

中期計画（第三次）
2020-2024

江戸川大学

江戸川大学中期計画（第三次）

はじめに

平成 26（2014）年に「江戸川大学中長期計画」が策定され、以降 5 年間本計画を基礎として、学長のリーダーシップのもと、新たな国際化および情報化への対応を含めさまざまな成果を挙げてきた。当然、全てが必要十分に達成したわけではなく今後の課題となっている事項も存在する。なお、一般に 5 年間の計画は中期計画と呼ばれることから、今次の計画より正式名称を「江戸川大学中期計画」と改称した。

大学を取り巻く社会環境は大きく変化している。本学も、その変化を踏まえ、本学の置かれた現状の把握・分析と対応が必要であると考え。例えば、平成 30（2018）年 6 月 5 日の Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会「新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース」において、Society 5.0 という新たな社会で、共通して求められる力は何なのか、社会を牽引していくための人材育成方策が提示されている。また、平成 30（2018）年 11 月 26 日に中央教育審議会「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」が出され、「教育の質を保証することができない機関は、社会から厳しい評価を受けることとなり、その結果として撤退する事態に至ることがあり得ることを覚悟しなければならない」との見解を示している。具体的には、設置基準の見直し、認証評価制度の充実（法令違反等に対する厳格な対応）、教学マネジメントの確立、情報公表の更なる充実、学生調査・大学調査の実施が答申されている。さらに、平成 31（2019）年 2 月 1 日に文部科学省より「高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）」が出され、学生がしっかりと「学べる」、成長が「見える」、得た力を社会で「生かせる」大学への移行が提示されている。その中で、大学教育の質保証・向上の具体的方策が提示された。〈教育の質保証と情報公表の促進〉教学マネジメントの確立、質保証システムの確立、学修成果の可視化と情報公表、〈多様な学生の受け入れ促進〉リカレント教育の更なる推進、留学生交流の推進、〈多様で柔軟な教育体制の構築〉実務家、若手、女性、外国籍等の様々な人材の教員への登用促進、文理横断等社会変化に応じた教育の推進、等、大学として早急に対応する必要があるとされている。

本学としては、5 年間の中長期計画が平成 31（2019）年 3 月にその計画年限を終えるため中長期計画の作成を予定していたが、先の中教審答申および柴山イニシアティブを十分に考慮した計画が必要であると判断し、再度中長期計画を再検討することとして、今次の中長期計画の策定を令和 2（2020）年 3 月に延期した。

なお、本計画案の策定の過程は次のとおりである。各年度における本学全体の活動の検証は「自己点検・自己評価委員会」が担当した。その評価報告書および前回の「江戸川大学中長期計画」（2015 年度版）をもとに、学長室において「江戸川大学中期計画」の原案を作成した。その原案を基に、大学経営会議において検討・修正し、「江戸川大学中期計画」（案）とした。この「江戸川大学中期計画」（案）を大学運営委員会で検討し、教授会において了承を得たのち、最終的には学長の決定により本計画が作られた。

1. 5年間の検証

(1) 教育・研究の基本組織について

大学運営上の組織として、学長が適切にリーダーシップを発揮していくため、以下のように体制を整備した。

- ①大学経営会議の構成メンバーを、学長、副学長、学部長、教務部長、学生部長、広報室長、事務局長等と増やし開催回数も増やすことで充実を図り、大学の意思決定機関として位置付け、迅速・機動的な意思決定を確保した。
- ②任意設置である副学長を継続的に設置することとした。
- ③学長室を設置して、学長のビジョンを具体化しつつ、大学の将来戦略の策定を図った。
- ④若手教職員を、学長室補佐として登用した。
- ⑤IR室を設置し、IR室職員を置き、IRを通じて全学的な状況を把握する体制を構築した。具体的には、入学時学力調査、入学時意識調査、学修状況調査、授業評価、資格取得意識調査、英語力調査、卒業時調査等を実施し、多面的な状況理解を図った。
- ⑥全専任教員が参加する全学教授会を開催して、各種委員会の審議結果を踏まえたうえでの様々な意見を集約しながら、全学的な教育方針を策定した。
- ⑦教職連携の一層の促進を図るため、教務事項連絡会、学生事項連絡会、就職事項連絡会を設置し、各事項の教員の責任者と職員の責任者により連絡協調を密にした。

