

東洋学園大学 自己点検・評価報告書

2023 年度

— 東 洋 学 園 大 学 —

2023 年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

2023 年度東洋学園大学自己点検・評価報告書の発行に際して	1
--------------------------------	---

【1. 管 理 運 営】

1. 評議会自己点検・評価報告書	4
2. 大学運営協議会自己点検・評価報告書	6
3. 執行部会議自己点検・評価報告書	8
4. 現代経営学部教授会自己点検・評価報告書	11
5. 人間科学部教授会自己点検・評価報告書	14
6. 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	16
7. 現代経営研究科委員会自己点検・評価報告書	19
8. IR 室自己点検・評価報告書	21

【2. 教 育 部 門】

1. 現代経営学部現代経営学科自己点検・評価報告書	26
2. 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書	30
3. 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	33
(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	36
(2) 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	38
4. 現代経営研究科自己点検・評価報告書	41
5. 英語教育開発センター自己点検・評価報告書	44
6. 国際交流センター自己点検・評価報告書	47
7. 教養教育センター自己点検・評価報告書	52
8. 次世代教育推進室自己点検・評価報告書	54

【3. 各 委 員 会】

1. 教務委員会	
(1) 現代経営学部教務委員会自己点検・評価報告書	58
(2) 人間科学部教務委員会自己点検・評価報告書	61
(3) 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	63
2. 学生支援委員会自己点検・評価報告書	67
3. 入試企画委員会自己点検・評価報告書	70
4. 広報委員会自己点検・評価報告書	73
5. 学術情報施設群委員会自己点検・評価報告書	75
6. 就職委員会自己点検・評価報告書	78
7. 紀要委員会自己点検・評価報告書	81

8. F D委員会自己点検・評価報告書	84
9. 教職課程委員会自己点検・評価報告書	87
10. 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書	90
11. 研究倫理委員会自己点検・評価報告書	92

【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	96
(2) 学生支援センター自己点検・評価報告書	99
(3) キャリアセンター自己点検・評価報告書	102
(4) 総務部自己点検・評価報告書	104
2. 学術情報施設群	
(1) 図書館自己点検・評価報告書	107
(2) メディアセンター自己点検・評価報告書	110
3. 入試広報センター	
(1) 入試室自己点検・評価報告書	112
(2) 広報室自己点検・評価報告書	115
4. 法人本部自己点検・評価報告書	117
(1) 企画部自己点検・評価報告書	119
(2) 人事部自己点検・評価報告書	121
(3) 財務部自己点検・評価報告書	124

2023 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

2023 年度の東洋学園大学の自己点検・評価報告書が完成しました。

本学では自己点検と評価は 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 年間を振り返り、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多いと思います。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。多忙な業務の傍ら本報告書の作成に関わって頂い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。その評価の有効期限は、2025 年 3 月です。そのため、2023 年度末に、大学基準協会の方式にそった形での 2023 年度自己点検・評価報告書を提出し、2024 年度中には、次期認証評価が実施（受審）されます。この報告書は、大学基準協会に提出した報告書とは別に、これまで本学が独自に行ってきた方式に基づくものです。2 つの報告書の方式がやや異なるため、次年度にむけて大学基準協会の報告書に準じた形に変更を予定しています。

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ます。こうした機会に従来のやり方／考え方を改善しなければなりません。2023 年度は、中期計画の 4 年目事業計画を検証して 5 年目事業計画に反映させ、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。内部質保証体系図を整備し、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。また外部評価委員制度を導入し、2 名の外部委員の方々から、本報告書の在り方、また自己点検・評価の実際の在り方について、さまざまな有益なご示唆をいただきました。こうしたご提言も踏まえて自己点検・評価の在り方や報告書を改善していきたいと考えています。

本報告書を通して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協働し、邁進することを心から期待しています。

1. 管 理 運 営

理事長 愛知 太郎

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いうる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、学術情報施設長、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14名であった。

運営に関しては、規程第3条の通り行えており、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1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

1. 現状の説明

大学運営協議会は、本学の教育・研究上の目的を達成するための基本的計画ならびに評価を含め、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等を行うことを目的に設置され運営している（運営協議会規程第1条、第4条）。

(1)2023 年度構成メンバー

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（学術情報施設長、次世代教育推進室長、事務局長、事務局各部課長）に加えて IR 委員長をメンバーに加え、18 名を常任メンバーとして年間 11 回の会議を運営した。

(2)2023 年度の主な取り扱い事項

主な取り扱い事項は以下の通り。（※は 2023 年度新規案件）

- ・ 中期事業計画に関する事項
- ・ 感染症に関する活動指針レベルについて
- ・ ポートフォリオに関する事項

※ ChatGPT などの生成 AI に関する事項

※ 学生の懲戒処分規程案および内規案について

※ 学内感染症防止対策の全面解除

- ・ 内部質保証に関する事項
- ・ 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）
- ・ 学内行事に関する事項
- ・ アセスメント・ポリシーに関する事項

※ 教育研究環境に関する方針について

※ 数理・データサイエンス・AI 教育プログラムに関する事項

- ・ 特別研究費、出版助成金に関する事項
- ・ 学生の退学防止に関する事項

(3)2023 年度主な活動評価

①中期事業計画進捗報告：2021 年度から中期事業計画に関わる学部、センター、部局からの報告を、それぞれの組織が年間 1 回行なっている。

②IR 室から報告：2023 年度から IR 委員長をメンバーに加え、「ポートフォリオによるアセスメントの可視化」「GPS-Academic と退学率」「1 年生対象英語関連テスト結果検証」など実証的で質の高い提言がなされた。

2. 長所・特色

(1)中期事業計画に関わる各学部、センター、部局からの報告によって、全学的な視点での

進捗状況や課題の共有が図られ、多角的に検証する機会となっている。

(2)教育研究の評価検証に関する IR 室からの提言によって、学部の DP 到達度をポートフォリオからアセスメントする手法について、本会で共通認識が形成された。これらは各学部でのカリキュラムへのアセスメントとしての利用が期待できる。

(3)全学的な教育研究課題は、執行部会議ならびに本会で報告され、これらのフィルターを通じて、各教授会、各センターの会議及び研究科委員会等に報告されることで、全学的な調整機能が果たされている。

2023 年度は、第一にアフターコロナの移行期で、教育や行事の在り方を再検討する課題が生じたが、大学の方針を学内に浸透させる意味においても、本会は十分に役割を果たした。第二に「ChatGPT などの生成 AI に関する事項」「学生の懲戒処分」など、学部によって意見や基準の相違が生じやすい問題に関しても、調整する役割を果たした。第三に「教育研究環境に関する方針の制定」「数理・データサイエンス・AI 教育プログラムに関する事項」「内部質保証に関する事項」など全学的な教育課題を解決し、推進する役割を果たした。

3. 問題点

2023 年度は特に大きな問題は上がっていない。ただし、内部質保証を管理する組織として「大学の教育研究に関する重要事項の審議に関わる調整」の役割があらためて体系的に明記されたので遂行していきたい。特に、教授会、研究科委員会、センターの三者が全学で一同に会する唯一の機会であるため、議論の時間をいかに担保するかが課題である。

4. 全体のまとめ

2023年度はアフターコロナとして、教育の在り方や行事をコロナ前の方式に回帰する年度となった。本会では授業の在り方や卒業式・入学式・家族会などの行事について、全学的な措置を検討し、調整する役割を果たした。また、本学では第3期認証評価報告書作成年度でもあったことから、様々な検証を踏まえ、内容の過不足を調整するなど課題解決につなげる役割を果たした。

さらに、ポートフォリオの活用やChatGPTなどの生成AIに関する本学の方針など、新しい全学的な教育課題について問題提起するとともに検証し、全学的に認識を共有する役割を果たした。

5. 改善状況

2017 年度の第 2 期認証評価において、大学運営協議会に対して、特に指摘事項はなかった。「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」という 2022 年度に生じた課題に関して、2023 年度はメンバーに IR 委員長を加えたことにより、改善が図られ、実証的で質の高い検討結果を共有する契機となった。

以上

1. 現状の説明

執行部会議は、大学の運営を円滑に行うため、大学の諸課題について全学的な意見を集約及び調整することを目的として運営されており、議長は学長をもって充てている。

(1) 構成メンバー

学長、現代経営学部長、人間科学部長、グローバル・コミュニケーション学部長、法人本部事務局長、大学事務局長、教務部事務部長、学生支援センター事務部長、総務部長

(2) 会議に関する規程及び主な審議事項

2023 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

2023 年度執行部会議は 11 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及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
- ・副学長の選任について
- ・学部長、研究科長の選任について
- ・数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）について
- ・アセスメントについて
- ・カリキュラムマップの公開について
- ・教育研究環境に関する方針について
- ・在外研究教員について
- ・外国の大学との協定について
- ・2024 年度以降のポートフォリオ推進体制について
- ・2030 年に向けた大学改革案（TOGAKU IMPACT 2030）について
- ・各種規程の制定・改訂について
- ・新型コロナウイルス感染防止対策活動指針レベルについて

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
- ・内部質保証における各部局へのフィードバックについて
- ・内部保証システム体系図のホームページ公開について

④その他学長が必要と認めた事項について

- ・生成 AI の大学教育での利用について

- ・特別配慮学生の承認プロセスについて
- ・卒業要件に関する事項について
- ・学長補佐の任命について

2. 長所・特色

本会議は、学長が議長を務め学部長と幹部職員とが参画することにより、より多角的で全学的な視野での検証が可能となることから、意思決定の早さと完成度の高さに加え機動力がある点が長所である。2023 年度は、2024 年度受審の第 3 回認証評価に向け本会議が中心となり、学修成果の可視化を図るべく単位の実質化や教育の内部質保証の PDCA サイクルの検証ならびに学部と全学のアセスメントを促進する役割を果たし、教学マネジメントのトップ機関としての重要な役割を担っていると言える。併せて 2026 年に学園創立 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もとで各種イベント企画を展開し、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。

3. 問題点

(1) 中期事業計画の推進

本学では、2020 年度よりスタートした第 1 期中期計画（2020～2024）に基づき大学運営がなされており、2023 年度は 4 年目にあたる。全部で 7 つの項目に基づき、それぞれの部局が事業計画に沿って執行し全学でその進捗状況を共有化している。既に 2022 年度内に達成した実行計画もあるが、事業計画全体としては達成に向け鋭意継続している一方で、現状に甘んじることなく、2023 年度においては 9 つの新規実行計画を追加するなど精力的に取り組んでいる。特に 2022 年 3 月に追加した退学防止策については、全学挙げての取り組みにより年度ごとに着実に退学者の減少傾向が見られた。2024 年度は本中期計画（2020～2024）の最終年度となることから、全体の達成に向け本会議を中心に学長の強力なリーダーシップのもとで推進して行くことが求められる。

(2) 重要課題の山積

本会議の課題として以下のような大きな課題への対応が進行中であり、早期の課題解決に向けて具体的な取り組みが求められている。

・教育理念の再定義

この点に関して、大学改革案とともに、教職員から意見を聴取し、次年度にむけて取りまとめを進めている。

・全学部の入学定員充足対策と学部学科の再編を含む大学改革案の作成

この点に関しても、教職員から意見を聴取し、取りまとめを進めている。

4. 全体のまとめ

2023 年度は、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、実施が図られた一方で、特に後半では入学定員充足に関して特定の学部に残らず全学的な課題に向き合うこととなった。加えて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、2 年後の 100 周年記念、2024 年度の第 3 回認証評価受審に向けて、執行部が担うべき役割が一層大きくなっている。執行部会議を通じて、学長がさら

なるリーダーシップを発揮し、全学的な基本方針を取りまとめ教学マネジメントのトップ機関としての指導的役割を果たしていくことが必要である。

5. 改善状況

2017 年度の第 2 期認証評価において、当時、執行部会議が未発足のため指摘事項はない。

以上

1. 現状の説明

2023 年度の現代経営学部教授会は、教授 10 名、准教授 7 名、講師 6 名の合計 23 名で構成された。月に一度の定例教授会は 11 回、人事教授会は 4 回、要請による臨時教授会は 2 回開催された。6 月の教授会は学長及び常任理事をオブザーバーとして招き、また 3 月の教授会は学長に懇談への出席を依頼した上で開催された。

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 条で定められる教授会規程に則り運営した。毎回事前の打ち合わせを学部長と総務部部長とで行い、意見・情報交換により学部長報告事項、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。毎回定足数（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した。（全て定足数を満たし、会議は成立した。）学部長報告、各部・委員会報告、3 センター教授会報告、審議の順に議事を進め、必要に応じて一部順番を入れ替えた。また最後に懇談の時間を設けることもあった。定例教授会においては、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。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、兼任講師の採用と昇任人事に関する案件を取り上げた。3 月の人事教授会では専任教員 1 名の准教授昇任人事を審議決定した。昇任人事は、学校法人東洋学園規程集の 3. 諸規程集における 5. 東洋学園大学教授会に関する諸規程の第 4 章「教員の採用・昇任並びに選考委員会規程」に則り選考委員会を招集、業績審査等は第 3 章「教員の資格並びに教員選考基準」に依拠し、人格等を総合的に勘案、12 月に改訂された「学部教員の昇任審査に関する内規」に基づき総合評価点を計算して、厳格に選考した。4 月、12 月、1 月および 3 月の人事教授会における学部専門科目、英語及び教養科目を担当する兼任講師の採用に関しても、「非常勤講師に関する規程」を参照の上「教員の資格並びに教員選考基準」に基づき審議決定した。3 月の人事教授会ではまた、学部の教員組織の適切性について「教員組織の編成方針」に基づき現状を確認、次年度の採用に関して懇談した。次年度休職者が 1 名生じることになるが、兼任講師の採用で対応することを確認した。

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。今年度は副学長及び学部長・学科長の選任、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、私費外国人留学生学納金減免、不正行為者への処分案について審議決定した。全学的な事項としては諸規程の改廃について審議決定した。9 月、また 2 月・3 月の卒業認定において、学則で定める卒業要件を全て満たす学生に対してのみ卒業を認定した。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。定期試験における不正行為を行った学生の懲戒処分に関しては、10 月に改訂された「東洋学園大学学生の懲戒等に関する規程」及び「試験等における不正行為に関する内規」に基づき処分案の審議決定を行った。

2. 長所・特色

現代経営学部教授会は、審議・懇談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、構成員により議論を尽くすということを第一義に考えて運営している。それにより、教員間の理解の共有を促し、考え方の多様性は残しながらも一つの方向に向かって一人一人が納得の上教育、学務に携わることができ、学部の実践課題への取り組みを成功させることにつながると考える。今年度もこの目標は概ね達成できたと評価する。

教授会構成員 23 名は男女比でみると、12 対 11 と均等化が進み、20 歳代の教員が 2 名加わり、国籍も日本、中国、イギリス、アメリカと多様化して活気のある教授会運営を行うことができた。教授会において出される意見も発想の豊かさが増し、新カリキュラムの運営課題など効果的に対応することができた。

学部の中期事業計画で掲げている退学防止への取り組みを行う際や、オープンキャンパス、ウェブパンフレットで学部教育の特色を表現する上では、多数の教員から多大な協力を得ることができた。オープンキャンパスでは、定員が 245 名に拡大されて 2 年目の入試となるのに備え、専任教員の熱意を集めることができた。一方で、指定校入試の結果が思わしくないことが判明してからも、後半の入試で少しでも状況の改善を図るべく教員ができることを前向きに検討、建設的な意見が出されて共有することができた。

3. 問題点

教授会では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。卒業認定資料や成績確認資料など、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。専任教員は既にこうした扱いには慣れてきていて問題なく議事進行はできていると考えるが、守秘義務を完璧に守ることはそもそも難しいことであり、今後も改善策を探していく必要はあるといえる。

学部教員の平均年齢が低下して研究・教育両面で活気が高まっている一方、学務運営において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。今年度の教員の昇任は 1 名のみ認められただけであった。役職候補者となれる教員の不足傾向はまだしばらく継続すると予想される。

昨年度、カリキュラムの円滑な運営上専任教員の採用が必要とされながら採用には至らなかった経営戦略を専門とする教員の採用に関して、今年度も継続して専任教員の採用活動を行った。しかし、着任までには至らなかった。採用基準を満たす候補者に内定通知を出したものの辞退されてしまった。経営学部の根幹にあたる分野でありながら、なかなか採用に至っていない。次年度の継続課題とはするが、本学への就職をためらう理由が何かを追求する必要があるとも感じた。

4. 全体のまとめ

管理面において、2023年度の現代経営学部教授会は、深刻な問題に直面することはなかった。教授会における報告、審議、懇談はいずれも規程に則り適切に、かつスムーズに進めることができた。また、議論を尽くすという点において、新任の若手教員を含め一人一人が自身の意見をしっかりと発言出来ており、何か偏った方向へ結論を誘導するようなこ

とはなかったとみている。それは専任教員が全員、教育、研究、学務運営の諸側面において、概ね健全に取り組んでいることの表れと推察され、評価できる点であると考え。

学部の入学定員が拡大されて2年目を迎え、今年度も定員を満たすべく教員が一体となって努力した。しかし、2024年度入試においては、残念ながら定員を充足できなかった。

定員の拡大とその充足という観点からは、学生募集の在り方を再検討する必要性のあることは認識している。しかし、学部独自の特長的な教育が教授会構成員の協力を十分に得ながら進めることができていることを踏まえると、それらの内容と成果を外部に向けて今まで以上に効果的に発信していくことがむしろ急がれるのではないかと考える。

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。既に2021年度に大学基準協会へ進捗状況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ため、次年度に着手したいと考える。

また、昨年度問題点として挙げていた役職候補者の不足問題については、今年度も改善を図ることが出来なかった。改善にはしばらく時間を要する課題であるとも認識している。

6. 補足

臨時教授会は規程に基づき、3月に2度開催した。1月31日の学長による大学改革及び学部改編案（TOGAKU IMPACT 2030）の発表を受けて、3月7日に臨時教授会を開き現代経営学部の将来構想について専任教員で議論した。また3月26-27日に、卒業の追加認定、および不正行為学生に対する再処分案の審議決定をメールベースで行った。審議事項は、定例・人事・臨時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することが出来た。

懇談事項は、6月・8月のオープンキャンパス実施方針、退学予防に向けた1年生必修科目担当者会議の開催、2年次専門基礎演習の中身の大幅改定、及び学部が行う高大連携事業に関して取り上げた。さらに、3月の懇談では学長に出席頂き、大学改革案等の提言を受けた学部の検討内容を説明、学部の将来構想について意見を交わした。

以上

1. 現状の説明

2023 年度の人間科学部教授会は、教授 12 名、准教授 4 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 5 回開催された。

5 月教授会では、2023 年度コース別入試結果をふまえて、人間科学部の教育の方向性についての懇談が行われた。心理・カウンセリングコースからは、専門教育科目として「恋愛心理学」を新設したいという提案があった。スポーツ健康コースからは、学校推薦型選抜の公募制にスポーツ推薦方式が導入されたことによる入学者増の報告があり、アシスタントマネージャー養成課程などを置くことでコースの魅力を強化したいという提案があった。人間社会コースからは、学びの柱として社会教育士養成課程を設置したいという提案があった。11 月教授会では、スポーツ健康コースにおける教職課程の導入についての懇談が行われた。コース長により、体育の教職課程を導入する意義、導入の前提条件、導入のスケジュール等について説明がなされ、学部内で情報共有がなされた。12 月教授会では、本年度から開講された 1 年次必修のオンデマンドの英文法講義科目である「College English I-1A」についての懇談が行われた。春学期の成績が全体的に思わしくないというデータが教養教育センターより提示され、担当教員と現状についての情報共有を図るとともに、教養基礎演習を通じた学生への働きかけが必要であるとの意見が出された。2 月・3 月の教授会では、1 月 31 日に学長より全学向けに説明のあった大学改革案についての懇談が行われた。学部名称の変更や複数の学科を設置する案などに対して活発な議論が交わされ、学部内でのアンケートを通じて教員の意見をまとめ、それを学長に提示する運びとなった。学部長報告では 11 月教授会において、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報告書についての報告が行われ、学部教育の成果等について点検・評価する機会となった。

人事に関しては、社会教育士養成及び体育の教職課程導入を視野に入れるとともに、心理・カウンセリングコースの欠員を補うために、2 名の准教授と 1 名の専任講師を採用した。いずれも公募が行われ、それぞれ専任教員選考委員会が立ち上げられ、教員の資格並びに教員選考基準に従って選考が行われた。また、教員の採用・昇任並びに選考委員会規程に基づき、12 月教授会で准教授 1 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、2 月人事教授会で教授への昇任が承認された。次年度の副学長・学部長・学科長の選任についても、教員の職位者選任に関する規程に基づいて審議が行われ、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及び情報共有に役立っているのが、長所であるとともに特色である。学部教育の方向性についての懇談では、3 コースのそれぞれから提案のあったカリキュラムの改訂案について積極的かつ理性的な議論が展開された。2023 年度から導入された英語プログラムの成績評価についての懇談では、教養教育センターからの指摘に基づいて情報共有が行われ、グローバル・コミュニケーション学部と連携して改善策が練られた。学長による大学改革案についての懇談では、懇談内での意見交換にとどまらず、学部内でアンケートを取ることで、多様な意見を吸い上げることができた。

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、学部の教授会ではカリキュラムの見直し等に関して審議を行う必要があるが、社会教育士の導入等に伴う科目の新設や名称変更についての審議の時期が遅くなったことが問題であった。また、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、同センターとの意思疎通が十分とはいえない状況が続いている。

4. 全体のまとめ

2023 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。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。アセスメントポリシーに基づく学修成果の評価も、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

第 2 期認証評価で提言された努力課題のうち、継続課題となっている「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。「理念・目的の適切性の検証」、「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。

2022 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英語教育開発センターとの意思疎通の問題点は、英語教員が 1 名という状況が変わらないため、解消が難しい。また、学生募集の問題については、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

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

2023 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 12 名、准教授 7 名、専任講師 6 名、助教 1 名、合計 26 名から構成されていた。このうち、男性教員が 16 名、女性教員が 10 名である。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 5 名、准教授 5 名、専任講師 2 名、助教 1 名が所属し、英語コミュニケーション学科には教授 7 名、准教授 2 名、専任講師 4 名が所属していた。2023 年度には定例教授会が 11 回、人事教授会が 6 回開かれた。重要事項の審議を行う一回前の教授会には懇談を行い、十分に議論を行った上で円滑に合意形成ができるように努めた。

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、学則第 53 条に基づき、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、事務職員にも列席してもらった。

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、副学長、次期学部長、次期学科長の選任が行われた。これらはすべて東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規定第 5 章の規程に則って行われた。また、人事教授会では、東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規定第 4 章の規程に則り、2 名の新しい専任教員（教授 1 名ならびに専任講師 1 名）の採用を 11 月および 1 月に審議、承認した。これらの採用に当たっては、まず 6 月に学科ごとに専任教員採用の要望を提出し、グローバル・コミュニケーション学科に 1 名、英語コミュニケーション学科に 1 名の採用が学長から承認されたことを受け、7 月に専任教員採用選考委員会を立てて、公募手続きを開始した。その後、応募者の選考を経て、11 月にグローバル・コミュニケーション学科の専任講師 1 名、1 月に英語コミュニケーション学科 1 名の採用が教授会において承認された。また、東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規定第 4 章に則り、専任教員の昇任審査を行った。11 月に准教授 1 名を対象として昇任審査委員会が立てられ、2 月教授会での審査結果の報告および審議を経て 1 名の准教授の教授昇任が認められた。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。7 月教授会では、学生の懲戒処分について学則 55 条に則って審議、承認を行った。

今年度は、今後の学部のあり方について再検討を行い、検討結果を報告するように学長より指示を受け、昨年度末にその検討を行い、素案を作成する作業チームを立ち上げて、作業に入った。教授会では、作業チームが作成した素案について懇談を行い、学部全体で討議し、意見の集約を行った。具体的には、6 月教授会および 7 月教授会で懇談を行い、7 月には最終的に意見書をまとめて学長に提出した。

このほか、9 月、2 月および 3 月には、2 年次学生の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

5月教授会で、2023年度中期事業計画実行計画として10項目を示し、各項目の実行分担を依頼した。12月教授会では各項目の進捗状況を報告、さらに、2月には中期事業計画達成状況報告書を大学に提出した。まず、12月の進捗状況報告では、すべての項目について今年度着手されたことが明らかになった。また、2月の達成報告では10項目のうち9項目において80%以上の達成度が報告され、7項目については今年度での完全な達成見込みがあるという報告がなされた。また、前年度に行った学生募集の不振を受けて、5月教授会において前年度の学生募集の結果についてデータを踏まえて懇談を行い、不振の原因について学部教員全員で推察および今年度の学生募集における対策の検討を行った。

