

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2022 年度

— 東洋学園大学 —

2022年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

2022年度東洋学園大学自己点検・評価報告書の発行に際して	1
-------------------------------	---

【1. 管理運営】

1. 評議会自己点検・評価報告書	4
2. 大学運営協議会自己点検・評価報告書	5
3. 執行部会議自己点検・評価報告書	7
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	12
6. 現代経営学部教授会自己点検・評価報告書	15
7. 現代経営研究科委員会自己点検・評価報告書	18
8. IR室自己点検・評価報告書	20

【2. 教育部門】

1. グローバル・コミュニケーション学部自己点検・評価報告書	24
(1) グローバル・コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	27
(2) 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	30
2. 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書	32
3. 現代経営学部現代経営学科自己点検・評価報告書	35
4. 現代経営研究科自己点検・評価報告書	38

【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	42
(2) 人間科学部教務委員会自己点検・評価報告書	45
(3) 現代経営学部教務委員会自己点検・評価報告書	47
2. 学生支援委員会自己点検・評価報告書	50
3. 入試企画委員会自己点検・評価報告書	53
4. 広報委員会自己点検・評価報告書	56
5. 共用教育研究施設委員会自己点検・評価報告書	59
6. 就職委員会自己点検・評価報告書	62
7. 紀要委員会自己点検・評価報告書	65
8. FD委員会自己点検・評価報告書	68
9. 教職課程運営委員会自己点検・評価報告書	71
10. 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書	73
11. 研究倫理委員会自己点検・評価報告書	76

【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	80
2. 国際交流センター自己点検・評価報告書	83
3. 教養教育センター自己点検・評価報告書	87
4. 次世代教育推進室自己点検・評価報告書	90

【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	94
(2) 学生支援センター自己点検・評価報告書	96
(3) キャリアセンター自己点検・評価報告書	103
(4) 総務部自己点検・評価報告書	106
2. 共用教育研究施設群	
(1) 図書館自己点検・評価報告書	109
(2) メディアセンター自己点検・評価報告書	112
3. 入試広報センター	
(1) 入試室自己点検・評価報告書	114
(2) 広報室自己点検・評価報告書	117
4. 法人本部自己点検・評価報告書	119
(1) 企画部自己点検・評価報告書	121
(2) 人事部自己点検・評価報告書	123
(3) 財務部自己点検・評価報告書	125

2022 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 辻中 豊

2022 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。

自己点検と評価は 2008 年度から毎年実施していますが、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、本学の成長と変化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。つまり、次年度、2023 年度中には、次期認証評価にむけて準備を終え、2024 年度の認証評価にむけて、自己点検・評価結果を提出する必要があります。

近年は、内部質保証体制についてより一層の実質化と可視化が期待されており、この機会に従来のやり方／考え方を一新しなければなりません。2022 年度は、前年に作成した中期計画の 3 年目事業計画を検証して 4 年目事業計画に反映させ、特に改訂されたアセスメントポリシーに基づくアセスメントを、各学部レベルならびに全学レベルで実施いたしました。内部質保証体制の強化と実質化へと着実に歩を進めました。

本報告書を通して、次回の認証評価に向けた更なる改善を行い、間もなく 100 周年を迎える大学の一層の発展のため、教職員の皆様が一丸となって邁進することを心から期待しています。

以上

1. 管理運営

1. 現状の説明

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

評議会の組織に関して構成員は、第2条に則り、理事長、常任理事、現代経営学部長、現代経営研究科長、人間科学部長、グローバル・コミュニケーション学部長、入試広報センター部長、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および事務局などの責任者としている。本年度の構成員は18名であった。

運営に関しては、規程第3条の通り行っており、審議事項及び業務の調整については、第4条に第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。

評議会は、会議に附すべき事項を示して評議会の開会を請求された場合に開会としている。(規程第7条) 本年度は計4回開催した。

2. 長所・特色

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. 改善状況

第2期認証評価において評議会として対応すべき事項はない。

前年度の問題点及び全体のまとめに掲げた事項について、運営方法の見直しを行った。評議会は学園の基本方針等を審議及び業務の調整を行い、大学運営協議会では全学的な教学事項について審議するとし、役割分担を明確にした。

以上

学長 辻中 豊

1. 現状の説明

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を主な役割として運営されている。

(1)構成メンバー

学長、グローバル・コミュニケーション学部長、人間科学部長、現代経営学部長、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（共用教育施設群施設長、次世代教育推進室長、事務局長（補佐）、事務局各部課長）の構成で、2022 年度は 19 名を常任メンバーとして運営した。

(2)2022 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。主な議題は以下の通り。

- ・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
 - ・内部質保証の方針に関する事項
 - ・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）
 - * ポートフォリオに関する事項
 - * 障がい学生支援に関する諸規程策定に関する事項
 - ・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
 - * 情報セキュリティ強化に関する事項
- （*は 2022 年度新規案件）

(3)2022 年度活動評価

職務として設定されている以下の 4 つの事項について、年間 11 回の会合を通じて円滑に共有がなされた。また、関連する執行部会議と 3 学部教授会との連携も有機的に図られた。

- ① 各教授会、各センター教授会及び研究科委員会等の審議に係る調整に関する事項
障がい学生支援に関する諸規程については、学園として 3 学部の教育現場で共通の対応が必要なことから、大学運営協議会で議論した後に教授会において審議するべく調整機能を果たした。
- ② 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
中期事業計画については 2021 年度に引き続き、各部局の進捗報告を行っている。
- ③ 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
内部質保証に関する自己点検・評価について全学的に推進する役割を果たした。
- ④ その他本学の運営に関する重要事項
新型コロナウイルス感染拡大防止の方針と授業・学生生活の方針決定を行った。

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において迅速かつ円滑なかたちで合意されている。

学長リーダーシップに基づく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

年間を通じてオンラインで実施してきたため、効率的に横断的な調整を行う役割を果たしてきた反面、学部・センター・事務局との意思疎通や認識の違いが生じることがあった。大学の組織横断的な調整をはかる機関としては、時には様々な意見を直接的な形で議論し、集約して方針を定めていくような意思決定が、結果的には各部局の連携を高めることにつながるため、2023年からは対面形式での会議運営を行う予定である。

また、教育研究に関する IR の活用が本学の発展のために不可欠となってきたので、本協議会との連携を高めていきたい。

4. 全体のまとめ

大学運営協議会の主たる役割である「大学全般に関わる重要な問題に関する連絡調整を行い、大学全体の円滑な運営を図る全学的な連絡調整機関としての役割」として、2021年は大学運営に関する以下の主な重要な事項に関わる主たる役割を果たした。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促し、調整する機関として役割を強化したい。

5. 改善状況

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。2021 年度に生じた課題に対し、2022 年度の改善状況について以下の通り報告する。

(1) 内部質保証

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。

(2021 年度大学運営協議会自己点検・評価報告書>3 問題点より)

2022 年 9 月に 2021 年度内部質保証の点検・評価報告書について大学運営協議会の議題とし、本学の教育・研究活動等の状況について現状認識の共有が図られた。

(2) 教務システム導入に関する事項

2022 年度に新規導入したポートフォリオについて、9 月から教員入力を促し、利用推進を後押しした。2023 年度は定期的に利用状況を報告いただき、教育・研究活動への効果を確認したい。

(3) 退学防止への取組みに関する事項

1 年次春学期の退学防止に関する取組みが部局やセンターの報告から多面的に実施されていることが理解できた。本件が中期事業計画の 1 つの柱であることもあり、取組みの成果について検証し、2023 年度に向けた方策について、大学運営協議会を通じて学部やセンターに伝えていく計画である。 以上

1. 現状の説明

1-1、構成

2022 年度は新任の辻中豊学長が就任し、学長以下 9 名の構成員で運営を行った。(7)の総務部事務部長は 2022 年度から構成員とする規程改定を行い、全学的な調整機関である大学運営協議会との合理的な連携が図られた。

- (1)学長
- (2)各学部長 3 名
- (3)事務局長
- (4)事務局長補佐（本学入職後、2022 年 12 月から構成員となる。）
- (5)教務部事務部長
- (6)学生支援センター事務部長
- (7)総務部事務部長

また、学長不在時の代行には阿部人間科学部長が任命された。

1-2、会議に関する規程及び主な審議事項

2022 年度は以下の通り規程に則り審議がなされた。また、大学運営に関する諸課題を審議し、教授会や各部局に対して全学的な意見の集約と調整がなされた。

(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

執行部会議は 2022 年度 12 回にわたり実施し、大学運営協議会の議題に関する意見調整を行った。

(2)大学運営における諸課題に関する事項

大学運営における諸課題および重要事項について審議された主な事項は以下の通り。

- ・教員の昇任について
- ・教員の採用について
- ・名誉教授、客員教授、特任教授、特別招聘教授について
- ・学部学科の定員変更について
- ・学部学科のカリキュラム改編について
- ・アセスメントについて
- ・在外研究員について
- ・ポートフォリオに関する事項について
- ・1 年生春学期 10 単位未満学生について
- ・障がい学生支援に関する諸規程案について
- ・2023 年度クラス編成について
- ・ALPS（選抜制英語科目）について
- ・教授会規程改定案について
- ・2023 年度授業方針について

(3)内部質保証に関する事項

内部質保証に関する事項について審議された事項は以下の通り。

- ・内部質保証における全学的な自己点検・評価と報告書作成について

- ・教員の業績報告書について
- (4)その他学長が必要と認めた事項について
 - ・新広報戦略に関する事項について
 - ・新型コロナワクチンの職域追加接種について
 - ・東洋学園創立 100 周年記念事業推進委員会の設立について

2. 長所・特色

本会議に学部長と幹部職員が参画したことによって、より多角的で全学的な視野での検証が可能となり、意思決定が早く、かつ完成度が高い点が長所である。2022 年度は学部学科の定員変更（移設）が行われ、学部間や理事とのやや複雑な調整が生じたが、本会議で検討された合意事項により、全学的な合意が得られた。また、2026 年に学園の 100 周年を迎えるにあたり、東洋学園創立 100 周年記念事業推進委員会の設立、新広報戦略の推進、その他各学部や部局の事業見直しの推進などを牽引する役割を果たした。

また、これまで解決しえなかった教員の業績評価や昇任基準の見直しに着手する方針を共有し、学部と全学のアセスメントを促進するといった役割を果たしたことから、教学マネジメントのトップ機関として重要な役割を担っていると言える。

3. 問題点

(1)中期事業計画の見直し

本学では中期事業計画に基づき、大学運営がなされているが、現行の計画自体が形式化され、大学の発展に充分寄与していないのではないかと、という指摘がなされている。教育研究における中期事業計画の在り方の再検討やマネジメント体制の実質化を執行部で推進していくことが求められている。

(2)重要課題の山積

執行部会議の課題として以下のような大きな課題が未達成であり、早期の解決に向けての取組みが求められている。

- ・教育理念の再定義
- ・グローバル・コミュニケーション学部・学科の再編
- ・3 学部 1 研究科 3 センターの、より動的な協働を可能にするシステムの構築
- ・より円滑に「学修者本位の教育を IR 室の提供するデータで検証していく」ような、全学的な教学マネジメント体制の確立
- ・ディプロマ、アドミッションの 2 ポリシーの達成状況の検証

4. 全体のまとめ

2022 年度は、新任の学長による執行部の運営であったが、全学的な学内の調整・決裁機関として、様々な課題を調整し、重要事項の調整と決定、実施が図られた。しかしながら、急速に進む少子化や急激な IT・AI 化の進行を迎えての大学運営、3 年後の 100 周年記念、2024 年度の第 3 回認証評価に向けて、執行部が期待される役割が大きくなっていることから、教学マネジメントのトップ機関として指導的役割を果たしていきたい。

5. 改善状況

2021 年度に「学内の調整・決裁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」ことが課題とされたが、2022年度は会議に向けた事前打合せを詳細に行った点や対面会議になったことから、会議の進行やマネジメントについての問題は解消した。

しかし、執行部が全学的に期待される役割を果たしえたかについては、なお改善の余地があると思われ、2023年度には、意識的に改善に取り組みたいと考える。

「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」という課題について、学部学科の定員変更、新広報戦略などを具体化させ、すすめてきた。次年度は、2026年度の100周年に向けた学園の事業促進に向けて山積した課題を解決に向け、教学マネジメントのトップ機関として、未来を見据えた議論をリードする役割を積極的に担うべく責務を果たしていきたい。

以上

2022年度 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

グローバル・コミュニケーション学部学部長 高尾 享幸

1. 現状の説明

2022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15名、准教授8名、専任講師6名、合計31名から構成されていた。学科別に見ると、グローバル・コミュニケーション学科には教授6名、准教授6名、専任講師3名が所属し、英語コミュニケーション学科には教授9名、准教授2名、専任講師3名が所属していた。2022年度には定例教授会が11回、人事教授会が4回開かれた。定例教授会では、学部長報告、3センター報告、各部・委員会報告、審議を行った。今年度より、入試や学生募集状況に関わる情報共有と意見交換のために、入試企画委員会からの報告を加えた。また、重要事項の審議を行う一回前の教授会には懇談を行い、十分に議論を行い、できるだけ円滑に合意形成ができるように努めた。審議、決定した事柄としては、例年行われているもののほかに、グローバル・コミュニケーション学科および英語コミュニケーション学科のカリキュラム改編、また、それに伴う教育方針の改訂がある。人事教授会では、2月に2名の昇任、ならびに、3月に1名の専任講師採用を審議、承認した。

今年度は、昨年度までと異なり、学内で定められた新型コロナウイルス感染予防措置を講じながらではあったが、教授会はすべて対面で実施することができた。

学則第47条、第48条、第49条に則り、すべての教授会は学部長が招集し、構成員の3分の2以上の出席をもって開会され、決議は出席した構成員の過半数の同意に基づいて行われた。学則第47条の通り、議長は毎回、学部長が務めた。また、大学事務部署との情報共有や議事に関連する事項の確認や補足説明のために毎回、事務職員に列席してもらった。

教授会での審議については、学則第51条に定められている事項に沿って行った。今年度は特に、グローバル・コミュニケーション学部への入学者減少に対する措置として7月教授会において学部全体および各学科の入学定員を変更した。また、同じく重要なこととして、グローバル・コミュニケーション学科ならびに英語コミュニケーション学科で2023年度からの教育課程の改編が10月教授会にて審議、決定された。また、これに先立ち、9月教授会においてそれぞれの学科の新しい教育課程案を懇談事項として挙げ、意見交換を行った。また、教育課程の改編を受けて、新しい教育課程を教育方針に適切に反映させるために3月教授会において両学科の教育方針の部分的改訂について審議、決定を行った。これも学則第51条に定められた審議事項に沿ったものと考えられる。さらに、学位の授与に関しては、2月および3月教授会において卒業年次の全学生について卒業要件を満たしているかどうかを確認し、それに基づいて卒業認定について審議、決定した。9月には春学期卒業についても、対象学生について同様に審議、決定した。また、専任講師の採用についても、学則第51条に則り3月人事教授会において審議、決定を行った。

このほか、学則や規程の変更、除籍、私費留学生授業料減免、教員の在外研究、卒業式代表学生、2025年度入試出題教科・科目の変更についても審議、決定した。さらに、9月、2月および3月には、2年次学生の3年次進級判定について審議を行い、進級要件を満たす全学生の進級を認めた。

2. 長所・特色

前年度と同様、報告内容を詳細に記した教授会資料を用いて効率的に報告を進めようとして努めた。それにより、審議や懇談に十分な時間を取ることができた。また、報告内容に関連した質問や意見交換は、適宜、自由に行った。これによっても、諸活動についての情報共有や検討を行うことができた。教育課程の改編や教育方針の改訂といった重要な議題については、審議を行う前月までに懇談を行い、十分な検討ならびに議論が行えるように努めた。今年度は、本学の新型コロナウイルス感染対策のための行動指針レベルが低いレベルに安定していたため、教授会はすべて対面で行うことができた。それにより、より自由で活発な議論や質疑応答を行うことができたように思われる。

3. 問題点

昨年度末にまとめた 2021 年度のアセスメントについての報告が、アセスメント結果の取り扱いについて不明確なところがあったこともあり、11 月教授会まで行われなかった。次年度については、この点について全学的に明確化を図り、新年度に入ってからアセスメント作業を始め、7 月教授会での報告を予定している。

4. 全体のまとめ

2022年度の教授会も学則に沿って概ね適切に行うことができた。学生募集状況が非常に厳しくなっていることに対応して入学定員を減らすことを決定した。また、同じ事態への対応の一つとして入試企画委員会報告を加え、懇談の機会を持つこともできた点では前進であったと思われる。また、教育課程の改編や教育方針の改訂といった学部教育の中核に位置づけられる議事も懇談を活用するなどして適切に進めることができた。

5. 改善状況

努力課題とされていた学位授与方針の改善ならびに教育課程の編成・実施方針の改善については、2019 年度に行ったディプロマ・ポリシーの策定ならびに 2020 年に行ったカリキュラム・ポリシーの策定によりすでに対応されていたが、教育課程改編に伴いそれらのディプロマ・ポリシーならびにカリキュラム・ポリシーを改訂することにより更新した。

編入学生受け入れに関する努力課題については、今年度、本学近隣に位置しており、編入学の実績がある専門学校への聞き取り調査を行い、その中から比較的良い学生が本学に編入学している専門学校を選定して指定校にした。しかしながら、次年度の編入学生は今年度と較べ減少し、グローバル・コミュニケーション学科 4 名（定員 10 名）、英語コミュニケーション学科 5 名（定員 10 名）に留まった。

改善勧告を受けている入学者数比率の改善についても問題の改善に至っていない。両学科とも定員充足を果たすことができなかった。特に、英語コミュニケーション学科では入学者が昨年度からさらに減少し、入学定員を減らしたにもかかわらず入学者比率は 50%に達しなかった。一方、グローバル・コミュニケーション学科は昨年度と較べて改善し、入学者比率は 90%近くにまで回復させることができた。

教授会進行の効率化と報告の徹底については、今年度も目立った問題は起こっておらず、引き続き適切に教授会が進められている。

以上

1.現状の説明

2022 年度の間科学部教授会は、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。定例教授会は 11 回開催され、人事教授会は定例教授会の冒頭の時間を使って 6 回開催された。臨時教授会の開催はなかった。

すべての教授会は、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いて開催・運営された。定例教授会では、「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」が報告され、その後必要に応じて学則第 51 条に定められた事項について審議が行われた。また、学部教員間の情報共有と課題理解のために、懇談も 2 回開催された。

5 月教授会では、2022 年度コース別入試結果についての懇談が行われた。過去 3 年間の入学者数をもとに入試結果について情報を共有し、2022 年度の学生募集についてアイデアを募った。心理・カウンセリングコースの入学者には減少傾向が見られ(141→107→91)、スポーツ健康コースは横這いであり(60→58→59)、人間社会コースは地域創造コースからの名称変更と科目整備以降漸増傾向となっている(19[地域創造]→32→38)。心理・カウンセリングコースについては、対面型のオープンキャンパスができなかったことが募集にマイナスに働いたのではないかという意見が出された。スポーツ健康コースについては、学校推薦型選抜の公募制にスポーツの実技や実績の評価を組み込んだスポーツ推薦方式を導入する案が検討されているとの説明がなされた。

9 月教授会では、人間科学部カリキュラム改定案についての懇談が行われた。学部長の素案に基づいて教務委員会で検討中の原案が説明され、活発な意見が交わされた。原案の一点目は、英語プログラムの改定案であり、英語の必修単位数を 12 単位から 8 単位に削減し、グローバル・コミュニケーション学部の大西泰斗教授によるオンデマンドの英文法講義を 1 年次の英語の柱として、リスニングと英会話はこれまでのプログラムを継承するというものである。二点目は、科目区分と必要単位数の改定案であり、科目区分に「自由選択科目」を設置した上で、必要単位数の違いによる 3 案が提示された。これらの改定案の詳細について質疑応答がなされ、それにより改定案への理解が深まった。この懇談を受け、11 月教授会で 2023 年度カリキュラム改編について審議が行われ、英語プログラムの改定について原案が承認された。また、科目区分と必要単位数の改定については、専門教育科目の下限を 74 単位(現行 78 単位)、教養基礎科目の下限を 18 単位(現行 22 単位)とし、英語表現科目で削減された 4 単位分を合わせて、「自由選択科目」を 12 単位とする案が承認された。

学部長報告で重要な議題としては、7 月教授会で 2021 年度教員業績報告書への学部長コメントが示され、2 名の未提出者がいたことに対して注意がなされた。12 月教授会では、学部長の指示に基づいて教務委員会によってまとめられたアセスメントポリシーに基づく学修成果の評価について報告が行われ、これにより 3 学部の評価が出揃うことになった。

人事に関しては、6月にコース別に専任教員採用の要望をまとめ、人間社会コースでの1名の採用が学長に承認されたことを受け、7月に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、11月人事教授会で社会学を専門とする専任講師1名の採用が承認された。また、11月教授会で3名を対象とする昇任審査委員会が立ち上げられ、審査を経て、1月人事教授会で准教授2名、専任講師1名の昇任が承認された。

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。対面での開催に戻ったことで、重要事項について積極的かつ理性的な議論が展開された。学部長が素案を作成し、教務委員会で検討を加えたカリキュラム改定案については、元々2024年度からの改定を考えていたものが他学部やセンターと足並みを揃える必要が生じ急遽進めざるをえなかったにもかかわらず、10月教授会の懇談において時間をかけた質疑応答がなされたことで、11月教授会の審議でのスムーズな承認へとつながった。

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、全体的に報告事項が多く、教授会の時間が長くなりがちであった。懇談や審議に十分な時間を割くためにも、簡潔な報告がなされるような議事進行に努める必要がある。また、学部の教授会はカリキュラムの見直し等に関して各センターと密接に連携することが求められるが、人間科学部における英語教育開発センター所属の教員の数が限られるため、英語プログラムの改定に関して同センターとの意思疎通が十分とはいえなかった。執行部を軸として学部・センター間で情報が確実に共有できるような工夫が必要である。

4.全体のまとめ

2022年度も教授会の運営は学則で定める教授会規程に則って行われた。対面方式に戻ったこともあり、教授会では各教員が役割に応じてしっかり業務を遂行し、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。本年度から始まったアセスメントポリシーに基づく学修成果の評価も、他学部より遅くはなかったものの期限内に公表することができた。一方で、学生募集については引き続き危機感を持って状況を注視し、継続的に改善方策を検討していく必要がある。

5.改善状況

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、2021年度に「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。

2021年度報告書の「問題点」と「全体のまとめ」において取り上げたオンライン方式による教授会での情報交換の不足傾向は、対面方式での開催に戻ったことで解消された。また、学生募集の問題については、2022年度に学校推薦型選抜の公募制にスポーツ推薦方式を導入したことにより、スポーツ健康コースの入学希望者を増やすことで改善の道が開けた。

以上

1. 現状の説明

2022 年度春学期の現代経営学部教授会構成員は、教授 8 名、准教授 8 名、講師 2 名の合計 18 名であったが、秋学期には教授 1 名が復職し合計 19 名となった。定例教授会は 11 回、人事教授会は 5 回開催された。臨時教授会の開催は要請されなかった。5 月、6 月および 7 月の教授会では、学長に出席を依頼した。また、今年度全ての教授会、人事教授会が対面式のみにて開催、運営された。

教授会、人事教授会は共に、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運営されたと評価する。毎回事前に学部長と総務部部長とで意見・情報交換を行い、学部長報告事項、審議・懇談事項等の適切性について確認した。教授会の招集と当日の議事進行は学部長が行い、その補佐を学科長が担った。定足数（構成員の 3 分の 2 以上の出席者数）を確認した上で会議を開始、原則学部長報告、各部・委員会報告、センター教授会報告、審議の順に議事進行し、必要に応じて順番を入れ替えた。また最後に懇談時間を設けることもあった。通常の教授会においては、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。他方人事教授会は定例教授会の直前に開催し、規定に従い、構成員である教授のみの参加により運営した。

今年度の人事教授会は、専任教員の採用と昇任人事に関する案件が中心で、兼任講師の採用に関する議決も必要に応じ行った。11 月、12 月および 2 月の人事教授会において合計 6 名の新規専任教員（准教授 1 名、専任講師 5 名）の採用を審議決定した。3 月の人事教授会においては 2 名の昇任人事（教授昇任 1 名、准教授昇任 1 名）を審議決定した。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、参加構成員の過半数の同意を得て決議出来た。11 月の人事教授会では、学部の教員組織の適切性について議論した。

教授会審議事項は、学則第 51 条で定める項目に関して取り上げた。今年度は卒業認定、成績認定、進級認定、除籍、学籍異動、卒業式代表学生について審議決定した。全学的な事項として各種規程・内規の改訂・改廃を審議決定し、7 月の教授会では、入学定員の振替に関する学則変更を審議した。グローバル・コミュニケーション学部から現代経営学部に 30 名定員を移す提案について欠席者を除く学部教員全員で審議した。7 月および 10 月の教授会では、2023 年度開始の新カリキュラムに関する大枠について卒業要件を含め審議決定した。また、新カリキュラム制定に伴い、10 月および 11 月の教授会で 3 ポリシーの一部を改訂した。

その他、ゼミ移動ルールに関する教授会申し合わせ事項の一部変更、新カリキュラム科目表の修正、情報処理科目の改編、私費留学生の学納金減免、新学習指導要領に対応した 2025 年度の入学試験教科・科目に関して審議決定を行った。9 月、また 2 月・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のみ進級を認めた。いずれも規程通りに審議決定することが出来た。

2. 長所・特色

現代経営学部教授会では、審議事項のみならず報告事項に関しても意見の表出を自由に行ってもらい、構成員による議論を尽くすということを第一義に考え運営している。

新カリキュラムへの対応と今年度末で移籍が決まった2名の教員の補充を含む専任教員の新規採用、および昇任人事の結果、次年度の学部教員組織は、教授10名、准教授7名、専任講師6名の合計23名体制となることになった。男女比は11対8から12対11へと均等化が進み、年齢構成も20歳代が加わって幅が広がり、さらに国籍も多様化が進むことになった。今年度の19名からファカルティーの規模は拡大し、定員増もある中で、教員一人当たりの学生数比率の改善につながれたと考える。(11.3人から10.7人へ。)

入学定員の振替に関しては教授会においても期待と不安の混在する案件であったが、学長出席の下、構成員による議論が尽くされ、合意と覚悟をもって、2023年度入試を実施した。オープンキャンパスやWEBパンフレットで学部教育の特色を表現するため多数の教員の協力を得て、また入試室職員の尽力も加わり、新定員245名を若干上回る、251名の入学生を受け入れることが出来た。各入試に際して合格基準を多少調整する対応も行ったが、節度のある合格基準を設けることが出来ていたと考える。

教授会における懇談の場は、学則に準拠した教授会運営を行う上で、検討課題の適切性の確認と円滑な審議決定のために大切な時間と考えている。今年度は、新カリキュラム制定に際し、自由選択科目の導入と3専攻の廃止、成績表のフォーマットの改訂について、段階を経て審議決定することが出来た。また、ディプロマ・ポリシー、およびカリキュラム・ポリシーの改訂においても、懇談から始め審議へという段階を経ることで、学部の合意を得ることが出来た。

3. 問題点

教授会は対面開催に戻り、昨年度まで生じていたオンライン会議に伴う懸案事項は大部分解消された。しかし、ペーパーレス化の下、会議の資料はオンライン上にアップロードされる点に変わりがないため、取扱注意文書の共有と閲覧を慎重に行わなければならないという守秘義務の問題は残っている。守秘義務の徹底は完全には実施出来ていないものと思われるので、今後何等か改善策を検討出来ると良いと考える。

近年、学部教員の平均年齢が低下し、研究・教育両面で活気が出てきている。一方、学務運営においては役職を担うことの出来る教員が以前より減少している状況にある。今年度2名の教員が昇任されたが、新規に採用された教員には講師職が多く、次年度以降もまだ、役職候補者となれる教員の不足傾向は継続すると予想される。

4. 全体のまとめ

2022年度教授会は対面開催となり、報告、審議、懇談いずれもより適切に、スムーズに運営することが出来た。議論を尽くすという点においても実施出来ており、全体として、これまで以上に教授会規程に則った堅実な運営であったと評価する。

学部の入学定員に関しては、今年度は新しい定員を充足出来たが、次年度以降、学生募集には一段と工夫が求められることになると考えている。今年度増加した入学者が今後どのように能力を発揮してくれるかはこれから観察されることである。従って、今回の定員増についての最終評価を行うにはしばらく時間が必要であると考えられる。

