

2010（平成 22）年度

東洋学園大学自己点検・評価報告書

（大学基準協会認証評価申請用）

目 次

序章	1
第1章 理念・目的	3
I. 大学の理念・目的	3
II. 人文学部の理念・目的	5
III. 現代経営学部理念・目的	6
IV. 大学院現代経営研究科の理念・目的	7
V. 理念・目的・教育目標等の周知の方法	11
第2章 教育研究組織	12
第3章 教育内容・方法等	15
I. 学士課程の教育課程等	16
1. 全学的な教育課程編成方針ならびに全学共通科目の実施運営	16
(1) 教養教育センター	18
(2) 英語教育開発センター	27
(3) 国際交流センター	36
2. 人文学部の教育課程	43
(1) 国際コミュニケーション学科の教育課程	43
(2) 人間科学科の教育課程	49
3. 現代経営学部の教育課程	56
(1) 現代経営学科の教育課程	56
II. 学士課程の教育内容等	62
1. カリキュラムにおける高大接続	62
2. インターンシップとボランティア活動の単位認定	63
3. 授業形態と単位の関係	67
4. 単位互換、単位認定等	68
5. 開設科目における専兼比率と兼任教員の教育課程への関与の状況	69
6. 外国人留学生への教育上の配慮	71
III. 学士課程の教育方法等	73
1. 教育効果の測定	73
2. 成績評価法	78

3. 履修指導	82
4. 教育改善への組織的な取り組み	85
5. 授業形態と授業方法	95
IV. 国内外における教育研究交流	99
V. 大学院現代経営研究科の教育課程等	102
1. 大学院現代経営研究科の教育課程	102
2. 研究指導及び履修指導	105
3. 学位授与及び課程修了の認定	105
第4章 学生の受け入れ	107
I. 学部における学生の受け入れ	107
II. 大学院における学生の受け入れ	126
第5章 学生生活	132
I. 学生への経済的支援	133
II. 生活相談等	136
III. 就職指導	149
IV. 課外活動	159
V. 大学院現代経営研究科の学生支援	169
第6章 研究活動と研究環境	173
I. 研究活動	173
II. 研究環境	175
第7章 社会貢献	187
I. 大学・学部の社会貢献	187
II. 企業等との連携	197
III. 大学院の社会貢献	198
第8章 教員組織	201
I. 大学における教育研究のための人的体制	201
II. 大学院における教育研究のための人的体制	216
第9章 事務組織	220
第10章 施設・設備等	228
I. 施設・設備等の整備	228
II. キャンパス・アメニティ等	234
III. 利用上の配慮	236
IV. 施設・設備の管理体制	237

第 11 章 図書・電子媒体等.....	240
I. 図書、図書館の整備	240
II. 情報インフラ	247
第 12 章 管理・運営.....	252
第 13 章 財務	260
第 14 章 自己点検・評価.....	268
I. 大学・学部における自己点検・評価	268
II. 大学院の自己点検・評価	270
III. 大学院現代経営研究科に対する指摘事項及び勧告などに対する対応	271
第 15 章 情報公開・説明責任.....	273
I. 財政公開	273
II. 情報公開請求への対応	274
III. 点検評価結果の発信	274
終章	276

序章

1. 我が国の大学の置かれた状況

我が国の、少子化によりもたらされる社会的影響が問われはじめてから久しい。大学教育の場においては現在既に 18 歳人口の急速な減少に伴う大学への全入時代が始まっており、大学の大衆化はもとより、学生の学力低下が現実のものとなりつつある。また、四年制私立大学において、入学者数の定員に満たない大学が 5 割弱にまで達していることなどもあり、大学の質の低下が大学関係のみならず社会的にも問題視されるようになっている。

従来、我が国の大学においては一般に、研究面に比して教育面が軽視される傾向が指摘されてきた。加えて、18 歳人口の急激な減少に伴い、予測される大学教育への負の影響を防ぎ、充実した教育、研究等が学生へ提供されることを意図した指導あるいは提案が、文部科学省、中央教育審議会等よりなされてきた。

2. 認証評価と本学の取り組み

2001 年に提案された中央教育審議会の答申は、2002 年に改正学校教育法として施行されることになった。それにより、すべての大学自らが自律的に大学の教育、研究、組織、運営、施設、設備等の状況について点検及び評価を行い、その結果を公表すると共に、それぞれが政令に定められた期間ごとに文部科学大臣の認証する機関による第三者評価を受け、その義務づけられ、その制度が 2004 年より実施されることになった。

本学は、この認証評価への取り組みに先立ち、全教職員が認証評価についての認識を共有することを目的として複数回の講習会を行った。そのうえで、第三者評価機関として大学基準協会を選び、2010 年度に審査を受ける予定を立て、2008 年 10 月より作業を開始した。

作業を開始するに当たり、学長を責任者とする大学評価委員会を設置し、この下に学長補佐を責任者とする大学評価専門委員会及び部局等作業部会を設けた。次いで、先行作業としてまず 2008 年度の「東洋学園大学自己点検・評価報告書」の作成を行い、引き続き、2009 年 5 月 1 日の現状に基づき認証評価に向けた作業を実施することとした。

3. 認証評価のための作業の意義

認証評価へ向けた自己点検・自己評価の作業は、大学の教育、研究、組織、運営、施設等がそれぞれの大学の掲げる建学及び教育上の理念の下でどのように実施され、機能し、成果を上げているかを点検、評価し、結果として改善する必要の認められるものについて

序章

は、全学的な理解のもとで適切な対策を提起し、実施するための作業である。したがって、この作業は、教職員のファカルティー・ディベロップメント及びスタッフ・ディベロップメントとして極めて重要な役割を果たすものと理解されるため、原則として教職員のすべてが作業に関わる体制を整えた。

教職員のすべてが一つの目標に向かい一致協力して作業を行う体験は、そこに携わる人たちの人間関係を豊かにし、視野を広げ、大学の発展へ向かうための新たな力を創造するものとなることを確信し、作業を開始した。

東洋学園大学 大学評価委員会
委員長 一ノ渡 尚道

第1章 理念・目的

I. 大学の理念・目的

東洋学園大学は現在、理念として、1. 時代の変化に応える大学、2. 国際人を育てる大学、3. 面倒見のよい大学、の三つの柱を掲げ、その理念のもとに学生の育成ならびに大学の運営にあたっている。

本学のこの理念の確立には、前身である旧制東洋女子歯科医学専門学校と東洋女子短期大学における高等教育の歴史と伝統が、大きく関わっている。

東洋学園大学(学校法人東洋学園)の母体である旧制東洋女子歯科医学専門学校は、1926年に日本における女性初の歯科医学の専門学校として現在の本郷キャンパスの地に創立された。

創立者の宇田尚(1881~1968)は、実業家であると共に東洋思想学者でもあった。日本社会の近代化には女性の社会的地位の向上が重要との考えより「広い視野を有する自立した女性の育成」を建学の理念とし、「自彊不息(ジキョウヤマズ、たゆまず自ら努めて励むの意)」の精神を学ぶ姿勢の原点として出発した同校は着実に成果を上げると共に、多くの有能な女性歯科医師を世に送り出した。女性の社会的地位の極めて低かった時代において、歯科医学を武器として女性の社会進出を実現することを目的とした同校の理念と教育は、誠実できめ細かな指導のもとで確かな実績を世に残した。

しかし同校は、太平洋戦争により施設等に甚大な被害を被ったことから、新学校制度制定と共に1950年に閉鎖を余儀なくされた。

終戦を境に日本の社会は一変し、米国を中心とした欧米文化が急速に流入した。貿易をはじめ日本社会の様々な分野に国際化へと向かう兆しが見えはじめた状況の中で、1950年、女性の自立の手段を医学から語学へと置き換え、実用的な英語を教育の中心としつつも、宇田尚の説く東洋的規範を教育姿勢として受け継ぎ、「教養と国際的視野を備えた自立した女性の育成」をめざす東洋女子短期大学が、歯科医学専門学校の校地に開設された。

同女子短期大学はその後、建学の理念に則した教育と、誠実できめ細かな教育姿勢のもとに、多くの成果を上げた。卒業生の社会的評価が高まるにつれ、1973年には英語英文科に専攻科を設置し、続いて1982年には、新たな視点からの英語教育を行なう欧米文化学科を設置した。これにより東洋女子短期大学は2学科1専攻科からなる短期大学となり、卒業生の進路は英語教育の分野の他に、航空、商社、金融、サービス業などと多岐にわたり、その成果は戦後の女性の社会進出に十分に寄与するものであった。

世界がグローバル化へと急速に進展しつつある中で、東洋女子短期大学がその役割を十

第1章 理念・目的

分に果たしたことを踏まえ、東洋学園は1992年4月、共学四年制の人文学部英米言語学科と英米地域研究学科よりなる東洋学園大学を開設した。当初の教育方針としての「豊かな教養と人間性、国際性を備えた人材の育成」は、同女子短期大学から受け継いだものである。

以後、時代の変化の中で社会的使命を終えた同女子短期大学が閉鎖に向かう一方、東洋学園大学は、社会の動向に的確に対応するため、2000年にコミュニケーション学科を設置し、2002年には人間理解と社会科学領域の専門性を充実させるために、新学部として現代経営学部（現代経営学科）を、人文学部には新学科として人間科学科を設置し、次いで2004年には人文学部の既設の学科を再編し、国際コミュニケーション学科と人間科学科の2学科とした。

このような経緯のもとで東洋学園大学は、2学部3学科からなる大学として、専門教育はもとより、教養教育と英語教育のさらなる充実に力を注ぎ、「豊かな教養と人間性、国際性を備えた有能な人材の育成」に励んできた。加えて2008年には、現代経営学部には、高度の専門的職業を担う人材の育成のため大学院現代経営研究科を設置し、今日に至っている。

本学の前身である東洋女子歯科医学専門学校及び東洋女子短期大学は、その理念のもとに、誠実できめ細かな教育を実践し、多くの成果を上げてきた。本学はその歴史と伝統を受け継ぎつつ、男女共学の四年制大学として出発した。そして2007年には、21世紀の時代に相応しい教育を担う大学として、従来の理念を発展的に改め、下記の三項目とした。

1. 時代の変化に応える大学
2. 国際人を育てる大学
3. 面倒見のよい大学

この理念のもと、本学の前身である東洋女子歯科医学専門学校時代より受け継いできた「自彊不息」の精神を学ぶ姿勢の原点として大切にし、誠実できめ細かな教育の実現を図ることとした。

21世紀に入り10年が経過した現在、世界はなおもグローバル化へと向かいつつある。このような時代の流れのなか、新たな国際的あるいは地球規模の問題が次々と発生しており、その影響は日本国内へもさまざまな形で色濃く及びつつある。このような急速かつ多様で複雑な変化の時代にあって本学は今、その変化に的確に応えた教育をめざして専門教育はもとより、人間性・社会性・国際性を重視した教育の充実を図り、自ら考え、判断し、行動する力を兼ね備えた心豊かな人材の育成に取り組んでいるところである。

II. 人文学部の理念・目的

1992年、東洋学園大学は英米地域研究学科・英米言語学科の2学科を擁する人文学部のみの大学として開学した。以来、17年の時が経ち、人文学部も時代の変化に応じて、学科の再編、増設を行い、現在に至っている。変遷の詳細は次章の教育・研究組織に譲るが、人文学部の理念・目的に関しては、その目指すところに今も変わりはない。

開学時の東洋学園大学人文学部の理念には、次のように書かれていた。

「21世紀を目の前にして、世界が大きく変わろうとしている中で、日本に対する期待が高まってきている。だが、このような潮流にもかかわらず、日本人の国際的感覚の乏しさ、国際的に通用する人材の不足が痛感される。国際社会で有用な日本人の養成がいそがれねばならない。

東洋学園大学創立の目的は、日本人としての教養があり、かつ外国文化を理解し、国際社会において日本文化の特質をよりよく外国人に伝達することのできる若者を世に送り出すことにある」

21世紀に入り10年が経とうとしている現在でも「国際性」の獲得、「時代の変化」への対応能力の育成は、本学の教育の目的であり、果たさなければならない使命である。

現在、人文学部は国際コミュニケーション学科と人間科学科の2学科から構成されている。国際コミュニケーション学科には、グローバル交流コース、英語教育コース、英語発展コース、情報メディアコース、国際政治経済コース、地球環境コースの6コースが置かれ、学生はそれぞれの関心に応じてコースを選択している。人間科学科には心理・カウンセリングコース、身体と健康コース、ヒューマン・サービスコース、社会と人間コースが置かれている。

人文学部の教育目的は東洋学園大学学則第3条第3項に以下のように明示されている。「人文学部は、豊かな教養、国際性、人間性を兼ね備えた人材の育成を目的とする。国際コミュニケーション学科は、国際共通語である英語に関する知識と運用能力の修得を目指すと共に、国際社会を取り巻く地球環境、政治経済など関連諸領域における基礎的な知識を修得することにより、グローバルなコミュニケーション能力を有し、幅広く活躍することのできる国際教養人の育成を目指す。人間科学科は、現代社会が抱える人間にかかわる諸問題を分析することにより、こころの問題を持つ人を心身の健康に導き、福祉の増大に導くことのできる能力と社会の様々な場面での人間関係調整能力を有し、共生社会の実現に貢献する人材を育成することを目指す」

この目的の実現が人文学部の教育の使命である。

Ⅲ. 現代経営学部の理念・目的

現代経営学部は2002年に東洋学園大学の新学部として創設された。学科は現代経営学科を置いている。現代経営学部の目的は東洋学園大学学則第3条第4項に以下のように明示されている。

「現代経営学部現代経営学科は、変貌を遂げる社会的環境の中で、多様化、高度化、複雑化、国際化する現代的な経営課題を的確に認識し、現代的な視点から問題解決ができる基礎的な知識や能力に加えて、21世紀の現代の社会人に求められている幅広い視野と豊かな人間性を兼ね備えた人材養成を目的とする」

この目的実現のため、現代経営学部では学士課程教育のカリキュラムを組み、入学定員215名の学部ならではの少人数教育を実践している。1、2年次は人文学部と共通の教養重視の教育、英語教育を行い、同時に経営学の理解に不可欠な専門基礎科目、専門基幹科目を置いている。3、4年次には、企業マネジメントコース、会計ファイナンスコース、広告マーケティングコース、起業ショップ経営コース、公共サービスコース、国際ビジネスキャリアコースの6コースを配置し、学生の関心や将来の職業選択に合わせてコースに所属させているが、コース必修科目はそれぞれ3科目とし、学修の自由度の高いコース設計となっている。

現代経営学部は人文学とは異なった経営学というアプローチを取るが、その目標は大学全体の理念・目的の実現であり、方法は違っていても教育目標、養成したい学生像は同じである。それは2009年度の学生便覧に掲げられた「現代経営学部の教育目標」に明示している。

「東洋学園大学は、このような時代の変化に的確に応えるために、豊かな人間性・社会性・国際性の育成を重視した教養教育と、実践的な英語教育の充実を図っています。そして現代経営学部においては、『生きる力を養う教養教育』と『生きる技を鍛える実学教育の実践』を自らのミッション・ステートメントとして、まず自ら考え主体的に変化に対応する自立性と自律性を育み、幅広い視野と良識に支えられた総合的な判断力を有し、豊かな創造性や、人を思いやる慈悲の心を兼ね備えて、社会に貢献することのできる有為の人材を育成すること、つまり友愛の精神に基づく『人間力』の涵養を目指しています」

大学の理念にある「国際性」「時代の変化に応える力」の育成が本学部の使命であり、学生一人一人に配慮しながらこの使命の実現を目指している。

IV. 大学院現代経営研究科の理念・目的

1. 大学院現代経営研究科の理念・目的

現代経営研究科は東洋学園大学における初めての大学院組織として2008年4月に開設された。

現代経営研究科現代経営専攻修士課程においては、我が国における課程制大学院制度の趣旨を踏まえた大学院教育の実質化を目指すと共に、大学院教育における課程の目的と役割の観点から、研究者等の養成の一段階として、高度な学習需要への対応と高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を有した人材を養成することにより、地域社会への貢献を果たすことを教育研究上の理念としている。

また、社会環境の急速な変化や学術研究の著しい進展に伴い、学部4年間の専門教育では高度の専門的な職業を担うための能力を教授するには不十分であることが指摘されており、大学院教育の必要性が認識されている。そして基礎、基本を重視する学部教育は、高度な専門の応用、総合を目指して、大学院教育との連携が重要になってきている。

このような社会的要請に積極的に応えるために、これまで学部教育において展開してきた経営学分野の教育内容を基礎として、その専門性を一層向上させ、経営学分野に関するより高度な知識や能力を培うことを教育研究上の目的としている。

具体的には、経営学分野を中心的な研究対象として、学部段階で経営学分野に関する基礎的、基本的な資質能力を習得した者を対象として、基礎的な研究能力と高度の専門的な知識や能力を磨き、社会環境の変化に対応できる幅広い資質能力を培うことを目的としている。

2. 大学院現代経営研究科の教育目標

(1) 社会の要請

近年の産業の高度化や産業構造の多様化により、我が国の経済、産業界も大きな変革期を迎えている。この複雑化した変革期の経営諸課題に対応するためには、より専門的な知識と能力を有した人材の養成が必要になってきている。

具体的には、経済不況による営利企業の経営破綻をはじめとする危機管理や経営倫理などに関する諸問題など経営管理や管理運営に関する危機的な現象が官民間わらず、あらゆる方面において顕在化してきており、大きな社会問題となってきている。また、国際化や情報化の著しい進展に加えて、規制緩和による競争の激化などにより、経営的に取組むべき諸課題が様々な職業分野において多様化、高度化、複雑化してきている。

このような経営環境や経営課題に対して、柔軟かつ適切に対応することができる幅広い知識と能力に裏打ちされた高度な専門性を備えた力量ある人材の養成が今まさに求められ

第1章 理念・目的

ている。

(2)教育目標（養成する人材）

現代経営研究科においては、このような社会の要請を踏まえて、学部教育から継続して大学院教育を希望する者を対象として、経営学分野に関する高度な知識や能力を培うと共に、経営実践現場における専門的な職業を担うために必要な経営学分野に関する応用力や実践力を修得させる。

具体的には、現代社会における経営課題を適切に把握するために必要となるマーケティング、アカウントティング、ファイナンス、人的資源管理などの経営学分野に関する主要な職能分野全般にわたる基礎的知識を習得させ、経営管理の本質を理解し、経営管理の諸機能全体に精通した人材を養成し、理論を実践に応用できる能力を身に付けた人材の養成を目指している。

なお、修了後の進路としては、経営学分野における主要な職能分野全般にわたる専門的知識と、それを実践に結びつける能力を身に付けることにより、営利企業をはじめ、公益特殊法人や地方公共団体などの幅広い職業分野において、中核的な役割を果たす人材として活躍することを期待している。

【点検・評価】

1. 大学の理念・目的

本学の前身の歴史は上述のように、大正末期の女子の職業教育をめざした旧制東洋女子歯科医学専門学校から始まり、太平洋戦争後、英語教育を中心とした女子の職業教育をめざした東洋女子短期大学を経て、1992年の東洋学園大学開学に至っている。これまで80年以上にわたり、時代の変化に対応し、それぞれの時代に日本社会が求める人材の養成に力を注いできた。

一方、時代の変化に伴い、高等教育機関に求められる社会の要請にも変化は生じるものの、本学が先人から受け継いできた学びに対する姿勢、つまり学園の創立者宇田尚が座右の銘とした学生に伝えた「自彊不息」の基本精神は、今日でも学生にもまた教職員に対しても語り継がれている。「自彊不息」は長年にわたり「理念」に相当するものとして掲げられていた。しかし、「たゆまず自ら努めて励む」という意味の「自彊不息」は学びや生活においての姿勢であり、現在では「学是」「学びの原点」という位置づけを行なっている。

1992年、本学開設時に、教育方針とした「豊かな教養と人間性、国際性を備えた人材の育成」は、「理念・目的」の項で説明したように、東洋女子短期大学から受け継いだものであり、開学時の理念としては「国際人の養成」が大学の理念として掲げられた。人文学部のみ単科大学としては「国際人の養成」は理念として適切なものであったと言える。

2002年、現代経営学部を開設し、人文学部に人間科学科を置いた時には、新しい世紀の幕開けを強く訴え、「変化する時代に対応する能力の育成」、「社会に貢献しうる人間形成」を教育目標として加えた経緯がある。

その後、人文学部に国際コミュニケーション学科を置く等、本学が発展し、改組・改変が進み、「学是」「理念」「教育目標」「教育方針」が併用されてきたなかで、全学的な理念の点検・整理が行われた。

2004年に「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」という提案があった。議論の要点は、80数年にわたる本学の前身からの歴史的役割、人文学部から出発し現代経営学部を設立した大学の教育目的、少人数教育に対する教職員と学生の再認識、今後の本学の発展のなかでも保持していくべき姿勢等をまとめたものである。

ことに、「面倒見のよい」については議論の多いところであったが、本学の前身校がいずれも女子のみを対象とした学校であり、当時の時代的背景もさることながら、学生の教育から日常生活指導等にいたる全般について、誠実できめ細かな配慮を貫いた貴重な実績があった。この伝統を、本学の大切な財産としてあらためて見直し、学生の教育から生活に至るまでのあらゆる面にその姿が反映されるような大学にしていこうとの決意を新たにされた。その後、議論の整理を経て2007年に以下の本学の理念が改めて確認された。

1. 時代の変化に応える大学
2. 国際人を育てる大学
3. 面倒見のよい大学

この理念は大学開学20年になる2012年に再度、様々な視点から点検・評価する。

2. 人文学部及び現代経営学部の理念・目的

2008年度の東洋学園大学学則改定において「第2章大学等の組織、学生定員及び修業年限」の第3条第3項と第4項に、それぞれ人文学部と現代経営学部の教育目標を明記し、大学の理念のもとに、各学部の理念・目的、人材養成の目的として置いた。その際、あまりに具体的に教育目標等を明記すると、組織の変化や時代の変化に伴い頻繁に学則を改正する必要が生じるので、抽象度の高い表現がよい等の様々な議論があったが、現行の2学部、3学科の学問分野や専攻領域の特性に基づいて、教育目標および人材養成の目標として具体的に示し、今後、組織の再編、時代の変化に応じて、この第3条の見直しをすることを確認した。人文学部及び現代経営学部の理念・目的は学則改定後、2年も経っておらず、現時点での点検・評価は現行の理念・目的の再確認となっている。

3. 大学院現代経営研究科の理念・目的

同じく、2008年度に開設した大学院現代経営研究科の理念・目的も制定したばかりであり、今回の自己点検・自己評価においては、現行の理念・目的、教育目標、養成する人材

第1章 理念・目的

の明確化の再確認をした。

【改善方策】

理念の点検・評価は難しい作業である。教育課程の改訂の点検・評価であれば、教育を担当する教員や授業アンケート等での学生の意見、履修科目の分布状況等のデータで量的かつ定性的に点検・評価し、さらに改善を行えるが、理念の点検・評価は卒業生の社会における活躍の状況、大学の社会への貢献度、学生や卒業生による母校への評価、保護者を始めとした社会の本学に対する評価など中長期的時間をかけた結果なしには評価は困難と思われる。

現在、本学で行われている理念をめぐる議論、点検・評価、改善方策は理念の深化に重点が置かれている。例えば、「国際人を育てる大学」に関しては、「国際人」とは何か、「育てる」ためにはどのような方法が最善なのかといった議論であり、近年では「内なる国際化」についても注目されていることなどから本学は今、時代の変化に応えた本学に相応しい「国際人」の姿を模索している。

2008年度前期、本学で開講された「国際」のつく科目は23科目、「ヨーロッパ」「アメリカ」「アジア」「世界」「欧米」など外国名、地域名がつく科目は32科目、シラバスの内容から見て「国際」に関連する科目は、語学科目を含め17科目以上、これは2008年度前期の開講科目の約12%、開講コマ数では英語表現科目、初習外国語科目はコマ数が多いため全開講コマ数の30%を越す計算になる。しかし、科目数、授業コマ数が多ければ自動的に「国際人を育てる大学」である評価することは適切ではない。国際関連科目の量的配分は十分としても、本学が重視する教養科目との関連性、整合性は保たれているのか、学生は本学における学修の中で総合的に国際性への理解を深めているのか等、さらに議論を深めていく必要がある。

「面倒見のよい大学」については、何をもって「面倒見のよい」とするかについて、議論の多いところでもあったが、本学の考える「面倒見のよさ」は2点に集約できる。ひとつは、少人数教育の推進であり、もうひとつは点検・評価の項でも述べたが、二つの前身校の伝統としての「誠実できめ細かな配慮」を現在の本学における教育と、とりわけ学生支援に引き継ぎ、実現させることである。

少人数教育に関しては、「第3章 教育内容・方法等」で詳述するが、開講コマ数では2008年度前期において、基本教育科目342コマ、人文学部専門科目223コマ、現代経営学部139コマ、合計704コマ（卒業論文ゼミ25コマを除く）、更にカリキュラム改訂のための重複科目を除くと、実質663コマ開講であり、学士課程の学生総定員2,770名からすると開講科目のコマ数が多く、少人数の選択科目のクラスの開講に繋がって

いる。学生総定員を開講コマ数で除すると4.18人となり、この数字は少人数教育の実現を裏付けている。この長所の伸長に向けて現在更なる改善を図っている。

一方、「誠実できめ細かな配慮」は学生支援に関しては、最盛期であっても入学定員120名の旧制東洋女子歯科医学専門学校、入学定員60名から始まった東洋女子短期大学に対し、入学定員は645名、編入学生と大学院生を合わせた収容学生定員2,790名と、前身校とは比較にならない規模に達した本学で、伝統としての「誠実できめ細かな配慮」の実現は難題である。この理念の実現方策のひとつとして、本学としての「面倒見のよさ」についての具体的試みを始めている。教職員からなる学生支援勉強会、その発展としての学生支援研究会、学生センターを中心とした学生との全学的関わりを通じて、「誠実できめ細かな配慮」を着実に積み上げながら、本学に相応しい、そしてこの時代に相応しい「面倒見のよさ」を創り上げ、深化させていくことが、この理念の改善方策の端緒になると考えている。

「時代の変化に応える大学」については、前身校の経験より、時代の変化に迅速に、適切に対応することの重要性を学んできた。今、この急速な変化の時代にあって本学に相応しい対応として、キャンパス活用の改革、学科再編、教養教育と英語教育の見直し、学科の下に置くコースの見直し、大学院開設、学生支援および国際交流の充実、教職員教育の強化、施設・設備の充実等を行い、時代の変化に的確に応えようとしている。これらの改変・改革の詳細は本編のそれぞれの項目に示す。

理念の点検・評価、そして改善方策の効果については数値や形として明確に示すことは困難であるが、議論を深め、不断に点検していく作業が改善方策であると考えている。

V. 理念・目的・教育目標等の周知の方法

上記の大学、学部、大学院現代経営研究科の理念・目的や沿革は、学生に対しては入学時のオリエンテーションから卒業時の学事報告まで、様々な機会に学長が「東洋学園大学の教育」を説明し、教員に対しては4月の合同教職員会議で理事長が「建学の精神と理念」を確認する。また、学部学生に対しては学生便覧、大学院生に対しては履修要覧等に明示し、父兄に対しては家族会、本学の公式機関誌「東洋学園だより」、「キャンパス通信」等を通じ、入学予定者に対しては「入学前講習会」等を通じ、受験希望者や社会に対しては、オープンキャンパスや大学紹介パンフレット類、公式ホームページ等で3つの理念を明示しており、その他、様々な手段を講じ、本学の教育に対する考えの周知徹底を適切に行っている。

学内外に対する理念・目的・教育目標等の周知は現在のところ有効であるとみているが、新しい提案や改善案があれば積極的に検討していく。

第2章 教育研究組織

【現状説明】

本学の教育研究組織は2学部、3学科、1研究科からなる。

沿革で述べたように、本学は前身である東洋女子歯科医学専門学校、東洋女子短期大学から受け継いだ「自彊不息」の精神を学ぶ姿勢の原点として、人間性・社会性・国際性に重点を置いた教育研究組織を目標としている。そして、理念として掲げる「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」を実現するため、人文学部に国際コミュニケーション学科と人間科学科を置き、現代経営学部を置き、さらに現代経営学部大学院現代経営研究科を配置している。

(1) 人文学部の教育研究組織

東洋学園大学は東洋女子短期大学での英語教育と地域研究を継承、発展を目指し、1992年に人文学部（英米言語学科（入学定員110名・総定員440名）・英米地域研究学科（入学定員110名・総定員440名））の単科大学として流山キャンパスに開設された。その後、2000年にコミュニケーション学科（入学定員100名・総定員400名）の設置、2002年に人間科学科（入学定員100名・総定員440名（編入定員40名を含む））の設置、2004年に3学科、英米言語学科・英米地域研究学科・コミュニケーション学科を1学科「国際コミュニケーション学科」（入学定員270名・総定員1200名（編入定員120名を含む））へ再編、及び「人間科学科」の定員を入学定員150名・総定員640名（編入定員40名を含む）への変更を経て、現在は2学科「国際コミュニケーション学科」「人間科学科」で構成されている。

開学から2005年度までは全てのカリキュラムを流山キャンパスにて行っていたが、2008年度以降は1,2年次のカリキュラムは流山キャンパス、3,4年次のカリキュラムは本郷キャンパスにて行うように変更された。

(2) 現代経営学部の教育研究組織

現代経営学部は2002年に短期大学を改組して、入学定員175名・総定員770名（編入定員70名を含む）の学部として設置された。その後、2004年に入学定員215名、総定員930名（編入定員70名を含む）に定員を変更している。

設置当初はカリキュラムの一部を流山キャンパスで、残りを本郷キャンパスで行うこととしていたが、2006年度以降は1,2年次のカリキュラムは流山キャンパス、3,4年次のカリキュラムは本郷キャンパスにて行うように変更された。

2002年の設置以来、後述するように、英語教育及び教養教育に関する研究教育開発を

2004年以降に設置されたセンターに移行したことにより、学部としてのカリキュラムから各センターに上記教育が移管されたが、教育研究組織としての変更は行われていない。

(3) 大学院現代経営研究科の教育研究組織

現代経営研究科は「東洋学園大学の教育精神に則り、高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究め、又は高度の専門性が求められる職業等を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことにより、文化の進展に寄与することを目的とする」とし、2008年に入学定員10名・総定員20名の修士課程を置く研究科として設置された。

現代経営研究科は2008年度に設置され、現在学年進行中であるため、認可時の留意事項の対応を除いて教育研究組織の変更は行われていない。

(4) その他の教育研究組織

学部における教育のうち、英語教育を充実させるために2004年に英語教育開発センターを、教養教育を充実させるために2006年に教養教育センターを学部横断的に設置した。

英語教育開発センターは東洋学園大学における英語に関する教育・活動について研究・開発を行う。短期大学時代から培ってきた英語教育の歴史を活かし、社会の変化に対応しつつ、4年制の大学教育における英語教育のあり方について、「東洋学園メソッド」と呼ぶ東洋学園大学独自の英語教育プログラムによる教育を研究開発し、実施することを主たる目的としている。

教養教育センターは教養教育に係る研究開発ならびに企画立案を業務として行う。「時代の変化に応える大学」という理念のもと、深い教養と広い視野、正しい判断力と実行力を備えた人材を育成することを目的として設立された。

また、「国際人を育てる大学」の実現のために2004年に国際交流センターを設立し、イギリス、アメリカ、カナダ、オーストラリア、中国等の大学と提携し、年々増加している学生の海外留学、また海外からの留学生の受け入れ等の業務を行なっている。

3 センターともに、「国際人を育てる大学」「時代の変化に応える大学」とした大学の理念実現のための中心組織であり、両学部から独立した組織として、それぞれの教育について研究開発し、その研究結果、実践的な経験を両学部の教育課程に反映している。

また、学内・学外の研究者に対して本学の所有する情報インフラストラクチャーを提供することにより、研究活動の支援を行うと共に、外部組織及び団体との協力関係を確立し、広く社会へ貢献することを目的に2003年に「東洋学園研究センター」を設立した。その業務は、共同研究に資するための施設・設備等を提供すること、産官学諸機関との共同研究に資するための施設・設備等を提供すること、海外の大学及び諸研究機関との国際共同研

第2章 教育研究組織

究に資するための施設・設備等を提供すること、地域及び国内外の研究者に対する高度な研究教育及び研修を行うための施設・設備等を提供すること、学生に対する教育及び研究指導を行うための施設・設備等を提供すること、研究者のリカレント教育を行うための施設・設備等を提供すること、その他社会システムの研究を行うための施設・設備等を提供することと定められている。

【長所と問題点】

長所としては3センターとも、両学部教授会から独立した組織として設置されているため、両学部の事情などに係らずに全学共通カリキュラムの研究開発及び実施を行うことができる組織となっている。一方、センターと両学部との間の決定が必ずしも一致するとは限らず、各センターと両学部の間での調整が不可欠である。この問題点については「第3章 教育内容・方法」で詳述する。

東洋学園研究センターは時代を先取りした形で発足したが、その業務の一部は、学部、3センター、大学院研究科のレベルでそれぞれ実施されており、それを改めて東洋学園研究センターに集約することは困難である。今後、業務の見直しを図り、外部組織及び団体との協力関係の確立と広範な社会貢献を目的として組織の再編成を図る。

【改善方策】

社会的、政治的、経済的に世界規模で大きく変貌していく現代にあって、時代の変化に応えるために教育研究組織は常に整備していく必要がある。組織の整備、制度の充実はもちろんのことであるが、これまで以上に大学は学生、保護者、社会に積極的に関わっていく必要がある。学生が何を望み、学生の保護者が大学に何を期待しているのか、社会が大学教育に何を要求しているのかを把握し、的確に伝えていくために教育研究組織の更新と改善が常に必要である。

第3章 教育内容・方法等

【到達目標】

本学の理念は「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」であり、前身の旧制東洋女子歯科医学専門学校、東洋女子短期大学から受け継いだ「自強不息」の精神を学ぶ姿勢の原点として、人間性・社会性・国際性の育成を重視した教養教育及び実践的な英語教育の充実を図っている。そのためには、全学共通科目としての基本教育科目のカリキュラムを拡充させることが必要である。

教養教育センターが所管する教養教育においては、1、2年次の教養演習科目や教養基礎科目に参加型・体験型のプログラムを取り入れ、学習意欲を喚起しながら専門教育への橋渡しを行うと共に、3、4年次において高度な教養基礎科目を展開することを目標とする。

英語教育開発センターが所管する英語教育においては、共通テキストを運用してすべての学生に基本的な英語のコミュニケーション・スキルを修得させると共に、特別クラスを設置して意欲のある学生の英語能力を高めることを目標とする。

さらに、国際交流センターが所管する国際交流においては「国際人を育てる大学」という観点から、短期・長期の留学や留学生の受け入れによって多くの学生に国際体験の機会を与えることを目標とする。

これらの到達目標をふまえた上で、各学部、学科の教育における目標は以下である。

1. 人文学部国際コミュニケーション学科は、日本及び世界の人々によって長く培われた価値観・文化・歴史を理解する幅広い教養を持った人材を育成すると共に、世界に発信する能力を備えた国際教養人を育てることにある。
2. 人文学部人間科学科は、人間に関わる諸問題を深く多角的に理解することにより、人のこころとからだの健康維持・増進・改善等に参与し、充実した幸せな暮らしの実現に寄与することのできる能力、及び社会の様々な場面における人間関係を調整する能力を修得し、豊かで実りある人と人とのつながりの実現に貢献することのできる人材の育成にある。
3. 現代経営学部現代経営学科は、複雑化する現代社会において発生する様々な経営問題を解決するために必要な知識と共に、変化に主体的に対応するための幅広い視野、総合的な判断力、豊かな創造性を身に付けた人材の育成が目的である。

I. 学士課程の教育課程等

1. 全学的な教育課程編成方針ならびに全学共通科目の実施運営

【現状説明】

(1) 概要

全学共通科目としての基本教育科目の実施運営を担当する組織として、教養教育センター、英語教育開発センター、国際交流センターが設置されている。2006年4月開設の教養教育センターは、基本教育科目の中の教養演習科目、初習外国語科目、日本語表現科目、情報処理科目、教養基礎科目(海外文化演習と国際体験演習を除く)、キャリア教育科目を管轄している。2004年4月開設の英語教育開発センターは基本教育科目の中の英語表現科目を管轄している。2004年4月開設の国際交流センターは教養基礎科目の中の海外文化演習と国際体験演習、及び中長期の留学を管轄している。各センターは独自の目標を掲げ、管轄する科目区分において、科目の新設や改変、科目担当者の決定、カリキュラムの検討などを行っている。また、管轄する分野に関連した研究会なども開催している。

(2) 卒業所要総単位に占める基本科目と専門科目の配分

本学の卒業所要総単位は124単位以上であり、そのうち基本教育科目は46単位以上、専門教育科目は78単位以上の修得が必要である。一般教養的授業科目と外国語科目等を含む基本教育科目と専門教育科目の割合は、46対78で、相対的に基礎教育科目の比重が高い。これは第1章の大学の理念で述べた、本学の「教養教育」重視の反映であり、専門教育はもとより、人間性・社会性・国際性を重視した教育の充実を図り、自ら考え、判断し、行動する心豊かな人材の育成の取り組みである。

(3) 必修・選択の量的配分

3センターの共通カリキュラムによる基本教育科目の内、教養演習科目においては「教養基礎演習」2単位が必修であり、表現伝達科目においては、必修科目10単位に加えて、英語表現科目の選択科目4単位以上を含み、合計20単位以上を修得しなければならない。教養基礎科目においては3つ以上の分野で各4単位以上、合計20単位以上の修得が義務づけられている。さらにキャリア教育科目においては4単位以上の修得が求められる。基礎教育科目で修得しなければならない単位は46単位以上となる。

必修・選択の量的配分については、基本教育科目においては必修科目の割合は高いが、専門教育科目では各学部、各学科とも選択科目の割合が非常に高くなっている。詳細は以下の各学部学科の教育課程で説明する。

一方、開講コマ数に関しては、2008年度前期において、基本教育科目342コマ、人文学部専門科目223コマ、現代経営学部139コマ、計704コマ(卒業論文ゼミ25コマを除く)、

更にカリキュラム改訂のための重複科目を除くと、実質 663 コマ開講であり、学士課程の学生総定員 2,770 名からすると開講科目のコマ数が多く、その分が少人数の選択科目のクラスの開講に繋がっている。したがって、必修・選択の量的配分は適切であると考えている。

【長所】

3 センターが設置される以前の教養教育と英語教育の実施運営は各学部にて任されていたうえに、科目担当者が集まる機会も限られていたために、教養教育と英語教育の重要性が叫ばれていながら、科目の内容は担当者まかせであった。英語科目に関しては人文学部に語学部会、現代経営学部に英語部会が存在していたが、前者はフランス語や日本語担当の教員も含まれていたため、英語科目の検討にのみ時間をかけることが難しいという問題があり、後者は英語教員の多くが人文学部に所属しているため、全学的な意見の交換や集約からは程遠いものであった。また、教養基礎科目においては、科目が担当者の所有物と化し、教養科目の編成方針よりも担当者の意向が優先されるような事態となっていた。

次の項で詳述するように、3 センターの設置により、このような状況は大きく改善され、センターに課せられた到達目標はほぼ達成されている。英語教育開発センターにはすべての英語科目担当教員が所属し、共通テキストの選定や作成、科目の新設や改変などについて話し合いによる決定が行われている。また、必修の科目に関しては独自の授業評価が行われ、プログラムの改善に利用されている。教養教育センターは、基本教育科目の全学共通化にともなって教養基礎科目の見直しに 2008 年度、着手し、センターの方針に合致しない科目の廃止や 3 年次向けの高度な教養科目の開設を行った。国際交流センターは、それまで人文学部に極端に偏っていた短期留学参加者を現代経営学部へと広げることに成功しつつある。

【問題点】

全学共通科目の充実には、両学部との連携はもちろん、3 センター同士の連携が欠かせない。前者に関していえば、センターでの決定事項が学部教授会において認められないといった事態がたびたび生じている。後者に関していえば、国際交流センター管轄の海外文化演習と国際体験演習が教養基礎科目の一部であるため、教養教育センターとの連携が必要なところで情報の共有が不十分で、英語圏以外の国から短期留学生を受け入れようとする際に、留学生を取り扱う国際交流センターと日本語教育プログラムを管轄する教養教育センターの意志疎通がうまくいかず、交流が実現できないといったことがあった。

【改善方策】

学部との連携や 3 センター同士の連携の成否は、各センターの運営委員会のあり方に関係している。これまでの運営委員会は、各センターだけの閉じた組織になりがちであった。

そのため、運営委員会の意見が外部に伝わりにくいという弊害が生じていた。したがって、学科長などを運営委員に加えることで学部との風通しを良くすると共に、複数の運営委員会に所属する委員を増やすことでセンター間の情報の共有を促進する必要がある。

(1) 教養教育センター

【現状説明】

(1) 教養教育の実施・運営のための責任体制

本学の教養教育センターは人文学部、現代経営学部の二つの学部を横断するマトリックス型の組織になっており、センター長、センター主任、教育職員、事務職員で構成されている。運営に関する事項は運営委員会で審議される。運営委員会はセンター長、センター主任を含めた10名以内の両学部から選出された委員（教育職員）で構成される。委員長はセンター長が務める。センター長及びセンター主任は常任理事会の議を経て理事長が任命し（任期2年）、委員はセンター長が年度ごとに指名する。運営委員会は必要に応じて別途に専門委員会を置くことができる。また必要に応じて委員以外の出席を求めて意見を聴くことができる。2008年度の委員は10名であり、他にセンター長が指名した2名のアドバイザーで構成された。2009年度は業務内容の拡充に伴い、例外的に13名の委員と4名のアドバイザーで構成されている。

その業務内容は次のようなものである。「教養教育に係る基本方針及び計画の企画立案に関すること」「教育課程の編成、履修方法、クラス編成等に係る調整に関すること」「課外活動の支援に係る企画立案及び実施に関すること」「教養教育に係る教育課程の研究開発及び研究会の企画立案及び実施に関すること」「教育職員の研修プログラムの企画立案及び実施に関すること」「教養教育を担当する教育職員の選考等に係る各教授会への推薦に関すること」「外部組織及び団体等（大学その他の教育機関等）との連携による教養教育に係る調査研究に関すること」「入学前教育（高等学校との連携を含む）に関すること」などである。

(2) 基本教育科目（教養教育）カリキュラム

本学では教養教育に関する科目を「基本教育科目」と称している。基本教育科目は、「教養演習科目」「表現伝達科目」「教養基礎科目」「キャリア教育科目」の4つの区分から構成される。これらの区分と科目配置は2008年度に1年間をかけて検討を行い、両学部教授会の議を経て2009年度4月から本格的に導入された。その狙いは教養教育を両学部共通の教育プログラムとして運用し、両学部学生の専攻の如何を問わず、大学生として必要な教養を身に付けることを通して、自ら考え、判断し、行動する、心豊かな人間を育てること、すなわち「人間力を育てる」ことにある。その内容は以下のようになっている。

① 教養演習科目

1年生を対象とした少人数(20人程度)のクラス編成による必修の演習科目である。科目名は「教養基礎演習A・B」である。人文学部では原則として全教員が隔年で担当している。現代経営学部では主として基本教育科目を担当する専任教員が担当している。いずれの学部でも、教養基礎演習の担当者はチューターとしてクラスの学生に対して学生生活を含めたきめ細かい指導を行っている。この演習の狙いは、クラスを学生と教員及び学生同士のコミュニケーションの場とすることで大学に速やかに馴染んでもらうと共に、大学生として必要な学びの基本を学習し、基礎学力をつけることにある。人文学部では教養教育センターで作成した統一テキスト及び教員用マニュアルによる授業を行っている。現代経営学部ではガイドラインに従った手作りの教材による授業を行っている。基本的には両学部ともに日本語による「読む、聞く、書く、話す」を中心とした思考力、レポート作成や発表のための表現力を養う内容になっている。両学部におけるこの演習科目の内容は次のようになっている。

○人文学部

「教養基礎演習A」(前期)

- 1) 自己分析の力をつけ、自己紹介の技術を学ぶ。
- 2) 基本的な敬語を身につける。
- 3) ディスカッションの方法を学ぶ。
- 4) メモの取り方やキーワードの探し方を学ぶ。
- 5) プレゼンテーションの方法を学び、人前で時間を決めて話す力を身につける。
- 6) 基本的な図書館の利用方法を学ぶ。

「教養基礎演習B」(後期)

- 1) 基本的な原稿用紙の書き方を身につける。
- 2) 長文を要約する力を身につける。
- 3) 文章構成法を学び、論理的な文章を書く力を養う。
- 4) 日本語の美しさを味わえる感性を磨く。
- 5) 大学でのレポートが書ける知識と能力を身につける。

○現代経営学部

「教養基礎演習A」(前期)

- 1) 基礎的な日本語の表記能力、表現能力、日本語力を身につける。
- 2) 自分の興味を発展させ、レポート作成のテーマ、問題点を設定できる能力を身につける。

第3章 教育内容・方法等

3) 図書館などでデータや資料を調査する能力を身につける。

4) 2000字程度のレポート作成能力を身につける。

「教養基礎演習 B」(後期)

1) 漢字表記能力など日本語の基礎的能力を身につける。

2) プレゼンテーションの素材となる問題(テーマ)を設定できる能力を養う。

3) 効果的な話し方の技術を身につける。

4) 他人のプレゼンテーションに適切な質問や評価ができる能力を身につける。

この「教養基礎演習」は英語科目の必修クラスを単位として2008年度前期は合計28コマ開講した。

②表現伝達科目

この科目区分は「英語表現科目」「初習外国語科目」「日本語表現科目」「情報処理科目」からなる。表現伝達科目の目的は、英語表現能力、他の外国語表現能力、日本語表現能力、情報処理能力を身に付けることで、現代社会に必要なコミュニケーション能力を磨くことにある。

「英語表現科目」は本学の教育の大きな柱になっている(詳細は英語教育開発センターの項を参照)。「初習外国語科目」はフランス語、中国語、ハングル語、日本語(留学生・帰国学生対象)からなる。「日本語表現科目」には「日本語表現法 A・B」、「日本語表現技法 A・B」がある。現代経営学部の場合、2年次科目である「日本語表現法 A・B」は必修科目になっている。「情報処理科目」は現代社会に欠かせない実践的な科目であるため、基礎科目から応用科目まで体系的に学べるような内容になっている。1年次科目である「情報処理基礎 A・B」は、両学部共に必修科目になっている。2008年度前期において1、2年次合わせた情報処理科目は2科目「情報処理基礎 A」「情報処理応用 A」で開講コマ数は26コマである。なお、以下の表は英語を含め、外国語科目の開講コマ数であり、合計237コマを表現伝達科目で開講している。

<2008年度前期の表現伝達科目開講コマ数>

科目名	フランス語	中国語	ハングル	日本語系	情報処理	英語系
開講コマ数	13	10	6	23	26	185

③教養基礎科目

教養基礎科目に関しては、2008年度に従来の分野構成(人文学部は4分野、現代経営学

部は3分野)が見直され、2009年度より「人間理解」「芸術理解」「社会理解」「世界理解」「現代の探求」という5つの分野構成となっている。これまで人文学部に置かれていた「職業理解」の科目を新設の「キャリア教育科目」の区分に移し、新しく「芸術理解」と「現代の探求」という分野が設けられた。これらの分野の要点は以下のようになる。

「人間理解」は、人間の心身への理解を深め、自己を見つめ向上させる力を養うことを目指す分野である。哲学、倫理、思想、宗教、スポーツなどに関する科目で構成されている。

「芸術理解」は、伝統文化や芸術に触れることを通じて、豊かな情感と美的感性を養うことを目指す分野である。日本文学、欧米文学、音楽、舞台芸術、映画、美術、色彩とデザイン、ファッション文化、日本の伝統文化、建築と景観などに関する科目で構成されている。

「社会理解」は、政治や経済、産業や経営、情報化の進展などの現実の姿を学ぶことを通じて、社会を観察する眼を養うことを目指す分野である。法律、政治、経済、経営、憲法、近代日本の歩み、インターネット社会、先端技術、政治倫理などに関する科目で構成されている。

「世界理解」は、日本と世界の歴史や文化、風俗習慣などについて学んだり体験したりすることを通じて、世界観、歴史観を養うことを目指す分野である。世界の歴史と地理、異文化、欧米・イスラム・中国の社会と文化、地球温暖化と環境、国際NGOなどに関する科目や、海外文化演習、国際体験演習で構成されている。

「現代の探求」は自らの眼で現代社会の複雑な問題を見つけ出し、その問題を調査研究して問題解決の方向を探求する分野である。少子高齢化、格差問題、資源政策、食の安全と食料政策、環境問題と企業経営などに関する科目や、ボランティア体験演習で構成されている。

学生は、これらの教養基礎科目を幅広く学ぶことにより、広い視野を身につけ、思考力・判断力を養い、人間観・世界観・歴史観などを構築することが期待される。また倫理、思想、宗教、日本の伝統文化についての学びを通じて、道徳心なども身につけることができる。なお教養科目として「芸術理解」科目を新設したのは、論理思考重視の大学教育にあって、豊かな情感と美意識を養い、感性を磨くことで発想力、創造力を高める狙いがある。そのために教室の授業だけではなく、美術館、博物館、劇場、音楽会の見学など、現場に出向いて実際の芸術に触れる課外授業の機会を設けていく予定である。「現代の探求」科目は、現代社会が抱える難題に取り組む上級生向け(3年次から)の発展的な教養科目として位置づけている。また「本郷研究」など、大学周辺の地域社会を知り、地域社会との連携を目指す科目も用意されている。以下に2009年度入学生用カリキュラムにおける教養基

第3章 教育内容・方法等

礎科目の科目数を記す。

〈2009年度入学生用カリキュラムにおける教養基礎科目の科目数〉

分野	1年次担当科目	2年次担当科目	3年次担当科目	合計
人間理解	9	3	2	14
芸術理解	5	4	5	14
社会理解	9	4	2	15
世界理解	15	7	1	23
現代の探求	2	3	10	15
合計	40	21	20	81

こうした教養基礎科目の学習は教室内だけのものではない。「海外文化演習」「国際体験演習」といった海外体験の科目や「ボランティア体験演習Ⅰ・Ⅱ」など、学外での学習や活動によって単位を修得できる科目も配置されている。これらの科目には、体験学習を通じて、国内外の社会との関わりの中で自らを向上させ、主体的に行動できる人材を育てる狙いがある。

④キャリア教育科目

この科目区分は、これまで人文学部の教養基礎科目に置かれていた「職業理解」の分野の科目群と、現代経営学部には置かれていた「ホスピタリティー実務演習」「キャリア・デザイン演習」をひとつの区分にまとめたものである。この区分の新設には、キャリア教育を本学の教育指導のひとつの柱として位置づける狙いがあり、これらの科目により学生たちが自分の進路を早くから考え、それに向けて意識的に行動するようになることが期待される。但し、これまで両学部がバラバラに展開してきた科目内容を直ちに統一化することには無理があり、また学部学生の進路事情も異なるため、当面はこの区分の中で学部ごとに異なる科目を展開せざるをえない。

人文学部の科目は、「職業能力の基本スキル」「キャリア・デザイン入門（日本・海外）」「キャリア形成の基礎」「キャリア形成と社会」「インターンシップⅠ・Ⅱ」「キャリアガイダンスと職業選択」「業界分析と就業機会」で構成されている。現代経営学部の場合は、「ホスピタリティー実務演習」（通年必修）、「キャリア・デザイン演習Ⅰ・Ⅱ」（半期必修）に絞られている。人文学部の場合、配置科目数は多いが全てが選択科目であるのに対して、現代経営学部の場合、科目数は少ないが全てが必修になっている点で相違がある。なお人

文学部に配置されている「インターンシップⅠ・Ⅱ」は、現代経営学部の場合は専門展開科目に配置されており、学生にとって科目選択の不都合は生じていない。

(3) 教養教育の推進活動

① 導入教育の実施状況

入学してきた学生がそれまでの後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するには、そのための導入教育プログラムが用意されている必要がある。本センターではそれを、入学予定者向けの入学前講習と1年次の必修科目である「教養基礎演習」で実施している。入学前講習は、入試合格者に対して大学での学びとは何かを自覚してもらうための講習であり、通信教育とスクーリングの二つの方式で実施している。「教養基礎演習」は本学における導入教育の柱である。その内容については、基本教育科目カリキュラムの「①教養演習科目」の項を参照されたい。

② 基本教育科目の教材開発

本センターでは、「教養基礎演習」と表現伝達科目の「中国語」において、オリジナルの統一テキストが作られている。教養基礎演習の統一テキストは人文学部用であり、教員用マニュアルも用意されている。これは2006年度より使用されており、毎年複数回開催される担当者会合での提言を取り入れながら改訂されている。中国語においては、2007年度に本センターの監修のもとで中国語特別講師が執筆した初級編の教科書「中国語ステップⅠ」が完成し、2008年度より「中国語ⅠA・B」の全クラスで使用されている。2008年度には中級編の「中国語ステップⅡ」も完成し、2009年度より「中国語ⅡA・B」で使用されている。

③ 情報処理科目の教育指導体制の強化

2008年度まで、1年次必修科目である「情報処理基礎A・B」は、本学の前身の東洋女子短期大学でタイピングを教えていた事務職員が中心となってキータッチの指導などを行い、複数の専任教員が集中形式の講義を担当すると共に試験の作成と成績評価を行っていた。このような状況を改善するために、2009年4月に2名の特別講師が採用され、「情報処理基礎A・B」の全クラスを担当するようになった。これにより、全学生に基本的な情報処理能力を身につけさせるための教育指導を専任教員が責任をもって推進する体制が構築された。

また、2年次の「情報処理応用A・B」に加え、3年次科目として「情報処理法1～4」を設置し、意欲のある学生に向けて特別講師と専任教員による高度な情報教育を提供できるようになった。

④ 教養教育に係る全学研究会の開催

教養教育のあり方を研究するための全学研究会を2008年度に2回開催した。7月に開催

した第1回目は、両学部の専任教員4名をパネリストとした「東洋学園大学における教養教育を考える」と題したシンポジウムであった。このシンポジウムには多くの教育職員、事務職員が参加し、フロアからの活発な質問が相次いだ。3月に開催した第2回目は、玉川大学教授を講師とする「初年次教育の役割と取り組み：玉川大学のケースを中心に」と題する講演会であった。この講演会には多数の事務職員の参加もあり、今後の教養教育のあり方を教育職員と事務職員が共同で学び工夫していくための出発点となった。全学研究会は、2009年度も2回の開催を計画している。

⑤ 高大連携活動としての入学前講習

本センターでは、高大連携活動の一環として、入学予定者の入学前講習を実施する。この業務は2008年度まで合格者対策委員会の担当であったが、同委員会が廃止されると共に2009年度より本センターで担当することになった。これまでの実績と反省をふまえ、2009年度は、入学予定者に対する通信教育（英語、国語、社会、数理基礎）による添削指導と共に、2月から3月にかけてスクーリングによる講習会を3回開催する。これにより、大学生になるという意識を高めると共に、学びの動機づけを行い、学習への取り組み方の指導と合わせて基礎学力向上のトレーニングの機会を与える。さらに、入学予定者同士や教員との相互交流の場ともする。こうした講習を通して、生徒を送り出している高校との意思疎通を図り、今後の発展的な連携活動に結び付けていきたいと考えている。

⑥ 教養教育科目担当の教育職員の採用（専任・兼任）

教養教育カリキュラムの大幅な改訂にともなって、従来の科目での教育を充実すると共に、新規科目を担当してもらうために、2008年度から本格的に教員募集を行い、特別講師や兼任講師の採用を進めてきた。2009年度以降も新規科目の開講が予定されているため、引き続き必要な教員の採用を行い、教育指導体制の強化を図っていく計画である。

⑦ 教育職員及び事務職員の外部機関研修会への参加

人材教育の一環として、また情報収集活動として、運営委員による外部研修会への参加が積極的に行われてきた。これまでに参加したものは、「財団法人大学コンソーシアム京都：FDフォーラム」「玉川大学コア・EYE教育センター：特色GPシンポジウム」などである。

【長所】

教養教育センターは二つの学部を横断するマトリックス型の組織であるため、学部間の垣根を超えた学部横断的な連携活動が可能になった。その成果として、教養基礎科目が2009年度よりほぼ完全に共通化された。また、それに合わせて、両学部で異なっていた卒業要件が統一化された。すなわち、卒業に必要な124単位のうち、基本教育科目の必要単位が46単位、専門教育科目の必要単位が78単位となった。

さらに、本センターが教養教育に責任をもつことで、教養教育の質的な充実が図られるようになった。その成果のひとつは、共通テキストの作成である。2006年度から人文学部の「教養基礎演習 A・B」用のテキスト・マニュアルが運用され、2008年度からは中国語のテキストも共通化された。また、教養教育を担当する特別講師や兼任講師を本センターが責任をもって採用することで、個々の科目における教育の質も上がっている。それは、FD委員会による授業評価アンケートにも明らかである。

2009年度からは、本センターが入学前講習会を実施することになった。これにより、導入教育としての1年次の「教養基礎演習」に接続できるような内容の講習を計画することができ、学習及び学生生活上での高大接続をスムーズにする効果が期待される。

【問題点】

(1) 学部との関係

本センターはマトリックス型の組織であるため、学部とセンターの二重の指示系統が存在する。したがって、案件によっては学部間の合意形成を得ることが容易ではなく、コンセンサスを得る努力を怠ると混乱が生じかねない。

また、現状では教養基礎科目の担当者は圧倒的に人文学部の教員に偏っており、現代経営学部の教員は極めて少ない。現代経営学部では、「教養基礎演習 A・B」の担当も全教員で分担するという態勢になっておらず、一部の教員に任せきりとなっている。このような現状では、全学的に教養教育に取り組んでいるとは言えないため、現代経営学部との調整は喫緊の課題である。

(2) 教養教育に対する動機づけと効果的な教育方法の研究

これまでの改善は主として「何を学ぶか」という科目の見直し、すなわちカリキュラムの改訂に力点が置かれたが、今後はそれを「どう教育するか」という教育方法の改善と、そのための教育プログラムの整備が課題になる。大学全入時代にあって、目的意識の希薄な入学者の知的好奇心を高め、学習意欲を向上させるための具体的な方策を考えなければならない。

(3) 日本語表現科目の教育プログラム開発

大学生の日本語表現能力の低下という事態に対処するため、日本語表現科目の教育プログラム開発と教育指導の強化が大きな課題となっている。

(4) 高大連携活動の検討

入学前講習という入学予定者と大学の間での活動にとどまらず、高校と大学との連携活動を今後どのように発展させていくかが課題となっている。

(5) 初年次教育プログラムの整備

現代経営学部の「教養基礎演習 A・B」には統一テキストがなく、担当者が手作りの教材

で教えている。導入教育の柱としての科目であるため、センターがそのプログラムに責任をもつ必要がある。現代経営学部の状況に合わせた統一テキストの開発が急がれる。また、現代経営学部用のプログラム開発や人文学部用プログラムの改訂にあたっては、大学で学ぶことの意義と楽しさを自覚して主体的に行動してもらうために、学生部など関係部門との連携で進めることが課題である。

(6) キャリア教育プログラムの整備

両学部でバラバラな科目を整備することで、統一されたキャリア教育プログラムを構築する必要がある。

(7) モラル・マナー教育の推進

大学生のモラル、マナーの低下が顕著な中で、教養教育の原点ともいべきモラル、マナー教育を教室内の講義だけでなく、全学的な運動として推進していくことが課題になっている。

【改善方策】

(1) 学部との関係

学部とセンターの間での業務範囲の明確化と調整機能の整備が必要である。そのために、両学部長とセンター長・主任の協議によるルール案の明文化作業を進める。

現代経営学部の教員を教養教育に参加させるために、センターは科目担当者を決める際に、学部のバランスを念頭に置いて作業を進める。また、「教養基礎演習 A・B」については、現代経営学部の運営委員が積極的に担当することで改善していく。

(2) 教養教育に対する動機づけと効果的な教育方法の研究

学習意欲を喚起するために、教養教育に体験型学習プログラムを積極的に取り入れていく。例えば、「芸術理解」科目において、古典芸能、現代演劇、音楽会鑑賞、美術館・博物館見学などを企画する。

(3) 日本語表現科目の教育プログラム開発

日本語表現科目を担当している専任教員を中心に、全学統一プログラムを作成する。

(4) 高大連携活動の検討

今後とも高校の教員と教養教育に関する懇談会等を開催し、高校からの要望も取り入れた教養教育プログラムの開発を目指す。

(5) 初年次教育プログラムの整備

現代経営学部の「教養基礎演習 A・B」の統一テキスト作成に着手する。そのプログラム開発は、学生部など関係部門との連携で進める。

(6) キャリア教育プログラムの整備

人文学部のキャリア教育科目を整備し、現在大人数の講義形式で行われている科目をで

きるだけ少人数で実施するための体制を作る。現代経営学部のキャリア教育科目は少人数化が図られているが、担当の負担が一部の教員に集中しているため、学部での若手教員の増強などの際にその改善を図る。

(7) モラル・マナー教育の推進

学生部が実施しているさまざまなキャンペーンにセンターとして積極的に参加する。また、「教養基礎演習 A・B」のプログラムにおいて倫理性を培う内容を拡充する。

(2) 英語教育開発センター

【現状説明】

(1) EEDC の組織

① 構成員

2009 年度現在、EEDC を構成するのは「基本教育科目」の「表現伝達科目」区分における「英語表現科目」を担当する東洋学園大学の専任教員 34 名、特任教授 2 名、特別講師（英語ネイティブ・スピーカー）6 名、兼任講師 14 名、合計 56 名である。通常各学期に一度、「構成員会」が開かれ、EEDC の管轄する科目についての指導方針やカリキュラムの概要、また英語教育に関する諸事項が伝達され、交流が行われる。

② 運営委員会

EEDC 構成員のうち、センター長以下、人文学部、現代経営学部それぞれの専任教員の中から「運営委員」が各学部長によって任命され、「EEDC 運営委員会」が結成される。（2009 年度は、人文学部 9 名、現代経営学部 6 名、うち各学部から 1 名の主任をおく。）

センター長は毎月 1 回「運営委員会」を招集し、そこで EEDC の活動の委細が討議・決定される。全学的カリキュラムに関わることは、運営委員会から各学部の教務委員会に提案される。

③ 専門委員会とプロジェクト

学内の EEDC 構成員は専門委員会及びプロジェクトに所属する。その内訳は、「プログラム委員会」（カリキュラムの見直し・原案作成、クラス編成業務、時間割策定など）、「英語環境委員会」（教室・ラウンジ整備、課外活動、行事企画）、「テスト委員会」（プレースメントテスト、TOEIC-Bridge・TOEIC IP 企画・実施）、「施設委員会」（CALL, AdiLL 教室の整備・ワークショップ企画運営）と Project 1（教科書作成）、Project 2（自律的学習支援ウェブサイト作成）、Project 3（小学校・中学校・高校を中心とする地域の教育機関との連携活動及び外部学術機関との連携）、Project 4（インターン生とのより良いティームテイミング）である。EEDC 構成員はそのいずれかに所属し、運営委員が各小委員会・プロジェクトのリーダーを務める。

④ 特別講師とインターン

本学には EEDC 所属の特別講師 6 名がいる。すべて英語を母国語とする教員であり、基本的に三年間の契約で本学に勤務している。但し、勤務状況によって三年目以降も更なる年次契約の更新が行われる場合もあり、安定的に本学の英語教育に関わることが可能である。特別講師はカリキュラム内の授業のみならず、以下に詳述する課外活動にも積極的に関わり、本学の教育の柱の一つである「英語教育」の重要な一翼を担う。特別講師は EEDC が公募し、選抜している。

また、本学は 2008 年度 9 月より英国アストン大学との間に教育学専攻の学生 1 名を、1 年間インターンとして採用する契約を結んだ。第 1 期生は、2008 年 9 月から 2009 年 7 月まで、主に Assistant Language Teacher (ALT) として EEDC に勤務し、教員の授業補佐の他に自身の授業実習をこなし、さらに課外活動において同世代の本学学生達を多岐に亘って支援した。また、事務局の補佐も行い、EEDC の業務全般を体験するところとなった。2009 年 9 月からは同大学より、第 2 期生が EEDC に滞在する

(2) 英語表現科目カリキュラム

① 「基礎英語」

1 年次の必修科目であり、「基礎英語 1A・B」「基礎英語 2A・B」「基礎英語 3A・B」「基礎英語 4A・B」からなる。2 学部 3 学科合計 28 クラス（2009 年度現在）を入学時に行われるプレースメントテストによって習熟度別にレベル 1、2、3、4 に分け、レベル毎に共通の教科書を用い、共通の進度表のもとに授業を展開している。「基礎英語 1A・B」は文法指導を基礎に「書く」、「基礎英語 2A・B」は「読む」、「基礎英語 3A・B」は「聞く」、「基礎英語 4A・B」は「話す」という 4 技能に対応している。共通教科書は「基礎英語 2A・B」「基礎英語 3A・B」「基礎英語 4A・B」では、Oxford University Press 社の「American Headway」の Starter, Book1, Book2, Book3 をそれぞれレベル 1, 2, 3, 4 に、また「基礎英語 1A・B」では同社「Grammar Spectrum」の Book 1, 2, 3 をレベル 2, 3, 4 に、レベル 1 には「American Headway Starter」の Workbook を用いている。

② 「応用英語」

1 年次～3 年次に配当されている選択の英語科目である。卒業要件として、学生は応用英語を 4 単位以上修得しなければならない。2008 年度入学生までのカリキュラムでは、選択の英語科目は、「Skill-based English」（スキルをみがく科目）、「Interest-based English」（興味に基づいて学ぶ英語）、「English Qualifications」（資格試験対策）の 3 種類に区分され、2009 年度は合わせて 55 クラスが開講された。各クラスの定員は 30 名を限度とし、少人数での演習を実現している。学生は通常 2 年次に前期 2 科目、後期 2 科目を選択する。

開講クラス数は年度ごとの履修希望者数を予想しながら設定調整されている。履修希望に基づく学生のクラスへの割り振りは、EEDCにおいて実施している。

「応用英語」は「応用英語Ⅰ」と「応用英語Ⅱ」からなる。「応用英語Ⅰ」は、「応用英語Ⅰ—1A・B」から「応用英語Ⅰ—7A・B」までの12科目からなり、「応用英語Ⅰ—4」が1年次科目である以外は、2年次科目である。また、「応用英語Ⅱ」は、「応用英語Ⅱ—1A・B」から「応用英語Ⅱ—8A・B」までの15科目からなり、すべて3年次科目である。これにより、英語学習に意欲をもつ3、4年生が本郷キャンパスにおいて実践的な英語を本格的に学べる体制が作られた。

(3) 英語教育における課外活動

本学における英語教育活動の中心は、流山キャンパスの English Area と名付けられた2号館の2階・3階にある。その3階に位置する English Lounge（以下「ラウンジ」と記す）は学生・教員・職員が集う EEDC の「顔」ともいえるべき場所であり、そこで、「ラウンジタイム」「トクトククラス」「セルフスタディ・サポート」「インターン生による English Club」といった課外学習活動のほか、パーティーやコンサートなども開かれている。

① 「ラウンジタイム」(Lounge Time)

授業以外の場でも学生がネイティブ・スピーカーと自由に語り合い、教室で学んだことを実践にうつす機会を提供するのが「ラウンジタイム」である。担当するのは特別講師で、これにインターン生も加わる。毎日昼休みに平均2人のネイティブ・スピーカーがラウンジで学生と談話する。「ラウンジ」にはグランドピアノを始め、ギターや簡単なパーカッションも備えられているので、音楽を楽しむことも出来る。また、備え付けの学生向けの英字新聞や雑誌、小冊子などを読むことも出来る。2009年度現在、「ラウンジタイム」に参加する学生は1日平均20名～30名程度である。特に積極的な学生達は「ラウンジメイト」と呼ばれ、各種の催し物を担うボランティアに成長していく。(なお、本郷キャンパスにはEEDC専用ラウンジがないため、一般のラウンジの一隅で週2回、「ラウンジタイム」を行っている。)

② 「トクトククラス」(Toku Toku Classes)

「トクトククラス」は「特別講師による、お得なクラス」のことであり、学生に特別講師による英語の課外授業を安価で提供するものである。2006年度から始められ、当初は学生に主体的な参加意識を持たせるため、資料代として半期2000円の受講料を徴収していた。しかし、2008年度後期よりインターン生の「英語クラブ」を無料開講したのを期に当クラスも無料化の運びとなった。セッションは半期10回からなる。通常の授業では実現できない自由な発想による活動を通じて英語に触れようというのが「トクトククラス」の理念で

ある。

③ 「セルフスタディ・サポート」(Self-study Support)

英語に不得意意識を持つ学生の困難な状況を見かねた特別講師の提案により、2008年度から始まった、自習支援事業である。これは「学内塾」と呼ぶことも出来る。ラウンジに衝立を設置して数人が囲めるテーブルを置き、学生は授業中の不明点を尋ねたり、宿題のやり方を習ったり、弱点克服の指南を受けたりする。2009年度前期現在、日本人教員1名を含む5名の教員がのべ5日間、1コマ分ずつこのプログラムを担当している。その日によってここを訪れる学生の数は異なるが、少ない時で数名、多い時には数十名が利用する。

④ インターン生による英語クラブ(Intern' s English Club)

2008年度後期に来日した英国アストン大学からの第1期インターン生 Ms. Chrissie Woods には着任後独自に展開できる学生との交流方法に「Chrissie' s English Club」をEEDCから提案した。「トクトククラス」のインターン版とも言うべきもので、学生にとって興味ある活動を共にする中で自然に英語に親しもうという趣旨のものである。2008年度には「music and sports」を週に2回、2009年度には「guitar and music」を1回、「sports」を1回実施した。参加者は、2008年度後期が18名、2009年度前期が11名であった。

⑤ ラウンジでの英語関連イベント(Parties and Events)

EEDCのラウンジでは各種の英語関連イベントが開催される。2006年度の開設当初より恒例となっているものとしては、春の「新入生ウェルカムパーティー」、夏の「七夕パーティー」、秋の「ハロウィーンパーティー」、冬の「クリスマスパーティー」などが挙げられる。テラスでのスイカ割り(watermelon smashing)はEEDCの夏の風物詩になりつつある。ハロウィーンパーティーでのカボチャ提灯作り(pumpkin curving)も同様である。

ラウンジでは音楽関連イベントも盛んである。教員やインターン生と学生とのジョイントパフォーマンスを含め、英語のみならず音楽を通じて共感し合うことの出来る催し物の人気は高い。また、全学的な音楽パフォーマンスの催しがラウンジを会場に行われることもある。

(4) 学内での自主研修など(各種Workshop、説明会、広報活動)

EEDCでは、教員の相互研修のために、各種の「説明会」「講習会」「報告会」「ワークショップ」「研究会」「講演会」そして「シンポジウム」を開催してきた。特に、CALL教室並びにAdiLL教室の使用に関しては、専門家の指導と教員相互の研鑽無しには使いこなせない現状があるため、講習会やワークショップの回数を重ねている。また、英語のネイティブ・スピーカー教員と日本人教員が同席してコミュニケーション英語の指導法について語り合う、実践的なワークショップをシリーズで行ってきた。さらに、「インターン生の活用」

