神奈川歯科大学　第９回外部評価委員会（議事録）

日　時：2026年9月10日（木）14時～16時20分
場　所：神奈川歯科大学　キャンパスセンター　4階会議室B

出席者：
（外部評価者）*敬称略
出石　　稔　（関東学院大学　法学部教授）
栗原　峰夫　（元横浜市立横浜サイエンスフロンティア高校長）
沼部　幸博　（日本歯科大学　特任教授・卓越名誉教授）
鷲尾　精一　（湘南信用金庫　理事長）
（学内出席者）
櫻井　　孝　（学長）
井野　　智　（副学長・教育研究担当）
山本　龍生　（副学長・運営組織担当・自己点検・評価委員長）.
二瓶　智太郎（副学長・質保証連携担当・内部質保証委員長）
香西　雄介　（教学部長）
半田　慶介　（大学院歯学研究科長）
猿田　樹理　（教育企画部長）
菅原　光則　（法人事務局長）
芳川　佳緒里（教育企画部教学 IR 室）
欠席者：北川　貴章　（横須賀市教育委員会事務局 学校教育部部長）

＜審議事項＞
1.　2025年度自己点検・評価について
2025年度自己点検・評価報告書の内容について、外部評価委員より事前にお送りいただいた意見・質問等を取りまとめた「神奈川歯科大学外部評価資料」に基づき、第9回外部評価委員会を実施した。

＜その他＞
1.　外部評価委員からの指摘事項等の公表について
本委員会における審議を踏まえ、当該指摘事項等をホームページ上で公表することが了承された。
なお、2025年度自己点検・評価報告書の内容に基づき、外部評価者より概ねの項目について「適切に実施されている」との評価を頂戴した。
本議事録では委員会で意見交換がなされた、主に確認事項および指摘事項について記載する。
また、内容の整理にあたり、重複している質問・意見についてはまとめて記載した。

●第１章 理念・目的について●

NO.1 【2 4ポリシーとアセスメント・ポリシーの適切性について】

報告書からは、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・ポリシーの3ポリシーに基づき、教育課程や学生受入れ、学修成果の評価が適切に実施されていることが理解できました。

さらに、昨年度より運用が開始されたアセスメント・プランについても、自己点検・評価を通じて科目設定と到達度評価指標との整合性に課題が認められたことを明示し、その改善に向けて教育企画部を中心に精査を進めている点は高く評価できます。

質問として、アセスメント・ポリシーとアセスメント・プランとの関係について、今後どのように整理し、4ポリシー全体との整合性を確保していく予定であるのか、改めて御教示いただければ幸いです。

また、建学の精神や教育理念が4ポリシーにどのように反映され、学修成果に結びついているかについて、今後さらに可視化されることを期待いたします。

【回答】2020年（令和2年）の中央教育審議会大学分科会における議論等において、学修成果の評価に関する方針や仕組みを指す用語については、実質的に同義のものとして「アセスメント・プラン（学修成果の評価に関する方針・計画）」に用語や概念が収斂・統合されていく経緯がございました。本学におきましても、この経緯を踏まえ、今後は「アセスメント・ポリシー」と「アセスメント・プラン」を同等のもの（実質的に一体をなすもの）として位置づけて運用いたします。具体的にはアセスメント・プラン（評価計画・体制）を科目レベルにおいて、いつ、誰が、どのような指標（データ）を用いて実行・検証するかという具体的な仕組みとして整理し、理念と実践をシームレスに接続させます。

また、本学の諸方針（3つのポリシー）全体とアセスメント・プランとの整合性をさらに強固にするため、今後は以下の構造的な連動を徹底したいと思います。

・ディプロマ・ポリシー（DP）を軸としてカリキュラム・ポリシー（CP）にどう組み込まれ、それがアドミッション・ポリシー（AP）の受け入れ段階からどのように連続しているかをアセスメント・プランの指標を用いて多角的に検証します。

・収集したアセスメント結果をポリシーの見直しやカリキュラムの改善に直接フィードバックする体制を定常化します。アセスメント・プランの適切な運用を通じて教育活動の質の保証と向上に努め、建学の精神に裏打ちされた本学ならではの教育理念を学生の確かな学修成果として結実させられるよう、引き続き全力で取り組んでまいります。

NO.2 貴学の建学の精神等の理解促進を目的とした新人研修を実施したことは、大変意義深いものと評価できます。全学的に理念・目的に則した教育活動を進める基盤となるものと思料します。 ただし、アンケート結果では十分な効果が出ていないということは、研修内容や方法を再考する必要があるのではないでしょうか。計画的・段階的な研修体系なども一考の余地があると考えます。

【回答】ご指摘のように教職員に対する3つのポリシーに関するアンケート結果は改善の余地が残されております。学生に接する機会のない職員でその傾向が強いため、それぞれの職種の

立場に立った3つのポリシーについての理解を促進する研修内容に修正を加えて次年度の改善を図りたいと思います。

NO.3　建学の精神や教育理念、3つのポリシー等に関する教職員を対象としたアンケートでは、勤務年数、年齢等により回答結果に明らかな差が見られたでしょうか。
【回答】今回は勤務年数や年齢等による分析は行っておりませんが、職種や勤続年数による解析をすすめることによって、どの層にターゲットを絞って研修を行うべきか明確になろうかと思います。

NO.4　建学の精神や教育理念、3つのポリシーについて、教職員の平均の理解度が62.8%となっていました。ゆえに、2～6年次の学生の理解度も低いともとれます。理念が浸透していないのであれば、方法を変える必要があると考えられます。 また、P13の27行目では、教職員の減少や入れ替わりが近年続いているとの記載もありました。補充として採用された職員と、以前より勤めている職員で、理念の浸透に差はどの程度あるのでしょうか。中途採用の職員に理念が浸透していないのであれば、採用時の見極めと採用後のフォローが必要だと考えられます。
【回答】上級学年では新入生のような講義形式では研修を行っていないため、学修とのバランスを図り進級直後のガイダンスに組み込むなどの方策を採用してまいります。また新旧職員での差があるかどうかの検証をすすめ、理念浸透の改善を行ってまいります。また中途採用職員に対しても、採用後も継続して理念の浸透が確認できるような評価を取り入れたいと思います。

NO.5　学生の理解度が1年次（99.2～100%）から2～6年次（26.6～45.0%）で大幅に下がっており、「経年による意識の希薄化」と記述がありますが、学修環境の問題なのでしょうか。もう少し詳しい要因を分析されていたらご教示いただけますか。
【回答】1年次は講義として本学の理念や3つのポリシーに関する研修を行ってまいりましたが、2年次以上ではビデオ視聴にとどまった研修方法になっています。そのため理解度の低下を招いていると考えますので、次年度は新学年のガイダンスで対面講義として研修を行うよう計画を立ててまいります。

NO.6　教育の在り方の見直しが求められ、AIを講義に取り入れるとありますが、具体的な内容を伺うことができますでしょうか。
【回答】本学では、従来の教員から学生への一方向的な講義形態からの脱却を図り、生成AIを活用した講義の効率化や表現手法の最適化を進めております。具体的には、講義の冒頭において、その日の内容を網羅したAIによるダイジェスト動画の作成・活用を行っているほか、教員が直接登壇するのではなく、アバター同士あるいは教員とアバターが協働して講義を進めるなど、多様な方法を取り入れています。こうした環境整備の一環として、常勤教員を対象にGeminiの有料版ライセンスを全学的に付与しており、AIの活用に不慣れな教員であっても、まずは手軽にAIの利便性を体感し、授業改善へ活用できる環境を整えております。

NO.7　AIの講義での活用は、今や必須と考えますが、どのような活用事例がありますか、改善の成果はいかがですか。

【回答】本学では、教員による一方向的な講義からの脱却を図り、多彩な生成AIを活用した先進的な講義展開を計画・実践しております。具体的には、アバター同士、あるいは教員とアバターの協働による講義の実施や、AIを活用した講義冒頭のダイジェスト動画の提供など、表現方法の最適化や授業の効率化に努めております。一方で、こうしたAIを活用した講義手法が学生の理解度や学習意欲の向上、および教育の質の改善にどの程度の効果をもたらしているかについての効果測定（エビデンスの収集と検証）については、現在および今後の重要な課題として位置づけており、引き続き検証体制の構築に取り組んでまいります。

NO.8　＜追加質疑：生成AI利用における機密情報・ケース情報保護について＞

教職員が生成AI（Gemini等）を利用する際、学生の成績データや臨床症例（ケース）データ等の機密情報・個人情報がAIに入力され、外部へ漏洩したりAIの学習データとして再利用されたりするリスクへの対策はどのように講じられていますか。ガイドラインの整備やセキュリティ管理の現状について御教示いただけますか。