定員増に対応してはまた、今年度専任教員の拡充を図り、新カリキュラムの導入準備を完了させることが出来た。数的拡大のみならず、教育内容の充実化を図ることになり、学部独自の特長的な教育をさらに展開し発展させる基盤が確立できたといえる。

5. 改善状況

第2期認証評価で指摘された案件については、大部分が対応済みである。

ただ、編入学定員に対する編入学生数比率が低いという編入学生受け入れに関する努力課題に関しては、学部としての改善策をまだ講じることが出来ていない。2021年度に大学基準協会に進捗状況の報告と回答書を送り、不十分である旨の返答を受けているので、対応を急ぐ必要がある。今年度は検討出来なかったもので、次年度には着手したいと考えている。

また、昨年度問題点として挙げていた役職候補者の減少傾向については、今年度顕著な改善を図ることは出来なかった。改善にしばらく時間を要する課題であるとも考えている。

以上

1. 現状の説明

2022 年度の現代経営研究科委員会は「研究科委員会規程」（以下、「規程」という）第 1 条第 1 項に従い、研究科長、専攻長、及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る教授、准教授及び専任講師で構成された。ただし、例年全教員が研究指導の任にあたっていて、2022 年度も同様である。

規程第 1 条第 1 項第 1 号による研究科委員会、すなわち月 1 回とされる定例の研究科委員会は、8 月を除いて 11 回開催した。このうち、第 2 回は学長がオブザーバーとして参加された。主な審議事項は、規程第 6 条第 1 項の、第 2 号（授業科目の実施に関する事項）、第 3 号（学位授与に関する事項）、第 4 号（単位の授与等に関する事項）、第 5 号（学生の入学・課程の修了等に関する事項）、第 8 号（授業科目及び研究指導の担当者に関する事項）である。

規程第 8 条による専門部会、第 10 条による委員会は置かなかった。ただし、大学院 FD 委員会は「東洋学園大学大学院 FD 委員会規程」に基づいて設置、運営している。また、第 10 条に基づく担当委員は、6 つの区分で、それぞれ 2、3 名を置いた。

規程第 1 条第 2 項及び「東洋学園大学大学院学則」第 48 条第 3 項に基づく研究科人事委員会は、2 回開催した。第 1 回は、第 7 回研究科委員会と同日に開催し、教員の採用と昇任について審議した。その結果、1 ないし 2 名の採用と 4 名の昇任について、「教員の採用・昇任並びに選考委員会規程」に基づき、研究科長が候補者を学長に申し出ることになった。現代経営研究科は現代経営学部を基礎とし、原則として専任教員は現代経営学部所属として採用される。第 1 回研究科人事委員会開催時点では、2023 年度より現代経営学部准教授に就任する 1 名は内定していたが、他の 1 名は公募開始以前のため、候補者未定での採用人事を行った。最終的に、第 2 回研究科人事委員会において 2 名の採用と 4 名の昇任が報告され、同時に 1 名の教員について、主研究指導教員への資格変更が承認された。

なお、本研究科における主研究指導教員は「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。

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

3.1 学位授与方針

大学基準協会による第2期大学評価を受審し、本研究は、学位授与方針の改善を努力課題とされた。そこで、2017年11月の研究科委員会にて、学位授与に関する方針（ディプロマ・ポリシー）が審議され、一部修正を施した。2021年度、これについて改善報告書をまとめ、大学基準協会に提出したところ、「改善報告書検討結果」において「現代経営研究科では学位授与方針に修得しておくべき学習成果が示されていないため、引き続き改善が望まれる」との指摘を受けた。

3.2 教員定員充足状況

「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）に基づき、経済学関係に分類される本研究科は、研究指導教員（主研究指導教員）5名以上及び研究指導補助教員（副研究指導教員）4名以上を必要とする。しかし、2022年度末に研究指導教員1名と研究指導補助教員1名が退職予定となり、研究指導教員が1名不足する状況となった。また、2019年度の教員数12から比べると教員数が減少しているという問題がある。

3.3 その他

「東洋学園大学大学院教員資格審査基準に関する内規」第8条では、研究科教員の職格にふさわしい資質の維持について定め、資格審査委員会について言及している。その具体的な方法は別途定める（第8条第2項）とされ、それは「東洋学園大学大学院教員資格審査基準細則」のことと推測される。ところが、同細則には資格審査委員会に関する定めはなく、規程間の不整合性がある。その他、2021年度報告書でも述べたように、まだ様々な規程には誤植等が見つまっている。

4. 全体のまとめ

上記のとおり、現代経営研究科は少人数の教員で管理運営されているものの、大きな問題は生じていない。しかし、全員が現代経営学部の管理運営にも携わっているため、研究科委員会内の役割分担にも制約が生じる場合もある。2023年度は2022年度と比べて全体の教員数は変わらないものの、教授が1名増加するため、より充実した管理運営が可能になると予想される。

5. 改善状況

3.1の問題点については、学位授与方針だけにとどまらず、教育課程の編成・実施方針及び入学者受入方針についても再検討した。大学基準協会の指摘のとおり、現在の学位授与方針には修得しておくべき学習成果が示されていないだけでなく、記述全体が冗長で、意図が不明確である。そこで、他の大学院等を参考に、記述方法を改めた。これと平仄を合わせる形で教育課程の編成・実施方針と入学者受入方針についても項目ごとに簡潔にまとめ、第10回研究科委員会にて最終案が承認された。

3.2の問題に対しては、1に記したように、2名の兼任教員を採用することとした。

3.3に記した問題は、引き続き改善方法を検討する。本研究科は2008年4月の開設以来15年しか経っていないが、規程のとおり運営されていない面、実態に合わせた規程改定がなされていない面があり、引き続き点検を行っていかなければならない。

以上

1. 現状の説明

本学は、2018年（平成30年）4月にインスティテューショナル・リサーチ室（以下「IR室」と言う。）を設置した。IR室及びIR委員会は、教育活動に係る情報を収集・分析・可視化・共有することにより、大学教育の改善と向上に寄与することを目的としている。現在IR室では大学の各部局にある情報について現状把握し、それらを分析・調査結果を提供することにより、各部署の施策立案、意思決定に資する支援を行っている。組織は専属の職員1名、広報室と兼務の職員1名、教員側は委員長1名と各学部・学科、センターより4名、計7名の教職員で構成されている。

2022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、データ内の各項目が退学に与える影響を分析した。

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2021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、2020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まとめ各部署への共有を行った。

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。共有の機会には、評議会、大学運営協議会、教授会、また全教職員に向けての全学研究会や、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、IRコンソーシアム学生調査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、現在のところ、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。

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。2022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、センターとのヒアリングを積極的に取り入れ、それぞれのニーズに応じて見えにくい課題を可視化し、分析データを共有している。他方、各部署から独立した存在であることは、部局ごとに分散したデータを全学的に収集し連結させることが可能であり、学内の状況を俯瞰的に見ながら大学全体の問題について検討できることも特徴の一つである。情報共有の場としても評議会、大学運営協議会、教授会、全学研修報告会などの機会が開かれており、迅速な教育上の改善の取り組みを実施できる体制になっている。

3. 問題点

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

また、内部質保証における学修成果を可視化する役割がIR室に求められており、2021年度より加入したIRコンソーシアムの学生調査データの活用が可能になったものの、学修成果の各項目と当該調査のデータの項目の紐付け等、各部署が手動で検討を進めるべき点が多く、IR室が待機せざるを得ない状態がしばしば生じているのが現状である。

4. 全体のまとめ

IR室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。IR室が担当するアンケートは、IRコンソーシアム学生調査、FDアンケートの一部分析、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。

5. 改善状況

IR室は単発の課題達成やデータ提供に終わらず、内部質保証を推進する役割を実現しなければならないが、その実現のために経年的な分析を継続し、また各部局との連携

を深め教育改善の実施につなげていくための検討を進めなければならない。教育の成果については定量的に測定できない部分があるが、方向性としては中期計画、ディプロマポリシーに基づいて目標を設定し、目標に対する達成度を測定する指標を定めた上でデータを収集することを各部署に提言することや、学生の学修と行動の実態を把握する定性的な実態調査の実施も検討すべきではないかと思われる。

この問題点については、今後、「1. 現状の説明」にて言及したIR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。2022年度は、各学部で実施した学修成果の可視化を検討するワーキンググループと一部連携を行ったが、2023年度は、全学部とIR室が連携し、学生調査データを活用した学修成果の可視化、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。

以上

2. 教育部門

1. 現状の説明

グローバル・コミュニケーション学部は 2022 年度 4 月に 162 名の新生を迎えた。そのうち、1 年生としての入学者は 144 名（定員充足率 60%）であった。学科別にはグローバル・コミュニケーション学科が 79 名（定員充足率 66%）、英語コミュニケーション学科が 65 名（定員充足率 54%）であった。このように、2022 年度には入学者が大幅に減少し、定員充足を達成できなかった。編入学者は 18 名（定員充足率 90%）であり、学科別にはグローバル・コミュニケーション学科が 11 名（定員充足率 110%）、英語コミュニケーション学科が 7 名（定員充足率 70%）であった。編入学においても学部全体では定員充足にわずかに至らなかった。今年度始め（2022 年 5 月 1 日）の全学年の学生数は 859 名であった。学科別にはグローバル・コミュニケーション学科が 457 名、英語コミュニケーション学科が 402 名であった。今年度の退学者（2023 年 3 月 10 日時点）は 23 名であり、退学および休学からの復学者は 13 名であった。退学者数を学年別に見ると 4 年生が 5 名、3 年生が 3 名、2 年生が 10 名、1 年生が 5 名となり、1, 2 年次での退学者が比較的多い。また、2021 年度末に今年度の進級が留め置きとなった 2 年生は 10 名おり、学科別にはグローバル・コミュニケーション学科で 7 名、英語コミュニケーション学科で 3 名であった。

グローバル・コミュニケーション学科は 2021 年度新生から新しいカリキュラムが始まっており、今年度はその 2 年目となった。英語コミュニケーション学科では 2019 年度新生から新しいカリキュラムに移行しており、今年度で 4 年目を迎え、すべての学年の学生が新カリキュラムで学んだことになる。英語コミュニケーション学科では 4 年間を経ようとしている現在のカリキュラムを見直し改善を図ると共に厳しい学生募集にも対応するために 2023 年度新生からのカリキュラムの再編を行った。また、全学的に基本教育科目の英語科目を学科ごとに編成し直すことになったため、各学科でその再編を行った。これは 2023 年度新生から適用される。さらに、新しいカリキュラムの教育内容を適切に反映するようにディプロマ・ポリシーならびにカリキュラム・ポリシーを一部改訂した。

2022 年度も学部のディプロマ・ポリシーならびにカリキュラム・ポリシーに掲げられた教育目標を達成するために、外国語教育、情報処理教育、キャリア教育、国際体験教育、ゼミを軸とした専門教育が行われた。「卒業論文・卒業制作」が必修科目となって 2 年目を迎え、その成果を卒業論文発表会ならびに優秀論文選考として可視化した。また、新型コロナウイルス感染の拡大のために 2021 年度まで海外研修を停止していた「グローバル PBL」において、今年度はタイならびにイギリスで海外研修を実施することができた。また、3 年生、4 年生に対しては就職委員会が学生の就職活動状況を把握、分類をして、ゼミ担当教員にそれを示し、ゼミ担当教員が各学生に就職活動状況に応じた指導を行った。キャリアセンターが学内に開いている資格取得講座への参加を学生にこれまでより積極的に促し、資格取得をする学生数を増やすことができた。

2021 年度末にはその年度のアセスメントを行い、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの達成度を評価し、今年度 11 月教授会で評価結果を報告した。それによれば、評価方法については改良を要する点がいくつかあるものの、全体としては 3 つのポリシーがかなりの程度達成されていると考えられる。

2. 長所・特色

両学科ともディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに基づいて複数の履修モデルを作成した。これらの履修モデルを学生に示して履修選択をガイドしている。それにより、柔軟な履修選択を可能にしながら、体系性のある学習ができるようになっている。グローバル・コミュニケーション学科では幅広い分野から複数の分野を選び、それを掛け合わせた学びができるようになっている。英語コミュニケーション学科では専門的な学問領域を学ぶA群科目と英語運用能力を高めるためのB群科目をそれぞれバランス良く履修するようになっており、英語運用能力の向上と異文化やコミュニケーションなどの専門的理解とが相乗効果を持つように学びが進められるようになっている。2022年度には『学びの手帳』を発行し、新入生全員に配布した。そこにカリキュラム・マップや履修モデルも掲載し、学生が履修選択に利用できるようにした。また、1年次の秋学期には各学科で今後の学びについて考える時間を設け、履修計画に重要となる点を説明し、今後の学びの方向性を学生に考えさせるタスクを行わせた。この時にも『学びの手帳』が活用された。

国際体験教育のためには、「グローバル PBL」において主体的な課題解決型学習を海外において行う教育プログラムを設計、実施している。今年度はこれまで新型コロナウイルス感染拡大のために実施できなかったタイならびにイギリスでのPBLを実施できた。さらに、国際キャリアプログラム(ICP)では今年度2年生9名、3年生7名、4年生1名がアメリカのいくつかの大学での留学をスタートさせた。

学生の資格取得を促進するために、キャリアセンターの協力を得てグローバル・コミュニケーション学部生を対象に観光に関する資格取得講座を開講した。これが受講者全員の資格取得につながった。また、英語運用能力資格を支援するために、正課の授業科目での指導に加えて、正課外の講座を開いた。

最後に、今年度は退学防止のために1年生および2年生の成績不良および授業出席不良の学生に対する指導、支援を強化した。学期中に出席不良の学生とコンタクトを取り、出席が改善するように促した。また、学期始めには成績不良、出席不良の学生と面談を行い、新学期において授業出席が改善し、成績が向上するように支援を行った。

3. 問題点

明確な証拠はないが、学生の履修選択は必ずしも各自の学習目標に応じて決められているとは限らない面があるように思われる。特に、通学の必要を軽減するために、できるだけオンライン授業を選択している学生がある程度いるように感じられた。2023年度には対面授業の比率が大きく上がるため、それによりこの問題が解消することを期待している。

新型コロナウイルス感染対策のために学外での教育活動が実施できなかったため、学外での体験型学習の機会を再び増やしていく必要がある。今年度には昨年度までと較べて回復が見られたが、まだ十分ではないように思われる。次年度に向けてさらに活性化させていきたい。

今年度末に次年度の進級が留め置きになった学生が今年度の進級留め置きになった学生と較べて増加した。グローバル・コミュニケーション学部で11名、英語コミュニケーション学科で10名が次年度の進級が留め置きになった。今後、学生面談などを通して原因を探り、対策を講じる必要があるように思われる。

4. 全体のまとめ

両学科とも今年度、次年度新入生からのカリキュラムの改編を行い、ディプロマ・ポリシーならびにカリキュラム・ポリシーに示された教育目標のより十分な達成へ向けて前進することができた。また、新型コロナウイルス感染防止のために自粛してきた学外研修や留学も今年度から徐々に再開されるようになってきた。

しかし、その一方で、今年度も学生募集の不振は大きく、グローバル・コミュニケーション学科ではいくらか回復したが、英語コミュニケーション学科では昨年度よりも悪化してしまった。学生募集不振への対応をさらに強化していくことがますます重要な課題となっている。

5. 改善状況

努力課題とされていた学位授与方針の改善ならびに教育課程の編成・実施方針の改善については、2019年度に行ったディプロマ・ポリシーの策定ならびに2020年に行ったカリキュラム・ポリシーの策定によりすでに対応されていたが、教育課程改編に伴いそれらのディプロマ・ポリシーならびにカリキュラム・ポリシーを改訂することにより更新した。

編入学生受け入れに関する努力課題については、今年度、本学近隣に位置し、編入学の実績がある専門学校への聞き取り調査を行い、その中から比較的良い学生が本学に編入している専門学校を選定して指定校にした。しかしながら、次年度の編入学生は今年度と較べ減少し、グローバル・コミュニケーション学科4名（定員10名）、英語コミュニケーション学科5名（定員10名）に留まった。

改善勧告を受けている入学者数比率の改善についても問題の改善に至っていない。両学科とも定員充足を果たせなかった。特に英語コミュニケーション学科では問題は深刻で、入学者が昨年度からさらに減少し、入学定員を減らしたにもかかわらず入学者比率は50%に達しなかった。一方、グローバル・コミュニケーション学科は昨年度と較べて改善し、入学者比率は90%近くにまで回復させることができた。

以上

1.現状の説明

グローバル・コミュニケーション学部は2013年度に発足し、グローバル・コミュニケーション学科と英語コミュニケーション学科の2学科が置かれている。第1期生となる2013年4月の入学生は、学科定員160名に対して61名であった。その後入学者を増やし定員程度にまで増加してきたが、2022年度実施の入試では、学科定員110名に対して94名の入学者となった(2023年3月29日現在)。入試区分別に見ると、学校推薦型選抜72名(指定校制67名、公募制5名)、総合型選抜15名、一般選抜6名(TOGAKU方式(一般入試)4名、共通テスト利用方式2名)であった。2021年度入試から続くコロナ禍による海外離れといった影響だけではなく、受験人口の減少といった社会環境の変化の影響も加わっていると考えられる。昨年度の入学者78名からは大きく改善したものの定員到達までには至っておらず、さらなる学科の魅力を高める努力が求められる状況といえる。

科目の運営状況では、コロナ禍に対する対策としてのオンライン授業は終了させているが、新しい教育手法としてのオンライン授業を一部科目にて行っている。これらは、この数年間で養ったオンライン授業に関する技術や教育手法をより高めて次なる新たな教育方法の開発に結びつけることが念頭にあり、学科に所属する各教員によって開発を進めている。

また、海外渡航を伴うPBL科目においては、訪問場所の新型コロナウイルス感染状況に注意を払いつつ、8月にバンコクにて3年ぶりに実施した。また、一部ゼミにて他大学との連動したプロジェクトを実施した。

カリキュラムに関しては英語科目の見直しを行い、1年次の英語科目をオンラインを活用した文法科目、週2回のトレーニングを行う科目、ネイティブスピーカーによる科目の3種類に再構成した。英語の学びの導線が整理され、学生の目標設定がより明確になったと考えている。

2. 長所・特色

今年度は、資格取得と就職活動支援に大きく力を入れた。資格取得では、観光に関する2つの資格(国内旅程管理主任者、ホテルビジネス実務検定)に焦点をあて講座を強化し、約75人の資格取得が実現した。資格取得の成功体験が更なる資格取得や就職活動の活性化につながると捉えている。今後これらの取り組みを一層強化し、資格取得率を向上させていくことを目指したい。

就職活動では、春期休暇中の学生指導イベントを強化し、就職活動状況の把握とその内容のポートフォリオへの入力、学生間の就職活動状況の情報共有と意識向上が図られた。学部全体で約110名の参加があり、休暇中のイベントとしては十分な成果が挙げられたと考え

ている。就職率向上といった結果については次年度に検証となる。

留学についても再開され、ICP プログラムによる留学に加え個人留学も行われ約 10 名程度が渡航している。

3. 問題点

志願者数の状況であるが、昨年度の 223 名から 158 名に減少した。志願者減の大きな原因は、一般選抜型入試の不調にある。本学で筆記試験を実施する一般入試においても共通テストを利用する形式においても両方で減少しており、この点を改善していくことが求められていると捉えている。共通テスト利用形式では昨年並みであるが、筆記試験を行う一般 1～3 期合計では 119 名から 41 名に大きく減少しており、学科の魅力を浸透させる広報上の訴求力向上を目指した対策などが急務となっている。社会環境の変化と他大学の現状の調査結果なども考慮し、学科の教育内容の検証と広報活動や入試実施時期、方法についての引き続き改善を進める。

履修や学習に関する指導として、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」を秋学期のガイダンスで利用したが、指導内容の時期、配布時期などでの課題が明らかとなり、次年度に対応することとした。

4. 全体のまとめ

前述の通り、定員の充足については改善が進んでいるものの定員到達まであと少しのところとなっている。23 年度において改革を進め、特に志願者数が増加に転ずるような対応を進めていく必要があると考えている。

資格取得については、2022 年度に一定の実績を収めることができたので、さらに多くの学生が資格を取得していけるように機会を増やしていきたい。就職活動の支援については対策を進めることができたので、その成果について 2023 年度に検証したいと考えている。

カリキュラム等の教育面については、英語科目の改善を行ったので、その成果について 2023 年度に検証をしたいと考えている。

5. 改善状況

定員の充足状況については、2018 年度から 2020 年度までの 3 年間はほぼ定員を充足していたが、2021 年度より定員割れとなっている。2022 年度に実施した入試では、昨年度より 20 人程度増加し 85～90%の定員充足率まで回復している。コロナ渦の影響が継続しているともいえるが、それ以上に受験人口の減少といった要因も加わり環境の悪化に対してさらなる対策が必要な状況であると捉えている。現在、学部学科の内容について科目等の変更は留まらない抜本的な見直しに着手しており、到達目標の設定、方法の見直しなど改善のための検討を重ねていく。また、2021 年度入試から導入したプレゼンテーション入試といった入試方式についてもさらに充実させる方向で検討を進めている。学科の魅力を明確に訴え

ることができる広報活動の見直しも積極的に進めており、定員充足により近づく戦略を進めていきたい。

資格取得状況の改善にも取り組んでおり、次年度でのさらなる成果が期待される。

以上

英語コミュニケーション学科学科長 飯尾 牧子

1. 現状の説明

2022 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 61 名であった。入試区分別の入学者数は、指定校推薦 36 名、総合型入試 6 名、総合型 E 方式入試 1 名、一般入試 16 名、センター試験利用入試 1 名、帰国生 1 名である。さらに 7 名の編入生が 3 年次に入っている。編入生に関しては、指定校枠を増やし昨年度より多くの学生が入学している（昨年度編入学者 5 名）。

学科の卒業生は 119 名（9 月卒業 3 名、3 月卒業 116 名）で、その進路状況は、就職希望者 99 名中、就職者 82 名で、就職率は 82.8%、進学者 9 名（含希望者）、その他 29 名（2023 年 3 月 17 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 4 名、児童英語教育課程修了者 12 名、日本語教員養成課程修了者 10 名である。2022 年度には 7 名が退学し、4 名が除籍されているが、昨年度に比べ改善している（2021 年度は退学者 12 名、除籍者 7 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今年度その完成年度を迎えた。さらに 2023 年度からは専門教育科目と英語科目履修のより高い効果を得られるよう、また学生のニーズに対応できるようなカリキュラムの改編を計画している。

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、対面の授業率は約 7 割となっている。学生のキャリアに結びつくプログラムとして、短期集中 TOEIC L&R スコア UP プログラム、資格取得講座（ツアーコンダクター、ホテルビジネス実務検定 2 級）などを実施し資格取得者が増加した。また昨年度はコロナ禍のため実施できなかった海外研修の PBL（ロンドン）が初めて実施され、6 名の学生が参加した。

3 ポリシーの規定に関しては、それに則って学科運営されている。来年度からの新カリキュラムに沿った内容のアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに関しては、改訂し 2023 年度 4 月より執行する。

2. 長所・特色

現在の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いる。1 年次から 4 年次まで、A 群科目と B 群科目をバランスよく組み合わせて履修していくことで、段階的に学科の四つの教育目標に到達することができる。また 1 年次に専門教育のための入門科目を設置し、ゼミ選択までに段階を踏んで科目を履修できるように設置されており学生の間ではおおむね好評である。

引き続き昨年度作成した「学びの手帳」を活用し、学生への履修・キャリア指導を継続している。2023 年度からはコース制が廃止されるためカリキュラム・ツリーや履修モデル等を提示することで、全体を見据えながらより具体的な履修計画を進めていける内容となっている。

海外研修としてグローバル PBL（ロンドン、ニューヨーク）が実施された。学生が自分

たちで選んだテーマに沿って、調査・研究を進め最終的にクラスで発表する機会を設けている。また今後は海外に限らず、専門や英語に関する授業外での体験や活動をサポートし充実させていく。

3. 問題点

入学者の定員充足率は51%（定員120名、入学者61名）で入学者の定員は今年度も満たされていない。引き続き指定校の受験者が減少（昨年度59名→今年度37名）しており、一般の受験者も大きく減少（昨年度184名→今年度89名）している。今後も引き続き広報の内容や方法を検討する必要がある。

「総合英語演習」はTOEICスコアアップを目的とした科目である。少しずつその効果は上がっているが、実際のTOEICを受験する学生の数が依然として一定の学生に限られている。授業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。

B群科目は英語科目のため、できるだけ限られた人数で授業を行うことが教育的効果を上げるために望ましい。そのため一部の科目で履修者制限をしているが、そのための履修調整科目が春学期に多く見られた。秋学期は4年生の事前登録や履修上限人数を緩和することで状況は好転したが、今後はクラス数増やオリエンテーションでの履修指導の徹底など対応をしていく必要がある。

就職に関しては、女子の就職率がやや低い（女子73.9%、男子90.6%）傾向があり、キャリアセンターと連携しよりきめ細やかな指導と対応をしていくことが課題である。

4. 全体のまとめ

英語コミュニケーション学科では、2019年度からのカリキュラムの完成年度を迎えた。さらにカリキュラムの内容を充実させるべく、今年度はカリキュラム改編に向け検討を行っており、2023年より専門教育科目と英語科目履修の効果を高められるよう、また科目履修者数やゼミ申請数から得た学生のニーズにより応えられるようになっている。学科独自の表現伝達科目英語プログラムに加え、英語科目の実学性の強化と共に英語だけでない幅広い学びが可能なことを明確にした新カリキュラムが導入される。また前述のとおり、入学者の減少に関しては依然として課題が残されており、まずは志願者数獲得のための広報活動や入試戦略が喫緊の課題である。

5. 改善状況

入学定員の充足に関しては再び課題となった。英語コミュニケーション学科の志願者数は2019年を境に減少傾向が続いており、特に指定校の受験者の減少が大きい。今後に向けて社会全体の傾向を分析し、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、入学定員充足を回復するための努力を継続して行っている。

TOEICスコアアップに関しては、短期集中プログラム等の後押しもあり一定のスコアを取得する学生が少しずつ見られている。また資格としてのTOEICをより多くの学生に受験させるために、来年度はグローバル・コミュニケーション学部の学生全員にTOEIC IPを受験する機会を与え、その効果等を分析していく。

以上

人間科学部学部長 阿部 一
人間科学部学科長 塩谷 隼平

1. 現状の説明

人間科学部は 2002 年に人文学部人間科学科として設置され、その後 2013 年に人間科学部人間科学科に学部名称変更を行った。現在は、心理・カウンセリングコース、スポーツ健康コース、人間社会コース（2020 年までは地域創造コース）の 3 つのコースで運営されている。募集定員は 200 名で収容定員は編入も含め 840 名である。2022 年 5 月 1 日現在の学生数は、1 年生 188 名、2 年生 199 名、3 年生 210 名、4 年生 218 名の合計 835 名である。

過去 5 年間の受け入れ学生数と入学時の希望コースは表 1 の通りである。2022 年の定員充足率は 94.0%で、2021 年に引き続き定員を充足しなかった。

表 1 コース別入学者数

	全体	心理・カウンセリングコース	スポーツ健康コース	人間社会コース (2020 年までは地域創造)
2018 年	222	131	69	22
2019 年	217	138	62	17
2020 年	220	141	60	19
2021 年	197	107	58	32
2022 年	188	91	59	38

人間科学部での教育は、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

2022 年度も、学生が自分の目的に合わせて順次的・体系的に科目選択することをサポートするために、「人間科学部の学びの手帳 2022」を作成して、冊子を 1 年生のオリエンテーション時に配布し、ファイルを HP に掲載した。2022 年度版では 28 の履修モデルや人間科学部で推奨している資格の取得方法や難易度を掲載した。

学部の特徴として 2021 年度から卒業論文を必修にして全学生に提出を求めていることがあげられる。2022 年度は「卒業論文」履修学生 204 名のうち提出者が 192 名、未提出者が 12 名であった（提出率 94.1%）。提出した卒業論文はすべて受理された。また、2023 年 2 月 9 日には卒業論文発表会を開催し、各ゼミの代表者 12 名がプレゼンテーションを行い、3 年生はゼミの授業の一環として参加した。

2022 年度の資格取得状況は表 2 の通りである。多くの資格で取得者が大幅に増加した。特に心理学検定においては合格者が昨年の 13 名から 21 名に増え、そのうち 3 名が特 1 級

(第15回検定の合格率11.06%)に合格した。さらに、メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種においても、合格者が昨年の2名から8名に増えた。スポーツ系の資格においても、体力トレーニング検定(3級)では昨年の7名から11名と増え、フィットネスクラブ・マネジメント技能検定(3級)も昨年と同じ6名が合格した。検定試験に合格することで取得できる資格においては学部長賞の対象にして学生のモチベーションを高めるように工夫している。引き続き、学生の資格取得のためのサポートをしていきたい。

