

東洋学園大学 自己点検・評価報告書  
2024 年度

— 東洋学園大学 —

## 2024 年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

2024 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. 大学運営協議会自己点検・評価報告書	4
2. 執行部会議自己点検・評価報告書	7
3. I R 室自己点検・評価報告書	11

### 【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	14
2. 人間科学部人間科学科自己点検・評価報告書	22
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	27
(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	30
(2) 英語コミュニケーション学科自己点検・評価報告書	33
4. 現代経営研究科自己点検・評価報告書	36
5. 英語教育開発センター自己点検・評価報告書	41
6. 国際交流センター自己点検・評価報告書	46
7. 教養教育センター自己点検・評価報告書	52

### 【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	65
3. 入試企画委員会自己点検・評価報告書	67
4. 広報委員会自己点検・評価報告書	71
5. 学術情報施設群委員会自己点検・評価報告書	74
6. 就職委員会自己点検・評価報告書	77
7. 紀要委員会自己点検・評価報告書	80
8. F D 委員会自己点検・評価報告書	82
9. 教職課程委員会自己点検・評価報告書	85
10. 大学評価専門委員会自己点検・評価報告書	88
11. 研究倫理委員会自己点検・評価報告書	90

## 【4. 事務部門】

1. 東洋学園大学事務局	
(1) 教務部自己点検・評価報告書	94
(2) 学生支援センター自己点検・評価報告書	97
(3) キャリアセンター自己点検・評価報告書	101
(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	108
(2) メディアセンター自己点検・評価報告書	112
3. 入試広報センター	
(1) 入試室自己点検・評価報告書	116
(2) 広報室自己点検・評価報告書	120
4. 法人本部自己点検・評価報告書	123
(1) 企画部自己点検・評価報告書	125
(2) 人事部自己点検・評価報告書	128
(3) 財務部自己点検・評価報告書	131

## 2024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

2024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、2025年4月に大学基準協会の認証評価において「適合」の評価を得ることができました。この評価の有効期限は、2032年3月です。この第3回目の認証評価受検のため、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年度中に実地調査の対応など認証評価を受審しました。

本報告書は、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、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したが、検討が遅れたため今回もほぼ同様の形式です。次年度には大学基準協会方式にそったものに改訂したいと考えています。

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。2024年度は、中期計画の5年目最終年度を迎えました。これまでの事業計画を検証して、各学部レベルならびに全学レベルで内部質保証の総点検を実施することといたしました。

具体的には、2024年5月に、自彊不息の建学の精神を再定義し、新しい3つの教育の理念を、「自他を活(い)かしひらく、社会と世界に向き合う、支えあい未来をつくる」と決定しました。教育の理念に即したキャッチコピーとして、「そのワクワクが未来を変える」、新スローガンとして「進み続けることをやめない I WILL. I DO.」なども決定いたしました。また後期には、文部科学省が示す「教学マネジメント方針」を踏まえ、学修者本位の教育の実現を図るための教育改善に取り組むとともに、社会に対する説明責任を果たし、大学の内部質保証の確立にも密接に関わる重要な役割を果たす為、執行部会議内に教学マネジメント部会を設置しました。この部会を中心に、教育課程の改善課題を整理し、全学的な方向性を示した上で、各学部・研究科、関係委員会等に検討を指示し、教育の質の向上に取り組んでいます。

本報告書を通して、2026年に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

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園大学運営協議会規程

### 1.1. 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。

#### 【大学運営協議会規程第1条】

また、本会は、所属する次の各号に掲げる委員をもって組織する【規程第2条】として  
いる。

- (1) 学長
- (2) 副学長
- (3) 研究科長
- (4) 学部長
- (5) センター長
- (6) 本学に所属する者のうち学長が指名する者

2024年度は以下の構成員17名で年間11回の会議を行った。

学長、副学長兼 IR 委員長、現代経営学部学部長、人間科学部学部長、グローバル・コミュニケーション学部学部長、大学院研究科長、英語教育開発センター長、教養教育センター長、国際交流センター長及び学長の指名する者（学術情報施設群委員長、事務局長、事務局各部課長）に加えて教務部教育企画課部長をメンバーに加えた。

なお、本会は、学長の諮問に応じて審議し、学長に対して助言又は勧告を行う【規程第4条】ことが定められている。

- (1) 各教授会、各センター教授会及び研究科委員会等の審議に係る調整に関する事項
- (2) 本学の教育・研究上の目的を達成するための基本的な計画に関する重要事項
- (3) 本学の教育・研究活動等の状況について本学が行う評価に関する重要事項
- (4) その他本学の運営に関する重要事項

規程に伴い、2024年度は主に以下の議題について報告・検討を行った。（※は2024年度新規事項）

※学則変更（編入学収容定員変更）に関する件

※グローバル・コミュニケーション学部の再編と入学定員の削減

※東洋学園大学教養デザイン学際カレッジ規程について

※認証評価（大学評価）について

※東洋学園大学における公的研究費の不正防止計画及び実施状況について

※東洋学園大学研究データポリシー策定について

※第2期中期計画（2025年～2029年）策定について

※大学ポリシーについて

※履修単位の上限について

※2026年入学生からのBYOD導入について

※障がい学生支援体制整備等について

※性の多様性に関する学生支援基本方針およびガイドライン策定について

- ・中期事業計画に関する事項
- ・内部質保証に関する事項
- ・教養教育、英語教育、国際交流に関する事項
- ・就職支援状況に関する事項
- ・入試結果及び学生募集に関する事項
- ・学事日程に関する事項
- ・学内行事に関する事項
- ・特別研究費、出版助成金に関する事項

## 1.2. 長所・特色

本会は大学の運営に関わる重要事項について調整的な役割を果たしている。

2024年度には主に以下の事項について取り扱い、積極的に議論がなされ、学部教授会で説明がなされてことで、大学改革を推進する役割を果たした。

### ①学則変更（編入学収容定員変更）に関する件

収容定員充足率が8割を基準にしたシミュレーションが示され、編入学収容定員の削減提案に同意した。

### ②グローバル・コミュニケーション学部の再編と入学定員の削減

グローバル・コミュニケーション学部を2学科から1学科に再編し、入学定員を削減する提案に同意した。

また、新学部、学科設置の提案について検討し、調整的な役割を果たした。

### ③東洋学園大学教養デザイン学際カレッジ規程について

学部専門教育と連携を図りながら初年次教育及び基盤教育全体の整備・企画立案ならびに実施等を実践する機関として、これまでの教養教育センター及び英語教育開発センターに代わって設置する提案に同意した。

### ④認証評価（大学評価）について

大学基準協会会示された「大学評価（認証評価）結果（委員会案）」に基づき、大学の評価と課題を共有した。

### ⑤東洋学園大学における公的研究費の不正防止計画及び実施状況について

標記の計画を共有・検討し教授会への浸透を図った。

### ⑥第2期中期計画（2025年～2029年）策定について

第1期中期事業計画での反省を活かし、責任者（部署）の明確化、KPIの推進、目標達成に向けたロードマップの明確化などを盛り込んだ計画について、全学的な実現に向けて調整的な役割を果たした。

### ⑦大学ポリシーについて

共通科目に対するポリシーの制定がなされていない科目群があり、大学全体のポリシーとして新規提案がなされ同意した。

⑧履修単位の上限について

履修単位の上限設定について、秋学期の履修登録の上限は、年間の上限から春学期に履修登録をした単位数を引いたものとする要件について3学部で改訂する提案を行った。

⑨2026年入学生からのBYOD導入について

2026年度1年生よりBYODが導入する方針が示され、2025年度の1年間で準備すべきことや実施に向けての課題が検討さえ共有された。

⑩大学運営協議会規程改訂について

これまで理事長および常任理事がオブザーバーとして参加していたが、規程改訂を行い明確にした。

### 1.3. 問題点

今年度、第3期認証評価において「大学運営協議会」と「大学評価委員会」「執行部会議」との役割が不明確であるという指摘を受けたことから、本会の役割を明確化する必要がある。

### 1.4. 改善方針

「大学運営協議会」の役割を再定義し、規程の見直しを行うことを検討する。

## 2. 中期計画

第1期中期事業計画での担当はない。

ただし、本会は2021年から各学部・センター・部署が中期事業計画における年次計画の進捗報告を行う場となっており、2025年度から施行される第2期中期事業計画を設定する上での調整的な役割を果たした。

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
執行部会議規程

### 1.1. 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、副学長、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、入試広報センター部長

#### (2) 会議に関する規程及び主な審議事項

2024 年度より構成メンバーに入試広報センター部長を加え、以下の通り規程に則り審議がなされた。また、大学運営に関する諸課題を審議し、教授会や各部局に対して全学的な意見の集約と調整がなされた。

##### ① 大学運営協議会及び評議会における議題のうち、意見調整が必要な事項

執行部会議は 2024 年度 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。

- ・教育理念の改訂、3つの新教育理念の制定について
- ・大学改革（学部再編等）について
- ・3年次編入定員の廃止について
- ・外国の大学等との編入学制度について
- ・教学マネジメント部会設置について
- ・アセスメントについて
- ・第二期中期計画策定について
- ・大学ポリシー策定について
- ・大学研究データポリシー策定について
- ・履修単位数の上限について
- ・認証評価（申請および結果）について
- ・在外研究員について
- ・各種規程の制定・改訂について

##### 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
- ④ その他学長が必要と認めた事項について
  - ・教授会・研究科委員会運営について
  - ・教室・研究室について

## 1.2. 長所・特色

本会議は、学長が議長を務め副学長、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。2024年度対応の特色としては、前期は主に第3回認証評価受審に向けた申請及び実地調査への対応、後期には、文部科学省が示す「教学マネジメント方針」を踏まえ、学修者本位の教育の実現を図るための教育改善に取り組むとともに、社会に対する説明責任を果たし、大学の内部質保証の確立にも密接に関わる重要な役割を果たすため、執行部会議内に教学マネジメント部会を設置した。教育課程の改善課題を整理し、全学的な方向性を示した上で、各委員会等に検討を指示し、教育の質の向上に取り組んでいる。加えて2025年度第二期中期計画策定への対応、また年間を通じて入学定員充足に向けた対策と学部再編を中心とした大学改革を強力に推進した点が特色としてあげられる。2023年度に諸活動の改善・改革に資することを目的として外部評価を実施し、その際に指摘のあった事項を基に2024年度の自己点検・評価報告に活かしている。その他各学部や部局の事業見直しの推進なども牽引するなど、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。

## 1.3. 問題点

### (1) 入学定員未充足の対策

入試制度や入試実施方法等の改革については、各学部教授会設置委員会である入試委員会及び入試広報センターが中心となって鋭意改革を進めているが、大学改革としての学部学科の再編について、2023年度から広く教職員に意見を聴取し取りまとめを行い、2024年1月31日に大学改革案『TOGAKU IMPACT 2030』を発表した。2024年度からは『TOGAKU IMPACT 2030』をベースに各学部・部局等で検討を重ね、入学定員充足の解消及び教育の質の充実に向け精力的に取り組んでいる。

### (2) 退学防止策

第一期中期計画推進中の2022年3月に追加した退学防止策については、全学あげでの取組により入学年次における退学者の減少傾向が見られたものの、2024年度においては大学全体の除退学率が前年度より増加の傾向が見られた。

### (3) 中期計画全体の推進

本学では、2020年度よりスタートした第一期中期計画に基づき大学運営がなされており、2024年度は最終年度となる5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2023年度までに達成した事業計画もあるが、計画全体としては進捗率が50%以下の項目も散見されている。その一方で、2024年度においては9つの新規事業計画を追加するなど精力的に取り組んでいる。

#### 1.4. 改善方針

入学定員割れの大きいグローバル・コミュニケーション学部を中心に、2026年度及び2027年度の2回に分けて再編を行うこととした。第一段階として、2026年度に向けて現在の2学科構成をグローバル・コミュニケーション学科の1学科構成とし、併せて学科定員を110名から150名に変更を行うものである。第二段階としては、2027年4月の開設に向け学部学科名称を変更し、新たなカリキュラム体系を構築し全面的なリニューアルを図るものである。退学防止策については、これまで対応してきた内容を総括し、2025年度から第二期中期計画の重点施策の一つに掲げて取り組むこととしている。2025年度は第二期中期計画がスタートすることから、全体の達成に向け本会議を中心に学長の更なる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. 中期計画

### 1. 教育理念の明確化

●「1-1：教育理念の再定義と改革プランを策定する」については、2024年5月に、自彊不息の建学の精神を再定義し、新しい3つの教育の理念を、「自他を活(い)かしひらく、社会と世界に向き合う、支えあい未来をつくる」と決定した(理事会)。キャッチコピー(高校生向け)は、教職員からの多くの魅力的な提案を踏まえ、教育の理念に即したものとして100周年にむけて、「そのワクワクが未来を変える」、新スローガンとして「進み続けることをやめない I WILL. I DO.」などを決定している。『TOGAKU IMPACT 2030』の改革プランは、第二期中期計画において詳細を策定中である。これまでに「見える教育改革」としてのグローバル東京 TOGAKU PBL については、3年間の時限委員会として、PBL 推進検討委員会を発足させ検討を進めている。「見える組織改革」として3学部改組改革については、特にグローバル・コミュニケーション学部の改革について、2026年度に1学科化と定員減、2027年度に新学部設置へと検討を進めている。初年次教育の「見える化」に向けては、2025年4月発足の教養デザイン学際カレッジを中心として準備を進めている。

●「1-3：学修者本位の教育をIR室の提供するデータで検証し、改善策を提示するための部局間連携を深める」については、具体的な成果にまでは至っていない。

### 2. 切れ目のない教育支援

●「2-4：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」については、執行部の関与が少なかったため具体的な成果の可視化ができていない。

### 7. 退学防止への取組

●「7-1：退学者の状況を把握し、各部局の取組状況を踏まえて、次年度に向けた方針を検討する」については、2022年3月より退学防止策を追加し、新入生に対して春学期オリエンテーション欠席者への連絡をはじめ授業欠席回数が一定数以上の学生や Campus

Xs への未アクセス者などを中心に連絡や面談等を行った結果、入学年次における退学率の改善が見られた。2年生に対しても Campus Xs への未アクセス者への連絡を行い、また成績不良学生全体に対しては、学部と連携しながら履修指導を実施し、履修登録未申請者には連絡・面談するなどの対策を適宜実施したが、除籍を含めた大学全体の除退学者率では前年度に比べ 2024 年度は増加傾向にあった。本取組については、これまでの各部局での取組状況を総括し、第二期中期計画の重点項目の一つとして位置づけ、主担当を執行部として関連部署と密接な連携をとりながら取組むこととしている。また『TOGAKU IMPACT 2030』の改革プラン内の 3 本柱の一つである「教養デザイン学際カレッジ」の取組の中でも、入学前教育からの施策を含め退防止策への成果向上に向けた取組を行う予定である。

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園大学 IR 室情報管理規則

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「東洋学園大学 IR 室情報管理規則」（以下、規則という）第 3 条に基づいて設置され、IR 室の業務に関する意思決定を行うとされている。ただし、規則には IR 室の業務が明記されておらず、「所掌事項」が第 2 条で挙げられている。それは以下のとおりである。

- ① 学内外の教育研究、業務運営に係る情報の収集に関すること。
- ② 前号で収集した情報の管理、分析、評価に関すること。
- ③ 前号により分析・評価を行った結果の学内利用に関すること。
- ④ 前 3 号に係るシステムの整備に関すること。
- ⑤ その他、第 1 条の目的を達成するために必要と認められる事項。

※ 規則第 1 条とは「IR 室は学内外の教育研究、業務運営に係る情報の収集、分析及び評価を行うことにより、本学の大学運営に係る計画策定、意思決定を支援し、戦略的な大学運営に資することを目的とする」である。

このことから、規則第 2 条第 1 項から第 5 項の IR 室の所掌事項を業務とみなせば、それらに関する意思決定を IR 委員会が行うと解釈できる。

しかし、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、事務分掌規程）第 28 条によれば、学園には IR 室事務局が置かれ、以下の業務に係る事務を行うとされている。

- (1) 設置校が保有する各種資料・情報の収集・分析及び提供に関する事項
- (2) 設置校の運営に資する各種情報の収集・分析及び提供に関する事項
- (3) 点検・評価活動への支援に関する事項
- (4) その他 IR の推進に必要な事項

このように、事務分掌規程第 28 条に列挙された IR 室事務局が事務を行う業務と、上記規則第 2 条で挙げられた所掌事項が必ずしも一致しないことがわかる。

「東洋学園大学 IR 室情報管理規則」とあるように、IR 室は大学に設置される組織である。これに対して「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」では IR 室事務局を規定しており、それは学園に設置される。しかし、事務分掌規程別表 1 では、IR 室は東洋学園大学と並び学園によって設置される組織として描かれている。

※ 事務分掌規程別表 1 は組織図であるため、「表」ではない。

以上から、IR 委員会は組織としての位置付けが曖昧であるが、現状 IR 室が手掛けている「学生調査」と「卒業時アンケート調査」について、各学部教授会への連携を行った。また、2024 年 9 月 12 日には、「GPS アカデミック結果分析報告と活用事例紹介」と題する全学研究会を教養教育センターと共催した。

## 1.2. 長所・特色

上記のとおり、IR室、IR委員会、IR室事務局が、それぞれ組織として曖昧な位置付けになっている。そうした中で一般業務を行いながら、これらの組織がどのように整理されるべきかという議論を行った点は、本年度の長所といえる。すなわち、2018年度に設置されたIR室及びIR委員会について、大きな枠組みのPDCAの中で、改めてC（チェック）が行われたといえる。

## 1.3. 問題点

繰り返しになるが、2018年度に規則が施行されて以来、IR活動にかかる組織の位置付けが規程間で矛盾しているなどの問題が解決されないままになっている。

## 1.4. 改善方針

上記の問題の中でも、不断にIR活動を担う組織としてのIR室が「東洋学園大学IR室情報管理規則」の中で規定されている点は早期に解決する必要があると、2024年10月17日に開催した第6回IR委員会において議論した。そこでの議論を踏まえ、2024年12月10日付で法人企画部に対して「東洋学園IR室規程（案）」と「東洋学園IR室情報管理規則（案）」をIR委員会委員長より提出した。

## 2. 中期計画

中期計画の各年度における実行計画の主たる担当となったものは、IR室である。しかし、ここではIR委員会がIR室の担った事業について中期計画の振り返りを行う。

### ■第1期中期計画マスタープラン「3. 充実の学生生活支援」

IR室は、学生支援センターとともに2020年度より、「学生から見た本学の教育の満足度」をテーマとして与えられた。すなわち、学生がより充実した学生生活を送れるよう支援するためには、大学が学生の教育への満足度を把握しなければならないということである。そこで、2020年度から学生の教育への満足度を調査する方法を検討し、2021年度の卒業時アンケートに質問事項を追加して調査を実行した。2022年度は、IRコンソーシアムが主宰する「学生調査」の結果の活用を検討し、加えて2023年度は新たに導入されたポートフォリオについても検討した。ポートフォリオの活用においては、ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与に関する方針）に定められた能力の達成度を数値化する手法を開発し、達成した能力に対する満足度が一覧できるようになった。2024年度は、さらに「教育」の満足度を把握する方法を研究し、GPS-Academicのプロバイダー企業から講師を招き、教養教育センターと共催で研究会を開催し、全学で知見を共有した。

以上から、中期計画期間の5年間を通じ、充実の学生生活を支援する前提となる、学生の満足度の把握という課題については、調査手法の試行錯誤により精度が顕著に向上したと自己評価する。

## 2. 教育部門

現代経営学部 学部長 八塩 圭子  
学科長 隈本 純

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
教授会規程、現代経営学部 3 ポリシー

### 1.1. 現状の説明

#### 【カリキュラム全般】

現代経営学部現代経営学科 4 学年全体の年度当初の在籍者数は 818 名（2024 年 5 月 1 日時点）、2024 年度の退学者数は 16 名（2025 年 4 月教授会で 3 月末退学の承認予定者 3 名含む）、除籍者数 1 名（死亡除籍）であった。退学・除籍者数の合計は、昨年度の 46 名より減少した。2024 年度 3 月の卒業認定者は 168 名の在籍者（9 月入学者を除く）のうち、152 名の卒業を認定した。4 年次留年者は 15 名となり、昨年度の 18 名から減少した。2024 年度の最終成績をもとに行った進級判定の結果、246 名中 227 名が進級し、19 名が 2 年次に留め置きとなった。入学、退学、除籍などは、教授会規程第 6 条(2)(3)に基づいて審議し、第 4 条により決議された。

2023 年度から新カリキュラム（以下、新カリ）をスタートさせ、2024 年度の 2 年生は新カリの下、初めて新 6 コースの選択を行なった。各コースの人数は、ビジネスリーダーコース 11 人（5%）、ベンチャー・事業承継コース 38 人（17%）、会計・ファイナンスコース 31 人（13%）、政策・エコノミクスコース 12 人（5%）、メディア・マーケティングコース 74 人（32%）、消費者心理・サービスマーケティングコース 73 人（32%）となった。マーケティングと並ぶ柱になることが期待されている「ベンチャー・事業承継コース」の人数が、同コースの前身である「企業ショップ経営・経営者二世コース」の 8.6%（2023 年度 3 年次コース選択）のほぼ倍の割合になっていることは、新カリの効果と言える。

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、2023 年度の教育実践に関してアセスメントを実施し、9 月の教授会で結果報告を行った。「GPS-Academic」のスコアを用いた分析により、アドミッション・ポリシーに沿った学生の受け入れができていたことが確認された。2022 年度と比較し、論理的思考力の高い学生の受け入れに近づいたと判断できた。GPA、成績などを用いた分析で、カリキュラム・ポリシーに掲げる基礎理論、応用、そして実践へとつながる、順次性の高い教育が実施できていると評価できた。ディプロマ・ポリシーにおけるアセスメントは、2024 年度第 1 回執行部会議での指示に基づき、人間科学部、グローバル・コミュニケーション学部と合わせ、「DP 到達度」を用いた分析を実施した。現代経営学部の教育成果として、全てのディプロマ・ポリシーに関する力をバランスよく身につけて卒業した学生が多いことが確認された。

また、2023 年度自己点検・評価報告書で改善点に挙げていたカリキュラムツリー、カリキュラムマップはいずれも完成させ、大学 HP に掲載した。

### 【学部再編の検討】

2024年1月の「TOGAKU IMPACT2030」において、辻中学長から学部名称の改革、2学科化を含めた学部改編の検討が指示された。それを受けて教務委員会を中心に議論し、2学科制の場合の学部学科名称案とコンセプトを仮の案としてまとめた。仮の案への印象も含め、学部・学科・コース選択全般について聞く学内アンケートを4月に実施。1年生163人、2年生199人、3、4年生153人の合計515人から回答を得た。仮の学部学科名称・コンセプトについては特に3、4年生に好意的に受け止められていることがわかった。学部名称変更については、自由回答484のうち「現代経営学部のままが良い」という意見が111あった。

「経営学部が良い」という意見(121)も多く、変化を望む声よりも保守的な傾向が読み取れた。コースについては、1年生に大学選択時のコース重視度を聞いたところ、「とても重視した」「重視した」合計で87%、入学前のコース認識度は、「十分認識していた」「認識していた」合計で87%と高く、コースが入学へのドライバーとして機能していることが見てとれる。

2024年3月の教授会懇談をはじめ断続的な議論を行い、アンケート結果や新カリがスタートしたばかりであることなどから、「現代経営学部の学部学科名称は現状維持とし、引き続き魅力的なコース設計で入学者を確保していく戦略を継続することが望ましい」と結論づけた。第6条1-(1)、2に基づき、学部改編の検討結果を学長に報告した。

## 1.2. 長所・特色

### 【PBLの見える化】

現代経営学部では、カリキュラム・ポリシーに理論、応用、実践のバランスの取れた教育を掲げている。「TOGAKU IMPACT2030」で辻中学長から示されたPBLを教育の柱として打ち出していく方針を受け、2024年度は実践にあたるPBLを充実させたことが大きな長所として挙げられる。具体的には、「PBLの学内外への見える化」を目的に、「TOGAKU SHOWCASE」という企画を発案し4月の執行部会議で承認を得て、4月、8月の教授会での懇談を経て実施に至った。1号館1階のスペースを活用し、授業やゼミのアウトプット(発表資料、作成動画)をモニターやパネルに掲示する「展示型」を2企画実施した。ゼミ活動と連動したコンセプトカフェなどの「イベント型」を6企画実施した。ゼミ活動の一環として学生主体で展示・イベントを実施すること自体がPBLとしての教育効果を発揮するだけでなく、10以上の広報記事やリリースにつながり、12月に行われたPBLに関する全学研究会(PBL推進室主催)での事例共有に至った。「学内外への見える化」という目的を達成できたとみなせる。全学研究会では、2024年度に実施したTOGAKU SHOWCASE全体の実施報告、教育効果、今後の課題をまとめたことで、PDCAサイクルのCとしても機能する形となった。運用上の課題は次年度に向けて改善を進め、中期計画(2025～)にTOGAKU SHOWCASEの目標数値を明記した。

### 【入試対応】

2024年度の長所として、入試・OCへの積極的取り組みが挙げられる。2024年度の入学者は、定員245人に対し187人と、2023年度の251人から25%減となり、定員充足率は76%に留まった。定員充足のために即効性のある入試対策が急務となった。入試企画委員、入試

室との議論により最も人数を伸ばせる可能性のある入試区分は「総合型入試」であるという結論を得た上で、オープンキャンパスの企画として、総合型の課題が免除となる「PBL 実践プログラム」を開発し、実施した。現代経営学部アドミッション・ポリシーの(4)「ケーススタディ、グループワーク、プレゼンテーション等の実践的手法に取り組む意欲のある人」を踏まえ、参加者にグループワークを行ってもらい、具体的課題に取り組み、プレゼンテーションをしてもらうというプログラムを設計した。ディプロマ・ポリシーに掲げた分析力、実行力、協働力を評価するレポートを提出してもらい、入試評価に組み込んだ。新しい試みである本プログラムの実施にあたっては、5月の合同入試会議に提案し了承を得た後、6月教授会の懇談で教員の理解を促すというプロセスを経て行われた。

6、8、9、11、12月の各OCで、合わせて9クラス分、PBL 実践プログラムを実施し、合計231人の高校生が参加。そのうち、154人が出願し、153人が合格となった。2025年3月24日時点における現代経営学部の入学予定者数は303人となり、昨年度比162%、入学定員充足率124%となった。定員を大幅に超える結果には、PBL 実践プログラムの開発、実施が大きく貢献したと言える。

12月の教授会で、PBL 実践プログラムを含めた2024年度の入試の振り返りと課題を懇談し、PDCAサイクルを意識し、次年度の入試戦略立案に向けた提言をまとめた。

以上のような「TOGAKU SHOWCASE」や「PBL 実践プログラム」の実施は、2024年1月の「TOGAKU IMPACT2030」や2024年度入学の入試結果を受けて、スピード感を持って対応策を検討し、機動的に実行に移した成果と言える。発案から実施に至るまでの過程では、教授会規程第9条1、2により、教務委員会、入試委員会を開催し、概要をまとめた後、第6条により教授会で議論し、執行部会あるいは学長への報告、承認を経て実施している。また、企画、実施の後、効果測定と振り返りを行い、今後の改善に繋げるPDCAサイクルを適切に運用していると評価できる。

### 1.3. 問題点

入学者数が、2023年度は251人、2024年度は187人、2025年度は最大303人の可能性が出てきており、安定しないことにより、授業運営に少なからず影響を与えている。年により教養基礎演習のクラス数や1クラスの人数が変化し、クラスに紐づけられた科目、特にPBLやプレゼンテーションを行うGENKEI Englishや演習科目では、人数に応じて運営の仕方を変える必要が生じる。学生の質や成績のバラツキも大きく、クラス毎、あるいは学生個人に適した教育を提供し、学生満足度を向上させることは非常に困難である。コース選択に偏りがあることについて、2023年度自己点検・評価報告書で「できればバランスが取れた方が良い」と指摘されていたが、2024年度も大幅な改善見込みはなく、引き続き課題となっている。

先に述べたように2024年度は入学定員を充足できなかったため、入試、OCでの対応が急務となり、OC準備や休日出勤など入試に関する学務が激増した。

「教員の採用・昇任並びに選考委員会規程」に基づき専任教員の採用活動を行ったものの、全国的な人材制約の中で、科目適合性や学部が求める教員像に完全に一致する採用は難しく、経営領域では3年連続で採用が叶わなかった。また、学務の一部教員への集中を課題と

して認識しているものの、教員選考過程で学務での貢献を見通すことは困難である。

2023年度自己点検・評価報告書でも問題点として挙げたPBL実施時の教員負担について、抜本的な改善策は見出せなかった。ただ、TOGAKU SHOWCASEで、「100周年記念イベント委員会」の職員が運営に協力したことは、今年度限りの限定的な試みとはいえ、ある程度教員負担の軽減につながったとみなせる。こうした取り組みを組織体制に組み込む必要がある。

#### 1.4. 改善方針

入学者数が安定しない状況は、次年度以降も継続するとみられる。入学者数に応じてクラス数や担当者を調整できるよう、何パターンか時間割と担当者を想定しておく必要がある。成績上位や優秀層に対しては、これまで実施してきたSDGsリーダーシップ研修を発展させる形で「突き抜けた学び」を提供していくなど、学生が成長を実感できる施策を開発していくことが求められる。コース選択の偏りは、受験者、大学生にとって、魅力的なコースを目指して改編を間断なく行っていくことで、結果としてバランスが取れていくことが期待される。「突き抜けた学びの提供」と「カリキュラム・コース改編」として、中期計画（2025年度～）に盛り込み済みとなっている。

入試・OC関連の学務については、一部の教員に負担が集中することのないよう、年間スケジュールを調整し、負担を平準化していく。OC勤務の種類に応じた手当での支給など、教員待遇面での配慮を求め、すでに入試室との調整を行った。