3. 問題点

全体として教授会では従来の形での活動報告が中心となっており、細部まで見るとまだ十分にPDCAサイクルを実行していくという形で報告や話し合いが行われているとは言えない部分が残されているように思われる。課題の指摘、対処のための実行計画、結果報告、改善案作成という一連の流れに沿った報告、話し合いが行えるような会議進行をさらに考える必要があるかもしれない。また、それまでの全学共通の英語教育から学部ごとの英語教育が行われるよう移行してから、英語教育の運営について、従来の英語教育開発センターが主体となるやり方から学部がそれを担う部分が増えてきている。2023年度はその移行期であったため、センターと学部との連携が十分円滑に行われたなかったところがあった。コミュニケーションをより密にして、役割分担を明確にすべきところを明確にしていくことが望まれる。

4. 全体のまとめ

2023年度も教授会は学則や諸規定に則って運営された。以前は長い時間がかかっていた各部署からの報告も電子資料を活用することで効率化され、審議や懇談に必要な時間が比較的長く取れるようになっている。報告、審議、懇談はすべて大きな支障なく行われ、教授会として機能を果たせている。また、中期事業計画への取り組みや報告も適切に行われた。アセスメント・ポリシーに基づく学修成果の評価も昨年度同様、実施できた。その一方で、学生募集の不振については、厳しい現状を直視し、効果的な改善策を検討していく必要がある。これらにおいて、教授会の構成員の一層の協力が望まれる。

5. 改善状況

第2期認証評価における指摘事項については概ね対応が済んでいる。ただし、学生募集については、一時的に両学科ともに改善が見られた時があったものの、近年は定員未充足が起こっている。特に、英語コミュニケーション学科において不振が著しい。編入学生受け入れについても、定員未充足の状況が続いている。教育内容、広報方法、入試制度改革と複数の面から改善に取り組んでいるが、その効果は不十分である。学部の新しい構想の検討も含め、引き続き改善策の強化を図っていく必要があると認識している。

昨年度の自己点検において問題として挙げた学修成果のアセスメント方法については、2023 年度は IR 委員に実施を一本化することにより、より体系的なアセスメントが行われた。

以上

現代経営研究科研究科長 畔上 秀人

1. 現状の説明

2023 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、研究指導の任にあたっていない教員はいない。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。

規程第 1 条第 1 項第 1 号による研究科委員会は、同第 5 条第 1 項第 1 号により、8 月を除いて 11 回開催した。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 条による委員会は設けなかった。ただし、「東洋学園大学大学院 FD 委員会規程」及び「東洋学園大学大学院自己点検・評価委員会規程」に基づき、それぞれ FD 委員会及び自己点検・評価委員会を置いた。両委員会の構成は、どちらも研究科長の他、学長より委嘱された 2 名の委員である。自己点検・評価においては、FD 委員会により企画される授業アンケート及び修了時アンケートの結果が有益な情報となるため、両委員会は合同で 2 回実施した。特に、中期事業計画における「学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）」に基づき、各指標別に達成度について把握、測定し、3 ポリシーの達成状況について検証を行うため、第 2 回委員会では指標ごとに 2023 年度中の学修成果を評価した。また、第 10 条に基づく担当委員は、5 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、現況が「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」と整合しているか否かを議論し、整合しているとの自己評価に至った。しかし、2024 年度に 1 名の教員の休職が予定されているため、兼任講師を採用することが決定された。第 2 回研究科人事委員会では、その兼任講師の採用について審議され、採用が承認された。

2023 年度に審議された主な事項としては、「東洋学園大学大学院科目等履修生に関する規程」第 7 条第 1 項の改定がある。これは、主に「学部・大学院 5 年プログラム」を履修する学生が、学部 4 年次により多くの修士課程科目を履修できるようにしたものである。

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

「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。これは2022年度において記述したものであるが、引き続き検討事項となっている。

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名増加し、研究指導体制は充実した。2024年度入試は志願者が増加に転じ、今後その効果が表れることと予測される。

5. 改善状況

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。これについては、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、意図が不明確だった。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、2022年度中に決定・公開した。

3に記した研究科教員の資質の維持に関する問題点については、若干の進展があった。それは、これまで評価基準が不明確だった教員の昇任審査における研究業績の取り扱いについて、「学部教員の昇任審査に関する内規」が定められたことである。本内規の策定に関する審議においては、研究科教員の昇任についても定めることを要望したが、今後の課題とされた。しかしながら、昇任に際しての業績評価の方法が定められれば、資質の維持についても援用できるため、本問題の解決には一定の見通しが立てられたといえる。

以上

1. 現状の説明

2018 年（平成 30 年）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 室及び運営審議を担う 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継続的に現状把握し、それらの整理および分析を行い、その結果を提供することにより学内各所の施策立案、意思決定に資する支援を行っている。

2023 年度は、中期事業計画に基づきいくつかの活動を行った（本部署はデータの收拾分析を行い各所に提供するので、詳細な各結果については各学部各部署における報告等を参照されたい）。

まず、継続的に実施している調査についてであるが、内部質保証システム構築の推進の一環として、本年度も IR コンソーシアムが主宰する「学生調査」に継続的に参加するための調査を行った。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。

次に、学生満足度調査である。アンケート結果については、各所に対して報告等により共有を行った。また、今年度卒業生に対するアンケート調査も実施した。

次に分析であるが、(1) 入試状況に関する分析、(2) 3 ポリシーに関する分析、(3) 退学率に関する分析、(4) 英語力についての分析を行った。

(1) の入試状況に関する分析では、東京都及び近県を含めた数年間の入試状況に関するデータを収集整理し、各校の増減率を算出しそれを比較することにより本学の置かれている状況について明らかにした。(2) の 3 ポリシーに関する分析では、各学部において教養教育センターが実施している外部テストの GPS-Academic や VELC テスト（英語テスト）を活用し、3 ポリシーに関する分析を行っている。本年度からはポートフォリオに入力されている成績データに基づいたディプロマ・ポリシー（以下 DP）の達成度を検証している。

(3) の退学率に関する分析では、GPS-Academic を活用しその設問から退学傾向を見つけるべく分析を進めた。その結果、同テストの設問のみで傾向を判別することは困難であることが明らかになった一方で、その受験の有無により明確な傾向を読み取ることができることも明らかになった。(4) の英語力に関する分析では、1 年次における各学部学生の成績ののび率について検討を行った。その結果、どの学部であっても下位クラスで停滞する学生が多くいる一方で、上位クラスではのびる学生が比較的多くいることが確認された。

上記成果については、IR 室および IR 委員会では、評議会、大学運営協議会、各学部教授会に加えて全教職員に向けて開催する全学研究会を通して公開している。さらに、各部署の要望に応じた調査結果を報告している。

2. 長所・特色

毎年継続して行う調査に基づく分析と報告に加えて、中期計画に盛り込まれた内容に

関連した調査分析を行うことで、より段階的かつ体系的な分析を行うことができる。これは、教務責任者やセンター責任者を IR 委員に加えていることも大きく、より多くの視点による分析の枠組みの実現に寄与している。これにより、3 ポリシーに関連した分析では、ポートフォリオを活用することで DP の数値化が容易になり、それを活用して 3 学部を通した分析のデータと枠組みを提示することができた。さらに卒業生アンケートとも組み合わせることで、主観データと前述客観データによる DP に関する数値分析が可能となり、各学部のカリキュラムの改善等につながる分析を提供できるようになった。退学率の分析では、GPS-Academic の受験の有無が退学率と密接に関連することが明らかとなり、対策への有効な示唆を与えることとなった。

3. 問題点

学部学年によって各調査におけるデータ収集で課題がある。これは手順と周知の徹底によって改善が可能でとらえているが、その実施において工夫が求められている状況である。データ収集という視点では、前述の学生からの直接データ収集だけではなく、各部署からの収集においても課題がある。キャリアセンターなどからの就職データについては大きな改善もみられるが、全学的な視点からはすべての部署からの情報がスムーズにえられているわけではない。これは、IR 室による各部署がもつデータリストの把握において課題があるといえる。

データ分析においては、提供できる分析量において課題があるといえる。これは、昨年度も指摘しているが、データの紐づけにおいて新たに着手する項目が多いので作業効率を向上させるための工夫が求められている。

4. 全体のまとめ

継続したデータ収集と分析、関連した情報公開にくわえて、中期計画に基づく新たな分析を実施し、施策に寄与する分析結果の提供を行っているととらえている。学部間を通した視点での 3 ポリシーに関連した分析の実施や、英語力に関する傾向の分析などにより全学的な取り組みについての分析を行うことで、より大きな視点での施策の検討課題を示唆することも一部できている。

一方で、データ収集という点では、各部署からのより広範なデータの獲得が課題といえる。

5. 改善状況

学生調査や卒業生調査において、前年度より回収率が大きく改善した。これは、前年度から課題として指摘していたが、いくつかの方策による効果が功を奏し、より多くのデータを獲得することができた。これにより、前年よりも精緻な分析を行うことができるようになったといえる。しかし、部分的にまだ回収が不十分なところもあるので、この点については次年度の課題としたい。3 ポリシーに関する分析では、定量的な分析においては前進が見られた。今後は、さらに精度を上げることに加えて、従来から指摘している定性的な分析についても検討を進めていきたい。

IR 室は学内だけではなく学外の情報についても必要に応じて収拾分析すべきであり、

これが、内部質保証を推進する上で重要と捉えている。すでに実施している学生調査の活用に加えて、GPS-Academic などにもさらに活用し、先行研究を踏まえて分析を強化すべきととらえている。この点では、昨年よりも分析対象を増やし活用できるデータの提供を強化できている。

次年度では、退学の要素を持つ学生だけでなく、能力の高い学生に対しても面談等の指導を強化することが重要であると考えられ、情報をどのように整理して提供していくかが今後の課題といえる。GPS-Academic で測る思考力、レジリエンス、リーダーシップ、コラボレーションにおいて、能力別に高い学生に対する調査を進めている。これは、力のある学生を育てることが目的であり、特にレジリエンス等は同レベルの他大学平均スコアを上回っており、教育支援を考える際の有力な材料となると考えている。

以上

2. 教 育 部 門

現代経営学部学部長 田中 巖

現代経営学部学科長 八塩 圭子

1. 現状の説明

現代経営学部現代経営学科は、2023 年度 251 名の新生と 3 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 173 名（内公募型は 9 名）、総合型選抜入試で 31 名、一般入試で 39 名、共通テスト利用入試で 6 名であった。入学した私費外国人留学生は 2 名であったが、社会人、帰国生を対象とする特別入試、および 2023 年度秋入試には受験者がいなかった。

現代経営学科 4 学年全体の年度当初の在籍者数は 892 名（2023 年 4 月 28 日時点）、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 46 名となり、昨年度の 34 名より増加した。（退学者 32 名、除籍者 14 名。一昨年度は 47 名であった。）学年別の退学・除籍者数をみると、1 年次生は 17 名、2 年次生は 21 名、3 年、4 年次生はそれぞれ 4 名であった。2023 年度の最終成績をもとに行った進級判定の結果、226 名中 33 名が 2 年次に留め置きとなった。（昨年度は 188 名中 26 名であった。）

編入学生を含む現代経営学科 3 年次在籍学生 162 名の専攻別人数内訳は、経営学専攻が 56 名（34.6%）、マーケティング専攻が 78 名（48.1%）、経済学専攻が 28 名（17.3%）であった。コース別の内訳は、企業マネジメントコースが 38 名（23.5%）、起業ショップ経営・経営者二世コースが 14 名（8.6%）、会計情報コースが 4 名（2.5%）、また広告・マーケティングコースは 58 名（35.8%）、流通・サービスビジネスコースは 20 名（12.3%）、そして経済・公共コースは 19 名（11.7%）、金融コースは 9 名（5.6%）という状況であった。

2023 年度 9 月の卒業認定者は 11 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 223 名の内 202 名の卒業を認定した。4 年次留年者は 21 名。（3 月 20 日時点。）卒業要件充足により追加で卒業認定された者が 1 名存在した。「退学願」提出済学生を反映させた 3 月末時点での最終的な留年者数は 18 名となり、昨年度の 26 名から減少した。

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は、2022 年度の教育実践に関して 2023 年度春学期にアセスメントを実施し、10 月の教授会で結果報告を行った。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における順次性を中心に検証した。卒業要件でもある GPA2.0 を満たしていない学生数割合で検証した結果、専門基礎、基幹、展開、演習科目へとレベルが上がるに従いその比率が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できていると評価した。

また、専門基礎、基幹、必修の専門展開科目への順次性を専攻別に検証した結果、いずれの専攻においても GPA の平均値は上昇し、標準偏差は低下していることから、順次性のある教育実践がなされていると評価した。ただし、各専攻とも専門基幹科目の履修者数が前年度から大幅に減少しており、その点で順次性のある教育実践が十分ではなかったことを理解した。

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、前年度と同様に

論理的思考力の高い学生の受け入れは十分にできていないことが判明した。

2. 長所・特色

本学部学科では、立地の優位性を活かし、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が、それは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の一環でもあり、常に理論を踏まえた実践でなければならないということを教育の中核に据えてのものである。この観点から今年度の教育実践を評価すると、学部における達成度はかなり高かったと評価する。

特に本学部では、PBL（プロジェクトないし課題に基盤をおいた学習）を、理論を応用しての実践的学習を担う有効な方法と位置付けており、今年度初めて、韓国とインドネシアでそのPBLを実践したゼミがあった（2ゼミ）。新カリキュラムで展開する学部固有の英語教育も、プレゼンテーションとPBLを取り入れて経営学などの専門科目を学習する内容となっている。こうした海外PBLの成功は、学部における専門教育と英語教育の総合的な到達点を示すものとして、高く評価できる。

また、外部機関によるGPS-Academic調査を3年次生に実施し1年次からの変化を確認した。昨年度に続き、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表れと認識している。

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「価値のデザイン」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。

単位互換制度に基づく教育交流は3年目の今年も継続され、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2名の学生が本学部科目を履修、現代経営研究会の講演会を視聴し、本学部からは6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2名、本学部4名であった。両科目を3、4年次でそれぞれ履修し、共にa以上の成績を収めた本学の学生は3人おり、理論（経営者論）と実務（トップマネジメント特別講義）両輪でのハイレベルな学びを実現できている。

現代経営学部の特徴的な英語学習をカリキュラム化した「GENKEI ENGLISH」は、今年度開始された。オリジナルの教材は作成しただけでなくすでに改訂作業も行われ、より良いものへ向上させることを常に心がけている様子が、科目担当者から明確に伝わっている。

3. 問題点

今年度、現代経営学科の新入学生数は251名で、今年度入試から拡大した定員枠（245名）を充足した。実際の手続き者総数は262名で、やはり辞退者が11名現れた。昨年度に比べ辞退者数は約半減したが、学部として入学辞退への対応を明示的に行ったわけではない。他大学の入試結果の影響を多分に受けていると類推でき、本学にとって対策のとても難しい課題の一つであると認識している。

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。

産学連携型PBLは学部教育の特色の一つとなっているが、その運営は教員個人に任せられているため負担も大きい。学部と教務課等とが連携した機関レベルのサポート体制である「産官学連携推進室」設立に向けて、今年度準備委員会が形成された。

4. 全体のまとめ

教育面において、現代経営学部現代経営学科では2023年度も専門基礎、基幹、展開、演習の科目間でつながりがあり、理論から応用、実践へという流れのある教育実践は概ねできていたと評価する。一方で、潜在的に多くの入学者の論理的思考力と基礎学力については不十分であることを再確認した。

学部固有の英語教育カリキュラムを含む新カリキュラム導入の初年度にあたり、秋学期末には1年次生全員を対象に、2年次英語科目の履修とコース選択について説明会を開催、丁寧な指導を行った。これまで2年次の学習は希薄になることが多かったが、学生の中には英語と専門科目を継続して学習するという流れを理解し、学問的興味が湧いてきたような様子を見せる者も見られた。経営学、経済学、マーケティング、および英語の4領域を横断して学習するという教育理念の具現化が進んでいることを実感した。

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。ただ、カリキュラム・ツリーの作成は新カリキュラム導入に合わせて今年度開始したが、大学改革・学部改編案への対応が優先され、完了できなかった。次年度に完成させる予定である。

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。次年度は本格的に議論を行いたい。

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、今年度対策を講じたわけではなかったが、約半減した。

専攻・コース別の人数比率の偏りに関して、改善には至らなかった。新カリキュラムを運用していく中で、中期的な視点をもって検討していきたい。

次年度「産官学連携推進室」が開設されることになれば、産学連携プロジェクトの運営に伴う教員の負担軽減が実現するのではないかと大いに期待している。

6. 補足

入学時の英語のVELCテストの結果から、前年度と同様に読解力、語彙力の不足している学生が多いことが分かり、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学生の受け入れという点では改善が必要であると再認識した。

1年次生全員が行うプレゼンテーションは、今年度も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 71.7%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 166 名中 160 名が卒業論文を提出、その割合は 96.4%と高かった。)

以上

2023 年度 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書

人間科学部学部長 阿部 一
人間科学科学科長 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 800 名である。専任教員は 2023 年 5 月 1 日現在で、教授 12 名、准教授 4 名、専任講師 2 名、助教 1 名の合計 19 名である。2023 年 5 月 1 日現在の学生数は、1 年生 207 名、2 年生 184 名、3 年生 193 名、4 年生 228 名の合計 812 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を表 1 に示した。2023 年度の入学人数は 208 名で、2020 年以来 3 年ぶりに定員を充足した（定員充足率 104.0%）。

表 1 コース別入学人数

	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)
2019 年	217	138	62	17
2020 年	220	141	60	19
2021 年	197	107	58	32
2022 年	188	91	59	38
2023 年	208	105	76	27

人間科学部の教育目標は学生便覧に記載されている通り「人を支える人」として、社会に貢献できる人材を育てることである。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。ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの詳細は学生便覧に記載されている。

学生便覧には、その他に履修要領（卒業要件、カリキュラムツリーなど）、人間科学部で取得可能な課程・資格の詳細について記載している。

2. 長所・特色

2023 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 2023」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。2023 年度版では今までのカリキュラム概念図ではなくカリキュラムツリーを掲載し、各科目のレベルや科目間の関連性を示した。

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。2023 年度は「卒業論文」履修学生 210 名のうち提出者が 199 名、未提出者が 12 名であった（提出率 94.3%）。提出された卒業論文はすべて受理された。また、2024 年 2 月 1 日には卒業論文発表会を開催し、各ゼミの代表者 14 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。

2023 年度の資格取得状況は表 2 の通りである。心理系の資格では、認定心理士（仮認定申請者数）が 28 名から 48 名に大幅に増加した。スポーツ系の資格では、健康運動実践指導者が昨年度の 2 名から 4 名に増えた。体力トレーニング検定では 2 級に 3 名が合格（昨年は 0 名）し、3 級も昨年の 11 名から 14 名と増加した。さらにフィットネスクラブ・マネジメント技能検定（3 級）も昨年の 6 名から 9 名に増えた。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。

表 2 資格の取得状況

	2023 年度	2022 年度
公認心理師課程修了（学部の要件を満たす）	12 名	8 名
認定心理士（仮認定申請者数）	48 名	28 名
ピア・ヘルパー	13 名	13 名
教育カウンセラー補	1 名	2 名
メンタルヘルス・マネジメント検定 II 種	1 名	8 名
メンタルヘルス・マネジメント検定 III 種	7 名	12 名
心理学検定 特 1 級	0 名	3 名
心理学検定 1 級	4 名	9 名
心理学検定 2 級	5 名	9 名
保育士	0 名	0 名
健康運動実践指導者	4 名	2 名
公認スポーツ指導者	4 名	5 名
体力トレーニング検定 2 級	3 名	0 名
体力トレーニング検定 3 級	14 名	11 名
フィットネスクラブ・マネジメント技能検定 3 級	9 名	6 名

公認心理師養成課程の第 3 期生（2020 年度入学生）は、最終的に 12 名（昨年度は 8 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。

公認心理師課程の学生の指導のために、2020 年度から助教（公認心理師課程担当助教）1 名を採用している。助教の職務などは「公認心理師課程の運営に係る業務を主として行う助教に関する規程」に示されており、主に「心理実習」における実習生の指導、外部の

実習機関との連携などを担っており、公認心理師課程のスムーズな運営に寄与している。

3. 問題点

2023年度は、入学者数が208名で定員充足した。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微増、スポーツ健康コースの希望者が増えたことで定員を充足したと考えられた。一方で、人間社会コースの希望者は減少した。

資格を取得する学生数が安定または増加している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。そのため、2024年度入学生から「社会教育士」資格を取得できるように科目を改編した。

この「社会教育士」資格を中心に人間社会コースの学びを充実させ、その魅力を高校生に発信し、人間社会コースの希望者の増加、および定員充足を継続していきたい。

4. 全体のまとめ

2023年度の定員充足率は104.0%であった。その要因としてスポーツ健康コースの希望者の増加があげられる。必修となった卒業論文の提出率は94.3%であり、提出された卒業論文はすべて受理された。また、資格取得者の人数も増加傾向にあり、教育評価の指標として機能しているといえる。課題としては、人間社会コースの希望者の増加、および人間社会コースの学びの中心になる資格の設定があげられる。

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、3年ぶりに定員充足を果たした。引き続き、定員充足が続けられるように、受験生にとって魅力ある学部になるよう検討していきたい。

また、同じく指摘されていた編入生の少なさについては、2023年度も昨年度と同じ7名であった。2021年度までは3名ほどで推移していたので、大きく改善していると言える。しかし、編入生の倍増により、希望するゼミと学生の興味にミスマッチが生じるなどの問題が起きている。特に専門学校から編入学する学生にとって「ゼミ」の仕組みがわかりづらいと考えられた。そのため、教務委員会で「編入生のためのゼミ選びのポイント」というプリントを作成し、2024年度の編入生から「専門ゼミ科目概要」とともに配布することにした。

以上

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

グローバル・コミュニケーション学部は 2023 年度 4 月に 146 名の新入生を迎えた。そのうち、1 年生としての入学者は 138 名(定員充足率 66%)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 94 名(定員充足率 85%)、英語コミュニケーション学科が 44 名(定員充足率 55%)であった。このように、2023 年度は前年度に続き、定員充足を達成できなかった。編入学者は 8 名(定員充足率 40%)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 3 名(定員充足率 30%)、英語コミュニケーション学科が 5 名(定員充足率 50%)であった。編入学も定員充足に至らなかった。2023 年度、グローバル・コミュニケーション学部の学生の総数は 749 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 427 名、英語コミュニケーション学科が 322 名であった。今年度の退学者は 17 名であった。退学者数を学年別に見ると 4 年生が 6 名、3 年生が 0 名、2 年生が 7 名、1 年生が 4 名であり、2 年生の退学者数がやや多かった。また、2023 年度末に今年度の進級が留め置きとなった 2 年生は 18 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 10 名、英語コミュニケーション学科で 8 名であった。

グローバル・コミュニケーション学科は 2021 年度新入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 3 年目となった。英語コミュニケーション学科では 2023 年度新入生から新しいカリキュラムに移行した。

2023 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 3 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、今年度もタイ、シンガポールならびにアメリカ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。

2023 年度には前年度の学修成果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 10 月教授会で評価結果を報告した。

2. 長所・特色

学修成果のアセスメント結果によれば、グローバル・コミュニケーション学部の教育は、概ね、一定の成果を保つことができていると思われる。まず、アドミッション・ポリシーの達成状況については、外部英語テスト VELC の平均スコアが他学部よりも高く、同程度の偏差値の大学と比較しても高いことがわかった。ディプロマ・ポリシーの達成状況については、ポートフォリオに蓄積された各学生の成績にもとづくディプロマ・ポリシーの達成

度にもとづく分析から、達成値が他学部よりも若干低いものの、0 から 4 までの 5 点満点ではほぼ 3 点であり、70%程度の達成度であった。また、大学生基礎力を測定するために実施している GPS-Academics の 1 年次と 3 年次のスコアを比較すると、批判的思考力、協働的思考力、創造的思考力という思考力に関する項目すべてでスコアの増加が見られることがわかった。また、英語運用能力については、2022 年度 1 年次の入学時と秋学期末で受験した VELC のスコアを比較するとスコアの上昇が見られる。特に、英語コミュニケーション学科ではその傾向が強く見られた。