公認心理師養成課程の第2期生(2019年度入学生)は、最終的に8名(昨年度は9名)が必要な単位を取得し、公認心理師資格の学部の要件を満たして卒業した。4年次に開講される「心理実習」において、公認心理師が働く主要5分野(医療・教育・産業・福祉・司法)全ての外部機関での実習を実施していることが本学の公認心理師課程の長所となっている。

表2 資格の取得状況

	2022年度	2021年度
公認心理師(学部の要件修了)	8名	9名
認定心理師(仮認定申請者数)	28名	24名
ピア・ヘルパー	13名	17名
教育カウンセラー補	2名	0名
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種	8名	2名
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種	12名	18名
心理学検定 特1級	3名	0名
心理学検定 1級	9名	2名
心理学検定 2級	9名	9名
保育士	0名	1名
健康運動実践指導者	2名	2名
公認スポーツ指導者	5名	3名
体力トレーニング検定 2級	0名	1名
体力トレーニング検定 3級	11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	6名

3. 問題点

2021年度に引き続き、2022年度も定員充足しなかった。コース別の人数をみると心理・カウンセリングコースの希望者が減少しており、その減少分を他の2コースで補えていないことがわかる。また、資格を取得する学生が増えたことは教育評価の達成状況の面から評価できるが、資格が心理系とスポーツ系に偏っており、人間社会コースの教育を評価するための資格の推奨が求められている。

4. 全体のまとめ

2022年度も定員充足率は94.0%であった。定員割れの要因として、心理・カウンセリングコースの希望者の減少があげられる。必修となった卒業論文の提出率は94.1%であり、提出された卒業論文はすべて受理された。また、資格取得者の人数は年々増加傾向にあり、教育

評価の指標として機能しているといえる。しかし、取得を推奨している資格が心理系、スポーツ系に偏っており、人間社会コースの学びにつながる資格の推奨が課題となっている。

5. 改善状況

前回の認証評価で提言された入学者数の定員確保については、2021年度に引き続き2022年も100%を下回る結果となった。一般入試合格者のうち手続き者が非常に少なかったことも要因の1つであり、一般入試の回数や特待生の基準などを見直した。

また、同じく指摘されていた編入生の少なさについては、2022年度は7名で昨年度(3名)の倍以上の数値となった。しかし、それまで所属するゼミを学生の希望通りにしていたが、編入生が倍増したことで希望ゼミが大きく偏る問題が生じた。そこで、編入生に希望するゼミを第5希望まであげてもらい、ゼミ担当教員と相談しながら各ゼミ原則1名の編入生を受け入れる新たなルールを設定した。

以上

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

現代経営学部現代経営学科は 2022 年度、230 名の新生と 7 名の 3 年次編入生を迎えスタートした。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 151 名（内公募型は 5 名）、総合型選抜入試で 27 名、一般入試では 42 名、また共通テスト利用入試では 10 名であった。しかし、特別入試および 2022 年度秋入試に受験者はいなかった。

現代経営学科 4 学年全体の年度当初の在籍者数は 869 名、年度を通じた 4 学年全体の退学・除籍者数は教授会審議ベースで 34 名となり、昨年度の 47 名から減少した。（退学者 26 名、除籍者 8 名。）学年別の退学・除籍者数をみると、1 年次生で 12 名、2 年次生 13 名、3 年次生 2 名、4 年次生では 7 名であった。2022 年度の最終成績をもとに進級判定を行った結果、188 名中 26 名が 2 年次に留め置きとなった。（昨年度の 14 名から増加した。）

編入学生を含む現代経営学科 3 年次在籍学生 213 名の専攻別人数内訳は、経営学専攻が 74 名（34.7%）、マーケティング専攻が 108 名（50.7%）、経済学専攻が 31 名（14.6%）であった。コース別の内訳は、企業マネジメントコースが 39 名（18.3%）、起業シヨップ経営・経営者二世コースが 14 名（6.6%）、会計情報コースが 21 名（9.9%）、また広告・マーケティングコースは 82 名（38.5%）、流通・サービスビジネスコースは 26 名（12.2%）、そして経済・公共コースは 15 名（7.0%）、金融コースは 16 名（7.5%）という状況であった。

2022 年度の 9 月卒業生は 9 名であった。（9 月 15 日時点）年度末の卒業認定では、4 年次在籍者 216 名の内 187 名の卒業を認定した。（3 月 20 日時点）留年者は 29 名、「退学願」提出済学生を反映させた 3 月末時点での留年者数は昨年度と同数の 26 名であった。

現代経営学部現代経営学科の 3 ポリシーに基づく教育実践の評価については、2021 年度の教育実践に関して 2022 年度の春学期にアセスメントを実施し、7 月の教授会にて結果報告を行った。GPA データを活用し、カリキュラム・ポリシーに掲げる学部専門教育の順次性を検証した結果、卒業要件でもある GPA2.0 を満たしていない学生数割合で見ると、専門基礎、基幹、展開、演習科目へとレベルが上がるに従い低下していることが分かった。理論、応用、実践という順次性のある教育が実践できていると評価した。

また、専攻別に入門科目から専門基礎、必修の専門展開科目への順次性を検証した結果、GPA の平均値は上昇し、標準偏差は低下していることが確認でき、この点でも順次性の教育実践は行われていると評価した。

GPS-Academic のデータを用いてアドミッション・ポリシーを検証した結果からは、自主的に行動しようという態度・姿勢を持つ学生の受け入れは出来ているが、論理的思考力の高い学生の受け入れは十分でないことが判明した。

入学時のクラス分けに用いた英語の VELC テストの結果を検証すると、文法力、読解力、語彙力が不足している学生は潜在的に多いことが分かり、アドミッション・ポリシーに掲げる基礎的科目を学ぶのに十分な学力を有しているという点では、改善が必要と評価した。

1 年次生全員が行うプレゼンテーションは、SDGs をテーマに実施した。アドミッション・ポリシーに掲げるように、グローバルな社会課題に関心を持ち、経営学等の基礎知識を活かして論理的にメッセージを発信するという総合的な力が試される。このプレゼンテーシ

ョンを通じて、大半の学生が一定水準に到達したと評価した。

4年次生全体の65.7%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。(履修者基準では、履修登録164名中142名が卒業論文を提出、その割合は86.6%であった。)

2. 長所・特色

本学部学科では、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の一つとしている。今年度も、3ポリシーに掲げる理論、応用、実践のバランスの取れた流れのある教育実践を試みる事が出来たと考える。

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、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。また、外部機関によるGPS-Academic調査を3年次生にも実施し1年次からの変化を確認したところ、思考力、リーダーシップ、コラボレーション等のスコアが上昇していた。1、2年次の学修経験が生かされており、カリキュラム・ポリシーに沿う教育実践の成果の一つと捉えている。

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、対面・オンラインのハイブリッド形式にて開催した。今年度は「ウェルビーイング」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。中には、講演をきっかけに講師の企業に興味を抱き、就職活動を経て同企業に内定を得た学生もいて、就職活動への活用という良い流れも生まれた。

昨年度から始まった単位互換制度に基づく教育交流は今年度も継続され、昨年と同様に上述の「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」との間で実施された。文京学院大学から9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5名の学生が文京学院大学の科目を履修した。そのうち、単位修得できた学生は文京学院大学8名、本学部4名であった。今年度、対面で実施した「トップマネジメント特別講義」では、両大学の学生によるディスカッションが活発に行われ、講師への質問もよく練られたものとなり、履修学生の9割がa以上の成績を収めた。意欲の高い学生同士が交流することで、好影響を与え合う様子が窺えた。

本学部と文京学院大学経営学部との間ではまた、単位互換制度とは別に、履修を前提としないゼミ間の学術交流を図る試みがなされた。3つのゼミでペアが形成され、それぞれの形で交流を進めてもらった。あまり活発ではなかったゼミもあったが、かなり意欲的に交流を進め、両大学の学生が相互に気づきを得ることにつながったゼミ交流も見られた。

現代経営学部の特徴的な学びを意識した英語教育の取り組みもまた、本学部学科教育の特長の一つとなっている。今年度もパイロット授業を多数展開出来た。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、2023年度開始に向けて本学部オリジナルの「GENKEI ENGLISH」を確立、教材とマニュアルの作成も進められ、グローバル人材の育成を目指したカリキュラム導入の準備を整えることが出来た。

3. 問題点

今年度、現代経営学部現代経営学科の新入学生は230名で定員を充足した。実際の手続き者総数は251名で、やはり手続き者の中から入学を辞退する者が21名現れた。昨年度と同程度の入学辞退者数となり、入学辞退への対応は本学部の重要な課題として残された。

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、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を学生たちにも理解してもらい、主体的に学習することの大切さを自覚し勉学に励むよう教育実践の工夫が必要で、今後の課題としたい。

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. 全体のとめ

今年度、3ポリシーに基づく教育効果のアセスメントを本格的に実施した。特に、専門教育の順次性に関しては効果的に実践できていることが確認できた。一方、潜在的に多くの入学者の論理的思考力と基礎的学力については不十分であることが明確になった。

現代経営学部独自の英語教育カリキュラムを含む新カリキュラムの作成は順調に進み、2023年度運用開始に向けて準備を完了させることが出来た。これまでの専攻という考え方を替えて、経営学、経済学、マーケティング、および英語を領域として捉え、これらの領域を横断して学習を進めるといった教育理念を具現化することが出来た。

単位互換制度は2年目を迎え、両大学間の教育交流は順調に進んでいる。

5. 改善状況

第2期認証評価結果で求められていた課題は多くが対応済みである。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今年度行う予定だったが、新カリキュラムの調整作業を優先したため実施することが出来なかった。カリキュラム・ツリーの作成は改めて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は一昨年度に対応済みで、2021年度のアセスメントは今年度予定通り実施し、結果報告を7月の教授会で行うことが出来た。

一方で、3年次編入学生を増加させるための方策については、今年度も検討することが出来なかった。次年度には本格的に議論を開始する予定である。

昨年度の報告書の中で問題点として挙げていた入学辞退者を減らすという課題について、今年度は改善することが出来なかった。

また、専攻・コース別の人数比率の偏りに関しても、今年度改善には至らなかった。次年度に新カリキュラムの運用が開始されるので、その効果を見ながら中期的に検討していきたい。

さらに、産学連携プロジェクトの運営に伴う教員負担の軽減についての検討も、今年度は行うことが出来なかった。次年度の継続課題としたい。

以上

1. 現状の説明

本大学院現代経営研究科は 2007 年 12 月に文部科学省の認可を受け、2008 年 4 月に開設された。開設以来、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。専任の科目担当教員は、2023 年 5 月 1 日現在で、教授 5 名、准教授 3 名、専任講師 2 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 5 名がこの資格を有し、研究指導補助教員は副研究指導教員と称して 5 名がこの資格を有する。

例年受験生の多くは外国人留学生で、直近では新型コロナウイルス感染症流行に起因した移動の制限により、入学生が減少している。2022 年度春学期入学生は 2 名だったが、現代経営学部 4 年生 1 名が「学部・大学院 5 年プログラム」により科目等履修生となった。また、初めての秋学期入学生 1 名を受け入れた。2023 年度入試も受験生数の回復は見られず、先述の科目等履修生が推薦入試を受験して合格した他は、一般入試で 1 名の合格者を出したものの、入学手続きに至らなかった。

新型コロナウイルス感染症流行は、入試だけでなく、学生の研究活動にも負の影響を与えている。他の要因もあるとはいえ、2021 年度は 1 名、2022 年度は 3 名の学生が、修士論文報告会后に次年度以降の研究継続を選択した。それでも、2022 年秋以降は、海外で現地調査を行った他、指導教員とともに国際学会での発表に臨んだ学生がいた。

大学評価に関しては、2017 年度に第 2 期を受審し、2021 年度に大学基準協会から指摘された努力課題への改善報告書を提出した。それに対する「改善報告書検討結果」では「現代経営研究科では学位授与方針に修得しておくべき学習成果が示されていないため、引き続き改善が望まれる」との指摘を受けた。そこで、2022 年度は学位授与方針の他に、教育課程の編成・実施方針及び入学者受入方針についても再検討し、抜本的に修正した。ただし、これは当然在学生の修了要件を変えるものではなく、修得しておくべき学習成果をより明確に文章化したということである。

2. 長所・特色

本研究科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、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現している。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担当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、1 年次の修士論文中間発表会と 2 年次の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 分の発表及び研究科教員との質疑応答があり、学生は十分に準備をして臨むことになる。その結果、専門外の教員からの質問や助言により、研究の質が高められている。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が受けられる。修士論文提出後の修士論文審査面接も 40 分ほどの時間をかけるが、学生は上記の過程を経ているため、高度な議論ができています。

2022 年度は中期計画におけるグローバル化の推進の中で、日本語を母国語としない学生

が修士論文を執筆する際の支援を充実させた。具体的には、専門業者による日本語文法校正サービスの導入である。これまで大学院科目では例のなかった教材に関する予算申請を行い、264,000 円を計上していただいた。予算申請時の見込みよりも修士論文提出者が少なくなったため、実際の支出は183,700 円となったが、原稿の細部まで修正が施され、論文の質を向上させることができた。

最後に、2022 年度の教員採用活動により、2023 年度から 1 名の外国出身者を含む 2 名の女性教員がスタッフに加わった。学生とともに、大学院全体のグローバル化、多様化が進んでいる。

3. 問題点

2021 年度の自己点検・評価報告書では、学位授与に関する方針等の表現の冗長性を問題点として挙げていた。これが大学基準協会からの「改善報告書検討結果」においても指摘される形となり、2022 年度でようやく修正できた。教育方針は本来自己点検によって改善・修正へと向かうべきであるが、それには学修成果の評価方針が定まっている必要がある。そこで、これについても 2022 年度に制定した。今後は、現在公開されていない科目番号 (Numbering) とともに、学修成果の評価方針も公開し、これらに従って定期的に自己点検していくことが課題である。

2 で記したように、2022 年度は大学院科目で初めて教材に関する予算を執行した。本来、予算区分としては大学院科目と学部科目とで分けられてはいなかったものの、稟議書の様式に大学院現代経営研究科として申請する欄が設けられていなかった。この点は 2022 年度の予算申請で明らかになり、2023 年度様式からある程度改善された。しかし、稟議書の提出先に研究科長が加えられた一方で、研究科長の決裁は経ない形となっているため、今後検討が必要である。

4. 全体のまとめ

在学生に対しては新型コロナウイルス感染症流行の影響が大きいものの、2023年度中にはある程度自由な調査・研究環境に戻ることが予見される。2022年度に初めての秋学期入学生を受け入れ、試行錯誤する面はありながらも、春学期入学生と変わらずに学修を進めることができている。今後は研究生制度も外部に向けて発信しながら、国内外から学生を確保する施策を実行していかなければならない。

5. 改善状況

2021 年度に提出した改善報告書に対する改善報告書検討結果で指摘された改善点については、1 で記したとおりに対応した。しかし、新型コロナウイルス感染症流行の影響による入学生数の減少、ネパール・Kings College の学生・教員との交流の中断については、引き続き課題となっている。

以上

3. 各委員会

1. 現状の説明

(1) 委員会の構成

2022 年度グローバル・コミュニケーション学部教務委員会は、「委員会に関する申し合わせ事項」に適切に則り、教務部部長を委員長とし、また教員から選出された、主任を含む計 6 名の教員を以て構成された。所属学科別では、両学科 3 名ずつとしており、学科のバランスを考慮した適切な人員配置をとることができた。

(2) 委員会等の実施

2022 年度は定例のグローバル・コミュニケーション学部教務委員会を計 11 回開催した。第 1 回を除き、すべてオンラインで実施した。オンライン開催により、資料の共有と閲覧、委員会当日の資料提示と議論を円滑に行うことができた。開催時期は、原則としてグローバル・コミュニケーション学部教授会の 1 週間から数日前とした。その他、必要に応じて臨時の会合や、E メール回覧による意見交換・審議を行った。定例委員会の際には、上記 6 名の委員に加え、教務部事務部長、教務部事務課長、教務事務グローバル・コミュニケーション学部担当者のいずれかあるいは全員が参加した。委員会と事務局間においては、日頃からの密な情報共有と意見交換を行っており、円滑な業務実施ができた。さらに、定例委員会の当日かその数日前に、委員長、主任、教務部事務部長、教務部事務課長、グローバル・コミュニケーション学部長による、定例会議のための事前打ち合わせを行い、内容の確認と論点の整理を行った。これにより、定例会議の議事運営を効率的に実施することができた。また、3 学部教務委員長および教務部事務部長、教務部事務課長による三学部教務委員長会議を 1 度開催し、学部間での意見調整を迅速に行うことができた。

(3) 委員会の業務

教務委員会が所管する主な定例業務としては以下のものがあり、2022 年度年度グローバル・コミュニケーション教務委員会でも、これらのことに関する業務を実施しており、教務委員会がなすべき業務を適切に行うことができた。

- ・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）
- ・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）
- ・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）
- ・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）
- ・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

2. 長所・特色

(1) オンライン授業への対応に関する体制強化

昨年度に続き、大学全体の方針等に基づき、授業や各種行事の一部がオンラインで実施された。学生が、オンラインと対面の両方の授業等があることに混乱せず、オンラインの長所を生かした授業履修等を行うことができるように、シラバスの表記内容、時間割の表示、ガイダンスでの詳細な説明等においてわかりやすい情報提供を行う仕組みを設計し実施した。また、オンライン授業の方法についても、各教員が工夫を凝らし、オンラインの長所を積極的に活かす授業展開が行われていた。

(2) 学生の成績に関する問題の早期把握とそれに基づく迅速な対応

中期事業計画に関連し、成績が芳しくないと思われる学生を早期に発見し、当該学生を積極的にフォローしたり支援したりするために、成績状況（特に GPA、出欠状況、修得単位数）に関するデータを分析し、また学生支援委員会及び教養教育センターとが共同で様々な情報を共有し議論を行った。分析の結果は定例の委員会のほか、グローバル・コミュニケーション学部教授会等で報告され、具体的な対応策が検討されたことで、それに基づく学生指導をより積極的に行うことができた。

(3) カリキュラムに基づく学生指導に関する改善

中期事業計画に関連し、昨年度までに完成していたカリキュラムマップおよびカリキュラムツリーを有効活用した。具体的には、昨年度末に作成した、カリキュラムマップ／カリキュラムツリーの内容を含み、また学部・学科のカリキュラムや学業への取り組みについて解説した小冊子『学びの手帳』を、新入生に配布し、またグローバル・コミュニケーション学部全学生を対象としたコースガイドレクチャーにおいて詳細に解説した。それにより学生が履修上の注意や学びのステップをより意識した履修等を行うことができた。

(4) 持続可能な開発目標（SDGs）を意識した履修

今年度シラバスより、グローバル・コミュニケーション学部におけるすべての専門教育科目について、シラバス上に、SDGs との当該科目がどのように関連するかを明記することが必須となった。これにより各学生は、自身の SDGs に対する具体的な関心に照らしながら科目を選択、履修することが可能となった。

(5) 改定された CAP 制度の実施

昨年度改定された CAP 制度のもとで、学生が進級や卒業に支障なく適切な履修行動を取るための履修指導を積極的に行った。具体的には、進級要件や履修上限単位数の見直し、履修中止制度、再試験対象学年の拡大などは学生便覧に記載するとともに、オリエンテーションにて周知を行った。また期間を延長した履修中止制度については、TG-Navi を通じて申請期間のリマインドを行い、例年の約 2 倍の履修中止申請があった。またカリキュラムポリシーについては、三学部教務委員長会議において、シラバスに適切に明記するための方法を決定し、2023 年度シラバスより実施されることとなった。

3. 問題点

(1) オンラインを活用した授業とそれに基づく授業を可能とする方策の検討を要する。大学教職員も学生も、オンラインを利用した授業や業務には十分に慣れているからこそ、オンラインを更に発展的に活用し、効果的な授業、効率的な業務運営の方策を検討する必要がある。

(2) 学生に対して、縦割りを排した手厚い支援体制の構築を要する。成績状況が不良の

学生に対しては、成績を立て直すためのサポートを、また成績状況が良好な学生に対しては、学びをより深化させるために、学生が、大学が提供する様々な学びの機会を利用し、またカリキュラムをより有効に生かし最大限の学びを得ることができるようにする必要がある。

4. 全体のまとめ

委員会としてより効率的で効果的な業務運営が概ねできていたと評価する。中期事業計画に基づく各目標への対応と実施も適切に行うことができた。

5. 改善状況

昨年度の報告書にて、各部署の連携の重要性が指摘されていた。これについては上記2(2)で説明した通り、教養教育センター及び学生支援センターと連携した情報共有、議論、また教授会での3部署共同による学生指導に関する問題提起を行うことができたことから、改善されてきたと評価できる。そのほか、カリキュラム上調整が必要なことがある教職委員会及びICP委員会と委員長同士による情報共有や打ち合わせを頻繁に行った。

以上

1. 現状の説明

「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。2022 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、教務委員会にて検討した。①～⑤の定例業務については教務委員会を開催する前に、議題等の確認を行い、定例業務が適切に進められているか点検した。⑥の中期事業計画に関する業務については、進捗状況を 10 月に点検し、今年度の達成状況を 1 月に評価し、次年度の実行計画を作成した。教務委員会では、①～⑦に関して次年度に向けた改善に関する検討も行っており、次年度の業務改善に反映させている。

- ① 単位認定に関連する事項（再入学、編入学、転入学、転部・転科、認定留学、資格関連、単位互換）
- ② 学籍に関連する事項（退学、休学、復学、再入学、編入学、転入学、復籍、転部・転科、進級、卒業）
- ③ 試験及び成績に関連する事項（定期試験時間割、定期試験実施、追試験・再試験許可、追試験・再試験実施、成績報告）
- ④ 授業に関連する事項（シラバス、時間割、教科書、ガイダンス、履修登録、教材、教室、出欠、公欠、講義補助、学外研修、臨時講師招聘）
- ⑤ 科目等履修生、特別聴講学生、外国人留学生に関する事項
- 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）
- 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）

2. 長所・特色

- ・ 今年度までに科目ナンバリング、カリキュラムマップ・ツリーを完成させたことによって、カリキュラムの見直し、学修成果の可視化を図る土台ができた。
- ・ 28 の履修モデルが掲載された「人間科学部 学びの手帳 2022」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。
- ・ 2019 年度入学生（4 年生）全員が卒業論文を執筆し、ゼミ代表者が登壇する卒論発表会も学術的専門性の高い発表内容となった。
- ・ 2018 年度入学生からはじまった公認心理師資格課程は、今年度（2 期生）は 8 名が課程要件修了者となった。

3. 問題点

- ・ 2018 年度入学生から新しいカリキュラムとなっており、2018 年度および 2019 年度入学生における 4 年間の履修状況や成績等を観察して、4 年間の学修成果を可視化・評

価し、カリキュラムの点検を図る必要があるが、次年度への継続課題となっている。

- ・ 次年度のオンラインを活用した授業の運営方針に関する検討課題が残っている。

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。また、定期的に業務の点検・評価を行い、次年度以降の業務改善に繋げている。
- ・ 2018年度からの新カリキュラムに関する点検およびオンラインを活用した授業運営方針については、次年度への継続課題となっている。

5. 改善状況

昨年度の問題点に挙げた新しいカリキュラムの点検・評価については、今年度は在学生の成績データ等を用いてカリキュラムポリシーに関するアセスメントを行い報告書を作成した。次年度は4年間の推移データを中心にアセスメントを実施する予定である。

以上

1. 現状の説明

2022 年度の現代経営学部教務委員会は、「委員会に関する申し合わせ事項」に基づいて適切に運営した。教務委員長及び同主任を含む教授 1 名、准教授 3 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 名にて構成した。

委員会の開催回数は、定例の教務委員会が合計 11 回、臨時教務委員会が 3 回である。なお、今年度の教務委員会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、2 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

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。とくに 2022 年度は、2023 年度からのカリキュラム改編に向けた最終調整を行う年度であり、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、新カリキュラムの実行に向けて活動した。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、意見を反映した。

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丁寧に説明している。

3. 問題点

(1) カリキュラム改編と 3 ポリシーの見直しについて

2023 年度新入生から適用する今回のカリキュラム改編は、3 ポリシーのなかでもとくにカリキュラム・ポリシーとの適合性を高めることを指針とした。こうした作業を進めるなかで 3 ポリシーのうちカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの修正が必要であるとの認識に至り、それらについて見直しを図った。

(2) 対面授業の増加とそれに伴い顕在化した問題について

新型コロナウイルスの感染拡大状況や社会情勢を踏まえ、秋学期には当初オンラインを

予定していた授業を対面に移行するなど、ウィズコロナ時代に対応して授業を運営した。外部との交流も、感染予防策を講じつつ概ね 2019 年度のレベルまで戻ってきている。

一方で、対面授業を増やしたことにより、新たな課題が顕在化した。授業の対面化は各教員の合意を得て行っているが、兼任講師が担当する授業のなかには本業との調整がうまくいかず、急な休講が相次いだものがあった。このケースについては補講の実施等により学習機会が損なわれないようにした。とはいえ、学生から不満の声があがったことは謙虚に受け止めなければならない。このことを踏まえ、2023 年度はこのような事態が起これないよう措置を講じ、再発防止に努める。

(3) アカデミックハラスメント事案への対応について

今年度、アカデミックハラスメントが疑われる事案が発生した。教務委員会としても看過できないと判断したことから、本学の「ハラスメント防止・対策」に関するガイドラインの 5(1)「学生は、教員や職員を経由して、(略) 情報提供することもできます」という項目にしたがって、教務委員長が学生の同意を得たうえでハラスメント委員会に情報提供をした。しかし、最終的には、同委員会から、学生が情報提供した場合と教職員が情報提供した場合はハラスメント委員会が出す結論が異なる場合があるとの連絡とともに、学生にとっては不本意な判断がくだされた。教務委員会は、当該学生の速やかなゼミ移動を決め、学習環境の確保に努めた。教務委員会としては、このような事案の再発防止に努めることは当然のことであるが、万一、類似の事案が出た場合には、手続き上の瑕疵がないよう対応したい。

(4) 学生支援課、学生支援室との連携について

教務委員会では学生の良好な学習環境の確保に努めているが、教務委員会の業務範囲だけでは十分に学生の声を拾えないケースがあった。こうしたケースに対応するために、学生の意向を確認したうえで、学生支援課や学生相談室と積極的に連携を図った。たとえば、学生の特性に応じた卒業研究の進め方をカウンセラーや指導教員を交えて学生とともに検討する場を設けることや、学生相談室が把握した修学上の問題について教務委員会が積極的に関与し解決にあたることなどを行った。こうした活動については、関係者から高い評価を得ており、必要に応じて今後も継続していきたい。

(5) 4 年次のゼミ移動ルール（教授会申し合わせ）の変更について

3 年次の専門応用演習、4 年次の卒業研究演習は、原則として同一のゼミで履修することが前提である。そのうえで、ゼミ移動ルールを定め、理由の如何を問わず、ゼミ移動を認めている。しかし、従来のルールでは年度途中での移動を認めておらず、4 年生の学生が移動を希望する場合には、必修科目である卒業研究演習の単位取得が不能になることから、留年することが不可避であった。このルールを運用するなかで、このルールが 4 年生の良好な学習活動の妨げになるケースがあることが問題視されるようになった。そこで、ゼミ移動ルールを、「ゼミ移動を希望する理由が学生の責めに帰さないと教務委員会が判断した場合には、年度途中でのゼミ移動を認める」ことに、教授会の審議を経たうえで申し合わせ事項を一部改定した。

(6) 剽窃について

前述のように、剽窃行為が不正行為であることは各期のオリエンテーション等を通じて学生に指導をしている。しかし、残念ながら 22 年度秋学期に「定期試験に代わるレポート」を課した 2 科目で、それぞれ複数の学生に剽窃行為が確認された。これについては、学校のルールに従い、教務委員会で対処をしているところである。

この事態を踏まえ、今後、指導をより徹底していく方針である。また、万が一、剽窃行為を把握した場合には速やかに教務部に届け出ていただくよう、各教員に依頼していく。

4. 全体のまとめ

2022年度の現代経営学部教務委員会の大きな業務は、カリキュラム改編であった。学部長、学科長をはじめとする各教員のご協力もあり、2023年度からの実施に向けて準備が整ったところである。新カリキュラムでは、「自由選択科目」をはじめ、新たな取り組みもいくつか導入している。これにより、学生の多様な学習ニーズやキャリア志向に応えられる環境が充実した。2023年度からの新カリキュラムの運営にあたっては周到に準備を進めているが、想定外の問題が出てくることもあり得る。教務委員会として十分なサポート体制を構築していきたい。