についての研修も行い、ALT (assistant language teacher)を授業でどのように役立てたらよいかについて研究している。

(5) その他 (ウェブサイト、携帯サイト、広報)

EEDC の Project 2 では、「The English Lounge」 (<http://www.hm.tyg.jp/lounge/>) というウェブサイトを作成している。このサイトは学生の自律的学習を支援するオンライン上の「ラウンジ」である。Self-Study というページには、授業で使用する教科書「American Headway」各巻の自習用ページへのリンクや、語彙を確認するフラッシュカードへのリンク、またゲームをしながら英語学習が出来るサイトへのリンク、さらには本学のネイティヴ・スピーカー教員が作成したラウンジ紹介の Podcast (音声付き動画) ファイルへのリンクなどが並ぶ。2009 年度からは携帯サイト (<http://winksite.mobi/englounge/itogaku>) も加わった。ラウンジのことや EEDC の提供するサポートについて英語で解説するページに加え、Self-Study のページには英語の読み物、語彙ゲーム、辞書、音楽 (歌詞検索) 等へのリンクがある。

2008 年度に第 1 号が発行された「東洋学園大学 EEDC News」は、2 ヶ月に一度東洋学園大学の英語教育活動について知らせる、高校生・高校教員向けのバイリンガル PR 新聞である。2009 年度前期末までに 5 号 (各 5000 部) が発行された。取材・編集・構成の殆どの部分を EEDC 教職員が担当している。

【長所】

(1) 英語表現科目の充実

英語表現科目である「基礎英語」と「応用英語」は、本学のすべての学生に共通の基礎的な英語の学習機会を与えている。

「基礎英語」は 20 名前後の少人数で行われており、レベル別のクラス編成により、習熟度に応じた重点的演習が可能となっている。すなわち、基礎学力に不安のある学生達には英語学習再チャレンジの機会を、比較的英語の得意な学生達には更なる成長の機会を提供している。複数科目において同一の教科書を使用しているため、学生は共通の語彙・文法項目・話題に何度も出会い、繰り返してそれらに親しむことができる。

また、担当教員間の連携により、学生個々の状況と問題点などがきめ細かく把握できる。「基礎英語 1~4」の担当者グループにはリーダーをおき、学習上のトラブル発生の場合には素早く連絡を取り合って対処している。「進捗表」と「出欠表」が共有されており、別のクラスがどこを学習中なのか、個々の学生の出欠状況はどうなっているか、一目瞭然の環境が整えられている。さらに、「基礎英語」のクラスは「教養基礎演習」のクラスと同一で

あり、その担当者(チューター)と英語担当教員との連絡によりきめ細かい学生指導が可能となっている。

「応用英語」は、独創的で個性溢れる科目群として展開されている。クラスは30名を上限とし、学生の希望をできるだけ優先するために、科目履修登録の前にセンターで「事前登録」を行い、クラス数を調整している。基本的に自分の必要と興味に応じた科目を履修できるように、学生の学習意欲は総じて高い。

「応用英語」には、2009年度より特別選抜クラス ALPS(Academic Learning and Professional Skills)が設置された。これは、大学院進学や留学を目指す学生、また外資系企業や高い英語能力の要求される企業への就職を目指す学生を育成するためのクラスである。TOEICで800点程度獲得出来る学生を輩出することも目標の一つとしている。1年次と2年次の終わりに選抜試験によって20名に履修が許可される。授業は2名の英語ネイティブ・スピーカー教員が担当し、すべて英語で行われる。学生達は週に2回開かれるそれぞれの教員のクラスを両方とも履修する必要がある。2年次から4年次まで履修し通した学生には卒業時に「ALPS履修認定書」を授与する予定となっている。

(2) ネイティブ・スピーカー教員による教育活動

EEDCの英語教育プログラムは、ネイティブ・スピーカー教員(専任2名、特別講師6名)と日本人教員の協調のもとで運営されている。ネイティブ・スピーカー教員は、スピーキング関連の授業を担当するのみならず、「ラウンジタイム」「トクトククラス」「セルフスタディ・サポート」などの課外学習活動も行い、さらに日本人教員との相互研鑽の場である各種講習会や研究会にも積極的に参加している。また、特別講師を中心に、PCや携帯電話を通じて、学生が自律的学習態度を身につける支援をしようという試みが行われている。英語修得方法をめぐってはネイティブ・スピーカー教員と日本人教員の間さまざまな認識の違いが存在するが、EEDCに集う教員が率直に意見交換する機会があることで、本学に於ける学生の実情と望ましい授業のあり方をめぐる議論が地道に重ねられている。

(3) 課外学習の展開

2006年4月から始まった「ラウンジタイム」「トクトククラス」は、意欲の高い学生にとって、実践的英語学習の有益な場であり続けている。「ラウンジタイム」からは「ラウンジメイト」と呼ばれるボランティア学生も生まれており、イニシアティブを發揮しながら行事の運営にかかわることで、精神的な成長も促されている。

2008年度から始まった「セルフスタディ・サポート」は、不得意意識を持ちながらも英語を身につけたいと願っている学生にとって、貴重な補習の場となっている。多いときで

数十名が参加していることから明らかなように、この自習支援の需要は大きい

2008年度後期から始まった「インターン生による英語クラブ」の魅力は、同世代の若者達が英語で共に活動をする点にある。インターン生と学生は仲間同士の会話の延長でコミュニケーションを取ることができ、それが学生の英語学習への意欲を引き出している。

【問題点】

(1) EEDC の体制

各学部からの要請と EEDC の方針をどのように調整していくかが大きな問題である。学部の教育方針・カリキュラム設定の実情と EEDC の提案するそれとが合致しない場合があり、また学部同士で意見の齟齬が起こることもある。その合理的な調整方法が構築されなければならない。

組織としての問題点は、「運営委員」に過剰な負担が課されていることである。「運営委員」は EEDC に専従する教員ではなく、学部においては学部の業務を負う。そのため、EEDC において新たな企画を立てれば立てるほど、業務が激増していくことになる。

事務的な業務も過剰なものとなっている。2004 年度の発足以来、専属事務職員 1 名が、関連書類の整備、各種委員会の準備・補佐・記録、特別講師への情報伝達、相談窓口での学生対応、設備の点検・保全、教員からの要請への対応等、大量の業務を処理してきた。このような状況の改善を図る必要がある。

(2) 英語表現科目の内容と運営

「基礎英語」「応用英語」からなる英語表現科目と課外学習活動が一体となった英語教育のあり方が「東洋学園メソッド」である。「東洋学園メソッド」の基盤は「基礎英語」であり、そのプログラムは英語に苦手意識をもつ者も多い本学の学生向けに構築されていなければならない。しかし、現状では、英語で書かれた教科書をすべてのクラスで使用している。早急に、本学の学生に最適な内容のオリジナル教科書が作成される必要がある。「基礎英語」に対しては、そのほかにセンター内で以下の問題点が指摘されている。

- ① 4 技能別に組み立てられた科目は、総合力をどの程度伸ばすことが出来たか判定する確固とした指標を持ちにくい。
- ② 1 年次のレベル別クラスが 2 年次以上の学年にどのように発展的に繋がっているのか、学生・教員とも実感を持ちにくい。
- ③ 「毎年繰り返される共通教科書の使用」が、教員の指導力・専門性を十分生かすことに寄与しているかどうか疑問が残る。

「応用英語」には、以下のような問題点がある。

第3章 教育内容・方法等

- ① レベル別のクラス設定ができず、授業は習熟度の異なる学生の混在するものとなり、授業運営に困難が生じている。
- ② 「応用英語」に置かれた特別選抜クラスALPSは、学生の自律的な学習を重視しており、他のクラスに比べて事前・事後学習の必要性が格段に高い。そのため一部の学生から多くの時間と労力を要する課題について行けないという声が上がっている。持続的な学習の意欲を削ぐことなく高い水準を堅持するための方策が必要とされている。

(3) ネイティブ・スピーカー教員との協働

ネイティブ・スピーカー教員（専任2名、特別講師6名）の教育活動は、現状ではスピーキング関連の授業と課外学習活動に限定される傾向にある。「東洋学園メソッド」の充実化のためには、その活動の場を広げてもらい、さまざまな場面で貢献してもらう必要がある。とりわけ、英語による「発信能力」の指導面で活動してもらえるような態勢作りが急務である。

ネイティブ・スピーカー教員と日本人教員との円滑な連携もEEDCにとっての大きな課題である。とりわけ、「インターン生」をALT (assistant language teacher)として授業においてどのように役立てたらよいかについては、試行錯誤の状態である。英語担当教員のインターン制度への理解は未だ十分とは言えず、ALT業務の依頼は特定の教員からのものに偏る傾向がある。

(4) 課外学習活動

「ラウンジタイム」は、参加者が固定化する傾向がある。多くの学生、特に英語に苦手意識を持つ学生が気楽に立ち寄れる場所・時間にする必要がある。また、ラウンジで学生と対応するのがネイティブ・スピーカーのみであるような状況は理想的なものとは言い難い。日本人教員も積極的に登場し、「日本人同士も英語で語り合うこと」が普通の光景になるべきである。

「トクトククラス」の最大の問題は、特別講師の担当科目が増え、「トクトククラス」に振り当てられるコマが激減したため、徐々に開講数が減り、学生の方も近年経済的事情からアルバイトに時間を取られることが多く、クラスとして成立させるのが難しくなっていることである。また、ユニークな授業よりTOEICの補習といった実利的なクラスの開講が求められることで、本来の趣旨とは異なる方向へ進まざるを得なくなっている。2009年度前期における流山キャンパスでの「トクトククラス」は「Basic English Skills for TOEIC」（参加者20名）と「Movie Making in English」（参加者5名）、本郷キャンパスでは「TOEIC Over 500」（参加者7名）となっている。求められているもののみを開設してよ

しとするのか、新たな発想を EEDC が提起していくべきか、検討が必要である。

インターン生による課外学習活動を次期のインターン生に引き継いでいくことも課題である。インターン生の個性によって提供する活動の内容は異なるであろうが、センターの責任で活動を継続していくことも考えなければならない。

【改善方策】

(1) EEDC の体制

学部との連携を円滑にするために、両学部とセンターとが協議する機会をできるだけ多く設ける。センターでの重要な検討事項は、両学部長・3 学科長とセンター長・主任の間での協議の対象とすることをルール化する。

運営委員に過重な業務負担がかからないよう、構成員が業務を適性に分担できる方策を練ることが必要である。そのために、専門委員会・プロジェクトの整理統合を含めた体制の見直しを図る。

事務職員の業務負担の軽減のために、2009 年 9 月より新規に専属事務職員一名が追加配備されることとなった。それに合わせ、教務関連の事務まで抱え込んでいる現状を見直し、事務の合理化・省力化を進めていく。

(2) 英語表現科目の内容と運営

プロジェクト 1 により「基礎英語」用のオリジナル教科書の作成作業が行われている。2009 年度は、一部のクラスにおいてそのパイロット版が使用されている。

現行の「基礎英語」の改善策として、先ずレベル 3, 4 のクラスにおいて一人の教員が複数科目を担当する体制を導入する。すなわち、ネイティブ・スピーカー教員が「基礎英語 4」(話す)のみならず「基礎英語 1」(書く)も担当することで「発信部分」を受け持ち、日本人教員の受け持つ「受信部分」である「基礎英語 2」(読む)及び「基礎英語 3」(聞く)との新たな連携を図る。両者が明快な補完関係を築くことで、「話せるようになった」「書けるようになった」との実感を学生に持たせられると予想できる。レベル 1, 2 に関しても順次指導体制と教材の工夫で対応していく予定である。

「応用英語」は、それまでの選択英語科目を整理したものであり、バラエティが縮小された代わりに、レベル別クラスの設定が可能となった。1 年次の年度末に受験させる TOEIC Bridge の成績に基づいてレベル分けをすることで、2010 年度より同一科目の「同時限・レベル別開講」を実現する計画である。また、特別選抜クラス ALPS 参加学生の中途離脱を防ぐために、ALPS へ参加する可能性のある成績上位者に対して 1 年次から発信型の学習指導を増やしていく。具体的には、ネイティブ・スピーカー教員が「基礎英語 4」(話す)と「基礎英語 1」(書く)を担当することで「発信部分」の全体を受け持つ。入学当初から意識的

に成績上位者を鍛えていくことで、2年次以降の授業スタイルへの円滑な移行を目指す。

(3) ネイティブ・スピーカー教員との協働

インターン生をALT (assistant language teacher)として活用していくために、日本人教員を対象に「インターン生の活用」についての研修を行い、より広範な日本人教員が授業補佐にインターン生を活用する土壌を培う。

(4) 課外学習活動

ラウンジでの課外学習活動をより活性化するためには、(1)「ラウンジメイト」と呼ばれるボランティア学生を育成すること (2) 日本人教員の更なる参加を促すこと (3) 開催の中心的役割を担う特別講師の協力を維持すること、が必要である。

そのために、(1) 上級生との結びつきを配慮したイベントを開催していく、(2) オフィスタ임을ラウンジで過ごせるようにするなど、日本人教員にラウンジを活用してもらう工夫を「運営委員会」を中心に検討していく、(3) イベントのマンネリ化を招かないよう企画の過程に学生も取り込み、ラウンジを特別講師の活躍の舞台としていく。

インターン生に対しては、EEDCによる指導を強化する。また、プロジェクト4において、インターン生とのチームティーチングの手法を研究開発する。

(3) 国際交流センター

【現状説明】

(1) 運営体制

国際交流センターは、運営委員会によって運営されている。2009年度の運営委員会はセンター長とセンター主任2名を含む11名の教員から構成されている。運営委員会内には、ワーキンググループが組織されている。2009年度のワーキンググループは、「事前事後研修の研究」「体験学習型留学プログラム企画開発」「留学制度の改編ならびにハンドブックの更新」の3つである。

「事前事後研修の研究」ワーキンググループは、短期留学プログラムの事前研修と事後研修のあり方について見直しを行っている。「体験学習型留学プログラム企画開発」ワーキンググループは、語学研修型ではない新しいタイプの留学プログラムの開発を行っている。「留学制度の改編ならびにハンドブックの更新」ワーキンググループは、新しい長期留学制度の設置とそれに合わせた長期留学のための手引き書（ハンドブック）の改訂を行っている。

(2) 基本教育科目としての短期留学プログラム

本学の短期留学プログラムは、基本教育科目における「教養基礎科目」区分の「世界理

解」分野に、「海外文化演習」と「国際体験演習」として設置されている。

「海外文化演習」は、海外での語学研修を中心とする科目であり、本学との協定校で行われる現地授業により語学力の向上を図るとともに、ホストファミリーなどとの交流や寮生活を通じて、海外の生活・社会・文化を学ぶことを目的とする。この科目は、2週間～5週間の短期留学と、出発前の事前研修・帰国後の事後研修により、2単位を修得できる。短期留学は、アメリカ、イギリス、中国、カナダ、オーストラリアの五カ国において実施されている。

「国際体験演習」は2009年度に新設された科目であり、海外での体験学習を中心としている。センターが選定・企画した海外での体験型学習プログラム(ボランティア活動、フィールドワーク、就労体験、スポーツなど)を通じて、問題解決力、異文化理解力、自己表現力を養うことを目的としている。この科目は、2週間程度の短期留学と、事前研修・事後研修により、2単位を修得できる。

国際交流センターのプログラムを利用した2006年度以降の短期留学者数は、以下の通りである。

〈2006年度以降の短期留学者数〉

	アメリカ	イギリス	オーストラリア	中国	年度合計
夏期	11				11
春期	7	10	8		25
2006年度計	18	10	8	0	36
夏期	11		4		15
春期	11	7	8	6	32
2007年度計	22	7	12	6	47
夏期			8		8
春期	15	10	8	11	44
2008年度計	15	10	16	11	52
国別合計	55	27	36	17	135

注) 斜線部分は対象プログラムの企画・実施無し。

(3) 長期留学プログラム

本学では、「国際人を育てる大学」という理念の実現に向け、国際的視野を持ち、社会に貢献できる学生を育成することを目的として、「協定校留学」と「認定留学」の2つの長期留学制度を実施している。この制度を利用した留学期間は、1年以内に限り「留学」とし

第3章 教育内容・方法等

て本学の在学年数に算入することができる。

「協定校留学」は、本学と協定を締結した大学または大学付属の教育機関に、学内での選抜を経て留学する制度であり、2009年度より運用されている。協定校は、米国のワシントン大学とカリフォルニア大学アーバイン校、英国のカンタベリー・クライスト・チャーチ大学、カナダのカルガリー大学の4校である。出願資格は、通算 GPA3.0 以上で一定の修得単位数を有し、TOEIC450 点以上またはそれに相当する TOEFL、IELTS のスコアを有する者である。

「認定留学」は、自分で学びたい海外の大学または大学付属の教育機関を各自の責任において選び、留学する制度である。出願資格は、通算 GPA2.5 以上で一定の修得単位数を有し、TOEIC350 点以上またはそれに相当する TOEFL、IELTS のスコアを有する者である。

「認定留学」制度を利用した 2006 年度以降の長期留学者数は、以下の通りである。

〈2006 年度以降の長期留学者数〉

	アメリカ	オーストラリア	中国	カナダ	年度合計
2006 年度計	1	3	1	0	5
2007 年度計	1	2	1	1	5
2008 年度計	3	1	1	2	7
国別合計	5	6	3	3	17

(4) 内なる国際化の推進

国際交流センターでは、国内における異文化体験も国際体験であるという考えの下に、「内なる国際化」を推進している。そのために、国際感覚を生かしてさまざまな分野で活躍されている方を招聘し、講演会やワークショップの形式で、体験談や培われたスキルなどを披露してもらっている。

2008 年度には、講演会を 2 回開催した。7 月の第 1 回目では、ケニアで幼稚園の園長をしている市橋さら氏に、「アフリカで子どもたちと共に生きる」というタイトルで講演していただいた。参加者は約 80 名であった。11 月の第 2 回目では、日産自動車株式会社の COO / 最高執行責任者である志賀俊之氏に「日産の挑戦～再生と成長、そして信頼される企業へ～」というタイトルで講演していただいた。参加者は学外からも含め約 250 名にのぼった。

(5) 学生の国際交流活動の支援

学生が主体的に留学準備や国際交流活動に関する情報交換を行う空間として、国際交流

センターの相談カウンターに隣接する形で「World ふれあいランド」を開設した。これは、学生の留学の動機付けや国際理解への関心を高めるため、学生たちが日常的に気軽に立ち寄り、日本文化の再認識を深めつつ異文化を知る楽しさを発見し、また主体的に留学等の準備をするための空間である。ここには、留学先のパンフレット、留学に関する資料やビデオ、語学学習の参考書が用意されている。さらに、日本文化(書道、茶道、日本古来の玩具等)の実体験も可能である。現在「World ふれあいランド」では、自主的な語学学習、留学体験者との交流などが行われている。

【長所】

(1) 短期留学プログラム

「海外文化演習」については、短期留学参加時の助成金支給と共に、短期留学目的に特化した積立奨励金制度があり、学生の参加意欲を刺激している。また、留学への意欲を高めるため、年に2回留学フェアを開催している。留学フェアはプログラムを経験した学生の協力を得ており、留学体験者の発信の場にもなっている。このような取り組みにより、短期留学参加者の人数は、2006年度36名、2007年度47名、2008年度52名と増加している。

留学を意義あるものにするために、ワーキンググループによって事前学習が見直され、「インディペンデント・スタディ」と「コミュニケーション・トレーニング」が取り入れられた。「インディペンデント・スタディ」は、グループごとに留学先の文化や環境について自主的に調べるものであり、留学先の情報を自ら入手することで、留学への意欲と期待を高める効果がみられる。また、共同作業を行う中で、事前に留学仲間の関係が形成されている。「コミュニケーション・トレーニング」は、英語教育開発センターの「セルフスタディ・サポート」(流山キャンパス)や「イングリッシュ・ラウンジ」(本郷キャンパス)に4週間参加し、ネイティブ・スピーカーの講師と英語で会話するものである。各自の都合の付く時間帯に参加できるため、過度な負担感なく、英語で交流するという経験を積むことができている。

事後研修は、学生自身が留学を振り返り国際体験を消化することによって今後の成長につなげ、留学の教育効果を高める機会となっている。

(2) 長期留学プログラム

長期留学支援制度として、学納金を全て納入した上で授業料の90%相当額の留学奨学金を支給している。協定校留学については、これに加えて、協定校留学奨励金を新たに設置した。

協定校留学制度の設立にともなう留学制度の改編を受け、長期留学のための手引き書(ハ

ンドブック)を、協定校留学と認定留学それぞれに対応する形で拡充した。準備段階、出発前、留学中、帰国後という流れの中で、留学希望者がいつ何をどのように行ったらよいかを分かりやすく示すと共に、テロや新型インフルエンザといった、近年特に顕在化しているグローバルな危険に対する対応についての項目を充実させた。

また、長期留学希望者に対する支援として、学内で留学カウンセリングが受けられるように専属アドバイザーを配置し、相談カウンターを設置している。さらに、4年間での卒業に不安を持たせないために、留学した場合に認定可能と考えられる科目・科目群と単位数とを確認できる「認定可能科目一覧表」を作成した。これは、認定可能な科目が順位付けされており、協定校でどのような科目を履修しておけば単位認定がされやすいのかが分かりやすく示されている。

(3) 内なる国際化の推進

世界で活躍している日本人、または海外から招いた講師の講演は、学生にとって異文化体験の場となっている。活発な質疑応答もみられ、学生に学びの貴重な機会を提供している。また、講演会は一般にも公開されているため、地域住民の参加も多く、文化的な地域貢献となっている。

(4) 学生の国際交流活動の支援

「World ふれあいランド」は留学経験者も頻繁に利用しており、これから留学を考えている学生の相談相手になっている。また、留学経験者からスタッフに生の情報がフィードバックされることで、さらに良いプログラムや研修制度を開発することが可能となっている。国際貢献への意識も芽生えており、2008年5月の四川省の地震の際には、「World ふれあいランド」に通っている学生たちが先頭に立ち、被災者への募金活動を学内で行った。

【問題点】

国際交流センターの業務には、本学への短期留学生の受け入れ、教職員の教育研究交流支援、国際的活動を通じた地域社会への貢献なども含まれる。また、学部の専門教育科目における国際体験型の学習プログラムについても積極的に支援していくことが期待されている。しかし、現状では、本学から短期・長期の留学生を送り出すことだけに業務が集中している。できるだけ多くの学生に国際体験をさせることが本センターの最大の使命ではあるが、もう少し視野を広げた業務展開が必要な時期にきている。

短期留学プログラムにおいては、参加学生数を増やすことが最大の課題である。また、事前・事後研修の充実化が図られるあまり、参加学生にとって過度の負担となるようなことがないような工夫が求められる。さらに、2009年度に新設された「国際体験演習」は、

助成金対象のプログラムとして認められておらず、学生の経済的負担を軽減する何らかの措置が必要である。

長期留学プログラムにおいては、協定校との間で教育研究協力や教員間の交流を進めると共に、協定先を広げていくことが課題となる。また、ハンドブックで対応できない個々の履修計画やキャリア計画等については、関係する教員・他部署と連携し適切に対応できるような体制を整えていく必要がある。

内なる国際化の推進に関しては、講演会以外にどのような活動をしていくべきかを検討していく必要がある。講演会においても、学事日程と講師スケジュールの調整、学外への周知、講演会のフィードバックが課題である。

学生の国際交流活動の支援に関しては、「World ふれあいランド」の活性化のために、両キャンパスをまたがった学生間のネットワークを作ることが課題となっている。

【改善方策】

短期留学プログラムの参加学生を増やしていくために、留学フェアなどの公報活動に地道に取り組むと共に、教養教育センター・英語教育開発センターと連携して、留学へとつながるような授業プログラムを開発していく。

事前・事後研修に関しては、「学生たちが参加して良かったと実感できるようなものにする」「参加学生に行き過重な負担感を抱かせないように注意すること」の二点に留意し、ワーキンググループによる見直しを継続していく。また、特別研究費を利用し、アンケートやビデオインタビューなどによって学生のニーズを具体的に分析していく。

国際体験演習に関しては、現地でカスタマイズされたプログラム(イベント、インターンシップ、講演会参加など)が主体となるために費用が割高になることを学生にきちんと説明していくと共に、助成対象プログラムとして認めてもらうための交渉を進めていく。

長期留学プログラムの協定校には、センターの実行委員が定期的に赴き、教育研究活動の可能性を探る。それと共に、新しい協定校になりそうな機関についての情報を集める。

内なる国際化の推進のためには、講演会以外の活動も模索していく必要がある。そのために、教養教育センター・英語教育開発センターとの連携や、学部との共同事業を試みていく。2009年度には、そのようなパイロット事業として、人間科学科の教員と共に、子どものかかわり方を学ぶワークショップを開催した。

学生の国際交流活動の支援のためには、本郷キャンパスにおいても「World ふれあいランド」を設置することが望ましい。英語教育開発センターも本郷キャンパスに「イングリッシュ・ラウンジ」を開設したいと考えているため、共同でラウンジを運営することも検討していく。

2. 人文学部の教育課程

(1) 国際コミュニケーション学科の教育課程

【現状説明】

(1)6 コース体制

国際コミュニケーション学科は、「グローバル交流コース」「英語教育コース」「英語発展コース」「情報メディアコース」「国際政治経済コース」「地球環境コース」の6コースから構成される。「国際政治経済コース」と「地球環境コース」は2009年度に新設され、1年生と、2年生の転コース希望者を受け入れた。

「グローバル交流コース」は、公務員やNGO・NPO職員を目指すコースである。「英語教育コース」は、英語教員や日本語教員を目指すコースである。「英語発展コース」は、通訳や翻訳家などのための英語、国際的業務に役立つ英語を身につけるためのコースである。

「情報メディアコース」は、マスコミ関係や一般企業のIT部署で働くためのコースである。

「国際政治経済コース」は、世界で活躍するビジネスマン・専門家を目指すコースである。

「地球環境コース」は、人類の持続的発展を担う社会人を目指すコースである。

国際コミュニケーション学科では、入学時にコースを選択する。2年生・3年生に進級する際に、コースの変更が認められる。コース別の学生数は以下の通りである。

〈2009年度 国際コミュニケーション学科コース別学生数〉

コース名	1年	2年	3年	4年	計
グローバル交流コース	53	77	86	56	272
英語教育コース	31	30	21	33	115
英語発展コース	87	60	63	82	292
情報メディアコース	40	33	79	91	243
国際政治経済コース	10	14	—	—	24
地球環境コース	17	6	—	—	23
国際ビジネスコース*	0	2	10	35	47
英米言語学科*	0	1	0	0	1
英米地域研究学科*	0	0	0	1	1
コミュニケーション学科*	0	0	0	1	1
計	238	223	259	299	1019

(*印は、旧学科・旧コース)

(2)教育課程と卒業要件

国際コミュニケーション学科の教育課程は、基本教育科目と専門教育科目からなっている。卒業のためには、基本教育科目から46単位以上、専門教育科目から78単位以上、合計124単位以上を修得しなければならない(GPAは2.0以上が必要)。但し、基本教育科目で修得した46単位を超える単位については、8単位を上限に専門教育科目の単位とみなすことができる。

基本教育科目は「教養演習科目」、「表現伝達科目」、「教養基礎科目」、「キャリア教育科目」から構成されており、以下の要件を満たして合計46単位以上を修得しなければならない。

- ① 教養演習科目は必修科目2単位を修得しなければならない。
- ② 表現伝達科目は必修科目10単位に加えて、英語表現科目の選択科目4単位以上を含み、合計20単位以上を修得しなければならない。
- ③ 教養基礎科目は「人間理解」「芸術理解」「社会理解」「世界理解」「現代の探求」の5分野の中から3つ以上の分野で各4単位以上、合計20単位以上を修得しなければならない。
- ④ キャリア教育科目は4単位を修得しなければならない。但し、4単位を超えて修得した場合は、教養基礎科目の単位とみなすことができる。

専門教育科目は「専門基礎科目」、「専門基幹科目」、「専門ゼミ科目」、「専門特別講義科目」から構成されており、3、4年次において、ゼミ2科目と卒業論文・卒業制作で16単位、またはゼミ2科目と専門特別講義4科目で16単位を修得しなければならないという要件を満たして、合計78単位以上を修得しなければならない。

なお、人間科学科及び現代経営学部の専門教育科目を、担当教員の許可を得て履修することが認められている。但し、卒業要件の単位数に含まれるのは人間科学科と現代経営学部の科目を合わせて24単位までである。

国際コミュニケーション学科のコース別の科目数は以下の通りである。

〈国際コミュニケーション学科コース別科目数〉

		1年	2年	3年	4年	計
コース共通科目	専門基礎科目	16	14	—	—	30
	専門展開科目	—	29	45	—	74
	共通特別講義	—	—	—	12	12

グローバル交流コース	専門基幹科目	—	4	4	—	8
	専門ゼミ科目	—	—	5	5	10
	専門特別講義	—	—	—	10	10
英語教育コース	専門基幹科目	—	14	22	—	36
	専門ゼミ科目	—	—	3	3	6
	専門特別講義	—	—	—	6	6
英語発展コース	専門基幹科目	—	12	18	—	30
	専門ゼミ科目	—	—	4	4	8
	専門特別講義	—	—	—	10	10
情報メディアコース	専門基幹科目	—	4	10	—	14
	専門ゼミ科目	—	—	4	4	8
	専門特別講義	—	—	—	10	10
国際政治経済コース	専門基幹科目	—	4	—	—	4
	専門ゼミ科目	—	—	—	—	—
	専門特別講義	—	—	—	—	—
地球環境コース	専門基幹科目	—	4	—	—	4
	専門ゼミ科目	—	—	—	—	—
	専門特別講義	—	—	—	—	—
国際ビジネスコース*	専門基幹科目	—	—	8	—	8
	専門ゼミ科目	—	—	3	3	6
	専門特別講義	—	—	—	6	6

(*印は、旧学科・旧コース)

(3) 教育課程の特徴

国際コミュニケーション学科では、資格取得や採用試験対策用の科目を設置し、学生の学びがキャリアの構築につながるような配慮がなされている。

コース共通の専門展開科目には、日本語を母語としない人々に日本語を教授する教員を養成する「日本語教員養成課程」の科目を配置しており、修了者には修了証書が与えられる。専門展開科目には、公務員試験対策用の科目である「社会教養Ⅰ・Ⅱ」も置かれている。「英検」や「TOEIC」を意識した英語科目も置かれており、学生は基本教育科目の「応用英語」や英語教育開発センターの課外学習活動である「トクトククラス」などと併せて試験対策を講ずることができる。

第3章 教育内容・方法等

「英語教育コース」には、英語の「中学校教諭一種免許状」「高等学校教諭一種免許状」を取得するための科目が配置されている。また、子どもに英語を教えるために必要な知識と技能を身につけたことを認定する「児童英語教育課程」が設置されており、修了者には修了証書が交付される。

「グローバル交流コース」には、「旅行業務取扱管理者」の試験を意識したツーリズム関連の科目が置かれている。この資格については、本学のエクステンションセンターに設けられた講座による支援も行われている。

「情報メディアコース」では、各種情報処理資格（情報処理技術者、Microsoft Office Specialist ほか）の取得が勧奨されており、それを支援するための講座がエクステンションセンターで開講されている。

「地球環境コース」では、「公害防止管理者」水質関係第4種の資格取得のための科目が展開されている。

教職課程、日本語教員養成課程、児童英語教育課程の修了者数は以下の通りである。

〈2009年度の教職課程、日本語教員養成課程、児童英語教育課程の修了者数〉

課程	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
教職課程	—	10	11	25	12
日本語教員養成課程	8	14	9	5	8
児童英語教育課程	—	—	—	21	20

【長所】

国際コミュニケーション学科は、各コースの責任者であるコース長が教育課程の編成に責任を負っている。そのために、コースの目標を達成するのに必要な専門教育科目が設置されており、科目数は十分に確保されている。その結果、専門教育科目における少人数教育が実現されている。コース別の科目当たり学生数は以下の通りであり、すべての科目において25名以内となっている。

〈国際コミュニケーション学科コース別科目当たり学生数〉

(2009年7月3日現在の学生数に基づく)

		1年	2年	3年	4年
コース共通科目	専門基礎科目	14.9	15.9	—	—
	専門展開科目	—	7.7	5.8	—

	共通特別講義	—	—	—	24.9
グローバル交流コース	専門基幹科目	—	2.7	21.5	—
	専門ゼミ科目	—	—	17.2	11.2
	専門特別講義	—	—	—	5.6
英語教育コース	専門基幹科目	—	2.1	1.0	—
	専門ゼミ科目	—	—	7.0	11.0
	専門特別講義	—	—	—	5.5
英語発展コース	専門基幹科目	—	5.0	3.5	—
	専門ゼミ科目	—	—	15.8	20.5
	専門特別講義	—	—	—	8.2
情報メディアコース	専門基幹科目	—	8.3	7.9	—
	専門ゼミ科目	—	—	19.8	22.8
	専門特別講義	—	—	—	9.1
国際政治経済コース	専門基幹科目	—	3.5	—	—
	専門ゼミ科目	—	—	—	—
	専門特別講義	—	—	—	—
地球環境コース	専門基幹科目	—	1.5	—	—
	専門ゼミ科目	—	—	—	—
	専門特別講義	—	—	—	—
国際ビジネスコース*	専門基幹科目	—	—	1.3	—
	専門ゼミ科目	—	—	3.3	11.7
	専門特別講義	—	—	—	5.8

(*印は、旧学科・旧コース)

国際コミュニケーション学科のコースは入学時に選択される。コースに定員はなく、新入生の希望がそのまま認められる。1年次と2年次の後期にはコース説明会が開かれ、学生にコース変更の機会が提供されている。コース長はその人数に基づいて、次年度の開講科目・クラス数などを調整している。一方で、各コースのカリキュラムは学生が自コースの専門教育科目のみで卒業要件を満たすことができないように構築されている。国際コミュニケーション学科の学生は、自コースで専門的な学びを深化させると共に、他コースの科目やコース共通の専門展開科目を履修することで、教養としての専門的な学びに幅広く取り組むことが期待されている。これにより、「時代の変化に応える大学」という本学の理

念にふさわしい学生の育成が可能となっている。

【問題点】

(1)旧カリキュラム履修生の問題

国際コミュニケーション学科は、専門的な学びの深化と教養としての専門教育の展開という観点から、カリキュラムの改訂を重ねてきた。それはまた、学生数確保のためのコースの再編を伴っていた。その結果、国際コミュニケーション学科の2006年度入学生は5コース制(グローバル交流、英語教育、英語発展、情報メディア、国際ビジネス)、2007年度入学生は4コース制(国際ビジネスコースの廃止による)、2008年度入学生は、入学時には4コース制、2年次から現行の6コース制、2009年度入学生は6コース制のもとで学んでいる。これに加えて、国際コミュニケーション学科(2004年度開設)に統合される以前の3学科(英米言語学科、英米地域研究学科、コミュニケーション学科)に所属する留年生も残っており、2009年度のカリキュラムの実施状況はきわめて複雑なものになっている。とりわけ留年した学生や、不合格科目を再履修しようとする学生に対しては、自分の入学年次のカリキュラムにあった科目の名称が変更されていたり、科目が廃止されていたり、他コースの専門教育科目に移行したりしているため、履修指導が難しくなっている。

(2)科目数と科目配置の問題

学生数に照らして科目数が多すぎる。とりわけ、英語教育コースと英語発展コースの専門基幹科目は他のコースと比較して明らかに多い。英語教育コースには教職課程や児童英語教育課程の科目も含まれるが、各学年30人程度という学生数を考えるならば科目数を削減する余地は十分にある。また、3年次の専門展開科目の数も膨らみすぎている。その要因としては、コース再編の際にコースから削減されたはずの英語科目が専門展開科目として設置されたということが挙げられる。また、新設の国際政治経済コースに関連した科目も多数置かれている。これらは2010年度より本格的に開講されるため、科目数の整理は急務となっている。

科目数の調整は、コースの学生数ともかかわる問題である。コースの学生数は毎年変動するために、コースによっては登録者数が少なくなりすぎ、閉講せざるをえない科目が出現する。毎年秋に学部長・学科長・コース長・教務部長が集まって「次年度開講科目打合せ会」を開き、次年度開講科目とその担当者についての調整が行われるが、カリキュラムの整合性と多様性の確保という観点から各コースとも科目を減らすことには抵抗があるため、科目の十分な整理ができないまま新年度を迎えるという状況が続いている。履修登録をした後に少人数という理由で閉講するという事態は、担当教員にとっても、学生にとっても不幸である。開講予定科目に関する調整機能の強化が急がれる。

少人数科目の出現は、時間割とも密接な関係をもつ。6コース制であることから、多様

な専門基礎科目が1年次より開講されているが、1年次には必修科目が多いため、専門基礎科目と必修科目の時間割上の重複が多くなっている。専門基礎科目はコース共通であるが、実際には多くの科目が各コースに対応して設置されている。したがって、自分のコースに関連する専門基礎科目が履修できないという事態は、専門的な学びという点のみならず、同じコースの学生と知り合う機会がもてないという点で、学生にとって大きな不利益になりうる。

【改善方策】

複雑なカリキュラムのもとでの履修指導のために、教務部では科目の読み替え表である「科目履修について」という資料を作成し、オリエンテーションの際のチューターによる履修指導に用いられている。また、不合格科目の多い学生や留年生に対しては、各チューターや教務部のみならず、学生センターも2009年度よりチューター・教務部と協力しながら履修相談を開くなどして対応している。

科目数の見直しや開講予定科目の調整に関しては、学部長・学科長が教務部長と協力しながら適正な科目数に関する学部・学科としての基本方針を打ち出し、コース長と交渉していく必要がある。とりわけ、英語教育コースと英語発展コースの専門基幹科目及び3年次専門展開科目については、2009年度中に削減し、2010年度における少人数による閉講科目数を極力抑えることとする。

一部のクラスにおいて必修科目と専門基礎科目が時間割上で重なる場合が生じるのは、ある程度仕方がない。対策としては、コース長が各コースにとって中核となる専門基礎科目を前・後期1科目ずつ指定し、少なくともそれは必修科目と重ならないようにするということが考えられる。「次年度開講科目打合せ会」で検討することとする。

(2) 人間科学科の教育課程

【現状説明】

(1) 4コース体制

人間科学科は、2002年の開設以来コア制を敷いてきた。コアとは科目群のことであり、コア制とは科目選択の自由度を確保しながら学生の専門的な学びを誘導する制度であった。当初は「心理・カウンセリングコア」「人間関係コア」の2つのコアから構成されていたが、学生数の増加及び学生のニーズの多様化に対応して2008年度には「心理・カウンセリングコア」「ヒューマンサービスコア」「社会と人間コア」の3コア制となった。しかし、コア制では具体的な履修イメージが描きにくく、専門的な学びを体系的に深めていくことが難しいとの判断から、2009年度入学生向けのカリキュラムに以下の4コースからなるコース制を導入した。

第3章 教育内容・方法等

- ① (心理学の基礎的・専門的知識を修得し、自己理解・他者理解を深め、カウンセリングの技法を身につけ他者を援助する能力の育成)
- ② 身体と健康コース (身体とこころの健康の維持や増進に関する基礎的・専門的知識を修得し、ウェルネスの指導能力の育成)
- ③ ヒューマン・サービスコース (家族、子どもの発達、福祉など身近な対人関係に関する基礎的・専門的知識を修得し、保育や福祉の視点から人を支える能力の育成)
- ④ 社会と人間コース (異なった文化をもつ人々に関する基礎的・専門的知識を修得し、共生社会を実現する能力の育成)

人間科学科のコースは3年進級時に選択される。コースに定員はなく、進級生の希望がそのまま認められる。2年次の後期にコース説明会とゼミの説明会が開かれ、履修するゼミの決定と共にコースが確定する。各コースの専門教育科目は、3、4年次の専門ゼミ科目と4年次の専門特別講義科目からなる。1、2年次の専門基礎科目、2・3年次の専門基幹科目は、コースに分かれておらず、自分の目標や関心、資格取得や将来の進路等に合わせて自由に科目を組み合わせて履修できるようになっている。また、国際コミュニケーション学科や現代経営学部の科目履修も認められているので、学科・学部を横断して自分の目的に沿った学習ができるように配慮されている。

<2009年度入学生に対する希望コース調査>

コース名	希望学生数	希望学生割合 (%)
心理・カウンセリング	90	49.7%
身体と健康	31	17.1%
ヒューマンサービス	19	10.5%
社会と人間	41	22.7%
合計	181	100.0%

(2)教育課程と卒業要件

人間科学科の教育課程は、基本教育科目と専門教育科目からなっている。卒業のためには、基本教育科目から46単位以上、専門教育科目から78単位以上、合計124単位以上を修得しなければならない(GPAは2.0以上が必要)。但し、基本教育科目で修得した46単位を超える単位については、8単位を上限に専門教育科目の単位とみなすことができる。

基本教育科目は「教養演習科目」、「表現伝達科目」、「教養基礎科目」、「キャリア教育科目」から構成されており、以下の要件を満たして合計46単位以上を修得しなければならない

い。

- ① 教養演習科目は必修科目 2 単位を修得しなければならない。
- ② 表現伝達科目は必修科目 10 単位に加えて、英語表現科目の選択科目 4 単位以上を含み、合計 20 単位以上を修得しなければならない。
- ③ 教養基礎科目は「人間理解」「芸術理解」「社会理解」「世界理解」「現代の探求」の 5 分野の中から 3 つ以上の分野で各 4 単位以上、合計 20 単位以上を修得しなければならない。
- ④ キャリア教育科目は 4 単位を修得しなければならない。但し、4 単位を超えて修得した場合は、教養基礎科目の単位とみなすことができる。

専門教育科目は「専門基礎科目」、「専門基幹科目」、「専門ゼミ科目」、「専門特別講義科目」から構成されており、以下の要件を満たして合計 78 単位以上を修得しなければならない。

- ① 専門基礎科目は、「人間科学の基礎 1（心と身体）」及び「人間科学の基礎 2（人と社会）」を含め 12 単位以上を修得しなければならない。
- ② 3、4 年次において、ゼミ 2 科目と卒業論文・卒業制作で 16 単位、またはゼミ 2 科目と専門特別講義 4 科目で 16 単位を修得しなければならない。

なお、国際コミュニケーション学科及び現代経営学部の専門教育科目を、担当教員の許可を得て履修することが認められている。但し、卒業要件の単位数に含まれるのは国際コミュニケーション学科と現代経営学部の科目を合わせて 24 単位までである。

専門教育科目の科目配置は以下の通りである。1 年次の専門基礎科目には、人間科学科の入門的な科目 6 科目を配置している。その中の「人間科学の基礎 1（心と身体）」「人間科学の基礎 2（人と社会）」は各コースの専門科目への導入的な役割を担っている必修科目である。それぞれのコースの専門領域の担当者がオムニバス方式で講義を担当し、各コースの学びの目標や概要を説明する。2 年次の専門教育科目は、専門基礎科目 11 科目と専門基幹科目 30 科目から構成されている。3 年次の専門教育科目は、専門基幹科目 50 科目と専門ゼミ科目 12 科目から構成されている。4 年次の専門教育科目は、専門ゼミ科目 12 科目と特別講義科目 16 科目から構成されている。2008 年 5 月に実施した人間科学科 1 年生に対する調査の結果、本学科で履修を希望する科目として心理学関係を挙げた学生が 145 名、人間関係が 27 名、犯罪心理関係が 19 名、こころの障害関係が 17 名、カウンセリングが 16 名、臨床心理学が 15 名、子ども関係が 13 名、発達心理学が 10 名、スポーツ心理学が 9 名であった。このように、心理学や人間関係についての科目の履修を希望する学生が多いため、本学科の科目配置は心理・カウンセリングコースに重きを置くものとなっている。

(3)教育課程の特徴

人間科学科のコース制はコース間の壁が低く、他コースや他学科、他学部の科目も選択できるように配慮されている。そのため、学生が自分の目標に応じて系統的に履修計画を立てていくためには、学科として何らかの支援が必要である。人間科学科では、学生の多様なニーズに対応する履修モデルを構築し、履修モデルブック(学びの手帳)を作成して、入学時のオリエンテーションで配布している。履修モデルブックには、資格・職業につなげる学び、興味を広げ・深める学び、将来の生活に活かせる学びの3つの観点から22のモデルが提示されている。以下に履修モデルで示されている履修目的の例を挙げる。

(モデルA) 心理学の資格を取得して就職に活かす

認定心理士、ピア・ヘルパー、教育カウンセラー補などの資格を取得し、スクールカウンセラーや児童福祉施設、病院や会社での相談業務への就職を目指す。

(モデルB) 保育士資格を取得して子どもと関わる仕事を目指す

保育士資格受験に必要な科目を履修し、保育士資格を取得し、保育園や幼稚園など子どもと関わる仕事への就職を目指す。

(モデルC) スポーツ指導者の資格を取得してスポーツに関わる仕事を目指す

スポーツリーダー、ジュニアスポーツ指導員、スポーツプログラマー、健康運動実践者(申請中)の資格を取得し、子どもへのスポーツ指導などスポーツに関わる仕事への就職を目指す。

(モデルD) 平和を学んで国際NGO職員を目指す

多文化共生論や社会調査法などを学んで、国際NGO職員への就職や国際ボランティアとして活躍することを目指す。

(モデルE) 臨床心理士の資格取得を目指す

大学院受験に必要な臨床心理学の知識を学び、英語力を磨いて、臨床心理士指定大学院への進学を目指す。

(モデルF) 人間について様々な視点から学ぶ

心理学を基盤に、身体、社会、哲学、社会福祉、犯罪など様々な視点から人間について学び、人に対する理解を深めることを目指す。

なお、2008年度卒業生のアンケート調査において、人間科学科の専門教育科目への学生自身の取り組みは、肯定的評価が100%であった。また、専門教育についての「教育目標は明確か」「カリキュラムは適切か」「ゼミにおいて討論や議論型の授業が展開されているか」という質問に対しては、いずれも肯定的評価が否定的評価を上回っていた。

〈認定心理士申請状況〉

卒業年度	入学年度	在籍状態	4年次申請	
			申請年度	人数
2008年度卒業生	2005	卒業	2008年	23
2007年度卒業生	2004	卒業	2007年	35
2006年度卒業生	2003	卒業	2006年	53
2005年度卒業生	2002	卒業	2005年	44

〈教育カウンセラー補出願状況〉

	出願者	受験者
2008年度	7	7
2007年度	9	9

〈ピア・ヘルパー出願状況〉

	出願者	受験者	試験合格者	単位修得済（要件充足で認定）
2008年度	72	69	53	51
2007年度	99	95	86	85
2006年度	73	73	66	43
2005年度	78	78	76	74

【長所】

2009年度入学生のカリキュラムからコア制を廃止してコース制を導入した。それにより、従来の「心理・カウンセリング」「ヒューマン・サービス」「社会と人間」の3コアの専門科目がコースの目的に沿って整理されると共に、「身体と健康」コースが加わることで、人

間に関わる諸問題を深く多角的に理解できる人材の育成という学科の目標により適合したカリキュラム編成となった。人間科学科のコース制は、学生が自分の興味やニーズに合った専門科目を自由に選択できるというコア制の長所と、専門科目を体系的に学ぶことで専門性を深めていく国際コミュニケーション学科や現代経営学科のコース制の長所を兼ねそなえたもので、入学時に履修目標が定まっている学生に対しても大学4年間で自身の方向性を見つけ出したいと考えている学生に対しても対応できるものである。

人間科学科の専門教育カリキュラムの基盤となっているのが、1年次で開講される「人間科学の基礎1（心と身体）」「人間科学の基礎2（人と社会）」である。4人の専任教員が担当するリレー形式のこの科目では、各コースでの学びの目標や専門科目の概要が示され、学生にとって2年次以降に展開される授業の理解や履修科目の選択に有用なものとなっている。

2009年度入学生に対する希望コース調査では、「心理・カウンセリングコース」希望者は50%、「身体と健康コース」希望者は17%、「ヒューマン・サービスコース」希望者は11%、「社会と人間コース」希望者は23%となっているので、「心理・カウンセリングコース」の開講科目を他コースと比べて多くしていることは学生のニーズにかなうものである。

【問題点】

1、2年次は幅広い専門教育科目から自由に選択履修し、3年次からコースに分かれて専門性を深める人間科学科のコース制は、将来の目標が明確な学生や学びへの意欲が高い学生にとっては有益であるが、そうではない学生にとっては、履修計画作成が負担となりやすい。また、時間割上の科目配置をもとに安易な履修計画が立てられがちであるという問題もある。

2009年度入学生に対するコース希望者調査を見ると、「身体と健康コース」は「ヒューマン・サービスコース」より6ポイント高い。「身体と健康コース」では、専門ゼミ科目が2科目、特別講義科目も2科目となっているため、学生のニーズを満たせないおそれがある。

各コースで在学中に取得できる資格を用意しているが（「社会と人間コース」は申請準備中）、資格の取得者は年々減少している。認定心理士資格は2005年度に44名の申請があったのに対して、2008年度は23名と半減している。また、ピアヘルパー資格は2005年度には78名の受験者に対して74名の資格取得者を出していたのが、2008年度は69名の受験者に対して51名の資格取得者であり、資格取得者は23名減となっている。

【改善方策】

学生への履修指導のために、2009年度入学生向けに履修モデルブック（学びの手帳）を配布した。学年がすすむにつれ学生の興味の方向も変化するので、1年次に作成した履修

計画を見直していくことも必要である。2010年度は、1年生に対しては履修計画作成の指導を、2年生に対しては1年次に作成した履修計画の見直しの指導を実施したい。

「身体と健康コース」の専門ゼミ科目及び特別講義科目の増設のために、2010年4月に専任教員を採用する予定である。

資格取得は、学習への動機づけになると共に、専門性を高め、系統的に専門的知識を積み上げて履修していく一助となる。また、資格を取得することで自己の能力に対する自信を強めることにもつながる。2009年度は、各コースで取得可能な資格に関する講座を整備する。また、認定心理士の資格取得については、手続きの煩雑さが資格申請者の減少の一因と考えられるので、2010年度から課程申請とし、手続きを簡素化した。これにより、「心理・カウンセリングコース」を希望する学生の半数程度が認定心理士資格を取得することを目標とする。さらに、難関資格を取得した学生を表彰することにより、資格取得への関心と意欲を高めていく。

以上、述べたように人文学部の教育課程においては、3センターの所管する基本教育科目から46単位以上、本学部の所管する専門教育科目から78単位以上、合計124単位以上の修得の卒業要件は、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分において、バランスがとれており、適切かつ妥当であると考えている。

3. 現代経営学部の教育課程

(1) 現代経営学科の教育課程

【現状説明】

(1)6 コース体制

2002年度に開設された現代経営学部現代経営学科は、事業経営者、企業の中核的管理者、公的機関の管理者を目指す学生を想定し、それぞれの職能に求められる技能を養成するために3つの履修モデルを設定してきた。その後、時代環境の変化や学生の志向の多様化に対応するために、2007年度入学生向けのカリキュラムからコース制を導入した。現代経営学科のコースは、「企業マネジメント」「会計ファイナンス」「広告マーケティング」「起業ショップ経営」「公共サービス」「国際ビジネスキャリア」の6つに分かれる。

「企業マネジメントコース」は、経営管理に関する知識を総合的に学び、企業の中核となる人材を育成するコースである。一般企業に就職して管理職を目指す、あるいは内外のビジネススクールへ進学してMBAを取得し、経営コンサルタントなど経営の専門能力を生かす職業に就くことを目標とするコースである。

「会計ファイナンスコース」は、銀行、証券会社、保険会社などの金融関係機関への就職、税理士等の会計専門職、一般企業の会計業務担当者を目指すためのコースである。簿記、会計の基礎を学習し、その応用分野や企業財務、証券投資等の実践的知識の習得に重点を置いて学ぶことを目的とする。またファイナンシャル・プランナーや簿記などの資格の取得や検定の合格を積極的に支援している。

「広告マーケティングコース」は、マーケティングの仕組みと効果的な広告戦略などについて実践的に学ぶことを目的とする。新商品開発、流通、販売、広告など、商品と消費者との関わりを中心とした企業活動について学習し、将来は、店舗運営責任者、バイヤー、広告プランナーなどを目指す者を対象としている。

「起業ショップ経営コース」は、企業においてある程度の実務経験を積んだ後、自分の特技・特徴・能力を生かして起業することを目指す者、あるいは、家業を継承することを想定している者のために必要な経営実務に関する幅広い知識を学習することを目標としている。

「公共サービスコース」は、経営的視点を持って、地方自治体や学校・病院・NPOなどの公益団体への就職を目指すためのコースである。経営学に関する知識と公務員試験等に役立つ基本的な経済学、法律の知識を習得することを目的としている。

「国際ビジネスキャリアコース」は、経営に関する知識と共に、英語力を基礎とした異文化理解とコミュニケーション力を身につけ、商社や国際機関などへの就職、青年海外協

力隊などで国際貢献を目指す者を育成することを目的としている。TOEIC 等のスコアアップのための科目を設け、少人数教育により積極的な支援を行っている。

現代経営学科の学生は3年進級時にコースを選択する。2007年度入学生による2009年度のコース別人数構成比は以下の通りである。

〈2009年度コース別人数構成比〉

コース名	所属学生数	所属学生(%)
企業マネジメント	41	19.6%
会計ファイナンス	27	12.9%
広告マーケティング	59	28.0%
起業ショップ経営	62	29.6%
公共サービス	14	6.5%
国際ビジネスキャリア	8	3.8%

現代経営学科は、「経営学」に留まらず、広く「経済」「社会」「政治・行政」「法律」などについて体系的に理解させると共に、現代の経営課題に関する事例研究（ケーススタディ）の手法を通じて、企業経営や社会の諸課題の解決方法について具体的に学ばせることで、学生を「人間力を持ったプロフェッショナル」へと育成することを目指している。

(2)教育課程と卒業要件

現代経営学科の教育課程は、基本教育科目と専門教育科目からなっている。卒業のためには、基本教育科目から46単位以上、専門教育科目から78単位以上、合計124単位以上を修得しなければならない(GPAは2.0以上が必要)。但し、基本教育科目で修得した46単位を超える単位については、8単位を上限に専門教育科目の単位とみなすことができる。

基本教育科目は「教養演習科目」、「表現伝達科目」、「教養基礎科目」、「キャリア教育科目」から構成されており、以下の要件を満たして合計46単位以上を修得しなければならない。

- ① 教養演習科目は必修科目2単位を修得しなければならない。
- ② 表現伝達科目は必修科目12単位に加えて、英語表現科目の選択科目4単位以上を含み、合計22単位以上を修得しなければならない。
- ③ 教養基礎科目は「人間理解」「芸術理解」「社会理解」「世界理解」「現代の探求」の5分野の中から3つ以上の分野で各4単位以上、合計18単位以上を修得しなければならない。

第3章 教育内容・方法等

④ キャリア教育科目は必修4単位を修得しなければならない。

専門教育科目は「専門基礎科目」、「専門基幹科目」、「専門展開科目」、「専門演習科目」から構成されており、以下の要件を満たして合計78単位以上を修得しなければならない。

① 専門基礎科目は必修8単位を修得しなければならない。

② 専門基幹科目は20単位以上を修得しなければならない。

③ 専門展開科目はコース別必修6単位を含め、合計46単位以上を修得しなければならない。

④ 専門演習科目は必修4単位を修得しなければならない。

なお、専門展開科目には、表現伝達科目、教養基礎科目、専門基幹科目、あるいは人文学部の専門教育科目から8単位までを振り替えることができる。人文学部の専門教育科目を履修するには、担当教員の許可を得ることが必要である。

専門基礎科目は現代経営学の基礎を理解するための導入科目であり、「経営入門」「会計入門」「経済入門」「法律入門」からなる。

専門基幹科目は現代経営学についての専門的な学びの幹であり、現代経営学の基本を理解するための科目であると共に、専門展開科目のための総論としての位置づけをもつ。

専門展開科目は現代経営学の応用・関連科目という位置づけである。現代経営学の体系全般にわたる科目によって構成されており、3、4年次に配当されている。

専門演習科目は、演習形式の授業を通じて現代経営学に関連する分野について深く探求することを目的とする。必修であり、3年次に「専門応用演習」、4年次に「卒業研究演習」として置かれている。

なお、表現伝達科目、教養基礎科目、専門基幹科目、あるいは人文学部の専門教育科目から専門展開科目への8単位を上限とする振り替えは、現代経営学の専門的な学びを基軸としながら、学生の興味、関心の多様性に配慮し、ある程度柔軟性のある履修を認めたものである。

(3)教育課程の特徴

現代経営学科は6コースからなるが、現代経営学を学ぶという基軸はすべてのコースに共通している。そのため、専門基礎科目として「経営入門」「会計入門」「経済入門」「法律入門」の4科目8単位を必修としている。さらに本学科では、実社会での業務と直結している現代経営学の学びの成果を社会で十分に活かせるように、日本語教育、マナー教育、キャリア教育を重視している。そのため、基本教育科目における「日本語表現科目」区分の「日本語表現法A・B」、「キャリア教育科目」区分の「ホスピタリティー実務演習」、「キャリア・デザイン演習Ⅰ・Ⅱ」が必修となっている。

コースに分かれてからも、コース間の壁は低い。コースごとの要件は、専門展開科目(2009

年度は全 86 科目)の中からコース必修科目を 3 科目計 6 単位修得することのみである。3 年次ゼミである「専門応用演習」と 4 年次ゼミである「卒業研究演習」は、コース別に分かれていない。ゼミの指導教員は、ゼミ学生の履修状況や学生の興味・関心をもとに、 Semester 毎に履修すべき科目の指導を行っている。その結果として、指導教員の専門分野と学生の選択コースとの間に緩い関連性が見られるものの、コースの専門教育科目の体系的な学びよりも、興味・関心が流動的な学生の状況に合わせた指導を優先している。

【長所】

現代経営学科の専門教育科目においては、1 年次の入門科目(専門基礎科目:4 科目必修)から、2 年次のやや専門的な科目(専門基幹科目:17 科目中 10 科目以上を選択)を経て、3 年次以降の専門展開科目(86 科目中 23 科目以上を選択)と専門演習科目(2 科目必修)へという流れが確立しており、現代経営学を学ぶための効果的・効率的な体系がカリキュラムとして編成されている。3、4 年次の専門演習科目は必修科目であり、卒業まで全学生をゼミ単位で少人数指導できる体制をとっている。また、専門展開科目の「卒業論文」に関しても、各ゼミで積極的に履修するよう指導しており、4 年生の約 9 割が卒業論文を履修している(2009 年度)。

現代経営学科における学びは就職と直結している。その成果を学生が社会で活かせるように、本学科ではマナー教育・キャリア教育を強化している。基本教育科目の「キャリア教育科目」区分には、1 年次に「ホスピタリティー実務演習」、2 年次に「キャリア・デザイン演習 I・II」が置かれており、いずれも必修科目として少人数のクラスで開講されている。また、2 年次の専門基幹科目には「キャリア・デザイン入門」、3 年次の専門展開科目には「就職企業研究 I・II」が設置されている。これら一連の科目を通じて、学生は社会人としての常識的なマナーや社会性を身につけ、キャリア形成への意識を高めている。

就職指導体制は、さらなる充実・強化が図られている。文部科学省による 2009 年度「大学教育・学生支援推進事業」(学生支援推進プログラム)に、本学部の取組である「学生の自主・自立心の確立を支援し、就職能力を伸ばす活動」が採択された。文部科学省からの財政支援により、学部としての就職支援が一層強化されつつある。

【問題点】

現代経営学部の専門科目に対する学生の授業評価が、相対的に低い。2008 年度前期に行われた授業評価アンケートでは、人文学部の授業評価項目の総平均点が 5 点満点中 4.07、全学共通科目(基本教育科目)では 4.03 であるのに対して、現代経営学部の専門科目は 3.76 であった。専門分野の性質上、技術的な性格の科目、論理的思考力が求められる科目、抽象性の高い科目が多いため、学生のレベルに合わせた学習指導が必要である。

学生の学習意欲が相対的に低いという問題もある。2008 年度前期に行われた授業評価ア

アンケートでは、授業評価項目の中の「態度」（学生自身の授業への取り組み姿勢）の評価点が授業内容に関する評価項目と同様に低く、学生の授業への意欲が低いことが読み取れる。学習目標を明確化し達成感を与えるために、資格取得の奨励などの対策を講じているが、効果は部分的なものに留まっている。意欲ある学生を伸ばす一方で、学習意欲の低い学生を刺激する教育体制の検討と確立が急務である。

学生が志望する分野に著しい偏りが見られるのも問題である。コース制の導入によってその現象が表面化した。コース間及びゼミ間で希望者数が著しく偏っており、経済・会計分野を避けて一般経営学やマーケティング分野へ向かう傾向が顕著である。学習に根気と集中力が求められる分野を回避する傾向がみられると言える。また、選択すべき分野を決められず、周囲と同調する形でコースを決定する傾向もみられる。

【改善方策】

本学部では、授業の満足度を高める方策として最も必要なのは、学生の基礎学力を高めることであると考えている。特に計算能力は社会科学系の分野では極めて重要であることから、初年次教育における改善と強化を図る。1年次の「教養基礎演習」において、文章の書き方やプレゼンテーションの指導に加えて、基礎的な計算の学習も取り入れる方針である。また、1年次で基礎学力向上のための授業科目数を増やすことも検討の俎上に上っている。基本教育科目は、教養教育センターにおいて全学的に管理されているが、人文科学系と社会科学系では、求められる基礎学力が異なるため、現代経営学部の視点から教養科目の改善をセンターに提案していくことが必要である。このような基礎学力の向上対策が効果を上げれば、現代経営学部の授業評価の改善も期待できると考えられる。

学生の基礎学力の向上は、学生の学習意欲を高めることにもつながる。学習意欲は、基本的には学力と強い相関性を持っている。2008年度の本学部での調査によれば、成績と欠席率の相関係数は約0.7であり、強い相関をもつ。成績が低く欠席の多い学生とは、基礎学力が低いために授業について行けず、学習意欲が低下している学生か、もともと学力も低く大学での学習にも関心がないままに入学し、欠席率が高くなっている学生であると考えられる。前者のような学生の学習意欲は、前述した基礎学力向上策により高められる可能性がある。また、資格等の取得を通じて学習における成功体験と達成感を与えることにより、学習意欲が高まる可能性が期待できる。現代経営学部では、情報処理資格対策やTOEIC対策を標榜する専門展開科目を2009年度より設置したが、予想以上に多数の学生が受講しており、学生のニーズに答えた結果となった。また、専門応用演習で資格・検定の受験指導を取り入れることを奨励しており、今後もその方向性を継続していく予定である。後者のように入学時より大学での目的意識が低く、欠席率の高い学生に対しては、導入教育としての「教養基礎演習」の役割が大きい。現代経営学部の「教養基礎演習」の内容は

各教員に任されている状態なので、現代経営学部の学生に合わせた体験型学習などを取り入れた学科統一プログラムの作成を教養教育センターに要望する。

現代経営学科の学生の学力・学習意欲には、大きな格差がある。学力・学習意欲が高い学生と低い学生を混在させることは、学習指導上の困難を生じさせるため、2008 度より「キャリア・デザイン演習Ⅰ・Ⅱ」など一部の少人数授業で成績と出席率に応じたクラス分けを実施している。半期ごとに学生の状況を見ながらクラスの組み替えを行っており、きめ細かい指導が可能になっている。各クラスの担当者からは、以前より指導しやすくなったとの効果が報告されている。

基礎学力と学習意欲の向上は、学生の視野の拡大や目的意識の明確化につながり、学生の志望分野の偏りについても改善されることが予想される。同時に、「時代の変化に応える大学」という本学の理念に沿い、社会状況や学生の意識の変化に目を配りながら、コースの改編や改廃について検討する。

以上、説明したように現代経営学部の教育課程において、3 センターの所管する基本教育科目から 46 単位以上、本学部の所管する専門教育科目から 78 単位以上、合計 124 単位以上を修得の卒業要件は、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分において、バランスがとれており、適切かつ妥当であると評価している。

II. 学士課程の教育内容等

1. カリキュラムにおける高大接続

【現状説明】

1-1. 入学前講習会

本学ではカリキュラムにおける高大接続に関しては、いわゆるリメディアル教育等の科目は設置していないが、高校教育から大学教育への接続に関しては、教養教育センターによる「入学前講習会」の取組みを行っている。これは推薦入学者やAO試験入学者などの増加に伴って入学者の学力にバラツキが見られるようになり、入学前に大学の授業を受けるのに必要な知識や、大学生活のためのスキルなどを教えるのが目的である。

2008年度は11月1日から翌年3月11日にかけて合計4回の入学前講習会を行なった。以下がその概要である。入試形態に合わせて対象者を拡大していったが、参加者は合計4回の入学前講習会で対象者累計451名のうち164名で出席率は36.4%であった。

日程	対象者	内容	担当
11/1 (土)	110名	課題図書に基づく講義1	学長、副学長、学部長
12/24 (金)	269名	課題図書に基づく講義2	学長、副学長、学部長
2/18 (水)	490名	大学での勉強の仕方と教養教育	教務部長、教養センター長
3/11 (水)	490名	学長講話、キャリア教育	学長、就職部長

2008年度の課題図書は「十二番目の天使」「スタジオジブリの現場」「バカの壁」の中から対象者が選択し、専任教員全員で添削、感想を記し返却している。遠方の対象者、また高校の学校行事等があるものは参加を義務としていない。

教養教育センターによるこの業務は2008年度まで合格者対策委員会の担当であったが、同委員会が廃止されると共に2009年度より同センターで担当することになった。

これまでの実績と反省をふまえ、2009年度は、入学予定者に対する通信教育（英語、国語、社会、数理基礎）による添削指導と共に、2月から3月にかけてスクーリングによる講習会を3回開催する。これにより、大学生になるという意識を高めると共に、学びの動機づけを行い、学習への取り組み方の指導と合わせて基礎学力向上のトレーニングの機会を与える。

1-2. 教養基礎演習

シラバスには高大接続と明示してはいないが、1年次の全学共通科目である「教養基礎演習」は大学教育を受けるにあたって必要な日本語の表現能力、レポート作成技術、その他基礎的な学習技術を教え、高校から大学への接続をスムーズにする目的を持たせている。この科目は各学部の専任教員が担当し、1年次の学生が直面する様々な問題に対処している。指定校推薦入試、公募推薦入試、A0入試、センター試験入試、通常の入学試験等、様々な入試形態が行われている現在、入り口による学生の学力差が顕著になっているため1年生の段階で大学教育から脱落しないように設計した科目であり、実質的に高大接続の科目とみなしている。

2. インターンシップとボランティア活動の単位認定

2-1. インターンシップ

【現状説明】

本学におけるインターンシップは2002年夏に始まった。当初はキャリアセンターに寄せられた学生からの希望に対して、夏季休暇及び春季休暇期間を利用して、単位とは関係なく、学生の社会体験を積む機会を提供するという目的で実施された。

2004年度からは、人文学部で2年生対象の基本教育科目内の職業理解の科目（2009年度よりキャリア教育科目と名称変更）に「インターンシップⅠ」及び3年生対象の「インターンシップⅡ」として正式な科目として認められ、2007年度から、現代経営学部でも専門教育科目内のコース共通科目として正式な科目として2年生対象の「インターンシップⅠ」及び3年生対象の「インターンシップⅡ」を取り入れた。各学部でそれぞれ1名の教員が科目担当教員としてインターンシップ期間中の学生とコミュニケーションをとっている。

〈過去8年のインターンシップ派遣学生数と派遣先〉

	02		03		04		05	06	07	08	09	計
	夏	春	夏	春	夏	春	夏	夏	夏	夏		
Aホテル	3		3								2	8
A市役所		3		3	3	1	3	3	4	3	1	24
環境NGO法人A			5		3							8
IT企業A社			1	3	3		2	3	2			14
Bホテル					2							2
A書店					1							1
人材派遣企業A社					1		1	1	2	1		6

第3章 教育内容・方法等

福祉法人A※					1							1
中央官庁H					1							1
公社I※					1							1
アパレルA社						1		4	1			6
中央官庁K						1						1
アパレルB社							2	7		3	2	13
NPO法人A※							1					1
Cホテル							1					1
人材派遣企業B社※							2					2
IT企業B社								3		3		6
Dホテル								5		5	5	15
A区役所									2	2	1	5
IT企業C社									1			1
文具販売企業A社									1	1		2
製造業A社									1		1	2
旅行代理店A社※									1			1
Eホテル									3	1		4
IT企業D社										1		1
IT企業E社										1		1
NPO法人B										1	2	3
マーケットリサーチA社										2	2	4
スーパーマーケットA社										2	2	4
IT企業F社										2		2
IT企業G社										1	1	2
IT企業H社※										1		1
人材開発NPO法人A											2	2
製造業B社											1	1
広告代理店A社											1	1
都市銀行A社											1	1
広告代理店B社											2	2
進学情報企業A社											3	3

幼児教育企業A社										(3)	
計	3	3	9	6	16	3	12	22	21	31	154

表中*印は、学生の自己開拓企業

表中、幼児教育企業は、実施の直前に新型インフルエンザ対策のため、受け入れ中止となった。

この科目の履修は、他の科目と異なり、学期始めに履修登録は行わず、実際にインターンシップ研修先が確定した段階の7月に履修登録を行う。また事前講義・講習への参加、インターンシップ研修中の科目担当教員への日報等、インターンシップ研修後の成果報告書、学内発表会での発表によって、成績を評価している。

このような履修参加方法をとることにより、インターンシップ受入先企業等からの定員数と希望学生の不一致により、参加できなかった学生に不利益は生じない。なお、このインターンシップでは「無賃金、食費・交通費は学生持ち」を原則としている。

また、大学に設けられているキャリアセンターが受入先企業等の開拓を行っているが、その結果開拓した企業を「大学推薦企業等」として学生に提示している。しかし、学生独自に強い希望を持つ企業等がある場合、「自己開拓」という方法も認めるようにしている。これは、インターンシップ受入先企業等を自ら開拓するというプロセスもインターンシップに参加して社会体験を積むということと同等の教育効果を持っているという考えに根ざすものである。

ただしウェブサイト上には膨大な数の「インターンシップ生募集」のサイトがあり、中には「インターンシップ」と称して、ただで使えるアルバイトを集めているサイトもある。このような事情から、学生には自己開拓した企業を申請させ、大学としてその企業が本来のインターンシップの目的に適合するプログラムをきちんと備えているかなどを審査し、審査に通ったもののみを「インターンシップ派遣先企業」として認定している。

【問題点】

問題点の第一は、学生のインターンシップ参加意欲が希薄なことである。2007年度においては、年度当初において、インターンシップ履修希望の仮登録をした学生数は124名であるが、これは全学2・3年生学生の1割に過ぎない。さらに仮登録をした学生のうち、6～7月の段階で実際に企業名を提示した参加募集に応募する学生は、その2割程度である。夏季休暇中にインターンシップ研修を実施することから、夏季休暇の予定、アルバイトの予定が見えてくると、インターンシップよりも遊びやアルバイトを優先してしまう傾向があると思われる。