専任教員の採用面では、研究、教育業績に加え、学部全体の学務のスキルマトリクス視点を加味し、総合的な選考を行うことを目指したい。選考委員会メンバーで募集前から議論を行い、選考方針の合意を得る過程を重視する。

2025年度からは教育企画課がPBLの事務局を担うことになった。教育企画課、PBL推進委員会、これまでの蓄積がある広報室とも協力しながら、効率の良い運用体制を構築し、教員負担の軽減に努める。また、学外研修や外部講師招聘などの申請手続き・報告書類を簡素化する必要がある。すでに、現代経営学部から、従来の「臨時講師招聘願い」の改良版である「来校者受け入れ承認願い」を、2025年2月の教学マネジメント部会で提示した。3月の各学部教務委員会の議論を経て2024年度最後の教務委員会（3.26開催）で新たな申請書がformで運用されることが報告されている。これ以外の申請・報告手続きについても同様に改善を提言していく所存だ。

## 2. 中期計画

7つのマスタープランのうち、現代経営学部では、2.切れ目のない教育支援について5項目、4.グローバル化と地域連携の推進について3項目、7.退学防止への取組について1項目、実行計画を立案し、取り組んだ。全ての実行計画について、ほぼ100%に近い形で達成できた。実行計画と達成状況について添付の図表1にまとめた。その中でも、特にマスタープランの実現に貢献したと考えられる項目について詳細と成果を記述する。

### ■第1期中期計画マスタープラン「2.切れ目のない教育支援」

テレビ東京の経済番組コンテンツが視聴できるオンデマンドサービス「テレ東BIZ」と

の法人契約を2021年度から開始し、2024年度まで継続した。コロナ禍の影響により学外活動や外部講師による講義などが制限される中、生きた教材として動画コンテンツを活用することを目的に導入された。2021年度は、春・秋合計で28科目の授業で活用され、学生のログイン回数のはべ2649回であった。2022年度は、春・秋合計で25科目、63本の動画を教材として使用した。学生のログイン回数のはべ2588回であった。その後、授業の対面化が進み、ログイン数は減ったものの、対面授業においてスクリーンに掲示して使用する形式や、課題として学生各自で視聴し考察に繋げる形式などにより幅広く活用された。テレ東BIZの活用により、学生がビジネスの最前線の動向に触れる機会を確保して、理論の理解促進と実践につなぐ橋渡しとしての効果を上げている。理論、応用、実践を掲げるカリキュラム・ポリシーを守りながら、オンライン、対面、どちらの授業形式においても、「切れ目のない教育」を提供することに貢献したと評価できる。

#### ■第1期中期計画マスタープラン「4. グローバル化と地域連携の推進」

カリキュラム改編を進め、2023年度に新カリキュラムをスタートさせた。その中で、学部独自の英語プログラムを開発し、「GENKEI English PBL」「GENKEI English Presentation」や、経営、経済、マーケティングの専門科目を英語で学ぶ「～Topics」科目の導入に至った。一般的な語学教育に留まらず、コミュニケーション力や課題解決力までも醸成できるプログラムの開発、実施は、「グローバル化の推進」に直結するものである。

2021年に文京学院大学経営学部との間で単位互換協定を締結し、本学の「トップマネジメント特別講義」と文京学院大学の「経営者論」との間で単位互換が実施された。図表2に2科目の履修状況を示す。中でも、2023年度は、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た。単位互換だけでなく、両大学のゼミ交流も実施し、同じ文京区に位置する大学の連携により、「地域連携の推進」に寄与した。「PBL科目の設計、実施」については、マーケティング、経営領域の複数のゼミで、産学連携によるPBLが202年度から24年度にかけて毎年実施された。2023年度は、韓国、インドネシアなど海外研修も交えたPBLを実施した。2024年度は、「PBLの学内外への見える化」を目的に「TOGAKU SHOWCASE」という企画を発案した。1号館1階で「展示型」を2企画、ゼミ活動と連動した「イベント型」を6企画実施した。（1.2.長所・特色の項目参照。）こういったPBLの蓄積により、全学的なPBLの充実へ貢献している。

#### ■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止」

教養基礎演習を大学生活のペースを作る重要科目と位置付け、出席しやすさを優先し、2023年度までの1限から2024年度は4限（春）、5限（秋）へ移動させた。その結果、欠席4回以上の学生の比率は「教養基礎演習A」では34.0%（2023年度）から24.1%（2024年度）、「教養基礎演習B」では43.5%（2023年度）から28.7%（2024年度）へといずれも低減した。同様に、欠席率についてみると、「教養基礎演習A」では19.9%（2023年度）であったのが17.0%（2024年度）、「教養基礎演習B」では23.4%（2023年度）であったのが19.9%（2024年度）となった。また、科目担当者にアンケート調査を実施したところ、授

業運営上の問題点として「遅刻者が多く、その対応により授業運営がスムーズにいかないことがあった」とした方が2023年度の授業に関しては62.5%いたのに対し、2024年度の授業に関してこの点を指摘した方はおらず、遅刻者の減少が授業のスムーズな運営に寄与していることが伺われた。ホームルームクラス機能を担う「教養基礎演習A、B」の授業実施時間帯の変更との因果は不明であるが、1年生の退学者数は2023年度の12人から2024年度は6人へと半減した。

添付資料

図表 1. 現代経営学部 実行計画・達成状況一覧

項目	実行計画	達成状況
2. 切れ目のない教育支援	<p>2-2. アクティブラーニング、e-learning を含めた ICT やメディアの活用状況の把握をする(2020-24)。</p> <p>2-3. CAP制度の適切な運用やDP・CPと各科目の授業内容・到達目標の関連がわかるシラバスフォームの改編など、厳格な単位の実質化を図るため、教育方法の点検・見直しを行う(2021-24)。</p> <p>2-4. 学修成果の可視化の一環として、学生自身が成長を実感する場面を数多く提供するとともに、ポートフォリオシステムの開発を推進する(2021-24)。</p> <p>2-5. 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する(2021-24)。</p> <p>2-7. 教育内容及び教育手法を充実させるよう、教員の研究・研修制度を整備するとともに、成果を共有する仕組みを導入する。教員の研究成果については、機関リポジトリを活用して学外に発信する(2020-24)。</p>	<p>オンライン授業におけるアンケートを実施し、改善(2020)。「テレ東BIZ」を導入し、教材として活用(2021-24)。</p> <p>DPにおける育成する力をシラバスで明示し(2021)、カリキュラムツリーを完成させ(2022)、カリキュラムマップを完成させ(2024)、大学HPに掲載。CAP制を見直し、年間履修単位の上限、3年次進級要件を見直し、適用(2022～)。</p> <p>プレゼン TOGAKU、卒論発表会を実施(2021-24) 教養基礎演習、専門基礎演習の授業でポートフォリオの活用を指導(2021-24)。</p> <p>アセスメントを実施(2021年度分、22年度分、23年度分)。</p> <p>「現代経営経済研究」を発行し、機関リポジトリに掲載(2020-24)。</p>
4. グローバル化と地域連携の推進	<p>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、及び科目の充実を図り、成果の可視化に努</p>	<p>カリキュラム改編作業(2020-22)を経て、2023年に新カリキュラムを開始。学部独自の英語プログラムを開発(2020)、パイロット版を運</p>

	める(2020-24)。  4-3. SDGs を意識した授業科目を増やす、既設の科目において国際社会に関するトピックを取り込むなど、学生の国際社会への関心を喚起する取組を行う(2020-24)。  4-4. PBL 科目を設計、実施する(2020-24)。	用(21、22)、新カリキュラムと共に開始(2023～)。本学「トップマネジメント特別講義」と文京学院大学「経営者論」との単位互換を実施(2021-24)。  2021 年度シラバスから SDGs に関する授業内での取り組みを明記。教養基礎演習プレゼン TOGAKU の共通テーマに設定(2022-24)。SDGs リーダーシップ研修の実施(2023-24)。  各ゼミで PBL を実施(2020-24)。「GENKEI PBL Overseas」(英語科目)を開発し、ネパールでのパイロットプログラムを実施(2024)。「TOGAKU SHOWCASE」の立ち上げ、実施(2024)。
7. 退学防止への取組	7-3. 各担当が連携を取り、退学リスクのある学生を早期に把握する。より原因を明らかにし、引き続き退学者減少に取り組む。また、GPS-Academic のデータの有効活用による教育支援方法の実現や状況に応じた柔軟な教育支援について検討する(2022-24)	教養基礎演習、英語の担当教員間で学生情報を共有し、学生サポートに繋がった(2022-24)。教養基礎演習の時間割を1限から4、5限に移動し、欠席過多者の割合の減少など高い効果があった(2024)。

図表 2. 単位互換科目履修状況

	「経営者論」履修の本学学生	「トップマネジメント特別講義」履修の文京学生
2021 年度	履修 16 名 (単位取得 5 名)	履修 4 名 (単位取得 3 名)
2022 年度	履修 9 名 (単位取得 5 名)	履修 4 名 (単位取得 3 名)
2023 年度	履修 6 名 (単位取得 4 名)	履修 2 名 (単位取得 2 名)
2024 年度	履修 3 名 (単位取得 2 名)	履修 1 名 (単位取得 0 名)

人間科学部学部長 阿部 一

人間科学部学科長 塩谷 隼平

## 1. 一般業務

### ■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

学則、学生便覧、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー

### 1.1. 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 2024 年 5 月 1 日現在で、教授 12 名、准教授 4 名、専任講師 3 名、助教 1 名の合計 20 名である。2024 年 5 月 1 日現在の学生数は、1 年生 179 名、2 年生 206 名、3 年生 171 名、4 年生 209 名の合計 765 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。2024 年度の入学人数は 179 名で定員充足率は 89.5%であった。

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。

### 1.2. 長所・特色

2024 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 2024」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。

学部の特色として 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 197 名のうち提出者が 190 名、未提出者が 7 名で、提出率 96.4%で昨年の 94.3%を上回った。提出した卒業論文はすべて受理された。また、2025 年 1 月 30 日には卒業論文発表会を開催し、各ゼミの代表者 15 名（当日欠席者 1 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。

2024 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）取得者が 48 名から 30 名に大幅に減少し、ピア・ヘルパー、メンタルヘルス・マネジメント検定（Ⅱ種、Ⅲ種）などの資格取得者も減少した。その一方で、心理学検定の特

1 級に 2 名の合格者が出たことは評価できる（昨年は 0 名）。スポーツ系の資格では、健康運動実践指導者が昨年度の 4 名から 1 名に減ったのをはじめ、体力トレーニング検定（2 級、3 級）、フィットネスクラブ・マネジメント技能検定（3 級）の資格取得者も昨年から減少した。

公認心理師養成課程の第 4 期生（2021 年度入学生）は、最終的に 1 名（昨年度は 12 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。現在の助教が 2025 年 3 月で退職となるため、公募による採用を行い、2025 年 4 月からは新たな助教が同じ業務を引き継ぐ予定である。

### 1. 3. 問題点

2024 年度の入学者数は 179 名で定員充足率が 89.5%と低下し、定員充足できなかったことが最も大きな問題点である。コース別の人数をみるとすべてのコースで入学者が減少している。また、資格取得の人数も減少し、公認心理師養成課程を修了した学生も激減していることから、全体として学生の意欲やモチベーションの低下が感じられる。

### 1. 4. 改善方針

入学者数の減少の対策として、オープンキャンパスの内容の刷新をおこなった。学部説明やミニ講義を充実させる一方で、来場者の多くが個別相談を受けるように工夫した。また、9 月以降はエントリーシートの対策講座を開催し、LINE を利用した添削指導を行うことで、本学部に関心のある高校生が受験しやすくなるようにした。さらに、堀越高校で実施されている「ライフデザイン」講座にて、心理系教員 8 名が通年で心理学講座を担当し、高校生に本学部のことを知ってもらう機会を増やした。

また、資格取得者の増加のため、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している。そのほか、資格取得に関連した授業が本格的にはじまる 2 年生の春学期のオリエンテーション時に資格取得ガイダンスを開催したり、「学びの手帳」に資格に関する情報を掲載したりしている。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。

## 2. 中期計画

### ■第 1 期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

CAP 制度の見直しと改訂、各科目のナンバリング、DP・CP と各科目との関連がわかるシラバス、カリキュラムマップの作成、カリキュラム・ツリーを作成し、学生がシラバスやカリキュラム・ツリーを確認することによって各科目で身に付けられる能力を理解し、系統立て

て科目を履修できるようにした。

■第1期中期計画マスタープラン「4. グローバル化と地域連携の推進」

2023年度から英語科目のオンデマンド方式の授業開発と運営を行いグローバル化に対応できる学生の育成に繋げた。また、学外でのPBLに関連した授業の記事を表3にまとめた。演習系科目を中心にPBLを取り入れた授業が実施されており、学内外に発信されている。

■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

春学期と秋学期のオリエンテーション時に成績不良者への面談、履修指導会を実施することによって成績不良による退学者の減少に努めた。その結果、2024年度の退学者は15名（1年5名、2年3名、3年4名、4年3名）となり、2023年度の退学者24名（1年9名、2年7名、3年1名、4年7名）から9名減少した。

表1 コース別入学者数

	全体	心理・ カウンセリング コース	スポーツ健康 コース	人間社会コース (2020年までは地 域創造)
2020年	220	141	60	19
2021年	197	107	58	32
2022年	188	91	59	38
2023年	208	105	76	27
2024年	179	97	61	21

表2 資格の取得状況

	2024年度	2023年度
公認心理師課程修了(学部の要件を満たす)	1名	12名
認定心理士(仮認定申請者数)	30名	48名
ピア・ヘルパー	8名	13名
教育カウンセラー補	0名	1名
メンタルヘルス・マネジメント検定 II種	0名	1名
メンタルヘルス・マネジメント検定 III種	8名	7名
心理学検定 特1級	2名	0名
心理学検定 1級	1名	4名
心理学検定 2級	6名	5名
保育士	0名	0名
健康運動実践指導者	1名	4名
公認スポーツ指導者	3名	4名
体力トレーニング検定 2級	0名	3名
体力トレーニング検定 3級	6名	14名
フィットネスクラブ・マネジメント技能検定 3級	4名	9名

表3 PBLに関連した授業の記事(大学HPに掲載されたものから抜粋)

実施日	記事のタイトル
1 2024.05.20	ボランティア論の授業で地域の清掃ボランティアを実施!
2 2024.05.26	子どもの発達特性に合わせた玩具を調査! 福田ゼミ「東京おもちゃ美術館」学外研修
3 2024.5~9月	5分野で心理専門職の働き方を学ぶ。公認心理師課程の「心理実習」がスタート
4 2024.6~7月	堀口ゼミが東京都内の小学校で「遊び場・学び場」づくりに参加
5 2024.06.06	「日本文化を愉しむ」をテーマに、アメリカの大学生を秋葉原に案内! 飯田ゼミの特別授業・大学周辺散策ツアー

- 6 2024.06.08 「スポーツ、最高!」。澁谷ゼミ×福祉型カレッジ「ゆたかカレッジ」のスポーツ交流イベント第2弾
  - 7 2024.07.11 野球殿堂博物館でデータ収集。スポーツの研究レポートを基礎から学ぶ学外研修
  - 8 2024.07.21 地元の方々と一緒にお祭りを盛り上げる! 宮園ゼミ・ワースタの大横丁通り納涼祭ボランティア
  - 9 2024.08.01 スポーツビジネスの現場を視察、体験。田蔵ゼミの東京ドーム学外研修
  - 10 2024.09.05 [TV/新聞]「人間社会演習」(種村文孝准教授)の「こども服譲渡会」が取材されました
  - 11 2024.11月 子どもの発達と保育士の役割を現場で学ぶ。文京区立本郷保育園での「保育体験」
  - 12 2024.12.13 和菓子の魅力を伝えたい。京菓匠笹屋伊織と川端ゼミ・堀口ゼミのカフェシリーズ第4弾
  - 13 2024.12.21 「スポーツ、最高!」福祉型カレッジ「ゆたかカレッジ」とのスポーツ交流イベント第3弾
  - 14 2024.12.27 塩谷ゼミの学生が児童養護施設のもちつき大会にボランティア参加
  - 15 2025.01.10 「スポーツマネジメントゼミ」 ALSOK との産学連携プロジェクトで最終プレゼンテーションを実施
-

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

学則第 46、47、48、49、50、51、52、53 条、グローバル・コミュニケーション学部ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー、グローバル・コミュニケーション学科ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー、英語コミュニケーション学科ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー

### 1.1 現状の説明

2024 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 14 名、准教授 6 名、専任講師 6 名、助教 1 名、合計 27 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 3 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 8 名、准教授 2 名、専任講師 3 名が所属していた。学則 46、47、48、49、50、51、52、53 条に従って、2024 年度には定例教授会が 11 回、人事教授会が 7 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を行った。

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。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程第 4 章に則り、専任教員の昇任審査を行った。10 月に准教授 1 名、専任教員 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ならびに 1 名の専任講師の准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。

今年度は、前年度から始まった学部改革に関する報告と意見交換を行った。1 月、3 月教授会では辻中学長が出席し、学部改革についての報告を行い、その後、質疑応答を行った。また、学部改革に関して重要な提案が大学から示された際には学部教員の意見を取りまとめ、それらを辻中学長に提出した。

### 1.2 長所・特色

6 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。2023 年度におけるディプロマ・ポリシーの達成度についてアセスメントを行い、9 月教授会で報告し、また、報告書を大学に提出した。また、前年度の学生募集の不振を受けて、入試企画委員会では教授会が開催される月に委員会を開き、学生募集の方法について検討を行い、オープンキャンパスおよび受験促進を狙った受験者支援のために ACCEPT というプログラムを実施した。また、9 月教授会においてコンサルタントを招いて学生募集の方法について講義ならびに意見交換を行い、オープンキャンパスでの来場者への効果的なアプローチのしかた等につ

いて検討、確認を行った。今年度の学生募集の結果については、合同入試企画委員会において評価を行った。

### 1.3 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。中期事業計画実行計画の実施状況の評価についても少数の担当者のやや主観的な評価に留まっているところがある。しかし、同時に多数の実行計画について綿密な評価を行うことには困難なところがあるのも否めない。限られたワークフォースでどこまで綿密に中期事業計画を実施、評価するかは課題として残っている。学生募集については今年度も十分な入学生を獲得することができなかった。次年度に向けて、学生募集の方法にさらなる工夫を施すことの検討を早急に始める必要がある。

### 1.4 改善方針

教授会では、報告よりもむしろ審議や懇談を中心に置くために、報告の前にそれらを扱うように変更する。また、できるだけそれらに時間を割き、報告は資料を活用して、その後の残った時間内で行うように変更したい。中期事業計画は、次年度より第二期に入る。さらに実効性を高めるために、計画の目標を数値目標も取り入れるなどして明確にし、客観的に評価ができるようにしたい。また、計画の実施についても、これまでよりも組織的に取り組むことが可能になるような分担を考えたい。学生募集については、昨年度より合同入試企画委員会が開かれる回数が増え、議論も活発化している。そこで検討される大学全体の学生募集対策とも連携しながら、学部の入試企画委員会において学生募集の方策についてさらに改善を加え強化していく。

## 2. 中期計画

2020 年度から始まった第一期中期事業計画が今年度末で終了した。グローバル・コミュニケーション学部での取り組みを振り返り、総括を行う。

グローバル・コミュニケーション学部が第一期中期事業計画として取り組んだ事柄は以下の通りである（各項目の内容は細かく見ると第一期の間にも小さな変更が見られるが、ここでは煩雑になるため各項目の記載は統一する）。

1. アクティブラーニング、e-learning を含めた ICT やメディア教育を積極的に展開するとともに、学生及び教員双方の状況把握と効果検証を行う（2. 切れ目のない教育支援）
2. CAP 制度の適切な運用や DP・CP と各科目の授業内容・到達目標の関連がわかるシラバスフォームの改編など、厳格な単位の実質化を図るため、教育方法の点検・見直しを行う（2. 切れ目のない教育支援）
3. 学修成果の可視化の一環として、学生自身が成長を実感する場数を数多く提供するとともに、本学のポートフォリオシステムの活用を推進する（2. 切れ目のない教育支援）
4. 学修成果の評価方針（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（2. 切れ目のない教育支援）
5. 3 ポリシーに基づく体系的・組織的な教育を展開するため、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー作成のうえ履修指導に活用するとともに、「学習者本位の教育」の実現のため適切なカリキュラム構築を図る（2. 切れ目のない教育支援）
6. 教育内容及び教育手法を充実させるよう、教員の研究・研修制度を整備するとともに、成果を共有する仕組みを導入する。併せて、Campus-Xs の効果的な利用活用を推

進する。教員の研究成果については、機関リポジトリを活用して学外に発信する（2. 切れ目のない教育支援）

7. 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、及び科目の充実を図り、成果の可視化に努める（4. グローバル化と地域連携の推進）
8. SDGs を意識した授業科目を増やす、既設の科目において国際社会に関するトピックを取り込むなど、学生の国際社会への関心を喚起する取組を行う（4. グローバル化と地域連携の推進）
9. PBL 科目の設計、導入について促進する（4. グローバル化と地域連携の推進）
10. 各担当が連携を取り、退学リスクのある学生を早期に把握する。欠席原因をより明らかにし、引き続き退学者減少に取り組む。また、GPS-Academic データやモチベーション研究によるデータの有効活用による教育支援方法の実現や状況に応じた柔軟な教育支援について検討する（7. 退学防止への取組）
11. 外国人留学生を増やし、学部内での国際交流を促進する。また、そのための入試、教務、学生支援などの制度を検討し、設計する。外国人留学生にとって有用で意義のあるカリキュラムについても検討、設計を行う（4. グローバル化と地域連携の推進）
12. 大学改革案に示された方針に沿って学部の新しい教育の姿、形を検討し、具体的な設計を行う。教育方針、教育内容、教育方法、入試広報の方法、内容についても再検討し、学生募集にも貢献する魅力の創出を図る（1. 教育理念の明確化）

上記のうち、4 は 2021 年度に、10 は 2022 年度に、11、12 は 2024 年度に導入された計画である。また、8 は軌道に乗って達成される見込みが十分に持てるようになったため 2024 年度に実行計画からは外された。

各年度における各計画の達成度は下記の表に示す通りである。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	達成率
1	達成	達成	達成	達成	達成	100%
2	達成	達成	達成	達成	達成	100%
3	未達成	達成	達成	未達成	未達成	40%
4		達成	未達成	達成	達成	75%
5	未達成	達成	達成	未達成	達成	60%
6	未達成	達成	未達成	未達成	達成	40%
7	達成	達成	達成	達成	達成	100%
8	達成	達成	達成	達成		
9	達成	達成	達成	達成	達成	100%
10			達成	達成	達成	100%
11					未達成	0%
12					達成	100%
達成率	63%	100%	80%	70%	82%	79%

計画別に見ると、3 と 6 の達成度が相対的に低い（11 が最も達成度が低い単年度のみ）の結果であるため、今回は評価しない。これらについては、今後も取り組む必要があるだろう。それに対して、1、2、7、9、10、12 はすべての年度で達成された。年度により達成率は異なるが、平均すると 79% となった。

以上

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

3 ポリシー、学生便覧

### 1.1. 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変更などを経て、2023 年度実施の入試では学科定員 110 名に対して 58 名の入学者となり、2024 年度実施の入試では、72 名の入学者となった。入試区分別を見ると、学校推薦型選抜 27 名（指定校制 27 名、公募制 0 名）、総合型選抜 34 名、一般選抜 9 名（一般入試 6 名、共通テスト利用方式 3 名）、留学生 2 名であった。総合型選抜、一般選抜が増加し、昨年度の 58 名からは 14 名増加し 24%程度改善している。しかし、定員 110 名を 30%以上下回っており、さらなる学科の認知度と魅力を高めることで改善が求められる状況となっている。

中期事業計画における「切れ目のない教育支援」の視点では、その中の「退学者対策」として、ポートフォリオの活用を進め、面談記録の記入が徹底された。その結果、前年度までの状況を担当が確実に確認できるなど現状把握が進み学生対応上大きく機能した。これに関連し、欠席過多の学生に対する面談が強化された。

「教育成果の可視化」の視点では、VELC テストに加え TOEIC テストの継続受験により、その結果分析による英語力の現状と科目の機能性について検討が深まった。また、学生にも結果が周知されることで、自己の能力の状況が認識できるようになった。学科科目の開講状況では、コロナ禍以降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、対面授業における ICT の活用が進んでおり、この動きが今後の授業展開の可能性と捉えている。

また、「グローバル化社会に対応するコミュニケーション力を身につけるプログラム開発」の視点では、海外渡航を伴う PBL 科目において、昨年度より拡大し、3 プログラム計 5 カ国にて実施した。これにより、参加人数は拡大し、その他留学生も含めれば 20 名程度まで増加した。韓国プログラムでは、在ソウル大学の学生との研究活動だけではなく、市内での調査活動を行うなど、教育内容の量だけでなく質的改善も進んでいる。

### 1.2. 長所・特色

昨年度より、1 年次学生に対して TOEIC テスト受験を原則義務付けたが、2 年生においても同様に受験を原則義務付けた。これにより、様々な外部資料との比較検討に加え 2 年間の英語教育に対する効果測定を行うことができ、指導と科目改善がより一層高まることが期待されていた。その結果、全体の 3 分の 1 程度で継続した英語力向上が確認され、講義や教育指導の効果が示唆されるものであった。

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、昨年同様にキャリアセンター等学内資格取得部署と連携し募集を強化したが、講座参加人数は低調であり思わしくなかった。

一方就職活動では、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、内定状況は昨年度に比べて改善した。また、就職先では、学科が重視する分野の1つであるホテルや空港サービス業などで15%程度の就職率が確認でき、他の分野と比較して一定の成果があったと捉えている。進学では昨年に引き続き大学院へ進む学生がみられ、学部教育の成果の一つと考えている。

グローバル化と社会とコミュニケーション力を身につけるプログラム開発については、短期の海外プログラムの拡大により参加者が増加したことは、学外 PBL 活動の進展が確認されたといえ、今後のさらなる拡大が期待される。一方で、国内におけるグローバル化に対応するプログラム開発の必要性も感じられ、その検討を進める必要がある。

### 1.3. 問題点

志願者数の状況であるが、昨年度の108名に対し102名となっており低迷している。しかし、歩留まりが向上し入学者が24%程度増加したことは第1志望が増えているとも言えるので、今後は志望者数をいかに増加させるかが重要な点といえる。

TOEIC テストの分析では、成績の向上が認められる学生もいる一方で、全般的にリーディングの成績が低く、この点の向上も鈍化しているので、科目内容の改善や指導強化が必要ととらえている。

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低い訳では無いが出足が鈍い状況が続いており、初動の対策が重要である点は変わっていない。就職活動への意識改善をどのように進めるかが継続した課題となっている。

### 1.4. 改善方針

前述の通り、定員の充足については昨年より改善傾向が見られるが、定員を下回っている状況に変わりなく、志望者数をいかに増加させるかが戦略上の重要なポイントである。オープンキャンパスの改善だけでなく、広報活動での工夫も必要であり、毎月開催している入試企画委員会での検討を進めていく。

英語力向上という点では、長期にわたって継続して向上する学生数の増加、得点の向上を目指し、科目内容の改善と指導強化の検討を進め学部内の英語関連の委員会での具体化を進めていく。

就職関連では、さらなる質的な変化が期待される。明確な志向をもって活動する学生数を増やすべく、学部内就職委員会での検討を強化し、現在行われている2年生、3年生のゼミ内での就職イベントを強化していく。

退学者対策では、7月の成績不良者対象の面接に加えて、3月に学科長および教務部長による保護者面談を行い、当該学生の状況確認と学業継続の意思を確認するなどし、効果を上げているので、今後もこの対策を継続し強化していく。

教員の教育力、研究力の向上を目指して、外部講師を招いてのGSS (Global Studies Seminar) をスタートさせ、学際型教育の先端分野に関する知見を深めている。今後、学生

の参加も検討し、教育成果をあげるべく活動を推進する。

## 2. 中期計画

グローバル・コミュニケーション学部の自己点検・評価報告書にて記載。

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

### 3 ポリシー、学生便覧

#### 1.1. 現状の説明

2024 年度の英語コミュニケーション学科は定員 100 名に対し入学者は 46 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 2 名、共通テスト利用 2 名、帰国生 1 名である。さらに 2 名の編入生が 3 年次に入っている（昨年度編入学者 5 名）。指定校推薦と総合型入試の入学者数は昨年度とさほど変わらないが相変わらず低迷状態が続いている。一般入試の志願者は 11 名（昨年度 35 名）、共通テスト利用志願者は 8 名（昨年度 23 名）と前年度に比べ約 3 分の 1 に減少している。

学科の卒業生は 74 名（9 月卒業 4 名、3 月卒業 70 名）である。その進路状況は、就職希望者 73 名中、就職者 67 名で、就職率は 91.8%（昨年度 84.7%）、進学者 2 名、その他 18 名（2025 年 2 月 27 日現在）となっている。なお、教職課程を修了し教員免許を取得した者は 4 名（うち 3 名は専任教員として内定）、日本語教員養成課程修了者 6 名、児童英語教育課程修了者 3 名、である。2024 年度には 4 名が退学（内 2 年生 1 名、4 年生 3 名）し、1 名が除籍されており（2025 年 3 月 28 日現在）、昨年度に比べ 4 年生の退学者が増えた（2023 年度は 4 年生の退学者はなし）。

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 2 年を終了した。また、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」を開始しており、現在「英語強化特別プログラム」には 7 名、「グローバル・キャリアプログラム」には 1 名の学生が登録している。

教育効果を考慮し、引き続き大人数の講義などの一部の科目はオンライン授業が行われたが、対面の授業率は約 95%となっている。また、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。また海外研修のグローバル PBL（ロンドン）が実施され、5 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。

#### 1.2. 長所・特色

2023 年度からの新カリキュラムが 2 年目となり、5 分野となった専門分野で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。さらに昨年度に引き続