特筆すべき点は、本学の建学以来の基本方針である国際化と情報化への対応が、上記の体制の下で、新たに大きな進展をみたことである。従来の施策を基本としつつ、具体的な目標を設定してプロジェクトチームを作り、必要な制度の整備および重点的な予算措置を行うことにより、様々な成果を挙げることとなった。

国際化では、新規の施策として、長期留学制度の設定、交換留学生制度の設定、提携大学との研究交流、等があり、また、民間試験を援用した英語教育の改革・拡充、海外研修制度の大幅な拡充、その支援組織である「国際交流センター」の新設、当該センターでの専任職員の採用等を積極的に行った。

情報化では、初年次教育の一環としての情報に関する必修授業を、半年間から2年間へと学修期間を延長し、内容も「情報リテラシー」から「アカデミック・スキル」つまり大学で学ぶための情報活用力へと目的をより明確化しカリキュラムの充実を図った。また学修成果の「見える」化の試みとして、情報関連資格試験の合格者数をとりあげ、資格取得を目的とする授業の新設、相談窓口と学修支援体制の整備、学内受験環境の整備、情報文化学科教員と基礎・教養教育センター教員との連携による支援内容の充実と学生対応の強化、等を行った。

平成26(2014)年4月に「こどもコミュニケーション学科」を設置してから6年が経過し、幼稚園および保育所に就職希望学生は全員希望通りに就職した。保育における地域貢献という学科設置の目的の一つを達成した。また、こどもコミュニケーション学科の実習を所管する「こどもコミュニケーション実習センター」を開設した。3名の職員体制を組み円滑な実習になるよう支援している。

学部・学科の再編後、平成 30（2018）年度より全学科において定員を確保でき、入学定員の適正化の成果が出た結果となった。ようやく本学の学部・学科が高校生へ知られる状況になっているという実情をふまえ、さらなる再編に関する検討は行っていないが、常に社会のニーズへは注目していくことは継続する。

大学の基礎教養科目の運営を担っている「基礎・教養教育センター」は、全学的に教養教育の充実を図り、学部・学科の専門教育課程との有機的一体性を図りながらカリキュラム改革に取り組む体制とした。具体的な成果として、全学的に教養教育の充実を図り多様な学生が大学で能動的に学べる力を強化することを目的として、1・2 年次学生に必修の全学共通科目「アカデミック・スキル演習」を設置した。その結果、受講学生に共通のパソコンの活用スキルの上昇、専門科目でのレポートの質の向上など、教職員から見て明瞭に違いの見える成果があがりつつある。

研究組織としては、既存の「睡眠研究所」「国立公園研究所」「情報教育研究所」に、平成 26(2014) 年より「こどもコミュニケーション研究所」を新たに設置し、計 4 つの研究所を運営し教育に資するための研究を行っている。なお、「スポーツビジネス研究所」「語学教育研究所」は、その一定の目的を達成したため廃止した。

大学院については設置検討会議を設置したが、①公認心理士コースの設置を優先する必要があったこと、②学部全体の定員が充足しておらず設置申請ができなかったことなどにより実質的な進展は望めなかった。

(2) 教育課程について

①教員意識の統一

学士課程教育の質的転換のために、授業内容やその実施に関わる教員の組織的な取組みを検討した。具体的には、カリキュラムの中で個々の授業科目が能力育成のどの部分を担うかの認識の徹底を図るため、シラバス作成の際、当該科目が大学の学位授与の方針（以下、ディプロマ・ポリシー）とどのような関係にあるのかを明示することとした。

②教育課程の体系化

ディプロマ・ポリシーとの関係をシラバス上で明示することとした。また、卒業研究の評価の過程において各学科のディプロマ・ポリシーの達成度を検証する体制を整備した。

CAP 制については大きく見直しを行った。CAP 制の導入に伴い、留年制を新設し厳格なカリキュラム運営をめざした。

ナンバリングについては、現行カリキュラムに合わせて検討した。

③教育方法の改善

生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材を育成するため、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換を図ってきた。具体的には、アクティブ・ラーニング・スタジオの創設、アカデミック・スキル演習でのルーブリック評価の導入とアクティブ・ラーニング・スタジオでの補習のセット