問題点の第二は、学生の希望企業等と、受け入れ企業とのミスマッチの問題がある。問

題点の第一とも関連するが、2007年度においても、一部の企業等に学生が殺到する一方で応募者がいない企業も生じている。この中には著名企業、就職における人気企業も含まれており、学生の選択動機がよくつかめない。

このようなミスマッチはインターンシップには不可避の問題ではあるが、学生面接等を通して言えることは、学生が見ている「社会、企業イメージ」が極めて限られたものであり、そのイメージの外にはなかなか踏み出さないということである。このような学生の傾向は、インターンシップを体験するとかなり改善されるが、そのまま就職活動に狭い固定的イメージで入ってしまい、自ら隘路にはまってしまうということになる。

キャリアセンターと教員はより多くのインターンシップ生受け入れ企業の開拓に努力をしなければならないのは当然であるが、同時に教養教育センターのキャリアプログラムとの連携を密にし、このような学生の固定的イメージの改善、企業・就職等についての幅広い知識の教育をより充実する必要がある。

【改善方策】

現状のインターンシッププログラムを強化・改善するためには、

- ①キャリアセンターとの協力による、より幅広い受け入れ企業の確保
- ②教養教育センターの各学年のキャリア教育プログラムとのより一層の連携
- ③インターンシップ研修参加前の各種講義・研修プログラムの改善
- ④参加学生数の増加に伴う、担当教員の増員
- ⑤原則無報酬・交通費自弁という現状のルールは、参加学生にかなりの経済的負担となっているため、この負担減を目的とした方策の検討などが必要である。

2-2. ボランティア活動の単位認定

【現状説明】

本学で単位を認定している科目である「ボランティア体験演習」は、カウンセラーや教員、社会福祉士などの専門家のもとで援助活動に参加することで、臨床心理の現場の実際を体験的に学ぶと共に、実践現場におけるボランティアの重要性や意義を理解することを目的とする。具体的に次の5点を目標に掲げる。①地域のボランティア活動の現状について理解する。②社会的支援の必要な子どもや家族の状況を理解する。③地域で活動する専門職の役割について理解する。④ボランティア活動の重要性や意義を理解する。⑤ボランティア体験を通して自己に生じた変化について認識する。

科目は、事前指導、ボランティア体験、事後指導の3段階で構成される。事前指導では、ボランティアの意義、心構え、活動計画の作成、活動記録の書き方を学習する。事後指導では、ボランティア活動を振り返り、活動から導いた考察を報告書と報告会の形式で報告

する。振り返りの中では自己の中に生じた変化に気づき、自己覚知を行う。

「ボランティア体験演習」では、学生は、児童養護施設「こどものうち八栄寮」、不登校問題を考える東葛の会「子どもの居場所ひだまり」、流山市教育委員会「教育支援センター（フレンドステーション）」、千葉県警察東葛地区少年センター「菜の花ユニバース」の4か所の施設・機関で最低15時間以上の活動に参加する。活動期間中、必要に応じて教員が活動先を訪問、あるいは大学で学生と面談を実施し、不調和時の改善、スーパービジョンを行っている。

【長所】

実践現場においてサービス利用者及び専門家と実際に関わる経験を通して、ボランティアの重要性や意義を確認し、講義科目で学習した心理、保育、社会福祉の知識・技術の理解を深めることが可能になる。振り返りの作業で実施する自己覚知は、現時点の自己の特性を明らかにして、今後の学習課題を明確にすることが可能になる。

【問題点】

現在、2年次生に対して流山を拠点に実施するが、本郷キャンパスの3、4年次学生からも当該科目履修の要望が寄せられている。また、2年次生では知識や技術の蓄積の度合からみて体験レベルにとどまる。上級学年に同様の科目があれば、さらに上の次元の学習効果が得られ、2年次で体験レベル、3、4年次ではボランティアの意味をさらに深く考察するレベルと目標を段階的に設定できる。

【改善方策】

今後のカリキュラム改訂の折に本郷キャンパスの3、4年次学生に対するボランティア科目の設置を目指す。その際、現行のボランティア体験演習の内容を一部踏まえながら、上級生に適した達成目標や実施方法を設定する。

3. 授業形態と単位の関係

【現状説明】

単位は「1単位の授業を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準」（大学設置基準）とし、授業の方法に応じて教育効果、時間外に必要な学修等を考慮して定められている。本学では学則第24条により下記のとおり規定している。なお、本学では90分の授業をもって2時間の授業として計算する。

(1) 講義及び演習については15時間から30時間までの範囲で本学が定める時間をもって1単位とする。15時間の授業で1単位ということは、「45時間の学修で1単位」という基準を満たすためには、他に30時間の「時間外に必要な学修」（自習）が必要になる。

本学は年60時間の授業（毎週2時間、年30週）であるので、教育科目のうち通年の講

第3章 教育内容・方法等

義、演習、ゼミ科目が4単位、半期（セメスター）科目が2単位となっている根拠がこれにあたる。ただし、現代経営学部においては演習科目について必要な学修等を考慮し、通年で2単位としている。授業時間外に必要な学修についてはシラバスに事前・事後学習として詳細な記述がある。

(2) 実験、実習及び実技については、30時間から45時間までの範囲で本学が定める時間の授業をもって1単位とする。

30時間の授業で1単位ということは、「45時間の学修で1単位」という基準を満たすためには、他に15時間の自習が必要ということになる。

語学科目のすべて、及びスポーツ科目が1年間（60時間）で2単位、半期（セメスター）科目で1単位となっている根拠がこれにあたる。授業時間外に必要な学修についてはシラバスに事前・事後学習として詳細な記述がある。

(3) 第1号及び前号の規定にかかわらず、卒業論文等の授業についてはこれらに必要な学修等を考慮して単位数を定める。卒業論文・卒業制作が人文学部は8単位、現代経営学部は4単位となっている根拠がこれにあたる。

4. 単位互換、単位認定等

【現状説明】

本学では大学設置基準第28条及び第29条に基づき、それぞれ学則第27条及び第28条において、他の大学または短期大学における授業科目の履修と大学以外の教育施設等における学修を、計60単位を越えない範囲で単位認定している。

(1) 単位互換制度

千葉県内の私立大学・短期大学及び放送大学間では、単位互換に関する協定が結ばれており、学生が他大学の科目を履修し、自分の大学の単位として認定を受けることが可能である。本学学生が、協定大学が開講する科目の履修を希望する際には、本学を通して当該大学に申請書を提出しなければならない。

(2) 留学における単位認定制度ほか

①短期留学プログラム

本学では夏季及び春季の休暇期間を利用した留学プログラムを集中講義科目として開設している。2009年度現在、留学先の語学及び文化を学ぶことを目的として開設している「海外文化演習」を5科目（5カ国にて開設）、海外においてボランティア等の体験を通じて語学や文化を学ぶことを目的として開設している「国際体験演習」を3科目設置している。これらの科目はカリキュラムにて開設をしている科目のため、単位認定ではなく、科目と

して成績を付与する科目である。

②長期留学プログラム

本学では半年ないし1年にわたって国外の大学、または大学付属の教育機関に籍を置き、専門分野の勉強や語学の修得を行う長期留学制度を設定している。長期留学プログラムでは、留学期間が終了し帰国をした際に留学先での学習時間、学習内容、成績を考慮した上で、学生が所属する学科のカリキュラムに含まれる科目への認定を行う。

(3) 他学部・他学科の単位認定

本学では、他学部・他学科の専門教育科目の履修を、合計24単位を上限として認めている。これは、学生の専門に拘泥せず、多様な学修を期待するからであり、また、本郷キャンパスで全ての専門教育を行なっているため、学部間、学科間で相互に専門教育科目を取りやすい状況にある。これは同一キャンパスでの専門教育展開の長所といえる。

5. 開設科目における専兼比率と兼任教員の教育課程への関与の状況

【現状説明】

本学の教育においては「全学的な教育課程編成方針ならびに全学共通科目の実施運営」で述べたように人間性・社会性・国際性の育成を重視した教養教育及び実践的な英語教育を大きな柱としている。言い換えれば専門的基礎知識を持つ健全な教養人の育成を教育目標として掲げている。

「第8章 教員組織」でも詳しく説明するが、ここでは主として教養教育科目と英語科目の開設授業科目における専・兼比率の概要及び専門教育科目の専・兼比率の概要について説明する。

〈基本教育科目における専任・兼任教員比率〉

科目区分	専任教員数(名)	兼任教員数(名)	合計(名)	専任比率
英語表現科目	43	10	53	81.8%
初習外国語科目	5	8	13	38.5%
日本語表現科目	3	6	9	33.3%
情報処理科目	4	5	9	44.4%
教養基礎科目	47	15	62	75.8%
合計	102	44	146	69.9%

第3章 教育内容・方法等

教養基礎科目における専任教員比率は75.8%であり、英語表現科目における専任教員比率は81.8%と高く、本学の専任教員による教養教育、英語教育の重視を裏付けている。

〈基本教育科目における専任・兼任担当科目数比率〉

科目区分	専任担当科目数	兼任担当科目数	合計	専任：兼任比率
英語表現科目	341	37	378	90.2%
初習外国語科目	25	42	67	37.3%
日本語表現科目	12	26	38	31.6%
情報処理科目	10	39	49	20.4%
教養基礎科目	123	36	159	77.4%
合計	511	180	691	74.0%

専任の科目担当数においても教養基礎科目では77.4%、英語表現科目では90.2%となり、専任教員が全体では74.0%の重点科目を担当していることになる。

〈専門教育科目における専任・兼任担当科目数比率〉

学部・学科	専任担当 科目数	兼任担当 科目数	合計	専任：兼任 比率
人文学部国際コミュニケーション学科	166.5	62.5	229	72.7%
人文学部人間科学科	108	45	153	70.6%
現代経営学科	121	42	163	74.2%
合計	395.5	149.5	545	72.6%

また、専門教育科目においても、3学科とも70%以上の科目を専任教員が担当している。問題を挙げるとすれば、初習外国語科目、日本語表現科目、情報処理科目において、専兼比率が低いことである。

情報処理科目においては2009年度より情報教育担当の特別講師を2名採用し、その結果専任教員比率、専任担当科目数比率も大幅に改善されている。

しかし、初習外国語科目、日本語表現科目においてはまだまだ兼任教員に依存する割合が高く、これら全ての科目を専任教員が担当するのは難しいが、少しでも改善することが課題である。

6. 外国人留学生への教育上の配慮

【現状説明】

国際化の流れの中で、本学でも外国人留学生を多く受け入れている。以下は2009年度後期段階での私費外国人留学生の概要である。

	人文学部						現代経営学部					大学院	
学科	国際コミュニケーション				人間科学		現代経営						
性別	男		女		男	女	男		女			男	女
国籍	中 国	韓 国	中 国	韓 国	／	／	中 国	韓 国	中 国	韓 国	ベ ト ナ ム	中 国	中 国
1年	1	0	0	0	0	0	4	0	1	1	0	2	2
2年	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1
3年	4	0	2	0	0	0	7	0	8	0	0	／	／
4年	3	1	4	0	0	0	4	2	5	0	1	／	／
計	8	1	6	0	0	0	15	2	15	2	1	4	3

合計 57 名

留学生及び帰国学生として入学した学生の履修科目は、以下の点が一般学生と異なる。初習外国語科目のうち「日本語ⅠA・B～ⅡA・B」を原則として必修とし、必要に応じて履修指導を行う。

また、日本文化理解のために、本学では年に一度、外国人留学生を対象に「日本文化体験研修」を実施している。以下は過去3年間のプログラムである。

〈外国人留学生「日本文化体験研修」過去3年間の実績〉

	2006年度	2007年度	2008年度
開催日	2006年10月5日(木)	2007年10月13日(土)	2008年10月4日(土)
開催内容	プロ野球観戦	日光観光	富士山周辺観光
参加人数	14名	19名	18名

第3章 教育内容・方法等

この研修では、日本の伝統文化体験や日本を代表する観光地をめぐり、日本の文化に直接接触することで日本への理解を深めてもらうことを目的としている。

また、所属キャンパスが2つに分かれているため、1、2年生と3、4年生が同じ場所に集う数少ない機会でもあり、学部や学年、出身国を超えた交流ができるため、留学生たちはこの機会を情報交換、日本のみならず異文化理解の場としても活用している。開催内容の検討にあたっては、アンケートを実施し、より多くの学生が興味を持てるよう企画の検討を重ねている。なお、2009年度の予定は「鎌倉・江ノ島観光」で、学生27名を教員2名、事務員1名が引率する。

Ⅲ. 学士課程の教育方法等

1. 教育効果の測定

【現状説明】

1-1. 全学的な取組み

本学では、授業の目的、到達目標、授業計画、成績評価基準等が統一的なシラバスに明示され、教育効果を測定するための基本的な意識の統一が図られている。

教育効果の測定により直接的に関連する活動としては、上記の人文学部と現代経営学部の現状の説明にあるように GPA 制度の採用や授業アンケート実施等が挙げられる。GPA 制度では Semester ごとに全学生の GPA 及び修得単位数を確認し、全学生及び保護者にもそれらを通知すると共に、演習科目担当者やチューターによる個別の学生指導に活用され、また、3 年次進級時と卒業時における学生の一定の学習水準を維持し、いわゆる学士力の保証が図られている。

教育上の効果を測定する上で重要なものとして、学生による授業アンケートを実施しており、学生自身による学習への取組みの自らの評価と学生による授業の評価を確認した上、個々の結果については担当教員にフィードバックしている。

入学時に行われる英語プレースメントテストについては、英語学力別のクラス編成を行う基礎データとして用いているが、1 年次終了時に改めてテストを実施し、学生の英語力の伸び具合について確認をしている。

その他、各種試験の成績、資格取得状況、卒業後の進路状況等も、測定方法として参考にしている。

1-2. 英語教育開発センターによる教育効果の測定の取組み

1-2-1. 「基礎英語」の概要

科目概要

対象 全学部、全学科 1 年次共通科目

科目 「基礎英語 1A・B」：Writing を中心とした科目

「基礎英語 2A・B」：Reading を中心とした科目

「基礎英語 3A・B」：Listening を中心とした科目

「基礎英語 4A・B」：Speaking を中心とした科目

単位数 各科目 1 単位、計 8 単位必修

1-2-2. 「基礎英語」における成績評価方法

「基礎英語」においては入学時におけるプレースメントテストの結果により習熟度別クラスを採用している。レベル毎に教科書を統一し、各レベルにあった教科書を採用している。成績評価は「基礎英語」としての科目の到達目標達成により評価するため、各レベルにより成績評価基準を設定している。

1-2-3. 基礎英語教育の効果の測定

両学部共通の基本教育科目の必修科目である「基礎英語」においては次の3種類のテスト、アンケート調査を実施し、教育効果の測定をしている。

- (1) 2008年度より4月入学時と12月の後期終了時におけるプレースメントテストの得点比較（2006年度、2007年度は習熟度別クラス分けのために入学時に1回のみ実施）
- (2) 本学の学生の英語力が社会的にどのレベルであるかを計るため、2008年度より後期終了時（1月）に公的テストである「TOEIC Bridge IP」の実施
- (3) 「基礎英語」に対する学生のアンケート調査（2006年度は前期・後期の2回、2007年度、2008年度は前期終了時の1回）を行っている。プレースメントテストは得点による客観的効果、アンケート調査は学生による主観的評価、TOEIC Bridge IPは本学学生の社会的英語力を計るためである。

1-2-4. プレースメントテストによる客観的教育効果

(1) 入学時における学生の英語力の推移

全学科とも平均点は年ごとに下がる傾向にあり、入学者の英語力が年々下がっていることがわかる。しかし、最高点、最低点の差は広がる傾向にあり、学生の英語力の差が広がっている傾向にある。

〈プレースメントテスト入学時の得点・最高点・最低点及び最高点と最低点の差の比較〉

	現代経営学科				国際コミュニケーション学科				人間科学科			
	平均点	最高点	最低点	差	平均点	最高点	最低点	差	平均点	最高点	最低点	差
06年	49.8	92	17	75	58.6	95	23	72	53.0	90	19	71
07年	48.0	90	22	68	56.9	97	22	75	52.9	94	21	73
08年	45.3	94	12	82	56.8	95	21	74	47.5	93	6	87
09年	41.9	98	10	88	49.7	94	11	83	46.2	94	3	91

1-2-5. 客観的教育効果（入学時（4月）及び後期終了時（1月）の得点比較）

2008年度より後期終了時（1月）に入学時に行ったテストと同一のテストを行い、その差を計測し教育効果を客観的に計ることとした。

〈プレースメントテスト入学時の得点・最高点・最低点及び

最高点と最低点の差の年度別比較〉

		現代経営学科				国際コミュニケーション学科				人間科学科			
		平均点	最高点	最低点	差	平均点	最高点	最低点	差	平均点	最高点	最低点	差
08年	4月	45.3	94	12	82	56.8	95	21	74	47.5	93	6	87
	1月	48.1	93	0	93	62.1	100	28	72	55.5	89	29	60
	差	2.8	-1	-12	11	5.3	5	7	-2	8.0	-4	23	-27

その結果、学科平均においては全学科とも4月入学時よりも1月実施の得点が高く、効果が認められる。これをレベル別のクラス毎で詳細に見ると、全クラスとも平均点は伸びているが、レベルが低いクラスほど伸びは高く、レベルが高くなるクラスに従いその伸びは低くなる傾向がある。この原因としてはプレースメントテストが高校時の英語力を測定するために出来ており、テストの難易度が低く、高得点者の伸びが習熟度の低い学生よりも幅が小さくなるためと考えられる。そのため2009年度より一部問題を差し替えテストの難易度を上げ、習熟度が高いクラスの伸びも計測できることとした。また、最高点においては国際コミュニケーション学科を除き、レベルが高いクラスで最高点が下がり、最低点においては各学科ともレベルが高いクラスが最低点も低くなっている。この原因としては、①国際コミュニケーション学科はレベル4まで存在するが、現代経営学科、人間科学科においてはレベル3までしか設置されておらず、本来はレベル4に入るべき学生がレベル3のクラスに存在し、学生の学力とクラスのレベルが一致していないためと思われる。この改善策としては本来の学力に適したクラスを設置すべきであるが、クラスサイズの関係から1クラスとして設置せざるを得ないのが現状である。又、その他の原因として②教材の適正、③教員の指導法、③学生個人の資質等が考えられるが、今後この原因分析と問題解決が課題である。

1-2-6. TOEIC Bridge IPによる本学学生の客観的英語力の測定

本学の学生の英語力が社会的にどのレベルであるかを計るため、2008年度より後期終了

第3章 教育内容・方法等

時（1月）に公的テストである「TOEIC Bridge IP」を実施している。本学の全体、全学科とも平均点はすべてにおいて全国大学平均よりも劣っている。106.8 という得点は高校の平均と一致する。しかし、各クラス別平均で見ると G10 組、K6、K7、K8、K9、K10 組、N7、N8 組の計 8 クラスで全国の大学平均を上回っている。約 1/3 の学生が全国大学平均を上回っている事になる。

2008 年度 TOEIC Bridge IP 結果（本学）

		合計点	リスニング	リーディング
本学	全体	106.8	53.9	54.4
	現代経営学科	99.5	50.2	49.3
	国際コミュニケーション学科	114.0	57.4	60.9
	人間科学科	106.9	54.1	52.7

2007 年度 TOEIC Bridge IP 結果（一般）

		合計点	リスニング	リーディング
一般	大学	118.1	59.0	59.1
	大学1年	119.8	59.6	60.2
	語学学校	118.6	62.1	56.5
	企業・団体	111.6	56.3	55.3
	IP 全受験者	117.1	59.3	57.8

*一般のデータは Educational Testing Service 「TOEIC Bridge DATA & ANALYSIS 2007」より

*本学で大学平均である 118.1 を上回るクラスは G10 組、K6、K7、K8、K9、K10 組、N7、N8 組の合計 8 クラスである。

TOEIC Bridge と TOEIC テストのスコア比較

TOEIC Bridge	90	100	110	120	130	140	150	160
TOEIC テスト	230	260	280	310	345	395	470	570

*Educational Testing Service 「TOEIC Bridge DATA & ANALYSIS 2007」より

1-3. 卒業生の進路状況

卒業生の進路状況については、人文学部、現代経営学部の両学部とも企業への就職が多数を占めるが、一方、大学院、専門学校、海外の大学等に留学する卒業生もいる。就職に関しては「第5章 学生生活」の就職指導で詳説するが、ここでは 2008 年度卒業生の進学先一覧を掲載する。

種別	学部	学科	進路先
専門学校	現代経営学部	現代経営学科	東京デザイン専門学校
専門学校	人文学部	国際コミュニケーション学科	HAL 東京
専門学校	人文学部	国際コミュニケーション学科	ヴィーナズアカデミー
専門学校	人文学部	人間科学科	バンタン電腦ゲーム学院
専門学校	人文学部	人間科学科	横浜歯科技術専門学校
専門学校	人文学部	国際コミュニケーション学科	国際文化美容理容専門学校
専門学校	人文学部	国際コミュニケーション学科	日本美容専門学校
専門学校	人文学部	人間科学科	文化学院
大学院	現代経営学部	現代経営学科	青山学院大学大学院 国際マネジメント研究科
大学院	現代経営学部	現代経営学科	早稲田大学大学院 環境・エネルギー研究科
大学院	現代経営学部	現代経営学科	東洋学園大学大学院 現代経営研究科
大学院	現代経営学部	現代経営学科	東洋学園大学大学院 現代経営研究科
大学院	人文学部	人間科学科	千葉商科大学大学院政策情報学研究科
大学院	人文学部	国際コミュニケーション学科	早稲田大学大学院 会計研究科
大学院	人文学部	国際コミュニケーション学科	筑波大学大学院 人文社会科学研究科 国際地域研究専攻
大学院	人文学部	人間科学科	東洋学園大学大学院 現代経営研究科
大学院	人文学部	国際コミュニケーション学科	東洋学園大学大学院 現代経営研究科
短期大学	現代経営学部	現代経営学科	日本歯科大学東京短期大学 歯科技工学科
語学留学	現代経営学部	現代経営学科	CSLI (Canadian as a Second Language Institute)
語学留学	現代経営学部	現代経営学科	ELS Language Centers Dominican

			University of California
--	--	--	--------------------------

【長所と問題点】

GPA 制度の採用により、一定程度、学生が自身の学習の進捗をチェックし、より学習の意欲を高める効果が期待できることは評価できる点である。加えて授業評価アンケートを継続的に実施してきたことで、これまでより、公平で客観的な数量的教育効果測定が可能となってきた。

一方、試験や GPA 制度、シラバス、授業評価など教育効果を測定するシステムは改善されてきているが、それらの教育効果を測定する総合的な視点がないため、有効性を検証する仕組みが十分とは言えない。

【改善方策】

講義科目、演習科目、実技科目等多様な授業形態に即した教育効果の測定方法の確立と教員が普段から教育効果を意識することで、教員各自がより適切に教育効果を測定し、教育の改善を図ることが課題である。

2. 成績評価法

【現状説明】

2-1. 成績評価基準

成績を総合的かつ適切に評価した指標として GPA 制度を採用し、学生の学習意欲の向上、無理な履修計画や安易な履修登録の自己規制につながることを目的としている。

各科目の成績評価の方法及び基準については、全科目についてシラバスに明記されている。科目の特徴に応じて、定期試験、レポート等に、小テスト、提出物、授業参加度、出席などを組み合わせて総合的に評価がなされる。定期試験は、全学的に設けられた期末試験期間内に行われるほか、最終授業時に行われる科目、試験に代わるレポートによって評価がなされる科目もある。原則として、出席時数が授業時数の三分の二に満たない者には単位は与えられない。

各授業科目の成績評価方法は、原則として担当教員の判断に任せられているが、履修者数に対する評価の割合の目安として、人文学部では A 評価、B 評価、C 評価の割合はそれぞれ 3 対 5 対 2 とし、現代経営学部では平均として GPA が 3.0 となるよう、教員は授業や試験の内容を工夫し、それぞれの目標値に近づけるよう努力することが求められている。この目安は各定期試験時の際に科目担当教員に配布され、周知を徹底している。

なお、教員は成績評価の基となるデータ（試験用紙、レポート、小テスト等）は 4 年間

の保管を義務とし、学生から成績評価に疑義の申し立てがあった場合、根拠を示し、説明責任を果たさなければならない。

上記の成績評価とは別に、3年次編入学生の入学前の成績、及び認定留学により外国の大学で学修した成績については、学部教授会で単位の認定が行われるが、成績評価は行わず、一括してN（認定の意）という成績評価を付している。

2-2. 履修科目登録の上限設定

本学では、多様化する学生の学習目的や学習意欲に柔軟に対応すると共に、密度の濃い教育を実施して学習効果を高める目的から、少数の授業科目を半期ごとに履修するセメスター制と履修科目登録の上限設定を導入している。

また、セメスター制による少数科目の集中的履修と合わせて、標準的な年間履修単位の上限を設定（履修単位のキャップ制）することにより、学生の主体的学習である予習・復習を促し、教育効果の高い充実した授業を展開している。

履修科目登録の年間上限単位は上記の各学部の教育課程で説明したように、人文学部では40単位とし、半期あたりに科目登録できる単位は20単位としている。また、現代経営学部では1年次は年間36単位、2年次以降は38単位を上限としている。ただし、通算あるいは直近期のGPAが3.0以上を取得している場合には、年間40単位まで履修することが可能となる。なお、前期に登録した科目が不合格であった場合には、それぞれの学部で半期上限単位に満たなかった単位数を後期の履修登録単位に加えて科目登録ができるよう運用している。

さらに、年間履修単位数には、実施時期や授業内容の特殊性により、科目履修登録期間と異なる時期において登録となる集中授業科目（インターンシップ、海外文化演習、国際体験演習、自然環境論）、再履修科目（GP評価d以下の科目）、教職科目及び認定留学に伴う単位認定科目の単位数は含めないものとしている。

キャップ制は現代経営学部では学部開設時の2002年度から導入しているが人文学部では2006年度より段階的に導入し、2009年度に1年次より4年次まで学部全体に適用されている。人文学部ではキャップ制導入以前は特に上限を定めなかったため、200単位を越す単位を修得して卒業する学生もおり、また、4年次に50単位程の単位を修得して卒業単位を満たす学生もいたが、これは単位制の主旨から大きく逸脱したもので問題であった。

次表は2005年度より2008年度までの過去4年間の卒業時の修得単位の平均及び最大数である。

<過去4年間の卒業時の修得単位の平均及び最大数>

第3章 教育内容・方法等

学部		2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	総計
現代経営学部	平均 / 卒業単位	125.5	125.3	125.2	125.4	125.3
	最大値 / 卒業単位	131	166	142	134	166
人文学部	平均 / 卒業単位	138.4	134.8	134.6	131.8	134.5
	最大値 / 卒業単位	208	221	196	185	221
全体の平均 / 卒業単位		133.2	131.5	131.4	129.5	131.3
全体の最大値 / 卒業単位		208	221	196	185	221

注1. 現代経営学部2006年度最多修得単位数166単位は他学部履修の教職科目の単位数(卒業要件には含まない)が含まれており特別なケースであり、このケースを除外した場合の最多修得単位数は132単位。

注2. 半期遅れの9月卒業者は、前年度の3月(本来の卒業年月)に繰り入れ。

2-3. 成績評価確認申請

成績通知により確認した特定科目の評価について学生が問い合わせをしたい場合は、教務部を通じて成績確認を求める申請書を提出することができる。当該申請書が提出された場合は、ルールに則り手続きを進め、科目担当者からの回答を申請学生に伝えている。なお、一度確定した成績を訂正する場合には、明確な理由を要する。

2-4. 進級ならびに卒業

成績評価基準を明確にし、履修科目登録の上限設定により学修の質を高め、進級時ならびに卒業時に、それぞれ必要要件を学生に求めていくこと等、様々な方途を用い、学生の質を検証・確保する仕組みを構築している。

本学では、2年生から3年生へ進級する際に、原則として2年次終了時までのGPAが2.0以上で、かつ、総修得単位数が40単位以上の学生が3年生へ進級できるとする進級要件を設定している。

卒業については、本学に4年以上8年以内在学し、所定の単位数(基本教育科目46単位以上、専門教育科目78単位以上、合計124単位以上)を修得し、かつ、4年次終了時のGPAが2.0以上の学生は、教授会の議を経て卒業が認定される。

【長所】

GPA 制度の採用、成績評価の方法及び基準についてシラバスへの明記等、厳格な成績評価の仕組みについては、本学において過去3年間に渡って議論し、合意してきたものであり、それ以前に比べ、相当程度、質の改善が図られてきたと考えられる。

キャップ制導入以後、人文学部の卒業時の修得単位は下がる傾向にあり、2009年度の卒業時の平均修得単位は130単位程度と見込まれる。開設当初よりキャップ制を導入している現代経営学部の卒業時の平均修得単位数はほぼ125単位で推移している。キャップ制のもとでも160単位を越す履修は制度上、可能であるが、現在はそうした学生は稀である。

結論として、キャップ制に教職課程、集中授業、海外演習等の単位を除くといった例外を置いたものの、全体としてはこの制度は導入以前と較べて単位制度を担保する仕組みとして有効に働いているといえる。

【問題点】

実際の評価は教員個々の責任において行われるため、成績評価の厳密さの検証が十分とは言いがたい。科目や担当者による成績評価のばらつきや、担当者を学生が選択できない必修科目や外国語科目での評価の違いについては、学生にとって不公平感を与えかねない。

統一教科書を使用する1年次必修の英語科目「基礎英語」では、評価のばらつきを避けると共に学生のレベル間調整を行うために、以下の基準を定めているが、2年次の英語の選択必修科目では学生が科目選択をするため、各科目のレベル調整は行えないでいる。なお、下記のように統一教科書を使用する基本教育科目の「基礎英語」では学生のレベル間の調整による成績評価が実施されているが、他の授業では、基本的に学生の選択履修のためレベル別調整は行なえないでいる。

〈「基礎英語」のレベル間の評価調整〉

※「基礎英語」は既にレベル別にクラス分けがなされているため、下記割合を基準に成績評価を行う。

※GP評価のa+よりfまでの割合については担当教員の判断に委ねる。

GP評価	a+	a	b+	b	c+	c	d	f
成績評価	A		B		C			D
Level 4	60%		30%		10%			任意
Level 3	50%		30%		20%			任意
Level 2	20%		50%		30%			任意
Level 1	10%		50%		40%			任意

また、全体として、近年の入学生の質の低下に伴い、3年への進級要件が充足できない学生が増加してきていることが優先的に取り組まなければならない問題点のひとつである。

【改善方策】

1. 各科目別の成績評価構成状況を公開し、教員同士が評価を比較、自身の評価のあり方を客観的に検証することにより、極端な評価の偏りを事前に防ぐと共に、学生に対して評価についての説明責任を果たす。
2. 進級要件、卒業要件については、従前のGPA値の見直しを含めたGPA制度の運用面の工夫をするなど、学生の質を検証・確保するため、GPA制度の趣旨を損なうことなく、具体的方途を作成し、両学部内合意を得る。
3. 上記1については2010年度より実施、上記2については、教務委員会での議論を経て、直近の2010年3月の卒業認定・進級認定会議で議論を行い、合意を得る。

3. 履修指導

【現状説明】

本学には、学生の教育、指導全般に関する全学的な組織として教務委員会、事務組織として教務部があり、学部教授会と適宜連携を図りながら、学生に対する適切な履修指導を実施している。

3-1. 総合的履修指導

毎学期の授業開始直前にオリエンテーション期間を設け、学年別の履修指導を行っているほか、教職免許、日本語教員、児童英語、認定心理士等の資格取得や海外研修に関する科目の履修要領、英語科目についての履修要領について、それぞれの責任者により指導が実施されている。

特に、2年次の学生に対しては2年次後期始めのオリエンテーションにおいて、全ての対象学生を大教室に集め、専門課程で学生が所属を希望するゼミ説明会を開き、全てのゼミ担当者がそれぞれのゼミの到達目標、授業方法、特徴を詳細に説明している。

また、編入生、留学生、留年生に対してはそれぞれ別途履修指導を行い、学生の個別状況や要望の把握に努め、事案によってはケース・バイ・ケースでの対応などの配慮を行っている。

3-2. 教養基礎演習及び演習（ゼミ）における履修指導

- 1 年生の基本教育科目の必修科目である「教養基礎演習」担当者が、クラスの学生のチ

ューターとして、1年次、2年次の間、履修指導、生活指導を行っている。新入生オリエンテーション期間中に履修の指導を行うほか、随時履修相談、学習相談を受ける。3年次、4年次の学生に対しては、専門演習（専門ゼミ）担当教員が同様の指導を行う。

3-3. 各科目担当者の履修・学習相談とオフィス・アワー

各専任教員には、オフィス・アワーの設置が義務づけられている。これは本郷・流山キャンパスにそれぞれ週1回以上置くものとされ、その時間帯は毎学年度の初めに一覧表の形で学内各所に掲示される。オフィス・アワーの時間に限らず、メールや電話でアポイントメントを取らせ、教員と学生両者の都合の良い時間に面談を行う教員もいる。主に、授業に関する質問、勉強法、資格取得や留学、就職に関する相談などに利用する学生が多い。

3-4. 留年者に対する教育上の措置

上記のように本学では3年次進級時と卒業時に単位数とGPAの両面でチェックを行なっている。その結果、修得単位数とGPA値のいずれか、または両方で条件を満たすことができずに2年次で留年、または卒業延期になる学生が相当数出ているのが現状である。

2009年4月1日時点で3年次に進級できなかった学生は、人文学部で30名（国際コミュニケーション学科24名、人間科学科5名、英米言語学科1名）、現代経営学部現代経営学科で20名となっており、両学部合計では50名、進級資格対象者の10%が留年した学科もある。

また、同じく2008年度末で卒業延期になった学生は人文学部で58名（国際コミュニケーション学科39名、人間科学科16名、英米言語学科1名、英米地域研究学科1名、コミュニケーション学科1名）、現代経営学部現代経営学科で41名となっており、全学で99名の卒業延期者を出している。

3年次進級延期者に対しては、1年次の「教養基礎演習」担当者がチューターとして、また、教務部等の部署と連携して、履修登録の指導から生活指導までを行い、1年間の留年期間を勉学や人間形成の上で有益に過ごすように指導している。

卒業延期者に関しては、主としてゼミ担当者を中心として教務部、学生サポート室等と連携して卒業へ向けての指導をしている。その結果、卒業延期者99名のうち18名（人文学部11名、現代経営学部7名）が2009年度9月に卒業要件を満たし卒業した。

また、これは「教育上の措置」ではないが、卒業延期者に対しては、履修科目登録数が6科目以下の場合、科目数に応じて学納金の軽減措置がとられている。例えば1科目の単位不足で卒業延期の場合、授業料は半期の授業料の6分の1、施設維持費等は半額とし、

卒業支援としている。

3-5. 履修中止願

GPA 制度の導入とともに、新しい問題も起きてきている。それ以前の修得単位のみで進級、卒業を判定していた際には、履修を放棄した科目については問題にしていなかったが GPA 制度の導入とともに不合格科目の GP 値は 0 となり、GPA の値を大きく引き下げる要因となってきた。

GPA制度の精度を担保するために、GPA制度導入とともに履修中止制度の活用を学生に指導している。学生便覧に明示し、履修指導の機会に繰り返し説明し、また教養基礎演習及び演習（ゼミ）における履修指導においても、安易な履修放棄や興味を失った科目の欠席超過により GPA 値が低下を防ぐため「履修中止願」を必ず説明している。

本学の履修中止制度は履修登録の締め切り日から4週間後まで受け付けており、時期的には前期は5月中旬、後期は10月下旬まで、学生は履修中止が可能である。

なお、履修中止は選択科目のみで可能であり、必修科目の履修中止は認めない。

【長所】

進級要件や卒業要件、履修単位の上限設定や、GPA 制度の理解を深めることにより、早い段階から卒業までの履修計画をイメージできるよう履修指導が行われている。

なお、学生による履修登録はコンピュータ画面操作による Web 履修登録が導入され、基本教育科目と専門教育科目の別冊によるシラバス作成など、履修指導上の補完的な要因の整備が図られている。

【問題点】

1 年生の教養基礎演習、3、4 年生の専門演習（専門ゼミ）科目においては、科目担当教員がチューターとなる一方で、人文学部において 2 年次のチューターはクラス単位となる授業が開設されていないため、個別履修指導の時間が十分に確保されていない。また、学期ごとのオリエンテーションに関しては、高学年になるほど出席率が低下し、履修上の留意事項等の周知が徹底できているとは言い難い。

カリキュラムの改訂やコース制の見直しの結果、現行のカリキュラムの明確な把握に欠けることがあり、留年者に対する教育的配慮が複雑化している。

履修中止制度の徹底が不十分である。これは学生の不注意が主たる原因であるが、大学としても学生だけに責任を負わせて済む問題ではない。

【改善方策】

学生に分かりやすく、学修目的に沿った履修プログラムを提示し、系統的に学修できる

よう工夫しなければならない。また、目的意識の低い学生や学習意欲の低い学生の増加、カリキュラム改訂に伴う教育課程の複雑化等に対応するため、より丁寧かつ綿密な履修指導方法をそれぞれの学部で工夫することが必要である。

履修中止制度については履修登録の締め切り日から4週間という期間を見直す必要がある。他の大学では前期は6月末まで、後期は11月末までと2ヶ月の期間を学生に与える場合もあり、本学ではどのくらいの期間が教育上意味をなすかを議論した上で、2011年度からの学生便覧の表記を変更する。

4. 教育改善への組織的な取り組み

【現状説明】

4-1. 学生の学修の活性化とFDの取り組み

従来、学生は勉学をするのが当然であり、学修に熱心ではない学生は不真面目な学生で、単位不足で留年や退学するのはやむを得ない、という考えが大学にあったのは事実である。しかし、学生が学修に熱心ではない原因を、学生生活に関する調査や授業アンケートなどで調べていくと、必ずしも学生自らで解決出来る問題だけではないことが分かってきている。授業についていけないという学力の問題はともかく、友人関係の悩み、アルバイトに起因する問題等、些細な理由で学業を挫折する学生は少なくない。それゆえ「学生の学修の活性化」は単に教育方法の改善だけで片づく問題ではなく、教育指導、生活指導、メンタルケアに至るまで多面的な対応をしなければならないのが現状である。それを認識した上で、本学でも学生の学修の活性化に関しては様々な手段を講じている。

4-1-1. 1年次前期に焦点を当てた学生対応

高大接続の項目でも説明したように、入学前講習会等を通じ、高等学校教育から大学教育へのスムーズな移行に配慮しているが、授業時間の長さ、選択科目の多さ、時間割作成の不安、教員との距離等、大学に入学したばかりの学生にとって当惑することは多い。1年次前期のこの時期に関しては特に欠席の多い学生に注意を払っている。早期に問題の芽を摘む必要があるが、この対応は主として「教養基礎演習」の担当者1名（本学ではチューターと称している）が行い、「基礎英語」の担当者4名も協力している。データは学生サポート室に集められ、事務職員が学生や父兄との連絡にあたっている。

4-1-2. 教養教育センターによる「教養基礎演習」科目

「教養基礎演習」は1年次の必修科目であり、アメリカでは101という科目番号が振られる科目である。この科目の目的は、教養教育センターの報告にあるように「クラスを学

第3章 教育内容・方法等

生と教員及び学生同士のコミュニケーションの場とすることで大学に速やかに馴染んでもらうと共に、大学生として必要な学びの基本を学習し、基礎学力をつけること」にあるが、1セメスターの授業をすべて教室内で行うわけではない。人文学部を例に取れば、1年次前期には、大学近辺をオリエンテーリングのように回り、自然に触れながら地面の起伏や植生等を地形図と見比べながら体験する。また、図書館で授業を開き、それぞれ与えられたテーマを、図書とインターネットを使ってレポートとして提出する。後期には、学長により「青年期の心理」等の講演、俳句大会など授業内容にも工夫を凝らし、詰め込み教育ではなく、体験型教育で学生の孤立を防ぎ、仲間意識を持たせている。

4-1-3. 体験型学習の拡充

教養基礎演習でも上記のように体験型学習を部分的に取り入れているが、他の開講科目でも体験型学習を取り入れ、教育の改善を図っている。学外に出て、裁判の見学、本郷キャンパス近辺の商業地区の現地調査等を行う3、4年次のゼミも増加している。また、人文学部国際コミュニケーション学科地球環境コースでは、環境教育の一環として、毎年、足尾銅山跡地で環境調査を行っているが、2009年度はつくば市のNPO団体の協力のもと、筑波山麓で田植え、稲刈り等の農業指導を受け、また、青森県鯡ヶ沢町・青森市等の協力を得て、1週間をかけて農業と環境をめぐる体験学習を行った。

体験型学習の長所は教室で学習する内容を実際に体験することで、学習の活性化に繋がっている点にある。インターンシップも体験型学習といえるが、学外に出て経験を重ねて帰ってくる学生のレポート等には学生の成長の跡が読み取れる。

4-1-4. 英語教育開発センターによる教育方法の標準化とALPS

本学の英語教育の説明は英語教育開発センターの報告にあるが、教育改善に関して述べると2006年度より1年次の英語教育600名を越える1年生を対象に、入学時のクラス分けテストにより4レベルに学生を分ける。合計28～32の少人数クラスを編成し、各レベルに応じた共通教科書を使用し、学習の効率化を図っている。2006年度以前は英文講読、英文法等の英語科目分類に従い、教員が自由に教科書を選んで使用していた。この英語教育には良い点もあったが、学生のレベルとのミスマッチや教材に対する学生の不満等もあった。

入学時のレベル分け、少人数クラス制、共通教科書による4技能教育、「教養の英語」から「コミュニケーションのための英語」教育にシフトした結果、問題はまったくないわけではないが、英語教育の標準化、平準化が進んでいる。

これまでの本学の英語教育は「落ちこぼれ」を極力なくす方向で進んできたが、2008年度よりいわゆる「吹きこぼし」対策のためのシステム研究を始め、2009年度からは英語の

評価の高い学生のために特別選抜クラス ALPS(Academic Learning and Professional Skills)を設置した。これで、英語力の低い学生の対応から英語に関心があり、より高度な教育を求める学生にも対応できる体制を整えた。

4-1-5. 現代経営学部における成績優秀者への特例措置としての履修制限緩和

現代経営学部では学生の勉学意欲を換気する方法の1手段として、1年次は年間36単位、2年次以降は38単位を上限として、履修させているが、通算あるいは直近期のGPAが3.0以上を取得している場合には、年間40単位まで履修することが可能となる。

4-1-6. 現代経営学部における成績優秀者が5年間で修士号を取得する制度

2008年度の大学院現代経営研究科開設に伴い、学部と大学院が有機的に連携し、学部入学から4年後の卒業時に学士号、5年後に修士号の学位を取得できる「学部・修士5年一貫教育プログラム」を2009年度より開始した。詳細は後述の「大学院現代経営研究科の教育課程等」で説明するが、2008年度3年次学生から本プログラムの適用を希望した学生は5名あり、その内3名を合格とした。「5年間で修士号を取得する制度」は大学院現代経営研究科設立後、2年経っていないが、徐々に浸透し、現代経営学部の学生の勉学意欲の増進に寄与している。

4-1-7. 学部長賞や学長賞等の成績優秀者の表彰制度

2008年度実績では「学長賞」として卒業生の成績優秀者を対象に両学部合計15名（人文学部10名。現代経営学部5名）にそれぞれ5万円相当の図書券及び記念品を授与し、下級生の模範として顕彰した。

また、「学部長賞」としては、学年、個人や団体に関係なく難関の資格試験に合格した者や、クラブ活動のリーグ戦等において顕著な業績を挙げた学生、団体に2万円相当の図書券を授与する制度であり、2008年度は30名・団体が対象となった。

4-2 シラバスの作成と活用状況

【現状説明】

本学においては1992年の開学から1999年までは「講義要項」という名称で開講科目の解説を全学生に配布してきたが、2000年より「シラバス」と名称を変更し、内容も見直し、現行のシラバスに近い形に改めた。その後、学科の増設、学部の増設に伴い、改善を加えて現在に至っている。

現在では「シラバス」は、学生の自主的判断による授業科目の履修及び学習意欲の促進

第3章 教育内容・方法等

のために非常に重要なものと位置づけ、全開講科目について「講義の目的・内容」「到達目標」「評価の方法・基準」「テキスト・参考文献等」が統一的に記載され、「授業計画」についても、授業各回の「主題」「概要」「事前・事後学習」のそれぞれについて詳細な記載がある。1科目分の分量も以前はB5版、1ページであったものが、現在では見開きでB4版とし、情報量も大幅に増加している。

また、従来シラバスは学部別に基本教育科目と専門教育科目を合わせて掲載し、各学部生に配布していたが、科目選択に際して学生に提示する各科目情報が追加されたため、2009年度より学部共通の基本教育科目編及び各学科の専門教育科目編（国際コミュニケーション学科、人間科学科、現代経営学科）と4部に別冊化され、学生のシラバス利用時の便宜が図られている。

【長所と問題点】

現行のシラバスは、授業に関する情報量が大幅に増加し、とりわけ2009年度版からは授業予定表に「事前・事後学習」の項目が付けられたことにより、学生が授業の全体像と授業の流れを把握しやすくなったことは長所といえる。その反面、4分冊の合計が2.8キログラムとなり、例えば、国際コミュニケーション学科の2年生は基本教育科目と専門教育科目の2分冊、合計1.9キログラムのシラバスと学生便覧を履修登録期間に持ち歩くのは履修指導上いささか無理があるのも事実である。

【改善方策】

簡便ではなく、また携帯しにくいとの指摘を考慮し、Web上で検索が可能な電子シラバスの導入が現在、検討されている。冊子のシラバスは視認性に優れ、情報も多量であるが、携帯に不便である。一方、大学のホームページに掲載するシラバスは一覧性に優れ、簡便に情報が得られる点に長所があるが、コンピュータモニター上で、関心のある全ての科目に目を通すのも困難であろう。

2011年度からは紙媒体のシラバス、もしくはCD-Rom化したシラバスとWebシラバスを併用することで、それぞれの短所を補いながら「シラバスの活用」を図る。

4-3. 学生による授業評価の活用状況とFD活動

【現状説明】

4-3-1. 学生による授業評価

2005年度以前に本学で作成して行ってきた「学生満足度調査」「授業アンケート」を、より透明性を増し、客観性を担保するため、2006年度より「授業評価アンケート」として学外の業者に委託し、結果の分析を行っている。

2008年度の場合、前期授業の終了前6月末から7月初旬の2週間にわたり、専任、兼任、

兼任の全ての教員（169名）を対象に2学部（人文学部、現代経営学部）で授業アンケートを行った（対象学生数のべ10178名、回収率67.8%）。

結果は「授業評価調査（全体傾向）」「全体結果一覧」「個人別授業評価カルテ」として9月中旬に各教員に配布し、授業評価の結果に基づき専任教員に授業方法や改善点等についてのコメントを依頼し、ほぼ全員分のコメント集を作成、全学の教員に配布した。コメント集は教務部を始め学内関係部署にも配布している。

アンケート項目は8項目であるが、「総合的にみてこの授業を受けてよかった」という項目を重視し、この項目で高い評価を得た教員、17名（基本教育科目担当者8名、人文学部専門科目担当者4名、現代経営学部専門科目担当者5名）に授業公開を依頼し、10月より11月にかけて順次、公開授業、授業研究会を行った。公開授業の参加者は教職員とし、授業公開者の了解を得られた授業はビデオで記録を残した。このビデオはFD委員会で保管し、希望があれば貸し出す体制を取っている。

2008年度の公開授業概要

No.	科目	公開日	キャンパス	曜日・時間	遠隔授業
1	現代の産業技術	10月21日	流山	火2	
2	経済と市場	10月27日	流山	月5	
3	人間と犯罪B	10月28日	流山	火2	
4	アメリカの文化	10月28日	流山	火3	
5	English Qualifications1B	10月29日	流山	水4	
6	子どもと学校	10月31日	流山	金2	
7	Skill-based English6B	11月4日	流山	火2	
8	組織心理	11月5日	流山	水5	流山→本郷
9	国際金融論	11月5日	本郷	水3	
10	マーケティング戦略論	11月5日	本郷	水1	
11	環境経営論	11月5日	本郷	水2	
12	ヨーロッパ文化論B	11月7日	本郷	金2	本郷→流山
13	カウンセリングの基礎 B	11月10日	流山	月1	
14	世界の地誌	11月11日	流山	火3	
15	企業財務論/専門応用演習	11月12日	本郷	水4	

第3章 教育内容・方法等

16	Interest-based English4	11月17日	流山	月3	
17	Interest-based English11	11月18日	流山	火3	

2009年度も同様の手順で、授業アンケートの実施、結果の返却、コメント集の作成、授業公開を行っている。

この全学的な授業アンケートとは別に、教養基礎演習、基礎英語すべてにおいても教養教育センター、英語教育開発センターがそれぞれ独自の授業アンケートを行い、授業運営が順調に行われているかをチェックしている。

4-3-2. 新任教員研修会

次に、教育を担当する教員の研修機会を作ることもFDの重要な領域である。「第8章 教員組織」でも述べるが、開学以来、本学は企業や官公庁から顕著な業績をあげている人材を専任教員として多数、採用しており、その数は2009年度では専任教員80名のうち25名と31%を占める。この中には兼任教員としての教育経験を持つものもいるが、教員となるのは初めてというものもあり、本学の教育に対する姿勢の共通認識が不可欠である。

また、一方で退職者の補充や新コース開設等のため、分野を決めて新任教員を公募採用しているが、周知のように大学院教育では研究者教育をしても、教授法等の教育者としての教育は行われていない。新任教員研修会は今後、60歳代教員の退職により世代交代していく中で重視していくべき課題と位置づけている。

教員研修に関しては、2007年度末に退職教員の補充と大学院の専任教員の採用があり、9名の新任教員を迎えるにあたって、2008年3月27日（木）午後1時から4時間にわたって新任教員研修会を以下の要領で行なった。

時間	内容	資料	担当
1:00	東洋学園大学の建学の精神と理念		理事長
1:15	東洋学園大学の教育		学長
1:30	自己紹介、役職者紹介	名札、教職員証	FD委員会
1:45	研修内容説明（10分）		FD委員会
2:00	・学園大の概要、組織、機構	2007学生便覧	副学長
	・理事会、評議員会、評議会、教授会	教職員数、学生数など基本データ	副学長

	<ul style="list-style-type: none"> ・人文学部の概要 ・現代経営学部の概要 ・専任教員の業務、委員会活動 ・担任、チューター、オフィスアワー ・定期試験、入試、センター試験監督等 ・休講、補講、他校等での兼任のルール ・学生指導の概要 	一タ 便覧 便覧 各委員会委員 表 学生関係資料	人文学部長 現代経営学部 長 教務部長 教務部長 教務部長 教務部長 学生部長
3:00	休憩 (15分)		
3:15	学園大学のFD活動について	授業評価資料	FD委員長
3:30	学園大学の教養教育について		教養教育セン ター長
3:45	<ul style="list-style-type: none"> ・英語教育開発センター ・国際交流センター 		各センター長
4:00	<ul style="list-style-type: none"> ・研究室、研究費、事務手続き等 ・身分証（エディーカード）、交通費の精算、その他 ・質疑応答 	「じぶんスタート2008」 「施設パンフレット」 「東洋学園大学のサポート体制」 TOGAKU PRESS 等	本部、総務課
4:30	コンピュータネットワーク等について		メディアセン ター

これまでも毎年、数名規模での新任教員を受け入れてきたが、その研修は学部や学科に任せられ、または他大学で教育研究経験がある場合は、ほとんど研修は行なわれてこなかった。初めて本格的な研修を行なった目的は、表にもあるように、本学の理念から教育方針、教育内容、教育体制、学部の説明、教養教育と英語教育の重視といった教育上、必要

第3章 教育内容・方法等

と思われる基本事項を試験監督の仕方に至るまで詳細に説明する点にあった。

2009年度の新任教員研修会は2009年3月11日に研修会を行なった。新任教員は人文学部、1名であったが、前年の研修事項を踏まえ、学長、学部長、教務部長、学生部長、FD委員長、事務局が以下の説明を行なった。

- ・東洋学園大学の理念と教育について
- ・学園大の概要、組織、機構、3センター
- ・人文学部の概要
- ・専任教員の業務、委員会活動
- ・担任、チューター、オフィスアワー
- ・定期試験、入試、センター試験、試験監督等
- ・休講、補講、他校等での兼任のルール、その他
- ・学生指導の概要
- ・研究室、研究費、事務手続き等
- ・身分証（エディーカード）、交通費の精算、その他

4-3-3. 講演会活動

FD講演会等に関しては以下の催しを行ない83名の教職員の参加があった。

演題：「大学改革と教員・職員の役割」－FD・SDと学生の目線

講演者：寺崎 昌男氏（立教学院本部調査役、東京大学・桜美林大学名誉教授）

日時：2009年6月18日（木） 15：00～16：30

場所：本郷キャンパス 1号館2F フェニックスホール

FD委員会・東洋学園大学学生センター共催

【長所】

①本学の「授業アンケート」の特徴は3点ある。ひとつは専任教員、兼任教員を含め全教員が最低1コマの「授業アンケート」の対象となることであり、二番目に「授業アンケート」の結果を全教員が共有することである。2005年度以前も「授業アンケート」は行われていたが、結果は担当教員にのみ返却され、結果の共有はなかった。三番目として、アンケートの配布から回収まで、教員は一切関与せず、すべて事務職員が行うことで、授業アンケートの信頼性の向上を図っていることである。

②新任教員の対応に関しては、研修会を通じて教育、研究上の重要事項の理解と実用的な情報を就任時に与えることにより、新任の教員が大学にスムーズに溶け込み、同時に大学の理念、校風を理解した上で新しい環境の中で十分な力を発揮できることが期待される。

③FD講演会に関しては参加者の少なさを懸念する声があったが、予想以上に教職員が参加し、全学的なFD、SDの催しとしては成功と見ている。

【問題点】

2006年度からの新形式の「授業アンケート」は初年度の2006年度には学年末の12月に行われ、教員に対するフィードバックは年間の授業が終了した後になり、アンケート結果を活用することに難点があった。そこで、2007年度からは前期授業の終了前、6月末から7月初旬にかけてアンケートを行い、後期最初の教授会で結果の返却、ついで公開授業の計画作成、10月中旬より11月中旬にかけ公開授業という流れに改善した。2008年度も、前年と同じ手順で実施し、また実施方法の改善ともあいまって、アンケートの回収率も2006年の51.7%より上記の様に67.8%と15ポイント以上の大幅増加をしている。

2008年度の卒業生アンケートの中で「授業アンケートの結果が授業に反映されていない」という指摘があった。現時点においては、この卒業生の批判は甘んじて受けざるを得ない。授業アンケート、コメント作成による教員の自己点検・評価、公開授業において評価の高い教員の授業見学、授業研究会という流れの中で、一種の慣れが生まれ、本学も他大学並の授業評価を行なっているという自己満足に繋がっている。

FD委員が「FD推進会議」等の学外の研究会に出席し、他大学の例を持ち帰っては本学のFD活動に取り込んでいるが、いまだ十分な授業改善は果たせていない。着実にFD活動を行なっていくことで3年後、5年後の卒業生アンケートで授業評価に関してネガティブな感想が出ないように工夫を凝らしていくしかない。

FD講演会に関しては単発的に行なってもその効果の持続と拡大に疑問が残る。今回の講演者は大学におけるFD活動の先駆者的存在で講演内容も示唆に富んだものであったが、どこまで「大学改革と教員・職員の役割」といったメッセージが参加者に伝わったかが問題であろう。

【改善方策】

本学は2学部3学科、総定員2,770名の比較的小規模の大学であり、それぞれの学部にはFD委員会を置いてFD活動を行なっているが、学内にFDの組織的推進に対する考え方に温度差が存在する。これは多くの大学で見られる事だが、今後、大学が教育水準の維持、向上を図り、教育の内容や方法の改善を行なっていく上でFD活動が大きな役割を期待されるなか、本学でも全学的組織に一本化し、効率的なFD活動の推進を図る事が現時点での有効な改善方策であると考えられる。

FD講演会に関しては、単発的に実施しても、その場限りで効果が薄い、ということが学外のFD推進会議等で報告され、本学の取り組みも消極的であったのは事実だが、繰り返し行い、実績を積んでいくことでFDの意識高揚を目指す。年間最低1回は外部講師を招聘し

第3章 教育内容・方法等

て学外者の考え方を聞くと共に、学科単位、学部単位、全学と規模を問わず、年間を通して、学内者によるFD会議（シンポジウム、パネルディスカッション等）を開催し、FD活動をもっと身近にしていけることを改善の基本とする。

4-3-4 卒業生満足度調査

【現状説明】

2008年度卒業生を対象に、「東洋学園大学卒業生アンケート」を卒業後3ヶ月の間隔を置いて2009年7月に実施した。卒業生579名へのアンケート依頼に対し49の回答が寄せられ、回収率は8.46%であった。教育課程、教育内容、学生生活、学生支援、施設・設備等の分野、計37問のアンケートの中で、教育に関して注目したのは「基本教育科目の教育目標が明確に設定されている」と「専門教育科目の教育目標が明確に設定されている」の2点であった。「そう思う」「ややそう思う」を合わせた肯定評価は「基本教育科目」で67.3%、「専門教育科目」で75.5%であった。その他、カリキュラムの適切性、成績評価基準の公正性、多様なメディアと情報機器の利用度合等、ほとんどの項目で60%以上の肯定評価を得た。

最後に「東洋学園大学での生活を振り返り、全般的に満足していますか」の問いに対しては、「満足だった」「どちらかといえば満足だった」を合わせた肯定評価は73.5%であった。

【長所】

通常は卒業直前の2月ないし3月に「卒業生学生満足度調査」を行なうのが一般的であろう。卒業から3ヶ月が経ち、卒業生も社会に出て落ち着いた頃にアンケートを行なったのは、卒業を控え、気持ちが高揚し感傷的な雰囲気の中で調査を行なうよりは、冷静な回答を期待したからであるが、その反面、満足度が下がるのではという懸念もあった。しかし、結果から見ても、上記のように3分の2以上の卒業生が肯定評価をしたことは長所といえるだろう。また、自由記述には率直な感想、意見が書かれており、批判を含め学生への教育指導、生活指導の上で有用であった。

【問題点】

回収率が低かったことが大きな問題点である。卒業後3ヶ月を置いた点、Web上でアンケートを実施した点、選択肢は通常置かれている「どちらでもない」を省き、肯定か否定が明確な回答を求めた点、さらに、4択の選択肢37問と自由記述1問といった項目が多い点が、回収率を引き下げた要因として考えられる。

【改善方策】

多くの大学で卒業時に行われる「卒業生学生満足度調査」の回収率は50~60%といわれ

るが、本学が求める卒業生の評価は回収率の高さより満足層、不満層からの率直な評価であり、卒業後、時間を置いた時点で38の問いに回答する卒業生は、この満足層と不満層が多いのではないかと考える。そう考えれば、今後も回収率は10%前後であってもデータの的には意味があるだろう。とはいえ、回収率があまり低いとデータの説得力を弱化させてしまうのも事実である。来年度は工夫を凝らしてもう一度「社会に出てから3ヶ月」調査を行い、回収率と回答の有用性を検討することで改善を進めたい。

5. 授業形態と授業方法

5-1. 授業形態と授業方法

【現状説明】

「第3章 I.-6. 授業形態と単位の関係」で説明したように本学では大学設置基準に基づいて、学則の第6章教育課程及び履修方法等、第23条及び第24条で授業形態と授業方法を学生に説明し、学則に決められた通りに運用している。

1年次の必修科目においては、少人数教育を実現している。1年次全学共通科目の英語科目(必修)の場合、共通教科書を使用して英語の基礎である4技能の協力を、教員が担当クラスや担当学生の学習状況を確認しながら、1クラス20人程度の習熟度別クラスにて実施している。したがって、1年次の英語科目は20人前後のクラスが112コマ開講され、同様に1年次全学共通科目の「教養基礎演習」も20人前後のクラスが28コマ開講されている。

その一方で、基本教育科目の講義科目、専門基礎科目の講義科目では、300人を越える科目があった。過去3年間で100人以上の受講者のいたコマ数は以下の通りである。

年度(前期)	300人以上	200~299人	100~199人
2007年	0	5	52
2008年	2	6	54
2009年	0	4	50

コマの増設、時間割の工夫等で分散を図ってはいるが、2009年度前期の場合54コマが100人を越えている。

100名前後の講義科目の授業内容は、基本的教養、基礎的専門の知識の概説が中心となるが、50人以下の規模の講義では、学生との質疑応答や発表を求める演習の要素を取り入れた授業を行ない、双方向の学生参加型の講義形態を中心にしている。

海外演習やインターンシップなど、現地での研修がその中心となる科目については、事

前の指導を十分に行ったうえで研修が行われ、事後課題等の提出を含め構成されている。

また、英語科目では CALL や Adi11 教室を利用し、最新の設備により双方向型授業が実施されている。メディアスタジオでは、映像関係の演習授業が行われている。多くの教室には、映像・音響設備を常設、PC を備える教室も増加し、ビデオ映像やパワーポイント等の IT 利用を多くの教員が授業に取り入れ、授業におけるマルチメディアの利用促進が図られている。

5-2. 多様なメディアを活用した授業

【現状説明】

流山キャンパス、本郷キャンパスの両キャンパスのほとんど全ての教室に、現在の教育システムでは必要と思われる設備を備えている。詳細は「第10章施設・設備」と「第11章図書・電子媒体等」に述べるので、ここでは略述する。

ビデオ、DVD、学内 LAN に接続したコンピュータなどいわゆるマルチメディア教室の他に英語教育では CALL 教室が 4 教室（流山 3、本郷 1）、AdiLL 教室（流山 1）を設置している。学生には入学時に 1 ギガバイトの USB メモリを配布し、情報教育で使用するデータの保存や英語の音声ファイルの保存・再生等に利用させている。

ほとんどの教員が何らかの形で多様なメディアを使用しているが、黒板にチョークだけという古典的スタイルで学生に十分な教育をする教員もいる。手段は何であれ、内容があり、学生が納得する授業が実現できればよいと考えている。

【問題点】

専門演習科目（専門ゼミ科目）においては、ゼミのテーマや学生の興味・関心等により、履修学生が 0 名のゼミがあるなど偏りが見られる。学生の募集方法やゼミ学生の均等化について課題がある。

受講生の多い科目では、旧来型の一方向的な講義も多く、教室設備の改善や教員のスキル向上に課題がある。パワーポイントを使えば授業内容が分かり易いというものではない。また、教室間で常設設備に差があることや、既存設備の性能向上、更新を図る必要がある。

【改善方策】

科目の特性を活かした双方向授業の実現に向けて、参加型講義に関するテキスト等を参考に、教員による研究会や講習会を適宜開催、また、外部での研修機会を活用することが必要である。また、当然ながら教育効果をより向上させるため、各教室内教育機器の利便性の改善・充実を図ることも必要である。

英語教育や情報教育においては教育内容、到達目標の設定が比較的容易であり、多様なメディアを使用しているが、教養教育や基礎専門科目の教育では、それぞれの科目におい

て、科目横断的な教授法、到達目標は設定し難い。

それゆえ、授業評価アンケートに基づく公開授業に参加して他の教員の教授法を参考にし、また、公開授業に限らず、教員レベルで相互に授業を公開することで、教員側の「気付き」も多くなると思われる。メディアが多様になればなるほど、メディアに振り回されることも多いが、そうしたメディアをすべて利用することは不可能である。教員が有効と判断するメディアを精選して活用すれば、より教育効果が上がる。

5-3.遠隔授業

【現状説明】

2007年度末に遠隔授業の導入に関連したワーキンググループを立ち上げ、目的として以下の5点を掲げた。

- ・本郷、流山キャンパス間の双方向授業の実験
- ・ITを利用して学生の学習の効率化を図る
- ・留年生、及び本郷の3、4年生の流山への通学対策
- ・e-learningのコンテンツ作り
- ・自習または補習用アーカイブスのコンテンツの作成を試行

目標として2008年度中に流山キャンパスから本郷キャンパスへ模擬授業を送信し、設備、施設等の検討を図った上で、2009年度より人文学部と現代経営学部の1、2年生配当の講義科目それぞれ1コマを遠隔授業で開講することとした。

2008年度中に流山キャンパスから本郷キャンパスに向けて2回の送信実験を行なったが、その中には授業評価アンケートから選ばれた「公開授業」も1コマ含まれている。その他、本郷キャンパスの2教室をそれぞれ「流山キャンパス」、「本郷キャンパス」に見立てて、映像、音声のチェックを行い、更に実験も兼ねて両キャンパス間で共用教研施設群の「遠隔会議」を2回、行なった。

その結果、予定より半年遅れたが、2009年度後期より人間科学科の1年次対象の専門基礎科目である「基礎心理学」(2単位)と現代経営学科の2年次対象の専門基幹科目「リーダーシップ論」(2単位)の2科目を単位認定科目として遠隔授業を行なった。

【長所】

1年半をかけて実験を重ねることにより、音声の遅れや映像の鮮明度等、情報関連機器の不具合の是正を図り、また電子黒板等の導入を検討し、30キロメートル離れた両キャンパス間を、通常授業に近い形で実施できたことは長所である。

【問題点】

問題点は多く存在する。初めての試みということで、今回は送信側のビデオカメラ担当

者や問題が起きた時の対処用の人員配置に配慮し、また受信側にも教職員を配置することで、遠隔授業に必要な機器類とマンパワーが確保できたが、遠隔授業を数多く開講することは物的、人的資源の限られた本学では難しいことが予想される。

また、当初、目的に掲げた5項目の中で、ようやく1項目を実施しただけで、「ITを利用した学生の勉学の効率化」はまだまだ実用への道は遠い。設備・施設の更新、適切な科目の選定、双方向性の確保、出欠管理などの課題が残されている。

【改善方策】

2008年4月1日から施行された2007年の文部科学省告示第114号のガイドラインに準拠し、以下の点に注意をはらうことで遠隔授業の質を保証することとする。

- ・授業中、教員と学生が、互いに映像・音声等によるやりとりを行うこと。
- ・学生の教員に対する質問の機会を確保すること。
- ・画面では黒板の文字が見づらい等の状況が予想される場合には、あらかじめ学生にプリント教材等を準備するなどの工夫をすること。
- ・「遠隔授業」の受信側の教室等に、必要に応じ、システムの管理・運営を行う補助員を配置すること。必ずしも、受信側の教室に教員を配置する必要はないが、必要に応じてティーチング・アシスタント（TA）を配置することも有効である。
- ・メディアを活用することにより、一度に多くの学生を対象にして授業を行うことが可能となるが、受講者数が過度に多くならないようにすること。

IV. 国内外における教育研究交流

【現状説明】

1. 在外研究

人文学部では過半数の教員が1年以上の海外留学経験、海外在職経験を持ち、他に、外国籍（英国籍と中国籍）の専任教員が2名いる。現代経営学部でも専任教員の半数が留学、海外在職経験を持ち、さらに2名の外国籍（英国籍と中国籍）の専任教員がいる。ほかに両学部を通じては、特別講師として6名の英語圏の準専任教員、1名の中国語圏の準専任講師を擁している。また、「第6章研究環境」でも説明しているが、毎年、2名の教員を海外（主として欧米圏）に1年以上の期間、派遣している。開学以来、約30名の教員がこれまで在外研究を行なってきた。

以下は、過去3年間の在外研究の派遣状況である。

年度	学部別	派遣先	研究機関	期間
2006年度	人文学部	アメリカ	New York University	2006年4月1日～ 2007年3月31日
	現代経営	イギリス	University College London, Department of Linguistics	2006年8月1日～ 19年7月31日
2007年度	人文学部	カナダ	McGill University	2007年4月1日～ 2008年3月31日
	人文学部	イギリス	London University	2007年4月1日～ 9月30日
2008年度	現代経営	イギリス	London University	2008年4月1～ 2009年3月31日
	現代経営	アメリカ	Columbia University, United Nations	2008年4月1日～ 9月15日

2. 海外の学術交流協定大学

国際交流センターの項でも触れたように、現在、本学は海外の以下の4大学と学術交流協定を結んでいる。

- ・米国 ワシントン大学(University of Washington)

第3章 教育内容・方法等

- ・米国 カリフォルニア大学アーバイン校 (University of California, Irvine)
- ・カナダ カルガリー大学 (University of Calgary)
- ・英国 カンタベリークライストチャーチ大学 (Canterbury Christ Church University)

協定内容は、以下の項目に関する教育研究の協力と交流の推進である。

- (1) 学生及び情報の交換
- (2) 教育に関する共同研究
- (3) その他相互に関心のある分野

また、語学研修を中心に限られた範囲で協力関係を結んでいる海外の大学としては、以下の2大学があり、毎年、夏休みと春休みを利用して40～50名の学生を派遣している。

- ・中国 華東師範大学
- ・オーストラリア マッコリー大学

3. アストン大学のインターン学生の受け入れ

上述の「英語教育開発センター」の項目でも触れたが、2008年度より英国のアストン大学 (Aston University) よりインターンシップの学生の受け入れの要請があり、英語教育開発センターが受け入れの窓口となり合意の覚書を交わした。目的として以下の3項目が合意されている。

「この職務には3つの目的がある。1番目は、この職務を遂行するアストン大学の学生が、学部生に語学学習のサポートを提供することによって、外国の教育機関で働き、教えるという経験を得ることを目的とする。2番目は、東洋学園大学の学生には、国際コミュニケーションに必要なスキルを確かで豊かなものにするためのよりよい機会が提供されることをねらいとする。3番目の目的は、このような関係を結ぶことにより、アストン大学と東洋学園大学両者の学生同士の交流を深め、将来的に有益な協力関係、学術的なつながりを深めることである。」

この覚書に従い、アストン大学からのインターン生は、嘱託職員として英語教育開発センターの業務に携わり、またALTとして日本人教員の授業をサポートしている。

2008年9月より2009年8月までにアストン大学教育学部在学の女子学生が1名インターン生として本学に在職し、2009年9月より同じく男子学生が1名、本学に着任した。

【長所】

大学レベル、教員レベル、学生レベルと多角的に国内外との交流を図っていることは、一応、評価できる。在外研究の制度は、前身の東洋女子短期大学から受け継いだものであり、その歴史は長く、本学における研究や教育の活性化に大きな役割を果たしている。学

術交流協定大学の数は増えてきており、学生が安心して短期・長期の留学に参加できる機会を提供している。また、インターンの受け入れにより、学生たちが生の英語に触れる機会を増やすことができている。

【問題点】

「在外研究」に関しては、在職5年以上の条件があり、准教授、専任講師といった若手教員が比較的少数であるため、年度によっては派遣教員がいない年がある。また、近年、教員は契約年俸制のもとで採用されているため、旧来の規程では対応ができていない。例えば契約年俸制の若手教員が9月から翌年8月まで在外研究に出た場合、また4月から翌3月まで在外研究に出た場合の対応が未定であり、これは今後の「在外研究」制度の根幹に関わる問題となりかねない。

