

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2025 年度

— 東 洋 学 園 大 学 —

2025 年度 東洋学園大学 自己点検・評価報告書 目次

【1. 管 理 運 営】

1. 大学運営協議会	2
2. 執行部会議	3
3. I R 室	6

【2. 教 育 部 門】

1. 現代経営学部現代経営学科	8
2. 人間科学部人間科学科	11
3. グローバル・コミュニケーション学部	14
(1) グローバル・コミュニケーション学科	16
(2) 英語コミュニケーション学科	18
4. 現代経営研究科自己点検・評価報告書	20
5. 国際交流センター自己点検・評価報告書	22
7. 教養デザイン学際カレッジ	25

【3. 各 委 員 会】

1. 教務委員会	
(1) 現代経営学部教務委員会	28
(2) 人間科学部教務委員会	30
(3) グローバル・コミュニケーション学部教務委員会	32
2. 学生支援委員会	34
3. 入試企画委員会	35
4. 広報委員会	39
5. 学術情報施設群委員会	42
6. 就職委員会	44
7. 紀要委員会	46
8. F D 委員会	47
9. 教職課程委員会	49
10. 大学評価専門委員会	51
11. 研究倫理委員会	52

【4. 事 務 部 門】

1. 東洋学園大学事務局	
(1) 教務部自	55
(2) 学生支援センター	58
(3) キャリアセンター	60
(4) 総務部	62
2. 学術情報施設群	
(1) 図書館	63
(2) メディアセンター	66
3. 入試広報センター	
(1) 入試室	68
(2) 広報室	69
4. 法人本部自己点検・評価報告書	
(1) 企画部	71
(2) 人事部	73
(3) 財務部	75

1. 管 理 運 営

部局名	報告者	作成日
大学運営協議会	辻中 豊	2026.04.10

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
2026年度は、以下のメンバー構成により、年11回の会議を実施した。 ①学長、②副学長／IR委員長、③現代経営学部長、④人間科学学部長、⑤グローバル・コミュニケーション学部長、⑥現代経営研究科長、⑦教養デザイン学際カレッジ副カレッジ長、⑧国際交流センター長、⑨学術情報施設員長、⑩（合同）入試企画委員長、⑪（大学）事務局長、⑫教務課部長、⑬教育企画課部長、⑭学生支援センター部長、⑮キャリアセンター部長、⑯入試室・広報室部長、⑰総務部部長の計17名で構成されている。 なお、理事長および常任理事の2名がオブザーバーとして参加した。 2026年度より、（合同）入試企画委員長および教養デザイン学際カレッジ副カレッジ長が、新たに正規メンバーとして加わった。 例年の定常的な議題・報告に加え、2026年度において特に検討された主な議題・報告は以下のとおりである。 - 第4回会議では、中期計画4-5-1「学長と学生との懇談会」について、初めての実施報告およびその成果が共有された。 - 第6回会議では、学部別事業活動収支について報告が行われ、各学部において無駄な支出の削減を図るとともに、安定した教育研究活動を維持するため、教育活動収支差額比率をプラス化することの重要性が共有された。 - 第10回会議では、学生便覧のWEB化に関する試作版が公開され、その確認が行われた。2026年度新入生からのBYOD実施に伴い、学生向け情報のオンライン化が着実に進展している。
1-2.長所・特色
2025年度は、（合同）入試企画委員長をメンバーに加え、理事長および常任理事がオブザーバーとして通年参加した。これにより、全学的な教学に関する方針調整において、多面的な視点からの検討が可能となり、政策立案につながるケースが見られた点は、本会の長所・特色である。
1-3.問題点
1-5で後述するが、本会の規程上の役割が必ずしも明確ではなかったため、執行部会議等の他の重要委員会との機能分担が不明確であるという課題があった。
1-4.改善方針
これまで本会は、審議に係る意見調整等を主な目的とする機関であったが、「全学的に共通する教学関連の重要事項を協議・審議する機関」として役割が明確となり、2026年度にむけて規程の改訂を行い、承認された。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項： 第3期認証評価において、「内部質保証に関わる方針に掲げた組織整備は『執行部』を中心に行われているが、各組織の構成員が重複しており、実際の役割分担が必ずしも明確ではなく、円滑に機能しているとはいえない」との指摘がなされた。 指摘を是正するため、ガバナンスの透明性向上および各会議体の規程での位置づけの明確化を中心に、各種規程の改訂を行った。これにより、大学運営協議会は、2026年度から「学長の諮問機関」として「全学的に共通する教学関連の重要事項を協議・審議（し学長に助言または勧告）する機関」として、役割が明確化された。

以上

部局名	報告者	作成日
執行部	学長 辻中 豊	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
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 「執行部会議規程」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2025年度11回にわたり実施（但し7月は議題がなく不開催）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。 大学改革（学部再編等）について／2024年度3学部4学科アセスメント報告について／教員業績報告の在り方について／特任教授規程の改訂について／入試委員会規程の改訂について／個人研究費規程の改訂について／BYODの導入・実施について／起業ラボ設置について／令和8年度大学入学共通テストの2大学共同実施について／各種会議体等のスリム化について／学生便覧WEB化について／オフィスパワーについて 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。 ・各種規程等の改訂について（1-5 参照） ・学修成果（アセスメント）報告について
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。2025年度対応の大きな特色としては以下の通り。 ①グローバル・コミュニケーション学部の改組である。2027年4月に国際共創学部現代コミュニケーション学科に改編することとなり、これに伴いグローバル・コミュニケーション学部英語コミュニケーション学科の募集は2025年度をもって停止することとした。併せて学生収容定員数の変更も行った。 ②2025年度よりスタートした「第2期中期計画」（2025年度～2029年度）について、2024年1月に大学改革としての「TOGAKU IMPACT 2030」で示した「見える教育改革／見える組織改革／初年次教育の見える化」の3本柱を基軸として推進している。この第2期中期計画は「教育理念の実現に向けた教育の進化／収容定員の確保(100%超)と退学者の低減(5%未満)／就職活動満足度(90%超)」の3つを重点達成目標とし、学部学科・研究科改革を始め、教育支援、学生募集、学生支援、情報化推進などの9つの大項目と29の中項目、46の事業計画でスタートした。 ③第3期認証評価の結果を踏まえ、2024年7月に設置した「教学マネジメント部会」を月例開催として年11回開催し、3つの指針（DP/CP/AP）を通じた学修目標の具体化に向け、教学関連の諸課題の解決に取り組んだ。ここでは、第1点

目に挙げた国際共創学部現代コミュニケーション学科のカリキュラム構成を始め、2026 年度入学生より導入を決定した BYOD に関する諸課題の検討や初年次必須科目の成績と退学（防止）との関係、時間割編成やオンデマンド科目の活用についてなど幅広く議論し、教学運営の改善に資することとした。

以上のように、大学の方向性及び全学的な戦略を審議し、各学部や部局の事業改善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、さらには内部質保証の責任主体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)入学定員不足の対策

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。入試実施方法の改善に関しては、昨年度、現代経営学部で導入した「PBL プログラム 総合型選抜」を今年度入試において全学部で導入し、「学部別 PBL プログラム」として展開したこともあり、全体の入学者数は定員を大きく上回ることができた。

(2)退学防止策

第 2 期中期計画において退学率の目標を 5 %未満と設定しているが、1 年目である本年度は、これまでの退学防止策を継続することを前提としながらも、これまで各部署で取り組んできた各施策について、その目的や効果、実施時期などの棚卸しを含め多角的に総点検した。特に初年次における対策が重要であることから、入学前教育の取り組みからの視点も併せて検討することとし、2026 年度からの新たな取り組みも含めて学生サポート体制に精力的に取り組むこととしている。そのため、従来の取り組みを継続している本年度における退学率に関しては、大きな成果には繋がっていない。

(3)第 2 期中期計画全体の推進

2025 年度よりスタートした第 2 期中期計画の進捗率は、10 月の中間報告時で全体平均が約 48.1%であった。特に進捗状況の低い部署に対しては個別ヒアリングを行い、計画自体の見直しも含めて実装可能な状態に調整し、年度末における全体の進捗状況（平均）は **80%**となっている。今後、当該推進委員会を中心に、調整しながら推進していくこととなるが、達成年度である 2029 年度に向け、より高みの成果・効果を目指していくためには 2 年目の取り組みが重要となってくる。

(4)IR/アセスメント

現在、IR 室の体制が人的不足も含め十分な役割機能を果たせていないこともあり、大学・学部・研究科を中心としたアセスメントの検証が十分とはいえない状況である。そのため 2026 年度に向け IR 室および IR 委員会の体制を再構築すべく、規程の改廃を含め、法人本部とともに鋭意立て直しを図っている。

1-4.改善方針

入試制度改革については、引き続き分析を進めながら 3 学部の全体最適化を強力に推進していく。また教育課程においても、TOGAKU IMPACT 2030 で発出した「PBL 宣言」をさらに強力に推進すべく、次年度より「TOGAKU IMPACT 2030 NEXT」として実装化を目指して本学の大きな特徴（柱）として育成し、大学広報にもより力強く発信していくことで本学の認知度・社会的地位向上に努めていく。

退学防止策については、2026 年度からスモールスタートとして諸施策に着手していくので、適宜 PDCA を行いながら修正をはかり最適化に努め、具体的な成果（退学率低減）に繋がっていきたい。

内部質保証に関しては、IR 機能の維持・向上を図るとともに十分なアセスメントによる自己点検・評価が行えるよう体制を整えていきたい。これらの骨太ともいえる各種課題はもちろんのこと大学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。

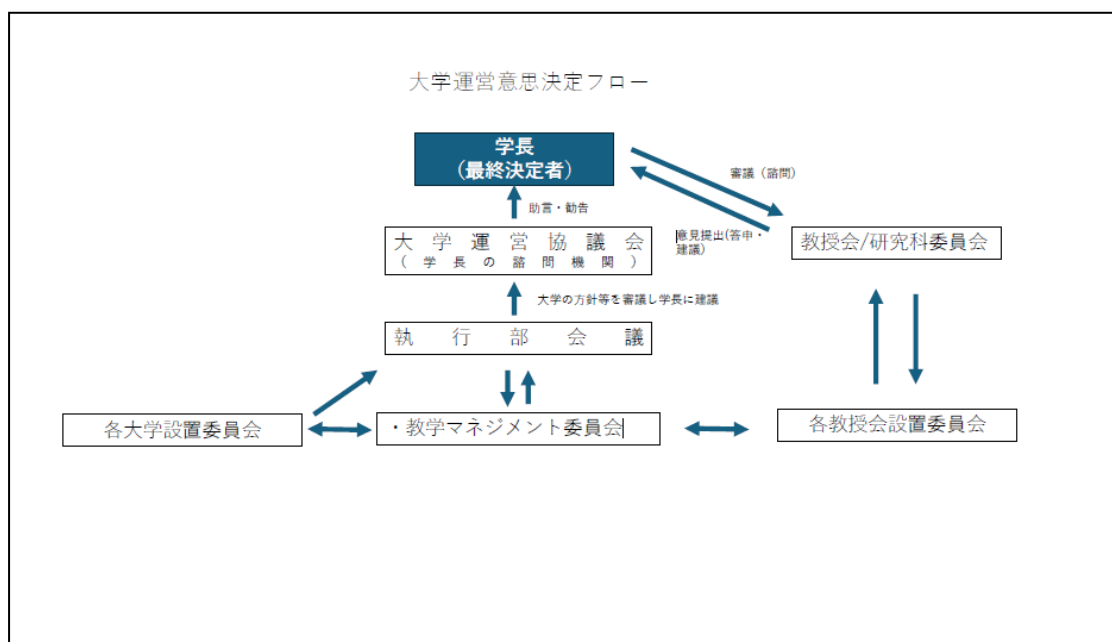
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：内部質保証に関わる方針に掲げた組織整備は「執行部」を中心に行っているが、各組織の構成員は重複しており（中略）、実際の役割分担が必ずしも明確ではなく、円滑に機能しているとはいえない。

指摘事項を踏まえ、ガバナンスの透明性、各規程の位置づけの明確化を中心に、「執行部会議」「大学運営協議会」「教学マネジメント部会」「自己点検・評価」の4つについて規程の改訂を行った。改訂のポイントは次の通り。

会議体等	改訂のポイント
執行部会議	①大学の運営方針について審議し、学長に建議。 ②全学的課題の意見集約と調整。 ③内部質保証の責任主体とする。
大学運営協議会	①学長の諮問機関である点を可視化し、学長に助言または勧告を行う。 ②教授会等（研究科委員会、カレッジ、IEC 含む）における教育課程、履修方法等に関して、全学的に共通する教学関連を審議する。 ③ガバナンスの観点から副議長（副学長）を設ける。
教学マネジメント部会	①規程化し、構成員もガバナンス上の観点から整理し部会から委員会とする。 ②教学現場の意見を反映し実装できる委員会として制定。
自己点検・評価	①委員会構成、所掌事項を整理、外部評価の追加など内部質保証評価に絶え得る規程及び体制に改訂。 ②改訂に合わせて、WEB 公開内容（内部質保証方針）も修正する。

また、規程改訂に合わせて大学運営意思決定フローも以下のとおり明示し、共有化した。



以上

部局名	報告者	作成日
IR 室	IR 委員会委員長 畔上秀人	2026.3.25

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明
本自己点検・評価において、部局としてはIR室となっているが、組織規程が不明確で「室長」に該当する役職がなく、過年度の報告書に従ってIR委員会委員長が報告者を務めている。IR委員会については「東洋学園大学IR室情報管理規則」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、本規則には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。 一方、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」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 これらに基づき、IR室及びIR委員会として、学生調査と卒業時アンケート調査の実施及びアセスメントに用いる情報提供について、各学部教授会との連携を行った。
1-2.長所・特色
IR室事務局の職員1名が他部局に異動となったことで、数か月間人員不足状態が続いた。その中で各学部との連携が行えたことは、数少ない長所といえる。
1-3.問題点
上記のとおり関連規程に複数の問題がある。IR室は法人に属する組織であるため、意思決定を担うIR委員会の構成員には、一般的に法人の役職者が含まれると考えられる。しかし、この点について明確に定められていない。また、秘匿性の高い情報を扱う可能性を考慮すると、「室長」と称されるようなIR室の責任者が置かれるべきであるが、現状はそうになっていない。
1-4.改善方針
規程にはIR室の業務が包括的に記されているため、その解釈は個人間で差が存在する。そのため、上記の問題点について度々議論されるものの、具体的な規程改定がなされていない。ただ、具体的な規程上の問題点に限り修正することは、2026年度中に行われる予定である。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：
なし

以上

2. 教 育 部 門

部局名	報告者	作成日
現代経営学部	八塩圭子、隈本純	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

■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、諸規定、アドミッションポリシー（AP）、カリキュラムポリシー（CP）、ディプロマポリシー（DP）

1-1.現状説明

前年度のPBL実践プログラム導入などの対策が効果を発揮し、収容定員を充足し、現代経営学現代経営学科の入学者数は301人となった。特にAP(4)の「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」の主旨が反映された入試区分による入学者数が増加したことは、APが高校生・受験生から支持されている一つの証拠と評価できる。定員比122%となったことに対応し、CP2-(1)「特定の指導教員に常に学びについて相談できる体制を設ける」を満たすために、当初予定の8クラスから9クラスに増やし、きめ細かい学生指導ができる体制を整えた。

4学年全体の年度当初の在籍者数は933名（2025年5月1日時点）、2025年度の3月31日現在で把握している退学者数は18名（2026年4月教授会で3月末退学の承認予定者6名含む）、除籍者数12名となった。退学者数、除籍者数の合計は30名となり、昨年度の26名より4人増加した。在籍者数に対する退学・除籍者数の割合は約3%となり、過去3年間の平均約3.3%（自己点検報告書ベースのデータで算出）と同水準となった。2025年度3月の卒業認定者は204名の在籍者（9月入学者を除く）のうち、175名の卒業を認定した。4年次留年者は16名となり、昨年度（15名）と同程度となった。2025年度の最終成績をもとに行った進級判定の結果、174名中158名が進級し、16名が2年次に留め置きとなった。入学、退学、除籍などは、学則第51条に基づいて適切に審議、決定された。

2026年度2年生の3年次所属コース別人数は、ビジネスリーダー26人（15%）、ベンチャー・事業承継16人（9%）、メディア・マーケティング66人（38%）、会計・ファイナンス20人（11%）、消費者心理・サービスマーケティング40人（23%）、政策・エコノミクス6人（3%）、未決定2人（1%）となった。各コースに推奨科目、コース別選択必修科目を設定し、PBLなどの実践を取り入れることで、CP2の教育方法を適切に運用した。

現代経営学部現代経営学科の3ポリシーに基づく教育実践については、2024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、APに沿った学生の受け入れができていることが確認された。GPA、成績などを用いた分析で、GPA2未満の学生の割合は科目の発展段階に応じて段階的に減少していることがわかった。CP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。「DP到達度」を用いた分析の結果、現代経営学部の教育成果として、全てのDPに関する力のある程度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。

1-2.長所・特色

【PBL】

PBL の見える化を目的として 2024 年度からスタートした「TOGAKU SHOWCASE」を、中期事業計画に沿って今年度も発展させた。ゼミの産学連携・PBL、授業成果の報告・展示・発表が 6 件、講義科目・演習科目の企画が 2 件の合計 8 件が実施され、CP を満たすとともに、DP に掲げた協働力の醸成に繋がった。

