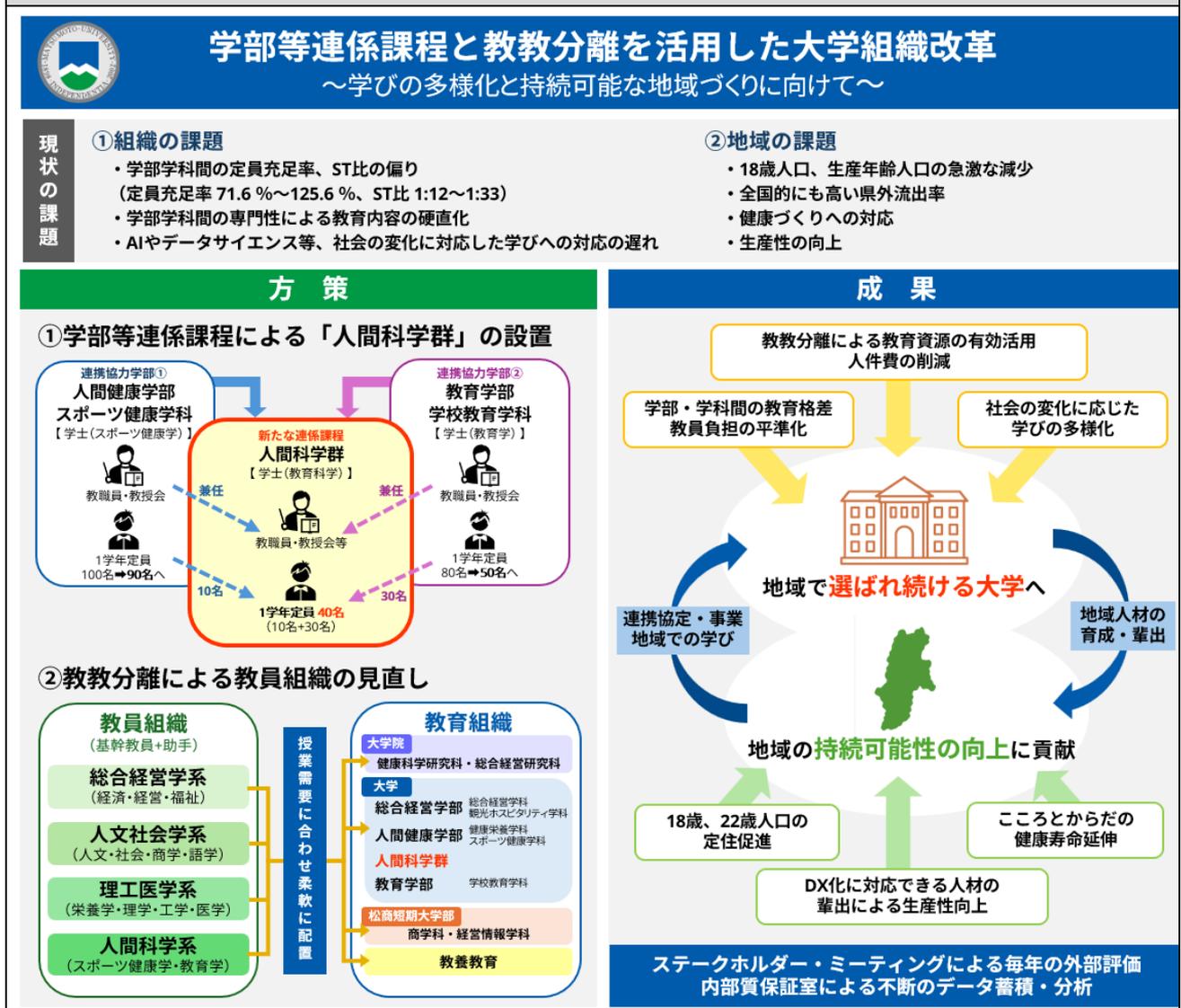


令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

1. 概要（1ページ以内）

法人番号	201003	学校法人名	松商学園
学校コード	A01	学校名	松本大学
事業名	学部等連係課程と教教分離を活用した大学組織改革		
学校所在地	長野県松本市新村 2095-1	収容定員	1,720 人
設置学部及び収容定員	総合経営学部（700人）、人間健康学部（700人）、教育学部（320人）		
取組分野類型	⑦その他		
事業概要	<p>1. 教育学部と人間健康学部の教員の連携協力により、学部等連係課程制度を活用した新学位プログラム「人間科学群」を新設する。</p> <p>2. 学内の教育組織と教員組織を分離（教教分離）することで、教育内容の高度化と柔軟性を促進し、多様化する社会のニーズに対応できる組織づくりを行う。</p>		

イメージ図



令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

2. 事業内容（7ページ以内）

（1）現状分析・事業目的

●財務に関する定量的分析（収容定員、ST比の不均衡、財務状況）

松本大学（以下「本学」）の収容定員は1,720名であり、現在の収容定員になった令和3(2021)年度以降収容定員充足率は106.9%~109.5%と、大学全体の充足率は安定して100%を超えている。しかし、学部・学科間では差が見られ、特に教育学部では令和4(2022)年度以降入学者数の定員割れが続いたことから収容定員充足率は低下を続け、令和7(2025)年度には71.6%となった。その結果、学部・学科間のST比は1:12~1:33とアンバランスの状況であり、エフォート管理の視点からも是正が必要である。