また、前項「3. 問題点」でレビューしたように、多くの問題への対応を余儀なくされたことは否めない。これらの問題解決にあたり、教務委員会だけで対応が難しいものについては、学内の他部署に支援を求めた。とくに学生支援課、学生相談室と連携して組織として対応できたことは、学生の良好な学習環境の確保に有効であった。問題発生を未然に防ぐためにも、今後も引き続き他部署との連携を強化していきたい。

5. 改善状況

前述のとおり、カリキュラム改編の作業を進めるなかでポリシー自体の見直しを図ることが必要であるとの判断に至り、3ポリシーのうちカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーについて見直しを図った。新カリキュラムを反映したカリキュラムマップについても作成を進めている。また、シラバスに「カリキュラム・ポリシー(CP)上の位置づけ」の欄を設け、各科目とカリキュラム・ポリシーの関連性を明確にした。これは2023年度のシラバスから採用される。

学修成果の可視化のためには、2022年9月に運用開始した「トーガクポートフォリオ」を活用した。こうしたデータの蓄積により、当教員が学修履歴を確認できるようになり、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。また、3～4年生の学生に対しても、演習クラスを通じてポートフォリオへの記入を促している。学生自身による4年間の学修成果の自己評価につなげていきたい。

最後に昨年度、問題点として指摘した点について述べる。まず、卒業論文発表会の活性化については、2023年度入学生から卒業論文の締め切りの前倒しを決定し、学生便覧にも記載した。これにより、発表に向けて十分な準備時間がとれ、学生の参加意欲も高まるものと期待される。また、感染症拡大時における学外研修を含む良好な学習環境の確保については、新型コロナウイルスの感染法上の分類が「5類」に引き下がるのに伴い、自ずと重要性が低くなるものと思われる。とはいえ、学生や教職員が安心して授業運営を行えるよう、引き続き配慮していきたい。

以上

1. 現状の説明

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4名、人間科学部3名）、事務部門からは学生支援センター事務部長1名、課長補佐1名の合計15名を以て構成され、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、運営を行なっている。

今年度の委員会は、新型コロナウイルス感染症の影響によりオンラインで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）を12回開催し、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各業務において、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が行えているか、点検・評価を行っている。

また、中期事業計画においては、各項目に作業部会を設置し、教職員が協働で各項目に取り組んだ。各項目で点検・評価を行い、今後の取り組む内容についても確認を行っている。

今年度は、3-2 SDGsに基づいた食生活改善について、11月～1月に5回の連載形式で全学生と教員に食生活に関する情報を発信した。学生の興味を引き付けるため、SDGsに関するクイズも出題した。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、学生団体への新入生勧誘のためのクラブ・サークル紹介やパネル展示を行い、結果として新規団体が3団体立ち上げられた。対面活動を再開する際には、保健室による感染予防対策講習会を実施、指導を行った。また、運動部学生の学修支援としてUNIVASの学修支援プログラムに参加し、新入部員に受講させた。3-5 奨学金・褒賞制度については、学生の意欲向上を図るための見直しや一部修正し、概ね実行に至っている。

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、新型コロナウイルス感染症拡大の早期探知のための東京都主催のモ

ニタリング検査を活用し、学内における行事や感染拡大を起こしやすい時期に検査を提供することで罹患の早期発見に役立てた。

学生への経済支援として、日本学生支援機構奨学金の申請受理などに加えて、本学独自の給付奨学金、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関連学内講演会として「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。障がい学生支援については諸規程案を作成、学内承認を経て、新年度4月より運用を開始する。

その他、文京学院大学との間で、「文京学院大学と東洋学園大学との課外活動等における相互交流に関する協定書」を締結した。今年度は文京学院大学の学生団体は10月のフェニックス祭と秋季体育祭に参加、11月には文京学院大学の茶華道部と本学茶道同好会が合同練習を行い、交流を深めた。今後は定期的な交流の場を設けて関係を深めていきたい。

なお、2022年度は、学生が関わる事件・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。

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、学部と学生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

今年度の委員会も希望する場合には対面も可能であったが、ほぼオンラインでの開催となり、顔を合わせたの委員会とはならず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。感染状況が好転し、本学の活動制限指針レベルが下げられると共に学生団体は徐々に対面での活動も再開できるようになったが、一部には気の緩みも見られた。学内感染対策も緩和されたが、安全・安心な学生生活を送るためにも、一層気を引き締めて取り組む必要がある。

障害者差別解消法改正に伴い、障がい者への合理的配慮の提供が全学的に取り組む法的義務となる。安定的な支援対策整備のためには、臨床心理士等の有資格者の導入が求められるが、この必要性について検討していく必要がある。

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、本委員会の規程が定められていないため、本委員会の担う役割等について、今後、法人本部と連携し、規程もしくは内規の策定が必要である。

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。学生支援センター3部署および学生支援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、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. 改善状況

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、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、学生支援センター・学生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だろう。

以上

入試企画委員会委員長 増満 圭子

1. 現状の説明

入試企画委員会は現代経営学部、人間科学部及びグローバル・コミュニケーション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者選抜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う等、努力を続けている。

本年度の入試結果は、現代経営学科は入学者251名(定員215名から245名に定員変更)で充足率は102%、人間科学科は入学者208名(定員200名)で充足率104%、グローバル・コミュニケーション学科は入学者94名(定員120名から110名に定員変更)で充足率は85%、英語コミュニケーション学科は入学者44名(定員120名から100名に定員変更)で充足率は44%であった。全学の入学者数は597名で充足率は91%となり、定員655名を3年連続で下回った。昨年度入学者数からは38名増となっている。

編入学の入学者は、現代経営学科は3名(定員35名)、人間科学科は7名(定員20名)、グローバル・コミュニケーション学科は3名(定員10名)、英語コミュニケーション学科は5名(定員10名)であった。

「東洋学園諸規程」3. 諸規定(東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規程)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(2022年度は対面及び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廃止し、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会委員にて行った。

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、初回に行われる各学部選考委員会(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】

2022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・大規模来場型オーキャンサマー)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)・採点基準見直しについて
- (4) 学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式][プロミネンス方式]新設について
- (5) グローバル・コミュニケーション学部プレゼン入試チャレンジプログラム ACCEPT 導入について
- (6) 小論文添削プログラム導入について
- (7) 専修学校の指定校追加認定について
- (8) 特待生C(入学金免除)の拡大設置について
- (9) 2025(令和7)年度 一般選抜における出題科目・出題範囲の変更について

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染防止を継続しつつ、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、大規模来場型を一部復活さ

せ「オーキャンサマー」と称して8月に2回開催した。

入学者選抜としては、人間科学部に「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」、グローバル・コミュニケーション学部「学校推薦型選抜公募制[プロミネンス方式]」という、新たに2種類の入学者選抜方式を設定した。また、「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」においては、特待生C（入学金免除）を拡大設置した。それから、高大接続・内部質保証の観点から、受験生サポートプログラムとして、小論文添削プログラムとプレゼン入試チャレンジプログラム ACCEPT（グローバル・コミュニケーション学部限定）を導入・実施した。

人間科学部においては、新設した「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」が奏功し、定員確保の大きな原動力となった。また、サポートプログラムの一つである小論文添削プログラムは52名の受講者中48名が出願、47名が合格した。もう一つのサポートプログラムACCEPTは申込者10名中3名がプログラムを修了、うち2名が出願・合格した。サポートプログラム受講・修了者の合格率が非常に高く、入学後の学びにも繋がることから、次年度も継続実施予定である。

【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。昨年度に引き続き、入試問題作成委員会をMicrosoft Teamsによるオンラインと対面のハイブリッドにて実施した。

出題ミスが無いよう試験問題の厳選と校正を重ね、問題漏洩防止に万全の管理体制を取っている。

【選考】

本学においては、「選考における公正性の確保」と「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。

今年度は、Microsoft Teamsによる試験本部運営は継続し、面接は対面方式に戻すというハイブリッドの状態で行った。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については、各学部にてアセスメントを行っており、「アドミッション・ポリシーに沿った学生の受け入れが出来ている」という分析結果が教授会で報告されている。この結果を踏まえつつ入学者選抜方法とルーブリック評価及びアドミッション・ポリシーとの連動強化を行いたい。

3. 問題点

学校推薦型選抜・総合型選抜の入学予定者については目標数をほぼ確保できたが、一般選抜（共通テスト利用方式を含む）の入学予定者確保には引き続き苦慮する結果となっている。特待生制度（A・B・C）の対象者設定を見直した結果、手続者数については、入学辞退率が減少するなど一定の効果が見られたが、国際・語学系大学へ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、特に英語コミュニケーション学科については出願者・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、昨年度より若干の悪化傾向が見られる。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も、専修学校指定校追加認定も及ばず、昨年度までの改善傾向から一転している。更なる対応策を講じる必要がある。それから、一般選抜1期B日程世界史において出題ミス（選択肢重複）が出てしまったことは、合否判定に影響がなかったとはいえ是正しなければならない点である。

4. 全体のまとめ

昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染防止を継続しながらの入学者選抜となった。学校推薦型選抜指定校制入学者は388名、公募制は50名、総合型選抜は78名となり、年内入試においては516名を確保できたが、一方で一般選抜（共通テスト利用方式含む）においては出願者数・手続者数の減少が続き、3年連続での入学定員未充足となっている（2021年度560名/2020年度602名[昨年度比は1.07%増]）。ただ、定員変更した現代経営学部において学部定員を充足した点においては、定員変更を行った効果はあったと考える。次年度は、現・学習指導要領課程履修者最後の年度となり、より一層年内合格を希望する受験生の傾向が強くなることが予想されている。各学部のカリキュラム改変・大学100周年を含む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. 改善状況

編入学定員に対する編入学生比率改善のため、グローバル・コミュニケーション学部で先行認定していた専修学校1校に対し、他学部でも追加認定を行った。また、グローバル・コミュニケーション学部では新たに専修学校2校に対して指定校認定を行ったが、依然として何れの学部も定員充足とはなっていない。

また、グローバル・コミュニケーション学部の入学定員に対する入学者数比率と過去4年間の収容定員に対する在籍学生数比率については、ここ2年の入学者数減少により悪化傾向が見られる。それから、努力改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、第2期認証評価時点よりは改善傾向にある。

3年連続での入学者減少という現状が改善に多大な影響をもたらしており、ひき続き、新たな志願者層・入学者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継続実施と大規模来場型オープンキャンパス複数回開催
- ・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（入試区分別）
- ・高大接続や内部質保証を意識した受験生サポートプログラムの開発/充実

3月末、2025年度入学者選抜受験者に対し、本学の「一般選抜」指針を受験生サイトTG-LIFEにて公開した。繰り返しになるが、次年度は、現・学習指導要領課程で学んだ最後の高校生が受験生となるため、再び「浪人出来ない世代」の受験年度となる。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引き続き強化したい。

以上

1. 現状の説明

【経緯】 広報委員会は主たる活動として公開講座を開催している。公開講座は 1993 年に流山キャンパスにて第 1 回「東洋学園公開教養講座」が開かれ、以後毎年、26 年間、四半世紀に渡って開催された。全学部の授業が本郷キャンパスに移行した 2019 年度より名称を「東洋学園大学公開講座リベラルアーツ」（以下、公開講座とする）に改め、開催場所を本郷キャンパスに移し、今年で 4 年が経過した。流山と合わせると 30 年という長い歴史を重ねている。

【目的】 広報委員会の目的は、大学のミッションである「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、公開講座を開催を通して、大学の知的資産を大学外の市民に「公開」して学びを深めてもらうというものである。また、本学に対する認知度を上げ、学生募集や大学ブランドの向上に資するものである。

【実施】 広報委員会は 2022 年度の事業として、公開講座を 4 月から 8 月に渡って計 7 回開いた。詳細は別表の通りである。2021 年度からは受講料無料で、Web ページから受講申込みが行われている。対面形式で行われてきたが、感染症の拡大により 2020 年はオンラインで、2021 年からはオンラインと対面の併用で行われている。

【運営】 運営は広報委員会規定に則り、各学部より各 1 名、計 3 名の委員が選出され、委員会活動が行われている。主に公開講座の計画と立案、講師の選出と招聘、学内外への広報と記録などを広報室・総務部所属大学職員との協力の元に行っている。今年度は特に、メディア職員に頼らず、両部署の職員が中心になり、技術面の運営も担った。

【広報】 公開講座に関する広報は、大学プレスリリース、チラシ、新聞記事、文京区広報紙『スクエア』、大学ホームページ、SNS（FaceBook や Twitter など）などで一般向けに広報を行い、エクステンションセンターの受講生への配布資料にチラシを同封し、過去の参加者にも毎年 1500 件程メールしている。

【結果】 公開講座の各回ごとに紙とオンラインで感想と今後の希望調査を行った。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いる。

参加者は 753 人で、その内、来場 165 人、オンライン 588 人であった。オンラインが約 4 倍と多い。参加申込方法は対面 220 人、オンライン 873 人で、やはりオンラインが 4 倍程多かった。

参加者の年齢層は 10 代 25 人、20 代 98 人、30 代 110 人、40 代 143 人、50 代 256 人、60 代 234 人、70 代 148 人、80 代 25 人であった。50～60 代が最も多く、40 代と 70 代がそれに続いており、10～30 代が比較的少ないのが特徴で、以前からの傾向とあまり変わらない。但し、第 7 回のライトアニマルの講演では、幼児から中高生まで若年層の参加が目立った。

参加者の居住地域は 23 区が 58 名と多く、アクセスのいい近隣地域から来ていることがうかがえる。一方、オンライン参加者の中には、流山時代の受講生や本学の卒業生も含まれる。

参加理由（複数回答）は「講座内容が魅力的」702 人と「講師が魅力的」169 人というコンテンツの魅力が最大の要因である。また、知的好奇心 565 人、自己研鑽 294 人と続き、キャリアアップ 28 人、スキルアップ 102 人は少なく、人脈を広める 21 人、交流 30 人は更

に少ない。まとめると、講座内容の面白さに個人的に惹かれてくる人が多く、キャリアなどの実学や仕事の人脈のために来る人は少ない。仕事のためではなく、個人の好奇心のためで、まさに人間としての教養教育が求められていることがわかる。

参加のきっかけ（複数回答）は、Facebook が 311 人とホームページ 256 人が圧倒的でデジタルの影響の大きさがある一方で、新聞広告は 5 人と参加とは関連が薄いことがうかがえる。

2022 年度 公開教養講座一覧

日時	題目	講師	概要	参加者数 ()は全参加者内のオンライン参加者
4/30	今こそ必要な芸術文化の心～日本人の忘れ物	宝生会理事・シテ方宝生流能楽師・辰巳満次郎	能楽とその文化の実演紹介。伝統芸能から現代人が学ぶ精神性について。	224(179)
5/21	コロナワクチン・治療薬の開発事例から考える「医薬品研究開発の今」	本学現代経営学部准教授・木川大輔	コロナワクチン研究開発のエコシステム。創薬から日本企業が出遅れた背景の紹介。	77(59)
5/28	SDGs 視点からみた J リーグの価値	日本プロサッカーリーグ事業本部マーケティング戦略スーパーバイザー・山下修作	地域課題の解決に取り組む SDGs 視点からの J リーグ様々な活動の紹介	100(76)
6/4	持続的な事業戦略としての職場のメンタルヘルス	本学人間科学部准教授・坊隆史	産業臨床心理学の観点からのメンタルヘルス・マネジメントの紹介	64(50)
7/2	ジェイムズ・ジョイス『ユリシーズ』—主人公レオポルド・ブルームの様々な〈多様性〉について	本学グローバル・コミュニケーション学部准教授・小林広直	出版百周年を迎えたジェイムズ・ジョイス『ユリシーズ』の多様性を紐解く	122(104)
7/23	琉球列島：島の生物と保全	北九州市立いのちのたび博物館館長・琉球大学名誉教授・伊澤雅子	世界自然遺産の奄美・沖縄の生物相、固有種の歴史と特徴、島嶼群ならではの課題の解説	73(54)
8/6	誰もが海の大切さを感じられる教育を目指して—ライトアニマルの取り組み—	ライトアニマル代表・海洋生物イラストレーター・河合晴義	海洋生物を身近に感じるデジタル動物展示の解説と実演。	93(66)

※全て土曜日 13:00～14:15 フェニックスホールおよびオンラインで開催

2. 長所・特色

広報委員会は、公開講座を通して時事問題から芸術・文化、生活、科学、国際問題に至るまで、特定の学問の領域にとらわれない多彩な内容のリベラルアーツ（教養教育）を学ぶ機会を提供している。統一的体系的ではなく、単発の講演会を複数回開いているのが特徴である。

また、公開講座についての広報、申込、内容、アンケートもデジタル化してアクセスしやすいものとして、参加費も無料にしたことで参加者数も大幅に増えた。個々の講座の参加者数は表にあるが、参加者数の差異は地域や時期によるものよりも個々の講座によってアピールする層が異なるところが大きいと考えられる。

運営も教員、総務、広報などの多くのスタッフのチームワークを調整しながら行なっている。

3. 問題点

前年度の報告では高齢者の割合が高いことが問題とされていたが、高齢者を65歳以上とした場合、今年度は高齢者は半数を切っており、年齢層の偏りは少なくなっている。今後も、都市部で開催するのであれば、都市部在住者の年齢層に落ち着いていくのではないと思われる。もちろん、もう少し若年層や、大学入学前の生徒や保護者にもアピールすることも望まれるが、市民全般を見据えた公開講座であることと、現在に至るまで参加されて来られた年齢層を大切にする必要もある。第7回のライトアニマルで幼児から中高生の参加が見られたことは特筆すべきである。

同じく、前回の報告書で指摘された教職員の異動における業務引継ぎの問題も比較的スムーズになされ、今年度はメディアセンターのスタッフがいなくてもオンライン同時配信ができるようになったが、高度で複雑なものであるが故に、スイッチひとつで音声が出なくなってしまうリスクを抱えたものであることには代わりない。

2021年秋に行ったニーズ調査の結果、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年度はそれに向け内容を調整した。しかし、実際のところ、内部講師選定は各学部から1名であり、加えて、他の4名の講師も人脈や予算の制約の中で選定されている。

広報は学内の様々な部署が行なっているものだが、広報委員会としてはほぼ公開講座のみになっているのが現状だが、他の手法も用いる可能性を排除すべきではないだろう。

4. 全体のまとめ

広報委員会は公開講座を通して、一般社会に広く開かれたリベラルアーツ（教養教育）を提供している。今年度も多くの受講生を集めることができ、受講者アンケートでは9割方が満足を示していることから、受講者の知的好奇心を満たし、「大学・教員による社会貢献」に資するものとなっていることがうかがえる。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

広報委員会は「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」を目標として、公開講座を長年安定して継続している。公開講座は制約の中にあっても遜色ない水準に達しており、一定の型が形成されている。この型に改善を施しながら年度ごとに積み上げていくことが大切である。

一方、公開講座は大学から地域への「貢献」ではあるが、「地域との連携」には該当しないので、今後は公開講座だけでなく「連携」に相当する活動も模索する必要があるかもしれない。

1. 現状の説明

委員会に関する申し合わせ事項、東洋学園共用教育研究施設群規程の方針に従い、以下のように、運営している。

(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。事務局からは、図書館職員1名、メディアセンター職員2名が常時参加した。その他必要に応じて、他の職員も参加し必要な説明等を行なった。委員長は図書館長と共用教育研究施設長も兼務している。

(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、今年度は全体委員会を合計4回（4月8日、7月28日、9月8日、3月3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、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。このように定期的に委員会、および教授会報告事項連絡会を行い、業務内容についての確認、点検を行った。

(3) 委員会の議題

今年度の大きなテーマは、①「共用教研施設群」の名称変更と②「共用教研施設群」「図書館」「メディアセンター」の規程、および内規の改定であった。

①従来の「共用教研施設群」の名称は、四年制大学（東洋学園大学）と短期大学（東洋女子短期大学）の「共用」を意味しており、すでに現状にそぐわないものとなっていたにも関わらず、短大廃止後も長らくこの名称で運営されており、名称変更が以前からのミッションとして残っていた。このため、新名称を「学術情報施設群」とし、大学組織の下におくべきものとした。

②また、「共用教研施設群」規程は、上記の理由から理事会が改廃を行うこととなっており、「東洋学園図書館利用規程」は学長が改廃、メディアセンターの内規（「東洋学園教育研究系ネットワーク利用内規」）は、理事会が改廃することとなっていたが、これをすべて、「(改廃は)委員会と教授会の議を経て、学長が行う」として、統一した。また、「教育研究系ネットワーク利用内規」については、内規ではなく、「東洋学園教育研究系情報基盤利用規程」と改め、図書館規程との整合性を担保した。

この議題を検討するために、委員会のうち、第2回委員会で原案を審議し、8月に理事長、学長と共用教研施設長が懇談し意見交換をした上で、9月の第3回委員会で、修正案を決定し、企画部を通して、理事会、および学長に諮り、決定の運びとした。第4回委員会、および各学部の教授会で、報告が行われた。このように、改訂作業については、委員全員が、理解し、案を承認していくように段階を踏んで進めた。

③この他にも、毎回の委員会、連絡会で、図書館利用状況の推移データの提示と検討、メディアセンターが毎年実施する「学生対象の共用教研施設アンケート」の結果を共有し、共用教育施設の利用状況について、自己点検を行い、今後の方策について話し合った。その内容は、以下の項目に譲る。

2. 長所・特色

(1) 施設名称の変更、規程の改廃

コロナ禍のオンライン授業対応が一段落したため、以前からの懸案事項であった、規程の正常化に取り組むことができ、規程と現状を整合させることができた。

(2) LMS として、キャンパスクロスが導入され、オンライン講義の使い勝手が向上した。学生、教員向けのサポートも続けて行われた。特に学生向けには、メディアセンターの LINE アカウントの運用も続けて行い、個別のサポートをすることができた。

(3) 教職員のセキュリティ意識を高めるために、フィッシングメールを装った、テストメールを送り、講習につなげた。

(4) 図書館においても、学生向けサポートの LINE アカウントを設置して、学生のサポートに努めた。

3. 問題点

(1) キャンパスクロスの導入は、特に大きな問題も起こらずスムーズな導入と思われたが、学生、教員への使用感のアンケートを行ったところ、教員側にもまだ理解が及ばない、使いこなせない場合があることがわかった。さらなるサポートが必要であるといえる。また以前から使用されていた、Office365 の Teams、Forms、Streams などのアプリとの、使い分けや連携についても、ノウハウも共有されているとはいいがたいため、さらにサポートを強化するとともに、どのような使い分けが可能かも示していく必要があると考える。

(2) 図書館の利用者数と貸出数は、対面授業の増加とともに、回復の傾向にあるが、コロナ禍以前のレベル（2019年度）までには回復していない。オンライン授業が多かった時期に、大学に来なかった学生がまだ図書館の利用に慣れていないことも考えられる。今後の授業やゼミでも、図書館に触れる内容を入れることを、担当教員にも促し、コロナ禍前のレベルにまずは戻す必要があるだろう。

4. 全体のまとめ

数年来の課題であった、規程の改訂を行い、現状に即した規程を策定でき、施設名も変更することができたのは、実際の運用にはあまり影響しないが、現状と規程を合致させたという大きな意味があった。

オンライン授業には、キャンパスクロスが導入され、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。同時に、ポートフォリオも導入されたが、こちらはまだ活用が開始されたばかりであり、今後の定着、活用を促す必要がある。

図書館の利用者数、貸出冊数は改善が見られたが、2019年度のレベルまでは改善しなかった。

5. 改善状況

(1) メディアセンターについて

第2期認証評価で対応を要する指摘はなかった。その他の継続課題としては、キャンパスクロスの導入とサポート、ポートフォリオの導入サポートがあったが、導入としては大きな混乱をきたすことがなく、進めることができた。LINE 等を用いた学生向けのサポートも個別に丁寧に対応しているが、教員、学生ともに、キャンパスクロス、および Office365

のさらなるサポートが必要と捉えている。

(2) 図書館について

第2期認証評価では、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、今年度も席数を増やすことができなかった。一方、2023年度には、改装された食堂の一部にラーニングスペースが設置されるため、いわゆるラーニングコモンズ的な活用法について検討していきたい。また、②については、対面授業数が増えたこともあり、2021年度と比較すると、大きく改善しているが、コロナ禍以前の2019年度のレベルまでは回復していない。今後、コロナ禍以前のように、必修授業やゼミでの図書館利用を促進し、利用者数、貸出冊数の改善に努めたい。

以上

1. 現状の説明

①就職委員会の構成

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、現代経営学部 2 名の計 6 名で構成された。

②就職委員会の開催状況

就職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年 11 回実施し、教授会報告事項や審議事項を確認した。就職委員会は上述の 6 名、キャリアセンターからは 2 名、8 月からは 1 名増員され、計 9 名で委員会は実施された。

③就職委員会の活動

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。

2021 年度は就職希望者を対象とする就職率は 93.8%であった。2022 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ることから就職希望者を対象とする就職率は 95.6%となり、最低目標としていた前年度就職率を達成することができた(各学部：グローバル・コミュニケーション学部 94.2%、人間科学部 98.0%、現代経営学部 94.9%)。

2. 長所・特色

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

本学は小規模大学であり、その特性を活かし、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長所であるといえる。就職委員会を通じて、各教授会において全教員に対して情報の共有を図り、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。「誰一人も取り残さない」「最後まであきらめない」をキーワードに、年間を通じて支援活動を継続展開してきた。

②三位一体での支援の充実

就職委員会では、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。昨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。2022 年度の春学期は、学部によって多少の回収方法は異なったが、秋学期からポートフォリオの導入により、学生自身が主体的に自らの就職活動における情報を記入することになった。ゼミ指導教員は、随時学生の入力を促し、適宜入力情報をチェックすることによって学生に対する指導を行った。

③全学部共通の充実したキャリア教育科目の展開

本学の特徴である全学部共通のキャリア教育科目は、緊密な就職支援と学問の有機的連携が学生のキャリア形成に資するとの判断で導入した経緯がある。キャリア教育関連授業科目として全学部共通のキャリア教育科目に開設する「スタートアップインターンシップ」「キャリアデザイン入門」「キャリアデザイン」「業界研究」「インターンシップ演習Ⅰ」「インターンシップ演習Ⅱ」および「就職実践演習」を展開し、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といえる。

3. 問題点

①就職を希望する派(早期化と長期化)と就職を希望しない派における「三極化」の問題

2022年度は企業において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、募集の早期化顕著になってきたといえる。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」が見られた。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なくなったことによる情報難から、漠然とした不安が要因となり「就職を希望しない」選択をする学生もおり、「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たという傾向がある。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といえる。学生の就職内定獲得のために、一番身近なゼミ担当教員の果たす役割が大きい。しかし、一部のゼミ指導教員の中には、ゼミ生の就職活動支援に苦手意識や戸惑いを感じ、就職に関する学生支援に抵抗のある教員も若干いると思われる。こうした教員に対して委員会としては、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んでもらい、該当する学生が働くことの意識を醸成する方策が必要であると考えられる。

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る。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昨年度に比べ増加傾向にあったが、キャリア教育での模擬面接の高い参加率に比べるといまだ低い状況である。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 ポートフォリオの導入による就職状況調査の変更

ゼミ担当指導教員による学生の就職状況調査においては、先述のようにポートフォリオによる方式が導入されるに至った。ポートフォリオについては、まだ始動したばかりであり、多くの学生が主体的に記入する状態にまでは到達できていないと思われる。今後は、ゼミ指導教員の協力を得ながら、ポートフォリオを機能的に活用するべく、漸次的にシステムの構築について検討していきたいと考えている。

4. 全体のまとめ

本学の就職支援体制は、年々着実に強化されつつある。年間を通じ、ゼミ指導教員との学生状況把握と共有を図るとともに、問題の所在の深堀と分析の成果も奏功し、実態の把握と戦略策定の環境整備が整ってきた。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た。今後は就職委員会の長所・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。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「ポートフォリオの強化」「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っていきたいと考えている。

以上

1. 現状の説明

【構成】紀要委員会は全学的組織であり、グローバル・コミュニケーション学部・人間科学部・現代経営学部の3学部より各2名ずつ、合計6名の教員が委員として職にあたり、委員長は3学部共通で1名のみがその職にあたる。また委員長の他に委員のうち1名が主任を務める。2022年度はグローバル・コミュニケーション学部の松本純一が委員長を、現代経営学部の赤尾充哉が主任を務めた。委員長の松本は、2019年に一度紀要委員長の経験があるが、昨年は紀要委員のメンバーではなかったため、前年度の委員長および前年度も委員であったメンバーの助けを借りて、委員長の業務をつつがなく遂行することができた。

