

2026 年 2 月 13 日開催
目白大学内部質保証
外部評価委員会

2025（令和7）年度
目白大学外部評価委員会 報告書

目白大学

目次

1. 本学の内部質保証と外部評価委員会について（趣旨）	2
2. 第3期外部評価委員会委員	3
3. 外部評価委員会の設置、役割について（関連規程）	3
4. 2025年度外部評価委員会（通算6回目）開催概要	4
4-1. 日程・場所（実施方法）・参加者	4
4-2. 事前資料	4
4-3. テーマについて	5
5. 議事概要	6
5-1. 開会	6
5-2. テーマ1：「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」	6
5-3. テーマ2：「2025年度入試結果報告」	10
5-4. 閉会	11
6. 事後評価について	12
6-1. 評価方法	12
6-2. 評価	12
6-2-1 テーマ1「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」	12
6-2-2 テーマ2：2025年度入試結果報告	19
7. 委員長総評	22
8. 2025年度（令和7年度）第6回外部評価委員会を実施して	23

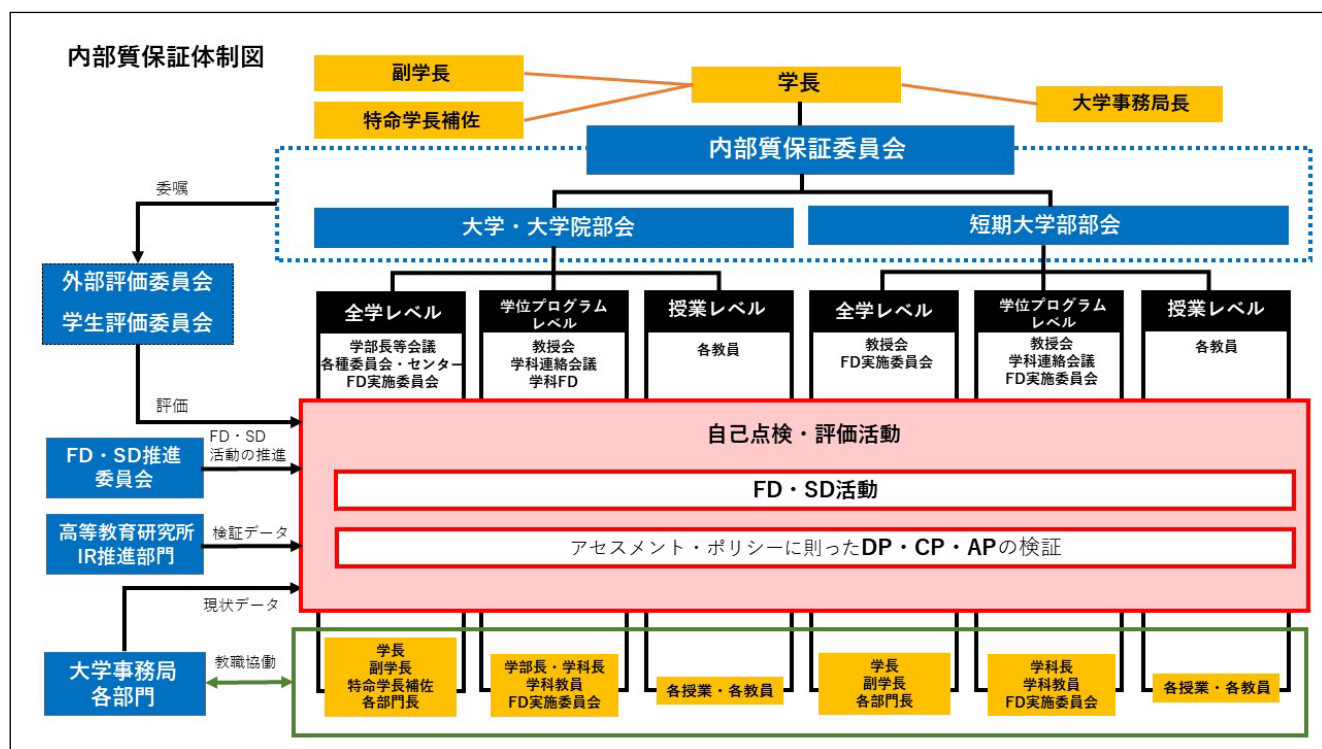
1. 本学の内部質保証と外部評価委員会について（趣旨）

本学の「教育の質の保証」については、1994年の開学当時より、体制を整備し、高等教育機関として質の向上に努めて参りました。2006年4月には、目白大学・目白大学短期大学部における自己点検・評価及び第三者評価等に関する規則を制定し、自己点検・評価等実施部会、第三者評価結果等検証部会及び短期大学部自己点検・評価等部会を設置し、組織的な教育活動の自己点検の体制強化を行いました。

2020年4月には、当該規則の改正、並びに目白大学・目白大学短期大学部における内部質保証に関する規程を新たに制定し、上記3部会を統合して、学長のリーダーシップのもと、評価・改善等を策定する委員会として、『内部質保証委員会』を設置し、大学における自主的な質保証への取組（内部質保証）体制を整えました。

『外部評価委員会』は目白大学・目白大学短期大学部における内部質保証に関する規程第4条の外部有識者から意見を得ながら、教育研究活動等の充実と向上、改善を進めるために設置された組織であり、改善・改革に資する実質的な評価を行うことで、客観性と妥当性を担保し、本学の内部質保証体制の強化を目的としています。

図) 目白大学内部質保証の体制図



(推進体制)

第4条 学長は、前条に定める方針に従い内部質保証を推進するため、以下の組織を置く。

- (1) 大学全体として内部質保証の推進に責任を負う組織として内部質保証委員会（以下「本委員会」という。）を置く。
- (2) 自己点検・評価活動に基づく全学的な観点からの改善を推進するため、本委員会に部会を置く。
- (3) 本学の内部質保証について、本学関係者及び外部有識者から意見を得ながら、教育研究活動等の充実と向上、改善を進めるため、外部評価委員会及び、学生評価委員会を置く。

2. 第3期外部評価委員会委員

敬称略、肩書は2026年2月13日現在

職名	氏名	肩書	※1
委員長	山本 眞一	筑波大学・広島大学・桜美林大学 名誉教授	1号
委員	竹村 智子	株式会社アプト 取締役	2号
委員	大森 元気	新宿区総合政策部行政管理課長	3号
委員	鈴木 敬	2016年社会学部地域社会学科卒業	4号
委員	鈴木 彩加	2018年外国語学部中国語学科卒業	4号
委員	根岸 瑞季	2019年保健医療学部理学療法学科卒業	4号

※1 目白大学・目白大学短期大学部における内部質保証に関する規程第12条第1項の各号に合致した者

3. 外部評価委員会の設置、役割について（関連規程）

（目白大学・目白大学短期大学部における内部質保証に関する規程第11条、第12条、第13条）

（外部評価委員会・学生評価委員会）

第11条 外部評価委員会及び学生評価委員会は、次に掲げる各号について、意見を聴取し、改善計画の策定に反映させるために開催する。

- （1）卒業認定・学位授与の方針（DP）、教育課程編成・実施の方針（CP）、入学者の受け入れの方針（AP）の各方針に基づく教育活動の評価及び改善に関する事項
- （2）その他本学の教育研究活動等全般に関する事項

（外部評価委員会の構成等）

第12条 外部評価委員会は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- （1）高等教育に関する見識を有する者
- （2）産業界に関する見識を有する者又は本学を卒業した者が勤務する企業等の関係者
- （3）本学の所在する地域の関係者又は本学が参画する地域連携活動の関係者
- （4）本学を卒業した者
- （5）その他学長が委嘱した者

