

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2021 年度

— 東洋学園大学 —

2021年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

2021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	6
3. 執行部会議自己点検・評価報告書	8
4. 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	10
5. 人間科学部教授会自己点検・評価報告書	13
6. 現代経営学部教授会自己点検・評価報告書	16
7. 現代経営研究科委員会自己点検・評価報告書	19
8. IR室自己点検・評価報告書	21

【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	26
(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	29
(2) 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	31
2. 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書	33
3. 現代経営学部現代経営学科自己点検・評価報告書	36
4. 現代経営研究科自己点検・評価報告書	40

【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	46
(3) 現代経営学部教務委員会自己点検・評価報告書	49
2. 学生支援委員会自己点検・評価報告書	52
3. 入試企画委員会自己点検・評価報告書	55
4. 広報委員会自己点検・評価報告書	58
5. 共用教育研究施設委員会自己点検・評価報告書	63
6. 就職委員会自己点検・評価報告書	66
7. 紀要委員会自己点検・評価報告書	69
8. FD委員会自己点検・評価報告書	72
9. 教職課程運営委員会自己点検・評価報告書	76
10. 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書	79
11. 研究倫理委員会自己点検・評価報告書	81

【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	84
2. 国際交流センター自己点検・評価報告書	89
3. 教養教育センター自己点検・評価報告書	95
4. 次世代教育推進室自己点検・評価報告書	100

【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	104
(2) 学生支援センター自己点検・評価報告書	106
(3) キャリアセンター自己点検・評価報告書	113
(4) 総務部自己点検・評価報告書	116
2. 共用教育研究施設群	
(1) 図書館自己点検・評価報告書	119
(2) メディアセンター自己点検・評価報告書	121
3. 入試広報センター	
(1) 入試室自己点検・評価報告書	123
(2) 広報室自己点検・評価報告書	126
4. 法人本部自己点検・評価報告書	128
(1) 企画部自己点検・評価報告書	130
(2) 人事部自己点検・評価報告書	132
(3) 財務部自己点検・評価報告書	134

2021 年度東洋学園大学自己点検・評価報告書の発行に際して

東洋学園大学学長 愛知 太郎

2021 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。2008 年度から毎年継続していますが、各部署がそれぞれこの 1 年間で振り返り、点検・評価項目ごとに整理する過程で本学の成長を実感した方もいると思います。また、明らかになった課題に対して気持ちを引き締めている方もいるでしょう。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が、この評価の有効期限は、2025 年 3 月です。近年は、内部質保証体制についてレベルアップが期待されており、この機会に従来のやり方／考え方を見直さなければなりません。

2021 年度は、前年に作成した中期計画の 2 年目事業計画を検証して 3 年目事業計画に反映させ、アセスメントポリシーを改定しました。どちらも内部質保証体制の強化につながると期待しています。

本報告書を通して、次回の認証評価に向けた更なる改善、間もなく 100 周年を迎える大学の更なる発展のため教職員の皆様が一丸となって邁進することを期待しています。

以上

1. 管理運営

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。(規程第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(兼学長)、常任理事、グローバル・コミュニケーション学部長、人間科学学部長、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、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、18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。

なお、本年度は昨年度に引き続きオンラインにて大学運営協議会と合同での実施となった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について(規程や方針通りに運営しているか)

評議会の組織に関して、規程第3条の通り運営を行えている。一方、審議事項及び業務の調整については、第4条には第1号から第9号まで定められているものの、各基本方針について審議(議題として挙げていない項目もあり)できていない。

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。

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

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の審議に係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、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、担当教職員など）。2021 年度構成員 16 名を常任メンバーとして運営した。

○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

○2021 年度の主な取り扱い事項

年間 11 回の会議をオンラインで実施した。

- ・中期計画に関する事項
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止に関する事項
- ・社会貢献・連携に関する事項
- ・内部質保証の方針に関する事項
- ・アセスメント・ポリシーに関する事項
- ・教授会日程、他学事日程に関する事項
- ・授業運営に関する事項（オンライン授業含む）
- ・履修に関する事項
- ・教務システム導入に関する事項
- ・退学防止への取組みに関する事項
- ・学内行事に関する事項
- ・特別研究費に関する事項
- ・出版助成金に関する事項
- ・教育活動費、教材費、臨時講師招聘費に関する事項

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

規程や方針通りに運営した。

2. 長所・特色

大学運営協議会は、大学全体の動きを把握した上で、3 学部教授会、および研究科委員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。本協議会の機能により、学長および執行部からの全学的な諸施策が各学部教授会及び研究科委員会等で迅速かつ円滑に合意されている。

学長リーダーシップを支える本協議会は大学運営において重要な役割を果たしている。

3. 問題点

本協議会において、また、協議会からの報告・提案に対する各学部教授会及び研究科委員会において、全学的な提案を行うことにより大学運営において重要な役割を果たしている。今後は、内部質保証方針に則り、本学の教育・研究活動等の状況について検証された事項を全学的な改善提案を行うことにより、本学の教育・研究活動等の改善・発展に貢献する役割を果たすことが重要な使命となる。

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」として、2021 年は大学運営に関する以下の主な重要事項に関わる主たる役割を果たした。

① 中期計画に関する事項

中期計画に関わる組織の責任者が進捗報告を行い、教授会をはじめ学内に共有することで、計画の実効性を高める役割を果たした。

② 社会貢献・連携に関する事項

社会貢献・連携の方針を制定し、教授会をはじめ学内に共有した。

③ 内部質保証の方針に関する事項

内部質保証の方針を制定し、教授会をはじめ学内に共有した。

④ 教務システム導入に関する事項

全学的な新 LMS および新設ポートフォリオの導入について次世代教育推進室から教授会に提案がなされ、2022 年度より運用を開始する。

⑤ 退学防止への取組みに関する事項

退学に繋がる第 1 要因を 1 年生春学期の学修状況であると捉え、全学的な課題として中期計画に盛り込み、対策を講じる役割を果たした。

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、引き続き、新しい教育課題に向けた全学的な施策の提案や改善を行い、本学開学 100 周年に向けて中期計画に基づく教育改革を施行する機関として役割を強化したい。

1. 現状の説明

1-1. 現状

執行部会議は大学の運営を円滑に行うため、大学の諸課題について全学的な意見を集約及び調整することを目的としている。

○執行部会議の構成

学長、副学長、各学部長、事務局長、教務部事務部長、学生支援センター事務部長、その他学長が必要と認めた者で構成されている。本年度は副学長を配置していない為、構成員は7名であった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

「執行部会議規程」に基づき、学長が議長となり執行部会議を主宰し、以下の事項を審議した。規程通りの運用がなされている。

- (1) 大学運営協議会及び評議会における議題のうち、意見調整が必要な事項
- (2) 大学運営における諸課題に関する事項
- (3) 内部質保証に関する事項
- (4) その他学長が必要と認めた事項

2. 長所・特色

検討に学部長と幹部職員が参画したことによって、より多角的視野での検証が可能となり、意思決定が早く完成度が高い。さらに、学内伝達も正確に行われるようになった。特に本年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、過去に事例のない懸案が数多く発生し、より迅速な情報収集と方針の決定及び学内周知が求められた。最も多く会議が行われたのは COVID19 モニタリング会議である。4/2 の第1回会議から、25回以上(3/3時点。今後1~2回の追加会議を予定)開催され、政府や東京都による感染防止策(まん延防止等重点措置など)への対応を踏まえ、具体的なエビデンスに基づく情報収集を行い、「東洋学園活動制限指針」に従って、学内における諸活動レベルを判断し、多くの学内感染対策(ワクチン職域接種等含む)や入構禁止要件について審議した。そのほか、留学に関する事、渡航に関する事、学事日程や授業運営に関する事、人事(採用計画、教員業績等)に関する事、学内申請関係(特別研究費、出版助成金、学内イベント実施の可否など)についても必要に応じ、複数回協議が行われた。また、内部質保証に関する事項として、2024年度の認証評価受審を踏まえ内部質保証方針を確認し、執行部が関与すべき大学基準協会の基準項目に基づく調査を各構成員が行い、各担当部署へのフィードバックを行った。7月から始まった協議は9回行われた。定例の打ち合わせとしては大学運営協議会の事前打ち合わせを会議日の1週間前に設定し(更にその1週間前には事務方でのすり合わせ会議を実施)、11回にわたって意見調整を行った。

3. 問題点

学内の調整・決済機関としては充分機能したが、判断・検討に必要な情報が無い、十分に整理されていないなど効率的な議論ができない事例があった。また、執行部ではなく各部署で判断すべきことが提出されるなど、執行部の役割に対する理解やマネジメントの仕組みに改善の余地がある。

教学マネジメントのトップ機関として、顕在化した課題を処理するだけでなく未来を見据えた議論をリードすべきだったが、十分な取り組みはできなかった。

4. 全体のまとめ

執行部会議は前学長室会議の解散に伴い、新型コロナウイルス感染症に対応するために2020年10月に組織された臨時執行部がベースとなり、2021年度には運用規程も整備した上で活動を行ってきた。

学長がリーダーシップを発揮し、全学的な基本方針をとりまとめる会議体として、学内にも認知され、その役割を果たしている。次年度には新学長を迎えるが、引き続き学内における諸課題に対し、真摯に取り組んでまいりたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

前回（2017年度受審）認証評価においては、まだ執行部会議はなかった為、該当なし。

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021 年度、グローバル・コミュニケーション学部は 8 月を除くすべての月に 1 回、合計 11 回の教授会を開催した。教授会規程第 3 条に従い、構成員の 3 分の 2 以上の出席をもって開催された。教授会は、教授会規程第 2 条に従って、学部長が招集し、議長を務めた。新型コロナウイルス感染対策のために、今年度は教授会開催時の感染状況により対面での会議、オンライン会議、また、両者の組み合わせで行われた。2021 年度には、前年度に引き続き、教授会前に報告内容、審議事項を詳細に記載した資料を教授会出席者に公開し、各自が事前に内容を確認するようにした。これにより、事前に教授会の議事内容を確認し、必要に応じて教授会前に関連部署に問い合わせや調整を行うことが可能になり、教授会の議事進行がより円滑に行えるようになった。教授会の前に、学部長と両学科学科長が必要に応じて集まって主要な課題および教授会の実施方法について打ち合わせを行った。これらの準備を通して、2021 年も教授会は適切に実施することができた。昨年度までと同様、教授会では「教授会規程」に定められた事項について審議が行われた。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、人事教授会が開催されている。2021 年度のグローバル・コミュニケーション学部教授会は、教授 17 名、准教授 7 名、専任講師 6 名の計 30 名から構成されている。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）※本項目は、作業分担表の「会議に関する規程及び部署の方針」に記載の規程、方針を確認し、点検をすること。（該当しない部署については、「該当なし」と記載すること。）

2021 年度も教授会規程に則って教授会が行われた。教授会では、教授会規程第 6 条に定められた事項について審議が行われた。今年度審議されたもののなかで特に重要と思われる事項として、第 5 回教授会にて学長選任、第 8 回教授会にて学部長選任について審議がなされた。第 7 回教授会には、専任講師 2 名の次年度における新規採用について審議された。第 10 回教授会には、准教授 2 名の次年度の教授昇任ならびに専任講師 2 名の次年度の准教授昇任が審議された。また、第 5 回教授会にて春学期卒業者の認定、第 10 回および第 11 回にて卒業生の認定が審議された。決議が行われる際には、教授会規程 4 条に従い、出席者の過半数の同意にもとづいて決議がなされた。

2. 長所・特色

2021 年度には、前年度に引き続き、教授会資料の記述内容をより詳細に変更し、それを教授会に先立って配布して、教授会出席者が事前に内容を確認することにした。これにより、事前の問い合わせや調整を行うこと、また、報告を可能な範囲で簡潔化することがで

きるようになり、より円滑で効率的な議事進行が可能になった。その結果、学部全体の懇談や審議が以前よりも余裕をもって行うことができるようになった。教授会がオンラインで行われた回もあるが、それでも、どの審議事項についても十分な時間をかけて審議が行われた。また、新型コロナウイルスの感染状況や大学の活動指針に基づき対面での会議が可能と思われる際には対面での会議を実施した。すべての回において、教授会規程に従って教授会が行われた。2021 年度も新型コロナウイルス感染のために大学運営にさまざまな制限が生じた一年であったが、従来と変わらない回数 of 教授会を開くことができた。

3. 問題点

報告時間の短縮を進めたために、以前のように時間をかけて各部署の報告を詳しく聞くことはできなくなった。しかしながら、重要な報告事項については、口頭で確認し、資料に掲載されていない追加事項等については漏れなく口頭で報告するように留意したこともあり、報告事項の伝達不徹底のような問題は発生していない。現在の会議進行を続けるためにも、伝達不徹底が発生しないかは引き続き留意していく必要がある。

学部教授会は二学科の教員により構成されているため、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引き続き追究する必要があるように思われる。今年度は、二学科のコース制の今後について懇談を行ったが、学部全体で懇談することにより、他方の学科に対する影響や意味を併せて考えることができたことは有意義であったように思われる。一方、各教員の意見を幅広く聞き、それらを踏まえながら活発な議論が行われるようにさらに努力が必要であると思われる。

4. 全体のまとめ

2021 年度も教授会規程に従って教授会が運営された。また、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できる程度可能となった。2021 年度は、前年度と同様、オンラインで教授会を持つこともあり、その場合、コンピュータを介して長時間にわたり会議を行うことが対面での会議の場合ほど容易ではなくなった。そのため、引き続き効率化を図ることが必要である。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改善を一層図っていきたい。

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。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が、2020 年度には入学生が減少し、グローバル・コミュニケーション学科では 104% だったが、英語コミュニケーション学科では 95% に留まった。2021 年度には、極めて残念であるが、入学生の減少が進んだ。定員充足率はグローバル・コミュニケーション学科で 99%、英語コミュニケーション学科で 75% に留まった。今後、十分な入学生を迎えることができるように努力をいっそう強化させていく必要がある。そのために、今年度は総合型選抜入試におい

てプレゼンテーション入試を導入した。さらに、2023 年度からのカリキュラム改訂の準備を両学科で進めている。特に、英語コミュニケーション学科では比較的広範囲にわたるカリキュラム改訂について検討している。また、両学科ともパンフレットやウェブサイトの内容を改訂し、より効果的な広報を行う努力を重ねている。

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021年度の人間科学部教授会は、教授10名、准教授6名、専任講師2名、助教1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、コロナ禍の中で4月教授会は対面、5～7月はTeamsを利用したオンライン方式、9月以降はTeamsと対面の併用方式で会議を行った。重要課題として、CAP制度の見直し、英語教育開発センター及び教養教育センターとの4ポリシーのすり合わせ、大学の求める「教員像及び教員組織の編成方針」における学部方針の策定、専任教員の採用人事などがあり、それらについて議論し、学部としての案を審議し、必要な手続きを進めた。

2019年度に最終案がまとめられた地域創造コースの見直しについては、2021年度入学生のカリキュラムより、名称を人間社会コースへと変更するとともに科目を整備した。コースの見直しを受け、2020年度に人間社会コースとして学生募集を展開した結果が以下のコース別入学者数であり、社会系の入学者を地域創造コース設置以前の状況に回復することができた。

コース別入学者数

入学年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021
学部入学者数	227	240	222	217	220	197
心理系	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	心理・カウンセリング* 141	心理・カウンセリング* 107
スポーツ系	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	スポーツ健康 60	スポーツ健康 58
子ども系	子どもと福祉 14	子どもと福祉 28	—	—	—	—
社会系	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 (8%)	地域創造 19 (9%)	人間社会 32 (16%)

※ () 内は学部入学者数に占める割合

9月教授会で、入試企画委員会から提案された人間科学部の新ルーブリックについて懇談が行われ、意見に基づいて修正が図られた。10月教授会では次年度の学事日程案について懇談が行われ、選択科目であっても1週目から開講すべきである等の意見が出され、反映されることになった。11月教授会では、教務委員会から提案されたCAP制度の見直しについて懇談が行われ、退学率が上がるのではないかという疑義が出された。12月教授会で

修正案について審議が行われたが、納得できないという強い意見があり、持ち越しとなった。その後、学部長による調整会議を経て、1月教授会であらためて審議が行われ、承認された。12月教授会では、教養教育センター及び英語教育センターとの4ポリシーのすり合わせについて懇談が行われ、両センターのガイドラインと人間科学部の3ポリシーとの間で整合性があることが説明されるとともに、センター科目を視野に入れたアセスメント・ポリシーの修正が必要であることが確認された。1月教授会では、大学の求める教員像及び教員組織の編成方針について懇談が行われ、人間科学部の方針について説明が行われた。これについては3月教授会で審議され、原案通りに承認された。

人事に関しては、7月教授会で学長推薦委員が選出され、9月教授会の審議により新学長が承認された。また、12月教授会で学部長の選任が審議され、再任が承認された。6月教授会で専任教員採用の要望をまとめ、7月教授会で専任教員選考委員会を立ち上げ、公募の手続きに入った。選考の結果、12月教授会で臨床心理学を専門とする専任講師1名の採用が承認された。学部長賞(優秀賞)は、保育士試験合格者1名、心理学検定合格者9名、宅地建物取引士資格試験合格者1名、メンタルヘルス・マネジメント検定合格者2名に対して、教授会での審議を経て授与された。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について(規程や方針通りに運営しているか)

教授会規程に則って運営が行われている。

2. 長所・特色

教授会での懇談が学部内の意見の集約に役立っているのが、長所であるとともに特色である。オンラインでの出席者が大多数を占めるという状況でも、重要事項については積極的かつ理性的な議論が展開できていた。教務委員会提案のCAP制度の見直し案については、11月教授会の懇談において示された原案が退学率の低減を目指す執行部の姿勢と背反するのではないかという本質的な疑義が出され、活発な議論の末に原案が見直されることになった。また、2月教授会での人間科学部の英語カリキュラムについての懇談では、英語教育開発センターからの報告をもとに議論が交わされ、カリキュラム改定の方向性や進め方について一定の意見の集約を得た。

3. 問題点

教授会の運営そのものに大きな問題点はなかったが、教員同士で対面する機会が減ったため、役職者間のコミュニケーションがとりづらく、学部運営に必要な情報交換が不十分な部分があった。また、教授会での報告事項が多く、オンラインでの報告は正確を期すため子細になりがちであり、教授会が長時間に及ぶことが多かった。そのため、懇談に最低限の時間しかとれないことがあった。また、今後の学生募集や学部の将来像など、中・長期的な課題について議論するための時間を割くことが難しかった。

4. 全体のまとめ

オンラインでの出席者が多数を占めた教授会であったが、学部教員がしっかり対応し、報告・審議・懇談が滞りなく行われた。意見交換も概ね問題なく行われ、教授会の機能は

十分に維持することができた。中期事業計画や第3期認証評価への対応も滞りなく行われた。一方で、今後の学生募集については危機感を持たざるをえない。本年度から新入生を迎えた人間社会コースの学生募集状況も見ながら、継続的に検討していくべき課題である。

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」は、2019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」は、2020年度のカリキュラム・ポリシー改定によって対応した。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」は、本年度「大学の求める教員像及び教員組織の編成方針」を策定したことで対応済みである。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. 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

1-1. 現状

2021 年度の現代経営学部教授会は、教授 9 名、准教授 7 名、講師 3 名の合計 19 名により構成し、定例教授会を 11 回、人事教授会を 6 回開催した。臨時教授会の開催はなかった。各回の教授会において、議事録の作成と保管、および議事進行上確認や補足説明を求める観点から、議決権を持たない事務職員にも列席してもらった。定例教授会は、基本的に学部長報告、各部・委員会報告、3 センター教授会報告、審議の順に進め、必要に応じて一部順番を入れ替え、また最後に懇談の時間を設けることがあった。今年度の人事教授会は兼任講師の採用に関する議決が中心で、2 月の人事教授会において 1 名の昇任人事を審議決定した。9 月 30 日の 5 限に、カリキュラム改編の方針について議論するため、任意参加だが 16 名の教授会構成員の参加による懇談の時間をオンラインで設けることが出来た。

今年度も昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、5 月と 6 月の教授会はオンライン会議方式のみによる開催とした。その他 9 回の定例教授会、および人事教授会は、対面とオンライン会議方式を併用して開催した。対面とオンライン併用開催の場合、ほとんどの会議で教員の半数以上が対面会議の方に参加した。事前打ち合わせは学部長と総務部部长で行い、意見・情報交換を通じて議題の追加・削除等を検討した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

全ての教授会を学則第 47 条、第 48 条、第 49 条、第 51 条および第 53 条で定める教授会規程に基づき開催し運営した。教授会の招集と議事の進行は学部長が行い、その補佐を学科長が担った。オンライン開催の場合にはオンラインでの参加者人数をもって定足数を数え、対面との併用開催の場合には、対面会議の参加者とオンラインでの参加者の合計人数により定足数を数え、学則第 48 条に示される教授会開催条件である構成員の 3 分の 2 以上の出席を確認し、開催した。

人事教授会は定例教授会の直前に開催し、6 回の内最初の 4 回は教授の他准教授、講師、並びに職員の参加のある中で開催した。しかし、2 月および 3 月の人事教授会においては、教授会規程通りに教授のみ参加する中で審議決定を行うことが出来た。審議事項は、定例・人事教授会いずれにおいても学則第 49 条に従い、参加教員の過半数の同意を得て決議した。

教授会の審議においては、学則第 51 条で定める事項に関して取り上げた。具体的には学長選任、学部長選任、学科長選任、卒業認定、成績認定、進級認定、除籍、復籍、学籍異動、新カリキュラムの科目表とコース名の決定、CAP 制の変更、再試験制度の全学年への適用範囲拡大、国際体験演習 COIL 科目の設置、卒業式代表学生、学部長賞授与者について審議決定した。9 月、2 月及び 3 月の卒業認定においては、学則で定める卒業要件を全て満たす学生に対して卒業認定を行った。また、2 年次学生の進級判定に関しても、進級要件を全て満たす学生について進級を認めた。

2. 長所・特色

学部教員組織の特徴として平均年齢が低下し、研究・教育両面において活気の増した環境となっている点は、昨年度の点検・評価の時から変わっていない。良いことである。

オンライン会議方式のみの教授会も、対面とオンライン会議併用開催の教授会も共にスムーズに運営出来た。教授会資料と共に青字の説明文は事前に全ての教員が確認出来るよう準備し、当日の議事進行の効率化を図ることにつながった。

学部長報告では、理事会・評議員会事項については開催月の翌月の教授会において報告を行い、評議会・大学運営協議会の報告事項とその他事項については毎回取り上げ、学部教授会構成員と可能な限り背景等を踏まえた情報共有を行うよう意識した。

オンラインのみの開催も対面会議との併用開催の場合も、全体の進行を学部長が行い、各部・委員会報告、センター教授会報告においては学部長が報告者を指名してから報告を始めるという打ち合わせの下、各報告者の協力により非常に速やかに議事進行を行うことが出来た。

審議に際しては、教授会参加者が自由に発言できる環境の確保を心掛けた。会議時間が長くなるが多かったが、課題について多くの意見を聴取することが出来、審議を尽くせたと考える。

教授会における懇談の場は、適切な審議決定を行うための構成員による自由な意見交換と、課題の検討のための大切な時間と考えている。テーマによっては審議決定を目的としないこともあった。学部の総意として審議決定する上で、このような事前の懇談が有意義になされ、適切な審議決定を行うことに供したと評価する。今年度取り上げた懇談のテーマは、学部英語科目を含む専門科目カリキュラム改編に係ること、CAP 制に関すること、英語教育開発センターと教養教育センターの所管科目に関するアセスメント、大学・学部の求める教員像・教員組織の編制方針、2021 年度および 2022 年度の中期事業計画執行状況と課題、実施案についてであった。

3. 問題点

若手の多い教員組織で委員会等の役職を担える教員が不足しがちであるが、昨年度からは改善している。だが、まだ少し役職候補者不足の状態は続くと思われる。昨年度は 5 名の昇任、今年度も 1 名の准教授昇任の人事を行うことが出来た。従って、学部における教授、准教授、講師の人数割合については改善している。

オンライン会議は対面による会議に比べ準備に時間がかかり、会議中は出席者の表情が伺えないことからメッセージの伝達という点であまり効率的ではない。

また、オンライン会議では取扱注意文書の情報共有、あるいは閲覧方法に工夫が求められる。資料の共有をタイムリーに行う必要があり、勝手にダウンロードやプリントアウトが出来ないように配慮することも求められる。人事教授会の資料はパスワードをつけて学部長が画面共有し参加者に閲覧してもらい審議を行ったが、閲覧者は手元で資料の中身を操作する自由度がなかった。そこで、成績判定や卒業認定の資料に関しては、OneDrive に保管してからリンク先を Teams 上に載せ、一定時間だけアクセス出来るように設定し、各教員が審議のタイミングで資料を自由に確認出来るよう配慮した。しかし、守秘義務の徹

底について完全には把握出来ない。こうした点にオンライン会議の限界があると思う。

4. 全体のまとめ

2021年度も新型コロナウイルスの感染症拡大予防を継続実施することが求められた。教授会は、予防を優先的に考慮した上で、オンライン会議のみでの開催、対面併用開催共に、審議、報告、懇談いずれも適切に運営することが出来たと考える。

オンライン会議は対面併用開催の時であっても、守秘義務の徹底に工夫が求められる。時間効率が悪く、議論の徹底が図りにくいことがあるなどの問題は昨年度と変わっていない。しかし、今年度はカリキュラム改編に関して有意義な議論を重ね、2023年度開始に向けて教授会構成員の理解を概ね得ることが出来たと評価する。

卒業認定に際してこれまで過年度生には特別の配慮を行っていたが、今年度はそれを廃し、全ての学生に対して学則で定める卒業要件に基づき卒業認定を行うことが出来た。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

前回の認証評価で指摘されていたディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの策定については対応済みである。

昨年度制定したアセスメント・ポリシーに基づく分析の実施に関しては、データ収集の制約から年度内に完了出来なかった。年度をまたいで取り組む予定である。

編入学定員に対する編入学生数比率が低いという学生の受け入れに関する努力課題については、今年度学部として改善策を講じることが出来なかった。進捗状況の報告を兼ねて大学基準協会に回答書を送ったが、まだ不十分である旨の返答を受け取ることとなった。次年度は本格的に検討する必要があると認識している。

1. 現状の説明

1-1. 現状

現代経営研究科では、2021 年度に 11 回の定例研究科委員会を行い、東洋学園大学大学院学則第 45 条第 2 項による研究科委員会、すなわち研究科人事委員会、及び臨時の研究科委員会は開催しなかった。定例研究科委員会は同日の現代経営学部教授会終了後に行われるため、開始時刻が定められない。回によっては開始時刻が非常に遅くなることもあったが、研究科委員会の構成員はすべて現代経営学部教授会構成員であるため、同一議題については説明を省略し、議事進行の効率化を図った。

2021 年度は、第 2 期大学評価結果に基づいた改善報告書を提出した。本研究科に対しては、基準 4(1)、すなわち「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」における、学位授与方針の改善を努力課題とされた。そこで、2017 年 9 月の研究科委員会にて、大学院の理念、目的について検討委員会を発足して議論することを決定し、2017 年 11 月の研究科委員会にて、検討委員会から提出された学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）等の原案について審議され、一部修正を施されて承認された。これらの手続きを経て修正された学位授与方針は、HP 等を用いて公開している。以上のことを改善報告書にまとめ、担当部署に提出した。

これに関連して、評価結果の中では、教育研究組織に対して、教員組織の編制方針が学部においては定められていないが、大学院には定められている旨、概評として記された。しかし、本研究科の教員組織の編制方針とされるものは、設置申請書類の記載を転用したもので、大学としての方針に沿う形での再検討が必要と判断した。そこで、執行部と大学評価専門委員会委員長とで構成される第 3 期認証評価に向けた打合せの中で、教員像及び教員組織の編制方針が検討されることとなった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

現代経営研究科委員会は、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、准教授及び専任講師で構成する（研究科委員会規程第 1 条第 1 項）。また、教員の選考等に関する事項を審議する場合、東洋学園大学大学院学則第 48 条第 3 項による研究科委員会が構成される（研究科委員会規程第 1 条第 2 項）。これは研究科人事委員会と称される。

ここで、主研究指導教員とは「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」（平成十一年文部省告示第百七十五号）における研究指導教員に該当し、副研究指導教員とは同じく研究指導補助教員に該当する。

研究科委員会の審議事項は「東洋学園大学大学院学則」第 48 条第 1 項によって定められている。その審議結果は、学長が決定を行う際に述べる意見として取り扱われる。ただし第 7 号に関しては、先に学長が委員となる教員の採用等の選考委員会の承認を経ており（「教員の採用・昇任並びに選考委員会規程」、研究科人事委員会の審議結果は、理事長に報告される。なお、第 7 号に加えて第 8 号は上記研究科委員会人事委員会の審議事項となり、研究科長、専攻長および教授である委員のみで行うことになっている（「東洋学園大学

大学院学則」第 48 条第 3 項)。これまで、研究科人事委員会が規程通りに開催されないことがあったが、2020 年度より改善されている。

2. 長所・特色

研究科委員会の構成員は、すべて現代経営学部教授会構成員であるため、現代経営学部と密接に関連する審議事項について、両者の間に矛盾した決定がなされる可能性が低いという長所を有している。すなわち、1 人の教員が 1 学期に担当可能な科目数には上限があるが、研究科と学部においてそれぞれ独立に担当科目を決定した場合、過剰な科目数になり得る。しかし、本研究科においては、担当科目の決定過程で学部の情報が共有されているため、このような問題が生じない仕組みとなっている。教務事項以外でも、学生支援や学生募集等、学部と共通する事項については現代経営学部教授会での議論を経た後に研究科委員会の開催となるため、効率的な運営が可能となっている。

3. 問題点

2021 年度には、規程通りの運営がなされていなかった比較的重要な事柄が一点確認された。東洋学園大学大学院 FD 委員会規程第 4 条第 1 項によれば、研究科長である大学院 FD 委員会委員長が委員を指名しなければならなかった。しかしながら、これまで委員が指名されたことはなく、大学院 FD 委員会は、研究科委員会が兼ねる形で行われてきた。ただ、大学院授業アンケートは結果を研究科長と専攻長が精査し、問題がないことを確認している。とはいえ、長年にわたって委員が選任されなかったことは問題であり、2021 年度にそれが認識されて対応を図ることとなった。すなわち、大学院 FD 委員会庶務を担う総務課は学部と並行して授業アンケートを実施する方針のため、現代経営学部 FD 委員会委員を務める研究科委員会所属教員を、実質的な大学院 FD 委員会委員とした。2021 年度は、春学期授業アンケート結果の取扱いの検討よりこの体制による委員会を開始し、2022 年度以降は研究科委員会所属教員の中で現代経営学部 FD 委員会委員を務める者が大学院 FD 委員会委員に当たることを申し合わせた。

また、2021 年度は研究科長と専攻長の任期満了の年度であり、教員の職位者選任に関する規程に基づき、第 8 回研究科委員会にて 2022-3 年度の研究科長の選任について諮られた。しかし、研究科長と同じく 2021 年度末をもって任期を迎える専攻長については、第 11 回研究科委員会の直前まで準備が行われていなかった。これは、2019 年 10 月 1 日の規程改定後に取られた手続に影響されたものであるが、審議事項として専攻長を選任することとした。

4. 全体のまとめ

現代経営研究科の管理運営について、大きな問題は生じていない。しかし、上記の通り、規程に即した運営がなされていなかった事柄も一部で見られた。特に研究科以外の学部等を対象とした規程を改定し、それと平仄を合わせる形で研究科の規程も改定する場合には、注意が必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

上記の通り、改善が必要とされた事項については対応し、改善報告書を提出した。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。組織は専属の職員1名、入試室と兼務の職員1名、教員側は委員長1名と各学部、センターより3名、計6名の教員で構成されている。