（詳細は中期計画年度末報告書 1-1-1 参照）。現代経営学部では 3 ポリシー全てにグループワーク、プレゼンテーション、PBL などの実践を謳っているが、「TOGAKU IMPACT2030」で示された PBL を教育の柱として打ち出していく方針との相互作用で、さらなる教育効果を生み出していると評価できる。DP1 から DP9 までの DP 達成度の平均値は 69%となっているが、DP8（協働する力: 自己形成力）74%、DP9（協働する力: 協働力）80%と、PBL に関連する DP 達成度が非常に高くなっていることが、その裏付けとなっている

2024 年度の自己点検・報告書で改善方針として挙げた「教育企画課との連携による教員負担の軽減」については、連携初年度としては十分達成できたとみなせる。TOGAKU SHOWCASE の際のポスター・動画準備や備品設置などの面で、教育企画課の職員と教員が連携して学生サポートを行う体制が構築できた。

【コース改編と強化】

収容定員の確保のため、中期事業計画 1-1. 学部学科改革「コース・カリキュラム改編」の一環で、コースの見直しを実施した。教務委員会を中心に過去 5 年間のコース選択割合の推移を分析し、時代の変遷や高校生・大学生の嗜好の変化に合わせた新コース案（2027 年度～）を提示。第 5 回（9 月）、第 6 回（10 月）の教授会で 2 回にわたり懇談を行った。教員の意見を反映した最終案を示し、教授会 teams 上の投票審議により全員からの賛同を得て新コースの採用を決定。第 7 回（11 月）の教授会で報告した。（詳細は中期計画年度末報告書 1-1-1 参照）。数年にわたって問題点として挙げていた「コース選択の偏り」の緩和につながることを期待される。

マーケティング関連コース以外のコースの魅力度向上と学生の選択推奨のため、「ベンチャー・事業承継コース」の強化を行った。4 月の大学合同会議でキャリアセンター部長から「キャリアセンターの空きスペース活用案」の募集が呼びかけられたことに応じて、「起業・事業承継ラボ」の設置を提案した。第 3 回教授会（6.12）で懇談を行った上で、現代経営学部提案として第 3 回執行部会議（6.24）で審議され、全学生が利用できるスペースとして「起業・事業承継ラボ」を展開していく方針が同意された。合わせて、「起業・事業承継に関するお知らせ」のチームを teams 上に設定し、ベンチャー・事業承継コース所属の学生や起業に興味のある学生をメンバーに入れ、情報提供を開始した。キャリアセンターと連携し、「企業・事業承継ラボ」の環境整備をほぼ終え、2026 年度から本格運用する。多様な進路に対応したサポート体制があることを印象付け、高校生・受験生の誘因に繋げたい。

【専任教員の採用】

2024 年度の自己点検・評価報告書において問題点、改善方針として挙げた「教員採用の強化」については、一定の成果が得られた。3 年連続未達となっていた「経営戦略」領域での公募ではなく、2027 年度新コース「デザイン経営コース」を念頭に置いた「デザイン学」で公募を行い、2 人の新任教員の採用が叶った。また、「マーケティング」領域での公募の過程では、関連学会で教員から積極的に告知を行い、幅広い応募者を集めることに成功した結果、1 人の新任教員の採用が決まった。全国的な人材制約の中でも、新規性のある領域を提示したり、適切な場所へ情報提供したりすることによって、円滑な採用活動ができたと言える。改善方針に挙げた「研究、教育業績、学務のスキルマトリクス視点に立った選考」についても十分配慮された選考が行われた。一連の採用活動は、「教員の採用・昇任並びに選考委員会規程」に基づき、適切に行われた。

以上、教育活動、組織運営の両面で、2024 年度に課題として挙げた点について、改善を行ったことが確認され、PDCA が円滑に実行できていると評価できる。

1-3.問題点

2024 年度の自己点検・評価報告書において問題点として挙げた「安定しない入学者数への対応」については、ある程度の増減に耐えうるクラス数として9クラスを前提としたコマ割りを行った。一方、入試状況が想定以上に好調となり、3月23日時点の入学手続き数が309人だったことを受けて、10クラス化を決定した。改善方針に挙げた「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」という方策はある程度、実行できたが、結局、年度末の段階でクラス数を増やす作業が必要となり、十分とは言えなかった。

2年連続で300人を超える新入生を迎えることとなり、今後のクラス編成やコマ割り、ゼミについても大人数を想定した対応が急務となった。2025年5月1日時点のデータによる専任教員一人当たりの学生数は42.4人となり、3学部で最も多くなっている。CP、DPに掲げた教育内容、教育効果を達成するためには、教員数の増員が必要であることは明らかな。教室のキャパシティを考慮した科目編成の調整や事業運用上の工夫も必要と考える。

1-4.改善方針

1年生のクラス数については、次年度以降、10クラスを基本としてコマ割りを行うことを検討している。定員245人の場合は1クラス24～5人、300人となった場合も1クラス30人となり、円滑なクラス運営が見込める範囲に収まる。事前に最大規模のクラス数を準備しておけば、年度末にクラス数を増やして混乱を招くことも避けられる。

300人規模の学年の持ち上がりを考える上でも、10クラス化を基本とする上でも、担任業務や専門科目、ゼミを担える専任教員の新規採用が必要となる。退職教員の後任の採用と合わせ、CP、DPの適切な運営に相応な教員体制を整える方針である。

次年度、試行的に導入する「専門展開科目のオンライン化」の教育効果や教室運用上のメリットを検証した上で、オンライン対象科目の拡大などによって、大人数であっても学生の履修に不満ができないような工夫を検討する。また、1年生の教養基礎演習でのプレゼン TOGAKU は、日程、あるいは教室を分けて実施することを見込んでいる。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：学部及び研究科において、アセスメント・ポリシーを策定しているものの、測定方針と学位授与方針に示した学習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。

現代経営学部のアセスメントでは、「GPS-Academic」のスコア、GPA、成績、VELC Test、DP達成度を活用し、3ポリシーの実効性について評価を行っている。第三者認証評価で指摘を受けた学位授与方針 DP については、アセスメント・ポリシーに記載している項目リストのうち、GPA、成績、VELC Test、卒業論文を評価の指標として活用しているが、就職状況・就職率は活用されていないことが問題視されたと認識している。就職状況・就職率をどのように反映させるかについては、学部内での検討は進んでいない。アセスメント・ポリシーの改訂や評価指標の開発については、IR委員会と連携して大学全体としての見直しが必要であり、全体方針を待って学部として対応を進めていく所存だ。

以上

部局名	報告者	作成日
人間科学部人間科学科	阿部 一・塩谷 隼平	2026.03.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

人間科学部は2013年に人文学部人間科学科から人間科学部人間科学科に名称変更を行った。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2025年5月1日現在で、教授14名、准教授4名、専任講師3名、助教1名の合計22名である。2025年5月1日現在の学生数は、1年生205名、2年生183名、3年生192名、4年生181名の合計761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。2025年度の入学者数は206名で定員充足率は103.0%であった。

表1 コース別入学者数

	全体	心理・カウンセリング	スポーツ健康	人間社会コース
2021年	197	107	58	32
2022年	188	91	59	38
2023年	208	105	76	27
2024年	179	97	61	21
2025年	206	98	80	28

人間科学部の教育目標は「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および大学HPに記載されている。

1-2.長所・特色

2025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 2025」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、pdfファイルをHPに掲載した。

学部の特徴として2021年度から卒業論文を必修にして全学生に提出を求めていることがあげられる。2025年度は「卒業論文」履修学生165名のうち提出者が160名で提出率96.9%となり、昨年の96.4%から少し増加した。また、2026年2月5日には卒業論文発表会を開催し、各ゼミの代表者14名がプレゼンテーションを行い、3年生はゼミの授業の一環として参加した。

2025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30名から19名に減少した一方で、ピア・ヘルパーは8名から16名に増えた。スポーツ系の資格の取得者は、体力トレーニング検定2級が1名、3級が25名、フィットネスクラブ・マネジメント技能検定3級が16名と、それぞれ昨年の約4倍となった。

表 2 資格の取得状況

	2025 年度	2024 年度
公認心理師課程修了（学部要件を満たす）	5 名	1 名
認定心理士（仮認定申請者数）	19 名	30 名
ピア・ヘルパー	16 名	8 名
教育カウンセラー補	0 名	0 名
メンタルヘルス・マネジメント検定 II 種	0 名	0 名
メンタルヘルス・マネジメント検定 III 種	5 名	8 名
心理学検定 特 1 級	0 名	2 名
心理学検定 1 級	1 名	1 名
心理学検定 2 級	9 名	6 名
保育士	0 名	0 名
健康運動実践指導者	1 名	1 名
公認スポーツ指導者	1 名	3 名
体カトレーニング検定 2 級	1 名	0 名
体カトレーニング検定 3 級	25 名	6 名
フィットネスクラブ・マネジメント技能検定 3 級	16 名	4 名

公認心理師養成課程の第 5 期生（2022 年度入学生）は、5 名（昨年度は 1 名）が公認心理師資格の学部要件を満たした。そのうち 1 名は公認心理師・臨床心理士資格の取得を目指して大学院に進学した。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養成課程の長所となっている。

1-3.問題点

2024 年度の入学者は 179 名（定員充足率 89.5%）と定員を下回ったが、2025 年度の入学者は 206 名（定員充足率 103.0%）となり改善された。その要因としてスポーツ健康コースの入学者が増えたことがあげられる。

また、スポーツ系の資格取得者の人数も増えている一方で、心理系の資格取得の人数が減少傾向にあることが問題点となっている。

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で心理学実践 PBL プログラムを実施し、高校生に心理学の授業を体験してもらい、心理学に関心の高い受験生の確保を目指した。また、2024 年度に引き続き、堀越高校で開講されている「ライフデザイン」講座にて、心理系教員 8 名が通年で心理学の講座を担当した。さらに、高校で開催される進路ガイダンスなどにおいて心理学に関する訪問講義を積極的におこなった。

資格取得者の増加のため、一部の資格で検定料の半額を大学が補助する制度を始めた。引き続き、学生の資格取得をサポートしていきたい。また、社会系の資格として「社会教育士」の養成課程を 2024 年度入学生から開始した。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：学部において、アセスメント・ポリシーを策定しているものの、測定方法と学位授与方針に示した学習成果との関係が不明瞭であるため、学位授与方針に示した学習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。

■本年度の対応

7月に2024年度の「アセスメント・ポリシーに基づく学修成果評価報告書」において以下の報告を行った。

(1) 入学時・入学前（アドミッション・ポリシー）に関するアセスメント

1年次に行われるGPS-Academicと英語のVELCテストの結果を、他大学の数値と比較した。その結果、GPS-Academicの思考力と経験の数値は、偏差値40未満大学の平均値と同程度であり、VELCテストの得点は偏差値40未満に該当した。

(2) 在学中（カリキュラム・ポリシー）に関するアセスメント

入学時と3年次のGPS-Academicを比較すると、「姿勢・態度」はおおむね維持されており、そのうち自己統制・柔軟性を示す「レジリエンス」（0.4ポイント上昇：47.5→47.8）および自主性・率先性を示す「リーダーシップ」（0.3ポイント上昇：45.1→45.4）は、スコアの伸びが確認できた。

(3) 卒業時（デュプロマ・ポリシー）に関するアセスメント

2023年度と比較すると資格取得者数は大幅な減少という結果となった。学生たちの資格取得を促進するために、2025年度からは学生の負担軽減のために資格試験の受検料の半額を大学が補助する支援をはじめた。また、ポートフォリオを活用し、卒業生のDP（デュプロマ・ポリシー）到達度を算出した結果、DP1（心を科学する力）が66.2%、DP2（スポーツ・健康を科学する力）が72.3%、DP3（社会を科学する力）が68.6%、DP4（人間を総合的に科学する力）が68.0%であった。

■改善状況

よりよい評価方法について、大学全体で見直しを行っている。

以上

部局名	報告者	作成日
グローバル・コミュニケーション学部	高尾享幸	2026.3.27

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
2025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4名、助教1名、合計25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9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6名、准教授4名、専任講師2名、助教1名が所属し、英語コミュニケーション学科には教授8名、准教授2名、専任講師2名が所属していた。学則46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53条に従って、2025年度には定例教授会が11回、人事教授会が5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。2027年度から本学部を新学部に改組することになったため、5月に開かれた第2回教授会および第1回臨時教授会、1月の第9回教授会での審議を経て、国際共創学部現代コミュニケーション学科の教育目的や教育内容等が承認された。人事教授会では、東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規定第5章に則り、学長の選任および学部長と学科長の選任手続きを行った。また、東洋学園大学教授会・研究科委員会に関する諸規定第4章に則り、専任教員の昇任審査を行った。1月に専任教員2名を対象として昇任審査委員会が開かれ、2月教授会での審査結果の報告および審議を経て2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。
1-2.長所・特色
4月教授会で、第2期中期計画が発表され、2025年度中期事業計画として5項目が示された。その後、各項目の実行分担を依頼し、事業計画への取り組みを開始した。10月に開かれた中期計画進捗報告会において進捗状況を報告した。その後、本年度末には中期計画報告書を大学に提出した。5項目のうち2項目が100%の達成、3項目が80%の達成となり、計画を概ね実行できた。なお、未達成部分については次年度に継続して取り組む。2024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、10月教授会で報告し、また、報告書を大学に提出した。両学科とも学年が進むにつれディプロマ・ポリシーの達成度が向上したことが確認された。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った。今年度は学生募集強化のために12回のオープンキャンパスにおいてグローバルPBL実践プログラムを実施した。さらに、入試制度を変更して東洋学園大学志願者をできるだけ本学に入学できるように志望学部を第1志望から第3希望まで申請可能にした。本学部の来年度の入学手続者は3月26日時点で153名であり、定員150名を満たした。
1-3.問題点
今年度も学部の教育活動においてPDCAサイクルを実行していく上で改善の余地がまだ残されているところがあるように思われる。特に、カリキュラム・ポリシーの実現および各授業科目の到達目標の実現については十分な組織的評価が行われていない。ただし、科目担当教員（専任教員）はそれぞれ科目担当年度における科目到達目標がどの程度達成できたかについて年度末に自己評価を行い、大学に報告を行っている。学生募集については今年度、定員を確保できた。しかし、入学手続者は定員とほぼ同数であり、安定的な数とは言えない。また、PBL教育の拡充のために学外の組織や団体との連携を計画し

ているが、まだ具体的な進展は乏しい。

1-4.改善方針

学部の教育活動における PDCA サイクルの実行促進のためには、次年度から学部内に共創ラボを設置し、特に共創教育に関する計画、運営、評価を行うことを決めた。また、英語教育のマネジメントのためにすでに設置されている英語教育委員会の活動をさらに強化していきたい。学生募集の増進のためには、引き続き入試企画委員会を中心に検討を続け、広報活動を改善また拡充していく努力を行う。また、学部の特色となる教育を成功させ、広報可能な形に可視化する努力も行いたい。そのために、予算を有効活用することも一層熟慮していく。PBL 教育拡充のための学外連携については、学内の他部署の協力連携をさらに強め、具体的な連携先候補を見つけ出すために努力したい。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

基準 4 教育課程・学習成果のうちアセスメント・ポリシーにおける指標の有効性に関して改善が求められた。グローバル・コミュニケーション学部ではアセスメント・ポリシーにおいてディプロマ・ポリシーの達成度を測定するための指標として GPA 分布、就職状況・就職率、各種養成課程修了状況が挙げられている。このうち、GPA 分布は各学科のカリキュラム・マップによりすべての専門教育科目がディプロマ・ポリシーのどの項目と結びついているかが明確にされており、それに基づいて各学生の成績評価からディプロマ・ポリシーの達成度が測定されている。また、各養成課程修了状況は年度末に修了者数が報告されている。現在アセスメントに十分活用できていない指標は就職状況・就職率であるように思われる。これについては、学生の就職状況や就職率をどのようにディプロ・ポリシーに結びつけるかを明確化する必要があるが、それについてはまだ解明が進んでいない。今年度には、これまで定められていなかった各学科のアセスメント・ポリシーを新しく定め、学科ごとにアセスメントをどう進めるかの方針を明らかにした。基準 5 学生の受け入れにおいて過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率および収容定員に対する在籍学生数比率が低いために定員管理の是正が勧告されている。このため、2026 年度より英語コミュニケーション学科を廃止して、グローバル・コミュニケーション学科のみに集約をし、学部の定員も 150 名に削減した。上述したように、次年度の入学者数は新しい定員を満たせる見込みである。しかしながら、今後、安定的に入学定員を充足できるよう不断の努力が求められると思われるため、そのための取り組みを継続、促進させていきたい。