【回答】本学では、技術的対策と運用ルール（ガイドライン）の二重の仕組みにより情報保護を徹底しております。

（1）大学で一括導入しているGoogleの法人契約（Google AI Pro for Education）に基づき、入力されたデータやプロンプトが外部AIの再学習に利用されない契約・システム構造となっており、技術的に外部漏洩を防ぐ環境を構築しております。

（2）技術的保護に加え、ICT運営委員会が制定した「生成AIの利用ガイドライン」を教職員に配布・周知徹底しております。ガイドラインにおいて、学生の個人情報・成績データおよび臨床症例（ケース）データのAIへの入力を明示的に禁止し、ネットワークリテラシーの遵守と安全な運用の徹底を図っております。

●第２章 内部質保証について●

NO.9　【1　外部評価について】

2025年度自己点検・評価報告書からは、＜KDU2028計画＞第4期改革期（充実期）に入り、内部質保証の観点をより重視した自己点検・評価活動が進められていることが理解できました。特に、PDCAサイクルを通じた継続的改善に加え、2025（令和7）年度には内部質保証そのものを評価項目として位置付け、自己点検・評価を実施している点は高く評価できます。

また、教職員および学生に対する建学の精神、教育理念、3つのポリシー等の理解度調査を実施し、その結果から課題を抽出して改善策につなげていることは、内部質保証システムが実質的に機能していることを示すものと考えます。

一方で、教職員における理解度は平均62.8%に留まり、また上級学年では1年次と比較して理解度の低下が認められていることから、今後、継続的な周知と意識向上のための工夫が重要になるものと思われます。質問として、その方略がありましたらご教示ください。

さらに、前回ご提示いただきましたように2027年度の歯学分野別評価受審に向けて、内部質

保証に関わる各組織間の連携や役割分担が実際の改善活動にどのように反映されているかについて、体系図などを活用してより分かりやすく示すことにより、内部質保証体制の実効性が一層明確になるものと考えます。

【回答】教職員や学生に対する建学の精神、教育理念、3つのポリシー等の理解度向上のために、教職員に対しては定期的なメール配信、学生に対しては毎Stage開始時に繰り返し提示することも必要と考えられます。また、内部質保証に関わる体系図については教職員への認識を高めるよう、教職員専用ページに提示しています。

NO.10　内部質保証の方針は適切に設定され、組織体系が非常に詳細に整備されていると思います。多くの組織が設置されていますが、実際にどの委員会がどのような改善を生んだのか、それぞれの役割分担などが報告書だけでは分かりにくいところがあるように思います。(内部質保証委員会と自己点検・評価委員会など)

【回答】各委員会と各部署における改善点をより明確にし、報告書に具体的な委員会や部署を明示するように取り組む必要があると考えております。

NO.11　「内部質保証体系図」は、作成することが目的ではなく、内部質保証の確保のための手段と考えます。同体系図は教職員に認知されていますか。また、同体系図により会議体の連関等は十分図られていますか。

【回答】教職員に対しては教職員専用ページで提示し、認知度を高め、各委員会の繋がりを重視し、流れに沿って内部質保証を担保しています。

●第３章 教育研究組織について●

NO.12　附属病院に内科を設けているようですが、歯科との連携は活発に行われているのでしょうか。相互で患者の紹介等があまり行われていないのであれば、わざわざ内科を設置する必要はなく、他の病院との連携で十分ではないかと考えます。

【回答】附属病院における内科と歯科の連携は日常的に活発に行われており、院内併設ならではの迅速な相互連携体制が機能しております。具体的な連携状況は以下の通りです。

・内科から歯科への連携：内科において糖尿病、高血圧症、脂質異常症等で通院中の患者に対し栄養食事指導を行う際、必要に応じて歯科医師が介入し、口腔内のチェックを実施しております。

・歯科から内科への連携：歯科で補綴治療を受けた患者の中で、内科的疾患のスクリーニングが必要と思われる方や内科受診歴のない方に対し、食事療法の重要性を指導しております。その上で、希望者には当院内科へ速やかに紹介し、管理栄養士による専門的な食事指導等を行っております。

このような双方向の連携は、外部の医療機関への紹介に比べて患者の負担が少なく、情報の共有も円滑に行えるため、歯科系病院に内科を併設する大きな意義があると認識しております。

NO.13　作成された「人材育成ビジョン」に基づき、貴学における円滑な組織運営を図るため

の組織・人事配置の効果について、2026年度において発現された成果はありますか。また、今後同ビジョンに基づき、どのように教育研究組織の適切性を図られますか。

【回答】「人材育成ビジョン」は2026年3月に策定・承認された段階であるため、2026年度における組織・人事配置の直接的な効果・成果については、現時点では発現しておりません。まずは同ビジョンに基づき、FD活動等を通じた教職員へのAI活用の浸透など、人材育成の基盤づくりを進めております。

今後の教育研究組織の適切性につきましては、ビジョンにおける各施策の実施状況を客観的に確認・検証し、その評価結果を次年度以降の教員人事や教育研究組織の見直しに連動させる仕組みを通じて図ってまいります。

NO.14　教員の減少や入れ替わりが増加しているとのことです。基本的には長期雇用が望ましいと考えています。一方、各業界において人手は不足し、転職へのハードルが低くなっていることも事実です。退職する教員の理由をご教示ください。

【回答】本学を退職する教員の理由につきまして、最も件数が多いのは、「家庭の事情」による退職となっております。次いで多い理由といたしましては、「給与等の待遇面」に関するもの、および「他の医療機関への勤務」や「独立開業」といった医療専門職としてのキャリアチェンジを目的としたものが、それぞれほぼ同数となっております。

個人的な事情や前向きなキャリア形成による退職も含まれますが、委員ご指摘の通り長期雇用が望ましいと認識しておりますため、教員が長く定着できるよう引き続き環境改善に努めてまいります。

●第４章 教育・学習について●

NO.15 【3　カリキュラムの内容について】

貴学独自の5Stage制を基盤としたカリキュラムは、順序性、系統性、統合性が考慮されており、歯学教育モデル・コア・カリキュラムとの整合性も図られていることが理解できました。

また、近年の社会環境の変化やAI技術の急速な進歩を踏まえ、従来の教育の枠組みにとらわれない柔軟な教育体制を構築しようとしていることは、将来の歯科医療を担う人材育成の観点からも高く評価できるものと思われます。

特に、自己点検・評価報告書の中で大学自身が教育効果の改善を目的としてAIを講義に取り入れていることを明記している点は、未来志向の教育を推進していることを示す特徴的な取り組みであると感じました。

私の大学においても学生の学修(学習)へのAIの活用は教員の理解を超えたものがあることを実感しています。質問として、貴学では学生のAI活用に対して教員の理解にギャップがないか、またどのように今後AIを具体的に教育に活用していく方針であるのかをご教示ください。

【回答】ご指摘の通り、急速に進化する生成AI技術に対し、その変化に追いつきづらい教員がいる一方で、デジタルネイティブであるZ世代の学生たちは教員の想像をはるかに超えてAIを活用している実態があり、双方の理解度にギャップが生じていることは事実として認識してお

ります。このギャップを埋め、全学で安全かつ効果的にAIを活用していくため、本学では学生・教員双方に向けた指針の提示と環境整備を進めております。

・学生向けの方針（履修ガイドでの明示）

学生に対しては、履修ガイドに「生成AIの授業における利用について（Ver.1.1)」を掲示し、一律に禁止はしない姿勢を示しつつも、以下の点を指導しております。

ファクトチェックの義務と考察の重要性：生成物の真偽を必ず確認すること、また文章をそのまま利用すると思考訓練の機会が失われるため、引用文献を明示し「自分なりの考察」を記載することを求めています。

情報漏洩や法的リスクの周知：機密情報や個人情報の入力禁止、著作権等に関する法的リスク、大学の信用を損なう利用の禁止を明記し、適切なリテラシー教育を行っています。

・教員向けの方針（ガイドラインと環境整備）

教員に対しては、学生の利用を適切に評価・指導できるようICT運営委員会より「生成AIの利用ガイドライン」を明示しております。

評価における責任の明確化： AI出力を補助的な活用にし、学生評価においては教員自身が責任を持って最終的な判断を行うことを原則としています。

安全な利用環境の提供とFD活動：助教以上の教員全員に「Google AI Pro for Education」を配布し、安全な環境でAIに触れる体制を整えるとともに、FD講演会等を通じて教員間のAIリテラシーの底上げに努めております。

今後の具体的な活用方針については、個々の教員がAIツールの特性を正しく理解した上で、「復習支援」「スポット活用」「暗記法」などといった多様なアプローチから生成AIを活用した講義モデルを開発・共有し、学生の能動的かつ個別最適な学修をサポートする次世代の教育環境を構築してまいりたいと思います。