また、今年度は中期事業計画実行計画 4-1「グローバル化社会に対応できるコミュニケーション力を身につけるプログラムの開発、成果の可視化に努める」において、1 年生全員に TOEIC IP を実施し、秋学期末にほとんどの一年生が TOEIC IP を受験した。それにより、一年生の英語運用能力を大学や短期大学の全国平均と比較して把握することができた。中期事業計画実行計画 4-4「PBL 科目の設計、導入について促進する」では、新型コロナウイルス感染のために実施できなかった海外研修を含む PBL プログラムを昨年度に続いて実施した。これについては客観的な成果検証はまだ行われていないが、PBL による学習内容の改善が継続的に検討され、試みられている。

3. 問題点

カリキュラム・ポリシーのアセスメントからは、1 年次、2 年次に GPA が不十分である学生の割合が 3 年次、4 年次と比較して高いことが明らかになった。同様に、他学部と比較しても、1 年次、2 年次の GPA が低かった。1 年生、2 年生の履修状況の改善のためにも、4 月教授会において担任教員の学生支援業務を明文化し、成績不良、欠席過多の学生への支援方法を明確にした。この効果を 2023 年度の学修成果のアセスメント結果も見て、検証したい。また、大学生基礎力を測るために実施している GPS-Academics の 1 年次および 3 年次の結果を比較すると、レジリエンス、リーダーシップ、自己管理、計画実行の項目でスコアの減少が見られた。これらの能力の増進のためにどのような教育改善を行うべきかを検討していく必要がある。また、英語運用能力についても入学時から低下した学生が一定数いる。英語学習への動機づけを改めて行うなどの措置を講じたい。

4. 全体のまとめ

グローバル・コミュニケーション学部での教育活動は、学修成果のアセスメントを見ても、一定の成果をおさめることができていると思われる。現在、新しいカリキュラムが年度進行に沿って進んでおり、新カリキュラムの下でのカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの達成に向けて努力を行っているところである。学修成果の分析、評価を通じて、それらの達成状況を明らかにし、教育の改善へと繋げることを始めてきている。今後もこの営みを継続し、社会状況や入試状況の変化にも対応しながらできるだけ目標を高いレベルで達成するための教育活動を行っていききたい。

5. 改善状況

昨年度同様、入学定員の充足については達成ができなかった。特に、今年度行われた入試ではグローバル・コミュニケーション学科でも入学者数の減少が起きた。このため、次

年度の学生募集活動を見直して、オープンキャンパスの回数を増やしたり、受験生への学習支援をさらに強化したり、新しい強化策を実行していく計画を立てている。編入学者の少なさについても、入試方法や広報方法などを再検討し、志願者を増やすための施策を行っていく必要があるように思われる。

以上

2023 年度グローバル・コミュニケーション学科自己点検・評価報告書

グローバル・コミュニケーション学科学科長 泰松 範行

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、2023 年度実施の入試では、学科定員 110 名に対して 58 名の入学者となった(2024 年 3 月 29 日現在)。入試区分別に見ると、学校推薦型選抜 30 名(指定校制 28 名、公募制 2 名)、総合型選抜 21 名、一般選抜 5 名(TOGAKU 方式(一般入試) 4 名、共通テスト利用方式 1 名)、留学生 2 名であった。コロナ禍による海外離れといった影響が薄れてきているにも関わらず、受験人口の減少、東京都の大学定員厳格化の緩和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、他大学の入試状況を踏まえるとその影響を国際系学部は強く影響をうけているととらえている。本学もその例外ではない。結果、昨年度の入学者 94 名から大きく減少しており、さらなる学科の認知度と魅力を高めることが求められる状況となっている。

学科科目の開講状況では、コロナ禍をへて新しい教育手法としてとらえる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。ただ、比率においては 8 割程度を対面としているので、あくまでも一部科目における先進的な取り組みとして行っている。

また、海外渡航を伴う PBL 科目においては、昨年度より拡大し、8 月にシンガポールとバンコクの 2 カ国、10 月に韓国での実施と 2 プログラム計 3 カ国にて実施した。タイ・シンガポールプログラムでは訪問日数も拡大し幅広いテーマを採用しコロナ前の水準に近づく内容となった。10 月の韓国プログラムでは、在ソウル大学の学生との研究発表会を開催するなど、交流を含む研究活動を実施することができた。

2. 長所・特色

今年度は、1 年次学生に対して TOEIC テスト受験を原則義務付けた。グローバル・コミュニケーション学部も他学部と同じく VELC テストを受験させているが、外部テストとの比較が換算値でのみでしかできず、より具体的な指導等を行う上では TOEIC の受験が必須と考えたからである。これにより様々な外部資料との比較検討を行うことができ、指導がより一層高まることが期待される。

また、昨年度に引き続き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、キャリアセンター等学内資格取得部署と連携し、昨年度力をいれた観光に関する 2 つの資格(国内旅程管理者、ホテルビジネス実務検定)に加えて「旅行サービス手配業務取扱管理者」をあらたに加えて、学生の資格取得を促した。TOEIC の講座においては一つの目安となる 500 点以上のスコアを獲得する学生も一定数みられ今後につながるものとなった。

就職活動では、春期休暇中の学生指導イベントを強化したことも作用し、7 月までの内定状況は昨年度に比べて改善した。最終的な内定数では課題が残るが今後につながる成果と

いえる。進学では他大学大学院へ進む学生が散見され、当該学生の一部は最優秀論文賞を受賞していることから学部教育の成果の一つと考えている。

短期の海外プログラムが拡大し、コロナ禍で未経験の学生が多い中では大きな前進といえる。その参加者数は2プログラム合計で10名程度であり十分とはいえないが、他の留学プログラムなども含めれば一定の成果をあげているといえる。

3. 問題点

志願者数の状況であるが、昨年度の156名から105名に大きく減少した。志願者減の大きな原因は、指定校入試の不調にある。総合型選抜で若干の改善が見られたが、一般入試や共通テストを利用する入試も引き続き低迷しており、状況が改善される傾向は現状見えにくい。学科の魅力を高めてより浸透させていく広報戦略を活発化させ、社会環境の変化と他大学の動きに注意をはらった学部学科の改善が急務である。

就職活動では、年間内定数で見ると他学部と比べて極端に大きく変わらない数となっているが、男子においては課題の残る内定状況であり、この傾向は従来から続いているので今後の指導のポイントとなっているといえる。

4. 全体のまとめ

前述の通り、定員の充足については昨年の改善傾向から大幅な減少に転換しており、近隣大学の状況を踏まえると抜本的な改革が求められている状況と言える。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年度に引き続き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工夫していきたい。

5. 改善状況

定員の充足状況においては、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年度以降定員割れとなっている。2022年度に実施した入試では回復したものの、2023年度に大きく減少し厳しい状況が継続している。原因としては、冒頭にも触れた通り、受験人口の減少、東京都の大学定員厳格化の緩和などの大きな要因が影響したとみられ、国際系はその影響を強く受けた分野と推察される。この中で、受験区分では指定校入試が大きく減らしている。一方で総合型選抜では微増となっており、入試戦略において再考が求められている状況といえる。

改革については入試状況にとどまらず教育内容についても行われるべきであり、春学期において改善策についてワーキンググループにて検討が行われた。今後、カリキュラムに加えて教育手法も含めた全般的な改革に結びつけていくことが一層求められていると捉えている。

以上

2023 年度 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書

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

2023 年度の英語コミュニケーション学科は定員の見直しが行われ、120 名から 100 名となった。しかし入学者は 44 名であった、入試区分別の入学者数は、指定校推薦 34 名、総合型入試 7 名、一般入試 3 名である。さらに 5 名の編入生が 3 年次に入っている。(昨年度編入学者 7 名)。指定校推薦の入学者数が昨年度の 37 名からさらに減少し、総合型入試も昨年度に比べあまり伸びず(昨年度 総合型入試 6 名、総合型 E 方式入試 1 名)、一般入試の入学者は昨年度の 18 名から大きく減少している。

学科の卒業生は 111 名(9 月卒業 5 名、3 月卒業 106 名)で、その進路状況は、就職希望者 98 名中、就職者 83 名で、就職率は 84.7%、進学者 8 名(含希望者)、その他 24 名(2024 年 3 月 29 日現在)となっている。なお、教職課程を修了し教員免許を取得した者は 6 名、児童英語教育課程修了者 2 名、日本語教員養成課程修了者 9 名である。2023 年度には 3 名が退学(内 1 年生 1 名、2 年生 2 名)し、1 名が除籍されており(2024 年 3 月 29 日現在)、昨年度に比べ改善している(2022 年度は退学者 7 名、除籍者 4 名)。現代経営学部から 1 名の転部希望があり、審査の結果 2024 年度より 2 年生に在籍する予定である。

英語コミュニケーション学科では 2023 年度度から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新カリキュラム開始した。それと同時に、卒業後のキャリア形成へと結びつけることを目的とした「英語強化特別プログラム」と「グローバル・キャリアプログラム」を開始した。

対面授業に加え大人数の講義などの数科目は、その教育効果を考慮し引き続きオンライン授業が行われたが、対面の授業率は約 9 割以上となっている。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 プログラムを春と秋に開講、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)などを実施した。また昨年度のグローバル PBL(ロンドン)に引き続き、海外研修のグローバル PBL(ニューヨーク)が実施され、4 名の学生が参加した。

3 ポリシーの規定に関しては、2023 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・ポリシーに改定し、それに則って学科運営されている。

2. 長所・特色

1 年目の新しい英語コミュニケーション学科のカリキュラムでは、英語科目のカリキュラム再構築の一つとして、今までの表現伝達科目「基礎英語」「応用英語」を、1 年「College English I」、2 年「College English II」として、リーディングとライティング、リスニングとスピーキングのインプットとアウトプットを組み合わせた内容にした。VELC テストのスコアから分析した結果では、文法とリスニングの音声理解に関する力が伸びていることがわかった。

また、専門分野を 5 分野に増やし、学生がより幅広い選択肢の中から専門を学ぶことが

できるようになっている。さらに昨年度同様『学びの手帳』を作成し、履修モデルなど段階的な科目履修のガイドとしてオリエンテーションやコースガイドレクチャーで活用した。

PBL では、海外研修としてグローバル PBL(ニューヨーク)が実施されたほか、ゼミや専門科目等では学外での幅広い学びを目的とした学外研修の件数も 7 件（昨年度 1 件）と大きく増加し、学生により広い学びの機会と場を提供している。

2023 年度は学部 1 年生全員に対して TOEIC IP を実施した。今後継続的に TOEIC IP を受験させることの効果検証を図るために、2024 年度は 1 年生と 2 年生全員に TOEIC IP の受験の機会を設け、引き続きデータの収集と分析を継続することになった。

3. 問題点

昨年度に続き今年度も入学者の定員充足率が改善されていない（2022 年度 51%、2023 年度 44%）。指定校推薦の受験者が増えず、一般入試の受験者も大きく減少している。また、総合型 E 方式の受験生がいなかったため、入試方法について今後も検討する必要がある。他大学の調査なども行い、より受験生に魅力的なカリキュラムや学科の内容を引き続き検討していきたい。

「総合英語演習」は e ラーニングを取り入れ TOEIC スコアアップを目的とした科目である。授業外の学習時間と TOEIC スコアにある程度の相関性が見られるとの分析があったが、全体的にはまだ授業外の学習時間が少ないとの指摘があり、どのようにして授業外で学習をさせるか今後検討・工夫する必要がある。また、IR 室による VELC テストの分析によると、英語コミュニケーション学科 1 年生の学力は二極化している傾向が見られ、上位層をさらに伸ばしていくための個別指導方法や、下の層を底上げしていくための方法などが今後の課題となっている。

4. 全体のまとめ

英語コミュニケーション学科では、2023 年から専門教育科目と英語科目履修の効果をより高められるような新カリキュラムが始まった。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ている。学外における学びの場をさらに充実していくための工夫をしている。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、志願者数獲得のための広報活動や入試戦略さらに学科の内容など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。2019 年を境に英語コミュニケーション学科の志願者数は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なっている。

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。2023 年度は 1 年生全員に TOEIC IP 受験を実施したが、資格としての TOEIC をより多くの学生に受験させ、今後のキャリア形成に結びつけ

ていくために、来年度は学部1、2年生全員に TOEIC IP を受験する機会を与え、引き続き効果等を分析していく予定である。

以上

2023 年度 現代経営研究科自己点検・評価報告書

現代経営研究科研究科長 畔上 秀人

現代経営研究科専攻長 李 新建

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。

例年受験者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た。2023 年度入試では、3 月中旬に実施した 4 期の合格者 1 名が入学を辞退したことから、他大学大学院でも学生募集に苦慮していることがうかがえた。しかし、2024 年度入試では、1 期には志願者がいなかったものの、2 期に 4 名、3 期に 2 名、4 期に 3 名の志願者を得た。

入学者受入方針についていえば、近年の合格者の研究計画書を見ると、そこには抽象的な記述にとどまらず、具体的な産業や企業名が挙げられているため、AP-1（最新の学術的な経営の知識を習得し、その知識を実践的な場に応用することを目指そうとする人材）は満たされている。また、経営学や経済学以外の学問領域を学んできた受験者については、AP-2（複雑な現代社会における企業経営について学際的視点から論理的に分析しようとする人材）を満たす者を合格とした。そして、企業での勤務経験のある受験者については、AP-3（実務的経験を基盤とし、さらに高度な知識や理論を習得することで、自らの研究成果を社会に発信することを目指そうとする人材）を満たすか否かを面接により判断した。

2023 年度は、2022 年度に策定した学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）に基づく初めての評価作業を行った。この作業は、研究科長その他、専攻長と 1 名の委員で構成される大学院自己点検・評価委員会を中心に行ったが、授業アンケートが評価指標の一つとされているため、大学院自己点検・評価委員会と大学院 FD 委員会を 2 回合同で開催した。なお、2023 年度の大学院 FD 委員会は、研究科長その他、専攻長と 1 名の委員で構成された。

2020～2024 年度の中期計画における 2022 年度の事業として、日本語を母国語としない学生の修士論文に対する専門業者による日本語文法校正サービスの利用を行った。2023 年度もこの事業の継続を見込んで予算を計上していただいたが、予算の執行はなかった。これは、修士論文提出予定者が休学したり、2023 年度中の提出を見送ったりしたことも要因であるが、原稿執筆が遅れがちになり、日本語文法校正サービスを利用する時間が無くなったことが大きく影響したと考えられる。

2. 長所・特色

本研究科の教育システムの特徴の 1 つは、リサーチワークの少人数教育である。特に、

修士論文の作成を指導する現代経営特別演習では、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。

コースワークにおいても、2023年度の各科目の履修者数は5名以下であり、丁寧な指導ができています。すべての科目で履修者全員が単位を修得しており、授業科目担当教員側から見て、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）は満たされたといえる。他方、授業アンケートでは、自由記述を除く9項目の質問について、すべて肯定的な回答になっていることから、学生の自己達成感の面でも教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）が満たされたと評価できる。

現代経営研究科では、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。

3. 問題点

2023年度は学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）に基づく評価の開始年度であるため、評価結果の表現方法を試行錯誤している状態である。本方針を定める以前から、各学生の学修成果は、修士論文の内容を複数の教員が審査することによって、客観的に評価してきた。そこに至るまでには、修士論文中間報告会及び修士論文発表会において、全研究科担当専任教員が全学生の研究進捗状況を把握し、専門研究領域を超えて助言を与えている。一般的な評価方法は、数十人以上の学生を対象としたものであり、統計的な代表値としての指標を用いるものである。しかし、本研究科の学生数は少なく、各学生の研究の領域、対象、方法は、それぞれ異なっている。それらを少数の指標にまとめることは、誤った情報を発出する恐れがある。よって、本研究科に合った評価結果の表現方法の開発が求められる。

4. 全体のまとめ

学生数が少なく、丁寧な研究指導が維持できている。反面、低い入学定員充足率の向上が課題である。現時点では2024年度春学期の入学者数は確定していないが、2023年度に比べて入学手続き数は大きく改善している。一方で、学修成果の評価については、本研究科に合った方法を見出していく必要がある。

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対応した。

6. 補足

学位授与率

2022 年度春学期入学者 2 名中 2 名が 2023 年度秋学期修了：100%

※ 2022 年度春学期学部・大学院 5 年プログラム履修開始学生 1 名は 2023 年度秋学期に修了しなかった。

休学率・退学率

2022 年度春学期入学者：0%

2022 年度秋学期入学者：0%

2023 年度春学期入学者：0%

2023 年度秋学期入学者：入学者なし

以上

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)、特別講師(2 名)、兼任講師(19 名)、職員(3 名)、インターン生(1 名：春学期、2 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)は専任教員が務める。2023 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学部別英語カリキュラムへの移行が円滑に進むよう、教育効果の測定やクラス分け等で各学部への支援を、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：VELC Test Online のスコアで以下のクラス分けの実施、また実施支援を行なった。2023 年度より始動した学部別 1 年次必修「現代経営学部：GENKEI English PBL AB・GENKEI English Presentation AB」「人間科学部：College English I-1AB, College English I-2AB, College English I-3AB」「グローバル・コミュニケーション学部：College English I-1AB・College English I-2AB」および 2 年次必修「応用英語 I」、と選択必修「応用英語 II」がこれに該当する。英語特別選抜クラス(ALPS)は、書類選考、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。また、2023 年度秋学期より VELC Test Online を対面で実施することにより、受験率の保持につなげた。

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、次回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 32 名中 1 名のみとなり、春秋両学期受験した学生は 5 名であった。

②Lounge Time・バーチャル・イングリッシュ・ラウンジ(VEL)：昼休みの Lounge Time は対面とオンラインを併用した。参加者の平均は春学期 VEL7 名、Lounge Time19 名、秋学期 VEL5 名、Lounge Time7 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、参加者数は延べ 176 名(平均 29 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：インターン生は6月に1名が着任し、9月にもう1名が着任した。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：アンケートと懇談の結果、2024年度よりCALL教室のCALL機能の利用を停止し、PC教室として利用することを決定した。

2. 長所・特色

(1)教育内容の把握：新プログラムの移行期を考慮し、現状把握と支援のために、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と大学のミッションやCPへの意識調査を実施した。同時に、英語科目担当者対象に同様の大学のミッションやCPへの意識調査を実施し、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。例年通り、学科別、入学年度別に比較したが、どの学科も2022年度入学生に比べ、2023年度入学生のスコアは低い。入学以来、有意に伸びたと言える学科はない。

(3)国際交流センター(IEC)との協働：国際交流センター(IEC)が主催しているGlobal Loungeのイベント等の支援に加え、2024年度のインターン採用からは合同で選考を実施しているなど連携を深めている。

(4)ALPS(Academic Learning & Professional Skills)クラス：4年生の履修者は10名となったが、例年通りに年度末の2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2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、2024年度の入学生からはグローバル・コミュニケーション学部と人間科学部でプログラムは継続となるが、運営は学部が行うことで決定している。

(5)高大連携：2月に2回に渡り指定校推薦のある我孫子二階堂高等学校に特別講師とインターンを派遣して出張のイングリッシュ・ラウンジを実施した。今後もこのような活動などを通して高大連携に努める。

3. 問題点

(1)学部別英語プログラムの運営と管理：2024年度より2年次においても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。学部別カリキュラムが進行する中で、我々の英語カリキュラムを支える兼任講師への情報共有とコミュニケーションも課題である。

4. 全体のまとめ

EEDCの教育実践や運營業務について、可能な限り可視化、システム化に努めた。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、大学ミッション・カリキュラムポリシーに関するアンケートも実施することに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、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 1 年次必修英語科目の担当者へ出欠状況調査を実施するとともに、学生支援の充実を図った。

以上

2023 年度 国際交流センター自己点検・評価報告書

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

2023 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。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。また海外協定校よりインターンを迎え入れており、前半のインターンの契約は 7 月で終了し、後半は 9 月から新たに 2 名を採用した。

1-2. 会議に関する規程及び部署の方針について

国際交流センターの教授会は、8 月を除く毎月 1 回、合計 11 回開催した。この会議に先駆け、センター長、主任、事務局による三役会を毎月 1 回以上開催した。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になった。また、2023 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

2-1-1 短期留学状況

短期留学フェアを春 5 月と秋 10 月に実施。春は 49 名、秋は 32 名が参加した。録画をウェブにアップし、欠席者への対応としたところ、48 回の視聴（2024 年 3 月現在）が確認された。

理念として、身近なロールモデル（ニアピア・ロールモデル）の紹介が重要としていることから、フェアでは 3・4 年生の留学体験を話してもらい、参加者へのアピールとした。申込者には UPI テストで学生の留学適性を確認し、一部の学生には相談と面接を行った。

また、今年度は寄付プログラム「ニュージーランド・スタディツアー」を実施した。目的は初めての海外研修のハードルを下げることに重きをおいた。23 名の応募があり GPA、志望動機、将来の夢などを勘案し 6 名を選抜した。（表 1）

2-1-2. FPT 大学ベトナムのダナン市

ベトナムのダナンにある FPT 大学と新たなパートナーシップ（協定）を締結した。2024 年にはベトナム・デーを開催し、将来的には新しい体験学習プログラムを協働して開発する予定。この提携により本学の学生がベトナムでの海外インターンシップに参加する可能性が生まれた。

2-1-3. ISA (Independent Study Abroad) 海外自主研修プログラム

2024 年度から開始する『ISA』という新しい海外自主研修プログラムを開発した。選考と面接を経て 3 つの留学エージェントを選び、そのエージェントが実施するプログラムに学生が個別に参加する。学生は留学する国、期間、時期を個人の計画に沿って選択が可能となり、選択の幅が広がる。一定の条件のもと学生は本学での単位（2 単位）を取得す

ることが可能である。申し込みは、IEC の他のプログラムと同じスケジュールで行われ、学生はエージェントに申し込みをしたのち、プログラムに関する書類を提出し、審査過程を経て承認を得ることとなっている。

2-1-4. 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 6 名参加）。教員 4 名 (SHSU 1 名、TOGAKU 3 名) 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、Zoom セッション (学生と教員)、Zoom セッション (学生同士) を経て事後研修・報告という形となり、本学の学生は 2 単位取得が可能。学内ポスター掲示や TG ナビを通して学生へ案内し、登録者を募集した。

2-2. 長期留学

長期留学説明会を 2 回（5 月・10 月）対面式で開催した。5 月には 13 名、10 月には 12 名の参加者がいた。出発前オリエンテーションはコロナ禍より ICP と合同で行っている。秋出発（8 月）には 5 名（IEC）+ 4 名（ICP）、春出発 3 名にて、生活上の諸注意なども確認しながら実施した。

2-3. 社会人基礎力調査

2023 年には延べ 95 名が「社会人基礎力調査」を受験（短期・長期とも留学帰国前後に受験）。内訳は 53 名は短期留学参加者、5 名は長期留学参加者である。留学後のスコアは『計画力』、『創造力』、『実行力』、『発信力』にそれぞれ +5.0、+5.0、+4.9、+4.3 の向上が見られた。一方、状況把握力は -4.5 の低下があり、学生の『主体性』、『実行力』、『創造力』、『傾聴力』が他校と比べて高く、留学経験を通じて『柔軟性』や『受容性』、『自立性』が向上していることが分かった。改善すべき点は、『自立能力』の不足や『ストレス管理』、『問題解決能力』、『状況分析能力』、規律の向上が挙げられた。

2-4. 学内国際交流・IEC イベント

2-4-1. 海外留学と国際キャリア開発プロジェクト

『ニアピア・ロールモデリング』というコンセプトに基づき、キャリア開発プロジェクトを実施している。具体的には、『Future Me』韓国留学に関連したセッション、中国に関連したセッション（いずれも現役生と卒業生が参加）、そしてインターン生が主催した『ビジョンボードワークショップ』を開催。どのセッションも、学生が将来のキャリアや目標について考え、国際経験と将来をどのように結びつけるかを促すものである。（表 2）

ソーシャルメディア・インターンを継続し、新しい学生や潜在的な学生とつながる方法としてインスタグラムを活用している。1 年間の投稿で 280 アカウントにリーチした（最も成功した投稿はサム・ヒューストン州立大学に関連するもの）。フォロワーは 200 人に増えた。また、NZ デーなどのカルチャーデーに関連したクイズにもソーシャルメディアを活用したり、SNS は IEC の活動に興味を持つ学生を引きつけるのに有効な方法であると考えている。

2-4-2. SHSU in TOGAKU2023

対面式 SHSU を再開し、テキサス州のサム・ヒューストン州立大学から 13 名の学生と 1 名の教授を受け入れた。2 週間にわたり 20 以上のアクティビティを準備し、200 名以上の本学学生が参加した。2024 年は SHSU と TOGAKU の交流 10 周年にあたるため、プログラムは若干延長される予定である。

