設計と運営、定員管理のいずれにおいても、状況を常に確認しながら適宜必要な改善を迅速におこなって、全体として高いレベルを保っているものと自負している。結果として、工学部、工学研究科のいずれにおいても、前回の認証評価のときと比べて状況は大幅に改善した。ただし、その理由として附属高等学校への技術コース設置等の内的な各種取り組みの成果があると考えられる一方で、いわゆる定員厳格化や大学入試改革など外的な要因で本学にとってプラスに働いたと思われるものも多い。したがって、今後の 18 歳人口減少にともなう大学進学者の減少想定も考慮しながら、中長期的な計画に基づく対応を進めていく必要があると考えている。

第６章　教員・教員組織

6.1　現状説明

6.1.1　大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点１：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点２：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

本学の教員は全員が工学部に所属し、その中の一部が大学院を兼務する形態になっている。

求める教員像は、学則および就業規則に示されている「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者」（根拠資料 1-1　第 53～55 条）で、「勤務に精励し、法令を遵守し、この規則及びこれに附属する諸規程に従い、職場秩序を保持し、互に協力してその職務に専念し、大学の教育目的を達成するよう努力」（根拠資料 6-1 第 5 条）する者が基本となっている。現在は、2014(平成 26)年度に明文化された以下の基準が教員に周知され、年次報告書の記述事項と、それに基づく教員評価に反映されている（根拠資料 6-2）。

【湘南工科大学が求める教員像：教員に求める能力・資質】

・教育

ア. 一方的な知識や技能の教授ではなく、学生の資質に合わせて主体的な学びを促しつつ、ディプロマポリシーに明示された能力を着実に伸ばすことができる教育力を有する。

イ. 教育が主たる責務であることを認識し、情熱を持って自己ならびに大学全体の教育改善に取り組む。

・校務

ア. 大学運営に関わる様々な業務を理解し、必要に応じてその遂行に能動的かつ協調的に関わることができる。

イ. 学生の修学、キャリア、生活などに関する指導を適切におこなうことができる。

・研究

ア. 大学教員としての専門性を担保し、社会への貢献と関わりを維持できるレベルの研究活動を継続する。

イ. 研究成果および研究活動を通じた自己研鑽の結果を、教育や社会連携などに活かして、大学の発展に貢献する。

また、教育組織の編成方針については、以下の様に定められている。

【教員組織の編成方針】

ア. 学科の収容定員とカリキュラムポリシーに沿った科目編成と開講授業数に基づいて、それぞれの学科および総合文化教育センターに配置する教員数を定める。

イ. 各学科・センター内の教員構成は、専門分野と年齢のバランスがとれたものとする。また、職歴や性別のバランスにも配慮する。

ウ. 教員の職位については、年齢、採用後の年数、教育・校務・研究における実績などを総合的に判断して、決定する。昇任人事は年 1 回、学科・センターの推薦を受けて教員選考委員会で検討し、学長の承認を受けておこなう。

エ. 新任教員の採用にあたっては、広く公募をおこない、応募者に対して学科・センターでの書類選考と面接および模擬授業により複数名を推薦し、これら候補者に対して執行部面接、理事長面接を順次おこなって選考する。

これらの基準と方針には、各学科等に配置される教員の総数や分野別の人数、役割分担など具体的なことは規定されていない。分野別の必要教員数は教育課程上の各科目の授業を適切に分担するために必然的に決まってくるものであるが、本学では教員選考において専門性の適合度よりも教育能力と本学教員団の一員としての適性を重視しているため、採用時の状況によっては、一時的にある専門分野を担う専任教員が不足気味になることがあっても止むを得ないものと考えている。また、研究面についても、単に論文数の多さをもって能力を評価するなどはせず、本学の環境で本学の学生と共におこなうことが現実的に可能であるかどうかを優先する。ただし、これらはあくまでも工学部教員に関して言えることであって、大学院担当教員には該当しない。

以上の考え方は、現在の本学の状況を総合的に判断して適切なものであり、全教員には、実際の新規教員採用案件が教授会で諮られる際に繰り返し説明されることで、自然に共有されている。

6.1.2　教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点１：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点２：適切な教員組織編制のための措置

- 教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
- 各学位課程の目的に即した教員配置
- 国際性、男女比
- 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- 教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点３：教養教育の運営体制

工学部の専任教員数は教授 41 名、准教授 24 名、専任講師 11 名、助教 1 名、合計 77 名で、大学設置基準に定められた要件を充足している。年齢構成は大学基礎データ表５に示された通り、60 歳台が 22%、50 歳台が 30%、40 歳台が 26%、30 歳台が 21%で、全体としてバランスが取れた構成となっている。また、女性教員の比率は 10%と工学部としては

低いとはいえないが、外国籍の教員は現在 1 名のみである。総合文化教育センターには、担当する共通教育（社会人基礎科目）の分野である人文社会、外国語、健康とスポーツに対してそれぞれ 2 名、教職センターとの兼任教員が 3 名の計 9 名が配置され、残る 68 名が入学定員に応じて 6 つの学科に配分されている。教育研究上、特に大きな問題が生じる状態にはなっていないものの、定員が 50 人と少ない 3 つの学科に設置基準を満たすため相対的に多くの教員を配置する必要があるため、定員の多い学科と学生／教員比率に差が生じている点が 1 つの課題といえる。

また、共通教育の各分野を含めて、上記人数の専任教員のみで教育課程上のすべての科目の授業担当をカバーすることは、教員に過剰な負担を強いることになり不可能である。そのため、専任教員は教育課程の基盤となる主要科目を中心に担当した上で、その他の科目については非常勤講師に授業担当を任せざるを得ない。この状況をある程度緩和する目的で、特任教授等（根拠資料 6-3）ならびに特別講師（根拠資料 6-4）の制度を設けており、いずれも単年度の契約で所定の日数のみ本学で勤務し、特定の分野の授業担当および修学支援をおこなう。2021 年度は 3 名の特任教授、2 名の特任講師、3 名の特別講師が共通教育および教職課程に配置された。

なお、常勤教員の専門性と担当科目の適合性は、教員採用の際に採用後の担当予定科目を明示して公募し、選考の際にこの点を十分考慮することで大きな齟齬が生じないようにしている。ある科目の担当として専門性を有する常勤教員が配置できない場合には、非常勤講師を活用することで対応する。非常勤講師の専門性および授業担当の適格性については、当該科目の運営責任のある部門で書類審査および面接をおこなって確認した上で採用申請し、それに基づいて最終的に工学部長が判断している。

一方、現在の大学院専任教員はすべて学部教員の中から選任され、大学院設置基準に定められた要件を充足している（大学基礎データ　表１）。また、各専攻において博士前期課程および博士後期課程を指導できる教員数および授業担当教員数は下表のとおりであり、各学位課程の目的とした教員配置を十分に確保している。

大学院研究科担当教員の資格は、研究科委員会で合意した大学院教員資格基準（根拠資料 6-5）に基づき審査している。各専攻の候補者を教育改革実行会議の大学院部会で資格の予備審査を行い、専攻主任会議の承認を経た後、研究科委員会で諮り認定している。2021 年度の新カリキュラムの改訂に伴い、共通科目や専門基礎科目として新たな授業を設置したことから授業担当者教の不足が生じたため、大学院教員資格基準の中に、授業担当教員（学生の研究指導は実施しない）の新たな資格を設ける基準改訂を実施した。これにより、教員数の増加と各授業における教員負担が軽減できることになった。このような大学院教員資格基準の改定により、教員資格の明確化と適正な配置が実現できている。

6.1.3　教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点１：教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する

基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点２：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学における教員の採用および昇任人事は、人事構想委員会の管轄となっている（根拠資料 6-6）。委員の構成は、部長等会議メンバーの教員に大学事務局長と事務課長が加わったものとなっている。委員会規程には、協議すべき事項として

(1) より活力のある大学の創成と各専門学科及び各専攻の充実を前提とする人事構想について

(2) 採用人事及び昇任人事の基本的な案作りについて

が挙げられており、項目6.1.1に示した基本方針を踏まえて必要に応じて委員会で議論した内容を、資料と議事録に残すことでその時々の状況に合わせた方針としている。たとえば、2019年5月の委員会で2020年度以降の教員補充計画が議題となり、単純な欠員補充ではなく、中長期計画に基づき戦略的におこなっていく方針が確認されている（根拠資料 6-7）。

実際の採用および昇任人事の手続きは、慣例にしたがって以下のようにおこなわれている。

採用人事は、公募によりおこなう。欠員が生じる都度、人事構想委員会を開催し、新規採用教員の配置について協議した上で、職位、専門分野、担当予定科目等を定めて公募要領を作成する。公募要領は、教授会で承認を得た後、本学公式Webサイト及び JREC-IN(独立行政法人科学技術振興機構の研究者人材データベース)で公開する。状況に応じて、関連学会等の会告への掲載を依頼することもある。

選考手続きは、まず一次選考として採用後に所属予定の学科・センターが書類審査及び面接をおこなう。その際には、研究業績の評価だけでなく、模擬授業を行うなどして教育面の能力と本学への適性に対する判断を重視するようにしている。その結果に基づき 1～数名の候補者が推薦され、これに対して学長、工学部長、研究科長、大学事務局長による執行部面接および理事長面接を行い、最終候補者 1 名を選考する。この候補者に対して、「湘南工科大学教員の選考に関する内規」（根拠資料 6-8）にしたがって教員選考会議でその能力・資質等が適切であるかを協議し、その結果を調書及び所見としてまとめ、改めて学長に報告する。学長はこの候補者の採用の可否を教授会に諮って承認を得た後、理事長に推薦し、理事会で任用が決定される。

一方、昇任人事は、対象となる教員が所属する学科・センターからの推薦を受けて、各年度に 1 回、教員選考会議を開いて協議する。推薦の基準として明文化されたものは無いが、教育、校務、研究に関して特段の問題がなければ、年齢（40歳で准教授、50歳で教授）および本学での在職年数（少なくとも 3 年以上）が大まかなガイドラインとして認知されている。審査は、教育業績および研究業績と校務の遂行状況を、本人提出書類に加えて直近 3 年程度の年次報告書および大学貢献度評価の結果も参考におこない、その結果を調書及び所見にまとめて学長に報告する。学長はこの候補者の昇任の可否を教授会に諮って承認を得た後、理事長に推薦し、必要に応じて理事長面接をおこなって、最終的に理事会で

昇任が決定される。

最近5年間の教員採用および昇任人事の実施状況を表にまとめた。方針に沿って公正な選考がおこなわれた結果となっている。課題としては、採用人事の分野と条件によっては公募に対する応募者数が少なく 1 回の公募では適当な候補者が選考できなかったケースや、採用内定者の辞退によって当初予定した時期での補充ができなかったケースがあったことが挙げられる。幸い、専門分野の範囲を広げて再公募を行うなどで大事なく対応できたが、今後、重大な問題が生じないよう、公募案を策定する際に当該分野の状況等を十分考慮するとともに、人員的、時間的に余裕をもった採用計画とする必要があると考えている。

年度	採用	昇任
2021	教授 2、准教授 4、専任講師 2	教授 1、准教授 2
2020	准教授 1、専任講師 3、助教 1	教授 1、准教授 4、専任講師 1
2019	教授 2、准教授 4、専任講師 1	教授 4、准教授 3
2018	准教授 1、専任講師 3	教授 6、准教授 2、専任講師 1
2017	専任講師 3、助教 1	教授 1、准教授 1

6.1.4　ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点１：ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施
評価の視点２：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学におけるFD活動の中心となっているFD研修会は、様々な取り組みの状況や新たな方針などを全教員で共有し考え、質保証を推進するための必要不可欠なイベントといえる。令和 3 年度には、コロナ禍の中でも学部 4 回、大学院 2 回の研修会がオンラインで実施された（根拠資料 6-9）。