2020年度の活動は、前年度に引き続き、IR室として収集・分析する対象について、新任の学部長および新任のセンター長のニーズを確認するところから開始する予定であった。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、春学期の全ての授業がオンラインによって提供された為、春学期はオンライン授業の実態調査および調査結果の学内共有、秋学期はオンライン授業の実践の情報収集やパフォーマンスの分析の予備的検討を中心に行った。ここでの予備的検討とは、既存の情報収集の枠組み（例えばFDアンケート）に基づくデータを分析し、暫定的な結果を得るとともに翌年度に収集すべきデータ項目を明らかにすることである。また、昨年度に引き続き学内の情報を積極的に外部に発信することについても引き続き検討を行い、既存の情報については公開可能なファクトデータ集にまとめ、学内関係者が閲覧可能なウェブページを制作した。

2021年度は、中期事業計画に基づき大きく三点の活動を行った。

一点目は、内部質保証システム構築の推進である。この活動の一環として、IRコンソーシアムが主宰する「学生調査」に参加し、本学においても同調査を行った。当該調査を毎年実施することにより、本学の教育活動による成果を他大学と比較することや、経年変化での比較などに活用することが期待される。

二点目は、退学者減少への取り組みである。この活動については、教養教育センターよりGPS-Academicのデータ提供を受け、「退学者の傾向」や「リスク因子」の特定について、最新データとも併せて分析を行った。この分析に基づき、執行部において退学防止の取組が進められる予定である。

三点目は、学生の満足度調査である。本学に対する学生の満足度に影響を与える要因を、主として2020年度の卒業時アンケートのデータを用いて分析した。分析の結果は、2021年度の卒業時アンケートのデータによる分析結果と共に、2020年度のできるだけ早い段階で教職員にオンデマンド動画の形式で公開予定である。また、前年度に引き続き、オンライン授業のパフォーマンス分析を行い、必要な各部署との共有を行った。

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場所であるが、まずは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室が収集・分析した結果をどのように改善するかについては、IR室に限定されず実行に移す枠組みを検討し関係者が認識できる形で明文化等することが望まれる。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

IR室およびIR委員会の会議体および諸活動は、全て「東洋学園大学 IR 室情報管理規則」に基づいて行われる必要がある。2021年度末現在においては、IR室およびIR委員会の全ての活動は、同規則に基づいて行われており、逸脱が検出されていないことを確認済である。

2. 長所・特色

理事長や学長とIR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が取りやすい環境を生かし、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IR室の活動が密室化しないよう、各学部、センターへ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IR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（GPA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られていることも問題である。さらにGPA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GPA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、FDアンケートの一分析、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。

2021年度は、全学研究会の形式での活動報告は行っていないが、学生の満足度調査の分析結果を2022年度の早い段階でオンデマンド形式の動画にまとめ、教職員向けに公開することを目指している。

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。また、I R室の分析活動における学生の個人情報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。I R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。この問題点については、今後、「1.現状の説明」にて言及したI Rコンソーシアムの学生調査データを活用し、他大学とも共通した適切な評価指標を定めることで改善が期待される。今後は、2022年度より発足する学習成果の可視化を検討するワーキンググループと連携し、学生調査データを活用した学習成果の可視化、および学生調査そのものの回答率向上に取り組む予定である。

2. 教育部門

1. 現状の説明

1-1. 現状

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、2021 年度には 9 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の 2 学科から構成されている点は創設以来変わっていない。入学定員は 240 名であるが、2021 年度に入学した一年生は 209 名に留まった。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 119 名であり、英語コミュニケーション学科の新入生が 90 名である。2021 年度には、昨年度に引き続き 2 年連続して、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できなかった。学部の定員充足率は 87% である。学部の定員を 2 つの学科で等分するならば、グローバル・コミュニケーション学科の定員充足率は 99% であり、英語コミュニケーション学科の定員充足率は 75% となる。

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。2021 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、従来通り、英語文化コースと英語キャリアコースの 2 コース制が 2021 年度も維持されている。しかし、学生の履修をより適切に導くことができるように、2023 年度からはコース制を廃止し、代わりに履修モデルを提示することでより具体的な履修計画の案内ができるようにすることになった。

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今年度の 1 年生から新しいカリキュラムが運用され始めた。英語コミュニケーション学科では、2017 年度から始まった新しいカリキュラムが 5 年目を迎え、今年度の 4 年生が同カリキュラムで学ぶ最後の学年となった。2019 年度入学生から新しいカリキュラムが適用され始め、今年度には 3 年生まで進行した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

2020 年度に公表されたグローバル・コミュニケーション学部のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーにもとづいて 2021 年度は教育活動が行われてきた。入学者選抜に際しては、アドミッション・ポリシーの達成に努め、授業ではカリキュラム・ポリシーに従った教育提供に努力して、ディプロマ・ポリシーの達成をめざした。また、各ポリシーがどの程度達成されているかを測るためのアセスメントについて実行計画を作成し、今年度から測定作業が開始された。測定結果の整理を今年度末から次年度始めにかけて行う。

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。両

学科とも、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している。グローバル・コミュニケーション学科では、2021 年度新入生から新カリキュラムの運用が始まり、専門領域ごとに累加的な学習ができるようになった。また、2 年次の「専門基礎演習」のクラス人数を 20 名程度に減らし、より丁寧な専門的ゼミ教育を 2021 年度 2 年次から実施され始めた。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において、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、累加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。A 群科目については、段階的、累加的な学習の実効性を確かめるために受講生へのアンケート調査を 2019 年度以来実施している。その結果、ある分野の科目を学んだ学生の多くが、次の学年においても同じ分野を続けて学ぶ意志を持てたことがわかった。ただし、科目間で差もあるため、各科目で必要な改善を施すようにアンケート結果を科目担当者に開示している。ゼミ選択に際しては、それまでの履修歴にもとづき適切なゼミを選択できるようにした。学部全体では、学科ごとにカリキュラム・ツリーやカリキュラム・マップの作成を行い、4 年間を通しての学習の体系性が明示されるようにした。また、これらを履修指導に役立てられるように「学びの手帳」を作成し、次年度に配布する準備を整えた。

前年度に引き続き 2021 年度も、新型コロナウイルス感染のために、オンラインで授業が行われた。オンライン授業では講義動画を提供するオンデマンド方式を基本とすることにし、授業内容の充実を図った。また、オンライン授業に対する対面授業の割合を昨年度よりも引き上げ、全授業の 6 割を対面授業で行うことにした。同時に、対面授業に参加できない事情を持った学生にはハイフレックス式で授業を行ったり、授業を録画して配信したりするなどすることで、学習機会の提供を行った。

3. 問題点

新型コロナウイルス感染への対策のためにオンライン授業が導入されて 2 年目となり、前年度からの改善が進められたが、まだ課題も残っている。特に、オンライン授業科目における試験の実施方法についてはさらに改善の余地が残されているように思われる。また、スムーズなオンライン授業の運用のために、より本格的な学習管理システムの活用も求められる。また、両学科とも新しいカリキュラムの適用が進行しているが、新カリキュラムの下での 3 ポリシーの達成状況を明らかにし、その結果を踏まえて、改善策を定めて実行していくことが、今後必要になるだろう。

4. 全体のまとめ

前年度に続き 2021 年度でも入学者の減少を受けて、教育内容の一層の改良とその成果の広報に向けて大きな努力を払うことが必要になってきた。今年度においても、新カリキュラムの適用や広報内容の改良を行ってきたが、教育や広報における努力を一層強化していきたい。同時に、3 ポリシーに示された教育目標の達成への注力を引き続き高めたい。また、新型コロナウイルス感染が続くなかでの新しい大学教育の形を引き続き模索し、安全性と教育効果を最適な形で実現できる教育方法を創り出していく努力を継続したい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

入学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年度と2019年度には著しい改善が見られたが、2020年度には入学生が減少し、2021年度には、極めて残念であるが、さらに入学生の減少が進んだ。学部、あるいは、学科として競争力を高めていくため、一層注力する必要がある。そのために、今年度には総合型選抜入試においてプレゼンテーション入試を導入した。さらに、2023年度からのカリキュラム改訂の準備を両学科で進めている。特に、英語コミュニケーション学科では比較的広範囲にわたるカリキュラム改訂について検討している。また、両学科ともパンフレットやウェブサイトの内容を大幅に改訂し、広報室とも連携してより効果的な広報を行う努力を重ねている。

1. 現状の説明

1-1. 現状

グローバル・コミュニケーション学部は2013年度に発足し、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2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。その後入学者を増やし定員程度にまで増加してきたが、2021年度実施の入試では、学科定員120名に対して79名の入学者となった(2022年3月29日現在)。入試区分別に見ると、学校推薦型選抜52名(指定校制50名、公募制2名)、総合型選抜10名、一般選抜17名(TOGAKU方式(一般入試)14名、共通テスト利用方式3名)であった。これは、海外離れといったコロナ禍における受験状況の変化によるといえるものの、その影響を大きく受けている点では看過できずそれへの対応が必要な状況といえる。

科目の運営状況については、オンライン授業を併用しつつも各学年の担任となる教員が担当する1年次教養基礎演習、2年次専門基礎演習、3年次専門応用演習、4年次卒業研究演習は、原則対面での講義を行った。また、1・2年次の専門基礎科目についてもその教育内容から対面での講義が必要と考え、100人規模の履修が想定される科目では増コマを行い1クラスの人数を減少させることで対面での開講環境を整えた。また、海外渡航を伴うPBL科目においては新型コロナウイルス感染状況に注意を払いつつ、教育内容を工夫し都内近郊で少人数での実習ツアーを実施することで開講した。

2021年度から新カリキュラムが実施された。1年次では以前と大きな科目変更がないので、その効果等については次年度以降となる。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

2. 長所・特色

従来から課題であった履修および学習指導への対応として「学びの手帳」を準備した。これは、履修に関する指導内容を履修モデル等でまとめ、さらに学部が推奨する資格についての情報を一覧として集約し、学生に資格取得を始め学習をより促すための情報提供を目指している。この冊子を1年次に配布し、早期に履修指導体制を強化することができると考えている。また、同冊子の内容については、1年次の秋学期においても他の資料にも一部掲載するなどして、情報の浸透をはかるようにしている。これにより、学科の教育内容の一部を構成する言語スキルなどを強化する資格取得を促し、ディプロマ・ポリシーの達成の一助になると考えている。

3. 問題点

志願者数の状況であるが、昨年度の370名から219名に減少した。前述の入学者数の減

少も重要だが、その前提となる志願者数の大幅な減少は大きな課題である。内訳では、学校推薦型選抜については98名から52名に減少、一般選抜でも255名から154名に減少している。学校推薦型の減少は入学者数に直結するので、その原因について検証し対応を検討する必要がある。また、一般選抜における志願者減少も学科の訴求力の低下といえるので、これらについての検証も必須と捉えている。学科の教育内容の検証も重要ではあるが、広報活動や入試実施時期、回数、方法についての検討も必要と捉えて検討を進めている。

履修や学習に関する指導は、従来から引き続き課題である。学部が推奨する各種資格取得の案内や履修指導の手引としての「学びの手帳」を刊行することで対応は進んだが、これをどのように運用するかによってその効果は変わると考えている。その点ではまだ着手したばかりであって、運用面での詳細を詰めていく必要がある。

4. 全体のまとめ

前述の通り、定員の充足については再び課題となった。22年度において改革を進め、志願者数、入学者数ともに増加に転ずるように対応を進める必要がある。入試戦略の検討は引き続き進めていくが、ホームページやパンフレットの見直しにより、アピール力を高める広報活動の充実も重要であると考えており、積極的な見直しをすすめている。

カリキュラム等の教育面については、21年度より新たにスタートした新カリキュラムの運営を確実に進めていく。同時に、履修指導の充実に加えて就職支援についても一層の対応を進めていく。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

入学定員については、2018年度から3年間はほぼ定員を充足することができたが、2021年度は定員割れとなった。コロナ渦における海外離れといった外部要因が考えられるが、それ以外の要因も十分に検討する必要があると捉えている。対応としては、まず教育方法を含むカリキュラムの運営についてはさらに改善のための検討を重ねたい。特に、英語コミュニケーション学科と連携し、運営の充実を図りたい。また、本年度入試から導入した学生の表現力を重視するプレゼンテーション入試の充実など、入試方式についてもさらに検討をすすめたい。各ポリシーに配慮した入試を実施することで、教育内容とのマッチングを高め学生の満足度をさらに高めていくことにつながり、これが学科のアピールになると捉えている。

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021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93名であった。入試区分別の入学者数は、指定校推薦59名、公募推薦3名、総合型選抜8名、一般入試20名、共通テスト利用入試3名である。さらに5名の編入生が3年次に入っている。なお、2020年度は英語コミュニケーション学科への入学生は112名で、入試区分別の入学者数は、指定校推薦62名、公募推1名、A0入7名（小論文型：3名＋英語資格試験利用型：4名）、一般入試37名、共通テスト利用入試5名であった。

学科の卒業生は116名（9月卒業6名、3月卒業110名）で、その進路状況は、就職希望者94名中、就職者75名で、就職率は79.8%、進学者8名（2022年3月14日現在）となっている。なお、教職課程を修了し教員免許を取得した者は6名、児童英語教育課程修了者6名、日本語教員養成課程修了者10名である。

2021年度には1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した。また、12名が退学し、7名が除籍されている（2020年度は退学者19名、除籍者10名）。

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。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4つの目標を掲げて編成されている。また、今年度もコロナ禍のため、対面授業に加え大人数の講義などは引き続きオンライン授業が行われたが、各学年の担任となる教員が担当する科目や少人数科目などは対面とし、対面の授業率は6割強となっている。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

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、社会の4分野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おり、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履修していくことで、学科の4つの教育目標に到達することができる。

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」「英語文化研究入門」「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専門教育に向けての入門科目としての役割を担っており、将来のゼミ選択への入り口となっている。いずれの科目も学生の間ではおおむね好評である。

特色あるB群科目は、「総合英語演習」と「Progressive English」である。「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。

3. 問題点

入学者の定員は今年度も満たされていない。一般入試の受験者は、例年より増加（昨年度127名→今年度154名）したものの入学には繋がらなかった。特に指定校や総合型選抜の受験者が減少しており、今後原因の究明と広報の内容や方法を検討する必要がある。また、退学者は減少傾向にあるものの、まだ一定数いることから、退学率を下げることも課題である。

「総合英語演習」はTOEICのためのeラーニングを用いた指導法を用い、少しずつその効果を上げているが、実際のTOEICを受験する学生の数が一定の学生に限られているため、実際の学習効果を図るためにもさらに多くの学生に受験を促していく必要がある。また、昨年度ゼミ募集において、学生の希望に偏りが見られたため、1分野（コミュニケーション）においてゼミの数を増加した、状況は緩和されたが今後も注視していきたい。

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り、1年、2年、3年次は新カリキュラム、4年次以降は旧カリキュラムと2種類のカリキュラムが同時に運用されているが、どちらのカリキュラムもおおむね順調に進行している。来年度はカリキュラム完成年度を迎えるが、入学定員を満たしていない現状を踏まえ、学科をさらに魅力的なものにし、卒業後のキャリア形成まで視野に入れ、受験生にアピールできるような充実した内容のカリキュラムを検討中である。

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、入学定員を充足できていないという点を指摘されているが、著しい改善は見られていない。まずは、受験者を増やすために、更なる学習効果を高めるためのカリキュラム編成とともに、社会全体の傾向と照らし合わせ、各ポリシーにさらに見合った入試形態の検討、広報活動（パンフレット、高校との連携等）などをさらに強化し、入学定員充足率を回復するための努力を継続して行なっている。今年度新しくプレゼンテーション型入試を導入したが、今後も学科のポリシーに見合った、資質と能力を持つ学生を受け入れていきたい。

人間科学部学部長 阿部 一
人間科学部学科長 鈴木義也

1. 現状の説明

1-1. 現状

心理・カウンセリングコースの「公認心理師課程」は、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。今年度末現在の課程在籍者は、1年生26名、2年生45名、3年生18名、4年生9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」「心理学検定」「ピアヘルパー」「教育カウンセラー補」「メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種」の資格取得を勧めている。今年度の認定心理士申請合格者は24名（昨年度32名）、ピアヘルパーは17名中17名合格（昨年度23名中19名合格）、教育カウンセラー補は受検者0名（昨年度0名）であった。新型コロナウイルスの影響で昨年度中止となった「心理学検定」は、今年度から学内受検が無くなったこともあり受検者数は26名（一昨年度56名）と半減したが、合格者は1級・2級合わせて13名（一昨年度2級のみ11名）となり合格率が大幅に上昇した。同様の理由で昨年度外部試験のみとなった「メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種」は、今年度は学内受検で実施され、30名中18名合格であった。「メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種」（外部試験）は2名中2名合格であった。進学者は、大学院3名（公認心理師養成課程2名、その他1名）であった。保育関連の資格については、1名が保育士国家資格を取得した（昨年度1名）。また、2名の公務員合格者が出た。

スポーツ健康コースは、「スポーツ科学・健康科学の知識を活かして、スポーツ競技力向上や人々の健康増進に寄与する能力」を養成すべく、「健康運動実践指導者」や「公認スポーツ指導者」の資格養成課程を設置している。今年度「健康運動実践指導者」の合格者は2名、「公認スポーツ指導者」の「スポーツリーダー」は2名（ほか要件充足4名）、「ジュニアスポーツ指導員」は0名（ほか要件充足2名）、「テニス指導員」は0名（ほか要件充足1名）、「スポーツプログラマー」は1名（ほか要件充足2名）であり、資格を取得もしくは科目要件を満たした学生は本コース所属学生に対し、18.8%であった。

地域創造コース（人間社会コース）は、「地域を支える人になる」ことをコンセプトとして、地域に貢献できる人材を育成することを目標としている。中心科目としての「東京学」「地域ではたらく（理論）」「地域ではたらく（実習）」「地域創造演習」は、課題探求型の授業を展開している。大学の学びの経験を通してコースの魅力を伝える高大連携を目指し、高校での授業を試みた。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

3 ポリシーに則って運営されている。アドミッション・ポリシーに基づいて入学生を選抜し、カリキュラム・ポリシーに示された教育方法と教育内容を実施し、必修の卒業論文や資格の取得等を通じた教育評価によりディプロマ・ポリシーの達成状況を確認している。

2. 長所・特色

心理・カウンセリングコースでは、今年度公認心理師課程の第一期生が心理実習を終え、卒業を迎えた。そのうちの2名が大学院合格を果たし、特に1名は大学院入学にあたり特待生に選抜された。今後も公認心理師の資格取得への意欲の高い学生の入学が期待される。資格について、「心理学検定」と「ピアヘルパー」は、前回より合格率が上昇し、特に「心理学検定」では本学で初めて1回の受検で10科目中8科目に合格し1級を取得した学生もいた。これらのことから、資格取得意欲だけでなく基礎学力の高い学生も増えてきていると言える。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。

スポーツ健康コースでは、スポーツ指導者やトレーナーなどインストラクター業界への就職を志望する学生への支援として、資格説明会や資格取得に向けた勉強会を企画・実施している。またカリキュラムに依存しない資格を1・2年生で目指す短期目標として設定しており、体力トレーニング検定2級に1名、同3級に7名、国家資格のフィットネスクラブ・マネジメント技能検定には6名合格している。

地域創造コース（人間社会コース）では、学生達が主体的に学び行動するアクティブラーニング、フィールドワークを中心としたカリキュラムを提供しており、授業の実習先(NPO法人)で活動を継続している学生も生まれている。また、地域で活躍している多様な外部講師を招聘し、公務員としてはたらくことのイメージをもってもらえるようにしている。

3. 問題点

心理・カウンセリングコースの問題点は、公認心理師課程を希望する1年生が今年度初めて減少し、希望学生のGPAの平均も大幅に下がったことである。さらに、コース希望入学者の人数自体も2020年から徐々に減少している。同偏差値帯の他大学でも心理系の学科・コースは同様の傾向にあり、就職に対する不安が影響している可能性がある。また、今年は資格申請者や受験者の人数が減少した資格が多く、授業のオンライン化による資格の周知が難しくなっていることが原因と考えられる。

スポーツ健康コースの問題点としては、資格取得を勧奨してい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。今年度の受験実績は関連ゼミ所属人数の合計に対して「健康運動実践指導者」の受験まで至った学生の割合は9.4%（昨年度比-3%）であった。また、「公認スポーツ指導者」必須科目を充足した学生は46.9%（昨年度比+20%）であったが、受検まで至った学生はわずかであった。

地域創造コース（人間社会コース）の最大の問題点は、入学時の志望者が少ないことである。コロナの影響を受け、学外での実習の実施がむずかしかった。また、アクティブラーニングやフィールドワークの魅力が学生にうまく伝わっていないことも問題である。

4. 全体のまとめ

心理・カウンセリングコースでは、今年度公認心理師課程の第一期生が充実した心理実習を修了し、2名が大学院に合格することができた。今後も継続して学生の大学院進学をサポートしていく。また、全体的に資格合格率は上昇したものの受験者数は減少した。今

後も資格取得を希望する学生を継続的に増やすために、資格試験の周知を強化していく。

スポーツ健康コースは、資格取得に向けて常に新しい対策を模索し実施している。資格に向けた履修行動の改善が見られたが、受験率や合格率の改善に向けさらなる努力が必要である。その一方で、新しい資格にチャレンジする学生の動きも活性化しており、そうしたムーブメントが他の資格の受験率や合格率につながることを期待したい。

人間社会コースでは、コースの魅力を対外的にアピールするために、学生とともに高校への出張授業を行ったり、高大連携科目を設定して高校生にも参加を認めたりしていく取組を今後も継続していく必要がある。

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、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年度にディプロマ・ポリシーが改定され、それをふまえて本年度にアセスメント・ポリシーがまとめられたことで、評価指標が設定された。

現代経営学部学部長 田中 巖

現代経営学科学科長 八塩圭子

1. 現状の説明

1-1. 現状

現代経営学部現代経営学科は 2021 年度、196 名の新入生と 9 名の 3 年次編入生を迎えスタートした。学科の 1 年次入学定員は 215 名、3 年次編入学定員は 35 名である。従って、今年度 1 年次入学生および 3 年次編入学生数は共に定員を充足出来なかった。入試形態別の入学者数内訳は、指定校・公募型推薦入試合計で 145 名（内公募型が 4 名）、総合型選抜入試で 18 名、また一般入試で 19 名、共通テスト利用入試で 11 名、特別入試の留学生入試では 3 名という結果であった。また、2021 年度秋入試において、本学として初めて、現代経営学科に 1 年次入学生 1 名を受け入れることが出来た。

現代経営学科 4 学年全体の年度当初（4 月 29 日時点）の在籍者数は 856 名、年度を通じた 4 学年全体の退学・除籍者数は教授会の審議ベースで 47 名であった。（退学者 31 名、除籍者 16 名。）学年別の退学・除籍者数をみると、1 年次生では 11 名、2 年次生では 18 名、3 年次生と 4 年次生ではそれぞれ 9 名であった。2021 年度の最終成績をもとに進級判定を行った結果、221 名中 14 名が 2 年次に留め置きとなった。

編入学生を含む現代経営学科 3 年次在籍学生 211 名の専攻別人数内訳は、経営学専攻が 78 名（37.0%）、マーケティング専攻が 97 名（46.0%）、経済学専攻が 36 名（17.1%）であった。コース別の内訳は、企業マネジメントコースが 47 名（22.3%）、起業ショップ経営・経営者二世コースが 20 名（9.5%）、会計情報コースが 11 名（5.2%）、また広告・マーケティングコースは 73 名（34.6%）、流通・サービスビジネスコースは 24 名（11.4%）、そして経済・公共コースは 16 名（7.6%）、金融コースは 20 名（9.5%）という状況であった。

2021 年度の 9 月卒業生は 5 名であった。（9 月 15 日時点。）2022 年 3 月の卒業認定会議において、4 年次在籍者 203 名の内 176 名について卒業を認定した。（3 月 20 日時点。）卒業認定者だが学納金未納により卒業保留とされていた 1 名は、3 月 31 日付けで除籍となった。また、卒業要件充足により同日付けにて 1 名が追加で卒業認定された。その結果、留年者は 26 名となった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

現代経営学部・学科の 3 ポリシーに基づく教育実践の評価については、データ収集の制約から年度内にアセスメントを実施することが出来なかった。公式な評価結果は次年度前半にまとめ報告する予定であるが、ここでは具体的な教育実践を振り返り、3 ポリシーに沿った教育が出来ているか点検・評価を行う。

1 年次生が全員行うプレゼンテーションは、SDGs をテーマに実施した。グローバルな社会的課題に関心があり、経営学等の基礎知識を活かしながら論理的思考によりメッセージを抽出、発信するという総合的かつ実践的な力が試され、このような力は本学部・学科のアドミッション・ポリシーを反映するものである。このプレゼンテーションを通じて大部

分の学生が一定の水準に到達していたと評価する。

全学年を対象に、本学部・学科のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを意識した授業内容、目的、到達目標を科目ごとにシラバスに掲げ、それに沿って教育実践することを学科として心がけた。

一方で、今年度も新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、年度を通じ多くの科目でオンライン授業が継続されることとなったが、外部のオンデマンドサービスを活用するなど、オンライン授業の質向上に務めた。カリキュラム・ポリシーに記載の教育内容、教育方法、成績評価方法、また学習時間の確保を考慮し、シラバスの一部を変更して対応することにより、概ねポリシーに沿った教育実践が出来たのではないかと評価する。

また、カリキュラム・ポリシーにあるフィールドワークや PBL 等アクティブ・ラーニングを用いた学習の機会は、予定されたもの全てではなかったが、大学の活動制限指針レベルに応じて感染症対策を徹底しながら提供することが出来た。

4 年次生の約 6 割が卒業論文に取り組み、大学 4 年間で修得した様々な力を総動員して論文執筆を完遂させていることを考えると、本学部・学科のディプロマ・ポリシーに沿った教育実践は概ね実現できたのではないかと評価する。

2. 長所・特色

本学部・学科は創設当初より社会が抱える諸問題を捉え、その本質を見極めながら解決策を考えるという、21 世紀の時代に欠かせない人材の育成を目指してきた。立地の優位性を活かしながら、現代社会の実態について実践的授業を通して学べることを特長としている。今年度も、理論、応用、実践のバランスが取れた流れのある教育という考え方を教授会で共有し、学部教員の取り組みを促した。

PBL（プロジェクトないし課題に基盤をおいた学習）という教育方法はアクティブ・ラーニングの一種であるが、上述した理論を応用しての実践的学習を担う有効な方法として位置付けている。今年度、PBL を取り入れた授業も含め、オンライン授業全般の質保証に関しては、他部署によるアンケート調査等の結果も参考に概ね達成できていたと評価する。

実社会のビジネスについて経営者の方々からお話を伺い経営学を実践的に理解する機会を提供する「現代経営研究会」は、今年度もオンライン形式にて実施、一部人数を限定して学生を講演会場に招き開催した。「不確実な時代を読む」というテーマで、6 名の企業トップの方にご講演頂いた。本講演シリーズは「トップマネジメント特別講義」という科目に取り入れられており、学生にとっては実社会でのビジネスに対する理解を深める貴重な経験の場となっている。

この現代経営研究会をきっかけとして、地域社会への貢献や地域のつながりを振興していくことにも尽力している。昨年度、同じ文京区内に所在する文京学院大学の経営学部と単位互換に関する協定を締結した。今年度から、現代経営研究会と連携する科目「トップマネジメント特別講義」と文京学院大学経営学部開講の「経営者論」との間で単位互換を開始し、文京学院大学から 4 名の学生が本学部科目を履修、現代経営研究会の各講演会を視聴し、本学部からは 9 名の学生が文京学院大学の科目を履修した。そのうち、単位取得できた学生は文京学院 3 名、本学部 5 名であったものの、いずれも成績は a あるいは a+ となり、学修意欲の高い学生の受け皿となっている面が伺える。

本学部・学科に特徴的な学びを意識した英語教育の取り組みもまた、学部・学科教育の特長となっている。今年度もパイロット授業を展開出来た。経営・経済の話題を取り入れたり、PBL形式を採用したりするなど、本学部・学科オリジナルの「GENKEI ENGLISH」を確立し、グローバル人材の育成につなげる試みを実践している。

3. 問題点

今年度、現代経営学部現代経営学科の新入学生数は定員に満たなかった。しかし、実際の手続き者総数は219名で、定員を超えていた。手続き者の中から入学を辞退する者が23名現れ、定員を下回る結果となった。どのように入学辞退の問題に対応することが出来るか、本学部・学科のこれからの重要な課題として強く認識した。

本学部・学科全体の退学・除籍者数は漸減しているがまだ高い水準にあり、特に1、2年次生の退学・除籍者数が多い。こうした学生は様々な理由や背景を抱えており、対応の難しい問題であると改めて認識した。

本学部・学科には3専攻7コースが開設されているが、今年度も分野による偏りが目立った。3専攻の中ではマーケティング専攻に所属する学生が多く、経済学専攻に所属する学生が少ない。またコース別では、広告・マーケティングコースに所属する学生が多い一方、会計情報コースに所属する学生が少ない。3専攻、7コースの間で学生数が均等化される必要はないが、もう少しバランスが取れるよう修正していく必要があると考える。

理論、応用、実践という学びの流れは教員間では共有されているものの、学生にとってはまだよく理解されていないと思われる。今後学生が理論、応用、実践の別を意識しながらもそれらに関連付けて主体的に学習することの大切さを自覚してもらう必要がある。この点については、次年度のカリキュラム改編作業において検討していきたい。

実践的教育の一環としての産学連携型PBLは学部教育の特色の一つとなっている。しかし、その運営は教員個人に任せられているため、連携先とのやりとりや学内調整の負担も大きい。今後、産学連携活動を円滑に実施するため、学部と教務課等が連携したサポート体制を構築する必要があると考える。

4. 全体のまとめ

今年度、1名の秋入学1年次生を受け入れた。学部・学科のグローバル化に向けて一歩前進することが出来たと評価する。次年度以降も継続的に受け入れることが出来るようにしていきたい。

本学部・学科の専門科目カリキュラム改編に関しては、今年度大きく進めることが出来た。時代のニーズに合わせて柔軟に内容を変えられる科目の設置を含め、新カリキュラムの科目表およびコース名を教授会で審議決定することが出来た。

これまで慣例的に過年度生に対して行っていたGPA計算上の特別措置は今年度から廃し、単位の実質化に向けての課題を一つ解消出来た。

今年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止の為オンライン授業の継続と、本学の活動制限指針レベルに準拠した教育実践とを強いられた。そのような中、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに掲げる教育目標を達成すべく、全ての授業科目が滞りなく開講されたと評価する。

次年度に向けてカリキュラム改編作業は大きく進展し、英語科目のパイロット授業も順調に行なわれた。また、単位互換制度も無事開始出来て、教育環境の整備と拡充という面で見ると、今年度は大いに進歩があったと評価出来る。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策（該当しない場合、対応済みの場合は、「該当せず」、「対応済み」と記載すること）

前回の第三者認証評価結果で求められていた学部独自の3ポリシーの制定については対応済みである。また、カリキュラム・マップの作成も実施できた。カリキュラム・ツリーの作成は新カリキュラムのスタートと足並みを揃えるため、次年度行う予定である。

3ポリシーに掲げる教育効果の測定方法の開発も昨年度対応済みで、今年度はそのアセスメント・ポリシーに基づきアセスメントを行うことが求められていた。データ収集の制約から年度内には実施できなかったが、次年度前半にはアセスメントを行い、評価結果をまとめる予定である。

編入学生を増加させるための方策についての検討は、次年度本格的に議論を行う予定である。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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 10 名、収容定員は 20 名である。専任の研究科担当教員は、2022 年 5 月 1 日現在で、教授 4 名、准教授 2 名、専任講師 4 名である。本研究科では研究指導教員を主研究指導教員と称し、同時点で教授 4 名と准教授 1 名がこの資格を有している。また研究指導補助教員は副研究指導教員と称し、5 名がこの資格を有する。