運用、軽量な机と椅子への置き換えによるグループワーク学修の導入、基礎学力維持に関する組織的な E ラーニングの導入、授業評価に基づくフィードバックの徹底等を導入した。さらに、これまでの授業評価アンケート等の取組みに加え、平成 29 (2017) 年度より FD の一環としてピア・レビューを実施した。また、授業改善に関する学生からの意見聴取会などの新たな取組みを開始した。また、アクティブ・ラーニングに関する FD 等を実施し、教育方法の改善を図っている。

④成績評価の厳格化

教員間の共通理解の下、各授業科目の到達目標や成績評価基準を明確化するとともに、GPA をはじめとする客観的な評価システムを導入し、組織的に学修を評価できるよう継続して検討した。具体的には、成績評価基準の明確化、「秀」評価の導入 (平成 26 (2014) 年度)、履修放棄制度の創設 (平成 26 (2014) 年度)、成績分布の教務委員会内での検討、「秀」「不可」比率の制限設定、卒業研究の評価基準の明確化、学生からの成績調査依頼制度、等を導入した。また、前述の通り、「アカデミック・スキル演習」ではルーブリック評価を導入した。

成果の評価に当たっては、教務委員会内に設置する退学者対策会議あるいは IR 委員会での調査結果を活用し随時検証した。

⑤学外カリキュラム・カリキュラム外教育の充実

ネイティブ教員を配置した English Cafe、IT パスポート対策講座、哲学カフェ、日本語検定対策演習等、基礎・教養教育センター主催のカリキュラム外教育を平成 30 (2018) 年 1 月に完成したアクティブ・ラーニング・スタジオにおいて実施した。

留学生を対象として、日本語能力試験の実施および正規のカリキュラム外において日本語補習講座を複数クラス開設した。

また、キャリアセンターでは、就職活動を支援するさまざまな講座を開設した。

(3) 学生募集戦略の新たな策定について

地元の高等学校を中心に本学の理解度を深めてもらえるような丁寧なコミュニケーションを心がけ、さらにインターネットを主とした広域広報活動、高等学校への PR も積極的に展開した。その結果、社会情勢の好転もあり、平成 30 (2018) 年度から全学科での定員充足となった。定員充足の具体的要因は以下のように分析した。

- ・高校訪問を重視し、訪問回数を増やすことにより PR を強化した。
- ・入学課の対高校現場との連携、広報課の Web による訴求の結果、オープンキャンパスの来場者数、資料請求件数、進学情報会社による進路説明会の参加依頼数が増加するにつれ、高校生に直接 PR できる絶好の機会も増えることになった。

- ・ホームページリニューアル
- ・広報室設置
- ・入学定員管理の厳格化
- ・志願者総数・入学者数の推移は右表のとおりである

年度	志願者総数	入学者数
平成 26 (2014) 年度	715 名	468 名
平成 27 (2015) 年度	785 名	508 名
平成 28 (2016) 年度	780 名	533 名
平成 29 (2017) 年度	962 名	639 名
平成 30 (2018) 年度	1,253 名	655 名
平成 31 (2019) 年度	2,550 名	679 名

(4) 学生の活性化方策について

英語と情報系の資格を中心に、資格取得支援制度の拡充を図った。具体的には、アカデミック・スキル演習内で「授業の達成項目の一つに『情報力を客観的に示すこと』を設ける」などの告知と利用の増進を図ってきた。また、学習者本位に利用しやすい制度への改善にもつとめた（対象資格、金額、頻度を年2回に増加）。

クラブ活動やサークル活動の活性化のため、新しい施設設備、特別な人員配置、予算措置等の方策を行った。強化指定部・フットボールクラブ（男子サッカー部）において、入部する学生数の増加及び試合成績の向上に伴い、前中長期計画には記載されていない専用フィールド「江戸川大学フットボールフィールド柏」を設置、移動用のバスの購入、等を行った。

(5) 学生のキャリアサポートについて

キャリアサポートセンターと基礎・教養教育センターが共同して、キャリアサポート科目の体系化や単位認定化などの充実をめざした。例えば、「アカデミック・スキル演習」で1年次にプレゼンテーション、2年次にグループワークを入れており、また、「就活ルール」をテーマにレポートを書かせている等の工夫を実施した。情報関連科目ではキャリアセンターと連携して、告知パンフレット作成、業者派遣講師対応、MOS 学内受験、等を行った。

(6) 教職員の採用について

教員の採用については、大学設置基準に留意しながら、公募を主体とした公明性の増した採用制度を導入した。また、特任教員の採用についても、近年の裁判所の判例動向に留意した制度に改めた。