大学全体の収支状況としては、経常収支差額は黒字で推移しているものの、令和6(2024)年度決算では総合経営学部が194,000千円の収入超過、人間健康学部が52,000千円の収入超過に対し、教育学部は定員未充足も影響し155,000千円の支出超過となっており、学部間の差が大きい。大学全体の経常収支差額についても、令和2(2020)年度の143,000千円の収入超過に対し、令和6(2024)年度は91,000千円の収入超過まで低下し、令和7(2025)年度予算では29,000千円の支出超過まで悪化する見込みとなっている。大学全体の収益はその後回復することが見込まれているが、その回復傾向は緩慢である。長野県内の競合校の学部再編の動き等を踏まえると、現在堅調に推移している総合経営学部や人間健康学部の定員充足も決して楽観的とはいえず、このままでは教育学部の支出超過を他学部の収入超過で賄いきれなくなることも十分考えられる。その場合、学園の財務の中で大学部門が最も大きな割合を占めていることから、学園全体の財務・経営状況にも大きな影響を及ぼすことが予想される。その他の経営指標については、学園全体の人件費比率が直近で58.1%、運用資産余裕比率が0.89、総負債比率が9.6%、流動比率が360.9%となっており、現時点では健全な財政を維持していると言える。しかし、決して長期的に余裕がある状況とは言えず、上述の通り大学部門の収支状況によっては学園の財務状況も急速に悪化していく可能性があり、安定した経営を続けるためにも対策は急務となっている。加えて、単純推移見込からは今後数年にわたり在籍学生数の減少が予測される一方、人件費の上昇も見込まれており、その対応策として令和9(2027)年度入学生からの全学部・学科での授業料改定を検討せざるを得ない状況となっている。

●本学の強み・弱みや特色、地域等における立ち位置

学校法人松商学園は、学園創立の精神たる自主独立に基づく人間教育を行うことにより、地域社会の振興と地域文化の発展に資する人材を育成し、平和で豊かな社会の創造に貢献することを目的としている。中でも本学は、その設立時に長野県と松本市を含む松本広域連合の支援を受けたことから、人間教育を基本理念に、教育・研究を通じた地域社会への貢献、まちづくり、人づくり、健康づくりを教育目標のスローガンとする「地域貢献」をミッション（使命）とし、国内でも早い時期から地域貢献を大学のレゾナートルの一つとして捉えて教育・研究、学外活動に取り組んできた。その内容は、地域づくり考房『ゆめ』などを通じた学生による地域活動の支援や、災害支援、専任教員によるアウトキャンパス・スタディ、各種出張授業や公開授業、社会人へのリカレン

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

ト教育など多岐にわたっている。また、健康づくりでは人間健康学部を中心とした地域健康支援ステーションを通じて、あるいは人間健康学部の学生が行うゼミ活動を通じて、栄養指導や運動指導などを行っており、経済産業省による長野県松本地域基本計画においても高い評価を得ている。さらに、令和4(2022)年度からは松本市が開催していた世界健康首都会議を引き継ぐ事業として松本大学健康首都会議を開催し、一般市民を対象として健康づくり、心の健康維持、運動指導、栄養指導などを行ってきた。令和6(2024)年には地域健康支援ステーションの一部事業を引き継ぐ形で一般社団法人松商サポート松本大学ヘルスプロモーション事業部を立ち上げ、令和7(2025)年度より常勤の健康運動指導士をそろえ、管理栄養士の支援を受けつつ活動を本格始動させ、総合的な健康増進プランの提供と、継続的な運動・栄養指導を行っている。

一方、社会のデジタル化が進んだことで、ビッグデータやデジタル技術を活用できる人材育成を目的として、文系、理系を問わず大学でのデータサイエンスやAIリテラシー教育が求められているが、それらへの対応の遅れは否めない。理由の一つとして本学のような小規模大学では雇用できる教員数に限りがあること、その結果として現状では当該分野を指導できる教員数が限られていることがあり、関連科目の担当教員数の確保と、教員が所属する学部・学科にとらわれない教育体制の整備が喫緊の課題である。

さらに、時代や環境の急激な変化に伴い、解決すべき社会課題のあり方やその難易度も多様化・複雑化してきている。多様なステークホルダーの意見や価値観を踏まえ、個別最適な解を導き出す力や、変化に柔軟に対応できる姿勢を備えた人材が求められているが、本学ではそのような人材育成に向けた教育体制の整備が十分とは言い難い。その背景には、学部・学科ごとの教育内容が定型化・硬直化していることがあり、今後は所属する学部・学科の枠組みにとらわれない柔軟なカリキュラムの設計や、学際的な学びを可能とする教育体制の構築が求められる。

●外部環境分析（本学を取り巻く状況）

本学は長野県の中心部に位置することから、中信地区からの入学者がおよそ半数となっているが、北信、南信地域など全県からの進学者も多い。また、近隣では新潟県や山梨県からの入学者もあり、甲信越地域から広く学生を受け入れている。一方、出口としては本学卒業生の約8割が長野県内に就職していることから、松本地域の自治体や長野県がめざしている人口定常化の一端を担っていると言える。本学は開学当初から地元学生の受入と地域への還元に力を入れており、入学者の約8割が県内高校出身、卒業生の約8割が県内企業に就職という、完全地域密着型の大学となっている。昨今の長野県内における私立大学の公立化、県立短大の4年制化等から、県外学生の流入並びに県内定着人材の減少が指摘され、県内企業における人材不足が深刻化する中、開学当初から中信地域をはじめ長野県内に多くの人材を供給してきたことは、地域社会の持続可能性という観点からも本学の重要な役割と言える。

