

平成 28 年度 大学機関別認証評価
自 己 点 検 評 価 書
[日本高等教育評価機構]

平成 28 (2016) 年 6 月
愛知東邦大学

1

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. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	8
基準 1 使命・目的等	8
基準 2 学修と教授	16
基準 3 経営・管理と財務	63
基準 4 自己点検・評価	86
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	90
基準 A 地域に根ざした教育・研究による「地域貢献」	90
V. エビデンス集一覧	101
エビデンス集（データ編）一覧	101
エビデンス集（資料編）一覧	102

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

学校法人東邦学園（以下「本学園」という。）の創設者・下出民義は、明治期から大正期に、名古屋地域において、近代産業発展への基盤となる発電、鉄道、製鋼等を興した、中部産業界のリーダーの一人であった。

岸和田に生まれ、数えの15歳で小学校の教壇に立った。青壮年期に多くの企業の設立や経営に携わった経験から、地域社会の発展には、それを担う人材の育成こそが肝要であると説き、還暦を過ぎた大正12（1923）年、私財を投じて東邦商業学校を創立した。民義は本学園が目指す人づくりについて「本校教育の理想は人格教育にある。近代経済の根本基調は信用にあり、経済社会人は信用ある人でなければならない。小生の光栄はまた信用しかない。決して知恵や利口に立ち廻った結果ではない。人に信じられる大切な事を任せられる人になって頂きたい」と説いた。また「学校が持つ所の標題（モットー）は、（中略）千古の真理であり、人間精神の根本である所の『真面目』という一語であります」（長男で初代理事長・下出義雄）と、校訓を示した。

愛知東邦大学（以下「本学」という。）を擁する本学園が建学の精神に「真に信頼して事を任せうる人格の育成」、校訓に「真面目」を掲げてきたのは、創設者のこうした思いに基づく。爾来本学園は地域の発展に貢献する人材の育成に役割を果たし、高い誇りを持ってこの精神を引き継いできた。

【建学の精神】

真に信頼して事を任せうる人格の育成

【校訓】

真面目

2. 本学の使命・目的

(1) 教育上の使命・目的

教育上の使命は、不朽の建学の精神を具体化した「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の育成」である。

教育上の目的は「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」（学則第1条）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】

本学は、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)

【教育目標】

本学は、建学の精神「真に信頼して事を任せうる人格の育成」と校訓「真面目」を教育・研究・社会貢献活動の基盤に置き、他者から真に信頼して事を任せうる人格の育成として、下記のような人材を育てる。

- ・多様な価値を受容しながら、主体性を持って行動できる人間
- ・様々な問題に対して、的確に対応できる職業人

(2) 研究上の使命・目的

研究上の使命は、地域社会における様々な課題に対して、優れた研究成果を活かし、地域社会における知の拠点として、地域社会の発展に寄与することにあると考える。そのために、専門分野の研究を進めるとともに、附置機関「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と取組み、地域社会と連携した専門的な研究活動を行っている。こうした活動を通じて、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

地域社会とのつながりが深い本学にとって、社会貢献上の使命と目的とは、長期的には、建学の精神に基づく人材が、地域社会を健全に持続させて、創造的な発展の担い手となることである。市民が地域で子どもを健やかに育てて、健康に過ごせること、その上で地域社会に活力がみなぎること、そうしたことを実現する人材の育成であると考えます。経営、人間、教育からなる本学の学部は、こうした観点から構成している。また日常的には、本学の有する知的資源、物的資源を公開・開放し、学外からの利活用を常に意識しながら、地域社会との接触・協働の場を持つことが、地域社会への目に見える貢献の目的を果たすものと考えます。

3. 本学の個性・特色等

本学の個性及び特色は「教育目的」に基づき、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、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。具体的には、①地域と連携した教育・研究、②キャリア支援としての「就職合宿」、③オンリーワンのキャンパスを人間力の学び空間とした取組み、④高大連携__の4項目である。

(1) 地域と連携した教育・研究

本学は（名古屋市）名東区唯一の大学であり、前身の短期大学時代からは 51 年間この地にある。近隣の地域社会との関係構築に努め、地域に愛されて存在価値を認められる大学となるよう、諸課題と取り組んできた。

また、企業や団体、近隣の学校と連携して、学生の育成を図る「地域と連携した教育」を展開している。演習科目等で行っており、PBL（Problem または Project Based Learning）の手法で、地域から見つけ出した課題や、企業・団体が要請したテーマに基づ

いて進めている。その中には、スポーツイベントや健康づくり教室など、地域住民を対象に、大規模、毎年開催に発展した例もある。また、教育学部は小学校・幼稚園・保育所・施設でサービス・ラーニングを行い、学生が現場体験を通じて地域と接点を持っている。

学生にとっては、体験型学修が地域貢献にもつながる貴重なプログラムとなっている。活動内容は報告会を開いて、学生が成果を発表し、参加者も体験を共有している。

教育機関に出かけるサービス・ラーニングは、「地域を新たなキャンパスとして活かす」との考え方から生まれた。1年次から導入するため、「プレ教育実習」の効果があり、学生には3・4年次の本実習に先立つ試行錯誤、周到な準備機会ともなる。

さらに、本学附置の地域創造研究所は、毎年5、6の研究会を公募し、学内の教職員に加えて、学外者も研究員に迎えて活動している。発表会で研究成果を披露し、研究叢書も刊行している。研究所主催による講演会も開催し、多数の参加者がある。

本学教員の専門性を広く地域社会に還元するため、「愛知東邦大学コミュニカレッジ」を開講し、地域住民の生涯学習に提供している。教員による講座は、専門性から発したプログラムであり、外部講師や企業提供によるユニークな講座も用意している。

開かれた大学として、学術情報センターなど大学施設を開放し、ハード面でも地域への貢献を進めてきた。体育施設の利用者、研究会や講演会への参加者も絶えない。

(2) キャリア支援としての「就職合宿」

学生の就業意識を能動的に高めさせるため、実践しながら、体験的に育てる「就職合宿」を、3年次後期、全員に実施している。学生の気付かなかった潜在力を引き出し、不足していると思われる職業人としての適切な態度と志向性、汎用的技能を獲得するよう促すことが主眼である。

1泊2日で行い、事前ガイダンス、グループディスカッション、模擬面接、フォローガイダンスからなる。平成27(2015)年度は、テーマを「自己表現の実践」に設定し、各学部・学科の特性に合わせたプログラムを作成した。

事前ガイダンスでは、意義と目的及び内容について周知を図り、参加意欲を喚起する。次いで、昨今の就職環境や就職活動の進め方等について具体的に理解させ、これまでの大学生活を振り返りつつ、自分自身の将来像や学生生活についてグループディスカッションを行う。さらに、グループごとに模擬面接を行う。こうした一連の活動を通じて、就業意識の向上と就職活動に関わるスキルの向上を図っている。

学生の意識は一挙に高揚するが、意欲と学びが一時的なものとならないよう、フォローガイダンスも実施している。就職合宿は、朝日新聞と地元有力紙の中日新聞に2年連続で掲載されるなど、本学の特徴的なキャリア支援の取組みは、学外からの評価も高まっている。

(3) オンリーワンのキャンパスを人間力の学び空間とした取組み

〈限られた空間でこそ育める対人関係構築力〉

本学は他大学に比べて、キャンパスの敷地が極めて狭い。だが、これを不利な条件とはせず、むしろ他校では決して過ごせない、対人関係構築にとって格好の空間であると認識して、学生の人格育成に活かそうとしている。

一地点から全校舎が見渡せるような小規模の本学キャンパスでは、人と接する機会も人数も大変多くなる。先ず互いに譲り合うことが求められる。さらに、毎日過ごすことで、顔を合わせれば挨拶するのが自然のことになり、他学部の学生ともよく話せる。必然的に人との距離感を学び、対話力・対人力が養われる。若者には人間関係がうまく築けない者が少なくないが、人との距離感は体験以外では磨かれない。それを否が応でも身につけるを得ない本学は、うってつけの環境である。絶えず身近に人がいる環境に、むしろ「心地好く、落ち着く」という感想を持つ学生もいる。一人ひとりの個性を活かす対面性・対話性の高い教育により教育目標を達成しようとしている。

〈L棟利用による創造性開発〉

ラーニングコモンズ棟（L棟）が、平成26（2014）年12月に完成した。図書館、情報、学習の3機能を融合させた大学のシンボルとも言える施設である。①本学園の特徴と個性を活かしたキャンパス、②社会に開かれたキャンパス、③効果的で学生が生き生きと学べるキャンパス_として、本学がキャンパスに込めたメッセージを形として表した。

L棟は、半階ずつの段差があるスキップフロアを、中央のスパイラル状階段がつなぐ設計となっている。落ち着きと上質感のもと、諸機能を仕切りなく融合、連続させた。

閲覧室とコンピュータ室は、周辺の緑や遠く山並みが眺望できる。ガラス張りで、勉強に励む学生の姿が目に入る。3階には一般図書用に加えて、絵本コーナーも設けてあり、約3,500冊の絵本と約400冊の紙芝居を完備し、絵本を借りに来る親子の姿もよく目にする。2階テーブル席では学生が白板を前にディスカッションする一方、スパイラル状の階段わきは、企画図書や雑誌が並ぶ展示スペースとなっており、通りすがりに書籍や雑誌を手にとれる。通常の講義では味わえない、多方面から刺激を受けられる知的空間である。

4階の最上階は、講演会をはじめイベント・行事・報告・卒論発表などに活用している。教員が専門の枠を超えた個人のミニ講演会なども開いている。名古屋東部から南アルプスまで眺望できるフロアまで上がると、「学修を楽しめる」空間の雰囲気を実感できる。

L棟は開放性、融合性、上質感の中で、創造的刺激を受けられる空間である。

（4）高大連携

本学園は東邦高校を併設している。東邦高校は本学園創設時からの歴史と高い知名度を誇る。この強みを本学に取り入れつつ、相互の助力によって、本学園全体が隆盛に向かうことを期待して、様々な取組みを行っている。

連携を統括・調整するのは、高大連携会議で、高校と大学の代表者が月1回開く。「高大連携授業」や、高校・大学の教職員による合同研修、施設の相互利用などを協議している。連携によって、高校生が大学における学びに関心を高めるように、高大教職員が相互協力と協働作業を進めている。

高校の普通科人間健康コースでは、平成27（2015）年度のコース開設に合わせて、本学教員が総合学習の時間で授業を受け持っている。スポーツが盛んな高校の特色を活かしたコースであるが、幅広い目を養うキャリア教育の観点から、大学教員（1年生授業：8人、2年生授業：7人）が、専門性ある内容を分かりやすく教えている。将来の進路選択の契機となり、受講生には好評である。同時に高校卒業後の進路先として、本学の人間学

部人間健康学科を志願することも期待している。

高大合同研修会は、年2回催している。講演会・ワークショップ・スポーツ・親睦会などを行う。教職員が知り合い理解し合うことで、学園は「協力し合う共同体」という意識へと変わりつつある。

毎年、高校美術科の生徒による「ミニ美術展」も本学で開催されている。未来の芸術家による作品が、本学のL棟やA棟を中心に展示される。短い展示期間ではあるが、本学の教職員をはじめ、本学を訪問する者の目を和ませ楽しませてくれる。入学式や卒業式などの式典では、高校吹奏楽部が来演し、全国的にも有数の実力を持つ演奏を聞かせてくれる。

そのほか、互いに施設の相互利用、教育実習の受入れ、高校からの兼任教員など、日常的な交流も多い。改善の余地と課題もあるが、高校と大学が持ち味を活かした特色ある連携をしている。

かつて一桁台まで落ち込んだ高校から本学への入学者も、徐々に増え、平成26(2014)年度28人、平成27(2015)年度54人、平成28(2016)年度は39人となった。

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 名古屋市東区赤萩町に新校舎完成
- 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 東邦学園短期大学を開学、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 東邦学園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 東邦学園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 エベレット・コミュニティ・カレッジ(アメリカ)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 東邦学園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

愛知東邦大学

- 14 (2002) 年 3月 イエテボリ大学(スウェーデン)、雲南大学(中国)と交流協定校提携
5月 東邦学園短期大学商経科を廃止
リンカーン大学(ニュージーランド)と交流協定校提携
7月 ミドルセックス大学(イギリス)と交流協定校提携
10月 「地域ビジネス研究所」を開設
- 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名称変更
- 20 (2008) 年 3月 東邦学園短期大学を閉学
- 25 (2013) 年 1月 サンカルロス大学(フィリピン)と交流協定校提携
- 26 (2014) 年 4月 教育学部子ども発達学科を開設
- 26 (2014) 年11月 愛知東邦大学と愛知中小企業家同友会との産学地域連携協定締結
12月 L棟竣工
ハワイ大学マノア校アウトリーチカレッジ(アメリカ)と交流協定校提携
愛知東邦大学と高崎商科大学との大学間連携に関する協定締結
- 27 (2015) 年 1月 愛知東邦大学と愛知信用金庫との産学地域連携協定締結
2月 学校法人東邦学園と名古屋市名東区との連携協力に関する協定締結
4月 3学部定員変更
「東邦STEP」開始
- 28 (2016) 年 3月 愛知東邦大学と日進市との連携協力に関する協定締結
4月 経営学部国際ビジネス学科を開設
文部科学大臣認定「職業実践力育成プログラム」開始
学生寮「TOHO Learning House」入寮開始

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	愛知県名古屋市名東区平和が丘3丁目11番地
学部等の構成	経営学部 地域ビジネス学科・国際ビジネス学科 人間学部 人間健康学科・子ども発達学科 教育学部 子ども発達学科

学生数

(平成 28 (2016) 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	110	132	110	151	503
	国際ビジネス学科	12	—	—	—	12
人間学部	人間健康学科	101	141	118	114	474
	子ども発達学科	—	—	—	49	49
教育学部	子ども発達学科	74	87	69	—	230
合 計		297	360	297	314	1,268

教員数

(平成 28 (2016) 年 5 月 1 日現在)

学 部	学 科	専 任 教 員				学科別 計
		教授	准教授	講師	助教	
経営学部	地域ビジネス学科	10	5	0	0	15
	国際ビジネス学科	3	3	2	0	8
人間学部	人間健康学科	9	4	0	7	20
教育学部	子ども発達学科	8	3	0	1	12
専任教員数		30	15	2	8	55

職員数

(平成 28 (2016) 年 5 月 1 日現在)

	男	女	合計
専任職員	20	7	27
兼務職員	0	18	18

※法人所属職員 3 名を含む。

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 明確な文章化

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

使命・目的及び教育目的を具体的に明文化しているか

本学の使命・目的及び教育目標は、愛知東邦大学学則（以下「学則」という。）第1条【資料1-1-1】に掲げて、明文化している。

使命・目的は「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」と規定。教育目的については「本学園の校訓である『真面目』を教育研究活動の基礎とし、真に信頼して事を任せうる人格の育成を目指す」と、明確にしている【資料1-1-2、1-1-3】。

さらに、各学部では、本学全体の使命・目的を踏まえて、それぞれの学科の特性に合わせた教育の目的を、具体的かつ明確に学則で定めている（図表 1-1-1）。

図表 1-1-1 各学部・学科の教育目的（学則の第3条の2・3・4・5）

学部・学科名	教育・研究上の目的
経営学部 地域ビジネス学科	経営学部地域ビジネス学科は、企業経営全般に関する知識、技能を身につけた地域ビジネスを担う人材の育成を教育研究の目的とする。
経営学部 国際ビジネス学科	経営学部国際ビジネス学科は、国際経営に関する専門知識はもとより、異なる社会や文化を理解し異文化間の対話と問題解決を可能にする国際コミュニケーション能力、特にそこで必要な語学力を習得した教養豊かな人材の育成を教育研究の目的とする。
人間学部 人間健康学科	人間学部人間健康学科は、健康、福祉、心理の知識、技能を身につけたトレーナー、各種スポーツ指導者、カウンセラー等の育成を教育研究の目的とする。
教育学部 子ども発達学科	教育学部子ども発達学科は、保育、幼児教育及び小学校教育に関する専門的な知識及び技能を身につけた保育士、幼稚園教諭、小学校教諭の育成を教育研究の目的とする。

1-1-② 簡潔な文章化

使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化しているか。

本学の使命・目的及び教育目的の支柱をなすのは、建学の精神と校訓である。建学の精神は「真に信頼して事を任せうる人格の育成」、校訓は「真面目」であり、いずれも簡潔で分かりやすい。また、各学部・学科の教育目的も、図表 1-1-1 で示したように、いずれも簡潔に文章化していると考ええる。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の使命・目的については具体的に明文化しており、周知もしているが、本学学生が実際どれくらい認知しているかは、測定していない。

そのため、平成 28（2016）年度から全学の 1 年生に対し「基礎演習」等を利用して行っている、課題レポート『校訓と建学の精神』を柱に据えた『私の目標』について」を教育目的の理解度を測定する調査と位置づけ、質問項目を含めた内容に編集して実施する。その結果は、学長を中心として運営委員会で分析する。この調査により、学生の本学の使命・目的の周知状況を把握し、より理解の深まる具体的な活動を継続する。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 個性・特色の明示

使命・目的及び教育目的に大学の個性・特色を反映し、明示しているか。

本学は、教育の目的を「本学園建学の精神に基づく（中略）人材を育成」（学則第 1 条）【資料 1-2-1】と定めているが、実業家だった下出民義が建学の精神から育成を描いた人材は、経済活動に携わる職業人だった。それは、商業学校を設立したという歴史から明らかである。

精神は引き継がれ、昭和 40（1965）年に本学の前身・東邦学園短期大学が商業科から開学し、現大学も単科の経営学部から発足したのも、大学の「個性・特色」を、「使命・目的及び教育目的」に込めようとしたからだといえる【資料 1-2-2】【資料 1-2-3】。

目的に明記されている「人間教育」は、第一に全学共通科目に東邦基礎力、教養などの科目を配置していること。第二に各学部がコースの選択に当たって、入学後に決めることとし（経営学部は複数選択可能）、幅広く教養を磨く人間教育を経た後に専門教育に進める仕組みも、目的にかなっていると考える。

使命の中の「信頼される人格並びに能力を有する自立した職業人」、目的の中の「旺盛

なる自主の精神と強い責任感」は、本学が高等学校並みのサイズであるがゆえに高められるコミュニケーション力と、対面性を重視して個々の学生と丁寧に向き合う教職員の姿勢から育まれると考える。

目的の「地域社会の発展に貢献し得る有為な人材」の育成は、学則第1条【資料1-2-1】で「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、明示している。

さらに、学部・学科構成が、その意思を示している。経営学部地域ビジネス学科は地域の経済活動を担う人材、経営学部国際ビジネス学科は国外との取引や海外でビジネス活動に従事できる語学力と専門知識を備えた人材、人間学部は健康・福祉・心理の知識・技能を身につけたトレーナー・スポーツ指導者、教育学部は保育士・幼稚園教諭・小学校教諭をそれぞれ育成し、大学全体として地域の発展に貢献する姿を示している（図表1-1-1）。

1-2-② 法令への適合

学校教育法第83条に照らして、大学として適切な目的を掲げているか。

学校教育法第83条は「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用能力を展開させることを目的とする。」「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」と定めている。

本学は学則第1条第1項で、教育目的について「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」と規定しており、法律の趣旨に沿っている。研究活動も、成果を社会に提供している。また大学設置基準第2条に則り、学部・学科ごとに教育・研究の目的を掲げている。平成28（2016）年度事業計画【資料1-2-4】では、「基礎学力の定着を徹底するとともに、サービス・ラーニングやインターンシップなど、実社会をフィールドとした体験的学び、キャリア教育を重視し、主体的な学修を育む」と明記し、学校教育法が求める応用能力の展開にも努めている。

1-2-③ 変化への対応

社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っているか。

本学は「地域とともに発展し、地域とともに生きる」をスローガンに、経済活動に携わる人材を輩出すべく開学した。建学の精神「真に信頼して事を任せうる人格の育成」の具現化は、まず「真面目」な実業人の育成にあるとして、平成13（2001）年度に経営学部地域ビジネス学科を開設した。経済面から地域社会の発展を担う人材の育成である。

健やかな長寿社会と子育て環境の整備という社会的要請に呼応し、平成19（2007）年度に人間学部を創設。健康・スポーツ・福祉・心理分野を包含した人間健康学科、幼児期の教育の重要性を問う子ども発達学科を立ち上げ、使命・目的及び教育目的を見直した。

さらに、幼児教育から、小学校教育への継続性が問われ始めたことから、使命・目的を見直して、子ども発達学科を教育学部として独立させた。小学校教諭免許取得を盛り込み、学部の教育目的をより明確化させた。

平成28（2016）年度に開設した経営学部国際ビジネス学科は、「大学が求められている

グローバル化にどう対応させるか」という使命・目的の見直しから至った結論である。

現在、文部科学省から改革が求められている「高大接続一体改革」に関しても、平成 28 (2016) 年度、学士課程方針を見直す。多種多様な変化に対しては、法令改正や高等教育改革の方向などを常に注視しながら、機敏に対応している。

法人としても社会情勢の急激な変化に合わせ、平成 27 (2015) 年度に、次期中期経営計画【資料 1-2-5】を前倒しで作成することとし、高校・大学の若手職員を中心としたワーキンググループで立案作業を行った。変化への対応は本学園全体としても実施している。

(3) 1-2 の改善・向上方策 (将来計画)

今後は、グローバル化、少子高齢化、人工知能の導入による高度の省力化が生む職種の激変等に対して、大学が従来・旧来のプログラムで教育を続けた場合、数十年先でも職業人として通用する人財か否かを見極めながら対応する必要がある。本学の使命・目的を中心に据えつつも、地域社会と時代の要請に応じた学部・学科の再編を検討する必要がある。学内組織としては大学再編準備室があるため、この組織を活用し平成 29 (2017) 年度末までに、本学の今後の学部再編の方針をまとめる。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び三つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3 の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

(2) 1-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

使命・目的及び教育目的の策定などに役員、教職員が関与・参画しているか。

大学の使命・目的及び教育目的の策定などは、中期経営計画【資料 1-3-1】や単年度の事業計画【資料 1-3-2】を通して具現化、実質化させている。作成に際しては学部執行部、関連委員会等にも検討を求め、全学意思決定機関の運営委員会で集約する。改めて学部教授会に意見を求め、最終的に運営委員会で協議し、学長が決定する。

その後、理事会・評議員会に諮るが、学外の有識者と学内選出の理事と評議員がメンバーとなっており、教学活動が役員や教職員に理解され、支持取付けにつながっている。

事業計画など全学に関わる事項の場合、決定後に専任教職員向けの全学集会を開く。集会は専任教職員に出席を義務付け、学長が自ら教職員に説明する。理解を求めるとともに、諸活動について要請する場としても位置づけている。質疑応答もあり、全学集会の場を通じて学内の教職員の理解や支持を得るよう努めている。

また、「使命・目的及び教育目的」を明記する学則【資料 1-3-3】は、改正する場合、理

事会・評議員会の議が必要であり、学内外の構成員による協議が、教学活動に関して理解され、支持を得ることにもつながっている。

1-3-② 学内外への周知

使命・目的及び教育目的をどのように学内外に周知しているか。

使命・目的及び教育目的は、「学則」【資料 1-3-3】と「大学公式ホームページ」【資料 1-3-4】のほか、学生向けの「CAMPUS GUIDE」【資料 1-3-5】などに掲載して周知を図っている。平成 27 (2015) 年度後期には、1 年生から 4 年生の必修科目「基礎演習」「総合演習」「専門演習」で、「真面目」についてどうとらえて、活かそうとしているかを記述させた。学部を通じて学長に提出している。

教員は、「教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート」【資料 1-3-6】を作成するが、建学の精神「真に信頼して事を任せうる人格の育成」と、校訓「真面目」、下出民義が特に力を込めて遺した教職員の心構え「子弟を教育するは、私事に非ず。天に事（つか）うるの職分なり」（佐藤一斎「言志録」所収）に関して、具体的な行動につなげるよう求めている。また、新人教職員には、就任時のオリエンテーションの際に使命・目的及び教育目的に関する書類を配付し、理事長と法人事務局長が説明、周知と理解を図っている【資料 1-3-7】。

建学の精神と校訓は、学長が入学式の式辞に盛り込み、特に校訓「真面目」は、平成 27 (2015) 年 4 月から就任した現学長が、壇上に掲額し、新入生への浸透を図っている。



図表 1-3-1 平成 28(2016) 年度入学式で掲げられた「真面目」の額

さらに、建学の精神は講義室などに掲示して、大学生活の中で学生・教職員が、学びの目的として日常的に意識できる環境を作っている。

1-3-③ 中長期的な計画及び三つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映しているか。

平成 24 (2012) 年度、創立 100 周年に向けた中長期的なビジョン「学校法人東邦学園将来構想」【資料 1-3-8】をまとめた。将来構想では平成 35 (2023) 年度の 100 周年までを 3 期に分け、平成 24 (2012) 年度から平成 27 (2015) 年度を第 1 期事業計画の期間とした。その後、社会情勢を踏まえて平成 26 (2014) 年度に見直し、第 2 期を前倒しして、平成 28 (2016) 年度から「第 2 期中期経営計画」【資料 1-3-1】をスタートさせた。

「第2期中期経営計画」は、本学園を取り巻く現状を考察し、全体を包含する標語として『真面目』の教育、21世紀のNAGOYAを創る』を掲げた。校訓「真面目」と建学の精神に基づいて、学園教育のあり方と地域に貢献する姿勢を明確にしたものである。さらに、本学の使命・目的や教育目標を個別の施策に落とし込み、それを実現すべく成果指標を掲げて目標達成へ課題となる要因を分析し、今後の取組みを具体化している。

使命・目的及び教育目的をディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの三つの方針（ポリシー）に反映しているか。

使命・目的及び教育目的は、三つのポリシーに取り入れ、入学から卒業まで常に反映できることとしている。

アドミッションポリシーでは「建学精神や教育目的をよく理解し、自らの将来のために学ぶ熱意があり、次のような学生であること」として、「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人」「失敗を恐れずチャレンジする人」「講義や演習はもとより、大学の行事などに積極的に参加しようとする人」「地域の仕事と暮らしを大切にして、地域に貢献しようとする人」を、入学の条件としている。

カリキュラムポリシーでは、全学共通科目で「多様な視点を包含する広い教養と生活者としてのスキル」を身につけ、専門科目では「体系的な学びができる」としている。

また、ディプロマポリシーでは「社会的・職業的に自立するための基礎的能力を修得した者」に学位を授与すると明記。具体的には「多様な視点を総合し、主体性ある判断と行動ができる」「問題を発見する状況判断と解決に必要な論理的思考ができる」「社会生活上必要とされる円滑なコミュニケーションができる」ことを求めている。

さらに、各学科では、専門性と特色に則した三つのポリシーを設けている【資料1-3-9】。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織が整備されているか。

本学は経営・人間・教育の3学部・4学科からなる。本学の使命・目的のもと、特色を活かした組織を整えている（図表1-3-2）【資料1-3-10】。

経営学部には地域ビジネス学科と国際ビジネス学科を置き、国内外を活躍の場として、地域の創生に役立つ人材を育成している。人間学部には人間健康学科を置き、こころと体の健康増進に関わる指導者を育成している。教育学部には子ども発達学科を置き、初等教育コースと幼児教育コースで、人格の基礎を形成する幼児期、初等教育に携わる人材を育成している。子ども発達学科は人間学部で4年生のみが在籍しているが、平成28（2016）年度で終了の予定である。教育学部の子ども発達学科は、平成26（2014）年にスタートし、平成28（2016）年度は1～3年生が在籍している。

いずれの学部でも一貫しているのは、「社会から信頼され、地域社会の発展に貢献できる人材」を目指しており、使命・目的及び教育目的が達成されるようになっている。

教育目的が円滑に進むように、学術情報センター・地域連携センター・教職支援センターを整え、教育・研究の支援に当たっている。学術情報センターは、①図書に関する業務、②講座などの企画運営、③学修支援に必要な情報収集及び情報発信、④コンピュータシステムの管理運用に関する業務、⑤コンピュータシステム使用に関わる相談及び問題解決に

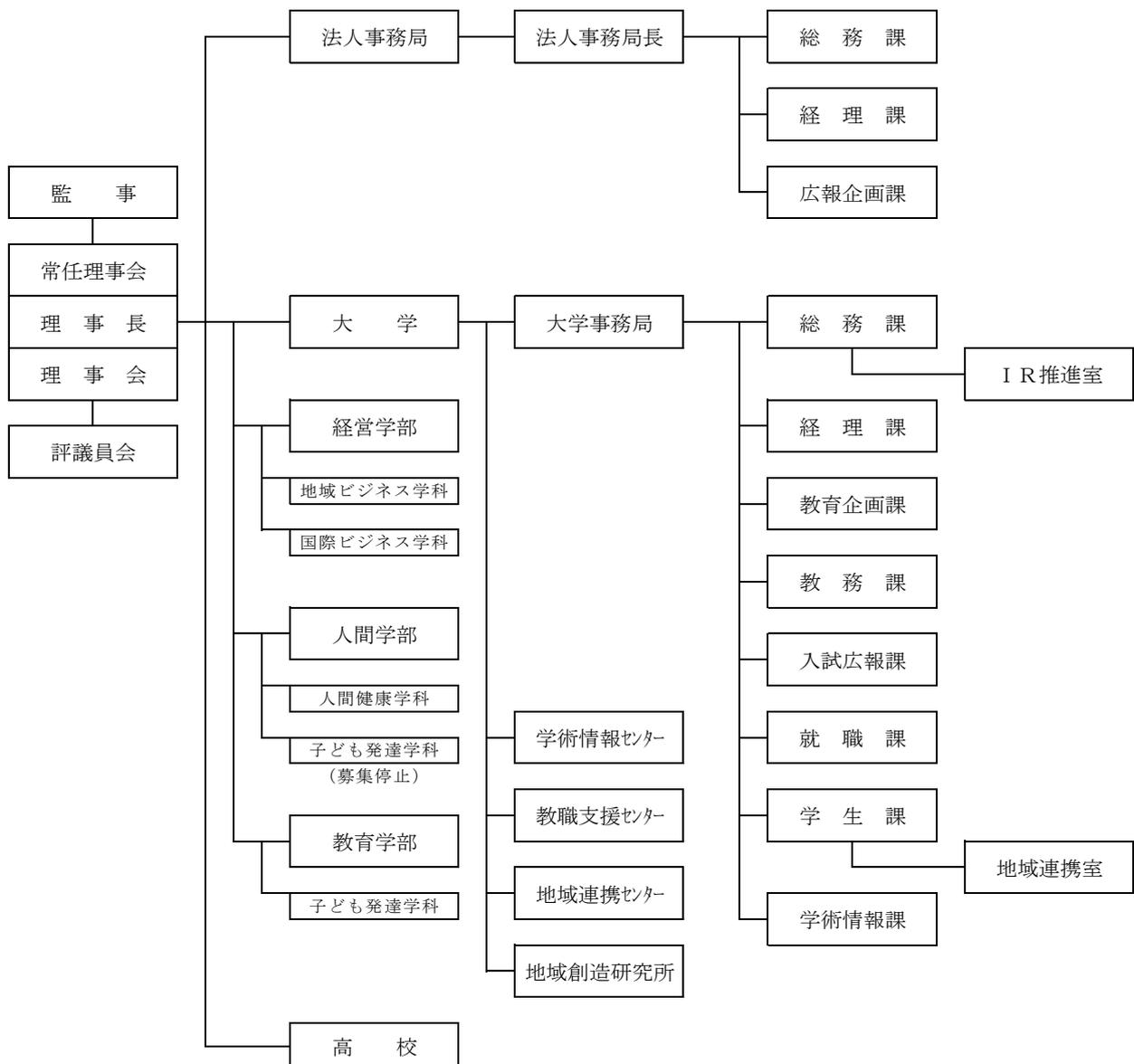
関する業務、⑥本施設の利用を促進するための業務__を行っている。

地域連携センターは、①学内外の相談窓口、②地域とのコーディネート、③生涯学習支援、④ボランティア活動支援、⑤地域連携活動の把握、⑥地域連携に関わる業務__などを行っている。

教職支援センターは、全学教職課程委員会のもと、幼小教職課程委員会（保育課程委員会も含む）、中高教職委員会と連携しながら、①全学的な教職課程の業務、②免許更新に関する業務、③教員採用試験対策、④実習に関する事項、⑤教員職員免許法の改定に伴う事項、⑥小・中一貫免許取得に向けてのカリキュラムの検討__などを担当している。

また、附置する地域創造研究所は、毎年研究部会を募り、地域に関わる研究を遂行している。研究部会はそれぞれが独立して研究活動を行い、1年間の研究成果は、叢書にまとめて出版している。既に 25 巻を発行しているが、これも使命・目的を根底に統一する研究組織である。

図表 1-3-2 大学組織図（平成 28（2016）年度）



(3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

三つのポリシーについては、平成27(2015)年度末に出された文科省のガイドライン「『卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）』『教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）』及び『入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）』の策定及び運用に関するガイドライン」に沿って改正する。各学部執行部が原案を作成し、学長を中心に運営委員会で、平成28(2016)年度内に新たな方針（ポリシー）を立てる。改正にあたっては、高大接続一体改革の内容をふまえたものとして、その内容を十分に理解し、内容を盛り込んだものとするべく作成する。

【基準1の自己評価】

本学は建学の精神のもと、大学の使命・目的を「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」と定めて、教育目標については「本学園の校訓である『真面目』を教育研究活動の基礎とし、真に信頼して事を任せうる人格の育成を目指す」としてきた。建学以来掲げ、追求してきた理念は一貫している。

時代の変化に合わせて、時々の社会的要請を取込みつつも、本学から巣立つ学生について、独立心旺盛な姿勢や人柄の良さを、就職先から指摘される。個性を尊重し、コミュニケーションを本学で培った成果と考える。

校訓「真面目」の浸透を図るため、演習時間に、学生にレポートを提出させ、確認している。教員には「自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート」【資料1-3-6】に、具体性を持って盛り込むよう求めるのも、本学の使命・目的及び教育目標の深い意味を自ら考え、学生・教職員に誇りと使命感を持ってもらいたいからである。学内では、「学則」【資料1-3-3】、「CAMPUS GUIDE」【資料1-3-5】に明記され、学外は入試要項や大学公式ホームページなどでも簡明に示している。

ディプロマポリシー・カリキュラムポリシー・アドミッションポリシーは、教育目標を反映しており、大学全体への浸透、学外への周知も多様な方法で行っている。

以上のことから、基準1の使命・目的等については、明確性・適切性・有効性があると考えられるので、基準1を満たしていると自己評価した。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