定例として各年度の 9 月および 3 月に実施される全体研修会（2 時間程度）は、学部と大学院の合同で開催され、点検評価の結果等も踏まえて、それぞれ後学期および新年度に向けた注意点を確認することを主な目的としている。併せてその時々の重要な課題や取り組みについての報告、研究倫理に関する講習などもおこなわれている。

また、学部 FD における他の定例のイベントとしては、授業相互参観がある。各学期の後半に 2 週間に渡って実施し、教員だけでなく事務職員も実際におこなわれている授業を自由に参観する。そこでの気づきなどを振り返りとして提出し、共有することで、各教員の授業改善に対する意識向上を図るとともに教職協働を推進する効果も期待している。これも、コロナ禍の影響により、2020 年度と 2021 年度の前学期はいずれも実施できず、2020 年度の後学期はオンライン授業の参観となった。

一方で、大学院独自の定例イベントとしては、例年 11 月に産学連携フォーラムに合わせて実施される大学院生研究発表および教員研究紹介の聴講と振り返りがある。これは、普段なかなか触れることのない他教員の研究内容や大学院生に対する研究指導の様子などを

知り、自身の研究活動や院生指導の改善につなげることを目的としたものである。
これらに加えて、必要に応じてスポット的に研修会を実施することもある。たとえば2020 年度前学期開始前にコロナ禍にともなう休業要請を受けて緊急実施したオンライン研修会では、オンライン授業実施に関する方針を説明しながら、同時に Web 会議システムを活用して同時双方向型授業をおこなう方法も紹介し、スプレッドシートへの質問の書き込みにリアルタイムで答えることで知識と理解を共有し、結果としてオンライン授業を全学的に速やかに実施することができた。また、2020 年 10 月には、地域連携センターの新設に際して、本学の地域貢献に対する今後の方針を説明し協力を求めるために研修会をおこなっている。

これらの研修会では、学部FDは全教員、大学院FDは大学院資格を有する全教員に対して参加を義務付けている。やむを得ない欠席者への対応は、コロナ禍以前の対面実施では説明の様子を撮影し、コロナ禍以降のオンライン同時双方向での実施では Web 会議システムで録画した動画を Web 上にアップし、決められた期限までに必ず視聴することを求めている。また、各研修会に参加した教員には参加状況の確認を兼ねアンケートを実施するとともに、後日アンケート結果のまとめを共有することで、各教員の教育研究活動の活性化や資質向上につなげている。実際の状況がわかる例として、2021 年度 9 月におこなわれた全体研修会の実施報告および後学期の相互授業参観に対するアンケート結果を資料としてあげておく（根拠資料 6-10、6-11）。
その他、常勤教員以外を対象として各年度に1回、実施されているものとして、非常勤講師対象研修会およびTA・SA対象研修会がある。いずれも本学の教育に対する考え方や特色を理解した上で、授業担当あるいは補助を務めていただくことを目的とするものである。
以上のように、本学における FD 活動は組織的に実施され、多様な目的と実施方法の組み合わせにより、学部 FD では主として教育改善、大学院 FD では研究の活性化に資する効果を上げている。全体として、教員の資質向上と組織の連携強化につながる取り組みができているといえる。

6.1.5　教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性についての定期的な点検・評価は、各年度に実施している自己点検・評価のプロセスにおいて、工学部の各学科および各センターと工学研究科の各専攻でおこなわれている。その結果を概要としてまとめたものが点検・評価委員会に諮られ、その状況に応じて、改善・向上に向けた対応の必要性が議論される。また、教員の新規採用案件を諮る人事構想委員会や、採用と承認を討議する教員選考会議の場での意見交換は、教員組織の現状と各学科・センター・専攻の考えを共有する良い機会となっている。

点検・評価結果に基づく改善事例としては、工学部では学科募集定員の変更に対応しておこなわれた配置教員数の修正が挙げられる。2015 年度から 2020 年度にかけて、各学科の募集定員は以下のように変更された：機械工学科 110→100；電気電子工学科 60→50；情報工学科 120→150；人間環境学科 60→50。その結果、情報工学科では学生／教員比率が他学科と比べて著しく大きくなるという問題が生じていた。これに対して、2018 年度の自己点検評価において改善の必要性が指摘され（根拠資料 6-12）、それに基づいて電気電子工学科と人間環境学科の欠員補充をしないことで教員数をそれぞれ 10 名から 9 名に減員し、情報工学科の教員数を 2 名増員して 16 名とする対応をおこなっている。

また、工学研究科においては、教育研究分野ごとに設定される授業科目の担当教員数と履修学生数に乖離が生じていることが問題になっていた（根拠資料 6-13）。その原因は、各専攻の教員は工学部各学科教員の中で大学院指導資格の要件を満たす者が兼任する仕組みと、学科と専門分野による大学院進学者の偏りにあった。こうした教員組織の不均衡については、2021 年度に実施したカリキュラム改訂で、一部教員の共通科目への担当配置や担当授業の入れ替えをおこなうことにより改善した。

6.2　長所・特色

特になし

6.3　問題点

工学部では、いわゆる人気のある学科と無い学科で定員および充足率の差が激しくなっており、現在の１学部６学科体制における設置基準に沿った形での教員配置調整では、その歪を緩和することが難しくなってきている。2023 年度からの改組による情報学部設置は、この問題を改善することも目的の１つとして計画された。

6.4　全体のまとめ

現在の工学部６学科体制においては、教員配置は各学科の教育目標を達成するために必要な条件を満たし、学部全体としてバランスの取れたものとなっている。一方、工学研究科では、大学院指導資格を有する学部教員が専攻の教員を兼任する仕組みから、全体の教員数は学生数に対する設置基準上の要件を大きく上回っており、余裕のある状態となっている。

教員の募集、採用、昇任は公正なルールにしたがっておこなわれており、その際に、教員組織の適切性に対する点検・評価の結果が反映されている。また、FD 活動は組織的かつ活発に実施され、教員の資質向上に十分寄与している。

第７章　学生支援

7.1　現状説明

7.1.1　学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点１：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学では、学生支援に関する方針を平成 26 年度に以下の通り定めている（根拠資料 7-1）。

「学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、全学的に様々な学生支援をおこなう。その内容は、初年次学生の修学支援による円滑な高大接続、在学生すべてを対象にした経済面、精神面、健康面の支援、ならびに部活動などの支援を含めた生活支援、そして就職や進学などのキャリア支援であり、その目的は本学のミッションである「社会に貢献する技術者の育成」を実効あらしめることにある。」

大学の理念・目的の達成に向けて、まずは大学での学びに適応し（修学）、物理的・精神的に安定し充実した学生生活を送り（生活）、卒業後に社会で確かな立ち位置を得る（キャリア）ことができるよう、必要な支援をおこなう強い意思を示すものとなっている。毎年おこなっている自己点検・評価の際に必ず確認することで、学内の各組織に改めての認識を求めている。

7.1.2　学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点１：学生支援体制の適切な整備

評価の視点２：学生の修学に関する適切な支援の実施

・成績不振の学生の状況把握と指導
・留年者及び休学者の状況把握と対応
・退学希望者の状況把握と対応
・奨学金その他の経済的支援の整備⇒新型コロナ給付金時の対応
・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

評価の視点３：学生の生活に関する適切な支援の実施について

・学生の相談に応じる体制の整備
・ハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための体制の整備
・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点４：学生の進路に関する適切な支援の実施について

・キャリア教育の実施

・学生のキャリア支援を行うための体制(キャリアセンターの設置等)の整備
・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

評価の視点５：学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施

評価の視点６：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生支援の方針に示された3つの柱に対して、修学は教務委員会と教務課、生活は学生部委員会と学生課、キャリアは就職委員会と就職課が具体的な各種支援を管轄し、それぞれ学科・専攻およびセンターの教員ならびに特に設定された支援組織および他の事務組織と密に連絡をとりながら、適宜必要な対応をおこなっている。

第1に修学支援については、その基盤となるのがコミュニケーションサークル（CC）制度（根拠資料 7-2【Web】）で、すでに 24 年の実績がある。CC 制度は、新入生と教員がコミュニケーションを図ることにより、新入生が自発的に大学や自分の将来に対して明るい展望を持ち、大学における目的意識を明確にして学生生活を楽しめるようにすることを目的としている。クラス担任のような制度で、履修する授業科目の選択方法から将来の進路まで、学生生活全般に関する相談に教員が指導やアドバイスをおこなう仕組みである。この仕組みにより、成績不振の学生の状況把握と指導、留年者及び休学者の状況把握と対応、退学希望者の状況把握と対応などができている。

その他の修学支援内容としては、次の通りである。

1　「SAMS」：
IC カード学生証を使って各授業の出欠状況を Web 上で確認できるシステムを導入している。また、これらのデータは週ごとに大学情報室でまとめて各学科に通知され、欠席が連続している学生に対する教員のフォローなどに役立てられている。

2　「SIT ポートフォリオ」：
学生の学びと成長を Web 上のポータルにアーカイブする仕組みを整えている。履修登録、出欠席記録、学修目標、成果物などの各種活動記録を集約し、キャリアについて考える素材（きっかけ）となっている。さらに、このシステムには、学生との面談記録などもメモとして記録できるようになっており、案件に応じて共有設定のレベルを判断している。これらの情報は、関係する教職員に共有され、学生指導に活かされている。

3　「SIT ガクラボ」：
学生の修学上のさまざまな不安をプロの担当者（外部委託）がケアしてくれる修学支援センターを運営している。学生の主体的（自主的）な活用を基本とし、数学、理科、英語などの基礎学力への補強にも応えている。また、本学ではアクティブラーニング型授業として共通基盤ワークショップを設定しているが、他のメンバーとの協働がどうしても苦手な学生に対して、SIT ガクラボと協働でケアする体制となっている。

4　「ライティングセンター」：
特別講師（非常勤）を専属させ、ライティングセンターを運営している。主に学生が

レポートや論文を書く際のサポートをおこなっている。また、１年次科目の修学基礎の一部プログラムとして「国語力講座」の実施、図書館との共同企画において「レポートの書き方講座」を不定期に開講するなどの活動をおこなっている。

5　「CC 懇談会」、「SIT 修学懇談会」：
大学生活に対する不安や疑問を早期に解消するため、５月には新入生とその父母・保証人を対象に個別面談の機会を設けている（CC 懇談会）。また、９月には父母・保証人と学生の修学状況や卒業後の進路等について面談するイベントとして、多くの方が参加しやすいよう本学以外の地域においても「地区別懇談会」を開催してきた。2020 年度にコロナ禍の下でオンラインでの実施となったことにともない、名称を「SIT 修学懇談会」に変更し、今後は状況に応じて来学とオンラインの併用で実施していくこととしている（根拠資料 7-3）。

第 2 に学生の生活面への支援は、学生課および課内に設置されている保健室と学生相談室で対応している。人員は学生課職員 7 名のほかに、保健室に看護師 2 名。学生相談室にカウンセラーとして臨床心理士２名（外部委託）となっている。

健康管理の基礎となる健康診断は入学時および各学年の開始時に実施しており、2020 年度当初にコロナ禍で大学に休業要請が出されていた中でも、緊急事態宣言が解除された後の７月と９月に、感染防止対策を徹底しながら実施した（根拠資料 7-4）。健康診断結果で問題のある学生は保健室から呼び出しを行い、指導している。そのほかで健康相談のある学生には、随時保健室が対応している。さらに、学内は完全禁煙とし、入学時に禁煙を推奨するため、「禁煙宣言」を記入させている（根拠資料 7-5）。

コロナ禍への対応としては、2020 年 6 月以降の一部対面授業実施（全体の 2 割程度）、2021 年度からのほぼ全面的な対面授業実施に際して、学内での感染拡大を予防するための対策は十分におこなった。その中で、2021 年度 6 月には全大学のトップを切って大学で職域ワクチンの接種を実施し、学生の 65%、教職員の 90%以上が接種を受けることで、ある程度の安心感をもって大学運営をおこなうことができた。このように素早い動きができることは、本学の強みといえよう。

