令和 4 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］

令和 4(2022)年 6 月

愛知東邦大学

目　次

Ⅰ. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等・・・・・　1

Ⅱ. 沿革と現況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

基準 1. 使命・目的等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

基準 2. 学生・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　14

基準 3. 教育課程・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　41

基準 4. 教員・職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　61

基準 5. 経営・管理と財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　71

基準 6. 内部質保証・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　80

Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価・・・・・・・・・・・・・・・・　85

基準 A. 地域連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　85

基準 B. 学生寮（教育寮）TOHO Learning House の運営・・・・・・・・・・・　90

Ⅴ. 特記事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　93

Ⅵ. 法令等の遵守状況一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　94

Ⅶ. エビデンス集一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　103

エビデンス集（データ編）一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　103

エビデンス集（資料編）一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　104

Ⅰ．建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1．愛知東邦大学の建学の精神

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

学校法人東邦学園の創立者・下出民義は、明治から大正期にかけて、発電、鉄道、製鋼といった名古屋の近代産業を興し、地域の発展に貢献した中部産業界のリーダーの一人であった。民義は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が急務であると考え､私財を投じて東邦商業学校を創立した。

こうした学園創立者の想いを受け、愛知東邦大学は地域の発展に貢献する人材の育成を目指す大学として誕生した。民義が育成しようとした人間こそが「真に信頼して事を任せうる人」であり、そのために目指したのが「真面目な人格の育成」であった。

愛知東邦大学は建学の精神を 21 世紀の大学教育に活かした教育理念・教育目標を定めている。平成 30(2018)年には「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」を大学のコンセプトフレーズとし、学生が社会に出て生きていく礎を築く 4 年間を願い、小規模大学としての強みを活かしながら、学生一人ひとりの可能性の芽を大切に育てる大学を目指している。

2．本学の使命・目的

（1）教育上の使命・目的

教育上の使命は、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。

教育上の目標は、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、他者から信頼される下記のような人材を育てることである。

・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、地域社会の課題解決に研究成果を活かし、知の拠点として地域社会の発展に寄与することである。そのために専門分野の研究を進めるとともに、付属機関「愛知東邦大学地域創造研究所」（以下､「地域創造研究所」という。）を中心に共同研究チームを編成して複合的課題に取り組んでいる。地域社会と連携した専門的な研究活動を通じて、地域経済文化発展への貢献を目的としている。

（3）社会貢献上の使命・目的

地域社会と深い繋がりを持つ本学にとって、社会貢献上の使命と目的とは、地域住民が健康的に生活し、子どもが健やかに育ち、地域に活力がみなぎる、そうした社会を実現する人材の育成であると考える。経営学部、人間健康学部、教育学部からなる本学の

学部構成は、こうした観点からなっている。

また、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も、地域社会への貢献の目的を果たすものと考える。

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様々な取組み、(3) コンパクトな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、前身の東邦学園短期大学時代から半世紀以上この地にある。近隣の地域社会との関係構築に努め、地域に愛され、存在価値を認められる大学となるよう、諸課題に取組んできた。名東区とは「包括的連携協定」を締結し、様々な区内のイベントや運営に携わっている。

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。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「地域と連携した教育」を進めている。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、学生は現場体験を通じて地域と触れ合っている。

東邦学園地域スポーツクラブ（TOHO・CSC）は地域住民の健康維持・地域スポーツの活性化を目指してスタートした。現在、子ども向けの体操教室・女子サッカークラブが活動している。

本学付属の地域創造研究所は、研究テーマを公募し、学内の教職員に加えて、学外者も研究員に迎えている。研究発表会や講演会・シンポジウムを開催し、研究叢書も刊行している。

また、近隣地域だけでなく、長野県阿南町及び売木村との「包括的連携協定」の締結や、「読谷村（沖縄県）プロジェクト」、「売木村学び合い協働事業」など、遠方の自治体とも交流を深め、地域振興に寄与している。

学園出資会社である株式会社イープロによって設置された企業主導型保育園「愛知東邦大学内平和が丘保育園」を大学内に開設している。学園関係者だけでなく、近隣の乳幼児も預かることで地域貢献に寄与している。

(2) キャリア支援としての様々な取組み

学生の就業意識を能動的に高めるため、実践さながら体験的に育てる一泊二日の「就職合宿」を 3 年次後期に実施してきたが、現在は社会状況に鑑み大学内で宿泊を伴わない「就職セミナー」研修として実施している。

学生自らが気付かない潜在能力を引き出し、職業人としての適切な態度と志向性、汎用的技能を獲得できるよう促すことを主眼として、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でプログラムを構成している。

「東邦 STEP」は公務員や教員を目指す学生を支援し、4 年間を通じて目標に向かって努力する姿勢や行動できる姿勢を身につける正課外のプログラムである。これらの採用試験に精通した講師による講座をはじめ、多彩なカリキュラムを用意し成果を挙げている。

「教職支援センター」は教職に関する全学的な学生支援の中心として、教員採用試験対策、教育実習対策や情報収集業務を担っており、教員採用試験合格者も着実に増やしている。

(3) コンパクトな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》

他大学に比べて「狭い」キャンパスを逆に活用し、教職員と学生、学生同士の関係が極めて近い教育環境で、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。

《TOHO Learning House（TOHO ラーニングハウス)》

日本初のゲストハウスを運営する学生寮である。学生寮としては、留学生を含む 6 人が 1 部屋で過ごすシェアハウス形式としている。ゲストハウスのスペースでは、宿泊客や地域住民など多くの人と接しながら、柔軟性やコミュニケーション力を磨きながら、責任を持って行動できる人材の育成を目指している。

《L 棟利用による創造性開発》

ラーニングコモンズ棟（L 棟）は、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書籍をはじめ様々な情報に気軽に接しながら学生が生き生きと学べる空間、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現した。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

本学園は東邦高等学校を併設している。東邦高等学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。

特に高校 1・2 年生を対象に 1 年に 1 度実施する「高大連携授業」は、愛知東邦大学が開設する 3 学部の学びに触れられる機会であり、毎年 20 を超える講座から好きなジャンルを選ぶことができる。愛知東邦大学で授業を体験できると生徒に好評である。

そのほか、施設の相互利用、大学からの教育実習の受入れ、高校からの科目等履修生受入れおよび兼任教員派遣など、日常的な交流も多く、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。

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
	49(1974)年 3 月	東邦中学校を閉校
	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業科を商経科に名称変更 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	東邦学園短期大学に経営情報科を新設
	5(1993)年 3 月	金城夜間商業高校は、東邦高等学校定時制となり生徒の減少により定時制を閉校
	8(1996)年 5 月	「東邦学園名東コミュニティカレッジ」開講
	7 月	学園後援組織「フレンズ・TOHO」設立
	13(2001)年 1 月	下出記念館跡にA棟竣工
	4 月	東邦学園大学が開学、経営学部地域ビジネス学科を置く
	14(2002)年 3 月	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	愛知中小企業家同友会と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
	高崎商科大学・高崎商科大学短期大学部との大学間連携に関する協定締結
27(2015)年 1 月	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	「東邦STEP」開始
28(2016)年 3 月	日進市との連携協力に関する協定締結
4 月	経営学部に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
	沖縄県読谷村と包括連携協定
	バレンシア・カレッジ大学（アメリカ）と国際交流プログラムに関する覚書締結
29(2017)年 2 月	広東外語外貿大学南国商学院（中国）と交流覚書締結
3 月	人間学部子ども発達学科を廃止
4 月	人間学部を人間健康学部に名称変更
9 月	九州共立大学、九州女子大学、九州女子短期大学と大学間連携に関する協定締結
30(2018)年 4 月	ブランディングに基づく諸活動スタート
31(2019)年 1 月	広東工業大学（中国）と交流覚書締結
令和　元(2019)年 9 月	浙江財経大学東方学院、浙江経貿職業技術学院、浙江旅游業学院、浙江理工大学科技術学院（いずれも中国）と交流覚書締結
2(2020)年 1 月	浙江工業大学之江学院（中国）と交流覚書締結
10 月	ボックスヒル・インスティテュート（オーストラリア）と交流覚書締結
3(2021)年 2 月	スインバン工科大学（オーストラリア）と交流覚書締結
	愛知教育大学と教員養成の高度化に関する連携協定締結
3 月	広東東軟学院（中国）と交流覚書締結
9 月	アイルランド国立大学コーク校ランゲージセンター（アイルランド）と交流覚書締結
10 月	長野県阿南町と包括連携協定締結
	長野県売木村と包括連携協定締結

2. 本学の現況

・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三丁目 11 番地

・学部構成

経営学部　　地域ビジネス学科・国際ビジネス学科
人間健康学部　人間健康学科
教育学部　　子ども発達学科

・学生数、教員数、職員数

《学生数》（令和 4(2022)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	経営学部	173	-	-	-	173
	地域ビジネス学科	-	128	155	121	404
	国際ビジネス学科	-	19	42	34	95
人間健康学部	人間健康学科	125	136	136	131	528
教育学部	子ども発達学科	45	65	69	81	260
合　計		343	348	402	367	1,460

※経営学部は 2021 年度入学生より学部一括入試を実施、学科分化は 2 年生から。

《教員数》（令和 4(2022)年 5 月 1 日現在）

学　部	学　科	専任教員				
		教授	准教授	講師	助教	計
経営学部	地域ビジネス学科	10	4	1	0	15
	国際ビジネス学科	4	2	4	1	11
人間健康学部	人間健康学科	8	5	0	6	19
教育学部	子ども発達学科	8	6	0	0	14
合　計		30	17	5	7	59

《職員数》（令和 4(2022)年 5 月 1 日現在）

	男	女	合計
専任職員	21	10	31
兼務職員	4	3	7
合　計	25	13	38

※法人職員 6 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設定

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

（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

本学の使命・目的及び教育目的は、「愛知東邦大学学則」（以下、「学則」という。）第 1 条【資料 1-1-1】に記載され、周知している。

本学の使命・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」とされ、教育目標を以下のように定め、大学公式 Web に掲載している【資料 1-1-2】。

> 愛知東邦大学では、本学園の校訓である「真面目」を教育研究活動の基礎とし、他者から信頼される以下のような人材の育成をめざします
> ・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

また、各学部学科においては、本学全体の使命・目的を踏まえ、各学部学科の特性に合わせた教育目的を、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（学則第 3 条第 2 項～第 5 項）

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、技能を身に付けた地域ビジネスを担いうる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上の目的とする。
人間健康学部 人間健康学科	人間健康学部人間健康学科は、健康、福祉、心理の知識、技能を身に付けたトレーナー、各種スポーツ指導者、カウンセラー等の育成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、幼児教育および小学校教育に関する専門的な知識及び技能を身に付けた保育士、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

本学の使命・目的及び教育目的は、建学の精神及び校訓とともに簡潔に文章化して示している。建学の精神は「真に信頼して事を任せうる人格の育成」であり、校訓は「真面目」である。これらを入学生に示すために令和 4(2022)年度は、パンフレットを作成し配布した。そこでは、創立者である下出民義を簡単に紹介しながら建学の精神・教育理念・教育目標をわかりやすく説明している【資料 1-1-3】。

1-1-③ 個性・特色の明示

本学は、教育目的を「本学園建学の精神に基づく（中略）人材を育成すること」（学則第 1 条）【資料 1-1-1】にあると定めている。学園創立者の下出民義が建学の精神から育成すべきものとして描いたのは「経済の基盤をなす真に信頼した人格の育成」であり、それを具現化するため大正 12(1923)年に東邦商業学校を設立した。その後、昭和 40(1965)年に本学の前身である東邦学園短期大学（商業科）を開学したことも建学の精神に沿ったものであり、現在の愛知東邦大学も経営学部地域ビジネス学科を設置し、平成 13(2001)年に開学している【資料 1-1-4】。

「真に信頼できる人格」を育成することは、本学の個性であり大きな特色である。学則第 1 条（目的）に明記している「人間教育」は本学教育における根幹である。総合教養科目（一般教養科目）と専門科目の構成について、教養教育の上に専門教育があるという考え方から、教養教育・専門教育それぞれが独立した必要な学びであり双方が連動して学びを高めあう、という考え方に大きく変更した。これにより、「現実・実践へのアプローチ方法を重視」し、人間教育を高めていくことを目指している。本学の教育理念の一つである「他者から信頼される人格ならびに能力を有する自立した職業人を育成する」、同じく目的にある「旺盛なる自主の精神と強い責任感」は、本学が 1 学年 348 人定員という小規模大学であるがゆえに高められるコミュニケーション力と、学生の個性を尊重して向き合う教職員の姿勢から育まれるものと考える。

本学の学部・学科構成も、そういった意思を示している。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の育成、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の育成、人間健康学部は健康・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、カウンセラー等の育成、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、大学全体として経済・健康・教育の分野で地域の発展に貢献する姿を示している（前掲図表 1-1-1）。

1-1-④ 変化への対応

本学は、平成 13(2001)年度に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、「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育成することでスローガンを具現化する取組みを行ってきた。

また、建学の精神「真に信頼して事を任せうる人格の育成」は、「真面目」な実業人の育成にあるとして、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した。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【資料 1-1-4】。

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、平成 26(2014)年度に子ども発達学科を教育学部として独立させた。それにより小学校教諭免許取得を教育内容の一部に加え、学部の教育目的をより明確化させることができた【資料 1-1-4】。

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への対応」という使命･目的の見直しから設置したものである【資料 1-1-4】。

現在、改革が求められている「高大接続一体改革」に関して平成 28(2016)年度に学士課程方針の見直しを行った。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意識し、機敏に対応している。

また、社会情勢の急激な変化に合わせ、令和 2(2020)年度に「学校法人東邦学園第三期中期 5 カ年計画」（以下、「第三期中期経営計画」という。）【資料 1-1-5】を 1 年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。こうした変化への対応は、大学においてのみならず学園全体としても行っている。

（3）1－1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の使命・目的及び教育目的の意味・内容の具体性と明確性については簡潔に文章化しており、周知もしている。しかしながら本学学生が実際どれくらい認知しているかの測定はできていない。現在は、建学の精神を全教室に掲げ学生に対して認知を広げる取組みにとどまっているが、今後は学生用 Web や学内に設置してある電子掲示板等でさらに視覚的に学生に広めていく取組みを行う。

簡潔な文章化については、本学の使命は三ポリシーの形で簡潔に明文化しているが、大学公式 Web や大学要覧での明示であり、在学生に対してよりわかりやすく示す方法を考えていかなければならない。そのためには携帯できるカード形式のパンフレットのようなものを企画し、学生が常に意識できる方法を導入する。

個性･特色の明示については、本学のコンセプトフレーズを「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」として掲げ、学生の個性を伸ばすことを第一に行っている。その周知については、大学内の人の交点となる場所に看板を掲げ学生への周知を図っている。今後は電子掲示板なども加え、日常の空間の中でより目に付くものにする。

これらは教学マネジメント本部を中心として計画・推進する。

変化への対応については、順次カリキュラムの改訂を進めている。令和 3(2021)年度には経営学部専門科目、令和 4(2022)年度には総合教養科目のカリキュラムを改訂した。令和 5(2023)年度には人間健康学部専門科目および教育学部専門科目のカリキュラムを改訂する予定である。これは国際通用性、学力の 3 要素の伸長を実現するために計画したものである。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 1-1-1】　愛知東邦大学学則
【資料 1-1-2】　大学公式 Web（教育理念・建学の精神・沿革）
【資料 1-1-3】　愛知東邦大学新入生向けパンフレット　※冊子
【資料 1-1-4】　東邦学園学園要覧 2022　※冊子
【資料 1-1-5】　東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画

1－2. 使命・目的及び教育目的の反映
1-2-① 役員、教職員の理解と支持
1-2-② 学内外への周知
1-2-③ 中長期的な計画への反映
1-2-④ 三つのポリシーへの反映
1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

（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 役員、教職員の理解と支持

本学の使命・目的及び教育目的は、学則【資料 1-2-1】に明記している。学則変更などの重要事項は、初めに大学協議会において審議・決定され、それを各教授会に報告するとともに最終的には常任理事会及び理事会において審議・決定されており、外部理事等の役員及び教職員の理解と支持が得られている。

本学は、学生一人ひとりの可能性の芽を大切に育てる大学をめざすため、平成 30(2018)年度にコンセプトフレーズ「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」と、それに基づくブランドシンボル等を定め公開した。当該コンセプトフレーズを決定するまでには、ブランド推進委員会による全教職員参加の座談会が開催され、そこで出された意見を参考にしながら定められた。コンセプトフレーズを実現するために 3 つのカテゴリー（学生へのクレド、地域へのクレド、仲間へのクレド）において 9 つのクレドも制定され、教育活動を行う上で考え方のベースになっている。また、クレドは全教職員各々が表明しており、教職員はクレドに立ち返ることで建学の精神や使命、教育目的を確認、実践することができる【資料 1-2-2】。

1-2-② 学内外への周知

本学の使命・目的及び教育目的は、本学の学生・教職員に対しては、学生用 Web、新入生ガイダンス資料【資料 1-2-3】に掲載することで周知を図っている。また、コンセプトフレーズ「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」を実現するために定めた 9 つのクレド【資料 1-2-4】は印刷物にして学内外に配布している。さらに、大学公式 Web の大学概要ページにおいて建学の精神・教育理念及びコンセプトフレーズとともに使命・目的及び教育目的を掲載し、広く周知している【資料 1-2-5】。加えて本学への入学を目指す高校生及びその保護者、並びに高等学校関係者に周知することを意図して大学案内等【資料 1-2-6】に明示

している。オープンキャンパス時に利用する名刺にも教職員個人のクレドを明記し、周知している。

1-2-③　中長期的な計画への反映

令和 2(2020)年 3 月の経営政策会議において第二期中期経営計画(2016～2020 年度)の取組報告と第三期中期経営計画(2021～2025 年度)の策定に関する方針が審議された。令和 5(2023)年度に東邦学園創立 100 周年を迎えることもあり、第 3 期においてさらなる進化を目指す方針を確認している【資料 1-2-7】。

令和 2(2020)年度第 4 回運営委員会（現：大学協議会）において第三期中期経営計画の策定ワーキング・グループが組織化され、学内の各部門から選出された教職員メンバーを中心に協議及び計画づくりに取組んだ【資料 1-2-8】。その後、数度にわたる学内審議を経て、令和 2(2020)年 11 月の理事会にて正式に決議され、その後全学集会において学内へ周知された【資料 1-2-9】。

本学の使命・目的である「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」は、第三期中期経営計画の中にも反映され、新たに“Next Challenge 2030”として、人材育成と学術で地域社会の活力を生む「創発」大学を目指すこと、学生一人一人の個性を磨き、地域社会と繋がる共感力を育むことを掲げている。具体的には 9 つの領域（教育プログラム、学生支援、環境整備・DX 推進、国際化推進、研究と社会貢献、学生募集、高大接続、組織行動・人事制度、財務強化）において、合計 27 のプロジェクトへの取組みを設計した【資料 1-2-10】。

特に DX(Digital Transformation)及び IR(Institutional Research)の推進によって、大学としてのエンパワーメント機能を高め、学生一人ひとりに対してテーラーメイド教育と支援を実現し、本学の特色である“キャリア支援”と“地域連携”をさらに強化していく計画となっている。

1-2-④　三つのポリシーへの反映

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」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、信頼し得る有為な人材を育成することを使命・目的とし、卒業時に身につけるべき能力をディプロマ・ポリシー、教育課程の目的をカリキュラム・ポリシー、そして、それらに適合した意欲ある学生を求めるためのアドミッション・ポリシーとしてそれぞれを定め、公表している【資料 1-2-11】。

この三つのポリシーは、大学全体としての設計及び各学部単位での設計と二階層設計になっている。全学的な教養科目全体の見直しや新たなカリキュラムの作成は、教養教育センター運営委員会が担当し、各学部のカリキュラムへの反映や見直しは各学部が行っている。教養教育は令和 4(2022)年度、人間健康学部・教育学部は令和 5(2023)年度にカリキュラムの改訂を予定しており、さらなる質保証に取り組む【資料 1-2-12】。

なお、経営学部は令和 3(2021)年度から新カリキュラムを導入し、それに伴って学部のポリシーも改訂している【資料 1-2-13】【資料 1-2-14】。

1-2-⑤　教育研究組織の構成との整合性

本学の使命・目的及び教育目的に基づき、図表 1-1-1 に記載のとおり、「学則」において学部学科ごとに教育目的を定め、達成に必要な教育研究組織を整備している。経営学部地域ビジネス学科においては、地域の経済活動に携わる人材を育成するための専門教育を行っている。経営学部国際ビジネス学科では、地域に求められているグローバル人材ニーズに対応するために整備した。人間健康学部人間健康学科では、人間社会の健全な発展に必要な、身体・精神・社会の健康を総合的に捉え、健やかな長寿社会、福祉、地域防災を通してレジリエンスを実現するという社会的要請に呼応し、健康・スポーツ・福祉・心理分野を整備した。教育学部子ども発達学科においては、幼児期から小学校教育への接続性を考えた子ども教育を整備している。また、学部学科の正課プログラムを補完する組織として、教職支援センター、キャリア支援センター、国際交流センター、地域・産学連携センター、学術情報センター、教養教育センターを設置し正課外プログラム・課外活動を通じての教育活動も行っている【資料 1-2-15】。

(3) 1－2 の改善・向上方策（将来計画）

建学の精神、基本的な大学の使命・目的に基づきながらも、学部学科構成やそれぞれの教育目標・方法については、社会的ニーズや入学生の資質・能力及び志向に応じて、不断に改善・向上を図る。愛知東邦大学のコンセプトフレーズ「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」は、大きく変化する時代を逞しく生き抜くために、自分の強みを知り、自分を磨き続けることが必要であることを示している。このコンセプトを生かして、第三期中期経営計画において教職員は学生と真摯に向き合い信頼関係を醸成し、個々に眠っている才能や能力を引き出し、豊かな感受性を育む教育（テーラーメイド型教育）に取り組むことを計画している。

コロナ禍においては、教職員と学生とのコミュニケーション及び学生同士のコミュニケーションが大きな課題となった。遠隔授業には新たな学修効果が認識されており、ポストコロナを見据えて、学修機会の選択肢の多様化、自己を客観視できる学生ポートフォリオの提供、学内外のコミュニケーション機会の創出を本格化させる。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 1-2-1】　愛知東邦大学学則
【資料 1-2-2】　教職員クレド
【資料 1-2-3】　学生用 Web（ガイダンス専用サイト）
【資料 1-2-4】　愛知東邦大学クレド　※冊子
【資料 1-2-5】　大学公式 Web（教育理念・建学の精神・沿革）
【資料 1-2-6】　GUIDE BOOK 2023 AICHI TOHO UNIVERSITY　※冊子
【資料 1-2-7】　2021 年度からの中期事業計画の策定について
【資料 1-2-8】　第三期中期経営計画策定 WG の設置および構成員
【資料 1-2-9】　2020(令和 2)年度第 3 回理事会議事録
【資料 1-2-10】　東邦学園長期ビジョンおよび第 3 期中期経営計画骨子案

【資料 1-2-11】　大学公式 Web（学士課程方針）
【資料 1-2-12】　2022 年度以降の教養教育管理体制の構築に向けて
【資料 1-2-13】　経営学部の 2021 年度カリキュラム改編
【資料 1-2-14】　経営学部 3 ポリシー再修正案
【資料 1-2-15】　2022 年度学務分掌

［基準 1 の自己評価］

使命・目的等については、「学則」に記載し、かつ簡潔な文章化を行っている。教育・目的に大学の個性・特色を明示し、変化への対応も適宜行っている。

使命・目的及び教育目的の反映については、「学則」、「コンセプトフレーズ」を理解・支持している教職員が自ら「クレド」を定め実践している。

学外への周知は大学公式 Web により行っている。中長期的な計画及び三つのポリシーへの反映も建学の精神を盛り込んで作成している。

教育研究組織の構成と整合性についても「学則」において学部学科ごとに教育目的を定め、達成に必要な教育研究組織を整備している。

以上の理由により、「基準 1.使命・目的等」の基準を満たしていると自己評価する。

基準 2. 学生

2－1. 学生の受入れ

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

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 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

本学の入学者受入れの方針すなわちアドミッション･ポリシーは､｢本学園の建学の精神、校訓を理解するとともに、本学の人材育成方針に共感し、正課内外の学修に積極的に取り組む意欲のある学生を求める」と、建学の精神、校訓及び大学の教育目的を踏まえて策定している。より具体的な内容は、大学公式 Web【資料 2-1-1】に掲げられているとおりである。また、各学部学科が求める人物像も、アドミッション・ポリシーとしてそれぞれ策定している。

アドミッション・ポリシーは、学生募集要項にも掲載し受験生やその保護者などに明確に提示している。また、オープンキャンパスにおける説明や本学独自の受験生向けプログラム（アドバンスプログラム［後述］）においても丁寧に説明し周知している【資料 2-1-2】。

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では、アドミッション・ポリシーに沿った入試選抜を実施している【資料 2-1-3】。全学部の各入試区分において、令和 3(2021)年度入試から、多面的・総合的に評価する入試について学力の 3 要素を測る選抜方法に変更し実施している。例えば、一般入試の「国語」の科目においては、以前は択一式のみの出題形式であったが、記述式の問題を一部導入している。また、全ての入試区分において主体性は、調査書を積極的に活用して評価を行っている。

本学では、アドミッション・ポリシーに沿った多様な入試区分による選抜を実施しているが、特徴的な入試としては、総合型選抜入試の「自己プロデュース入試」と「AO 入試」の 2 つが挙げられる。

「自己プロデュース入試」は、大学での 4 年間の学びを受験生自身がプロデュースし、プレゼンテーションを行う入試である。4 年間の学びをプロデュースするには、何を目的にし､大学でどのように学ぶかを自らが考え､さらに学ぶべき内容を把握する必要がある。そのために必要な情報を収集する機会として､大学公式 Web におけるシラバスの公開､受験希望者による先輩訪問及び研究室訪問等の機会を提供している。受験生は、それらの情報を収集したうえで、最終的に 4 年間の学びに対する自らの考えを所定のプレゼンテーションシートにまとめ、入試当日のプレゼンテーションとそれに対する口頭試問において、自分の言葉で表現する【資料 2-1-4】。