【目的】紀要委員会のおもな目的は、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。

【活動】紀要委員会は他の委員会に比べて活動目的が明確に限定されており、活動内容も実務的な側面が強い組織であるため、委員会としての会合は少なめである。また、委員の全員が他のより会合の多い委員会に所属しており、会合の時間や場所を調整することが甚だ困難な状況であるため、オンラインによる会合やメール回覧による意見の交換をフルに利用することになっている。2022年度は年度初めにTeamsを利用したオンラインの会合を持った。会合では前年度の編集発行作業における問題点の指摘と、今年度の活動における変更点・留意点等について話し合いがなされた。年度の半ばと年度末にはメール回覧により一年間の活動中に起きた問題点・反省点に関する意見の交換がなされた。これらの他に、随時メールによる意見の交換や各種業務の分担がおこなわれた。

2. 長所・特色

2022年度は、前年度よりの継続課題であった『東洋学園大学紀要』の査読に関する規程の改良と『研究室だより』の発行部数及び発行目的の再検討という、二つの課題に取り組んだ。

『東洋学園大学紀要』に関しては、紀要における査読の位置づけ、査読の定義などについて、委員の間で意見の交換がおこなわれた。その結果、紀要中に査読付きの部分とそれ以外の部分を設けることは従来通りおこなうことにするが、査読者が原則外部の者であるという必要はなく、内部の者でも良いのではという意見の一致をみた。その主な理由として、①紀要における査読というものの位置づけ・定義が大学ごと・学問分野ごとにまちまちであって、査読の意義そのものが曖昧であること、②外部に適切な査読者を探すことが困難な場合も多いこと、③紀要論文であるということがわかると、査読者がそれほど厳しく査読をしない傾向があること、などが挙げられた。また、現在の規定では査読付きの論文を紀要に投稿できるのは単著の場合に限られているが、これは学問分野の広範化や研究方法の多様ななどの観点から必要性の乏しい制限ではないのかという意見が出た。

そこで、東洋学園大学紀要に関する規程を改訂し、査読者は原則学外から選定されるという文言中の「原則学外から」という部分を削除することにし、学内からも査読者を選定することができることにした。

また東洋学園大学紀要発行に関する細則を改訂し、査読付き論文に関しても専任教員または特別講師が第一著者であれば、他の研究者との共著も可能であるということにした。

これまで特任教授の投稿資格に関して明確な取り決めがなかった。これはこれまでたまたま特任教授の投稿希望がなかったためでもある。委員会での話し合いの結果、特任教授は『紀要』『研究室だより』の投稿に関して専任教員に相当する立場とみなすということで合意した。

『研究室だより』に関しては、2019年度にその出版物としての性質・効用・目的を再検討再評価した結果、いたずらに出版部数を増やすことよりも、必要なところに適切な部数だけ配布することが肝要であるという判断に達し、発行部数を大幅に削減することとした。その代わりに、『研究室だより』も東洋学園大学公式Webサイトからデジタル資料の形で閲覧できるようにし、大学の研究教育活動の内容紹介・各教員の研究教育活動の様子を、広く一般に示すことができるようにしている。2022年度も発行部数の再検討をおこなったが、昨年度の残部・今年度の必要予定部数等を勘案した結果、これ以上発行部数を減らすことには無理があると判断し、昨年発行部数を維持することとした。

2020年度・2021年度に前委員長のもとでおこなわれていた担当制（各委員に投稿者を割り当てて専属担当者とし、原稿の受け渡しや連絡などを担当する方法）に関しては、二年間の実施の結果、かえって作業を煩雑にさせる部分があることが判明したため廃止した。2020年度は基本的には委員長がすべての投稿者及び印刷所と連絡を取ることにし、他の委員は原則や問題点などに関する決定に参加し、それぞれの所属学部で必要事項の報告や発表をとりおこなうことのみを役割とした。担当制の廃止によって、執筆者⇄紀要委員会⇄印刷所という情報の流れはすっきりとして、迅速に編集発行作業を進めることができたが、特に紀要においては近年投稿希望者が増加していることもあり、委員長にとってかなりの負担になったことも事実であった。次年度も基本的には委員長を中心にして作業を進めつつ、担当制の良かった点も随時取り入れていくことを検討している。

3. 問題点

『東洋学園大学紀要』は2019年度以来完全Web化が実現されているが、実現年度に遭遇した困難やトラブルの多くは現在も継続して生じている。本学の紀要は三学部で共通の一種類の出版物となっているため、各投稿者の専門分野の学問的慣習により、さまざまな要求が混在して出てくる。使用するデジタル機器やソフトウェアの相違、縦書きと横書きの混在、特殊記号や外国語表記の多様性、図・グラフ・写真などの使用、といったものが代表的な例である。このような多様な要求に応えるためには、執筆者・編集委員・出版社（印刷所）の三者の間で、使用するファイル形式や編集方法の原則などに関して、綿密な打ち合わせをおこなっておく必要があった。それでもなお、予想外の現象や大小の不具合などが発生し、その都度今後の課題として委員の間で情報共有をおこなっておく必要が生じた。これらは、印刷文化自体の変貌に伴う問題であり、完全な解決は困難であると思われるが、できる限り執筆者・紀要委員・印刷所の三者いずれにおいても負担や時間のロスが減っていくよう、今後も細かい調整を加えていく必要がある。

また、以前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、なかなか解決の糸口がつかめず、年々大きくなっていくように感じられる。しかしながら、個々の投稿者の認識が徐々に改められつ

つあり、紀要に関してはふさわしくない内容のものが投稿されるということはほとんどなくなっている。

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

4. 全体のまとめ

2022年度は、紀要委員会が担当する二種類の出版物の編集出版に関して、2019年以来おこなってきた改良の成果を確認しつつ、より細かな点に関しての改善を図りながら作業を進める一年間であった。この過程において明らかになってきた更なる困難や課題については、次年度以降の活動においてさらなる改善を目指すことにする。

5. 改善状況

紀要委員会の場合、「認証評価で提言された努力課題や改善勧告」にあたるものは特に存在しないので、これについては記さない。

紀要委員会のかねてよりの課題であった、編集出版作業の効率化・出版経費の軽減・出版物の広範な流布という、半ば矛盾する点もある三つの目標をバランスよく実現すべく、年々必要な改良や見直しがおこなわれている。その結果、『東洋学園大学紀要』および『研究室だより』の双方において上記三点の目標がかなりの程度に実現されるようになってはいるが、今後ともさらなる改善の余地が残されていることは言うまでもない

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

以上

1. 現状の説明

1-1. 現状

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。2022 年度は、福田（人間科学部教授）が委員長を務めた。

2022 年度は、本委員会の目的である「教育活動に係る専門能力の組織的改善、向上を図る（FD 委員会規程第 1 条）」に則り、①授業評価アンケート、②公開授業、③全学研究会、④新任専任教員研修会、⑤その他研修案内を行った。

①授業評価アンケートに関しては、2020 年度からのオンライン授業関連の質問を含むため、対面授業移行の過渡期にある 2022 年度の項目の改廃について委員会内で議論した。その結果、オンライン授業の割合が大きく低減したとは言えない現段階における項目の改廃は行わず、対面授業率が高まる次年度に項目の改廃を行うことを決定した。また、例年通り、年 2 回、集中講義を除く全科目（ゼミ等の通年科目を含む）にてアンケートを実施した。教員は、結果を受けての授業改善方策や過年度の授業改善成果のコメントを FD 委員会に提出し、その一覧を全教職員に公開することで、教育活動に係る専門能力の組織的向上を図った。さらに、「授業改善に係る作業フロー」に基づき、学生コメントの内容を委員会内で精査、大学全体で改善すべき内容を取り上げ、関係組織での対応を要請するとともに、教授会内での注意喚起を行った。そして、これらの対応等に関し、理事長、学長への報告や今後の対応を相談し、今後の方向性を確認した。

②公開授業に関しては、教員自身の授業の工夫点等を記載した公開授業対象科目一覧を作成した。授業の公開は専任教員科目に限るが、参観は非常勤講師等も可とした。授業担当者と参観者間の質疑応答、参観者感想一覧の公開により、教育活動に係る専門能力の組織的向上を図った。授業の工夫点一覧および感想一覧から、教員のスキル向上につながる気づきが得られていることが窺える。

③全学研究会については、これまでの授業評価アンケート結果から見出された学生の学修時間低下の問題および退学者防止対策に関連する研修を実施した。アーカイブ配信の視聴も含めると 100 名を超える参加者であった。参加者アンケートでは、組織全体の取組みとして参考になる点があった旨の内容が多く見られたことから、当該研究会開催の意義があったと評価できる。

④新任専任教員研修会、⑤その他研修案内について、前者は次年度から本学に入職を予定している新任専任教員、後者は専任教員歴概ね 4 年未満の教員 5 名が参加した。参加した研修（私立大学連盟 FD 推進ワークショップ）の報告書から、当該研修会受講により、新たな視点の獲得や疑問の想起など、さまざまな刺激が得られたことが窺える。

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、FD 委員会規程第 3 条（運営）「委員会は、委員長が招集し、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、オンラインによる全委員参加の FD 委員会の開催の他、メールを通しての委員会での議論を数十回にわたって行った。また、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。

また、PDCA を明確化すべく「FD 活動に係る作業フロー」を作成し、今年度より本格的に運用した。

2. 長所・特色

大学教育の質向上、大学教育のあり方の啓発を念頭に置き実施した①授業評価アンケート、②公開授業、③全学研究会、④新任専任教員研修会、⑤その他研修についての調書・特色は以下の通りである。

①授業評価アンケートにて示されたオンライン授業のメリット・デメリットを教員が把握、対応したこと等により、「デメリットはない」の回答率は徐々に上昇し、今年度秋学期には6割を超えた。また、各授業で提示される到達目標の達成度において「達成」「やや達成」の回答率は、過去最高の82%となった。

②今年度の公開対象は71講義であり、これらの授業それぞれの授業形態、講義サイズ、工夫点等の情報が事前公開され、教員はここから興味のある講義を選択して参観できるようになっている。今年度はのべ31件の参観がなされ、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オンラインでの研修としたことにより、上記1-1に記した通り、多くの教職員の参加がみられ、感想コメントからも意義あるものであることが示された。また、アーカイブ配信により、当日参加できなかった教職員も視聴が可能となった。

④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専任教員歴概ね4年未満の教員は、私立大学連盟FD推進ワークショップへの参加を推奨している。研修費は大学負担としている。また、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

問題点としては、授業評価アンケート、特に秋学期の回答率の低さが挙げられる（春学期42.4%、26.2%）。次年度から対面授業がさらに増えるため、その中で、回答を積極的に促してもらうよう教員に依頼する予定である。

また、公開授業の参観率も比較的低い。自身の持つ授業と参観可能授業が重複すること等が要因と考えられる。そのため、より多くの公開可能授業を挙げてもらい、参観しやすさを向上していく必要がある。

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質問項目改廃の議論、全科目へのアンケート結果に対する教員の改善点、あるいは、授業改善に伴う効果に関するコメントを収集・公開、「授業改善に係

る作業フロー」に基づく学生コメントの内容の精査と組織対応要請および教授会での注意喚起、理事長・学長報告。これらにより、次年度の方向性が確認できた。

②教員自身の授業の工夫点等を記載した公開授業対象科目一覧の作成・公開、授業担当者と参観者間の質疑応答、参観者感想一覧の公開。これらにより、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。

③多くの参加者のあった全学研究会は、意義があったと評価できる。

④新任専任教員研修会では、着任後の順調な業務移行に効果があると考えられる。

⑤専任教員歴概ね4年未満の教員の私立大学連盟FD推進ワークショップ受講により、新たな視点の獲得や疑問の想起など、さまざまな刺激が得られたことが窺える。

5. 改善状況

第2期認証評価で提言された努力課題や改善勧告はないが、前年度の問題点として、授業評価アンケートの回答率の低さを挙げた。今年度は、春学期の回答率は比較的上昇したが、秋学期はシステムエラーの問題もあり、過去最低回答率となった。上記3にも記した通り、次年度から対面授業がさらに増えるため、その中で、回答を積極的に促してもらうよう教員に依頼する予定である。

以上

2022 年度 教職課程運営委員会自己点検・評価報告書

教職課程運営委員会委員長 松永幸子

1. 現状の説明

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 2 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間で学生の状況について随時情報交換を行っている。委員会においては、教職課程履修学生の日々の履修状況や単位修得状況、介護等体験や教育実習に参加する学生の状況、ボランティア・インターンシップ活動に参加している学生の状況、卒業生の進路状況などについて逐次情報を共有し、学生指導に役立てている。

本学教職課程では、今年度、規程の整備を行った。また、今年度より、教職課程自己点検評価報告書の作成が義務づけられた為、その作業を委員と事務職員で協働して実施した。

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り、そこに委員長と委員が参加することで、自己点検評価報告書についての情報を得て、委員会で情報を共有した。全私教協が自己点検評価報告書の点検を実施しているため、本学も提出して点検を受け、ご指摘いただいた部分について改善して公開する予定になっている。

毎年、2、3 年生を対象として教員採用試験のための勉強会を毎月実施している。委員会全員でそれぞれの専門分野を生かして講義を行い、毎回、参加者がおり、学生に教員採用試験へのモチベーションを高める役割を果たしている。

本学の教職課程はグローバル・コミュニケーション学部の英語コミュニケーション学科に併設されており、中学校と高等学校の英語の教員免許（中学校教諭一種免許状・高等学校教諭一種免許状）を取得することができる。

2022 年度に本学の教職課程を履修した者は、4 年生は 4 名、3 年生は 6 名、2 年である。4 年生のうち、2 名が教員採用試験を受験した。うち 1 名は推薦で川崎市の公立中学校に採用が決まり、残り 1 名も一次試験は合格している。

2. 長所・特色

本学では、育成を目指す教師像の実現に向けて、関係教職員が教職課程の目的・目標を共有し、教職課程教育を計画的に実施している。定期的に教職課程運営委員会を開催し、教職員が学生の現況、問題について把握し意見交換している。また、教職履修カルテにより、各学年度ごとに学生に学修の振り返りをさせて、学生は、教職課程教育をとおして育もうとする学修成果について再認識できる。教職履修カルテを記入する目的や、記入方法については各学年の春と秋に開催されるオリエンテーションで学生たちに説明しており、その際、学生たちが本学の目指す教員像、教職課程教育の目標について確認できる。さらに、委員会全員

体制で、毎月、教員採用試験対策勉強会を実施している。毎回、数名の学生が参加し、学生に対するアドバイスも行っており、採用試験対策の準備を更に充実させた学生等もいることから、学生の勉学意欲に刺激を与えられていると考えられる。

また、文科省が推奨している教職課程と学内外の組織との有機的連携については、学内では教務委員会と連携し、主に委員長同士が定期的に情報交換を実施している。キャリアセンターとも適宜、情報を共有し、教職への就職支援を行っている。担当事務職員は教務委員会事務も兼務しており、適宜、情報を共有出来ている。学外組織では、東京都教育委員会と連携し、毎年、指導主事を招聘し、東京都が求める教師像や英語科教員に必要な資質についての講話を実施している。これらに加え、学校体験活動では、学生が学校現場での学習支援を実施している。

3. 問題点

1年次の教職課程履修者は40～50名ほどいるが、学年を追うごとに減少してしまい、最終学年の4年次には10名弱になってしまうことが、大きな課題と言える。教職課程履修学生の増加のために、教員になった卒業生から教員の魅力をアピールしてもらう機会を設けること、英語力をUPさせるためには、英検やTOEIC受験を促す指導をしながら英語力向上のサポートを充実させ、可視化された学外英語実力試験の結果で学生自身が英語力向上を客観的に確認して自信を持てるよう、指導していくことが挙げられる。これらに加え、本学では、教職課程が英語コミュニケーション学科1学科のみに設置されているため、全学組織的運営を充実させるためには、今後、学部長、学科長、さらに学内の他の組織との連携強化を図っていく形となる。

4. 全体のまとめ

教職課程の自己点検項目でもある①教職員の共通理解に基づく協働的な取り組み、②学生の確保・育成・キャリア支援についての更なる充実、③適切な教職課程カリキュラムの構築に向けての研鑽をしていく必要がある。

5. 改善状況

昨年度の問題点の1つであった学内の他の組織との有機的連携については、教務委員会と連携をはかり、今年度より委員長同士の情報交換を開始した。また、キャリアセンターとも、今後情報交換を適宜行うように取り決めた。

学生の英語力向上や教員採用試験のための勉学意欲向上については、適宜声がけし、教員採用試験勉強会には毎回2年生の参加がみられている。

以上

1. 現状の説明

本委員会は、「東洋学園大学自己点検・評価組織に関する規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置され、自己点検・評価に係る次の事項を行っている（規程第7条）。

- (1) 基本方針に基づく具体的事項の企画立案及び実施
- (2) 実施結果の検証及び自己点検・評価報告書の作成
- (3) 部局等作業部会の報告内容の検証及び取り纏め
- (4) その他大学評価委員会が定める事項

本学の自己点検・評価組織は本委員会の他に、基本方針の策定と評価に関する公表の実施を担う大学評価委員会と、各部局に係る自己点検・評価作業を行う部局等作業部会がある。本委員会は、大学評価委員会と部局作業部会の間にある組織と表現でき、(1)のとおり大学評価委員会が策定した基本方針に基づいて、具体的な事項の企画立案及び実施を行っている。なお、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」第8条第9号では、企画部企画課が認証評価の事務に関する業務を担うとされているため、本委員会の庶務は企画部企画課が行っている。

規程第8条により、本委員会は、大学評価委員会の委員のうち大学評価委員会委員長が指名する者（第1号）、教職員のうち学長が委嘱する者（第2号）、東洋学園大学教職員のうち各学部1名（第3号）で組織される。2022年度は、グローバル・コミュニケーション学部長、人間科学学部長、筆者の3名で組織された。このような少人数の組織であるため、2021年度より、第3期大学評価（認証評価）受審に向けて原則毎月開催されている「第3期認証評価会議」に全委員が入る形で実質的な本委員会の活動がなされている。2022年度は、6月7日を初めに、8月も含めて11月まで、計6回の会議を開催した。そこでは、2024年度に受審する第3期大学評価の準備とともに、本学の内部質保証システムに関する自己点検が行われた。

ただし、自己評価等については、東洋学園大学学則及び東洋学園大学大学院学則のそれぞれ第2条で規定されていることから、毎年度の学部・部局等を単位とした自己点検・評価は、ほぼ決まった流れで実施され、その内容・結果を記した報告書が発行されている（規程第2条第2号）。2021年度の自己点検・評価報告書は、2021年2月5日付で各学部・部局等に作成の依頼を周知している。そこで、2021年3月31日までに提出された報告書原稿に基づき、自己点検・評価の実施結果の検証を行うことから、2022年度の本委員会の活動が開始された。

2021年度の自己点検では、各学部・部局等が、それらを規定する学則や個別の規程等に從って運営されていることの検証に力点を置いた。それは、直接的な規程の無い委員会等や、現状に合わせた規程改定が行われていない部局が存在していたためである。特に常設委員会については、「申し合わせ事項」しか存在しないもの、別に定められた規程が「申し合わせ事項」の内容と整合していないものなどがあった。こうしたことから、各学部・部局等から提出された自己点検・評価報告書原稿を本委員会で精査するために時間を要し、報告書は2020年度版に比べて1か月遅れて2022年8月1日の発行となった。

2. 長所・特色

2021 年度に続き 2022 年度も、2024 年度受審予定の第 3 期大学評価に向けた準備を、「第 3 期認証評価会議」という形で行った。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て取り組んだ。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順で議論を経た場合、具体的な対応が実現するまでに長時間を要することになる。2021 年 7 月からほぼ月 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、本学の内部質保証の方針が明確になるとともに、PDCA サイクルができた。実際、2021 年度までは自己点検・評価報告書を内部質保証の観点で捉え、改善点を指摘するといった作業を、当該学部・部局等以外で行うことはしなかったが、2022 年度は「第 3 期認証評価会議」にて実施した。

3. 問題点

上記のように、2021 年度以降、本委員会は「第 3 期認証評価会議」として執行部会議を拡大した形で開催してきた。これは、本委員会が委員長及び委員長の属さない学部の学部長 2 名という組織になっており、委員の不足を表しているようにも見える。本来は、規程第 8 条第 1 号と第 2 号の委員が、第 3 号の委員とは別に指名、委嘱されると解釈した方が自然である。特に、2 で述べた自己点検・評価報告書に基づいた改善点の指摘は、規程第 7 条第 3 号が指す作業とも捉えられ、恒常的にこうした作業を行うのであれば、委員の増員が必要となる。

また、2021 年度の自己点検・評価において特に振り返りの対象とした、各学部・部局等の会議に関する規程については、1 で述べたように問題点が明らかになった。具体的には、各学部設置される委員会が、実際には全学部で一つの委員会として運営されていたり、「申し合わせ事項」によれば、共用教育研究施設委員会は各教授会に所属するにもかかわらず、1 名しかいない図書館長、共用教育研究施設長が委員とされているなどである。

4. 全体のまとめ

2022 年度は、2021 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、8 月 1 日付で報告書を発行した。その後、報告書を精査して規程等の修正を検討し、可能なものは 2022 年度中に改訂した。本委員会との関連では、規程第 4 条、すなわち大学評価委員会の組織が 2023 年 3 月 1 日付で改訂された。

このように、本委員会では、毎年度の自己点検・評価を中心とした内部質保証システムの整備とともに、2024 年度の大学評価受審に向けた準備を進めている。

5. 改善状況

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が、学部・部局等に示された改善勧告と努力課題に対する改善報告書の取りまとめは本委員会の分掌である。本学の第 2 期大学評価結果は「適合」であり、改善報告書に対する大学基準協会の検討結果が変更されることはない。ただし、2022 年度に示された改善報告書検討結果には、引き続き改善を要望された事項があった。

2021 年度の自己点検・評価において特に振り返りの対象とした、各学部・部局等の会議

に関する規程については、1 及び 3 で述べたように問題点が明らかになった。これについては 2022 年度中に検討し、「申し合わせ事項」を廃止して、教授会規程に委員会の根拠を設ける形で決着した。

以上

1. 現状の説明

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。

2019年度から改訂された申請書や事前チェックシートを使用しており、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11件であった。昨年度は10件であったので、審査件数はほぼ同じである。申請者を学部別にみると、人間科学部が6件、現代経営学部が1件、グローバル・コミュニケーション学部が4件となっている。11件のうち申請内容は、教員自身の研究に関するものが10件（人間科学部、グローバル・コミュニケーション学部）、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1件（現代経営学部）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。

文科省による2つのガイドライン（「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」）に基づき、専任教員に対して5年に1度の研究倫理教育を実施した。

「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、2023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ため、より自覚を促すための注意喚起や啓蒙が必要となる。

倫理的な問題があるかどうかを第三者に問うことは、自らの研究の社会性を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。そのため、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、学生の卒論にまつわる研究については、倫理的な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。そのためには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. 改善状況

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、今後も「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、定期的に説明会を実施し、適正使用について教職員の理解を深めていく。

以上

4. 各センター

英語教育開発センターセンター長 津村 敏雄

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、3学部の専任教員(10名：春学期、11名：秋学期)、特別講師(4名：春学期、3名：秋学期)、兼任講師(37名：春学期、35名：秋学期)、職員(4名)、インターン生(2名：春学期、1名：秋学期)で組織され、センター長(1名)、主任(2名)、運営委員(7名：春学期、8名：秋学期)は専任教員が務める。2022年度は運営教授会を11回(8月を除き毎月)開催した。業務は、三役会、プログラム委員会と英語環境委員会が分担し、三役会はEEDCの全体の運営の統括、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等を、英語環境委員会は昼休みに開かれるLounge Timeと高校生向けイベントの運営やPD等を担う。

(2) 正課授業

①習熟度別クラス編成：1年次必修「基礎英語」および2年次必修「応用英語Ⅰ」、選択必修「応用英語Ⅱ」をVELC Test Onlineのスコアでクラス分けを行った。英語特別選抜クラス(ALPS)は英文エッセイと英語面接で選抜した。

②対面授業とオンライン授業の実施：対面率の向上を図るため、新型コロナウイルス感染対策を踏まえた上で、再履修クラス(「基礎英語」「応用英語Ⅰ」「応用英語Ⅱ」)以外は原則として対面授業で実施した。

③学部横断プログラムの見直しと学部別英語プログラムの準備：来年度から全学部が学部横断プログラムから学部別英語プログラムに移行するため、学部別英語プログラムへの対応の準備を進めている。

(3) 正課外教育活動

①TOEIC L&R IP(オンライン)の実施：7月と11月に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、500点以上を取得した学生には、次の受験が無料になる特典を与えた。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ため、今年度は呼びかけを強化した。結果、未受験者は35名中2名のみとなり、春秋両学期受験した学生は2名であった。

②バーチャル・イングリッシュ・ラウンジ(VEL)：昼休みのLounge Timeは新型コロナウイルス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。参加者数の平均は春学期が38名、秋学期が17名であった。イベントは、各学期3回、年6回開催し、クイズ、ミニレクチャー、動画など多彩な内容で、参加者数は305名であった。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。

(4) 学習環境の整備

①人的側面：春学期末で1名の特別講師と2名の兼任講師が退職したが、

全学部で学部別英語プログラムを導入することになり EEDC 科目が半減することから補充は行わずに運営委員と非常勤講師で分担した。インターン生は4月に2名が着任したが、1名は着任後まもなく緊急に帰国することになり、もう1名も12月で退職した。来年度の4月からのインターンを確保するため、国際交流センター(IEC)と協力し、採用や基準の改善案を協議した。

②施設の側面:CALL教室を使用して、3月にCALL後をも見据えた最新のICTのアプリやサイトなどツールを紹介するワークショップを実施した。また、昨年度末に改装工事を行った1号館3階のラウンジ(旧 English Lounge)の新しい名称を学生に募り、3名によるプレゼンテーションの結果、Global Loungeと改めた。とても居心地の良いスペースとなったことで、昼休みのみならず終日を通して以前に比べて多くの学生が積極的に利用している。

2. 長所・特色

- (1)教育内容の把握:春学期はEEDCプログラムの現状把握のために、英語教育環境やリソースのあり方、英語教育内容、「基礎英語 Support Team」に関するアンケートを実施した。秋学期は新カリキュラムへの移行を念頭におき、学生の良いところ、必要なこと、多様な学生に効果的だった教育方法や教材等に関するアンケート結果を全教員に共有し、新カリキュラムの運営・開発に活かすよう依頼した。また、学生の支援のあり方を探るべく、春学期、秋学期と、全学部の1・2年生を対象に、英語学習に対するモチベーションに関するアンケートを実施し、分析結果を兼任講師の会にて説明し、紀要で提言した。
- (2)効果測定:入学時、1年次と2年次の7月と12月にVELC Test Onlineを実施して学習成果を測定している。7月実施の分析結果から、全体的に伸びが見られた2年生に対し、1年生は、学部間の有意差は見られなかった。12月実施の分析結果から、1年生は、英語コミュニケーション学科が他学科よりも優位に高く、各学科の最上位クラスは突出して高得点の傾向があった。2年生は、レベル・学部間の有意差は見られなかったが、700点台の高得点の学生も少数出現し、各学科の得点を牽引していることが確認された。
- (3)自律学習支援: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することで留学予定の学生などが活用している。
- (4)ALPS(Academic Learning & Professional Skills)クラス:4年生の履修者は3名となったが、例年通りに年度末の3月に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1名にセンター長賞を授与し、一定以上の成績でプログラムを修了した学生にALPS修了証を授与した。なお、2023年度から新しいカリキュラムとなり学部別英語プログラムが導入さ

れることになったので現代経営学部では 2023 年度の入学生から廃止となるが、グローバル・コミュニケーション学部と人間科学部の 2023 年度の入学生までは継続（2024 年度の入学生から廃止）することが決定している。

(5) 高大連携: 2023 年度入学予定の高校生向けにバーチャル・イングリッシュ・ラウンジイベントを実施し、本学の基礎的な情報（施設、学部など）と、本郷エリアについての簡単なクイズをメインに、特別講師による Q&A などを行った。また、9 月下旬に松戸地区の英語スピーチコンテストの審査員として EEDC 委員とインターンと派遣した。今後も効果的な高大連携を模索したい。

3. 問題点

(1) 学部別英語プログラムの運営と管理: 2023 年度より学部別英語プログラムが始まることに伴い、学部が担当する業務と EEDC が担当する業務の見直しや責任の分担を検討する必要がある。