過去 5 年間の受入学生数は下表の通りである。入学生は例年留学生が多いため、新型コロナウイルス感染症流行に起因した日本国政府の所謂水際対策の影響により、2022 年度の入学生数は減少した。

	研究科受入学生数				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	
2018 年度	5	5	0	0	11
2019 年度	4	4	0	0	7
2020 年度	9	6	2	1	5
2021 年度	7	7	0	0	6
2022 年度	3	2	0	1	

※5年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。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に基づいて本研究科の教育が実施され、東洋学園大学大学院学則に従い、学籍異動が審議・決定されている。

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 名につき学生 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。なお、毎回の指導内容は、春学期と秋学期の授業期間終了後、指導記録という形で庶務部署に提出している。

学生が修士論文を提出できる条件として、修士論文中間発表会と修士論文研究発表会での口頭発表を設定している。どちらも 15 分から 20 分の発表と質疑応答があり、学生は十分な準備と専門外の教員からの質問と意見を聞くことにより、自身の研究に対する理解が深まっている。また、質疑応答以外にも参加教員にはコメント・シートが配布されており、

発表学生は全教員からの助言を受けることになっている。

修士論文を提出後に行われる修士論文審査面接も40分ほどの時間をかけるが、上記の過程を経た学生が行う面接官との質疑応答は、詳細な内容にまで及んでいる。

なお、教員の研究レベルの向上施策として、5月を除く奇数月の第4木曜日に「社会学系研究会ワークショップ」を開催している。これは本研究科の運営委員がコーディネーターとなり、現代経営学部以外の教員も参加できるものである。校務との重複が常に問題となるものの、多くの教員が参加した回には活発な議論が交わされるとともに、それを踏まえて推敲された論文原稿が、学会誌に掲載された実績も見られた。

3. 問題点

本研究科の教育方針（ポリシー）は、学部に先駆けて作成されたといえる。しかし、そのために学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）と入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が相対的に冗長な文言になっている感が否めない。

安定した入学生の確保という課題については、先述の通り新型コロナウイルス感染症流行の影響を受け、再び困難に直面している。この状況は、他大学院も同様のようであるが、留学生の入学制限が完全に解除されない状態が続いているため、次年度も厳しい状況が見込まれる。

中期計画に含まれている大学院生の研究環境の向上は、やはり新型コロナウイルス感染症流行による入構制限により、試みが停止していた。しかし、そのために共同研究室の使用頻度が下がり、競合性の問題は発生しなかった。なお、統計解析ソフトウェアについてはオプション契約の停止の連絡と授業実施時期が大きく離れていたため、誤解が生じた。

やはり中期計画の「英語での授業対応の工夫を行う」については、ネパール・Kings Collegeの学生、教員との交流が引き続き停止されている。

4. 全体のまとめ

新型コロナウイルス感染症の流行により、2019年度入学生は2年間を通じて研究活動に影響を受けることとなった。特に、多くの留学生は長期休業期間に帰国して企業等を調査するという計画が実行できなかった。しかし、従来からの少人数指導体制により、手厚い指導が行えたと自負している。

一方、学生募集への影響は大きくなった。これまで本研究科に卒業生を送り出していた日本語学校でも、生徒数の激減に直面しているとのことである。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

学位授与方針が、人材育成に関する目的と同一であり、課程修了にあたって修得しておくべき学習成果が示されていないという指摘が努力課題とされていた。これについては対応している。

また、教育内容・方法などに関する基本的な考え方が示されていないという指摘が、やはり努力課題とされていたが、これについても対応済みである。

上記の通り、改善が必要とされた事項については対応し、2021年度中に改善報告書を提出した。

3. 各委員会

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021年度のグローバル・コミュニケーション学部教務委員会は、教務委員長、教務主任、学部選出委員4名の計6名で構成された。所属学科別の内わけとしては、両学科3名ずつとバランスの取れた人員配置を取ることができた。

2021年度は計11回の定例教務委員会がおこなわれた（原則として学部教授会の一週間から数日前の期間に開催）。その他、必要に応じて臨時的緊急会合や、メール回覧による意見の交換などもおこなわれた。定例委員会の際には、上記6名の委員の他、教務部事務部長、教務事務課長、教務事務グローバル・コミュニケーション学部担当者が加わり、計9名による委員会の開催となった。また、議題の内容によっては、グローバル・コミュニケーション学部長にもご参加いただくこともあった。さらに、学部横断的な内容に関しては、各学部の委員長と関係事務職員による特別会議も何度かおこなわれた。

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、等）

(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、等）

(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、等）

(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、等）

(5)その他、科目等履修生、特別聴講学生、外国人留学生に関する事項、等

2021年度年度の教務委員会でも、これらのことについて検討した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

上述した委員会会議の開催方法及び開催の時期は、会議に関する規程及び部署の方針に沿っておこなわれているものであり、規程や方針通りに運営されていたといえることができる。

2. 長所・特色

昨年度に続き、今年度も新型コロナウイルスの影響による授業や各種行事のオンライン化がおこなわれたが、昨年度ほどの全面的なオンライン化ではなく、感染の状況や本学の施設の準備状態等に応じて、可能な教科を対面方式に戻すことも積極的におこなわれた。その結果、昨年度始めのほぼ全面的なオンライン化の状態と比較して、オンライン授業の長所と短所がより明らかになってきたものと思われる。また、オンライン授業の方法についても、各教員や各部署がより工夫を凝らし、オンラインのよい点を積極的に活かすような授業の展開がかなり実現されたと言える。

中期事業計画に関連する活動として、以下のことが挙げられる：

(1)前年度に完成した各科目のナンバリングにもとづき、今年度はカリキュラムマップとカリキュラムツリーの作成に着手し、これを完成した。また、これらカリキュラムマップ／カリキュラムツリーの内容を含み、学生に対して学部学科のカリキュラムや学業への取り組みについて解説するための小冊子『学びの手帳』を作成した。『学びの手帳』は、新入生に配布され、オリエンテーションや各種説明会、各授業での学生指導の際などに活用されることになる。

(2)前年度から授業シラバスの内容に盛り込むことにした、SDGs と授業内容との関連の記述について、さらに発展拡大させた試みとして、原則として学部専門科目の全科目について、より具体的に授業のどの部分がどのように SDGs に関連するのかを各担当教員に書き込んでもらうこととした。

(3)単位の実質化に関する検討を進め、具体的な規則の改定として、これまで CAP 制の中に含めていなかった再履修科目と一部の集中科目を CAP 制の単位数に含めることとした。また、この改定により、必要な授業の再履修が妨げられて留年者が増加することを防ぐため、これまで二年生と四年生に対してのみ実施していた再試験を、全学年に対して実施することとした。これらの改定は、2022 年度入学生より順次適用されることになる。

3. 問題点

上記 2 に述べたように、2021 年度は中期事業計画にもとづき、数々の具体的な達成や改善が得られたものと思われる。しかしながら、規則や形式が完成したからといってそれに甘んじることなく、それらの成果や改善点をどのように適切に運営していくかということが次年度以降の大きな課題となってくる。特に、各改善点と、学生の興味や学力の向上とをどのように確実に結び付けていくかということが、各授業担当者と学部や委員会全体との適切な相互理解と調和をもとに実現していくべき目標である。

昨年度の報告書で指摘した、各部署の連携の重要性に関しては、さらなる努力を続けてはいるものの、まだ満足のいく状態であるとはいえない。各委員会・各センター・各事務部署の長との間でさらなる情報交換や議論の機会を積極的にもうけ、組織全体としてより良い方向に向かう意識をより一層高めていくことが今後の課題である。そのための手段として、この二年間にはからずも急速に発達したオンライン会議の活用なども有効であろう。

4. 全体のまとめ

全体として、2021年度は、前年度のコロナ禍による緊急的対応から少しずつ脱却し、ポストコロナにおけるより良い授業運営に対して歩み始めた一年間であったといえる。また、中期事業計画にもとづく各種の目標に関して相当な成果を得ることができた。これらの成果をどのように活かしていくかが今後の課題となろう。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果に対応した、カリキュラムの明確化・単位の実質化などについて、かなりの程度まで対応済みであるといえる。

1. 現状の説明

1-1. 現状

- ・ 2021 年度は、11 回の定例教務委員会を開催し、主な定例業務として下記の①～⑥、臨時業務として⑦の事項があり、2021 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
 - ⑥ 教育方針と教育方法との整合性に関する事項（中期事業計画：カリキュラムマップの作成、CAP 制度の見直し）
 - ⑦ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う臨時対応（オンライン授業、対面授業の運営、学外研修等に関する事項）
- ・ 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。
- ・ 2021 年度入学生から「地域創造コース」が「人間社会コース」となり、一部の科目の新設、廃止が行われた。新カリキュラムへスムーズに移行できるよう対応している。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

「委員会に関する申し合わせ事項」により、教務部部長及び教員から選出された若干名の教員を以て構成し、教務部部長が委員長となっており、規程に基づいた運営がなされた。

2. 長所・特色

- ・ 28 の履修モデルが掲載された「人間科学部 学びの手帳 2021」を 1 年生に配布し、学生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。
- ・ 履修指導において、学部独自の「卒業要件チェックシート」を活用して学生が自律的に卒業要件などについて確認している。
- ・ 2018 年度入学生（4 年生）全員が卒業論文に取り組み、大きな混乱もなく提出した。
- ・ 2018 年度入学生からはじまった公認心理師資格課程は、課程要件修了者が 9 名となり、そのうち 2 名が大学院へ進学した。

3. 問題点

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の影響が続き、専門教育科目の3割においてオンライン授業を実施した。昨年度のオンライン授業の運営方針を見直し、定期試験に関する内容を改訂したが、オンライン授業の活用や規程等に関しての検討課題が残っている。
- ・ 2018年度入学生から新しいカリキュラムとなり、2021年度は新カリキュラムの完成年度となった。今後、4年間の学修成果を可視化する方法について見直す必要がある。

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。
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴うオンライン授業の運用、規程等に関して検討課題が残っている。
- ・ 「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なっている。
- ・ 2018年度入学生からはじまった新カリキュラムについては、2021年度までに大きな問題なく完了したが、今後、学修成果の可視化という観点から見直しが必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

- ・ 資格を取得する学生数が少ない問題について、今年度から初めて公認心理師課程修了者が誕生した（計9名）。認定心理士資格、ピアヘルパーも昨年度と同程度を維持している。また、スポーツ系資格については、今年度からフィットネスクラブ・マネジメント技能検定に6名が受験するなど、年々取得する資格の種類も増加している。

表 1. 各資格の取得者数（2019年度～2021年度）

	2019年度	2020年度	2021年度
公認心理師課程修了	-	-	9名
認定心理士（仮認定）	27名	32名	24名
ピアヘルパー	9名	19名	17名
教育カウンセラー補※	0名	0名	0名
心理学検定1級	0名	検定試験中止	2名
心理学検定2級	11名	検定試験中止	11名
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種	-	学内受験中止	2名
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種	24名	学内受験中止	18名
保育士	0名	1名	1名
健康運動実践指導者	1名	1名	2名
公認スポーツ指導者	2名	2名	3名
体力トレーニング検定2級	1名	1名	1名
体力トレーニング検定3級	5名	14名	7名
フィットネスクラブ・マネジメント技能検定3級※	-	-	6名

※教育カウンセラー補、フィットネスクラブ・マネジメント技能検定は、学生個人に結果が通知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、2021年度入学生から「地域創造コース」から「人間社会コース」にコース名を変更し、一部科目の新設、廃止を行なった。2021年度入学者において、「人間社会コース」を希望する学生が2020年度入学生よりも増加し、2022年度入学予定者ではさらに増加している。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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1名、准教授2名、専任講師1名、オブザーバーとしての学部長、学科長を合わせた教員6名、事務部門からは教務部部長、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4回開催した。なお、今年度の教務委員会については全回オンラインで、臨時教務委員会については1回対面で、3回オンラインで実施した。

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

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

当委員会は、「委員会に関する申し合わせ事項」に基づいて運営されている。

2. 長所・特色

現代経営学部では、学部名に「現代」を冠しているとおおり、時流を捉えたカリキュラムを提供することを意識している。現在、2023年度からのカリキュラム改編を進めているところであるが、ディプロマ・ポリシーを具現化し、現代社会で活躍する人材の育成に貢献すべく、新カリキュラムの設計にあたっている。カリキュラム改編の進捗状況は常に教授会にて専任教員と共有し、意見を反映しながら進めている。

また、学生指導にあたっては、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いる。新入生向けガイダンスや2年生以上の学生への各学期初めのオリエンテーションで、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。

3. 問題点

新型コロナウイルスの感染拡大防止を優先しながら授業を運営する体制も2年度目に入り、ウィズコロナのなかで外部との交流を進める動きがでてきた。産学連携などに取り組むゼミを中心に、学外研修承認願の提出件数が増えている。しかし個々の事案に対し、目

的や内容に応じた感染リスクを判断するのは非常に困難である。こうした状況に対処すべく、現代経営学部教務委員会では、申請時に検討していただくべきことを示すフローチャートを作成した。これにより申請者である教員に対して、研修の目的や内容に応じて予め検討すべきことを明示することができ、申請から承認判断までの流れを円滑化できた。

なお、2020年にオンライン化に伴う問題点として指摘されていた成績評価方法であるが、この点についてはオンライン科目も対面で定期試験を実施できるように改善を図った。

今後の課題として、卒業論文発表会をさらに活性化するという点が挙げられる。2021年度の卒業論文は履修者145名、提出者121名であった。このうち1月21日に開催した卒業論文発表会では4名の学生が発表した。発表者の確保が困難であった。今年度の発表会は、学生がフェニックスホールで発表する様子をYouTubeによる限定公開で配信したが、視聴件数は延べ549件（3月14日現在）、2年生および3年生に課したFormsの提出件数は152件（同）であり、多くの学生や教職員が関心を持っていることが伺われる。それだけに、この発表会をより活性化し4年生たちが進んで発表するような場にできるよう、実施・運営体制を検討していきたい。

2022年度は対面授業を2021年度より増やす予定である。対面授業の増加に伴い、2019年度以前に懸案事項として掲げられていた授業中の私語の問題など、対面授業特有の問題が再度浮上する可能性がある。こうした点についても、引き続き注視していきたい。

4. 全体のまとめ

2021年度はコロナ禍での授業運営が2年度目となり、前年度の経験と反省を踏まえ、改善や工夫をしながら進めることができた年であった。そのなかで、感染対策をとりながら学外研修を行うゼミが出てくるなど、ウィズコロナを前提に教育の質を高める取り組みがみられた。教務委員会としては、このような積極的な活動をサポートするために必要な仕組みを検討してきた。2022年度はポストコロナ時代への過渡期になると考えられ、それを見据えた体制構築に努めていく必要がある。

現代経営学部は2023年度からのカリキュラム改編を行っているところであり、新しい時代にふさわしいカリキュラム開発を行っていく。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2020年度に付与したナンバリングを踏まえ、今年度はカリキュラムマップを作成した。カリキュラムマップ作成にあたっては、まず、ディプロマ・ポリシーから涵養すべき「9つの力」をキーワードとして抽出した。各授業でその「9つの力」のうちとくにどの力について育成するかを教務委員会にて議論し、その結果をカリキュラムマップで示した。その成果は2022年度のシラバスに明示し、担当教員にはその力の育成を意識して授業を運営するよう依頼している。さらに、2021年度には、このカリキュラムマップを踏まえたうえで、カリキュラム改編作業を再開した。ディプロマ・ポリシーに沿ったカリキュラム開発を行い、4年間の学修を通じた学生の成長を支援する体制を整備していく。

同時に、CAP制度の見直しを実施し、2022年度入学生からは再履修科目の単位がCAP内になるよう変更した。変更に伴い学生の卒業要件充足に大きな影響が出ないように、年間履修単位数の上限、進級要件、再試験対象学年、履修中止期間などについても併せて見直し

た。これらの変更点については教員間の情報共有を十分に行い、指導内容の向上を図ることが今後の課題である。

学修成果の可視化という点では、2020年度に1年生に対して教養教育センターが実施したポートフォリオを引継ぎ、今年度の2年生を対象にポートフォリオの作成を行った。当初は、2月に予定していたゼミ別合同行事で行う予定だったが、新型コロナウイルスの感染拡大により行事の開催を見合わせたため、年度末の新3年生向けの送付物にポートフォリオ作成のワークシートを同梱し春休み中の課題とした。成果物は、新年度の登校時に各ゼミの担当教員に提出することになっている。3～4年次を継続して指導にあたるゼミ担当教員がポートフォリオを管理することで、本人の来歴や将来の希望に応じた一貫性ある指導が行いやすくなると期待される。

以上

1. 現状の説明

1.1 現状

本委員会は、学生支援センターおよび学生支援委員会で組織され、学長から拝命された学生支援センター長 1 名、主任 2 名、学部から選出された教員（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 3 名）、事務部門からは学生支援センター部長 1 名、課長補佐 1 名の合計 14 名を以て構成し運営した。

定例の委員会は原則的に 1 ヶ月に 1 回、合計 11 回開催した。これに加えて、3 部署連絡会（学生支援課・保健室・相談室）が 11 回開催され、学生支援センター職員、障害学生支援担当委員とセンター長および主任が情報共有のために参加した。年度の委員会は、対面およびオンラインのハイブリット形式で行う予定であったが、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響によりオンラインでの開催となった。

また、中期計画実行のための作業部会が稼働し、8 グループに分属された教職員が協働で定例会を実施した。なお、2021 年度は、学生に関わる事件・事故等により委員会を緊急開催するまでには至らなかった。

学生支援委員会が学生支援センターと協働して所管する業務は以下のとおりである。

1. 学生生活支援

- ① オリエンテーション（全体プログラムの策定、クラブ活動紹介など）
- ② 学生生活支援（指導教員、「学生生活の手引き」の指導、セーフティネット教育（悪徳商法・カルト宗教、薬物乱用防止、受動喫煙防止、感染予防対策など））
- ③ 各種奨学金受給候補者の選考
- ④ 修学支援制度の運営と配慮学生への対応（学生との面談・支援計画レポートの作成、関係者への周知）
- ⑤ 学生のトラブルに関する仲裁と指導および支援
- ⑥ 事件・事故の対応（関係者の事情聴取、加害被害学生のケア）
- ⑦ 大学行事における代表学生の指導（入学式、卒業式）
- ⑧ 留学生への対応（在留資格、在籍状況の確認など）
- ⑨ 学生健康管理の支援（保健室との連携）
- ⑩ 学生相談活動の支援（相談室との連携）

2. 学生課外活動支援

- ① 学生団体活動の支援（会計監査、日赤救急法基礎講習会、クラブ代表者会議、リーダーズ研修会、学生団体代表者会議、活動報告確認、行事等の支援監督、新入生歓迎行事、体育祭、学園祭、クリスマス・パーティー、year book）
- ② 学内施設の管理（体育館、学生会館、学生ホール、各団体部室などの適正使用）

3. 学生生活の活性化

- ① 表彰（学部長賞候補者の選考及びその授与）
- ② 学内清掃ボランティア（「さわやかクリーン・キャンペーン」）
- ③ キャンパス生活環境の向上（学生の安全で心地よい居場所作り）

4. その他

今年度も新型コロナウイルス感染症予防対策や罹患者・濃厚接触者への対応が優先課題となったが、その中でも所管事項については概ね活動できたと言える。新型コロナウイルス感染症予防対策としては、対面授業や課外活動を安全安心に営めるように、個々人に可能な感染予防対策の啓発指導および環境消毒を徹底し、感染者や濃厚接触者への対応に注力しつづけた結果、春・秋学期を通じて学内での感染拡大は発生しなかった。このことは、制限下においても大学を存続させようとする大学構成員の協働によるところが大きい。

また、文科省を通じて新型コロナウイルス感染症拡大の早期探知のためのモニタリング検査の依頼に応じ 11 月まで実施した。12 月からは東京都が実施するモニタリング検査を実施した。

学生への経済支援として、文科省の指示を受け日本学生支援機構による追加奨学金の申請受理などに加えて、昨年度新設した本学独自の給付奨学金創設、ノート PC 貸与などの学生支援策を今年度も引き続き行なった。また、健康不安や気分の落ち込みなど学生の身体、精神的問題へのフォローなどにも取り組んでいる。

学生支援のための教職員対象研修として、7 月にダイバーシティ講演会として「LGBT に関する学内講演会」を開催、2 月に「障がい学生支援に関する学内講演会」を開催した。

また、中期計画においては、3-2食生活に関する情報の発信として「SDGs食ロスイベント」の開催、3-3課外自治活動団体への支援として、フェニックス祭（学園祭）や体育祭では感染予防対策等の指導、3-5奨学金・褒賞制度についての見直し、など一部修正しながらも、概ね実行に至っている。

その他、近隣大学との間で、課外活動における学生間交流の機会を設けるため、双方の事務同士の打ち合わせを行い、学生執行部同士のオンライン会議を実施した。会議では、次年度の合同イベント開催、一般学生を含めたお互いの学生会イベント参加なども検討する。

1.2 会議に関する規程及び部署の方針について

東洋学園大学諸規程「委員会に関する申し合わせ事項」に従い、委員会運営を行なっている。学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、教職員が一体となりきめ細かく対応すること、学習意欲を高め、自律的・主体的な学修を促進できるよう、学修環境を整えること、経済的支援として奨学金制度で支援するといった方針に基づいて運営を行なっている。

2. 長所・特色

本委員会の長所は、学生支援センターの 3 部署が中心に行う業務を、学生支援委員会が支援ならびに協働する体制を持つ点である。これは、小規模大学の特性を最大限に活かした運用と考えられる。

たとえば、修学支援にかかる配慮要請は、本学の「個人情報保護規程」ならびに「障がいのある学生への修学支援について」を踏まえながら、3 部署を中心に配慮内容等の点検を行い、各学部の担当委員が情報共有することで実効性のある運営がなされた。連携の結果、多様性を尊重した修学支援が執り行われている。また、修学支援制度の利用に至らない、いわゆる“グレーゾーンの学生”への支援についても、対応を協議し続けている。必要に応じて関連部署との共有を図り、担当委員がそれらを掌握することで、学部と支援セ

ンターとの連携が円滑に進められた。これらは、顔の見える小規模大学ならではの長所と言えるだろう。

3. 問題点

今年度の委員会もオンラインで開催せざるを得なかった。そのため委員会内での活発な議論が多くはされなかった。今年度も新型コロナ感染予防対策に重点が置かれることとなったが、昨年度の経験から、安全・安心な学生生活支援に繋ぐことができたと思われる。

また、継続事案として、本委員会において一度も委員会に出席できなかった委員が存在し、各種委員会委員を選任する際の問題点が挙げられる。各学部および執行部において、建設的な対応を期待したい。

同時に、本委員会の規程がないため、各委員の担う役割等について、今後、法人本部と連携し支援センターおよび委員会において作成が必要である。

4. 全体のまとめ

今年度は、新型コロナ感染者数が一時落ち着きをみせたものの再拡大し、オリエンテーションでは対面とオンラインの2本立てを準備するなど、臨機応変かつ慎重な対応を迫られることが多かった。支援センター3部署および委員が協働しながら多くの案件に対応し、クラスターを発生させることなく学生の修学環境が維持できたことや課外活動においても対策を徹底して行うことができたことについては、ひとえに情報共有と連携によるところが大きい。また、中期計画は、一部修正しながらも、概ね実行に至っている。

しかしながら、分掌範囲が拡大しているため、今後は、活動制限下においても委員会の責務を果たせるよう、業務の見直しを図る必要があるだろう。

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、「面倒見のよい大学」としての具体的な学生方針が定められていない点については、すでに2018年度「東洋学園大学学生支援に関する方針」、2019年度「障がいのある学生への支援に関する方針」が定められており、学生便覧および大学公式ホームページに掲載している。さらに2019年度より3部署連絡会の定期開催など、かかる方針を具体的な行動計画に落とし込んだ運用を図り、学生の学生支援センター利用率の増加を見ている。

また、今年度には、修学支援学生数ならびにこれまでの支援内容を大学公式ホームページに掲載し、学内外に本学の修学支援状況を明らかにした。

「面倒見のよさ」は、学生が修学する上で、自ら学び主体的に学生生活を営めるように、教職員が“バランスよく関わる”支援が重要であろう。

加えて、第3期の認証評価では、大学の質の向上を図り、教育・学習などが適切な水準にあることを、大学自らの責任で説明・証明することが求められており、支援センター・支援委員会が司る各業務と活動について、その有効性を検証し、必要な情報の公開などについて準備を進める必要がある。

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

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78名(定員120名)で充足率は65%、英語コミュニケーション学科は入学者63名(定員120名)で充足率は53%、人間科学科は入学者188名(定員200名)で充足率94%、現代経営学科は入学者231名(定員215名)で充足率は107%であった。全学の入学者数は560名で充足率は85%となり、定員655名を2年連続で下回った。昨年度入学者数からは42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11名(定員10名)、英語コミュニケーション学科は7名(定員10名)、人間科学科は7名(定員20名)、現代経営学科は7名(定員35名)であった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について(入学試験に関する規程)

「東洋学園諸規程」5. 教授会・研究科委員会関連規程の「第2章入学試験に関する規程」第1節入試委員会規程に則り、入試企画委員会や各科目問題作成委員会、各学部選考委員会(選考会議)を開催している(2021年度は全てMicrosoft Teamsによるオンラインにて開催)。

入試企画委員会については、入学試験に関する課題共有・対策の迅速化を図るため、全学部合同での開催を年1回とし、7月以降は、各学部「入試検討会議」と称して、月1回程度のペースで開催した。

問題作成委員会については、英語・国語・日本史・世界史・数学の各科目委員会で問題作成に当たり、国語問題においては、選考日に記述式の採点を委員にて行った。

選考委員会(選考会議)においては、選考日当日もしくは選考後一週間以内に選考委員会(選考会議)を開催し、アドミッション・ポリシーに合致する志願者の選考を行った。選考に当たっては、初回に行われる各選考委員会(選考会議)に於いて基準を示し、選考方法毎の評価に加え、調査書や面接資料、推薦書等の出願書類と合わせて総合判定を行っている。

2. 長所・特色

【企画】

2021年度の検討事項・課題提案事項は以下の通りである。

- (1) 入試日程と募集方針について
- (2) オープンキャンパス(カスタムオーキャン)の実施について
- (3) 学校推薦型選抜指定校制・総合型選抜入試問題(小論文)・採点基準について
- (4) 面接(面談)・小論文(作文)ループリック評価導入について
- (5) オンライン面接(面談)の継続について
- (6) 専修学校の指定校認定について
- (7) 本学協定校からの編入学受入について
- (8) 特待生C(入学金免除)設置について

【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。昨年度に引き続き、入試問題作成委員会を Microsoft Teams によるオンラインにて実施した。

【選考】

本学においては、「選考における公正性の確保」と「アドミッション・ポリシーとの合致」、「適切な能力の判定」を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。

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 感染拡大に伴う「緊急事態宣言」継続的発令のため、完全予約制で個別相談・大学見学が可能な「カスタムオーキャン」を通年実施した。また、昨年度に引き続き入試対策講座等をオンライン配信にて提供した。Microsoft Teamsによる試験本部運営と「オンライン面接(面談)」についても継続実施した。昨年度より採用した、面接(面談)・小論文(作文)評価におけるルーブリック評価については、今年度はプレゼンテーション評価でも採用した。アドミッション・ポリシーに沿った学生の受け入れの適切性を点検・評価するうえで、ルーブリック評価の重要性が高まっている。入学後の各種データ照合を絡め、アドミッション・ポリシーとの連動を図りつつ改訂を続けたい。

3. 問題点

昨年度、一般選抜にて出願者数が増加したにも関わらず事務者が大幅減少したことを踏まえ、入学手続促進策・新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に伴う家計悪化支援策として、入学金30万円を免除する「特待生C」の設立を行った。事務者数については一定の効果が見られたが、国際・語学系大学の出願数減少の影響が大きく、グローバル・コミュニケーション学部については出願者・入学者とも大幅減少となった。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、昨年度の復調傾向から一転している。是正のための施策を早急に検討する。また、編入学の充足率については、昨年度に引き続き若干改善傾向が見られたが、是正とまでは行かず、更なる対応策を講じる必要がある。

4. 全体のまとめ

昨年度に引き続き、緊急事態宣言継続発出下の入試となった今年度は、学校推薦型選抜指定校制出願者は2019年度並みの360名となった(2019年度358名/2020年度440名[昨年度比18.2%減])。ただ、ホームページアクセス数は記録更新している一方で、入学者選抜においては出願者数に結びつかず、2年連続での入学者減少となっている(2021年度560名/2020年度602名[昨年度比6.9%減])。次年度は、この状況を踏まえ、広報活動の一層の強化と、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

編入学定員の充足率改善のため、5年間継続して編入学実績のある専修学校1校に対し、指定校認定を行うとともに、編入学志願者向けの「専門(ゼミ)の学び」「ゼミ紹介」情報を大学ホームページにて新たに公開した。結果、グローバル・コミュニケーション学科は定員充足となったが、他3学科においては、充足率は上昇したものの、依然として充足とはなっていない。また、2年連続での入学者減少という現状を解消するため、引き続き、新たな志願者層獲得のための方策を行う予定である。

- ・カスタムオーキャンの差別化と夏期オープンキャンパス(来場型)実施
- ・専修学校の編入学指定校認定増枠の検討
- ・入学者選抜選考方式(育成型)新設の検討

・学生の受け入れの適切性における点検/評価/改善の強化

次年度は 2025 年度入学者選抜受験者に対する本学の選抜指針を示すタイミングでもある。多様な状況下の受験生に選ばれる大学となるために、志願から入学までのフォローを強化したい。

1. 現状の説明

1-1. 現状

大学の重要なミッションである「地域市民・社会との連携」「大学・教員による社会貢献」の一環として、最高学府が持つ高度な知識を広く一般の方々にリベラルアーツとして学びの機会を提供する目的で、1993年流山キャンパスにて第1回「東洋学園公開教養講座」を開催した。その後、全学部本郷キャンパス集約が完了した2019年度より本講座の公称を「東洋学園大学公開講座¹⁾」(以下、公開講座とする。)と改め、開催場所を本郷キャンパスに移した。

広報委員会は、学術的コンテンツに関する広報活動として主に公開講座の企画・運営を目的としている。主な業務は、講座テーマや内容・年間計画の立案と作成および講師の選出と招聘、コーディネーション、広報、運営である。

2021年度公開講座は、2021年4月17日(土)から6月26日(土)までのおよそ2か月間、金融、都市文化、環境、医療、音楽といった多様なテーマからなる計7回の講座が開かれた。一部は、SDGsに関連する内容として実施した。詳細は下表の通りである。

日程	講師名(敬称略)	タイトル	概要	参加者数
4月17日(土) 13:00-14:15	木村 昭興 東洋学園大学現代経営学部 准教授	「望まれる借金とは何か? — MMT理論から読み解くお金の話」	日本の財政が危機的な状況であるとして、借金の多さが問題になっている。しかし、借金の多さが、本当に日本の財政を危機的な状況にしているのだろうか。現在、お金の専門家の中でMMT理論(現代貨幣理論)が注目されている。MMT理論は、自国でお金を発行できる国では財政破綻することがないと主張する異色の経済理論である。本講座では、MMT理論から借金について考える。	89
4月24日(土) 13:00-14:15	小林 大祐 東洋学園大学人間科学部 准教授	「公共交通の展開から振り返る都市としての「東京」	「東京」は世界有数の巨大都市である一方、混沌とした側面を持つなど、さまざまな課題を抱えている。それゆえ、今後のまちづくりに注目が集まるが、将来像を考える際には、これまでの「東京」の軌跡を改めて振り返っておくことも重要である。そこで、都市としての「東京」がどのように形成され、どういった展開を経て現在の姿に至っているのかについて、公共交通の展開を手掛かりとしながら繙いていく。	69

