

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2019 年度

— 東洋学園大学 —

2019年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

2019年度東洋学園大学自己点検・評価報告書の発行に際して	1
-------------------------------	---

【1. 管理運営】

1. 評議会自己点検・評価報告書	4
2. 大学運営協議会自己点検・評価報告書	5
3. グローバル・コミュニケーション学部教授会自己点検・評価報告書	7
4. 人間科学部教授会自己点検・評価報告書	9
5. 現代経営学部教授会自己点検・評価報告書	12
6. 現代経営研究科委員会自己点検・評価報告書	14
7. IR室自己点検・評価報告書	19

【2. 教育部門】

1. グローバル・コミュニケーション学部自己点検・評価報告書	24
(1) グローバル・コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	26
(2) 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	28
2. 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書	30
3. 現代経営学部現代経営学科自己点検・評価報告書	33
4. 大学院現代経営研究科自己点検・評価報告書	35

【3. 各委員会】

1. 教務委員会	
(1) グローバル・コミュニケーション学部教務委員会自己点検・評価報告書	44
(2) 人間科学部教務委員会自己点検・評価報告書	47
(3) 現代経営学部教務委員会自己点検・評価報告書	50
2. 合同学生支援委員会	53
3. 入試企画委員会自己点検・評価報告書	55
4. 共用教育研究施設委員会	57
5. 就職委員会	59
6. 紀要委員会自己点検・評価報告書	63
7. FD委員会自己点検・評価報告書	65
8. 教職課程運営委員会自己点検・評価報告書	69
9. 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書	71
10. 研究倫理委員会自己点検・評価報告書	73

【4.各センター】

1. 英語教育開発センター自己点検・評価報告書	78
2. 国際交流センター自己点検・評価報告書	81
3. 教養教育センター自己点検・評価報告書	85

【5.事務部門】

1. 東洋学園大学事務局	
(1) 教務部自己点検・評価報告書	90
(2) 学生支援センター自己点検・評価報告書	92
(3) キャリアセンター自己点検・評価報告書	96
(4) 総務部自己点検・評価報告書	99
2. 共用教育研究施設群	
(1) 図書館自己点検・評価報告書	102
(2) メディアセンター自己点検・評価報告書	105
3. 入試広報センター	
(1) 入試室自己点検・評価報告書	107
(2) 広報室自己点検・評価報告書	110
4. 法人本部自己点検・評価報告書	112
(1) 企画部自己点検・評価報告書	115
(2) 人事部自己点検・評価報告書	117
(3) 財務部自己点検・評価報告書	119

2019年度の自己点検・評価報告書に際して

東洋学園大学学長 旦 祐介

2019年度の東洋学園大学の自己点検・評価報告書が完成しました。本学の自己点検・評価報告書は、2008年度から毎年まとめ続けているものです。各部署がそれぞれこの1年間を振り返り、点検・評価項目ごとに整理しました。本報告書の作成に関わってくれたすべての教職員の皆様に、心からのお礼申し上げます。

本学は、2018年4月に大学基準協会の認証評価において「適合」の評価を得ることができました。この評価の有効期限は、2025年3月です。それまでの間に、本報告書も参考にしながら、改善を求められた諸点に対応していく必要があります。

2019年度は、前年度以来、全学生が本郷キャンパスで学ぶようになり、勉強に前向きで学習習慣を身につけた学生が増え始めた年と言えます。年度はじめのオリエンテーションには、開始時刻前から全新生が着席していました。授業においては多くの教員が、教えがいのある学生が増えたと言います。教員には、課題を出して学生の学習意欲を高めるような授業をしてほしいとお願いしています。

2019年度は、いわゆる3ポリシーをまとめることができました。学位を付与する基準（ディプロマ・ポリシー）、授業を提供する基準（カリキュラム・ポリシー）、そしてそれらを理解した学生を受け入れる基準（アドミッション・ポリシー）、これらを学部・研究科内の全教員が共有し、意識化することができた意味は大きいと考えています。2019年度末には中期計画も公表することができました。大学としてこれから進むべき方向性を示し、教職員が自らの立ち位置を確認することで、教職協働を前進させる準備ができたと受け止めています。

2019年度は、IR（インスティテューショナル・リサーチ）室がアンケートのデータ分析などを通じて、学内の情報共有が前進し始めた年です。入学前から卒業後までの学生一人ひとりのデータを分析することで、本学がどのような学生を求めているか明らかにできることを期待しています。

グローバル化の成果としては、2014年より続くサム・ヒューストン州立大学のサマースクールは、本学学生の目を世界に開くプログラムとして充実してきています。ICP（国際キャリアプログラム）学生は、2020年3月にはコロナ感染症のため、その他の長期留学の派遣生とともに、留学を短縮して帰国しましたが、グローバル化を誰よりも深く理解し成長したと理解しています。

本学専任教員の研究教育環境については、数名が共同研究室の利用となっていることと、学部・センター事務を教員が担っていることが課題として指摘できます。後者は教職協働の課題でもあります。本学教員が、学問的業績を積みやすい環境を提供したいと考えています。

自己点検・評価報告書が形だけにとどまらず、毎年各部署の責任者が課題を洗い出し、大学の前進につなげていく基盤となってほしいと願っています。この報告書は、本学が時代の要請に応えグローバル化とダイバーシティを掲げるリベラルアーツの大学でありたいという希望を社会に対して問うものとなります。

学内外のご意見をお待ちしています。

以上

1. 管理運営

1. 現状の説明

評議会の学園における役割は、東洋学園各組織に関する業務の統括及び調整をなすことである。学園においては、業務の効率化を図るために目的に応じて多様な組織が設けられ、それぞれの組織に応じた業務がなされているが、業務について一定の方向性が示された上で組織間の調整を行う必要がある。

評議会規程（以下「規程」という）では、評議会がこのような役割を担いよう学園運営のために必要な基本方針を審議し、各組織間の調整をなすものと定められている。（第4条）

学園の業務に関する最終意思決定機関は理事会であるが、評議会を置き、ここで教学に関する基本方針について審議することとしているのは、実際に教育研究に携わっている教育職員が、学生の教育研究上の権利・利益について、最もよく把握していると考えからである。

構成員は、理事長、学園長、学長、副学長、グローバル・コミュニケーション学部長、人間科学部長、現代経営学部長、現代経営研究科長、入試広報センター本部長、共用教育研究施設長、図書館長、英語教育開発センター長、国際交流センター長、教養教育センター長、ICP 総括責任者および事務局などの責任者である。本年度の構成員は、21名であった。評議会は、年度ごとに定められる学事日程に基づき開催されており（規程第7条第1項）、本年度は毎月1回を原則として計11回開催した。

2. 長所・特色

毎月1回各部局の責任者が集まり活発な議論を行っている。また、全学に各部局の動向を周知する機能も果たしている。このことは、学内の意思統一を図り各組織間の調整をなすとした評議会の役割に合致している。

3. 問題点

議題が毎月のオペレーションの進捗報告や課題の共有にほぼ限られ、規程に定められている「基本方針」について審議する機会はほとんどない。

4. 全体のまとめ

大学運営協議会との役割分担が曖昧であり、運営の効率化には改善の余地がある。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

評議会として対応すべき事項はない。

2019年度 大学運営協議会自己点検・評価報告書

学長 旦 祐介

1. 現状の説明

本大学運営協議会は、3 学部教授会、各センター教授会、および研究科委員会に伝達する案件に関する調整機能が主な役割となっている。

○大学運営協議会の構成

学長、副学長、学長補佐、グローバル・コミュニケーション学部学部長、人間科学部学部長、現代経営学部学部長、大学院研究科長、英語教育開発センター長、教養教育センター長、国際交流センター長及び学長の指名する者（学内理事、本部長、事務局長、事務局各部長など）。2019 年度構成員 15 名。

○大学運営協議会は以下に掲げる事項について、学長の諮問により審議し、学長に対し助言または勧告を行う。

- ・各学部の教授会の審議に係る調整に関する事項
- ・本学の教育・研究上の目的を達成するための基本的な計画に関する重要事項
- ・本学の教育・研究活動等の状況について本学が行う評価に関する重要事項
- ・その他本学の運営に関する重要事項

○2019 年度の主な取り扱い事項

- ・教授会・学部運営委員会日程、他学事日程に関する事項
- ・各委員会に関する事項
- ・特別研究費に関する事項
- ・出版助成金に関する事項
- ・履修に関する事項
- ・クラス編成に関する事項
- ・大学国際化に関する事項
- ・学内行事に関する事項
- ・学内研修に関する事項
- ・入学前講習に関する事項
- ・学内施設に関する事項
- ・学生募集に関する事項
- ・学生支援に関する事項
- ・学生行事に関する事項
- ・学生マナーに関する事項
- ・ハラスメントに関する事項
- ・研究倫理に関する事項
- ・個人研究室配分に関する事項
- ・家族会に関する事項
- ・その他の事項

※本年度は定例 11 回の大学運営協議会を開催

2. 長所・特色

大学運営協議会は、学部・センター・事務部門間の情報交換及び意思疎通の場となっており、大学全体の動きを把握したうえで、各部署における業務を円滑に遂行することを可能とする機能を果たしている。学長室の発議に関して、調整が必要な案件については、迅速な対応がなされており、関係各部署への情報の伝達もおおむね円滑に行われている。

本協議会は、各学部教授会に周知すべき諸施策についての事前調整連絡機関としての役割を担っている。2019年度は、学生の授業科目履修に関する問題、英語科目カリキュラム改革、学部横断プログラムの拡充計画、大学のミッションの確定、3学部のディプロマ等3ポリシー策定計画など、全学的な諸課題について対応が増加した。学長リーダーシップを支える本協議会の重要性は年々増大傾向にあると言える。

3. 問題点

本協議会は、本来学長の諮問を承けて、審議、助言、勧告を行うことが任務となっているが、開催場所の性質も手伝って大人数の公式的な定例会議になりがちで、必ずしも自由な議論や有効な助言を得る場になっていない。議決機関ではない非公式さを生かして、活発な議論に基づき新しい視座を得て大学改革を積極的に推進する中核組織に育てていきたい。

4. 全体のまとめ

大学運営協議会の主たる役割である「大学全般に関わる重要な問題に関する連絡調整を行い、大学全体の円滑な運営を図る全学的な連絡調整機関としての役割」は十分果たされている。また協議される案件については、全専任教員からなる教授会、事務責任者からなる部局長会議等に反映され、速やかな対応がなされている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2017年度認証評価において、大学運営協議会に対して、特に指摘事項はなかった。

本協議会は、大学教学マター全体に関わる提案事項や懸案事項の取り扱い機関として、学内で認知され、取り扱う案件数およびその重要度が高まってきている。そこでは、新たな企画案の検討だけでなく、新しい中長期計画原案に関する意見交換がなされ、組織的対応につながるよう、議事要録として記録されている。今後、3学部と大学院、各事務部、教養教育センター、英語教育開発センター、国際交流センターとの議論と情報交換の場としての機能をさらに充実させ、より自由な議論の場としていきたい。

本学は、3学部本郷キャンパス完全集約化が実現し、学部の壁を越えて柔軟かつ自律的な学びを学生に体得させるグローバル教育の拠点となることを目指している。そのためにはさらなる学部間調整だけでなく、学部とセンターとの連携が不可欠である。同時に、中期的には本学開学100周年に向けて、学生ファーストの教育改革を施行するために、大学運営協議会は、学長のリーダーシップを強める組織に育てていきたい。

1. 現状の説明

2018 年度以降、それまでの合同学部運営教授会に代えて、人間科学部学部長と合同で事務職員とともに毎回の教授会開催に先立ち教授会前打ち合わせを行ってきた。ここでは、報告事項、懇談および審議事項についての確認や調整、また、教授会進行方法について適宜確認を行って円滑な教授会運営に努めた。また、教授会の前月には、学部長とグローバル・コミュニケーション学科学科長ならびに英語コミュニケーション学科学科長が集まって学部、学科運営および教授会の実施方法について打ち合わせを行った。ここでは、学部や各学科の諸課題を確認し、それらの解決のためにどのような方法で取り組んでいくかを協議した。これらの準備を通して、2019 年も教授会は適切に実施されたと思われる。また、学科ごとの課題については、教授会後に適宜、学科懇談会を開催し、学科の教員間で課題を共有し、問題の解決方法や現状の報告を行った。具体的には、グローバル・コミュニケーション学科では今後のカリキュラム部分的改訂を目指して、その方向性について協議を行った。英語コミュニケーション学科では 2019 年度より導入された新カリキュラムでの主要科目について学生アンケート等を実施し、教育成果について協議した。昨年度も報告した通り、教授会では「教授会規程」に定められた事項について引き続き審議が行われている。これに加え、教育研究に関する事項についても審議または懇談を適宜行った。これらと併せ、学部長、3 センターおよび各部・委員会からの報告事項により教授会の議題は構成されている。報告事項は「学部長報告及び説明事項」「各センター報告事項」「各部等報告事項」からなる。「教員人事について」が事項に含まれる場合には、人事教授会として教授会の同意を得ている。2019 年度の教授会は、グローバル・コミュニケーション学部が教授 14 名、准教授 4 名、専任講師 6 名の計 24 名、および、学長 1 名または副学長 1 名から構成されている。

2. 長所・特色

2018 年度から合同学部運営委員会に代えて、教授会前の事前打ち合わせを実施し、業務の効率化を図ってきた。教授会運営についてそれ以前と較べて特に支障はなく、効率的かつ無理のない教授会運営がなされている。2019 年度にはグローバル・コミュニケーション学部教授会は 11 回開催された。2019 年度は、前年度まで各部署の報告に長い時間を費やし、数時間に及ぶこともあった点を反省し、各部署に報告の簡略化を依頼し、会議の効率的進行に努めた。重要な報告事項については強調し、そうではない事項については口頭での言及を避けて資料での確認を推奨することによって、報告時間の短縮に努めた。そうした努力によって、2019 年度の教授会は前年度に較べて、30 分から 1 時間程度短縮することができた。報告時間が短縮された代わりに、2019 年度には教授会後に学科懇談会を両学科で開き、学科の諸課題を学科教員同士で協議する機会を持つことが可能になった。また、学部全体の懇談や審議もある程度余裕をもって行うことができるようになった。

3. 問題点

報告時間の短縮を進めたために、従来のように長い時間をかけてじっくりと各部署の報告を聞くことはできなくなった。これまでのところはまだ発生していないが、報告事項の伝達が不徹底になることがないように留意していく必要があるだろう。2019年度には口頭での報告は重要性の高い事柄に限り、それ以外は資料に報告内容を記載することで伝達が不十分になることを避けるよう呼びかけてきた。今後は、報告内容の資料への記載が不十分であったり、また、教員が資料に書かれた報告内容に十分な注意を向けないままになったりすることのないように、注意喚起を続けていきたい。

また、審議や懇談に以前よりも時間を取ることが可能になったが、有意義な協議が行えるように事前に審議事項や懇談事項の選定、整理に一層の努力を図っていくことも重要であるように思われる。学部長、学科長と各委員会の委員長との連絡をこれまで以上に密にして、学部、学科内の重要な検討課題が何かをできるだけ早い段階から把握できるような組織作りがまだ必要であるように思われる。

学部教授会は二学科の教員により構成されているため、各学科の諸課題について学科単位で検討する機会がやや持ちにくいところがある。一学部二学科という一体性と独自性の両方をバランスよく発揮できる組織運営を今後もさらに模索する必要があるように思われる。

4. 全体のまとめ

教授会運営の効率化はある程度前進したように思われる。それによって、審議や懇談にこれまでよりも多くの時間を費やすことが可能となった。それにより、実際に学科懇談会がこれまでよりも開催される回数が増え、学科教員の間での協議が行われるようになった。しかし、それでも長い時間が審議、懇談に確保されたとまでは言い難い。審議や懇談についても効率的に行うことが必要である。そのような条件下で有効な話し合いを行えるように、審議や懇談の方法についてもまだ改善を図っていく余地がある段階であるように思われる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

学部発足以来、入学生の確保が不十分であった時期がしばらく続いてきた。その間、毎年入学生の数は増加してきたが、定員充足には至らなかった期間が続いた。2018年度には両学科ともバランスよく入学生を得ることができ、2019年度にはさらに入学生数を伸ばすことができた。2019年度においては、グローバル・コミュニケーション学科で定員充足率109%、また、英語コミュニケーション学科で定員充足率113%に当たる入学生を迎えることができた。グローバル・コミュニケーション学部全体では定員充足率は111%に達した。しかしながら、昨今の大学入試の状況が変化したために本学部で入学生を増やせていると考えられる面が強いように思われる。特に、2020年度入試では一般入試とセンター試験利用入試で受験者数、入学者数が減少した。今後も継続的に十分な入学生を迎えることができるように努力を継続させていく必要がある。そのために、グローバル・コミュニケーション学科でのカリキュラム改訂、また、英語コミュニケーション学科での新カリキュラム成果の評価と今後の改善の準備を引き続き進めて参りたい。

1. 現状の説明

2019年度の間人科学部教授会は、教授8名、准教授7名、専任講師4名の計19名で構成されていた。このうち、男性教員は11名、女性教員は8名であった。教授会は11回開催され、地域創造コースの見直し、3ポリシーの改定、専任教員の採用人事といった重要課題について議論し、学部としての案をまとめ、必要な手続きを進めた。

地域創造コースの見直しについては、以下の表に示すような2019年度入学生の前年度からの減少という事態のさらなる悪化もふまえ、5月9日に地域創造コース検討ワーキンググループの第6回会合を開き、最終案の枠組みを固めた。

コース別入学者数

入学年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019
学部入学者数	153	115	227	240	222	217
心理系	心理・カウンセリング 68	心理・カウンセリング 43	心理・カウンセリング 90	心理・カウンセリング 93	心理・カウンセリング 131	心理・カウンセリング 138
スポーツ系	身体と健康 53	身体と健康 40	スポーツ健康 90	スポーツ健康 75	スポーツ健康 69	スポーツ健康 62
子ども系	ヒューマン・サ・ビ・ス 12	ヒューマン・サ・ビ・ス 13	子どもと福祉 14	子どもと福祉 28	—	—
社会系	社会と人間 19 (12%)	社会と人間 19 (17%)	人間と社会 33 (15%)	人間と社会 43 (18%)	地域創造 22 (10%)	地域創造 17 (7.8%)

※ () 内は学部入学者数に占める割合

それを受けて、6月教授会の懇談事項としてワーキンググループから最終報告が行われ、そこでの議論をふまえて、7月4日の第7回ワーキンググループ会合において最終案がまとめられた。最終案は9月教授会において審議され、承認された。見直し案の骨子は以下の通りである。①コース名称を「人間社会コース」に変更する。②コースの目的を次のように整理しなおす。「人と人とをつなぎ／社会や地域を支える」：まちづくり、公共政策、観光、都市文化、環境などについて学びながら、「東京」を例として社会や街の魅力と課題を探り、体験型授業を通じて人々の暮らしを支える能力を養い、行政機関や民間企業、NPO等で活躍できる人材を育てる。③科目を以下のように見直す。2年次に観光の科目として「東京の観光」、文化の科目として「東京のサブカルチャー」を設置する。3年次には、グローバル社会の視点から東京について学ぶ「世界の中の東京」を設置する。3科目を新設する代わりに「地域ではたらく(実践)」「キャリア形成論」「地域創造演習B」を削除する。④政策という語の入った科目を中心に7科目の名称を変更する。

3 ポリシーの改定については、前年度の 2019 年 2 月教授会でのディプロマ・ポリシーの改定を受け、カリキュラム・ポリシーとアドミッション・ポリシーの改定が行われた。カリキュラム・ポリシーについては、9 月教授会の懇談事項として学部長から素案が提示され、そこでの議論を受けて 10 月教授会の懇談事項として学部案が検討された。さらなる意見の聴取を経て、学部最終案は 10 月 28 日に学長室に提出された。アドミッション・ポリシーについては、2 月教授会の懇談事項として学部長から改定案が提示され、そこでの議論を経て、3 月教授会において審議の上、承認された。学部最終案は 3 月 9 日に学長室に提出された。

人事に関しては、12 月教授会においてスポーツ経営学を専門とする准教授 1 名の採用が承認された。また、2 月教授会において臨床心理学を専門とする助教 1 名の採用が承認された。2 月教授会においては、准教授 2 名の教授への昇任、専任講師 1 名の准教授への昇任、教授 1 名の特任教授としての採用が承認された。

2. 長所・特色

専任教員が 19 名の小さい学部であり、また 30・40 代の比較的若い教員が中心であるため、教授会での懇談等において積極的かつ理性的な議論が展開できているのは、長所であるとともに特色でもある。地域創造コースの見直しにおいても、ワーキンググループでは、エビデンスに基づいて議論が進められ、確実に方向性を固めていくことができた。また、学部懇談会では、ワーキンググループの案について、客観的な情報を共有しながら、方向性の是非を確認することができた。カリキュラム・ポリシーとアドミッション・ポリシーの決定においても、学部教員全員で素案を検討することで、実態に合致したポリシーとなるとともに、学部内での周知も図ることができた。

3. 問題点

昨年度から学部内で議論を進めてきた地域創造コースの見直しにおいて、学長室の意向との食い違いによって混乱が生じたことが最大の問題点であった。学長室は、一部教員と連携しながら、学科名称の変更を模索していたようであるが、それはコース見直しの議論を白紙に戻すことを意味していたため、事態が流動的であるかのような印象を生じさせることとなった。コース見直し案が教授会審議で承認された後に、学長室の要請で行われた 10 月教授会の懇談事項「人間科学部の将来構想について」は、そのような混乱を象徴するものであった。結果として、この懇談を契機に事態は沈静化したが、一連の事態は専任教員の採用計画の遅れといった影響をもたらし、本来採用すべきだった社会学系の教員を採用するタイミングが失われることとなった。

4. 全体のまとめ

2019 年度の 4 年生は、基本的に 2016 年度入学生であり、入学から卒業までの 4 年間を本郷キャンパスで学んだ 1 期生である。本郷キャンパスにおいて、より良い教育環境が提供でき、学びが充実したものになったことは、卒業時のアンケート等から伺える。ただし、地域創造コースの苦戦が象徴しているように、都心型キャンパスの魅力が十分に周知されているとは言えない。都心に立地していることの利点を教育においてどのように活かして

いけるかが、今後の人間科学部の隆盛を左右するものと考えられる。とりわけ、2021年度から新入生を迎える人間社会コースは、多様な教員の魅力を引き出せるような準備をすることで、新入生の確保につなげていく必要がある。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

指摘事項 No.9 (努力課題 No.1) の「学位授与方針の改善」については、前年度のディプロマ・ポリシーの改定によって対応済みである。また、No.16 (努力課題 No.3) の「収容定員に対する在籍学生比率の改善」は、2016年度の学部の本郷キャンパスへの移転により対応済みである。No.10 (努力課題 No.2) の「教育課程の編成・実施方針の改善」については、本年度のカリキュラム・ポリシー改定によって対応した。No.18 (努力課題 No.4) の「編入学定員に対する編入学生数比率の改善」は、全学的課題のため未着手である。No.2の「理念・目的の適切性の検証」、No.6の「大学として求める教員像の明文化と学部の教員組織の編成方針の策定」、No.7の「教員の教育研究活動の業績の適切な評価法の開発と教育研究活動の活性化」も、全学的課題に深くかかわる事項であるため、学部としては未着手である。

1. 現状の説明

現代経営学部教授会は、「東洋学園大学学則 第12章教授会」及び「東洋学園大学教授会に関する諸規程 第1章教授会規程」に基づいて、設置・運営されている。教授会は教授10名（学部長、学科長含む）、准教授2名、専任講師6名の計18名で構成されている。

教授会では「教授会規程」に定められた以下の事項について審議を行っている。

- (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

これらの審議事項と併せ、学部長及び各部・委員会、センター等からの報告事項により教授会の議題は構成される。なお、原則として各回の教授会前日には「東洋学園大学教授会に関する諸規程 第1章教授会規程 3)委員会に関する申し合わせ事項 5.-(1)」に基づいて「学部運営委員会」を開催し、教授会における議題について事務局を含めて事前協議を行うとともに、論点を整理・共有し、運営の円滑化を図っている。学部運営委員会を経た議題は教授会において構成員に対し周知され、報告、審議・承認されている。

今年度は定例11回の教授会および臨時教授会1回を開催した。教授会の役割は、「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令」（平成27年4月施行）において規定されるように教育研究に関する事項について審議する機関であり、決定権者である学長等に対して、意見を述べる関係を述べる関係にあることを留意して運営し、その役割を果たしている。

2. 長所・特色

上記教授会規程により、教授会は当該学部の学部長、教授、准教授、講師により構成され全専任教員が参加することから、学部や各センターにおける検討事項の情報共有・意見交換の機会となっている。また、常任理事会および評議会における決定事項等の報告も行っており、大学・法人における動きや方向性を把握する機会となっている。教授会においては事務職員が列席（議決権は有しない）しているため、詳細な情報等の提供が審議中に必要となった場合など、速やかな対応を可能にしている。

教授会の議事終了後においては事前に申請された事項について懇談の機会を設け、意見交換を行うことも学部内におけるコミュニケーションの一助としている。

3. 問題点

教授会における事項は、ルーティンの事務連絡や各委員会等で議論された結果の報告が中心になっている。時間的な制約もあり、審議事項や懇談事項に多くの時間を割くことが

できていない点は課題といえる。

また、学部により充実した運営のために各委員会の運営も重要であるが、学部構成員の数が 18 名と少ないため、限られた数の構成員で各委員会への所属を委嘱している関係上、複数の委員会に所属せざるを得ない状況にある。さらに、大学院兼担の教員は、研究科委員会への出席をはじめ、大学院の運営に参加しており、物理的な時間の制約も大きい。

4. 全体のまとめ

2019 年度においては 2021 年度以降の新カリキュラム策定に向けた準備がいくつか進めることができた。教務委員会のメンバーを中心として専門科目やコースのあり方について、英語科目の担当教員を中心として現代経営学部における英語教育のあり方についての検討が進められ、その一部は教授会の懇談事項としても紹介された。ただし、2020 年度の授業実施のあり方を検討しなければならない状況が発生したことから、当初の計画よりその進行はやや遅れている。しかし、本学部の学生が社会からも求められる力をつけることのできるカリキュラムを検討していくことが重要であり、拙速な議論とせず、フィージビリティも考慮したものへと深めていきたいと考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果から教授会組織への指摘事項は特にないが、教員組織における課題は内在している。専任教員数は大学設置基準によって定められた必要数を満たしているが、近年、定年を迎えた退職者に加え他大学への移籍も続いたことから、専任教員の採用は課題の 1 つとなっている。2019 年度末においても 2 名の教授が定年退職を迎えることから 2020 年 4 月に向けた採用においては教授・准教授に限っての募集することとし、採用選考の結果、1 名の教授と 2 名の准教授が着任予定となっている。なお、2020 年度以降は直近の 5 年内のように定年退職者が多く発生しないことから学部内の教員バランスは一定程度改善していくことが見込まれる。また併設する大学院現代経営研究科における教員ニーズもあることから連携した採用計画が必要といえる。

1. 現状の説明

現代経営研究科委員会は「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、運営されている。「研究科委員会規程」において定められている審議事項は次のとおりである。

- (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

研究科委員会委員は、上記の内容を念頭に置き、運営が行われている。研究科委員会は、毎月1回、原則、全委員の参加で開催し、各委員の意思を反映しながら、諸問題に関する審議を行っている。2019年度の研究科委員会委員長は、横山和子・大学院教授、専攻長は田中巖大学院教授がそれぞれ担当している。

研究科委員会の構成委員は「研究科委員会規定」（2011年3月改定）が規定するもので、研究科長、専攻長、および主研究指導ないし副研究指導の任にあたる資格を有す教授、准教授及び講師で構成され、全委員が、現代経営学部の専任教員である。2019年4月1日時点の構成委員は、教授5名、准教授1名、講師4名の計10名である。

2. 長所・特色

研究科委員会は、全員の参加により、8月を除き毎月1回開催される学務運営上の意思決定機関であり、かつ委員間の情報・意見交換の場ともなっている。2019年度の研究科委員会は、午後2時40分から開催される学部教授会に先立ち、午後1時から午後2時30分までの時間に開催された。研究科委員会の終了時間が決まっていることから、議論を必要とする場合には、別途小委員会を開催し論点整理を行った。

3. 問題点

専任教員数が比較的少ないこともあり教員間での情報交換は、公式、非公式の形で実施されてきたと考えている。院生の数も比較的少数であり、学生に対しても家族的な雰囲気教育が行われている。

問題点として、近年の定年退職者の増加に伴う専任教員、特に論文指導を担当できるマル合の資格を有する教員の減少である。2020年度に教員が採用されたが、論文指導が可能な教員を十分に採用することができなかった。引き続き、論文指導が可能な教員の

補充は大きな課題である。

4. 全体のまとめ

2019 月年度に実施した改善方策は次の通りである。

教育（カリキュラム）分野

- ・「経営学手法研究（統計学）」を新設し、修士 1 年の学生への必修科目とした。
- ・学生の満足度を高めることを目指し、授業アンケートの見直し改訂を行った。【資料 1】
- ・科目内容を明確にするために研究科開設の一部科目の名称変更を行った。

教育の質の保証分野

研究科の中期計画を策定した。【資料 2】

研究科のアドミッション・ポリシーの改定を行った。【資料 3】

学生募集分野

- ・受験者を増やす目的で、教員が在校生・修了生の出身日本語学校を訪問し、本大学院の紹介を行った。
- ・学外の大学院志願者への事前指導を目的とし検討を行い、2019 年度は進学相談会を 4 回実施した。学内志願者を発掘する目的で、学内進学説明会を 5 回開催した。

FD 分野

- ・休眠していた「社会科学系研究会」を再開し、「社会科学系研究会」のワークショップ・ワーキング・ペーパーの発行を制度化した。

国際交流分野

- ・研究科の協定校であるネパールのキングズ・カレッジの修士課程の大学院生 5 名を 1 週間本学に招待し、本学修士課程の学生と共同で Entrepreneurship and Innovation のテーマで共同研究を行い、研究成果を発表した。
- ・本学を訪問したインドネシア国、University of Lampung の教員 2 名と会計学修士課程専攻の大学院生 23 名に対し、研究科教員が日本経済の特徴について英語にて講義を行った。