(2) 運営業務とマンパワー: EEDC は複数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。また、EEDC 内だけで完結しない業務も増加しており、EEDC 事務局と各学部、教務部、入試室、広報室など他部署との連携が課題である。

4. 全体のまとめ

EEDC の教育実践や運営業務について、可能な限り可視化、システム化に努めた。具体的には、必修科目のレベル設定、対面授業による LMS の有効活用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化した。アンケート分析においては、入試形態別や過年度との比較などより充実した分析報告を行うことができた。得られた分析結果を本学の学部別英語教育の実践に積極的に活用していく方略を引き続き検討する。EEDC の業務は多岐にわたり量も多いが、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体制で円滑に遂行されている。

5. 改善状況

中期計画をもとに、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 後を見据えた ICT 関連のワークショップの開催、VELC Test Online の分析の重点化による学修成果の可視化、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 特別研究費を使った研究の奨励、Virtual English Lounge の運営、高大連携プログラムの実施などを行った。退学防止への取組としては、教養教育センターと連携して基礎英語の担当者へ出欠状況調査を実施するとともに、全学部の全クラスで「基礎英語 Support Team」を Teams で構築して学生支援の充実を図った。

国際交流センター長 セーラ・ルイーザ・バーチュリ

1. 現状の説明

1-1. 現状

2022 年度、国際交流センターは、センター長 1 名、主任 2 名、学部専任教員 8 名、職員 4 名の 15 名体制でスタートした。前任のインターンの契約は 2022 年 7 月末で終了した。2022 年 9 月より新たに海外からインターン生 2 名を採用。しかし、健康上の問題から、両インターンは秋学期中に帰国した。IEC と EEDC は、2023 年 4 月からの新しいインターンはサム・ヒューストン州立大学から 1 名が選出された。

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

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運営委員会は、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。パンデミックが収まると、月例会はハイブリッド型になり、対面での参加も可能となった。また、2022 年度は IEC センター長と 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。

2. 長所・特色

2-1. 短期留学

短期留学フェアを 2 回（4 月・10 月）開催し、過去の参加者の体験談を聞いた。春は 2 日間で 52 名の参加があり、イベントの録画を IEC（ストリーム）にて公開したところ、2023 年 3 月時点の延べ閲覧回数は 64 回。10 月に実施した秋の留学フェアには 2 日間で 9 名の参加があり、アップロードした録画は 2023 年 3 月時点で 39 回の閲覧回数があった。アンケートの結果、例年に比べて、欧米に興味を持つ学生が増えている。

学生が身近なロールモデル(near-peer role models)になることが重要だと考えているため、フェアでは 3 年生・4 年生がスペイン、カンボジアとイギリスでの体験についてプレゼンテーションを行った。

燃料費の高騰や円安、海外提携先の受け入れ態勢が十分でないなどの理由から、2022 年の短期留学プログラムはイギリスとスペインの 2 つに絞ることにした。スペインは最少催行人数に満たなかったため中止となったが、イギリスプログラムを実施した（8 名参加）。

燃油サーチャージ高騰により追加費用(53,000 円/人)が発生したが、今回に限り、緊急助成金として大学負担とすることが承認された。帰国時の PCR 調査では全員が陰性であった。他大学では多数が陽性となり日程の変更を余儀なくされたとの報告があるが、本学で

は問題なく帰国することができた。

2023年度から実施するプログラムの数を減らし、より多くの助成金を影響できるように配分を変更した。アメリカ、オーストラリア、カナダの各プログラムにローテーション制を導入したが、これは留学先を絞ることで、最少催行人数を確保する狙いもある。この措置は国際的な流動性が安定するまで3年間実施し、その後に見直しを考えているが、3年後にはほとんどのプログラムを再開できるのではないかと考えている。

2-2. 長期留学

長期留学フェアを2回（5月・10月）開催した。5月には20名、10月には10名参加があった。

2022年度春出発：出発時期は2022年2月だったが、パンデミック後初の長期留学派遣に際し、ICPと合同でパンデミック時の渡航や危機管理、保険について再確認するための保護者説明会を開催し、ほぼ全員の保護者が参加した。また出発前オリエンテーションもICPと合同でオンラインにて実施した。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を付加した。

2022年度秋出発：8月にICPと合同で保護者説明会、オリエンテーションを実施した。

	IEC	ICP	合計
2022年春出発の派遣留学生	2	7	9
2022年秋出発の派遣留学生	3	8	11

2-3. IECプロジェクト

2-3-1. 新規プログラム・協定校の開発

韓国、台湾で新たに協定を締結した。8月に韓国の4大学（延世大学・世宗大学・建国大学・釜山外国語大学）を視察し長期・短期留学の選択肢を増やした。

台湾の義守大学における長期留学プログラム、本学インターン招への可能性を鑑み、視察と覚書の締結が行われた。

フィリピンで日本人が経営するエコツーリズムリゾートで、PADIダイビングコースに参加し、エコツーリズムとSDGsの研究を行う新たな国際体験演習プログラムを開始することを決定した。

2-3-2. Virtual SHSU×TOGAKU イベント

サム・ヒューストン州立大学（SHSU）とのオンライン異文化交流会を開催した。本学学生は計48名（グロコミ34、人間科学0、現代経営14）。Virtual English Lounge（VEL）に毎日参加し、インターンやTKとともに本学学生と交流した。18日と24日にはプレゼンテーションやインタビュー、少人数グループでのディスカッションを行った。

開催日	テーマ	参加人数
6月18日	日米の就職活動	32名（SHSU学生約5名、東学生約18名、SHSU教員1名、本学教職員8名）
6月24日	サブカル業界への就職	詳細は2.3.8節を参照

6月20日-24日	VEL バーチャル・イングリッシュ・ラウンジ	約164名(SHSU学生約8名、東学生約130名)
-----------	------------------------	---------------------------

2-3-3. Collaborative Online International Learning (COIL)

サム・ヒューストン州立大学と協働で COIL プログラムを行った。学生 8 名、教員 5 名 (SHSU 2 名、TOGAKU 3 名) が参加。両校でそれぞれ事前研修を行い、その後合同講義でアイスブレイク、セッション 1 (学生と教員)、セッション 2 (学生同士) を経て事後研修・報告した。日米において人を評価する基準としての「能力主義」の考え方について、事例を取り上げながら「能力主義の限界」について考える (2 単位)。

2-3-4. 国際交流デーイベント

この 1 年間、IEC はさまざまな国を紹介し、学生の留学を奨励するために、5 つの国際交流デーイベントをグローバルラウンジにて開催した。終日学生がラウンジに出入りするため、参加した学生の数を集計することは難しいが、これらの日は通常よりもラウンジが混雑したと言える。

開催日	イベント	イベント内容
5月17日	イギリスデー UK SNACK FAIR	短期留学先のスウォンジー大学のビデオを使ってイギリスの雰囲気を伝えることを目的とし、SNS に投稿した学生には独特の味のポテトチップスを進呈したり、伝統的な菓子を配布し学生の留学への意欲を高めた。
6月21日	カナダ・アメリカデー	カナダ・アメリカを改めて紹介し、どちらに行きたいかを投票してもらった。
10月12日	スペインデー	スペインの紹介動画や資料展示のほかスペインタイルアート風コースター作りのワークショップを行った。
1月18日	韓国デー	学生企画で開催した。ラウンジ内の装飾、話題の菓子配布、K-POP を流し、IEC の公式 SNS 上でビンゴ大会、韓国クイズを行った。
1月20日	中国デー Future Me	中国に留学中の卒業生に体験談を聞いた。ソーシャルメディアインターンは SNS を通じて広報活動を展開し、フォロワーを増やし、また伝統的なお茶とお菓子を提供しつつ、交流をはかった。

2-3-5. ソーシャルメディアとアウトリーチ活動

『IEC Social Media Intern』というコミュニティ形成に役立つプロジェクトを実施した。ここに参加した学生たち (8 名) は創造性を発揮し、プロジェクトを管理し、リーダーシップ能力を開発する機会を得た。また学生たちのコミュニティ意識を育むことにも貢献した。実際に 90 日間で IEC のインスタグラムアカウントのフォロワー数は 22.7% 増加し、1 回の投稿で平均 756 人のアカウントにリーチしている。アカウントは 0 から 5,183 インプレッションになり (インプレッションはコンテンツが見られた回数の合計)、学生が準備したイベント紹介が上位の投稿となっている。学生が直接責任を持って活動をするとき、成功への意欲、帰属意識や達成感が高まるとされていることから、学生が自分たちの活動

をアピールすることで、プライドやコミュニティの形成につながったと考えられる。

2-3-6. Future Me（国際体験と自分のキャリアに関するイベント）について

留学など国際的な経験を将来のキャリアにつなげるためのイベントを企画した。

	開催日	内容	参加人数
『サブカル業界への就職』	6月24日	サブカル業界への就職とはどんなことか具体的に聞いた。	学生 41名 教職員 8名 (SHSUを含む)
『女性のキャリア戦略：NYファッション業界の事例から考える』	7月20日	ゲストスピーカーによる講義と体験型ワークショップを実施し、学生が自身の国際体験を将来のキャリア構築に結び付けられた。	学生 13名 教職員 6名
『「大学時代の長期留学の話、留学が現在の職業にどういった影響を与えたか』	10月25日	HISに勤める本学の卒業生に、留学の経験が現在の職業に与えた影響について聞いた。学生から留学先を決めた理由や費用の工面、前後の英語力の変化、留学以外の経験や取得資格について質問があり個別相談を行なうなどした。	学生 15名 教職員 4名
『中国語学習、留学、将来のキャリアについての体験談』	1月20日	現在中国(上海)・華東師範大学に留学中の卒業生に大学時代の留学経験、「鑑真杯」や中国語との関わり、そして現在中国への長期留学を決意した理由などを聞いた。これから留学を考える学生からの質問も多かった。	学生 18名 教員 10名

2-4. ニーズ分析

新1年生を対象にアンケートを実施し、263名の学生から回答を得た（グロ96名、人間44名、現経123名）。結果は例年とほぼ同じ傾向だが、語学力と費用を不安に抱き、希望先は欧米が多い。韓国への興味も増えており、今後ニーズに合わせてプログラムを検討する。

3. 全体のまとめ

国際恋流センターはパンデミックの変化にうまく対処し、その後の留学再開へ重要なステップを踏み出した。キャンパス内やオンラインでの新たな活動展開をはじめ、新たな海外の大学や団体との協定締結を含めて、学生の国際体験の機会を増やしている。

4. 改善状況

- 4-1. 「TOGAKU Abroaders」Community Building コミュニティの構築
- 4-2. 助成金の配分システム
- 4-3. 国際交流とキャリア開発

以上

1. 現状の説明

1-1. 規程の見直しと改訂について

2006年4月1日から施行され、その後3度の改訂がなされた東洋学園教養教育センター規程の見直しを行い、4度目の改訂を実施した。2022年4月1日から施行された新規程における主要な改訂として、まず規程の名称を「東洋学園教養教育センター規程」から「教養教育センター規程」へと変更した。これは、東洋学園大学学則第58条の改訂に伴うものである。さらに、実際の業務内容と規程との間に一部乖離が見られた点についても改訂を行った。1点目に、本センターが所管する授業科目についての「成績評価」に関する業務を追記した(第3条第2号)。2点目に「センター教授会」に関する箇所である(旧規程第6~11条、新規程第6~15条)。新規程の第6条で、「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に、教養教育センター教授会(以下「センター教授会」という)を置く。また、教養教育センターが担う日常的な業務等を運営・遂行するために、教養教育センター運営会議(以下「センター運営会議」という)を置く。」とした。後者の「センター運営会議」については、原則月1回招集していた旧規程の「センター教授会」に対応するものであり、英語教育開発センター、国際交流センターと揃える形で名称変更と構成員の一部変更(東洋学園大学学長、副学長、各学部長を削除)を行った。これとは別に、原則年1回招集していた会議の名称を新規程において「センター教授会」と定めた。新規程の「センター教授会」の構成員には、東洋学園大学学長、副学長、各学部長、教養教育センター運営会議の構成員、教養教育センター所管の必修科目を担当する本学園において専任の教育職員、その他教養教育センター長が必要と認める者となっている。2022年度は、センター運営会議の構成員が12名(センター長1名、主任2名含む)、センター教授会の構成員が37名であった。

1-2. 業務内容の点検・評価について

教養教育センター規程(以下、「規程」という)の第2条記載の目的「教養教育センターは、高等教育機関における教養教育に対する社会的要請に鑑み、教養教育に関する研究開発並びに授業科目に関する企画立案及び実施等を行うことにより、深い教養と広い視野、正しい判断力と実行力を備えた有能な人材の育成に寄与することを目的とする。」を達成するための具体的な業務内容が規程の第3条に記載されている。以下、第3条の項目ごとに2022年度の業務内容の点検・評価を行う。

第1号「教養教育に係る基本方針及び計画の企画立案に関すること」については、教養教育センター運営会議の場で議論・決定した。基本方針等の周知については、大学のホームページや学生便覧に記載する形で対応した。

第2号「基本教育科目に係る授業科目についての教育課程の編成、履修方法、クラス編成、単位数、成績評価及びその他の実施に関すること」については、例年通り、教務部や学部と連携しながら上記記載の業務を遂行した。さらに今年度に関しては、2023年度以降の入学生を対象とした新カリキュラムの作成作業を各学部と連携して実施した。教養教育センターが主に関係する箇所は、卒業要件の一部変更(基本教育科目の必要単位数の変更)と情報処理科目の見直し(一部科目の内容と科目名の変更)の2点であった。

第3号「課外活動の支援に係る企画立案及び実施に関すること」については、例年通り、学外の大手協力会社と連携して公務員教養講座を春・秋学期に開講し、一定の合格基準に達した者に対して単位認定を行った。さらに本格的に公務員を目指す学生に対しては、上記協力会社等が提供しているプログラムを紹介した。また、当該プログラムの更なる充実を目指し、キャリアセンターと連携して次年度以降の公務員支援体制の見直しを行った。

第4号「教養教育に係る教育課程の研究開発及び教養教育に係る研究会の企画立案及び実施に関すること」については、上述の情報処理科目の新カリキュラムの作成の他、学部共通の必修科目を中心とした教育課程の開発を進めた。今年度は1年次必修科目「教養基礎演習」でのアカデミック・ライティングスキルを養うための教材の見直しを行い、新テキストを用いた授業を開始した。学生と科目担当教員の両方に対する効果測定（アンケート調査）の結果も良好であった。教養教育に係る研究会については、学外のイベント（大学コンソーシアム京都主催のFDフォーラム）に本センターの教職員が参加することで、教養教育に関する最新の情報を獲得した。

第5号「教育職員の研修プログラムの企画立案及び実施に関すること」については、1年生に加えて今年度から3年生に対しても実施を開始した「GPS-Academic」の結果の解釈と活用法に関する全学研究会（本学の教職員対象）を、外部協力会社（ベネッセiキャリア）と共同で開催した（2022年9月）。

第6号「教養教育を担当する教育職員の選考に関すること」については、退職等により2023年度から新規担当者を補充する必要が生じた11科目に対して公募形式で選考を実施、計13名の採用を決定した。

第7号「外部組織及び団体等（大学その他の教育機関等）との連携による教養教育に係る調査研究に関すること」については、2021年度に本学が加盟した「IRコンソーシアム」の「学生調査」データの結果から、本学の学生は他大学の学生に比べて、初年次教育での肯定感・満足度が全体的に高いことが分かった。具体的には、大学生活の基盤となる「教員と話をする機会」「他の学生と話をする機会」、教養科目の一部で取り扱っている「グローバルな問題への理解」「国民が直面する問題への理解」「異文化の人々に関する知識」、初習外国語科目を含む「外国語の運用能力」、1年次必修科目（「教養基礎演習」「情報処理基礎」）で取り扱う「文章表現の能力」「プレゼンテーション能力」「批判的に考える能力」「コミュニケーション能力」「コンピュータの操作能力」の全てにおいて他大学よりも効果感がある結果となっていた。本学における初年次教育の成果を客観的指標から確認した。

第8号「入学前教育（高等学校との連携を含む）に関すること」については、以下の通り対応した。高大接続を目的として、2023年度入学予定者講習会を2月に本学キャンパスにて対面形式で実施した。各学科別の体験授業、大学での学び方やルールに関するクイズ、先輩学生による大学生活に関するプレゼン等を入学予定の高校生に提供した。出席率は全体で87.3%（人間科学科90.6%、グロコミ学科82.4%、英コミ学科90.2%、現代経営学科85.7%）であった。遠方の在住者や高校の行事などによる欠席者に対しては、撮影動画をポータルサイトから視聴できるように対処した。また、入学までの期間中にリメディアル教育専用eラーニング教材（TOGAKUドリル）の実施を促した。未ログイン者は0.8%でほぼ全ての対象者が取り組んでいたことを確認した。さらに3月末の入学事務手続日に「PC操作講習会」を全員を対象に実施した。PCやOfficeの基本的操作の確認や本学の学習管理システム等の使い方についての講習を行った。出席率は91.3%であった。PC操作が未習熟な学生や欠席者については、4月以降に同様の講習会や相談会への参加を促す予定である。

第9号「その他前条の目的を達成するために必要なこと」として、2022年度中期事業計画において教養教育センターが担当する7つの事業計画に取り組んだ。いずれの計画に対しても概ね予定通り達成することができた。また、2022年度の教養教育センターの活動報告を3月の教養教育センター全体教授会にて行った。活動内容をホームページ上で公開するなど学内外への情報発信も随時行った。

2. 長所・特色

「教養教育」を軸に、入学前から卒業までの全学部の学生を対象とした教育環境の開発と提供を行っている点に本センターの特色がある。長所としては、特に入学前教育と初年次教育に関して様々な観点からアプローチを行っていること、さらにそれらの成果が学外のアンケート結果に数値として表れていることが挙げられる。

3. 問題点

特に今年度については大きな問題点は生じていない。ただし、入試状況の変化や感染症への対応など、学生（特に新入生）を取り巻く環境が年々変化しているため、それに柔軟に対応した教養教育の在り方を今後も模索し、適切な形で学生に提供していくことが必要であると思われる。

4. 全体のまとめ

本組織の根拠となる規程に照らして適切に業務が行われているかを定期的に点検・評価していること、また、その結果を基に改善・向上に向けた取り組みを行っていることを確認した。現状では、数値等の面からも着実に成果が出ている一方で、明確な問題点は見当たらない。今後も多様な学生のニーズに対応した教養教育の在り方を模索し、提供していきたい。

5. 改善状況

第2期認証評価で提言された「センターの目的・運用について、ホームページ等で情報を十分に公表することが望まれる」点については、活動内容を本学もしくは教養教育センターのホームページ上で公開するなど学内外への情報発信を随時行うことで対応した。

以上

1. 現状の説明

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。

本年度は、ポートフォリオの始動に大きな力を入れて活動を進めた。ポートフォリオは学生の学習状況を始め様々な活動を記録するためのシステムであるが、活動記録をいかに行うかが大きな課題である。この課題に対して、1 年次では必修科目である教養基礎演習 AB を活用し入力を進める対応を行ったが、現状 4 割程度の学生で入力が充分できていない状況にあることが確認されている。これは欠席や遅刻が多く、特定の学生で入力指導が充分に行えていないことが理由として挙げられる。他の学年では 3 年次で活用が進められており、特に就職活動状況の把握において成果をあげつつある。これは、就職活動を支援するキャリアセンターと学生、ゼミ担当教員で情報を共有する上で重要なツールであることが再認識され、各者で意識が高まりつつあることが理由であるが、初年度ということもあり具体的な評価は次年度以降となる。

運営会議では、昨年度に引き続き取り組むべき課題のリストアップを行い、ポートフォリオに加えてオンライン授業のルール整備・修正、運営上の課題処理にも取り組んだ。さらに、次年度のオンライン授業の活用を含む時間割編成の大枠の調整についても作業を行った。会議の開催状況であるが、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。推進室の活動で特徴的なのは、教員と職員が作業を分担して行うという点でその地位に分け隔てなく活動している点であり、いわゆる「協働」が実践できているといえる。

2. 長所・特色

今年度は、2022 年 11 月 26 日（土）に政策情報学会と共催にてコロナ禍が一段落する中で対面授業への復帰が進む中、普及の進んだオンライン授業を今後も発展させていくのかについて全学研究会を行った。これは、「海外からの留学生を念頭においたオンライン授業の活用」、「韓国でのオンライン授業の捉え方」、「アクティブラーニングで著名な大学におけるオンライン授業の活用」など、最先端の非常に特色ある内容を含むものであり、このような先見性と企画力を一層高めることが推進室のミッションといえる。

今年度から対面授業においても 1 回目のみ原則オンラインで実施するルールが実施された。これは昨年度推進室が提案し、選択科目において人数超過を理由とした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と考えたものであり、2022 年では問題なく実施され 2023 年度でも継続される。

時間割の設定および調整は、全学部共通の基本教育科目について作業を行い、学部では調整困難な全学的な視点で関係者との調整を進めた。具体的には、教室の稼働状況を確認し、各曜日各時限の集中を回避する調整が主となった。作業によって特定の曜日時限での課題が浮き彫りとなり、次年度への課題として引き継がれることとなったが、今後の教室整備の前提となる数値も明らかとなり、教務部と一体となり稼働状況などの数に対する対応策について継続的に検討を行う必要が確認された。このように迅速かつ的確に作業を進めるためには、目的に応じて全学横断的な統一的作業を行える推進室のようなセクションは重要であり、必要に応じて活用されるべきと考える。

3. 問題点

ポートフォリオについては入力フォームの修正、各項目に対する各セクションへの入力促進の働きかけを行っているが、入力状況が不十分な学年がある。これは当初から予想されていたが、特に力を入れている1年生においても4割程度の学生で入力できていない現状があり、次年度での対応が望まれる状況である。2年生では一部クラス・ゼミ担当者で対応するにとどまっており、こちらも次年度の対応が待たれるところである。

オンライン授業については、コロナ対策としてのオンライン授業が一段落したことで、授業の工夫を重ねて改善につながる動きが停滞している。これまで推進室が中心となり運用について設計、検討を進めてきたが、今後はこの形に変更が必要といえる。

4. 全体のまとめ

全学的なオンライン授業に対する研究会の開催を行い、コロナ対策にとどまらないオンライン授業の今後の活動を考えるための機会を提供することができた。このような機会は一層設定することが望まれると考えるので、次年度以降も開催を検討したい。2023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、部署間の調整を行ってきたが、これらの活動は次年度においても継続される。

推進室としての業務は、企画立案段階から実施の段階へ移行するにつれて徐々に各部署に移譲されつつある。オンライン授業の開発についても、コロナ禍での全体的な底上げやルール作りでは統一的な手法開発や実施が望まれたが、新しい教育方法として望まれる段階に至っては学部主導で実施されることが今後期待される。

5. 改善状況

オンライン授業を対面授業で活用するなど、培われた知見が有益なものとなっているといえる。オンライン授業に対する啓蒙活動も進み、今後も継続して実施していきたいと考える。

ポートフォリオについては、現状に鑑みまず入力状況の改善を進めたい。データの入力が進むと同時にそのデータの活用についても次年度に進めていきたい。活用段階では就職活動状況の把握が1番にあげられ、学生の現状把握と対応の重要な情報源として活用したい。初年次などでは学生指導のベースとして活用が望まれるので、そのための関係機関との連携を進めるべく議論をすすめているところである。

以上

5. 事務部門

1. 現状の説明

- ・教務部職員構成：部長 1 名、課長 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 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）
- ・規程に基づき適切に業務は行われており、上記業務内容については、日々対応する中で点検・評価は行われ、問題が発生した場合は、教務部内や教務委員会で情報を共有し、改善に取り組んでいる。

2. 長所・特色

- ・ Campus-Xs 授業支援システムの導入により、授業内連絡、教材・課題の提示、授業内小テストなどが行えるようになり、授業運営が大変スムーズに行えるようになった。教務システムから履修情報が自動で連携されるので、提出者と未提出者を判断することが可能となっている。
- ・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で行い、学生に対する各種連絡（My 時間割、時間割検索、休講・補講・時間割変更確認、シラバス閲覧等）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、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説明している。また、併せて Web 上でも成績や時間割、授業への出欠席状況の開示を行い、情報共有に努めている。
- ・入学年度にあわせた卒業・進級要件をもとに、学生に対して都度、資料を用意し、オリエンテーション時に履修指導を行っている。また、履修登録にあたって 4 年生に対しては、登録された内容に基づき、学期ごとに卒業要件のチェックを個別に行い、不足等あれば連絡をし、追加登録をするよう支援している。
- ・例年、卒業認定とならなかった留年生は翌年度にしか成績は確認できなかったが、今年度より、年度内の所定の期間に申請することにより「成績通知書」の開示請求ができるようにした。学生は開示された成績を確認後、直近期履修科目のうち、不合格評価が付与された科目について、評価内容に疑義がある場合には「成績確認申請書」を提出す

ることができる。

- ・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連携の上、対応にあたっている。
- ・カリキュラム改編等を踏まえて、学則変更や教職課程に関する変更届を文部科学省に遅滞なく行っている。
- ・新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、年度初めに大学全体としての授業方針を学内外に周知するとともに、他部署とも連携し、感染防止対策を昨年度に引き続きおこないつつ、学生の要請も勘案し、対面率を上げる調整を行っている。

3. 問題点

- ・2022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、授業は対面とオンラインを併用する形で実施されたが、秋学期以降については、教室のキャパシティやCO2濃度の状況も勘案しながら、専門科目について対面率を上げるよう努めた。しかしながら、一部の学生、保護者からは本学の授業の対面率の低さについて不満の声があがることもあった。

また、急なオンライン授業への変更などがあったことによる学生のクレームもあった為、対面授業でオンライン授業を取り入れる場合は1~2回を目安とし、授業開始1週間前までに学生及び教務課に知らせることを授業科目担当に依頼した。

- ・Campus-Xs 授業支援システムは、新型コロナ感染症防止対策としてオンライン授業にも活用されたが、来年度以降、オンライン授業から対面授業に戻る過程で、このシステムがオンライン専用ツールであるという認識が残ったままとなるといけないと感じている。LMSとしての機能を十分に活用し、対面授業においても活用されることを期待したい。

4. 全体のまとめ

- ・学生の学修機会の確保と感染対策の両立を目指し、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても個々の学生の学修機会が失われることのないよう、授業の対面率をあげ、学修者本位の教育活動の実施に努めてきた。次年度以降もこの姿勢は崩さず、適切な授業運営支援に取り組んでいきたい。

5. 改善状況

- ・第2期認証評価で提言された教務部への努力課題や改善勧告はないが、前年度の「問題点」「全体のまとめ」において、今年度継続課題となっている事項である新型コロナウイルス感染の防止対策を踏まえた授業運営やルールの見直しは適切に行うことができている。ただ、課題として挙げていた課員が自律的・主体的に業務に取り組む能力を育成する為の研修への参加は十分な対応ができたとはいえないと感じている。この点については次年度以降も継続課題として取り組んでいく所存である。

以上

1. 現状の説明

学生支援センターは 2019 年度より、学生支援課、保健室、学生相談室で構成される新たな学生支援部門として発足し 4 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、その体制は定着しつつある。

学生支援センターは、東洋学園事務組織及び事務分掌規程 第 1 章 総則 第 24 条の各項目に基づき、3 部署それぞれの業務遂行に取り組んだ。その業務は、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いが、各業務において丁寧な学生支援を行っている。学生支援センターを構成する職員は、事務部長 1 名、学生支援課は、課長補佐 1 名、主任 1 名、課員 1 名、派遣社員 2 名（3/31 時点）の 6 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（いずれも公認心理師、臨床心理士の有資格者）で、非常勤カウンセラーは 2 名が週 2 日、1 名が週 1 日勤務し、開室日には 2 名体制となる。

以下に記した各部署の業務状況については、必要に応じて学生支援委員会、各学部教授会に報告し、全学的な周知を図りつつ、意見等があれば業務改善に反映させ、都度点検・評価を行った。

学生支援課は、学生生活の総合支援窓口として、研究科委員会（大学院）、教授会及び学生支援センター関係委員会に関する事、学生の身上に関する事、課外活動に関する事、奨学金に関する事、学生保険に関する事、表彰及び懲戒に関する事、修学支援に関する事など、日々の学生生活の支援を行っている。年度当初より、学生支援課に関連する学内行事、学生諸活動においては、学内における感染防止対策を十分に講じたうえで、基本的には対面での活動を促し、滞りなく実施された。