「海外の学術交流協定大学」に関しては、本来「学術交流協定」は対等の関係で、相互に教育・研究のために学生、及び教員等を交換しあうのが目的であるが、現在のところ本学から一方的に学生を送り、語学教育を受けさせていることが問題点として挙げられる。長期留学制度と認定留学制度を利用して、海外の大学で修得した単位を認定した学生は、2006年度より2008年度までの3年間で17名になるが、上記の海外の大学から本学に留学して単位を修得した学生は皆無である。また、教員の在外研究でこれらの大学に滞在して研究に従事した教員も皆無である。

「アストン大学のインターン学生の受け入れ」に関しては、受け入れを開始して2年目であり、今後とも継続的にインターン学生が本学で研修することが、これからの両大学間の学術交流を見通した上で鍵となるだろう。

【改善方策】

1. 在外研究制度の積極的活用を進め、毎年2名の教員を海外に送り出す。その際、学術交流協定を結んだ大学での研究も検討することで、伝統的な教員の個人的つながりによる「在外研究」から、国際交流を考えた新しい形の「在外研究」へと繋げていく。
2. 契約年俸制の教員の在外研究制度を検討して在外研究規程を改訂する。
3. 協定大学への学生の派遣も短期留学から長期留学、語学留学から語学以外の単位認定を視野に入れた留学にシフトし、教育的配慮、経済的配慮をさらに進めていく。
4. アストン大学との交流に関しても、英語によるコミュニケーション能力の向上、経済的配慮のもと、今後、数年以内には本学からアストン大学へのインターン生の派遣を実現する。

V. 大学院現代経営研究科の教育課程等

1. 大学院現代経営研究科の教育課程

【現状説明】

(1) 教育課程編成の基本方針

現代社会においては、学術研究の著しい進展や社会環境の急速な変化に対応するために必要となる幅広く深い学識と研究能力に加えて、高度の専門的な職業を担うための知識や能力を有した人材の養成が強く求められている。これらの要請に応えうるための教育課程を編成した。

(2) 教育課程編成の特色

現代経営研究科では、学部教育との継続性と専門性に配慮し、学部教育における教育内容を基礎として、教育課程編成の基本方針、社会の要請などを踏まえ、個別学問分野を深める専門性が過度に重視されることのないよう留意すると共に、特に重要とされている教育内容に絞り込んだ教育課程の編成を行った。

また、基礎から応用にいたる履修の順序を体系的に編成するため、基礎科目、基幹研究科目、関連研究科目、実践研究科目、課題研究科目の各科目群を設けた。各科目群では、教育目標に応じた授業科目を適切に配置し、これにより高度な専門性を有した人材として必要となる理論的知識と応用的能力を体系的に身につけることが可能となる教育課程を編成した。

さらに、経営現場での応用・実践能力を高めるため、実践事例の分析などによる総合的な課題学習科目については、オムニバス形式による授業運営方法を取り入れ、複数の教員から視点の異なる問題提起、その課題についての討議を行うことより、院生の応用・実践能力を培うことを狙っている。そして、オムニバス形式による授業科目を担当する教員に対しては、当該授業科目の教育目的や到達目標、成績評価、担当部分の位置づけや役割などについての共通理解と相互連携の徹底を図ることとしている。

(3) 教育課程編成の考え方

現代社会における複雑化かつ多様化する様々な経営課題に適切に対応する能力を身につけるためには、特定の職能分野に関する深い知識だけではなく、主要な職能分野全般にわたる基礎的知識を習得することが必要である。まず、学部段階で経営学分野に関する基礎の習得が不十分である学生の学力を補完するための基礎科目として「経営学研究」を設けた上で、基礎研究科目として、「マーケティング研究」「アカウンティング研究」「ファイナ

ンス研究」「人的資源研究」の4科目を必修科目として配置している。

また、主要な職能分野全般にわたる基礎的知識の習得に加えて、志向する職能分野に関する専門的な知識を一層深化させるために、基幹研究科目として、「マーケティング戦略研究」「財務会計研究」「税務会計研究」「管理会計研究」「ファイナンス戦略研究」「人的資源戦略研究」「経営管理研究」「経営戦略研究」の8科目を選択科目として配置している。

さらに、関連研究科目として、主要な職能分野の専門性を補完し、自己の研究課題と関連付けることにより、研究内容を発展させるための科目として、「ビジネス経済研究」「ビジネス法律研究」の2科目を配置している。国際ビジネス社会では、英語コミュニケーションスキルの重要性に鑑み、英語運用能力を向上させるための科目として、「ビジネス英語研究」を配置している。また、本研究科の入学生に中国人留学生が多いことから、これらの学生の研究を補うための科目として「ビジネス中国語研究」を2009年度より配置した。

加えて、実際の経営実践現場を想定してのロールプレイングやプレゼンテーション、ディスカッションなどによる体験学習や実践事例の分析による総合的な課題学習のための実践研究科目として、「ケーススタディA（マーケティング）」「ケーススタディB（ファイナンス）」「ビジネススタディA（ネゴシエーション）」「ビジネススタディB（ヒューマン・リソース）」の4科目を配置している。

課題研究科目は、授業科目の履修にあわせて、2年間を通して一貫した演習形式による指導体制をとるものであり、文献調査や実地調査を通じて、専門分野における基礎的な研究能力の養成と研究意識を涵養すると共に、研究成果に関する修士論文を作成するための個別指導を行うための科目として、「現代経営特別演習」を配置し、修士課程としての教育目標を達成するための教育課程の編成としている。

(4) 教員組織の編成の考え方及び特色

現代経営研究科は、当該専門分野における博士号等の学位や研究業績に加えて、大学や大学院における教育実績を有した専任教員を配置している。また、社会の多様な方面で活躍し得る研究能力とその基礎となる豊かな学識のある高度な専門的職業人の養成も目的としているので、専任教員のうち相当数は過去において実践現場における豊富な実務経験を有する専任教員を積極的に配置している。

経営学分野における分野別の専任教員数としては、マーケティング分野2名（うち教授2名）、アカウンティング分野3名（うち教授2名）、ファイナンス分野2名（うち教授2名）、人的資源分野1名（うち教授1名）、経営管理分野2名（うち教授1名）を配置すると共に、関連分野における専任教員として、経済学分野3名（うち教授2名）を配置し、

第3章 教育内容・方法等

さらに、体験学習や実践事例の分析による総合的な課題学習のための実践研究科目においては、過去において実務経験を有する教員を配置している。

(5) 学部・修士5年一貫教育プログラムについて

2008年度の大学院現代経営研究科開設に伴い、学部と大学院がより有機的に連携し、学部入学から4年後に学士、5年後に修士の学位を取得できる「学部・修士5年一貫教育プログラム」を2009年度より開始した。

5-1. 趣旨

優秀な学生を対象にして、学部入学から4年後に学士、5年後に修士の学位を取得できるプログラムである。

5-2. 出願基準

原則として以下の条件を満たす必要がある。

- ①本学学部（現代経営学部）に在籍し、本学大学院に進学を希望する者（原則として3年次編入生を除く）
- ②「基本教育科目」の要件を満たしていること
- ③学部3年次までに、「専門基礎科目」「専門基幹科目」の単位取得要件を満たす見込であること
- ④学部3年次までの専門教育科目における修得見込単位が70単位以上で、成績がGPA3.0以上であること
- ⑤指導教員等からの推薦があること

5-3. 選考

提出書類、口頭試問の結果を総合し、可否を決定する。

5-4. 単位履修

選考に合格し「修士課程授業科目履修資格」を得た学生は、学部4年次（2009年度）より現代経営研究科修士課程の授業を先行して履修（10単位まで（大学院学則））ことができ、大学院入学後1年間で残りの単位を修得し、学士課程と修士課程を併せて5年間で修了することができる。

5-5. 大学院の修業年限

当該プログラムを利用して大学院に進学した学生の大学院における標準修業年限は、1年となる。

5-6. 2009年度の実績

本プログラムの適用を希望した学生は5名あり、その内3名を合格とした。

2. 研究指導及び履修指導

【現状説明】

(1) 履修指導

現代経営研究科は、授業科目履修、論文作成指導、学位論文審査等の各段階が有機的なつながりを持って修士の学位授与へと導いていくための教育のプロセス管理を重視している。組織的な履修指導体制の整備を図り、入学時オリエンテーション及び学期毎の履修ガイドランスに加えて、典型的な履修モデルの提示など主指導教員及び副指導教員による継続的な個別履修指導を実施している。

(2) 研究指導

現代経営研究科では、個別の院生に対して密度の高い論文指導（研究指導）を行うため、複数の指導教員が研究指導を行う体制を整えている。院生の研究テーマに即して中心となる内容を担当する主指導教員が副指導教員と共に研究指導にあたることによって、密度の高い論文指導（研究指導）を行っている。

体系的な学位論文を作成させるため、1年次の2月に修士論文中間報告会の開催、2年次の7月に研究計画書の作成・提出、11月に修士論文発表会など研究過程の中間的な段階を設定し、それぞれ設定された水準を満たすことを求めている。最終的な論文審査は個別の院生に対し主指導教員を主査、副指導教員を副査とした上で、更に1名の副査を加え、主査1名、副査2名の体制で論文審査を行うことにしている。

また、2年間という限られた学習期間の中で、より密度の高い論文指導を行うため、年間を通した研究指導を実施している。前期及び後期において講義科目の履修による教室内の学習と教室外の事前及び事後における学習時間を確保するため、集中的な論文指導を行う期間として、研究指導に限り夏期休業期間を利用した夏学期を設定し、1年次の夏学期は、主指導教員及び副指導教員による文献調査や実地調査のための指導を行い、2年次の夏学期は、これまでの調査研究のまとめと最終的な学位論文の作成に向けた指導を行うことにしている。

3. 学位授与及び課程修了の認定

【現状説明】

現代経営研究科は、体系的に教育の課程を履修し、修了に必要な単位として、研究指導6単位を含む30単位を修得すると共に、所定の研究指導を受け修士論文を提出の後、審査に合格した修了者に対して、「修士（経営学）」を授与する。

2010年3月に、初めての修了者、8名に課程修了の認定の上、学位授与を行う予定である。

第3章における省略項目

本章に記述すべき必須項目のうち、以下の項目は本学に該当しないので省略する。

- (1) 学士課程の教育内容・方法
 - ・カリキュラムと国家試験
 - ・医・歯・薬学系のカリキュラムにおける臨床実習
 - ・通信制大学等
- (2) 修士課程・博士課程・専門職学位課程の教育内容・方法
 - ・連合大学院の教育課程
 - ・「連携大学院」の教育課程
 - ・専門職大学院の修了要件等
 - ・通信制大学院
 - ・医学系大学院の教育・研究指導
 - ・国内外との教育研究交流

第4章 学生の受け入れ

【到達目標】

本学の理念は「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」であり、前身の東洋女子歯科医学専門学校から受け継いだ「自彊不息」の精神を学ぶ姿勢の原点として、人間性・社会性・国際性に重点を置いた学生教育に全力を注いでいる。これら3つの重点項目は概ね3つの学科に対応しており、人文学部国際コミュニケーション学科は国際性、人文学部人間科学科は人間性、現代経営学部現代経営学科は社会性に焦点をあてた教育を核としている。したがって、本学では学部ごとにそれを反映したアドミッション・ポリシーが掲げられている。人文学部では、豊かな教養を基に、様々な文化に関する知識を踏まえた国際性、多面的な他者理解のできる人間性を身につけ、現代の世界と人間を学ぶことを希望している人材を求めている。現代経営学部では、主体的に考え変化に対応し、幅広い視野と良識を持ち、総合的な判断力と豊かな創造性や人を思いやる心を兼ね備えた人材を求めている。これらのアドミッションズ・ポリシーにあてはまる学生を受け入れることを目標とする。

入学者選抜における高・大の連携においては、入学前の希望と入学後の学習内容の不一致や大学での学習への不適應による退学などがないように、高校生に対する進路相談・指導を積極的に実施し、本学のアドミッションズ・ポリシーに合致する志願者を集められるようにすると共に、初年次教育の流れを意識した入学前講習を通じて本学について知ってもらうために、高校との連携強化を目指す。

また2008年度に開設した大学院現代経営研究科においては、募集人員は各学年10名と少数であるため、徹底した指導により、高度な研究能力と幅広い専門的な職業選択が出来る資質をもった人材の募集を目標とする。

I. 学部における学生の受け入れ

1. 学生募集方法、入学者選抜方法、受け入れ方針等

【現状説明】

理念の「時代の変化に応える大学」を実現し、時代の変化に的確に応えられる人材を育成するため、3学科ともに多様な資質をもった学生を求めている。このため、学部別に異なる入試をせず、共通化した入試科目と入試形式により入学者の選抜を行っている。

(1) 学生募集活動について

学生募集活動は、志願者及び入学者の量的・質的確保を目的とする。本学の理念及び取り組みを正しく理解してもらうことが、安定した志願者及び入学者数の確保につながると

第4章 学生の受け入れ

考える。そのためには、きめの細かい情報提供と、それによる高等学校・予備校等との密接な関係の維持が不可欠であり、本学ではそれを①専門の高校訪問スタッフによる高校訪問、②高校教員対象説明会、③高校への訪問授業によって実現している。

① 専門の高校訪問スタッフによる高校訪問

本学では、専門の高校訪問スタッフにより日常的に高校訪問活動を実施している。2008年度の当初の担当スタッフは7名であったが、年度途中で訪問スタッフ2名(派遣職員)と専任事務スタッフ1名を増員し10名体制で業務を行った。訪問する地域としては、首都圏(7都県)と比較的本学への志願者が多い地方6県(山形、福島、新潟、山梨、長野、静岡)を訪問強化の重点エリアとした。2004年度以降の高等学校・予備校訪問の対象校数と延べ校数は以下の通りであり、概ね1000校を対象に、平均して2～3回の訪問が行われている。

年度	対象校数	年間延べ訪問校数
2004年度	1,069校	2,284校
2005年度	928校	2,959校
2006年度	907校	2,329校
2007年度	982校	2,260校
2008年度	1,091校	2,789校

② 高校教員対象説明会

本学では6月初旬に高校教員対象説明会を2回開催している。進学担当の高校教員に本学の理念を紹介すると共に、本学で重点的に強化している英語教育と教養教育について説明している。また、在学生の情報提供も積極的に行っている。2004年度以降の高校教員対象説明会の参加高校教員数は以下の通りであり、全体的に参加教員は減少傾向にある。

年度	参加高校教員数
2004年度	91名
2005年度	95名
2006年度	86名
2007年度	67名
2008年度	68名

③ 高校への訪問講義

本学の授業を高校生に実際に体験してもらい、進路決定の参考としてもらうために、専任教員を積極的に訪問講義に派遣している。なお、2004年度以降の高等学校での訪問講義実施のべ件数は以下の通りである。2008年度は、高等学校からの訪問講義の要請に応えることを重視した結果、実施回数が倍増した。

年度	年間のべ講義数
2004年度	17回
2005年度	20回
2006年度	16回
2007年度	21回
2008年度	43回

(2) 入試方式について

1) 推薦入試

① 指定校制推薦入試

本学が指定する高等学校の在籍者で、本学が定める一定の成績基準を満たす生徒を対象とした入試である。人物優秀、健康な者で、かつ真剣に学ぶ意欲があることが求められ、学校長の推薦が必要である。面接と提出書類で選考する。地方会場(郡山、沖縄)での受験も可能となっている。本学で最も入学者の多い入試である。

② 公募制推薦入試

第3学年1学期または前期までの全体の評定平均値が3.0以上の生徒を対象とした入試である。学校長の推薦を必要とする。面接、作文、提出書類で選考する。1期と2期の2回実施され、公募制推薦1期については、地方会場(郡山、沖縄)での受験が可能である。

③ テニス特別推薦入試

テニスにおいて本学が定める一定の成果基準を満たす生徒を対象とした入試である。学校長の推薦を必要とする。実技(テニス)、面接、提出書類で選考する。特に顕著な成果を収め、かつ実技試験の成績の優秀な生徒は、特待生として認定する。

第4章 学生の受け入れ

2) 一般入試

「英語」「国語」の2科目型の入試である。2科目ともにマークシート方式で100点満点の試験であり、合計200点満点で判定する。試験問題は両学部共通であり、学部を問わず第2志望学科まで併願することができる。1期・2期・3期の3回実施されている。本学で最も出願者の多い試験である。

3) センター試験利用入試

① センター試験利用入試A方式

大学入試センター試験の受験科目のうち、上位2科目を採用する2科目型入試である。「外国語」は100点満点に換算し、国語は「近代以降の文章」(100点)を採用する。2科目の合計200点満点で判定する。

② センター試験利用入試B方式

大学入試センター試験の「外国語(英語)」(200点)と「リスニングテスト」(50点)を採用する1科目型入試である。合計250点満点で判定する

4) A0入試

将来の目標や「自分のやりたいこと」などの方向性を持ち、学ぶ意欲がある学生を対象とした入試である。小論文、面談、提出書類で選考する。8月から3月まで、ほぼ毎月1回、計9回の入試を実施している。指定校推薦に次いで入学者の多い入試である。

5) 特別入試

① 社会人特別入試

入学時に満22歳以上の年齢に達する者を対象とした入試である。社会人としての問題意識や実務経験をもとに、大学教育を受けたいという意欲を持った学生の確保を目的とする。面接、小論文、出願書類で選考する。

② 帰国子女特別入試

海外で一定期間教育を受けてきた者を対象とした入試である。面接(日本語)、試験(日本語作文)、提出書類で選考する。

③ 私費外国人留学生特別入試

大学入学に支障のない在留資格「留学」「就学」を有し、日本語において本学が定める一定の基準を満たす者を対象とした入試である。面接(日本語)、試験

(日本語作文)、提出書類で選考する。

④ 編入学試験

他大学、短大、専門学校等で学んだことを活かし、本学でより深く学習する意欲のある者を対象とした入試である。3年次編入を対象としており、指定校制推薦入試と一般入試がある。指定校制推薦入試は、面接と提出書類で選考する。一般入試は、人文学部国際コミュニケーション学科では、英語、面接、提出書類で選考し、人文学部人間科学科と現代経営学部では、小論文、面接、提出書類で選考する。

【長所】

学生の受け入れに関しては学部の組織では入試企画委員会が、事務組織では入試室が中心となって実施している。毎年の入試結果をもとに、受け入れのあり方を詳細なデータをもとに検証し、大学教育に不適な受験生は入学を許可していない。結果として、入学定員を確保できない学科が出てきているが、それもやむを得ないと考えている。

(1) 学生募集活動について

高校訪問スタッフによるきめの細かい情報提供が募集実績につながっている。生徒に対しては、高校訪問時に担当者から説明があるだけでなく、オープンキャンパス参加やキャンパス見学が勧められており、来校した生徒には訪問スタッフにより丁寧な個別対応がなされている。AO入試受験予定者に対しては、専任教員による事前指導(小論文・面接対策)が行われている。これは、訪問担当者が高校教員を通して受験生に勧めてもらった場合と、担当者が直接受験生に勧める場合があり、2008年度の受講者は2学部合計で68名(人文学部46名、現代経営学部22名)であった。特に人文学部では昨年度の19名から大幅に増加しており、AO入試入学者の確保に大きな役割を果たしている。

(2) 入試方式について

(推薦入試+AO入試)と(一般入試+センター試験利用入試)の募集定員の比率がおおよそ5:5であり、バランスが取れている。公募制推薦は1期と2期の2回、一般入試とセンター試験利用入試は、1期・2期・3期の3回あり、大学進学意欲の高い受験生に対しては複数受験の機会を与え、大学進学に迷いのある学生に対しては遅い時期の受験機会を提供している。2008年度は、センター試験利用入試において人文学部が受験者数を2倍に増やした(77名→154名)。これは2008年度より現代経営学部に倣ってA方式を導入し、「英語」を必須科目から外したことが影響したと考えられる。また、本学のテニス強化の方針のもとに行われているテニス特別推薦入試は、テニス部監督のスカウト活動により、昨年度の2名から13名へと大幅に入学者を増やしている。

【問題点】

第4章 学生の受け入れ

(1) 学生募集活動について

高校訪問スタッフの訪問地域の拡大や教員による訪問講義の増加が望まれるところであるが、現状のスタッフ・教員により活動を拡充するためには、どこを重点エリアとするか、教員の協力をどのように得るかが問題となる。

(2) 入試方式について

一般入試の科目と日程について見直しが必要である。センター試験利用入試で「英語」を必須科目から除外した影響を参考に、科目増による「英語」の選択制を視野に入れた見直しが求められる。また、一般入試1期の日程は、首都圏で競合する大学の入試日程と重なることが多く、受験生確保のために変更を検討すべき時期にきている。さらに、地方からの受験生や成績上位者の定着のために特待生制度の充実が急がれる。地方からの受験生確保のためには、現在沖縄と郡山の2箇所で行われている地方会場入試の拡充も必要である。

【改善方策】

(1) 学生募集活動について

従来の訪問地域に加えて、東北日本地方を中心に訪問地域を増やす。その際に、指定校推薦の枠を用意して訪問できるように、高校訪問企画運営室と入試企画委員会との連絡を緊密にし、入試企画委員会での指定校の認定作業が迅速に行えるようにする。また、教員による訪問講義数を増やすために、学科長が調整役となり、できるだけ多くの教員の協力を得ることとする。

(2) 入試方式について

1) 一般入試

2010年度入試より一般入試を以下のA方式とB方式の2つの方式で実施する。A方式は、「英語」を必須科目から外し、現代経営学部から導入の要望があった「現代社会」を入れて、2科目選択型の試験とした。B方式は、英語を得意とする学生向けに「英語」1科目型の試験とした。

① 一般入試A方式

「英語」「国語」「現代社会」から2科目を選択する2科目型の入試である。3科目ともにマークシート方式で100点満点の試験であり、2科目200点満点で判定する。

② 一般入試B方式

「英語」のみの1科目型の入試である。A方式の「英語」と同一のマークシート方式の試験であり、200点満点に換算して判定する。

日程に関しては、一般入試1期A日程を2月3日、B日程を2月4日に実施していたものを、時期を早めて、一般入試1期A日程を1月30日、B日程を2月2日で実施する。

2) 寮費減免特別入試

地方からの受験生を増やすために、2010年度入試より寮費減免特別推薦入試を実施する。これは本学の北小金ドミトリーと安藤坂ドミトリーに入寮することを条件に寮費を減免するものである。対象は、第3学年1学期または前期までの全体の評定平均値が3.3以上の生徒であり、学校長の推薦を必要とする。面接、作文、提出書類で選考する。

3) 地方会場入試

従来の沖縄と郡山の2箇所のうち、沖縄はそのままとし、郡山を仙台に変更する。さらに青森と新潟を追加し、合わせて4箇所で、指定校推薦入試、公募制推薦1期入試、寮費減免特別入試を実施する。なお、地方会場入試は今後一般入試へと広げることが計画されている。

4) 検定料の減額

質の高い受験生をできるだけ多く確保するために、一般入試の検定料を3万円から2万円に、センター試験利用入試の検定料を1万円から5千円へと減額する。

2. 入学者選抜の仕組み

【現状説明】

(1) 入学者選抜試験実施体制

入学者選抜試験の実施については、学長・副学長を本部長とし、学部長、学科長、入試室職員から構成される試験本部が設置され、その指揮のもとに実施される。また両学部の入試企画委員長が、判定処理の業務について管理監督する。入学者選抜試験の準備から合格発表までの状況は以下の通りである。

① 事前準備(入試企画委員会・入試問題作成委員会)

委員の決定、AO入試・公募制推薦入試用問題の作成(入試企画委員会)、一般入試用問題の作成(入試問題作成委員会)、AO入試担当者説明会の実施、問題の保管・輸送など

② 試験当日(試験本部)

試験の実施、各試験会場との連絡確認など

③ 判定処理(入試企画委員会・選考会議)

採点、合否判定

④ 合格発表(入試室)

(2) 入学者選抜基準

本学は、時代の変化に的確に応えるために、良識に富み、自主性、創造性の豊かな人材

第4章 学生の受け入れ

を育成することを目指している。本学がそのために提供している教育を受けるにふさわしい能力・適正などを有するかどうかは、①大学での学びに対応できる基本的な学力を有するかどうか、②多様な学習と活動実績を有するかどうか、③多様な個性や経歴を有するかどうかで判断される。①については、一般入試やセンター試験利用入試で2科目あるいは「英語」の学科試験を実施し、基礎知識の習得状況を基準に選抜している。②については、A0入試、指定校推薦入試、公募制推薦入試などで、基礎学力を有しているか確認すると共に、高等学校などでの多様な活動や実績なども評価の対象としている。③については、留学生や編入学生などの入試で、小論文や英語の試験に加え、面接による学習意欲の強さを選抜の基準としている。なお、学力試験については、マークシート方式を採用しており、恣意的な採点は不可能である。また、入試実施後の解答と配点の公表はしていないが、過去の問題と解答は冊子にして毎年希望者に配布している。

【長所】

本学における入学者選抜試験は、全学的に取り組む最重要業務であり、特に指定校推薦入試とA0入試においては原則として全教員が分担して業務を行う。試験の実施にあたっては、事前準備、試験当日の運営、試験実施後の採点、判定、発表、入学者の受け入れまでの流れの中で、事故やミスを起こさないように進める必要がある。このため、入試企画委員会と入試室が中心となり、「入試等に関する諸事項」を作成してマニュアルに沿って実施している。面接を課す試験の場合は、統一された判定基準に従って評価が出される。また、複数の面接委員で実施することによって判定の偏りを排除している。とりわけA0入試においては、担当者説明会を開催し、「A0入試面談要領」に基づいて、面談要領と注意すべき点を確認し意識付けをしている。

【問題点】

入学試験の機会と種類が増加し、そのうえA0入試は流山と本郷の2つのキャンパスで行われているため、入学試験の出願の締切り、試験の実施、選考会議、発表の日程が過密になっている。選考会議用の書類の作成業務開始が17時過ぎとなることも多く、事故やミスを起こさないためには、ある程度余裕をもった計画の作成が求められる。

【改善方策】

A0入試は、これまで人文学部が流山キャンパス、現代経営学部が本郷キャンパスで行われてきたが、入試室の職員の負担を軽減し、業務の遂行に余裕をもたせるため、2009年度(2010年度入試)より両学部とも本郷キャンパスで行われることとなった。

3. 入学者選抜方法の検証

【現状説明】

本学では、一般入試の「国語」「英語」の問題作成を国語入試問題作成委員会と英語入試問題作成委員会が担当している。これらは両学部の専任教員から構成される組織であり、毎年年度の初めに前年度の入試結果についての検討を行い、平均点や得点状況をもとに難易度や問題量などについて点検している。また、AO入試の小論文や公募制推薦入試の作文については、両学部の入試企画委員会がそれぞれ問題を作成している。委員会はこれについても、前年度の入試成績をもとに、委員会において問題文に使われる文章の難易度などを点検している。

【長所】

問題作成を担当している少人数の委員会において検証が行われているため、反省点はただちにフィードバックされている。また、少人数で責任をもつことで、問題作成においても校正においても相互のチェック機能が強力にはたらき、設問の不備などは発生していない。

【問題点】

問題に正答がない可能性や、複数の正答の可能性、教科書の範囲の逸脱などに関して、学内のみではチェック機能が十分ではないおそれがある。また、入試科目においては、「英語」を必須とする一般入試と「英語」を必須科目から外したセンター試験との乖離が生じている。同一のアドミッションズ・ポリシーに対して、必須科目に関する不統一があるのは問題である。

【改善方策】

第三者(外部教育機関)による入試問題の検証システムを構築することに関しては、入試企画委員会の中で検討していきたい。また、入試科目に関しては、2009年度(2010年度入試)より、一般入試A方式に本学での教育と関連の深い「現代社会」を導入し、「英語」を必須科目から外すこととした。

4. アドミッションズ・オフィス入試

【現状説明】

本学のAO入試は、小論文と面談で選考する人物重視の入試である。8月から3月まで9回の入試を実施し、本学の定員の約30%がこの入試方式で入学する。小論文は60分800字以内であり、面談は約20分で行われている。小論文の内容は、学部により異なり、人文学部ではエッセーを読んでその内容への賛否を理由と共に述べるという形式であり、現代経営学部では経済的な資料の読み取りと分析を行わせている。いずれも、1年次の必修科目である「教養基礎演習」で取り扱われる内容を踏まえている。面談は、面接とは異なり、面談担当者が質問するばかりではなく、受験生に本学のことを知ってもらうことも目的と

第4章 学生の受け入れ

している。できるだけ和やかな雰囲気のもとで受験生に自己アピールをしてもらうため、A0入試担当の教員には毎年説明会を開いて、面談の意義を意識付けている。なお、A0入試の受験希望者に対しては、オープンキャンパスで開講される入試対策講座や、専任教員による希望者申込制の小論文個別指導の利用が勧められている。

【長所】

小論文は2人の教員によって評価され、面談も受験生1人に対して教員2人で行われる。合わせて教員4人が独立に評価を下し、その合計評価で合否を判定するため、きわめて透明性の高い入試方式となっている。不合格の理由は、入試室から各高校へと伝えられており、その配慮が再チャレンジを促す機会となっている。小論文の形式は、各学部で求められている文章の書き方を踏まえているため、専任教員によって行われる小論文個別指導は、導入教育の一環ともなっている。

【問題点】

小論文と面談の評価の仕方は、両学部で異なる。人文学部では、小論文と面談をそれぞれ5点満点(小数点以下1位までつけてよい)で採点している。小論文については1点満点の項目が5つ設定されている。2人の小論文採点者の計10点と2人の面談担当者の計10点を合わせて20点満点で評価し、合否を判定している。現代経営学部では、小論文と面談をそれぞれA、B+、B、B-、Cの5段階で評価し、両者を総合して合否を判定している。入試結果の説明責任を考えるならば、面談も含めて評価基準を厳密に設定したうえで、小数点以下1位まで点を付けられる定量的な採点方法に統一すべきである。

【改善方策】

小論文と面談の評価の仕方を両学部で統一し、厳密化・定量化を進めるためには、両学部の入試企画委員会の間での話し合いが必要である。合同入試企画委員会を開催して、問題意識の共有を図るところから始めたい。

5. 入学者選抜における高・大の連携

【現状説明】

高校生に対する進路相談・指導は、①高校訪問スタッフによる高校内ガイダンス、②オープンキャンパス、③教員による小論文個別指導において実施されている。

① 高校訪問スタッフによる高校内ガイダンス

2004年度以降の高校内でのガイダンス回数は以下の通りである。2008年度のガイダンス回数は、それまでに比べて大幅に増加している。

年度	高校内ガイダンス回数
2004年度	53回
2005年度	64回
2006年度	78回
2007年度	97回
2008年度	147回

② オープンキャンパス

オープンキャンパスでは、「大学発見セミナー」が開かれている。これは、大学の魅力や大学への進学の意味を説明するものであり、進学について悩んでいる生徒、どの学部・学科に進んで良いか決めかねている生徒向けの講義である。2004年度以降のオープンキャンパス回数、延べ参加受験者数、延べ参加保護者数、延べ参加者合計数は以下の通りである。2008年度のオープンキャンパスは、本郷キャンパスと流山キャンパスを合わせて22回実施され、過去5年間で最も多い参加者数であった。

年度	オープンキャンパス回数	延べ参加受験生数	延べ参加保護者数	延べ参加者合計数
2004年度	5回	861	243	1,104
2005年度	16回	1,590	454	2,044
2006年度	17回	1,801	514	2,315
2007年度	16回	1,782	438	2,220
2008年度	22回	1,935	530	2,465

③ 教員による小論文個別指導

2007年度から実施している教員による小論文個別指導は希望者申込制であり、過去問題で実際に小論文を書き、専門教員による個人指導を受けてもらう。これは、小論文に自信をつけてもらう機会であると共に、大学で必要とされる文章の書き方についての導入教育の場ともなっている。2007年度と2008年度の小論文個別指導延べ受講者数は以下の通りである。

年度	小論文個別指導 延べ受講者数	小論文個別指導 延べ受講者数	小論文個別指導 延べ受講者数

第4章 学生の受け入れ

	(人文学部)	(現代経営学部)	(両学部合計)
2007年度	17人	5人	22人
2008年度	50人	10人	60人

高校教員に対しては、6月初旬に高校教員対象説明会が2回開かれており、進学担当の高校教員を通じて本学の情報が高校生に浸透することを期待している。

合格者に対しては入学前講習が行われている。これは「課題プリントによる添削指導」「講習会の開催」「課題図書によるレポート指導」から構成されており、初年次教育の流れを意識したプログラムとなっている。課題プリントは「国語」「英語」「社会」からなり、添削したうえで返却されている。2008年度の講習会は4回行われ、午前は講義、午後はレクリエーションプログラムが用意された。課題図書は副学長、両学部長、3学科長が推薦する6冊のリストから1冊を選ぶようになっている。添削指導やレポート指導は全教員が分担して行う。

【長所】

高校訪問企画運営室や入試室の職員と全専任教員の協働により、受験生ひとりひとりに焦点をあてた多面的かつきめの細かい活動が行われている。また、在学生から構成される学生スタッフが、オープンキャンパス参加者に対して親身に対応している。したがって、高校内ガイダンスで高校訪問スタッフの説明を受けた生徒が、オープンキャンパス参加を勧められ、教員によるミニ講義や入試対策講座を受講し、ティーパーティで学生スタッフから学生生活についての話を聞くことで本学の受験を決め、その後専門の教員による小論文個別指導を受け、合格後は入学前講習を受けるというような一連の流れが構築されている。これらは、本学の理念のひとつである「面倒見のよい大学」が高・大連携において一定の実現をみていることを示している。

【問題点】

高校内ガイダンスにおいては、近年、大学の説明に加えて、学問系統別説明、模擬面接、小論文指導まで求められるようになっており、それに対応するための高校訪問スタッフのスキルアップが不可欠となっている。

オープンキャンパスにおいては、2008年度の回数が22回であったため、回数の多さによる教職員の負担増が問題となった。また、全体説明とミニ講義等がランチタイムを挟んで行われたため、ランチ後に帰ってしまう受験生がみられた。さらに、ミニ講義4種類に加えて入試対策講座(1日2回)や大学発見セミナーが開かれたため、参加者が分散し、個々の講座の参加者数が少なくなるという問題が生じた。オープンキャンパスは本郷と流

山の両キャンパスで実施されているが、内容にキャンパスの特徴が反映されておらず、受験生にアピールできていないのではないかという点も指摘された。

入学前講習においては、A0 入試合格者対象の初回の課題出題が11月の合格発表の前に設定されていたため問題となり、急遽日程を変更することとなった。また、講習会の実施回数(4回)に関して、担当の教職員のみならず、合格者に対しても負担が大きいという点が指摘された。課題プリントは「国語」「英語」「社会」の3科目であったが、現代経営学部より数学関係の科目があってもよいのではとの意見が出された。

【改善方策】

高校内ガイダンス等における高校からのさまざまな要請に応えるには、高校との密接な協力関係が構築されると共に、高校訪問スタッフに対して大学の情報が迅速に伝達されている必要がある。そのために、本学に多くの受験生を送り出している協力校との高大連携研究会を設置し、本学の進むべき方向性を探りたい。また、本学教員と高校訪問スタッフとの密接な連絡も不可欠である。カリキュラムの改定などについては、高校訪問スタッフからの要請に基づいて個別の説明会が開かれているが、情報共有の仕組みをシステムとして構築していく必要がある。

オープンキャンパスについては、回数を整理し、2009年度は17回とした。また、ランチを挟むスケジュールを変更し、開始を午後からとした。ミニ講義は原則3種類とし、入試対策講座も1回とするなど、内容の整理も行った。本郷キャンパスのミニ講義は専門分野講義型プログラム、流山キャンパスのミニ講義は参加型・体験型プログラムとし、両キャンパスで行われている学習プログラムを意識した内容となった。

入学前講習については、講習会の回数を1回減らし、3回とした。講習会の実施時期も、合格者の負担を配慮し、2月に2回、3月に1回とした。また、課題プリントの科目に「数理基礎」を追加し、「国語」「英語」「社会」「数理基礎」の4科目から3科目を選択する方式とした。

6. 科目等履修生・聴講生等

【現状説明】

本学には科目等履修生と特別聴講学生の制度がある。科目等履修生は、本学学部の入学資格を有し、教授会の審議を経て学長が許可することで特定授業科目の履修を認められた者である。科目等履修生の受講期間は、当該科目の開講期間(最長1年間)とし、毎学期始めから受け入れる。履修できる単位数は年間32単位とする。特別聴講学生とは、本学と他の大学や短大との協議により受け入れる学生である。本学は、千葉県私立大学短期大学及び放送大学間における単位互換制度に基づいて特別聴講学生を受け入れている。この制度

第4章 学生の受け入れ

による特別聴講学生の出願には、学長の推薦を要する。2004年度以降の科目等履修生と特別聴講学生の受け入れ状況は以下の通りである。

年度	科目等履修生 特別聴講学生	計
2004	2	2
2005	1	1
2006	0	0
2007	2	2
2008	2	2
2009	2	2

【長所】

科目等履修生は、テレビなどのマスメディアに登場する機会の多い教員の科目を履修することが多い。したがって、科目等履修生の出現は、教員の学外での活躍が本学の存在と教育内容を広く知らせる効果をもつことの例証となっている。また、そのような科目等履修生は一般の学生よりかなり年上であることが多く、その熱心な受講態度が一般の学生の良い刺激となっている。

【問題点】

千葉県私立大学短期大学間の単位互換協定に基づく特別聴講学生の制度は、ほとんど形骸化していると言わざるをえない。各大学が受け入れ可として指定している科目は少なく、本学は2009年度5月1日現在で14科目を受け入れ可としていて、最も門戸が広い大学に属する。それにもかかわらず、本学の受け入れ人数は少なく、本学から出願した例は存在しない。本学での受け入れ例をみても、所属大学で単位を修得できなかった科目の履修を希望する学生を当該大学の学長が推薦するような事例があり、「所属する大学にない科目等を他大学で学び学識の充実向上に資する」ための制度には程遠い現状となっている。

【改善方策】

本学は、1992年の開学以来、千葉県流山市に本部をもつ千葉の大学であったが、2006年度より東京都文京区に本部をもつ東京の大学となっている。1、2年生は流山キャンパス、3、4年生は本郷キャンパスで学ぶため、特色ある授業科目は専門教育の舞台である本郷キャンパスでより多く開講されている。したがって、科目等履修生や特別聴講生を積極的に受け入れることで、生涯学習や大学間の地域的連携の場を提供するのみならず、本学の教

育について広く学外に知ってもらうことを目指すならば、利便性の高い本郷キャンパスの利用を本格的に検討しなければならない。また、社会人の生涯学習の選択肢としては、エクステンションセンターによる講座も挙げられる。現在おもに流山キャンパスで開講されている東洋学園大学エクステンションセンターによるエクステンションプログラムを、本郷キャンパスで本格的に展開していく必要がある。

7. 定員管理

【現状説明】

2009年5月1日現在の入学定員と在籍学生数との比率は下表の通りである。両学部合計の比率は103.0であり、1.30を超える学部は存在しない。2008年度の入学者数は634名で全学定員に1名不足、2009年度の入学者は630名で全学定員に5名不足であり、2年連続で入学者数がわずかに全学定員を下回っている。その最大の要因は、人文学部国際コミュニケーション学科の定員割れである。3学科の中で最大の定員(270名)をもつ国際コミュニケーション学科では、2007年度以降定員が確保できていない状態が続いている。ただし、2008年度(2009年度入試)は、2007年度(2008年度入試)より入学者を22名増やした。

次表の「学年別学生数」の2006年度には留年の学生142名を含んでおり、留年生を除くと比率は人文学部98.6、現代経営学部65.6、合計87.4になる。

〈学年別学部学生数〉(2009.5.1)

学部 学科		2006年度 (4年次)	2007年度 (3年次)	2008年度 (2年次)	2009年度 (1年次)	合計
人文学部 国際コミュニケーション学科	入学定員 (編入学定員)	270 (60)	270 (60)	270	270	1080 (1200)
	在籍学生数	297	259	223	238	1017
	比率	110.7	95.9	83.0	88.1	94.4
人文学部 人間科 学科	入学定員 (編入学定員)	150 (20)	150 (20)	150	150	600 (640)
	在籍学生数	188	170	168	184	710
	比率	125.3	113.3	112.0	122.7	118.3
人文学部	入学定員	420	420	420	420	1680

第4章 学生の受け入れ

部計	(編入学定員)	(80)	(80)			(1840)
	在籍学生数	487	429	392	422	1730
	比率	116.0	102.1	93.3	100.5	103.0
現代経営学部	入学定員	215	215	215	215	860
	(編入学定員)	(35)	(35)			(930)
現代経営学科	在籍学生数	203	210	246	209	868
	比率	94.4	97.7	114.4	97.2	101.0
合計	入学定員	635	635	635	635	2,540
	(編入学定員)	(750)	(750)			(2,770)
	在籍学生数	697	640	647	631	2,598
	比率	109.8	100.8	101.9	99.4	102.3

【長所】

競争環境の激化の中で、人文学部人間科学科が健闘している。2002年に開設された人間科学科は、当初の定員は100名であり、2004年より定員を150名に増やした。開設以来、定員割れは一度もなく、質の高い学生を集めつづけている。人間科学科は心理系の学科であるが、他大学の心理系学科と比較すると、150名という定員はきわめて多い。それにもかかわらず、定員を確保できている要因としては、受験生の希望に応えられる多様なカリキュラムが構築できていることが挙げられる。2009年度からは、そのカリキュラムを拡充・整備し、「心理・カウンセリングコース」「身体と健康コース」「ヒューマン・サービスコース」「社会と人間コース」の4コース制をとっている。

【問題点】

国際コミュニケーション学科の定員割れの状況は深刻である。この学科は英語系のコースと非英語系のコースに大別されるが、どちらも十分な数の志願者を惹きつけられていない。現代経営学部現代経営学科は、2008年度(2009年度入試)にわずかに定員割れとなった。河合塾の集計によれば、2009年度入試における私立大学の学部系統別志願者数は、「経済・経営・商」が最多の583,259人であり私立大学志願者全体(2,569,122人)の22.7%を占め、それに次ぐのが「文・人文・外国語」の528,347人の20.6%であった(「2009(平成21)年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会」の資料による)。志願者の母集団が大きい両系統に属する現代経営学科と国際コミュニケーション学科が定員割れを起こしているのは、大きな問題である。

【改善方策】

国際コミュニケーション学科には、「グローバル交流コース」「英語教育コース」「英語発展コース」「情報メディアコース」の4コースに加えて、2009年度より「地球環境コース」と「国際政治経済コース」が設置された。これら新コースは、明確な目的のもと魅力的なカリキュラムを開発している。「地球環境コース」は、多様な体験型学習を軸に、学生の学びの意欲を喚起する方向性を打ち出している。「国際政治経済コース」は、社会科学の基礎的な訓練を軸に、国際コミュニケーション学科におけるエリート教育を目指している。このような取り組みが成果を挙げることにより、国際コミュニケーション学科の志望者を増やすことは可能であると考えられる。

現代経営学部現代経営学科は、2007年度より「企業マネジメントコース」「会計ファイナンスコース」「広告マーケティングコース」「起業ショップ経営コース」「公共サービスコース」「国際ビジネスキャリアコース」の6コース制をとっている。しかし、科目編成や教員配置の点でコースの内実には不十分な点が見受けられたため、現在コース全体の見直しが進められている。

8. 編入学者、退学者

【現状説明】

本学では、人文学部国際コミュニケーション学科 60名、人文学部人間科学科 20名、現代経営学部現代経営学科 35名、全学合計 115名の編入学定員を設定している。2004年度(2005年度入試)以降の編入学者数の推移は以下の通りであり、定員を充足できない状況が続いている。

入試年度	2005	2006	2007	2008	2009
国際コミュニケーション学科	1	5	15	16	11
人間科学科	0	5	5	9	3
現代経営学科	4	11	10	16	16
大学合計	5	21	30	41	30

退学・除籍者の比率を入学年度別に見るならば、現行の2学部3学科体制が成立する以前の2002年度入学生及び2003年度入学生の卒業までの退学・除籍率は約27%に達していた。2学部3学科体制が成立した2004年度入学生の卒業までの退学・除籍率は約22%、2005年度入学生の卒業までの退学・除籍率は約20%である。2004年度を境とするこの変化は、既存の英米言語研究学科、英米地域研究学科、コミュニケーション学科の3学科を国際コ

第4章 学生の受け入れ

コミュニケーション学科に統合することで、人文学部内の教育システムが整理され、学生が安定的に学べるようになった効果であると考えられる。しかし、改善が見られたものの、退学・除籍率は依然として高かった。そこで、現代経営学部で開設当初から開講されていた1年次必修科目である「教養基礎演習」を、2006年度より人文学部においても導入し、教養教育センターにより開発された共通プログラムを運用することとなった。これにより、教養基礎演習担当教員がチューターとして20名ほどの1年生を指導する体制が確立された。これ以降、1、2年次の退学・除籍率は低下傾向を見せている。なお、2004年度以降の除籍・退学者数の推移は以下の通りである。

年度	除籍者数	除籍率	退学者数	退学率	合計	率	母数
2004	35	1.8%	119	6.0%	154	7.7%	1994
2005	35	1.4%	118	4.9%	153	6.3%	2423
2006	31	1.2%	144	5.6%	175	6.8%	2582
2007	29	1.1%	105	4.0%	134	5.1%	2651
2008	12	0.5%	73	2.7%	85	3.2%	2651
合計	142	1.2%	559	4.5%	701	5.7%	12301

転学部・転学科は、2年次あるいは3年次に進級する時に限り、認められている。転学部・転学科試験は面接による選考であり、筆記試験は実施しない。2004年度以降の転学部・転学科学生数は下表の通りであり、その数はきわめて少ない。これは、成績による受験資格の要件(GPA2.5以上)があると共に、履修において他学部・他学科の専門教育科目が24単位まで修得単位として認められているため、大部分の学生に転学部・転学科の必要性が感じられていないからであると考えられる。なお、転学部・転学科の理由としては、英語の教諭一種免許状をとりたい、同じ国からの留学生仲間と共に学びたいといった理由があった。

年度	転学部学生数	転学科学生数	計
2004	0	3	3
2005	1	2	3
2006	1	3	4
2007	1	0	1
2008	1	1	2

退学者対策は、「教養基礎演習」の担当教員であるチューターを中心に、学生支援室、学生相談室との連携のもとで行われている。チューターは、授業中に学びや生活面での指導をすると共に、あらかじめ教員が設定している「オフィスアワー」を使った学生面談を実施している。1年次必修科目である「教養基礎演習」と「基礎英語1～4」においては欠席調査が行われ、そのデータは学生支援室に集められて、そこからチューターや学生本人に連絡がとられる。精神的に問題を抱えている学生に対しては、学生相談室のカウンセラーが対応している。

【長所】

編入学においては、多様な学生が入学してくる。中には、短大や専門学校を卒業して働いている社会人が本学に編入する例がみられる。そのような学生は目的意識が強く、何事にも熱心に取り組むため、周囲の一般学生に好ましい影響を及ぼしている。

退学者対策は、2008年度より強化が図られている。2008年度に本格的に稼働した学生支援室の担当者の熱心な活動により、欠席過多学生の情報が複数の教員間で共有されるようになった。また、携帯電話などを利用した学生への直接対応が、チューターの指導の強力な手助けとなっている。学生相談室のカウンセラーと教員との連絡も密にとられるようになっており、問題を抱えた学生に対する対応の仕方などが教員に伝えられることで、学生指導の負担が軽減されている。

【問題点】

編入学においては、編入定員が一度も満たされたことがなく、定員の見直しも行われてこなかったことが最大の問題である。また、国際コミュニケーション学科の編入学試験においては「英語」が必須とされ、受験者が外国籍であっても日本語の読み書きの能力を測ることができない。外国籍の受験者は増加する傾向にあり、また国際コミュニケーション学科のコースは英語系だけではないため、試験科目の見直しが必要である。

退学者対策においては、教職員間の情報の共有と、学生に対する適切な働きかけが不可欠である。情報の共有のために、学務システムに「スチューデントチャート」があるが、学内LANからしか接続できないため使い勝手が悪く、教職員からの学生情報の提供がきわめて少ない。また、学生への働きかけという点で、多くのチューターは熱心に学生面談を実施しているが、2つのキャンパスを行き来しているためにその時間がなかなかとれないという意見も多い。

【改善方策】

編入学の定員については早急な見直しが必要である。入試企画委員会としての意見をまとめ、理事会・評議会での検討を促す必要がある。国際コミュニケーション学科の編入学

第4章 学生の受け入れ

試験は、2009年度(2010年度入試)より、英語または小論文、面接、提出書類により選考することとなった。

退学者対策のための学生支援室は、2008年度後期より学生サポート室として拡充された。学生情報を集中管理することで、チューターと連携した学生への協働支援態勢がとれるようになった。退学申請者に対しては、学生サポート室が面談を行うことで、状況を把握すると共に、チューターとも連携しながらアドバイスをすることとなった。なお、学生情報の共有のためには、スチューデントチャートを、学外からも接続可能なシステムに変更することが検討されるべきである。学生との面談時間の確保については、「教養基礎演習」のプログラムに1回分の空白を作ることで、ある程度対応することができた。

II. 大学院における学生の受け入れ

1. 学生募集方法等及び定員管理

【現状説明】

今目的諸課題の高度化専門化に伴い、学部4年間の専門教育では高度の専門的な職業を担うための能力を教授するには不十分であることが指摘されており、大学院教育の必要性が認識されている。さらに基礎、基本を重視する学部教育は、高度な専門の応用、総合を目指して、大学院教育との連携が重要とされている。本学においても、卒業後、大学院への進学を希望する学生が増加しており、社会の要請や進学の需要を十分に踏まえ、また、地域社会の高度化傾向や高学歴志向に伴う大学院進学率の高まりに積極的に対応することが必要である。これらの考えのもと、大学院現代経営研究科を2008年4月に開設したが、2008年度の大学院開設時の入学者数は8名、2009年度入学者数は7名で2ヶ年度とも定員10名を満たしていない。ただし、入学者の研究意識は非常に高いものがあり、15名の大学院生は授業の無い日を含め、夏季休暇、春季休暇中も登校し、研究に励んでいる。その結果、退学者、休学者は1名もなく、2010年3月には最初の学位授与者が出ることを期待されている。

【問題点】

2008年度は定員を上回る志願者に対し、入学試験を行った結果、合格水準に達しなかった者がいたため入学者数が定員に届かなかったが、2009年度は志願者数が入学定員未満であった。

大学院開設時に本学現代経営学部において、十分な学生確保が見込めるものかどうかを確認するため同学部在学学生に対する進学意向調査を実施した。その結果は大学院(修士課程)に対する興味・関心については、有効回答者数329人のうち、4.9%にあたる16人が「非常に興味・関心がある」と回答していると共に、14.3%にあたる47人が「興味・関心があ

」と回答している。さらに、本学に大学院(修士課程)が設置された場合の進学希望については、有効回答者数 329 人のうち、6.4%にあたる 21 人が「進学を希望する」と回答し、3.6%にあたる 12 人が「一応進学を希望する」と回答していたので、大学院教育に対する意識の高さを確認することが出来た。

しかし、2008 年度は本現代経営学部からの進学者は 5 名に止まった。進学より就職を優先したこと、学費負担が困難であることなどの理由が想定される。奨学金制度の拡充、募集活動の再構築が求められる。

【改善方策】

第一に求められるのは、本大学院の特徴を志願者に徹底的に広報することである。募集定員 10 名という徹底した少人数指導、基礎から応用まで体系的に学べるバランスの取れた教育体系、ケースによる実践教育、十分な研究業績を有する教員と企業における豊富な実務経験を有する教員との連携授業など本研究科の特徴の周知徹底を、大学院募集案内、本学のホームページなどを通じて周知徹底を図らなければならない。

更に本学の前身である東洋女子短期大学の卒業生も含めて本学の卒業生に対し、ホームページやメールによる大学院の紹介を行っているが、この活動の強化・充実も必要になる。加えて、経営系学部を設置している他大学に対しても今まで以上に積極的に働きかけ、優秀な人材の確保に努力しなければならない。

また、学部学生の進学意欲はある程度確認されているので、学部学生に対する大学院についての説明会の充実、2009 年度から導入した「学部・修士 5 年一貫プログラム」(学部・修士 5 年間で修士が取得できる)の周知徹底を図ることにより、本学部学生の進学意欲を喚起したいと考えている。併せて進学者の経済的な問題を緩和するため奨学金制度の拡充も大きな検討課題になる。

2. 入学者選抜の概要と学内推薦制度

【現状説明】

現代経営研究科においては、学部段階で経営学分野に関する基礎的、基本的な資質能力を修得した者へのより高度な専門教育を目的としている。従って、入学受入れの対象者を次のように定めている。

- ①大学を卒業した者
- ②学校教育法第 104 条第 4 項の規定により学士の学位を授与された者
- ③外国において、学校教育における 16 年の課程を修了した者
- ④外国の学校が行う通信教育における授業科目をわが国において履修することにより、当該外国の学校教育における 16 年の課程を修了した者

第4章 学生の受け入れ

⑤我が国において、外国の大学の課程(その修了者が当該外国の学校教育における16年の課程を修了したとされるものに限る)を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置づけられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者

⑥専修学校の特設課程(修業年限が4年以上であることその他の文部科学大臣が別に定める基準を満たすものに限る)で文部科学大臣が別に指定するものを文部科学大臣が定める日以後に終了した者

⑦文部科学大臣が指定した者

⑧本大学院において、個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で、22歳に達した者

なお、推薦入試においては、本学を第1志望(専願者に限る)とするもので、指導教員の推薦を受けた者のうち、これらの各号のいずれかに該当する者(卒業見込み者、修了見込み者含む)としている。

上記のとおり、本学の学部教育を修了した者及び他大学の卒業生を受入れることにより、教育機会の拡大と多様な学生の受け入れに積極的に対応している。

入学者選抜制度としては、本研究科における人材養成の目的や入学者の基本的な受入方針などを踏まえて、一般選抜制度及び推薦入学制度を導入している。

一般選抜制度による選抜は、学力試験として専門分野及び英語の記述試験に加えて、面接による口述試験により実施している。

また、推薦入学制度は、一回限りの学力検査では評価し難い受験生の学習成績やその他の能力、適性などを適切に評価すると共に、一般選抜とは異なる尺度により、受験生の能力や適性などを多面的に判定し、専攻の目的に相応しい学生を適切に選抜する方法であり、学力検査を免除し、面接試験による選抜を実施している。

なお、推薦入学試験においては、複数の専任教員による複数回の面接試験を課すと共に、受験資格については、本学の学部教育を卒業した者は、学部長または卒業論文の指導教員からの推薦を要することとし、他大学の卒業生は、当該大学の学長からの推薦を要することとしている。

	2008年度	2009年度
入学定員	10	10
在籍学生数	8	7
推薦入学者	8	7

推薦入学者の割合	100%	100%
----------	------	------

【長所と問題点】

2008年度の研究科開設後の2年間については、入学者数が入学定員に達しておらず、更なる募集活動の強化が必要である。また、入学生のうち推薦入学者が100%であり、これは一般入試志願者がいなかった訳ではなく、受験・合格後に入学に至らなかった結果であるが、更に門戸を広げる等により、推薦入試のみならず一般入試志願者の拡大をはかる必要がある。

一方、推薦入学者については、複数人・複数回の面接試験により、入学前に学生の能力や適性などを把握できることが長所であるといえる。

【改善方策】

入学者選抜において学内推薦制度を採用していることには問題はないが、収容定員215名のうち、2007年度の現代経営学部卒業生は180名（卒業延期者43名）、2008年度は同202名（同49名）という現状にあって、研究科開設前の進学意向調査の大学院（修士課程）に対する興味・関心については、4.9%が「非常に興味・関心がある」と回答した点を考慮すると、2008年度は9名、2009年度は10名が入学する見込みであった。現状は見込みをやや下回っている。大学院進学率は景気の動向にも影響を受けるが、本学の学部・修士5年一貫プログラムの学内周知を徹底し、学内推薦制度につなげるほか、通常の学部卒業生にも学内推薦制度についての広報等で大学院進学を呼びかける。

3. 門戸開放

【現状説明】

門戸開放に関しては、本研究科は経営に関する高度な研究を希望する学生に対して、他大学、外国人留学生を問わず、広く門を開いている。以下は過去2年間の実績である。

〈2008年度及び2009年度修士課程〉

年度	本学卒業生	他大学卒業生	社会人	外国人留学生(内数)	計
2008	6	2	0	3	8
2009	5	2	0	4	7
計	11	4	0	7	15

また、学部段階で経営学分野の基礎を十分に習得していない学生にも門戸を開放し、「経営学研究」という基礎科目を開講することによって、基礎学力を補完することのできる体

第4章 学生の受け入れ

制をとっている。

【長所と問題点】

本学学部卒業生が多く入学していることについては、学部段階で経営学分野に関する基礎的、基本的な資質能力を修得した者へのより高度な専門教育を行うという目的と合致している。

他大学卒業生の受け入れについては、本学学部卒業生に比べて割合が低く、他大学へ向けての募集活動が一層必要である。

【改善方策】

優先的に取り組むべき問題は定員確保である。開設後間もないこともあり、社会的認知度が低いことは承知している。2010年の研究科完成年度を機会にカリキュラムの見直しを始め、より実践的な教育内容を盛り込み、教育方法にもさらなる工夫を重ねていく。同時に、広報にも力を入れ、認知度を高める。また、文京区本郷という立地の良さを活用し、社会人の入学にも注力していく考えである。

第4章における省略項目

本章に記述すべき必須項目のうち、以下の項目は本学に該当しないので省略する。

(2) 大学院研究科における学生の受け入れ

- ・「飛び入学」制度
- ・社会人の受け入れ

第5章 学生生活

【到達目標】

2 学部 1 研究科という小規模大学の特性を活かし、きめ細かく面倒見のよい学生生活支援を行う。具体的には以下の4項目の目標を立てる。就職率の向上などできる範囲で数量的指標を達成することを目指す。一方、学生相談室を利用する学生の数の低減などの目標は意味がなく、むしろ対応状況の質的な分析を深めていく。

1. 学生への経済的支援

昨今の経済不況のなかで増加している経済的理由により学業継続が困難な学生に奨学金制度や授業料減免制度を周知させ、また様々な制度を活用して学生の経済支援を行ない、希望者全員に支援が行き渡ること、それにより経済的理由で学業を中断せざるを得ない学生を減らすことを目標とする。

2. 生活相談等

以下の項目に留意して、快適で安心な学生生活を送るための支援を充実し、中途退学者を5%台まで減少させ、また、教育環境を健全なものとするために環境支援を目標とする。

- ①学生及び教職員の健康保持・増進
- ②学生・保護者及び教職員の精神的諸問題の解決支援
- ③気軽に相談できる場の提供
- ④同級生・上級生・卒業生・教職員との交流の場の提供
- ⑤学習支援により、基礎能力の向上を図る

3. 就職指導

学生一人一人のキャリア形成、キャリアプランに深く関わり、社会人として必要な能力を備えるためのカリキュラムを展開すると共に、自らの人生、生涯を実りあるものとして日々の生活を送るためのサポートを積極的に行なう。その実現のために教育、施設及び環境の充実に全学的に取り組む。

進路に関しては、どのような選択を考えるのかについて、学生に対ししっかりとした指導を行い、自らが望む進路へ向かう力を身に付けさせ社会に送り出すことを最も重要な目標とする。

4. 大学院現代経営研究科の学生支援

現代経営研究科の教育における人材養成目標を達成するため、奨学金等の制度により学生を支援し、修士課程において高度な教育を受けたいという学生の意識を経済的理由等により断念させることのない環境を作ることを目標とする。

I. 学生への経済的支援

【現状説明】

勉学への意欲を有しながら、経済的理由により学業継続が困難な学生の経済的支援措置として奨学金制度を設けている。本学独自の制度「東洋学園奨学金」、「私費外国人留学生学納金減免」をはじめとし日本学生支援機構「第一種奨学金(無利子)」、「第二種奨学金(有利子)」、公共機関及び民間団体による「各種奨学金」などを学生に紹介している。

本郷・流山両キャンパスの学生部掲示板を通じ、説明会の日程や募集案内の配布方法などを周知している。また、学生便覧や CAMPUS LIFE「学生生活の手引き」などにも掲載しているほか、オリエンテーション時には主に日本学生支援機構の奨学金に関するプリントを作成・配布し周知徹底を図っている。緊急の連絡については、掲示板に加え、学生向けのポータルサイト TG-Navi などを利用し情報提供を行っている。

いずれの奨学金も、学生部と両学部合同の学生委員会による募集・推薦者選考を経て、採用者を決定する。

また、上記以外に高校時の実績や入学試験において、優秀な成績を修めた者を対象にした「特待生制度」がある。これらの具体的な業務については、入試室と入試委員会がこれにあたる。

①東洋学園奨学金

経済的理由により修学の継続が困難と認められる者で、学業成績優秀、心身健全であると認められたものを対象とした本学独自の奨学金制度であり、2008年度実績では8,550,000円を人文学部10名、現代経営学部5名の計15名の支給対象学生に給付した。また、現代経営研究科の院生4名にも東洋学園奨学金が支給されている(2008年度は現代経営研究科開設の年度であり、1年次のみ在籍のため研究科全体の採用予定人数の半数となっている)。

東洋学園奨学金は公募制で、学部は2年以上、大学院は全学年を対象としている。支給期間は1年で、支給額は学部・大学院ともに年額45万円。応募した学生の中から定められた条件に基づき、両学部の学生委員会が選考する。採用人数は学部20名、大学院10名となっている。出願は毎年可能である。なお、採用された学生には支給年度末に報告書の提出を義務付けている。

②外国人留学生学納金減免制度

私費外国人留学生に対しては本学独自の授業料減免制度があり、経済的困窮のため修学が困難であり、かつ学業継続の意思を有し、成績優秀である私費外国人留学生より学納金減免の申請があった場合、学内審査により学納金の減免を行う制度である。2009年度現在、

第5章 学生生活

年間の学納金減免の限度額は、授業料と維持費の50%である。対象者は学部生のうち在留資格「留学」を有する私費外国人留学生とし、新入生・編入生は入学年度の後期分（半年分）から申請可能で、その後は一年ごとに継続の申請ができる。採用人数に上限はなく、定められた条件で審査をし、基準を満たしていれば減免を認める。

2008年度の実績は人文学部17名、現代経営学部34名の計51名であり、また、2009年度は人文学部10名、現代型学部31名の計41名に授業料の50%減免（25万円）を行っている。

③日本学生支援機構奨学金

経済的理由により、就学が困難な優れた学生に対して貸与される奨学金制度で、無利子の第一種と、有利子の第二種奨学金がある。緊急採用（第一種）、応急採用（第二種）については、家計急変があった学生を対象としている。何れも公募制で全学年対象である。また、大学入学前に採用が決定する予約採用制度もある。卒業後最長20年以内で返還が義務付けられている。

学生への募集の周知方法は、学内の学生部掲示板、オリエンテーション時に配布するプリントによる。定期採用説明会では、日本学生支援機構の資料のほか、申込書類の説明や今後のスケジュールなどを記載した資料を本学が準備作成したものを配布し、申請時の指導を行っている。緊急採用、応急採用も同様に、日本学生支援機構の資料に加え、申込書類や採用までの流れを記載した本学独自の資料を配布し、説明の際活用している。予約採用については、進学届提出のためのパスワードを記載した配付資料に申請の流れ、注意事項などを記載し、配付、説明を行っている。

定期採用の状況は2008年度申込者数113名、採用者数第一種25名、第二種55名。2009年度申込者数は120名、採用者数第一種15名、第二種57名である。

④日本学生支援機構私費外国人留学生学習奨励費

日本学生支援機構が運営する奨学金制度であり、2008年度実績で本学の8名の私費外国人留学生に対して総額4740,000円、1人あたり592,500円が支給されている。

⑤各種育英会・奨学団体奨学金、その他

地方自治体や民間団体による奨学制度で、学生が直接各団体に申し込むものと、本学を経由し申し込むものがある。募集時期は主に4月～6月となっており、各団体によって給付のものと、貸与のものがある。給付・貸与期間も各団体により異なり、日本学生支援機構同様、適格認定を行うものもある。

また、羅災者救援減免制度も設け、天災・人災などにより家屋半壊以上の被害を受けた学生を対象に上限450,000円/年（全学年・全学部共通）の減免を随時行っている。

⑥特待生制度

本学入学予定者で、高校時の実績または成績が優秀と認められた入学予定者に対して、学納金の免除を行う制度。免除額については、授業料全額、半額、3分の1免除があり、期間は成績優秀学生に関しては、1年間、テニス特待生に関しては、テニスの成績しだいで、4年間免除となる。

【長所と問題点】

十分とはいえないものの、東洋学園奨学金、留学生学納金減免制度、罹災者救援減免制度、特待生制度等の本学の学生の経済的支援措置は上記の現状説明にあるように有効に機能していると考えますが、日本学生支援機構奨学金において、以下のような問題が生じている。

①学生の意識低下

日本学生支援機構に関しては、本人名義の貸与となるため、本来自分自身で借りているという意識を持つことは不可欠である。そのために、定期採用では申込み説明会の中で親が借りるものではなく、自分で借りて返していくものだと説明している。また、面接の中でも自分で貸与を受け、返還することを意識付けるよう心がけている。しかし、それでもなかなか意識付けできていないのが現状である。

②保証人の認識不足

ここ数年前から、学生だけでなく保証人（主に保護者）の奨学金に対する認識が変化している。保証人が貸与を受けているという認識でいることは否めない。これは学生本人の奨学生であるという自覚をもてないでいる一要因でもある。認識を改めてもらう意味で本学独自で作成している採用通知を本人、保証人連名で学生本人から保証人にも確認してもらうよう指導しているが、徹底されていないのが現状である。

③評価基準

現在の本学の定期採用の判断基準として、家計、学力、人物、健康の順で、第一に家計の状況を重視している。そのため、人物評価が低くても、家計が重視されるケースがある。

④面接

現在、申込者数と奨学金事務担当者数の兼ね合いから面接時間は一人10分で実施している。短時間のため機械的に質問するしかなく、家計状況や学生本人の奨学金に対する意識に深く踏み込めていないのが現状である。

⑤予約採用者

予約採用者の場合、その本人に話す時間が採用候補者決定通知を大学に提出してもらう入学時しかなく、なかなか自分で借りているという意識付けを定期採用の学生よりも図れていない。その結果、適格認定に関する説明会を開いても、予約進学者の方が掲示を見ていなかったなど、定期採用と予約進学者の間に意識の格差が生じている。

⑥離籍者

退学者に関しては、退学者の受付窓口である教務部から事前に連絡を受け、返還などに関する説明と諸手続きを離籍前に行える場合もあるが、除籍学生も含め離籍後に対応しなければならない場合も多く、連絡がつかないなど離籍者の事後手続きには苦慮している。

【改善方策】

上記の問題点を踏まえ、以下の改善案を実行したい。

①学生の意識向上

定期採用の申込者に対しては、申込み説明会時に奨学金の意義を周知徹底する。また、申込み手続き、面接などの選考過程においても、意識の低い学生については、随時説明、指導する。

採用後は、定期、予約採用者ともに採用時期に応じた採用者説明会を随時実施し、奨学生としての自覚を促す。

②保証人の認識改善

本学独自で作成している採用通知だけでなく、学生が貸与を受けているということを理解してもらうプリントを同封し保証人宛に直接郵送。保証人の認識を改めてもらう。

③評価基準の見直し

家計と並び人物の評価も重要視する。

④面接方法の見直し

人物評価を重要視する観点から、面接の充実を図ることは極めて重要である。面接時間を延長し、基本的な質問項目以外にも本人の奨学金に対する意識などの確認を充分に行う。

⑤予約採用者への配慮

予約進学者に対して、入学後の指導を徹底する。入学後にパスワードを渡すなどの事務的手続きだけでなく、対象者を集めた説明会及び進学届入力作業を一斉に行い、奨学金の意味をもう一度説明することで、意識の向上を図る。

⑥離籍学生への対応

離籍に関する担当部署との連絡体制を強化することで、返還等の諸手続きを離籍前に完了させる。

II. 生活相談等

2-1. 学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生の配慮

【現状説明】

本学では健康管理の担当として身体的な事項を主に扱う部署として、「保健室」があり、本郷・流山両キャンパスに看護師が常駐している。精神的な事項を主に扱う部署

として「学生相談室」があり両キャンパスで非常勤カウンセラー2名が担当し、それぞれ週3日開室している。これらの施設は教職員及び保護者も利用できるようになっている。近年、精神的・身体的な障害をもつ学生や学力・生活習慣・意識レベルの異なる学生が入学するようになり、保健室・学生相談室の業務も多岐に渡るようになってきたため、そこでは対応できない支援を行う部署として、「学生サポート室」を設置した。さらに、保健室・学生相談室・学生サポート室を合わせ「学生センター」としている。学生センターでは、教務部、学生部、キャリアセンターの担当する内容についても相談に応じている。

1. 保健室

(1) 健康管理

保健室では、毎年4月に全学生を対象に定期健康診断を実施している。健診項目は、身長・体重、血圧、視力、尿検査、胸部X P検査（間接）、内科診察である。受診率は下表の通りである。

〈学生定期健康診断の受診率〉

年度	学生数（名）	受診数（名）	受診率
2006	2,563	2,457	95.9%
2007	2,610	2,539	97.3%
2008	2,624	2,494	95.0%

健康診断結果については、全学生に対し保健室で説明を加えたうえで手渡している。また、再検査対象者の内、視力、血圧、尿の有所見者については保健室で再検査を実施し、再検査での有所見者は校医の診察、医療機関での精密検査を実施している。胸部X P検査（間接）の再検査については医療機関で実施し、費用は大学で負担している。再検査の対象者数、受診者数、受診率は以下の通りである。

項目	年度	再検対象者数（名）	再検受診者数（名）	受診率
胸部X P検査	2006	5	5	100%
	2007	5	5	100%
	2008	0	0	-
尿検査	2006	63	24	38.10%
	2007	73	40	54.80%

第5章 学生生活

	2008	61	39	63.90%
血圧測定	2006	88	35	39.80%
	2007	130	69	53.10%
	2008	118	92	78.00%

保健室では、教職員に対しても定期健康診断を実施している。健診項目は、「35歳未満と36～39歳」が、身長・体重、血圧、視力、聴力、尿検査、胸部X P検査（間接）、内科診察、血液検査であり、「35歳」はそれに心電図検査、腹囲測定が加わり、「40歳以上」は更に胃X線検査、大腸がん検査が加わる。受診率は以下の通りである。

〈教職員定期健康診断の受診率〉

年度	対象者数	受診者数	受診率	
2006	166	158	95.20%	(教員 91.7%、職員 98.8%)
2007	179	162	90.50%	(教員 82.8%、職員 97.8%)
2008	192	167	87.00%	(教員 77.8%、職員 95.1%)

なお、別途希望者に各種オプション検査を実施しており、その状況は以下の通りである。

〈項目別有所見者数/判定規準：経過観察から治療まで〉

項目/年度	2006	2007	2008
脂質検査	49	35	49
血圧測定	8	15	24
肝機能検査	26	21	21
心電図検査	10	15	21
胃X線検査	16	28	20