社会貢献分野

2019 年度の大学院経営セミナーでは共通テーマを「マネジメント視点で将来を考える：デザインとデジタル社会」とし年間 2 回セミナーを開催した。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価報告書の指摘事項である社会人入学者の増加に応えるため、本学 AFP 需要調査を実施し、検討を行った。調査は本大学院における FP 講座の想定対象者を金融分野の中堅社員へ拡充可能かを調査する目的で行われた。多くの金融機関では、AFP（FP2 級：AFP と同格）資格を昇格要件もしくは参考要件に入れている。しかし、社会人が AFP 資格取得のみを目的とする場合、資格専門スクールで 10 万円から 20 万円程度の受講料を支払い、15 回程度の講義を受講することで AFP 資格を取得することが可能であることが分かった。結論として、金融機関における中堅社員の入学ニーズはそれほど高くはないといえる。今回の調査結果を踏まえ、別の視点から社会人入学者の増加を目的とする研究・調査を引き続き行う必要がある。

【資料 1】

東洋学園大学大学院 現代経営研究科修士課程

授業評価シート 2020 年度 春学期

授業科目名： _____ (曜日・ 限)

担当教員名： _____

I. 当該授業のシラバスを参考に、以下の各設問にあてはまる回答番号を 1 つ選び、○印をつけてください。

設 問	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
Q1. 授業はわかりやすかったですか。	1	2	3	4
Q2. 授業の内容に興味・関心をもてましたか。				
Q3. 教材(テキスト・配布資料など)は適切でしたか。				
Q4. 成績評価の方法は明確にっていましたか。				
Q5. 教員は学生からの質問や相談に適切に対応して いましたか。				
Q6. 教員の授業の進め方は適切でしたか。				
Q7. あなたは到達目標を達成できたと思いますか。				
Q8. この授業を通じて、知的な問題に取り組む力が 向上しましたか。				
Q9. この授業は全体として満足できる内容でした か。				

II. この授業について、「満足した点」や「改善すべき点」があれば記入してください (自由記述)。

2019年11月14日

東洋学園大学院 現代経営研究科 中期計画

横山和子
(研究科長)

現状

現代経営研究科は定員 10 名の大学院である。過去 5 年間の入学者数は平均 6 名程度で推移しており、入学者の大多数はアジア出身の留学生である。

課題

学生募集が安定的に行われていないことが考えられる。目標として基礎力のある入学生を定員に近い人数で毎年確保してゆくことである。

中期計画

1. 学部からの内部進学者を増やす
現在、入学者は外部からの留学生が大多数を占めている。中期的には、学部出身者の入学者を増加させる。
2. 社会人入学者を増やすべく需要調査を行う
3. グローバルコミュニケーション学部、人間科学部からの入学者を増やす
4. 博士課程進学者を増やす
5. 3 学部と連携し、大学院・大学での学術研究・教育活動・国際交流を発展させる

【資料 3】

東洋学園大学大学院現代経営研究科

入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）

現代経営研究科では、一定の学力を有し、本学の基本理念である『自彊不息』の精神に則り、学習・研究に不断の努力を惜しまない姿勢をもち、将来、研究者、企業の経営管理者として活躍することを目指す学生の入学を期待し、そのような学生をわが国のみならず世界から迎え入れる。

4年制大学卒業生のみならず、短期大学卒業生でも実社会で2年以上の実務経験をもつ者に対して受験資格を認めることで、大学院で専門的な知識を身につけたいという意欲を持った社会人に対しても広く門戸を開いている。また、経営学の基礎科目を設置し、学部科目の履修も可能にすることで、多様なバックグラウンドを有する学生の入学も奨励している。

一方、本学学部で優秀な成績を収めている学生に対しては、一定の条件の下で4年次から大学院の授業を履修することを認め、最短1年の大学院在学中で修士課程を修了できる「学部・修士5年一貫プログラム」を設けている。

最後に、教育研究の特色として次の3つを挙げる。

1. 学生数10名前後の徹底した少人数指導
2. 基礎から応用までを体系的に学べる、バランスのとれた教育体系
3. ケーススタディによる実践的教育

1. 現状の説明

本学は、2018年（平成30年）4月にインスティテューショナル・リサーチ室（以下「IR室」と言う。）を設置した。IR室及びIR委員会は、教育活動に係る情報を収集・分析・可視化・共有することにより、大学教育の改善と向上に寄与することを目的としている。現在IR室では大学の各部局にある情報について現状把握し、それらを分析・調査結果を提供することにより、各部署の施策立案、意思決定に資する支援を行っている。組織は副学長を中心に、専属の職員1名、学園本部と入試課の職員1名、教員側は主任1名と各学部、センターより3名、計8名の教員で構成されている。

2018年度の目標は中退率の問題の改善を目的としていた。退学者、除籍者、留年者、また成績不振傾向にある学生の履修状況、成績情報などから傾向を可視化し、退学の予防と対応の足掛かりとなる分析結果と方策を教職員間で共有した。これを踏まえ、2019年度はエンrollment・マネジメントの観点から、本学を選び入学した学生がどうすれば大学生生活を継続し十分に満足した形で卒業できるかについて明らかにすることを目標とし、本学において成長したと思われる学生の傾向を分析した。情報収集の起点として、各学部やセンターがどのような教育目標に基づき学生を入学から卒業につなげようとしているかについてヒアリングを行い、IR室に求められる分析の方向性についてコミュニケーションを重ねた。IR活動はまだ始動したばかりであり学内で入手できる情報は限られているものの、外部試験や調査結果、履修状況や成績評価、留学体験、就職活動における内定保有数、大学生活における総合的満足度等、学生の入学から卒業に至るまでに集められた情報をつなげることによって複数の角度から成長する学生の傾向を探った。

IR室において収集・分析を行ったデータは、教職員間で共有することによって、教育活動における現状の課題を把握し、各部署において教育の改善につなげることを目指している。共有の機会には、評議会、大学運営協議会、教授会、また全教職員向けの全学研究会や、必要に応じて各部署の長に調査結果を報告している。また、IR室は卒業生アンケート、保護者対象のアンケートなど各種アンケートの策定・分析・共有の役割を担っているが、実施に携わることにより、アンケートで得られた情報や改善すべき課題点を教職員で共有し、学生支援と授業改善の基礎資料として改善実施につなげる取り組みに寄与している。

IR活動の実質化は、学修成果の可視化や、教育改革に意欲的な組織風土の醸成を促進するものと期待されるところであるが、現在のところとりあえず手元に揃えられる学内データを基に自学が置かれている状況把握をすることから始めているのが現状である。IR室を組織化したものの何をいつまでにどのように改善するかについての具体的な方針がないため、今後は改善実施につながる体制や仕組みを明確にすること

が望まれる。

2. 長所・特徴

理事長や学長と I R 組織が連携している点で機動性が高いことが挙げられる。小規模大学ならではのコミュニケーション取りやすい環境を生かし、学内問題について小さな課題を拾いながら学内の問題に取り組んでいる。特に I R 室の活動が密室化しないよう、各学部、センターとのヒアリングを積極的に取り入れ、それぞれのニーズに応じて見えにくい課題を可視化し、分析データを共有している。他方、各部署から独立した存在であることは、部局ごとに分散したデータを全学的に収集し連結させることが可能であり、学内の状況を俯瞰的に見ながら大学全体の問題について検討できることも特徴の一つである。

情報共有の場としても評議会、大学運営協議会、教授会、全学研修報告会などの機会が開かれており、迅速な教育上の改善の取り組みを実施できる体制になっている。

3. 問題点

各部署における情報収集の方法の改善が求められる。情報管理が各セクションに委ねられていることから、各部署におけるデータ収集の保存形式やデータ自体の完成度が不統一であること、また回答数が不完全な学生情報が散在しており、正確な指標となる情報を網羅的に収集することが難しい状況にある。また、学生の申告による記録や学生アンケートなどの主観的な意見等には、客観的データとしては信ぴょう性に欠けるものもあり、各部署における収集方法・形式の統一の改善が必要である。

また、内部質保証における学修成果を可視化する役割が I R 室に求められているものの、直接評価の客観的指標が履修状況、成績評価（G P A など）、入学から 2 年次まで実施される外部英語試験や卒業時のアンケート等に限定されていることも問題である。さらに G P A は直接評価として有用な指標である一方、クラスサイズや評価者により基準があいまいであるため、個別科目、学年、学部、学科毎、あるいは他大学の状況と比較することが難しく、本学の特性や実質的な教育の改善策を具体的に見出すことが課題として残る。大学間、就職との関連で社会において必要な能力といった評価軸の中で、比較可能な指標を G P A や語学試験以外の能力によって測る方法を確立することも課題である。

4. 全体のまとめ

I R 委員会では各種アンケートの企画、実施、分析、共有を通して学内における実態把握と教育改善につながるエビデンスの視覚化と共有の役割を担っている。I R 室が担当するアンケートは、F D アンケートの一部分分析、保護者を対象として実施される各学年別家族会におけるアンケート、4 年生の卒業時に行う卒業生アンケートである。いずれも学生と保護者から寄せられる率直な要望を含むデータであり、寄せられた意見の傾向を把握することは、次年度の授業改善の貴重な参考資料となる。設問についても具体的な改善につなげられるよう執行部と逐次情報交換を行いながら精査し

更新しており、アンケート調査が現状把握の重要なツールとなっている。分析結果については、評議会および教授会において教職員と共有し、各教員の教育内容の改善につなげていただいている。

活動報告として2019年度の2月には全学研究会を開催し、4月の目標として掲げた成長する学生の傾向に係る分析と年間の活動報告を行った。この報告会では、学生の情報を入学から卒業までつなげ、どのような学生が卒業時に成長する可能性を秘め、入学後どのような軌跡をたどる学生が卒業時に成長するのかについて分析結果を共有した。継続調査として退学率の推移についての分析と併せ、各学部やセンターの各教員が学生の退学を防止しながら教育指導や教育内容の改善に活かすことのできる事項などについて共有を行った。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

現状では各部局のデータ保有の実態把握とそれらの収集法、分析の必要性について議論し始めたところにいる。教学部分の調査に着手し始めたところだが、まだ研究や財務に関する情報収集・調査・分析など、大学全体の状況をデータによって可視化するという目標には至っていない。また、他大学との比較を通して本学の立ち位置、現状を客観的に評価する点についても今後の課題として挙げられる。2020年度は2019年に集められた情報をもとにファクトブックの制作を企画しており、2021年度中の公開を目指しているが、これらの取り組みが現状把握の第一歩となり、今後の教育改善の実施に好影響を与えることが期待されることである。

他方、IR室の分析活動における学生の個人情報の運用と取り扱いについて体制の整備が求められる。個人情報の現行の利用目的に係る点検及びその公表についての必要性の確認、併せて同意に関する取得方法の見直しが必要である。

データの収集・分析に基づいた改善実施への提案方法についての体制構築も課題である。IR室は単発の課題達成やデータ提供に終わらず、内部質保証を推進する役割を実現しなければならないが、その実現のために経年的な分析を継続し、また各部局との連携を深め教育改善の実施につなげていくための検討を進めなければならない。教育の成果については定量的に測定できない部分があるが、方向性としては中期計画、ディプロマポリシーに基づいて目標を設定し、目標に対する達成度を測定する指標を定めた上でデータを収集することを各部署に提言することや、学生の学修と行動の実態を把握する定性的な実態調査の実施も検討すべきではないかと思われる。

以上

2. 教育部門

1. 現状の説明

グローバル・コミュニケーション学部は2013年度に新設され、2019年度には7年目を迎えた。グローバル・コミュニケーション学科と英語コミュニケーション学科という2学科から構成されている点は創設以来である。入学定員は240名である。それを二学科で半数の120名に分けて入学者を募っている。2019年度には、267名の新入生が入学した。学科ごとに見ると、グローバル・コミュニケーション学科の新入生が131名であり、英語コミュニケーション学科の新入生が136名である。2018年度に引き続き、グローバル・コミュニケーション学部全体として入学定員を充足することができた。学部の定員充足率は115%である。学科別に見ても、グローバル・コミュニケーション学科の定員充足率は109%であり、英語コミュニケーション学科の定員充足率は113%となっており、2018年度に続き、両学科とも定員充足を果たすことができた。

グローバル・コミュニケーション学科では、2017年度にコースが改変され、国際関係コース、グローバル協力コース、グローバル交流コースの3コースが設置された。2019年度もこの3コース制を維持している。英語コミュニケーション学科では、英語文化コースと英語キャリアコースの2コース制が2019年度も維持されている。

カリキュラムに関しては、グローバル・コミュニケーション学科が2017年度に新しいカリキュラムを敷いてから2019年度で3年目を迎えた。2020年度には4年目を迎え、このカリキュラムで1年次から4年次まで教育が提供されたことになる。英語コミュニケーション学科では、同じく2017年度にカリキュラムが改編され、そのカリキュラムは2019年度に3年目を迎えた。さらに、2018年度に行った教職課程再認可申請に伴って、再び新しいカリキュラムが編成され、2019年度入学生からそのカリキュラムが適用されている。

また、2019年度には、グローバル・コミュニケーション学部のディプロマ・ポリシーを改訂し、それに引き続いて、カリキュラム・ポリシーならびにアドミッション・ポリシーを新しく策定した。これにより、グローバル・コミュニケーション学部の教育目標と教育内容が体系的に提示された。今後、この3ポリシーを教育実践に反映させていき、教育の質改善につなげていきたい。

2. 長所・特色

グローバル・コミュニケーション学科でも、英語コミュニケーション学科でも、学生が段階的、累加的に専門的な学習を進めていけるようにカリキュラムが編成されている。2019年度から1年次の「グローバル・コミュニケーション入門」を学科別に開講することになり、学部間で共通の内容を保持しつつも、学科の学習目標にも沿った内容も含まれるようになった。同じく、2019年度から、新入生を対象に4年間の学習の見通しを持てるように、コースや専門領域ごとの履修モデルを提示し、それぞれの学生が重点的に学んでいく領域を見つけていけるように支援を始めた。グローバル・コミュニケーション学科では、1年次に「グローバル・コミュニケーション入門」ならびに「国際関係入門」「グローバル協力入門」「グローバル交流入門」という専門基礎科目が置かれており、学部全体の学問的

視野の広がりやコースごとの力点と内容の深みを導入的に学べるようになってきている。また、2年次からは、これらの領域が複数の科目に分けられ、より進んだ内容が学んでいけるようになってきていることに加え、「専門基礎演習 A, B」というゼミ形式の科目が各期に必修で配置されており、主体的、実践的に専門領域に関わっていける体制が作られている。3年生になると、通年のゼミ科目である「専門応用演習」が始まり、同じ教員のもと4年次の「卒業研究演習」に引き継がれていく。英語コミュニケーション学科では、2019年度から開始したカリキュラムでは、学問的な専門領域を学ぶ科目から成る A 群と英語運用能力を高めることをめざす科目から成る B 群とに分け、それぞれにおいて段階的、累回的に学習を進めていけるようにカリキュラム編成がなされている。

また、「グローバル PBL 1, 2」という科目に代表されるグローバル社会を舞台に自主探究的学習を経験する機会も提供がなされている。このほか、英語コミュニケーション学科では必修科目の「総合英語演習 1」でオンライン自主学習と対面授業を混成した授業の提供が始まった。これにより、学生の自宅学習時間が伸びたことが報告されている。

3. 問題点

2019年度に3年次に進級した学生は2020年度に4年次に進級すると必修科目として卒業論文作成に取り組むことになる。このための指導体制作りは2019年度を通して検討されてきたが、まだ課題が残っている。従来よりも多くの学生の卒業論指導に当たる教員の支援策を引き続き考えていく必要がある。また、PBL型の科目における指導方法については、まださらに改善を加えていく余地があるように思われる。特に、英語コミュニケーション学科が主体となって新しく準備を進めているPBL型科目については、これまで指導方法や内容について検討が重ねられているが、今後もそれを継続し、さらに練り上げていきたい。ただし、2019年度末から拡大してきた新型コロナウイルス感染のために、海外での学習を計画に含んでいたPBL型科目は、肝心の海外での学習の実施が危ぶまれている。この点についても対処方法を詰めていく必要がある。

4. 全体のまとめ

グローバル・コミュニケーション学科でも、英語コミュニケーション学科でも、新しいカリキュラムでの教育が進行してきており、その成果を評価する時期が近づいている。これまでのところ、学生の履修科目の選択などから、新カリキュラムがねらいとした累加的で体系的な学習の保証は、少なくともある程度達成しているような手応えがある。また、新しくディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが策定された。これらにより、学部の体系的な教育像を教育実践に反映させていく準備が整ったと言える。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

入学生が定員を充足できていないという点はこれまで改善を求められてきた点であった。2018年度には、学部全体では定員を充足することができ、さらに、2019年度には学部全体ならびに各学科でも定員充足を果たすことができた。しかしながら、2020年度入試では入学者が減少した。学部、あるいは、学科として競争力を高めていくため、今後も注力する必要がある。また、3ポリシーが策定されたことにより、本学部の教育をこれまでよりも明確に示せるようになった。本学での教育に合う入学生像を受験生に明確に示し、それに沿った学生募集活動を展開することにより、本学への関心と期待を高めていきたい。

1. 現状の説明

グローバル・コミュニケーション学部は2013年度より発足し、グローバル・コミュニケーション学科と英語コミュニケーション学科の2学科が置かれている。第1期生となる2013年4月の入学生は、学科定員160名に対して61名であった。その後徐々に入学者を増やし、2019年度実施の入試では、学科定員120名に対して121名の入学者となった。入試区分別に見ると、指定校推薦70名、公募推薦3名、A0入試11名、一般入試33名、センター試験利用者4名であった。この結果は、本学科における様々な取り組みが評価された面があるといえるが、東京近郊における地域特有の受験状況の変化によるところが大きいとも考えられる。

2017年に学科カリキュラムを大幅に改編したが、本年度までに大部分の科目が開講となった。卒業論文が必修化され、3年次ゼミ（専門応用演習）においても、翌年の執筆に備えて積極的な指導が始まっている。関連事項として、1月に実施される4年生卒業論文についての発表会には、2～4年の幅広い参加者があり学習意欲と関心の高さが伺えた。

また、カリキュラムの変更に伴う様々な動きがある一方で、カリキュラムを含む学科としての就職・インターンシップに対する対応、研究活動への支援、海外留学の機会の拡大といった関連する様々な議論も始まっている。

2. 長所・特色

1年次に学部全体の各科目領域を包括的に概観する「グローバルロー・コミュニケーション入門」ならびに「国際関係入門」「グローバル協力入門」「グローバル交流入門」という3つのコースにつながる入門科目が設置されている。各科目の1年次履修状況であるが、2019年度は「グローバル・コミュニケーション入門」が88名、「国際関係入門」63名、「グローバル協力入門」140名（春学期93名、秋学期47名）、「グローバル交流入門」113名（春学期93名、秋学期20名）となっている。120名の学科定員からみると、おおよそ学生自ら全体像を捉えるべく履修が行われていると考えられる。これらの科目は選択必修科目としており、一定の履修が望まれる一方で選択の機会を与える学生の学習意欲を尊重する形態となっている。学生の選択意思の尊重と全体像の俯瞰を求める双方の考え方において、実際には非常によいバランスで履修している傾向にあると考えられる。

3年次ゼミ（専門応用演習）の募集状況では、一次募集の段階で一部に少人数であったり集中するゼミがあったものの、概ね定員前後のエントリーとなった。これは、中国研究ゼミへのエントリー増加や国際協力・国際関係に関するゼミの増設により、学生の選択肢が増えたことが理由として考えられる。

3. 問題点

受験者数の状況であるが、昨年度の426名から334名に減少した。指定校については、65名から77名に上昇、A0入試も40名から47名で上昇、一方で一般入試では34名から

22名、センター入試では135名から68名と大きく減少した。今回の減少は、センター試験入試受験者の減少が大きな原因といえる。この減少については、大手予備校の合格予想ラインがかなりの高水準であったことが受験を控える原因となったとする見方がある。しかし仮にその見解が事実であったとしても、合格水準に入学意思の強い学生が多ければ受験者は十分に獲得できるはずでありこの点では今後の課題となったといえる。

履修に関しては、従来からその指導法について議論がある。これまでは、クラス担任やゼミ担当教員による「人」による指導が中心であった。この場合は、どうしても担当教員の専門性や個性に影響を少なからず受けることが、良い面でもあり懸念され面でもあった。それは質的な面よりも、指導できる人数という意味での量的な面で大きな課題であった。これについては、履修モデルの活用が対策として考えられる。本年度は、1年次学生に対して、履修のカイドにあたる案内紙を配布し、具体的な領域と科目、2年生への学びへの接続状況に関して、以前より細やかに記載し指導を行った。これは、質的な向上と例年多い学生からの質問に対応すべく事前に伝えていくという意味で、質だけでなく量に対する対応も兼ねており、多数の指導学生を抱える教員による指導形態を変えていくものと考えている。今後は、履修モデルの充実などのさらなる対策を検討している。

4. 全体のまとめ

前述の通り、定員の充足については、昨年度に引き続き達成することができた。一方で、その前提となる受験生の獲得については、依然として課題が残っている状況といえる。社会的な環境に対応できる魅力あるカリキュラムづくりが求められていると考えている。また、指導体制においては、履修ガイドなどをさらに充実させていく必要があると考えている。学生が達成目標を明確にし、そのための学びのラインが明確に意識されるようにサポートする仕組の検討が行われ始めているが、同時に各ポリシーを意識した教育を実践する方法を探っていきたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

入学定員に対する入学者数の不足という問題が指摘されたのち、2018年度に定員を充足し2019年度もその流れを継続することができた。これについては、東京近郊における入試環境の変化によるところが大きいと考えられる。この流れを継続するためには、これまでも行っているカリキュラム等の検討を重ねつつ、受験生の増加と教育の質の向上にむけて取り組みをつづけていく必要があると考えている。

1. 現状の説明

2019年度の英語コミュニケーション学科への入学生は、学科定員120名に対して136名であった。入試区分別の入学者数は、指定校推薦79名、公募推薦2名、A0入試15名、一般入試27名、センター試験利用入試11名、英語資格利用特別入試2名となっている。なお、2018年度には英語コミュニケーション学科への入学生は144名で、入試区分別の入学者数は、指定校推薦73名、公募推薦4名、A0入試42名、一般入試14名、センター試験利用入試10名、帰国子女入試1名であった。

2019年度の英語コミュニケーション学科の卒業生は87名で、その進路状況は、就職希望者68名中、就職者65名で、就職率は95.6%、進学者2名、その他17名となっている。なお、2018年度には英語コミュニケーション学科の卒業生は98名で、その進路状況は、就職希望者81名中、就職者79名で、就職率97.5%、進学者0名、その他17名であった。

英語コミュニケーション学科には、教職課程、児童英語教育課程、日本語教員養成課程が置かれている。2019年度には教職課程を修了し教員免許を取得した者6名、児童英語教育課程修了者10名、日本語教員養成課程修了者9名となっている。

2019年度には2名の学生がグローバル・コミュニケーション学科から英語コミュニケーション学科へ転科を希望し、選考の結果、2名とも許可された。2019年度には、29名が退学し、15名が除籍されている。なお、2018年度は退学者28名、除籍者10名であった。

英語コミュニケーション学科では2019年度より新しいカリキュラムが導入された。新カリキュラムは、「英語の高い運用能力の習得」、「英語圏の文化、言語、文学、社会の理解」、「英語コミュニケーション能力の活用」、「英語の実践と体験を深める」という四つの目標を掲げて編成されている。

2. 長所・特色

英語コミュニケーション学科のカリキュラムでは、英語圏の文化、言語、文学、社会に関する専門的知識を学ぶためのA群科目と、英語の運用能力を高めるためのB群科目が設置されている。1年次から4年次まで、A群科目とB群科目をバランスよく組み合わせて履修していくことで、「英語の高い運用能力の習得」、「英語圏の文化、言語、文学、社会の理解」、「英語コミュニケーション能力の活用」、「英語の実践と体験を深める」という学科の四つの教育目標に到達することができる。

特色あるB群科目としては、「総合英語演習」と「Progressive English」を挙げることができる。「総合英語演習」は1年次から4年次まで設置されており、1年次と2年次は必修となっている。オンラインの英語教材を用いて、大学での授業のみならず、家庭での自学自習も促しながら、英語能力の向上を目指している。「Progressive English」は2年次と3年次に設置されており、2年次は必修科目、3年次は選択科目となっている。週2コマ、同じ教員が担当し、本学のオリジナル教材を用い、聞くこと、話すことを中心に、使える英語を身に付けることを目指している。

A 群科目は 1 年次に、「グローバル・コミュニケーション入門」「英語学入門」「英米文学入門」「Understanding the World」「教育原理」「教職概論」「教育心理学」が設置されている。いずれも、英語コミュニケーション学科の四つの教育目標に向けての入門科目としての役割を担っている。いずれの科目も学生の間ではおおむね好評である。

3. 問題点

数年前から導入されている「Progressive English」は、前年度の G-TELP の結果でクラス編成を行っている。開講以来、学生の間ではおおむね好評で、担当教員の評価では教育効果が認められているが、客観的な効果測定を行い、学習効果を把握することは今後の課題となっている。「総合英語演習」は今年度から導入された科目で、この科目を導入していないグローバル・コミュニケーション学科の学生と比べた調査では、英語コミュニケーション学科の学生の方が英語の運用能力が高いとされている。導入からまだ 1 年しか経過していないこともあり、引き続き客観的な効果測定を行っていくことが求められている。

卒業生の進路状況については、就職を希望する者たちへの就職支援はそれなりに行われてきて、成果を上げているが、就職も進学も希望しない、「その他」に分類される学生への支援は今後、積極的に取り組むべき課題となっている。また、退学者が毎年、一定数いることから、退学率を下げることも大きな課題である。

4. 全体のまとめ

英語コミュニケーション学科では、2019 年度より新しいカリキュラムの運用が始まった。1 年次は新カリキュラム、2 年次以降は旧カリキュラムという具合に 2 種類のカリキュラムが同時に運用されていることから、細やかな配慮も必要とされているが、どちらのカリキュラムもおおむね順調に進行している。旧カリキュラムにおいては、英語圏の文化、言語、文学、社会に関する専門的知識を学ぶ科目と英語の運用能力を高める科目とが、必ずしも十分に連携していなかったが、新カリキュラムにおいては、英語圏の文化、言語、文学、社会に関する専門的知識を学ぶための A 群科目と英語の運用能力を高めるための B 群科目が、1 年次から 4 年次まで積み上げられていく構造となっているので、両者を連携させて身に付けていくことが可能となった。今後は、毎年、客観的な効果測定を実施し、学習効果を把握することを課題としていきたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

前回の認証評価において、シラバスの中の授業概要の記載内容について指摘を受けた。それは、授業概要がすべての回でほぼ同一内容であるものが散見されたということであった。そこで、科目担当者から提出されたシラバスを、教務委員、学科長、学部長という三段階で点検し、毎回の授業概要が適切に記載されているか確認するような体制を整えた。もし毎回、同じ内容の授業概要が記載されているような場合は、科目担当者にその旨を指摘し、改善を依頼するようになった。

人間科学部学部長 阿部 一
人間科学科長 鈴木義也

1. 現状の説明

心理・カウンセリングコースは、「公認心理師課程」が始動して2年目となった。本課程は2年次より履修科目が増加するため、1年生春学期説明会にて「公認心理師課程履修の手引き」を配布し、「履修届」を提出した課程希望者へ、履修設計を指導している。2019年度末現在の課程在籍者は、1期生37名、2期生34名である。その他に、心理学の学びを形にする方法として「認定心理士」「ピアヘルパー」「教育カウンセラー補」の資格取得を勧めている。2019年度認定心理士申請合格者は27名（昨年度24名）、ピアヘルパーは9名（昨年度2名）合格率64.3%、教育カウンセラー補0名（昨年度3名）であった。また、すでに学内団体受験を実施している「心理学検定」に加えて、2019年度から「メンタルヘルスマネジメント検定Ⅲ種」を実施した。結果は、順に、受験者56名で合格率20%（2級9名、1級2名）、Ⅲ種受験者47名で合格率51.4%であり、心理学検定合格者は2018年度合格率17%より上昇した。なお、メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種を外部受験した1名も合格した。2019年度の進学者は、国立大学大学院1名、私立大学大学院（公認心理師課程を有する）1名、専門学校（精神保健福祉士養成課程）2名であった。

スポーツ健康コースでは、スポーツ健康科学に関する講義科目と実際の運動指導やスポーツ指導技術を学ぶ実技科目から「スポーツ健康科学を実践する力」を養成している。また、その力の具体化として「健康運動実践指導者（健康体力づくり事業財団）」や「公認スポーツ指導者（日本スポーツ協会）」の資格取得を勧めている。今年度、「健康運動実践指導者」の合格者は1名、「公認スポーツ指導員」の資格試験を受験するために必要な科目要件を満たす学生数は本コース所属学生に対し25%であった。

子どもと福祉コースでは、保育士資格取得を目指す学生のため、保育士国家資格支援科目が複数配置されている。また、国家試験対策の「保育士講座」受講希望者を対象に保育士国家資格取得説明会を開催している。さらに、保育実技を実践的に学べる授業や近隣の保育所で保育実習を行う授業も設置され、子どもの文化を学習できるよう玩具や絵本、公園を調査する研修も実施している。

地域創造コースが始動して2年目となった。本コースは出口として公務員や地元ではたらくことを掲げ、東京についての学びを特色とする。中心科目としての「東京学」や、2019年度から開講された「地域ではたらく（理論）」「地域ではたらく（実習）」は、グループワークやフィールドワークも取り入れ、東京の魅力や地域ではたらくことの意義について学ぶ機会を提供している。

2. 長所・特色

心理・カウンセリングコースでは、教育カウンセラー補を除き、昨年度より資格の受験者・合格者がともに増加している。また、進学先として国立大学大学院へ現役合格者を輩出できたことは、本学における心理学教育の有用性を示す一例とも言えるだろう。資格受験にあたっては、関連科目の授業担当者が、正課内外で勉強法の指導や過去問の解説など、資格試験と授業の学びを結び付けたサポートを行っている。また、認定心理士資格申請については、要件を満たせるように教員が細やかに指導している。学生のモチベーションを保持できるような働きかけを教員相互連携のもとで行っていることが、本コースの長所・特色と言える。

スポーツ健康コースの学生は、スポーツインストラクターやトレーナーを将来の進路と考えるものが多い。そうした学生をサポートすべく、オリエンテーションをはじめとしたさまざま

な機会に資格取得の意味や受験資格の説明をしたり、教材研究や外部の施設見学や研修、資格取得を目標とした勉強会を企画したりしている。

子どもと福祉コースは、保育、障害児福祉、子ども関連企業、高齢者福祉といった職種を希望する学生が多く在籍する。卒業生からは、「大学での学びが活かされている」という報告も複数寄せられており、本コースの学びの成果が見られたと考えられる。また、保育士国家資格取得を目指し勉学に励む学生も多く、10名を超える学生が保育士国家資格試験を受験あるいは受験申請している。