また､｢AO 入試」は、課題レポート、志望理由書、面接、調査書を総合的に評価して行う入試である【資料 2-1-5】。課題レポートでは、各学部より提示された 2～3 題の課題の

中から 1 題を選択させ、調べ学習を通してレポートをまとめさせている。志望理由については、事前に提出された志望理由書をもとに面接を行い、一人ひとりの学びの目標などを確認している【資料 2-1-6】。

これらの入試では、学力の 3 要素に加え、本学で高い志願度を携えて学びたい意欲、学びへの探究心などを確認することができ、本学のアドミッション・ポリシーに合致しているか否かを確認することができる。

以上のような特徴的な入試の実施により、令和 4(2022)年度の入学者 342 人中 84 人が総合型選抜入試での入学者となり、高い割合で入学者を確保している。その傾向は令和 4(2022)年度のみならず、過去 3 年間において 23～25%の間で推移している【資料 2-1-7】。

さらに本学では「アドバンスプログラム」への参加を総合型選抜入試での出願要件としている。「アドバンスプログラム」とは、受験生が自分自身と向き合い、可能性を見つけることで、自分にとってより良い進路選択をすることを狙いとするプログラムである。この「アドバンスプログラム」では、自分自身を見つめ直すワークやそのフィードバック、個別面談を行っている。自ら進路選択を行うことは、単に本学へ入学するために必要であるというだけではなく、他の進路先を選択する場合でも必要であることから、広く受験生が参加できるように設計している【資料 2-1-8】。

本学では、入試、「アドバンスプログラム」ともに、単に選抜するための要素だけでなく、受験生を育成するという要素を盛り込んで設計している。受験生へは、大学案内、学生募集要項、大学公式 Web 等において広報しているが【資料 2-1-9】、こうしたアドバンスプログラムが本学のアドミッション・ポリシーを訴求するための一役を担っている。プログラムをスタートした令和 2(2020)年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により 1 回のみの開催となったが、令和 3(2021)年度は全 9 回開催し 379 名の参加があった。

入学者選抜に関する運営体制については、入試委員会が入試広報課と連携し、アドミッション・ポリシーに沿った学生募集と入試実施を行っている。また入試広報課長が入試委員会の副委員長として加わり、教職員が協働して入試選抜方法の妥当性を検証するなど、設計から実施まで一貫した体制で行っている。

なお、入試問題の作成は、機密性を担保するため、入試委員会及び入試広報課とは切り離した別組織である入試問題作成委員会が担当しているが、適切な入試を実施するために作問等のあり方などについて、入試委員会と入試問題作成委員会との間でその都度情報共有を行っている。問題作成は、一部外部に発注しているものもあるが、ほとんどの入試問題は大学の専任教員によって作成している【資料 2-1-10】。

2-1-③　入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

令和 4(2022)年度入試より、教育学部の志願者減少対策と外国人留学生を一定数受入れるために募集定員を変更した。従来は経営学部 150 人、人間健康学部 120 人、教育学部 80 人の 1 学年入学定員 350 人としていたが、経営学部の入学定員を 160 人に増員し、教育学部の入学定員を 68 人に減員した。また、外国人留学生を受け入れるため経営学部国際ビジネス学科の 3 年次編入学枠を新たに 4 人設けた。

過去 5 年間の学生受入れ数は、資料に示したとおりである【資料 2-1-11】。大学全体では、全学部の入学定員は平成 30(2018)年度～令和 3(2021)年度は 350 人、令和 4(2022)年

度は 348 人であり、それに対して入学者数は平成 30(2018)年度 402 人、令和元(2019)年度 411 人、令和 2(2020)年度 422 人、令和 3(2021)年度 352 人と入学定員を充足してきたが、令和 4(2022)年度は 342 人と入学定員をわずかに下回った。大学全体の収容定員充足率については、0.98 倍から 1.21 倍であることから適正な範囲で推移していると捉えている。

学部別の入学定員に対する充足率は、以下のとおりである。

経営学部の入学定員に対する充足率は、平成 30(2018)年度 1.20 倍、令和元(2019)年度 1.20 倍、令和 2(2020)年度 1.33 倍、令和 3(2021)年度 0.99 倍、令和 4(2022)年度 1.08 倍となっている。平成 30(2018)年度から令和 2(2020)年度は、社会科学系の人気増などにより、志願者・入学者ともに増やしてきたが、令和 2(2020)年度は 1.33 倍となった。この状況をふまえ、出願者数や過去の歩留まりデータ等を参考にしつつ、合否ラインの変更を行った。その結果、令和 3(2021)年度入試では、専願入試の合格者を抑えることはできたものの、併願入試の歩留まりが急激に落ち込み入学定員を満たすことができなかった。令和 4(2022)年度は入学定員を 10 人増員したが 1.08 倍と定員を充足することができた。

人間健康学部の入学定員に対する充足率は、平成 30(2018)年度 1.18 倍、令和元(2019)年度 1.22 倍、令和 2(2020)年度 1.23 倍、令和 3(2021)年度 1.13 倍、令和 4(2022)年度 1.03 倍となっていることから、志願者数はピークを越え減少しているものの、入学定員を充足することができている。

教育学部の入学定員に対する充足率は、平成 30(2018)年度 1.00 倍、令和元(2019)年度 1.06 倍、令和 2(2020)年度 0.93 倍、令和 3(2021)年度 0.85 倍、令和 4(2022)年度 0.66 倍となっている。平成 30(2018)年度、令和元(2019)年度は入学定員を充足していたが、令和 3 年(2021)年度については 0.85 倍まで落ち込んだ。令和 2(2020)年度と令和 3(2021)年度の志願者数は同数で、合格者数を 24 人増加させたが、入学定員を充足することができなかった。令和 4(2022)年度は、それまでの状況を踏まえ入学定員を 68 人に減員したが、高校生の幼児教育・保育分野への志願離れが影響し、0.66 倍と過去 5 年間で最低の入学定員充足率となった。

外国人留学生については、平成 30(2018)年度より中国の大学と協定を締結し、編入生の受入れを開始した。令和 2(2020)年度から協定校が増えたことにより、志願者も増加した。令和 3(2021)年度からは新型コロナウイルスの影響により、志願者が減少に転じたが一定数は確保できている【資料 2-1-12】。さらに、編入生のみならず 1 年次からの留学生受入れ体制の整備も行った【資料 2-1-13】が、令和 4(2022)年度は志願者がいなかった。

(3) 2－1 の改善・向上方策（将来計画）

受験生が大学への出願を検討する際に、大きく 3 つのフェーズを経て出願に至る。これらの各段階に対する効果的な広報活動を展開し、アドミッション・ポリシーを理解した学生を受入れる。

まず受験生が固有の大学を認知する大学認知のフェーズでは、交通広告を活用する。また、東海・北陸 7 県のコンビニエンスストアにおいて店内放送、レジ POP 広告を展開し、大学認知の拡大に努める。併せて以前より強化している Web サイトでの広報活動を通して、大学公式 Web への流入数を増やすように、より効率のよい広告を掲出していく。

次に大学のアドミッション・ポリシーやその大学における学修の取組みなど興味をもっ

て調べる大学への興味喚起フェーズでは、前述の Web 広告等から流入してきた受験生の閲覧状況を分析し、大学公式 Web を受験生にとってより分かりやすいものに変更する。

最後に、他大学との比較・検討を行い出願に至る比較・検討フェーズにおいては、オープンキャンパスなど対面での広報活動を積極的に行う。新型コロナウイルスの感染対策で、入場制限を行っていたが、令和 4(2022)年度は感染状況を鑑みながらも入場者数を拡大して実施する計画である。なお、対面イベントを受験生のみに限定していたが、高校 1・2 年生に対しても実施する。

また、教育学部については、高校生において幼児教育・保育分野の希望者が減少していることが募集減の大きな要因となっている。限られた希望者の中から、本学への受験に結び付けるために、本学教育学部の魅力を発信していく

入試制度については、第三期中期経営計画において、「入試制度改革プロジェクト」として設定し、入試制度の見直しを積極的に行っていく。そのために、近年激しく変化する入試市場の分析、入学後の学生の状況等を的確に把握するためのデータ分析を強化する。

以上は入試委員会を中心として改善・向上計画を策定する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-1-1】　大学公式 Web（学士課程方針）
【資料 2-1-2】　学生募集要項《2022》　※冊子
【資料 2-1-3】　令和 4(2022)年度入試　各入試における選抜方法
【資料 2-1-4】　学生募集要項《2022》（自己プロデュース入試）　※冊子
【資料 2-1-5】　学生募集要項《2022》（AO 入試）　※冊子
【資料 2-1-6】　2022 年度　愛知東邦大学　AO 入学試験　課題
【資料 2-1-7】　総合型選抜入学者数
【資料 2-1-8】　GUIDE BOOK 2023 AICHI TOHO UNIVERSITY　※冊子
【資料 2-1-9】　Web コンテンツ案内　※冊子
【資料 2-1-10】　2022 年度学務分掌
【資料 2-1-11】　過去 5 年学生受入れ数（入学定員・志願者・受験者・合格者・入学者・充足率推移）
【資料 2-1-12】　留学生編入学・転入学試験（海外協定校）志願者数・入学者数
【資料 2-1-13】　学生募集要項（留学生入試／海外交流協定校）　※冊子

2－2. 学修支援

2-2-①　教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

2-2-②　TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

（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　教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

本学では、各種委員会の構成員として教員及び職員を配置し、委員会によっては職員を

副委員長に充てるなど、教職協働による学修支援体制を整備している【資料 2-2-1】。

各学期初めに実施する「履修ガイダンス」で配付する「履修の手引き」や「ガイダンス専用サイト」【資料 2-2-2】は、各学部学科の教務委員と教務課職員が協働し作成している。また、「履修ガイダンス」は各学部学科の教務委員が中心となって実施しているが、個別の履修指導は、演習（ゼミナール）担当者の他、教務課職員も行っている。

各種実習（教育実習・保育実習・総合野外活動実習）の科目については、特に学部から職員の授業支援を求められ、教員と職員で役割を分担しながら運営にあたっている。特に平成 27(2015)年度に設置した教職支援センターには教職課程に関係する教員と職員を配置し、常時教職協働で学生指導にあたっている。

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

障がい等があり支援が必要な学生のスクリーニングとして平成 29(2017)年度より定期健康診断の問診と同時に 1 年生を対象にメンタルヘルスに関する調査を実施している。令和 2(2020)年度に関しては新型コロナウイルス感染拡大があり、健康診断とは別の時期に実施した【資料 2-2-3】。集団守秘義務のもと情報共有が必要と考えられる学生の心身の変化などについての状況を保健・学生相談センター運営委員会で把握し、必要に応じて、学生と関わりのある教職員や学生相談室と情報を共有しながら継続的に対応している。

「障がいのある学生への支援に関する基本方針」【資料 2-2-4】を平成 29(2017)年 4 月に制定し、教職員へ周知している。また、令和元(2019)年度に保健・学生相談センターを新設し、学生に案内及び利用を働きかけるとともに「保健・学生相談センター規程」を制定した【資料 2-2-5】。

平成 30(2018)年度に定期試験時の「合理的配慮」制度を新設し、支援体制を強化するため合理的配慮に関する支援までのフローチャートを作成した。また、合理的配慮を要請した学生に対し、保健・学生相談センター運営委員会で障がい状況を確認し特別な配慮が必要であると判断された学生に対し、具体的な支援を検討する合理的配慮サポート会議を新設して配慮と支援を行っている。多様なニーズに対し組織的かつ合理的な配慮で応えるための支援を心掛けるとともに、フローチャートも適宜見直している【資料 2-2-6】。

オフィスアワー制度については、令和元(2019)年度までは全専任教員が特定の曜日・時限を指定したオフィスアワーで、学生からの質問等に対応できる体制をとり実施してきた。また、令和 2(2020)年度以降、コロナ禍への対応として専任・非常勤を問わず全科目において LMS(Learning Management System)のみを活用するオフィスアワー制度に変更した。令和 4(2022)年度からは対面方式によるオフィスアワーも併用している【資料 2-2-7】。

さらに、人間健康学部の教職課程履修者には教職アワーを設定し、学生の要望に合わせて対面で対応するなど、柔軟に対応している【資料 2-2-8】。

教員の教育活動を支援するために、コンピュータ関係やその他実技科目の授業では、受講者数が 1 クラス 25 人を超える場合は、教育効果を高めることを目的に授業アシスタントを採用している【資料 2-2-9】。

平成 26(2014)年 11 月から運用している学内ワークスタディ制度（以下、「WS 制度」という。）とは別に、令和元(2019)年度後期に SA(Student Assistant)制度（以下、「SA 制度」という。）を導入し、1 年半の試行期間を経て令和 3(2021)年度より「スチューデント・ア

シスタントに関する規程」【資料 2-2-10】に基づいて本格的に運用を開始した。コロナ禍による入構禁止措置とオンライン授業により、新入生が従来のような大学生活を送ることができない状況を受け、新入生支援ツールの製作も SA の業務として位置づけるなど、学修・学生支援活動としての要素も含めている。業務終了後には、SA を採用した教員からは採用報告書、SA を担当した学生からは実施報告書の提出を求め、適切に制度が運用しているか否か、点検評価を行っている【資料 2-2-11】。

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できるよう整備している。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について規程化している【資料 2-2-12】。

中途退学者については、教員と職員が連携して互いの役割を果たしつつ学生対応に当たっている。中途退学者対策として、まず欠席過多の学生、修得単位の過少な学生及び GPA(Grade Point Average)が低い学生をできるだけ早期に把握することが重要である。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学修及び学生生活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、単位修得が過少な学生及び GPA が 1.0 未満の学生の保証人には特に教育懇談会への出席を促し、学生が所属する演習の担当者とできるだけ面談を行うようにしている【資料 2-2-13】。

日常的なサポートとして、休学者、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既修得者には学部が指定した指導教員）が必要に応じて面談等を実施し適切なアドバイスを行っている。これらの面談等に応じず、授業等にも出席しない学生については、各学部から支援依頼があった学生と演習担当者を繋ぎ、支援することを主目的とした職員のワーキング・グループ（TSS:Toho Students Supporter 制度）で対応している【資料 2-2-14】。

また、学部内で中途退学者を防止するためのワーキング・グループを設置し、学部教員間で情報交換や学生指導を行う体制を確保している。さらに、中途退学者等の分析を毎年 10 月に行い、各学部で対策を講じている。

令和 2(2020)年度入学生の退学（除籍）者数は、2013 年度以降では最少の 9 名であった。その要因は、「ブランディング推進の成果」や「オープンキャンパス等により入学前と入学後のギャップが小さくなった」、「オンライン授業中心がプラスに作用した」などが考えられる。

（3）2－2 の改善・向上方策（将来計画）

これまでも教職員が協働して学修支援体制を構築してきたが、本学のブランドコンセプト（「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」）にあるとおり、学生個人に寄り添った学修支援体制をさらに充実させるため、教学マネジメント本部において学修行動・満足度調査等で抽出された課題に対する対応方針と実施組織を決定する。

障がいのある学生への支援について、保健・学生相談センターの利用に対する需要はあるが、新型コロナウイルス感染拡大に対応した環境が未整備だったため、十分な活用ができなかった。環境の整備と機能の充実に努めていく。また、外部カウンセラーを加えたケース会議の開催が未実施のため、今後保健・学生相談センター運営委員会で実施する。

オフィスアワー制度は、学生と教員が直接コミュニケーションを取ることができる貴重な機会であるので、本学では引き続き全学的に実施していく。令和 2(2020)年度以降の新型コロナウイルス感染拡大により導入した、LMS 等のツールを利用したオフィスアワーについて、学生の状況調査を行い、より効果的なオフィスアワー制度を教務委員会が検討する。

本学では大学院を併設していない事もあり TA(Teaching Assistant)制度は導入していないが、在学生による SA 制度・WS 制度を導入している。授業支援の他、ラーニングコモンズ内や地域・産学連携センター、国際交流センターにおいて上級生が下級生に対し、学修相談、ボランティア活動の支援、海外留学の相談などに応じている。これにより下級生の相談窓口の確保、上級生の学修支援をはじめとした得意分野の知識を生かした支援活動による教育効果を高めている。ただし一部の科目・センターに偏っているため制度の対象範囲を拡大するなど、より教育効果の高い制度とするための検討を事務局（教務課・総務課）が行う。

中途退学防止については、全学的に取り組んでいる。コロナ禍により、学習意欲の低下した学生が中途退学に向かう恐れがあり、こうした学生を早期に発見し、適切に対策するため教学 IR システムを IR 推進室と DX 推進室で整備する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-2-1】　2022 年度学務分掌
【資料 2-2-2】　学生用 Web（ガイダンス専用サイト）
【資料 2-2-3】　愛知東邦大学メンタルヘルスチェック
【資料 2-2-4】　愛知東邦大学における障がいのある学生への支援に関する基本方針
【資料 2-2-5】　保健・学生相談センター規程
【資料 2-2-6】　合理的配慮に関する流れ
【資料 2-2-7】　2022(令和 4)年度　前期　オフィスアワー
【資料 2-2-8】　2021 年度版中高教職課程履修ガイドブック
【資料 2-2-9】　授業アシスタントに関する規程
【資料 2-2-10】　スチューデント・アシスタントに関する規程
【資料 2-2-11】　2021 年度 SA 実施報告
【資料 2-2-12】　保育実習アシスタントに関する規程
【資料 2-2-13】　2022 年度教育懇談会・後援会総会の開催について
【資料 2-2-14】　2022 年度職員による欠席過多学生への連絡支援(TSS 制度)

2－3. キャリア支援

2-3-①　教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

（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　教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

キャリア教育には、教育課程内で行うもののほか、キャリア支援センター運営委員会が教育課程外で行うもの、双方が連携して支援に関わるものがある。

〔教育課程内における支援〕

まず、教育課程内では全学共通科目（令和 4(2022)年度入学生からは総合教養科目）として 1 年次から 3 年次まで、卒業後の進路を視野に入れて職業観の育成、社会や企業に触れるインターンシップなどをキャリア支援科目として体系的に学べるように科目を配置している（図表 2-3-1）。

図表 2-3-1　キャリア支援科目

対象学部	1 年	2 年	3 年
経営学部	キャリア基礎ＩＡ	キャリア体験	キャリアプランニングⅡ
人間健康学部	キャリア基礎ＩＢ	インターンシップＡ	インターンシップＢ
教育学部	キャリア基礎Ⅱ	キャリアプランニングＩ	インターンシップＣ

※上記以外に「海外研修Ａ」、「海外研修Ｂ」、「海外研修Ｃ」科目を全学年対象で実施

経営学部は、1 年次前期に「キャリア基礎ＩＡ」を配置し、働く意味を理解した上で将来を主体的に探り、表現する態度を養っている。人間健康学部と教育学部では、1 年次前期の「キャリア基礎ＩＢ」により、社会人スキルとしてマナー教育、1 年次後期の「キャリア基礎Ⅱ」でビジネス基礎スキル等の修得を目指している。

2 年次以降は、仕事や企業、業界、社会への理解を深め、就業意識の高揚に結びつくインターンシップ科目を配置している。概ね 5 日間から 20 日間の就業体験を行い、実施日数に応じて単位を付与している。これに加えて、研修先での基礎的なマナー、事前訪問などインターンシップに必要な知識や心構えを養うための「キャリア体験」も開講している。これを実施する体制としては、科目担当者が中心となり、キャリア支援センター運営委員会および学生・キャリア支援課が事務局として支援・管轄し、必要に応じて教務委員会と連携をとっている。本学では、開学 3 年目の平成 15(2003)年度から愛知中小企業家同友会のプログラムに参加し、ほぼ毎年、インターンシップを実施してきたが、令和 2(2020)年度と令和 3(2021)年度は、残念ながら新型コロナウイルス感染拡大の影響から当該科目を不開講とした。

2 年次後期には、キャリア教育の総論科目として「キャリアプランニングＩ」を配置し、SPI 等の筆記試験対策も組み入れることで、卒業後に向けた意識付けを行っている。

3 年次前期には、キャリア教育の理論・実践科目として「キャリアプランニングⅡ」を配置し、就職活動に向けた知識とともに、より実践的な技能が身に付くよう指導している。

こうした教育課程内におけるキャリア支援では、次のような効果を見込んでいる。

①社会人スキル及びビジネス基礎スキルの修得を初年次に行うことで、低学年次から卒業後の姿を考えることができる。

②自分の将来の目標を持つことで、達成するための行動計画を立てることができる。

③低学年次からインターンシップに参加することで早期に社会の仕組みを理解し、職業観が醸成できる。
④教育課程内で積極的にアクティブ・ラーニングによる学修を行うことにより教育課程外での学外との取組みに活かせる一定のスキルを修得することができる。
⑤就職試験（筆記）で課せられる試験課題を早期に意識することができ、自身の課題を認識することができる。

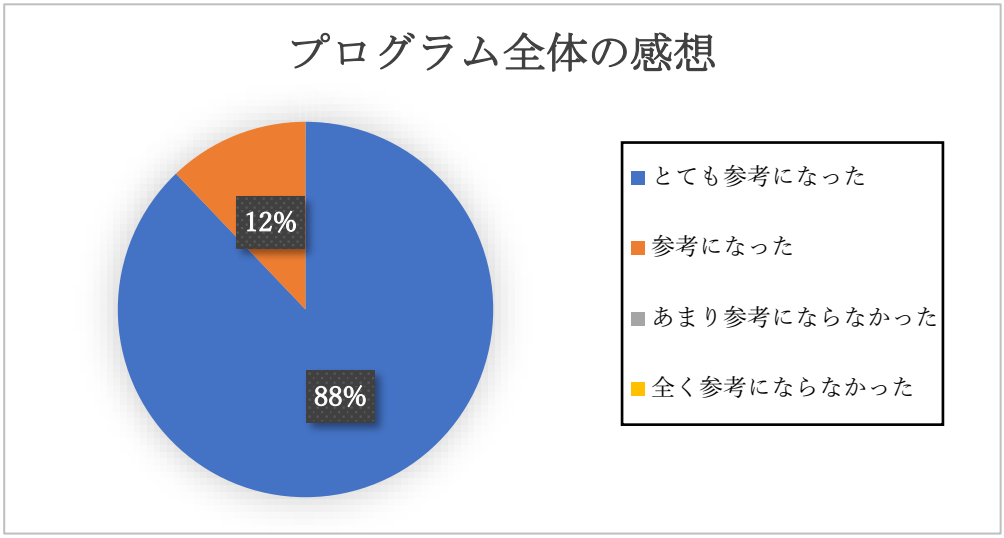
キャリア支援科目以外の教育課程内科目として、各学部による独自のプログラムも行っている。経営学部では、専門プロジェクト科目において企業や地域の活動に参画し、課題や解決策を模索する実践的な学びを行っている。また人間健康学部では、心理やスポーツに関わる資格取得に向けた科目を配置し職業観の涵養を図っている。教育学部では、初年次からキャリアに関する専門科目を配置し、将来の教育者・保育者を育てている。特に 1 年前期に配置の「教育原理」・「保育原理」では、教育者・保育者となるための心情・意欲・態度を養う教育を実施している。また「サービス・ラーニング実習Ⅰ・Ⅱ」を通じて、教育現場に触れ、子ども達や現場教員と関わる中で体験したことを通じて学び自らの課題を発見し、2 年次から始まる教育実習等に向けて不安や苦手意識を克服するための「プレ教育実習」としている。

〔教育課程外における支援〕

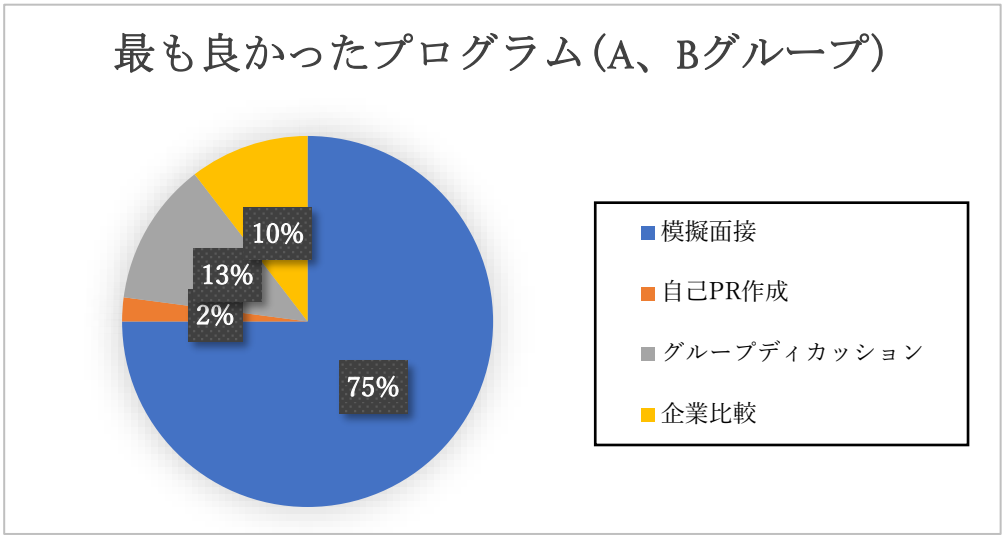
キャリア支援センター運営委員会が教育課程外で行うものとして、これまで 16 年間継続して実施してきた「就職合宿」がある。これは、学外施設を利用して行う一泊二日のプログラムである。コロナ禍の状況下、令和 2(2020)年度と令和 3(2021)年度は大学内において一日（日帰り）型の「就職セミナー」に変更し、それぞれ 10 月に実施した。そのうち令和 3(2021)年度は、このプログラム実施までに各学生が行っていた就職活動状況に応じてグループ分けをし、合わせて 5 日程を組み、計 78 人の学生が参加した。「就職セミナー」では、全く活動を行っていない学生を C グループとし、エントリーシートや履歴書を書く上で必要な自己 PR の作成（学生時代に力を入れたことなど）、グループディスカッション、模擬面接など実践形式の内容を取り入れた指導を行った。また、何らかの活動を行っている学生を A グループと B グループとし、C グループの内容に業界・企業研究を加えて、さらに企業へのエントリーを可能とした内容で実施した。プログラムを通しての全体の感想については、参加した学生のうち 88%が「とても参考になった」、12%の学生が「参考になった」と回答しており、学生満足度は高い（図表 2-3-2）。プログラム内容からみると、A グループと B グループ（75%）においても、また C グループ（50%）においても模擬面接に対して満足度が高かった（図表 2-3-3）。