専任事務職員については、従来の新卒職員採用だけでなく、学校運営の多様化に対処するため、ゼネラリストの要素に加えて、各種部門の専門スキルを持つ中途採用者の採用を始めた。

また、増加する学生の様々なニーズに柔軟に対応するため30代～40代の非常勤職員を大幅に増やし、膨張する人件費を抑制しつつ多様化する学校運営にあたった。

(7) 教員の活性化方策について

①教員が授業内容や方法を改善し向上させるための取組みみであるFDについて、今まで実施してきた内容に加え、授業参観や教員相互による評価（ピア・レビュー）を実施した。

- ②教員の在外研究機会の充実を図るため、サバティカル制度を整えた。教員が希望すれば、一定の手続きのもと、最長1年間の在外研究が認められることとなった。
- ③科学研究費への応募した結果に応じて、研究費の配分を変える制度を導入した。また、海外学会で発表する際の渡航費について、個人研究費とは別途に支給することとした。
- ④専任教員の著書、論文等の研究業績創出についての目標値は、学問分野によってその創出量が一律ではないことから、統一的な数値は定めることができなかった。
- ⑤専任教員が著書等の業績を出版する際の助成金制度が制定された。また、以前より学科での出版については財政的な配慮を行っている。
- ⑥基礎・教養教育センターでは、非常勤講師を招いて講演してもらう教養教育研究会を開催し、授業の質についての議論の場を設けている。

(8) 職員の活性化方策について

職員についてはOJT教育を基本とした。加えて、学外の各種研修、セミナー、勉強会への参加を強く奨励し、県内、県外を問わず学外団体の主催する研修会・勉強会等に積極的に職員を派遣し、業務に関わる最新の知識の修得に務めた。参加費用は学校負担が原則であり、個人の希望についてはほとんど受け入れていた。

職員のSDについては、教員のFDに職員も参加する形でこれまでも行ってきた。令和元(2019)年では、職員独自のSDを実施した。学外で知識を得た職員が講師となり、所属部署の職員に知識を共有するためのSD研修会を実施し、成果を上げた。また、中央教育審議会答申等についての勉強会を開催し、最新の教育政策の動向についても学ぶ機会を作った。

(9) 社会（地域）連携について

「駒木学習センター」では一般市民向けの公開講座等を開催し、その開催講座数や受講者数について、従来の形式・規模を継続した。

流山市とは包括協定に基づき密接な連携を実施した。教員・学生の協働および地元自治会行事へ参加している「流山グリーンフェスティバル」や「流山市民祭り実行委員会参加」などの事業については継続して実施した。新たに「子育て支援員養成講座」を請負実施している。令和元年(2019)年度には、新たに防災協定を結んだ。

子ども・保育関連事業では、本学に隣接する「えどがわ森の保育園」とのカリキュラムベースの連携を行った。また、本学の学生が地域の幼稚園・保育園に出向き、さまざまな保育活動を展開した。

教職課程センターでは、教員免許状更新講習を夏季と冬季に実施し、毎回定員以上の申込者があり、本学卒業生や江戸川学園の教員も参加した。

平成30(2018)年10月に大学の新たな附設機関として「江戸川大学心理相談センター」を開設した。本センターは、地域の一般市民を対象とした相談センターで、本学社会学部人間心理学科の「臨床心理学」を専門とする教員を中心に専任の職員も配置して運営を行っている。

(10) 学内の施設・設備の整備について

学内環境の大規模な整備を行った。学生の教育環境として、既出の、アクティブ・ラーニング・スタジオ、こどもコミュニケーション実習センター等を新たに設置した。研究環境の整備としては、歴史資料管理室、複数の心理実験室を設置した。その他に、江戸川大学フットボールフィールド柏、キャンパス改修など、計画的に整備を行った。

また、以前より懸案であったキャンパス正門から中庭にかけての整備について着手し、令和 2 (2020) 年春の竣工を予定している。環境整備のコンセプトとしては、以下の 3 点である。

①キャンパスの中心となる屋外空間をつくり、学生・教職員などの交流の場・多様な活動の機会の拡大に配慮する。②安全で合理的な動線を整備する。③植栽の適正管理を行い環境の安全対策を行う。