地域創造コース（人間と社会コース）では、コースの出口として公務員を想定している。2019年度の人間科学部の卒業生で公務員となった者は4名であった。その内訳は、警視庁2名、茨城県警1名、自衛官候補生である。公務員としてはたらくことのイメージをもってもらうために、「地域ではたらく」では、地域で活躍している多様な外部講師を呼んだり、地域の現場に足を運んだりした。

3. 問題点

心理・カウンセリングコースの問題点は2点挙げられる。1点目は、昨年度同様に教室定員を超える履修希望者が相次ぎ、抽選に落ちたり、必修科目との重なりを避けられなかったりする学生が増え、履修計画どおりに進められない状況が続いている点である。2点目は、履修制限を行っても、心理系専門科目の大講義履修者数は100名を超えるものが増えており、学生・教員にかかる負担感が大きい点である。本学の掲げる少人数教育とはかけ離れた学びの環境を改善すべく、方策を検討したい。

スポーツ健康コースの問題点としては、資格取得を勧奨しながら実際に受験にまで至る学生が少ないという点が挙げられる。今年度の実績は関連ゼミ所属人数の合計に対し「公認スポーツ指導者」の必須科目を充たした学生は25%、「健康運動実践指導者」の受験まで至った学生の割合は10%ほどと低迷している。さらに最近の問題として本郷キャンパスに大学が集約されたことでトレーニング関連科目の実技回を施設のある流山キャンパスまで学生を通わせなければならないという不便さや本コースの科目群が現場での指導に特化しすぎており、スポーツビジネスに代表されるような社会との結びつきに着目した学びが少ないなどバランスを欠いている点が挙げられる。

子どもと福祉コースの学生には、保育士国家資格の取得希望者が多いが、卒業後の進路決定が遅れ、資格取得の準備が間に合わない学生も少なくない。そのため、在学時に部分合格（9科目中数科目合格）するものの、在学中の資格取得が困難な状況は続いている。

地域創造コース（人間と社会コース）の問題点は、フィールドワークを実践している科目の学生への周知が不十分であり、また公務員志望への誘導も不十分であることである。さらには、こうしたコースの特徴、内容が十分に高校生に周知されていない点も問題である。

4. 全体のまとめ

心理・カウンセリングコースでは、資格取得を希望する学生をさらに増やすために、資格試験の周知方法を改善した。今年度は、新たに「メンタルヘルスマネジメント検定」の学内受験を実施し、関連授業での周知を図るとともに、資格取得指導も行った。また同時期に募集のある「ピアヘルパー」も授業内周知を徹底した。その結果、いずれの資格も受験者数に増加がみられた。

スポーツ健康コースでは、資格取得のための勉強会を担当する教員のやりくりを改善するために、資料配布と採点を主とした「オンデマンド型」の勉強会を実施した。これにより、学生も教員もそれぞれの都合に合わせた勉強と指導を実現させることができたが、一人一人に対する学習効果がどこまで望めたかについては検証が必要である。また、運動・スポーツサービス関連企業が運動指導スポーツ指導に関する資格を採用条件としていないケースが多く、資格の

みならず経営学的知識についての教育を補強する改善策が求められる。

子どもと福祉コースはコースとして最後の年度を迎えるが、保育士国家資格支援科目が複数設置されているため、保育士国家資格の取得希望者は今後も一定数存在することが予想される。そのような学生のために、今後も早い段階から資格取得の準備を促していくことが必要である。

地域創造コース（人間と社会コース）では、「地域ではたらく」といった科目を高大連携科目として高校生に開放していくなどして、対外的なアピールを行っていく必要がある。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

指摘事項 No. 12 の「学位授与方針において課程修了にあたって修得すべき学習成果を定めたいうえで、学生がどのような技能・態度・表現力等を身に付けたかを分析する指標等の開発」については、2018 年度に改定されたディプロマポリシーをふまえた議論を今後進めていく必要がある。学生がどのような技能を身に付けたかの指標としては、資格の取得が一定の指標となりうる。また、2018 年度入学生から始まる卒業論文の必修化をふまえ、卒業論文を利用した分析についても検討していく必要がある。

1. 現状の説明

現代経営学科の2019年度中に実施した入試（以下、2020年度入試）の状況は以下のとおりである。志願者数948名、合格者数388名、1年次入学者は221名、3年次編入学者は5名であり、入学者合計は226名であった。1年次入学者は4期連続で定員を確保することができた。2014年度入試以降（2016年度入試を除く）は定員を充足してきたが、AO入試や一般入試等における合格率が高く、入学者選抜機能を果たしてきたとは言い難かった。しかし、近年はオープンキャンパスの来場者数の増加に象徴されるように学生募集活動の効果など内部要因に加え、入学定員厳格化など外部要因の影響もあり改善傾向が見られるようになっている。2020年度入試においては、AO入試（34.8%）、一般入試（37.2%）、センター試験利用入試（42.3%）と合格率は前年度よりはやや易化したものの、概ね適正な状況にあるといえる。また、指定校推薦制入試においては6名の不合格者がでた

本学科では、学科の内容を具体化し、それに応じて系統的に学習してもらうことを目的としてコース制を導入している。現行は、「企業マネジメント」「起業ショップ・経営者二世」「会計情報」「広告・マーケティング」「流通・サービスビジネス」「経済・公共」「金融」「経済・公共」の7コースである。入学者の学生の選択がマーケティング関連のコースに人気偏る傾向が続いているが、一般入学試験およびセンター試験利用入学試験による入学者が増加したことから、「会計情報」「経済・公共」「金融」の各コースの選択者が増加した。また、編入学生の定員を満たしていない状況が続いている。

2. 長所・特色

本学科では「現代社会を生き抜く力を養い、現代社会に役立つ人材を社会に排出すること」を教育目標に掲げており、それに必要なカリキュラムの検討、教育方法の改善、キャリア教育の重視、少人数の基礎演習、専門・卒業演習に力を注いできている。本学科では先に掲げた教育目標を目指して経営学を中心とした教育を行っており、ケーススタディや体験的・実践的教育に関しては、ある程度学生の興味を引き出すことに成功していると思われる。

本学科の3専攻の中で、経営学専攻は「企業マネジメント」「起業ショップ経営」「会計情報」、マーケティング専攻は「広告・マーケティング」「流通・サービスビジネス」、経済学専攻は「経済・公共」「金融」の各コースを配置している。必修科目を含めた履修要件は専攻ごとであり、コース別の履修の制約は緩く設定している。一方で、各コースの履修モデルを作成しており、同一専攻であってもコースに適した学びを推進する体制を整えている。また、各専攻・コースにおける学びは学部パンフレットや大学ホームページ等を通じて積極的に発信している。企業と連携した活動等は増加傾向にあり、多様な学びが展開されていることは本学科の特色の1つといえる。

3. 問題点

第1に、上記2.に説明した特色の一つにあるように、現代経営学科では実践的教育にも力を入れており講義や演習における産学連携も積極的に行われている。一方で、連携先やゲストの選定から当日のコーディネートに至るまで、担当教員がその大半を担っていることが少なくない。産学連携として行うものの中には共同研究につながるものが一定数あるべきであると考えますが、必ずしも十分に行われているとは言えない。大学として、あるいは学部としてそのような活動をサポートできる体制が不足している影響があることは否めず、その整備は課題である。

第2に、全体的傾向として、学習意欲や学力の低さ、授業への欠席や遅刻、退学率の高さが依然として見られる。特に、1,2年時の退学率の高さは継続的な課題であり、本学の初年次教育において中心的な役割を果たしている教養教育センターとも連携を取りながら分析・対策を進めている。

第3に、上記1.において入学試験における現状について説明したように入学試験としてあるべき姿に近づきつつあるといえるが、中長期的視点に立ったときにそれが望ましいものであるかを判断することは難しい。外部環境の変化に即して学生募集戦略を変化させてきた結果であるが、A0入試においては志願者数が114名から69名へと減少している。前年の2019年度入試におけるA0入試の合格率が33.9%と従前に比べ低下したことも影響していると考えられる。18歳人口の減少が進む中で学生募集戦略の軸足の置き方は今後も注意を払うべき事項といえる。

4. 全体のまとめ

学部・学科にとって教育の対象である学生の確保は重要であり、またそこを起点として様々な問題が絡み合っている。上記3.には学生募集における課題を記したが、必要とされる基礎学力と学ぶ意欲を有する入学生が増加することは、退学率の低減にも寄与すると考えられる一方で、市場が縮小するなかで安定的に志願者や入学者を確保することには困難も予想される。当然に教育の質を高め、社会に有為な人材を排出することで良い軌道に乗せていくことは不可欠であり、現在検討中の新カリキュラムに反映させていくことが必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

教育課程の編成・実施方針が3学部間で同一であるとの努力課題が示されている。これに対応するために2019年4月から計5回のカリキュラム・ポリシー検討会を開催し、9月教授会における懇談を経て、10月教授会において新しいカリキュラム・ポリシーについて審議・承認されている。

1. 現状の説明

本大学院現代経営研究科は 2007 年 12 月に文部科学省の認可を受け、2008 年 4 月に設立された。設立以来、現代経営専攻修士課程の 1 コースで運営されている。募集定員は、設立以来 10 名（収容定員合計 20 名）である。研究科委員会に所属する専任教員数は、2020 年 4 月 1 日時点で、教授 5 名、准教授 1 名、専任講師 5 名、計 11 名である。

院生の入試選抜方法には、一般入試方式と推薦入試（出身学長等の推薦を前提）を取り入れているが、近年、入学者の多くは一般入試を経て入学している。

2008 年の研究科が創設されて以降 2019 年度末まで、課程を修了した 57 名に修士号（経営学）が授与されている。

	大学院受入学生数				学位 授与者数 (年度末)
	合計	一般入試	推薦入試	学部・大学院 5年プログラム	
2008年4月	8	0	8	—	—
2009年4月	7	0	7	—	8
2010年4月	6	0	5	1	8
2011年4月	6	0	5	1	3
2012年4月	7	0	6	1	2
2013年4月	2	0	2	0	4
2014年4月	6	4	1	1	1
2015年4月	5	4	1	0	5
2016年4月	5	5	0	0	4
2017年4月	10	7	3	0	4
2018年4月	5	5	0	0	11
2019年4月	4	4	0	0	7
2020年4月	9	6	2	1	

※5年一貫プログラムを利用した上での入学者は、推薦入試形式をもって選考されている。

2. 長所・特色

本学の教育システムの特徴の 1 つは、少人数教育である。特に、修士論文の作成を指導する特別研究演習では、事実上、論文指導教員 1 名につき院生 1～2 名で行われており、密度の濃い教育を実施していることにつながっている。

近年大学院への入学者数は、定員を大きく下回る状態が続いていたが、2020 年度の入学者は 9 名と大幅に増加した。この少人数で、きめ細かい指導が在学生の紹介による入学者の増加に寄与したと考えられる。

3. 問題点

本大学院の問題は安定した入学生の確保である。本大学院が都心に位置するという立地の良さにも関わらず近年、入学者数が増加しなかった。その理由として、本大学院が他大学院と比べ歴史が浅く、知名度が浸透していないことを指摘できる。この点を克服するために、さまざまな取り組みを地道に行い、内外の進学希望者や他大学教員への周知を行うなど、本大学院の教育環境や教育内容を理解してもらうための努力を継続している。安定

的な入学者を維持するためにさらなる努力が求められる。

大学院での論文指導担当教員の補充が行われたが、論文指導担当教員の補充は引き続き解決しなければならない課題として残っている。

4. 全体のまとめ

2019年度は本大学院が継続し、地道に重ねてきた取組による入学者の増加、他大学博士課程への進学者の輩出など、教員の一丸とした努力が結実した年であった。2019年度は次の6分野において取組みを行った。

教育（カリキュラム）分野

- ・「経営学手法研究（統計学）」を新設し、修士1年の学生への必修科目とした。
- ・学生の満足度を高めることを目指し、授業アンケートの見直し改訂を行った。【資料1】
- ・科目内容を明確にするために研究科開設の一部科目の名称変更を行った。

教育の質の保証分野

- ・研究科の中期計画を策定した。【資料2】
- ・研究科のアドミッション・ポリシーの改定を行った。【資料3】

学生の学術研究分野での成果

- ・正規生1名が立命館大学大学院経営学研究科・企業経営専攻（博士課程後期）に合格し、研究生1名が帝京大学大学院経済学研究科博士・後期課程に合格した。
- ・「しごと能力研究学会」全国大会・ポスターセッションで研究科所属の大学院生3名が研究発表を行った。

学生募集分野

- ・教員が在校生・修了生の出身日本語学校を訪問し、本大学院の紹介を行った。
- ・学外の大学院志願者への事前指導を目的とし、進学相談会を4回開催した。
- ・在校生の出願を喚起する目的で学内進学説明会を5回開催した。
- ・外部開催の大学院進学フェアに参加した。

FD分野

- ・休眠していた「社会科学系研究会」を再開し、研究会を2回開催した。
- ・「社会科学系研究会」のワークショップ・ワーキング・ペーパーの発行を制度化した。
- ・FDの一環として、統計ソフトN-Vivoの講習会を教員向けに学内で実施した。

国際交流分野

- ・研究科の協定校であるネパールのキングズ・カレッジの修士課程の大学院生5名を1週間本学に招待し、本学修士課程の学生と共同でEntrepreneurship and Innovationのテーマで共同研究を行い、研究成果を発表した。
- ・本学を訪問したインドネシア国、University of Lampungの教員2名と会計学修士課程専攻の大学院生23名に対し、研究科教員が日本経済の特徴について英語にて講義を行った。

社会貢献分野

2019年度の大学院経営セミナーでは共通テーマを「マネジメント視点で将来を考える：デザインとデジタル社会」とし年間2回セミナーを開催した。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

評価報告書の指摘事項に応えるため、社会人入学者を増やすためにAFP需要調査を実施し、検討を行った。【資料4】

【資料 1】

東洋学園大学大学院 現代経営研究科修士課程

授業評価シート 2020 年度 春学期

授業科目名： _____ (曜日・ 限)

担当教員名： _____

I. 当該授業のシラバスを参考に、以下の各設問にあてはまる回答番号を 1 つ選び、○印をつけてください。

設 問	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
Q1. 授業はわかりやすかったですか。	1	2	3	4
Q2. 授業の内容に興味・関心をもてましたか。				
Q3. 教材(テキスト・配布資料など)は適切でしたか。				
Q4. 成績評価の方法は明確にっていましたか。				
Q5. 教員は学生からの質問や相談に適切に対応して いましたか。				
Q6. 教員の授業の進め方は適切でしたか。				
Q7. あなたは到達目標を達成できたと思いますか。				
Q8. この授業を通じて、知的な問題に取り組む力が 向上しましたか。				
Q9. この授業は全体として満足できる内容でした か。				

II. この授業について、「満足した点」や「改善すべき点」があれば記入してください (自由記述)。

2019年11月14日

東洋学園大学院 現代経営研究科 中期計画

横山和子
(研究科長)

現状

現代経営研究科は定員 10 名の大学院である。過去 5 年間の入学者数は平均 6 名程度で推移しており、入学者の大多数はアジア出身の留学生である。

課題

学生募集が安定的に行われていないことが考えられる。目標として基礎力のある入学生を定員に近い人数で毎年確保してゆくことである。

中期計画

1. 学部からの内部進学者を増やす
現在、入学者は外部からの留学生が大多数を占めている。中期的には、学部出身者の入学者を増加させる。
2. 社会人入学者を増やすべく需要調査を行う
3. グローバルコミュニケーション学部、人間科学部からの入学者を増やす
4. 博士課程進学者を増やす
5. 3 学部と連携し、大学院・大学での学術研究・教育活動・国際交流を発展させる

【資料3】

東洋学園大学大学院現代経営研究科

入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）

現代経営研究科では、一定の学力を有し、本学の基本理念である『自彊不息』の精神に則り、学習・研究に不断の努力を惜しまない姿勢をもち、将来、研究者、企業の経営管理者として活躍することを目指す学生の入学を期待し、そのような学生をわが国のみならず世界から迎え入れる。

4年制大学卒業生のみならず、短期大学卒業生でも実社会で2年以上の実務経験をもつ者に対して受験資格を認めることで、大学院で専門的な知識を身につけたいという意欲を持った社会人に対しても広く門戸を開いている。また、経営学の基礎科目を設置し、学部科目の履修も可能にすることで、多様なバックグラウンドを有する学生の入学も奨励している。

一方、本学学部で優秀な成績を収めている学生に対しては、一定の条件の下で4年次から大学院の授業を履修することを認め、最短1年の大学院在学中で修士課程を修了できる「学部・修士5年一貫プログラム」を設けている。

最後に、教育研究の特色として次の3つを挙げる。

1. 学生数10名前後の徹底した少人数指導
2. 基礎から応用までを体系的に学べる、バランスのとれた教育体系
3. ケーススタディによる実践的教育

【資料 4】

2020 年 1 月 9 日

東洋学園大学大学院
研究科委員会用資料

大学院における FP 講座の需要調査の中間報告

報告者 富田 洋介

本報告は大学院における FP 講座の想定対象者を金融分野の中堅社員へ拡充可能かを調査する目的でおこなったものの途中報告である。途中結果としては下記のとおりである。

◆AFP（FP2 級：AFP と同格）を昇格要件もしくは参考要件に入れている金融機関

①三菱 UFJ モルガンスタンレー証券

②みずほ証券

③三井住友信託銀行

④城南信用金庫

①、②の 2 社は、人事筋に確認済み。③、④は営業筋からの話である。その他、多くの証券会社で導入されているとの話を周辺でよく聞いた。

◆生損保では販売者が委託販売契約を結んでいるため AFP は組織的な評価条件には入っていない模様である。（個人レベルでは取得したいと思っているようではある。）

◆金融機関は FP の教育機関として登録されており、AFP 受験前の通信教育（FP3 級に相当）や継続教育（単位制）の管理を任されている。AFP は年会費が必要であるが企業に教育機関がある場合には企業が年会費を支払っている模様。すなわち、金融機関に勤めていれば年会費はかからない。個人で取得すると年会費がかかる。（AFP の場合：FP2 級は国家資格であるので年会費はかからない）

◆FP 協会に教育機関として登録されている金融機関では AFP 取得が社内で参考資料となっているパターンが多い。新卒内定後、企業から AFP 受験の斡旋がある。

◆みずほ証券では新卒に AFP を受験させ、合格者は大店舗（東京、横浜、大阪、名古屋、神戸、福岡、仙台、札幌）などに異動させ、不合格者は地方へ異動させるという人事を行っているようである。

◆金融機関での AFP の認識は「金融商品販売専用ソルジャー」の資格というネガティブな

イメージもある。(⇐特に中堅社員の見解)

◆資格専門スクールで AFP を取得する場合、全 25 回の講義と 10 万円から 20 万円のコストで取得可能。

現時点での結論

- ・現在のところ AFP 取得という需要だけであれば資格専門スクールが最短コースであり、コストも短縮される。
- ・金融機関における中堅社員のニーズは高くはなさそうである。
- ・対象を変えた需要調査を引き続き検討する必要がある。

以上

3. 各委員会

1.現状の説明

- ・委員会の構成は、委員長、学部選出教務委員4名、教務部事務部長、教務事務課長、教務事務職員1名の計8名であった。
- ・2019年度は11回の定例教務委員会（グローバル・コミュニケーション学部定例教授会の一週間前）と1回の臨時教務委員会を開催した。
- ・教務委員会が所管する主な定例業務としては以下のものがある。
 - ①単位認定に関連する事項（再入学、編入学、転入学、転部・転科、認定留学、資格関連、単位互換）
 - ②学籍に関連する事項（退学、休学、復学、再入学、編入学、転入学、復籍、転部・転科、進級、卒業）
 - ③試験及び成績に関連する事項（定期試験時間割、定期試験実施、追試験・再試験許可、追試験・再試験実施、成績報告）
 - ④授業に関連する事項（シラバス、時間割、教科書、ガイダンス、履修登録、教材、教室、出欠、公欠、講義補助、学外研修、臨時講師招聘）
 - ⑤科目等履修生、特別聴講学生、外国人留学生に関する事項
- ・2019年度の教務委員会でも以上のことについて検討した。

2.長所・特色

- ・各期（春学期・秋学期）のオリエンテーションの際には、成績表とともに各学年に応じた「卒業要件チェックシート」（2年生用は新カリキュラムのため新規に作成）を配布することで、学生が進級要件や卒業要件を確認するとともに各区分の単位の修得状況について明示的に把握できるようにした。
- ・全学生の各期のGPA一覧を作成することで、学生の教授内容の獲得水準や在籍する学生の成績評価分布などについて学部を構成するすべての教員が把握し、教育活動上の指標として示すことができるよう努めた。
- ・卒業認定および2年次から3年次の進級判定について、教授会で審議するための案を作成した。卒業認定では、卒業要件としている「各教育科目区分の要件単位を充足し総修得単位数が124単位以上、かつ、GPAが2.0以上」という規定通りに適用した。また、進級判定では、「2年次終了時までの総習得単位数が40単位以上」と定められている進級要件を適用した。教授会においても卒業認定および進級判定ともに教務委員会案が認められた。その結果、進級状況は以下の通りとなった。

学科	グローバル	英語	合計
進級	93名	117名	210名
在籍者	107名	133名	240名
進級率	87%	88%	88%
前年度実績	90%	89%	89%

- ・ 退学率を下げる取り組みとして、入学後早期の退学を未然に防止するために、1年次春学期の必修科目である教養基礎演習A、情報処理基礎A、基礎英語1A～4Aの5月末までの欠席状況を取りまとめて6月初めに保証人に発送した。
- ・ 懸案となっていた定期試験の不正行為の防止に向けた取り組みとして、従来の試験実施要領の大幅な改訂を3学部の教務委員会との合同作業で行った。「試験終了5分前からの退出禁止」「カバンは椅子の下に置く」「出席アプリは起動しない」という3つのルールを新設して、春学期の定期試験から実施した。
- ・ 3年生（2017年度入学生）から卒業論文（卒業制作）が必修となることから、教務委員会において対応を定期的に検討し、卒業論文（卒業制作）に関する配布物を新たに作成した。また、卒業論文発表会に3年生を全員参加（従来は3年生は希望者のみ参加）させるなど卒業論文（卒業制作）の必修化への対応策を講じて実施した。

3.問題点

- ・ 時間割作成には、科目内容と教室の規模に応じて適切に配置する、特定の曜日時限に科目が集中を避ける、履修者が極端に少人数または極端に大人数にならないようにする、などの配慮と工夫をしながら作業を行っているものの、大教室の収容人数を大幅に超える履修者が集中してしまう科目が出現した。そこで、学生の履修希望を優先させるべく履修制限による履修者数の削減は行わずに遠隔授業のライブ配信による2つの教室の同時使用で対応することとした。今後に向けては、学生の履修希望が集中する必修科目のある曜日とその前後の時限の科目の配置を再考するとともに、複数の科目を配置することで学生の履修希望を分散させるなどの見直しを行いたい。
- ・ 昨年度の問題点として提起された転科希望者の人数の多さ（募集人数の若干名に対して10名が応募）については、出願書類のエントリーシートを従来のものから改訂して志望理由書に加えて学習計画書などの小論文を盛り込んだ結果、今年度の転科希望者は2名となり募集人数の若干名に適合する人数に収まることになった。
- ・ シラバスの記載項目の変更に伴う記入方法の改訂版を作成・配布したものの、教務委員によるシラバス点検に際して、提出されたシラバスに記入漏れなどが多くあり繰り返しの修正作業を要したので記入方法の周知徹底を図るなどの改善を行いたい。

4.全体のまとめ

- ・ 2017年度より施行されているカリキュラムと2019年度から施行されているカリキュラムへの対応、学部間における科目開講時期などの調整、センター科目と学部科目の開講曜日時限の調整などがあるため、時間割の作成においては、原案はもとよりその後の調整作業も含めてすべての作業工程を円滑に進めることが必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

- ・ 学生の学習環境の変化に対して適切な対応をするためには、学生との面談や FD 委員会
が実施している授業アンケートなどを積極的に活用した各科目の開講状況を確認・検証
することが不可欠である。これらに基づいた大学全体としての課題の解決を図るには、
各学部の教務委員会で共有・検討するとともに課題によっては横断的に連携して対応す
ることがより一層求められる。

1. 現状の説明

- ・人文学部学生の在籍者がすべて卒業したことにより、2016 年度から人間科学部単独で教務委員会を開催するようになり 4 年が経過した。
 - ・人間科学部教務委員会の構成は、委員長、学部選出教務委員 4 名、教務部事務部長、教務事務課長であった。
 - ・2019 年度は、11 回の定例教務委員会（①4/25、②05/30、③06/27、④09/04、⑤09/26、⑥10/31、⑦11/29、⑧12/18、⑨2/6、⑩3/3、⑪3/27）を開催した。
 - ・教務委員会が所管する主な定例業務としては、以下のものがあり、2019 年度の教務委員会において検討した
- ①単位認定に関連する事項（再入学、編入学、転入学、転部・転科、認定留学、資格関連、単位互換）
 - ②学籍に関連する事項（退学、休学、復学、再入学、編入学、転入学、復籍、転部・転科、進級、卒業）
 - ③試験及び成績に関連する事項（定期試験時間割、定期試験実施、追試験・再試験許可、追試験・再試験実施、成績報告）
 - ④授業に関連する事項（シラバス、時間割、教科書、ガイダンス、履修登録、教材、教室、出欠、公欠、講義補助、学外研修、臨時講師招聘）
 - ⑤科目等履修生、特別聴講学生、外国人留学生に関する事項
- ・卒業認定および 2 年次から 3 年次への進級判定について、教授会で審議するための案を作成した。卒業要件（修得単位数 124 単位、GPA2.0）、進級要件（40 単位以上）というルールを適用し、例外は認めなかった。教授会でも教務委員会案が認められた。
 - ・シラバスの充実および授業回数の確保のため、2018 年度の秋学期から第 1 回目から授業を始めることとした。2019 年度もこの形式で授業を実施したが、大きな問題は起きていない。

2. 長所・特色

- ・2019 年度も、教務委員会が中心となって「人間科学部 学びの手帳 2019」を作成し、1 年次のオリエンテーション時に配布して専門科目の履修モデルを提示した。人間科学部の特徴がよくあらわした 26 のモデルを掲載しており、学部の専門教育の流れを理解できるとともに、学生自身が自分の学習計画について見通しを立てることに役立っている。さらに、2018 年度に引き続き、人間科学部で取得可能な資格一覧表のページも作成し、資格取得の要件の他、難易度を星の数で表現するなど学生の資格取得へのモチベーションが高まるように工夫した。「学びの手帳」は大学ホームページにも掲載しており、学生募集でも活用している。
- ・履修指導において、学生が自律的に卒業要件などについて確認できるように、春秋学期のオリエンテーション時には、成績表とともに、各学年に応じた「卒業要件チェックシ

ート」も配布し、卒業要件や進級要件について理解し、それぞれの区分から残り何単位を修得する必要があるかなどについて把握できるようにした。

- ・ 退学率の低下のための取り組みとして、1 年次春学期に欠席調査を行い新入生の欠席状況を保証人に知らせた。該当科目は教養基礎演習、情報処理基礎、基礎英語であった。また、出席アプリを活用した出席管理のシステムの活用も進めている。

3. 問題点

- ・ 2018 年度入学生から、新しいカリキュラムが開始され、それまでの 4 コース（心理・カウンセリング、スポーツ・健康、子どもと福祉、人間と社会）から、3 コース（心理・カウンセリング、スポーツ健康、地域創造）に改編された。そのため専門科目にも大きな変更があり、2019 年度も、新カリキュラム（1・2 年生）と旧カリキュラム（3・4 年生）が混在する状況となった。それにともない、科目の新設、廃止、読み替えなどの案を作成し、新しいカリキュラムをスムーズに展開していくことが課題であった。
- ・ 履修上における学生の混乱を抑えるために、3・4 年生には「3・4 年生（2017 年度以前の入学生）が履修できない人間科学部専門教育科目」という資料をオリエンテーション時に配布して履修指導に活用した。
- ・ また、新カリキュラムの導入にともない、ゼミ科目以外の専門科目が 100 科目から 93 科目に減少した。その影響もあり、教室の規模を超えた受講希望者が集まる授業が増え、抽選などによる履修制限をおこなった。また、履修希望者が多い授業では、開講クラスを増やすなどして対応した。
- ・ スマートウォッチなどのウェアラブル端末（デバイス）の普及に伴い、2018 年度の試験において不正行為が疑われる事例がいくつか発生したため、試験時のルールを見直し、不正の起きにくいテスト環境づくりを行った。
- ・ シラバスチェックについて、学部長と相談の上、各コース長にシラバスチェックの担当者を割り振ってもらい実施した。昨年は、一部の教員の負荷が大きくなりすぎたが、2019 年度はいくらか是正された。

4. 全体のまとめ

- ・ 定例委員会をはじめ、定例業務は滞りなく進行できた。
- ・ 「学びの手帳」や「卒業要件チェックシート」などを活用し、学生が自主的、自律的に履修するためのサポートを継続して行っている。
- ・ 2018 年度からはじまった新カリキュラムへの移行については、大きな混乱もなく進展しており、2021 年度に全て完了する予定である。
- ・ 今後の課題として、2018 年度入学生よりそれまで選択制であった卒業論文が必修のとなっており、2021 年度にその学年が 4 年生となる。卒業論文の指導方法のみならず、提出方法や発表会の形式などについて検討していく必要がある。
- ・ また、2018 年度入学生からはじまった公認心理師資格課程の学生たちも 2021 年度に最終学年を迎える。要件と満たして卒業させるだけでなく、大学院への進学などを経て、資格取得できるように支援していくことがあげられる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

- ・資格取得をする学生数が少ない問題について、認定心理士資格では 2017 年度から申請時期をそれまでの年 1 回から 2 回に増やし、資格要件を満たした学生をピックアップし個別に連絡をすることで、表 1 にあるように 2019 年度は 27 名まで増加した。また、ピアヘルパーも 2018 年度は 2 名と少なかったが、2 年生の担任に学生への周知をお願いした効果もあり 9 名まで増えた。しかし、心理系の資格と比較すると希望者がそもそも少ないことも大きな要因だが、スポーツ系の資格取得者がまだ多くないため、引き続き様々な対策をとっていきたい。
- ・さらに、学生便覧に新たに「メンタルヘルスマネジメント検定」と「心理学検定」についても記載し、資格に対する学生のモチベーションが高まるように工夫した。