また、卒業生の就職先企業に対するアンケート調査によると、本学の学生は一般的な教養、コミュニケーション能力、向上心・前向きさ、マナーや礼儀を身に付けているという評価であった。その反面、不足していると感じる能力として、主体性・実行力やリーダーシップを挙げる企業が多い。また、卒業後4年目の本学卒業生に対するアンケートでは、自分に不足していると感じる能力としてリーダーシップ、外国語の運用能力、

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

専門知識・資格、グローバルに思考する力などが挙げられており、各学部・学科における専門知識修得の深化に加え、後者の涵養が今後の課題である。

令和6(2024)年度に実施した卒業生の就職先企業を対象とするアンケート調査によると、本学卒業生の採用に対し、回答企業(回答率65.2%)のうち90%以上から肯定的な評価が寄せられ、「地元人材の育成において欠かせない大学である」との声も聞かれるなど、本学学生に対する企業のニーズは非常に高い水準にある。一方で、「他大学では県外に目が向いてしまっている学生が多いため、地元志向の学生の底上げが急務である」との課題も指摘された。実際、長野県全体では大学進学希望者のうち約8割が県外へ流出しているとされ、こうした背景を踏まえると、地域との連携を一層強化し、学生の地元定着を促進する取り組みは今後ますます重要になる。本学は、県内の中核大学としてその役割を担うことが期待されているといえる。

●内部環境分析（松本大学の省察）

毎年行っている学生アンケートから、本学での学生生活に対する学生の満足度は85%を超えており、学生が求める大学での学びや資格の取得に加え、大学の雰囲気や環境、学内設備の充実が評価されていると考えられる。卒業生に対するアンケートでは、上記のように卒業後数年経つと、より深い専門知識の修得が必要と感じる卒業生も多く、継続的に学修を行う習慣を身に付けさせることや、リカレント教育の必要性がうかがえた。

一方、平成14(2002)年の開学から20年以上が経過し、設立時の建物の老朽化が進んでおり、その維持費が大学経営の負担になりつつある。このような状況ではあるが、本学の令和6(2024)年度における退学者割合は1.3%であり、文部科学省の調査による令和5(2023)年度の全国平均2.1%を下回っている。この数値は、学生アンケートにおいて「教員と学生の距離が近く、面倒見が良い」と評価されている本学の教育環境が一定の効果을上げていることを示すものと考えられる。

また、教職員の配置についても、各学部・学科の設置基準を満たすだけでなく、学修支援や本学での学びの差別化を目的として、プラス α の人員を配置している場合が多い。一方で、学部間における在籍学生数の偏りにより、ST比の不均衡や教員の業務負担の偏在が生じており、これが学生の学修環境に与える影響のみならず、教員の研究活動の制約、さらには学部間の収支の不均衡など、大学全体の経営においても課題となっている。

●松本大学の課題と本事業の目的

以上の解析から、本学の課題として

- ①学科による定員充足率の偏りとそれに起因するST比の不均衡の平準化
- ②本学の特色である人づくり、健康づくりを活かした地域貢献の深化
- ③社会で指導力を発揮しリーダー的存在になり得る人材の育成
- ④社会や企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)化に対応できる人材育成等の必要性が浮かび上がった。

これらの課題解決と、健全な大学経営を維持するための現状の収容定員維持を考慮して学部再編の道を探った結果、学修者本位の教育実現と現員教員が有する能力の活用をめざし、大学の教育機能と研究機能を効率的・効果的に果たすことができるよう教育組織と教員組織を分離させる、いわゆる「教教分離」のシステムを導入し、この組織再編

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

を機に学部等連係課程を活用した新学位プログラム、「人間科学群」を設置することとした。教教分離の導入により、大学教育に対して多様化する社会のニーズに短期間で対応できる組織づくりが可能になるとともに、現代社会で強く求められている健全な「こころ」と「からだ」の総合的な学修にAIやICTなどの最新技術を活用する人間科学群の設置により、本学の強みである人づくり、健康づくりに特色をもたせた教育の実現と、新たな分野での社会への貢献が可能になる。

(2) 人材育成に係る計画、経営力強化への寄与

(2-1) 育成する人材に係る方針

●社会・地域等の将来ビジョン等を踏まえた人材需要に係る分析結果（長野県の人材需要）

国内外の社会や教育を取り巻く課題は多様化・複雑化・高度化し、しかも先行きが不透明で、将来の予測が困難な、いわゆる VUCA 時代を迎えている。こうした不透明な未来社会を切り拓く人材として求められるのが、心と身体（からだ）の健全さを保持し、深く考える力を身につける人間である。さらにデジタル技術や生成AIの活用を探求しながら（心・身体×AI）、人間にしかできない考える力で複雑多様な課題解決を図る人材の育成が求められている。