¹⁾ 公開講座のルビはリベラルアーツ

<p>5月15日(土) 13:00-14:15</p>	<p>勝田 悟 東海大学大学院 人間環境学研究所 教授</p>	<p>「SDGs 実現への期待と ESG」</p>	<p>経済は社会を効率化させたが、地球規模の自然や生活へ変化を起こさせるリスクも高めた。自然も、経済もちょっとした変化で互いに大きく影響する非常にナイーブなものである。2015年に国連で採択された「SDGs(持続可能な開発のための目標)」は、人類が取り組まなければならない環境保全、貧困絶滅などを定めている。講演では、2006年に国連責任投資原則で提唱された ESG 投資の近年の急拡大も踏まえて SDGs への期待を考える。</p>	<p>120</p>
<p>5月22日(土) 13:00-14:15</p>	<p>永田 和宏 JT 生命誌研究館 館長 歌人</p>	<p>ことばの力 一人類の歴史と感染症、その生活</p>	<p>人類の歴史は、一貫して感染症との戦いの歴史であったと言っても過言ではない。その時々々に莫大な犠牲を払いながら、それでも強かに生きしのいできた。100年に一度と言われてきたパンデミック(世界的感染爆発)も、こうして実際に起こるものであることを嫌でも実感、経験しなければならない。今回のコロナ禍で明らかになったように、人と人の関係、働き方の変化を含めて、これが終息したのちも社会は大きく変わっていくはずである。そんな状況のなかで、「ことば」がいかに大きな力を持つか、そんなことを歌(短歌)の実例などをあげながら、紹介してゆきたい。</p>	<p>136</p>
<p>6月5日(土) 13:00-14:15</p>	<p>玉井 隆 東洋学園大学グローバル・コミュニケーション学部 専任講師</p>	<p>コロナ時代のアフリカと医療</p>	<p>なぜアフリカにおける新型コロナ被害は「案外」少ないのか？なぜアフリカには新型コロナに対応するための医療資源やワクチンがなかなか届かないのか？「現場」の貧しい人々は新型コロナにどうやって対応しているのか？本講演では、こうした疑問を検討しつつ、アフリカにおける新型コロナ対応をめぐる最新状況を紹介する。</p>	<p>83</p>
<p>6月12日(土) 14:00-15:15</p>	<p>市川 雅典 NHK 交響楽団 桐朋音楽大学 准教授</p>	<p>魅惑の低音楽器 ～コントラバス講座</p>	<p>一番大きな弦楽器であるコントラバスはオーケストラやアンサンブルで最も低い音を担当する。普段あまり目立たない存在だが、実は人の声に近い甘い音色で美しく歌うこともできる。講演では楽器の歴史、構造、役割を解りやすく解説しながら、グノー作曲アヴェ・マリア、サン＝サーンス作曲の白鳥などのクラシックの名曲に加え、お洒落でスイ</p>	<p>158</p>

			ートなジャズ曲をリアルタイムで演奏する。コントラバスの魅力に触れる一時間をご一緒に！	
6月26日(土) 13:00-14:15	土田 ルリ子 富山市ガラス美術館 副館長	和ガラス:粋なうつわ、遊びのかたち	日本のガラスの歴史は弥生時代に遡り、2000年余にわたり、様々な発展を遂げた。丸玉・管玉・勾玉などの装身具に始まり、仏教的な荘厳具にも取り入れられたが、江戸期のガラスは、舶載されるヨーロッパの精良なガラスに憧れて本格的に生産され、また多様化を極めた。中には、現在作られることのないってしまった洒脱なうつわや遊び心溢れる道具類も少なくない。江戸期を中心に、和ガラスの粋をご紹介します。	92
計				747

公開講座は、大学プレスリリース、チラシ、新聞記事、大学ホームページ、SNS (Facebook や Twitter など) といった多様な手段を用いて広報を行い、受講申し込みは公開講座の Web ページにある専用フォームから Web 申し込みの形で行われている。受講資格は設定せず、2021 年度からは受講料も無料としている。従来、教室での対面形式で行われてきたが、新型コロナウイルス感染の拡大により 2020 年度より対面での開催は行わず Web 会議システム (Zoom Webinar) を用いたオンラインライブ形式で行われている。

そして、公開講座が終了した 7 月以降は 2022 年度公開講座に向けて、講座テーマを決定し、講師選出と招聘を開始した。その際、ニーズ調査を行いデータに基づいた意思決定を行った。各委員の精力的な協力のおかげで、講師の日程決定のほか調整作業を経て、2022 年 2 月下旬には 2022 年度公開講座実施案の完成に至った。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

大学評価専門委員会より指摘のあった当委員会の規程を作成した。

2. 長所・特色

「東洋学園大学公開講座」は、一般社会に広く開かれたリベラルアーツ (教養教育) を学ぶ機会として、時事問題から芸術・文化、生活、科学、国際問題にいたるまで、学問の領域にとらわれない受講者の多様な関心に応える多彩な内容となっている。また、単なる演説にとどまることのないよう、事前にハンドアウト資料を配布したり、講演中は映像コンテンツやデジタルコンテンツを活用するなど短い時間のなかで知的収穫を最大にする工夫をオンラインライブ開催下でも継続している。さらに、例年各講座終了ごとに受講者にアンケートを実施し、満足度や興味などについて調査し、今後の公開講座の計画に役立っている。2021 年度の結果を見ると、講座の満足度については 9 割方が「まあまあ満足」「満足」だったと肯定的な反応を示しており、多くの受講者の期待に応えることができたと考えられる。オンラインライブでの開催に伴うトラブル対応の一環として 2020 年度から実施している講演録画の限定公開を継続し、受講ができなかったケースに対応する対策も取

られている（ただし、講師の同意が得られた場合のみに限る）。

2020年度の本報告では、「受講者」と「受講者の若返り」を今後の検討課題とし、その要因を「受講料が有料」と「講座のコンテンツ」とした。2021年度に実施された最も大きな変化は、受講料の無料化である。近隣大学が開催する公開講座を調べてみると、一つのテーマに専門的に迫るような趣きの講座では有料の場合が多く、一連の講座を受講すると修了証を授与しているものも見受けられた。一方で、本学のようなリベラルアーツ色が強い講座は有料あるいは無料で開かれている。本学の公開講座の主な受講者には定年を迎えた世代が多く、受講料が受講の“壁”となっている可能性が否めないことから、「最高学府が持つ高度な知識を広く一般の方々にリベラルアーツとして学びの機会を提供する」という目的を達成するためにも無料「化」を決断した。実際、2021年度受講者人数を平均すると100名を超過しており、2020年度以前より問題としていた受講人数の増加という点については、無料化が一定の改善効果をもたらしたと思われる。

また、近隣住民の中でも親子連れや中高生も利用する文京区立図書館2館に本公開講座のチラシを配置してもらうよう依頼した。公開講座の周知と受講生の若返りに若干の効果があつたのではないかと推測される。

3. 問題点

前述のように2021年度の受講者数はおおよそ100名であった。この数字は流山キャンパスで行われていた当時と同等もしくはそれよりも増加している。その一方で、受講者の年齢層は若干改善されたものの、いまだ高齢者の割合が多く、その偏りが問題である。本郷という立地条件から見ればまだまだ改善の余地がある。また、受講者に関係することとして、現在のインターネットを主とした募集方法がもたらす問題が危惧されていたが、実際2021年度にそのような問い合わせはそれほど多くはなく、電話やメールによる対応で補うことができたようである。しかしながら、こうしたメディアリテラシーやICT環境を持ち合わせない高齢者がどの程度これに対応できたかは依然不明であり、チラシ等のアナログ媒体を主とした広報活動は今後も継続もしくは強化が必要である。

2020年度の本報告で挙げられた「講座のコンテンツ」の問題について、これまで講座テーマや内容を受講者の意見を取り入れながら、それでも教員の視点から選んでおり、この問題への対応策としてニーズ調査を実施するなど証左を得る手段をとるべきであると指摘した。そこで、2022年度公開講座の企画に向けて2021年秋にニーズ調査を行った。その結果、健康・医療、環境、スポーツに関心が集まっていることが分かり、2022年度に向け内容を一新した。こうした取り組みがどのような影響をもたらすか今後の検討が求められる。

他方で、2021年度を振り返って幾つかの問題が頭となった。まず、本学の職務分掌の性格上、組織の仕組み上避けられない問題である2年ごとに実施される委員会人事異動に伴う業務引き継ぎの問題である。講座を担当する講師の選出は委員会で検討されるが、実際に講師にアプローチするのは委員会に所属する教員である。その場合、どうしても一人の教員と講師間での交渉色が強まるため、交渉を担当した教員が異動となると全く経緯の知らない新年度の委員がその後の連絡や司会を引き継ぐことになり、問題が生じてしまう。それへの対策として、例えば講師依頼が成立するまでの交渉は教員が行い、その後の事務的なやりとりは職員が部署として担当するなど異動による問題が生じないように対処する必要がある。この問題は、チラシ・ポスターの作成、特に、印刷会社との交渉、ホームペ

ージを通じての広報、プレス・リリースなど、事務職員が主たる業務にも同じように当てはまる。本学では年度毎に職員の異動があり、蓄積された知識や技能が新着職員に引き継がれるとは限らない。

また、多忙化の一途を辿る日常業務との折り合いの中で、担当者と講師依頼担当教員間、もしくは担当者間で各業務を進めていく中で複雑化し、内容の間違いや、校正過程で修正が入ったことを共有できていないなどの問題があった。この背景には当委員会の業務内容が十分に議論・整理・共有されていないことも原因としてあることから今後これについて十分な検討と準備が必要である。

2021年度は当初、対面とオンラインの併用とし、ポスターにも「対面の講演は定員を50名程度とし、」としていたため、感染症拡大に伴いオンラインライブに変更になったにも関わらず対面と思いついて講演配信会場に来た人がいる。急遽、オンラインになった場合、変更を受講生に周知徹底することも今後の課題と思われ、リスク管理の重要な点であると認識している。一方、近隣住民の中には、講師と直接話したいという希望があることも理解される事案であった。

オンラインでの実施は、Wi-Fi環境や配信技能、機材と大きく関連している。第4回は講演者が自宅からの配信を行ったため、音声途中で途切れるトラブルがあった。第6回では、コントラバスとピアノの演奏という意欲的な内容であったが、途中で画面が暗転し、音声のみの配信となった。アンケートの満足度でも、この回は低い評価となった。大学教員、総務部、広報室での実施、運営には限界がある。同じように本学で実施されている現代経営研究会のように、メディアセンターのサポートを適宜受けられる体制作り・委嘱が肝要であるように思われる。2台のカメラワーク、音声のミキサー、膨大な画像と音声の送信に耐えうるLANケーブルなど、公開講座の充実のために、設備・人員共、さらなる充実が必要であるように思われる。

オンラインライブ配信は、感染症対策はもちろん、従来型の方法では参加できない卒業生も含めた遠方の人も参加できる非常に有用な方法である。さらに多くの人に開かれた公開講座となるよう検討と改善策を講じていかなければならない。

4. 全体のまとめ

「東洋学園大学公開講座」は、一般社会に広く開かれたリベラルアーツ（教養教育）を学ぶ機会として、学問の領域にとらわれない多彩な内容となっている。2021年度は非常に多くの受講生を集めることができ、受講者アンケート結果からは9割方が満足度について肯定的な反応を示していることから、多くの受講者の期待に応えることができたものと考えられる。その一方で、上述のような問題も山積している。社会から期待されている「東洋学園大学公開講座」を永続させるためにも今後も引き続き検討と改善を図る努力が必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

「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」の三分野において、長年継続している「公開講座」（リベラルアーツ）は高く評価されている。ところが、上記問題点で指摘しているようにまだまだ改善の余地がある。これら事項を改善すべく今後もより一層の努力が求められる。

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） 塩谷 隼平

1. 現状の説明

1-1. 現状

(1) 委員会の構成

共用教育研究施設委員会の委員は、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、現代経営学部2名の計6名であった。また、委員長は図書館長と共用教育研究施設長も担っている。

(2) 委員会の開催状況

委員会は、図書館およ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および事務局組織と教員との円滑な連絡調整と情報共有を目的に、今年度は全体会を9月27日にオンラインと対面のハイブリット形式で実施した。また、7月に高額図書購入（単価10万円以上）の可否についてメール審議を行った。毎回の教授会報告事項については、各教授会前に教授会報告者とTeamsを用いてオンラインで情報共有をおこなった。

(3) 委員会の議題

今年度の大きなテーマは、①導入するLMS（Learning Management System：学修支援システム）およびポートフォリオの選定、そして、②機関リポジトリの充実であった。

① LMSについては、2022年4月からの運用開始を目指して選定作業を進めており、9月に開催した全体会において、富士通 Course Power のSaaS版であるCampus Xs（キャンパスクロス）学修支援に決定した。3月からは2021年度の授業データを入力してプレ利用を開始し、春学期の授業から運用できるようにマニュアルの作成やサポート体制の構築をすすめている。また、ポートフォリオはSIGEL社の学修教育成果アセスメントシステムを導入することに決定した。内容について自由にカスタマイズできるシステムのため、今後、運用に向けて設定を構築していく。

② 機関リポジトリについては、大学紀要などに掲載されている論文のほかに、本学教員の科研費研究成果報告書についても掲載することにし、順次掲載数を増やしている。

(4) 学外委員会への参加

メディアセンター長として、私立大学情報教育協会の第31回定時総会（5月31日）、第32回臨時総会（11月29日）のオンライン会議に参加した。また、図書館長として、6月に私立大学図書館協会2021年度東地区部会総会のメール審議に回答し、第82回私立大学図書館協会総会・研究大会（9月2～10日）にオンライン参加した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

委員会は、東洋学園共用教育研究施設群規程の方針通りに運営している。なお、規程の最終改訂から時間が経ち、現状に適さない部分があるため、次年度以降、改訂作業に着手していく予定である。

2. 長所・特色

(1) オンライン授業のためのサポート

今年度も、新型コロナウイルスの影響により対面授業とオンライン授業が併用して行われた。昨年、開設した「オンライン授業まとめサイト（教員向け）」を更新しながら教員のオンライン授業の運営を、「オンライン授業まとめサイト（学生用）」を利用して学生のオンライン授業の受講を、それぞれサポートした。同時に、メディアセンター職員が、教員と学生からオンライン授業に関する問い合わせに随時対応した。また、新入学生向けに「パソコン購入についてのお知らせ」のチラシを作成し、オンライン授業を受講するために必要なパソコンのスペックなどをお知らせして、パソコンの購入を推奨した。

(2) オンライン配信室の開設

オンライン授業の充実のため、2台のビデオカメラを常設したオンライン配信室を3室準備し、配信室機材を使用した授業動画コンテンツの収録および配信ができるようにし、オンライン授業の他、ゼミ説明会、卒論発表会などのイベントでも利用された。また、教員のノート PC を使用して同時双方向型のオンライン授業をおこなうことのできる部屋も2室準備し、オンライン授業で利用してもらった。

3. 問題点

今年度も新型コロナウイルスの影響により、オンライン授業が継続された。また、来年度以降もオンライン授業と対面授業を併用していくことが決定している。昨年度は、応急処置的なオンライン授業の開始であったが、今後は、オンライン授業の質を向上し、オンラインであることの強みを生かした授業運営のサポートをしていく必要がある。

また、2022年度の春学期からの運用が決定している新しいLMSを教員と学生がスムーズに使えるようにサポートしていかなければならない。

4. 全体のまとめ

新型コロナウイルスの影響で、オンライン授業が継続され、メディアセンターによるサポートが重要な機能を果たした。また、オンライン配信室の開設や、新しいLMS（キャンパスクロス）の2022年度の春学期からの運用が決まり、そのための準備を重ねている。そして、来年度の大きな課題は、このLMSを教員と学生がスムーズに活用できるようにサポートしていくことである。同時に、ポートフォリオが各場面で活用できるように運用をサポートしていく必要がある。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

(1) メディアセンターについて

対応を要する指摘はなかったため、引き続き「時代の変化に応える大学」の理念の実現に向けてIT、ICTの普及に対応すべくメディア環境の充実を図っていきたい。

(2) 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こと、②年間の利用者数が少ないことの2点が課題として指摘があった。①については、今年度も新型コロナウイルスの感染予防が最優先事項であり、席数を増やすことができなかった。また、②についても図書無料での郵送貸出やデジタルコンテンツの充実を図るなど、来館しなくても利用できるサービスを実

施して対応したが、大学に登校する学生が少なく、コロナ前の利用者数まで回復していない。3月には図書館のホームページを11年ぶりに刷新した。これを機に図書館の利用の促進につなげていきたい。

人間科学部 就職委員長 堀口 真宏
現代経営学部 就職委員会主任 本庄 加代子

1. 現状の説明

1-1. 現状

①委員会の構成

3学部合同就職委員会(以下「委員会」という)の構成は、人間科学部2名、現代経営学部2名、グローバル・コミュニケーション学部2名の計6名であった。

②委員会の目的

委員会はキャリアセンターによる就職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教授会報告事項や審議事項を確認する。

③委員会の活動

本学では、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。

2020年度は就職希望者を対象とする就職率は91.7%であった。2021年度は新型コロナウイルス感染症による企業の採用控えも元に戻りつつあり、就職希望者を対象とする就職率は93.8%(各学部:グローバル・コミュニケーション学部91.9%、人間科学部95.9%、現代経営学部93.5%)となり前年を2.1ポイント上回った。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

東洋学園大学諸規程「委員会に関する申し合わせ事項」に従い、委員会運営を行なっている。

①会議に関しては、各学部就職委員の計6名とキャリアセンター事務局3名の合計9名にて、就職委員長の元に月1回の割合で年間11回行うものと規定した。

②各学部の就職委員とキャリアセンター事務局より持ち寄った報告事項や審議事項を合同就職委員会会議により纏め、3学部合同就職委員会として教授会にて報告・審議をする方針とした。

2. 長所・特色は以下の通り。

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学生・教員・キャリアセンタースタッフによる三位一体での手厚い指導を展開できる点が、本学の長所である。委員会を通じて、各教授会において全教員に対して戦術の共有を図り、ゼミ指導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。

②三位一体での支援の充実

委員会では、進路選択に関わる情報の把握は就職率向上に必須であることから、三位一

体での手厚い指導としてゼミ担当教員による学生の就職状況調査を取り入れている。今年度は調査方法を学生からの forms での回答に変更し、回収率の向上を試みた。従来はゼミ担当教員が学生より就活進捗状況を聞き取り、エクセル書式に纏めてキャリアセンターに報告する形式であった。しかし、この方式だと手間がかかり回収率が著しくないので簡素化を図ることにより回収率の向上を目指した。さらに、委員会ではキャリアセンターからゼミ担当教員に回答者名簿を配布し未回答者に提出を促すよう依頼した。

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. 問題点は以下の通り。

①就活派と就職を希望しない派における「三極化」の問題

2021年度は企業もオンライン面接等の新型コロナウイルス感染症対策を取り入れ、募集の早期化が目立ってきた。学生も早々に活動し内定を獲得した学生と、コロナ禍中で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しまった。それに加えこの数年ではコロナ禍により周りとの接点が無くなったことによる情報難から、漠然とした不安が原因となり「就職を希望しない」選択をする学生が増え、「二極化」から「三極化」へと変化している。就活派のうち前者の学生は、3年次の夏から秋・冬にかけて、オンラインで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、新型コロナウイルス感染症の流行により、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てしまった。こうした学生と就職を希望しない派の多くは、もともと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、ゼミ指導教員とのコンタクトすら希薄である。委員会としては、教授会を通してゼミ指導教員の協力を仰いできた。まずは就職を希望しないことを選択した学生の実数と理由を調査し、キャリアセンターへ足を運ばせたうえで働くことへの意識を植え付ける方策が必要である。

②キャリア教育との連携の問題

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。しかし、年々就活開始時期が早期化しており、3年次開講の必修科目では授業終了前に就活が終了する学生が多数生じている。また、キャリ

アセンター主催の 3 年次でのイベントやガイダンス、講座やセミナーへの参加率は低く、キャリア教育での模擬面接の高い参加率に比べるとほど遠い状況である。今後、教養教育センターと密に連携を取り問題を解決する必要があるといえる。

③就職状況調査方法の変更による問題

ゼミ担当教員による学生の就職状況調査においては、簡素化するも回収率が伸びず、学生からキャリアセンターへ直接に forms 報告となった為、教員がリアルタイムで学生の就活状況を把握出来ない点などの問題が提議された。

4. 全体のまとめ

本学の就職支援体制は、年々強化されつつあるともいえるが課題も多い。年間を通じて、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ってきた。また、コロナ禍におけるイベントやガイダンス、講座やセミナーをオンラインと対面のハイブリッドで行う体制も整ってきた。今後は委員会の長所・特色を生かして就職率をコロナ禍以前の状況に戻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

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と思われる。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。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、「三極化問題の早期解決」と「ゼミ担当教員の就職支援力強化」「キャリア教育との連携」の計 3 点である。

まずは、キャリア教育との連携により低学年からの就職に関する意識向上を徹底し、就職希望者ではない学生の数を減らすことである。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

1-1. 現状

紀要委員会のおもな目的は、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。

紀要委員会は、学部・研究科横断的な全学的組織である。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。2021年度は、グローバル・コミュニケーション学部の古屋力が委員長をつとめた。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

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頻度は少ない。

2021年度は、コロナ禍という特殊事情もあり、前年度2020年度と同様、対面式会合ではなく、オンラインとメール交信で対応した。年度初めのオンライン会合（Teams）では、出版計画の決定、前年度からの課題事項の確認に加えて、コロナ禍対応策として、『研究室だより』と『東洋学園大学紀要』ともに、執筆者毎の担当委員を決めて、責任をもって執筆者に対して相対できめ細かいサポートができる体制確立について協議と方針決定がおこなわれた。また、PDCAサイクルのCheck（評価）、Action（改善）に力点を置きつつ、執筆者との情報共有や留意点のリマインド、校正原稿の往来等の進捗の評価・改善を念頭に、全体会合の他に、随時メールによる意見交換や各種業務の分担がおこなわれた。

2. 長所・特色

2021年度は、前年度に開始した「担当制」の継続的改善活用を行った。また、前年度中に学内手続を終えた「第7章 東洋学園大学紀要に関する規程」と「東洋学園大学紀要発行に関する細則」の「改定版」を、今年度2021年4月から本格適用開始した。

① 「担当制」の継続的改善活用

コロナ禍対応として、前年度に、紀要委員会内で新設した「担当制」を、継続的に改善を加えながら効果的に活用した。あらかじめ、各委員に担当する執筆者をアサインし、各委員が自分の担当する執筆者に責任をもって最初から最後までフルアテンドする体制を新設した。こうした執筆者向け支援体制の充実によって、執筆者からの個別相談等をきめこまかくくみ取り臨機応変に対応することが可能となった。ちなみに、『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 化を実現したこともあり、コロナ禍で本郷への出校日が激減する中で、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デジタルファイルを活用しておこなうことができた。なお、前年度は、各執筆者からの執筆原稿授受のメール交信を、委員全員が受領確認できるよう委員共有全体メールで共有していたが、各委員の受信確認作業が煩瑣となった反省から、その負担軽減を図るべく、当該交信授受はすべて省略し、執筆者からの都度の交信は、担当者の一括一元自己管理に変更改善した。また、一部朱筆修正等の紙媒体の取り扱いでは、本郷に出校機会が激減した執筆者との原稿のやり取り等の手順で不都合があったが、紀要委員会委員とのオンラインを通じた協議も奏功して、極力インターネットベースに業務を移行したことで、いくつかの不都合な障壁を解決でき、最終的に、スムーズに『紀要』『研究室だより』のミッションを完了できた。今回の経験で培った工夫や改良は、コロナ終息後も十分活用できるものが多く、今後の、紀要委員会の作業プロセスに大きな改善となった。

② 「規程」と「細則」の改定版の適用開始

前年度 2020 年度に、以下の通り、「第 7 章 東洋学園大学紀要に関する規程」と「東洋学園大学紀要発行に関する細則」を一部改定したが、その「改定版」を、今年度 2021 年 4 月から適用開始した。

1) 「第 7 章 東洋学園大学紀要に関する規程」の一部改定版の適用開始

現行規程で、紀要掲載の論文の種類は、研究論文 A (査読付き論文)、研究論文 B (自由論文) とし、研究論文 A のみ査読を行うとし、従来から「原稿の種類は、初稿提出時に決定し、提出後に種類を変更することはできない。」という方針で対応してきた。しかし、原稿の変更、つまり査読付き論文原稿を提出後、査読なしへの変更が不可であることについての「規程」上の明記がなかった。この点を、しっかり「規程」上も明文化することが透明性の観点からも必要と判断し、基準明確化のため、追記し、今年度 2021 年 4 月から、これを本格適用した。

2) 「東洋学園大学紀要発行に関する細則」の一部改定版の適用開始

従来文字数の下限と頁数の上限についての明記がなかったが、基準明確化のため、追記し、今年度 2021 年 4 月から、これを本格適用開始した。

3. 問題点

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、引き続き、来年度 2022 年度の課題として、委員会内外で意見を集約して、改善に向けた検討をしまいたい。なお、一部『紀要』と『研究室だより』の「添付メモ」の情報不足や回収方法に統一性が図られていなかった課題があったが、これも、次年度での改善につなげたい。

なお、今年度も、前年度に引き続き、コロナ禍という特殊事情下が続いたが、今後とも予断は許されず、来年度 2022 年度も、コロナ禍の収束目途が立たない可能性も視野に、一

部オンライン授業を軸としたリモート体制移行下で、紀要委員も執筆者も、当事者とも、本郷に出校する機会が激減している状況下での対応策として、来年度は、さらに、印刷業者との交信を含めた pdf を全面活用したデジタルファイル方式に 100%メール交信のみに全面移管する方法採用の可能性も視野に、今後とも、引き続き、委員会内で、印刷業者等の外部関係者とも協議しながら最善策を模索したく、来年度 2022 年度の改善につなげたい。

4. 全体のまとめ

2021 年度は、紀要委員会が担当する『東洋学園大学紀要』と『研究室だより』に関する「規程」と「細則」の改定版の本格的運用開始年度として、制度運用面でも大きな進展が見られた。なお、この新しい「規程」と「細則」は、今後継続適用となるが、その実際の運用過程において、また追加的な問題点や今後の課題も明らかになった場合には、引き続き、さらなる改良を委員会内で検討してまいりたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価結果中に、紀要委員会に関する記載なく、該当せず。

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

<構成>

ファカルティ・ディベロップメント委員会（以下「FD 委員会」）は、各学部から 2 名（計 6 名）の教員で構成されている。2021 年度は、福田（人間科学部教授）が委員長、松本（グローバル・コミュニケーション学部教授）が主任を務めた。

<目的>

東洋学園大学教員の教育活動に係る専門能力の組織的改善、向上を図ることを目的としている。

<活動>

(1) 授業評価アンケート

本学では 2016 年度より全授業（集中講義を除く；以下同様）を対象とするアンケートを実施し、2017 年度秋学期からは web アンケートを導入している。2021 年度も、春学期 6 月下旬から 7 月上旬、秋学期 12 月上旬から中旬の各 2 週間に全授業対象の web アンケートを実施した。なお、昨年度に比して対面授業が増えたものの、一定の割合でオンライン授業が継続していることから、よりオンライン授業の質向上を図るため、オンライン型の全授業を対象に「オンライン適合性」を尋ねる項目をアンケートに加えた。

教員に対しては、自身の担当科目ごとの項目別回答分布図表と学生自由記述の他、学部学科別、科目群別および学年別の回答分布図表を配布し、比較検討できるようにした。また、これらの結果を受け、具体的な授業の改善策、あるいは、これまでの改善策の成果を学内の 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、改善策等の情報共有化がなされた。さらに、授業評価アンケート結果（学生コメントを含む）、および、教員コメントを集約し、可能な対応策を各部署に依頼した。そして、各部署からの回答についても、教職員に公開した。アンケート結果は、学生にも公開している。

(2) 公開授業

今年度は、対面型、オンデマンド型、ライブ型、課題提出型といった様々な形態で授業が展開されたが、このうち課題提出型を除く全形態の授業を対象に公開授業を行った。公開授業に先立ち、全専任教員には、自身の授業の工夫点等のアンケートに回答してもらい、それらを一覧表にして公開し、どの公開授業を参観するか（オンデマンド型の場合は視聴するか）の判断材料とした。なお、課題提出型の授業に関しても、授業の工夫点を記述してもらい、公開し、共有を図った。

そして、公開授業では、参観者（視聴者）は対象授業の担当者に感想や質問を送付し、互いにやり取りしてもらった。また、FD 委員会にも参観授業の感想や得られたスキル等についての情報を送ってもらい、それらを一覧にして公開し、共有を図った。公開授業期間は 2 週間である。

(3) 全学研究会

例年、FD への理解を高めるべく全学研究会を実施しているが、今年度は感染予防対策として対面での講演会等は中止し、大阪大学教育学習支援部 HP に掲載のドラマ FD 教材『シリーズ大学の授業を極める』を使用した。視聴後、参考になった点等についてアンケートへの回答を依頼し、FD 委員会まで送付してもらった。これらの感想を一覧にて公開し、情報の共有化を図った。

(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) その他研修

専任教員歴が概ね 4 年未満の教員に対し、私立大学連盟の FD 推進ワークショップへの参加を要請している。参加者は、研修内容やそこでの気づき等に関する報告書提出し、それらは FD 委員会 HP にて全教職員に公開している（情報共有の仕組みの導入）。今年度は多数の申込があったが、先方の人数制限により 1 名のみ参加した。

その他、各種 FD・SD 研修の受講を推奨しており、今年度も「大学コンソーシアム京都」の FD フォーラムの研修に FD 委員長をはじめ、様々な教員が参加した。また、各種 FD に関する外部研修の案内を全教職員に通知するとともに、FD 委員会 HP に掲載して、情報提供している。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

FD 委員会では、現・FD 委員会規程第 3 条（委員長）の 2「委員長は、委員会を招集し、その議長となる。」に基づき、必要に応じて委員会を開催している。今年度は、全委員参加の FD 委員会の開催の他、委員長と主任との二者会議をオンラインおよび対面で実施した。さらに、喫緊の案件に関しては、随時メールにて全委員に意見を求めるとともに、決を採り、迅速に業務を遂行した。

なお、FD 委員会設置の目的や委員会の運営、活動等をより明瞭にするため、規程の改訂作業を行った。来年度より運用予定である。

さらに、これまでも活動の PDCA（例：アンケート結果からの問題抽出、改善依頼や改善策の検討、その成果の報告、さらなる検討等）は暗黙裡に行われてきた。そこで、PDCA を明確化すべく「FD 活動に係る作業フロー」を作成し、来年度より本格的に運用できるよう整備した。

2. 長所・特色

(1) 授業評価アンケート

大学教育の質向上、大学教育のあり方の啓発を念頭におき、2016 年度から全学部全科目（集中講義を除く）で授業評価アンケートを実施してきた。その中で、2020 年度はオンライン授業が増え、教員学生共にオンラインへの対応の困難さが示された。しかし、学生が何に困難を抱えているのかが明らかになり、各教員がそれらの改善策を検討したことから、2021 年度のアンケートにおいて、オンライン授業のデメリット項目の回答率がいずれも減少した。さらに、各授業で提示されている到達目標の達成度（達成、やや達成の率）は、

秋学期において過去最高の 81%に至った。達成度はアンケートを経るごとに上昇傾向にある。以前は到達目標自体を知らない学生の率も比較的高かったが、教員が取り組むべき事柄をアンケート項目に盛り込んだことにより、各教員が目標の提示を徹底化し、そうした率が低下した。