(11) 財務について

平成 22 (2010) 年度から入学者が 5 5 0 の定員を割るようになり、その後も年々落ち込みが大きくなって行き、平成 25 (2013) 年入学者は 3 9 8 人にまで減った。その後、平成 25 (2013) 年を底に回復していったが平成 28 (2016) 年までは定員割れの状態が続いた。

この定員割れに伴い学納金収入が大幅に減少する事態となり、また国庫からの補助金収入も平成 1 0 年代からすると相当減額となったことから、財務についても平成 25 (2013) 年度から帰属収支差額が赤字に転落することとなった。

このため、①こどもコミュニケーション学科の平成 26 (2014) 年 4 月新規開設、②入学課業務体制の再構築、③賞与カット等による人件費の削減、④保守管理経費等の見直しによる一般経費の削減、⑤おたかの森サテライトセンターの撤退による事業経費削減、⑥退学者 3 0 人の減少目標の 6 項目を骨子とする再建計画が立案され、平成 29 (2017) 年度の収支差額のプラス化に向けて直ちに実施に移された。

これらの諸施策に加え、広報室の設置、広報戦略の大幅な転換等が学生募集に大きく寄与するところとなり、平成 29 (2017) 年度には入学者が 6 3 9 人と 8 年振りに定員を大幅に超過、その後も平成 30 (2018) 年 6 5 5 人、平成 31 (2019) 年 6 7 9 人と順調に推移した。

学生数の増加による学納金収入の増加、諸施策実施による経費圧縮の効果から財務についても平成 29 (2017) 年度には再建計画を上回る収支差額のプラスを 5 期ぶりに計上、平成 30 (2018) 年度も収支差額のプラス計上となった。

2.今後の課題

本学建学以来の基本原則である国際化・情報化への対応についての課題は以下のように考える。

【国際化への対応】

多様な価値観や異文化を持つ学生が相互に刺激を与えながら切磋琢磨するキャンパスの実現のため、留学生の受入れに特化した教育プログラムから脱却し、日本人学生・留学生等が共に学ぶことのできる教育プログラムの開発を検討する。

また、アジア各国を中心とした日本の高等教育へのニーズが高い国に対して、海外協定校との連携などを通じた国際展開を進めていく。

国際化の一環として、学生の英語力の強化をより一層促進し、長期海外留学に毎年学生を送り出せる環境を整備していく。長期的展望としては、アジアの提携大学との交換留学制度の充実を図る。

【情報化への対応】

引き続き、情報関連のカリキュラムの充実を図り、Society 5.0において、人文社会系であっても学生が備えておくべき基本的な情報技術のスキルと知識を持った学生の育成を図る。そのために、例えば論理トレーニングによる精読の強化による基礎的読解力の向上、観察や測定によるデータの取得やデータに基づく議論などの課題等を通して数学的実態把握力・思考力を高める等、基盤的な学力を高める。また、情報活用能力を、全学生へのパソコン貸与と2年間の必修授業による全学生共通のスキルアップや、さらに全学生がほぼ同一のパソコン利用環境にあることを生かしたクラウド上での協同作業やAI活用実験等を通じて情報活用能力を体系的かつ体験的に高めていく。また身に付けた情報活用能力を客観的に見える資格取得につなげることを推奨し動機付けに努める。関心の高い学生には、情報文化学科の一部の科目など、より専門的な授業を受講できるようにすることで技能と知識の向上を進める。

また、教員側でも、ビジネスチャットを用いたオンライン上での協同的教材開発および授業改善の試みを徐々に広げていく。各授業において学習支援システムのより一層の利用率向上をめざす。さらに、学生サービス面にかかわる情報に関して統合的なIT化をめざす。

(1) 教育・研究の基本組織について

大学運営の基本組織は着実に整備されたことから、今後の5年間では分掌組織の整備を行う。

最初の課題としては、教職員の人数に比して分掌組織が細分化された状況の改善がある。細分化によって組織としては体裁が整えられている一方、教職員の一人当たりの分掌数が多くなり、物理的に会議日程がたたない状況となっている。今後、分掌の廃止・統合を検討し、効率的な大学運営を図る必要がある。

「基礎・教養教育センター」は、本学独自の教養教育とは何かを検討しつつ、初年次教育のカリキュラム開発および円滑な運営を引き続き実施する。同時に、設置計画時には学部レベルまで権限を引き上げるとされていたが、未だ学科相当の権限にとどまっているため、引き続き権限の引き上げを検討していく。