NO.16 【4 学修成果について】

Stage5を活用した自己探求学や、主体的学修を支えるICT環境の整備など、学修成果の向上に向けた取り組みが継続的に進められていることが理解できました。

また、大学院歯学研究科においては、研究評価者制度や中間発表制度を通じて研究の進捗状況を把握し、学位論文作成支援を行っている点も評価できます。

さらに、学修成果の評価結果がアセスメント・プランとどのように連動しているかについても興味を持ちました。

質問として、学修成果の可視化について、モジュール試験、CBTやOSCE、歯科医師国家試験成績以外に、ディプロマ・ポリシー達成度を評価するための指標として活用しているものがあるのか、またその結果をどのように教育改善へ反映しているのかについて御教示いただければ幸いです。

【回答】

・試験以外のディプロマ・ポリシー達成度を評価する指標について

本学では、モジュール試験や共用試験などの知識評価に加え、技能・態度領域の達成度を可視化するため、以下のような指標を活用しております。

・基礎実習での客観的評価： 1～4年次の実習において、評価シート、チェックリスト、ルーブリック、ポートフォリオ等を用い、学生の技能や態度を可及的に数値化し達成度を評価しております。

・臨床実習における総合評価： 5年次においては、実際の臨床現場での知識・技能・態度評価に加え、客観的臨床能力評価としてPost-CC PX（CPX：医療面接、CSX：技能評価）を導入し、実践的な学修成果を測定しております。

・卒業年次における総合評価： 6年次において、認定試験および最終試験により知識評価を行うと共に、態度の評価と併せて卒業判定を行っております。

・学修成果の教育改善（PDCA）への具体的な反映について

学修成果のデータは、本学のアセスメント・プランに基づく「授業科目レベル」「プログラムレベル」「大学レベル」の3層構造のPDCAサイクルを通じて、具体的な教育改善に直結させております。以下に、教員向けFD（ファカルティ・ディベロップメント）を通じた改善の実例を2つ挙げさせていただきます。

1. カリキュラム再構築と評価水準の適正化

学生教育に携わる全教員を対象としたカリキュラムに係るFD講演会を実施し、カリキュラム新編の意図や評価方法の合意形成について全学的な共有を図りました。具体的には、科目間のGPAのバラツキ（極端に評価が甘い・厳しい科目の存在）を是正するため、GPAが著しく低い科目の責任者に対し、教育企画部、教育委員会、副学長の3段階で指導と改善要求を行う体制を機能させ、評価の客観性と妥当性の向上に努めております。

2. データ分析に基づく即時的な授業改善

プログラムレベルのPDCAサイクルとして、直近の学修成果のデータを教学IR等の機能を用いて詳細に分析し、学内FD講演会を実施いたしました。この分析により、例えば「3年次の総合試験本試験の得点率と4年次の共用試験の間に強い相関があること」や、「出題分野別の学生の明確な弱点」がデータとして浮き彫りになりました。これらの分析結果を、本年度の「総合歯科学Ⅰ」を担当する多くの教員へフィードバックいたしました。教員が学生の現状や弱点を深く理解した上で講義と演習（ESSを用いた小テストや補完学修など）を展開することで、データ駆動型の機動的な教育改善を実現しております。

このように、本学では学修成果を単なる成績評価として終わらせず、教学IR室や教育企画部がデータを収集・分析し、FD活動を通じて教員の意識改革とカリキュラムの継続的なブラッシュアップへ確実に繋げる仕組みを運用しております。

NO.17 【5 数理・データサイエンス・AI教育プログラムについて】

令和4年度改訂版歯学教育モデル・コア・カリキュラムにおいて求められる保健医療情報リテラシーに対応し、貴学が文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム（リテラシーレベル)」の認定を受けていることは高く評価できます。

さらに、報告書ではAI技術を教育へ積極的に取り入れ、教育効果の向上を図っていることが記載されており、時代の要請に応えた教育改革を進めていることが窺えました。

質問として、3の項目とも関連しますが、AI教育に関連する科目や教育内容を学年が上がる

につれてどのように変化させているのか、また医療情報リテラシー教育に生成AI活用をどのように組み込んでいるのか、御教示いただければ幸いです。

【回答】

1. 上級学年におけるAI教育の展開と現状の課題

現状といたしまして、学生に対する具体的なAI・データサイエンス教育は1年次の科目に集中しており、学年が上がるにつれての体系的な教育（AI自体を学ぶ教育）は、さほど多く取り入れられていないのが実情です。

文部科学省の認定制度には上位の「応用基礎レベル」も存在しますが、歯学部の過密な専門課程においては時間的な余裕を確保することが難しく、また要求される数理的レベルも非常に高いため、高学年での本格的なプログラム実装は困難であると分析しております。従いまして、上級学年においては「AIの仕組みを学ぶ」段階から、先の項目で回答したような「教員が提供するAI（教育的支援など）を学習ツールとして活用する」という実践的なフェーズへと移行させております。

2. 情報リテラシー教育への生成AI活用の組み込み

本学では1年次に歯科医師として必須の能力を修得するための「情報リテラシー」という科目を設置しており、その中で生成AI活用を直接的に教育しております。

具体的には、授業内に「生成AIと人間力」というサブユニットを設け、以下の実践的な学修を行っております。

・Google Gemini APIを用いた生成AIプログラミングの体験

・Microsoft Copilotを用いたプロンプトエンジニアリングの学修

・AIツールを有効に活用するために不可欠な「質問力の重要性」についての理解

このように、初年次において最新の生成AIに直接触れ、その適切な指示の出し方（プロンプト）や質問力を養うことで、将来の歯科医療・研究においてテクノロジーを柔軟に使いこなせる基礎リテラシーを早期に構築しております。

NO.18　事後アンケート結果を受けて、建学の精神等について教員が内容を理解していると評価されていますが、第1章の「十分な理解が浸透しているとは言い難い状況にある」との記載と矛盾していないでしょうか。

【回答】当該アンケート結果の元データを再確認いたしましたところ、入学直後の1年次学生に対するアンケートでは建学の精神や教育理念、3つのポリシー等について極めて高い理解度が示されておりました。本項の記載は、この1年次学生の良好な結果を誤って教職員全体の評価として引用・記載してしまったことによるものです。

実際の教職員を対象としたアンケート結果につきましては、第1章に記載しております通り、「よく知っている」「知っている」との回答が平均62.8%に留まっており、「十分な理解が浸透しているとは言い難い状況にある」というのが正確な現状認識でございます。また、学生においても学年が上がるごとに理解度が低下する傾向が見られました。

ご指摘に深く感謝申し上げますとともに、本項の本文を実際のアンケート結果に基づき、以下の通り修正させていただきます。

【報告書本文修正後】

しかしながら、事後アンケート結果では、教職員における建学の精神や教育理念、3つのポリシー等についての理解度（「よく知っている」「知っている」の割合）は平均62.8%に留まり、十分な理解が浸透しているとは言い難い状況にあることが確認された。これらの結果より、今後も継続的かつ効果的な周知・啓発活動に取り組む必要がある。

NO.19　「個別最適な学修支援」の実現に努められている点を高く評価いたしますが、「基礎学力調査」による適切な振り分けによる習熟度別学習の具体的内容や方法を伺うことはできますでしょうか。

【回答】

1. 基礎学力調査の実施と振り分けの方法

本学では、1年次入学時のガイダンスにおいて新入生全員を対象に「基礎学力調査」を実施しております。これは、大学入学共通テストレベルの数学および物理の理解度を測る70分間の試験であり、「歯学のための数学・物理」の科目担当責任者が作問しております。

本学の選択科目は、1年次の「基礎科学（数学・物理）」と「歯科医療体験・見学演習」の2科目が設定されており、教育企画部がこの基礎学力調査の結果と、学生本人の希望調査アンケートの結果を総合的に判断し、適切な科目への振り分け（習熟度別配置）を行っております。

2. 習熟度別学習の具体的内容とサポート体制

振り分けられた各層に対して、以下のような個別最適な学修を提供しております。

・基礎学力の補完が必要な学生：「基礎科学（数学・物理）」の受講

本学には文系出身の学生や理数系科目に不安を持つ学生も在籍しているため、着実な基礎固めを行う目的で本科目を設置しております。高校までに修得しておくべき数学・物理の基礎を学び直す「Developmental Education（発展的補完教育）」として手厚い指導を行い、今後の専門科目の履修に備えています。

・基礎学力を有する学生：「歯科医療体験・見学演習」の受講

早期から本学附属病院や外部クリニック（羽田空港第1ターミナル歯科、日本橋の歯科・健脳クリニックなど）に赴き、現場体験を通じて将来の歯科医療人像を明確にする実践的な演習を行います。

・本学独自の個別サポート（ハイブリッド受講）

「見学演習」に配置されたものの、「基礎科学（数学・物理）も受講したい」と希望する意欲的な学生に対しては、同時間帯の「基礎科学（数学・物理）」の講義をオンデマンドで追加受講できる環境を提供しております。

