

平成 22 年度 大学機関別認証評価
自己評価報告書・本編
[日本高等教育評価機構]

平成 22(2010)年 6 月
愛知東邦大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	5
III. 「基準」ごとの自己評価	7
基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	7
基準 2. 教育研究組織	10
基準 3. 教育課程	15
基準 4. 学生	31
基準 5. 教員	46
基準 6. 職員	55
基準 7. 管理運営	61
基準 8. 財務	67
基準 9. 教育研究環境	75
基準 10. 社会連携	87
基準 11. 社会的責務	95
IV. 特記事項	101
1. 学修教育支援センターによる学修支援	101
2. 就職支援活動：「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿—」 (文部科学省『平成 21(2009)～23(2011)年度学生支援推進プログラム採択事業』)	104

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 愛知東邦大学の建学の精神

本学の建学の精神は、「真に信頼して仕事を任せうる人格の育成」であり、校訓として「真面目」を掲げている。建学の精神、校訓ともに、本学の経営母体である学校法人東邦学園（以下、「本学園」という）が大正 12(1923)年に東邦商業学校として創立されて以来引き継がれてきたものである。

【建学の精神】

真に信頼して仕事を任せうる人格の育成

【校訓】

真面目

本学園の創立者である下出民義は、明治期から大正期にかけて、発電事業、鉄道業、製鋼業といった名古屋地域の近代産業を興し、地域の発展に貢献した中部産業界のリーダーであった。民義は、多数の企業を設立して経営に携わった経験から、晩年、地域社会を発展させるためにはそれを担うことのできる人間を育てることが急務であると認識し、私財を投じて大正 12(1923)年東邦商業学校を創立した。このように本学は、地域の発展に貢献する人材の育成を目指した学校として誕生している。そして、民義が育成しようとした人間こそが「真に信頼して仕事を任せることのできる人」であり、そのために目指したのが「真面目な人格の育成」であった。

こうした学園の成り立ちを常に振り返りつつ、本学園の建学の精神は、今も誇りを持って引き継がれている。

2. 本学の使命・目的

(1) 教育上の使命・目的

本学の教育上の使命は、建学の精神を具体化した教育理念である「個を尊重した自由な校風の中で、他者から信頼される人格並びに能力を有する自立した職業人を育成する」ことである。

また、教育上の目的は、学則第 1 条（資料 1-2）に規定しているとおり、「本学園建学の精神に基づく人間教育を行い、広い教養と深い専門知識を授けるとともに、旺盛なる自主の精神と強い責任感を涵養して、地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成すること」である。

【教育理念】

個を尊重した自由な校風の中で、他者から信頼される人格並びに能力を有する自立した職業人を育成する。

【教育目的】

愛知東邦大学（以下、「本学」という）は、教育基本法及び学校教育法の精神に則り、

本学園建学の精神に基づく人間教育を行い、広い教養と深い専門知識を授けるとともに、旺盛なる自主の精神と強い責任感を涵養して、地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成することを目的とする。(学則第1条)

【教育目標】

愛知東邦大学では、本学園の校訓である「真面目」を教育研究活動の基礎とし、他者から信頼される以下のような人材の育成を目指すものとする。

- ・多様な価値を受容しながら、主体性をもって行動できる人間
- ・さまざまな問題に対して、的確に対応できる職業人

(2) 研究上の使命・目的

本学の研究上の使命は、地域社会における様々な課題に対して、優れた研究成果をあげること、地域社会における知の拠点として社会的認知を得て、地域社会の発展に寄与することにある。そのために本学では、各専門分野の研究を進めるとともに、附属機関である地域創造研究所を中心に共同研究チームを編成して複合的課題へ取り組み、また、地域社会とも連携した専門的な研究活動を行っている。このような研究活動を通じて、地域経済や地域文化の発展に貢献することを目的としている。

(3) 社会貢献上の使命・目的

本学は、建学の精神を発展させ、地域社会に生き、地域を創ることを社会貢献上の使命としている。そのために、地域社会の活力を引き出すこと、地域の人々の健やかな生活を保障し、地域の子どもの健やかに育てることを目的として、本学が保有している知的資源・物的資源を提供する。こうした使命に基づいて、地域社会との協働を進めながら、地域社会の発展に貢献し、地域社会にとってなくてはならない存在となることを目指している。

3. 本学の個性・特色等

本学の個性及び特色は、「本学園建学の精神に基づく人間教育を行い、広い教養と深い専門知識を授けるとともに、旺盛なる自主の精神と強い責任感を涵養して、地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成する」という教育目的に基づいて、第一に、自立した個を育てるために個を尊重していること、第二に、専門知識を備えた有為な人材としての実業人を育成していること、第三に、地域社会の発展に貢献する人材を育てるために、地域社会に根差した教育研究活動に努めていることである。

本学は、小規模であることを活かして、学生との対面的なコミュニケーションに基づく学生支援を行っている。こうした個別の教育指導、援助によって自立した個の育成に努め、その内容において実践的な知識・技能の涵養を目指して、有為な人材としての実業人の育成に努めている。

その具体的なプログラムとして、学士力と就業力の修得を目的として、①学修教育支援センターを設置して学生支援を行っており、また、②キャリア支援のプログラムを実施している。

①学修教育支援センター

学修教育支援センターには、学生の声を受け止める総合相談窓口としての機能と、学生の成長を促すプログラムを開発実施する機能を備えている。

具体的には、5つの機能を果たしている。

第一に、学生が何でも気軽に相談できる総合的な窓口としての機能がある。学修、学生生活、進路、心身の健康などさまざまな課題についての相談を受ける。疑問や相談に直接応えることもあるが、相談内容に応じて担当部署への橋渡しをしたり、より専門的な相談への仲立ちをしたりする。

第二に、高校生活から大学生活への円滑で効果的な移行を促す機能がある。入学前の集合セミナーや個別相談、入学当初の支援や初年次教育により、高大接続に配慮している。

第三に、学生の授業における学びをより促すための支援や、キャリア形成に向けての動機づけを促す支援の機能がある。そのために、レポートや小論文の書き方など学習方法を学ぶ講座、民間資格の取得を支援する講座、教員・公務員の採用試験に向けての講座などを企画・運営している。

第四に、教育実習及び保育実習を支援する機能がある。①経営学部と人間学部人間健康学科の中学・高校教諭免許取得に関わる教育実習や介護等体験について、②人間学部子ども発達学科の幼稚園教諭免許及び保育士資格取得に関わる教育実習や保育実習について、諸手配や手続き、相談、指導等の支援を行っている。

第五に、留学生の円滑な修学を支援する機能がある。修学状況の把握や相談などにより、留学生が安心して学業に取組み、健全な生活を送って、望ましいキャリア形成を進めていくことができるよう支援を行っている。

これらの支援に共通した特長は、センターと演習（ゼミナール）担当教員、関連委員会（教育支援委員会、生活支援委員会、キャリア支援委員会）等が連携して、学生一人ひとりの状況に応じた個別的できめ細かな支援を行っているという点にある。本学は、小規模な大学であるため、お互いの顔がわかるという関係性を活かした取り組みとなっている。

②キャリア支援

学生が能動的に就業力を高めていくために、キャリア形成について早くから意識するよう促すことを企図して、3年生全員を対象とした「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿—」（以下、「就職合宿」という）を、3年次後期に実施している。

就職合宿の目的は、学生の就業意識を高め、学生の潜在力を引き出し、学士力の中でも重要であり、現在の学生に不足していると思われる職業人としての汎用的技能及び適切な態度・志向性を獲得するよう促すことである。3年次3月末での就職活動率を80%以上、最終就職決定率を85%以上とすることを当面の具体的な目標として、点検・評価を行うこととしている。

就職合宿は、事前ガイダンス、合宿、フォローガイダンスから成っている。合宿でのグループワークのファシリテーションのために、合宿に参加する教職員に対してキャリアアドバイザー研修を実施している。

事前ガイダンスでは、合宿の意義と目的及び内容について周知を図るとともに、参加意欲の喚起に努めている。

合宿は、1泊2日で行われ、そのプログラム内容は、まず、就職活動に向けて、昨今の

就職環境や具体的な今後の就職活動の進め方等について理解を深めると共に、自らのこれまでの大学生活を振り返り、自分自身の将来像や学生生活について各グループでディスカッションを行う。続いて、希望進路・職種ごとのグループに分かれて、グループワークを行い、模擬面接を行う。一連の活動を通じて、就業意識の向上とそのためのスキルアップを図っている。プログラムは基本的に共通であるが、各学部・学科の特性に応じて、カスタマイズされている。

学生の意欲の高まりや学んだことを一時的なものにせず定着させて、進路選択と決定への成果につなげるために、フォローガイダンスを実施している。

また、本学は、地域に根差した大学を目指して設立された大学であり、教育研究及び社会との関わりにおいて、地域社会とのコミュニケーションを重視している。

第一に、近隣の地域社会との関係構築に努めている。地域における存在価値を備えた愛される大学を目指して、地域住民と学園が懇談を行う場として「地域懇談会」を開催して、近隣地域と大学との関係における諸課題の解決方策の検討を行っている。また、図書館をはじめ、大学施設の地域開放に取組み、ハード面においても地域に貢献することを進めている。

第二に、地域社会と連携したイベントの共催やスポーツ振興の取組みに努めている。近隣学区の住民と大学教職員・学生が協力して清掃活動を行ったり、学生の企画運営による「愛知東邦大学杯少年サッカー大会」や「TOHO スポーツ・フェスティバル」を、本学日進グラウンドのサッカー場を会場として開催している。

第三に、学外の人々とも連携して地域課題に関する研究を行うために、「地域創造研究所」(資料 10-1)を設置している。学内外の研究員による共同研究や、シンポジウム、講演会、研究会等を行っている。これらの活動は、地域の人々に公開されており、大学の人的資源等ソフト面での地域社会への貢献として機能している。また、大学の教員がそれぞれの専門領域において実践的な学びを得る機会にもなっている。

第四に、大学教員の専門性を広く地域社会に提供するために、公開講座「東邦学園名東コミュニティカレッジ」(TMCC) (資料 10-2)を開催し、また後援組織「フレンズ・TOHO」による公開講座や公開シンポジウムも開催して、生涯学習活動に豊かなメニューを提供している。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 本学の沿革

- 大正12(1923)年 3月 下出民義、東邦商業学校を設立
 13(1924)年 3月 名古屋市東区赤荻町に新校舎完成
- 昭和10(1935)年 1月 姉妹校の金城商業学校設立
 17(1942)年 2月 下出教育財団を設立
 23(1948)年 3月 学制改革に伴い新制の東邦中学、東邦高等学校、金城夜間商業学校を発足
 26(1951)年 3月 私立学校法の施行により、財団法人から学校法人東邦学園に組織変更
 40(1965)年 4月 東邦学園短期大学が開学、商業科を置く
 43(1968)年 3月 体育館竣工
 48(1973)年 5月 下出記念館(学生会館)竣工
 55(1980)年 6月 短期大学商業科に会計税務、女子秘書、商業デザイン各コース発足
 56(1981)年 10月 図書館(現本部棟)竣工
 62(1987)年 4月 短期大学商経科に名称変更、商業実務、経営実務、秘書の3専攻発足
 63(1988)年 3月 スチューデント・ホール(現S棟)竣工
- 平成 2(1990)年 4月 アメリカのエベレット・コミュニティ・カレッジと姉妹校提携
 3(1991)年 9月 講義棟(現B棟・増築)竣工
 4(1992)年 4月 短期大学経営情報科を新設
 8(1996)年 5月 「東邦学園名東コミュニティカレッジ」開講
 7月 学園後援組織「フレンズ・TOHO」設立
- 13(2001)年 1月 下出記念館跡にA棟竣工
 4月 東邦学園大学が開学、経営学部地域ビジネス学科を置く
- 14(2002)年 3月 スウェーデンのイエテボリ大学、中国の雲南大学と交流協定校提携
 5月 短期大学商経科を廃止
 ニュージーランドのリンカーン大学と交流協定校提携
 7月 イギリスのミドルセックス大学と交流協定校提携
 10月 「地域ビジネス研究所」開設
- 16(2004)年 1月 地域ビジネス研究所と豊田信用金庫との産学連携協定締結
- 19(2007)年 3月 C棟竣工、日進グラウンド完成
 4月 東邦学園大学を「愛知東邦大学」に校名変更
 人間学部(人間健康学科、子ども発達学科)を新設
 地域ビジネス研究所を地域創造研究所に改名
- 20(2008)年 3月 東邦学園短期大学を閉学
 4月 「学修教育支援センター」開設

2. 本学の現況

設置法人名	学校法人 東邦学園
大学名	愛知東邦大学
所在地	愛知県名古屋市中東区平和が丘 3 丁目 11 番地
学部等の構成	経営学部 地域ビジネス学科 人間学部 人間健康学科・子ども発達学科
学生数	

(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在)

学 部	学 科	1 年	2 年	3 年	4 年	合計
経営学部	地域ビジネス学科	167	160	156	177	660
人間学部	人間健康学科	77	80	91	85	333
	子ども発達学科	34	37	22	54	147
合 計		278	277	269	316	1,140

教員数

(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在)

学 部	学 科	専任教員					
		学長	教授	准教授	講師	助教	学科別計*
経営学部	地域ビジネス学科	1*	11	6	1	3	21
人間学部	人間健康学科		10**	3	2	0	15
	子ども発達学科		6	3	1	0	10
専任教員計		1	27	12	4	3	47

* 学長は在任期間中は学部には所属しない(学園組織規程第 9 条 5 項)。(資料 F-9)

** 副学長 1 名を含む。

職員数

(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在)

	男	女	合計
専任職員	19	20	39
兼務職員	0	0	0

※法人所属職員を除く。

Ⅲ. 「基準」ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

《1-1 の視点》

1-1-①建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

(1) 1-1 の事実の説明（現状）

学内及び学外それぞれに対し、建学の精神及び大学の基本理念を以下のように示している。

〈学内〉

学生に対しては、全学生に配付する『CAMPUS GUIDE』（資料 1-4）の 5 頁に建学の精神を記載して周知している。また、入学生に対しては、入学式の式辞のなかで学長が建学の精神について説明している。更に、入学式に続いて開催される後援会説明会において、保証人（本学では、保護者等学生の身元を保証する者をこのように称している）にも説明している。

教職員に対しては、建学の精神が記載された『東邦学園要覧』（資料 1-5）を配付している。教職員就任時のオリエンテーションにおいて、理事長が建学の精神を説明している。また、職員には年頭の職員会議において、理事長が口頭で周知している。

保証人、東邦高等学校の生徒の保護者、フレンズ・TOHO（東邦学園後援組織）、そのほか高校、企業等に配布している学園広報誌『東邦キャンパス』（資料 11-7）の年頭発刊分においても、建学の精神を明示している。

〈学外〉

高校等に対しては、大学案内の冊子（資料 1-1 16 頁に記載）を配布し、企業等に対しては、『東邦学園要覧』を配布し、更に公式ウェブサイト（資料 1-3）などの媒体をとおして情報発信し、周知に努めている。

また、自治会、近隣の幼稚園、名東区役所の役員等を招いて開催される「地域懇談会」（年 1 回開催）等の際に『東邦学園要覧』を配付し、説明している。更に、毎年 5 月に開催される「名東の日・区民祭」では、会場の一つである本学において、建学の精神やそれに至る史料の掲示を行っている。

(2) 1-1 の自己評価

建学の精神及び大学の基本理念（本学においては「教育理念」として定めている）については、各種パンフレットや公式ウェブサイトのみならず、理事長や学長の説明などを通じて、十分に示している。また、学生に対しては、建学の精神及び大学の基本理念の理解を促し、深めるための取組みが十分とはいえない。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

今後も継続的に建学の精神及び基本理念を学内外に示し、一層の周知を図り、理解を深めるように努力する。更に、学生に対しては、年度初めのオリエンテーション等を通じて

一層の周知を徹底する。

1-2 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

《1-2 の視点》

1-2-①建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

1-2-②大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

1-2-③大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 1-2 の事実の説明（現状）

1-2-①建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

本学の使命・目的について、学則第 1 条（資料 1-2）に「教育目的」として次のように明記している。

愛知東邦大学（以下、「本学」という）は、教育基本法及び学校教育法の精神に則り、本学園の建学の精神に基づく人間教育を行い、広い教養と深い専門知識を授けるとともに、旺盛なる自主の精神と強い責任感を涵養して、地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成することを目的とする。

更に、教育目的を具体化したものとして、教育目標を以下のとおり定めている（平成 22(2010)年 3 月 10 日教授会）。

愛知東邦大学では、本学園の校訓である「真面目」を教育研究活動の基礎とし、他者から信頼される以下のような人材の育成を目指すものとする。

- ・多様な価値を受容しながら、主体性をもって行動できる人間
- ・さまざまな問題に対して、的確に対応できる職業人

1-2-②大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

学生に対しては、全学生に配付する『CAMPUS GUIDE』（資料 1-4）に学則を記載して教育目的を周知している。

教員に対しては、教育目的及び教育目標を教授会（平成 22（2010）年 3 月 10 日）で決議したことにより共有されている。職員に対しては、年頭の職員会議において口頭で周知している。

1-2-③大学の使命・目的が学外に公表されているか。

本学の教育目的を明記した学則及び教育目標を公式ウェブサイト上で公開している。

(2) 1-2 の自己評価

本学の教育目的は、建学の精神及び教育理念を踏まえて学則において明確に定められている。また、公式ウェブサイト上で公開されている。

教育目標は、教育目的をもとに明確に定められている。しかし、学生への周知が十分で

はない。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

教育目標について、教育目的等との整合性にかんがみながら、『CAMPUS GUIDE』等に明示し、年度初めのオリエンテーション等を通じて学生の理解を促す。

〔基準1の自己評価〕

建学の精神及び教育理念については、各種パンフレットや公式ウェブサイトのみならず、理事長や学長の説明などを通じて、十分に示している。学生に対しては、その理解を促すように努めているが、全学生に浸透しているとはいえない。

本学の教育目的は、建学の精神及び教育理念を踏まえて学則において明確に定められている。また、公式ウェブサイトで公開されている。

教育目標は、教育目的をもとに明確に定められている。しかし、学生への周知が十分ではない。

建学の精神、教育理念、教育目的、教育目標が統一的にその全体を一覧できる形で学生には示されていない。

〔基準1の改善・向上方策（将来計画）〕

今後も継続的に建学の精神を学内外に示し、一層周知し、理解を深めるように努力する。教育理念についても建学の精神と同様に各種媒体に明示し、周知に努める。

学生に対しては、年度初めのオリエンテーション等を通じてより周知徹底する。

教育目標については、教育目的等との整合性にかんがみながら、『CAMPUS GUIDE』等に明示し、学生の理解を促す。

次年度の『CAMPUS GUIDE』等においては、建学の精神、教育理念、教育目的、教育目標について、統一的にその全体を一覧できる形で示し、学生にはオリエンテーション等を通じて周知する。

基準 2. 教育研究組織

2-1 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

《2-1 の視点》

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

(1) 2-1 の事実の説明（現状）

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

本学は、経営学部と人間学部を設置し、経営学部には地域ビジネス学科を、人間学部には人間健康学科と子ども発達学科を設置し、2学部3学科体制としている。

各学部学科の収容定員は、次のとおりである。経営学部地域ビジネス学科が800名、人間学部は、人間健康学科が400名、子ども発達学科が200名である。

専任教員数は、以下のとおりである（図表 2-1-1）。

図表 2-1-1 専任教員数

（平成 22(2010)年 5 月 1 日現在）

学 部	学 科	専任教員					
		学長	教授	准教授	講師	助教	学部別計*
経営学部	地域ビジネス学科	1*	11	6	1	3	21
人間学部	人間健康学科		10**	3	2	0	15
	子ども発達学科		6	3	1	0	10
専任教員計		1	27	12	4	3	47

* 学長は在任期間中は学部には所属しない（学園組織規程第 9 条 5 項）。

** 副学長 1 名を含む。

教育研究を推進し、支援するための附属機関として、図書館、情報システムセンターと地域創造研究所を設置している。地域創造研究所は、学内の教職員のみならず学外の研究員により構成されている。また、学修教育支援センターを設置して、主に学生の学修や学生生活の支援を行っている。

2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

本学は、教育目的にある「地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成する」ために、

地域の産業の振興に寄与する人材を育てる経営学部地域ビジネス学科、地域の人々の健康や福祉の増進に貢献する人材を育てる人間学部人間健康学科、保育、幼児教育の専門的な知識及び技能を身に付けた保育者を育てる人間学部子ども発達学科により、教育研究組織を構成している。

図書館は、学部学科の教育研究に対して学術資料や各種データベースを提供し、学生の事前事後学習の場となっている。

情報システムセンターの機能は、学部学科の教育研究に対して必要なコンピュータ環境を提供している。

学修教育支援センターは、学部学科の教育研究に対して学修や実習実施など広範な支援機能を有している。

(2) 2-1 の自己評価

教育研究上の目的を達成するために、「地域」を教育研究活動の中心に置いて、関連する2学部3学科から成っており、附属機関を適切に設置している。その規模において適正であり、学部学科及び附属機関は適切な関連性を保っている。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の建学の精神及び教育研究上の目的等に照らして、その達成をより進めるための組織編成について、中・長期的に検討を進めていく。

2-2 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

〈2-2 の視点〉

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

(1) 2-2 の事実の説明（現状）

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学ではいわゆる教養部のような組織を置いていないが、教養教育については、教育支援委員会が統括し、学修支援課との連携のもとに運用している。

教養教育においては、「総合基礎科目」として、「導入教育科目」、「教養科目」、「スキル科目」、「キャリアデザイン科目」の4領域を設置している。「導入教育科目」については、学修教育支援センター、「スキル科目」の一部については情報システムセンター、「キャリアデザイン科目」についてはキャリア支援委員会、地域国際交流委員会、学修教育支援センター、生活支援課及び就職課等も連携して運用している。

「導入教育科目」として「基礎演習Ⅰ・Ⅱ」を設置している。これらの科目について各学部の特色に応じた教育内容や方法について検討し、また、それらを共有するために、経営学部においては「基礎演習委員会」を設置し、人間学部においては「基礎演習担当者会議」を設置している。

また、教養教育の改善のために随時見直しを行っている。平成21(2009)年度後期には学長の下に「総合基礎科目検討委員会」を設置し、「総合基礎科目」の編成について検討

して答申を出した。これに基づき「総合基礎科目」の改訂について現在検討中である。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

「総合基礎科目」の運営は、教育支援委員会が統括している。また、必要に応じて、関係各委員会、関係各課との連携体制のもとに全学的な運用を行っている。

(2) 2-2 の自己評価

上記のような組織上の措置により、学生の学部横断的な幅広い履修を保証する、「総合基礎科目」の全学的な運用がなされている。

「導入教育科目」については、経営学部では「基礎演習委員会」、人間学部では「基礎演習担当者会議」により運営することによって、各学部の特色に応じた教養教育が可能となっている。

また、学部ごとの取組みや関係各委員会及び各課の取組みを全学委員会である教育支援委員会が統括することで、「総合基礎科目」に関わる全学的な責任体制を確立している。

更に、「総合基礎科目検討委員会」を設置したことにより、教養教育について改善する体制を整えている。

教養教育における学生の学修を発展的に進めるための機関や取組みについては十分とはいえない。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

教養教育に関する全学的な運営については、教育支援委員会を中心として、「総合基礎科目」の構成に適合して効果的となるよう各部署の有機的な連携体制を整えていく。

教養教育における学生の学修を更に発展的に進めるための体制について検討を進める。

2-3 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

＜2-3 の視点＞

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

(1) 2-3 の事実の説明（現状）

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

本学では、教育研究に関わる組織の設置と運営について、「学務組織運営規程」の中に定めている。（資料 2-3）

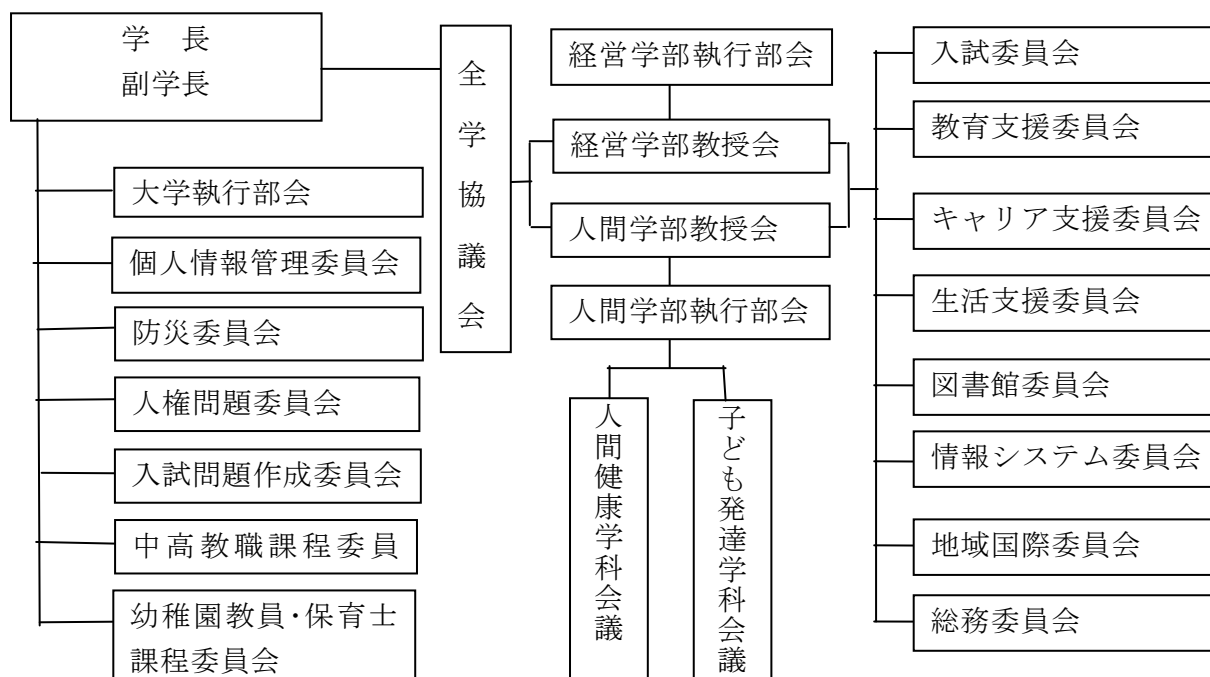
教育研究に関わる各学部の意思決定機関として、各学部に学部教授会を設置している。

2 学部体制において全学に関わる課題の意思決定機関として、全学協議会を置いている。

大学全体の運営を円滑に進めるために大学執行部会を置き、学部運営を円滑に進めるために学部執行部会を置いている。人間学部においては、各学科の独自性にかんがみ、その課題の解決を図るための協議機関として学科会議を置いている。

学部教授会の下に、2学部共通の組織として全学委員会（入試委員会、教育支援委員会、キャリア支援委員会、生活支援委員会、図書館委員会、情報システム委員会、地域国際交流委員会、総務委員会）を置いている。

図表 2-3-1 意思決定機関組織図



2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

大学の使命・目的に照らして、学習者の要求に応じて導き出された具体的な諸課題については、それらを担当する全学委員会の各当該委員会が検討し、学部教授会に諮る。学部教授会では各委員会が提案した事項等について、各学部の教育研究上の目的等を踏まえて審議し、意思決定を行う。それらの決定に基づいて各学部学科、各委員会及び事務局当該部署等が決定事項を執行する。また、大学全体で取り組むべき課題については、全学協議会において、学部教授会の意向に配慮しながら協議し、必要に応じて意思決定を行っている。

人間学部においては、上記に加えて学科会議を開催しており、各学科の特質に応じた学習者の要求に応じた検討を行っている。

全学協議会、学部教授会、全学委員会、学科会議は、定期的（1ヶ月に1回）に開催されている。学部教授会は、教育研究上の意思決定の中心として、さまざまな部署からの情報を統合的に把握し、全学委員会、学科会議等の検討を踏まえた審議を行うことによって、大学の使命・目的を一貫して反映しながら、その機能を十分果たすよう運営されている。

(2) 2-3 の自己評価

教育研究上の意思決定の組織は適切に整備されており、意思決定の過程が適正に踏まえ

られ、大学の使命・目的及び学習者の要求に応じて十分機能を果たすよう運営されている。

全学協議会は、大学全体に関わる課題に対して学部間の相異をなくして迅速に対応することを目指して設置され、その運営が開始されたところであり、その機能についての評価はまだ定まっていない。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

全学協議会及び本体制は、平成 22(2010)年度 4 月に設置されたばかりであり、まだその機能の評価が定まっていない。その審議すべき内容のあり方や、学部教授会との組織上の関係を明確にするために、平成 22(2010)年度末に、その機能を点検評価し、運営について見直すこととする。