表 1 各資格の取得者数

	2017 年	2018 年	2019 年
認定心理士（仮認定）	16 人	24 人	27 人
ピアヘルパー	4 人	2 人	9 人
教育カウンセラー補	0 人	3 人	0 人
健康運動実践指導者	1 人	5 人	1 人
公認スポーツ指導者	2 人	6 人	2 人

※教育カウンセラー補は、学生個人に結果が通達されるため受験者数

- ・学生が希望するコースが、心理・カウンセリングコースに大きく偏っていることに関して、新カリキュラムでは、スポーツ健康コースの導入科目として「スポーツ健康概論」を、地域創造コースの導入科目として「東京学」「現代社会論」「犯罪学入門」を新たに 1 年生科目として設置し、学生の興味関心を高め、2 年次以降の専門科目の履修につながるように工夫した。
- ・しかし、なかなか地域造像コースを希望する学生が増えないことから、2021 年度入学生より、コース名を「人間社会コース」に変更し、いくつかの科目も名称変更を行い、学生の関心を学びに結び付けられるにしていく予定である。

以上

1. 現状の説明

本年度の教務委員会は、教務委員長及び同主任を含む教授 2 名と准教授 1 名、専任講師 1 名、及びオブザーバーとしての学部長を合わせた教員 5 名、事務部門からは教務部部長、次長、課長各 1 名ずつの合計 8 名にて構成し運営した。定例の教務委員会を合計 11 回、臨時教務委員会を 1 回開催した。

教務委員会が主管する主要定例業務には以下のものがある。

- ① 必要単位の認定に関わること（休学、退学、転部、転科、編入学、転入学、復学、再入学、進級、卒業、留学等における単位の認定）
- ② 進級要件、卒業要件の検討に関わること
- ③ 定期試験、追試験、再試験等に関すること（試験の実施、管理、成績の集計・報告等）
- ④ 授業に関わることとして、時間割編成、シラバス作成、履修登録・確認・中止、オリエンテーションにおける履修ガイダンスの実施、教室の配置、学外研修・臨時講師招聘の認定、公欠を含む出欠席の評価、成績評価の確認申請
- ⑤ 教育方針（ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシー）との整合性の検討
- ⑥ 科目等履修生、特別聴講生、外国人留学生の許可に関する事項の検討
- ⑦ 教育制度、授業環境全般に関わる事項の検討

2. 長所・特色

現代経営学部教務委員会では剽窃行為対策として批判的思考 (critical thinking) 力の鍛錬を重視しており、4 月に行う説明会では新入生全員に向けて大学での学習に必要な思考方法であることを説明、強調している。その他、各学期初めのオリエンテーションにて 2 年生以上の各クラス、ゼミでも繰り返し説明するようにしている。また、4 年生には卒業論文指導の一環として、批判的思考を心がけることで剽窃行為を行わないように注意するよう指導している。

卒業論文の執筆は必修ではないが、毎年 7、8 割の学生が提出している。教務委員会は、卒業論文は 4 年間の学習成果の集大成であることから、しっかりと取り組むように、執筆予定の学生に対して卒業論文指導会を開催している。2019 年度は 4 年生を対象に 6 月に実施したが参加者が 2 名程度と極めて少なかった。実施時期の問題を考慮して、同年度の 3 年生を対象に、12 月に開催した。ゼミの時間を 30 分ほど用いて合同にて開催した結果、卒業論文執筆希望者の大半が参加した。

また、『卒業論文作成マニュアル』を教務委員会が制作し、卒業論文履修者に配布した。3 年生には次年度に配布する予定である。

卒業論文発表会は 1 月下旬に開催し、今年度は 7 名の学生が参加した。

1, 2 年生で成績不振の学生向けに成績指導会を実施している。秋学期は 9 月のオリエンテーション期間中に開催した。通算 GPA2.3 未満の対象学生は、1 年生 60 数名、2 年生約 80 名であった。3 月に予定していた成績指導会は、新型コロナウイルスの感染症拡大の時

期に重なったため中止した。

自主ゼミは、公務員試験対策、観光英語検定試験対策、IT パスポート受験対策、日商簿記検定試験対策の 4 種類について開講した。

アクティブ・ラーニングを取り入れた授業は、経営学、特に起業やマーケティング分野の授業、ゼミにおいて少しずつ増加している。フィールド調査を行うゼミなどが増え、産学連携プロジェクトを目指すゼミ、外部のアイデア・コンペティションに参加するゼミなどもあった。

3. 問題点

学生による剽窃行為や不正行為の撲滅には高い意識を持って臨んでいるが、それでもやはり学期末のレポート提出や定期試験において不正行為が起きている。該当者には厳重注意、または訓告を行ったが、全体的にもより一層の指導の徹底が必要であると考え。日頃の授業において批判的思考のトレーニングの機会を増やしていくことが出来ないか、検討していくべきと考えている。

今年度大学全体で問題視された事項に、授業中の私語の問題があった。大教室と限らず私語が目立つ場合があり、3 学部の教務委員会が合同で対応策について検討し、統一案をまとめた。学期最初の授業で私語を厳禁する旨の注意を行うことや、私語に対しては担当教員が適切に注意し、措置として、座席指定等を適宜実施することとした。

単位の実質化という面において改善すべき課題が残されている。90 分授業、あるいは 100 分、105 分授業の可能性について、学事日程との兼ね合いを踏まえながら 3 学部の教務委員会が合同で検討した。90 分授業を 15 回実施する案が望ましいと結論した。

アクティブ・ラーニングに関しては、実践する際に時間割や設備環境等の面で制約になっていると思われることがあるとも考えられる。今後改善していきたい。

4. 全体のまとめ

経営学部の教育として実際のビジネスを知る機会の提供は必要なことで、その点で外部講師を招聘しての授業や学外研修を実践する授業、ゼミが増加している状況がある。アクティブ・ラーニング手法による授業展開も意識され始め、自ら思考することを促す教育につながると思われる。しかし、一方で、理論と実践のバランスは重要であり、基礎教育をおろそかにせず、無理なく実践に展開できるよう工夫が求められている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

学部としてのディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを明確化することが求められていたが、今年度において概ね策定された。従ってこれからは、各ポリシーに基づく具体的なカリキュラムマップ、ないしカリキュラムツリーを構成し、各授業のシラバスの中でもポリシーの達成目標のどの部分を目指す授業であることを記載していくように、シラバスの構成も改善していく予定である。

科目のナンバリングは、学部カリキュラムを見直しながら進めていく。カリキュラム改訂の検討は今年度から開始している。

評価の方法に関しては、例えばルーブリックの必要性は認識されているが、まだ活用す

るまでには至っていない。科目の性質とも関連する面を持つので、今後しっかりと検討していきたい。

1. 現状の説明

1.1 委員会の構成

本委員会は、2018 年度までの学生委員会を継承し、学生支援委員会として 2019 年度より組織されたものである。本報告書は昨年度を踏襲し、委員会名に「合同」を付しているが、「委員会に関する申し合わせ事項」にこうした記載はなく、各学部教授会に所属する学生支援委員会と区別をする目的で便宜上用いられている。そこで、以下では原則として毎月開催される各学部学生支援委員会委員が合同で開催する会議を合同学生支援委員会とする。なお、「委員会に関する申し合わせ事項」により、学生支援委員会の委員長は学生支援センター長が務めることから、本報告書の執筆者の肩書は学生支援センター長としている。

1.2 学務分掌

上記の通り本委員会は旧学生委員会を継承しているが、同委員会の庶務は学生部が担当していた。事務組織が改変され、学生センターに所属していた保健室と学生相談室が学生部を継承した学生支援センターに所属することとなった。このことからすれば、学生センターが庶務を掌っていた学生センター委員会が本学生支援委員会と統合されたと理解できるが、元来学生センター委員会についての規程は存在せず、「委員会に関する申し合わせ事項」にも記載されていなかった。それでも、保健室や学生相談室の学生利用状況といった情報は、その重要性から学生支援委員会において報告されている。一つ学務分掌に関する例を挙げれば、学生の喫煙行動に対する大学としての対応は、健康面では学生センター及び学生センター委員会、規律・規範面では学生部及び学生委員会が担当してきたところ、それらがすべて学生支援センター及び学生支援委員会が掌ることとなった。

本委員会の重要な学務分掌としては、旧学生委員会から継承された奨学生の選考がある。「学校法人東洋学園奨学金奨学生規程」第 6 条により、奨学生選考委員会が開催されているが、「委員会に関する申し合わせ事項」の「6. 奨学生選考委員会」に基づき、同委員会は「学生支援委員会又はこれに準ずる委員会の委員を以て構成することができる」ことから、本委員会が奨学生選考を行っている。これに準じて、規程には明記されていないものの、外国人留学生の学納金減免申請についての審議、報奨制度による被推薦者の審議等を行っている。

また、東洋学園大学学生会会則第 5 条で定める組織及び委員会の顧問は、旧学生会から引き続いて、本委員会委員により担当者が割り当てられている。

以上の他、事務分掌として学生支援センター学生支援課が担当する事項に対して、本委員会又は本委員会委員が共同して取り組むことがある。

1.3 委員会の開催

本委員会の規程は無いが、各学部教授会が開催される前に旧学生委員会が開催されていたため、本委員会も 11 回開催された。これに加えて、学生が関わる事件・事故等により緊急で委員会を開催する可能性はあったが、2019 年度は対象となる事案が無かった。

2. 長所・特色

上記の通り、2019年度は臨時の委員会を開催する事案が発生しなかった。また、これまで主に喫煙に伴う近隣住民からの苦情により教員の巡回指導を「喫煙マナー指導」と称して行っており、その実施計画立案を旧学生委員会が行っていた。本委員会においても、春学期には合計20回の巡回指導を計画・実施したが、これを行わなくとも問題が生じないと判断し、秋学期は実施しなかった。喫煙に伴う近隣住民からの苦情が減少した要因として、屋外喫煙所の新設が推測できるとはいえ、これまでの対策が奏功した面も考えられる。

組織全体としては、2018年度よりも分掌する対象事項が増加したものの、会議時間も延長されず、旧学生委員会とほぼ同程度の委員数で運営された。旧学生委員会には委員会としての規程は設けられておらず、本委員会としても同様に運営されているが、直面する問題には柔軟な取り組みができていたものといえる。

3. 問題点

会議体としての本委員会について規程が定められていないことは上記の通りであり、従って定足数も規定されていない。実際には一般的な会議における定足数を下回るようなことはなかったが、一度も出席できなかった委員も複数存在した。この点は本委員会の問題点というよりも、各種委員会委員を選任する際の問題点であり、また委員会間での開催時間の調整といったオペレーション上の問題点といえる。

偶発的な事象に基づく問題点としては、新型コロナウイルスの流行による学校行事の中止を含む計画変更である。本委員会としては卒業式及び次年度入学式の準備に関わり、登壇学生への連絡等について苦慮することとなった。しかし、本件についてはCOVID-19特別対策本部設置等、大学全体で組織的に取られた対応施策の中で、忠実に役割を果たすことができたと思われる。

4. 全体のまとめ

旧学生委員会において検討された奨学金制度、学納金減免制度の活用促進については、引き続き議論された。しかし、年度末に発生した新型コロナウイルスの流行による経済活動の停滞は、学生自身及び学納金負担者の所得状況に負の影響を与えるものであり、こうした事態をある程度想定しておく必要性が確認された。平時においては、本委員会は効率的に運営されているといえ、今後もこの組織体制を維持しつつ、改善点の発見に努めることが重要となる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2017年度大学認証評価における学生支援についての指摘事項のうち、本委員会に関わるものは、大学の理念の一つとして「面倒見のよい大学」を標榜しているが、それを実現させるための具体的な学生支援方針が定められていない、ということだった。これについては、2018年度中に「東洋学園大学学生支援に関する方針」が定められ、2019年度から学生便覧にも記載している。

2019年度 入試企画委員会 自己点検・評価報告書

グローバル・コミュニケーション学部

入試企画委員長 下山 幸成

人間科学部

入試企画委員長 増満 圭子

現代経営学部

入試企画委員長 今井 克佳

1. 現状の説明

入試企画委員会はグローバル・コミュニケーション学部、人間科学部及び現代経営学部から選出された教員により組織されている。本委員会は公正な入学試験を実施するために入試日程、入試方式、オープンキャンパスの企画内容を検討し、事務局と連携して学生募集支援活動を行っている等、努力を続けている。

本年度の入試結果は、グローバル・コミュニケーション学科は、入学者121名(定員120名)で充足率は101%であった。英語コミュニケーション学科は、入学者112名(定員120名)で充足率は93%であった。人間科学科は、入学者220名(定員200名)で充足率110%であった。現代経営学科は、入学者221名(定員215名)で充足率は103%であった。全学の入学者数は674名で充足率は103%となり、定員655名を上回ったが、昨年度入学者数からは45名減となっている。

編入学の入学者は、グローバル・コミュニケーション学科は5名(定員10名)、英語コミュニケーション学科は2名(定員10名)、人間科学科は4名(定員20名)、現代経営学科は5名(定員35名)であった。

2. 長所・特色

【企画】

入試企画委員会は3学部合同の形式にて、入試日程、入試方式、オープンキャンパスの企画内容等の通常検討事項はもとより、年間5回程度の会議を持ち、年度毎の新たな課題も提案をし、具体的な改善策を講じている。

- (1) オープンキャンパスの実施について
- (2) 入試日程と募集方針について
- (3) 指定校・A0入試問題(小論文)・採点基準について
- (4) A0英語資格試験利用型の特待生制度について
- (5) 【予告】2021年度入学者選抜の変更点について

【問題作成】

入試企画委員会と、連携する入試問題作成委員会で入試問題を立案し、個々のアドミッション・ポリシーに基づき、学校教育の現状と社会情勢を考慮して作成している。出題ミスの無いよう試験問題の厳選と校正を重ね、問題漏洩防止に万全の管理体制を取っている。

【選考】

本学においては、「選考における公正性の確保」と「適切な能力の判定」を第一に心掛けて選考している。また、文部科学省の「大学入学者選抜実施要項」を踏まえて選考基準を毎

年見直し、その基準が確実に運用されているかを確認している。

企画、問題作成、選考についての迅速な意思決定が功を奏し、オープンキャンパス来場者は4,868名(高校生3,402名、父母等1,466名)、入学者は定員655名を上回る674名を確保できている。また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大傾向の中、募集方針と連動した選考を行うことができ、志願者層・入学者層ともレベルアップが図れた年度となっている。また、大学認証評価で指摘のあったアドミッション・ポリシーについては、さらに改良を重ね、2020年5月に本学ホームページにて公開した。引き続き、検討を重ねていく。

3. 問題点

昨年度に引き続き合格者配分には苦慮しているが、2016年度入試からの私立大学の入学定員厳格化、特に3大都市圏の大学への厳格化の影響は、今年度は終息傾向が見られ、一般入試・センター試験入試において例年になく辞退者(58名)を出した。また、今年度は、センター試験利用入試のボーダーを昨年度より上げた影響が表出し、昨年度と比較して出願数が減少(2020年度は663名で71名減)、一方で一般入試の出願数が前年度比1.29倍と増加するという現象も見られた(2020年度一般試験利用者の総出願者は1,067名。2019年度は823名)。大学認証評価にて指摘のあるグローバル・コミュニケーション学部の定員に対する入学者数比率、過去4年間の収容定員に対する在籍学生数比率、人間科学部の収容定員に対する在籍学生数比率については、改善傾向にあるが是正できたとは言えない。また、編入学の充足率は改善されておらず、引き続き対応策を講じていく必要がある。

4. 全体のまとめ

2019年3月末に公開した「2021年度入学者選抜の変更点について」を踏まえ、①AO入試の出願開始時期を8月から9月に変更②一般入試の受験科目数を3科目必須とし、受験教科・科目を増やす③センター試験利用入試の受験教科・科目数を3科目必須とする④指定校制推薦入試事前提出の小論文を課す変更を行った。前述したとおり、志願者層・受験者層のレベルアップが図れており、次年度から開始される大学入試改革にも沿う変更であったと分析している。

次年度は大学入試改革初年度ということもあり、安定志向の受験生による推薦入試出願者の一層の増加が見込まれる。With/Afterコロナの状況下においても、各入試区分で受け入れる学生の特徴に配慮しつつ適正な選考に努めたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

次年度の大学入試改革を鑑みつつ新たな志願者層を獲得し、問題点を解消するため、以下の方策を行う予定である

- ・各選抜の定員の見直し
- ・Web配信でのオープンキャンパス実施(来場型との連携)
- ・ICTを活用した入学試験実施
- ・編入学定員の変更検討(1年次への定員振替)

With/After コロナにおける、オープンキャンパスや募集方針および選考のニューノーマルを模索しながら、大学入試改革初年度の入学者選抜を実施する所存である。

共用教育研究施設委員会委員長（図書館長・共用教育研究施設長） 鶴瀬 恵子

1. 現状の説明

(1) 委員会の構成

共用教育研究施設委員会（以下「委員会」という。）の委員は、グローバル・コミュニケーション学部2名、人間科学部2名及び現代経営学部3名、計7名であった。

(2) 委員会の開催状況

委員会は、図書館及びメディアセンターによる学修支援機能の効果的な発揮及び事務局組織と教員との円滑な連絡調整を目的として、今年度は全体会を4回、教授会報告者を中心とした小規模会合を7回開催した。

(3) 委員会の議題

- ・学修支援のためにメディアセンターと図書館はどうあるべきか
- ・図書館機能を楽しんでもらうためには
- ・共用教研施設利用実態調査について
- ・ICT設備及びシステムの活用について
- ・関係規程の整備について
- ・学園祭参加その他地域貢献について

2. 長所・特色

(1) 課題について教員と職員が協働する場であること

委員会の議題にあるとおり、2019年度は、図書館及びメディアセンターがどのような学修支援ができるか、図書館及びICT機能を活用するにはどうしたらいいか等の課題について検討を行ったが、その際、委員会に参集する教員と事務局職員が知恵を出し合って、具体的、建設的に議論を行った。このように、教員と職員が課題を共有し、一緒に解決策を検討する場であることは、本委員会の特色であると考えられる。これにより、図書館と授業の連携、学園祭の多彩なプログラム、充電ステーションの設置、学修サポーターのトライアルの企画、(2)の事務局組織と全学教員とのつなぎ機能の発揮を、円滑に実施することができた。

(2) 事務局組織と全学教員とのつなぎ役であること

毎月の教授会の前に教授会報告者を中心とした小規模会合を開催するなどして、図書館及びメディアセンターの業務に関する必要事項が教員に適切に伝達されるよう、また、教員のニーズや困難を踏まえて職員が業務遂行できるよう、連絡調整に努めた。このように、事務局組織と全学教員とのつなぎ役を意識していることが、本委員会のもう一つの特色である。2019年度は、前年度に引き続き、出席管理システムの円滑な導入について、度々協議し、非常勤教員・日本語の苦手な教員を含む全学教員への説明を工夫したほか、システムの所要の改良を図った。また、e-learningを含む授業支援システム(LMS)について、複数のシステムのデモンストレーションを企画し、導入の検討の支援を行った。さらに、Office365の機能の活用のため、Teamsのトライアルを行い、教員向けに利用方法を解説し

た。

3. 問題点

(1)学修支援の在り方

委員会では、図書館の利用促進プログラムの検討を始めとして、学修支援の在り方について鋭意検討を行ってきたが、例えば、図書の学生の一人当たり貸出冊数は他大学と比べて低いままであり、また、学修サポーターのトライアル企画にこぎつけたものの、本学の学生にどのような支援が必要・適切・可能であるか、検討は未だ道半ばである。今後は、学内の他の組織とも連携して議論していくべきではないかと思われる。

(2)委員会の在り方

2018年度から、図書館長と共用教育研究施設長（メディアセンター長）を兼務していること、図書館の機能にICT設備が取り込まれてきていることから、委員会の運営に当たっても、図書館とメディアセンターの一体的運用を意識することとし、学修支援の在り方の検討や図書館の学生用PCの増設等の課題について、両組織の協働を図った。しかし、委員会メンバーは教員のみであり、図書館及びメディアセンターは委員会の事務局に過ぎず、委員会の場で一体化を進めるには限界がある。委員会の職責の一つが、図書館及びメディアセンターの学修支援機能の効果的な発揮であるとするれば、委員会と両組織との関係の在り方について、いずれ見直してもよいのではないかと思われる。

4. 全体のまとめ

2019年度は、前年度に引き続き、図書館及びメディアセンターの学修支援の在り方について、積極的に課題を挙げつつ、建設的な検討を行い、また、両組織と全学教員との所要の連絡調整を行い、いずれについても一定の成果を上げたと考える。その過程で、教員と職員との問題意識の共有が進み、協力して教員への連絡等を行うことができたことも成果の一つである。

2019年度末においては、新型コロナウイルス対策として、新入生へのアカウントの付与、オンライン授業に向けてのTeams等の機能の活用など、想定外のスピードで対応が必要となったが、委員会においては所要の対応ができたと考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果においては、図書館について、①閲覧席数が収容定員数と比べて少ない、②年間の利用者数が少ない、の2点について検討が望まれるとされた（メディアセンター関係では、対応を要する指摘はなかった）。

図書館においては、館外を含めて閲覧機会を増やす方法を試みており、また、引き続き利用促進策を工夫していく考えである。

グローバル・コミュニケーション学部 就職委員長 古屋 力
現代経営学部 就職委員会主任 本庄 加代子
人間科学部 就職委員会主任 堀口 真宏

1. 現状の説明

本学では、従来から、就職委員会を軸とした教員と事務局のキャリアセンターが「車の両輪」となって密な連携をとりつつ、「面倒見のよい大学」の特徴を活かし、学生1人1人の将来のかけがえのない夢を実現できるように全学教職員連携して日々注力してきた結果、2019年度の就職率は95.9%となった。

本年度2019年度の3学部合同就職委員会の活動は、キャリアセンターとの密な連携を軸に、就職希望学生全員の内定獲得を目指すべく、全学部横断的に展開される全員参加型キャリア関連授業科目の展開に寄与するとともに、多彩かつきめ細やかな就職支援プログラムへの参加を学生に促し、自己の可能性の探求とキャリア形成を目的に、初年次から卒業まで体系的な就職支援を行って来た。

特にゼミ指導教員による就職指導においては、十人十色の悩みを抱える個々の学生が主体的に就職に取り組むことができるよう、オーダーメイド的なきめ細かい指導に注力し、学生一人ひとりの就職意識や就業観を重視した就職指導の実施について、就職委員会より働きかけを行った。

また、今年度は、各学部教授会において就職率向上の方策を懇談事項とすることを委員会より発議し、教員相互の問題意識を共有するとともに、教員の当事者意識向上と問題解決策の共有において、一体感の醸成も含め一定の成果が得られた。

2. 長所・特色

本合同就職委員会の長所・特色は、以下の3点である。

①「車の両輪」たる教員・キャリアセンター連携による緊密な学生支援体制

小規模大学の特性を活かし、日々学生一人ひとりに対して手厚い指導を展開できる点が、本学の長所である。その指導体制を担保しているのが、「車の両輪」たる教員・キャリアセンター連携による緊密な学生支援体制であり、本学の特徴の1つである。

日々ゼミ指導教員が学生との対面指導で直面している多種多様な課題を集約し、教員同士で相互に情報共有し、それを踏まえて、就職委員およびキャリアセンター職員相互の活発な議論を通して、全学横断的なキャリア戦略を醸成・共有した。そして各教授会を通じて全教員に対して戦術の共有を図り、ゼミ担当教員がキャリアセンターと「車の両輪」として有機的に連携協力しながら学生の進路希望を実現させるための指導支援を支えている。「誰一人も取り残さない」「最後まであきらめない」をキーワードに、年間を通じて支援活動を継続展開した。

②課題解決型ワーキング・グループの貢献

課題解決型ワーキング・グループは、本学就職支援戦略策の特徴で、本年度初めに、委員会内で、就職満足度・実績を上げるための知恵や改善提案を出し合い、「ゼミ担当教

員の就職活動サポート力の強化」「低モチベーション学生へのアプローチ手法」「教授会での伝達方法の浸透」の3つのテーマで委員会内ワーキング・グループを立ち上げ、1年間を通じて各委員で連携協働し一定の成果を出した。ゼミ担当教員の意見等を参考に問題の所在の深堀と分析を行い、その対応策を委員会内で協議立案し、教授会で連携を促した。その結果、全学としての課題や取り組みの方向づけが共有化でき、ゼミ担当教員の指導力向上にも貢献し、学生たちへ就職支援プログラムの情報伝達が適切に行われるなど、学生への個別指導がよりの確になされることに繋がった。

③全学部共通の充実したキャリア教育科目の展開

本学の特徴である全学部共通のキャリア教育科目は、緊密な就職支援と学問の有機的連携が学生のキャリア形成に資するとの判断で導入した経緯がある。キャリア教育関連授業科目として全学部共通のキャリア教育科目に開設する「スタートアップインターンシップ」「キャリアデザイン入門」「キャリアデザイン」「業界研究」「インターンシップ演習Ⅰ」「インターンシップ演習Ⅱ」および「就職実践演習」を展開し、就職委員も率先して現場講師として参画し、キャリア教育支援に大いに貢献した。加えて、インターンシップが鍵であるとの認識にたち、春季・夏季休暇中に実施されるインターンシップ参加学生を1名でも多く育てることを目標に、個別面接によるきめ細かい指導を展開し、学生の就職力向上に貢献した。

3. 問題点

問題点は、以下の3点がある。

①「二極化」に伴う支援サービスの偏在の問題

迅速な対応が効を奏して早々に内定を獲得した学生と、十分な企業研究等が出来ずに就職活動が長期化した不活性な学生との「二極化」がますます顕著となっている。前者の学生は、3年次の夏から秋・冬にかけてのインターンシップの参加や、業界研究・企業研究など着実に準備を始め就職活動に臨み結果を出せたが、後者の学生は、十分な企業研究等が出来ずに就職活動に臨んだものの結果が伴わず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化した。こうした学生の多くは、キャリアセンターに足を運ぶことに消極的であるばかりか、ゼミ担当教員とのコンタクトすら希薄である。全学的には、相応の効果を発揮しつつある教職員一体となった支援活動の効果が、全ての学生に波及せず、特定の積極的な学生に偏りがちであることは否めず、なかなか就職活動に踏み出せずに就職活動の入り口で立ち止まっている学生への動機づけは大きな課題である。就職を希望しながら活動が伴わない学生の対応を含め、就職を希望する全ての学生が卒業までに就職先を決定できるよう、いかに支援の方策を展開すべきか、さらなる工夫の検討を要する。また、障がいを抱える学生や外国人留学生への就職支援体制も盤石ではない。多様な学生の就職活動への情報提供については、外国人留学生を対象とするガイダンスの開催、障がい学生を含むセミナー開催情報や求人情報の提供に留まっているが、外国人留学生や留学経験のある学生への更なる情報提供や、障がい者手帳を保持せず就職活動を行う学生の支援体制等の本格整備を図りたい。

②ゼミ担当教員の就職活動サポート力強化の問題

学生の就職内定獲得のために、一番身近なゼミ担当教員の果たす役割が大きい。しか

し、一部のゼミ担当教員の中には、ゼミ生の就職活動支援に苦手意識や戸惑いを感じ、就職に関する学生支援に抵抗のある教員も若干おり、こうした教員に対するキャリアセンターのバックアップなど一層の工夫の余地がある。

③新型コロナウイルス感染症の問題

現下の新型コロナウイルス感染症により、企業側の採用活動のみならず学生側の就職活動についても不透明感が漂いつつある。従来型の集合型会社説明会や直接対面式面接方式ではなく、オンライン会社説明会やweb面接等の新たな非対面式採用手法への学生側の適応能力も求められる中で、正確な情報収集力と分析力を実装させつつ、就職率の維持・向上や就職の質を高めるために、低学年からいかに就職意識や社会人基礎力の向上を図るかが引き続きの課題として挙げられる。

4. 全体のまとめ

本学の就職支援体制は、年々着実に強化されつつある。年間を通じ、こまめにゼミ調査等を実施し、ゼミ指導教員との学生状況把握と共有を図るとともに、問題の所在の深堀と分析の成果も奏功し、実態は把握と戦略策定の環境整備が整ってきた。また、2年次、3年次に必修科目を置く全学部共通キャリア教育も軌道に乗り、低学年からのキャリア形成に対する意識の向上が徐々に図られるようになった。また、早期から、改めて働くことの意味や意義を伝えることを意識的に行うなど、学生の就職意識の喚起が図られつつある。就職ガイダンスや各種就職支援講座等の参加状況、ゼミ指導教員との連携により共有できた学生の就職活動の進捗状況など、個々の学生情報の一元化を進めるとともに、直近の卒業生の配属先の確認等を目的とする追跡調査実施もあいまって、就職データの活用体制が構築されてきている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

学生の就職進路支援活動は、方針に沿って適切に行われている。定例の就職委員会の席上でも、問題提起や改善提案等を通じて定期的に点検・評価が行われている。また、その結果をもとに、委員会内の課題解決型ワーキング・グループ活動を通じて、着実に改善・向上に結びつけている。

今後の改善・改革に向けた方策として取り組むべき課題は、昨年度に引き続き「二極化問題の早期解決」と「ゼミ担当教員の就職支援力強化」の2点に「新型コロナウイルス感染症に伴う企業側の行動変容への対策」を加えた計3点である。

1点目の、「二極化問題の早期解決」のためには、「就職を目指す学生が全員就職」「誰1人として取り残さない」という重要な目標を念頭に、一部学生に散見される初動遅延問題の解決、外国人留学生や障がい学生への支援体制強化等、多面的な整備も図りたい。

2点目の「ゼミ担当教員の就職支援力強化」のためには、ゼミ担当教員の就職活動サポート力強化のためのFD (Faculty Development) 実施等、さらに具体的に踏み込んだ戦略策定も肝要である。

3点目の「新型コロナウイルス感染症に伴う企業側の行動変容への対策」は、いまだに来年度の感染状況が予断を許さない中で、オンライン会社説明会やweb面接を想定したあらたな支援プログラムを開発することも不可欠である。リスクをチャンスと捉え、

本学ならではの就職支援コンテンツの向上のための創意工夫の機会としたい。

さらなる就職率や就職の質を高めるためには、具体的な踏み込んだ戦略の策定・実施による大学全体の就職支援力向上が不可欠であり、そのためには、全ての教職員が意識、理解し、全学的な取り組みを一層推進する必要があると考えられる。全学的な取り組み体制をさらに最大限有効に活用していくため、学生、ゼミ指導教員、キャリアセンターに保護者への情報共有も強化することを加え、さらなる支援体制の強化を図りたい。