一方で、主にメンタル面での支援を担当する学生相談室では、学生相談業務を週 2 回、健康相談業務を月 1 回、夏季休暇中などを含めて実施している。利用に関しては学生便覧・本学ホームページ・掲示等で学生に周知しており、保健室で受付相談することにより、いつでも予約が可能である。コロナ禍において対面での相談が困難であった時期も、オンラインにより継続的な対応を行った（根拠資料 7-6）。また、必要があれば、主治医や関係医療機関と連携している。

また、学内でのハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための対策としては、学生には学生便覧・本学ホームページ等を介した啓蒙を、教職員に向けては SD 研修等による注意喚起をおこなっている（根拠資料 7-7【Web】）。学生課職員が参加する神奈川県学生生活協議会（県内大学）で定期的に意見交換・情報共有の機会があり、他大学の事例も参考に必要な対応を適宜おこなうようにしている。

さらに、修学支援としても位置付けられる学生の経済面に対する各種対応業務も、学生課の担当となっている。主なものとしては、日本学生支援機構の貸与奨学金に加え、返還

義務のない高等教育の修学支援新制度（給付型奨学金及び授業料免除）並びに湘南工科大学の奨学金制度（住宅支援等）があり、窓口では家計急変者への対応（学生支援機構奨学金の臨時採用案内等）も含め、随時相談を受け付けている（根拠資料 7-8【Web】）。コロナ禍の下では、文部科学省による「学びの継続」のための『学生支援緊急給付金』の申請受付および推薦の作業を、新型コロナウイルス感染症対策本部会議と協力しておこない、令和 2 年度には 165 名、令和 3 年度には 173 名が給付を受けることができた。

その他、授業実施日の 1 時限目授業前に学生食堂での無料朝食の提供（湘南ブレックファスト）を実施している（根拠資料 7-9）。

第 3 にキャリア支援については、工学部ではその基盤づくりを授業としておこなう体制となっている。具体的には、1、2 年次必修科目の共通基盤ワークショップにおいて、キャリア教育関係をテーマとするクラスを複数設定し、希望する学生が受講できるようにしている。（根拠資料 7-10）また、3 年次では全学生を対象として、前学期に自己分析・企業研究などを中心に指導する「キャリア形成」、後学期には面接の受け方や履歴書の書き方などのより実践的な就活指導の内容を中心とする「進路研究」という２つの科目を、4 年次での卒業研究履修要件として実施している。「先輩社会人の経験談」「内定者報告会」などのプログラムを通して、できるだけ学生目線の情報を多く提供することを心がけている。さらに、上記授業においては、社会人としてのアセスメントテストである PROG および SPI テスト（CBT）を実施しており、その結果については授業内で事後解説を行っている（根拠資料 7-11、7-12）。毎年の授業終了後には、キャリア教育ワーキンググループで問題点や改善点を議論し、その結果を次回の授業に反映させている（根拠資料 7-13）。

コロナ禍の影響により、これらの授業も 2020 年度よりオンライン実施に切り替えたが、学生相互の情報共有不足を改善するため、学修支援システム（LMS）内のコンテンツで関連就活情報を充実させた。また、就職活動の早期化に対応し、インターンシップや求人に関する情報を同システムにコースとして設定し、全学年の学生がアクセスできる体制としている。加えて、就職課課員により就職活動に関係する様々な事項に対する情報を随時アップして情報提供を行っている（根拠資料 7-14）。

教育側からの別の形でのキャリア支援としては、教育課程に単位認定をともなう授業科目として「インターンシップ 1・2」を設定している（根拠資料 7-15【Web】）。教務課と学生課が連携するインターンシップ連絡協議会が運営をおこなっており、例年 4～5 月にガイダンスを開催し、所定の条件での受け入れを了解いただいた企業リストに基づいて各種条件やスケジュールなどを確認した上で主に長期休暇期間に実習をおこなって、所定の要件をすべてクリアした場合に単位認定していた。しかしながら、この２年間はコロナ禍の影響により就業体験を伴うインターンシップ・プログラムを提供する企業が激減したため、学生が自主的に見つけてきた実習プログラムに対して、協議会が科目趣旨に合致するかを判断し、承認されたケースに対して単位認定をおこなうこととした。その結果、この 2 年間の実績は数件に止まっている（2019 年度は 40 件程度）。

以上を背景として、最終的な卒業後の進路に向けた具体的な支援は就職課が中心となっておこなっている。就職課員は 9 名で、うち 5 名は学生の就活支援（相談業務）を専門に行う就職アドバイザーであり、各学科の就職関係担当教員と学科別に学生の活動経緯を継

続的に把握できるように情報連携しながら支援を行っている。また、2、3 年次のインターンシップ応募時や 3 年次後期「進路研究」の授業内でアドバイザーとの個別面接を実施し、早期から各学生の特性や行動パターンなどを把握し、適切な就職活動支援がおこなわれるようにしている（根拠資料 7-16【Web】）。

一方、工学研究科では、大学院生のためのキャリア関係科目として、「コミュニケーション」と「エンジニアリングキャリアプラン」を 2021 年度から設置した。「コミュニケーション」では自分の意志を伝える能力や人の意見をよく聞き、理解する能力を養い、社会人として必要な基礎力を身に付ける。また「エンジニアリングキャリアプラン」では、大学院卒の OB による講演や、企業情報、技術者に求められる倫理、資格、学力等に関する講義を通じて、大学院生のあるべき姿を理解させ、より積極的な就職活動に向けた支援につなげている。

最後に、その他の学生支援についてまとめる。学生の正課外活動(部活動等)は学生課の管轄になっており、原則として学生自治会が統括する自主的な活動を尊重している。施設・設備に関することや大規模なイベント実施等、学生間だけでは解決が難しい問題が生じた際は、その都度、学生課で相談に応じ、必要な措置を講じる。しかしながら、コロナ禍の下では、活動時間や場所に対して、その時々に応じた制限を強制的に設けざるを得なかった。その場合でも、学生の要望は受け止め、十分に話し合った上で、できる限りの配慮をする方針で臨んだ（根拠資料 7-17）。具体的には、大学祭（松稜祭）や自治会開催イベント（体育祭、クリスマス会など）は、毎年の実施による学生間の運営方法継承などを考慮して、規模の制限や方法の変更はあったが、中止することなく実施した。

一方、従来の部活動の範囲内に収まらない学生の自主的な企画と活動を支援するため、SIT チャレンジ制度がある。学生フォーミュラ、マイクロマウス競技、宇宙エレベータなどの技術競技大会に出場を目指す団体が対象で、2021 年度には特別助成 7 件、一般助成 1 件に対して総額で 8,272,000 円の予算が承認された。各学科教員 10 数名から構成される SIT チャレンジ審査会で学生が参加プロジェクトについて説明し、金銭的な根拠や技術的な見通しなどについて幅広く議論し、請求額を査定する。社会人としての企画立案、予算管理など実践的なプロジェクトスキルを醸成することを目的としており、社会に貢献する技術者の育成という大学の理念・目的に合致した取り組みといえる（根拠資料 7-18、7-19）。

また、マイノリティーである女子学生への配慮として、女子休憩室の整備や保健室での生理用品の無料配布等を行っている。

7.1.3 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

各支援活動の実施状況の確認と評価は、それぞれ管轄する組織において実施した結果が毎年の自己点検・評価の際にまとめて報告され、それに対する自己点検・評価委員会からの意見も参考として、それぞれで改善への取り組みをおこなうこととしている。一方で、対応が急がれるものについては、各組織で定期的に開かれている会議や打ち合わせの場で課題への対応が議論され、改善が実施される。以下、いくつかの事例を示す。

修学支援に関しては、「CC 制度」「SIT ポートフォリオ」「修学全般」の項目について、修学基礎の科目でアンケートを実施している。結果は集計、分析がおこなわれ、前年度との比較検討（傾向分析）もおこなわれている（根拠資料 7-20）。

例えば、CC 制度については、2020 年度はオンライン指導がメインであったが、2021 年度は対面指導に戻すことができたので、CC 活動に対する評価が比較的好印象の回答が多かった。また、SIT ポートフォリオに関しては、同じアンケート結果から、「使い方に関して難しさは然程感じていないが、入力にめんどうさを感じる」という傾向が見られた。これについては、学生に当該システムの「有用性」を感じてもらう活用法の周知（指導を含めて）が、改善・向上に対するポイントの一つと考えている。

「SIT ガクラボ」「ライティングセンター」については、担当者との定期的な打合せを実施している。例えば、「ライティングセンター」では、普段の利用者数が多くない状況を鑑みて、図書館との協働企画として「レポートの書き方講座」を開講し、改善に努めている。

キャリア支援関係では、毎月の教授会で就活生内定状況を報告することで学内周知するとともに、その状況にあわせて就職課が学内合同企業説明会・単独企業説明会の開催件数やメール告知回数などを調整している。学内企業説明会開催時には参加学生・不参加学生に Web アンケートをおこない、その結果に基づいて学生への情報フィードバックを適切におこなうようにしている（根拠資料 7-21）。たとえば 2020 年のコロナ禍で多くの企業の面接がオンラインとなった時には、「周りの学生がどう動いているのかわからないので、就職活動時期を逸することがある」との回答があった。そこで、開催した説明会の参加企業と参加学生数などを公開し、全体的な活動状況がわかるようにして、学生一人一人が就職活動のペースを見誤らないための情報発信を心がけた。

また、アセスメントテストの活用として、早期内定学生の PROG スコア（Literacy、Competency）および SPI スコアに GPA、1 年次の共通基盤ワークショップでの出席・遅刻回数などの修学状況に関するデータを含めて、内定取得に苦心している学生との間で比較分析し、内定が早期に取れる学生についての特徴を抽出した。その結果を後援会配布記事に記載して保証人に知らせる（根拠資料 7-22）とともに、就職課アドバイザー間で情報を共有し、個々の学生のアドバイスに活用している。

さらに、これまでおこなってきたキャリア支援の成果を確認し、今後の改善に向けた知見を得ることを目的として、卒業後 5 年経過した社会人のフォロー分析と調査を外部調査機関（リアセック）の協力のもとに実施した。卒業就職後の就業状況や、本学での学びで社会で役に立っているスキルや、学生時に身に付けておくべきであった能力などについての結果を分析（根拠資料 7-23）して、全学的なキャリア支援体制の改善に活用していく予定である。

7.2　長所・特色

3 年次に必修科目として「キャリア形成」「進路研究」を設定し、キャリア教育WG委員と就職アドバイザーの意見をもとに、本学学生の効果的なキャリアプラン、職業意識の醸成、就活スケジュールを踏まえ、自己分析、業界研究・職種研究、筆記・面接対策等、早期からきめ細かい授業内容の設定を行っている。他大学では任意とされているキャリア授業科目を必修化することで就業に向けた意識の低い学生の掘り起こしにつながっている。

7.3　問題点

キャリア支援にはかなり注力し、様々な取り組みをおこなっているにもかかわらず、いわゆる就職率は全国工科系学部の平均を下回る状態が続いている。ここ数年の学生の受入れ状況の変化により、この問題が改善される可能性はあるものの、社会でどのように生きていくかという問題に向き合おうとしない学生は必ず含まれており、そういった学生への支援についてさらなる検討が必要である。

7.4　全体のまとめ

2013 年度から進めてきた教育改革により、修学支援と生活支援の体制はかなり整っており、 コロナ禍の中でも状況に応じた迅速な対応をおこなって、学修および学生生活の質の低下を最小限に抑えることができたと考えている。一方で、現在の最大の課題はキャリア支援であり、コロナ禍の影響もあって改善を進めることができていない。今後も予断を許さない状況ではあるが、これまでおこなってきた取り組みに対する点検・評価をしっかりおこない、レベルアップと新たな施策の実施へとつなげていくことが必要である。