このように、アンケート結果により明らかになった問題点について FD 委員会がとりまとめて提示すること、また、各教員が自身の結果を受けての改善策を提出することで意識化すること、それらが成果となって現れたと考えられる。

(2) 公開授業

上記の通り、今年度は様々な授業形態を参観（視聴）できるよう準備した。授業の公開に先立つ事前情報として、65 講義の授業形態、講義サイズ、工夫点等が公開された。そして、これらの情報を参考に、のべ 25 件の授業の参観（視聴）がなされ、それらの感想は教職員に公開された。事前情報を踏まえて自身が参観（視聴）したい授業を選択できることで、自身に必要なスキル等を効果的に身に付けることができたと考えられる。また、授業担当者と参観（視聴）者とのやり取りにより、参観（視聴）者の疑問の解決がなされたり、担当者が参観（視聴）者からアドバイスを得られたりするというメリットもあった。さらには、感想を全教職員に公開し共有することで、時間の都合上、参観できなかった授業の様子を窺い知ることも可能となった。

(3) 全学研究会

コロナ禍前は、対面での講演会等を実施していたが、感染対策として、ここ 2 年はオンラインでの学外研究会を実施している。そのため、これまでは時間の都合がつかずに出席できなかった教員も、空いた時間での視聴が可能となった。また、今回の研修動画は全 16 本あり、自身の興味関心や問題を抱えているものを選択することが可能となっている。さらに、そこで得られたスキル等について記入し、FD 委員会に送付して全教職員が閲覧できるようになっているため、記憶の定着を図ったり、情報共有したりすることが可能になっている。今回は 21 名の教員から感想が寄せられ、自身の授業改善に役立った旨の記載が多く見られた。

(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) その他研修

FD 委員会の HP では、FD 関連の研修情報を提供し、自己研鑽の推進に努めている。

3. 問題点

(1) 授業評価アンケート

昨年度の対策として、学生への案内にはアンケートの意義を記載したり、アンケートの所要時間を事前に提示したりといった対策を試みた。それでも、春学期は 39.1%、秋学期

は 34.6%と回答率が伸びなかった。特に秋学期は、様々な部署で行われるアンケートの実施期間が重複した影響もあると考えられる。

(2) 内規の作成

FD委員会の規程は改訂されたが、運営に係る詳細な規程がない。そのため、来年度は内規を作成することとする。

4. 全体のまとめ

FD委員会では、大学の教育の質向上を目指し、下記の事柄を実施した。

- 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、全教員の授業の工夫点を公開し、その中から様々な形態の授業に参観・視聴し、その感想も公開している。
- ④全学研究会を実施し、感想を公開している。
- ⑤新任教員研修を実施している。
- ⑥FD研修情報を教職員に提示している。
- ⑦来年度は、授業評価アンケートの回答率を高める方策の検討、内規の作成を行う。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策（該当しない場合、対応済みの場合は、「該当せず」、「対応済み」と記載すること）

FD委員会に直接的に関連する指摘として、下記が挙げられている。それに対する改善・改革の方策を述べる。

- ・意欲・資質のさらなる向上を図るため、職員の体系的なスタッフ・ディベロップメント (SD) の整備が求められる (p.16)。

「対応済み」

1. 現状の説明

1-1. 現状

本委員会は、英語コミュニケーション学科教員 3 名、人間科学部教員 1 名の 4 名の委員、事務担当者 1 名で構成されている。定例の委員会は隔月に開催するとともに、教職課程の科目担当者と事務担当者で随時(毎週)、業務や学生の情報についての情報交換を行い、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。なお、本年度は主にオンラインでの会議開催となった。

本学教職課程は以下の 3 つの協議会に参加している。東京地区教職課程研究連絡協議会、関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会、全国私立大学教職課程研究連絡協議会である。東京地区教職課程研究連絡協議会において、今年度、本学は運営委員校であり、委員長が情報交換会の担当となった。委員長は情報交換会に関わる会議に毎月出席し、情報交換会の企画運営を行った。今年度「教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令（令和 3 年文部科学省令第 35 号）」が施行されることにより、大学でも緊急に協議、対応を求められている ICT 教育の強化に関する内容ということで、11 月に「令和の日本型教育」を構築するための今後の教員養成の在り方～教師の ICT 活用指導力の向上方策を中心に～」をテーマとして会を開催し、当日のコーディネーターを務めた。登壇者は、教育庁の坂本教喜氏の他、東京純心女子中学校・高等学校の校長補佐森山敏久氏、お茶の水女子大学教授の富士原紀絵氏を招聘した。当日は 30 以上の大学が参加、会場からの質問も多岐に亘り、活発な議論がなされ、充実した会となった。その後も役員として会議に参加している。

これに加えて、関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会と全国私立大学教職課程研究連絡協議会でそれぞれ年複数回開催される「研究大会」や「研究懇話会」などにも委員長と委員が参加している。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行うようにしている。さらに委員長と委員は、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する。そこで得られた知見を本学の教職課程運営に役立てている。

2021 年度に本学の教職課程を履修した者は、4 年生は 6 名、3 年生は 5 名、2 年生は 8 名、1 年生は 28 名余りである。本年度の介護等体験（社会福祉施設 5 日間、特別支援学校 2 日間）のうち、一部がコロナ禍で代替措置となった。そのため、課題等の指導を実施した。また、教育実習、介護等体験後は報告書を書かせて、委員長は全員に対して添削指導を行い、委員会では、それを見やすい冊子にして卒業時に配布している。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 22 名で、内訳は、中学校 13

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多数いる。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。

教員採用試験対策として全委員が各専門分野で秋から春にかけて順番に毎月特別講義を実施している。また、研究・教育の質向上を目指し、2018 年度より教職課程科目担当者の執筆による「教職課程年報」を刊行している。編集担当は委員長が務め、2021 年度には 6 名が投稿し、2021 年 3 月に第 4 号が刊行された。内容は教職に関わる方法論的な研究や授業実践報告で、日々各教員が本学での教育の質向上に取り組んでいる様子がうかがえるものとなっている。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

委員会は学部長の指名で教職科目を担当する教員により構成され、定期的に会議を開催し、文科省の教職課程に関わる方針や学生の情報について全員で共有するようにしている。

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。また、2021 年度より、教員採用に向けて学生の勉強の動機付けのために、委員会全員体制で毎月教員採用試験対策勉強会を交代で実施することにした（実習期間を除く）。毎回、数名の学生が参加しており、学生に対するアドバイスも行い、採用試験対策の準備を更に充実させた学生もあり、学生の勉学意欲に刺激を与えられていると考えられる。

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。教職課程を継続するにあたり、学力の面で不安のある学生には個別に面談を行う。また、教職課程を辞退することを考えている学生にも委員長、委員で個別面談を実施した。教職課程では、教育学、心理学、英語教育学を専門とする委員が、学生に対する指導をめぐり多様な視点から議論をしている。こうした点は、本学の教職課程運営の長所と言えるだろう。本学の特色の一つとして、新課程で新たに「介護等演習」が入ったことで、学生は介護等体験について詳しく学ぶことが出来るようになり、実習に取り組みやすくなった。

更に、教員になるため、学校現場を学ぶことの出来る千葉教職たまごプロジェクトに参加もさせた。今後はこうした学校現場でのボランティアや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。

また、1 で記述した、本学の東京地区教職課程研究連絡協議会への加盟により、東京都から、東京都教育庁の指導主事を招聘することが許可されている。教育委員会との連携として本年度も東京都教育庁の指導主事の方の特別講義を実施した。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。

3. 問題点

一昨年度から教職課程の新カリキュラムがスタートした。2 年生と 3 年生は新カリキ

ュラム、4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。

本学で教職課程の履修を断念する理由は、経済的理由とともに英語力に原因がある事も多い。そのため、1年の時からしっかりと英語力を向上させることが必要で、たとえば英検等の受検を勧めていくことが重要である。なるべく最後まで教職課程を継続し、教職に就く学生の数を増やしていくことが課題である。委員会全体で勉強会を開催しているが、更に声掛けして、学生のモチベーションを高め、結果的に卒業後に教職に就く者の数を増やすことが必要である。また、本委員会と他の委員会の有機的連携をさらに強化する必要がある。また、委員の男女比が3:1と性別に偏りが見られることから、円滑な運営のために、今後見直しも必要であろう。

4. 全体のまとめ

一昨年度からスタートした新カリキュラムは3年が経過したところである。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。また、教職員の入れ替わりもあるため、委員会として情報を共有するなど協働に努めていきたい。

5. 再課程認定の結果に対応した改善・改革方策

教職課程運営委員会として対応すべき事項はない。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。本学の自己点検・評価組織は本委員会の他に、基本方針の策定を担う大学評価委員会と、その他自己点検・評価に関する必要な事項を行う部局等作業部会がある。しかし、毎年度の自己点検・評価に関しては、本委員会が全学を取りまとめ、自己点検・評価組織として報告書を作成している。2020 年度の自己点検・評価報告書については、各部署への原稿作成依頼を従来の 5 月から 3 月に早めたため、2021 年度入り後の作成作業はデータ更新程度となり、7 月 1 日付で発行できた。なお、2021 年度版も同様の工程とし、2022 年 2 月 5 日に原稿作成依頼を行った。

例年は、この作業が本委員会の主要な業務となるが、2021 年度は第 2 期大学評価の改善報告書を提出する年度に当たり、2021 年 4 月 22 日、オンライン会議で第 1 回大学評価専門委員会を開催した。本会議において、改善報告書の作成方針を検討するとともに、評議会等での報告内容について確認が行われた。その後、2021 年 5 月 19 日に委員長と事務局との間で、改善報告書作成の具体的な打ち合わせが行われ、同 6 月 7 日に該当部署に対して改善報告書の作成依頼を事務局より配信した。最終的に、2021 年 6 月 30 日に改善報告書を大学基準協会に提出し、現在は結果を待っているところである。

改善報告書の提出後は、学長のイニシアティブの下、直ちに第 3 期大学評価（認証評価）に向けた準備が開始されることとなった。2021 年 7 月 6 日、執行部に大学評価専門委員会委員長が加わる形で「キックオフ会議」が開催された。以降は、「第 3 期認証評価に向けて（第〇回）」という名称で、2022 年 3 月 16 日の第 9 回まで会議が催された。本会議での成果は以下の通りである。

- ・ 内部質保証のための全学的な方針及び手続の明文化
- ・ 各部署の規程の点検
- ・ 2022 年度以降入学生のキャップ制度の検討

本委員会のその他の活動として、大学基準協会が主催する行事への参加がある。2021 年度に委員が参加したものは以下の通りである。

- ・ 共同認証プロジェクト説明会（2021 年 10 月 26 日）
- ・ 2021（令和 3）年度総会・シンポジウム（2021 年 11 月 17 日）
- ・ 令和 3 年度大学・短期大学スタディー・プログラム（テーマ 2）（2021 年 11 月 16 日）
- ・ 令和 3 年度大学評価研究所大会（2022 年 2 月 24 日）

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

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 8 条に基づく委員により構成されている。しかし、同条第 1 号から第 3 号の委員が重複しているため、委員の数は最低の 3 名の状態が続いている。2021 年度は、委員長以外の委員が学部長を兼務してい

るため、1-1 に記した「第 3 期認証評価に向けて（第〇回）」が本委員会の拡大会議としての位置づけになった。

2. 長所・特色

2021 年度は、改善報告書の提出を機に、2024 年度受審予定の第 3 期認証評価に向けた準備を、執行部の拡大会議といった体制で行った。これは大学評価委員会が分掌する内容に見えるが、自己点検・評価に関する基本方針の策定（「東洋学園大学自己点検・評価組織に関する規程」第 3 条第 1 号）よりも個別的な課題について、具体的に対応するという性格上、執行部が中心となった。これが、大学評価専門委員会→大学評価委員会→執行部→各学部教授会等といった各分掌での議論を経た場合、具体的な対応が実現するまでに長時間を要してしまう。実質的に 2021 年 7 月から月に 1 回の頻度で「第 3 期認証評価に向けて」会議を開催したことにより、長年未着手だった本学の内部質保証方針が策定された。他にも上記の通り、大学及び各学部・研究科の求める教員像や、教員組織の編制方針が明文化された。

3. 問題点

2021 年 4 月の第 1 回会議以降、上記の通り本委員会は「第 3 期認証評価に向けて」として拡大会議の形で開催した。従って、本委員会は厳密には 2021 年度に 1 回しか開催されておらず、上位組織としての大学評価委員会は開催されていない。確かに、第 2 期大学評価を受審して以降、大学として求める教員像の明文化等、「概評」レベルでの指摘事項は、必要性を認識しつつも未着手だった。具体的作業を迅速に行うためにも、本年度の形式は必要だったといえるが、今後は自己点検組織の検討も必要である。

4. 全体のまとめ

2021 年度は、2020 年度末に提出された自己点検・評価報告書原稿を取りまとめ、7 月 1 日付で報告書を発行した。また、第 2 期大学評価の結果、大学基準協会より示された努力課題及び改善勧告に対する改善報告書の作成を、本委員会より該当する部署に指示した。報告書原稿は滞りなく回収され、本委員会の庶務を担う法人本部企画部職員と委員によって確認作業を経た後、大学基準協会に提出された。そして、概評の中で指摘された事項への対応とともに、2024 年度に受審を予定している第 3 期大学評価に向けた会議を、2021 年 7 月以降毎月 1 回行った。これは正式な本委員会ではないが、学長を含む執行部の拡大会議であることから、短期間で成果が生み出されている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

第 2 期大学評価結果には、本委員会に対する努力課題及び改善勧告は記されていない。しかし、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、これらについて担当部署に改善報告書の作成を指示し、それを取りまとめた。

1. 現状の説明

1-1. 現状

研究倫理委員会は、「最高管理責任者」である学長を筆頭に、「統括管理責任者」として理事長が任命した1名、「コンプライアンス推進責任者」として各学部長、研究科長、センター長の7名、「コンプライアンス推進副責任者」1名の以上、計10名で構成されており、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。なお、法人本部企画部の担当職員も委員会の業務に携わっており、申請の受付、申請書類の転送や保管、申請者や審査者への連絡を行っている。

委員会の業務は、主に研究、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。大学のすべての研究をこの委員会が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。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。多くの教員に、倫理審査を受けるといふ委員会のしくみが浸透し理解され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、2019年度から導入されてきている。これにより、現状に合致した制度が構築されたため、本年度も審査基準等を変更する必要は生じなかった。

本年度の審査申請は10件であった。昨年度も10件であったので、審査件数は同じである。申請者を学部別にみると、人間科学部が8件、現代経営学部が1件、英語教育開発センターが1件となっている。10件のうち申請内容は、教員自身の研究に関するものが8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2件(どちらも人間科学部)であった。いずれの申請内容も、事前チェックシートを十分に踏まえて提出されており、判断に迷うものはなかった。それゆえ、審査過程は迅速に進められた。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

「研究倫理委員会規程」における、最高管理責任者及び統括管理責任者の役割、研究倫理教育活動、不正認定の方法などを明確化した。またそれに伴い「東洋学園大学研究倫理規程」も一部改訂し、令和4年4月1日より執行する。委員会は規程や方針通りに運営されている。

2. 長所・特色

申請への検討は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となり、資料も添付されているので審査しやすい。そのため、教員や学生の調査研究を足止めする時間は最小限で済んでいる。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ので、申請者にも納得がゆくと思われる。

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ろ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ほどよく設計されており、うまく機能していると思われる。

3. 問題点

業務は円滑に進められており、運営上の顕著な問題は感じられない。ただ、この倫理審査は、教員からの自発的申請という、いわば性善説に基づくものであり、申請をしていない場合はまったく把握できないという限界を抱えている。ともすれば、見えないところで、倫理的に問題のある調査が実施されている可能性がないとは言えない。研究者自身の倫理への意識が低いと申請がなされないことが考えられる。しかしながら、研究の自由と権利の保障という観点からは、これ以上踏み込むことは難しい。より自覚を促すための注意喚起や啓蒙が必要となるであろう。

倫理的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担保することとなる。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なる。それゆえ、研究者には自ら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をしてもらいたい。また、調査の対象や内容のため、学生からの申請は人間科学部が多い傾向があるが、学生の卒論にまつわる研究については、倫理的問題があるかどうか、指導教員には常に指導の過程で留意してもらいたい。教員自身の倫理審査についての認知を深め広めていく必要がある。

4. 全体のまとめ

研究倫理委員会の機能は 2018 年度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期待される。今後の課題としては、教員及び関係職員を対象にした説明会の開催を通じて、研究倫理を確立し浸透させていくことをより丁寧に進め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、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。

今年度はさらに、文部科学省の「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）」（平成 19 年 2 月 15 日文部科学大臣決定、令和 3 年 2 月 1 日改正）を踏まえ、「研究倫理委員会規程」「研究倫理規程」の規程を整備し、「公的研究費不正防止に関する基本方針」の不正防止計画を策定した。不正防止対策の強化のポイントは、1. ガバナンスの強化 2. 意識改革 3. 不正防止システムの強化、である。

4. 各センター

1-1. 現状の説明

(1) 英語教育開発センターの組織

英語教育開発センター(EEDC)は、学部専任教員(18名)、特別講師(4名)、兼任講師(37名)、職員(4名)、インターン生(2名)で組織され、3学部共通の英語プログラムとして約170コマの授業を管轄している。センター長(1名)、主任(2名)、運営委員(7名)は学部専任教員が務める。2021年度は、EEDC運営教授会を11回(8月を除き毎月)、全体教授会を1回(2月)開催した。

EEDCの日常の業務は、主に三役会、プログラム委員会と英語環境委員会が分担する。三役会は、センター長、主任、事務局で構成され、EEDCの運営を担う。プログラム委員会はプログラムの運営、教育効果の測定やクラス分けなどを、英語環境委員会は毎日昼休みに開かれる Lounge Time と高校生向けイベントの運営やPDなどを担う。英語環境委員会には特別講師やインターンも参加している。

(2) 正課授業

①習熟度別クラス編成：2021年度入学生に対し、入学前に実施したVELC Test Onlineのスコアをもとにクラス分けを行った。この結果、1年次の必修「基礎英語」は、グローバル・コミュニケーション学部9クラス(5レベル)、現代経営学部8クラス(4レベル)、人間科学部8クラス(4レベル)に編成された。2年次の必修「応用英語I」、選択必修「応用英語II」についても、VELC Test Onlineのスコアをもとにクラス分けを行った。英語特別選抜クラス(ALPS)の履修者は、自己推薦と教員推薦で募った新2年生の中から作文と面接によって選抜した。VELC Test Onlineのスコアをもとに割り出した「基礎英語」と「応用英語I」の授業開始時のレベルは以下の表の通りである。

Freshmen Kiso Eigo								*VELC Test/CEFR-J/TOEIC						
Level 1		Level 2		Level 3		Level 4								
380/A2.1/300	400/A2.1/330	410/A2.1/342	420/A2.1/354	430/A2.2/366	450/A2.2/390	460/A2.2/402	480/A2.2/426							
Sophomore Oyo Eigo I														
Level 1			Level 2			Level 3			Level 3/4					
400/A2.1/330	410/A2.1/342	420/A2.1/354	430/A2.2/366	450/A2.2/390	460/A2.2/402	480/A2.2/426	490/A2.2/438	500/A2.2/450	510/A2.2/462	520/A2.2/474	530/A2.2/486			

②対面授業とオンライン授業の実施：EEDCでは、新型コロナ感染対策として、全ての科目を対面科目またはオンライン科目に指定した。対面科目は「基礎英語」、「応用英語I」、「応用英語III」、ALPS、教職クラスである。この結果、EEDC科目における対面率は72%となった。しかし、新型コロナの感染拡大時は、大学の方針に則り、対面科目をオンラインに切り替えて実施した。同時に、「対面授業出席配慮に係る申請届け」を教務課に提出した学生のために、完全オンライン型「基礎英語」と「応用英語I」を別途開講した。学生の中にオンライン授業やオンラインでのコミュニケーションに戸惑っている者が多かったので、「学生向けオンライン受講ガイド」を作成し、全学生に配信した。

③学部横断プログラムの見直し(継続)：学部のポリシーに合わせた英語プログラムの検討を進めた。現代経営学部では、他学部に先行して独自の英語プログラムを設計し、パイロット授業を実践している。人間科学部では、英語科目を担当する学部専任教員が少ないため、EEDCがサポート役としてワーキンググループを立ち上げ、学生のニーズ調査と分析

に着手した。グローバル・コミュニケーション学部は、英語コミュニケーション学科のカリキュラム検討ワーキンググループに EEDC 科目の見直しを依頼した。

(3) 正課外教育活動

① TOEIC L&R IP(オンライン)の実施：7月と11月に TOEIC L&R IP (オンライン) 団体受験を実施した。学生の積極的な受験を奨励するために、7月の受験で500点以上、11月の受験で450点以上のスコアを獲得した学生には特典を与えてきた。だが、2022年度以降は、語学学習において有効と考えられる継続受験を奨励するために Quo カードの特典を廃止し、7月の受験と11月の受験の特典を次回テストの無料受験に統一することを決めた。ALPS の履修生には、英語力の伸長を測定するために年1回の受験を義務づけているが、例年未受験の学生が複数出て問題となっている。

実施時期	受験者数	平均点	最高点	特典対象者数
2021年7月	65名	476	880	26名(11月無料受験可)
2021年11月	59名	495	880	35名(Quoカード1000円分)

② バーチャル・イングリッシュ・ラウンジ(VEL):毎日昼休みに開かれる Lounge Time を、新型コロナ感染防止の観点から、昨年度に引き続きオンラインで実施した。Lounge Time の運営は主に特別講師とインターンが担当するが、人手が不足する曜日には兼任講師や EEDC の運営委員がサポートした。各 Lounge Time の参加学生数の平均は春学期が11名、秋学期が5名であった。この人数にイベントへの参加者は含まれない。

	参加学生数	Lounge Time 回数	1回当たりの平均学生数
春学期	716名	66回	10.8名
秋学期	374名	72回	5.2名
両学期	1,090名	138回	7.9名

ラウンジ・イベントは、各学期3回、年6回開催した。ラウンジ・イベントは、クイズ、ミニレクチャー、動画、料理の実演など多彩な内容で学生の関心を引きつけ、全イベントの参加者はのべ335名となった。それに加えて、6月には、国際交流センターと共催で、Virtual SHSU×TOGAKUを実施し、テキサス州にある提携校の学生と交流した。Lounge Time やイベントへの参加は、「基礎英語4」の成績の10%に算入される。参加学生の氏名を正確に記録するために、10月より Zoom の「プロ」ライセンスを購入した。

開催日	イベント名	参加者人数
5月12日	Freshers Welcome Event	40名
6月10日	Musical Event	60名
7月6日	Summer Events around the World	80名
10月19日	New Intern Welcome + Halloween Event	35名
11月10日	Food/Thanksgiving Event	60名
12月8日	Christmas Event	60名

合計 335名

各イベント平均 55.8名

(4) 学習環境の整備

①人的側面：春学期末に退職した兼任講師の後任として、新たに兼任講師3名を公募により採用した。また、2021年度末に退職した兼任講師の後任として、新たに兼任講師5名を公募、1名を学内推薦により採用した。公正で一貫性のある選考を行うために、書類選考と模擬授業・面接で使用する詳細なルーブリックを作成した。インターン生は、コロナ禍で海外提携校からの採用が見送られたため、すでに本学に勤務していたインターン1名の契約を再延長し、残る1名は9月に着任できるように国内で公募の上、国際交流センター(IEC)と合同で選考委員会を組織し採用した。

②施設の側面：2020年度にバージョンアップしたCALL教室の使用を開始したが、新システムの機能に対する教員側の理解が十分でないため、9月と3月にCALLワークショップを実施した。ワークショップとCALLの各機能については動画を教員に共有した。また、2022年度からの利用開始に向けて、1号館3階のEnglish Loungeの改装を計画して実行した。その目的は学生同士の交流と自律学習の促進である。今後はEnglishという枠組みに捉われない柔軟な施設活用も念頭においている。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針

「東洋学園英語教育開発センター規程」と運営実態を照合したところ、両者の間に一部乖離が見られた。これは、学内外からの要請を受けて、学内におけるセンターの位置づけが発足時から変化したこと起因する。そこで、英語教育開発センターでは、構成員、定例会議、業務内容などについて規程を見直し、現行に即して改訂を行った。主な変更点としては、1)学長、副学長、各学部長を構成員から外し、2)「センター運営教授会」と「センター全体教授会」を「センター運営会議」に一本化したことが挙げられる。

2. 長所・特色

(1)教育内容の把握：2021年度は、EEDCプログラムの現状把握と情報共有に注力した。春学期はコロナ禍で全面的なオンライン授業の実施が続いたため、春学期末アンケートはオンライン授業の振り返りと必修科目における共通到達目標の達成度に関する設問で構成した。秋学期は対面授業が復活したため、秋学期末アンケートには科目ごとに共通到達目標の妥当性と達成度、対面授業に活かせるオンライン授業のノウハウに関する設問で構成した。そして、両アンケートの結果を全教員に共有し、お互いの知見を活用するよう依頼した。それに加えて、秋学期末には、現代経営学部と人間科学部の学生のニーズ調査を、各学部の学生と「基礎英語」担当教員を対象に実施し、その結果を兼任講師説明会で共有した。また、補助教材として、長年にわたり毎年新入生全員に配布してきたTOGAKU英単の見直しを行い、その活用度と語彙習得方法に関する調査を行った上で、2022年度からTOGAKU英単の紙媒体での配布を廃止し、デジタル媒体での教員への共有に変更した。

(2)効果測定：入学時、1年次7月と12月、2年次7月と12月にVELC Test Onlineを実施し、学習成果を測定している。2021年7月に実施したTestのデータを分析した結果、1年生より2年生の方がスコアが高い傾向があり、1年生では学科別に有意な差は認められなかったが、2年生では英語コミュニケーション学科が他学科よりも高かった。これと同じ傾向が、2021年12月のデータでも確認された。2020年度と2021年度のデータを分析した結果、教職クラスを除き1年次の12月に学生のスコアが伸び悩む傾向があった。その他には、2021年度入学生について、入学時、7月、12月のデータを分析したところ、英

語コミュニケーション学科を除き、どの学科でもスコアが数値的に伸びている傾向があるとわかった。

(3) 自律学習支援：2020年度に引き続き、バーチャル・イングリッシュ・ラウンジ(VEL)をベースとして学生の自律学習を支援した。オンラインでの実施により、キャンパスにいる学生も自宅にいる学生も気軽に参加し、英語でのコミュニケーションを楽しむことができた。また、学生がインターンを直接予約して一緒に英語学習できる One-to-One Session を対面とオンラインの両方で提供し、長期休暇中は一人 10 分までとなっている制限時間を 20 分に延長した。留学予定の学生、ALPS クラスの学生などが積極的に活用している。

(4) ALPS(Academic Learning & Professional Skills)クラス：ALPS クラスは、全学部の 2 年生、3 年生、4 年生を対象にした英語の特別選抜クラスであり、履修が認められた学生は、ビジネスおよび学術的な目的（論文執筆、留学、大学院進学など）のために必要とされる英語のスキルをみがく。授業は週 2 回行われ、毎回の課題も多いが、意欲的な学生は高い英語力とソフトスキルを身につけることができる。2021 年度開始時点で ALPS クラスの履修者は、2 年生 21 名、3 年生 21 名、4 年生 6 名であった。2022 年 3 月には ALPS 発表会を開催し、人物学業ともに優秀で、他学生の模範となった学生 2 名にセンター長賞を授与した。また、一定以上の成績でプログラムを修了した学生 4 名に ALPS 修了証を授与した。ALPS クラスの履修を認められた学生が途中で離脱しないように、引き続き対策を講じる必要がある。

(5) 高大連携：昨年度に実施したバーチャル・イングリッシュ・ラウンジ体験を、高大連携の定番イベントとして高校に PR したところ、多摩高校、湘南台高校、五日市高校の 3 校から申し込みがあり、合計 4 回のラウンジ体験を提供した。高校の教員や参加した高校生からは「英語でコミュニケーションすることの楽しさを実感できた」「また参加したい」との声が聞かれた。松戸地区高校生英語スピーチコンテストはコロナ禍のため中止となった。今後の高大連携における手続きの効率化のため、英語環境委員会は業務フローを明確にした。

3. 問題点

(1) 英語プログラムの検証：本学で、English for General Purposes を軸とした学部横断プログラムが導入されて 16 年が経つ。この間、プログラムの教育効果を根本的に検証し、改善することは殆どなかった。それは、本プログラムの規模が大きく、全学部の学生が対象となっていることにも原因がある。教育の前提となっていた担当教員の連携は科目担当者に占める学部専任教員の割合が減るにつれて難しくなり、当初使用されていた共通テキストは共通到達目標に代わった。2021 年度、「基礎英語」担当者に占める学部専任教員の割合は、グローバル・コミュニケーション学部で 14%、現代経営学部で 19%、人間科学部で 9%となっている。時間の経過とともに、英語プログラムは学部から切り離されてしまった。本学で 3 ポリシーが策定された今こそ、EEDC の学部横断プログラムを見直すときである。2021 年度は、現代経営学部と人間科学部において、各学部の英語科目担当教員と学生にニーズ調査を行い、学部のポリシーや学生のキャリアゴールを見据えた英語学習の目的について広く意見を収集した。今後は、学部のポリシーや学生のニーズに合わせて、必要な改善を迅速に導入できるように英語プログラムの枠組みを見直していきたい。

(2) 運營業務とマンパワー：前述の通り、EEDC は約 170 コマの英語科目を管轄し、Lounge Time や高大連携プログラムなども運営している。科目担当教員からの様々な問い合わせや

相談などの対応にあたる他、EEDC科目を担当する教員やインターンの採用業務も行う。これらの運營業務をうまく分担しなければ、教育内容の検討と改善に必要な時間を割くことができない。各学部で英語プログラムの運用を監視できる専任教員を複数配置することが急務である。また、EEDC内だけで完結しない業務が年々増加している。EEDC事務局と教務部、入試室、広報室など他部署との連携が大きな課題である。

(3)「東洋学園英語教育開発センター規程」に実態とそぐわない記載があったので、改訂を行った。

4. 全体のまとめ

2021年度は、EEDCの教育実践や運營業務について、可能な限り可視化、システム化することに力点を置いた。具体的には、必修科目のレベル設定、オンライン授業の形態とグッドプラクティス、学生の英語力の伸び、学期末アンケートの妥当性、Lounge Timeの実施要領、高校生向けラウンジ体験の業務フローなどを明確にすることができた。これは、MicrosoftのTeamsやFormsなどのオンラインツールが身近になり、情報収集と共有が容易になったことにも因るが、EEDCを組織する学部専任教員、特別講師、兼任講師、職員、インターン生の協力を得られたことが何よりも大きい。EEDCの教育をより充実させるためには、教員と学生間だけでなく教職員同士の信頼関係を築くことが不可欠である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2021年度は、中期計画をもとに、切れ目のない教育支援、グローバル化と地域連携の推進に取り組んだ。切れ目のない教育支援としては、オンライン授業に関する教育実践の共有、CALL教室活用のためのワークショップの開催やマニュアル動画の作成、VELC Test Onlineの分析による学修成果の可視化、ALPS履修生の途中離脱防止策の策定、各学部のポリシーとEEDC科目のガイドラインの整合性に対する確認などを行った。グローバル化と地域連携の推進としては、EEDCと特別講師との連携強化のための特別講師コーディネーター職の設置、EEDC特別研究費を使った研究の奨励、Virtual English Loungeの運営、現代経営学部のポリシーに対応した英語プログラムの開発、人間科学部の英語プログラム開発のためのニーズ調査を実施した。今後は、退学防止の取り組みとして、「基礎英語」の担当者が連携して学生をサポートできるシステムを構築したい。