3. 専門科目へのシームレスな接続（今後の展開）

Stage1の「基礎科学（数学・物理）」で培った基礎力は、その後のカリキュラムへシームレスに接続されます。具体的には、Stage2の必修科目「歯学のための数学・物理」へと繋がり、さらにStage4の必修科目「数理・データサイエンス・AI」や「情報リテラシー」へと発展します。そして、これらの段階的な学修が、2年次の「歯科理工学」や「歯科放射線学」からさらに上の学年へと接続し、理数系知識を要する専門科目への理解をスムーズにするという、体系的な教

育の流れを構築しております。

NO.20　「自己探求学」では、Stage1～Stage4までの成績が優秀で学修態度が優れた学生には、Stage5で様々な機会が与えられますが、Stage1～Stage4までの学修遅滞者に対し、このStage5（振り返り期間）を具体的にどう用いて補完教育や動機付けを行っているのかご教示いただけますか。

【回答】ご指摘の通り、優秀な学生にはインセンティブを与える一方で、学修に遅れが認められる学生に対しては、このStage5（自己探求学）の期間を「知識の再定着」と「手厚い学習支援」の場として活用しております。具体的には以下の3つの点で補完教育と動機付けを行っております。

1.「対面授業」の義務化による確実な振り返り

Stage5の「自己探求学」は、Stage1から4までに学修した内容を分野横断的に総合的に振り返るための授業です。本学では、GPA3.5未満の学生（学修遅滞者を含む）に対してはオンデマンド受講を認めず、「対面での授業受講」を義務付けております。これにより、学修遅滞者に関しては、教員の目の届く環境で確実に知識の総復習を行わせています。

2. 不合格科目の「フォローアップ学修」と再試験対策

これまでのStageで不合格モジュールを抱えている学生は、このStage5の期間を利用して、科目担当責任者の指示のもと「フォローアップ学修」と呼ばれる自己学修を通じて、未修得分野の補完を行うことができます。また、Stage5の期間中に、最終試験が設定されているため、最終試験を受験して進級要件を満たすための重要なリカバリー期間として機能させています。さらに、Stage5の最後に行われる「総合試験」に向けた学習自体が、学年全体の総復習（補完教育）に直結する仕組みとなっております。

3. 「合格力養成学び方サポート委員会」による個別サポートと動機付け

学修遅滞者に対しては、授業での補完に加えて、クラス主任やクラス担任による個別面談を強化しております。さらに合格力養成学び方サポート委員会と教学部が緊密に連携し、一人ひとりのつまずきの原因（生活習慣や学修方法など）に早期に介入し、個別の指導等を通じてモチベーションの維持・向上を図る体制を整えております。

このように、Stage5を単なる期間の区切りではなく、優秀層には「発展的な学びの場」を、学修遅滞層には「確実な定着とリカバリーの場」を提供する、個別最適な学修支援の要として運用しております。

NO.21　Stage5「自己探求学」の評価基準等について不明な点があるのでご教示いただけますか。

【回答】本科目の評価基準につきましては、主に以下の通り定めております。

1. 評価の基準（総合試験と出席率）

原則として、「自己探求学」の成績評価（単位認定）は、Stage5終了後に実施される「総合試験」の結果によって行われます。この総合試験は、学年を通して学修したモジュールの内容を含み、共用試験CBTに準拠した形式で出題されます。また、評価の前提として、当該年度の自己

探求学の授業に対して「70%以上出席していること」が要件として定められています。

2. アクティブラーニング（学外活動）を選択した学生の評価

Stage1からStage4までの成績が優秀な学生にはインセンティブとして、ボランティア活動、研究、国内外短期留学などのアクティブラーニング（5日間以上）を選択することを認めております。事前に提出する「活動計画書」と、活動後に提出する「活動終了報告書」を基に科目担当責任者および教学部が評価を行いますが、これは「履修認定」の評価となります。

従いまして、インセンティブを付与された学生であっても、以下の要件が厳格に課されます。

・授業の受講義務：学外での研鑽・体験等を行う日以外のStage5「自己探求学」の授業は、通常通り受講していただいております。

・総合試験による最終評価：最終的な成績評価および単位認定は、その他の学生と全く同様に「総合試験」の結果によって行われます。

このように、学生の主体的な活動（インセンティブ）を評価して視野拡大を促しつつも、学年全体の学修の質を担保する「客観的な総合試験による最終評価」を学生に等しく課すことで、厳格かつ公平な評価体制を維持しております。

NO.22　＜追加質疑：Stage5「自己探求学」におけるインセンティブ（学外研修等）の参加状況と評価について＞

(1)　Stage5（自己探求学）において成績優秀者に付与されるインセンティブ（学会参加・学外研修・留学等）について、対象となる学生は各学年に何名程度いますか。

【回答】インセンティブ対象となる成績優秀層は、低学年で各学年約30名、学年が上がる（3年次等）と約10名程度です。歯学部入学後は学外研修等の機会が限られるため、大学側としては視野拡大や将来のキャリア形成のきっかけとして本制度を提供しています。実際に強い意欲を持って学外研修や研究を選択する学生も数名おり、そうした学生にとっては非常に有効な成長機会となっています。

(2)　せっかくの機会が提示されても、学生が総合試験対策や日常の勉強を優先して辞退するような傾向はありますか。実際の学生の反応や選択状況について教示ください。

【回答】Stage5の最終評価として全員に「総合試験」が課されているため、特待生等を狙う優秀な学生ほど「総合試験で高得点を取りたい」「学内での総復習を優先したい」と考え、学外研修への参加を辞退して学修に専念するケースが一定数見られます。最終的な成績評価・単位認定は他学生と同様に客観的な「総合試験」の結果により厳格に行い、質の保証と主体的な研鑽機会の提供を両立させています。

NO.23　ここでの「アクティブラーニング」は、自己探求学のStage5（Stage4までの成績が優秀で学修態度も優れた学生対象）でのボランティア活動、研究、インターンシップ、国内外短期留学での研鑽・体験等を5日間以上行うことを指し、履修認定の対象になるという理解でよろしいでしょうか。

【回答】その通りのご理解で間違いございません。本学がStage5「自己探求学」において設定している「アクティブラーニング」とは、Stage1からStage5までの成績が優秀で学修態度も優

れた学生に対するインセンティブとして、5日間以上の学外活動（ボランティア活動、研究、インターンシップ、国内外短期留学での研鑽・体験等）を行うことを指しております。この活動を選択した学生は、事前に「活動計画書」を、事後に「活動終了報告書」を提出し、科目担当責任者および教学部が評価を行うことで、「履修（授業への出席・参加要件のクリア）」として認定される仕組みとなっております。なお、少し補足させていただきますと、この報告書による評価はあくまで「履修認定」に関するものであり、最終的な成績評価および単位認定につきましては、インセンティブ対象の学生であっても例外なく、他の学生と同様にStage5終了後の「総合試験」の結果によって厳格に行われます。また、学外活動日以外のStage5の授業については、通常通り受講する義務を課しております。改めまして、ご認識いただいた通り、学生の主体的な研鑽や自己成長の機会を「履修」として積極的に認定しつつ、総合試験による客観的な教育の質保証を両立させる制度として運用しております。

NO.24　留年休学率と退学率との相関関係はいかがですか。また、留年休学学生のリカバリーの状況はいかがでしょうか。

【回答】教学IR室にてデータを解析いたしましたので、ご回答いたします。

・留年休学率と退学率の相関関係について

2009年度～2025年度の全学的なデータを解析した結果、本学の「留年休学率」と「退学率」の間には【相関係数 約0.35（弱い正の相関）】が確認されました。

本学が公表している修学状況のデータが示す通り、歯科医師国家試験を見据えた厳格な進級判定により一定数の留年・休学者は発生しておりますが、それが必ずしも「退学の増減」には直結していないことが、この低い相関係数から解釈することができます。

・留年・休学学生のリカバリー状況について

・留年からのリカバリー：過去3年間で留年を経験した学生のうち、約64.2%が進級または卒業へとリカバリーしております。

・休学からのリカバリー：休学からの復帰は多面的な要因や個別の事情などが絡むため、直近3年間のリカバリー率は約31.7%に留まっております。

NO.25　AI技術の教育課程への活用の具体的なお考えや実例があったらご教示ください。

【回答】2025年度は、教員間でAI活用の実践例を共有するため、AIを中心テーマとした学内FD講演会を計4回開催いたしました。具体的な教育での活用実例としては、以下の取り組みが進められております。

1. 講義資料・要約の自動作成

Google NotebookLM等のAIエージェントツールを活用し、講義資料・要約資料の自動作成を実践し始めております。

2. アバターと生成AIによる講義作成

従来の講義形式にとらわれず、生成AIによるスクリプト作成と複数のアバターの掛け合いを用いた講義動画を作成し、検討を開始しております。

3. AI作問システムの導入

客観的で質の高い試験問題を作成するため「AI作問システム」を導入し、教員の作問業務の効率化を図っています。

また、実際に5年生の講義においては、AIを用いた講義と従来型講義を実施して比較し、学生の理解度や学修意欲の喚起効果についての検証も始めております。今後も様々なアプローチの実践と検証を繰り返し、教育効果の向上に努めてまいります。