2008年度4月より、従来の学校保健安全法による健康診断に加えて、40歳から74歳までを対象とした特定健康診断が開始された。(2008年度は9月に実施)。2008年度の特定健康診断の対象者112名、受信者86名で受診率76.7%であった。腹囲測定の結果をみると、男性85cm以上は53名中28名、女性90cm以上は39名中3名であった。

健康診断の結果は個別に返却し、要精検者には直接連絡して受診を勧めている。

(2) 健康相談

健康な学生生活を送るために必要な保健知識については、助言や指導を実施。病気や身体的な悩みなどについても適宜相談に応じている。精神的なものについては学生相談室と連携し対応している。相談件数は年間で2006年82件、2007年69件、2008年73件となっている。主な相談内容は対人関係、精神不安、月経不順などであった。

(3) 感染症対策

インフルエンザ、麻疹、百日咳など感染症に関する情報には注意を払い、適宜掲示を行い、情報提供を行うと共に注意を喚起している。2007年度は麻疹9名、2008年度は水痘1名及び百日咳1名の罹患者があった。2009年度の新型インフルエンザに関しては学内に「新型インフルエンザ対策室」を設置し、2009年4月30日よりホームページ、学内掲示を中心に2010年1月まで10回に渡る連絡、告知を行い、万全の対策を講じた。

(4) 安全・衛生施策

- ・アルコール対策として、未成年の飲酒厳禁、一気飲み禁止の掲示等による注意喚起及びアルコールパッチテストなどを行い、アルコールに対する認識を高めている。
- ・HIV対策として、パンフレットを常備し、適宜配布を行ない、学園祭の中でエイズキャンペーン啓蒙活動を行っている。
- ・本郷、流山両キャンパスにAEDを設置し、取り扱い講習会も実施している。

2. 学生相談室関連

(1) 学生相談室利用状況

悩みを抱えた学生は増加傾向にあり、相談件数も年々増加している。2008年度は2006年度と比し相談件数は2倍、相談者数は5倍となった。

	2006		2007		2008	
	人数	%	人数	%	人数	%
学生数	2,582		2,651		2,659	
面接延数	466	18.4%	689	26.0%	926	34.8%
実相談数	94	3.6%	162	6.1%	503	18.9%

※学生数は各年度5月1日の数字である。

(2) 月別相談件数

月別の相談件数では、2006年度、2007年度は5月・6月・10月・11月が多く、2008年度は閉室となっている8月・2月・3月以外は年間を通じて平均して来談者がみられた。

(3) 主な相談内容

	1	2	3	4	5
2006	対人関係 (学内)	精神的問題	心理テスト	学業	進路・就職
2007	精神的問題	対人関係 (一般・家族)	対人関係	学業	その他 (恋愛・経済等)
2008	精神的問題	対人関係 (学内)	学業	進路・就職	対人関係 (一般・家族)

相談内容は、精神的な問題についてのものが多いが、学内やアルバイト先、家族などの対人関係についてのものも多い。また、精神的問題を抱えている学生には既に医療機関を受診している者もいるが、そうでない学生の要望があれば医療機関の紹介もしている。学生相談室が、「気軽な相談」の場から、精神的な不安を抱えた学生の「日常生活における困難さへの対処方法」を考える場及び「緊急避難」の場へと変化しているのが現状である。

3. 学生サポート室関連

学生生活を充実したものとし、退学防止を図るため、学生サポート室では、実態調査に基づいた各種支援及び学生生活活性化のための企画を実施している。

(1) 実態調査

① 1年生に対する欠席調査の実施

学生サポート室は2009年4月からの開室に向け、2008年度から退学者削減に目を向けた対策を開始、1年次必修科目で出欠状況調査を実施し、欠席が目立つ学生に対する対応を始めた。チューターと学生サポート室との連携を取りながら学生への個別対応を行い、欠席理由の把握及び改善に向けての指導などを行った。

この調査では欠席理由として、「朝起きられない」「学習意欲がない」などモチベーションの低いことによる欠席と「体調不良」「精神疾患」など精神的な面に問題のあることによる欠席が多く見られた。

② 退学届の受理手続きの改善

従来、事務的に受け取っていた退学届についても、提出前に学生サポート室及びチューターとの面談を義務付け、退学理由を把握できるようにした。

退学申請者の聞き取り調査では、「学校の雰囲気合わない」「授業のレベルが低い」など意識の高い学生が再入学や編入学を考える場合、「もともと大学に来る気がなかった」「何

のために勉強するのか分からない」など学生に目的意識がない場合、「アルバイト先への就職」「専門学校へ進学」「経済的理由による就職」など進路変更を希望する場合の3つが多かった。

(2) アンケート調査の実施

2008年1月に1年生対象の「学生生活支援アンケート」調査を実施し、学生の行動や意識に関する実態調査を行った。質問項目は以下の5項目であった。

1. 大学に進学した目的
2. いま悩んだり、困ったりしていることはありますか
3. 悩んだり、困ったりした時に相談する人は誰ですか
4. 授業以外での在校中の居場所はどこですか
5. この大学に入学して、「良かったこと」、「足りないこと（要望など）」を記入してください

対象学生608名、回答数440で回収率は72.4%であった。それにより、将来に不安を感じている学生が多いこと、困ったときの相談者が学内にいないこと、授業以外の居場所が少ないことなどが明らかになった。学生の要望、悩みは多様であり、それに応えるべくきめ細かな対応体制の検討を行っている。

(3) なんでも相談

各担当部署でそれぞれ相談に対応しているが、学生の多様化により、相談場所が分からなかったり、気軽に相談できなかつたりする学生も増加傾向にある。そのような学生向けに、どんな相談でも受け付け、たらい回しにすることなく、ある程度の解決を図る部署として、2009年度4月から本格稼働している。相談は履修に関するものが中心で、学生相談室と連携した学生支援や欠席の多い学生に対する相談・支援を行っている。

(4) 各種支援及び企画

聞き取りやアンケートによる調査等に基づき、次のような支援企画及び活動を実施している。

① 1年生全員の面談

入学した学生が抱えている不満や不安について教員と気軽に相談できる雰囲気づくりを目的として、チューター教員（必修科目である教養基礎演習の担当者）による、新入生全員に対する面談を実施した。また、今後の連絡方法を確保するため、学生のメールアドレスや携帯電話番号などの確認を行うようにした。

②イベント企画

学生生活活性化のため学生サポート室独自のイベントを企画実施している。現在実施している企画は、「授業科目と連携した学習支援」、「基礎学力養成講座」、「教員による何でも相談」などで、今後単発的な講座を中心に企画を開催していく。

③ホームページの作成と活用

在学生・保護者のみならず、入学前の高校生やその保護者、高校の教員にも情報を提供できるように、学生サポート室のホームページを充実させている。メールでの問い合わせにも対応している。ホームページからはブログも閲覧できるようにし、学内の様子（行事や学食メニューなど）を学生サポート室のスタッフが毎日更新している。

【長所】

「面倒見のよい大学」という理念に沿って、学生が必要とする支援は何か、将来の自立を視野に入れた支援とは何か、またその支援をより効果的に稼働させるために何が必要かなどについて検討するための会として、月1回の学生支援に関する研究会を実施している。構成員は学長、副学長、学生部長、カウンセラー、心理系教員、学生サポート室職員で構成し、必要に応じメンバーを変えている。

1. 保健室

学生の定期健康診断については、1年次はオリエンテーションとの組み合わせにより、95%を超える高い受診率となっている。また、同時に行っている「健康診断問診票」により、身体的、精神的に障害のある学生を早期に把握し、その後の健康管理等に活かしている。教職員定期健康診断時の検査項目も、大腸がん検査を導入するなど年々追加を行い成人病対策も強化している。新型インフルエンザについても、情報の周知、感染予防に関する啓蒙、対策備品の購入など早期対応ができています。

2. 学生相談室

相談室では年2回、それぞれが担当しているケースについての検討会を行っている。これにより、ケースの客観化、共有化をはかりより適切な対応に努めている。また、年1回、学長・副学長・学部長・学生部長・教務部長・事務の責任者及び保健室との年間報告を兼ねた情報交換会を実施しており、授業や事務窓口での対応の改善に活かされている。さらに、年に1～2回教授会での報告と意見交換会を実施し、精神的な障害のある学生に対する対応等についてアドバイスを行っている。

学生の支援上、他部署との連携が有効と思われるケースについては、学生の了解を得た上で、担当教職員とも個別に話し合う機会を設け、早期対応、早期解決に繋げている。家族との連携が学生にとってより良い方法であると考えられる場合は、家族とも連絡を取り

カウンセリングを含めた措置を取っている。このように、他部署との連携が進むことで、学生や家族からの相談者が年々増加傾向にある。また、相談室利用の学生を中心としたグループワークの実施により、学年を超えた繋がりができ、対応がより効果的なものとなった。

3. 学生サポート室

1年次退学率は、2006年度8.7%、2007年度8.2%、2008年度6.2%と年々改善がみられている。2009年度は2月末で4.3%であり、年度末退学者、除籍者を入れても6%を切ることが期待される。これは2006年度から始めた1年次の教養基礎演習科目でのグループワークを取り入れた自己啓発のプログラムに加え、2008年度から実施した必修科目での欠席調査に基づく、学生への働きかけが効を奏したと言える。学生サポート室と教養基礎演習科目担当者との連携・協働により、連続欠席者の授業への復帰、欠席超過者の退学減少へと繋がっている。学園祭では、学生サポート室と学生相談室にかかわりをもつ学生たちが模擬店を出し、計画から実施に至る過程において学部・学年を超えた交流が生まれた。

【問題点】

1. 保健室

看護師が各キャンパスで1名の配置のため、緊急時には不在となり、他部署との連携で補わざるを得ないのが現状である。また、学生の健康診断はオリエンテーションや授業との組合せで実施しているが、授業日の実施は学生に負担がかかっている。教職員の健康診断受診率は、2008年度は下がったが、これは特定健康診断対象者が法改正により地元での受診ができなくなったためと思われる。

2. 学生相談室

面談者数が増加しており、勤務時間内の対応ができない状態にある。相談者の増加に対応できる勤務体制や常勤カウンセラーの配置により、常時相談に応じられる体制が必要である。一方で、学生相談室が「何か問題を抱えた学生がいくところ」という認識や偏見を取り除き、自由に気軽に利用できる場（居場所や息抜き場）としての広報、周知を進めなければならない。また、研修会などに積極的に参加し、他大学相談室が抱えている問題や対処方法・連携の仕組みなどを学び、実践に活かす必要がある。

3. 学生サポート室

学生サポート室は、本格稼働して半年ということもあり、まだ、学生の憩いの場としての機能が働いていない。各種イベントの開催などで、認知度アップを図る必要がある。不登校学生の指導においては、1年次のチューター制は機能しているが、学部によっては、クラス変えがあったり、チューターが授業科目を担当していなかったりすることにより、

支援・指導が行き届かなくなっているのが現状である。2年次の中退者が全体の1/3(2年次から3年次に進級できずに退学に至るケースが多い)を占めている現状から、2年次の支援・指導の充実が必要である。また、欠席調査に基づく支援は効果的ではあるが、支援の継続性がないと結局退学に至るケースが見られる。また、各部署が連携して学生支援を行うための学生情報共有システムであるスチューデントチャートが、個人情報保護の観点から機能していない。

【改善の方法】

1. 保健室

学生の健康診断の日程を4月上旬で授業のない土曜日とすることで、受診率を一層上げ、病気の早期発見、早期治療に繋げる。また、教職員定期健康診断の検査項目に腫瘍マーカーCEAを追加し、検査内容の充実を図る。さらに、特定健康診断受診者の受診率を上げるため、学校での受診促進の働きかけを強化する。

メンタルヘルスケアへの需要が増大しているため、他部署との連携をより強化していく。また、学内設置のAEDが機能するように、使用方法の講習会などを実施する。

2. 学生相談室

相談件数が増加しているため、相談室開室日数の見直しやカウンセラー同士の連携強化、教職員との更なる協働支援体制システム形成などを進めていく。とりわけ、教職員に学生の多様な問題を理解してもらう工夫をし、速やかな学生支援ができるようにする。その一方で、学生相談室の周知をはかるため、PRのための簡易パンフレット(小型版)を作成し、関係部署への設置やゼミなどを通じて2年生以上の学生にも配布することを検討する。また、メール予約を積極的に受け付けられるようにし、大学ホームページ上から相談室へアクセスできるようにすることを検討する。さらに、グループワークの有効性を鑑み、定期的に行えるように計画を立てて、学園祭など大学行事に参加させ、大学生生活の楽しさや、協同作業を通じての仲間作りを経験させる。

3. 学生サポート室

学内認知度向上のため、学生の関心の強いイベントを企画実施すると共に、学生が集いやすい環境に整備する。集まった学生に対しては、基礎学力養成のための支援を授業科目と連動させ実施する。意欲の高い学生に対しても教育支援を行い、更に上を目指せる環境を整える。実施した企画については、学生満足度調査を時系列で継続的に行うことで効果を検証し、実情にあった柔軟な学生支援を実施していく。また、学生情報の共有を推進するため、スチューデントチャートへの記載ガイドラインを作成すると共に、個人情報取り扱いについての規程を整備する。

2-2. ハラスメント防止のための措置

【現状説明】

本学の学士課程の学生 2,598 名（2009 年 5 月 1 日）のうち女子学生は 1,116 名で学生全体の 43.0%を占める。また、専任教員のうち女性教員の占める割合は 80 名中、33 名で全体の 41.3%であり、職員組織においても専任職員と常勤嘱託職員 90 名中、43 名が女性であり、全体の 47.8%を占める。この環境で、ハラスメントの中でもセクシャル・ハラスメントの防止が優先事項であるが、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等学内で起こりうるハラスメントの防止にも留意している。

①規程の整備

本学では「東洋学園セクシャル・ハラスメント防止・対策に係る組織機構に関する規程」によって、ハラスメントについての規程が整備されている。この規程は 20 年以上前の本学の短期大学によって作成されたものであるが、これに時代の変化に対応して改訂を加え、2001 年 4 月に新たに規程として定めたもので、セクシャル・ハラスメント以外のハラスメントにも準用する旨が付け加えられた。

②ハラスメント相談の窓口

ハラスメントに関する相談員としては保健室看護師と学生相談室カウンセラーがあたり、両キャンパスに 4 名が配置されている。

③ハラスメントの啓蒙と広報活動

ハラスメントに関する広報、啓蒙は学期始めのオリエンテーション、教授会等で行い、学生への周知は「学生便覧」、「学生生活の手引き」、学内掲示等で行って防止に努めている。また、公式ホームページでは学生相談室の項目で相談に応じている旨を呼びかけている。

④委員会

「東洋学園セクシャル・ハラスメント防止・対策に係る組織機構に関する規程」では、学生、教職員、その他大学関係者からの申し立てがあり、窓口である学生相談室のカウンセラー、看護師により事件性があると判断された時点で「調査委員会」を立ち上げ、事実関係の調査を始める。セクシャル・ハラスメントの事案の場合は委員の半数を女性とする。事実関係の確認ができた段階で、調査報告書を学外の識者を交えた「防止・対策委員会」に提出し、問題に応じて処分等を決することになる。処分は学生に関しては教授会、教職員に関しては理事会で審議のうえ決定する。

⑤過去 3 年間の状況

過去 3 年間のハラスメントと思われる相談は大学全体で約 15 件見られた。その大部分がセクシャル・ハラスメントで、アカデミック・ハラスメントが疑われるケースも 1 例見ら

れた。すべてのケースが相談室のカウンセリングで対処できており、内容的には本人の精神的なものから生じたと思われるケースがほとんどであった。従って、現在までのところ、調査委員会、防止・対策委員会を開催するまでには至っていない。以下は過去3年間のハラスメントと思われる相談をまとめた表である。

	2006年度	2007年度	2008年度
学生→学生	2件	3件	3件
教職員→学生	0件	2件	3件
その他	0件	1件	1件
計	2件	6件	7件

⑥具体的な事例とカウンセラーが行なった対応

〈学生から学生のケース〉

女子学生から男子学生が、必要以上に体にさわると、また、呼びかけるときも肩をたたくことがあり、隣の席に座るときも接近するため、大学に来るのがいやになってきているという訴えがあった。ちょうど同じ時期に、教職員からも女子学生の体をじろじろ見たり、体に触れたがる学生がいて困っているという訴えがあり、同じ男子学生であったため面談をすることにした。

その結果、男子学生の勘違い（女子学生の好意）や、一人っ子で女性への接し方がわからないということが相手に不快感をいだかせていたことが分かった。カウンセラーが男子学生に女性の心理やストーカーの話などをすると理解し、その面談以降は女子学生に近づかないよう気をつけ、自分の行動をカウンセラーに相談、確認するようになった。このケースはカウンセリングで早期対応により解決できたが、同様のケースは他にもあり、主に男子学生の思い過ごしが高じてメールや電話攻撃、ストーカー行為になりかねないこともある。

〈教職員から学生のケース〉

他人から叱られることや厳しい言葉を言われることに慣れていない今の学生は、ゼミ発表や他人の前で本人の予期しない言葉を聞いたり、強い口調で言われると傷つくことがある。また、教員の言葉に非常に敏感に反応をする。傷ついた学生が授業に出られなくなり、大学にも来なくなるというケースがある。

大学関係者は、学生の家族や本人からの連絡などで事実を知ることになるが、カウンセラーに繋がった場合は学生本人、家族、教員とのそれぞれの面談で事実確認をし、誤

解があれば解き、必要であれば家族・教職員・学生・カウンセラーで面談をし、学生の心のケアをしながら学生生活を続けられるように支援を続けている。

キャンパス・ハラスメントと思われるケースでは、学生自身の精神的問題が関係している場合も多く、事実確認のみではなく双方の心のケアも必要となるので慎重な対応をしなければならない。

【長所と問題点】

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどキャンパスで起こる可能性のあるハラスメントに対して、規程、窓口、委員会、広報と体制を整えている点は評価できる。上記の表のように3年間で15件のハラスメント関連の報告があるが、これまで事件性のあるハラスメント事例になっていないのは、現在の体制でハラスメント防止のための措置が適切性を有しているためと考える。ただし、ハラスメント関連の相談件数が年々増加している傾向には警戒を要する。

【改善方策】

上記の問題点を踏まえて、以下の4項目を自覚的に行っていく。

- ①教職員に対してハラスメントは他人事ではないことを教授会、事務連絡会等の機会に繰り返し、説明、啓蒙していく。
- ②以前から申し合わせをしている事項、例えば学生と面談する際は学生の男女を問わず、ドアを開けておくこと等を確認する。これらの事項を整理しマニュアル化する必要がある。
- ③大学院では特に気をつけているが、これも再度、確認事項としてマニュアル化する必要がある。
- ④窓口の担当者を「ハラスメント講習会」に参加させ、また学内で窓口担当者による「キャンパス・ハラスメント講習会」を定期的を開催する。
- ⑤学生に対しては現状説明にあるようにオリエンテーション時、履修指導時等を活用し、また冊子、学生便覧、パンフレット等でハラスメント防止と被害にあった場合の対処を徹底して教えていく。

2-3. 生活相談担当部署の活動

【現状説明】

生活相談については学生部が中心となって対応している。「アルバイトの紹介」「ボランティアの紹介」、学生間、悪徳商法、宗教勧誘、ストーカーなどの「トラブル相談」「障害学生支援」「事故に関する措置」などが主な管轄事項である。

一方、教員との相談窓口としてチューター及びゼミ担当の教員が相談に応じている。特に新生生に対しては、本年度からチューターによる新生生全員に対する面談を入学直後の

第5章 学生生活

4月から5月にかけて実施し、教員とのコミュニケーションを気軽にとれる雰囲気づくりを行なっている。同時に携帯電話番号、E-Mail アドレスの交換を行い、今後の学生との連絡手段の確保に努めている。また、学生の多様化に対応して、気軽に相談できる部署として学生サポート室を設け、「なんでも相談」に応じている。学生サポート室は学生部、教務部、学生相談室、チューター、ゼミ担当など各部署と連携を取りながら適切かつ継続的な支援を行っている。

学内の各部署が情報を共有し、事に当たることが有効との認識から、本学では学生の情報共有システムとしてスチューデントチャートを活用し、指導・支援上必要な学生情報は、関連の部署が把握できるようになっている。

2-4. 生活相談、進路相談を行う専門のカウンセラーやアドバイザーなどの配置

【現状説明】

本学では健康管理の担当として身体的な事項を主に扱う部署として、保健室があり、本郷・流山両キャンパスに看護師が常駐している。精神的な事項を主に扱う部署として学生相談室があり両キャンパスで、非常勤カウンセラー2名が担当し、それぞれ週3日開室している。これらの施設は教職員及び保護者も利用できるようになっている。

進路相談はゼミ担当の教員とキャリアセンターが連携をとりながら対応している。キャリアセンターではベテランの就職担当5名とキャリアカウンセラー2名で担当している。また、キャリアセンターは卒業生も利用でき、中途採用情報の提供や就職先でのトラブル相談等にも応じている。

2-5. 不登校の学生への対応状況

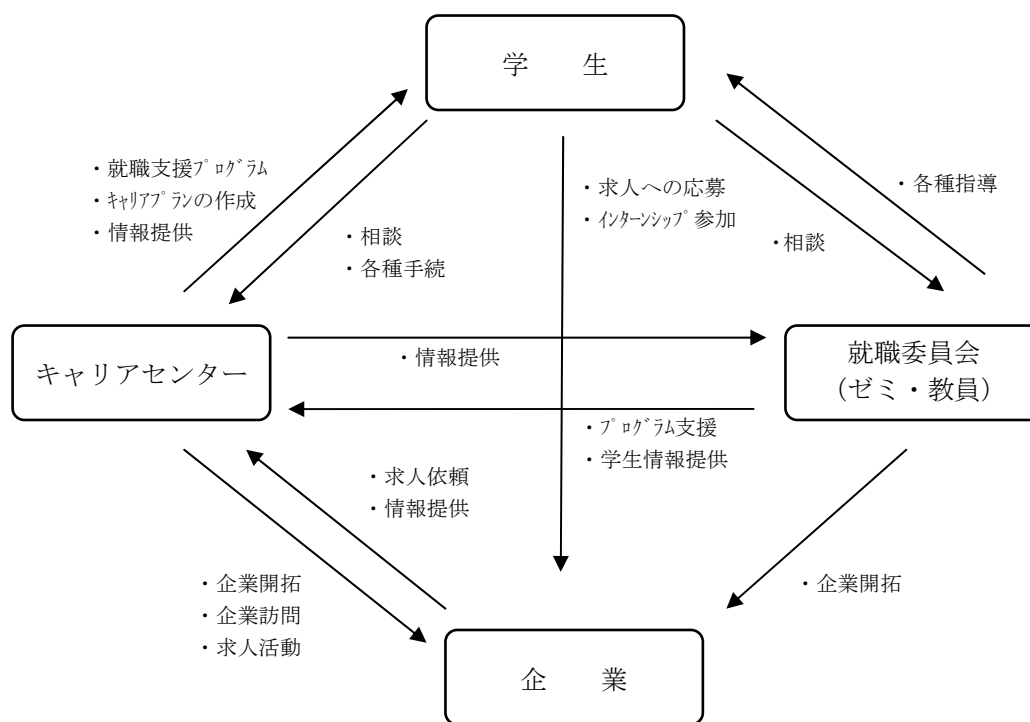
【現状説明】

本学では中途退学者の54%が1年次、33%が2年次となっている現状から、初期対応に重点をおいて行っている。1年次の必修科目である「教養基礎演習」担当者がクラス担任（チューター）となり、不登校学生を含め学生の生活指導に当たっている。不登校学生への対応としては、学生サポート室との連携により行っている。必修科目である「教養基礎演習」と「基礎英語科目」4科目、計5科目で出席をとり、学生サポート室で出欠管理を行い、初期においては連続欠席者、その後においては欠席が5回以上の学生について、クラス担任に連絡し、当該学生との連絡をとるシステムをとっている。その後の学生のフォローも含め学生動向については、学生サポート室で管理し、クラス担任と連携をとりながら、学生への連絡や学生との相談に応じている。また2年次のはじめには成績不良学生に対して教務部からクラス担任に連絡をとり、その後のフォローは1年次生と同様に行って

いる。

Ⅲ. 就職指導

〈図表1 本学のキャリア支援体制〉



3-1. 学生の進路選択に関わる指導

【現状説明】

学生一人一人の可能性をいかに高め、また発揮させていくのかを目標として指導を行っている。このため自分のキャリアを自分で描くことができる力を身に付けさせるために、1年次から4年次まで継続したキャリア教育を実践している。まず自分の強み、良さを知ることから始め、それを人との関わりの中でどのように活用し、自らの自信と相手からの信頼を得ていくのかを考えていくことを通して、社会の中で人間関係をどのように作り上げていくべきかを学ばせている。次に自分の将来について考えていくために、日本社会の現状や世界の動きについて学び、自分を取り巻く社会環境、労働環境、就職環境をきちんと把握させることを通じて、キャリアプランの重要性を理解させている。これを踏まえて、実際の就職や仕事をする上で自分がどんなフィールドに適しているのか、どんな能力を発揮したいと考えているのかなどを、実社会の経験者の話を聞くことで明確にしていく

プロセスを導入している。

本学の基本的な進路指導は就職指導である。現代経営学部には大学院があるが、そこへの進学希望者への指導は、専門演習(ゼミ)の指導教員により個別に行われている。就職指導は以下のように展開されている。

(1) キャリア形成に関する教育の展開

本学では2002年度に初めて人文学部においてキャリア系科目「企業研究」がスタートした。3年生を対象としたこの科目は、学生のキャリア形成に関する全学的な取り組みのひとつと位置づけられ、本学のキャリア教育の端緒となった。

2002年4月に新設した現代経営学部においても、人文学部の「企業研究」を範として2006年度に3年生を対象とした選択科目「現代企業研究」を開講した。その後、両学部ともに、それぞれの学部の特性に合わせた形で、1年次から4年次までの一貫したカリキュラムを整備し今日に至っている。

1年次では、高校までに学んだ知識や教養的要素の振り返りと理解度の確認を柱とした「教養基礎演習」を必修とし、将来のキャリア形成への基礎固めを進めると共に、選択科目として「職業能力の基本スキル」を開講して「働くということ」「社会が求めている能力」をさまざまな企業の実例を通して学ばせている。2年次では「キャリアデザイン」を開講し、より具体的に社会人として必要な能力について学び自分のキャリア選択のスタートとすると同時に、現実の企業社会がどのような仕組みで動いているか、労働の実態、就職環境について具体的なデータや事例に基づいて理解させている。3年次では選択科目として人文学部では「企業研究」、現代経営学部では「就職企業研究」(「現代企業研究」から名称変更)を開講し、就職を考える学生に対して採用試験への準備としての基本知識を学習させると共に、自分の適性の把握のための適性検査を実施し、その結果の活用方法のアドバイスを行い、また主な業界の企業の人事担当者から「求める人材」について直接話を聞く機会を提供している。

これらの科目を通して、自分の適性を理解させると共に、将来どのような方面で自分の能力を発揮したいのかを明確にさせ、働くということがどのようなことかを真剣に考えさせることで、キャリア意識を醸成させている。

(2) 企業と連携したプログラムの展開

正式なカリキュラムとしては設定されていないが、2年次、3年次の学生を対象にした特別講義を年度計画に基づいて実施している。学生に人気のある業界の実状を知るための特別講義や、介護業界の実状理解とやりがいを知る特別講義等が行われている。

(3) 全学的な就職支援の取り組みと運営組織の仕組み

本学では就職支援は全学を挙げて取り組むものとして認識されており、全教員とキャリアセンターを中心として全教職員が学生の就職支援に取り組んでいる。

①教員とキャリアセンターが常に密接な連携を図っており、キャリアセンターが実施する就職支援プログラムについて、教員は情報を常に共有している。提出書類対策、面接対策、マナー講座、筆記試験、対策講座などについての情報を学生に対して積極的に伝えている。また、ゼミ単位で就職ガイダンスを実施し、個々の学生との対話の機会を作っている。

②学内に就職委員会を設置し、定例化したスケジュールで開催し、学生の就職に関わる情報の共有、課題の確認、解決策の検討と実施方法の策定を行っている。委員会の情報は毎月の教授会に報告され4年次生の内定状況、キャリア教育プログラムの在り方、進め方などについて情報の共有と議論を行い、本学の就職支援がより強力なものとなるよう努めている。

③学生の進路状況調査を年数回実施し、学生の進路選択を確認している。調査票に基づいて4年次ではゼミ単位で進路状況、就職状況の把握を漏れなく行い、学生の個別の進路相談、就職相談の機会としている。就職に関してはキャリアセンターとゼミ教員が連携を図り、密に情報交換をしながら、一人一人の学生の支援を行っている。

【長所】

1年次から3年次までのキャリア教育系科目による継続的な教育と、4年次におけるゼミを通じた指導、支援が、効果を上げている。本学は一学年の学生数が600名前後であり、一人一人の学生に対して教職員が目を行き届かせることができる環境にある。このため学生が将来どのようなキャリアを歩むかについてきめ細かく相談に乗り、学生一人一人の意向や特性を踏まえた指導や支援を行うことができている。「何のために学ぶか」と「なぜ働くのか」という二つの目的をしっかりと理解させ意識させるための支援をすることで、無目的に卒業する学生をできる限り少なくすることに努めている。「自分のキャリアは自分で作る」というキャリア教育の重要な目的を学生が自らの学生生活の目的として意識する環境を整え、将来についてしっかりとした考え方が導き出せる進路指導を実践している。

【問題点】

人間の集合体の分類として、2:6:2の比率がよく使われる。つまり活性分子が2割、反応分子が6割、沈殿分子が2割という意味であるが、最近の学生の傾向として6割の反応分子が、ややもすると沈殿分子の要素を多く持ち始めているのではという懸念がある。自分が行っているアルバイトの仕事を自分の職業観としてしまっていたり、真剣な就職活

動をしなくても何とかするのはといった考えの学生が目につくようになっている。就職指導、進路指導にほとんど反応しない学生だけではなく、狭い社会観、偏った職業観に陥る学生をどのように支援、指導していくかも重要なこととなっている。卒業後の進路を定めずに社会に出る学生の数はここ数年やや高止まりしており、彼らをどのようにきちんと社会へ送り出すのかが大きな課題となっている。

また、キャリア教育は本来学部が異なっても、学校の理念に基づいて全学的に統一して行われるべきものであるが、学部設置の経緯からキャリア教育科目に若干の不統一が見られる。

【改善方策】

カリキュラムの変更によって両学部ともに3年次ゼミと4年次ゼミの担当者が同一の教員となったために、従来に増してゼミにおける就職指導を有効に活用させていくことが可能となっている。2年間にわたり同一のゼミメンバーを担当教員が指導するために、ゼミでの研究と共にキャリア形成のアドバイス、就職指導、進路指導にも当たることができ、キャリア教育の実効性が高まることが期待される。

また本学では、2006年度に今後の教養教育の在り方を検討するため教養教育センターを設置し、教養教育カリキュラムの見直しを行ってきている。その中で、キャリア教育科目を基本教育科目の中に位置づけ、社会人になるために必要な技能やマナー、コミュニケーション力などを身につけるためのプログラム作りに着手している。

3-2. 就職担当部署の活動

【現状説明】

(1) 就職担当部署の活動

学生の就職支援の部署として2004年5月よりキャリアセンターを設置している。また資格取得を支援しキャリア開発をサポートする部署としてエクステンションセンターを設置し、さらに学生の個別の悩みや問題の相談を受け付ける部署として学生サポート室を2009年4月から設置している。就職支援についてはキャリアセンターが中心となって様々な業務に取り組んでいる。キャリアセンターは室長1名、部長1名、課長1名、正社員3名、その他2名で構成されている。主たる業務は学生の就職支援、就職先確保のための企業訪問、企業開拓、キャリア教育科目へのアドバイス及び手配、キャリア形成支援、インターシッププログラムの運営、就職に関する課外プログラムの計画、実施などである。

キャリアセンターの活動は、学生をいかに希望する業種、職種に就職させるかという点に重点を置いている。「将来何がしたいのか、現在はどのような状況か、そのために何をするのか」を考えさせ、行動を起こさせるための活動を進めている。

(2) 流山・本郷キャンパス相互の連携

本学は1～2年次が千葉県流山キャンパス、3～4年次が文京区の本郷キャンパスで学んでいる。このためキャリアセンター、エクステンションセンターが双方のキャンパスに設置されており、それぞれ各年次の学生に必要な活動を計画に基づいて実施している。流山キャンパスでは社会人になるための基礎的な知識や基本的マナーを学び、本郷キャンパスでこれらを踏まえて本格的に就職活動に取り組むためのプログラムを受講し、就職活動へと進むプロセス作りを行っている。また、キャリアセンターは、キャリア科目の中での進路適性調査とその振り返りのプログラムを専門コンサルタントの協力を得て実施すると共に、必要な課外プログラムを適宜スケジュール化して、学生の要望に応じている。

(3) キャリア・アドバイザー資格者の業務

キャリアセンターには2009年4月現在、2名の資格者が在籍して学生へのアドバイス、カウンセリングを行っており、学生一人ひとりに向けてキャリアデザイン、ライフプランを構築するためのサポートを実施している。

(4) 卒業生、内定者による学生への指導

本学では3年次において人文学部「企業研究」、現代経営学部「就職企業研究」の名称でキャリア教育科目を開講しているが、そのプログラムの一環として卒業生と内定取得者によるアドバイスの時間を設け、将来の自分のキャリアをより身近な視点で考えさせるきっかけづくりを行っている。このプログラムは出席学生から毎回多くの質問があり、就職活動を真剣に考えるきっかけとなっている。

①卒業生

自分の就職活動を振り返り、どのようなスケジュールで活動し、どのような情報をもとに自分の目指す業界や志望する企業を決めてきたのかについてアドバイスしている。さらに就職した後の思いや、自分が選択したキャリアが納得いくものであるのかについても伝えてもらっている。

②就職内定者（4年次学生）

本学のキャリア教育を通してどのようなことが役立ったのか、それを踏まえて自分は就職活動にどのような心構えで臨んだのか、その結果として自分が考えているキャリアプランに沿う結果が得られたのかについて伝えてもらっている。

【長所】

本学の就職内定率は、下表に示すように、2004年度 90.2%、2005年度 93.1%、2006年度 93.5%、2007年度 94.3%、2008年度 93.2%である。また、就職率は、2004年度 58.0%、2005年度 65.8%、2006年度 65.6%、2007年度 68.7%、2008年度 64.2%

第5章 学生生活

である。これらの数字は他の四年制大学と比べても高いものである。その理由としては、第一に、3年次、4年次のゼミを通じた指導教員の個別指導、カウンセリングの取り組みが成果を上げていることが考えられる。第二に、キャリア教育系科目の中で、直近の就職環境や4年次学生の活動状況を伝えることによって、学生に刺激を与えていることが挙げられる。第三に、キャリアセンターによる就職のための課外プログラムや、3年次後期の進路登録カード回収時に実施している全学生に対する個別面談の効果が考えられる。

〈図表 1-1 最近5年間の就職状況〉

		2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
卒業生	男	116	278	362	342	331
	女	58	129	164	189	248
	計	174	407	526	531	579
就職希望者		112	288	369	387	399
就職者数		101	268	345	365	372
就職内定率		90.2	93.1	93.5	94.3	93.2
就職率		58.0	65.8	65.6	68.7	64.2

〈図表 1-2 2007年度学科別就職状況〉

	国際コミュニケーション学科			人間科学科			現代経営学科			全学計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
①卒業生	123	80	203	84	64	148	135	45	180	342	189	531
②内定者	77	55	132	60	47	107	91	35	126	228	137	365
③就職希望者	84	58	142	62	50	112	97	36	133	243	144	387
就職内定率 (②÷③)	91.7	94.8	93.0	96.8	94.0	95.5	93.8	97.2	94.7	93.8	95.1	94.3
就職率 (②÷①)	62.6	68.8	65.0	71.4	73.4	72.3	67.4	77.8	70.0	66.7	72.5	68.7

〈図表 1-3 2008年度学科別就職状況〉

	国際コミュニケーション学科	人間科学科	現代経営学科	全学計
--	---------------	-------	--------	-----

	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
①卒業生	102	115	217	73	87	160	156	46	202	331	248	579
②内定者	57	78	135	40	65	105	108	24	132	205	167	372
③就職希望者	63	84	147	43	68	111	114	27	141	220	179	399
就職内定率 (②÷③)	90.5	92.9	91.8	93.0	95.6	94.6	94.7	88.9	93.6	93.2	93.3	93.2
就職率 (②÷①)	55.9	67.8	62.2	54.8	74.7	65.6	69.2	52.2	65.3	61.9	67.3	64.2

【問題点】

本学においては、4年次になってから就職活動を始める学生が多い。早めに取り組むように指導しているが、その重要性が十分に認識されていない。また、十分な就職活動をしないまま心理的に追い詰められ、自分のキャリアプランを作りなおさなければならないケースがみられる。販売系、営業系業種への就職割合の高さが示すように、自分の身近な職業にだけ意識を向けてしまう傾向が強く、業界研究や企業研究を十分行わないまま就職し、能力を生かしきれていない例がみられる。

【改善方策】

就職委員会とキャリアセンターが協力して、以下のような方策を実行する。

- ①「進路状況調査」の結果をもとに、個々の学生のキャリア形成についての指導をさらにきめ細かく充実させる。
- ② 1年次の「教養基礎演習」の内容を常に見直し、社会の現状を踏まえて社会人にとって必要な基礎力習得のための重要な演習科目とする。
- ③就職のために必要な情報をタイムリーに学生に提供するための課外プログラムをさらに充実させる。
- ④キャリアセンタースタッフのさらなるレベルアップを図り、学生へのカウンセリングの実効性をより高める。
- ⑤学生の志望業種に偏重が見られるため、幅広い業界について理解するためのセミナー開催の回数を増やす。例えば、今後必要となる人材が喫緊に求められている介護・福祉分野をはじめ、学生に馴染みの薄い業界を取り上げ、理解を深める場を設ける。
- ⑥現在も実施しているキャリアセンタースタッフによるゼミガイダンスをさらに強化する。また、ゼミだけでなくクラブやサークル単位でのガイダンスを実施することにより、少人

数での就職指導に力を入れる。

3-3. 学生への就職ガイダンスおよび課外プログラムの実施状況

【現状説明】

キャリアセンターでは、就職支援のためのさまざまな課外プログラムを実施している。以下に2007年度と2008年度に実施された3年生対象の課外プログラムのスケジュールを示す。就職活動の開始が早まっていることを受け、10月に第一回目の本格的な就職ガイダンスを実施している。その後、履歴書作成、面接対策、エントリーシート作成のためのプログラムと共に、企業セミナーを展開するという流れになっている。また、本学には4年生になってから就職活動を始める学生も多くいるため、4年生対象の同様な課外プログラムも適宜開催している。

〈2007年度 就職支援プログラムスケジュール（3年生対象）〉

日程	プログラム	内容	
4月 23日	S P I 模擬試験	S P I の模擬試験	
5月			
6月 15日	S P I 模擬試験	S P I の模擬試験	
7月			
8月			
9月 7日～13日 (5日間)	一般教養レベルアップ 講座	就職採用試験における筆記試験対策	
10月 16日	就職ガイダンス①	就職活動の基本的な流れと進め方について	
30日	就職マナー講座	就職活動におけるマナーについて	
11月	9日、13日、 14日	一般常識模擬試験	一般常識の模擬試験
	20日	就職ガイダンス②	履歴書作成について
	21日	企業見学会	J A L スカイサービスの説明と空港内見学
	29日	面接対策講座	採用面接の受験上の注意点について
12月		個人面談会	進路登録カードの提出に併せて個人面談を実施
	5日	エントリーシート対策講座	エントリーシート作成について
	17日	公務員試験ガイダンス	公務員試験全般についてのガイダンス
	18日	公務員試験模擬試験	公務員試験の模擬試験

	20日、21日	面接実践講座①（模擬面接）	グループ面接の模擬体験
1月	16日	学内企業セミナー	優良企業36社を招いてのセミナー（ブース形式）
	31日	航空業界研究セミナー	ANAエアサービス東京
2月	8日	文章表現力強化講座	採用試験における論作文・エントリーシート対策
	13日	面接実践講座②（模擬面接）	グループ面接の模擬体験
3月			

〈2008年度 就職支援課外プログラムスケジュール（3年生対象）〉

日 程	プログラム	内 容	
4月			
5月			
6月	16日、18日	就職適性検査	自己の適性や強みを知るためのアセスメント
7月	7日	就職適性検査フォローセミナー	就職適性検査の結果の見方と活用の仕方について
	14日	留学生就職ガイダンス	就職を希望する留学生を対象としたガイダンス
8月			
9月	5日～11日 (5日間)	一般教養レベルアップ講座	就職採用試験における筆記試験対策
10月	21日	就職ガイダンス①	就職活動の基本的な流れと進め方について
	29日	就職マナー講座	就職活動におけるマナーについて
11月	10日、11日、 14日	一般常識模擬試験	一般常識の模擬試験
	18日	就職ガイダンス②	履歴書作成について
12月		個人面談会	進路登録カードの提出に併せて個人面談を実施
	8日	エントリーシート対策講座	エントリーシート作成について
	10日	面接対策講座	採用面接の受験上の注意点について
	18日、19日	面接実践講座①（模擬面接）	グループ面接の模擬体験
1月	5日、6日	基礎から学ぶ筆記試験対策講座①	就職採用試験における筆記試験対策
	14日、15日	学内企業セミナー	優良企業61社を招いてのセミナー（ブース形式）
	15日	就活メイクアップ講座	女子学生の就職活動時におけるメイク等の指導
	30日	航空業界研究セミナー	ANAエアサービス東京
2月	2日	SPI模擬試験	SPIの模擬試験
	2日	文章表現力強化講座	採用試験における論作文・エントリーシート対策

	9日～19日 (6日間)	基礎から学ぶ筆記試験 対策講座②	就職採用試験における筆記試験対策
	20日	面接実践講座②(模擬面接)	グループ面接の模擬体験
3月			

【長所】

就職支援プログラムは、基本的に、他の講義の履修者が比較的少ない5限を利用して開催されており、学生は参加しやすい。また、夏期・冬期の休暇期間中には、集中して開講するプログラムも実施し、効果を上げている。説明的な内容のものはキャリアセンターのスタッフが担当し、実践的な内容のマナー講習、面接実技、SPI対策などは専門のコンサルタント等に依頼して、学生のレベルに合わせた取り組みを行っている。これらのプログラムは、キャリア教育科目の内容と連動しており、そのため学生の参加への意識も高くなっている。講義形式ではなく実技や具体的事例を基にした内容であるために、学生からの評価は高く、企業の採用活動の一端を目の当たりにすることで刺激を受けている。このプログラムは年間計画に基づいて実施されるが、当該年度の就職状況によって急遽開催すべきものに対しては、即時に対応している。

【問題点】

本学の学生の特徴として、自分の将来キャリアをどのように考えていくのかについて、不十分なままに就職活動に臨む学生がやや多い。そのために単に掲示板情報や授業内での告知だけでは情報が行き渡らず、せっかくの機会が多くに活用されないケースがある。このためにゼミにおいての告知や、キャリアセンター窓口での情報提供などを行って参加者を募ることが多い。学生が積極的に自分の就職活動にとり有用なものとして参加する仕組み作りが必要となっている。

また、業界研究や企業研究をどう行っていけばよいのか十分に理解できていない学生がおり、肝心の時にそのことが原因で就職活動がうまくいかないケースがある。このためこれらについての必要な情報や取り組み方をさらに積極的に学生に伝えていく機会を多く作る必要がある。

就職活動が自分のキャリアを左右する大事な活動という認識が持てず、面倒くさい、時間がないといった理由で真剣に取り組まない学生に対しての対応についても、まだ十分とはいえない状況である。まず卒業の見込みがたってからという学生がおり、1年次から学業への取り組みの基本姿勢をきちんと認識させて将来を考えさせていくことも課題である。

【改善方策】

キャリア支援課外プログラムについて学生に周知するために、今後 Web やメールを活用した連絡体制、情報伝達のシステム作りが必要である。また、学生一人一人の状況を正確に把握し個別に支援、アドバイスを与えられる仕組みを作り上げていかなければならない。そのためには、1 年次からキャリア意識を醸成するための取り組みを展開する必要がある。

学生に課外プログラムを活用してもらうためには、保護者との連携も不可欠である。このため本学では、従来 1 年生のみを対象としていた保護者との懇談会（学業相談、生活相談、進路相談等）を、2009 年度より 2 年生、3 年生にも広げ、就職に関する現状と今後の指導について理解いただく機会とする。

IV. 課外活動

4-1. 学生の課外活動に関して大学として組織的に行っている指導、支援

【現状説明】

本学は「面倒見の良い」大学として、教授会組織の学生委員会と事務組織の学生部を中心に、以下のような学生の課外活動に指導や支援を行い、それは組織的であり、有効に働いていると見なしている。

(1) 本学の課外活動について

本学では、学生会運営部（会長、副会長、会計局、書記局、総務局、放送局、学園祭運営局、体育祭運営局）を中心に、体育会系クラブ・サークル、文化会系クラブ・サークルが組織され、学内外において活動に取り組んでいる。近年の団体数・人数、主な実績は以下のとおりである。

また、2009 年 10 月には、フィリピンの 3 大学に、男子テニス部 4 名、女子テニス部 4 名、計 8 名を派遣し、トッププレイヤーとの合同練習・試合を行い、国際交流も図っている。

団体数・人数

所属団体 / 年	2007 年	2008 年	2009 年
学生会運営局等	64 名	69 名	96 名
体育会系クラブ	149 名 (10 団体)	132 名 (7 団体)	119 名 (7 団体)
文化会系クラブ	72 名 (2 団体)	97 名 (4 団体)	130 名 (4 団体)

第5章 学生生活

体育会系サークル	362名(14団体)	383名(19団体)	301名(12団体)
文化会系サークル	103名(13団体)	89名(12団体)	133名(11団体)
人数合計 (学生会を除く団体数)	750名 (39団体)	770名 (42団体)	779名 (34団体)
総学生数	2,651名	2,659名	2,613名(含院生)
所属比率	28.3%	29.0%	29.8%

実績

[団体]

- 女子テニス部 2007年度関東大学テニスリーグ5部優勝、4部昇格
2008年度関東大学テニスリーグ4部優勝、3部昇格
- 男子テニス部 2009年度関東大学テニスリーグ7部優勝、6部昇格
- 軟式野球部 第30回東日本大学軟式野球選手権大会「東関東中央地区」優勝

[個人]

- 軟式野球部 2008年度東関東大学軟式野球連盟最優秀打撃賞受賞
2008年度東関東大学軟式野球連盟中央地区ベストナイン受賞

(2) 学内施設について

2005年12月、テニスコートの照明を強化し、日没後も日中と変わらない環境下でクラブ活動を行えるようにした。また、2007年には本郷キャンパス1号館11階に新体育館が完成し、流山キャンパスの2棟と合わせて3つの体育館をクラブ活動等に利用している。

2009年5月には流山キャンパスにトレーニングルームを設置し、クラブ活動での利用の他、定期的に一般学生にも開放している。2009年度は、部活動に所属する部員20名を含め、60名以上の学生がトレーニングルームの利用者として登録されており、その数は増加傾向にある。

(3) 課外活動への指導・支援

学生会の活性化を図る目的で、昨年度から学生会運営会議を毎月継続的に開催している。当初は教職員主導であったが、現在は学生主体の会議運営となっている。休会状態であったクラブ代表者委員会も平成20年12月に第一回クラブ代表者会議を開催することができ、少しずつではあるが取り組みが実を結び始めている。

一方、学生部においては、年に複数回、学生団体代表者会議を主催し、本学公認団体の意見・要望を聞く機会を設けている。この会議を通じ、新年度オリエンテーション期間中における新入生勧誘、通常活動時や長期休暇中の施設使用などについて大学からの連絡事項も伝え、課外活動が円滑に行えるよう指導を行っている。

各学生団体においては、在学生から徴収された学生会費、各団体の会員から徴収した部費等の収入で活動における経費の支出が行われている。これら公金の適切な使途と出納管理を行うため、学生部で「学生会会計マニュアル」を作成のうえ各団体に配布し、会計事実を正しく明瞭に記録できるよう指導している。また、毎年度末には、学生部職員同席のもと、第3者（税理士）による会計監査を行うよう学生会に指導している。その監査結果をもとに、学生会は次年度への改善策について学生部と協議を行うと共に、各団体にも結果を報告している。

また、学生団体の新人勧誘の一助となる様、学生部では、学生団体紹介リーフレットを作成し、オリエンテーション等で配布している。また、全在学生に毎年配布している、学生生活の基本、心得、支援等についてまとめた小冊子「キャンパスライフ」に、学生団体紹介のページを設け、活動内容などを紹介している。さらに、新入生が学内の施設に早く慣れるように学生部で企画した新入生オリエンテーション時のスタンプラリーでは、スタンプポイントの一部として学生団体の新入生勧誘ブースを当てるなどし、早期に先輩学生と接触できるような仕掛けを設けた。

(4) 公認学生団体大会等参加交通費補助申請制度

本学では学生部による学生支援の一環として、部（クラブ）に対して、連盟公式戦等の交通費を1試合につき、上限5000円まで補助している。

(5) キャンパス活性化

・何でもパフォーマンス

流山キャンパスの池の周りで学生が自由にパフォーマンスを披露し、学内を盛り上げることを目的とした企画を毎年6月に実施している。2009年度は10日間、1日につき1組のパフォーマンスを実施し教職員からの参加もあった。その他、大学が学生に呼びかけて合奏団を発足させた。

実施日・内容については以下の通りである。2009年には学長・教職員の参加もあり、盛り上がりを見せた。2009年参加団体は2008年に比べ増加した。

〈2008年なんでもパフォーマンス〉

実施日	内容
-----	----

第5章 学生生活

6月19日	学園祭のPR
6月24日	1年G02クラスによる無料肩揉み
6月27日	学園祭のPR
6月30日	青森県人会による「あおもり検定」のPR
6月30日	Rhyme（軽音部）による歌とギター演奏

〈2009年なんでもパフォーマンス〉

実施日	内 容
5月26日	体育祭エントリーのPR
5月27日	体育祭エントリーのPR
5月28日	体育祭エントリーのPR
6月4日	学園祭運営局による学園祭企画PR
6月8日	英語教育開発センターによるギター演奏
6月9日	英語教育開発センターによるギター演奏
6月10日	1年G10クラスによる肩揉み
6月11日	学園祭運営局による学園祭企画PR
6月16日	面白まじめトリオ(学長、教職員3名)による新入生歓迎ミニコンサート
6月18日	学園祭運営局による学園祭企画PR

・さわやかキャンパスキャンペーン

教員と学生と一緒に流山キャンパスの清掃活動を行うことにより、校内美化に対する意識を高め、マナー指導、喫煙ゾーンを周知することを目的としている。マナー違反者の取り締まりはせず、喫煙ゾーンを示したマップなどを配り、注意喚起のみを行う。権威的な印象を感じさせないように、腕章はつけずに行っている。週1回のペースで昼休みに実施している。一回の清掃活動には教員6～9名が参加し、学生の参加人数は下記表のとおりである。キャンペーンに参加する学生数は増加傾向にある。

〈2008年さわやかキャンパスキャンペーン学生参加数〉

実施日	学生参加数	備 考
9月22日	6名	学生会運営部
9月30日	5名	男子テニス部他

10月8日	13名	学園祭運営局他
10月14日	5名	バドミントン部
10月24日	8名	ESS・文芸部
10月30日	2名	学生会運営部
11月7日	1名	Laugh&Peace
11月10日	1名	軟式野球部
11月19日	8名	サッカー部他

〈2009年さわやかキャンパスキャンペーン学生参加数〉

実施日	学生参加数	備考
4月8日	6名	1G05クラス、学生会運営部
4月14日	31名	Rhyme 他
4月20日	23名	学園祭運営局、男子テニス部他
4月28日	7名	学園祭運営局
5月7日	3名	ゴスペル他
5月15日	0名	
5月20日	6名	バブリシヤス他
5月25日	0名	
6月4日	21名	Rhyme 他
6月12日	12名	ステッパーズ他

・流山キャンパス周辺クリーン活動

学生委員会が企画をし、学生、教職員の参加を募り流山キャンパス周辺のクリーン活動を実施している。

・「救急法基礎講習会」

運動系のクラブ活動に限らず、課外活動中は思わぬ事故や怪我に遭遇する危険がある。そのため、2007年より毎年1～2回、学生部主催で日本赤十字社より講師を招き「救急法基礎講習会」を開催している。緊急時の心臓マッサージや人工呼吸、大学に設置されているAEDの使用法など事故発生時の対処法を修得することにより、未然に事故を防ぐための体制を整えている。学生会運営部、部（クラブ）には参加を義務づけ、サークルは任意参加としている。一回の講習会につき30名程度が受講している。

・「アルバイト紹介」

従来、学生部掲示板でアルバイト情報を周知していたが、より一層の利便性と安全性を確保したいため、2008年から学生情報センターと提携し、インターネット上で学外からもアルバイトを検索・閲覧できるシステムを導入した。基本的には学生情報センターがアルバイト募集業者の掲載希望を受け、会社内容や業務内容を審査する。業務内容については、予め学生部から掲載条件を学生情報センターに伝えており、学生情報センターはその条件に見合ったアルバイトのみ掲載している。

・「賃貸物件紹介」

賃貸物件自体の紹介は行っていないが、地方出身の入学予定者などから問い合わせがあった場合は大学最寄り駅周辺の不動産会社の連絡先を情報提供している。また、本学園100%出資会社(株)東学サービスは、学生情報センターと提携し学生マンションなどの情報を大学ホームページ等で入学予定者・在學生に提供している。

・「ボランティア紹介」

学生ボランティアの充実を図るため、学生部掲示板にボランティア専用スペースを用意し、公共機関等のボランティア募集に関する案内を積極的に掲示している。また、ボランティア活動を主としている学生団体にも個別に案内している。人文学部人間科学科では、ボランティアに関する科目が設置されているため、ボランティア募集に関する担当教員との情報共有を図っている。

・「トラブル相談」

ストーカー、悪徳商法、アルバイト、宗教勧誘、インターネット、振り込み詐欺など、学内外問わず様々なトラブル相談を受け付けている。概ね学生部で解決できる問題ではあるが、場合によっては、所轄の警察署や消費者センターなどにも大学から相談し、より良い解決方法を見出すためのアドバイスを求めている。

・「注意・啓発活動」

インターネットへの安易な書き込みにより、トラブルに発展した事例もあるため、特に新入生に対しては、入学直後に注意喚起を行っている。

また、近年の大学における薬物使用の状況を鑑み、本学でも数年前から、全学的な啓発活動を実施している。オリエンテーション時には、警察による講演会を開催し、薬物乱用防止のリーフレットも外部委託で作成、全学生に配布している。また(財)麻薬・覚せい剤乱用防止センターで啓発運動キャンペーンの一環として全国各地で実施されている「薬物乱用防止キャラバンカー」を学園祭時に活用し、薬物乱用防止の推進に努めている。

・「障害学生」

障害学生に関わる全般的な支援及びコーディネートを学生部で行っている。主な業務としては、障害学生とその保護者とのアセスメント、学内諸施設の改善、教職員への配慮周

知などがある。半期終了後にヒアリングを実施し、次半期に向けて改善できる面は早急に対応している。また、今後の障害学生支援の充実、また本学の取り組みの自己点検も含め、障害学生に関する研究会に参加し、他大学の現状や取り組みを収集して支援の参考としている。

・「事故」

正課、正課外中の事故においては、学生教育研究災害傷害保険で対応している。また通学途中の事故も同様である。保険手続きは、学生部、保健室が連携して対応している。

【長所】

本学は、クラブ・サークルの設立についての規定が比較的緩やかであるため、さまざまな団体によって多様な活動が行われている。とりわけ、ダンス系の団体の活動は活発であり、学園祭での様子はテレビなどにも取り上げられた。体育系クラブでは、特待生制度の設置に伴いテニス部が活躍している。2009年10月には、フィリピンの3大学に、男子テニス部4名、女子テニス部4名、計8名が派遣され、トッププレイヤーとの合同練習・試合を行い、国際交流も行った。

クラブ・サークル活動の一層の活性化のために、本学公認学生団体の責任者等を対象として、年2回リーダーズ研修会を実施している。研修会は、グループ演習を中心に、本学教員による講演・指導、上級生学生からの体験談などからなり、課外活動におけるリーダーとしての意識・役割の認識を深めていくことを目的としている。研修後には、リーダーと教職員との情報交換の場として、懇親会を行っている。これらを通じ、各団体のリーダー同士の横のつながりがより強固なものとなっている。

学生部主催のさまざまな課外活動は、学生のキャンパスへの愛着を醸成していると共に、学生と教職員との触れ合いの機会を提供している。参加人数はまだ少ないものの、増加傾向にある。

【問題点】

クラブ・サークル活動において学生の自由度が高いという点は、規律の緩みにつながりやすい。とりわけ学生会費や部費を巡って、会計的な問題が発生しやすい。また、サークルは同年次の学生が集まって創設することが多く、新入生の勧誘がうまくいかないと、創設者たちの卒業と共にサークルが消滅することになる。

学生部主催の課外活動に関しては、参加人数をいかに増やしていくかが問題である。

【改善方策】

学生団体の会計に関しては、「学生会会計マニュアル」と会計監査を通じた指導を継続していく。新入生の勧誘に関しては、新入生オリエンテーションの内容や形式を毎年見直し、クラブ・サークルの紹介が適切に行われるように配慮する。「なんでもパフォーマンス」の

第5章 学生生活

活性化のためには、学生委員会の教員自らが積極的にイベントを展開していくことも必要である。

4-2. 資格取得を目的とする課外授業の開設状況

【現状説明】

「第7章 社会貢献」でも記述するが、本学ではエクステンションプログラムとして資格取得を目的とする課外授業を開設している。以下の表は2008年度に学生の資格取得を目的として開設した課外授業の一覧である。

分類	校舎・開講期	講座名	担当者	人数
資格取得情報処理	流山・前期	Microsoft Office Specialist Word 2003 コース	ナガセ PC ス クール 講師	84
	本郷・前期	Microsoft Office Specialist Word 2003 コース	ナガセ PC ス クール 講師	92
	流山・後期	Microsoft Office Specialist Excel 2003 コース	ナガセ PC ス クール 講師	93
	本郷・後期	Microsoft Office Specialist Excel 2003 コース	ナガセ	71
Microsoft Office Specialist Excel 2003 コース		PC ス クール 講師	1	
資格取得ビジネス	流山・前期	国内旅行業務取扱管理者試験対策講座	トラベ ルジャ ーナル	18
		国内旅行業務取扱管理者試験対策講座		1

			講師	
本郷・前期	国内旅行業務取扱管理者試験対策講座	トラベ	18	
	国内旅行業務取扱管理者試験対策講座	ルジャ	2	
	国内旅行業務取扱管理者試験対策講座	ーナル 講師	1	
流山・前期	販売士検定2級試験対策講座	エスト ール講 師	18	
本郷・前期	販売士検定2級試験対策講座	エスト ール講 師	25	
流山・前期	販売士検定3級試験対策講座	エスト ール講 師	23	
本郷・前期	販売士検定3級試験対策講座	エスト ール講 師	24	
流山・後期	販売士検定3級試験対策講座	エスト ール講 師	12	
本郷・後期	販売士検定3級試験対策講座	エスト ール講 師	6	
流山・後期	ファイナンシャルプランナー3級	早稲田	7	
	ファイナンシャルプランナー3級	セミナ ー	3	
本郷・前期	ファイナンシャルプランナー3級	早稲田 セミナ ー	14	
流山・後期	ビジネス能力検定3級	(財) 専修学	126	

			校教育 振興会
--	--	--	------------

また、2009年度からの新たな取組みとして「ホームヘルパー2級講座」(流山)と「パワーポイント講座」(本郷)が本年度から新しく始まった。「ホームヘルパー2級講座」は13名の学生が学外者7名と一緒に受講している。以下の表は2008年度末での資格取得を目的とする課外授業における資格取得状況である。

<2008年度資格受験者・合格者一覧>

資格名	受講者数	合格者数
Microsoft Office Specialist Word 2003	176	157
Microsoft Office Specialist Excel 2003	162	143
国内旅行業務取扱管理者試験	41	5
色彩能力検定3級試験	35	24
販売士検定3級試験	73	53
ファイナンシャルプランナー3級	22	3
色彩能力検定2級試験	21	9
販売士検定2級試験	43	24
合計	573	418

【長所】

エクステンションセンターは、就職のためには資格取得が重要という時代にあって、学生のニーズに応えるため、2003年度より、課外授業であるエクステンションプログラムの中に資格取得の講座を増やしてきた。学生の受講も大幅に増え、2009年度に至っている。また、資格取得講座の「マイクロソフト認定資格」において本学が日本マイクロソフト社より2008年度特別賞を受賞した。

【問題点】

エクステンションセンターは、資格取得講座を増やしているが、こういった資格を学生に取得させたいか、こういった資格が本当に有用なのかといった議論は深められていない。これは資格取得講座が正課外の講座であり、大学のカリキュラムに馴染まないため、エク

ステーションセンターという事務部署に管理運営を任している点に問題がある。

【改善方策】

エクステンションセンターの運営においては、教員が関与することも検討すべきである。単位を修得する正課内の教育が第一であるにしても、就職支援を含め、学生の利益になるものは大学も積極的に関わっていくべきだろう。職員と教員が協働し、学生のニーズに沿った展開を図る時期に来ていると思われる。

V. 大学院現代経営研究科の学生支援

大学院現代経営研究科は2008年度開設であり、未だ修了生を出していないため、就職状況等は記述できないが、院生の生活指導や支援は基本的に学部学生に準じた対応を行っている。

5-1. 院生への経済的支援

【現状説明】

大学院における奨学金制度の現状としては学部学生への支援と同様に、本学独自の制度である「東洋学園奨学金」の他、日本学生支援機構「第一種奨学金（無利子）」、「第二種奨学金（有利子）」、「私費外国人留学生学習奨励費給付制度」、国、民間団体等による「各種奨学金」などを学生に紹介している。また、これらに加えて2008年度の現代経営研究科開設を期に「研究科長特別奨学金」を支給することとした。

これらの奨学金制度に対して応募した学生については、研究科委員会において審議の上、受給者を決定することとしており、各奨学金の2008年度受給者数は次のとおりである。

奨学金制度名	2008年度
東洋学園奨学金	4
研究科長特別奨学金	2
日本学生支援機構 第一種奨学金（無利子）	1
日本学生支援機構 第二種奨学金（有利子）	1
私費外国人留学生学習奨励費給付制度	1

なお、国、民間団体等による奨学金については以下のものに応募はしたが、選考の結果、受給には至らなかった。

- ・ 平和中島財団「外国人留学生奨学金」（1名）

第5章 学生生活

- ・文部科学省「国費外国人留学生（国内採用）」（1名）

また、奨学金以外の経済的支援としては、東洋学園大学の学部卒業生はもとより同法人設置校である東洋女子短期大学の卒業生が本学大学院へ進学をする場合に、学納金のうち、入学金全額（30万円）、維持費全額（10万円）、施設設備費半額（5万円）が免除される制度を設けている。

【問題点】

留学生を含め経済的に困窮している学生が多い中、上記のように国、民間団体等による奨学金については必ずしも受給できるとは限らないため、本学独自の制度における経済的支援の拡充が必要と思われる。

【改善方策】

「研究科長特別奨学金」については開設後2年間の支給となっているため、支給期間終了後の入学生に対する支援が不足することが懸念されるため、入学者確保の観点からも、制度確立のための基金設立等も含めた検討を行う必要がある。

5-2. 生活相談等

【現状説明】

学生の心身の健康保持・増進および安全・衛生への配慮は上記の学士課程の学生と同様に学校保健安全法に則って行っており、適切に運営されている。

(1) 健康管理、健康相談

保健室では、毎年4月に大学院生を含む全学生を対象に定期健康診断を実施している。検診項目は、身長・体重、血圧、視力、尿検査、胸部X P検査（間接）、触診等で受診率は下表の通り100%となっている。

〈過去2カ年の大学院生の定期健康診断受診率〉

項目	学生数	受診数	受診率
2008年度	8	8	100%
2009年度	15	15	100%

(2) 学生相談室

学部学生と同様に対応するが、これまで1件の相談も寄せられていない。

(3) ハラスメント防止のための措置

大学院現代経営研究科は1、2年次あわせた学生数は15名である。そのうち女性の院生は7名、外国人留学生が7名いる。学部との大きな違いとして、大学院の授業は個人授業になることがあり、対象が女性の場合、「セクシャル・ハラスメント」関連の問題が起きかねない。また、外国人留学生との文化の違いから生じる誤解等が「パワー・ハラスメント」に結びつく可能性もある。

ハラスメント防止に関しては、学部同様に以下の措置を講じている。

①規程の整備

本学では「東洋学園ハラスメント防止・対策に係る組織機構に関する規程」によって、ハラスメントについての規程が整備されている。

②ハラスメント相談の窓口

ハラスメントに関する相談員としては保健室看護師と学生相談室カウンセラーがあたり、両キャンパスに4名が配置されている。

③ハラスメントの啓蒙と広報活動

ハラスメントに関する広報、啓蒙は学期始めのオリエンテーション、研究科委員会等で行い、学生への周知は「履修要覧」、「学生生活の手引き」、学内掲示等で行って防止に努めている。また、公式ホームページでは学生相談室の項目で相談を応じている旨を呼びかけている。

④委員会

「東洋学園セクシャル・ハラスメント防止・対策に係る組織機構に関する規程」では、院生、学生、教職員、その他大学関係者からの申し立てがあり、窓口である学生相談室のカウンセラー、看護師により事件性があると判断された時点で「調査委員会」を立ち上げ、事実関係の調査を始める。セクシャル・ハラスメントの事案の場合は委員の半数を女性とする。事実関係の確認ができた段階で、調査報告書を学外の識者を交えた「防止・対策委員会」に提出し、問題に応じて処分等を決することになる。処分は、院生に対しては研究科会議、教職員に関しては理事会で審議のうえ決定する。

5-3. 就職指導

【現状説明】

大学院生の就職支援については研究科担当教員とキャリアセンターによる個別にニーズに合った就職支援を行うと同時に、企業理解を目的にした施策に積極参加指導を行うことで、高度で実践的な職業人の育成を行っている。進路希望は、行政、事業継承、起業、一般企業と多様化している。

第5章 学生生活

5-3-1. 就職支援のための施策

①学内企業セミナーへの参加

学内に本学の採用意欲のある企業を招聘して説明会を実施し、大学院生の参加も促している。

- ・2009年1月14日・15日 本郷キャンパス体育館にて実施。参加企業60社
- ・2009年9月9日 本郷キャンパス体育館にて実施。参加企業13社

②求人紹介

院生の就職志望にマッチングする企業をキャリアセンターで個別に紹介している。

5-3-2. 企業理解のための施策

①本郷・茗荷谷経営者研究会

りそな銀行本郷支店とりそな総研を中心にした地域企業約20社と本学とで産学協同研究会「本郷・茗荷谷経営者研究会」で、中小企業の支援を目的とした活動をしており、大学院生が積極参加することにより、経営の実践を理解すると同時に職業理解を深め就職力を養成している。

②企業見学会

2009年11月11日に御殿場プレミアムアウトレット（チェルシージャパン株式会社）へ見学。商業の業態が大きく変化している中で、経営者から今後の商業施設の動向について説明を受け施設を見学した。

本研究科ではまだ修了生を出していないためと2010年度修了見込みの院生が8名と少数のため、就職担当部署の活動の有効性は計ることが出来ないのが現状である。

第6章 研究活動と研究環境

【到達目標】

人文科学、社会科学を中心に大学の理念を念頭に置いた研究の活性化を図る。そのために特別研究を軸に、共同研究の強化、拡大を図る。

本学の理念を実現していく上で、時代の変化に対応するため、国際人を育てるため、面倒見のよい教育を行うための基盤が必要である。本学は近年重要度を増している大学の使命・役割を認識しつつ、その基盤を整備するための研究活動を継続的に行い、研究活動の成果を学生及び社会に還元していく。

学内の個人研究・特別研究に留まらず、外部資金獲得にも積極的に取り組み、本学の発展に資すると共に、水準の高い研究内容と成果を学外へ発信する。また、それらの研究活動に必要な教員研究室等の環境整備も行う。

I. 研究活動

【現状説明】

1. 論文等研究成果の発表状況

教員は教育職としてそれぞれの専門に応じた授業を担当すると共に、それぞれの専門分野の研究を行ない、大学内外に発信することが本来業務である。以下、表を中心として過去3年間の本学教員の研究活動について説明する。なお、本学の大学院現代経営研究科の専任教員は大学の現代経営学部の教員を兼務しており、以下の表では現代経営学科の項目に組み入れてある。

〈2006年度の研究論文及び学会発表等〉

学科別（カッコ内は教員数）	著書	論文	翻訳等	研究発表	講演等	合計
国際コミュニケーション学科（36名）	19	28	1	18	62	128
人間科学科（20名）	9	13	0	10	14	46
現代経営学科（30名）	7	26	1	11	4	49
合計（86名）	35	67	2	39	80	223

〈2007年度の研究論文及び学会発表等〉

学科別（カッコ内は教員数）	著書	論文	翻訳等	研究発表	講演等	合計
国際コミュニケーション学科（39名）	25	28	0	33	31	117

第6章 研究活動と研究環境

人間科学科 (19名)	10	11	0	7	9	37
現代経営学科 (29名)	5	19	0	10	5	39
合計 (87名)	40	58	0	50	45	193

〈2008年度の研究論文及び学会発表等〉

学科別 (カッコ内は教員数)	著書	論文	翻訳等	研究発表	講演等	合計
国際コミュニケーション学科 (36名)	10	16	1	26	14	67
人間科学科 (21名)	7	1	0	10	7	25
現代経営学科 (34名)	3	16	0	12	1	32
合計 (91名)	20	33	1	48	22	124

上記の著書、論文、翻訳等、研究発表、講演等は大学基礎データ（表 24 及び表 25）に基づいて計算した。過去3年間を見ると、年度、学科によりバラツキはあるが、2006年度は1教員当たり2.60本、2007年度は2.22本、2008年度は1.36本の研究論文及び学会発表等をしたことになる。年度が進むにつれて、平均値が下降気味なのは問題となる可能性がある。

【長所と問題点】

人文学部の教員による研究は多岐の分野にわたっての基礎研究が多く、時間を多く費やすが、結果として著書という形で結実している。過去3年間の著書冊数を述べ教員数で除すると、1教員あたり人文学部は0.46冊、現代経営学部0.16冊となり、一方、論文数では人文学部0.57本、現代経営学部では0.66本となり、現代経営学部の論文発表数が人文学部をやや上回ることになる。

現代経営学部の教員による研究は実践的であり、他大学や企業との共同研究が多いことが特徴である。例えば、株式会社電通、サンケイリビンググループの研究機関、株式会社リビングくらしHOW研究所等との生活導線マーケティングに関する共同プロジェクト等は現代経営学部の目的「現代的な視点から問題解決」研究の一例である。