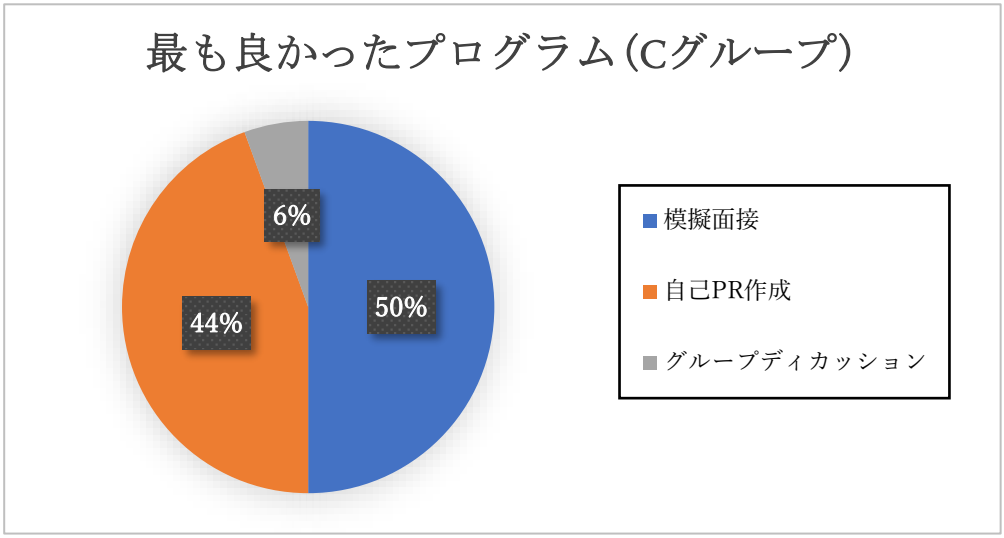
令和 3(2021)年 11 月以降、学生の活動意識にあわせて 1 月や 2 月にも開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大により実施を見合わせた。

図表 2-3-2　就職セミナーアンケート結果（プログラム全体）



図表 2-3-3　就職セミナーアンケート結果（活動状況クラス別）





令和 4(2022)年 2 月末からは前年度実施を見送った「業界研究会」を就職活動解禁直前に開催するとともに、前年度にシステム会社と共同で開発した Web アプリ「動画 de 就活」において、業界を知る機会を提供している。これにより通学中の電車内からでも、アルバイトの休憩時間中にも、また自宅からでも情報を見ることができ、業界や企業を比較する仕組みを整えている。その他、主に一般企業へ就職する経営学部と人間健康学部の 3 年生を中心に進路面談（84 人）を対面で実施した。令和 2(2020)年度および令和 3(2021)年度には、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、オンライン面談を実施した。また以前から実施している「就職講座」は、経営学部と人間健康学部の学生が参加しやすいように演習（ゼミナール）の時間後に、全 5 回をそれぞれ複数日に渡って実施した（図表 2-3-4）。

図表 2-3-4　就職講座（全 5 回）

回	開　催　日	内　　容
1	11 月 26 日（金）または 11 月 30 日（火）	企業研究
2	12 月 7 日（火）または 12 月 10 日（金）	企業研究
3	12 月 17 日（金）または 12 月 21 日（火）	志望動機作成
4	1 月 11 日（火）または 1 月 14 日（金）	志望動機作成
5	1 月 18 日（火）または 1 月 21 日（金）	志望動機返却＋面接＆グループディスカッション

〔キャリア形成プログラム「東邦 STEP」〕

一方、本学オリジナルのキャリア形成プログラムである「東邦 STEP」（採用試験突破をめざす“勉強の部活”）では、公務員・教員採用試験の対策を通じて人材育成に努めている【資料 2-3-1】。目標設定として、7 つのコース（国家行政、地方行政、警察官、消防士、保育職、小学校教員、保健体育教員）で構成し、課外活動の育成プログラムとして毎年意欲的な多くの受講生を集めている。

目標に向かう姿勢や努力の習慣を養うべく、1 年次から 4 年次まで継続的なプログラムによって構成している点が、他大学の一般的な対策講座との差異になっており、“勉強の部活”とキャッチコピーを付けている理由である。講座内容は、「資格の学校 TAC」とパートナーシップ契約を結び、講師派遣については全面的に協力をいただいている。

また、講座活動の時間は 1～5 限内で実施できるように時間割作成時に必修科目等と東邦 STEP の講座時間が重複しないように配慮している。平成 29(2017)年度に全学化（3 学部での受入れ開始）をしてからは、毎年新入生の 16%以上が受講している（図表 2-3-5）。各学部での教育内容と親和性の高い出口目標（公務員・教員）を設定し、1 年次から目標に向けて努力できる環境を作っている。令和 4(2022)年度現在で、1～4 年生で計 133 名が受講している。

図表 2-3-5　入学者数に占める東邦 STEP 受講者（1 年生）の比率

年度	入学者数	1 年生受講者数	受講率
平成 29(2017)年度	340 名	61 名	17.9%
平成 30(2018)年度	402 名	69 名	17.2%
令和元(2019)年度	411 名	66 名	16.1%
令和 2(2020)年度	422 名	87 名	20.6%
令和 3(2021)年度	352 名	59 名	16.8%
令和 4(2022)年度	342 名	59 名	17.3%

1 年次には目標を問わず、資格試験に挑戦しながら学ぶための“姿勢作り”をテーマとしている。内容としては、9 月に FP（ファイナンシャルプランナー）3 級、1 月に FP2 級の合格をめざして取組んでいる。取組んできた姿勢を試験後に振り返りながら学生個々が採用試験に向けて活かしていくことを指導している。主目的は受験体験による振り返りとしているが、経年の合格者数にも変化が見える。東邦 STEP 導入当初には FP2 級の合格者数はいなかったが、近年は 1 年次の取得者も増加してきた（図表 2-3-6）。出口目標で興味喚起を図ることで、“何か目標を定めて頑張りたい”という学生の受講も増えている。短期開講の資格対策講座とは異なり、“部活”として学生の仲間作りにも寄与している。

図表 2-3-6　FP2 級合格者実績

年度	2 級合格者数	2 級一部合格者数
平成 27(2015)年度	0 名	1 名
平成 28(2016)年度	1 名	5 名
平成 29(2017)年度	5 名	12 名
平成 30(2018)年度	4 名	11 名
令和元(2019)年度	3 名	8 名
令和 2(2020)年度	6 名	24 名
令和 3(2021)年度	4 名	12 名

東邦 STEP の受講生としては令和 3(2021)年度に四期生を送りだした。名古屋市（行政職）に 2 年連続で卒業生を輩出し、国家一般職（愛知労働局）にも開学してから初めて卒業生を輩出した。教員をめざすコースはプログラム導入から 2 年後に開始したが、一期生から 2 年連続で現役合格者が出ている。東邦 STEP で行う採用試験対策と各学部の教育で行う人材育成の両輪が、本学独自のキャリア支援プログラムとして機能している。受験生からのニーズも高く、令和 4(2022)年度 1 年生の受講生 59 名へのアンケート調査の結果、50 名(84.7%)が入学前の段階で、そのうち 27 名(45.8%)が受験の段階で受講することを決めており、本学を受験する動機の一つになっていることが確認できる

（図表 2-3-7）。

図表 2-3-7　東邦 STEP 受講決定の時期
Q2 受講を決めたタイミングを教えてください。

回答	本学を受験する段階で決めた	入試に合格した段階で決めていた	入学を決めた段階で決めていた	入学後、東邦 STEP の説明会を聞いて決めた
経営学部	5 名	3 名	8 名	3 名
人間健康学部	19 名	2 名	5 名	4 名
教育学部	3 名	0 名	5 名	2 名
合計	27 名	5 名	18 名	9 名

〔Web を活用したキャリア・進路相談の体制〕

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、キャリア支援センター運営委員会、演習（ゼミナール）担当者、学生・キャリア支援課が連携し、求人検索システム「J-NET」へ登録をすることにより本格化する。令和 3(2021)年度は早期に実施した就職セミナー及び、Google Classroom での連絡を通し Web と対面の双方での面談を実施することにより、学生の動向について情報収集を行った。

また、前述の「動画 de 就活」の登録状況の確認とともに、自己分析や職業観など個々の学生の就職支援に必要な情報をヒアリングし、進路決定までの個別支援に活用している。

さらに、学生からの相談に対して、より実践的な情報を提供するために、内定者からの採用試験情報を整理して閲覧可能な状態としている。

従来は 4 年次の前期末までに、演習担当者から学生の進路状況を確認し、その情報を学生・キャリア支援課がまとめ、後期からの進路指導に活用してきていた。しかし、令和 3(2021)年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響から、学生・キャリア支援課が中心となり学生一人ひとりへ電話連絡することで就職活動の進捗状況を確認した。4 年次の後半には、対面授業の増加に伴い演習担当者から学生の進路状況の把握を行った。

学生・キャリア支援課は、就職･進学に対する支援全般を担当している。大学を訪れる企業担当者とも応対し、求人を取付ける。就職情報会社からは、就職環境や企業･業界情報を収集している。また学生からの様々な質問への応対、応募先の選考試験に関する情報提供や面接指導、助言を日常的に行っている。

令和 2(2020)年度からは、学生への情報伝達環境の整備と Web によるサービスを介した支援体制や情報提供の整備を重点的に実施した。これは、新型コロナウイルス感染拡大への対策の側面もあるが、Web を介した支援サービスは、大学公式 Web の就職関連ページと先述の「J-NET」のみという以前からの課題に対する取組みでもある。その改善策として以下の①～④に取組んだ。

①各年次の公式 LINE アカウントの整備

②Google Classroom の整備

③Google Meet での面談及び学生サポート

④Web アプリ「動画 de 就活」による業界研究・企業比較の整備

こうしたサービスを多角的に展開したことにより、即時的情報展開と時間や場所に捉われず学生へのサポートが可能となった。

（3）2－3 の改善・向上方策（将来計画）

社会的・職業的自立に向けての支援体制に関する改善・向上方策としては、以下の 5 点が挙げられる。これらの対策は、キャリア支援センター運営委員会を中心に検討・実施する。

教育課程内外において、それぞれに就業的自立を目指した支援体制を整え、教育課程内外で連動できるように実施している。その中で、教育課程内の科目履修状況はあまりよくない。主に一般企業への就職を目指す経営学部学生と人間健康学部学生の履修学生の割合は、令和 3(2021)年度は 3 年生科目「キャリアプランニングⅡ」で 47.2%、2 年生科目「キャリアプランニングⅠ」では 16.5%となっている。これらの科目は、就職支援に直結する科目であり、教育課程外の講座につながることから履修者数の増加が急務である。具体的な方策として、ガイダンス時にキャリア支援センターからの説明と上級学生からのアドバイス・メッセージを付加するとともに、履修しやすい時間帯に科目を配置するよう教務委員会と連携を図る。さらに教育課程内外の連動を強化するために、科目担当者と学生・キャリア支援課職員と定期的に打ち合わせる。加えて履修者からの質問を受ける体制を充実させるために、科目担当者のオフィスアワーをキャリア支援センターで行なう。

2 点目として、本格的な進路決定活動は 3 年次前期から開始するが、個人によって就業への意識の高まる時期が異なるため、これに則した対応を図る。そのため、3 年次から始まるセミナーや講座を複数回実施する。

3 点目は、就業への意識は個人差が大きいため、低学年から卒業後の進路や就業に対して考える機会を増加させる。そのために教育課程外においても講座やガイダンスの実施、他部署と連携しながら 1 年次からインターンシップやプロジェクトに参加する機会を設定し、社会との接点を増やす。これにより就業意識の個人差を小さくし、進捗（意識）別グループを 4 組程度にまとめられるようプログラムを充実させていく。

4 点目として、令和 3(2021)年度に東邦 STEP を受講し、かつ希望した学生に実施したジェネリックスキルの成長を支援するアセスメントプログラム（PROG テスト）などを在籍学生全員が受検するよう段階的に広めていく。1 年次の時点で自らの能力等を認識することで、その後の学生生活で社会的・職業的に自立していくための能力や思考を高める支援の一助とする。

5 点目として、上記のテスト結果とともに学生の特性などを最も理解している演習担当者が、学生に対してアドバイスや情報を提供できるよう進路決定のプロセスに必要な社会状況や当該年度の採用状況に関わる研修会を実施して支援体制の強化を図る。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-3-1】　東邦 STEP リーフレット　※冊子

2－4. 学生サービス

2-4-① 学生生活の安定のための支援

（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 学生生活の安定のための支援

学生サービス・厚生補導の組織としては、教職員で構成する学生委員会と保健・学生相談センター運営委員会および事務組織として学生・キャリア支援課があり、学生支援と厚生補導に当たっている。厚生補導については、違法迷惑駐車対応や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。

〔学生自治組織との連携〕

学生委員会は、学生会活動、学生会メンバーを対象としたリーダー育成、大学祭などの大学行事の運営、奨学金制度の運営、課外活動の支援、TOHO Learning House の運営支援など、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。これらの支援にあたっては学生とのコミュニケーションを取ることを心がけており、学生会の学生とミーティングを重ねている。また、令和 3(2021)年度は、学長・副学長と学生の交流座談会を開催し、お互いの意見を聞く機会を設けた【資料 2-4-1】。

〔奨学金の取組み〕

本学の奨学金についての取組みは大きく 3 つに区分できる。

1 つ目は対象学生が国の修学支援制度を最大限活用できるよう、特に入学者に対しての説明会開催や､複数部署によるワーキング･グループを設置し連携している点である。2 つ目に、日本学生支援機構奨学金の受給を希望する学生に対して説明会を開催するほか、業務に精通したスタッフを配置している。3 つ目は本学独自の奨学金を運用している点である。

本学独自の奨学金支援には､東邦高等学校や教育提携校からの合格者や同窓生の子弟、東邦 STEP 入試合格者などを対象とした入学時の奨学金、私費外国人留学生に対する授業料等の減免【資料 2-4-2】、スポーツ・音楽推薦特別奨学金、TOHO Learning House に入居し、運営にも積極的に関わり、地域活動にも貢献している学生に支給する奨学金など、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 2-4-3】や留学時の特別給付奨学金【資料 2-4-4】のように、目的に合わせて経済面から学修を支援する奨学金制度を整備している。

特徴的な奨学金制度として、硬式野球部・男子サッカー部・女子サッカー部・吹奏楽団・女子バスケットボール部の強化指定クラブ所属学生に対して、奨学金を給付する制度がある。この奨学金については、入学時以降、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、次年度の更新を審査する。特待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、成績においても積極的に取組むように一

定の基準を設けており、「スポーツ・音楽推薦特待生規程」【資料 2-4-5】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模範となる意識を持たせるために、奨学金交付式を開催しており、その際学生は学長から一人ずつ証書を受取り奨学生としての自覚を新たにしている。

令和 4(2022)年度は、強化指定クラブの計 38 人が新たに特待生となり、クラブ活動だけでなく学業にも励んで、他の学生の模範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。

「東邦 STEP」にも将来公務員などを目指す学生に対して、学部での学修との両立を称揚した奨学金制度がある【資料 2-4-6】。公務員の試験対策に取組む学生が成績優秀であれば、授業料と受講料相当額の奨学金を給付することで経済的負担を軽減し、学修を経済面から後押しするものである。

入試制度による奨学金として、同一学園である東邦高等学校のほか、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 2-4-7】【資料 2-4-8】。

私費外国人留学生に対しては、経済的負担を軽減するため「私費外国人留学生特別奨励金規程」【資料 2-4-9】にもとづき奨学金を給付している。経済的不安を払拭し、勉学へのさらなる意欲を高めることを期待している。

〔学内ワークスタディ制度の活用〕

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、社会性の向上に資する活動や学修の機会を提供し、学生の職業意識・職業観の涵養を目的に、WS 制度を平成 26(2014)年 11 月から運用している【資料 2-4-10】。学術情報センターをはじめ地域・産学連携センターならびに国際交流センター業務等で本制度を活用しており、令和 2(2020)年度は 5 人、令和 3(2021)年度は 9 人、令和 4(2022)年度は 3 人を採用した。学修と課外活動の空き時間に学内 WS をすることで、学生生活の充実化を図っている。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になるので職業意識を高めることにつながっている。

〔課外活動支援〕

令和 2(2020)年度に引き続き、令和 3(2021)年度も新型コロナウイルス感染拡大の影響により課外活動が急遽制限・停止を余儀なくされ、学生会主導の学生大会なども対面で実施することができなかった。

強化指定クラブに関しては新型コロナウイルス感染拡大の影響により活動の制限・練習中止、大会の延期・中止など多くの困難に見舞われたが、その都度、大学協議会や各クラブ責任者の意向を取り入れた適切な活動指針を示すことができた。しかしながら、サークル活動に関しては、多くの団体で活動休止が見られた。「強化指定クラブに対する支援」、「課外活動の活性化」は令和 4(2022)年度以降においても継続課題である。

〔保健室・学生相談室の対応〕

保健室の利用は、令和 3(2021)年度は学生の来学が少なかったため、22 件にとどまった。学内でのけが、吐き気、生理痛などが主な理由である。授業中の身体面の不調を訴えた学生は少なかったが、対応は十分であると考える【資料 2-4-11】。

学生相談室の利用は、例年より延べ人数としては多くなっており、令和 2(2020)年度に比し令和 3(2021)年度は 2.1 倍であった（延べ数 207 人）。カウンセラーは 3 名で対応している。

新型コロナウイルス感染拡大のため令和 2(2020)年度前期は、ほとんどの授業がリモート授業として実施し、後期になり対面授業を開始した。こうした学修環境の変化は学生にとって大きなストレスとなったと考えられる。各科目でそれぞれ課題が出されたが、それらをため込んでしまい、学修意欲や LMS へ課題を提出する意欲が低下したケースもある。学生相談室としては今後も引き続きカウンセリングを実施し、新規の利用者への対応も引き続き行っていく。

コロナ禍での在宅学生のストレスについて、大学公式 Web 上にポスター掲示を行い、不安な場合、学生相談室を活用するよう広報活動を行った。また演習担当者へ、学生が相談室を活用するように呼びかけてもらうなど、協力体制を図ることができた。

令和 2(2020)年度の定期健康診断は、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、それまでとは異なり本学と提携している健診機関に出向き受診する方法を採用した。しかしながら、受診率が低下したため、令和 3(2021)年度は、学内での実施に変更した。実施するにあたり、健診場所によっては、十分な距離が保てず学生同士が密集することとなった。そのため感染拡大が危惧され、健康診断実施後の授業を一定期間オンラインで実施するなどの予防的措置を講ずることとした。こうした対応もあり、結果としては感染の拡大はなく実施できた。全体の受診率は 91%であった（図表 2-4-1）。

令和 4(2022)年度は、前年度の反省を踏まえ、再度、本学と提携している健診機関に学生が各自で出向き受診する方法に変更した。

図表 2-4-1　令和 3(2021)年度 5 月 1 日時点の在籍者数を基にした健康診断受診率

経営学部	地域ビジネス学科	国際ビジネス学科	人間健康学科	子ども発達学科	全体
99%	89%	75%	92%	95%	91%

〔新型コロナウイルスへの対応〕

本学における新型コロナウイルス感染拡大に対する防止策について簡潔に付言する。本学では「感染症予防・対策規程」【資料 2-4-12】に基づき、感染症対策本部を設置し、感染症対策責任者である学長を本部長とし、学生あるいは教職員など本学関係者に大規模感染が発生した場合、あるいはその発生が懸念される際には当該本部会議を開催し、感染症対策本部長の判断によりキャンパスの閉鎖、講義の中止など必要な措置を講じてきた。

また、「新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン」【資料 2-4-13】を作成し、感染者を出さない対策ではなく、クラスターを発生させない対策を講じた。誰しもが感染

する可能性のある新型コロナウイルスに対して、感染者を出さない取組みには限界があることから、濃厚接触者を最小限にとどめ、かつ感染者が出た場合にスムーズな対応ができることに焦点をあてて対策を講じることとした（図表 2-4-2）。

また、感染予防となる大学を拠点とするワクチン接種実施を申請し、受理されたものの国からのワクチン供給が延期になったことから、やむを得ず学内拠点接種を断念し、その代替対応として、地域の医療機関と連携した学生のワクチン接種を促進した【資料 2-4-14】。

図表 2-4-2　学内感染対策

（学内施設の入り口に検温器を設置）

（学生食堂内にパーテーション設置）

（感染対策を実施した教室内の様子）

（地域の医療機関と連携したワクチン接種）

（3）2－4 の改善・向上方策（将来計画）

課外活動では、コロナウイルス感染拡大の影響で、クラブ・サークル活動者の中から感染者がでたこともあり、課外活動を中止しなくてはならなくなったことを受けて、活動再開に向けてクラブ・サークル顧問や学生と協力して、練習参加状況や練習メニューをデータで残すようにし、感染者の広がりを抑えていくための協力体制を構築していく。また、毎年の気温上昇に伴い熱中症になるリスクも高まっているため、その対策として熱中症に関する注意喚起や対策設備の導入などを行い、今後の改善に向けて、学生委員会が中心となってモニタリングを進める。

大学入学前の活動を評価する奨学金が多くなっており、入学後の活動を評価する表彰制度を増やしていくことが中期経営計画の課題として挙がっており、優秀な学生を表彰する制度を整え学生間の認知形成を促す。何を学ぶかだけでなく、大学にどう貢献したかを考える習慣をつけることで、主体的な行動を促し、自己成長と社会性の獲得につなげる。

保健・学生相談センターは令和 3(2021)年度より S 棟に移転したが、他のセンターと同じ場所にあるため落ち着かない状況となっている。壁に向かって座り、パーテーションを設けているが十分休養できる環境ではないため、そのためのスペースを確保する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-4-1】　学長・副学長と学生会メンバーのミーティング議事録
【資料 2-4-2】　私費外国人留学生授業料等減免規程
【資料 2-4-3】　資格取得奨励金規程
【資料 2-4-4】　留学特別奨学金規程
【資料 2-4-5】　スポーツ・音楽推薦特待生規程
【資料 2-4-6】　東邦 STEP 規程
【資料 2-4-7】　提携校入試奨学金規程
【資料 2-4-8】　内部進学入試特別奨学金規程
【資料 2-4-9】　私費外国人留学生特別奨励金規程
【資料 2-4-10】　学内ワークスタディに関する規程
【資料 2-4-11】　保健室・学生相談室利用者数利用状況
【資料 2-4-12】　感染症予防・対策規程
【資料 2-4-13】　新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン
【資料 2-4-14】　学生ワクチン接種実施報告

2－5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理
2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用
2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性
2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

（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 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学は、名古屋市名東区平和が丘 3-11 に位置し、最寄り駅（一社）は名古屋駅から地下鉄東山線で約 20 分と利便性もよく、キャンパスは駅より徒歩 15 分の閑静な住宅街にある。校舎は（図表 2-5-1）のような配置となっている。

図表 2-5-1　キャンパス全景（建物配置図）

校地面積は、53,342 ㎡（収容定員 1 人あたり 38.0 ㎡）であり、大学設置基準上必要な校地面積 14,020 ㎡を上回っている。

運動場は、日進市に野球場・サッカー場（人工芝）を備えている。平和が丘キャンパスからは、車で約 30 分のところにあり、授業や課外活動で使用する場合は、学園バスで移動を行っている。

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 L 棟（延べ床面積 2,239.13 ㎡）を配置している。図書館、情報システム、学修支援の各機能を融合した学術情報センターとして利用している。

S 棟は、飲食のできるラーニングスペースとして、アクティブラーニング・ステーション（学生ラウンジ）、地域・産学連携センター、保健・学生相談センター、国際交流センター、キャリア支援センターを 1 階フロアーに集約し、2 階に体育館を備え、学生活動を支援する施設（延べ床面積 5,203.69 ㎡）である。また C 棟には、トレーニングルームや学生厚生施設（延べ床面積 666.76 ㎡）がある。

教員研究室と講義室・演習室を中心とする A 棟（延べ床面積 4,254.13 ㎡）、講義室や実習室を配置した B 棟（延べ床面積 3,873.98 ㎡）、教職支援センターと会議室、事務局を備えた H 棟（延べ床面積 2,617.6 ㎡）がある。

学生寮 TOHO Learning House は、平和が丘キャンパスから徒歩約 15 分のところにある。入寮生にとって、共同生活をおくる施設であるとともに、教育寮としてゲストハウスの機能を併設し、寮に居ながらにして理論と実践が学べる施設となっている（独自基準 B 参照）。

施設管理のメンテナンスは、株式会社イープロ（学園の 100%出資会社）と連携し、施設設備のメンテナンス計画を策定し、管理・運営を行っている。同社と月 1 回程度、定例会議を開催し、業務の進捗状況・現状把握、新たな取組みなどについて協議している【資料 2-5-1】。

平成 25(2013)年には新耐震基準における全棟の耐震診断を行い、耐震補強が必要とされ

た H 棟、S 棟、B 棟の大規模改修工事を実施した。なお、耐震診断の結果については、大学公式 Web においても公開している【資料 2-5-2】。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