第８章　教育研究等環境

8.1　現状説明

8.1.1　学生の学習や教員による教研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点１：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

教育研究活動のための環境として適切な状態の維持・整備については、これまでは明確に示された方針は無く、大学設置基準を充足することを大前提とし、各年度に理事会で諮られ承認される年度事業計画の中でおおまかな方向性が提示され、それに沿って対象となった案件に適宜対応する方法で実施されてきた。特に大きな問題なく必要な対応がおこなわれてきたものと考えているが、2023 年度の情報学部設置について検討する中で、特に大規模な施設整備については計画性をもって進める必要性が改めて認識されている。

将来構想タスクフォースが立案し 2020 年度から始まっている第一次中期計画には、教育研究環境整備に関する内容が盛り込まれている。そこで、2022 年度の事業計画（根拠資料 8-1）に、今後の施設・設備の改修計画を将来構想タスクフォースで検討する旨の文言が盛り込まれた。方針と実施のための手続き等を早急に議論し、まとまった案を教育改革実行会議に諮って承認し学内で共有したいと考えている。

8.1.2　教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点１：施設、設備等の整備及び管理

- ネットワーク環境や情報通信技術(ICT)等機器、備品等の整備
- 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点２：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

本学の校地ならびに校舎の状況は大学基礎データ（表１）に示すとおりで、全体として校地面積は 57,446㎡、校舎面積は 40,998㎡と、大学設置基準で必要とされる広さを十分に満たしている。

校舎は全部で 11 棟あり、その中に講義室 41 室、演習室 10 室、実験実習室 151 室、情報処理学習施設 35 室、教員研究室等 85 室が設置されている。情報処理学習施設の多くは教室として使用するためのものであるが、そのほとんどが授業の空き時間には学生に開放され、自主学習のために利用することができる。また、実験実習室に含まれる各教員の実験

室は、配属された卒研生や大学院生はもちろん、低学年から研究室に所属する仕組みを活用することで、多くの学生が自由に利用できるようになってきている。3 号館に設置され機械工学科が管轄している実習工場は、機械工学科の実習授業だけでなく、教職課程の実習授業や様々なコンテストや地域連携活動にチャレンジする学生たちの製作の場としても、活用されている。

これらに加え、学生のためのユーティリティースペースとして、教育研究総合センター1 階に「コミュニティホール」、4 号館 1 階に「学生憩いの場 AQUA」、教育研究総合センター1 階および 4 号館 1 階に「女子学生専用ラウンジ」が設置され、そのほか 1 号館、4 号館、5 号館、6 号館、8 号館、9 号館のロビーあるいはフロアにも机や椅子が置かれた空間が確保されている。これらのスペースは、学生が自由に出入りできるよう常時開放され、コミュニティホールと AQUA には自動販売機も設置されていて、食事や談話はもちろん授業外学修のためのスペースとして利用されている。

また、健康とスポーツの授業および部活動等に使用するための学内の運動施設としては、トレーニングルームやシャワールームを併設した体育館と、屋外に夜間照明設備を有するフットサルコート 2 面、テニスコート 6 面および弓道場が設置されている。

施設・設備の維持・管理は、「学校法人湘南工科大学施設・設備管理規程」に定める担当部署が予算を管理し、主に利用する学科やセンター等の組織のニーズを踏まえて、整備・維持・管理・運用を行っている。安全管理については、「安全管理委員会」(根拠資料 8-2)において、講義、実験、演習、卒業研究及び大学院研究等において使用する危険性を有する物品及び設備等の保管、管理及び使用に関する安全管理及びその対策をし、校舎敷地内の危険注意箇所および薬品保管場所を掲載したハザードマップを作成し、施設維持管理及び事故発生時の現場把握に役立てている。また、「衛生委員会」(根拠資料 8-3)において、毎月 1 回職場等を巡視し、労働災害を未然に防止するための管理体制を確立している。施設設備は、関係法令に基づき消防設備点検、高架水槽の水質検査、電気設備点検を毎年行っており、安全・衛生を確保している(根拠資料 8-4)。

さらに、主に車椅子を使用する学生への対応を目的とし、その動線を考慮した上で、教室の机・椅子を移動式のものに変える、建物入口にスロープを設ける、身体障碍者用トイレを設置するなどの対応をおこなっている(根拠資料 8-5)。

学内ネットワークはメディア情報センター(根拠資料 8-6)が管理しており、在学生全員に対し、学内ネットワークを利用できるログイン名およびパスワードを付与している。本学は、外部ネットワークとして国立情報学研究所（NII）が運用する学術情報ネットワーク（SINET5）に 1Gbps で接続していた。年ごとに学内における通信量が増加し、令和３年度に至ってはネット接続の遅延が生じたため授業運用に影響が生じる場合があった。そのため令和４年３月に SINET6 と 10Gbps で接続できるように、帯域幅の拡張工事を実施し、ネットワーク通信環境の改善を図った(根拠資料 8-7)。

無線 LAN については、2016（平成 28）年度にほぼすべての校舎の１階ロビーにアクセスポイントを設置し、授業で使用する講義室・実習室などと合わせ、学内計 34 ヶ所で無線 LAN への接続が可能となっている(根拠資料 8-8)。これにより、授業内に限らず休憩時間や放課後も学生がネットワーク利用可能な環境を提供している(根拠資料 8-9)。利用の際に

注意すべき事項については新入生ガイダンスで周知するとともに、全学生へ配布している学生便覧に「湘南工科大学教育研究ネットワーク利用内規」(根拠資料 8-10)を提示して違反行為などを解説している。また、接続方法については、大学公式 Web サイト：メディア情報センター施設利用ガイドに手順書として案内されている。

授業で利用される A201－PC 教室（WindowsPC64 台）と A302－ICT 演習室（WindowsPC96 台）は、メディア情報課が管理しメディア情報センターホームページで案内されている。また、自習室として A202－Marine（WindowsPC33 台）、A306－Sky（WindowsPC30 台）オープン端末室が設置され、インターネット、Web メール、レポート作成など、授業時間帯以降も自由に利用できる。

本学における基幹システムは、仮想化された高性能サーバーを使用して、ネットワークサービスを支えている。これらのサーバー群は、学内の 2,300 台近くの実習機だけではなく、すべての端末に対する ユーザ認証・ファイル共有・アプリケーション配信等を実現している。学内コンピュータ実習室、研究室など PC 端末は、ファイアウォール、不正侵入防御システム、アンチウィルスゲートウェイを組み合わせたセキュリティの強化により、端末の自由度を確保し、利用者の利便性と安全性を実現している。平成 27 年度と令和 3 年度に高性能な統合脅威管理システムを導入し、学外からのパソコンの接続には、SSL 暗号化による認証スイッチを経由し学内 LAN にアクセスすることで、より安全なネットワークサービスを実現した。

さらに、大学全体の情報通信ネットワークの機器更新を平成 28 年度に、学生の利便性向上のため学生会館の無線 LAN 環境の強化を令和元年度に実施したほか、令和 2 年度には eduroam（教育機関や研究機関間で無線 LAN の相互利用を実現する通信サービス））を導入した。各学科の ICT 利用施設については、特に学生数が増加している情報工学科の施設に対して補助金を活用した重点的整備を平成 29 年度から毎年実施してきた。その他の学科においても、ICT 機器更新の時期に合わせた整備を着実に進めており、そのための特別予算も計上してきた。

2020 年には、コロナ禍の影響によって、ビデオ会議ツールなどを用いた同時双方向型オンライン授業実施や、学習管理システム（LMS）による教材や資料の管理、学習進捗の管理および課題提出や試験の管理等のニーズに対処するため、ネットワーク環境整備が急務となった。そのため、当初年度計画数を上回る無線 LAN アクセスポイントの増設など、全体として内容を充実させて対応した。一方、在宅において学生がオンライン授業に参加するには、インターネットに繋げてブラウザが起動できる端末が必要であったが、全ての学生が個人用 PC を所有しているわけではなかった。そのため携帯型ノートパソコン（Chromebook）を大学が 100 台購入し、在宅でのオンライン授業用に希望する学生に貸し出しを行った（根拠資料 8-11）。これらの整備と運用により、学生は在宅においても学内においてもオンライン授業に参加し、LMS を活用した学修ができるようになった。また対面授業とオンラインのハイブリッド授業の実施も可能となり、場所や時間の制約が減少し利便性が高まった。

教職員の情報倫理の確立に関する取り組みとしては、令和 2 年度と 3 年度において大学 SD 研修の中で「個人情報保護研修(90 分)」「SNS リスク対策研修(90 分)」を実施している。オンデマンド方式で視聴し、質疑応答も web 上で情報共有し確認できるようになって

いる（根拠資料 8-12）。学生に対しての情報倫理に関する取り組みは、全学必修の ICT 基礎科目である「コンピュータリテラシ入門／基礎」の授業の中で解説し、必修科目「修学基礎」授業の中でも「セキュリティ対策講座」を実施している（根拠資料 8-13）。内容は、通信の安全性を確保するための対策、パスワードの設定例、PC 及びモバイル端末でのセキュリティ対策、個人情報保護の観点から SNS で気を付けること、個人特定、誹謗中傷などに対する注意など、情報倫理を確立すべく取り組みを行っている。

8.1.3　図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点１：図書資料の整備と図書利用環境の整備

・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
・学術情報へのアクセスに関する対応
・学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備

評価の視点２：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

本学は、適切な規模の図書館を配備し、質・量ともに十分な水準の学術情報資料を系統的に集積しつつ、図書館ネットワーク等を利用した国内外の教育研究機関との学術情報の相互提供システムを構築している。2020（令和2）年度末の蔵書冊数は206,847冊であり、その内の開架図書は196,680冊となっている（根拠資料8-14）。開架率は約95%である。学術雑誌については、2016（平成 28）年度にオンラインジャーナルのタイトル見直しを実施し、価格高騰のタイトルについては包括契約・パッケージ契約を終了し、必要な文献の入手は個別に対応するようにした。現在は 170 タイトルの電子ジャーナルを閲覧できる。また未購読契約雑誌収載論文の入手方法として2017（平成29）年度から「ARROW」（DDS：Document Dlivery Sevice）」のサービスを開始した。2021（令和3）年度からは、和雑誌の電子版も取り扱いを開始し、徐々に電子版へ切り替えを行っている。これにより、場所と時間に制約されず提供できる学術情報資料の量が飛躍的に増大した。さらに学生の利用を増やすための施策や設備整備を進めることで、図書館の利用者数の増加に繋げている。しかしながら、令和 2 年度からはコロナ禍のため、入場および利用時間の制限を実施せざるを得なかった。これをカバーするため、授業に活用しやすいオンライン情報検索サービスの同時アクセス数を増やして提供するなど、オンラインでの各種情報利用サービス等の充実を図り、ガイダンスで積極的な周知をして学生の利用を促した。

図書の購入については、図書館職員と各学科と総合文化教育センターの教員で構成される図書システムWGの委員で購入希望を出し合い、メディア情報センター運営委員会で検討の上購入している。それ以外にも随時、学生や教職員のリクエストに柔軟に対応し、購入に反映させるようにしている。学術雑誌についても、図書システムＷＧで検討したうえで、できる限り多くのタイトルを購読できるように調整し、メディア情報センター運営委員会