長野県は「しあわせ信州創造プラン3.0」を策定しているが、その中で実現すべき社会像として挙げている中に、①デジタル技術の活用により、公共サービスや事業活動の利便性や効率性が向上している社会、②高校改革、高等教育・リカレント教育の振興等により、学びの県づくりが進んでいる社会、③健康に生活できる期間が長くなり、多くの高齢者が現役で活躍している社会、④文化・芸術やスポーツに身近で親しむことができ、暮らしにうるおいをもたらしている社会などがある。

松本大学が、本年7月から8月にかけて実施した本学卒業生の採用実績のある企業を中心にした「人間科学群」設置に向けた人材需要のアンケート（8月7日時点・回答企業79社）では、企業の安定経営や持続的な成長のために重視している課題は、「人材確保・若者の定着」、「人材育成・社員のスキル向上」、「ワークエンゲージメントの向上」、「労働環境改善・働き方改革」、「DX推進・業務のIT化」、「健康管理・メンタルヘルス対策」の順であった（複数選択可）。また、「心理・健康増進について学び、メンタルヘルス対策や健康経営など、人や社会を心身の健康面から支える人材」の採用意向を示した企業は92%、「AI・データサイエンスについて学び、統計分析やヘルスケアIT分野で人や社会に貢献できる人材」の採用意向を示した企業は86%に上った。さらに、「人間科学群で想定する教育分野（心理・健康増進・データサイエンス）の人材の必要性は高まると思うか」の質問に対し、98%の企業が肯定的な回答を示したことから、心と身体の両面から人や社会を支えられる人材の需要が高まっていることがうかがえた。

また、松本地域を中心とする中信地域の重点戦略の一つに、DX・デジタル化が挙げられている。令和6(2024)年度に本学が外部評価の一環で開催した「ステークホルダー・ミーティング」においても、産学連携協定を締結している商工会議所関係者より、中小企業や事業所はデジタル人材を欲しており、大学のカリキュラムにデジタル化、DX化、生成AIに関連する授業を取り入れてDX人材を育成してほしいとの意見が出された。

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

そこで本学では、近年の政策動向、本学が抱える教育体制の喫緊の課題である学部・学科間のST比のアンバランス是正等を総合的に勘案して、社会の要請や地域ニーズを反映した更なる地域貢献のための学部再編の道を探り、教教分離のシステムを活用した新たな学位プログラムを設置することとした。

●大学として育成する人材像及び人材育成に係る具体的な計画（人間科学群がめざすところ）

提案する新たな学位プログラム「人間科学群」は、本学が継続してきた人づくりと健康づくりに加えて、心の健康づくりも包含し、AIやICT技術に精通し、心身の健康づくりへのデジタル技術の活用に長けた人材の育成も視野に入れながら、長野県や松本地域がめざしている、「健康でうるおいのある生活を送ることができる社会」の実現に寄与できる。また、前述のとおり卒業生の約8割が県内に就職する実績などから、企業が重視する長野県近隣を含む地域社会への若者の定着、人材の確保にも貢献できる。加えて、幅広い分野の学びが可能となる学位プログラムの設置により、進学希望者の約8割が県外に流出している長野県において、若者人口の流出抑制と地域定着の促進に資することが期待される。

人間科学群では、国内外の社会や教育、心身の健康等に関する多様な課題に対し、多角的アプローチから本質を捉え、心と身体について深く理解し、学んだ知識や技能を活用して主体的に行動できる人材を育成することを目的とする。このような人材を育成するために、下記の方針で教育を行う計画である。

1. 教育内容

- ・国内外の社会や教育を取り巻く課題に対して、人間学や心理学、健康科学、テクノロジーを総合的に捉えた科目を編成する。
- ・実践の場でその活動を模擬的に試み、他者との交流を通じた省察によって自らを振り返る授業を実施する。
- ・初年次から体系的な実践・省察を重視したカリキュラムを用意し、国内外の社会や教育を取り巻く課題への関心・意欲を高め、学びを深める。

2. 教育の方法

- ・知識・技能の定着を高めるために、講義科目においても双方向型の授業を展開し、修得した知識・技能は定期的に学生が振り返りを行う。
- ・グループワークや問題解決型学修、プレゼンテーションの機会を提供し、知識・技能の活用を促す。
- ・授業で学んだ理論について、地域連携を行っている児童・生徒を含む人々に対してIT機器等を用いて実践できる機会を提供する。

3. 教育成果の評価

- ・学期末試験のほかに、中間テストや課題等により修得度を把握し、評価結果を学生にフィードバックすることで知識の定着を図る。
- ・パフォーマンス評価を導入し、ルーブリック等を活用して評価する。
- ・学修成果あるいは学修到達目標を示した上で、評価に加え、自己の成長を学生が評価するために、振り返りシート等を活用する。

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

(2-2) 学部・学科等の学位プログラム編成等の構造転換

●学部・学科や学位プログラム編成についての転換（教育システムの構造転換）

国内外の社会や教育を取り巻く環境は多様化・複雑化・高度化し、しかも先行きが不透明で将来の予測が困難な時代となった。このような社会の変化に対応できる人材育成が大学教育に求められているが、従来の教員と学生が所属する学部・学科を主体とした組織では、教育内容の定型化、硬直化が進み、さらに教員の研究力の低下も指摘されている。こうした状況を打破するために、昭和48(1973)年に創設された筑波大学を端緒とした、学生が所属する教育組織と教員の所属する教員組織の分離が全国的にも進んでいる。本学でも教育機能と研究機能の効率化と強化、カリキュラム編成の柔軟性確保、教育資源の効率的な活用をめざし、令和9(2027)年度からの教教分離システムへの構造転換を準備している。また、これまでの分析で明らかにした本学の課題解決と社会のニーズへの対応を考慮し、同時期の人間科学群の設置をめざしている。