2-4-3. 鑑真杯中国語スピーチコンテスト

中国側のパートナーである浙江旅游職業学院の協力のもと、対面式の鑑真杯中国語スピーチコンテストを再開した。学内外から 5 名の審査員を迎えた。16 名の学生がコンテストに参加し、8 名が入賞した。また、イベント終了後にはレセプションも開催した。

2-5. 外国人留学生

2023 年 4 月以降、外国人留学生情報の管理を担当している。新入留学生を歓迎するため、4 月に『餃子パーティー』を開催した。また、留学生が IEC の事務所に在籍状況報告に来課した際に、彼らの出席状況を確認するのを見ず、声掛けをして生活状況などを把握している。また、JEES(日本国際教育支援協会)、私費外国人留学生学納金減免、2023 秋学期私費外国人留学生学納金減免、公益財団法人平和中島財団 外国人留学生奨学生募集を含む多数の奨学金や助成金の申請手続きも行っている。

2-6. 大学訪問

この年、多くの大学の代表者を受け入れたが、アメリカのトロイ大学、台湾の ISU 大学、カナダのカルガリー大学、オーストラリアのメルボルンにあるビクトリア大学、ベトナムのダナンにある FPT 大学の代表も含まれている。すべての代表者と将来的な協力について話し合った。

3. 問題点

新しいインバウンド学生制度に改善が必要と考えている。中国からの編入留学生制度を、要望のある台湾、他の提携先へと広げることも検討していけるだろう。また、完全な留学生交換システムを促進するためには、活発な議論を行う必要があるだろう（3+1 や 2+2 提携プログラムなど他の選択肢も検討する）。今後、『TOGAKU Impact2030』プロジェクトに関連する決定がさらに検討された際には、センタープログラムのモニタリングを継続し、さらなる拡張を検討する予定。

4. 全体のまとめ

パンデミック後、全体的にセンター関連の制度利用者数は順調な回復傾向にある。学生たちは再び海外に行き始め、2つの主要な学内プログラム、SHSU in TOGAKU2023と鑑真杯中国語スピーチコンテストを成功裏に復活させた。グローバル・ラウンジでは、学生向けのアクティビティが増え、大学生活の中で様々な国際経験を積むことができるよう、また学生のモチベーションを高め、国際体験を奨励する方法を常に模索している。

5. 改善状況

5-1. インターンシップ

IEC は EEDC と合同会議を開催し、プログラムの現状を維持し 2024 年度採用をすべての

協定校から募集することを決めた。EEDC と IEC の間のシステムを合理化することで、すべての応募が同時に受理され、その後の進行も同様に行なわれるようにし、現インターン生は自分たちの経験についてのビデオを制作し、応募者と共有した。ビデオ、プログラムに関する情報、よくある質問リスト、広告ポスターなどをまとめて新しい応募パックとして提供を開始し、27 の協定校大学に情報を送ったところ、2024 年度のインターンシップには 47 名の応募があり、関心の高さがうかがえる。

5-2. アメリカの海外体験演習パートナー

パンデミック以降、米国のパートナー校が短期の留学コースを提供しなくなったため、2024 年に新たな短期留学パートナーを見つける計画である。

6. 補足

(表 1) 短期留学参加者

	留学先	参加
夏期	イギリス (語学留学)	16
	韓国 (語学留学)	13
	カンボジア (インターンシップ)	3
春期	カナダ (語学留学)	9
	中国 (語学留学)	6
	フィリピン (エコツーリズム)	0 (不催行)
	ニュージーランド (スタディーツアー)	6

(表 2) 2023 年度 IEC イベントについて

イベント	開催日	内容	参加人数
『Future Me』 韓国	7 月 17 日	浅野 華菜 (韓国・建国大学に留学中)	学生 2 名
台湾義守大学来訪	7 月 13 日	ISU の学生は、グローバル・ラウンジで日本のビジネスについて日本語でプレゼンテーションを行い、東学の大学院生とも交流し、東京ドームシティや文京区周辺を見学した。	学部生 10 名 大学院生 2 名
『Future Me』 中国 「鑑真杯と中国留学から学んだこと」	10 月 10 日	中国イベント: 卒業生 (小澤 智慧氏) による講演会。	学生 6 名
フィリピンデー	10 月 17 日	フィリピン留学説明会・クイズ・スナック・アクティビティ。	学生 12 名
ニュージーランドデー	10 月 31 日	ニュージーランド研修説明会・クイズ・スナック・アクティビティ。	学生 22 名

『Future Me』 Vision Board Workshop	11 月 30 日	学生一人一人が「将来自分の なりたいイメージ」や「来年 はこんな一年にしたい」「グロ ーバルにチ ャレンジしたい こと」「留学してやりたいこ と」などという目標をあらわ す言葉やイメージ(雑誌の 切 り抜き)を選び、1 枚の紙にコ ラージュする「ビジョン・ボ ード」を作成する。	学生 9 名
--------------------------------------	-----------	--	--------

以上

1. 現状の説明

教養教育センター規程（以下、「規程」という）の第2条に記載の目的「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2023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を1か月に1度（8月を除く）開催し、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。

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、学外の大手協力会社と連携して「公務員基礎講座」を春・秋学期に開講し、一定の合格基準に達した3名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、2023年度は1名が公務員試験合格した。

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」と第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、各学部のアセスメントとして活用している「GPS-Academic」の結果報告とその活用法に関する全学研究会を開催した（IR委員会、外部協力会社（ベネッセ i キャリア社）との共催）。

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2024年度から新規担当者を補充する必要が生じた4科目に対して公募形式で選考を実施、計4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等を基に、本学における初年次教育の成果を確認した。

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、2024年度入学予定者に対し、対面での講習会、eラーニング形式のリメディアル教材「TOGAKU ドリル」、PC操作講習会・PCスキル確認テストの実施・提供を行った。

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、2023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（事業計画 No2-1, 2-3, 2-6, 2-7, 3-1, 4-3, 7-3）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。規程に則り、教養教育センター全体教授会を2024年3月に開催、主に本年度の活動報告を行った。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 of 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、現状の説明に記載したように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内外のアンケート等の結果に数値として表れていることが挙げられる（ベネッセ i キャリア社の「GPS-Academic」「IR コンソーシアム」の学生調査データなど）。

3. 問題点

1. 現状の説明で記載した項目のうち、「公務員基礎講座」合格に伴う単位認定者数、「TOGAKU ドリル」の取り組み状況については改善の余地がある。本センターとしては、学生や入学予定者へのアナウンス方法の改善等による対応を重ねているが、数値として目に見える成果にはつながっていない。ここ数年間の入試状況の変化による影響も考えられるため、他部署と連携しながら対応策を検討する必要があるかもしれない。

学修成果の可視化の一環として、本センターは「LMS システム及びポートフォリオシステムの活用推進」に関する業務を担った（2023 年度中期事業計画の No2-3, 2-6）。本年度から本格的な運用が開始された本システムに対して、必修科目の授業内容に絡めた活用などの対応を行ってきたが、学生・教職員の双方ともに活用率の更なる向上の余地が残されている。これについても、他部署と連携しながら更なる対応策を検討する必要がある。

4. 全体のまとめ

規程や中期事業計画の項目に照らしながら、2023年度の業務内容の点検・評価を行った。概ね適切に業務が行われていることを確認した一方で、いくつかの問題点も確認した。2024年度も長所・特色を維持しつつ、問題改善に向けた対策を検討する必要がある。

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」と目的として設置された。

オンライン授業の整備（ルールや運営等）や時間割編成といった課題については、教務部など関係部署との協働によりおおむね 2022 年度中に達成していることから、今年度の推進室の業務については、次世代教育推進室規程第 3 条第 1 項（4）に基づき、主としてトーガクポートフォリオ（以下、ポートフォリオ）の運用に関する業務を行った。前年度からの課題であったポートフォリオ利用状況の改善については、目標設定など学生自らが入力する項目について、今年度も引き続きオリエンテーションや授業でポートフォリオを利用する時間を設けることで、期間は限定的だが改善している。また、教員のポートフォリオ利用状況については、指導教員のフィードバック欄の新設や指導教員による面談記録の入力簡略化といったシステムの改善を講じ、以前よりも利用状況が改善している。面談記録などの情報は年次移行で指導教員が変わったとしても学生指導上重要な情報が引き継がれる点で大変有用であると期待されるが、その具体的な評価は次年度以降となる。

運営会議では、現行のポートフォリオシステムの問題点や課題について、他部署からの情報収集とシステムの改善に向けた検討を行った。会議の開催状況については、対面会議やオンライン会議によらないコミュニケーションツールを用いた電磁的方法により、議事が発生しだい適時、不定期に開催された。議事はチャット機能を用いて提示され、構成員は意見を書き込んだり反応を示したりすることによって議事を進行した。

なお、当推進室はコロナ禍におけるオンライン授業に関わる課題解決を目的に設置された組織であったので、今季をもってその役割を終え、解散する。これに伴い、ポートフォリオの利活用について、1 年生は教養教育センター、2 年生以上は学部が主体となって運用するよう部署ならびに学部長と学科長に依頼している。

2. 長所・特色

ポートフォリオの利用状況については、学生ならびに教員のログデータ（その内のアクセスデータ）を解析し、評価を行っている。その結果、オリエンテーションといった大学行事や授業と連携させることで学生のポートフォリオ利用状況が大きく改善することを確認している。

システムの改善については、現場の意見が非常に大切であるため、教務委員会やキャリアセンターなど関連する部署と協働を図りつつ行われている。とりわけ今年度の入学生は 4 年間通してポートフォリオを利活用する学生であることから、1 年生必修科目を管轄する教養教育センターとは密接に連絡を取り、システム改善を行っている。

今後は、ポートフォリオをどのように活用していくかという次の段階に移行していかなければならない。その準備として 2024 年 3 月 19 日（火）に「教学マネジメントから学び

の仕組みにおけるポートフォリオの意義や位置づけ、ポートフォリオを中心に学生の学びを支援する先進的な取り組み」に関する講演を全学研究会として開催し、本学教職員に対しポートフォリオの具体的な利活用方法に関する学びの場を提供した。ちなみに、ポートフォリオに蓄積される DP 達成度や診断テストといったデータはすでに IR 室と共有し、カリキュラム評価をはじめとした教学マネジメントに活用されている。

3. 問題点

ポートフォリオシステムの改善を検証するためにはデータ分析が必須である。来年度以降は次世代教育推進室が行ってきたポートフォリオの分析を学部がどのように進めていくか、特に高いレベルの個人情報を学部（それを担う教員）がどのように扱うかというダウンロード権限も含めた規定が急ぎ求められる。そして、ポートフォリオは、蓄積された情報をいかに将来に向けて活用するかが本来の問題である。ところが、現状はこれに関するマニュアルや仕組みが無い。これはポートフォリオの利用を活性化できていない要因の一つであろう。全学研究会での学びを一つの参考に、今後はポートフォリオ教育として、具体的に学修の PDCA を回すための知識や技能、学生指導での利用の仕方、そして教学マネジメントにおける位置づけなどをしっかりと明示していく必要がある。すると、これまでのようなアクセスデータのみを対象とした分析では不十分であり、さらに内容にまで踏み込んだ分析（目標設定の内容など）を適時行うことが必要となろう。

4. 全体のまとめ

ポートフォリオの運用に関する業務として、ポートフォリオの利用状況をデータに基づいて分析し、改善策を講じた。また、システムの改善を関連部署と協働して推し進めた。その結果、学生・教員の双方にポートフォリオ利用状況の改善が見られた。その一方で、来年度以降学部によるポートフォリオ運用上の問題やポートフォリオに蓄積されたデータの活用法にまでは着手できていない。ポートフォリオの大学行事や授業との連携やシステムの改善は今後も継続していくとともに、全学研究会での学びを参考に教学マネジメントまで視野を広げて、ポートフォリオをどのように位置づけ、ポートフォリオに蓄積された情報を学生・教員、そして大学のそれぞれの立場からどのように活用していくかの方法について整備していく議論が求められる。

5. 改善状況

前年度、ポートフォリオの利用状況の改善とそのデータ活用が課題として挙げられた。前述の様に利用状況については、大学行事や授業との連携を進めたり、システムの改善を図ったりすることで改善が見られたが、その一方でデータ活用にまでは着手できていない。この議論を進めることは急務であるが、今後は学部が主体となってポートフォリオを運用していったとしても、各学部や関係部署と連携して、大学としてポートフォリオをどのように位置づけ、どのように活用していくかの全学的な議論の場を設けることが必要だろう。

以上

3. 各 委 員 会

1. 現状の説明

2023 年度の現代経営学部教務委員会は、教務委員会内規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、その他職員各 1 名の合計 8 名にて構成した。

2023 年度の定例教務委員会の実施回数は 11 回である。臨時教務委員会は開催していない。今年度の教務委員会は全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

現代経営学部教務委員会では、問題が顕在化する前に把握・対処することを心がけて運営している。こうした点を活かし、2023 年度の現代経営学部教務委員会では、目標達成に向けて次のような点に精力的に取り組んだ。

【カリキュラム改編への対応】

2023 年度はカリキュラム改編を実行に移す初年度であったことから、とくに次の点に配慮した。

① 履修指導体制の拡充

新カリキュラムでは、単に科目の見直しだけでなく、コース設計の見直しや、「自由選択科目」の設置など、新たな制度の導入も行った。それに先立って 22 年度入学生からは、CAP 制度や進級要件の見直しが行われていたことから、学年によって各要件が異なるという複雑な状況になっている。こうした状況を踏まえ、「入学年度別、履修指導の留意事項一覧」を作成して履修指導にあたる学部教員に配布した。このほか、年度はじめに説明会を開催し、十分な履修指導が行えるように体制を整えた。

② 新カリキュラムへの円滑な移行

新カリキュラムの対象となる 1 年生向けの新科目が円滑に開始されるよう、物品手配も含めて周到に準備をした。また、24 年度に内容変更を予定している 2 年生対象の「専門基

礎演習Ⅰ、Ⅱ」の内容を教授会に諮りながら検討するなど、次年度に向け用意している。

一方、22年度以前入学生向けの旧カリキュラム科目のうち、いくつかの科目は新カリキュラムでは見直しの対象であり順次閉講させていく。これにより学生に不利益が生じないよう、各段の配慮をしながら進めていきたい。

【シラバスフォームの改編】

各科目の授業内容・到達目標の関係を明確にするため、24年度のシラバスでは、到達目標に挙げられる各項目がディプロマ・ポリシーとどのように関連しているのかを明記するようにフォームを改編した。さらに、この情報をカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー作成にも反映させている。今後は、これらの新たに盛り込んだ情報を履修指導に活用していきたい。

【批判的思考力の育成】

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)力の育成を重視している。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た。

【退学防止への取り組み】

退学防止にあたって、次のように活動した。

まず、各学期のはじめには成績低迷者を対象に成績指導会を行った。春学期成績に基づく成績指導会は、9月7日に実施した。1年生は対象者70人に対して56人(出席率80.0%、オリエンテーション時の指導を含む)、2年生は対象者82人に対して52人(63.4%、同)が出席した。また、24年度の2年生、3年生を対象とする23年度秋学期成績に基づく成績指導会は3月28日に開催した。いずれも学生に反省を促し、改善法を検討させるよい機会であることから、今後も継続して行っていく予定である。

また、1年生に関して、問題を抱える学生が多くいることを入学直後の早い段階で把握できた。このため、1年生の必修科目を担当する学部専任教員のミーティングを6月下旬に開催し、各教員の持つ情報を教員間で共有した(3.(1)で詳述)。

一方、これまで成績不振の学生や、遅刻・欠席の多い学生に向けた指導に偏重していたという反省から、成績優秀者の満足度を高めることにも注力した。その一環として、学部として、ホームルームクラスの教員の推薦により意欲ある学生を募り、学外研修を実施した。

3. 問題点

(1) 1年生の学修支援のための教員間、部門間の連携

2023年度の入学生に関しては、授業担当教員が把握したほか、学生支援課からの情報提供や家族会での保証人による申し出等を通じて、様々な問題を抱える学生がいることが早い段階で確認された。こうした点を踏まえ、6月下旬に、1年生の必修科目を担当する学部の専任教員の意見交換の機会を設け、個人情報保護に細心の留意をしつつ情報共有をした。また、そのような学生のうち、特段の配慮が必要な学生については、その学生の抱える問題の内容に応じて、学生支援課や他学部教員の力を借りて対応した。

(2) 課題や試験での不正行為

剽窃行為等の不正行為については各期のオリエンテーションや授業を通じて学生に指導

をしている。しかし、残念ながら 23 年度秋学期に教養科目 1 科目、専門科目 1 科目の合計 2 科目で、複数の学生に剽窃行為が確認された。これについては、本学のルールに従い、教務委員会で対処した。

このような不正行為は、昨年度に続いて確認されたものであり、極めて遺憾である。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、学生の不正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。

(3) 遅刻者・欠席者への対策

ほとんどの授業が対面授業に戻ったことから、改めて、遅刻者や欠席者の多さが目立つようになった。各学期の授業開始前に開催する成績指導会では、成績不振者の多くが遅刻や欠席過多をその理由として挙げており、その防止が喫緊の課題である。とくに、1 年生の段階での遅刻や欠席の多さは、学修に支障をきたすだけでなく、友達づくりにも影響すると考えられ、なおさら学校から足が遠のくという悪循環につながりかねない。

こうしたことを踏まえ、24 年度からは、試行的に、従来 1 時限目に配置していた 1 年生の教養基礎演習の授業を、春学期は 4 時限目、秋学期は 5 時限目に移行することとした。これにより、教養基礎演習の遅刻や欠席が減るとともに、多くの学生にとってクラスが“居場所”として機能することを期待している。この時間割の変更がどのように影響するのか、教養教育センターとも連携して、検証していきたい。

4. 全体のまとめ

カリキュラム改編の初年度にあたる 2023 年度は、新カリキュラムの円滑な導入が大きな課題であった。関係各所の協力の下、大きな混乱もなく年度を終えられることは、高く評価したい。また、24 年度用シラバスでは、到達目標とディプロマ・ポリシーの関連づけができるよう、フォームを改めた。このような改善は引き続き行い、カリキュラム・マップやカリキュラム・ツリーの拡充にも反映させていきたい。

一方で、昨年度に続き、授業内課題や試験等での不正行為が確認された。今後、未然に防ぐための指導を強化していかなければならない。

5. 改善状況

2023 年度は、カリキュラム改編の初年度ということから、学生指導や時間割の配置などに細心の注意を払うとともに、履修指導体制を拡充した。これにより、大きな問題もなく、円滑に新カリキュラムをスタートさせることができた。

昨年度の剽窃の問題については、学部の専門科目のみならず、教養教育センターとの連携の下、教養科目でも指導を強化した。しかし、残念ながら、今年度も同様の問題が起きた。この問題については、今後も継続して学生に指導していく。

なお、昨年度指摘した、兼任講師の休講が相次いだことやアカデミックハラスメントの問題については、今年度は解決している。

以上

1. 現状の説明

人間科学部教務委員会は、「東洋学園大学教務委員会内規」により、教授会より選出された専任教育職員で構成され、規定に基づいた運営がなされた。2023 年度は 11 回の定例教務委員会を開催し、内規にて示されている下記の①～⑥の事項について検討した。定例委員会では、中期事業計画とも照らし合わせながら、①～⑥の定例業務が適切に進められているか確認している。7 月にはアセスメント・ポリシーに基づく学修成果評価報告書を作成し、3 ポリシーに関する達成状況等について点検・評価している。また、中期事業計画の教務事項に関連する項目については、進捗状況を 10 月に確認し、1 月に事業計画の達成状況を評価している。学修成果評価報告書や中期事業計画達成状況において、十分に達成されていない項目については、改善点等を検討して次年度の実行計画に反映させている。

- ①教育課程の編成に関する事項
- ②学年暦及び時間割編成に関する事項
- ③授業、履修方法、試験に関する事項
- ④成績評価に関する事項
- ⑤学生異動に関する事項
- ⑥その他教務に関する事項

2. 長所・特色

教育課程の編成に関して、2018 年度入学生からのカリキュラムを点検・見直し、2024 年度入学生のカリキュラムから社会教育士課程を設置した。これにより、人間社会コースの学修成果として社会教育士の資格を取得する学生が増えることが期待される。また、スポーツ健康コースでは、日本トレーニング協会が認定するトレーニング指導者の資格養成校に申請し、在学生在が資格要件を満たせば、受験資格を得られるようになった。これらの資格課程の新設により、新たな学生のニーズに応えられる教育課程の改善を進めることができた。

また、7 月にアセスメント・ポリシーに基づき、3 ポリシーの達成状況や学修成果について検証を行い、入学生の学力・思考力等の状況、在学生の単位取得状況、GPA の分布状況、資格取得状況等について評価報告書を作成した。これらの評価を踏まえた上で次年度以降の教育課程、授業方針や履修指導等の改善を試みている。

3. 問題点

試験に関する事項の点検・評価を各学期の成績が確定した後の定例委員会にて行っている。数年前から不正行為に関する問題が出ており、オリエンテーションや授業において、不正行為に関する注意喚起を強化しているが、今年度も春学期、秋学期ともにオンライン授業での課題や学期末レポートにおいて、剽窃といった不正行為が生じた。今後の定例委員会にて新たな対策を検討する必要がある。また、GPA が卒業要件に満たない学生に対し

て個別に履修指導を行い、成績不良者の早期発見、早期対応を実現できているが、成績の改善がみられない学生も一定数存在する。今後、成績の改善がみられない原因の特定、学修サポート等の環境整備について検討が必要である。

4. 全体のまとめ

定例委員会をはじめ、定例業務は滞りなく進行できた。アセスメント・ポリシーに基づく学修成果評価報告書や中期事業計画達成状況報告書等を作成することによって、定期的に教務事項に関する業務内容の点検・評価が着実に実行されている。また、評価の結果を受けて、次年度以降の教育課程等の見直し、改善に繋げる試みがなされている。一方、不正行為や成績不良学生に対する対応策については従来の対応策では改善がみられていないため、新たな取り組みの検討が必要となっている。

5. 改善状況

昨年度の問題点として挙げられていた 2018 年度からのカリキュラムと学修成果に関する評価については、アセスメント・ポリシーに基づく評価報告書によって点検することができた。オンラインを活用した授業運営方針については、定例委員会にて検討し、大学方針に反映された。

以上

グローバル・コミュニケーション学部教務委員会委員長 井上 実佳

1. 現状の説明

(1) 委員会の構成

2023 年度グローバル・コミュニケーション学部教務委員会は、「東洋学園大学教務委員会内規」（2023 年 4 月 1 日施行）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

2023 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。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 2 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、2023 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。また、2024 年度に向けて、グローバル・コミュニケーション学部の特徴を打ち出す授業運営ができるよう、対面科目におけるオンライン回の活用についてすでに学内で運用されている方針を再度明確化し、専任教員間で共有した。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、シラバスの表記内容、TG-Navi 経由の周知等で情報提供を行う仕組みを設計し実施した。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、成績不良学生および退学防止に関する取り組みを強化した。まず、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）を教員間で共有し面談に活用した。特に 1 年生については夏休みに教務部が個別面談を実施することで秋学期への準備をより実質的に行うことができた。2024 年度からは成績急落学生にも対処する方針である。退学防止については、学生支援委員会及び教養教育センターと共同で様々な情報を共有し議論を行った。特に、かねてよりオリエンテーションで実施していた 2 年次留年生に加え、2024 年度からは 4 年次の留年生に対する指導も実施することを決定した。これにより、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とカリキュラム点検

中期事業計画に関連し、2021 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活用した。具体的には、カリキュラムマップ／カリキュラムツリーの内容や、学部・学科のカリキュラム、学業への取り組みについて解説した小冊子『学びの手帳』を新入生に配布した。そのうえで、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オリエンテーションやコースガイドレクチャーで詳細に解説した。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。さらに、2023 年度は最新のカリキュラムに基づくナンバリングを実施した。これにより、学部全体、量学科の各科目の位置づけが可視化された。カリキュラムの点検については、学生のより充実した履修を目的とし、学部の 3 ポリシーや学生のニーズにもとづいて新カリキュラムの検討に着手した。春学期の履修傾向、秋学期の履修登録状況を踏まえ、カリキュラム運用上の問題点を抽出した。新カリキュラムに対応したカリキュラムマップとカリキュラムツリーの整備・改善にも取り組んだ。

(4) 持続可能な開発目標（SDGs）を意識した履修

昨年度に引き続き、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必須とした。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