その他事項について、奨学金関連では日本学生支援機構奨学金、国が所管する高等教育の修学支援新制度のほか、2020 年度には本学独自の支援策として、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）の募集、修学環境支援としてノート PC の貸出を行い、コロナ禍における経済的な学生支援を行った。なお、学びの奨学金については、コロナ禍における緊急支援対策として新設されたが、社会経済活動の再開に伴い応募人数も減少傾向にあることから、2023 年度は募集せず、従来の東洋学園奨学金採用枠を拡大する形で支援することとした。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。

また、2022 年度には本学同窓会独自の在学生向け給付型奨学金制度「東洋学園大学同窓会奨学金」が新設され、同窓会による在学生への経済的支援が実施され、その募集、手続

きは学生支援課が担い、選考は学生支援委員会で行った。

修学支援に関しては、本学の修学支援制度に基づき、支援対象者は申請者だけでなく支援が必要と思われる学生についても対象とし、学生相談室、保健室から修学支援制度を説明し申請を促し学生支援課へつなぐなど、各部署担当職員が綿密に連携し速やかに支援を行った。年々支援希望者は増加しており、修学支援制度への認知は学生、教職員に浸透しつつある。

留学生については、通常の在籍管理業務のほか、入国制限等により再入国の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た。また、2023年度から留学生関連の業務については、国際交流センターに移管されるため、その引継ぎ業務を行った。

ダイバーシティ関連では、主に教職員向けとして7月にLGBT、2月に障がい学生支援に関する学内講演会を対面にて実施。多様化する学生への理解促進を図った。

学生の表彰及び懲戒については、2022年度より運用開始となった学部長賞表彰の新基準に基づき、申請の都度学生支援委員会にて審議、決定した。また懲戒に関しては、学生間トラブル等はあったものの、学生支援委員会に諮る事案はなかった。

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、該当学生の担当教員と連携するとともに、フォローする中でアクセスしない事情を確認し、必要に応じて他部署へ個別対応を依頼し、学びの継続を促した。

なお、該当学生数は春学期 135 名、秋学期 63 名。

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の罹患・濃厚接触者対応までを担った。対応方法は主に Microsoft Forms を利用し、学生の利便性向上及び罹患の早期発見・把握に努めた。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。

2022年度の学生来室利用数は前年度より約1割増加した。利用理由の約8割が感染症に関連した利用であり、前年度と比べ感染症に関連した利用としては1.4倍増加した。なお、救急搬送事例はなかった。

学生相談室では、主要な業務として、学生・保護者のカウンセリング、教職員のコンサルテーションである。これ以外に、心理教育的な内容を含む「学生相談室だより」の発行や、新入生健康調査とハイリスク者の呼出面接、学生が安心して交流できるグループ活動や心身の健康増進を目的とした講座を行っている。

2022年度の利用状況は、学生の登校機会が増えたことで、前年度と比較して全利用回数が1割程度増加したものと推測される。

2022年度の新たな取り組みとして、学生への早期支援の観点から、「こころの健康相談

（精神科相談）」を設置した。学生が学内で精神科医と相談できるようになり、精神医学的な立場からの助言を受けられるようになった。また教職員に対して、精神障害や発達障害のある学生対応に関してコンサルテーションを行った。年間9回の相談日で、学生・保護者から30件の利用と、6件のコンサルテーションがあった。

また、教職員との連携を促進するために、気にかけてほしい学生の様子や声のかけ方、相談室の利用を勧める際の留意点を取りまとめた「教職員向け学生相談室活用ガイド」を発行した。

上記以外にも、新入生健康調査において呼出対象となった学生と面談を行った際、今後修学上の問題が生じる可能性があり、かつ本人の了承を得られた場合、クラス担任と情報共有を行うための連絡票を作成、発行し、クラス担任との連携強化を図った。

2. 長所・特色

学生支援課においては、中期事業計画における「充実の学生生活支援」7項目ごとに学生支援委員、学生支援課員を配置し、協働で課題に取り組み、都度進捗を学生支援委員会に報告することで、各項目の目標達成に向け学生支援委員会及び学生支援センター構成員全員が担当以外の項目についても状況把握できるよう努め、概ね各項目の目標は達成された。

その中でも、褒賞制度の充実は、学生支援委員会・学生支援課所管の学部長賞について、2021年度に従来の選考基準等を見直し、2022年度から新基準に基づいて運用したことにより受賞者増加につながった。各学部の推奨資格を含む一覧を学内に掲示、また学生支援課ホームページに掲載し、学生、教員に広く周知したことにより、学生の学修意欲向上が図れたものと思われる。また課外活動においては、この4月に近隣大学である文京学院大学と「文京学院大学と東洋学園大学との課外活動等における相互交流に関する協定書」について締結されて以降、学生団体間で対面での交流機会を設け、学生会とともに課外活動の活性化を図った。

その他の項目においても、これまでの取り組み内容を検証し、新たな取り組みを行うなど、充実した学生生活支援の向上が図れたものと思われ、学生支援委員、学生支援課員が協働して課題に取り組んだことは、長所・特色と言えるだろう。

保健室では、学生健康診断において受診結果に基づき再検査や受診勧奨、保健指導、健康診断証明書の発行を行いつつ、自覚症状や問診内容から、困り事や持病による支援の必要性を確認し、支援が必要な学生には修学支援制度の紹介や申請時のサポート、学生支援課や相談室の紹介などの情報提供を行った。

感染症対応においては、「新型コロナウイルス感染症に対する学生・教職員の行動について」「新型コロナウイルス感染症に関する入構禁止の取扱いについて」は政府の方針変更を踏まえ随時更新し、学生・教職員が適切な行動や感染対策が取れるよう情報提供と注意喚起を行った。春学期定期試験と重なった第7波時は自己検査や陽性登録など新しい対

応・システムが導入され、受診困難なケースではそれらの情報提供や対応について説明・指導を行い追試験が確実に受けられるよう対応した。

感染症対応以外では、対面授業が増加したことで心身の不調を抱える学生の利用が増加した。身体的不調に対しては定期来室での体調確認や医療機関の受診を勧奨、精神的不調に対しては保健室で状況を聞き取り、相談室や精神科医相談を紹介した。

そのほか東京都主催のモニタリング検査を活用し、行事や感染拡大を起こしやすい時期の検査を提供することで罹患の早期発見に努めた。

感染の可能性が高い学生・教職員に療養を推奨し入構を制限することで、学内クラスターを発生させずに学内環境を保持できた。

新型コロナワクチン3回目接種の職域接種に関しては、接種者数は予定を下回ったものの学生・教職員とその家族だけでなく卒業生の接種もあり、1.2回目に続き幅広く接種機会の提供ができたものと思われる。

学生相談室では、グループ活動を実施した。学生のメンタルヘルスの向上を目指し、個別のカウンセリングだけではなく、グループ活動を取り入れている。2022年度は、学生同士が交流できる場の提供やものづくりの活動、外部講師によるストレスケアを目的とした講座、地域の就労移行支援事業所と連携した相談会など計9回実施し、延べ40名が参加した。

また、学生支援にかかわる事務職員のスキル向上を目的に、1月に外部講師を招聘して部署内研修会を開催した。研修会では、PCAGIP法による事例検討会を行い、事例について理解を深め、学生支援に関わる事務職員のスキル向上だけでなく、学生支援センターの連携強化も図れたものと思われる。

3. 問題点

学生支援課においては、クラブ、サークル等課外活動への加入学生が減少していることが問題として挙げられる。中期事業計画においても課題の一つとされており、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みられるものの、コロナ禍前の加入状況からすれば、より一層の加入促進策が今後必要である。

また、学生の情報アクセシビリティの向上を図る必要があり、2022年度も2021年度に引き続きの取り組み課題とし、学生支援課HPの更新、TG-Naviによる各種情報提供を行ったが、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が見受けられる。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、また全学的な取り組みと捉え、他部署との連携強化、情報共有が必要である。

保健室においては、学生への健康診断結果の配付率が例年5割ほどにとどまっているため、以下の改善状況にも記したとおり、改善策を施したものの、その効果は乏しい。健康診断結果をオンラインで確認できるようにすべきかを検討しているが、オンライン化のメ

リットとしては保健室に来室せずとも結果が確認できるようになり、健康管理に役立てられる機会が増加することが考えられる。一方でデメリットとして、健康上の問題や困りごとを抱えた学生を拾い上げる機会を損失することとなるため、結果返却方法についてはさらなる検討が必要である。

感染症対応では、現在は学内クラスターを発生させないために体調不良者の入構を制限している。新型コロナウイルス感染症罹患の可能性が限りなく低いと否定もできない場合、医療機関受診を勧奨し、入構禁止・公欠対象としたが、過剰な制限による修学機会の損失がなかったとは言えず対応に苦慮した。今後は新型コロナウイルス感染症の感染症法上取扱いが変更されることから、罹患時以外は入構制限がなくなる。過剰対応は解消されるものの学内での感染拡大を起しやすくなると考えられ、より感染状況を注視し情報提供を行っていく必要がある。

学生相談室においては、「こころの健康相談（精神科相談）」との連携強化が課題である。2022年度は学生・保護者の対応が主であり、カウンセラー以外の教職員が助言を得る機会は多くなかったため、2023年度からは年間の来校日を増やし、教職員が精神科医・カウンセラーと共に学生対応を協議する場を提供したい。

また、修学支援に関しては、多様な学生への支援体制の充実が全学的な課題と捉えており、これまでも積極的に修学支援制度にかかわってきたが、制度開始から3年が経過したところで、学生相談室から修学支援につなげる際の留意点等を一度取りまとめておく必要がある。

4. 全体のまとめ

学生支援センターとしては、コロナ禍において、これまでのオンライン中心の対応から対面中心の対応を目指し、学内における感染拡大防止策を講じつつ、学生にも感染予防行動への協力を求めながら、各業務に取り組むことに注力した。

学生支援課では、中期事業計画に係る実行計画8項目において、2021年度からの継続課題とし、学生支援委員の教員と協働して各項目の企画・立案・実行まで、積極的に関わり、一定の成果を得られたものと思われる。また、コロナ禍における学生生活支援の取り組みとして、「諸活動を制限する」から、「どうすれば平常時相当の活動ができるのか」という考え方に移行し、学生の諸活動において、対面での活動へ無理なく移行できるよう、保健室による活動内容に応じた感染予防講習会を受講してもらうなどして、対面での活動を支援した。

その他としては、地域貢献に関する取り組みにおいて、近隣中学校生徒の職場体験、3回目職域接種等、地域との連携の機会を活かし、地域貢献活動に努めた。

保健室においては、新型コロナウイルス感染症対応については3年目となり、これまでの対応を検証・改善したことにより感染者が急増しても学内での感染拡大を起すことなくスムーズに対応ができた。健康診断においてはコロナ禍以前の水準を保ちつつ、事

後措置を強化し継続的な健康管理に繋げられるよう取り組みが始められた。一方で新型コロナウイルス感染症対応の変更により、今後は学生の保健室連絡・来室は減少すると考えられ、問題や困りごとを抱えた学生の早期発見・接触をより積極的に行える時間の確保が必要であり、更なる業務改善を行うことしたい。

学生相談室においては、2022年度は学生の登校機会が増えると共に、相談室の利用が増加した背景には、対面授業を中心とした生活への再適応の問題が推察される。それに対して、個別のカウンセリングや教職員との連携を基盤に、精神科医との連携といった新しい取り組みや、特色であるグループ活動でのアプローチと対応の幅を広げて相談活動を続けた年度となった。

2023年度は、さらに学生を取り巻く環境が変化すると考えられ、早期支援の必要性がますます大きくなるだろう。今年度新しく始めた取り組みを十分に活かせるように実施を振り返って調整を加えることで、相談活動の質向上を目指すこととしたい。

5. 改善状況

学生支援課においては、上述 3. 問題点にも記した通り、昨年度からの課題である課外活動への加入促進及び学生の情報アクセシビリティ向上について、積極的に改善策を講じたが、今一つその効果が得られていないのが現状である。2023年度は、課題に対するアプローチの見直しも含め検討したい。

修学支援においては、修学支援における修学コーディネーターの配置を検討したが、支援体制の大枠を定めることが第一と考え、障がい学生支援に関する諸規程を策定することに取り組み、諸規程案を作成、学内の承認を得た。2023年度は、この諸規程に基づいて業務にあたり、点検・評価のうえ、諸規程の見直しも視野に入れたい。

保健室においては、上述の問題点でも記したが、学生健康診断結果の配付については、ポータルサイトからの周知や有所見者への電話連絡に加え、健康診断会場内に結果受取についてのポスター掲示、受け取りに来室した学生に友人へ声をかけてほしいと依頼、公欠手続き時に返却するという3つの対応を行った。特に公欠手続き時の返却は、感染症対応が増加したことから貴重な返却機会となったものの、期待していた返却率上昇にはつながらなかった。コロナ禍によりオンライン授業が増加し登校頻度が減っているが、返却率はコロナ禍前と大きく変わってはいないことから、登校頻度の減少が返却率に及ぼした影響は少ないと考えられる。来年度は引き続き定期的な周知やポスター掲示を行いながら、健康診断結果の受取を阻害する要因を精査し、対応策を検討したい。

また、教職員健康診断においては、課題となっていた複数年度の未受診者が0人となり、受診率 98.1%と過去5年間で最高値となった。健康診断結果返却時の保健指導を強化した結果、再検査や受診勧奨を行い、早期受診・早期治療につながった事例が複数あった。2023年度以降も健康診断を健康管理の入り口として継続的に関わられるよう、今年度の取り組みを継続する。

学生相談室においては、2021 年度に挙げられた問題点として、重篤な事例への対応と、学生相談室からの積極的な情報発信がある。前者については、「こころの健康相談（精神科相談）」を設置することで、より早期に学生が精神科医に相談できる環境を整え、カウンセラーと教職員が精神科医と対応を検討することを可能にした。これは学生が抱える問題が重篤化するのを予防するものと考えられる。後者では、相談室活用ガイドを作成して教職員へ学生支援に関する情報発信を行い、また新入生健康調査でキャッチした気になる学生の情報を、連絡票の発行によってクラス担任と共有できるようになった。2023 年度は、これら新しい取り組みの周知を一層図りつつ、点検・評価を重ね、学生・教職員にとって利用しやすいものとした。

以上

キャリアセンター部長 金子 光雄

1. 現状の説明

- (1)キャリアセンターの職員構成：部長1名、次長1名、課長補佐1名、課員4名に加え、派遣社員のキャリアアドバイザー2名、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：2022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95.6%となり前年を1.8ポイント上回った。

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。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。さらに社会に出て役立つ基礎的な資格を取得させ、低学年から就職への意識

付け行うため「資格・キャリアステーション」を外部委託により運営している。

3. 問題点

(1)2022年度はコロナ禍も感染症対策が浸透したこともあり、上記特色でも触れた行事については対面での開催も行うことが増えたが、人数制限等の影響で、多くの学生に対応できなかったことは否めない。

(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おり、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。秋学期からポートフォリオが導入され、学生自身が主体的に自らの就職活動における情報を記入することになったので、今後、随時学生の入力を促し、適宜入力情報をチェックすることによって学生に対する指導を行うよう、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、支援体制の強化を図りたい。

(4)キャリア教育との連携について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が、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昨年度に比べ増加傾向にあったが、キャリア教育での模擬面接の高い参加率に比べるといまだ低い状況であるため、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。

4. 全体のまとめ

2022年度は企業において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、募集の早期化顕著になってきたといえる。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」が見られた。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なくなったことによる情報難から、漠然とした不安が要因となり「就職を希望しない」選択をする学生もおり、「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たという傾向がある。しかしながら従来のゼミ調査や個別の電話掛けに加え、ゼミ担当教員とのタイムリーな現状把握に努めたことにより、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も個別相談、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等を実施したことが出来、最終的に前年度を上回る就職率の達成に繋がった。

5. 改善状況

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。

以上

1. 現状の説明

2022 年度は以下を重点項目挙げた業務の遂行と点検・評価は以下の通り。

(1) 施設環境の整備・充実

2022 年度は、**①**本郷キャンパス外壁工事、**②**食堂改修、**③**東洋学園グランド改修、**④**流山キャンパス完全譲渡に向けた修繕や備品破棄など、例年になく大規模事業を計画通りに実施した。流山キャンパス譲渡に向けては、先方との困難な調整が続いたが、協議を重ね、妥協点を見つけて問題の解決に至った。

(2) 対面・オンライン併用のイベント・講座運営

①公開講座 7 回、**②**現代経営研究会 6 回において ZOOM ウェビナーを利用した対面・オンライン併用のイベントを実施し、大きなトラブルなく運営ができた。なお ZOOM ウェビナーによる学内の研究活動に 8 件サポート依頼があり、運営に関して学内で信頼を得ている。

一方で、撮影、オンラインシステムに精通しているスタッフが 1 名のみのため、複数名が対応できる状況にすることが急務の課題である。

(3) 防火・防災対策の拡充

① 技能資格の取得

2022 年度は「防災・防火管理者」1 名、「防火管理技能者」1 名が技能講習を受講し資格を取得した。これにより消防署への定められた届出更新が完了した。

② 避難訓練

学生参加の防災・防火訓練を 3 年ぶりに 12 月に再開した。しかしながら、参加者数が少なかったことと、完成度が低かったことが課題となった。次年度に向けてはより実践的な訓練の実施と教職員の対策マニュアルの理解度向上を図る。

(4) 新グランド運営方針検討

東洋学園グランドにテニスコート 3 面とクラブハウス 2 棟を設置した。流山キャンパス売却に伴い、テニスコートの確保が大きな課題であったが、活動休止期間のないスケジュールでの解決が図られた。

(5) CO2 排出量削減の取組み

本学にとって実現可能で有効的な「CO2 排出量削減の取組み」について他大学の事例や、企業などの事例など講座を聴講する方法で情報収集したが、計画化できる施策は得られなかった。今後は**①**廃棄物リサイクル、**②**SDGs に関わる教育研究グループとの連携、**③**所有不動産の山林活用の方向性から取り組みを探りたい。

(6) 業務改善・効率化

業務管理について年間業務タスクと担当者、データファイル番号を紐づけ、年間業務リストを作成した。これにより業務の遅延や忘れがなく、超過勤務は月平均 1 名 10 時間以下となっている。

2023 年度はタスクの精度を高め、業務手順書を追加させることで、業務が見える化、共有化を図り、個人に依存しない業務管理のシステムを推進する。

2. 長所・特色

総務部に総務課と施設課が設置されている。

総務課は庶務の他、行事・会議の運営、いわゆる「コト」についての運営が業務の柱の一つとなっている。その点では、ミスやトラブルを回避し、計画的に準備やテストを行い、細心の注意が必要な業務となるが、成功した際の達成感が得られる。また、運営にあたっては様々なステークホルダーとの連携が必要なので、推進力、マネジメント力、交渉力、コミュニケーション力が求められる。

施設課は大学の活動を支える基盤の施設・インフラを管理する業務であり、主に「モノ」「システム」を管理する。故障や稼働停止となると人への安全や活動の妨げなど大きな損失となるので、未然に防ぐことが重要な任務が多い。外部業者や協力会社との連携が欠かせない職域であることから、マネジメント力、交渉力、コミュニケーション力、調整力が求められる。

一方総務部全体で3億円を超える年間予算額となることから、責任感を持って業務を遂行することが求められる。

3. 問題点

2022年度に生じた大きな問題点は以下の通り。

(1)電気代の高騰

2022年度は前年度比で電気使用料99.1%に対し電気料金146.3%の13,320千円の増額となっている。2023年度はさらに基本料金の値上げが予定され、負担増が見込まれることから、教育研究活動を妨げずに電気使用量を軽減させる取り組みが急務となっている。

(2)危機管理について

2022年度は、①現業職員が業務中に脚立から落下し頭部を打撲した件、②愉快犯による爆破予告への対応の件で、緊急事態における対応の問題が表面化し、管理体制の見直しを行う機会となった。Jアラートへの対応も含めて、緊急事態マニュアルの作成と周知が2023年度の重点課題として取り組む。

(3)施設改修中長期計画

施設改修中長期計画を策定し、中長期的に実現可能で安定的な施設設備への投資予算につなげる。

4. 全体のまとめ

(1)評価

施設環境の整備・充実において大規模事業を計画通り実施完了した点は、評価に値する事項であると考え。専任スタッフ6名中2名が新規で総務部配属となり、学長秘書業務を新規で担当した環境の中で、業務の過重負担なく運営できたことは業務管理と各職員の適切な判断による業務遂行の結果として評価できる。

(2)今後の課題

1つ目に、CO2排出量削減の取り組みについての計画化、2つ目に危機管理マニュアルの作成と周知徹底を重点課題とする。

5. 改善状況

2021年度に生じた課題に関する改善状況は以下の通り。

(1)学長秘書業務の確立

学長秘書業務としては、年間を通じて大きなトラブルなく運営できた。幸い学長は自立的に業務を遂行するが、対話を重視する方針なのでアポイントの業務量が多かった。2022年度は秘書業務のマニュアルを作成した。2023年度にアップデートして、共有化していきたい。

(2)学外者向け有料教養講座の再開

「生涯教育講座」を2.3月に再開した。しかしながら、22講座中11講座の開講に留まり、受講者数の確保を2023年度の運営課題とする。

(3)温室効果ガス削減計画の策定

本学にとって実現可能で有効的な「CO2排出量削減の取組み」について他大学の事例や、企業などの事例など講座を聴講するなど調査をしたが、計画化できる施策は得られなかった。2023年度も継続課題とする。

(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

災害時対応マニュアルを更新し、学生を交えた避難訓練を実施した。しかしながら完成度が低かったことを反省し、次年度はより実践的で有益な訓練の実施と対応マニュアルの普及に努める予定。

以上

2022 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

図書館は東洋学園共用教育研究施設群規程の定めるところに従い業務を行っている。

(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
2022 年度受入冊数	1,546	237	53	1,836
2022 年度除籍冊数	2,010	377	207	2,594
蔵書数	92,741	17,004	3,811	113,556
蔵書数のうち電子書籍	386	28		414

雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	164	71	235
冊子体寄贈タイトル	10	2	12
オンラインジャーナル	42	16,760	16,802

蔵書数は前年度より 758 冊減となった。受入冊数が減少する一方で除籍冊数が多かったためである。受入冊数の減少は科研費での購入が大幅に減ったことに因るもので図書館購入分は微減であった。除籍は研究期間が終了した特別研究費の図書を中心に処理を行った。

オンライン授業が継続していることを考慮し、シラバス掲載の参考図書で電子書籍化されているタイトルはできるだけ購入し、来館しなくても利用できるよう努めた。

外国雑誌の契約更新の時期が記録的な円安と重なったため、雑誌価格が高騰した。一部の冊子体タイトルについて電子ジャーナルへの変更を行うことで予算内の金額に抑えた。また、合わせてデータベースの見直しも行い、アクセス数がかなり少なく今後も利用される可能性が低いデータベース 1 点の契約を年度末で終了することとした。

(3) サービス状況

サービス状況

入館者数(人)	10,471
貸出冊数(冊)	5,380
レファレンス件数(件)	451
相互協力依頼件数(件)	138
相互協力受付件数(件)	72

電子書籍のアクセス数(回)

eBookLibrary	119
EBSCO	1,109
KinoDen	107
LibrariE	213

来館しないで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	1	1
教職員	1	5
計	2	6

複写物の郵送

	人数(人)	件数(件)
学生	1	1
教職員	2	32
計	3	33

大学の活動制限指針の変更に従って図書館の利用制限も緩和していった。前年度末に来館時の事前予約を、6月には閲覧席の座席指定を取りやめた。その後閲覧席とグループ学習室の人数制限も解除した。

館内施設や利用講習会を広報し授業連携につなげるため、全教員に「授業に図書館を活用してみませんか？」というパンフレットを配布した。対面授業が増加したこともあり、館内で講習会だけではなく授業や卒業論文指導を行うことが多くなった。図書館資料を借りる前提の課題が出されることもあった。

企画展示の主なものは「大学生のうちに読みたい100冊」、「新生活応援」、「SDGsを考える」、「レポート・論文の書き方」、「今、再びの漱石」である。秋学期にはグローバル・コミュニケーション学部の3年ゼミのイベントと連動して、ゼミ生が選んだ図書の展示を行うこともできた。

これらの取組の結果、利用状況は前年度と比較して入館者は1.54倍、貸出冊数は1.22倍となった。冊子体資料の利用が中心となったため、電子書籍はアクセス数減となった。

レファレンス件数とILL (Interlibrary Loan : 図書館間相互協力) 依頼件数も増加した。対面授業が増えただけではなく、TG-OPAC の利便性が格段に向上して依頼を出しやすくなったことも関係していると思われる。

ILLの受付件数はかなり減少した。これは複写料金の値上げに因ると考えられる。ILLのシステム (NACSIS-ILL) に参加してから20年以上同一価格を維持してきたが、事務処理の負担増を考慮して図書館システム更新のタイミングで値上げを行った。

2020年度に開始した「来館しないでも利用できるサービス」の学生の利用はかなり減少した。役割は終えたと判断し、今年度で終了することとした。

(4) その他

学園祭が一日は対面で行われたことから図書館も「ビブリオスクエア」として出展した。除籍資料の無償頒布やゲストを招いての読み聞かせイベントなどを行った。

2. 長所・特色

SNSについて、Twitterは13年前から活用しているが今年度はLINEアカウントを開設した。退学防止の取り組みの1つで、学生が質問しやすくするのが目的である。年度末までに35人の友だち登録があり、質問は7件あった。

図書の業務の流れを大幅に見直し、発注から受入、整理を経て利用者に提供するまでの期間を従来の半分以下にまで短縮することができた。業務については常に意識して見直しを行い、合理化をはかっている。

図書館システムが更新され、TG-OPACの利便性が格段に向上した。さらに機能追加やカ

スタマイズを行い、図書館ホームページ全体を改良した。

3. 問題点

コロナ禍以前に行っていた利用促進プログラムのうち、講習会や授業連携、企画展示はかなり復活させることができた。しかし、朗読 cafe や出張図書館のような企画は今年度も実施を見送ったため、学生が図書館を身近なものに感じ、本に親しむための機会を設けることができていない。

4. 全体のまとめ

今年度も適切な資料選定と除籍を行った。

利用促進プログラムのうち、対面型の利用講習会等や企画展示を実施できた。また、図書館システムの更新と改良、LINEアカウントの開設で学生が図書館サービスに以前よりアクセスしやすくなった。その結果学生の利用状況は2020年度、2021年度と比較して良くなっていると言える。しかしコロナ禍前の水準には戻っていない。

5. 改善状況

第2期認証評価では閲覧席数が学生の収容定員数と比べて少ないこと、学生の利用が少ないこと、の2点の指摘事項があった。

(1) 閲覧席数

図書館内に閲覧席数を増やすことはできなかったが引き続き電子リソースの提供やノートPCの貸出を行い、図書館外でも資料にアクセスできる環境の整備に努めた。なお、年度末に5階の食堂が改装されラーニングコモンズの機能を持つ場所が設けられる予定である。図書館のすぐ近くの施設であることから有効な活用方法を考えたい。

(2) 学生の利用

前述のように対面型の利用講習会等や企画展示を実施できたこと、図書館ホームページの改良などで学生が図書館サービスに以前よりアクセスしやすくなったことが利用増につながった。

しかしコロナ禍の前の水準には戻っていないので、引き続き授業連携を中心に様々な方策をとっていく。特に、入構制限が厳しい時期に入学し、図書館利用に慣れていないと思われる学生の支援に努める。

以上

1. 現状の説明

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。2022 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。東洋学園教育研究系ネットワーク利用内規に基づき以下の業務の運用を行っている。

(ア) 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。

(イ) 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 150 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。

2. 長所・特色

- (ア) 春学期から LMS (Learning Management System) の稼働を開始した。授業資料の共有や講義連絡、レポート提出、小テスト、添削指導などがコマ単位で管理できるようになり、学生、教員ともに利便性を向上した。
- (イ) 秋学期からはポートフォリオを導入し LMS と連携させた。学生自身で学修管理し就職活動に活用することで、就職内定率の向上など学生の満足度を向上させ、大学の知名度アップに寄与できるものとする。
- (ウ) 職員の Office365 へのサインインと、リモート接続でファイルサーバにアクセスできる VPN 接続アカウントについて、多要素認証によるサインインを適用し、増加傾向にあるサイバー攻撃へ対処すべくセキュリティレベルを上げた。