〔実習施設〕

実習施設として、A 棟には主に人間健康学部が使用する心理学実験室、分析室、カウンセリング実習室があり、B 棟には主に教育学部が使用するピアノ実習室、音楽室、図工室、保育・調理実習室、プレイルームがある。C 棟には、人間健康学部やクラブ・サークル活動等に使用するトレーニング室を設置している。主に使用する学部ごとに実習室の設置場所をまとめ、使用しやすいように工夫している。特に B 棟の教育学部が主に使用する実習室の廊下壁面には、季節ごとの装飾が教育学部の学生によって施され、幼稚園や保育園に実習室があるような雰囲気づくりを行い、実習に向けての有効活用を行っている。

〔学術情報センター（ラーニングコモンズ)〕

学術情報センターは、図書館、情報システム、学修支援の各機能を融合した施設であり、図書資料の利用、貸出などの図書館としてのサービス、コンピュータや情報システムの利用に関する支援、大学での学習方法の相談などを行っている。1 階のエントランスホールから最上階まで螺旋状にスキップフロアが配置され、建物全体が立体的なワンルームとなっている。スキップフロアにより東側と西側とで半階ずつずらす構造となっており、東側の 2A 階、3A 階、4A 階、西側の 2B 階、3B 階、4B 階が相互に関連しながらそれぞれの機能を果たす空間として機能している。これらは狭隘な敷地を有効活用する方策として生み出されたものであった。2A 階は壁面に開架書架を並べ、コンピュータを配置し、全体が協働的な学びのための LC ラウンジとなっている。3A 階はブックラウンジの他、絵本ギャラリー、グループ学習室を配置している。4A 階は大空間の LC ホールとなっており、ここではその広さを活かして各種の講演会やセミナーを開催できるスペースとなっている。2B 階、4B 階はコンピュータ教室、3B 階はブラウジングルームとなっている。その他にサービスカウンター（2A 階・3A 階)、蔵書検索コーナー（3A 階)、新着図書展示コーナー（3A 階)、視聴覚ブース（4A 階)、新聞コーナー（3B 階)、学術雑誌コーナー（3B 階ブラウジングルーム内）が配置されており、また各階段壁面スペースを利用して新着一般雑誌コーナー（2A-2B 間階段)、絵本展示コーナー（2B-3A 間階段)、その他図書展示コーナー（3A-3B 間階段、3B-4A 間階段）がある。

学術情報センターは、ラーニングコモンズとして、次の三つの目的を有している。(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) 学生がともに学ぶ共有スペースにおける「自立的な学修」及び「知の形成」の支援である。

図書館部分は広さ 874.73 ㎡、総座席数 180 席（新型コロナウイルス感染拡大対策による使用可能座席数：90 席、以下括弧内は同様）である。内訳は、グループ学習室 2 室 36 席（22 席)、ブラウジングルーム 20 席（11 席)、新聞閲覧用 4 席（4 席)、視聴覚資

料利用席 14 席（4 席）、その他閲覧席 106 席（60 席）である。

図書館は開架と閉架に分かれ、令和 4(2022)年 4 月 1 日現在の蔵書数は図書 104,374 冊（和 96,046 冊、洋 8,328 冊）、雑誌 808 種（和 777 種類、洋 31 種類）となっている。電子ジャーナルは 3 種類（国内 1 種類、国外 2 種類）、データベースは 6 種類（いずれも国内）が利用可能である。

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。OPAC（Online Public Access Catalog）による書誌検索端末として、コンピュータを 2 台設置している。開講期間中の開館時間は、平日 8:40～20:00（長期休暇期間中：9:00～17:00）、土曜日は 8:40～17:00（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。

〔学内 ICT 環境〕

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。また、学生持参のスマートフォンやコンピュータも無線 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（以下、「TOPOS」という。）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 2 教室、B 棟に 1 教室配置している。そのほかにも、学生が利用できるコンピュータを L 棟 LC ラウンジに 15 台（感染症対策による使用可能台数：7 台）、S 棟キャリア支援センターに 4 台配置している。またコンピュータ教室の一角を開放し、学生持参のコンピュータを使用できるようにしている（使用可能席数：8 席）。他にも貸出コンピュータを 20 台用意している。これらは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使用した教材の確認、インターンシップ等の学外学習などで利用されている。

〔BYOD の対応〕

令和 2(2020)年度からの新型コロナウイルス感染拡大により急遽変更された遠隔授業への対応として、令和 3(2021)年度の入学生からはコンピュータ必携（BYOD(Bring Your Own Device)）制度を導入した【資料 2-5-3】。入学前にコンピュータを用意できない学生には大学からコンピュータを貸し出し、全ての学生が BYOD 方式に対応できるよう文書作成ソフトや表計算ソフト等を無償で使用できる環境を整えている。さらに、全ての専任教員に対して業務用コンピュータを配付し（希望する非常勤講師には貸出）、遠隔授業に関する教員及び学生へのコンピュータ操作の支援を学術情報センターにて情報技術スタッフが行っている。

令和 3(2021)年度は、学修環境の整備としてソフト面、ハード面双方の向上をめざし以下の点を推し進めた。

①オンライン授業における双方向型授業のためには受講の基本的条件整備を目指して、大学への補助金を利用して PC 機材を購入し、リモート環境に対応できるよう努めた。

②オンデマンド授業においても、大学施設を利用することで大学での学びを実現する

ためのアクティブラーニングスペースや教室を開放し、感染症対策を考慮しながらも、できる限り大学施設でのリモート利用の利便性を高めた。

③リモート型授業においてもわかりやすい授業を目指して、教材には単なる PDF ファイルだけではなく必ず動画を作成し、授業内容を視覚化、音声化させた。

④授業資料の閲覧機会を確保するため、Google Classroom に資料などを保管し、受講者の利便性を高めた。

2-5-③　バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

バリアフリーについては、本学正門から視覚障害者誘導用ブロックや、インターホンの点字案内を設置している。また A 棟、L 棟にはエレベーターがあり、特に L 棟のエレベーターを利用して、エレベーターのない他の棟や S 棟体育館との間を連絡通路で繋げることで車いすのまま移動できる範囲を広げている。

各棟には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ている。また、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、内部障害者、子ども連れなどの多様な人が利用できるようになっている。また、自然エネルギーを利用する太陽光パネルの設置や地下水の活用、照明器具の LED（発光ダイオード）化等の ECO（エコロジー）に取り組んでいる。さらに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。

その他空きスペースを活用し、気軽に休息できる場所を校舎内に設け、化粧室・トイレにはフィッティングボードや鞄置きを整えるなど心地よさを覚えられる施設としている。

2-5-④　授業を行う学生数の適切な管理

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 2-5-4】。クラスの定員は、①実習及び演習科目、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、各クラスにつき安全管理を十分に行える科目定員人数、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。

本学では開講科目のクラス数は、翌年度の時間割編成の前に、教務委員会と学部学科とで調整し、大学協議会において決定する。履修登録の結果、クラスが不足するような場合は、原則としてクラスを増設して教育の質を保証している。

（3）2－5 の改善・向上方策（将来計画）

2-5-①　校地、校舎等の学習環境の整備と適切な運営・管理

令和 2(2020)年度、令和 4(2022)年度に隣接地を購入した。第三期中期経営計画において「Campus planning for 2030」プロジェクトを立ち上げており、既存施設を含めた校地・校舎全体の見直しに着手している。具体的には、令和 12(2030)年を目途にしたキャンパス総合将来構想を掲げ、このプロジェクトには外部から建築計画およびファイナンシャルプランナーなどの専門家を招聘し、財政計画と合わせて構想案を策定する。それを基に令和 7(2025)年度までに実現可能な中期計画を、資金計画をもめて総合的に策定する。

順次、（1）既存施設の修繕計画、（2）既存施設の改修計画、（3）隣接地の再開発計画な

どについて、それぞれキャッシュフロー分析、資金計画に基づいて取りまとめ、順次実施可能なものから詳細設計し実施する。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

令和 3(2021)年度入学生からコンピュータ必携制度を導入したため、授業としてコンピュータ教室を利用することが順次なくなっていく。学内に 3 教室あるコンピュータ教室の他用途への転用の検討を学術情報センター運営委員会および教務委員会が行う。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

令和 5(2023)年度の学園創立 100 周年記念事業として、「新キャンパス構想」計画を作成中である。学内の動線を見直し、バリアフリー対応で課題となっている箇所の洗い出しと共に既存の建物の耐久性等も含め、改善策を検討し、令和 4(2022)年度後半に S 棟を Student Commons として学生主体としたスペースに改装するなど、新校舎建設にあわせて令和 7(2025)年度までに実施する。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

施設設備に対する要望について、学生からの意見は「学修行動・満足度調査」によって把握している。また教職員からの意見は、第三期中期経営計画として「次世代教室」プロジェクトを設置しており、新規に購入した隣接地の活用を含めて検討を開始している。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-5-1】 総務課・イープロ定例会報告
【資料 2-5-2】 大学公式 Web（教育研究情報の公開）
【資料 2-5-3】 PC 必携制度のご案内
【資料 2-5-4】 科目の開講等に関する規程

2－6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用
2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

（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 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

本学では、平成 28(2016)年度以降毎年 9 月に「学修行動・満足度調査」を実施している【資料 2-6-1】。この調査は、全学部全学年の学生を対象に、後期ガイダンス後 2 週間の期間を設け、Google Form を利用しオンラインで行う調査である【資料 2-6-2】。調査項目は、1 週間の学修時間に始まり、学生自らの学修状況の振り返り、最終的には学生の満足度を

問うものである。ここ数年の学生の満足度は 7 割を超えているが、大学としては 8 割を超える満足度を目標としている。「総合的にみて愛知東邦大学における学生生活に満足していますか」という設問に対する「はい」の回答率が、令和 3(2021)年度は 78.8%となり、1 年前の 77.4%より向上した【資料 2-6-3】。この調査は、自己点検・評価委員会の所管として行い、調査結果については委員会内で調査分析を行っている。その結果を大学協議会にて報告し、大学公式 Web にも公表している【資料 2-6-4】。

授業に関しての意見や要望は、「授業評価アンケート」を行ない把握している。令和 3(2021)年度までは全数調査で実施していたが、学生がアンケートに対して真摯に向き合うことなく適当に回答する状況がみられた。「授業評価アンケート」をより正確に分析し活用するために、令和 4(2022)年度より授業形態や受講者数の規模に応じて年度ごとに回答区分を設定し、全科目を 3 年サイクルで調査するよう方法を改めた。「授業評価アンケート」を実施した翌年度には前年度のアンケート結果を基にした FD を実施する計画である。

なお、調査結果については、TOPOS や学生用 Web に掲載し結果を周知している。

また、卒業予定者の意見、振り返りについては「卒業時アンケート調査」を実施している。令和 3(2021)年度は、オンライン調査による回答率低下を防ぐため、各学部の演習担当教員によるアンケート用紙により調査を実施した結果、回答率 53.0%であった【資料 2-6-5】。

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生の心身の健康状態を把握することを目的として、保健調査票及び聞き取り調査を行っている。この点に関して教職員との間で情報共有を希望する学生については、学部長に報告するとともに関係者との情報共有を要請している【資料 2-6-6】。支援が必要な学生のスクリーニングとしてメンタルチェックを 1 年生対象に実施しており【資料 2-6-7】。心身に不安を抱える学生については、関わりのある教職員や学生相談室と情報共有しながら継続的に対応している。

合理的配慮については、令和 3(2021)年度後期に、対面授業が開始するとともに申請があった。それに対して、保健・学生相談センター運営委員会で検討し、その後フローチャートに沿って対応した。令和 3(2021)年度はフローチャートの見直しを行い【資料 2-6-8】、申請後配慮を受けた学生の聞き取り調査も行った。合理的配慮申請を行った学生は 12 名でメンタル面の問題を抱える学生が主な申請者であった。合理的配慮に関する支援は令和 2(2020)年度より強化され、申請者への定期的なモニタリングなどにより、その後学生は大きな問題を抱えることなく学生生活を送ることができた。

経済的支援をはじめとする学生生活の相談は、学生・キャリア支援課で対応している。特に経済的支援について令和 4(2022)年度より奨学金に関する相談を外部業者に業務委託している。専門的な知識を有していることから、学生から相談される事項に対してより適切なサポートを実現している。また、職員は他の学生相談に注力することができ、学生相談体制を強化している。

日常的な学生相談は、一次窓口として各学年で必修として開講している演習の担当者が担っている。演習担当者が解決できない問題については、担当部署もしくは学生相談室等

に引き継いで対応している。また、家族との連携が必要となった場合は、演習担当者を介して連絡・連携しており、学生への総合的支援体制を構築している。

2-6-③　学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生の学修行動や学生満足度を明らかにする目的で学修行動・満足度調査を年に 1 回実施している。この調査の質問項目の中に施設・設備に関する項目も含まれている。学生からの施設や設備に関する改善として、食堂や休憩・勉強スペースの改善、学校内の ATM 設置、ICT 環境のさらなる整備等の要望が増えてきており、新型コロナウイルスの影響による学生の意識変化を感じる。なお、この調査の結果は学生用 Web で公表し、学生が自由に結果を見ることができる【資料 2-6-9】。

このような改善要望を受け、令和 4(2022)年度より食堂の運営業者を変更し、メニューや販売方法を変更した。また、ICT 環境の整備として、接続回線の増強、Wi-Fi の増設、BYOD として学生が持参している PC からのプリンタ出力サービスの開始など様々な改善を行っている。また、今年度中には学生が集う空間として Student Commons を整備する準備を進めている。

オンライン授業に対する要望も把握するよう努めている。オンライン授業の受講状況などを把握するため、令和 2(2020)年 7 月に当時の教育政策委員会が「オンライン授業に関する学生アンケート」を実施した。本アンケートでは、「授業のファイルとして動画で作成したものを送信してほしい」との要望が強く、また毎週提出すべき課題が蓄積し、かなりの量的負荷となっていたことが指摘された【資料 2-6-10】。こうしたアンケート結果や日常的な学生からの要望や成果などを踏まえ、オンライン授業であっても可能な限りわかりやすい授業内容を展開することを教員間で確認した。

（3）2－6 の改善・向上方策（将来計画）

2-6-①　学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析（「学修行動・満足度調査」）は、調査を担当する委員会による分析と大学全体への報告を実施している。ただし、この調査については、回答者数が伸び悩んでいる状況が課題である。令和 3(2021)年度では対象者 1,496 名に対し 534 名の回答者で回答率 35.7%にとどまっている状況である。今後回答者数を増加するための方法を検討する。

また、大学協議会での報告後に各学部へ持ち帰り協議・改善策の検討を依頼しているが、検討結果の報告まで求めていない。そのため、確認・検討について自己点検・評価実施部会を中心として令和 4(2022)年度から改善に着手する。

2-6-②　心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生が抱える様々な課題は、年々多岐にわたっている。学生相談室では、新型コロナウイルスの影響により実施することができなかったケース会議を再開し、必要な支援を提供していく。

2-6-③　学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

令和 2(2020)年度以降、対面授業だけでなくオンライン授業を取り入れるなど、多様な形態で授業を行っている。以前のような対面のみを想定した授業・学生生活とは違う支援体制や施設・設備の改善が必要となっている。今後、これまで実施してきた様々な調査の項目やシステムを自己点検・評価実施部会が主体的に見直し整備していく。とくに、リモートと対面の双方向での授業展開を全体としてのメリットとして活かし、それに対応できる修学体制を構築していく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 2-6-1】　「2021 年度 学修行動と満足度に関する調査」の実施
【資料 2-6-2】　2021 年度 学修行動と満足度に関する調査
【資料 2-6-3】　2021 年度 学修行動・満足度調査分析結果（報告）
【資料 2-6-4】　大学公式 Web（教育研究情報の公開）
【資料 2-6-5】　卒業時アンケート調査
【資料 2-6-6】　2021 年度生保健調査票
【資料 2-6-7】　愛知東邦大学メンタルヘルスチェック
【資料 2-6-8】　合理的配慮に関する流れ
【資料 2-6-9】　学生用 Web（アンケート結果報告）
【資料 2-6-10】　オンライン授業に関するアンケート（学生）結果概要報告

［基準 2 の自己評価］

学生の受け入れについては、アドミッション・ポリシーの公表とそれに基づく特徴的な入試制度の実施および広報活動により、本学での学びに意欲をもつ学生の受け入れができている。

学修支援については、教職協働による履修ガイダンス・実習支援、オフィスアワー制度、スチューデント・アシスタント制度、中途退学者対策などにより、きめ細かな対応を行っている。

キャリア支援は、キャリア科目の開講、教育課程外のセミナー・講座の実施、キャリア支援センターによる丁寧な学生対応などの連携により、進路支援を適切に行っている。

学生サービスについては、多様な奨学金による支援、教職員による日々の学生相談対応、保健・学生相談センターの運営など、様々なサポートを行っている。

学修環境の整備については、授業形態に合わせた適切な教室の確保、オンライン学修を含めたラーニングコモンズの学修支援機能などにより、教育の質を確保している。

学生の意見・要望への対応については、学修行動・満足度調査の分析・共有、健康相談、合理的配慮を適切に行うシステムなど、多様化する学生の課題に向き合う支援体制をとっている。

以上のことから、「基準 2.学生」の基準を満たしていると自己評価する。

基準 3. 教育課程

3－1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

（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 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

大学全体の教育目的は、「地域社会の発展に貢献し得る有為な人材を育成すること」である。この教育目的を踏まえて本学では、大学全体のディプロマ・ポリシーを（1）学びの基礎となる社会、文化、自然等に関連する幅広い知識を習得しながら専門知識を育み、それを活用することができる、（2）基礎学力を踏まえた専門知識と自らの経験を基に、創造的に考えたうえで、課題について的確に判断し、自在に表現、発信することができる、（3）多様な人々の中で自己を理解し、主体的に他者と協働して問題を解決することができる能力を身につけなければならないとして策定し、これを大学公式 Web で周知・公表している。また、本学では各学部・学科においてそれぞれの教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを策定し周知している（図表 3-1-1）。

〔経営学部〕

経営学部地域ビジネス学科では、「企業経営全般に関する知識・技能を身に付けた、地域ビジネスを担いうる人材の育成」を教育の使命・目的として、大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めるディプロマ・ポリシーを策定している。すなわち、（1）企業経営全般に関する知識及び技能、（2）経営を取り巻く環境変化に対して幅広く思考し、多面的に判断でき、地域社会において多様な人々と協働できる能力、(3) 主体性を持って地域社会の活性化や発展に貢献できる能力、である。

また、経営学部国際ビジネス学科では、「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」を教育の使命・目的として、大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めるディプロマ・ポリシーを策定している。すなわち、（1）国際的な視点に立ち必要となる、企業活動と社会に関する知識及び技能、（2）グローバル化、社会環境の変化について深く思考し、国際的な視野で判断でき、他者に対して説明できる表現力・コミュニケーション力、（3）国際社会におけるさまざまな多様性の中、ビジネスを通じて広く世界の人々と協働し、共創的に活動する社会性、である。

経営学部では、入学生は入学時点で学科に分かれる方式は採用しておらず、2 年次へ進級する際、本人の希望により地域ビジネス・国際ビジネスのいずれかの学科に所属する制度にしている。その学科選択の一つの参考資料ともなるように、「基礎演習Ⅰ」の 1

回の授業において両学科のディプロマ・ポリシーを説明し、全学部生への周知を図っている。また、大学公式 Web においても公表している。

〔人間健康学部〕

人間健康学部では、「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」を教育目的の基本にしており、最終的には学部固有の資格取得とそれに連動させる教育をコアとする「人間の健康とそのくらしの安全に寄与できる人材の育成」を学部の教育目標としている。特に「身体」「心」「福祉（社会)」の 3 分野を学際的に学ぶことによって、多様な視点から人々の健康とそのくらしの安全に寄与できる人材を育成することに主眼を置いている。

こうしたことから、人間健康学部では、大学のディプロマ・ポリシーに加えて、以下の能力を身につけた学生に卒業を認めるディプロマ・ポリシーを策定している。すなわち、(1) 心身の健康増進に関する専門的知識・実践的能力、(2) 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方法を探求できる、(3) 多様な価値観を有し、自発的に人々と協働して地域貢献ができる、である。このディプロマ・ポリシーについては、履修ガイダンス時をはじめ各種の資格取得とそれに対応する多様な教育活動のなかで全学部生に周知している。また、大学公式 Web においても公表している。

〔教育学部〕

教育学部では、「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」を教育目的としている。様々な問題や課題が数多く存在している保育・教育現場で必要とされる思考力・判断力や、豊かな表現力を身につけた教育者・保育者を養成するために、大学のディプロマ・ポリシーに加え､以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めるディプロマ･ポリシーを策定している。すなわち、(1) 小学校教員・幼稚園教員・保育士の免許・資格に必須の知識と基礎的・実践的技能、(2) 現代の教育・保育の現場に存在する多様な問題や課題に向き合う力強い思考力・判断力を持ち、豊かな表現力を習得できる、(3) 児童福祉施設ので教育・保育に主体的協働的に携わることができる幅広い人間力、である。

また、学部の卒業要件に加え、初等教育コース、幼児教育コースそれぞれのコースに合わせた免許・資格取得や現場で必要とされる知識や基礎的・実践的技能の修得も目的に加えている。

このディプロマ・ポリシーについては、各学期初めのガイダンス時に加え、各演習時間や実習指導の際に、全学部生に周知している。また、大学公式 Web においても公表している。

図表 3-1-1　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
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・技能を身に付けた、地域ビジネスを担いうる人材の育成を教育の使命とする。この使命を実現するため、卒業要件を充足すると共に、愛知東邦大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めて学位を授与する。 （1）経営管理、マーケティング、ブランディング、人材育成、財務管理、生産管理、情報管理など、企業経営全般に関する知識および技能を身につけている。 （2）経営を取り巻く環境変化に関心を持ち、その変化がビジネスや社会全体に与える影響を幅広く思考し、多面的な判断の上、中長期的な課題を考えることができる。また、さまざまな個性や、利点及び問題点を抱えている地域社会において、多様な人々と協働し、自己の意思・意欲・計画を他者にわかりやすく説明できる。 （3）自らの社会貢献性について、専門知識や技能を深める領域を探求し、主体性を持って地域社会の活性化や発展に貢献できる。
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の使命とする。この使命を実現するため、愛知東邦大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めて学位を授与する。 （1）経営管理、国際経営、グローバルビジネス、マーケティング、イノベーション、ブランディング、異文化理解、さらにアジア経済、国際貿易に関する知識など、国際的な視点から役に立つ、企業活動と社会に関する知識および技能を身に付けている。 （2）経営環境に影響を及ぼすグローバル化、社会環境の変化について関心を持ち、同時にそれらの変化がどのようにビジネスや社会に影響を及ぼすのか深く思考し、論理的な思考のもとに国際的な視野に立って判断することができる。また、自分の考えや意見、さらに専門的な知識や必要となる情報についても他者にわかりやすく説明する表現力やコミュニケーション力を身に付けている。 （3）将来に向けて必要となる知識や技能を主体的に身につけ、グローバル化の影響を受けながら発展する国際社会が備えている多様な文化、社会、経済の状況を踏まえ、ビジネス活動を通じて広く世界の人々と協働し、共創的に活動する社会性を身に付けている。

学部・学科名	ディプロマ・ポリシー
人間健康学部 人間健康学科	人間健康学部人間健康学科は、専門的な知識・スキルと共に豊かな人間性を有し、人間の健康とそのくらしの安全に寄与できる人材を育成することを教育の使命とする。この使命を実現するため、愛知東邦大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めて学位を授与する。 （1）心身の健康増進に関する専門的知識・実践的能力を身につけている。 （2）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方法を探求できる。 （3）多様な価値観を有し、自発的に人々と協働して地域貢献ができる。
教育学部 子ども発達学科	教育学部子ども発達学科は、卒業要件を充足すると共に、愛知東邦大学のディプロマ・ポリシーに加え、以下の能力を身に付けた学生に卒業を認めて学位を授与する。 （1）小学校教員・幼稚園教員・保育士になるための免許と資格に必須の知識と基礎的・実践的な技能を身につけている。 （2）現代の教育・保育の現場に存在する多様な問題や課題に正面から向き合うことのできる力強い思考力・判断力を持ち、豊かな表現力を習得できている。 （3）小学校・幼稚園・保育所をはじめとする児童福祉施設での教育・保育に主体的協働的に携わることのできる幅広い人間力を体得している。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

本学ではディプロマ・ポリシーを踏まえて単位認定基準を設けている。令和 2(2020)年度のシラバスより、各授業の到達目標がそれぞれどのディプロマ・ポリシーの項目に対応するのかを明示するようにフォーマットを変更した【資料 3-1-1】。

「全学履修規程」【資料 3-1-2】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、学生用 Web【資料 3-1-3】、「履修の手引き」【資料 3-1-4】、「ガイダンス専用サイト」【資料 3-1-5】、「シラバス」【資料 3-1-6】に明示し、学生に周知している。

授業の出席回数は期末試験の受験資格と強く関係するため、科目担当者が TOPOS に学生個々の出欠席のデータを入力し、適切に管理していると同時に学生への通知ともなっている。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、当該科目がどのような方法（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 5 つの評価方法）で成績評価を行うのか、それぞれの方

法による評価が全体のどれくらいの割合を占めるのか、を分かりやすく示している。平成23(2011)年度からは GPA(Grade Point Average)制度を導入し、厳格な成績評価を行っている（図表 3-1-2)。

図表 3-1-2　GPA 制度による成績評価

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

素点	評価	Grade Point
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 3-1-7】【資料 3-1-8】【資料 3-1-9】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 とされる。認定される単位は、①入学前、入学後における他の大学または短期大学などで修得した単位、②他の大学または短期大学以外の教育施設等における学修、のいずれか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「他の大学又は短期大学（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 3-1-9】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 年生以上の学生を他大学における履修学生として派遣している。なお、他大学で履修できる単位の上限は、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、上記の①入学前、入学後における他の大学また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 3-1-10】第 7 条（既修得単位の認定）に基づき、本学への編入学以前に修得した単位のうち 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 3-1-11】で規定している。「東邦コア科目」の必修科目「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」を重視して、これらの 2 科目の単位を修得し、かつ 2 年次終了時点で卒業要件に含まれる総修得単位数が 40 単位以上の場合に、3 年次への進級が認められる。ただし、2 年次終了時点において「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ」の 2 科目の単位を修得していて、かつ卒業要件に含まれる総修得単位数が 30 単位以上 40 単位未満の場合には、仮進級として 3 年次への進級が認められる。この仮進級した者のうち、3 年次終了時点で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、つまり 3 年次留め置きとなる。