「国際交流センター」は、留学生の受け入れ、学生の海外研修・留学支援、海外大学との交流、等をより一層促進する中心的な機能の充実を図るよう、人員配置を含めその在り方を常に検討していく。

「教職課程センター」は、全学組織として位置づいているが、実際の教員養成のための活動あるいは成果が学内に周知されているとは言い難い。今後、「教職課程センター」の一層の周知を図る必要がある。

4つの研究組織「睡眠研究所」「国立公園研究所」「情報教育研究所」「こどもコミュニケーション研究所」は、地域への研究活動の還元とともに意義ある研究をより多く公表することをめざす。

大学院設置については、大学院設置準備委員会の議論を踏まえて、令和3（2021）年夏頃を目途に結論を出す。

(2) 教育課程について

①教員意識の統一

大学を取り巻く状況としては、学修成果の可視化・情報公表（学位の取得状況、進路の決定状況等の卒業後の状況、学修時間、学生の成長実感・満足度、シラバスの内容の公表等）が求められており、本学としてもできる限りの対応を検討する必要がある。また、学修のサプリメントの可視化として、情報力・英語力の資格取得状況や優秀卒論の公開をめざす。

また、令和4（2022）年から実施する新カリキュラム策定の際には、ディプロマ・ポリシーの基準と各教科の関係性を、科目担当教員間の議論を通じて共有し、他の授業科目と連携し関連し合いながら組織的な教育を実施できるよう検討していく必要がある。

ゼミ中心の少人数教育、4年間の学修成果そして教師の指導力の度合いがもっとも反映されるのは卒業論文であり、その質の検証・改善に努める。

②教育課程の体系化

高大接続の観点と、入学段階からいかに学生の能力を伸ばすかという観点で高等教育における「学び」を再構築するため、入学面接内容、試験の出題内容・方法、入学前教育、基礎ゼミナールとの一貫性の担保を検討していく。

また、分野を越えた専門知の組合せが必要とされる時代であり、従来の学部・学科科等の組織の枠を越えた幅広い分野からなる文理横断的なカリキュラムが必要とされている。そのため、数理・データサイエンス教育の全学部学生への展開あるいは本学設置の学科とAIなどの分野横断的な教育が機動的に実施されるよう、検討する必要がある。

また、一つの大学では成し得ない多様な教育プログラムの提供を可能とする他学との単位互換等の制度運用も検討する。

令和4（2022）年から実施する新カリキュラム策定に合わせ、ディプロマ・ポリシーに対して授業科目数が過多であったり、科目の内容が過度に重なったりしている場合は精選し体系化を行う。

ナンバリングについては、今後、ディプロマ・ポリシーを基準としたナンバリングを導入する。

③教育方法の改善

アクティブ・ラーニングの積極的導入を図っているが、どの程度導入しているのか検証されていない。今後、アクティブ・ラーニングの方法、学生の意識変化、達成成果の数値化、等さらなる検証を図っていく必要がある。

また、全学生に貸与しているパソコンの一層の活用を図る。例えば、オンライン上での教材開発および授業方法の改善、AIシステムの活用、等を検討していく。

また、教育方法の質的改善を促進するため、さまざまなメディアや情報を統合して使用できる教育支援システムの更新を検討する。

④成績評価の厳格化

成績評価基準の適切な運用が必要である。そのために、成績評価基準を評価の「ガイドライン」として策定し全教員で共有すること、同僚評価を中核とする点検制度（全学的なアセスメント・ポリシー）が必要である。このことによって、学生が「秀」のレベルを認識できる状況の醸成を図る。

⑤学外カリキュラム・カリキュラム外教育の充実

価値観が多様化するにつれて、学生の学習ニーズも多様化することが予想される。したがって、学生の学習ニーズをできる限り客観的に把握するため、学生の意識調査あるいは学修行動調査を活用していくことが必要である。また、その学習ニーズに対して、4年に1度の見直しを行う正規のカリキュラムで十全に応えることは不可能であることから、機動的に学外カリキュラム・カリキュラム外教育を活用していくこととする。

本学におけるリメディアル教育の在り方を検討する。従来、リメディアルが必要な学力低下面のみ注目して補習のみを考慮していた。今後は、リメディアルが必要になる要因（学力不足、発達障害、生活の荒れ、睡眠不足、等）を考慮し、要因に応じた対応をきめ細かく提供していく方策を検討する必要がある。