NO.26　次年度以降の発展方策としての全学的DX推進が期待されます。その上で、生成AI技術を教育課程の各所に活用するビジョンについてお話願えますでしょうか。

【回答】本学では、生成AIを「教員の教育・業務の高度化」と「学生の学修効果・主体性の向上」を実現するための不可欠なインフラと位置づけております。その基盤整備として、数年前から「AI作問システム」を導入し、さらに2025年度には助教以上の有給教員全員に対し、教育機関向けの生成AIサービスである「Google AI Pro for Education (Gemini)」を導入・配布いたしました。併せて、生成AIを取り扱うための知識についてFD講演会を実施し、教員が安全かつ効果的に生成AIを活用できる体制を構築しております。今後のビジョンといたしましては、「復習支援」「スポット活用」「暗記法」といった多様なアプローチから生成AIを活用した講義モデルを開発・共有し、学生の能動的かつ個別最適な学修をサポートしていきたいと考えております。

NO.27　＜追加報告：全学的AI・DX推進体制「AX推進室」の立ち上げについて＞

自己点検・評価報告書の作成時点以降の新たな全学的取り組みとして、教員のAI活用促進および教育DXを強力に推進するため、二瓶副学長が担当する「AX推進室」を新たに立ち上げました。今後は、AX推進室と各部門が連携し、講義冒頭のダイジェスト動画作成やアバター講義、AI作問システムなどの具体的な活用モデルを開発・展開するとともに、学生の学修効果や理解度向上に及ぼす影響についてエビデンスの収集と検証を進めていく予定です。

【大学院】

NO.28　2025年度より共通科目を対象に構築された「異議申し立て制度」について、これまでの実際の申請件数や、運用の手応え、課題があればご教示いただけますか。

【回答】これまでに申請はありません。申請が出た場合には内容を精査し、解決すべき課題等があれば検討していく予定です。

また、昨年度の外部評価委員でのご指摘を受け、昨年秋から実施・運用を開始しております。

NO.29　今後の課題として「研究評価者による評価基準の統一やキャリブレーションの実施」が挙げられていますが、教員間での評価のブレを無くすため、大学院運営委員会として、具体的な統一ルーブリックや調整会議を設ける予定があるのか教示いただけますか。

【回答】自己点検評価シート（根拠資料4-117）ですが、それぞれの項目に評価基準が記載されておりますので、評価に苦慮することは無いと考えられます。従いまして現在のところ調整会議を設ける予定はありませんが、問題点が浮上した場合には適宜調整を図っていく予定です。

●第５章 学生の受け入れについて●

NO.30 【7 入学者選抜について】

入学者数や定員充足率に関しては、少子化を背景に全国的な歯学部志願者数減少という背景もあり、多くの歯科大学・歯学部が共通して抱える課題であると認識しております。
そのような中で、募集広報部を中心とした学生募集活動の強化や、教学IR室によるデータ分析に基づく評価・改善を継続して実施していることは高く評価できます。

また、アドミッション・ポリシーに基づく学生選抜を適切に実施するとともに、内部質保証の観点から継続的な検証を行っていることが理解できました。
歯科医療を取り巻く社会環境が大きく変化する中、歯科医師という職業の魅力や社会的意義を広く発信することは、個々の大学だけでなく全国の歯科大学・歯学部が連携して取り組むべき重要な課題であると感じました。

質問として、募集広報部設置後の具体的成果や、今後重点的に取り組もうとしている学生募集戦略について御教示いただければ幸いです。
【回答】2023年12月に募集広報部が設置され、2024年4月の入学者数を基準として、2025年度入学者では42名の増加、2026年度入学者ではさらに11名の増加と、入学者の着実な増加が認められております。募集広報部の具体的な活動内容については、自己点検評価・報告書に追記をいたしました。今後重点的に取り組もうとしている戦略としては、ホームページの改良です。現在の10代の方に、より受け入れてもらいやすいよう、文字や画像情報をできるだけ動画に置き換えていくことを検討しております。

NO.31 アドミッション・ポリシーでは「歯科医学を十分に習得できる基礎学力のある人」を求めていますが、入学後に「個別最適な学修支援（リメディアル教育 P16)」を必要とする学生の実態を鑑み、今後、AP、CPの見直し等も検討されるのでしょうかご教示いただけますか。
【回答】入学者選抜だけでなく入学後の学修状況も鑑みつつ、教育企画部を中心としてアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーともに、検証と必要に応じた見直しを毎年実施しております。

NO.32 2025年度入試に向けて学内に「募集広報部」を設置し、学生募集活動を活発化したとあります。効果が高い活動についてご教示ください。 またSNSで情報を発信しているとありましたが、フォロワーはどのように獲得していますでしょうか。
【回答】効果が高い活動としては、効率的な高校訪問や、出願への動線までを考慮したオープンキャンパスと考えております。募集広報部の具体的な内容につきまして、自己点検評価・報告書に追記をいたしました。フォロワーの獲得に関しては、過去にアクセスの伸びたコンテンツの定期投稿、ボリュームに合わせたリールとフィードの使い分け、動画編集でのデザインの最適化を意識し、認知拡大を目指しております。

NO.33 地方入試における学力担保の具体策：地方会場の設置にともない志願者・入学者は増加していますが、これら多様な選抜方式や地方入試経由の入学者について、入学時の基礎学力

に質的な変化はあったのかご教示いただけますか。
【回答】選抜方式別に、入学時の基礎学力だけでなくその後の学修状況もモニターしております。今のところ、選抜方式や地方入試経由の入学者において、他の入学者と質的な学力の違いは認められておりません。なお、地方入試経由の入学者はまだ低学年にのみ所属している状況ですので、今後さらに進級に合わせた学習状況の確認を継続してまいります。

NO.34　一般選抜における英語外部入試の利用による、学生の受け入れに資する取り組みの現実化につきまして、補足説明をお願いできますでしょうか。
【回答】一般選抜における英語の外部入試として、英検、TOEIC、GTECの結果を受け入れております。それぞれの検定試験に基準スコアを設定し、基準スコア以上を満たしている受験者においては入学試験の英語における換算得点（60点）を保証しております。なお、入学試験英語において保証した得点以上の点数を取った場合には、その高い方の点数を評価対象といたしております。

NO.35　定員未充足の原因が「志願者数の減少や地域的認知度の差」と分析されている根拠となった具体的データ（志願者数推移、地域別志願状況 等）があったらご教示いただけますか。
【回答】志願者数は、2022年度入試から順に、393人、354人、264人、336人、329人となっており、本文に記載の通り2024年度入試での落ち込みが顕著となっております。その2024年度入試での地域別志願状況といたしましては、神奈川県が41人、東京が54人、東京・神奈川を除く関東が40人、北海道・東北が6人、中部・近畿が37人、中国・四国・九州からは33人でした。当然、神奈川県や東京都をはじめとする大学近隣都県からの出願が主体となりますが、地域的な認知度の差を埋めるための取り組みも重要と考えております。

【大学院】

NO.36　筆記試験を廃止し英語と面接・口頭試問に絞ることで選抜の公平性は高まりますが、専門分野に必要な「基礎的な歯科医学の知識」が不足したまま入学することで何か問題はないのかご教示いただけますか。
【回答】大学院の入学者選抜におきましては、出願前に受入予定の指導教員が志願者と事前面談を行い、専門分野における研究に必要な「基礎的な歯科医学の知識」を有しているかをあらかじめ確認した上で出願を認める運用としております。そのため、基礎知識が不足したまま入学する懸念は少ないと考えております。
　なお、この事前面談が確実に実施されたことを客観的に示すため、志願票には指導予定教員の署名欄を設けており、制度としての確認手順を担保しております。

NO.37　＜追加質疑：大学院入試における「事前面談」の運用と事前選抜（ミスマッチ防止）について＞
　NO.36の回答に「事前面談で基礎知識を確認した上で出願を認める」とありますが、大学側が事前確認で一方的に出願を拒否・不許可にすると「実質的な事前選抜」と受け取られる懸念は

ありませんか。本学（法学部）の事前相談の事例では、面談を通じて「希望する研究指導体制が組めない」「基礎学力が厳しい」といった現状を丁寧に伝え、志願者自身が納得して自発的に出願を見送るまたは受入可能な指導教授へ変更し出願するよう指導するといった運用をとっていますが、実際の選考プロセスや配慮について御教示いただけますか。