以上

部局名	報告者	作成日
グローバル・コミュニケーション学科	泰松 範行	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
学部再編に伴い、教育内容の検討を進めている。特に国内の新しい取り組みについて調査を行い、次年度の開始に向けて準備を進めている。 切れ目のない教育支援の視点では、退学率対策として、ポートフォリオの活用を一層進め、面談記録の記入の徹底がなされた。その結果、学年をまたぐ学生指導などで連携が生まれ、継続したフォローアップが可能となった。 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1年生、2年生の受験により、その結果分析により現状把握だけでなく教育効果についても検証できるようになった。また、同年代のスコアとの比較により検証力が高まった。 学科科目の開講状況では、オンライン授業を整理し減少させ授業内での ITC の活用を重視することで、あらためてより高度なオンライン授業を開発する土壌育成にシフトした。 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、韓国との交流レベルを高めるべく研修内容を強化した。また、大学間の交流を深めるべく韓国だけではなくタイの大学との調整を進め次年度に交流を開始できる状況となった。 また、社会との連携としては、アフリカをテーマとした外部のイベントなどへ参加し他大学や社会人との連携を深めるなど、新たな活動も開始されている。
1-2.長所・特色
入学者数が152名と昨年度の72名から大きく増加している。外部要因や英語コミュニケーション学科の廃止により移行した学生がいるとも考えられるが、学部合計でも122名から152名と大きく増加、志願者数も172名から237名へと増加していることから、入試状況が好転していることが示唆される。 英語の能力では、12月実施の TOEIC スコアにおいて、1年生56名中5名、2年生41名中3名が500以上となっている。1年生の状況はわずかではあるが好転しており、引き続き検証を行っていく。また、全体の状況でも、1年生15名、2年生8名が370以上で、1・2年生比較で7%程度上位者が多く、教育効果をあげている可能性がある。 学外研修では、ソウルを訪問するプログラムの参加者が10名となりこれまでで最多となった。また、国内でも福島第一原発とその周辺を訪問する新しいプログラムに2～4年生4名が参加し、これまでのプログラムが評価されるだけでなく新しいプログラムについても一定の評価があったといえる。
1-3.問題点
前述の TOEIC スコアにおいては、成績不良者が多い点が問題である。2年生41名中33名が370以下となっており、学成績を伸ばす学生層とそうでない層にわかれているだけでなく、その割合においても検討が必要な状況である。 1年生においては、4・7・12月実施の VELC テストの推移をみると4月から7月にかけて順調に向上しているものの、再び12月に低下している傾向がみられる。この点からは、秋学期におけるモチベーションの維持といった授業の改善などが課題となる。 GPA においては、春学期1年生の3分1近くの32.8%が2.0未満であり、その数においてだけでなく前年度より上昇していることから対策が必要な状況にある。 教育面では、タイ・シンガポール、モンゴルを訪問する科目のグローバル PBL が参加者少数により中止となった。タイ・シンガポールのプログラムが中止となるのは初めてのことであり、学生の変化に対応するべく検討を進めていく。

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大きく改善傾向が見られるが、指定校入試などでは減少が続いていることから、引き続きの対策が必要である。特に広報活動においては日常的な教育活動についてのアナウンスを強化すべく対策を進めている。学科としての新しい取り組みとして、英語教育では①アプリ等を活用した学習習慣の定着②少人数クラス化による会話トレーニングの強化などを取り入れる。専門教育では、1年生において、複数教員が同時に教室に入る共同担当を取り入れて、複眼的な視点を盛り込む授業展開を行い、教育の質の飛躍を試みる。さらにクラス編成を科目により変えることで、幅広い学生との接触の機会を確保し、共創できる人材育成に取り組む。就職と関連する取り組みとしては、企業の協議会などと連携を行っており、仕事の現場を知り体験できる機会を増加させる予定である。

退学者対策では、7月の成績不良者対象の面接に加えて、昨年から3月に学科長および教務部長による保護者面談を行っている。今年度は対象学生の参加率が高まり、指導の機会の確保が実現している。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が、さらにポートフォリオ等を一層活用した現状把握と管理の体制の構築を進めていく。教員の教育力、研究力の向上を目指して実施した外部講師を招いたGSS（Global Studies Seminar）を複数回開催したが、研究意欲の高い学生も参加する回も複数あり、今後は学生も含めたアドバンストな学習機会として充実させたい。学習成果の計測については、現在の方式に加えて外部試験等のスコアや資格取得状況も含めて開発を進める。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

是正勧告として、グローバル・コミュニケーション学科では収容定員に対する在籍学生数比率について指摘を受けたが、昨年度の2025年3月31日時点で72名（定員110名）の入学予定者に対して2026年度では152名（定員150名）となり、定員に到達し上回ることができた。定員充足率でみると、2025年度入学生は0.65に対して2026年度は1.01となっている。引き続き、教育内容および入試広報戦略を工夫し、入試状況の改善に努めていきたい。

また、アセスメント・ポリシーと測定方法、学習成果との関係について、その成果を適切に把握評価するために測定する指標の開発に努めるべく検討を進めている。具体的には、学部が養成するスキル面に関する資格や語学スコアなどを入学時から継続して把握し、その取得率やステップアップの状況について分析を進め、同時に他学部や学外の状況との比較などを経て検証を進めていく予定としている。さらに、教育状況の検証として、授業の受講評価についても学部独自の評価方法も実施する方向で調整を進めている。

以上

部局名	報告者	作成日
英語コミュニケーション学科	飯尾 牧子	2026.3.30

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明

2025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48名であった、各学年の在籍数は、2年生43名、3年生41名、4年生61名である。入試区分別による入学者数は、指定校推薦22名（公募推薦1名を含む）、総合型入試20名、一般入試4名、共通テスト利用2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2名）。指定校推薦が昨年度の31名から22名に大きく減少している一方で、総合型入試の入学者数は昨年度の7名から20名に増えており、高校生の入試に対する傾向が変わってきていることが示唆される。一般入試や共通テスト利用の志願者は昨年度とさほど変わらない。

学科の卒業生は56名（9月卒業8名、3月卒業48名）である。その進路状況は、就職希望者52名中、就職者46名で、就職率は88.5%（昨年度91.8%）となっている（2026年2月26日現在）。また、教職課程を修了し教員免許を取得した者は7名（うち2名は専任教員として内定）である。2025年度には4名が退学（内1年生1名、2年生2名、3年生1名）した。（2026年3月20日現在）

英語コミュニケーション学科では2023年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3年が終了した。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12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、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、4名の学生が参加した。

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

1-2.長所・特色

2023年度からの新カリキュラムが開始され3年目となっている、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。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。

また、PBL活動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が定着してきており、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。

退学者防止のための学生指導も強化している。原則的に春学期と秋学期の成績に対する成績不良者の面談を行ない（今年度は秋学期1年4名、2年2名）、履修状況や出席状況、生活面の確認をし、成績低下の原因を把握し改善に向けた具体案の助言を行い、学修意欲の回復と単位取得促進を図った。

就職率に関して、英語コミュニケーション学科では男子が81.5%、女子が96%で、特に女子が高い内定率を達成している。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、1学次からキャリア形成の重要性を伝え早め

の準備を促しており、2 年次 3 年次においてもキャリア関連の行事を定期的に行なっている。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。

1-3.問題点

一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ている。2025 年度も学部の 1 年生と 2 年生全員に対して TOEIC IP を実施した。今年度英語コミュニケーション学科は、全体的スコアの伸びが見られなかった。しかし一方で、500 点を超えている学生も 1 年生 5 名（最高 700 点）、2 年生 5 名（最高 690 点）おり、上位層のスコアの伸びは顕著であった。全体的な伸びが見られない理由として、一部の成績下降学生の下降幅が大きいことによる、全体の押し下げ効果が生じている可能性が考えられる。また 1 年 2 年ともにリーディングの伸びが全体スコアに影響する傾向もみられた。さらに、1、2 年ともに下位クラスの成績にばらつきが大きいことも問題である。

1-4.改善方針

TOEIC IP のスコアに関して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る必要がある。特に下の層に対しては、基礎語彙・文法の補強を中心としたリメディアル教育が必要である。合わせて短時間でも継続可能な学習習慣を形成するための指導や、e ラーニング教材の活用を促していきたい。さらに学習方法の指導や個別面談を通じて動機づけを高め、段階的にリスニング・リーディング力の向上を図っていく。さらに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も必要である。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。また、全学的に行なっている VELC test との相関関係も見ながら、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していく方針である。

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。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：学科の定員管理

英語コミュニケーション学科は、設置理念に基づきカリキュラムを展開し一定の成果を上げてきたが、社会的ニーズの変化や志願者数の減少により 2026 年度から募集を停止することとなった。今後は在校生の学修機会と教育の質を確保しつつ円滑な履修・卒業を支援することが課題となる。個々の学生指導にも力を入れていきたい。

以上

部局名	報告者	作成日
大学院現代経営研究科	田中 巖	2026.4.8

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明

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、2025年度は兼任講師3名を加えて運営した。定例の研究科委員会は毎回定足数を確認の上、開催できた。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。

2025年度入試では春学期に1名、秋学期に1名を受け入れ、春学期から学部新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4名には全員、秋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。

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、留学生には日本語検定試験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に、研究科長と専攻長が事前に面談を行い、受験可能かどうかを判断している。2026年度入試では受験希望者の中に保証人に関する書類不備のため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、修士課程終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。他方2026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。全体として大学院が定めるアドミッション・ポリシー（AP）を概ね達成できていたと判断する。

修士課程の終了単位数は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、概ねC（合格）評価以上で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習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される。よって、カリキュラム・ポリシー（CP）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、原則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（DP）に掲げる各能力の向上を促進する教育が行われていたと評価する。

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。2025年度内にアセスメントの実施方法を再検討することができなかったため2025年度のアセスメントは現行に従って実施することとし、次年度に改正案策定と実施を持ち越すことにした。

在籍する院生はすべて中国籍の留学生であった。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。一方で、日本語文法校正サービスは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ため、2025 年度以降当該サービスの予算申請は行っていない。

1-2.長所・特色

本学大学院は小規模であるため、主指導教員の論文指導担当は 1 ないし 2 名に収まっている。指導教員は毎回の指導記録を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。

2025 年度秋入学生に対しては、すでに秋入学の修了生を輩出していることから指導教員、事務職員の理解と協力が得られており、履修要覧や学事日程の若干の変更により対応することができた。本大学院として秋入学生の受け入れ態勢は整っていると評価する。

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、2025 年度春学期から 1 名が先行履修を許可された。現代経営学部では成績優秀な学生で、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一層強化していきたい。

大学院専任教員の研究成果の発信の場として社会科学系ワークショップの開催を予定していたが、日程調整がつかず今年度は開催できなかった。発表予定者も決まっていたため、大学院生の参加も呼び掛けて、次年度は 4 月早々にワークショップを開催することとした。

1-3.問題点

2025 年度の修士 1 年生は、春・秋入学者各 1 名ずつとなり、回復の兆しを見せていた入学生数は再び減少してしまった。修士 2 年生など既存の在籍者数は 6 名で、院生の合計数は 8 名となり、収容定員に対する比率は 0.4 であった。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。今年度はあまり改善しておらず、受験生数拡大と入学生数増加を図る施策の検討と実施が急務の状況にあることに変わりはない。

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習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行う必要がある。

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。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

上記問題点（1-3）のところで記述しているように、在籍者数の収容定員比率について、今年度は顕著な改善を示すことはなかった。2026 年度入試で春入学生 4 名を受け入れることになったが、3 月に 4 名が修了していることから、2026 年度前半の収容定員比率は 0.4 のままとなる。秋入試で受験生、そして入学生が現れることを期待したい。

学位授与方針（DP）で示される学習成果の内容は抽象度が高いため、直接的な評価指標を作成するよりも修士論文の完成度によって把握する方が「公正」な評価につながると考えている。指摘事項にある評価指標の作成はできていないが、修士論文の評価基準の中に、DP に対応する項目を設ける工夫は試みたい。

以上

部局名	報告者	作成日
国際交流センター	セーラ・ルイーザ・バーチュリ	2026.3.22

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明

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。

2025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（9名）、事務職員（3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（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（規定第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（規定第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事

日本のインバウンド市場の拡大を受け、2025年度はアメリカ・SHSU、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事

海外交流校との協定締結状況を確認し、短期留学プログラム実施中にもかかわらず失効している大学（スペイン・サラマンカ大学、韓国・建国大学）と再締結するとともに、中国・浙江旅游職業学院訪問団受入時には、学士編入受入も含めた幅広い学術交流協定を結んだ。

(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事

協定校である中国・浙江旅游職業学院との学士入学について、春学期、秋学期とも入試要項を日本語・中国語で整え、募集を行った。また、出願書類に関しては、中国には存在しない証明書についてサンプルを準備し、先方に作成を依頼した。

(4)学生に対する留学に係る情報提供及び相談に関する事

秋学期の留学フェアでは各プログラムを紹介する際、当該プログラムへの留学経験を持つ学生に協力してもらい、プログラムの説明や学生からの質問に回答してもらうなど、学生同士で相談できる場を提供した。また、ISA（Independent Study Abroad）プログラムを留学フェアの中で紹介し、学生が関係業者に直接相談できるブースを設置して周知を徹底した。

(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事

円安やプログラム費高騰、経済的問題等を背景に留学を断念する学生も多い中、2025年度はIEC主催プログラムとして夏季「韓国」以外を開講することができた。IEC主催プログラムとして開講できない「韓国」についてもISA（Independent Study Abroad）プログラムを利用して、学生を希望通り「韓国」への語学留学に派遣できた。

「国際体験演習 COIL」では90分授業15回分の授業時間を確保し、単位の実質化に対応した。

(6)国際交流科目を担当する教育職員の選考に関する事

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事。

経済的側面から本学学生の留学が困難な状況が続く中、短期留学プログラム参加学生全員を対象として助成金を給付することとし、その金額も前年度より増額した。また、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が、秋学期着任予定のインターン生はCoEの発行が遅延し、Global Lounge利用学生数の減少につながった。さらに、Global Loungeでは留学生と日本人学生を結ぶイベントを開催したり、クラブ団体やゼミ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。

1-2.長所・特色

国際交流センターは、本学の理念である「社会と世界に向き合う」の実現に向け、学生の国際経験の機会創出と学内の国際化推進において中核的な役割を担っている。

特に、Global Lounge を中心とした日常的な国際交流環境の整備により、授業外においても学生が異文化理解や言語運用能力を高める機会を提供している点は大きな特色である。昼休みに Lounge Time を開催し、インターン生を中心に、ネイティブスピーカー教員を中心とした教員や Lounge Mate が活動をサポートし、学生の自律学習支援を行った。また、留学プログラムにおいては、多様な短期・長期プログラムを提供するとともに、学生の経済的負担軽減を目的とした補助制度の拡充を進めている。

さらに、教職協働体制のもと、学生一人ひとりのニーズに応じた留学相談・支援を実施しており、個別対応を重視した支援体制は、本学の「支えあい未来をつくる」という理念の具体的実践といえる。

加えて、近年は AI やデジタルツールの活用、データ収集の強化、プログラムの可視化・発信の改善など、新たな取り組みにも着手しており、国際教育の質的向上に向けた継続的な改善を進めている。

1-3.問題点

現状の説明で記述の通り、本センターは規定第 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。

留学プログラム参加学生数の安定的確保については、2025 年度より全プログラムを対象とした助成金制度の拡充に加え、出発前研修の充実や IEC と留学予定学生との連携強化を通じて、段階的に支援体制の強化を図ってきた。しかしながら、円安や物価上昇の影響により、学生の経済的負担は依然として大きい状況にある。したがって、これらの施策が参加者数の維持・増加にどの程度寄与しているかについて、継続的に検証する必要がある。また、政治的立場による不和や戦争など社会情勢不安により留学先が確保できないケースにも備えなければならない。

次に、グローバルラウンジを中心とした学内国際化活動への参加状況である。これまで参加者数は比較的安定していたものの、ビザ申請手続きの長期化によりインターンの来日が遅れた影響で、秋学期には参加者数の減少が見られた。日常的な活動やイベントは継続して実施されていたが、特に秋学期においては、学生全体へのリーチ拡大および参加意欲の喚起の面で、さらなる改善の余地が認められる。これは Global Lounge をインターン生と一緒に盛り上げたり支える学生、Lounge Mate の活動にも大きな影響を及ぼした。留学を経験したり、ファシリテーターとしての経験値に優れた主体性のある学生は高学年に多く、これらの学生卒業後の継承が課題である。

第三に、プログラムの認知度および情報発信に関する課題である。調査結果から、一部の学生は留学プログラムの内容や柔軟性について十分に理解しておらず、情報提供の方法やコミュニケーションの仕組みに改善の余地があることが示唆された。また、学生は一定程度の国際的視点を有しているものの（コロナ禍以前と比較するとやや低下している傾向が見られる）、実際の行動に移すことに対しては消極的である傾向も確認された。

1-4.改善方針

上記の課題に対応するため、以下の方針に基づき改善を推進し、単なる活動実施にとどまらず、データに基づく PDCA サイクルを確立することで、継続的な質保証および改善を実現していく。

第一に、新設された教養デザイン学際カレッジおよび新学部の動向を踏まえ、本センターの各種プログラムの役割や位置づけ、ならびに IEC プログラムを利用する学生像について、継続的に見直しを行う。

第二に、インターンシッププログラムおよびピア・ピア・ロールモデル活動の充実を図る。海外からのインターン生の受入に加え、国内の多様なリソースも活用し、学生に対してより多くの国際的機会を提供する。留学後に実施する帰国者報告会の一環である「Future Me」は、留学経験のある卒業生を招聘し、自身の留学経験やそれがキャリアに与えた影響、後輩へのメッセージ等を発信するセッションであり、卒業生と学生がつながる貴重な機会となっている。また、学生が主体的に行動し、コミュニティを形成するとともに、同世代のロールモデルという概念を広げていく取組についても、引き続き発展・拡大を図っている。新型コロナウイルス感染症のパンデミック期間中には、「IEC Connects」や「ソーシャルメディア・インターン」といった新たな取組を実施し、学生のラウンジ活動への参加を促進した。これらの経験を踏まえ、より体系化した「ラウンジ・メイト」プログラムを再開した。本プログラムは、学年や学科を超えた学生の交流機会を提供するとともに、留学生と日本人学生の交流の場としても機能している。インターン生の採用については、切れ目なく着任できるようスケジュールを調整し、対応したところである。

第三に、プログラムの認知度向上に向け、学生の理解度や関心に応じた多層的な情報発信を展開する。具体的には、大規模な留学フェアの開催に加え、ポスター、SNS、TG-Navi、イベント連動型広報を組み合わせることで学生との接点を拡大する。また、オープンキャンパスにおける発信を強化するとともに、留学準備を支援するオンライン動画による自主学習コンテンツの整備を進める。

第四に、データ収集および調査体制の強化を図る。「グローバルマインドセット調査」を発展させ、留学経験が学生に与える影響を定量的に把握するとともに、学生ニーズの特定を通じて、その結果をプログラム改善に活用する。

第五に、デジタルトランスフォーメーション（DX）を推進し、AI やデジタルツールを活用したラウンジ運営および各種プログラムの改善を行い、学習体験の質の向上を図る。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

以上

部局名	報告者	作成日
教養デザイン学際カレッジ	カレッジ長 畔上秀人	2026.