き『学びの手帳』を作成し1年次に配布している、ゼミ選択に関する指定科目や英語のB群科目についての細やかな指導、カリキュラム・ツリーや履修モデルなど示し段階的な科目履修のガイドなどに役立っており、特にオリエンテーションやコースガイドレクチャーなどで活用されている。

PBL活動に関しては、海外研修としてグローバルPBL(ロンドン)が実施され、学生が自分たちで選んだテーマに沿って調査・研究を進め、のちに発表する機会を設けている。その他、ゼミ、専門科目、英語科目等でも学外での幅広い学びを目的とした学外研修の件数も8件(昨年度7件)と徐々に増えてきており、学生により広い学びの機会と場を提供している。PBL活動は、社会で求められる「問題解決力」「協働力」「プレゼンテーション能力」などを実践的に身につけられるため、これからもさらに授業外での体験や活動をサポートし充実させていく。

就職に関して、英語コミュニケーション学科では高い就職率(91.8%)を達成している。男女別にみると女子96.8%、男子88.1%と特に女子学生の就職率が高く、就職希望者のほとんどが就職内定を獲得している。主な就職先はサービス業、小売業、宿泊業となっている。就活については、低学年のうちからキャリア形成の重要性を伝え早めの準備を促し、今後もキャリアセンターとの連携、インターンシップや資格取得に関する案内や情報共有、またゼミ教員の積極的な就活指導などを通して手厚く支援していきたい。

昨年度からグローバル・コミュニケーション学部の1年生全員に対して、資格としてのTOEICをより多くの学生に受験させるためにTOEIC IP受験の機会をもうけた、さらに2024年度は学部の1年生と2年生全員に対してTOEIC IPを実施した。英語コミュニケーション学科2学生の昨年度と今年度のリスニングとリーディングの平均全体スコアは122.8→141.4と伸びている。特にリスニングの伸びは158.6→192.1で一定の伸びがあった。今後もTOEIC IPを受験させることの効果検証を行い、データの収集と分析を継続する。

### 1.3. 問題点

ここ数年入学者の定員充足率の低迷状態が続いており課題となっている(2023年度44%、2024年度46%)。指定校推薦の受験者が伸びていないことが大きな原因の一つであるが、今年度は一般入試の受験者も前年度の3分の1と大きく減少した。今年度はオープンキャンパスや入試実施時期、回数、方法、広報活動など様々な検討をしてきた。入試対策の一つとして、オープンキャンパスで昨年度合格率100%であったACCEPTという、エントリーシート・面接・プレゼンテーション受験者対象の個別指導を強化した。最終的に英語コミュニケーション学科でのACCEPT利用者は11名で全員合格したが、入学定員増加にはなかなか結びつかなかった。

学部の学生全員に受験をさせたTOEIC IPのスコアにはある一定の伸び率があったことは前述したが、一方でリーディング力が低いという問題が指摘される。2年生で77.9→92.5と伸びているが、スコアとしてはリスニングに比べ低い。同じ傾向は1年生にも見られる。また、TOEIC IPのスコアによる英語コミュニケーション学科2024年度の1年生の学力は二極化し学力の格差が広がっている。全体的な学力向上を目指すには、下の層と上位層それぞれに適したアプローチをとりながら、学生に合ったペースで学習できる教授法や環境を整えることが必要である。

#### 1.4. 改善方針

入学定員の充足に関して課題が続いている英語コミュニケーション学科であるが、2026年度からは募集を停止することとなった。昨今の大学全般に対する語学系の学科に対する応募者の減少が本学科にも影響したことが理由の一つであると考えられる。

2026年度からは現在のグローバル・コミュニケーション学部はグローバル・コミュニケーション学科に一本化されることとなる。国際社会に適応できる人材を育成するための新たなカリキュラムの導入、社会との協働、実践的な語学教育の強化、異文化理解を深めるプログラムの拡充などを検討していく。また、これまで以上にPBL活動を強化し、留学制度やインターンシップの機会を増やすことで、学生がよりグローバルな視野を持って学べる環境を整えていく予定である。さらに、学部学科としての魅力を最大限に引き出し、より多くの志願者に関心を持ってもらえるよう、関係部署と検討を重ねながら、広報活動の強化やオープンキャンパスでのプログラム充実にも力を入れていき、学生募集に向けた具体的な施策を進めていく予定である。

TOEICに関しては、ある程度の伸びが見られ、短期集中プログラム等の取り組みが効果を発揮し一定のスコアを取得する学生が少しずつ見られている。今後は個々の学習ニーズに応じたサポート体制の充実や、新たな学習プログラムの導入など多角的な検討すると共に、TOEICのスコアを単なる資格としての取得にとどめるのではなく、学生の進路選択や就職活動に直結するスキルとして活かせるようにしていく。

#### 2. 中期計画

グローバル・コミュニケーション学部の自己点検・評価報告書にて記載。

現代経営研究科研究科長 田中 巖  
現代経営研究科専攻長 李 新建

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
3 ポリシー、履修要覧

### 1.1. 現状の説明

本学大学院現代経営研究科は、大学院学則第 5 条に示す通り、現代経営専攻修士課程を置き、入学定員 10 名、収容定員 20 名の研究科である。専任の教員組織は教授 5 名、准教授 3 名、講師 2 名で構成されるが、2024 年度は休職者が 1 名おり、専任教員 9 名と兼任講師 3 名により運営した。修士論文研究指導は、履修要覧に従い主指導教員と副指導教員が担当し、論文審査においては第 3 の副査が無作為に選ばれ 3 名にて実施した。

2024 年度の入試では春学期に 4 名、秋学期に 2 名を受け入れ、秋学期から学部新 4 年生になる 1 名に対して、学部・大学院 5 年プログラムに基づく大学院科目の先行履修を許可した。修士 2 年生は学納金未納のため 1 名が除籍、3 名の在籍となったが、全員が 9 月に課程を修了し、春学期卒業式において修士（経営学）の学位を授与することができた。秋学期は修士 1 年生のみで運営され、修了式は開催されなかった。

大学院入試では、受験希望者について、経営学・経済学の学修履歴や留学生に関しては日本語検定試験 1 級（N1）の有無に応じ、また大学院受験資格基準に基づき 4 年制大学卒業と同程度の学力を有しているかどうか判断を要する場合、研究科長と専攻長が事前に面談を行い受験可能かどうか判断している。2025 年度入試では受験希望者の中に事前面談の結果受験が認められなかった事例が 1 件あった。面接試験では、志望理由書および研究計画書の内容、修士課程修了後のキャリア計画などについて質疑を行い、受験生の基礎学力、社会や企業に対する関心などを確認した。可否は、その他専門的なテーマに基づく小論文、留学生は日本語作文の試験結果なども合わせて総合的に判断し決定した。また 2025 年度入試では、実務経験を有しそれを生かす目的の受験者はいなかった。したがって、大学院が定めるアドミッション・ポリシーは、概ね達成できたと判断した。

修士課程の修了単位数は 32 単位以上（ただし CFP プログラムを選択するものは 34 単位以上）と学則第 23 条で定められている。院生にはカリキュラム表に従って科目履修を行うよう適切に指導している。履修の結果、全員が C 評価以上で科目合格し細目要件を満たしていることから、カリキュラム・ポリシーに沿った学修成果が得られていると判断できる。また、学期末に実施している授業評価アンケートの結果から各科目担当者が適切な授業運営を行っていることが伺え、科目履修を通して基礎的・専門的知識、調査・分析、発表などの実践的技術が培われていると類推できる。よって、カリキュラム・ポリシーも概ね達成できていると判断した。

修士論文は、院生が主・副指導教員による指導の下、2 年間かけて研究した成果をまとめたものであり、学位取得のために必要な要件の一部となっている（大学院学則第 27 条）。履修要覧に示されている通り、本研究科では春・秋学期の研究期間に加えて夏（冬）学期を設け、テーマや課題に集中した学習やフィールド調査などを行うことに活用

されている。院生は修士1年次の中間報告会で発表し、2年次前半（第3セメスター）に研究計画書を作成・提出、2年次後半（第4セメスター）に開催される修士論文報告会で最終発表する必要がある。その上で、修士論文の第1次提出、本提出となる。修士論文中間報告会および（最終）報告会では、研究科に所属する全教員が出席する中で発表と質疑応答が行われ、また評価シートを用いて助言やコメントを直接院生に伝えている。フィードバックの機会は多く、テーマに近い教員のみならず様々な専門の教員からもコメントや助言を得ることで、修士論文の質向上が図られていると考える。こうした一連の研究指導を通じて、ディプロマ・ポリシーに掲げる各能力の向上を促進する教育が行われているものと評価する。

大学院においては2023年度に3ポリシーのアセスメント実施方針が定められ、点検・評価が開始された。ただし、大学院は少人数でかつ各院生の研究テーマが多様であることから、一律に統計指標で評価するには限界があると考えられ、前年度から実施方法の再検討が求められていた。2024年度内に実施方法の再検討を行うことができなかつたため、2024年度のアセスメントの実施は新年度に持ち越すこととした。

在籍する院生は、5年プログラムによる先行履修者1名を含め、すべて中国籍の留学生である。また、春学期に修了した3名の内1名は日本人学生で、他の2名は中国籍の留学生であった。留学生には日本語での論文作成技術を学ぶ特別講義I・IIの履修を義務付けているが、日本語運用能力はさまざまで、修士論文の日本語の修正に時間を費やさざるを得ない指導教員も少なくない。大学院では中期事業計画としてこれに対処するため、2022年度より予算を申請し外部の日本語文法校正サービスの活用を始めている。しかし、活用のタイミングが難しく、効果的に利用されていない実情がある。

## 1.2. 長所・特色

本学大学院は小規模であるため、主指導教員は1ないし2名の論文指導担当の範囲に納まっている。また指導教員は毎回指導記録をつけ、学期末に大学院事務局へ提出している。院生と議論する時間も長く、密度の濃い丁寧な指導がなされている点は、本大学院教育の特長の一つである。また、各科目の授業においても受講者数は多くて5、6名程度で、行き届いた授業運営がなされているといえる。

2024年度春学期修了者3名の内1名は、2022年度秋学期に入学した院生で、本学初の秋入学・春修了生となった。秋入学生に対しては、これまでの春入学を前提としたカリキュラムに基づいて履修指導を行うため工夫が必要とされ、履修要覧の内容修正や学事日程の変更などにおいても種々調整が必要であった。指導教員、事務職員の協力を得て、当該学生の学修が進むのに合わせ滞りなく対応することが出来た。その結果、本大学院として秋入学生の受け入れ態勢が概ね完了できたのではないかと評価する。

本大学院の特色の一つである学部・大学院5年プログラムに関しても、2024年度秋学期から1名が先行履修を許可され、また2025年度春学期からやはり1名が許可された。いずれも現代経営学部では成績優秀の学生で、大学院での研究成果も大変期待される。こうした学部・大学院の連携を今後はさらに強化していきたい。

2024年度春学期修了他2名の内1名は、2022年度春学期から5年プログラムを始め、半年間在籍を延長して学位を取得した。もう1名は体調不良を経て、3年半かけて学位を取得した。指導教員の適切な判断、当該院生たちの努力と粘りの成果であり、それをもたらした本学大学院教育の指導環境の良さを物語っている。

中期事業計画で掲げられていた大学院専任教員の研究成果の発信に関しては、大学院が主催する社会科学系ワークショップを年度末に1回開催することができ、前進した。1名の発表者と学部・大学院教員、人間科学部の教員を含む合計8名が参加し、質疑応答も活発であった。学部を超えて学術的な議論ができる特色のある場でもあり、次年度は開催回数を増やしたい。

### 1.3. 問題点

2024年度の修士1年生は春・秋合計6名となり、コロナ禍で減少した入学生数は回復の兆しを見せた。しかし、2025年度入試では出願者が4期に2名、入学者は1名と大きく減少した(1期～3期には出願者がいなかった)。2024年度末に公表された第3期の第3者認証評価結果報告書でも「現代経営研究科では、収容定員に対する在籍学生数比率が、0.35と低いため、定員管理を徹底するよう改善が求められる」と指摘を受け、「改善課題」とされた。受験生の拡大と入学生の増加を図る施策の検討と実施が急務の状況にある。

同じく認証評価結果報告書では大学院のアセスメント・ポリシーに関しても、「学位授与方針に示した学修成果の把握を目的とした指標を開発し、適切に把握・評価するよう改善が求められる」と指摘を受け、「改善課題」とされた。アセスメントの実施が遅延しているが、その方法と指標の見直し作業が遅れているためでもあり、上記指摘に基づき指標と評価方法の再検討を急ぐ必要がある。

### 1.4. 改善方針

在籍者・収容定員比率の改善方針については、第2期中期計画(2025～2029年度)で策定している。大学院に進学すると研究力を高めることができ、就職や進路の幅が広がることを道筋として描けるようにしたい。その魅力を本学学部生にアピールすることで、内部進学者の増加を図る。優秀な学生には5年プログラムを活用することを働きかけていく。

学位授与方針に関する学修成果を図る評価方法については、大学院は学部と異なり少人数で、学修分野も高度かつ多様であることから、「公正」な評価基準を設けることが肝要であると考えている。具体的にはこれから検討するが、定量的な指標の他にも定性的な指標を組み合わせる必要があると思われる。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「2.切れ目のない教育支援」

2-2. CAP制度の適切な運用やDP・CPと各科目の授業内容・到達目標の関連がわかるシラバス・フォームの改編など、厳格な単位の実質化を図るため、教育方法の点検・見直しを行う。

大学院では開講科目数が少ないこともありCAP制度は設けていない。ディプロマ・ポリシー(DP)およびカリキュラム・ポリシー(CP)と、各科目の授業内容・到達目標との関連性を明確化する目的から、大学院のシラバスにおいてもDPの目標とCPでの位置づけとを記載する欄を設けることができた。学部で同様のシラバス改善がなされており、大学院も本学全体のシラバス・フォーム改善の流れに沿うことで、厳格な単位の実質化を図るこ

とに貢献したといえる。

2-4. 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。

学修成果の評価の方針に関しては、これまで修士論文の審査に基づいて判断され得るところが大きいのではないかと考えていた。高度で総合的な学術的技術を獲得しなければ修士論文をまとめることは難しいからである。しかし、修士論文審査結果に基づくアセスメントは残しながらも、2023年度に3ポリシーのアセスメント実施方針を策定し、アセスメントが開始された。2024年度のアセスメントも実施方針を再検討しながら行う予定であり、2年程度早く開始された学部を追いつき、本学全体の内部質保証体制の確立に貢献したといえる。

2-5. 3ポリシーに基づく体系的・組織的な教育を展開するため、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー作成のうえ履修指導に活用するとともに、「学修者本位の教育」の実現のため適切なカリキュラムの構築を図る。（カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリーに該当する履修モデルの検証とともに、ナンバリングの活用状況を観測する。）

カリキュラム・ツリーとカリキュラム・マップの作成に関しては以前から、『履修要覧』の中で科目は基礎、基礎研究、基幹研究、関連研究、実践研究、課題研究に区分され、学修の順序を明示した科目群の位置関係を表す図によって提示されていると説明してきた。また、科目のナンバリングも2023年度からシラバスに記載することになった。『履修要覧』の中では3種類の履修モデルを提示し科目履修のヒントを与えている。これもカリキュラム・マップに近いものと考えられる。こうした対応により、院生各自が目的をもって履修計画を立てること、すなわち「学修者本位の教育」の実践に貢献したと考えることができる。

2-6. 教育内容及び教育手法を充実させるよう、教員の研究・研修制度を整備するとともに、成果を共有する仕組みを導入する。併せて、Campus-Xsの効果的な利用活用を推進する。教員の研究成果については機関リポジトリを有効に活用する。

教育内容及び教育手法については、必要に応じて研究科委員会にて懇談し共有されている。教育・研究デバイスはMicrosoft Teamsを含めCampus-Xsを中心に活用している。大学院担当専任教員はすべて現代経営学部教員であるため、現代経営学部が発行する学術雑誌『現代経営経済研究』に投稿することで研究成果の発信に努め、掲載論文は原則、図書館を通して機関リポジトリから学外へ公開している。また、社会科学系ワークショップも大学院教員により運営委員会が設けられており、報告希望者がある時にはすぐに対応できる体制を整えている。大学院教員は自らが研究に磨きをかけることで院生の論文指導に当たることができる。研究成果の共有と発信が活発に行われ、それが大学院教育の質保証に貢献していると考えられる。

#### ■第1期中期計画マスタープラン「3. 充実の学生生活支援」

3-7. 大学院生の研究環境の充実化を図る。

大学院生の研究環境については、コロナ禍に在籍学生数が減少したため共同研究室に余

裕が生じた。院生研究室のデスクやパソコン、プリンター等の設備、またロッカーや院生用コピー機の稼働状態も確認するようしており、研究環境は概ね充実したといえる。

2019年度に新規に設置した「経営学手法研究」では統計分析のためのアプリケーション・ソフトウェアの使用が前提にされていた。ソフトウェアの準備を急ぐ必要があったが見通しがたち、実効性を確認することもできた。学生生活、特に大学院生の研究環境の充実化に、これらの改善項目は貢献したといえる。

1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園英語教育開発センター規程

1.1. 現状の説明

点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程は、英語教育開発センター規程である。開発センターは、「英語教育開発センター規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置された。

2024年度の構成員は、開発センター長（1名）、開発センター主任（2名）、専任の教育職員（13名）、特別講師（1名）、兼任講師（13名）、事務職員（3名）、インターン（2名）である（規程第4条）。

センター運営会議は、開発センター長（1名）、開発センター主任（2名）、専任の教育職員（4名）、事務職員（3名）をメンバーとし、8月を除く月1回、合計11回開催された（規程第7条、第10条）。

開発センターは、英語教育に係る次の（1）～（7）の事項を行うことと定められている（規程第3条）。

（1）英語に係る教授法の改善、充実等に関する調査研究及び企画立案に関すること  
2023年度に3学部において学部別英語カリキュラムが導入されたため、2024年度に開発センターが各学部の英語教育に対して新たな提案等を行わなかった。現代経営学部では、「GENKEI English」を学部のポリシーを踏まえて設計し、科目担当者が緊密に連携しながら授業を展開した。人間科学部では、オンデマンド授業である「College English I-1AB」について、2024年度と2025年度の担当者間で情報共有が開始された。グローバルコミュニケーション学部で「College English」について検討が行われたという報告はなかった。

（2）英語に係る授業科目（以下、「英語表現科目」という。）についての教育課程の編成、履修方法、クラス編成、単位数及び成績評価等に関すること

2024年度は新旧のカリキュラムが並行して実施され、ICPを含んだ「英語表現科目」の開講コマ数は、オンライン、ALPS、再履修クラスを含め、93コマであった。

カリキュラム	新（2023年度以降の入学生用）		旧（2022年度以前の入学生用）
年次	1年次	2年次	3・4年次
グロコミ	9	16	11+4（ALPS）
人間科学	18	7	
現代経営	16	8+2（再履修）	

「英語表現科目」では、VELC Test Online のスコアによる習熟度別クラス編成を採用している。1年生と2年生は、入学前と各学期第12回目の授業内でVELC Test Onlineを受験する。開発センターでは、VELC Test Online のスコアを各学部の担当者に共有し、1年生、2年生のクラス分けを依頼した。VELC Test Online のスコアは成績評価にも組み込まれる。また、1年生にスタンプカードを配布し、昼休みに開かれる Lounge Time への参加を呼びかけた。スタンプカードも1年次の成績評価に組み込まれる。VELC Test Online のスコアとスタンプカードが最終成績評価に占める割合は学部によって異なる。

#### (3) 英語教育の教材の開発に関すること

現代経営学部の「GENKEI English」では、1年次「GENKEI English Presentation」と「GENKEI English PBL」のオリジナルテキストを春学期と秋学期に1冊ずつ合計4冊作成した。2年次「GENKEI Business English」の教材も教授用パワーポを中心を整備された。人間科学部とグローバルコミュニケーション学科の「College English I-IAB」では、2023年度に作成されたビデオ教材を継続して使用した。英語コミュニケーション学科における取り組みについては不明である。

#### (4) 英語に係る授業科目についての教育の自己評価に関すること

1年生と2年生が受験するVELC Test Onlineの分析により、教育の自己評価を行った。例年通り、入学年度別、学科別にスコアを比較したところ、どの学科も2023年度入学生に比べ、2024年度入学生のスコアが全体的に低かった。また、スコアの経年比較によると、下位クラスに比べ、中位、上位クラスの伸びが小さかった。「GENKEI English」では学生と担当教員を対象とした独自のアンケートを作成し、結果を分析したが、人間科学部とグローバルコミュニケーション学部における自己評価は、FD委員会による授業評価アンケート以外には行われなかった。

#### (5) 英語表現科目を担当する教育職員の選考に関すること

兼任講師の新規採用は、現代経営学部とグローバルコミュニケーション学部それぞれにそれぞれ依頼した。採用には、学部別プログラムと担当予定科目に対する知識が不可欠だからである。

#### (6) 英語教育に関する情報及び資料の収集、分析並びに普及に関すること

主にPD担当の運営委員が英語教育に関する情報収集を担当し、構成員のTeamに随時アップロードした。

#### (7) その他前条の目的を達成するために必要なこと

引き続き、学生の自律学習支援を行った。開発センターでは、昼休みにGlobal LoungeでLounge Timeを開催し、英語を使った学生同士の交流を促してきた。春学期はオンラインと対面を併用したが、秋学期は対面に一本化した。特別講師が1名しかいないため、人手不足のときは運営委員が活動をサポートした。それに加えて、Global Loungeでイベントを6回開催した。

2023年度に行った点検・評価では、学部別英語プログラムの所管が不明である点が課題とされたが、2024年度になっても状況を改善することはできなかった。開発センターでは業務見直しリストを作成し、2024年7月に学長に提出したが、学内組織の改編時期と重なり、事態は進展しなかった。現代経営学部のプログラムは、目標、内容、方法、評価に一貫性があり、担当教員の連携も実現しているが、人間科学部とグローバルコミュニケーション

学部の「College English」は科目の枠組しか提示されていないため、開発センターによる適切なサポート方法が見出せなかった。

### 1.2. 長所・特色

現状の説明で記述した通り、現代経営学部の「GENKEI English」は、学部のディプロマポリシーやカリキュラムポリシーと整合した「英語表現科目」の設計が可能であることを示した。これは長年、開発センターが新しい英語教授法についてパイロット授業を行うことを奨励し、特別研究費を支給してきた成果とも言える。

毎日昼休みに開催する Lounge Time については特別講師やインターンが中心になってノウハウを蓄積してきた。Lounge Time は、高校生に本学の学習環境をアピールする機会として高大連携プログラムにも発展した。

### 1.3. 問題点

現状の説明で記述した通り、本センターは、規程第3条に基づき、(1) 英語に係る教授法の改善、充実等に関する調査研究及び企画立案や、(4) 英語に係る授業科目についての教育の自己評価を担っている。しかし、2023年度に導入された学部別プログラムは各学部で設計されたものであり、それぞれの目標、内容、方法、評価について開発センターに十分な情報共有が行われていない。したがって、開発センターで各プログラムの妥当性を判断することは技術的にもマンパワー的にも不可能である。各学部で新カリキュラムの「英語表現科目」について PDCA を担う体制を整備することが喫緊の課題である。

合わせて、英語特別選抜クラス ALPS を途中離脱する学生が少なくない。ALPS 生にアンケートを実施し、プログラム内容の周知や ALPS 生同士の交流に努めたが、大きな効果はなかった。グローバルコミュニケーション学部、人間科学部で連携し、ALPS クラスの目標、内容、方法、評価について再定義する必要がある。

### 1.4. 改善方針

2024年度をもって英語教育開発センターは発展的解消され、一部業務が教養デザイン学際カレッジに引き継がれる。また、グローバルコミュニケーション学部の改編も検討されている。今後は、英語教育の目的と実態を省察した上で、大学の理念や学部の教育方針に整合したプログラムを、学部が科目担当者と連携しながら設計することが求められている。

## 2. 中期計画

過去5年間に取り組んだ事業（各年度に「事業計画」とされていたもの）の中で、マスタープランの実現に貢献したと思われるもの、またその事業がもたらした成果は以下の通りである。

### ■第1期中期計画マスタープラン「1. 教育理念の明確化」

- 1) 開発センターにおいて、新しい英語教授法に関するパイロット授業の実施を奨励し

た結果、学部のポリシーと整合した英語カリキュラムの設計と GENKEI English プログラムの実現につながった。

■第1期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

- 1) 英語プログラムの学習成果を可視化するために VELC Test Online のデータを比較分析した。この結果、入学者のスコアが毎年低下していること、1年生は春学期にスコアを有意に伸ばすが秋学期以降伸び悩むこと、上位クラスのスコアが伸びにくいこと、入学区分別では総合型入試の学生が伸びやすいことなどの傾向が確認された。例年、科目担当者に指導学生の VELC Test Online のデータを共有している。
- 2) VELC Test Online のデータをもとに1年生、2年生のレベル指標を作成し、科目担当者に共有した。この結果、新任教員が授業計画を立てやすくなった。
- 3) ALPS 生や TOEIC IP Test で 500 点以上を取得した学生に対して受験料を免除する特典を提供し、学生の継続的な受験を促した。この結果、この制度を利用して TOEIC IP Test を連続して受験する学生が 5 年間で 92 名となった。一方で、TOEIC IP Test の受験者は、2020 年度 110 名、2021 年度 124 名、2022 年度 139 名、2023 年度 104 名、2024 年度 58 名であった。TOEIC IP Test の受験者が減少したのは、2023 年度からグローバルコミュニケーション学部で TOEIC IP 無料受験を独自に導入したからである。
- 4) コロナ禍でオンライン授業が実施された期間に教員と学生にアンケートを実施し、実態把握に努めた。科目担当者には、アンケート結果からオンライン授業のグッドプラクティス、困難点、対面授業に活かせる点を共有し、授業運営に役立ててもらった。
- 5) オンライン授業に戸惑っている学生のために「オンライン受講ガイド」をまとめ、全学生に配信した。
- 6) 長年 CALL 教室の活用方法を検討し、研修を実施したが、コロナ禍によって授業のオンライン化が進み、求められる ICT スキルが変化したため、CALL 教室に特化した教育のあり方を見直した。
- 7) 英語特別選抜クラス (ALPS) を 3 年間継続できる学生が減少しているが、毎年、ALPS 発表会を実施し、一定の成績でプログラムを修了できた学生には修了書を、合わせて代表学生にはセンター長賞を授与した。
- 8) 紙媒体で 1 年生に配布していた TOGAKU 英単をデジタル化し、科目担当者に共有した。

■第1期中期計画マスタープラン「4. グローバル化と地域連携の推進」

英語環境委員会では、特別講師やインターンとともに毎日昼休みの Lounge Time を企画運営した。コロナ禍で対面による実施が難しいときには、オンラインによる Virtual English Lounge (VEL) に切り替えて運営した。1年生の積極的な参加を促すために授業でスタンプカードを配布し、成績評価に組み込んだ。この結果、2024 年度秋学期にはのべ 570 人の学生が参加した。

- 1) Lounge Time は、高大連携イベントとしても活用されている。コロナ禍期間中はオンラインによる Virtual English Lounge (VEL) を高校に提供した。その後、教員

とインターンが高校を訪問し、対面で Lounge Time を提供した。2024 年度に特別講師が 1 名に減ったことから、高大連携イベントは開発センターではなく入試室に担当教員の手配を依頼した。

■第 1 期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

- 1) 退学リスクのある学生を早期に把握するため、コロナ禍期間中には Teams 上に「基礎英語サポートチーム」を立ち上げ、全学部の 1 年次必修科目「基礎英語」の担当で情報共有しやすい環境を整備した。
- 2) 教養教育センターと連携し、1 年生と 2 年生の出席情報を TG-Navi に入力するよう、科目担当者に定期的に呼びかけた。

以上

## 2024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. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

東洋学園国際交流センター規程、外国人学納金減免規程、外国の大学等への学生の派遣に係る学生に対する費用補助に関する規程、東洋学園学生国際交流規程

#### 1.1. 現状の説明

国際交流センターに係る規程は、国際交流センター規程、外国人学納金減免規程、外国の大学等への学生の派遣に係る学生に対する費用補助に関する規程、東洋学園学生国際交流規程があり、点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程は、国際交流センター規程、となる。

国際交流センターは、「国際交流センター規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置された。

2024年度の構成員は、センター長（1名）、主任（2名）、専任の教育職員（8名）、事務職員（4名）、インターン（2名）の17名である（規程4条）。

センター運営会議は、センター長（1名）、主任（2名）、専任の教育職員（8名）、事務職員（4名）をメンバーとし、8月を除く月1回、合計11回開催された（規程第7条、第10条）。

国際交流センターは、国際交流に係る次の(1)～(7)項について業務を行うことと定められている（規程第3条）。

(1)外国大学等との間の学生、教職員等の派遣及び受入れ並びに共同研究に係る企画立案及びその実施に関すること

日本のインバウンド市場の拡大を受け、2024年度はアメリカ・SHSU、台湾・I-SHOU 大学、中国・浙江旅游職業学院から教員と学生のグループを受入、先方に日本文化や日本語授業の体験や東京など近郊の観光を提供するとともに、本学の学生には各言語を実践する場や、異文化を直接体験できる国際交流の機会を提供できた。

(2)外国大学等との協定に係る企画立案及びその実施に関すること

2025年度からの短期留学プログラム実施に向け、ベトナム・FPT 大学と学術交流に関する協定を結んだ。

(3)外国人留学生の受入れに係る企画立案及びその実施に関すること

海外の多くの国では大学のシステムは秋学期入学が一般的である。協定校でもある中国・浙江旅游職業学院からの強い要望を受け、秋学期学士入学について学科別モデル授業の検討、入試内容や日本語のフォロー体制などを各学部教務委員会へ提案し、調整の結果、3年次秋学期学士入学について2025年3月短期留学で先方を訪問の際、当該制度を紹介することができた。