人間科学群では、未来社会を切り拓く人材として求められる心と身体の健全さを保持し、しっかりと頭で考える力を身につける人材育成を目的としている。かつて教育の父とも呼ばれたペスタロッチは、頭、心、手（身体）のバランスや調和のとれた教育を提唱したが、情報化やデジタルテクノロジーが発展した現代社会においては、これまでの教育学や心理学でこの領域をカバーすることは困難である。そこで、これまで試みられなかった体育学や健康科学を含む多角的なアプローチによって、心や身体の相互作用や健康への影響力を見極める学びの実現のために新学群を設置する。さらに、様々な分野での活用が現実となってきたAIやICTをこの分野へ導入することに挑戦する。

松本大学の現況は、これら分野を専門とする教員が教育学部と人間健康学部にも所属しているため、学部・学科の壁が障壁となり、これら教員による協働が妨げられている。教教分離システムの導入により、教員による学部・学科をまたいだ教育体制の構築が可能になる。さらに、デジタル技術やAIの分野を専門とする他学部教員も新学群での教育プログラムへ参加し、心・身体×AIという新たな枠組みによる、人間にしかできない考える力で複雑多様な課題解決を図っていく人材の育成をめざす組織づくりを考えた。

学部等連係課程では、新学位プログラムを人間の心と身体に関連する教育学部と人間健康学部を緊密に連係する学部（連係協力学部）として位置づけ、双方の学部から学生定員を設定し、教職員を配置するとともに、新たな管理運営組織を設ける。

新学位プログラムの名称は、人間科学群（School of Human Science）で、授与する学位は、学士（教育科学：仮称）（Bachelor of Science in Education）である。入学定員は40名、収容定員は160名である。連係する教育学部の入学定員から30名、人間健康学部（スポーツ健康学科）の入学定員から10名を割り当て確保する。人間科学群は、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）第42条の3の2に定める学部等連係課程実施基本組織として設置し、教育学部、人間健康学部の連係及び協力によって教育を実施するものである。

●人間科学群設置の経営力強化への寄与

新学群の設置により、現在未充足状態が続いている教育学部収容定員の充足が期待でき、それにより充足超過状態が続いている総合経営学部の充足率超過解消へ向けて舵を

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

切ることが可能になる。次年度以降各学部・学科で入学定員を厳守し、令和9(2027)年に人間科学群の学生受け入れが可能になり、入学定員を100%確保できるとして本学の収容定員充足率をシミュレーションすると、大学全体の収容定員充足率は100%以上を維持して推移し、かつ現況で見られている学科による収容定員の不均衡も令和11(2029)年度以降には健全な状況になると推定された。

(2-3) 大学等の経営改革に関する計画

●人事管理による教育効果の向上

教教分離により、教員はその専門性に応じた教員組織に所属することになる。そのため、学部・学科の教育は専門集団である教員組織が適切な人的資源の配置を担当することになり、各学位プログラムのニーズに合致した授業運営や教育効果の向上が期待できる。一方で各教員のエフォート管理が適切かつ容易になることも期待できる。さらに、それぞれの専門分野の教員による新たな協働により、学際的カリキュラムの構築や、教員の専門性に応じた重点的科目配置など、メリハリのある教育体制が構築しやすくなる。

●適正な人員配置による経営改善

人的資源の流動化により学部を超えての科目担当が可能になることから、類似科目担当者の二重、三重雇用を減らすことができ、さらに非常勤講師などの人件費の節減も可能になる。今回の組織改革により、将来にわたって社会ニーズの変化に応じた教育組織(学部・学科・学群)の再編などの構造改革が進めやすくなることが期待される。また、専門分野別教員組織が構築されることから、これまで所属学科単位で行われてきた教員評価がより精緻なものとなり、客観的な自己点検・評価に結び付くことが期待できる。人事についても専門領域の近い教員集団により行われるようになり、従来に増して専門的かつ公平な人事が可能になる。

●カリキュラム編成への効果と成果の評価

流動化した人的資源を用いてカリキュラム編成を戦略的に行うことが可能となり、令和7(2025)年度より開始したコーポレートマーケティング(大手企業管理職経験者による無償講義)や寄付講座、インターンシップ授業などのカリキュラムへの組み込みが容易になり、人件費などの経費節減や寄付講座による収入増が期待できる。学生はこれらの講義を通じて様々な産業界や地域企業を身近に感じることができ、学生の生涯キャリア設計にとって有用なものとなると同時に、今後の学生募集への効果も期待できる。

今回の事業に関連して生じるメリット・デメリットについては、内部質保証室において開講数、受講人数、学生評価などの客観的、主観的数値を用いて評価を行うとともに、毎年行っているステークホルダー・ミーティングにおいて外部有識者による定性的、定量的評価を仰ぐ。