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

本組織は「東洋学園大学教養デザイン学際カレッジ規程」（以下、規程）に基づいて運営されている。教養デザイン学際カレッジ（以下、カレッジ）は、2024年度までの教養教育センターと英語教育開発センターの業務を担うものとして2025年度より発足した。規程第3条第1項第1号により、初年次教育と基盤教育に係る企画立案と実施がカレッジの業務の一つとされている。ただ、組織として学部の下位に位置するのではなく、学部とともに本学の教育を担う役割を持つことについて、第1回カレッジ運営会議（2025年4月17日開催、以下運営会議）で確認した。実際に主管する業務は以下のようになっている。

初年次教育の運営・改善（入学前講習会、PC操作講習会、東学ドリル等）／基盤教育の運営・改善（カレッジ科目の教員採用含む）／各学部英語教育委員会との連携（実施プログラムの効果検証等）／各種調査（GPS-academic、教養基礎演習、情報処理基礎授業アンケート等）／数理・データサイエンス・AI教育プログラム（オープンバッジ発行管理）／PBL推進支援／産社学教育連携推進支援／教職協働支援／その他

規程第4条により、カレッジはカレッジ長（副学長の宛職）、副カレッジ長、カレッジ主任、その他必要な教育職員で組織されるが、2025年度のカレッジ主任は3名だった。また第6条は、カレッジの運営に関する基本事項を審議するカレッジ運営会議について定めている。2025年度はこれに則って会議を開催し、Teams内に議題と審議記録を保管した。

なお、カレッジでは、これまで教養教育センターが開催してきたGPS-Academicに関する全学研究会を継承し、2025年12月23日に開催した。GPS-Academicは、株式会社ベネッセキャリアが提供する「教科テストでは測ることのできない社会で活躍するために必要な力を測定するアセスメント」である。

このようにカレッジが主管する業務は幅広いが、PDCAサイクルに基づく主な活動内容は以下のとおり挙げられる。

- 1) 第4回運営会議（2025年7月17日開催）にて、情報処理基礎A、Bのクラス規模を縮小する案が審議され、2026年度より実施することを決定した。これは2022年度以降の同科目の成績分布を根拠とし、単位未修得率を低下させるための措置である。
- 2) 第5回運営会議（2025年9月18日開催）にて、担当者からキャリア教育科目のカリキュラムの改編について提案があった。これは近年の企業の採用活動の変化に対応し、学生により有意義な学びを提供するためのものである。本提案は第7回運営会議（2025年11月20日開催）にて審議・承認され、2026年度以降入学生より反映される。ただし、グローバル・コミュニケーション学部グローバル・コミュニケーション学科については、2027年度に開設される国際共創学部現代コミュニケーション学科のカリキュラムと関係しているため、改編は適用されない。
- 3) 第8回運営会議（2025年12月18日開催）以降、本学創設100周年を記念する「自彊不息論」を2026年度に開講することについて審議した。グローバル・コミュニケーション学部グローバル・コミュニケーション学科については上記2)と同じ理由で科目の位置付けが議論され、他にも開講方法について原案の修正が施された。

1-2.長所・特色

- 1) 副カレッジ長と主任及び事務職員により主任会議を開催し、課題の解決に貢献している。またTeamsには科目等の区分でチャンネルを設けて情報共有を行い、カレッジ全体として効率的な運営に努めている。
- 2) カレッジが所管する必修科目について、FD委員会が実施するものとは別に授業アンケートを行っている。また、事務職員の授業参加についてもアンケートを実施し、メリットとデメリットを確認した。これについては秋学期に参加対象科目を増やすなど、新たな試みも行った。その他いくつかの活動についても結果を確認する調査を実施しており、カレッジの業務はPDCAサイクルを意識したものとなっている。

3) 2025 年度の GPS-Academic の受検率は、1 年生がテスト、アンケートともに 98.2%、3 年生がテストで 96.0%、アンケートで 95.6%と、高い水準を保っている。

1-3.問題点

規程第 3 条では、カレッジが教育課程やクラスの編成などを担う科目を「カレッジ科目」としている。従ってカレッジ科目以外の科目は各学部学科が所管すると解釈できる。以前は科目区分によってある程度両者を分けることが可能だったが、2026 年度以降は学部学科が所管する基本教育科目が増えるため、科目の所管が見分けづらくなる。こうした事務的な問題点以前に、教養基礎科目を基に展開する本学の教養教育について、わかりやすい目標が必要と考えられる。「2024 年度東洋学園大学事業報告書」によれば、「学部の専門教育につなげる初年次教育、基盤教育の充実をはかる」ことを目指してカレッジが設置されたと読み取られるが、具体的な方法を記したものは見られない。「学部の専門教育につなげる」という面に焦点を当てるとしたら、より多くの科目が学部学科の特性を持つということもあり得るため、カレッジの運営が複雑になると予想される。

他に、年度末には兼任講師の退職に伴う採用人事が重複し、選考などの事務負担が大きくなっている。2026 年 1 月には選考会議が 20 時を過ぎて継続することもあった。

1-4.改善方針

2025 年度は、2024 年度に受審した大学評価（認証評価）結果に基づいて、組織的な内部質保証活動がなされるよう、執行部会議規程、大学運営協議会規程などの改定があった。これにより、上記のカレッジ科目に関する問題点が、全学的な会議の場で議論されるものと思われる。同時に、採用人事に関する事務負担も学部共通の問題であるため、より効率的な方法の確立が期待される。カレッジとしても、改善方策について議論し、提案を目指したい。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：なし

以上

3. 委 員 会

部局名	報告者	作成日
現代経営学部教務委員会	石黒順子	2026.3.26

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
現代経営学部教務委員会は、「東洋学園大学 教授会規定」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。2025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3条に則り、委員長が定例教務委員会及び臨時教務委員会を招集し、各回の議長を務めた。2025年度は、定例教務委員会を対面で5回、オンラインで6回行った。臨時教務委員会を対面で1回、オンラインで4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は、学外活動届の承認、26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、定例教務委員会には、事務部門からは教務部部長、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おり、長所といえる。 2024年度に課題として指摘した、「（1）“TOGAKU IMPACT 2030”を踏まえたカリキュラムの整備」については、25年度に27年度生からの新コースを設定した。それに応じた新カリキュラムの構想にも着手しており、PDCAの「P」（計画）を進めているところである。また、「（2）学生数増加への対応」については、1年生担当者のミーティングの機会を設けるなどして、細かく「C」（チェック機能）を行い、問題を把握した際にはその都度改善策を講じている。このように、できるだけ早くPDCAを回し、限られたリソースのなかで質の高い教育サービスの維持に努めた。「（3）成績低迷学生へのアプローチ」については、9月に実施した成績指導会から、指導内容をポートフォリオに教員が記入できるようにした。これにより、他の教員とも情報の共有ができ、学生が指導内容を活かしているか否かのチェックができる体制を整えた。
1-3.問題点
本委員会は「東洋学園大学 教授会規定」9条に基づいて設置されており、「1-1.現状説明」に記したとおり現代経営学部の教務に係る事項を担っている。問題点として、英語科目に携わる教員が委員になっておらず、英語科目に関する情報収集が不十分になったり、トラブルへの対応が後手に回ったりする案件があったことが挙げられる。

1-4.改善方針

2026 年度には委員に現代経営学部英語教育委員会主任を加える。これにより、英語教育委員会とのコミュニケーションが円滑になり、英語科目における課題の顕在化や問題への迅速な対応が図れると期待できる。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：学生が適切な学習時間を確保できるような仕組みを整備し、単位の実質化を図る

現代経営学部では、成績不良者を対象に教員が個別に指導する成績指導会を各期の開始前に年 2 回開催している。また、留年学生に対しては、教務委員による指導の場を設けている。このような機会を通して、その学生の学習態度、学習環境、家庭環境、アルバイトなどの課外活動の状況、生活習慣、健康状態などを細かく見極め、適切な履修登録を行うように指導をしている。今回の指摘を踏まえ、単位制度の趣旨を改めて理解し、学生が適切な学習時間を確保し単位の実質化が図られる指導を行うことを、指導にあたる教員とも共有していきたい。

以上

部局名	報告者	作成日
人間科学部教務委員会	光川 眞壽	2026.3.23.

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
本委員会は、「教授会規定」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。 2025年度は、教授会より選出された専任教育職員4名で組織された（委員長1名、主任1名含む）。 2024年度に行った点検・評価では、成績不良者に関する課題と再試験未受験に関する課題をあげていた。そのため、2025年度は、オリエンテーション期間での個別履修指導の継続、再試験については対象学生に対して、教務課からの連絡に加えて、指導教員からの個別連絡を実施した。
1-2.長所・特色
現状の説明でも記述の通り、2024年度の点検・評価において成績不良者に関する課題と再試験未受験に関する課題としていたが、再試験未受験者について、2025年度は再試験受験率が27.8%であり、2024年度の18.8%よりも約10%増加したことは長所といえる。また、心理系、スポーツ系の資格取得者を増やすために、受験料の半額補助や学部長賞に関する広報を行い、スポーツ系資格については受験者数や合格者数が2024年度と比べて増加した。
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なっているが、成績の改善がみられない学生も一定数存在する。2023年度からの継続課題であるが、2025年度においても大きな改善はみられなかった。 2. 再試験の受験率に関する課題 再試験の受験率は2024年度からは若干改善したものの、27.8%と低いため、更なる改善が求められる。
1-4.改善方針

2022 年度から、成績不良者への個別履修指導を継続して行っているが、成績不良者数を大幅に削減するまでは至っていない。教務委員会にて他の方法を含めて改善策を検討し、それを実行していく。

再試験該当者の受験率を向上させるために、指導教員から該当学生へメール等による連絡を実施したことにより受験率が向上したことから、この方法をさらに徹底して実行し、効果を検証する。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：①結果として1年間で見ると多くの単位数を履修登録している学生が相当数存在している。

②アセスメント・ポリシーを策定しているものの、測定方法と学位授与方針に示した学習成果との関係が不明瞭であるため、学位授与方針に示した学習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。

■本年度の対応

指摘事項①を踏まえ、2025 年度入学生から秋学期に履修できる単位数を春学期に履修した単位数を差し引いた単位数とし、1 年間で履修できる上限である 40 単位を超えないようにした。指摘事項②に関しては、指標について大学全体での見直しを待っている状況である。

■改善状況

①2026 年度入学生にも適用して対応する。②大学全体での見直しを行っている。

以上

部局名	報告者	作成日
グローバル・コミュニケーション学部 教務委員会	井上 実佳	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
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。2025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、2025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行った。
1-2.長所・特色
2024年度は「内規」4条（1）に基づき、教育課程の編成に関する事項として、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。作業の途上で終了した本件につき、2025年度はこれを推進し、学部学科再編およびカリキュラム改編を完了した。
1-3.問題点
本委員会は、内規第1条に基づき、学生の履修および教務に関する事項を検討している。2024年度の課題として、①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（現「東洋学園大学教養デザイン学際カレッジ」）の三部署連携、②生成AIの使用、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、が検討・運用両面で途上であるとした。③は成績不良学生の面談対象抽出に活用するなど一定の進展をみた。①②については途上であり、引き続き取り組んでいく。さらに、2026年度に向けて④改変したカリキュラムの運用点検・調整が課題となる。
1-4.改善方針
①は学部内・全学的調整を推進していく。②は新カリキュラムにおけるPBLの量的増加と質的拡大に合わせて検討を進める。③は新カリキュラムの進級要件に資格取得を加えたことにより、ポートフォリオへの学生本人による資格取得状況の入力と指導教員による確認、学部教務委員会としてのモニター、チェックが課題である。④は学生のスムーズな履修に向けて履修指導・シラバス作成などで教務委員会が主導的役割を担うことが期待される。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：①低学年の退学者が多い ②1年間での履修登録単位数が多くなっている学生が相当数存在する

指摘事項①を踏まえ、とくに 1、2 年生について、各学期中の演習担当教員による複数回の面談や出欠席調査結果に基づき、夏季・春季休暇に学部長、学科長、教務委員長、教務主任と教務部職員が成績不良学生の保証人・本人への面談を実施し、履修及び生活習慣の改善を促す機会を設けた。また、指摘事項②を踏まえ、三学部教務委員長による調整の結果、2025 年度入学生から、秋学期に履修できる単位数を 1 年間の履修上限から春学期の履修単位数を差し引いた単位数とした。これにより、年間履修上限単位数である 40 単位を超える事態の回避に努めた。これらの措置及び取り組みは 2026 年度以降も継続とし、学部内だけでなく全学的検討と調整を図っていく。

以上

部局名	報告者	作成日
学生支援委員会	佐藤淳一	2026.3.19

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明
本委員会は、学生支援課、保健室、学生相談室の3部署で構成された学生支援センターおよび学生支援委員会で組織され、学長から拝命された学生支援センター長1名、主任2名、各学部の教授会より選出された教員（グローバル・コミュニケーション学部3名、現代経営学部2名、人間科学部3名）、事務部門からは学生支援センター事務部長1名、課長補佐1名の合計13名を以て構成され、教授会規程第9条第3項および第4項に基づき、東洋学園大学学生支援委員は設置され、開催は全学部合同で行い、東洋学園大学学生支援委員会内規に従い、運営を行なっている。 2025年度は、対面及びオンラインで11回の委員会を開催した。これに加えて、今年度設置された障がい者学生支援推進専門部会（旧3部署連絡会（学生支援課・保健室・学生相談室））を12回開催し、学生支援委員会が学生支援センターと協働して所管する各業務において、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう教職員が一体となり、きめ細かく対応すること、学習意欲を高め、自律的・主体的な学修を促進できるよう、学修環境を整えること、経済的支援として奨学金制度で支援するといった方針に基づいて運営が行えているか、点検・評価を行っている。 また、第2期中期事業計画においては、担当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、第2期中期事業計画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確認、年度の課題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、学生支援課員と学生支援委員が数名でチームを組み、それぞれの担当項目の過年度を踏まえて、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。
1-3.問題点
第2期中期事業計画初年度となった2025年度には、主担当として9項目、副担当として4項目に取り組んできたが、各作業部会で議論を進める中で、重複している項目があった。また多くの項目を進めていく中で、進捗状況が20%未満とわくしくない項目もあった。これらについては、目標設定やプロセスの見直しが必要となった。
1-4.改善方針
第2期中期事業計画において問題点にもあげているが、重複する項目や進捗状況がわくしくない項目について目標設定などの見直しを行い、年度の途中ではあるが、4-1-4「課外活動における学生寮・宿舍支援」を4-1-1「新たな奨学金の導入」と統合、4-1-3「学生ボランティア活動の体制整備及び支援」を4-3-1「ダイバーシティの推進」と統合、6-4-1「教職員、学生間のコミュニケーションを促進する仕組みの検討」を6-2-1「ポータルシステム、LMS、ポートフォリオのトータル利活用の検証と運用の整備」と統合することで主担当は6項目とし、2026年度を迎えることとなる。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：
なし

以上

2025 年度 入試企画委員会 自己点検・評価報告書
～全学部 100%超えの 118%の充足と、急回復に潜む今後のリスク～

合同入試企画委員会 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（2025 年度）

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きた。

規程と実態の乖離の課題について、2026 年度以降新しい規程として導入することが決議された。

このような背景を踏まえ、本報告では「2025 年度入試企画委員会」の活動概要を以下に示す。

2025 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、理事長、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

最高水準の定員充足率と改善： 72.3% → 118% +45.7 ポイント

本年度の入試結果は、大学全体で定員充足率 100%以上となり、118%を達成した。前年度の充足率 96.6%、前々年度の 71%と比較して前年度比 21.4 ポイント上昇となり、大幅に好転した。東洋学園 4 年制大学発足以来、最高水準となった。

2024 年度（3 月 27 日現在）の 72.3%と比較すると 45.7 ポイント改善しており、入学予定者数も 474 人から 700 人へ 226 人増加した。定員が 655 人から 595 人へ減少していることを踏まえても、本学の学生募集は大きく改善したといえる。

また、学部別にみても、現代経営学部は 77.1%から 124%へ 46.9 ポイント、人間科学部は 90.0%から 122%へ 32.0 ポイント改善した。グローバル・コミュニケーション学部については、2024 年度の旧グローバル・コミュニケーション学部 2 学科計 50.0%に対し、2026 年度は 101%となっており、大幅に改善している。もっとも、この点については学科再編を伴うため、参考比較として位置づけるのが適切である。