改訂後の CAP 制度のもと、学生が進級や卒業に支障なく履修、修得ができるよう、各科

目の履修人数を把握し、検討を実施した。また、担当教員へ履修生の出欠入力依頼を行った。その一環として、従来は出欠入力の項目が「出席」「欠席」のみであったが、「遅刻」「公欠」といったより詳細な状況も記録できることが望まれた。そのため、学術情報施設群委員会とも連携し、2024年度にむけて「遅刻」「公欠」の入力が可能となる予定である。

(6)懲戒処分規程(案)の審議規程作成と運用

より公正な履修を図るため、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の枠組みを活用して、また、学生支援委員会とも連携し、懲戒処分規程(案)の審議規程を作成した。また、円滑かつ明確な運用を目的にフローチャートを作成し、グローバル・コミュニケーション学部教授会で周知した。これにより、定期試験をはじめとする成績評価の公正性を高めることができた。

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の知見をいかに維持していくか検討を要する。対面授業の割合が高まる中、オンラインを教育・業務運営の基本的ツールと位置づけ活かす方策を引き続き検討すべきである。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、PBL や講義科目における海外や社会との連携など有用性を生かした活用方法を導入することが期待される。

(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なる必要がある。特に、入学生数の拡大を目指して、これまであまり十分に対処されてこなかった成績状況が良好な学生への充実した履修提案が期待される。

(3)ポートフォリオを活用した学生の自覚的・計画的履修と教職員・学生間の情報共有を要する。これまでも教養教育センター等で1年次のポートフォリオ活用が進められているものの、教務として全学年のポートフォリオ活用はいまだ十分に進んでいない。学生が4年間の履修を自覚的かつ計画的に行うこと、各学生の履修状況を教職員間で共有するための情報共有を目的としてポートフォリオ活用が期待される。特に、外部試験の受験や実践的学習の履修をさらに促すとともに、それらのプロセス・結果をポートフォリオに記載するよう促進する。また、ポートフォリオでの成果記述で土台となるルーブリック検討を促進することが期待される。

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公式・非公式での情報共有や打ち合わせを頻繁に行った。

以上

学生支援センター長 佐藤 淳一

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、各学部の教授会より選出された教員（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、教授会規程第 9 条第 2 項第 2 号および第 3 項に基づき、東洋学園大学学生支援委員会は設置され、東洋学園大学学生支援委員会内規に従い、運営を行なっている。

今年度の委員会は、対面及びオンラインで 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、学生が学修に専念し、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、学修意欲を高め、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。

今年度の中期事業計画においては、「3-1 効率的かつ充実した学生生活支援の実現」について、前年度のオリエンテーションを検証し、今年度春学期では新入生の大学への早期定着を図るため、タイムスケジュールの内容と日程調整を行なった。振り返りを行なった結果問題がなかったことを確認している。「3-2 SDGs に基づいた食生活改善」について、食生活に関する情報や SDGs に関するクイズなどを 4 回にわたり配信した。「3-3 課外自治活動団体への支援」では、各学生団体作成の年間活動計画書に基づき活動を行なわれているか、確認を行なっている。また新たな取り組みとして各学生団体の活動や新設団体設立方法などの情報についてインスタグラムを活用しての周知したことやスタンプラリーなどでの加入促進に取り組んだ。「3-4 修学支援体制の充実」について、3 部署と連携し、その内容や支援学生からの振り返りを行い、改善に取り組んでいる。これまでの課題であった修学支援コーディネーター配置については、2024 年度より配置できる見込みとなり、より充実した支援が行えると思われる。「3-5 奨学金・褒賞制度」については、見直しや一部追加や修正を行なった結果、今年度は学部長賞において、申請者 47 名のうち対象となった 40 名が承認された。申請者が増えていることから学修意欲の向上や成長支援に繋がっていると思われる。

今年度より運用開始となった障がい学生支援諸規程に従い、教職員対象の研修として 7 月にダイバーシティ関連の多様な性について学内講演会を開催、2 月には「障害者差別解消法の改正を踏まえた障がい学生への合理的配慮と修学支援」についての講演会を開催した。

2. 長所・特色

本委員会の長所は、中期事業計画3「充実の学生生活支援」に掲げられた事業を中心に学生支援センターの3部署とともに取り組んでいるところであるが、小規模大学のメリットを活かし、教員、職員が日頃から学生個々についてこまめにコミュニケーションを図り、教職員が協働し多様性を尊重した学生生活支援に取り組んでいる。また、障がい学生への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おり、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、各学部と学生支援委員会および学生支援センターとの連携が円滑に行なわれている。取り組み過程から実行に至るまでの組織間連携のフットワークの良さは、本学の学生生活支援における大きな長所といえる。

3. 問題点

障害者差別解消法改正に伴い、2024年度より障がい者への合理的配慮の提供が義務化され、全学的に取り組む必要がある。今後、合理的配慮を提供するうえで、教職員の合理的配慮等への理解促進は不可欠であることから、教職員に向けて情報サイトの整備を行い、活用できるものとした。また、4月より配置する修学支援コーディネーターには、本学の支援状況を早期に把握してもらい、新たな取り組みのための準備を進めていきたい。

なお、他大学では公表しているLGBT等の学生に関する方針については、今後も継続して検討していく必要がある。

4. 全体のまとめ

今年度の春学期のオリエンテーションでは感染防止に配慮しながら、対面を軸にオンラインコンテンツを組み込んだ。5月に新型コロナウイルスが感染症法上5類に変更されたことにより、それ以降は対面での活動が増えたが、学生支援センター3部署および学生支援委員会が協働し、感染予防対策を講じながら様々な案件に対応した結果、新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染を拡大させることなく学生の修学環境が維持できたことは、ひとえに情報共有と連携によるところが大きい。課外活動においても特に大きな問題もなく活動できている。また、中期事業計画は各部門で振り返りを行い一部修正しながらも、概ね実行に至っている。

5. 改善状況

今年度の委員会は新型コロナウイルスの5類移行に伴い、対面とオンラインのハイブリッドで開催としていたがオンラインでの参加が多く、今年も活発な議論が多くされなかったため、対面を中心とした開催を検討する必要がある。

障害者差別解消法改正に伴い、今年度は2022年度中に策定した東洋学園障がい学生支援諸規程に基づき、3部署連絡会を開催し、障がい学生支援に関する事項について審議しており、滞りなく運営された。また、2024年4月より、継続課題であった安定的な支援対策整備のために必要な臨床心理士等の有資格を持つ修学支援コーディネーターが、学生支援課内に配置されることとなった。これにより障がい学生への修学支援の更なる向上、学

生サービスの向上など充実した支援が行えると思われる。

また、継続課題として、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。

以上

2023 年度 入試企画委員会自己点検・評価報告書

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189名(定員245名)で充足率は77%、人間科学科は入学者179名(定員200名)で充足率90%、グローバル・コミュニケーション学科は入学者59名(定員110名)で充足率は54%、英語コミュニケーション学科は入学者46名(定員100名)で充足率は46%であった。全学の入学者数は473名で充足率は72%となり、定員655名を4年連続で下回った。昨年度入学者数からは124名減となっている。

編入学の入学者は、現代経営学科は5名(定員35名)、人間科学科は6名(定員20名)、グローバル・コミュニケーション学科は4名(定員10名)、英語コミュニケーション学科は2名(定員10名)であった。

【会議に関する規程及び部署の方針について(入学試験に関する規程)】

「東洋学園諸規程」3. 諸規程(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。

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。

今年度受験生増加を企図し、総合型選抜において選考方法の見直し、併願型の導入(10月期、12月期)を行った結果、全学部学科において受験生が増加した。(100名(昨年度)→159名)

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】

2023 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・入試対策プログラム)の実施について
- (3) 総合型選抜入試(小論文)の見直し、併願導入について
- (4) 小論文添削プログラム実施について
- (5) 特待生C(入学金免除)の拡大設置について
- (6) 特待生Dの設置について(寮費減免)

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。大規模来場型を3回開催した。(6/1/、8/19、8/20) また、入試対策イベントとして「指定校・総

合型対策先取りプログラム」(7/31)を実施した。

入学者選抜としては、総合型選抜において選考日当日に行っていた小論文を、課題事前提示(現代経営学部)、事前提出(人間科学)、口頭試問(グローバル・コミュニケーション学部)にそれぞれ学部毎に変更し、受験生が全学部で増加した。

学校推薦型選抜指定校制、一般選抜において特待生Dを新設し、首都圏外の入学希望者を中心に一人暮らしの家賃補助を行った。

【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が入試問題を立案し、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。

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

【選考】

本学においては、「選考における公正性の確保」と「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選考を行った。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

総合型選抜、私費外国人留学生特別入学選抜以外の全ての選抜で受験生、入学者とも減少した。このことは18歳人口の減少、文系学部への進学希望者減少、他大学の募集状況などの外的要因の影響が小さくはないが、本学における受験者数対前年比64%、一昨年比54%という減少傾向は募集策だけに留まらない大学規模の改革を必要としている。また、受験生の受験機会の早期化への対応として今年度総合型選抜に併願期を導入し、選考方法を見直し、受験者数、入学者数は増加した。しかしながら、この見直した選考方法が学部毎に異なったことは、ステークホルダーにとって理解が複雑と映り、更なる増加機会の損失となったと考えられる。更に編入学の充足率についても、専修学校指定校を増加させたが、募集の効果は乏しく、所謂、首都圏大学定員厳格化影響下で増加していた編入学希望者も減少していく中で今後の編入学については抜本的な検討が必要である。

4. 全体のまとめ

総合型選抜での受験者数、入学者数の増加はあったが、その他の選抜では減少となり、入学者定員の655名に対して72%の473名の入学者(受験者数は64%)となった。定員の未充足は4年連続となり、今年度は全学部で定員を下回った。今後の入学者選抜における検討点としては、選考方法の不統一に課題はあるが、総合型選抜、あるいは増加傾向にある外国人留学生の入学選抜に受験者数増加の可能性を見出しているため、他の入学者選抜の回復にも注力しつつ、傾注していきたい。その為に、次年度は全学部で共通の入試企画を検討する会議体を運営したい。

5. 改善状況

【第2期認証評価 努力課題】

努力課題である人間科学の定員充足率に関して総合型選抜において小論文を事前課題とすることで受験者数を増加させた。年間の入学者選抜では受験者数入学者数減少も今年度0.90と2017年0.83に比してと改善はしている。

同、編入学の充足率に関して、専修学校への指定校認定を行った。＜2017年→2023年比較＞現代経営（0.14→0.14）、人間科学（0.08→0.30）、グローバル・コミュニケーション学部グローバル・コミュニケーション学科（0.30→0.40）、グローバル・コミュニケーション学部英語コミュニケーション学科（0.10→0.20）と改善はしている。

【第2期認証評価 改善勧告】

グローバル・コミュニケーション学部の過去5年間入学定員比率の改善勧告については、学校推薦型選抜公募制、総合型選抜において、独自の受験サポートプログラムの実施や、口頭試問の導入などを行った。＜2017年→2013年比較＞グローバル・コミュニケーション学科（0.86→0.82）、英語コミュニケーション学科（0.63→0.64）と改善には至っていない。

【前年度の問題点・全体のまとめ】

出題ミス防止策として、確認作業の重層化を図った。具体的には検証者、回数を増やして検証を行った。事前にミスを発見するに至り、事故を未然に防ぐことができた。

学部間の入学定員の変更は一時的な凌ぎ策に過ぎず、今年度入学者選抜においては、全学部で定員を充足することができなかった。全学的な改善策の検討が必要である。

以上

1. 現状の説明

今年度の広報委員会の重要な決定は規程に則して委員会（今年度は4回実施）の開催を持って行った。その他はTeamsでのやりとりをもって事に当たった。

運営に関して、現状では教員と職員の役割や位置づけに関する認識が食い違う面が見られたので調整を行った。さらにそれらの役割の根拠となる規程自体においても検討して改訂を行った。このように現状の運営に関して、委員会において改善に向けた取り組みを実施した。

また、地域連携・文京区の方々への広報活動の観点と認証評価への影響を鑑み、文京アカデミアからの後援を受けるべく東洋学園大学として後援を依頼する申請を行った。それに伴い、申請に必要なものとして、「東洋学園大学公開講座実施規則」と「公益財団法人文京アカデミー後援名義等使用承認要綱」を作成した。

2023年度の公開講座は4月から8月に渡って計7回開かれた。すべての市民に開かれて受講料無料でWebページから受講申込みが行われている。2021年度以来、オンラインと対面の形式を踏襲している。

次年度2024年度の開催に関して、開催を1回減らして6回とすること、開催時間を土曜の午前中に収めるようにするなどの変更を行った。

2. 長所・特色

広報委員会の目的は、一般的に大学の使命のひとつである「地域市民・社会との連携」「大学・教員による社会貢献」をダイレクトに行っていることである。基本的には流山キャンパス時代から長らく変わらずに伝統として続けているという特色がある。

3. 問題点

総務と広報と教員という複数の構成員による運営をスムーズに進めていくという課題があるが、規程の改正を初めとする調整を実施してきたのだが、今後に向けてさらに改善していく必要があるだろう。

公開講座としてはネットも含めて多くの市民のアクセスをもらうことで大学としての社会貢献になっていることは確かであるが、その程度や浸透度や大学ブランドの形成は十分といえるのかということをデータで見極める手法や基準の設定は大変に困難であり、よさそうだから続けているということにならざるをえない。

広報委員会は実質は公開講座を行う委員会であるので、他の大学広報との役割名称での混淆が生じている。公開講座委員会などと名称を変更することも今後検討していくことではないだろうか。

4. 全体のまとめ

広報委員会は従来及び前年度を踏襲した伝統ある公開講座を開催した。

運営に関する役割を調整して規程を改定した。

文京アカデミアの後援を得るべく「東洋学園大学公開講座実施規則」と「公益財団法人文京アカデミー後援名義等使用承認要綱」を作成した。

5. 改善状況

来場者の年齢層が高齢に偏っていることについては、全体的には変わるわけではなかった。

教職員の異動による引き継ぎの問題はある程度不可避なものとして対応した。

オンライン配信に関する不安定さのリスクについても機材や操作できる人材確保に限界があるという状況は続いている。

スムーズな運営に向けた改善策が試みられた。

6. 補足

2023 年度 公開講座一覧および参加者数

回	日程	講演者	テーマ	対面	オンライン	合計
第1回	5月13日	井上 実佳	オックスフォードからみた世界ーポストコロナとウクライナー	21	89	110
第2回	5月20日	岡本 浩一	抹茶茶碗のうんちく：歴史性・科学性	72	288	360
第3回	5月27日	箕浦 龍一	「大変革の時代」にどう立ち向かうのか？～ポンコツな日本型組織の課題と変革～	19	58	77
第4回	6月3日	渡部 潤一	幻の流星群を追って	27	115	142
第5回	7月1日	上野 千鶴子	次世代にどんな社会を手渡すかージェンダー平等の明日		332	332
第6回	7月22日	飯田 明日美	ニーチェ『悲劇の誕生』を読む	33	114	147
第7回	8月5日	田中 巖	学歴と賃金格差：大学教育にこれから求められること	22	75	97
合計				194	1071	1265

以上

1. 現状の説明

学術情報施設群委員会については、2023 年 4 月 1 日に新たに「東洋学園大学学術情報施設群委員会内規」が制定され、第 1 条において以下の目的が示された。

第 1 条 委員会は、学術情報施設群が供する学修および教育研究支援に関する事項について検討し、必要な措置を講じることを目的とする。

また、第 4 条において、以下の事項を検討し、教授会に報告するとしている。

(1) 図書館が学生に供する学習支援に関する事項

(2) 図書館が教職員に供する教育研究支援に関する事項

(3) 図書館の相互協力ならびに地域貢献に関する事項

(4) メディアセンターの、教育研究に資する IT 機器、ソフトウェアの導入と運用維持に関する事項

(5) メディアセンターが供する教育系システムの改善に関する事項

(6) その他、第 1 条の目的を達成するために必要な事項

上記に基づいて、委員会を開催し、検討を行った。

(1) 委員会の構成

学術情報施設群委員会の委員は、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学術情報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、全体委員会を年間 5 回、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

①例年 6 月に行われる学生のオンライン環境に関する「学術情報施設アンケート」の内容についての検討と結果の把握。

②2023 年 9 月より導入した Office365 第 1 アカウントの「多要素認証」についての、検討と、実証。

③9 月と 2 月に行った、「オンライン教育ツール研究会」の企画と実行。

④本学リポジトリの運用改善に関する事項の検討。

⑤図書館等公衆送信サービスの本学図書館における導入についての検討。

⑥本学におけるラーニングコモンズスペースの設置、利用についての検討。

⑦本学の教室 IT 設備等に関する改善の検討。

2. 長所・特色

- (1) LMS としてのキャンパスクロス、オンライン教育ツールとしての Office365 の各アプリの運用についての普及、サポートのため、「オンライン教育ツール研究会グループ」の Teams を作成し、オンラインの研究会を 9 月、2 月の 2 回行った。
- (2) 教員の Office365 第 1 アカウントについて「多要素認証」を導入するにあたり、委員は先行して試行し、状況をフィードバックした上で導入を行った。
- (3) 図書館、メディアセンターにおいて、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。
- (4) ラーニングコモンズについての中期計画を、学生の学習サポートという視点から再定義し、委員長が FD フォーラム参加や他大学の見学を行った。

3. 問題点

- (1) キャンパスクロス、Office365 の使用ノウハウの共有のために、教員向けの Teams グループを立ち上げ、研究会も行ったが、Teams についてはあまり活発な議論が行われていない。また、教員向けの使用感アンケートを昨年に引き続き年度末にとったところ、使い勝手について改善が必要と思われる仕様が特にキャンパスクロスにおいてみられたが、それらの改善要求にベンダーが応じる速度が遅いと感じられた。この件についても検証できるようにしていきたい。一方で、オンライン授業での学生側の問題(一部の成績不良学生はオンライン科目を多く落としている)や、教員側の問題(教務からお願いしている仕様に従わず授業運営を行っている)なども見えてきた。
- (2) 中期計画に「ラーニングコモンズスペースの検討」を新たに設けたが、委員長の FD 研修や、他大学の見学以外に、委員会での話し合いなどに時間を割くことができておらず、問題意識が煮詰まっていない。
- (3) 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。学生や社会の傾向として、読書や情報収集もオンラインで行ってしまう傾向があるため、図書館利用の回復の速度が遅れていることが考えられる。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

委員会をできるだけ定期的に開催し、年 5 回の開催を行うことができたとともに、毎月教授会報告事項連絡会としてオンラインで集まり、各学部委員と事務職のコミュニケーションが図れた。

また「オンライン教育ツール研究会」の 2 回開催が行えたことは、大きな進展である。中期計画に「ラーニングコモンズスペースの検討」を盛り込み、調査、検討を行ったのも新規の動きである。一方、3 に書いたような問題も浮上している。

図書館の利用者数、貸出冊数はさらに改善が見られたが、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運用サポート、ポートフォリオの運用サポートがあった。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、および数が減ったオンライン授業について、学生が受講する際のサポート、オンライン授業、対面授業を含めた教員のオンライン教育ツールサポートと普及が必要と捉えている。2023年度に2回行った「オンライン教育ツール研究会」を継続したいと考えている。

(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、席数を増やすことができなかった。2023年度に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たため、いわゆるラーニングコモンズ的な活用法を検討したが特に大きな動きはできなかった。4、5号館の改装計画に合わせて、継続して、ラーニングスペースについて検討を続けたい。また、②については、対面授業数が増え、「教養基礎演習A/B」などで図書館演習の時間を取り入れたこともあり、2022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、コロナ禍以前の利用数までの改善を目指したい。

6. 補足

- ・第1回「オンライン教育ツール研究会」2023年9月21日(木)12:00～

発表者 今井克佳(委員長)

「キャンパスクロス用いたオンライン授業実践例・舞台芸術」

- ・第2回「オンライン教育ツール研究会」2024年2月29日 11:00～

発表者 下山幸成教授(グローバル・コミュニケーション学部委員)

「ICTツールを活用した授業実践例」

- ・各回では実践事例の発表の他に、教員の利用アンケートへのフィードバックをメディアセンター職員から行った。

以上

2023 年度 就職委員会自己点検・評価報告書

就職委員会委員長 堀口 真宏

就職委员会主任 本庄 加代子

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 3 名、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。

2022 年度は就職希望者を対象とする就職率は 95.6%であった。2023 年度は、97.0%と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 95.8%、人間科学部 98.2%、現代経営学部 97.1%)。

2. 長所・特色

①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指導教員による学生の就職状況調査を取り入れている。2023 年度からポートフォリオの本格導入により、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い、ゼミ指導教員によるコメントの記入も行われている。

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「キャリアデザイン入門」「キ

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

2023年度は企業における求人需要が旺盛となっていることから早く優秀な学生の確保に動き出し、募集の早期化がさらに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、十分な企業研究等が出来ずに就職活動が長期化した学生の「二極化」が見られた。加えて「就職を希望しない」選択をする学生もあり、「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、インターンシップ・オープンカンパニーの参加や業界研究・企業研究など着実に準備を始め就職活動に臨み結果を出せたが、後者の学生は、十分な企業研究等が出来ずに就職活動に臨んだものの結果が伴わず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化したという傾向がある。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、一番身近なゼミ指導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。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。また、早期の就職活動が顕著となっているため、3年次におけるスタートを早期に支援を行い、就職活動がうまく進めていけるような流れを作っていけるようにしていきたい。

②キャリア教育との連携の問題

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修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ポートフォリオによる就職状況調査の推進

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、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ため、引き続き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改善について

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のさらなる上昇を考えている。

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、キャリアセンターからの学生、ゼミ指導教員、保護者への就職に関連する情報共有を強化し、また、中長期的な視点として、世界情勢の変化や急速に高まるAI技術の発展の中で、従来にはない流動的で不確実性の高いVUCAの時代に学生に求められているキャリア形成やマインドを支援出来る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

紀要委員会関連の規程は 3 つある。

一本目は「東洋学園大学紀要委員会内規」である。

同内規は 2023 年（令和 5 年）度に定められたばかりの内規であるが、本委員会の根幹をなしている規約と考えられる。この内規では 2 条において教授会よりと書かれており、各学部ごとに委員長、及び、委員会を擁することになっている。しかし実際にはこうなっていない。紀要委員会の規約上の問題点として注目すべき第一点目はここにある。

本内規上の注目すべき第二点目は同内規で初めて紀要の内部質保証が謳われたことである。4 条で役割は、紀要と研究室だよりの編集、発行、原稿募集、及び審査、査読に関する事項とある。この項に関しては、現状、査読を中心に議論が必要な状況である。

紀要に関しては本年度 22 本の掲載になっており、量的な問題は今のところ発生していないが、現状むしろ本数が減ってでも質を維持し向上させることが肝要になっている。では、この内部質保証のために何が問題になっているか、これを見るために、規約の二本目「東洋学園大学紀要に関する規程」を見ることとする。本規程は 7 条あるが、教員の研究成果を内外に発表することを目的とし、執筆者を本学専任、特別講師と明確に特定した上で、残りの規約は査読についての記述で占められている。従って他大学ではあまり見当たらない紀要の査読付きについて深掘りする必要がある。（「4. 全体のまとめ」にて後述）

三本目の規約は「東洋学園大学紀要発行に関する細則」である。この規約は原稿の締め切り、発行予定、基準分量等について定めてある規約であり、現在、〆切り日時、下限について具体的な改定の議論が進められている。同細則は委員会内で改訂可となっている。

2. 長所・特色

紀要は発表の場を提供することで教員の研究底上げに寄与・貢献しており、同時に、論文・研究の質を高めることに留意している。一方で、委員会としては、執筆者に使い勝手を良くすることを常にも目指している。この点、本学部の紀要には査読付きがあるという特色がある。その他、共著を認めている点、同年度複数原稿を認めている点、非開示を認めている点、昇任に関する点数が比較的高い点などが、本学紀要の特色としてあげられる。3 学部で行われていることが多様性を高めており、これも本学紀要の特色であろう。

3. 問題点

2 であげた部分がそのまま問題点となる。特色が内部質保証に負の影響を与えかねないためである。使いやすさに制限を加えてでも質を高めたり、各学部ごとの独自性を出すために学部別に活動した方がいいという意見もある。