【回答】出願時に「指導予定教員の署名が入った推薦書」の提出を必須としており、事前面談を通じて志願者と教員の間で事前の合意・確認がなされた上で出願が進む仕組みをとっています。事前面談の段階で、志願者の研究希望と教員の専門分野・指導体制について十分なやり取りを行います。ミスマッチがある場合は教員側から実情を説明するため、志願者が別の講座へ志望を変更したり、自発的に出願を見送ったりするケースが一般的です。

特に志願者の多い分野では、面談段階で指導受入の実現性について十分な説明を行っています。志願者と指導教員が事前にイメージを共有し納得して入学することで、入学後4年間の修学・研究におけるトラブル防止につながっています。

NO.38　大学院における「特待生選抜」および「学内推薦選抜」の制度設計・試験内容について多角的な検討と見直しにつきまして、補足説明をお願いできますでしょうか。

【回答】大学院における「特待生選抜」および「学内推薦選抜」の制度設計・試験内容の見直しにつきまして、以下の通り補足して説明いたします。

1. 見直しの背景となった課題

・入学者の成績・研究水準：特待生選抜による入学後の成績や研究実績において、一般学生との顕著な差異が見られず、特待生として求められる資質をより的確に評価・選抜する仕組みが必要であると指摘されました。

・キャリアパスの構造的課題：特待生は3年修了後の本学教員就任を条件としておりますが、希望分野における教員ポストの空き状況に依存せざるを得ない構造的課題があり、選抜の公平性や修了後の進路保証の観点から見直しが求められました。

・筆記試験の公平性：専門科目の筆記試験において、作問者によって難易度や内容のばらつきが生じており、評価の客観性・公平性の担保に課題がありました。

2. 具体的な見直し内容

・2026年度入試からの変更点：

- 評価の公平性を欠く要因となっていた「専攻科目の筆記試験」を廃止いたしました。
- 学内推薦選抜および特待生選抜において、推薦書の形式を「指導責任者の推薦書（研究科長宛）」へ変更いたしました。
- 特待生選抜の推薦書には新たに「キャリアパス」の項目を追加し、採用の確約が困難な場合であっても、修了後の方向性を事前に共有・提示したうえで選考を行う運用へと改めました。

・2027年度入試からの変更点：

- さらなる客観的評価の導入に向け、特待生選抜における英語試験を「外部英語試験結果」のスコア利用へと置き換えることを決定いたしました。

NO.39　大学院の入試については、貴学特有の課題があることがわかりました。適切な対応を図っておられるものと思料します。 ただ、入試制度ですので、受験生への周知等も含め、適切に広報することが肝要と考えます。

【回答】ご指摘の通り、入試制度の変更は受験生の進路選択に直結するため、適切かつ丁寧な広報活動が不可欠であると深く認識しております。

本学では、制度変更の趣旨や具体的な手続き（事前面談の流れや外部英語試験の導入など）について、大学ホームページ等を通じて受験生へ早期かつ明確に周知する体制を整えております。また、受験生に対して直接説明を行う立場となる学内教員に対しても、変更内容の周知徹底を図り、案内に行き違いが生じないよう努めております。

引き続き、受験生が安心して出願できるよう、公平かつ適切な広報活動を継続してまいります。

●第６章 教員・教員組織について●

NO.40　教員の男女比についての記載がございました。また今後女性教員の採用を増やしていく必要があると記載していました。教授は外部から招致しているのでしょうか。また女性の教授が増加したことによる効果をご教示ください。

【回答】教授の採用につきましては、外部からの招致に限定せず、原則として学内外を問わず広く公募を実施しております。

また、女性の教授が増加したことによる具体的な効果といたしましては、大きく2点が挙げられます。第一に、女子学生や若手女性研究者にとっての明確なロールモデルが身近に存在することで、彼女らのキャリア形成に対する意欲向上に寄与しております。第二に、教授会等の意思決定の場において多様な視点が反映されるようになり、より多角的な視点を持った円滑でバランスのとれた組織運営に繋がっている点が挙げられます。

NO.41　女性教員の採用を増やしていく旨記載がありましたが、具体的な手立てを検討されていましたらご教示いただけますか。

【回答】本報告書において、女性教員の採用増加を今後の目指すべき方向性として位置づけましたが、現時点におきましては、全学的な新しい採用制度や具体的な手立ての策定には至っておりません。まずは、自己点検・評価を契機として、「女性教員の採用増加」という課題認識を学内で共有した段階でございます。今後は、本学の状況に即した実効性のある施策（採用プロセスの工夫や環境整備等）の必要性について、関係部署にて議論の俎上に載せ、検討課題として共有してまいります。

NO.42　貴学のFD活動の充実には目を見張るものがあります。 FD活動の実効性はいかがでしょうか。教職員への効果測定の実施等、FD活動の評価はどのようにされていますか。

【回答】FD活動の実効性を測るための効果測定につきましては、実施後に参加者を対象としたアンケートや確認試験を実施し、それを活動の評価指標として位置づけております。

アンケートにおいては、参加者の「理解度」や「満足度」を測定して当日のプログラムの有効性を検証するとともに、「今後希望するFDのテーマ」についても聴取しております。確認試験に関しては、研究倫理、科研費、3つのポリシー、カリキュラムプランニング、新任教員研修などにより内容理解度を測るために用いています。

本学では、このアンケートや確認試験を単なる効果測定にとどめず、結果を集計・分析して教職員の現場のニーズを把握し、次回のFDプログラムの企画や内容の改善に直接反映させるサイクルを運用することで、活動全体の実効性を高めております。

●第７章 学生支援について●

NO.43　修学支援について、奨学金制度等によって制度を充実させる、との記載がある。どの程度の人数が奨学金制度等を利用しているのか。 また、奨学金制度等と合わせて当金庫の融資商品を紹介することは可能でしょうか。

【回答】本学では、日本学生支援機構（JASSO）奨学金をはじめ、各種民間奨学金や授業料減免制度等を通じて、経済的支援を必要とする学生への支援を行っています。

2025年度の日本学生支援機構（JASSO）奨学金の利用状況は、給付奨学金34件、第一種奨学金（無利子貸与）25件、第二種奨学金（有利子貸与）49件の計108件となっています。なお、給付奨学金と貸与奨学金を併用している学生がいるため、件数で集計しています。

民間奨学金については、森田奨学育英会奨学金には歯学部及び大学院から毎年2名を推薦しており、推薦者は採用されています。また、ロータリー米山記念奨学金には毎年留学生4名を、ナカニシ財団奨学金には毎年2名までを学内選考のうえ推薦していますが、これらは外部団体による選考が行われるため、採用人数は年度によって異なります。

さらに、本学では、授業料減免制度（毎年度3名まで）、私費外国人留学生授業料減免制度（毎年度3名まで）及び特待生制度（各学年の成績上位3名を対象とした授業料免除）を設け、学生の経済的負担の軽減と修学継続の支援に努めています。

ご提案いただいた貴金庫の融資商品の紹介につきましては、学生への経済的支援に資する情報提供の一つとして、関係部署と協議・検討させていただきます。

NO.44　国際交流について、各種留学手続き等をサポートする、との記載がある。どこの国にいくことが多いのでしょうか。

【回答】本項で記載しております「各種留学手続き等のサポート」は、本学から海外へ派遣する学生ではなく、本学で学ぶ留学生に対する各種手続きや学生生活の支援を主な対象としております。そのため、特定の国への留学先を示す趣旨ではありません。今後は、この点がより分かりやすく伝わるよう記載を工夫したいと考えております。

NO.45　精神的サポート・生活相談の手段として学生相談室を設け臨床心理士が常駐しているということです。貴学の職員として採用しているということでしょうか。件数によっては外部との連携を行うことも手段の一つと考えます。 また学生生活、将来の設計、家庭環境等、悩みは様々であると思いますが、多く寄せられる相談にはどのようなものがあるのか、可能な範囲

でご教示ください。
【回答】学生相談室（オレンジルーム）の臨床心理士は、本学の職員として採用しており、学生が安心して継続的に相談できる体制を整えています。また、必要に応じて学内の関係部署や保護者と連携するとともに、専門的な対応が必要と判断される場合には、学外の医療機関等とも連携しながら支援を行っています。

相談内容は、学修に関する悩みや進路への不安、人間関係、精神的ストレスやメンタルヘルス、家庭環境など多岐にわたります。学生一人ひとりの状況に応じて、クラス主任・担任、教学部及び学生相談室が連携し、必要な支援につなげています。

NO.46　学生アンケートの回答率が低く（18.4%）、実態把握の精度に課題があると思いますが、何か回答率向上策を検討されていたらご教示いただけますか。
【回答】ご指摘の通り、回答率18.4%は前年度より改善したものの、学生全体の実態を把握するには十分とは言えないと認識しております。今後は、KDU-LMSを活用した複数回の周知やクラス主任・担任からの回答依頼、アンケート実施方法や実施時期の見直しなどを行い、回答率の向上に努めてまいります。

