

第 2 次中長期経営計画

ものづくり大学では平成 22（2010）～28（2016）年度を対象とする中長期経営計画を立て、それを基に毎年度、行動計画を策定し、各委員会等において内容を審議立案し、関係部局が実行してきた。

平成 28（2016）年度において、この 7 年間の進捗状況を点検し、その内容を踏まえつつ、次の 7 カ年、すなわち平成 29（2017）～35（2023）年度を対象とする「第 2 次中長期経営計画」を策定することとした。

策定年度における本学の置かれた状況は、大学設立時の本学の基本理念や目的は依然社会から求められる人材像と一致している中、少子化等に伴う入学者確保の厳しさや高退学率、更に、高大接続に伴う入試制度改革などの教育環境の変化にさらされていること、大学を取り巻く社会環境も、地域への貢献が求められる一方で、特色ある大学としての役割や研究の推進、グローバル化に伴う海外展開が求められるなど、その課題は多岐に亘っていること、財政を取り巻く状況においても、消費税率上昇等に伴う経費の増加、施設設備の耐用年数に伴う更新の必要性などの厳しい財政負担が予測されること等である。

そこで、この第 2 次中長期経営計画においては、以下の基本方針と、重点施策を掲げるものとする。

基本方針：本学及び大学院の建学の基本理念と目的に則り、入学者確保と退学率低減、特色ある教育内容及び教育力の充実、並びに適切な就職指導と就職率の向上を連携させた大学運営を基軸として、収入の確保と適切な支出による法人全体の健全経営を目指す。

重点施策：次の 10 項目を挙げる。

1. 入学定員確保に係る取組

製造学科及び建設学科の各定員を 150 名とした学部 300 名の入学者数の確保は、入試課をはじめとする教職員の様々な取組にかかわらず達成されていない。入学者数が更に減少すれば、理論だけでなく実務も理解しているテクノロジストの育成を目的とした本学の存続が危ぶまれることは火を見るよりも明らかである。

入学定員確保のためには、受験生に本学の魅力を今まで以上に理解してもらうべく新たな施策を展開する必要がある、従前にも増して製造学科、建設学科ともに、魅力ある学科であることが求められている。そして、その魅力を適切に発信し、本

学の基本理念を理解した多くの入学希望者にアドミッション・ポリシーに沿った選抜試験を実施し、入学定員 300 名を常に確保することが将来計画の必要条件である。

そこで、入学定員確保のために、次の（１）～（８）について行動計画を立てる。

（１）魅力ある学科への発展

本学での学びが、社会からの要請と合致し、ものづくり大学の入学生、在学生、卒業生であることに自信と誇りを持つことができるカリキュラム編成がなされた魅力ある学科とするための方策を講じる。

（２）アドミッション・ポリシーに沿った入学者の確保

本学の基本理念を理解し、基礎的な学習能力を保持しつつ本学への入学を真に希望し、アドミッション・ポリシーに沿った意欲のある者に本学への入学を許可する。そのため、選抜試験は、本学のアドミッション・ポリシーに即した独自性を高める必要がある。例えば、ものづくりに係る内容を含み、かつ基礎的な能力が確認できる数学、国語、英語の 3 教科を必修とする試験問題が考えられる。更に、今後の高大接続システム改革の動向を踏まえ、入学者選抜方法を見直すことも検討する。

（３）入学前の自己学習

新入生に学習習慣を持続させるとともに、勉学の意欲を高めるための入学前課題を、適切な内容で適切な時期に課す。

（４）本学の情報発信

オープンキャンパス等の広報に加え、教員の研究業績、卒業研究、各種プロジェクト等の情報発信を積極的に行う。更に、高等学校や日本語学校などの生徒が碧蓮祭、学内主催のコンペなどに多数参加するよう効果的な情報の発信をする。

（５）留学生支援

入学定員の 1 割程度の留学生を確保し、ティーチング・アシスタントやチューターの配置によるきめ細かな支援を継続するための効果的な方策を検討し実施する。

（６）女子学生支援

女子学生が安心して快適で充実した学生生活を送れる環境を整備（女性担当職員の配置・パウダー室の設置など）する。また、女子高校生の将来（就職）への不安を払拭するためにオープンキャンパスなどで卒業生等による相談の機会を設ける。

（７）経済的支援

給付型の奨学金や授業料の減免などの経済的支援は、教育の機会均等に寄与することであり、本学の社会的な評価の向上につながり、また、入学者の増加も期待できるため、より一層の充実を図る。