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

3. 達成目標（3ページ以内）

達成目標						
① 収容定員充足率	計画中間年度時点（令和9年5月1日時点）					
		収容定員	在籍学生数	収容定員充足率 <small>※小数第二位四捨五入</small>		
	単純推移見込	1,720 人	1,776 人	103.3 %		
	達成目標	1,720 人	1,815 人	105.5 %		
	計画完了年度時点（令和11年5月1日時点）					
		収容定員	在籍学生数	収容定員充足率 <small>※小数第二位四捨五入</small>		
単純推移見込	1,720 人	1,787 人	103.9 %			
達成目標	1,720 人	1,829 人	106.3 %			
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方						
<p>令和7(2025)年度の在籍者数は1,842名で、収容定員充足率は107.1%であった。「単純推移見込」は、今後卒業する学生数と、学部の定員充足率の目標を100%として算出した。達成目標は次年度以降の財務状況の推移予測（授業料値上げを含む）から、健全な収支状況を維持できる収容定員100%の若干の超過を考慮して算出した。本学の課題は、収容定員は過去5年以上充足できているが、学部・学科ごとに極端に異なる充足率と、その結果生じているST比の違いを平準化することが強く求められている点にある。「達成目標」は新学群の創設により学部・学科間の不均衡を是正し、業務負担の公平性を各学部が達成できることを前提に設定した。</p>						
② 経常収支差額	計画中間年度時点（令和8年度決算）		計画完了年度時点（令和10年度決算）			
	単純推移見込	16,181 千円	単純推移見込	4,566 千円		
	達成目標	16,181 千円	達成目標	27,366 千円		
	達成目標		達成目標			
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方						
<p>本学では、収支バランスを考慮した大学運営を適切に行ってきた。経常収支は、人間科学群の設置により、定員未充足の学部を、より収容定員に近づけるとともに、定員超過の学部では入学定員超過を抑制することを考慮して算出した。学生納付金については、令和9(2027)年度からの学納金値上げを実施した場合の収入増を見込んでいる。「単純推移見込」は、教育学部の定員未充足の状況が続いた場合を考慮して算出した。</p>						
③-1 独自指標 (定量指標 i)	計画中間年度時点 (令和9年5月1日時点)			計画完了年度時点 (令和11年度末)		
	達成目標	学部定員充足率	78~ 120%	達成目標	学部定員充足率	98~ 111%
収容定員不均衡の是正						
達成目標の考え方						
<p>令和7(2025)年5月1日時点の学生数は1,842名（収容定員1,720名）で、充足率は107%となっている。しかし、学部間の充足率には72%~126%と大きな差がみられ、不均衡の是正が求められる。そこで、充足率の低い学校教育学科の入学定員30名と、スポーツ健康学科の入学定員10名を用い新学群を設置することで、現行72%と低い教育学部の定員充足率を100%に近づける。一方、充足率が125%を超えている総合経営学部については入学定員管理を厳格に順守し、収容定員100%の達成をめざす。単純推移見込みから、教育学部の充足率は令和9(2027)年には78%、令和11(2029)年度には100%を達成で</p>						

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

きると推定でき、人間科学群の完成年度の令和12(2030)年度には、各学部100～105%の収容定員充足率を目標とする。

③-2 独自指標 (定量指標 ii)	計画中間年度時点 (令和9年5月1日時点)	計画完了年度時点 (令和11年度末)						
教員のエフォート管理	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <ST比> 総合経営学部 1:28 人間健康学部 1:24 教育学部 1:14 </td> <td style="width: 15%; text-align: center;">人</td> </tr> </table>	達成目標	<ST比> 総合経営学部 1:28 人間健康学部 1:24 教育学部 1:14	人	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 30%; text-align: center;"> <ST比> 総合経営学部 1:25 人間健康学部 1:26 教育学部 1:15 新学群 1:20 </td> <td style="width: 15%; text-align: center;">人</td> </tr> </table>	達成目標	<ST比> 総合経営学部 1:25 人間健康学部 1:26 教育学部 1:15 新学群 1:20	人
達成目標	<ST比> 総合経営学部 1:28 人間健康学部 1:24 教育学部 1:14	人						
達成目標	<ST比> 総合経営学部 1:25 人間健康学部 1:26 教育学部 1:15 新学群 1:20	人						

達成目標の考え方

教教分離を開始するにあたり、各教員の業務負担を平準化する目的で、新たなエフォート管理の基準を設定する。一つは上記に掲げた収容定員100%の達成により、各学科設置認可時のST比を達成することを目標とする。さらに各教員の年間担当授業数(コマ数)に差(10～20コマ)がみられることから、併せて担当コマ数の平準化もはかる。

④-1 独自指標 (定性指標 i)	計画中間年度時点 (令和9年5月1日時点)				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 85%;">連携講座数の増加</td> </tr> </table>	達成目標	連携講座数の増加		
達成目標	連携講座数の増加				
地域連携活動	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">計画完了年度時点 (令和11年度末)</th> </tr> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 85%;">連携講座数の増加に加え、新学群による新たな連携活動の開始</td> </tr> </table>	計画完了年度時点 (令和11年度末)		達成目標	連携講座数の増加に加え、新学群による新たな連携活動の開始
計画完了年度時点 (令和11年度末)					
達成目標	連携講座数の増加に加え、新学群による新たな連携活動の開始				