2 委員は本学の運営に関する見識を考慮して学長が選考し、委嘱する。

3 外部評価委員会に委員長を置き、大学学長が指名する。

4 委員会には、学長が必要と認めるときは、委員以外の者を陪席させることができる。

5 外部評価委員会の庶務は、大学事務局大学企画室が行う。

（外部評価委員の任期）

第13条 外部評価委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4. 2025 年度外部評価委員会（通算 6 回目）開催概要

4-1. 日程・場所（実施方法）・参加者

開催日	2026 年 2 月 13 日（金）	
時間	14：00～16：15	
場所	目白大学新宿キャンパス 8 号館地下 2 階会議室	
外部評価委員 出席者	山本 眞一	高等教育に関する見識を有する者
	竹村 智子	産業界に関する見識を有する者
	大森 元気	本学が参画する地域連携活動の関係者
	鈴木 敬	卒業生（2016 年社会学部地域社会学科卒）
	鈴木 彩加	卒業生（2018 年外国語学部中国語学科卒）
	根岸 瑞季	卒業生（2019 年保健医療学部理学療法学科卒）
目白大学 出席者	太原 孝英	学長
	今野 裕之	副学長（司会進行）
	土井 正	副学長
	堤 千鶴子	副学長
	庄司 正実	特命学長補佐
	牛山 佳菜代	学務部長（進路担当）
	峯村 恒平	学長補佐（内部質保証担当）
	笠井 俊秀	大学事務局長
	鈴木 伸明	大学事務局次長
	鈴木 あ久利	就職支援部長
	池村 えみ	高等教育研究所 IR 推進部門長（内部質保証担当）
	登坂 江美子	大学企画室
	三竹 克季	大学企画室

順不同、敬称略

4-2. 事前資料

下記資料を 2026 年 1 月 19 日に外部評価委員へ送付し、2 月 3 日に追加資料を送付した。

< 事前配布資料 >

- ①2025 年度外部評価委員会開催について
- ②各種資料の解説と評価ポイント

【テーマ 1 関連】

- ③就職・進路データ
- ④卒業時アンケートと卒業後アンケートからみる「卒業時」と「卒業後」の関係

【テーマ 2 関連】

- ⑤2021 年入学から 2025 年入学の学科別・入試種別別の入試結果
- ⑥2011 年入学～2025 年入学の入学志願者数、入学者数
- ⑦2021 年度から 2025 年度の学部・学科別 入学定員・収容定員

【その他】

- ⑧入学案内

< 追加発送資料 >

- A. 2024 年度卒業生（2025 年 3 月卒）アンケート調査結果
- B. 2025 年度実施卒業後アンケート調査結果

4-3. テーマについて

今回は以下のテーマを設定し、会議での説明、質疑応答等の後、各評価委員による事後評価が行われた。

テーマ1：「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」

■ 本学の概要報告と意見交換

1. 就職率、国家試験合格率、業種別就職分布の結果等から教育課程、学習内容、進路結果との対応関係ならびに教育課程・指導体制の成果など 資料③
2. 卒業後の進路・就職に対する学修内容の効果、有効度について 資料④
追加資料A・B

■ 評価の視点：

- (1) 本学の教育活動は、学生の就職及び卒業後の進路に、全体として適切につながっていると評価できるか。
- (2) 就職率や国家試験合格率は、本学の教育課程及び指導体制の成果として、妥当な水準にあると評価できるか。
- (3) 大学での学修を通じて身につけた力は、卒業後の初期キャリア形成に一定程度寄与していると評価できるか。
- (4) 学生にとって「希望通りで満足度の高い就職」を実現するという観点から、本学の教育活動の方向性は概ね妥当であると評価できるか。
- (5) 卒業後の離職状況を踏まえ、本学の教育活動には改善・充実が求められる点があると評価できるか。

テーマ2：「2025 年度入試結果報告」

■ 本学の概要報告と意見交換

1. 2025 年度入試結果報告中途退学の実態把握、原因分析、改善方策 資料⑤⑥⑦
など

■ 評価の視点：

- (1) 本学は、入学定員及び収容定員に照らして、在籍学生を適切に確保していると評価できるか。

5. 議事概要

5-1. 開会

今野副学長より本学外部評価委員会の趣旨説明があり、続いて、太原学長より開会の挨拶が行われた。その後、外部評価委員から自己紹介、大学側出席者の自己紹介が行われた。次に、山本委員長より、今回の議事進行についてテーマ1及びテーマ2のいずれにおいても、まずは本学担当者による説明を行い、質疑応答ならびに意見交換を行うこと、最後に各委員より個別にコメントをいただく旨、確認がなされ、討議に入った。

なお、本報告書では、本学担当者による説明と質疑応答での補足を説明項目別にまとめているため、会議での発言順ではない。

5-2. テーマ1：「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」

1) 就職率、国家試験合格率、業種別就職分布の結果等から教育課程、学習内容、進路結果との対応関係ならびに教育課程・指導体制の成果など

説明者： 池村 I R 推進部長
(参考資料は資料③)
牛山学務部長 (進路担当)
鈴木就職支援部長
堤副学長 (説明順)

1. 就職率・就職希望率等の状況について

本学における就職・進路に関する取組は、就職率・就職希望率・国家試験合格率・業種別就職分布等のデータを基に、教育課程及び学修内容と進路成果との対応関係を確認しながら展開されている。新宿キャンパスにおける就職率及び内定率は、リーマンショック以降おおむね上昇傾向にあり、コロナ禍による一時的な影響は見られるものの、その後は回復している。また、近年は就職希望率が初めて9割を超えるなど、学生の就業意識の高まりが確認される。学科別に見ると、福祉・教育系を中心に専門性を活かした就職が実現されている一方、社会科学系や語学系においては、サービス業を中心とした多様な分野への就職が見られ、社会構造の変化を反映した進路選択が進んでいる。なお、就職率、国家試験合格率及び就職先の業種分布等を総合的に見ると、各学科の教育課程及び指導体制は、一定の成果を上げているものと認められる。特に、専門職養成系の学科においては、教育内容と進路実績との対応関係が明確であり、就職先に対する満足度も高い傾向にある。

2. キャリア教育について

キャリア教育については、「就職をゴールとするのではなく、その後のキャリア形成を見据え、主体的に社会と関わる力を育成する」という方針のもと、1・2年次から段階的に実施されている。3・4年次には、就職活動を見据えた科目や各種ガイダンス、個別支援を通じて、学生が自ら将来像を具体的に描けるよう支援している。また、各学科に就職キャリア担当教員を配置し、定期的な会議や研修を通じて教員の関与と支援体制の強化が図られている。

3. 就職支援について

就職支援においては、学生への個別対応を重視した取組が特徴であり、特に3年次全員を対象とした個別面談は、毎年約9割の学生が参加し、満足度も高い水準にある。この面談を通じて、学生の状況把握や支援ニーズの可視化が進み、不参加学生への重点的支援にもつながっている。また、学生向け・保護者向けにそれぞれ独自のマニュアルを整備し、保護者説明会の開催とあわせて、進路選択に関する情報提供体制の充実が図られている。

4. 医療系分野について

医療系分野においては、国家試験の合否が就職に直結することから、教育成果を測る上で重要な指標となっている。合格率は学科ごとに差はあるものの、全体としては全国平均水準を維持しており、特に看護分野では安定して高い実績を示している。また、保健師についても高い合格実績を継続している。一方で、一部の分野では合格率向上が課題であり、初回受験での合格を重視した取組が求められている。このため、1年次からの基礎学力の定着と学修習慣の形成を重視した指導へとシフトし、4年間を通じた学習ロードマップの整備や、学科間での情報共有・連携強化による国家試験対策の充実が図られている。