全学部定員充足：

認証評価結果からの【改善勧告】であった学生募集状況は、その内訳は現代経営学部 124%（前年度比+2%）、人間科学部は 122%（前年度比+15%）、グローバル・コミュニケーション学部 101%（前年度比+43%）となり大幅に改善した。

2024 年を基準点とし 2026 年度入試の成果は、

大学全体：72.3% → 118% +45.7 ポイント

入学予定者数は 474 人 → 700 人（+226 人）

現代経営学部：77.1% → 124% +46.9 ポイント

入学予定者数は 189 人 → 305 人（+116 人）

人間科学部：90.0% → 122% +32.0 ポイント

入学予定者数は 180 人 → 243 人（+63 人）

グローバル・コミュニケーション領域：

2024 年度は旧グロコミ 59 人＋英コミ 46 人＝105 人／210 人定員＝50.0%、
2026 年度は新グローバル・コミュニケーション学部 152 人／150 人定員＝101%
＋51.0 ポイント、入学予定者数は 105 人 → 152 人(+47 人)。

以上より、本年度の成果は単年度の充足達成にとどまらず、2024 年度との比較においても、本学の募集力が構造的に改善していることを示す結果となった。

守りから攻めへ(選抜の強化)：

同時に付記すべきことは、従来の受け入れ重視の運用から転換し十分な競争率を担保しつつ(すなわち、選抜し)学部が現代経営学部と人間科学部が「選抜」を行える状況になりつつある、という点にある。

次年度からは、「守りから攻め」へ転換した入試戦略の実施が理想である。

2025 年 4 月に開催された第 1 回合同入試会議では、委員長は、「競争と共創」を掲げ全学 100%の充足率を目指すことを宣言した。その内訳は、現代経営学部は、110%、人間科学部も 110%、グローバル・コミュニケーション学部は 70%という現実的な目標である。こうした成果の背景には、2024 年度から進めてきた入試改革による仕組みの改善に加え、本年度において PBL 体験プログラムを三学部へ全面展開したことが大きく寄与している。

具体的には、以下に示すような多角的な改善・追加施策を 2024 年度より継続的に講じてきた。

<主な追加施策>

(1)受験生早期化への対応⇒3 月/6 月 OC の導入強化

前年度までの OC は、8 月中心で設計されていたが本年度より、高校生の受験準備の早期化にあわせて 3 月、6 月に導入し、受け皿を強化した。その結果、従来、高校 3 年の受験生の山場だと認識していた 8 月下旬の設定が、1-2 年層が中心であることが明らかとなった。このことから、高校生の受験対応の早期化は、本学のターゲット生徒でも同様であるといえ、今後も継続していくべきことである。

総来場者数は、1804 人から 2437 人(延べ数)と大幅に増加した。

(2)PBL 体験プログラムの全学導入

前年度より現代経営学部で導入した PBL 体験プログラムを全学的に導入した。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 参加者からの出願率は大幅に向上した。各学部の歩留まり率は、現代経営学部および人間科学部では 50%を超えている一方、グローバル・コミュニケーション学部では、そこからやや下回る傾向にある。現代経営学部の歩留まりは過年度の 60%から低下しており、今後改善を重ねていくことで、維持強化を図りたい。全学的にも毎年毎年ブラッシュアップし、仮説と検証の実績を積み重ねていただきたい。

(3)年内入試基礎力試験の導入

本年度の試行として特待生選抜基礎力試験を導入した。受験生の増加には寄与しなかったが、本学として初の試みを導入。大学受験市場において新たな試験方式として各大学が導入に踏み切る中、そのフィジビリティとして機能した。

今後の文部科学省のガイドラインに従い適切に運用していく。

(4)訪問講義のリーフレット

高校との関係性を強化すべく、訪問講義のメニュー表となるリーフレットを作成した。その結果、早々に申し込みがあるなど一定の手応えがあった。

今後は、高校との密な関係性維持強化のためにとりくんでいく。

<継続施策>

(1)市場分析と予測に基づく戦略指針の提示

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 1.5 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継続

(5) 入試選考プロセスのデジタル化の強化

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) 11 月・12 月 OC の継続実施

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

(7) 追加入試日程の導入(1 月)他大学が対応していない時期に追加入試を設定し、多くの受験者を獲得した。

(8) 資格特待制度の継続

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」を継続。入学金を免除。本制度は、大学としての負担は大きいものの入学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) 大幅な超過受け入れによる大学運営への影響と、適正な収容人数の設計

現代経営学部 124%、人間科学部 122%という結果は、募集上の成果としては大きいものの、教育環境および大学運営の持続可能性の観点からは慎重な検証を要する。定員を大きく上回る学生を受け入れることは、短期的には充足率向上につながるが、教室運営、履修指導、学生支援、初年次教育、教職員の業務負担等に直接的な影響を及ぼす可能性がある。とりわけ、学生数の増加に対して教育資源が十分に追いつかなければ、入学後の満足度や学修環境の質に影響し、結果として大学全体の評価低下につながりかねない。

また、充足率の達成そのものが目的化すると、適正な収容人数の管理や、一定の競争率を伴う選抜の実現という本来重視すべき視点が後景に退くおそれがある。本年度は「入学者を確保する」段階において一定の成果を上げたが、今後は「どの水準まで受け入れることが大学運営上適切か」をより厳密に見極める必要がある。次年度以降は、単なる数の確保ではなく、教育の質を維持できる受け入れ規模を前提に、収容定員管理と競争率確保を両立させた入試運営へと移行することが課題である。

(2) 指定校推薦型入試の減少と、高校接点の再強化

本年度の全学部合計の入学予定者数 700 人に占める入試方式別内訳は、推薦型 174 人、総合型選抜 363 人、一般入試 109 人、共通テスト利用入試 51 人であった。昨年度は、推薦型 231 人、総合型選抜 274 人、一般入試 76 人、共通テスト利用入試 42 人であり、本年度は総合型選抜が大きく伸長する一方、推薦型は 57 人減少した。とりわけ指定校推薦は 132 人で、昨年度の 201 人から 69 人減少しており、全入学予定者に占める割合も 32.0%から 18.9%へ低下している。

本学は、PBL 型の総合型選抜を本格導入する以前、指定校推薦が入学者確保の中核を担ってきた経緯がある。しかし現状では、推薦型全体でも全入学予定者の 24.9%にとどまり、指定校推薦単独では 2 割弱まで低下しており、学生募集の重心が明確に総合型選抜へ移行していることがわかる。総合型選抜の拡大自体は、本学の教育方針との整合性という点で一定の成果と評価できるものの、指定校推薦の減少をそのまま放置した場合、高校との継続的関係性の弱体化や、安定的な募集基盤の低下につながるおそれがある。

したがって今後は、総合型選抜を強化する一方で、指定校推薦による入学者を一定数確保するための具体策が必要である。特に、高校訪問の重点化と訪問内容の見直し、進路指導部との接点強化、ガイダンスや説明会の改善を通じて、本学の教育内容や入学後の成長イメージを高校側へより具体的に伝えていく必要がある。総合型選抜への移行を前提としつつも、指定校推薦を安定的な募集基盤として維持・再強化するための戦略的な再設計が、次年度以降の重要課題である。

(3) グローバル・コミュニケーション学部／国際共創学部の課題

グローバル・コミュニケーション学部は本年度 152 人、充足率 101%となり、数値上は定員を満たした。ただし、今後

の新学部構想を見据えた場合、単年度の充足達成のみをもって十分と評価することはできない。現状では、学部独自の訴求力だけで安定的に志願者を確保できる構造が十分に確立されているとは言い難く、他学部との関係の中で全学的に支えられている側面もある。

今後、国際共創学部の発展的な強化を進めるにあたっては、教育内容、社会的意義、育成する人材像、他学部との差別化要素を抜本的に整理し、それに基づく広報・PRを再構築する必要がある。特に重要なのは、「他学部の補完」としてではなく、「この学部でなければならない理由」を受験生、高校教員、保護者に対して明確に伝えられる状態をつくることである。

そのためには、学部コンセプトの再整理、訴求メッセージの明確化、オープンキャンパスや広報媒体における一貫した表現、進路指導現場への浸透を含めた、抜本的な広報戦略の見直しが不可欠である。単独で充足を達成できる募集基盤を構築できるかどうか、今後の新学部の成否を左右する。

(4)短期的な充足率達成から、中長期的な大学の質向上・ブランド形成を見据えた選抜への転換

本年度は全学100%超という成果を実現したが、今後はその成果を単年度の数値達成にとどめず、大学全体の質向上とブランド形成につなげていく視点が不可欠である。充足率の改善は重要な経営指標ではあるものの、それだけでは大学の評価向上やブランド力強化には直結しない。むしろ、どのような学生を選抜し、その学生が入学後にどのように成長し、どのような成果を社会に示していくかという一連のプロセスが、今後ますます重要になる。

本年度の内訳を見ると、総合型選抜は274人から363人へ増加し、一般入試も76人から109人へ増加している一方、推薦型は231人から174人へ減少している。入試構造そのものが変化している以上、次年度以降は単純な人数確保ではなく、入試方式ごとの役割を再整理しながら、より適切な選抜へと転換していく必要がある。

過度に短期的な成果を優先すれば、選抜の厳格性や学生の質保証が相対的に弱まり、結果として教育成果や大学への信頼を損なう可能性もある。本年度、現代経営学部および人間科学部では「不合格者を出せる状況」が生まれつつあり、これは本学が「守りから攻め」へと転換する重要な契機である。今後は単に入学者数を確保するのではなく、意欲・適性・学修継続可能性を備えた学生を適切に選抜し、その後の教育成果につなげていく入試設計が求められる。

そのためには、充足率のみを最上位指標とするのではなく、競争率、歩留まり、入学者の質、入学後の定着状況、学修成果、学生満足度などを含めた複眼的な指標に基づき、入試施策を評価・改善していく必要がある。短期的な募集成果と中長期的な大学価値の向上を両立させる視点への転換が、今後の最大の課題である。

1.4.改善方針

以上のことから、本年度の成果は大きい一方で、その成果を持続的な大学価値の向上へ結びつけるためには、なお解決すべき課題が残されている。とりわけ、

- ①超過受け入れに依存しない適正な収容人数の設計と競争率の確保
 - ②指定校推薦を含む安定的な募集基盤の維持・再強化
 - ③国際共創学部の抜本的強化を前提とした単独充足力の確立
 - ④短期的な数値成果から中長期的な大学の質向上・ブランド形成へ接続する選抜戦略への転換、
- の四点は、次年度以降の重点課題として位置づける必要がある。

本年度の成果を一時的な改善で終わらせず、構造的な転換へと発展させられるかどうかは、これらの課題に対してどこまで具体的かつ継続的に対応できるかにかかっている。

2.中期計画

該当なし。

2025 年度 広報委員会自己点検・評価報告書

「効率的な運営フローの定着と今後の課題」

広報委員会 委員長 本庄加代子

1. 一般業務

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）。

2025 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】

一昨年、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、本年度は次年度に引き続き、「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、教職員間が定式化され、大きなトラブルなく終了できた。他方で、教育を主軸とした統一テーマのもとで講座を構成した結果、集客面では広がりや欠けた。すなわち、本年度は「安定運営と高満足度の両立」は実現した一方で、「何を、誰に向けて、どのように届けるか」という企画設計の再検討が必要であることが明確になった年であった。テーマ性やコンテンツに関して、本学以外からの著名な講師をしっかりと招聘することで、公開講座の魅力を強化する必要がある。しかし、著名な講師を呼ぶためのリソースは各回を担当する委員のネットワークの力量に依存しがちであり、継続性の観点では課題が残る。

【新規施策】

①実施場所の変更によるオペレーションの簡略化

- カメラ切り替えの難しい大ホールであるフェニックスから、受講人数を踏まえ階段教室に変更。

【継続施策】

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 6 回に集約
- 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

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】

本年度は、教育を主軸とする講座構成を採用し、学校教育、学びの環境、現代社会と教育の関係などをめぐる複数の論点を扱った。大学としての社会的責任や教育的メッセージは明確であった一方で、参加者層の拡張という点では、より多様な関心に応答するテーマ設定の必要性も示された。

2025年度公開講座のテーマと受講者数					参加者		
回	日付	所属	登壇者	テーマ	対面	on-line	合計
1	5月17日(土)	東洋学園大学 人間科学部 専任講師	中村 洸太 氏	令和の子どもたちと不登校	11	48	59
2	5月31日(土)	認定特定非営利活動法人 チャイルド・リソース・センター 代表理事	宮口 智恵 氏	「DoReMi (どれみ)」から始まる子育て♪ ー子どもの安心の土台を作るためにー	3	24	27
3	6月7日(土)	NPO法人 青春基地 理事／三菱みらい育成財団 研究員	石黒 和己 氏	個をいかす、これからの教育 ー生成の教育学から考えるー	5	27	32
4	6月28日(土)	東洋学園大学 グローバル・コミュニケーション学部 専任講師	樋口 大夢 氏	主権者教育を再考するーハンナ・アレントの「主 権」論批判を手がかりにー	10	40	50
5	7月19日(土)	東洋学園大学 現代経営学部 教授	セーラ バーチュアリー 氏	「高等教育におけるイノベーションの5階層モデ ル: GENKEI English PBL」	5	25	30
6	7月26日(土)	一般社団法人日本ウェルビーイング推進協議会 代表理事/元・ ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス合同会 社 人事総務本部長	島田 由香 氏	ウェルビーイングな生き方・働き方	25	62	87
合計					59	226	285

【受講生評価】

アンケートは全 120 件の回答を得た。講演内容に対する満足度は計 114 件 (95.0%) が肯定的評価を示した。司会についても非常に満足・満足を合わせて 103 件 (85.8%)、運営については非常に満足・満足をあわせて計 106 件となり、無回答 1 件を除くと 89.1% が肯定的に評価していた。また、「今後も東洋学園大学の公開講座を受講したい」とする回答は 112 件 (93.3%) に達しており、継続的な受講意向の高さが確認された。さらに、受講後の本学イメージについても、「良いイメージ」82 件、「ある程度良いイメージ」30 件で、計 112 件 (93.3%) が高く評価していた。

自由記述では、講演内容について「理解が深まった」「現場に即した具体的な話で参考になった」「新しい視点が得られた」といった声が多く、教育を軸とした本年度の企画が、参加者の知的関心に応える内容であったことが確認できた。他方で、「もっと深掘りして聞きたい」「講演時間や質疑応答の時間をもう少し長くしてほしい」といった要望も複数みられ、内容への関心の高さゆえに、より充実した時間配分を求める傾向も認められた。司会については、「聞きやすい」「進行が丁寧で分かりやすい」「講師への敬意や温かさが伝わった」といった評価が中心であり、講座全体の雰囲気づくりに寄与していたと考えられる。運営面についても、「スムーズ」「準備が行き届いている」との評価が多かった一方、一部では冒頭の音声の乱れや、オンライン参加者にとってグループワーク時の発言が聞き取りづらいといった指摘もあり、配信設計にはなお改善の余地がある。また、今後に向けた要望としては、公開講座の継続を望む声が多く寄せられたほか、AI、科学、実態経済などより幅広いテーマ設定を求める意見もみられた。このアンケート結果を参考に、次年度は AI・デジタルと関連した講演である「サイバー文明論」を慶應義塾大学名誉教授の國領二郎氏に依頼している。

1.3.問題点

【集客の伸び悩み】

本年度は講座内容に対する評価自体は高かったものの、少人数回が多く、集客面では伸び悩みが見られた。教育という統一テーマは大学としての姿勢を示しやすい一方で、一般市民の関心と必ずしも広く接続しきれなかった可能性がある。今後は、教育を基軸にしつつも、AI、地域、健康、国際、文化、実務など複数の関心領域との接点を意識したテーマ構成が必要である。

【企画と運営の接続不足】

講座運営そのものは安定していたが、企画段階での講演内容の擦り合わせ、司会者側からの論点設定、アンケート結果の分析と次年度企画への反映といった「改善のための後工程」は、まだ十分に設計されていない。あわせて、毎年発生する業務のワークフロー、担当、締切を可視化し、教員・職員間で共有する仕組みの整備も必要である。

総括すると、2025 年度は前年度に整えた運営基盤の上で、公開講座を安定的に遂行し、講座内容・司会・運営の各面で高い評価を維持した年であった。他方で、少人数開催が続いたことは、現在のテーマ設定と集客導線の

見直しを要することを示している。すなわち、本年度は「運営の質は確保できたが、企画力の再設計が必要である」という課題が明確になった年として位置づけられる。

1.4.改善方針

今後は、限られた人的・時間的リソースの中で、公開講座を単なる継続事業としてではなく、本学の社会的発信とブランド形成に資する戦略的な企画として再設計する必要がある。特に、①テーマ設定の多様化、②講演内容に関する事前設計の強化、③アンケート分析の定常業務化、④教員・職員の役割分担とオーナーシップの再確認、が重要である。

- ・ AI、国際、地域、文化、健康など社会的関心の高い主題との接続を図る
- ・ 講師依頼時に、学術性・実践性・わかりやすさの観点から内容の方向性を事前共有する
- ・ アンケート結果を取りまとめ、次年度企画に接続する分析フローを整える
- ・ 年間ワークフローを可視化し、担当者・時期・締切を明確にした引継ぎ可能な運営体制を構築する