このような問題点を整理するため、2023 年度は 2 度の紀要委員会が開催された。

4. 全体のまとめ

紀要委員会の議論で出てきたことをまとめとして記述することとする。

1) 紀要について

まず第一に査読付きという制度についてである。

紀要に査読を付けるということ自体が制度としてもともと無理な面があった。

紀要は3学部にもたがっており、6名の紀要委員では、すべての査読付き論文の専門分野をカバーできないため、適切な査読者を特に覆面で選定するのが非常に困難な状況が続いている。それに加えて、①論文を見ないでタイトル+200字要約だけで査読者を決めなければならない、②執筆予定者の中に論文を取り下げるケースが毎年出ている、③落としにくいというプレッシャーを感じる査読者もいる、④学会に比べて査読期間が短すぎるといった点があり、学会論文とはクオリティも形式も相当違う査読付き論文となってしまう。一方で付与される点数が高すぎるとの指摘があった。(査読付きは査読なしより3点高い)

次には共著者についてである。共著者の資格として、「データ提供等その論文を執筆するにあたり欠くことの出来ない研究者」であることが重要である。また、①共著者の担当箇所を明示できる、②共著者が研究者である、ことが条件となっている。共著を認めるに当たっては、共著が必要な場合にのみ認めるべきであり、逆にそのような箇所が入っていれば、当然のごとく共著者とし、明示しなければならない。

本学でも、親族を共著者にする、学生を共著者にする、本来筆頭執筆者でなければならない教員以外への名義貸しをするなどの事例が横行している。また、他大学の例ではあるが、「ちょっと共著者にしておいてよ」といった取引発生の事例もきかれる。

次は非開示についてである。心理学分野などでは、プライバシー、研究倫理の問題でやむを得ず、非開示とする場合がある。このような論文についてはとにかく、クオリティが理由で外部に見せたくないという場合など、筆者都合による非開示が問題となっている。

次に学部別雑誌の可能性についてである。本学の規約(東洋学園大学紀要委員会内規)上は、本来ならば3学部に独立した委員会が必要であることは既に述べた。それに鑑みて、各学部に発表の場を用意するという考え方もある。現代経営学部には「現代経営経済研究」があるので、人間科学部とグローバル・コミュニケーション学部で1つずつ立ち上げるということである。

2) 研究室だよりについて

『研究室だより』の投稿数がこのところ年々減っている。2023年度はグロコミ学部の三名のみであった。投稿が減ってきた理由としては、先生方が皆さん大変お忙しい、これまで毎年のように投稿してくださっていた先生方が定年退職などでおやめになっている、近年は雑文書が業績として数えられなくなっている、などのことが考えられる。

このままでは自然廃刊(あるいは休刊)も止む得ない状況である。委員会としては、今のところ積極的に廃刊にしようという結論にはなっていないが、今後どうすべきか。

例えば、1. 廃刊にして、これまで『研究室だより』に書いていただいていた内容は『紀要』の研究メモなどのコーナーを利用することにする。2. 冊子としての形はやめて、デジタル刊行のみにする(現在でもデジタルデータは広報にお渡しして利用していただいている)。3. もっと多くの先生に書いていただけるよう、紀要委員会から先生方に積極的に執

筆依頼を持ち掛けるようにする、といった方策が考えられる。

以上の点を2つの刊行物のこれからの課題としてあげることとまとめる。

5. 改善状況

まとめて述べた課題を整理し、2024年度の教授会に諮る手はずを整えた。今まで改善と言ってもなかなか各学部での教員の議論を行うまでに進まなかったことを考えると大きな進歩と言えよう。

以上

(参考) 紀要委員会関連諸規程と紀要関連の諸課題

項目\規約	東洋学園大学 紀要委員会 内規	東洋学園大学 紀要に関する 規程	東洋学園大学 紀要発行に 関する細則	備考
内部質保証	4条6条			
査読		3条4条7条		
開示非開示		1条	9条	
共著		2条	3条	
新雑誌発刊	要新規程	要新規程	要新規程	
点数				規程外
締め切り			2条4条	
文字数			5条	
同年度複数原稿				規程なし
研究室だより				規程未作成

1. 現状の説明

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。2023 年度は、福田（人間科学部教授）が委員長を務めた。本委員会では、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、対面による全委員参加の FD 委員会の開催の他、学生コメントチェックやその対応等に関するメールを通しての委員会での議論等を数十回にわたって行った。また、喫緊の案件に関しても、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 を明確化すべく作成した「FD 活動に係る作業フロー」を、昨年度より本格的に運用している。

本年度、本委員会の目的「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、授業評価アンケート、公開授業、全学研究会、新任研修等を行った。

①授業評価アンケートに関して、今年度より対面授業の割合が増えたことを受け、オンラインに関する質問項目を削除するとともに、授業の質向上の観点となる項目を配置した。また、例年通り年 2 回、集中講義を除く全科目にてアンケートを実施した。各回とも、アンケート開始日より 1 週間経過後から回答率を都度把握し、低い場合は教員および学生に対して、複数回にわたる実施依頼を行った。終了後、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、その一覧は全教職員に公開した。これにより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し、大学全体で改善すべき内容はないか検討した。また、授業改善に繋がらない学生コメントによる教員の精神的負担を回避すべく、委員会内において、教員・科目名を伏せた上でコメントを精査の上、各教員に返却した。なお、上記に関して、学長への報告・相談を経て、今後の方向性を確認した。

②公開授業に関して、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の担当科目に限るが、参観は兼任講師等も可としている。授業担当者と参観者間の質疑応答、参観者の感想公開により、教育活動に係る専門能力の組織的向上を図った。

③全学研究会に関して、これまでの授業評価アンケート結果から見出された問題点（学生の学修時間低下）の改善を図るべく、研修を実施した。リアルタイムでの参加者は 50 名以上であり、46 名からの感想が寄せられた。今回のテーマである反転授業の取り組み関し、概ね良好な感想であり、当該研究会開催の意義があったと評価できる。

④新任研修について、専任教員歴概ね 4 年未満の教員 3 名が私立大学連盟 FD 推進ワークショップに参加した。当該報告書から、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。その他、新任専任教員の研修も実施された。

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その他研修についての長所・特色は以下の通りである。

①授業評価アンケートについて、1 でも記載したとおり、これまで学生の学修時間の低下が問題となっていた。この問題に対し、教授会での注意喚起とともに、学修促進の一助となるよう FD 委員会主催の全学研究会を毎年開催した。その成果もあり、コロナ禍前の 2019 年度授業評価アンケートにおいては 30 分以上事前事後学修を行う学生の割合が 40% 程度であったのに対し、今年度の秋学期授業評価アンケートでは 60% を超え、およそ 20% 増となった。

②公開授業について、今年度の公開対象は 72 講義であり、これらの授業それぞれの形態、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 42 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全学研究会について、オンラインでの研修としたことにより、上記の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ったことが示された。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新任研修について、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、例年、該当する教員はほぼ全員参加している。研修費は大学負担である。その他、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

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が挙げられた。そこで、アンケート実施から 1 週間後に回答率をチェックし、低い場合に、学生・教員宛に回答依頼を行った。その後も、数日ごとに回答率をチェックし、その都度アナウンスを行った。その結果、春学期 39.0% で前年度秋学期より 12.9% 回答率が上昇した。秋学期は 31.0% であり、昨年度の回答率を上回った。授業評価アンケートは匿名性や任意性の担保が必要であることから、これらに配慮しつつ、授業内で繰り返し回答を呼び掛けるよう教員に依頼するとともに、学生への通知を引き続き行ったり、教室や通路での掲示を行ったりといった対策が引き続き必要と考えられる。

また、公開授業の参観率も比較的低い。公開授業一覧では、参観に際し、事前の通知が必要である授業も多く、参観の機会が制約されていることも一因と考えられる。そこで、そういった制約を極力除外し、参観の機会が阻まれないよう対策を講じることとする。

4. 全体のまとめ

FD委員会では、大学の教育の質向上を目指し、下記の事柄を実施した。

- ①全科目対象となる授業評価アンケート、その結果を受けての教員の改善点あるいは前年度の授業改善に伴う効果に関するコメントの収集・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および教授会での注意喚起、学長報告を行い、次年度の方向性を確認した。
- 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、教員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授業評価アンケートで浮上した問題の解決を図るべく継続的に実施した全学研究会により、学生の学修時間向上の効果が見られた。
- ④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。上記3にも記した通り、今年度の対策により、若干の回答率上昇が見られた。次年度も継続し、さらなる回答率の上昇を図りたい。

以上

1. 現状の説明

教職課程委員会は、グローバル・コミュニケーション学部英語コミュニケーション学科に設置されている教職課程に関する事項について審議し、教員養成を充実させることを目的としている（教職課程委員会規程第2条）。教職科目を担当している教員6名（英語コミュニケーション学科5名、人間科学部1名）および事務職員1名の7名で構成され（第3条）、第2条の目的達成のためにほぼ隔月で定例委員会を開催するとともに、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。2023年度からは、委員会メンバー同士だけでなく教職課程科目を担当している兼任講師との連携も強化するために、教職課程科目担当者間ミーティングを開催している（3月7日に実施）。

本年度の委員会および担当者間打ち合わせでは、第2条の目的を達成するために、第5条で掲げる事項に関して以下の業務を行った。

(1) 教職課程のカリキュラム編成に関する事項

文部科学省からの通達を踏まえて今後の科目内容と科目担当者を検討した。また、履修学生の履修しやすさを考慮しながら次年度の時間割の検討を行った。

(2) 教職課程の運営及び学修指導に関する事項

例年行っている教員採用試験のための勉強会に加え、今年度は特に大学推薦枠で教員採用試験を受験する学生に対する指導として模擬授業・個人面接・実技試験の各対策を重点的に行った。東京都公立学校教員採用候補者選考に伴う大学推薦、及び令和7年4月1日採用神奈川県公立学校教員採用候補者選考に伴う大学推薦で合格者を出すことができた。

(3) 教職課程の課程認定等に関する事項

本学の教職課程では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が、文部科学省からの「義務教育特例」等に基づく最小限の負担による「新教職課程」の設置に関する通知を受け、本学で小学校二種免許状を取得するための「新教職課程」設置を検討した。

(4) 教職課程の学内外の他組織、地域との連携・協力等に関する事項

本学教職課程は、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（全私教協）の3つの協議会に参加している。そこに委員長と委員が参加することで、これからの文部科学省からの通達事項や教職課程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。

(5) 教職課程の自己点検・評価に関する事項

昨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、今年度もその作業を委員と事務職員で協働して実施した。昨年度の全私教協による点検で指摘された点も踏まえて作成している。昨年度は全私教協から協会所定の審査結果に基づく完了証を発行されている（第7条 自己点検・評価の実施）。

(6) その他、教職課程に関する事項

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。

2. 長所・特色

2023 年度に本学の教職課程を履修していた者は、4 年生 6 名、3 年生 8 名、2 年生 9 名である。4 年生 6 名の卒業後は、2 名が 2024 年度から正規教諭として配属が決定、2 名は次年度の教員採用試験に再挑戦、1 名は民間企業（羽田エアポートエンタープライズ）に就職、1 名はカリフォルニア州立大学ノースリッジ校に留学である。

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で学生に学修の振り返りをさせ、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、教員採用試験対策のために実施している勉強会や個別対策では、学生個人別に適したアドバイスや指導を行っており、採用試験対策の準備を更に充実させたいと望む学生にとっては勉学意欲に刺激を与えられていると考えられる。今年度の教員採用試験 2 次試験対策では、学生 1：教員 3 で徹底的に指導し、合格へと導くことができた。今年度からは、講義で学んだことを活用して計画・実施する実習として、他大学では行っていない模擬遠足も取り入れている。

本学では通信制の星槎大学と連携し、特別支援学校教諭免許状も取得できる体制を整えていることも長所・特徴と言える。今年度は連携後初めての特支免許取得者がでた。

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関しては、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情報を共有し、教職への就職支援を行っている。教職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年度により異なるが、20～40 名ほどいる。しかし、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。減少理由の 1 つに、英語力が十分に向上せず課程履修を継続できなかったことがある。英語力を向上させるために、英検や TOEIC の受験を促す指導をしてきたが、さらに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。学科として設置している英語科目が多いことから、次年度は教職課程委員と学科英語科目担当教員との連携を強化し、両輪で学生の英語力向上をサポートする体制を図っていく。また、教職という仕事の魅力を

伝えるために、本大学の教員免許取得教員からの話や本大学出身で教員をしている卒業生からの話を学生が聞くことができる機会をさらに設けたい。

4. 全体のまとめ

教職課程委員会の役割として、本学における教員養成を充実させるために、以上の事項を行うことで、主たる役割を果たしてきた。引き続き、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、内容・成果ともにさらに向上させていく必要がある。

5. 改善状況

一昨年の問題点の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、昨年度に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。今年度は、特に時間割作成や就職支援で、教務委員会およびキャリアセンターとの連携を行うことができた。

今年度は採用試験2次対策指導を強化したこともあり、2名が現役で教諭として採用された。引き続き、現役で教諭として採用される人材を輩出できるよう委員全員で協力していく。

学生の英語力向上に関してはまだ十分な効果が出ていないため、さらに学生とのやり取りを重視しながら、英語科目担当者全員で協力していく体制を強化する。また、教員採用試験の1次試験で不合格になった学生がいることから、早い段階の2年次から採用試験対策の勉強会に積極的に参加するよう促していくとともに、勉学意欲および学力向上のための声がけと個別対応を充実させていく。

以上

2023 年度 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書

大学評価専門委員会委員長 畔上 秀人

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 9 条では、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。2023 年度は、グローバル・コミュニケーション学部長、人間科学部長、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 年度以来、第 3 期大学評価（認証評価）受審の準備を目的とした「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。ただし、毎年度の自己点検・評価報告書の取りまとめ作業は例年通り行い、2022 年度版は 2023 年 7 月 1 日付で発行に至った。

2022 年度まで、PDCA サイクルでいえば C にあたる自己点検・評価報告書の発行以降の過程が曖昧だったため、同報告書を各部局が縮約した資料に基づいて大学運営協議会にて点検し、今後の改善に向けて検討することとなった。2024 年 3 月現在、2023 年度の自己点検・評価作業を行っているところであるが、本報告書とともに大学運営協議会向けの資料の作成・取りまとめを行っている。

最後に、2024 年 2 月より、規程と運用に齟齬が生じていた委員会等組織の現状確認を行った。その結果、毎年度第 1 回各学部教授会にて示される「委員会委員」の一覧表には、いくつかの修正すべき点が見つかった。

2. 長所・特色

現状説明で記したように、2008 年度から作成している各部局の自己点検・評価報告書を「内部質保証の点検・評価報告書」の形で再編集し、それを基に大学運営協議会で点検・評価するサイクルを開始した。同じく大学運営協議会では、2022 年 5 月から、東洋学園中期計画（2020～2024）の年度ごとの事業計画を点検・評価しており、本学の内部質保証は

推進されつつある。

3. 問題点

上記のように、内部質保証方針に基づいた自己点検・評価を行う形は作られたが、「内部質保証の点検・評価報告書」は自己点検・評価報告書の要約である。また、各部局の活動を点検・評価する位置づけにある大学運営協議会と大学評価委員会の委員のうち、学長、副学長、学部長、研究科長、(各)センター(の)長は、重複している。さらに、本学の内部質保証を中心となって実施する執行部も、学長、副学長、各学部長が構成員となっている。現在のところ、点検・評価作業におけるそれぞれの組織の役割分担が明確でないため、「内部質保証の点検・評価報告書」の様式とともに、改善の余地があると考えられる。

委員会等組織についての現状確認では、学術情報施設群委員会が、教授会規程と東洋学園学術情報施設群規程それぞれで規定されている状態にあることがわかった。また、IR室の根拠となる規程は東洋学園大学 IR 室情報管理規則であると考えられるが、IR 室の組織が明確に定められていない。その代わりに IR 委員会が IR 室の業務に関する意思決定を行う仕組みになっている(東洋学園大学 IR 室情報管理規則第3条)。実際、IR 室長という職位は存在せず、IR 委員会委員長が本組織の長といえる。IR 室と IR 委員会の関係、IR 室の中に IR 委員会を置く目的が不明確である。

4. 全体のまとめ

「内部質保証の点検・評価報告書」については、細分化した評価の視点を定め、点検結果をレベルで表すようなループリック形式にすることが一案として考えられる。また、委員会を中心に規程の再整備を行っているが、さらなる課題も発見されている。

5. 改善状況

第2期大学評価結果に関して、本委員会の果たすところは完結したといえる。2022年度の自己点検・評価報告書で記した、本学の自己点検・評価体制に関しても、上記のとおり大学運営協議会と大学評価委員会にて行う流れができた。委員会規程の整備もある程度進み、教授会資料において ICP 運営委員会を学部別委員会に位置づけを変えるなど、運営実態と公文書内の表記の齟齬は解消されつつある。

以上

1. 現状の説明

研究倫理委員会は、東洋学園大学研究倫理委員会規程に基づき、「最高管理責任者」（学長）（第4条）、「統括管理責任者」（副学長、着任者なき場合は、理事長が任命した1名）（第5条）、「コンプライアンス推進責任者」（各学部長、研究科長、センター長の7名）（第6条第2項）、「コンプライアンス推進副責任者」（第6条7項及び8項）（各学科長、専攻長、センター主任とし、コンプライアンス推進責任者が、推進副責任者を置くことができる」と規定しており、1名を置いている）、「研究倫理教育責任者」（副学長、着任者なき場合は、理事長が任命した1名）以上、計11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、研究倫理委員会規程第2条に規定する審議事項及び任務であるが、主な業務は研究、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う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18件であった。2022年度は11件であったので審査件数は増加した。申請者の詳細は表1に示した。

表1 申請者の詳細

学部	教員	学生（卒業論文）
現代経営学部	3	0
人間科学部	10	3
グローバル・コミュニケーション学部	0	2

表1に示した通り、現代経営学部の教員から3件、人間科学部の教員から10件、学生から3件、グローバル・コミュニケーション学部の学生から2件の申請があった。一部、申請書の修正や加筆をお願いする場合もあったが、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、東洋学園大学研究倫理規程および東洋学園大学「人を対象とする研究」倫理規程に従って確認作業を行った結果、18件全てを問題なく「承認」することとなった。

また、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、専任教員のうち新任教員（6名）、「研究倫理委員会規程」（第7条第3項）に定める、研究倫理教育の有効期限が2023年度で切れる専任教員2名に対し研究倫理教育を実施した。

さらに、東洋学園大学公的研究費内部監査要領に従って、2022年度の公的研究費に関して内部監査をおこなった。通常監査（1件）、特別監査（1件）、リスクアプローチ監査（旅費監査2件、物品監査5件）について確認し、適合（適正かつ違算なく処理されている）と判断した。

以上のことから、研究倫理委員会は規程や方針通りに運営されていると言える。

2. 長所・特色

申請への検討は1週間以内に審査結果を伝えることを目標に迅速に行われている。これはメールを用いた審査によるところが大きい。また、メールで行われるために、同時に多くの委員の目に触れることとなり、資料も添付されているので審査しやすい。そのため、教員や学生の調査研究を足止めする時間は最小限で済んでいる。チェックシートを用いているため、申請者にも審査者にも大変わかりやすく、明確な判断を導けるので、申請者にも納得がゆくと思われる。

上記のような迅速かつ確実な審査をもって、研究活動の倫理的後ろ盾を大学が提供することができている。全体的な審査システムはほどよく設計されており、うまく機能していると思われる。

3. 問題点

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

教務事務部長 天坂 太郎

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 2 名、専任職員 1 名、嘱託 1 名、派遣 1 名 計 8 名 兼務職員 4 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 授業支援システムを導入し、授業内連絡、教材・課題の提示、授業内小テストなどを行っている。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。
- ・ 卒業認定とならなかった留年生は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なっている。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（COVID-19）が令和 5 年 5 月に 2 類から「5 類感染症」へ移行したことを受け、感染防止対策として行ってきた大学全体の授業方針を見直し、基本的に対面授業を行うこととした。ただし、教育効果の側面から有用と判断された場合には一部オンラインでの授業も実施する。

3. 問題点

- ・対面授業の選択科目は、第 1 講目はオンライン授業となることを周知してきたが、年初に教員や学生からどの授業がオンライン授業となるのかについての問合せが複数あり、オンライン授業が Campus Xs に公開されないケースや、第 1 講から誤って対面授業を実施してしまっているケースもあり、学生への公平性の観点からやむを得ず休講として対応せざるをえなかったりと、やや混乱があった。また、学生配布用時間割には第 1 講がオンラインになる授業に「★」マークを付けることによる周知を実施したが、シラバスの記載と異なるという指摘もあり、シラバス記載における問題も浮き彫りになった。更に、今年度は感染対策の緩和により、座席表の作成を任意としていたが、教室に座席表が掲示されておらず授業が実施されている場合、自身の科目ではないと思い、教室に入れなかったり、教務部に教室変更などの確認に来課する学生が多くみられた。来年度は第 1 週目を一律にオンラインとすることはせず、オンライン回がある場合は必ず事前記載するよう徹底する。座席表については、現状の体制がなじんでくれば混乱は無くなっていくものと思われるが、引き続き、学生の周知等については工夫していきたい。
- ・今年度は各学部においてカリキュラムの変更があったが、大きな混乱はなく、おおむね円滑に導入が進んだといえるが、新型コロナウイルス感染症の 5 類以降に伴い、オンライン授業から対面授業に移行する中で、遅刻、欠席などが多くなり、一部の科目では欠席過多により単位修得が困難となった学生が散見された。
- ・一部のオンライン科目等において、剽窃などの不正行為が発生し、学内規程による懲戒処分が行われた。オリエンテーションや授業内で教員から注意喚起を行っていたが、本人のモラルの欠如という側面が大きく、より厳しい指導が必要な状況となっている。
- ・ChatGPT をはじめとした生成 AI の活用が広がってきている社会の現状を踏まえると、レポート作成等においては、一律に使用を禁じるだけでは問題の根本的な解決は見通せないことから、大学として、「ChatGPT などの生成 AI への本学の考え方（学長声明）」を公表し、モラルをもって賢明に活用していく方針を示した。しかし、現場の教員からは不安の声も多く、今後も学内での勉強会や情報共有が必要だと感じている。
- ・2018 年度から Phoenix Challenge Program としてスタートした学部・学科横断の履修プログラムについては、2023 年度春学期までの 11 期連続で、学生の履修希望がない。今年度のカリキュラム改定により、人間科学部 / 現代経営学部では、＜基本教育科目＞＜専門教育科目＞以外に、それぞれの余剰単位や他学部履修による＜自由選択科目＞という考え方を採用した。これにより、卒業要件として許容される単位数もアップし、他

学部履修はこれまで以上に身近なものに感じられ、履修が増える傾向となることが見込まれることから、学部横断プログラムは廃止することとした。

4. 全体のまとめ

- ・新型コロナウイルス感染症が収束し、ようやく大学運営も正常化してきたが、今後、大学改革が進む中で、学部・学科再編が検討されている状況を踏まえると、教務関係における現行課題の整理はスピードをあげて対応していく必要性を感じている。

5. 改善状況

- ・前年度の「問題点」「全体のまとめ」において、課題となっていた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等については、2 類から「5 類感染症」へ移行し、感染拡大が収束する中で、対面授業が復活し、関連した懸案はなくなった。

以上

1. 現状の説明

学生支援においては、その業務全般を主に学生支援センターが担っている。

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 2023 年度で 5 年目となり、その体制は学内に定着しつつある。この 3 部署は様々な場面において連携、協働しており、学生には「学生支援センター利用ガイド」を配付し、本センターの利用促進を図っている。

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 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でいる。その業務は、心身の健康、クラブ活動、奨学金、修学支援、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に学生支援を行うことに注力している。学生支援センターには、事務部長が 1 名おり、学生支援課は、課長補佐以下 5 名で構成される。保健室は看護職員 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）で構成される。なお、非常勤カウンセラーは 2 名が週 1 日、1 名が週 3 日勤務し、平日の開室日は 2 名体制となっている。

以下に記す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を経て各学部教授会に報告され、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、その都度点検・評価を行っている。

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に関わる各委員会に関すること、学生の身上に関すること、課外活動に関すること、奨学金に関すること、学生保険に関すること、表彰及び懲戒に関すること、障がい学生への修学支援に関することなど、日々の学生生活における支援を行っている。

保健室においては、感染症対応として感染症予防対策全般から学生の罹患時対応、公欠等の授業関連手続き指導に至るまで幅広く担っている。新型コロナウイルス感染症については、2023 年 5 月の感染症法上の取扱い変更に伴い、これまで実施していた入構制限等の対応を終了し、その後は通常の感染対策へ移行している。その他、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ている。

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が挙げられる。これ以外に、新入生健康調査とその調査結果における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の実施、心理教育的な内容を含む「学生相談室だより」の発行を行っている。