〔基準 2 の自己評価〕

教育研究上の目的を達成するために、「地域」を教育研究活動の中心に置いて、関連する 2 学部 3 学科から成っており、附属機関を適切に設置している。その規模において適正であり、学部学科及び附属機関は適切な関連性を保っている。

教養教育については、関係各委員会等が関わりながら、学生の学部横断的な幅広い履修を保証する「総合基礎科目」の全学的な運用がなされている。「総合基礎科目」のうち「導入教育科目」について、経営学部では「基礎演習委員会」、人間学部では「基礎演習担当者会議」により運営することによって、各学部の特色に応じた教養教育が可能となっている。また、学部ごとの取組みや、関係各委員会及び各課の取組みを全学委員会である教育支援委員会が統括することで、「総合基礎科目」に関わる全学的な責任体制を確立している。更に、「総合基礎科目検討委員会」を設置したことにより、教養教育について改善する体制を整えている。

ただし、教養教育における学生の学修を更に発展的に進めるための機関や取組みについては十分とはいえない。

教育研究上の意思決定の組織は適切に整備されており、意思決定の過程が適正に踏まえられ、大学の使命・目的及び学習者の要求に応じて十分機能を果たすよう運営されている。

全学協議会は、大学全体に関わる課題に対して学部間の相異をなくして迅速に対応することを旨として設置された。平成 22(2010)年度 4 月に設置され、運営が開始されたところであり、その機能についての評価はまだ定まっていない。

〔基準 2 の改善・向上方策（将来計画）〕

本学の建学の精神及び教育研究上の目的等に照らして、その達成を進めるための組織編成について、中・長期的に検討を進めていく。

教養教育に関する全学的な運営については、教育支援委員会を中心として、「総合基礎科目」の構成に適合して効果的となるよう各部署の有機的な連携体制を整えていく。

教養教育における学生の学修を更に発展的に進めるための体制について、検討を進める。

その機能の評価がまだ定まっていない全学協議会について、その審議すべき内容のあり方や学部教授会との組織上の関係を明確にするために、平成 22(2010)年度末に、その機能を点検評価し、運営について見直すこととする。

基準 3. 教育課程

3-1 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

《3-1の視点》

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。
- 3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(1) 3-1 の事実の説明（現状）

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

建学の精神・大学の基本理念に基づき、次のように各学部・学科ごとに教育目的を設定している。(資料 F-3)

【経営学部地域ビジネス学科】(学則第 3 条 2 項)

企業経営全般に関する知識、技能を身に付けた地域ビジネスを担いうる人材の育成

【人間学部人間健康学科】(同条 3 項)

健康、福祉、心理の知識、技能を身に付けたトレーナー、各種スポーツ指導者、カウンセラー等の育成

【人間学部子ども発達学科】(同条 4 項)

保育、幼児教育の専門的な知識及び技能を身に付けた表現力豊かな保育者の育成
また、経営学部の 4 コースの教育目的は、次のように定めている。

【現代マネジメントコース】

ものづくり経営の代表的産業である自動車産業をベースに、戦略的経営思考能力を養う。

【流通・サービスコース】

流通業・サービス業に関する知識を学び、市場環境の変化に応じた販売戦略の思考能力を養う。

【観光ビジネスコース】

観光産業・観光事業等で幅広く活躍できる能力や日本各地で展開している地域振興等に寄与しうる能力を養う。

【スポーツマネジメントコース】

経営学をベースにスポーツに関するマネジメントの知識とスキルを学び、スポーツ業界及び健康産業の実態やあり方を経営の視点から分析する能力を養う。スポーツ指導者資格等を取得することも目標とする。

上記の各学部・学科の教育目的は、学則に定められ、『CAMPUS GUIDE』(資料 F-5)等を通じて公表している。また、経営学部の各コースの教育目標は、平成 21(2009)年 6 月教授会において決定され、「大学案内」(資料 F-2)等で公表している。

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

全学共通の教育目標に基づいて、各学部の特性にかんがみ、学部ごとに教育課程編成の方針を定めている。

(経営学部)

経営学部においては、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）として、次のように設定している。

- 「・教育課程（カリキュラム）を、総合基礎科目と専門科目の2領域から構成し、総合基礎科目で主に社会人基礎力と幅広い教養を修得し、専門科目で地域ビジネスに関する専門知識と技術を修得する。
- ・学生の主体的な学修を促すために、コース制を採用し、コースにより異なる専門知識と技術が修得できるように専門科目の配置を行う。
- ・入学する学生の多様化への対応と体験的学習を促進できるように、総合基礎科目や専門科目の配置と時間割編成上の工夫をする。」（平成22(2010)年3月教授会）

(人間学部)

人間学部においては、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）として、次のように定めている。

「教育課程（カリキュラム）を、総合基礎科目、専門科目の2領域から構成する共通の枠組みを基礎として、学科の個性や独自性を明確に打ち出すことを目指している。更に、それぞれの学科ごとに、学科固有の専門的知識を修得するための専門科目群の設置、資格を取得するための必要科目群の設置、実技・実習を修得するための科目群の設置をし、適切な学修プログラムとすることを意識した編成方針となっている。」（平成21(2009)年9月教授会）

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(全学共通)

地域密着を目指す大学として、地元名古屋を学びのフィールドとする教育方法を取り入れている。具体的には、企業見学やインターンシップ実習等によって体験学習を推進している。特に演習（ゼミナール）科目の配置を時間割編成において配慮することで、こうした活動を実施しやすい環境を整えている。

演習（ゼミナール）科目は、各学年で必修となっており、ゼミ発表会を各学部主催で毎年1回年度末に開催している。ゼミ発表会では、1年間の学修の成果を同学年の学生の前で発表する。これは、日々の演習（ゼミナール）活動を総括するものであり、演習（ゼミナール）ごとにテーマを設定して調査・研究を行い、それらをまとめてプレゼンテーションする。こうした活動を通して、日頃は余り接することの多くない他の演習（ゼミナール）との学生間はもとより同じ演習（ゼミナール）であっても話したことのない学生同士の間でお互いの学びを交流させ、共有できるようにしている。

このゼミ発表のようなプレゼンテーションや、さまざまな授業における学習効果を高め

するためには、各教室に VTR・DVD 等の教材が利用できる視聴覚設備が必要である。本学では、ほとんどの教室で視聴覚教材が利用でき、多くの科目で実際に有効活用している。

(経営学部)

地域ビジネスを担いうる人材の育成という教育目的を達成するために、できるかぎり体験学習の機会を増やす努力をしている。学外に出て現場で学ぶ、という体験学習の方法以外にも、現場の専門家のお話を講義に取り入れるという方式も実施している。例えば、科目「地域ビジネス特講 IV」では、毎回の講義に愛知県内を中心に現役の中小企業経営者をゲストスピーカーとして、さまざまな産業で地域ビジネスを現に担っている経営者の経営観、人材育成観、学生に対する要望などを直接に生の声で聞くことができる。

(人間学部)

人間学部では、体験学習の重視、ゼミ発表に見られるプレゼンテーションの実施、視聴覚教材の有効活用などの教育方法に加えて、次の教育方法を採用している。

a. 人間健康学科

健康、福祉、心理の実践的な知識・技能を身に付けるために、専門性の高い実技の科目を置いている。また、各領域で実際に活躍されている専門家による指導を受ける機会を積極的に設けて、実践力の育成に資する教育方法を採用している。

b. 子ども発達学科

表現力の豊かな保育者を育成するために、身体表現、図画工作、音楽等の授業だけでなく、講義科目においても、グループワークの手法を取り入れ、発表の機会を積極的に設けて、コミュニケーション能力を向上させる教育方法を採用するよう努力している。

(2) 3-1 の自己評価

(全学部共通)

建学の精神・大学の基本理念に基づく本学の教育目的及び各学部・学科の教育目標は、学則に規定するとともに公式ウェブサイトや各種媒体に掲載し、学内外に公表している。しかし、教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）については明文化しているものの、現段階ではその公表が十分であるとは言えない。

各学部の教育目的は、地域社会の経済や暮らし等のニーズと近年の学生の状況を踏まえて設定され、教育課程編成の方針に反映している。

(経営学部)

本学部における教育目的は、教育課程（カリキュラム）に十分に反映されている。また、教育方法にも反映されている。

本学部の完成年度（平成 16(2004)年度）後においては、まず教職課程（高等学校商業科教諭、中学校・高等学校保健体育科教諭）の設置に伴うカリキュラム改正を行った。

近年の学生は多様化しており、特に基礎学力において顕著である。これに対する方策として、演習科目等において少人数教育の体制を構築するだけでは不十分であった。そうした問題に対処すべく、学生の基礎学力の向上を重点課題として、「アカデミック・リテラシ

一」等の科目においてリメディアル教育を行うこととした。

更に、地域ビジネスを担う人材育成という教育目標を、学生が理解しやすいものにするため、愛知県の代表的な地場産業である自動車産業を例に取り上げることとし、それに伴うカリキュラム変更を行った。また、学生の多様化に対応するため、学生に対していろいろなコースや履修モデルの提供に関して試行錯誤を繰り返した。このようなことから、完成年度後に数回のカリキュラム改正を行った。その結果、学部全体で複数のカリキュラムが存在する事態となり、特に時間割編成が難しくなった。

(人間学部)

本学部の設置認可申請書に記載があるように、本学部の教育目的は教育課程に反映されていたが、学部設置後の授業運営を行う間に科目の過不足、必修科目のおき方、科目間関連において修正を要する点が徐々に判明してきた。但し、教育方法については教育目的を十分に反映したものとなっている。

教育目的と教育課程及び教育方法との関係については設置認可申請書に記載があるのみで、所属教員に対する周知が不足していた。これについては、完成年度（平成 22(2010)年度）終了後の教育課程再編成に向けて、平成 21(2009)年度に検討を重ねる過程で教員間で共有できた。新教育課程については、平成 21(2009)年 7 月臨時教授会で新編成方針が決定され、平成 22(2010)年 3 月に臨時学部教授会において、コース及び科目配置が決定された。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

(全学部共通)

教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）を平成 22(2010)年度に公式ウェブサイトなどに掲載して学内外に公表する。

また、社会的需要及び学生のニーズを教育課程に反映させる新たな取組みとして、平成 22(2010)年度中に教育改革の実施を開始する。ここでは、社会人としての基礎力、進路の分野に関わる専門性及び人間性を本来の教育の到達点ととらえ、その到達度を保証するためのアセスメントを、ポートフォリオ等を通じて継続的に行う。

(経営学部)

体験学習の実施、出席の重視、少人数教育は今後も継続して実施する。しかし、これらの諸施策が本来の効果を発揮するためには、前述したような学生の基礎学力面も含めた多様化という現実を直視し、解決に向けた取組みが強く求められる。したがって、具体的には入学前教育をいかに充実させるか及び入学後の教育方法をいかに改善するかについて、学修教育支援センターと協力して、改善計画策定に早急に着手する。

カリキュラムの改正に関しては、現在、教育課程改正とコース制の再編成から 1 年を経過した状況であるため、当面はこの課程を定着させることを優先し、その成果については検証を継続していくこととする。

(人間学部)

設定された教育目的を基礎に、学科ごとに学生の卒業時における具体的な到達目標を設定するとともに、それらに対する評価（アセスメント）を実施することにより、教育課程及び教育方法の効果を常に検証しながら改善するという手続きを構築していく。

完成年度後の新教育課程については平成 22(2010)年 3 月に策定し、コース及び科目配置が決定しているが、コース運用などの詳細については平成 22(2010)年度中に人間学部教授会において決定する。

3-2 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

《3-2の視点》

- 3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- 3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- 3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。
- 3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。
- 3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用しておこなう授業の実施方法が適切に整備されているか。

(1) 3-2 の事実の説明（現状）

3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

経営学部、人間学部ともに、前述のカリキュラム・ポリシーに従って、教育課程を編成している。それは、両学部共通の総合基礎科目、各学部・学科ごとの専門科目の大きく 2 つの科目群からなっている。(資料 3-3)

<総合基礎科目>

両学部共通の科目として総合基礎科目があり、その構成は、図表 3-2-1 のとおりである。

図表 3-2-1 総合基礎科目の構成

区 分		
総合基礎科目	導入教育科目	
	教養科目	人間と社会 ―人間社会を拓く―
		人間と文化 ―多様性を紡ぐ―
		人間と自然 ―心身を鍛える―
	スキル科目	コミュニケーション科目
		コンピュータリテラシー科目
キャリアデザイン科目		

総合基礎科目内の各科目区分は、以下の内容で区分されている。

「導入教育科目」……学生生活へ円滑に適應するための科目

「教養科目」……社会、文化、自然の各領域について学ぶ科目

「スキル科目」……外国語コミュニケーションと情報リテラシーを学ぶ科目

「キャリアデザイン科目」……人生を見通したキャリアについて実践的に学ぶ科目

これらの科目を履修する順序は、原則としてカリキュラム表の配当年次（1～4年）及び開講期間（前・後期）で規定されている。その中でも、「スキル科目」及び「キャリアデザイン科目」については各科目間で内容的に基礎から発展・応用へと積み上げていくことにより学習効果の向上が見込まれるため、履修の順序を他の科目に比較してより厳格に規定している。

<専門科目>

（経営学部）

経営学部の専門科目は、「基礎科目」「基幹科目」「応用科目」「関連科目」「ゼミナール」の5つの科目区分からなり、体系的に学習できるよう履修指導している。

「基礎科目」……経営学の基礎となる科目

「基幹科目」……経営学の基礎を更に発展させた軸となる科目

「応用科目」……各コースの専門領域別に掘り下げて学ぶ科目

「関連科目」……経営学に関連した科目

「ゼミナール」…学生の主体的な学習の場となる科目

なお、これらの科目の履修順序は、次のようになっている。「基礎科目」は、すべて必修科目としており、1・2年次（一部2・3年次）に履修する。「基幹科目」は、選択必修の科目のみ2・3年次に履修し、それ以外の科目は3・4年次に履修していく。「応用科目」は、学生の所属するコースによって履修ができるものとできないものに分かれているが、概ね2年次以降の履修としている。但し、資格取得に必要な科目についてはその内容を段階的に理解していく必要があるため、1年次から履修する科目もある。

（人間学部）

人間学部の専門科目は、学科ごとに次のような科目区分からなる。（図表 3-2-2）

「学部基幹科目」…「人間学」「健康」「福祉」「心理」「地域」「教育学」の6領域に関わる科目を設置して学部で共通に学ぶものとしている。

「学科基礎科目」…人間健康学科及び子ども発達学科のいずれもが「健康心理分野」「健康福祉分野」「保育福祉分野」の3分野から学ぶものとしており、人間学部の教育目的が各学科の専門的な学修においても共有されている。

「学科展開科目（人間健康学科）」…健康、福祉、心理の知識、技能を身につけるといいう教育目的に直接関わる「健康スポーツ分野」「心理分野」「社会福祉分野」の科目を設置している。

「学科展開科目（子ども発達学科）」…保育、幼児教育の知識、技能を身につけるといいう教育目的に直接関わる「幼児保育分野」において、「保育の本質・目的的理解に関する科目」「保育の対象の理解に関する科目」「保育の内容・方法の理解に関する科目」「基礎技能」

「保育実習」「保育と教育に関する科目」を設置している。

図表 3-2-2
人間健康学科

区 分		
専門科目	学部基幹科目	
	学科基礎科目	健康心理分野
		健康福祉分野
		保育福祉分野
	学科展開科目	健康スポーツ分野
		心理分野
社会福祉分野		
ゼミナール		

子ども発達学科

区 分			
専門科目	学部基幹科目		
	学科基礎科目	保育福祉分野	
		健康福祉分野	
		健康心理分野	
	学科展開科目	幼児保育分野	保育の本質・目的の理解
			保育の対象の理解
			保育の内容・方法の理解
			基礎技能
保育実習			
保育と教育に関する科目			
ゼミナール			

なお、これらの科目の履修順序は、次のようになっている。「学部基幹科目」を1年次に配当し、人間学部の学生として最も根幹となる内容を含む科目を学生は最初に履修する。その上で、学科ごとに次の段階で必要となる科目を引き続いて履修していく。この履修順序を学部の基本的な方針として、配当年次・開講期間を決定している。特に、各学科で取得を目指している資格に必要な科目についてはその内容を段階的（積み上げ方式的）に理解していく必要性が高いため、それらの履修順序を厳密に規定している。

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

<総合基礎科目>

両学部共通の科目としての総合基礎科目は、「社会人基礎力と幅広い教養」を修得するこ

とを目的に設置している。この目的を達成するために、「導入教育科目」の2科目、「教養科目」として26科目、「コミュニケーション科目」として17科目、「コンピュータリテラシー科目」として9科目、「キャリアデザイン科目」として31科目、合わせて「総合基礎科目」全体で85科目を配置し、科目数としては十分な数の科目を、内容的にも多彩な科目を設置している。

なお、各科目の授業内容は、学生全員に配布する『シラバス』（資料3-3）の中で詳細に説明している。

<専門科目>

（経営学部）

学部の教育研究上の目的を達成し、社会のニーズに応じるために教育課程の編成方針に即した科目を配置している。

「基礎科目」として7科目、「基幹科目」として12科目、「応用科目」として79科目、「関連科目」として11科目、これらに「ゼミナール」科目の7科目を加えて、全部で116科目を設置している。学生にとっての科目選択の幅はかなり広く、経営学部で学ぶことのできる4コースの履修モデルによると、どのコースを選択しても専門に必要な科目を履修でき、科目数と単位数は十分である。

なお、各科目の授業内容は教育課程の編成方針(カリキュラム・ポリシー)にそって設定しており、それは『シラバス』に明記している。

（人間学部）

人間学部2学科の教育研究上の目的を達成し、また社会のニーズに応えるために、教育課程の編成方針に即した科目を配置している。

人間健康学科では、「学部基幹科目」として6科目、「学科基礎科目」として20科目、「学科展開科目」として65科目、「ゼミナール科目」として7科目、全部で98科目を配置している。また、子ども発達学科では、「学部基幹科目」として6科目、「学科基礎科目」として20科目、「学科展開科目」として56科目、「ゼミナール科目」として7科目、全部で89科目を配置している。両学科とも、学生にとっての科目選択の幅は広く、各学科で取得を目指している資格に対応した履修モデルによると、必要科目数・単位数は十分である。

なお、各科目の授業内容は学部・学科の教育目的にそって設定しており、それは『シラバス』に明記している。

3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

年間学事予定は、学年暦として『CAMPUS GUIDE』（資料3-2）の冒頭に明示している。学年暦の中で授業期間及び授業回数を掲載している。本学では Semester 制をとっており、学年を前期と後期の2学期に分けている。授業期間はそれぞれの学期において、期末試験の期間を除いて15週間を確保している。また、休講がある場合には補講を実施することとしており、学生の学修の機会を単位時間数に応じて適切に確保している。

なお、年間学事予定は、『CAMPUS GUIDE』、公式ウェブサイト及び必要に応じて掲示板への掲示によって、学生及び教職員に対して周知している。

年間学事予定、授業期間は教育支援委員会の審議等を経て、各学部教授会において決定しており、その決定どおり適切に運営している。

3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

【各科目の成績評価】

出席や平常の学修状況、レポート、定期試験の結果等を総合的に判断して評価している。成績評価方法と評価基準は、科目ごとに『シラバス』に明示し、かつ各授業の1回目に担当教員から説明し、またその内容も『シラバス』だけでなく TOPOS（東邦学修情報ポータルサイト）上にも示しており、周知を徹底している。

成績評価の基準は以下に示すとおりで、A、B、Cを合格とし、所定の単位を認定している。

図表 3-2-3 成績評価基準

点数区分	評価の表示方法	合否
100～80点	A	合格
79～70点	B	
69～60点	C	
59～0点	D	不合格
棄権	K	

【学外で修得した単位の認定】

学則第19条の2、第19条の3、第19条の4において、以下のとおり学外で修得した単位を本学における学修とみなし、教育支援委員会及び学部教授会の審議を経て、単位を認定している。この場合、成績評価の表示はNとしている。

認定される単位は、以下の条件を満たすもので、上限は合計で60単位である。

- ・入学前、入学後における他の大学又は短期大学などで修得した単位
- ・他の大学又は短期大学以外の教育施設等における学修
- ・入学前の既修得単位

【編入学・転学における他大学等で修得した単位の認定】

「編入学生の単位認定等に関する規程」により、本学に編入学する前に在籍していた大学等の専門領域が本学学科と近い学問分野か否かによって、専門科目と開設科目全域の認定単位数に差を設けている。認定される単位数の上限は62単位である。

当該単位は教育支援委員会及び教授会の審議を経て認定している。この場合、成績評価の表示はNとしている。

【進級要件】

「全学履修規程」第29条（資料3-1）において規定している。

導入教育科目の必修科目である「基礎演習 I」「基礎演習 II」を重視して、これらの単位

を修得済みであり、かつ2年次終了時の修得単位数が40単位未満の場合、3年次に進級できない。進級に関わる決定は、教授会の議を経ることとし、適切に運用している。

なお、2年次終了時に30単位以上40単位未満で「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」を単位修得済みである学生については教授会の議を経て仮進級を認める。更に、仮進級後の学修をフォローアップするために、仮進級者の3年次終了時点での修得単位数を確認し、50単位未満であれば教授会の議を経て原級留置とする。

各学年での学修状況を把握し、段階を追った履修を保証するよう規定し、運営している。

【卒業要件】

卒業要件については「全学履修規程」第3条に詳細が規定されている。その内容は以下のとおりである。

図表 3-2-4 経営学部

授 業 科 目 群		必 修	選 択 必修	選 択	卒業要件 単位数	
総合基礎科目	導入教育科目	4単位			38単位以上	
	教養科目	2単位		24単位以上		
	スキル科目	コミュニケーション科目				4単位
		コンピュータリテラシー科目				4単位
	キャリアデザイン科目					
専門科目	基幹科目	8単位	8単位	44単位以上	72単位以上	
	応用科目					
	関連科目					
	ゼミナール	12単位				
開設科目全域及び他学部・他学科開設科目より				14単位以上	14単位以上	
合 計		26単位	16単位	82単位以上	124単位以上	

図表 3-2-5 人間学部人間健康学科

授 業 科 目 群		必 修	選 択 必 修	選 択	卒業要件 単位数	
総合基礎科目	導入教育科目	4 単位			32 単位以上	
	教養科目		2 単位	18 単位 以上		
	スキル科目	コミュニケーション科目				4 単位
		コンピューターリテラシー 科目				4 単位
	キャリアデザイン科目					
専門科目	学部基幹科目	2 単位	4 単位	56 単位 以上	84 単位以上	
	学科基礎科目		10 単位			
	学科展開科目					
	ゼミナール	12 単位				
開設科目全域及び他学部・他学科開設科目より				8 単位 以上	8 単位以上	
合 計		18 単位	24 単位	82 単位 以上	124 単位以上	

人間健康学科では、健康・スポーツ、福祉、心理の分野を基本に置いている。その上で、多様な専攻と進路を想定し、日本体育協会公認スポーツ指導者、スポーツリーダー、認定ストレンクス&コンディショニングスペシャリスト及び認定心理士などの資格取得を促すために、専門科目における必修科目及び選択必修科目を限定している。

図表 3-2-6 人間学部子ども発達学科

授 業 科 目 群		必 修	選 択 必 修	選 択	卒業要件 単位数	
総合基礎科目	導入教育科目	4 単位			32 単位以上	
	教養科目		2 単位	18 単位 以上		
	スキル科目	コミュニケーション科目				4 単位
		コンピューターリテラシー 科目				4 単位
	キャリアデザイン科目					
専門科目	学部基幹科目	4 単位	2 単位	4 単位以上	84 単位以上	
	学科基礎科目	18 単位	2 単位			
	学科展開科目	42 単位				
	ゼミナール	12 単位				
開設科目全域及び他学部・他学科開設科目より				8 単位以上	8 単位以上	
合 計		80 単位	14 単位	30 単位 以上	124 単位以上	

子ども発達学科では保育士資格及び幼稚園教諭免許の取得による保育専門職を主たる進

路であると想定して、それに適合した履修を促すために必修科目及び選択必修科目の比率を高くしている。

3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

【履修登録単位数の上限】

学修の質を担保するために「全学履修規程」第6条において、各学期に履修できる単位の上限を24単位としている。但し、例外として①必修科目の再履修、②集中講義の履修、③教職課程の教職に関する科目の履修（経営学部地域ビジネス学科及び人間学部人間健康学科のみ）、④4年生、⑤編入学時の未修得必修科目の履修に関しては、上限を超えて履修できるよう規定し、運用している。

【事前・事後学習の指示】

各科目の授業を受ける際に必要とされる事前・事後学習の内容が科目ごとに『シラバス』に記載されており、かつ各授業において担当教員から必要に応じて説明している。このような方策を採ることを通じて、単位制度の実質を保っている。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

（全学部共通）

全学部共通の第一の特色は、全学年の演習（ゼミナール）を必修としていることである。1年次の「基礎演習」、2年次の「総合演習」、3～4年次の「専門演習」すべてが必修であり、大学での学修の仕方から専門分野の研究までを少人数で学ぶ。また、この演習（ゼミナール）では、学修指導以外にも、日常生活指導、進路支援等、学生生活全般にわたって教員と学生との間できめ細かい意思の疎通に基づく個別指導を行っている。

第二の特色は、ゲストスピーカー制度の活用である。両学部のさまざまな科目で、それぞれの専門に応じた講師による講義で、授業の内容を深める効果を目指すものである。主に地域の企業や施設の現場で実際に活躍されている方から実践的な話しを聴き、抽象的な理論・知識と具体的な実践とを融合し、学修の深まりを企図している。

（経営学部）

「基礎演習」の実施に関して、次のような工夫が指摘できる。まず、「基礎演習委員会」を設置して年間プログラム内容を決定し、運用面での諸連絡を随時行っている。各演習（ゼミナール）単位で個人面談を行い、大学にとけ込めるための行事としてスポーツ大会や交通安全教室等を実施している。後期末には次年度の総合演習（ゼミナール）の内容を紹介し、ゼミ発表会を実施している。また、内容に応じて全体で実施、複数の演習（ゼミナール）で実施するという形態を取っている。

基礎学力・基礎知識が不足している学生に対する措置として、「アカデミック・リテラシー」科目を1年前期に配置してリメディアル教育を行っている。

近年少しずつ増加してきた留学生に対しては、「日本事情 I」「日本事情 II」の科目で日本語の能力を向上させる内容を教えている。

(人間学部)

a. 2 学科共通

「基礎演習 I」「基礎演習 II」では、全担当教員が共通の『シラバス』とテキストを使用し、大学において求められる学習の基礎的能力を学生に修得させる。

- ・「基礎演習 I」講義の受け方や話し方・聞き方のような基礎的なスキル、レポート作成の方法、専門家の講演等専門的な学修へ向けてのスキルの獲得や動機づけに努めている。
- ・「基礎演習 II」グループ調査を行って結果をプレゼンテーションするとか、大学祭の演習（ゼミナール）単位の企画運営に取り組むことによって、実践力の向上に努めている。

「総合演習 I・II」では、専門分野の学修をするための基礎的な学修スキルを獲得することに主眼を置いている。ただし、内容は各担当教員の専門性を踏まえたもので、基礎的な学修と専門的な学修をつなぐ橋渡しの機能を持たせている。

b. 人間健康学科

「野外活動実習 I」を、導入教育科目と同様に位置づけ、これを1年次に配当している。

「野外活動実習 I」では、準備段階から学生が主体的に関わっている。実践的な学修によって、野外活動に必要な知識・技術を学ぶ。更に、集団生活によって人間関係の構築や組織的に協働するためのルールとスキルを学ぶことができる。「野外活動実習 I」を通して、学生リーダーの養成や地域社会における健康づくりを担うリーダーの養成に努めている。

c. 子ども発達学科

表現力豊かでコミュニケーション能力を備えた保育者を養成するために、各授業において応答的な関わりや協働を促す演習形式を積極的に取り入れている。

また、入学時のガイダンスにおいて、子どもの発達について実践的に学ぶために、児童施設に出向いて、子どもの遊びについての講義を受けた上で、子どもの遊びの様子を見学して、遊びに参加している。

更に、オープンキャンパスや地域の祭り等の正課外の活動においても、造形や身体表現の活動を取り入れて、学生の表現力を発揮し、伸ばす機会を設けている。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育をおこなっている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用しておこなう授業の実施方法が適切に整備されているか。

該当しない。

(2) 3-2 の自己評価

教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されている。また、その内容も適切である。ただし、科目ごとに事前・事後学習の内容を指示することの目的が、各担当教員において十分に理解されているとはいえない。