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021 年度、国際交流センター（IEC）は、センター長 1 名、主任 2 名、学部専任教員 8 名、職員 4 名の 15 名体制でスタートした。インターンは新型コロナウイルス感染症による世界的なパンデミックの影響を受け、契約を更新し継続して就任している。

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。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

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。2 月に全体教授会を開催した。IEC チームは、通常は最低でも週に一度は定期的に連絡を取り合っているが、今回のパンデミックでは、MS TEAMS のビデオチャットやテキストチャットを使いながら可能な限り顔を合わせてコミュニケーションをとった。

また、2021 年度は IEC センター長と国際キャリアプログラム（ICP）ディレクターが月 1 回のミーティングを行った。このミーティングは ICP の学生が長期留学に参加する前後の情報共有に不可欠である。

2021 年度に規程を改定し、2022 年度からは国際交流センター教授会の名称を「国際交流センター運営会議」と変更し、全体教授会は実施しないこととなった。

2. 長所・特色

2.1. 短期留学・長期留学

2.1.1. 留学フェア

パンデミックによりプログラムが実施されなくとも、今後のプログラムへの誘致や留学に対する意識を高めるために、留学フェアを開催することは重要と考え、春と秋の 2 回、フェアを開催した。春はオンライン（Zoom）、秋はハイブリッドで開催し、いずれも留学経験のある学生に体験談を話してもらった。学生にとって、ロールモデルの存在は重要である。

リアルタイムでの参加人数は少なかったが、イベントの録画を国際交流センター Stream にて在学生向けに公開し、後日アクセスできるようにした。2022 年 3 月時点の延べ閲覧回数は 62 回。

2.1.2. 短期留学

各プログラムの実現可能性の検討・留学再開について

2020年同様、留学再開への可能性を確認するため、複数のフィージビリティスタディを実施し、その結果2021年度は短期留学プログラムを実施することは適当でないと判断した。

協定校オンライン留学プログラムについて

6月にIEC事務局で本学の協定校が実施するオンライン留学の情報を取りまとめて全学生に案内した。聖公会大学校(韓国)実施のオンライン夏期短期研修に1名参加し、修了認定証を授与した。

オーストラリアでの新しい協定校

現在のオーストラリア協定校であるボンド大学がプログラムの条件を変更したため、新たな協定の可能性を探るため、2022年春にセンター長がオーストラリアへ7大学を視察に行き、適した大学の中から新たな短期留学のパートナーを決定することになった。

2.1.3. 長期留学

長期留学希望者向けのセッション実施について

夏休み前に長期留学希望学生に向けて留学の準備に関する1回目のセッション(目標設定について)を実施し、10月には2回目として、学生一人ひとりのフォローアップに力を入れた。また、長期留学に興味のある学生を一同に集め、お互いの顔合わせを行った。学生同士のつながりが増えることで、お互いに支え合い、励まし合うことができると考えている。これは仲間に近いロールモデルとサポートの一例である。このセッションには、インターンも参加した。

海外留学適性審査

2022年度春学期出発長期留学について申請者2名の留学が許可された(アメリカノースアラバマ大学・アイルランドグリフィスカレッジ)。申請が受理された後、面接を行い、留学の適性を確認した。

出国前オリエンテーション

当初は対面予定だったが、コロナ禍を鑑みオンラインで実施した。ICP・IEC合同で実施し、学生10名が参加。結団式では愛知理事長からの目録授与のあと、各学生が留学の抱負を日本語・英語でスピーチした。オリエンテーションの内容は、コロナ感染症の現状、アジア系人に対する差別などコロナ関連の内容がメインであった。

2.2. IECプロジェクト

2.2.1. 海外協定校(中国)から留学生受け入れについて

本学と浙江旅游職業学院は長い付き合いがあり、中国に学生を派遣しているが、インバウンドの学生を受け入れることができないでいる。新たな受け入れ体制の構築には、学内の各セクションの協力を求め、本制度を設立する背景やプロセスについて説明をした。その結果、3年次編入の受け入れ体制を整えることができた。今後は2023年度4月入学の入試に向けて準備を進めていく。

2.2.2. オンライン国際交流イベント

パンデミックにより、学生の留学や国際活動へのモチベーションを維持するために、オンラインプログラムの充実を余儀なくされました。

① SHSU (Sam Houston State University) xTOGAKU について

パンデミックにより、SHSU in TOGAKU の対面式プログラムは中止となったが、その代わりにオンラインでの異文化交流イベントを実施した。

Virtual SHSU x TOGAKU を Zoom で実施。本学学生の参加申込は計 93 名(グロコミ 88、人間科学 1、現代経営 4)。毎日 VEL (Virtual English Lounge) でインターンや TK (特別講師) とともに SHSU 生と交流した。期間中は毎日約 30 名の参加者があった(それ以前は 20 名前後の参加が多かった)。6月12日と19日にクイズ、学生プレゼンテーションや少人数でのディスカッションを行った。実施後アンケートの結果は参加して楽しかったと回答する学生が多かった。

また、SHSU×TOGAKU の関係を維持するために、秋学期にもオンラインキャッチアップイベントを開催し、VEL でインターンや TK とともに SHSU 生と交流した。春学期のアンケートを基に Breakout Rooms で少人数での会話をを行った。前日木曜日の VEL ではインターンによる使えるフレーズ集の練習も開催した。学生の参加申込は計 17 名(グロコミ 16、現代経営 1)。

表 1： SHSU×TOGAKU オンライン交流会

イベント	日付/時刻	参加人数
SHSU 異文化交流イベント 1 【アメリカのビジネス文化】	日時：6月12日(土) 9:30-10:30 (JST)	48名 (SHSU 学生 17名、東学生 23名、 SHSU 教員 2名、本学教職員 4名)
SHSU 異文化交流イベント 2 【Culture and Food】	日時：6月19日(土) 22:00-23:00 (JST)	70名 (SHSU 学生 15名、東学生 43名、 SHSU 教員 4名、本学教職員 8名)
VEL with SHSU	日時：6月7日(月)～18日 (金)の昼休み	約 300名 (SHSU 学生約 30名、東学生 約 260名)
Catch up with SHSU in VEL (カジュアルな交流会)	日時：11月19日(金)時間 12:10-12:50 (JST)	計 21名 (SHSU 学生 6名、東学生 15 名)
		計約 450名

② インドネシア・スラバヤ大学講演会について

日時 10月8日(金) 12:00-13:30

インドネシア・スラバヤ大学講演会をオンラインで開催した。スラバヤ大学ヴェルナー・リア・ムルハディ准教授による「インドネシア経済：パンデミックにどう対処するか？」というテーマで、インドネシアにおけるコロナ対策と経済活動維持の両立政策についてお話をいただいた。参加者：20名

③ 三大学共催：柳井俊二大使講演会について

三大学共催（東洋学園大学・北海道文教大学・中央学院大学）：柳井俊二大使講演会を実施した。異文化交流と日本の将来というテーマについてお話をいただいた後、質疑応答を行った。各大学の学生から、コロナ禍の国際交流、海洋軍事問題などについて質問があった。三大学から学生及び教職員が61名(内、対面14名、オンライン47名)参加。(TYG 6名/HBU 19名/CGU 17名、本学職員6名、本学教員8名、HBU教職員2名、CGU教職員3名)

④ 浙江旅游職業学院（中国）とのオンライン学生交流会について

日時 12月18日(土) 13:30-15:30

テーマ：私はコロナ禍を乗り越えました（-これまでの体験と将来の夢について-）

浙江旅游職業学院とオンラインで学生交流会を開催した。代表学生よりコロナ禍での体験と将来の夢、日本の就職活動や自分の留学経験などについてプレゼンテーションを行った後、参加学生全員で自己紹介や好きな俳優、映画、ゲーム、スポーツなどについて交流し、和気あいあいとした雰囲気であった。

2.2.3. インターン活動

インターン採用

昨年度に続くコロナ感染症の影響により海外からのインターンの受け入れが中止となったため、現インターンの雇用期間再延長と日本国内から1名新規採用を決定した。日本国内からの応募者は19名。書類選考の結果、4名が面接を受け、1名が採用された。7月にセンター長及びコーディネーターによるインターンの評価会議を行った。

Stay Curious

インターンが運営する長期留学予定学生向けの英語レッスン“Stay Curious”プログラムを年2回実施した。留学に対する好奇心を持ち続けることができ、英語だけでなく、留学のための勉強やリサーチのスキルも身につけることができるよう、コースは週1回、8週間行われた。参加人数は春8名・秋4名となった。

2.2.4. IEC Connects

在學生を対象に言語交換パートナー/スタディバディ等学生のニーズに合わせて IEC 「Connects」を提供した。オンライン Form で学生のニーズや要望を募り、センター内で同じニーズ、関心事を持つ学生をマッチングし、学生同士の結びつきをサポートした。マッチング後の学生同士の交流については Teams でチャットグループを作りスタートした。

37 名から応募があった。学生のニーズによって 12 グループに分け、国際交流センター管理の下 Teams で「IEC Connects」のチャンネルを作った。1 週間後オリエンテーションを実施し、ルールや利用方法など説明し、各グループにて自己紹介や今後の計画などについて交流を行った。このプログラムはある程度成功しているが、改善が必要である。2022 年の改善重点分野とする。

2.2.5. 海外経験休学サポート制度

休学して海外で活動する学生を支援する新たな制度として設立した（2022 年度より運用）。

2.2.6. Collaborative Online International Learning (COIL)

2022 年度から「国際体験演習」科目に新たに COIL プログラムを追加する。春休み(2 月)に海外協定校と連携し、オンラインで集中的に実施するプログラムである。既存の海外派遣プログラムと同じく参加学生には 2 単位を付与する。2022 年 2 月にサム・ヒューストン州立大学(SHSU)とのパイロットプログラムを実施し、3 月には学内で TOGAKU COIL ワークショップを開催し、パイロットプログラム実施から得た知見、試行錯誤などを共有した。

2.2.7. ソーシャルメディアとアウトリーチ活動

秋学期より在學生向けに国際交流センターの HP を開設した(大学の公式 HP 内)。短期・長期留学や危機管理についての情報、及び IEC 主催イベントのお知らせなどを掲載していく予定。

(リンク先→https://www.tyg.jp/current_student/index.html。) ソーシャルメディア(インスタグラム)を使った IEC のプロモーションを支援するため、コンテンツ開発に協力できる学生支援員の新体制をスタートさせた。これも Peer-to-Peer の学生交流の一例であり、このシステムは 2022 年度に改良し、継続させる予定である。

3. 問題点

全体として、IEC は以下の点を今後の課題と考えている。

① 「TOGAKU Abroad」Community Building コミュニティの構築

「TOGAKU Abroad」であるということを中心に、コミュニティやブランドを育てていきたいと考えている。海外に行ったことがある学生、海外に行きたいと思っている学生、あるいは「グローバル」なことに興味がある学生を繋いでいく。これによって学生はコミュニティの一員と実感でき、そのことによ

て学生は留学など一歩踏み出すための自信をつけるだけでなく、退学者数の削減にも繋がると考えている。

改善策としては以下が考えられる。

新しいイングリッシュ・ラウンジを活用し、ここで留学についての相談や情報収集ができるようにすることで、Togaku Abroad としての帰属意識を高める。留学経験者をロールモデルとして紹介する。卒業生にも協力してもらうことで、留学だけでなく、キャリア形成についても得られるものは大きいと考える。IEC Connects をアクセスしやすく、組織化することで、活性化を図る。2022 年度はプロジェクトチームを立ち上げようと考えている。

② 助成金の配分システム

現状、短期留学の「海外文化演習」、「国際体験演習」テキサスインターンシップ参加者には大学から助成金が支給されている。「国際体験演習」カンボジアと Togaku in SHSU には助成金が支給されていないことと、研修期間や費用が異なるプログラムに一律の金額を支給しているシステムをバランスを考慮した助成金の配分にしたいと考えている。

③ 国際交流とキャリア開発

学生が自分の経験（特に留学や海外経験）とキャリアを結び付けて考えることができるよう、ワークショップの展開等が考えられる。

4. 全体のまとめ

この国際的なパンデミックには国際交流センターの活動は特に影響を受けたが、オンラインコミュニティを作り、海外協定校とのつながりを維持しようとしてきた。今後は学内でのコミュニティをより発展させ、学生の帰属意識を高めるために方策を考えていく。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

該当せず

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

2021 年度における主たる業務は以下の通りである。

1-1-1. 教養教育カリキュラムの編成、運営

2021 年度中期事業計画において主たる担当として割り当てられた 7 つの項目を軸に対応を進めつつ、依然として続く新型コロナウイルス感染症リスクへの配慮も踏まえた新しい教育様式の探究と提供を同時並行で行った。対面授業の割合を徐々に 2019 年以前の水準に近づけつつ、オンライン授業においてもその強みを活かした方法を確立し、教育内容の質を維持するように努めた。今年度も科目担当者の採用人事を行ったが、採用においては昨年度に引き続き評価表を活用した手続きを徹底した。科目によってはオンライン（オンデマンド）での対応が可能かについても採用基準の対象とした。

1-1-2. 初年次における退学者対策（中期事業計画 No2 - 1 に関連）

退学リスクの高い学生に対する初年次からの早期対策として、「欠席過多者の早期発見と該当者への面談実施体制の強化」「効果測定」を過年度に引き続き実施した。

「欠席過多者の早期発見と該当者への面談実施体制の強化」については、コロナ禍において様々な不安を抱える学生の異変等を速やかに検知するために 2020 年度から個人面談の回数を増やしたが、今年度もその回数を維持することで細やかなケアが行き届くように配慮した。春・秋学期ともに欠席過多学生に対しては別途調査を兼ねた面談を行い、対象学生について欠席理由等の所見を得た。

「効果測定」としては、1 年次に欠席過多と判定された学生の追跡調査を昨年度に引き続き行った。2018 年度入学生で 1 年次に欠席過多と判定された 124 名のうち 2021 年 8 月時点で在籍中である者は 54 名（43.5%）であり、欠席過多と判定されなかった者の在籍率（85.0%）よりも非常に低くなっていることが分かった。また、1 年次春学期から欠席過多判定となった学生に比べ、1 年次秋学期に初めて欠席過多判定となった学生は在籍率が比較的高かったことから、後者の学生については丁寧な面談等を実施することで救済できる可能性が高いことが示唆された。2019 年度入学生で 1 年次に欠席過多と判定された 124 名に対しても同様の調査を実施したところ、2021 年 8 月時点で在籍中である者は 90 名（72.6%）であり、欠席過多と判定されなかった者の在籍率（93.4%）よりも低くなっていた。しかし、2018 年度入学生に比べると在籍率は高い水準を保っているため、今後のサポートが退学率低下につながる可能性が示された。

以上の情報やその他退学率関連のデータを IR 室に提出することで、全学的に退学率問題に取り組むための下地形成に寄与した。

1-1-3. GPS-Academic（大学生基礎力調査）の実施と活用（中期事業計画 No2 - 1 に関連）

昨年度に引き続き、新入生に対する大学生活への動機づけ並びに大学側の学生実態把握を目的とした「GPS-Academic（（株）ベネッセ i-キャリア社）」を実施した。「思考力（「批判的思考力」「協働的思考力」「創造的思考力）」と問題解決をする際の質や成否に影響す

る「姿勢・態度（レジリエンス、リーダーシップ、コラボレーション）」を測定することで、新入生は入学時点での自身の能力を多面的に把握し、大学生活のなかでどのように成長していくべきかを考える資料として活用することができた。また大学としては、入学生全体の能力を全国の他大学と比較すること、退学リスクの高い学生の検出、上述した「思考力」と「姿勢・態度」のスコアが高い学生の把握などを行った。アセスメントポリシーの観点から、2022年度からは同様の調査を3年生に対しても実施することが決定しており、それに向けた準備を進めている。

1-1-4. ICT 環境整備及び情報リテラシーに関する教育（中期事業計画 No2 - 2 に関連）

昨年度に引き続き、コロナ禍におけるオンライン授業の有効な実施に向けた基礎調査として、新入生の ICT 環境の実態調査を行った。パソコンの所持率に関しては、昨年度に比べかなり高まってきていることが分かった。「情報処理基礎 A」では、感染症拡大予防を図りつつ学習を充実させるために、事前にデジタル教材にて知識を習得し、教室で問題演習を実施する「反転授業」を導入した。2022年度入学予定者全員に対し「パソコンスキル確認テスト」を実施、一定水準に達しない者に対して講習会を行うことで、大学での授業に最低限必要なパソコンスキルを1年生の春学期授業開始前に身につけてもらう環境づくりを行った。教員への調査としては、IR 室と共同で「オンライン講義実施状況調査」を春・秋学期でそれぞれ実施した。教員側もオンライン授業の運営に慣れつつあることが示唆される回答が多く見られた。

1-1-5. ポートフォリオシステムの開発（中期事業計画 No2 - 4、2 - 7 に関連）

教育成果の見える化を目指して、昨年度に引き続き1年次科目「教養基礎演習 B」において学修成果を発表する機会や学生自身が学びを記述する機会を設けた。学修成果の発表の場として12月にプレゼン大会を実施し、学びの記述としてポートフォリオの解説並びに学生自身が学びを記述する機会を設けた。センターが独自に実施した「教養基礎演習 B」の授業アンケートの結果、本授業回は学生にとって満足度が高いことが分かった。また、2022年度に新規に導入予定の LMS システムを有効活用するために必要となるポートフォリオシステムの開発準備を進めている。

1-1-6. 入学前講習会の企画、運営、実施（事業計画 No3 - 1 に関連）

12月までの入学試験合格者を対象に実施している入学前講習会については、新型コロナウイルス感染症リスクに配慮しつつも、臨場感を味わってもらうためにオンラインライブ形式（一部オンデマンド形式）にて実施した。当日ライブでの出席ができなかった入学予定者に対しては、録画した映像を入学予定者講習会のサイトから視聴することを促した。内容としては、学科別の体験授業、大学での学びに関するクイズ、在学生による大学での学びや学生生活に関するスピーチなどであった。講習会実施後のアンケートでは、好意的な感想が多く見られた。

1-1-7. SDG s を意識した授業科目運営（事業計画 No4 - 3 に関連）

1年次科目「教養基礎演習 A、B」で SDG s に関するテーマを取り入れた教材を作成し、活用した。春学期は SDG s に関する知識の習得、秋学期は SDG s をテーマにしたプレゼンを全員が行った。教養教育センター独自の授業アンケートでは、両学期ともに学生の満足度は非常に高い結果となった。教養教育センターのホームページ上で、本事業計画の取り組みに関する記事を掲載した。

1-1-8. キャリア教育カリキュラムの編成、運営（事業計画 No5 - 1 に関連）

2, 3 年次配当の全学部必修科目については、昨年度に引き続き、大きな問題なく授業運営が行われた。2019 年度から 3 年次配当「キャリアデザイン」内で実施している模擬就活の取り組みについては、広報室経由でプレスリリースを行った。また、2021 年 9 月 15 日（水）の日経産業新聞の紙面に就活事例として取り上げられた（本学公式ホームページにも掲載済）。新型コロナウイルスの影響に順応して対面型からオンラインでの模擬面接にいち早く切り替えたこと、その導入目的を意識しつつ、オンラインという特殊な状況下においても学生の参加促進を図り、各自本来の魅力を発揮させるための支援策として掲載された。教養教育センターホームページ上においても模擬就活の内容を公開した。

さらに、本学におけるキャリア教育の一環として行われている模擬就活に関する一連の取り組みを取りまとめる形で、論文等の誌上における報告も行った。

坊・石黒・安藤（2022）. オンライン会議システム（Zoom）を用いたキャリア教育の実践：オンライン模擬就職活動体験の学び. 東洋学園大学紀要, 30, 199-210.

坊・石黒・安藤（2022）. オンラインを用いたキャリア授業の取組みーキャリアデザインの模擬就活. 東洋学園大学研究室だより, 53, 23-28.

1 年次配当のキャリア科目「スタートアップ・インターンシップ」については、科目担当者やキャリアセンタースタッフと相談の上、学内から学外での実施内容に変更した。それにより、早い時期からより実践的なキャリア活動を体験できる機会を設けた。9 月にオンラインでの報告会を実施し、教養教育センターホームページ上においても内容を公開した。

1-1-9. 「日本語検定試験」の実施

2 年次配当の全学部必修科目「日本語表現法」の受講者の中から希望者が受験した。2021 年 6 月 12 日と 11 月 13 日の計 2 回、本学にて実施した。2 級は準認定者 1 名（受検者 11 名）、3 級は認定者 11 名、準認定者 9 名（受検者 25 名）であった。

1-1-10. 放送大学の単位互換制度

教養教育センター所管の科目に対して放送大学の単位互換制度を活用して単位を取得した学生は、2021 年度春学期開講分が 1 名（4 科目、全 4 科目合格）、2021 年度秋学期開講分が 1 名（1 科目、全 1 科目合格）であった。

1-1-11. 公務員試験講座の運営、実施

1 年生以上を対象として公務員試験講座について、2020 年度はコロナ感染症リスクに配慮して対面での授業を中止し、オンデマンドのみでの実施に変更したが、2020 年度に実施した受講者アンケートの結果も踏まえて 2021 年度は再び対面で実施した（ただし、希望者に対してはオンデマンド形式での受講も認めた）。受講者は一般教養（春学期）が 18 名、数的処理（秋学期）が 14 名であった。

3 年生以上を対象とした LEC 公務員講座（通学・WEB フォロー）のうち、2021 年合格向け「地方公務員上級職スーパースペシャルコース」を受講していた学生が、墨田区、千葉市、国税専門官の 3 か所から内定を得て、墨田区に就職することに決まった。一定の需要があることから今後も継続して行っていく予定である。

1-1-12. 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。上述した初年次における退学者対策の効果測定結果、「GPS-

Academic (大学生基礎力調査)」の分析結果と過年度との比較結果を基に、今後の本学が目指すべき学生募集や教育方法についての提案を行った後、参加者からの質疑応答を受けた。オンラインライブ (Zoom) で実施した。当日参加ができなかった教職員に対しては Stream による録画視聴の機会を提供した。

1-1-13. 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、教養教育センターのホームページ上では「模擬就活」「2021 年度新入生オリエンテーションにおけるクラスミーティングの様子を紹介」「全学研究会」「インターンシップ最終報告会」「公務員教養講座の案内」「SDGs の本学での授業内での取り組み」「プレゼン TOGAKU 全体会」「入学予定者講習会」等の情報発信を行った。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について (規程や方針通りに運営しているか)

現在の教養教育センターの運営の実態を「東洋学園教養教育センター規程」に沿って見直しを行ったところ、両者の間に一部齟齬が生じていることが判明した。学内外の社会環境等の変化に対応する形で教養教育センターの業務内容が年々変わっていく中で、現行の規程に沿った運営を行うことは業務に重大な支障をきたすと判断し、規程の一部改訂を行った。主な改訂内容としては、教養教育センターが実施している 2 種類の会議をそれぞれ明文化した点である。具体的には、教養教育に係る基本方針の決定及び教養教育センターの運営に関して特に重要度が高い事項等を審議するための会議として「教養教育センター教授会」、教養教育センターが担う日常的な業務等を運営・遂行するための会議として「教養教育センター運営会議」をそれぞれ置くことを明記した。

2. 長所・特色

教養教育センターでは、教養教育に係る授業科目の研究開発、企画立案、運営を業務として行っており、「時代の変化に応える大学」という理念のもと、深い教養と広い視野、正しい判断力と実行力を備えた人材を育成することを目的としている。さらに、教養教育を身につけるために必要な高校までの基礎学力を確認する入学前教育、大学における学びの土台となる初年次教育、大学で身につけた教養を卒業後の人生に活かすためのキャリア教育にも力を入れるなど、広い意味での教養教育のサポートに携わっている点に長所・特色がある。また、初年次教育の定着と密接な関係がある退学者対策についても効果測定を行い、IR 室を通じて全学的に情報提供を行っている。また、対面での授業を基本にしつつも、オンライン授業の長所や今後の可能性を見出しながら教育活動等に役立てていこうとする姿勢に、教養教育センターの強みがある。具体的には上述した通り、学生の ICT 環境の実態調査、教員のオンライン授業方式に関する調査、入学前講習会や模擬就活のオンライン実施などである。一部の取り組みについては、新聞社から取材も受けている。

教育方法にも特色がある。入学前教育は 12 月までの入試合格者 (主に学校推薦型選抜と総合型選抜) を対象に実施しているが、その内容は彼らが 1 月以降の入試合格者 (主に一般選抜) との比較において相対的に弱い部分をサポートするものとなっている。具体的には、GPS-Academic (大学生基礎力調査) の結果が示している「批判的思考力」である。また、初年次教育からキャリア教育へと無理なく繋げていくことができるように、1 年次の

「教養基礎演習 A・B」、2年次の「日本語表現法」「キャリアデザイン入門」、3年次の「キャリアデザイン」と必修科目を段階的に設置している。一昨年度の「キャリアデザイン」、昨年度の「キャリアデザイン入門」、今年度の「スタートアップ・インターンシップ」のように、適宜科目内容の見直し等も行っている。

3. 問題点

初年次における退学者対策に関しては数値として改善傾向にある。さらに初年次の欠席状況と退学リスクとの間に相関関係があることが分かりつつある。退学者対策の1つである欠席過多学生調査の追跡調査を継続して実施することで、今後さらなる検討が必要である。

GPS-Academic（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。昨年度の報告で問題点として挙げた教育効果の測定については、上述した通り、2022年度から同様の調査を3年生に対しても実施することで対応予定である。これに加えて、1年次の調査結果に基づいた個別学習プログラムの提供については、検討段階にとどまっている。特に思考力のスコアが優れている学生に対してアドバンス的な教育プログラムを提供することで、当該学生のモチベーションアップにつなげることができないか、さらにそれに触発された他の学生の学習意欲を向上させることができないかについて検討を重ねている。

入学前講習会に関しては、今年度はオンラインライブでの実施に変更したが、受講者へのアンケート調査からは高い満足度が得られる結果となった。しかしながら、本来の企画趣旨を考えると、本イベントはやはり対面での実施が理想である。今後も感染症の影響を踏まえながら、安全・安心を確保しつつ、高い教育効果が得られるような実施方法を決定していくことが必要である。

4. 全体のまとめ

過年度までに着手した内容に関して改善を重ねながら一定の成果を上げている。2021年度中期事業計画については、概ね予定通り目標を達成できている。上述した問題点については、次年度以降の課題として検討を重ねていきたい。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

教養教育センターのホームページ上における情報公開が不十分であった点を反省し、今年度は定期的に更新を重ねることで対応した。

1. 現状の説明

1-1. 現状

次世代教育推進室は 2021 年 6 月に「本学におけるオンライン授業のレベル向上とそれに伴う対面授業の変革を目指し、オンライン授業に関わる課題を把握し、全学的に適切な次世代教育プログラムを速やかに立案・提案すること」を目的として設置された（以下、推進室）。具体的には、オンライン授業と対面授業の混在する時間割の調整、オンライン授業の運営ルール、モデル授業の検討、教室環境の検討、使用ツールの検討、オンライン授業の導入による対面授業の改善やハイブリッド授業の開発などがあげられる。推進室は、事務職員と教育職員が積極的に協働することを前提とし、委員もその視点から構成されている。したがって、会議や作業も地位にとらわれない運営を心がけている。

運営会議ではまず取り組む課題のリストアップを行い、オンライン授業の運営関連のルール整備・修正、運営上の課題処理を中心に取り組んだ。その後に次年度に向けてのオンライン授業の割合について検討を行った。本学におけるオンライン授業はコロナ渦に対応する側面だけではなく、コロナ後を想定したより先進的な教育としてのオンライン授業を念頭に置いており、その視点からも設計を進めた。これに対応して、次年度の時間割の大枠を準備し、その後の教務委員会などでの調整に備えた。今年度は次年度に導入を予定している LMS とポートフォリオについての具体的な運用についても検討を行った。システムについての課題のみであればメディアセンター内で解決できるが、運営については教務部と各学部など系統の異なる組織間の調整が必要であり、推進室はその調整役と同時にプランの提案を行った。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

規程にもとづき、各事項について概ね月 1 回の定例会議で検討、決定を行い、年度内で計 11 回開催した。部署として重視している事柄としては、部署における調整と学部における調整の 2 つの側面がある。この調整のための原案を用意すべく検討することが、推進室の大きなミッションであると捉え、事務職員の視点と教育職員としての視点を合わせて検討をすすめることで、より革新的かつ効率的な提案が実施できている。また、前述の通り、オンライン授業をコロナ対策としてだけではなく、コロナ後の教育手法としても捉えている。この方針のもとに対面授業の革新も検討事項に含みつつ運営を行っている。

2. 長所・特色

推進室のミッションであるオンライン授業に関する事項については、授業の運営ルールの設定、関連する教務部所管の事項とメディアセンター所管の事項の調整、全講義におけるオンライン授業の割合に関する検討、使用ツールや教室整備に関する事項などの検討を進めてきた。これにより、学内で統一した基準が設定され、円滑かつ標準的なオンライン授業の実施が担保された。

時間割の設定および調整は、全学的な組織である英語教育開発センターと教養教育セン

ターが所管する基本教育科目について積極的に調整に入り、学部では調整できない全学的な視点で取り組んだ。具体的には、教室の稼働状況を確認、各学部に偏りなく効率的に各科目を配置した。特に、オンライン授業と対面授業の配置については、各クラス学生の出校状況を考慮し、効率的になるように設計した。また、教員の出校についても曜日や時限で偏りが起こらないように調整した。授業運営については、選択科目の1回目授業をオンライン授業化（オンデマンド型授業）することを提案した。これは、選択科目において人数超過などによる履修者調整などが行われることがある1回目の講義をオンデマンド型授業とすることで、履修制限などで当初履修を予定していた科目が履修できなくても、新たに選択された科目を録画されたオンライン授業を利用することで1回目授業を確実に受講することができる考えたからである。

毎年3月上旬に実施されている兼任講師説明会での説明内容においては、教務部とメディアセンターの管轄をまたがる事項、あるいは分別できない事項については、推進室が積極的に調整し、状況に応じて推進室の説明として情報提供を確実に実施できた。

3. 問題点

LMS については、メディアセンターを中心に対処が進む一方、ポートフォリオについては推進室が中心となってその項目や運用について設計、検討を進めている状況である。ポートフォリオは3ポリシーとも関連することから、その項目について十分な検討を重ねる必要があり時間を要している。運営上の課題、システム上の課題とともにより計画性を高めた検討が求められると捉えている。DX 推進も重要なミッションと捉えているが、学外の情報収集という点で課題がある。個人における情報収集に依存している面があり、より組織的な作業が必要である。

オンライン授業では授業方法の開発が求められるが、運営上の課題の解決に重点をおいていたことから、より先進的な事例を取り入れるための検討やオンライン授業に関する勉強会を開催するなどの活動が十分ではないと捉えている。また、ICT を活用した対面授業の開発も推進室のミッションに含まれており、この点の開発も課題となっている。

4. 全体のまとめ

2022年度の時間割編成作業、オンライン授業の運営上のルール、講師への説明、部署間の調整、システムの設計及び運営方法（LMS、ポートフォリオ）に取り組んできた。これらの活動は次年度においても継続される。

次年度で最も重要な課題はポートフォリオに関連した事項である。これは、3ポリシーと関連し、教育上のPDCAサイクルを回す仕組みを担うことになることから、基礎的な仕組みの整備と将来的な発展的整備項目を峻別しながら、計画的に作業に取り組む必要がある。また、教室および関連環境の整備も重要であり、環境整備についても検討を進めていく計画である。対面授業については、ICTを十分活用することでさらなる発展が望めることから、本学の新たな教育手法の提案に着手したいと考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