アドミッションポリシーを明示しているか。

アドミッションポリシー（図表 2-1-1）は、本学の入学者の受入れ方針を正しく理解してもらうため、「学生募集要項」【資料 2-1-1】に学部・学科別で明示するとともに、大学公式ホームページ【資料 2-1-2】などの媒体を通じて広く告知し、受験生に選択基準を示している。また、オープンキャンパス、入試説明会、学外の進学相談会などで受験生に周知している。

国際ビジネス学科のポリシーは、他の 3 学科（地域ビジネス学科・人間健康学科・子ども発達学科）のポリシーに比べて、字数が多い。3 学科は平成 21（2009）年度に作成したが、国際ビジネス学科を平成 28（2016）年度の開設するにあたり、新しいガイドラインを視野に入れて作成したために、他学部よりも記述が詳細となった。

図表 2-1-1 3学部・4学科のアドミッションポリシー

学部・学科名	アドミッションポリシー
経営学部 地域ビジネス学科	<ul style="list-style-type: none"> ・経営についての確かな実践能力の修得を目指す人 ・地域の経済発展に貢献する意欲ある人
経営学部 国際ビジネス学科	<p>「関心・意欲・態度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グローバル社会における経済活動、特にアジアにおけるビジネスに関心が高く、国際社会に貢献する姿勢でグローバルな活躍に関わることを目指している人 ・国や地域を越えた多様な人々との出会いの中で、本学で身につけた専門知識や外国語能力をもとに、異なる人種・民族・文化・宗教の違いを乗り越えて国際社会とのつながりを積極的に構築したいと考えている人 <p>「思考・判断」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な発想を持ち、自ら考えることができる人 ・自らの考えに基づいて自分自身で判断することができる人 <p>「知識・理解」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等学校等で履修した主要教科・科目について、教科書レベルの基礎的な知識を身につけている人 ・検定等の受験により、自ら英語能力を客観的に把握している人 <p>「技能・表現」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎的な英語運用能力を有している人 ・適切な日本語による文章表現ができる人
人間学部 人間健康学科	心身の健康に興味と関心を持ち、心身の健康に関する職や生涯スポーツの推進・指導に携わる職を目指す人
教育学部 子ども発達学科	将来、保育・幼児教育・初等教育の仕事に就こうとする人

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等を公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用しているか。

本学の入学者受入れに関しては、入試委員会から、入試の選抜方法・入試日程・提携校など必要事項を提案し、運営委員会に諮って決定する。教授会・職員会議で全教職員に周知する。入試の合否は、入試判定会議が行う。

本学の入試は、推薦入試・一般入試・センター試験利用入試・AO入試・特別入試など、学生の多様なニーズに合わせて、様々な制度を採用している。また、広く社会に開かれた大学として、留学生入試・社会人入試などにも取り組んでいるが、留学生は一定数の入学者があるものの10人前後で、社会人入試の利用者は更に少ない。

AO入試は、調査書等の書類、志望理由書、課題レポート及び面接によって、アドミッションポリシーに基づく必要な能力・資質・学ぶ意欲などを見極めて、総合的観点から選

抜している。志願希望者に対しては、入試に先立つ数か月前から、進路希望や大学で学ぶ意義について、職員が一人ひとり面談してアドバイスする「AO ガイダンス」を実施している。本学では、なりたい自分の将来を見つけ出す過程をサポートするため、「育成型 AO 入試」と名付けている。アドミッションポリシーへの理解や教育方針への賛同、学ぶ意欲の強弱を直接確認できることから、ポリシーを最も周知、徹底できる制度と考えている。なお、入試の面接は、学部・学科への適性をみるため、当該学部・学科の教員が対応している。

一般入試は、学部・学科で必要とする科目を設定し、評価する試験を行っている。推薦入試・特別入試は、調査書等の書類、小論文または基礎学力試験及び面接を実施している。推薦入試のうち、教育提携校では、本学のあらゆる状況を当該校生徒に直接話せる機会を設ける高校があり、アドミッションポリシーも、その席で伝えている。

本学は、図表 2-1-2 のとおり募集を行っている。入学者選抜においては、それぞれの入試に合わせて公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに実施している。

図表 2-1-2 本学が実施している入試

試験区分		経営学部地域 ビジネス学科	経営学部国際 ビジネス学科	人間学部 人間健康学科	教育学部子ど も発達学科
推薦入試	指定校制推薦	17人	12人	25人	25人
	スポーツ・音楽推薦	9人	若干名	20人	5人
	公募制推薦	9人	7人	10人	10人
	自己推薦	3人	3人	5人	若干名
一般入試	I期	13人	7人	10人	7人
	II期	9人	6人	7人	6人
	III期	6人	4人	5人	4人
センター試験 利用入試	前期	3人	2人	3人	3人
	中期				
	後期				
AO入試		26人	14人	35人	20人
社会人入試・帰国生徒入試・留学生 入試・同窓生入試		若干名	若干名	若干名	若干名
東邦 STEP 奨学生入試		若干名	—	若干名	—

入試問題の作成は、大学自らがやっているか。

入試問題は、全て本学自らが作成している。毎年、入試委員会が入試問題作成委員会に、入試問題の作成を依頼している。入試問題作成委員会は、各科目に精通した専門の教員に問題作成を依頼している。また、AO入試のレポート作成に関しても、各学部・学科の教員が担当して問題を作成している。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保しているか。

本学全体の入学募集総定員 350 人は、過去 9 年間変更していない。ただし、学部・学科において定員未充足・定員超過が生じたため、平成 27 (2015) 年度の募集から各学部・学科の入学定員を見直した。ついで、平成 28 (2016) 年度の募集から、経営学部地域ビジネス学科の入学定員を更に減らし、国際ビジネス学科を新設するなど、教育を行う環境を確保できるよう適切に対応している。

経営学部は、定員未充足状態が毎年続いたため、平成 28 (2016) 年度入試に向けて、二つの学科に改め、定員 150 人のうち地域ビジネス学科に 95 人、新設の国際ビジネス学科に 55 人を振分けた。その結果、平成 28 (2016) 年度入学者は、地域ビジネス学科が 109 人で、定員比 1.15 倍となり、10 年ぶりに充足できた。一方、国際ビジネス学科は 12 人で、定員を大幅に割った。定員充足を図るため、今後も学部・学科の教育課程の充実を図り、広報活動や諸条件を見直して、学生募集を進める。

人間学部は、平成 25 (2013) 年度に 1.45 倍の定員超過となったため、平成 27 (2015) 年度には定員を 120 人に広げたが、なお入学定員を越す 144 人となった。平成 28 (2016) 年度は定員管理に努め、入学者は 101 人、充足率 83%となった。定員超過への対応策としては、少人数クラスで授業を行い、教育の質を保証している。平成 28 (2016) 年度からは、各コースの共通科目で、基幹科目の「生理学」「解剖学」を 2 クラスから 3 クラスに増やし、大規模講義を緩和させた。

教育学部は、平成 26 (2014) 年度に定員 50 人を 21 人超過する 71 人が入学、平成 27 (2015) 年度も定員 80 人を 15 人超過する 95 人の入学があった。この大幅な超過には、次のとおり対応した。①クラス増をして 1 クラスの人数を減らす、②兼任教員の増員、③教材教具・備品の追加による教育の質保証__を図った。平成 28 (2016) 年度の入学者は 74 人で、充足率 93%に下がった。

大学全体では平成 28 (2016) 年度の入学者は 296 人で、85%の充足率となった。

図表 2-1-3 各学部・学科の入学者/定員（充足率）

学部・学科名	平成 24 (2012) 年度	平成 25 (2013) 年度	平成 26 (2014) 年度	平成 27 (2015) 年度	平成 28 (2016) 年度
経営学部 地域ビジネス学科	146/200 (0.73)	158/200 (0.79)	133/200 (0.67)	131/150 (0.87)	109/95 (1.15)
経営学部 国際ビジネス学科	—	—	—	—	12/55 (0.22)
人間学部 人間健康学科	109/100 (1.09)	145/100 (1.45)	133/100 (1.33)	144/120 (1.20)	101/120 (0.84)
教育学部 子ども発達学科	47/50 (0.94)	56/50 (1.12)	71/50 (1.42)	95/80 (1.19)	74/80 (0.93)
大学全体	302/350 (0.86)	359/350 (1.03)	337/350 (0.96)	370/350 (1.06)	296/350 (0.85)

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

アドミッションポリシーは、3 学科（地域ビジネス学科・人間健康学科・子ども発達学科）に比べて、国際ビジネス学科のポリシーの方がより詳細である。理由は 2-1-①に述べた事情による。3 学科のポリシーは、国の新たなガイドラインに沿って全体を改訂する時期が、平成 29（2017）年 4 月に迫っている状況を踏まえて、教育力向上委員会において検討・見直しを行っている。

平成 28（2016）年度の入学者は 296 人で、定員 350 人を下回った（充足率 85%）。充足率が極端に低かった国際ビジネス学科については、学力条件を緩和し、募集方法も見直して、出願者の増と充足率の引上げを図る。

平成 28（2016）年度に設置した「学生募集戦略委員会」で、理事長・学長のもと、各学部長ら教員と募集担当職員が一堂に会して、改善策を検討している。

高校単位では最多の入学者がある東邦高校向けに、新たな奨学金制度の導入を決めた。あまりに低い知名度については、大学公式ホームページの全面刷新を皮切りに向上策を打出したほか、相談会や高校訪問を通じて、学科の魅力をいかに知らせるか、協議している。学生募集上最大の機会であるオープンキャンパスは、来場者の志願率や入学率が他大学より高いという数値があり、本学の魅力を模擬授業等で最大限アピールし、志望順位のアップ、出願者増を目指す。教育学部は、受験生の保育・幼児教育の志願先決定が早いため、昨年より 2 か月早めた 5 月中旬、プレ・オープンキャンパスを試行的に催した。

将来的には、入試方法と問題作成が課題である。高大接続の新テストが導入された場合の、魅力ある選抜方法の開発である。また、入試問題を自前作成するため、作成者が限られてしまう。入試問題作成委員会等で平成 29（2017）年度には協議を開始する。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

(1) 2-2の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

(2) 2-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

教育目的を踏まえ、課程別の教育課程の編成方針を適切に設定し、明示しているか。

各学部・学科の教育課程は、教育目的【資料 2-2-1】及び各学部の特性と、ディプロマポリシーに基づいて、どのように編成し教育内容・方法で実施すべきかを念頭に置いたうえで、学部・学科ごとに定めている（図表 2-2-1）。カリキュラムポリシーは、大学公式ホームページ【資料 2-2-2】で明記しており、教育課程は、カリキュラムポリシーに則して編成している。

図表 2-2-1 3学部・4学科のカリキュラムポリシー

学部・学科名	教育課程の編成・実施（カリキュラムポリシー）
<p>経営学部 地域ビジネス学科</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全学共通科目と専門科目の2領域から構成する。 ・全学共通科目では、多様な視点を包含する広い教養と生活者としてのスキルを身につける。 ・専門科目では、体系的な学びができるカリキュラムを構成する。 ・学生自身が学びの過程を自覚できるような仕組みを提供する。
<p>経営学部 国際ビジネス学科</p>	<p>全学共通科目、実践英語科目、専門科目の3つの領域から教育課程を編成する。</p> <p>全学共通科目には、自校教育科目、地域連携 PBL を核としたプロジェクト科目、1・2年次のゼミナールからなる「東邦基礎力科目」、幅広い教養を涵養するための「教養科目」、コンピュータやコミュニケーションスキルを習得するための「スキル科目」、卒業後の将来を見据えた「キャリア科目」を配置している。「スキル科目」の中の「外国語科目」にはアジアの言語が含まれており、アジアを中心とした国際ビジネスシーンでの活用を視野に入れている。</p> <p>実践英語科目では、英語の4技能（聞く・話す・読む・書く）を徹底的に育成することを目的に、各技能5段階のレベルを配置しており、能力別クラス編成により運用する。レベル3が必修科目となっている。</p> <p>専門科目には、実際の国際ビジネスシーンで必要となる理論と実践の両方が網羅されるよう、科目が配置されている。将来、国際ビジネスに携わる上で不可欠な専門知識・理論を含む8科目は、必修科目として位置づけている。その他、各国の経済、多様なコミュニケーション、異文化と社会を理解するための科目、海外インターンシップ関係科目と交流協定校における研修が選択必修科目として配置されている。さらに、卒業研究を必修化し、学内で学んだ理論と海外体験学修を集約した成果物を作成する。</p>
<p>人間学部 人間健康学科</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全学共通科目と専門科目の2領域から構成する。全学共通科目では、多様な視点を包含する広い教養と生活者としてのスキルを身につける。専門科目では、体系的な学びができるカリキュラムを構成する。 ・学生自身が学びの過程を自覚できるような仕組みを提供する。
<p>教育学部 子ども発達学科</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全学共通科目と専門科目の2領域から構成する。全学共通科目では、多様な視点を包含する広い教養と生活者としてのスキルを身につける。専門科目では、体系的な学びができるカリキュラムを構成する。 ・学生自身が学びの過程を自覚できるような仕組みを提供する。

2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発
教育課程の編成方針に即した体系的な教育課程を編成しているか。

① 全学共通科目

全学共通科目としては、「東邦基礎力科目」「教養科目」「スキル科目」「キャリア科目」

がある。

「東邦基礎力科目」は、自校教育と、1・2年次配当の「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」「総合演習Ⅰ」「総合演習Ⅱ」、地域連携 PBL を主としたプロジェクト科目からなる。自校教育である「東邦学園と中部圏」は1・2年次に配当して、学長が担当している。93年にわたる本学園の歴史を、近現代の日本と郷土の歩みも交えながら振り返り、理解することを目的としている。工業出荷額日本一を誇る愛知の基盤を築いた創設者の足取りを知ることは、自校への誇りを抱き、近現代史への関心も高めることになると考えられている。

1年次の「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」は、初年次教育の中心をなすもので、大学での学修に関する基礎知識を中心に、レポート作成、グループ討論の方法等を学ぶ【資料 2-2-3】。2年次の「総合演習Ⅰ」「総合演習Ⅱ」は、クラスごとに設定した専門分野の基礎的知識の修得を目指す。学外授業を行うこともあり、学修の物理的な空間が広がり、必要な見聞を広げることができる。「基礎演習」「総合演習」は少人数クラス（8～15人）で指導に当たっている。「東邦プロジェクトA」「東邦プロジェクトB」「東邦プロジェクトC」「東邦プロジェクトD」の4科目は、地域連携 PBL を中心に据えたプロジェクト科目である。それにより、本学が重視する地域と連携できる実践力を育成する。

「教養科目」は、「人間と社会」「人間と文化」「人間と自然」の3分野に分かれている。「人間と文化」に区分される「現代名古屋文化」は、本学の所在する名古屋の文化の特徴は何か、その独自性はどこにあるのかを追求する。ちなみに、平成 28（2016）年度を受講者は、2クラス合計で 197 人である。上記科目で明らかのように、地域に焦点を合わせ、諸機関と連携しつつ、地域の生活から学ぶことが、本学の教育課程の柱となっている。

名古屋市名東区に位置する唯一の大学であり、地域の人々から寄せられる期待は大きい。それにどう応えていくのが、教育課程編成の課題である。

「スキル科目」は、外国語科目、コミュニケーション科目、コンピュータ科目に細分化されている。「キャリア科目」は、学生が卒業後に自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を養えるように「ライフデザイン」「キャリアデザイン」「インターンシップ」などを配置している。

② 経営学部

【地域ビジネス学科】

教育課程は、自分の国・地域・自身を深く理解したうえで、自分たちの地域に根ざしつつ、企業経営全般に関する知識・技能を身につけ、地域ビジネスの発展を担う人材へ育成することを目標として、編成している。平成 28（2016）年度 4 月の国際ビジネス学科の新設に伴い、地域ビジネス学科は、平成 28（2016）年度入学生から適用する教育課程を変更した。以下ではこうした変更にも触れながら記述する。

平成 27（2015）年度の地域ビジネス学科は、専門科目の教育目標を「企業経営全般に関する知識・技能を身につけた地域ビジネスを担う人材の育成」【資料 2-2-1】に置いて、次のように編成している。

まず、大きく「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」「関連科目」「ゼミナール」の 5 の群に区分している。「基礎科目」群は、本学科に設けた 6 コースの教育内容を概説する「地域ビジネス基礎」をはじめ、「経営学Ⅰ」「経営学Ⅱ」「簿記Ⅰ」「簿記Ⅱ」「経営管理論Ⅰ」

「経営管理論Ⅱ」の7科目からなる。全て必修科目扱いとし、経営学部での学修の基礎を築かせる科目群である。

「基幹科目」群は、六つのコース名を冠した「〇〇入門Ⅰ」（1年次後期配当）、「〇〇入門Ⅱ」（2年次前期配当）という名称の科目からなる12科目を配置している【資料2-2-4】。これを学ぶことで、所属コースと、関心のある別のコースの入門レベルの学修もできるようにしている。なお、これらの科目は、選択科目として開かれている。

「展開科目」は、全73科目開かれており、科目ごとに、履修が推奨されるコース、履修が可能なコースを明示することにより、学生が所属しているコースにとって体系的な学修が、確実にできるよう配慮してある。

「関連科目」としては、20科目用意しており、その中には「地域ビジネス特講」として特定のテーマを取上げる科目や、「東邦STEP」科目として公務員試験や資格取得を目指す科目などが含まれる。

平成28（2016）年4月から、コースを6コースから4コース【資料2-2-5】に集約し、開設科目数も減らすなどカリキュラムを改変した。前年度までの科目区分「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」「関連科目」「ゼミナール」に加えて、「実務科目」を設けた。「基礎科目」群では、それ以前の「地域ビジネス基礎」に代えて、2学科共通の選択科目「総合ビジネス基礎」を配置し、専門科目教育に向けた基礎教育を施すことにした。

「基幹科目」では、以前の「〇〇入門Ⅰ」「〇〇入門Ⅱ」に代えて、新たな4コース名を冠した「〇〇基礎」という名称の科目のみを置いた【資料2-2-6】。コース導入科目として、必要最小限の内容に絞ることを目的とした結果である。「展開科目」では、入学定員及び統一するコース数の削減に対応して開設科目数が55科目になった。「関連科目」は「地域ビジネス特講」を6科目のみ開設し、「実務科目」は「東邦STEP」科目に加えて、「専門プロジェクト」科目を新設して課題解決型の学修の充実を図った。

【国際ビジネス学科】

国際ビジネス学科の教育課程は、「国際経営に関する専門知識はもとより、異なる社会や文化を理解し異文化間の対話と問題解決を可能にする国際コミュニケーション能力、特にそこで必要な語学力を習得した教養豊かな人材の育成」【資料2-2-1】という、教育目的に適したものとしている。ここでいう「国際コミュニケーション能力」育成を重視している点は、「全学共通科目」「専門科目」の他に、第3のカテゴリーである「実践英語科目」の設置に象徴されている。すなわち、「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」「関連科目」「発展科目」からなる専門科目とは別に、英語の4種類の能力(Speaking & Listening, Reading, Grammar, Writing)をそれぞれ5段階のレベル分けでクラスを設定する科目群として設定している。しかも、1・2年次配当としており、早い時期に集中的に英語力を身につかせる目的を持った科目群である。

専門科目においては、基幹科目に「国際経営論」「グローバルビジネス論」「経営戦略論」「経営組織論」「アジア経済論」を含む9科目を配置し、その内の「国際経営論」「グローバルビジネス論」は、専門分野のコアとなる科目として位置づけ、必修化している。

その他、日本を含めた関係国の経済に関する科目、コミュニケーションに関する科目、日本と他国の文化・社会に関する科目は、選択必修科目として配置している。これにより、

国際ビジネスの背景とその根底にあるものを理解することができる。

さらに、基礎科目、基幹科目、展開科目、関連科目での学びを応用し、発展させるため、「発展科目」として9科目を配置している。「地域企業フィールド調査」「海外インターンシップ」「国際経営研修」など実践的な科目と、4年間の集大成としての卒業研究を作成するための「卒業研究準備」「卒業研究指導Ⅰ」などの科目によって構成している。

③ 人間学部

人間学部は、健康スポーツ・心理・福祉等に関する専門的知識及び実践的な能力を修得し、各分野における問題意識を持って解決方策を探求できる能力を養うための教育課程を編成している。

科目は、教育目標と、健康スポーツ・福祉・心理の知識・技能に関する学びのキーワードにしたがって、人間の心と身体の基礎を学ぶと共に、学年進行に伴って、学生が希望する分野において、基礎から応用まで体系的に学べるよう配置している。専門科目の基礎科目では、健康スポーツ・福祉・心理等の各分野を融合させ、複合的な視点から人間を捉える上で基礎となる科目として、「人間学概論」「人間と健康」「人間と心理」「人間と福祉」「人間と地域」「教育学概論」を配置している。これらの科目は人間学部開設以来配置しており、学部の特徴を示している。

中でも「人間学概論」は、自らの生き方を考え、「人間とは何か」を追求する最も重要かつ包括的な科目として、必修科目に位置づけている。さらに、学生が希望分野で学ぶことができるように、「スポーツトレーナーコース」「スポーツ指導者コース」「健康づくり指導者コース」「心理・カウンセリングコース」の4コース【資料 2-2-5】を設置し、コースに合わせた展開科目を配置している。

「中学校教諭一種免許（保健体育）」「高等学校教諭一種免許（保健体育）」【資料 2-2-7】「ストレンクス&コンディショニング・スペシャリスト（CSCS）」「パーソナルトレーナー（NSCA-CPT）」「レクリエーションインストラクター」「キャンプインストラクター」「健康管理士一般指導員」「初級障害者スポーツ指導員」「社会福祉主事任用資格」「認定心理士」「ピアヘルパー」【資料 2-2-8】等、免許や資格に関する科目も幅広く配置している。

④ 教育学部

教育学部は、保育士資格・幼稚園教諭一種免許の取得ができる幼児教育コースと、小学校教諭一種免許・幼稚園教諭一種免許の取得ができる初等教育コースの2つを擁する学部である【資料 2-2-5】。前身の人間学部子ども発達学科では、保育士資格・幼稚園教諭一種免許の取得が可能だったが、平成 26（2014）年度から小学校教員養成課程を導入して出発した教育学部では、教職課程を中心にして保育士養成も含めた体系的な教育課程を編成しており、学部の実態に合わせて教育課程の充実を目指している。

専門科目に関して、初等教育コースと幼児教育コースでは、必修または選択の位置づけ、単位の修得条件が異なっている。いずれも、コースの学修がより進むように考えられており、幼小の連続性が学べるように配慮している。

人間学部子ども発達学科が開設当初より特色として位置づけてきたのは、保育士・教員の表現力を育てるというものであった。現在も、両コース共に、表現科目の「保育内容（音

楽表現)・「保育内容(造形表現)・「保育内容(身体表現)」を、全て必修としている。

また、子どもの成長発達過程を詳細に見つめながら、子どもたちへの保育者・教育者としての関わり方を実践的に学ぶという基本枠は変えないまま、更に教育課程の充実を図っている。

とりわけ、教育学部発足と同時に取り入れた「サービス・ラーニング」は2年間の取り組みの結果、平成28(2016)年度から「サービス・ラーニング実習」として教育課程の中に科目として位置づけ、単位化した。この「サービス・ラーニング」とは、学生たちが地域の小学校・幼稚園・保育所・児童館などの諸機関を訪問し、奉仕活動(サービス)を通じて経験学修(ラーニング)を積み上げる実践的方法である。従来のボランティア活動の捉え方を「学修」に力点を置いて捉え直したもので、地域諸機関からも好評を得ており、社会貢献活動としても意義深い効果を上げている【資料2-2-9】。

授業内容・方法などに工夫をしているか。

① 全学共通科目

第1に、本学では平成24(2012)年度から教育環境を整備し、アクティブラーニングの導入推進に努めている。同じく平成24(2012)年度より、専任教員に対して「アクティブラーニングに関する調査」を実施し、調査結果からは、アクティブラーニングの導入が年々増えていることがわかる【資料2-2-10】。特に、「授業時間外の学修を促す工夫」は、平成26(2014)年度の実施率が、平成24(2012)年度の約2倍近くとなった。

第2に、「基礎演習」「総合演習」「専門演習」を必修とし、大学での学修の仕方から専門分野の研究までを、少人数で学ぶ体制を整えている。ゼミナール大会または卒業研究発表会を各学部で年1回開催し、「専門演習」での学修成果をプレゼンテーションする活動を通じて、学生同士の間で学びを交流させ、共有できるようにしている。

第3に、各学部の様々な科目で、それぞれの専門性に応じた講師を招聘できるゲストスピーカー制度【資料2-2-11】を積極的に活用している。専門家による現場での実践事例等を聴くことにより、授業内容を補完し、深めることを目的としている。ゲストスピーカーの導入は、原則として1授業科目あたり1回となっているが、教務委員会が特別に認めた科目については、複数も可能となる。

第4に、「地域と連携した教育」を推奨しており、主に「総合演習」「専門演習」「東邦プロジェクト(全学共通科目/東邦基礎力科目)」において実施し、これらはPBLとして地域をキャンパスと捉えた学びを展開している。地域と連携した授業として科目担当者がエントリーした科目に対しては、審査を経て特別な予算を付与している。

② 経営学部

地域ビジネスを担う人材の育成という教育目的を達成するために、地域ビジネス学科は開設当初より、「学外に出て現場で学ぶ」という体験学修を推進している。

特に、「総合演習」「専門演習」の配置を時間割編成において配慮し、こうした活動を実施しやすい環境を整えている【資料2-2-12】。さらに、実際に地域のビジネスを担っている経営者の経営観、人材育成観、学生に対する要望を直接聴く機会を設けることも、開設当初より重視し、継続している。具体的には、「地域ビジネス特講Ⅳ(3・4年次前期担当)」

において、本学が産学連携協定を結んでいる愛知中小企業家同友会より、毎回中小企業の経営者をゲストスピーカーとして招聘している。

その他、経営学部では、平成 27 (2015) 年度より専任教員間で担当する授業を原則公開することを申し合わせている。ただし、お互いの担当授業の時間割の関係から、実際に授業を参観し合った件数は多くないが、実施した結果は、記録用紙に残しておくことで、授業公開から得られた知見は、学部として蓄積していくことにしている。それをもとに学部 FD (Faculty Development) で意見交換などを行い、授業方法の改善を試みている。

授業は教員から学生に向かっての一方通行型の講義形式を極力避けて、いわゆるアクティブラーニング型授業の実施を学部全体として追求している。こうした方針は、専任教員のみならず兼任教員にも折を見て伝えており、授業の改善を図っている。

③ 人間学部

人間学部人間健康学科は、健康・スポーツ・福祉・心理分野を包含した学際学部である。専門科目の基礎科目・基幹科目 (3 分野) については、本学科開学当初から、展開科目への礎となり橋渡しとなる科目と位置づけ、学生が幅広く自由に選択できるよう選択必修科目としている。

特定の基幹科目においては、当該科目の履修前に単位修得を義務付ける科目 (事前修得科目) を設けている。段階的かつ確実に知識を積み上げることと、該当科目の一定レベルの質保証を目的に実施している。健康スポーツ分野では、「解剖学」「生理学」を基盤となる科目として位置づけており、3 クラス (内、1 クラスは再履修クラス) 開設し、少人数教育により知識の定着を図っている。

上記のように、展開科目の分野ごとに各科目の講義 (理論) を履修したうえで、各演習・実習へと進み、内容の理解が深まるように履修させている。

その他、学外授業科目として「総合野外活動実習Ⅰ」「総合野外活動実習Ⅱ」「総合野外活動実習Ⅲ」の 3 科目を置いている。グループ間での相互協力、課題発見のためのコミュニケーション能力の活用、問題解決のための意思決定、リーダーシップ能力などを養うことを目的としている。また、自然の中での学外授業は、危険と隣り合わせとなるため、危機管理能力を修得することができ、実社会で逞しく生きていくうえでのライフスキルを高めて、卒業後のスポーツ指導に関わる施設や学校現場など、野外活動経験を将来生かすことができるものとする。

中学校・高校の保健体育教員免許状の取得は、設置したどのコースからも選択できるよう配置している。1年次から「教職概論」「教育学概論」「教育心理学」など「教職に関する科目」と並行して「教科に関する科目」を学修できるように編成し、保健体育教員として必要な「専門スポーツ実習」で実践力を磨き、人とつながり、協力し合える人となるためのコミュニケーション力を身につけさせている。

3年次には介護等体験実習に臨むために、「教職アワー」【資料2-2-13】等の時間を活用して事前学修を行い、スムーズに介護等体験実習ができるように指導している。4年次の教育実習においては、「教育実習研究」の時間を活用して模擬授業を行い、教育実習の事前・事後指導を含めて学生指導に当たっている。また、教育実習の訪問指導では、人間健

康学科の教員全員が出向いて、個別指導に当たっている。さらに、「教育実習体験報告会」【資料2-2-14】を3・4年生合同で開催、教育実習の成果を聞くことで、次年度の教育実習に向けた学生個々の取組み姿勢の改善や、モチベーションの向上につなげている。

④ 教育学部

平成 26 (2014) 年度の教育学部開設当初より、近隣の小学校・幼稚園・保育所・児童館へ1年次からサービス・ラーニング（地域諸機関での奉仕活動を通じた経験学修）に出向いて、実地の教育活動に取り組んでいる。2年間の試行を踏まえて、平成 28 (2016) 年度から1年生を対象に科目として位置づけ、教育課程に組込んだ。早い段階から現場を自分自身の目で見、体験することにより、教室での学びをより一層深めることができる。取組み成果については、『「サービス・ラーニング」ハンドブック』として、毎年度、冊子にまとめている。本学の実践教育の最も特徴的な事例の一つである【資料 2-2-9】。

また、前身の人間学部子ども発達学科開設以来、表現力豊かな教員・保育士の養成に重点を置いている。表現が豊かであると、子どもたちに教育内容・保育内容を楽しく効果的に伝えることができる。コミュニケーション力に優れていると、子どもたちへの意思疎通が図れて、保護者とも対話ができる。技術を伴う表現の科目は8科目配置しており、その内の「総合表現技術」は、表現科目の全てを総括したものとして、演劇の創作・発表を行う。学生各人の技術の向上のみならず、対人関係の経験、集団内でのディスカッションによる対話力、演劇を作り上げる創作力・演技力を養うことを目的としている。

さらに、将来の教育現場での必要性に対応できる教員を育成するために、「小学校英語」「小学校英語教育法」を配置し、小学校英語に特化したゼミも3・4年次に配置している。幼稚園教諭を目指す者もこの授業を受けることができ、英語に関心を持つ保育者も育成する。その他、様々な授業でタブレット型パソコンを使用するなどし、学校教育のツールの一つとなっているICT（情報通信技術）が活用できる教員・保育士を養成する。科目としては、「小学校情報活用教育」を配置している。

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。

「全学履修規程」第6条に基づき、履修登録単位数の上限を設定している【資料 2-2-15】。単位制度の実質化と学修の質を担保するために、経営学部地域ビジネス学科、人間学部、教育学部は、各学期に履修登録できる上限の単位数を24単位、経営学部国際ビジネス学科は22単位に設定している。ただし、集中講義科目を履修する場合は、上限を超えて履修登録することができる。なお、経営学部地域ビジネス学科、人間学部は、教職課程の「教職に関する科目」を履修する場合も上限を超えて履修登録することを認めている。

さらに、「シラバス」【資料 2-2-16】には、事前・事後学修の内容が科目ごとに記載されており、担当教員から必要に応じて説明している。また、各学期のガイダンス時に、各学部で教育課程の質向上に向けて、必要な事項は学生に伝えている。

教授方法の改善を進めるために組織体制を整備し、運用しているか。

教授方法の改善を進めるために、FD を教育力向上委員会の業務として位置づけ、全学的な FD を担当している【資料 2-2-17】。構成員は、副学長、各学部長、教育企画課長の計 5 人である。年間計画を立て、それにしたがって全学の FD 活動を行っている。また各学部単位でも FD を定期的に行うこととしている。

平成 27 (2015) 年度 of 取組み実績も含めた FD に関する内容の詳細は、2-8-②において述べる。

なお、平成 28 (2016) 年度の全学 FD 活動の予定は、図表 2-2-2 のとおりである。

図表 2-2-2 平成 28 (2016) 年度全学 FD 活動予定

日程	内 容
4 月 18 日～ 5 月 31 日	平成 27 (2015) 年度授業実践表彰者 (3 人) による授業公開 【資料 2-2-18】 【資料 2-2-19】
6 月 1 日	第 1 回全学 FD 研究会－授業改善に向けての取組み－
9 月 14 日	全学 FD 研修会 演題「講義で実現できるアクティブラーニングー当日ブリーフレポート方式を中心に (仮称)」、講師：南山大学、宇田光教授
9 月末～11 月	平成 28 (2016) 年度授業実践表彰者による授業公開
11 月 30 日	第 2 回全学 FD 研究会－授業改善に向けての取組み－
2 月 15 日	第 3 回全学 FD 研究会－本年度学部 FD 報告－

(3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

教育課程の編成方針については、平成 21 (2009) 年度に作成した経営学部地域ビジネス学科、人間学部人間健康学科、人間学部子ども発達学科、更に形式を踏襲した教育学部と、平成 28 (2016) 年 4 月に新設した経営学部国際ビジネス学科とでは、大きく異なる。

これを是正するため、本年度中に、中央教育審議会大学分科会大学教育部会が平成 28 (2016) 年 3 月 31 日に発表した『卒業認定・学位授与の方針』(ディプロマポリシー)、『教育課程編成・実施の方針』(カリキュラムポリシー) 及び『入学者受入れの方針』(アドミッションポリシー) の策定及び運用に関するガイドラインに基づいて、全学統一形式の新しい三つの方針 (ポリシー) を策定する予定である。平成 29 (2017) 年 4 月には、大学公式ホームページ等で公表する。

さらに、平成 29 (2017) 年以降はカリキュラムマップ、カリキュラムツリーの作成に着手し、このプロセスにおいて発見される現状の教育課程の様々な問題点を改善し、教育課程の体系化を確立する。

単位制度実質化のための履修登録の上限単位数については、現状の設定単位数の妥当性を検証する必要がある。平成 29 (2017) 年度に教務委員会にて、履修登録の上限単位数の妥当性検証のための方策を計画する。それと同時に、授業時間外学修を促すため、教員の授業改善をより一層進めるために、どのような FD を実施すべきかを検討し、教育力向上委員会で企画立案する。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3の視点》

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

(1) 2-3の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

教職員協働による学生への学修及び授業支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営しているか。

本学における教職員協働による学生への学修及び授業支援は、本学開設以来続いている。学内の各種委員会に正式な構成員として職員を配置し、副委員長職を担わせるなど、歯車がしっかりと噛み合う教職協働は、本学の組織風土として定着している【資料 2-3-1】。