研究論文及び学会発表等の数字は学部、学科、教員の研究分野により違いがあるが、2006年度と2007年度においては、著書（共著を含む）と論文の合計数は教員総数を越え、それぞれ、平均1.18と1.13となっている。しかし、2008年度では、その平均は0.58と落ち込んでいる。2008年度は現代経営学部では大学院研究科の設置があり、また両学部ともに、カリキュラムの改訂等が重なり、教員に平年をかなり上回る研究・教育以外の負担があっ

たが、それだけでは説明しきれない。例えば 2007 年度の特別研究費を用いた共同研究は 16 グループあり、同 2008 年度は 17 グループあり、ほとんど変わらない。個人研究費も、ほぼ全員の教員に支給されている。現在のところ、明確な理由は見つからないが、2009 年度の研究論文及び学会発表等の数字がまとまってから、再度、検討する。

【改善方策】

2008 年度の研究業績の低減に関しては上記のように明確な原因は不明であるが、2008 年度の研究・教育以外の業務の負担増加によるものとすれば、一時的な現象であり、2009 年度の数字との比較の上、この傾向が続くのであれば、例えば「5 年間 3 本以上」の業績ルール等の導入を検討する。

また、大学基礎データ（表 24）、（表 25）を見れば明らかなように、何らかの理由で研究意欲を喪失している教員も皆無ではない。研究ができなければ研究費を返却することも可能であるし、研究を再開する時は改めて研究費の申請をすることも可能である。

研究で壁に突き当たる可能性は、どの研究分野でも起こりうることであり、早い段階で共同研究等を通しての研究意欲の回復を図る。

II. 研究環境

【現状説明】

1. 個人研究費、研究旅費

個人研究費は、本学専任教員の研究活動に要する経済の補助を目的とし、1 名当たり年間 30 万円を限度として支給されており、大学院担当教員は更に 5 万円加算して年間 35 万円となっている。研究費は、学部長又は研究科長を経て学長へ申し込み、年度末の所定日までに研究経過について報告する。これらについては後述の特別研究費も含め、「教員の研究費に関する規程」に基づき運用されている。

なお、研究を補助する目的で、学会及び研究会等に出席を認められた場合には、旅費が支給されている。これは「旅費規程」において定められており、専任教員 1 名につき年度 1 回までとし（研究発表の目的で出席の場合は回数に制限を設けていない）、海外 15 万円、国内 7 万円を限度に支給される。

2009 年度の個人研究費及び特別研究費の採択状況は以下のとおりである。

（個人研究費）

人文学部	50 名	（所属専任教員 51 名）
------	------	---------------

第6章 研究活動と研究環境

現代経営学部 26名<11名> (所属専任教員 29名<12名>)

※< >内は大学院担当者数で内数。

(特別研究費)

人文学部	9グループ
現代経営学部	1グループ
大学院現代経営研究科	1グループ
英語教育開発センター	2グループ
国際交流センター	1グループ
教養教育センター	1グループ

個人研究の成果については、研究に関わる経費支出の報告とあわせて学部長又は研究科長を経て学長へ報告している。成果は「教員の研究費に関する規程」に定められた著書、論文、翻訳、研究発表、講演等の項目ごとに行われ、学部長又は研究科長、学長の確認を得たものについて、法人本部人事部にて記録・保管されている。

これらの研究費の他、本学教員の研究成果を発表するため発行されている下記の刊行物においては、それぞれの発行費用を教授会が負担することとしており、教員の研究活動を促進させる役目を果たしている。

「東洋学園大学紀要」(2008年度 2,500部発行)

「現代経営経済研究」(2008年度 1,000部発行)

「研究室だより」(2008年度 4,000部発行)

2. 教員個室等の教員研究室の整備状況

これらの研究活動を支えるために教員の研究室を整備している。本学は1、2年生が流山キャンパス、3、4年生及び大学院生が本郷キャンパスで学ぶこととなっているため、専任教員の個人研究室は、それぞれのキャンパスにおける担当授業時数等に鑑み、何れかのキャンパスに置かれている。また、自分の個人研究室が置かれていないキャンパスにおいては、専任教員数名で1室を利用する(机・椅子は個別に設置)共同研究室を設置しているので、何れのキャンパスにおいても研究活動を行える環境となっている。

各キャンパスの個人及び共同研究室の面積、室数は以下のとおりである。

(本郷キャンパス)

個人研究室	17.78 m ² ~22.48 m ²	37室
共同研究室	20.95 m ² ~68.11 m ²	11室

(流山キャンパス)

個人研究室	7.30 m ² ～52.20 m ²	59 室
共同研究室	7.30 m ² ～112.50 m ²	12 室

流山キャンパスの研究室が狭小に見えるが、これは本郷キャンパスに主たる研究室を持つ教員が授業日の少ない流山キャンパスで研究室を共有している結果であり、流山キャンパスに主たる研究室を持つ教員の研究室スペースは確保されている。

3. 教員の研究時間及び研究活動に必要な研修機会確保のための方途

研究時間を確保する観点としては次の点があげられる。「東洋学園大学専任教員の出勤及び担当時間等に関する規程」において、「専任教員として職務の遂行に支障をきたさない限り、出勤日以外の日には本学以外の場所において授業の準備、研究その他を行うことができる」と定められており、専任教員は週のうち1日を研究日として充てることとなっている。教員は希望の曜日を教務部に申請し、教務部は次年度の授業時間割を作成する際、研究日に担当授業を割り当てることのないよう調整している。

また、「東洋学園大学在外研究員に関する規程」及び「東洋学園大学在外研究員規程施行細則」に基づき、専任教員は在外研究員として海外での調査・研究等を行うことができる。在外研究を希望する専任教員は、学部長又は研究科長の推薦を受けた上で学長に申請し、教授会又は研究科委員会の承認を受けることとなる。近年の在外研究員数は以下のとおりである。

過去3ケ年の在外研究員概要

年度	在外研究員数	所属
2006年度	2名	人文学部
2007年度	2名	人文学部
2008年度	2名	現代経営学部

在外研究の詳細は上述の「第3章教育内容・方法」で触れている。

4. 共同研究費

共同研究費を本学では特別研究費と称しているが、特別研究費はグループ又は個人の研究に対し年間総額250万円が教授会及び研究科委員会の審査を経て配分されている。各センターで行われる研究についても当該研究費を申請することができることとなっている。

第6章 研究活動と研究環境

また、学長が特に必要性の高いものとして認めた研究がある場合には、通常の年間総額の範囲とは別に研究費を支給することがあり、この場合の年間総額については常任理事会において決定している。

特別研究費は、学部・研究科のみならず、各センターからも申請することが可能であり、センターを構成する専任教員（本学では各センター所属の専任教員は配置しておらず、センター運営委員の教員は全て学部にも所属している）のグループから申請されている。研究成果は、翌年度に全教員を対象とした特別研究費成果報告会で発表されている。この特別研究費成果報告会は2004年度の特別研究費の成果報告として2005年度から開催されており、以下は過去3年間の特別研究成果報告一覧である。

〈2006年度特別研究費成果報告会〉

所属	研究代表者	研究題目
人文学部	久富節子	人間科学科の学生に対する進路支援システムの構築
	宇田川史子	現代アメリカ合衆国における越境と文化混交に関する研究
	荻間寅男	脳波を指標とする自律訓練法に関する認知心理学的及び運動生理学的研究
	神田由美子	近代日本の大衆文化-メディア・リテラシーの研究
	勝田晴美	人間科学の現状と人間科学教育の課題
	高村宏子	欧米政治経済研究会の継続的・発展的な維持・運営
現代経営学部	中井和敏	中小企業のビジネスモデルについての調査研究と教材開発（継続研究）
	横山和子	人材の国際移動に関する調査研究 -日本人国連職員のキャリア分析を中心に-
	鎌田信男	米国証券市場におけるコーポレート・ガバナンス改革に関する研究
英語教育開発センター	原田規梭子	・ 東洋学園英語教育メソッドの開発 ・ 英語学習支援の充実（Independent Study） ・ 英語教育における流山地域との連携
教養教育センター	阿部一	人文学部「専門基礎演習」のプログラム開発

同上	今井克佳	現代経営学部「教養基礎演習」統一プログラム開発
国際交流センター	坂本ひとみ	国際交流センターが主催する海外文化演習プログラムをより充実させるための調査・研究

〈2007年度特別研究費成果報告会〉

所属	研究代表者	研究題目
人文学部	宇田川史子	現代アメリカ合衆国における越境と文化混交に関する研究（継続研究）
	荻間寅男	心拍変動を指標とした自律訓練法等リラクゼーション技法の効果に関する認知理論的及び運動生理学的基礎研究
	吉武光世	子育て支援と地域との連携に関する研究Ⅰ 一子育て支援に関連した資格の調査及びカリキュラムの開発について一
	勝田晴美	人間科学の現状と人間科学教育の課題
	高村宏子	近現代における〈帝国〉の社会的歴史的研究
	宮井勢都子	子どもと「エンパワーメント」に関する考察
	加藤良則	教員採用問題の分析と今後の見通し、特に、首都圏における中・高校英語科教員の採用問題の考察を中心として
	神田由美子	メディアリテラシー(授業と関連させて)
現代経営学部	田中巖	人民元・円レートの変動と日系企業の対応について
	鎌田信男	日米証券市場におけるヨーボレート・ガバナンス改革の比較研究
	横山和子	日本人と外国人職員のキャリア分析比較
	中井和敏	中小企業のビジネスモデルについての調査研究と教材開発(継続研究)
英語教育開発センター	原田規梭子	1) 東洋学園大学メソッドの改善と開発、 2) Independent Studyの環境整備、 3) 英語教育における地域との連携
教養教育センター	阿部一	教養教育におけるオリジナルテキスト及び映像教材の教育効果についての研究
	今井克佳	教養教育におけるプレゼンテーション教育授業のカリキュラム研究

第6章 研究活動と研究環境

国際交流センター	坂本ひとみ	海外ボランティアに関する調査・研究
----------	-------	-------------------

〈2008年度特別研究費成果報告会〉

所属	研究代表者	研究題目
現代経営学部	中井和敏	中小企業のビジネスモデルの構築(継続研究)
	深海博明	社会科学系ワークショップの運営とワーキングペーパー発行
	土屋守章	現代経営研究会の設立、運営
英語教育開発センター	原田規梭子	東学英语プログラム用教材の開発、作成及び個人学習用システムの研究
教養教育センター	鍋田英彦	東洋学園大学における教養教育のあり方とカリキュラムの見直しに関する研究
国際交流センター	井原久光	留学プログラムを有効にするための事前・事後研修の開発
人文学部	吉武光世	人間科学科の将来構想に関する研究
	荻間寅男	精神の健康・学習意欲増進のための自律訓練法等の実際的効果の基礎的研究
	長尾悟	現代グローバル社会の政治経済学的分析 一実学と教養の境界線を越えて一
	高村宏子	近現代における〈帝国〉の社会的歴史的研究
	梅山香代子	近代日本の大衆文化研究、大正期から現在までの大衆文化の研究
	宮園久栄	エンパワメント概念の分析と教育への適応
	宇田川史子	現代アメリカ合衆国における越境と文化混交に関する研究
	久富節子	子育て支援II…教師から学生へ、学生から子どもたちへ
	鈴木義也	心理・カウンセリング・コースのためのオリジナル教材開発のための研究
	阿部一	新コースにおける体験型専門教育プログラムの開発

	長谷川瑞穂	小学校、中学校、高等学校の英語教員の連携と免許更新制について(教職課程委員会を中心に)
--	-------	---

特別研究の成果については、上記のように研究費を支給された全グループによる成果報告会を毎年開催しており、その内容の記録・保管は個人研究費同様、法人本部人事部にて行っている。

5. 科学研究費補助金及び研究助成財団などへの研究助成金の申請とその採択状況

科学研究費補助金等を含めた外部資金の獲得については、積極的に取り組むことで本学の発展に繋がると考える。2009年度の専任教員の科学研究費補助金申請件数は4件であり、うち1件が採択されている。次表は過去5年間の科研費の応募・採択状況である。

	人文学部	現代経営学部
2005年度	2件(採択なし)	0件
2006年度	3件(内1件採択)	4件(内3件採択)
2007年度	1件(採択なし)	0件
2008年度	2件(採択なし)	1件(採択なし)
2009年度	4件(内1件採択)	0件

5-1. 2009年度科学研究費採択概要

研究代表者： 西村由起子(人文学部)

申請カテゴリー： 基盤研究(C)

研究課題:「インターネット上の日本語及びその話者の言語行動に関する社会言語学的日英共同研究」

研究期間： 2009年度～2011年度

5-2. 2009年度「大学教育・学生支援事業」

文部科学省の表記事業の内、就職支援強化のための学生支援推進プログラム(テーマB)に採択された。

①取組名称：「学生の自主・自立心の確立を支援し、就職能力を伸ばす活動」

②取組期間：2009(平成21)年度～2011(平成23)年度

③取組の概要

本学の学生には自主・自立の気風に欠けるところがある。そこで社会人として、大きく飛躍させる土台を築くため、体系的なプログラムを配置し、それを通じて学生に各自の強み、弱み、適性を考えさせ、自分の人生や進路、卒業後のキャリアデザインを描かせることが、本活動の趣旨である。

具体的には、1名～2年次に社会人としての基礎訓練を行い、3年次には「インターンシップ II」「就職企業研究 A・B」「ビジネス実務演習」の科目を配置した。さらに夏季休暇、時間外を活用し、就職支援講座（就職スキルアップ、未内定者支援など）の開催、就職指導相談員の充実・強化などを図っている。

また、地元企業との連携活動（研究会）を通じて学生にビジネス活動の一端に触れさせる。この連携活動の狙いは、学生のインターンシップ活動などを通じて企業の課題解決に参画させ、就職能力の向上を図ると共に、当学の地域におけるプレゼンスを高めることを目指している。

④取組の趣旨・目的・達成目標

(1) 取組の趣旨・目的

学生の自主・自立の精神を涵養させる配置科目の習得を通して、社会人としての基礎能力を確立させ、更に学生に社会への目を開かせるための地元企業との連携活動（研究会）を通じて、各自が自主的に卒業後のキャリアデザインを描くことを支援するものである。この活動により学生の就職能力のより一層の向上を目指している。

(2) 達成目標

配置科目は、科目ごとに理解度、到達度等について調査によりその効果を把握し、一部の科目については外部機関の「ビジネス能力検定」の受検結果も活用する。また、地元企業との連携活動については、インターンシップ活動による外部評価で、その効果を判定する。最終的には就職率の向上（5%）と優良企業への就職率向上が主目標である。

⑤取組みの具体的内容・実施体制

(1) 取組の具体的内容

配置科目では社会人基礎力、人間力の涵養をめざすが、カリキュラム外の活動として、就職スキルアップ講座、未内定者支援講座、自立塾、企業見学会などを計画する。また地元企業との連携活動では、りそな銀行と共催で地元企業、約30社との研究会を3ヶ年計画で2009年6月からスタートさせ、学生に社会が求める人材についての理解を深めさせる。

(2) 取組の実施体制

学長を中心とした就職能力向上推進委員会を設置し、この委員に現代経営学部長、教務部長、就職委員長、大学職員などの関係者を指名する。また、同委員会の下部機構として、

現代経営学部長を長とする運営委員会を設置し、両委員会を中心にして運営体制に万全を期した。

⑥取組の評価体制・評価方法

(1) 取組の評価体制

就職能力向上のための演習科目、各種講座の有効度を測定する仕組みを作成し、目的に対して有効に働いた因子を探り出す。演習科目・講座では到達目標、達成基準、授業評価等が対象になるし、地元企業との連携活動はレポート、インターンシップ先の評価等から評価枠組を構築する。

(2) 達成目標に対する達成度についての指標

ゼミにおいて、各自が自立意識を持つことの重要性を繰り返し強調し、就職関連講座への出席率を20%上昇させ、その出席者の就職率100%を目指す。また地元企業との連携活動は、3年先を目処に学生による企業の課題解決への参画・協力件数を10件とする。

⑦取組の実実施計画等

就職能力向上運営委員会において就職関連科目、各種講座、地域活動間の連携をとり、十分な意思疎通を図っていく。また地元企業との連携活動は、りそな銀行と共催で本郷・茗荷谷経営者研究会とし、1回/月、8回/年で3ヵ年継続して開催する。

⑧2009年度の事業計画推進状況

2009年度の事業計画推進状況は次の通りである。

事業項目	内 容
既存の就職関連授業の強化・充実を目指した事業	「キャリアデザイン演習」外部講師講演
	「同上」卒業生との意見交換会
	「同上」資料充実関係
	「就職企業研究」外部講師講演
	「就職企業研究」卒業生との意見交換会
	「ビジネス能力検定2・3級受験費補助
就職率の向上を目指した事業	筆記試験対策講座講師
	同上 模擬試験関係
	E-testing 基本登録費、利用費補助
自主・自立心を養い、就職への心構えの確立を目指した事業	自立塾外部講師講演
	企業見学会の実施
	就職スキルアップ講座外部講師講演

	未内定者支援講座外部講師講演費
	本郷・茗荷谷経営者研究会
	各種就職施策の効果測定

【長所】

経常的な研究条件の整備に関しては、個人研究費、研究旅費の額は適切に支給されており問題はない。教員研究室の整備状況も、全ての専任教員に対して研究室が備えられており、大学設置基準を満たしている。教員の研究時間及び研究活動に必要な研修機会確保のための方途の適切性に関しても、現状説明にあるように、必要な研究時間、研修機会を保証しており、問題はない。

共同研究費は開学時の1992年から制度化され、大学、学部の理念の実現を目的として適切に運用されてきた。教養教育センター、英語教育開発センター、国際交流センターによる共同研究は本学の教育目標達成のための毎年の自己点検・評価という側面を持っている。

さらに、この制度の透明性を高め、有効性を示すために2005年から特別研究費成果報告会を毎年開催している。研究分野の異なる教員が共同研究を行なうことにより、互いに刺激を受け、また学際的な研究も行われている。2007年度に行われた「エンパワメント概念の分析と教育への適応」では、市民運動や女性運動、行政や企業等における統治の枠を越えて、授業運営への適用の可能性を探り、法学、女性学、政治学、教育学の教員が研究報告を行い、学内の関心を集めた。

【問題点】

研究活動との関連からすると、問題点は2つある。ひとつは、個人研究費を一律配分することは公平性の観点からは長所ではあるが、教員によって研究成果に偏りが生じている点では結果的に不公平ともいえる。本学においても、個人研究費の支給額の傾斜配分を検討する時期に来ていると思われる。

もうひとつは、外部資金の活用が活発ではないことが問題である。2009年度の専任教員の科学研究費補助金申請件数は4件であり、うち1件が採択されているが、80名の専任教員からすると、申請率は全専任教員の5%、採択率は1.25%である。科学研究費補助金は、人文・社会科学から自然科学までの全ての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる「学術研究」を格段に発展させることを目的とする「競争的研究資金」と位置づけられ、その総額は2009年度で1,970億円にのぼる。人文・社会科学系の本学でも科学研究費補助金等

の外部資金の活用をするべきである。

【改善方策】

経常的な研究条件に関しては、大学の理念実現のために必要な研究分野の教育・研究職員を採用し、研究支援を行ってきたが、教員個人の研究成果への言及はあまり行われていなかった。また、科学研究費等の外部資金の導入にも本学が熱心であったとはいえ現状において、競争的な研究環境創出のためにも、研究成果の公開、共有と外部資金の大幅な導入を目指さなければならない。

1. 個人研究費の傾斜配分に関しては、大学運営協議会が中心となって、公平な教員評価制度を確立し、両学部教授会での議論を経て、2012年度からの実施を目指す。
2. 科学研究費補助金等の外部資金の積極的活用に関しては、2010年度9月の公募から取り組む。大学運営協議会を中心として学内でのバックアップ体制を築き、「科研費パンフレット」等の全専任教員への配付、科研費に関する講習会開催等の活動を通して、2011年度に交付決定件数を2009年度からの大幅な増加を目指す。順序としては、基盤研究と挑戦的萌芽研究、若手研究（スタートアップ）を優先する。

第6章 研究活動と研究環境

第6章における省略項目

本章に記述すべき必須項目のうち、以下の項目は本学に該当しないので省略する。

3. 教育研究組織単位間の研究上の連携

- ・ 付置研究所を設置している場合、当該研究所と大学・大学院との関係

第7章 社会貢献

【到達目標】

学校教育法第83条第2項に定められた「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」と定められている通り、本学は施設、研究成果、教育成果を積極的に公開し、社会に対して必要十分な貢献を行い、時代の要請に応じていく。

I. 大学・学部の社会貢献

【現状説明】

1. 社会への貢献

(1) 社会との文化交流を目的とした教育システムの充実度

1992年の開学以来、本学では社会との文化交流を目的とした様々な取組みを行ってきた。本学がキャンパスを置く地域社会に積極的に貢献するための公開講座、エクステンションプログラムの開催、また自治体、地方公共団体からの各種審議会等委員への就任要請に応じての教員の派遣、市民講座、市民大学、生涯学習等への講師の派遣、小中学校等から要請されて行なうモデル授業への講師の派遣等、本学の教育、研究上の成果を社会に還元し、国や地方自治体等の政策形成への寄与も行なっている。

また、2006年に柏市が呼びかけ、千葉県北西部にある10大学が加盟している「大学コンソーシアム柏」においても「地域リレー講座」を担当し、大学開放を兼ねて地域社会との文化交流を進めている。

(2) 公開講座等の開設状況とこれへの市民の参加状況

1. 公開講座

上記(1)で述べたように流山キャンパスでの公開講座に関しては開学2年目の1993年より社会貢献の一貫として毎年、7～8回の公開講座を開講しており、2008年度末で122回の開講に至っている。2009年度も7回の講座を予定している。

2008年度の開講状況は以下の表を参照。

〈2008年度流山キャンパス公開講座〉

実施日	タイトル	所属	職名	氏名	参加者数
-----	------	----	----	----	------

第7章 社会貢献

2008. 5. 10	サブプライムローン 問題と日本経済・今後の 金融政策	元日本銀行政策 委員会	審議委員	中原眞	134
2008. 6. 14	ブラジル：農業大国の 素顔	JICA	上席主査	本郷豊	120
2008. 7. 12	地球温暖化問題とそ の対策	名古屋学院大学	教授	木船 久雄	130
2008. 9. 20	アメリカ大統領選を 読む	東洋学園大学	教授	宇田川史子	137
2008. 10. 11	歌舞伎はどんな芸術 か、なぜ海外で受ける のか	国立劇場	調査資料 課長	北潟喜久	107
2008. 11. 8	食文化から見たアフ リカ	東京外国語大学	教授	小川了	112
2008. 12. 13	社説づくりの現場か ら	毎日新聞	論説委員	森嶋幹夫	121
				合計	861

本郷キャンパスでの公開講座は旧校舎の建て替えが終了し、新1号館が竣工した2007年度に新ホール「フェニックスホール」で開催が始まった。本郷キャンパスでの公開講座の概要は以下の通りである。なお、この連続公開講座は「文京区制60年記念事業」として文京区役所との共催で行われた。

〈2007年度本郷キャンパス公開講座〉

日時	講演テーマ	講師・コーディネーター	職名	参加者数
10月20日	投資と資産形成	中村 寿太郎	教授	69
	金融リスクと上手につ きあう	中井 和敏	教授	
11月17日	環境経営の現状と課題	石川 勝	准教授	73
	企業成長と環境保護の 両立へ向けて	深海 博明	教授	

12月15日	児童英語教育の可能性	坂本 ひとみ	教授	96
	小学校英語の現状をふまえて	原田 規梭子	教授	
1月19日	国際政治の動向	朱 建栄	教授	65
	中国の地殻変動と東アジアへのインパクト	西 敏彦	教授	
2月16日	「うつ」の理解と対処法	一ノ渡 尚道	東洋学園大学学長	125
	うつ病を予防し、克服するために	田中 秀穂	教授	
3月15日	激動する経営環境への処方箋	永井 秀哉	現代経営学部長	101
	日本の企業社会の強さと弱さ	鎌田 信男	教授	
				合計
				529

2. エクステンションプログラム

本学の「研究・教育」の蓄積を広く地域社会に開放し地域密着型の大学を目指すために、「生涯学習」の新たな形として2001年4月にエクステンションセンターを開設した。この講座は地域住民と本学在学学生、卒業生、短期大学の卒業生等を対象とし、講演会方式の「公開講座」と比べ、語学講座、教養講座、資格取得講座等、実戦的でスキル指向である点に特徴がある。

2001年夏期に8講座でスタートしたエクステンションプログラムは、2009年度では年間100を超える講座に拡大している。2008年度のエクステンションプログラムは、「教養講座英語」「教養講座アジア語」「教養講座EU語」「教養講座実務」「教養講座健康」の5分野106講座からなり、受講者数は831名であった。

〈2008年度エクステンションプログラム（106講座中21講座を抜粋）〉

場所	講座名	担当講師
流山・前期	大西 泰斗の英文法基礎(流山校舎)一般	東洋学園大学教授 大西 泰斗

第7章 社会貢献

本郷・前期	大西 泰斗の英文法基礎(本郷校舎)一般	東洋学園大学教授 大西 泰斗
流山・前期	DJ Jerry のロスで拾った使える英語	DJ Jerry
流山・前期	ネイティブスピーカーによる英会話(入門)	東洋学園大学英語講師 キャラ・フィリップス
流山・前期	ネイティブスピーカーによる英会話(初級1)	東洋学園大学英語講師 マイケル・スタウト
流山・前期	Writing で学ぶ英語表現	元東洋女子短期大学教授 元マイニチデイリーニュース 編集部長 松井 顕敏
流山・前期	Asahi Weekly を読もう ～世界のニュースをやさしい英語で～	元東洋女子短期大学教授 脇山 怜
流山・前期	中国語講座(中級1)	東洋学園大学兼任講師 王安萍(ワ・アンピン)
流山・前期	ハングル講座(初級レベル1)	東洋学園大学兼任講師 金三順(キム・サム・スン)
流山・前期	ネイティブスピーカーによるドイツ話	ゲーテ・インスティテュート講師 ゲアリンデ小林
流山・前期	揺れるヨーロッパ情勢 ～リスボン条約以後のEU～	元読売新聞社主任研究員 小林 正文
流山・前期	はじめて話すフランス語(入門) ～パリで生活しませんか～	東洋学園大学名誉教授 遊佐 礼子
流山・前期	フランス語講座(初級)	東洋学園大学名誉教授 遊佐 礼子
流山・前期	シニアライフプラン講座 ー安心して暮らすための知恵ー	ファイナンシャルプランナー加藤 恵子
流山・前期	カラーライフを楽しもう	カラーコンサルタント 信岡 万友美
流山・後期	感性を磨く写真講座(中級)	写真雑誌「PHaT PHOTO」主宰 神島 美明

流山・前期	初めてでもリアルに描ける水彩画	絵師 船橋 一泰
流山・前期	心を贈る絵手紙講座	日本絵手紙協会公認講師 横山 美枝
流山・前期	ふれあい心理学 XII	東洋学園大学教授 水野 節子
流山・後期	テニス講座（初級）	東洋学園大学教授 田中 菊子
流山・前期	癒しのアロマセラピー	アロマセラピスト 登 寿美子

3. 大学コンソーシアム柏

2006 年末に柏市の呼びかけで千葉県北西部（東葛地区）にある 10 大学が「大学コンソーシアム柏」設立、参加を打診された。本学も「地域で学ぶ 地域を学ぶ 地域に活かす」という主旨に賛同し、地方自治体と 10 大学からなる連合組織（コンソーシアム）での活動を通して地域との連携・交流を促進するため積極的に関わっていくことを決定した。

1 年間の準備期間を置いて、2008 年度 6 月から「地域学リレー講座」が始まった。柏市のホールで 6 月 7 日に開催された小柴昌俊（財団法人平成基礎科学財団理事長）の「やれば、できる」を皮切りに年間 12 回の講演会が各大学持ち回りで行なわれ、本学も 9 月 20 日に宮園久栄教授による「地域の安心・安全を考える～学生たちと共に」という第 8 回リレー講座を流山キャンパスで開催し、東葛地区の市民を中心に 66 名の参加者があった。

また、リレー講座とは別に大学コンソーシアム柏には各種の分科会が置かれている。そのひとつの「健康作り分科会」の催しとして 2008 年 4 月 20 日に「ららぽーと柏の葉」中庭において「健康フェア」が開催され、本学も「広がる心と体の健康」というテーマで参加した。この催しでは、本学の人文学部人間科学科の身体と健康コースの教員が中心となり、会場に「動作計測」、「心理テスト」、「折り染め」の 3 つのブースを設け、幼児から高齢者までの計 250 名の市民の対応にあたった。

なお、2009 年度の「地域学リレー講座」では「健康づくりにチャレンジコース」を担当することとなり、2009 年度第 2 回リレー講座として人文学部専任講師による「運動習慣を身につけるための心理学」を 8 月 22 日に本学流山キャンパスで開催し、58 名の市民の参加者があった。

第7章 社会貢献

(3) 教育研究の成果の社会への還元状況

本学においては、東洋女子短期大学からの伝統である英語教育において地域の教育機関との関わりを深めている。流山キャンパスにおいては、流山市教育委員会からの要請で、2005年2月より流山市の小学校において英語教育活動のサポートを展開しており、本学教員が随時、ネイティブの特別講師とチームティーチングで英語授業を実施している。また、流山市教育委員会主催の小・中学校の教員向け英語研修において本学教員が講師を務めている。さらに、本学の学生たちも、小学校においてボランティアで英語教室を開いたり、英語教育活動を手伝ったりしている。高等学校に関しては、ネイティブ・スピーカーの特別講師と日本人講師が松戸地区の高校生英語スピーチコンテストのジャッジを毎年つとめており、高校生の英語スピーチの能力向上に寄与している。本郷キャンパスにおいては、2008年度より文京区の小学校や幼稚園との交流を実施しており、学生ボランティアが英語教育活動を支援している。高等学校に関しては、2007年7月21日に本郷キャンパスのフェニックス・ホールを使って高校教員を対象とした英語教育開発センター主催のセミナーを開催した。

(4) 国や地方自治体等の政策形成への寄与の状況

1992年の開学以来、キャンパスを置く流山市から様々な審議会、懇談会等への委員の派遣を依頼され、そのテーマに関連する専門分野の担当教員を中心に流山市の要請に応じてきた。以下の表は過去3年の主立った国および地方自治体関連の寄与の状況である。

年度	教員氏名	名称
2005年度	井原 久光教授	流山市行財政改革審議会委員（至現在）
2006年度	小林 典子教授	流山市環境審議会（副会長）
	荻間 寅男教授	流山市補助金等審議会委員
	田中 菊子教授	流山市下水道事業運営審議会委員
	丸毛 一彰教授	大学コンソーシアム柏設立準備会委員
	宮園 久栄助教授	流山市情報公開・個人情報保護審査会
	丸毛 一彰教授	(社)新技術協会「産学官連携による科学技術資源の流通と利活用システムに関する調査研究委員会」委員
	深海 博明教授	港区省エネルギービジョン策定委員会（委員長）

2007年度	平井 宏教授	流山市産業振興審議会委員
	荻間 寅男教授	流山市補助金等審議会委員
	高村 宏子教授	流山市補助金等審議会委員
	梅山 香代子教授	流山市環境審議会委員
	横山 和子教授	東京都非正規労働者雇用環境整備モデル企業 指定委員会委員
	宮園 久栄教授	法務省更生保護施設検討会委員
	吉武 光世教授	流山警察犯罪被害者支援連絡協議会(副会長)
2008年度	横山 和子教授	千葉地方労働審議会委員
	梅山 香代子教授	流山市環境審議会委員
	加藤 良則教授	流山市総合計画審議会委員
	高村 宏子教授	流山市補助金等審議会委員
	丸毛 一彰教授	流山市産業振興審議会委員
	丸毛 一彰教授	(社)新技術協会「産学官連携による独創技術 商品の開発に関する調査研究員会」委員
	宮園 久栄教授	流山市情報公開・個人情報保護審査会委員
	宮園 久栄教授	国立女性犯罪研究会(女性と男性に関する統 計の調査研究)委員
	梅山 香代子教授	国分寺市行政改革推進委員会委員
	深海 博明教授	港区環境審議会(会長)
	深海 博明教授	港区地域温暖化対策地域推進計画策定委員会 (委員長)

(5) 大学の施設・設備の社会への開放や社会との共同利用の状況とその有効性

本学は、教育研究に支障が無い範囲内で大学施設を有料で貸出している。本郷キャンパスは、交通の利便性が高く、教育施設が充実していることから、土・日曜・祝日及び夏季・春季休業中を中心に、英語検定・各種国家試験会場、予備校試験・講習会場として利用されている。1号館のフェニックスホール(300人収容)では、一般にも公開されている講演会や、大学院現代経営研究科が主催する地元中小企業の支援を目的とする研究会が行なわれている。

流山キャンパスは、郊外の比較的緑の多い校地に点在する校舎と最新設備の充実した教

第7章 社会貢献

室・事務室が、ドラマや映画のロケに使用されている。また、日曜・祝日は近隣テニス同好会がテニスコートを利用している。流山キャンパスの図書館は、近隣住民が登録の上で利用できる。

利用状況等は「第10章 施設・設備」の「社会へ開放される施設・設備及び記念施設・保存建物」の項目にも記述している。

5-1. クリーンキャンペーン

「クリーンキャンペーン」は、本郷キャンパス建て替えの際の近隣への説明会で、本学生の路上喫煙への苦情が寄せられたことが発端である。2005年7月より、職員チームを結成、週3回(月、水、金)、9:30から約30~40分程度、商店街と大学周辺の清掃を行った。新校舎建設にあたって、文京区道路課に訪問していた際に、本学が2005年7月より実施している「クリーンキャンペーン」が話題になり、文京区の「文の京ロードサポート」制度への申請依頼があった。文京区との調印は2007年12月20日に文京区役所区長応接室で行われ、文京区長と理事長が調印した。

5-2. 大横丁商店街マップ作り

地元文京区の地域活性化支援の一環として、東洋学園大学3、4年生ゼミと有志が中心となり、本郷弓町自治会の活動にボランティアとして参加し、本郷大横丁通りの協力の元に本郷大横丁商店街を調査、マップを作成した。本学ホームページのトップページに大横丁商店街マップのサイトがある。

5-3. フェニックス壁画

文京区は21世紀の美しい景観づくりを進めるために、「文の京 都市景観賞」を実施している。本学の「フェニックス壁画」が第7回(2007年)文の京 都市景観賞「景観創造賞」を受賞した。

5-4. 本郷消防団学生入団

2008年4月、本郷キャンパスの地元にある本郷消防団に、本学の4年生2名(2009年3月卒業)が入団した。年に4回程度、消防行事、研修などに参加している。職員は防火管理者等2名が入団している。

5-5. 本郷壱岐坂太鼓

1973年に大横丁通り実業会青年部の有志により発足した本郷壱岐坂太鼓に練習場を提供している。練習は、30年以上前から本学の旧校舎の講堂で行っており、現在は体育館で練習している。本郷壱岐坂太鼓は、毎年秋に流山キャンパスで行われる学園祭にも参加している。

5-6. 図書館の地域開放、学外者の利用

「第11章 図書・電子媒体等」で触れるように、2000年より流山キャンパス図書館を千葉県北西部（東葛地区）の市民に開放している。利用対象者は高校生以上で高校生は無料としているが、成人の場合は登録料を年間1,000円としている。登録者は2008年度でのべ700人になる。毎日利用する市民を含め1日あたり5人～10人程度の利用者がいる。

また、流山キャンパス図書館は、卒業生、退職者のほか、公開講座の受講者、エクステンションプログラム受講者にも登録の上で開放している。なお、2009年7月7日には、流山市立図書館と流山キャンパス図書館との相互協力の調印を行った。

【長所】

大学開学の翌年から流山キャンパスで開始した「東洋学園大学公開講座」は17年目を迎え、地域社会に定着している。他大学の中には徐々に参加者が減少し、やむなく縮小や休止に至った講座もあるようだが、本学の場合、毎年参加する市民も多く、年平均800名から1000名を数えている。これは「時代の変化に応える大学」として、年々変化していく市民の関心事や時々のトピックに目を配り、年間計画の企画・立案に工夫を凝らしているためと思われる。また、本郷キャンパスにおいても、文京区との共催で行われた2007年の公開講座に529名の参加者があった。

2001年度より開始したエクステンションプログラムについては、カルチャースクールと差別化するため2003年度より点検が始まり、以下の2点の改革を行なった。まず、市民対象の語学講座を充実させた。春秋年2回の開講だったものを年4回の開講とし、英語の東洋学園という評判から英会話・英文法の講座の充実力を入れた。特に「大西泰斗の英文法基礎」講座は多くの市民の注目を集めた。次に、学生を対象とした資格講座を充実させた。学生にとって就職戦線で生き残るためのスキルアップとして資格の取得は必須であることを広報し、また学部と連携をとり学部の特色ある資格（国内旅行・販売士3級・ファイナンシャルプランナー3級など）のうち1つは必ず取得するよう指導した。これら語学講座の充実と資格講座の展開は大学のカリキュラムを補完するものとして、また就職対策のひとつとして「資格取得」が求められるようになってきたことも背景にある。その結果、講座数も「国内旅行業務取扱管理者試験対策講座」・「販売士検定」・「ファイナンシャルプランナー」・「Microsoft Office Specialist Word・Excel」など21講座に増加し、学生受講者数も767名と大幅に増加した。その中で、資格取得講座の「マイクロソフト認定資格」において本学が日本マイクロソフト社より2008年度特別賞を受賞したことは、スキルの高い学生の育成に真剣に取り組んでいる本学の姿勢と、合格率ほぼ100%という学生の努力が評価されたものである。

大学コンソーシアム柏には、2009年3月段階で千葉県北西部の東葛地域の11の大学（他

第7章 社会貢献

にオブザーバー参加大学が2大学）と地方公共団体1市（他にオブザーバー参加が4市）が参加している。このような大規模な連合組織ができ、2008年より活動を開始したことは、この地域に根を下ろしている本学が地域に貢献するひとつの機会になった点で長所である。

英語教育に関する地域との連携プロジェクトは、本学の英語教育の展開において重要な契機となるものである。地域のニーズに応じていけるよう、本学としても常に英語教育の最新の方向性を見極めていく必要がある。また、関東地方を中心とする広域の高校教員に対する研修会が、本学において行われている。初年度は本学の独立した企画であったが、その後、中・高の教員を対象とする授業研究の専門研究会「達人セミナー」とのコラボレーションが本郷キャンパスにおいて連続開催されている。この会合は、高校の教員同士、あるいは高校の教員と本学の教員が授業をめぐって忌憚ない意見を交換し、研鑽する場になっており、英語教育における高大連携が実現している。

大学の施設・設備の社会への開放や社会との共同利用に関しては、本学は本郷キャンパスの地に80年以上も前から根を下ろし、以来、様々な時代を近隣社会と共に生き抜いてきた。その間、深い信頼関係を築き、発展させてきた。また、流山キャンパスは30数年の間、地域社会に貢献してきたと自負している。

本学の施設・設備は大学の教育・研究に支障のない限り社会への開放されており、地域社会との関係も良好であり、現状のシステムは有効に機能している。

【問題点】

近年の公開講座の半分近くが外部講師を招聘して行なわれている。専任教員80名、兼任講師80数名の本学にあっては様々な問題に本学教員だけで対応することが難しくなっている。

エクステンションプログラム講座の展開に伴う問題として、開講講座数の増加に伴い、教室の確保に苦労が生じてきたという点が挙げられる。教室使用は大学の正課の授業が優先されるため、課外のエクステンションプログラムは、空いた時間帯、教室、施設を探して使用しているのが現状であり、プログラム参加者に不都合な思いをさせることもある。また、学生の資格取得に関しても、正課の授業が最優先であるため、授業とエクステンションプログラムの時間帯がぶつかった場合、資格講座を諦めてもらうしかない。

大学コンソーシアム柏には、多数の大学や自治体が参加しているため、参加意識の濃淡、コンソーシアムの具体的目的の整理等、多くの問題が残されている。それがオブザーバー参加の大学、自治体が態度を決めかねている一因と思われる。

【改善方策】

社会貢献、地域貢献に関してのガイドラインを作成し、大学の中立性を守りつつ、地域社会、地域住民に直接、大学の物的・人的資源を還元していくことを明確にし、選択と集中の方針のもと、自主的に社会貢献に積極的に関与していく。

公開講座においては、本学教員と外部招聘講師の割合を半々程度にすることで、多様な問題に対応し、かつ本学が実施する公開講座という姿勢を堅持していきたい。また、本郷キャンパスでの「公開講座」を継続し、充実していく。文京区は大学が多く集まっており、外部講師も招聘しやすい。本学の専任教員を中心に、多様な分野の専門家に協力を仰ぐことで、時代の変化に応える「公開講座」を展開することができる。

エクステンションプログラム用の教室確保のために、エクステンションセンターと教務関連の部署が連絡を取りあい、遊休施設の活用や空き時間の設定等で調整をしていく。そして、エクステンション講座のさらなる発展を図り、現状の開講数 106 講座から 120 講座程度に積み増していく。

大学コンソーシアム柏の問題を本学だけで解決することはできないが、この地域で初めての試みを挫折させないために、今後ともリレー講座等に積極的に参加し、また運営にも積極的に参加する。また、学内においてこのコンソーシアムを担当する組織を整備し、社会貢献委員会（仮称）等で窓口の一本化、責任体制の確立を図っていく。

II. 企業等との連携

【現状説明】

本学では現代経営学部において産学連携プロジェクトの一環として、りそな銀行本郷支店との共催で「本郷・茗荷谷経営者研究会」を立ち上げ、企業との連携を深めている。「本郷・茗荷谷経営者研究会」は、同行の取引先約 30 社の経営者を対象とし、2009 年 2 月から活動を開始した。この研究会活動を通じて地域貢献を行い、また、研究会活動に学生を積極的に参加させ、学生に生きた経営の実践についての理解を深めさせることを目的としている。

研究会は、成功した経営者からの事例報告、当学スタッフによる専門的立場からのコメント、参加者全員の討議という形式を基本にしている。2009 年度研究会の日程は以下の通りである。

〈2009 年度本郷・茗荷谷経営者研究会〉

	テ ー マ	講 師 等
第 1 回	アイスブレーキング、自己紹介など	

第7章 社会貢献

第2回	儲かる仕組みづくり	ヒューマンウェア・コンサルティング(株)代表取締役 渡辺昇氏
第3回	事業承継1(態勢づくり、経営理念、リーダーシップ)事例報告	(株)タキズミ会長 瀧住寿彦氏
第4回	マネーはこう動く	㈱FUJIMAKI JAPAN 代表 藤巻健史氏
第5回	事業承継2 (財務・経理の課題) 事例報告	欧文印刷(株) 和田隆史氏
第6回	事業承継3(商品開発・マーケティングの課題) 事例報告	キリー&アソシエイツ(株) 片桐広景氏
第7回	ジャイロ経営(社員のやる気に火をつける)	ジャイロ経営塾 秋元征紘氏
第8回	コアメンバー、コーディネーターの講評	

【長所】

2006年に発足した「本郷・茗荷谷経営者研究会」の主旨は上述のように、文京区の「約30社の経営者を対象とし、研究会活動を通じた地域貢献を行い、研究会活動に学生を積極的に参加させ、学生に生きた経営の実践についての理解を深めさせることを目的」とし、その目的は概ね達成された。

【改善方策】

第1回「本郷・茗荷谷経営者研究会」についての参加者からのアンケート結果、運営の中心になった幹事会社、りそな銀行本郷支店の意向も踏まえて更なる改善計画を立案する予定である。

Ⅲ. 大学院の社会貢献

【現状説明】

大学院現代経営研究科は「現代経営研究会」を主催している。「現代経営研究会」は、2008年度の大学院現代経営研究科の設置を機に地域との交流を深めるため、東京中小企業同友会文京支部に協力要請し、同支部から当学本郷キャンパスのある文京区の企業に呼びかけ、22社の賛同を得て、2008年9月に立ち上げられた。その目的は「地域企業の経営者・経営幹部と本学教員との相互研鑽・交流を通じ、現代の経営諸課題について研究し、生きた経

「営学ノウハウを蓄積していく」ことであり、2008年度は、「ものづくり」をメインテーマにし、以下の日程で6回の研究会と特別講演会を1回開催した。

〈2008年度現代経営研究会日程〉

	テ ー マ	講 師 等
第1回	日系多国籍企業の戦略と課題	東京大学大学院教授 天野倫文氏
第2回	儲かる仕組みづくり—日本経営品質賞手法による経営改革	ヒューマンウェア・コンサルティング(株)代表取締役 渡辺昇氏
第3回	アサヒビールの組織・風土改革・意識改革	アサヒビール(株)常務(当時) 泉谷直木氏
第4回	地域企業と大学の連携	長岡大学学長 原陽一郎氏
第5回	中小企業とものづくり	東京大学大学院教授 藤本隆宏氏
第6回	中小企業を中心としたアジア諸国のイノベーション	東京大学大学院准教授 新宅純二郎
特別講演	日産の挑戦	日産(株)COO 志賀俊之氏

特別講演（一般公開の形式をとったため約200名が参加）を除き研究会参加者は企業関係者、本学教員・学生を合わせ1回平均36名であった。地域の企業関係者から連続開催の希望が強く出されたので、2009年度は「マーケティング」をテーマに以下の日程で開催した。

〈2009年度現代経営研究会日程〉

	メインテーマ	備 考
第1回	企業ブランド基礎としてのCSR	駿河大学院教授 水尾順一氏
第2回	「パナ・ケミカル」のリサイクルビジネス	(株)パナ・ケミカル専務 犬飼健太郎氏
第3回	顧客満足を提供できるビジネスモデル	ハーレーダビッドソンジャパン(株)元社長 奥井俊史氏
第4回	異業種格闘の時代	早稲田大学教授 内田和成氏

第7章 社会貢献

第5回	博報堂のマーケティング戦略	博報堂MD統括局長 澁谷道紀氏
第6回	地域密着のスポーツマーケティング	(株)三菱自動車フットボールクラブ社長 橋本光夫氏
特別講演	マネーはこう動く～今は危機か、チャンスか	(株)FUJIMAKI JAPAN 代表 藤巻健史氏

【長所】

2008年9月に立ち上げた「現代経営研究会」は9月以降、文京区の企業22社の参加を得て「ものづくり」をテーマに6回の研究会と特別講演会を1回開催した。研究会では大学と企業の間で活発な議論が行われ、研究会終了後には、講師を交えて企業経営者・幹部と教員、大学院生の間で意見交換・交流が行われ大きな成果があった。2009年度は「マーケティング」をテーマに同様の方法で6回の研究会と1回の特別講演会を開催した。

経営の基本課題について地元経営者との本音の意見交換・交流は当学教員・学生にとって意味のあるものであったし、地元経営者にも高く評価された。

【改善方策】

運営上特に大きな問題はないが、地元経営者から寄せられた意見・感想なども考慮し、この研究会が地元に着実に定着していく努力を積み重ねていきたいと考えている。活発な研究会活動を継続させていくこと、そのものが改善方策であると考えている。

第8章 教員組織

【到達目標】

本学は「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」という理念に基づき、人文科学・社会科学系の専門分野を担当できる教員を、全学的に分野ごとのバランスを考慮して配置する。

人文学部では、様々な文化に関する知識を踏まえた国際性、多面的な他者理解のできる人間性を涵養できる教員を併せて配置し、現代経営学部では、総合的な判断力と豊かな創造性を涵養できる教員を併せて配置する。

教養基礎演習、専門ゼミ・演習科目などの重点科目については専任教員を配置する。大学院のみの専任は置かず、学部の専任教員が兼担で教育・研究指導を行う。また、教員組織の多様性を保つため、社会人、外国人、女性についても適任者を積極的に採用する。

大学院研究科においては第1章に記した現代経営研究科現代経営専攻修士課程における理念「我が国における課程制大学院制度の趣旨を踏まえた大学院教育の実質化を目指すとともに、大学院教育における課程の目的と役割の観点から、研究者等の養成の一段階として、高度な学習需要への対応と高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を有した人材を養成することにより、地域社会への貢献を果たすこと」を実現するための人的体制を整備することを到達目標とする。

I. 大学における教育研究のための人的体制

1. 教員組織

【現状説明】

(1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における該学部の教員組織の適切性

1992年4月に人文学部を開設し、英語学・英文学系の教員と英米地域研究の分野に関連する教員を配置した。その後、2002年に人文学部に人間科学科を増設し、心理学系の教員を補充、同じく2002年に現代経営学部を開設し、経済学・経営学系の教員を採用した。

大学設置基準第12条で定められた専任教員に関して大学設置基準別表1の本学専任教員の必要教員数は、人文学部(2学科)が20名、現代経営学部(1学科)が15名であり、同設置基準別表2の必要教員数は27名である。したがって、本学の必要専任教員数は、合計62名である。実際に配置している教員数は、人文学部が51名、現代経営学部が32名であり、合計80名である。(特別講師9名を除く)

第8章 教員組織

〈教員組織〉(2009. 5. 1)

学部	在籍学生数	専任教員数(名) ※	兼任教員数(名)	専任教員一人当 たりの学生数
人文学部	1,730人	50	71	34.6人
現代経営学部	868人	28	26	31.0人
全学部	2,598人	78	97	33.3人

(※授業を担当しない教員及び特別講師は含まず)

以上のように、大学設置基準に照らして十分な数の専任教員がいるため、専任教員一人当たりの学生数は、人文学部で34.6名、現代経営学部で31.0名、全学部で33.3名となっている。兼任教員も必要な数を満たしており、本学の理念のひとつである「面倒見のよい大学」を実現するための少人数教育の体制は整っていると云える。2008年度において受講者が200名を超えた大人数授業の数は下表の通りである。

〈2008年度 200人以上の科目内訳〉

学期(全科目数)	前期科目 (552)	後期科目 (567)	通年科目 (1276)	計 (1276)
基本教育科目(全学共通)	7	4	0	11
人文学部専門教育科目	1	1	0	2
現代経営学部専門教育科目	0	0	0	0
計	8	5	0	13

少人数による導入教育として、1年生向けに「教養基礎演習」を設置し、原則として全専任教員がローテーションで担当している。1クラスの規模は20名前後であり、これがそのまま「基礎英語1~4」のクラスとなっている。3年次のゼミⅠ(人文学部)・専門応用演習(現代経営学部)、4年次のゼミⅡ(人文学部)・卒業研究演習(現代経営学部)は、1クラス20人以下で行っている。このような少人数のクラスでは、大学での学習の指導だけでなく、生活面での指導も行っている。特に3年次からのゼミ・演習では、就職に関する指導も併せて行うなどきめ細かな指導を行っている。

一方で、財政基盤の安定化のために、本学は人件費の帰属収入に占める割合については50%以内を目標としており、教職員の雇用形態も多様な制度を導入している。専任教員につ

いては2002年より、新規採用教員に対して1年更新の契約年俸制が導入されている。また、定年も早められ、従来の70歳から1939年生まれ以降の教員は68歳、1947年生まれ以降の教員は65歳が定年となっている。

【長所】

専任教員の多さがきめの細かい少人数教育を可能にしている。とりわけ、教養基礎演習、基礎英語、ゼミ・演習では、1クラス20人あるいはそれ以下での教育が実現している。受講者が200人を超える大人数科目は、前後期合わせて2004年度15科目、2005年度9科目、2006年度28科目、2007年度12科目、2008年度13科目となっており、2006年度を除いて低い水準にある。これは、教養教育センターによる教養基礎科目の見直しと、各学科でのコース制の導入による専門教育科目の整理や増設の効果である。

【問題点】

専任教員の数が大学設置基準を超過しているため、人件費の帰属収入に占める割合が53%となっており、財政を圧迫している。また、一部の科目においていまだに受講者が200人を超えており、「面倒見のよい大学」という理念を掲げている以上、その速やかな改善が望まれる。

【改善方策】

専任教員の数については、学部の要望を法人本部でとりまとめ、理事会・評議員会を中心に調整が行われている。それにより、教員の配置のバランスを考慮することで、必要な教員は確保しつつ、総数での抑制が図られている。

大人数科目は、キャリア教育科目において目立つため、キャリア教育を少人数で行うための方策を教養教育センター、キャリアセンター、両学部で検討していく必要がある。それ以外の大人数科目については、時間割作成の工夫、兼任講師の採用による同一科目の複数開講などで対応がなされており、2009年度前期の受講者200名以上の科目は4科目となっている。

(2) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

【現状説明】

2008年度の開講科目において専任教員が担当した科目数は以下の通りである。

① 基本教育科目

教養演習科目・・・教養基礎演習全26クラスを専任教員が担当。

教養基礎科目・・・694科目中514科目を専任教員が担当。

② 人文学部国際コミュニケーション学科

第8章 教員組織

専門基礎科目・・・24科目中15科目を専任教員が担当。

専門基幹科目・・・134科目中101.5科目を専任教員が担当

専門展開科目・・・71科目中50科目を専任教員が担当

③ 人文学部人間科学科

専門基礎科目・・・27科目中20科目を専任教員が担当

専門基幹科目・・・93科目中60科目を専任教員が担当

専門ゼミ科目・・・28科目中23科目を専任教員が担当

専門関連科目・・・5科目中5科目を専任教員が担当

④ 現代経営学部現代経営学科

専門基礎科目・・・19科目中13科目を専任教員が担当

専門基幹科目・・・36科目中23科目を専任教員が担当

専門展開科目・・・51科目中36科目を専任教員が担当

専門演習科目・・・57科目中49科目を専任教員が担当

本学全体の専任教員対兼任教員の比率48対52であり、重点科目である教養基礎演習、専門基幹科目のゼミ(国際コミュニケーション学科)、専門ゼミ科目(人間科学科)、専門演習科目(現代経営学科)は、科目の87.7%を専任教員が担当しており、おおむね目標に合致している。

(3) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

【現状説明】

本学が重点科目としている教養教育科目と英語科目を中心に専任教員を配置している。英語表現科目、初習外国語科目の中国語、情報処理科目については、週9コマ担当できる特別講師を採用しており、少人数クラスにして教育効果を高めている。

本学の教員は、人文学部は専任57名、兼任71名、現代経営学部は専任32名、兼任26名となっている。

〈基本教育科目における専任・兼任教員比率〉

科目区分	専任教員数(名)	兼任教員数(名)	合計(名)	専任：兼任比率
英語表現科目	43	10	53	81：19

初習外国語科目	5	8	13	38 : 62
日本語表現科目	3	6	9	33 : 67
情報処理科目	4	5	9	44 : 56
教養基礎科目	47	15	62	76 : 24
合計	102	44	146	70 : 30

〈基本教育科目における専任・兼任担当科目数比率〉

科目区分	専任担当科目数	兼任担当科目数	合計(名)	専任：兼任比率
英語表現科目	341	37	378	90 : 10
初習外国語科目	25	42	67	37 : 63
日本語表現科目	12	26	38	32 : 68
情報処理科目	10	39	49	20 : 80
教養基礎科目	123	36	159	77 : 23
合計	511	180	691	74 : 26

【長所】

本学全体では専任教員対兼任教員の比率が48対52であり、バランスがとれているといえる。また、基本教育科目における専任教員対兼任教員の比率は70対30、担当科目の比率は74対26であり、専任教員の割合が比較的高くなっている。これは、前身の東洋女子短期大学から受け入れた英語担当の専任教員が多数いることと、人文学部の教員の多くが教養基礎科目を担当していることによるものである。また、週9コマ担当する特別講師が、英語表現科目において6名、初習外国語科目の中国語において1名、情報処理科目において2名配置されており、その効果も現れている。

【問題点】

英語教員の多さが、人件費押し上げのひとつの要因となっている。現在、英語担当の特別講師は全員が外国人であるが、今後は日本人の特別講師も採用していくべきである。また、教養基礎科目を担当する専任教員が、人文学部の教員に極端に偏っている。教養教育への全学的な取組を実現するために、現代経営学部の専任教員は積極的に教養基礎科目を担当すべきである。

【改善方策】

英語教員の採用に関しては、英語教育開発センターにおいて中長期的な採用計画が練られている。教養基礎科目に関しては、2008年度に教養教育センターを中心に見直しが行わ

第8章 教員組織

れ、2009年度より新カリキュラムがスタートしている。新設の科目も多いため、まず学内公募によって専任教員から担当希望者を募っている。また、教養教育センターは現代経営学部と協議を進め、現代経営学部の専任教員による担当科目を増やそうとしている。

(4) 教員組織の年齢構成の適切性と社会人、外国人研究者、女性教員の受入状況

【現状説明】

1. 教員組織の年齢構成

全学的には、61歳以上の高年齢教員が多く40歳以下の若年齢教員が少ない逆ピラミッド型の教員構成となっている。学部別には、現代経営学部で51歳以上が73%と高年齢に極端に偏っている。人文学部も51歳以上が66%で高い比率であるが、40歳以下の教員も14%で、若年齢教員を積極的に採用しようとしている効果が現れてきている。

〈教員の年齢構成〉(2009.5.1)

学部	61歳以上	51歳～60歳	41歳～50歳	31歳～40歳	30歳以下	計
人文学部	15名	19名	10名	7名	0名	51名
	29%	37%	20%	14%	0%	100%
現代経営学部	13名	8名	7名	0名	1名	29名
	45%	28%	24%	0%	3%	100%
合計	28名	27名	17名	7名	1名	80名
	35%	34%	21%	9%	1%	100%

(※特別講師は含まず)

2. 社会人の受入状況

開学以来、企業や官公庁から顕著な業績をあげている人材を専任教員として積極的に招聘しており、その数は、専任教員80名のうち25名と31%を占める。また、特に豊富な社会人経験を持っているが通常の専任教員の担当コマ数に満たない者については、特任教授及び客員教授で採用する制度もある。現在は、本学を定年退職した後に特任教授として採用されている2名以外に特任教授は在籍していない。

〈民間企業などからの出身者人数及び比率〉

	民間企業などの出身者	左記以外の者
人文学部	11名(22%)	40名(78%)

現代経営学部	14名(48%)	15名(52%)
合計	25名(31%)	55名(69%)

3. 外国人研究者の受入状況

本学は理念のひとつに「国際人を育てる大学」を掲げており、短期・長期の留学制度や海外での体験型授業などを充実させることで、英語圏の国々及び中国との国際交流を積極的に推進しており、各地域の文化や生活習慣などを理解し、国際的な舞台で活躍できる人材を育成できる教員を採用するよう努めている。そのため、英語圏の国々及び中国の諸事情に精通した外国人教員の招聘に前向きに取り組んでいる。

現在、4名の外国人専任教員がおり、いずれも外国語と専門科目を担当している。人文学部に所属する外国人専任教員は、中国籍が1名、イギリス籍が1名であり、現代経営学部にも所属する外国人専任教員は、中国籍が1名、イギリス籍が1名である。その他、英語教育開発センターに6名の外国人特別講師が所属しており、その国籍はアメリカ、イギリス、カナダとなっている。さらに、教養教育センターに中国籍の特別講師が1名所属している。

4. 女性教員の占める割合

本学の前身は東洋女子短期大学であり、その専任教員が本学の教員となったこともあり、女性教員の比率は高い。また、年々構成比が高まっている女子学生のみならず、男子学生に対してもきめ細かな指導を進め、「面倒見のよい大学」という理念を実現するために、女性教員の積極的な採用を目指している。

女性教員の比率は、専任教員89名中37名で41.6%、特別講師を除くと80名中33名で41.3%である。過去の女性教員の比率を見ると、10年前(1999年度)は48%(45名/94名)、5年前(2004年度)は44%(38名/87名)であり、2002年に現代経営学部が開設してから女性教員の比率は低下したが、それでも高い比率を保持している。なお、過去5年間の新規採用状況は、採用教員18名中女性教員5名であり、28%の割合で女性教員を採用している。

〈女性教員の人数及び比率〉(2009年5月1日現在)

	専任教員数	女性教員数及び比率
人文学部	51名	26名(51.0%)
現代経営学部	29名	7名(24.1%)
合計	80名	33名(41.3%)

(※特別講師は含まず)

〈女性教員の新規採用状況〉

	専任教員採用人数	女性教員採用人数及び比率
2004年度	0名	0名(0%)
2005年度	1名	0名(0%)
2006年度	3名	1名(33%)
2007年度	5名	1名(20%)
2008年度	9名	3名(33%)

【長所】

民間企業出身の教員の比率は高く、「時代の変化に応える大学」という本学の理念の実践において中核的な戦力となっている。民間企業で培われた現実的な知識や実践的経験は、学生にとって大きな刺激となっている。また、学生の就職活動支援において、民間企業出身の教員が担当するキャリア教育科目が果たす役割は大きい。

外国人教員は、「国際人を育てる大学」という本学の理念の実践において鍵となる存在である。現在在籍している中国籍の外国人教員は、アジアを中心とした留学生に対して、学習及び生活に関する相談に積極的に関わっており、大学の国際化に貢献している。また、英語圏出身の外国人教員は、英語教育開発センターでの教材開発や授業研究において、中心的な役割を果たしている。

女性教員の占める割合は全国の四年制大学の中でトップクラスであり、「面倒見のよい大学」という本学の理念の実践における重要な戦力となっている。

【問題点】

専任教員の高年齢に偏った年齢構成は、できるだけすみやかに是正すべきである。特に、現代経営学部では新規採用教員も高年齢者が多く問題である。これは教育研究において経験を積んできた教員や、企業での実務経験者を多く採用しているためであるが、学生の学ぶ意欲を喚起するために学外で体験型の授業を計画・実行できるような熱意のある若手の教員の増員が望まれる。

【改善方策】

定年退職予定者及び学部のコースのあり方を考慮し、中長期的な視点での採用計画に基づいてバランスのとれる採用を行う。具体的には、退職者の補充人事などの新規採用は、年齢についても考慮する。また、本学の教養教育の重視という立場から、経験を積んだ専門家と共に、基本的・体系的な知識を教授できる優秀な若手教員を積極的に採用していく。

(5)教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況

【現状説明】

教育課程編成の目的を具体化し達成するための教員間の連絡調整を行うために、両学部
に教務委員会を組織している。委員会で問題が生じた場合や、学科やセンターから教育課
程編成上の要望がある場合には、学科懇談会やコース長会議、センター運営委員会が開か
れ、そこで議論を重ねた上、教務委員会であらためて審議している。その結果は、学部運
営委員会で検討された上で、各学部の教授会に議題として提案され正式決定をしている。

【長所】

学科懇談会やコース長会議、センター運営委員会は、教務委員会の業務の支援という役
割をもち、問題点の指摘やカリキュラムの改定において、重要な役割を果たしている。教
員間の連絡調整は以下の問題点を除いては妥当である。

【問題点】

教務委員会が学部ごとに組織されているため、全学的な案件を審議する場合、調整のた
めに時間がかかるのが難点である。また、教務委員会と3センター(英語教育開発センター、
国際交流センター、教養教育センター)との連絡調整もうまくいっているとは言いがたい。

【改善方策】

必要に応じて合同教務委員会を開催し、全学的な案件を集中審議する機会を設ける。3
センターとの連絡調整を促進するために、現在は時間割編成の際にのみ開催されている教
務部長と3センター長(主任)の連絡会議の回数を増やし、基本教育科目に関する諸問題の
解決に向けて積極的に活用する。

2. 教育研究支援職員

(1)実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助
体制の整備状況と人員配置の適切性

【現状説明】

2008年度まで、情報処理基礎は、本学の前身の東洋女子短期大学でタイピングを教えて
いた事務職員が中心となってキータッチの指導などを行い、専任教員が集中形式の講義を
担当すると共に試験の作成と成績評価を行っていた。そのため、事務職員によるコンピュ
ータ教室での指導を補助するために、2名のT・Aがメディアセンターに配置されていた。
2009年度からは、教養教育センター採用の情報処理教育の特別講師2名が情報処理基礎の
全クラスを担当するようになっている。ただし、低学力のクラスを中心に指導に手間のか
かる学生が散見されるため、他大学の大学院生1名をT・Aとして配置している。また、遠
隔授業においても、機器等の不具合に対処するため、遠隔授業受信側である本郷キャンパ

スの教室に配置している。

【長所】

T・Aが1名でもいることで、学生に対するきめ細やかな指導を行うことができる。また、新任の特別講師の指導にも余裕が生まれている。

【問題点】

情報処理基礎は13クラスあるため、T・Aの数を増やすことを検討すべきである。また、現在は東京理科大学の大学院生にT・Aを依頼しているが、本学の人文学部国際コミュニケーション学科には情報メディアコースがあり、その学生に依頼することも考えるべきである。

【改善方策】

特別講師による情報処理基礎は、2009年度に始まったばかりである。2009年度末に、情報メディアコースの専任教員と特別講師が協力してT・Aの増員や資格等について検討する機会を設ける。

(2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【現状説明】

T・Aはメディアセンターに配置されており、情報教育の特別講師は教養教育センター所属である。また、情報教育に関連する専任教員は、人文学部国際コミュニケーション学科情報メディアコース、人文学部人間科学科、現代経営学部現代経営学科に配置されている。これらの連携・協力関係は、情報教育に関連する専任教員が会合を開いて問題点を検討すると共に、専任教員の一部が教養教育センターの運営委員や共用教育研究施設委員になることで適切に実現されている。

【長所】

情報教育関連の専任教員が、メディアセンターや特別講師室でT・Aや特別講師と積極的にコミュニケーションをとっている。そのため、授業において何らかの問題が発生しても、専任教員を中心に速やかに解決が図られている。これまでのところ、連携・協力関係は適切である。

【問題点】

メディアセンターの業務に対しては、専任教員は共用教育研究施設委員会を通じて連携・協力関係をもっているが、T・Aの採用には教員は直接かかわっていない。そのため採用方法や採用基準に不透明な部分がある。

【改善方策】

T・Aも教員同様学生の教育に直接関わっているため、その採用方法や採用基準は明確な

ものである必要がある。新規の採用については、例えば学部長による面接が実施されてもよい。両学部長を中心に、共用教育研究施設委員長と教養教育センター長を含めた話し合いが必要である。

3. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

3-1. 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【現状説明】

(1) 募集

学部長は学科からの要望に基づき、補充を必要とする分野(または授業科目)、資格、年齢、採用方法を提示し、理事会・評議員会の承認を得る。その際には、全学的な視野に立って専任教員の補充の要否を判断している。その後、学部教授会にて審議され、実際の採用活動に移る。採用方法については、次の2通りがある。

① 公募

候補者の募集活動として、科学技術振興財団が運営する公募提供サービスのホームページに掲載し、また必要に応じて大学や研究機関に募集要項を送付する。人文学部の教員の募集は原則として公募による。

② 非公募(他大学教員、民間人、公的機関等所属者で具体的な候補者がいる場合)

紹介者を通じて必要書類をそろえ選考を行う。現代経営学部の教員の募集は、おもに非公募による。

(2) 任免

採用に関わる審査は、教員の募集ごとに学長によって組織される「選考委員会」が行う。選考委員会は、学長、副学長、学部長、当該学科長及び学長の指名する教授5名(内2名は当該分野ないし近接分野)からなる。なお、公募の場合、査読または業績評価で適格と判断した候補者には、面接及び模擬講義を課し、教育上の能力を重視して審査している。

選考委員会は、候補者を適格・適任と判断した場合、当該学部人事教授会で答申を行う。人事教授会では、推薦された候補者を、選考委員会の答申に基づき審議する。人事教授会が出席者の過半数の同意をもって適格・適任と判断した場合は、学長がその結果を理事長に報告し、その報告により理事長が採用を決定する。

(3) 昇格

昇格に関わる審査は、原則として毎年学長によって組織される「選考委員会」が行う。選考委員会は、学長、副学長、学部長、当該学科長及び学長の指名する教授5名(内2名は当該分野ないし近接分野)からなる。選考委員会は、講師と准教授について業績審査を行い、昇格にふさわしいと判断した場合、当該学部人事教授会で答申を行う。業績審査の主な内

第8章 教員組織

容は、論文の査読及び教育業績の評価である。人事教授会では、推薦された候補者を、選考委員会の答申に基づき審議する。人事教授会が出席者の過半数の同意をもって適格・適任と判断した場合は、学長がその結果を理事長に報告し、その報告により理事長が昇格を決定する。

〈2008年度の採用・昇格実績〉

学部	教員採用者数			教員昇格者数	
	教授	准教授	講師	教授	准教授
人文学部	1	0	3	1	0
現代経営学部	3	0	2	2	1
全学計	4	0	5	3	1

【長所】

教員の採用については、補充人事的に学部だけで判断しがちであるが、あらかじめ理事会・評議員会の承認を得ることで、全学的な見地からバランスの取れた教員配置が可能になっている。また、教員の昇格に関しては、原則として毎年、学長を中心として講師と准教授についての審査が行われており、若い教員に昇格の機会を与えている。

【問題点】

教員の採用に関して、学部の希望を理事会・評議員会に認めてもらうのに時間がかかる場合がある。それが、学部のカリキュラム改定作業の迅速性を損なうことになる可能性がある。教員の昇格においては、教員が自ら昇格を希望して申請できるというシステムになっていない。また、研究業績だけではなく、教育面での実績や能力をいかに評価するかが、大きな問題である。

【改善方策】

適格な教員を迅速に採用するためには、教授会と理事会・評議員会が、教育に関する全学的な中期方針をしっかりと共有する必要がある。学部教授会は、学科の要望に配慮すると共に全学的な視野で教員計画について立案していく。昇格審査に関しては、各学部において、昇格希望者本人が自らエントリーする方法についても検討する。また、教育面での実績や能力を評価する具体的な項目についても検討していく。

3-2. 教員選考基準と手続きの明確化

【現状説明】

選考基準は公平かつ公正でなければならない。そのためには、いかに基準を具体的かつ詳細に定めるかが重要である。現在の審査項目は、①経歴(学歴、職歴及び資格など)、②研究業績、③教育及び研究の能力、④人格及び識見である。①については履歴書、②については業績一覧及び主要業績(5編以内の全文)、③については主要担当予定科目のシラバス及び模擬授業、④については推薦書及び面接によって判断している。

選考手続きについては、採用に関わる審査を選考委員会が実施していることで、明確なものとなっている。公募の場合は、選考委員会による書類審査、面接及び模擬授業が行われ、それに基づいて当該学部の人事教授会が採用の可否を決定する。非公募の場合は、選考委員会による書類審査と面接を経て、当該学部の人事教授会が採用の可否を決定する。

【長所】

2005年度からの公募制の本格実施以降、応募に必要な書類を指定することで、選考基準がある程度明確となった。また、選考手続きに関しても、第一次審査である書類審査と、第二次審査である面接及び模擬授業の2段階に分かれたことで、審査の途中経過を明確に示すことができるようになった。

【問題点】

選考基準はまだ十分に明確とは言えない。各審査項目について、どのような細目を立て、どのような基準で評価すべきかについての本格的な議論が行われていない。また、非公募の場合、選考手続きが不明確なまま人事教授会の審議にかけられる例がある。