該当せず

5. 事務部門

1. 現状の説明

1-1. 現状

- ・教務部職員構成：部長 1 名、課長 1 名、課長補佐 1 名、係長 1 名、主任 1 名、専任職員 3 名、嘱託 1 名、派遣 1 名 計 10 名（内、課員 1 名昨年 9 月より休職中のため、実質的には 9 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
 - ⑧中期事業計画に関する事項
 - ⑨新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う対応（オンライン授業、対面授業の運営に関する事項）

ほぼ半分の職員が入れ替わり、その内、1 名が途中退職するなど人員的には厳しい体制の下で行われたが、各課員は自身の役回りを意識しつつ、協力して業務にあたった。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし。

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は 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。
- ・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。Web による成績開示、My 時間割の開示に続き、2021 年度は授業への出欠席状況の開示を行った。
- ・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。
- ・今年度は新型コロナウイルス感染症の対策として、「対面授業出席配慮申請書」を作成

- し、特別配慮措置を行った。また、感染対策として公欠の取り扱いを柔軟に対応した。
- ・教職課程に関する変更について適切に文部科学省に届出を行った。
 - ・2024年度の認証評価受審を踏まえ、教務関連事項の見直しに取り組んだ。

3. 問題点

- ・2021年度は昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染拡大の影響により、授業運営は春学期、秋学期ともおおむね対面6割とオンライン4割で実施された。学内での感染クラスターを防止する為、入構制限指針をより厳格化したこともあり、軽微な風邪症状であっても公欠を認める措置とした為、必要な対応ではあったが、申請が急増し、対応に追われることとなった。次年度はルールの見直しを行い、より状況に即した対応をとっていききたい。
- ・課員が自律的・主体的に業務に取り組む能力を育成する為、今までにあまり取り組んでこなかったような「クレーム電話対応研修」や「タイムマネジメント研修」「わかりやすい説明の仕方研修」等に参加させるべく、意欲的に計画したが、コロナ禍対応に加え、人事異動後の新体制づくりに時間がかかり、ルーティン業務に追われたことで予定した研修への参加は叶わなかった。次年度は改善していききたい。

4. 全体のまとめ

- ・授業運営方針やオンライン授業に関するガイドラインに沿って対面授業率を6割まで上げて実施したが、学生も教職員もこの非常時対応を繰り返し経験することにより一定程度の順応がみられ、比較的混乱なく授業運営はできていたと思う。新型コロナウイルス感染症の今後は予測できないが、直接の対面による学生同士や学生と教職員の間的人的な交流を大切にしつつ、この期間に展開したオンライン授業の利点を今後の授業運営に活かしていくべきと考える。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

認証評価への対応として、以下の取り組みを行った。

- ① 科目へのナンバリングとカリキュラム・マップの作成
- ② 年間上限単位数の見直しと再履修科目をCAP内を含めた場合のシミュレーション
- ③ 進級要件見直しと履修中止期間延長や再試験対象学年の拡大等の検討
- ④ 必修・選択科目の同時開講及び授業回数15回の担保による教育の質保証の検討
- ⑤ LMS（学習管理システム）及びポートフォリオシステム導入についての情報収集

1. 現状の説明

1-1. 現状

学生支援センターは 2019 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 3 年目を迎え、この 3 部署は様々な場面において連携、協働し、その体制は整いつつある。主な業務は、心身の健康、クラブ活動、奨学金、修学支援、留学生、日常生活への支援など学生生活全般と幅広く、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送れるよう、それぞれの部署が学生支援にあたっている。学生支援センターを構成する職員は、事務部長 1 名、保健室は看護師・保健師資格を有する常勤 2 名、学生相談室は常勤カウンセラー 1 名、非常勤カウンセラー 3 名（いずれも臨床心理士）、学生支援課は、課長補佐 1 名、主任 2 名、課員 1 名、派遣社員 1 名の 6 名がそれぞれの業務を遂行している。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は、所管する業務の遂行にも及ぶこととなったものの、昨年度の対応実績により、感染状況の変化に応じ、その都度慌てることなく適切に対処したと思われる。

保健室は、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策全般から学生個々の罹患者・濃厚接触者対応までを担い、その対応方法も Forms で対応できるようにするなど、学生の利便性の向上を図った。また、学生の日々の健康維持・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、体調不良や病気・ケガ等の応急処置等を行い、学生の健康や安全への配慮に努めた。健康診断は、事前の感染予防行動の奨励等を学生に促すとともに、学内における感染防止対策を施し計画通りの実施となった。

健康診断	学生健診対象者	2653 名	(昨年度 2707 名)
	委託健診機関での受診者数	2389 名	(昨年度 2146 名)
	受診率	90.1%	(昨年度 79.3%)
	教職員健診対象者	158 名	(昨年度 153 名)
	委託健診機関での受診者数	132 名	(昨年度 133 名)
	外部健診機関での受診者数	16 名	(昨年度 17 名)
	受診率	93.7%	(昨年度 98.7%)
	胃検診の受診	55.0%	(昨年度 53.9%)
学生健康診断結果配布率		42.7%	(昨年度 53.5%) ※手交
健康診断証明書発行数		255 通	(昨年度 258 通)
感染症罹患者数		137 名	(昨年度 17 名)
	新型コロナウイルス	134 名	(昨年度 14 名)
	その他	3 名	(昨年度 3 名)
モニタリング検査		621 名	
	検査内閣官房主催	234 名	陽性 0 名
	東京都主催	387 名	陽性 2 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。また、学生相談室は通年開室し、新型コロナウイルス感染症によるメンタルダウン等の学生に対し、学生に寄り添いながら心の変調・不調等の解消に昨年度に引き続き取り組んだ。なお、利用回数が年々増加していることを受け、2020年度から新たに2名の非常勤カウンセラーを採用し、日々2名の体制で学生相談を受け付け、漏れなく学生対応できるよう努めた。

利用回数	1914回（昨年度1833回）
利用者人数	215名（昨年度225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、修学支援に関することなど、日々の学生生活の支援を行っている。年度当初より、新型コロナウイルスの感染拡大の影響は少なからずあったものの、昨年度の経験を踏まえ、新入生の入学事務手続き、各学年のオリエンテーション等の学内行事は、学内における感染防止対策を十分に講じ、対面での実施となった。秋学期のオリエンテーションは、緊急事態宣言下ではあったものの、十分な感染防止対策を講じたうえで、対面とオンラインコンテンツを組み合わせたハイブリッド形式での実施となった。課外活動については、4月の新入生歓迎行事は対面にて実施したが、緊急事態宣言発令により4月下旬から6月下旬まで全面的に活動停止を求めることとなった。しかし、昨年度の学生会活動の停滞状況を考慮し、感染予防行動を遵守することを前提に、学生会活動および公式戦等に出場する学生団体に限りその活動を認めることとした。なお、全面的な活動再開許可は、10月上旬からとした。

学生行事については、学生総会は通信総会、春学期体育祭は中止、クラブ会員勧誘はSNS等オンラインで実施。新入生の学生団体加入状況等を踏まえ、秋学期にも対面での勧誘の場を設け、また学内に各学生団体のPRポスターを掲示するなどして、各学生団体の新入生部員獲得を支援した。学園祭も昨年度の経験を活かし、広報室の協力も得ながらライブ映像も組み込んだオンライン配信で、予定通り2日間開催することができた。秋学期体育祭については、12月上旬に種目、参加人数も制限を設けての対面開催となり、約1年ぶりではあったものの、その運営に問題はなく、無事に終了した。

各クラブの日々の活動については、昨年度に引き続き学生自らが感染防止対策を考え活動することを基本に、自覚ある活動を促した。活動を行う団体には、感染予防計画書の作成とその遵守を求め、保健室が行う感染予防講習会を受講することで、感染防止とクラブ活動（合宿等一部制限あり）の両立を図っている。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（イヤーズブック）についても、感染防止対策を講じての写真撮影ではあったが、無事に刊行される運びとなった。クラブ活動の支援においては、ユニバス（UNIVAS）が実施するオンラインでの指導者研修会などへ継続して参加し、学内においても外部指導者含めた学内指導者研修会を実施している。

奨学金に関わることでは、従来の日本学生支援機構奨学金に加え、国が所管する高等教育修学支援新制度および学生等の学びを継続するための緊急給付金制度も加わりその対応に迫られることとなった。昨年度に引き続き、各奨学金申請に関わる業務を対面だけでなく郵送での授受でも対応し、学生の利便性を考慮するとともに感染防止に努めた。

昨年度に創設された本学独自の支援策も2000万円の予算を確保し実施した。従来の東洋学園奨学金（給付）に加え、学びの奨学金（学部生40万円、院生30万円の給付）、

を募集し、修学環境支援としてノート PC の貸出も行った。学びの奨学金は学部生、大学院を合わせ 35 名（春学期 22 名、秋学期 13 名）の給付となり、37 台を用意したノート PC は春学期に 37 台、秋学期に 35 台貸し出した。昨年度に比べれば、今年度の応募者数は減少していたものの、学生の学びの基盤である経済状態の痛みは、今後も数年は続く状況であることを感じさせる 1 年となった。

なお、罹災者救援減免制度でも 1 名対応し、経済的な側面から支援した。

修学支援に関しては、修学支援制度の運用が開始され、今年度で 3 年目を迎え、どのような支援であっても、配慮要請に至るまでの流れは定着しつつある。支援は希望する学生だけでなく、支援が必要と思われる学生については、学生相談室、保健室から修学支援制度を説明し学生支援課につなぐケースもあり、各部署担当職員が綿密に連携し速やかな支援に取り組んでいる。また教員等への配慮要請後も対応等に不都合が生じた際には、3 部署の担当職員が都度対応にあたっている。なお、学内外に対する修学支援に関する情報公開として、2019 年度に「障がいのある学生の支援に関する方針」を学内外に示したが、引き続き情報公開の一環として、修学支援状況（2020、2021 年度の修学支援学生数、支援内容例）を広報室とも相談のうえ、秋学期に公開している。

また、科目履修未登録学生や大学の情報システムである TG-Navi にアクセスしない学生については、各期に該当学生の担当教員と連携し、学びの継続を学生に促すなどフォローした。対応した学生数は春学期 42 名、秋学期 47 名。

留学生については、国の水際対策が頻繁に変更されるなか、正確な情報収集、発信に努めた。在留期間の更新や入国制限等により再入国がかなわない学生に対し、必要な手続きや期限等について、都度情報提供を行うとともに留学生の状況把握に努めている。外国人私費留学生学納金減免については、予定通り半期ごとに募集、選考を行い、春学期は 1 名、秋学期には 2 名採用された。

ダイバーシティ関連では、7 月に LGBT に関する講演会を対面で実施し、2 月には障がい学生支援に関する講演会を対面とオンライン配信を併用して実施し、教職員の多様化する学生への理解促進を図った。

学生支援委員会および学生支援課でサポートしていた東京 2020 オリンピック・パラリンピックボランティアについては、大会が延期になり、また感染拡大の影響で無観客開催となり、予定していたボランティア活動が運営側からキャンセルされた学生もおり、最終的に活動報告があったのは 8 名（大会ボラ 7 名、都市ボラ 1 名）であった。活動した学生には大会期間中の交通費を一部補助した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

該当なし

2. 長所・特色

2021 年度はコロナ禍において、昨年度の経験を踏まえ、対面でも学生生活を安全に営めるよう、オンライン対応も取り入れながら学内の修学環境を整備し、また、学生にも感染予防対策への協力を求め続けた 1 年となった。

保健室では、コロナ関連窓口として、罹患学生の対応、教職員への感染症に関わる相談対応等、学内において新型コロナウイルス関連情報や、行動制限下での健康保持のための情報などを発信し、学内のコロナ関係を一手に担い、その役割、責任は重かったが、学内でクラスターを発生させなかったことから、その責務は十分に果たせたものと思

われる。また、国、東京都から要請されたモニタリング検査についても、教職員に向けて積極的に活用し、陽性者の早期発見に努めた。本学における職域接種に関しては、事前準備、当日運営、事後処理まで現場サイドの中心的役割を担い、目標の接種人数には及ばなかったものの滞りなく運営でき、本学学生、教職員だけでなく、その家族なども接種する機会を設けられたことは社会に貢献できたものと思われる。

本学における入構禁止要件の取り扱いについては、昨年度から更新されていなかったため、現状の感染状況等に則した取り扱いに変更すべく大幅な更新作業を行い、2022年度から運用することとなった。

健康診断も約9割の受診率を確保でき、コロナ禍においても学生の健康状態について大学としても十分把握出来たものと捉えている。課外活動における新型コロナウイルス感染症の感染予防対策についても、各クラブの活動内容に応じた感染予防知識の提供・注意すべき点など、正しい知識を感染予防講習会という形で提供し、学生に対する啓発・感染防止活動を行った。

学生相談室の活動は、年々利用頻度が高まっており、学生相談室が学生、保護者に認知され、利用が定着しつつあるのではないかと捉えている。今年度もコロナ禍にあって、利用回数は微増となった。これは昨年度に設置した予約申し込みフォームにより、学生にとって相談しやすくなったためと思われる。また、3月下旬に新入生事務手続きにおいて、UPI(University Personality Inventory)等を用いた健康調査を実施し、高得点者等を対象に、対面または電話での呼出を入学後の早期に開始し、学生とつながることができたことも要因と捉えている。

学生同士が交流できる場として、グループ活動も年間を通して実施した。実施回数はオンラインで2回、対面で3回の計5回。回の中には、新入生を対象とした活動も実施することで、新入生の大学生活への不安解消に努めた。この他に、8月と2月にキャリアセンターと共催で、学外の就労支援機関を招いてワークショップと個別相談会を実施した。また、10月に外部講師によるアロマセラピー講座を行った。各行事とも参加した学生からは好評であった。

また、5月下旬頃より、抑うつ気分や意欲低下を訴える学生が増加したため、教員には課題提出の遅れが続く・欠席がちとなるような学生への声かけを依頼し、精神的不調が見られる場合には相談室の利用を勧めるよう依頼し、学生とつながるきっかけ作りを設け、各学生の支援に活かした。

また、8月には外部講師をお招きし、部署内研修会を開催し、相談室・保健室・学生支援課のスタッフが参加した。3部署がかかわる事例について、学生支援に関する具体的な助言を頂けたので、今後の支援体制等に活かしたいと考えている。

学生支援課においては、学生への情報発信の一つである学生支援HPのリニューアルについて年度を通じて行い、奨学金や課外活動、留学生情報等、学生に見やすくわかりやすいHP作成に取り組んだ。春学期の対面でのオリエンテーション実施においては、感染状況を踏まえ、日程を組み上げる際、学生が安心して登校できるよう、各部署の協力も得ながら各行事の時間配分、教室割等を十分に精査するとともに、校舎出入り口に職員を配置し、入構する学生に対し感染予防行動の協力を求める声掛けを行うなどして実施した。課外活動(特に学生会活動)は、学生会活動を停滞させることのないように、対面での活動を一部許可しながら、感染状況、大学の行動方針を踏まえ、適宜対応した。また、

学生団体の各種届出については、対面対応だけでは不便さが感じられたため、6月よりメールでの申請もできる仕組みを取り入れ、申請手続きの利便性を図った。そうした中で、近隣大学である文京学院大学から課外活動において交流できないかとの打診があり、学生支援課事務職員間で協議を行い、来年度より学生間で交流出来る機会を設ける方向で検討を進めている。また、本学が加盟している UNIVAS（一般財団法人 大学スポーツ協会）において推奨されている SSC 認証制度の取得に向け、12月に SSC 現状確認診断（ヒアリング）を受け、運動部だけでなく、その他学生団体にも対応できるよう各種資料に明文化し、早期に SSC 認証の取得を目指すこととした。

SSC 認証制度：UNIVAS 加盟大学・競技団体の安全安心ガイドラインの推進状況を認証評価機関が評価、その評価報告を UNIVAS が承認し、「安全安心認証（SSC）」と「SSC 補償制度」を付与する制度。

奨学金に関しては、前述のとおり、国が行った「学生等の学びを継続するための緊急給付金制度」などの申請時の注意事項の周知、その他奨学金に関する情報も学生支援課 HP 等から発信するなど、学生の経済的基盤に関わる支援情報が学生個々に行き渡るよう留意した。修学支援に関しては、制度化3年目となり、年間を通じて、支援を希望する学生が存在する。特に発達の特徴を有する学生からの修学支援申請が増えており、都度学生相談室、保健室とも相談しながら、配慮要請を行った。コロナ禍において、学生生活が大きく変化した結果、孤独感を感じる学生、精神的に参ってしまった学生など、メンタルダウンしてしまった学生に対し、丁寧な対応、取組が行えるよう努めた。

また、東洋学園大学同窓会より、同窓会独自の在学生向け給付型奨学金制度を創設したいとの打診があり、その制度設計に協力した。2022年度より運用が開始されることとなり、本学の東洋学園奨学金制度とともに、経済的な側面からの支援体制が強化される。

また、褒賞制度の充実については、中期事業計画の取り組み課題でもあることから、学生支援委員会・学生支援課所管の学部長賞について、従来の制度を見直し、新たな制度を構築し、特に大学生のうちに取得してほしい資格を取り纏め、学生にわかりやすく、やる気にさせる制度に更新した。

その他業務としては、総務部所管の近隣中学校の職場体験学習受け入れにあたり、学生支援課も積極的に参画した。9月下旬に3日間で6名の生徒が学生支援課での職場体験を実施した。多様な学生の支援をテーマに掲げ、よりよい共生社会を目指すために施設・設備面について本学学内を見学し、学生支援課で用意したワークシートに所属中学校との違いなどを洗い出し、各生徒の考える所属中学校、東洋学園大学のそれぞれの長所短所などについて話し合い、各自で改善ポイントをまとめた。学生支援課員にとって、中学生の素直な意見、感想を知ることができ、互いに良い刺激を受けることが出来たと思われる。

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・早期治療につな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ことを目標の一つとして掲げ、学生には学内ポータルサイトからの周知、有所見者への電話連絡などで対応していたが、コロナ禍ということもあって望むだけの結果はまだ得られていない。今後、更なる健康指導を行うための新たな方法の確立が必要となる。また学生だけでな

く、教職員の健康状態を把握し、適宜相談、指導することも保健室の役割として望まれる。

学生相談室においては、コロナ禍における学生の心の健康状態をより速やかに把握し対処できるかが課題である。今年度は、事象の重いケースが多く、試行錯誤しながらの対応となったため、今後に向け対応の手順を整理しておくことが必要である。今後も日常生活に様々な行動制限が課せられると予想されることから、今年度に引き続き、相談を待つばかりではなく、今後も生じる可能性の高い事象を速やかに入手し、積極的にそれを解決する方法などを学生に向け発信することや早期にその兆しを捉えることが必要となる。

学生支援課においては、学生会、クラブ・サークル等の会勢の衰えがコロナ禍によって一層進んでしまったことが問題である。中期事業計画においても課題の一つとされているが、魅力ある学生生活を提供するうえで、学生会とも協議しながら、新入生の学生団体加入促進に注力し、昨年度と比較すればその効果は見て取れるものの、課外活動の活性化に向けた支援体制強化は引き続き必要であろう。また、修学支援においては、修学支援制度が学内において認知されつつあり、その支援にあたっては、特に発達障がい・精神障がいの学生の修学支援対応に時間がかかることから、担当者の負担が年々増加傾向にある。今後、担当者の専門的知識を高めることはもちろんだが、複数名で対応できる体制整備が急務である。また同時に、障害者差別解消法の改正により、私立大学においても合理的配慮の提供が義務化されるため、専門職の配置などの必要性を検証し、修学支援コーディネーター等専門職の配置を検討する必要がある。

学生支援センター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り、今年度も昨年度に引き続き取り組み課題とした。学生支援課HPの更新、TG-Naviによる各種情報提供をタイムリーに行ってきたが、それでも情報キャッチに至らない学生・情報を取ろうとしない学生に対し、いかに必要な情報を届けるか、今後も継続した対応・対策が必要であり、次年度から運用されるLMSの活用や教養教育センター等他部署との連携が必要である。

4. 全体のまとめ

学生支援センターとして今年度は、昨年度に掲げた課題を継続して取り組むことに注力してきた。コロナ禍における感染防止対策等も含め、これまでの経験を踏まえ、概ね必要な事柄については改善しながらの対応を図れたものと判断している。特に感染症対応に関しては、学内クラスターを発生させなかったことは保健室をはじめとする学内関係者の協力に尽きるだろう。

次年度においても、学生に安心して学生生活を送ってもらえるよう、感染防止対策の徹底と継続は重要な課題である。今年度も緊急事態宣言、まん延防止重点措置発令の中での生活となり、慣れや油断が社会全体に見受けられる。学生、教職員への感染予防行動への働きかけを継続的に行い、遺漏なく対応していきたい。

学生への情報提供においては、ITの活用は必須であるが、情報キャッチに至らない、IT操作に弱い学生などに対してどのようにアプローチすべきか。また、情報があふれている現代、学生に必要な情報をいつ、どのぐらい、どうやって伝達するのが良いのか検討する必要がある。他部署と協働し様々な視点を取り入れながら、学生への正確な情報伝達の仕組みを構築していくことが求められるだろう。

2022年4月、成人年齢が引き下げられる。この点においては、今年度から学生には周知しているところであり、悪徳商法等には十分注意を払う必要があるため、次年度以降も注意喚起を行うこととしている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

第3期認証評価においては、特にその評価・改善のサイクルが機能しているかが問われることとなるため、認証評価につながるであろう中期事業計画においては、その点も意識し各項目に取り組んだ。中期事業計画への取り組みは、学生支援センターが対応する8つの項目において、充実した学生生活支援を中心に、学生支援委員、学生支援課事務職員がチームを組み、今年度掲げた目標達成に向け協働で取り掛かり、概ね計画通り実行できたと思われる。各項目は次年度以降も継続して取り組むべき課題であるため、今年度の実施内容を検証、改善し次年度の取り組みに活かすこととする。

学生支援の適切性の検証においては、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ないかと委員会の内規等検討していたが、今年度は形にできなかった。

第3期認証評価へつなげるために、その他に情報公開などの準備も必要となる。その点を踏まえ、修学支援においては、本学の修学支援者数とその支援内容を大学HPに公表したところである。今後は、学生生活を支える各支援制度や実績、資格取得や表彰等の状況について公開準備を進める必要があると理解している。

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

- (1) キャリアセンターの職員構成：部長1名、課長1名、課長補佐1名、課員4名に加え、資格・キャリアステーション担当として外部委託会社から1名のスタッフが週3日勤務している。
- (2) 本センターの主な機能は、学生が希望する進路を実現するための進路支援、特にインターンシップや就職活動に関する情報提供やセミナー・講座の企画運営、就職指導、機会提供、資格取得講座の運営などを、各学部の常設委員会である就職委員会との協力のもと、低学年から卒業まで体系的に行っている。併せて全学部横断的に展開されるキャリア関連授業科目の授業協力も実施している。上記の活動を充実させるためにも、各種団体・企業との綿密な関係を築くよう、開拓や情報交換、調査協力等も行っている。
- (3) 就職状況：2020年度は新型コロナウイルス感染症による企業の採用控えも元に戻りつつあり、就職希望者を対象とする就職率は91.7%であった。2021年度は就職希望者を対象とする就職率は93.8%となり前年を2.1ポイント上回った。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし。

2. 長所・特色

本学の就職支援の最大の特色は、学生・ゼミ担当教員・キャリアセンターの三者間で連携・情報共有をして就職支援をする三位一体でのサポート体制である。小規模な大学の特性を活かし、学生の顔が見える環境で直接対話しながら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、低学年から社会に出て役立つ資格を取得させ、就職への意識付けを行うために「資格・キャリアステーション」を設立した。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、ゼミ担当教員からの案内、学生ポータル 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により行っている。さらに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・送付している。また、4年生の保護者にも適切な時期を見計い、学生の就職活動への理解や協力を呼び掛けている。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、学生が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。

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る。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。

3. 問題点

- (1)2021 年度はコロナ禍による緊急事態宣言を受け、上記特色でも触れた行事については対面での支援は前半では行うことが出来たが、後半はほとんどオンラインとなり直接対話が出来ない状況に陥ってしまった。本センターではオンライン対応の環境を整え、対面とオンラインのハイブリッドで支援を行うことで、従来に少しでも近づけようと努力してきた。しかし、対面のイベントや面談は厳しい人数制限の影響で、多くの学生に対応できなかったことは否めない。そして各講座がオンライン化されたが、対面時よりも参加率が伸びることもなく、また離脱率も改善が見られなかったことは引き続き課題である。
- (2)学生・ゼミ担当教員・キャリアセンターの三位一体でのサポート体制においては、学生への支援に協力的な教員も存在する一方、一部のゼミ指導教員の中に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いることから全ゼミ生に対応していない可能性が挙げられる。
- (3)情報発信についても、学生ポータル TG-Navi を利用しているが、このシステムを学内全ての部署にて利用しているため、学生にとっては膨大なメール量となりキャリアセンターからの知らせが埋もれてしまっている問題が判明した。したがって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・ゼミ担当教員・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。
- (4)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。近年は就活開始時期が早期化しており、キャリア教育科目の3年次必修科目では授業終了前に就活が終了する学生が生じており、必修科目の開講学年と就職活動開始時期にギャップが生じている。今後は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. 全体のまとめ

4 年生支援

2021 年卒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 日であったが、緊急事態宣言発令期間は採用活動が止まり、それ以前から動いていた学生と、2 ヶ月遅れでスタートした学生に大きく二分され、二極化傾向がさらに顕著となった。また、コロナ禍により周りとの接点がなくなったことによる情報難から、漠然とした不安が原因となり「就職を希望しない」ことを選択する学生が増え、「二極化」から「三極化」へと変化している。従来同様ゼミ調査や個別の電話掛けに加え Web 調査などを実施しタイムリーな現状把握に努め、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、各支援団体・企業の協力による求人紹介、保証人同伴可の求人紹介イベント等を実施し、「就職を希望しない」ことを選択する学生にはその実数

と理由の調査をして実情の把握に努めた。

3年生支援

コロナ禍において、一旦発症数が落ち着いた前半の時期に進路希望カードを用いた個別面談を対面にて全員に対し行った。その際に就職ハンドブックを配布したが、汎用品であるため本学独自の事項で不足の部分をキャリアスタッフ自前のイラスト入り別冊就活手帳を作成し補った。また、オンラインと対面のイベントやガイダンス、講座やセミナーをハイブリッドで行うことで就職意識の高揚と実践に役立つスキルの向上に注力した。さらに、学内企業セミナーを複数回催し、学生に対し企業から直接に会社概要や事業内容を説明いただき選考試験へと導く企画とした。企業セミナーには、その企業に就職した卒業生の参加を依頼し、卒業生による在学生への就職活動の支援一環とした。3年次必修科目の「キャリアデザイン」のオンライン版でもコンテンツ作成や授業運営のサポートを行い、選択科目の「インターンシップ演習Ⅰ・Ⅱ」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

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。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。

1. 現状の説明

1-1. 現状

1) 所属

総務部に 2 課が設置されている。①総務課、②施設課。

2) 総務部職員構成（総務課・施設課合計）

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

3) 流山キャンパス売却に関する整理・修繕業務

①屋上防水工事、②体育館不点灯照明更新工事、③什器や機器備品の廃棄整備

4) 本郷キャンパス施設環境の整備・充実

①1 号館 3F イングリッシュラウンジリノベーション

2.3 月にラウンジのリノベーションを行い、学生にとって快適なラウンジとした。

②1 号館照明制御設備更新工事

2007 年竣工時に設置した照明制御設備の修理交換部品の供給が難しくなった為、2021 年 10 月に更新した。更新後、地下防災センターからの操作が安易になった。

5) 新型コロナウイルス対策

①大学内での職域接種の実施

9 月に 1 回目と 2 回目の武田/モデルナ社製 mRNA ワクチンによる職域接種を学生支援センターと体育館で運営した。学生、教職員、近隣中学校、近隣住民など合計約 820 名が 2 回接種を行った。

②教室内換気工事

【4 月】 換気率が低い相談室と 1924 共同研究室の改修工事、また 4 号館各教室の収容人数に合わせた換気風量調整を 2021 年 4 月に実施した。

【8 月】 5 号館の PC4 教室・メディアセンター事務室内の全熱交換器更新工事を行った。

【3 月】 換気率が低い 5 号館の 2 教室および PC ゼミ室の全熱交換器を増設した。

また、4 教室にアクリルパーテーションを設置することにより、コロナ禍仕様の中で 2022 年度は合計 23 教室、360 名の増席を行った。

6) 行事・イベント・講座の新型コロナウイルス対策およびオンライン化運営

①入学式・卒業式

2021 年 4 月 2 日入学式、2022 年 3 月 20 日卒業式は感染対策を十分に施し、学部別に短縮した式次第で、卒業生と教職員のみ参加で対面形式による式典を実施した。

②家族会

1.2.3 年生の学年別に感染対策を十分に施し、全体説明と個別相談を対面で実施した。コロナ禍で通学頻度が少ないことと、学内や社会でのコミュニケーションが少ないことに対する保護者の心配を強く感じる機会となった。

③兼任講師説明会

全体会はインターネットによる動画配信を行い、分科会は 3 月 3 日に Teams による

ミーティング形式で行った。分科会には述べ74名の兼任・新任講師が参加した。

④公開講座

社会貢献の一環として、春学期に7回、幅広い分野の教養講座をオンラインで実施し、延べ747名が参加した。

⑤現代経営研究会

秋学期に企業の経営者による講演を全6回、一般参加はオンライン、授業対象の学生参加は対面で行い、延べ643名が参加した。2021年度より文京学院大学との単位互換により当該大学の学生が受講した。

7) 社会連携・貢献について

①社会連携・貢献の方針を制定

これまでの活動を取りまとめる組織および評価体制の提案を行った。

②本郷台中学校職場体験実施

9/28(火)、29日(水)、30日(木) 9:00~15:00の3日間の職場体験を4部署で18名の生徒を対象に新規で実施した。今後も継続して実施したい。

③二次的避難所

旧元町小学校避難所が一時閉鎖に伴い、令和4年3月31日まで、近隣4町会の二次的な避難所として施設の一部を提供することについて、文京区と協定を結んだ。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

東洋学園事務組織及び事務分掌規程に準じて2021年度の業務を行った。

2. 長所・特色

総務部は学内のすべての部署と関係を持つ学内組織であることが特色である。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意識で業務にあたり、部局を横断する業務も円滑に進めている。

長所としては、学内の各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。そのためにはスタッフは変化に対応する能力とチャレンジが求められ、結果や成果から改善し、業務の効率化や質の向上を図る取り組みが重要になる反面、汎用的な業務遂行能力を身に付けることができる。

3. 問題点

2020年度の以下の問題・課題について取組み学内共有を行った。

- 1) 地域連携__社会連携・社会貢献に関する明確な方針を設定し、学内への浸透を図る。
- 2) 防災計画__防災対策に関するガイドラインの策定と組織化を図る。

2021年度は①学長秘書業務の確立、②学外者向け有料教養講座の再開、③温室効果ガス削減計画の策定、④災害時対応マニュアルの更新及び周知徹底と実践的な避難訓練を重点課題として新たに設定する。

4. 全体のまとめ

2020年度は、新型コロナ感染対策への構内対応および行事や会議のオンライン化運営など業務に変化が生じた。2021年度は「with コロナ」として、オンラインの安定的な

運営、対面とオンラインの併用による会議やイベントの運営に取り組み、質の向上と参加者の拡大に貢献した。しかしながら、改善すべき運営課題が生じており、2022年度はさらに精度を高め、また、新しい「after コロナ」に向けた環境整備に取り組むことが求められる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

2020年に課題とした、「社会連携・社会貢献に関する明確な方針を設定すること」は年度内に達成し、運営組織や評価管理体制の提案を行った。

2021年度は「after コロナ」における「学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針」に関して教務面の提案を理解し、対面環境を強化しつつ、オンライン併用でのパフォーマンス向上に関わる支援に積極的に取り組むたい。