以上

1. 現状の説明

【構成】紀要委員会は全学的組織であり、グローバル・コミュニケーション学部・人間科学部・現代経営学部の3学部より各2名ずつ、合計6名の教員が委員として職にあたり、委員長は3学部共通で1名のみがその職にあたる。2019年度はグローバル・コミュニケーション学部の松本純一が委員長をつとめた。委員長の松本は、昨年まで紀要委員のメンバーではなかったため、前年度の委員長および前年度も委員であったメンバー達の助けを借りて、委員長の業務をつつがなく遂行することができた。

【目的】紀要委員会の主な目的は、毎年発行される二つの定期刊行物、『研究室だより』と『東洋学園大学紀要』を編集し、発行することである。

【活動】紀要委員会は他の委員会に比べて活動目的が明確に限定されており、活動内容も実務的な側面が強い組織であるため、委員会としての会合は少なめである。2019年度は会合としては年度初めと年度末の時期の2回が開催された。年度初めの会合では出版計画の決定、前年度からの課題事項の確認等がおこなわれた。年度末の会合では、活動結果の確認と反省点・次年度への留意事項の検討がおこなわれた。この2回の会合の他に、随時メールによる意見の交換や各種業務の分担がおこなわれた。

2. 長所・特色

2019年度は、前年度よりの継続課題であった『東洋学園大学紀要』のWeb化と、『研究室だより』の発行部数及び発行目的の再検討という、二つの大きな問題に取り組んだ。

『東洋学園大学紀要』に関しては、紙媒体はつくらずWeb上のデータのみとする完全Web化を実現した。その結果、各執筆者は紀要委員及び出版社との間の原稿のやり取りも原則としてすべてデジタルファイルでおこなうこととなり、各自の校正作業にこれまでよりも多くの時間と労力とつぎ込むことができるようになった。また出版費用の点でも支出の大きな減少を実現することができた。こうしてデジタル資料として完成された『東洋学園大学紀要』は、東洋学園大学機関リポジトリに収められ、Web上で原則として自由に検索・閲覧できるようになった。ただし、収録された論文ごとに、その内容や執筆者本人の意向に応じ、閲覧・検索を東洋学園大学の学内のみに制限する余地を残している。

『研究室だより』に関しては、その出版物としての性質・効用・目的を再検討再評価した結果、いたずらに出版部数を増やすことよりも、必要なところに適切な部数だけ配布することが肝要であるという判断に達し、発行部数を大幅に削減することとした。その代わりに、『研究室だより』も東洋学園大学公式Webサイトからデジタル資料の形でも閲覧できるようにし、大学の研究教育活動の内容紹介・各教員の研究教育活動の様子を、広く一般に示すことができるようにした。

3. 問題点

『東洋学園大学紀要』の完全 Web 化に関しては、当初想像していたよりもたくさんの困難やトラブルが生じた。本学の紀要は三学部で共通の一種類の出版物となっているため、各投稿者の専門分野の学問的慣習により、さまざまな要求が混在して出てくる。使用するデジタル機器やソフトウェアの相違、縦書きと横書きの混在、特殊記号や外国語表記の多様性、図・グラフ・写真などの使用、といったものが代表的な例である。このような多様な要求に応えるためには、執筆者・編集委員・出版社（印刷所）の三者の間で、使用するファイル形式や編集方法の原則などに関して、綿密な打ち合わせをおこなっておく必要があった。それでもなお、予想外の現象や大小の不具合などが発生し、その都度今後の課題として委員の間で情報共有をおこなっておく必要が生じた。

また、かつてよりしばしば指摘されていた、『東洋学園大学紀要』と『研究室だより』の両者の間での内容の差別化、さらに東洋学園大学内で発行されている他の出版物との差別化、外部の学会誌などとの差別化、という課題は、年々大きくなっているように感じられる。

昨今の風潮として、客観的な研究業績評価がより重視されつつある。『東洋学園大学紀要』においても、希望する執筆者に対しては査読のシステムが選択できるようになっている。しかしながら、一冊の紀要の中に査読付きの論文とそうでない論文が混在しているというのは、明らかに不自然な状況であり、また大学紀要という形態の論文集に対して査読というシステムがなじむものであるのかという根本的な問題も残る。この点に関しては、今後も引き続き何らかの発展的解消を目指して議論を重ねていく必要がある。

4. 全体のまとめ

2019 年度は、紀要委員会が担当する二種類の出版物の編集出版に関して、大きな進展を見ることができた。しかしながら、その過程において、大小の様々な問題点や今後の課題も明らかになってきた。

これらの課題については、次期委員長に引き継ぎ、対応とさらなる改良をお願いした。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

紀要委員会のかねてよりの課題であった、編集出版作業の効率化・出版経費の軽減・出版物の広範な流布という、半ば矛盾する点もある三つの目標をバランスよく実現すべく、『東洋学園大学紀要』の完全 Web 化、および『研究室だより』の発行部数の大幅な見直しをおこなった。その結果、上記三点の目標に関して、かなりの成果を上げることができた。

今後は、これらの変更点の長所と短所をさらに徹底して検証し、よりよい出版物をより効果的な形で世に出すことができるよう、一層の改善を図っていく予定である。

1. 現状の説明

全学合同 FD 委員会は、各学部から 2 名の教員で構成されている。2019 年度は委員長として人間科学部教授の福田が務めた。主任は現代経営学部専任講師の石黒順子、グローバル・コミュニケーション学部准教授の竹内雅俊である。

(1) 授業評価アンケート

本学では 2016 年度より所定の期間に開かれた全授業を対象とするアンケートを実施している。さらに、2017 年度秋学期からは web アンケートを導入し、2019 年度も集中講義を除く全授業対象の web アンケートを実施している。実施期間は春学期 7 月上旬からの 2 週間と、秋学期 11 月下旬からの 2 週間である。また、アンケート項目については、本来の授業評価アンケートの目的（個人の授業改善と大学の教育の質向上）を果たすべく 2018 年度に改変したが、大学の課題がより見やすくなるよう、過去 3 期分のアンケート結果を分析し、いずれの期でも 9 割超のポジティブ評価を得た項目を削除することで厳選した（削除項目は、2. 調書と特色の(1)に記載）。教員には、自身の担当科目ごとの項目別回答分布と自由記述の他、学部学科別、科目群別および学年別の回答分布を配布し、比較検討できるよう配慮した。さらに、これらの結果を受け、具体的な授業の改善策を学内の web 特設ページに書き込むよう教員に依頼し、授業改善の意識化を図った。これらのコメントは全教職員に公開され、改善策の情報共有化がなされた。

(2) 公開授業

昨年度に続き、「授業運営における工夫の共有をめざして」というテーマ設定に基づく公開授業を行った。公開授業の実施に先立ち、全専任教員に対して「授業実践報告」を提出するよう依頼し、これらの内容は web 公開された。「授業実践報告」とは、各教員が自身の授業運営上どのような工夫をしているかを報告するものであり、その一覧を参考にして他の教員は参観授業を決定する。公開授業は 11 月上旬から中旬にかけて 2 週間実施され、教員は自身の授業改善に役立つ情報を得るため、公開授業の工夫点に焦点化して参観した。その際、参観によって得られた工夫点、疑問点、感想を記入できるよう、事前に参観用コメントシートを配付した。これらのコメントシート内容は、参観後に、参観者から授業担当者および FD 委員会に提出された。さらに、参観者と授業担当者間で、質問への回答や授業運営上の困難の相談など、やり取りがなされた。授業参観者のコメントは全教員に web 上で公開され、情報共有を図った。

(3) 全学研究会

12 月に FD 委員会と特別研究チーム（「教授法と授業設計を学ぶ会」、代表：有木教授）の共催で教職員対象に、「著作権法改正が大学教育に与える影響」というテーマで講演会を開催した。講師として、中村壽宏教授（神奈川大学法学部）にご登壇いただいた。

(4) 新任専任教員研修会

次年度から本学に入職を予定している新任専任教員に対して、本学の理念、教育、組織、業務、諸手続等についての事前研修を行った。

(5) その他

大学の専任教員となって概ね4年未満の教員に対して、日本私立大学連盟主催の「FD推進ワークショップ」への参加を呼びかけ、4名の教員が参加した。なお、FD関連の研修として、FDフォーラム（京都コンソーシアム京都）やFDのための情報技術研究講習会（私情協）にもFD委員やその他教員が参加予定であったが、COVID-19の影響により、参加に至らなかった。

2. 長所と特色

(1) 授業評価アンケート

大学教育のあり方の啓発も念頭におき、2018年度からアンケート項目を改変して授業評価アンケート実施してきた。その結果、以下の6項目については、過去3期にわたり9割超のポジティブな回答が得られた。①担当教員は、初回および各授業で、授業のねらい・目的、到達目標などを明確に示していたか、②担当教員は、シラバスに従った授業を行っていたか、③担当教員は、90分×学期中14回の授業時間・回数が確保されるように授業を行っていたか、④あなた（学生）は、この授業に定刻通り出席したか、⑤あなた（学生）は、この授業に集中して取り組んだか、⑥あなた（学生）は、この授業で必要なテキストや指示された物を用意してきたか。これらの項目については、一定の効果が挙げられていると考えられる。

その他、「担当教員は、この授業を適切な速度で進めたか」という項目のポジティブ回答は、2018年度春学期の64%から徐々に上昇し、今期は72%に至った。まだ、高い評価には至らないが、徐々に改善しているといえる。

(2) 公開授業

先述の通り、「授業実践報告」を作成しているが、この一覧は全専任教員に公開されるため、一覧を閲覧するだけでも、授業改善に活かせるという意見も挙げられている。

公開授業に関しては、全学部28名の教員が延べ32授業を参観し、コメントシート（参観授業の工夫点、疑問点、感想）を提出した。またここに記された疑問点等について、当該授業担当者から参観者に返答するなどのやり取りがなされた。さらに、参観者によるコメントシートはweb公開され、全専任教員が閲覧可能になっている。

参観できた教員はもとより、自身の授業時間との重複、各種会議、学生対応のために、参観が叶わない教員に対しても、授業改善に活かせる情報を提供する工夫がなされている。

(3) 全学研究会

2時間程度の講演会には57名の教職員が出席した。最後に提出されたアンケート用紙には、具体的に役立った内容が記載されており、好評を博したと言える。また、今年度の全学研究会の内容は録画され学内公開し、出席できなかった教職員も講演を視聴できるよう配慮した。

(4) 新任専任教員研修会

新任専任教員への研修を実施することにより、着任以降スムーズに大学の業務にあたることができおり、意義の大きなものになっている。

(5) その他

日本私立大学連盟主催の「FD 推進ワークショップ」へは4名の教員が参加した。他大学の教員との意見交換等、有意義な研修となったようである。

また、FD委員会では、「FD関連資料のFile Box」を設置し、各種FD研修情報、および、過去の授業評価アンケート結果、アンケート結果コメントを全教職員が閲覧できるようにした。情報提供に役立っている。

3. 問題点

(1) 授業評価アンケート

2018年度の授業評価アンケート回答率が48.4%、37.3%だったのに対し、春学期の回答率は50.6%となった。これは、各教室に大きな案内を掲示したり、往来の多い通路にアンケートの告知を示したり、教員が熱心に学生に説明したりなど、多くの要因によるものと考えられる。しかしながら、同様の方策を取ったにもかかわらず、秋学期は36.2%と過去最低となった。回答率が高い率で安定できるよう、学生向けのチラシを作成し、授業評価アンケートの意義について周知してもらうことを委員会で検討している。

また、授業評価アンケートでは、授業の事前事後学修をしていない学生が60%ほどいることが問題となっている。それに関して、学生の学修の実態を探るべく、個別に学生および教員へのヒアリング調査を行った。その中で、「課題を出してもやっぴこない→授業が進まない→課題なしで進められる授業に変更」という経緯を語る教員と、「課題はあまり出ない/最後にまとめてやっぴ大丈夫→各回の授業では予習復習しない」と語る学生がおり、悪循環になっていることが窺えた。一方で、「本や新聞を読んでいるが、授業の予習復習のつもりで読んでいないために、予習復習時間としてカウントしていない学生がいる」という実態も示された。これらを受けて、来期はアンケート項目の文言および選択肢を変更し、より詳細な実態把握に努めることを委員会内で決定した。

4. 全体的まとめ

FD委員会では、大学の教育の質向上に関する情報提供を充実させるべく、下記の事柄を実施している。

- ① 授業評価アンケート結果について、個別の結果だけでなく、学部学科別、科目群別、学年別の結果を提示し、自身の結果との比較検討を可能にしている。
- ② 授業評価アンケート結果を受けて、自身の授業改善ポイント等についてコメントし、これらを全教職員に公開している。
- ③ 公開授業に先立ち、全専任教員の「授業実践報告」を公開している。
- ④ 授業参観者のコメント（参観授業の工夫点など）を公開している。
- ⑤ 全学研究会を実施し、その講演をアーカイブし、出席できなかった教職員に対しても学内視聴ができるよう配慮している。
- ⑥ FD関連研修等の情報を一括公開している。

しかし、授業評価アンケートの回答率が安定しないこと、学生の学修が定着していないことなどの課題は残されている。これらに関して、委員会で検討し、それらの実施に向けて準備を進めている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

FD 委員会に直接的に関連する「努力課題」および「改善勧告」はなかったが、以下の指摘に関して、FD 委員会からの改善策は以下の通りである。

P4 教員の資質向上を図るための取組みとして、FD 委員会が設置され、新任専任教員への研修会やセンターが主催する研修会等の機会を設けている。ただし、教員の教育研究活動の業績を適切に評価し、教育・研究活動の活性化に努めることへの対応が十分とはいえないので、検討が求められる。

→「教育活動の活性化」に関して：

新任専任教員の FD 研修については全学部の教授会で積極的に参加を呼び掛けている（費用は全額大学負担）。また、FD 関連の全学研究会においては出欠を取り、全教職員の参加を促している。さらに、FD 研修情報を一括管理・公開し、教育研究活動の活性化に努めている。

（文責 福田）

1. 現状の説明

本委員会は、教員 5 名と事務担当 1 名の計 6 名で構成されており、定例の委員会を学期の始めと終わりに開催するとともに、教職課程の科目担当者間で週に 1 回ほどのペースで打ち合わせを行い、そこでの情報を委員全員で共有するようにしている。委員会においては、教職課程履修学生の日々の履修状況や単位修得状況、介護等体験や教育実習に参加する学生の状況、ボランティア・インターンシップ活動に参加している学生の状況、卒業生の進路状況などについて逐次情報を共有し、学生指導に役立てている。

本学教職課程は関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会ならびに東京地区教職課程研究連絡協議会に加盟していることから、年数回開催される「研究大会」や「研究懇話会」などにも委員長ならびに委員が参加し、そこでの内容を委員会で報告し、委員の間で情報の共有を図っている。なお、2018～2019 年度は本学が関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会の幹事校を委嘱され、しかも委員長は事務局長補佐ならびに一般社団法人全国私立大学教職課程協会の理事も委嘱されている。委員長や委員は、関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会の分科会にも所属し、年数回開催される研究会に参加し、そこで得られた知見を委員会で報告し、本学の教職課程運営に役立てている。

本学の教職課程を履修する学生は近年、増加傾向にある。2019 年度に教職課程を履修した者は、4 年生は 6 名、3 年生は 7 名、2 年生は 35 名、1 年生は 40 名余りである。

かつて本学の教職課程は人文学部に設置されていたが、学部学科の再編により、現在はグローバル・コミュニケーション学部英語コミュニケーション学科に設置されている。人文学部のときから数えると、本学の教職課程が卒業生を輩出するのは、2019 年度において 15 回目である。2010 年度以降、本年度までに正規の教員として採用された者は 20 名で、内訳は、中学校 11 名、高等学校 5 名、小学校 2 名、特別支援学校 2 名である。公立学校の臨時的任用教員、公立・私立学校の常勤・非常勤講師、23 区・市等で独自採用の学習指導員等としてこれまでに教壇に立った既卒者は 72 名ほどいる。産育休代替教員の試験に合格し、その後、常勤講師として正規教員への道を歩んだ者、本学で中学校・高等学校の英語教員免許を取得後、他大学の通信教育課程で小学校教員免許を取得し、小学校教員になった者などもいる。

2. 長所・特色

入学時のオリエンテーションにおいて、英語コミュニケーション学科の学生全員に教職課程の案内を行い、積極的に履修を勧めていることで、教職課程を履修する学生が増えてきている。学科や学部全体での取り組みが一定の効果を上げたと評価できよう。

教職課程運営委員会では一人ひとりの学生の履修状況を常に把握するよう心がけている。教育、心理、英語教育を専門とする委員が、学生に対する指導・助言をめぐり多様な視点から議論を重ねている。こうした点は、本学の教職課程運営の長所と言えよう。

本年度は何名かの学生を、千葉教職たまごプロジェクトに参加させたり、豊島区立西巢鴨中学校での学校インターンシップに参加させたりした。今後はこうしたインターンシップの場をさらに開拓していきたいと考えている。

教育委員会との連携としては、本年度は東京都教育委員会の指導主事の方に特別講義を実施していただいた。学生の教職に関するモチベーションを高める意味でも、こうした機会は次年度以降も引き続き設けていきたい。

また、教職に就いている卒業生を招いての特別講義も実施した。年齢の近い先輩から、なぜ教職を志望し、どのようにして教師になったのか、そして、英語教師として日々、教育現場でどのように生徒と向き合っているかという体験談は、学生にとって大きな刺激や励みとなっているので、次年度以降も続けていきたい。

3. 問題点

本年度から教職課程の新カリキュラムがスタートした。1年生は新カリキュラム、2年生以上は旧カリキュラムという、二つのカリキュラムが併存することとなり、カリキュラム運営が複雑化してきた。最も大きな変更点は、教職課程の履修継続の判定を下す時期が2年次終了時から1年次終了時に早まったことである。これまで本学では2年次終了時に、GPAの値、不合格科目の数、英検の結果、英語の学内共通テストの点数、教員としての資質・能力などに基づいて、3年次以降の教職課程の履修の継続判定を行ってきた。しかしながら、新カリキュラムでは、2年次から教職課程専用の科目がいくつもスタートすることから、1年次終了時に履修継続判定を行うこととなった。1年次秋学期には、「教育原理」「教職概論」「教育心理学」の三つの教職科目を履修することとなっているので、学生たちはこれらの科目を学びながら、教員免許取得を目指して、2年次以降も教職課程の履修を継続するかどうかを決めていくこととなる。このように教職課程の履修継続の判定時期が早期化したことに対して、学生には丁寧に説明し、向き合っていきたい。

卒業後に教職に就く者の数を増やしていくことは引き続き大きな課題だと認識している。2年次の秋学期からは教員採用試験に向けた勉強会も開催しているので、勉強会への参加者を増やしていき、最終的には教員採用試験の合格者を増やしていきたいと考えている。

4. 全体のまとめ

本年度からスタートした新カリキュラムは1年が経過したところである。上の問題点でも指摘したように、新カリキュラムへの対応を組織としてどう進めていくか、まさに試行錯誤の段階である。年次進行に合わせて、教員ならびに事務方の経験を積み重ねていきたい。そして、改革すべき点は、速やかに改革していきたいと思っている。

5. 再課程認定の結果に対応した改善・改革方策

再課程認定申請においては、特段、指摘を受けなかった。したがって、今後は、文科省に申請した通りの教員配置、シラバスを遵守していきたい。

1. 現状の説明

本委員会は、「東洋学園大学自己点検・評価組織に関する規程」第2条に基づいて設置されている。すなわち、同第1条に定める目的を達するため、理事会の指揮監督のもと、(1)大学評価委員会、(2)大学評価専門委員会、(3)部局等作業部会が置かれることになっている。第1条の目的とは、「東洋学園大学に自己点検・評価を適性かつ円滑に行い、また、その結果に基づき教育研究の質的改善を図るために置く各組織の運営等に関し必要な事項を定める」ことである。そして、自己点検・評価を行うことについては、学則第2条に規定されている。

自己点検・評価にかかる本委員会を含む組織体制は2008年度に始まり、「自己点検・評価報告書」を発行するとともに、外部評価機関による大学認証評価を受審する際の庶務を担当してきた。特に、2017年3月には「東洋学園大学点検・評価報告書」を完成させ、本学においては2回目の受審を行った。大学基準協会からの大学評価（認証評価）結果は、当然「適合」であった。

ただし、各学部・研究科の学位授与方針について改善に向けて努力する必要がある課題が指摘されており、これについては2019年度に改善がなされた。また、教育課程の編成・実施方針について、同様に努力する必要がある課題を指摘されているが、引き続き検討がなされている。そして、一部の学科における定員管理、及びそれにも関係する財務に関する改善勧告については、認証評価受審以来、一貫して改善傾向が続いている。ただし、東京23区内における私立大学等の定員抑制（「立法と調査」No.395）という方針は2018年度以来継続しており、難しい定員管理を強いられている。

こうした中で本委員会は、大学教育の質保証という大命題への取り組みに必要となる情報を入手する活動を行っている。2019年度は大学基準協会総会・国際共同認証プロジェクト認定式・大学評価研究所大会に、委員長が参加した。グローバル化した現在においては、大学教育の質は国内のみにおいて定式化されればよいわけではなく、国際的な基準に合わせていくこととなる。同総会では台湾と日本の共同認証プロジェクトについて詳細が報告された。また、大学評価研究所大会では達成度評価についてパネルディスカッションが行われた。これらの機会を通じて、本学の質保証、達成度評価に関して、有益な情報が得られた。

2. 長所・特色

各学部及び教授会を持つ3つのセンター、そして教授会に所属する常設委員会等、本学の組織体制には継続性がある。このことから、本委員会が責任を持つ学内での自己点検・評価も、継続性を持って行われている。組織体制の継続性はPDCAサイクルの実行に不可欠であり、その点は本委員会のみならず本学全体の長所といえる。

3. 問題点

上記の通り、本学の自己点検・評価活動は継続性を保って行われている。しかし、そのために問題を解決する時機を逃しがちになるという点が問題である。例えば、本報告書は毎年5月に執筆作業が行われている。2019年度版は伝染病の影響で1月ほど遅れたが、執筆担当者の中には専任教員を退職した教員が含まれている。認証評価を受審する際の資料取りまとめ時期と平仄を合わせるなら、現在のスケジュールを保つ利点は多い。ただ、新規に就任した責任者は、当該部署の過去の活動内容を把握しきれない時期のため、どうしても旧責任者に執筆を依頼せざるを得なくなる。旧責任者が引き続き本学と関係している限りにおいては依頼も可能であるが、専任教員でなくなった場合には、情報管理の上で不都合が生じ得る。

以上から、各部署において自己点検・評価に相当する年度内の活動内容の総括は、毎年度末に行うことが改善策と考えられる。後任者がそれを引き継ぎ、必要ならデータをアップデートして自己点検することで、新年度に取り組むべき課題がより鮮明になる。とはいえ年度末が区切りとならない部署もあり、特に学生募集に関しては、単なる数値が確定する時機に過ぎない。各種施策の効果を検証するには一定の時間を要するものの、前年度入試の総括では適切な時期を過ぎていると言わざるを得ない。各部署における年度末の総括は必要としても、自己点検・評価報告書を有効に活用するためには、さらに検討することになるだろう。

4. 全体のまとめ

本委員会では、2017年度に受審した大学認証評価の結果、各部署の報告に付された提言等について、当該部署において対策・改善が行われていることを確認している。本報告書がその一つの柱となるが、毎年度継続性を持って作成されており、今後も継続することになる。2020年度は前回受審から3年目となり、大学基準協会へ改善状況を報告する年度となる。改善は順調に進んでおり、今後は次回受審に向けて、大学教育の質保証の具体化が課題となる。引き続き学外から最新の情報を入手し、学内に発信してゆくことになる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2017年度に受審した大学認証評価の結果における〈提言〉では、大学基準協会より基準5（学生の受け入れ）及び基準9・（2）（財務）について改善勧告が、基準4・（1）（教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針）及び基準5について努力課題が、それぞれ与えられた。本委員会では、これらに加えて〈概評〉に記された課題と受け止められる事柄についても、担当部署を割り当てて改善・改革方策の検討を指示した。

なお、本自己点検・評価報告書は、2018年度までは旧様式を用いていたが、本年度版より次回認証評価に合わせた形に変更した。

1. 現状の説明

2019 年度の研究倫理委員会について報告する。委員会規定により、委員会の構成員は「最高管理責任者」である学長を筆頭に、「統括管理責任者」に副学長 1 名、「コンプライアンス推進責任者」に各学部長、研究科長、センター長の 7 名、「その他統括管理責任者が委嘱する者」として 2 名、「コンプライアンス推進副責任者」は各学科長、専攻長、センター主任だが任命はなく、「その他コンプライアンス推進責任者が委嘱する者」も任命はなく、「研究倫理教育責任者」は先の副学長 1 名が兼任している。以上、計 11 名から構成されており、任期は 2 年である。

上記の構成員の中から、最高管理責任者である学長が委員長と副委員長各 1 名ずつを、任期 1 年で委嘱している。この 2 名は「その他統括管理責任者が委嘱する者」である。

「コンプライアンス推進副責任者」は空席であるが、現状の全体業務をからすると、空席のままでは問題は生じておらず、今後も現状維持で構わないと思われる。

また、法人本部企画課の担当職員も委員会の業務に携わっており、申請の窓口や、申請書類の転送や保管、申請者や審査者への連絡をおこなっている。

委員会の業務は、おもに研究、調査、論文などの学術分野における倫理的適合性を審査することである。大学の全ての研究をこちらが探索して把握することは不可能であるため、各研究者が事前チェックシートで、審査に該当する研究であるかどうかについて、自主的に申請するという形をとっている。

尚、委員会の審査を経ずに、自己判断で不適切な研究を公のものとする事案はみられなかった。多くの教員は倫理審査を受けるという委員会の仕組みを理解しているものと思われる。

2018 年度中に、申請の基準や、その具体的作業である事前チェックシートが大きく改訂されて 2019 年度から新たに実施された経緯があり、より現状に合致してものごとができているため、本年度である 2019 年度は審査基準等を変更することはなかった。

年度初めに、この審査基準を全教員に配布して告知した。2019 年度の審査申請の数は 7 件と、前年度と比べて半数以下であった。この最も大きな理由は、以前は学外の調査の全てが審査対象になっていたのに対して、今年度は学外学内を問わず、調査内容についての審査になったことが挙げられる。ということは、前年度までは、倫理的審査に供すべき中身ではなくても、学外での実施のために申請をしていたものがなくなったためと思われる。

申請の内容であるが、1 件のみ審査の難しさ故に本学顧問弁護士にも意見を聞いた上で審査したが、委員会としては調査を許可したものがあつた。

また、調査対象者の年齢が低いために、保護者の同意を要することが計画に入っていなかったために再申請を促したものが 1 件あつた。

加えて、実施前の申請手続きを経ずに、実施後に申請が提出されたものがあつた。これは手続きは不適切であるが内容は問題がなかったため注意を促してのち許可した。

その他、細部において申請書の訂正を求めたり、説明を求めたものが複数あつた。

総計は7件申請があり、1件は再申請がなく、他の6件は許可という結果であった。審査の手続きは、メールによる申請、審査、申請者への告知がほとんどである。審査がやや難しいものは委員同士で適宜メールや直接会って相談している。

学部別申請者では、7件中人間科学部の心理カウンセリングコース教員が6名、現代経営学部教員が1名で、国際コミュニケーション学部からは申請がなかった。

申請内容は、教員自身の研究に関するものが2件、学生の卒論ゼミ論研究に際して指導教員から申請されたものが5件であった。

申請への検討期間は比較的迅速に行われており、一ヶ月以上かかったものは難しい懸案につき検討を要した1件だけであった。

2. 長所・特色

申請への検討期間は、概ね一ヶ月以内に迅速に行われている。メールを用いた審査によるところが大きい。また、メールで行われるために、同時に多くの委員の目に触れることができ、資料も添付されていて審査しやすい。そのため、教員の調査研究を足止めする時間が短くて済んでいる。

チェックシートを用いているため、申請者にも審査者にも大変わかりやすく、明確な判断を導けるもので、申請者にも納得がゆくと思われるものである。

上記のような迅速かつ確実な審査をもって、研究活動の倫理的後盾を大学が提供することができている。

全体的な審査システムは、程良く設計されており、うまく機能している。

3. 問題点

業務運営上の顕著な問題は感じられない。円滑に進んでいる。ただ、この倫理審査は、教員からの自発的申請という、謂わば、性善説に基づくものであるので、申請をしていない場合は全く把握できないという限界を抱えている。もしかすると、見えないところで、倫理的に問題のある調査が施行されている可能性はないとは言えない。研究者自身の倫理への感受性が低いと申請がなされないことが考えられる。さりとて、研究の自由と権利のためには、これ以上踏み込むことは難しいものがある。そこで、より自覚を促すための注意喚起や啓蒙が必要となるかもしれない。

倫理的な問題があるかどうかを第三者に問うことは、自らの研究の社会性を確保することなのであり、第三者の目を通さないことは、そのリスクを自分だけに負わせることにつながる。なので、研究者には自分の研究の倫理的安全性のためにも、より積極的に倫理審査に申請してもらいたいものである。

教員自身の研究は、学会等の査読審査を受ける場合も多いので、ゆくゆくは第三者の目を経ることになるが、公にされない教員の基礎的研究や卒論にまつわる研究は、第三者の査定を経ることがないので、倫理性を見過ごしがちになることがあるかもしれない。

学生の卒論の申請が多いのは、心理学の研究分野においては調査対象が倫理的に検討を要するものが多いからかもしれないが、申請があまり出ない学部の卒論がどのようにおこなわれているかは、もしも問題があるとすれば、学部内での取り組みに期待するところである。

研究対象や内容に応じた審査なので、審査件数が多ければいいというものではないが、教員の認知を深め広めるような刺激を頻繁ではないにせよ適宜おこなうことが望まれる。

4. 全体のまとめ

研究倫理委員会の機能は前年度からの改善を受けて順調に進んでいる。新しい審査基準の施行を今後も継続しつつ改善していくことが望まれる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

前回の大学評価においては、「研究倫理に関しては、「学校法人東洋学園コンプライアンス規程」「東洋学園大学 研究倫理規程」などの諸規程が整備されるとともに、教員及び関係職員を対象にした説明会の開催を通じて、研究倫理の確立及び浸透を図っている。人を対象とする研究などでは、「研究倫理委員会」が研究計画・アンケート等を研究倫理規程に則して審査をしている。研究不正への対応については、「研究倫理規程」とともに公的研究費に関する使用マニュアルを整備し、説明会を実施し、適正使用について教職員の理解を深めている。」と評されている。