なお、2026年度のアンケート回答率は、現段階において46.2%に達しております。
一方で、自由記述を含めた回答からは学生の具体的な意見や要望を把握することができ、学修環境や学生支援の改善に活用しております。今後は、回答率向上に向けた取り組みを進めるとともに、より信頼性の高い調査となるよう改善を図ってまいります。

NO.47　ストレスを「ほぼ毎日」「週数回」感じる学生が約67%など、ストレスの常態化している学生に対しての対策が報告書からはあまり読み取れませんでしたが、具体的な対応等がありましたらご教示いただけますか。
【回答】本学では、クラス主任・担任による定期的な面談や教学部による個別対応に加え、学生相談室（オレンジルーム）の臨床心理士による相談体制を整備しております。また、必要に応じて関係教職員や保護者とも連携しながら、早期の支援につなげています。今後は、学生相談室の利用促進や予防的な支援についてもさらに充実を図ってまいります。

NO.48　留年率が改善（18.42%→16.09%）している一方、退学率が大幅に上昇（1.49%→3.33%）しているのが気になります。特に1・4・6年で増加している原因についてはどう分析し、どんな対策を講じる予定なのか、何か手立てがありましたらご教示いただけますか。
【回答】ご指摘の通り、退学率の上昇は重要な課題と認識しております。一方で、退学届については事務手続上、「進路変更」として提出いただくことが多く、退学に至った真の背景や要因について十分な分析ができていないことも課題の一つです。

今後は、可能な範囲で退学理由の把握に努めるとともに、欠席状況や学修状況、面談記録等を活用した早期介入を一層強化し、退学防止につなげていきたいと考えております。

NO.49　「特に退学率の増加が顕著」とあり、その対応についても記されていますが、退学につ

きましては従来から抱えてきた問題とも思われ、特に最近の学生に見られる傾向はありますでしょうか。

【回答】近年の退学については、事務手続上「進路変更」として届け出るケースが多く、退学理由の詳細な分析には限界があります。そのため、最近の学生に特有の傾向について明確にお示しすることは困難な状況です。

一方で、学生との面談では、学修面の悩み、進路への迷い、精神的負担など、複数の要因が重なっている事例も見受けられます。今後は、面談記録等も活用しながら、退学に至る背景の把握と支援の充実に努めてまいります。

NO.50　TA（ティーチングアシスタント）に選任された大学院生には授業時間に応じて手当を支給し、経済的な支援をしているということです。素晴らしい取り組みだと感じます。歯学部の授業・演習・実習における指導の補助等に限らず、事務職において学生を対象に同様の取り組みを行い、社会人としての経験を積むことも有意義ではないかと考えます。

【回答】本学では、歯学部という専門職養成課程の特性から、これまで学生による事務補助業務については検討しておりませんでした。しかしながら、社会人としての基礎的な能力や職業観を養う機会としては有意義な取り組みであると感じております。

今後は、学生の学修との両立や業務内容なども踏まえながら、一例として、附属病院での歯科助手業務など、実施の可能性について関係部署と情報共有し、参考にさせていただきたいと考えております。

【大学院】

NO.51　長期履修者らの支援等のために導入を検討している、学修支援システム「ヨリソル」について、具体的にどのような機能（ポータル・アプリ等）を持たせ、いつから運用開始を予定しているのか具体的な計画がありましたらご教示いただけますか。

【回答】ヨリソルは2026年4月1日から運用を開始しております。特に長期履修者への支援に特化したものではなく、講義資料のアップや課題の確認・提出、TA等の提出書類、セミナーのお知らせ、ニュースレターを含む全体周知用の連絡に活用できるようなシステムです。

NO.52　学修支援システム・ヨリソルを大学院に導入なさったのは、学部導入へのステップでしょうか。（すでに学部には導入済みでしたか）

【回答】歯学部と大学院で同時に導入いたしました。

●第８章 教育研究等環境について●

NO.53　【6　DXについて】

学内ネットワークの整備やオンデマンド授業環境の充実など、教育DXを積極的に推進していることは、学生の主体的学修を支える基盤として高く評価できます。

近年の高等教育においては、教育の質保証や学修成果の可視化を推進する上でもDXの重要性は一層高まっており、今後も教育、研究、管理運営を含めた全学的なDX推進が期待されます。

質問として、教育データや学修成果の分析を行う教学IR機能とDX推進との連携について、どのような展望を持たれているかを御教示いただければ幸いです。

【回答】ご指摘の通り、本学は学内ネットワークとKDU-LMSによるオンデマンド授業環境を整備し、出席・学修時間・成績等のデータを電子的に蓄積できる基盤を有しております。今後の展望としては、これらのデータをKDU-LMSから教学IR部門へ連結し、学生個人・学年・コース単位での学修成果分析、ディプロマ・ポリシー達成度の可視化に活用してまいります。

また、2025年度に導入したGoogle AI Pro for Educationを活用し、教学IR室におけるデータ分析・可視化業務の高度化と効率化を図る予定です。このように、DX推進がもたらすシステム・データ基盤と、教学IR機能が担う分析・評価機能を緊密に連携させることで、分析結果は教員へのフィードバックやFD活動・授業改善に直結させ、実効性のある内部質保証サイクルの確立を目指します。

NO.54　ネットワークセキュリティは、極めて重要です。学内にとどまらず、外部へ及ぼす影響などを考慮すると、職員への対応は急務と考えます。 また、とかくルーズになりがち（と個人的に感じている）教員のネットワーク利用上のトラブル等は特に問題ありませんか。

【回答】ご指摘の通り、職員に対する情報倫理・ネットワーク利用に関する遵守手続の未整備は課題と認識しており、早急に承諾書提出等の手続整備を進めてまいります。

教員については、KDU-LMSログイン時に学内ネットワーク利用心得への同意を都度確認する運用としており、現時点で重大なトラブルの報告はございません。ただし、ご指摘の通り運用の実効性については継続的な点検が必要であり、公的研究費コンプライアンス研修や研究倫理教育研修と合わせ、ネットワーク利用に関する意識啓発を強化してまいります。

NO.55　図書館サービスについて毎年丁寧に報告いただいておりますが、学生の利用につきましての現状はいかがでしょうか。変化を感じるところはございますか。

【回答】学生の図書館利用については、明確な統計はございませんが、電子ジャーナル・電子ブックの普及やインターネット環境の充実に伴い、紙媒体資料への来館利用は以前と比較して減少傾向にあると感じております。一方、ラーニング広場等の自主学修スペースとしての利用は継続しております。

教職員につきましては、電子化されていない専門書・学術雑誌は現物利用が不可欠であるため、研究・教育目的での図書館利用は大きく低下していないと認識しております。

NO.56　貴学の科研費等の採択は、他の歯科大等と比してどのような状況でしょうか。

【回答】私立歯科大学15校（昭和大、日本大、東京歯科大、福岡歯科大、日本歯科大、大阪歯科大、鶴見大、北海道医療大、愛知学院大、松本歯科大、神奈川歯科大、岩手医科大、明海大、朝日大、奥羽大）の5年間累計平均は約3.0億円です。これに対し神奈川歯科大学は約2.18億円であり、私立歯科大学平均をも下回る水準にあります。今後、競争的資金獲得・研究推進支援委員会による申請支援の強化を通じ、採択件数・獲得額の向上を目指してまいります。

NO.57　＜追加質疑：科研費不採択者に対する指導・アドバイス等の支援体制について＞

資料の中に「科研費の不採択者に対して指導・アドバイスを行う」とあるが、これは不採択ランク（AランクやBランクなど、あと一歩で採択に至らなかった評価）等の具体的な基準に基づいて対象者を選定し、指導・フォローを行っているのでしょうか。

【回答】申請書作成段階でサポートが必要な教員への直接指導をおこなっております。
あと一歩で不採択となった申請者は次回採択の可能性が高いため、「次に繋げる」ための具体的なアドバイスや指導を行うことを検討します。

NO.58　2025（令和7）年度に導入のGoogle AI Pro for Educationにつきまして、教員の活用による効果が記されていますが、先生方の様子や感想などを補足していただくことは可能でしょうか。

【回答】Google AI Pro for Educationの活用について、教員からは、授業資料や文書作成の下書き生成、長文メールや報告書の要約による業務時間短縮など、業務効率化に資するとの声が寄せられております。一方で、AI活用はまだ日常業務への定着途上にあり、体系的な効果検証には至っておりません。

なお、2026年度には、これと連動する形で教職員メールシステムのGoogle Gmail（KDU Gmail）への移行が歯学部ICT運営委員会主導で計画されております。これにより、既に導入済みのGoogle AI Proとの連動が強化され、メール文面の自動生成や長文スレッドの要約等、AIを活用した業務効率化がより実践的に進むと見込まれます。

また、Gmail・ドキュメント・スライド等の各ツールとのシームレスな連携により、授業教材作成や資料作成の効率化も期待されます。これらの取り組みを通じて、具体的な活用事例と効果を今後蓄積してまいります。