例えば、「入学前セミナー」で AO 入試合格者全員に実施する面談は、教員と職員で対応し、入学前課題の学習状況等の確認を行っている。各学期初めの「履修ガイダンス」で配付する「履修の手引き」【資料 2-3-2】は、教務課職員が主体となり、各学部学科の教務委員と協働して作成している。また、「履修ガイダンス」では教務委員が説明するが、個別の履修指導は教務委員や演習（ゼミナール）担当者だけでなく、学生の求めに応じて教務課職員も行っている。

教育実習・保育実習・総合野外活動実習などの実習関係の科目については、学部から特に職員の授業支援を求められ、教員と職員で役割分担しながら、運営に当たっている。とりわけ、平成 27（2015）年度に設置した教職支援センターには、特任教授のほかにも職員も配置し、常時協働して学生相談や各種手続の指導に当たっている。

以上のように、本学での教員と職員が協働する場面は大変多い。

オフィスアワー制度を全学的に実施しているか。

オフィスアワー制度は、専任教員、兼任教員を含め、全学的に実施しており、学生には学内掲示で周知を図っている【資料 2-3-3】。

教員一人週 1 回以上であるが、実際にはオフィスアワーに限らず随時学生の要望により、対応している。経営学部・人間学部では、オフィスアワーの実施場所を研究室だけでなく、学生の利用をより促進するために、L 棟 2 階で行うなどの工夫をしている。教育学部においては、実技担当者が当該の別室で行うこともあるなど、学生の要望に合わせて対応している。実際のオフィスアワーの利用状況は図表 2-3-1 のとおりである。年度が進むにつれて、利用する学生の割合が少しずつ増加している。

図表 2-3-1 オフィスアワーに授業内容の質問に行った学生数とその割合

	平成 25 (2013) 年度〔割合〕	平成 26 (2014) 年度〔割合〕	平成 27 (2015) 年度〔割合〕
頻繁にあった	22 人〔4.9%〕	79 人〔11.1%〕	106 人〔11.9%〕
ときどきあった	64 人〔14.5%〕	236 人〔33.1%〕	303 人〔34.2%〕
あまりなかった	140 人〔31.7%〕	206 人〔28.9%〕	255 人〔28.8%〕
全くなかった	215 人〔48.7%〕	190 人〔26.7%〕	220 人〔24.8%〕
合計	441 人	711 人	884 人

(出典：「学修行動調査平成 25 (2013) 年度～平成 27 (2015) 年度比較」に「割合」を加筆)

教員の教育活動を支援するために、TA などを適切に活用しているか。

コンピュータ関係の授業では、受講者数が 1 クラス 25 人を超す場合、その内容を充実させることを目的に、補助者（インストラクター）を採用している【資料 2-3-4】。

専門的な技術指導を必要とする体育実技の授業においても、1 クラス 25 人を超す場合は、学生の安全確保と、その内容を充実させることを目的に、補助者（体育実技アシスタント）を採用している【資料 2-3-5】。また、保育実習においては、指定された授業科目の受講生が 50 人以上の場合に、保育実習アシスタントを採用している【資料 2-3-6】。技術指導効果の向上及び危険防止、かつ適切な教育活動を行うための必要な支援体制として、補助者を適切に活用している。

中途退学者、停学者及び留年者への対応策を行っているか。

中途退学者については、本学全体で対策に取り組んでいる。教員だけでなく、職員とも連携して連絡を取合いながら、互いの役割を果たしつつ、学生の対応に当たっている。

退学の兆候は単位修得状況に最も現れる。そのため、まず予防的措置として、修得単位数によって就職活動や卒業に対する自分自身の大まかな状況を把握できる「グリーンカード（単位取得ガイド表）」【資料 2-3-7】を利用して、適宜指導を行っている【資料 2-3-8】。停学者、留年者については、演習（ゼミナール）担当者（当該学年配当の演習の単位修得者は学部が設定した指導教員）が必要に応じて面談等を実施して適切なアドバイスを行っている。

本学では、年に 2 回、保証人を対象とした教育懇談会を行っており、保証人にも正確に学生の状況を把握してもらい、保証人と協力して指導を進めることを目指している。そのため、過少単位学生（D ランク）の保証人には特に教育懇談会への出席を促し、面談をしている【資料 2-3-9】。さらに、学期ごとの単位修得・学業成績表を保証人に送る際、D ランクの保証人には、所属学部長名で現状から推測できる将来的な見通しと、個別面談の随時受け付けについて文書を送付している【資料 2-3-10】。

特に新入生に対しては、大学生活という新しい環境・生活習慣に適応できるようにサポートすることを目的に、専任職員を 1 年次開講の「基礎演習 I」「基礎演習 II」の支援者として割当て、対面型の学生支援を行っている（TSS : Toho Students Supporter 制度）。学生一人ひとりに対する支援者を増やすことで学生支援体制を強化し、中途対策者防止に

つなげることも付随的効果として狙っている。

また、教育懇談会の1年生の保証人対象に行う個別面談は、経営学部が6月と9月、人間学部と教育学部は9月に実施している。入学直後の最初の学期中に、「基礎演習Ⅰ」担当者と保証人との間で学生に関する情報を共有し、高校までの生活と環境が大きく変化したことに起因する欠席過多が発生することを避けるよう取組んでいる。

各学部も、中途退学防止対策をそれぞれの方法で実施している【資料2-3-11】。経営学部は、全学年の演習（ゼミナール）において、担当者が可能な限り多くの所属学生と面談などを行う。学生の状況を把握することを通じた中途退学者防止である。

人間学部では、学部内で欠席過多学生の情報を共有して、細やかな対応から中途退学者を削減しようと、「中途退学者防止ワーキンググループ」が、独自の情報共有システムを開発した。それまで教授会後に口頭で伝えられた注意すべき学生の動向報告が、このツールの活用によって迅速に行えるようになり、タイムリーかつ複数のルートからの情報にもとづいた学生面談が可能になった。さらに、人間学部生の中途退学に関する考え方と、潜在する退学予備軍を把握することによって、中途退学の未然防止を図ることを目的とした「中途退学防止にむけた学生生活充実のためのアンケート」【資料2-3-12】も実施した。今後、この結果をもとに具体的な方策を立案する予定である。

教育学部では、中途退学にいたる可能性もあることを念頭に置きながら、様々な問題や課題を抱えている学生に関して、保育士養成課程・幼小教職課程委員会（教育学部全専任教員所属）で個別具体的に報告し合っている。それを踏まえて演習（ゼミナール）担当者が個別指導を行い、状況に改善が見られない場合は、他の教員も加わって複数で学生面談を実施している。さらに、必要に応じて、保証人とも面談を行っている。教育学部の場合は、特に実習の前後に進路への揺らぎが生じる中で学生の抱える問題が表面化し、それが退学に発展するケースもあるため、個別面談を重視し、1時間以上の面談を繰り返している。

学生への学修及び授業支援に対する学生の意見などをくみ上げる仕組みを適切に整備し、学修及び授業支援の体制改善に反映させているか。

学生への学修及び授業支援に対する学生の意見などをくみ上げる仕組みとして、「学生による授業評価アンケート」を各学期末に実施している。毎学期、実施要項を教務委員会が提案して、運営委員会が決定、教授会を通して周知している。

アンケートは除外科目（①ゼミナール、②オムニバス形式の科目、③学外実習、④受講生が10人未満の科目、⑤アンケート実施当日の授業出席者が10人未満の科目__の5科目）以外の全開講科目を対象に行っている。8個の質問項目の内、「この授業の受講によって、学ぶことへの興味・関心（意欲）が高まりましたか」などの受講者自身に関する評価5項目と、「教員は学生の理解が深まるように授業を工夫していましたか」などの授業担当者に関する3項目が含まれている。その他、担当教員が必要に応じて個別に設問を2問設定できる。加えて自由記述欄を設け、学生は自由に意見を記入できる。アンケート結果は各担当教員に通知、教員は評価結果と今後改善すべき点について、コメントをして返す。これらは「学生による授業評価アンケート報告書」としてまとめ、学術情報センター、非常勤講師控室に閲覧用として配置する。また、TOPOS（学修情報ポータルサイト）でも公表

しており、学生は自由に授業評価アンケートの結果を見ることができる。

さらに、専任教員は、次年度の授業でその結果をどのように活かし、どのような授業にするかを「教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート」【資料 2-3-13】の「教育活動」欄に記載して宣言することにしてあり、着実に授業改善を行う仕組みを整備している。

なお、本年度より「学生による授業評価アンケート」の結果は、教育力向上委員会で確認し、アンケート結果の良い教員は「授業実践に関する優秀教員表彰」の選考のための一つの材料とする。結果が良くない教員については、その対応を教育力向上委員会で検討する予定である。その他、「学生満足度調査」も学生の学修及び授業支援に対する学生の意見等をくみ上げる仕組みとして年に 1 回実施している。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

中途退学者対策は、全学的にも学部別でも取組んでいるが、功を奏しているとは言えない。平成 27（2015）年度の退学者は過去 3 年間のうちで、最も多かった（エビデンス集（データ編）【表 2-4】）。入学年度別の入学者数に対する退学者の割合も、平成 27（2015）年度は前年度に比べて悪化した【資料 2-3-14】。もともと修学意欲の高くない学生が、経済的事情からのアルバイトによって、学業への圧迫と意欲低下を招き、退学につながるケースが目立つ。欠席や単位不足など「兆候」を早い段階で見つけ、学生、保証人と面談するように努めているが、効果的対策とはなっていない。平成 26（2014）年度から「学生満足度調査」を実施しており、その結果を十分踏まえて、勉学と生活の両面から学生の意欲を学びへと向かわせる方策を立てる必要があると考える。

中途退学に向かう恐れがある学生への早期の対策に重点を置き、教育力向上委員会がマネジメントを行う。具体的には、平成 27（2015）年度に実施した「学生満足度調査」結果をもとに、平成 28（2016）年度 8 月末までに関係委員会に対して対応策の立案を依頼する。9 月以降はその計画を実行に移し、年度末には関係委員会から結果報告を求めることとする。さらに、教育力向上委員会の下に全学的な「中途退学者防止ワーキンググループ」を設置し、人間学部が平成 27（2015）年度に実施した「中途退学防止にむけた学生生活充実のためのアンケート」【資料 2-3-12】を必要に応じて修正し、全学部・学科で実施する。

なお、本年度中に策定する新たな三ポリシーが、入学から卒業までを具体的にイメージできる構成となるよう配意し、ミスマッチによる中途退学者を防止する一助とする。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4 の視点》

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4 の自己判定

基準項目 2-4 を満たしている。

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

単位認定、進級及び卒業・修了要件を適切に定め、厳正に適用しているか。

「全学履修規程」【資料 2-4-1】において、受験資格、単位の修得、成績評価、進級制限（要件）を規定している。それらは、「CAMPUS GUIDE」【資料 2-4-2】「履修の手引き」【資料 2-4-3】、「シラバス」【資料 2-4-4】に明示し、学生に周知している。

授業の出席回数は受験資格と関係するため、各科目担当者が TOPOS に入力し、しっかりと管理している。科目ごとの具体的な成績評価基準と成績評価方法は、シラバスに明記している。成績評価方法は、当該科目はどのような方法（①筆記試験、②レポート、③授業への参加貢献度、④実技試験、⑤その他__の五つの評価方法）で評価を行い、それぞれの方法による評価が、全体の何割を占めるかを分かりやすく示している。平成 23（2011）年度からは図表 2-4-1 のとおり GPA（Grade Point Average）を導入し、厳格な成績評価を行っている。

図表 2-4-1 GPA 制度による成績評価（出典：CAMPUS GUIDE）

素点	評価	Grade Point
100～90 点	A+	4 点
89～80 点	A	3 点
79～70 点	B	2 点
69～60 点	C	1 点
59～0 点	D	0 点
欠席・棄権	K	0 点
失格	S	0 点

学外で修得した単位は、学則第19条の2、同3、同4によって、本学における学修とみなし、関係規程【資料2-4-5】に基づい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、①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、②他の大学又は短期大学以外の教育施設等における学修、③入学前の既修得単位__の条件を満たすもので、上限は合計で60単位である。

単位の互換については、学則第 40 条の 2 に「他の大学または短期大学（外国の大学及び短期大学を含む）との協議により、当該大学又は短期大学の学生であって本学の一又は複数の授業科目の履修を志願する者については、授業及び研究に支障をきたさない限りにおいて、選考のうえ、単位互換履修生としてこれを許可することがある」と定めている。

この規定の下に「愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程」【資料 2-4-6】を定め、愛知学長懇話会において締結された「単位互換に関する包括協定」に基づく愛知県内の大学・短期大学間の単位互換を実施している。「愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程」に基づき、本学では 2 年生以上を派遣対象とし、他大学で履修できる単位の上限を、各学期 4 単位、年間 8 単位までとしている。修得した単位は、上記①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として認定される。

編入学の場合は、「編入学に関する規程」【資料 2-4-7】第 7 条（既修得単位の認定）に基づき、3 年次編入の場合は 62 単位を上限に、2 年次編入の場合は 31 単位を上限に単位を認定する。

進級要件は、「全学履修規程」【資料 2-4-1】で規定している。「東邦基礎力科目」の必修科目「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」を重視して、これらのいずれかの単位を未修得、かつ 2 年次終了時に卒業要件に含まれる総修得単位数が 40 単位未満の場合は、3 年次に進級できない。経営学部国際ビジネス学科はこれに加えて、①「Speaking & Listening Ⅲ」「Reading Ⅲ」「Grammar Ⅲ」「Writing Ⅲ」の単位修得、②TOEIC (IP) 500 点、TOEFL iBT 40 点、TOEFL ITP 450 点のいずれかの取得_が必要となる。

ただし、2 年次終了時に卒業要件に含まれる総修得単位数が 30 単位以上 40 単位未満で、かつ「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」の単位を修得している場合は、仮進級として 3 年次に進級を認めている。国際ビジネス学科はこれに加えて、①「Speaking & Listening Ⅱ」「Reading Ⅱ」「Grammar Ⅱ」「Writing Ⅱ」の単位修得、②TOEIC (IP) 450 点、TOEFL iBT 35 点、TOEFL ITP 420 点のいずれかの取得_が必要である。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。

仮進級した者のうち、3 年次終了時の卒業要件に含まれる総修得単位数が 50 単位未満であった者は、4 年次に進級できないものとする。国際ビジネス学科においては、3 年次に進級するための要件を満たさなければ 4 年次に進級できない。

進級要件という 2 年間で最低限クリアすべき基準を示すことによって、学生の学修意欲を引き出すとともに、段階を追った知識の蓄積と科目履修を保証している。演習（ゼミナール）担当者は継続的に履修指導や学生支援を行い、原級留置になった場合でも学修意欲を喪失しないようフォローアップをしている。

さらに、「全学履修規程」第 30 条に基づき、学業指導の強化を目的に、平成 28（2016）年度より GPA を活用して、図表 2-4-2 のとおりの対応とした。

図表 2-4-2 GPA を活用した学業指導

GPA の状況（数値）	対 応
GPA が 1.0 未満の場合	当該学期に学科教員による面談指導を行う。
GPA が 2 期連続して 1.0 未満の場合	学科教員は当該学生への面談指導に加え、保証人とも学業継続支援についての協議を行う。
GPA が 4 期連続して 1.0 未満、又は 4 期以上の学期において通算 GPA が 1.0 未満の場合	学部長が当該学生への面接を行う。学部長は面接結果を教授会に報告し、学業成績改善の可能性が認められないと教授会にて認定された場合は、学長が退学勧告を行う。

卒業の要件は、学則第 19 条に「本学に 4 年以上在学し、所定の課程を修めた者には当該学部教授会の意見を聞いて学長が卒業証書を授与する」と定め、「全学履修規程」【資料 2-4-8】で卒業に必要な単位を決めている。全学部の卒業要件は 124 単位以上だが、図表 2-4-3 のとおり学部・学科によって、教育学部についてはコースによって、必修・選択必修・選択の単位数が異なる。卒業認定・学位授与の方針として、ディプロマポリシーを定め、学内外に公表している（図表 2-4-4）。

図表 2-4-3 卒業要件 (出典: シラバス)

経営学部地域ビジネス学科(平成 28(2016)年入学生適用) 経営学部国際ビジネス学科(平成 28(2016)年入学生適用)

授業科目群		必修	選択必修	選択	卒業要件単位数	
全学共通科目	東邦基礎力科目	8単位	-	18単位以上	32単位以上	
	教養科目	-	-			
	スキル科目	外国語科目	-			4単位
		コミュニケーション科目	-			-
		コンピュータ科目	2単位			-
	キャリア科目	-	-			
資格取得科目	-	-				
専門科目	基礎科目	12単位	-	62単位以上	84単位以上	
	基幹科目	2単位	-			
	展開科目	-	-			
	関連科目	-	-			
	ゼミナール	8単位	-			
開設科目全域		-	-	8単位以上	8単位以上	
合計		32単位	4単位	88単位以上	124単位以上	

授業科目群		必修	選択必修	選択	卒業要件単位数	
全学共通科目	東邦基礎力科目	8単位	-	20単位以上	32単位以上	
	教養科目	2単位	-			
	スキル科目	外国語科目	-			-
		コミュニケーション科目	-			-
		コンピュータ科目	2単位			-
	キャリア科目	-	-			
資格取得科目	-	-				
実践英語科目		8単位	-	16単位以上	24単位以上	
専門科目	基礎科目	12単位	-	28単位 または 32単位以上	68単位以上	
	基幹科目	4単位	4単位			
	展開科目	-	-			
	関連科目	-	4単位			
	発展科目	8単位	8単位 または 4単位			
合計		44単位	16単位 または 12単位	64単位 または 68単位以上	124単位以上	

人間学部人間健康学科(平成 26(2014)年~平成 28(2016)年入学生適用)

授業科目群		必修	選択必修	選択	卒業要件単位数	
全学共通科目	東邦基礎力科目	8単位	-	18単位以上	32単位以上	
	教養科目	-	-			
	スキル科目	外国語科目	-			4単位
		コミュニケーション科目	-			-
		コンピュータ科目	2単位			-
	キャリア科目	-	-			
資格取得科目	-	-				
専門科目	基礎科目	2単位	4単位	52単位以上	84単位以上	
	基幹科目	-	12単位			
	展開科目	-	-			
	関連科目	-	-			
	ゼミナール	8単位	-			
開設科目全域		-	-	8単位以上	8単位以上	
合計		20単位	20単位	84単位以上	124単位以上	

教育学部子ども発達学科/初等教育コース

授業科目群		必修	選択必修	選択	卒業要件単位数	
全学共通科目	東邦基礎力科目	8単位	-	18単位以上	32単位以上	
	教養科目	-	-			
	スキル科目	外国語科目	-			4単位
		コミュニケーション科目	-			-
		コンピュータ科目	2単位			-
	キャリア科目	-	-			
	資格取得科目	-	-			
専門科目	基礎科目	4単位	-	14単位以上	84単位以上	
	基幹科目	8単位	-			
	展開科目	48単位	-			
	実習科目	-	-			
	総合実践演習	2単位	-			
	ゼミナール	8単位	-			
開設科目全数	-	-	8単位以上	8単位以上		
合計	80単位	4単位	40単位以上	124単位以上		

教育学部子ども発達学科/幼児教育コース

授業科目群		必修	選択必修	選択	卒業要件単位数	
全学共通科目	東邦基礎力科目	8単位	-	18単位以上	32単位以上	
	教養科目	-	-			
	スキル科目	外国語科目	-			4単位
		コミュニケーション科目	-			-
		コンピュータ科目	2単位			-
	キャリア科目	-	-			
	資格取得科目	-	-			
専門科目	基礎科目	4単位	-	14単位以上	84単位以上	
	基幹科目	12単位	-			
	展開科目	44単位	-			
	実習科目	-	-			
	総合実践演習	-	2単位			
	ゼミナール	8単位	-			
開設科目全数	-	-	8単位以上	8単位以上		
合計	78単位	6単位	40単位以上	124単位以上		

図表 2-4-4 3学部・4学科のディプロマポリシー

学部・学科名	ディプロマポリシー
<p>経営学部 地域ビジネス学科</p>	<p>社会的・職業的に自立するための基礎的能力を修得した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な視点を総合し、主体性ある判断と行動ができる。 ・問題を発見する状況判断と解決に必要な論理的思考ができる。 ・社会生活上必要とされる円滑なコミュニケーションができる。
<p>経営学部 国際ビジネス学科</p>	<p>「関心・意欲・態度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未知の世界や環境に果敢に挑戦できる。 ・生涯にわたって主体的、継続的に学修することができる。 <p>「思考・判断」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グローバルな視点から多面的に物事を思考し、現実の判断に移すことができる。 <p>「知識・理解」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際ビジネスに関する幅広い知識を持ち、それらをビジネスシーンで応用することができる。 ・異文化に対する深い理解と異文化間の対話に必要な知識を持ち、それらを活用することができる。 <p>「技能・表現」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスシーンにおいて、英語で意思疎通ができる。 ・様々な文化背景や価値観を有する人たちと協働することができる。
<p>人間学部 人間健康学科</p>	<p>人間の健康に関する幅広い知識と実践的な能力を修得した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「健康・スポーツ」「心理」「福祉」などの分野における問題意識を持ち解決策を探求できる。
<p>教育学部 子ども発達学科</p>	<p>保育及び幼児教育に関する専門的知識と実践的な能力を修得した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この分野に関する問題意識を持ち解決策を探求できる。 ・乳幼児に対して豊かに表現できる。 ・的確な子育て支援の基礎的能力を身につけている。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

これまでは、履修指導の基準や進級要件・卒業要件について、全て修得単位数を基準に指導してきた。平成 28（2016）年度からは、GPA を活用した学業指導に改める。これによって成績評価結果も問うことになり、本学における学修の質保証に資すると考える。ただし、ディプロマポリシーに基づく卒業認定・学位授与までには至っていない。

平成 28（2016）年度は GPA を活用した学業指導の初年度であるため、先ずは年度末に実施結果をもとに教務委員会で点検・評価し、平成 29（2017）年度の運用に反映することとする。学生には、これまでと同様に成績評価基準と成績評価方法、進級要件、卒業要件を十分に説明したうえで、厳格に適用する方針である。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5の視点》

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

(1) 2-5の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

(2) 2-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか。

キャリア教育には、教育課程内で行うもの、就職委員会が正課外で行うもの、双方が支援に関わるものがある。その就職委員会は、1) 就職に関する事項、2) 就職に関する情報収集及び分析に関する事項、3) 国内外のインターンシップに関する事項、4) 民間資格取得対策講座・公務員試験対策などの企画・立案・実施__を扱っている【資料 2-5-1】。

まず、教育課程におけるキャリア科目としては、1・2年次に社会人を養う「ライフデザインⅠ」「ライフデザインⅡ」、3年前期に「インターンシップ」、3年後期に就職活動に向けた知識・技能を学ぶ「キャリアデザイン」などを配置している。

「インターンシップ」は、学生が興味・関心や将来の職業と関連した企業、行政機関の中から選び、現場体験によって、適職を見極めることを目的としている。研修先では基礎的なマナーも必要であり、マナー講座するなど事前事後指導も徹底している。

「キャリアデザイン」では、就職活動に向けた知識や技能を学ぶほか、4年生が3年生に、自分たちの就職活動経験を語る「内定者報告会」を開いて、3年生の就職活動に対する前向きな気持ちを喚起するようにしている。

3年次には、進路・就職活動に関する指導、調査、学生が求人検索として活用するため、全員をJ-NET(求人検索システム)に登録した。また、卒業後に就職活動を継続するものを対象に、J-NETを通じた求人情報の提供や就職相談など支援をしており、卒業後3年まで同様の支援が可能である。なお、卒業生に対する就職支援については大学公式ホームページで周知している。

明確な進路先を掲げる教育学部は入学当初に、幼児教育コースと初等教育コースの説明を十分に行い、そのどちらかを決定させる。大半の学生が教育職・保育職を目指すために、キャリアにつながるものとして、プレ教育実習ともいえる「サービス・ラーニング」を1年次から行ってきた。現場に触れることから自分を見つめ直し、自分が目指す仕事の重要性や学習課題を認識し、実践を通して、大学で学ぶことの必要性を考えるためである。「サービス・ラーニング」は、選択科目として単位化している（前後期計2単位）。

インターンシップは、就職課を事務局として、就職委員会が管轄している。科目担当者、教務委員会、全学共通科目運営委員会などが関わっている。受入れ先との連絡、報告会、報告集【資料 2-5-2】の作成なども行っている。平成27(2015)年度は、自由応募型インターンシップを大学の正課外活動として認める仕組みを構築し、「学研賠(賠償責任保険)」が適用されるようにした。

さらに、3年次後期には就職活動の準備として「就職合宿」を実施している。全員を対象として、1泊2日による合宿を通して、模擬面接をはじめ、企業の人事担当者ら第一線のゲストスピーカーによる講話やエントリーシートの書き方指導などを、実戦形式で身につけられる【資料 2-5-3】。「小さな大学のキャリア支援—大きな夢を育てる就職合宿」として評価され、平成 21(2009)年度から平成 23 (2011) 年度、文部科学省の学生支援推進プログラム事業に採択された。こうした取組みは、平成 26 (2014) 年度、平成 27 (2015) 年度の二度にわたって新聞でも紹介された【資料 2-5-4】。学生の満足度は、5段階評価で平均 4.4 という高い評価を得ている。

また、就職合宿で就職活動への意識を高めた後、就職活動解禁の3月には、学内に企業約 60 社を招いて、学内企業展を開いている。参加を依頼する企業は OB・OG が在籍している企業を中心に、愛知県が認定基準を設けている「愛知ブランド企業」など就職課が学生たちのニーズに合った企業を厳選している。



図表 2-5-1 就職合宿における面接指導

平成 27 (2015) 年度から、公務員（行政・国税・警察・消防）を目指す学生のための本学独自のプログラム「東邦 STEP」を導入した【資料 2-5-5】。「1年次：姿勢作り、2年次：習慣作り、3年次：実力養成、4年次：自己実現」という STEP（目標）で構成。週 4 コマの講座を年間通しで設定し、1・2年次は年間 140 コマ開講している。また、講座外で1泊2日の合宿を年 1 回実施し、チームビルディングにも取り組むなど、社会人基礎力の向上も目指している。導入初年度は1年生 19 人、2年目となる平成 28 (2016) 年度は1年生 24 人、2年生 17 人の合計 41 人の受講者で開講している。

正課外では、就職ガイダンス【資料 2-5-6】を3年次より年 2 回実施し、就職活動の基本的な知識やスケジュール、学内ルールのほか、「就職活動と受験との違い」など就職関連の DVD を鑑賞させて、理解が深まるような工夫をしている。また、5月からは就職活動に必要な就職支援セミナー（図表 2-5-2）を毎週水曜日 4 限に全 12 回開く予定である。

図表 2-5-2 就職支援セミナー

回	開催日	内 容
①	5/11	スタートアップガイダンス
②	5/18	身だしなみ・マナー講座
③	5/25	一般常識及び時事問題 筆記試験対策
④	6/1	自己分析講座
⑤	6/8	業界研究・企業研究講座
⑥	6/15	インターシップへの応募や参加に向けて&実践
⑦	6/22	職種研究講座
⑧	6/29	履歴書・エントリーシート対策講座
⑨	7/6	中堅中小企業の探し方講座
⑩	7/13	グループディスカッション対策&面接対策講座
⑪	9/14	グループディスカッション実践
⑫	9/21	面接実践

キャリア教育支援として、資格講座を開講し、平成 27 (2015) 年度は 7 講座を開いた (図表 2-5-3)。取得資格は就職活動でアピールポイントになると同時に、就職後に求められる知識やスキルを習得できる。多くの学生がチャレンジできるよう支援している。

図表 2-5-3 平成 27 (2015) 年度開講した資格講座

講座名称	実施日程	受講者数	合格者 (合格率)	講師
マイクロソフトオフィス スペシャリスト Excel 2010	11 日間	20 人	16 人 (80.0%)	株式会社 ECC
公務員試験 (教養科目) 対策講座	6 日間	24 人	—	公務員試験セミナー
公務員試験 (専門科目) 対策講座	4 日間	1 人	—	公務員試験セミナー
幼児体育指導者検定 2 級	2 日間	51 人 2 級	49 人 (96.0%)	(財) 日本幼少年 体育協会
マイクロソフトオフィス スペシャリスト Word 2010	11 日間	19 人	17 人 (89.4%)	株式会社 ECC
秘書技能検定 2・3 級対策講座	2 日間	19 人	2 級 : 2 人 (10.5%) 3 級 : 11 人 (68.8%)	公務員試験セミナー
SPI 試験対策講座	3 日間	10 人	—	公務員試験セミナー

就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか。

就職・進学に関する相談・助言は、就職委員会、演習担当教員、就職課が連携をとって、きめ細かく支援している。

学生の進路選択や就職活動に関する相談は、3年次を対象に、就職委員会と演習担当教員が連携して行う、本学求人検索システム「J-NET」登録によって本格化する。学生の進路・就職に関する調査を行い、その後の支援に活用している。

3年次後期には、民間企業就職を希望する学生に実施する適性検査（アセスメントテスト）の結果をフィードバックしながら、全員と自己分析や職業観など個人面談を行う。個々の学生の就職支援に必要な情報を聞き出し、進路決定までの個別支援に活用している。

4年次の前期末には、演習担当教員から学生の進路状況を確認し、その情報を就職課で把握することにより、後期からの進路指導に活用している【資料 2-5-7】。後期には学生の進路決定先に関する満足度調査【資料 2-5-8】を行い、指導や相談業務に役立てている。

年度の後半には、演習担当教員と就職課が連携をとり、未内定学生の把握に努めるとともに、学内での個別企業説明会を開催し、未内定者の個別支援を行っている。

進路支援の中核を務める就職課は、就職課長、就職課員2人（内、1人はキャリアカウンセラー）の陣容で、就職・進学に対する支援全般を担当している。学生からの様々な質問への対応、応募先の選考試験に関する情報提供や面接指導や助言を日常的に行っている。大学を訪れる企業担当者とも対応し、求人を取付ける。就職情報会社からは、就職環境や企業・業界情報を収集する。

また就職課員とは別に、社会経験豊富なキャリアコンサルタントを配置し、毎週月曜日に、学生からの就職相談に応じて、助言に当たっている。さらに当該のキャリアコンサルタントが、「作文講座」を同日の5時限目（16時20分から17時50分）に開催し、履歴書やエントリーシート作成支援を行っている。

教育学部では、各学年のゼミ担当教員をはじめ、保育・教育実習担当教員が適宜個別面談を丁寧を実施し、進路や就職の悩みに応えられる体制を構築している。学生の様子については、教授会などで詳しく報告し合い、教員全体で情報共有している。

過去3年間の卒業生全体でみた就職率は、平成24（2012）年度84.0%、平成25（2013）年度89.0%、平成26（2014）年度89.4%だった。

平成27（2015）年度は84.4%で、学科別には経営学部地域ビジネス学科82.2%、人間学部人間健康学科87.1%、人間学部子ども発達学科84.6%だった。就職希望者に対する比率で見ると、大学全体では94.6%。学科別には、経営学部地域ビジネス学科96.0%、人間学部人間健康学科94.1%、人間学部子ども発達学科91.6%だった。

図表2-5-4は、平成28（2016）年3月の卒業生の主な就職分野である。どの学部も多方面にわたっている。

図表 2-5-4 平成 28 (2016) 年 3 月卒業生 主な就職分野

学部・学科名	人数	業種	割合 (%)	人数 (人)
経営学部 地域ビジネス学科	98人	卸売業・小売業	36.7	36
		製造業	16.3	16
		サービス業	16.3	16
		金融・不動産業	12.2	12
		建設業	7.1	7
		情報通信業	5.1	5
		公務・医療・保険	3.1	3
		その他	2.0	2
		教育支援業	1.0	1
人間学部 人間健康学科	79人	卸売業・小売業	29.1	23
		公務・医療・保険	22.8	18
		生活関連サービス業	15.2	12
		金融・不動産業	10.1	8
		その他サービス業	10.1	8
		学校教育・教育支援	5.1	4
		情報通信業	3.8	3
		建設業	2.5	2
		運輸業	1.3	1
人間学部 子ども発達学科	32人	保育所	25.0	8
		幼稚園	21.9	7
		その他サービス業	18.8	6
		障害者施設	15.6	5
		児童福祉施設	9.4	3
		卸売業・小売業	9.4	3

(3) 2-5 の改善・向上方策 (将来計画)

入学後早い時期に職業観を養うことは、学修への意欲を向上させ、退学防止にもつながる。中でもインターンシップは効果的であり、企業側からの働きかけも活発化している。低年次からの体系的なキャリアプログラムを再構築する中で、インターンシップ先の拡大と、学生への奨励を一層進める。学生のニーズに合った実習企業の新規開拓を図るため、平成 28 (2016) 年度中に大学公式ホームページでも募集できるよう整備する。

就職・進学に対する相談・助言体制については、就職に意欲を示さない学生も一部見られるため、教員と職員が情報交換や連携が図れるよう、就職委員会で検討し、体制を平成 29 (2017) 年度中に整備する。

また、学生が就職活動する上で企業選択の一助となるよう、OB・OG とのネットワークを、平成 28 (2016) 年度中に整える。就職委員会が推進していくが、低年次からの横断

的なキャリア教育の中にも位置付けながら、新たな支援体制とする。

就職合宿は正課外ではあるが、高い参加率のもと、模擬面接を中心としたプログラムが、極めて効果的である。ただ、学部単位の合宿実施時の「就職活動準備レベル」は、学生によって著しい差がある。現在までは、幼児保育系志願が多い子ども発達学科に配慮して、学部別に行ってきたが、「就職活動準備レベル別」に実施することも、就職合宿の成果をさらに上げるための方策と考えている。

東邦 STEP は初年度、受講辞退者が開講早々に 1 人、年度末に 4 人あった。合格実績によって講座が評価されるまでの向こう 3 年間は、1 年次受講生を増やすこと、受講辞退を防ぐことが課題である。受講辞退防止策として、ファイナンシャル・プランニング技能検定の全員取得を目指し、モチベーションアップを図る。また、本学志願者には、ダブルスクールの学修が、学外受講に比べて安価に受けられる等の魅力を伝える。入学後は東邦 STEP の説明会を増やし、入学生にも個別に働きかけて受講者増を図る。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

(1) 2-6 の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

学生の学修状況・資格取得状況・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・評価しているか。

① 学生の学修状況調査による教育目的の達成状況の点検評価

「学生による授業評価アンケート」の結果をもとに、担当科目は科目担当者が、組織全体は教育力向上委員会が、教育目的の達成状況を点検・評価することになっている。学期末に行う「学生による授業評価アンケート」は、教授方法や教授態度だけでなく、学生の当該科目への参加の仕方や、その授業を通してできた学びについて問うものとなっている。また、教員が設定できる固有の設問も 2 問設定できる。その結果によって、教員は教育目的の達成状況を確認することができる。