上記のとおり学生支援については、学生支援全般の業務を担う学生支援センターの 3 部署が連携、協働し、学生支援委員会、研究科委員会（大学院）、教授会に業務状況を報告しつつ、必要に応じて、業務改善を行い学生支援委員会とともに点検・評価を行っている。

2. 長所・特色

学生支援全般において、中期事業計画 3「充実の学生生活支援」に掲げられた事業を中心に、各部署、委員会、センターが日々取り組んでいるところであるが、学生支援センターの3部署においても、小規模大学のメリットを活かし、教員、職員が日頃から学生個々についてこまめに情報共有を図り、協力し合いながら掲げた目標を達成するために取り組んでいる。また取り組み過程から実行に至るまでの組織間連携のフットワークの良さ、スピード感は、学生支援全般において大きな長所といえるだろう。

特に学生支援課においては、中期事業計画 3「充実の学生生活支援」のうち7項目について、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、その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ている。

3. 問題点

【学生相談・障がい学生支援】

現在、学生相談室では平日2名体制で学生の面談にあたっているが、コロナ禍より、精神的不安を抱えた学生が顕在化していたためか、相談人数の増加、相談内容の複雑さが顕著であり、近年の利用者数の推移を考慮すると、現在の2名体制では突発的な相談に即時対応できないケースも考えられる。それに加え、障がい学生支援として修学支援制度を設けているが、コーディネートを主業務とする担当者が不在であることから、学生相談員が支援コーディネートを行うケースも多く、カウンセリング業務への影響が大きい。コーディネートを主業務とする専門知識、臨床経験のある人員を配置し、より充実した支援体制の構築が必要と考えている。

【学生への情報発信及び情報入手手段】

現在、大学からの学生への連絡手段の一つとして、学内ポータルサイトを活用しているが、学生支援関連情報含め、キャッチアップされないケースが多い。今後、学生がよりアクセスしやすく、情報のキャッチアップが容易にできる環境整備は充実した学生生活を送るうえで重要であるため、他大学でも利用され始めている「学生支援アプリ」の導入などを検討する必要がある。

4. 全体のまとめ

学生支援においては、建学の精神及び3つの理念を踏まえたうえで、学生支援に関する方針を定め、本方針に従い、学生支援課、保健室、学生相談室の3部署が中心となって連携、協働しながら他部署とも情報共有を図りながら、学生生活支援にあたっている。学生支援センター内、あるいは3部署それぞれで定期的に自己点検・評価を行い、その結果は必要に応じて各学部教授会、研究科委員会に報告することとしている。

学生支援全般において、各組織がそれぞれの方針、中期事業計画を踏まえたうえで特色ある取り組みを起案、検討、実行している。その過程においては各部署等が連携を図りながらスピード感を持って対応していることは、小規模である本学のメリットといえる。

5. 改善状況

学生支援課においては、中期事業計画 3「充実の学生生活支援」に掲げられている課外自治活動団体への加入促進について、学生会の中心的役割を担う学生会運営部の学生とともに、新規のイベントを企画・立案・実行するなどし、新入生の団体加入率は昨年度と比較し改善されている。

また、学生の情報アクセシビリティの向上を念頭に、2024 年度からの学生支援アプリ導入を検討したが、学生支援センターに限らず、学内全体での懸念事項でもあることから、2024 年度からの導入は見送ることとした。2025 年度以降、アプリ導入あるいはそれに代わる手段を 2024 年度も引き続き検討、提案したい。

障がい学生への修学支援においては、2022 年度に取りまとめた障がい学生支援に関する諸規程に基づき、3 部署連絡会の開催及び学生支援委員会への報告、障がい学生への対応等について漏れなく実行したといえる。

検討が据え置きされていた修学支援コーディネーターの配置については、障害者差別解消法改正に伴い、2024 年 4 月から私立大学も義務化されることを受け、支援体制を強化する必要があるため、2024 年 4 月から修学支援コーディネーターを学生支援課内に配置することとしている。

保健室においては、数年来課題としている学生健康診断結果の配付率について、各種周知手段、先生方にもご協力いただきながら学生に来室を呼びかけているが、改善されていない状況のため、配付ではなく各自がポータルサイトから閲覧できる方法に切り替えられないか 2023 年度中に検討し、2024 年度からの新たな運用を目指している。

学生相談室においては、教職員向けの学生相談室活用ガイドを 2022 年度に作成後、2023 年度も内容を更新するなど点検・評価に取り組み、学生相談室から教職員へ学生支援に関する情報発信を行い、学生相談室の活用と学生相談に関する理解を促したことで、特に教員との連携強化による学生へのサポートが図られているといえる。

以上

2023 年度 キャリアセンター自己点検・評価報告書

キャリアセンター部長 佐藤 行央

1. 現状の説明

- (1)キャリアセンターの職員構成：部長 1 名、課長補佐 1 名、課員 3 名に加え、派遣社員のキャリアアドバイザー 2 名、資格取得支援担当として外部委託会社から 1 名のスタッフが勤務している。
- (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：2023 年度は就職希望者を対象とする就職率は 97.0%となり前年を 1.4 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、学生ポータルを通じた情報発信、学生向けキャリアセンターホームページの活用、ゼミ指導教員からの案内により行っている。今年度からポートフォリオの本格導入により、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となり、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い、ゼミ指導教員によるコメントの記入も行われている。企業や団体に対しては、求人を中心とした情報交換を行い、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科目との連携も本学就職支援の大きな特徴であり、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の一役を担っている。

3. 問題点

- (1)就職開始時期の早期化に伴い 2 年次のキャリア教育科目との連携を強化したが、2 年次の秋学期以降に新設したキャリアセンター主催の就活関連イベントの十分な動員に繋がらなかった。
- (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ゼミ指導教員も数多くいる一方、ゼミ生のレベル感に応じた就職活動支援に悩まれているゼミ指導教員が一部いることが就職関連イベントや講座の参加状況から推測できる。

- (3)学生のが就活状況の確認について、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となったが、まだ浸透には時間を要していることから、電話による就活状況の確認が中心となっている。電話が繋がりにくい学生も多く、最終的にゼミ指導教員の確認に頼っている。

4. 全体のまとめ

2023 年度は企業における求人需要が旺盛となっていることから前年度を上回る就職率の達成に繋がったが、企業の募集の早期化に伴い、早々に活動し内定を獲得した学生と、その環境下にあっても就職活動が長期化した学生の「二極化」が見られた。前者の学生は、3 年次の夏から秋・冬にかけて、インターンシップ・オープンカンパニーの参加や業界研究・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している。後者の学生は、十分な企業研究等が出来ずに就職活動に臨んだものの結果が伴わず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化している。二極化を解消するためにも2 年次に自己分析や企業研究等準備を終え、3 年次に就職活動がうまく進めていける流れを作り、成果が伴わない際にキャリアセンターの個別相談を積極的に活用してもらうことが必要である。また「就職を希望しない」選択をする学生も一定数存在しており、実就職率を向上させるためにはキャリアセンターだけではなく全学あげて対策を講じる必要があると考える。

5. 認証評価結果に対応した改善・改革方策

就職環境が変化する中、進路支援に関する活動の問題点を解決すべく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、学生への情報発信手段の改善などを実行していきたい。

以上

2023 年度 総務部自己点検・評価報告書

総務部部长 後藤 正己

1. 現状の説明

(1)施設環境の整備・充実

2022 年度春休みに改修し、飲食サービス業者を変更した学生食堂については、利用者や売り上げが計画通り順調な結果であった。また、営業時間外での自習やゼミなどでのグループ活動、学内関係者の宴会など、狙い通りに多様な用途で利用されている。2023 年度は 1 号館屋上を憩いの空間として改修するので、利用状況などを検証していきたい。

(2)施設管理中期計画策定

施設管理における中期計画を策定し、理事長・学長・担当理事で構成される施設管理委員会に共有することで、学園の中期的な資金計画について検証している。

(3)危機管理に関する対応

「危機管理規程」および「東洋学園大学事業継続計画(BCP)第 1 版」を策定し、2024 年 4 月に学内共有する。策定にあたっては事務局長に検証いただき、「危機管理規程」および、「東洋学園大学事業継続計画(BCP)第 1 版」は理事長、学長の承認を経て公開される予定である。今後は「東洋学園大学危機管理委員会」で危機管理に関する協議・検討を行う。なお、2024 年度は「東洋学園大学事業継続計画(BCP)第 2 版」として教育研究活動の復旧やクライシスマネジメントなどの行動を拡充することに努める。

(4)東洋学園大学グラウンド運営方針検討

今後 15 年間の修繕計画を策定し、2024 年度から計画に基づいた運営を行う。運動部の活動充実化や予定外の修繕が生じることにより、計画の修正が生じることが予想されるが、経営サイドと調整の上、施設の安全確保や維持管理に努めたい。

(5)CO2 排出量削減の取組み

本学のリソースを活用した取り組みを検討しているが、有益な施策を得られず、2024 年度も継続課題とする。2023 年度実施した内容としては、北海道の所有森林のカーボントレード実現に向けた調査実施、廃棄傘の再利用、特別研究費「現代経営学部における SDGs リーダー育成プログラムの開発と効果検証」プロジェクトへの協働である。

(6)業務効率化・DX 化・質向上

2023 年度は業務の効率化への取り組みとして、タスクレベルでの業務管理を遂行し、さらに業務手順を作成し、業務管理の見える化を実践している。

なお、総務課と施設課の事務分掌と予算書の業務コード区分に不整合があったままであったので、2024 年度予算書より業務コードを移動し、業務における予算執行についての自己点検・評価を明確にする状況に改善した。

2. 長所・特色

(1)施設環境の整備・充実

2023 年度 3 月末に屋上の改修を行い、スケジュール、予算ともに計画通り遂行した。5 社のプランから学生・教職員からアンケートを行い決定した過程もあり、愛着を持って、よ

り多くの活用を促したい。

(2)施設管理中期計画策定

理事長・学長・担当理事で構成される施設管理委員会を月 1 回開催し、計画を共有することにより、中長期的な視点で施設に関して組織的に検討がなされている。

(3)危機管理に関する対応

「危機管理規程」および「東洋学園大学事業継続計画(BCP)第 1 版」を策定したことで、これまで本学に整備されていなかった課題を改善した。

(4)東洋学園大学グラウンド運営方針検討

2022 年 11 月松戸のグラウンドを改修、拡張したことにより、テニス部が学内での練習が可能になり、全国大会を開催できる施設にグレードアップした。またクラブハウスとトレーニングルームを新設したことにより、部活動を充実させることに貢献している。

(5)CO2 排出量削減の取組み

特別研究費「現代経営学部における SDGs リーダー育成プログラムの開発と効果検証」プロジェクトへ総務部職員が 3 名参加し、本学の課題を SDGs の視点で議論できた。

(6)業務効率化・DX 化・質向上

2023 年度は業務の効率化への取り組みとして、タスクレベルでの業務管理を遂行し、さらに業務手順を作成し、業務管理の見える化を実践している。なお、総務課と施設課の事務分掌と予算書の業務コード区分に不整合があったままであったので、2024 年度予算書より業務コードを移動し、業務における予算執行についての自己点検・評価を明確にする状況に改善した。

3. 問題点

◆危機管理に関する対応

「東洋学園大学事業継続計画(BCP)」については、今後、災害などからの復旧までの具体的な計画を策定するところが課題になる。全学的な計画になるので複数の部署と合意を図る必要があるので大きな課題として 2024 年度に取り組む所存である。

◆CO2 排出量削減の取組み

本学のリソースを活用した有益な取り組みが見出せていないので、引き続き情報収集に努め、良い施策があれば提案していきたい。一方で、学生を巻き込んだ SDGs に関するプロジェクトを検討するなど、実現可能で実効性のある取り組みを検討したい。

4. 全体のまとめ

総務部全体として、数年かけて、業務の効率化を進め、業務管理の基盤が完成に近づいた。次年度以降それを運用して業務効率を図り、質の向上に高めていく課題に取り組んでいきたい。

施設課においては、コロナ禍のタイミングで学生の居場所を数年にわたり改修してきた。4 号館 1 階ロビー（2020 年度春休み）、1 号館 3F グローバル・ラウンジ（2021 年度春休み）、1 号館 5F 食堂（2022 年度春休み）、1 号館屋上（2023 年度春休み）と順に計画的に実施できた。学生や教職員の意見を取り入れ、それぞれの空間で改修前よりも多くの学生が、多様な用途で利用している点で、計画通りの成果となった。

今後は4・5号館の改修が中期目標となる。改修要件を整理し、教職員や学生の意見を反映した改修計画を2024年度は進めていきたい

5. 改善状況

第2期認証評価で提言された努力課題はすでに解決済み。

以上

1. 現状の説明

図書館は東洋学園学術情報施設群規程第 4 条に定めるところに従い業務を行っている。

- (1) 図書及び資料の購入、保管整備に関すること
- (2) 図書及び資料の分類、配列並びに目録整備に関すること
- (3) 図書及び資料を利用する学生の指導に関すること
- (4) 図書及び資料の閲覧及び貸出に関すること
- (5) 図書館資料の複写に関すること
- (6) 図書館情報システムの管理に関すること
- (7) 電子情報サービスの提供に関すること
- (8) 他の図書館、博物館等との相互協力に関すること
- (9) 第 5 条に定める学術情報施設群委員会（以下「委員会」という）において決議された業務に関すること

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 名の計 7 名である。司書資格については兼務職員 1 名を除く 6 名が取得している。

②蔵書構成と資料の受入（表 1、2）

和書の受入のうち、図書館所蔵となる資料（研究室配架以外の資料）は 600 冊で、その 10%が電子書籍だった。大学図書館向け電子書籍は冊子体と比較して高額であり、また、一般向けと比較して電子化のタイミングが遅い傾向にある、などの問題はあるが、今後も積極的に購入していきたい。

購読雑誌については専任教員対象のアンケートを行い、その結果を元に委員会で検討した。過去 4 年間で利用の形跡を確認できなかったタイトル 3 点を停止し、新たに希望があった 2 点を購読することになった。

また、冊子体雑誌の 7 タイトルを電子ジャーナルに変更した。そのうち心理学の 5 タイトルは単体ではなくパッケージで契約した。費用を下げると同時にパッケージに収録されている他のタイトルも利用できるようになり、利便性が増した。

③サービス状況（表 3、4）

1 年生にとって図書館利用の入口となる教養基礎演習 A の「図書館オリエンテーション」を 4 年ぶりに対面で実施することができた。秋学期の教養基礎演習 B では図書館実習を、情報処理基礎 B では新聞記事データベースの実習を行った。

授業での図書館利用を広報するため、今年度も全教員に「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。その結果、グループ学習室やブラウジングエリアを利用した授業は 2022 年度の延べ 177 回から延べ 233 回へと大幅に増加した。ゼミでの講習会は 2022 年度は延べ 13 クラスだったが、今年度は延べ 17 クラスに増加した。

以上のことから、学生の利用状況について、入館者数は 2022 年度の 1.4 倍となったが、貸出冊数は 1.06 倍と微増にとどまった。学生 1 人あたりの年間貸出冊数は 1.95 冊である。

2019 年度は 2.35 冊だったため、コロナ禍前の状況には戻っていない。

④その他

新しい企画として「ブックトーク Cafe」を 3 回開催した。参加者が好きな本を持ち寄り、その魅力を紹介しながら気軽に会話を楽しむ企画である。周知期間が短かったこともあり、延べ参加者数は 5 名と少なかった。しかし、本好きな学生が仲間を見つけることができる場所として意義があると考え、2024 年度も継続する予定である。

文京区民への地域開放を再開した。地域開放は文京区と本学との相互協力に関する協定の一環として 2019 年度に開始したが、その後コロナ禍で中断していたものである。長期休暇中に開放しており、夏季は 23 日間で延べ 44 名、春季は 28 日間で延べ 5 名の利用があった。

2. 長所・特色

利用者教育を実施する際に前提としている学生の情報リテラシーが変化しており、利用者教育プログラムの再検討が必要となった。各学部のカリキュラムやシラバスを理解した上でプログラムの再点検を行い、学年別の講習会モデルや自習用ツールの開発を行った。さらに改良を要する点が出てきてはいるが、2024 年度から運用できるよう作業を継続している。

教員の研究成果を発信するために、機関リポジトリで科研費の研究成果報告書の公開を行っている。2022 年度で完了した本学教員が代表者である研究のうち、科学研究費助成事業データベース（KAKEN）で公開された 2 点の報告書をリポジトリに収録することができた。

3. 問題点

利用者教育プログラムの再検討にあたってはマンパワーの不足が問題となった。専門性の高い重要な業務にかけるエネルギーを確保するために、定型業務の効率化をさらに進める必要がある。

「生産性向上に向けた取り組み」について、図書館では ILL（図書館間相互協力）業務とシラバス掲載参考図書の調査・発注業務に関する討議を行った。その他、細かいことではあるが、例えば閉館時の作業などの些細に見える業務の見直しを行ったり、道具類の置き場所を変更したりした。このような地道な取り組みの積み重ねが、効率化のみならず職員のストレス削減につながることが期待される。

4. 全体のまとめ

蔵書構成については適切な資料選定と媒体変換を行った。

図書館サービスについては、教員への働きかけを継続することによって図書館の授業利用を増加させることができ、入館者の増加につながった。しかし、自主的な学びのためには学生が資料を授業中に利用して終わるのではなく、貸出などのさらなる利用につなげていくことが重要で、引き続き課題となっている。

その課題に取り組むために、定型業務の効率化をさらに進める必要がある。

5. 改善状況

第2期認証評価での指摘事項は2点、閲覧席数が学生の収容定員数と比較して少ないこと、学生の利用が少ないこと、である。

①閲覧席数

今年度も引き続き電子書籍の購入や雑誌の媒体変換を行い、図書館外から資料にアクセスできる環境を整えることで閲覧席数の不足を補うよう努めた。

②学生の利用

前述のように、図書館オリエンテーション等が対面になったこと、図書館での授業が増加したことで学生の入館者数は増加した。しかし貸出冊数はそれに対応した伸びにはなっていない。新しい利用者教育プログラムの運用で学修支援を行うとともに、学生の居場所を提供する取り組みも行う。

表

1. 図書・AV 資料(冊・点)

	和書	洋書	AV 資料	計
2023 年度受入冊数	1,572	190	20	1,782
2023 年度除籍冊数	1,251	84	210	1,545
蔵書数	93,062	17,110	3,621	113,793
蔵書数のうち電子書籍	444	30		474

2. 雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	158	63	221
冊子体寄贈タイトル	9	1	10
オンラインジャーナル	53	17,094	17,147

3. サービス状況 (全体)

入館者数(人)	14,597
貸出冊数(冊)	5,670
レファレンス件数(件)	398
相互協力依頼件数(件)	213
相互協力受付件数(件)	39

4. サービス状況 (学生)

入館者数(人)	12,971
貸出冊数(冊)	4,823
レファレンス件数(件)	334
相互協力依頼件数(件)	136

以上

2023 年度 メディアセンター自己点検・評価報告書

メディアセンター部長 石崎 敏弘

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。2023 年度は管理職 2 名、職員 4 名（内 2 名は兼務）の体制で、「東洋学園教育研究系情報基盤利用規程」に基づき以下の業務を行っている。

(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 616 台（PC 教室 6 室 252 台、CALL 教室 2 室 76 台、一般教室教員用 31 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、教員・学生貸出用ノート PC 67 台）
- ② ネットワーク機器ノード数 156 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 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 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) 昨年度導入した LMS（Learning Management System）の活用が促進され、2 年目となる今年度は、昨年度使用した教材の再利用、編集がしやすくなったことで、教員が新学期準備にかかる手間が削減されている。また、新型コロナウイルス対策によるオンライン授業から、ポストコロナへと対面授業に戻りつつあるなかでも、利用が定着している。

LMS は 2022 年度の自己点検・評価報告書で導入効果を上げることを課題としていたが、これについて 2023 年 9 月と 2024 年 2 月に「オンライン教育ツール研究会」を開催し、教員のみならず職員にも参加してもらい、より理解を深めてもらう機会とした。

(イ) 情報セキュリティ対策として標的型攻撃メールの訓練を実施しているが、教職員のみを対象としていたものから、来年度は学生も対象に実施できるよう、予算措置も含め実行環境を整備した。

- (ウ) 本学が導入しているハードウェア、ソフトウェアに脆弱性がないか、JPCERT/CC と独立行政法人情報処理推進機構が共同運営する JVN (Japan Vulnerability Notes) から情報収集し、セキュリティ対策を行っている。

この調査と対策には高い IT スキルが要求されるため、セキュリティ対策の確実性を上げられるようシステムインテグレーター（以下、SIer）に外部委託することとし、情報システムの安全性を担保している。

3. 問題点

ICT 設備については、これまで学修環境を向上することに主軸を置いて、導入、増設してきたが、今後、学生数の減少が見込まれる現状を踏まえ、現在の設備を高効率に利用してもらう施策や、学生数に応じて規模を変更できるよう、スケーラビリティの高いシステムを選択的に検討していくことが重要である。また、予備機がない環境では、サーバーやネットワークの部分障害、災害時を想定した暫定運用などの耐障害性が検証できないため、授業期間外に縮退運転を計画し、検証するなどの対策が必要。

4. 全体のまとめ

LMSの利用については、半数近くがオンライン授業だった2022年度と、ほぼ対面授業に戻った今年度で比較しても多くの利用実績があり、LMSが浸透し有効活用されていることが確認できた。それに伴い教員からは、利用方法について多様な質問・相談があり、今年度は2回のオンライン教育ツール研究会を開催し説明してきたが、さらに理解を深めてもらえるよう、次年度以降も継続していくことが教育の質や学生サービスの向上に寄与できるものと考えている。

LMS「キャンパスクロス」の利用状況

年度	教材作成数	教材参照数	ログイン回数	ログイン時間
2023	20,163	1,430,373	790,709	177,054
2022	24,748	2,035,335	967,975	265,679

セキュリティ対策では脆弱性情報の収集、適用の可否の調査をSIerに委託し信頼性を上げることとし、さらに専門業者によるWebサーバーの脆弱性診断を実施し、安全性に注力する施策を行った。なお、Webサーバーの脆弱性診断では3件の指摘があり、SIerと適用時期を調整中。引き続きICT環境の安全な利活用を推進していく。

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たラーニングコモンズの設置については、2023年4月から1号館5階の食堂エリアで利用を開始している。ICT設備については不具合や問い合わせもなく、学生同士の利用だけでなく、ゼミなどでも活用されている。

以上

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。

2023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

※各選抜の選考日、選考方法については別紙

①一般選抜TOGAKU方式／一般選抜TOGAKU-E方式／一般選抜小論文方式

②一般選抜共通テスト利用方式

③学校推薦型選抜指定校制

④学校推薦型選抜公募制

⑤総合型選抜

⑥特別入学選抜（社会人、帰国生、私費外国人留学生）

⑦編入学試験

⑧大学院試験

（2）オープンキャンパス

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。大規模来場型を3回開催した（6/18、8/19、8/20）。また、入試対策イベントとして「指定校・総合型対策先取りプログラム」（7/31）を実施し、昨年度と同程度の参加者数を維持した。

（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、351件（昨年度211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30,000件の資料請求が得られた。

（5）高大接続「探究イベント」

3月25日（月）にエフエム東京ラジオ番組「School of Lock!」とのコラボレーション企画として「ことば」（構成作家）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、対面（謎ときイベント）で実施した。さらに、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。

2. 長所・特色

総合型選抜において、選考当日に行っていた小論文を課題事前提示（現代経営学部）、事前提出（人間科学）、口頭試問（グローバル・コミュニケーション学部）にそれぞれ学部毎に変更し、受験生が全学部で増加した。学校推薦型選抜、総合型選抜における選考課題である小論文について、希望者に対し書き方をサポートする小論文添削プログラムを実施し

た。このプログラム参加者の合格率は 100%であった。直接的な受験生増加が目的ではないが、大学が受験に関するサポートをきめ細かく行っているイメージを各ステークホルダーに印象付ける好機となった。また、入学予定者とのコミュニケーションに SNS (LINE) を利用したことは、連絡の簡便さと、気軽さを入学予定者に与え、些細な相談事でも対応することで、結果的には入学辞退者抑止に繋がった。更に、特待生 D を新たに設定した。大学の寮費を減免する特待生枠を設け、地方受験者の開拓に寄与した。

3. 問題点

総合型選抜における選考課題の見直しは一定以上の募集効果があったものの、学部毎に選考方法が異なったことは、受験生が本学の入学者選抜を理解する上で複雑な印象を与えてしまうこととなった。この点の改善が更なる受験者増の機会と捉えている。