進級に関わる決定は、教授会、大学協議会の議を経ることとなっており、適切かつ厳正

に運用している。進級要件という 2 年間で最低限充足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修学意欲を喪失しないようフォローアップをしている。

以上のような修得単位数による進級要件のほかに、「全学履修規程」第 30 条に基づき、学業指導の強化を目的として、平成 28(2016)年度より GPA を活用し必要な対応をとっている（図表 3-1-3）。

図表3-1-3　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	学科教員（演習担当）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（演習担当）による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および大学協議会において認定された場合は、学長が退学勧告を行う。

とくに人間健康学部では、令和元(2019)年度から演習希望選択のプロセスに GPA を活用した学業指導を導入した。これによって 1 年生から GPA に対する意識が向上し、成績評価結果にもプラスの影響を与え、それが本学における学修の質保証に寄与するものと考えられる。人間健康学部の GPA 活用の学業指導内容としては、各学期初めのガイダンス時において説明するだけではなく、次年度に 2・3 年生となる学生を対象に「基礎演習」や「総合演習」の中で説明を行う時間を設けた。この時間には、学生に対して、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、厳格に適用することも伝えている。さらには、令和 2(2020)年度から GPA 活用のための学業指導内容を明確にするため、人間健康学部独自の学部 IR 作業部会を設置して、演習希望選択の分析を実施している【資料 3-1-12】。

本学における卒業の要件は、学則第 19 条で「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」と定められており、また「全学履修規程」で卒業に必要な単位数を規定している【資料 3-1-13】。全学部の卒業要件は 124 単位以上であるが、学部・学科によって、また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。

また、令和 2(2020)年度より「成績評価ガイドライン」【資料 3-1-14】を制定し、学修成果に係わる評価の客観性および厳格性を確保し、さらに教育の質保証を行うこととしている。

(3) 3−1 の改善・向上方策（将来計画）

「成績評価ガイドライン」は、令和 2(2020)年度より運用を開始したが、現在は試行期

間としており、数年間データを蓄積している。教務委員会は複数年のデータを確認し有意義であると判断した場合には、現在の単位認定基準、進級基準、卒業認定基準の課題を洗い出し、適切な成績評価へ導く方法を検討する。

〔経営学部〕

本学部の特徴である地域ビジネスと国際ビジネスの領域はこれからも企業経営にとって重要な展開領域であり、今後の DX の進展もこれら２つの領域と合わせた展開が予測される。そのため本学部の教育の質保障の観点からも、こうした社会と経済の進展状況を積極的に取り入れ、ディプロマ・ポリシーの見直しと修正に努め、今後の経済・企業経営の動向と合わせ設定し内容を周知徹底させる。さらに学部教育としてどのような能力を構築させ学生を育成するのか、その方法にも注意を向け、学生を実社会において社会的責務を果たす人材に育てていくことを、ディプロマ・ポリシーの観点からも的確にとらえていく。そのためにも今後卒業後に求められる能力について学部内外からの評価も検討し継続的に練り上げる。

〔人間健康学部〕

令和 2(2020)年度には全学年を対象に演習選択の志望理由や方法について、学生アンケート調査を実施し、その考察分析結果は教授会で報告し、学部教員で共有した。

学生の状況を把握することは、学生への教育指導における成績評価基準と成績評価方法、進級要件、卒業要件などを教員も常に認識することとなり、ディプロマ・ポリシーに基づく卒業認定・学位授与の意義を考えることとなる。今後はこうした視点を重視しながら、入学前と入学後の学修目的・意欲との関連を注視しつつ学部における教育内容を改善していく。

〔教育学部〕

教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーを策定している。また、GPA を活用した学業指導を全学的に導入しているが、今後は学部の特性を踏まえた GPA の活用を検討し学業指導に生かす。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、厳格に適用していく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 3-1-1】　「学園理念から読み解く現代社会」（シラバス例）
【資料 3-1-2】　全学履修規程
【資料 3-1-3】　学生用 Web（学習支援）
【資料 3-1-4】　2022 年度前期　履修の手引き　人間健康学部人間健康学科 1 年生
2022 年度前期　履修の手引き　教育学部子ども発達学科 1 年生
【資料 3-1-5】　学生用 Web（ガイダンス専用サイト）
【資料 3-1-6】　シラバス検索サイト
【資料 3-1-7】　他大学等で修得した単位の認定に関する規程
【資料 3-1-8】　大学以外の教育施設等における学修の単位認定に関する規程

【資料 3-1-9】　愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程
【資料 3-1-10】　編入学に関する規程
【資料 3-1-11】　全学履修規程
【資料 3-1-12】　演習選択時の学生行動の実態調査および演習選択希望調査実施のお願い
【資料 3-1-13】　全学履修規程
【資料 3-1-14】　成績評価ガイドライン

3－2. 教育課程及び教授方法
3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知
3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性
3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成
3-2-④ 教養教育の実施
3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

（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 カリキュラム・ポリシーの策定と周知

本学全体としては、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」という学力の 3 要素を身につけていることをもって、本学の入学受入れの方針（アドミッション・ポリシー）としていることと、「修得した知識を活用する」「創造的に課題を判断し発信する」「主体的に他者と協働し問題を解決する」能力を身につけていることをもって卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）としていることを繋ぐものとしてカリキュラム・ポリシーを策定している。それは、「地域社会の発展に貢献し、信頼し得る有為な人材を育成する」という本学の教育目的を踏まえており、(1) 教育内容として、“自己を知る”ことを目的とした「総合教養科目」の配置、(2) 専門知識の修得及びそれを通した分析力・問題解決力・創造力等の獲得を目的とした専門科目の配置、(3) 少人数クラスのメリットを活かし、他科目で学んだ知識・技能・能力を活用・発展させる機会となるゼミナールの配置、から構成している。

また、教育方法としてアクティブ・ラーニングの積極的導入を謳っており、ディプロマ・ポリシーに掲げられている能力の修得状況は、各学部学科レベルで厳正に評価し、包括的に把握することとしている。

カリキュラム・ポリシーは、各学期初めのガイダンスや、学生用 Web ならびに大学公式 Web を通じて公表している。

〔経営学部〕

経営学部では地域ビジネス、国際ビジネスのそれぞれの学科でカリキュラム・ポリシーを策定し教育活動を進めている。経営学部地域ビジネス学科のカリキュラム・ポリシーは、「ディプロマ・ポリシーに掲げた知識・技能・論理的思考力・判断力・主体性・協

働して学ぶ態度・社会性・共創性・コミュニケーション力を身につける」こととし、そのために経営学の根幹をなす主要科目からなる「基礎科目」群、体系的な専門学習の導入科目となる「基幹科目」群、さらに専門的内容を学ぶ「展開科目」群を設定している。こうした科目構成のうえで教育方法としては、学生の主体的な学習意欲を喚起するために学科の全開設科目において、アクティブ・ラーニングの手法を積極的に取り入れている。

経営学部国際ビジネス学科では「グローバル化時代に対応できるコミュニケーション能力習得を重視し、経営学の基礎的知識、専門的知識の習得」を図ることをカリキュラム設計の基本に置き、地域ビジネス学科と同様、学科の全開設科目において、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れている。また本学科の特徴でもある国際的視点を持った教育をより実践的に行うために、外国人教員による語学・コミュニケーション科目、世界各地の文化と社会を学ぶ、国際的な視点を重要視した設計となっている。

両学科ともゼミナール活動を重視し、卒業論文または卒業研究などの形で 4 年間の学修成果をまとめ、経営学部での学修成果達成における統一を図っている。

〔人間健康学部〕

人間健康学部では、「専門的な知識・スキルと共に豊かな人間性を有し、人間の健康とそのくらしの安全に寄与できる人材を育成する」という教育目的を踏まえて、「健康、スポーツ、心理、福祉に関する科目を配置し、各コースの目的に沿った体系的な学び」を可能とすることをカリキュラム・ポリシーとし、(1) 学生の関心・希望に応じてコース別の展開科目を軸に、多角的な視点や多様な価値観を育成する、(2) 心身の健康づくりを支える人材を育成するとし、履修モデルを設定した 5 つのコース（保健体育教員、スポーツトレーナー、スポーツ指導者、心理、地域防災）を配置する教育内容としている。また、実践的かつ双方向的な手法を用い、少人数教育を通じて個別指導を実施し、最終的には人間の健康に関する理論と実践力を卒業研究にまとめるという教育方法を、カリキュラム・ポリシーで示している。

以上のことは、ガイダンスなどにおいて学部固有の資格取得とそれに連動させる教育を中心とした履修指導を厳格に実施するために、各コース別教育の「履修モデル」において周知徹底している。この「履修モデル」がカリキュラム・ポリシーを具現化したものと捉えている。

〔教育学部〕

教育学部子ども発達学科は、就学前教育を理解している小学校教員を養成する「初等教育コース」と、保育・教育の両面から子どもたちを理解し、関わることのできる幼稚園教員及び保育士を養成するための「幼児教育コース」の 2 コースから成る。

ディプロマ・ポリシーに掲げる知識・技能・能力を身につけるためのカリキュラム・ポリシーを、以下のように構成している。

(1) 両コースとも、1 年次から大学の近隣にある子どもに関わる諸施設で「サービス・ラーニング」を行い、体験活動を経験して気づきを得た諸課題について、大学での学修を通じて深く探究する。この奉仕活動は、2 年次以降の諸実習のプレ教育

実習・保育実習として位置付けられる。

(2) 4 年間を通して大学の近隣にある子どもに関わる施設の活動に参加し、実践力・表現力を習得していく。

(3)「初等教育コース」では、幼児期から児童期の子どもの発達過程を理解し、初等教育の知識と技能を養うとともに、小学校英語や ICT 活用など近年の学校現場で要請されている諸能力を習得する。

(4)「幼児教育コース」では、乳幼児期の子どもの発達過程を理解し、表現力豊かな保育者としてあらゆる方面から技能を培い、乳幼児とのコミュニケーション力を総合的に修養する。

(5) 資格・免許に関わる実習において、実習生は充分な事前指導を受け、諸課題を明確にする。実習中は、教員の訪問指導を通して気づきを強化する。実習後は各人の成果と課題を検討して、大学での更なる深い勉学に繋げていく。

(6) 表現力豊かな教育者・保育者を養成するため、基礎演習、総合演習などの演習活動に芸術鑑賞、演劇や音楽の表現者の講演を取り入れる。

(7) 学生の主体的な学習意欲を喚起するため、学部全体としてアクティブ・ラーニングを組込んだ授業を展開し、学生の主体的相互的学びを促すよう授業改善を行う。

(8) 3 年次の「総合表現技術」においては、身体表現・音楽表現・造形表現担当の教員の指導をより効果的に統合し、劇の共同製作・公演を実施し、豊かな表現力を培う。

(9) ディプロマ・ポリシーにもとづき、4 年間の学修の成果として、子どもの成長・発達を中軸にした保育と教育に関する知識や技能、実践力などの諸能力がいかに獲得できたかについて、卒業研究としてまとめ、発表する。

上のカリキュラム・ポリシーに基づいて、教育内容は、次のように構成している。教育学部において学ぶうえで最も基礎となり、かつ専門的学修への入り口ともなる「基礎科目」群を置き、その上で専門的な科目の学修にとって導入科目となる「基幹科目」群、さらに各コースの専門的内容を学ぶ「展開科目」群、「実習科目」群、「総合実践演習」科目群、「ゼミナール」科目群を配置している。少人数での教育効果を高め、より専門性を高めるカリキュラム構成と教育体制をとっている。学生には、各科目群での必修科目、履修推奨科目、履修可能科目の区別をカリキュラム表に記号で示し周知している。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

本学全体のカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーは、どちらも「地域社会の発展に貢献し、信頼し得る有為な人材を育成する」という本学の教育目的を踏まえたものであり、両者は一貫性を確保している。各学部・学科のカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーに関して、以下記述する。

〔経営学部〕

カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの 2 つのポリシーについては、地域ビジネス学科では「企業経営全般に関する知識・技能を身に付けた、地域ビジネスを担いうる人材の育成」をディプロマ・ポリシーとして掲げ、ディプロマ・ポリシーに掲げ

られている内容を充足するために、カリキュラム・ポリシーでは知識・技能・論理的思考力・判断力・主体性・協働して学ぶ態度・社会性・共創性・コミュニケーション力を身につけるという構成をとっている。具体的にはディプロマ・ポリシーの実現を図るために学科専門科目の科目編成をカテゴリー別に分けて設置してカリキュラム・ポリシーとディプロマ･ポリシーの両ポリシーが一貫した形で教育課程に反映できるよう設計し、実施している。また、国際ビジネス学科でも、前述のカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの両ポリシーの連携的構成に沿って知識・技能・思考力等を身につけるために、グローバル化時代に対応できるコミュニケーション能力修得を重視したカリキュラムを編成し実施している。

両学科のカリキュラムの構成内容は、科目構成を「基礎科目」群、体系的な専門学習の導入科目となる「基幹科目」群、さらに専門的内容を学ぶ「展開科目」群に分け、階層的に幅広い知識や技能を身につけると同時に専門性と自己の研究対象を統合的に学ぶ「ゼミナール科目」、時事性を重視し特別なテーマを学修する「関連科目」群によって、論理的思考力・判断力・主体性・協働して学ぶ態度・社会性・共創性・コミュニケーション力を身につけるという構成をとる。

以上のように学部としてのカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの 2 つのポリシーの一貫性を図っている。

〔人間健康学部〕

人間健康学部は、令和 5(2023)年度から学部専門科目のカリキュラムを再編する予定である。ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーは、専門性の学修とそれを活かす力を重視することで一貫している。

さらに学びが専門知識だけではなく、知識と方法、そして専門的な価値を学修することにつながり、それが最終目標としてのディプロマ・ポリシーの意義に結びつくことを目指している。そのため、専門教育科目において専門知識を得るための講義だけではなく､討論したり研究や調査をしたりする場としての演習､そして卒業研究を置いている。

以上のように、人間健康学部においてはディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性は、十分に確保されており、かつ有効である。

〔教育学部〕

ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーは専門性の獲得とそれを活かす力を重視することで一致している。各科目のシラバスには、その科目の学修を通じて、どのような能力の獲得を目指すのかということを授業到達目標として、①知識や技能、②思考力・判断力・表現力、③主体性の獲得を明記している。

また、専門知識や技能を身につけるための専門科目が配置されており、専門科目の専門知識を得るためだけではなく､討論したり研究や調査したりする場である｢専門演習｣、「卒業研究」が置かれている。年度末に学年ごとに演習等の発表大会を行い、①～③のディプロマ・ポリシーの到達状況を把握している。

以上のように、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性は、科目レベル、学部学科レベルの 2 段階で保たれている。

3-2-③　カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

（1）教育課程の体系的編成

本学のカリキュラム・ポリシーは、大学全体のポリシーのもとに、各学部学科のレベルにおいても策定している。大学全体のカリキュラム・ポリシーは主に総合教養科目（全学共通科目）に適用し、各学部学科のカリキュラム・ポリシーは、学部専門科目に適用している。

学部専門科目では、「基礎科目」「基幹科目」「展開科目」「関連科目」「ゼミナール」の 5 区分を設定し、必要に応じて学部ごとに「発展科目」「実習科目」などを配置している。ディプロマ・ポリシー及び各学部学科の教育目標に到達できるよう、科目ごとにどのディプロマ・ポリシーに対応しているかを確認し、大きな偏りが出ないように編成している。

〔経営学部〕

経営学部の教育課程は、令和 3(2021)年度に大幅に改訂した。2 年次進級時に行う地域ビジネス学科と国際ビジネス学科への学科選択を前提とし、1 年次は共通カリキュラムとしている。両学科のカリキュラム上での設置科目領域の学科特性を活かしつつも、共通開設科目において、アクティブ・ラーニングの手法を多く取り入れ、学生の理解度を考慮しながら双方向性の学修を行うことを教育手法の柱としている。また経営学部の課題としての企業や組織にとって必要となる人材の育成を果たすため、両学科ともプロジェクト型科目を高年次に配置し、下位年次に獲得した知識・技能をより実践的に学べるよう科目を配置している。

〔人間健康学部〕

人間健康学部教育課程では、健康・スポーツ、心理、福祉に関する「基礎科目」（必修科目）「基幹科目」（選択必修）を設置し、人間の健康と社会の生活の安全を複合的に学ぶカリキュラムとしている。

コース別の「展開科目」は、多角的な視点の獲得や多様な価値観の醸成を可能にするため、各コース（保健体育教員、スポーツトレーナー、スポーツ指導者、心理、地域防災の 5 コース）の目的に沿った科目構成を行い、分野横断的な履修を可能にしている。コースに関連する国家資格や民間資格の取得についても「履修モデル」として学生に周知しており、各学期はじめのガイダンスにおいて提示している。

また、理論から実践への発展が求められる科目群においては、履修する科目の順序を明確に定め、単位を修得しない場合は次の科目が履修できないような段階的な科目構成としている。このことにより漫然とした履修ではなく、学生の興味・関心に合わせた体系的な履修を可能としている。

さらに、ゼミナール科目等を通して、実践的かつ双方向的な教育手法により、学生の能動的な学修をし、人間の健康に関する理論と実践力を卒業研究にまとめることを教育目標としている。

〔教育学部〕

教育学部教育課程は、目指す資格・免許に応じた「初等教育コース」「幼児教育コース」の二つのコースを設定しており、コースごとに履修条件や卒業要件等を定めている。

「初等教育コース」では小学校教諭一種免許状と幼稚園教諭一種免許状、「幼児教育コース」では幼稚園教諭一種免許状、保育士資格を目指すことができる。さらに、学生自身が意欲的に学ぶことで、幼児体育指導者資格取得、児童指導員任用資格取得、社会福祉主事任用資格取得、ピアヘルパー取得も可能である。

1 年次前期には目指す免許・資格に応じてコース選択を行っている。学期ごとにはコースに合わせた履修ガイダンスを実施し、卒業要件の他、免許・資格要件も含めた履修指導を行っている。学部教員は個別に丁寧にかかわり、各学生に適した対応を組織的に行っている。

教育者・保育者となるには、現場実践の単位修得も必要であり、実習事前事後の授業では、卒業後、教育現場・保育現場で即戦力となる人材育成に対応している。また、授業教科においても、専門知識の向上をめざし、教育・保育内容領域の充実を図り、現場に役立つ内容を様々な角度から提供している。

さらに、1 年次よりプレ実習として「サービス・ラーニング実習Ⅰ」「サービス・ラーニング実習Ⅱ」を開講し、早い時期から現場経験を行い、学生が地域の子どもたちと直接触れ合い、子どもたちやその家族、現場の教職員に関して学ぶ機会としている。

(2) シラバスの整備

シラバスに「授業の到達目標と評価基準」欄を設け、各科目に割り当てられたディプロマ・ポリシーに基づき、当該科目を履修することで獲得することができる知識や能力を具体的に記載している。この欄では成績評価基準として、学生がその目標にどの程度到達することができたのかを的確に評価できるような目標も記載することとしている。その際、概念的表現ではなく行為動詞で記載することによって、学生への理解を促している。

学生の時間外学習を促進するために「授業時間外学習（予習・復習）の内容」欄を設け、学生が自主的に事前・事後学習をするための指示を、目安となる学習時間も含めて具体的に記載している【資料 3-2-1】。

シラバス執筆にあたっては教務委員会で「シラバス作成の手引き」を作成し、シラバスの項目ごとの説明の他、成績評価の平準化を図ることを目的として「成績評価ガイドライン」、大学全体及び各学部学科のディプロマ・ポリシーを掲載している。またシラバス作成後には、学部執行部や教務委員、教養教育センター運営委員、事務局が分担して記載内容を精査し、必要に応じて加筆・修正を科目担当者に依頼している。

(3) 履修登録単位数の上限設定

単位制度の実質化を図るため、1 年次から 4 年次まで全学年において半期で履修登録可能な単位数の上限を 24 単位と定めている（長期休暇等授業期間外に行われる一部の集中講義科目は除く）。また成績優秀者に対して、履修登録の前学期 GPA が 3.0 以上の場合、履修登録できる単位数の上限を緩和し、28 単位まで履修登録可能としている。なお、この履修登録上限緩和措置による単位の過剰登録に関する問題は発生しておらず、予習・復習も含め適用された学生の適切な学修環境を担保している。

3-2-④　教養教育の実施

教養養育を検討する組織として、令和 3(2021)年度に教養教育運営委員会を設置した。前年度までの教育政策委員会からの検討事項を引き継ぎ、令和 4(2022)年度より新たに「総合教養科目」として運用を開始することとした。また、総合教養科目の運用・改善を行う組織として、新たに教養教育センターならびに同センター運営委員会を立ち上げて本格的に運用を開始している。

総合教養教育の基本理念は、「愛知東邦大学の教養教育とは何か」という地点から考え、学生にとって“自己を知ること”とした。そして、次に教養教育の全体を構成するための「構成要素」は、「知の交流」（自分が面白がること）、「知の対話」（自分が深く考えること）、「知の再生産」（発見すること）とした【資料 3-2-2】。

総合教養教育では、今まで全学共通科目として運用してきた実績を踏まえつつ、区分を「東邦コア科目」「プロジェクト科目」「リベラルアーツ科目」「スキル科目」「ライフデザイン科目」の 5 つとした。特に「リベラルアーツ科目」の中には「アカデミック」と「カルチャー」の 2 つの区分を用意した。「アカデミック」ではいわゆる一般教養科目を中心に設定したが、「カルチャー」では、学生の興味を引くような科目を多く配置した。特に地域学として「名古屋の文化と歴史」、「地域コミュニティ論」等を配置し、今後の社会変化を見据えた「未来社会論」、「産業と科学技術」等を配置した。

「スキル科目」の中では「語学」の他「数理・データサイエンス・AI リテラシー」科目を配置した。「語学」科目では、英語と中国語の科目を従前より継続して配置したほか、「韓国語入門」、「スペイン語入門」、「フランス語入門」、「ポルトガル語入門」を配置した。この 4 科目では外国語そのものの修得より、語学圏の文化の理解を重視したために演習科目として配置した。また、「数理・データサイエンス・AI リテラシー」では、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）」に適用できるよう構成し、令和 7(2025)年度の適用を受けられるよう調整を進めている。

これら「総合教養科目」では、学生の興味・関心に合わせて履修が行えるよう極力必修科目を設定しないようにした。また、新型コロナウイルス感染予防としての経験知を活かし、予めメディア授業科目を設定し、対面型だけではない授業形態を積極的に取り入れることとした【資料 3-2-2】。

3-2-⑤　教授方法の工夫・開発と効果的な実施

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。令和 3(2021)年度は、開講された全 982 科目の内、579 科目(59.0%)においてアクティブ・ラーニングを導入している（図表 3-2-1）。

図表 3-2-1　令和 3(2021)年度　アクティブ・ラーニングの導入割合（複数回答有）

区分	対象科目	科目全体に対する割合
ディスカッション・ディベート	409 科目	41.6%
グループワーク	393 科目	40.0%
プレゼンテーション	230 科目	23.4%
実習、フィールドワーク	118 科目	12.0%
合計	579 科目	59.0%

令和 3(2021)年度前期は、新型コロナウイルス感染拡大のため、オンライン中心の授業運営となったが、後期は科目の特性に応じてオンライン授業、対面授業、オンライン・対面併用授業を実施した。対面授業では、感染対策を取った上でアクティブ・ラーニング型の授業をできるかぎり実施している。オンライン授業では、「基礎演習」「総合演習」「専門演習」などの科目で Google Meet の機能を活用し、教員・学生間で双方向授業を実施したり、グループ討論を取り入れたりしながらアクティブ・ラーニングを実現している。

本学では「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、地域をキャンパスととらえた学びを展開している。新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、地域での活動は限られたものとなっているが、取り組んだ成果をプレゼンテーションする「地域と連携した授業・活動報告会」を対面発表とオンデマンド発表の 2 部構成で開催するなど、できる範囲で活動を継続的に実行している【資料 3-2-3】。

授業方法を改善するための取組みとして、半期ごとに授業評価アンケートを実施している。授業評価アンケートについては、受講学生のアンケート結果を受け各科目担当教員が「評価について」と「今後改善すべき点について」の 2 種類のコメントを記入している。これらの科目別の集計結果・教員のコメントは全学生・教職員に対して TOPOS で公表している。

授業評価アンケートの自由記述の内容は、FD・SD 委員会で全て確認し、気になるコメントがある科目については学部長が担当教員にヒアリングや面談をし、その結果を再度 FD・SD 委員会に報告し確認している【資料 3-2-4】。

（3）3－2 の改善・向上方策（将来計画）

3-2-①　カリキュラム・ポリシーの策定と周知

〔経営学部〕

カリキュラム・ポリシーの策定と周知に関する今後の改善・向上方策として以下の点を実施する。①カリキュラム・ポリシーを授業の中でいっそう具体的に展開していく、②カリキュラム・ポリシーの内容を教員と学生でどのように共有できるのか組織的にも確認する機会を設ける、③カリキュラムの今後の展開として、パイロット的な科目を設定し教育展開の準備を行う。

〔人間健康学部〕

人間健康学部は、令和 5(2023)年度から学部カリキュラムの再編を予定している。現在のカリキュラム・ポリシーに明記している職業に結び付けられた 5 つのコース（保健体育教員、スポーツトレーナー、スポーツ指導者、心理、地域防災）教育を廃止し、関心・分野を自ら学ぶ教育を重視し、卒業研究を教育の成果とする方向への転換を図る。