この状況は、今年度も安定して継続しているため特に変更すべき事柄はない。前年度に改善されたものを初めて本年度に実施したのであるが、ほぼ目論見通りであり手続き上の問題は発生していない。従って、今年度は改善のためと称して無理な変化はおこなわず、うまく機能していることを継続していくことが肝要である。

今後、次年度以降の改善策としては、現在の審査手法をより精査して、細かな改善点を見つけることと、「教員及び関係職員を対象にした説明会の開催を通じて、研究倫理の確立及び浸透」をより図ることが考えられる。

4. 各センター

1. 現状の説明

＜英語教育開発センターの構成＞

構成員：専任教員(20名)、特別講師(4名)、特任教授(1名)、兼任講師(36名)、職員(3名)、インターン生(1名)

運営委員会：センター長(1名)、主任(2名)、運営委員(6名)

センター教授会開催回数：運営教授会 11回、全体教授会 1回(1月)

構成員全体会議：1回開催(2019年3月)

(1) 正課授業の実施：2019年度東洋学園大学学事日程に従い正課授業を実施

① 英語教育カリキュラムの編成と実施：2019年度入学生に対し、プレイスメント・テスト(G-TELP)を実施し、クラス編成を行なった(4月)。グローバル・コミュニケーション学部9クラス、現代経営学部8クラス、人間科学部8クラス。「基礎英語」は1クラスが技能別の4科目に分かれる。2年生は必修「応用英語 I」、選択必修「応用英語 II」のクラス分けを行った。

英語特別選抜クラス(ALPS)は、自薦他薦を含め ALPS 担当者教員により選考された。2019年度開始時点のクラス人数は、2年生 20名、3年生 12名、4年生 11名である。

現代経営学部の大学院生 2名に対して、「応用英語 III」の聴講を許可した。

② 「応用英語 I」(必修)のテキスト自由化：共通到達目標を設置することにより、従来の指定教科書を各教員による自由選択とした。

③ 英語プログラムの見直し(継続)：各学部の専門性に合わせたプログラムの検討を継続して進めている。特に現代経営学部はパイロットクラス(G4)実施が継続して行われており、その成果と問題点が報告されている。また、オンライン英会話の可能性について検討され、11月から12月にかけて3つのクラスでトライアルを実施した。

(2) 課外活動

① イングリッシュ・ラウンジ：毎日お昼休みのラウンジ・タイムの参加者集は毎回平均30～40名。月1回のラウンジ・イベントは、春学期に、新任生歓迎会、など年6回開催した。

② Professional Development：有志によるPDセッションがお昼休みの時間、計5回開催された。主にクラスマネージメントに関する意見交換で、セッションは録画され参加できなかった教員にも共有されている。また、内田洋行によるCALL講習会を9月12日夕方に開催した、参加者は非常勤講師を含め7名。

③ 高大連携：我孫子二階堂高校(イングリッシュ・ラウンジ体験)へ春学期と秋学期2回ずつ計4回教員とインターン生が訪問した。松戸地区高校生英語スピーチコンテスト(2019年10月2日)教授1名と特別講師1名、千葉県柏地区高校生英語スピーチコンテスト(2020年1月30日)に審査員として特別講師1名が参加した。

(3) 学習環境の整備

① 人的側面：特別講師2名と非常勤講師5名の公募による採用をした。また、インター

ンシップ生 1 名(イギリス Aston 大学)を採用した。スカイプ面接により選考委員(3 名)により決定。

② 施設的側面：CALL 教室が 2019 年度末に延長期間となるため、2020 年度以降の CALL 教室の運営について各部署と話し合いをし、内田洋行の新システムによる CALL 教室 2 つを継続することとなった。また、イングリッシュ・ラウンジをより効果的に利用できるよう、椅子とテーブルの数を増やしている。

2. 長所・特色

(1) ラウンジイベント：月一度のラウンジイベントの学生参加数が増えており、ラウンジの活性化に寄与している。特に 4 月の新入生歓迎イベントは 100 名を超える参加者がありラウンジに入りきれなくなった。また 6 月 27 日の「チェコ・デー」は 1 号館 1 階のロビーで開催され、チェコの歌手を招き民族衣装の展示や軽食を用意した。近隣の方も数名参加し毎年恒例の文化行事として大変盛況であった。

(2) 秋学期 TOEIC IP 受験者の増加：春学期の TOEIC IP の受験者が 33 名であったが、ポスター、チラシ、TG-Navi、教員からの周知のほか、450 点以上の学生に QUO カードを進呈するなどの特典をつけた結果、申込数が 101 名(当日受験者 92 名)となった。昨年度秋受験は 45 名。(QUO カード授与者は 18 名) 今後もより多くの学生に受験を促す努力をして行きたい。

(3) 高大連携英語プログラムの作成：本学の英語の授業を近隣の高校などへ紹介するための「英語プログラム」のティーチングプランを数パターン作成した。プログラムは、コミュニケーションを意識した reading & writing と listening & speaking である。

3. 問題点

(1) CALL 教室機能：CALL 機能使用アンケートの結果、今まで CALL 教室での機能を十分に使いこなしていない教員が多いことがわかった。今後 CALL 教室のシステムも新しくなることから、教員 CALL 講習会や勉強会など定期的に行い CALL を使いこなせる教員の育成をしていく必要がある。また、教育効果の検証として CALL 教室使用による教育効果の分析・検証を継続的に行うこととした。

(2) ALPS 離脱者：2 年時から 3 年時に ALPS クラスからの離脱者が高止まりの傾向にある。(2017 年度 10 名、2018 年度 5 名、2019 年度 11 名)。教職との両立が困難、また ALPS の意義をよく理解せずに参加した学生に離脱の傾向があることが面談で分かった。12 月に ALSP プロモーションビデオを作成し、1 年生に対して申込前に ALPS クラスの説明を徹底する対策をとっている。

(3) 英語プログラム(オンライン英会話)の導入：継続中の EEDC 英語プログラム改革の一つとして、オンライン英会話の可能性が指摘された。3 クラスでトライアルを行ったが実際の導入にはハード面で Wi-Fi 環境の整備などの問題が挙げられた、また導入する科目や方法などまだ十分に議論されておらず、今後継続の課題となっている。

4. 全体のまとめ

共通到達目標を設置することにより、必修「応用英語 I」のテキストを従来の指定教科書から自由化した。各教員がより学部の専門に近い内容の英語教材を使用し指導することにより、学生の学習意欲を高められるよう一層の努力と工夫が必要である。また、G-TELP による効果検証調査により、傾向や問題点を常に確認していく必要がある。さらに PD や到達度アンケートや学生アンケートにより授業改善を重ね、今後の英語プログラム改革へとつなげていくことが必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

英語教育開発センターHPの充実を図ることが指摘されている。学生や教員にとってわかりやすく、常に最新の情報を提供できるよう改善を引き続き検討しているが、常にアップデートを求められる内容などはHPを管理する人員の不足など難しい面もある。インターンの紹介、ラウンジ・イベントなどの告知や報告などはセンターHP以外の方法もさらに活用し他部署との連携を進めていきたい。

以上

国際交流センター長 大村 恵子

1. 現状の説明

2019 年度、国際交流センターは、センター長 1 名、主任 2 名、学部専任教員 8 名、職員 3 名の 14 名体制でスタートした。センター長と主任は前年度からの継続である。秋学期に入り、職員が 1 名加わった。協定校からのインターンは 7 月に帰国した 1 名に代わり、10 月に Swansea University から 1 名が来日した。

国際交流センターの教授会は、8 月を除く毎月 1 回、合計 11 回開催した。この会議に先駆け、センター長、主任、事務局による三役会を毎月 1 回以上開催した。

国際交流センターの活動は大きく分けて、短期留学、長期留学、及び国際交流活動の 3 種類である。しかし、その内容は、留学生の送り出しから、協定の締結、危機管理、国際交流イベントの開催、インターンの採用まで多岐にわたる。

2. 長所・特色

本学の長所は、留学プログラムが豊富に用意されていることである。短期留学では、海外に行ったことがない学生でも参加しやすいように、事前研修を通じて現地の社会、文化、言語について深く学べるようになっており、同時に、日本語を話すスタッフがいらない派遣先には日本から教職員が同行する。短期留学への参加をきっかけに、長期留学に挑戦したり、学内の国際交流イベントで活躍したりする学生も多い。

① 短期留学

本学の短期留学プログラムは、派遣先、研修内容、研修期間など多種多様で、各学生の興味、関心に応えるものとなっている。前年度に申込者不足のため不催行となった韓国プログラム、スペインプログラムを 2019 年度に初めて実施することができた。また、新規派遣先として、協定を締結したグロスターシャー大学（イギリス）にも学生を送ることができた。表 1 は 2019 年度短期留学の実績である。

表 1. 2019 年度短期留学実績

時期	科目名	派遣先	参加者数
夏期プログラム	海外文化演習	イギリス・グロスターシャー大学附属語学学校	9 名
		オーストラリア・ボンド大学附属語学学校	5 名
		韓国・聖公会大学校	10 名
	国際体験演習	カンボジア・日系旅行会社	4 名
		アメリカ・ヒューストン市役所*	(0 名)
春期プログラム	海外文化演習	アメリカ・カルフォルニア大学アーバイン校附属語学学校	7 名
		カナダ・カルガリー大学附属語学学校	6 名
		中国・浙江旅游職業学院*	(11 名)
		スペイン・サラマンカ大学附属語学学校	6 名
	国際体験演習	Togaku in SHSU*	(4 名)

*は不催行または催行中止 カッコ内は申込者数

②長期留学

本学の長期留学制度を利用すると、1年を限度として留学期間が在籍期間に算入され、留学先での学習は成果に応じて本学の単位として認定される。また学納金の9割が減免される。2019年6月には、協定校留学申請者3名、認定留学申請者3名を、11月には、認定留学申請者1名を、それぞれ本学の長期留学生として認定した。2019年度は、中国、韓国、マレーシアなどアジアの国々での長期留学を希望する学生が目立った。

表2は2019年度長期留学の実績である。

表2. 2019年度長期留学実績

年度・学期	留学区分	留学先	学科・学年	留学期間
(2018年度秋申請) 2019年度春 出発	特別	カルフォルニア大学アーバイン校附属語学学校	英コミ学科3年	1年間
	協定校	カルガリー大学附属語学学校	現経学科3年	半年間
	協定校	ニューカッスル大学附属語学学校	英コミ学科2年	半年間
	認定	ダブリンシティ大学附属語学学校	グロ学科3年	半年間
	認定	KDU大学附属語学学校	現経学科2年	半年間
(2019年度春申請) 2019年度秋 出発	協定校	浙江旅游職業学院	グロ学科3年	半年間
	協定校	浙江旅游職業学院	現経学科3年	半年間
	協定校	カルガリー大学附属英語学校	グロ学科2年	1年間
	認定	カンタベリークライストチャーチ大学附属語学学校(2019年度春出発予定が延期されたため)	グロ学科3年	半年間
	認定	カルフォルニア大学アーバイン校附属語学学校	グロ学科3年	半年間
	認定	慶熙大学校語学堂	グロ学科3年	半年間
(2019年度秋申請) 2020年度春 出発	認定	高麗大学語学堂	グロ学科2年	半年間

③第6回 SHSU in Togaku 夏期講座

6月にサムヒューストン州立大学(SHSU)から11名の学生、引率教員とその家族が来日し、本学において3週間に渡り夏期講座を開催した。国際交流センターでは、WGを組織して、ゲストレクチャー、週末の観光案内、栃木寮一泊旅行を中心に、プログラムの運営に携わった。この間、本学学生約200名がSHSUの学生との交流を楽しみ、本プロジェクト用のフェイス・ブックページにも多数のアクセスが集まった。

④第10回鑑真杯中国語スピーチコンテスト

12月7日に浙江旅游職業学院と共催で第10回鑑真杯中国語スピーチコンテストを実施した。エントリーした学生は26名(内訳は、スピーチ部門11名、暗唱・朗読部門15

名)である。スピーチ部門の1位、2位、暗唱朗読部門の1位の学生には、副賞として浙江旅游職業学院における語学研修が授与された。前年度は来場者が少なかったが、2019年度は保護者への招待状送付や大学ロビーでの動画再生などの取り組みが功を奏し、60名近い聴衆が集まった。

⑤国際交流センターのインターン制度

国際交流センターのインターンは、英語教育開発センターのインターンとともに、英語の授業などで教員をサポートするだけでなく、English Loungeで学生の話し相手を務めたり、Open Campusで高校生にEnglish Loungeを紹介したりと、英語教育、グローバル教育、大学の広報活動において幅広く貢献している。

⑥情報発信

WGを組織し、広報と協力して国際交流センターのHPを刷新した。長期留学の手引き、Togaku Abroadの改訂に着手した。

3. 問題点

前年度に、マニュアル化、リスト化に努めたおかげで、業務のルーティン化が少し前進した。しかし、短期留学プログラムの準備、長期留学申請者への面接、国際交流イベントの運営など、少ない教職員で慌ただしく対応せざるをえない状況が続いた。

①短期留学

前年度に引き続き、各プログラムの最少催行人数の確保に苦慮した。プログラム周知のための保護者への案内送付、English Loungeでの動画再生、フォト&アートコンテストの開催、新入生留学アンケートの実施などを試みたが、大きな効果は得られなかった。さらに、プログラムの催行決定後に、金銭的な理由から参加をキャンセルする学生が複数出て、残ったメンバーのプログラム参加費用が値上げされるという新たな問題が発生した。

2月末から実施予定であった中国プログラムは、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて1月末に大学が派遣中止を決定した。

②長期留学

本学は、海外にある約20校の大学と、教育・研究に関する相互交流を目的とした協定を締結している。現在まで、本学からこれらの海外の協定校へ多数の学生を派遣してきたが、インターンや短期の滞在を除いて、海外の協定校から本学へ留学生を受け入れることができていない。その理由は、言語や滞在施設の問題など様々であるが、根本的に海外から本学に直接出願できるような制度が存在しないからである。国際交流センターでは、既存の入試制度に協定校からの留学生枠を追加することが最も実現可能性が高いと判断し、その旨を本部に提案した。

学生の送り出しについては、英語圏以外の国を長期留学先として選ぶ学生が増えていることから、帰国後に本学の単位として認定される単位数が少ないことを周知しておく必要がある。

③SHSU in Togaku 夏期講座

College of Business AdministrationのDeanより、今後、夏期講座の担当/引率教員を交代制にしたい旨、連絡があった。受け入れ側である本学のマンパワーに配慮し、例年提供しているプログラムを大幅に変更しない方向で、SHSU側と準備を行っていく。

④鑑真杯中国語スピーチコンテスト

初習外国語にもかかわらず、堂々と中国語で発表を行う学生には例年賞賛の声が寄せられているが、指導にあたる中国語の担当教員にかかる負荷は相当なものである。教員の情熱だけに頼らない方法を引き続き模索する必要がある。

⑤国際交流センターのインターン制度

2019年度末に、次期インターンとして SHSU の学生 1 名の採用を決定したが、その後、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で受け入れを中止した。

4. 全体のまとめ

2019年度は危機管理について終始対応を迫られる一年となった。以前に比べて留学が比較的容易になったことに関連して、現地滞在中にトラブルに遭遇するとどう対処すべきかわからない学生が増えた。国際交流センターでは、最終オリエンテーション時にリスクコミュニケーションのセッションを設けた。また、留学に参加する学生が自分の性格傾向や海外適応力の強み・弱みを知ることは学生のセルフケアと学校のリスク管理の両面において有効であると判断し、留学の効果測定を兼ねて、SRSA（留学準備教育スケール）を活用した留学生メンタルヘルス支援サービスを次年度から導入することを決定した。

2019年度、最大の案件は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う、留学生の派遣中止、帰国の決定である。幸い、海外留学生全員を3月末までに無事に帰国させることができたが、本件を通じて既存のマニュアルだけでは危機管理体制が十分に機能しないことが明らかになった。意思決定、危機の判定、情報収集、関係部署や留学生、保護者との連絡について、国際交流センターだけでなく、全学的な仕組み作りが急がれる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

国際交流センターとして対応すべき事項はない。

以上

1. 現状の説明

2019年度における主たる業務は以下の通りである。

(1) 教養教育カリキュラムの編成、運営

本年度は、数年にわたって進められた情報教育について、検討がさらに進められた。また、科目担当者の採用が例年よりやや多い状況であった。採用においては、評価表を活用した採用手続きを徹底した。

(2) 初年次における退学者対策

初年次における退学者への対応を検討するために、前年度に連続欠席者の早期発見と該当者への面談を行える体制を整えたが、本年度は、各クラス担任への出欠状況に関連した情報量をより多く共有することとした。また、情報を各学部へも共有することとし、学部内での対応を行う環境を用意した。

(3) キャリア教育カリキュラムの編成、運営

キャリア科目教育カリキュラムについては、3年次科目「キャリアデザイン」の内容を大きく見直した。前年度の他大学同領域実施状況に関する調査活動に基づき、模擬就活を基軸とした大学教育と社会の接続を意識した内容に全面的に変更した。就職活動の一連の過程を意識しつつ、知識とスキルそしてその融合を目指し、アクティブ・ラーニングを前提に最終的に模擬就活を行い、その過程全体を振り返る内容となっている。マナー講座及び実際の就職活動を模した環境で面接とグループワークを疑似体験する「模擬就活」の実施状況は以下の通りである。

・人間科学部

履修者 209 名中 194 名が参加(出席率 92.8%)

・現代経営学部

履修者 231 名中 204 名が参加(出席率 88.3%)

・グローバル・コミュニケーション学部

履修者 196 名中 176 名が参加(出席率 89.8%)

・3学部を合計すると、履修者総数 636 名中 574 名が参加(出席率 90.25%)であった。

(4) 入学前講習会の企画、運営、実施

入学前講習会については昨年見直しを行ったが、その運用について効率化を進め改善を行った。なお、本年度の実施状況は以下の通りである。

人間科学部 154 名中、出席者 135 名、出席率 87.6%

[昨年度:164 名中、出席者 141 名、出席率 85.9%]

現代経営学部 115 名中、出席者 97 名、出席率 84.3%

[昨年度:132 名中、出席者 111 名、出席率 84.0%]

グローバル・コミュニケーション学部 154 名中、出席者 126 名、出席率 81.8%

[昨年度:176 名中、出席者 150 名、出席率 85.2%]

- ・グローバル・コミュニケーション学科 85 名中、出席者 69 名、出席率 81.1% [昨年度:83 名中、71 名、出席率 85.5%]
- ・英語コミュニケーション学科 69 名中、出席者 57 名、出席率 82.6% [昨年度:93 名中 79 名、出席率 84.9%]

(5) 大学生基礎力調査の実施と公務員試験講座の運営、実施

大学生基礎力調査を継続して実施したが、今年度は他大学との比較を意識して入学生の質について検討を行った。公務員講座については、一定の需要があることから継続して行っている。内容と展開の方法については引き続き検討をすすめる。

(6) 教養教育に関わる教職員研修のための研修会等の企画、運営

全学研究会を 1 回実施した。内容は本学の退学率に関するものであり、入学時に行う試験結果と入試形態などを活用し分析を行いその結果についての発表であった。

(7) ホームページ等による情報公開

大学ホームページ上で、教育上の活動について随時掲載を行った。また、センターからの情報発信については、本年度は全学研究会の告知をホームページ上で行った。

2. 長所・特色

初年次における様々な課題に関する対策の進展については、情報科目を中心に再検討を行った。改善案として担当者の変更やクラス編成の変更が行われ、合わせて教員間の連絡体制や教育内容の見直しを行い、成績等の改善が見られることから講義状況の改善が示唆される。

新規非常勤講師の採用に関しては、具体的には、採用過程の可視化を高めるために、①書類選考時の項目別の整理の徹底、②面接時の評価の点数化の徹底を行った。これらは、専任教員採用ではこれまでも学部等では行われていたが、非常勤講師採用でも同レベルの採用精度とすることを目標として、より精緻な審査を行った。

初年次における退学者対策に関しては、学部別・入試形態別による特徴がみられることが明確となった。これに対しては、入学前における学習習慣等に関する指導を強化する方針が明確となった。具体的な対策としては、入学前講習時期に入学予定者に対して課される TOGAKU ドリル（オンライン課題）を活用し、実施状況に応じて注意喚起等の指導を行うこととした。これにより、課題に取り組まない学生は見当たらず、積極的に取り組む学生も増えている。また、入学後においては、クラス担任からの指導をより強化するための情報共有の仕組みを整えた。具体的には、必修科目の出欠状況を、クラス担任に科目別に情報を整理し伝達し、同内容を各学部長へも共有することとした。これにより、担任および学部による指導体制の強化に寄与することとなった。

キャリア教育科目に関しては、3 年次「キャリアデザイン」科目内容の大幅な見直しにより、様々な効果が見られた。具体的には、講義全体の出席率については 90%程度であり、講義内容の変化に関わらず以前と変わらず高水準を維持した。また、インターンシップの登録状況は非常に好調であり、人数比で昨年度の 2 倍、1 人あたりのエントリー社数は 3 倍となり、同科目が意識改善に寄与したことを示唆していると捉えている。

3. 問題点

大学生基礎力調査に関しては、他大学との比較に加えて本学の認知方法や教育内容への意識についても視点を得ることができた。一方で、同調査を十分に活用できていない状況もある。これに対しては、入学時と同じ指標で同調査に関する能力を定期的（例えば1年に加えて3年進級時等）に測定しつつ、同時に展開されている授業内容と修得能力の関係性について検証すすめることが課題となっている。

初年次退学者対策に関しては数値としては改善傾向にあるものの、同対策との関係は明らかではない。その点では、引き続き具体的な方策の策定と実施に向けて継続的に対応をすすめていく。

入学前講習会に関しては、入学後の学習を円滑軌道にのせていくための検討が必要との議論がある。現在特に大きな問題となっているわけではないものの、講習内容や課題等の内容に修正を加えるべく検討をすすめていく。特に、PCスキルや学習習慣などの入学後に課題となる点について注視していく。

4. 全体のまとめ

昨年に着手した内容に関し改善を重ね一定の成果をあげてきている。様々な取り組みについて合理化も合わせて進め、徐々にパフォーマンスも向上しつつある。一方で、初年次退学率などでは依然として道半ばであり、さらなる検討と対応が必要と考えられる。

特に今後は、アセスメントの充実が重要と捉えており、大学生基礎力調査やその他の外部試験等も積極的に活用し、学内データと合わせた現状の把握と今後の検討事項の明確化が求められると考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

ホームページでの情報公開については、教育に関するイベントを中心に大学ホームページにおいて掲載している。3年次キャリアデザインなどで行われている模擬就活といった先進的な取り組みについて情報発信がその一例である。

5. 事務部門

1. 現状の説明

- ・教務部職員構成：部長 1 名、次長 1 名、課長 1 名、課長補佐 2 名（内 1 名兼務）、
専任職員 4 名、パート 1 名 計 10 名
- ・教務部が所管する主な業務としては、以下のものがある。
 - ①教授会、教務関係委員会に関する事項
 - ②授業、試験及び成績に関する事項
 - ③学籍及び学籍簿（学業成績等）に関する事項
 - ④成績、単位修得等の証明書発行に関する事項
 - ⑤教科書、教具、教材等に関する事項
 - ⑥入学、卒業、休学、復学、再入学、転入学、編入学、退学、復籍、転部、転科及び科目等履修生並びに特別聴講学生に関する事項
 - ⑦学事に関する調査及び企画に関する事項

上記に掲げた業務は、キャンパス再編、キャンパス再再編における年次進行に伴い、2018 年度より全学部全学年が本郷キャンパスに集約され、学生数が増加するなか、前年に比べ 1 名減の体制で業務を遂行した。

2. 長所・特色

- ・学籍・履修登録・成績情報・休講補講情報・学生情報等は、一括・集中管理をする学務システムを使用し、学生に対する各種連絡も旧来の掲示板とともに TG-Navi のシステムを利用している。
- ・学生情報に関しては成績・学籍を含めて、現在も学務システムで管理をしており、学籍異動などの情報の他部署との共有、証明書の発行などについても同システムにより行っている。
- ・退学率を下げる取り組みとして、入学後早期の退学を未然に防止するために、1 年次春学期の必修科目である教養基礎演習 A、情報処理基礎 A、基礎英語 1A～4A の 5 月末までの欠席状況を取りまとめて 6 月初めに保証人に発送している。
- ・学生の成績等を本人だけでなく保証人にも通知する他、家族会等の場では成績表の見方などの資料を作成し、学生の履修、単位修得状況について保証人の理解が得られるよう努めている。また、学生のみでの公開であった教務部ホームページについても保証人が閲覧できるよう 2016 年度より改め、父母に対する教務情報の開示を現在も続けている。2019 年度は Web による成績開示を行っている。
- ・入学年度にあわせた卒業・進級要件をもとに、学生に対して都度、資料を用意し、オリエンテーション時に履修指導を行っている。
- ・休・退学者への対応に関して学生からの相談があった場合、引き続き、学生支援センター等他部署との連携の上、対応にあたっている。

3. 問題点

- ・2018年度の定期試験においてスマートウォッチなどのウェアラブル端末（デバイス）による不正行為と疑われる事例がいくつか発生したため、2019年度には試験時のルールを見直し、不正の起きにくいテスト環境づくりを行った。
- ・2019年度時間割作成は、学生数の増加の中、特定の時間帯への授業集中、クラスによる選択科目の履修科目数の偏りを生じさせない、各要件科目の重複を生じさせないなど、恒常的な注意点を踏まえ作成しているが、教室の収容人数を大幅に超えてしまう科目が実際出てきている。学生の履修希望を優先するため、履修制限による履修者の削減は実施せず、遠隔授業対応としてライブ配信による2教室同時使用での対応を行った。今後に向けては、学生の履修希望が集中する科目のある曜日とその前後の時限の科目の配置を再考するとともに、複数の科目を配置することで学生の履修希望を分散させるなどの見直しを行いたい。
- ・本学の限られた環境の中での授業運営は、学生の履修や時間割等に多くの影響を与えている。より効率的で効果的な教育が提供できるよう教務部としても引き続き学生の履修に滞りの生じぬよう努める必要がある。

4. 全体のまとめ

- ・2020年度時間割作成過程において、学長室の協力を得て早めにアナウンスができたことにより、関係部局からの2020年度科目担当割り（コマ割り）の提出がほぼスケジュール通りに行われた。その後の調整も順調に行われ、年内に担当者別時間割がほぼ完成し、担当者に送付することができた。
- ・各教務情報のWebによる情報提供に一層注力し、学生、父母、教職員に対する情報提供サービスを向上させるとともに、各業務の効率化を図り、複雑化する業務に対応するための時間を確保することが必要と考えている。
- ・人間科学部の資格である「健康運動実践指導者養成課程（公益財団法人健康・体力づくり事業財団）」及び「公認スポーツ指導者養成課程（公益財団法人日本スポーツ協会）」の養成校としての継続申請を行う。
- ・教務部の役職者3名が、それぞれ学部の教務委員会を担当することにより、3学部教務委員会の運営が円滑に行われた。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価においては、「教育内容・方法・成果の基準4」について、教務部は必要に応じ対応することになる。基準4を構成する4部門のうち、(2)の教育課程・教育内容について指摘事項は無く、(1)の教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、(4)の成果に係る部門については、学部等において改善のための検討が鋭意行われている。(3)の教育方法の部門については、シラバス記載の授業概要について指摘を受けていたことから、教務部より教務委員会に原案を示し、シラバスチェックの仕組みを整えている。

また、シラバス掲載項目において、「実務経験の有無」、「実務経験の概要と授業の関連性」を2020年度から掲載できるよう準備した。今後は、「事前・事後学習」について、それぞれ詳細に記載できる欄を設ける予定である。

1. 現状の説明

学生支援センターは本年度より、保健室、学生相談室、学生支援課で構成される新たな学生支援部門として発足し、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送れるよう、心身の健康、クラブ活動、奨学金、障がいのある学生、留学生、日常生活への支援などを3つの部署が連携して担うこととなった。学生支援センターを構成する職員は、事務部長1名、保健室は常勤の看護師、保健師が各1名、学生相談室は常勤カウンセラー1名、週2日の非常勤カウンセラー1名（いずれも臨床心理士）、学生支援課は、次長1名、係長2名、主任1名、課員1名の5名でそれぞれの業務を遂行している。

保健室では、体調不良や病気・ケガ等の応急処置、健康の維持・増進に関わる保健指導や健康相談、定期健康診断の実施、健康診断証明書の発行等を行い、学生の健康や安全への配慮に努めている。

健康診断	学生健診対象者	2670名	委託健診機関での受診者数	2338名
			受診率	88.2%(昨年度 89.3%)
	教職員健診対象者	148名	委託機関での受診者	124名
			受診率	83.7%(昨年度 81.1%)
			胃検診の受診	53%
	学生健康診断結果配布率	46.6%	(昨年度 42%)	※手交
	健康診断証明書	394通発行	(昨年度 375通発行)	
	感染症罹患数	76名	(昨年度 69名)	

学生相談室では、大学への適応や人間関係、進路、心の不調など、あらゆる事柄について相談を受け付け、また保護者・教職員と連携・協働することを通して、学生がより充実した生活を送れるように支援している。

利用回数1472名（昨年度 876名）
利用者人数181名（昨年度 124名）

学生支援課は、学生生活の総合支援窓口として、学生証等の交付、学生の身上に関すること、課外活動に関すること、奨学金に関すること、学生保険に関すること、表彰及び懲戒に関すること、修学支援に関わることなど、日々の学生生活の支援を行っている。また、学生サポート室が組織変更に伴い2018年度末をもって発展的解消を遂げ、その業務も新たに引き継いでいる。

学生の身上に関わる業務においては、学生情報について、現行の学内システム「TG-Navi」より閲覧・照会を可能とし、電子化運用を開始した。

課外活動については、学生会を中心として、学生総会はもとより、新入生歓迎会、体育祭や学園祭が滞りなく実施されている。昨年度まで実施の卒業記念パーティーは取り止めとなり、代わりに卒業年次生全員に4年間の学生生活が振り返られる記念アルバムが配布されている。クラブ活動の支援においては、ユニバス（UNIVAS：スポーツ庁を中心とした大学スポーツ競技の横断的統括機関）に加盟し、指導者研修・育成講習会（パワーハラ防止など）へ積極的に参加している。

奨学金に関わることでは、2020年4月実施の国の新たな奨学金制度、高等教育修学支援新制度（以下、新制度）の対象機関となった本学は、今年度在籍する1年～3年の学生も4月からの新制度の対象者となることから、10月末実施の説明会を皮切りに対応し、年度末に77名を推薦した。当該新制度の概要は、住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生に対する授業料・入学金の免除または減額、返還を要しない給付型奨学金の大幅拡充である。なお、台風19号により家屋一部損壊の被害を受けた学生より本学罹災者救援奨学金への申請がなされ選考が行われている。