において検討・修正を行って購入している。

建物としての図書館は3階建で総面積は1,572㎡である。閲覧席は307席（視聴覚資料閲覧席を含む）を確保している（根拠資料8-15【Web】）。その他1階に12名、2階に26名収容のグループ学習室があり、教職員・学生は学内からのオンライン予約か図書館窓口での申し込みにより利用できるようになっている。ここ 3 年の利用状況として、年間入館者数は、コロナ禍前は年間 33,000～34,000 人程度であったが、2020 年度は臨時休館や利用時間の制限等があり大幅に減少した。年間貸出数もコロナ禍前は 4,000 冊程度だったが、2020年度は大幅に減少した。（根拠資料8-16）。

運営は、常勤職員5名（内、司書資格保有者5名）と業務委託1日平均3名およびアルバイト数名によりおこなっている。常勤職員が全員司書資格を保有し専門的な知識を有しているので、図書館の運営についての意思の疎通が図りやすく、円滑な運営が行われている。開館時間は、通常が平日 9:00-19:00、土曜日 9:00-16:30、夏季長期休業中は平日 9:00-16:30、土曜日は閉館、春季の長期休業中は平日 9:00-16:30、土曜日が 9:00-12:30（閉館日あり）である。通常の市民開放日は火曜日、木曜日、土曜日の週３日で、藤沢市民と茅ヶ崎市民が利用できるようになっている。春季および夏季の休業期間中の図書館開館日は、すべて市民開放日となっている。

検索用 PC は、2 階に WindowsPC が 23 台、Mac が１台、貸出用ノート PC１台、学外者用 PC2 台、OPAC 検索用 PC2 台がある。3 階には、OPAC 検索用 PC１台がある。また、2 階には視聴覚資料閲覧用として、ビデオ・DVD 兼用のプレーヤーを設置した閲覧席が 9 台、ブルーレイ・3D 対応のプレーヤーが 6 台ある。視聴覚資料（DVD・ブルーレイ、CD 等）として登録数3,911点を所蔵している。

2019（令和元）年に図書館システム更新を行ない、図書館システムとしては4世代目を迎えた。2019 年度の更新は、利用者と職員が使いやすい仕様に変更し、また高大連携として附属高校の図書館OPACとの横断検索ができるように改修を行った。これにより、検索効率が向上した。横断検索の対象は、本学図書館、藤沢市図書館、国立情報学研究所(以下「NII」という）の CiNii Articles ・CiNii Books ・Webcat Plus、Online Computer Library Center Inc. の Worldcat、国立国会図書館の NDL-OPAC、Google ブックスとなっている。また OPAC とは別に、対象外のデータベースや本学で購読していない文献等を検索し、論文を入手できるようにナビゲートする「360Link」というリンク提供システムも導入した。本学で所蔵していない論文もこのサービスから「ARROW」に繋がり、文献複写申込ができるようになった。

本学は、首都圏理工系 13 大学が参加している「私工大懇話会」に加盟している。私工大懇話会加盟大学は、所属の学生・教職員が直接来館して、相互利用（貸出、閲覧等）を認めている。また、本学は神奈川県内大学図書館相互協力協議会（39 大学・5 短期大学参加 2022 年現在）の加盟館でもあるので、互いに学生・教職員に共通閲覧証が発行され、加盟館の閲覧は自由にできるようになっている。藤沢市とは 1999 年（平成 11 年）から本学図書館と相互協力協定を結んでいる。2010 年（平成 22 年）からは茅ヶ崎市とも図書館資料相互利用協定を結び、茅ヶ崎市立図書館と本学図書館を茅ヶ崎市民と本学教職員・学生が相互に利用できるようになっている。2018 年から 2020 年までの相互協力状況は下表の通りである。複写物について、他大学等からの受付件数が依頼件数より多いのは、本学の資

料コピー代金が１枚 30 円設定と安かったためだと思われるが、現在は１枚 40 円に値上げしたため、受付件数と依頼件数との差は縮まっている。

表　令和２年度相互協力状況（文献複写サービス　大学間 ILL）

		2018	2019	2020
複写（紙）	受付	178	143	134
	依頼	53	53	85
現物（図書）	受付	19	4	6
	依頼	67	53	76

2014（平成 26）年度から湘南工科大学学術リポジトリ（https://shonan-it.repo.nii.ac.jp/）を開始し、2020 年度には登録数が 638 件となっている。内容は博士論文と本学紀要である。これにより本学の研究成果をインターネット上で学内および社会に広く発信することが可能となった。

図書館におけるコロナ禍への対応・対策の措置としては、開館時間の短縮、設備に対して利用制限、図書貸出期間の延長、非来館サービスの強化（電子図書サービスの導入・データベースのアクセス数増加・利用案内の動画配信）などを行った。設備利用制限について、具体的には閲覧席の間隔を空けた着席、視聴覚コーナー利用の停止、PC（OPAC 用端末含む）・グループ学習室一部の利用禁止などを行った。神奈川県緊急事態宣言期間中は臨時休館とした。令和２年度６月～8 月の期間は来館を事前予約制としていた。また令和２年度 9 月からは、貸出図書について郵便配送による対応も行った。入館の際は手を消毒し、PC 利用の際は使い捨て手袋を着用するようにした。一部窓に隙間を空け、換気のための通気路を確保した。入館条件や利用制限は、コロナ禍の状況に応じて適宜見直し、利用時間も 30 分、60 分、3 時間など状況に応じて制限したが、令和４年３月現在は特に制限していない。また学生証 ID により入退館時間は記録されており、滞在時間帯などから、万が一の場合の濃厚接触者追跡データとなる。令和 2 年度及び令和 3 年度は、利用者数・貸出冊数は大幅に減少したが、以上の対応により、図書館サービスを維持し、教育・研究活動を円滑に継続するための措置を施すことができた。

8.1.4　教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点１：研究活動を促進させるための条件の整備

・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
・研究費の適切な支給
・外部資金獲得のための支援

・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
・ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)等の教育研究活動を支援する体制

研究活動に対する大学としての基本的な考え方は、まず第6章で述べた湘南工科大学が求める教員像に記されているように、

ア.大学教員としての専門性を担保し、社会への貢献と関わりを維持できるレベルの研究活動を継続する。

イ.研究成果および研究活動を通じた自己研鑽の結果を、教育や社会連携などに活かして、大学の発展に貢献する。

となっている。すなわち、大学教員としてオリジナリティのある研究をおこなって成果を出し続けることは重視する一方で、先端的な研究を推進し、それをもって社会的責務を果たすといった考えは持っていない。また、より具体的な指針が、平成26年度教授会で承認された「教員の責務および連携体制について」に以下のように記されている（根拠資料 8-17）。

・研究は、大学教員に求められる専門性や社会での貢献を担保するために、継続的におこなうものとする。教員間の連携によって研究を活性化、推進するための組織として、研究センターを置く。また、研究倫理上の問題を含むテーマに対しては、倫理委員会が責任をもって研究内容と公表方法を確認する。点検評価においては、外部研究費獲得等の客観的実績も考慮する。

ここでは、実際に教員が研究をおこなう際に、大学として必要な支援体制を構築する方針が示されているものといえる。

実際に研究をおこなう環境として最初に必要となるのは、研究スペースである。原則として各教員に研究室と実験室が 1 部屋ずつ割り当てられることになっており、その合計は概ね 50～100m^2 の範囲である。この違いの要因には、建物の構造によるものや研究分野による違いなどがあり、たとえば研究に大型装置を必要とする機械系の研究室などは比較的広いスペースとなっている。学科によっては、共通の実験室や学生室を設置している場合もある。最近の情報工学科の学生数および教員数の増加への対応は、教室を実験室に改修することでおこなわれ、何とか大きな問題が生じないレベルに止めているものの、2023 年度からの情報学部設置に向けて思い切ったスペースの再配分が必要との意見も出ている。

次に、研究費に関しては、大学から教員一人あたりに配分される基本年額が 30 万円となっている。ただし、光熱水道費やインターネット使用料等、研究に必要なインフラの利用料は、大学で負担している。これに、指導する卒業研究生 1 名あたり 5 万円、博士前期課程院生１名に 12 万円、博士後期課程院生１名に 40 万円が支給される。また、科学研究費補助金の申請をおこなうことで10万円を追加する仕組みがある。これは、毎年の科学研究費補助金への申請が各教員の研究活動の継続とPDCAサイクルのために重要との考えに基づくもので、加えて申請率の増加も期待している。実際には、教育および運営のために各学科に配分される予算とのやり取りがあるため、所属する学科・センターによっても一人の教員が年間で使用できる予算額には違いが生じる。

以上の経常的研究費のみでは、少し高額な研究機器の導入や研究プロジェクトの計画と

遂行は難しい。この問題に対処するため、学内の競争的資金として特別研究費を設定している（根拠資料 8-18）。この研究費は、申請者に対して大学執行部によるヒアリングをおこない、それまでの採択状況と成果も加味して、採否と予算額を決定している。最近 5 年間の実績は表に示すとおりで、新任教員には優先的に配分するよう配慮している。また、申請には、科学研究費補助金の申請を行っていることを条件としている。

特別研究費	2018	2019	2020	2021	2022
申請件数	11	8	11	6	9
採択件数	10	6	9	6	7
申請総額（万円）	1,427	1,231	1,926	1,197	1,523
予算総額（万円）	1,231	678	1,270	997	1,030

また、研究成果の公表活動に対する補助として、事前に登録した学会等（3 団体まで）が国内で開催する研究発表会で成果発表を行う場合に、年 3 回、2 泊までの宿泊費と交通費を支給する仕組みがある（参加費は各自の研究費から研究研修費として支出）（根拠資料 8-19）。さらに国外で開催される国際学会で研究発表を行う場合は、年 1 回、欧米地域は 10 万円、アジア地域は 6 万円までの経費補助を行う制度がある（根拠資料 8-20）。その他、個人研究費が教員一人あたり 26,000 円(2021 年度実績)、現金で支給されており、個人研修のための出張旅費などに簡便に使用できるよう配慮している。これらについては、出張後に速やかに報告書を提出する義務がある。

研究に関わる外部資金の導入に対しては、本学では担当の事務職員に加えて専任の補助職員 1 名を配置して、申請および報告の際の各種相談対応や書類作成補助等の支援をおこなっている。特に科学研究費補助金の申請に際しては、作成要領の説明会において獲得実績のある教員による事例紹介をおこなうほか、提出された申請書に対する記載内容のチェックと修正のアドバイスも実施している。

最後に、研究の推進のために忘れてはならない点が、研究時間の確保である。本学は教育重視の方針を打ち出しており、教員が個々に担当する授業や卒業研究等の場だけでなく全体的な修学状況や生活も含めての学生支援への関わりが求められる。また、学生募集活動を始めとする各種の校務の分担も、小さい大学ゆえに一人ひとりへの負担が大きい。したがって、研究のためのまとまった時間を作るためには、相当の工夫が必要な状況となっている。その中で、教員の負担を軽減したり、研究活動を支援したりするために実施している施策には、以下のものがある。

１）教育補助者の活用

本学が雇用する教育補助者には、学部学生(SA)、大学院学生(TA)、学外大学院生(PA)、学内研究員・研究生(AA)、社会人(テクニカルアドバイザー)がある。これらの教育補助者は、主に学科の実験・実習やICT関係の演習で活用され、授業準備から授業中のサポートおよび授業後の片付けまでを担当することで、教員の負担を軽減するとともに教育の質向上に貢献している。

２）研究補助者の活用

有給の研究補助者については、大学予算によって雇用する制度はなく、外部予算を獲得した場合に限定される。これを補うものとして学部と大学院に研究員制度が設けられており、共同研究企業の研究者や退職教員などが、本学の施設・設備を利用して研究活動を行う際の仕組みとして活用されている（根拠資料 8-21）。2021 年度には 27 名が活動した（根拠資料 8-22）。

３）共通の修学支援組織の活用

教育関係の教員負担軽減を目的とし、以下の支援組織を設置、運用している。それぞれの詳細は、第 7 章 7.1.2 に記述されている。

・修学支援センター（SIT ガクラボ）

・ライティングセンター

４）Web システムの活用

学生の修学状況に関する情報を随時参照でき、面談記録等を記入して教員間で共有することにより、学生指導に要する時間と手間を軽減できる。それぞれの詳細は、第 7 章 7.1.2 に記述されている。