年間学事予定、授業期間は明示され、適切に運営されている。また、履修登録単位数には適切な上限が設定されており、単位制度の実質を保つ工夫はされている。

なお、教育方法にはある程度の工夫はされている。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

『シラバス』における事前・事後学習の記載内容が組織的に調整されていないので、これについて全体として見直し、各科目における学生の学習効果が向上するようにする。

教育方法の改善については既に実施した「授業の教員相互の参観」の今後の検討課題を見出すことや、教員にとって参考になる授業の録画を基にしたカンファレンスを開催するなど、様々な方策について FD を所管する教育支援委員会で検討する。

なお、平成 19(2007)年度設置の人間学部においては、その完成年度である平成 22(2010)年度までに現行の教育課程を大きく変更することは難しい。完成年度後の新教育課程については平成 22(2010)年度 3 月にコース及び科目配置が決定しており、総合基礎科目の再編成と合わせて平成 23(2011)年度からの実施に備える。

3-3 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

＜3-3の視点＞

3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。

(1) 3-3 の事実の説明（現状）

本学では日常の出欠席を全科目でとり、その状況を TOPOS に入力することになっている。そうすることで、随時、学生の出席状況をその演習（ゼミナール）担当教員が把握することができ、学生自身も自分の出席状況をいつでもチェックできる体制を整えている。

単位修得の状況は、教育支援委員会が毎学期末に学科ごと、学年ごとに集計して分析した結果を学部教授会に報告して、全学的な単位修得状況が専任教員間で共有できる。

本学の単位認定に関わる資格取得は、学生からの単位認定申請により把握することができる（「大学以外の教育施設等における学修の単位認定に関する規程」）（資料 3-3）。また、教員免許、保育士資格に関する単位修得状況は、学修支援課を事務局として、中高教職課程委員会及び幼稚園教諭・保育士課程委員会において把握し、必要な指導を行っている。その他の民間資格（幼児体育指導員、CPT・CSCS、ピアヘルパーなど）の取得状況は当該学科で把握している。

就職状況については就職課が所属演習を通じて進路登録票を使用して学生に個別調査を実施することにより、詳細な就職活動及び進路決定状況の把握をしている。その結果、ほとんどの学生の就職活動状況は把握できている。

学生の意識に関する調査は、現状では特に実施していない。ただし、授業及び授業担当者に関する評価アンケートは実施しており、毎学期の終了直前に演習（ゼミナール）と実習を除く全科目で行い、その結果に対して各担当者はコメント及び改善点等を書いている。

就職先の企業に対するアンケートは、現状では特に実施していない。ただし、学生の就職実績が顕著な一部の企業については電話連絡や訪問により本学卒業生の入社後の様子を確認し、就職指導の改善に努めている。

(2) 3-3 の自己評価

就職先の企業アンケートを除き、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力はしている。学生の学修状況・資格取得・就職状況の各調査は実施しているが、その結果の分析を行い、改善に役立てるという取組みは不十分である。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学の教育効果を検証するために、平成 22(2010)年度中に、学生の学修の到達度評価の確立に取り組む。また、就職先の企業アンケートを平成 23(2011)年度に実施して本学の教育が社会的需要にどのように応えているのかなどの把握に努める。前者は教育支援委員会が、後者はキャリア支援委員会が企画する。

〔基準 3 の自己評価〕

教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）を制定しているので、今後はこれを全教職員間で共有できるよう改善策を講じる。

教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されている。また、その内容も適切である。ただし、科目ごとに事前・事後学習の内容を指示することの目的が、各担当教員において十分に理解されているとはいえない。

年間学事予定、授業期間は明示され、適切に運営されている。また、履修登録単位数には適切な上限が設定されており、単位制度の実質を保つ工夫はされている。なお、教育方法にはある程度の工夫はされている。

就職先の企業アンケートを除き、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力はしている。学生の学修状況・資格取得・就職状況の各調査は実施しているが、その結果の分析を行い、改善に役立てるという取組みは不十分である。

〔基準 3 の改善・向上方策（将来計画）〕

教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）を平成 22(2010)年度に公式ウェブサイトなどに掲載して学内外に公表する。また、社会的需要及び学生のニーズを教育課程に反映させる新たな取組みとして、平成 22(2010)年度中に教育改革の実施を開始する。ここでは、社会人としての基礎力、進路の分野に関わる専門性を本来の教育の到達点ととらえ、その到達度を保証するためのアセスメントを、ポートフォリオ等を通じて継続的に行う。『シラバス』における事前・事後学習の記載内容が組織的に調整されていないので全体として見直し、学生が履修・学修するにあたり学習効果がより向上するようにする。

教育方法の改善については既に実施した「授業の教員相互の参観」の今後の検討課題を見出すことや、教員にとって参考になる授業の録画を基にしたカンファレンスを開催するなど、様々な方策について FD を所管する教育支援委員会で検討する。

なお、平成 19(2007)年度設置の人間学部においては、その完成年度である平成 22(2010)年度までに現行の教育課程を大きく変更することは難しい。完成年度後の新教育課程については平成 22(2010)年度 3 月にコース及び科目配置が決定しており、総合基礎科目の再編成と合わせて平成 23(2011)年度からの実施に備える。

本学の教育効果を検証するために、平成 22(2010)年度中に、学生の学修の到達度評価

の確立に取り組む。また、就職先の企業アンケートを平成 23(2011)年度に実施して本学の教育が社会的需要にどのように応えているのかなどの把握に努める。前者は教育支援委員会が、後者はキャリア支援委員会が企画する。

基準 4. 学生

4-1 アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

《4-1の視点》

- 4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。
- 4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。
- 4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

(1) 4-1の事実の説明（現状）

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

〈全学共通の教育目的〉

本学では、建学の理念に基づく教育目標を達成するために、次のように全学共通のアドミッションポリシー（資料 4-1）を定めている。

〈全学共通のアドミッションポリシー〉

- ・なにごとにも真面目に取り組む、目標に向かって自らを高めようとする意欲的な人
- ・他者の多様な視点を受け入れ、自分の言葉をもって表現し、行動しようとする人
- ・地域に目を開き、地域の仕事と暮らしを大切にしながら、新しいコミュニティを創り出そうとする人

これまでは、AO 入試の志願者に対してアドミッションポリシーを示していた。それをすべての入試に適用できるように検討し、平成 21(2009)年度 9 月学部教授会の審議・決定に基づき、各学部・学科のアドミッションポリシーもあわせて次のように明確化した。

〈各学科のアドミッションポリシー〉

(経営学部)

地域ビジネス学科

- ・スポーツ、観光、流通、経営など、さまざまな観点から地域のビジネスについて理解を深め、必要とされる専門知識と技術の習得を目指すもの。
- ・地域に根を張り、ビジネスを通じて地域社会・地域産業の発展を支える人材を目指すもの。

(人間学部)

a.人間健康学科

- ・「健康」をキーワードに、あらゆる年代の人間が心身ともに健やかに暮らしてゆくための方法やシステムの取得を目指すもの。
- ・心理や福祉についての理解も深め、人々のよりよいライフスタイルを創造できる人材を目指すもの。

b. 子ども発達学科

- ・子どもの心とからだについての知識を深め、保育・幼児教育や指導法、子育て支援までを学習し習得を目指すもの。
- ・多彩な学習を通して実践的なコミュニケーション能力を養い、確かな技術と豊かな表現力を備えた保育者を目指すもの。

上記アドミッションポリシーについては、大学案内（資料 F-2）、学生募集要項（資料 4-3）、進学相談会、高校訪問、オープンキャンパス、高校別見学会の機会を通じて、志願者や高校等へ周知するよう努めている。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

本学では、各学部・学科ごとに設定したアドミッションポリシーに沿って、次のような入学者の選抜方法・基準及び実施体制により、入学試験を行っている。

〈選抜方法・基準〉

入学者選抜方法としては、推薦入学試験、一般入学試験、センター試験利用入学試験、AO 入学試験、特別入学試験の 5 種類（資料 4-3）の入学試験を行っている。それぞれの概要は、以下のとおりである。

【推薦入学試験】

推薦入学試験には、指定校制推薦、公募制推薦、自己推薦、専門・総合学科推薦、スポーツ・音楽推薦の 5 種類がある。

・指定校制推薦

過去の実績に基づいて指定校ごとに推薦基準を設け、当該学校長に生徒の推薦を依頼し、生徒（受験生）に対しては面接及び書類審査で選抜を行っている。

・公募制推薦

公募制推薦は、専願と併願とがあり、前者では書類審査、基礎的な学力の確認、面接に基づいて選抜している。後者では、書類審査、基礎的な学力の確認に基づいて選抜している。

・自己推薦

書類審査、自己推薦文、面接に基づいて選抜している。

・専門・総合学科推薦

専門・総合学科推薦は、専願と併願とがあり、両者とも書類審査、面接、取得している資格などに基づいて選抜している。

・スポーツ・音楽推薦

書類審査、志望理由書、面接に基づいて選抜している。

【一般入学試験】

学力考査による一般入試と大学入試センター試験利用入試の 2 つがある。一般入試では、学科試験により学力を確認し、その結果に基づいて適切に選抜している。

【大学入試センター試験利用入学試験】

大学入試センター試験の点数により選抜をしている。なお、本学独自の2次試験は課していない。

【AO 入学試験】

アドミッションポリシーを受験生に示したうえで、課題レポートと面接の結果をあわせて評価して選抜している。

【特別入学試験】

特別入学試験では、社会人、帰国生徒、外国人留学生を対象とした入試を実施している。社会人、帰国生徒を対象とした入試では、書類審査、小論文、面接で選抜している。外国人留学生を対象とした入試では、「日本留学試験」の受験を出願要件とし、本学への志望の熱意や適合性、学習意欲を確認した上で、書類審査、小論文、面接を実施して選抜している。

〈実施体制〉

入試の実施体制については、入試委員会で学生募集の方法や選抜方法（入試区分、入試日程、実施方法等）といった入学試験を含む学生募集全般の計画案を策定して各学部教授会に提案し、審議決定している。なお、入学試験実施に関する業務全般は入試広報課が行っている。

入試の実施にあたっては、学長を本部長とする入試実施本部を設置し、緊急事態にも対応している。

4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のために、収容定員と入学定員等、在籍学生が適切に管理されているか。

本学の収容定員は1,400名、入学定員は350名で、その内訳は経営学部地域ビジネス学科200名、人間学部人間健康学科100名、人間学部子ども発達学科50名である。在籍学生数については、以下の図表4-1-1のとおりである。

図表 4-1-1 学部・学科の学生定員及び在籍学生数 (平成22(2010)年5月1日現在)

学 部	学 科	入学定員	収容定員 (a)	在籍学生総数 (b)	b/a	在 籍 学 生 数			
						1年次	2年次	3年次	4年次
経営学部	地域ビジネス学科	200	800	660	0.83	167	160	156	177
経営学部計		200	800	660	0.83	167	160	156	177
人間学部	人間健康学科	100	400	333	0.83	77	80	91	85
	子ども発達学科	50	200	147	0.74	34	37	22	54
人間学部計		150	600	480	0.80	111	117	113	139
合 計		350	1,400	1,140	0.81	278	277	269	316

ここ数年、経営学部、人間学部ともに入学定員が確保できておらず、そのため収容定員

に対する在籍学生数の割合は 81%である。また、47 名の専任教員で学生指導にあたり、専任教員一人あたりの学生数（収容定員）は、29.8 名である。演習（ゼミナール）は、全学部において最大でも 19 名のクラス編成であり、きめ細かな指導を可能とする教育環境となっている。

(2) 4-1 の自己評価

アドミッションポリシーは、従来 AO 入試において定めていたが、改めてすべての入試に適用できるようカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーと併せて見直しを行い、平成 21(2009)年度 9 月の両学部教授会において新しいアドミッションポリシーを確定して、学内外に示している。

入学試験の実施については、適切な体制が整っている。

入学試験がアドミッションポリシーに沿って運用されているかどうかについては、入試区分によって異なる。推薦入試、AO 入試、特別入試においては、面接試験（資料 4-3）で大学での勉学意欲、目的意識などを確認することができており、アドミッションポリシーに沿った選抜をしている。しかし、一般入試においては、学力考査で選抜をしているため、アドミッションポリシーに沿った形でなされているとはいえない。

収容定員については、経営学部、人間学部ともに定員割れを起こしているため、今後は入学定員を確保するための施策が必要である。

本学の収容定員、入学定員からみれば、教育にふさわしい環境が確保されているといえる。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

アドミッションポリシーの明示、運用についての取組みは、始まったばかりであり、まず学内外にアドミッションポリシーを周知し、理解を深めていく必要がある。そして、今後、建学の精神、教育の使命・目的に照らして大学全体のアドミッションポリシー、各学部・学科のアドミッションポリシーについても、さまざまな媒体を通して周知していく。

また、アドミッションポリシーと選抜方法が、AO 入試や推薦入試だけでなく、一般入試等すべての入試において連動するよう、入試委員会において検討する。

更に、学士力の涵養に向けて、学士課程の 3 ポリシー（アドミッションポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）相互の関連性を踏まえた選抜基準・方法の再検討を入試委員会において行う。また、各学部においても、それぞれの専門性に基づくアドミッションポリシーに沿った選抜とするために、選抜基準、試験科目などの検討を開始する。

入学定員を確保する方策としては、東邦高等学校、提携校との連携を図り、また AO 入試の改善などを行い、入学者の確保について努力する。

4-2 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-2 の視点》

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場

合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

(1) 4-2 の事実の説明(現状)

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

本学では、カリキュラム・ポリシーに沿って、学生の知識の習得及び問題解決能力の育成に対する支援を行っており、こうした取組みを「学修支援」と呼んでいる。以下では、一部を除いて「学修」、「学修支援」等と表記する。

多様な学生の学修を支援するために、入学時に英語のプレースメントテスト及び国語・数学の基礎学力テストを実施している。その結果により、英語の習熟度別クラス編成、「基礎演習Ⅰ」での学生の基礎学力の把握など、学修支援に活用している。

学科ごとに、学期の初めに履修ガイダンスを実施し、計画的な履修指導や学修上役立つ情報提供をしている。(資料 F-5)

学生への学修支援体制を強化するため、平成 20(2008)年度より「学修教育支援センター」を設置している。同センターにおいては、入学前セミナー、ミニ講座などを提供している。また、同センターには、キャリア支援、教育実習、保育実習、及び留学生の学修を支援する専門職員を配置するなど、個々の学修ニーズに応じて専門的な支援を可能とする体制を整えている。

学生の自主学習を支援するため、学修教育支援センター(PC、机、各種資料棚など)に加えて、情報システムセンター、音楽室、図書館などの施設が適宜利用できるようになっている。

更に、以下のような対面型の教育を重視した学修支援体制を整えている。例えば、TOPOS(東邦学修情報ポータルサイト)を利用して学生の出席状況の調査を実施し、欠席の多い学生については、学修教育支援センターと演習(ゼミナール)担当教員及び教育支援委員会が連携して、当該学生と面談を行って出席を促す指導をしている。また、保証人とも連絡を取りながら、家庭における理解と協力も得るように努めている。保証人に対して、「教育懇談会」を年 2 回開催して、演習(ゼミナール)担当教員が保証人と個別面談を行い、大学と家庭での教育指導の連携を図ることで学生の学修の機会を維持・確保している。以上の取組みによって、中途退学予防策としての体制強化を図っている。

上記体制の運営は、月例の「学修教育支援センター運営委員会」(以下、「運営委員会」という)によって進められており、そこでは運営上の課題等を踏まえた見直しや改善をしている。運営委員会のメンバーは、センター長(学長)、副センター長、教育支援委員、生活支援委員、キャリア支援委員の専任教員の 7 名と生活支援課長、学修支援課長、就職課長の 3 名より構成され、各委員会、各課の連携を可能としている。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

該当しない。

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

専任教員、非常勤教員に関わらず、一部演習科目、実習科目を除くすべての授業科目において授業評価アンケート（資料 5-8）を実施している。実施に際しては、個々の学生の率直な意見を汲み上げるために、質問項目以外に自由記述欄を設けるとともに、統計的に処理することで、学生個人を特定できないように配慮している。

また、日常的に学生の意見を汲み上げるために、4-2-①で既述した学修教育支援センターを設置し、気軽に相談できる総合的な窓口としての機能を果たせるよう人的配置、物的環境を整備するように努めている。また、直接言いにくい意見も汲み上げるために「ご意見箱」を設置している。学修教育支援センターで汲み上げられた意見については、運営委員会で検討され、その結果を迅速に反映させている。学生の意見に対しては、個別的な対応はもとより、それらが「ミニ講座」などの講座の企画や実施等を通じた取組み等に反映しているものもある。

更に、オフィスアワー制度は、全学的に実施しており、学修に関わる学生の忌憚のない意見等が出されている。

(2) 4-2 の自己評価

基礎学力テストを実施しているが、その活用については検討の余地がある。

学修教育支援センターによる取組みを通じて、各委員会及び関係部署が連携しており、学生と向き合った学修支援のシステムが機能している。また、TOPOS の運用により、授業に欠席する学生を早い段階で把握することができるようにするなど、個別指導の体制を整えることができたが、さらなるシステムの改善が必要である。

演習（ゼミナール）では、少人数教育であるため、学生の意見等を汲み上げることができている。

オフィスアワー制度を導入しているが、実際に利用している学生が少なく、この制度を有効活用する手立ての検討が必要である。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

学修教育支援センターにおいて、基礎学力テストの結果を管理し、授業担当教員や演習担当教員が閲覧できるようにして学生の情報を共有し、授業改善に利用するなど、学生の学修支援に役立てる。

TOPOS の運用により、個別指導の体制が整っているが、更に多様化した学生への対応方策の一環として、平成 22（2010）年度より、TSS（東邦スチューデントサポーター）制度を導入し、対面型の学生相談の取組みをする。

学生が学修に対してどのような支援を期待しているかを把握するため、アンケート調査を行い、学修教育支援センターの取組みやオフィスアワーに役立てる検討を開始する。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-3の視点》

- 4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
- 4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

(1) 4-3の事実の説明（現状）

4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

学生サービス、厚生補導のための組織としては、生活支援委員会、学修教育支援センター及び生活支援課が連携して学生の支援及び指導を行っている。各機関の具体的な役割は、以下のとおりである。

〈生活支援委員会〉

生活支援委員会は、学生指導、生活支援等を効果的に実施するために両学部教員及び職員をメンバーとして設置された全学委員会である。本委員会では、学生生活を様々な面からサポートする具体的な計画を策定している。生活支援委員会で策定された計画は、内容により学部教授会での審議・報告を経て、学修教育支援センターや生活支援課において実行される体制となっている。

〈学修教育支援センター〉

学修教育支援センターは、「入学」から「卒業」までの学生生活が充実したものとなるよう、学生を総合的に支援する役割を担っている。大学での学修の仕方や就職活動の基本など、訪れた学生に様々なアドバイスを行うとともに、相談内容により他の機関と連携して対応することで、適切な支援を行うことができる体制となっている。また、学生と接する中で得た学生サービスに関わる改善点や学生の要望などは学修教育支援センターの運営委員会で議論し、必要に応じて生活支援委員会や教育支援委員会に検討を要請するなどの対応を行っている。

〈生活支援課〉

生活支援課は、学生サービス、厚生補導等に関する日常的業務を担当している。経済的に困難な学生に対する奨学金に関わる事務、学生会が企画する各種イベントに対する支援、課外活動運営に対する支援、学生相談、健康管理・健康教育、マナー教育や生活指導、禁煙指導、交通指導など広範囲にわたり学生生活全般の支援、厚生補導を行っている。

4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

学生に対する経済的な支援策として、日本学生支援機構による第一種奨学金及び第二種奨学金に加えて、本学独自の奨学金制度を設けて、『CAMPUS GUIDE』（資料 F-5）に記

載している。日本学生支援機構による奨学金については、家庭の経済状況や学業成績、人物（面接実施）を考慮して生活支援委員会が選考し、奨学生として推薦している。

本学独自の奨学金としては、主に以下のようなものがある。

〈愛知東邦大学奨学金〉

経済的に修学が困難で、学業成績及び人物ともに優秀であると認められた学生に対して、授業料相当額を無利子で貸与している。

〈愛知東邦大学特別給付奨学金〉

経済的に修学が困難で、学業成績、人物ともに優秀であり、かつ学校行事（クラブ活動等）に対して積極的に参加している学生に給付している。

〈愛知東邦大学スポーツ・音楽推薦特別奨学金〉

スポーツ、音楽に秀でた学生のうち家計を考慮して奨学金を給付している。

〈愛知東邦大学緊急貸与奨学金〉

主たる家計支持者の失職、死亡又は災害等による家計の急変により、学業を継続することが困難であると認められた学生に無利子で貸与している。

〈留学奨学金／留学特別給付奨学金〉

留学の意思があり、経済的理由により留学が困難であると認められた学生に貸与することとしている。なお、学業成績が優秀であり、留学により更に勉学意欲及び学力向上が期待できると認められた学生には、愛知東邦大学特別留学奨励金を給付している。

また、各種奨学金制度のみならず、学生の家計の事情を考慮して、授業料等について分割納入を認める制度を導入している。

更に、近年増加している私費外国人留学生を経済的に支援するために、所定の基準を満たした私費外国人留学生に対して、授業料の減免等を行っている。その他、近年の就職困難な実情も踏まえ、やむをえず留年したもので所定の条件を満たすものについては、授業料を減額する措置もとっている。

学生に対して奨学金に関する適切な情報提供を積極的に行うとともに、修学の状況に応じたフォローアップをすることで、学生の奨学金申請を支援している。

4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

学生の各種課外活動（学生会活動、クラブ活動、大学祭）に対して、環境整備、財政支援、必要に応じて教職員が協力するなど、積極的に支援している。

〈学生会〉

学生会は、「愛知東邦大学学生会会則」第2条の目的に定められているとおり、本学に在籍する全学生をもって組織されている。学生会の活動は、学生によって構成される執行委員会を中心に行われているが、必要に応じて生活支援委員会を中心に指導助言等を行う

とともに、活動場所、活動の機会の提供や財政的な支援も行っている。

学生会が主催する主な行事には、後述の大学祭以外に、次のような行事がある。

・スポーツ大会

平成 21(2009)年度は、学生会主催で演習(ゼミ)別対抗のスポーツ大会が 2 回開催された。第 1 回は、6 月にソフトバレーボール大会、第 2 回は 11 月にバスケットボール大会が実施された。スポーツ大会は、学年や学部学科を超えた学生間の交流の場となっている。企画運営に際して、スポーツ専門の教員が支援した。

・クラブ・サークル対抗ボウリング大会

学生会主催によりクラブ・サークル対抗ボウリング大会を、年 1 回開催している。毎年年末に行われる恒例の行事となっており、クラブ間の交流の場となっている。大学としては、クラブ等へ大会に関する情報提供を行い、参加をよびかけるとともに運営費用の一部を援助している。

〈クラブ活動〉

クラブ活動を行う団体には、「強化指定クラブ」4 団体（硬式野球部、男子サッカー部、女子サッカー部、愛知東邦大学吹奏楽団）、「クラブ」5 団体（男子バスケットボール部、女子バスケットボール部、軟式野球部、フットサル部、愛知東邦大学トレーナー組織(ATTO))、「サークル」15 団体などがある。

クラブ活動も教育活動の一環としてとらえており、教職員を顧問に置いている。特に、強化指定クラブについては、本学学生全体の学生生活を活性化させるリーダー的存在として育成することを目指している。この目的を実現するため、強化指定クラブには専任教員を部長として置くとともに、スポーツ・音楽推薦特別奨学金制度を設置することで、支援体制を充実させている。

〈大学祭（和丘祭）〉

毎年11月頃に大学祭（和丘祭）を2日間にわたり実施している。平成21(2009)年度は、11月21日（土）、22日（日）の2日間にわたり実施した。大学祭の開催にあたっては、同窓会、後援会、地域との協力関係を維持・発展させることを常に意識して取り組んでいる。そのため、学生会を中心としつつも、学生会と大学（学部、学科）の共同開催行事としての性格を持たせている。そして、大学祭を運営するために組織される大学祭運営委員会には、教職員も加わることで大学祭が円滑に実施できるよう支援体制を整えている。また、学生が大学祭で行う企画（模擬店など）に対して一定の経済的な支援をすることで、大学祭が活性化するよう大学として協力している。

4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等については、関係部署で次のような取り組みを行っている。

〈学修教育支援センターによる支援〉

学修教育支援センターは、学生の総合相談窓口としての機能をもっており、学修面だけ

でなく、生活面の様々な相談にも対応している。更に、専門家（カウンセラー等）との面談が必要であると判断した場合は、学生相談（後述）への橋渡しを行うなど、他の機関と連携した対応を行っている。また、平成 22(2010)年度より、「ピアヘルパー」資格取得者（学生）を学修教育支援センターに配置し、まだ大学に慣れていない新入生に対して、積極的な声かけ等の取組みも始めている。

〈保健室による支援〉

保健室では、学生からの健康相談に応じる体制を整えている。保健室前に身長・体重計、体脂肪率計を設置して自由に計測できる等、学生自身による日々の健康管理を支援している。学生相談室の隣に保健室を設置し、連携しやすい環境を整えている。また、入学時に実施した保健調査のデータを保管し、あらかじめ既往歴及び健康管理上の問題点を把握している。なお、これらのデータは、緊急時に病院へ持参する資料や定期健康診断時の資料として活用している。

〈専門家による学生相談〉

臨床心理士の資格を有する複数の専門カウンセラーにより、週 3 日間の学生相談を行っている。この学生相談にあたっては、学生の利便性や心理的な負担を考慮し、プライバシーに配慮するためにもメールによる予約受付を行っている。また、保健室と連携し、身体症状（眠れない、痩せすぎ、嘔吐、腹痛等）の訴えについて迅速に対応できる体制を作っている。

4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

学生の意見、要望を知るために、全学的な満足度調査（学生生活アンケート）を実施している。また、学修教育支援センターに「ご意見箱」を設置して、日常的な意見等を汲み上げる体制を整えている。

なお、全学的な取組みを実施する場合（学内禁煙の実施等）は、学生との意見交換会を実施することもある。

(2) 4-3 の自己評価

学生サービス、厚生補導のための組織体制は、生活支援委員会を中心に、学修教育支援センター及び生活支援課が補完する形となっており、適切に整備されている。運用面においても、学生の喫煙マナーが改善する等の成果も上がっており、機能していると評価できる。

学生に対する経済的な支援についても、各種奨学金を始め適切に行うことができる体制となっている。ただし、多くの奨学金制度が作られたことにより複雑な制度となり、かつ、奨学金制度について学生に対する周知も十分であるとはいえない。

クラブ活動については、強化指定クラブ制度、スポーツ・音楽推薦特別奨学金制度等の支援体制により活性化している。一方で、学業との両立や指導上の問題等も生じている。

学生会活動に対しては、金銭的、設備的支援は行っているものの、学生会活動を更に活

性化させるためには、学生会に積極的に関わろうとする学生の増加が不可欠である。しかし、そうした学生の自主的な取組みを促すような支援には至っていない。

学生に対する生活相談の制度は、十分整っている。本年度から「ピアヘルパー」資格取得者（学生）の配置による学生相談を開始するなど、より良い制度に改善するように努めている。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

学生支援の体制については、適切に整備され、実施されているが、常に学生のニーズが変化していることを念頭に置き、迅速に情報を共有し対処することで、さらなる向上に努めていく。

奨学金などの経済的支援については、複雑化した現在の制度を整理するとともに、学生への情報提供を積極的に行い、奨学金等の制度の有効な利用に資するよう努める。なお、学業や課外活動等、学生個人の潜在的な能力を高めるための支援や優秀な学生を表彰する等の新たな奨学金制度の拡充に向けて、平成 22（2010）年度中には具体的な提案の検討を行う。

課外活動は本来、学生自らの意思と行動力で各種行事を運営することができるような支援体制のあり方が求められる。学生の主体性を尊重し、積極性を育てるような、いわば育成型の支援のあり方について検討していく。

これらの課題については、生活支援委員会で平成22（2010）年度より検討を開始し、学生会の強化を図る方策を考える。

保健室では、生活習慣へのアドバイス等日常的な健康教育を充実していくために、「保健室だより」の作成等、健康や病気等に関する情報提供を随時行っていく。また、特別な配慮を必要とする学生が増えているため、これらの学生に対する支援を強化して、学生生活を円滑に送ることができるようにする。

4-4 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

＜4-4 の視点＞

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

(1) 4-4 の事実の説明（現状）

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

本学の進路支援体制は、学生一人ひとりの個性を尊重し、対話を重視した双方向の個別指導、個別支援を特徴としている。進路支援の方針等は、キャリア支援委員会において策定されている。