ただし、各コースが担ってきた国家資格や民間資格は科目に紐づいているため、「履修モデル」を活用しガイダンスで指導を継続する。

〔教育学部〕

学部の教育目標を踏まえたカリキュラム・ポリシーを策定し、「専門演習」や「卒業研究」においてだけでなく、「サービス・ラーニング」や「総合表現技術」「教育実践演習」「保育実践演習」などの科目を通して、討論および研究や調査をする機会を設けている。また、これらは、学修成果の発表会を実施しカリキュラム・ポリシーに沿った教育を実施していく。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

〔経営学部〕

経営学部では、今後とも地域ビジネス学科と国際ビジネス学科の 2 つの領域は、ビジネス展開の重要なキーワードとなると想定している。そのため今後とも地元企業の国内、国外での事業展開を正確に見極め、学科ごとのディプロマ・ポリシーの設定、さらにカリキュラム・ポリシーの設計に活かすことが重要な課題となる。加えて学部教育の充実は、デジタル時代の展開と歩調を合わせながら DX の新たな展開内容をディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの 2 つのポリシーへと落とし込むことが不可欠で、DX の展開をより多く取入れた新たなカリキュラム編成を検討する。

〔人間健康学部〕

人間健康学部は、令和 5(2023)年度からの学部カリキュラム再編に向けて、令和 4(2022)年度から、その再編に向けた予備的な科目群を先行して設置準備することを構想している。

特に卒業研究を中心としたカリキュラムを目指して、1 年生から卒業研究に向けた文章の基礎的なリテラシーを学ぶ基本科目である「ライティング基礎」（仮称）の設置を検討している。また、学部のディプロマ・ポリシーを意図した 1 年生の前期科目「人間学概論」は「人間健康学概論」に名称を変更したうえで、学生の卒業研究に直結した研究課題を導入的に提示し、興味を喚起する科目に改変する。

さらには、1～2 年の早い段階で、学生が人間健康学の学問体系の特徴として、「健康実践演習」（仮称）を配置し、横断的で学際的なところから共通に学べる機会を広げる。

以上、この 3 つの科目群のなかで、「ライティング基礎」（仮称）と「健康実践演習」（仮称）は、令和 4(2022)年度後期に実験的・予備的に行う。

〔教育学部〕

教育学部の特徴の一つである「表現力豊かな教育者・保育者の養成」は設置以来目指

してきた視点である。この表現力をどのように身につけ、地域に還元できるかを考え、カリキュラムの再編に着手している。ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーの一貫性を基本としたカリキュラム改訂について、令和 4(2022)年度より着手し、令和 6(2024)年度以降のカリキュラムに反映させる。

3-2-③　カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

令和 3(2021)年度より学部専門科目、総合教養科目を順次改訂している。これらのカリキュラムが適切に運用しているか､教養教育と専門教育の体系的な編成などに関して学部･教養教育センター運営委員会が連携して自己点検を行い、改善を行うために必要な検証を続けていく。

3-2-④　教養教育の実施

令和 3(2021)年度に教養教育の全面改訂を行った。今年度から順次実施している。今後は、教養教育カリキュラムが適切に実施しているかについて教養教育センター運営委員会が自己点検を実施する。また、授業評価アンケートをはじめとした各種調査を分析し、学生が興味を持ち楽しんで履修するカリキュラムとなっているか検証する。

3-2-⑤　教授方法の工夫・開発と効果的な実施

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、本学では令和 2(2020)年度に急遽オンライン授業を取り入れた。また、令和 3(2021)年度入学生より PC 必携化を開始した。これまで行ってきたオンライン授業の知見を集め、より充実し、学修効果の高い授業運営ができるよう引き続き FD・SD 委員会にて FD 研修を計画・開催する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 3-2-1】　シラバス作成の手引き 2022 年度版
【資料 3-2-2】　2022 年度以降の教養教育科目カリキュラム
【資料 3-2-3】　2021 年度「地域と連携した授業・活動報告会」実施要項
【資料 3-2-4】　2021 年度前期授業評価アンケート（コメント確認）

3－3. 学修成果の点検・評価

3-3-①　三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-②　教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

（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　三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

本学では、令和元(2019)年度に「アセスメント・ポリシー」【資料 3-3-1】を策定し、学修の成果を可視化させると同時に恒常的な教育改善を可能にすべく、三つのポリシーをも

とにした学生の学修成果を測定・評価するための体制を整備した。これにより、機関レベル、教育課程レベル、科目レベル、学生個人レベルの 4 段階において学修成果を点検・評価し、ポリシーに則った教育が行われているかどうかを定期的に検証している。また、このアセスメント・ポリシーでは、改善すべきものがあれば教授会、教務委員会、教養教育センター運営委員会、大学協議会における討議を経て、その目的、達成すべき質的水準及び具体的実施方法などについて学内の方針とすることを定めた。

本学のアセスメント・ポリシーは、次の 4 段階においてそれぞれ学修成果を検証し、それをもとに分析・活用することを定めている。

(1) 機関レベル

学位の取得状況、進路の決定状況（就職率、進学率、進路決定満足度等）、卒業後アンケート、DP 修得アセスメント等から全学ディプロマ・ポリシーを鑑み、機関レベルにおける学修成果の達成状況を検証する。

検証結果は、大学としての現状把握、全学的な教育改革、学生支援の改善等に活用する。

(2) 教育課程レベル

GPA、単位修得状況、科目別成績評価分布、DP 修得アセスメント等から、各学科のディプロマ・ポリシーに基づき教育課程レベルにおける学修成果の達成状況を検証する。

検証結果は、学部教育課程の現状把握、及び教育改善等に活用する。

(3) 科目レベル

授業評価アンケート等から、科目ごとにシラバスで提示した学修目標に対する学修成果の達成状況を検証する。

検証結果は、科目担当者の教育改善等に活用する。

(4) 学生個人レベル

上の(1)～(3)の結果から、学生個人がどのように学修到達目標を達成しているのかを検証する。各種調査結果を学生にフィードバックし、学生自らが学修行動ならびに大学生活を改善するのに活用する。

アセスメント・ポリシーでは、例えば学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、卒業時の満足度調査、就職先の企業アンケートなどを実施し、大学が定めた多様な尺度・指標や測定方法に基づいて学修成果を点検・評価している。学修成果の点検・評価については、全学的な取組として、修得単位数、GPA【資料 3-3-2】、授業評価アンケートの分析【資料 3-3-3】、免許・資格取得者数【資料 3-3-4】及び就職状況の把握【資料 3-3-5】を行っている。

また全ての学生の修得単位数や GPA などの学修状況は、全教員と教務課職員が学内システムで確認できるようになっている。

さらに、授業評価アンケートは、令和 4(2022)年度より授業形態や受講者数の規模に応じて年度ごとに回答区分を設定し、全科目を 3 年サイクルで調査するよう方法を改めた。これらのアンケート結果（各アンケート項目の平均値、学生による自由記述に対する回答など）を TOPOS で確認することができる。

3-3-② 教育内容・方法及び学習指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

学生の修得単位の状況は、大学全体・学部学科別・学年別に集計したデータを速報的な分析を加えた資料として、各学期終了後の各学部教授会および大学協議会で報告している【資料 3-3-6】。また GPA を含めた学生の学修状況については学内での ICT を利用し随時確認できるようになっている。GPA を活用した学業指導については前述したとおりである。他方、授業評価アンケートについては学期中でも中間評価として実施することが可能であり、それらの結果を見て、教員は直ちに学修指導の改善に反映させることができる。

免許・資格取得状況は教務課、就職状況は学生・キャリア支援課が各学科と協力して集約・分析し、教授会、学内広報誌及び TOPOS を通して全教職員に報告している。令和元(2019)年度から、シラバス執筆時において学生に対する学修成果のフィードバックの方法を記載する欄を設定し、学生へのフィードバックを通して学修の改善につながるようにしている【資料 3-3-7】。

その他、単位修得状況がどのような位置づけなのかが一目でわかる「グリーンカード」という資料を作成し、年 2 回開催される教育懇談会において保証人との面談時にそれを示すことで、学生の学業の状況をわかりやすい形で説明している【資料 3-3-8】。

なお、新型コロナウイルス感染拡大の状況下、リモート授業（オンライン授業）がかなりの部分で実施された。大半の教員においてほとんど経験したことのない授業運営であり、それについての情報共有が不可欠であった。本学では、全学 FD を開催し、各学部から最も先進的にリモート授業を実施する教員に、プレゼンテーションをしてもらい、全学的な教育方法の改善向上の貴重な機会とした【資料 3-3-9】。

（3）3－3 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、令和 3(2021)年度に FD・SD プログラムの体系化を検討、決定した。その中で、教育力向上へ向けた意欲と仕組みづくりを取組むべき課題として定めている。令和 4(2022)年度は、「学部特定テーマ FD」として「自分の担当科目は DP にどう寄与しているか」をテーマとして、学部長らと合同研修を行うこととしている。令和 5(2023)年度以降には 3 ポリシーの FD 視点での達成度評価を検証するプログラムの立案を行う。

また、学修成果の点検については、成績評価だけではなく、授業評価アンケートに基づいて学修成果の点検および教育内容・方法及び学修指導等に寄与する FD 研修を FD・SD 委員会で計画・実施する。

就職先企業アンケートなどの実施は不十分であり、キャリア支援センター運営委員会が実施に向けて準備を進めている。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 3-3-1】　アセスメント・ポリシー策定
【資料 3-3-2】　2021 年度前期末単位修得状況（報告）
　　2021 年度後期末単位修得状況（報告）
【資料 3-3-3】　2021 年度前期授業評価アンケート（コメント確認）
【資料 3-3-4】　免許・資格申請者数および取得者数（2017-2021 年度）

【資料 3-3-5】　就職の状況（2013～2021 年度）
【資料 3-3-6】　2021 年度前期・後期末単位修得状況.
【資料 3-3-7】　「学園理念から読み解く現代社会」（シラバス例）
【資料 3-3-8】　学生用 Web（ガイダンス専用サイト）
【資料 3-3-9】　2021 年度第 1 回全学 FD 研修「オンライン授業の課題と改善に向けて」

［基準 3 の自己評価］

大学全体及び各学部学科において､教育目的を踏まえたディプロマ･ポリシーを策定し、それを周知している。また、ディプロマ・ポリシーを踏まえて単位認定基準、進級基準、及び卒業認定基準が策定・周知されており、これらの基準は厳正に適用している。

大学全体として教育目的を踏まえたカリキュラム・ポリシーを定めているほか、学部・学科ごとに教育目的を踏まえてカリキュラム・ポリシーを策定している。これらのカリキュラム・ポリシーは、それぞれの教育目的を踏まえており、ディプロマ・ポリシーとの一貫性は保たれている。

各学部学科の教育課程は､それぞれのカリキュラム･ポリシーに沿って体系的に編成し、教養教育も適切に実施している。全科目のシラバスは、すべての項目を精査し、整備している。アクティブ・ラーニングの導入推進など、教授方法の改善は、FD・SD 委員会が中心となり取り組んでいる。

本学では、アセスメント・ポリシーに則り、機関レベルから個人レベルまで、それぞれにおいて学修成果を点検・評価し、各レベルでの改善に活用している。また、必要な調査は確実に行っている。

以上のことから､「基準 3.教育課程」の基準を満たしていると自己評価する。

基準 4. 教員・職員

4－1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

（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 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

学長は、大学運営にあたる権限を有するとともにその責任を負っている。その職責を果たし、かつ業務執行を進める上で必要な企画及び学内の意見調整等を円滑に行うために、補佐体制として副学長及び学長補佐を配している。

副学長は、学長を助け、学長の命を受けて学務をつかさどり、学長に事故があるとき、または欠けたときは学長の職務を代理することを、「大学組織運営規程」【資料 4-1-1】において規定している。現在は副学長を 1 名、特定事業の企画・政策立案及びそれに関わる業務を担う学長補佐を 3 名配置して自己点検・評価担当、広報・産学連携担当、入試戦略担当として割り当て、学長の補佐機能を果たしている。

学長のリーダーシップの下、大学として的確な意思決定と教学マネジメントを行うために、大学協議会を設置して学長が議長となり、「学則【資料 4-1-2】で規定する大学運営に関する重要事項を審議している。大学協議会は毎月 1 回開催しており、「大学組織運営規程」及び「大学協議会規程」【資料 4-1-3】に基づき運営している。

大学協議会を開催するにあたっては、原則として大学協議会開催週の月曜日に運営会議を開いている。運営会議の構成員は、学長、副学長、事務長であるが、課長以上の管理者が常時陪席し、事前確認等が必要な大学協議会議題を取り上げて担当課長から説明することにより、大学協議会前の各種調整と情報共有を図っている。

さらに、本学の運営に関して必要な企画・立案、諸課題の解決方策等について検討するために、学長、副学長、大学事務局長、事務長で構成する教学マネジメント本部を設置している。教学マネジメント本部会議では議題に応じて関係教職員を招集し、毎月 1 回を定例開催としているが、諸課題への迅速な対応とタイムリーな情報共有を旨とするため、臨時で開催することも少なくない。

その他、学長の意思決定に際し、学生のニーズを把握するために様々なアンケートを実施しているが、それとは別に年に 1 回学長と学生のミーティングを開催して学生の意見を直接聴く機会を設け、学長が教学マネジメントを行う上で適切なリーダーシップを発揮できるよう整備している【資料 4-1-4】。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

各学部では、「学則」に基づいて教授会を組織し、学部に所属する全専任教員が構成員と

なり、学部長が議長となって原則として毎月 1 回開催している。教授会は、学長が意思決定を行うにあたり意見を述べるものとし、教授会に意見を聴くことが必要な教学に関する重要事項については、「学則」でそれを規定している。教授会の運営は「学部教授会運営規程」【資料 4-1-5】に基づいて行っており、1 学部 2 学科で構成される経営学部においては、各学科に学科長を置き、学科運営に必要な事項は学科会議を開催して協議している。

なお、学生の懲戒については、学長は大学協議会の意見を聴いて懲戒することができることを「学則」で規定しており、手続き等は「学生の懲戒処分に関する規程」【資料 4-1-6】で定めている。

一方、全学的、かつ特に重点的に取り組むべき課題については、センターを設置することにより機能強化を図っている。具体的には、学術情報センター、地域・産学連携センター、教職支援センター、保健・学生相談センター、キャリア支援センター、国際交流センター、教養教育センターを置き、各センターにはセンター長を配置するとともにそれぞれにセンター運営委員会を設置している。

さらに、上記以外の全学的な教学課題・業務を取り扱う委員会を分野別に 18 配置し、かつ 2 委員会の下には部会を置き、毎月 1 回または随時開催により必要事項を審議し、円滑な大学運営と大学改革の一翼を担っている。学部、学科、センター及び各種委員会はそれぞれの役割を理解し、学内の意思決定を組織的に行っている【資料 4-1-7】。

4-1-③　職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

大学の事務組織及び事務分掌は、「学園組織規程」【資料 4-1-8】に定めている。大学の事務は総務課、経理課、入試広報課、教務課、学生・キャリア支援課、地域・国際交流課、学術情報課、IR 推進室、「新たな百年」事務局・広報室が担い、大学事務局長及び事務長が全体を統括している。

大学協議会、運営会議、教学マネジメント本部会議、各センターの運営委員会を含めた各種委員会は、全て教職協働により運営しており、各種委員会には所管部署の責任者（課長等）または関係職員が構成員となり、委員会によっては副委員長として参画し、教学組織と事務組織の連携を図っている【資料 4-1-7】。「第三期中期経営計画」においても、事務職員はいずれかのプロジェクト一つ以上に所属し、学長のリーダーシップの下で教職協働により各プロジェクトを推進している【資料 4-1-9】。

なお、職員の採用・昇任は、「就業規則」【資料 4-1-10】に基づいて行っている。

（3）4－1 の改善・向上方策（将来計画）

現学長の就任と同時期に副学長、大学事務局長、事務長も変更になり、令和 3(2021)年度より現状の教学マネジメント体制となった。教学組織としては数年ぶりの大幅な変更であり、今後は、学長と学部、学科、センター、各種委員会の間で、それぞれが持つ課題・問題意識を十分に共有し、意思決定においては、トップダウンとボトムアップの協調を図りながら教学システムを運営していく。

そのための具体策として、今後、新体制による運営の組織内での定着と学長のリーダーシップ確立を図るために、各部局の総括をもとにしたヒアリングの実施、それを踏まえた学長からの問題提起と諮問を行うなど、互いに共通認識を持てる仕組みづくりを教学マネ

ジメント本部会議で行い、令和 4(2022)年度中に構築する。さらに、教育改革促進のための教育推進経費の必要性とあり方についても令和 4(2022)年度に検討を開始する。これにより、学長のリーダーシップの下で着実な問題解決を行い、中期経営計画を含めた大学改革を推進する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 4-1-1】　大学組織運営規程
【資料 4-1-2】　愛知東邦大学学則
【資料 4-1-3】　大学協議会規程
【資料 4-1-4】　学長・副学長と学生会メンバーのミーティング議事録
【資料 4-1-5】　学部教授会運営規程
【資料 4-1-6】　学生の懲戒処分に関する規程
【資料 4-1-7】　2022 年度学務分掌
【資料 4-1-8】　学園組織規程
【資料 4-1-9】　第 3 期中期 5 か年計画プロジェクト担当者
【資料 4-1-10】　就業規則

4－2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

（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）

大学設置基準で定める本学の必要専任教員数は 56 名、教授数は 29 名である（図表 4-2-1)。また、本学の職位別の専任教員数は、教授 30 名、准教授 17 名、講師 5 名、助教 7 名であり必要専任教員数および必要教授数を充足している（図表 4-2-2)。

本学の教育学部子ども発達学科は、幼稚園教諭一種免許、小学校教諭一種免許の教職課程認定を受けており、教職課程認定審査基準、教育職員免許法及び同施行規則に定める必要教員数も満たしている。また、保育士養成施設でもあり、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。

教員は、原則、公募制で募集を行い、履歴書及び教育研究上の業績をもとに科目担当の適格性を審議して採用している。また、教員の採用・昇任については、令和 3(2021)年度より、学長から「教員人事の進め方についての方針」【資料 4-2-1】が示され、各学部長は、この方針に基づき、教育目的及び教育課程に即した「教員像申出書」【資料 4-2-2】を学長へ提出する。この内容を踏まえ、学長が学部長面談を実施し、学長を委員長としている人事委員会にて審議し、人事採用・昇任計画を策定している。この計画に従い「教員資格審査規程」【資料 4-2-3】「教員資格審査運用規程」【資料 4-2-4】に基づき、大学協議会等の関係会議の議を経て適切に教員採用・昇任を行っている。

経営学部地域ビジネス学科には、プロジェクト型授業を取入れ、実践を踏まえた社会変化に対応できる活力人材の育成に取組むため、実務家教員を複数名配置している。また、国際ビジネス学科には､語学を含むコミュニケーション力や異文化理解力を育成するため、ネイティブスピーカーの語学教員や韓国やベトナム出身の教員を配置し、こうした教員による授業を通して国際的な視野をもち､自分の意見を発信できる人材育成に取組んでいる。

人間健康学部においては､保健体育教諭、スポーツトレーナー、スポーツ指導者、心理、地域防災の分野で問題意識をもち、解決方法を探し求める力を養うため、また教育学部では、思考力・判断力や豊かな表現力を持った幼稚園教諭、小学校教諭、保育士を養成するため、各分野の専門性と実務経験を活かした教員の配置を行っている。

なお、各学部とも主要科目の担当者には、原則専任教員の教授または准教授をあてている。

図表 4-2-1　大学設置基準上必要とされる専任教員・教授数（単位：人）

学　部	学　科	大学設置基準上の必要最小数	
		専任教員	教授
経営学部	地域ビジネス学科	10	5
	国際ビジネス学科	8	4
人間健康学部	人間健康学科	13	7
教育学部	子ども発達学科	8	4
大学設置基準上大学全体の収容定員に応じて必要とされる専任教員数		17	9
合　計		56	29

図表 4-2-2　学部・学科の職位別専任教員数（令和 4(2022)年 5 月 1 日現在、単位：人）

学　部	学　科	教授	准教授	講師	助教	合計
経営学部	地域ビジネス学科	10	4	1	0	15
	国際ビジネス学科	4	2	4	1	11
人間健康学部	人間健康学科	8	5	0	6	19
教育学部	子ども発達学科	8	6	0	0	14
合　計		30	17	5	7	59

以上のとおり、教員の採用・昇任の教員資格審査に関する規程を定め、学部学科における教育等を適切に運営するための必要な教員を確保・配置している。

4-2-②　FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

FD に関しては、令和 3(2021)年度より FD・SD 委員会が所管している。組織的に行っている主な FD 活動としては、授業評価アンケートの実施・運営とその結果に基づく授業改善への働きかけ、外部セミナーへの教員派遣、全学 FD 研修会の実施である。

近年、本学では実務家教員を毎年のように採用していることもあり、大学における教育経験が少ない実務家教員及び新任教員のための「大学教員準備講座」に、採用予定者を派遣している。

令和 3(2021)年度 9 月には第 1 回 FD 研修会「オンライン授業の課題と改善に向けて」を開催した。各学部よりオンライン授業で優れた取組みを行っている事例を紹介してもらったほか、今後のオンライン授業をどのように充実させていくのかについて、予定時間を超過するほどの活発な意見交換がなされた【資料 4-2-5】。

また、本学の FD を体系化し、実りあるものにするため外部専門家の協力を仰ぎながら再設計を進めている。

その他、授業改善の促進、教育活動の活性化及び教員の意欲向上を目的とした、授業実践に関する教員表彰制度【資料 4-2-6】を設けているほか、授業評価アンケートを実施しその概要結果を、学生に対してだけでなく広く一般に向けて大学公式 Web で公表している【資料 4-2-7】。

(3) 4－2 の改善・向上方策（将来計画）

教育目的及び教育課程に即したバランスの取れた教員配置を継続的に持続するため、中期的な人事採用・昇任計画を人事委員会が中心となり策定する。

FD について、これまでは学内における研修として個人のスキルの改善やノウハウの共有、及び学外講師の招聘を中心に実施してきた。それ以外には学外のセミナー参加への教員派遣であった。第三期中期経営計画の「FD の運営改善による教育力強化」にもとづき、新たな試みとして、FD・SD 委員会が所管委員会となり、領域別に整理して FD を行うこととなった。具体的には、「個人」「組織」「総合」の 3 つの領域を「スキル」「プログラム」「マネジメント」の 3 つのレベルに分類し、幅広くかつ焦点を絞って実施する計画である。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 4-2-1】　2022 年度における教員人事の進め方についての方針
【資料 4-2-2】　教員像申出書（人事委員会提出用）
【資料 4-2-3】　教員資格審査規程
【資料 4-2-4】　教員資格審査運用規程
【資料 4-2-5】　2021 年度第 1 回全学 FD 研修「オンライン授業の課題と改善に向けて」
【資料 4-2-6】　授業実践に関する教員表彰規程
【資料 4-2-7】　大学公式 Web（教育研究情報の公開）

4－3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(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 SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

平成 29(2017)年の大学設置基準改正により、SD(Staff Development)が義務化され、かつ規定の「職員」には事務職員のほか教員、学長等の大学執行部、技術職員等も含まれることになった。これを受け、以前から行ってきた事務職員を対象とする SD に加えて、教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るために必要な知識及び技能を修得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修として、専任教職員を対象とする SD 研修会を開催している【資料 4-3-1】。

令和 2(2020)年度においては、「第三期中期経営計画に基づく高大連携・接続を考える」というテーマを設定し、東邦学園全専任教職員を対象として、オンラインによる集合研修と対面による分科会形式を組み合わせた「高大合同教職員研修会」【資料 4-3-2】を開催した。学園理事長・学長及び高校校長から第三期中期経営計画についての説明を受けた後、普段交流する機会が少ない大学、高校の教職員が分科会形式で与えられたテーマについて意見交換を行うなど、コミュニケーションをとる良い機会ともなった。

また、令和 3(2021)年度においては、前年と同様、東邦学園全専任教職員を対象とした研修会として、学園理事長が「東邦学園の今後の事業計画・財政計画」について説明し、外部講師が「災間を生きる～災害の教訓と人材の育成～」というテーマで講演した。

さらに、令和 3(2021)年 11 月には、専任事務職員に対して職員研修委員会が企画立案をした補助金制度に関する研修を行い、補助金政策についての理解を深めた【資料 4-3-3】。

(3) 4－3 の改善・向上方策（将来計画）

大学設置基準改正の趣旨にもとづき、その時々の学内課題や、大学を取り巻く環境等を考慮して研修テーマを設定し、平成 29(2017)年より専任教職員を対象にした SD 研修を行っている。しかし、大学設置基準が規定する SD を所管する委員会が明確に位置づけられていないこともあり、FD 所管の委員会と高大接続連携会議がそれぞれ単年度ごとに企画立案していたというのが令和 3(2021)年度までの状況であった。

このような状況を改善するため、令和 3(2021)年度より FD・SD 委員会で FD・SD の再設計を行っている。また、第三期中期経営計画にも SD に関するプロジェクトを盛り込んでいる。令和 4(2022)年度から新プログラムをスタートできるよう、令和 3(2021)年度はそのための準備期間として、プログラムの原案を作成した。令和 5(2023)年度以降に「授業評価アンケート分析による FD の質向上」、「3 ポリシーの FD 視点での達成度評価」などのプログラムを計画していることから、令和 4(2022)年度中に詳細のプログラム立案を行う。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 4-3-1】　2021 年度全学 FD・SD 研修会開催