・SAMS

・SIT ポートフォリオ

以上のように、本学の研究環境は決して満足のいくものとは言えないが、大学全体の状況からやむを得ないところがある。その中で、大学として様々な工夫をおこない、特に研究意欲の高い教員に対してできる限りの支援をしようとしている。

8.1.5　研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点１：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

・規程の整備

・教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供(コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等)

・研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学における研究倫理遵守のための取り組みは、2015 年から施行された研究倫理規程（根拠資料 8-23）に基づいておこなわれている。実行組織は研究倫理委員会で、その役割は特定不正行為の防止及び調査と研究実施のために必要な倫理審査をおこなうことである。

前者に関しては、その基盤として研究倫理教育責任者が定期的に研究倫理教育をおこなうこととされており、教員に向けては FD 研修会の場で年 1 回の研究倫理講習を実施してきた（根拠資料 8-24）。ただし、そこでおこなわれる説明は重要なポイントの確認のみであるため、受講者には各自で日本学術振興会が提供している研究倫理ｅラーニング：eLCORE で自主学習すること、加えて研究室に所属する研究員、研究生、大学院生および主体的に研究に関わる学部生にこのｅラーニングを利用した自主学習をおこなわせることを求めている。なお、2021 年度に関しては、法人が計画する SD 研修会のテーマとして研究倫理とコンプライアンスが選ばれたことから、FD 研修会での講習はおこなっていない。

一方、後者に関しては、実施において研究倫理の審議を必要とする特定の研究として、（ヒトを対象とする研究、遺伝子組み換え研究、動物実験、その他危険性を伴う研究）の 4 つが挙げられているが、実際にこれまで対象となったものは「ヒトを対象とする研究」のみであり、専門調査委員会もこのカテゴリーに対してのみ設置されている。2021 年度の専門調査委員会は 8 名の教員から構成され、新規申請 16 件、延長申請 18 件（内 10 件は前年度以前からの再延長）の審査をおこない、その結果を研究倫理委員会に上申した。

以上の通り、教員および研究に携わる学生・大学院生に研究倫理の重要性に対する意識付けをおこなうとともに、それに関する学内および社会的なルールを順守させるための取り組みは、適切におこなわれている。

8.1.6　教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究等環境の適切性に関しても、定期的でまとまった形での点検・評価の機会は毎年の自己点検・評価となっている。特に研究スペースや予算に関する要望に対しては、各学科の中での融通で対応できる場合もあるため、課題として上がるものは少し規模が大きい案件となる。予算面でそのようなニーズに応えられる仕組みとして特別研究費（教育設備の更新を目的とする特別教育費もある）が機能しているが、配分額としては 200 万円程度が限度であり、それ以上は法人サイドの理解と協力を得て対応することになる。そのためにも、法人も含めた全学レベルでの自己点検・評価のプロセスは重要な役割を果たしている。

特に最近は教育優先の方針があって研究を主な目的とした大型予算の執行は難しくなっているが、研究センターが学科横断プログラムとの連携を前提に新たな教育研究施設を整備した事例として、2021 年 3 月の AI・ R&D センター開設が挙げられる（根拠資料 8-25【Web】）。この案件には将来構想タスクフォースによる中期計画が関連しており、今後もこういった形での大型施設整備を計画的に進めて、教育研究環境の改善につなげていく方針である。

8.2　長所・特色

特別研究費の制度自体は以前から存在していたが、入学者の減少にともなう予算削減により、一時期は停止されていた。それを、2013 年からの教育改革の中で、限られた予算の有効活用を目的として復活させた経緯がある。特に新任の教員のスタートアップや、若手で研究意欲の高い教員が自身の教育環境を整えるための申請を重視して配分をおこなっており、研究の活性化に大きく寄与している。

8.3　問題点

本文でも述べたように、学科間の入学者のアンバランスが大きくなったことにともない、学科の専有スペースの調整が難しくなっていることが課題である。特に、2023 年度からの情報学部設置に際しては、新設ではないとはいえ 2 学科がまとまって新たな学部となる以上、工学部との棲み分けや学生数に応じたスペースの調整が必要と考えている。残された 1 年で、この問題を解決しなければならない。

8.4　全体のまとめ

大学経営が厳しさを増す中で、教育研究環境を適切に維持しつつ必要に応じて改修等をおこなうためには、しっかりした方針に基づく計画的な対応が求められる。本学には方針として明確に示されたものはないが、小規模単科大学の強みで考え方にはぶれが少なく、近年は特に ICT 関連のインフラ整備に予算を重点投入してきた。限られた資源を上手く活用するための様々な工夫をおこない、教員が専門性を高めるための研究を継続できる最低限の環境は維持できているものと考えている。今後もこの状況に大きな変化は期待できないと思われるので、中長期的な計画をしっかりと立てて、教育研究環境を現在より少しでも改善できる方策を探っていきたい。

第９章　社会連携・社会貢献

9.1　現状説明

9.1.1　大学の教育研究成果を適切社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点１：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学では 2014 年から、社会連携・社会貢献に関する基本方針として以下を掲げている。

1. 目標とする「社会に貢献する技術者の育成」を達成するため、広く産業界、高等学校や他大学、地域の自治体等と連携し、教育・研究の活性化と質の向上を図る。
2. 地域社会や産業界、高等学校等のニーズに積極的に応え、本学の設備および人的資源と工学の専門性を生かした社会貢献を持続的におこなう。（根拠資料 9-1）

ここに示された内容は、大学の理念・目的に合致し、その目標を達成していくために資する取り組みを継続して実施しようとする意思を明確に示すものといえる。また、2020 年から始まっている第一次中期計画においても、注力すべき 6 つの項目の中に地域連携・地域貢献を挙げている（根拠資料 1-5）。

9.1.2　社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点１：学外組織との適切な連携体制
評価の視点２：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
評価の視点３：地域交流、国際交流事業への参加

本学ではこれまで、各組織や教員個人が様々な形で社会連携活動をおこない、それを大学全体としてまとめる体制ができていなかった。令和 2 年 10 月に新たな組織として地域連携センターを発足させ、（根拠資料 9-2【Web】）地域連携活動の総合窓口としての役割を担うこととしたが、その整備はコロナ禍の影響もあって未だ道半ばである。以下では、2021 年度に実際された主な事例を挙げ、簡単に説明する。

1)　社会貢献活動支援室が担当する取り組み

「社会貢献活動」は、本学で組織的に実施されている社会連携の中でもっとも歴史のある取り組みの１つである。2002 年度に正規の科目としてカリキュラムに取り入れられ、運営組織として社会貢献活動支援室が設置され、2008 年度から 3 年間は文部科学省の質の高い教育プログラム（教育 GP）にも選定された。その後、紆余曲折があったもののカリキュラム上の科目設定と活動は継続され、2019 年度には支援室に専門的なスキルを有する特任講師（根拠資料 9-3【Web】）が配置されたことで、

新たなスタートを切っている。残念なことに、そのすぐ後にコロナ禍が起こったため出鼻を挫かれた格好になったものの、2020 年度にもできる範囲での活動を実施する方針として、最終的に 8 つの受け入れ先で 13 名の学生が実習をおこなった。（根拠資料 9-4【Web】）

2）産学交流推進協議会を通じた企業連携の取り組み

本学が参加企業を募って運営している産学連携のための組織で、2000 年に発足した（根拠資料 9-5）。規約に掲げられている事業として、毎年 1 回の総会・情報交換会および産学交流フォーラム・情報交換会を開催し、後者は一般にも公開することで、広く本協議会の活動を知らせるとともに、新規会員企業の開拓にもつなげていた。これらはコロナ禍の影響でこの 2 年はいずれもオンラインでの開催となり、フォーラムも会員企業限定での実施となっている。これを補うために、本学教員の研究および会員企業の業務内容を紹介する小冊子を発行した。2021 年度末現在での会員企業・団体は 47 社となっている。（根拠資料 9-6【Web】）

3）アカデミックパス制度（教務課が担当）

本学の教育リソースを地域連携に活用するための取り組みとして 2004 年から実施している制度で、社会人の方々が学期ごとに登録して所定の登録料を納めることで、ほとんどの授業の履修や大学施設・設備の利用が自由におこなえるものである。ただし、授業の成績評価はおこなうが、単位の認定はされない。毎年 30～40 名程度の利用者があり、長く継続される方も多く、本学の教育の活性化にも寄与する非常に有意義な取り組みといえる。残念ながら 2020 年度からはコロナ禍のために新規募集を停止しており、2022 年度も現時点で再開の予定はない。（根拠資料 9-7【Web】）

4）その他の地域連携活動

イベントへの参加としては、藤沢市商工会議所主催の藤沢産業フェスタ、神奈川県青少年センターが主催する青少年のためのロボフェスタ（根拠資料 9-8【Web】）には毎年出展してきた（2020、2021 年はいずれも中止）。また、委員会や協議会等の委員就任依頼には、本学教員の専門性を生かせるものについては、できる限り対応するようにしている。

5）個々の教員レベルの活動

・コンピュータ応用学科の長澤教授、井上助教が、鎌倉市、綾瀬市、海老名市と協働して、各種遺構・遺跡の CG による復元を実施し、大きな成果を上げている。（根拠資料 9-9【Web】）

・電気電子工学科の成田教授が、海上保安庁が Web 上で運営する海洋状況表示システム「海しる」に、落雷位置評定システムで得られる落雷位置情報を 2020 年 10 月から提供している。（根拠資料 9-10【Web】）

・コンピュータ応用学科有村講師が、藤沢市の企業であるグローキーアップ株式会社の開発に技術アドバイザーとして参加した「ふるさと納税自動販売機」が神奈川県松田町などで実用に供された。（根拠資料 9-11【Web】）

・総合デザイン学科、地域連携センターが藤沢市選挙管理委員会との共同プロジェクトで、2021 年衆議院選挙において若者への選挙啓発動画を作成した。（根拠資料 9-12【Web】）

・機械工学科野中准教授、稲毛准教授、大見准教授、総合デザイン学科高野教授が山梨県北杜市から委託を受け、地域と環境に優しい４輪アシストサイクルの開発をおこなった。（根拠資料 9-13【Web】）

このように社会連携に関わる多くの取り組みがおこなわれ、本学の教育研究成果を社会に還元するとともに、大学の理念と目的に合致した学生を成長させるための仕組みとして適切に機能している。また、それらの取り組みを個々のものにとどめず、互いに連携することで更なる活性化につなげることを目指し、地域連携センターを核とする支援体制を整えていく予定である。

9.1.3　社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１：適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２：点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携の取り組みに対する大学としての点検・評価は、毎年実施している自己点検・評価の中で実施されている。しかしながら、現時点では取り組み全体をまとめる体制ができていないため、全体的な点検・評価の結果を個々の取り組みに反映させることができているとはいえない。この課題に対応するため、2020 年 10 月に地域連携センターを発足させており、今後は学内における様々な活動を、このセンターを中心として運営する方向で体制を整えていく予定である。

9.2　長所・特色

特になし

9.3　問題点

過去に、あるいは現在おこなわれている活動を個々に見れば、工科系大学ならではのリソースを社会に還元しているもの、学生が本学のミッションに沿った学びや経験をするために資するものなど、優れたものが多くある。しかしながら、それらを大学としてまとめ、しっかり評価してさらなる発展に繋げる仕組みの無いことが問題であった。これに対して、2020 年度に地域連携センターを設置して、改善を図ろうとしている。

9.4　全体のまとめ

社会連携・社会貢献への取り組みについては、この 10 年程度の優先順位が低かったことや、最近のコロナ禍の影響もあり、個々の組織や教員による活動に止まり、大学全体とし