教職課程においては、「履修カルテ」【資料 2-6-1】を活用して学生が履修した科目の教育目的の達成状況を点検・評価している。「履修カルテ」は学生が自らの学びの状況を振り返り、何を学び、何は十分に学べなかったかを確認するために作成しているが、教員にとっては、教育目標の達成状況の確認ツールとしても活用することができる。

② 就職状況の調査による教育目的の達成状況の点検評価

就職状況は、採用が内定し次第、就職課に報告することになっている。本学の就職率は、全国平均より高い数字を示している。民間企業に加えて、公務員への意欲も高まり、公立

保育所・学校への就職も安定して見られるようになった。公務員試験にも合格し、警察・消防・市役所などへの就職も徐々に増えている。また、競争率が高い業種である金融機関（三井住友銀行など）へも、複数（一人で複数の金融機関から内定を得る学生もある）が就職しており、本学の就職支援は効果が出ていると判断している（図表 2-5-4）。

本学卒業生を採用した企業 30 社に対して、平成 25（2013）年度に行った「採用に関するアンケート」【資料 2-6-2】によると、「本学の卒業生は貴社（貴機関）の業績に貢献していますか」の問いに、「そう思う」が 46.7%、「いづらかそう思う」が 33.3%、「そう思わない」が 3.3%で、未回答は 16.7%だった。「そう思う」と「いづらかそう思う」を合わせると、80%が肯定的であることがわかる。

平成 24（2012）年度採用の卒業生については、「本学の卒業生のどの項目を、どの程度評価しているか」の問いに対して、「評価する」「ある程度評価する」を合わせておおむね評価を得た項目は、28 社のうち、「協調性」が 26 社、「誠実性」26 社、「コミュニケーション能力」24 社、「責任感」24 社、「信頼性」22 社だった。一方、評価できなかった項目は、「インターンシップ受講歴」9 社、「語学力」5 社、「所属ゼミ」5 社、「専門性」4 社、「保有資格」4 社だった。

このことは、本学の建学の精神や教育目標に沿った教育活動が、人間力の育成につながり、社会から一定の評価が得られている証と考える。また、平成 26（2014）年度卒業生に関して企業 28 社から得られた本学への教育に対する要望では、1) 知識や情報を集めて自分の考えを導き出す訓練をすること（23 社）、2) チームを組んで特定の課題に取り組み経験をさせること（13 社）、3) ディベート・プレゼンテーションなど自分の意見をまとめて発表すること（13 社）などが挙げられた。これら三つの点は、社会で生きていくために必要不可欠な要素であり、本学としても 4 年間の教育を通して修得させる。

③ 資格取得状況の調査による教育目的の達成状況の点検評価

教育学部の前身である人間学部子ども発達学科における保育士資格・幼稚園教諭免許の取得状況は、図表 2-6-1 のとおりである。ほとんどの学生が、両方あるいは一方の免許・資格を取得している。

図表 2-6-1 保育士資格と幼稚園教諭免許の取得者（人）（人間学部子ども発達学科）

免許種類	平成22 (2010) 年度	平成23 (2011) 年度	平成24 (2012) 年度	平成25 (2013) 年度	平成26 (2014) 年度	平成27 (2015) 年度
卒業者数	合計54	合計21	合計28	合計22	合計42	合計33
幼稚園教諭免許	53	18	23	14	22	33
保育士資格	54	20	26	19	28	34

人間学部・経営学部では、中学校・高校の保健体育教員免許と高校の商業教員免許が取得できる。平成 22（2010）年度～平成 27（2015）年度までの教員免許取得者と就職状況は図表 2-6-2 のとおりである。教員採用においては専任教員と非常勤講師を含め学校現場に就職している者が、年間平均で 6、7 人である。現在、中高教職課程の履修登録者は、4

学年で計 77 人おり、教員免許取得を目指している。

図表 2-6-2 中学校・高校の教員免許取得者と就職状況（人）（人間学部／経営学部）

	平成22 (2010) 年度	平成23 (2011) 年度	平成24 (2012) 年度	平成25 (2013) 年度	平成26 (2014) 年度	平成27 (2015) 年度
教員免許取得者	33/1	29/5	28/7	15/4	30/7	16/3
教員採用	7/1	10/0	4/0	6/0	8/1	4/0

そのほか、人間学部が擁する 4 コースに関連する民間資格も、多くの学生が取得に取り組んでいる。取得が可能な資格とは、①CSCS（傷害予防とスポーツパフォーマンス向上を目的とした、安全で効果的なトレーニングプログラムを計画・実行する知識と技能を有する人材認定の資格）、②レクリエーションインストラクター、③キャンプインストラクター、④障がい者スポーツ指導員（初級）、⑤認定心理士、⑥ピアヘルパー、⑦健康管理士一般指導員__などである【資料 2-6-3】。就職活動におけるツールの一つとして活用しており、資格取得を通じた指導は、有効に機能しているとみている。

2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか。

「学生による授業評価アンケート」は、学生の直接的評価であるため、結果は真摯に受け止め、各科目担当者は評価結果と今後改善すべき点についてコメントを記述している。さらに毎年度末、「教員の自己点検・自己評価報告書」【資料2-6-4】において、教育方法の実践結果と教育活動全体の自己評価について記載する。年度初めには、前年度の結果に基づいて「教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート」【資料2-6-5】に当該年度の目標と計画を明記し、宣言することによって、確実な教育内容・方法・学修指導へのフィードバックと循環化を目指している。

平成27（2015）年度に実施した「学生による授業評価アンケート」の結果によると、前期実施対象科目の評価平均と、後期のそれとを比較すると、「教員は学生の理解が深まるように授業を工夫していましたか」「授業中の教員による学生に対する指導は適切でしたか」「この授業の事前事後学習を行いましたか」という設問に対して、いずれも後期実施対象科目評価平均が1ポイントずつ前期を上回っていた。ほぼ横ばいとはいえ、後期が前期より若干良かったのは、前期の結果を授業改善にフィードバックしたからであると考えられる。

平成 25（2013）年度からは、「学修行動調査」も実施している。その中に「授業の進め方に学生の意見が取り入れられているか」を尋ねる設問がある。これに対して、平成 25（2013）年度に「頻繁にあった」「ときどきあった」と回答した学生の割合は 44.6%だったが、平成 26（2014）年度には 58.9%となり、前年比で 14.3 ポイント上昇した。さらに、平成 27（2015）年度は 60.7%となり、前年比 1.8 ポイント上昇した（図表 2-6-3）。

図表 2-6-3 「授業の進め方に学生の意見が取り入れられているか」の問いに対する回答
 (出典：「学修行動調査平成 25 (2013) 年度～平成 27 (2015) 年度比較」に「割合」を加筆)

	平成 25 (2013) 年度〔割合〕	平成 26 (2014) 年度〔割合〕	平成 27 (2015) 年度〔割合〕
頻繁にあった	30 人〔6.0%〕	79 人〔11.3%〕	134 人〔15.0%〕
ときどきあった	193 人〔38.6%〕	334 人〔47.6%〕	409 人〔45.7%〕
あまりなかった	184 人〔36.8%〕	205 人〔29.2%〕	261 人〔29.2%〕
全くなかった	94 人〔18.8%〕	84 人〔12.0%〕	91 人〔10.2%〕
合計	501 人	702 人	895 人

「学生による授業評価アンケート」「学修行動調査」の集計結果から見ると、授業時間に回収する学生のコメントシートや学生とのコミュニケーションを通して、教員が教育方法や授業運営に対する学生の要望・意見を授業改善にフィードバックさせていることを、学生自身が感じ取っていることがわかる。さらに、教育内容・方法及び学修指導の改善へのフィードバックの状況は、「頻繁にあった」「ときどきあった」と回答する学生の割合が年々増えていることから、改善努力がより一層進んでいることを示している。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

本学学生の採用企業に対する「採用に関するアンケート調査」は、平成 25 (2013) 年度に実施したものの、それ以降は調査していない。調査には継続性が不可欠である。

そこで、平成 28 (2016) 年度は、第一段階として、本学卒業生採用企業の中から 100 社を就職委員会が選定し、卒業生の在籍状況、卒業生の貢献度、企業が求める人材等について、アンケート調査を再び実施する。その内容は、在学生在が業界・企業研究のために行う「OB・OG 在籍企業」への訪問に協力いただける企業の開拓や、企業が求める人材に合わせた就職支援プログラムの構築も兼ねるものとする。調査の結果は、平成 29 (2017) 年度前期末までに就職委員会で分析し、在学生の就職指導に活かす。

平成 25 (2013) 年度から IR (Institutional Research) 推進室が「学修行動調査」を実施しているが、その結果を十分には活かしていない。平成 28 (2016) 年度は、まずは調査結果の学内周知を徹底する。その上で、教育力向上委員会で調査結果を分析すると共に、今後の活用方法についての計画を立てる。

2-7 学生サービス

《2-7 の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7 の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-① 学生生活の安定のための支援

学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能させているか。

学生サービス・厚生補導のための組織としては、教職員で構成する学生委員会と保健・学生相談委員会を設置し、支援と指導に当たっている。学生委員会は、月2回、保健・学生相談委員会は月1回開催し、情報の共有と課題解決策について協議している。平成27（2015）年度、学生委員会は18回開催した【資料2-7-1】。

両委員会の業務は多岐にわたる。大学祭などの大学行事の運営、学生会活動及び学生会メンバーを対象としたリーダー育成、奨学金制度の運営、課外活動の支援、外国人留学生支援、学生相談室や保健室の運用などを扱っており、学生が安心して有意義な学生生活を送れるよう支援している。

また、厚生補導については、違法迷惑駐車や喫煙マナー、ブラックバイト、SNS、友人関係でのトラブルなど、あらゆる生活面での問題に対して、学生委員会だけでなく、学部や演習担当者、関係部署と連携して指導に当たっている。

学生委員会、保健・学生相談委員会が提案した事項は、運営委員会で最終決定され実行される。それぞれの案件が運営委員会で決定されると、全学の構成員が実行に移すことになり、組織として適切に機能させている。

奨学金などの学生に対する経済的な支援を適切に行っているか。

本学の奨学金など支援には、提携校や同窓生などを対象とした入学時の奨学金、東邦STEPや私費外国人留学生に対する授業料等の減免【資料2-7-2】、スポーツ・音楽推薦特別奨学金など、入学時と在学中も継続して支援する奨学金制度がある。さらに、資格取得に伴う奨励金制度【資料2-7-3】や留学時の特別給付奨学金【資料2-7-4】のように、目的に合わせた奨学金制度など、経済的面から学修条件を支援する制度を整備している。

以前は、貸与型奨学金を設けていたが、4年間貸与された奨学金を、卒業後に数百万円規模で返還していくことは、大きな負担となる。学生に多額の借金を背負わせて卒業させることにもつながるため、貸与型の愛知東邦大学奨学金【資料2-7-5】や愛知東邦大学留学奨学金【資料2-7-6】は、募集を停止している。それに代わって、目的や目標にあわせた給付型の奨学金制度を充実させるために見直しを行っている。

特徴的な奨学金制度として、硬式野球部・男女のサッカー部・吹奏楽団の強化指定クラブ所属学生に対して、奨学金を給付している。この奨学金は単年度ごとに学業成績やクラブでの活躍状況、特別指導歴の有無を見て、次年度の更新について審査している。奨学生としての自覚と誇りを促すために、クラブでの活躍だけでなく、成績においても一定の基準を設け、学業においても積極的に取り組むように指導している。「スポーツ・音楽推薦特別奨学金規程」など【資料2-7-7】に基づいて、奨学金を給付している。

また、奨学金を支給される趣旨を理解し、他の学生の手本となる意識を持たせるために、奨学金交付式を開催。学生は学長から一人ずつ証書を受取り、決意を新たにしている。さらに、年に二度（前期・後期）レポートを提出し、学長との面接を受けている。

平成28（2016）年度は、硬式野球部・男子サッカー部・女子サッカー部・吹奏楽団の計19人が新たに奨学生となり、クラブ活動だけでなく学業にも励んで、他の学生の手本

となるように期待されている。交付式は、2年生以上で継続が決定した奨学生に対しても同様に実施している。



図表 2-7-1 平成 28 (2016) 年度入学生 スポーツ・音楽推薦奨学生交付式

本学のオリジナルプログラム「東邦 STEP」も、成績条件があるとはいえ、学修支援に奨学金をインセンティブとして用いた、本学にとっては新たな奨学金制度である。

学部での勉学に加えて、将来公務員を目指す学修を両立させる学生には、両立を称揚し、奨学金を出す仕組みである【資料 2-7-8】。公務員の試験対策に取り組む学生が成績優秀であれば、授業料と受講料を給付し、学外の他の教育機関を利用した場合のダブルスクールに比べれば、経済負担を軽減し、学修を経済面から後押しするものである。

また、入試制度による奨学金として、本学と教育提携をしている高校の中の成績優秀者に対し、高校在学時の評定平均値が一定基準に達している者に、奨学金を給付している【資料 2-7-9】。また、同一学園である東邦高校からの入学生の中で、高校在学時の評定平均値が一定基準に達している者にも、奨学金を給付している【資料 2-7-10】。

「就業力マイスター奨学金」制度は、平成 23 (2011) 年度から実施してきた。学生が勉学及び課外活動等に積極的に参加し、実績を重ねることで、高いレベルの就業力を総合的に身につけることを奨励し、援助する制度である。毎年 5 月と 10 月にエントリーを受付けて、2 月に成果発表会を開催。3 月に審査し、翌年度 4 月に認証式を行ってきた。就業力マイスター奨学生となった学生は、学内外で開催される各種イベントの学生スタッフとして活躍している。しかし、奨学金制度全般を見直すべきだという指摘の中で、この制度も、当初の計画通りに機能しているのか疑問視する声もあがり、平成 27 (2015) 年度をもって募集を停止することとなった。

私費外国人留学生に対しては、日本語能力の向上を促すために「私費外国人留学生特別奨励金規程」【資料 2-7-11】に基づき給付している。日本語能力の向上は、日々の授業や生活のためだけではなく、就職活動においても必要に迫られる。日本語能力試験又は BJT ビジネス日本語能力テストの合格者に、併せて 5 万円から 10 万円の奨励金を給付し、勉学へのさらなる意欲を高めることを期待している。平成 26 (2014) 年度は 5 人、平成 27 (2015) 年度は 2 人に支給した。

経済的事情で就学費用捻出に苦しむ学生に対して、経済的支援とともに、併せて社会性の向上に資する活動や学習の機会を提供し、学生の職業意識・職業観の涵養することを目

的に、学内ワークスタディ制度を、平成26（2014）年11月から設けた【資料2-7-12】。勤務場所は学術情報センターで、図書の貸出・返却対応、配架、図書整理、広報物の作成などを行っている。平成26（2014）年度は1人、平成27（2015）年度は2人、平成28（2016）年度は1人を採用した。学修と課外活動の空き時間に学内ワークスタディをすることで、学生生活の充実を図っている。また、勤務時間中は学生ではなく大学職員として働くことで、職業意識を高めることにつながっている。

学生の課外活動への支援を適切に行っているか。

本学は、クラブ等の課外活動と学生会活動を中心に、支援している。平成27（2015）年度は、強化指定クラブ3、クラブ7、サークル16を公認団体に学生委員会が承認した。公認クラブ・サークルは、教職員が顧問となり、学生活動をサポートしている【資料2-7-13】。

「学生の課外活動に関する規程」「学生の課外活動に関する規程運用細則」【資料2-7-14】

「強化指定クラブに関する特別規程」【資料2-7-15】に従って、活動報告・活動計画・部員名簿・決算報告・予算申請などを承認している。平成27（2015）年度は、アルティメットサークルがクラブへ昇格し、バレーボールサークルがサークルとクラブに分離し、旅行サークルが新設されるなど、学生のニーズを組入れて毎年決定している。

学生代表組織である学生会は、教職員による「学生会顧問団・大学祭運営委員会」を組織し、学生会の執行部との会議を開いている。日常的な相談は、委員や学生課職員が対応し、支援している。その他、クラブ顧問会議やクラブ代表者会議では、クラブ・サークル活動の運営に関わる情報を連絡しながら、課題解決に当たっている。さらに、クラブ・サークル活動の決算報告書のあり方についても検討し、学生が作成できるよう説明会を開いた。

平成27（2015）年度は、女子サッカー部が全日本大学女子サッカー選手権大会へ3度目の出場を果たしたが、壮行会ではダンスサークル（フリースタイル）がダンスを披露しエールを送った。大会にはトレーナーとして、愛知東邦大学トレーナー組織（ATTO）が同行した。また、強化指定クラブである吹奏楽団の定期演奏会でも、バトンサークルが共演するなど、クラブ同士で互いの良さを取り入れて、活動を多彩にしている。

その他の支援として、東日本大震災のボランティア参加学生に、援助金を出している。大震災の直後、ボランティア活動への参加を促すため、本学園の規程として「ボランティア活動の支援補助金に関する規程」を設けた。対象者は本学園所属の教職員・学生・生徒で、被害地域でのボランティア活動の参加費及び交通費・宿泊費の全額の2分の1以内、5,000円を上限として援助してきた【資料2-7-16】。その支援もあってか、平成24（2012）年までにボランティア活動に参加した学生数は、大学生協加盟大学の中では、学生総数に対する割合が全国の大学の中で1位となった。

平成27（2015）年度、4月に宮城県石巻市の仮設住宅での昼食作りの支援に2人、8月から9月の夏期休暇中を利用して、宮城郡七ヶ浜町・名取市へ学修支援や農作業の支援に5人、12月に牡鹿郡へ仮設住宅での交流事業の支援に1人、3月11日のメモリアルイベントの準備・運営として宮城郡へ1人、合計9人がボランティア活動に参加し、この規程による補助を受けた。また、ボランティアサークル「cocoro」が中心となって、「忘れてはいけない3.11 ～現在・過去・未来～」と題して、学内報告会を開いた。

ボランティアやクラブ活動、成績優秀者など学部が推薦する卒業生は、卒業式で学長から表彰している。平成 27 (2015) 年度は、経営学部地域ビジネス学科 2 人、人間学部人間健康学科 3 人、人間学部子ども発達学科 1 人を表彰した。また、卒業時だけではなく、随時、学生が優秀な活躍をした場合の「学生表彰規程」【資料 2-7-17】も整備している。平成 24 (2012) 年度には、この規程により軟式野球部と女子サッカー部を表彰している。

学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等を適切に行っているか。

学生に対する健康相談・心的支援・生活相談は、保健室・学生相談室担当職員（養護教諭）と、学生課、臨床心理士、学部長、演習担当者が連携を図りながら支援している。

学生相談室では、週 3 日専門のカウンセラーがカウンセリングを実施している。臨床心理士の資格を持つ専任教員（2 人）のほか、外部カウンセラー（2 人）も担当する複数体制によって、学内におけるチーム支援の実施や緊急時の対応も可能としている。平成 27 (2015) 年度から保健・学生相談委員会を月 1 回開催し、集団守秘義務を遵守しながら、情報を共有して、連携がスムーズに行えている。また、保健室と学生相談室が隣り合わせであることから、連携して心身をサポートしている。学生相談室の開室は、水曜日 9:00～17:00、木曜日 9:00～16:00、金曜日 10:40～12:10 と 13:00～16:10 である【資料 2-7-18】。相談は、本学学生だけでなく、敷地を同じくする東邦高校の生徒、保証人・教職員も対象としており、本学園の構成員全体に対する心理支援に当たっている。

平成 27(2015)年度の学生相談室利用状況は、図表 2-7-2 のとおりである。平成 26(2014)年度は、利用者数が増えたが、再び平成 24 (2012) 年度及び平成 25 (2013) 年度並みとなった。平成 26 (2014) 年度は保健室担当者が、要支援学生に積極的に声をかけたことが影響していると考えられる（エビデンス集（データ編）【表 2-12】）。

学生相談室来室の主な理由は、1) 学生の自主的な判断、2) 保健室担当の声かけからの相談、3) ゼミ担当教員からの相談の依頼の 3 つである。相談内容をみると、通常の学校不適応や神経症的問題にとどまらず、心の病の領域にある学生も来室した。そうした場合は学生相談室だけの対応では難しく、医療機関・保証人・職員・ゼミ担当教員・学部長などと連携しながら対処している。発達障害学生の対応には、学生相談室内のカウンセリングだけでは困難であるため、他機関も紹介している。

図表 2-7-2 平成 27 (2015) 年度 相談室利用の件数と人数

	相談延べ件数	相談者人数
学生	47	16
保証人・教職員	3	3
計	50	19

定期健康診断は、平成 27 (2015) 年度受診率が 93.4%だった。経営学部地域ビジネス学科 89.0%、人間学部人間健康学科 95.9%、人間学部子ども発達学科・教育学部子ども発達学科 98.4%であった。経営学部地域ビジネス学科の 2 年生の受診率が落ち込んだ。健康への関心が低いこと、就職活動など健康診断結果の必要性をまだ感じていないことが考え

られる。平成 26 (2014) 年度も同様の傾向だった。

平成 28 (2016) 年度は、保健だよりを 4 月のガイダンスに配付し、健康診断受診の促進を図った【資料 2-7-19】。診断結果は、保健室にて一人ひとりに配付している。健康指導が必要な学生については、診断結果を渡す際に行っている。

保健室の利用状況は、風邪や軽度の怪我、体調が悪いまま登校して保健室を利用するケースが多い。また、メンタルに関する相談件数が増加しており、それに付随して体調が悪くなっている症例も増えた。こうしたケースでは、保健室と学生相談室が隣り合わせで、養護教諭と臨床心理士が連携しやすい環境を生かして、心的原因による体調不良の学生への対応がスムーズに行えている。

学生生活全般に関する相談は、学生課が受けており、アルバイトでのトラブルや友人関係のトラブル、課外活動運営の助言など随時対応している。

平成 27 (2015) 年度「学生満足度調査」では、「保健室や健康診断など心身の健康面の支援体制に満足していますか」の問いに、「満足している」「どちらかと言えば満足している」が計 82.5%にのぼった。全般の肯定的評価から、学生への対応は適切とみている。

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

学生サービスに対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生サービスの改善に反映しているか。

学生の意見などのくみ上げは、従来、隔年の「学生生活アンケート」【資料 2-7-20】を抛り所にしてきたが、平成 27 (2015) 年度からは、毎年実施している「学生満足度調査」と「学修行動調査」を利用して行うことに変更した。

平成 27 (2015) 年度「学生満足度調査」は、入学時の感想・大学の教育への満足度・施設設備の満足度・奨学金など、約 50 項目について調査した。その中で、「総合的にみて愛知東邦大学における勉学や学生生活に満足していますか」の問いに、「満足している」「どちらかと言えば満足している」と答えたのは、調査した 1,053 人のうち計 829 人、78.7%を占め、教室環境は 79.1%と満足度が高かった。どの項目においても、総じて 8 割前後が満足感を示しており、様々な面で学生の意見をくみ上げてきた結果とみている。

学術情報センター (L 棟) は、学生が図書や映像資料をリクエストできる制度を運用している。リクエストされた図書は、学術情報課員が是非を検討し、購入を決めている【資料 2-7-21】。その他、意見くみ上げの一環として、選書ツアーを実施している。学術情報センターのガイダンス等において広報し、学生数名を募集、実際に本屋に出かけて図書を選定している。費用は一人 1 万円で、平成 27 (2015) 年度は 5 人の学生がこの選定ツアーに参加した。

(3) 2-7 の改善・向上方策 (将来計画)

学生支援としては、「学生会顧問団・大学祭運営委員会」や「学生寮運営委員会」において、学生と教職員が互いに意見を述べ合う場を持ち、自主性を重んじつつ、支援を行う体制を定着させる。学生にとっては、活動を通じて、協働する関係構築力、コミュニケーション力、プレゼンテーション能力を養い、建学の精神である「真に信頼して事を任せうる人格の育成」を養う機会とする。また、リーダー研修などを、学生会中心に行うことで、

学生の成長とともに、課外活動の活性化を図る。

経済的な支援としては、入試時の奨学金制度に重点が置かれ、入学後の給付型奨学金制度の比重が小さい。そのため、学部から意見聴取し、平成 30（2018）年度から新たな奨学金制度が導入できるよう準備を開始する。

学生からの声のくみ取りは、「学生満足度調査」や「学修行動調査」を活用して、環境や学生サービスに反映させ、学生生活の改善に努める。

学内ワークスタディは 3 年目となるが、学術情報センターのみで行っており、募集しても 1 人ないしは 2 人という現状である。学内で働ける箇所を増やすなど、この制度が活性化するように、平成 28（2016）年度末までに課題を整理する。

精神・情緒障害に関連する問題を抱えた学生は一定数在学しており、今後もこのような問題を抱えた学生が入学する可能性がある。身体的な不調を訴えてはいるが、根本には心理的問題を抱えていることが多いことから、学生の最初の窓口となる保健室の役割は、重要となる。また、発達障害傾向を持つ学生の支援は、文部科学省の方針もあり、学生相談室を中心に支援体制を整えなければならない。さらに就労に関しての基本的な支援計画も、今後進める必要があるため、保健・学生相談委員会を中心として、心身共に支援が必要な学生について、学部学科、関連部署、保証人等と連携して、チームで支援できる仕組みを平成 29（2017）年までに構築する。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8 の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD（Faculty Development）をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

学位の種類及び分野に応じて、必要な専任教員を確保し、適切に配置しているか。

大学設置基準に定める本学の必要最低教員数は、学部の種類及び規模に応じて定める専任教員数と、大学全体の収容定員に応じて定める専任教員数を合わせると 56 人である。本学は、平成 28（2016）年に開設した国際ビジネス学科が、学年進行中であるため、現在は、大学全体で 55 人の専任教員を配置している。

経営学部地域ビジネス学科は入学定員を、平成 27（2015）年度に 200 人から 150 人に減員。さらに国際ビジネス学科開設に伴い、95 人とした。その結果、収容定員は 645 人である。大学設置基準に定める専任教員数は 8 人だが、専任教員は 15 人、そのうち 10 人が教授であり、基準を満たしている。

国際ビジネス学科は平成 28（2016）年度に開設し、収容定員は 55 人である。大学設置

基準による専任教員数は 8 人で、専任教員も 8 人である。完成年度までに専任教員は 10 人となる。そのうち 5 人が教授であり、基準を満たしている。

人間学部人間健康学科は、平成 27（2015）年度に入学定員を 100 人から 120 人に増やし、平成 28（2016）年度の収容定員は 440 人となった。大学設置基準による専任教員数は 13 人で、専任教員数は 20 人配置している。ただ、次の事情から、当初の計画に反して、教授 9 人でスタートせざるを得なくなった。

第一に、平成 28(2016)年 4 月採用の専任教員を 3 分野で募集し、2 分野は教授で採用する予定だったが適任者を得られず、下位の職位で採用した。第二に、平成 27（2015）年度末に教授昇任を審査したが、論文発行が平成 28（2016）年 6 月にずれ込み、申請者の教授昇任を見送った。第三に、健康上の理由から、教授 1 人が定年を待たずに退職した。

ただし、上記の教授昇任については業績が整ったことから、再度業績審査を行い、平成 28（2016）年 9 月から人間学部の教授として就任する予定である。

教育学部子ども発達学科は、平成 26（2014）年度に改組し、平成 27（2015）年度から入学定員を 50 人から 80 人に変更した。平成 28（2016）年度の収容定員は、改組前の人間学部子ども発達学科と合わせて 260 人である。大学設置基準による専任教員数は 10 人である。平成 27（2015）年度現在、12 人の専任教員を配置しており、かつ 8 人の教授を擁しているため、基準を満たしている。本学の子ども発達学科は保育士養成施設であり、指定保育士養成施設指定基準、児童福祉法施行規則に定める必要教員数も満たしている。幼稚園教諭一種免許、小学校教諭一種免許の課程認定も受けており、教育課程認定審査基準、教育職員免許法及び同施行規則に定める必要教員数を満たしている（図表 2-8-1）。

図表 2-8-1 学科別教員数と設置基準上必要とされる教員数

学部・学科名	教員数	設置基準必要数	
経営学部 地域ビジネス学科	15	8	17 (※)
経営学部 国際ビジネス学科	8	8	
人間学部 人間健康学科	20	13	
教育学部 子ども発達学科	12	10	
合計	55	56	

※大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数

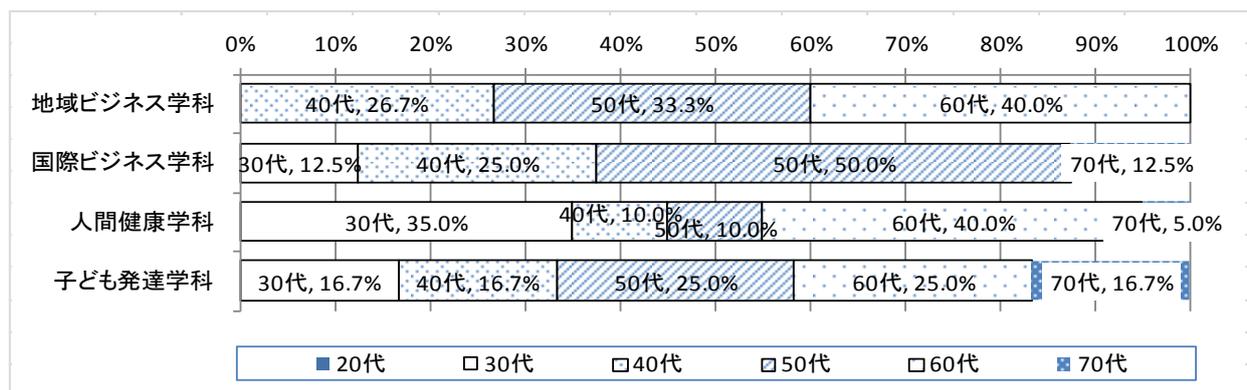
専任教員の年齢のバランスがとれているか。

年齢構成については全学的には 20 歳代が 0 人、30 代が 10 人（18.2%）、40 歳代が 10 人（18.2%）、50 歳代が 14 人（25.5%）、60 歳代が 17 人（30.9%）、70 歳代が 4 人（7.3%）である。60 歳以上が全体の 38.2%と 4 割近くであり、高年齢になっている（図表 2-8-2）。男女比については、男性 36 名、女性 19 名で男女比は、65.5 : 34.5 と男性比率が多い。学部ごとの女性比率は、経営学部 26.0%、人間学部 42.1%、教育学部 41.7%と経営学部を除いて男女のバランスがとれている。

図表 2-8-2 大学全体・学科別の年齢構成と割合

年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
人数	0	10	10	14	17	4	55
割合	0.0%	18.2%	18.2%	25.5%	30.9%	7.3%	100.0%

学科名	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
地域ビジネス学科	0	0	4	5	6	0	15
国際ビジネス学科	0	1	2	4	0	1	8
人間健康学科	0	7	2	2	8	1	20
子ども発達学科	0	2	2	3	3	2	12
合計	0	10	10	14	17	4	55



2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD (Faculty Development) をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

教員の採用・昇任の方針に基づく規定を定めて、かつ適切に運用しているか。

教員の採用・昇格は、「教員資格審査規程」【資料 2-8-1】および「教員資格審査運用規程」【資料 2-8-2】に基づいて行っている。

学長補佐、学部長によって構成する人事採用委員会と、採用・昇格について教育と研究業績の両面から審査する審査委員会を設けている。採用方針及び計画にしたがって公募すると、審査委員会は応募者の業績および模擬授業を審査し、審査報告を作成する。人事採用委員会はその報告と外部からの審査も参考に、科目適合性と職位を考慮して、教員を選考する。この推薦に基づいて運営委員会が審議し、学長の承認を経て、結果を常任理事会に報告し、理事長が任命する (図表 2-8-3)。

昇任は「教員資格審査規程」に則って行っている。所属学部から審査員 3 人を選出して、申請者の昇任可否について報告書を作成し、人事委員会へ提出する。人事委員会で職位との適格性を検討した後、運営委員会で審議し、学長が承認を行い、常任理事会に報告して理事長が任命する。

FD 活動は、平成 27 (2015) 年度、各学部
の特性に合わせた学部別 FD を中心に据えた。
前期、後期、年度末各 1 回の計 3 回開き、全
専任教員に出席を義務付けた。欠席する場合
は学長に欠席届を提出することとした。内容
は図表 2-8-4 のとおりである。

全学 FD では学部別 FD で得られた知見の
共有、個々の教員の実践事例の紹介を含めた
意見交換が中心となった。教授方法や学生の
受講態度を改善する工夫等個々の教員が抱え
ている問題や課題等に対して、他の教員がそ
れに対する実践例を紹介する形式で、情報・
意見交換が行われ、学外での FD 研修では得
られない、本学の学生に焦点を絞った知見が
得られたことへの好反応があった。

その他、年度末に実施した「2015 年度 FD
活動に関するアンケート」【資料 2-8-3】の
回答には、「他学部の取組みを聞いたことで、
大学全体の課題が共通認識できた」という感想も寄せられた。

平成 27 (2015) 年 7 月には、授業改善の促進、教育活動の活性化および教員の意欲向
上を図ることを目的に、「授業実践に関する教員表彰制度」を設けた。「授業実践に関する
教員表彰規程」【資料 2-8-4】に基づいて、平成 27 (2015) 年度は各学部 1 人、計 3 人の
教員を表彰した。この 3 人は、平成 28 (2016) 年 4 月と 5 月に授業を公開し、各教員が
授業を参観した【資料 2-8-5】。

学部別の FD 活動では、FD 研究会、授業参観等を行った。このうち経営学部では、授
業プラン作成の重要性、教室サイズ・受講学生数ごとの授業の仕方、人間学部は Big Pad
等視聴覚機器の授業内での活用、授業中の学生対応の仕方、教育学部は教育・保育実習指
導の改善について取り上げた【資料 2-8-6】【資料 2-8-7】。

なお、平成 28 (2016) 年度の全学 FD の予定は、図表 2-2-2 に記載のとおりである。

図表 2-8-3 教員採用の流れ

アクション	審議(担当)機関
①募集要項(案)決定	教授会
②募集要項決定	常任理事会
③募集期間(応募書類受け)	総務課
④審査委員の決定	教授会
⑤応募書類受渡	総務課→審査委員
⑥第1次選考「書類審査」	審査委員会
⑦第2次選考「面接」「模擬授業」	
⑧選考委員会結果報告	
⑨外部審査	総務課
⑩候補者の検討	人事採用委員会
⑪推薦者の決定	運営委員会
⑫面接	理事長 学長
⑬選考承認	常任理事会