■質疑応答

Q) 個別面談の方法と面談後のフォローについて

< 本学の回答 >

- ・ 学生の個別面談では、事前に質問項目を提示した半構造化面談とすることで、学生が答えやすく、面談参加の心理的ハードルを下げる工夫をしている。
- ・ 学生の個別面談は1人20分であるが、その場では聞けなくても後から疑問が出てくこともあるため、継続的に相談できる体制として、キャリアセンターが常時開放され、対面・オンラインで相談できる体制や、ガイダンス・講座等で質問できる機会がある。
- ・ 全員面談の導入は、利用機会の格差を解消する取組である。

Q) 児童教育学科の就職満足度が2023年度から2024年度にかけて10%以上低下している要因

< 本学の回答 >

- ・ 教員採用試験不合格や教育実習後の進路変更により、4年次夏以降に進路変更して就職活動を行う場合、希望通りの就職が難しくなることが背景にある。

Q) 就職希望率90%の位置付け（目標か通過点か）と今後の目標水準について

< 本学の回答 >

- ・ 就職希望率は9割超を目標としており、その水準では留学や公務員志向等が占める一方、今後は95%超を目指す。

Q) 資格取得の指導方法・学修支援について

< 本学の回答 >

- ・ 資格取得奨励金制度を制定・運用し、支援している。
- ・ 資格は就職に直結するものだけでなく、「学びの可視化」や「自信の形成」に寄与している。特に社会科学系では、学修プロセスの証明として有効である。
- ・ 医療、福祉系という専門職としての資格取得は必須であるが、単位未修得となった学生へのフォローが課題であり、履修方法の工夫などによる改善に取り組んでいる。

Q) マニュアル・支援施策について学生からのフィードバックの仕組みについて

< 本学の回答 >

- ・ マニュアルの使い方ガイダンスは行っているが、使った学生からのフィードバックは受けていない。

■意見と提案

1. 就職満足度について

- ・ 人間福祉学科や子ども学科の就職満足度が高い点は、人材不足分野においても高い成果を上げている好事例である。
- ・ 学科特性により満足度の評価は難しい。また、就職先の期待値が高い学生ほど「希望通りではない」という理由で満足度が低くなる傾向があり、就職満足度と教育の良さは単純につながっていない。

2. キャリア教育・学びの関係について

- ・ 授業内容そのものよりも、留学経験や教員との関係、主体的に学ぶ姿勢などが社会人として生きている。
- ・ 専門知識の直接的活用は限定的でも、「意欲的に学ぶ力」「自ら行動する力」がキャリア形成に寄与している。
- ・ 授業内容そのものよりも、留学や教員との交流などの経験が社会人として生きており、専門知識の活用は限定的であっても、主体的に学び行動する姿勢を育てることがキャリア形成に重要であるとの意見があった。
- ・ 9割の学生が就職を目指す現状は教育の成果だと考えられる。
- ・ 高い水準を維持しながら、キャリアに繋がるような支援をできているという点は評価に値する。

3. キャリア支援への示唆

- ・ 留学後の学生が円滑に就職活動へ移行できるよう、時期に応じた情報提供や個別相談など、タイミングに配慮したキャリア支援の充実が必要である。
- ・ 1年次から段階的にキャリア形成に触れる機会を設け、早期から意識付けを行うことが重要である。

4) 就職支援について

- ・ 就職マニュアルや支援施策について、今後、学生の意見を取り入れる仕組みやフィードバックのサイクルの構築が望まれる。

2) 卒業後の進路・就職に対する学修内容の効果、有効度について

説明者： 峯村学長補佐

(参考資料は資料④、追加資料A・B)

本学では、2021年度より卒業後アンケートを実施しており、卒業時アンケートと卒業後アンケートの双方に回答した卒業生のデータを統合し、3年分の結果を分析している。対象件数は、2020年度卒 110件、2021年度卒 127件、2022年度卒 126件であり、合計で約300件のデータに基づく分析である。

分析の結果、卒業時に教育に対する満足度が高い学生ほど、社会人3年目においても、大学での学びが役に立っていると感じる傾向が見られた。特に、専門分野・学科の知識に加え、コミュニケーション能力、協調性・チームワーク、幅広い教養、プレゼンテーション能力、文章表現力などを身につけたと感じている卒業生ほど、大学での学修が現在の仕事や生活に役立つ

ていると認識していた。

また、卒業時の教育満足度が高い卒業生ほど、社会人3年目の就職先満足度も高い傾向が確認された。一方で、卒業時の就職支援満足度と、卒業後の就職先満足度との間には、統計的に明確な関連は見られなかった。

さらに、卒業時に「4月からの就職先に満足している」と回答した卒業生ほど、社会人3年目においても現在の就職先への満足度が高く、離職・転職の割合も低い傾向が見られた。このことから、卒業時点で希望に沿った就職を実現できていることが、その後の初期キャリア形成に一定程度影響している可能性が示された。

離職・転職については、転職経験なしが約71%、離職・転職経験ありが約29%であり、全国的な大卒3年以内離職率と概ね同程度の傾向であった。離職の理由としては、キャリアアップやキャリアチェンジといった前向きな理由よりも、職場の人間関係、体調不良、仕事内容とのミスマッチ、労働時間、適性などが多く挙げられていた。

以上の結果から、大学での教育に対する満足度や、専門知識・汎用的能力の獲得実感は、卒業後の職業生活における満足度と一定の関係があることが示された。また、希望に沿った就職の実現は、卒業後の満足度や離職・転職の抑制にもつながる可能性があり、今後は就職時点の支援に加え、卒業後の初期キャリアを見据えた支援のあり方についても検討が求められる。

■意見と提案

1. 就職支援と教育成果の関連

- ・ 就職支援満足度と実際教育満足度、さらに授業やゼミでの学びとの相関が見られる点は、教育の成果が一定程度表れているものと評価できる。
- ・ 大学での学びが社会に役立っているという実感につながっている点は重要であり、これらは本学の教育・支援の一つの成果の形と捉えられる。

2. 離退職とキャリア観の多様化

- ・ 離退職はネガティブな理由だけでなく、キャリアアップなど前向きな選択としても起こり得る。一方で、人間関係を理由とした離職も多く見られ、現状の課題として認識される。
- ・ 学生時代の学びと実社会との接続において、一定のギャップがある可能性が示唆された。

3. コミュニケーション能力と職場適応

- ・ 大学で身につけたとされるコミュニケーション能力や協調性は重要な力である。しかし、職場での人間関係構築においては、必ずしも十分に生かされていない場合がある。
- ・ 相談する力や弱みを見せる経験など、実践的な対人力の育成が求められる。

4. 納得感を重視した就職活動への支援

- ・ 就職活動には明確な正解がなく、最終的には本人の納得感が重要である。
- ・ 学生が自らの意思で選択し、後悔のない就職活動を行うことが、その後のキャリアに影響する。大学はその意思決定のプロセスを支える役割を担う必要がある。

5. キャリアセンターの教育的役割

- ・ キャリアセンターでの相談経験は、就職支援にとどまらず社会的スキルの育成にもつながる。
- ・ 他者に相談する経験や自己開示の経験は、社会人として重要な力である。その意味で、キャリアセンターの役割は教育的にも大きい。
- ・ キャリアセンターの機能が、入学後のミスマッチ防止や学生支援に大きく寄与しているとの意見があった。また、学生にとってキャリアセンターは非常に有用な存在であり、キャ