てしっかりした方針と計画に基づく動きができていない。しかしながら、本学の将来を想定したとき、地域との連携は非常に重要なものになると考えており、第一次中期計画では6つの柱の中の項目3として地域連携・地域貢献を挙げている（根拠資料1-5）ほか、2021年に設定したステートメントの最後にも「未来の地域社会と日本、そして世界に広く貢献し続けます」と書かれている（根拠資料 1-3【Web】）。今後は、この方針に沿って、さらなる発展を目指したい。

第 10 章　大学運営・財務

第１節　大学運営

10.1.1 現状説明

10.1.1.1 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点１： 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点２： 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

学校法人湘南工科大学（以下、本法人）は、学校法人湘南工科大学寄附行為（根拠資料 1-7）第 4 条に基づいて、「教育基本法及び学校教育法に従い、私立学校を設置」しており、理事会及び理事長・理事の業務等に関する細則（根拠資料 10-1-1）第 3 条に「理事会は、本法人の教育・研究の充実向上を目的とする有効適切な経営管理を行うための基本的な施策・方針・計画等を審議するとともに、業務執行に関する重要な事項を決定する。」と定めている。これに基づき、理事会が年度ごとの予算編成方針（根拠資料 10-1-2）を示しており、その冒頭で「混沌とした世界情勢の中、その多くの困難を乗り越えていくことのできる人材を輩出することが教育の最重要課題であると考える。日本では世界に先駆けて本格的な少子高齢化社会を迎えようとしている。本学の人づくりとは、偏差値だけではない人間力とも言うべき力を育むことであるということを自覚し、高い志をもって学校運営に邁進するものである。」と本法人の方針を明記している。

また、上記の寄附行為においても、事業に関する中期計画を理事会にて策定すべき旨が定められており（根拠資料 1-7　第 36 条）、令和 2 年 3 月 15 日付けで「湘南工科大学第 1 次中期計画（2020～2024）」（根拠資料 1-5）が理事会において承認されている。

大学ビジョンとしては「技術教育のあり方と、人間教育のあるべき姿を、新しい価値観で描き続ける。」、タグラインとしては「やりたいことを、できることに。」とした。大学の理念を見直し平易な表現に改めた大学のブランドステートメントを作成し、大学ホームページに公表している。（根拠資料 1-3【Web】）。

これらの方針は学内の教職員と時間をかけて話し合いの中で決めてきたものであり、今後の大学運営の方針として SD 研修としての朝礼や FD 研修等で教職員への周知（根拠資料 10-1-3）されており、適切に学内構成員に対して大学運営の方針を周知していると判断できる。

10.1.1.2 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点１： 適切な大学運営のための組織の整備
・学長の選任方法と権限の明示
・役職者の選任方法と権限の明示
・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
・教授会の役割の明確化
・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
・学生、教職員からの意見への対応
評価の視点２：適切な危機管理対策の実施

学長の選任方法は「湘南工科大学学長に関する規定 第4条」（根拠資料10-1-4）に理事長が理事会に諮り学長を任命すること、学長の権限については「同規定第2条」に明示している。

また、役職者の選任方法と権限は「学校法人湘南工科大学組織・業務管理規則」（根拠資料10-1-5）の第32条～第53条に明示している。

本学の意思決定プロセスは、学長の下に置かれた教授会が、大学の重要事項を審議する。教授会の下には各種委員会が設置されており、これらの委員会の審議結果は執行部で構成される部長等会議（根拠資料 10-1-6）での議論を経て、教授会で意見の集約を図る。その後、これらの審議結果の中で大学組織の改編に関する議題、あるいは諸規程及び予算の執行に関わる議題に関しては、本法人の理事会、評議員会に提案され承認を得た上で、最終的な実施に移されることとなる。

但し、教育改革のように早急に実施が必要なものについては、教育改革実行会議が決定した事項のうち規程化が必要なもの以外は、これらのプロセスを省略し、直ちに実行に移すこととしている。

教授会の権限と責任については、教授会は学務に関する重要事項の審議を行い、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとして、審議事項については、以下のように定めている（根拠資料1-1 第62条）。

① 入学、卒業
② 学位の授与
③ 前 2 号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くこと

また、その他の審議事項として、教授会細則（根拠資料 10-1-7）第 4 条に次の事項を掲げている。

① 教育課程及び授業の実施に関すること。
② 学生の厚生、保健に関すること。
③ 入学者の募集及び選抜に関すること。
④ 教員の選考に関すること。
⑤ その他学長から意見を求められたこと。
⑥ 学則の変更及び学事に関する諸規程の制定及び変更

学長が教授会に全学にかかわる重要事項を付議するにあたり、これを補佐する機関と

して教授会細則第 5 条により置かれた各種委員会は、教授会の審議事項の内、当該事項が専門的に付議することを要する事項について先議する。また、教授会の議決した事項で、学長が、あらかじめその執行の権限を委譲した事項は、処理状況を教授会へ報告することを前提に当該委員会委員長の下に執行できる。さらに、教授会の審議事項で事前に付議、連絡協議が必要な事項は各部局、各学科の代表による部長等会議でその総合調整を行う。部長等会議議長は、教授会の審議を要する事項であって、あらかじめ当該会議に上程し検討を要すると判断されるもの又は決定を要すると判断されるものについて、後日教授会への報告と承認を条件に、教授会に先行して当該会議に諮り執行に移すことができる。

教学組織（大学）の権限と責任については、大学は学長によって校務を掌理することとしている（根拠資料 10-1-4）。その執行部として副学長、工学部長、大学院工学研究科長、教務部長、学生部長、メディア情報センター長、産学交流センター長、国際交流センター長、総合文化教育センター長及び各学科長を置いている（根拠資料 10-1-5 第 33～40 条）。

法人組織の権限と責任については、理事会を本法人の最高意思決定機関としている（根拠資料 1-7、根拠資料 10-1-1）。理事会は、本学の教育・研究の充実及び向上を目的とする有効かつ適切な経営管理を行うため、その基本的施策、方針を事業計画（根拠資料 10-1-8）で示し、予算等の編成方針（根拠資料 10-1-2）など本法人の重要事項を審議し、決定する。教授会の議を経て学長が決定した大学における組織改編、諸規程及び予算に関する事項は、理事会の承認が必要である。寄附行為に定める理事数は 6 人以上 9 人以内である。現員 8 名（令和 4 年 3 月 1 日現在）（根拠資料 10-1-10）の内、学長、附属高等学校校長が理事を務める。また、本法人には諮問機関として評議員会（根拠資料 1-7　第 22 条）が置かれており、法人の管理・運営上において予算や事業計画、重要な資産の処分、寄附行為の変更等重要な事項について、理事長はあらかじめ評議員会の意見を聴かなければならないことになっている。評議員会には卒業生代表や後援会代表を始め執行部役員が加わっており、大学側から上程された事項を審議する上で、大きく寄与している。なお、寄附行為に定める評議員数は 21 人以上 26 人以内であり、現員は 22 名（令和 4 年 3 月 1 日現在）（根拠資料 10-1-10）である。

様々な学生の要望を直に取り上げる仕組みとしては、学生が提案を投書できる「大学への意見箱」を学内に設置している（根拠資料 4-2 p. 119）。また、学生自治会と学長を含む大学執行部が大学運営について協議する学生参画会議を年 1 回開催しており、学生からの施設設備の改善要望を取りまとめ、整備、改修を検討し、実行している。 また授業評価アンケート（根拠資料 4-20）を前学期・後学期に実施し、授業に呈する満足度等学生の意見を聴取してその結果を授業の改善に生かすような方策を行っている。さらに、コロナ禍においては、新型コロナウイルス感染症対策本部が様々な意見や要望をメールで直接受け取り対策に反映させた

事務職員からの意見への対応については、理事長が議長として毎週 1 回開催する課長会において、全学的な課題について報告と意見交換を実施している。

教職員については各種委員会等（根拠資料 10-1-11）や学科会議等で意見を集約して部長等会議、教授会等で報告する仕組みとなっている。

これらの規程に基づいて適正な運用が図られており、権限・役割、意思決定のプロセスは明確にされており、適正な大学運営を担保するものとなっていると判断できる。

危機管理対策としての防災については、定期的に消火設備の点検や消防署の監査を受けており、都度指摘事項の改善がなされている。（根拠資料 10-1-12）

また、「湘南工科大学安全管理委員会内規」に基づいて当該委員会が本学の講義、実験、演習、卒業研究及び大学院研究等において使用する危険性を有する物品及び設備等について、保管、管理及び使用に関する安全管理及びその対策について確認している。（根拠資料 10-1-13）。

ハラスメント防止については、「学校法人湘南工科大学ハラスメント防止等に関する規程」（根拠資料 10-1-14）、「学校法人湘南公開大学ハラスメント委員会規程」（根拠資料 10-1-15）に従って窓口を設け、必要な場合にはハラスメント委員会を開催し認定を行い、結果を通知するとともに、理事長への報告を行っている。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大から、多くの会合がオンライン化され、感染対策を施した運営がなされている。

令和３年度においては、新型コロナウイルス感染拡大の中、6 月から 9 月にかけて本学を職域接種会場として、理事長の指揮のもと、学生・教職員・近隣小中学校教員・近隣住民を対象に２回のワクチン接種を実施した。運用においては接種券が未達の方々にも後日の提出を前提に接種を行った。（根拠資料 10-1-16）

これらのことから危機管理対策は、適正に実施していると言える。

10.1.1.3 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点１： 予算執行プロセスの明確性及び透明性

・内部統制等

・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

毎年度 10 月に開催される理事会・評議員会で審議される予算編成方針（根拠資料 10-1-2）に基づいて、大学事務局への周知がなされ、各部署が予算要求書を作成後、理事長・常務理事・学長・副学長・法人事務局長・大学事務局長が同席する予算ヒアリングを実施し適切性を確認している。ヒアリングの結果に基づき法人事務局長が予算要求の集計・整理を行い、学校法人湘南工科大学寄附行為に基づいて評議員会に諮問し、理事会において最終的に審議承認を行い決定している。

教育研究費予算については、一般研究教育予算および特別研究教育予算に区分する。一般予算は定常的な教育研究活動に要する経費を対象とするが、各学科、教員に対して一律でなく、学生数や科研費への応募・採択状況等を勘案し適宜調整する。特別予算は個人、グループ、学科等からの申請をヒアリング審査した上で学長裁量によって配分し、研究だけでなく特色ある教育を進めるための施設・設備の整備も対象としている。この仕組みは予算の効果を検討し有効な配分をしていると評価できる。

予算執行にあたっては、「学校法人湘南工科大学経理規程」（根拠資料 10-1-17）及

び「学校法人湘南工科大学予算管理要領」（根拠資料 10-1-18）に基づいた運用がなされている。各学科及び事務局に予算単位を設定し、その組織の長に当たるものが予算単位の責任者として決定した予算の執行責任を負い、予算の実施状況を常時把握する体制をとっている。予算管理及び執行処理に関しては適格かつ効率的におこなっていると言える。

予算執行については、監事による監査がなされ、監査報告書と財務計算書を公開（根拠資料 2-12【Web】）しており、適正な手続きにより透明性を確保している。

10.1.1.4 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点１： 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

・職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
・業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
・教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
・人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

職員の採用に関しては「湘南工科大学教職員就業規則」（根拠資料 10-1-19）第 11 条において『法人は、就職を希望する者のうちから学長の推薦に基づき、選考を経て、所定の手続を終えた者を教職員として採用する』と定めている。さらに「学校法人湘南工科大学嘱託職員就業規則」（根拠資料 10-1-20）、「学校法人湘南工科大学契約職員就業規則」（根拠資料 10-1-21）、「学校法人臨時職員就業規則」（根拠資料 10-1-22）において契約職員・臨時職員の採用については、いずれも「本法人は、職員の採用に当たっては、選考により採用するものとする。」と規定している。