日常的な支援については、就職課が大きな役割を担っている。就職課の学生対応スペースにオープンカウンターを用いる等、相談しやすい環境整備に努めている。また、学生の総合相談窓口である学修教育支援センターと連携を図りながら、相談に来た学生に十分に対応できる体制を整えている。更に、4年生に対しては、全員が就職課において個別に面談をする機会を設けている（資料 4-5）。

事務局(S棟1階)には、自由に利用できるコンピュータを設置し、就職に関する情報の収集及び検索が容易にできるような環境を整備している。また、ウェブ上に求人情報を提供することで、学生自ら求人情報を検索することが可能となっている。また、大学が推薦する企業の求人パンフレットや企業案内等の企業情報をファイルし、学修教育支援センターにおいて閲覧できるようにしている。

更に、就職課において集約している学生の進路選択等に関する情報を演習担当教員に随時提供することで、関係教職員が連携して支援する体制を整えている。

学生自らが主体となって学生たちを支援する、進路支援活動団体「東邦職 Do!!」を組織しており、学生が相談しやすい環境づくりを整えている。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

カリキュラムにキャリアデザイン科目として1年次より履修できる科目を配置し、卒業まで体系的にキャリア形成に必要な教育を受けられるようにしている。

また、インターンシップ制度を全学部、学科で導入し、「入門インターンシップ」で2週間の実習、「専門インターンシップ」では4週間の実習に参加できる制度を整えており、専任の担当教員が個別に支援している。

更に、一定の資格については、学生本人の申し出により卒業要件単位として認定する仕組みを整えている。

学生が能動的に就業力を高めていくために、3年生全員を対象とした「小さな大学のキャリア支援－大きな夢を育てる就職合宿－」(文部科学省『平成 21(2009)～23(2011)年度学生支援推進プログラム採択事業』)を実施し、学生の就業力育成のための取組みを行っている。

(2) 4-4 の自己評価

学生一人ひとりの個性を尊重し、対話を重視した双方向の個別指導、個別支援の体制を整えるよう努力をしている。しかし、学生のニーズに応じた支援がなされているかどうかについての検証作業は十分なものとはいえない。

キャリアデザイン科目を設定することで、学修の機会を提供している。しかし、個々の学生がキャリアデザイン科目を体系的に履修しているかどうかについては検証を必要とする。インターンシップについては、履修者が増加し、学修の機会を提供できているが、インターンシップ先とのマッチング等において課題が残る。

(3) 4-4 の改善・向上方策 (将来計画)

学生のニーズに応じた支援を進めるために、キャリア支援委員会において、今年度中に、学生のニーズを把握するための調査等を実施し、その結果に基づいた具体的な支援方策を確立する。

また、4年間の教育課程との連動を視野に入れたキャリア支援について、キャリア支援委員会、学修教育支援センター、教育支援委員会等との連携の下に進めるプログラムを平成 22 (2010) 年度中に策定する。更に、教職員が進路に関する相談を受ける際に必要な

知識・スキル等に関する研修について、キャリア支援委員会において平成 22 (2010) 年度中に検討し、実施する。

インターンシップの実施に際して、キャリア支援委員会が、実習先の確保や学生とのマッチング等の課題に対応できるよう、インターンシップ先との十分な調整を行う。

【基準 4 の自己評価】

アドミッションポリシーは、AO 入試において定めていたが、すべての入試に適用できるようカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーの見直しを行い、新しいアドミッションポリシーを確定して、学内外に示している。

アドミッションポリシーに沿って入学試験が運用されているかどうかについては、入試区分によって異なる。推薦入試などでは、面接で大学での勉学意欲、目的意識を確認することができており、アドミッションポリシーに沿った選抜をしている。しかし、面接を実施していない学力考査のみで選抜している一般入試においては、アドミッションポリシーに沿った形でなされているとはいえない。

収容定員については、経営学部、人間学部ともに定員割れを起こしているため、今後は入学定員を確保するための施策が必要である。

基礎学力テストの活用などには、検討の余地がある。また、学生のニーズに応じた、学修教育支援センターやオフィスアワー制度の有効活用への手立ての検討が不十分である。

学修支援については、学修教育支援センター、各委員会及び関係部署が連携して、学生一人ひとりと向き合うことができる体制を整えている。これに加えて、個別指導体制の整備のため、TOPOS の運用による、授業を欠席する学生を早い段階で把握することができるようにするなど、システムの改善が必要である。

学生サービス、厚生補導のための組織体制は生活支援委員会を中心に、学修教育支援センター及び生活支援課が補完する形となっており、適切に整備されている。運用面においても、学生の喫煙マナーが改善するなどの成果も上がっており、機能していると評価できる。

学生に対する経済的な支援については、各種奨学金を始め適切に行うことができる体制となっている。しかし、多くの奨学金制度が作られたことにより複雑な制度となり、かつ、奨学金制度について学生に対する周知も十分なされていない。

クラブ活動については、学業との両立の問題があるが、強化指定クラブ制度、スポーツ・音楽推薦特別奨学金制度などの支援体制により活性化してきている。

学生会活動への支援は行っているものの、学生会活動を更に活性化させるためには、学生会に積極的に関わろうとする学生の増加が不可欠である。しかし、そうした学生の自主的な取組みを促すような支援には至っていない。

学生に対する生活相談の制度は、十分整っている。本年度から「ピアヘルパー」資格取得者（学生）の配置による学生相談を開始するなど、より良い制度に改善するように努めている。

学生一人ひとりの個性を尊重し、対話を重視した双方向の個別指導、個別支援の体制を整えるよう努力をしている。しかし、学生のニーズに応じた支援がなされているかどうか検証する必要がある。

キャリアデザイン科目を設定することで、学修の機会を提供しているが、個々の学生がキャリアデザイン科目を体系的に履修しているかどうか検証する必要がある。インターンシップについては、履修者が増加しているため、インターンシップ先とのマッチングなどの課題が残る。

〔基準4の改善・向上方策（将来計画）〕

アドミッションポリシーに関する取組みについては、始まったばかりであるため、学内外にその周知、理解を深めていく必要がある。今後、建学の精神、教育の使命・目的に照らして大学全体のアドミッションポリシー、各学部・学科のアドミッションポリシーについても、さまざまな媒体を通して周知していく。また、アドミッションポリシーと選抜方法が、AO入試や推薦入試だけでなく、一般入試などすべての入試において連動するよう、入試委員会において検討する。更に、学士力の涵養に向けて、学士課程の3ポリシー（アドミッションポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）相互の関連性を踏まえた選抜基準・方法の再検討を入試委員会において行う。また、各学部においても、それぞれの専門性に基づくアドミッションポリシーに沿った選抜とするために、選抜基準、試験科目などの検討を開始する。

入学定員を確保する方策としては、東邦高等学校、提携校との連携を図り、またAO入試の改善などを行い、入学者の確保について努力する。

学修教育支援センターにおいて、基礎学力テストの結果を管理し、授業担当教員や演習担当教員が閲覧できるようにして学生の情報を共有し、授業改善に利用するなど、学生の学修支援に役立てる。

多様化した学生への対応方策の一環として、TOPOSの運用と併せて、平成22（2010）年度より、TSS制度を導入し、対面型の学生相談の取組みをする。学生が学修に対してどのような支援を期待しているかを把握するため、アンケート調査を行い、学修教育支援センターの取組みやオフィスアワーに役立てる検討を開始する。

学生支援の体制については適切に整備され、実施されているが、常に学生のニーズが変化していることを念頭に置き、迅速に情報を共有し対処することで、さらなる向上に努めていく。

奨学金などの経済的支援については、現在の制度を整理するとともに、学生への情報提供を積極的に行い、奨学金などの制度の有効な利用に資するよう努める。なお、学業や課外活動など、学生個人の潜在的な能力を高めるための支援や優秀な学生を表彰するなどの新たな奨学金制度の拡充に向けて、平成22（2010）年度中には具体的な提案の検討を行う。

課外活動は、本来学生自らの意思と行動力で各種行事を運営することができるような支援体制のあり方が求められる。学生の主体性を尊重し、積極性を育てるような、いわば育成型の支援のあり方について検討していく。これらの課題については、生活支援委員会で平成22（2010）年度より検討を開始し、学生会の強化を図る方策を考える。

保健室では、生活習慣へのアドバイスなど日常的な健康教育を充実していくために、「保健室だより」の作成など、健康や病気等に関する情報提供を随時行っていく。また、特別な配慮を必要とする学生が増えているため、これらの学生に対する支援を強化して、学生

生活を円滑に送ることができるようにする。

学生のニーズに応じた支援を進めるために、キャリア支援委員会において、今年度中に、学生のニーズを把握するための調査などを実施し、その結果に基づいた具体的な支援方策を確立する。また、4年間の教育課程との連動を視野に入れたキャリア支援について、キャリア支援委員会、学修教育支援センター、教育支援委員会などとの連携の下に進めるプログラムを平成 22（2010）年度中に策定する。

更に、教職員が進路に関する相談を受ける際に必要な知識・スキルなどに関する研修について、キャリア支援委員会において平成 22（2010）年度中に検討、実施する。インターンシップの実施に際して、キャリア支援委員会が、実習先の確保や学生とのマッチングなどの課題に対応できるよう、インターンシップ先との十分な調整を行う。

基準 5. 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1 の視点》

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

(1) 5-1 の事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか

本学の専任教員数は、大学設置基準を充足している（図表5-1-1）。非常勤講師を含む職位及び性別の教員数は、図表5-1-2のとおりである。教員は、専任、非常勤ともその履歴及び教育研究上の業績をもとに科目担当の適格性を審議して採用している。

図表5-1-1 学部・学科別専任教員数（平成22(2010)年5月1日現在）

学部	学科	専任教員数	設置基準上必要とされる専任教員数
経営学部	地域ビジネス学科	22	14
人間学部	人間健康学科	15	9
	子ども発達学科	10	6
大学設置基準上大学全体の収容定員に応じて必要とされる専任教員数			17
合計		47	46

図表5-1-2 学部別職位別教員数（平成22(2010)年5月1日現在）

〈経営学部〉				〈人間学部〉					
		男	女	計		男	女	計	
専任教員	教授 (学長含)	12	0	12	専任教員	教授	12	4	16
	准教授	4	2	6		准教授	1	5	6
	講師・助教	3	1	4		講師	2	1	3
	小計	19	3	22		小計	15	10	25
非常勤講師		36	20	56	非常勤講師		36	35	71
合計		55	23	78	合計		51	45	96

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか

両学部とも専門の主要科目や演習（ゼミナール）は、原則として専任教員が担当しており、適切な教育課程の運用に留意している。ただし、人間学部子ども発達学科は、保育士及び幼稚園教諭の養成課程に関わる専門必修科目及び主要科目が多岐の専門領域にわたる

ため、一部を非常勤講師が担当している。

必修科目を専任教員が担当している割合については、図表5-1-3のとおりである。また、専任教員の専門分野は、本学の教育課程を適切に運営できる構成となっている(図表5-1-4)。

専任教員の年齢構成は、図表5-1-5のとおりである。50歳以上が、経営学部で63.6%、人間学部で80.0%、合計では72.3%、60歳以上にしぼっても、経営学部36.4%、人間学部48.0%、合計42.6%である。経営学部では近年、新規採用の際に年齢構成のバランスを考慮しており、30歳代が増加している。人間学部は学部設置に伴う人事で、平成22(2010)年度まで原則として固定されており、若手の層が極めて薄い状態にある。

図表5-1-3 必修科目の担当割合 (平成22(2010)年5月1日現在)

〈経営学部〉

必修科目の クラス数	専任教員 担当クラス数	専任教員 担当割合	非常勤講師 担当クラス数	非常勤講師 担当割合
128	122	95.3%	6	4.7%

〈人間学部〉

必修科目の クラス数	専任教員 担当クラス数	専任教員 担当割合	非常勤講師 担当クラス数	非常勤講師 担当割合
170	152	89.4%	18	10.6%

※専任教員2名、非常勤講師2名で担当するオムニバス科目2クラスを含む。

図表5-1-4 専任教員の専門分野 (平成22(2010)年5月1日現在)

〈経営学部・地域ビジネス学科〉

社会科学	17	経営学	11
		経済学	3
		社会学	2
		法学	1
人文学	2	言語学	2
総合領域	2	健康・スポーツ科学	2
数物系科学	1	地球惑星科学	1

計 22

※「平成21年度科学研究費補助金 系・分野・細目表」を基準とする。

〈人間学部人間健康学科〉

社会科学	7	経営学	2
		心理学	2
		社会学	3
総合領域	4	健康・スポーツ科学	4
人文学	2	言語学	1
		人文地理学	1
医歯薬学	1	看護学	1
数物系科学	1	数学	1

計 15

〈人間学部子ども発達学科〉

社会科学	7	教育学	4
		社会学	1
		心理学	2
人文学	2	哲学	2
総合領域	1	生活科学	1

計 10

表5-1-5 教員の年齢構成 (平成22(2010)年5月1日現在)

〈経営学部〉	男	女	計	〈人間学部〉	男	女	計
30代	4	1	5	30代	1	0	1
40代	1	2	3	40代	2	2	4
50代	5	0	5	50代	5	2	7
60代	9*	0	9	60代	5	6	11
70代以上	0	0	0	70代以上	2	0	2
計	19	3	22	計	15	10	25

*学長を含む。

(2) 5-1の自己評価

大学設置基準に基づき教育課程を適切に遂行、運営するための教員配置となっている。また、教員養成課程、保育士養成課程を適正に運用するための人員を備えている。

年齢構成において、若手の層が薄い状態にあり、この傾向は人間学部が顕著である。

(3) 5-1の改善・向上方策 (将来計画)

定年退職時期及び中期事業計画の教育課程改革を考慮して、平成22(2010)年度中に学長が人事計画を策定して、今後の教員採用を計画的に実施する。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2の事実の説明（現状）

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

学部新設や各学科におけるコース改編及び専門分野の欠員補充においては、採用方針は明確にしている。また、新規採用においては、年齢構成及び男女比にも配慮している（資料5-1）。しかし、中長期を見越した人事の採用・昇任方針は明確とはなっていない。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用・昇任については、「教員任用・昇任手続き規程」及び「教員資格審査基準規程」（資料5-1、資料5-2）に定め、「教員資格審査基準要項」及び「教員任用手続き要項」（資料5-1、資料5-2）に従って実施している。特任教員は、「学校法人東邦学園特別任用に関する規程」（資料5-1）に基づいて採用する。

教員の採用・昇任に関する事項は、「学則」に基づき学部教授会で審議して原案を作成し、理事会が決定する。

教員募集の際は、学部執行部会が大学執行部会での調整の上で作成した募集要項案（主要担当科目、募集人員、任用資格、採用条件、応募資格、募集方法、提出書類、選考方法、募集期間などの事項）を、教学法人協議会（基準7に記載）で協議・調整する。その後、学部教授会で審議して原案を作成し、理事会が決定する。募集方法は、一般公募あるいは学内推薦としている。

学部教授会は、応募者についての研究教育上の業績審査を行うために審査委員会を設置し、同委員会の審査結果の報告を受けて、任用候補者を決定する。

学長及び理事長が任用候補者の面接をした後、理事会の承認を経て採用を決定する。

教員の昇任は本人の申請にもとづき、学部執行部会で確認の上、学部教授会が審査委員会を設置して同委員会の審査結果の報告を受け、昇任候補者を決定する。その後、理事会の承認を経て昇任を決定する（資料5-3）。

(2) 5-2の自己評価

学部新設や各学科におけるコース改編及び専門分野の欠員補充等、短期的な採用方針は明確にしている。また、新規採用においては、各学部の年齢構成及び男女比にも配慮して実施しているため、徐々にではあるがバランスを図っている。しかし、中長期を見越した人事の採用・昇任方針が明確になっていないことが課題である。

一部規程はあるものの、例外的に特別な条件で教員を任用する場合の基準が不明確である。教員資格審査基準については、体育、芸術などの分野の評価基準が明確ではない。

教員の採用・昇任の手続きについては、規程に基づき公正かつ適切な運用を行っている。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・昇任については、基本方針に基づいて中長期的な計画のもとに行う。そのために、採用・昇任の方針を平成 22(2010)年度半ばまでに教学法人協議会において、協議調整し、明確に定める。

平成 22(2010)年度に人間学部は完成年度を迎えるため、完成年度後の両学部の教員配置、経営学部補充人事の実施有無、人間学部の昇任人事スケジュール等について、平成 22(2010)年度の前期中に大学執行部会を中心に方針を決定する。

特任教員採用基準の整備、教育実績についての評価基準の整備、体育・芸術など実務等に関する評価基準の整備を平成 22(2010)年度中に、学長のもとで検討の上、規程化する。

任期制教員制度の将来的な導入に向けて、法人総務課にて他大学の状況等を調査した上で、平成 22(2010)年度より学長のもとで検討を開始する。

5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《5-3の視点》

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

(1) 5-3の事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

平成22(2010)年度の教育担当時間（持ちコマ）は、図表5-3-1に示すとおりである。教育担当時間については、「専任・兼任教員の最低持ちコマ数について（申合せ）」（資料F-9）により、一般専任教員の授業時間を6時間と定めた上で、役職者の授業時間を減免している。

なお、受講者数が多いためクラスを分割した場合などに、規定の時間数を超える場合があるが、図表5-3-1に示すとおり極端な偏りはない。

図表5-3-1 教員の教育担当時間数（平成22(2010)年5月1日現在）

(経営学部)				(人間学部)			
	最多	最少	平均		最多	最少	平均
教授	6.5	3.0	5.4	教授	6.5	5.0	5.8
准教授	6.5	6.0	6.1	准教授	6.5	5.5	5.9
講師	6.5	6.5	6.5	講師	6.5	5.0	6.0
助教	6.0	6.0	6.0	助教	—	—	—

※特任教員及び役職者を除く。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

教員の教育活動を支援するために、両学部共通の「入門コンピュータ」「基礎コンピュータ」等コンピュータ実習科目にはインストラクター制度を設けている（資料5-6）。

専門的な実技指導を必要とする体育の授業において、学生の安全確保を図ると同時にその内容を充実させることを目的に、体育実技アシスタントを置いている。

経営学部科目「アカデミックリテラシー」においては、「チューター」として採用した在学生が授業を支援している。RAなどの体制は設けていない。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

研究費については、「研究費規程」（資料 5-7）に基づいて配分している。個人研究費の上限は、職位に応じて年額で教授 75 万円、准教授 70 万円、講師・助教 65 万円である。これらの研究費は、消耗品、資料、調査旅費、複写、印刷、通信費、会費、研究用レンタル（リース）料、学会出張費、機器備品、研究図書に使用できる。なお、個人研究費の申請においては、「学問研究」と「教育上の研究」に区分して記載できるようになっている。

個人研究費申請は、学長及び学部長が研究目的に照らした計画の適正さを確認しており、年度末に研究成果及び研究費執行状況を報告して学部教授会で確認している。

なお、個人研究費については、それぞれの研究の内容と状況に応じて効果的に配分することを目的として、次のような新しい制度の方針が定まった。各教員が研究内容に応じた研究費の申請を行い、それを研究申請審査委員会が審査して交付額を決定する。審査においては重点研究費を定める。

共同研究助成は、研究・教育の振興を図る目的で、本学専任教員が共同で特定課題を定めて行う研究活動に対して助成するものである。平成 21(2009)年度は申請がなかった。また、出版困難な学術図書の刊行に対して助成を行う出版助成制度があり、申請をもとに学長が決定する。平成 21(2009)年度この適用を受けたものはなかった。

外部の競争的研究費の獲得を促すため、獲得実績を学部教授会において報告しており、「学園要覧」（資料F-2）等を通じて外部にも公表している。

また、地域社会に関わる諸課題を解決するための学内外の共同研究を推進するために、地域創造研究所による研究助成を行っている。

更に、本学園の後援団体「フレンズ・TOHO」に出版助成制度があり、学術図書の刊行を支援している。平成 21(2009)年度は 2 名の教員が助成を受けた。

(2) 5-3の自己評価

教員の授業担当時間は適正であり、教育研究活動に支障を来すことはない。授業の支援体制の整備に努めていることは評価できる。RA などの体制は設けていない。

個人研究費は、教育研究の状況に関わらず一律で、より効果的な配分が必要である。

共同研究助成及び出版助成については、制度が機能していない。

外部の競争的資金の獲得を促し、また社会に発信するために、獲得状況の情報を提供しているが、申請・採択とも実績は必ずしも芳しくない。

地域と連携した研究のための地域創造研究所の研究助成は、学内外の共同研究において成果を上げている。「フレンズ・TOHO」の出版助成は利用されている。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

研究活動の活性化を図るために、現在の個人研究費の一律上限方式に変えて、研究費全般にわたって適切な配分方法を導入するなどの方策を検討する必要がある。平成 22(2010)年度より研究費の支給方法の変更を行って新制度に移行することを、平成 22(2010)年 3 月学部教授会にて決定した。その運用詳細については、検討の途上にあり、平成 22(2010)年度初めに決定する予定である。

共同研究助成及び出版助成については、改廃も含めて検討する。

平成 22(2010)年度中に、学長のもとで外部の競争的資金獲得をより促進する方策を策定し、併せて研究活動の支援体制を整える。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《5-4 の視点》

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等組織的な取組みが適切になされているか。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 5-4 の事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等組織的な取組みが適切になされているか。

本学のFD (Faculty Development) は教育支援委員会が所管し、全学的取組みとして位置づけている。

平成21(2009)年度は、①学生による授業評価を前期と後期に各1回実施、②教員による授業相互参観を前期と後期に各教員が最低1回実施、③平成22(2010)年度に実施した授業相互参観について意見交換を行うワークショップを実施した。

①は演習（ゼミナール）や実習を除くすべての授業（非常勤担当科目も含む）において実施し、その結果をもとに改善方策等のコメントを記載した報告を公式ウェブサイト、TOPOS(東邦学修情報ポータルサイト)上で公開するとともに冊子を作成して供覧し、個々の教員の授業改善を促している（資料5-8）。

②は専任教員の全員参加を各学部教授会で申し合わせたが、前期実施率は33名（80%）、後期は26名（68%）である。

③は任意参加であり、約半数の教員が参加し、また職員にも開放しているために、一部職員の参加も見られる。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

学生による授業評価アンケートの結果は各教員に提示され、それをもとに「評価結果」と「今後改善すべき点」についてのコメントを提出する。そのことで授業内容の振り返りを促しており、個々の教員が検証を行っている。

研究の評価については、『教員の自己点検・評価報告書』を毎年発行して、教員各自の自己評価は行っているが、大学全体として組織的に評価を行う体制がない。

(2) 5-4の自己評価

授業改善には積極的に取り組んでおり、その内容と参加者に対する効果は評価できる。FD研究会が非常勤講師や職員に開放されていることは特長である。なお、プログラムによっては学外者に開放する場合もある。

一方で、授業評価を活用するための組織的な取り組みや授業の相互参観の具体的な活かし方には検討を要する。

研究状況の組織的評価がなされていないので、基準の策定や評価のあり方について検討が必要である。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

FD活動については、平成22(2010)年度も引き続き、計画的にFD研究会を行って教職員の資質を高める。平成22(2010)年度は教育支援委員会の企画により、授業評価の結果を踏まえて、効果的な授業を録画してケースカンファレンスを行うことを計画している。また、授業相互参観を踏まえた授業研究を行うことを検討する。教員が個別に教育技術を向上させるためのウェブ・コンテンツの利用も検討する。学外で開催されているFDに関わるさまざまな研修会に引き続き多くの教員が参加できるよう促し、予算措置も行う。

〔基準5の自己評価〕

大学設置基準に基づき教育課程を適切に遂行、運営するための教員配置となっている。また、教員養成課程、保育士養成課程を適正に運用するための人員を備えている。

年齢構成において、若手の層が薄い状態にあり、この傾向は人間学部が顕著である。

学部新設や各学科におけるコース改編及び専門分野の欠員補充等、短期的な採用方針は明確にしている。また、新規採用においては、各学部の年齢構成及び男女比にも配慮して実施しているため、徐々にではあるがバランスを図っている。しかし、中長期を見越した人事の採用・昇任方針が明確になっていないことが課題である。

一部規程はあるものの、例外的に特別な条件で教員を任用する場合の基準が不明確である。教員資格審査基準については、体育、芸術などの分野の評価基準が明確ではない。

教員の採用・昇任の手続きについては、規程に基づき公正かつ適切な運用を行っている。教員の授業担当時間は適正であり、教育研究活動に支障を来すことはない。

授業の支援体制の整備に努めていることは評価できる。研究の支援体制は特にない。

個人研究費は、教育研究の状況に関わらず一律で、より効果的な配分が必要である。

共同研究助成及び出版助成については、制度が機能していない。

外部の競争的資金の獲得を促し、また社会に発信するために、獲得状況の情報を提供しているが、申請・採択とも実績は必ずしも芳しくない。

地域と連携した研究のための地域創造研究所の研究助成は、学内外の共同研究において成果を上げている。「フレンズ・TOHO」の出版助成は利用されている。

授業改善には積極的に取り組んでおり、その内容と参加者に対する効果は評価できる。FD研究会が非常勤講師や職員に開放されていることは特長である。なお、プログラムによっては学外者に開放する場合もある。一方で、授業評価を活用するための組織的な取り組みや授業の相互参観の具体的な活かし方には検討を要する。研究状況の組織的評価がなされて

いないので、基準の策定や評価のあり方について検討が必要である。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

定年退職時期及び中期事業計画の教育課程改革を考慮して、平成22(2010)年度中に学長が人事計画を策定して、今後の教員採用を計画的に実施する。

教員の採用・昇任については、基本方針に基づいて中長期的な計画のもとに行う。そのために、採用・昇任の方針を平成22(2010)年度半ばまでに教学法人協議会において、協議調整し、明確に定める。

平成22(2010)年度に人間学部は完成年度を迎えるため、完成年度後の両学部の教員配置、経営学部補充人事の実施有無、人間学部の昇任人事スケジュール等について、平成22(2010)年度の前期中に大学執行部会を中心に方針を決定する。

特任教員採用基準の整備、教育実績についての評価基準の整備、体育・芸術など実務等に関する評価基準の整備を平成22(2010)年度中に、学長のもとで検討の上、規程化する。

任期制教員制度の将来的な導入に向けて、法人総務課にて他大学の状況等を調査した上で、平成22(2010)年度より学長のもとで検討を開始する。

研究活動の活性化を図るために、現在の個人研究費の一律上限方式に変えて研究費全般にわたって適切な配分方法を導入するなどの方策を検討する必要がある。平成22(2010)年度より研究費の支給方法の変更を行って新制度に移行することを、平成22(2010)年3月学部教授会にて決定した。その運用詳細については、検討の途上であり、平成22(2010)年度初めに決定する予定である。

共同研究助成及び出版助成については、改廃も含めて検討する。

平成22(2010)年度中に、学長のもとで外部の競争的資金獲得をより促進する方策を策定し、併せて研究活動の支援体制を整える。

FD活動については、平成22(2010)年度も引き続き、計画的にFD研究会を行って教職員の資質を高める。平成22(2010)年度は教育支援委員会の企画により、授業評価の結果を踏まえて、効果的な授業を録画してケースカンファレンスを行うことを計画している。また、授業相互参観を踏まえた授業研究を行うことを検討していく。教員が個別に教育技術を向上させるためのウェブ・コンテンツの利用も検討する。学外で開催されているFDに関わるさまざまな研修会に引き続き多くの教員が参加できるよう促し、予算措置も行う。