図表 2-8-4 平成 27 (2015) 年度全学 FD 実績

日程	内容
7月15日	各学部 FD 活動の年間計画および進捗状況報告 経営学部 藤森憲司教授、人間学部 葛原憲治教授、教育学部 今津孝次郎教授
11月18日	講演会 「認証評価を原動力として、大学改革を考えるⅡ」 公益財団法人 日本高等教育評価機構 評価事業部評価事業課長 永井良政氏
2月17日	各学部 FD 活動の総括報告 経営学部 武藤宣道教授、人間学部 木野村嘉則助教、教育学部 今津孝次郎教授

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

教養教育を行うための組織上の措置及び運営上の責任体制が確立しているか。

教養教育について本学は、「全学共通科目」という科目区分に位置づけ、全学的に行っている。統括する委員会としては、全学共通科目運営委員会を教務委員会の下に設置し、教員4人と職員1人が運営に当たっている【資料 2-8-8】。

「全学共通科目」には、4つの領域「東邦基礎力科目」「教養科目」「スキル科目」「キャリア科目」からなる。「東邦基礎力科目」には、各学部が主体となって運営する科目「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」「総合演習Ⅰ」「総合演習Ⅱ」が含まれ、学部執行部と連携して運用している。「キャリア科目」には就職委員会が管轄する科目や、国際交流委員会が所管する科目が含まれており、異なる部署と連携しながら運用している。

全学共通科目運営委員会は平成 27 (2015) 年度、次のような課題を扱った。①外国語科目のレベル別クラス編成方法、②次年度開講予定科目の定員・クラス数・時間割編成上の要望、③次年度全学共通科目兼任科目担当候補者、④次年度全学共通科目カリキュラム、⑤次年度全学共通科目シラバスである【資料 2-8-9】。教務委員会から独立した委員会としたことで、全学共通科目固有の課題について議論し、専門科目と同等に重視した運営を行うことが可能となっている。

(3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

本学が、教育に最大限の資源を投じる必要を抱えた状況であることから、教員の資質・能力向上の取組みとしては、FD の一層の充実を通じた教育力の向上が、最重要だと認識する。担当する教育力向上委員会において、授業改善に最も必要な取組みは何かを、「学生による授業評価アンケート」や「学修行動調査」の結果等を踏まえて、平成 28 (2016) 年度中に、現状を分析し、問題点を洗い出す。

教員の評価については、まず授業等に対する評価を踏まえた個々の改善方策に生かすことから始め、平成 29 (2017) 年度中に運営委員会で立案する。教員の評価や採用・昇任の際に問う研究業績について、論文は査読の有無、勤務年数は申請時点で数える等、基準を整える必要があり、人事採用委員会が平成 28 (2016) 年度中に定める。社会貢献も評価基準を定められるかどうか、課題である。

なお、人間学部の教授数充足の方策として、平成 29 (2017) 年 4 月採用の新任教員は、「教授職」として任用することを前提に公募する。さらに、学部間の異動も視野に入れ、教授数を余裕ある形で確保する予定である。

2-9 教育環境の整備**《2-9 の視点》****2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理****2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理****(1) 2-9 の自己判定**

基準項目 2-9 を満たしている。

(2) 2-9 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理
 教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用しているか。

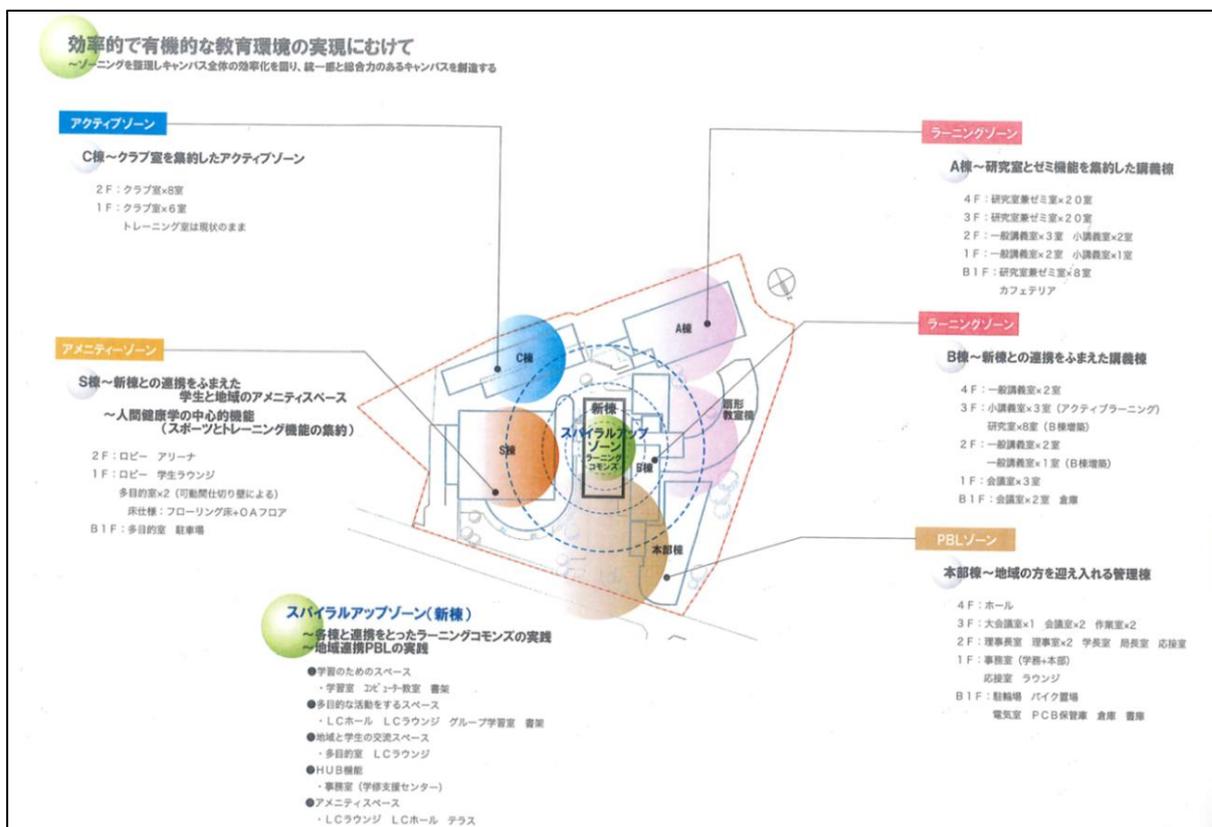
教育目的の達成のために、快適な教育研究環境を整備し、有効に活用しているか。

本学は敷地 14,208 m²、校舎は延べ床面積 20,001.78 m²で、6 棟からなる。3 年に及ぶ
 新增築と改修を機に、配置を「レクチャーラーニング」「地域連携 PBL」「スパイラルアップ」
 の機能別ゾーンで捉え直し、コンセプトに沿った学修空間として整えた (図表 2-9-1)。

L 棟 (延べ床面積 2,819.13 m²) は平成 26 (2014) 年 12 月に完成した。図書館・学修
 支援・情報システムの各機能を一堂に集約させ、学生が多様な学びを展開できるラーニン
 グコモンズとして利用されている。フロアーが半階ごとにつながる個性的な設計で、他大
 学からの見学者も相次ぐ。さらに教員研究室と演習室を中心とする A 棟 (延べ床面積
 4,336.12 m²)、講義室や実習室を配置した B 棟 (同 3,874 m²)、飲食のできるラーニン
 グスペースとしてのアクティブラーニング・ステーション (学生ラウンジ)・地域連携セン
 ター・体育館を備えた S 棟 (同 5,204.41 m²)、トレーニングルームや学生厚生施設があ
 る C 棟 (同 846.72 m²)、学生支援のためのキャリア Base、教職支援センターと会議室な
 どを備えた H 棟 (同 2,919.55 m²) から構成している。建物内外には、学生が憩えるスペ
 ースもある【資料 2-9-1】。

研究室の大半は、「専門演習」にも対応できる広さ (1 室 29.8 m²) を備えている。

図表 2-9-1 キャンパスコンセプト



一連の整備では、双方向の授業を推進するために、ライティング・コミュニケーションを充実できる学修環境を整えた。学内にインタラクティブボードを配置、ボードに書き込んだ文字や図形をパソコンにリアルタイムで取込めるなど、メモをとる時間を省いて授業や討論に集中することが可能となった。また、パソコン画面をプロジェクターでボードに投影し、アプリケーションソフトをボードでも操作できるなど、プレゼンテーション力の向上や情報の共有に役立つ環境を設けた。

「アクティブラーニング・スタジオ」では、協同で学修する開放的な空間として、ひょうたん型の可動式机とイス等専用備品を配置し、利用者自身の目的や人数に応じて学修環境を変えられる教室としている。「アクティブラーニング教室」は、グループ学修空間として可動式の机・イス等専用備品を配置するとともに、「レクチャー教室」としての汎用性も兼ね備えた集中学修空間を整えた。また、後部が階段型となっている講義室を、小劇場の雰囲気も演出できる集中学修空間の「レクチャー教室」として設計し直し、平坦な前部には可動式の机とイス等専用備品を配置し、発表内容やプレゼンテーション形式に応じて広いステージとして活用可能とした。

適切な規模の図書館を有しており、かつ、十分な学術情報資料を確保しているか。開館時間を含め図書館を十分に利用できる環境を整備しているか。

L棟は、ラーニングcommonsとして、三つの機能を有する。1) 新しい知の「創造」「共有」「蓄積」、2) 本学園人材育成の四つのキーワードである「自分でものを考える」「互いが学び合える」「学び直せる」「自らの行動に誇りを持てる」の具現化、3) 学生が共に学ぶ共有スペースにおける「自立的な学習」及び「知の形成」の支援である【資料 2-9-2】。

図書館部分は広さ 874.73 m²、総座席数 188 席である。内訳は、グループ学習室 2 室 36 席、ブラウジングルーム 20 席、新聞閲覧用 4 席、その他閲覧席 128 席である。

図書は開架と閉架に分かれ、OPAC (Online Public Access Catalog) による書誌検索端末のほか、情報検索のための端末や自習のための情報機器を 14 台設置し、コンピュータ教室 3 と、講演会やセミナーが開催可能なホールも備えている。

図書館としての機能を十分に発揮するため、司書が常駐して、レポートや卒業研究を作成するための情報検索ガイダンスも行うなど、様々な資料の探し方を指導している。開講期間中の開館は、平日 8:50~20:00 (長期休暇期間中: 9:00~17:00)、土曜日は 8:50~13:00 (長期休暇期間中: 9:00~13:00) であり、学内において授業時間外学習を十分に行えるよう学修環境を整え、教育の質保証を支えている【資料 2-9-3】。

教育目的の達成のため、コンピュータなどの IT 施設を適切に整備しているか。

各教室にプロジェクターを配備すると同時に大学全体に無線 LAN を整備している。タブレット型パソコンの活用など、現代の学生の感覚にマッチした情報機器を活用して授業への関心を引き出している。また、学生所有のスマートフォンも無線 LAN に接続することを推奨しており、学修情報ポータルサイトや電子メールの使用などを促進している。

コンピュータ教室は、L棟に 3 教室、B棟に 1 教室配置している。そのほかにも、学生が自由に利用できるコンピュータを L棟に 15 台、H棟に 6 台を置いている。レポートや卒業論文等の文書作成に留まらず、プレゼンテーション用データの作成や授業で利用した

教材の確認などに用いられている。また、レポート提出や授業評価などは電子メールを利用し、電子化を行っている。

システムとしては、サーバ 19 台、パソコン 165 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。

また、平成 25 (2013) 年度より Google Apps for Education を取り入れ、Google Drive 等を利用したクラウドサービスの利用方法について、段階的に導入を実施している。

施設・設備の安全性（耐震など）を確保しているか。

本学が前回、平成 22 (2010) 年度に日本高等教育評価機構から認証評価を受けた際、参考意見を唯一付されたのが「教育研究環境」だった。「一部の建物について、耐震構造化が未整備なので、計画的な整備を速やかに実施されることが望まれる」との意見であった。

指摘された直後に東日本大震災が起きることになるが、それ以前に本学は、東海・東南海・南海の三連動地震の予想・警告を受けて耐震診断だけは終え、計画を立案し始めたところだった。学生と教職員の生命の安全確保は、最優先事項と判断したからである。

改修化の対象としたのは、本学の前身・東邦学園短期大学を昭和 40 (1965) 年の開学時に建てた校舎と、耐震基準が強化された昭和 56 (1981) 年以前、旧建築基準法の基準に基づいて建てたものである。

結果的に大震災による国の予算措置と借入金によって、平成 23 (2011) 年度から平成 26 (2014) 年年度までの間、2 期に分けて耐震補強と新築・改修を行った。併せて、福島原発事故を発端とした電力不足と省エネへの対策（後述）等も進めた。総事業費は 27.5 億円で、大学の年間事業規模を超える額を投じた。

施設・設備の利便性（バリアフリーなど）に配慮しているか。

6 年前の評価では、耐震対策とともに、「バリアフリー化が未整備な建物について、計画的な整備が望まれる」との指摘も受けた。

バリアフリー化については、本学正門からの視覚障害者誘導用ブロックや、インターホンの点字案内などを設けた。既にエレベーターを備えていた A 棟のほか、L 棟には新築の際、エレベーターのない他棟や体育館との間を連絡路でつなげた。車イスのまま移動できる範囲を広げられた。

また、各棟に多目的トイレを設置し、車いす使用者が利用できるスペースと手すりなどを設けた。オストメイト対応の設備、おむつ替えシート、ベビーチェアなどを備え、車いす使用者だけでなく、高齢者、内部障がい者、子ども連れなどの多様な人が利用できるようにした。B 棟地下にある実習室への階段には、手すりを新設した。

自然エネルギーを利用する太陽光パネルの設置や井水の活用、照明器具の LED（発光ダイオード）化等の ECO（エコロジー）に取り組んだ。また東日本大震災で得た教訓から、災害時に備えた自家発電装置を設置した。緊急時にも情報システムが稼動する環境を整え、学生の安否確認や災害情報の発信にも対応できるよう整備している。

施設・設備に対する学生の意見などをくみ上げる仕組みを適切に整備し、施設・設備の改善に反映しているか。

キャンパス改修工事に当たっては、学生からの要望と学生の日常的な様子に応えられるように、気軽に休息できる場所を大幅に増やした。化粧室・トイレにはフィッティングボードや鞆置き場所なども整えた。クラシック音楽を流して、心地よさを覚えられる施設とし、情操教育にも役立てている。

「学生満足度調査」によると、7割強の学生が大学の施設設備に満足していると回答しており、施設設備に対する満足度は高い。また、「学生満足度調査」に記載される要望や意見に対しても、出来る限り改善している。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

授業を行う学生数（クラスサイズなど）は教育効果を十分上げられるような人数となっているか。

クラスの定員（クラスサイズ）と増設については、「科目の開講等に関する規程」に基づいて運用している【資料 2-9-4】。クラスの定員は、①実習および演習科目、教室に設置されている備品等の数、または教育的効果を考慮した最大許容人数、②実技科目は、安全管理を十分に行える人数、③教務委員会が定員の設定を必要と認めた科目__という原則にしたがって設定している。

翌年度の時間割編成の前に、教務委員会と学部学科が調整し、運営委員会が決定する。様々な角度から、教育効果に視点を置いた適正なクラスサイズを検討している。定員を超過する場合は分割し、クラスを増設して教育の質を保証している。

(3) 2-9 の改善・向上方策（将来計画）

施設設備に対する要望について、学生からの意見は「学生満足度調査」によって把握している。一方、教職員の意見は、組織的にくみ上げる仕組みに課題を残している。総務委員会で検討し、平成 29（2017）年度中に実施する。

更新時期を迎える視聴覚機器は、年 2 回行うメンテナンスの結果を踏まえ、総務課が更新計画を平成 28（2016）年度中に策定する。中期的な展望に立ってメンテナンスを継続し、安全かつ機能的な施設として活用できるよう管理を徹底する。

省エネの取組みは、環境設備を整えたものの、全学的な ECO 活動とはなっていない。総務委員会において平成 29（2017）年度中に省エネ対策を策定する。

【基準 2 の自己評価】

本学は、「建学の精神」に基づき、教育目的を実現するために、三つのポリシーを定め、学修と教授を組織一丸となって推進している。

学生の受入れにおいては、アドミッションポリシーを明示し、それに沿って、入学者の選抜を公正に行っている。入試問題の作成も大学自らで作成している。入学者は、年度によって定員充足率にプラスマイナスの増減があり、安定確保には至っていない。平成 28（2016）年度入試は、経営学部地域ビジネス学科を除く学部学科で、入学定員を確保することができず、入学定員充足率は 85%に止まった。本年 4 月に運営委員会の付属委員会と

して設置した「学生募集戦略委員会」のもとで、入試結果不振の原因を追究し、平成 29 (2017) 年度入試では確実な入学定員確保を目指す。

教育課程及び教授方法は、カリキュラムポリシーに則して教育課程を体系的に編成している。授業内容・方法に関しては、平成 24 (2012) 年度から全学的にアクティブラーニングの導入・推進に努め、毎年度のアンケート調査からは、年々アクティブラーニングの導入が増えていることが分かった。教授法のさらなる改善を進めるため、FD 推進の全学的な組織を定めて運用している。履修登録単位数の上限設定は、平成 13 (2001) 年の大学開設以来継続し、運用を改善しながら、単位制度の実質化を目指して取り組んでいる。

学修及び授業の支援は、教職協働のもとで推進している。

オフィスアワーは専任教員だけでなく、兼任教員にも設定し、利用率は年々向上している。授業補助者は、安全性の確保と技術指導向上等を念頭に、基準を設けて配置している。学修および授業支援に対する学生の意見は、「学生による授業評価アンケート」を中心にくみ上げ、その結果を個々の教員が振返り、改善につなげる仕組みを構築している。

中途退学者対策は、様々な取組みにもかかわらず功を奏していない。今後は「学生満足度調査」を活用し、さらに早期から防止する対策を講ずる。

単位認定、卒業・修了認定等においては、GPA の導入とそれを活用した学業指導、2 年次から 3 年次への進級要件の設定により、適切かつ厳正に執り行っている。

キャリアガイダンスは、「インターンシップ」「キャリアデザイン」など正課内のキャリア教育と、「就職合宿」をはじめとする就職委員会が中心となって行う正課外の取組み、双方が関わるものに分けて実施している。就職・進学に対する相談・助言体制は、就職委員会・演習（ゼミナール）担当者・就職課が連携し、きめ細かく支援している。さらに、経験豊富なキャリアカウンセラーを週に 1 回配置し、より専門的な支援を行っている。

教育目的の達成状況の評価とフィードバックにおいては、各種アンケートの調査結果、資格取得状況を通して、学生の学修状況と教育目的の達成状況を点検・評価し、教育内容・方法及び学修指導の改善につなげている。

学生サービスは、学生サービス・厚生補導のための組織体制として、学生委員会、保健・学生相談委員会を設置し、学生生活の支援・指導を行っている。奨学金制度はその目的にあわせて各種奨学金を設定し、安心して学修できる環境を整えている。学生の課外活動には、クラブ・サークル、学生会活動を主な対象として支援している。学生の意見・要望は、「学生満足度調査」によってくみ上げており、施設もその結果を踏まえて改修した。

教員の配置では、大学設置基準に基づく必要人数を配置した結果、専任教員は 60 歳以上が 4 割近くを占め、年齢がやや高い。学部学科の新設が続いたためだが、定年は 65 歳に引き下げており、しだいに若返りが図れる見通しである。教員の採用・昇任制度は透明性が高く、この仕組みを継続していく。FD 活動は全学と学部に分けて取り組んでおり、今後は、学内で実施している各種アンケート調査を分析し、FD の充実に役立てていく。

教育環境は、耐震・ECO・アクティブラーニング活性化の観点に基づき、急速に推進している。授業を行うクラスサイズは、関係規程に基づき、それぞれの授業科目の特性に応じて人数の上限を設定し、教育的効果の上がる適正人数で運用している。

以上のことから、基準 2「学修と教授」の基準を満たしていると自己評価した。

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1 の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営を行っているか。

本学園は、「学校法人東邦学園寄附行為」（以下「寄附行為」という。）【資料 3-1-1】及び「学園組織規程」【資料 3-1-2】、「大学組織運営規程」【資料 3-1-3】により本学の組織を定め、役職者や管理職に対する職務権限を明示している。教職員の統括倫理規程としては、「愛知東邦大学就業規則」第 5 章【資料 3-1-4】に服務規律を規定し、校訓である「真面目」を教職員の基本姿勢として意識付けしている。

各種法令を遵守するため「公益通報に関する規程」【資料 3-1-5】を制定するなど、教育機関に求められる公共性を高めるための組織体制や諸規程を整備して、高等教育機関として社会の要請に応える経営を行っている。

個人情報保護に関する倫理は、「個人情報保護規程」第 7 条に管理責務、第 10 条に取得、第 9 条に不正取得の禁止、第 27 条に第三者提供の制限を規定している【資料 3-1-6】。また「人権侵害の防止等に関する規程」【資料 3-1-7】からも、教職員に高い倫理観を求め、責任ある行動を規定している。研究者に対しては「研究者の行動規範」【資料 3-1-8】により、研究に関する倫理を明示している。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか。

本学園は、使命及び目的の実現を目指して、平成 24（2012）年度にスタートした「第 1 期中期事業計画」【資料 3-1-9】を、1 年短縮して見直し、本学園を取り巻く状況の変化に対応する新たな経営・教学事業を盛り込んだ「第 2 期中期経営計画」【資料 3-1-10】を策定した。平成 28（2016）年度から、高大接続の制度が本格化する平成 32 年（2020）年度までを計画期間とした。これまでのマネジメントのあり方や目標の妥当性、達成状況などを振り返り、数値目標や責任部署を明確にし、計画内容が現場の教職員に十分に浸透するように、検討体制や意思決定プロセスから改善した。

理事会で最終決定した「第 2 期中期経営計画」は、本学園創立 100 周年となる平成 35（2023）年までも視野に入れており、大学の教学組織や評議員の意見も反映した。単年度

の事業計画が、中長期計画の大きな方向に沿って進められるよう、継続性と一貫性を保持しながら着実に取り組んでいる。

3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

質の保証を担保するための関連法令等を遵守しているか。

本学園「寄附行為」【資料 3-1-11】と本学「学則」【資料 3-1-12】は、学校教育法、私立学校法、大学設置基準等にしがって制定しており、教職員はこれら法令と規程を遵守している。また、法人事務局長直轄の「内部監査室」を設け、管理運営面における自己点検機能の強化と、コンプライアンス及び業務監査の充実を図っている。内部監査機能の充実により、監事との監事協議会、監査法人による監査、学校法人自身の内部監査を通じて、三者による監査体制が整い、ガバナンスの強化と質の保証が一層保たれている。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

学内外に対する危機管理の体制を整備し、かつ適切に機能しているか。

停電や断水、エネルギー供給の停止など、東日本大震災並みの非常時に対処するため、数日間を耐え凌げる体制を整えている。太陽光パネルと液化ガスによる自家発電と逐電の装置を備えた。本学園内から汲み上げられる飲用可能な井水によって、水の確保も整えている。防災倉庫を整備し、備蓄品を用意するなど大規模災害時に備えている。

重大な事象に迅速かつ的確に対処するため、規定の整備も必要であり、「危機管理規程」【資料 3-1-13】を設けて、危機事象発生の際の体制及び役割について定めた。事業資産の損害を最小限に食い止め、教育事業の継続あるいは早期復旧を可能とするため、BCP (Business Continuity Plan) の作成を計画している。

特に情報システム関連については、ファイルサーバを大学・高校それぞれに設置した上で、データを同期する仕組みを、平成 28 (2016) 年 7 月から稼動する予定である。さらに、同時期より 3 ヶ月に 1 回、必要なデータをテープに保存した上で、情報システム保守の業務委託先の沖縄支社を通じて貸金庫に保存する。

防災への対応では、「防災規程」【資料 3-1-14】や「防火・防災管理細則」【資料 3-1-15】、「地震防災応急対策細則」【資料 3-1-16】を定めた。教職員に防災マニュアルを配付し、年 1 回教職員対象の避難訓練を行っている。学生に対しては大規模地震が発生した際の対応や避難時の行動について掲示し、注意を喚起している。また、本学が位置する名古屋市名東区の防災訓練に学生が参加し、地域と連携した防災活動を実施している。

感染症予防対策としては、各棟の入口に手指消毒用エタノールを設置し、予防している。また、AED (自動体外式除細動器) をキャンパス内で 2 箇所設置し、緊急時に備えている。

また、高校と大学の教職員合同研修会を、平成 28 (2016) 年 3 月 3 日に開き、「学校における危機対応～未然防止から事後対応～」と題して、名古屋大学教育学部の窪田由紀教授による講演を聞いた。自殺予防に対する予防教育や自殺リスクの高い学生・生徒への理解について取り上げ、教育機関としての体制づくりを求められた。

環境や人権について配慮しているか。

東日本大震災で得た教訓から、災害時に備えた自家発電装置を設置した。緊急時にも情報システムが稼動し、学生の安否確認や災害情報の発信にも対応できるよう整備した。太陽光発電や井水の利用など自然エネルギーを活用し、環境の保全に取り組んでいる。節電は、人感センサーや照度センサーを採用し、クールビズやウォームビズの取組みや各教室に節電を呼びかける表示をして、学生や教職員に周知するなど省エネルギー対策やエコ活動を行っている。

人権への配慮については、「人権侵害の防止等に関する規程」【資料 3-1-7】を定め、人権問題委員会の常設化とともに、人権問題の専用相談窓口を設置している。人権に関する規程及び相談窓口は「CAMPUS GUIDE」【資料 3-1-17】や掲示によって、学生や教職員に周知している。個人情報保護に関する対応は、個人情報委員会を設置し、「個人情報保護規程」【資料 3-1-6】に基づいて運営している。

人権については、人権相談窓口を設置し、学内に掲示して周知している。安全管理として、喫煙場所に防犯カメラを設置するとともに、火気に対して注意を喚起している。なお、夜間や休日は、警備員による巡回警備にて防犯体制を整えている。

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

教育情報及び財務などの経営情報を公表しているか。

教育研究活動等の情報公開は、学校教育法施行規則第 172 条の 2 に定められており、本学は「大学案内」、「CAMPUS GUIDE」、「シラバス」、「履修の手引き」等の刊行物や大学公式ホームページを通じて、入学に関すること、授業内容・計画及び評価方法、卒業認定基準、学生生活支援、就職に関すること等を公表している。

また、私立学校法第 47 条が定める財務情報の公開については、「財務情報開示規程」【資料 3-1-18】に基づき、学費関係、学生数、教員の組織と業績、施設等の教育研究環境等を、大学公式ホームページや本学園広報誌「東邦キャンパス」【資料 3-1-19】に掲載し、公表に努めている。

なお、学内の教職員は、情報システムにおける共有フォルダで、パソコンから自由に閲覧できるように工夫している。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

学校法人におけるコンプライアンスは、学園と教職員が守るべき社会的責任であり、保護者や地域社会からの期待や信頼に応えることとなる。法令遵守はもとより、教育研究活動の透明性や倫理性、環境問題への意識だけでなく、より具体的な対応が求められている。改めて学校教育法、私立学校法、大学設置基準等に基づいて学内諸規程を見直した。倫理性は、教職員と学生共々が日々の行動から養う課題である。マナー教育は、教職員自らが校訓「真面目」を体現することにある。倫理性と責任感ある行動を促し、社会から信頼される学校づくりを進める。

ガバナンスについては、内部監査室の機能を強化し、監事及び監査法人、内部監査室による体制で、三者連携した監査機能の実質化を図る。具体的には監事協議会のうち年 2 回は三者が集い、現状と課題の共有、改善事項の整理を行う。また、「第 2 期中期経営計画」

【資料 3-1-10】に基づいて事業を点検し、未達項目や課題を精査して取組んでいく。

環境保全や人権には十分配慮しつつ、安全面においては地震・台風等自然災害やネットワーク障害・個人情報等に関する危機発生時に迅速かつ適切に対応するため、本学園の経営政策会議で危機管理マニュアルを作成し、全学的な体制を平成 29（2017）年度末までに構築する。情報の開示については、これからの社会の変化やニーズに適切に対応し、本学園及び本大学への理解を深められるよう、平成 28（2016）年度中に大学公式ホームページをリニューアルする。

3-2 理事会の機能

《3-2 の視点》

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 3-2 の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか。

本学園は使命・目的の達成に向けて「寄附行為施行規則」【資料 3-2-1】にしたがって、「常任理事会」を設けて、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熟議の機会を担保し、かつ迅速な審議決定を図っている。構成員は、理事長、常務理事、及び第 1 号理事（学長、校長、法人事務局長）、第 2 号理事（学内評議員選出理事）で、原則として 2 週間に一度の頻度で開催している。

また、各理事に担当職務を担わせ、その責任のもとで、それぞれ検討会議を組織して常任理事会への提案内容を協議している。「学校法人東邦学園の理事の職務に関する規程」【資料 3-2-2】に基づいており、組織体制と担当理事制とのバランスの下で、戦略的意思決定を可能にしている。

理事会を寄附行為に基づいて適切に運営しているか。

本学園の最高意思決定機関である理事会は、通常 5 月、9 月、11 月、1 月、3 月に開催している。主に、法人全体と各部門の予算及び決算、事業計画と事業報告、財産の管理・運営、「寄附行為」や重要な規程の改廃、設置している各学校の学部学科の構成等のほか、学則に定める学部学科の入学定員、授業料改定等の重要事項を審議し、決定している。

監事は常時理事会へ出席し、法人の業務の監査等を適切に行っており、機能している。

理事の選考に関する規定を整備し、適切に選考しているか。

理事の出席状況及び欠席時の委任状は適切か。

理事の定数は「寄附行為」【資料 3-2-3】により 9 人以上 10 人以内と定めており、選

任区分は、第1号理事「愛知東邦大学学長、東邦高等学校校長及び法人事務局長」、第2号理事「評議員のうちから理事会が評議員会の同意を得て選任した者2人以上3人以内」、第3号理事「学識経験者（学長、校長、法人事務局長及び評議員である者を除く。）のうちから、理事会において選任された者3人以上4人以内」としている。

理事の任期は4年である。理事長は、理事総数の過半数の議決により選任している。現在は、学内理事を常任理事として選任し、理事長の職務を補佐している。

理事の出席状況は良好で、欠席理事に対しては、「意思表示書」【資料3-2-4】により議事についての意見及び賛否を確認している。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

経営事項や教学事項に関する議案について、迅速に判断し、方向性を示すべく、2週間に1度のペースで常任理事会を開催している。また、理事会において、常任理事会で審議した内容を報告し、学識経験者である外部理事の意見を取入れ、改善につなげている。しかし、私立学校を取り巻く社会環境も大きく変化しており、社会のニーズをより一層経営面に反映し、時代の変化に適切に対応していく必要がある。よって、理事会は機動的・戦略的な意思決定が求められることから、理事会機能の補佐体制である法人事務局の組織機能を強化する。また、各理事の下の検討会議を活性化させて経営課題を明らかにし、各担当理事により定期的に常任理事会に報告することで改善につなげる。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

(1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか。

大学のガバナンス改革を柱とした学校教育法の改正に伴って、平成26（2014）年度、大学内の規程を改正し、学長を中心としたマネジメント体制を整えた。大学の教育に関わる意思決定機関は「運営委員会」と改め、学則第36条の2と、「運営委員会規程」【資料3-3-1】に基づいて開いている。構成員は、学長、副学長、学部長、学長補佐、事務長、事務次長である。また、「大学組織運営規程」【資料3-3-2】により、各役職者や会議組織の責任と役割を規定している。この規程により、以下の教育に関する重要な審議事項をあらかじめ定めている。

①学則その他全学的な規程の制定改廃に関する事項、②法令による承認・届出を要する学部、学科その他の組織の設置・廃止・改編に関する事項、③教育研究の全学的運用に関する事項、④教職員人事の基本計画に関する事項、⑤教学予算の作成及び執行並びに決算

に関する事項、⑥入試及びキャリア支援の基本計画に関する事項、⑦全学的な施設管理運用に関する事項、⑧学生の賞罰の方針に関する事項、⑨名誉教授に関する事項、⑩その他自己点検及び評価、外部資金の獲得など教学組織の運営に関する重要事項__である。

大学の意思決定及び業務執行が大学の使命・目的に沿って、適切に行われているか。

平成27（2015）年度より、学長を中心としたマネジメントを執行するために、「大学組織運営規程」【資料3-3-2】を改正し、業務執行体制を整えた。学長を委員長とする教学の責任者による運営委員会を毎週開催し、議事となる課題に対して熟議を重ね、かつ迅速に意思決定を行っている。大学の使命・目的及び学修者の要求について理解し、学部間の調整など大学全体としての運営を司っている。

また、大学の使命である教育・研究・社会貢献を推進するため、全学委員会や特別委員会、専門委員会と性格の異なる委員会を三つのグループに区分して組織している。

3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されているか。副学長を置く場合、その組織上の位置づけ及び役割が明確になっており、機能しているか。

平成 27（2015）年度からのガバナンス体制の強化に当って、本学は 3 人の学長補佐を任命した。「学長補佐は、学長を補佐し、学長の命を受けて全学的な事業の企画・政策立案及びそれにかかわる業務を担う」と、「大学組織運営規程」で、その位置づけと役割を定めている。

大学理事及び他大学学長経験者、法人事務局長を学長補佐として任命し、学長を支える体制を敷いた。また、運営委員会への提案事項や教学上の重要な問題について協議する場として、学長及び学長補佐、事務長を構成員とした学長会議を毎週開催し、学長が迅速かつ柔軟にリーダーシップを発揮できる体制を整えている。

また副学長は、「学園組織規程」【資料 3-3-3】において、「学長に事故あるときは学長の職務を代理し、学長が欠けたときは学長の職務を行う」と、組織上の位置づけを明記。さらに、「大学組織運営規程」で、「副学長は、学長を助け、学長の命を受けて校務をつかさどる」と役割を定めている。

ガバナンスは、執行体制の変更と同時に、学長を理事長が兼務したことも重なり、意思決定は迅速化した。さらに平成 28（2016）年 4 月より、その直前まで他大学の学長を 12 年間務めた経験者を、副学長として招聘した。主に教育力の向上をテーマとして、FD や入学前教育・初年次教育のプログラム設計、新設した経営学部国際ビジネス学科の運営管理の支援など教学分野の改革に取組み、機能している。

教授会などの組織上の位置づけ及び役割が明確になっており、機能しているか。

教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項を学長があらかじめ定め、周知しているか。

教授会は、学則第37条及び第38条、さらに「学部教授会運営規程」【資料3-3-4】により、教授、准教授、専任講師及び助教をもって構成し、以下の事項を審議して、学長に意