委員長頼みにならず、運営する仕組み、職員の協力とぬけもれのない引き継ぎと、なお一層の積極的な運営が望まれる。

なお、冒頭にもふれたが、現在の講師手配は教員に全て委ねられているが、そのネットワークには限界があり、同時に、謝礼金も相場よりも大幅に低い中で、継続性に限界がある。本委員会の運営そのものを見直すタイミングにもあることも指摘しておくべきであろう。

2. 中期計画

該当なし。

以上

部局名	報告者	作成日
学術情報施設群委員会	今井克佳	2026.4.22

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
情報施設群委員会については、2024年4月1日に制定された「東洋学園大学学術情報施設群委員会内規」の、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」が目的とされている。また、第4条において、以下の事項を検討し、教授会に報告するとしている。 ・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 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名で構成された。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。 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。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。
1-2.長所・特色
1. 例年6月に学生向けに行っている「学術情報施設群アンケート」に加え、教員向けのアンケートも行い、2026年度新入生からのBYOD体制に向けての基礎データを収集した。また実施から時間はかかったが、自由記述の質問や意見に対して、フィードバック文書を作成し公開した。 2. 図書館利用学生の人数が、コロナ禍以前まで回復しないことの対策として、従来の教養基礎演習での図書館実習だけでなく、全学2年生必修の「日本語表現法」についても図書館実習の時間を設けることを担当教員に提案し、実施することができた。 3. 2026年度新入生から実施されるBYOD体制についての、主に教室設備等の計画について、報告をうけつつ、委員会、現場の教員としての参考意見を提出した。
1-3.問題点
1. 委員会の議事録の作成が、委員会開催から極端に遅れており、前年度以前に遡って、整備されていなかった。このことに委員長が気づかず、放置されていたため、正式な議事録が作成されておらず、委員会で何が議論されたかの正式な記録が残っていなかった（開催前の議事次第は記録されていた）。 2. 長所1に書いた学生向けの「学術情報施設群アンケート」へのフィードバックが、かなり遅れて、6月の実施に対して、フィードバックの公開が翌年3月となってしまう、自己評価として時間がかかりすぎている。 3. 長所の2に書いた「日本語表現法」図書館実習によって、普段からの図書館利用者の増加があったかどうかの検証が年度内にはできていない。2026年度には明らかになる予定である。
1-4.改善方針

- 1 問題点の1 議事録の遅れについては、議事録案作成と各部署確認の手続きを簡略にし、委員長決済で正式な公開、保存とするように改め、迅速な記録を年度中に行えるようになった。今後も行えるように、時期委員長に引き継ぎをしっかりとしたい。
- 2 教員、学生へのアンケート記述に関するフィードバックを、迅速に行えるように改善したいが、そのまとめについては、委員長や一部の職員の負担で行っているため、さらによい方法が必要と考える。これについては、今後の課題としたい。
- 3 問題点の3 に書いたように、授業において図書館実習を増やしたことに對しての図書館利用者の増減の検証が2025年度末ではできていないが、2026年度には前年度の利用者数が明らかになるため、その結果を踏まえて、どのような対策が有効か再度検討する必要がある。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

第三期認証評価での指摘事項はなかった。

以上

部局名	報告者	作成日
就職委員会	堀口 真宏	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明
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 2 名の計 6 名で構成された。 2.就職委員会の開催状況 就職委員会はキャリアセンターによる就職支援機能の効果的な発揮及び事務局組織と教員との円滑な連絡調整を目的として年 11 回実施し、教授会報告事項や審議事項を確認した。就職委員会は上述の 6 名、キャリアセンターからは 2 名、計 8 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。2025 年度は、97.3%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 97.0%、人間科学部 98.4%、現代経営学部 96.5%）。
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、今年度より学生の就活状況についてキャリアセンターがどこまで把握しているか就職委員会資料にて明確にし、就活状況が不明な学生については、キャリアセンターより担当指導教員の方々に直接確認するとともに、キャリアセンター職員が学生の集うゼミや講義などに出向き、直接相対し、就職の現状把握に努めた。また進路を決めた学生の情報もタイムリーに共有するなど緊密な連携が行っている。 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

2025 年度も引き続き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、企業の学生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をなかなか開始出来ない学生との「就活生の二極化」が顕著となっている。前者の学生は、3 年次の春から夏にかけて、インターンシップ・オープンカンパニーへの参加や業界研究・企業研究など着実に準備を始め、秋・冬には選考に進み、3 年生の内に複数の内々定を取得するなど結果を出している。一方、後者の学生は、自己理解・自己分析を苦手としていることが主な要因で夏期休暇期間を過ぎても就職活動が開始出来ず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化している。

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修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。

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。さらに、キャリアセンターの尽力により、授業科目への介入も年々進んできている。今後もキャリアセンターの協力を得ながら、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、学生への就職支援体制を強化していきたいと考えている。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

以上

部局名	報告者	作成日
紀要委員会	赤尾充哉	2026.4.7

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
本委員会は、「第1章 教授会規程」の「11.東洋学園大学紀要委員会内規」に基づいて設置され、「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検討し、必要な措置を講じることを目的とする」（内規第1条）。 「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」（内規 第2条）。委員会には学長が指名する委員長を置くこととする（内規 第2条第1項）。本年度は、委員長を含む6名（各学部より2名）によって構成された。 本年度は、例年通りに『紀要』および『研究室だより』の刊行を行なった。
1-2.長所・特色
本委員会は、『紀要』と『研究室だより』の発行を主たる任務としている。業務のプロセスは、エントリーの募集、原稿の受付、印刷会社への入稿、執筆者による校正の連絡などによって構成される。この数年にわたって、Teams によって委員会内の原稿共有を行なったり、委員長に窓口を一本化するしたりことなどにより、業務の簡便化をはかってきた。
1-3.問題点
業務の簡便化が進んできたが、以下の点で課題が残っている。 (1) 議事要録の作成・保管に関する取り決めがなく、過去の議事要録が大部分失われている点。 (2) 事務組織の関与内容に関する取り決めがない。 (3) 印刷会社の選定にかかわる取り決めがない。
1-4.改善方針
上記の(1)については暫定的に、議事要録は委員長が作成し、Teams で保管することとするが、正式には委員会の議を経て決定する。 (2)については委員会の議を経て、関係部署と調整したい。 (3)については委員会で議論することとする。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：

以上

部局名	報告者	作成日
F D委員会	中村 哲之	2026.3.31.

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
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）。 第4条第2項 FD 活動の啓発に関する事項 第4条第3項 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 第4条第4項 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。 第2条第2項 学長が指名する者（委員長） 第2条第3項 学部より推薦された者 第2条第4項 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 2025年度は、FD 委員会委員長1名（第2項）、学部より推薦された教育職員5名（第3項：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。 2024年度に行った点検・評価では、規程第4条第3項のうち、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と結果の詳細については、後述に記載する。
1-2.長所・特色
現状の説明でも記述の通り、2024年度の点検・評価において、「授業評価アンケートの回答率」「公開授業の参観率」の上昇が必要である点を課題としていた。2025年度は、回答状況をリアルタイムで確認できるシステムの構築の実現により、前者について改善が見られた点は長所と言える。 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点についても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。特に上述した「公開授業の参観率」については、ここ数年の間、問題点として挙げられ続けている。事前に計画した改善方針に従い今年度も公開授業を実施したが、2025年度も低調な参観率にとどまった。この問題の根本的原因の1つに、規程第4条第2項「FD 活動の啓発」の不十分さの可能性が考えられる。
1-4.改善方針

「1-3.問題点」に記載した根本的原因の1つにアプローチするための改善方針を打ち出すこととした。具体的には、「FD 研修受講率の向上」である。2025 年度の途中から既にその準備と試験的な実施を開始している。「全専任教員の FD 研修年1回（10月～翌年9月）以上の受講率 100%達成」という目標を設定した上で、年に複数回の FD 研修の機会の提供とそれら研修への参加の呼びかけをしている。2026 年度はこれら活動に加え、FD 研修への取り組みがされていない教員への個別の呼びかけを予定している。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：なし

以上

部局名	報告者	作成日
東洋学園大学教職課程委員会	下山 幸成	2026 年 3 月 24 日

第 1 部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明

教職課程委員会は、「東洋学園大学教職課程委員会規程」（以下、「規程」という）に基づき、グローバル・コミュニケーション学部英語コミュニケーション学科に設置されている教職課程に関する事項について審議し、教員養成を充実させることを目的としている（教職課程委員会規程第 2 条）。教職科目を担当している教員 6 名（英語コミュニケーション学科 5 名、人間科学部 1 名）および事務職員 2 名の 8 名で構成され（第 3 条）、第 2 条の目的達成のために対面や Teams で随時情報交換のための打ち合わせを行い、教授会における報告事項は委員会を開いて確認している。

本年度の委員会および担当者間打ち合わせでは、第 2 条の目的を達成するために、第 5 条で掲げる事項に関して以下に記載の定期的な点検・評価を実施した。なお、本学の教職課程は 2025 年度入学生を最後に募集停止のため、教職課程を閉じるための点検が加わっている。

(1) 教職課程のカリキュラム編成に関する事項

文部科学省からの通達を踏まえて 2025 年度入学生を最後に教職課程を下の学年から順次閉じていくため、閉講スケジュールを確認しながら次年度の時間割の検討を行った。

(2) 教職課程の運営及び学修指導に関する事項

定期的に過程履修者の授業出欠状況を確認し、各学期終了後には学生の履修状況データを基に点検を行っている。また、教職担当教員間での情報共有を定期的に実施し、指導上の課題や改善点を協議している。これらの結果は次学期の指導方法の改善に反映されている。指導の必要がある場合や学生からの相談・要望がある場合には該当学生を呼び出し、複数の教職教員で個人面談や指導を行った。例年通り、8 月には試験の一次試験合格者を対象に、二次試験の模擬授業・個人面接・実技試験の各対策を重点的に行った。各学期の科目登録前には、次年度以降順次教職科目が閉講になることを踏まえ、従来よりも細やかな履修指導を行った。

(3) 教職課程の課程認定等に関する事項

教職課程の課程認定に関する事項については、文部科学省の基準および関係法令に基づき、定期的に適合状況の点検を行っている。具体的には、科目配置、担当教員の資格、シラバス内容等を確認し、基準との整合性を検証している。必要に応じて修正を行い、適切な課程運営を維持している。

(4) 教職課程の学内外の他組織、地域との連携・協力等に関する事項

本学教職課程は、東京地区教職課程研究連絡協議会、関東地区私立大学教職課程研究連絡協議会、全国私立大学教職課程研究連絡協議会（全私教協）の 3 つの協議会に参加している。委員が参加することで、文部科学省からの通達事項等に関する情報を得て、委員間で情報を共有した。また、教育実習校や介護等体験での連携機関からのフィードバックを基に指導に関して点検を行っている。実習後には、報告書の作成や協議を通して課題を整理し、連携体制の改善に活用している。

(5) 教職課程の自己点検・評価に関する事項

教職課程全体の自己点検・評価については、毎年度、教職課程委員会において実施している。教員視点だけでなく履修学生のアンケート結果も参考にしながら各事項に関する点検結果を整理し、課題を明確化した上で改善方策を検討している。これらは次年度の運営計画に反映され、継続的な質保証のサイクル（PDCA）が機能している。

(6) その他、教職課程に関する事項

学生の日々の履修状況や単位修得状況、介護等体験や教育実習に参加する学生の状況、ボランティア・インターンシップ活動に参加している学生の状況、卒業生の進路状況などについて逐次情報を共有し、学生指導に役立てている。

1-2.長所・特色
教職課程に興味を持って履修を開始した学生が不安なく履修を継続できるよう、学生と教員、学生同士、教員同士、学生と事務職員、教員と事務職員の連絡を密にできる体制が整っていることが長所であり、特徴と言える。教職課程用の Teams を活用することで学生・教員・事務部門の連携をスムーズに行い、全私教協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。また、学生が主体的に考えて行動する指導ができている点も特色と言える。例えば 4 年生が 1 月に行う教育実習発表会には教職担当の教員・事務員と次年度に教育実習を行う 3 年生が参加したが、4 年生が内容を全て企画して時間をかけて準備し、当日は経験した実体験を学生ならではの視点で示し、3 年生からの質問に実習経験者としてアドバイスするという会になっていた。
1-3.問題点
教員として求められる英語力への向上に関して、達成していない履修者がいる。1 年次 2 年次に大学として行う VELC、TOEIC のスコアの伸びが芳しくない学生には、その結果を踏まえて英語力向上のための学習指導を行っていたが、単発的であったために成果に結びつかなかった。さらに継続的な指導やサポートを行う必要がある。
1-4.改善方針
今までは英語力向上のための学習指導を継続し、その指導内容とその後の学習をエビデンスとして残して可視化することで、学習意欲の向上と学習への関与を強化する。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：
該当なし。

以上

部局名	報告者	作成日
大学評価専門委員会	委員長 畔上秀人	2026.3.25

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
本委員会は、東洋学園大学自己点検・評価組織に関する規程第2条（2）に基づいて設置されている。所掌事項は、第7条により、（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・評価報告書等の作成、（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となっている。2025年度は、2024年度の自己点検・評価の実施に取り組み、報告書を公開している。 https://www.tyg.jp/pdf/guide/information_disclosure/index/2024tenkenhyouka.pdf?20250807
1-2.長所・特色
本学は自己点検・評価を毎年度行っており、長所・特色といえる。特に2024年度は大学基準協会による大学評価（認証評価）を受審したが、同時に毎年度の自己点検・評価も行った。
1-3.問題点
1-1で記した事項は、実際には委員長とともに庶務を担当する法人本部企画部が中心となって行った。自己点検・評価は大学評価委員会と部局等作業部会により滞りなく行われているものの、本委員会のかかわりはないといえる。規程上は自己点検・評価を大学評価委員会、本委員会、部局等作業部会の3組織体制で行うとされているが、実態は異なっており、修正が必要である。
1-4.改善方針
1-3で記した問題点を改善するため、執行部会議にて規程改訂が検討されている。2024年度の第3期認証評価においても内部質保証に関して改善課題の提言をされていることから、この規程改訂は本委員会にとどまらず、内部質保証体制の全体的な修正となっている。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：

以上

部局名	報告者	作成日
研究倫理委員会	塩谷隼平	2026.03.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

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）、「統括管理責任者」（副学長1名）、「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5名）、「コンプライアンス推進副責任者」各学科長、専攻長、センター主任の3名）、「研究倫理教育責任者」（副学長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1名と副委員長2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事務局として委員会業務を補佐しており、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条に規定されており、大学の責務・不正防止のための取り組みに関する審議事項及び任務であり、主な内容は以下の通りである。

2025年度は委員会を年間5回（ハイブリッド形式）開催し、主として以下の事項について、審議及び報告を行った。

（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）

- 必要な啓発、倫理教育の計画を策定し、実施する事項（研究倫理規程第7条第1項）
- ・コンプライアンス教育及び啓発活動計画の策定・見直し
- 研究費に関して、不当又は不公正な扱いを受けた者からの苦情、相談等に対応する事項（研究倫理規程第7条第2項）
- ・2025年度は該当事項無し
- 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の必要な措置を講じる事項（研究倫理規程第7条第3項）
- ・外部から情報提供のあった研究不正に関する予備調査結果の審議
- 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事項（研究倫理規程第7条第4項）
- ・公的研究費不正防止に関する基本方針の改定
- ・不正防止計画の実施状況の確認及び次年度計画の検討 ※1
- その他
- ・公的研究費に関する履行状況調査への対応
- ・研究倫理規程、研究倫理委員会規程及び研究活動の不正行為に関する規程の改定
- ・公的研究費に関する内部監査の実施状況の確認及び情報交換

※1：2024年度の自己点検・評価において、文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づく不正防止計画について、計画の実施状況を十分に確認できていないことが課題としていた。

これを踏まえ、2025年度は不正防止計画の実施状況について改めて確認を行うとともに、計画に基づく各取組の実施状況を整理し、未対応となっている項目の対応を行った。また、2025年度に実施した内部監査や履行状況調査での指摘事項等を2026年度の不正防止計画に反映するため、次年度計画の検討も行った。

(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。 2025 年度の審査申請は 13 件で、申請者の所属の内訳は現代経営学部の教員 3 件、人間科学部の教員 4 件、グローバル・コミュニケーション学部の教員 3 件、学生 2 件、非常勤講師 1 件であった。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。
1-2.長所・特色
研究倫理審査は、メールを活用した審査方式により、申請から概ね 1 週間以内に審査結果を通知することを目標に迅速に実施している。メール審査により複数の委員が同時に申請書類を確認することが可能となり、審査の効率性と透明性が確保されている。また、申請時に事前チェックシートを用いることで、申請者及び審査者双方にとって判断基準が明確となり、研究倫理規程に基づいた適切な審査が行われている。 さらに、2025 年度は研究倫理規程及び研究倫理委員会規程の見直しを行い、研究倫理に関する責任体制及び運用体制の整理を進めた。これに伴い、従来研究倫理委員会が担っていた公的研究費に関する内部監査機能及び不正防止推進機能について、文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、内部監査部門を「内部監査室」、不正防止推進部署を「企画部」として役割を明確化する体制整備を行った。 これにより、不正防止推進部署に対して独立した内部監査が機能する体制が整備され、研究費管理体制の透明性及び適正性の向上を図った。
1-3.問題点
2024 年度に記載した改善方針（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等）についても、概ね対応できており、現時点で顕著な問題は確認されていない。
1-4.改善方針
問題点が確認されていないので、改善方針は省略する。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況 指摘事項：
指摘事項なし