基準 6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

《6-1の視点》

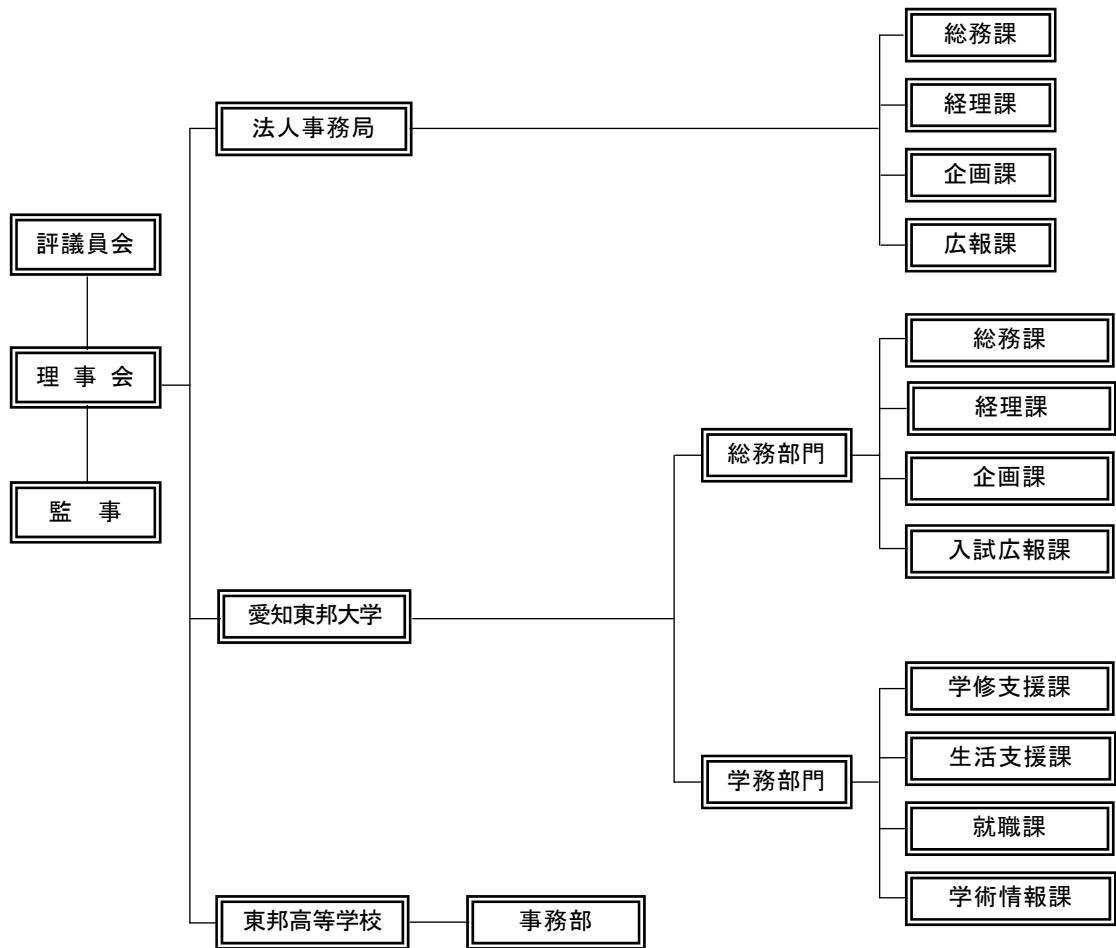
- 6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。
- 6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。
- 6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 6-1の事実の説明（現状）

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

学校法人東邦学園の事務組織は、「学園組織規程」（資料 6-1）に規定されている。法人全体の経営を担う法人事務組織と教学活動を担う大学事務組織と大別されるが、学校規模から適正かつ、合理的に運営するために大学総務部門と法人事務局は兼務している。その組織の概要は、図表 6-1-1 に示すとおりである。

図表 6-1-1 学校法人東邦学園事務組織図



学修教育支援センターは、学務部門の職員が担当している。日常的な学修支援、生活支援、就職支援等を行っている。

平成 22(2010)年度からの組織体制変更については、プロジェクトチームを立ち上げて検討を行った。

図表 6-1-2 事務職員数とその構成

職員 区分	専任		嘱託		臨時		派遣		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
大学	18	17	1	3	0	0	0	9	19	29
男女計	35		4		0		9		48	
大学比率	72.9%		8.3%		0.0%		18.8%		100%	

※平成 22(2010)年 5 月 1 日現在 (法人含む)

大学の専任職員 35 名の年齢別の内訳は、20 代 7 名 (20.0%)、30 代 10 名 (28.6%)、40 代 13 名 (37.1%)、50 代以上 5 名 (14.3%) である。40 代の割合が高いが、全体としては年齢比、男女比ともにバランスの取れた構成となっている。また、専任比率も 72.9%と同様である。

大学の事務職員は、「教職員給与に関する規程 (別表 3: 等級別標準職務表)」(資料 6-3)にて職務級の分類基準となるべき事務職員の資格が示されている。その資格は、図表 6-1-3 に示すとおりである。

平成 22(2010)年度からの組織変更に向け、「教職員給与に関する規程 (別表 3: 等級別標準職務表)」の見直しも行った。

図表 6-1-3 職務級の分類基準

職務の級	資格
A 級	法人事務局長・法人事務局次長
B 級	事務長・事務次長・部長
C 級	課長
D 級	課長補佐、またはそれに相当する職務
E 級	相当高度の知識または経験を必要とする業務を行う職務

6-1-② 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

専任事務職員の採用にあたっては、その都度「採用選考委員会」が組織され、そこでの採用方針等の協議を経て、理事会にて決定している。

採用選考手順は、「採用選考委員会」の議を経て採用候補者を選考し、理事長面接の後、理事会にて最終的に決定する、というものである。

平成 22(2010)年 4 月に就任した新規職員については、途中で大学事務の経験豊富な職員を採用した。

平成 23(2011)年度の新規職員の採用については、定年者の再雇用を含めて人事計画を立案している。

事務職員の異動については、自己申告書を利用して業務内容や業務量の自己評価、異動の希望を聴取して決定している。

6-1-③ 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

本学職員の採用及び昇任は、就業規則（資料 6-2）を根拠規程としている。

職員の採用は、就業規則第 5 条第 2 項に「選考試験に合格した者」とされ、第 5 条第 3 項に「選考試験は、原則として書類選考、筆記試験、面接試験、健康診断の全部又は一部を行う」と規定している。また、昇任については、就業規則第 9 条第 2 項に「所属長の意見を聴取し、学園がこれを行う」としている。

(2) 6-1の自己評価

職員の構成については、6-1-①で述べたように、年齢、性別ともバランスよく構成できている。

平成 20(2008)年度から導入した自己申告書を利用し、平成 22(2010)年度の人事異動に活かすことができた。

懸案であった職員の採用・昇任・異動の方針と中長期的な将来計画の概要は、平成 22(2010)年 3 月末には原案を作成することができた。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

事務職員の採用・昇任等については、平成 22(2010)年度末までに規程を整備する。

事務職員の人事考課について、実施の可能性を探るために調査を行い、平成 23(2011)年度末までに他大学の動向を参考として、考案し制定する。

各組織が十分に機能し、他の組織との連携を図りながら良質な教育研究環境を維持し、発展できるように常に検証して、改善する。

6-2 職員の資質・能力の向上のための取組み（SD 等）がなされていること。

《6-2 の視点》

6-2-① 職員の資質・能力向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。

(1) 6-2の事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質・能力向上のための研修、SD等の取組みが適切になされているか。

学内研修としては、職員会議を研修の場として捉え、所属部署の現状と課題の報告や研修会の参加報告を各部署年 1 回ずつ行い、事務組織全体として課題や情報の共有を図っている。また、上記のほかに平成 21(2009)年度は図表 6-2-1 のとおり職員能力向上のための研修を行った。本学の職員として求められる能力・役割を図式化した「東邦学園人材育成プラン概念図」（資料 6-4）を作成し、それに基づいて中期の階層別研修を計

画している。

図表 6-2-1 平成 21(2009)年度事務職員研修

	日付	テーマ	対象者	
事務職員 研修	2009. 8. 6	本学の学生募集・入試結果を検証する	法人・大学・ 高校職員	
階 層 別 研 修	管理者 研修	2009. 12. 22	マネジメント基礎（経営管理論や経営組織論の概 要について学ぶ）	全管理職
		2010. 1. 21	マネジメント応用（組織マネジメントのあり方につ いて学ぶ）	全管理職
	2010. 2. 16	マネジメント実践（組織管理運営で重要なこと、 集団をまとめあげ円滑に業務を進めるコツ）	課長以上	
課員 研修	2009. 10. 22	大学職員に求められている能力・役割について学 ぶ	一般職員	
読書意見 交換会	2009. 9. 17	人間力の向上等	法人・大学・ 高校職員	

学外研修としては、文部科学省、日本私立大学協会、日本学生支援機構、私立大学情報教育協会等が主催する各種研修会に担当部署職員を派遣し、業務に関わる最新の情報や課題を持ち帰っている。その成果は、職員会議等で報告されている。

学内外の集合研修だけでなく、日常的な OJT（On the Job Training）も重要な研修の 1 つと位置づけているが、各部署での取組み状況までは把握していない。

(2) 6-2の自己評価

全体研修は本学の喫緊の課題である学生募集をテーマに設定したことにより、担当部署だけでなく、職員全体で本学の現状と課題を共有することができた。

平成 20(2008)年度から始まった「読書意見交換会」は、課題はあるものの、概ね好評であり、継続を希望する旨のアンケート結果が得られた。

平成 21(2009)年度は特に階層別研修に注力し、職員研修全体の充実を図った。

職員会議での所属部署の現状・課題報告や研修会の参加報告等は、事務組織全体で課題や情報を共有するのに役立っている。

前年度より事務職員の中期研修計画が課題になっているが、外部環境の変化が激しく事務職員の研修内容をどこに焦点を絞るべきか等の課題が多く、策定には至っていない。

(3) 6-2の改善・向上方策（将来計画）

日常的な OJT を充実させるため、各部署における OJT の状況を平成 23(2011)年度中に把握し、部課長会議で報告する。

「東邦学園人材育成プラン概念図」を明確にし、平成 22(2010)年度末までに事務職員の能力開発のための 2 カ年研修計画を立案する。

大学・学校事務職員育成のための専門職大学院と平成 21(2009)年度中に提携する予定であったが、提携先の都合により延期となった。平成 22(2010)年度末までには実現できるように本学から積極的に働きかけていく。

6-3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

《6-3の視点》

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

(1) 6-3の事実の説明（現状）

教育支援全般を取扱う部門として「学務部門」があり、学修支援課、生活支援課、就職課、学術情報課（図書館を含む）から構成されている。また、管理・企画・研究支援部門として「総務部門」があり、総務課、経理課、企画課、入試広報課から構成されている。

職員会議において学部教授会での審議報告内容等が報告され、教育・研究活動に関する要望や進捗状況、教学全体の中での各種業務の位置づけ等、教員・職員間で共有し、教育研究支援体制の強化を図っている。

教授会の下部組織である全学委員会は事務職員も構成員となっており、審議は事務局からの意見も積極的に取入れられ、教育研究支援のために円滑な大学の運営が行われている。

平成 22(2010)年度からは、職員会議からも全学協議会の構成員が選出されており、全学的な意思決定に関わっている。

管理者全体で事務組織の課題を洗い出し、それに対する対策計画を策定し、担当部署、緊急度、重要度、実施期間によって分類した上で、計画的に改善を進めている。

教育研究支援のために事務組織が適切に機能できるよう、全体の情報共有の徹底と意見交換の充実を図るため、部課長会議のほかに課長補佐以上の管理者を対象とした管理者会議を平成21(2009)年10月より新たに開始した。

(2) 6-3の自己評価

事務職員は、各委員会の構成員として加わり、必要な情報を提供し、教員と職員が連携を深めて、教育研究支援のパートナーとなっている。

管理者会議を開始したことにより、学内の情報や課題の共有の機会となっている。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

前年度に引き続き、各種委員会や各部門での問題や課題を部課長会議や管理者会議で共有することと、ワーキンググループ等による組織横断的な取組みを積極的に展開することにより、教育研究支援体制を強化する仕組みを平成 22(2010)年度中に事務局全体で確立する。

〔基準6の自己評価〕

連絡を怠らないよう毎日の朝礼にて、各課のスケジュールと業務内容を報告し、スムーズに業務連携できるようにしている。事務局全体の問題点や各部署の横断的事項については、部課長会議で検討し、全体で取組むようにしている。職員の資質・能力向上のために、研修会や学内教育の機会を増やしている。その他、職員会議での各部署の現状・課題報告や研修会の参加報告等は、事務組織全体で状況把握と他部署の業務理解に役立っている。

〔基準6の改善・向上方策（将来計画）〕

事務職員の採用・昇任等の規程を平成 22(2010)年度末までに法人総務課で作成する。

事務職員の人事考課について、実施の可能性を探るために調査を行い、総務課にて平成 23(2011)年度末までに他大学の動向を参考として、考案し制定する。

日常的な OJT を充実させるため、各部署における OJT の状況を平成 23(2011)年度中に把握し、部課長会議で報告する。平成 22(2010)年度末までに事務職員の能力開発のための 2 ヶ年研修計画を立案する。

大学・学校事務職員育成のための専門職大学院と平成 22(2010)年度中に提携できるよう本学から積極的に働きかけていく。

前年度に引き続き、各種委員会や各部門での問題や課題を部課長会議や管理者会議で共有することと、ワーキンググループ等による組織横断的な取組みを積極的に展開することにより、教育研究支援体制を強化する仕組みを平成 22(2010)年度中に事務局全体で確立する。

基準7. 管理運営

7-1 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

《7-1の視点》

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

(1) 7-1の事実の説明（現状）

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

本学園の建学の精神は「真に信頼して仕事を任せうる人格の育成」である。教育理念、教育目標は、すべてその建学の精神の具現化にある。法人全体の管理運営は、「学校法人東邦学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）（資料7-4）及びその細則である「学校法人東邦学園寄附行為施行細則」（以下「寄附行為施行細則」という）（資料7-4）「学校法人東邦学園組織規程」（以下「組織規程」という）（資料6-1）、それを基に作られた関連の規程に従って行われている。大学の管理運営は、学園理事会の下で組織的に行われている。

本学園の理事会は、年2回（5月と3月）の開催が規定されているが、平成21(2009)年度については、7回開催した。常任理事会は理事会の包括的授権に基づき、財務・人事・労務及び企画等の日常業務を決定している。平成21(2009)年度は24回開催した（資料7-1）。

本学園の教学・管理運営体制は、その全体が、これら学園の建学の精神と教育上の目的の達成に寄与するよう構築されている（資料7-2）。

理事会は、寄附行為第14条（図表7-1-1）に定められている特別議決事項及び寄附行為施行細則第4条（図表7-1-2）に定められている決定事項について審議を行う。

図表7-1-1 理事会の特別議決事項

(1) 予算および事業計画、借入金（当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。）基本財産の処分、運用財産中の不動産および積立金の処分ならびに不動産の買受けに関する事項
(2) 予算外の新たな義務の負担または権利の放棄に関する事項
(3) 寄附行為の変更
(4) この法人の意思による解散および合併
(5) この法人の目的たる事業の成功の不能による解散
(6) 残余財産の処分に関する事項

図表7-1-2 理事会の決定事項

(1) 学園の事業計画および学園が設置する学校の管理・運営に関する基本方針
(2) 理事会が行う理事・常任理事・評議員および理事長・常務理事の選任
(3) 学長の選任
(4) 校長の選任
(5) 決算の承認
(6) 収益事業に関する事項
(7) 学則の制定および変更
(8) 前号以外に、学園の定める諸規程および規則の制定・変更
(9) 前各号のほか重要または異例にわたる事項

評議員会は、寄附行為第20条（図表7-1-3）に定められている諮問事項や法人の業務、財産の状況または役員の仕事執行の状況について、役員に対して意見を述べ、またはその諮問を受けた事項についてこたえている。

図表7-1-3 評議員会の諮問事項

(1) 予算、借入金（当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。） および重要な資産の処分に関する事項
(2) 事業計画
(3) 寄附行為の変更
(4) この法人の意思による解散および合併
(5) この法人の目的たる事業の成功の不能による解散
(6) 残余財産の処分に関する事項
(7) この法人の業務に関する重要事項で理事長が必要と認めるもの

本学園の役員・理事会の構成は、理事9名（図表7-1-4）、監事2名の役員を置いている。監事は、理事会と評議員会に出席し、寄附行為第7条の定めにより「この法人の業務を監査」、「この法人の財産の状況を監査」し、その時々で必要な指示を行ってきた。また、本法人の業務または財産の状況について、会計年度、監査報告書（資料8-4）を作成し、当該会計年度終了後2月以内に理事会および評議員会に提出している。監査法人と連携を密にするため監査報告会を年1回開催し、監査法人と理事者・監事による監査報告会及び意見交換会を年2回開催している。

図表7-1-4 理事構成

理事長・高校校長	大学学長	学内理事(評議員会選出)2名
学外理事(評議員会選出)	学内理事(学識経験者)2名	学外理事(学識経験者)2名

評議員会の構成としては、評議員21名（図表7-1-5）を置いている。

図表7-1-5 評議員構成

法人・大学教職員選出（4名）	大学同窓会選出（2名）	大学保証人選出（1名）
高校教職員選出（4名）	高校同窓会選出（2名）	高校保護者選出（1名）
学識経験者（7名）		

「常任理事会」は、理事会が委任した事項及び理事長が必要と認めた事項について審議決定するほか、「寄附行為施行細則」により、その業務を行っている。

「学内評議員連絡会」は、大学等・高校選出評議員で構成され、理事長、常務理事、学長、校長、法人事務局長が出席可能であり、「寄附行為施行細則」により、その業務を行っている。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

寄附行為に基づき役員等を選任している。理事の選任は「寄附行為」第6条に、監事の選任は「寄附行為」第7条に規定されており、評議員の選任は「寄附行為」第23条に規定している。

(2) 7-1の自己評価

3号理事（学識経験者）と4号評議員（学識経験者）の選考は、学園の建学の精神を理解し、本学園の経営の一端を担うに相応しい経験と業績を持つ人材を理事会において、選考しており、適正に配置している。

意思決定の迅速化・事業効率化・活動の透明性を図るため「常任理事会」を設置し、原則として2週間に1回開催し、理事会に諮る重要事項等について審議決定している。平成21(2009)年度末に制定した「学校法人東邦学園の理事の職務に関する内規」（資料7-4）に則り、各常任理事の役割を明確にした運営を行った。

常任理事会において、平成22(2010)年度から5年間の大学の将来計画（資料7-4）を平成21(2009)年度中に策定した。あわせて、高校の将来計画の策定に着手した。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

常任理事会をさらに充実させて、愛知東邦大学・東邦高校のそれぞれの現場で、教職員が円滑に業務を遂行し、各自の力が十全に発揮できるように体制を整える。

7-2 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《7-2の視点》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7-2の事実の説明（現状）

学長は、教学部門の最高責任者であると同時に、理事会及び常任理事会など管理部門（法人）の構成員でもあり、教学と法人の間の重要な橋渡し役を担っている。

理事会での決定事項は、教員に対しては各学部教授会にて学内理事が報告し、事務局に対しては部課長会議にて事務長が報告している。

教学と法人の政策一致のための調整協議の組織として「教学法人協議会」が設置され、理事長、学長、副学長、学内理事、各学部長、法人事務局長（大学事務長兼務）、法人事務局次長（大学事務次長兼務）、法人総務課長（大学総務課長兼務）が構成員となっている。

学則や各種規程、教育・運営に関する案件は、部課長会議、大学執行部会、全学協議会、学部教授会等で審議され、常任理事会、理事会で決定している。

(2) 7-2の自己評価

「教学法人協議会」の規程は定められていない。しかし、月2回の協議会を開催しており、教学と法人の調整役として適切に機能し、管理部門（法人）と教学部門の連携保持に重要な役割を果たしている。

管理部門と教学部門との連携に関わる審議事項については、意思決定から実行に至るまで、各機関の意見聴取を行っているため調整に時間を要することがあり、対応が遅れる場合がある。意思決定プロセスの合理化と意思決定を速めるために、教学部門の役職者で構成されている「部長会」と「運営会議」のあり方について見直し、新たに「全学協議会」と「大学執行部会」を設置する新体制を確立するという改善を図ることができた。

(3) 7-2の改善・向上方策（将来計画）

学長を頂点とする教学に関する運営組織体制と、理事長と理事会とに代表される法人の管理部門の調整・協議機関である「教学法人協議会」の役割を更に高めるために、平成22(2010)年度末までに規程を作成し、位置づけと役割を明確にして機能強化を図る。

7-3 自己点検・評価等のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築されていること。

〈7-3の視点〉

- 7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。
- 7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。
- 7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

(1) 7-3の事実の説明（現状）

- 7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒

常的な実施体制が整えられているか。

本学は平成13(2001)年4月に開学し、同年9月理事会の下に「東邦学園自己点検・評価委員会」を設置した。その後、平成21(2009)年4月より本委員会に担当理事を加えて、更に体制の充実を行い運用している。

7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげるシステムが構築され、かつ適切に機能しているか。

本学における自己点検・評価については、本学学則第2条(資料F-3)で「本学は、教育・研究の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育・研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」ことを規定している。

平成13(2001)年4月に「自己点検・自己評価に関する規程」、平成15(2003)年10月に「自己点検・評価委員会大学専門部会運営規程」を制定し運用していた。その後、学園全体で取組むため、上記規程を廃止し、平成22(2010)年3月に「自己点検・評価および学校評価に関する規程」(資料7-5)を制定し、4月から運用している。

7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

平成20(2008)年度及び平成21(2009)年度には、(財)日本高等教育評価機構が定める評価基準項目に沿って前年度の「自己点検・評価報告書」(資料7-6)を発行し、教職員対象の報告会を開催した。なお、平成20(2008)年度版及び平成21(2009)年度版の『自己点検評価報告書』は公式ウェブサイト上で公表している。

(2) 7-3の自己評価

全学的な自己点検・評価としては、平成15(2003)年2月、大学、短期大学とともに「自己点検・評価報告書(平成13年度)」を作成し、公表した。その後、「自己点検・評価報告書」という形ではないが、これに代わるものとして「各種委員会報告書(総括)」を毎年度作成し、全学的な自己点検・評価を積極的に行ってきた。事務部門についても各部署で毎年度「事業計画」「中間報告」「業務報告」を作成し、各課で意見を徴収し、管理者会議で内容について検討、部課長会議で決定をし、職員会議において全職員に報告、常任理事会への報告と学園全体で取組んでいる。専任教員についても、毎年度「教育研究活動報告」の提出を義務付けるなど、教育研究の改善に取り組んでいる。

(3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

自己点検・評価の結果が、改善から実行へとつなげるシステムの構築については、平成22(2010)年度の認証評価受審後に自己点検・評価委員会で見直しを検討して、平成23(2011)年度からの運用を目指す。

〔基準7の自己評価〕

設置者の管理運営体制としては一定の整備はされている。

認証評価の受審をきっかけに担当理事の配置による推進体制の見直しや規程の改正など自己点検・評価を更に充実させるよう、改善に向けて全学的に動き出している。

〔基準7の改善・向上方策（将来計画）〕

教学部門と法人部門の調整・協議機関である「教学法人協議会」の役割を更に高めるために、平成22(2010)年度末までに規程を作成し、位置づけと役割を明確にして機能強化を図る。

恒常的に自己点検・評価委員会を設置して、自己点検・評価によって改善から実行へとつなげるシステムの構築について、平成22(2010)年度の認証評価受審後に自己点検・評価委員会で検討し、平成23(2011)年度からの運用を目指す。

基準 8. 財務

8-1 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

《8-1 の視点》

- 8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。
- 8-1-② 適切に会計処理がなされているか。
- 8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 8-1 の事実の説明（現状）

8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

本学園は大学と高等学校を有しており、高校は生徒数 1,800 名と愛知県の中でも、トップ 3 に入る大規模な高校である。一方、大学は 2 学部 3 学科、収容定員 1,400 名と小規模大学に位置づけられる。また、人間学部は平成 19(2007)年度に設置して、平成 22(2010)年度に完成年度を迎える。

財政については、平成 14(2002)年度から 5 ヶ年ごとの計画を策定しており、現在、第 2 次中期財政計画（資料 8-2）の 3 年目にあたり、これを基に予算編成をしている。

その財政計画では、平成 19(2007)年度に新たな教育体制と教育研究環境を充実させるために高校の新校舎完成、大学の新学部開設とそれに伴う校舎の新築改修、日進グラウンド取得を行い、新たな教育体制と教育研究環境を充実させた。これにより、平成 17(2005)年度から平成 19(2007)年度にかけて学園は多額の資金を支出した。

このような背景の中で、平成 21(2009)年度の財政状況について消費収支計算書（資料 8-1）では学園全体で帰属収入が 28 億 4,734 万円、基本金組入額 1 億 1,434 万円、消費支出が 28 億 6,095 万円で、当年度は 1 億 2,795 万円の消費支出超過額となった。資金収支計算書では、前年度繰越支払資金が 16 億 8,447 万円であったのに対して、次年度繰越支払資金が 17 億 9,588 万円と、1 億 1,141 万円の増加となった。

大学部門でみると、帰属収入は 13 億 1,853 万円、消費収入は 12 億 6,386 万円、消費支出は 12 億 7,877 万円であり、消費支出比率は 97.0%、消費収支比率は 101.2%であった。具体的には、収入の部では人間学部の学年進行により学生生徒納付金の増加、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業[テーマ B]」の採択による補助金の増額等により収入が増加している。支出の部では人間学部が 1 学年増えたことにより、非常勤講師等の人件費や教育研究経費が増額している。

収支のバランスとしては、帰属収支差額において平成 19(2007)年度がマイナス 6,029 万円、平成 20(2008)年度マイナス 4,521 万円と支出超過になっていたものが、平成 21(2009)年度決算においては、3,976 万円と収入超過に転じた。

大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤の状況については、本学の平成 21(2009)年度消費収支計算書と「今日の私学財政 平成 21(2009)年度版」の大学法人規模別の消費収支関係と比較(図表 8-1-1)し、大学部門では同データの大学部門を用い

て規模別・系統別と比較(図表 8-1-2)する。

①人件費比率・人件費依存率

人件費比率については、法人平均では 14.8 ポイントを上回る状況となっているが、大学平均では 0.9 ポイント下回っている。人件費依存率についても同様に法人平均を 2.3 ポイント上回り、大学平均では 6.8 ポイント下回っている。この要因は、先に述べた学園の構成によるもので、財務にしめる大規模な高校の割合に起因している。

②教育研究経費比率・管理経費比率

教育研究経費比率は、学園全体では法人平均値を 6.1 ポイント下回り、大学部門でも 2.5 ポイント下回る状況となっている。学園全体の教育研究経費比率の低さは、高校の影響と人間学部が 3 学年に留まっていることによる。管理経費は、法人ならびに大学ともに平均値を下回っている。

③消費支出比率・消費収支比率

学園全体では、消費支出比率は法人平均を 4.2 ポイント下回り、消費収支比率では 17.7 ポイント下回っている。大学部門においても、消費支出比率は平均を 5.3 ポイント下回り、消費収支比率では 10.5 ポイント下回っている。このことから、平均値でみると収支のバランスがとれていると判断できる。

④学生生徒納付金収入比率・寄付金比率、補助金比率

学生生徒納付金収入は、学園全体では平均値を 12.9 ポイント上回り、大学部門では 6.6 ポイント平均値を上回っている。その一方で、寄付金が平均を下回っている。補助金については、学園全体で 19.6 ポイント上回っているが、これは高校の授業料軽減補助金が大きく影響している。

⑤基本金

平成 19(2007)年度に教育施設・設備を充実させるための事業を終了した直後であるため、借入金等利息比率は高く、基本金組入額は低い状態である。

図表 8-1-1 消費収支計算書関係比率(大学法人 規模別) (%)

項目	比率	項目	比率
人件費比率	66.9 (52.1)	消費収支比率	104.7 (122.4)
人件費依存率	105.3 (103.0)	学生生徒納付金比率	63.5 (50.6)
教育研究経費比率	26.9 (33.0)	寄付金比率	0.5 (5.4)
管理経費比率	5.2 (8.8)	補助金比率	31.6 (12.0)
借入金等利息比率	1.1 (0.6)	基本金組入率	4.0 (14.5)
消費支出比率	100.5 (104.7)	減価償却費比率	11.5 (8.9)

() 内は、同規模大学の平均値(「今日の私学財政平成 21(2009)年度版」より)

図表 8-1-2 消費収支計算書関係比率（大学部門 規模別・系統別） (%)

項目	比率	項目	比率
人件費比率	58.1 (59.0)	消費収支比率	101.2 (111.7)
人件費依存率	67.2 (74.0)	学生生徒納付金比率	86.4 (79.8)
教育研究経費比率	30.0 (32.5)	寄付金比率	0.5 (0.9)
管理経費比率	7.8 (9.3)	補助金比率	11.2 (11.9)
借入金等利息比率	0.4 (0.4)	基本金組入率	4.1 (8.4)
消費支出比率	97.0 (102.3)	減価償却費比率	13.5 (10.7)

() 内は、同規模・同系統大学の平均値（「今日の私学財政平成 21(2009)年度版」より）

8-1-② 適切に会計処理がなされているか。

本学の会計処理は、学校法人会計基準および本法人「経理規程」（資料 7-4）、「経理規程施行細則」（資料 7-4）に基づいて行っている。

予算編成は「第 2 次中期財政計画」に基づいて策定された方針により、予算責任者が積算資料を作成する。そして、それを各教育組織において検討して、評議員会の意見を聞き、理事会の議を経て決定している。予算の執行と管理は各部門の事務責任者となっているが、予算の執行に際しては、内容の確認・調整の主旨から、その都度稟議書を提出させるなど執行の適正化・節減を行っている。