見を述べることとしている。

(1) 教育課程及び授業の計画、実施に関する事項、(2) 学部学生の入学、卒業その他学生の身分に関する事項、(3) 学部学生の教育支援に関する事項、(4) 学部学生のキャリア支援に関する事項、(5) 学部の教育研究に関する事項、(6) その他学部の運営に関する事項である。

学部教授会は毎月1回以上開催し、重要な事項は、学部長が運営委員会で報告している。平成27(2015)年度より、教育研究上の重要事項について、教授会の意見を聴取する必要がある場合は、学長会議で事前に議事を整理し、運営委員会で教授会における協議事項として扱うことを確認する。その後、各学部長が教授会での議事に設定し、意見を求める。

(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

平成27(2015)年度からは、学長会議と運営委員会の設置など組織を改編し、学長のリーダーシップがより発揮されるシステムとなった。しかも学長会議と運営委員会は毎週開催し、全学委員会や教授会を隔週に設定した。教学活動の円滑化と意思決定の迅速化が狙いだった。

ただ、委員会が合理的に運営されず、熟議ができないとの指摘もあった。そのため平成28(2016)年度から、会議日の設定を柔軟化し、委員会構成と開催回数も見直して、年間の会議スケジュールを設定するなど改善を行った。それぞれの組織体制が連携機能し、権限と責任の明確性及びその機能性を発揮するよう運用の定着を目指す。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4の自己判定

基準項目3-4を満たしている。

(2) 3-4の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

意思決定において、管理部門(理事会など)と教学部門(教授会など)をはじめ、各管理運営機関並びに各部門間の連携を適切に行っているか。

事業経費や人事、施設など教学・経営活動に必要な資源の運用や配分について、常任理事会に先立って協議し、調整することを目的に、教学法人協議会を設置している。

管理部門の理事会と教学部門の運営委員会の代表者を構成員として、法人部門からは理事長と常務理事、法人事務局長、教学部門からは学長と副学長、学部長、学長補佐、大学事務長が出席し、月2回程度開催している。

大学開学時から本協議会は運営されていたが、学内に組織の位置づけや役割などを明示するために、平成 23 (2011) 年 1 月「教学法人協議会規程」【資料 3-4-1】を制定し、円滑な組織運営の一助として機能している。理事長が学長を兼務することと合わせて、教学と法人の連携保持に努めている。

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

法人と大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能しているか。

理事会は最高意思決定機関であり、大学から理事会及び評議員会への議事については、学長または学内理事によって説明し、教学活動の内容も毎回報告する。また法人総務課長や大学事務長も理事会・評議員会に陪席するので、各管理運営機関が情報を共有して、相互チェックが可能な体制となっている。

本学園では理事会に次ぐ審議機関として常任理事会を、毎月 2 回開催している。常勤の役員と、法人の本部組織や教育組織の各部署の管理責任者によって構成し、理事会や評議員会に諮るべき事項や法人及び各設置校の運営上重要な事項を審議している。

監事は、「寄附行為」【資料 3-4-2】に基づき 2 人選任し、理事会・評議員会に毎回出席するほか、年 5 回学園との協議会を開催し、会計処理や事業の進捗状況など問題点を指摘し、報告を求めている。

評議員は、法人・大学教職員選出 4 人、大学同窓会 2 人、大学保証人 1 人、高校教職員 4 人、高校同窓会 2 人、高校保護者 1 人、学識経験者 7 人の計 21 人で、本学園関係者と各界有識者によりバランスよく構成している。「寄附行為」第 20 条の定める諮問事項、管理部門や教学部門の業務執行状況について、活発に質問や意見が交わされ、相互チェック機能が働いている。

監事の選考に関する規定を整備し、適切に選考しているか。

監事は、理事会へ出席し、学校法人の業務又は財産の状況について意見を述べているか。出席状況は適切か。

監事は、「寄附行為」により定数を 2 人としている。その選考は「監事は、この法人の理事、評議員またはこの法人の職員（学長、校長、教員その他の職員を含む。）以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。」と定め、所定の手続きを経て適切に選出している。

監事の業務は「寄附行為」第 7 条や「監事監査規程」【資料 3-4-3】の定めにより、監査機能について規定している。また、職務の重要性から文部科学省主催の監事研修会に毎年参加して研鑽を積んでおり、監事協議会や理事会・評議員会に毎回出席し、予算執行や会計処理、業務の遂行状況により必要に応じて適切な意見を述べている。

なお、平成 27 (2015) 年度理事会・評議員会における監事の出席率は 100% であり、極めて良好である。

評議員会を寄附行為に基づいて適切に運営しているか。
 評議員の選考に関する規定を整備し、適切に選考しているか。

評議員会は「寄附行為」第 22 条により「評議員会は、この法人の業務もしくは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、もしくはその諮問に答え、または役員から報告を徴することができる。」と規定され、運営されている。

また、「寄附行為」の定めにより、評議員の定数は 21 人。選任区分は、第 1 号評議員「理事である学長及び校長を除き、この法人の職員のうちから、理事会において選任された者 8 名」、第 2 号評議員「この法人の設置する学校を卒業した者で年齢 25 年以上の者のうちから、評議員会において選任された者 4 名」、第 3 号評議員「この法人の設置する学校に在籍する学生生徒の保護者のうちから、理事会において選任された者 2 名」、第 4 号評議員「学識経験者のうちから、評議員会において選任された者 7 名」と規定し、適切に選考している。

評議員の評議員会への出席状況は適切か。

平成 27(2015)年 10 月現在の現員は、第 1 号評議員 8 人、第 2 号評議員 4 人、第 3 号評議員 2 人、第 4 号評議員 7 人の合計 21 人であり、任期は 4 年である。平成 27(2015)年度中に開催された評議員会の出席状況は 75.2%であり、良好な出席状況のもと適切に運営されている。なお、各評議員会における出席状況は図表 3-4-1 のとおりである。

図表 3-4-1 平成 27(2015)年度 評議員出席状況

開催日	出席	書面	欠席	出席率
平成27(2015)年5月28日	15人	5人	1人	71.4%
平成27(2015)年9月12日	15人	5人	1人	71.4%
平成27(2015)年11月21日	16人	3人	2人	76.2%
平成28(2016)年1月23日	18人	2人	1人	85.7%
平成28(2016)年3月26日	15人	4人	1人	71.4%

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

トップのリーダーシップを発揮できる体制が整備されているか。
 教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備し、運営の改善に反映しているか。

理事長は、全学集会において、全教職員に向けて本学園の指針を示しており、経営方針や本学園の重要な意思決定について、文書で全教職員に配付するなど、教職員への浸透に努めている。こうした学園トップの基本方針をうけて、本学園の各部門は課題に対応するよう必要な施策を実行している。

ボトムアップの仕組みとしては、各学部からの代表教員や所管管理職の職員で各委員会を組織して、教職協働により様々な課題を検討し、有効な対策を講じている。

また、法人・大学間のコミュニケーションを円滑に進めるために教学法人協議会を開催

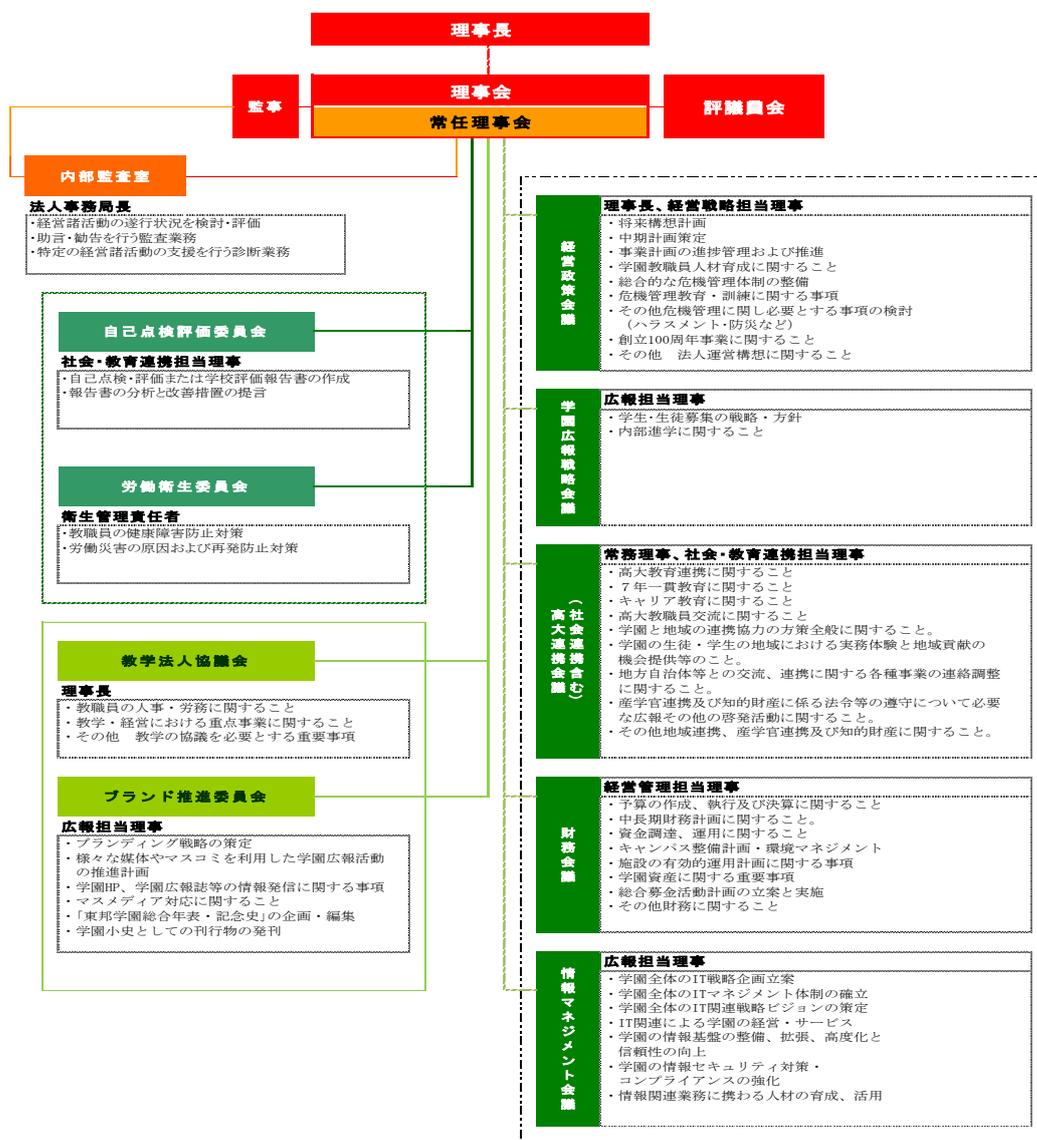
している。平成 27(2015)年度から理事長が学長を兼務しており、それを補佐する体制として、法人側は常務理事、教学側は学長補佐を配置している。さらに、理事の役割を規程化し、専門の会議を置くなど政策立案の仕組みを整備している（図表 3-4-2）。

理事会のものと専門会議は、大学・高校の教職員によって構成し、経営課題についてそれぞれの立場から意見を取りまとめて、運営している。

本学園の重要事項や理事会の決定事項などについては、全教職員を一堂に会した全学集会を年に数回開催し、報告する機会としている。その場では質疑も行っている。

さらに、事務局は、全専任職員を集めての職員会議を月 1 回開催している。各部署の現状と課題や本学園の事業計画など情報を共有するとともに意見を吸い上げ、方向性を合わせる機能として活用している。また、各部署の責任者から構成する管理者会議を毎週 1 回開催し、意思決定する組織へ提案する原案を検討するなど迅速な課題解決へ向けての現場からの意見を反映する仕組みを整え、良好に機能している。

図表 3-4-2 理事会専門委員会等組織図



(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

本学園を取り巻く環境が一層厳しくなり、学生募集戦略や財政、施設設備整備など重要な経営問題について、意見を吸い上げる機会と意見交換の時間を、これまで以上に確保する必要がある。教職員の理解を深めるためにも必要だが、十分な熟議の時間を確保できていない。論議の要点や資料の事前配付などにより会議運営を効率化する。また、法人と大学の各管理運営機関、及び各部門との情報共有や協議の機会を増やすことにより、円滑に意思決定を進めて、課題を解決するように改善を重ねる。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

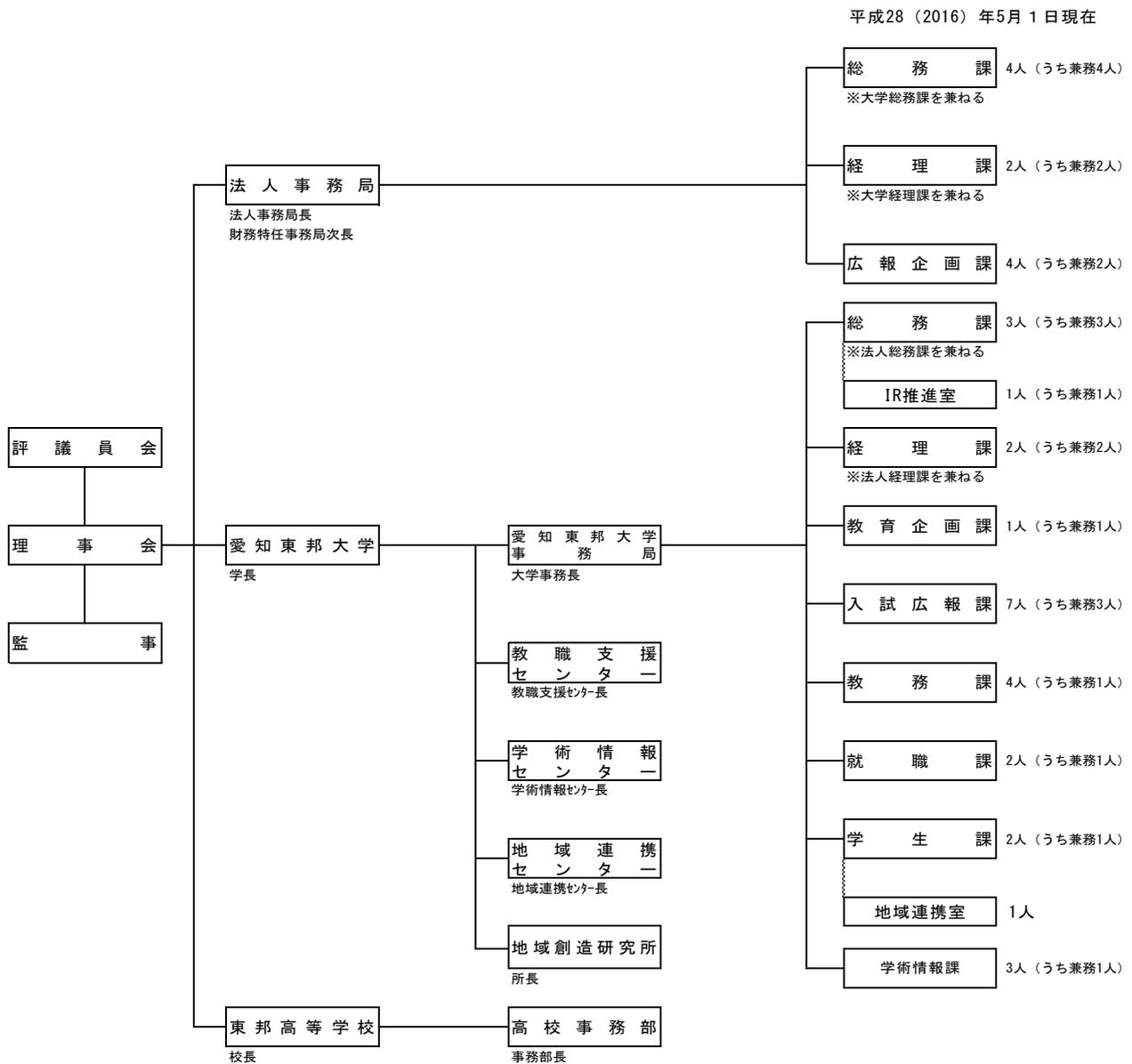
使命・目的の達成のため、事務体制を構築し、適切に機能しているか。

本学の事務局体制は、「学園組織規程」【資料 3-5-1】に、部署の設置及び職制・職務、事務分掌と業務等を規定している。

大学事務局は、事務長の下、権限の分散化を図りつつ、同時に各部署が責任を持って業務に当たるために、教育企画課、教務課、学術情報課、学生課、就職課、入試広報課の 6 課と、総務課に IR 推進室、学生課に地域連携室を設置している。組織は、大学が提供する教育・研究や社会貢献での諸活動を円滑に推進するように整え、業務の効果的な執行体制を確立している（図表 3-5-1）。

本学園の法人事務局の総務課、経理課の 2 課は、大学事務局を兼務し、広報企画課においては本学園全体の広報活動を行っている。

図表 3-5-1 平成 28(2016)年度 事務組織図



事務の遂行に必要な職員を確保し、適切に配置しているか。

専任事務職員の数は、本学園全体として 36 人(法人所属 2 人、大学所属 25 人、高等学校所属 9 人)、派遣職員 22 人(大学所属 14 人、高等学校所属 8 人)、臨時職員 12 人(大学所属 6 人、高等学校所属 6 人)であり、必要な人数を確保している(図表 3-5-1)。

また、本学園が 100%出資して設立した(株)イープロへの業務委託や、人事・給与などの処理業務を専門とする外部業者へのアウトソーシングなどにより、業務を省力化し、最小限の人数で目標とする成果の達成を実現している。

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

業務執行の管理体制を構築し、適切に機能しているか。

業務を確実に遂行するために目標管理制度を導入し、各課での業務計画や個人目標を具体化するなど、能率的に遂行できる管理体制を整えて、適切に運用している。

また、人件費総額を抑えつつ、限られた人員の中で本学園事務局全体の適切な人員の確保と配置をバランスよく図るために、法人事務局の総務課及び経理課は、大学事務局の同課を兼務している。

平成 28 (2016) 年度より大学事務局を総務関係と教学関係、募集・就職関係の三つに運営上区分してそれぞれにグループ長を置くなど、部署間の連携を円滑にするよう合理的な運営を実現し、効率的に業務を実行している。

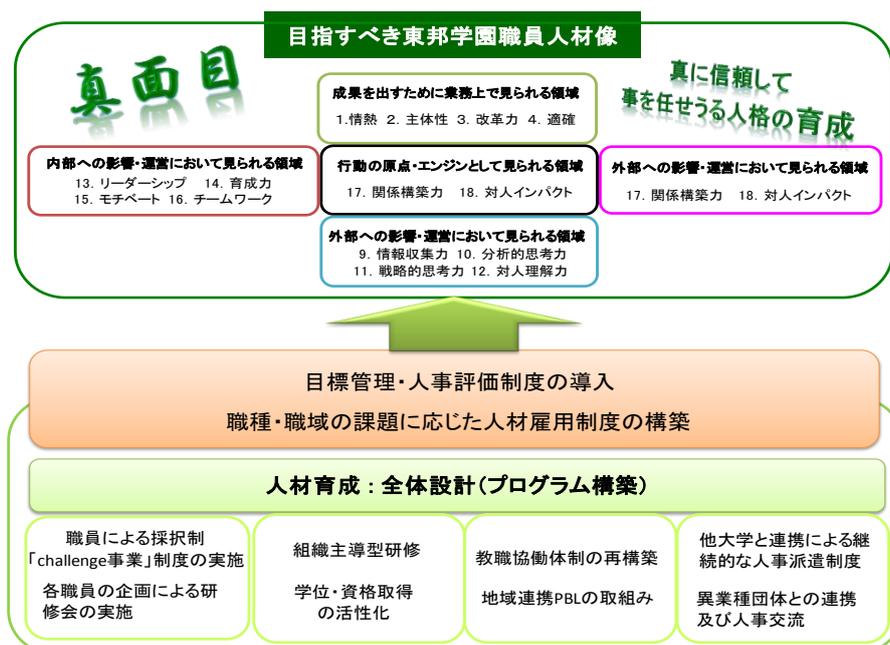
3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

職員の資質・能力向上のための研修 (SD) などの組織的な取り組みを実施しているか。

教務事務や学校会計など、伝統的な業務や組織の管理運営、教学活動支援において、必要とされる職員の資質・能力の向上が求められる。

さらに、目まぐるしい社会変化に機敏であり、複雑・多様化する大学経営課題にも対応するには、① 旧来の業務であっても、一層の専門性を追究して業務を効率化し、大学の改革を進められる情報発信力と実行・行動力、② 管理運営業務では、トップマネジメントを支える中長期計画の取組みとして、学内諸活動の調査やデータを多角的に収集・分析し、PDCA サイクルを回すマネジメント能力、③ 教育研究活動の支援では、教員に対するコンサルテーション能力₂が不可欠である。

職員の人材育成に関しては、平成 25 (2013) 年度に日本私学振興・共済事業団の採択制補助金である未来経営戦略推進経費が認められ、「中長期展望に基づく職員の能力向上を図る取組み計画 平成 25 年度～平成 29 年度」【資料 3-5-2】に基づいて、以下のとおり資質・能力向上のための様々な事業に取り組んでいる (図表 3-5-2)。



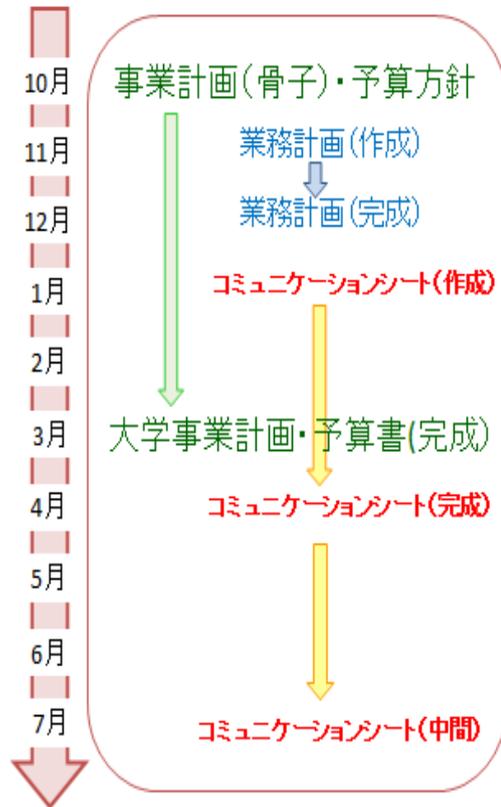
図表 3-5-2 人材育成計画図

(1) 能力向上のための全学的 SD (Staff Development) への取組み

職員には「目標管理制度」を掲げて、5段階評価に分けた「東邦学園事務職員に求められる18のコンピテンシーと5つの領域」【資料 3-5-3】を設定している。

本学が必要とする資質や能力を可視化して、業務の目標管理とともに、18のコンピテンシーの到達レベルについて「コミュニケーションシート」【資料 3-5-4】を用いて中間総括、年度末総括を、管理者と部下との間で確認するためである。本学園の毎年度事業計画と個人の目標管理との関係は、図表 3-5-3 のとおりである。

図表 3-5-3 事業計画と目標管理



(2) 大学改革のエンジンとなる体系的研修

職員に対する研修としては、全体・階層・個人・目的別に積み上げを意識して、理解し、実行し、結果を出す「組織主導型」と、学内採択制の提案制度を取り入れ、グループでの自主活動を通して学ぶ「自己主導型」に区分して体系化している。

自己主導型研修では、各提案について学内審査を行い、採択した事業には特別予算を付与する。さらに、事業全体に対して学内外の評価、助言を受ける。このグループ経験を経て個人でも企画・運営・発表を行える力量まで高める。問題発見、課題解決の能力を養い、PDCA サイクルのマネジメントを学ばせる。この事業が本学改革のエンジンとなり、改善し変化する組織風土の醸成もねらいとしている。

なお、これまで実施した組織主導型研修は、図表 3-5-4 のとおりである。

図表 3-5-4 平成 27(2015)年度 組織主導型研修の実績

① 全体研修

月	日	内 容
7	10	「私立大学等経常費補助金について」(日本私立学校振興・共済事業団) 発表者：三輪総務課長補佐
9	11	「学生生活にかかるリスクの把握と対応」-SNS の利用に伴うトラブル防止について (日本学生支援機構) 発表者：二宮学生課長
10	9	①安全運転講習 (名東警察署) ②特定個人情報保護方針等 —マイナンバー制度開始にあたって— 発表者：三輪総務課長補佐
11	13	「いま大学改革について何が議論されているのか—教育再生実行会議・高大接続改革・人文社会科学部部の在り方—」 (愛知県私大事務局長会職員研修会) 発表者：西総務課長
12	11	視察研修報告 (愛知県私大事務局長会) 発表者：齋藤事務次長 「退職資金のしくみ」 (私立大学退職金財団) 発表者：西総務課長
		Challenge事業「安定的な学生確保を目指した知名度・存在感の向上—教育分野における社会貢献を通じて—」 発表者：新村教務課長補佐
3	18	講演「変える勇気、変わる覚悟」 鶴飼哲也 九州大学准教授

② 管理者研修

月	日	内 容
8	31	テーマ：目標管理制度の定着 研修内容：(1)「業務計画シート」と「コミュニケーションシート」の設計 (2)業務計画とPDCAサイクル ①業務計画シートの活用 ②PDCAサイクルの実質化
9	7	テーマ：ミドルマネジメントのあり方 研修内容：(1)PDCAサイクルの実質化 (2)組織(チーム)の運営
11	18	テーマ：認証評価受審について
1	10	テーマ：管理者の役割とリーダーシップ

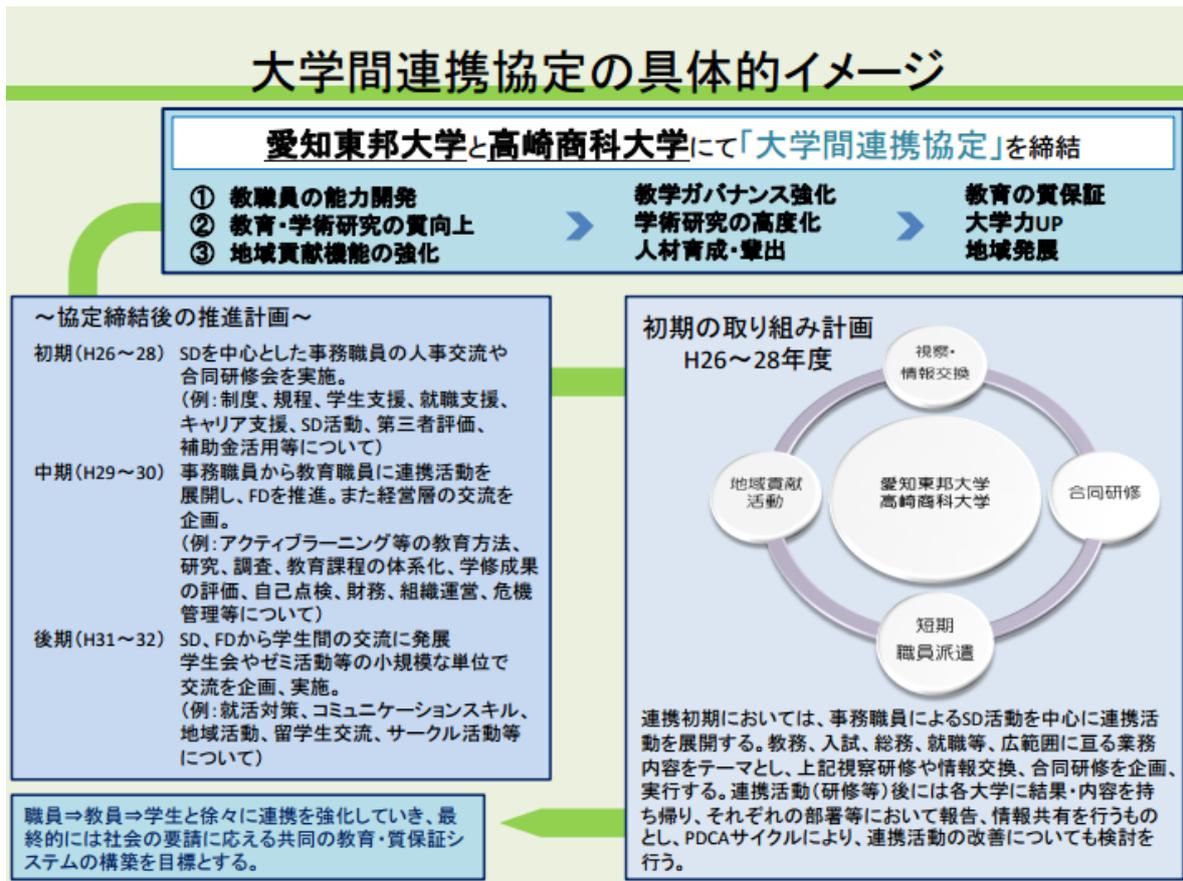
(3)組織学習と外部団体との連携強化

本研修は、チームビルディングの能力を高め、組織全体が学修・成長する組織へと変貌することを目的としている。また、専門性や発展性を向上させるため、高崎商科大学と連携協定を結び(図表 3-5-5)、SD 活動から始めた。平成 28 (2016) 年度は人事交流の機会を設けて、2 週間程度職員を相互派遣する予定である。

本学園の SD 活動は、平成 25 (2013) 年の補助金採択を原動力として、一層活発に取り組むこととなった。この SD 活動には、本学園が人づくりの方針とする「自分でものを考える」「互いが学び合える」「学び直せる」「自らの行動に誇りを持てる」をコンセプトの基礎に据えて、学内での教職協働の構築に留まらず、設置校や地域、同窓会・後援会など外部組織と連携した事業を創出できる人材の養成を目指している。

特に、IR 機能を活用する能力を身につけることにより、教育研究や経営の諸活動の現状を理解し、点検・評価を踏まえて組織の活性化も促進できる。とりわけ重要な資質としてはマネジメントの能力である。様々な事業の展開に当たって、大学が掲げる目標を軸に、PDCA サイクルを円滑に回すためのマネジメント力の獲得こそが、最大の成果と考えている。

図表 3-5-5 高崎商科大学との大学間連携



大学間連携協定に沿って共同SD研修会を開いた。平成27(2015)年度は、双方の大学における人材育成の取組みについて、プレゼンテーションをもとに意見交換し、理解を深めた。また、今後の活動計画は共同SD連絡会において検討し、連携活動についての具体的内容を決定した(図表3-5-6)。

図表 3-5-6 高崎商科大学との共同SD研修会

月	日	内 容
3	7	(1) 人事育成の取組み紹介 (2) 情報交換

図表 3-5-6 高崎商科大学との共同SD連絡会

月	日	内 容
3	7	(1) 平成28年度共同SDの企画について (2) 平成28年度の共同SD推進体制について (3) その他

(3) 3-5の改善・向上方策(将来計画)

「第2期中期経営計画」【資料3-5-5】と単年度事業計画の着実な達成など、重要な業務遂行に当たっては、事務局の執行体制の強化が必要である。そのために、各部署は「業

務計画シート」【資料 3-5-6】、個々の職員は「コミュニケーションシート」【資料 3-5-4】をそれぞれ作成し、全体として目標管理するという仕組みを設計した。

しかし、組織と個々の職員の計画作成から、実行・中間チェック・最終結果までをスケジュール通り進めることはできず、PDCA サイクルを回すまでには至っていない。今後は、課題設定を見直すと共に、法人事務局長が定期的に進捗を管理し、担当部署の増員も図るなどマネジメントを強化する。さらに、この仕組みが定着するよう課題を明らかにして、改善を繰り返して、実効性を上げる。

現在、人材育成を目的として、モチベーションの喚起を図りながら進める人事制度に取り組んでいる。成果を可視化し、評価結果を人事に反映させることで、職員の働き方や特性、能力に応じた職種や職位へと体系化させる。

社会の経済基盤や産業構造の大きな変化に対応して、教育を改革していくには、教員と職員が一体となって改革に当たる必要がある。そのためには、職員に高度な知識と対応力が求められる。それぞれが役割を果たしつつ、相互理解による教職協働を構築するため、FD・SD 合同研修会を年 1 回計画する。また、法人の組織機能と大学の管理運営機能との融合を利点として、人的資源を有効に活用しながら、より活発な職場づくりを目指す。

3-6 財務基盤と収支

《3-6 の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6 の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

(2) 3-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

財政の中長期計画に基づく財政運営を行っているか。

本学園は、中期的な事業計画「学校法人東邦学園(2012～2016 年戦略マップ)」【資料 3-6-1】と合わせて、5 年間を一括りとする中期財政計画「第 3 次中期財政計画(2012 年度～2016 年度)」【資料 3-6-2】を策定し、現在、最終年度を迎えている。在学者数の推移から収入の大半を占める学生生徒納付金収入や借入金の利率等を見通したうえで、多額の財政出動を伴う大学校舎の耐震化とエコキャンパス工事に踏み切った。

毎年度予算に関しては、財政計画で定めた基本方針のもと、年度ごとの「事業計画」を連動させて積算している。また、文部科学省の指導による財務構成比率を予算編成方針に盛り込み、適正な比率の維持に努めている。

なお、事業計画の具体化によって大幅な変更が必要となる場合は、財務の健全化が損なわれないかを確認している。第 1 期キャンパス整備時の平成 24(2012)年度には、第 2 期の整備も見据えて中期財政計画を見直した。また、大学学生寮については、取得後の収支をシミュレーションし、収支のバランスがとれることを確認した。

以上から、事業計画と中期的な財政計画に基づき、適正な財務運営を行っている。

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

安定した財政基盤を確立しているか。

使命・目的及び教育目的達成のため、収入と支出のバランスが保たれているか。

過去4年間の決算は、学生生徒納付金において、いずれの年度も第3次中期財政計画のシミュレーション額を上回った。要因としては、収入の基本となる学生生徒納付金を安定的に得るため、本学園の東邦高校からの入学者を、過去4年の平均で、入学定員の10%を確保できたこと。さらに、愛知県下の高等学校と教育提携協定を結び、日常的な交流を通じて相互理解を深めて入学者の確保につながられたことがある。こうした努力で、過去4年平均で入学者の28%を保持した。

支出では、中期財政計画の期間に、大学キャンパスを大規模に整備し、学生寮の取得と改修も行ったが、平成24(2012)年度から平成27(2015)年度まで、いずれの決算においても、帰属収支差額では収入超過を維持した。

一方で、長期的な視点に立って、減価償却額の2分の1を減価償却特定預金として積んでおり、教育研究環境維持のための資金確保に取り組んでいる。

本学園全体として、収支・財政状態・資金維持・教育研究経費等の水準、いずれの点でも健全であり、教育研究事業の維持・向上のために、安定した財務基盤を確立しながら、収入と支出のバランスを考慮した運営が行なわれている。

使命・目的及び教育目的達成のため、外部資金導入の努力を行っているか。

科学研究費補助金については毎年、教職員を対象に学内説明会を開き、科学研究費助成事業応募に向けて、注意事項やタイムスケジュールを説明している(図表3-6-1)。採択者からのアドバイスや情報も提供し、積極的な申請へとつなげている(図表3-6-2)。