（８）出身高校への学生動向のフィードバック

学生が就職するまでの経過を出身高校へ連絡することは、本学とのつながりを密にし、今後の入学者の増加につながると考えられる。特に、活躍した学生の出

身高校への近況報告は、必ず行うことが肝要である。また、退学者が出た場合には、指導経過報告を踏まえた丁寧な説明（指導経過報告）を行う。これについては、入試課、学生募集参与及び教員が連携して実施する。更に卒業生の動向の把握については、同窓会との連携により取り組む。

2. 独自性・優位性の強化に係る取組

本学は、技能工芸学部として「学士（技能工芸学）」の学位を授与している。これは学士（工学）とは異なり、設立趣旨に基づき理論と実践を理解している卒業生に与えられる学位であるとともに「テクノロジスト」であることも示している。そのために、学士（技能工芸学）・テクノロジストを育成するためのカリキュラムを一層充実し、教育環境を向上させる必要がある。また、本学の教育以外の活動（研究、社会貢献等）においても、本学の独自性・優位性をより際立たせる活動を推進することが望まれる。

そこで、学生が本学のカリキュラムを理解し、勉学に励んでいくために、次の（１）～（４）について行動計画を立てる。

（１）教員と教育・研究

大学教員は教育と研究を不断に実行する必要がある。即ち、大学教員は教育者であるとともに研究者でもあることが求められている。そこで、教育と研究が大学教員にとって両輪の関係であることを意識し、積極的に教育と研究を実践しなければならない。ただし、本学は、学生への教育に重きを置くこととし、これを考慮した教育と研究を融合した学修環境を学生へ提供するための方策を講じる。

（２）魅力あるカリキュラムと分かりやすい授業

学生が将来を実感できるような魅力的なカリキュラム編成であるためには、その内容が知識だけでなく、技術と技能を理解できる、すなわち理論に基づいた実務を体験できるものであることが重要である。更に、学生が魅力的なカリキュラムだと思うためには、各開講科目が分かりやすく、興味・関心を持って積極的に参加するような授業でなければならない。そのためには、これまで以上に魅力のあるカリキュラムと分かりやすい授業を展開できるようにする。

（３）インターンシップ

本学の 40 日に及ぶインターンシップは、他大学に対し優位性を持つ重要な科目であることから必修扱いとする。また、両学科で開講時期（製造学科 3 年次、建設学科 2 年次）が異なっている現状を、インターンシップの開講趣旨に即してより充実させるため、基本的には両学科とも 2 年次での実施が望まれる。今後、インターンシップが、従前にもまして、本学の独自性と優位性を持つ科目であり続けるための具体的で効果的な方策を講じる。

（４）学生プロジェクト支援と起業家の育成促進

課外活動としての学生プロジェクトを支援し、学生の積極的な参加を促す方策を講じる。また本学の広報活動と連携して「もの大発プロジェクト」などによる

作品の見える化と市場化の支援を実施する。更に、マーケティングや会計など起業家育成についても具体的な支援方策を講じる。

3. 退学率低減に係る取組

入学者の定員確保とともに、退学者を減少させることは大学教育にとって重要な課題であることから、退学率を低減するための方策を全学的に検討し、実行しなければならない。そのために、次の（１）～（３）について行動計画を立てる。

（１）学生との面談機会の増加と充実

本学では、学生への学修指導・研究指導・生活指導のために、ホームルームやオフィスアワーを活用し、定期的に教員と学生との相談の機会を設けている。授業やホームルームに欠席が目立つ学生は、学科会議で情報を共有するとともに、学科長より学修対策本部に報告する。これまで学修対策本部は、学生の動向を注視し、退学等の可能性のある学生を早期発見し、迅速に対応する体制を構築するとともに、退学原因を分析し、防止に努力してきた。これらの取組により、学生への面談回数は増加しているものの、効果的な退学率の低減に至っていないのが現状である。そのため、面談の機会の増加だけでなく、面談内容の充実のための面談方法のスキルアップなどが必要であると考えられる。

また退学率低減のための具体的な方策として、課外学習への積極的な支援で学生の向上心を育てること、大学での学生の居場所を確保することなども早急に検討する必要がある。

更に、過年度生になっても通学せず受講もせずに退学する者が出ることを防ぐため、生活リズムを正し、早い時期に将来の生活設計を考えさせる必要がある。例えば、２年生から３年生への進級について、必要単位数を修得できていない学生の進級を認めない進級制などを検討する。

（２）学生への精神的なケア

学生の精神的な悩みに対する適切なケアが求められることから、担当教員をはじめ全ての教職員が協働して取り組む必要がある。学生へのケアについては、適切な対応ができるよう、具体的な対応手法や知識を深める必要がある。そのため、ふれあいルームと連携し、教職員がメンタルケアに関する研修を受けられるようなシステムを構築する。