(4)学生に対する留学に係る情報提供及び相談に関すること

春・秋学期の留学フェアで各プログラムを紹介する際、センターのプログラムを利用して留学を経験した学生に発表してもらい、学生間で質疑応答ができる場を提供している。また、2024年度にスタートしたISA (Independent Study Abroad) プログラムも留学フェアとは別日程で周知を行い、認知度アップに貢献した。

(5) 基本教育科目のうち海外文化演習科目、国際体験演習科目(以下、「国際交流科目」という)についての履修方法、クラス編成、単位数及びその他の実施に関すること

円安やプログラム費高騰、経済的問題等を背景に「海外文化演習」「国際体験演習」では最少催行人数に満たず、開講できないケースが相次いだため、ISA (Independent Study Abroad) プログラムの運用を2024年度から開始した。夏季・春季で各3名ずつの参加者があり、韓国やオーストラリアなど大学が提供するプログラムで開講ができなかった学生の短期留学を実現した。

(6) 国際交流科目を担当する教育職員の選考に関すること

国際交流センター運営会議で各期に催行されるプログラムの指導教員を決定し、事前指導から事後学習、成績付与までを担当している。

(7) その他前条の目的を達成するために必要なこと。

本学学生の留学が経済的側面から困難な状況が続く中、学内の国際交流として、インバウンド学生の訪問以外にも、様々な背景を持つインターン生(9月～7月)を継続して受け入れ、文化紹介や各インターンの特技を活かしたプロジェクトなどを展開してもらった。また、Global Lounge ではEEDC と共同でイベントを開催したり、クラブ団体に活動の場を提供することで、様々な学生にGlobal Lounge や国際交流への関心を高めてもらう効果があったと考える。

2023年に行った点検・評価では、次の3つの点(1. 新しいインバウンド学生システムの構築や在学生への支援など、留学生に関する課題 2. TOGAKU Impact 2030 プロジェクトを受けたEEDC 解散に伴うIEC の役割 3. 短期留学ができる米国の提携校探索)について課題とされたが、1. については記載の通り、2. についてはEEDC から継承するGlobal Lounge の活動に関して、年度内に2025年度に向けたプロジェクト(ラウンジ活動やデジタルポイントカード、ラウンジメイト)や学生のモチベーションアップに向けた施策などの検討を行った。3. についてはISAプログラムの利用を学生に提案していくことを解決策とすることへ方針転換した。

## 1.2. 長所・特色

現状の説明で記述の通り、インバウンドを利用した取組の中、2024年度は特に中国・浙江旅游職業学院との連携強化の年となった。秋入学プログラムでは、学内の教務課、入試室をはじめ各学部が協力し、当該プログラムをサポートするプロセスと手順を開発した。本年6月にはIECのセンター長が先方大学を訪問し、協議を重ね、本学のプロモーションプレゼンテーションを行った。同10月には、同大学を対象とした初のインバウンド短期留学プログラム『日本文化体験演習』を開催。本学学生と中国の学生との異文化交流を促進するだけでなく、海外の潜在的な学生に東洋学園大学をアピールする手段としても設計された。さらに、同12月には2024年度に12回目を迎える『鑑真杯』では同大学学生からビデ

オメッセージが送られたり、審査員として同大学教授を招聘するなど交流が継続している。2025年2月にセンター教員が同大学への短期留学プログラムに同行し、秋学期学士入学に関するプレゼンテーションを行った。今後、本学への留学生を迎えることが期待される。

### 1.3. 問題点

現状の説明で記述の通り、本センターは規程第3条に基づき、(1)外国大学等との間の学生、教職員等の派遣及び受入れ並びに共同研究に係る企画立案及びその実施に関すること(4)学生に対する留学に係る情報提供及び相談に関することを担っている。海外留学する学生増加について、2025年度予算で補助金の対象を全プログラムへ拡大し、金額もプログラム費により3段階として拡充を図ったことによる効果が、円安や物価高等の影響による参加者数減少を阻止できるのか注視していきたい。また、Global Lounge を中心とした大学内の国際化についても、日常的な活動やイベントなどに参加する学生数の増加が課題である。

### 1.4. 改善方針

1.4.1. 「TOGAKU Impact 2030」プロジェクトに関連する決定に準じて、センターのプログラムを継続的にチェックし、さらなる拡張を検討する。新しく開設される学際カレッジとの関係も重視しながら進めていきたい。1.4.2. インターン管理：インターンは時間を管理しながらより良い目標設定を行うことが求められ、アプリを通して事務局、センター教員が連携してサポートを行っていきたい。

1.4.3 IEC プログラム周知活動の改善：留学モチベーションアンケート（回答数109名）の結果、学生はセンターのプログラム、特に ISA の柔軟性について十分に理解していないことが分かった。そのため、プログラムの周知方法（ポスター、SNS、TG-Navi、利用者エンゲージメントの活用）を改善したい。

1.4.4. データ収集と調査：留学が学生に与える影響と学生のニーズの評価測定方法を改善していきたい。

1.4.5. DX デジタル変革：AI やその他のテクノロジーを利用して Global Lounge での活動や様々なプログラムの改善につなげたい。

## 2. 中期計画

この5年間、国際交流センター国内および海外の学生が国際交流や多様な価値観を体験する機会を拡大してきた。マスタープランについて責任を負った事業（各年度に「事業計画」とされていたもの）の成果は以下の通りである。

### ■第1期中期計画マスタープラン「4. グローバル化と地域連携の推進」

<2020年度>

- 長期留学準備期間を半年から1年に延長し、留学支援を強化。
- COVID-19の影響で海外派遣が中止されたため、オンラインでの国際交流やキャリアイベントを実施。

- 国内外の学生交流を促進するため、海外の学生や卒業生とのオンラインセッションを開催し、国連職員による講演などを実施。
- 協定校との双方向交流に向けたワーキンググループを設立し、留学生受け入れ体制の構築を開始。
- COVID-19下での通学制限中、IEC から情報発信を続けるためにインスタグラムを開設。
- 語学学習や海外への関心が高い学生を結びつけるプログラム IEC Connect を施行。
- オンラインイベント参加人数：約170名（TOGAKU 生）

#### <2021年度>

- 長期留学派遣目標15名に対し、2名を派遣（COVID-19の影響）。
- 「Stay Curious」プログラムの実施（12名が受講）。
- 協定校とのオンラインイベントやゲスト講演の拡充。
- オーストラリアの7大学を視察し、新たな協定を模索。
- COILプログラムの開発と教職員向けワークショップの開催。
- グローバルなキャリア形成を支援するため、留学希望者に向けた個別サポートを強化。
- パンデミック下での留学支援として、新たな感染症対策や緊急トラベルキットを導入。
- オンラインイベント参加人数：約340名（TOGAKU 生）
- IEC Connects（言語交換パートナー/スタディバディシステム(37名が受講)

#### <2022年度>

- 春・秋出発の派遣留学生20名（ICP含む）
- 「社会人基礎力調査」を導入し、短期・長期留学の影響を測定。
- 短期留学助成金制度を改定し、財政支援を強化。
- 「Future Me」（国際キャリア開発ワークショップ）を開催（ゲストスピーカーやOBの講演）参加人数：86名。
- 短期留学プログラムを検証し、オーストラリア・韓国の大学、フィリピンのダイビング施設と新たな提携。
- 意欲ある学生の活動の場として、IEC ソーシャルメディアインターンを開始。
- ニューージーランド留学プログラムの構築に着手。
- オンラインイベント参加人数：約148名（TOGAKU 生）

#### <2023年度>

- 春・秋出発の派遣留学生(短期)47名
- 「社会人基礎力調査」を実施し、計画力・創造力・実行力・発信力の向上を確認。
- 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）
- 「ニアピア・ロールモデリング」「Future Me」を活用したキャリア育成プロジェクトを実施（参加者17名）。
- 短期留学プログラムを検証し、海外インターンシップの拡充を計画。

- 短期体験学習プログラムの開発の一環として、台湾 ISU 大学の教員と学生を迎えて本学学生との交流行事を開催。
- SHSU in TOGAKU 対面再スタート (テキサス州のサム・ヒューストン州立大学から14名の学生・200名以上の TOGAKU 学生が参加)。
- 鑑真杯中国語スピーチコンテスト対面再スタート (16名参加)
- 2023年4月以降、IEC は外国人留学生の管理を担当している。

#### <2024年度>

- 春・秋出発の派遣留学生(短期)24名 (ISA6名含む)
- 留学効果測定のため「社会人基礎力調査」を引き続き実施し、成長パターンの分析を実施。
- ベトナムへの短期留学プログラム開発に向けて FPT 大学と本学学生との交流行事を開催。
- 短期留学プログラムの検証を強化しコスト面の柔軟性向上を検討の結果、助成金をプログラム費用に応じて3段階に設定し、全てのプログラムへ拡大運用することを2025年度予算に計上。
- ISA プログラム ((Independent Study Abroad) 海外自主研修プログラム) が正式に開始され、23名がオリエンテーションに参加。ISA プログラム参加者6名。
- 留学生支援として、本学カウンセラー、保健室、日本語担当教員との連携を強化。
- 中国人大学生 (浙江旅游職業学院) 向け短期留学プログラム『日本文化体験演習』を2024年度に計画、第1回実施を実現 (8名来日・30名以上の TOGAKU 学生が参加)。
- SHSU in TOGAKU プログラムの10周年行事を開催。(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・200名以上の TOGAKU 学生が参加)。
- 鑑真杯中国語スピーチコンテスト (15名参加)

### ■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

#### <2023年度>

- 入学予定者との事前コミュニケーションを強化し、学習意欲の低下を防止 (IEC インスタグラム)。
- 『IEC Connects』などの国際交流プログラムを通じて、学生コミュニティを形成。

#### <2024年度>

- 海外留学経験者「TOGAKU Abroaders」が後輩をサポートするコミュニティ作りを継続。
- ソーシャルメディアを通じたアウトリーチを継続。
- 学生同士が交流できるグローバルラウンジのコミュニティボードを運用。
- 外国人留学生については、各期の成績が GPA2.0以下の場合、オリエンテーション期間中に個別面談を行うことで、履修登録に関する基本的な心構えや今後の履修計画をサポートし、履修や学習に関する指導を実施。

### 全体の総括

過去5年間で、国際センターは海外留学・国際交流の機会を拡充し、特に COVID-19の影響

下においてもオンライン交流の場を提供することで、学生のグローバル意識を維持・向上させる取組を行ってきた。また、社会人基礎力調査を通じて留学の影響を測定し、個別の成長パターンを分析することにより、効果的な支援策を今後導入していくことを検討した。さらに、短期・長期留学の助成金制度の見直しや、教養基礎科目「海外文化演習」「国際体験演習」における新プログラム ISA (Independent Study Abroad) の確立、海外インターンシップの拡充を進め、実践的な国際教育を強化している。

また、外国人留学生の環境整備として、外国人留學生学納金減免に関する運用の手引のうち仕送額平均月額の見直しを行ったり、成績不良学生への履修サポートを実施して卒業に向けたサポートを開始した。

今後は、留学プログラムの持続的な発展と、外国人留学生への包括的な支援体制の構築が重要な課題となる。

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園教養教育センター規程

### 1.1. 現状の説明

教養教育センターの点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程は、教養教育センター規程、となる。

教養教育センターは、「教養教育センター規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置された。2024年度の構成員は、センター長（1名）、主任（2名）、専任の教育職員（6名）、事務職員（4名）の13名である（規程4条）。

教養教育センター規程の第3条に則り、2024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上記構成員により1か月に1度（8月を除く）、合計11回開催し、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。2024年度は日本語表現科目に「論文作成基礎」（3年次、選択）を新設した。

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、学外の各種資格受験を支援する外部の協力会社と連携して「公務員基礎講座」を春・秋学期に開講した。2024年度は一定の合格基準に達した者はおらず、誰も単位認定に至らなかった。さらに本格的に公務員を目指す学生に対しては、上記外部協力会社等が提供しているプログラムを紹介した。なお、「公務員基礎講座」は2025年度以降、所管が就職委員会・キャリアセンターに移る。

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）。また、教養教育に関連する研究会については、学外イベント（大学コンソーシアム京都が主催する「FD・SDフォーラム」）に本センター教職員が参加し、最新の情報を得た。

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2025年度から新規担当者を補充する必要が生じた13科目に対して公募形式等で選考を実施、計12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を基に、本学における初年次教育の成果として、「教育への満足度」に関わる複数の項目（例えば、「授業の全体の質」「教員と話をする機会」「学修支援や個別の学習指導」など）で他大学よりも肯定感や満足度が高いことを確認した。

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、2025年度入学予定者に対し、講習会の開催、eラーニング形式のリメディアル教材「TOGAKU ドリル」の提供、PC操作講習会・PCスキル確認テストを実施した。

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、2024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。多くの計画に対して概ね達成することができたが、その一方でまだまだ改善の余地が残されている計画もあり、さらなる措置が必要である。センター教授会をセンター長（1名）、主任（2名）、学長（1名）、副学長（1名）、各学部長（3名）、専任の教育職員（29名）をメンバーとし、10月と3月に開催した（規程第6条、第10条、第15条）。10月は3年次日本語表現科目「論文作成基礎」新設の審議、3月は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。ほかに、2025年度から教養教育センターが教養デザイン学際カレッジに統合されることを踏まえ、基本教育科目の各区分の学修上のあり方や一部科目の運営方法、教養教育センターの業務内容について検討し、優先順位の決定と対応についてのロードマップを作成した。また、PBL推進検討委員会と協働し、1年生教養演習科目「教養基礎演習B」（全学部必修）にて教職協働を試行し、学生が主体となって学修を促進するPBL教育手法の推進に努めた。

## 1.2. 長所・特色

「教養教育」を軸に、入学前から卒業までの全学部の学生を対象とした教育環境の開発と提供を行っている点に本センターの特色がある。長所としては、特に入学前教育と初年次教育に関して、現状の説明に記載したように学生がスムーズに大学教育を享受するための様々なアプローチを学部、各事務部門と協同して全学的に行っていること、そしてこうした実践を学内外のアンケート等（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、入学予定者講習会の参加満足度など）を用いて評価し、試行と改善を継続的に図っている点は評価に値する。

## 1.3. 問題点

2023年度の自己評価・点検で「公務員基礎講座」合格に伴う単位認定者数、「TOGAKU ドリル」の取り組み状況が問題として挙げられていた。

「公務員基礎講座」合格に伴う単位認定者数は1.1.現状の説明にあるように悪化している。事情を検討したところでは、学生アンケートによる授業評価は非常に良好で、学生の理解度以外に特筆すべき問題も見当たらなかった。今後は、所管が本センターからキャリアアセンター・就職委員会に移るため、講座を担当する外部の協力会社の3者で問題を共有し、解決する方策を検討しなければならないだろう。

「TOGAKU ドリル」の取り組みについては、過大な負担が一因になっている恐れを踏ま

え、2024年度実施に際しては必修で取り組む課題（科目）を学部の学びに近いものに限定し、減らした。その一方で、より高得点を取るよう学修の質を入学予定者に求めるとともに、入学後に結果出力の提出を義務付けた。こうした取り組みが奏功するかの検証は2025年度早々に実施し、より良い入学前のリメディアル教育の構築に努めていきたい。

学修成果の可視化の一環として、2023年度から本格的に運用が始まったポートフォリオシステムは、必修科目（1年次「教養基礎演習B」、3年次「キャリアデザイン」）の授業内容に絡めるといった活用促進を図る対応を取ってきておりアクセス数や入力状況といった面に一定の効果もみられたものの、活用面からみればまだまだ十分ではない。この原因の一つに「運用マニュアル」の不備（例えば、GPS-Academicのデータを学生指導に生かす方法が提供されていない）が考えられることから、引き続き学部を筆頭とした関連部署と連携しながら更なる対応を検討する必要がある。

本センターの業務は、概して学部を横断、または他部署と連携すべき内容が多いのだが、そうした関係各署と十分な連絡を取り合っ業務を進めることができているかと言ったら断言できない。さらに、「公務員基礎講座」のように他部署が取り扱ったほうが学生にとってのメリットが生まれる業務もあることから、2025年度からの新組織「教養デザイン学際カレッジ」では、これまで以上に学部や他部署との連携の強化と業務の効率化を意識した改革を図る必要がある。

#### 1.4. 改善方針

規程や中期事業計画の項目に照らしながら、2024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、2023年度から引き続く問題と新しいいくつかの問題点も確認した。本センターは、2025年度より教養デザイン学際カレッジに統合されることになっている。これからも長所・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。

## 2. 中期計画

本センターは、2020年度から2024年度までの5年間で、「2. 切れ目のない教育支援」「3. 充実の学生生活支援」「4. グローバル化と地域連携の推進」「5. キャリアサポート・就職支援体制の強化」「7. 退学防止への取り組み」の事業について取り組んできている。ここではこれまでに取り組んだ実績とその成果を振り返りたい。

「2. 切れ目のない教育支援」と「3. 充実の学生生活支援」については、まず入学前教育が挙げられる。入学前のリメディアル教育として実施している「TOGAKUドリル」、コンピューターを用いた最低限のレポート作成力の養成を目指したオンライン学習動画は、大学生生活をスムーズに始める準備に寄与している。入学予定者講習会では、各学部の学びや履修に関わる情報を提供して学修へのモチベーションを向上させたり、講習会で実施されているグループワークは仲間づくりにも寄与し、「7. 退学防止への取組」にも貢献していることをアンケート結果から確認している。また、メディアセンター・学術情報施設群委員会と共同で実施しているPC操作講習会は、教育研究用コンピューターならびにMicrosoft365を利用するアカウントの申請から、大学ポータルサイト（TG-Navi）とLMS

(Campus-Xs) の使用方法の説明と実践まで入学予定者全員対象に行っており、授業が始まる前までに新入生全員が大学のシステムを利用できる状況を作り上げている。入学後には、春学期1年生オリエンテーションに仲間づくりを目的とした「しおり作成ワーク」を導入し、学生同士の仲間づくりはもちろん、担当教員との人間関係の構築、さらには学生支援課と協働し、上級学生がサポートとして参加していることで学年の枠を超えた人間関係の構築にも役立っている。

学修支援の強化と ICT 利用の促進という点においては、学修成果の可視化を実現するツールであるポートフォリオ（トーガクポートフォリオ）の利用を促進するために、1年次必修「教養基礎演習 B」、3年次必修「キャリアデザイン」の授業計画にポートフォリオ教育を取り入れている。また、次世代教育推進室（2023年度まで）と共同して、継続的にポートフォリオシステムの有効な活用方法を検討している。さらに個別の科目に言及すれば、1年次必修「情報処理基礎 A/B」において、担当教員だけでなく学生サポートを行うサブ講師を教室に配置したり、「特別フィードバック」という学習支援の仕組みを作っている。「特別フィードバック」は LMS（Campus-Xs）を駆使して学習の躓きを早期に発見し、直接学生にフィードバックしたり、担当教員と学習進度を確認しあうことで、学生の状況に適合した適切な学習の実現に奏功している。また、アカデミック・ライティングスキルの養成に1年次必修「教養基礎演習 A/B」の授業の果たす役割は非常に大きく、これまでのプリント教材からテキストに変更することで、学生はアカデミック・ライティングの方法を4年間通して学べるようにしている。

また、「2. 切れ目のない教育支援」と「7. 退学防止への取組」に向けた取り組みとして、1年次必修科目を対象に欠席が多い学生の調査を春・秋学期にそれぞれ2回実施している。調査結果は、クラス担任機能を持つ「教養基礎演習 A/B」担当者に伝達され、速やかに学生との面談が実施される。その面談記録はポートフォリオシステムに入力することになっており、これによって4年間学生の教育に関与する教職員が学修状況を継時的に確認することを可能にし、継続的な学修支援の実現に役立っている。そして、大学生としての基礎力を測定する GPS-Academic は1年次春学期と3年次春学期の2回を計画しており、毎年継続的に実施している。受検率も90%を超え、他大学では見られない高受検率を達成している。結果の解析とデータ活用に関する全学研究会を IR 委員会・外部協力会社（ベネッセ i キャリア社）と共同で毎年実施し、教学マネジメントに活かす学びの場を継続的に提供しており、参加した教職員からの反応も良い。

「4. グローバル化と地域連携の推進」では、SDGs の関心を高めるべく、1年次必修「教養基礎演習 A/B」でレポート作成からプレゼンテーション（プレゼン TOGAKU）の材料として導入している。授業アンケートでも高い評価を受けており、大学のホームページでその成果を記事として掲載した。

「5. キャリアサポート・就職支援体制の強化」では、1年次から3年次まで一貫したキャリア教育を推進すべく、毎年科目の見直しと改善を実施してきている。



### 3. 各委員会

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園大学 教務委員会内規、学則、学生便覧

### 1.1. 現状の説明

現代経営学部教務委員会は、「東洋学園大学 教授会規程」9条に基づいて設置された常設委員会である。当委員会は、「東洋学園大学教務委員会内規」（以下、「内規」という）の第4条に則し、現代経営学部の教務に係る次の事項を行う。

- (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) 学籍異動に関する事項
- (6) その他教務に関する事項

本委員会に関する事務事項は、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」第23条に基づき教務部教務課が担っている。

内規第2条により、本委員会の委員は教授会より選出された専任教育職員で構成される。2024年度は、内規第2条第2項により選出された委員長、内規第2条第3項により選出された主任を含む4人の教務委員で構成した。

内規第3条に則り、委員長が定例教務委員会および臨時教務委員会を招集し、各回の議長を務めた。2024年度は、定例教務委員会をオンラインにより11回行ったほか、臨時教務委員会を対面で1回、オンラインで3回（承認の意思表示のみのものを含む）開催した。臨時教務委員会の議題は、学外活動届の承認、25年度入学生のクラス数の検討などであり、いずれも緊急性を有したため招集したものである。各回とも、委員の3分の2以上の出席を得、内規第5条を満たしている。また、各回ともオブザーバーとして学部長、学科長も出席したほか、定期教務委員会には、事務部門からは教務部部长、課長、その他職員各1名が出席した。

### 1.2. 長所・特色

定例教務委員会には、毎回、学部長・学科長がオブザーバーとして同席しており、迅速な意思決定が行えるうえ、スムーズな情報共有ができています。こうしたことが、学部全体の方向性に教務事項が連動する仕組みの構築につながっている。

2024年度には主に次のことを実施した。

#### 【カリキュラムマップの作成】

カリキュラムマップの作成により、学生が卒業までにどの科目をいつ履修するのが明確になり、体系的な履修につながることを期待される。また、教職員がカリキュラムの全

体像を把握しやすくなった。今後、科目の配置や履修年次が適切かどうかを確認することに役立てていきたい。

#### 【遅刻者・欠席者が多い学生への対応】

遅刻・欠席が多い学生への対応策のひとつとして、1年生の「教養基礎演習 A」については4限、「教養基礎演習 B」については5限に、いずれも2023年度までの1限から開講時間を変更した。この結果、欠席4回以上の学生の比率は「教養基礎演習 A」では34.0%（2023年度）から24.1%（2024年度）、「教養基礎演習 B」では43.5%（2023年度）から28.7%（2024年度）へといずれも低減した。同様に、欠席率についてみると、教養基礎演習 A では19.9%（2023年度）であったのが17.0%（2024年度）、「教養基礎演習 B」では23.4%（2023年度）であったのが19.9%（2024年度）となった。また、科目担当者にアンケート調査を実施したところ、授業運営上の問題点として「遅刻者が多く、その対応により授業運営がスムーズにいかないことがあった」とした方が2023年度の授業に関しては62.5%いたのに対し、2024年度の授業に関してこの点を指摘した方はおらず、遅刻者の減少が授業のスムーズな運営に寄与していることが伺われた。なお、ホームルームクラス機能を担う「教養基礎演習 A、B」の授業実施時間帯の変更との因果は不明であるが、1年生の退学者数は2023年度の12人から2024年度は6人へと半減した。今後、教養基礎演習の開講クラス数の増減等の影響で他の時間帯に授業を移す可能性はあるが、状況が許す限り1限目以外の時間帯での実施を優先したい。このような効果が来年度も得られるのか継続して検証していきたい。

今回の「教養基礎演習 A、B」の時間割変更（先述の内規第4条（2））にあたっては、教養教育センターをはじめとする関係各所にお力添えをいただいたことを付記し、お礼申し上げたい。

今後は、この「教養基礎演習 A、B」の時間割変更で得られた効果をどのように他の授業にも波及させていくかも併せて検討していく必要がある。

#### 【退学防止への取り組み】

退学防止のための取り組みとして、各学期のはじめに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5日に実施した。1年生については、対象者68に対し56人に対して指導し、実施率は82.4%であった。2年生については、対象者91人に対し45人に指導し、実施率は49.5%であった。また、秋学期の成績に基づく成績指導会は3月27日に実施した。成績指導会は、学生が抱える問題点を明らかにし、教員とともにその解決策を検討するよい機会となっていることから、今後も継続して実施する予定である。

### 1.3. 問題点

本委員会では、運営上の問題点はとくに把握していない。一方で、担当業務に関しては次のような課題を認識している。

#### （1）“TOGAKU IMPACT 2030”を踏まえたカリキュラムの整備

現在、2023年度入学生を対象とするカリキュラム改編を実施しているところである。2025年度には当該年次生が3年生となり、一連の改編がほぼ完了する。今回のカリキュラム改編は“TOGAKU IMPACT 2030”の発表（2024年1月）より前に実施しており、その内容を反映していない。今後、新しい理念を反映し、“TOGAKU IMPACT 2030”の内容を織り込

んだカリキュラムの構築に着手していく必要性を認識している。

#### (2) 学生数増加への対応

2025年度には定員を上回る多くの学生が入学予定である。限られたリソースのなかで、多くの学生に対して質の高い教育サービスの維持・拡充を図っていくことが一層求められる。

#### (3) 成績低迷学生へのアプローチ

前項で挙げたように、とくに2年生の成績低迷者について成績指導の実施率が半数未満にとどまっており、この層への指導強化が必要である。

### 1.4. 改善方針

前項(1)については、すでに中期事業計画に盛り込んでおり、27年度からの運用に向け学部全体で取り組んでいく方針である。

前項(2)については、25年度の早い時期に26年度の間割の草案を作成し、不足する人的リソースを確定する必要がある。学部長、学科長と協力して、必要な人材の手当を早めに進め、増加する学生数に対して質の高い教育を提供し続けられる体制を構築していく。

前項(3)で指摘した学生は、多くが25年度はゼミに所属することになる。ゼミの指導教員と連携し、きめの細かい指導体制をととのえていく。

### 2. 中期計画

該当なし

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
教務委員会内規、学則、学生便覧

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「教授会規程」第9条第2項第1号に基づいて設置され、「東洋学園大学教務委員会内規」（以下、「内規」という）により、学生の教務に関する次の事項を行うことと定めている（内規第4条）。

- 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

内規第2条により、本委員会は以下の構成員により組織される。

- (1) 委員は、教授会より選出された専任教育職員で構成される。
- (2) 委員会には委員長を置き、学長が指名する。
- (3) 委員会には必要に応じて主任を置き、学長が指名する。

2024年度は、教授会より選出された専任教育職員5名で組織された（委員長1名、主任1名含む）。

2023年度に行った点検・評価では、出席に関する不正行為やレポートにおける不正行為が生じていることを課題としていた。そのため、2024年度は、オリエンテーションや授業期間中での教員からの注意喚起、教室内での注意喚起のポスター掲示を継続的に実施した。

### 1.2. 長所・特色

現状の説明でも記述の通り、2023年度の点検・評価において出席およびレポートにおける不正行為が生じていることを課題としていたが、出席に関する不正行為については、注意喚起のポスターを掲示することにより、今年度は発生しなかった点は長所と言える。また、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。この資格や心理系、スポーツ系の資格取得者も増やすために1年次から資格取得に必要な科目について全学生に周知する機会を設け、学生の様々なニーズに応えられる教育課程の改善を進めている。

### 1.3. 問題点

本委員会は、内規第1条に基づき、学生の教務に関する検討し必要な措置を講じてい

る。しかしながら、以下の点について課題がある。

#### 1. 成績不良者に関する課題

GPA2.3 未満の学生を成績不良者としてオリエンテーション期間に個別に履修指導を行い、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。2023年度の点検・評価においても問題点として挙げており、個別の履修指導を全教員で対応するなどして手厚く実施したが、成績不良者の割合は大きく改善しなかった。その原因については現在精査しており、新たな改善策を講じて次年度は改善したい。

#### 2. 再試験の未受験に関する課題

再試験となったことを当該学生が把握しておらず、再試験を受験せずに不合格となる当該学生の割合が8割を超えている。

#### 1.4. 改善方針

成績が改善しない学生の原因を特定するために、4月および9月の成績不良者との面談の際、成績が改善しない原因、どのようなサポートがあれば改善する可能性があるのか細かく聞き取り集約する。翌月の教務委員会にて情報を共有し、改善策を検討し、それを実行していく。年度末に成績が改善しなかった学生人数を確認し、実行した改善策の効果について評価する。

再試験該当者の受験率を向上させるために、当該学生への連絡方法を改善する。例えば、該当学生へメール等による連絡、職員から直接電話で伝えるなどを実施し、再試験の受験率が向上したかを確認する。

#### 2. 中期計画

該当なし

委員長 井上 実佳

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
教授会規程、教務委員会内規、学則、学生便覧

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「教授会規程」第9条第2項第1号に基づいて設置され、「教務委員会内規」（以下、「内規」）によれば、学生の教務に係る次の事項を検討し、教授会に報告することと定めている（「内規」第4条）。

- (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) 学籍異動に関する事項
- (6) その他教務に関する事項

「内規」第2条により、本委員会は教授会で任命された専任教員により組織された。2024年度は、教務委員長、教務主任、学部選出委員5名の計7名で構成された。所属学科別の内わけとしては、グローバル・コミュニケーション学科4名、英語コミュニケーション学科3名であった。「内規」第7条に基づき、委員会に関する庶務は教務部が行った。