修学支援に関しては、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成28年4月1日施行）」に定められる「不当な差別的取扱いの禁止」の義務化、「合理的配慮の提供」の努力義務化、「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針（通知）」平成27年文部科学省告示第180号（平成28年4月1日より適用）等により、本学に要請される諸事項を踏まえ、本学「ダイバーシティ宣言」、本学「学生支援に関する方針」の趣旨とも照らし、「障がいのある学生の支援に関する基本方針」を6月に取り纏めた。また、障がいのある学生への支援の実際については、本学における従前の取り扱いや現行の体制に即し、障がいなどの理由により、修学上困難がある学生（含む、本学に入学を希望する方）に関する本学の修学支援について、基本的な考え方、対象となる学生、支援体制、支援決定プロセス、手続き等について「障がいのある学生への修学支援について」と題し、行動要領を取り纏め、9月、学内に周知し、これに基づき、従来からの支援者も含め支援にあたっている。

ダイバーシティ関連では、修学支援とも関連するが、7月「障害者が学びやすいキャンパスとはー障害者差別解消法を受けてー」、12月「性の多様性とダイバーシティー大学で必要なことー」、2月「発達障がいや精神障がいのある学生への支援：教育的支援と合理的配慮」と教職員のマインドセットのための講演会を行っている。

その他、国立美術館キャンパスメンバーズへの加入を受けた学生への新たな利用促進活動を手掛け、引き続き学生支援課が後援する有志学生による「さわやかクリーン・キャンペーン」等に取り組む、定期的に校内及びキャンパス周辺を巡回する教員による「喫煙マナー指導」の取組については、学生のマナーの向上から秋学期より休止している。

2. 長所・特色

保健室の新たな活動として、健康指導の一環となる学生向けPMSセミナーを12月に実施した。これは女子学生が持つ身体の不調のひとつで、この改善を図ることを目的に実施されたものであり、保健室の学生の特性に応じた取組として実践されている。

学生相談室の活動は、学生と繋がる、学内外の連携を図ることが重要なファクターで、前掲の利用者数の大幅な増加は、継続的な来室が難しい学生にメールや電話でのフォローを行ったこと、教職員、保護者などとの連携を念頭に活動したことが利用数の伸びとなって表れている。UPIによる呼び出し（問題の深刻化を未然に予防する）も新入生が来室するきっかけとなっているよう伺われた。学生同士が交流できる場も4回程設定し、健やかで快適な学生生活の支援を図っている。

学生支援課においては、学生情報の電子化は、必要なプロテクトを取りつつも学生支援、学生指導の教職員の利便性の向上を狙い、実施したもので、現在のところ運用上の問題も起きていない。課外活動においては、ユニバスへの加盟は、本学スポーツ関連学生団体の指導・育成等に一定の指針を与えるもので、役立つところが多い。また、学生団体の活動支援として校舎（1号館）への立ち入りがより簡便に行えるよう運用規則を改めてい

る。奨学金に関しては、国の新制度対応の他、本学罹災者救援奨学金の運用内規が定められるなど運用面において充実が図られた。修学支援に関しては、その取組が学内において制度化・組織化に遅れが生じていたが、前掲の通り整備が進み、学生の学びの機会が、障がいの有無等により分け隔てられることのない全学的な支援を行うためのスタートラインに立たつことが出来た。ダイバーシティ関連の講演会実施も含め、それぞれの取組に前進が見られ、個々のニーズへの対応、学修環境を整えること等の側面から各取組が実践されている。

3. 問題点

保健室においては、健康診断の受診率を高め、病気の早期発見・早期治療に繋げることが恒常的にも大切だが、実際に健康指導を行うための機会として学生健康診断結果の配付（手交）率向上が欠かせない。今年度も健診結果の受取比率を高めるための対策を施したが望むだけの結果はまだ得られていない。引き続きの対応が求められる。関連して、学生の健康に関する知識向上や生活習慣の改善に向けた取組についても更なる充実が望まれる。

学生相談室においては、相談件数の増加から現行の体制では十分な学生相談が行えない状況となってきた。修学支援コーディネーターの将来的な採用などとも絡むところがあるが、カウンセラーの増員は次年度の重要課題である。また、より多くの学生に対応するための交流会の充実や心理教育的なワークショップの実施等も望まれる。

学生支援課においては、学園祭など参加団体数が減少したことが気がかりである。課外活動の活性化に向け何らかの取組が必要であろう。また、国の新制度対応による奨学金業務が激増し、人的側面からも対策が急務である。また、ダイバーシティへの取組については、引き続き講演会等を実施し最新の情報を学内に取り込むとともに、日々の教育活動や各業務への落とし込みが課題と考えている。

なお、3部署共に広く学生の情報アクセシビリティの向上を図る必要がある。修学支援の側面からも、必要な情報が必要なだけ学生の手元に届くようその仕組みや各部署 HP の充実が欠かせないものと考えている。

4. 全体のまとめ

学生支援センターとして今年度の活動状況は、新たな取組も複数実現することができ、総じて良好であったと判断している。これは学生支援センターの3部署が有機的に結びつき、連携して学生支援業務にあたれるよう月1度の3部署連絡会を設定し、ここでの議論を業務に反映しながら各部署が1年を通じて業務を遂行してきたことが大きいと思われる。しかしながら、2月、3月は新型コロナウイルス感染症拡大の対応を含め業務計画の大幅な変更を余儀なくされた。今後は、留年者や退学希望者といった学習の継続に困難を抱える学生への対応について、学生支援センターとしての取組を進めることができると考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果において指摘された学生支援の方針を定め、公表するという点については、既に対応を済ませている。また、評価の視点にもあるように、今年度の修学支援に関する取組等も、方針を定め、公表し、それに基づいた活動が行われたものである。

学生支援の適切性の検証においては、より客観的評価が行われる体制の構築が望まれるが、その一方で、学生支援センターに設置されている常設の委員会において、定期的な点検・評価・改善活動を行うことで、検証プロセスを適切に機能させ、改善・向上につなげることに寄与できればと考えているところである。

以 上

キャリアセンター部長 佐藤 雅一
キャリアセンター課長 戸山 孝

1. 現状の説明

本学では、各々の学生が希望する進路を実現するために、1年次から細やかなキャリアサポートを実践している。キャリアセンターにおいては、自己の可能性の探求とキャリア形成を目的に、全学部横断的に展開されるキャリア関連授業科目の運営をサポートするとともに、各学部の常設委員会である就職委員会との協力のもと多彩な就職支援プログラムを学生に提供するなど、低学年次から卒業まで体系的な就職支援を行っている。特に就職指導においては、個々の学生が主体的に就職に取り組むことができるよう、ゼミ指導教員と学生の状況を可能な限り共有するなど緊密な連携を図り、学生一人ひとりの就職意識や就業観を重視した就職指導を実施している。

2. 長所・特色

本学の学生支援・就職支援の最大の特色は、学生の顔が見える環境で直接対話しながら行っていくことである。小規模な大学の特性を活かし、学生一人ひとりに対して手厚く対応することを心がけ、1年を通じて学生の就職意識に応じたきめ細やかな支援を行っている。

また1年次から3年次まで配置され、2年次・3年次は必修科目も含むキャリア教育との密なる連携も本学就職支援の大きな特徴であろう。2年次・3年次の必修科目では、キャリアセンターも授業のコンテンツ作成に一部関わり、また実際の授業においても一部登壇するなど協働しながら、学生の就業意識の向上及び自己理解の促進や視野を広げさせることに一役を担っている。

就職支援を図るうえで必要となる各種情報の発信については、ゼミ教員からの案内、学生ポータル上のTG-Naviを通じた情報発信、学生向けキャリアセンターホームページの活用、資料室内への配架・掲出、電話連絡そして郵送等により行っているのみならず、3年生の保護者に対しては保護者向けリーフレットを作成・送付、4年生の保護者の方々にも適切な時期を見計いご子息、ご息女の就職活動への理解や協力を呼び掛けている。

また企業や団体に対しても、出来る限り1社1社対面で話をする機会を作り連携強化を図ることを心掛けている。そのような企業の中から、特にBtoB企業を中心に授業協力や学内でのイベントに登壇してもらうなど、学生に限られた狭い視野の中で就職活動を行わず、幅広い興味を持つような機会を数多く設けている。

3. 問題点

<全体>

年間通じて学生の就職意識や状況に応じたきめ細やかな支援を行っている一方で、そのような支援活動の展開が、全ての学生に波及せず特定の学生に偏ってしまっていることも否めない。また、就職を希望するとしながら活動が伴わない学生の対応を含め、就職を希望する全ての学生が卒業までに就職先を決定できるよう、いかに支援の方策を展開すべきか検討を要する。

情報発信についても、全ての学生に伝えるべき情報が届いているとは言い難い。限られたツールの中でどのように伝えるべきかの検討も含め、学生・ゼミ指導教員・キャリアセンターの三位一体となった支援がより有効となるよう、さらに保護者への情報共有もより一層深めながら支援体制の強化を図りたい。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、今後は採用活動のみならず企業活動についても不透明感が漂いつつある中、就職率の維持・向上や就職の質を高めるために、低学年からいかに就職意識や社会人基礎力の向上を図るかが引き続きの課題として挙げられ、キャリア教育を含める教育課程と就職支援プログラムとの緊密な連携とともに、大学の就職力について全ての教職員が意識、理解し、全学的な取り組みを一層推進する必要があると考えられる。

<4年生支援>

- ① 学内合同企業セミナーを、前年度3月に8日間、参加企業202社を招き開催し、延べ1300名近い動員を図った。その後は、学外のイベントへの参加や選考に進む学生が増えることから、4月に5社、6月に5社、6月に3社と参加企業数を絞り、各回20名程度の参加者により開催した。
- ② 障がいを抱える学生の就職支援について、就労移行支援事業所等との連携により対応を行っている。多様な学生の就職活動への情報提供については、外国人留学生を対象とするガイダンスの開催、障がい学生を含むセミナー開催情報や求人情報の提供に留まっている。外国人留学生や留学経験のある学生への更なる情報提供や、障がい手帳を保持せず就職活動を行う学生の支援体制等の整備を図りたい。

<3年生支援>

- ① 筆記試験対策講座を春学期・夏休み・秋学期に2コース、春休みに1コース開催している。申込者数が毎回20名～40名と必ずしも多いとは言えないことや、最終回までやり切る学生が2～3割程度と離脱率が高いことが大きな課題である。
- ② 秋学期には就職支援講座を毎週実施しているが、就職希望者数を分母とすると4～5%の参加率にとどまるなど、参加率が伸び悩んでいる。

4. 全体のまとめ

<4年生支援>

2019年度の採用は前年度に続き広報解禁日は3月1日、選考解禁日は6月1日であり、広報解禁日から選考解禁日までが3ヶ月と「短期決戦」と言える反面、実質は3年次の夏季休暇中に行われるインターンシップの参加から就職活動が開始されているとも言われ、別の意味では「長期戦」とも言える様相となった。3年次の夏から秋・冬にかけてのインターンシップの参加や、業界研究・企業研究など少しずつ準備を始め就職活動に臨み結果を出せた学生と、十分な企業研究等が出来ずに就職活動に臨んだものの結果が伴わず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化する学生との二極化傾向がさらに顕著となった。

このような状況において4年生に対して、現状を把握する面ではゼミ調査や個別の電話掛け、郵送調査などを実施。活動が停滞していたり結果に結びつかない学生に対しては個別相談、学内企業セミナー、新卒応援ハローワークのキャリアアドバイザーによるミニセミナーやカウンセリング及び求人紹介、就職紹介企業との連携による相談会、保証人同伴可の求人紹介イベント等を実施し、就職希望者を対象とする2019年度の就職率は95.9%となった。

<3年生支援>

2018年度より「就職活動手帳」の配布を秋学期から春学期に変更し、キャリア科目の必修授業を通じて配布することでほぼ全員に行き渡るようになった。使い方についても必修授業内で解説するなど活用を促した。就職ガイダンスについては、ゼミ指導教員を交える「就職キックオフガイダンス」を含め従前に比して回数を増やし、就職意識の高揚に注力し、併せてキャリア教育科目の運営サポートを行うとともに、夏期休暇中に実施されるインターンシップに参加できる学生を1名でも多く育てることを目標に、春学期中に開催する就職支援プログラムの内容や日程等について見直しを行ったうえ適宜実施した。

- ① 就職ガイダンスは、春学期・秋学期オリエンテーション期間、6月中旬、7月末、11月初旬、12月下旬及び2月初旬に、各々開催時期に見合う内容を盛り込み実施。夏休み明けの9月に「就活開き」と称するキックオフイベントを開催したが、関東を直撃した台風の影響により目的達成とは至らなかったため、春休みに再度ほぼ同一内容を実施するなど多くの学生に浸透するよう企画し、就職活動に臨む意識を高める機会を増やした。
- ② キャリア教育関連授業科目として、全学部共通のキャリア教育科目に開設する2年次必修科目である「キャリアデザイン入門」に続き、3年次必修科目の「キャリアデザイン」は内容を全面的に改訂し、そのコンテンツ作成や授業運営のサポートを行った。選択科目の「業界研究」「インターンシップ演習Ⅰ」「インターンシップ

演習Ⅱ」においても授業運営に深く関わることを通じて、キャリア教育とキャリアセンターの企画との連動を図った。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

学生の進路支援に関する活動が、方針に沿って適切に行われ、定期的に点検・評価が行われているかを検証し、その結果をもとに改善・向上に結びつけているかについては、キャリアセンターや学部の常設委員会である就職委員会による自己点検・評価や、キャリアセンター担当者の目標管理制度において実践されている。

学生の進路支援に関しては、低学年次からのキャリア形成に対する意識と就業・職業理解の向上を図ることや学生が主体的な進路選択ができるよう個々の学生にきめ細やかな進路支援を行うことが改めて定められたことから、キャリアセンターにおいてもそれらの方針により高い意識をもって取り組み、実現することを目指し、キャリアセンター担当者の役割分担や学生の進路支援に向けた業務スケジュールについて一覧化、共有したうえ、顔の見える進路支援の実現のために年間を通じて、個々の学生に寄り添い、指導教員や保護者との連携、協力の強化を図ることに注力している。今後は、出来るだけ多くの学生たちへ支援が行き渡るよう、低学年次からの関わり方の強化、魅力ある講座やイベントの展開をはじめとして、開かれたキャリアセンターを積極的に発信していきたい。また、以前からの課題である、過去のデータの整理・分析と、卒業生の追跡調査から得られる情報の利活用も行っていきたい。

1. 現状の説明

①職員構成 /2019年度 総務部：部長1名、課長1名、課長補佐1名、主任1名、
課員2名、臨時職員1名 計7名

②総務部の主幹業務

1)総合受付(外来・電話等)、2)文書管理(郵便・宅配・公文書受付等)、3)公印管理(学長印等)、
4)式典・その他諸行事の実施(入学式・卒業式・家族会・兼任講師説明会等)、5)学部等事務局業務(大学運営協議会、現代経営学部・現代経営研究科、グローバルコミュニケーション学部、人間科学部)、6)教授会各委員会事務局業務(FD委員会・紀要委員会)、
7)研究室管理業務、8)渉外関連業務、9)学校車管理、10)施設の維持管理、11)流山キャンパス閉鎖による本郷集約計画

これら業務以外にも「資格取得講座運営」、「生涯学習講座運営」、「公開講座実施業務」、「現代経営研究会実施業務」、「兼任講師説明会」、「学内施設貸出管理」、「文京区との地域連携」、「大学コンソーシアム東葛での連携」等がある。

③流山キャンパス業務について

本学は2キャンパスを有するが、2019年度より流山キャンパスは運動施設の利用を主とすることになり、全ての事務職員は本郷勤務となった。ただし施設管理業務としての日常清掃・警備は外注業者への委託にて継続した。流山総務部で行っていた「公開教養講座」、「生涯学習講座」は本郷キャンパスに移行し実施した。

④2019年度業務実施状況と結果

1)本郷集約化対応としての「施設環境の整備・充実」

本郷集約化によりキャンパス内の人口密度が上がり、使用教室や施設の利用頻度が高まったことでエネルギー消費量に問題が生じている。以上のことから省エネルギー対応化を目的として下記の工事を実施した。

(1)1号館日射フィルム設置工事、(2)4号館空調リモコン個別化工事

2)流山キャンパス閉鎖にともなう整理と老朽化対応としての「建物管理・維持体制」

本郷集約化により流山キャンパス閉鎖にともなう整理を以下の通り実施した。

(1)什器や機器備品の整理、(2)保管文書の整理、(3)研究室の整理、(4)カメラ監視警備の整理、(5)新グラウンド内ダッグアウト設置、(6)老朽化対応(雨漏り修理・漏水修理)、
(7)トレーニング室の本郷移動

なお、建物・付属設備が存在する限り「建物管理・維持体制」は実施していく。

3)安全・快適な教育施設の提供

学生に対し安全・快適な教育施設の提供をするための方策を実施した。

(1)4号館熱交換インバーター基盤交換(熱効率向上・酸欠防止空気交換)
(2)4・5号館大便器ウォシュレット設置
(3)PCB廃棄物運搬及び処理(照明器具安定器)

(4) 学生食堂の活性化（メニューの質・座席数の増加・雰囲気等）

2. 長所・特色

特色としては、総務部は学内のすべての部署と関係を持つ学内で唯一の存在である。学内の様々な業務遂行において円滑さを保つハブとしての役割を持ち、教員組織・各部署との積極的な意思疎通を図ることを念頭に業務にあたり、部局を横断する業務も円滑に進めている。

さらに学園の理想に沿った形での業務改善（業務変容・業務縮小）の部分では、当方の情報収集から

始動し、それらの状況の積極的・継続的提示を心掛け、当部署からの発信を有用に行っている。

長所としては、学内のあらゆる部署をつなぐ役割を持つ総務事務は、積極的に行動をすることで、学園全体に変革をもたらすこともできる。他の部署の課員と接する中で、学内ルール不備や環境への不満を見聞きすることもある。そういった不備・不満をそのままにしておくのではなく、改善案を考え提案することができる。理にかなったものであれば、学園全体を巻き込んだプロジェクトになる可能性がある。自からの行動で学園全体を動かしていくことが出来る、やりがいのある部署である。

3. 問題点

①他部署からの業務移管もあり、担当業務が広範囲になったことに伴う問題を内在させている。新たなる業務が発生する都度「まずは総務部にて対応」が形式化されており、他部署で対応できないものを含め処理する分量が膨大となっている。問題点は担当業務が多岐にわたり定時内で業務が終了できず慢性的な残業が生じていることと、総務課・施設課の二課分業制から他方の課の業務補助を行っていないことによる業務量の平準化が成されていない所である。

②「資格取得講座」、「生涯学習講座」の教室確保について、本郷キャンパス集約化により正科の授業教室割でほとんどが埋まってしまい、配当がかなり厳しい状態であった。特にPCを利用する講座は、複数のコマを開講するのは難しい状況であった。

4. 全体のまとめ

本郷キャンパスへの集約化による流山キャンパスの整理は、トレーニング室の本郷移動をもって、この1年間でほぼ完了した。受け入れ側である本郷キャンパスでの「施設環境の整備・充実」と「安全・快適な教育施設の提供」も4・5号館照明LED化を除き計画通りに執行出来た。

問題点のうち「慢性的な残業」と「業務量の平準化」については、以下の方策を取り解決に成功した。

①残業の事前申請(退社時間の宣言)、②ノー残業デー(週1度とする)

③毎月の勤務票による残業検証、④多能工(マルチスキル)による業務の平準化(マニュアル化)

「資格取得講座」、「生涯学習講座」の教室確保については、正科授業の科目登録後に教室使用状況を見て、空き教室・会議室・学生食堂等を利用し実施した。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

総務部関連の認証評価結果には、社会連携・社会貢献が挙げられている。

評価結果としては、積極的に地域社会に貢献するため、「地域市民との連携」「地域社会との連携」「大学・教員・学生による社会貢献」の3つの分野において、大学の特性を生かした教育研究成果を社会に還元していると評されている。

2019年度では社会連携・社会貢献の改善・改革方策を以下のように行った。

「地域市民との連携」について、公開教養講座、エクステンション講座は流山キャンパスにて実施していたことからキャンパス閉鎖により閉講となってしまった。そこで新たに本郷キャンパスにて公開講座、生涯学習講座と称し、既に行っていた現代経営研究会と合わせ、本郷キャンパスで実施することで、地域市民との連携を図った。

また、「大学・教員・学生による社会貢献」では、大学コンソーシアム東葛への加盟を残留し、学生による災害地ボランティア活動、東京オリンピック・パラリンピックを控えての文京区民対象の「外国人おもてなし英会話講座」、災害時避難場所の提供等で貢献を図った。

以上のように、総務部では大学全体として、社会連携・社会貢献に関する明確な方針を設定するとともに、その方針・到達目標等に照らして、社会連携・社会貢献への改善につなげる方策を行った。

1. 現状の説明

1) 組織・構成

図書館の職員は2019年度末現在で専任職員3名、専門職職員1名、派遣職員1名、兼務職員1名であった。

2) 蔵書構成と資料の受入

図書・AV資料(冊・点)

	和書	洋書	AV資料	計
2019年度受入冊数	1,993	331	63	2,387
2019年度除籍冊数	2,313	357	543	3,213
蔵書数	91,642	17,101	4,468	113,211
蔵書数のうち電子書籍	140	15		155

雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	171	72	243
冊子体寄贈タイトル	6	1	7
オンラインジャーナル	31	17,087	17,118

3) サービス状況

サービス状況

入館者数(人)	23,853
貸出冊数(冊)	8,356
レファレンス件数(件)	516
相互協力依頼件数(件)	102
相互協力受付件数(件)	65

文京区民への地域開放

	日数(日)	入館者数(人)
夏期	22	31
春期	26	2

文京区と大学の相互協力に関する協定に基づき、大学の長期休業期間中に18歳以上の区民を対象として図書館の開放を行うことになった。2019年度の利用は上記右表の通りである。春期の利用者が少ないが、閲覧証を発行する区立図書館が新型コロナウイルス感染症対応のため2月末で発行業務を終了した影響と考えられる。

8月には国立国会図書館のデジタル化資料送信サービスに参加した。国会図書館がデジタル化した150万点以上の資料を本学図書館のPCで閲覧できるようになった。

主なオンラインデータベースのアクセス数(回)

日経テレコン	181,151
ブリタニカオンライン	16,568
聞蔵II	21,120
CiNii	18,198
MAGAZINEPLUS	7,866

主な電子書籍のアクセス数(回)

eBookLibrary	123
EBSCO	293
KinoDen	68
LibrariE	275

4) 利用促進プログラム

新たな試みとしては、「移動図書館」が挙げられる。これは出張図書館の個人向け版で、昼休み等の時間帯にブックトラックに本を積んでメディアセンター自習室や東学食堂前に行き、学生が図書館まで出向かなくても本を借りられるようにしたものである。

また、フェニックス祭には2019年度も出展した。学外からゲストを招いての朗読イベントを行い、盛況だった。おすすめ本紹介の動画では教員だけでなく職員の参加も得られた。

2. 長所・特色

所蔵スペースに限りがあるため、紙以外の資料収集に力を入れている。電子書籍のプラットフォームは5種あり、データベースの種類も大学の規模と学部構成を考慮すると充実していると言える。

3. 問題点

資料・情報へのアクセスを保証することが図書館の重要な業務であるが、キャンパス集約によって所蔵資料が大幅に減少したため、長期的に見て支障が出るのが懸念される。すでに学生には、欲しい資料が本学になく入手に時間がかかると分かると、すぐ手に入る資料で代替してしまう傾向が見られる。

4. 全体のまとめ

2019年度も共用教育研究施設委員会をはじめとする教員の支援を受けながら、学修支援や利用促進のための多様な取り組みを行った。資料の収集については電子書籍の購入を積極的にすすめた。また、前述の通り国立国会図書館のサービスに参加し、本学図書館で所蔵していない資料へのアクセスを容易にした。

限られたスペースに必要な資料を所蔵できるよう、そして所蔵していない資料にも利用者が素早く正確にアクセスできるよう、引き続き職員的能力向上に努める。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

1) 閲覧席数について

出張図書館等、図書館以外の場所でも資料を利用しやすい仕組みを今後も進めていく。

2) 利用者数増加の取り組みについて

入館者数、貸出数ともに昨年度と比較して若干の改善が見られたが、学生の利用はまだまだ少ない。授業との連携は不可欠であり引き続き教員と協力して取り組んでいく。

1. 現状の説明

(1) 組織・構成

メディアセンターは学内の情報処理、通信設備の構築・運用・保守・利用者サポートを行う事務組織である。2019 年度人員構成は、管理職 2 名（内 1 名は兼務）、職員 5 名である。

(2) 設備・サービス

- ① 教育系端末：計 483 台(PC 教室 6 教室/236 台、CALL 教室 2 教室/68 台、一般教室教師用 PC/20 台、ゼミ室ノート PC/12 台、学生自習用 PC 教室/81 台、キャリアセンター7 台、図書館 24 台、イングリッシュラウンジ 2 台、大学院生室 12 台、教員教材作成室 3 室/13 台、学生用貸出ノート PC/4 台、教員用貸出ノート PC/4 台)にて運用を行った。
- ② ネットワーク：ネットワーク機器ノード数 125 台。本郷、流山両校舎内の有線/無線 LAN システムならびに校舎間 WAN 回線、インターネット接続回線の運用管理を行った。
- ③ サーバ：物理サーバノード数 14 台、仮想サーバノード数 43 台。学内外向け各種ネットワーク/サーバサービス、学務系サービスの運用を行った。

2. 長所・特色

- (1) 春学期より Microsoft Office365 の利用を開始し、スマートフォンで大学アカウントのメールを直接送受信できるようにすることで、学生との連絡の即時性向上を図った。また、Teams などのコミュニケーションツールを一部のゼミ等で利用してもらい、授業での活用について検証した。今後、これらの活用が促進されることで IT 化が進み、利便性と情報処理能力の向上が期待できる。
- (2) スマートフォンの Bluetooth 通信を利用した出席アプリを春学期から導入した。ネットワーク環境や学生のスマートフォン固有の不具合など、いくつかのトラブルに見舞われたが、秋学期からは運用も軌道に乗り、教員の事務的作業の軽減が図られている。
- (3) IT 化を進めるうえで重要な学内 Wi-Fi 環境をさらに整備し、授業での利用を前提にしたアクセスポイントの増設（1 教室内からの同時接続数の拡大）を春季休業中に実施し、大教室やフェニックスホールでの通信性能が向上している。

3. 問題点

- (1) IT 化、特に BYOD を推進するうえでネットワークインフラの整備とともに重要になるのが、学生が持ち込む機器に給電するための電源設備の整備である。これについて PC 自習室と図書館に充電ステーションを設置し、10 月から稼働を開始した。利用頻度を見ながら今後も設置場所の拡充を行っていく方針である。さらに、連続した授業等により、図書館等で充電する時間がない場合なども考慮し、

教室内でも充電できることも検討しているが、教室内での充電には、授業に集中せずスマートフォンを操作する学生の増加につながる懸念もあり、多くの意見を伺いながら導入していく必要があると感じている。

- (2) 2020 年度春学期からの利用開始で Microsoft Teams、Stream、Forms などの導入を進めていた折に、新型コロナウイルスへの対策として 2020 年度春学期はオンライン授業を行うことになったため、これらの機能がオンライン授業で欠かせないツールとなり、各種設定作業やマニュアル整備など矢継ぎ早に対応することとなった。今回の対応は既に導入準備に着手していたため、たまたま対応できたに過ぎず、日々の活動において、他大学や IT 業界の動向をいち早く情報収集すべく講演会やセミナーに参加し、適時に対応できるよう備えること。さらに、十分な議論と導入までに必要な時間を持ったうえで、導入していけるよう努めることが重要と感じている。

4. 全体のまとめ

2019 年度は二十年に一度あるかくらいのシステム変更が集中したリスクの高い年だった。教育系端末のリプレース、CALL 教室のリプレース、教育系サーバのリプレースに合わせたクラウド移行、基幹ネットワークスイッチのリプレースなど、インフラの殆どと教育系端末の全台リプレース、教卓 AV 機器のリプレースなどがあった。

また、Wi-Fi 設備の拡充や、PC 自習室の PC 増設、学内貸出用ノート PC の増設、ゼミ室での利用を想定したノート PC の導入など学修環境の向上も図ったことや、学務システムのメジャーアップデート、出席管理やクラウドサービスの Office365 の導入など、ソフトウェア面でも変革のあった 1 年だった。

終日システムを止めてしまうような事態にはならなかったが、システムが不安定な時もあり、一時的に不通になることも度々発生させてしまった点は、障害発生時の復旧方法も十分に検討した移行計画の策定が重要性であることを再認識させられた。

2020 年度春学期はオンライン授業となり、IT 基盤の重要性はさらに高くなってきている。システムの拡充ばかりに気を取られることなく、安定稼働の重要性も意識した IT 化への取り組みも発信していきたいと考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

図書館で検討されているラーニング・コモンズの実現に向けた取り組みとして、ノート PC を 15 台設置した。また、グループ学習室にアクセスポイントを設置し、利用機会の増加による図書館の利用促進を図った。

2019 年度 入試室 自己点検・評価報告書

入試広報センター 本部長 宇田 隆生
入試広報センター 入試室 部長 町田 信幸

1. 現状の説明

入試室では学生募集に関わる業務として、入学試験、オープンキャンパス、高校訪問等の企画・実施を行っている。2019 年度入試室業務は以下の通り行った。

(1) 入学試験

2019 年 9 月末に「2021 年度入学者選抜の変更点について」を改訂

a) 願書受付、入学手続等

推薦、A0、一般入試等すべての願書受付・処理を始め、入学手続書類の処理を本郷キャンパスで行った。

b) 試験実施

全て本郷キャンパスにて実施

① 一般入学試験

試験日程：1 期 A 日程 1/31(金)、B 日程 2/4(火)、2 期 2/22(土)、3 期 3/13(金)

選考方法：TOGAKU 方式

(必須受験の英語, 国語, 選択必須受験の日本史, 世界史, 数学のいずれか 1 科目を受験し、上位 2 科目を採用)

ポートフォリオ利用方式

(TOGAKU 方式の選考方法に加え、ポートフォリオを得点化して採用)

② センター試験利用入学試験

出願登録期間：1 期 1/4(土)～1/28(火)、2 期 1/29(水)～2/16(日)、3 期 2/17(月)～3/8(日)