予算補正に関しては、やむを得ない事由により予算の追加や変更を必要とする場合に各部門から補正予算申請を行い、内容を検討後に当初予算と同様に評議員会の意見を聞き、理事会で決定している。

月次に関しては、毎月末に資金収支月計表を作成している。決算については、会計年度終了後、速やかに必要な手続きや処理を行い、規程に定められた書類を整えて理事長に提出している。理事長は、提出された計算書類（資料 8-4）とともに監事の監査を受けて、理事会の承認を受けた後、評議員会で報告している。

なお、処理に関しては、定期的に行われる公認会計士の監査において、指摘や助言があった場合には、修正・改善をして適切に処理を行っている。

8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

会計監査は、公認会計士（監査法人）と監事による監査を行っている。

公認会計士による会計監査は、定期的に監査を受ける契約を結び、取引内容や会計帳簿、財務諸表書類などの監査を受け、毎年 2 週間～3 週間、延べ 380 時間近く行われている（資料 8-4）。

監事の監査は、財務状況と業務執行状況の監査を受けている。2 名の監事は共に非常勤であるが、理事会にはほぼ毎回出席し、評議員会にも出席している。また、事業計画ならびに予算案を作成するにあたり、事前に意見徴収等を行っている。

監査方針や実施方法について検討するため監査法人と理事者・監事による監査報告会及び意見交換会を年 2 回開催して、概要の聴取や質疑を行い、相互に意見交換を行って

いる。報告会等で出された意見については、その内容とともに対応や改善方法を理事会等で報告している。

(2) 8-1 の自己評価

平成 21(2009)年度は、大学の人間学部が 3 年目であることから、学園全体では収支のバランスがとれない状態にあるが、学年進行により年々改善している。平成 21 年度決算においては、大学部門、高校部門ともに帰属収支差額がプラスに転じ、完成年度の平成 22(2010)年度には学園全体のバランスが取れると見込んでいる。

人件費比率は、新規採用教員の雇用形態の多様化により、教育の質を維持しながら人件費の抑制に努めている。

教育研究経費は、図表 8-1-1、図表 8-1-2 のとおり法人平均、大学平均を下回り、学園全体の目標であった 27.0%に届かなかった。

補助金に関しては、学内でも研修会や説明会などを開催し、積極的に取組みを行っているものの、人間学部が未完成年度であるため大学部門のみで見ると平均を下回っている。少子化により劇的な学生生徒納付金の増加が見込めない現状において、外部資金の獲得は必要不可欠である。平成 22(2010)年度には専門部署を設置するなど、これまで以上にその対策を講じなければならない。

会計処理について、学校法人会計基準や経理規程等に則った処理や対応を行い、監査法人や監事による監査も適切になされている。

今後、学校法人としての社会的な責務を今以上に果たすために、説明やガバナンスの体制強化に努めることが必要である。

(3) 8-1 の改善・向上方策（将来計画）

収入の柱となる学生生徒納付金については、平成 22(2010)年度は人間学部が完成年度を迎え、財政基盤の安定を図る条件が整う。そのため、現実的に入学定員の確保が重要となる。また、退学者の防止対策がすすまなければ収入基盤を安定させることはできない。

そのため、入学志願者数の増加に向けて、全学的に取り組む。

退学者防止対策では、入学前、入学時から学生の状況を把握するために平成 19(2007)年度から開始した入学前セミナーの安定的な運営を行う。更に、平成 22(2010)年度は職員による学生支援制度を設けて、学生の状況把握に努める。

支出面では、教育目的の達成や質の維持・向上のために必要な教育研究費を確保するとともに、内容の精査を強化し、経費のより合理的、効率的な執行をはかる。

8-2 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《8-2 の視点》

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 8-2 の事実の説明（現状）

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

決算終了後、事業報告書とともに財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、監事の監査報告書（以上 6 項目資料 8-4）を法人事務局に備え置き閲覧に供している。

一般への公開として、上記内容を決算終了後、速やかに公式ウェブサイトに掲載し公開している。

学生や保証人等に対しては、私立学校法の改正前からも財務公開という社会的責任を果たすため、学園広報誌『東邦キャンパス』（資料 8-3）に資金収支計算書と消費収支計算書を掲載し、学生生徒保証人に送付しているほか、来学者などが自由に持ち帰れるよう窓口に配備している（図表 8-2-1）。

上記に加え、私立学校法改正に伴い平成 18(2006)年度に教職員、在学生又はその保護者・保証人、卒業生、債権者、入学希望者又はその保護者を対象とする「財務情報開示規程」（資料 7-4）を制定した。

図表 8-2-1 公開している媒体（『東邦キャンパス』、公式ウェブサイト）



専任教職員へは、教授会ならびに職員会議等において資金収支計算書や消費収支計算書等の財務諸表を用いて財務状況の説明をしている。

(2) 8-2 の自己評価

本学園では、法改正以前より広報誌にて事業や決算の報告を行い、平成 18(2006)年度からは財務三表に併せて財産目録、監査報告書を公式ウェブサイトで公開している。早期より積極的な情報公開を行っており、一定の成果を上げて責任を果たしているといえる。

平成 20(2008)年度より、誰にでも学園の状況を理解できるよう公式ウェブサイトに財務諸表の参考資料を掲載して、内容等の解説を行い、理解しやすい工夫をおこなっている。また、同年より経年比較できるよう複数年度の財務状況を公開し、継続的透明性を高めている。その一方で、内容は法人全体に留まり、部門別に計上したものではないため、各部門の個別状況を提示することが今後の課題となる。

(3) 8-2 の改善・向上方策（将来計画）

財務情報の公開は適切になされていると考えるが、図表や解説などを工夫して一層理解しやすくなるように改善する。今後も、利害関係者に対し、積極的な情報提供とともに理解や協力を得たいと考えている。

8-3 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

《8-3 の視点》

8-3-① 教育研究を充実させるために、寄附金、委託事業、科学研究費補助金、各種 G P (Good Practice) などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

(1) 8-3 の事実の説明（現状）

外部資金として、主に国及び県からの補助ならびに科学研究費等の補助金、寄付金、その他、受取利息・配当金収入や施設設備利用料の資産運用収入、公開講座や受託研究などの事業収入がある。平成 21(2009)年度を含めた過去 5 年間の帰属収入に対する割合は、図表 8-3-1 のとおりである。

図表 8-3-1 帰属収入に対する比率

(単位：千円)

科目	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
帰属収入	946,705 (100%)	952,312 (100%)	1,065,875 (100%)	1,218,458 (100%)	1,318,525 (100%)
寄 付 金	9,565 (1.0%)	11,856 (1.2%)	13,313 (1.2%)	5,372 (0.4%)	6,556 (0.5%)
補 助 金	96,856(10.2%)	94,439 (9.9%)	82,619 (7.8%)	136,730(11.2%)	147,096(11.2%)
資産運用	847 (0.1%)	1,381 (0.1%)	2,238 (0.2%)	2,663 (0.2%)	2,429 (0.2%)
事業収入	2,349 (0.2%)	3,176 (0.3%)	971 (0.1%)	1,597 (0.1%)	3,259 (2.5%)
外部資金計	109,617(11.6%)	110,852(11.6%)	99,141 (9.3%)	146,362(12.0%)	159,340(12.1%)

() 内は、帰属収入に対する比率を表す。

寄付金は、平成 19(2007)年度の大きな事業に併せて「TOHO 80 周年事業募金」を平成 16(2004)年度から 4 年間にわたり積極的に行っていた。現在は在学者等への案内に留まっている。

科学研究費は、教員総数に対して応募状況が 10～20%に留まっている。応募を促すために、学内の説明会に加え、採択者からの報告を実施しているが、応募件数は 1 件増加しただけに留まっている。採択数も継続を含め平成 20(2008)年度と同じ 3 件であった。

私立大学等経常費補助金は、平成 17(2005)年度から 2 年間は約 9,000 万円程度の補助金で推移してきた。平成 20(2008)年度には教育設備の充実や人間学部の学生数増加等により 5,000 万円程度増えている。平成 21(2009)年度には、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業(学生支援推進プログラム)」が採択され、733 万円の補助金を得るこ

とができた。

資産運用に関しては、健全な運用を目指していることから、施設設備利用料と定期預金を中心とした受取利息である。堅実な対応を行ってきたことから、平成 19(2007)年の世界同時不況の影響を受けることはなかった。

事業収入は、TMCC（東邦学園名東コミュニティカレッジ）の受講料や半田市政研究会と子ども未来財団の受託研究であり、特に平成 21(2009)年度は受託研究費が増え、地域に貢献している。

(2) 8-3 の自己評価

外部資金の導入状況は、帰属収入の 9.0～12.0%で推移している。平成 21(2009)年度は過去 5 年間の中で最も高い 12.1%となり、徐々にではあるが外部資金の導入活動の成果が現れてきたと考える。

同規模大学（「今日の私学財政平成 21(2009)年度版」より）と比べると事業収入を除く項目において下回った状況となっており、安定した財源となっていない。これは学生生徒納付金依存の高さを表し、少子化の中にあって財政を不安定にしている要因となっている。

私立大学等経常費補助金は、数年前より積極的な取組みを行い、平成 20(2008)年度から学内補助金の研修会を行った。このような取組みは、職員の意識改革となり、将来的な改革にもつながるものと評価している。

TMCC 独自の収支をみると、受講料で補えない費用を大学が補填して実施している。TMCC は大学の社会的責務の一つとして位置づけており、収益目的の事業ではない。今後も地域に貢献するために内容の充実を図っていく。

(3) 8-3 の改善・向上方策（将来計画）

寄付金のみならず外部資金の導入は、私大経営の安定した一施策となり、教育研究活動の充実にも繋がる。そのため、学園全体の組織的・戦略的な観点から展開する必要がある。平成 21(2009)年度に策定した将来計画を具現化し、その実現に向けた検討を行う。

競争的資金は、採択件数が増加するよう学外の情報収集に努め、それを学内に周知して、獲得に努める。

科学研究費補助金の説明会や個別説明を複数回行い、きめ細やかな支援を行う。

寄付金を獲得するために具体的な目標や活動計画を策定する組織を作る。

〔基準 8 の自己評価〕

収入の基盤となる学生生徒納付金比率が大学において例年 85%を上回ることから、入学生の安定的な確保と退学者防止に努めることが最も重要である。しかし、平成 21(2009)年度は経営学部と人間学部ともに入学定員を下回る結果となった。更に、退学・除籍者も減少せず、これが複数年度継続すると教育面だけでなく財政的にも大きなもんだいになる。

具体的な財務状況は、平成 19(2007)年度の多額の支出に加え、人間学部が未完成で

あり良好な状態であるといいがたい。しかしながら、昨年、一昨年と比較すると新学部
の学年進行により財務状態は確実に回復している。

学園の運営と教育研究を維持するために、財務計画に基づき、その実現に向けた取組
みを行う必要がある。

〔基準 8 の改善・向上方策（将来計画）〕

平成 21(2009)年度に策定した大学の将来計画（資料 7-4）ならびに入学者状況を踏ま
え、第 2 次中期財政計画（資料 8-2）の見直しを行い、随時、正確な収支を把握し、健全
な財務体質を整える。

学園の情報については、透明性を高めるため積極的に公開し、利害関係者のみならず、
地域に支持される大学を目指す。

基準 9. 教育研究環境

9-1 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

《9-1の視点》

9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

(1)9-1 事実の説明(現状)

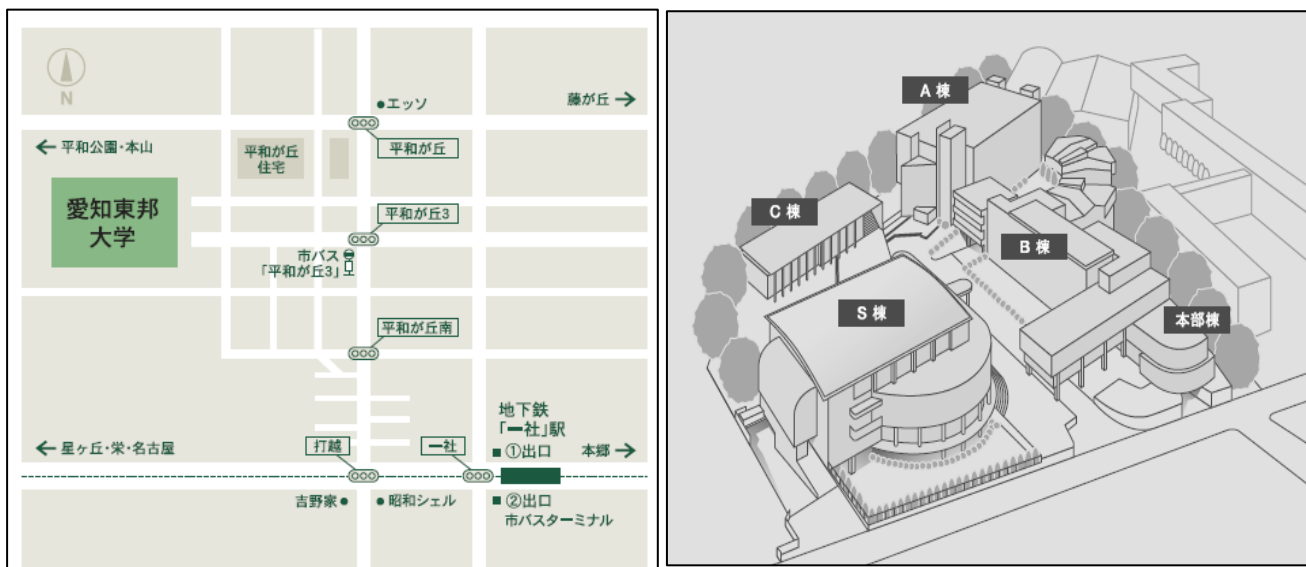
9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

本学は、名古屋市名東区平和が丘 3-11 に位置し、名古屋駅から地下鉄で 20 分と利便性もよく、地下鉄一社駅より徒歩 15 分の閑静な住宅街にある。校舎は、図表 9-1-1 のような配置となっている。

校地面積は、46,488 m² (在籍学生数一名当たり 40.8 m²) であり、これは大学設置基準上必要な校地面積 14,000 m² を上回っている。

運動場は、日進グラウンド（平和が丘キャンパスから車で 30 分）として日進市米野木町南山に、32,281 m² の野球場、サッカー場（人工芝）を備えている。

図表 9-1-1 大学の所在地および校地、校舎の配置



図表 9-1-2 校地・校舎の面積と主要施設概要

名 称	面積 (㎡)	設置基準上必要面積 (㎡)
校 地	46,489㎡	14,000㎡
校 舎	17,301㎡	8,131㎡
名 称	面積(㎡)	主 要 施 設
本部棟	3,128.34㎡	講義室、図書館、研究室、事務室、書庫
A 棟	4,254.13㎡	講義室、演習室、研究室、事務室、コンピュータ室、心理実験室、保健室、学生相談室、カフェテラス、クラブ室
B 棟	3,873.98㎡	講義室、演習室、研究室、ピアノ実習室、保育調理実習室、図工室、多目的室、書庫
C 棟	666.76㎡	演習室、体育施設（トレーニング室）
S 棟	5,203.69㎡	体育施設（体育アリーナ）、事務室、和室、食堂、売店

※日進グラウンドにあるクラブハウス(174.00 ㎡)を除く。

〈講義室の整備状況及び使用状況〉

ほとんどの講義室にはマルチメディア装置を整備し、視聴覚教材を使用する授業が可能である。また、未設置の演習室や実習室では、移動式のプロジェクター、ビデオ等のマルチメディア装置を使用して対応している。

図表 9-1-3 講義室等の規模及び設備状況

区分	教室等	用途	定員	マルチメディア装置	情報コンセント
A 棟	A101 教室	講義室	80	固定式	○
	A102 教室	講義室	80	固定式	○
	A103 教室	演習室	30	移動式	○
	A104 教室	演習室	30	移動式	○
	A201 教室	コンピュータ室	40	固定式	○
	A202 教室	コンピュータ室	40	固定式	○
	A203 教室	講義室	72	固定式	○
	A204 教室	コンピュータ室	20	移動式	○
	A205 教室	講義室	72	固定式	○
	A301 教室	演習室	24	移動式	○
	A302 教室	演習室	24	移動式	○
	A303 教室	コンピュータ室	20	移動式	○
	A304 教室	心理実習室	—	移動式	○

区分	教室等	用途	定員	マルチメディア装置	情報コンセント
B 棟	リズム実習	実習室	—	移動式	○
	保育調理実	実習室	60	移動式	○
	図工室	実習室	36	移動式	○
	音楽室	実習室	27	移動式	○
	多目的室	実習室	12	移動式	○
	B 101 教室	講義室	192	固定式	○
	B 102 教室	演習室	24	移動式	○
	B 103 教室	講義室	193	固定式	○
	B 104 教室	演習室	24	移動式	○
	B 105 教室	講義室	190	固定式	○
	B 201 教室	講義室	156	固定式	○
	B 202 教室	コンピュータ室	40	固定式	○
	B 203 教室	講義室	81	固定式	○
	B 301 教室	講義室	80	固定式	○
	B 302 教室	講義室	80	固定式	○
	B 303 教室	講義室	80	固定式	○
	B 401 教室	講義室	108	固定式	○
B 402 教室	講義室	105	固定式	○	
C 棟	C101 教室	演習室	24	移動式	○
	C102 教室	演習室	24	移動式	○
	C103 教室	演習室	24	移動式	○
	C104 教室	演習室	24	移動式	○
	C201 教室	演習室	24	移動式	○
	C202 教室	演習室	24	移動式	○
	C203 教室	演習室	24	移動式	○
	C204 教室	演習室	24	移動式	○
本部	H401 教室	講義室	81	移動式	×

〈コンピュータ教室の整備状況〉

コンピュータ教室をはじめとする情報教育施設は、A 棟に 4 教室、B 棟に 1 教室が配置されている。講義がない時間帯には学生が自由に利用できるようになっている。また、学生が常に自主利用できるパソコンが学修教育支援センターに 20 台設置されている。

システムとしては、サーバ 15 台、パソコン 211 台全てのコンピュータをネットワークで結び、WEB ブラウズやメール利用が可能となっている。コンピュータ教室は、レポートや卒業論文等の文書作成に留まらず、各種のデータ解析、プレゼンテーション用の加工などの作業に用いられ、電子メールを通じた討論などにも使用されている。また、コンピュータを利用したレポート提出や授業評価、教材配布の電子化などの教育上必要

な各種作業の自動化を図っている。

図表 9-1-4 コンピュータ教室のアプリケーション整備状況

MS Windows 教室共通ソフトウェア

OS	Windows XP Professional SP3
文書作成統合	Microsoft Office Suite 2007 SP1 , StarSuite 8 Product Update 11
アンチウイルス	Symantec AntiVirus 10.1.5.5000
メール	Mozilla Thunderbird (2.0.0.21) , Becky! 2.50.02
ファイル圧縮・復元	Lhaplus Version 1.57, Aladdin Expander 5.1J
Web ブラウザ	Mozilla Firefox (3.0.8), Internet Explorer6.0.2900.5512
PDF 閲覧	Adobe Reader 9.1 - Japanese
通信	UTF-8 TeraTerm Pro with TTSSH2 4.49
エディター	TeraPad Ver 0.93.1.0
漢字コード変換	QKC Ver3.1
タイピング練習	Mikatype Ver2.05
ファイル転送	WinSCP 4.1.8 , FileZilla 2.2.30.0
マルチメディアプレーヤ	Real Player 11.0.6 , QuickTime 7.60.92.0 , Windows Media Player 11
DVD 再生	PowerDVD 5.7 , VideoLAN VLC media player 0.9.8a
ビットマップ画像編集	The GIMP 2.6.4
プログラミング	ActivePerl 5.10.0.1004 , Ruby 186-27_rc2, Java SE Development Kit (JDK) 6.0 Update 12

A201 教室固有ソフトウェア

DualBoot OS	VineLinux 4.2 / Windows XP Professional SP3
VineLinux 用アプリケーションソフトウェア	
デスクトップ	GNOME 2.14.2
文書作成統合	OpenOffice.org 2.0.4
Web ブラウザ	Mozilla Firefox (2.0.020)
メール	Mozilla Thunderbird (2.0.0.21) , Sylpheed 2.2.10
ビットマップ画像編集	The GIMP 2.2.12
マルチメディアプレーヤ	Beep Media Player 0.9.7.1
など	
Microsoft Windows用アプリケーションソフトウェア	
検定試験対策	MCAS Excel2007模擬試験 -MCAS Excel2007攻略問題集-
会計	弥生会計 10 プロフェッショナル
Web オーサリング	ホームページビルダー 12.0.5.0

A303 教室固有ソフトウェア

OS	Mac OS X 10.4
文書作成統合	NeoOffice 1.2.2
アンチウイルス	Sophos AntiVirus 4.13
Web ブラウザ	Safari 2.0.4, Mozilla Firefox 1.5.0.7
メール	Mozilla Thunderbird 1.5.0.7
ファイル圧縮・復元	Stuffit Expander 10.0.1
エディター	mi Version 2.1.6
情報検索	Sherlock Version 3.6.1
ファイル転送	FUGU 1.2.0
アウトラインプロセッサ	Omni Outliner 3.0.1
マルチメディア統合	iLife06 (iPhoto, iMovie HD, iDVD)
マルチメディアプレーヤ	Real Player 10.0.0 , QuickTime 7.1.3
ベクトル画像編集	Adobe Illustrator CS2 12.0.1
ビットマップ画像編集	Adobe Photoshop Elements 3.0
	など

※各ソフトウェアに対しては、パッチ（特にセキュリティ上のパッチ）を随時適応し、最新の状態に保つよう努めている。ただし、閉学した東邦学園短期大学のマルチメディアコース用資産を引継ぎ活用している A303 教室の Macintosh に関しては、必ずしも最新のソフトウェアにはなっていない。

〈附置施設の整備状況〉

（図書館）

本学図書館の蔵書数は91,844冊（書架収容力94,833冊、うち閉架書架43,000冊）で、学術雑誌（寄贈含む）は839種である。平成19(2007)年度の新学部（人間学部）設立に伴い、新学部関連分野の図書整備を計画的に進めており、5年間で約10,300冊（うち、平成21(2009)年度は901冊）の図書を購入した。これにより新学部関連分野の蔵書は約15,500冊となった。併せて、適切な蔵書構成とするため、平成21(2009)年度に開架書庫の図書の選別・廃棄を実施した。

閲覧室等の座席数は139席で、在籍学生数に占める割合は約12.2%である。1階ブラウジングルームは視聴覚資料、新聞、雑誌の閲覧のほか大学祭などのクラシックコンサートなどにおいて、活用されている。なお、レファレンスサービスについては、窓口で適切に対応している。

平成19(2007)年に新図書館システムを導入して、図書・雑誌のデータ整備が進んだ。併せて国立情報学研究所の目録システム参加機関となったことから、他大学図書館との相互貸借、文献複写サービスの向上、さらにNACSIS-CATやNACSIS-ILLの活用による情報収集が簡便化された。

視聴用・検作用機器として、視聴覚機器11台・情報検索（日経テレコン21、CiNii等）

用コンピュータ11台・蔵書検索（OPAC）専用機器5台の計27台（うち、13台は平成21(2009)年度に増設）を設置している。

学生の自学自習の促進と地域住民の利用の便宜を図るために、教員指定図書コーナー、地域ビジネスコーナー、各種問題集コーナー、海外研修コーナー、就職関連図書コーナー、絵本コーナーなどを設けている。

開館時間は、平日が8時50分から18時まで、土曜日が9時から13時である。土曜日は、地域利用者の利便性を考慮に入れて、平成20(2008)年度より原則隔週で開館している。なお、平成21(2009)年度には近隣幼稚園の教職員・保護者にも図書館利用を開放した。また、最終授業終了（通常は17時50分）後の利用については、利用者の希望があれば、可能な限り開館時間を延長し、さらに、後期試験期間中（平成21(2009)年度）に18時50分までの開館時間の延長を試行した。

（情報システムセンター）

情報システムセンターは、教職員に対する貸出用ノートパソコンの管理、デジタルビデオカメラやデジタルカメラの貸出管理及びその他情報機器の貸し出し管理、学生に対して、メモリーカードリーダーやフロッピードライブの貸出管理などを行っている。

その他に学生のパスワード忘れへの対応、教育用パソコンの利用方法の指導などを行っている。

事務室、研究室、コンピュータ教室、学修教育支援センター、図書館においても情報機器が備えられており、問題を未然に防ぐためセキュリティ対策や啓発活動を行い、安全にネットワークが運用されるよう、適切に維持運営している。

学生サービスの一環として、TOPOS（東邦学修情報ポータルサイト）が平成20(2008)年度後期より稼動し、講義要綱や休講情報など修学に必要な様々な情報を学生に提供できている。また、呼出などの個人情報を含む連絡事項は一般的掲示を避け TOPOS で行っている。さらに、今後の機能充実が可能な柔軟なシステムとなっている。

（体育施設）

体育施設としては、学内に S 棟 2 階の体育アリーナおよび C 棟にトレーニング室があり、図表 9-1-5 の競技ができる施設やトレーニング器具を整備している。

図表 9-1-5 体育施設

施設名	競技および機器名
体育アリーナ	ハンドボール、バスケットボール（2面）、バレーボール（2面）、バドミントン（6面）、卓球場（6面）、ソフトバレー（2面）
トレーニング室	エアロバイク、スピナーバイク、ステアーマスター、トレッドミル、ラットプルダウン、ローイング、レッグカール、マルチヒップ、レッグエクステンション、シーテッドレッグプレス、ケーブルクロス、グループフリーモーション、グレートハムベンチ、F型バー、カーリングバー、パワーリフティングバー、X-ダンベルなど




運動場は、日進グラウンドとして日進市米野木町南山に、野球場とサッカー場（人工芝）を整備し、主に授業及びクラブ活動で使用している。また、正課や課外活動で利用していない時には、大学主催の少年サッカー大会等を実施して活用している。

図表 9-1-6 運動場の概要

名称	面積 (㎡)	主要施設
日進グラウンド	32,281㎡	野球場、サッカー場（人工芝）



(その他)

学生生活を支援する施設として、S棟1階に生活協同組合インターカレッジコープ愛知が運営する食堂と売店がある。食堂の座席数は270席である。営業時間は11時から13時30分までである。売店は食堂に隣接し、営業時間は10時から17時である。売店では文房具、教科書等の学用品や弁当、パン、菓子等の販売、自動車学校の紹介や学生総合共済の提案、資格検定の受付等多岐にわたる学生へのサービスを行っている。更に、A棟地下には座席数60席のカフェテリアがあり、11時から15時まで営業している。

駐車場は屋外駐車場と地下駐車場を合わせて77台収容可能であり、教職員および来客の駐車場として利用している。自転車、自動二輪、原動機付自転車の駐輪場は約150台収容可能である。

9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

大学の施設設備の維持管理は総務課が担当しており、委託業者の協力を得ながら保守点検を定期的実施し、施設設備の良好な状態を維持している。具体的には電気、ガス、水道などのライフラインに関する保守点検、消防設備、空調設備、放送設備、電話設備、エレベーター等諸設備の保守点検、視聴覚機器の保守点検などである。

設備の保守点検以外に各教室の清掃業務、ゴミの収集、浄化槽の清掃、法に定められた浄化槽維持管理等の保守点検などについても専門業者に委託し、清潔で安全なキャンパス環境の維持を図っている。

学内警備業務は外部委託し、昼間だけでなく夜間も宿直者が1名常駐する。夜間は定時に学内を巡回し、安全対策を行っている。

(2) 9-1の自己評価

現状においては、校地・校舎ともに最大限に有効活用している。設備については、授業で使用するだけでなく、休憩時間や昼食時間に学生が過ごしやすい「居場所」を提供できるよう、ベンチを設置する等の工夫をしている。しかし、居場所（ベンチ等）は十分とはいえない。

図書館の蔵書数は、大学の規模に照らして妥当である（文部科学省『平成20(2008)年度学術情報基盤実態調査結果報告』によれば、私大規模別Cの学生一名当たりの平均値は89冊）。特に経営学関連分野の専門図書の整備は充実（全蔵書の約32%）している。また、人間学部関連分野図書の計画的な整備の推進、図書の選別・廃棄の実施などにより適切な蔵書構成に努めている。