「内規」第3条に基づき、2024年度はグローバル・コミュニケーション学部教務委員会を計11回招集した。定例委員会の前に、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。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適宜開催し、学部間での意見調整を迅速に行うことができた。

### 1.2. 長所・特色

2023年度の自己点検においては、(1) オンラインを活用した授業とそれに基づく授業知見の維持、(2) 縦割りを排した手厚い学生支援体制の構築、(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、を問題点として挙げた。(1)については対面授業の割合が高まる中、オンラインをPBLも盛り込んだ教育・業務運営の基本的ツールと位置づけ活かす方策として、学部専門教育科目の対面科目におけるオンライン実施について方針を策定し運用した。(2)については退学防止への取り組みにおいて学生支援センター、教養教育センターとの学部内連携を強化すべく会議を行った。(3)については、各教員が諸面談の結果をポートフォリオに記入することで、学生の修学状況を継続的に把握するとともに、教員間での情報共有を図ることができた。

このほか、2024年度は「内規」の「(1) 教育課程の編成に関する事項」に関し、入学定員の充足を目指し、学部再編にかかるカリキュラム改編の検討を開始した。

また、「(3) 授業、履修方法、試験に関する事項」および「(4) 成績評価に関する事項」、そして、「切れ目のない教育支援」のうち「厳格な単位の実質化」に関して、他学部の教務委員会と連携し3点を実施した。1点目は「内規」出席アプリの不正使用など出席に関する不正行為にかかる取り組みを強化したことである。オリエンテーション等の際に学生に不正行為の基準と処罰内容を明確に周知した。また、関連の内規を再検討し、対応のフローチャートを作成した。2点目はレポート執筆等における剽窃など不正行為にかかる取り組みを強化したことである。「試験等における不正行為に関する内規」を再検討するとともに、教員に対し、不正行為を発見した場合の教務部への報告について周知を徹底した。3点目は生成AIとレポート執筆等における不正行為との関係性をより実質的に検討したことである。昨今の情勢や、学長声明に基づく本学の基本方針に鑑み、生成AIの使用は今後ますます進展することが予想される。そのような中、レポート作成における生成AIの使用を不正行為として扱うかに関し、2024年度秋学期試験の機会をとらえ、全学部長・学科長・教務委員長・教務部で今後の方針を確認した。その内容をグローバル・コミュニケーション学部教務委員会です承し、学生指導に適用する方法の検討を行っている。

### 1.3. 問題点

学部再編にかかるカリキュラム改編については作業の途上である。また、退学防止にかかる教務委員会、学生支援課、教養教育センターの三部署連携に関しては、さらなる努力を続けてはいるものの、まだ満足のいく状態であるとはいえない。生成AIの使用に関しても、学内の基本方針・対応が技術革新のスピードおよび社会における生成AIの使用実態に追いつくことができていない。さらに、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・学生間の情報共有についても検討・運用絵葉面で途上である。

### 1.4. 改善方針

カリキュラム改編については学部内ワーキンググループで作業を進め、2025年度内に完成、2026年度運用を目指す。退学防止にかかる三部署連携については、成績不良学生への対応に関し、現在は教務主導で教員が面談を行っている。しかし、今後は成績不良原因の把握と対応で学生支援センター、教養教育センターと一層連携することが考えられる。生成AIの使用に関しては他学部教務委員会とも連携し、教員側の知識と運用能力を高める必要がある。ポートフォリオは各年次の目標設定、資格取得、PBLなど実践的活動、といった項目の具体的な計画設計と漏れのない記入、教員によるフィードバックによって活用を実質化できると考えられる。

## 2. 中期計画

該当なし

## 1. 一般業務

### ■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

教授会規程、学生支援委員会内規、罹災者救援奨学金内規、障がい学生支援規程、3部署連絡会規程、学生の懲戒等に関する規程

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、教授会規程第9条第2項に基づき、常設委員会として設置されており、学長から指名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3名、人間科学部3名）合計12名を以て構成され、事務局は学生支援課が担当するため、学生支援センター事務部長1名、課長1名が本委員会に出席している。

また、本委員会の運営、開催については、教授会規程第9条第3項および第4項に基づいており、開催は全学部合同で実施している。

2024年度は、対面及びオンラインで11回委員会を開催した。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っているか、点検・評価を行っている。

また、中期事業計画においては、担当の7項目に作業部会を設置し、学生支援委員と学生支援課員が協働で各項目に取り組み、取り組み状況を本委員会で報告し、担当外の作業部会についても状況を把握しながら、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。

### 1.2. 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、毎年度初めに目標を設定し取り組んでいるところであり、その取り組み方法は、学生支援委員と学生支援課員が数名でチームを組み、それぞれの担当項目の過年度の取り組みを踏まえて年度目標を設定、目標達成に向けて他大学の事例も調査しつつ、目標を達成するために教職協働で取り組んでいる。また取り組み過程から実行に至るまでのチーム内連携、スピード感は、本委員会における長所といえるだろう。

特に中期事業計画3-6「学生から見た本学の教育の満足度を把握する満足度調査の結果を検証し、調査の実施方法、内容等を検討する。」においては、過年度からの卒業時アンケートの「授業以外の学生生活に関する設問」における満足度（3ヶ年：2021年度～2023年度）の推移等を検証、考察し、検証結果については、全学部教授会に年度を積み上げて報告している。年度によって担当教職員が変わっても、比較にブレがなく考察できたことは、チーム

内での役割分担を明確にし、それぞれが過年度の取り組みを見返し、理解したうえで取り組んだ成果であり、教職協働の一例といえるだろう。

### 1.3. 問題点

#### 【課外活動支援】

課外活動の支援においては、中期事業計画 3-3「課外自治活動団体への加入促進、支援体制の強化を図る。」で掲げた目標を達成するために、学生支援課員とともに学生支援委員も学生の自治組織である学生会運営部の学生からの意見、要望等を踏まえコロナ禍、コロナ明けで都度毎年度検討し対策を講じてきたが、年々学生団体への加入状況は頭打ちの感が否めない。第2期中期事業計画においては、支援の視点を見直す必要性を感じており、今後は加入学生の満足度を高めていくことに注力すべきではないかと思われる。

### 1.4. 改善方針

#### 【課外活動支援】

課外活動の支援においては、上述のとおり年々学生団体への加入状況は頭打ちの感が否めない。第2期中期事業計画においては、支援の視点を見直す必要性を感じており、今後は加入学生の満足度を高めていくことに注力することになるだろうと想定しており、学生のニーズを把握し、実現可能な取り組みから実行していきたい。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「3. 充実の学生生活支援」

本委員会においては、学生支援センターの3部署とともに、中期事業計画 3. 充実した学生生活支援のうち、7項目を担当し、すべての項目において学生支援委員、学生支援課員がチームを組み、前年度の目標達成度を踏まえ、当該年度の目標を策定・実行し、進捗を本委員会で報告することとしている。

担当の7項目については、年度初めに設定した取り組みを概ね実行しており、特に3-4「多様な学生の受け入れ体制整備並びに修学支援コーディネーターの配置等、支援体制の充実を図る。」においては、中期事業計画5か年中に、障害者差別解消法の改正されることもあり、2022年度中に障がい学生支援に関する諸規程策定、2023年度から運用開始。2024年度にはさらなる支援体制強化を行うべく、修学支援コーディネーターを配置するとともに、障がい学生支援に関する諸規程も2024年度中に見直し、2025年4月から改定された規則で運用することになり、障がい学生支援体制は第1期中期事情計画開始以降、飛躍的に改善されたと思われる。

また、性の多様性に関しても、今後対応が求められることを想定し、2024年度中に性の多様性に関する学生支援基本方針およびガイドラインを学内でのコンセンサスを得ながら策定しており、2025年度以降、運用に関して問題がないか検証することとしている。ガイドラインの更新が必要であれば、都度本委員会において検討したい。

～データ分析による戦略思考と全学的な情報共有・PDCA 導入による改善～

入試企画委員会 委員長 本庄加代子

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

第 2 章 入学試験に関する規程 第 1 節 入試委員会規程

### 1.1. 現状の説明

はじめに、「入試企画委員会」は三学部を統括する役割を担っているものの、その実態は「入学試験に関する規程」（以下、「規程」）と大きく乖離している。規程に基づき設置されているのは、各学部内における「入試委員会」であり、「入試の企画・運営・広報」「問題作成」「選考」などの業務を担うことが第 3 条～第 6 条に明記されている。一方で、「入試企画委員会」は本来、これらの入試委員会の下位組織であり、「入試企画委員長」といった役職も規程上は存在しない。にもかかわらず、実際の運用においては、三学部合同の「入試企画委員会」が中心となって入試業務を主導し、入試室と連携してさまざまな施策を進めているのが現状である。このような規程と実態の乖離は、本学として早急に是正すべき重要課題である。

このような背景を踏まえ、本報告では「2024 年度入試企画委員会」の活動概要を示す。

2024 年度は、年間を通じて三学部合同で 5 回の「入試企画委員会」を実施した。これらの会議では、入試委員長のもと、学長、各学部長、学科長、入試委員、入試室職員が参加し、大学全体の入試戦略に関する意思決定を行った。具体的には、全学的な情報共有を前提に、委員長が行う市場動向や受験生調査に基づく分析結果の共有、志願者動向の予測と軌道修正、オープンキャンパス（以下、OC）や高校訪問の企画検討、ならびに入試方式の見直しなどが協議された。なお、各学部単位での入試委員会も引き続き実施されており、運営方法についてはオンライン会議や月 1 回の対面会議など、各学部の裁量に委ねられている。

### 1.2. 長所・特色

本年度の入試結果は、大学全体で定員充足率 96.6%（前年度の充足率 71%、前年度比+25.6%）となり、認証評価結果からの【改善勧告】であった学生募集が大幅に改善した。その内訳は現代経営学部 124%（前年度比+47%）、人間科学部は 107%（前年度比+17%）、グローバル・コミュニケーション学部 58%（前年度比+8.5%）となった（2024. 3. 31 時点）。

なお、2024 年 4 月 10 日に開催された第 1 回入試会議では、委員長が「前年度と同様の打ち手で継続した場合、最悪の場合、2025 年度の充足率は 58%にとどまる」と危機感を醸成する見解を示したが、以下に示すような多角的な改善・追加施策を講じた結果、今回の成果につながっている。

#### (1) 市場分析と予測に基づく戦略指針の提示

全合同入試企画委員会において、事前にデータ分析を実施し、そこから導出された示唆や軌道修正方針を提示。委員会参加者間での共通認識を構築することにより、合議の迅

速化を図った。

(2) 全学的な情報共有と PDCA の導入

合同入試企画委員会を通じて、学部間および教職員間の課題共有を促進。OC の参加状況や志願者動向、満足度調査の結果など「ファクト」に基づく評価を行い、柔軟かつ機動的な改善サイクルを確立した。

(3) 入試日程の早期開示

昨年度よりも 1 か月早く入試日程を公開することで、志望度の高い受験生の出願意欲を高めた。

(4) オンライン入試方式の導入

地方在住の受験生に配慮し、オンライン入試を導入。十分な広報がない中でも 25 名の受験者を集め、一定の成果を得た。

(5) 入試選考プロセスのデジタル化

選考書類およびプロセスのデジタル化を推進し、属人化や紙媒体による負担を削減。これにより、業務効率が向上し、1 月実施の追加入試が可能となるなど、大幅な業務改善を実現した。

(6) 入試方式名称の改正

固有名称（例：TOGAKU〇〇方式）を汎用的な名称へ変更し、受験生および高校教員の混乱を軽減した。

(7) 入試方式の再構築

英国 2 科目方式および総合型選抜における事前課題方式へと改編し、受験のハードルを引き下げた。

(8) Web 資料提供の柔軟化

Web 上での資料提供および OC 事前登録を任意とすることで、情報へのアクセス機会を拡大した。

(9) OC 実施回数の増加

オープンキャンパスの開催回数を増加させた結果、前年度比で約 200 名の参加者増につながった。

(10) OC プログラムの強化

在学生によるポスターセッションや、個別相談におけるメッセージカード（名刺）の活用など、受験生との双方向的交流を強化。OC 経由の出願率（歩留まり）を改善した。

(11) 11 月・12 月の追加 OC 実施

指定校推薦による志願者減少を補うため、急遽追加 OC を実施。11 月以降の出願者数増加につながった。

(12) 現代経営学部における PBL 体験プログラムの導入

現代経営学部では、6 月より OC にて実際の授業を模した PBL（課題解決型学習）プログラムを導入。高校生が体験・参加し、教員が AP 評価に基づき評価した総括レポートが、総合型選抜の課題に代わる仕組みとして機能した。OC 参加者の出願率は 25%（前年）から 66.7%（今年度）へと大幅に向上した。

(13) グローバル・コミュニケーション学部におけるアクセプトによる個別指導の強化

個別対応体制を充実させ、志願者との関係性を強化した。

(14) 人間科学部におけるエントリーシート対策の強化

実践的な対策を講じることで、受験生の安心感を高めた。

#### (15) 追加入試日程の導入（1月）

（施策5の成果として）他大学が対応していない時期に追加入試を設定し、45名の受験者を獲得した。

#### (16) 資格特待制度の導入

本学での学びに意欲を持つ受験生を応援すべく、学部長賞に相当する既取得資格（または新設資格も検討）を対象に「資格特待制度」を導入し、入学金を免除。合格者のうち19%が制度を活用し、さらに受験後の追加申請による利用率も27%に達した。本制度は、入学後の学びも大学が応援しているという姿勢を受験生に強く印象づける結果となった。

以上が、本年度の入試改善に資する主要な施策である。今後も更なる戦略的改善に努めていく必要がある。

### 1.3. 問題点

本年度は多様な入試施策を展開した結果、一定の成果を得た一方で、いくつかの課題も明らかとなった。

#### (1) 学部間における定員充足率の偏り

本年度、最も入学者数の多かった現代経営学部は定員充足率は124%であったが、グローバル・コミュニケーション学部は58%にとどまっている。このような極端な学部間の偏在は、学生に対する教育環境の均質性確保という観点からも看過できない。三学部間のバランス是正に向けた対応が急務である。

#### (2) 指定校推薦型入試の志願者減少

本年度における全入学者の内訳は、指定校推薦等の推薦型入試が37%、総合型選抜が43%、一般入試が12%、共通テスト利用入試が7%であり、指定校推薦利用者は、前年度より47人減少した。とりわけ現代経営学部においては、総合型選抜が47%、推薦型が29%とその傾向が顕著である。総合型選抜が全国的にも拡大傾向にある中で、今後もこの流れは継続すると予想される。

#### (3) 学力試験による志願者の確保

同時に大学としての教育水準を一定に担保するためにも、一般入試・共通テスト型の利用などによる学力試験による受験生の積極的確保も求められる。

#### (4) 高校との関係性を見直しと強化

本年度は、昨年度より指定校推薦者数を減らした高校は50校であり、反対に増えた高校は65校であり、変わらない高校は33校である。このことから、指定校推薦による志願者確保は極めて流動的であり、若干安定性を欠いていると言える。総合型選抜が主流となる傾向があるとはいえ、総合型選抜は併願であるがゆえに着地がみえづらく、かつ、指定校推薦型を通じて在学中にコツコツと成績を積み上げてきた優秀な高校生を獲得することも引き続き重要である。したがって、高校との信頼関係、高校訪問、高大接続の強化、ならびに指定校推薦の内容や制度の在り方そのものについて、再検討が必要なタイミングにきている。

#### (5) 退学率の増加リスク

現代経営学部においては、本年度より小論文型に代わり、PBL方式を導入した総合型選抜によって入学した学生が半数近く存在する。このような抜本的な入試選抜の方法の変更がどのように在学生の学修に影響するのかが不透明である。また、同学部は定員の124%という超過状態にあるため、一定数の中途退学者が出ることも想定される。今後は、入学後の学修支援・生活支援体制を強化し、学生の満足度向上を通じた退学抑止を図る必要がある。教務委員会との連携のもと、選抜方式に応じた支援の在り方を見直すことが求められる。

#### 1.4. 改善方針

最後に、今後に向けた改善方針について総括する。本学においては、三学部間に見られる定員充足率の偏りを是正し、大学全体として定員充足率100%を実現することが喫緊の課題である。そのための中核的な施策として、全学部において総合型選抜PBL方式を導入する方針である。

本方式は、本学の教育の特色である「PBL（課題解決型学習）」と受験生の資質および学びとの適合性を的確に測る手段であるにとどまらず、AIの進展や今後の高等教育の変容を見据えた際、従来型の学力試験に劣るものとは必ずしも言えない。むしろ、日常的な思考力・協働力・問題解決能力を問うという点において、本学が重視する教育方針と高度に親和する選抜方式であると考ええる。

一方で、三学部が類似の選抜方式を採用することにより、学内での志願者獲得競争（カニバリゼーション）が生じる懸念もある。これに対しては、学部間で競争するのではなく、本学全体としての認知度と魅力を高め、より広範な関心層を育成し、志願者母集団の拡大によって対応する必要がある。

そのためにも、入試広報センターを中心とした高校へのアプローチ施策、並びにウェブサイトやSNS等を活用したオンライン戦略の強化が不可欠である。実際に、初期接点としての資料請求数は25,000件に達しているが、本学の入学定員は645名であり、現状ではその2.5%しか入学に至っていない。言い換えれば、残り97.5%の層に対しては、今後の施策展開次第で新たな可能性が開かれていると解釈できる。

さらに重要なことは、どのような施策であれ、導入して終わりとするのではなく、その効果を可視化し、確実にPDCAサイクルを回していくことである。そのためにも、合同入試企画委員会を継続的に開催し、学部間および教職員間での情報共有を徹底するとともに、データに基づく客観的な意思決定と熟慮ある議論を通じて、知恵を結集させることが、持続可能かつ抜本的な入試改革に資するものと考ええる。

次年度は、学部間の競争と共創によって、大学全体を活性化させ、定員充足率100%の達成を目指していく。

#### 2. 中期計画

該当なし

以上

## 2024年度 広報委員会自己点検・評価報告書

～業務の効率化の推進と運営フローの定式化による温かな公開講座へ～

広報委員会 委員長 本庄加代子

### 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
広報委員会規程

#### 1.1 現状の説明

本委員会は、「広報委員会規程」（以下、「規程」という）に基づいて設置され、公開講座をはじめとした学術的コンテンツに関する広報活動を企画・運営するに係る次の事項を行うことと定めている（第1条）。

2024年度は、現代経営学委員を兼務する広報委員会委員長、人間科学部委員、グローバル・コミュニケーション学部委員、広報室職員2名、総務部職員3名、計8名で運営を行った。

#### 【結論】

前年度において、業務フローの曖昧さや責任所在の不明確さが現場運営上の課題として顕在化していたが、本年度は「業務の効率化」と「運営フローの定式化」を推進し、余裕ある公開講座運営を目指した。その結果、教職員間の連携が深化し、聴講者からも高い満足度を得る温かみのある講座運営が実現した。

#### 【具体施策】

- ①ミーティングマネジメントの強化
  - 対面での委員会開催は年2回（4/8、9/13）に集約し、基本方針を共有
  - 細部の意思決定はTeamsを活用し、迅速かつ柔軟に対応
- ①進捗状況の見える化
  - 外部講師とのやり取りの一元管理と同一フォーマットでのデータベース化
- ②講座実施回数・時間帯の変更
  - 公開講座を年7回から6回に集約（夏季休暇における職員負担の軽減のため）
  - 開催時間を土曜午後から土曜午前へ変更  
（職員の稼働・メディアセンターのサポート体制に配慮）
- ③各学部で担当月を割り振りし、教員稼働を分散
- ④教員と職員の役割分担を明確化
  - 職員）公開講座のオペレーションへの責任
  - 教員）公開講座の運営責任・大学のブランドイメージの維持・向上への責任

#### ●2024年度発生したリスクとその対応

…上記の役割分担にのっとり、本年度は、第6回の7/20の担当講師が急遽登壇が不可能となり、公開講座の運営責任者である広報委員長が代理講演を務めた（※）。

…配信不備、受講者に対する失礼などは、「あくまで無料であること」「社会貢献であるこ

と」を受講者には司会が伝え、期待値のコントロールを図り、「気負いなく」公開講座運営に職員が臨めるように配慮した。

## 1.2. 長所・特色

### 【役割】

東洋学園大学公開講座の役割は、大学の使命の一つである「地域市民・社会との連携」「大学・教員による社会貢献」を直接的に行っていることにある。流山キャンパス時代より引き継がれており、一定以上のファン層がいるほど、地域に根付いているのも特色である。

### 【共通テーマと各回テーマ】

本年度の公開講座のテーマは、「東洋学園大学の未来への歩み～ポストコロナの世界」とし、本学の100年の歴史を紹介するテーマを皮切りに、第6回の講座が実施され、最終回は、これからの新しい大学の教育の意義を問うテーマで完結した。

### 【公開講座の内容と参加者数】

前年度は上野千鶴子先生等をはじめ、社会的に認知度の高い著名人を中心に招聘したが、本年度は、大学研究者が中心とで講師のバリエーションに偏りがでた。また本学関係者も多く、集客人数は、昨年度1265人に対して、433人と1/3に留まった。

2024年度公開講座のテーマと受講者数			対面	オン	合計
第1回 5/11	東洋学園大学 東洋学園史料室 室長 永藤 欣久 氏	創立百周年を迎える東洋学園	23	39	62
第2回 5/25	音楽家 日本電子音楽協会 理事 渡辺 愛 氏	オーディオアートの世界	27	40	67
第3回 6/29	白梅学園大学・短期大学学長 東京 大学客員教授 小玉 重夫 氏	シティズンシップ教育の展望と課題	48	34	82
第4回 7/6	慶應義塾大学 名誉教授 池尾 恭一 氏	わが国企業のマーケティング課題とポスト コロナへの展望	29	53	82
第5回 7/13	亜細亜大学 経営学部 講師 加藤 恵理 氏	アメリカ社会にみる食事の変化：大量消費 からエシカル&サステイナブルへ	27	52	79
第6回 7/20※	東洋学園大学 現代経営学部 教授 本庄 加代子 氏（代理講演）	少子化問題と大学における性（妊孕）教育 の意義	23	38	61
合計	※7/20は当初予定の講師が急遽登壇できなくなり直前変更		177	256	433

### 【受講生評価】

一方で、受講生満足度は依然として高く 90%以上が満足（非常に＋おおむね）と回答している。運営面も 86%が満足（非常に＋おおむね）しており十分に評価されている。

受講者のうち、本学との接点がない層が 40%含まれているが、受講後のリピート受講希望者は、90%以上であり、公開講座によって、本学へのファン化の機能が果たされていることも確認できる。特に印象的だったのは、質疑応答の時間中に、受講生から「このような講演を無料で受けられるのはありがたい」「もっと頑張ってほしい」「応援している」といった、熱意のこもった声が次々と語られ、学長や理事長に向けた温かいエールが会場に響いた場面である。拍手も自然と沸き起こり、本講座が地域社会に対して果たす意味の大きさを改めて実感した。

### 1.3. 問題点

#### 【受講者数の減少】

すでに指摘の通り、年々受講生数は減少傾向にある。また年齢構成比では、年配層が86%（50代以上）をしめ、高齢化している。若年層の取り込みが公開講座の新規流入や活性化に不可欠である。

#### 【公開講座実施のコストとリターンのバランス】

同時に、世界中からアクセスできる情報を発信するオンラインと対面のハイブリット開催方式は、綿密なリハーサルや音声や画像の出力の調整など負荷も大きい。また教員も土曜日に研究や学会などの研究活動を制して対応し、教員自らのコネクションを使って登壇講師を招聘している状態にある。このように公開講座を継続的に実施するためには、現場の実施負担を勘案した上で、大学全体としてのリターンを鑑みながら、調整していく必要性がある。

### 1.4. 改善方針

総括すると、本年度は教職員の緊密な協働により、運営オペレーションが円滑に進行し、前年度からの課題も一定の解消を見た。参加者数においては減少傾向にあるものの、講座の質と受講者満足度の高さから、「温かく、知的刺激に満ちた公開講座」への成熟を確認できた年であった。

今後、限られた人的・時間的リソースを最大限に活用すべく、より戦略的な講座運営への転換を図る必要がある。特に、大学の入試広報・学生募集活動とのシナジーを意識した企画設計が重要となる。次年度は、教育に関わる全てのステークホルダーに向けたテーマ設定を行い、新たな層の参加促進を図る。

- ・ 2025年度 共通テーマ：「未来に向けた教育のカタチ」
- ・ 主たるターゲット：小・中・高校の教員、大学教育関係者、人事担当者等
- ・ 集客施策：入試施策との連動（高校訪問、高校教員説明会等）

今後も、無駄を削ぎ落としつつ、受講者満足と大学の魅力向上の双方に資する広報委員会のあり方を模索する。あわせて、委員会を構成する教職員が知的刺激と協働の喜びをもって運営に携わることが、温かく心に響く講座の雰囲気醸成し、ひいては本学のブランド価値を高める基盤となることを確信している。

### 2. 中期計画

該当なし。

## 1. 一般業務

### 1.1 現状の説明

情報施設群委員会については、2024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「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」が目的とされた。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。

- ・図書館が学生に供する学習支援に関する事項
- ・図書館が教職員に供する教育研究支援に関する事項
- ・図書館の相互協力ならびに地域貢献に関する事項
- ・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
- ・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
- ・その他、第1条の目的を達成するために必要な事項

#### (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3名、現代経営学部2名の専任教員計7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

全体委員会を年間5回、オンラインと対面のハイブリッド形式で実施した。原則として各1時間半を予定したが、2時間になることもあった。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行った。

第1回：2024年5月23日開催

第2回：2024年7月18日開催

第3回：2024年9月19日開催

第4回：2024年12月24日開催

第5回：2025年3月3日開催

#### (3) 委員会の議題

- ① 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。
- ② 9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
- ③ 2023年度学生の図書館利用状況報告と利用人数改善策の検討

- ④外国雑誌の価格高騰に関する審議と購読停止候補の検討
- ⑤本学の教室 IT 設備等に関する改善の検討
- 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（中期計画関連）。

## 1.2. 長所・特色

- (1) 2023 年度に引き続き「オンライン教育ツール研究会」を 9 月、3 月の年 2 回行った。
  - ・2024 年 9 月 4 日「GENKEI English における運用事例」（青木真奈）
  - ・2025 年 3 月 21 日「教職員のための ChatGPT 活用術」（門田実）
- (2) 2023 年度に引き続き、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 2023 年度に引き続き行った。

## 1.3. 問題点

(1) 中期計画に「ラーニングコモンズスペースの検討」を 2023 年度から追加し、委員長が他大学の見学などを引き続き行ったが、大学全体が、PBL を柱とした、TOGAKU インパクト 2030 に舵を切ったため、特に現代経営学部を中心に、学内の Wi-Fi 設備の拡充なども含めた、ラーニングスペースの問題が緊急の課題として、大学執行部クラスの課題となり、委員会のみで取り扱うことではなくなった。そのため、委員会は後追いで、設備拡充等の事実が行われるような事態となっている。現在の委員会の開催ペースでは、対応することが困難であるとともに、大学全体の設備の検討は、予算措置もあるため、本委員会で検討、決定できない問題ではないと感じる。こうした事情もあり、第 2 次中期計画では、「ラーニングコモンズスペースの検討」項目は、学術情報施設群から追加することは、あえて行わず、他部署の中期計画に移行していることを確認するにとどめた。

(2) 6 月に行った学生アンケートの結果を確認し、学内でオンライン科目を受講できる空き教室の掲示など学生の要望に対してのフィードバックを、学生に向けて発信したいと計画したが、メディアセンター職員のマンパワーの問題もあり、年度を超えてからの発信となってしまい、時期を逸してしまった。

(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、引き続き回復の傾向にあったが、コロナ禍以前のレベル（2019 年度）までには回復しないまま、2024 年度は、学生数の減少もあり、横ばいとなった。

(4) 学生へのアンケートなどから、オンライン授業の問題点が次第に明らかになったが、これを改善する道筋をつけることができなかつた。委員長としては行いたかったが、委員会の議題にすらあげることができなかつた。これは現在、オンライン科目のガバナンスは各学部教務と教養教育センター（2025 年度からは教養デザイン学際カレッジ）に権限があるため、全学の方針として、ガバナンスする部署がなくなっている状態のためもある（以前は「次世代教育研究室」が行っていた）。全学としての改善が必要である。

#### 1.4. 改善状況

委員会を定期的に開催し、年5回の開催を適正に行うことができた。

また「オンライン教育ツール研究会」の2回開催が2023年度から継続して行えたことは特筆できる活動であった。特に、9月はPBL、3月は生成AIの活用という、まさに本学と大学業界にとってアップデートなテーマで行えたと自負する。

メディアセンターについては、PBLを柱とした2026年度新入生からのBYOD移行への方針が明らかとなったが、委員会としては動向を追うばかりで、有効な議論ができたとは評価できない。

図書館の利用者数、貸出冊数はコロナ期より改善が見られたが、横ばい状態であり、有効な改善策が打てなかったが、2025年度の対策を計画依頼した。また、外国雑誌の購読については、教員へのアンケートを行い、購読中止など適切な判断を行った。

##### (1) メディアセンターについて

上記の問題点のうち、(2)のアンケートフィードバックについては遅れたが、2025年度に入って行った。

2024年度に2回行った「オンライン教育ツール研究会」は前年度よりさらに内容充実したものになったと評価する。

##### (2) 図書館について

上記の問題点(3)を改善するために以下の計画を立て、実行に入っている。2025年度には、「教養基礎演習A/B」に加えて、全学2年生必修の「日本語表現法」での図書館実習を担当教員に依頼し、実施することとした。その他、委員会は関与していないが、図書館独自に「図書館サポーター」募集などの企画を進めている。