⑥リカレント教育の検討

社会人学習者への支援を実施する準備として、履修証明制度の見直し、単位累積加算制度の利用促進等、勤労者の需要および履修しやすい環境についての検討を始める。

(3) 学生募集戦略の新たな策定について

高等教育機関への進学者数は令和 22（2040）年には約 74 万人となり、平成 29（2017）年と比較すると約 23 万人減少することとなる。そのうち、大学進学者数は約 51 万人となり、平成 29（2017）年と比較すると約 12 万人減少する。高等教育機関としても、大学としても現在の約 80%の規模となる。このような厳しい状況の到来を踏まえ、学生募集戦略を考えざるを得ない。

令和 3（2021）年度入試までは、小幅な学生数の減少であるため、以下の方針で学生募集を行う。

- 大学全体のレベルアップ、ブランド力アップを積極的に図る。
 - ⇒ 推薦入試での学力・学習意欲のより一層の確認、推薦基準の引き上げ、等を検討
 - 一般入試での学習意欲・考える力の把握への工夫、等を検討
 - 留学生入試での本学として必要な日本語運用能力の学科間統一
- 高等学校・日本語学校との連携強化
 - ⇒ 令和4（2022）年以降の18歳人口の減少を考慮したとき、この時期の高等学校等との繋がりが大切であることから、重点校においてはPRの維持・強化を図る
- オープンキャンパスでの新しい取組みを試行する。
 - ⇒ 余裕があるこの時期に、オープンキャンパスの開催時期・回数と効果の関係を検証し、また、よりいっそう高校生に興味・関心を喚起するオープンキャンパスでの見せ方を試行し、その反応を確認していく。
- 本学のアドミッションポリシーと新入試制度との整合性を適宜図る。

令和4（2022）年以降の入試では、18歳人口の激減期に入るため、以下の方針で学生募集を行う。

- 大学全体のレベル、ブランド力の維持を図る。
 - ⇒ 大幅にレベルを下げてまで定員倍率の上限を維持することはせず、入学者数と学生の学力・学習意欲の均衡を図る。
- 高等学校・日本語学校との連携維持・強化
 - ⇒ 特に本学と繋がりが強い重点校へのPR回数を増やす。
- オープンキャンパスの在り方を、学生数の減少に合わせ再構成する。
 - ⇒ 開催時期・回数を見直し、有効な見せ方を確定し、学生募集に確実に繋げる。
- 新しいネット上の宣伝媒体を見極め、積極的な活用を図る。
- 必要に応じて、入学課の増強を検討する。

(4) 学生の活性化方策について

資格支援制度の拡充は十分行えていることから、より多くの学生利用の方策を検討していく。例えば、カリキュラム改定に伴い資格とのリンクの検討を行うことによる学生の意識向上、個々の学生の関心や受験記録等のデータに基づく学修者本位の告知等、各種資格試験情報提供の一層の強化、等をめざす。

大学スポーツの役割を重視する。技術強化の面と同時に学力の涵養も図る。そのために、現在のアスリート学生の学修面での現状分析と改善策の成案を1年以内にまとめる。

クラブ活動やサークル活動を活性化するため、引き続き、新しい施設設備の導入、特別な人員配置、予算措置等の方策を講じていく。

(5) 学生のキャリアサポートについて

日本経済の非常に長い好況期がさらにあと5年間続くこととは予想できないため、不況期に合わせたキャリアサポートの在り方を検討する必要がある。例えば、カリキュラム改定に合わせた

キャリア科目の充実、現行のキャリア科目内容の見直し、現在夏期・春期休業期間に行っている講座の自由科目設定による単位化、等の検討が考えられる。

(6) 教職員の採用について

教員の採用においては、残念ながら、科目によっては公募への応募がなかったり、極めて少数の場合があったりして、適切な教員の採用が担保されない状況もあった。そこで、原則公募の体制は崩さず、より良い人材の採用を図る工夫が必要である。

また、全学的な立場から、実務家教員と研究職プロパーの教員との比率の在り方や、若手、女性、外国籍など多様な視点を有する人材を教員として登用する在り方を検討する。

専任事務職員については、引き続き、従来の新卒職員採用だけでなく、学校運営の多様化に対処するため、ゼネラリストの要素に加えて、各種部門の専門スキルを持つ中途採用者の採用を実施する。また、年齢構成の偏りが大きいことから採用においては是正を進めていく。