達成目標の考え方

松本大学では地域の自治体、産業界、地域住民と連携した活動を長年続けているが、令和7(2025)年度新たに開始した活動として、産業界トップリーダーによる連続リレー講義、アルピコホールディングス寄付講座、インターンシップ連携教育講座、山梨県立大学とのオンライン連携講座、信州山学マイスター養成講座などがある。今年度はこれら講座の受講生をおよそ900名と見積もっているが、今後連携講座数を増やす事により、受講生数を増やし地域の課題理解と解決に向けた学士力の向上をめざす。新学群設置により「こころ」と「からだ」について学び、さらにAI・データサイエンスに関する造詣を深めた人材育成が行われることから、カウンセリングやヘルスプロモーションのスキルを活かした地域連携活動を増やしていく。

④-2 独自指標 (定性指標 ii)	計画中間年度時点 (令和9年5月1日時点)				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 85%;">共通教養科目へのAI・データサイエンスの導入</td> </tr> </table>	達成目標	共通教養科目へのAI・データサイエンスの導入		
達成目標	共通教養科目へのAI・データサイエンスの導入				
新学群設置と教教分離による教員の教育力の向上	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">計画完了年度時点 (令和11年度末)</th> </tr> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">達成目標</td> <td style="width: 85%;">学生アンケート結果に表れる満足度の上昇</td> </tr> </table>	計画完了年度時点 (令和11年度末)		達成目標	学生アンケート結果に表れる満足度の上昇
計画完了年度時点 (令和11年度末)					
達成目標	学生アンケート結果に表れる満足度の上昇				

達成目標の考え方

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

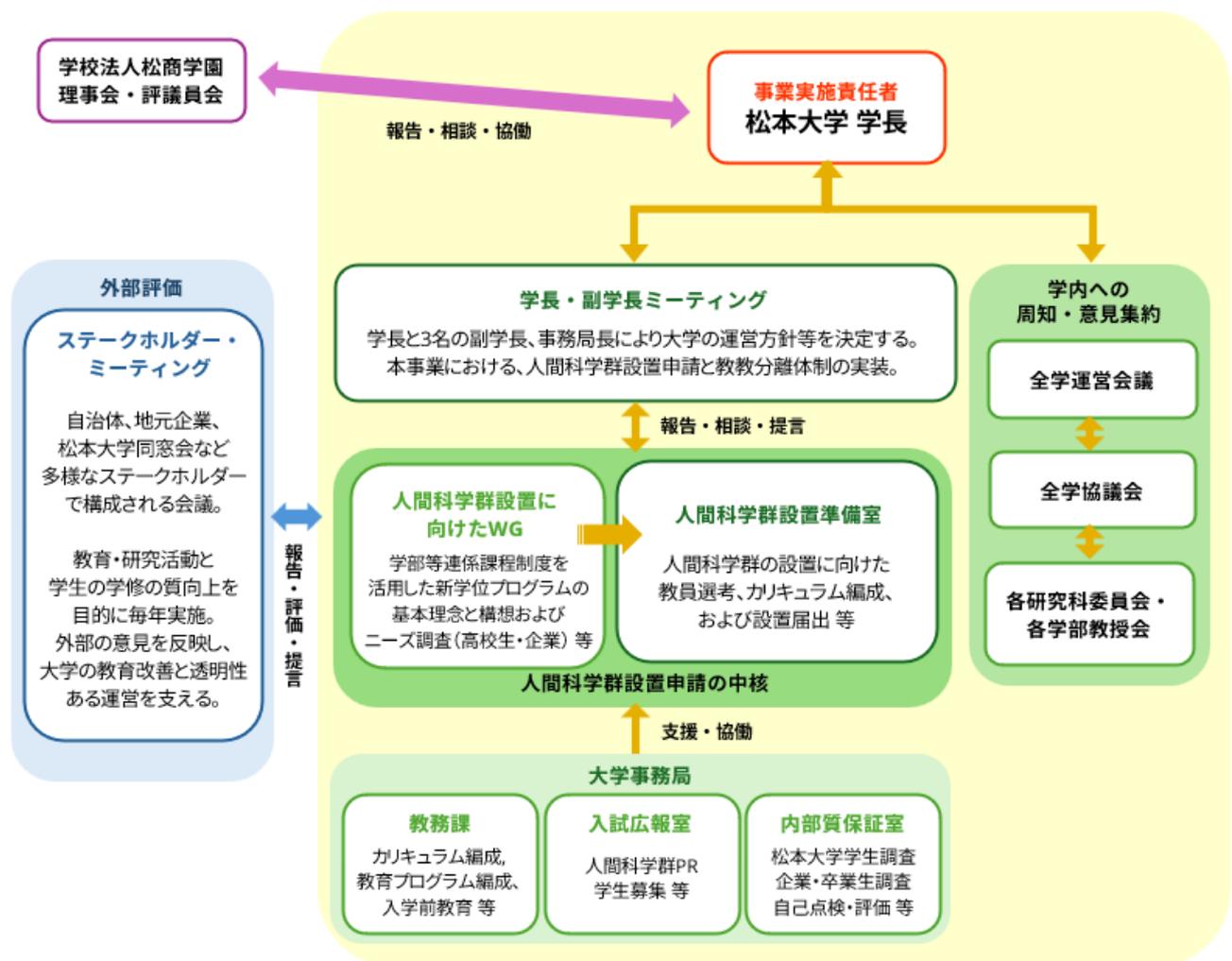
新学群設置と教職分離により、AI やデータサイエンスに関する科目を担当できる教員を柔軟に配置・活用することで、これらの科目の共通教養科目への導入を一層促進する。さらに、令和9(2027)年度から導入予定のサバティカル制度を活用し、教員の研究成果を教育へ還元する仕組みを強化することで、教育内容の高度化と持続的な改善を図る。