#### 2 中期計画について

##### 2.切れ目のない教育支援

「学術情報施設群」中期計画の項目中、委員会が関与したのは以下の2点である。

・教員の研究成果について、機関リポジトリの学内刊行物以外の研究成果の収録数を増やし、学外に発信していく。

→科研費の成果物公開についての次期中期計画の内容について委員会で吟味した。

・学内にラーニングコモンズを整備するための検討を続けて行う。学生への学習援助システムとしてのラーニングコモンズの可能性を検討し、提案を行う。

→上記、1.3.問題点の(1)で詳述した通りである。

以上

人間科学部 就職委員長 堀口 真宏  
現代経営学部 就職委員会主任 富田洋介  
グローバル学部就職委員会主任 依田悠介

## 1. 一般業務

### 1.1 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、グローバル・コミュニケーション学部 3 名の計 7 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 7 名、キャリアセンターからは 3 名、計 10 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。

2024 年度は、97.2%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 97.1%、人間科学部 98.1%、現代経営学部 96.4%)。

### 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認識し、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。

### 1.3 問題点

#### ① 就職活動における（早期化と長期化）二極化の問題

2024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。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といえる。一方、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ぎ、状況に応じてキャリアセンターに連れてきてもらうよう促した。近年、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と考えている。

#### 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。年々就活開始時期が早期化しており、3年次開講の必修科目では授業終了前に就活が終了する学生が多数生じている。今後も、教養教育センター等と連携を取りながら進めていく必要があるといえる。その点については、就職委員が授業を来年度担当する予定であり、情報の共有を測っていきたい。

#### 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、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。

### 1.4 改善方針

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・特色を生かしてさらなる就職率の向上、学生の就職支援体制への満足度をキャ

リアセンターと協力しながら高めることを目指していきたい。

## 2. 中期計画

### 5. キャリアサポート・就職支援体制の強化

2020年度からの5年間は、就職率向上を目指し「教職員一帯の支援体制」に基づき、就職委員会・キャリアセンターにて関連教員に対して積極的な協力を仰いできた。それに加え、ポートフォリオシステムも活用し、学生の就職・内定状況の把握、進路決定報告を行ってきた。これらが推進された結果、中期計画最終年度となる2024年度の就職率は97.2%となった。

### 7. 退学防止への取組

キャリアセンターでは退学防止策として、低年次にて就業を意識することに目的を定め、資格取得講座を中心とした課外講座を提供してきた。正課課程においては、2年次のキャリアデザイン入門にて筆記試験対策としてSPI講座の実施しており、1年次から3年次まで体系化されているインターン関連講座への積極的な関与、各学部2年次の基礎演習にて企業登壇によるキャリア関連講座を実施するなど連携を推進している。

以上

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
紀要に関する規程、紀要委員会内規

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「紀要委員会内規」（以下、「内規」という）第2条に基づいて設置され、紀要に係る次の事項を行うことと定めている（内規第4条）。

- (1) 紀要および研究室だよりの編集・発行に関する事項
- (2) 原稿の募集に関する事項
- (3) 原稿の審査に関する事項
- (4) その他必要な事項

また、内規第7条により、本委員会の庶務は総務部が担うこととされている。

内規第2条により、本委員会は以下の構成員により組織される。

- (1) 学長が指名する委員長
- (2) 学長が指名する主任
- (3) 教授会より選出された専任教員

2024年度は、紀要委員会委員長（第1号）および、現代経営学部より1名、人間科学部より2名、グローバル・コミュニケーション学部より2名（第3号）の6名の専任教員で組織された。

2024年度においては、かねてより懸案であった紀要における査読論文について議論し、この制度の廃止を各教授会に提案し、承認を得た。これに沿って、査読論文を含まない紀要を発行した。

### 1.2. 長所・特色

現状の説明でも記述の通り、かねてより懸案であった紀要における査読論文について議論し、この制度の廃止を各教授会に提案し、承認を得た。これに沿って、査読論文を含まない紀要を発行した。また、例年通り『研究室だより』を発行した。

### 1.3. 問題点

本委員会は、内規第1条に基づき、東洋学園大学における紀要および研究室だよりの編集、発行等に関する事項についての検討を担っている。しかしながら、以下の点について課題がある。

#### 1. 『研究室だより』の投稿数

近年『研究室だより』の投稿数が減少しており、発行の継続が危ぶまれている。本委員会は議論の結果、発行の継続に努力することとしたが、投稿数を増やすための具体的な施策は課題として残されている。

#### 1.4. 改善方針

##### 1. 『研究室だより』の投稿数

『研究室だより』の投稿数を増やすための施策として、直接的なインセンティブを設けるといった施策はとらず、当面の間は教員への声かけを増やすことによって対応したい。

##### 2. 中期計画

該当なし

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園大学FD委員会規程

### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「東洋学園大学FD委員会規程」（以下、「規程」という）第1条に基づいて設置され、教員の教育活動に係る次の事項を行うことと定めている（規程第4条）。

（1）FD活動の啓発に関する事項

（2）教育活動の組織的改善のための計画立案・実施・分析・改善策の提案及び結果報告に関する事項

（3）その他、FDの推進に必要な事項

また、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」第26条により、本委員会の庶務は総務部が担うこととされている。

規程2条により、本委員会は以下の構成員により組織される。

（1）学長が指名する者（委員長）

（2）学部より推薦された者

（3）委員長が必要と判断した委員以外の教育職員及び事務職員等

2024年度は、FD委員会委員長（第1号）、学部より推薦された教育職員5名（第2号：現代経営学部2名、人間科学部1名、グローバル・コミュニケーション学部2名）の6名で組織された。

2023年度に行った点検・評価では、規程第4条の（2）のうち、教育活動の組織的改善のための計画立案・実施の一部（授業評価アンケートの回答率、公開授業の参観率）を課題としていた。この課題に対する取り組み内容は、後述の1.4.改善方針に記載した。

### 1.2. 長所・特色

本委員会は、規程第4条に基づき、教員の教育活動に係る専門能力の組織的改善、向上を図ることを目的としているが、以下の4点が長所として挙げられる。

（1）PDCAサイクルの明確化を目的として2021年度に作成した「FD活動に係る作業フロー」に従って規程第4条の事項を行っている点

（2）春学期の「授業評価アンケート」の結果を踏まえた上で、秋学期に「公開授業」と「全学研究会」を実施することで、規程第4条の事項を効果的に遂行している点

（3）学外の研修・ワークショップ・フォーラム等に参加することで、他大学や外部組織から最新の情報を取り入れている点

（4）FD委員会のホームページ上において、上述した3点の長所を含むFD活動に関する情報を公開することで、FD活動の啓発・推進に努めている点

### 1.3. 問題点

本委員会は、規程第4条に基づき、教員の教育活動に係る専門能力の組織的改善、向上を図ることを目的としている。しかしながら、教育活動の組織的改善のための計画立案・実施の一部に課題がある。具体的には以下の2点である。

#### 1. 授業評価アンケートの回答率

過年度から継続している問題点である。2023年度に行った点検・評価で言及された対策を実施した結果、2024年度は春、秋学期ともに昨年度よりも改善が見られた。ただし、分析精度をより高めるためには更なる回答率の向上が必要である。

#### 2. 公開授業の参観率

2024年度は、対面授業に加えオンライン（オンデマンド）授業も対象とすることで参観率の向上を狙ったが、参観率は大幅に低下してしまった。現状は、①公開授業情報の調査→②公開授業情報の公開、参観促し→③参観後に感想をオンライン提出というフローとなっているが、問題点が少なくとも2つある。第1の問題点は、②公開授業情報の公開、参観促しのステップにおいて、積極的に参観する者が多いとは言えない点である。第2の問題点は、③参観後に感想をオンライン提出のステップにおいて、参観はしたが参観報告がされていないケースが確認されている点である。参観者数を正確にカウントするための改善が必要である。

### 1.4. 改善方針

#### 1. 授業評価アンケートの回答率

現状では、以下2点の改善方針が挙げられる。1点目は、回答率の低い学部・学年への積極的なアプローチである。授業評価アンケートの学部・学年別の回答率結果は学部教授会やFD委員会のホームページで公開しているが、2025年度は結果の公開だけでなく、それらを活用することを進めていきたい。2点目は、回答状況をリアルタイムで確認できるシステムの構築である。現状は、自身が担当する科目の回答結果をアンケート期間終了後にポートフォリオシステムを介して確認できる仕組みとなっている。2025年度はアンケート実施期間中に確認できるようにすることで、特に回答率が低い場合に、教員から受講学生に回答を促すなどの効果が期待できる。

#### 2. 公開授業の参観率

上述の問題点1の改善策として、参観予定科目の報告を求めることが挙げられる。それにより、未報告者に対して個別にリマインドを行うことで、参観率の向上を期待できるかもしれない。上述の問題点2の改善策として、感想の報告フォームの簡略化、授業実施者から参観者を報告するフォームの作成等が挙げられる。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

春学期の授業評価アンケートの結果を踏まえた上で、秋学期に公開授業と全学研究会を実施したことで、事業計画の「教育内容及び教育手法を充実させるよう、成果を共有する仕組みを導入する」ことを実現した。また、全学研究会を実施に加え、学外の研修・ワー

クシヨツプ・フォーラム等へ本学教職員が参加する機会を設けたことで、事業計画の「教育内容及び教育手法を充実させるよう、教員の研究・研修制度を整備する」ことを実現した。さらに、上述の成果や情報をホームページ上で公開することで、事業計画の「成果を共有する仕組みを導入する」を実現した。授業評価アンケート内の教員側の授業運営方法に関連する設問で肯定的な回答が大半を占める結果が確認されていることから、上述した一連の取り組みが教育活動の組織的改善につながっていると考えられる。

■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

関連研修情報等をホームページ上から教職員間で共有することで、事業計画の「退学者防止に関する理解の促進の為、学内外の研修を検討し案内する。」を実現した。

## 1. 一般業務

### ■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

東洋学園大学教職課程委員会規程

#### 1.1. 現状の説明

本委員会は、「東洋学園大学教職課程委員会規程」（以下、「規程」という）第1条に基づいて設置され、本学の教職課程に関する事項について審議し、本学における教員養成を充実させることを目的とする（規程第2条）。第2条の目的を達成するために、次の事項を行うことと定めている（規程第5条）。

- (1) 教職課程のカリキュラム編成に関する事項
- (2) 教職課程の運営及び学修指導に関する事項
- (3) 教職課程の課程認定等に関する事項
- (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
- (5) 教職課程の自己点検・評価に関する事項
- (6) その他、教職課程に関する事項

また、規程第8条により、本委員会の関する庶務は教務課が担うこととされている。

規程第3条により、本委員会は以下の構成員により組織される。

- (1) 委員は、教授会より選出された専任教員で構成される
- (2) 委員会には委員長を置き、学長が指名する
- (3) 委員会の構成は、教職課程の専任教員として届け出ている教員が中心となり、研究者教員と実務経験を有する教員、事務職員が協働して業務を遂行する

2024年度は、委員会委員長（第2号）、グローバル・コミュニケーション学部長、英語コミュニケーション学科長、グローバル・コミュニケーション学部教員2名（第3号）、人間科学部教員1名（第3号）、及び、本委員会の庶務を担当する事務職員2名（第3号）の計8名で組織された。

2023年度は、学年を迫うごとに教職課程履修者が減少しないようにするための更なる改善を課題としていた。そのため、2024年度は、英語力向上のためのサポート、教職の魅力伝えるために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設けた。

#### 1.2. 長所・特色

現状の説明でも記述の通り、教職課程履修者が減少しないようにするための改善策を強化した。2024年度は英語力向上のためのサポートとして行っていた個別面談と個別指導をさらに充実させ、学習過程でのアドバイスも行った。また、教職の魅力伝えるために、本学出身で教員をしている卒業生が教職の魅力伝える講演会を実施したり、学園祭に招待して現教職課程履修者と交流する場を設けた。

教職課程履修者の仲間意識を高めて情報を共有するために、Teamsで教職課程履修者用

のチームを作成した。教職課程履修者全員と教職課程委員である教員を登録し、学生同士の縦のつながりと横のつながり、教員と学生のつながりを強化するツールとして活用した。大学外から本学教職課程委員会に届く情報で履修者に関係するものも、この Teams で共有した。また、3月に行った「教職課程履修者のための生成 AI ワークショップ」を行った時に撮った動画や使用した資料も共有し、都合がつかずに参加できなかった学生への便宜を図った。その他、4年生が卒業までに行った介護等体験と教育実習の体験報告書も下の学年の履修生と共有することで、体験や実習を始める前の心構えや事前学習として役立てるようにしている。

Teams では、委員会としてのチームも作成し、教員同士の連携および教員と職員の連携を密にするために活用した。外部組織から届く教職に関わる情報や、履修学生に関して指導上必要なことを共有し、教員と事務部門との連携をスムーズに行うことができた。全国私立大学教職課程協会からの情報や他大学の事例も本チームで共有しながら、本委員会の評価基準の適正化を常に図っている。

部局内での業務は、毎年度初めに年間計画表を作成して業務の内容と時期を事前に共有しているが、過年度の実施状況を点検・評価し、その結果をもとに改善・向上に向けて毎年確認・修正を行っている。

今年度も『教職課程年報』発刊し、3月末に第7号が完成するので、完成後に本学の機関リポジトリに掲載する。今年度は5名の投稿があった。

昨年度から始めた、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を今年度も取り入れた。今回は、昨年度の参加者がアドバイザーとして加わり、学年を超えた縦のつながりの強化へと結びつけることができた。

キャリアの充実という点でも改善することができた。最終的に卒業時に免許状を取得した学生は4名だったが、そのうち3名は4月から現職の専任教諭として働くことが決まっている。また、残りの1名は1年間の留学が決まっており、帰国後には教員採用試験を受ける見込みである。

### 1.3. 問題点

本委員会は、規程第5条に基づき、各事項を担っている。しかしながら、(2)の教職課程の運営及び学修指導に関する事項においては課題が残っている。

本委員会での教職課程の運営に関して、学年を追うごとに履修者が減少してしまうという課題は継続して残っている。教職の魅力伝えることを強化しても、教職以外に進路変更する者が出てくるのはやむを得ない。しかし、3年次から4年次になるときに英語力の向上が見られなかったために辞退してもらう必要がある学生がいたことが残念であった。

### 1.4. 改善方針

1.3で記述した問題点に対して、1・2年次に受験するVELCテストやTOEICのスコアを参考にしながら、もっと早い段階で英語力向上のための指導ができるようにして対応する。具体的には、テスト結果が出た時点で、結果が芳しくなかった学生を呼び出し、面談と指導を開始する。そして、その後のテスト結果を見ながら、必要があれば指導を継続する。

2. 中期計画  
該当なし。

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園大学自己点検・評価組織に関する規程

### 1.1. 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。2024 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。しかし、これらの構成員は大学評価委員会にすべて含まれるため、大学評価専門委員会単独による会議の開催はなかった。なお、大学評価委員会は、2024 年 6 月 27 日と 2025 年 3 月 27 日に開催された。

### 1.2. 長所・特色

2023 年度の自己点検・評価報告書は 2024 年 7 月 1 日付で発行し、大学ホームページでも公開している

([https://www.tyg.jp/pdf/guide/information\\_disclosure/index/2023tenkenhyouka.pdf?20240805](https://www.tyg.jp/pdf/guide/information_disclosure/index/2023tenkenhyouka.pdf?20240805))。2024 年度に本学は、学校教育法第 109 条に基づく大学評価（認証評価）を受審したが、内部質保証活動の根拠資料として、過年度分も含めてこの報告書が用いられた。

### 1.3. 問題点

本委員会に直接かかわる問題点としては、本委員会が独立した委員会として年度中 1 度も開催されていないことが挙げられる。本学の自己点検・評価活動を担う組織は、大学評

価委員会、本委員会、及び部局等作業部会であるが、上記のとおり本委員会の構成員はすべて大学評価委員会に含まれている。一方で、本学の内部質保証の責任を担う主体は執行部会議とされ、そこにも本委員会の構成員はすべて含まれている。こうしたことから、各組織の責任分担が曖昧になるとともに、実際の作業は各委員会、会議に分かれて行う必要性が失われることになる。この点は、2024年度に受審した大学評価（認証評価）の实地調査においても、評価員から指摘されたところである。

#### 1.4. 改善方針

本委員会は本学の自己点検・評価を行うために設置されているが、位置づけとしては大学評価委員会の下にある。自己点検・評価の基本方針は大学評価委員会が策定するため、本報告書も大学評価委員会が執筆の責を担うものと考えられる。とはいえ、大学評価委員会自体も定期的には開催されておらず、内部質保証活動における執行部会議や大学運営協議会との責任分担も不明確である。そこで、上記の問題は本委員会の中だけでは解決できず、本学の内部質保証の体系及び自己点検・評価活動の方法を見直すことが必要となる。

#### 2. 中期計画

該当なし

## 1. 一般業務

### ■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

東洋学園大学研究倫理委員会規程、東洋学園大学研究倫理規程

#### 1.1. 現状の説明

研究倫理委員会（以下、「委員会」という。）は、東洋学園大学研究倫理委員会規程（以下、「委員会規程」という。）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り、主な業務は以下の通りである。

(1) 研究倫理規程第7条に定める本学の責務に関する事項（委員会規程第2条第1項第1号）

これまで委員会では、後述の委員会規程第2条第1項第3号を主な業務としてきた。しかし、文科省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）（以下、「ガイドライン」という。）」に基づき、本学の委員会の位置づけを改めて確認した（2024年度第1回研究倫理委員会）。研究倫理規程第7条に規定する内容は、「研究者の研究倫理意識を高揚するための啓発、倫理教育計画の策定・実施」「研究者による研究活動において不正行為の疑義がある場合には、必要な措置を講じる」「研究活動の不正行為防止ならびに研究費の不正使用防止に向けて、不正発生の要因を把握し、不正防止計画を推進する。」等の内容となっている。

2021年度に文科省からの指摘を受け、2022年度に委員会規程の改定及び「不正防止計画」の策定を実施した。しかし、その後、ガイドラインに定められる「不正防止計画」の実施状況を確認できていなかった。そのため、2024年度は不正防止計画の内容及び実施状況を確認し、対応が出来ていない項目を洗い出し、今後の対応についても検討した。また、その際ガイドラインに定められる「コンプライアンス教育及び啓発活動計画」についても内容を確認し策定した（2024年度第10回大学運営協議会にて報告）。

(2) 人を対象とする研究倫理規程第6条等に規定する審査に関する事項（委員会規程第

## 2 条第 1 項第 3 号)

本条文は、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仕組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。2024 年度の審査申請は 13 件であった。2023 年度は 18 件であったので審査件数は減少した。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	1	1
人間科学部	8	0
グローバル・コミュニケーション学部	2	1

表 1 に示した通り、現代経営学部の教員から 1 件、学生から 1 件、人間科学部の教員から 8 件、グローバル・コミュニケーション学部の教員から 2 件、学生から 1 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、13 件全てを問題なく「承認」することとなった。

また、上記 2 つの業務以外にも文科省による 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（5 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 2024 年度で切れる専任教員 13 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、2023 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 8 件）について確認し、委員会として適合（適正かつ違算なく処理されている）と判断し、統括管理責任者より、最高管理責任者に報告を行った。

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している面もあるが、文科省のガイドラインへの対応が来ていない点は、重大な問題点と言える。

### 1.2. 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。

### 1.3. 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。

現状の説明でも記載した通り、文科省のガイドラインに定められる項目のうち、2024年度に対応した項目以外にも未対応の項目が残されている。具体的には、「最高管理責任者としての責務」、「監事との連携」、「内部監査の質の向上」である。これらの項目について、早急に対応策を検討する必要がある。

### 1.4. 改善方針

前回の大学評価の指摘に対応するため、2月に2024年度の第1回研究倫理委員会を開催し、「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、「不正防止計画の実施状況」を作成した。また、「コンプライアンス教育および啓発活動計画」を策定した。さらに、研究倫理委員会規程について現状に合わせて改廃を行い、第5条第2項などで任命者が「理事長」とされている部分を「学長」に変更した。

2025年度は、文科省のガイドラインに基づき、監事、法人本部企画部と連携し、未対応項目への対応を進める予定である。

## 2. 中期計画

該当なし

## 4. 事務部門

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」

### 1.1. 現状の説明

#### 【教務部所管業務】

教務部は「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第 23 条及び「学生便覧」に基づき、以下の業務を所管している。

#### （教務課）

- ①研究科委員会、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

#### （教育企画課）

- ①教養デザイン学際カレッジの運営に関する事項
- ②初年次教育および基盤教育に関する事項
- ③キャリア教育に関する事項
- ④学外機関との連携を伴う正課課程に関する事項
- ⑤教育企画および推進に関する事項

#### 【教務部職員構成】

（教務課）部長 1 名、課長 1 名、課長補佐 2 名、係長 1 名（年度途中退職）、主任 3 名、課員 2 名、嘱託 1 名 （教育企画課）部長 1 名、課長補佐 2 名、主任 2 名（内 1 名年度途中異動）

・規程等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。

## 1.2. 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、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。
- ・ 2024 年度をもって、教養教育センター、英語教育開発センターが教養デザイン学際カレッジに統合するにあたり、現状業務の洗い出しを行い、廃止するもの、継続するもの、改善するものなどに区分けをした上で、引継ぎ業務を執り行った。
- ・ 文部科学省が進める数理・データサイエンス・AI 教育プログラムの認定を受けるべく、授業アンケート、外部評価などの自己点検評価を行い、HP に情報公開するとともに、申請書類の作成準備を行った。また、25 年 8 月に認定された後、所定の履修を行った学生に対し、オープンバッジを発行するべく準備を進めている。

## 1.3. 問題点

- ・ 認証評価実地調査において「秋学期履修登録単位数上限を年間上限単位数から春学期（修得）単位数を引いたものを上限とする」としていたが、これでは秋学期に年間上限を超える登録ができてしまうので、過度な履修登録を防ぐ目的である CAP 制が機能しないリスクがあるとの指摘を受けた。
- ・ 教育活動費、教材費、臨時講師招聘費は総務部、財務部が、産学連携推進経費については広報室がそれぞれ管轄（申請受付、査定、執行）していたが、従来の処理フローを見直しすべきとの意見があった。

#### 1.4. 改善方針

・認証評価から指摘を受けた点については全学的に協議の上、履修上限の扱いについては、「秋学期履修登録単位数上限を年間上限単位数から春学期（登録）単位数を引いたものを上限とする」とし、修得単位数ではなく、登録単位数とすることで、過度な履修登録を防止する対策を講じる。（ただし、履修中止した場合は「春学期履修登録数」には含まない）

・教育活動費、教材費、臨時講師招聘費及び産学連携推進経費については、PBL 推進や産学教育連携を積極的に推進する観点から、学部等特別予算と併せ、教授会予算として、教務部教育企画課が申請受付、査定、執行までを一括で管轄するものとした。併せて書式の見直しや提出方法の DX 化を進めていく。

#### 2. 中期計画

##### ■第1期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

教務部ではこの中期計画期間において以下の取り組みを行った。

- ・科目のナンバリング
- ・カリキュラム・マップ、ツリーの作成
- ・CAP 制度の適切な運用の検討
- ・DP・CP のアップデートとポートフォリオの反映
- ・DP・CP と各科目の授業内容・到達目標の関連がわかるシラバスフォームの改編
- ・進級要件の見直し
- ・履修上限単位数の見直し
- ・履修中止制度の見直し
- ・留年防止策の検討
- ・LMS（キャンパスクロス）の運用
- ・再試験対象学年の見直し

これらはマスタープランである「切れ目のない教育支援」の実現に寄与したものと考えられる。

##### ■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

1 年次春学期の取得単位数が 10 単位未満の者をゼロにすることを念頭に、春学期前半の欠席が多い学生及び保護者に連絡し、面談を丁寧に行った。このまま欠席が続いた場合、4 年間で卒業が困難になることなどを認識してもらい、今後、挽回するためには家族の支援が必要であることを伝えた。また、第 8 講まで履修中止ができる制度になったことを踏まえ、第 6 講終了時点の 5 月に 1 年家族会を開催し、保護者への情報提供も行った。

2 年次以降も追跡調査を行い、立ち直っていく学生も確認できた。

これらはマスタープランである「7. 退学防止への取組」の実現に寄与したものと考えられる。

学生支援センター事務部長 加村 善洋

## 1. 一般業務

### ■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

事務組織及び事務分掌規程、学生健康管理規程、奨学基金奨学生規程、障がい学生支援規程、3 部署連絡会規程、学生支援センターにおける障がい学生支援運用規程

### 1.1. 現状の説明

学生支援センターは 2019 年度より、学生支援課、保健室、学生相談室で構成される新たな学生支援部門として発足し 2024 年度で 6 年目となった。この 3 部署は様々な場面において連携、協働しながら、学生支援においては、その業務全般を学生支援センターが担っており、3 部署の役割や障がいのある学生に関する修学支援については「学生支援センター利用ガイド」を配付するなどし、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、並びに学生健康管理規程、奨学基金奨学生規程等の学内各種規程に基づき、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、学生支援課は、課長以下 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、報告事項、審議事項、その他連絡事項については、部署内業務以外のほとんどの業務について、学生支援委員会を経て各学部教授会にて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、主に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、感染対策について 2023 年 5 月の感染症法上の取扱い変更以降、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」や「学生相談室 NEWS（教職員向け）」の発行を行い、学生並びに教職員への学生相談室利用を促している。

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。

## 1.2. 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 部署においては、特に学生支援課員が学生支援委員とチームを組み、それぞれ担当項目の過年度の取り組みを踏まえて年度目標を設定し、目標達成に向けて他大学の事例も調査しつつ、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教職協働で取り組んでいる。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。

## 1.3. 問題点

### 【課外活動支援】

課外活動の支援においては、中期事業計画 3-3「課外自治活動団体への加入促進、支援体制の強化を図る。」で掲げた目標を達成するために、学生支援委員、学生支援課員は学生の自治組織である学生会運営部の学生からも意見、要望を確認し、コロナ禍、コロナ明けで都度毎年度対策を講じてきたが、年々学生団体への加入状況は頭打ちの感が否めない。

### 【学生への情報発信及び情報入手手段】

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く、毎年度の課題である。特に新生が入学直後に情報キャッチに手間取ると離籍につながる可能性もあるため、中期事業計画 7-5「指導教員や学生相談室、保健室と連携し、困難な状況や孤立感を軽減する為の支援を行う。」において、退学防止の取り組みとして、キャンパス・クロス未アクセス学生に電話連絡し、アクセスの促進を図っている。しかしながら、未アクセスの要因は定かではない状況が続いている。

## 1.4. 改善方針

### 【課外活動支援】

課外活動の支援においては、上述のとおり年々学生団体への加入状況は頭打ちの感が

否めない。第2期中期事業計画においては、支援の視点を見直す必要性を感じており、今後は加入学生の満足度を高めていくことに注力することになるだろうと想定しており、学生のニーズを把握し、実現可能な取り組みから実行していきたい。

#### 【学生への情報発信及び情報入手手段】

第2期中期事業計画において、学生への情報発信及び情報入手手段について、2024年度の取り組みを継続しつつ、新入生の早期定着を目指し、新入生がなんでも相談できる窓口として、LINEアカウントの開設なども取り入れるとともに、学生の情報ツール利用に関する調査を行い、学生目線での情報発信のツール、運用等を検討、実行したい。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「3. 充実の学生生活支援」

学生支援センターにおいては、学生支援委員会とともに、中期事業計画3. 充実した学生生活支援のうち、7項目を担当し、すべての項目において学生支援委員、学生支援課員がチームを組み、前年度の目標達成度を踏まえ、当該年度の目標を策定・実行し、進捗を学生支援委員会で報告することとしている。

7項目のうち、特に3-4「多様な学生の受け入れ体制整備並びに修学支援コーディネーターの配置等、支援体制の充実を図る。」においては、中期事業計画5か年中に、障害者差別解消法の改正されることもあり、2022年度中に障がい学生支援に関する諸規程策定、2023年度から運用開始。2024年度にはさらなる支援体制強化を行うべく、修学支援コーディネーターを配置するとともに、障がい学生支援に関する諸規程も2024年度中に見直し、2025年4月から改定された規則で運用することになる。

また、性の多様性に関しても、今後対応が求められることを想定し、2024年度中に性の多様性に関する学生支援基本方針およびガイドラインを学内でのコンセンサスを得ながら策定しており、本学のスケールを活かしスピード感を持って取り組めた一例といえるだろう。

### ■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

5か年計画中に追加項目となった7-5「指導教員や学生相談室、保健室と連携し、困難な状況や孤立感を軽減する為の支援を行う。」においては、新型コロナウイルス感染症拡大期から、学生支援課は履修科目未登録学生ならびに学生ポータルサイトへのアクセス状況の思わしくない学生に対して電話連絡を行い、必要に応じて指導、相談に応じるなどして、退学防止策を講じている。保健室、学生相談室においてもそれぞれの専門性を活かすとともに、相談しやすい環境作りに配慮している。問題を抱える学生がいれば、障がいのある学生に関する修学支援制度を勧めるなどし、退学防止に努めている。

しかしながら、学生支援センター3部署は連携しているものの、他部署との連携体制は構築できておらず、情報共有が図れていないため、2024年度からは関係部署と

Teams を組み、情報を共有しながら学生の対応にあたっている。状況によっては指導教員にも情報を共有し、学生を多方面から支援するよう配慮した。

最終的に、上述の取り組みがどれほど退学防止に効果があったのか、また退学の最大要因は何かまでは定かではないが、現状としては、2025 年度以降もこれまでの取り組みを継続しつつ、新たな試みとしては在学生の利活用を視野に入れたい。具体的には主に生活面、学習面をサポートする在学生のピアサポーターを育成し、学生同士で支援し合える仕組みを 2025 年度以降取り組む必要があると感じている。

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程

### 1.1 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4名に加え、派遣社員のキャリアアドバイザー2名が勤務している。
- (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：2024年度は就職希望者を対象とする就職率は97.2%となり前年を0.2ポイント上回った。