「学校法人湘南工科大学組織・業務管理規則」（根拠資料 10-1-5）中の「学校法人湘南工科大学組織機構図」に示す通りの構成となっており、所管する事務及び分掌により適切に事務機能を果たしている。人員構成についても、適宜必要箇所に適切な職員を配置している。専門化に対応する一例として、教学 IR のため専従する職員を配置している。

また、毎週、事務局各課の課長による連絡会議として課長会を開催しており、法人事務局及び大学事務局各課からの報告事項、連絡事項を共有して各職員への周知を図り、多様化してきた業務の分掌を確認し、適切に配分するよう努めている。

教学の各種委員会（根拠資料 10-1-11）には各課長が委員として出席しており、教職協働の体制を構築している。また、後述する SD 研修には教員と職員が意見交換を行う実践的なものも含まれており、適切に教職協働の取組みがなされていると判断できる。

人事に関する基本事項については、「学校法人湘南工科大学人事管理規則」（根拠資料 10-1-23）に定めている。同規則第４条において『教職員の任免、異動、昇給、昇格又は降任等は、理事会に諮り理事長が行う』と定めている。

職員の人事考課については、毎年度 5 月～10 月、11 月～4 月の 2 期に実績評価シート

を各職員が記載して上長より事務局長に提出し考課がなされ、昇格や次期の適材適所の人事異動の資料として活用されている。（根拠資料 10-1-24）。

これらのことから、大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置がなされていると判断できる。

10.1.1.5 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点１： 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（ＳＤ）の組織的な実施

職員の資質向上を図るため「湘南工科大学 FD・SD 委員会」（根拠資料 10-1-25）を置き、教育改革実行会議による全教職員一体となった教育改革マネージメントシステムの整備と連携して、これまでコミュニケーションの充実を図る視点で教職協働に資するテーマを実施している（根拠資料 10-1-26）。

令和 2 年度からは新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、研修の実施形態を従来の講義形式からオンデマンド形式へと変更を行った。令和 3 年 12 月の SD 研修は「個人情報保護研修」「SNS リスク対策研修」「学生保護者対応研修」「研究倫理・コンプライアンス研修」の動画を視聴後に GoogleForm で報告する方法で参加の確認を行い、参加率は法人・大学・附属高校とあわせて平均 78.57%と非常に高い結果となっている。（根拠資料 10-1-27）。

教職員のストレスチェックの集団分析を委託業者によって行い、報告会は衛生委員会とともに、管理職対象の SD 研修会の形式として実施した（根拠資料 10-1-28）。管理職の職場マネージメント能力の向上に資するものとして有効であった。

また、一般職員に関しては SD 研修の一環として、週 1 回の職員朝礼で主任以上の職員が司会を務め、担当業務の報告を行っている。あわせて報告書を作成し教職員ポータルで共有され、幅広い大学業務のアーカイブとなっている。（根拠資料 10-1-3）。

これらのことから、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策は適切に講じられていると判断できる。

10.1.1.6 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点１： 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
評価の視点２： 監査プロセスの適切性
評価の視点３： 点検・評価結果に基づく改善・向上

年度ごとの大学全体の自己点検評価にあわせて各部局の点検評価を実施している。大

学事務局は各課で点検評価を行い、各学科とあわせて自己点検評価（予備評価）報告書（根拠資料 2-5）を作成している。自己点検評価（予備評価）報告書には実施事項、改善点が簡潔にまとめられており、これらの内容をもとに、各部局は次年度の予算編成や業務プロセスの改善、他部署の業務情報の共有、担当者変更時の業務継続の引継ぎに役立てている。一方、法人部局は総務課・管理課・経理課の委員から構成される法人部会を開催し、点検・評価報告書を作成している。点検評価は、各部局の現状の確認、発展性、改善点の観点から行い、主に次年度の予算編成や業務プロセスの改善などに反映されている。

自己点検評価（予備評価）報告書を受けて、内部質保証の責任者である学長、工学部長は、全学レベルの自己点検評価報告書を作成し、最終的に自己点検・評価合同部会において、内容確認と課題発見および改善の方策および計画についての話し合いがおこなわれている。

点検・評価の結果を踏まえた改善・向上の実践例としては、修学や就職活動など問題をかかえる学生について、新年度開始前に父母等へその状況を通知する教職協働体制の構築が挙げられる。

学校法人全体の監査については、随時内部監査室による内部監査（根拠資料 10-1-29）が行われ毎年 5 月に開催される理事会にて報告がなされている。更に、監事よって監査がなされ、監査報告書を作成し、評議員会・理事会で報告され、本学ホームページに公開している。（根拠資料 2-12）。

これらのことから、大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断できる。

10.1.2　長所・特色

新型コロナウイルス感染症の拡大による未だかつて人類が直面したことのない未曾有の事態の只中においても、本法人はその使命である教育・研究活動および社会貢献活動の充実を念頭におきながら、十分な感染予防対策と学生の学びの両立を目指した施策を日々絶え間なく実施してきた。

大学においては、大学のビジョンとその内容を平易に伝えるための「タグライン」を策定し、以前より進めてきた「湘南工科大学　第 1 次中期計画 2020-2024」を完成させるとともに、6 つの柱となる「教育」「学生支援」「地域連携・地域貢献」「高大連携」「研究」「戦略的広報と学生募集」を中心とした取り組みを始めた。平成 29 年度より開始している「学科横断型学修プログラム」においては、AI コースの関連施設として「AI R&D センター（AI Research and development センター）」を新たにオープンし、学びの場の更なる充実を後押ししている。

10.1.3　問題点

特になし

10.1.4　全体のまとめ

本学は、理念・目的を実現するために、教育改革実行会議の主導のもと、明確な管理運営方針を大学構成員に周知している。大学の意思決定プロセスは、理事会、教授会及び各種委員会において適切に権限と責任が分担され、民主的かつ実効性が担保されている。学長、学部長、研究科長、理事等の権限と責任を明確にしており、任免方法および任免は諸規程に基づき適切に行っている。

事務組織は適切に設置されており、学生支援と教育研究支援を行っている。職員の採用・昇格は、明文化された諸規程に基づき、実績評価に基づく処遇改善を行っている。学生の支援と教育研究の目的への理解を深めるためFD・SD委員会を設置し、研修を通じて事務職員の意欲・資質の向上を図っている。

毎年度、事業計画を理事会にて策定し目標を掲げ、教学組織並びに法人組織の充実を図り、組織運営の円滑化を目指してきたことが、ここ数年の管理運営の基礎になっている。さらに、改革の中心に湘南工科大学教育改革実行会議を置き、教育改革マネージメントシステムの確立・充実を図るべく多くのWGを実働組織として種々のプログラムを進展させている。規程の整備も適宜行っており、現状にそぐわず改定を必要とする規程や新たに制定が必要な規程を都度理事会に諮り、組織に反映・周知させている。

第２節　財務

10.2.1 現状説明

10.2.1.1 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点１：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点２：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

中・長期的な財政計画については「学校法人湘南工科大学経理規程」（根拠資料 10-2-1）により財務及び経理に関する基準を確立して、法人の業務の適正、かつ能率的な運営を図り、もって法人の教育研究活動の発展に資することを目的としている。長期資金計画及び短期資金計画は予算編成方針（根拠資料 10-2-2）並びに事業計画（根拠資料 10-2-3）をもって実施している。

また第 2 号基本金や第 3 号基本金組入れに係る計画（根拠資料 10-2-4）についても十分な財務基盤を確立している。

自己点検評価法人部会（根拠資料 10-2-5）で財務関係比率による報告と目標設定を実施している。事業活動収支計算書の教育活動支出比率、学生生徒等納付金比率、人件費比率、教育研究経費比率、事業活動収支差額比率、補助金比率、寄付金比率を前年度と過去 5 年と比較することで安定した予算編成および予算執行を適切に行っている。

10.2.1.2 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点１：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤(又は予算配分)

評価の視点２：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点３：外部資金(文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等)の獲得状況、資産運用等

予算編成については、大学事務局及び各学科からの予算要求に対してヒアリングを実施し、無駄のない予算編成を実施している。執行についても学校法人湘南工科大学経理規程(根拠資料 10-2-1)に基づき、予算担当者による厳格な確認と管理をしている。また、予算を流用する場合においては安易な事案は認めず、必要性を検討しながら予算流用申請書（根拠資料 10-2-6）の承認をもって許可している。決算については、監査法人及び監事による三様監査を実施している。（根拠資料 10-2-7）

次年度予算要求に対してのヒアリングについては前年度執行金額、本年度示達金額、本年度実績見込金額を予定経費要求明細書（根拠資料 10-2-8）で比較しながら削減を遂行しつつ、新規予算については必要性を十分に図った上で承認している。また予算の有効活用については予算執行報告書（根拠資料 10-2-9）を月単位での報告に加え、四半期

単位で推移の状況を把握している。

科学研究費、受託研究費、共同研究費（大学基礎データ　表 8）等の外部資金の受け入れを奨励しており、年度によって差があるものの安定的に確保している。寄附金については毎年 10 月ごろ、保護者全員に依頼している（根拠資料 10-2-10）。

以上より、本学は、おおむね必要かつ十分な財政的基盤を確保し、諸規定に基づき公正かつ効率的に運営しているといえる。

10.2.2 長所・短所

特になし

10.2.3 問題点

特になし

10.2.4 全体のまとめ

本学は、堅実な財政計画の下、必要かつ十分な財政的基盤を確保し、諸規定に基づき公正かつ効率的に運営している。2023 年度に予定している改組によって情報分野を専門とする新学部を設置することで、これまで進めてきた教育改革を一層発展させるとともに、より幅広い層の高校生やその保護者、高校教員から注目される大学づくりを目指す。中期計画を着実に実施し、今後確実に進む少子化の流れの中で、教職員の意識をさらに高めて統一するとともに、財政基盤を安定させて、健全な学校法人経営を推進する。

終章

本学では、前回の認証評価に先だって内部質保証のための PDCA サイクルの体制を整えた。それらを形の上では着実に実行し、多くのデータや分析結果、議論のまとめなどが積み上がってきている、しかしながら、この度の点検・評価報告書をまとめてみて、実際の課題改善の取り組みにおいては、評価から得られる知見の定量的な活用や、信頼できるデータに基づく計画検討などのプロセスを飛ばして、それぞれの部署や関係者の考えと合意を基に対応を進めていることがまだ多いという印象は否めない。小規模な故に一人ひとりがカバーしている業務の範囲が広く、全体の状況も把握できているため、特に各部署が集まって話し合い調整することなど無しに物事を進めても、大きな問題は起こりにくいことが理由と思われる。たとえばこの度のコロナ禍への対応という緊急時においては、このような体質が大きな強みとして働いたものといえる。

確かに、この報告書で述べてきたように、現在の本学の状況はこの 10 年弱の教育改革の成果もあって比較的良好と判断しており、明らかになっている課題も改善の見通しが立っていたり、対症療法で何とか凌げたりするものが多い。その余裕があったからこそ、コロナ禍の中でも 2023 年度からの情報学部設置という久しぶりの大きな計画を立ち上げ、実現に向けて着実に進んでいくことができている。

一方で、このままのやり方を今後も続けていってよいかといえば、それは甚だ疑問である。この先の 18 歳人口減少にともなう大学進学者の減少を想定すると、大学全体としてのしっかりした PDCA サイクルの裏付けの下で様々な案件に取り組んでいく体質に変わっていかなければ、リソースの限られた本学が生き残っていくことは難しいと思われる。

今回の認証評価の場で受けるであろう多くのご指摘やご指導を糧に、改めて本学の体質改善と体制強化に真摯に取り組み、内部質保証を高いレベルで維持していかなければならないと考えている。