リアセンターの活用方法を身につけること自体が重要である。

- ・ キャリアセンターは、就職活動支援だけでなく、大学生活全体における支援機能としての重要である。

6. アンケートデータの課題

- ・ サンプル数の少なさや属性の偏り、コロナ禍の影響などにより、データの解釈には慎重さが求められる。また、転職の理由について質的な分析が十分でない点も課題である。
- ・ より実態に即した分析のためのデータ設計が必要である。

7. 学生の就職活動と最近の行動変化

- ・ 学生は限られた情報の中で就職先を選択している傾向があり、多様な企業や職種に触れる機会が不足している可能性がある。
- ・ 現在の学生は応募企業数が少ないなど、就職活動のスタイルに変化が見られる。粘り強く挑戦する姿勢の低下が懸念されるとの指摘があった。
- ・ 主体性や継続力を育てる教育の重要性が改めて示された。

8. 卒業生との連携・活用

- ・ 卒業生が自身の経験を学生に伝える機会を設けることは有効である。
- ・ 多様なキャリアを持つ卒業生の活用により、学生への刺激や意欲向上が期待される。
- ・ 大学と卒業生の継続的な関係構築の重要性が示された。
- ・ 外部講師や卒業生の活用などにより、視野を広げる取組が有効と考えられる。

5－3. テーマ2：「2025 年度入試結果報告」

説明者：土井副学長
(参照資料は資料⑤⑥⑦)

本学の入学定員は2021年度以降1,395名であり、この定員の安定的確保が重要な目標となっている。2022年度には一時的に定員を下回ったものの、その後は回復し、近年は概ね安定した入学者数を確保している。2026年度においても同水準の確保が見込まれている。

学部・学科別に見ると充足状況には差があり、一部の学科では苦戦が見られるものの、全体としては定員充足に近い水準を維持している。また、収容定員充足率についても100%達成に向けて改善が進んでおり、今後の課題として引き続き注視が必要である。

志願者数は2019～2020年度をピークに減少傾向にあり、近年は約半数程度まで減少している。18歳人口の減少等の影響を踏まえ、志願者数の減少を前提としたうえで、質の高い入学者の確保が重要な課題となっている。

入試制度においては、総合型選抜及び学校推薦型選抜（指定校・公募）などの年内入試の比率が大きく増加しており、現在では入学者の大半を占める状況となっている。特に総合型選抜の増加が顕著であり、入試構造の変化が進んでいる。

また、一般選抜における運用の見直しとして、補欠合格制度を廃止し、早期に合否を確定する方式に変更した結果、入学手続率が向上し、本学への志望度の高い学生の確保につながっている。

近年の受験生は、早期に進路を決定し、過度な受験負担を避ける傾向が見られる。このような動向を踏まえ、本学としては、入学前のミスマッチの防止に加え、入学後の教育・支援の充実を通じて学修継続を支援し、中途退学の防止及び収容定員充足率の向上を図る必要がある。

■意見と提案

1. 入試環境・外部環境に関する認識

- ・ 18 歳人口の減少や年内入試の拡大により、大学間の学生獲得競争は一層激化している。
- ・ 多くの大学が年内に学生を確保する動きの中で、本学の入試運用は一定のバランスが取れていると評価できる。
- ・ 一方で、今後は大学淘汰も見込まれる厳しい環境である。
- ・ AI 等のテクノロジーの急激な変化で、受験生の意思決定も大きく変わってきている。

2. 入試運用・定員管理の評価

- ・ 学校推薦型指定校が適切な割合に抑えられている点など、入試の設計は適切に運用されている。
- ・ 一方で、歩留まり率の管理や定員超過・未充足のリスクなど、運用の難しさや、志願者減少の中で、安定的な定員確保の難易度が高まっている。

3. 広報・募集戦略に関する提案

- ・ 通学圏の広がりや交通利便性を踏まえ、募集エリアの拡大の必要性があるのではないか。
- ・ 広告展開や情報発信の地域的な広がりについて検討の余地がある。
- ・ 学生募集においては、より広い商圈での展開が有効である。

4. 教育方針と学生支援の在り方

- ・ 近年の学生に対しては、従来以上に寄り添った学生への支援が求められている。
- ・ 学生数の増加は教員の負担増につながるため、教育の質とのバランスが重要である。
- ・ 大学経営と学生一人ひとりの成長支援の両立が課題である。

5. 学生の主体性・満足度に関する課題

- ・ 入試区分によって入学後の意欲に差がある可能性がある。今後は意欲の高い学生をどのように確保・育成するかが重要である。
- ・ 学生の満足度は高い一方で、主体的に学修している学生とそうでない学生の差が存在するとの指摘があった。
- ・ 今後は学生の主体性を引き出す教育・支援の在り方が重要である。

5-4. 閉会

以上のとおり、活発な意見交換及び審議が行われた後、山本委員長より総評があり、最後に太原学長より謝辞が述べられ委員会は閉会した。

6. 事後評価について

委員会終了後、事後評価として、全委員へ視点ごとの「評価」、「評価の理由」、「改善を要する点」、「ご意見」等をいただいた。実施期間は2026年2月18日から3月13日とした。

6-1. 評価方法

評価にあたっては、各資料、委員会当日の説明と質疑応答を基に、テーマごとに2つの評価の視点で各委員に事後評価をいただいた。評価得点は以下のとおりである。

本報告書作成にあたっては、全評価委員の評価得点の平均点（最大4点）を記載し、併せてそれぞれの評価となった理由を自由に記述いただいたものと、「評価できる点」、「改善すべき点」等、ご意見を自由に記載いただいたものを簡略して記載する。

とても良い(4) (高)	やや良い(3)	ふつう(2)	やや不十分(1)	不十分(0) (低)
4 □	3 □	2 □	1 □	0 □

6-2. 評価

6-2-1 テーマ1「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」

1) 就職率、国家試験合格率、業種別就職分布等の結果から、教育課程・学修内容と進路結果は、適切につながっていると評価できるか

就職率、国家試験合格率、業種別就職分布等の結果から、教育課程・学修内容と進路結果は、適切につながっていると評価できるか	3.00 点/4 点
---	------------

2) 上記の評価となった理由（自由記述）

1. 専門職・資格系教育と進路結果の結びつきに関する評価

- ・ 国家試験合格率は、国家資格が必須の医療系については、非常に重要な指標であり、教育課程と進路結果が強く結びついている。
- ・ 国家試験の結果及び専門職就職については、きめ細やかな指導の下、多くの学生が望むキャリアにつながっている。
- ・ 「資格」を伴う学科については、カリキュラムがそのまま職務遂行能力の証明となっており、教育課程と進路結果の間に乖離がほとんど見られないことが強みである。
- ・ 教育課程・学修内容と進路結果の関係性について、「専門職養成課程における極めて高い整合性」と「総合系学部における多様なキャリア形成」という二層構造の中で、適切かつ戦略的な接続がなされていることは評価できる。
- ・ 特に評価された点として、以下が挙げられた。
 - 実学的カリキュラム：社会のニーズ（医療職不足、DX化するビジネス等）に即した教育。
 - 早期のキャリア形成：1年次からの自己分析・業界研究。
 - 出口の保証：国家試験の高い合格率と、就職先とのパイプ。

2. 総合系学部・非資格系学科に関する評価

- ・ 社会科学系については、教育課程と就職との関係は資格系に比べて緩いのが普通であるとの指摘があった。一方で、就職状況は非常に良いと考えられることから、一定の評価につながっている。
- ・ 専門職の就職は、きめ細やかな指導も下、多くの学生が望むキャリアにつながっているが、