### 1.2 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角を担っている。

### 1.3 問題点

- (1)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、多様な学生に対して支援に悩むゼミ

指導教員も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。

(2)学生の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、まだ浸透に時間を要している点について、大学評価委員会、執行部より指摘があった。現時点では、学生自身が教員に促されて、ポートフォリオに入力するのが精一杯という現状がある。また、学生自身が自主的かつ継続的に入力を遂行していくには、彼ら自身がメリットを感じる必要がある。そのためにも1年次から3年次までの体系的なキャリア科目を構築し、早い段階から就業意識を高めることで、ポートフォリオへの記録の習慣化、振り返りを行うことが可能と考えられる。このポートフォリオ記録による学生のメリットについては、キャリアセンターだけでなく全学的な課題であり、このような対策を考える上の一步として、学生へのアンケートを実施し、改善の検討を執行部に提言した。

#### 1.4 改善方針

2024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むことになったため、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年次に就職活動がスムーズに進む流れを作り、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する体制を構築する。また「就職を希望しない」選択をする学生も一定数おり、実就職率を向上させるために正課課程とのさらなる連携による1年次から体系化されたキャリア教育体制、立地を生かした企業や外部リソースとの協力体制の構築を推進する。

## 2. 中期計画

### 5. キャリアサポート・就職支援体制の強化

2020年度からの5年間は、就職率向上を目指し「教職員一帯の支援体制」に基づき、就職委員会・キャリアセンターにて関連教員に対して積極的な協力を仰いできた。それに加え、ポートフォリオシステムも活用し、学生の就職・内定状況の把握、進路決定報告を行ってきた。これらが推進された結果、中期計画最終年度の2024年度率の就職率は97.2%となった。

多様な学生への対応についても学生支援課、相談室と情報が連携出来るセキュアな環境を構築し、相談室を利用している学生が就活を始める際に迅速かつ適性に対応を行える体制となった、

企業など学外組織との積極的な連携についてはキャリアカウンセリング資格所有派遣社員の2名常駐体制を築き、資格取得講座については、コロナ禍において対面講座を開講できない環境の中、外注によるオンデマンド講座を充実させた。コロナが明けオンデマン

ド講座の需要が低下したことを受け内製へと戻すなど需要に応じた柔軟な体制を構築した。求人企業の開拓については、大職研、全就研、千葉就職研究会への積極的な参加により、卒業生が就職していない企業を開拓。学内イベントへ積極的に誘致し採用に繋げた。卒業生の動向については昨今の個人情報の取り扱いが厳しくなったことを背景に、企業の回答率に拘らず、早期退職が判明した卒業生の在学中の就活状況を確認し早期退職者との相関を捉えることに方向性を定め、卒業後早期退職に繋がらないための就職活動について在學生に伝えている。

#### 7. 退学防止への取組

キャリアセンターでは退学防止策として低年次にて就業を意識することに目的を定め、資格取得講座を中心とした課外講座を提供している。正課課程においては、2年次のキャリアデザイン入門にて筆記試験対策としてSPI講座の実施している。加えて1年次から3年次まで体系化されているインターン関連講座への積極的な関与、各学部2年次の基礎演習にて企業登壇によるキャリア関連講座を実施するなど連携を推進している。

次期中期計画に向けて、対外的な指標となる就職率について現状の水準を維持することを前提に、学内における主要な指標として実就職率、学生の就職支援体制への満足度を高めることを目指す。

具体的な施策として正課課程とのさらなる連携による1年次から体系化されたキャリア教育体制の構築をする。立地を生かした企業や外部リソースとの協力体制の構築を推進する。

以上

## 1. 一般業務

### 1.1. 現状の説明

東洋学園事務組織及び事務分掌規程【(総務部) 第26条 総務部】において職域は以下の通り示されている。

施設課(7) 学生寮の管理運営に関する事項 (8) 栃木寮の管理運営に関する事項については、2024年度に財務部管財課から総務部施設課に移管され業務を行った。

#### 総務課

- (1) 文書の受領送達及び書類の作成、整理、保管に関する事項
- (2) 受付に関する事項
- (3) 渉外に関する事項
- (4) 式典及び行事に関する事項
- (5) 学長の秘書事務に関する事項
- (6) 学長室、研究科長室、学部長室及び研究室に関する事項
- (7) 学長、研究科長及び学部長の公印保管に関する事項
- (8) 教授会、研究科委員会の記録及び庶務事項
- (9) 統計、調査及び各種記録、月報に関する事項
- (10) 学生食堂の運営に関する事項
- (11) 学内庶務事項
- (12) 課外講座、講演会等の企画立案ならびに運営に関する事項

#### 施設課

- (1) 土地、建物、附属設備及び什器備品等の管理・保全に関する事項
- (2) 施設、設備等の維持、管理
- (3) 現業職員の業務に関する事項
- (4) 構内の防火、警備、整備及び清掃に関する事項
- (5) 施設、備品等の貸出に関する事項
- (6) 自動車に関する事項
- (7) 学生寮の管理運営に関する事項
- (8) 栃木寮の管理運営に関する事項
- (9) その他固定資産の管理・保全に関する事項

2024年度は以下の項目を重点業務として位置づけ遂行した。

#### 1) 施設環境の整備・充実

主要業務として①4号館の女子トイレの改修、安藤坂ドミトリー全室にWi-Fi設置を行った。

#### 2) 施設管理中期計画策定

施設管理中期計画を策定し、理事長が主催する施設管理委員会にて共有した。

### 3) 危機管理に関する対応

主要業務として①危機管理規程を策定、②「リスクマネジメント」講演を実施。③重要書類の保管状況調査を各部署に依頼して行った。

### 4) SDGs に関する啓発活動

ごみゼロイベントを2回行った。多くの学生が参加し、廃棄物の削減と啓もうにつながった。

### 5) 東洋学園大学グラウンドの施設充実

①グラウンド利用状況の実情に合わせて、男女トイレの改修工事を行った。

②今後5年間の改修工事計画を作成したので、計画に沿って施設設備の充実を図る。

### 6) 業務効率化・DX化・質向上

この2.3年部署データファイルの整理、業務タスク一覧を共有した上での業務管理を行い、2024年度に業務手順書39件全てを完成させた。また、施設使用届の申請をオンライン化し、処理フローを合理化した。

## 1.2. 長所・特色

### 1) 施設環境の整備・充実

#### ①4号館女子トイレの改修

築40年になる4号館女子トイレの改修は、学生・教職員長年の希望であったが実現できた。なお、学生・教職員に、色調デザインについての希望アンケートを行い、結果を参考にして採用した。

#### ②安藤坂ドミトリーのWi-Fi設置

安藤坂ドミトリー全室にWi-Fi設置した。自宅学習や学生生活の充実につながると共に、入居者の中長期安定供給につながることが期待できる。

### 3) 危機管理に関する対応

①危機管理規程を策定し、執行部会議に提案し承認された。

②「リスクマネジメント」講演を行い、講演内容を基に各部署でのリスク洗い出しを実施し98件のリスクと対処の報告がなされ、うち重要なリスク4件については講演を行った本学の顧問弁護士に対処法の回答をいただき職員全員に共有した。各部署においては業務におけるリスクと対処法をスタッフ同士で検討する場づくりにつながったと同時に、他部署の情報から自部署のリスク管理につながる契機となった。

③文書保存規程改定に伴い、管理部署が明確になったので、保管状況について各部署に調査を依頼した。調査結果に基づき、特に電子ファイルで保存しているものについては、必ずファイルサーバーに保管するよう徹底した。

### 6) 業務効率化・DX化・質向上

①39件の業務手順書を作成したことにより、部内業務ローテーションや人事異動など担当者が変わった際にもスムーズな業務遂行が可能になる。

②施設使用届を申請フォームによる電子化を行った。その結果、ペーパーレス化、業務工程の合理化、関連組織との連携合理化につながった。

### 1.3. 問題点

#### 1) 施設環境の整備・充実

- ①4号館女子トイレの改修は1階から6階の計画であったが、工期の関係で年度を跨いで2期間での実施となってしまった。時間に余裕を持ってタフに交渉することで、1期間での工期で実施できた可能性があるため反省点である。
- ②アスベスト除去範囲が事前調査より範囲が広がったため工期に影響が生じたが、2025年度授業開始には納期が間に合った。しかしながら、当初予定より工事費用が超過したことは反省点である。
- ③教職員および学生アンケートより、1号館玄関付近の喫煙所による副流煙の苦情が寄せられ、対応を検討している。

#### 3) 危機管理に関する対応

- ①危機管理マニュアルの作成と普及を早期に進める必要がある。
- ②重要書類（永久保存書類、10年保存書類など）については各部署で適正な管理がされていたが、BCP（危機管理体制）においては、日常使用している運用データの保存と復旧が教育活動再開のポイントになることから、運用データの保存について危機管理として整備する課題が上がるきっかけとなった。

#### 5) 東洋学園大学グラウンドの施設充実

施設設備の経年劣化により、安全性に問題点が見られる箇所ができてきている。学生の安全を最優先とし、優先順位をつけて行う必要がある。

### 1.4. 改善方針

#### 1) 施設環境の整備・充実

##### ①適切な空調コントロール

光熱費が高騰している反面、室温に関する苦情が少なからず年間寄せられる。学習環境の快適化は学習成果に影響があり、学生満足度にも影響することから、今後空調システムを更新することにより、適温を自動コントロールする仕組み更新していく計画である。

##### ②教室の改修

PBL授業の推進と2026年度に1年生からスタートするBYODに対応する教室・施設の改修計画を関係者と協議し、計画化・予算化を進めることが課題である。

#### 3) 危機管理に関する対応

危機管理マニュアルの作成し教職員や学生に普及するとともに、学生の危機管理に関する啓もうを高めていく必要がある。

#### 6) 業務効率化・DX化・質向上

2025年度に向けては、①教授会準備運営の合理化、②学生便覧のWEB化について準備を始めている。

## 2. 中期計画

### 2. 切れ目のない教育支援

東洋学園中期計画（2020～2024年度）はコロナ禍の影響もあり、学生の来校が制限されている間に、教育施設および学生の活動施設において積極的に改修を行った。

2021年度は4号館1Fロビーを明るく多目的な活動に適したエンカウンターラウンジとして改修した。

2022年度は1号館3Fのイングリッシュ・ラウンジを、イベントやグループ学習に適したスペースとして、フロア面積も拡大し、グローバルラウンジとして改修した。また、松戸のグラウンドを大規模改修して、テニスコートを併設し、クラブハウスを設置した。

2023年度は学食の改修を行い、多様なニーズに応えた什器の配置、電子マネー利用などのサービスを向上させ、計画を超える学生に利用いただいている。

2024年度は女子トイレのリノベーションを、6階中3階分改装し、残りの2階分を2025年度に実施する。

総じて、改修前より学生の利用が増加したこと、また今日に至っては、人材難、円安、物価高を背景に、改修コストや工期が増大していることから、この期間に大規模投資できたことは、偶然にもコストメリットが生まれた点で評価できる。

### 4. グローバル化と地域連携の推進

社会連携・貢献に関わる活動報告を取りまとめについては、2023年度に認証評価報告書に反映したが、別途報告書の作成には至らなかった。第2期中期事業計画では、課外活動における地域貢献の活動促進がミッションとなるので、自己評価の基準設定を明確にしたい。

### 6. 財政基盤の安定とガバナンスの強化

2023年度より危機管理に関するマニュアル制作に着手し、第1版が完成してものの、令和6年能登半島地震後に大学での危機管理に関するガイドラインが強化されてことから、更新が余儀なくされている。

2024年度は「危機管理委員会」を設立し、2025年度から委員会を通じて、危機管理組織体制の設置、マニュアルの周知を図り、危機管理に関する対策を推進していく計画である。

## 1. 一般業務

- 点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程、東洋学園学術情報施設群規程

### 1.1. 現状の説明

図書館は東洋学園事務組織及び事務分掌規程第 16 条、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、下記の業務を行っている。

- (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

図書館の職員は専任職員 3 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。

2024 年度の資料の受入数と所蔵状況、主なサービス状況は表の通りである。蔵書数は 11 万 4 千冊を超えた。昨年度に引き続き電子書籍を積極的に購入し、86 点増加して 560 点となった。

学生の利用状況は改善されつつあるものの、コロナ禍前のような水準に戻すことが課題だった。2023 年度と比較すると、学生数の違いを考慮しても入館者数は約 2%減、貸出冊数は約 4%減となった。一方、電子書籍のアクセス数は増加したと推察している。電子書籍は利用者の属性を調べることができないが、和書の利用が多いこと、授業の課題になっている図書の利用が多いことから判断できる。秋学期に電子書籍の体験フェアを実施したことも良い影響を及ぼしたようである。しかし、紙の図書の貸出冊数の減少は電子書籍の利用増だけでは説明がつかない。月別で見ると 8 月と 2 月という授業期間が終了した翌月の貸出の減少が顕著だった。理由の 1 つとして、3 学部の中で一番貸出が多いグローバルコミュニケーション学部の学生数の減少が考えられる。さらに分析を進めて 2025 年度の業務に生かしたい。

ILL（図書館相互協力）の依頼件数は約 20%の減少となった。すぐ入手できるオープンアクセス論文が増えているためだと思われる。レファレンス件数は約 30%増加した。TG-OPAC やデータベースの操作方法に関する質問が多かった。LINE からの質問は 5 件だった。

従来のゼミ単位講習会は17回開催した。加えて個人参加型の「情報検索ステップアップ講習会」を11月に実施した。4回開催で参加者は延べ4名と少なかったが、ゼミでの講習会を経験していない学生が参加していたので、ささやかながら効果があったと考えている。

教職員の利用状況は、入館者数は1,509名、貸出冊数は790冊、レファレンス件数は45件、ILL依頼件数は68件だった。

長期休業期間に実施している文京区民への地域開放は、夏季は22日間で延べ17名、春季は24日間で1名が利用した。

よりよい利用者支援プログラムを展開するマンパワーを確保するため、一層の業務効率化が必要だった。今年度は研究費図書受付業務や展示の準備作業を集中的に検討し、工程を削減することができた。研究費図書の受付については紙使用量の削減にもつながった。

## 1.2. 長所・特色

利用者教育プログラムを改良し、実施した。特に、しばらく行っていなかった個人対象の講習会を再開することができた。実施時期やプログラムのタイトルなど、見直しが必要な点も明らかになっているので2025年度に改良していきたい。

電子書籍の体験フェアはグループラーニングエリアのレイアウトを変更して開催した。合わせて相談室からLOVOTの「コモモ」を借り受けて館内で触れ合えるようにした。グループラーニングエリアは、グループ学習室と機能が似ていることもあり利用が活発ではなかったが、イベントや企画展示の場所として活用できるということが分かった。

専任教員ポータル・職員ポータルに教職員向けサイトを開設した。今まで教職員向けのお知らせは図書館ウェブサイトやTG-Navi、メールで行っていたが、他部署と同様にポータルサイトでも広報することで図書館の様々な活動が教職員へより周知されることが期待される。今後は特に学術情報や研究に関する情報の提供にも力を入れていきたい。

## 1.3. 問題点

前述のように学生の利用状況がコロナ禍前の水準に戻らなかった。学生1人あたりの年間貸出冊数は2023年度は1.95冊だったが2024年度は1.89冊とわずかに後退した。

資料保存の面では、書架の狭隘も問題になってきている。学生は和雑誌のバックナンバーを利用することが多いが、書架スペースに余裕がないため保存期間を延ばすことが難しくなっている。

洋雑誌の価格高騰は常時問題となっているが、最近は国内データベースも値上げが続いており新聞雑誌費がさらに膨らむことが懸念される。学生が利用する資料の整備を最優先とするため、これら資料のうち利用頻度が低いと判断されるタイトルは購読見直しをせざるを得ない。

## 1.4. 改善方針

学生の利用増加を図るためにいくつかの改善案を検討している。

まず、利用者支援プログラムについてはさらに改良し、学生が受講しやすくなるよう工夫する。受入する資料についても学生が親しみやすい、読みやすい資料、また資格取得のための資料等の充実を図り、イベントや企画展示で紹介する。場所はグループラーニング

エリアをイベントエリアと改称して整備する。

新規に学生サポーター制度の試行を始める。返却資料の配架などの軽作業から始め、ゆくゆくは展示作成等に関わることで図書館に親しみをもつ学生を少しでも増やすことが狙いである。

和雑誌バックナンバーの所蔵スペースを広げるため、白書等のオープンアクセスになっている資料を調査し、紙媒体のニーズが低いと判断できる場合は除籍する。

前述した洋雑誌やデータベースの購読見直しについては、利用頻度が少ないと判断できるタイトルについては停止することを想定している。洋雑誌の継続購読を維持するより ILL や DDS (ドキュメント・デリバリー・サービス) 重視への転換を図り、洋雑誌にかけていた費用を学生用の資料購入にあてたい。そのために年度末に教員を対象にアンケートを行った。今後委員会で検討する予定である。

授業で図書館を利用することを引き続き教員に働きかける。特にブラウジングエリアは館内貸出用のノート PC を使ったグループワークも行いやすく、より活用してほしい場所である。この場合、館内が騒がしくなるのはやむを得ない。しかし、それ以外の時間は静かな空間を維持することにも注意していく。静けさを好んでひっそりと滞在している学生にとって心地よい居場所であるよう、特に配慮したいと考えている。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

図書館で取り組んだ事業は「教員の研究成果については、機関リポジトリを有効に活用する」(2-7 または 2-6) である。この5年間で「東洋学園大学紀要」などの学内の逐次刊行物以外に、科研費成果報告書、「東洋学園大学社会科学系研究会 Working Paper Series」、東洋学園史料室「企画展示解説」のメタデータ、「ことばを考える会」刊行物全8冊の目次情報(論文情報)を収録することができた。

「東洋女子短期大学紀要」全38号分の論文の遡及登録も終了した。これで学内の逐次刊行物全ての論文が機関リポジトリに収録されたことになる。また、「東洋学園大学紀要」は2020年2月刊行の28号から、「東洋学園大学教職課程年報」は2024年3月刊行の6号から冊子体を廃止し、機関リポジトリで公開する電子版のみとなっている。

この5年間で収録アイテム数は774件から1,152件に、ダウンロード件数は68,225件から158,636件に増加している。

以上のことから教員の研究活動を学外に公開し、広く一般に供するという成果があったと言える。今後は科研費等の競争的資金による研究データを収録する役割も担うことになる。他にも継続的に収録アイテム数を増やし、機関リポジトリの充実を図ることで研究成果の発信に貢献したい。

表

1. 図書・AV資料(冊・点)

	和書	洋書	AV資料	計
2024年度受入冊数	1,336	159	115	1,610
2024年度除籍冊数	793	124	20	937
蔵書数	93,605	17,145	3,716	114,466
蔵書数のうち電子書籍	530	30		560

2. 雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	152	15	167
冊子体寄贈タイトル	6	2	8
オンラインジャーナル	67	17,674	17,741

3. サービス状況(全体)

入館者数(人)	13,033
貸出冊数(冊)	5,002
レファレンス件数(件)	435
相互協力依頼件数(件)	166
相互協力受付件数(件)	40

4. サービス状況(学生)

入館者数(人)	11,417
貸出冊数(冊)	4,187
レファレンス件数(件)	387
相互協力依頼件数(件)	98

5. 電子書籍のアクセス数(回)

eBookLibrary	401
EBSCO	886
KinoDen	174
LibrariE	147
PQ Ebook Central	6

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程、東洋学園学術情報施設群規程

### 1.1. 現状の説明

メディアセンターは、「東洋学園学術情報施設群規程」第2条に基づいて設置され、情報処理教育・研究に係る次の事項を行うことと定めている。

- (1) 本学園が設置する大学の教室に備える教育用ネットワークシステム並びに関連設備の管理に関すること
- (2) 前号に規定するネットワークシステムに使用するソフトウェアの選定並びに保守管理に関すること
- (3) 第1号に規定する以外のネットワークシステム及びその他の電子計算機の使用に関すること
- (4) 教育研究支援に関すること
- (5) 学術情報施設群委員会において決議された業務に関すること

2024年度は管理職2名、職員4名（内2名は兼務）の体制で、規程に基づき以下の業務を行っている。

- (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

### 1.2. 長所・特色

現在のWi-Fi導入を検討した2016年当時は、一般教室でPCなどのICT機器を使用することを想定していなかったため、一般教室では一部に限りアクセスポイントを設置していたが、近年推進しているPBL（課題解決型）授業においてICT環境を活用する授業が増加したため、秋学期開始までに全教室にアクセスポイントを設置した。

さらに、授業のデジタル化が進みインターネット回線の重要性が高まっているため、1号館の基幹系ネットワークスイッチ間の光ケーブルを冗長化し、伝送帯域も増幅した。なお、4・5号館についても同様の対策を計画しており、2025年8月に完成する予定である。

現在稼働しているアクセスポイントの規格はWi-Fi 5と古く、経年により故障発生率も増加傾向にあるため、稼働から8年が経過する2026年度を目途に、Wi-Fi 7規格対応のA

クセスポイントにリプレースする計画を立てており、現状調査と要件定義を進めているところである。

### 1.3. 問題点

2022年度に稼働したLMS（授業支援システム）「キャンパスクロス」は3年目を迎え、利用の定着が見られ反転授業にも活用されている。一方でオンライン授業において教材の配付、課題の提出を主目的として使用していた授業では、対面授業への回帰により教室内で紙を配付回収していたコロナ禍前の授業形態に戻していることもあり、キャンパスクロスを利用する授業数は昨年度より減少している（表）。

教員側からみるとキャンパスクロスを利用する、しないについて、教員個人の授業形態は統一することができるが、学生側からみた場合、科目ごとにキャンパスクロスの使用有無が異なるため、学修環境として最適とは言い難い。

また、本学ではPBL授業を推進しており、授業で収集する情報などはICT環境を活用した授業形態になることが多く、情報の収集のみならず、分析、プレゼン資料等、デジタルデータとして活用することが最良であるため、キャンパスクロスを含めたICTの活用を、さらに推進する必要があると考える。

2022年度秋学期から稼働したポートフォリオシステムについては、積極的に活用している教員や事務部門がある一方、網羅的な情報の管理活用がされている状況には及んでいない。事務部門によっては部署内で管理する従来の手法を継続するところもあり、効果的に活用するための検討が必要である。

あらゆる情報が可視化できる環境を維持することは負担も大きく、本来の有効活用とは相反する事態になりかねないため、何を管理共有すべきか利用部門と協議し、再構成することが今後の課題ととらえている。

### 1.4. 改善方針

中期計画の「2. 切れ目のない教育支援」の一端として、学修環境の改善を図った。

#### （1）学生のユーザーIDの変更

学生を識別する固有番号として、「学生番号」と「ユーザーID」を使用している。学生番号は7桁の数字で構成され、ユーザーIDは9桁の英・数字で構成しているが、数字部分は学生番号全7桁のうち2～7桁目の6桁のみ引用する構成となっている。

システム等にログインする際に、ユーザーIDに学生番号の全7桁を含めてログインしようとするトラブルが新学期の初めに多く発生することから、固有番号の数字部分はすべて学生番号の全7桁で構成するよう統一し、誤入力の低減を図った。

#### （2）Wi-FiのSSIDの変更

Wi-Fi接続する際のSSIDには学生と教員が使用する「togaku」と、職員が使用する「togaku-of」があり、SSIDが似ているため新入生、新任教員が初期設定する際や、新たな通信デバイスの設定をしようとする在学生、在籍教員が混乱する原因となっていた。

このトラブルを回避するため、職員が使用する SSID は「staffnet」に変更し、教育環境の利便性を改善した。

### (3) PC 自習室の改修

近年、オンライン授業を経験した学生のノート PC 所有率が高まり、学内で個人所有のノート PC を使用する学生が増えている。Wi-Fi は学内全域で利用できるが、電源を確保できる席が限られているため利便性の向上が求められていた。

そこで、PC 自習室の 72 席のデスクトップ PC を撤去し、電源と有線 LAN を備えたフリーデスクとして整備した。貸出用ノート PC も用意しておりアクティブ・ラーニングやグループワークの場としての活用も可能とした。本改修は 2026 年度に予定している BYOD 正式導入に向けた準備の一環でもあり、学生の多様な学修ニーズに対応する環境整備を進めている。

なお、履修登録期間や期末のレポート提出時期等、PC 自習室の混雑が予想される時期については、PC 教室を開放することなど柔軟に対応する方針も立てた。

## 2. 中期計画

### ■第 1 期中期計画マスタープラン「2. 切れ目のない教育支援」

キャンパスクロスを含めたオンライン教育ツールの利活用について研究する Teams チームを 2022 年度に立ち上げた。教員から利用に関して意見を募り、2022 年 9 月に第 1 回オンライン教育ツール研究会を開催。春学期の授業で実践された方法について紹介した。

2023 年度には応用的な使い方を探求する教員からの相談やサポートが増えたため、キャンパスクロスに限らずオンラインツールを使った授業などについて、2024 年度までに計 4 回の講演を行い、デジタル化によりキャンパスクロスの利用促進につながるよう活動している。

### ■第 1 期中期計画マスタープラン「6. 財政基盤の安定とガバナンスの強化」

IT リテラシーの向上を図り、ICT 環境の安全な利用を促進する取り組みについて、2020 年度から JPCERT/CC が週次で公表する PC の脆弱性情報を確認し、ユーザーへの周知が必要な情報についてはメールを発信し注意喚起した。

フィッシング詐欺やマルウェア被害への対策として、標的型攻撃メールの訓練を 2021～2022 年度にかけて試験運用を行い、実用的な機能を有するサービスを調査。2023 年度から全教職員を対象に訓練メールを送付した。2024 年度からは対象者を全学生にも拡大し、セキュリティ意識を啓発することや政府のサイバーセキュリティ強化月間のポスターを掲示し意識づけを図った。

ハードウェア、ソフトウェアの脆弱性対策は、専門性の高い知識が必要で調査に多大な時間を要するため、2024 年度からは保守委託業者に外注し、システムインテグレーターの総合力を活用して情報収集から対応要否、適用時期の調整までをカバーしてもらうことでシステムの安全性、安定性を高めている。

■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

退学防止への取り組みとして2021年度にLINEの相談窓口を開設した。今年度の相談件数は301人、延べ433件、友達登録は273人にのぼる。

PCの操作やTG-Navi、キャンパスクロスの使い方がわからないことから授業についていけず、修学意欲が低下することのないよう相談を受け付けている。これによる退学防止への効果があったかは分析できていないが、他部署あての質問や相談ごとを当窓口連絡してくる学生が一定数いるため、困りごとを抱えている学生が連絡しやすい窓口として選択していたことでは効果があったものと推察する。

なお、メディアセンターを含め学生相談室や学生支援課など、それぞれが開設している対面やネットを利用した受付窓口について、来年度はワンストップで学生をサポートできるよう総合窓口を開設する予定で、小さなきっかけを早期に共有し、学生に最大限のサポートが行えるよう計画している。

表. 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
2024	16,051	1,041,523	594,011	118,434
2023	20,163	1,430,373	790,709	177,054
2022	24,748	2,035,335	967,975	265,679

## 1. 一般業務

点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」「アドミッション・ポリシー（入学者選抜方針）」

### 1.1. 現状の説明

本部署は「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置され、入学者選抜、学生募集に係る次の事項を行うことと定めている（規程第13条）。

- (1) 設置校における入試の問題作成に関する事項
- (2) 設置校における入試に係る企画立案、実施に関する事項
- (3) 設置校における入試に関する渉外事項
- (4) 設置校における学生募集に関する事項
- (5) 教職員の高等学校訪問についての企画及び実施に関する事項
- (6) 高等学校についての調査及び研究に関する事項
- (7) 入試に係る統計及び調査に関する事項
- (8) 入試室の業務全般の企画及び運営に関する事項
- (9) 入試室の長期計画に関する事項
- (10) 入試室に係る文書の作成、整理及び保管ならびに諸会議に関する事項
- (11) 入試室における庶務に関する事項

2024年度は、入試室部長、課長、事務職員（8名）、パートタイマー（1名）の11名で構成された。

2023年度に行った点検・評価では、問題点としていた総合型選抜小論文方式における学部毎に異なる選考方法を、全学部で統一し、総合型選抜受験者数前年度比200%を達成する一因となった。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。

2024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

①一般選抜国英2科目方式／一般選抜英語外部試験利用方式、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学校推薦型選抜スポーツ推薦、⑥総合型選抜、⑦特別入学選抜（社会人、帰国生、私費外国人留学生）、⑧編入学

## 試験、⑨大学院試験

### (2) オープンキャンパス

オープンキャンパス 6 回 (4/21、5/19、6/30、7/14、8/24、8/25)、入試対策イベント 4 回 (7/31、9/29、11/23、12/25) 行い、昨年度を上回る参加者数であった。

また、個別相談・大学見学が可能な「マイオーキャン」を通年実施した。

### (3) 高校訪問 (学外ガイダンス等)

首都圏中心部にある主な実績校への訪問を軸に約 900 の高校へ向け広報活動を行った。高校訪問の質を高めるため、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、300 件を超える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、WEB、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) 入学予定者イベント

早期の退学防止策として入学予定者 (353 名) を集め、プレキャンパスデー (プレキャン) を行った。詐欺や闇バイトなどの警鐘を行うためのゲームを通じて、入学予定者同士、在学生との親睦と大学への帰属意識の醸成を企図し実施した。

## 1.2. 長所・特色

全入学者選抜の面接、小論文評価及び選考会議資料を DX 化し、作業時間の短縮、業務の効率化を実現しただけでなく、ペーパーレス化にも寄与した。

総合型選抜において、現代経営学部ではオープンキャンパス内で PBL 実践プログラムを実施し、修了者にはプレゼンテーション方式の選考日当日に行うプレゼンテーションを免除する課題免除を行った。現代経営学部の総合型プレゼンテーション方式の受験者は前年度比 1800%を超えた。グローバル・コミュニケーション学部では ACCEPT (総合型選抜サポート) としてエントリーシート添削、模擬面接を行った。このサポートを受けた総合型選抜の受験生の合格率は 100%、受験者数は前年度比 180%となった。人間科学部はオープンキャンパスでエントリーシート添削を個別で行うことで受験生の志望度を高め、総合型選抜の受験者数は前年度比 160%を超えることとなった。また、2023 年度問題点としていた各学部で統一性を欠いた小論文方式の小論文を全学部で事前提出に統一した。同小論文方式では希望者に対して小論文添削プログラムを実施した。これらにより総合型選抜全体の受験者数が 214% (前年度比)