以上

4. 事 務 部 門

部局名	報告者	作成日
教務部	天坂 太郎	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

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19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、教授会及び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）初年次教育および基盤教育に関する事項
- （2）キャリア教育に関する事項
- （3）学外機関等との連携を伴う正課課程に関する事項
- （4）教育企画および推進に関する事項

【教務部職員構成】

部長 1 名

（教務課）課長 1 名、課長補佐 3 名、係長 2 名、主任 1 名、課員 1 名、嘱託 1 名

（教育企画課）課長 1 名、課長補佐 1 名、主任 1 名、課員 1 名、派遣 1 名

・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

・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た。次年度のシステム的大幅リニューアルに向けた準備作業を行った。

・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、情報共有に継続して努めている。

・Campus-Xs 授業支援システムにて、授業内連絡、教材・課題の提示、授業内小テストなどを行った。教務システムから履修情報が自動で連携されるので、提出者と未提出者を判断することが可能となっている。

・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た。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。今年度に関しては、認証評価での指摘を反映し、履修登録について変更があり、対応した。

・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、学則変更届を文部科学省に遅滞なく行っている。

・今年度より教養教育センター、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し、初年次教育に関すること、学外機関と連携し、「TOGAKU SHOWCASE」として学内で教育成果報告イベントを行った。

・文部科学省が進める数理・データサイエンス・AI 教育プログラムに認定に認定され、授業アンケート、外部評価などの自己点検評価を行い、HP に情報公開した。所定の履修を行った学生に対し、オープンバッジを発行した。

・PDCA サイクルの C（チェック）機能を強化する為、定期的（授業期間の毎週金曜日午後）に課員全員による業務改善ミーティングを実施している。課長補佐がリーダーとなって司会進行をつとめるとともに、課員が持ち回りで改善すべき課題を挙げ、それについて課員同士が心理的安全性を確保しつつ、ポジティブな対応策について自由に発言する機会としている。後日、実行に移した一部については、その効果を検証しており、より効果的な運用ができつつある点は長所といえる。

1-3.問題点

・規程第 19 条に基づき業務は行っているが、以下の点について課題がある。

1. 超過勤務の増加（教務課）

ベテラン課員の人事異動や中核を担う課員の退職などが相次ぎ、部署異動してきたばかりで業務習熟度が高くない特定の職員（システム担当複数名）の業務負担が増大した。繁忙期ということではあったが、突出した超過勤務となり、当該課員らもストレスを抱え、産業医の診察を受けることとなった。課としても管理責任が問われる事態となった。

2. 業務への対応（教育企画課）

教育企画課は教養デザイン学際カレッジの事務局も行っており、守備範囲は多岐にわたる。授業内で行われる PBL 活動（「TOGAKU SHOWCASE」など）や基盤教育（「教養基礎演習 AB」「情報処理基礎 AB」）における教職協働プログラムのサポートなどは一定の成果があったが、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、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業務が新たに増え、教養基礎科目やキャリア科目の見直しまでは手が回らなかった。

1-4.改善方針

1. 超過勤務の増加（教務課）

教務課の業務について、慣れや経験蓄積による属人的な時間短縮ではなく、業務時間を可視化し、その結果に基いて、業務の精査、フローの抜本的な見直しを課員全員で行うこととした。繁忙期だからこそ、不要な業務の洗い出し、フローの短縮を考えるようにした。教務経験者を 1 名増員し、業務習熟度も向上した為、今後は大幅な超過勤務は発生しないと考えられるが、課員の健康に配慮しつつ、業務遂行していく。

2. 業務への対応（教育企画課）

人員配置体制を整え、今年取り組んだ業務をルーティン化、効率化することで、教養基礎科目やキャリア科目の見直しについて会議体に提案をしていく。キャリア科目については、すでにインターシップ関係科目で改革が進行している。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：なし

「秋学期履修登録単位数の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とする」という新ルール適用は1年生にのみ適用される認識であり、全学年に適用されるとは考えておらず、学長を含めた会議体で決定された事実はないこと、2～4年生については、各入学時に配布された学生便覧に「秋学期履修登録単位数の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とする」と旧ルールの記載がある以上、今年4月のオリエンテーション時に変更周知された事実は把握しているものの、学生便覧の記載を理由に入学時と違う履修要件を適用されたことに抗議があった場合、裁判があった場合には確実に負けると考えられる為、今からでもシステム変更を行い、新ルールの適用は1年生のみとし、2～4年生に対しては旧ルールの適用に戻すべきとの見解が示され、4月に各学部教授会で合意、周知された内容については、誤解があったという結論となった。結果的に秋学期登録時点で卒業ができないことが確定していた一部学生については、救済され、科目登録が可能となった。登録期間の延長を行ったが、大きな混乱はなかった。

①秋学期履修登録上限の変更

「秋学期履修登録単位数の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とする」という今年度からの変更は、1年生のみに適用し、2～4年生には旧ルールである、
「秋学期履修登録単位数の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とする」を適用する。

②登録期間の延長

履修登録期間（当初13日）は9月15日（月・祝）23:00まで延長した。（1年生も含む）

以上

部局名	報告者	作成日
学生支援センター	加村 善洋	2026.3.25

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

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2025年度で7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、特に学生生活における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6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2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1名が週2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、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、感染症による公欠手続き等を行い、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、家族型ロボット「LOVOT」の利活用促進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。

また、3部署は障がい学生支援業務において、2025年度から開始された障がい学生支援推進専門部会の事務を担い、東洋学園大学障がい学生支援推進専門部会規程に基づいて運用し、12回の会議を滞りなく完遂した。

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、第2期中期事業計画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、特に退学防止への取り組みを他部署とともに情報共有しつつ、対策を講じたところである。すでに2026年度に向けた対策を取りまとめており、組織間連携のネットワーク、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

【第 2 期中期事業計画】 第 2 期中期事業計画初年度となった 2025 年度は、主担当項目 9 項目、副担当 4 項目に取り組んだ。しかしながら、主項目においてそれぞれ議論を重ねる中で、項目間において重複している検討事項もあり、また、項目が多いことから、進捗具合の思わしくない項目もあったため、該当項目の目標設定、プロセスの見直しが必要となった。
1-4.改善方針 【第 2 期中期事業計画】 第 2 期中期事業計画の見直しにおいては、主項目において議論を重ねる中で、重複している検討事項もあったこと、また項目がおおかったこともあり、進捗が思わしくない項目もあったため、該当する項目をロードマップ含め見直し、項目の統廃合を行った。年度途中ではあったが、主担当を 6 項目に統合し、2026 年度を迎えることとなる。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況 指摘事項：なし

以上

部局名	報告者	作成日
キャリアセンター	佐藤 行央	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明
(1)キャリアセンターの職員構成：部長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：2025年度は就職希望者を対象とする就職率は97.3%となり前年を0.1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。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役を担っている。
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 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)就活生の二極化 2025年度も引き続き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、企業の学生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をなかなか開始出来ない学生との「就活生の二極化」が顕著となっており、その乖離幅は年々広がっている状況である。前者の学生は、3年次の春から夏にかけて、インターンシップ・オープンカンパニーへの参加や業界研究・企業研究など着実に準備を始め、秋・冬には選考に進み、3年生の内に複数の内々定を取得するなど結果を出している。一方、後者の学生は、自己理解・自己分析を苦手としていることが主な要因で夏期休暇期間を過ぎても就職活動が開始出来ず、就職活動が年内或いは年明けまで長期化している。 また、4年生の内定率について年度内の数値が文科省発表の私立文系平均を約10%下回って推移しており、その要因として前年度卒業留年をした学生の動向を追えないことが一つとなっている。
1-4.改善方針

(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

今年度より学生の就活状況についてキャリアセンターがどこまで把握しているか教授会資料にて明確にし、就活状況が不明な学生については、担当指導教員の方々に直接確認するとともに、進路を決めた学生の情報もタイムリーに共有するなど緊密な連携を行った。来年度も同様の活動をしていくが、卒業留年をした学生について、担当教員への連絡以外の連絡手段の検討を進める。

(2) 就活生の二極化を解消するための活動

就職活動を開始出来ない学生を減少させるために、2 年次秋学期の各学部基礎演習にて就活関連講座を実施。就活における自己理解・自己分析の重要性を伝え、企業人事担当者、卒業生との接点の場を提供することで就活が本格化する 3 年次に向けた準備となる流れを作った。来年度についても同様の取組を実施するとともに、3 年次になり、自己理解・自己分析が進まず、企業へのエントリーシートが出来ない学生に対して、必修科目である「キャリアデザイン」と連動した個別面談によるサポートを実施する。

また、2026 年度より 1 年次から体系化されるキャリア教育科目のサポート、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。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

以上

部局名	報告者	作成日
総務部	後藤 正己	2026.

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
1, 2025 年度の主な取り組み 部長 1 名、課長 1 名、課員 4 名、現業 1 名、非正規職員 1 名にて総務課・施設課ともに計画通り業務を行い、一定の成果を上げた。主な成果としては、新規中期事業計画 3 件の取組を行い、学生便覧の WEB 化、保護者向けポータルサイトの立ち上げ、施設予約の一元化など DX による業務の効率化に努めた。 施設課では、4 号館女子トイレ改修、全館空調工事を計画通り、安全に実施し、快適な教育研究および学生活動に貢献することが期待できる。 なお、コロナ後に 3 年実施した「生涯学習講座」は継続して採算が取れなかったため 2026 年春期をもって終了とした。 2, 中期計画に関する取り組みと成果 (1)4-5-1 学長×学生との交流促進 7 月と 1 月に学長と学生会との懇談を行い、様々な学生の要望を受け、今後は短期と中期の課題として解決を図る。 (2)7-1-1 地域貢献活動の展開促進 既存の活動の他、①南流山中学校野球部と本学硬式野球部の合同練習を 2 回実施、②文京 3 大学連携（東京大学、文京学院大学）による地域連携活動報告会を 2 回実施した。 (3)7-3-1 父母（保護者）との連携促進 保護者向けポータルサイトを保護者との関連の深い部署との連携を図り制作した。 (4)9-7-1BCP 体制の策定 新設の危機管理委員会を 2 回実施し、「事業継続計画(BCP)第 1 版」を制作して学内共有を図った。
1-2.長所・特色
2025 年度は学園で提唱している生産性向上およびペーパーレス化に積極的に取り組み、学生便覧の WEB 化、保護者向けポータルサイトの立ち上げ、施設予約の一元化など DX による業務の効率化に努めた。 また、全館空調工事は計画的に行うことにより、東京都より 5,000 万円の補助金の採択を受けた。
1-3.問題点
事務室環境のアンケートを行ったところ、様々な回答を得た。個別案件で件数が多く、施設課として改善を図るには対応が遅れることから、各部署で予算化し職場環境改善を図る方針として次年度運用する予定となった。
1-4.改善方針
業務の効率化をさらに進めるべく、業務の見える化、共有化を進めることにより、カスタマーに対して誰にでも一定の判断やサービスを行える環境構築に向けて取り組んでいきたい。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：
特になし

以上

部局名	報告者	作成日
図書館	竇迫佳苗	2026.3.30

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

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

職員は前年度と変わらず専任職員3名、派遣職員2名、兼務職員2名となっている。兼務職員1名を除く6名が司書資格を取得している。

学生の利用状況を改善するために、今年度は下記のような対策を取った。

図書館に親しみを持つ学生を増やすため、図書館サポーター制度を始めた。授業の空き時間を利用したアルバイトで、返却資料の配架や新着図書の装備、書架点検等を担当する。ポスター等で募集したところ、こちらの予想を超える21名の応募があった。受け入れ体制の関係で4名を採用し、その後追加採用や入替を経て、秋学期末までに5名が活動した。

本を読むことが苦手な学生のために読みやすい資料を増やすようにしており、今年度はコミックを11タイトル購入した。イベントエリア（グルーピングエリアから改称）に展示したところ、貸出は少なかったが館内でよく利用されていた。コミックは1タイトルあたりの巻数が多い、小説と比較して学生向けの作品を選定するのが難しい等の問題点はあるが、今後も継続して購入したい。

利用者支援プログラムのうち講習会については、必要な学生に、適切なタイミングで実施できるよう見直しを行った。「卒論ゼミ論応援個別相談会」は秋学期のみに開催していたものを4月と5月にも実施したところ、17名の参加があった。秋学期の参加者と合わせると延べ34名の参加となった。これは昨年度の4名から大幅に増加している。

資料の見直しについては、まず、学生が利用することが多い和雑誌のバックナンバーの所蔵スペースを確保するため、オープンアクセスが確認できた白書類は大幅に除籍した。また、雑誌の購読タイトルを、教員へのアンケート結果を元に委員会で検討し、15タイトルを中止し、新たにJSTORのコレクションを追加することが決定した。

その他、資料の受入数と所蔵状況、主なサービス状況は別表の通りである。

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21日間で延べ12名、春季は19日間で1名の利用があった。

1-2.長所・特色
学生に図書館の活動に関わってもらう方法については以前から模索していたが、図書館サポーターという形で実現できた。将来は図書館の各種企画準備等にも参加できるよう養成していきたい、また、できれば人数も増やしたいと考えている。
1-3.問題点
洋雑誌の価格高騰は以前から引き続き問題となっている。対策として Read & Publish 契約が一般的になってきているが、本学では難しいと思われる。和雑誌は長年値上げが抑えられてきたが、このところ 1、2 年ごとに値上げをするタイトルが増えてきており対応に苦慮している。
1-4.改善方針
洋雑誌については、引き続き個別ジャーナルの購読を中止していき、論文単位での入手に転換することを目指す。DDS（ドキュメント・デリバリー・サービス）に力を入れる。DDS は今年度末の個人研究費の使用期間が終わった時期に試験的に実施してみたところ、スムーズに運用できた。2026 年度から本格的に運用する。 雑誌全体とデータベースの購読見直しは、以前は隔年で行っていたが、教員の入れ替わりも多くなっていることから毎年行うこととし、必要な資料を提供できるよう努める。 学生の図書館利用を促す方策として、2026 年度は 4 号館の 2 か所に書架を設ける予定である。資格試験問題集や手に取りやすい文庫本などを配架し、本に触れる機会を増やす。図書館内では、静かに過ごせる場所を確保しつつレイアウトを変更して親しみやすい雰囲気を作り、イベントなどを計画する。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項： なし

以上

別表

1.図書・AV 資料(冊・点)

	和書	洋書	AV 資料	計
2025 年度受入冊数	1,221	138	89	1,448
2025 年度除籍冊数	1,685	476	71	2,232
蔵書数	93,147	16,807	3,734	113,688
蔵書数のうち電子書籍	593	30		623

2.雑誌(タイトル数)

	和雑誌	洋雑誌	計
冊子体購入タイトル	116	6	122
冊子体寄贈タイトル	7	1	8
オンラインジャーナル	79	18,212	18,291

3.サービス状況（全体）

入館者数(人)	13,448
貸出冊数(冊)	4,521
レファレンス件数(件)	406
相互協力依頼件数(件)	115
相互協力受付件数(件)	27

4.サービス状況（学生）

入館者数(人)	11,638
貸出冊数(冊)	3,862
レファレンス件数(件)	331
相互協力依頼件数(件)	76

5.電子書籍のアクセス数(回)

eBookLibrary	204
EBSCO	690
KinoDen	88
LibrariE	166
PQ Ebook Central	0

部局名	報告者	作成日
メディアセンター	部長 石崎 敏弘	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

メディアセンターは、「東洋学園学術情報施設群規程」（以下、「規程」という）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

2025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） ユーザーアカウントの登録・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

規程第4条2項に基づき、教育用ネットワークシステム並びに関連設備の整備のため、基幹系ネットワークスイッチ間の光ケーブルを冗長化する計画について、2024年度に実施した1号館の工事に続き2025年8月に4・5号館の工事が完了し、全館の冗長化が完成した。本工事は帯域の増幅も兼ねており、2029年4月の全学年BYODに向けた基盤整備も整いつつある。

上記とともに重要となるWi-Fiの整備について、第2期中期計画の6-3-1項により2026年度（2027年3月）稼働予定で計画を進めていたが、2026年度の新入生から順次BYODを導入することと、BYODに限らず近年の授業のデジタル化にも重要な要件であるため、稼働開始を1年前倒しし、2025年度中に整備する議論が高まり実現に向けた協議を重ね、2026年2月にWi-Fi7規格に対応したアクセスポイントへのリプレースを完了した。

アクセスポイントからの見通し範囲におけるカバーエリアが向上しただけでなく、遮蔽物が多い場所での通信可能範囲が拡大し、切れづらく、より高速な通信環境を提供できるようにしている。2026年度春学期から実運用を始め、ログ収集による分析と、学生・教職員へのアンケートから成果を評価し、継続的な改善をしていく計画としている。

セキュリティ面では第2期中期計画の6-3-2項のBCPへの対応として、2025年12月にAIを活用したセキュリティと機械学習を統合し、あらゆる規模での脅威保護を実現できる次世代ファイアウォールに刷新し、脅威に発展する前に状態を把握できるよう対策した。また、標的型攻撃メール訓練を全学生および全教職員に対して実施し、危機管理意識の向上にも取り組んでいる。

1-3.問題点

稼働 4 年目を迎えた授業支援システム「キャンパスクロス」は、2023 年 5 月に新型コロナウイルスが 5 類に移行され、対面授業に戻った 2024 年度から 2025 年度の利用状況は横ばいとなっている（表）。