それ以外の学科については、「大学での専門的な学び」に直結するキャリアスタートになっていないケースも多い。しかし、大学での学びは、その内容に直結せずとも、「学びの過程」から得たものはどの企業・どの仕事でも生かせるものであり、その視点から考えれば十分な結果につながっているとの評価が示された。

- ・ 総合系学部における多様なキャリア形成についても、適切かつ戦略的な接続がなされている。

3. 就職支援・キャリア支援体制に関する評価

- ・ 昨今、正規雇用の就職を希望しない学生・若者がいることが取沙汰される中、就職希望者の母集団が増えていることについて、就職支援、特にキャリアセンタースタッフとの 1on1 や、各学部における国家試験対策・学修内容の充実が結果に結びついている。
- ・ 卒業時アンケートにおける就職先満足度が高水準にあることや、就職率が増加傾向にある学科が多いことから、大学での教育が進路結果につながっていると評価できる。
- ・ 2023 年度よりも 2024 年度の方が、「希望通りで満足」の割合が高い学科が多いことから評価点から「3」と評価とした。

4. 大学生生活・学修経験全体の効果に関する評価

- ・ 学科で専攻している教育課程だけでなく、留学経験や大学生活で経験したことも進路結果につながっているとの意見が示された。
- ・ 社会人経験を踏まえ、独立や個人事業を行う場合であっても、どこかで社会に出て社会のルールや商習慣に触れることは重要であり、その意味でも大学教育とのリンクを感じる。

5. 今後の課題・改善への期待

- ・ 「資格」を伴う学科の強みは高く評価される一方で、こうしたカリキュラムは他大学も同様に強みとして有している場合が多く、差別化の観点では改善の余地がある。
- ・ 大学側の様々な取組により、「年々希望通りで満足」の水準をさらに高めてほしい。

3) 就職率や国家試験合格率について、教育の成果として妥当な水準にあるか

就職率や国家試験合格率について、教育の成果として妥当な水準にあるか	3.33 点/4 点
-----------------------------------	------------

4) 上記の評価となった理由（自由記述）

1. 就職率に関する評価

- ・ 評価は難しいが、就職率が上向きの傾向にあることは、よい兆候である。
- ・ 昨今課題とされるのは、就職希望者数に対する就職決定者数ではなく、卒業生の数に対する就職決定者数である。
- ・ 「卒業するが就職を望まない」学生の中には、就活をあきらめ、先延ばしにする一定数があり、将来不安定なキャリアに進みがちであるとの指摘があった。
- ・ そのような中で、卒業生数に対する就職率が高いことについて、丁寧できめ細かい指導の結果である。
- ・ 独自の就職マニュアルの作成や、キャリアセンターのきめ細やかな対応などにより、2024 年度の就職率が大学目標である 90%を超えたことは評価できる。
- ・ 今後もこれらの取組を継続・発展させ、更なる就職率の向上に努めることが期待される。
- ・ 就職率については、キャリアセンターや教授を含め、それぞれが役割を全うして取り組んでいる。

2. 国家試験合格率に関する評価

- ・ 国家試験合格率については、全国平均と概ね同水準であることや、大学1年生時から国家試験合格に向けた取組を実施していることは評価できる。
- ・ 国家試験合格率について、「どこまでのラインに到達したら成果として妥当か」は難しい面があるが、最終的には個人の頑張りに依存する中で、特に看護学部は高い水準をキープできている点は評価に値する。
- ・ 人間福祉学科の国家資格合格者数が年々上がっていることは評価される点であり、それだけ補習等のサポートがされている。
- ・ 全体的に全国平均を超えている学科が多い。今後は全ての学科で全国平均を超えてほしい。

3. 教育成果・付加価値に関する評価

- ・ 教育成果の妥当性を測る最も重要な指標は、入学時の学力（インプット）に対して、卒業時の成果（アウトプット）がどれだけ伸びたかという「付加価値」である。
- ・ 目白大学の多くの学部は偏差値 40～50 前後である一方、国家試験合格率（特に福祉系 100% や看護系高水準）は偏差値 60 以上の大学と遜色ないことは評価できる。
- ・ これは、元々高いポテンシャルを持つ学生を集めているからではなく、入学後の「教育プログラム」と「個別フォローアップ」によって学生の能力を引き上げた結果であり、この「逆転現象」こそが、教育機関としての誠実さと成果の妥当性を証明している。

5) 本学の現状を踏まえ、卒業後の初期キャリア形成により効果的につなげるために、強化すべき教育内容・教育方法があればご教示ください。（自由記述）

1. コミュニケーション能力・対人スキルに関する評価

- ・ アンケート調査結果によれば、コミュニケーション能力や協調性・チームワークを身につけることに高い評価がなされており、この点は重視しなければならない。
- ・ 教員、職員、学生同士などコミュニケーションを取る場面は多く、対人スキルは高いという肌感覚があり、実際にアンケート調査結果にも表れているため、自然とコミュニケーション能力が身についている。
- ・ 在学中に行った留学や大学で経験した活動が、現在のコミュニケーション能力や積極性につながっている。

2. キャリア形成・キャリア教育に関する評価

- ・ 大学1年生から受けていたキャリアの授業は、就職活動への意識づくりに大変役立った。
- ・ 自身の体験として、留学後に3年生秋で帰国した際も、キャリアの授業で事前知識を得ていたことで、就職活動に対応できた。
- ・ 授業プランにキャリア教育を組み込むことで、半強制的にキャリア形成への意識付けができていた点は学生にとって有意義である。
- ・ キャリアセンターにおける全員面談の実施や、保護者に対する就職説明会の開催などの取組が、満足度の高い就職の実現に寄与している。
- ・ キャリア教育では、卒業生の先輩が大学に来て、就職活動や社会人生活について「生の声」を聞く機会は、学生が自身の将来像や働くことへの理解を深めるうえで有意義である。
- ・ 卒業生は学生にとって近い存在であり、リアルで自分事として捉えやすいため、卒業生や企業から直接話を聞ける機会をもっと増やし、強化すべきではないか。
- ・ 卒業後1～3年目のOB・OGを招いた小規模な座談会を頻繁に開催し、「現場のリアルな悩みと克服法」を共有するメンタリング・プログラムが有効である。

3. 大学教育とキャリアとの接続に関する課題

- ・ アルバイト等で社会とのつながりを持てたことに意義を感じている卒業生が多い一方で、大学教育として何をなすべきかについて、さらに深く考えることが重要である。
- ・ 大学教育としての役割を大学側が重視するとともに、学生自身にもより深く考えさせるような教育活動が必要である。
- ・ 「希望通り満足度の高い結果」という選択肢にはかなり幅がある。
- ・ 「就活に大きな希望を持っていない」「なんとなくどこでもよいから、良さそうなところに決まればよい」と考える学生が、満足の指標として回答している可能性もある。
- ・ 就職やキャリアに対する意欲の低下は、すべての大学でも共通して見られる課題である。
- ・ 「大学での教育活動」と「キャリア」の効果的なつながりを評価するためには、大学のどの授業や活動がキャリア形成につながったのか、どのように視野を広げられたのかを把握できるアンケート設計が必要。

4. 実践的学び・社会理解に関する提案

- ・ 経営学的な学びは、どの学科においても学ぶべき。
- ・ PL 管理など、会社経営に関わる知識を身につけることで、社会を読む力や、業務上の意思決定に役立つ。
- ・ 在学中にいかに多くの活動を経験するかが重要であり、大学側はそのチャンスを多く与えるべき。
- ・ 民間企業出身の教員も多く、「良い意味で生々しくワクワクする授業」が行われている。
- ・ キャリア指導についても、学生の資質に合わせたきめ細かな取組がされていることは評価できる。