【資料 4-3-2】　「高大教職員合同研修会」の開催
【資料 4-3-3】　2021 年度 SD 研修会

4－4. 研究支援
4-4-①　研究環境の整備と適切な運営・管理
4-4-②　研究倫理の確立と厳正な運用
4-4-③　研究活動への資源の配分

（1）4－4 の自己判定

「基準項目 4－4 を満たしている。」

（2）4－4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

専任教員には原則として 1 人 1 室ずつ研究室を確保している。本学の特長でもあるきめ細やかな教育を実践するため、少人数規模の演習活動であれば研究室でも行えるスペースを確保している。空調、本棚も完備し、学内 LAN、ネットワーク環境は有線、無線ともに万全であり、複数人のミーティングもストレスなく実施できる。

また、学部内の共同研究室としての運用も認めており、経営学部国際ビジネス学科所属の語学科目担当ネイティブ教員の事例があるほか、令和 2(2020)年度期中から人間健康学部の健康分野とスポーツ分野の研究活動において活用している。さらに、教員の希望を考慮した研究室の移動などについても、「個人研究室の移動および配置に関する申し合わせ」として明確化し、研究環境の整備を進めた。

令和 2(2020)年度からは、コロナ禍によるオンライン授業運営の必要性なども増し、さらに学生一人一台の PC 必携化を導入するにあたり、令和 3(2021)年度より教員全員に一律で同スペックのノート型 PC を大学予算で購入・配付し、利活用している。このことは、教員の研究環境の向上のみならず、学生に対する教育環境向上にも大いに役立っている。

本学図書館の適切な運営も、学生サービスのみならず、教員の研究環境の体制整備に寄与している。専門図書、専門雑誌を数多く取り揃え、大学教員には、図書については 100 冊以内・6 か月以内で貸出しが可能である。なお、本学に所蔵がない図書についても、ILL(Inter-LibraryLoan)を利用した文献複写や文献貸借の実施や紹介状の作成を行っている。また、研究費で図書を購入する際は、学術情報センターのスタッフがそれをサポートし、学園資産としながらも、原則として貸出冊数、貸出日数は無制限・無期限とし、研究活動が円滑に進められるようになっている。

また、研究活動委員会では科学研究助成事業などの競争的資金の獲得に向けた支援のほか、それ以外の助成金の募集があれば専任教員に情報を発信し、委員会でも申請があればその都度報告をしている。

これらに加えて、研究活動をさらに充実させるため、令和 2(2020)年度末に「愛知東邦大学の研究者を取り巻く研究環境に関するアンケート」【資料 4-4-1】を実施し、快適な研究環境整備に向けての調査を開始した。その結果を踏まえて学内研究推進事業や個人研究費繰越制度を導入し、実施に移した【資料 4-4-2】。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

研究倫理については、「研究倫理委員会規程」【資料 4-4-3】、「研究活動に係る不正行為防止等に関する規程」【資料 4-4-4】、「コンプライアンス教育・研究倫理教育の実施に関する内規」【資料 4-4-5】、「研究者の行動規範」【資料 4-4-6】、「研究倫理指針」【資料 4-4-7】を整備している。原則月 1 回研究倫理委員会を開催し、研究倫理審査を厳正に行っている。

昨今の研究費不正に関する報道を受け、令和 3(2021)年度に「研究倫理委員会規程」「研究データの保存・開示等に関する規程」「研究活動に係る不正行為防止等に関する規程」を改正するなど、本学でも研究に対する不正が行われないようにその都度規程の見直しを図っている。

また、毎年、新任の専任教員を対象に「研究倫理ｅ-ラーニングの受講」を案内し受講を義務づけている。また、他の専任教員に対しても 2 年に 1 回は必ず受講するように徹底している。この受講については令和 3(2021)年度も 100%の達成率であった。また、研究倫理教育教材の通読も依頼し、令和 3(2021)年度は動画による教材の紹介も行った。

本学が発行している紀要『東邦学誌』は、電子化後に著作権の許諾が取れた平成 15(2003)年度発行の第 32 巻より、本学機関リポジトリに本学の研究成果を掲載しており、現在第 50 巻第 1 号まで掲載している。令和元(2019)年度より投稿方法も電子媒体のみで運用しており、研究不正が行われないように「愛知東邦大学紀要『東邦学誌』編集規程」に要件を定めている。上記の研究倫理審査に関わる投稿論文が出た場合は、研究倫理委員会の審査・承認を受けたものを本学機関リポジトリに掲載している。

なお、教員の研究活動に関して、学生が被験者となる場合は、研究者から立場を利用した不利益や利益相反がないように研究担当者または責任者から十分な説明を行い、未成年の学生には保護者の同意を取るなどの配慮を行っている【資料 4-4-8】。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

研究費については「研究費規程」【資料 4-4-9】に則って、申請を受けてから研究費を交付している。個人研究費の上限は 30 万円とし、新任教員についてはさらに 10 万円を上乗せして申請できるようにしている。実際の研究費活用については、「研究費の使途に関する運用規程」【資料 4-4-10】や「個人研究助成費運用規程」【資料 4-4-11】にしたがって配分している。また、令和 2(2020)年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響をうけて、当初申請していた研究活動を中止せざるをえない事態が発生した。これは研究者の都合によるものではなく、特別な事案であると判断し、学長決裁において、研究費の一部（上限 10 万円）繰り越し制度を設けた。外部環境を十分に見極めるため、相当の猶予期間を設けたことにより、合計 15 名から繰り越しの申請があり、学長の審査によって全員の申請を認めることとなった。令和 3(2021)年度も変異種の猛威によって、学外の出張見合わせ、研究計画の変更により、研究費の一部（上限 15 万円）繰り越し制度を実施した。合計 31 名から繰り越しの申請があり、学長の審査によって全員の申請が認められた。

学内研究推進事業については、予算配分が高いものから順に、「学部融合的なプロジェクト研究」「萌芽的および挑戦的研究支援」「若手奨励研究」を設けた。初年度となった令和 3(2021)年度は 49 歳以下の専任教員を対象にした若手奨励研究に 2 件の応募があり、評価者による審査と大学協議会において予算申請額がともに認められた。年度末には各々が研

究成果を発表し、報告書の提出及び本学機関リポジトリに公開をする予定である。

令和 4(2022)年度、「若手奨励研究」の名称を「奨励研究」に改め、対象年齢枠を拡大し、1 件の応募があり採用した。

出版助成としては、「出版助成規程」【資料 4-4-12】を設けており、研究活動委員会や大学協議会での審査を経て教員の研究活動の成果を刊行するための支援を行っている。

なお、今後、産学官連携研究をコーディネートするとともにデータサイエンスに関わる研究テーマに関係する RA(Research Assistant)の配置を検討する。

（3）4－4 の改善・向上方策（将来計画）

研究環境整備に向けて、令和 2(2020)年度より開始したアンケート調査（「愛知東邦大学の研究者を取り巻く研究環境に関するアンケート」）などを活用し、専任教員からの情報収集を密にしながら、RA の配置も含めて研究支援体制の充実を図る。また、適正な資源配分と研究活動の活性化を図るため、令和 3(2021)年度から開始された学内研究推進事業のさらなる充実を図る。さらに、研究成果が教育活動へフィードバックされることや学外への公的研究への応募を促す契機となるようにする。一方で、研究倫理委員会を中心とした研究倫理の厳正なる運用体制を徹底する計画である。

第三期中期経営計画において、社会実装可能な研究活動の活性化、外部研究者との連携強化、研究関係のインフラ整備を目的として、地域創造研究所 2.0 プロジェクト、社会貢献 2.0 プロジェクトを立ち上げている。研究支援としての RA 体制の構築、外部連携を強化するプラットフォーム設計、研究者 DB 構築、外部協賛企業のニーズ調査、発表機会の増大化（愛知東邦大学版 TED）、インキュベーションセンター設立構想など、多面的かつ長期的な視点に立った研究支援・研究者確保に向けた活動を行う。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 4-4-1】　愛知東邦大学の研究者を取り巻く研究環境に関するアンケート結果
【資料 4-4-2】　2020 年度研究活動・倫理委員会（第 9 回・第 11 回）議事録
【資料 4-4-3】　研究倫理委員会規程
【資料 4-4-4】　研究活動に係る不正行為防止等に関する規程
【資料 4-4-5】　コンプライアンス教育・研究倫理教育の実施に関する内規
【資料 4-4-6】　研究者の行動規範
【資料 4-4-7】　研究倫理指針
【資料 4-4-8】　研究協力保証人依頼書
【資料 4-4-9】　研究費規程
【資料 4-4-10】　研究費の使途に関する運用規程
【資料 4-4-11】　個人研究費助成費運用規程
【資料 4-4-12】　出版助成規程

［基準 4 の自己評価］

本学は、「学則」等により学長の位置づけは明確になっており、大学の意思決定及び教学マネジメントにおいて、学長がリーダーシップを発揮している。学長を補佐する体制とし

て、副学長及び 3 名の学長補佐を配置している。学長、副学長及び学長補佐の権限は適切に分散され、かつ責任の明確化が図られている。また、学長が的確な意思決定を行うために、大学協議会を設置し、規程に基づき適切に運営している。さらに教学マネジメント本部を設置し、諸課題への迅速な対応と情報共有がなされている。各学部では教授会を組織し、学長が意思決定を行うにあたり必要な範囲で意見を述べることができる。全学的な課題・業務を扱うセンターや委員会を設置し、学内の意思決定を組織的に行っている。各センターの運営委員会ならびに各種委員会はすべて教職協働により運営しており、教学組織と事務組織の連携を図っている。なお、適切に大学運営をするための教員の確保・配置がなされている。

FD・SD 委員会により、全学 FD 研修会の開催や授業評価アンケートの実施、その結果の公表など、教育内容・方法等の改善のため組織的に FD を実施している。また、専任教職員を対象とした SD 研修を行っている。

研究支援においては、快適な研究環境を担保するため環境整備を行っている。研究倫理については、諸規則を整備し、研究倫理教育を実施しており、厳正に運用している。研究への資源配分については、適切かつ効果的に行われており、また、外部資金獲得を奨励するための努力が行われている。

以上により、「基準 4.教員・職員」の基準を満たしていると自己評価する。

基準 5. 経営・管理と財務

5－1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

（1）5－1 の自己判定

「基準項目 5－1 を満たしている。」

（2）5－1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

本学園の目的は、「学校法人東邦学園寄附行為」（以下、「寄附行為」という。）【資料 5-1-1】の第 3 条に規定している。「教育基本法および学校教育法に従い、学校を設置し、建学の精神「真に信頼して事を任せうる人格の育成」に則り、教育事業を通して社会的に有為な人材を育成し、社会の発展に寄与すること」とし、法令の遵守を明確に定めている。組織倫理に関しては「愛知東邦大学就業規則」第 35 条に教職員の懲戒を規定しているほか、「公益通報に関する規程」【資料 5-1-2】により不正行為または法令違反を防止し、適切かつ公正な業務を行っている。さらに「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 5-1-3】。「人権侵害の防止等に関する規程」【資料 5-1-4】では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 5-1-5】により、研究に関する倫理を規定し、適切な運営を行っている。

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

理事会・評議員会では法人の使命及び目的を継続的に努力・実現するために令和 3(2021)年 3 月に「第三期中期経営計画」【資料 5-1-6】を策定した。この中では「AICHI-TOHO NEXT　CHALLANGE 2030」を掲げ、愛知東邦大学長期ビジョンの実現に向けた方向性と理念として 5 つの方針を①教育方針：一人ひとりの英知と技能を育てるテーラーメイド教育、②研究方針：社会の変化に適応し、知と技能を価値に変える研究拠点、③グローバル化方針：出会いと気づきを育むダイバーシティキャンパス、④社会貢献方針：地域社会、そして愛知とともにある大学、⑤大学経営方針：成長する大学、開かれた大学へと定めるとともに、この長期ビジョン実現に向けた方向性、理念を掲げ、実現すべき取組みを具体的なプロジェクトにすることで全教職員が「第三期中期経営計画」を共有し、その達成に向けて一致協力して取り組めるようにしている。

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

省エネルギー対策の一環として、教職員は夏季にクールビズを冬季にはウォームビズを実施し、教室や会議室、事務局の室温は、節電効果のある適切な設定温度を保つよう教職員に周知している。また、太陽光発電の管理を行うための装置も設置し、施設設備の適正な管理に配慮しつつ、エネルギーの消費削減に努めて環境保全に配慮している。

安全への配慮に関しては、施設設備の保全とともに学内警備を同一の業者（本学園の子

会社）に委託し、キャンパス内の保守や防備を行い、教育研究環境の快適性と安全性の確保に取り組んでいる。加えて、当該業者とは毎月 1 回の定期的な打合せを行っており、施設修繕の進捗確認等を行っている。

施設設備の面では学内の 6 箇所に防犯カメラを設置して不審者等の侵入対策を講じている。AED も構内 3 箇所及び学外施設 2 箇所に設置して万一の傷病に備えている。

また、障がい等のある学生に対しては多目的トイレを整備し、安心して学生生活を過ごせるよう配慮している。

危機管理については、教職員の役割等を示した「危機管理マニュアル」【資料 5-1-7】を作成して周知しているほか、「危機管理規程」【資料 5-1-8】を整備している。防災に関しては、「防災管理年間計画」【資料 5-1-9】を整備し、自然災害や火災の発生時における対応方針を全教職員に周知し、災害発生時の被害を最小限に止める努力をしている。また、大災害時の帰宅困難学生への対策としては、学内に一定量の飲料水や食料、災害用品等を備蓄しており、その保管場所を全教職員に周知することで非常時における応急対応が可能となっている。なお、定期的に全学的な防災（避難）訓練を実施し、地元消防署の協力の下、主に教職員を対象とした訓練を毎年行ってきたが、近年はコロナ禍により実施できていなかったものの、令和 3(2021)年度は関係協力企業に協力を得てリモートによる防災（避難）訓練を実施することができた【資料 5-1-10】。

感染症への対策については、危機管理対策本部を設置し、学生及び教職員に対する新型コロナウイルス感染防止に向けた注意喚起を行うとともに罹患者や濃厚接触者が発生した場合には、必要な措置を迅速に取れるよう全教職員で対応方針を共有している。

人権への配慮に関しては、「人権侵害の防止等に関する規程」【資料 5-1-4】に基づき、学内に相談員 4 人を配置し、学生及び教職員には学内掲出により当該員の周知を図り、声を上げやすい体制を整備している。また、相談を受けた相談員は人権問題委員会に報告することで、ハラスメント事案の発生時には迅速に対応する仕組みを整備している。

（3）5－1 の改善・向上方策（将来計画）

本法人では関係法令及び「寄附行為」を遵守し、学内規程等に基づいた適切な運営に努めている。また、令和 3(2021)年度から始まった「第三期中期経営計画」の着実な実行と進捗管理を常任理事会で引き続き行っていくことで法人の使命・目的を達成するために継続的な努力をしていく。加えて、環境保全、人権、安全への配慮についても関係諸規程にもとづき、適切に運用していく。特に危機管理や防災、感染症対策においては公的機関・地域と連携、協力し、学生・教職員の安全面の充実を図っていく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 5-1-1】　学校法人東邦学園寄附行為
【資料 5-1-2】　公益通報に関する規程
【資料 5-1-3】　個人情報保護規程
【資料 5-1-4】　人権侵害の防止等に関する規程
【資料 5-1-5】　研究者の行動規範
【資料 5-1-6】　東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画

【資料 5-1-7】　危機管理マニュアル
【資料 5-1-8】　危機管理規程
【資料 5-1-9】　防火（防災）管理年間計画
【資料 5-1-10】　2021 年度防災訓練の実施

5－2. 理事会の機能

5-2-①　使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5－2 の自己判定

「基準項目 5－2 を満たしている。」

(2) 5－2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-①　使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

本学園は使命・目的の達成に向けて「寄附行為」第 13 条【資料 5-2-1】に規定された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、理事長及び第 1 号理事（学長、校長)、第 2 号理事（学園内評議員選出理事)、学園内の第 3 号理事（学識経験者）のほか、常勤監事が陪席し、原則として月 1 回、定期的に開催している【資料 5-2-2】。

各理事には、担当職務を担わせ【資料 5-2-3】、その責任のもとで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。

令和 3(2021)年度に策定された「第三期中期経営計画」は常任理事会構成員により年間 2 回の進捗管理が行われ、着実に執行できる体制が整っている。

本学園の最高意思決定機関である理事会は、通常 5 月、7 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、監事機能の重要性を認識し実質化するため、令和 2(2020)年度から 1 名を常勤とした。この常勤監事は理事会をはじめ、常任理事会等、必要な会議に出席し、法人業務の監査等を適切に行っており機能している。

理事の定数は、「寄附行為」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」、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 3 人」、第 3 号理事「学識経験者（第 1 号理事およ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 4 人以上 5 人以内」としている【資料 5-2-1】。

理事の任期は 4 年で、理事長は、理事総数の過半数の議決により選任している。理事の出席状況は良好で【資料 5-2-4】、欠席理事に対しては、「意思表示書」【資料 5-2-5】により議事についての意見及び賛否を確認している。

(3) 5－2 の改善・向上方策（将来計画）

理事会は引き続き、関係法令及び「寄附行為」を遵守し、法人の使命・目的の達成に向けた適切な運営を行っていく。また、私立学校法改正により、役員の責務が明確化されたことから、理事会での迅速かつ的確な意思決定を推進するとともに、併せて、監事機能の充実を図る。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 5-2-1】　学校法人東邦学園寄附行為
【資料 5-2-2】　2022 年度学内年間会議
【資料 5-2-3】　学校法人東邦学園　常勤理事の担当職務
【資料 5-2-4】　2021 年度理事会出欠名簿
【資料 5-2-5】　「意思表示書」（様式）

5－3. 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

（1）5－3 の自己判定

「基準項目 5－3 を満たしている。」

（2）5－3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

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大学協議会の代表者を構成員として、法人部門からは理事長、法人事務局長、法人事務局次長、教学部門からは学長と副学長、大学事務長が出席している。

大学開学時から本協議会は運営していたが、学内に組織の位置付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 5-3-1】を制定し、必要に応じて改正を行い円滑な組織運営の一助として機能している。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

大学から理事会及び評議員会に提案される議事については、学長または学内理事が説明する。また大学事務長も理事会・評議員会に陪席することで各管理運営機関が情報を共有し、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 1 回開催している。常勤の理事により構成され､法人の本部組織や教育組織の各部署管理責任者が必要に応じて陪席し、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。また、常任理事会で審議・決定された事項については大学の最高意思決定機関である大学協議会で定期的に報告がなされており、法人と大学との情報共有及び相互チェックが機能している。

監事は、「寄附行為」【資料 5-3-2】に基づいて 2 人選任し、その内 1 名は常勤監事とし

ている。理事会・評議員会に毎回出席するほか、年 6 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【資料 5-3-3】。

評議員は、法人・大学教職員 4 人、大学同窓会 2 人、大学後援会 1 人、高校教職員 4 人、高校同窓会 2 人、高校 PTA1 人、学識経験者 7 人の計 21 人を選出し、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。法人・大学教職員から評議員を選出することで、教職員から意見をくみ上げるための機能を担保している。

（3）5－3 の改善・向上方策（将来計画）

法人組織と大学の教学組織との連携は、それぞれの組織から役職者や常勤監事が複数の会議体に出席することで十分な情報の共有が図られ、円滑な意思決定が行われるとともに相互のチェックが機能している。

令和 4(2022)年度には、学園の業務遂行状況の適法性・効率性を客観的な立場で検証・評価するため、内部監査体制を強化する。この検証・評価結果に基づく情報の提供・改善・合理化のための助言・提案により、学園の健全な発展と社会的な信頼を獲得する。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 5-3-1】　教学法人協議会規程
【資料 5-3-2】　学校法人東邦学園寄附行為
【資料 5-3-3】　2021 年度監事・評議員会の出席状況

5－4. 財務基盤と収支

5-4-①　中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-②　安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

（1）5－4 の自己判定

「基準項目 5－4 を満たしている。」

（2）5－4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-①　中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本学園は「第三期中期経営計画」【資料 5-4-1】を作成し、その基本方針にそって財務状況を確認、運営している。この進捗状況管理は、常任理事会において法人、大学、高校の部門ごとに行っている。さらに各年度の事業計画は、この中期経営計画に沿った内容を具現化できるように策定している。

各年度においては、私学法および学校会計基準に基づく適切な会計処理を実施することはもちろん、学園の財務状況を客観的に分析できる資料とともに理事会、評議員会および教職員に説明し、ステークホルダーには、法人公式 Web を通じて公表している。資金収支計算書【資料 5-4-2】および事業活動収支計算書【資料 5-4-3】は、大科目分類をベースとした概算表を作成し、さらに各部門（法人・大学・高校）の収支状況が一覧で確認できるようにしている。日本私立学校振興・共済事業団の「今日の私学財政」で公表している内

容と整合をとることで、全国比較や同規模法人比較をすることができる。

さらに、各年度の事業報告【資料 5-4-4】では、決算状況の詳細な報告も実施しており、決算値を反映した将来資金推移計画および見込みをグラフ化して確認できるような体制を整えている【資料 5-4-5】。

また、年度ごとの経年比較ができるよう作成し、法人公式 Web でも公表している。財務比率の状況は、「事業活動収支計算書関係比率」【資料 5-4-6】および「貸借対照表関係比率」【資料 5-4-7】の 5 年間推移（現時点では平成 29(2017)年度以降）を掲載し、理事会などでも共有している。同様に資金収支、事業活動収支、貸借対照表の各数値も年度比較が一覧で確認できるようにし、過年度の状況を含めた中長期的な財務運営が確認できる。

なお、令和元(2019)年度には学園隣接地が売却されるという千載一遇の機会に恵まれた。中長期計画では当初予定されていない案件であったが、積み立ててきた特定預金を取崩し、土地を購入した。令和 3(2021)年度にも地続きの土地売却の案件があり売買契約が合意に至ったことにより、将来計画に大きな道筋が広がった。こうした経営判断は評議員会への諮問、理事会の承認手続きを踏んでおり、さらに将来的な収支バランスや経営目標を考慮したものである。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

学園運営が永続的に維持され、教育研究活動を継続的に発展させるためには、経営が安定し、財務状況が健全であることがまず重要である。理想的には、単年度で事業活動収支の均衡が保たれており、基本金組入前当年度収支差額が収入超過であること、仮に支出超過であった場合でも、特別な事情によるものと説明がつき、連続して収支バランスが保てないというような状況にないことである。また、将来の施設設備投資に向けた内部留保を計画的に確保することも学校法人として重要である。特定預金への計上あるいは第 2 号基本金の立案などがそれにあたると認識している。

本学園の場合は、学校法人会計基準が改正され新基準となった平成 27(2015)年度以降、基本金繰入前当年度収支差額において、毎年度収入超過（黒字）となっており、経営状況は安定的に推移している。具体的には平成 27(2015)年度 1 億 5,714 万円、平成 28(2016)年度 1 億 650 万円、平成 29(2017)年度 8,733 万円、平成 30(2018)年度 9,372 万円、令和元(2019)年度 5,051 万円、令和 2(2020)年度 73 万円、令和 3(2021)年度 1 億 9,276 万円のいずれも収入超過であった。令和 4(2022)年度収支でも収支バランスの均衡は計れる見込みである。

なお、本学園の特徴としては大学の収容定員よりも高校の収容定員が大きいことである。つまり単純に大学法人の全国平均と比較できない状況にある。例えば、人件費比率では、学園の目標を 60%以下としており概ねこの数値で過年度および将来計画も推移するが、全国的な大学法人と比較すると割合が大きくなっている。これは高校規模が大きいことから生じるやむを得ない現象であり、こうした学園独自の状況も冷静に分析する必要がある。

ただし、事業活動収支関係比率での借入金等利息比率、貸借対照表関係比率での固定負債構成比率、流動負債構成比率、運用資産余裕比率、純資産構成比率、総負債比率、負債比率の各項目では、規模平均や全国平均よりも悪化傾向を示している。これらは全て、学園規模の割には借入金が多く、単年度ベースでは収支状況は安定しているものの、財務比

率では必ずしも強固な体制ではないことを示している。

借入金返済は当初の予定通り進んでおり、直ちに資金繰りに窮するようなことはない。将来の投資にむけた減価償却引当特定預金も原則として年間１億円を積み立てることになっている【資料 5-4-8】。

学園の財政基盤の根幹を支えるのは大学部門の学生確保と中途退学者防止である。高校部門は規模が大きいが、県の補助金に依存する部分が多く、部門単体でも財務の収支バランスを維持することは難しい。寄付金などの外部資金獲得を含め、学園運営の財務的な最重要課題を共有している。

（3）5－4 の改善・向上方策（将来計画）

中長期計画に定めるビジョンや目標を確実に実現・推進できるよう体制を整備するとともに学生生徒等納付金を主たる収入源とする本学においては、学生確保を最重要課題として、引き続きブランディング戦略を継続しつつ入学定員を超える学生確保をすることと、定員超過率に注視し経常費補助金を確実に獲得できるよう、教学マネジメント本部を中心に取り組んでいく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 5-4-1】　東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画
【資料 5-4-2】　令和 3(2021)年度資金収支計算書
【資料 5-4-3】　令和 3(2021)年度事業活動収支計算書
【資料 5-4-4】　2021(令和 3)年度　事業報告書
【資料 5-4-5】　事業活動収支計算書の過去 5 年間の推移
【資料 5-4-6】　事業活動収支計算書関係比率
【資料 5-4-7】　貸借対照表関係比率
【資料 5-4-8】　向こう 20 年間の資金収支（キャッシュフロー）予測

5－5. 会計

5-5-①　会計処理の適正な実施

5-5-②　会計監査の体制整備と厳正な実施

（1）5－5 の自己判定

「基準項目 5－5 を満たしている。」

（2）5－5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-①　会計処理の適正な実施

会計処理は、私立学校振興助成法、学校法人会計基準、経理規程をはじめとする学校法人規程、研究費規程をはじめとする大学規程等に基づき適正に行っている。会計処理および税務処理において、その解釈に疑義が生じた場合は、その都度監査法人や顧問税理士に相談するなど、コンプライアンスを重視し、会計処理における真実性、継続性、明瞭性の原則を保っている。