【改善方策】

審査項目の細目とその評価の方法について、定量化の可能性も含めた検討を学部で実施し、書類審査用、面接用、模擬授業用の基本的な評価シートを試作して、2009年度の教員選考から使用する。非公募の場合、人事教授会で審議する前段階として、教授会において選考委員会から途中経過の報告を行うようにする。

3-3. 教員選考手続における公募制の導入状況

【現状説明】

本学には、「専任教員の採用の場合、その候補者は原則として公募によるものとする」という規程がある。しかし、1992年4月の人文学部の開設以降、新学科・新学部の開設のたびに、確実な実績、経験を有する教員を多数採用する必要があり、基本的に非公募による採用が行われてきた。本格的な公募による採用は、人文学部で2006年度から採用した教員が最初である。2006年度以降、人文学部では10名の新任教員のうち、7名が公募で採用された。それに対して、現代経営学部では、大学院の開設などもあり、非公募での採用が続いている。2006年度以降に現代経営学部で採用された新任教員8名は、すべて非公募での

第8章 教員組織

採用であった。

公募で教員を採用する場合は、学部長は、教授会で募集要項を説明し、学外への広報の手段として、独立行政法人科学技術振興機構のホームページに掲載し、必要に応じて大学や研究機関に募集要項を送付している。

【長所】

公募の徹底により、人文学部では教育能力の高い若手の教員を採用できている。選考においてシラバスの提示を求め、また、模擬授業を実施することで、教育能力についての評価がしやすくなっている。

【問題点】

現代経営学部では、研究・教育実績を重視して非公募による教員採用が続いているが、その結果、高年齢の教員の比率が著しく高くなっている。

【改善方策】

現代経営学部においても公募制を本格的に導入し、若手の教育熱心な教員を採用することを検討する。

3-4. 任期制を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

【現状説明】

財政基盤の安定化のために、本学は人件費の帰属収入に占める割合について 50%以内を目標としており、教職員の雇用において多様な制度を導入している。専任教員については、2002年度より新任教員を対象に1年更新の契約年俸制が導入されている。

【長所】

契約年俸制の専任教員の任期は原則として更新可能であり、実質的には期間が限定されていないため、制度導入以前から勤めている専任教員と基本的に同じ待遇である。そのため、待遇の違いによる教員間の軋轢などは生じていない。

【問題点】

契約年俸制の専任教員は、持ちコマ数によって給与が大きく増減する。担当科目の登録者数が少なく閉講となるような場合には、教員のやる気がそがれるおそれがある。

【改善方策】

登録者数が少ないために閉講になることがないように、学科単位でカリキュラムを検討しなおし、必要ならば科目を整理する。また、教務委員会と教務部は、特定科目に履修者が集中しないように時間割の作成において配慮する。

4. 教育研究活動の評価

4-1. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状説明】

本学では、毎年度末に個人研究費報告書及び特別研究費報告書の「教育研究結果報告書」により、年度内に発表された研究成果が報告され、教員個人調書の業績欄に追記されている。学会等への参加については、教授会において学部長より報告がなされる。また、特別研究費については、年に1回「特別研究費成果報告会」が開催されている。教育活動に関しては、全教員を対象とした、担当する1科目についての授業評価アンケートが年1回実施され、その全体結果一覧は担当者の氏名も含め全教員に公開されている。アンケートで高評価の授業は、日時を指定して教職員に公開している。

【長所】

「教育研究結果報告書」には、当該研究課題に係る成果以外の業績も含めて報告されるため、教員の教育研究活動について広範囲のデータが集められている。また、「特別研究費成果報告会」は、専門分野の境界を越えて研究成果を示す場となっており、教員による相互評価の機会を提供している。授業評価アンケートの結果の公開や、それに基づく公開授業は、教員の教育方法改善への刺激となっている。

【問題点】

「教育研究結果報告書」には、教育活動における成果が記入しづらいため、基本的に研究活動の成果のみが追記されている。また、教育研究成果を学内で客観的・総合的に評価し、公表する仕組みが存在しない。

【改善方策】

「教育研究結果報告書」には、教育方法の実践例や作成した補助教材についても報告を求めるようにする。また、教育、研究、その他活動の3つの領域についての客観的・総合的な評価に基づいて、表彰や個人研究費を上乗せする、個人評価制度の導入を検討する。

4-2. 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【現状説明】

本学では、「面倒見のよい大学」という理念を実現するために、教員選考において、研究業績と共に、教育業績を重視している。そのため、専任教員の採用においては、主要担当科目のシラバスの提出と共に、面接で教育方法の実践例について詳細に問い、模擬授業で実際に授業上の工夫を見せてもらう。また、昇格においても、候補者から教育上の工夫について詳細に報告してもらい、それを配慮して選考している。

【長所】

採用審査において模擬授業を課すことで、教育能力について適切な配慮がなされている。

また、昇格審査において、教育実績について報告させることが、教育活動に対する動機づけとなっており、全般的には教員の活性化につながっている。

【問題点】

教育重視の大学でありながら、教育能力に対する評価基準が明確ではない。ただし、教員にも多様な特性があるため、評価基準の設定は簡単ではない。

【改善方策】

特別研究費を利用するなどして、プロジェクトチームを設け、教育能力に対する明示的な評価基準について研究を進める。それと共に、各教員に「教育研究結果報告書」を使って教育上の実践例を蓄積していきもらい、その蓄積された事例についての情報を全教員が共有することで、教員間に暗黙の選考基準を作り出していく。

II. 大学院における教育研究のための人的体制

【現状説明】

1. 教員組織

大学院設置基準においては、当該研究科（経済系）に必要な専任教員数は9名以上と定められており、これに対して本学大学院現代経営研究科は2008年度開設時において10名の専任教員と5名の兼任教員を配置した。

また、設置認可時に文部科学省より「教員の年齢構成に偏りがあるので、完成年度までに40代以下の専任教員を複数採用すること」と付された留意事項への対応として、2009年度より2名の専任教員を採用し、専任教員12名、兼任教員5名の体制となった。職格別内訳は次のとおり。

		2008年度（うち女性）	2009年度（うち女性）
専 任	教 授	9名（0名）	10名（0名）
	准教授	1名（0名）	2名（0名）
兼 任		5名（1名）	5名（1名）
計		15名（1名）	17名（1名）

これらの専任教員については、全て大学設置・学校法人審議会における教員組織審査において認められた上での採用であるため、職格等の適合性についての問題はない。現在は設置認可時に文部科学省へも提出した「東洋学園職員任免規程」及び「東洋学園契約教育職員の任用等に関する規程」に基づいて教員の任用等にはあたっている。

また、修士課程の入学定員 10 名・収容定員 20 名に対し、2008 年度入学生 8 名、2009 年度入学生 7 名、計 15 名の学生が在籍しているが、収容定員及び在籍者数から鑑みても十分な研究指導を行うことができる体制といえる。

研究指導については、学生 1 名に対し主指導教員と副指導教員の 2 名で指導にあたることとしており、院生の研究テーマに即して中心となる内容を担当する主指導教員が副指導教員とともに研究指導にあたることにより、個別の院生に密度の高い研究指導が行える体制となっている。

また、現代経営研究科専任教員は全員が基礎学部である現代経営学部と兼務していることから、人的交流は密であり適切であるといえる。

2. 教育研究支援職員

大学院研究科における研究支援職員については、現在のところ、15 名の院生に対し 17 名の教員（専任教員 12 名、兼任教員 5 名）が指導しているため、置く必要がないと考えているが、専任教員が学士課程教育も担当しているため、多忙であり、ティーチング・アシスタント(TA)・リサーチ・アシスタント(RA)の採用が必要である。

3. 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き

大学院研究科における教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きに関しては、現在学年進行中であるため、認可時の留意事項の対応を除いて教育研究組織の変更は行われていない。2010 年度の完成後を見据え、教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き等の規程の整備、退職教員の補充等の計画に着手しなければならない現状にある。

4. 教員・研究活動の評価

大学院研究科における教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況に関しては「第 14 章自己点検・自己評価」でも後述するが、大学院の教育研究活動に対する評価を実施するため、教育研究に対する評価、個々の教員の自己点検・評価に関する委員会として大学院自己点検・評価委員会を設置している。そして、その自己点検・評価結果をいかし、教員の資質の維持向上を図るため大学院 FD 委員会は「専任・兼任教員連絡会」を毎学期末に開催し、専任教員と兼任教員が担当科目の運営状況や学生の学修状況等についての意見交換を行うことにより、教員自身の授業運営・学生指導等の向上を図るための良い機会となっている。また、研究活動に関しては、学部の紀要、学会等を主な活動の場としている。

5. 大学院と他の教育研究組織・機関との関係

第8章 教員組織

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況と適切性に関しては、現代経営研究科専任教員は全員が基礎学部である現代経営学部と兼務していることから、人的交流は密であり適切であるといえる。また、現代経営学部が主催する「本郷・茗荷谷経営者研究会」と現代経営研究科が主催する「現代経営研究会」において、学部教員と研究科教員が協力して運営し、人文学部国際コミュニケーション学科からも教員が参加していることから、学内の教育研究組織の人的交流については拡大しており適切であるといえる。

【長所と問題点】

長所としては、研究科所属教員と現在の在籍学生数・収容定員数からみても、少人数教育を実践することが可能となっており、各講義・演習において双方向型の授業運営を行うことができている。

問題点としては、前述のとおり、設置認可時に留意事項として「教員の年齢構成に偏りがあるので、完成年度までに40代以下の専任教員を複数採用すること」と付され、このことについては、40代以下の2名の専任教員を2009年度に採用することで対応したが、完成年度後についても教員の年齢構成については留意する必要がある。

また、所属教員が基礎学部との兼務をしていることについては、人的交流を図る意味では長所であるが、同時に学部・研究科両組織における業務によって多忙を極める点が問題である。

【改善方策】

完成年度後の教員の任免等については、「大学院教員における任免等に関する規程」を整備することを検討し、その任免等の基準に鑑みながら年齢構成に偏りがないよう採用を進める。また、学部・研究科両組織における同様な業務の重複を整理するなどの検討も行い、改善に努める。

現在のところ、修了生を出していないので、今後、修了生のなかからティーチング・アシスタント(TA)・リサーチ・アシスタント(RA)を採用し、活用する方向で検討している。

第8章における省略項目

本章に記述すべき必須項目のうち、以下の項目は本学に該当しないので省略する。

(1) 学部等の教員組織

- ・ 大学と併設短期大学（部）との関係

第9章 事務組織

【到達目標】

大学運営を円滑に行うためには、組織を構成する各職員の意味疎通、共通認識、情報の共有を深めるための環境の構築を目指す。

また、本学の理念（「時代の変化に応える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」）に基づき展開される教育研究の充実・発展を図るため、事務組織と教学組織の連携を密にした活動を目指す。

本学の教育・研究の展開を支えるために恒常的に学内外の研修会実施と参加を図り SD 活動を効率的に実施する。

1. 事務組織の構成

【現状説明】

本学の教学組織は、2学部1研究科（人文学部、現代経営学部、大学院現代経営研究科）で構成されているが、これらに対応する形で大学事務局（教務部、学生部、就職部、総務部）が組織されている。2006年度より実施したキャンパス共用化により、1、2年次生は流山キャンパス、3、4年次生及び大学院生は本郷キャンパスで学んでいるため、大学事務局の体制は学部別に設置するのではなく、教学組織全体に一括して対応している。

共用教育研究施設群（図書館、視聴覚教育センター、メディアセンター）と企画開発本部（企画調査室、リクルートセンター（入試室、高校訪問企画・運営室、広報室、キャリアセンター）、エクステンションセンター、学生センター）が大学事務局の両翼を担い、英語教育開発センター、国際交流センター、教養教育センターと共に教育研究、学生生活等を支援している。

また、法人本部（企画部、人事部、財務部、施設部、経理部）は、これら全ての組織をバックアップする役割を担っている。

これらの事務組織は110名の職員で構成されており、その内訳は、大学事務局31名、共用教育研究施設群22名、企画開発本部35名、英語教育開発センター1名、国際交流センター3名、教養教育センター1名、法人本部17名となっている（派遣職員、パート職員等含む。兼務者については本務所属においてのみカウント）。

【長所と問題点】

本学の学生数は約2,600名と比較的小規模であることに加え、大学事務局の体制は学部別に設置するのではなく、教学組織全体に一括して対応しているため、学生指導・学生サービスの面においても学部間の差異は生じにくい環境であると言える。但し、そのために

は流山キャンパスと本郷キャンパスが常に適切な連携を保つ必要があり、業務に応じて職員のカンパス間移動が多くなっている。

【改善方策】

事務組織が教学組織全体に一括して対応するためには、今後もキャンパス間の連携を保つことに留意するが、状況・結果等の報告を密にすることはもとより、各組織・部署において業務の分担を見直すことも必要である。教学組織との連携を深める意味でも教員と職員が出席しての各会議は必要なため、校舎間の移動は避けられないが、業務を効率的に行うための時間配分等を工夫する。

また業務効率を高めるために、平成18年度より稼働させている教学系事務システム（パッケージソフトウェア）において一括管理されている情報を、更に効果的に使用する。

2. 事務組織と教学組織との関係

【現状説明】

教学組織には人文学部教授会、現代経営教授会、大学院現代経営研究科委員会が置かれ、学部長及び研究科長を中心にその運営が行われるが、大学事務局より総務部が議事進行のために必要な委員会等との協議・調整を行い、教授会及び研究科委員会の準備・運営をサポートする重要な役割を担っている。

また、教学組織には、各学部教授会から選任された教員によって各委員会が組織されている。（研究科委員会においては、在籍学生及び所属教員が少数のため、各委員会には担当教員を置くに留めている。）各委員会については事務局の各組織が分担・担当しており、議事進行の準備はもとより、委員会における決定事項や教授会に諮るべき審議事項の内容等について総務部とも協議・調整を行い、教授会の運営をサポートしている。なお、各委員会とそれを担当する各事務局組織（〔 〕内）は次のとおり。

- 学部運営委員会　〔事務局全体〕
- 教務委員会　〔教務部〕
- 学生委員会　〔学生部〕
- 就職委員会　〔就職部、キャリアセンター〕
- 入試広報企画委員会　〔入試室、高校訪問企画・運営室、広報室〕
- 共用教育研究施設委員会　〔共用教育研究施設群〕
- FD委員会　〔学生センター、企画部〕
- 教職課程運営委員会　〔教務部〕　※人文学部のみ
- 紀要委員会　〔総務部〕

第9章 事務組織

現代経営経済研究編集委員会〔総務部〕 ※現代経営学部のみ
国際交流センター運営委員会〔国際交流センター〕
英語教育開発センター運営委員会〔英語教育開発センター〕
教養教育センター運営委員会〔教養教育センター〕

なお、学部運営委員会は、各学部の学部長、学科長、教務部長、学生部長、就職部長、入試広報企画委員長、共用教育研究施設長（図書館長）、FD 委員長、国際交流センター長又は主任、英語教育開発センター長又は主任、教養教育センター長又は主任によって構成されており、各学部の運営促進及び各組織間の認識統一と連携を目的として、毎月の定例教授会前に開催されている。

これら教授会に関わる組織の他、教学組織と事務組織の連携を図る場としては、各学部、各共用教育研究施設、各センターならびに各事務局の統轄を目的とする評議会が設けられている。理事長、学長、副学長、各学部長、研究科長、各学科長、学長補佐、共用教育研究施設長、図書館長、各センター長及び各事務組織の所属長によって構成され、年 11 回（8 月を除く毎月 1 回）開催されている。

【長所と問題点】

各委員会等において議論・検討された事項が各学部教授会での報告事項・審議事項として提案されるため、教授会の決定事項は教員及び議事運営に関わる全事務組織に周知されやすい。また、各組織間の認識統一を図るという意味では学部運営委員会が果たしている役割は大きいと言える。

一方で、全学で新しい取り組みを行う際等において、全学又は各学部等内のコンセンサスを得る場が限られているため、教学組織と事務組織のそれぞれの役割や各組織内の役割分担を明確にするまでに時間を要している。

【改善方策】

教学に関わる新しい取り組みを行う際において、全学又は各学部内のコンセンサスを得るためには教授会の決議が必要である。

事案の発生時期によっては次回の定例教授会開催までに期間が大きく空いてしまうことがあるため、これまでも緊急を要する事案の審議等は臨時教授会を開催して対応してきたが、あくまで入学試験選抜に関わる件、学生の身分に関わる件等の緊急事案に限られてきた。

今後の本学の教育研究活動発展のため、取り組み等の推進に早急性を要すると判断する事案については、事前に各会議責任者（教授会においては学部長）と事務組織の綿密な打ち合わせを行ったうえで、積極的に臨時の各会議を開催することが必要と考える。

但し、臨時会議開催の必要性についても適切な事前判断が必要であることも認識しておかなければならない。

3. 事務組織の役割

【現状説明】

(1) 教学に関わる企画・立案・補佐機能を担う事務組織体制の適切性

各委員会や評議会の開催を通して事務組織と教学組織は連携が図られており、特に委員会では担当の事務局が委員長（教員）と所属長を交えて企画・立案した案件が、各委員会の審議を経て、教授会へ提案されている。また、学部・研究科をまたがる案件については、各教授会での審議を経た上で、常任理事会又は理事会にて最終決議となるが、この間においても企画・立案の経緯や教授会での審議内容の説明が担当事務局よりされている。

(2) 学内の意思決定・伝達システムの中での事務組織の役割とその活動の適切性

各委員会、各学部教授会、研究科委員会、大学運営協議会、評議会、常任理事会、評議員会及び理事会には、それぞれ庶務を担当する事務組織が配置されており、議事進行を適切に行えるよう情報収集や資料作成等の運営準備が行われている。また、各委員会のように企画・立案に積極的に関与する会議にも参加している。

大学運営協議会、評議会、常任理事会、評議員会及び理事会での決議内容については、教員へは各教授会・研究科委員会を通して報告され、職員については局部長会議で報告された後、または各会議体に同席している各担当部長（所属長）から直接各部署に報告されている。

(3) 国際交流等の専門業務への事務組織の関与の状況

国際交流センター、英語教育開発センター、教養教育センターにも事務局を配置している。教学組織として各センター運営委員会も設置されているため、他の教学に関わる委員会等と同様に、事務局が委員長（教員）と所属長を交えて企画・立案した案件が、各委員会の審議を経て、教授会へ提案されている。学部をまたがる案件が多くなるため、各教授会での審議を経た上で、常任理事会又は理事会にて最終決議となる場合が多く、各センター事務局が企画・立案内容や教授会での審議内容を整理している。

(4) 大学運営を経営面から支えうるような事務機能の確立状況

本学における法人に関わる業務は、企画部、人事部、財務部、施設部、経理部、内部監査室等が所管している。これらの事務局は事務分掌規程に基づいて法人及び大学の運営に

第9章 事務組織

従事しているが、最高意思決定機関でもある理事会とも連携する必要があり、理事長及び常任理事との接触は必要不可欠である。最終的に理事会での決議を必要とすると判断される案件については特に綿密な連携が必要であり、理事長及び常任理事に対して企画・立案の内容やその案件に関する情報の提供をし、当該企画を担当している担当部署との調整を図っている。

また、毎年度の各部署の予算は、各部署が事業計画（中長期計画含む）に基づき計上した予算について理事長と各部署所属長がヒアリングを行った上で決定している。ヒアリングの結果、調整が必要になった案件については経理部と各部署において調整作業を行い、最終的に経理部において全部署の次年度予算をとりまとめている。

【長所と問題点】

教学及び大学経営に関わる案件のいずれにおいても、法人及び大学・学部として意思決定が必要な場面において事務組織が果たす役割は大きい。企画・立案から事前協議、意思決定に必要な情報収集、意思決定をするための各会議の円滑な運営、意思決定後の教学組織と連携しての運用に至るまで、事務組織は必要不可欠な存在となっている。但し、企画・立案された案件が調整不十分のまま会議に提案されたケースも一部にはあり、再度協議をしなければならないことも見られた。

予算策定においても、予算全体を把握している経理部が調整役となるため、理事長と各部署両者の意見を反映しながら作業を進めることができている。一方で、策定の時点では全体の予算案を把握している職員が、経理部を含めた法人本部の一部に限られている。

【改善方策】

法人及び大学・学部として意思決定が必要とされる案件等について、組織内でどのように手順を踏んだ上で行うべきかについて、事務組織内に留まらず教学組織にも再度周知徹底する。

また、予算案策定の際は、事務局の局部長会議を利用するなどして、局部長が他の部署の予算も含めた全体を把握しながら調整作業を行うことが出来る方法を検討する。

4. 大学院の事務組織

【現状説明】

大学院は1研究科1専攻（現代経営研究科現代経営専攻）のみの設置となっているため、専任教員12名の教員組織となっている。学部においては各種委員会が組織されているが、研究科では各委員会の担当教員を置くに留めている。

研究科委員会については、研究科長を中心に教学組織と事務組織が密な事前協議を行っ

た上で開催されている。

また、大学院は平成20年度に開設され、現在学年進行中であることから、研究科の運営については設置計画に基づいた履行を行っているところであり、法人本部企画部を中心に履行状況の確認をしながら運営を進めている。

【長所と問題点】

定例の研究科委員会は、現代経営学部教授会終了直後に引き続いて開催されており、教授会での報告や説明に基づいた議論が可能である。また、全専任教員が現代経営学部にも所属していることから、研究科と学部は円滑な連携がとれていると言える。事務局は教授会、研究科委員会とも一括して運営をサポートしているため、両教学組織の連携を更に深めることができている。また、法人本部企画部が履行状況の確認をしながら運営していることで、設置認可時の留意事項等への対応も速やかに行うことができている。

一方で、設置認可時の計画に沿って大学院学生の教育研究活動を推進しているところであるが、本学において初めて設置された研究科（平成20年度開設）であることもあり、大学院学生の教育研究活動等に対する事務局の具体的な支援方法については、未だ軌道に乗っていない部分がある。

【改善方策】

今後実施される大学院に関する行事等の実施計画の中で、設置認可時の計画を改めて確認しつつ、大学院学生にとって必要とされるものが何であるのかを教学組織と共に事前に検討し、より良い支援を行う必要がある。

5. スタッフ・ディベロップメント (SD)

【現状説明】

事務職員の能力及び意欲の向上のために、さまざまな学習の機会と場を与えている。本学のSDには 大別すると、実際の仕事を通じて学習していくしくみ(OJT)と、仕事を離れて自分を振り返り学習する研修とがある。前者の具体策としては、事務組織全体を見渡せる将来の幹部職員を育成するため、計画的な人事異動(育成ローテーション)を実施している。後者の具体策としては、新人職員の導入研修や中堅社員の実務研修、部長・次長・課長職員を対象としたマネジメント研修会を定期的に実施している。また、学内研修だけではなく、視野拡大に役立つ学外研究会やセミナーにも随時、派遣している。さらに、教学組織が主催する公開講座や学内シンポジウム、研究会などにも、関連職員を参加・聴講させ、職員としての能力・意欲の開発と教職員の連携を深めている。

【長所と問題点】

他大学と比較して小規模な職員組織なので、事務組織を横断した対話交流や教学組織と

第9章 事務組織

の連携がとりやすい環境にある。この長所を最大限活かして、職員育成の視点からの人事異動や各階層の職員研修会などを実施している。

問題点としては、少人数の体制で教学組織全体と両キャンパスを支援、カバーしているため、業務が多様化・複雑化して、能力開発のための学習時間の確保が困難になりつつあること、職員の育成体系・研修体系が未整備な部分があること、流山・本郷両キャンパスに職員が分散しているため、集合研修がやりづらいことなどが挙げられる。

【改善方策】

学習時間を確保するために、業務繁忙期を外した時期に集中学習の機会を設ける。また、業務効率化、業務改善を図り学習時間を捻出する。職員の能力や意欲、キャリア開発のために、新人から中堅、管理職までの中長期間での人材育成体系（育成ローテーション、OJTを含む）と研修体系（OffJT）を整備する。

6. 事務組織と学校法人理事会との関係

【現状説明】

学校法人東洋学園寄附行為第6条において、「法人の業務は、理事をもって組織する理事会において決定する」となっており、大学の運営という法人の業務についても基本的に理事会が意思決定を行っている。この意思決定を行う理事会は、年度内に定例で4回開催され、また早急な意思決定が必要とされる場合は、理事長が臨時に理事会を召集することがある。

これらの理事会開催にあたっては、その運営準備等を法人本部企画部が中心となって担当しており、また、事務組織における各部署の担当部長以上の職員が理事会に同席し、必要に応じて資料の説明などを行い、運営をサポートしている。事務組織は、理事会のための事前協議においても重要な役割を果たし、理事長をはじめ常任理事との協議・調整を図っている。

【長所と問題点】

理事会開催のための事前協議においては、各部署からの意見等を集約した上で法人本部事務部長が中心となって協議・調整を図るため、法人本部企画部が行う開催準備にその協議内容等を反映しやすくなっている。また、担当部長以上の職員が理事会に同席していることで、理事会において決定された事項を事務局各部署へいち早く伝達・周知することができる。

現状では、事務組織からは理事会構成員に選任されている者はなく、諮問機関である評議員会においても選任されている者がいない。そのため、理事長及び常任理事との事前協議において事務局から参考意見が出されるものの、理事会の決議に事務局が直接関わる機

会が少ない状況となっている。

【改善方策】

法人・大学の戦略等に対する事務職員の役割が重要であることから、今後、理事会への事務組織の関与方法や参加機会の増加等について検討していく。

第10章 施設・設備等

【到達目標】

施設・設備等の整備において、本学は学生の学修や大学生活の環境をより快適にするため、学生の要望や意見を聞きながらより良い施設の整備に努めていく。それとともに、学術・学会及び地域社会のための大学のインフラやリソースの有効活用も目標とする。

また、キャンパスアメニティに十分に配慮し、学生・教職員にとって快適であるとともに、健康と美観に配慮したキャンパスの維持・管理に努める。

学生の安全な大学生活を保障するために、施設・設備の管理体制と責任体制のさらなる確立を目指す。また、施設・設備の衛生・安全の確保を図るためのシステムを整備し、学内において、自然災害や火事等の緊急時を想定し、安全かつ適切に対処できる体制を確立する。

I. 施設・設備等の整備

1. 本郷キャンパスにおける施設・設備等諸条件の整備状況の適切性

【現状説明】

①校地

本学キャンパスは、1、2年生が過ごす千葉県流山市の「流山キャンパス」と3、4年生が過ごす東京都文京区の「本郷キャンパス」を有している。

本郷キャンパスは、東京都文京区本郷に位置し、面積は4,002.00㎡で学生一人当たりの面積は1.43㎡である。キャンパスには、体育館・クラブ活動室・研究室・事務室・図書館・食堂・教室・キャリアセンター・多目的ホール・学生ラウンジ・防災センター等を有す「多目的高層建物」(1号館)、教室・ゼミ室・研究室・事務室・売店・資料室(4号館)、ゼミ室・PC教室・メディアセンター(4、5号館)を設置している。

校地は、東京メトロ丸ノ内線・都営地下鉄大江戸線「本郷三丁目駅」から徒歩5分、都営地下鉄三田線「水道橋駅」から徒歩2分、及びJR総武線「水道橋駅」から徒歩7分のところにあり通学に便利である。学生が地の利を生かして就職活動にも活発に取り込む姿が見受けられる。そのため、学生には自動車、自動二輪、自転車等での通学を禁止している。都心型キャンパスのため、グラウンドが無く、学生は1号館体育館を利用している。また、グラウンドを使うクラブ活動などは流山キャンパスにて活動している。

②校舎

校舎面積は、20,589.3㎡で、講義用の一般教室は「143人収容教室」から「75人収容教室」まであり、受講者数や授業の内容に応じて様々な形態で使用されている。フェニックス

スホールは300人収容で講演会・特殊な講義・企業セミナーに使用されている。少人数教育を推進するため小教室を重点的に配置しており、講義室は18室、ゼミ室は16室ある。各部屋には冷暖房を設備している。

図書館の面積は1,158㎡であり、閲覧席は103席ある。収蔵能力は約110,000冊で、現在の図書・雑誌の収蔵数は本郷・流山合せて247,858冊（視聴覚資料を含む）となっている。継続購入している雑誌は、本郷・流山合せて359点（和雑誌260点、洋雑誌99点）、寄贈受入雑誌（和雑誌のみ）は25点である。詳細は第11章図書・電子媒体等の章を参照。

2007年に竣工した1号館は「多施設を融合する都市型キャンパス」として機能している。総合設計を生かした1号館には、学園のシンボルである建築家今井兼次作のモザイク壁画を原型のまま保存し、2007年「文京区景観賞（景観創造賞）」を受賞した。また、1号館は消防法的に安全な建物であると評価され、2008年3月に「優良防火対象物」の認定を受けた。障害者への配慮として、各棟にスロープ及びエレベーターを設置し、障害者の施設間の移動に伴う環境はほぼ整備され、多目的トイレも設置している。

③附属施設

文京区春日に安藤坂ドミトリー（1,553.23㎡）があり、学生会館として42人の学生を収容している。全室個室にてバス・トイレ・家具付きである。当施設は、本学生のみならず他大学を含めた男女混合学生寮で、本学生は現在14名が入寮している。交通の利便性が良いため全室満室で、他大学生との交流が行なわれている。

本学の創立者である宇田尚の生家であり、明治初期より徳育の場、懇親の場として大切に守られてきた栃木県鹿沼市の「槃澗学寮（はんかんがくりょう）」を賃借し、教職員及びその家族を対象とした教育研究・福利厚生施設「栃木寮」として2008年度より利用を開始した。栃木寮は「山」、「川」、「梅園」に囲まれた「歴史を刻む寮」である。なお、施設の整備が完了する2009年度より学生の利用を開始する。（敷地面積 34,144.05㎡、建物面積 739.69㎡＜付属棟共＞）

2. 流山キャンパスにおける施設・設備等諸条件の整備状況の適切性

【現状説明】

①校地

流山キャンパスは千葉県流山市鱈ヶ崎背戸谷に位置し、面積は運動場を含めて63,105.99㎡で、学生一人当たりの面積は22.53㎡である。キャンパスには、管理棟（9号館）、講義棟（2・6・7・8号館）、研究棟（1・5・6号館）、図書館（1号館）、メディアセンター（5・7・8号館）、厚生棟（2・3・4号館）、体育館、新体育館、学生会館を設置している。

また、キャンパス隣地にグラウンド用地（26,429.04 m²）を購入し、2010年初めに着工し2010年秋に竣工予定である。野球・ラグビー・サッカー等のクラブの活動の場となることが期待される。

流山キャンパスは、つくばエクスプレス・JR武蔵野線「南流山駅」からスクールバス5分のところにあり通学に便利である。段差のないフラットな校地のため学内の移動が容易であり、かつ各建物は2階で平面的につながっている。また学生用の駐車場が100台配置されている。

②校舎

流山キャンパスは、校舎数：12棟、校舎面積は、29,753.40 m²で、内訳は以下の通りである。講義用の一般教室は「380人収容室」から「30人収容室」まであり、受講者数や授業の内容に応じて様々な形態で使用されている。教室の合計は68である。各部屋には冷暖房を設備している。

図書館の面積は2,183 m²であり、閲覧席は196席ある。収蔵能力は約186,000冊で、現在の図書・雑誌の収蔵数は本郷・流山合せて247,858冊（2009年5月1日段階で視聴覚資料を含む）となっている。

1967年に校舎が建設されて以来40数年の歴史をもつ流山キャンパスは、経年劣化による不具合が発生してきており、「長期計画（ローリングプラン）」を元に改修工事を行っている。多大な経費を伴うものであるが、修繕工事の「優先順位」・「費用対効果」・「省エネ効果」を総合的に判断し行なっている。

流山キャンパスの1、2号館（1979年竣工：築30年）の耐震補強工事が、文部科学省からの補助金交付を受け2009年8、9月に竣工し、学生・教職員に「施設の安全性」を提供することができている。

障害者への配慮として、各棟にスロープ及びエレベータを設置し、障害者の建物間の移動に必要な環境はほぼ整備されている。また、多目的トイレは9号館に設置してある。一部教室においては教室の固定椅子のため、車椅子のまま授業が受けられない場所もある。

③附属施設

附属施設として学内に学生会館（1,664.66 m²）、第一体育館（1,241.00 m²）、第二体育館（2,923.66 m²）がある。また、学外の宿泊施設として、松戸市殿平賀に北小金ドミトリー（1,883.62 m²）があり、女子学生専用寮として50人の学生を収容している。全室個室で、バス・トイレ・家具付きである。現在、地方出身者を中心に30人が入寮している。

3. 大学院研究科における施設・設備等諸条件の整備状況の適切性

【現状説明】

大学院は1研究科（修士課程収容定員20名）であり規模も小さいことから、大学院の施設・設備などに関しては、一部学部の施設を共有している。大学院生に良好な研究環境を提供するため、専用室として「院生研究室」を設置している。院生個人用の専用ブースを12席設置し、各ブースには研究用のコンピュータ(PC)を12台、設置してある。「院生談話室」は大学院生同士のコミュニケーションを深めるためのスペースであり、留学生の情報交換にも役立っている。

大学院生は、学部の学生より2時間長く21時までキャンパスに滞在することができる。時間外出入口からの入退は、カード（学生証）によって行われている。ただし、21時までの時間延長は大学院の7階部分に限られているため、図書館を含めた他フロアの利用が今後問題になると思われる。

4. 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

【現状説明】

4-1. 本郷キャンパスにおける教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

ビデオプロジェクター、プラズマディスプレイ等、マルチメディア教材の再生が可能なAV設備が固定的に設置された教室が29室あり、AV設備が固定的に設置されていない教室については可搬式のAV設備で対応している。PC演習が可能な教室は、PC教室3室（計PC139台）とPC-CALL教室1室（計PC34台）がある。また、学生用のPC自習室2室（計PC86台）と教員用の教材作成室2室（計PC11台）がある。さらに、大学院生研究室の個人用の専用ブースにそれぞれPCが設置されている（PC12台）。これらのPCは、学内LANによりネットワークに接続されている。

4-2. 流山キャンパスにおける教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

ビデオプロジェクター、プラズマディスプレイ等、マルチメディア教材の再生が可能なAV設備が固定的に設置された教室が38室あり、AV設備が固定的に設置されていない教室については可搬式のAV設備で対応している。PC演習が可能な教室はPC教室5室（計PC215台）、PC-CALL教室2室（計PC70台）がある。また、学生用のPC自習室1室（計PC70台）と教員用の教材作成室1室（計PC4台）がある。これらのPCは、学内LANによりネットワークに接続されている。

5. 各学部及び大学院の整備の特色

【現状説明】

流山キャンパスにおいては、人文学部と現代経営学部の両学部の学生に対してきめ細か

な英語教育を行なうために、英語教育に特化した教室とともに、課外の英語教育をサポートする「English Lounge」を設置している。主として外国語教育に使用している2号館2階、3階の計8教室には大型ディスプレイと直結したPCを設置し、語学教育に活用されている。

人文学部人間科学科では、流山キャンパスに「トレーニングルーム」を設置している。これは、運動・スポーツ指導者関連の資格（健康運動実践指導者）において必修となっている体力トレーニング実技科目のための施設であるが、体育系クラブ・サークルに所属する学生の体力強化、一般学生が健康増進のために時間を決めて開放している。本郷キャンパスには、心理・カウンセリングコースの学生用に「箱庭実習室」と「カウンセリング演習室」を設置している。

「English Lounge」や「トレーニングルーム」は、授業を離れて学生と教員が触れ合うことのできる場となっている。また、両施設の運営には学生がかかわっており、学生の自主性を育む場ともなっている。「箱庭実習室」は文部科学省の補助を受けて整備された施設であり、充実した備品をそろえている。

6. 社会へ開放される施設・設備及び記念施設・保存建物

【現状説明】

4-1. 教室・ホール等

本学は、教育研究に支障が無い範囲内で大学施設を有料で貸出している。本郷キャンパスは、交通の利便性が高く、教育施設が充実していることから、土・日曜・祝日及び夏季・春季休業中を中心に、英語検定・各種国家試験会場、予備校試験・講習会場として利用されている。1号館のフェニックスホール(300人収容)では、一般にも公開されている講演会や、大学院現代経営研究科が主催する地元中小企業の支援を目的とする研究会が行なわれている。

流山キャンパスは、緑豊かな自然を背景とした美しい赤レンガの校舎と最新設備の充実した教室・事務室が、ドラマや映画のロケに使用されている。また、日曜・祝日は近隣テニス同好会がテニスコートを利用している。流山キャンパスの図書館は、近隣住民が登録の上で利用できる。

なお、外部への施設貸出の窓口は、本学園100%出資の子会社「株式会社東学サービス」であり、「受付・契約・施設貸出日の顧客対応・貸出費用の請求業務」を担当している。下表に過去3年間の貸出実績を示す。

<本学キャンパスの貸出実績>

年	期	学会		試験関連		通信高校		予備校関連		地域活動		計	
		件数 (件)	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
H19	上半期	0	0%	1	11%	5	56%	0	0%	3	33%	9	2%
	下半期	5	17%	10	34%	0	0%	2	7%	12	41%	29	8%
H20	上半期	20	26%	19	25%	8	11%	10	13%	19	25%	76	20%
	下半期	22	24%	22	24%	7	8%	4	4%	35	39%	90	23%
H21	上半期	15	17%	26	30%	13	15%	11	13%	21	24%	86	22%
	下半期	17	18%	38	40%	9	9%	5	5%	26	27%	95	25%
計		79	21%	116	30%	42	11%	32	8%	116	30%	385	100%

※2009(H21)年度に関しては貸出予定を含む。

7. 東洋学園史料室

東洋学園史料室“Toyo Gakuen Archives”(以下、史料室)は、2008年4月に本郷キャンパス4号館に開設された。史料室は、旧制歯科医学専門学校に遡る本学史資料を収集、整理、保存し、本学史に関する調査結果を文書、展示、発表、ウェブなどを通じて公開することを目的としている。施設は約93㎡の中教室を改装したものであり、70㎡を常設展に、23㎡を収蔵庫としている。また、別室の一部も収蔵スペースとしている。収蔵資料は、旧設置校(旧制歯科医専、旧制高等学校、短期大学、各種学校)に関する非現用文書、書籍、写真、映像など、及び、卒業生、教員遺族らから寄贈、寄託された資料、物品である。2008年度は火・木曜のみの開室であり、見学者数は592名であった。2009年度は月～金曜、9:30～16:30の開室となっている。史料室は地域との連携も重視しており、文京区・文京ミュージアムネットワーク(区内博物館・美術館連合組織)に参加し、月刊情報紙への定期掲載、合同展などを実施している。

【点検・評価】

校地面積は本郷キャンパス、流山キャンパス合わせて67,108.0平方メートルであり、これは設置基準上必要な校地面積27,700.0平方メートルの2.4倍を超えている。

また、校舎面積は本郷キャンパス、流山キャンパス合わせて50,342.7平方メートルであり、これは設置基準上必要な校舎面積12,857.2平方メートルの3.9倍を超えている。

講堂、体育館、学生自習室を除いた講義室と演習室は合わせて81室あり、教育の用に供する情報処理機器などの配備状況については、PC教室、心理学実習室など14室(収容学生数合計584人)を配置している。

施設・設備等の整備については問題ないと考えているが、さらなる改善を図っていく。

【改善方策】

流山キャンパスに新しく取得したグラウンド用地（26,429.04 m²）の使用方法について具体的な案が未策定である。スポーツ等の授業の他に野球・ラグビー・サッカー等のクラブの活動の場となることが期待されているが、グラウンドの管理・運営に関しては使用状況から今後の効率的な使用法を確立していく必要がある。

II. キャンパス・アメニティ等

1. キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況

【現状説明】

キャンパス・アメニティの向上として現在取り組んでいる問題のひとつとして喫煙の問題がある。法律上、20歳以上の学生は喫煙することが出来るが、個々の学生に20歳以上であるか否かを問いただすのは困難である。

現状では、キャンパス内の美観確保、健康促進を目的に、分煙化が実施されている。流山キャンパスでは、屋外に「喫煙エリア」を設置した。そのうえで、専任教員と学生クラブ団体が協力し合い、週1回「さわやかキャンパスキャンペーン」を行ない、キャンパス内の喫煙エリアを中心に声掛け活動を行なっている。また、校舎内の各所に喫煙マナーに関する注意を掲げている。本郷キャンパスでは、各建物内に冷暖房・換気設備を備えた「喫煙室」を設置している。

2. 「学生のための生活の場」の整備状況

【現状説明】

(1) 居住施設

本学には直営の居住施設として松戸市殿平賀に「北小金ドミトリー」があり、女子学生専用寮として50人の学生を収容できる。本郷キャンパス近くには運営委託施設として文京区春日に「安藤坂ドミトリー」があり、学生会館として42人の学生を収容できる。

(2) 学内施設

① 食堂

本郷キャンパスの食堂は1号館5階にあり、面積493.05 m²、席数は学生用196席・教職員用34席で外部には開放していない。営業時間は通常11:00～14:00であり、土日祝日の営業はない。

流山キャンパスの食堂は3号館1階にあり、面積790.69 m²、席数は393席で外部には開

放していない。「オープン・カフェテリア方式」が導入されており、営業時間は、通常 11 : 00～14 : 00 であり、土日祝日の営業はない。

②売店

本郷キャンパスの売店は 4 号館にあり、面積 42.78 m²、流山キャンパスの売店は 2 号館にあり、面積 71.35 m²で、いずれも文房具・食料品・日用品・学園グッズ等を販売している。営業時間は通常 9 : 00～17 : 00 であり、土日祝日の営業はない。

③憩いの場

本郷キャンパスでは、1 号館屋上庭園、10 階の部室フロアと 3、4、10、11 階に配置された学生ラウンジ、流山キャンパスでは 2、4、5、9 号館の学生ラウンジが学生の憩いの場となっている。

④学生会館

流山キャンパスには学生会館があり、各クラブの部室としてクラブ活動及び学園祭「鯨鯨祭」運営の拠点として使用されている。また、夏季休暇・鯨鯨祭前後には必要に応じて学生の宿泊を認めている。

3. 大学周辺の「環境」への配慮

【現状説明】

本郷キャンパスは都心の住宅地に立地するため、周辺環境への十分な配慮が求められている。校舎周辺にはサクラ、クスノキ、ヤマボウシ、キンモクセイなど花の咲く樹木を多く植えられ、季節ごとに良好な景観を提供している。また、1 号館は総合設計を用いているため、建物周辺に「公開空地」が設けられており、地域の憩いの場所となっている。学生による迷惑駐輪や違法駐車については、本学警備員が巡回パトロールすることにより防止している。また、週 3 回の「クリーン・キャンペーン」において、職員・警備員・設備員が大学周辺・大横丁通りの清掃を行なっている。

郊外住宅地に隣接する流山キャンパスにも、サクラやサツキなど花の咲く樹木が植えられ、また第一グラウンドには芝生が植えられており、地域に良好な景観を提供している。また、騒音が発生しやすい広場は周囲を校舎に囲まれた場所に配置し、グラウンドなどスポーツ施設は住宅に面した場所を避けて配置することで、周辺住宅地の静寂な環境に配慮している。

本郷・流山キャンパスとも毎年定期的に植栽メンテナンスを行なうことで、地域の緑地としての環境を維持している。また、流山キャンパスでは学園が所有しているキャンパス外の所有地に関しても、周辺住民・環境に配慮して年に 2 回剪定・草刈りを行なっている。

Ⅲ. 利用上の配慮

1. 施設・設備面における障害者への配慮状況

【現状説明】

現在、本学においては大学に申告した障害者学生が3名いる。

車椅子を利用する障害者学生への配慮として本郷・流山両キャンパスで、計13棟に出入口用スロープ、1棟に身障者対応エレベーターとエレベーターインジケーター（押釦）、計9棟に玄関用自動扉、3棟に身障者対応のトイレを設置している。

【長所と問題点】

流山キャンパスは体育館・学生会館を除き、ほとんどの建物が2階レベルで廊下によりつながっている。本郷キャンパス1号館には、身障者対応エレベーター1台を含めた合計3台のエレベーター（その内非常用エレベーター1台）が設置されている。また、学生が利用するフロアには「身障者対応トイレ」が設置されている。

問題点としては、流山キャンパスに身障者対応エレベーターや身障者対応トイレがないことが挙げられる。また、3階建ての流山図書館の出入口が2階にあり、1階及び3階へは階段で繋がっているが、車椅子を利用する学生が1階または3階を利用する際は図書館員の介助を必要としている。

【改善方策】

両キャンパスにおいて、スロープに手摺りを取り付ける等バリアフリー化を一層進めていく。流山キャンパスでは、既存エレベーターの更新時期に仕様を「身障者対応エレベーター」に変更していくよう計画中である。また、身障者対応トイレの設置に関しても検討を進める。

流山図書館の問題に関しては、図書館は築30年の建物であり、昨年、耐震工事を行った結果、新たに図書館内に身障者対応エレベーターを設置するのはスペース等の理由で困難であるが、すべての学生に公平に図書館の利用を提供するためには更なる工夫が必要となる。予算措置を含め今後改善していかなくてはならない。

2. キャンパス間の移動を円滑にするための交通動線・交通手段の整備状況

【現状説明】

本郷キャンパスはJR総武線「水道橋」駅より徒歩7分、地下鉄丸の内線・都営大江戸線「本郷三丁目」駅より徒歩5分、地下鉄南北線「後樂園」駅より徒歩10分であり、流山キャンパスはJR武蔵野線・つくばエクスプレス「南流山」駅よりスクールバス（無料）にて乗車時間5分である。

両キャンパス間の移動は、「南流山」駅よりつくばエクスプレスを利用し「新御徒町」駅

乗換え、都営大江戸線「本郷三丁目」駅にて下車というルートが最短である。

2005年8月に開通した「つくばエクスプレス線」により、両キャンパス間の移動時間は50分程度となった。

スクールバスの運用においては、開講されている授業の数に合わせて便数を設定すること、本郷キャンパスの授業やクラブ活動の時間に合わせて流山キャンパス発の時刻を設定すること、クラブ活動終了後に夜間スクールバスを運行すること、土日祝祭日、夏季・冬季・春季休暇時のスクールバスの運用方法について配慮しており、南流山駅のスクールバス乗場周辺の整備についても、流山市役所と必要に応じて協議を行なっている。

3. 各施設の利用時間に対する配慮

【現状説明】

本郷・流山キャンパスの各施設の利用時間は、以下の通りである。

施設	利用対象	利用時間（平日）	出入管理
図書館	学生、教職員、 一般	9：00～19：00	学生・教職員：IDカード 一般利用者：利用者カード
コンピュータ演習室	学生、教職員	9：00～19：00	メディアセンターで管理
食堂	学生、教職員、 一般	11：00～14：00 本郷：教職員食堂 11：00～15：00	フリー
売店	学生、教職員	9：00～17：00	フリー
研究室	教員	8：00～必要時	教員による施錠
クラブ部室	学生	8：30～19：00	所属学生による鍵管理

図書館は、定期試験の時期に土曜日の閉館時間を2時間延長している。また、大学院生研究室のある本郷キャンパス1号館7階は、大学院生の利用時間を9：00～21：00としている。

IV. 施設・設備の管理体制

1. 施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況

【現状説明】

(1) 施設・設備の維持、管理及び管理体制

施設・設備ならびに備品などの維持・管理は、法人本部施設部が担当している。施設・設備の維持に関する実務や清掃・警備は、東洋学園の100%子会社「株式会社東学サービス」が業務を受託し、東学サービスと契約した専門業者によって行われている。施設の貸出しについても、東学サービスが業務を受託し、運営管理を行っている。

法人本部施設部は、委託業務内容を規定した仕様書を作成し、毎日行なわれる打合せ・日報によって作業実施状況を確認している。業務時間外（夜間や休日）のトラブルなどについては、緊急連絡網を利用した迅速な対応が可能な体制となっている。また、委託業務の経費削減や品質向上に向けて、定期的に打合せを行なうとともに、大学施設に関する業務の経験者を採用し、業務内容の査定を行なっている。

施設・設備の管理は、常駐4名（流山キャンパス1名+本郷キャンパス3名）の職員で行なわれている。主な業務は、次の通りである。

- ・電気、ガス、給排水衛生設備の管理及び修繕
- ・防災設備の管理及び修繕
- ・換気、冷暖房等空調設備の管理及び修繕
- ・エレベーター、エスカレーターの巡回点検、連絡記録
- ・省エネルギーの推進
- ・諸官庁、電力供給会社などに対する管理上必要な申請書類の提出報告等の諸手続き
- ・検針報告、関連書類の作成及び整理
- ・緊急性を要する修繕・改修工事
- ・法規による環境測定・エネルギー管理及び報告など

本学は業務委託により施設・設備の維持・管理を行っており、競合見積りを取ることで、コストの適正化を図っている。

近年では施設・設備の維持・管理体制においては、コストの削減とともに、省エネルギーという観点が必要不可欠。上記、本郷校舎、流山校舎の項で説明したように、本学においても法人本部施設部の職員が資格を取得するなどして、省エネルギーの促進に努力している。

2. 施設・設備の衛生・安全の確保を図るためのシステムの整備状況

【現状説明】

本学は清掃と警備を業務委託している。清掃は約34名で行われており、教室・トイレ・キャンパス周辺は毎日清掃されている。また、長期休暇時に定期清掃、ガラス清掃を行なっている。警備は約13名が配置されており、大学敷地内の監視・巡回・点検業務を行っている。本学のキャンパスは清掃が行き届いており、不潔な環境を原因とする問題が起こる

ことは考えにくい。警備員も増強されており、各キャンパス2箇所に常時立ち番を置いている。

防火・防災については、防火管理者を配置し、施設・設備の管理・点検を行うとともに、実践的な防火・防災訓練を消防署とともに定期的に行っている。なお、地域への貢献として地元消防団に入団し、災害時の後方支援を行なっている。

安全・防犯対策については、監視カメラ、非常ベル、カードキー導入や非常照明・誘導灯の維持・更新を順次行なっている。

第 11 章 図書・電子媒体等

【到達目標】

図書館は、図書資料その他の学術資料を体系的かつ計画的に収集・管理するとともに、本学の学生及び教職員の教育・学術研究を支援することを目的とする。更に学外の研究機関との相互協力、学外者への利用開放により、社会に貢献する事を目的とする。

I. 図書、図書館の整備

1-1. 資料の体系的整備

【現状説明】

(1) 図書の選定

図書の選定については、本学のカリキュラム、シラバスとの連携を考慮し、本郷、流山両キャンパス図書館の特徴を念頭におきながら、全体としてバランスのとれた蔵書構成を心がけている。教員全員に対して授業のための選書を依頼するとともに、各学部の共用教育研究施設委員会において図書を重点購入する分野を決め、学科長、コース長を通して各分野の教員に選書を依頼している。また、図書館スタッフは新刊本の選定の他、企画、展示に必要な資料の収集、講習会に必要な図書の選定を行う。学生の購入希望は積極的に受け付けており、図書館ホームページからも申し込めるようになっている。

(2) 図書の量的整備

東洋学園大学図書館は、東洋女子短期大学英語英文科が本郷キャンパスに開設された 2 年後の 1952 年に東洋女子短期大学図書館（蔵書数 1,492 冊）としてスタートした。1982 年の欧米文化学科の流山キャンパス開設を機に、図書館は本郷キャンパス図書館と流山キャンパス図書館の 2 つとなった。その時点での蔵書数は英語英文科 38,935 冊、欧米文化学科 22,625 冊、合わせて 61,560 冊である。短大（欧米文化学科）が流山キャンパスに開設された 10 年後の 1992 年に東洋学園大学が開学し、図書館の蔵書数は英語英文科（本郷）が 55,210 冊、欧米文化学科（流山）が 46,610 冊、人文学部（流山）が 13,294 冊、合計 115,114 冊となった。2002 年に本郷キャンパスに現代経営学部が開設された時点で、短期大学、大学を合わせて 212,527 冊となり、短期大学が最後の卒業生を送り出した 2006 年には、その蔵書も大学に引き継がれる事となった。また、2008 年には、本郷キャンパスに現代経営研究科（大学院）が開設された。

2009 年 5 月 1 日段階では本郷キャンパス、流山キャンパスの合計蔵書数は 247,858 冊（視聴覚資料を含む）となっている。最近 3 年間の年間受入数、除籍後の年度末蔵書数は以下

の通りである。

〈図書年間増加冊数及び蔵書総数〉

	2006 年度	2007 年度	2008 年度
年間受入冊数	5,644	5,142	4,793
除籍冊数	385	1,618	1,100
年度末蔵書数	239,282	243,674	247,744

※年度末蔵書数は AV 資料含む

(3) 学術雑誌、電子ジャーナル、電子データベースの整備

雑誌については、毎年利用頻度調査を行い、常に活用される雑誌を提供するという方針をとっている。新規購入希望に対しては、個人研究費で購入できない雑誌、複数の教員が利用する雑誌である事を前提として受付け、委員会に諮っている。同時に、利用されていない雑誌の継続購読についても検討している。雑誌の継続購入タイトル数は、本郷が和雑誌 155 点、洋雑誌 74 点、流山が和雑誌 105 点、洋雑誌 25 点である。2 年以上保存している雑誌は和雑誌 415 点、洋雑誌 258 点である。なお、図書館では学術雑誌のみ製本しており、他の雑誌はそのまま保存している。

本学図書館では、両キャンパスの同時利用が可能なものとして早くから電子ジャーナルに注目し、2002 年、現代経営学部開設の際、学術雑誌としての申請を経済・経営関連分野を網羅した ProQuest ABI/INFORM（全文テキスト 2000 誌以上）で行い、同時に人文・社会科学系などの広範囲な分野を網羅した ProQuest ARL（全文テキスト 2000 誌以上）も導入した。導入してから 7 年ほど経過したが、研究室だけでなく自宅での利用も可能な事から教員の支持を得ており、タイトルの検索回数、論文の出力件数ともに着実に伸びている。

電子データベースも両キャンパスで有効活用されている。現在、日経テレコン 21、聞蔵 II などの新聞記事データベース、MAGAZINE PLUS、日経 BP 記事検索などの記事検索データベース、ブリタニカオンラインジャパン、JapanKnowledge などの百科事典等データベースなどを導入し、電子ジャーナル共々、毎年文科省特別補助の申請を行ってきた。最も使われているデータベースは、CiNii (NII 論文情報ナビ) である。その他、法律判例文献情報、国際問題などのデータベースも導入している。

(4) 視聴覚資料の整備

視聴覚資料については、図書館所蔵のもの他に視聴覚教育センター所蔵のものがある

第 11 章 図書・電子媒体等

が、1996 年からはすべて図書館で購入し、登録、データ上の管理及び財産上の管理を行っている。所蔵管理は各部署で行っている。図書館所蔵のものは、主に CD-ROM、DVD などであるが、視聴覚教育センター所蔵のものには上記のほか、VHS、LD、カセットテープなどが含まれる。

〈AV 資料所蔵数〉（2009 年 5 月 1 日現在）

種類	C D - R O M	D V D - R O M	フ ロ ッ ピ ー デ ィ ス ク	電 子 ブ ッ ク	V H S	C D	L D	カ セ ッ ト テ ー プ	M D	D V D	マ イ ク ロ フ ィ ル ム	合 計
本郷	770	6	18	0	377	446	12	112	0	697	0	2,438
流山	866	1	57	13	1,285	1,082	221	397	2	2,183	90	6,197

(5) 予算（資料費）

図書館予算の大半を占める資料費には、資産として計上される図書費と図書消耗品として経常費予算に入る新聞雑誌費がある。ここ数年の学生数の減少を受け、法人本部からは経常費予算に含まれる新聞雑誌費の削減を求められている。新聞雑誌費は、新聞、雑誌、白書、文庫本、新書、マニュアル本などのほか、電子データベース、電子ジャーナルなどの学内 LAN を使用するものも含んでいることから、予算は膨らむ一方であり、やりくりが大変である。

〈資料費の推移〉

年	図書費	新聞雑誌費	資料費計	学生数定員	一人当たり
2006 年度	18,500,000	28,966,000	47,466,000	2,770	17,136
2007 年度	19,500,000	26,483,000	45,983,000	2,770	16,600
2008 年度	16,500,000	26,505,000	43,005,000	2,790	15,414

【長所と問題点】

大学開設から 16 年を経過し、蔵書については順当に整備を進めてきた。しかし、未だに

学生数一人当たりの所蔵冊数、資料費は全国私立大学の平均（学術情報基盤実態調査結果報告 平成19年度による）を若干下回っている点が問題である。

新聞雑誌費については、ほとんど利用されていない雑誌の購読中止を決定するのに時間と手間がかかりすぎている。また、学術雑誌の誌代高騰が問題である。

視聴覚資料は、東洋女子短期大学の時代から視聴覚教育センターが積極的に収集してきたため、質・量ともに充実したものになっている。視聴覚教育資料を教材として使用したいという要望は年々強くなっているが、著作権処理済のものがまだまだ少ないのが現実であり苦慮している。

【改善方策】

図書費については、大学院生予算が学部生予算に組み込まれて計上する事になっており、専門書は1冊当りの単価が高いため、その点に留意した予算を計上する。予算の縮減はやむをえないものであり、今後は、学生・教員がどのような資料を必要としているのかを精査し、活用されるための蔵書作りに取り組む。学術雑誌の誌代高騰への対策としては、2007年に公私立大学図書館コンソーシアム（PULC：Private and Public University Libraries Consortia）に参加し、PULC加盟館として書店と価格交渉するなどの努力を続けている。

1-2. 図書館の規模、開館時間、閲覧室の座席数等

【現状説明】

(1) 図書館の規模

図書館は本郷キャンパス図書館、流山キャンパス図書館の2館ある。2007年スタートのキャンパス共用化以降、利用対象者は主に本郷が3、4年生、流山が1、2年生である。

本郷図書館は、2007年に竣工した本郷校舎1号館の6階にあり、1フロアのみである。広さは1,158㎡、書架収容可能冊数は約11万冊、閲覧席は103席で、学部学生、3年次編入学生と大学院生を加えた学生定員数（1,520名）に対して6.8%である。

流山図書館は、1982年東洋女子短期大学、欧米文化学科開設と同時にオープンした。当初は1号館2階及び3階の2フロアだったが、1999年に短期大学の事務室であった1階を改装し、図書館は1階から3階までのフロアを持つ事となった。広さは2,183㎡で本郷図書館のほぼ倍である。書架収容可能冊数は約18万6千冊、閲覧席は、196席あり、学部学生定員数（1,270名）に対して15.4%である。

閲覧席は本郷図書館、流山図書館合わせて299席、学生定員数2,790人に対して10.7%となっている。

両図書館にはグループ学習室を2室ずつ配置しており、講習会や試験期の混雑時の解消

に利用されている。本郷キャンパス図書館には、壁際にキャレルが配置されており、個人席を好む 3・4 年生に好評である。また、新刊雑誌のブラウジングコーナー、ハイカウンター式の閲覧机も置かれている。流山キャンパス図書館は閲覧席にもゆとりがあり、参考図書の置かれている 2 階フロアは、1 年生の共通カリキュラムである「教養基礎演習」の図書館利用演習に十分対応できるレイアウトになっている。

(2) 開館日数及び開館時間

2008 年度の本郷キャンパス図書館の開館日数は 267 日、流山キャンパス図書館の開館日数は 262 日であった。流山が若干少ないのは、夏季休暇期間に行われた空調工事のための休館による。開館日数には入れていないが、日曜・祝日に開催されることの多いオープンキャンパスでは図書館見学が行われるので、図書館スタッフが年間 10 回ほど出勤して対応している。

開館時間は、本郷キャンパス図書館が平日 9:00～19:00、土曜日 9:00～13:00、流山キャンパス図書館が平日 9:00～18:00、土曜日 9:00～13:00 である。試験期間の 1 月、7 月の土曜日は 9:00～15:00 開館としている。図書館スタッフはシフト勤務制をとっており、本郷キャンパス図書館のシフトは 9:00～17:00 と 11:00～19:00、流山キャンパス図書館のシフトは 9:00～17:00 と 10:00～18:00 である。

(3) 情報検索機器の配備や視聴覚機器の配備

情報検索機器については、OPAC（本学図書館蔵書検索）専用端末とデータベース検索端末を以下のように配備している。OPAC 専用端末は本学図書館の全蔵書のみ検索可能な設定にしており、データベース検索端末は図書館ホームページから、OPAC、電子ジャーナル、電子データベースが利用可能な設定にしている。なお、本郷キャンパス図書館では、グループ学習室にデータベース検索などの講習用端末を 11 台設置しており、ゼミ等で活用されている。

〈情報検索機器台数〉

	OPAC 専用端末 (本学図書館蔵書検索)	データベース検索端末 (Web 検索)
流山	2 台	4 台
本郷	5 台	8 台
計	7 台	12 台

視聴覚機器（ブース）は、図書館内ではなく、本郷ではメディアセンターに、流山では視聴覚教育センターに設置している。DVD、VHS プレーヤーなどを設置しているブースは、LL 教室をサポートしてきた視聴覚教育センターが語学のための自習室として設置したものである。本郷キャンパスでは2002年の現代経営学部の開設と同時に、5号館に新設したメディアセンター内に本郷視聴覚教育センターの事務室を移し、ブース10台をメディアセンター自習室内に設置した。流山キャンパスでは、5号館2階の流山視聴覚教育センター事務室内にブース16台を設置している。

(4) 利用環境の整備

入館者数及び貸出冊数は、2007年度に大きく変化している。これは、2007年度の本郷新校舎竣工と、キャンパス共用化が大きく影響している。学生の人数が本郷キャンパスと流山キャンパスでほぼ半々になったのは2007年度からであり、2006年度までは、学生数の多い流山キャンパスで入館者・貸出冊数が極端に多い。キャンパス共用化が順調に進んだ2008年度は、両キャンパス図書館とも前年度より入館者数・貸出冊数を増やしている。

〈入館者数の推移〉

	2006年度	2007年度	2008年度
本郷	7,370人	12,548人	14,586人
流山	38,349人	26,711人	31,710人
計	45,719人	39,259人	46,296人

〈貸出冊数の推移〉

	2006年度	2007年度	2008年度
本郷	2,974冊	6,711冊	7,587冊
流山	8,365冊	6,309冊	7,012冊
計	11,339冊	13,020冊	14,599冊

両キャンパス図書館とも、閲覧カウンターと別にレファレンスカウンターを設けている。学生からの質問は、年々回答に手間と時間がかかる内容が少なくなっており、参考資料で調べたりするよりも、データベースの利用指導などで済む質問が多くなっている。インターネットで簡単に調べられる便利さがこのような状況を生む原因の一つになっていると思

われる。2007 年にレファレンスの利用件数が極端に減っているのは、カウント方法を厳密にした結果である。

〈レファレンス利用件数〉

	2006 年度	2007 年度	2008 年度
本郷	137 件	29 件	71 件
流山	45 件	26 件	57 件
計	182 件	55 件	128 件

(5) 利用者支援及び「利用者支援プログラム」

2005 年度より「利用者支援プログラム」を実施している。プログラムはエンパワーメントと情報リテラシー教育から構成されている。エンパワーメントは本を読むおもしろさをより多くの学生に知ってもらい、知的世界への興味をひきだすことをねらいとしている。具体的には、現代経営学部 1 年の必修科目「教養基礎演習」の 1 コマである「図書館利用法」を図書館スタッフが担当し、オリエンテーリングのようなゲームの要素を取り入れた「図書館クイズ」を行っている。このクイズをスタッフに助けられながら学生が解いていくことで、図書館に何があるのかを知り、図書館に親しみを感じる、といった効果が期待できる。また、作家特集など様々なテーマで季節ごとに本の展示を行っている。展示には手作りのポップをつけるなど、学生に本を手にとってもらえるような工夫を凝らしている。情報リテラシー教育は、講習会の実施を通して学生に情報リテラシーを身につけさせることをねらいとしている。ゼミ論文や卒業論文のために必要な、資料収集能力、分析能力、まとめる能力を育むことのできる講習会を実施している。

〈「教養基礎演習」、ゼミ用講習会等の実施回数〉

	2006 年度	2007 年度	2008 年度
流山 (1・2 年)	52 クラス (1065 人)	72 クラス (1717 人)	64 クラス (1518 人)
本郷 (3・4 年)	16 クラス (190 人)	23 クラス (383 人)	31 クラス (482 人)

【長所と問題点】

本郷キャンパス図書館の書架収容可能冊数 10 万冊は、雑誌、参考図書、白書などすべての資料を含む数字であり、決して十分とはいえない。流山キャンパス図書館との連携により、広さに限りのある本郷キャンパス図書館の有効利用をはかる。

本郷キャンパス図書館では、大学院現代経営研究科から、現在 9:00~19:00 までの開館時間を、20:00 まで延長してほしいとの要望が出ている。

流山キャンパスの視聴覚資料は、図書館によって一元的に管理されるようになっているため、その利用も図書館で行われることがのぞましい。

図書館主催の情報リテラシー教育は、講習会のパンフレットを作成し、教授会で呼びかけることを通じて、教員に浸透しつつある。

【改善方策】

本郷キャンパス図書館の有効利用のため、3年あるいは5年に一度蔵書の見直しを行い、図書については発行年の古いものを流山キャンパス図書館に置き、雑誌については、最新3年分を本郷に置き、それ以前のバックナンバーを流山キャンパス図書館に保存することを検討する。

また、本郷キャンパス図書館の開館時間については、本郷キャンパスの閉門時間との関係もあるので、共用教育研究施設委員会及び法人本部と検討したい。

流山視聴覚教育センターのブース 16 台は、LL 教室の 3 教室がすべて CALL 教室に替わる 2009 年 9 月に流山図書館に移設する予定である。

II. 情報インフラ

2-1. 学術情報の処理・提供システムの整備状況、国内外の他大学との協力の状況

【現状説明】

(1) 情報インフラと図書館システム

本学図書館は、学術情報の処理、提供システムの整備に早くから取り組んだ。1990 年に図書館システム CALIS（丸善）を導入し、本郷、流山両キャンパスの専用回線を介して所蔵資料の同時検索（OPAC）、閲覧、資料の受入、整理などの業務を専用端末で行う事になった。このシステムでの OPAC は学内のみのサービスであった。1997 年にメディアセンターが学術情報センターとの接続を開始したのに伴い、本学図書館も学術情報センターの下に全国研究機関が構築する共同目録作成に参加した。同年、図書館システムをパッケージの UNIX 型図書館システム LibVision（IBM）にリプレースし、Windows パソコンで業務を行うことになり、業務効率とサービスが飛躍的に向上した。1999 年には、本学図書館の呼びかけで常磐線沿線の私立 5 大学の図書館が TULC（東葛地区大学図書館コンソーシアム）を設立し、それに伴って、図書館ホームページを立ち上げ、OPAC を学外に公開した。2004 年に図書館システムは再度 LVZ（IBM）にリプレースし今日に至っている。図書館ホームページは、学術情報ナビとして利用されており、アクセス件数が飛躍的に伸びている。

(2) 他大学、研究機関との相互協力

2000 年に NII（国立情報学研究所）の NACSIS-ILL に参加した。2004 年に NACSIS-ILL の料金相殺システムがスタートすると、ほぼ同時にこれに加入し、依頼・受付業務の効率化がなされた。図書の現物貸借は少なく、主に文献複写依頼であるが、本学からの依頼件数、他機関からの受付件数ともに徐々に伸びている。最近では、本学からの依頼件数を受付件数が上回るようになった。

〈相互協力件数〉

	2006 年度	2007 年度	2008 年度
依頼件数	173 件	198 件	207 件
受付件数	159 件	206 件	214 件

2007 年には、教員からの要望で日米グローバル ILL に参加した。現在日本側の参加館は 152 館、そのうち現物貸出を可としているのが 82 館である。アメリカ側の参加館は 74 館、現物貸出を可としているのが 39 館である。本学図書館も現物貸借を可としている。このシステムに参加する以前は、海外への現物依頼に手間がかかっていたが、参加後はスタッフの負担が予想以上に軽減した。年間の利用件数としては少ないが、2007 年、2008 年の利用状況は以下のとおりである。2 年間での利用件数は 7 件、そのうちアメリカから依頼された件数が 6 件である。

〈グローバル ILL 利用件数〉

現物貸借	2007 年度	2008 年度
受付件数	2 件	4 件
依頼件数	1 件	0 件

(3) TULC（東葛地区大学図書館コンソーシアム）

TULC は 1999 年 4 月 1 日に常磐線沿線の江戸川大学、中央学院大学、川村学園女子大学、麗澤大学、東洋学園大学の 5 大学の図書館でスタートした。設立の趣旨は、「加盟図書館間の相互協力と情報交換及び資源の共有化を図る」ことである。これにより、5 大学の学生・教職員が身分証を提示することで加盟大学の図書館に入館し、1 枚 10 円で文献複写や個人貸出を受けることが可能となった。また、加盟図書館同士で、不要図書・不要雑誌などを交換したり、電子ジャーナルを共同購入することも可能となった。

2006 年には日本橋学館大学図書館、2007 年には二松学舎大学図書館（柏キャンパス）が加盟し、現在 7 大学図書館が加盟している。7 大学の全蔵書は 150 万冊以上に上る。2008 年には、設立 10 年目にして初めての共同企画を計画し、外部から講師を招いて「図書館利用度アップのための研修会」を二松学舎大学図書館で行った。年 1 回の定例会は、貴重な情報交換の機会となっている。

(4) 地域開放、学外者の利用

地域開放は、2000 年に流山キャンパス図書館で開始された。対象となる市は、流山市、松戸市、柏市、野田市、我孫子市、八潮市、三郷市、鎌ヶ谷市、吉川市である。利用対象者は高校生以上であり、登録料は高校生は無料、成人の場合は年間 1,000 円としている。登録者は 2008 年度でのべ 700 人になる。流山キャンパス図書館は、卒業生、退職者のほか、公開講座の受講者、エクステンションプログラム受講者にも開放されている。なお、2009 年 7 月 7 日には、流山市立図書館と流山キャンパス図書館との相互協力の調印を行った。以下は学外者の利用状況であり、年々増加傾向にある。

〈学外者の利用状況〉

	2006 年度	2007 年度	2008 年度
入館者数	812 人	850 人	1,053 人
貸出数	652 冊	737 冊	913 冊

【長所と問題点】

この 20 年の間に学内の情報インフラは充実し、それとともに図書館の業務効率及びサービスが飛躍的に向上した。資料の受入れ・登録などの整理業務の効率があがり、図書館ホームページの公開によって、本学図書館の蔵書だけでなく他大学図書館の蔵書も検索出来るようになり、利用者にとっては非常に便利になった。ただし、他大学・研究機関との相互協力は活発とは言えず、TULC も利用者はほとんどいない状況である。

【改善方策】

他大学・研究機関との相互協力の活発化は、本学教員による研究活動の活性化なくしては実現しない。図書館として、教員の研究を支援する活動を進めていく。また、「利用者支援プログラム」を通じて、学生と本とを結びつけ、他大学の蔵書にも目を向けさせる。

2-2. 本学発行の学術資料の記録・保管

【現状説明】

本学発行の学術資料には「東洋学園大学紀要」と「現代経営経済研究」があり、更に現在は短大の閉鎖に伴い発行されていないが、「東洋女子短期大学紀要」がある。紀要のバックナンバーはいずれも図書館に保管されている。「東洋学園大学紀要」と「東洋女子短期大学紀要」については、CiNii (Nii 論文情報ナビゲータ) に本学紀要委員会の指示により、図書館が登録を行っており、CiNii からの検索が可能になっている。教員の許可を得ているものについては、そのまま本文が見られるようになっているが、論文名、要旨のみのものもある。本文の閲覧、文献複写については、図書館が申し込みを付けている。