5. 専門性と汎用的能力（トランスファラブル・スキル）の強化に関する提案

- ・ 「高い国家試験合格率」と「実学重視の姿勢」を土台にしつつ、変化の激しい VUCA 時代の初期キャリア形成をより盤石にするためには、「専門知」を社会実装する汎用的技能（トランスファラブル・スキル）の強化が必要である。
- ・ 医療・福祉現場でも進む DX への対応力として、電子カルテのデータ活用や、AI による診断補助・事務効率化を前提とした業務設計力を育成すべきである。
- ・ 保健医療、看護、心理、社会福祉の各学科が混在するキャンパスの特性を活かし、「多職種連携シミュレーション演習」を拡充すべきではないか。
- ・ 専門性と汎用的能力の強化の取組として、地域の自治体や企業から実際の課題を募り、学部横断チームで解決策を提案する PBL（課題解決型学習）が有効である。

6. レジリエンス教育・キャリア適応力に関する提案

- ・ 初期キャリアにおける早期離職を防ぐためには、「リアリティ・ショック」を軽減するレジリエンス教育が不可欠である。
- ・ 実習中や実習後に、「なぜうまくいかなかったのか」を感情面・理論面の両方から言語化し、次の行動につなげる「クリティカル・リフレクション」の定着が必要。
- ・ 変化する労働環境に対応し、自らキャリアを主体的に修正・適応させていくためのキャリアデザイン科目の通年化も必要ではないか。

7. 学修支援・個別最適化に関する提案

- ・ 現在の「面倒見の良さ」を、教員の経験則だけではなく、データに基づいた指導へ進化させることで、更なる教育効果の向上が期待できる。
- ・ 入学時から卒業時までの成績、実習評価、課外活動、資格取得状況を統合した「学修ポート

フォリオ」を構築し、学生自身が自分の強みをエビデンスに基づいて語れるようにすべきではないか。

- ・ 国家試験対策において、学生一人ひとりの弱点を AI が分析し、個別の学習メニューを提示する「アダプティブ・ラーニング」の導入が有効であり、これにより、教員は「知識の伝達」よりも、「動機付け」や「悩み相談」といった対人支援に注力できるようになる。

6) 就職満足度の結果を踏まえ、教育内容・指導体制・キャリア形成支援の観点から、評価できる点および改善すべき点をご記入ください。(自由記述)

1. キャリア形成支援・相談体制に関する評価

- ・ 大学側がすべての学生を対象として、キャリア形成の観点から相談の機会を設けていることは、地味ではあるが非常に評価できる。
- ・ 卒業後も年数に関わらず相談機会を設けることが制度的に可能であれば、「いつでも頼りがいのある大学」という意味で、学生からの支持がさらに広がるのではないかな。
- ・ キャリアセンターの個別対応力について、学生のニーズに合わせたきめ細かな面談や履歴書添削、面接指導が行われており、内定獲得までのプロセスにおける満足度が非常に高い傾向にあることは評価できる。
- ・ 1 年次からのキャリアデザイン科目の配置など、就職活動を単なる「作業」ではなく「人生設計」として捉えさせるアプローチがなされていることは評価できる。
- ・ 大学 1 年生からキャリアの授業があり、就職活動への意識付けを行っている点は評価できる。
- ・ 生徒一人ひとりと面談を行い、88.6%が参加したという結果は評価できる。
- ・ キャリアセンターにおける全員面談や、保護者への就職説明会などの取組が、満足度の高い就職の実現に寄与している。

2. コミュニケーション能力・人間力に関する評価

- ・ 「学科の専門知識」だけでなく、「コミュニケーション能力」「協調性・チームワーク」が特に身についたと感じた人ほど、「大学での学びが現在も役に立っている」と感じている。
- ・ アンケート結果からも、専門知識だけではなく、コミュニケーション能力向上に向けた取組が重要であることが読み取れる。
- ・ キャリアセンターでの相談経験は、コミュニケーション能力向上に寄与する貴重な経験になっていると考えられる。
- ・ 今後期待する教育内容としては、コミュニケーション能力向上への指導とともに、「頑張ることができる強さ」を身につけられるような教育が期待される。

3. 実学教育・専門教育に関する評価

- ・ 実学に根ざしたカリキュラムについて、講義が単なる知識伝達に留まらず、実習や演習を通じて「仕事のリアリティ」を想起させる構成になっている。
- ・ その結果、入職後の業務内容に対するミスマッチが少なく、就職満足度の下支えとなっている。
- ・ 特に心理・医療・福祉系では、学問が直接「人の役に立つ」ことを実感させる内容となっており、職業的アイデンティティ形成が早い段階で行われていることは評価できる。

4. 少人数教育・伴走型指導に関する評価

- ・ ゼミナールや実習指導を通じて、教員が学生一人ひとりの適性や悩みを把握している点は評価できる。
- ・ この「伴走型指導」が、学生の精神的な安定と納得感のある進路決定に大きく寄与している。

- ・ 国家試験対策について、個人任せにせず、大学組織として合格をバックアップする体制が、「この大学でよかった」という帰属意識と満足度を高めている。

5. 卒業生・企業との接点強化に関する提案

- ・ キャリアセンター職員との 1on1 以外にも、学生にとって身近な先輩や、社会人経験 10 年後の卒業生を招き交流する会があると、学生の視野が広がり、より良い刺激になるのではないかな。
- ・ キャリアの授業内で、企業側に来校してもらい、直接説明を聞ける機会をもっと増やすべきではないかな。
- ・ 在学中、キャリア授業で直接企業説明を受けた経験が、よりリアルに就職活動を意識するきっかけになった。
- ・ 卒業生からの言葉や、企業に直接触れる機会は、学生にとって良い刺激になる。
- ・ 自身の経験として、企業説明を通じて企業研究の重要性を認識し、インターンシップに積極的に応募できた。
- ・ 企業との接点を増やすことは業界研究や企業研究への関心を深めるきっかけとなるため、学生にとって重要な機会である。

6. 改善点・今後の課題に関する意見

- ・ 専門職以外の進路（一般企業等）に進む学生にとって、自分の学びがどのように汎用的に役立つかを言語化する支援が不足しがちである。
- ・ 専門知を「ビジネススキル（課題解決力や論理的思考）」へ翻訳する教育要素の強化が求められる。
- ・ 実習先でのネガティブな体験が、そのまま職業への失望や満足度低下につながる場合があるため、実習先指導者と大学教員との連携をさらに密にし、実習中・実習後のメンタルフォローを制度化する必要があるのではないかな。
- ・ 就職率という「数字」に引きずられ、学生が「自分に合っているか」よりも、「決まりやすいか」を優先してしまうケースが見受けられる。
- ・ 成功事例だけでなく、一度離職してキャリアを再構築した卒業生や、異業種で活躍する卒業生の事例を共有し、長期的・多角的な視点でキャリアを捉える機会を増やすべきである。

7) 卒業後一定期間内の離職状況について、離職の善悪ではなく、教育内容・学修経験の観点からどのような示唆が得られるか。不十分と思われる点、改善したほうが良い点など、ご助言ください。（自由記述）

1. 卒業後支援・生涯伴走型支援に関する意見

- ・ 学生の事情は個々に異なり、全体として多様であるため、一般的な相談・助言・支援の体制を持続することが大切である。
- ・ 大学が学生の生涯を通じて伴走することは、今後ますます社会的な趨勢になっていくと考えられるため、卒業年度からの長短に関わらず、常に相談窓口を開けておくことが重要である。
- ・ 卒業後 1～3 年目は離職を検討しやすい時期であり、その時期に大学との接点が途切れていくことが課題である。
- ・ 離職を「挫折」ではなく、「キャリアの再選択」として相談できる窓口を維持し、大学が「生涯のキャリアパートナー」であることを示すべき。
- ・ 卒業後 1 年目のフォローアップ研修や、SNS を活用した「若手 OB・OG コミュニティ」の形成など、卒業生との「縦のネットワーク」を構築すべきではないかな。