さらに、学外の研究助成費獲得を促すため、諸団体等の助成金についても、全教員にメールで情報を配信している。

図表 3-6-1 科学研究費補助金の研修会

実施日	内容
7月29日(水) 14:40 ~16:20	1. 「科研費助成事業応募に向けて」担当：古市教授・今津教授・田村教授 2. 「科研費に係るルールの前年度からの変更点」担当：総務課 3. 「研究費の不正使用、研究における不正行為の防止」担当：総務課 4. 「研究倫理に関するチェックシート」担当：研究倫理委員会委員長

愛知東邦大学

実施日	内容
10月7日(水) 18:00～19:30	<p>1. 平成28（2016）年度申請に係る説明</p> <p>(1) 制度概要および変更点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度科学研究費助成事業－科研費－の公募について（通知） ・公募要領（抜粋） ・公募から交付決定までのスケジュール ・平成28（2016）年度における主な変更点 <p>(2) 応募する際の手続き等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科研費電子申請システムの操作方法等について ・提出する応募書類について ・操作手引き等の入手方法について ・応募者が行う手続きについて ・応募内容ファイルについて ・電子申請システムのフロー図 <p>2. 研究における不正行為、研究費の不正使用に関する倫理、コンプライアンス教育プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学の健全な発展のために－誠実な科学者の心得－ ・研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドラインについて（研究者向け）

図表 3-6-2 科学研究費補助金の獲得状況

年度	研究種目	研究課題名	学部	職名	氏名
平成23（2011）	基盤研究(C)	日本資料を視野に入れた二十世紀香港粵語の総合的研究	経営学部	准教授	竹越美奈子
	基盤研究(C)	アジアの言語のポライトネス：台湾人について	経営学部	教授	伊藤恵美子
平成24（2012）	基盤研究(C)	幼児の身体表現力を豊かに育てる教育方法の提案	教育学部	教授	古市久子
	基盤研究(C)	言語力育成のための小学校国語科と外国語活動を連携させる新しい教育方法の研究	教育学部	准教授	西崎有多子
平成25（2013）	基盤研究(C)	工場エンジニアのコンピタンス、組織行動に関する日・独・スウェーデンの比較研究	経営学部	教授	田村豊
	基盤研究(C)	小学生ジュニアスポーツにおける傷害実態の解明と傷害予防プログラムの研究	人間学部	教授	葛原憲治
平成26（2014）	基盤研究(C)	発達障害傾向で就業困難が予測される学生に対する診断によらない支援研究	人間学部	准教授	肥田幸子
	基盤研究(C)	持続可能な観光の実現に寄与する観光倫理の構築に向けた研究	経営学部	准教授	宮本佳範
	基盤研究(C)	社会人を対象にした教員養成プログラムの開発	教育学部	教授	今津孝次郎
	若手研究(B)	運動による腸管免疫の変化：抗菌ペプチドdefensinと腸内細菌叢の関係	人間学部	助教	谷村祐子
平成27（2015）	研究活動スタート支援	初心者が助走を生かして踏切るために課題となる踏切動作	人間学部	助教	木野村嘉則
	基盤研究(C)	前頭前野の活性化に関連する手指の遊びの検討	人間学部	教授	橘廣
	若手研究(B)	教委と学校のコラボレーションを核にした学校評価システムの構築に関する日米比較研究	人間学部	助教	照屋翔大
	若手研究(B)	子どもの思いや気づきを生かす生活科の授業づくり－新教科創設期の実践に学ぶ－	教育学部	助教	白井克尚
平成28（2016）	研究活動スタート支援	初心者が助走を生かして踏切るために課題となる踏切動作	人間学部	助教	木野村嘉則
	基盤研究(C)	中学生ジュニアスポーツにおける傷害実態の解明と傷害予防対策の研究	人間学部	教授	葛原憲治
	基盤研究(C)	海外日系工場エンジニアの生産立ち上げ過程における組織行動に関する比較実証的研究	経営学部	教授	田村豊

愛知東邦大学

大学の教育活動等の補助金については、文部科学省の私立大学等改革総合支援事業をはじめ、補助事業に数多く申請し、採択されている。また、条件が可能な限りはチャレンジするという姿勢から、教育改革にもつなげている（図表 3-6-3）。これらの申請と校舎の改修等により、帰属収入に占める補助金の比率は、平成 24(2012)年度から平成 26(2014)年度の過去 3 年間の平均が、34.1%となった。

図表 3-6-3 過去 5 年間の採択制補助金の獲得状況

プログラム名	選定年度	取組名称	申請内容と趣旨・取組み	補助金額
学生支援推進プログラム	2009年度 ～2011年度	小さな大学のキャリア支援 —大きな夢を育てる就職合宿—	就職合宿による学生支援強化	25,743,000円
大学生の就業力育成支援事業	2010年度 ～2011年度	『地域連携PBL』を核とした就業力の育成	全学的体系的な「教育改革」の取組み	34,561,000円
未来戦略推進経費	2010年度 ～2014年度	自主的に経営改善に取り組む大学等への支援	経営改善計画書に基づき5年間に渡り、取り組む。就業力育成を核とした教育改革、全学的な学生募集活動の強化、学園の総力を挙げた経営政策の取組み。	80,000,000円
平成23年度私立学校施設整備費補助金	2011年度	愛知東邦大学キャンパス整備計画第1期工事 B棟及び扇形教室耐震改修工事	耐震改修工事に係る整備	536,332,000円
平成24年度私立大学教育研究活性化設備整備事業	2012年度	学生の主体的な学びを促す学修空間の整備	アクティブ・ラーニング型の様々な授業形態をより多く導入し、対面性・対人性の高い教育システムを構築する	15,000,000円
平成24年度私立大学等研究設備整備費補助金		ICT補助	情報教育に必要な環境整備	45,225,000円
未来戦略推進経費	2013年度 ～2017年度	中長期展望に基づく職員の能力向上を図る取組み計画	事務職員がモチベーションを高め、改革に必要な企画能力や問題解決能力等を身に付ける計画	30,000,000円
私立大学等研究設備整備費補助金	2013年度	ICT補助	情報教育に必要な環境整備	25,024,000円
平成25年度私立学校施設整備費補助金		愛知東邦大学キャンパス整備計画第2期工事 図書館・本部棟耐震改修工事	耐震改修工事に係る整備	202,886,000円
私立大学等経常費補助金改革総合支援事業		タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	大学教育の質向上に資する各該当項目の推進	経常費補助金の増額
私立大学等教育研究活性化設備整備事業		タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	学生ラウンジを飲食のできるラーニングゾーンとし、教育活動を活性化する。	10,336,000円
私立大学等経常費補助金改革総合支援事業	2014年度	タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	大学教育の質向上に資する各該当項目の推進	経常費補助金の増額
私立大学等教育研究活性化設備整備事業		タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	アクティブ・ラーニングなど「動」的な学修環境と「静」の自習室を整備	11,788,000円
私立大学等経常費補助金改革総合支援事業	2015年度	タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	大学教育の質向上に資する各該当項目の推進	経常費補助金の増額
私立大学等教育研究活性化設備整備事業		タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質の向上」	e-ラーニングを活用した入学前教育、初年次教育の充実	21,245,000円

(3) 3-6の改善・向上方策（将来計画）

平成 24 (2012) 年度 から平成 28 (2016) 年度までの「第 3 次中期財政計画」(資料 3-6-2) では、帰属収支差額において収入超過を実現できたが、より安定した財政基盤を確立する必要がある。

財務比率でみると、全国の私立大学の自己資金比率が、平成 24 (2012) 年度から平成 26(2014)年度までの平均が 85.0%であるのに対し、本学は借入金が影響して 70.7%と 14.3ポイント下回っているからである。これらに対応するには、主要な収入源の学生生徒納付金を安定的に確保する必要がある。本学にとって重い課題である退防止対策は、教育力向

上委員会や中退防止委員会が、また学生募集については学生募集戦略委員会を中心に年次計画を策定し、全学的に取り組む。

今後、学園のブランディング戦略を打ち出すための経費、新たな学びを学外でも創出していく学生寮の運営経費など、支出の増加も予想されるが、健全性を維持できるよう経常経費や事業内容の見直しなどを図る。さらに、寄付金活動や採択制補助金への積極的な応募など、外部資金導入の取組みを続けるために、平成 29(2017)年度末までには担当者を配置して、戦略を具体化する。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

(2) 3-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-7-① 会計処理の適正な実施

学校法人会計基準や経理規定などに基づく会計処理を適正に実施しているか。
予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか。

会計処理は、学校法人会計基準、文部科学省令等、日本公認会計士協会通達、学校法人委員会報告、「寄附行為」【資料 3-7-1】、「学校法人東邦学園 経理規程」【資料 3-7-2】、「学校法人東邦学園 資産運用規程」【資料 3-7-3】等に則って実施している。

また、会計知識の向上には日常的に努めるとともに、不明な点等があれば、日本私立学校振興・共済事業団や監査法人に問い合わせて、指導・助言を受けている。会計処理全般を対象とした監査法人による監査結果報告では、計算書類が学校法人会計基準に準拠して、「適正に表示している」とされた。

支出は基本的に、目的別予算により、予算申請状況を確認のうえで執行しており、科目間流用や予備費流用の範囲内に納まっている。また、予算と決算額で著しい乖離がある科目については、「寄附行為」に基づき、理事会の承認を得て補正予算を編成している。

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

独立監査人により「昭和 51(1976)年文部省告示第 135 号」に基づく監査を受けている。会計監査は、平成 27(2015)年度の監査実施者（業務執行社員 1 人、公認会計士 4 人等）によって年間延べ 74 日間実施され、元帳及び帳票書類等の照合、備品実査、業務手続きの確認、計算書類の照合等を行っている。また、業務執行社員、財務担当理事、経理担当者により月次の予算執行状況も確認している。

監事監査は、「寄附行為」及び「学校法人東邦学園 監事監査規程」【資料3-7-4】の定

めによる職務を遂行するため、理事会と評議員会への毎回の出席、事業計画・執行状況の聴取、常任理事会議事録その他重要な文書の閲覧、会計に関する帳簿、書類等の調査等を行っている。

また、監事は、適確な監査を実施するため、独立監査人（公認会計士または監査法人）と情報交換のために年2回面談し、毎会計年度、業務監査・会計監査の結果を踏まえて、監査報告書を作成する。さらに、独立監査人と内部監査人と連絡を密にし、情報交換を行っている。

独立監査人の監査及び監事の監査は適切に行われており、独立監査人の監査報告書及び監事監査報告書でも明らかな通り、計算書類、財産目録は、本学園の財政状態及び経営状況を正しく示している。会計処理は適正になされ、会計監査の体制は十分に整備され、厳正に実施されていると評価する。

(3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）

会計処理は適切に実施され、会計監査の体制も整備している。理事者、監事と公認会計士との面談も適宜行っており、平成 28(2016)年度からは、監事、公認会計士、法人事務局長の下に設置された内部監査室による三様監査を実現し、監査体制の充実に取り組む。

【基準3の自己評価】

経営の規律と誠実性の保持に向けて、まず規律の確立では、「寄附行為」、「学園組織規程」、「大学組織運営規程」で、役職者や管理職に職務権限を明示している。教職員の統括倫理規程としては、「愛知東邦大学就業規則」第5章に服務規律を規定している。さらに「組織倫理に関する規程」で組織倫理・規範を定めて、校訓「真面目」を教職員の基本姿勢として意識付け、誠実性の保持につなげている。

本学の使命・目的及び教育目的を達成するために、平成24（2012）年度から本学園の中期事業計画を策定している。

理事会は、主に、法人全体の予算及び決算、財産の管理・運営、寄附行為や重要な規程の改廃、設置校の学部・学科の構成等のほか、学則に定める学部・学科の入学定員、授業料改定等の重要事項を審議し、決定している。

大学の意思決定の仕組みと学長のリーダーシップに関しては、平成 26(2014)年度に、学校教育法の改正に伴って大学内の規程も改正し、学長を中心としたマネジメント体制を整えた。「大学組織運営規程」により、各役職者や会議組織の責任と役割を規定している。また、学長が任命した学長補佐3人と学長会議を毎週開催しており、迅速かつ柔軟にリーダーシップを発揮できるよう整備している。

コミュニケーションの実質化としては、管理運営と教学運営の調整を図るため「教学法人協議会」を設置し、教学・経営活動に必要な資源の運用や配分を検討している。

日常的なガバナンスの面では、理事会に次ぐ審議機関である常任理事会を、毎月2回開催している。常任理事会は常勤の役員と、法人の本部組織や教育組織の各部署の管理責任者により構成され、理事会や評議員会に諮るべき事項や法人及び各設置校の運営上重要な事項を審議している。

監事は、理事会・評議員会や監事協議会に出席し、会計処理や業務の執行状況など問題

点を指摘して報告を求めている。評議員は本学園関係者と各界の有識者によってバランスよく構成され、諮問事項や管理部門や教学部門の業務執行状況について、活発に質問や意見が交わされガバナンスが機能している。

業務執行においては、大学の教育、研究、社会貢献の諸活動が、円滑に推進されるよう大学の組織を整え、業務の効果的な執行体制を確立している。

財務基盤と収支においては、毎年度予算について、自ら策定した中期財政計画を基本とし、年度ごとの事業計画を連動させて積算している。本学園全体として、収支・財政状態・資金維持・教育研究経費等の水準はいずれも健全であり、収入と支出のバランスを考慮した運営としている。

会計処理は、基本的に支出に関して目的別予算によって予算申請状況を確認し、必要に応じて補正予算で対応している。会計監査体制は、独立監査法人による会計監査を受け、学内者による月次予算執行状況も把握している。

また、監事による学内関係者との面談、監事と独立監査人、内部監査室との意見交換を行うことで、本学園全体の会計処理についても、相互に情報が共有されている。

以上のことから、基準3「経営・管理と財務」の基準を満たしていると評価する。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか。

大学の使命・目的については、学則上、第1条で「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。」とし、第2条で「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ものとする。」と定めている。実際、独自の点検・評価方法に基づいて、年度計画を総括している。

本学園は、18歳人口の急減に突入する「2018年問題」への対応、高大接続一体改革を始めとした文教政策の大転換、グローバル化を意識した高等教育機関の質の向上に対し、その使命を果たすため、「第2期中期経営計画（2016～2020年度）」【資料 4-1-1】を作成した。大学と高校が、中核とする事業ごとに成果目標を掲げ、各年度の事業計画との連動を図っている。本学の事業計画は、各学部・委員会・事務局各部署の重点目標とし、活動計画を策定する。年度末には課題や問題点を総括し、各事業報告として公開している。

本学園の事業報告は、全体総括と事業計画ごとに「計画」「結果」「評価と課題」とデータによる自己点検・評価の観点でまとめており、大学公式ホームページで公開している。

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

教育活動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を整え、適切に実施しているか。

教育活動の改善に向けた自己点検・評価は、教育力向上委員会のほか、研究活動については研究活動委員会、学生活動については学生委員会、地域活動については地域連携センター運営委員会において行っている。「学生による授業評価アンケート」、「学修行動調査」、「学生満足度調査」も実施し、経年で比較しているものの、自己点検・評価に活用するまでには至っていない。

毎年、「教員の自己点検・自己評価報告書」【資料 4-1-2】の提出を義務付けており、教育活動・研究活動・大学運営・社会貢献等について調査し、公表している。目標を掲げ、教学活動を行うため、平成 27(2015)年度より「教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート」【資料 4-1-3】の作成を始めた。前年度の授業評価アンケートの結果を

踏まえて、目標を定めることとしている。シートは、学部長との面談を終えてから提出され、その時点で学部の目標や個人レベルの差を調整している。取りまとめたものを学長に提出し、教育活動の質向上に向けて役立てている。

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

自己点検・評価を定期的実施しているか。

毎年度、「事業報告」によって、大学運営全体の自己点検・評価を欠かさず実施している。各委員会は「総括」を行うことで、次年度につなげている。また、教員の教育研究活動については、「教員の自己点検・自己評価報告書」【資料 4-1-2】として、毎年度末に提出を義務付けている。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の自己点検・評価をより有効にするために、事業報告や業務総括から洗い出した課題に対しては、改善への取組みを「いつまでに」「どこが」「どうするか」を明示させて、着実に達成するよう業務の進捗を確認する。また、平成 29（2017）年度末までに「自己点検・評価および学校評価に関する規程」【資料 4-1-4】を見直し、自己点検・評価委員会が具体的な対応策へのコンサルティング業務まで行うよう改正する。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2 の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

エビデンスに基づく、客観的な自己点検・評価を行っているか。

客観的な指標を用いた、エビデンスに基づく自己点検評価を実施できるように、日本高等教育評価機構の定める大学評価基準に準じたデータ集を作成し、エビデンスを整えている。学生生活・教育等に関する満足度調査では、データの収集と整理を遅滞なく行い、その結果を全学に提供している。全体を通しては透明性の高いものとなっている。

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備しているか。

大学全体のデータについて総合的に分析・評価し、経営改善に役立てる機能を強化するために、IR 推進室を設置した。IR 推進室は学内の各部署からデータの提出を求め、毎年度「fact book」として、諸活動をデータ化している。教学活動の課題や問題点を把握す

るための資料として提供しているほか、外部からのアンケートや調査にも対応している。ただ、この調査結果やデータが、学内に周知され、十分活用されているとはいえない。特に「学修行動調査」、「学生満足度調査」の結果については、学内に提供しているものの、多角的で詳細な分析や、具体的施策への活用については不十分である。

一方で、大学間連携協定を結んでいる高崎商科大学とは、大学連携 IR 担当者の連絡会を開いている。互いに他大学の現状を調査研究するために、データの収集や分析方法について情報交換した（図表 4-2-1）。

図表 4-2-1 高崎商科大学との大学連携 IR 担当者連絡会

月	日	内 容
7	8	(1)各連携大学のIRの現状と課題について (2)共同IRの可能性について (3)その他

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

教員の自己点検・評価の結果は、自己点検・評価委員会が中心となって「評価報告書」を作成して発行、大学公式ホームページにも掲載している。毎年度の「事業報告」は、本学の活動を点検・評価する観点からまとめており、全文を大学公式ホームページ、概要版を学園広報誌「東邦キャンパス」【資料 4-2-1】に掲載して、内外に公表している。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

エビデンスにもとづく自己点検・評価結果については、学内外への理解を促進するために、毎年度発行している「TOHO GAKUEN 要覧」【資料 4-2-2】や、活動内容をデータ化した「fact book」の内容を含め、教育や研究活動の成果を纏めた「教育・研究活動報告書」として、平成 29（2017）年度までに、広報企画課で作成する。この冊子を利用して、学内での共有と社会への公表を図る。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

自己点検・評価及び認証評価の結果を、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を構築し、かつ適切に機能しているか。

自己点検・評価活動については、認証評価の指摘事項の改善だけでなく、「自己点検・評価報告書」の課題を、各学部や委員会、関係部署が改善計画に取り入れて、日常的に取り組ん

でいる。また、本学園の「中期経営計画」【資料 4-3-1】に沿って、毎年度作成する「事業計画」の実施から、年間の教学活動を振り返る「事業報告」の作成に至るまでを一連の流れとして捉え、PDCA サイクルの定着を図っている。

特に、実施結果の反省から課題を洗い出すチェック機能と、抽出した課題を再び改善目標につなげるアクション機能を重視しており、学長を委員長とする自己点検・評価委員会組織や内部監査室を中心に理事会とともに教学活動での運営体制を整えている。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

自己点検・評価については、PDCA サイクルの仕組みとその運用が、組織全体としては定着しつつある。目標設定の妥当性や評価内容の均一性など、設定を高いレベルに引き上げた取組みを、次のステップとして推進する。そのために、平成 29（2017）年度末までに、従来の評価項目や基準、点検評価の運営体制など、PDCA サイクルの全体的なマネジメントの見直し案を、法人総務課が提示し、改善する。

【基準 4 の自己評価】

自己点検・評価の適切性の観点では、「教育の質の保証」と「本学の使命・目的及び教育目標に即した教育の質の向上」を目指して、エビデンスによる現状確認と、成果に基づく総括を通じて、独自の自己点検・評価体系を構築している。

まず、計画策定の段階においては、取り組むべき重点課題を明確にするとともに、施策の実効性について確認と検討を行っている。また、全委員会や各部署は、目的達成や課題解決に向けて、目標を具体的に設定して取り組んでいる。手順化した管理によって自主的・自律的な自己点検・評価を毎年度継続的に行っており、教育の質を向上させるシステムを機能させている。その結果は、理事会及び評議員会へも適宜報告している。

このように、本学の自己点検・評価は、全学的な点検・評価のシステムによって、毎年度、透明性が高く、質の高い自己点検・評価を行っている。

平成 22（2010）年度に受審した日本高等教育評価機構による認証評価においても、「大学評価基準を満たしている」と認定された。その際、参考意見として指摘された校舎の耐震化に関しても前述の通り、平成 23（2011）年 9 月の理事会で、大学校舎耐震補強に伴うキャンパス構想耐震改修工事計画を検討し、平成 24（2012）年 7 月に着工した。平成 27（2015）年 3 月末に改修等を完了しており。このことから、PDCA サイクルが機能していると評価できる。

自己点検・評価の誠実性の観点では、毎年度の事業報告をエビデンスに基づいてまとめるが、「計画」「結果」「評価と課題」の項目に従って自己点検・評価を行っている。結果は大学公式ホームページに掲載し、学内共有と社会への公表を適切に行っている。

教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上に結びつく仕組みを構築しており、有効に機能しているとともに、関連法令にも適合している。

以上のことから、基準 4「自己点検・評価」の基準を満たしていると判断する。

Ⅳ. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 地域に根ざした教育・研究による「地域貢献」

A-1 地域貢献を視点においた教育と研究

《A-1 の視点》

- A-1 地域貢献を視点においた教育と研究
- A-2 地域貢献活動が生む教育と研究上の効果
- A-3 教育・研究活動に対する地域の評価

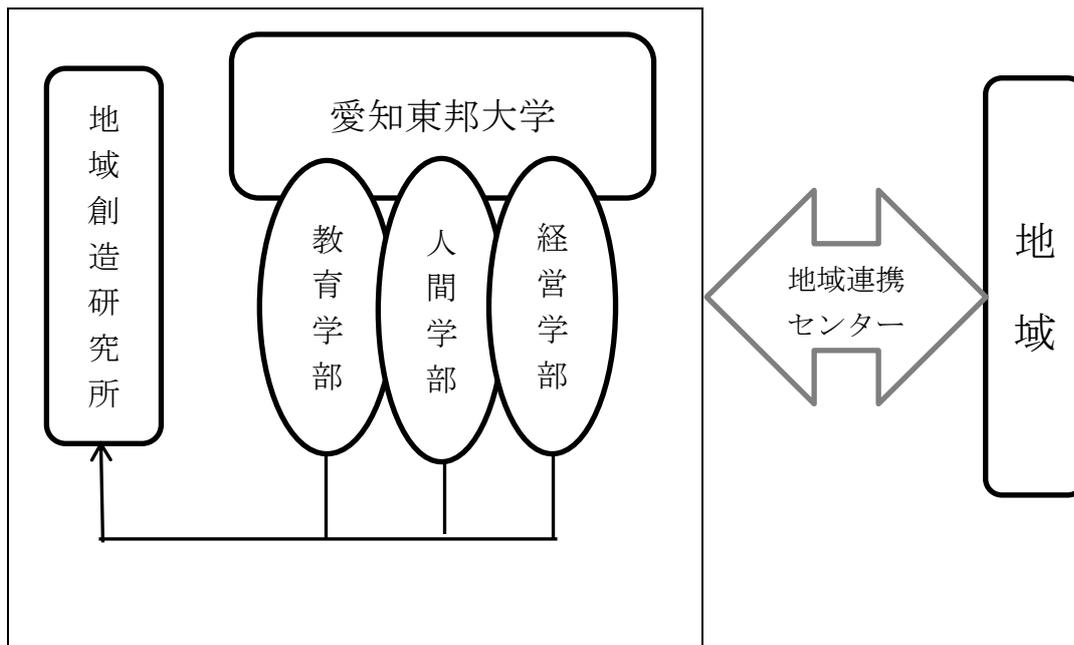
(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 地域貢献を視点においた教育と研究
 大学は地域に視点を置いて教育・研究を行っているかどうか。

図表 A-1-1 地域に根ざした教育研究機関の関係図



「地域貢献」を視点に置いた教育と研究は、大学全体と三つの学部（経営学部・人間学部・教育学部）において、それぞれの専門性に基づいて進めている。また、地域に視点を置く研究機関として、地域創造研究所を設けている。

地域貢献は、回を重ねるごとに経験を生かしていく一方で、それまでの形式にとらわれずに取り組むことによって、新たな展開を可能としている。マンネリに陥る前例踏襲を避けつつ、様々な方法で充実させるよう促している。

まず、本学にとっての「地域」とは、所在する名古屋市名東区と、その隣接区域である。広げても名古屋市一帯、最大限で範囲は愛知県内である。

ただ学内の学生と教職員にとっては、意識として、境界や距離的制約が薄い。あえて曖昧に言えば、「学外」であれば「地域」である。例えば、遠く本学園の山荘がある長野県売

木村で披露する、ささやかな吹奏楽団の演奏も、学生にとっては、立派な地域貢献と感じながら続けている。東日本大震災の被災地へのボランティア活動も、地域貢献という観点から、参加を促してきた側面がある。

「人」と関わり、喜ばれ、感謝される。「学外」に出かけて、初めて学ぶ意義を実感できるという意味においては、本学の地域貢献は、一定の距離と範囲内における目に見える活動だけでは括れない。広がりも尊重しながら、活動を奨励している。

諸活動には、本学自らの発案で行うケースと、地域の要請に応じて行うケースとがある。本学が独力で実現する場合と、地域の方々の協力や援助を得て実現できる場合もある。様々な地域貢献を分類して説明するために、大学として行う活動と、学部主体で行う活動に分けて説明する。今後は、地域連携センターが司令塔的役割を果たすこととしている。

① 地域と連携した教育活動

本学は平成 25 (2013) 年度より、「地域と連携した教育」【資料 A-1-1】を推奨しており、予算面でも少額ながら支援している。教育実践の成果は、「地域と連携した教育」実践報告会【資料 A-1-2】を開いて評価され、称揚も受ける。報告会には、本学の学生・教職員だけでなく、学区の役員や本学教育連携協定先など、活動で支援や助言をした関係者も参加している。学内の参加者は年々増えて、3年目の平成 27 (2015) 年度は、13 件の実践が報告され、約 80 人が参加した。発表内容等は図表 A-1-2 のとおりである。

図表 A-1-2 平成 27 (2015) 年度「地域と連携した教育」実践報告会

日時：平成 28 (2016) 年 2 月 13 日(土)10:00~12:15 場所：LC ホール		
科目名	テーマ	参加学生の所属
専門演習 I・II	名古屋市交通局プロジェクトへの挑戦	経営学部
東邦プロジェクト A	名古屋市地下鉄プロジェクト	経営学部 人間学部人間健康学科
東邦プロジェクト C	東北をホクホクに	経営学部
専門演習 I~IV	「TOHO スポーツイベント」の企画運営	経営学部
東邦プロジェクト IV	「女子サッカースクール」の企画運営	経営学部 人間学部人間健康学科
東邦プロジェクト IV	「幼児へのボール遊び教室」の企画運営	経営学部 人間学部人間健康学科
東邦プロジェクト I	「TOHO×名古屋グランパス」商品企画販売	人間学部人間健康学科
基礎演習 I・II	10M の絵を描こう！	教育学部
総合演習 I・II	カラーパラソルで梅雨を吹き飛ばせ！ ちぎってはってファッションショー	教育学部
東邦プロジェクト I	企業コラボ商品開発	経営学部
東邦プロジェクト I	スマホ教室	経営学部
専門演習 I・II	生き生きクラスメイト	人間学部人間健康学科
専門演習 I~IV	ゼミ&とだがわこどもランドの共催事業	人間学部子ども発達学科

②地域創造研究所による活動

【目的】

「地域創造研究所」は平成 14（2002）年 10 月、「東邦学園大学地域ビジネス研究所」として発足した研究機関【資料 A-1-3】である。平成 19（2007）年 4 月 1 日に現在の名称に改めた。本学は経営学部地域ビジネス学科のみの単科大学として開学した後、2 学科を擁する人間学部を新設、さらに子ども発達学科の独立で生まれた教育学部の創設など、教育・研究・社会貢献の各側面で発展・充実を図ってきた。それに伴って、地域創造研究所も対象分野を広げているが、「地域の発展をめざす研究」という基本目的は、そのまま継承している。

【研究会の設定と開催】

地域創造研究所は、毎年 1 月に研究部会の新規・継続の申し込みを受付けている。研究所には本学の教職員のみならず、学外者も所属できる。開放性が特色の一つである。小規模大学の陣容の弱さを補うとともに、学外から専門家やある分野に関心の高い市民が集えば、社会の課題や関心事に対して、多様性をもって研究できると考えるからである。郷土の過去の歴史をめぐって発掘があれば、自らの地域を新たな視点で眺めることができる。地域を愛して守り育てていく市民にとって、この研究所が、広い意味での地域貢献を果たしていると考えられる所以である。

4 月の所員会議、5 月の総会を経て、各研究部会が活動を行っている。年度によって研究部会の数に変動はあるが、常時 5、6 部会が活動している。原則 2 年間の研究活動において、その間に挙げた研究成果を叢書や印刷物などにまとめ、学内外に示している。叢書は、平成 15（2003）年の創刊以来、25 巻に達している。

例えば、地域創造研究所の研究部会の中で最も規模が大きい「中部産業史研究部会」は、本学が立地する愛知県が「ものづくり」で発展した淵源を、主に担い手（事業家）の事績から、他大学や民間の研究者も参集して、多角的に研究している【資料 A-1-4】。

「人材育成研究部会」が中心となってまとめた叢書 22 巻「学生の『力』を伸ばす大学教育—その試みと葛藤」は、平成 26（2014）年 11 月に発刊された。第 3 部は「地域と連携した人材育成から学ぶ」というテーマのもと、本学と他大学の教員が共同執筆している。主に地域連携を志向する PBL を活用した教育に関する研究をまとめたもので、研究所の活動を通じて生まれた成果である。

【講演会・シンポジウム等の開催】

講演会・シンポジウムは、平成 14（2002）年度以来、計 13 回開催している。平成 27（2015）年度は「多様性を活かす女性活躍推進企業」というテーマで行った【資料 A-1-5】。また平成 23（2011）年度には、東日本大震災の衝撃が続く中で、被災者から生々しい様子を聞くことをスタートに、震災関連の研究会を 4 回開いた。その後は「減災研究会」の名で平成 24（2012）年度に 3 回、平成 25（2013）年度に 3 回、平成 26（2014）年度に 2 回催した。研究会は 4 年間続き、会場も本学のほか、海拔の低い津島市でも協力を得て開催した。地元行政の首長クラスや、高校生も含めて多数の市民が参加し、地域貢献を果たすことができた【資料 A-1-6】。

A-1-② 学部で行う研究・教育は地域の連携を視野においたものであるか。

各学部の地域との連携を視野に置いた活動状況はどのようなものであるか。

①経営学部

経営学部地域ビジネス学科では、平成 19（2007）年度に「スポーツマネジメントコース」を設置したことを機に、経営学部主催の「愛知東邦大学杯少年サッカー大会」を、本学のグラウンド（愛知県日進市）で、同年度から開催しており、平成 28 年（2016）年度の大会で 10 回目となる。

平成 27（2015）年度は 6 チームが出場し、名古屋市、日進市、みよし市等から小学 6 年生約 100 人が参加した。大会の企画・運営は、同コースの 3 年生が中心となった。大会は、毎年地元のケーブルテレビ（中部ケーブルネットワーク）によって放送され、中日新聞社が後援している【資料 A-1-7】。



図表 A-1-3 愛知東邦大学杯少年サッカー大会

この「少年サッカー大会」を皮切りに、地域の子ども向けのスポーツイベントの企画・運営という取組みは、経営学部のゼミ単位でも行われるようになった。その一つ「トーくん、ホーちゃん杯争奪ドッジボール大会」は、平成 28（2016）年度で 4 回目となり、地域のスポーツ環境の充実という点で、名東区体育協会、名古屋市ドッジボール大会と連携し、協力を得ながら実施している【資料 A-1-8】。

これらの地域貢献活動の成果として、本学は日進市からの要請に基づき、平成 28（2016）年 3 月に日進市と連携協力協定を締結した【資料 A-1-9】。

その他、ゼミ単位の活動としては、名古屋市東山総合公園再生整備課の依頼を受け、平成 26（2014）年度より「東山動植物園」の課題解決に取り組んでいる。同年度は「気候や天候に負けない、動物園と植物園の魅力づくり」、平成 27（2015）年度は「植物園の魅力を多くの人に伝えよう」というテーマである。園内でアンケート調査等を実施し、年度末に、課題解決策を公園事務所に提案した【資料 A-1-10】。平成 28（2016）年度は、東山動植物園開園 80 周年に当たるため、それに関連したテーマを設定する予定である。

その他の取組みは、A-1-①「地域貢献活動が教育・研究上の効果に影響しているか。」に記載の通りである。経営学部は学部の特性を活かし、地域連携・産学連携 PBL に取り組んでいる。

②人間学部

健康づくり指導者コースの教員・ゼミ生が中心となり、平成 26 (2014) 年度から、名東福祉会館、名東区内のコミュニティセンター及び本学で、高齢者の歩行機能・認知機能の改善を目的に、健康教室を月に 1 回程度開催している。歩行運動である「ふまねっと運動」を活用したもので、平成 27 (2015) 年度には、8 人の学生が「ふまねっとサポーター養成講習」を受講し、「ふまねっとサポーター」の資格を取得した。これにより、以前は本学の教員が指導する際の補助的役割だった学生が、地域住民を対象にした教室の運営・指導をできるようになった。ごく一部の学生ではあるが、地域住民に対する健康教育・健康づくりを、指導者としても支援している【資料 A-1-11】。

中学校・高校の保健体育教員免許を取得するための教職課程は、人間学部の学生が受講生の中心となっている。そのうちの一部の学生を、北名古屋市鴨田小学校での「学習支援ボランティア」に派遣している。平成 27 (2015) 年度は週に 1 回程度のペースで鴨田小学校を訪問し、授業補助・部活動指導・図書整備等を行った。