更に、資格特待制度を導入し、指定資格の取得、検定の基準を超えた場合に入学金を免除した。これは出願時だけでなく、合格後、入学までの期間に取得、基準を超えた場合にも適用した。これは合格後から大学入学までの学習モチベーションの維持にも繋がったと言える。

入試委員会、特に企画委員会 (各学部・全学部) との連携を深め、データ、情報を共有し、分析検討することで、学生募集施策の即時性、機動性を高めている。

## 1.3. 問題点

総合型選抜の受験生増加の一方で、学校推薦型選抜、一般選抜の受験生の減少傾向は今

後の安定的な学生募集のあり方を考える上で、課題として対応策の検討が必要である。

また、学部間での受験者数の偏りが顕著になりつつあることも、課題である。(グローバル・コミュニケーション学部のみが入学定員未充足)

#### 1.4. 改善方針

企画委員会との綿密な連携と、学部間の垣根を超えた枠組みでの検討が必要である。また、高大接続の観点からも一様な選抜評価ではなく、アドミッション・ポリシーに即した現代の受験生に寄り添った入学者選抜のあり方を模索したい。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「6. 財政基盤の安定と ガバナンスの強」

学生募集において中核となるオープンキャンパスの実施とその回数、内容を常に時流を捉えたプログラムを実施してきた。来場者へのアフターフォローも SNS を利用するなど個別対応を進化させ、学生募集の向上に寄与している。

### ■第1期中期計画マスタープラン「7. 退学防止への取組」

入試室では、入学までの期間に重きを置きさまざまな時期、方法でオンライン、対面イベントを行ってきた。最大の課題はイベントに参加させることである。このようなイベントに参加しない入学予定者こそが退学予備軍であることは明白なので、ここに注力してきた。2024年度行ったイベント「プレキャンパスデー」はこれまでで最高の参加率(78.4%)であった。

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 一般選抜国英2科目方式／一般選抜英語外部試験利用方式  
選考日：1期A日程 1/31、B日程 2/4、2期 2/26、3期 3/14  
選考方法：[国英2科目方式]  
(英語, 国語の合計得点)  
[英語外部試験利用方式]  
(英語は外部検定試験のスコアを換算。換算スコアと国語の合計得点)
- ② 一般選抜共通テスト利用方式  
出願登録期間：1期 1/6～2/1、2期 2/1～2/18、3期 2/19～3/9  
令和7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：11/16、11/17 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・スポーツ推薦  
選考日：11/17<スポーツ推薦> 12/7<公募制>  
選考方法：[公募制]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10/19、12月期12/7、1月期1/23、2月期2/26、3月期3/14  
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>プレゼンテーション, 面接及び提出書類審査  
<グローバル・コミュニケーション学部>プレゼンテーション, 面接及び提出書類審査
- 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 12/7、2期 2/26  
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12/7、2期2/26、3期3/14 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12/7、2期1/25、3期2/26、4期3/14  
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. 一般業務

点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称

「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」

### 1.1. 現状の説明

本部署は「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第2条に基づいて設置され、各種広報並びに広報活動に係る次の事項を行うことと定めている（規程第14条）。

- (1) 学園および設置校に係る広報並びに広報活動の企画立案、調査に関する事項
- (2) 刊行物の編集及び発行に関する事項
- (3) 設置校における入学案内及びエクステンションセンターにおける講座案内の作成、配布に関する事項
- (4) 設置校における学生募集及びエクステンションセンターにおける受講生募集に関する事項
- (5) 設置校の公式ホームページの管理及び運営に関する事項
- (6) 東洋学園史料室の管理・運営に関する事項

2024年度は、広報室部長、課長、事務職員（4名）、外部業務委託（1名）の7名で構成された。

2023年度に行った点検・評価において問題点としていたコミュニケーション活動各施策のKPIの設定については、オープンキャンパス来場者の出願率向上に向け、施策ごとに目標数字を設定し改善した。その指標に基づき活動を推進し各オープンキャンパスにて達成状況を検証するPDCAサイクルを実行。広告からホームページ、オープンキャンパスコンテンツ及びその活動内容の見直しを行った。また100周年の好機を活用した広報戦略についても策定し活動を推進した。

広報室では主に学生募集に関わる業務を主として、入学案内など学生募集ツールの制作、ホームページをはじめとしたデジタルオウンドメディアの運営及び広告の出稿、東洋学園史料室は100周年史編纂を中心に業務を行った。

2024年度の広報室業務は以下の通りである。

- (1) 100周年機会を活用した学生募集に資するための広報戦略の策定
- (2) ホームページ、SNSなどオウンドメディアのコンテンツ制作及び各種情報発信
- (3) デジタル広告を主とした各種広告の制作・出稿
- (4) 大学案内等のパンフレット類、広報誌の制作
- (5) メディアリレーション（PR）
- (6) 各種協賛・タイアップなどによる広報活動
- (7) 学内外イベントの運営
- (8) 高大連携に伴うプログラム開発と推進

## (9) 100 周年史編纂

### 1.2. 長所・特色

現状説明の(1)では、新たな教育理念策定の基づき、建学の精神及び教育理念浸透を図ることに加え100周年に向けた大学の姿勢を学内外に発信するため、大学キャッチコピー及び100周年に向けた大学スローガンを設定し広報活動を推進した。特に100周年大学スローガンはイメージの醸成に寄与することも目指し、各所に掲示し浸透を図った。

また、広告からオープンキャンパス、オープンキャンパスから出願までの態度変容プロセスにおいて、目標とするCV率を設定、オープンキャンパスごとに検証を行い推進し、目標数字に届かない場合には柔軟に追加施策を実施するなど、PDCAサイクルを回しながら実施した。

### 1.3. 問題点

長所の点でも記している広告からオープンキャンパスへの集客率については、効率面での費用対効果が下がっている。これは外的要因によるところが多いものの、現状設定している広告効果のKPIだけでは費用対効果を測ることが難しくなっている。そのため新たな指標を加えた上で、広告からホームページの流入、ホームページからオープンキャンパスへの誘導をいくつかの指標を設定し検証して行くことが必要と考える。

### 1.4. 改善方針

2025年度はホームページの大幅改修を予定しており、その改修プロセスにおいて、現状取れているさまざまなデータの検証を行う。さらに新たな指標を設定し、PDCAサイクルをより迅速に回すためにアジャイルなデータ活用の実現に向け外部の協力会社とともに推進し、費用対効果の最大化を目指す。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「1. 教育理念の明確化」

学内外に向け、建学の精神及び教育理念の発信及び浸透を中期計画として掲げ、具体的な活動を推進していくためその枠組みとなる広報戦略を策定した。

まずは中期計画初年度の2020年夏に新規に策定、その後2022年に大学のプロポジションを新たに定めるなど改善、さらに2024年には新たな教育理念が設定されたことにより100周年を見据えた広報戦略に改定した。

広報活動においては上記戦略に基づいて推進しており、同時に定めたクリエイティブ戦略に沿って開発し、ホームページやSNSなどのデジタルオウンドメディアや広告、各種広報物に展開し、一貫したイメージとして発信するためトーンナリティを統一した表現を心がけ、大学イメージの確立並びに建学の精神、教育理念に沿った活動を行った。

現在は大学キャッチコピーを定め、さらには100周年に向けたスローガンを掲げ、デジタルメディアや広報物のみならず、オープンキャンパスをはじめとしたリアルイベ

ントにも積極的に活用し、浸透を図る活動を継続している。  
また、2021年より中高生向けの広告賞「宣伝会議賞」に協賛し、建学の精神に沿ったテーマを設定し中高生に浸透を図り、初年度は1500件の応募から2024年度には5000件を超える応募があった。

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程

### 1.1. 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、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」第7条に定められる通り理事長室、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、服務、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

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。

### 1.2. 長所・特色

法人本部各部署では前掲した業務に加え、2024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、第3期認証評価において遅滞なく業務を進めた結果、認証評価適合の認定を受けた。また、改正私学法に基づく寄付行為の改定、内部統制システムの基本方針の策定に対応し、今後は適正な管理・運営を進めていく。

人事部においては、生産性向上を目的として、ワークフローシステムを導入し、一部業務の業務工数削減と管理に寄与しており、今後はさらに適応業務範囲を広げることを検討

している。また、人事評価システムにおいてもシステムの導入によりネットワークを介したデジタル化を実現し、作業効率化を実現している。

財務部においては、第3号基本金の資産運用内容を財務委員会において定期的に見直しを行うことにより、効果的な運用収入を上げており、運用成績は順調である。また、各部署においてより適切な予算策定及び予算執行を行うことを目的として、前年度の予算執行状況を分析・報告を行う決算ヒアリングを2024年度より導入した。

### 1.3. 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。両部署において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る。

### 1.4. 改善方針

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。

## 2. 中期計画

該当なし

## 1. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程

### 1.1. 現状の説明

企画部は、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」別表1のとおり法人本部内の部署として設置され、同規程第9条において次の業務を行うよう定められている。

- (1) 理事会、評議員会その他法人の諸会議の運営
- (2) 諸規程の制定、改廃、通達並びに規程集の分類
- (3) 所轄庁の認可、届出並びに登記
- (4) 法人の契約等の渉外並びに法務
- (5) 法人の公文書の取扱整理及び保管
- (6) 内部監査の事務に関する事項
- (7) 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
- (8) 所轄庁及び関連する機関等からの調査に関する事項
- (9) 認証評価の事務に関する事項
- (10) コンプライアンスに関する事項
- (11) 寄付金収入に関する事項
- (12) その他いずれの法人事務局・部・課に属さない事項

2024年度は、部長1名、課員3名の4名で業務を行った。

認証評価の受審年度ということもあり、業務の多くはその対応に費やされた。9月の実地調査、2月の評価結果（委員会案）への対応を行い、3月に適合の認定を受けた。

また改正私学法に基づく寄附行為の改定、内部統制システム基本方針の策定、関連諸規程である「理事会運営規程」、「評議員会運営規程」、「常任理事会運営規程」の制定、「監事監査規程」、「内部監査規程」、「役員報酬等支給規程」の改定を行った。

理事会、評議員会については4回、常任理事会については9回開催し、学園の事業推進の為に必要な案件について審議、決議を行った。

近年、編入学定員数に対する編入学生入学者数の割合が低い状態が続いており、適正な収容定員の管理・運営の為、編入学定員の廃止を決定し、7月に当該学則変更を文部科学省に届け出た。

グローバル・コミュニケーション学部の入学者数、在籍学生数はここ数年、一貫して減少している。収容定員の適性化を図るため、2026より英語コミュニケーション学科の募集を停止すること、グローバル・コミュニケーション学科の入学定員を110名から150名へと変更することを2025年3月の理事会で決議した。

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。本年度は科研費執行データの一元管

理及び作業量軽減の為、「科研費プロ」システムを導入した。各研究者がシステム上にリアルタイムに執行状況を確認できるうえ、事務局・研究者双方の事務作業の軽減につながった。

## 1.2. 長所・特色

1.1の現状の説明でも書いたが、第3期認証評価について、大学評価委員会との協働を進め、各部局との連絡を密に行い、遅滞なく業務を進めた結果、認証評価適合の認定を受けた。特に基準、「理念・目的」、「教育研究組織」、「学生支援」、「教育研究等環境」、「社会連携・社会貢献」、「大学運営・財務」の評定は、Aであった。特に「学生支援」におけるグローバル・ラウンジの改修やネイティブスピーカーの常駐などの留学の促進やポートフォリオの活用による担当教員制が退学防止へと繋がっている点が「長所」と評価された。

改正私学法に基づく寄附行為の改定、内部統制システムの基本方針の策定については、理事会においてすぐに審議の議題として挙げるのではなく、事前に方針及び概要について十分な説明を行っていた為、大きな混乱なく決議に至った。今後は適正な管理・運用を進めていく。

## 1.3. 問題点

1.1の現状の説明でも書いたが、グローバル・コミュニケーション学部の収容定員充足率は極端に低い。募集戦略での対応だけでは限界に来ており、学部の再編等大幅な改革の実施が求められている。学長を中心に学部再編の議論を現在、学内で進めており、2027年における再編案の説明を2025年3月の理事会で行った。今後、学内での議論を深め、再編の対応を進めていく。

文部科学省が示す「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）」、「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」における対応状況について、ガイドライン項目【機関内の責任体系の明確化】、【適正な運営・管理の基盤となる環境の整備】、【不正を発生させる要因の把握と不正防止計画の策定・実施】及び【モニタリングの在り方】について、未対応、不十分な部分がいくつかあった。特にこれまで監事との連携が充分でなかった部分については、次年度改善を図る予定である。

## 1.4. 改善方針

グローバル・コミュニケーションの収容定員充足率が低いことについては、認証評価で是正勧告が出た。2026年からは1学部1学科体制とし、入学定員も210名から150名へと削減する。これにより3学部の入学定員は、655名から595名となる。都心の大学で収容定員の削減を行う大学はまだ少ないが、18歳人口の大幅な減少となる然るべき将来を見据え、適切なタイミングで対処していく。

修学支援新制度の機関要件や各種補助金の申請などでも、収容定員充足率80%以上というラインが近年示されて来ている中で、100%実現に向けた構築体制を整備していきたい。

また教学部門を中心に学生の退学率の低減への取組が活発に行われているが、理事会と

教学部門とが一体となって対応に当たっていくことが強く求められている。法人本部企画部はその橋渡しの役割を今一層発揮していく必要がある。学長及び各部門とのコミュニケーション、連携を進めると共に組織の改編や必要な規程の改定等迅速な対応を図っていききたい。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「1. 教育理念の明確化」

全学的な教学マネジメントの確立を図る。

「全学的な教学マネジメントの確立」を目指し、内部質保証の強化と教育の質向上に向けた体制整備を進めてきた。教学マネジメントの実効性を高めるため、全学的な点検・評価の枠組みを見直し、教育活動の改善につなげる仕組みの確立に取り組んでおり、一定の効果を挙げたものと思われる。

執行部と共働で「自己点検・評価報告の検証報告書」に対する対策書を取り纏めた。大学基準協会による大学評価においては、本学の内部質保証の体制や点検・評価のプロセスについて、さらなる機能強化が求められた。今後の点検・評価の在り方の再検討が課題である。

### ■第1期中期計画マスタープラン「6. 財政基盤の安定と ガバナンスの強化」

内部統制システムの整備を行う。

法人本部では、内部統制システムの基本方針の整備を進め、関連諸規程の整備を完了させた。

これにより中長期的な教育研究の質の向上を図る「攻め」のガバナンスの向上に向けて、理事長・役員を選任、理事会の執行と監督の分離、学外の役員・評議員の活用、ステークホルダーとのエンゲージメントの実効性の確保などについて、学校法人の多様性を尊重しながら後押しする枠組みが形成された。

## 2024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. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程

#### 1.1 現状の説明

人事部は、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」別表1のとおり法人本部内の部署として設置され、同規程第10条において次の業務を行うよう定められている。

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

2024年度は、部長1名、課長1名、課員3名（うち1名派遣職員）の体制でスタートしたが、課員1名が年度途中で退職したため、さらにもう1名の派遣職員を欠員の補充として採用し業務を行った。毎年度・毎月のルーチン業務は滞りなくこなせたものの、経験の浅い職員が多いため求められている業務スピードを維持できない場面があり、また、新たな制度・仕組みの策定や生産性の向上といった取り組みにおいても大きな成果を出しにくい状況であった。

そういった中においても、学園の運営に必要となる規程の改定整備は着実にを行い、2025年度より「育児・介護に関する規則」「役員報酬支給規程」「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」といった各規程を改定施行できるよう整えることができた。

また、2022年度より刷新した事務職員の人事評価制度の浸透のための取り組みについては、「2.中期計画」の中で後述するが、人事評価制度の在り方については、毎年度の評価作業の中で見えてきた課題を踏まえ、評価方法等の見直しを図るようにしている。次年度に向けても改定の準備を進めており、年度内に職員に周知する予定である。

今年度の新しい取り組みとして、職員の働きがいや学園への愛着を測るべくエンゲージメントサーベイを行った。結果を踏まえ、職場の課題改善や退職防止に繋げていきたいと考えている。

#### 1.2. 長所・特色

2023年度の点検・評価の中で、ワークフローシステムならびに人事評価システムの導入

を検討しているとしていたが、生産性向上の取り組みの一環として2024年度途中からワークフローシステムを導入することができ、教職員の業務工数削減の一助となっている。導入前までは、紙の書類の受け渡しやメール・teamsでのファイル受け渡しだったものが、共有のシステムの中で申請から承認までの手続きが一貫して管理できるようになった。現時点では、まだ教員の出張申請書・報告書、教員採用の要望書・結果報告書の運用に留まっているが、今後さらに申請・承認のフローを必要とするものについて、このシステムを活用して教職員の事務的な手間・負荷を削減していきたいと考えている。

人事評価システムについては2024年度当初より運用を開始した。職員の人事評価作業については、それまで評価シートのファイルをメールでやり取りしていたが、人事課における管理も煩雑であり、評価シートを提出する管理職職員の手間も多かった。人事評価システムの導入により、評価者と被評価者間、評価者と人事部間での受け渡しがスムーズになり、作業によるストレスも軽減したと考えている。今後、使用感についてヒアリングなども行いながら、さらに使いやすく業務効率のよいものにしていきたい。

また、職員の研修計画の策定と実施について、年度を追うごとに確立されてきている。毎年度見直しをしながら進めており、職員個人で受講する外部研修や学内の課題に合わせた集合研修をただ受講するのではなく、職員が受講する意義を理解した上で取り組み、得られた成果を普段の業務に生かしていくようなマインドが徐々に醸成されてきていると感じている。

### 1.3. 問題点

上記「1.1. 現状の説明」において前述のとおり、人事部内の体制が不安定な状況であることも影響し、継続的な課題となっている課員の労働時間削減については、まだ成果を上げられていない。課題を解消すべく、今年度は専任職員の課員2名に加え派遣職員1名を配置し、マンパワー的にも増強して業務に当たることとしていた。しかしながら、専任職員のうち課長補佐の立場の職員が年度途中で退職することとなり、代わって派遣職員を採用したものの当然ながら業務の理解度やスキルに大きな違いがあることから、課の運営計画は大きく変わってしまった。専任職員1名と派遣職員2名という脆弱な体制で運営せざるを得ず、専任職員の課員には大きな負荷をかけることになってしまった。

また、特に2024年度は職員の採用作業が大きな負荷となった。教員の退職に対する補充採用は、授業運営の関係から基本的には4月入職を前提とした採用となるため採用計画としては比較的立てやすいが、職員の休退職が年度の途中に発生した場合、専任職員の公募を行い最終的に入職するまでに早くても3か月前後を要する。この間の書類選考や2~3回実施する面接の設定に多くの時間とマンパワーが必要であり、場合によっては入職するまでの間の補充として短期の派遣職員を置くといったことも必要になっている。

### 1.4. 改善方針

上記のような体制を立て直すべく2名の専任職員を異動と採用にて補充し、改めて業務効率化と労働時間（超過勤務時間）の削減に取り組みたいと考えている。異動・採用者は新しく人事課の職務に当たる職員なので、当面は業務に慣れてもらうことが必要となるが、順調に業務をこなすことができるようになった後には、人事課内の業務の整理にも取

り組み、効率化により生み出せた時間を有効に活用していきたい。

月間のルーチンにおいては給与処理業務が繁忙になる月の半ば、年間においては教職員の入退職や年度更新の作業により年度末・始めといった繁忙期があり、これらの時期に負荷が集中することは致し方ない部分もあるが、それ以外の時期には就業時間内で業務を収める業務計画を立てなければならない。前述のようなシステム導入により業務効率を上げられた部分もあるので、うまく活用したいと考えている。

職員採用については、採用に係る業務負荷そのものを削減することも必要ではあるが、まずは必要以上に退職者が出ないようにする取り組みが重要と考えている。個々のキャリアプランがあるので一概に防止することは困難ではあるが、職員が本学で長く働き続けるには、働きやすくやりがいを持てる職場環境を整えておくことが必要であり、そのためには各職場を守る管理職の力も重要である。2025年度はこの点にも力点を置いて管理職研修を行っていききたいとも考えている。

## 2. 中期計画

### ■第1期中期計画マスタープラン「6. 財政基盤の安定と ガバナンスの強化」

きっかけは労働基準監督署の指摘によるものであったが、2024年4月より教員に専門業務型裁量労働制を導入できたことは、最終的に健全な学園経営の強化に繋がったと考えている。対象となる専任教員は全員が同意のうえ裁量労働を開始したので、教員の健康維持の観点からも引き続き労働時間管理を続け適切な対応を行っていききたい。

また、職員の人事評価制度の浸透のため、今年度の集合研修では管理職向けに評価力向上研修を実施した。非管理職向けには等級をふまえた役割について認識を深め、主体的に行動できるようになることを目標とした研修を実施した。

- ・プレイヤー職能研修（9月2日・3日）

「自律的に周囲に働きかけて成果を出し続けるビジネスパーソンを目指す」

- ・リーダー職能研修（8月20日・22日）

「中堅職員としての役割をより高いレベルで再設定し、具体的な行動計画を立案する」

- ・マネジメント職能（管理職）研修（11月5日・11日）

「評価力向上研修（評価を軸にマネジメント力を高める）」

職員の集合研修は昨年度から開始しており、毎年度積み重ねていくことで職員の能力向上に寄与したいと考えている。今年度は特に管理職において人事評価とはどうあるべきかを改めて学ぶ機会としたが、リーダー職能の研修においても、被評価者として自身の人事等級における役割を再確認する機会となったのではと考えている。

人事評価制度の浸透という意味では、まだ評価すること・されることに不慣れであったり、人事評価の意義の捉え方にギャップがあるように感じている。外部講師による研修で理解を深めていくことも方法の一つであるが、人事部からも積極的に周知し、今後は内部で行う研修も企画していきたい。

## 2024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. 一般業務

■点検・評価を行うにあたり、組織の根拠となる規程名やポリシー名称  
東洋学園事務組織及び事務分掌規程

#### 1.1. 現状の説明

##### (1) 組織・構成

本年度は、人事部長を兼務している財務部長を含め4名の専任職員と1名のパート職員の体制により業務運営にあたった。財務部には経理課と管理課が設置されており、それぞれ以下のような業務を担当しているが、専任職員4名のうち3名が両課を兼務してその任にあっている。

##### (2) 業務分掌

###### ①経理課

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

###### ②管理課

資金計画・資金調達、資産運用、土地・建物・附属設備・什器備品等の取得及び処分、固定資産管理台帳の作成、学生寮・栃木寮の管理運営（2023年度まで）

#### 1.2. 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定期的に見直し、安全性とリスクのバランスを取りつつ安定的な運用収入を目指す。」

資産運用については、財務担当理事、法人本部局長に財務部職員3名で構成された財務委員会で「学校法人東洋学園資産運用規程」に則り金融商品を選定・検討し、購入を決定している。

2024年度は5月16日、9月13日、12月26日、2月26日の計4回委員会を招集し、運用状況の確認と今後の運用について検討した。また、財務委員会での議論を踏まえて12月の理事会にて中期事業計画における資金運用方針及び資金運用計画が決議された。今後は資金運用方針及び資金運用計画に沿って運用していく。

2024年度は3,200万円の運用収入を予算計上しているが、決算においては3,500万円程度を見込んでおり、運用成績は順調といえる。

(2)「2025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。」

予算の執行については「学校法人東洋学園経理規程 第8章 予算」内の「第56条 予算の執行」に則り、適切な執行に努めている。2025年度の予算は2024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予算事務局に提出、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。毎月の予算執行状況報告においては、予算執行計画に沿って適切に執行が行われているか各部署自身で確認できるようになっており、大きく差異が生じている案件については理由の報告を義務付けている。また執行中止や支出の削減についても併せて報告させており、追加予算発生時の承認の可否の参考としている。2025年度予算は学生募集の落ち込みや想定外の支出により、プラス化することは難しく事業活動収支差額比率は-4.9%を想定している。

(3)「これまでの予算策定時の予算ヒアリング及び毎月の予算執行状況報告に加え、より適切かつ高度な予算執行管理を行うため、決算ヒアリングを導入する。」

2024年度は、毎月の予算執行状況報告、12月の予算ヒアリングに加え7月に決算ヒアリングを実施した。理事長をはじめとした予算事務局のメンバーが部署ごとに予算ヒアリングと同様の形式で前年度の決算をもとに部署予算の差異理由の確認や現行の予算執行の状況についてヒアリングを行った。決算ヒアリングの目的は、前年度の予算執行の振り返りを行うことで、現行年度の予算執行さらには次年度の予算策定をより適切に行うことにある。また、次年度予算策定において特に事前に検討すべき事柄がある場合には、あらかじめ予算事務局と調整を行うことで、よりスムーズな予算策定が可能となる。決算ヒアリングは初めての試みであったが、次年度以降も継続していく予定である。

### 1.3. 問題点

法人の財務という観点で言うと、ここ数年の入学生の定員割れの影響により、年々財務状況が悪化してきていることである。学生生徒等納付金収入は年々減少しており、一方で光熱水費をはじめ、物品の価格や広告費、保守料などの経費は近年上昇してきている。本学の2023年度の学生生徒等納付金比率は86.8%と全国平均（医療系法人除く）の72.9%を13.9ポイントも上回っており、学納金以外の収入の多様化が課題である。

一方で各部署の予算の策定においても課題がある。下記の表のように年間30件以上の追加予算が申請されている。2020年度から半減してきているもののまだ多いと感じている。追加での予算申請が止むを得ないケースもあるが、さらに計画的な予算策定をするよう啓蒙していきたい。また、予算額と執行額の乖離も問題であり、予算計上したものの執行されないもしくは余らせてしまうというケースも散見される。より緻密な予算計画の策定と精度の高い予算額の設定がこれからの課題である。

#### 追加予算稟議申請数

年度	2020	2021	2022	2023	2024
件数	62	44	35	36	33

※2024年度は2025年3月18日現在

#### 1.4. 改善方針

財務の改善については入学生数の確保や除籍・退学者の抑制による学生生徒等納付金の収入増に加え、それ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必要がある。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。③企業との連携も少しずつ実績を上げてきており、教養デザイン学際カレッジができることでPBLの積極的な推進が期待できる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。

また、収入を増やす取組を実行する一方で支出を減らすことも重要である。必要なものにはしっかりと投資し、無駄なものや不必要なものには予算を掛けない。そのための新しい取組の一つが決算ヒアリングであり、前年度の部署の予算執行状況を見直すことである。前年度に行った業務が効果的であったか、無駄な部分はなかったかを振り返り、前年踏襲の予算計上ではなく、より適切な予算計上を目指していく。

#### 2. 中期計画

##### ■第1期中期計画マスタープラン「6. 財政基盤の安定と ガバナンスの強化」

財務部では、6. 財政基盤の安定とガバナンスの強化において財政基盤の安定に向けて取り組んできた。2017年度以降2021年度まで入学生が定員を超え、学納金収入が徐々に増えるにつれ、財務は改善されてきた。そこに懸案事項となっていた流山キャンパスが、2021年度、2022年度の2カ年を掛けて流山市役所に売却されたことで、本学の財務は劇的に改善した。下記に掲載した3つのデータは、2017年の認証評価<第2期>にて改善するよう勧告されていたものである。※全国平均は医療系法人を除いたデータ

- ① 事業活動収支差額比率はプラスであることが良いとされ、諸活動から経営原資を生み出しており、経営に余裕をもたらしていると評価でき、逆にマイナスだと、諸活動において資産が流失していることを意味するため、マイナス幅が大きい場合やマイナスが常態化している場合は将来的に経営が窮迫し、資金繰りに困難をきたす懸念があるという評価になる。2020年度、2021年度、2023年度は全国平均を上回っており、2024年度もプラスの決算を見込んでいる。2022年度のマイナスは流山キャンパスの売却に伴う多額の修繕費用や処分費用が一時的に発生してしまったためである。

事業活動収支差額比率

年度	2020	2021	2022	2023	2024 見込
東洋学園	12.8%	13.3%	-22.4%	11.5%	0.1%
全国平均	5.2%	6.4%	4.6%	4.2%	

- ② 要積立額に対する金融資産の充足率比率は、学校法人の経営を持続的かつ安定的に継続するために必要となる運用資産の保有状況を表す。100%以上を維持するのが望ましいとされている。2020年度 35.2%→2021年度 53.3%→2022年度 97.8%と飛躍的に数値が改善し、2022年度以降は全国平均を上回っている。

要積立額に対する金融資産の充足率

年度	2020	2021	2022	2023	2024 見込
東洋学園	35.2%	53.3%	97.8%	100.3%	100.2%
全国平均	78.0%	78.4%	78.2%	75.9%	

- ③ 事業活動収入に対する翌年度繰越収支差額は言わば年度赤字の累計額である。長期的視点による収支バランスで、将来にわたり永続的な事業活動を維持するためには、収支均衡状態に近づくことが理想とされており、プラス額が大きい場合には経常費補助金の減額対象となる。2020年度は-227.9 だったのが 2021年度流山キャンパスの売却から大きく数値が改善している。

事業活動収入に対する翌年度繰越収支差額の割合

年度	2020	2021	2022	2023	2024 見込
東洋学園	-227.9%	5.1%	-25.2%	-19.3%	-19.7%
全国平均	-81.6%	-80.7%	-81.7%	-88.2%	

以上のように、すべての指標において数値は改善されており、全国平均と比べても遜色ないデータとなっている。5年間において財政基盤の安定化が図られたと言える。

以上

東洋学園大学 自己点検・評価報告書  
2024年度

発行：東洋学園大学 大学評価委員会  
発行日：2025年7月