(7) 教員の活性化方策について

①授業参観や教員相互による評価（ピア・レビュー）は、いまだ参加教員の数が少ないことが課題であり、ピア・レビューを定例化し参観者の感想を記録化する等、活性化への工夫が必要である。また、授業での成功あるいは失敗体験を紹介する場を設定し、また、その内容を記録化することを試みる。

②サバティカル制度は、残念ながら、まだ制度の利用者がなく、利用を促していく必要がある。

③専任教員個々人の「担当コマ負担」「学内行政負担」「広報担当負担」などの負担度について数値化を目指し、できる限りの仕事量の平準化を目指す必要がある。

④専任教員の著書、論文等の研究業績の創出についての目標値を大まかでもよいので設定することにより、研究の促進を図れるよう検討していく。

⑤授業の質を上げる方策を継続的に検討していく。

⑥教職員の資質の向上に資するFD、SDの高度化を検討する。

(8) 職員の活性化方策について

引き続き、学内において職員独自のSDを実施する。学外の各種研修、セミナー、勉強会への参加についても推奨しているが、参加しやすい環境作り（人的フォローなど）を検討する必要がある。

(9) 社会（地域）連携について

「駒木学習センター」での活動および流山市や「えどがわ森の保育園」との連携は引き続き継続していく。

今後、大学における社会（地域）連携役割の重要性を鑑み、地域連携方針の策定、自治体や地域企業との連携情報の取りまとめ、カリキュラムとカリキュラム外活動の連携、等の検討が必要である。

(10) 学内の施設・設備の整備について

前計画から未実施である、A棟照明器具 LED 化工事、合宿所建設 映像ホール AV 機器リプレイスについて検討する。

学生数の増加に伴う大規模教室の不足、就職面談室、留学生施設、文化部サークルクラブハウス、アスリート合宿所等他大学と比較して十分ではない施設について設置検討を行う。

大型投資を近年続けてきたことから、資金面の制約も厳しくなっており、今後の施設設備計画についてはニーズの優先順位と資金面を秤にかけつつ綿密な計画を作成して順次実行していく必要がある。

(11) 財務について

収支差額のプラス転換を果たしたものの、その収支差額のプラス水準は高くはなく、国際化及び情報化への対応に本格的に取り組むことによる経費増大化、大学施設設備充実に伴う減価償却費の増加が予測され、試算からすると将来は再度の赤字転落が懸念される。

このため、経費の圧縮、設備計画の実施は勿論であるが、科研費等外部資金の獲得、運用収益の増大、新たな寄付金獲得等による収入増加にも鋭意注力していく必要がある。

* 江戸川大学中期事業計画年度別設備投資計画

年度	設備投資概要	金額(百万円)	部署	時期	備考
令和2年度 (2020/4-2021/3)	基幹サーバーリプレイス	47	学術情報	7-9月	
	無線LANアクセスポイントリプレイス	62	学術情報	1-3月	
	自動証明書発行機リプレイス	20	学務	R2年度中	
	環境整備Ⅱ期バス停等	150	法人本部	6月まで	前期より継続実施分
令和2年度合計		279			
令和3年度 (2021/4-2022/3)	図書館システムリプレイス	20	学術情報	1-3月	
	教室AV機器更新工事Ⅱ期	30	学務	R3年度中	
	L E D化工事①	25	学務	R3年度中	
新校舎建築①	250	法人本部		中期的には増築も視野	
令和3年度合計		325			
令和4年度 (2022/4-2023/3)	新校舎建築②	250	法人本部		中期的には増築も視野
	L E D化工事②	25	学務	R4年度中	
	教室AV機器更新工事Ⅲ期	30	学務	R3年度中	
令和4年度合計		305			
令和5年度 (2023/4-2024/3)	教室AV機器更新工事Ⅳ期	30	学務	R3年度中	
	B棟702、703教室リプレイス	30	学術情報	1-3月	
令和5年度合計		60			
令和6年度 (2024/4-2025/3)	B棟702、703教室リプレイス	20	学術情報	1-3月	
	クラブハウス建設	200	学務	R6年度中	文科系クラブ分も含む
令和6年度合計		220			
令和7年度 (2025/4-2026/3)	基幹サーバ群リプレイス	40	学術情報	7-9月	状況によっては翌期に延期
令和7年度合計		40			
総合計		1,229			