●第９章 社会連携・社会貢献について●

NO.59　全般 貴学の社会連携・社会貢献活動は高く評価できます。神奈川歯科大学ブランドを全面的にアピールし、さらに社会貢献を推進していただきたい。（昨年度までと同じ意見）

【回答】本学の社会連携・社会貢献活動につきまして、頂戴いたしましたご意見は、まさに本学が今後さらに力を注ぐべき重要な視点であると受け止めております。

本学はこれまで、地域医療の発展、教育機関との連携、次世代育成を中心に社会連携活動を積み重ねてまいりましたが、委員の皆様からのご期待にお応えすべく「神奈川歯科大学らしさ」「本学が社会にもたらす価値」 をより明確に発信し、ブランド力の向上と社会貢献のさらなる深化を図ってまいります。

今後も、地域・教育・産業界との協働を一層強化し、社会から信頼され、必要とされる大学としての責務を果たしてまいります。

NO.60　官産学連携、地域学校との連携、災害医療、法医学鑑定など、活動の幅が広く、地域貢献度が高いと思います。また、高校・中学との連携（系属校化含む）が急速に進展しており、高大接続の取り組みとしても先進的だと感じます。

【回答】官産学連携や地域学校との協働、災害医療・法医学鑑定など、多岐にわたる活動は、いずれも本学が地域社会とともに歩むうえで欠かせない重要な使命であると認識しております。

また、高校・中学との連携が急速に進展している点につきましても、皆様からのご理解とご協力があってこそ実現できているものであり、高大接続の取り組みをさらに発展させる大きな励みとなっております。 今後も、地域貢献と教育的価値の創出を両立しながら、より一層質の高い連携を推進してまいります。

NO.61　防災協定を横須賀市と締結しているということです。災害が発生した際には、横須賀市を中心に各種の団体が協力した対応を行いたいと思います。

【回答】本協定は、災害発生時における迅速かつ的確な支援体制を構築するための重要な枠組みであり、横須賀市を中心として、関係機関・団体と連携しながら協力的な対応を進めることを目的としております。

今後も、地域の安全・安心を守るため、行政・医療機関・教育機関など多様な主体と連携し、災害時の支援体制の強化に努めてまいります。 引き続き、地域の皆様とともに、より実効性の高い防災体制の構築を進めていきたいと考えております。

NO.62　「学校法人緑ヶ丘学院」との系属校協定による入学者は、いかがだったでしょうか。

【回答】今年度は、看護学科に2名の入学者を迎えることができました。あわせて、今年度のオープンキャンパスでは、歯学部に2名、短期大学には4名の参加があり、潜在的には10数名規模の入学者を見込んでおります。

さらに、系属校入試という新たな入試区分を設けることで、一昨年度の入学者数を大きく上回る成果につながる可能性がございます。

今後も、緑ヶ丘学院との連携を一層強化し、安定的な学生確保と教育的価値の向上に資する取り組みを継続してまいります。

NO.63　2025（令和7）年度にC・Cプランのもと、連携体制を一気に強化なさいましたが、そのねらいと期待される具体的な効果等、改めてビジョンについて説明いただけますか。

【回答】まず、本プランの根幹となるねらいは、全国の中学・高等学校、大学等との多層的なネットワークを体系的に構築し、教育・研究・地域貢献の各領域で相互に価値を高め合う協働体制を確立することにあります。単発的な連携ではなく、継続性と発展性を備えた“面としての連携”へと進化させることを重視しております。2025年度に連携校が一気に拡大したことにより、以下のような具体的な効果が期待されております。

・高大接続の強化：探究活動・体験プログラム・出前授業等を通じて、生徒が早期に大学教育へ触れる機会が増え、進路形成の質が向上すること。

・入学者の安定確保：連携校との信頼関係が深化することで、大学への進学意欲が高まり、持続的な入学者増につながること。

・地域との協働拡大：自治体・企業との連携が強化され、地域課題の解決や人材育成において

大学の役割がより明確になること。

・教育・研究の新たな展開：複数校・複数機関が関わることで、単独では生み出しにくい新しい教育プログラムや研究テーマが創出されること。

これらの効果を総合的に捉えると、C・Cプランは本学の中長期的な発展に資する重要な基盤であり、連携の質と量を同時に高める戦略的取り組みとして大きな成果を生みつつあると認識しております。

今後も、各連携先との協働をさらに深化させ、地域とともに成長する大学としての役割を一層強化してまいります。

2020年からの体験プログラムの累計参加中高生数は1,500名を超えています。大学側で約200種類の多様なプログラムを用意し、相手校（中高）からのリクエストに応じて「出張型（高校訪問）」と「来校型（大学受入）」の2パターンで柔軟に提供しています。

参加生徒アンケートにおける満足度はほぼ100%近く（テーマパーク以上の高い評価）を記録しています。特にAR/VRを活用した最新の歯科シミュレーション体験や、本学の資料館見学などが中高生のニーズに合った人気コンテンツとなっています。

単なる理系・歯科への興味付けにとどめず、「体験プログラム」→「KDU STEAM Forum（研究発表の場）」→「キャンパス体験」→「探究型入試（次年度より導入予定）」へと一連の流れで繋げ、興味の入口から入試・学生確保までをシームレスに設計・運用しています。

また、昨年度より横須賀市および横須賀市PTA協会と共同で、本学キャンパスを会場として小・中学生対象の職業体験イベント「キッズ・ジョブ」を開催しています。会場が超満員となるほど多くの地域の子どもたちが参加しており、地域貢献とともに早期からの歯科医療への興味醸成に繋げています。

NO.64　＜追加質疑：看護学部生による資料館見学と「大大接続（大学間連携）」の推進について＞

貴学の資料館は医療を志す者にとって非常に刺激的で優れた施設です。高校生対象の高大接続にとどまらず、本学（関東学院大学等）の看護学部生や栄養学部生などの見学を受け入れるなど、大学間の連携を図ってはいかがでしょうか。

【回答】本学の資料館は、医療を目指す中高生や外部の見学者からも非常に評価が高く、時間をかけて熱心に見学されている自慢の施設です。高校と大学を結ぶ「高大接続」にとどまらず、他大学の看護学生による資料館見学の受入や、本学学生が他大学の講義を体験するような大学間連携」へと発展させ、多角的で広い視野を持った医療人の育成につなげていきたいと考えます。また、看護学部などに限定せず、例えば法学部生などの見学を受け入れることも可能です。

NO.65　＜追加質疑：連携協定校（高大連携）の締結要件と内容について＞

高校等との連携協定（高大連携）について、締結にあたっての要件や具体的な協定内容はどのようになっていますか。また現在の協定校数は何校でしょうか。

【回答】教職員間の交流、学生・生徒間の交流、および本学への優先的な「推薦入試枠」の付与などを中心に、包括的な連携協定を締結しています。

本学の「体験プログラム」等への参加をきっかけにお互いのニーズが合致した学校と協議・締結を進めており、現在約25校と連携協定を結んでいます。

●第１０章 大学運営・財務について●

NO.66　2030年代以降のさらなる18歳人口減に向けて具体的な検討を進められている中で、お話いただけるところはございますでしょうか。

【回答】教育活動資金収支差額は毎年10億円近い黒字を確保出来ており、日本私立大学振興・共済事業団が定める「定量的な経営判断指標に基づく経営状態」においても、本学は2011年度以降、14年連続で正常状態とされるA3を確保し、2025年度決算ではB0と1ランク指標を下げる結果となりましたが、財政状況は引き続き安定しております。

18歳人口の減少にむけては、学生募集専門の部署を設けて広報活動を強化するとともに、社会との連携事業として、中学校や高等学校等における課題探究活動の支援や出張講義の実施・本学における体験プログラムでの生徒の受け入れ・研究発表機会（KDU STEAM Forum）の提供・様々な形の教育旅行の受け入れなどを行い、全国の中学・高校との連携を推進しております。

また、メディア等で取り上げられている「歯科医師の人数過剰」について本当に歯科医師の数は過剰なのかをテーマにとした歯科プレスセミナーを日本私立歯科大学協会と共に開催し、歯科医師の現状・歯科医師のニーズの高まりを説明しております。主な内容は次の通りです。

・高齢化の進展で歯科ニーズの拡大（訪問治療等）

・歯科医師の領域の拡大（災害歯科、摂食・嚥下、睡眠歯科、インプラント、顎関節症、再生医療等）

・やりがいがあり生涯続けられる仕事（70歳以上の現役歯科医師1万人以上）

全体　＜追加質疑：自己点検・評価報告書における修正・改訂箇所の明示について＞

【質疑・意見】事前資料による外部評価委員の指摘を受け、修正・変更した箇所が分かりにくいため、次回以降は修正点がひと目で判別できるよう提示していただけますか。

【回答】次回以降は色分けやマーカー等を活用し、修正・加筆箇所を明確に提示します。