現在の書架の収容力では、今後の図書整備充実に伴い不足となる。

在籍学生数に占める図書館の座席数比率は、全国平均をやや下回っており（文部科学省『平成20(2008)年度学術情報基盤実態調査結果報告』によれば、私立大学規模別Cの平均値は13.4%）座席の増加が必要である。図書館の利用サービスについては、新図書館システムの導入、視聴覚・情報機器の増設、各種資料コーナーの設置、学生向け図書館案内や情報検索ガイダンスの実施、各種イベント開催、土曜日の開館（原則隔週）、地域開放などのサービス向上に努めている。平成21(2009)年度には前年度と比較して、

利用者数が706名伸び、貸出冊数が2,449冊伸びている。

情報リテラシー教育は学部を問わず必須となっており、情報関連施設の稼働率が高くなっている。そのため、コンピュータ室の利用時間帯を増やすなどキャンパス全体で情報機器・ネットワークを活用できるよう配慮している。

本学の施設・付帯設備等の日常の維持・管理は、施設課の職員および外部委託業者が学内を巡回しながらきめ細やかな点検を行っている。更に、法定点検・保守を行い、適切に安全が確保されている。

(3) 9-1 の改善・向上方策(将来計画)

学生の居場所づくりの一つであるベンチ等の購入は、平成 22(2010)年度末までに総務委員会にて購入計画をたてるとともに、学生の意見を汲み入れながら補充していく。

図書館については、人間学部設置に伴い、図書整備を進めており、図書館委員会で立案した購入計画(平成25(2013)年度までに3,000冊)に基づき毎年600冊を目標として充実に図っていく。また、適切な蔵書構成とするため、平成22(2010)年度に閉架書庫の図書の選別・廃棄を実施する。

平成21(2009)年度に図書館委員会で立案したレイアウト変更計画は、書架収容力の確保と利用者サービスの向上を目的としている。これを平成24(2012)年度までに実現することを目指す。さしあたり平成22(2010)年度には、1階ブラウジングルームのレイアウト変更(2階にある絵本コーナーの移設)と書架及び座席の増設を予定している。

利用者サービスの更なる向上のために、平成 22(2010)年度に情報検索機器の増設と新聞記事データベースの追加を実現するとともに、前期試験期間中における開館時間の延長も試行する。

9-2 施設設備の安全性が確保されていること。

◀9-2の視点▶

9-2-① 施設設備の安全性(耐震性、バリアフリー等)が確保されているか。

(1)9-2 事実の説明(現状)

昭和 56 年の建築基準法以前に建築した B 棟(一部を除く)と本部棟については、平成 22(2010)年 1 月～3 月にかけて耐震検査を実施した。一部に補強工事が必要であるとの結果であったため、平成 22(2010)年度中に今後の対応を判断する。

A 棟および C 棟、S 棟は、建築基準法制定後に建築された建物であるため、適切な耐震性を有している(図表 9-1-7)。

アスベストは、建築施工会社が使用材料の調査を行った結果、いずれの建物においてもその使用は認められなかった。

A 棟の建物は、車椅子等を考慮したスロープやエレベーターの設置を行っている。その他の建物については、一部配慮等を行っているものの、全面的な対応にはなっていない。

災害時の安全確保策として、避難・誘導のための非常灯の整備と S 棟の一部を改築し、避難経路を拡大した。学外への避難経路としては、2 箇所出口が確保されており、その内

の1箇所（A棟北フェンス門）は同一法人である東邦高等学校のグラウンドに通じている。

図表 9-1-7 各校舎の建築年度

校舎名	竣工年	備考
B棟	昭和 39(1964)年 昭和 41(1966)年 ※平成 3(1991)年	建築基準改正前 (※を除く)
本部棟	昭和 56(1981)年	
S棟	昭和 63(1988)年	建築基準改正後
A棟	平成 13(2001)年	
C棟	平成 19(2007)年	

(2) 9-2 の自己評価

建築後の経過年数によって段階的に耐震検査を行い、現状を正確に把握する。その上で、第2次中期財政計画(資料 8-2)を見直して安全を確保できる教育環境を段階的に整える。

安全確保としては、アスベストの確認が済んでいる。災害時には、隣接している同一法人の東邦高等学校のグラウンドに避難することになっている。

バリアフリーについては、新設建物で整備されているが、それ以外の建物は着手に至っていない。

(3) 9-2 の改善・向上方策（将来計画）

平成 21(2009)年度に実施した耐震検査の結果を基に、耐震整備計画について、予算化も含めて平成 22(2010)年度末までに総務課が立案する。

耐震対策と合わせて、バリアフリー化の取り扱いについては、平成 23(2011)年度末までに検討する。

9-3 アメニティに配慮した教育研究環境が整備されていること。

《9-3 の視点》

9-3-① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

(1) 9-3 事実の説明(現状)

大学は住宅街の中にあり、平和公園に隣接しているため、緑の多い環境である。学内においても草花や樹木を植え、清掃にも力を入れている。

校地、校舎ともに「コミュニケーションゾーン」(資料 9-1)を定めて、テーブルや椅子、ベンチを設置し、学生が気軽に集える環境を整えている。

小規模ではあるが、学生生活に必要な食堂、カフェテリア、売店等が整備されている。B棟とS棟のトイレは老朽化が進んでいる。

(2) 9-3の自己評価

アメニティに配慮した教育研究環境整備として、学生の「居場所づくり」を重視している。

食堂前の庭を平成20(2008)年度に改修して、新たに学生の「居場所」として確保した。その場所は徐々に「居場所」として定着し、学生の利用も見受けられるようになった。

平成21(2009)年度から平成22(2010)年度にかけて、草花や樹木を植えてアメニティに配慮したキャンパス作りを進めており、学生の利用も高まってきた。

B棟は、図表9-1-3のとおり最も教室数が多い校舎であり、S棟には食堂、売店、体育アリーナがある。両校舎ともに学生が最も利用する建物の1つであるにも関わらず、トイレは老朽化しており快適な環境とは言い難い。

(3) 9-3の改善・向上方策（将来計画）

平成21(2009)年度から平成22(2010)年度にかけて、草花や樹木を植えてアメニティに配慮したキャンパス作りを進めており、平成22(2010)年度中に第2期工事に着手する。

耐震の対策と併せて、学内のトイレ改修・整備の実施有無について総務課を中心に検討し、関係会議等で審議の上、平成22(2010)年度中に方針を決定する。

〔基準9の自己評価〕

現状においては、校地・校舎ともに最大限に有効活用している。設備については、授業で使用するだけでなく、休憩時間や昼食時間に学生が過ごしやすい「居場所」を提供できるよう、ベンチを設置する等の工夫をしている。しかし、居場所（ベンチ等）は十分とはいえない。

図書館の蔵書数は、大学の規模に照らして妥当であり、特に経営学関連分野の専門図書の整備は充実（全蔵書の約32%）している。また、人間学部関連分野図書の計画的な整備の推進、図書の選別・廃棄の実施などにより適切な蔵書構成に努めている。

現在の書架の収容力では、今後の図書整備充実に伴い不足となる。

在籍学生数に占める図書館の座席数比率は、全国平均をやや下回っており座席の増加が必要である。図書館の利用サービスについては、新図書館システムの導入、視聴覚・情報機器の増設、各種資料コーナーの設置、学生向け図書館案内や情報検索ガイダンスの実施、各種イベント開催、土曜日の開館（原則隔週）、地域開放などのサービス向上に努めている。平成21(2009)年度には前年度と比較して、利用者数が706名伸び、貸出冊数が2,449冊伸びている。

情報リテラシー教育は学部を問わず必須となっており、情報関連施設の稼働率が高くなっている。そのため、コンピュータ室の利用時間帯を増やすなどキャンパス全体で情報機器・ネットワークを活用できるよう配慮している。

本学の施設・付帯設備等の日常の維持・管理は、施設課の職員および外部委託業者が学内を巡回しながらきめ細やかな点検を行っている。更に、法定点検・保守を行い、適

切に安全が確保されている。

建築後の経過年数によって段階的に耐震検査を行い、現状を正確に把握する。その上で、第2次中期財政計画(資料8-2)を見直して安全を確保できる教育環境を段階的に整える。

安全確保としては、アスベストの確認が済んでいる。災害時には、隣接している同一法人の東邦高等学校のグラウンドに避難することになっている。

バリアフリーについては、新設建物で整備されているが、それ以外の建物は着手に至っていない。

アメニティに配慮した教育研究環境整備として、学生の「居場所づくり」を重視している。

食堂前の庭を平成20(2008)年度に改修して、新たに学生の「居場所」として確保した。その場所は徐々に「居場所」として定着し、学生の利用も見受けられるようになった。

平成21(2009)年度から平成22(2010)年度にかけて、草花や樹木を植えてアメニティに配慮したキャンパス作りを進めており、学生の利用も高まってきた。

B棟は、図表9-1-3のとおり最も教室数が多い校舎であり、S棟には食堂、売店、体育アリーナがある。両校舎ともに学生が最も利用する建物の1つであるにも関わらず、トイレは老朽化しており快適な環境とは言い難い。

〔基準9の改善・向上方策（将来計画）〕

学生の居場所づくりの一つであるベンチ等の購入は、平成22(2010)年度末までに総務委員会にて購入計画をたてるとともに、学生の意見を汲み入れながら補充していく。

図書館については、人間学部設置に伴い、図書整備を進めており、図書館委員会で立案した購入計画(平成25(2013)年度までに3,000冊)に基づき毎年600冊を目標として充実に図っていく。また、適切な蔵書構成とするため、平成22(2010)年度に閉架書庫の図書の選別・廃棄を実施する。

平成21(2009)年度に図書館委員会で立案したレイアウト変更計画は、書架収容力の確保と利用者サービスの向上を目的としている。これを平成24(2012)年度までに実現することを目指す。さしあたり平成22(2010)年度には、1階ブラウジングルームのレイアウト変更(2階にある絵本コーナーの移設)と書架及び座席の増設を予定している。

利用者サービスの更なる向上のために、平成22(2010)年度に情報検索機器の増設と新聞記事データベースの追加を実現するとともに、前期試験期間中における開館時間の延長も試行する。

平成21(2009)年度に実施した耐震検査の結果を基に、耐震整備計画について、予算化も含めて平成22(2010)年度末までに総務課が立案する。

耐震対策と合わせて、バリアフリー化の取り扱いについては、平成23(2011)年度末までに検討する。

平成21(2009)年度から平成22(2010)年度にかけて、草花や樹木を植えてアメニティに配慮したキャンパス作りを進めており、平成22(2010)年度中に第2期工事に着手する。耐震の対策と併せて、学内のトイレ改修・整備の実施有無について総務課を中心に検討し、関係会議等で審議の上、平成22(2010)年度中に方針を決定する。

基準 10. 社会連携

10-1 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

《10-1 の視点》

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

(1) 10-1 の事実の説明（現状）

一般市民に向けた公開講座として、「TMCC（東邦学園名東コミュニティカレッジ）」を平成 8(1996)年より開講している。

TMCC は、平成 8(1996)年に女性の自立、卒業生へのリカレント教育、周辺地域在住者への学習機会の提供を目的に開設された。TMCC の平成 21(2009)年度の開講状況は図表 10-1-1 のとおりである。開講は 12 講座であった。講座は前期、後期に分けて企画し、週 1 回の開講で 4～5 回実施という形式を標準としている。

図表 10-1-1 平成 21(2009)年度 TMCC 開講講座とその実施状況

開催月・回	講座名	定員	受講生数
5-6 月・4 回	着物をきてみよう	10	7
5-6 月・5 回	ママと遊ぼうリミック!	15	13
5-6 月・5 回	バランスボールエクササイズで身体をリフレッシュ!!	12	13
6 月・2 回	畑儀文さんが奏でる子どもの音楽	70	39
6 月・3 回	たのしい落語講座	10	14
9-10 月・5 回	マシントレーニングで筋力アップ!!	15	14
10-11 月・3 回	親子で遊ぼうリミック!	15	14
10-12 月・6 回	楽しく朗読スキルアップ	15	17
10-12 月・7 回	体験! 英会話	20	15
11 月・3 回	心に残るなつかしの愛唱歌	20	15
11-12 月・3 回	いまさら聞けないティーマナー	25	23
12 月・3 回	和楽の笑い～狂言入門～	15	14
受講者総数		242	198

TMCC 受講生に対しても、継続的に図書館を開放している。

TMCC の企画及び運営には、地域国際交流委員会が組織的運営を統括している。講師は、本学の専任教員のみならず広く学外より招いており、地域住民のニーズに応じた幅広いプログラムの提供に努めている。また、各講座の終了時にアンケート(資料 10-2)を実施し、受講生の満足度を確認する作業を継続してきている(図表 10-1-2)。

図表 10-1-2 公開講座 平成 21(2009)年度総合評価

Q. 「満足度を 5 から 1 で採点してください」

受講生 充足率	アンケート 回収率	5 (良い)	4	3 (普通)	2	1 (悪い)	無回答
83%	74%	71%	22%	4%	0%	1%	2%

本学附属の研究機関である「地域創造研究所」(資料 10-1)では、地域の諸課題に関わるさまざまなテーマについて、公開講演会やシンポジウムを企画している。これは本学園後援組織「フレンズ・TOHO」と共催で毎年秋に無料で開催している。

なお、平成 21(2009)年度は環境問題を取り上げ、「地域から見た地球環境問題」(図表 10-1-3)というテーマで開催した。平成 22(2010)年に「生物多様性条約第 10 回締約国会議(COP10)」が名古屋市において開催されるが、本講演会はこの会議に関連した取組みである。地下鉄内の広告や新聞(図表 10-1-3)などさまざまな媒体を通じて地域住民にも周知し、68 名の参加者があった。



(地下鉄内の広告)



(新聞広告)

図表 10-1-3 「地域から見た地球環境問題」(地下鉄内の広告、新聞広告)

本学園創設者下出民義が収集し本学園が所蔵してきた産業・経営関係資料 16,000 点を「東邦学園下出文庫」として整理している。平成 20(2008)年度より整理が完了したものから順に公開している。

大学周辺の地域社会との関わりについては本学の所在地である名東区と共催した地域イベントを開催している。毎年、地名にちなんで 5 月 10 日(メイトウの日)を中心に開催される「名東の日・区民まつり」は、地域住民及び名東区役所と共催している。本学及び隣接する東邦高等学校の校舎・校地を開放し、会場として提供するとともに、本学教員と学生がプログラムを提供しており、その運営に参加している。平成 21(2009)年度は演習(ゼミナール)の企画として「親子ふれあいひろば」、「チャレンジザクロリティ」、「東邦シネマ」、「やきそば」、「ケーキクッキー」の参加があり、課外クラブの企画として「フォームローラー&パートナーストレッチ」、「キッズリーダー講習会」の参加があった。

経営学部地域ビジネス学科スポーツマネジメントコースでは、「愛知東邦大学杯少年サ

サッカー大会」を学生が企画し、本学日進グラウンドのサッカー場を会場として開催している。大会前には、人間学部人間健康学科の学生が「TOHO サッカーフェスティバル」を開催し、サッカーを中心とした運動遊びを、グラウンド周辺地域の小学校低学年の児童に提供している。

大学施設の一般開放としては、「NHK 学園」へのスクーリング会場提供（講義室）、小学生を対象とする将棋教室への会場提供（学生食堂）など、積極的に施設の開放に努めている。

また、本学教員の専門性を活かした地域中等教育への貢献のために、平成 21(2009)年度より出張講義の案内パンフレットを作成して高校等を中心に配布している。

社会人のリカレント教育のために、科目等履修生を受け入れている（学則第 40 条、資料 F-3）。また、平成 21(2009)年度には教員免許状更新講習を実施し、学校教員の免許状更新と質の向上の支援を行っている。平成 22(2010)年度も実施する予定である。

高大連携教育への取り組みについては、本学教員が東邦高等学校商業科 3 年生に対して「課題研究」の授業を年間を通じて実施している。本連携授業は、多様な専門領域を模擬授業の形で高校生に示して、高校生の進路選択に資することを目的としている（資料 10-2）。また、平成 21(2009)年度には、教育提携校 2 校との高大連携授業を各 3 回実施した。

(2) 10-1 の自己評価

本学では、地域住民に対して人的資源の提供及び施設の開放が積極的になされている。TMCC の受講生数の推移は図表 10-1-4 のとおりであり、安定した運営状況にある。

図表 10-1-4 公開講座受講生数の推移

年度	平成 13 (2001)	平成 14 (2002)	平成 15 (2003)	平成 16 (2004)	平成 17 (2005)	平成 18 (2006)	平成 19 (2007)	平成 20 (2008)	平成 21 (2009)
受講生数(名)	197	265	325	338	366	266	318	272	198

平成 21(2009)年度の全講座の満足度調査によると、5 段階評価で、5 及び 4 という回答の合計が 93%となっている。こうした受講生の満足度の高さは、開講する講座が受講生のニーズに適合しているものと評価することができる（資料 10-2）。

また、平成 21(2009)年度における地域創造研究所主催の地域問題講演会「地域から見た地球環境問題」参加者アンケートの結果は、図表 10-1-5 のとおりである。

大学周辺の地域社会との関わりについては、単に施設を開放するのみならず、施設が有効に利用されるために必要な人的資源を提供する努力がなされている。

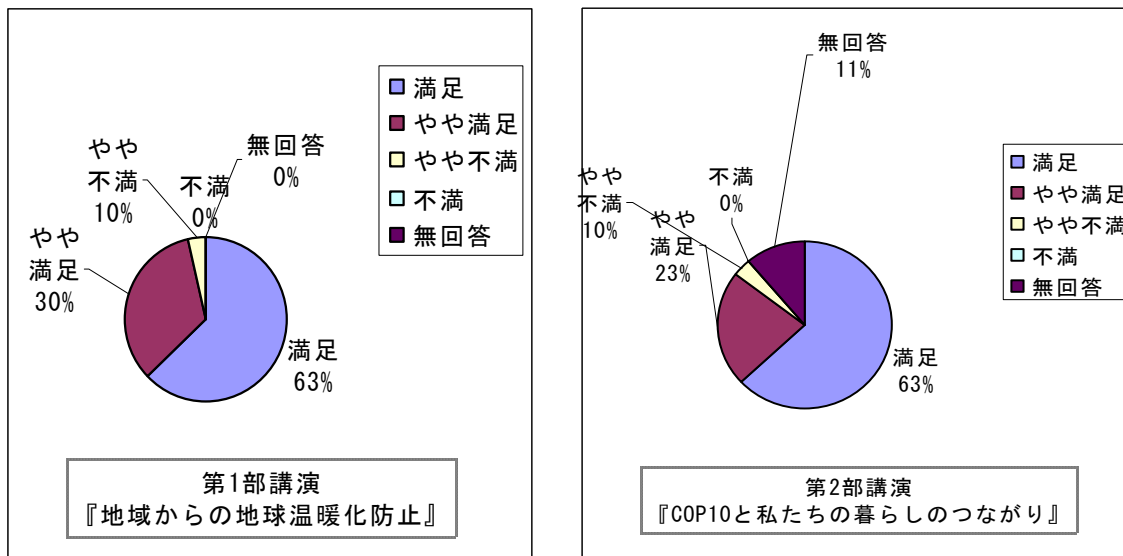
教育課程のうち所定の科目を科目等履修生に開放しているが、受講者は少ない。

東邦高等学校の生徒に対する高大連携授業は、本学教員の専門性を活かしたプログラムを提供している。しかし、対象が商業科 3 年の生徒に限定されており、対象を広くすることが課題である。

地域住民に対する本学施設の開放は、積極的に対応している。

第1部講演『地域からの地球温暖化防止』

第2部講演『COP10と私たちの暮らしのつながり』



図表 10-1-5 平成 21(2009)年度講演会のアンケート結果

(3) 10-1 の改善・向上方策（将来計画）

TMCC においては、安定して継続的にプログラムを提供することが課題となっている。更に今後は、受講者へのアンケート調査に加えて地域住民のニーズを把握するための調査を行う。その結果を踏まえて、本学の人的資源を活かした講座の魅力作りと環境の整備について改善を進める。

科目等履修生制度（資料 F-9）については、資格取得や専門家のキャリアアップに資するプログラムを提供するために、教職課程及び保育士養成課程に関わる科目、民間資格取得に関わる科目等の開放について、平成 22（2010）年度中に教育支援委員会で検討する。また、その実施について周知と理解を図る。

東邦高等学校との高大連携授業については、昨年度後半より「高大連携協議会」において検討を開始している。平成 22（2010）年度においては、東邦高等学校の全学科の生徒を対象として、進路選択の参考となるような多様な領域を提供するよう、プログラムの拡充を進める。教育提携校との高大連携授業については、一貫した入学前教育を視野に入れて、学生募集部署と学修教育支援センターが協働して、プログラムの改善にあたる。

出張講義については、平成 22（2010）年度は積極的に取り組む。

本学の施設開放に関わって、地域住民の安全保障に貢献するために、災害発生時の人的協力や、避難場所としての活用方法についても今後検討していく。

10-2 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

《10-2の視点》

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

(1) 10-2 の事実の説明（現状）

愛知学長懇話会において、愛知県内 46 大学の間で「単位互換に関する包括協定」を締

結し、本学においては「愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程」(資料 F-9) を制定して他大学との単位互換事業を運用している。本学における他大学への開放科目は 2 科目である。

学園後援組織「フレンズ・TOHO」は、学園とつながりのある企業や卒業生、教職員、学生の保証人らによって構成されている。本学は「フレンズ・TOHO」との協力体制のもとに、講演会や学内企業展を開催している。また、インターンシップの実施においても「フレンズ・TOHO」の協力を得ている。更に、「フレンズ・TOHO」からは出版助成など本学の教育研究活動への支援も受けている。

また、例えば経営学部の専門科目「地域ビジネス特講Ⅳ」において、中小企業の経営者等をゲストスピーカーとして招聘して講演を行うなど、教育活動において地域の企業の協力を得ている。人間学部子ども発達学科においては、児童福祉施設等の施設長をゲストスピーカーとして招いている。

本学附属の地域創造研究所において、豊田信用金庫と産学連携に関する覚書(資料 10-1) を取り交わし、それに基づく受託研究として平成 16(2004)年度より「地場産業・地域活性化の調査研究」として取り組んでいる。また、これまでに、長野県下伊那郡売木村のむらおこし研究や碧南市大浜地区の歴史・文化・産業に関する受託研究において実績を残している。

海外交流提携校としては、イエテボリ大学教育学部教育学科(スウェーデン)、雲南大学(中国)、エベレット・コミュニティ・カレッジ(アメリカ)、ミドルセックス大学(イギリス)、リンカーン大学(ニュージーランド)の 5 大学がある。主な交流内容として、年 2 回夏期・春期休暇期間を利用した短期海外研修、個人留学制度、教職員の大学間交流を行っている。平成 21(2009)年度は、リンカーン大学への語学研修(平成 22(2010)年 2 月 27 日～3 月 16 日)を行った。また、雲南大学、エベレット・コミュニティ・カレッジへの個人留学があった。短期語学研修を実施するにあたり、提携校と協議の上でプログラム内容を決定していくなど、両校が連携した研修を実施している。また、引率教員においては、学生の支援のほか、提携校の教職員との交流を深め、今後の活動につなげている。

(2) 10-2 の自己評価

他大学との単位互換事業については、本学が開放している科目数が 2 科目に留まっており、積極的に取り組んでいるとはいえない。

平成 8(1996)年に「フレンズ・TOHO」を設立して以来、企業と大学との提携の機会は年々増えており、積極的に進められ、成果を上げている。

教育課程の運用においても、ゲストスピーカー制度(資料 F-9)により、外部講師を招いて企業や児童福祉施設等の協力を得る体制を構築している。

企業と連携した取組みについては、地域創造研究所を通じて、特に地域ビジネスに関わる分野において積極的に取り組んでいる。

海外交流提携校における短期海外研修は、年 2 回の実施を目標に 5 大学との短期海外研修に取り組んでいる。また、個人留学の実施にあたっては、随時学生支援を行う等、学生交流支援に関して積極的に取り組んでいる。学生交流が活性化する一方で、共同研究等における教職員の大学間交流については積極的に取組まれていない。

(3) 10-2 の改善・向上方策（将来計画）

他大学との単位互換事業において、他大学への開放科目を積極的に増やしていく。

地域や企業と連携した研究所の活動において、今後、人間学部の専門領域に関わる取組みを意識的に進めていく。

本学の学部・学科の教育内容と連動した海外交流提携校の見直しや教職員の大学間交流を積極的に行うことによって、教育・研究上の活動が活性化するよう取組んでいく。

10-3 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《10-3の視点》

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

(1) 10-3 の事実の説明（現状）

学園が主催して、年1回「地域懇談会」を開催している。この会には、総務委員会及び生活支援委員会等の教職員の役職者と近隣の公的施設や学区自治会等地域住民の代表が集まり、主に地域と学園との関係における諸課題について懇談する機会としている。これまでの活動については「名東の日・区民まつり」の共同開催や防災倉庫の提供などを実現した。平成22(2010)年1月には、名東区まちづくり推進室の事業「めいとうまちづくりフォーラム」（名東文化小劇場）に協力した。

地域創造研究所は、地域の文化発展を目的に「名東カルチャーゾーン構想」シンポジウムを毎年開催している。この名東区の後援による本シンポジウムは、地域と大学との交流に留まらず、地域住民相互の交流の機会にもなっている。

本研究所では、受託事業として平成20(2008)年度より、半田市議会議員を中心として設立された任意団体「半田市政研究会」に協力して研究を推進しており、今年度中に成果をまとめる予定である。

また、地域が主催する「クリーンキャンペーン」（地域清掃）にも学生や教職員が参加している。

図表 10-3-1 平成 21(2009)年度「半田市政研究会」研究会の開催

＜第 3 期 市民参加のまちづくり＞		
4. 02(木)	第 1 回研究会	「『地域医療改善の課題』と新年度の研究会活動」 (半田市議会議員・半田市政研究会代表)
5. 21(木)	第 2 回研究会	「自律自治体の形成 ー多治見市の経験からー」 (前多治見市長)
6. 23(火)	第 3 回研究会	「＜市民参加のまちづくり＞ 地方行政における住民参加のあり方」 (中日新聞支局長)
7. 29(水)	第 4 回研究会	「環境問題からはじまる市民参加のまちづくり」 (長野県阿智村村長)
8. 26(水)	第 5 回研究会	「住民参加のまちづくり ー足助のイベント仕掛けー」 (足助観光協会会長・同事務局長)
9. 29(火)	第 6 回研究会	「住民参加のまちづくり ー社会教育・生涯学習の視点からー」 (日本福祉大学情報社会学部教授)
＜第 4 期 市民参加のまちづくり＞		
10. 27(火)	第 7 回研究会	「地域経済とまちづくり手法」 (愛知東邦大学地域創造研究所顧問)
11. 26(木)	第 8 回研究会	「市民参加のまちづくりと今後の EV (電気自動車) について」 (前衆議院議員)
12. 22(火)	第 9 回研究会	「知多市の市民協働施策について」 (知多市長講義)
1. 26(火)	第 10 回研究会	「『住民主体・住民参加でまちづくり』の必要性」 (愛知東邦大学人間学部教授)
2. 23(火)	第 11 回研究会	「住みつづきたい東海市ー協働と共創のまちづくりー」 (東海市長)
3. 23(火)	第 12 回研究会	「平成 22 年度の半田市政について」 (半田市長)
3.30(火)	臨時研究会	討論会「半田市における市民参加の望ましいかたち」 コーディネーター：(愛知東邦大学地域創造研究所顧問)

※会場は、いずれも「クラシティー半田」(名鉄 知多半田駅前)内「市民交流プラザ 会議室」

(2) 10-3 の自己評価

「地域懇談会」は、地域社会との相互理解を促進する上で評価できる取組みであるが、時間的な制約も大きいため、年 1 回の開催に留まっている。その内容は、当面のトラブル処理等が優先されるものの、一方で、「名東の日・区民まつり」の共催や防災倉庫の提供につながっていることから地域社会へ貢献している。

「名東カルチャーゾーン構想」のシンポジウムは、地域と大学だけでなく地域住民相互

の交流に貢献している。

「半田市政研究会」との受託研究においては、研究成果の成果物として平成 22(2010)年度中に報告書が刊行される予定であり、一定の成果を上げている。

「クリーンキャンペーン」には、強化指定クラブ等に所属する学生や教職員の参加により、近隣学区の美化に貢献している。

(3) 10-3 の改善・向上方策（将来計画）

「地域懇談会」は、地域交流の機会として毎年継続して実施していく。また、その内容も個々のトラブル処理ばかりでなく、地域住民の福祉の向上に資することを重視する。

既に一定の成果を認めることができる「名東カルチャーゾーン構想」においては、今後、地域のネットワークに大学が継続的に関わってその推進を図り、構想を実現するシステムを地域関係者と協働して築いていく。