本学の教員の中には、専門性を活かして地域貢献をしている者が複数存在する。人間学部の教員の一人は、名古屋市立の中学校において、スクールカウンセラーを行っている。生徒、教員、保護者に対する指導・助言はもとより、平成 25 (2013) 年度から平成 29 (2017) 年度までの 5 年間にわたる、発達障害に関する調査・研究も依頼された。その結果は当該中学校の生徒指導に役立つものとして、大いに期待されている。このスクールカウンセラーとしての経験は、当人の担当科目で十二分に活かされ、特に教職課程の科目である「教育相談」では、実際の中学校で起きた事例等を教材に、授業を進めている【資料 A-1-12】。

地域創造研究所においては、人間学部開設以来、人間学部の教員が中心となって研究部会を立ち上げ、地域スポーツ、生涯スポーツの研究を続けている。平成 24 (2012) 年度からは「スポーツツーリズム研究部会」として、魅力ある地域づくり、生涯スポーツの普及といった観点から、生涯スポーツイベントにおけるスポーツツーリズムの可能性を探ることを目的に、研究活動を続けている【資料 A-1-12】。

③教育学部

教育学部における地域との連携を視野に置いた活動は、サービス・ラーニングが中心となっており、学部内に 8 人の教員で構成する「サービス・ラーニング委員会」を設置し、組織的かつ積極的に活動している。その取組み状況の詳細は、「基準 2」に記載した通りである。

それ以外にも、教育学部は名東区役所からの依頼を受け、平成 27 (2015) 年度から「名東区子育て連絡会」に加盟し、教育学部長と学生が年 6 回の会議に出席し、名東区内の子育て支援に協力している。その取組みの一環として、「子育てミニ広場」の開催会場の一つとして本学が教室を提供し、教育学部の学生が保育士と共に託児ルームで対応した。本学におけるこの取組みは、平成 26 (2014) 年から始まり、本年度で 3 回目となった【資料 A-1-13】。

さらに、本学近隣の珉光幼稚園、よもぎ幼稚園の園児を対象に、様々なテーマの「造形ワークショップ」を開催している。珉光幼稚園の園児を対象とした「造形ワークショップ」は、平成 25 (2013) 年から年に 1 回、主に本学において行っている。珉光幼稚園にはな

い広々とした空間を園児に開放し、造形表現担当の教員、ゼミ生の他に、同一学園である東邦高校美術科の生徒も加わって運営した。この取組みは、地域と連携した教育、サービス・ラーニングの一環というだけでなく、高大連携としても意義のある取組みといえる【資料 A-1-14】。なお、この「造形ワークショップ」は、双方の幼稚園の定例行事として、継続を期待されている。

その他、本学園が地域貢献の一環として主催する「納涼音楽祭」への出演、大学祭において地域の子どもと触れ合う「キッズ広場」の提供など、教育学部は正課外の活動も積極的にやっている。

(3) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

地域と連携した教育・研究は、本学全体の方針や各学部の特性に合わせて、小規模大学にも関わらず盛んに行ってきた。しかし、各部門に点在している活動を統括するという意識が希薄であった。また、地域の要望を定期的に汲み取る機会を組織的に設定し、その結果に基づいて教育・研究を行うという仕組みが確立できていない。これを改めるために、平成 27（2015）年度に地域連携委員会を設置し、本年度より地域連携センターを稼働させた。

地域連携センターの主な業務は、①地域連携活動に関する学内外の相談窓口、②地域連携活動に関わる外部との連絡・情報発信・調整、③地域連携活動に関わるボランティア活動支援、④学内での地域連携活動の把握、⑤生涯学習支援（愛知東邦大学コミュニカレッジの運営）である。今後は、地域連携センターのもとで本学における全ての地域貢献活動を統括し、効率よく、かつ効果的に地域貢献活動が行えるようにする。

さらに、地域連携センターが中心となって地域の要望等を定期的に汲み取る機会を、平成 28（2016）年度内に設ける。その結果を本学の教育・研究にどのように反映するかについては、地域連携センターのマネジメントのもと、平成 28（2016）年度末までに関係部門と調整し、平成 29（2017）年度から取組みを開始できるよう具体化する。

このような形で地域からの要望を受入れ、本学全体として、あるいは各学部の特性を生かしながら、地域と連携した本学独自の教育・研究を推進する。

A-2 地域貢献活動が生む教育と研究上の効果

《A-2 の視点》

A-2-① 地域貢献活動が教育・研究上の効果に影響しているか。

大学の地域貢献活動が教育・研究上、効果をもたらしているかどうか。

(1) A-2 の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

(2) A-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

①地域と連携した教育活動の教育上の効果

同年代の若者との交わりが大半を占める学生にとって、地域と連携した教育活動は、地

域住民、官公庁の職員、民間企業の社員など、普段ほとんど会うことのない様々な立場・年齢の人々と接する機会となり、コミュニケーション能力向上につながっている。

「地域と連携した教育」実践報告会には、取組みの連携先担当者が参加することもあるため、報告会の発表準備にも力が入り、報告会の当日には学生はスーツを着用し、年々緊張感のあるものとなっている。報告会では、他学部・他学科の学生の学修内容等がわかり、下級年次の学生にも影響を与えるなど、教育的効果は大きい。この報告会での発表も含め、地域と連携した活動は、学生の興味・関心を引き出し、学修意欲と自己効力感を高めている。さらに、活動中の失敗や成功が、豊かな人間教育にもつながっている。

②地域貢献活動の研究上の効果

平成 27 (2015) 年度の地域創造研究所の研究部会は、全部で五つあり、全て地域貢献活動に関連するものである。活動の一環として様々な調査を行い、「地域の健康づくり研究部会」は、平成 26 (2014) 年度から取り組んできた研究「地域在住の高齢者の健康維持活動の支援に関する調査」によって得られた知見を、本学の紀要に報告した【資料 A-2-1】。

また、「スポーツツーリズム研究部会」は、その研究成果を研究叢書にまとめ、「スポーツツーリズムの可能性を探る——新しい生涯スポーツ社会への実現に向けて」を刊行した【資料 A-2-2】。

また、「教員と保育士の養成における『サービス・ラーニング』の実践研究部会」は、研究成果を『サービス・ラーニング』ハンドブック第 2 版にまとめ、教育学部におけるサービス・ラーニングの、より一層の推進のために活用している【資料 A-2-3】。

これらは、地域との連携・貢献活動を組織的に行うことによって得られた研究上の知見である。今回の研究において残された課題が次の研究課題へと発展し、新たな地域貢献活動に関連する研究活動が始まる。日常的な組織的地域貢献活動から得られた「人や地域とのつながり」「信頼関係」は、本学における研究活動において、大きな追い風となっており、それこそが研究活動への効果的な影響といえる。

A-2-② 学部の地域貢献活動が教育・研究上の効果に影響しているか。

各学部の地域貢献活動が学生の教育や研究上、効果をもたらしているかどうか。

①経営学部

学生自らがスポーツイベントの企画から運営・開催までを行うことにより、実行力、課題解決力を養いながら、スポーツマネジメントを実践として学んでいる。中には、これらの活動を通して、これまでになかった行動力を発揮した学生もいた。机上での学修だけでなく、理論と実践を通して、実社会で役立つ知識と能力を身につけるといった効果をもたらしている【資料 A-2-4】。

平成 25 (2013) 年度入学生までのカリキュラムでは、地域とのつながりも重視しながら実践的に学ぶ科目として「東邦プロジェクトⅠ」「東邦プロジェクトⅡ」「東邦プロジェクトⅢ」「東邦プロジェクトⅣ」を設けて、3・4年次配当の専門科目としてきた。

平成 27 (2015) 年度は「東邦プロジェクトⅠ」において、名古屋市内の民間企業と、協同による商品開発を行った。学生が主体となって、アイデア募集、製品化、プレゼンテ

ーション、折衝などを担い、2種類のスマートフォンケースを製作・販売した。この取組みを通して、学生の企画力・折衝力・実行力が向上しただけでなく、マーケティング戦略の立案・実行プロセスの一つである4P（Product・Price・Place・Promotion）など、経営学部で学んだ専門知識を総動員して、実践的に学ぶ格好の機会となった。

経営学部のある准教授は、地域と連携した教育活動が「ソーシャルビジネスとしてのPBLの限界と可能性」という研究につながり、PBLの波及効果等について考察した成果が、学会奨励賞を受賞した【資料A-2-5】。

②人間学部

高齢者向けの健康教室（ふまねつと運動）は、人間学部の4人の教員が中心に取り組んでおり、平成27（2015）年度はそれらの教員のゼミ生、延べ48人が健康教室に参加した。主に「健康づくり指導者コース」の学生が参加しており、これらの学生にとっては、指導者的な立場で高齢者とどのように接すればよいかを考え、かつ実践する機会となり、コミュニケーション力の向上につながった。学生自身の専門性を活かした地域貢献活動を通して得られた地域住民の肯定的な反応は、学生自身の学修意欲を高め、地域貢献活動に対するさらなるモチベーションにもつながっている。

また、この取組みをきっかけに、学生が登下校時などに、地域住民から声をかけられることもあり、本学周辺の地域に対する愛着や帰属意識なども芽生えている。この取組みは、地域創造研究所における「地域の健康づくり研究部会」の取組みでもある【資料A-2-6】。平成26（2014）年度に健康教室参加者に対して行った実態調査では、「人と人とのつながり」や「人と人との交流」あるいは「信頼関係」といったソーシャルキャピタルの考え方が重要であることが分かった。この研究から得られた知見は、さらなる研究の発展につながるだけでなく、各教員の担当する授業に活かされている。

③教育学部

平成26（2014）年の教育学部開設以来、サービス・ラーニングを推奨してきた。地域を新たなキャンパスとして活かす観点である。2年間の実験的取組みを経て、平成28（2016）年度入学生への適用カリキュラムから、科目として位置づけた。それは、次の三つの教育的意義・効果を認めたからである。①プレ教育・保育実習として、実際に教育実習や保育実習に行く前の事前指導となる。②学生自身の職業適性を検証しうるスクーリーニング機能を果たす。学生にとっては、改めてライフデザインを考える機会となり、進路を見極める重要な契機となる。③教育実習・保育実習を終えた学生にとっては、実習経験を追加補充する事後研修にもなる。

教育学部では、各学期1回ずつ「サービス・ラーニング報告会」を開催している。学生のプレゼンテーション能力が高まるとともに、他の学生の体験を聴くことにより、学生自身の内省にもつながっている。サービス・ラーニングを体験していない学生にとっては、報告を聴くことが大変大きな刺激となり、サービス・ラーニングの実施を促すことになる。科目化（単位認定化）する前の学年においては、各学年で約7割の学生が実施していた。平成28（2016）年度入学生からは、ほとんどの学生が「サービス・ラーニング実習Ⅰ」（選択科目、1年次前期、1単位）を履修している。

地域における諸機関の方々との交流を通して、人間関係を学び、学生同士の交流も深まっている。

(3) A-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学では様々な地域貢献活動を行っており、その教育・研究上の効果として認識しているものは、前述の通りである。しかし、その効果をはかる指標や評価基準は設けていない。かつて一部の教員において、教育効果を測定するために「振り返りミニレポート」の作成、本学独自で設定した「社会人力事前事後チェック」を成績評価に組み込むなど、試行されたこともあったが、組織的な取組みには広がっていない。

今後、地域貢献活動を継続し、発展させるにあたり、教育・研究上の効果を測定するための指標が必要となる。この現状を踏まえ、地域連携センター運営委員会において教育・研究上の効果をはかる指標について、検討を開始する。

A-3 教育・研究活動に対する地域の評価

〈A-3 の視点〉

A-3-① 教育・研究活動に対する地域の評価

大学の教育・研究活動が地域に貢献していると評価されているか。

(1) A-3 の自己判定

基準項目 A-3 を満たしている。

(2) A-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

地域の市民や諸機関との連携と貢献活動が継続し、規模も徐々に拡大していることは、地域からのニーズがあつてのことである。本学が取組む地域貢献活動が、肯定的に評価されている証しでもあると認識している。本学の地域連携、貢献活動に対する評価は、大学の関係部署が口頭で受け取っているが、大半が感謝と労いの言葉であり、全体として貢献していると判断している。

A-3-② 教育・研究活動に対する地域の評価

学部の教育・研究活動が地域に貢献していると評価されているか。

①経営学部

経営学部は、「専門演習Ⅰ」「専門演習Ⅱ」「専門演習Ⅲ」「専門演習Ⅳ」において、地域と連携した教育として認められた取組みに付与する「特別予算」の支援を受けて、地域連携 PBL を実施したクラスが最も多い【資料 A-3-1】。

平成 26 (2014) 年度には「東邦プロジェクトⅡ」の中で、寄付型自動販売機の設置と取組んだ。平成 27 (2015) 年 2 月に自動販売機への装飾などの最終的な仕上げを行い、愛知県岡崎市内に寄付型自動販売機を設置した。現在も撤去されることなく実際に運用されており、その成果が評価されているからだといえる。

経営学部が取組んでいるスポーツイベントは、継続性が高い。その最たるものが、今年度の大会で 10 回目 (10 年目) となる「愛知東邦大学杯少年サッカー大会」である。長年

にわたって大会を継続できているのは、地域に評価されているからこそである。

②人間学部

名古屋市名東区で開催されている「名東区民まつり」においては、平成 19（2007）年度から現在に至るまで、人間学部の学生が所属しているトレーナー組織の課外活動団体「ATTO」が、健康増進イベントとしてリラクゼーションマッサージを行っている。地域の参加者からの評価は極めて良好である。この取組みはクラブとしての活動であるが、人間学部の授業を通して得られた専門知識とスキルが活動の基盤となっているため、人間学部の教育活動の成果に対する評価といえる。

健康教室「ふまねっと運動」も、参加者からの評判は非常に良好である。高齢者の健康維持につながる活動として、定期的実施してほしいとの要望が寄せられている【資料 A-3-2】。

人間学部の教員が名古屋市内の中学校で務めるスクールカウンセラーも、生徒、教員、保護者に対する専門的見地に基づく指導・助言が、当該中学における教育活動の推進に多大な貢献をしているとの評価を得ている。

③教育学部

教育学部では、教育の大きな柱として保育・教育実習がある。それは、単に資格・免許取得の必修科目であるということを超え、学外の諸機関での体験を通じて学ぶ、意義深い貴重な機会である。

本学が平成 27（2015）年度に正式に加盟した「名東区子育て連絡会」では、本学における地域連携活動状況の報告や新企画の提案をしているが、委員からは、本学はサービラーニングをはじめ、地域貢献を積極的に展開しており、学生の育成だけでなく、名東区の子育て支援に大いに貢献している。今後とも活動を依頼したい旨の要請があり、本学部の活動に対する高い評価によるものと認識している。近隣の幼稚園からも同様に、継続を希望する要望が個別に寄せられている。

(3) A-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学における地域連携活動の評価は、口頭によるものが少なくない。地域の諸機関との連携活動を継続し、徐々にその規模が拡大している状況は、地域から要請があるからであり、そのこと自体が本学における地域貢献活動への評価として、理解することができる。しかし、評価されている事実を、具体的なデータで裏付けたり、可視化した形で示したりする段階には至っていない。本学の地域貢献活動における弱点である。

本学の地域貢献活動が、地域において実際にどのように評価されているか、学内で共有し、共通認識を持つことができるような、客観的根拠資料が必要である。各取組みに対する地域における実際の評価を、いつ、どのような形で集約するのか、地域連携センター運営委員会において検討を開始する。

【基準 A の自己判定】

本学全体、学部単位、または地域創造研究所において行っている地域と連携した教育ま

たは研究については、それぞれの活動を整理し、まとめ直すことが必要である。これにより、活動の効率化と活動の成果を増すことが期待できる。地域連携センターの設置により、今後はこの点に留意しながら地域貢献を行うこととする。

プロジェクト活動など、実習形式の活動における効果や評価を検証する指標が確立していないため、個々の活動に対する効果測定とともに、学生が4年間を通じてどう成長したかを検証できる指標の設定が求められる。

本学の取組んでいることは、地域貢献として一定の成果と認知度が増してきたが、これからの方向性としては、大学側の方針だけでなく、地域住民の要望を組織的に汲み取り、その結果に対する地域の客観的評価を可視化した形で蓄積し、次の地域貢献につなげることである。

そのために、地域社会に大きく貢献できるような組織・体制づくりを構築する。

V. エビデンス集一覧

エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【表 F-1】	大学名・所在地等	
【表 F-2】	設置学部・学科・大学院研究科等／開設予定の学部・学科・大学院研究科等	
【表 F-3】	学部・研究科構成	
【表 F-4】	学部・学科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	該当なし
【表 F-6】	全学の教員組織（学部等）	
	全学の教員組織（大学院等）	該当なし
【表 F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-8】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）	
【表 2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-3】	大学院研究科の入学者数の内訳（過去 3 年間）	該当なし
【表 2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-5】	授業科目の概要	
【表 2-6】	成績評価基準	
【表 2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表 2-10】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表 2-13】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表 2-16】	学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表 2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 2-18】	校地、校舎等の面積	
【表 2-19】	教員研究室の概要	
【表 2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表 2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 2-22】	その他の施設の概要	
【表 2-23】	図書、資料の所蔵数	
【表 2-24】	学生閲覧室等	
【表 2-25】	情報センター等の状況	
【表 2-26】	学生寮等の状況	
【表 3-1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 3-2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表 3-3】	教育研究活動等の情報の公表状況	
【表 3-4】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 3-5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）	
【表 3-6】	事業活動収支計算書関係比率（法人全体のもの）	
【表 3-7】	消費収支計算書関係比率（大学単独）	
【表 3-8】	事業活動収支計算書関係比率（大学単独）	
【表 3-9】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）	
【表 3-10】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）	

【表 3-11】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
----------	-----------------------------------	--

※該当しない項目がある場合は、備考欄に「該当なし」と記載。

エビデンス集（資料編）一覧

基礎資料

コード	タイトル	
	該当する資料名及び該当ページ	備考
【資料 F-1】	寄附行為	
	学校法人東邦学園 寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内	
	AICHI TOHO UNIVERSITY CAMPUS GUIDE 2017	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	愛知東邦大学学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱	
	愛知東邦大学 2017 学生募集要項、AO 入試募集要項	
【資料 F-5】	学生便覧	
	CAMPUS GUIDE 2016	
【資料 F-6】	事業計画書	
	2016（平成 28）年度 事業計画書	
【資料 F-7】	事業報告書	
	平成 27（2015）年度 事業報告書	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	
	大学公式ホームページ（アクセス）該当ページ CAMPUS GUIDE 2016 (p.69 キャンパス案内図)	
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧（規程集目次など）	
	学校法人東邦学園規程集（目次）	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の前年度開催状況（開催日、開催回数、出席状況など）がわかる資料	
	学校法人東邦学園 理事・監事・評議員名簿、 2015（平成 27）年度 理事会・評議員会の開催状況	
【資料 F-11】	決算等の計算書類（過去 5 年間）、監事監査報告書（過去 5 年間）	
	平成 23 年度 財務計算に関する書類、平成 24 年度 財務計算に関する書類、平成 25 年度 財務計算に関する書類、平成 26 年度 財務計算に関する書類、平成 27 年度 財務計算に関する書類、 監事監査報告書（平成 23 年度～平成 27 年度）	
【資料 F-12】	履修要項、シラバス	
	2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 1 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 2～4 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部国際ビジネス学科》、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 1～2 年生》、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 3 年生》、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 4 年生》、2016 年度前期履修の手引き《人間学部子ども発達学科 4 年生》、2016 年度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 1 年生》、2016 年度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 2～3 年生》、2016 SYLLABUS 経営学部、2016 SYLLABUS 人間学部、2016 SYLLABUS 教育学部	

基準 1. 使命・目的等

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
1-1.	使命・目的及び教育目的の明確性	

愛知東邦大学

【資料 1-1-1】	愛知東邦大学学則（第 1 条）	
【資料 1-1-2】	CAMPUS GUIDE 2016(p84)	
【資料 1-1-3】	大学公式ホームページ（建学の精神） 該当ページ	
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		
【資料 1-2-1】	愛知東邦大学学則（第 1 条）	
【資料 1-2-2】	大学ポートレート（愛知東邦大学 本学の特色） 該当ページ	
【資料 1-2-3】	CAMPUS GUIDE 2016 (p.84 学則)	
【資料 1-2-4】	2016（平成 28）年度 事業計画書	
【資料 1-2-5】	第 2 期中期経営計画	
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	第 2 期中期経営計画	
【資料 1-3-2】	2016(平成 28) 年度 事業計画書	
【資料 1-3-3】	愛知東邦大学学則（第 3 条）	
【資料 1-3-4】	大学公式ホームページ（建学の精神） 該当ページ	
【資料 1-3-5】	CAMPUS GUIDE 2016 (p.84 学則)	
【資料 1-3-6】	教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート	
【資料 1-3-7】	2016(平成 28)年度 新任教職員対象オリエンテーション日程表	
【資料 1-3-8】	学校法人東邦学園 将来構想	
【資料 1-3-9】	大学公式ホームページ（愛知東邦大学 学士課程方針） 該当ページ	
【資料 1-3-10】	大学組織運営規程	

基準 2. 学修と教授

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	愛知東邦大学 2017 学生募集要項(p.1 各学科のアドミッションポリシー)	
【資料 2-1-2】	大学公式ホームページ（愛知東邦大学 学士課程方針） 該当ページ	
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	学則（第 3 条）	
【資料 2-2-2】	大学公式ホームページ（愛知東邦大学 学士課程方針） 該当ページ	
【資料 2-2-3】	2016 SYLLABUS 経営学部（p.29～32）、2016 SYLLABUS 人間学部（p.19・20）、2016 SYLLABUS 教育学部（p.11・12）	
【資料 2-2-4】	2016 SYLLABUS 経営学部（p.7・11）	
【資料 2-2-5】	全学履修規程（第 4 条）	
【資料 2-2-6】	2016 SYLLABUS 経営学部（p.3）	
【資料 2-2-7】	2015 年度版 中高教職課程履修ガイドブック	
【資料 2-2-8】	2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 1～2 年生》(p11～14)、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 3 年生》(p10～13)、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 4 年生》(p10～13)	
【資料 2-2-9】	「サービス・ラーニング」ハンドブック 第 2 版	

愛知東邦大学

【資料 2-2-10】	2013・2014・2015 年度 アクティブ・ラーニングに関する調査結果 <全体>	
【資料 2-2-11】	ゲストスピーカー制度に関する申し合わせ	
【資料 2-2-12】	2016 年度 授業時間割編成方針	
【資料 2-2-13】	学習環境の整備及び教職アワーの設定	
【資料 2-2-14】	教育実習体験報告会 実施要項	
【資料 2-2-15】	全学履修規程（第 6 条）	
【資料 2-2-16】	2016 SYLLABUS 経営学部、2016 SYLLABUS 人間学部、2016 SYLLABUS 教育学部	
【資料 2-2-17】	教育力向上委員会規程	
【資料 2-2-18】	授業実践に関する教員表彰規程	
【資料 2-2-19】	2016 年度全学 FD 実施要項 - 授業実践表彰者による授業公開 -	
2-3. 学修及び授業の支援		
【資料 2-3-1】	2016（平成 28）年度学務分掌	
【資料 2-3-2】	2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 1 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 2～4 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部国際ビジネス学科》、2016 年 度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 1～2 年生》、2016 年 度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 3 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 4 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《人間学部子ども発達学科 4 年生》、2016 年度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 1 年生》、2016 年 度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 2～3 年生》	
【資料 2-3-3】	2016(平成 28)年度前期オフィスアワー	
【資料 2-3-4】	インストラクター制度に関する申し合わせ	
【資料 2-3-5】	体育実技アシスタント制度に関する申し合わせ	
【資料 2-3-6】	保育実習アシスタントに関する規程	
【資料 2-3-7】	グリーンカード(単位取得ガイド表)	
【資料 2-3-8】	2016 年度 過少単位学生等年間対応スケジュール	
【資料 2-3-9】	2016 年度 教育懇談会実施要項	
【資料 2-3-10】	愛知東邦大学「教育個別懇談会」へのご出席のお願い(再案内)	
【資料 2-3-11】	2015 年度経営学部中途退学対策実施報告、2015 年度人間学部中途退 学対策実施報告、2015 年度教育学部中途退学対策実施報告	
【資料 2-3-12】	中途退学防止にむけた学生生活充実のためのアンケート	
【資料 2-3-13】	教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート(様式)	
【資料 2-3-14】	中途退学者比率および学生数の対前年度比較	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		
【資料 2-4-1】	全学履修規程(第 17 条・第 25 条・第 27 条・第 29 条)	
【資料 2-4-2】	CAMPUS GUIDE 2016 (p.88・89)	

愛知東邦大学

【資料 2-4-3】	2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 1 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部地域ビジネス学科 2～4 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《経営学部国際ビジネス学科》、2016 年 度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 1～2 年生》、2016 年 度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 3 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 4 年生》、 2016 年度前期履修の手引き《人間学部子ども発達学科 4 年生》、2016 年度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 1 年生》、2016 年 度前期履修の手引き《教育学部子ども発達学科 2～3 年生》	
【資料 2-4-4】	2016 SYLLABUS 経営学部、2016 SYLLABUS 人間学部、2016 SYLLABUS 教育学部	
【資料 2-4-5】	他大学等で修得した単位の認定に関する規程 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 既修得単位等の認定に関する規程	
【資料 2-4-6】	愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程	
【資料 2-4-7】	編入学に関する規程	
【資料 2-4-8】	全学履修規程(第 3 条)	
2-5. キャリアガイダンス		
【資料 2-5-1】	就職委員会規程	
【資料 2-5-2】	2015 年度インターンシップ実施報告集	
【資料 2-5-3】	平成 27 年度 就職合宿年度記録集	
【資料 2-5-4】	就職合宿新聞掲載記事（毎日新聞・朝日新聞）	
【資料 2-5-5】	東邦 STEP 運用規程	
【資料 2-5-6】	2015 年度オリエンテーション日程	
【資料 2-5-7】	2015 年 7 月 4 年生進路確認表	
【資料 2-5-8】	進路決定先満足度調査(2015 年 12 月実施)	
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		
【資料 2-6-1】	教職課程 履修カルテ	
【資料 2-6-2】	採用に関するアンケート	
【資料 2-6-3】	2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 1～2 年生》(p11 ～14)、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 3 年生》 (p10～13)、2016 年度前期履修の手引き《人間学部人間健康学科 4 年生》(p10～13)	
【資料 2-6-4】	教員の自己点検・自己評価報告書(様式)	
【資料 2-6-5】	教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート (様式)	
2-7. 学生サービス		
【資料 2-7-1】	2015 年度学生委員会総括	
【資料 2-7-2】	私費外国人留学生授業料等減免規程	
【資料 2-7-3】	CAMPUS GUIDE 2016 (p.108)	

愛知東邦大学

【資料 2-7-4】	留学特別給付奨学金規程 留学特別給付奨学金規程運用細則	
【資料 2-7-5】	奨学金規程、奨学金規程運用細則	
【資料 2-7-6】	留学奨学金規程、留学奨学金規程細則	
【資料 2-7-7】	スポーツ・音楽推薦特別奨学金規程 スポーツ・音楽推薦特別奨学金規程細則（入学時適用） スポーツ・音楽推薦特別奨学金規程細則（在学時適用）	
【資料 2-7-8】	東邦 STEP 運用規程	
【資料 2-7-9】	入試奨学金規程	
【資料 2-7-10】	東邦高等学校出身生特別奨学金規程	
【資料 2-7-11】	私費外国人留学生特別奨励金規程	
【資料 2-7-12】	学内ワークスタディに関する規程	
【資料 2-7-13】	2016 年度 課外活動団体一覧	
【資料 2-7-14】	学生の課外活動に関する規程 学生の課外活動に関する規程運用細則	
【資料 2-7-15】	強化指定クラブに関する特別規程	
【資料 2-7-16】	ボランティア活動の支援補助金に関する規程	
【資料 2-7-17】	学生表彰規程	
【資料 2-7-18】	学生相談室案内	
【資料 2-7-19】	保健だより	
【資料 2-7-20】	2014 年度学生アンケート及び 1 年生の喫煙に関するアンケート集計	
【資料 2-7-21】	2015 年度 To Library カード リクエスト内容と対応結果一覧	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	教員資格審査規程	
【資料 2-8-2】	教員資格審査運用規程	
【資料 2-8-3】	2015 年度 FD 活動に関するアンケート	
【資料 2-8-4】	授業実践に関する教員表彰規程	
【資料 2-8-5】	2016 年度全学 FD 実施要項 ー授業実践表彰者による授業公開ー	
【資料 2-8-6】	教育力向上委員会総括	
【資料 2-8-7】	2015 年度第 3 回全学 FD 実施要項	
【資料 2-8-8】	2016（平成 28）年度 学務分掌	
【資料 2-8-9】	全学共通科目運営委員会会員会議事録	
2-9. 教育環境の整備		
【資料 2-9-1】	CAMPUS GUIDE 2016（p.69 キャンパス案内図）	
【資料 2-9-2】	愛知東邦大学 キャンパス整備計画	
【資料 2-9-3】	学術情報センターに関する規程	
【資料 2-9-4】	科目の開講等に関する規程	

基準 3. 経営・管理と財務

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	寄附行為	
【資料 3-1-2】	学園組織規程	
【資料 3-1-3】	大学組織運営規程	
【資料 3-1-4】	愛知東邦大学就業規則	
【資料 3-1-5】	公益通報に関する規程	
【資料 3-1-6】	個人情報保護規程	
【資料 3-1-7】	人権侵害の防止等に関する規程	
【資料 3-1-8】	研究者の行動規範	
【資料 3-1-9】	第 1 期中期事業計画	
【資料 3-1-10】	第 2 期中期経営計画	
【資料 3-1-11】	寄附行為	
【資料 3-1-12】	学則	
【資料 3-1-13】	危機管理規程	
【資料 3-1-14】	防災規程	
【資料 3-1-15】	防火・防災管理細則	
【資料 3-1-16】	地震防災応急対策細則	
【資料 3-1-17】	CAMPUS GUIDE 2016 (p.37 学生相談員)	
【資料 3-1-18】	財務情報開示規程	
【資料 3-1-19】	東邦キャンパス	
3-2. 理事会の機能		
【資料 3-2-1】	寄附行為施行細則	
【資料 3-2-2】	学校法人東邦学園の理事の職務に関する内規	
【資料 3-2-3】	寄附行為 (第 5 条)	
【資料 3-2-4】	意思表示書	
3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ		
【資料 3-3-1】	運営委員会規程	
【資料 3-3-2】	大学組織運営規程 (第 14 条)	
【資料 3-3-3】	学園組織規程	
【資料 3-3-4】	学部教授会運営規程	
3-4. コミュニケーションとガバナンス		
【資料 3-4-1】	教学法人協議会規程	
【資料 3-4-2】	寄附行為 (第 5 条)	
【資料 3-4-3】	監事監査規程	
3-5. 業務執行体制の機能性		
【資料 3-5-1】	学園組織規程 (別表)	

愛知東邦大学

【資料 3-5-2】	中長期展望に基づく職員の能力向上を図る取組み計画 (平成 25 年度～平成 29 年度)	
【資料 3-5-3】	東邦学園事務職員に求められる 18 のコンピテンシーと 5 つの領域	
【資料 3-5-4】	コミュニケーションシート	
【資料 3-5-5】	第 2 期中期経営計画	
【資料 3-5-6】	業務計画シート	
3-6. 財務基盤と収支		
【資料 3-6-1】	学校法人東邦学園 (2012～2016 年戦略マップ)	
【資料 3-6-2】	第 3 次中期財政計画 (2012 年度～2016 年度)	
3-7. 会計		
【資料 3-7-1】	寄附行為	
【資料 3-7-2】	学校法人東邦学園 経理規程	
【資料 3-7-3】	学校法人東邦学園 資産運用規程	
【資料 3-7-4】	学校法人東邦学園 監事監査規程	

基準 4. 自己点検・評価

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
4-1. 自己点検・評価の適切性		
【資料 4-1-1】	第 2 期中期経営計画	
【資料 4-1-2】	教員の自己点検・自己評価報告書 (様式)	
【資料 4-1-3】	教員の自己点検・自己評価報告書のための目標設定シート (様式)	
【資料 4-1-4】	自己点検・評価および学校評価に関する規程	
4-2. 自己点検・評価の誠実性		
【資料 4-2-1】	東邦キャンパス vol.122 (p.17～21)	
【資料 4-2-2】	TOHO GAKUEN 要覧 2016	
4-3. 自己点検・評価の有効性		
【資料 4-3-1】	第 2 期中期経営計画	

基準 A. 地域に根ざした教育・研究による「地域貢献」

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
A-1. 地域に根ざした教育・研究による「地域貢献」		
【資料 A-1-1】	「地域と連携した教育」学内公募要項	
【資料 A-1-2】	2015 年度 「地域と連携した教育」実践報告会	
【資料 A-1-3】	地域創造研究所規程	
【資料 A-1-4】	地域創造研究叢書 No.2・No.13・No.18 (表紙)	
【資料 A-1-5】	地域創造研究所シンポジウムの開催資料	
【資料 A-1-6】	地域創造研究所減災研究会開催資料	
【資料 A-1-7】	第 9 回 愛知東邦大学杯少年サッカー大会関係資料	
【資料 A-1-8】	2015 年度「トーくん、ホーちゃん杯争奪ドッジボール大会」 開催要項	
【資料 A-1-9】	日進市連携協定書 (写し)	

愛知東邦大学

【資料 A-1-10】	東山動植物園プロジェクト	
【資料 A-1-11】	所報第 21 号「地域の高齢者に対する健康教室－ふまねっと運動を試みて－」 p.4	
【資料 A-1-12】	地域創造研究所 スポーツ・ツーリズム部会資料	
【資料 A-1-13】	名東区役所「子育てイベントのお知らせ」 本学公式ホームページ (2016.2.16 NEWS) 該当ページ	
【資料 A-1-14】	本学公式ホームページ (造形ワークショップ) 該当ページ	
A-2.地域貢献活動が産む教育と研究上の効果		
【資料 A-2-1】	東邦学誌 第 44 巻第 2 号「地域在住高齢者の健康維持活動支援に関する調査」	
【資料 A-2-2】	叢書№24 号「スポーツ・ツーリズムの可能性を探る」	
【資料 A-2-3】	「サービス・ラーニング」ハンドブック (第 2 版)	
【資料 A-2-4】	2015 年度 経営学部演習活動報告会資料	
【資料 A-2-5】	日本ビジネス実務学会「第 34 回全国大会プログラム・要旨集」 日本ビジネス実務学会奨励賞「発表の部」賞状の写し	
【資料 A-2-6】	2015 年度 活動報告書 (地域創造研究所 地域の健康づくり研究部会)	
A-3.教育・研究活動に対する地域の評価		
【資料 A-3-1】	2015 年度 地域と連携した教育実施申請書	
【資料 A-3-2】	所報第 21 号「地域の高齢者に対する健康教室－ふまねっと運動を試みて－」 p.4	