【長所と問題点】

「東洋学園大学紀要」と「東洋女子短期大学紀要」については、CiNii に登録、公開されており、研究成果の社会への還元という観点から評価できる。一方、「現代経営経済研究」のデジタル化、大学公式ホームページへの公開が実現していない。さらに、教員の研究論文についての公開も進んでいない。

【改善方策】

「現代経営経済研究」を CiNii に登録、公開するために、図書館から大学院現代経営研究科に働きかける。他大学との相互貸借の利用が依頼・受付ともに伸びている状況をふまえ、教員の論文の公開についても、図書館から学部・研究科に積極的に提言していく。

2-3. 情報インフラの維持・管理

【現状説明】

東洋学園大学の情報インフラは、メディアセンターによって維持・管理が行われている。メディアセンターは 1996 年に発足し、2002 年に図書館、視聴覚教育センターとともに「共用教育研究施設群」へと統括された。メディアセンターは学園における教育系・事務系双方の情報・通信システムの構築、運用、管理を担当、利用の促進と支援を行うとともに、学園の運営、教育、研究活動の発展に寄与するシステムの開発を担当している。

全学基幹ネットワークは、2007 年度の本郷新校舎建築にあわせて一新され、従来の情報通信機器に加え、防災、放送、電話、入退室管理機器等のファシリティ機器が同ネットワークに統合された。教育系システムは、本郷キャンパスの PC270 台と流山キャンパスの PC353 台からなる。事務系システムは、事務組織用 PC 端末計 120 台からなり、2006 年度には、基幹データベース及び学務サービス系システムが導入された。いずれのシステムも、利用要件への対応、信頼性維持のため 4~5 年程度の間隔で更新されている。メディアセン

ターはそのほかに、入退館システム、IP 電話システム、IC カードシステム等ファシリティー系情報インフラの運用保守を行っている。

【長所】

大学内の情報インフラに対し、区分を設けず当センターが統括管理している事から、機能面・費用面・サービス面において、有効かつ効率のよい運営体制が維持できている。

情報アプリケーションを駆使することで、プロジェクト内における業務内容が当センター全職員に共有されており、問題意識が迅速に摺り合わされるとともに、管理職者が効率よく決済を行えるため、日々の業務が円滑に遂行されている。

【問題点】

入退館システム、電話システム等、管理するシステムが広範に渡り、大きな職責、より特殊な技術、知識が要求されることから、各人員における業務量の均一化、品質の維持が図れず、結果として一部の人員に業務が集中、その人員無しでは成立し得ない業務が生まれてしまっている。

利用者におけるシステムに対する依存度が高まるにつれ、利用者に対するサポート業務の増大、高レベル化が顕著となって来ており、対応が追いついていない。

新規システムの構築、サポートに追われ、ルール作りが後手に回ってしまっている。ルール、ガイドライン、各種ポリシーの作成に注力し危機管理を行うとともに、安全かつ信頼性の高いサービスの提供に努めなくてはならない。

【改善方策】

- ①業務を再点検し、さらなる効率化、定型化を図り業務の個人への依存度を下げる。
- ②2009 年度は教育系システム・事務系基幹システムの更新を行う予定であるが、ユーザー満足度の向上を図るとともに、管理工数を抑えたシステムを構築する。
- ③当センター主催のワークショップを開催しサポート業務の効率化、システムの利用促進を図る。
- ④人員の補充を検討、中長期的な人材の育成に重きをおくとともに、効率的な外部委託を検討、スタッフのスキルアップを実践する。

第 12 章 管理・運営

【到達目標】

大学としての教育・研究水準の維持・向上を実現していくために、本学園諸規程、その他の法令等を遵守し、迅速、かつ円滑に大学の意思決定が行われるような学内体制を構築する。同時に、決定された大学の意思が教員、職員を始め大学の構成員全員に共有されるシステムを構築し、管理運営が適切かつ公正に行われることを目標とする。

1. 教授会、研究科委員会

1-1. 教授会

【現状説明】

東洋学園大学学則第 46 条に基づき、本学園には、人文学部教授会、現代経営学部教授会の 2 つの教授会が設置、運営されている。なお、これらの教授会の審議事項については学則第 51 条第 1 項に以下のように明記されている。両学部教授会は、学部長を議長とし、教授会構成員と連携、協力のもと、当該学部における教学運営に関する事項等において審議機関として責任、権限を有している。

(審議事項)

第 51 条 教授会は次の事項を審議する。

- (1) 教育及び研究に関する事項
- (2) 授業科目の編成、変更及び実施に関する事項
- (3) 学生の入学、退学、休学、転学、除籍、転部、転科及び卒業に関する事項
- (4) 学生の訓育指導及び賞罰に関する事項
- (5) 教員任用の推薦に関する事項
- (6) その他必要と認めた事項

【長所と問題点】

学部単位の教授会は、毎月 1 回定例開催されており、また必要に応じて臨時の教授会が開催される。事前の学部運営委員会において教授会での審議事項を確認した後に、学部長を議長とした教授会において活発な議論をし、最終的に審議をする、という手順を踏んでおり、円滑な審議が実現されている。当然ながら、両学部の定例教授会、臨時教授会共に詳細な議事録を作成した上で学内のネットワークに掲載し、大学構成員の全員が議事録を閲覧できる状況にある。また、事務職員も列席しているため、審議中に詳細な情報等の提供が可能となっている。したがって、学部教授会の役割とその活動は適切に行われている

と評価している。

両学部長は現状説明にあるように、教授会の議長として教授会を司り、教授会構成員から学部の諸課題の報告を受け、また、学部長からも理事会と他学部の議題、諸課題を説明している。学部長は本法人の理事を兼務することで、理事会に対し学部の状況、課題等を常任理事会、定例理事会の場において報告し、学部教授会と全学的審議機関との連携、橋渡しの役割を果たしている。そのため、学部教授会と理事会等の全学的審議機関との連携および役割分担は適切に行われている。

その一方で、教養教育センター、英語開発センター、国際交流センター（以下、本章内において「3センター」という）の項で説明したように、両学部を横断する3センターに係わる全学的な事項については、学部の管轄下にないため、別に調整の場を設定する必要があるケースも見受けられる。

また、大学院が年次進行中であることから、基礎学部である現代経営学部から大学院への提案は未だ試行段階である。

【改善方策】

学部運営委員会においては、構成員以外の教員等にも列席を依頼し、広く意見を求めた上で、教授会にて審議・協議すべき事項についてより精査する。また学部の運営をさらに適切なものにするため、現行2年に1回行っている各委員会への教員の配置を見直し、硬直化、固定化を避けるローテーションを組んでいく。

両学部、研究科、3センターを調整する機関としての大学運営協議会及び評議会における情報・意見の交換が活発化するような方策を検討する。

大学院との連携面においては、研究科長、専攻長と常に情報交換していくことはもとより、教育・研究活動に関して学部と共同で企画や提案ができる体制を構築していく。

1-2. 研究科委員会

【現状説明】

研究科委員会は、東洋学園大学大学院学則、及び研究科委員会規程に基づき構成され、研究科長を議長として研究科委員会と連携協力のもと運営されている。研究科委員会の審議事項については以下のように明記されている。大学院は2008年度に開設し、2009年度に完成年度を迎えた。設置認可された際の専任教員は、教授9名、准教授1名の計10名であったが、設置計画変更により、平成21年度は教授10名、准教授2名の計12名となっている。

東洋学園大学大学院学則

第 45 条 研究科委員会は次の事項を審議する。

- (1) 研究科の教育及び研究の基本方針に関する事項
- (2) 専攻及び課程の設置、廃止に関する事項
- (3) 授業科目の編成、変更及び実施に関する事項
- (4) 学位授与に関する事項
- (5) 単位の授与（認定）、研究指導、学位論文の審査及び最終試験に関する事項
- (6) 学生の入学、退学、休学、転学、除籍、復籍及び課程の修了に関する事項
- (7) 学生の訓育指導及び賞罰に関する事項
- (8) 研究科の教員任用の推薦に関する事項
- (9) 授業科目及び研究指導の担当者に関する事項
- (10) その他必要と認められた事項

【長所と問題点】

研究科委員会は、毎月 1 回定例開催されており、必要に応じて臨時の研究科委員会が開催される。当該研究科における教育・研究活動に関する事項だけでなく、学生指導、FD 活動、入学試験、学部・修士 5 年一貫プログラム、研究科関連の規程、奨学金など幅広い議題について審議・議決を適切に行なっている。

構成員が 12 名と少数であることから、事務局も含めて非常に円滑な事前協議が行われている。基礎学部である現代経営学部教授会と同日開催となることから、研究科委員会での決定内容についての学部教授会への報告が遅れることもある。また研究科委員会内において、教務、学生等の担当を決めたが、学部の各委員会と重複していない担当については役割がはっきりしていない面もある。

研究科長は現状説明にあるように、研究科委員会の議長として会議の進行を司り、委員会構成員から当面する諸課題の報告を受け、また、研究科長からも理事会、評議員会、学部の諸課題を説明している。研究科長は本法人の評議員を兼務することで、理事会に対し研究科の状況、課題等を報告するとともに、研究科に関わる議案についての意見を述べるができる体制となっており、研究科委員会と全学的審議・諮問機関との連携、橋渡しの役割を果たしている。そのため、研究科委員会と理事会・評議員会等の全学的審議・諮問機関との連携および役割分担は適切に行われていると言える。

【改善方策】

現代経営学部教授会との連携を深めるために、学部運営委員会や事前協議を活用してい

くとともに、完成年度である2010年3月を目処に研究科委員会内における各担当の役割を明確化する。

2. 学長、副学長、学部長、研究科長の権限と選任手続

【現状説明】

1. 学長

学長は、東洋学園大学教授会に関する諸規程の「第5章 教員の職位者選任に関する規程、第1節 学長の選任に関する規程」に基づき選任される。まず、理事長が発議して、学長候補者推薦委員会を組織する。推薦委員会は、学長、副学長、研究科長、学部長、人事教授会及び研究科人事委員会選出の教授3名、理事会選出の常任理事2名から構成され、候補者1名を選出する。推薦された候補者について次の手続を行い学長を選任する。

- (1) 理事会において構成員の3分の2以上の推薦を得る。
- (2) 評議員会において構成員の3分の2以上の同意を得る。
- (3) 学則に定める人事教授会及び研究科人事委員会において構成員の3分の2以上の同意を得る

理事長は、理事会、評議員会、人事教授会及び研究科人事委員会が上記手続を行った上で、学長を任命、学内に公示をする。学長の任期は4年、但し再任を妨げない。学長の権限については、東洋学園大学学則第41条に以下のように明記されている。

(学長の職務)

第41条 学長は、本学を代表し、校務を掌り、所属職員を統督する。

- 2 学長は、必要に応じ、その職務を補佐する者、若干名を委嘱することができる。

2. 副学長、研究科長、学部長

副学長、研究科長、学部長は、東洋学園大学教授会に関する諸規程の「第5章 教員の職位者選任に関する規程、第2節 副学長、研究科長、学部長の選任に関する規程」に基づき選任される。副学長の任命は、学長の要請により、理事会、学則に定める人事教授会及び研究科人事委員会の議を経て理事長が行う。研究科長の任命は、学則に定める研究科人事委員会の議を経て、理事長が行う。学部長は、学則に定める人事教授会構成員の投票により候補者3名を選び、1週間後に再び人事教授会の投票により選任し、理事長がこれを任命する。副学長、研究科長、学部長の任期は2年、但し再任を妨げない。副学長の権限については、東洋学園大学学則第41条に以下のように明記されている。

(副学長の職務)

第42条 副学長は、学長の職務を助け、又、学長の不在の時は学長の委嘱により、その職務の一部を代行する。

【長所と問題点】

学長の職務、権限とその行使は「本学を代表し、校務を掌り、所属職員を統督」しているが、学長職の点検評価は数字等の指標で計れるものではない。現学長は1期4年の間、研究科の開設、教養教育の見直し、大学の理念の徹底、大学評価委員会の委員長を務めるなど、常にリーダーシップを発揮し、大学の改革、改善に邁進している。現在のところ、本学における学長の職務、権限とその行使はまったく問題なく適切に行われている。

学長候補者として優れた人材獲得のために幅広く学外にも門戸を開いている点については評価できる。選任手続については民主的に執り行われており、また学長は4年、副学長、研究科長、学部長は2年とそれぞれ任期が定められている。

一方、学長がリーダーシップを発揮できるように、学長をサポートする役割としての副学長の権限を前述の通り明記し、現在2名配置しているが、学長を補佐する者に関する規程が曖昧であるため、実務の面で学長に対するサポートを強化することが難しい。

同様に副学長、学部長、研究科長はそれぞれの立場で学長を補佐し、学部、研究科運営を問題なく行っている。また、その権限は妥当であり、その権限の行使も適切に行われている。

【改善方策】

学長他の選任手続については、今後も民主的、かつ公正な選任手続が執り行われるよう常に心掛けなければならない。一方で学長候補者を学内において継続的に人材確保することができるかは未定であり、さまざまな方策を検討していく必要がある。それとともに、学長補佐についての規程を明確化する。また、学部長は学園の理事、研究科長は学園の評議員を兼任しており、教学面、経営面の二つが混在する立場にあるため、教授会と理事会との間の意見調整をする重要な役割を公明、公平に果たす必要がある。

3. 大学の意思決定プロセス

【現状説明】

本学園では、教授会・研究科委員会が教育・研究等に関する事項、理事会が経営・財政面に関する事項を所管し、意思決定を行っている。また、教授会・研究科委員会での決議

事項であっても、理事会の所管事項に関連のあるものについては、理事会の承認を要する場合もある。教育・研究等に関する事項については、各委員会からの立案、各学部運営委員会にて検討、教授会にて審議、承認という手順が踏まれる。3センターなど両学部横断的組織の長の決定など特別な案件については、さらに常任理事会、理事会にて審議、承認となる。

【長所と問題点】

本学園においては、迅速かつ民主的で公正な意思決定が行われるような体制が実現・維持できていると考えられる。しかし一方で、両学部、研究科、3センターを調整する機関としての大学運営協議会及び評議会等の場での意見・情報の交換が十分とはいえない。特に、大学運営協議会の開催頻度を高め、議題を絞った議論をする必要がある。

【改善方策】

学園の理事、評議員を兼任している学部長、研究科長、また理事会、評議員会に列席している事務職員が仲介者となることで、理事会と教授会、研究科委員会の相互の機関が絶えず意思疎通を図る。また教授会、研究科委員会が経営的視点を常に意識しながら、教育、研究の維持、充実を実現していく。

4. 評議会、大学運営協議会などの全学的調整機関

【現状説明】

本学園には、全学的調整機関として、評議会、大学運営協議会が設置されている。評議会においては、理事会、評議員会及び常任理事会での決定事項の周知、及び各部署の業務報告、調整、懸案事項の確認などが行われている。構成員は、理事長、学長、副学長、学部長、研究科長、学科長、学長補佐、3センター長、共用教育研究施設長、同主任、図書館長、他事務局代表者であり、毎月1回定例開催されている。また、大学運営協議会は、教学事項について学長の諮問により協議し、学長に対し助言、または勧告を行う。構成員は、学長、副学長、学部長、研究科長、事務局代表者であり、これも毎月定例1回開催されている。人文学部、現代経営学部の両学部教授会の調整機関としての機能をもつ。

【長所と問題点】

評議会・大学運営協議会は共に、学園の教職員代表者による会議であり、意見交換等を行うことにより意思疎通、交流の場として機能している。しかしながら懸案事項が年々増加の傾向にあるため、今後は、具体的な問題解決を図る場としての機能を強化していく必

要がある。また、評議会・大学運営協議会の学園における位置づけ・役割が、教職員に対し十分に周知されていない。

【改善方策】

全学的調整機関として十分に機能させるために、会議が表面的な業務報告に終わらないよう各担当が事前に議案を精査する。また、再検討となった議案に対しては、修正、代替案を再度提示して結論までもっていくようにする。実施された事項については、その後の進捗状況をチェックする。大学の理念に沿った3年後、5年後の中長期ビジョンの立案、提言を行う場として有効に活用していく。

5. 教学組織と学校法人理事会との関係、管理運営への学外有識者の関与

【現状説明】

教学組織としての教授会と研究科委員会が教育・研究等に関する事項、学校法人理事会が経営・財政面に関する事項を所管としており、役割の区分は明確である。ただし、教学に関する事項でも理事会の承認を要する案件が発生した時には、常任理事会が随時召集される。理事会・評議員会においては、外部理事、監事、評議員の学外有識者から有益な意見、提案等が出される。

【長所と問題点】

本学園においては、常任理事が教学組織と学校法人理事会との調整的な役割を果たしている。日頃から理事長、学長、学部長という常任理事のメンバーが相互にコミュニケーションをとることにより、教学と経営の双方の立場をふまえた業務が行われている。一方、外部理事、評議員からは、主に理事会、評議員会の場において経営的立場から有識者としての意見が出されているが、その活用については不十分である。

【改善方策】

教学組織と学校法人理事会との関係は良好であり、教授会の決定事項を理事会が否決するということは、これまでない。この関係は堅持していかなければならない。外部理事、監事、評議員の意見を活かすために、本学園の懸案事項や将来構想などについて、教員と理事・評議員が率直に議論や意見交換を行う機会を設定していく。

6. 法令遵守等

【現状説明】

本学園において、教職員及び学生は、学則、諸規程などの学内規程及び各種法令を遵守し、日々の教育・研究活動を行っている。学内の体制としては東洋学園コンプライアンス規程に基づき、常任理事会の指揮監督の下、法人本部企画部が法令遵守に関する相談窓口になっている。また個人情報保護についてのガイドラインは学園の諸規程の中に明記しており、各現場において適切かつ慎重に取り扱われている。不正防止の取り組みとして、職員に対しては、稟議の徹底、学内キャッシュレス化、教員に対しては研究費の使途報告の徹底、教職員全体に対しては取引業者との癒着防止などを実施している。

個人情報保護については、本学園諸規程の内、個人情報保護に関する規程に明記されている。不正防止等への取り組みとして、まず始めたのは学内キャッシュレス化である。従来は学内にて教職員に対し、現金による支払精算を行っていたが、すべて銀行振込とした。また取引業者との癒着防止を促すために、教職員に対し理事長自らが虚礼廃止について通知を出した。学内稟議の徹底により、100万円を超える契約、発注支払については理事長の決裁を義務づけた。教員に対しては個人研究費、特別研究費の厳正な使途報告、特別研究費による成果報告発表を義務づけている。

従来行っている監査は財務監査が中心であり、学内業務監査はあまり実施されていなかったが、2009年4月1日付にて、内部監査室を設置した。学内監査体制の強化を図るとともに業務監査を実施することで、業務の見直し、改善、教職員への意識づけなどを行ない、内部統制を徹底し、不正、誤謬等のさらなる防止に努めている。また学則、諸規程など学内規程を教職員へ周知、徹底するための施策、例えば学内ホームページなどへの規程の公開、教職員への配布を実施している。

第13章 財務

【到達目標】

大学としての理念の実現を保証し、社会の発展に貢献し、また社会的責任を果たしていくために、教育・研究環境の改善・充実を継続的に行うことのできる健全かつ透明性のある財務体制を維持、構築することを目標とする。

1. 教育研究と財政

(1) 財政基盤の整備

【現状説明】

本学園では、東洋女子短期大学の募集停止、東洋学園大学現代経営学部の開設、同人文学部の学科改組、大学院の設置など、過去10年間において様々な改革を行ってきた。平成19年度には、東京都文京区の本郷キャンパスに新校舎を建設、平成18年度には1・2年生が千葉県流山市の流山キャンパス、3・4年生が文京区の本郷キャンパスに通学するキャンパス共用化をスタートさせた。

2002年度の現代経営学部の開設による短期大学の募集停止は、本学の財政基盤を揺るがすものであったが、教育・研究環境の維持・充実をはかるために学内が一致団結し、学生募集を強化するための組織改革、教職員の新規採用の抑制、賞与の見直し、管理経費の削減・抑制などを実施した。

【長所と問題点】

2002年度には帰属収支が一時653百万円の支出超過まで落ち込んだが、その後学生募集活動の強化、カリキュラム改編等により、安定した入学者を確保し、新学部、新学科が完成年度を迎えた2006年度には学納金収入の回復、教職員の人件費削減、管理経費等の見直し・削減により、帰属収支127百万円の収入超過を実現した。教育研究経費は必要な経費を十分確保するよう努めている。管理経費は削減・抑制に努めた結果毎年横ばい、人件費は新規採用の抑制、賞与の見直しなどにより、毎年徐々に回復している。一方で、繰越消費費支出超過額の削減による収入超過の実現に向けて更に努力している。教育研究経費の充実、人件費・管理経費の抑制を行いながら健全な財務体質を作り上げていく必要がある。

【改善方策】

本学園の財務状況においては、収入における学納金依存率が非常に高い。今後の課題としては、志願者のさらなる開拓により収入の確保に努めると同時に、補助金や外部資金、寄付金など学納金以外の収入獲得についても検討していかなければならない。支出面においては、いままでの人件費・管理経費等の見直し・削減により、経常経費の削減・抑制は

ある程度実現できていると考えられる。ここ数年の厳しい状況を経験したことにより、教職員のコスト意識は高まってきているが、今後もさらに意識改革を行い、教育・研究環境の改善・充実を継続的に行うことができるような財政基盤を整備・確保していくと同時に、教育研究経費の充実をはかり、学生サービスの質の維持・向上を目指していく。

(2) 中・長期的な財政計画と総合将来計画

【現状説明】

本学園では、中・長期的な視点より様々な改革を行ってきた。教学面においては、2002年度に東洋女子短期大学の英語英文科を改組し、東洋学園大学の新学部として文京区本郷に現代経営学部を設置、また、既存学部である人文学部の学科改編を行い、人間科学科を設置した。2004年度にはさらに人文学部の学科改編を行い、国際コミュニケーション学科を設置、人文学部は現在2学科にて構成されており、その後もコースの改編、カリキュラムの見直しを行っている。施設・設備環境面においては、2006年度よりキャンパス共用化を実施、本郷キャンパスにおいては、既存校舎を取壊し、最新のAV機器等の設備が充実した新校舎を建設した。また流山キャンパスにおいては2008年度に学生食堂の全面改装を行った。財務面では、在職教員の理解と協力により、2007年度より段階的に定年年齢が引き下げられ、人件費の抑制による中・長期的に安定した財務運営が可能となった。2009年度は、学生のためのグラウンドを新設する計画を進めている。このように、経常経費を削減するとともにさまざまな改革・設備投資を実施するための資金計画を立てながら、各種事業を遂行している。

【長所と問題点】

本学園の財務状況は、2002年度に大幅に帰属収支が悪化した。支出面でのさまざまな見直し・削減により財政基盤の建て直しに取り組んできた。とりわけ、在職教員の定年年齢の引き下げが、教員全体の年齢構成を引き下げ、今後は人件費抑制効果をもたらすことになると考えられる。一方、キャンパス共用化実現のための2007年度の本郷新校舎竣工、2008年度の大学院開設といった大規模な設備投資が完了した後の学園将来計画については、あらたに財政計画を策定していくことが必要である。

【改善方策】

2010年度には、流山キャンパスに野球・サッカー・ラグビー場兼用のグラウンドが完成する予定である。建設資金については全額自己資金にて支出する。このようなプロジェクトのように、学生生活を豊かなものにするための施策の計画を学園として検討していく。また、厳しい大学全入時代が続くことに伴う入学者数の変動に対応していけるよう、さまざまな財務シミュレーションを行うとともに、学生生徒等納付金以外の収入確保の施策に

についても検討していく。

(3) 教育・研究の十全な遂行と財政確保の両立を図るための仕組みの導入状況

【現状説明】

教員の教育・研究の十全な遂行をサポートするために、個人研究、グループ研究などに対して研究費を支給している。また、学会・研究会での発表に対する旅費支給には、支給回数に制限を設けていない。そのための財源確保の方策として、中長期の計画に基づき、新規予算には優先順位をつけ、予算の配分を行っている。

【長所と問題点】

ここ数年は、施設・設備等の改修工事などによる既存固定資産の除却損を除けば、実質的に黒字を維持することができている。2007年度の本郷新校舎建設、2010年度完成予定の流山学生用グラウンド建設の費用は、いずれも自己資金から支出している。学生サービスの維持・向上のために、今後は学生生徒等納付金以外の多種多様な安定した収入源を確保することが課題である。

【改善方策】

健全な財務体質を今後も維持していくために、外部資金の獲得に努める。

2. 外部資金

【現状説明】

外部資金の主なものは、文部科学省及び日本学術振興会科学研究費補助金、外部機関からの受託研究費、寄附金である。受託研究としては、2007年度より中国（国際協力銀行）との間にて「中国貧困大学生援助策の実態及び支援体制構築に係わる提案方調査」を実施した。また寄附金募集は、2007年度に本学園創立80周年記念事業として、在学生、父母、卒業生等を対象に行われた。2008年度からは、施設・設備他、教育環境のさらなる充実・向上を目的として、在学生、父母等を対象に、新たな寄附金募集を実施している。

【長所と問題点】

本学園においては帰属収入の約8割を学生生徒等納付金が占めており、納付金への依存体質から脱却し、安定した財務体制を構築するためには多種多様な財源を確保する必要がある。しかし、外部資金に対しては、教員が個々に申請しているのが実状である。全学的なサポート体制の構築が急務である。

【改善方策】

私立大学に対する国庫補助金における特別補助枠に積極的に申請する。外部資金等の獲得を目指すために、担当事務局を立ち上げ、外部の研修会、説明会への参加などを通じて

十分な情報収集を行う。また、全教職員の外部資金に対する知識の向上をはかる。対外的に学園の評価を高める研究、大きな資金をもたらす可能性のある研究には、特別予算枠を設定をしてサポートしていく。

3. 予算編成と執行

(1) 予算編成の適切性と執行ルールの特明確性

【現状説明】

予算編成作業は、学園の中長期計画に基づき、法人全体の予算編成方針を策定し提示するところからスタートする。まず経理部にて全体収入のシミュレーション・試算を行う。予算編成方針を受けて各部署の担当者が業務の中長期計画、当該年度計画を策定し、具体的な予算案が提出される。教員からの要望については、各委員会・教授会からの予算申請額を取りまとめ計上している。なお、予算編成方針の決定から予算執行開始までのプロセスは以下の通りとなっている。

- ① 理事長、局部長による予算会議にて「予算編成方針」決定
- ② 「予算編成方針」の公表、予算申請書、業務計画書の配布
- ③ 各部署による予算編成作業
- ④ 理事長、局部長と各部署責任者との予算要求のヒアリング
- ⑤ 予算会議にて修正案を検討、決定
- ⑥ 予算修正部署責任者との予算要求の再ヒアリング、予算額修正
- ⑦ 予算案確定
- ⑧ 理事会・評議員会にて予算審議、承認
- ⑨ 各部署へ予算額の通知
- ⑩ 各部署による予算執行開始

なお、予算執行については発注、支払時の稟議プロセスを徹底し、100万円以上の支払については理事長の決裁を義務づけている。

【長所と問題点】

各部署に「予算策定の手引」を事前配布することにより、全学的に適正な予算策定が行われるように努めている。各部署責任者が前年度予算の執行状況を詳細に分析し、見直した上で、予算要求額を決定している。一方で、前年度予算額を基準とした予算策定が行われ易く、通常経費においては各部署にて十分な分析・検討がなされていないことが懸念される。また、各部署とも予算は単年度予算として計上しており、先行投資的な予算を計上しづらい傾向にある。

【改善方策】

経常経費の重点配分の採用など、全学的視野にたった戦略的な議論の上での予算配分を検討する必要がある。経常経費を見直した上で、補助金申請可能な項目への特別予算枠の設定など、外部資金獲得を意識した予算編成を検討しなければならない。また、限られた予算を効果的に活用していくために、「部署別」というだけでなく、「目的別」、「事業別」の予算管理制度についても検討する。

(2) 予算執行に伴う効果を分析、検証する仕組みの導入状況

【現状説明】

予算執行に伴う効果の分析は、次年度予算策定時に実施している。各部署から提出される予算書は、前年度の予算に対する執行額および次年度の予算と業務内容を勘定科目ごとに記入する形式であり、前年度予算・決算と次年度予算との差異が詳細に記載されている。その予算書をもとに、各部署担当者は、理事長・局部長による予算要求ヒアリング時に、費用対効果について説明を求められる。

【長所と問題点】

予算執行に伴う効果の分析は、詳細な予算書の作成と予算要求ヒアリングを通じて行われている。しかし、効果の検証作業は、各担当部署からの説明のみであり、不十分である。今後は、監査法人など第三者による客観的な検証を受けられる仕組みを検討していかなければいけない。

【改善方策】

客観的な視点から効果を検証する制度を構築するために、予算事務局と各担当部署との間に監査法人などの第三者的な検証機関を介在させることを検討する。検証の際には、費用対効果という観点だけではなく、学生アンケートの要望などの動向を参考にしていく必要がある。

4. 財務監査

【現状説明】

本学園は、毎年11月と5月に監査法人による会計監査を実施している。また、年間を通して監査法人と意見交換する機会を設けている。本学園の監事は2名体制となっている。期中・決算時の監査はもちろんのこと、予算執行の内容に係わる授業見学などを通じ、教学面についても適時、指導・アドバイスを受けている。2009年度より内部監査室を設置し、今後は内部監査規程に基づき監査を実施していく。

【長所と問題点】

学校会計基準の改正などの外部情報の取得において、監査法人を十分活用している。また、決算確定後に学園のホームページに財務諸表を公開しており、学生、父兄、卒業生、一般に向けてわかりやすい表現を用いて解説を加えている。一方で、現行の業務監査は会計業務監査に偏っており、学内規程の遵守、管理体制などについての全学的な業務監査は十分実施できていない。

【改善方策】

2009年4月1日付にて内部監査室を設置した。今後は内部監査室と監事が綿密に連携をし、業務の役割分担を明確にした上で、学内監査を実施していく。業務監査の重要性については、監査法人主催の研修会・勉強会などを開催して教職員への周知をはかっていく。

5. 財務比率

【現状説明】

(1) 消費収支計算書関係比率

「大学基礎データ」に基づく過去5年間の消費収支計算書関係比率は以下の通りである。

- 人件費比率は、本学園の平均は51.7%、全国大学の平均は51.4%である。
- 人件費依存率は、本学園の平均は62.1%、全国大学の平均は71.7%である。
- 教育研究経費比率は、本学園の平均は35.6%、全国大学の平均は29.7%である。
- 管理経費比率は、本学園の平均は12.3%、全国大学の平均は8.7%である。
- 借入金等利息比率は、本学園の平均は0%、全国大学の平均は0.5%である。
- 帰属収支差額比率は、本学園の平均は▲4.0%、全国大学の平均は7.4%である。
- 消費支出比率は、本学園の平均は104.0%、全国大学の平均は108.3%である。
- 学生生徒等納付金比率は、本学園の平均は83.4%、全国大学の平均は71.6%である。
- 寄付金比率は、本学園の平均は0.4%、全国大学の平均は3.0%である。
- 補助金比率は、本学園の平均は9.3%、全国大学の平均は12.1%である。
- 基本金組入率は、本学園の平均は▲6.0%、全国大学の平均は14.5%である。
- 減価償却費比率は、本学園の平均は15.6%、全国大学の平均は11.4%である。

(2) 貸借対照表関係比率

「大学基礎データ」に基づく過去5年間の貸借対照表関係比率は以下の通りである。

- 固定資産構成比率は本学園の平均は87.2%、全国大学の平均は85.9%である。
- 流動資産構成比率は本学園の平均は12.8%、全国大学の平均は14.1%である。
- 固定負債構成比率は本学園の平均は4.2%、全国大学の平均は7.2%である。
- 流動負債構成比率は本学園の平均は5.0%、全国大学の平均は5.6%である。

- 自己資金構成比率は本学園の平均は90.8%、全国大学の平均は87.2%である。
- 消費収支差額構成比率は本学園の平均は▲20.6%、全国大学の平均は▲4.6%である。
- 固定比率は本学園の平均は96.1%、全国大学の平均は98.5%である。
- 固定長期適合率は本学園の平均は91.8%、全国大学の平均は91.0%である。
- 流動比率は本学園の平均は309.9%、全国大学の平均は251.2%である。
- 総負債比率は本学園の平均は9.2%、全国大学の平均は12.8%である。
- 負債比率は本学園の平均は10.3%、全国大学の平均は14.7%である。
- 前受金保有率は本学園の平均は425.2%、全国大学の平均は299.3%である。
- 退職給与引当預金率は本学園の平均は59.6%、全国大学の平均は69.8%である。
- 基本金比率は本学園の平均は99.0%、全国大学の平均は96.9%である。
- 減価償却比率は本学園の平均は41.5%、全国大学の平均は41.8%である。

【長所と問題点】

人件費比率は全国平均とほぼ同程度であるが、人件費依存率は非常に低い。これは、教職員の理解・協力のもとで、教員の定年年齢引き下げの実施、賞与等の抑制、新規採用の抑制などを実施したためである。教育研究経費比率は、本郷新校舎・CALL教室などの施設・設備の充実、奨学金制度の新設などにより、全国平均と比較すると非常に高くなっている。管理経費比率も全国平均より高く、これは主に学生募集広報、学園のPR広報に力を入れているためである。借入金等利息比率が全国平均より低いのは、金融機関等からの借入を一切行っていないことによる。帰属収支差額比率は全国平均より低くなっており、入学者数減少による学生生徒等納付金の減少が主な要因となっている。学生生徒等納付金比率は全国平均より非常に高く、納付金への依存体質が顕著に表れている。寄付金比率は全国平均より低い。補助金比率も全国平均より低い。大学の規模からすると健闘していると言える。基本金組入率は全国平均より低く、設備投資においてリース契約が増加していることが要因の一つとして考えられる。減価償却費比率は本郷新校舎建設その他の設備投資により、全国平均より高くなっている。

固定負債構成比率・流動負債構成比率は全国平均より低く、自己資金構成比率は全国平均より高い。これは、借入金を計上していないことによる。消費収支差額構成比率は全国平均より低く、収入面においては入学者数減少に伴う学生生徒等納付金の減少、支出面においては本郷新校舎建設に伴う減価償却費の増加、設備投資による既存固定資産の除却損などが影響している。総負債比率・負債比率は全国平均より低く、健全な財政状態であることがわかる。退職給与引当預金率は全国平均より低い。毎年計画的に繰入を行っている。

【改善方策】

帰属収支 653 百万円の支出超過となった 2002 年度には、人件費比率は 73.8%まで膨れ上がったが、人件費の見直し・削減により、2005 年度には 50%を割ることができた。その後、新学部・新学科の完成による学生生徒等納付金収入の増加により、2006 年度には 6 年ぶりに帰属収支黒字化を達成することができた。今後は、財務体質の一層の健全化のために、在学学生、卒業生はもとより、社会全体に本学をアピールして、寄付金比率を上げる。また、補助金比率を上げるために、特別補助の獲得を全学的に目指していく。さらに、施設・設備面の充実に力を注いだ結果膨らんだ繰越消費収支超過額を削減するため、中長期的な資金計画を策定する。

第14章 自己点検・評価

I. 大学・学部における自己点検・評価

【到達目標】

自己点検・評価を恒常的に行うためのシステムの定着を図り、自己点検・評価結果を大学の教育、研究、教員組織、事務組織等に効果的に反映していくことを目標とする。毎年度末に自己点検・評価報告書を作成し、その延長上に認証評価を見据えて自己改革を進めることで、大学の理念の実現を企図する。

大学院現代経営研究科においては、大学院教育における教育の理念、社会的使命、目的に照らして、教育活動及び研究活動の状況を点検、評価する。現状を正確に把握、認識するとともに、その達成状況を評価し、評価結果に基づく改善の推進を図ることを目標とする。

【現状説明】

1. 自己点検・評価を恒常的に行うための制度システム

本学は1991年の大学設置基準の大綱化の直前に設置認可を受けたため、4年間は旧設置基準に則って大学の運営を行なってきた。大学完成後の1997年4月に学則を変更し、第2条に「本学は、教育研究水準の向上を図り、前条の教育目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行なうものとする」という条文を入れ、自己点検・評価体制の構築を始めた。

1997年度より2007年度まで行ってきたFD委員会を中心とした授業評価アンケートや学生委員会、企画開発本部学生センター等がまとめた学生満足度調査等は相互に関連するものではなく、全学的な自己点検・評価とは言い難い状況であったため、2008年度に改めて全学的な体制を組み、「大学評価委員会」を設置し、その下に「大学評価専門委員会」、「部局等作業部会」を置いた。

「大学評価委員会」（以下「評価委員会」という）は学長を委員長とし、副学長、学部長、学長補佐、研究科長、図書館長、各センター長を委員として、主に本学の自己点検・評価の基本方針の策定、評価に関する公表を業務としている。本学の自己点検・評価の項目は以下の通りである。

- ①大学と大学院の理念・目的
- ②教育研究組織
- ③教員組織及び事務組織
- ④教育内容及び教育方法

- ⑤研究活動
- ⑥学生支援
- ⑦施設・設備
- ⑧管理運営
- ⑨自己点検・評価体制

「大学評価専門委員会」（以下「専門委員会」という）は評価委員会の委員長である学長が委員長を指名する。委員は、各学部・研究科の教育職員1名・事務職員1名、図書館・各センターの教育職員1名・事務職員1名、法人本部・両学部事務局の役職者からなる。専門委員会は、評価委員会の基本方針に基づき、自己点検・評価に必要な企画の立案と実施、その結果の検証、及び報告書案の作成を業務としている。月に1回の頻度で委員会、または運営委員会を開催している。

「部局等作業部会」（以下「作業部会」という）は、大学院研究科、学部組織、事務組織、図書館、センター等でそれぞれ組織され、各部署の点検・評価を行なう。

この体制のもと、2008年度に全学の組織を対象として自己点検・評価を行い「2008年度東洋学園大学自己点検・評価報告書」を作成し、2009年4月に教員及び事務局の全部署に配布した。また、両キャンパスの教員集会室にも配置し、大学公式ホームページにも掲載した。この報告書には、管理運営部門、教育部門、各委員会、各センター、事務部門の計52部署の自己点検・評価が記載されている。「東洋学園大学自己点検・評価報告書」は、今後も年度ごとに作成し、学内外に公表していく。

2. 自己点検・評価の結果を基礎に、将来の充実に向けた改善・改革のための制度システム

「2008年度東洋学園大学自己点検・評価報告書」は「現状の説明」「点検・評価」「長所と問題」「将来の改善・改革に向けた方策」の4つの柱に沿って書かれている。各部署の責任者が作業部会や委員会などの協議を経てこれを取りまとめた。その作成の過程において、各部署は問題意識を共有することとなった。今後、毎年「東洋学園大学自己点検・評価報告書」を作成することで、「将来の改善・改革に向けた方策」が実行に移されたかどうか、実行に移された場合にはその効果はどうであったか、実行されなかった場合にはその原因は何か明らかにされることにより、将来の充実に向けた改善・改革を行うための制度が有効に働いていくと考えている。

3. 自己点検・評価に対する学外者による検証

本学は開学以来、授業評価アンケートや学生満足度調査などを実施してきたが、全学的

な自己点検・評価に着手したのは2008年度からで、その結果を公式ホームページ等で公開してからまだ日が浅く、「自己点検・評価に対する学外者による検証」は実施出来ていない。従って、今回の大学基準協会による認証評価が初めての学外者による検証となる。

今後の学外者による検証の手段のひとつとして重視しているものとして、社会の多様な層に対するアンケートがある。本学では2007年度より「家族会」を開催し、学生の保護者に、大学の理念、教育目標、教育方法等を説明するとともに、アンケートを依頼し、大学に対する疑問や要望を聞いている。2009年度からはそれを「大学評価アンケート」として実施している。また、2009年6月には2008年度卒業生を対象に大学評価のアンケートをウェブ上で行なった。その結果、「大学での生活を振り返り、全般的に満足していますか」の問いに73.5%の肯定評価が得られた。

【長所と問題点】

1992年の開学以来、委員会単位あるいは部局単位で行なってきた自己点検・評価を全学的かつ恒常的なものにするために組織を整え、「2008年度東洋学園大学自己点検・評価報告書」を発行できたことは評価できる。これにともなって、シラバスの改善、厳正な授業評価アンケートの実施、公開授業の定着、新任教員研修の定例化、教員の採用・昇任手続きの厳正化といった効果が現れている。また、第三者による大学評価として、家族会と卒業生にアンケートを行ったことは、自己点検・評価に対する学外者による検証につながる試みである。

一方、「2008年度東洋学園大学自己点検・評価報告書」においては「到達目標」の記載は求めておらず、今後の自己評価という観点からは不十分である。

また、第三者による本学に対する評価システムは構築されていない。

【改善方策】

認証評価を意識して、自己点検・評価報告書に「到達目標」の項目を入れる。また、FD委員会を強化して、全学的なFDセンター（仮称）にまとめ、本学の自己点検・自己評価の実行部署、責任担当部署とする。さらに、卒業生、保護者、学生の就職先の企業関係者、近隣の住民、有識者等からなる「第三者委員会」を組織し、本学の自己点検・評価を検証するシステムを早急に構築する。

II. 大学院の自己点検・評価

【現状説明】

大学院の組織的な教育研究に対する評価と個々の教員の教育研究活動に対する評価を実施するため、自己点検・評価に関する委員会として大学院自己点検・評価委員会を設置し、その規程として「東洋学園大学大学院自己点検・評価委員会規程」を整備している。また、

その自己点検・評価結果を活かし、教員の資質の維持向上を図るための大学院FD委員会と「東洋学園大学大学院FD委員会規程」も整備している。

2008年度の活動として具体的には、自己点検・評価委員会及び定例の研究科委員会内で教育研究組織、教育内容及び教育方法、研究活動、学生支援等について議論され、その内容を全学的取り組みとして自己点検・評価報告書にまとめている。

この自己点検・評価結果は、FD委員会及び定例の研究科委員会、または「専任・兼任教員連絡会」を通して各教員が情報を共有し、教員の教育内容及び教育方法、教育課程、授業科目、成績評価基準や評価方法、シラバスの作成方法などの改善と向上を図るために活用されている。

「専任・兼任教員連絡会」については毎学期末に開催し、専任教員と兼任教員が担当科目の運営状況や院生の学修状況等についての意見交換を行うことにより、教員自身の授業運営・院生指導等の向上を図るための良い機会となっている。

【長所と問題点】

これらの活動により、他の授業科目の授業内容や授業範囲等との接続関係、他の教員の指導方法についての相互理解を図ることができている。また、研究指導においては院生の研究進捗状況について、主指導教員と副指導教員を含めた各教員の相互理解を図ることができている。

また、院生の学力や研究進捗状況について相互理解を図ることは、各担当科目の授業計画の見直しや授業時間外での指導を行うことに繋がっている。

ただし、完成年度後においても、これらの活動の継続性が重要であり、自己点検・評価結果とFD活動を密接に関連付けた活動が必要となる。

【改善方策】

各委員会や規程について年度毎に見直しを行うことで自己点検・評価とFD活動を継続的に実施できる体制を維持し、さらに評価結果に基づく改善の推進を図る。

Ⅲ. 大学院現代経営研究科に対する指摘事項及び勧告などに対する対応

認可時（2007年12月）の留意事項に対して、以下のように対応した。

1. 「設置の趣旨・目的等が活かされるよう、設置計画を確実に履行すること。また、学術の理論及び応用を教授研究するという大学院の目的に照らし、開設時から充実した教育研究活動を行うことはもとより、その水準を一層向上させるよう努めること」

2008年度の研究科開設までに、設置の趣旨・目的等が活かされるよう、入学者選抜の基本方針に基づき学生募集を行った上で、入学者選抜試験を行い、設置計画どおり大学院を開設した。また、充実した教育研究活動を行い、その水準を一層向上させるため、研究科

開設準備委員会を設置し、開設に向けて、大学院生のための履修要覧及びシラバス、履修モデル等を準備するとともに、開設前における教員の資質の維持向上のための教員研修会を行った。

2009年度には設置の趣旨・目的等が活かされるよう、入学者選抜の基本方針に基づき学生募集・入学者選抜試験を行うとともに、修士1年生に対しても計画どおり履修指導、研究指導を行い、教育課程の編成の考え方に基ついた教育を実践している。また、充実した教育研究活動を行い、その水準を一層向上させるため、自己点検・評価の実施に向けて、大学院自己点検・評価委員会を設置するとともに、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究等の実施に関する対応として、大学院FD委員会を設置し、専任・兼任教員連絡会を開催して、授業の内容・方法、成績評価の方法、学生の修士論文作成進捗状況等についての相互理解を図るための意見交換を行った。

2. 「経営学総論」は学部科目の名称なので、「経営学研究」又は「経営学研究入門」に改めること」

2008年度の研究科開設までに科目名称を「経営学総論」から「経営学研究」に改めた。

3. 「教員の年齢構成に偏りがあるので、完成年度までに40代以下の専任教員を複数採用すること」

2009年1月に教員審査を受けた上で、2009年4月に40代の専任教員(准教授)2名を採用した。また、2008年度に就任した准教授1名が教授に昇格した。

第15章 情報公開・説明責任

【到達目標】

情報開示制度を確立して、本学の組織及び教育活動、財務状況、自己点検・評価の結果等を積極的に公開し、教育機関として社会に対する説明責任を果たすことを目標とする。

I. 財政公開

【現状説明】

本学では1995年（平成7年）度より、学生、保護者、学外者向けに、本学の公式機関誌「東洋学園だより」に財政関係の表を公開し始めた。最初は当年度の予算書だけであったが、その後、拡充し収支決算書まで公表するに至った。

2005年の「私立学校法」改正に伴い、2007年度より大学公式ホームページにおいても以下の財務諸表を公開している。

- ・消費収支計算書
- ・資金収支計算書
- ・貸借対照表
- ・財産目録
- ・事業報告書
- ・監査法人監査報告書
- ・監事による監査報告書

【長所と問題点】

本学の公式機関誌「東洋学園だより」による財務公開に加えて、ホームページ上で大量の財務書類を広く一般に公開し、財務内容を理解してもらうために、「収入」「支出」「貸借対照表」に平易な文体で説明を加えている点は長所である。一方、経理特有の用語や表現は、財務諸表を見慣れていない者にとって理解が難しいという問題がある。

【改善方策】

「詳細な情報公開」と「分かりやすい説明」を両立させるために、2009年度から財務諸表の説明を充実させるとともに、グラフ等を用いて視覚的に理解できるようにする。また、情報公開をさらに進めるために、2009年度から、現在結論のみ掲載している「監査報告書」の本分全体をホームページに掲載する。

II. 情報公開請求への対応

【現状説明】

財政状況以外の情報公開として、2008年度に発足した大学院現代経営研究科の「大学院等設置に係る設置計画履行状況報告書（抜粋）」「大学院現代経営研究科設置認可申請書（抜粋）」「大学院等設置に係る履行状況報告書（抜粋）」や「教員数・学生数」「学生数推移」等の基本的情報を大学の公式ホームページに掲載している。また、様々な情報に関する問い合わせには法人本部で可能な限り対応している。

それとともに、学生、卒業生、保護者、教職員の個人情報を保護するため、2005年に「学校法人東洋学園個人情報保護規程」を制定し、個人情報の取扱いに関する基本的事項を定め、各部署に個人情報保護責任者を置いて、個人情報の保護の徹底を図っている。個人情報保護責任者を置いて、個人情報の保護の徹底を図っている。

【長所と問題点】

個人情報保護に関して規程を整え、責任者を配置したことは長所である。ただし、規程の教職員への浸透が十分とはいえない。メールに添付された個人情報が含まれるファイルが使用後も廃棄されず、そのまま個人のコンピュータの中に放置される例などがみられ、問題である。

また、情報開示請求に対する体制と規程ができていないのは問題である。

【改善方策】

個人情報保護に関しては、具体的な行動例を示したマニュアルの作成をメディアセンターに依頼する。

情報開示請求に対する規程と体制は、2010年度中に整備する。

III. 点検評価結果の発信

【現状説明】

本学では2008年度に初めて全学的な自己点検・評価報告書を作成し、公式ホームページに掲載した。これに加え、授業評価結果、学生満足度調査、家族会アンケート結果、卒業生アンケート結果等、本学の点検・評価作業の結果を順次、ホームページ上に公開している。

【長所と問題点】

自己点検・評価報告書の作成を通じて、点検評価結果の公開に肯定的な意見をもつ教職員が増えてきている。また、授業評価アンケートや卒業生アンケートにおける否定的な評

価を公開することで、本学の問題が是正されていくと考える教員も増えている。一方、すべてを公開することが本学にとってプラスになるのか疑問をもつ教職員もいる。

【改善方策】

点検評価結果を発信していくためには、点検評価それ自体が実質化されていなければならない。形骸化に陥ることなく、継続的にデータを集め、分析し、改善の方策へとつなげていく。また、授業評価アンケート、家族会アンケート、卒業生アンケート等の結果には、必ず「提案」をつけ、その提案が実行されたか、実行された場合にはその効果はどうであったか、実行されなかった場合にはその原因は何かを検証し、文書化して残す。

終章

終わりにあたって、本章の各項目を要約すると共に、本学の設定する目標の達成状況と喫緊に取り組まなければならない課題について述べる。

第1章 理念・目的

東洋学園大学は、その前身でもある東洋女子短期大学が使命として掲げた「教養と国際的視野」を備えた自立した女性の育成」から、その神髄を受け継ぎ、「豊かな教養、人間性、国際性を備えた人材の育成」を建学の理念として1992年に開設された。

この理念の下に本学は、社会と大学を取り巻く状況の変化に応じつつ学部の増設、学科の再編等を経、現在の教育環境を整えてきた。

しかし、社会は今後もおお、急速な変化を続けることが予測され、その変化に本学の教育は十分に答えることが求められることから、2007年より従来の理念を発展的に改め、新たに、「時代の変化に答える大学」「国際人を育てる大学」「面倒見のよい大学」の三本の柱を理念として掲げることとした。

本学は、その前身でもある東洋女子歯科医学専門学校及び東洋女子短期大学より時代の変化に適切に答えることの重要性を学んできた。そしていま、急速な変化の時代にあつて本学は、「時代の変化に答える大学」を理念のひとつとして掲げることとした。「国際人の育成」については開学以来の理念のひとつでもある。本学は、その前身の時代より連綿として引き継いできた、誠実できめ細かな教育、指導を、今後さらに充実させ、学生が安心して学び、巣立つことのできる環境づくりを重要な使命のひとつと考えることから、「面倒見のよい大学」を理念として掲げることとした。

この新理念の下で、「豊かな教養と人間性、国際性を備えた人材の育成」に励むこととした。

第2章 教育研究組織

本学の教育組織は、人文学部及び現代経営学部の2学部と大学院現代経営研究科の1研究科からなる。人文学部には国際コミュニケーション学科と人間科学科の2学科を置き、現代経営学部の下に現代経営学科を配している。

人文学部の国際コミュニケーション学科にはグローバル交流コース、英語教育コース、英語発展コース、情報メディアコース、国際政治経済コース、地球環境コースの6コースが置かれ、人間科学科には心理・カウンセリングコース、身体と健康コース、ヒューマン・サービスコース、社会と人間コースの4コースが置かれている。

現代経営学部には企業マネジメントコース、会計ファイナンスコース、広告マーケティングコース、企業ショップ経営コース、公共サービスコース、国際ビジネスキャリアコースの6コースが置かれている。

この教育体制のもとで、学部、学科、研究科のそれぞれの組織が本学の理念・教育目標本学の達成を目指している。

教養教育センター、英語教育開発センター、国際交流センターの3センターは、両学部の教養教育、英語教育、国際交流の責任担当部署として学部横断的に機能している。本章でも記述したが、センター制は大学全体の教育目標の実現のためには有効な組織であるが、一方、センターと両学部との調整に問題が残る。例えば、カリキュラム等は最終的に学部教授会の承認が必要であり、3センターによる全学共通カリキュラムの研究開発及び実施までに多大の時間と労力を要するところであり、今後、更なる改善や改革の議論は教育組織として健全なものである。

教育研究組織に関する問題としての喫緊の課題として、東洋学園研究センターの見直しが挙げられる。本郷キャンパスの立地や新校舎の建設により、東洋学園研究センター活用の基盤は整っているが、発足当初を除いては目的を果たすことができていない。一方、本センターを除く他の3センターは、発足以来その活動範囲を拡大し、講演会実施、学会、研修会等の開催、現代経営学部による「本郷・茗荷谷経営者研究会」大学院現代経営研究科による「現代経営研究会」等、本来、東洋学園研究センターの担うべき業務の一部を、現在、学部、他の3センター、大学院研究科のレベルでそれぞれ実施しており、現在それをあらためて東洋学園研究センターに集約することは困難な状況となっている。

今後、東洋学園研究センターの業務の見直しを図り、学内外との共同の教育・研究施設、その他、広範な社会貢献、本学教員による学外への発信基地等を目的として組織の再編成を図らなければならない。

第3章 教育内容・方法等

1. 共通教育科目

本章でも度々触れているが、本学の教育の柱は人間性・社会性・国際性の育成を重視した教養教育及び実践的な英語教育と各学部、各学科で行われる新しいアプローチによる専門教育である。

教養教育の第1歩として2006年度より両学部共通科目として開始した「教養基礎演習」を置いている。この科目は1年次必修とし、前期・後期、それぞれ1単位を配当し、少人数(20人程度)のクラス編成による演習科目である。到達目標は、クラスを学生と教員及び学生同士のコミュニケーションの場とすることで大学に速やかに馴染ませると共に、大学

生として必要な学びの基本を学習し、基礎学力をつけ、勉学意欲を向上させることにある。基本的には日本語による「読む、聞く、書く、話す」を中心とした思考力、レポート作成や発表のための表現力を養う内容になっている。学生は「教養基礎演習」を学修した上で2年次、3年次の講義科目、ゼミ等での発表や、レポート作成、4年次の卒業研究に取り組むことになる。

2004年度に開設した英語教育開発センターによる英語教育の改革は2006年度から全学共通科目として始まった。その骨子は1年生向けに「Freshman English1~4」（2009年度より「基礎英語1~4」と改称）を4技能別に各セメスターに4コマ開講し、計8単位の修得を必修とする。2年生向けに「English Electives」（2009年度より「応用英語Ⅰ~Ⅱ」と改称）を開講し、学生の関心に応じセメスター毎にそれぞれ2コマ、計4単位の修得を必修とした。その結果、本学の全ての学生が学部、学科を問わず、英語科目を12単位修得しなければならないこととなった。

教養基礎科目に関しては、2008年度に従来の分野構成（人文学部は4分野、現代経営学部は3分野）が見直され、2009年度より「人間理解」「芸術理解」「社会理解」「世界理解」「現代の探求」という5つの分野構成となっている。変更は教養基礎科目の区分の見直しだけではなく、履修配当年次も従来の1、2年次から3年次までに拡大し、特に「現代の探求」は本郷キャンパスで3年次学生を対象に専門教育と平行して開講し、現代社会が抱える難題に取り組む上級生向けの発展的な教養科目として位置づけている。

2. 専門教育科目

上述のように専門教育ではコース制で教育にあたっている。全学で合計16コースを開講しているが、学科により専門科目の必修の多いコースもあれば、緩やかなコース制もある。また、教養科目は全学共通の課程であるが、専門科目においても他学部、他学科の履修を上限設定した上で許可している。また、人文学部国際コミュニケーション学科においては英語の教職課程、日本語教員養成課程、児童英語教育課程を置き、人間科学科においては認定心理士、ピア・ヘルパー等の認定過程を置き、これらは学科を問わず、本学の全ての学生が受講可能としている。

3. 学士課程の教育方法

教育効果の測定は大学、学部、センターのレベルで授業アンケート、卒業生の進路状況調査、統一テスト等が行われている。その模索の中から、理論的、経験的に有効な測定法を確立していくのが高等教育機関としての大学の義務である。同時に適切な履修指導、厳格な成績評価、様々な授業改善を行なうこと、これらをファカルティー・ディベロップメントとして位置づけ、本学の文化としていくことが近々の課題である。

シラバスは開学時の履修要項での授業概略から比べると隔世の感がある。2000年度より

シラバスと改称し、2009年度版は到達目標から事前学習・事後学習を含むまでの膨大な情報量となっているが、同時に、使いやすさという点では、重い、厚い、大きいという問題を生んでいる。Web シラバスとの使い分けが課題である。

4. 国内外との教育研究交流

「国際人を育てる大学」を理念のひとつとして掲げる本学は、海外に教員を派遣し、また、海外の大学の学生を受け入れることに注力している。在外研究制度は短期大学からの制度であり、4年生大学となつてからも過去17年間に、毎年1、2名の教員を海外の大学や研究機関に派遣している。課題は本章に書いたように、教員の雇用形態の変化に規程が合わなくなつてきており、規程の改訂が課題である。

国際交流センターが学术交流協定を結んでいる大学は4大学ある。その他、語学研修の交流を持つ大学が2大学、インターン生を本学が受け入れている大学が1大学ある。課題としては本学から送り出す学生が多く、受け入れる学生は皆無に近いことが挙げられる。これは早々に解決できる問題ではないが、時間をかけて海外の学术交流協定大学からの留学生受け入れに取り組んでいく。

5. 大学院現代経営研究科

2008年度に開設した大学院現代経営研究科は現在、進行中であるため、教育課程等の改善、組織の改編等を行われていない。本学の大学院研究科の特長のひとつとして、現代経営学部における成績優秀者が5年間で修士号を取得する制度がある。学部3年次までに、「専門基礎科目」「専門基幹科目」の単位取得要件選考に合格し「修士課程授業科目履修資格」を得た学生は、学部4年次（2010年度）より現代経営研究科修士課程の授業を先行して履修（10単位まで（大学院学則））することができ、大学院入学後1年間で残りの単位を修得し、学士課程と修士課程を併せて5年間で修了することができる。この制度が現代経営学部学生の進学意欲を喚起することに繋がることを期待している。

第4章 学生の受け入れ

多様な入試を行なうことにより多様な学生の入学を目指し、一般入試、推薦入試、A0入試、センター試験利用入試等を行なっている。しかし、多様な個性、資質を持つ学生は学力においても多様である。アドミッションポリシーとして多様性を掲げることに意味があるが、同時にディプロマポリシーに問題を投げかけている。学力が高く、勉学に積極的な入学生がいる一方で、そうではない入学生もいる。この問題は教育組織改革、授業改善、ファカルティー・ディベロップメント等を含め、3センター、学部、学科のカリキュラムポリシーで解決すべき問題として取り組んでいる。

2008年度に本学の入学総定員635名に1名不足し、2009年度は5名不足した。その結果、

2009年度の入学定員充足率は99.2%となっている。また、編入定員は定員数が多く、これまで充足したことはない。学生の受け入れは通常の1年次入学を中心に考えてきたが、編入入学に関しても広報、募集方法等に工夫を凝らしていく必要がある。

大学院現代経営研究科は募集定員10名に対し2008年度8名、2009年度7名の受け入れを行なった。開設間もないこともあり、社会的に周知されていないこともあろうが、一層の努力を払い、定員確保に努める。

第5章 学生生活

昨今の経済不況により、勉学への意欲を有しながら、経済的理由により学業継続が困難な学生が増加している。そうした学生への経済的支援に関しては、本学独自の制度「東洋学園奨学金」、「私費外国人留学生学納金減免」をはじめとし日本学生支援機構の奨学金、公共機関及び民間団体による「各種奨学金」などの利用を学生に説明しているが、例えば、日本学生支援機構の奨学金の場合、2008年度の申込者数113名、採用者数80名、2009年度の申込者数120名、採用者数72名と申込者数は増加しているのに採用者数は減少傾向にあるのは気掛かりである。各種奨学金に不採用になった学生への対応が課題となっているが、本学の奨学金の原資も限られており、同窓会による奨学金の創設、父母会、卒業生等からの寄付の呼びかけ等の対策を模索している。

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮は適切に行われており、生活相談担当部署も本郷キャンパス、流山キャンパスに適切に配置され、有効な活動を行っている。また、キャンパスで起こる可能性のあるハラスメントの防止に関しては、規程の制定、委員会等組織体制の整備、受け付け窓口の設置、学生・教職員への広報・啓蒙も適切に行われている。

学生の進路選択に関わる指導は教育課程でのキャリア教育から、キャリアセンターによる個別指導、資格取得のための課外講座等で適切に行われているが、昨年秋以来の経済不況のため2010年卒業予定者の就職状況にどの程度、影響が出るのかは予断を許さない。大学の力だけでは解決の困難な問題であるが、ゼミ担当教員を始め教職員が努力をしているのが現状である。

第6章 研究活動と研究環境

教員の個人研究費、共同研究費の支給、研究室の配分等は、本学の学部構成及び同規模の大学と比べ、水準は達成している。「東洋学園大学紀要」「現代経営経済研究」「研究室だより」等の刊行物で教員の研究活動を促進している。専任教員一人当たりの研究発表数が2006年度は2.71本、2007年度は1.77本、2008年度は1.36本と年度が進むにつれて、平

均値が下降気味なのは問題である。改めて教育と研究のバランスを取り、平均値を 2.0 以上にすべく、環境整備をしている。

第 7 章 社会貢献

社会への貢献においては市民への学習機会の提供として、開学の翌年度から 1993 年度の公開講座を開講した。毎年 7～8 回の公開講座を開講し、2008 年度末で 122 回の開講に至っている。また、2001 年度に 8 講座で開始したエクステンションプログラムも 2009 年度プログラムでは年間 100 を超える講座を開催し、公開講座と共に本学の研究・教育の蓄積を広く地域社会に開放している。さらに、短期大学からの英語教育の伝統や小中高の教育機関との深い連携をもとにした流山市と文京区の公立学校での児童英語指導も本学の特長として挙げられる。

大学の施設・設備の社会への開放は教育に支障がないかぎり、積極的に行っており、地域社会から評価されている。また、国や地方自治体等の政策形成への寄与も本章に詳述してあるように積極的に行っている。

企業等との連携は現代経営学部、大学院研究科による「本郷・茗荷谷経営者研究会」「現代経営研究会」で文京区の企業との共同研究を行っている。

第 8 章 教員組織

専任教員一人当たりの学生数は全学部平均で 32.4 人と大学設置基準を大幅に下回り、他大学では行えないような少人数教育を可能にしているのは本学の長所であり、理念・教育目標実現のための条件である。2008 年度の主要な授業科目への専任教員の配置状況は、教養教育を大学教育の柱と位置づけている本学では「教養基礎演習」全 26 クラスを専任教員が担当、教養基礎科目 694 科目中 514 科目を専任教員が担当している。また専門教育科目においても 72.6% を専任教員が担当している。本学全体の専任教員対兼任教員の比率 48 対 52 を考えれば、専門科目への専任教員の配置状況は適切である。

専任教員における民間企業などからの出身者人数及び比率は、専任教員 80 名のうち 25 名と 31% を占める。また、外国人専任教員は 4 名で全体の 5%、女性専任教員は 33 名で全体の 41.3% を占めている。これらの数字は水準からみれば高い数字である。

一方、教員組織の年齢構成は 61 歳以上の高年齢教員が多く 40 歳以下の若年齢教員が少ない逆ピラミッド型の教員構成となっている。現代経営学部で 51 歳以上が 73% と高年齢に極端に偏っている。人文学部も 51 歳以上が 66% で高い比率である。大学院開設や民間企業等からの相対的に高齢の専任採用の影響もあるが、年齢構成の歪みは今後 5 年間に亙る大量退職や世代交代の中でかなりの改善が見込まれる。

第9章 事務組織

事務組織は110名の職員で構成されており、同規模の大学の水準を越えている。事務組織の構成、事務組織と教学組織との関係は適切である。事務組織も教育組織を支えるように配置され、役割分担も適切である。教学に関わる企画、立案、補佐機能を十分に果たし、また、学内の意思決定、伝達システムの中でも、冷静かつ敏速な活動は評価できる。

普段から学内、学外での研修会等でスタッフ・ディベロップメントを行い、事務職員の資質、能力の向上に努めている。問題としては、教養教育を主として行う流山キャンパスと専門教育を主として行う本郷キャンパスが常に適切な連携を保つ必要があり、業務に応じて職員のキャンパス間の移動が多くなっている点が挙げられる。

連携は、教学系事務システム、電話、Fax、情報機器等の利用でかなりの程度可能であるが、会議、行事、学生との対応等でキャンパス間の移動は一定程度避けられないのが、現状である。

第10章 施設・設備

大学・学部、大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況は適切である。その他、耐震、防火等の災害対策を始め、障害者の利用の利便性の向上等の対応にも努力をしている。長期計画に基づく様々な対応も怠ることなく進めている。キャンパス・アメニティー向上も学生のための生活の場や空間の確保を図っている。

本郷キャンパスの1号館は築2年と新しく、情報関連機器も最新の設備とし、また、学生食堂のメニュー等にも工夫を凝らしている。流山キャンパスでも2008年に学生食堂等の改築を行い、アメニティーは向上している。本章に記したが、流山キャンパス隣地にグラウンド用地(26,429.04㎡)を購入し、2010年秋に竣工予定である。これによりスポーツ関係の授業はもとより、クラブ活動、とりわけ野球・ラグビー・サッカー施設のクラブでの活動利用が期待される。

施設利用に関しても、学生の利用時間に配慮し、かつ、安全の確保のための人的体制を築いている。両キャンパスにおいて、施設・設備等を維持・管理するための責任体制を確立している。

第11章 図書・電子媒体等

本学は2キャンパスを有し、それぞれに図書館を持つ。流山図書館の広さは2,183㎡で書架収容可能冊数は約18万6千冊、閲覧席は、196席あり、学生定員数に対して15.4%である。本郷図書館は、2007年に竣工した本郷校舎1号館の6階にあり、1フロアのみであ

る。広さは1,158 m²、書架収容可能冊数は約11万冊、閲覧席は103席、学生定員数に対して6.8%である。本郷図書館、流山図書館合わせて閲覧席は299席、編入学生、大学院生を加えた総定員数2,790人に対して10.7%となっている。

メディアセンターも両キャンパスに置いている。教育系システムを概説すると本郷校舎計PC270台(PC教室4教室(171台)、学生自習利用専用PCルーム2室(86台)、教員専用教材作成室2室(8台)、映像編集ブース(5台))、流山校舎計PC353台(PC教室5教室(210台)、CALL教室2教室(66台)、学生自習利用専用PCルーム1室(73台)、教員専用教材作成室1室(4台))の規模で教育系PC教室システムを運用している。

図書館とメディアセンターは学生の学修拠点であり、今後とも一層の充実を図りつつ、開館時間の延長等の課題にも応えていかなければならない。

第12章 管理・運営

管理・運営をめぐっては喫緊の課題はない。しかし、18歳人口の減少、大学進学率の頭打ち、大学間格差の増大、経済不況等、大学を取り巻く環境が年を追うごとに厳しくなっている現在、理事会と教授会、事務組織が協力してこれまで以上に大学の管理・運営を適切に維持していく必要がある。そのためには、大学を構成する教職員の全員が心を一つにして、今後生じるかもしないすべての事柄に対処しなければならない。そして、それを実現するための全学的調整機関として、評議会と大学運営協議会が重要な役割を果たすことになる。

本学においては、評議会は原則として、理事会、評議員会及び常任理事会における決定事項の周知、各部署の業務報告、調整、懸案事項の確認等を行う機関である。一方、大学運営協議会は、人文学部と現代経営学部の2学部教授会及び研究科教授会における活動等の調整を行う機関である。教育の現場においてはこの両者は常に情報を共有し、共通の認識の下でそれぞれの役割を果たすことが望まれる。

社会はなおも急速な変化の時代にあり、この状況の中で本学が安定した管理・運営を行うためには、評議会と大学運営協議会の果たす役割は大きい。したがってこの両機関がその機能を十分に発揮し得る環境を維持し改善する努力は、大学の発展のために極めて重要である。

第13章 財務

短期大学の英語英文科の廃止及び新学部創設が重なった2002年度には帰属収支が一時、支出超過まで落ち込んだが、その後、学生募集活動をさらに強化し、教育研究組織の改善、改編等により安定した入学者を確保し、新学部、新学科が完成年度を迎えた2006年度には

学納金収入が回復、さらに教職員の人件費、管理経費等の見直し・削減により帰属収支は収入超過を実現した。

今後、収入の大幅な増加は見込めないが、教育、研究の十全な遂行と財政確保の両立を図るための仕組みの工夫等により、教育・研究環境の改善、充実を継続的に行うことができるような財政基盤を整備、確保していくと同時に、教育研究経費の充実をはかり、学生サービスの質の維持、向上を目指していく。

第14章 点検・評価

1997年の学則変更に伴い、自己点検・自己評価を学則第2条として明記したが、その後の自己点検・自己評価は授業評価アンケートや学生満足度調査を行う程度で、全学的な自己点検・評価の取り組みとは言い難い状況であった。そのため2008年度に改めて全学的な体制を組み、「大学評価委員会」を設置し、その下に「大学評価専門委員会」、「部局等作業部会」を置いた。この新体制のもと、2008年度に全学の組織を対象として自己点検・自己評価を行い「2008年度東洋学園大学自己点検・評価報告書」を作成し、2009年4月に教員及び事務局の全部署に配布し、点検・評価文化を学内に導入した。

1991年の大学設置基準の「大綱化」から始まる日本の大学改革は2004年の認証評価制度の開始に至っていよいよ正念場を迎えている。本学も、今回の認証評価受審を本格的な点検・評価の第1歩と位置づけ、全学を挙げて取り組んでいる。

日常的な点検・評価に関しては、卒業生、保護者、学生の就職先の企業関係者、近隣の住民、有識者等からなる「第三者委員会」から本学の実態を点検評価する仕組みを組み上げていないのは問題であると認識している。その他、自己点検・自己評価を実質的なものにする課題は多々あるが、これらは全て喫緊に取り組まなければならない課題であり、「大学評価委員会」が中心となり、認証評価機関やステークホルダーから指摘される諸問題を解決する2011年度からが、本学の点検・評価の第2歩目となる。

第15章 情報公開・説明責任

点検・評価と並んで情報公開・説明責任も従来の大学の問題点である。本学でも1995年度より、学生、保護者、学外者向けに、本学の公式機関誌「東洋学園だより」に財政関係の表を公開し始め、2005年の「私立学校法」改正に伴い、2007年度より大学公式ホームページにおいても財務諸表等を公開している。

しかし、これは最低責任を果たしているだけで、課題は積極的な情報公開であり、情報開示請求等への適切な対応である。喫緊の課題は情報公開・説明責任に関する規程の整備と学園機関誌や公式ホームページによる詳細な情報提供にある。

以前は情報公開や説明責任を果たすことについて消極的な考えがあったことは事実であるが、昨今の大学をめぐる情勢の変化等から、本学においても学内外からの肯定的な評価も否定的な評価も含めて公開していくことで、この問題の問題解決を図る。

以上