（３）FD（ファカルティ・ディベロップメント）研修の推進

学生の授業への取組とその成果（単位の修得率の向上）は、授業の分かりやすさや、質の高さ等の教員の教育力に影響される。従って、教員の教育力を向上するFD研修の充実が求められる。そのため、従前から実施している優れた授業の見学や自身の授業研究を拡充する等、積極的なFDへの取組みができるような方策を講じる。

4. 就職率及び就職満足度の向上に係る取組

本学の就職率は、開学以来、概ね95%を維持しており、特にここ2年(2014、2015年度卒業生)は99%を超えている。今後もこの就職率を維持するとともに優良企業への就職率や学生の就職満足度を高めることは、本学の社会的存在意義に直接関係し、入学率、退学率にも影響する。

そこで、就職率等の一層の向上のために、次の(1)～(4)について行動計画を立てる。

(1) 一貫したキャリア教育の充実

従前から学生課及びコンサルタントによる一貫したキャリア教育を実施しているが、今後も、キャリア形成に向けた適切な方策を講じる。

(2) 就職支援本部と学修対策本部との連携

教員、就職支援本部、学修対策本部が連携し、情報の共有化を図り、早めの就職指導を行う。

(3) 魅力的な就職先の拡大

学科の魅力向上と呼応させて、学生の未来を拓く就職先や起業のサポート等に教職員が協働して積極的に関わり、就職希望者の全てが就職できるように支援する。また、卒業生の就職先での動向について把握するとともに、就職先との継続的な関係を保ち、次につながるような支援体制を講じる。

(4) 各種資格

学生が将来どのような職に就けるか、また、どのような職に就こうとするかを適切に判断できるように、在学中、卒業後に関わらず、多くの資格が存在する中で、社会的に認知された資格が得られるよう配慮する必要がある。

特に教員免許(工業高校教諭)は、学生の将来にとって有益な資格と考えられる。更に、卒業生に教員免許が付与できることにより、本学の社会的な評価が高まり、入学者の増加につながると考えられる。そのため、工業高校教員免許の取得に係る本学の財政的な負担及び学科の編成との関係について検討する。また、職業訓練指導員免許は、各都道府県の職業訓練指導員、法務技官として更生施設等での職業指導員としての就職先があるため、就職先の拡大を促す一つの方策として検討する。

5. ものづくり研究情報センターの再構築及び産学官共同研究・科学研究費等の外部資金の獲得強化に係る取組

ものづくり研究情報センターは、本学が産学官連携等の対外的な活動を推進する上で、中核的な部門である。今後、地域連携推進室による業務や、国際交流係による海外との連携事業等の役割を担わせるなど、産学官連携や諸団体等との連携推進体制の再構築を検討し推進する。

本学は、有為な人材を輩出するための教育に重きを置くものの、専門性・学理的知識の教育は、教員の不断の学術的研究に基づいている。また、本学の学術的、

社会的な貢献や期待は、産学共同研究や科学研究費等の実績として表出されることはもとより、研究活動は、教員の専門的知見の拡大、向上につながっている。

センターの再構築及び外部資金の獲得に向け、次の（１）～（３）について行動計画を立てる。

（１）ものづくり研究情報センターの再構築及び業務の拡充

センターは、ものづくりに関わる調査・研究成果を蓄積するとともに、本学の技術・技能教育手法のプログラム化等の推進支援を行うことにより、国内外の社会人育成や産業振興への寄与が図られ、共同研究等の外部資金の獲得にもつながるものとする。このため、調査・研究成果の蓄積・発信、推進支援等の具体的方策を講じる。

更に、本学と外部の諸機関等との連携を、柔軟かつ円滑に推進するため、現在他部門が担当している地域連携や国際貢献等の分野を統合した再構築について、検討を進める。

（２）科学研究費等の獲得

教員は、常に教育と研究を並行して実施する責務があることから、教育者であるとともに研究者でもある。科学研究費などに積極的に応募し、外部資金獲得に努める必要がある。これにより、本学の学術的成果の普及と社会的評価が高まり、教育力の向上にもつながると考えられる。このため、科学研究費などの獲得のための具体的な方策を講じる。

（３）共同研究・受託研究等の獲得

共同研究・受託研究等は、外部資金獲得という意味では、科学研究費と同様であるが、本学と地域や産業界との関係において、密接な連携と信頼の確保につながり、かつ就職範囲の拡大に資するものである。従って、今後とも積極的に共同研究・受託研究等を獲得するための具体的な方策を講じる。