2021年度 図書館自己点検・評価報告書

図書館課長 寶迫 佳苗

1. 現状の説明

1-1. 現状

1) 組織・構成

図書館の職員は専任職員 2 名、専門職職員 1 名、派遣職員 2 名、兼務職員 2 名である。

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
2021 年度受入冊数	1,743	384	87	2,214
2021 年度除籍冊数	1,008	374	494	1,876
蔵書数	93,205	17,144	3,965	114,314
蔵書数のうち電子書籍	346	31		377

雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	165	71	236
冊子体寄贈タイトル	5	1	6
オンラインジャーナル	49	17,251	17,300

3) サービス状況

入館者数(人)	6,817
貸出冊数(冊)	4,423
レファレンス件数(件)	333
相互協力依頼件数(件)	123
相互協力受付件数(件)	132

電子書籍のアクセス数(回)

eBookLibrary	421
EBSCO	1,840
KinoDen	384
LibrariE	288

来館しなくても利用できるサービス

図書の郵送貸出

	人数(人)	冊数(冊)
学生	11	25
教職員	1	2
計	12	27

複写物の郵送

	人数(人)	件数(件)
学生	7	23
教職員	1	1
計	8	24

2021 年度も新型コロナウイルス感染症に伴う対策を取りながら図書館サービスを実施することとなった。入館者数は昨年度比で 2.7 倍、貸出冊数は 1.5 倍となったがコロナ禍前よりは少ない。電子書籍については以前より周知されてきたようで、4 種類の電子書籍のアクセス数の合計は昨年度の 1.3 倍となった。

「来館しなくても利用できるサービス」は対面授業の増加により利用者が大幅に減少した。しかし想定していたより需要はあり、今後も継続する必要があることが分かった。

利用促進プログラムもコロナ禍前のような多様な展開をすることは難しかったが、授業連携の例として「教養基礎演習 B」を挙げることができる。プレゼンのテーマに合わせた SDGs 関連本の展示を行い、活発に利用された。利用増加には授業との連携が不可欠であると改めて認識させられた。他には、講習会の代替手段として図書館の利用法についての動画を作成しホームページで公開した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

該当なし

2. 長所・特色

2021 年度は 11 年ぶりに図書館システムを更新することができ、約半年間のデータ移行等の作業を経て 2022 年 3 月から運用を始めた。検討項目が多い困難な作業であったがシステム更新は業務見直しの良い機会であると捉え取り組んだ結果、以前より運用しやすいデータ構成とすることができた。導入にあたってはメディアセンターの多大な協力を得た。

3. 問題点

図書館で提供している様々なサービスを利用者に周知する仕組みがまだ十分ではない。2021 年度共用教研施設利用実態調査によると「図書館からのお知らせを主に何で知るか」という問いに対して「図書館のお知らせをほとんど見聞きしたことがない」との回答が全体の 2 割弱ある。数年前と比較すると改善されてはいるがさらに対策が必要である。学生だけではなく、教員への周知方法も検討が必要である。

4. 全体のまとめ

対面とオンラインを併用した授業に対応した利用者サービスについてまだ試行錯誤が続いている。昨年度始めた非来館型のサービスは継続して行った。利用者支援プログラムは授業連携に重点を置いて取り組んだ。昨年度と比較して全体的に利用は増加したと言えるが、コロナ禍前の状態には戻っていない。

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

密を避けるため、利用できる席数を半数に止めたが不足するようなことはなかった。電子書籍等を積極的に購入し、館外からでも資料に容易にアクセスできるよう努めた。

2) 利用者数増加の取り組みについて

必修授業と連携した企画展示で昨年度よりは利用者数が増加した。来年度はコロナ禍前よりも利用が活発になるよう、新しい図書館システムを活用した取り組みも行う。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。2021 年度人員構成は、管理職 1 名、職員 5 名（内 1 名は兼務）である。

・所管する主な業務としては以下のとおりである。

- ① サーバー、ネットワーク機器の導入と運用、保守。
- ② PC の導入と運用、保守。
- ③ 教室 AV 機器の導入と運用、保守。
- ④ IT 機器、コンピューターソフトウェアに関するヘルプデスク業務。
- ⑤ ユーザアカウントの登録・削除、アクセス権の管理。
- ⑥ 情報セキュリティの管理と啓蒙活動。
- ⑦ IT リテラシー向上に関する講習会等の実施。

・管理対象の機器、システム

- ① 教育系端末として計 624 台（PC 教室 6 室 253 台、CALL 教室 2 室 76 台、一般教室教員用 30 台、ゼミ室ノート PC 21 台、PC 自習室 111 台、キャリアセンター 7 台、図書館 41 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 17 台、学生貸出用ノート PC 44 台、教員貸出用ノート PC 10 台）
- ② ネットワーク機器ノード数 168 台。本郷校舎内の有線/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で構成。
- ③ 物理サーバーノード数 6 台（学内 5 台、データセンターへのハウジング 1 台）、仮想サーバーノード数 21 台（クラウドサービス 21 台）。これらで運用しているのは学務システム、Web、ストレージ、アカウント管理、システム管理サーバーなど。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

2. 長所・特色

2021 年度の授業は概ね 6 割を対面とし、4 割はオンラインやオンデマンド、課題提出による実施となった。これにより対面とオンラインの両方の授業を受け持つ教員は、学内からオンライン授業ができることが重要となったため、オンライン授業用配信室を 3 室設置した。単純に静穏された個室で Teams や Zoom による授業ができるだけでなく、対面の授業と同様に板書とパワーポイントなどのデジタル教材の両方を学生に掲示できる環境とするため、ビデオカメラを各室に 2 台設置した。教員それぞれの要望を汲み入れると高機能にはなるものの、操作を覚えて使い切ることは困難となってしまうため、できる限り簡単な操作で使用できるよう、いろいろな機器や接続構成で試行錯誤し工夫している。また、シンプルに静穏な環境のみを必要とする教員のためのオンライン授業配信室も 2 室設置した。

3. 問題点

コロナ禍においてオンライン授業が浸透し、個人が所有するデバイスや通信インフラが整ってきたこともあり、講演会やセミナー、レクリエーション、就職活動といった対面で行うことがほとんどだったイベントも、オンラインで実施される機会が多くなってきた。学外でこれらのサービスを利用するには特に問題もなく利用できるのであろうが、学内からの接続においては、学生権限、教員権限、職員権限でアクセスできるサーバーやWebサービスなどを制限しているため、それぞれの境界（教員⇄学生など）をまたぐ通信やデータの共有には思わぬ制限がかかることがあり不便な点もある。開放しているポートも制限しているため「Webサービスの〇〇の××が利用できない」、「〇〇からは接続できるが△△からは繋がらない」といったことも発生している。

これまでは不正なアクセスや意図せず情報が漏えいすることを防止する観点から、ネットワークの設定では最低限のポートしか開放していなかったが、多様な外部サービスの利用によりこれらのポートの開放が必要となり、ひとつのサービスを導入するだけで数千のポート開放が必要になることも多い。

また、近年、サイバー攻撃のリスクが高まっている傾向があり、本学においてもセキュリティ対策の強化が一層求められている。

サーバーにログインするためにはパスワードのほかに秘密鍵を必要とする多重認証方式を取っているため、なりすましのログインにはある程度のセキュリティが担保されているが、WebサーバーのOSやミドルウェアの脆弱性を突く攻撃には効果がない。これらは開放しているポートが多ければ、それだけ攻撃に遭うリスクも高まってくる。

今後さらに学外とシームレスに利用できるサービスが提供され、導入が検討される流れになると思われ、リスクは増す傾向にあると推察している。

これらをセキュアに利用していくにはより一層のリスク対策が必要で、どれだけの費用をかけて対応していくのか、または利用を制限するのか、大学全体で検討していく議論が必要である。

4. 全体のまとめ

夏季事務閉鎖期間に実施した1号館サーバー室の縮小工事は、電話回線も含めた基幹ネットワークの敷設し直しを伴う工事だったため、入念な調査、計画により実施したが、影響範囲が大きいだけに不安が残る工事だった。

施設側の工事日程との調整がスムーズに進んだこともあり予定通りに工事は完了し、事務閉鎖期間明けから問題なくシステムが稼働できたことは、メディアセンター職員には達成感のある仕事で、これを経験に今後も難しい作業にも取り組んでいける自信になったのではないかと感じている。

今後もDXとともに学内設備の効果的な活用を意識したシステムの運用保守を心がけていく。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

該当せず。

2021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 課長 岡本 育也

1. 現状の説明

1-1. 現状

入試室では学生募集に関わる業務として、入学試験、学生募集に係るオープンキャンパス、高校訪問（学外ガイダンス等）、募集広告の企画・実施を行っている。2021年度入試室業務は以下の通り行った。

(1) 入学試験

a) 願書受付、入学手続等

学校推薦型選抜・総合型選抜・一般選抜等、すべての願書受付・処理を始め、入学手続書類の処理をWebポータルサイトにて行い、Web上での一元管理を可能とした。

b) 試験実施

本郷キャンパスにて実施（一般選抜1期A日程の世界史選択者のみ神保町会場にて実施）
※一般選抜・学校推薦型選抜・総合型選抜のすべての試験区分にて、ポートフォリオを点数化して評価に加える「プラスP」を設けた。

※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)下での入学試験実施

受験生・教員（監督者、面接者）の「三密(密集、密接、密閉)」を防止するため、Microsoft Teamsにてオンライン面接(面談)を実施した。また、筆記試験においては、間隔を空けての着席や昼食時以外のマスクの着用、手洗いや手指消毒の徹底など、防止対策を施した上で入学試験を実施した。

① 一般選抜TOGAKU方式／一般選抜TOGAKU-E方式

選考日：1期A日程 1/28(金)、B日程 2/1(火)、2期 3/12(土)

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<英語コミュニケーション学科は英語を必ず採用>。英語は、外国語もしくは英語の評定[学習成績の状況]を得点に加点換算「英語の得点」として採用)

TOGAKU-E方式

(英語は外部検定試験のスコアを換算し採用。必須受験の国語、選択必須受験の日本史、世界史、数学のいずれか1科目を受験し英語を含めた上位2科目を採用<英語コミュニケーション学科は英語を必ず採用>)

② 一般選抜共通テスト利用方式

出願登録期間：1期 1/5(水)～1/31(月)、2期 2/1(火)～3/5(土)

令和4年度大学入学共通テスト受験教科・科目のうち2科目以上必須受験し、得点の高い上位2科目を採用

<英語コミュニケーション学科は英語を必ず採用>

③ 学校推薦型選抜指定校制

選考日：11/20(土)、11/21(日)、11/23(火)

選考方法：面接及び提出書類(小論文を含む)審査

④ 学校推薦型選抜公募制

選考日：1期12/11(土)、2期2/19(土)

選考方法：面接及び提出書類(小論文を含む)審査

⑤ 総合型選抜

選考日：A日程10/30(土)、B日程12/18(土)

選考方法：小論文方式 小論文、面談及び提出書類審査

プレゼンテーション方式

<グローバル・コミュニケーション学部>

自己PR、プレゼンテーション、面接(質疑応答含む)及び提出書類審査

〈現代経営学部〉

A日程のみ実施。プレゼンテーション、面談及び提出書類審査

E方式 面談(英語での質疑応答含む)

筆記試験(ライティング)及び提出書類審査

⑥特別入学選抜(社会人、帰国生、私費外国人留学生)

選考日:1期12/11(土)、2期2/19(土)

選考方法:面接、小論文(帰国生・私費外国人留学生は日本語作文)及び提出書類審査

⑦編入学試験

選考日:1期12/11(土)、2期2/19(土) 選考方法:面接、小論文及び提出書類審査

⑧大学院試験

選考日:1期12/11(土)、2期1/22(土)、3期2/19(土)、4期3/11(金)

選考方法:小論文、面接、日本語試験(私費外国人留学生のみ)及び提出書類審査

(2) オープンキャンパス

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染状況の影響もあり、2020年度に続きオンラインによるオープンキャンパス(6/20:約30名参加)と、十分な感染症対策を講じて行う完全予約制対面型個別大学体験(カスタムオープンキャンパス/通年:約600組参加)を実施した。

(3) 高校訪問(学外ガイダンス等)

首都圏中心部にある主な実績校への訪問を軸に約900の高校へ向け広報活動を行った。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大に伴う訪問難化のため、対面訪問から電話やオンラインを利用した案内に切り替えて広報活動を継続した。また、感染症の影響下ではあったが153の学外ガイダンス等に参加をした。

(4) 募集広告

受験進学サイトへの情報掲出、サイト登録者へセグメントメールDM、SNSを利用したデジタル広告等により約27,000件の資料請求が得られた。

1-2. 会議に関する規定及び部署の方針について

該当なし。

2. 長所・特色

2020年度一般選抜における手続き率(11.2%)の低迷を踏まえ、特待生の見直し(新規に入学金を免除する特待生Cを設定)、合格通知書類の工夫(AR)などを施し、2021年度一般選抜の手続き率は14.6%と向上した。

また、入学予定者が入学するまでの期間に同じ入学予定者、大学生、教職員と接する機会をオンラインで設け(ましましプロジェクト・トーガクミーグリONLINE)、試行的に実施した。この取り組みは、テレビでも取り上げられNHK総合「おはよう日本」(2022/2/5放映)内で紹介された。

更に編入学においてはグローバル・コミュニケーション学部で専修学校に指定校推薦枠を初めて設けた。2021年度は1校のみであったが、今後指定校数を増やすことを企図している。また、他学部にも導入することで、編入学生募集上において重要な施策となる。

3. 問題点

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、2021年度0.59、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、2021年度0.65、また同学部英語コミュニケーション学科においても2016年度1.02、2021年度0.53と減少している。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、2021年度0.86、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、2021年度0.92、英語コミュニケーション学科でも2016年度0.82、2021年度0.81となっている。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大の影響を最も受けた学問系統ではあるが、抜本的な見直し等の努力が必要である。

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、2021年度0.97で改善傾向にはあるが2020年度に比して減少している。

更に、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、2021年度0.80、英語コミュニケーション学科が2017年度0.10、2021年度0.60、人間科学科が2017年度0.08、2021年度0.28、現代経営学科が2017年度0.14、2021年度0.24で改善傾向は見られるが、引き続き改善努力が必要である。

4. 全体のまとめ

2020年度に引き続き、試験本部のオンライン化や、面接システムを活用したオンライン面接(面談)の実施、昨年度以上の感染防止対策を施した環境での入学試験実施により、感染者の発生やクラスター源になることなく全ての入試を終えられた意義は大きい。一方で、2016年度より増加していた一般選拔出願者数を維持、増加させることができなかった点は、次年度学生募集上の大きな課題である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

- ・ 学校推薦型：公募制、総合型選抜の新たな取り組みの検討。
- ・ 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策を施した対面型オープンキャンパスを実施する。その中で受験生育成プログラムも導入し、学校推薦型選抜、総合型選抜受験者の受験サポートを行い個々の受験者の能力向上を図りつつ受験者を確保する。
- ・ 高大接続イベント(探究学習イベント)の試行
- ・ 学生募集広報施策の有機的連動

学校推薦型選抜・総合型選抜での受験生安定確保と一般選抜層への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。

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

1-1. 現状

現状の説明

新型コロナウイルス感染症の影響が長引くなか、2020 年度に続きデジタルメディアを中心としたコミュニケーション戦略ではあるが、個別対応の学校見学「カスタムオーキャン」などの対面型の施策も展開。入試広報センターとして入試室と広報室が連携しながら、ホームページへの誘引、マイページ登録やカスタムオーキャン申し込みを各施策の KPI と設定し活動を推進した。

業務範囲：

- ① 入試広報
 - A) 各種媒体を活用した広告・タイアップ活動
 - 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
 - D) 職員横断的に大学広報を研究・実践する「戦略広報研究会」の活動
- ③ 学内広報
 - A) 学内デジタルサイネージの運用及び学内掲示ポスターの制作
 - B) 学内イベントの推進
 - 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・戦術：

- ① 入試広報

新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、大規模な来場型オープンキャンパスの開催が難しいことから、個別対応の学校見学・入試相談「カスタムオーキャン」を実施。広告やホームページでの告知を積極的に展開し、マイページの登録促進施策、CRM の推進等を通じ来場者増を図った。

また、2020 年度に続きオンラインオープンキャンパスサイト内に各種デジタルコンテンツを掲載し情報の充実を図り、さらにデジタル広告のメディアプランを動画コンテンツや音声コンテンツとの親和性などを考慮しながらラジオ FM 局とのタイアップや動画・音声プラットフォームへの出稿も推進した。
- ② 一般広報

2020 年度に策定したコミュニケーション戦略に沿い一貫したコミュニケーションを行うことにより、建学の精神や大学理念の理解及び浸透活動を拡大した。特に動画広告やメディアタイアップなどを通じ展開した。

また、積極的なプレスリリース配信を心がけ、2020 年度を大きく上回る配信数となった。
- ③ 学内広報

学内メールでの情報配信を定期的実施、さらに学内デジタルサイネージの活用を推進した。また、新施設のネーミングコンテストやフェニックスモザイク竣工 60 周年企画展を実施するなど、大学理解促進施策を実施した。

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。

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、デジタルでのマーケティング・コミュニケーションの協力会社として宣伝会議社と協働。その他、印刷物の制作会社、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。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

2. 長所・特色

コロナ禍の長期化により受験生の情報収集手段やニーズも大きく変化している中、デジタル・コミュニケーションを中心と位置づけながらも、対面型施策との連携を模索するなど、各施策のPDCAを回しながら柔軟に予算を振り分け執行した。またオンライン学園祭でのメディアタイアップや音声プラットフォームを通じたデジタル音声広告を実施するなど新たな取り組みも推進した。

結果、昨年度比25%超のアクセス増となり、マイページ登録数も大幅に伸ばすことができた。

3. 問題点

デジタルでのマーケティング・コミュニケーションは日々進化しており、MAツールやCRMの効果的な活用が課題。ホームページのアクセス数やマイページ登録数は伸ばすことができたものの、出願までの態度変容を促していくためのよりきめ細やか対応や施策が必要であると考えます。

また、大学の教育や活動情報の理解の浸透という点ではまだ遠く、高校訪問との連携など課題は多い。

4. 全体のまとめ

前述の通り、ホームページへの誘引施策は概ね良好と考えており、各施策の目標数値は達成できている。しかしながら本学をはじめて知るタイミングが受験年度中ということが多く、短期間で認知から出願・入学までの態度変容をデジタル施策だけで促すことは難しい。

選ばれる大学としてのプレゼンスがまだ低いことから、早期（受験年度以前）での認知や好意の獲得と、少しでも興味を持った層に対してのコミュニケーション戦略・戦術の再検討が必要である。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

建学の精神、理念を社会一般にわかりやすいように公表することが期待されるとして、2020年度に策定したコミュニケーション戦略に則り活動を推進中である。具体的には建学の精神「自彊不息」の学内浸透を図るため、学内向けのデジタルサイネージやメールニュース、学内ニュースレターなど各種ツールで訴求している。

対外的にも動画広告や音声広告、メディアタイアップなどを通じて建学の精神や理念に基づいた本学の姿勢を表現したクリエイティブで大学認知・理解促進を図っている。

音声広告実施後のブランドリフト調査では広告接触者のイメージ項目が大幅に上昇しているなどの結果も現れており、2022年度も引き続き中高生の早期認知と好意度向上を目指したブランデッド広告の展開を検討している。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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、総合中長期計画、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

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

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。

理事長室は、流山キャンパスの売却に関わる交渉、運動施設の整備に関する業務を行った。その他に中期計画の2021年度実行計画の進捗状況の管理を行うと共に、2022年度実行計画案を取り纏めた。また、企画部においては、公的研究費の管理・監査に関して不正防止計画を策定した。大学の教育理念に関する意識調査も行った。ガバナンス・コードについて、一般社団法人日本私立大学連盟が策定した「私立大学ガバナンス・コード」に準拠し、定める各原則に基づき、ガバナンスの強化と健全性の向上を図っている。当該コードの遵守状況の点検結果を公表した。

人事部においては、教職員の採用、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）運用、衛生委員会の運営といった定常業務に加え、事務職員の勤怠管理システムの導入、人事給与システムの拡張作業を行った。事務職員の人事制度の再構築を行い、評価制度や昇格の仕組みについても改めた。

財務部は、経理課の予算執行管理・決算作業、管理課の土地・建物・附属設備・什器備品等管理、学生寮・栃木寮の管理運営といった定常業務に加え、今年度は学生寮の耐震工事、新たな教育研究施設への投資の検討を行った。

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。今後、認証評価への対応、中期計画策定及び実施状況報告の公開、規程改定作業などが課題である。

人事部は、事務職員の評価の仕組みも含めた人事制度の再構築を行ったところであるが、職員の当該制度に対する理解促進が喫緊の課題である。勤怠管理システム・人事給与システムについては、その導入効果の検証も必要だと考えている。

財務部としては、引き続き学納金以外の収入確保の検討が課題である。現在の資金について、安全を担保しながら、安定した運用益を得られるような選択をするための検討の必要があると考えている。また、本郷キャンパスを有効に活用できるようにするため、新たな教育研究施設への投資について、引き続き検討していく必要がある。

4. 全体のまとめ

新型コロナウイルス感染症の拡大により、春学期初めから東京都の要請により入構禁止措置をとることとなり、教育活動に大きな支障が生じた。学生のアルバイト先などの店舗でも時短営業要請がでて、生活に困窮する学生もおり、日本学生支援機構を通じた「『学びの継続』のための『学生支援緊急給付金』」や「高等教育の修学支援新制度」だけでなく、大学としても困窮者に40万円の支給を行うなど独自の経済的支援を行ってきた。このような支援はいまだ新型コロナウイルス感染拡大の収束が見通せない為、継続していく必要がある。また、来年度、対面授業を6割実施する方針を掲げているが、学内の情報インフラの整備には更に投資をしていく必要性を感じている。一方で、近年、受験生の都心の大学への回帰の傾向があり、本学も順調に入学人数を伸ばしてきたが、コロナ禍は受験生の心理にも影響を及ぼし、せっかく入学した大学の施設を十分に利用できない状況が長引くとなれば、受験生の大学選択の基準や意識も変化する可能性がある。このようなことを踏まえれば、今は順調な学生募集も急激に悪化する可能性もあり、相応の危機意識をもって大学運営に臨む必要がある。流山キャンパスの売却の見通しがつき、財政的には余裕が生まれるが、今だからこそ、中期的な視点にたって将来計画を立案し、実行していくべきであろう。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

財務部自己点検・評価報告書に記載のとおり。

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

該当なし

2. 長所・特色

本年度は、4回の定例理事会及び評議員会、6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。

諸規程について、本年度は執行部会議規程、次世代教育推進室規程、日本学術振興会特別研究員規程を新しく制定した。

所轄庁の認可・届出等の業務としては、校地・校舎変更届、学長変更届、学則変更届等を提出した。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。「研究機関における公的研究費のへの対応等に関するガイドライン（実施基準）」（平成19年2月15日文部科学大臣決定、令和3年2月

1 日改正)を踏まえ、公的研究費の管理・監査に関して不正防止計画を策定、実施することにより、公的研究費の適正な運営及び監査体制の徹底を図っている。

寄付金については、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、一般財団法人ユーラシア財団 from Asia の支援による学内外を対象とした寄付講座を開催した。

認証評価について、第2期大学評価結果の通知から3年が経過した為、改善勧告及び努力課題の改善状況についてまとめた「改善報告書」を提出した。

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

流山キャンパスの売却に伴う運動施設の在り方については、多くの課題を抱えている。特にテニスコートの代替地の確保が急務である。松戸の総合グラウンド内への設置も含め、他部署とも連絡を取りながら、検討作業を進めていきたい。

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、2021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

1. 現状の説明

1-1. 現状

(1) 組織・構成

今年度は6月の人事異動において実質的に1名減となる中、部長を含め4名の専任職員の体制で所管業務の運営にあたった。

(2) 業務分掌

教職員の採用・異動・昇進・服務・退職等、研修、出張、給与、福利厚生・健康管理、共済制度・社会保険制度、賞罰、個人情報保護、ハラスメント防止等に関する事項

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

該当なし

2. 長所・特色

(1) 今年度に中期事業計画で示した1項目については、順調に着手・推進することができたと考えている。

①「一層の働き方改革を行う。」

事務職員に対しては、6月より勤怠管理システムを導入し、運用を開始している。このことによって、職員自身だけでなく、管理職が部下の就労時間や休暇の取得状況等を把握することが容易になった。人事部としても、超過勤務時間や休暇の処理業務の効率が大幅に上がった。

また、人事給与システムの拡張作業も行った。全教職員が給与明細や源泉徴収票の取得、年末調整手続きをWeb上で行えるようにしたことにより、教職員の利便性が向上したと考えている。

さらに、事務職員の人事制度の再構築を行った。これまでなかった「等級」の概念を導入するとともに、評価制度や昇格の仕組みについても一新することとした。事務職員への説明会を終え、2022年度より運用を開始する予定である。

(2) その他の定常業務においては、次のような取り組みが実行・推進できた。

①教職員の採用

2022年度入職者の採用作業を行った。現時点での入職予定者数は次のとおり。

専任教育職員：3名（グローバル・コミュニケーション学部2名、人間科学部1名）

専任事務職員：4名

②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。今年度はコロナウイルス感染症予防の観点からオンライン形式での開催が企画されたものが多く、主に日本私立大学連盟主催セ

ミナーへの参加を計画した。中でも、様々なコンテンツを視聴できる「オンデマンド研修」を入職3年目以下の事務職員全員が受講できたことは有意義であった。また、昨年度より実施している事務職員の「チャレンジ研修制度」についても、上期2件、下期1件の応募があった。知識・スキル向上への意欲は確実に高まっていると考えている。

③目標管理制度（MBO）の推進

評価制度の変更については先に少し触れたが、一昨年度から開始した目標管理制度（MBO）については実施3年目を迎え、取り組むことの意義への理解や“評価慣れ”という意味では一定の成果が出てきている。昨年度は実施が叶わなかった評価者・被評価者に対するフォロー研修も、今年度は10月に実施することができ、改めて理解を促進することができたと思っている。

④衛生委員会との連携

毎月定期的開催される衛生委員会（構成：産業医1名、教育職員1名、事務職員4名）に積極的に参画し、教職員の健康障害防止及び健康の保持増進に努めた。HP等を通じて委員会の中で議論された内容を教職員に周知しているが、特に産業医からの講話の内容については、新型コロナウイルス感染症に対する状況説明や留意事項等、タイムリーな話題も多く、教職員にとって有意義な情報になっている。

3. 問題点

例年、退職者の補充を目的として教育職員・事務職員の採用を行っているが、今年度は人材の確保という点において問題が残った。

教育職員の採用については、各学部の採用担当教員のご尽力もあり、当初の計画どおりの採用ができたと考えている。但し、事務職員については、次年度の事務体制計画がほぼ整った時点で退職希望者が出たこともあり、年度を越した採用活動をせざるを得なくなった。また、2022年4月からの入職予定者1名が内定後に辞退を申し出てきたことも重なり、急遽補充採用を進めているところでもある。今後は、内定の出し方や入職意思の確度の把握において、今まで以上に工夫が必要であると感じている。

4. 全体のまとめ

定常業務においては、上記のように実行・推進がスムーズだった部分もある反面、作業フロー・作業マニュアルが未整備のため、経験が浅い所属員ではチェックをできる体制になっていなかったことにより、誤った業務対応を行ってしまった幾つかの場面があった。今年度の経験を活かし次年度は作業マニュアル・作業フローの整備をできるよう部全体で取り組んでいきたい。

前述した事務職員の人事制度の再構築については、2022年度もさらに推進していく計画である。刷新した評価制度を使って、職員のモチベーション向上や業務への取り組み方改善に向かうような仕組みにしたいと考えている。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

該当なし

1. 現状の説明

1-1. 現状

(1) 組織・構成

今年度は、6月の人事異動の時点で部長を含め3名の専任職員と1名のパート職員の体制でスタートしたが、予てより退職者に対する補充ができていない状況であったため、9月より1名の専任職員を採用して業務運営にあたった。

財務部には経理課と管理課が設置されており、それぞれ以下のような業務を担当しているが、専任職員4名のうち3名が両課を兼務してその任にあたっている。

コロナ禍の中、昨年度の経験を踏まえて予算策定された部分はあるものの、やはり全学的にイレギュラーな対応を求められる部分があり、予算の執行や追加予算の策定等においては、各部門と相談・調整をしながら行う機会が多くなっている。

(2) 業務分掌

① 経理課

予算、決算、助成補助金、会計監査、学生納付金、寄付金、現預金等の出納管理、給与・経費等の支払、諸税・社会保険料等の納付

② 管理課

資金計画・資金調達、資産運用、土地・建物・附属設備・什器備品等の取得及び処分、固定資産管理台帳の作成、学生寮・栃木寮の管理運営

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について（規程や方針通りに運営しているか）

該当なし

2. 長所・特色

今年度に中期事業計画で示した4項目のうち3項目については、順調に着手・推進することができたと考えている。

① 「適切な予算執行管理を行うことにより、収支の健全性を維持する」

各部署の予算策定時に月次の予算執行計画を作成し、その計画に基づき、毎月の執行状況を財務部に報告する形としてきた。計画との差異が大きかったり、未執行の場合等についてその理由を明確にし、差異の累計を毎月把握できるように努めた。

② 「遊休資産の処分を行い、事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額の割合をプラス化するとともに、要積立額に対する金融資産の充足率を100%以上とする」

流山キャンパスの売却により基本金積立額を大きく取り崩すため、今年度の決算時における「事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額の割合」はプラス化の見込みである。但し、売却先からの支払が来年度との2か年に分割されたため、「要積立額に対する金融資産の充足率」は100%以上には達しない見込である。

③ 「学生納付金をはじめ、外部資金(補助金、資産運用)の獲得により安定収入を目指

し、不要な支出を抑制することにより、事業活動収支比率をプラス化する。」
学生納付金のみならず、流山キャンパス土地の売却益により事業活動収支比率はプラス化の見込みとなった。

その他、上記業務分掌に示した通常の業務についても、大きな支障はなく推進することができた。

3. 問題点

今年度の中期事業計画で示した1項目について、検討の結果、計画変更をせざるを得なくなったため、当初の計画を実行できなかった。

①「将来の教育設備充実の為に基本金、特定資産に計画的に積み立てを行う。」

当初、2号基本金を積み立て、校舎等の教育設備充実に向けた計画を実行していくこととしていたが、2号基本金の積み立てには具体的な大規模修繕計画の立案が必要となることから、この計画の実行は困難だと判断した。については、別途奨学金の財源を留保するため、3号基本金を積み立てるべく補正予算を組むことについて、理事会の承認を得たところである。

また、学生寮（安藤坂ドミトリー）の管理については、耐震工事を含め、必要な修繕等を随時行っているが、建築から約50年経過していることから、修繕すべき箇所・コストも年々増加している。また、コロナ禍において地方出身学生が減少していることから入寮希望者も減っており、42室中4～5室が空室となってしまった。

4. 全体のまとめ

昨年度に引き続き、今年度もコロナ禍の影響等により予算を予定どおり執行することができなかった部分が見られ、経常的な支出は減少した。一方で、流山キャンパスの補修など突発的な経費が大きく増加した。

また、来年度の入学者数の見込を下方修正したことから、予算も当初よりも縮小した形で策定したので、引き続き経費の削減に努めつつ教育環境充実のための投資は積極的に検討していくこととする。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

「2.長所・特色」の中でも述べたが、中期事業計画の1項目として取り組んできた。流山キャンパスの売却により基本金積立額を大きく取り崩すため、今年度の決算時における「事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額の割合」はプラス化の見込みである。但し、売却先からの支払が来年度との2か年に分割されたため、「要積立額に対する金融資産の充足率」は100%以上には達しない見込みである。

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2021年度

発行：東洋学園大学 大学評価委員会
発行日：2022年8月1日