「クリーンキャンペーン」の学内外からの参加を更に促進し、地域への貢献だけでなく、近隣学区と大学の学生・教職員とが交流する機会と位置付けて進めていく。

〔基準 10 の自己評価〕

TMCC は地域社会に認知されており、一定の貢献が認められる。しかし、地域住民のニーズ等に照らした効果的なプログラムの提供において課題がある。また、大学の学部学科の専門性を活かしたプログラムの提供が十分とはいえない。

地域創造研究所を中心にさまざまな取組みを行い、多様なイベントを行っている。中長期的な計画に基いて実施する必要がある。

学生も大学の重要な構成員であり、学生と地域住民との交流が、大学の地域貢献や学生自身の成長に意義を持つと考えられる。しかし、地域等と関わる取組みにおいては、学生が自主的に参加する機会が十分とはいえない。

「地域懇談会」や行事等を通じて、地域住民とのコミュニケーションに努めている。

〔基準 10 の改善・向上方策（将来計画）〕

TMCC においては、リカレント教育や地域の福祉の向上に関わるプログラムの開発と提供を進める。特に、経営学部と人間学部の専門性を活かした新たなプログラムを検討していく。

本項目に関わる取組みにおいては、地域創造研究所の役割が大きい。研究所が関与する地域と協働した研究やシンポジウム等のさまざまな取組みを体系的に整理し、研究所が効果的に機能するよう運営していく。

地域や企業と関わる諸活動において、学生の主体的な関与を進めるよう取組んでいく。

基準11. 社会的責務

11-1社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

《11-1の視点》

11-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

11-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

(1) 11-1の事実の説明（現状）

11-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

本学では学則第1条（資料1-2）に「教育基本法及び学校教育法の精神に則り、本学園建学の精神に基づく人間教育を行い、広い教養と深い専門知識を授けるとともに、旺盛なる自主の精神と強い責任感を涵養して、地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成すること」と規定している。これは、大学が高度に公共性の高い社会的な機関であること、本学の建学の精神を体現するための教育研究活動を行っていくことの公共性や社会的な意義を本学が認識していることを明言するものである。

こうした社会的機関たる大学が社会からの批判にも堪えうるだけの組織であるためには、さまざまな場面における活動が適正、妥当なものであることが求められ、それが制度的に担保されていることが必要である。組織倫理に関する規程が置かれていることは、そうした制度的担保のための基礎的な要素の一つである。

まず、学則をその頂点としながら、その下に日常的に教育研究活動に従事する教職員の就業中の活動を適正・妥当なものとするために、「就業規則」（資料11-1）を定めている。そこでは「教職員は教育専門職としての自覚をもって教育研究に励み、共に研究水準の向上と教育内容の充実を期する」（前文）という目的を規定しながら、第29条で「教職員は、この規則の各条項を遵守するほか学園の定める諸規程、規則並びに通達指示に従い、誠実にその職務に従事しなければならない。」として、第30条では職務規律、第35条で懲戒処分を規定している。

更に、本学関係者の日常的な活動の中で生じうる問題に対しては、局面に応じた規程を置いている。まず、人権侵害行為に対して、平成20(2008)年度までは「セクシャル・ハラスメント・ガイドライン」「人権問題委員会規程」「セクシャル・ハラスメントなど人権侵害調査委員会規則」等に則って対応をしていた。平成21(2009)年4月、更にパワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントを含む広い人権侵害行為を対象とできるような規程内容に改正した（資料11-3）。

また、個人情報保護の重要性を本学として認識し、平成17(2005)年10月に「個人情報保護規程」（資料11-2）を制定して、厳正に運用している。

更に、「研究者の行動規範」（資料11-4）を平成22(2010)年3月の教授会において制定し、研究活動を行っていく上で関係者の諸権利への配慮、研究者の利益相反を回避すること、及び、公的な研究費使用の適正性の担保といったことを柱とするもので、これにより本学教職員に対して研究活動が適正・妥当に遂行されることを求める内容となっている。

11-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

学則のうち組織倫理に関する部分及び「就業規則」の内容については、教職員採用後に行われるオリエンテーションで周知し、遵守することを求めている。また、これらの諸規程は本学を設置する法人事務局において一元的に管理するとともに、学内LANを通じて常に閲覧できる体制を整えている。人権侵害ガイドライン（資料11-3）等については、全学生に配布する『CAMPUS GUIDE』に掲載して、学生にも周知している。

また、日常的な活動から生じうる諸問題について、まず、人権侵害に対する対応としては、学長のもとに人権問題委員会を常置し、学内の所属等を異にする複数の専任教職員をハラスメント相談員として指名している。このように、人権侵害を受けた者による被害の訴えや救済の申立に対して速やかに対応する体制を整えている。こうした問題への対応に加えて、その予防にも力を入れており、平成22(2010)年1月に「学園からハラスメントをなくすために -セクハラ・パワハラを巡る法律問題-」という演題での外部専門家による講演会を開催した。

個人情報保護に関しては、学長のもとに個人情報管理委員会を設置し、月例で会議を行っている。各部署に個人情報管理責任者を置き、個人情報の取り扱いを徹底している。

(2) 11-1の自己評価

本学では「学則」、「就業規則」、「人権問題委員会規程」、「人権侵害ガイドライン」「個人情報保護規程」、「研究者の行動規範」等によって社会的機関として求められる組織倫理に関する重要な事項については規程を定めている。ただ、公益通報に関する規程が整備されておらず、早急に対応する必要がある。

上記の諸規程の具体的な運用については、担当委員会や担当部署等の組織が定められ、各組織が日常的に活動するとともに、問題発生への予防に向けた取組みがなされている。

人権問題については、手続き規定に不十分な箇所があり、関連規程間の関係に問題がある。

個人情報保護に関しての周知について、パンフレットの配付を中心とした注意喚起に留まっているという点で、十分とはいえず、研修会の実施等の更に踏み込んだ対応が求められる。また、個人情報の管理運用については、徹底しているものの部署によって扱いに違いがあり、統一が必要である。

(3) 11-1の改善・向上方策（将来計画）

社会的機関として求められる組織倫理に関する規程整備を今後も継続していくとともに、担当委員会・部署による当該問題に関する日常的な情報収集活動に注力する。

公益通報については近年、その重要性が増していることから早急に規程の整備や担当部署の設置を目指す。

人権問題については、平成22(2010)年度中に人権問題委員会が規程を整理する。

個人情報については、管理運用の方式を個人情報管理責任者間で調整して、学内全体で統一する。

11-2 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

《11-2の視点》

11-2-① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

(1) 11-2の事実の説明（現状）

危機管理に対する体制整備は、社会的機関としての大学においては強く求められるものである。本学では危機のなかでも想定可能なものについての対応を万全なものとする事で、リスクの減少を目指している。

火災、地震等に対しては、学長のもとに防災委員会を常置し、予防可能な災害についてはその予防、また予防不可能なものについては被害の発生を最小限に食い止めるための諸施策を講じている。また、「防災規程」（資料11-6）及び関連諸規程や「教職員防災マニュアル」（資料11-6）を定めている。災害時の緊急対応体制については、災害時の対応が迅速かつ円滑に行われるよう災害対策責任者等をあらかじめ定めておき、災害発生時には災害対策本部が設置され、緊急連絡網を設けている。また、火災時には、専任職員を中心として構成される自衛消防隊が組織される。日常的な取組みとしては、避難経路図を各講義室に掲示して学生・教職員に周知している。更に、教職員の防災訓練を実施することで突発的な災害に備えている。なお、H1N1亜型インフルエンザの流行を契機として、「感染症予防・対策規程」（資料11-6）を平成21(2009)年度に策定した。

本学学生・教職員の安全に関して、大雨等の大規模災害が発生した場合には、被災者と状況を確認することになっている。また、その後の経済面等のフォロー体制を整えている。

学内での救急措置のために、AED（自動体外型除細動器）を設置し、使用方法に関する講習を名東消防署に依頼して行っている。更に、学生の通学途中や正課・課外活動中の不慮の事故への対応の一環として、財団法人日本国際教育支援協会の「学生教育研究災害傷害保険」に大学として加入している。学外での正課・課外活動に対しては、学外授業届、課外活動届の提出により、不測の事態が発生した場合には連絡が取れるよう確認している。

不審者等防犯対策として、警備員が24時間体制で大学構内に常駐し、各所に防犯ブザーを設置して、本学敷地内の安全を確保している。

情報漏洩等を含む情報システムの危機対応として、情報システム委員会が中心となってシステムの安全な管理運用に当たるとともに、緊急時には情報システムセンターがシステム停止を含めて必要な措置を行っている。

個人情報保護全般に関しては個人情報管理委員会が中心となり、「個人情報保護規程」に従って、その適正利用や保護に努めている。

(2) 11-2の自己評価

防災関係については、関係諸法令の改正に即応する形で規程の改正や組織変更を行っている。しかし、「教職員防災マニュアル」については、実態に即して内容を精査する必要がある。

防災訓練については、教職員のための消防・消火訓練は毎年実施しているものの、学生も含めた取組みにはなっていない。

また、本学学生・教職員の安全に関する取組みとしては、災害時の対策に留まらずその

後の対応にも努めており、きめの細かいものとなっている。

大学敷地内の安全管理のために警備員が24時間体制で常駐していることや防犯ブザーを設置していることで、安全性が高まっている。

情報管理に関する問題については、情報システム委員会及び個人情報管理委員会を中心に、危機全般を想定して対応にあたっており、関係諸法令・諸規程に基づき厳格に運用している。

(3) 11-2の改善・向上方策（将来計画）

防災訓練については、学生も含めた全学的な訓練となるように防災委員会が立案し、平成22(2010)年度中に試行実施する。また、防災委員会は「教職員防災マニュアル」の整備を継続的に進め、災害時の行動がより適切なものとなるように努める。これらに加えて、今後生じる新しい種類の危機にも対応できるよう、情報を収集して対応策を検討する。

情報管理に関する問題は、これまでと同様の対応を進める。

11-3 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

《11-3の視点》

11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

(1) 11-3の事実の説明（現状）

本学の教育に関する成果の発表の場として、まず大学紀要である『東邦学誌』（資料10-1）がある。これは、紀要編集委員会で編集方針の大枠が定められ、それに従って編集が進められている。本学教員であれば投稿ができるものとされ発表の機会は保障されている。また、『東邦学誌』は年2回定期的に発行されており、これによって、本学の教育研究活動の成果が継続的に学内外に発表される体制が整っている。

また、本学附属機関である地域創造研究所では日頃の研究活動を記した『研究所所報』（年2回発行）（資料10-1）や、共同研究の成果として研究叢書を定期的に刊行することで、研究所を通じた研究成果を広く学内外に公表している。

なお、『教員自己点検評価報告書』（資料7-6）では、各教員ごとの専門領域や過去2年間の研究業績が記載され、本学専任教員の教育研究活動を外部に公開している。「学園要覧」（資料F-2）には、各教員の担当科目及び学外研究費等受け入れ状況を記載している。

公式ウェブサイトの新着情報では、個々の教員の教育研究成果として特筆すべきものを随時掲載している。

(2) 11-3の自己評価

教育研究活動の成果を公表する体制は整っており、本学所属教員の教育研究活動が学内外に公表されているものと評価できる。

(3) 11-3の改善・向上方策（将来計画）

現在の教育研究成果の発表媒体については、これを維持しながら内容面や情報の公表方法を更に充実させる。既存の発表媒体と同一の情報を公式ウェブサイト上でも公開することで、学内外からのアクセスを容易にする。

【基準11の自己評価】

本学では「学則」、「就業規則」、「人権問題委員会規程」、「人権侵害ガイドライン」「個人情報保護規程」、「研究者の行動規範」等によって社会的機関として求められる組織倫理に関する重要な事項については規程を定めている。ただ、公益通報に関する規程が整備されておらず、早急に対応する必要がある。

上記の諸規程の具体的な運用については、担当委員会や担当部署等の組織が定められ、各組織が日常的に活動するとともに、問題発生の予防に向けた取組みがなされている。

人権問題については、手続き規定に不十分な箇所があり、関連規程間の関係に問題がある。

個人情報保護に関しての周知について、パンフレットの配付を中心とした注意喚起に留まっているという点で、十分とはいえず、研修会の実施等の更に踏み込んだ対応が求められる。また、個人情報の管理運用については、徹底しているものの部署によって扱いに違いがあり、統一が必要である。

防災関係については、関係諸法令の改正に即応する形で規程の改正や組織変更を行っている。しかし、「教職員防災マニュアル」については、実態に即して内容を精査する必要がある。

防災訓練については、教職員のみ消防・消火訓練は毎年実施しているものの、学生も含めた取組みにはなっていない。

また、本学学生・教職員の安全に関する取組みとしては、災害時の対策に留まらずその後の対応にも努めており、きめの細かいものとなっている。

大学敷地内の安全管理のために警備員が24時間体制で常駐していることや防犯ブザーを設置していることで、安全性が高まっている。

情報管理に関する問題は、情報システム委員会及び個人情報管理委員会を中心に、危機全般を想定して対応にあたっており、関係諸法令・諸規程に基づき厳格に運用している。

教育研究活動の成果を公表する体制は整っており、本学所属教員の教育研究活動が学内外に公表されているものと評価できる。

【基準11の改善・向上方策（将来計画）】

社会的機関として求められる組織倫理に関する規程整備を今後も継続していくとともに、担当委員会・部署による当該問題に関する日常的な情報収集活動に注力する。

公益通報については近年、その重要性が増していることから早急に規程の整備や担当部署の設置を目指す。

人権問題については、平成22(2010)年度中に人権問題委員会が規程を整理する。

個人情報については、管理運用の方式を個人情報管理責任者間で調整して、学内全体で統一する。

防災訓練については、学生も含めた全学的な訓練となるように防災委員会が立案し、平成22(2010)年度中に試行実施する。また、防災委員会は「教職員防災マニュアル」の整備を継続的に進め、災害時の行動がより適切なものとなるように努める。これらに加えて、今後生じる新しい種類の危機にも対応できるよう、情報を収集して対応策を検討する。

情報管理に関する問題は、これまでと同様の対応を進める。

現在の教育研究成果の発表媒体については、これを維持しながら内容面や情報の公表方法を更に充実させる。既存の発表媒体と同一の情報を公式ウェブサイト上でも公開することで、学内外からのアクセスを容易にする。

IV 特記事項

ここでは、建学の精神に基づいて、学士力と就業力を身につける取組みとして、学修教育支援センターによる学生支援と、「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿—」（文部科学省『平成 21(2009)～23(2011)年度学生支援推進プログラム採択事業』）について示す。

1. 学修教育支援センターによる学修支援

(1) 概要と機能

平成 20(2008)年 4 月、学生の総合相談窓口及び学修支援活動の拠点として、学修教育支援センター（以下、「センター」という）を設置した（資料 4-2）。

センターの活動方針は、学生の成長を最大限に支援することにある。そのために、学生の声を受け止める総合相談窓口としての機能と、学生の成長を促すプログラムを開発実施する機能を備えている。

具体的には、5つの機能を果たしている。

第一に、学生が何でも気軽に相談できる総合的な窓口としての機能がある。学修、学生生活、進路、心身の健康などさまざまな課題についての相談を受ける。疑問や相談に直接応えることもあるが、相談内容に応じて担当部署への橋渡しをしたり、より専門的な相談への仲立ちをしたりする。

第二に、高校生活から大学生活への円滑で効果的な移行を促す機能がある。入学前の集合セミナーや個別相談、入学当初の支援や初年次教育により、高大接続に配慮している。

第三に、学生の授業における学びをより促すための支援や、キャリア形成に向けての動機づけを促す支援の機能がある。そのために、レポートや小論文の書き方など学習方法を学ぶ講座、民間資格の取得を支援する講座、教員・公務員の採用試験に向けての講座などを企画・運営している。

第四に、教育実習及び保育実習を支援する機能がある。①経営学部と人間学部人間健康学科の中学・高校教諭免許取得に関わる教育実習や介護等体験について、②人間学部子ども発達学科の幼稚園教諭免許及び保育士資格取得に関わる教育実習や保育実習について、諸手配や手続き、相談、指導等の支援を行っている。

第五に、留学生の円滑な修学を支援する機能がある。修学状況の把握や相談などにより、留学生が安心して学業に取組み、健全な生活を送って、望ましいキャリア形成を進めていくことができるよう支援を行っている。

これらの支援に共通した特長は、センターと演習（ゼミナール）担当教員、関連委員会（教育支援委員会、生活支援委員会、キャリア支援委員会）等が連携して、学生一人ひとりの状況に応じた個別的できめ細かな支援を行っているという点にある。本学は、小規模な大学であるため、お互いの顔がわかるという関係性を活かした取組みとなっている。

(2) 運営方法

センターは、「学修教育支援センター運営委員会」（以下、「運営委員会」という）によ

り運営されている。学長をセンター長とし、副センター長、運営委員会は両学部の専任教員7名、職員3名であり、計12名で構成されている。運営委員会は、センターの運営方針の策定と、情報収集、学修支援活動の企画・運営を行っている。

なお、運営委員の職員3名には、生活支援課長、学修支援課長及び就職課長を充てており、各課の連携による総合的な支援体制の確保に努めている。

センターには、生活支援課員が配されており、その職員数は7名で、うち4名が専任職員である。センターは、従来学修支援課の所管であったが、平成22(2010)年度よりセンターの機能の重点が学修支援から学生生活支援に移行したことを受けて、生活支援課に移管された。しかし、教育実習・保育実習の支援については、学修支援課で対応している。

(3) 特色ある学修支援の内容

特色ある学修支援の例として、特に本学が力を入れている取組みとして、(1)で示したセンターの機能のうち、第二点目の高大接続の具体的な取組みとしての入学前セミナーと、第三点目の学修支援及びキャリア形成支援としての講座の企画運営について説明する。

1) 入学前セミナーの開催

平成20(2008)年度入学生から「入学前セミナー」(以下、「セミナー」という)を開催しており、平成22(2010)年度入学生で3回目の実施となっている。

セミナーの目的は、①大学生になるという自覚を促すこと、②大学として事前に学生個別の状況を把握して、受け入れ体制を効果的に整えることである。そのため、入学決定者に対し、就学の目的、将来の進路などについての講義やグループワークを行い、また、個別に相談する機会を設けて、意欲の向上や不安の解消に努めている。

セミナーの対象は、本学への入学が決定した者であり、平成20(2008)年度試行的に約3分の1の入学予定者に対して実施し、効果が認められたので、平成21(2009)年度入学生から入学予定者全員を対象として実施している。1クラスの受講者数と、入学試験の合格発表日の時期とを勘案し、3回に分けて実施している。

セミナーの内容は、「集合セミナー」と「個人面談」の2つに分かれている。集合セミナーでは、大学と高校の相異についての理解を促すことに配慮しながら、大学での学び方や過ごし方を提案し、入学前の疑問や不安を解消し、大学への期待感を喚起するために、講義とグループワークを行っている。

講義では、大学生生活の原則を紹介し、大学生生活への理解と不安の解消を促している。グループワークでは、まず、エンカウンター式のゲーム等を通じて、人間関係の構築を促している。続いて、自己の振り返りを含むグループワークを通じて、自己理解とコミュニケーションの促進を図っている。更に、在学生と入学予定者がグループ別に自由に質疑応答する機会を設けて、先輩学生とのつながりの形成を企図している。

個人面談は、入学予定者の大学生生活に対する不安をできるだけ緩和し、キャリア形成への関心を深めてもらうことを目的とする。これは集合セミナーとは別の日に個別に設定し、学内外の臨床心理士やキャリアカウンセラーなどの専門家により、入学を目前に控えた気持ちや不安、生活、キャリアにおける志向等について聞き取り、アドバイス等の必要な支援を行っている。

年度別のセミナー参加者は、図表IV-1-1のとおりである。参加者にとっては、大学での学びや大学生活のイメージがより具体的になり、また、友人づくりの機会になったケースも見られる。

図表IV-1-1 「入学前セミナー」年度別参加者数

		平成 20(2008)年度*		平成 21(2009)年度		平成 22(2010)年度	
		参加者 (名)	参加者/ 入学予定者 (%)	参加者 (名)	参加者/ 入学予定者 (%)	参加者 (名)	参加者/ 入学予定者 (%)
集合 セミナー	経営学部	47	23.4	123	71.1	126	76.3
	人間学部	38	29.2	106	90.6	97	88.2
	全学計	85	25.7	229	79.0	223	81.1
個人面談	経営学部	47	23.4	120	69.4	122	73.9
	人間学部	38	29.2	101	86.3	95	86.4
	全学計	85	25.7	221	76.2	217	78.9

※平成 20(2008)年度は、試行のため入学予定者の 3 分の 1 を対象に実施した。

セミナーを継続的に改善するために、参加者に対してアンケート調査を実施している。平成 20(2008)年度の試行的な取組みにおいて、集合セミナーの講義部分への肯定的な回答が 90%以上であった。大学のイメージの変化についての項目では、50%以上がよくなったととらえていた。この結果を受けて、セミナーを入学予定者全員に広げ、その内容も改善してきている。大学へのイメージの変化については、初年度の肯定的な回答が 50%以上であったのに対し、平成 22(2010)年度は 70%以上であった。これは、セミナーの内容を点検し、見直しながら改善を継続している成果であると考えられる。自由記述回答からは、入学前の友人関係作りにも役立ったことがうかがわれる。

個人面談では、参加者それぞれの固有の課題等について話し合うことができ、不安解消に役立っており、また、個別の状況等が把握でき、入学後の指導における有用な情報を得ることにつながっている。

このように高大接続に関する取組みの有効性が確認されており、その効果を更に高めるために、入学前セミナーや初年次教育と入試との関連性を考慮した支援のデザインを模索している。

2) ミニ講座・資格取得などの学修支援

学生の学びを促す契機、また、キャリア形成に向けての取組みに着手する契機として、ミニ講座を無料で開催している。講座内容は、運営委員会のメンバーが企画し、専任教員が中心となって講師を務めている。平成 21(2009)年度は、以下の講座を開催した（開催順。（ ）内は各講座の実施回数）。

「知っておきたい大学論述式テストのルール」（1回）

- 「野外活動指導法—スキルアップ研修—」(2回)
- 「誰でもできるプレゼンテーション」(2回)
- 「すぐ使えるレポート作成の基本とコツ」(1回)
- 「ピアヘルパー受験対策講座」(3回)
- 「法学検定4級、どこまで使えるか?」(1回)

(4)環境整備

センターでは、その機能を効果的に果たすために、学生が訪ねやすい場所、また居場所となるよう、その環境を整備している。学生が集って、またセンターのスタッフと話し合いや歓談ができるように、あるいは一人で自習ができるように、テーブル、椅子、ハイテーブル等多様に設定している。

単に、そこで時間をつぶすのではなく、学習に向けて動機づけるよう、ポータブルのゲーム機と学習ソフト(英語、漢字、簿記等)を備えて貸出しを行っている。また、レポート作成、文献検索、学外実習受け入れ先や就職先の検索等のために、コンピュータを6台設置している。センターのスタッフは、これらを利用している学生の質問や相談に応じながら、学生が取り組んでいることへの支援を行い、必要に応じて教員や専門スタッフとも連携している。

また、大学として、学生への指導方針の共有や、指導・援助の方法を共有するために、『学生支援の手引き』(資料3-3)を作成し、非常勤講師を含む全教職員に配布している。内容は、学生支援の意義や、具体的な対応方法、FAQ、参考文献やデータ等から構成されている。コラム等にも工夫を施し、本学の学生の状況に照らして実用的なものとして作成している。

2. 就職支援活動:「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿—」(文部科学省『平成21(2009)~23(2011)年度学生支援推進プログラム採択事業』)

学生が能動的に就業力を高めていくために、キャリア形成について早くから意識するよう促すことを企図して、3年生全員を対象とした「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿—」(以下、「就職合宿」という)を、3年次後期に実施している。なお、本取組みは、平成23(2011)年度までの3年間の事業として採択されているが、採択事業としての完了後も継続していく予定である。

(1)就職合宿の目的

就職合宿の目的は、学生の就業意識を高め、学生の潜在力を引き出し、現在の学生に不足していると思われる職業人としての汎用的技能及び適切な態度・志向性を獲得するよう促すことである。3年次3月末での就職活動率を80%以上、最終就職決定率を85%以上とすることを当面の具体的な目標として、点検・評価を行うこととしている。

(2)就職合宿の概要

就職合宿は、事前ガイダンス、合宿、フォローガイダンスから成っている。合宿でのグ

ループワークのファシリテーションのために、合宿に参加する教職員に対して、外部の専門家を招いてキャリアアドバイザー研修を実施した。

事前ガイダンスでは、合宿の意義と目的及び内容について周知を図るとともに、参加意欲の喚起に努めた。

合宿は、1泊2日で行われ、そのプログラム内容は、まず、就職活動に向けて、昨今の就職環境や具体的な今後の就職活動の進め方等について理解を深めるとともに、自らのこれまでの大学生活を振り返り、自分自身の将来像や学生生活について各グループでディスカッションを行った。続いて、希望進路・職種ごとのグループに分かれて、グループワークを行い、模擬面接を行った。一連の活動を通じて、就業意識の向上とそのためのスキルアップを図った。プログラムは基本的に共通であるが、各学部・学科の特性に応じてカスタマイズされている。

人間学部子ども発達学科（参加者 54 名）が 10 月 5・6 日、人間学部人間健康学科（参加者 60 名）が 11 月 28・29 日、経営学部（参加者 61 名）が 12 月 5・6 日の日程で就職合宿を実施した。

合宿終了時には、アンケート調査を行っており、各学部・学科とも約 9 割の学生が成果を実感していることが確認された。

学生の意欲の高まりや学んだことを一時的なものにせず定着させて、進路選択と決定への成果につなげるために、フォローガイダンス（7 回）を実施している。合宿に参加しなかった学生も含めてフォローガイダンスへの参加を促している。その内容は、以下のとおりである。

（第 1 回）就職合宿の振り返りと今後の就職活動の進め方①

実施日時 12 月 21 日（月）11：00～12：30

概要 就職合宿欠席者に対するフォローと、参加者に対しては就職合宿で学んだ内容の振り返りを行った上で、今後の就職活動にあたっての流れや各企業にエントリーをするにあたってのポイント等について説明を行った。

（第 2 回）就職合宿の振り返りと今後の就職活動の進め方②

実施日時 1 月 8 日（金）12：10～13：30

概要 就職合宿で学んだ内容の振り返りを行った上で、今後の就職活動にあたっての流れや各企業にエントリーをするにあたっての注意点等について説明を行った。

（第 3 回）エントリーシート・履歴書（自己 PR）の書き方

実施日時 1 月 15 日（金）11：50～13：00

概要 就職活動にあたって必要となるエントリーシートや履歴書に記入する「自己 PR」の書き方について、どのようにしたら相手に伝わるよい自己 PR になるかを、ワークショップ形式で指導した。

（第 4 回）エントリーシート・履歴書（志望動機）の書き方

実施日時 1 月 22 日（金）12：10～13：30

概要 就職活動にあたって必要となるエントリーシートや履歴書に記入する「志望動機」の書き方について、採用する側の視点に立って考える必要があること

等について説明を行った。

(第5回) 模擬集団面接

実施日時 2月15日(月) 10:00~11:30

概要 二次以降の面接試験を想定した模擬面接を実施し、人事担当役の職員からの質問に対して、的確に回答することを練習した。

(第6回) これまでのフォローガイダンスのまとめ

実施日時 2月17日(水) 10:00~11:30

概要 既に採用試験が始まっている企業もある中、就職合宿から前回までのフォローガイダンスで実施した内容の復習と、当日午後から開催される学内企業展に備えて、参加の際の心得の解説を行った。

(第7回) 模擬グループディスカッション

実施日時 3月2日(火) 10:00~11:30

概要 グループディスカッションの方法について研修を行った後、実際にテーマを定めての模擬グループディスカッションを実施した。

(3) 「就職合宿」の評価

3年次3月時点での就職活動率について、合宿に参加した学生のうち、経営学部で80.6%、人間学部人間健康学科で80.9%、人間学部子ども発達学科で46.7%の学生が就職活動を開始しており、採用試験開始時期の遅い保育士・幼稚園教諭を主な進路とする子ども発達学科以外では、数値目標を達成できた。

また、経営学部で80.6%、人間学部人間健康学科で68.1%、人間学部子ども発達学科で48.9%の学生が、「就職合宿に参加したことで学習意欲が向上した」と回答しており、本取組みの目的である学習意欲の向上についても一定の成果が得られた。

この結果をキャリア支援委員会において評価・分析し、次年度以降の事業の改善につなげていく。