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

4. 事業実施体制（1ページ以内）

松本大学では令和7(2025)年度より学長のもとに3名の副学長を置き、それぞれの担当分野を①人事、研究、財務、②教学・学生、③教養教育、社会貢献とした。学長、副学長に事務局長を加えた5名による会議を、国立大学の運営方針会議に相当するものと位置づけ、大学運営の方針や中期計画などを策定している。本事業については当該会議での方針決定に基づき、各学部長、研究科長を加えた全学運営会議と、全学的意思決定機関である全学協議会での審議を経て、新事業の方針が決定された。さらに、ワーキング・グループ(WG)における新学群設置に向けた議論を経て、各教授会や職員会議等での報告により全教職員に周知した上で、設置準備室を設け、新学群設置申請に向けた準備を本格的に開始した。

事業実施体制 イメージ図



今後、人間科学群設置に向けて、設置準備室を中心として、関係協力担当教員の選出、及び AI・ICT 分野の教員採用を行う予定である。さらに、人間科学群の設置と同時期に教教分離体制も開始されることから、人事、研究、財務担当副学長を責任者として全学教員のエフォート管理を進めていく。特に人間科学群の教員は関係協力学部の担当教員でもあるため、そのエフォート管理は厳重に行わなくてはならない。

**令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援
【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書**

5. 年次計画（2ページ以内）

令和7年度	
目標	人間科学群設置申請準備（8～10月提出前相談、11月事前相談） 進学希望者の調査（8月以降） 教教分離体制の準備
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・11月中旬に文部科学省との事前相談書類の提出を予定し、人間科学群設置の理念、養成する人材像、教育方針等に加え、教員候補と担当科目、カリキュラム編成、取得可能資格等を決め、事務相談を経て確定する。 ・人間科学群のパンフレット作成と高校生を対象とした進学希望調査を行う。併せて、地域企業に対して人間科学群が育成する人材について、企業での必要性和卒業生の採用希望等を調査する。 ・松本大学並びに松商短期大学部基幹教員の専門分野をもとに、適切な規模の専門分野別教員組織を立案する。本学の收容定員、教員数を考慮すると、イメージ図に示した4つの専門分野で教員組織を構築することが望ましいと考えられる。人間科学群の設置に伴い、既存の学部・学科での教育に支障が出ないよう万全の準備を行う。
令和8年度	
目標	人間科学群届出書の提出（4～5月） 新学群の広報と入試準備（6月以降） 教教分離体制に向けた教員配置の決定 入学定員管理の厳格化
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・人間科学群の設置届出を確実に実施し、制度上の手続きを円滑に完了させる。 ・学生募集に向けた広報活動を開始する。特に県内高校を中心に広報活動を進め、人間科学群のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを明確に示すことで、人間科学群の特長やその先見性、社会のニーズに対する貢献度を広く周知する。 ・教教分離については、教員の新たな教員組織（学系）への配属、各学系長の選出、学系の職務内容、今後の運営方針等について決定する。 ・收容定員が超過となっている学部・学科においては、入学定員の管理を厳重に行い、收容定員の過剰な超過を是正する。
令和9年度	
目標	人間科学群の学生受け入れと教育学部の定員充足 教教分離体制の運営開始 入学定員管理の厳格化の継続 教員の研究力・教育力の向上

令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人間科学群の初めての学生受け入れにあたって、入学定員 40 名の完全充足（入学定員充足率 100%）を目指す。併せて、教育学部学校教育学科と人間健康学部スポーツ健康学科の入学定員を確実に充足する。 ・ 4 つの学系（イメージ図 1）の各学系長を任命し、教教分離体制の運営を開始する。 ・ 各学部・学科の入学定員の厳格な管理を継続し、収容定員の平準化を進める。 ・ サバティカル制度の導入により、教員の研究力・教育力の向上、および松本大学における教育の質向上をめざす。
令和10年度	
目標	<p>学部・学科ごとの収容定員の平準化 初年度を終えた人間科学群の自己点検・評価と外部評価 サバティカル制度導入の評価</p>
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各学部・学科の収容定員平準化の進捗状況チェック（自己点検・評価報告書の作成）。 ・ 松本大学では毎年 PDCA サイクルにのっとり自己点検・評価報告書を作成しているが、人間科学群についても初年度を終えた時点での報告書を作成し、内部質保証室が行う学生アンケート等の情報も考慮し、自己点検・評価、今後の方針を決定する。 ・ サバティカル制度の成果も併せて、ステークホルダー・ミーティングにおいても、外部評価者の客観的意見と提言を集約する。
令和11年度以降	
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各学部・学科の収容定員平準化を達成する。 ・ 新学群を含めて既存の学部・学科の学修内容の見直しと、定員規模の妥当性を検討する。 ・ 松本大学に求められる社会ニーズの調査を継続する。