この 2 年の利用実績を本学における基準値とし、来年度の新入生から順次導入する BYOD によりどう推移していくのか観察し、さらに、毎年行っている学生向けのアンケートで、どのような評価、要望が挙がるかを注視したい。

また、一部の科目ではキャンパスクロスは使用されておらず、これらの科目に対し教材があるかを確認するためと思われるアクセスが、ログに 30,000 件以上記録されている。科目ごとにキャンパスクロスの使用有無が異なることは好ましい環境ではないため、統一的な利用形態で、学生が煩わしさを感じることなく利用できることが望まれる。

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
2025	16,672	1,097,420	688,724	108,230
2024	16,051	1,041,523	594,011	118,434
2023	20,163	1,430,373	790,709	177,054

1-4.改善方針

第 2 期中期計画の 6-2-1 項によるポータルシステム(TG-Navi)、LMS、ポートフォリオのトータル利活用の検証と運用の整備について、ポータルシステムと LMS をシームレスに利用できることと、スマホアプリ対応を要件に比較検討し、次期製品を決定した。今回の選定評価では、特に学生の利便性向上に重点を置いて評価している。

機能面では学生・教員の利用シーンにあわせて LMS との連携動作を検証し、管理面は各事務部門の運用に沿って検証を進めた。

出席アプリなど連携するシステムとの接続テストも済ませ、2026 年 4 月からの稼働開始を待つばかりとなっている。

稼働後に現行システムとの比較評価ができるよう、現行システムの利用状況を集計するとともに、利用者アンケートを実施し、分析のための準備も行っている。

PC 教室、一般教室ともに教卓に設置している ICT 関連機器の老朽化が進んでおり、導入から 10 年以上経過している教室もある。教員が持ち込む PC は比較的新しい機種であるため、近々で主流であるインターフェースや最新の機能が搭載されているのに対し、教室の ICT 機器側は世代が古い機種となるため、変換アダプターを経由して接続するなどの対応が必要なものもある。

2026 年度新入生から BYOD となり、学生自身が持ち込む PC を使って資料を表示し発表する機会が増えることも想定されるため、操作が簡潔で使いやすく、現在主流となっているインターフェースに対応させるよう、映像・音声装置や制御装置の構成を検討する方針である。

今年度は他大学でどのような ICT 環境を整備しているかの調査を行った。これらは情報公開している一部の大学に限るものではあったが、全国から国立 7、公立 2、私立 8 大学の設備状況を調査し、その傾向を分析した。これをもとに学術情報施設群委員会で検討し、次期教室 ICT 環境の基本構成について方針をまとめている。

次年度は具体的な機器構成を検討し、先行導入する教室で検証を行う予定である。

1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況

指摘事項：

第三期認証評価での指摘事項はない。

部局名	報告者	作成日
入試室	岡本 育也	2026.6.1

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
（１）組織・構成 入試室は、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第11条に基づいて設置されている。人員は、広報室部長が入試室部長を兼務し、広報室を兼務している入試室課長を含め11名の専任職員と1名のパート職員で構成されている。専任職員 （２）業務分掌 第12条において定められた以下の業務を行う。 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 以上 これらに基づき入試室として入試委員会と連携し、入学試験等を行った。
1-2.長所・特色
入試室が各学部には置かれている入試企画委員会を纏め、合同入試企画委員会として年に4回、全学部の入試企画委員で入学試験、学生募集について討議、検討を行っている。全学部で討議、検討を行うことで情報共有、合意形成が短時間で行うことができる。
1-3.問題点
入試制度が複雑化し、その対応、学内周知、情報共有が徹底されていないことが業務の属人化となるリスクである。
1-4.改善方針
学内でのインターナルコミュニケーションの活性化を図り、個々人の興味喚起を行うことで属人化リスクを低減させる。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：なし

以上

部局名	報告者	作成日
入試広報センター 広報室	相川 徹人	2026.7.17

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
（１）組織・構成 入試広報センター広報室は、「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第11条及び第13条に基づいて設置されている。人員は、入試室部長を兼務している広報室部長、広報室を兼務している入試室課長を含め6名の専任職員で構成されている。 （２）業務分掌 第13条において定められた以下の業務を行う。 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等の作成、配布に関する事項 4. 設置校における学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 以上 これらに基づき各業務を遂行したが、主に入試室と連携し「学生募集に関する事項」として、各種広告、ホームページの運用、オープンキャンパスの実施、大学案内、広報誌等の広報物の制作・運用に取り組んだ。
1-2.長所・特色
入試室が掲げる学生募集目標の達成に向け、広報活動ごとに目標および KPI を設定し、各施策を計画的に推進した。特に、オープンキャンパスの集客に関しては、広告運用の最適化やホームページの改善に継続的に取り組むとともに、11 月には受験生向けホームページをリニューアルするなど、学生募集に資する情報発信基盤の強化を図った。 これらの取り組みにより、入試室が掲げた入学者数目標の達成を広報面から支援することができた。学生募集の方針と広報施策を連動させ、成果を意識した活動を推進した点が、本活動の長所・特色である。
1-3.問題点
学生募集競争が年々激化しており、従来の広告手法では費用対効果が低下する傾向にある。また、高校生の大学選びや情報収集行動、接触するメディアは大きく変化しており、状況に応じた柔軟な広報・広告戦略が求められている。一方で、各施策の成果を適切に評価するための KPI や効果指標が十分に整理されておらず、予算配分の最適化や効果検証が課題となっている。今後は、広告と SNS を含めた広報活動全体の評価指標を明確化し、データに基づく効果的な予算運用を推進する必要がある。
1-4.改善方針
広告運用については、引き続きコンバージョン（CV）を重視した最適化を進めるとともに、SNS 広告への投資を強化する。また、広告と通常投稿を含めた SNS 活動全体の KPI を整備し、広報施策全体をデータに基づいて分析・評価する体制を構築する。あわせて、各施策の成果を可視化し、エビデンスに基づく予算配分や施策の改善を継続的に行うことで、広報活動全体の効果最大化を図る。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：なし

--

以上

部局名	報告者	作成日
法人本部企画部	戸田 哲也	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明
企画部は、「事務組織及び事務分掌規程」（以下、「規程」という）第8条に基づいて設置され、次の事項を行うことと定められている。 （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）法人の公文書の取扱整理及び保管 （5）内部監査の事務に関する事項 （6）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 （7）所轄庁及び関連する機関等からの調査に関する事項 （8）法人の式典及び行事に関する事項 （9）学園経営についての調査及び企画に関する事項 （10）理事長及び学長からの特命事項の調査研究及び推進に関する事項 （11）中・長期計画に関する事項 （12）認証評価の事務に関する事項 （13）コンプライアンスに関する事項 （14）寄付金収入に関する事項 （15）公的研究費の事務に関する事項 （16）法人の契約等の渉外並びに法務 （17）その他いずれの法人事務局・部・課に属さない事項 2025年度は、管理職1名、課員3名の体制でスタートしたが、途中、課員1名が退職となったため、課員2名となった。また規程に基づき以下の業務を行った。 （1）理事会4回、評議員会3回、合同会議の運営 （2）寄附行為、特待生規程、危機管理規程、教員の職位者選任に関する規程、個人研究費に関する規程、特任教授規程、研究活動の不正行為に関する規程、研究倫理委員会規程、研究倫理規程、非常勤講師に関する規程等の改定 （3）収容定員変更に関わる学則変更、英語コミュニケーション学科の学生募集停止について（報告）、校地変更届出の提出 （4）国際共創学部の事前相談書類の作成、提出 （5）学校基本調査、学校法人基礎調査等各種調査への対応 （6）中期計画進捗報告会の開催 （7）自己点検・評価報告書の作成 （8）100周年募金趣意書の作成及び募金活動、ふるさと納税の導入 （9）公的研究費不正防止の監事との意見交換会の実施 なお内部監査の事務については、内部監査室に職員が任命され、企画部の業務が無くなった為、次年度には規程を改定す

る（当該部分の削除）
1-2.長所・特色
2024 年度から積極的にペーパーレス化を進めてきた。ペーパーレスビジョン賞を受けた。紙での保管を可能な限り廃止し、ペーパーレス化を進めてきたことは長所であると言える。
1-3.問題点
所轄庁からの各種調査依頼の増加、公的研究費の事務作業時間増加等企画部の業務は、拡大の一途をたどっている。また新学部を設置、100 周年事業等の大きな業務が入ってきたことにより、業務改善だけでは対応しきれない部分が出てきている。課員の増加は、人事計画上簡単では無いことはわかっている。ならば企画部の現在の所管業務を他部署に移管することを検討していく必要がある。
1-4.改善方針
1-3 で示した問題点を改善するため、2026 年度は関係部局と協議の場を持っていくこととしたい。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：なし

以上

部局名	報告者	作成日
人事部	橋本 太郎	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1.1.現状説明

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名の体制でスタートしたが、課員1名が早期に退職したため、採用を行い10月より補充した。さらに1名の課員の退職が12月にあり、また同時に課長異動の必要性にも迫られたため、派遣職員を採用して人事課に求められる最低限の業務だけは継続できるようにしたもの、中期計画への取組み、制度の改定や新規策定といった点では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、「育児・介護に関する規則」「非常勤講師に関する規程」といった各規程を改定施行できるよう整えるとともに、教員の無期転換についての手続きを定める内規の策定することができた。また今年度は、事務職員の超過勤務に関しては是正措置が必要となったため、その対策の一つとして管理職職員を対象とした労務研修を実施した。

1-2.長所・特色

今年度も私立大学連盟主催のものを中心として参画してきた事務職員の個人研修については、労力が高く半年以上の期間を要するものもあるが、比例して参加者の達成感も高くなっている。中には、研修の中で策定した提案が実際に学内で検討されるなど、少しずつ成果に繋がっている。また、継続して実施してきた事務職員の集合研修においても、管理職においてはマネジメント力向上のための活発な意見交換もされ、横の繋がりも意識した局部長による新たな取組みに発展するなど、成果も見えてきている。

導入したワークフローシステムは活用できる範囲を徐々に広げ、教職員の業務の効率化に寄与できている。今年度は財務部とも共有し、予算に関する稟議にも使用できるようになった。

1-3.問題点

一番の大きな課題は人事部の体制を早く安定させることである。昨年度も同様の課題を掲げ、そのための体制整備を行ったところであったが、退職等により派遣職員や新規採用の職員に頼らざるを得ない場面が多く、中期計画の推進や新たな制度構築といった本来求められるべき役割の部分には到達できていない。

また、職員の退職という点では学園全体の課題でもあり、補充のための採用活動が年間を通して必要になっているような状況である。働きやすい環境を作るための制度改定等を行い、退職抑制に繋がりたいと考えている。

1-4.改善方針
体制の安定化という意味では、当然ながら採用による補充を行いつつ既存の職員との業務の共有を図っていく。経験の浅い職員ばかりになるのでどうしても時間はかかるが、少なくともルーチンの業務においては安定して推進していけるよう課全体で取り組んでいきたい。 また、人事部のみならず学園全体において職員が働きやすい環境を作ることが重要だと考えている。中期計画に掲げている事務組織改編もその一環としており、部署間の連携がとりやすい仕組みにし、互いがカバーできるような環境を目指したい。また、長期にわたって職員が働ける場を構築するべく、人事評価や職員の昇格制度、就業日数・時間等の見直しを図ることで少しでも退職の抑制に繋がればと考えている。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：
なし

以上

部局名	報告者	作成日
財務部	橋本 太郎	2026.3.31

第1部 自己点検・評価報告書（報告対象期間：2025.4-2026.3）

1-1.現状説明

（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

財務部は「東洋学園事務組織及び事務分掌規程」第10条により、財務課を置き下記の業務を担当している。

1. 予算の策定・執行に関する事項
2. 決算に関する事項
3. 財務諸表の作成
4. 私学助成補助金の申請、受入、報告
5. 元帳、経理明細書、預金通帳等の整理及び保管
6. 会計監査に関する事項
7. 学生納付金の収納、督促、回収及び報告
8. 現金、預金、有価証券等の出納管理
9. 給与及び経費等の支払い
10. 諸税、労働保険料等の納付事務
11. 資金計画及び資金調達
12. 資産の運用に関する事項
13. 固定資産の管理
14. その他学園会計事務に関する事項

（3）中期事業計画の策定

2025年度にスタートした第2期の中期計画においては、5カ年の収支予測を作成し、財務部の取組として2029年度に達成する目標を以下のように設定した。

1. 学園財政の健全化

学園財政の健全性を測る指標として事業活動収支差額比率を使用し、2029年度 事業活動収支差額比率5%以上を目標とする。入学生数が徐々に回復することを前提とした5カ年の収支予測をもとに設定した数値目標であり、目標の達成には学生数の確保だけでなく、寄付金や補助金等の外部資金の獲得や資産運用による配当金収入も重要である。

2. 奨学金の原資及び財務状況改善の財源確保

2029年度に第3号基本金4,000,000,000円を運用原資とした目標運用収益：512,100,000円（累計分配金：240,100,000円、含み益：272,000,000円） 5年間の運用資産増加率：12.8%を目標とする。

但し、資産運用は市場・経済環境等の影響により、運用成績が大きく変動する。そのため、目標達成を優先してより

大きな運用リスクを取ることはせず、資金運用方針及び資金運用計画に則りその時々投資環境に応じた柔軟な運用を行う。
1-2.長所・特色
各部署に対して行う予算策定時の予算ヒアリングと毎月の予算計画と執行額の差異についての予算執行状況報告に加えて、決算後に行う決算ヒアリングという一連の取組は、適切な予算計上と予算管理を行う上では非常に有効であると認識している。予算ヒアリングや決算ヒアリングにおいては理事長をはじめ理事や学長、事務局長等の役員に対して、直接自部署の予算や決算の具体的な内容について説明することとしている。この取組は各部署の予算の妥当性や正確性を向上させるとともに、各部署の持つ課題や将来に向けての施策についての役員等に対する理解促進等貴重な意見交換の場となっている。
1-3.問題点
財務に視点で中期事業計画にて設定した 2025 年度の目標から問題点を検討した。 (1) 学園財政の健全化 2025 年度の目標は、作成時点の学生募集状況から 525 名の入学生を見込んで試算し、事業活動収支差額比率△4.9%と設定した。しかし実際に入学生は見込みを大きく上回る 628 名だったこともあり、事業活動収支差額比率の 2025 年度決算見込を△0.2%に上方修正していた。その後、2025 年 4 月の私学法改正により、2025 年度の計算書類において賞与引当金の計上が必要となったため、特別支出に賞与引当金特別繰入額 108,000,000 円を計上することとなった。その結果、事業活動収支差額比率は△4.5%を見込み、当初設定した目標値△4.9%はクリアしているが近い数値となってしまった。 また、学納金への依存度をはかる指標である学生生徒等納付金比率は 83.8%を見込んでおり、2024 年度の 85.2%からは若干改善されているものの、まだまだ収入の多様化への取組に課題があると言える。 (2) 奨学金の原資及び財務状況改善の財源確保 2025 年度は、財務委員会での検討を経て以下の目標を設定した。 目標運用収益：68,200,000 円（分配金：32,200,000 円、含み益：36,000,000 円）利回り：1.7% 3 月時点の 2025 年度の運用状況（分配金は見込、含み益は 12 月末現在）は以下の通りであり、目標達成は確実である。 運用収益：251,372,000 円（分配金：33,000,000 円、含み益：218,372,000 円）利回り：6.3% 問題点を強いてあげるならば、運用に関してはどうしても市場環境の影響を受けてしまうため、短期的な視点で結果を求めると場合によっては大きなリスクを取る必要が出てきてしまう。
1-4.改善方針
(1) 学園財政の健全化 学生募集が財務安定の大きな要素ではあるが、収入の多様化という視点で言えば、施設改修の際の助成金や補助金、創立 100 周年に関わる寄付金の獲得や資産運用による収入増への取組が必要である。また、一方で無駄な支出を削減するため、また効果的に部署の施策に予算を投入するために、予算ヒアリングや決算ヒアリングの更なる向上も求められる。なお、賞与引当金特別繰入額の計上は 2025 年度のための措置となる。 (2) 奨学金の原資及び財務状況改善の財源確保 資産運用規程に則り、財務委員会において毎年資産運用方針・資産運用計画を定めて長期的な視点を持って協議・検討していくことが重要である。
1-5. 第三期認証評価での指摘事項に対する改善状況
指摘事項：

改善課題：2021、2022 年度の流山キャンパスの売却により「要積立額に対する金融資産の充足率」は一時的に増加傾向にあるものの、大学が策定している「事業活動収支 5 年予測」では、現状の入学定員未充足にとどまった場合、事業活動収支差額比率が継続的にマイナスになることを見込んでおり、複数のシミュレーションを通じて財務目標を検討している。今後は、入学者の確保や退学者防止の取り組み状況の検証結果を踏まえ、中・長期の財政計画及びその達成に向けた具体的かつ効果的な方策を策定し、財務基盤の確立に取り組むよう改善が求められる。

改善課題を踏まえて、第 2 期中期計画においては、学部の改組や定員の削減、学生募集の改善、中退者数の減少により 2029 年度に定員を確保するという計画を設定した。さらに、寄付金や補助金等の外部資金の獲得や資産運用の見直し等の要素も加え、2029 年度の事業活動収支差額比率 5%以上を目標と設定した。また、学部ごとの教育活動収支を算定することで、各学部の収支を把握できる取組も行っている。

以上

東洋学園大学 自己点検・評価報告書
2025 年度

発 行：東洋学園大学 大学評価委員会
発行日：2025 年 8 月