6. 大学運営に適切な人材計画に係る取組

近年、大学教職員の職務高度化と専門化などの役割が大きく変化していることに加え、留学生の増加や大学の国際的な役割を踏まえたグローバル化に対応する教職員の資質向上が求められることから、これに対する新たなSD（スタッフ・ディベロップメント）研修を実施するなど、より適切な人材の確保と資質の向上方策に取り組む。

このような人材の確保と資質向上に向け、次の（１）～（２）について行動計画を立てる。

（１）教育職員

常勤教員及び非常勤講師については、法令を遵守するとともに、年齢構成、学部・学科及び大学院の将来計画を見据えた専門分野等のバランス、本中長期経営計画や社会動静等に基づき必要となる教育・研究力の育成等への対応などを勘案した適切な人材確保を図る。また、FD研修、SD研修を適切に実施する。

(2) 事務職員

事務職員については、本学の規模や特性を踏まえ、複数の部署を経験させ、横断的で柔軟性のある職務遂行能力を身に付けさせるとともに、職務責任や自主性を持たせるためのSD研修や事務職員相互研鑽の機会を設ける。

また、大学全体として、バランスの良い年齢構成を考慮した新規採用と事務職員の能力や経験に応じた適正な人員配置を行い、大学運営における教職協働を推進することで大学運営の効率化を実現する。

7. 支出削減に係る取組

本学は、開学以来、外部への有利子負債がない無借金経営を維持しており、学納金と私学助成金を主な収入源としている。そのため、入学者数や退学者数の増減が財政に与える影響が大きい。従って、支出については、教育・研究水準を維持しつつ、上記「1. 入学者定員確保に係る取組」と「3. 退学率低減に係る取組」の計画に基づく収入見込額をベースとして、人件費及び一般経費の支出抑制を引き続き継続する。

8. インフラの更新による研究・教育環境の改善に係る取組

本学は、本計画期間開始時に開学17年目を迎え、学内施設・設備の経年劣化による修繕、改修が増加傾向にある。また、各種情報系インフラの更新時期も迎えている。

これまでに実施した施設設備の点検・調査結果等に基づき、施設・設備等の計画的な修繕・改修を実施するとともに、教育研究・事務支援に関わるシステムや学内ネットワークなどの情報システムの効率性を高め、教育・研究環境の改善を図る。

そこで、次の(1)～(2)について行動計画を立てる。

(1) 施設・設備

経常的な修繕費用の増加と改修費用のバランスを考慮しつつ、計画的な修繕とバリアフリー化を実施する。

①施設：バリアフリー化、各棟内外装改修、外構改良

②設備：各棟電気・空調・衛生・ELV設備改修

③安全対策：機器、備品等を含む耐震対策や保安対策

(2) 情報システム

現行の教育研究・事務支援関連システムや学内ネットワークシステムの更新、リースや保守契約の終了到来時期を目処として、本学の規模やニーズに適した効率的で社会情勢に適合したシステムを整備する。

①大規模：学内ネットワークシステム、教育研究システム、事務支援システム（クラウド型を含む）の効率的で安全性の高いシステムへの転換

- ②小規模：事務局サーバー、教員用遠隔地接続 VPN、図書システム、サイボウズ、その他各種ソフトウェア等の更新

9. 広報活動の充実強化に係る取組

大学広報の二大要素である学生募集広報と一般広報を連携させ、全学的な一貫性を保ちながら広報資源を活用することで、ものづくり大学のイメージ向上を図る。

そこで、次の（１）～（２）について行動計画を立てる。

（１）学生募集広報

高校や高校生に対して、教職員が連携してオープンキャンパスや大学 WEB サイト、高校生向け地域連携事業などの募集や大学のイベント等を活用し、対象者に対して、よりダイレクトに大学の個性と魅力を伝える広報活動を行う。

（２）一般広報

様々なメディア媒体を通じた研究・教育成果、学生活動の発信等を行い、イメージ向上を図る。また、関連当事者からの要望、意見を拾い上げ、その分析とフィードバックを行い、大学運営の改善につなげていく。

10. 財務計画

上記 1～9 の取組を踏まえた財務計画を作成し、キャッシュフローの黒字化を確保するとともに、事業活動収支差額の支出超過改善を実現し、財務体質の更なる健全化を目指す。

本中長期経営計画を段階的に達成するために、将来計画委員会において毎年度「行動計画」を定めて、その達成状況を年度末に把握し、翌年度の行動計画に反映させる。

また、教育制度、外部環境等の変化に柔軟に対応した大学運営を実現するために、適宜計画の見直しを行うこととし、新たな課題を解決するための実施方針を定めて、行動計画に反映させる。教職員には、周知、共有化を図り、目標達成意識を高める PDCA サイクルを実現する。

以上