3. 問題点

- (ア) 春学期から利用開始した LMS 「キャンパスクロス」についてのアンケートを行った結

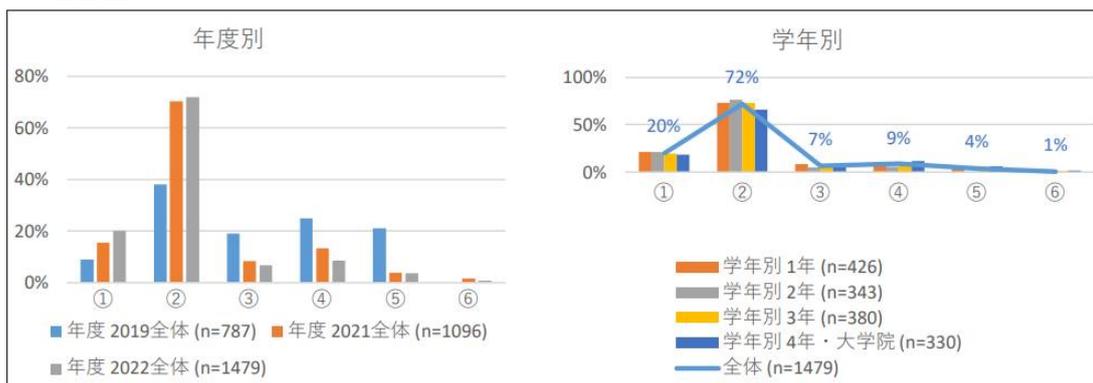
果、便利で多くの機能がある半面、それらを最適に活用してもらうためには、具体的な利用シーンとその操作方法の説明が不足していることが分かった。マニュアルやFAQを整備し、キャンパスクロスの導入効果を上げることが喫緊の課題である。

4. 全体のまとめ

2022年度は引き続き実施されたオンライン授業やLMSの導入によりDXが加速した。3年におよぶオンライン授業の経験などから、教員、学生ともに自助努力により解決する機会が増え、ITリテラシーも向上している。

学生についてはPC・タブレット端末の所有率が年々増加していることがアンケート結果から分かっており、本学がオンライン授業を開始した2020年4月までに入学した学生より、中等教育でオンライン授業を経験している2021年度以降の入学生のPC・タブレット保有率がとても高く、また、操作に関する問い合わせが少なかった。初等・中等教育からPCを活用した授業や生活を経験したことが、ITリテラシーの向上に大きく影響したものと推察している。

- ① 自分専用のデスクトップPCがある
- ② 自分専用のノートPCがある
- ③ 家族と共用のデスクトップPCがあり、自分も利用できる
- ④ 家族と共用のノートPCがあり、自分も利用できる
- ⑤ 自分が利用できるPCはない
- ⑥ その他



他方、セキュリティインシデントに遭遇する機会の増加が懸念される。サーバーなどの大学そのものへの脅威も増加傾向にあるが、個人の脆弱性を突く攻撃であるマルウェアやフィッシングメールの増加が顕著で2020年度は86件、2021年度は118件、今年度は3月22日までで既に142件となっている。DXが浸透しあらゆるデバイスがシームレスに利用できるようになると、ひとつのセキュリティインシデントの影響が広範囲に及ぶことが考えられるため、ICT環境の整備とともに利用者のITリテラシー向上にも一層注力し、より良い環境を提供できるよう改善していく。

5. 改善状況

第2期認証評価で提言された指摘事項はなし。

図書館の課題となっているラーニング commons の設置について、ICT設備の設置案を施設部とも検討を重ね、1号館5階の旧食堂エリアに37席確保する計画で、2023年4月からの利用開始を目途に工事中である。

以上

入試広報センター部長 相川 徹人
入試広報センター入試室課長 駿河 亜希子

1. 現状の説明

入試室では学生募集に関わる業務として、入学者選抜、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。2022年度入試室業務は

以下の通り行った。

(1) 入学者選抜

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上での一元管理を行った。

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）

※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)下での入学試験実施ではあったが、受験生・教員（監督者、面接者）の「三密(密集、密接、密閉)」を防止しつつ対面方式にて面接を実施した。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 1/27(金)、B日程 2/2(木)、2期 2/25(土)、3期 3/11(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。)

[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)

②一般選抜共通テスト利用方式

出願登録期間：1期 1/5(木)～1/31(火)、2期 2/1(水)～2/18(土)、3期 2/19(日)～3/8(水)
令和5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

③学校推薦型選抜指定校制

選考日：11/19(土)、11/20(日) 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：12/3(土)

選考方法：[一般方式]面接及び提出書類(小論文を含む) 審査

[スポーツ推薦方式]実技(競技能力)・面接及び提出書類(小論文を含む) 審査

[プロミネンス方式]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

⑤総合型選抜

選考日：A日程10/22(土)、B日程12/17(土)、C日程 2/18(土)

選考方法：[小論文方式] 小論文, 面接及び提出書類審査

[プレゼンテーション方式]

〈現代経営学部〉

A・B日程で実施。プレゼンテーション、面接及び提出書類審査

〈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

[E方式]面接(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 12/3(土)、2期 2/18(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12/3(土)、2期2/18(土)、3期3/8(水)

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12/3(土)、2期1/21(土)、3期2/18(土)、4期3/8(水)

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)の影響下ではあったが、十分な感染症対策を講じ、受験生のニーズに合わせた事前予約制オープンキャンパス(カスタムオーキャン)を実施した。昨年度は実施しなかった大規模来場型のオープンキャンパスを実施したことにより、受験生来場者数は昨年度比198%に増加した。また、高校教員向けカスタムオーキャンを6月13日(月)～17日(金)に実施し、1都3県より28校が参加した。

(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。高校訪問の質を高めるため、年3回訪問担当者セミナーを実施し、比較的経験の浅い担当者へのフォローを行った。また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響下ではあったが211件(昨年度153件)の学外ガイダンス等に参加した。

(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28,000件の資料請求が得られた。

(5) 高大接続「探究イベント」

高校で必修授業となっている「探究学習」への支援と、本学の早期認知の契機として、特別探究セミナー「食べて、知って、企画して、チョコレートを深く学ぼう!」を6月18日(土)に実施した。また、3月27日(月)にラジオ番組「School of Lock!」とのコラボレーション企画として「音」に関する探究学習を実施した。

(6) ましましプロジェクト

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設け、オンライン(トークミーグリONLINE)・対面(謎ときイベント)の両方で実施した。さらに、今年度はLINEを開設し、各部署連携にて入学予定者からの質問等に対応した。この取り組みは『大学時報』第408号(2023年1月発行)の特集「“コロナ世代”の友だちづくり」に掲載された。

2. 長所・特色

昨年度より、学校推薦型選抜や総合型選抜での合格意識が強くなっている受験生の傾向を踏まえ、人間科学部に「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」、グローバル・コミュニケーション学部「学校推薦型選抜公募制[プロミネンス方式]」という、新たに2種類の入学者選抜方式を設定した。人間科学部において実施した「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」は、今年度の人間科学部定員充足に大きく貢献する入学者選抜となっている。

また、オープンキャンパス参加については、今年度も本学マイページを経由する事前予約制とした。受験生のニーズに合わせたオープンキャンパスを設定し、昨年度は実施していなかった大規模来場型を開催した。マイページ登録からのオープンキャンパス参加者数から入学予定者数、特に学校推薦型選抜や総合型選抜の入学予定者数は、出願までのコンバージョン率含め、当初の目標通りに推移することを実証出来ている。対面でのオープンキャンパス実施が受験生の出願に対する態度変容を促している点、合格に向けた受験準備の意識づけなど重要な役割を担っている点、各オープンキャンパス参加からの出願誘引を数値化できる点において、マイページの戦略的活用は欠かせない。次年度もオープンキャンパス参加者数を活動の指標に据え、目標値を設定したい。

3. 問題点

年内入試に該当する「学校推薦型選抜」「総合型選抜」においては入学予定者目標数をほぼ確保できたが、一般選抜(共通テスト利用方式を含む)においては確保に苦慮している。昨年度に引き続き、一般選抜での手続率向上のため、特待生制度(A・B・C)の対象者設定を見直した結果、入学辞退率の減少(2022年度19.6%/2021年度22.7%)には効果が見られた

が、手続率としては12.1%（2021年度14.6%）となり向上とはならなかった。一般選抜への出願数減少もさることながら、受験生の年内入試合格意識が年々強くなっており、更に確保が難しくなることが予想される。

また、編入学定員充足のための施策として、今年度はグローバル・コミュニケーション学部で先行認定していた専修学校1校に対し、他学部でも追加指定校認定を行った。またグローバル・コミュニケーション学部では新たに専修学校2校に対して指定校認定を行ったが、新たな認定校からの出願には結びつかず、依然として何れの学部も定員充足とはなっていない。

それから、一般選抜1期B日程世界史における出題ミス（選択肢重複）については、本学受験生サイトTG-LIFEにて迅速に公開した。合否判定に影響がなかったとはいえ是正しなければならない点である。

4. 全体のまとめ

入学者選抜については、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染防止を継続しつつ、面接をオンラインから対面方式に戻して実施した。人間科学部とグローバル・コミュニケーション学部においては入学者選抜方式を2方式新設し、特に、人間科学部にて新設した「学校推薦型選抜公募制[スポーツ推薦方式]」は定員確保の大きな原動力となった。また、高大接続・内部質保証の観点から受験生サポートプログラムを2種類実施し、いずれも高い合格率（小論文添削プログラム合格率98%、プレゼン入試チャレンジプログラムACCEPT合格率100%）に結び付くプログラムとして実績を残した。

募集活動については大規模来場型のオープンキャンパスを夏に開催し、年々高まる「対面」実施へのニーズに答えるとともに、意識の高い受験生へのサポートプログラム等、提供コンテンツの幅を広げることが出来た。

中期事業計画の一環として行っている「ましましプロジェクト」2年目の今年度は、学生支援センターや教養教育センターとの連携で対面イベントを実施したり、各部署連携にてLINEを通じた入学予定者への支援を行ったりするなど、プロジェクト規模の拡大による一定の効果がみられるようになっている。

これらの取り組みにて、学校推薦型選抜や総合型選抜においては入学予定者516名を確保できたが、一方で一般選抜（共通テスト利用方式含む）においては出願者数・手続者数の減少が続き、3年連続での入学定員未充足という結果になった。

5. 改善状況

グローバル・コミュニケーション学部の入学定員に対する入学者数比率(5年間平均)については、学部としては2017年度0.86、2022年度0.93、グローバル・コミュニケーション学科としては2017年度0.63、2022年度0.96と回復傾向であるが、英語コミュニケーション学科においては2017年度1.24、2022年度0.91となっている。また、過去4年間の収容定員に対する在籍学生数比率については、学部としては2017年度0.83、2022年度0.86、グローバル・コミュニケーション学科としては2017年度0.59、2022年度0.91と同じく回復傾向であるが、英語コミュニケーション学科では2017年度1.15、2022年度0.80となっている。

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、2017年度0.83、2022年度0.97で改善傾向にはあるが2020年度の1.01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、2022年度0.90、英語コミュニケーション学科が2017年度0.10、2022年度0.65、人間科学科が2017年度0.08、2022年度0.28、現代経営学科が2017年度0.14、2022年度0.26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。

- ・本学マイページ登録者を軸としたオープンキャンパスや出願への誘引施策
- ・高大接続と内部質保証に繋がる「受験生サポートプログラム」の充実
- ・新たな層を取り込む高大接続イベント（探究学習イベント）の継続
- ・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。

以上

1. 現状の説明

来場型の大規模オープンキャンパスを復活させ、日々の学校見学・個別相談「カスタムオーキャン」と合わせた参加者数を KPI の軸とした学生募集広報戦略を掲げ、オープンキャンパス参加者数から出願、入学までのファネルを設定。各ファネルの項目に目標数値を設定しながら広報・広告活動を展開した。

また、大学の中高校生に向けた早期認知の獲得とイメージ向上のためブランデッドコンテンツの開発と配信、さらには 2026 年の創立 100 周年を見据えた中期的な広報・コミュニケーション戦略を策定した。

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
- 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

2022 年度から大規模な来場型オープンキャンパスを復活させ、個別対応の学校見学・入試相談「カスタムオーキャン」と併用、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。

デジタル広告活動の指標はアクセス数を伸ばすクリック単価ではなく、マイページ登録への誘因を軸とし、コンバージョンの効率化を優先したメディアプランにて月毎に効果を確認しながら広告出稿プランを見直し推進した。

さらに高大連携にも積極的に取り組み、「探究学習」として新たなコンテンツを開発し、メディアタイアップによる拡がりを図るなどの活動を開始した。
- ② 一般広報

建学の精神をテーマにブランデッドコンテンツ（ショートムービー）を開発、大学のイメージ向上を目的として、YouTube を中心に各種 SNS プラットフォームで広告展開した。事後の効果検証もブランドリフト調査や AI によるクリエイティブ調査を実施している。

また、積極的なプレスリリース配信を心がけ、2021 年度を上回る配信数となった。オウンドメディアも活発化させ、本学ホームページ内でのお知らせ本数も昨年度を大きく上回る実績となっている。
- ③ 学内広報

宣伝会議者主催の宣伝会議賞で全国の中高校生から募った本学の建学の精神をテーマにしたコピーを学内に展示し、建学の精神の浸透を図った。

また、定期的な学内メールでの情報配信、学内デジタルサイネージの活用も推進。さらには学生自ら発信する枠組みを推進しながら、SNS などを活用し積極的に展開した。

2. 長所・特色

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、また年内入試と呼ばれる推薦・総合型入試での志願者獲得に注力するため、デジタル・コミュニケーションを中心に対面型施策との相乗効果を図れるよう活動を展開している。特に施策毎の KPI をアクセス数や CV 率、CPA などの指標を用い、PDCA を回しながら費用対効果を最大限に発揮するための戦略を策定していることが長所であり、特色と言える。

また、中期的な広報・コミュニケーション戦略を策定し 2024 年度中期から新たな活動を開始する予定であり、場当たりの広報活動ではなく計画的な展開を推進している。

3. 問題点

デジタルでのコミュニケーションは認知率が課題の本学では予算規模を考えると費用対効果の高い方法であることは間違いがないものの、大学への信頼や出願への態度変容の促進といったところは、リアルでのオープンキャンパスなどでのコミュニケーションが重要と考えている。そのため MA ツールや CRM の効果的な活用といったオープンキャンパス誘因や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な対応や施策が必要であると考えている。

また、大学としてのポジショニングの明確化と確立など、中期的な視点での活動に今後どのように投資をしていくべきかが課題であり、短期的な態度変容促進活動と平行して予算配分を検討していく。

4. 全体のまとめ

デジタルコミュニケーションを中心とした広報・広告活動については、PDCA をしっかり回し各施策の目標数値も基本的には達成できていることから概ね良好と考えている。しかしながら特に一般選抜の志願者においては、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が難しくなっている。

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などのコミュニケーション戦略・戦術の推進をより強固にしていく必要があると考えている。

5. 改善状況

建学の精神、理念の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、建学の精神「自彊不息」の浸透を目的とした様々な取り組みをおこなっている。

具体的には宣伝会議社主催の「宣伝会議賞」にて全国の中高生向けに建学の精神をテーマとしたキャッチコピーを募る企画への協賛、ブランデッドコンテンツの開発による動画配信などを実施。ブランデッドコンテンツ施策後のブランドリフト調査では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、引き続き 2024 年度以降も同コンテンツの積極活用を予定している。

学内向けには上記の宣伝会議賞で募ったコピーを学内に展示、さらに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の訴求を継続している。

以上

1. 現状の説明

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

- | | |
|------|--|
| 理事長室 | 理事長及び学長の秘書事務、法人の式典及び行事、学園経営に関する調査及び企画、総合中長期計画、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 |

法人本部では、上記の業務に対し各種規程に則り、適切に処理をしている。また複数の課員により業務内容のチェックを行い、問題がある場合は、上司の指示の下、改善へと繋げている。

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。また100周年記念事業検討ワーキンググループ（以後WG）メンバーの選定及びWGによる事前調査、ロゴマーク案作成等の進捗管理を行った。その後100周年記念事業推進委員会の発足、ロゴマーク案決定、ステートメント公表に携わる業務を行った。

企画部においては、外部資金（科学研究費等）の獲得及び進捗管理に関する業務を行っているが、年度初めに該当研究者に対してオンライン説明会（科研費の適切な執行方法）の実施、Teamsで各研究者の収支管理を行っている。

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、事務職員の人事評価制度の運用、衛生委員会の運営といった定常業務に加え、今年度

は人事システムのさらなる拡張作業を行うことができた。また、事務職員の人事制度の再構築を推進し、2023年度より人事評価結果を給与に反映させる仕組みを導入することとした。

財務部においては、今年度の中期事業計画で示した3項目について概ね順調に実行できた。事業活動収支差額比率について可能な限りプラス化を確保するという点においては、新入生が定員を割り込む見通しである中、2023年度予算において事業活動収支差額比率を約7%と想定しており、計画通りプラス化が達成できる見込みであると考えている。

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、文部科学省に対して各種の申請・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ており、科学技術振興機構（JST）の監査による評価へ対応していく。

人事部は、職員の労働時間が慢性的に多くなっていることに問題を感じている。限られた人員の中で生産性を上げていくには、作業マニュアル・作業フローの整備をさらに進めるとともに、業務全体の見直しを図る等して改善を図りたい。必要に応じて事務組織の再構築も検討したい。

財務部としては、入学生数の減少による収入減が見込まれる中で、退学や除籍による中途離脱者を抑制すること、また引き続き学納金以外の収入確保の検討が課題である。

4. 全体のまとめ

2026年の学園創立100周年に向け、100周年記念事業推進委員会の発足を行ったが、今後は建学の精神に則り、改革推進の指針となる使命（ミッション）、将来像（ビジョン）、学園の基本方針などの将来構想の策定が必要となろう。

また流山キャンパスの売却は、本学にとって大きな決断であったが、同時に財政的な余裕を生むこととなった。今こそ中・長期的な視点にたつて本郷キャンパスの再開発、再整備に向けた将来計画を立案し、実行していくべきであろう。

5. 改善状況

財務部自己点検・評価報告書に記載のとおり。

以上

1. 現状の説明

法人本部企画部（以下、「企画部」とする）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。
- ・ 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。
- ・ 内部監査の事務に関する事項
- ・ 新学部、新学科及び新研究科、新専攻等の設置及び廃止に関する事項
- ・ 所轄庁及び関連する機関等からの調査に関する事項。
- ・ 認証評価受審に係る事務に関する事項。
- ・ コンプライアンスに関する事項
- ・ 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。
- ・ 寄付金募集に係る事務に関する事項。

企画部では、上記の業務に対し各種規程に則り、適切に処理をしている。また複数の課員により業務内容のチェックを行い、問題がある場合は、上司の指示の下、改善へと繋げている。

2. 長所・特色

本年度は、5 回の定例理事会及び評議員会、10 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、評議会は基本方針を議論・周知する場として、本年度より必要に応じて開催することとし、4 回開催した。

これによりこれまで大学運営協議会と議題が重複するなどのケースがあったが、それらは解消された。

諸規程について、本年度は客員教授に関する規程、特別招聘教授に関する規程、障がい学生支援規程、3 部署連絡会規程、学生支援センターにおける障がい学生支援運用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、学則変更届（収容定員変更）、役員変更届、校地・校舎変更届を提出した。また、私立大学等経常費補助金に関わる調査書類の提出等も滞りなく行うことが出来ている。

外部資金（科学研究費等）の管理については、手引きを年度毎に更新し、研究費使用の適正化を推進している。教育職員、事務職員の意識共有化が図られ、スムーズな運営を行ってきた。また、公的研究費の不適切な経理に関する調査を財務部と連携して実施し、学

内及び科学研究費の使用に関連する取引業者に於いて、適正に使用されていることを確認する仕組みを作っている。「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日文科科学大臣決定、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、改善報告書の検討結果を踏まえて引き続き改善が求められる。2024年度受審に向けた大学評価体制を決定した。

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

グローバル・コミュニケーション学部の大きな定員割れが続いている。このため2023年度の入学者より現代経営学部との定員の振替を行ったが、入学者の減少には歯止めが掛かっていない。受験生にとって魅力ある学部とは何かを、学園全体で考えていく必要があるだろう。

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. 改善状況

編入学定員数に対する編入学生数比率は、2022年度若干の増加となったが、大幅な改善には至っていない。編入学定員の見直しが必要であるが、学内で具体的な議論とはなっていない。

以上

1. 現状の説明

今年度は 4 名の専任職員による体制で所管業務の運営にあたった。「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」において定められている業務分掌は以下のとおり。

- (1) 教職員の採用、異動、昇進、服務及び退職
- (2) 教職員の研修及び国内外の出張
- (3) 教職員の給与に関する事項
- (4) 教職員の福利厚生及び健康管理
- (5) 教職員の共済制度、社会保険制度
- (6) 教職員の賞罰
- (7) 個人情報保護に関する事項
- (8) ハラスメント防止に関する事項
- (9) その他人事に関する事項

これらの業務について、期初に各業務の分担とスケジュール感を確認・共有するようにしている。普段の業務運営の中で出てくる課題や改善点に対しては、その都度業務マニュアルの中に落とし込むとともに、必要に応じてルールや内規の整備を行い、次回以降の業務の中で滞りなく運用できるよう取り組んでいるが、期中の定期的な点検・評価作業は行っていない。

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。」

昨年度に引き続き、既存の人事システムの拡張作業を行い、教職員が届けておく必要のある事項（氏名、住所、家族状況、口座等）の変更についても Web 上から手続きができるよう改めた。

また、事務職員については人事制度の再構築をさらに進め、今年度から新しく導入した人事評価制度に基づき、その結果を処遇に反映させる仕組みを策定した。事務職員への説明会を終え、2022 年度の評価結果を 2023 年度の給与に反映できるよう進めているところである。

- (2) その他の定常業務においても大きな支障なく進めてきた。各事項のうち、主眼を置いて実行・推進してきたものは以下のとおり。

①教職員の採用

2023 年度入職者の採用作業を行い、以下の入職者数を予定している。

専任教育職員：9 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、現代経営学部 6 名）

専任事務職員：3 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計画・実行した。主に日本私立大学連盟主催セミナーへの参加を計画し、「オンデマンド研修」「キャリア・ディベロップメント研修」「新任管理職研修」等に職員が出席した。

また、職員が自身の成長につながる研修の機会をより多く得られることを目的として設置している「チャレンジ研修制度」については、上期1件、下期2件の応募があり、各期1件ずつの採択となった。

③評価制度の推進

前述のとおり、人事制度の再構築をさらに進める中で、今年度より新しい人事評価制度を導入したところであるが、特に評価者（管理職）における制度への理解と目線合わせが重要だと判断し、年度内に計4回の評価者勉強会を開催した。制度内容の不明な点について質疑応答するだけでなく、普段の評価作業において課題だと感じている点等についてディスカッションすることで、他の評価者の考え方や評価作業上の工夫を知る機会にもなり、意義の深いものになった。

3. 問題点

昨年度も問題点として挙げた事務職員採用の運用においては、内定の出し方や入職意思の確度の把握等を工夫することで改善できた部分もあるが、今年度は別の問題も見られた。現行規程で設定されている退職申出期限では、退職者補充のための採用を行うには時間的余裕がなく、十分な選考ができないことがある。規程の改定も検討すべきではあるが、急遽の欠員にも余裕をもって対応できる事務組織の再構築も必要だと感じている。

また、業務遂行していく中で慢性的に課員の労働時間が多くなってしまっている。限られた人員の中で多くの業務をこなしていく上では致し方ない部分も多少あるが、昨年度も課題として挙げた作業マニュアル・作業フローの整備をさらに進めるとともに、業務全体の見直しを図る等して改善を図りたい。

4. 全体のまとめ

全般的に年度の業務をこなすという意味では実行できてきたが、前述のように課題もあり、今後に向けては見直し・改善が必要な部分もある。

事務職員の人事制度の再構築について、作業は一旦一区切りとなるが、作った制度を如何に運用させていくかがさらに重要だと考えている。職員の制度に対する理解を促進するだけでなく、制度を使う職員自身の力を向上させる取り組みを実行していきたい。

5. 改善状況

「3. 問題点」において前述のとおり、事務職員採用の運用上の点については、できるだけ辞退者が出ないような工夫をすることで改善することができた。

作業フロー・作業マニュアルが未整備であることについては、人事部全体の業務を網羅するにはまだ時間が必要であるが、一部の業務から既にとりかかっており、徐々に進捗させているところである。次年度においてもさらにスピード感をもって取り組みたい。

以上

法人本部財務部部長 橋本 太郎
法人本部財務部経理課課長 小南 純二

1. 現状の説明

(1) 組織・構成

本年度は、人事部長を兼務している財務部長を含め 4 名の専任職員と 1 名のパート職員の体制により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

2. 長所・特色

今年度の中期事業計画で示した 3 項目については、概ね順調に実行できている。

① 「各部署において月次の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。」

各部署に対して 11 月の予算書提出時に予算書とは別に毎月の予算執行計画書を提出することを義務付けている。各部署はその計画書に基づき予算を執行し、毎月の計画との差異を財務部に報告する形としてきた。財務部は予算との差異が大きい場合や長期に渡り未執行になっている案件などがあれば、必要に応じて確認・是正するよう指導している。この取組により、各部署の適切な予算計画策定と予算執行の意識が徐々に醸成できてきたと感じている。また、予算残高を月ごとに把握することで追加予算の承認の際の参考とすることができている。

② 「2023 年度の予算編成においては必要かつ効果的、計画的な予算配分により、事業活動収支差額比率について可能な限りプラス化を確保する。」

2023 年度の予算は前年度の 11 月上旬に予算事務局が各部署に対して予算編成方針を公開、11 月下旬に予算書及び予算執行計画を各部署が提出、12 月に理事長他予算事務局による予算ヒアリングを経て決定し、3 月の理事会で承認を得ている。特にヒアリングにおいては大型の改修工事や設備の更新工事について工事内容と費用の内訳、必要性について確認し、場合によっては実施時期の見直しや、工事範囲の拡大・縮小を指示することもある。新入生が定員を割り込む見通しから学生生徒等納付金の減少が見込まれているが、2023 年度予算においては、事業活動収支差額比率を約 7% と想定しており、計画通りプラス化が達成できる見込みである。

③「授業料未納の学生に対して早期からの注意喚起を強化し、特に1年次の未納額を減少させることで学生の学業継続をサポートする。」

新型コロナウイルス感染症の拡大を始めとする社会情勢の急激な変化により学生の修学環境も大きく変化していることから、2022年度の中期計画のマスタープランに「退学防止への取組」を新たに追加し、中途離脱者減少への取組を全学的に行っている。財務部においても、学生が学業を継続できるよう学納金未納学生に対していくつかの取組を行った。具体的には納入時期を延長する延納対応、公的機関だけでなく民間業者も含めて返済要・不要を問わず奨学金情報や教育ローン情報を提供し、早期からの未納額解消のための注意喚起を行った。

3. 問題点

2022年度に流山キャンパスの売却が完了し、2キャンパスから本郷のみの1キャンパスになったことで、キャンパス維持に関わる費用が大幅に削減できたことは財務上非常に良いインパクトを与えている。但し、近年の国際情勢の悪化から電気料金の高騰が続いており、経費増の一因となっている。

学生生徒等納付金への依存度が高い本学においては、入学生数の減少は収入減に直結するため、入学定員の維持は非常に重要である。ここ数年入学生が定員割れとなっていることは大きな懸念材料である。これに対し、中期計画として全学的に取り組んでいる退学や除籍による中途離脱者の抑制することは学生生徒等納付金の減少を防ぐためには効果的であり、各部署の取組の成果が期待される。また、収入増が期待できるものとして経常費補助金の獲得が挙げられる。特に特別補助等獲得のための取組が必要であると考えている。

4. 全体のまとめ

2021年度～2022年度にかけての流山キャンパスの売却により現預金残高は大きく増えた。一方で入学生数の減少により、事業活動収入は減少傾向であり、キャンパスの改修や定期的な設備の更新など大型の案件は優先順位をつけて実施し、プラス化を維持していきたいと考えている。また、各部署における予算執行について、毎月の執行報告を継続し、予算執行管理を徹底していきたいと考えている。

5. 改善状況

第2期認証評価にて改善勧告を受けた事項について、事業活動収支差額比率の改善については、入学生数が順調に推移したことで2017年度にプラス化して以降継続してプラスを維持してきたが、2021年度に流山キャンパス売却より改修費用が発生し、また多額の除却損が計上されたことから単年度において大きくマイナスに落ち込んでしまった。但し、2022年度においては上記の長所・特色の②に記載の通りプラス化を見込んでいる。要積立額に対する金融資産の充足率及び事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額の割合は流山キャンパスを売却したことにより劇的に改善しており、2022年度の決算においては全国平均並みの数値になる見込みである。

以上

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2022年度

発行：東洋学園大学 大学評価委員会
発行日：2023年7月1日