2. 離職の多様性・キャリア形成に関する意見

- ・ 一定期間内の離職は、以下のように分類できるとの意見が示された。
 - ① 安易な就職をして、結果ミスマッチで転職し、ずるずる転職を繰り返す「キャリアダウン派」
 - ② 自分なりに納得して就職したが、入職後ミスマッチに気づき転職する「キャリア再構築派」
 - ③ 自分なりに納得して就職し、意欲的に転職する「キャリアアップ派」昨今は、③「キャリアアップ派」に対する支援も、母校として行うべきであり、大学にはそのリソースがあると感じる。また、②「キャリア再構築派」についても、失敗したかもしれないと感じたときに、母校に戻ってこられる仕組みづくりが大切である。避けたいのは①「キャリアダウン派」であり、この層が卒業時アンケートでは「満足」と回答しがちであることも課題である。
- ・ 現在の学生は「欲がないので、不満じゃないから満足としてしまう」傾向があり、いかにどんな欲にキャリア構築をしていくかについて、キャリア担当部署だけではなく、全学的に1年次から取り組むことが、多くの大学で必須である。
- ・ 就職活動においては、「自分の希望する業界や職種に進むこと」だけでなく、自分自身で考え、納得しながら最後までやり切る経験が重要であり、その過程で大学やキャリアセンターからの支援を受けたことが、現在の仕事への姿勢や継続的なキャリア形成につながっている。

3. 離職状況から得られる教育的示唆に関する意見

- ・ 早期離職が発生している場合、「学んだこと」と「求められること」の間に、以下のようなギャップがある可能性が示唆される。
 - ① リアリティ・ギャップ（現実との乖離）＝大学で学んだ「理想的な支援・業務」と、現場の「多忙さ・リソース不足」との差を埋める心理的準備不足
 - ② コンピテンシー・ギャップ（能力の乖離）＝国家試験突破のための知識は十分でも、現場特有の「調整力」「交渉力」「優先順位付け」などの非認知能力が未習得。
 - ③ ミスマッチ・ギャップ（動機の乖離）＝資格取得がゴールとなり、その先の「働く日常」や「キャリアパス」を具体的にイメージできないまま就職した可能性。

4. OB・OG活用・ロールモデル提示に関する意見

- ・ 働くことの意義は、データや難しい話だけでは伝わりにくく、OB・OGの力を活用し、働く先輩の生き生きした姿を見せることで、自身の将来のキャリアを具体的にイメージできる機会を増やすべきである。
- ・ キャリアセンターや先輩等をフル活用し、多角的な視点でサポートする必要がある。
- ・ 現場のベテラン職員を講師に招き、「制度の隙間でどう動くか」「多忙な中でどう優先順位をつけるか」といった、国家試験には出ないが現場で必要となる「暗黙知」を学ぶ機会を設けるべきではないか。

5. コミュニケーション能力・社会適応力に関する意見

- ・ 学生時代にコミュニケーション能力が培われたと回答している一方で、職場の人間関係を理由として離職している点は留意する必要がある。
- ・ これは学修だけではなく、「社会を見抜く力」や「サバイバル力」が必要であるが、社会経験の少ない21歳前後の学生に、そうした力を求めるのは難しいことが影響しているのではないか。
- ・ だからこそ、キャリアセンターや先輩を活用し、多角的な視点から支援する必要がある。

6. 教育内容・教育方法の改善に関する提案

- ・ 現在の実学重視カリキュラムにおいて、各要素が「点」として存在していても、「線（キャリア）」としてつながっていない可能性がある。実習は「良い指導者」のもとで行われることが多いが、現実の職場には「困難な人間関係」や「非効率な慣習」も存在するため、それらへの免疫教育が不足している可能性がある。レジリエンス（折れない心）を養うワークショップやシミュレーションを教育内容に取り入れる必要性もあるのではないかな。
- ・ 「心理学を学んだから、事務職でも対人調整で活躍できる」といったように、専門知を他領域に転用する柔軟な思考訓練が不十分である可能性がある。
- ・ 実習後には、現場で感じた違和感や負の感情を言語化し、理論と照らし合わせて意味づけする「リフレクション（内省）」を強化すべきではないかな。
- ・ 「成功体験」だけでなく、「失敗」や「違和感」を共有し、それを組織的にどう解決すべきだったかを議論する「クリティカル・リフレクション」を正式にカリキュラム化すべきである。
- ・ 教科書的な「正解」がある問いではなく、倫理的ジレンマや、正解のない現場特有のトラブルを扱うケーススタディを増やすであり、授業だけでなく、様々な経験を通して、その経験を就職活動に活かし、「後悔なく就職活動に向き合う過程」を大学が支援していくことが、離職率低下につながるのではないかな。

6-2-2 テーマ2：2025 年度入試結果報告

8) 学科別の志願者動向および定員充足状況を踏まえ、本学の入学定員設定は概ね妥当であると評価できるか。

学科別の志願者動向および定員充足状況を踏まえ、本学の入学定員設定は概ね妥当であると評価できるか。	2.83 点/4 点
--	------------

9) 上記評価となった理由（自由記述）

1. 入学定員設定・定員充足状況に関する評価

- ・ 入学志願者数の確保、入学者数の確保は、多くの大学にとって切実かつ重要な経営上の課題となっている中、目白学園においても例外ではないが、概観するところ、一部学科を除き、比較的上手くいっている。
- ・ 昨今の 18 歳人口減少の中でも、適切な入試活動が行われていると感じるという意見があった。
- ・ 収容定員充足率の管理について、難しい舵取りが求められる中でも、上手くコントロールできていることは評価できる。
- ・ 現状の入学定員設定は非常に妥当である。
- ・ 新宿キャンパスの主要学科（定員が多い学科）については、概ね 100%を超えているため、充足率について悲観する必要はない。
- ・ 過去 5 年間の入学定員に対する平均比率が 100%を超えている学科が多いことは評価する。
- ・ 現状の定員設定は、「教育の質を維持する」という観点では妥当である。

2. 少子化・18 歳人口減少への危機感と中長期的課題

- ・ 今後も 18 歳人口は減少し続けるため、入学者確保や定員設定については、更なる課題が生じる恐れがある。
- ・ 単年での見直しではなく、数年単位での見直しの中で、組織改編などにつなげていくことが重要。
- ・ 18 歳人口減少が加速する中、現状の施策だけでは、中長期的に定員充足が厳しくなる学科が出てくる可能性があるため、今後の対策に期待したい。

- ・ 少子化が加速する 2026 年度以降に向けて、未充足学科については「定員適正化（減員）」または「教育内容の抜本的刷新」をセットで行うことが、大学全体の持続可能性を高める鍵になる。
- ・ 一部学科については、「市場適合性（マーケットフィット）」という観点から再考が必要なフェーズにある。

3. 教学経営・競争環境への対応に関する意見

- ・ オープンキャンパス施策、高校訪問、入試制度の多様化など、基本的な取組は着実に行われていると評価できる。
- ・ 他大学の状況や経営動向には常に関心を向け、競争と協調を使い分けながら、健全な教学経営に努めることが重要。
- ・ 入試制度の複雑化が進む中で、「質」と「数」を適切に両立していくことは非常に難しいのではないかと。