総合型選抜、私費外国人留学生特別入学選抜以外の全ての入学選抜において、昨年度の受験者数を下回った。この減少は少子化等々の外的要因も多分にあるが、これまでの学生募集施策・入学者選抜に囚われない新たな募集施策・入学者選抜の創出が求められている。

4. 全体のまとめ

結果として4年連続で定員を下回り、特に今年度は全学部で定員を達することができなかった。

オープンキャンパス、高校訪問、高校内・会場ガイダンスそれぞれの実施・参加回数、規模、来場者評価とも昨年を超えたにも拘わらず、総受験者数が昨年を下回ったことは、今年度学生募集上の最重要検証課題である。これまで行ってきたそれぞれの施策を細かに検証し、改善策、対応策を検討することは必須ながら、受験生の進学選択の工程、手段に変化が生じているのではないかという仮説の基、新たな施策が求められている。明確な学問領域トレンドが無い現状を踏まえ、新たな学生募集戦略の検討、構築、戦術への落とし込み、それらの実施が急務である。

また、入学者選抜における運営上の正確さは欠くべからざるもので、大学の信頼を著しく損なう大きな要因ともなり得ることから、願書処理、選考、合否発表、入学手続きをプロセスから見直し再構築することで、安全性確保し、精度を高める。

5. 改善状況

学生の受け入れに関する【努力課題】及び【改善勧告】に関しては「入試企画委員会」の企画実行部署であり、この点に関して同様の報告となる。(入期企画委員会 5. 改善状況)

【前年度の問題点・全体のまとめ】

一般選抜における出題ミスに関しては、入試問題作成委員のチェックの重層化の一環として有識第三者のチェックを導入し、事故に至らない一助となった。

課題としていた一般選抜の志願者減少については、前述の募集策に加え Web 広告の出稿量も増加させたが、志願者増には至らず、更なる対策検討を必要としている。

以上

2023年度入試広報センター入試室自己点検・評価報告書 別紙

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。

試験実施

① 一般選抜TOGAKU方式／一般選抜TOGAKU-E方式／一般選抜小論文方式

選考日：1期A日程 1/30(火)、B日程 2/2(金)、2期 2/21(水)、3期 3/8(金)

選考方法：[TOGAKU方式]

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

[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

[小論文方式] ※ 3期 3/8(金) 人間科学部/グローバル・コミュニケーション学部のみ

小論文(60分/800字以内)にて選考

② 一般選抜共通テスト利用方式

出願登録期間：1期 1/5(金)～1/31(水)、2期 2/1(木)～2/14(水)、3期 2/15(木)～3/5(火)

令和6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：11/18(土)、11/19(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：11/19(日)＜スポーツ推薦方式＞12/9(土)＜一般方式＞

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

⑤ 総合型選抜

選考日：10月期10/21(土)、12月期12/9(土)、2月期2/27(火)、3月期3/13(水)

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＞10月期/12月期で実施。プレゼンテーション、面接及び提出書類審査

[口頭試問方式]

＜グローバル・コミュニケーション学部＞面接(口頭試問含む)及び提出書類審査

[プロミネンス方式]

＜グローバル・コミュニケーション学部＞

自己PR、プレゼンテーション、面接(質疑応答含む)及び提出書類審査

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 12/9(土)、2期 2/27(火)

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12/9(土)、2期2/27(火)、3期3/13(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12/9(土)、2期1/20(土)、3期2/27(火)、4期3/13(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

1. 現状の説明

年内入試の目標入学者数を達成するための活動指標としてオープンキャンパス来場者数を KPI と設定し、学生募集広報及び広告を展開。指標は来場型の大規模オープンキャンパスを軸に、個別に学校見学と入試相談ができる「カスタムオーキャン」の人数を加えた数とした。KPI の設定は、オープンキャンパス参加者数から出願、入学までの各ファネルのコンバージョン実績値を基準に、入学目標数を達成するために必要となるオープンキャンパス来場者数を算出した。

広報・広告活動はさらにオープンキャンパス参加までのファネルを設定し、活動状況を評価・検証する項目として、ホームページのアクセス数、マイページ登録者数を各施策の評価指標とした。その評価軸を月次で検証を行い広告プランの見直しやホームページコンテンツの改善を実施した。

広告戦略では、より効率的・効果的な運用を推進するために、認知獲得を目的としたものとオープンキャンパスの予約機能であるマイページ登録をコンバージョンに設定したコンバージョン重視型の広告プランとを使い分けながら運用を行い、結果 8 月までは過去最高のアクセス数を記録し、前年を上回るオープンキャンパスの総来場数も実現できた。しかしながらオープンキャンパス来場者の出願へのコンバージョン率が下がったことにより、出願数については目標数に到達することができなかった。

また、学内外に建学の精神・理念を浸透させるという中期活動計画に基づき、建学の精神「自彊不息」にちなんだテーマにて中高生の広告賞「宣伝会議賞」に協賛し全国の中高生からキャッチコピーを公募。その作品を厳選して学内（大学構内）に展示する「コピージウム」を 7 月から約 8 ヶ月間実施した。

協賛 4 年目となった 2023 年度は、本学課題に対する応募数が過去最高となるなど、協賛企業としての認知が高まってきていると考える。

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、オープンキャンパスというリアルでのコミュニケーション活動を軸としながらも、その集客手法としてはホームページやインターネット広告などのデジタル・コミュニケーションを中心に据え、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、上記のメディア戦略に加えクリエイティブについても新たな制作会社と協働を開始し、クリエイティブ戦略を含めた全体の広報戦略を中期活動戦略に沿って策定し各種戦術を展開している。

3. 問題点

広報活動だけで解決できる課題ではないものの、出願時に進学先候補大学として選ばれるためのコミュニケーションのあり方については入試広報センター全体の課題であり問題点である。特に 2024 年度入試でのオープンキャンパス来場者の出願率の低下は出願数・入学数に大きく影響しており、例年に比して下がった要因は検討する必要がある。しかしながら外的な要因も含め明確な原因を検証することが難しく、その解決策を導き出すのは困難ではあるものの、広告・広報活動でのイメージ醸成とリアルの場でのコミュニケーション両面で相乗効果を発揮し、出願までの態度変容を促すような施策の開発とその KPI の設定が必要と考える。

また、「選ばれる大学」としてのポジショニングについても確立されておらず、100 周年を迎える好機を活用した広報戦略も柔軟な見直しが必要となっている。

4. 全体のまとめ

広報室は入試広報センター全体の部署目標として設定したオープンキャンパス来場目標数達成に寄与する広報・広告活動の展開が主な役割である。その戦略はデジタルでのコミュニケーションを中心に据えた集客施策であり、各施策についても細かく KPI を設定し効率的・効果的な予算運用で結果を出せるよう推進している。

各活動の結果としてはアクセス数増など具体的な成果は出ているものの、「選ばれる大学」としてのポジショニング確立には至っておらず、志願者数や入学者数増という結果には結びついていない。

5. 改善状況

建学の精神、理念を社会一般にわかりやすいように公表することが期待されるとして、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。

学外向けには「現状の説明」にも記した通り、主な活動として宣伝会議社主催の「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が4年目を迎え、過去最高の応募者数を記録するなど学外への発信も効果が出てきていると考えている。学内向けにも宣伝会議賞で募ったコピーの展示や学内サイネージ、ニュースレター、メールニュースなどの各種学内広報ツールで浸透を図っている。

また、安定的な学生募集という中期目標には大きな課題が残っており、大学の目指す方向性に沿った柔軟な広報戦略の見直しと戦術の実施による「選ばれる大学」というポジショニングの確立が求められていると考える。

以上

2023 年度 法人本部自己点検・評価報告書

法人本部局長 宇田 隆生

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 | 理事長の秘書業務、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、含む、退職、賞罰、給与、研修、出張、福利厚生、共済制度、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、学納金納付、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、付属設備、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、上記の業務に対して各種規程に則り、適切に処理している。また複数の課員により業務内容のチェックを行い、問題がある場合には、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、2023 年度は以下の業務に重点的に取り組んだ。

企画部においては諸規程の管理において、学生の懲戒等に関する規程および数理・データサイエンス・AI 教育運営委員会規程を新しく制定し、また、文書保存規程の大幅な見直しを行った。2024 年度に認証評価受審のため、大学評価委員会との協働により評価関連資料の策定作業を行った。

人事部においては教育職員の労働時間管理が未整備であったことにつき労働基準監督署より指摘があったことの対応として、出退勤時間管理システムの導入と「専門業務型裁量労働制」の導入に向けて教育職員への説明を行ったうえで同意を経て、2024 年度4月より制度の運用を開始する。また、2022 年度に事務職員の人事制度を刷新したことに伴い、新たな人事評価制度と給与制度の運用を開始した。

財務部においては「学校法人東洋学園奨学基金」の運用見直しを行い、運用収入の増額を目指し、財務委員会で金融商品の選定・検討を行い、購入している。運用成績は順調である。2024 年度予算編成において事業活動収支差額比率をプラス化することを目標として予算策定作業を行い、収支差額比率プラスの予算策定を実現した。また、電子帳簿保存法の改正およびインボイス制度の開始に対応するため、伝票処理方法の改定を行い、伝票の

ペーパーレス化を推進した。業務の効率化および多様な働き方に対して効果があると考えている。

3. 問題点

学生募集の不振により、入学学生数が定員を下回る年度が続いており、特にグローバル・コミュニケーション学部において入学学生の確保に苦戦している。企画部においては収容定員充足率の悪化により私学助成金や財政支援制度の交付に影響が出ないよう、執行部と連携の上、学部・学科の在り方につき検討が必要と考えている。また、財務部においては前掲のように 2024 年度予算においては事業活動収支差額比率においてプラスの予算作成を実現できたが、2025 年度以降に関しては支出超過を予測しており、入学学生数の早期回復のための対策が必要と考えている。現状、本学園はその収入の大半を学生生徒等納付金収入に依存しているため、学納金収入以外の収入の多様化についても検討している。

また、昨年度の自己点検・評価報告書にも問題点として記載しているが、企画部および人事部の職員の労働時間が多くなっている状況について十分改善ができていない。企画部に関しては専任職員の退職もあり、派遣職員により対応をしているが、各部署の担当業務整理を含めた組織の構成の検討や、業務の効率化・DX 化などによる生産性の向上が必要であると考えている。

4. 全体のまとめ

2023年度法人本部各部署の業務等の詳細に関しては各部署の報告書に記載しているが、定例業務以外の主だったものとして、企画部においては来年度受審する認証評価対応や学長を中心とした学部・学科を含めた大学の将来構想に関する文部科学省対応に関する部分の助言、人事部においては教育職員の労務管理対応、財務部においては伝票処理の電子化などに対応する業務を滞りなく行った。

入学学生数の確保に関する対応は大学執行部や学生募集事務部門を中心として、教育内容や募集対策を検討しているが、法人本部各部署においても大学の学部学科の在り方、より効率的に業務を執行できる事務組織の在り方、事務組織の効率的な運用のための組織運営に関する職員に対する研修、収入の多様化および効率的な予算配分など学園全体の組織運営をより生産的にするための業務を引き続き行っていく。

5. 改善状況

各部署における改善状況についてはそれぞれの自己点検・評価報告書に記載の通り。

以上

法人本部企画部部長 戸田 哲也

1. 現状の説明

法人本部企画部（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。
- ・ 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。
- ・ 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。

本年度は、4回の定例理事会及び評議員会、4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。また評議会については、大学運営協議会とこれまで議題が重複するケースが多かったが、議題の住み分けが進み、今年度は1回の実施に留まった。

諸規程について、本年度は学生の懲戒等に関する規程、数理・データサイエンス・AI教育運営委員会規程を新しく制定した。また長らく改定を行っていなかった文書保存規程の保存年限の基準について、大幅な見直しを行った。これにより業務のDX化が進み、事務作業の抜本的削減が行われることを期待している。

所轄庁の認可・届出等の業務としては、学則変更届、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た。

認証評価については、2024 年度受審に向け、大学評価委員会との協働により、原稿の策定作業を進め、2024 年 3 月に大学基準協会に評価関連資料の提出を行った。Teams を積極的に活用し、各部局との連絡を密に行った結果、遅滞なく業務を行うことが出来た。

外部資金（科学研究費等）については、文部科学省のガイドラインに基づいて、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。年度始めの説明会で不正使用事案を提示し研究者と事務職員の間で不正防止の意識共有化を図った。本年度は謝金基準、役務に関する事柄を見直したが、基準の明確化により研究費使用の適正化を推進した。

2. 長所・特色

理事会・評議員会では遠方から出席する委員もいるため、対面・オンラインの同時進行により、会議の運営を図っている。事務局の作業が増えるが、これによりオンライン出席者からも活発な意見・質問等がなされ、対面・オンラインの区別なく、十分な審議が行われている。

3. 問題点

グローバル・コミュニケーション学部では、ここ数年大きく入学定員を割り込んでいる。2023年度の入学者より現代経営学部との定員の振替を行い、定員減を行ったが、入学者の減少は続いている。このことは将来的に、大学全体の収容定員充足率の悪化に繋がる恐れがあり、また私学助成のみならずその他の財政支援制度の交付にも影響が出る可能性がある。今後、学部・学科の再編について、執行部との連携を進めながら、検討していく必要がある。

4. 全体のまとめ

認証評価、各会議の運営、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。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出来、法人運営に支障なく遂行出来ている。また、経常費補助金の申請業務にあたっては、これまでの紙での根拠資料の保管から電磁的記録へと移行し、ファイリングのための仕分けや保管業務が必要無くなったため、大幅な事務作業時間の減少となった。

5. 改善状況

第2期認証評価で提言された努力課題「編入学定員数に対する編入学生数比率」は、ここ数年の入試結果からもわかる通り、改善には至っていない。編入学定員の見直しについては、学内で議論が始まっている。本学は収容定員に対して、この編入学定員の割合が高いため、編入学者数の低下は、大学全体の収容定員充足率にも大きく影響する。早期の見直しが急がれる。

以上

2023 年度 法人本部人事部自己点検・評価報告書

法人本部人事部部長 橋本 太郎
法人本部人事部人事課課長 大瀧 紀子

1. 現状の説明

人事部の事務分掌として定められている人事関連業務（採用、異動、退職、昇格、育成、研修等）、労務関連業務（教職員の給与、勤怠、福利厚生、健康管理、保険手続等）、総務関連業務（職場環境管理、就業に関する規則の整備等）といった定常業務については、「就業規則」「職員任免規程」「給与規程」等の諸規程に則って着実に実行した。

業務を運営していく中で規則の変更や新たなルールの新設が必要になる場合には、改定手続きを行い、規則に沿った運用がなされるよう努めた。今年度は、「東洋学園給与規程（第6章）」「東洋学園大学専任教員の出勤及び授業時間等に関する規程」「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」等の改定を行い、また「学校法人東洋学園マイカー業務使用規程」を新たに策定し、来年度より施行できるよう手続きを行った。

また、今年度は2つの大きなプロジェクト業務にも取り組んだ。

まず、教育職員の労働時間管理が未整備であったことについて労働基準監督署より指摘されたことをきっかけとし、「専門業務型裁量労働制」の導入に向けて取り組んだ。タイムレコーダー・ICカードを使用した出退勤時刻の管理を開始するとともに、他大学の事例等を参考にしつつ本学における導入について検討を重ねた。制度の導入準備が整った2月に教育職員への説明を行い、概ね理解を得たところである。過半数代表者との合意、教育職員個別の同意を経て、来年度4月より制度の運用を開始する予定である。これらの手続き等については、予め顧問弁護士や社労士からの意見を踏まえて推し進めており、手順にも問題はないと考えている。なお、本制度導入に伴い「就業規則」の改定が必要となったことから、理事会での承認手続きを経た上で4月より併せて施行する。

次に、2022年度に事務職員の人事制度を刷新したことに伴い、新たな人事評価制度と給与制度（評価結果を処遇に反映させる仕組み）の運用を開始した。いずれも新たに策定された制度であることから、その運用には慎重を期したが、外部コンサルティングからのアドバイスを基に策定していた「人事評価マニュアル」「事務職員給与規程」及びその内規に則って支障なく運用することができた。但し、評価方法や処遇反映の仕方等においては制度を運用する中で見えてきた課題もあり、今後見直しと検討を継続していく予定である。

2. 長所・特色

今年度掲げた部署目標については達成度合いも高く、概ね評価できていると考えている。

事務職員の新しい人事評価制度の導入・推進においては、上記1.でも述べたとおり評価結果を処遇に反映させる作業まで滞りなく実行し、また制度に関する勉強会を複数回開催することで職員の理解度向上に努めた。

また、事務職員育成計画の策定・見直しを図ることとしていたが、企業研修の専門家の力も借りながら中期育成計画を策定し、まずその第一段階の研修（管理職：2日、一般職：1日）を年度内に開催することができた。育成計画は管理職と一般職に分け、役職や

人事等級に沿ったその役割やキャリアプランを考えられるものとし、現時点では2026年度実施分までテーマを設定している。

業務効率化の推進として「人事ワークフローシステム」ならびに「人事評価システム／人事データベース」の導入を検討し、来年度に導入実行すべく予算を確保した。これまで教職員から人事部に申請・提出されるものは紙書類またはメール・teamsを利用することが多く煩雑な作業が発生していたが、「人事ワークフローシステム」を導入することによって人事部の作業量の削減だけでなく教職員の手続きも簡易になり、双方にとって効率がよくなると考えている。また、「人事評価システム／人事データベース」の導入により事務職員の人事評価作業をクラウド上で行うことができるようになるため、評価者・被評価者ともに自身の目標設定や進捗の管理が容易になる。また事務職員の所属・発令履歴や組織図等のデータも一元管理できるため、人材育成や人員計画へ活用していくことも考えている。

事務組織の見直しについても検討を進めており、来年度より一部改編することとした。今後さらに学園運営のために効果的な事務組織の在り方を検討し、効率的な人員配置計画も含めた大幅な改編を推進していきたいと考えている。

3. 問題点

昨年度から引き続き、業務遂行していく上で慢性的に課員の労働時間が多くなっている状況については十分に改善できているとは言えない。年度途中から派遣職員1名を補充したが、専任の所属課員の経験もまだ浅く、定常業務に加えて上記1.で述べたようなプロジェクト業務への取り組みも必要だったことから、今年度も想定以上の超過勤務時間を要してしまった。今年度のプロジェクト業務は一段落するとはいえ、来年度はまた別の取り組みも予定しているため、現行の運営のままでは大幅な削減は困難なままである。職員の異動により体制が一部変わることに加え、現在事務局全体で推進している生産性向上の取り組みにも一層力点を置き、業務を効率化していくよう努めたい。

4. 全体のまとめ

今年度の初めになってから労働基準監督署への対応が必要になったこともあり、年間を通して当初の年次業務計画どおりの運営とはならなかったが、それでも当該対応を含め、定常業務をはじめとして計画していた業務は基本的に遂行することができた。

教育職員の「専門業務型裁量労働制」導入、事務職員の新人事制度の推進・定着という2つのプロジェクト業務は、いずれも単年度で全て完了するものではなく、来年度以降も継続して状況を見ながら推し進めていくものであると考えているが、今年度のみの進捗については必要な部分を十分に満たすことができたと考えている。

定常業務についても概ね計画に沿った遂行はできているが、それに費やす課員の労働時間の多さは課題であり、業務の質を上げるためにも余裕をもった業務への取り組みが必要だと感じている。そのためにも部内の体制・業務配分を見直していくとともに業務効率化の施策も推進していきたい。

5. 改善状況

一昨年度、昨年度の問題点として挙げていた事務職員の採用に関して、結果的に今年度は計画した人員の採用を順調に進めることができた。それぞれ狙いを持った計画に基づき採用できたことは、今後の各部署の運営をさらに活性化させる観点からも良い結果だったと言える。

現行規程で設定されている退職申出期限では補充採用を行う時間的余裕がないという規則上の問題は残っているが、自己都合退職者の実情を踏まえると現行の定めより前に申し出ることは困難なのかとも思っている。今後、事務組織の見直しを行っていく上では、急遽の欠員にも対応していけるような仕組みも含めて検討したい。

以上

2023 年度 法人本部財務部自己点検・評価報告書

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たっている。

(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) 「第 3 号基本金に組み入れている学校法人東洋学園奨学基金の運用内容を見直し、運用収入の増額を目指す。」

2018 年度より定期預金以外の金融商品の運用を開始し、年々運用額を増やしてきた。2023 年度より 10 年で 20 億円を定期預金からその他の金融商品に振り替える計画を立てていたが、2023 年度においては、当初予算計上した 2 億円に加え、投資環境やこれまでの運用実績を踏まえ、新たに 8 億円を運用する補正予算が 12 月の理事会・評議員会で決議され実行した。2023 年度末においては、20 億円程度が定期預金以外の金融資産となる見込みである。配当金収入は 2023 年度予算においては 1,200 万円を見込んでいたが、決算においては 1,400 万円を超える見込みであり、運用成績は順調といえる。なお、資産運用については、財務担当理事、法人法部局長に財務部管理課所属職員 3 名で構成された財務委員会で金融商品を選定・検討し、購入を決定している。

(2) 「2024 年度の予算編成においても、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。」

2024 年度の予算は 2023 年の 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。2024 年度は学生募集の落ち込みにより学納金収入が大きく減収見込みであるが、大型の改修工事の実施時期の見直しや導入サービスの再検討、予算額の精査により、事業活動収支予算表の基本金組入前当年度収支差額はわずかに収入超過になる見込みのため、事業活

動収支差額比率はプラスを想定している。

- (3)「電子帳簿保存法の改正、インボイス制度開始など法改正への適切な対応と合わせてペーパーレス化を推進する。」

2023年度は、電子帳簿保存法の改正、インボイス制度の開始などの法改正があり、それらに対応した伝票処理を行うとともに、各部署に経理システムを導入し段階的に伝票のペーパーレス化を推進した。2023年度は移行時期のため、紙の伝票も併用するが2024年度より部署の伝票はすべて電子化される。これにより、伝票入力業務時間が削減でき、また伝票確認をパソコン上で行えることからリモートワークが実施しやすい環境が整った。

3. 問題点

2023年度の入学生も定員を割ったため、前年比で大きく事業活動収入を減らすこととなる見込みである。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は効果がみられ、収入増に寄与してきたが、入学生数の減少の影響が大きく学納金収入の大幅な減少は避けられない状況となっている。2024年度予算においても、収支が均衡している状態であり、2025年度以降計画している4・5号館の大規模なリニューアル工事を考えると早期の入学生数の回復が待たれるところである。

今後は学納金収入以外の収入の多様化を目指すべく、①寄付金募集 ②教員の科研費獲得 ③企業、大学との産学連携 ④資産運用 ⑤補助金・助成金の獲得 等の取り組みを継続して行っていく。特に①寄付金については2026年度の法人の創立100周年を迎えることから今後の大規模なキャンペーンによる増収が期待できる。②教員の科研費獲得についても申請者に対するインセンティブを設定して積極的に奨励することで徐々にではあるが申請数が年々増加している。④資産運用に関しては、年々運用額を増やしてきており、また成果も出ていることから、財務委員会を中心に慎重に取り組んでいきたいと考えている。

4. 全体のまとめ

旧流山キャンパス売却による売却収入もあり、当面の運転資金は全く問題ないが、入学生数の定員割れが続いており、少子化による18歳人口の減少という外的な要因からも大変厳しい状況である。入学生数を回復すべく学生募集を強化することはもちろんであるが、退学や除籍による中途離脱者を抑制する取組を継続しつつ、学生生徒等納付金以外の収入増に取り組むことも重要である。また、ITの活用による業務の効率化により、教育サービスの質を低下させることなく、コストを削減する努力を全学的に取り組んでいく必要がある。

5. 改善状況

第2期認証評価にて改善勧告を受けた三つの事項（事業活動収支差額、事業活動収入に対する翌年度繰越支出超過額の割合、要積立額に対する金融資産の充足率）について早急に取り組むべき事項として改善に努め、堅調な入学生数の増加と2021、2022年の流山キャンパスの売却により、劇的に数値は改善した。2019年度に基本金組入前当年度収支が黒字

化して以降、順調に推移してきた。2022年度の流山キャンパスの建物の売却により、多額の除却損を計上したため収支が一時的に悪化したが、2023年度は黒字となる見込みである。但し、上記でも記載しているように、ここ数年入学生が定員割れとなっており、学納金収入が年々減少していることから、事業活動収支差額は近いうちにマイナスになることが予想される。

以上

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2023 年度

発 行：東洋学園大学 大学評価委員会
発行日：2024 年 7 月 1 日