選考方法：TOGAKU 方式

(令和 2 年度大学入試センター試験受験教科・科目のうち、3 科目受験を必須とし、上位 2 科目を採用)

ポートフォリオ利用方式

(TOGAKU 方式の選考方法に加え、ポートフォリオを得点化して採用)

③ 指定校制推薦入学試験

試験日程：11/16(土)、11/17(日) 選考方法：面接及び提出書類(小論文を含む)審査

④ 公募制推薦入学試験

試験日程：1 期 11/30(土)、2 期 2/15(土) 選考方法：面接及び提出書類(作文を含む)審査

⑤ テニス特別推薦入学試験

試験日程及び会場：11/16(土) 選考方法：実技、面接及び提出書類審査

⑥ A0 入学試験

試験日程：A 日程 9/14(土)～D 日程 12/14(土) 選考方法：小論文、面談及び提出書類審査

※プレゼンテーション型（現代経営学部のみ）は、A日程、B日程にて実施。

選考方法は、プレゼンテーション、面談及び提出書類審査

※2018年度の「英語資格試験利用特別入試」をA0に編成し「英語資格試験利用型」として全日程実施。選考方法は面談（英語での質疑応答を含む）、筆記試験（トピックに基づくライティング）及び提出書類審査

⑦特別入学試験（社会人、帰国生、私費外国人留学生）

試験日程：11/30(土)、2/15(土) 選考方法：面接、作文及び提出書類審査

⑧編入学試験

試験日程：11/30(土)、2/15(土) 選考方法：面接、小論文及び提出書類審査

⑨大学院試験

試験日程：11/30(土)、1/25(土)、2/15(土)、3/14(土)

選考方法：小論文、面接、日本語試験（外国人留学生のみ）及び提出書類審査

(2) オープンキャンパス

2019年度は11回開催予定だったが、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大により、11回目の3/29(日)は中止となった。結果、本郷校舎で10回（前年度16回）オープンキャンパスを実施した。高校生が3,402名、父母等が1,466名、合計4,868名が参加した。

(3) 高校訪問

首都圏中心部にある主な実績校への訪問を軸に約1000校の訪問を行った。

(4) 高大接続総会

例年実施していた「高校教員対象説明会」を「高大接続総会」参画に切り替えた。

183校の高等学校が出席(来場者438名)、本学個別相談には16校が参加し、指定校や大学入試改革後の入学試験内容などの相談があった。

(5) JAPAN e-Portfolioへの継続参画

受験生の「学力の3要素」の総合的・多面的評価のため、JAPAN e-Portfolioに引き続き参画し、一般入試・センター試験利用入試で利用し、合格者・特待生実績も出せた。

(6) 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)下での入学試験実施

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大傾向の中、間隔を空けての着席やマスクの着用、手洗いや手指消毒の徹底など、防止対策を施した上で2月以降の入学試験を実施した。

2. 長所・特色

2016年度入試からの私立大学の入学定員厳格化、特に3大都市圏の大学への厳格化の影響は、今年度は終息傾向が見られ、一般入試・センター試験利用入試では例年になく辞退者(58名)を出した。しかし、2020年度入試における入学者数は674名(前年度719名)で、昨年同様定員655名を上回り、入学目標値735名には届かなかったものの、志願者層・入学者層ともレベルアップが図れた年度となった。推薦・A0入学者と一般・センター試験利用入学者との比率は長らく推薦・A0入学者が多数を占めていたが、現代経営学部現代経営学科については、ほぼ1:1の割合で入学者層が占められ、目標値を達成している。

3. 問題点

改善事項となっているグローバル・コミュニケーション学部の定員に対する入学者数比率については、学部としては2016年度0.83、2019年度0.97、グローバル・コミュニケーション学科としては2016年度0.93、2019年度1.01となっている。また、過去4年間の収容定員に対する在籍学生数比率については、学部としては2016年度0.83、2019年度0.94、グローバル・コミュニケーション学科としては2016年度0.59、2019年度0.848となっている。改善傾向ではあるが是正できたとは言えず、引き続き努力が必要である。

また、努力課題となっている人間科学部の収容定員に対する在籍学生数比率については、2016年度0.83、2019年度0.99で改善傾向にあるが、編入学定員に対する編入学生比率についてはグローバル・コミュニケーション学科が2017年度0.30、2019年度0.50、英語コミュニケーション学科が2017年度0.10、2019年度0.20、人間科学科が2017年度0.08、2019年度0.20、現代経営学科が2017年度0.14、2019年度0.14で改善傾向が見られない。同じく、引き続き努力が必要である。

4. 全体のまとめ

次年度の大学入試改革にスムーズに移行できるよう、「2021年度入学者選抜の変更点について」を踏まえ、1年早めに①AO入試の出願開始時期を8月から9月に変更②一般入試の受験科目数を3科目必須とし、受験教科・科目を増やす③センター試験利用入試の受験教科・科目数を3科目必須とする④指定校制推薦入試事前提出の小論文を課す変更を実施したが、大きな混乱はなく、志願者層・受験者層のレベルアップが図れたと分析している。2020年初頭から新型コロナウイルス(COVID-19)感染拡大下で一般入試2期・3期を実施したが、感染拡大防止を施した環境での実施により感染者を出すことなく終了できた。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

次年度は大学入試改革初年度にあたる。「2021年度入学者選抜の変更点について」を踏まえ、With/After コロナにおける募集・入学試験のニューノーマルを模索しながら、問題点の是正に努めたい。

- ・ Webオープンキャンパスの実施
- ・ ICTを活用した入学試験（面接等）の検討
- ・ 総合的/多面的評価を行うためのポートフォリオ活用入試の設定
- ・ コロナ禍で不安が増大している受験生や保護者への継続的広報
- ・ 英語外部検定試験の活用推進
- ・ 様々な状況下の受験生が受験できる入学試験の設定

すべての受験生の条件格差が無くなる「Webオープンキャンパス」という環境を最大限に生かし、大学広報を充実することで、更なる受験生層の拡大や定着率の安定化を図る所存である。

2019 年度 広報室 自己点検・評価報告書

入試広報センター 本部長 宇田 隆生
入試広報センター 広報室 部長 相川 徹人

1. 現状の説明

入試広報センターとして入試室と広報室の連携強化を図ったことに伴い、予算や戦略面、戦術面など日々の業務を横断的に情報共有しながら学生募集広報の効率化を推進した。さらに、大学ホームページの全面リニューアルや学内広報の強化など、一般や本学関係者向け広報も推進した。

業務範囲：

- ① 入試広報
 - A) 各種媒体を活用した広告活動
 - B) 受験生向け公式ホームページ及びデジタルコンテンツの制作・運用管理
 - C) 各種パンフレット、ニュースレター、チラシなど広報物（印刷媒体）の制作
- ② 一般広報
 - A) プレスリリースの配信及びメディアリレーション業務全般
 - B) 公式ホームページを主としたデジタルコンテンツ、SNS の制作・運用管理
 - C) 交通広告への出稿管理、制作
- ③ 学内広報
 - A) 学内イベントの推進
 - B) 学内掲示ポスターの制作
 - C) 学生 PR スタッフの管理、運営
- ④ 危機管理広報（クライシス・コミュニケーション）の整備・実施

広報戦略：

- ① 入試広報

公式ホームページ及び受験生サイトへのアクセス数がオープンキャンパスの来場者数及び出願者の情報源であるとして、アクセス数を KPI とした戦略を策定。基本的なコミュニケーションの目的を公式ホームページへの誘引とした。

その戦略に伴い、受験生向け専用サイトにて受験生の態度変容を促せるよう、入試情報の集約化と在学生、卒業生情報などコンテンツなどをさらに充実させた。

また、Google、Yahoo のリスティング広告、リマーケティング広告、SNS 広告などデジタルに特化したメディアプランを策定し、各媒体の効果を検証しながら PDCA サイクルを回し、ホームページへの誘引に対する費用対効果を高めた。

さらに、MA（マーケティング・オートメーション）ツールを活用し、各種行動分析や受験生向けのメールニュースの自動化、ターゲット別へのホームページ画像の出し分けなど、コミュニケーションのカスタマイズ化にも取り組んだ。
- ② 一般広報

マスメディアでの露出を図るため、外部のスペシャリストを起用しメディアリレーションの強化及びプレスリリースの積極的な発行に心掛けた。

また、ホームページ内の「お知らせ」（ニュース）件数を伸ばしながら、動画によるニュース配信にも取り組み、ホームページのみならず公式 SNS へも積極的な発信を続けた。
- ③ 学内広報

在学生主体の「学生 PR スタッフ」を中心に公式 Instagram の運用、在学生向けの写真コンテンツの運営、近隣飲食店の取材なども実施した。

さらに、学内広報の強化策として学内向けメールニュースの配信や校内放送など新たな取り組みを開始した。
- ④ 危機管理広報

有事の対応について各種研修を受講し、プレス対応についての体制を確認した。

人員組織：広告展開、web サイトの制作・進行管理業務、印刷媒体の制作、静止画・動画撮影、編集業務など戦術面での業務、プレスリリースの発行やメディアリレー

ション業務に加え、予算管理及び広報戦略策定業務を5名により運営。2020年1月より1名が産前産後休業から育児休業となり4名体制となった。ただ、外部スタッフが業務委託契約により、欠員者の業務を引継ぎこととなった。

主要協働機関：メディアの企画・購買の統括協力会社として電通東日本。その他、印刷物の制作会社及びweb担当、動画担当の制作および印刷会社と連携し業務を推進した。

2. 長所・特色

デジタル・コミュニケーションが中心という位置づけが最大の長所であり、特色であると考え。その中でもデジタルメディアの広告効果とホームページのリニューアルによりアクセス数が過去最高となり、出願増や認知度向上にも貢献したと考えている。また、メディアリレーション活動もデジタルメディアへのアプローチを増やし、本学の露出機会を増やす結果となった。

3. 問題点

問題点としては、MAツールの分析機能が効果的に活用できていないこと。外部専門会社からのサポートを受けながら、さらなるリテラシーの向上が必要と考える。また、学内広報をさらに推進し本学のロイヤリティ向上に寄与する活動が必要と考える。

4. 全体のまとめ

デジタル広告の効果と効率が2018年度を上回る結果となったこともあり、公式ホームページへの誘引が過去最高となり、オープンキャンパスの動員と、出願者確保に貢献できたと考えている。

特に大学ホームページのリニューアルにより、サイトへの流入、直帰率も大きく改善された。

一般広報としてのメディアリレーション活動についても新聞社やTV局などのマスメディアとのリレーションも順調に進み、7月のNHKでの生放送枠などで本学の教育活動が取り上げられるなど、さらにデジタルメディアへの露出も増え着実に実績をあげている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

- ① 全体としての広報戦略策定の必要性
- ② 学内広報の充実策として、学内デジタルサイネージの試験的運用
- ③ デジタル戦略におけるPDCAの徹底及びCRM・MAツールへのスタッフのリテラシー向上
- ④ メディアリレーションの強化及び学内情報の収集、PRネタ開発の推進

戦略的広報活動の実現を目指し、コミュニケーション戦略の策定及び実行、他部署や教員との連携を強化することは継続課題とし、ホームページを核としたデジタルメディアをコミュニケーション活動の柱とすることと、訴求力が強くイメージ向上に寄与するコンテンツを提供することをコアと位置づけ実施する。

平行して、メディアリレーション業務をさらに強化しつつ、教員や他部署との連携しながらPRネタ開発を推進させメディア露出機会の創出を図る。

さらに在学生を中心としたステークホルダーへの情報発信を心掛け、本学へのロイヤリティ向上を図る活動を推進は継続課題とする。

2019年度 法人本部 自己点検・評価報告書

法人本部 担当理事 大橋 洋介

1. 現状の説明

法人本部は、本学園の経営・管理運営の役割を担う事務組織であり、理事長室、企画部、人事部、財務部の4部署による構成となっている。業務詳細は各部署報告書に記すが、各部署における主な業務分担は次のとおりであり、本年度においてもそれぞれの役割に従事した。

理事長室 理事長及び学長の秘書事務、法人の式典及び行事、学園経営に関する調査及び企画、総合長期計画、理事長及び学長からの特命事項の調査研究・推進

企画部 理事会・評議員会の運営、諸規程管理、所轄庁の認可・届出等、法人の契約・渉外、公文書の取扱、内部監査事務、学部等の設置・廃止、認証評価、コンプライアンス等

人事部 教職員の採用、異動、昇進、服務、退職、賞罰、給与、研修、出張、福利厚生、共済制度、賞罰、個人情報保護、ハラスメント防止等に関する事項

財務部 予算、決算、財務諸表、助成補助金、会計監査、学生納付金、寄付金収入、現金・預金等の出納管理、給与・経費支払等に関する事項、資金計画・資金調達、資産運用、損害保険・公租公課、土地・建物、附属設備、什器備品の取得及び処分、固定資産管理台帳作成整備、学生寮・栃木寮の管理

2. 長所・特色

法人本部各部署では、前掲した業務に加え、以下のような業務にも取り組み、概ね達成できたと考えている。

理事長室は、学校法人のガバナンス強化について定めた私立学校法改正に伴う中期計画の策定、公表を行った。企画部においては、流山キャンパスの売却交渉、運動施設の整備に関する検討、私学法改正の主旨を踏まえた規程の全面的な見直し、過去3年の補助金関係資料の整理等を行った。

人事部においては、教職員の採用、事務職員の異動と出向に関する準備・調整、事務職員の研修推進、事務職員の目標管理制度（MBO）導入、人事関係規程の見直し、社会保険労務士と連携し、人事・労務に関する諸課題に対して取り組んだ。

財務部は資産運用として債券の購入を実施した。また、安藤坂ドミトリー（学生寮）の耐震工事の複数年計画を策定した。9月には財務シミュレーションを行い理事会に提示した。流山キャンパスにある駐車場売却を行った。

3. 問題点

理事長室、企画部は、理事会においてなされた意思決定に基づき、文部科学省へ対して各種の申請・届出及び各部調整等を滞りなく進められている。外部資金（科学研究費等）の管理については、手引に基づき、研究費使用の適正化を推進してきたところであり、教育職員、事務職員の意識共有化が図られ、適切な運営を行うことができているが、更なる環境整備が課題である。

人事部は、事務職員の評価制度導入や研修参加の推進、教職員の職務手当改定等に取り組みつつあるのは成果だが、一方で、人材育成の視点で更に内容を考察する必要がある。

財務部としては学納金以外の収入確保の検討が課題である。特に資産運用に関しては、ここ数年定期的に債券購入などを行い、利息・配当金を教育環境の充実に資するよう努めているが、キャッシュフローとしても改善がみられつつある中で、安全を担保しながら、どのような商品選択をしていくかについては、中期的な展望を踏まえて、更なる検討の必要があると考えている。

4. 全体のまとめ

法人本部全体の目標として、収支改善及び財政基盤の確立のために、学生生徒等納付金の安定的な確保、外部資金（含資産運用）の獲得、人件費比率の抑制等について、具体的な方策や数値目標等を定め実行するとしていた。また、流山キャンパス及び周辺施設の活用等についても、具体的な対応を早期に検討するとしていた。学生生徒等納付金の安定的な確保については、順調な学生募集状況を反映して 30 億円台の収入が確保できている。外部資金についても個人、法人からの寄付は例年並みにいただけており、科研費についても申請、採択は増えつつあり、23 件 10,694 千円の実績となった。資産運用については、一部の商品で組み換えする必要が生じ、若干、利息・配当金については、利率の関係もあって減少したが、大きな混乱なく、継続できた。流山キャンパスについては、売却交渉を継続中ではあるが、先行して、使用していない駐車場の売却を行った。人件費比率は学生生徒等納付金収入が増加していることから相対的に比率自体は減少し、46.5%となり、目標値（50%以下）を達成している。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果において、「要積立額に対する金融資産の充足率」や「事業活動収入（帰属収入）に対する翌年度繰越支出超過額（翌年度繰越消費支出超過額）の割合」は悪化していて、教育研究目的・目標を実現するうえで必要な財政基盤は確立されていないとされていた。「要積立額に対する金融資産の充足率」については、全国平均の 80%弱には大きく届かず、30%台となっている。また、「事業活動収入（帰属収入）に対する翌年度繰越支出超過額（翌年度繰越消費支出超過額）の割合」も同様に全国平均を大きく下回る状況は変わっていない。在学生数増加に伴い、少しずつ改善はしているが、抜本的な改善の為に、今後の流山キャンパスの資産処分が鍵となる。

別途、認証評価結果においては、「文他複数学部を設置する私立大学」の平均と比べ、法人全体及び大学部門ともに人件費比率が高い水準との指摘を受けていたが、人件費比率については学納金収入の増加により、相対的に改善され、50%を下回る数値となり、こちらにつ

いては大きく改善した。

今後については、流山キャンパスの資産処分及び本郷キャンパスの教育環境充実が課題となるが、

コロナ禍の影響で経済・社会の大きな転換が起こる可能性があり、大学教育、大学財政にどのようなインパクトを与えるのかはいまだ不透明な状況にある。しかし、社会に有為な人材を送り出すという大学の目的自体が変わるわけではない。変化に対応しながらも、引き続き果たすべき役割を担っていきたいと考える。

2019年度 法人本部企画部 自己点検・評価報告書

法人本部企画部部長

戸田 哲也

1. 現状の説明

法人本部企画部が所管する主な業務は以下の通りである。

- ・学校法人の意思決定を行う最高決議機関である理事会、学校法人の運営に関する重要事項についての諮問機関である評議員会、設置校の各学部、各共用教研施設、各事務局の業務の統括を目的とする機関である評議会、その他法人の諸会議の運営に関する事項。
- ・諸規程の制定、改廃、通達並びに規程集の分類に関する事項。
- ・所轄庁の認可、届出並びに登記に関する事項。
- ・所轄庁及び関連する機関等からの調査に関する事項。
- ・法人の契約等の渉外並びに法務に関する事項。
- ・法人の公文書の取扱整理及び保管に関する事項。
- ・科学研究費の取扱窓口として申請から採択までの手続・予算執行業務及び調査に関する事項。
- ・認証評価受審に係る事務に関する事項。
- ・寄付金募集に係る事務に関する事項。

2. 長所・特色

本年度は、4回の定例理事会及び評議員会、8回の常任理事会を開催し、学園の事業推進の為に必要な案件について審議・決定を行った。また、11回の評議会を開催し、各学部・学科、研究科、各センター及び各事務局の実務上の業務統轄・調整を行うことで、各業務の進捗状況等についての認識を統一することができた。所轄庁の認可・届出等の業務としては、寄附行為変更届、校地変更届を提出した。また、私立大学等経常費補助金に関わる調査書類の提出等も滞りなく行うことが出来ている。

外部資金（科学研究費等）の管理については、手引きを年度毎に更新し、研究費使用の適正化を推進している。教育職員、事務職員の意識共有化が図られ、スムーズな運営を行ってきた。また、公的研究費の不適切な経理に関する調査を財務部と連携して実施し、学内及び科学研究費の使用に関連する取引業者に於いて、適正に使用されていることを確認する仕組みを作っている。併せて、文部科学省制定の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、公的研究費の管理・取扱いの方法等に適宜修正を加えながら運営している。

寄付金については、本年度より新たに学内で組織された寄付金プロジェクトチームとの協働により、広く募集に努めた。また昨年度に引き続き、ワンアジア財団の支援による学内外を対象とした寄付講座を開催した。

それぞれの業務において提出期限が設定されている中で、遅滞なく業務を行うことが

でき、法人運営に支障なく遂行できている。

3. 問題点

流山キャンパスは、2018年度より一部の集中授業を除き、授業で通学する学生はならず、学生のクラブ活動を中心とした運動施設としての限定的な利用となっている。これまでも外部識者等を交え、キャンパス活用について検討を行ってきたが、具体的な活用案の策定には至っていない。

建物の維持・管理には、毎年一定規模の経費が必要となっており、財政面での負担も大きい。今後は地域連携、産学連携も含めたキャンパスの活用に関する方策を、地元自治体、企業等とも交流の機会を持ち、検討していきたい。

4. 全体のまとめ

各会議の運営やプロジェクト業務推進、各種調査書類作成などにおいて、他部局との連携は必要不可欠であり、本年度の業務においても出来る限り連絡・報告を密に行ってきた。特に、文部科学省や日本私立大学振興・共済事業団に提出の必要がある各調査票の作成にあたっては、事務局の各部署のみならず、教育職員にも適宜協力を仰ぎ、より精密な調査票や報告書等を作成することができた。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

編入学定員数に対する編入学生数比率は、2019年度も全学部・学科において改善に至っていない。大学として募集活動、広報活動において改善の努力をしていくことももちろん重要であるが、今後の受験市場の動向を踏まえ、編入学定員そのものの見直しも検討する必要があると思われる。全学的な課題でもあるので、今後学内でしっかりと議論を進めていきたい。

以上

2019年度 法人本部人事部自己点検・評価報告書

法人本部人事部 次長 橋本 太郎

1. 現状の説明

法人本部人事部が所管する業務は、教職員の採用・異動・昇進・服務及び退職に関する事項、研修・出張に関する事項、給与に関する事項、福利厚生・共済制度に関する事項、賞罰に関する事項等を主なものとしており、本年度は部長以下5名（うち3名兼務発令あり）の体制で運営された。

本年度は通常のルーチンワークの他、教育職員・事務職員の採用、事務職員の異動と出向の実施、規程の改定及び社労士との協議による雇用条件等の整理、事務職員の評価制度の導入・実施、事務職員の研修計画立案等を行った。

（1）教育職員・事務職員の採用

本年度は、10名（グローバル・コミュニケーション学部3名、現代経営学部3名、人間科学部2名、EEDC特別講師2名）の専任教育職員、2名の事務職員、1名の保健師、1名のカウンセラーの採用を行った。

（2）事務職員の異動と出向

退職者の補充、各職員のキャリアアップ等を目的として事務職員の異動を4月に実施した。各部署の配置人数や人員の選定については必ずしも全ての部署で充実したものとなっていないが、各部署の将来を見据えた配置を心掛けた。

また、1名の事務職員が一般社団法人日本私立大学連盟（以下、「私大連」）に出向し、職員として一年間業務に従事したことは、本学事務職員にとって初めての取り組みであった。

（3）事務職員の研修

各部署で計画・参加した研修の他、大学職員力養成のための研修に人事部にて指名した職員が参加できるよう推進した。今年度は、私大連主催の「キャリア・ディベロップメント研修」に1名の職員を派遣した。

また、2020年度の研修計画として、役職や世代に応じた各種研修を私大連主催のものを中心に選定した。毎年度継続して派遣していける仕組みとして確立していきたい。

（4）事務職員の評価制度導入

事務職員の評価制度として「目標管理（MBO）」を導入した。4～5月にかけて事務職員に対する研修を行い、初年度は評価結果を処遇に反映しないトライアルとしてスタートを切った。本制度が根付き、各部署において「業務の管理」「人の管理」がしっかり行われる組織になっていくことを目標としたい。

（5）規程の改定

人間科学部にて助教を採用したことに伴い、「公認心理師課程の運営に係る業務を主として行う助教に関する規程」を新設・施行した。また、職務手当の支給方法の変更を行うことを目的として「給与規程別表第3」を、現行法令に運用を合わせるこ

とを目的として「育児・介護休業に関する規則」を、事務職員の土曜有給休暇の運用を拡大することを目的として「土曜有給休暇の実施規則」を改定した。

(6) その他

前年度に引き続き衛生委員会（構成：産業医1名、教育職員1名、事務職員3名）を定期的開催し、職員の健康障害防止及び健康の保持増進に努めた。

本年度より社会保険労務士と契約し、定期的な打ち合わせを行うことにより、法令への対応、人事・労務に関する諸課題に対して取り組んだ。

2. 長所・特色

教職員の雇用に関する様々な手続きや給与処理に関する業務等、日頃のルーチンワークにかかる時間の割合を以前に比べ徐々に減少できるようになってきており、今年度は上記1. に示したような新たな取り組みも行えるようになった。引き続き業務の効率を上げるための検討を進め、新しい取り組みや現行制度の整備を行える環境に近づけていきたいと考えている。

3. 問題点

前年度に引き続き、事務職員の評価制度導入や研修参加の推進、教職員の職務手当改定等、これまで着手できていなかった課題に取り組んでいるところであるが、現時点でこれらの取り組みが本来の目的である「人材の育成」という面において大きな成果に結びついているとは言えず、内容をさらに進展させることはもとより、取り組みの意義を改めて教職員に浸透させる必要がある。特に事務職員の評価制度については、本来の目的である「人材の育成」へ向けた取り組みの充実が不可欠であるが、その成果が表に出始めるには今しばらく時間が必要だと考えている。

4. 全体のまとめ

課題となっていた専任教員の充足状況については、前述のとおり採用活動を行った結果、大学設置基準に定める基準教員数を充たすことができた。

事務職員の評価制度については、前述のとおり人材育成面での成果はまだ不十分であるが、引き続き職員の処遇への反映方法等も含めて制度の中身を充実させるとともに、職員の制度に対する意識の醸成も図っていきたい。

今年度初めて実施した私大連への事務職員出向については、本学の事務職員の育成という意味でも意義のあることであった。出向中に得た知識や連盟・他大学とのネットワークを今後の業務に大いに活用することを期待したい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

人事部として、直接的に認証評価結果に対応すべき事項はない。

以上

1. 現状の説明

本学の財政は、小規模大学でありながら、2 キャンパスを維持することで、高コスト体質であったことに加え、教育環境充実の為、本郷 1 号館の建設、維持（平成 17（2005）年～）、流山グラウンドの購入、維持（平成 22（2010）年～）など大規模な設備投資を行ったこと、更に学生募集の不振（平成 20（2008）年～）が重なったことにより、非常に厳しい状況が続いた。本学は借入金がなく、自己資本比率は高いものの、2000 年以来、一度も帰属収支（基本金組入前当年度収支差額）が黒字化したことがなく、文部科学省からも財務体質の改善を求められていた。そのような状況が長年続いていたが、今年度、初めて黒字化したことは本学の財政にとって大きなトピックであった。これは 2016 年に行ったキャンパス統合による経費削減と募集状況改善の効果が大きい。

2. 長所・特色

本学の財政は改善傾向にある。すでに 2017 年度以降の決算において経常収支差額はマイナス状態から脱し収入超過となっていたが、2019 年度は帰属収支（基本金組入前当年度収支差額）も黒字化することとなった。2015 年度決算までは、60%を超えていた人件費比率も学生納付金等収入の増加により、2019 年度は 46.5%となっている。

なお、学生生徒等納付金以外の外部資金等の状況については、2019 年度の科学研究費補助金は、継続案件も含め、採択は 23 件 10,694 千円であった。科学研究費補助金は、申請・採択にあたり、教員と協力を図り、職員も積極的に説明会等に参加し、科学研究費補助金に関する知識を深めている。また、東洋学園教育振興資金（寄付金）は、同窓生他からの寄付等や受配者指定制度を利用した企業からの寄付も併せ 10,000 千円を超えている。寄付金については、プロジェクトチームを発足し、企業への依頼を強化している。また、本学関係者へのさらなる周知を徹底すべく、同窓会日より、東洋学園日よりなどへ掲載も引き続き実施している。

予算編成と執行については、法人全体との予算編成方針に基づき、各部署から前年度 11 月までに予算書案及び中長期計画が提出され、プロジェクト方式の予算事務局が各部署とのヒアリング及び折衝を行って予算書案を作成し、その後、理事会において付議・承認され予算書が確定している。各部署は策定した予算書に従い執行しているが、例外的に生じる予算外の経費については、予算事務局が事前に適切な承認を行った上で執行した各部署がより計画的かつ確実に予算執行を行うよう、月ごとの予算執行状況の報告を義務化し、1 年間を通じて計画的に予算執行する意識を醸成するよう努めている。

また、本学は私立学校法第 37 条第 3 項に基づく監事による監査と私立学校振興助成法第 14 条第 3 項に基づく独立監査法人による会計監査を受け、いずれも適正である旨の監査意見を入手しており、適正に会計処理がなされている。監査法人から指摘のあった部分については、速やかに修正・改善に努めている。

監事は、理事会・評議員会に毎回出席し、大学運営に関する業務・審議決定が適正に執

行されているかを監査している。さらに、監査法人から決算監査や監査計画に関する報告を受け、必要に応じて意見交換を実施している。また、監査法人による監査は決算時における監査が中心であるが、会計上の問題や懸念事項がある場合は、適時相談し、その助言に基づき適切に対応している。予算編成および執行が毎年度予算額を逸脱せず運営していること、また不正や誤謬も生じていないことから財政運営は適正に行われていると評価できる。

3. 問題点

今後、コロナ禍の影響や、18歳人口が減少期に転じ少子化の流れとなっていること、また2020年度から始まる新しい大学入試制度による募集活動への影響が未知数であることから、数年後の学生募集状況については不透明である。入試制度改革だけでなく、学部教育ポリシーの明確化とそれに対応したカリキュラム改訂を行うなど学内の教育改革に積極的に取り組む必要がある。その上で継続的な入学生確保に努め、収入増加に努めねばならない。収入の面では本学の退学者の問題も財務における負の影響が大きい。退学者の減少のための施策を全学的に検討していく必要がある。また、固定費の削減にも努め（※人件費比率は引き続き50%以下を目標に）、支出の増加を抑制しなければならない。

また、収入の多様化を目指すべく、①寄付金募集 ②教員の科研費獲得 ③企業、大学との産学連携 ④資産運用 ⑤補助金・助成金の獲得 等の取り組みを継続して行う必要がある。

4. 全体のまとめ

全体としては、本学の財政状況は概ね順調に推移しているといえる。今期は予定していた一部の工事等はコロナ禍の影響等もあり、予定通り行うことができなかったが、今後、流山キャンパスの処分が行われ、キャンパス維持にかかる経費の削減が実現できれば、財政基盤の安定につながり、更なる教育環境の充実をはかることができると考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

「人件費比率」については学納金収入の増加により、相対的に改善され、50%を下回る数値となっている。「要積立額に対する金融資産の充足率」や「事業活動収入（帰属収入）に対する翌年度繰越支出超過額（翌年度繰越消費支出超過額）の割合」はいまだ改善されておらず、真に教育研究目的・目標を実現するうえで必要な財政基盤は確立されていない。抜本的な改善の為には、今後、流山キャンパス及び周辺土地の資産処分を行う必要がある。退職給与引当特定資産については2018年度より積立を開始したが、今後は減価償却引当特定資産や4・5号館の大規模改修に向けた第2号基本金引当資産も将来の学園存続の為に計画的に積み立てる必要がある。

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2019年度

発行：東洋学園大学 大学評価委員会
発行日：2020年9月1日