4. 教育の質・学生支援とのバランスに関する意見

- ・ 数値だけではなく、教授の負担が大きくなり、学生と十分に寄り添えなくなっていないかなど、「中身」を見ることも重要。
- ・ ビジネスとして定員に着目することは重要である一方、数字を追うあまり本質を損なうことは、大学の質の低下につながる。

10) 入学者確保のために適切に対応策を講じているか

入学者確保のために適切に対応策を講じているか	3.00 点/4 点
------------------------	------------

11) 上記評価となった理由（自由記述）

1. 入学者確保に向けた取組全体に関する評価

- ・ やるべきことはやっているという印象であるが、他大学も同様の努力を続けているため、相対的には何とも言えない状況である。
- ・ 基本的には大変よいと判断している。
- ・ 社会全体として受験者数の分母が減少している中、学部・学科ごとに様々な入試種別による工夫を行い、入学者数の確保に努めていることは評価できる。
- ・ 入学者確保に向けた対応策について、「組織的な定員見直し」と「入学前からのエンロールメント・マネジメント（EM）の強化」という両輪で、非常に現実的かつ戦略的な対応を講じていることは評価できる。

2. 広報活動・募集活動に関する評価

- ・ 高校訪問を通じた草の根活動を地道に行いつつ、駅中広告やSNS発信など、オンライン・オフライン双方の広報活動がバランスよく行われている。
- ・ 入試形態が変化し、入学内定者の囲い込みが早期化する中でも、入学希望者数が大幅減となっていない点は、大学側の努力の結果であると評価できる。

3. 入試制度・定員管理に関する評価

- ・ 一般入試における入学者確保策は、しっかり考えられている。
- ・ 入学者確保は結果的に適切に行われている。
- ・ 一方で、「確保のための適切な対応策」が、他大学と比較してどの程度有効なのかについては判断が難しい。

4. 今後の課題・多様化への対応に関する意見

- ・ 今後は、留学生や、一定の課題を抱える学生の入学も見据えた対応が必要になってくるため、よりきめ細かな対応策が必要である。
- ・ 今後も、学生の質と定員数のバランスを大学側が維持できるよう、適切なアドミッション・ポリシーを定める必要がある。

以上

7. 委員長総評

委員長 山本 真一

今回の外部評価委員会では、「教育内容・学修成果と進路・キャリア形成との接続」をテーマとして議論を行いました。本テーマは、大学にとって極めて基本的かつ重要な課題であると考えています。

近年、大学を取り巻く環境は大きく変化しているものの、大学が教育研究機関であるという本質は変わりません。教育研究の質が高くなければ大学として十分な評価は得られず、一方で、学生が十分に就職できない大学には学生が集まりにくくなるという現実があるからです。その意味で、教育研究と就職・進路との間には基本的に相関関係があると考えます。特に「きちんと就職できるかどうか」という点は、学生や保護者にとっても極めて重要な要素です。

したがって、その教育研究の成果として、入学した学生がどのような進路を選択し、どのようにキャリア形成へつながっていくのかという点は、大学にとって非常に重要なテーマです。特に、学生の進路や就職状況は学生満足度とも深く関わっており、その結果は将来的な学生募集にも影響することから、大学として継続的に状況を把握・分析していく必要があると感じています。

また、学問分野によっては国家資格取得と密接に関わるため、教育研究の内容が国家試験対策に一定程度特化せざるを得ない領域も存在します。一方で、資格取得を主目的としない分野では、専門教養や学力をどのように高めていくかとのバランスが重要となります。そのため、Academic（学術性）と Practical/Vocational（実践性・職業性）をどのように両立させるかについて、大学の特色や学生満足度を踏まえながら、継続的に検討していく必要があると考えます。

今回の議論を通じて、学生満足度や就職満足度が何によって規定されるのかという点については、非常に難しい問題であると改めて感じました。卒業後3年程度で把握できる満足度と、さらに長い年月を経て形成される満足度とは異なる可能性があります。私自身の経験からも、20年という年月の中で感じる職業観や満足感には、短期間では見えてこない部分があることを実感しています。

そのため、卒業後3年時点のみならず、より長期的な視点から卒業生の状況や意見を把握することも重要であり、卒業後一定期間を経た卒業生への調査や意見聴取についても、今後検討していく必要があると考えます。

最後に、大学側が本委員会に向けて丁寧に資料を準備され、また委員各位からも活発な意見交換が行われたことに感謝申し上げます。本委員会が、教育・研究・進路支援の在り方について改めて考える、有意義な機会となりました。

8. 2025 年度（令和 7 年度）第 6 回外部評価委員会を実施して

学長 今野 裕之

2025 年度の外部評価委員会では、「卒業後の進路・就職状況からみた教育の成果」及び「2025 年度入試結果報告」をテーマとして、本学の教育活動や学生支援の在り方についてご意見をいただきました。

委員の皆様からは、国家試験対策やキャリア支援、学生一人ひとりへの丁寧な個別対応など、本学が継続して取り組んできた学生支援について一定の評価をいただくことができました。特にキャリアセンターを中心としたきめ細かな支援体制については、本学の特徴的な取組として肯定的に評価していただいたものと感じております。

卒業時アンケートと卒業後アンケートを結びつけた分析については、卒業時の教育満足度が、卒業後における大学での学びの有用感や就職先満足度とも一定の関連を示していることから、本学の教育活動や学生支援が、卒業後の初期キャリア形成にも一定程度影響している可能性について重要な示唆を得ることができました。

委員の皆様からは、今後の大学教育に関わる課題や提案も示されました。特に、変化の激しい社会の中で、専門知識のみならず、主体的に学ぶ力、コミュニケーション能力、課題解決力などの汎用的能力をどのように育成していくかが重要であるとのこと指摘がありました。AI・DX の進展を踏まえた教育内容の見直しや、多職種連携、PBL（課題解決型学習）など、社会との接続を意識した教育活動の重要性についても多くの示唆的な意見をいただきました。

さらに、卒業後の離職・転職についても、単に否定的に捉えるのではなく、キャリア形成過程の一部として捉え、卒業後も継続して学生・卒業生を支える視点の必要性についてご意見をいただきました。卒業生とのネットワーク形成や、卒業後も相談できる体制づくりの重要性についてのご助言は、本学の学生支援の在り方を考える上で大変示唆に富むものでした。

また、委員長の方山先生から、専門教養や学力の涵養とのバランスについて、本学の特色や学生満足度を踏まえながら継続的に検討していく必要があるとのこと指摘をいただきました。さらに、学生満足度や就職満足度が何によって規定されるのかは容易に捉えられるものではなく、卒業後 3 年程度で把握できる満足度と、より長い年月を経て形成される満足度とは異なる可能性があることから、卒業後一定期間を経た卒業生への調査や意見聴取についても、今後検討していく必要があるとのこと示唆をいただきました。

入試に関しては、18 歳人口減少や年内入試の拡大など、大学を取り巻く環境が大きく変化する中で、学生確保と教育の質保証を両立させていく必要性について改めて認識する機会になりました。学生の主体性や学修意欲の差への対応、入学後の成長支援の重要性についてもご意見をいただき、本学としても、「本学だからこそ実現できる学び」をどのように発展させていくかを、引き続き検討していきたいと思っております。

外部評価委員の皆様には、事前資料の確認に加え、当日の活発なご議論、さらに事後評価においても詳細かつ建設的なご意見を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本学は、今回いただいたご意見・ご提案を真摯に受け止め、内部質保証活動のさらなる充実に努めるとともに、学生一人ひとりの成長と、社会で活躍できる力の育成につながる教育活動・学生支援の改善に、引き続き取り組んでいく所存です。