予算編成については、各部門で事業計画に沿った申請をとりまとめ、評議員会の諮問を経て理事会で決定している。また、入学者数および在学者数が確定したのち、予算編成の精度をあげるために補正予算を毎年度組み直している。さらに必要に応じて第二次補正予算編成も実施している。その際にも、必ず評議員会での諮問を経て理事会での審議・承認というプロセスを取っている。

決算処理についても財産の除却手続きなどは理事会の承認を経ており、注記を含めて学校法人会計基準に沿って適切に表示している。各計算書、内訳表、明細表も監査法人や監事の確認を経て、事業報告とともに公表している。また多くの補助金の交付を受けていることから、文部科学省、日本私立学校共済事業団、愛知県私学振興室などにも、会計書類の全てを提出している。

このようなことから、本学校法人の会計処理は、各種法令に則り、かつ、所定の手続きを経て予算および補正予算を編成し、その執行についても適正に実施している。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査は、私立学校振興助成法に基づき独立監査人（監査法人）による監査を毎年受けている。監査契約書において監査の目的および範囲、監査対象年度や指定社員の確認、報酬額を含めた経費について確認している。監査法人からは理事長および監事に対して、監査計画書が提出され、監査実施計画について説明がなされている。そこでは、具体的な監査体制や実施計画、当会計年度における重点監査事項なども確認している。さらには、監査法人の概要や品質管理システムを十分に把握したうえで監査業務を依頼している。また、理事者の判断や学園の課題を共有するために、監査法人と理事長のディスカッションも実施している。監査報告書には、資金収支計算書（人件費支出内訳表を含む）、事業活動収支計算書、貸借対照表（固定資産明細表、借入金明細表及び基本金明細表を含む）、重要な会計方針及びその他の注記について監査を行い、学校会計基準に準拠して経営の状況、財政状況が適正に表示されているものと認める旨の監査意見が表記してある。また、マネジメントレターが作成され、当該会計年度の重点事項および翌年度以降の留意点を確認している。なお、監査見積時間数は 504 時間となっている。

監事は、私立学校法及び学校法人東邦学園寄附行為ならびに監事監査規程の趣旨に基づき、監事監査を遂行している。監事からは理事会に対して監事監査計画及び監査報告書を作成し、理事会及び評議員会に提出している。また、理事会、評議員会には監事も同席して意見を述べることとしている。

令和 2(2020)年度からは、監事機能をさらに強化するために、監事のうち 1 名を常勤監事とすることとし、学園内の主要な会議である常任理事会、教学法人協議会（大学・高校）へ陪席しており、また必要に応じて大学協議会、高校職員会議などにもオブザーバーとして参加し、学園経営の進捗確認を行っている。さらに、監査法人との連携を密にするために、理事者のヒアリング、監査報告会ならびに中間監査においても同席している。監事は、内部監査室からも必要な情報を収集するとともに、文部科学省が主催する研修会にも参加し、会計処理はもとより学園経営方針などについても助言を行うことができる。

（3）5－5 の改善・向上方策（将来計画）

近年では修学支援新制度の導入など、新たな国策に対する対応も求められている。必要に応じて会計処理に関する規程などの見直しも実施する。私立学校法の改正もあり、特に学校法人における監事の重要性が増したことを考慮して監事監査規程を見直し、令和2(2020)年4月より、監事1名を常勤とした。また、監事の体制を強化し、これまで以上に内部監査的役割を担えるように変更した。

今後は一層の監査内容の充実、体制強化に努める。学園運営における方針の意思決定などの大綱はもちろん、業者選定や発注プロセスなどの細かな部分にまでチェック機能を果たしていく。

［基準5の自己評価］

経営の規律と誠実性の維持については、組織倫理に関する規程として「愛知東邦大学就業規則」等を制定し適切に運用している。使命・目的の実現の継続的な努力・実現のためには「第三期中期経営計画」を策定し、学園全体の事業計画の方針としている。環境保全、人権、安全への配慮については、太陽光発電の導入、建物内温度の適切な管理を行い環境保全に努め、人権については「人権侵害の防止に関する規程」を制定し、人権問題相談員の配置により運用している。安全についても「危機管理マニュアル」を整備し、防災訓練等を行い対応している。

理事会の機能については、常任理事会を置き、使命目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備している。理事の選任は「寄附行為」により定数を定め、欠員が発生した場合には速やかに補充をおこない定数を守る努力をしている。事業計画の確実な執行については常任理事会にて進捗報告をする機会を設けて実施状況を確認している。

法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化については、管理部門の理事会と教学部門の大学協議会の代表者による教学法人協議会を設置、運用することで意思疎通と連携を実現している。

法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性は、常任理事会の審議・決定事項について大学協議会での定期的な報告により、情報共有と相互チェックが機能している。

また、監事は2名選任し1名を常勤化した。評議員についても定数を学内外から選任し、理事会開催日に開催し運営している。

財務基盤と収支については「第三期中期経営計画」を策定し、中長期的な計画に基づく財務運営を行っている。安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保については、学生数の確保は言うまでも無く、補助金や寄付金などの外部資金の確保等収入の確保を引き続き行う。

会計処理の適切な実施については、学校法人会計基準を始めとした関連法令を遵守し適切に実施している。会計監査については、私立学校振興助成法に定められた独立監査人（監査法人）の年間監査計画書に基づく監査を受け厳正に実施している。

以上の理由により、「基準5.経営・管理と財務」の基準を満たしていると自己評価する。

基準 6. 内部質保証

6－1. 内部質保証の組織体制

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

（1）6－1 の自己判定

「基準項目 6－1 を満たしている。」

（2）6－1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学では、内部質保証を自主的・自律的に実効あるものとする体制を整備する目的で、令和 3(2021)年 8 月に「自己点検・評価に関する規程」【資料 6-1-1】を制定した。本規程は、以前より制定していた「自己点検・評価及び学校評価に関する規程」【資料 6-1-2】等に定めた大学のみならず、同一学校法人下の東邦高等学校をも含めた学園全体として自己点検・評価を行う体制から、「本学の教育・研究上の組織及びその活動について必要な自己点検・評価を実施する事により、本学の教育・研究に係る適切な水準の維持及びその充実に資する」（【資料 6-1-1】第 2 条）ため、大学の自己点検・評価に変更することに伴って制定した。

本学の自己点検・評価委員会は、学長が委員長となり、自己点検・評価担当学長補佐、各学部長及び副学長、IR 推進室職員などの委員で構成され、自己点検・評価を系統的かつ実効的に実施できるよう組織を整え責任体制も確立している。本委員会は、「自己点検・評価委員会規程」【資料 6-1-3】で定めているとおり、毎年度「自己点検・評価報告書」を作成している。この報告書は、愛知東邦大学事業報告、各学部の事業報告、各種委員会の事業報告に加えて全専任教員の自己評価報告からなっており大部のものである【資料 6-1-4】。

なお、本学の内部質保証に関して、その基本的な考え方、組織体制及び手続きをより明確な形で示すために、令和 4(2022)年 5 月に「愛知東邦大学　内部質保証に関する全学的な方針」【資料 6-1-5】を定めた。これは、大学公式 Web の情報公開欄に宣言していること【資料 6-1-6】などをまとめてわかりやすくしたものである。今後は、この方針に基づいて自己点検・評価を実施し、必要に応じて適切な改善措置を講じていく【資料 6-1-7】。

（3）6－1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の内部質保証に関しては、恒常的な組織体制が整備され、その責任体制が明確になっている。令和 4(2022)年度より、従来の自己点検・評価体制を、学長を委員長として自己点検・評価全体をマネジメントする自己点検・評価委員会と、自己点検・評価報告書の作成や認証評価受審のための具体的な作業等の中心となる自己点検・評価実施部会に分離した。これにより自己点検・評価の体制をリーダーシップ機能と実行管理機能の両面から補強し、全体的に強化された。この体制のもと、大学運営及び教育の質保証のさらなる充実化を図っていく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 6-1-1】　自己点検・評価に関する規程

【資料 6-1-2】　自己点検・評価および学校評価に関する規程

【資料 6-1-3】　自己点検・評価委員会規程
【資料 6-1-4】　大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）
【資料 6-1-5】　愛知東邦大学内部質保証に関する全学的な方針
【資料 6-1-6】　大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）
【資料 6-1-7】　愛知東邦大学内部質保証に関する概念図

6－2. 内部質保証のための自己点検・評価

6-2-①　内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有
6-2-②　IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

（1）6－2 の自己判定

「基準項目 6－2 を満たしている。」

（2）6－2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-①　内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学では、大学運営及び教育の質保証のために以下のように自己点検・評価を実施している。まず、「愛知東邦大学事業報告」として、(1) 教養教育の充実、(2) 実践型重視の教育、(3) 募集力の強化、(4) 出口の強化、(5) 地域連携、(6) 強化指定クラブの支援、(7) 教員の FD の強化、(8) 中途退学者低減の対策、(9) 留学生の受入れ、等の年度当初計画に掲げられた各項目についてそれぞれその進捗・達成状況を報告する。次いで、各学部及び各委員会に当初計画に掲げた重点項目を中心にそれぞれの進捗・達成状況を報告し、次年度に向けた改善・向上方策を提出する。これらは自己点検・評価委員会が取りまとめ、大学協議会に報告した上で、大学公式 Web において公開している【資料 6-2-1】。

また、教員については、毎年度初めに (1) 教育活動、(2) 研究活動、(3) 大学運営、(4) 社会貢献等を主な項目とする「教員の自己点検・評価計画書」の提出を義務付け、年度末にはそれに対する「教員の自己点検・評価報告書」を提出させている。この報告書については提出された内容を各学部長が確認する。確認後、教授会で報告し、その後大学公式 Web で公表している【資料 6-2-2】。

さらに、より客観的な評価視点を定め、評価活動の向上を図るために、評価プロセスに外部視点を取り入れることとした。その目的は、自己点検・評価の一環として、評価の透明性・公平性を確保するため、外部からの客観的かつ率直な意見を大学運営の改善に反映できるようにするためである。そのために、外部の有識者で構成される外部評価委員会を設けた。直近の外部評価委員のもとでは、令和 2(2020)年 9 月及び令和 3(2021)年 10 月に外部評価委員会を開催している【資料 6-2-3】【資料 6-2-4】。

教育の質保証に関しては、上記報告書の提出以外に、教員の教育活動に関する点検・評価として、教員が担当する各科目について各学期末に実施する授業評価アンケートの結果に対するコメント及び改善すべきと考える点についての回答も義務づけている。この授業評価アンケートの単純集計結果は、大学公式 Web に公開している。また、各開講科目別のアンケート結果及びそれに対する教員からのコメント・回答は、TOPOS で（過年度分も含めて）検索及び閲覧可能な状態にしている【資料 6-2-5】。

以上のように、本学では、内部質保証のために、自主的・自律的な自己点検・評価を定

期的に行っており、その結果は学内で閲覧可能とし共有を図っている。また、その多くは大学公式 Web において公表している。

6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

大学運営及び教育の内部質保証のために必要とする十分なデータを調査・収集し、それを総合的に分析・評価することを通して、大学運営等の改善に役立てる機能を強化することを目的として、IR 推進室を設置している。また、IR 専門職として 2 名選任しており、IR 推進室は IR 専門職と協働し、学内の各部署から種々のデータ提出を求め、諸活動をデータ化し、毎年度「fact book」として学内ファイルサーバ上で共有している【資料 6-2-6】。

在学生の学修行動の実態及び学生の満足度を明らかにすることを目的として、「学修行動・満足度調査」を毎年度後期開始時に実施し、その単純集計結果及び分析結果を大学協議会に報告した上で、学内ファイルサーバ上に共有していると同時に大学公式 Web に公開している。そのほか、卒業予定者を対象に「進路先・学部満足度調査」を実施してきた。令和 2(2020)年度は、新型コロナウイルス感染拡大のために、従来本調査を実施してきた各学年の演習（ゼミナール）がオンライン開講となるなどの理由で、回答率が極端に低くなることを想定し、回答の回収及び分析は行わなかったが、令和 3(2021)年度は、以前と同様に調査し、その結果を分析した上で大学協議会において報告した後、大学公式 Web で公表する【資料 6-2-7】。

本学の IR 推進室は組織の規模も小さく、現在活動実績を蓄積している途上である。そのため、令和 3(2021)年 10 月、本学と大学間連携協定を結んでいる高崎商科大学及び高崎商科大学短期大学部とで「3 大学共催合同 IR 研修会」を開き、IR 活動の推進などに関する情報交換を行うなど、他大学の現状を調査研究することをとおして IR 推進体制をさらに充実させるべく研鑽を継続している【資料 6-2-8】。

以上、本学の現状を把握するための調査及びデータの収集・分析については、IR 活動の領域で課題はあるが適切かつ必要な範囲では行われている。

（3）6－2 の改善・向上方策（将来計画）

本学は、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を定期的に実施し、その結果を共有している。また、IR 機能を活用した調査・データの収集及び分析は、必要な範囲では行っている。ただし、現状の IR 推進体制は、規模的には十分とは言い難く、今後のさらなる IR 機能推進・向上のために、令和 4(2022)年度に設置した DX 推進室と適切な連携を図っていく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 6-2-1】　大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）
【資料 6-2-2】　大学公式 Web（教員自己評価）
【資料 6-2-3】　外部評価のための委員会設置規程
【資料 6-2-4】　2020 年度及び 2021 年度　外部評価委員会報告
【資料 6-2-5】　大学公式 Web（教育研究情報の公開）
【資料 6-2-6】　2021 年度 FACTBOOK 一覧

【資料 6-2-7】　大学公式 Web（教育研究情報の公開）
【資料 6-2-8】　3 大学共催　合同 IR 研修会　議事録

6－3. 内部質保証の機能性

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

（1）6－3 の自己判定

「基準項目 6－3 を満たしている。」

（2）6－3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

本学では、令和元(2019)年度にアセスメント・ポリシーを策定した。それにより、3 つのポリシーに基づいた学修成果の可視化のための検証を、機関レベル、教育課程レベル、科目レベル、学生個人レベルの 4 段階で行うことを定めた。各調査項目及び大学全体のアセスメントサイクルは、資料のとおりである【資料 6-3-1】。表中の調査項目のうち、「科目別成績評価分布」については、最終的な検討を行っているところである。一方、学修活動の成果として客観的指標となる単位修得状況及び GPA については、学期ごとに算出し、学部・学科別レベルではその分布及び若干の分析等を大学協議会において報告している。また、学生個人レベルでは GPA の値が一定の条件を満たさない場合、「全学履修規程」に定められているとおり演習指導者との面談、あるいは学部長との面談等による指導を行い、その結果を報告することになっている【資料 6-3-2】【資料 6-3-3】。こうした数値に基づくチェックを組織的に教員側でも責任をもって進め、体制的にも責任関係を明示することで、教育の質保証に関して組織的レベルにおいても、学生個人レベルにおいても教育の改善・向上に資する仕組みを構築し実施している。

大学の各教員の教育研究活動及び各委員会・各部署の自己点検・評価に関しては前述のとおり、毎年度期首の「自己点検・報告計画書」「事業計画」の策定、それに基づいた実施を経て、年度末の「自己点検・評価報告書」「事業報告」の作成に至るまでの一連の流れをもって、PDCA サイクルの定着を図っている。

また、大学全体の PDCA については、まず、令和 3(2021)年 1 月に学園としての長期ビジョン「東邦学園長期ビジョン-TOHO 2030-」を掲げ、それに基づいた「愛知東邦大学長期ビジョン」及び令和 3(2021)年度から令和 7(2025)年度までの「第三期中期経営計画」を策定し、理事会において決定した【資料 6-3-4】。前者の「東邦学園長期ビジョン」では、令和 5(2023)年度に学園創立 100 周年を迎えるに当たり、令和 12(2030)年を目途とした経営課題と目標、及びそれを実現するための基本方針を掲げた。また、後者の「愛知東邦大学長期ビジョン」及び「第三期中期経営計画」では、行動計画における具体的な数値目標、評価指標を提示した【資料 6-3-4】。この「第三期中期経営計画」では、その進捗状況を半年ごとに常任理事会において確認しており、大学全体の PDCA サイクルは確立されその機能性は発揮していると考える【資料 6-3-5】。

以上のように、この数年の組織的整備と学長を中心とした強力なリーダーシップの体制

づくりが進んだことで、本学では大学運営及び教育の改善・向上のための内部質保証の仕組みが構築され機能し、質保証の体制はより向上している。

(3) 6－3 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、上述のとおり令和元(2019)年度にアセスメント・ポリシーを策定した。現在そこで決定した方針とおりに概ね実施しているが、一部の調査において予定変更または未実施となっている。これらの調査項目については、可及的速やかにその内容を確定し実行する。また、各調査項目の結果を横断的に分析し、教学マネジメント本部を中心に全学的にさらなる教育の質保証活動と改善策を追求していく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 6-3-1】　アセスメント・ポリシー策定
【資料 6-3-2】　全学履修規程
【資料 6-3-3】　2021 年度後期末 GPA1.0 未満学生の面談記録
2021 年度後期末 2 期連続 GPA1.0 未満学生保証人との面談記録
2021 年度後期末 4 期連続 GPA1.0 未満学生の学部長面談記録
【資料 6-3-4】　東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画
【資料 6-3-5】　常任理事会「第三期中計進捗確認表」

［基準 6 の自己評価］

本学では、毎年自己点検・評価を実施してきた。また平成 28(2016)年度には日本高等教育評価機構の認証評価を受審した。本学の教育目的を達成するための自己点検・評価は社会の要請にも応じながら、適切に実施・改善してきたと判断している。

本学では、内部質保証をさらに推進し、その活動に対して責任を負う全学的な組織として、学長を委員長とする自己点検・評価委員会を設置し、その下に全学的な自己点検・評価を実施するための組織として自己点検・評価実施部会を組織している。自己点検・評価は自己点検・評価実施部会と各学部・委員会・分掌が協力して実施している。

自己点検・評価は、自己点検・評価委員会において、全学的観点から現状認識、課題抽出、改善・向上方策の妥当性等の検証を行い、教学改善を横断的に取り扱う教学マネジメント本部に報告している。教学マネジメント本部は、各学部・委員会・分掌に対して改善措置を求めることとしており、それに基づき事業計画を策定・実行している。

これらの改善には IR データの活用が欠かせないため、IR 専門職の任命や IR 推進室を設置するなど、内部質保証の推進体制を構築し PDCA サイクルを機能させている。

以上により、「基準 6.内部質保証」の基準を満たしていると自己評価する。

Ⅳ. 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 地域連携

A－1. 地域社会との連携に関する方針、地域連携活動

A-1-① 地域連携活動のクレド（誓約）としての明示化

A-1-② 大学近隣地域との連携事業

A-1-③ 遠方地域との連携事業

A-1-④ 地域創造研究所による活動

（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 地域連携活動のクレド（誓約）としての明示化

本学では、学生一人ひとりの可能性の芽を大切に育てる大学をめざし、平成 30(2018)年度からコンセプトフレーズと、それに基づくブランドシンボル、クレド（信条、誓約）を定めており、地域連携活動についても「地域へのクレド」として以下 3 点を制定して、活動にあたっての指針としている。

・地域が教室
・愛される存在、信頼される大学
・未来を共創してゆくパートナー

コンセプトフレーズである「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」を実現するために、これらのクレドに基づいた地域との連携活動を実施している。

A-1-② 大学近隣地域との連携事業

（1）名古屋市名東区との連携

教育学部においては、平成 27(2015)年に連携協定を締結している名古屋市名東区内を中心とした小学校・幼稚園・保育所・児童館等でのサービス・ラーニング実習を実施している。その一環として、平成 29(2017)年よりパートナーシップ協定を締結した名東文化小劇場において、小学生を対象にした夏季ワークショップ「あつまれ KIDS たいけん DAY」の企画・運営も行っている。令和元(2019)年度は教育学部 1 年生のサービス・ラーニング実習生 12 人が名東区内の小学生 152 人と交流した。

令和 2(2020)年度は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、多くの活動が中止となったが、新型コロナウイルス対策として近隣小学校の教室において消毒作業等の学校支援ボランティアを実施した。

令和 3(2021)年度は、感染予防対策を徹底し、多くの小学校・幼稚園・保育所・児童館など地域の諸機関と連携し、実習を再開することができた【資料 A-1-1】【資料 A-1-2】。

（2）日進市との連携

平成 28(2016)年に連携協定を締結し、平成 29(2017)年度より子ども向けの体操教室や少年・少女野球教室、女子小学生サッカー教室を実施している。連携講座として本学教員による「理科と数学の楽しいものづくり」を開講している。【資料 A-1-3】【資料 A-

1-4】【資料 A-1-5】

令和 2(2020)年度はコロナ禍で各教室の運営ができなかったため、在宅でできるストレッチ動画の作成に本学教員が監修、ゼミ生が動画モデルとして参加した。【資料 A-1-6】

A-1-③ 遠方地域との連携事業

(1) 売木村（長野県下伊那郡）との連携

昭和 58(1983)年の「東邦学園うるぎ山荘」竣工以来、学園としては 38 年もの繋がりを持ち、平成 22(2010)年からは毎年大学の吹奏楽団によるコンサートを実施している。

※令和 2(2020)年度、令和 3(2021)年度はコロナ禍により中止

令和 3(2021)年度には、包括連携協定を締結するとともに、売木村の地域人材育成と地域活性化、ならびに愛知東邦大学の教育・地域貢献を目的とした「売木村・愛知東邦大学　学び合い協働事業」を実施した。寄付講座「地域振興論」を皮切りに、売木村での本学教員による公開講座、現地での地元住民を交えたシンポジウムを開催した。【資料 A-1-7】

(2) 読谷村（沖縄県中頭郡）との連携

読谷村とは、地域社会の発展と人材育成及び学術研究の振興に寄与することを目的として平成 28(2016)年に包括連携協定を締結している。

平成 29(2017)年度からは、読谷村の村長推薦によって入学した学生が、学生寮（TOHO Learning House）にてゲストハウスの運営に携わりながら、長期休暇中には読谷村の地元企業等でインターンシップに参加し、卒業後は地元に戻って就職するという「U ターンシップ」制度を実施した。令和 2(2020)年度に第一期生が地元読谷村を代表する企業に就職した。

また、令和 3(2021)年度からは同村が推進する「第 2 期読谷村ゆたさむら推進計画」の諮問機関である「読谷村まち・ひと・しごと創生審議会」の委員として教員が参加し、その他 2 名がオブザーバー参加するなど、積極的に関わっている【資料 A-1-8】。

令和元(2019)年度には後述の「地域創造研究所」とともに「読谷村プロジェクト」を立ち上げて、「私たちの『前に踏み出す力』は、地域の創造につながるのか～『つながる・ひろがる読谷村プロジェクト』キックオフミーティング～」をテーマに研究会を開催した。

その後、経営学部の専門科目「専門プロジェクト」において、読谷村でのフィールドワークを実施し、村役場職員との意見交換や地元企業を訪問して、今後の村づくりの可能性を探った。

(3) 阿南町（長野県下伊那郡）との連携

読谷村と同様に、「U ターンシップ」制度を実施して地元を発展させる人材育成に寄与することを目的に令和 3(2021)年に連携協定を締結し、令和 4(2022)年度以降に町長推薦によって地元阿南町出身学生が本制度を利用して入学する予定である。

なお、これらの地域連携活動は平成 25(2013)年度より「地域と連携した授業・活動報告会」において各学生が発表する機会を設定しており、学長等の教職員や学区の役員の審査

により評価され、優秀な発表に対しては表彰している（図表 A-1）。

また、報告会には学生・教職員だけではなく、教育連携協定先などの各活動において支援していただいた関係者も参加している。

令和 2(2020)・令和 3(2021)年度には、コロナ禍によりオンデマンド形式とオンライン（ライブ配信）形式による発表方法で実施し、オンライン形式での発表時には前述の沖縄県読谷村からも関係者が参加している【資料 A-1-9】【資料 A-1-10】。

図表 A-1　令和 3(2021)年度「地域と連携した授業・活動報告会」

日時：令和 4(2022)年 2 月 4 日(金)　13：00～16：00		
所属（担当教員）	テーマ	参加学生の所属
東邦プロジェクト C（谷口）	山口防府プロジェクションマッピング	経営学部（地域ビジネス学科・国際ビジネス学科）
専門演習Ⅱ（手嶋）	センキョ割ってなに？～活動報告を含めて～	経営学部地域ビジネス学科
専門プロジェクトⅣ（手嶋）	読谷村プロジェクト	経営学部地域ビジネス学科
学生寮 TOHO Learning House	TOHO Learning House の今までの歩みとこれからについて	経営学部地域ビジネス学科
東邦プロジェクト A(阿比留)	キッチンカー出店に向けての内容	人間健康学部人間健康学科
東邦プロジェクト A(阿比留)	地域とゲストハウス	人間健康学部人間健康学科 教育学部子ども発達学科
東邦プロジェクト A（石渡）	サッカー審判ボランティア活動報告	人間健康学部人間健康学科
東邦プロジェクト C（谷口）	株式会社 ZINAZOL 産学連携プロジェクト活動報告	経営学部（地域ビジネス学科・国際ビジネス学科）
基礎演習Ⅱ（上條）	グランパスが変える日本の SDGs	経営学部地域ビジネス学科
総合演習Ⅱ（手嶋）	六大学討論会プロジェクト	経営学部地域ビジネス学科
専門プロジェクトⅣ（阿比留）	名古屋のラーメン紹介	経営学部地域ビジネス学科
留学生チーム	挑戦し続け、自分を変えよう	経営学部国際ビジネス学科
個人発表	大学生活 4 年間での学びと今後の挑戦	人間健康学部人間健康学科
専門プロジェクトⅡ（榎澤）	株式会社 ZINAZOL 産学連携プロジェクト：知育玩具のパッケージ提案	経営学部地域ビジネス学科

A-1-④　地域創造研究所による活動

《目的と方針》

「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

して発足した付属研究機関【資料 A-1-11】【資料 A-1-12】である。平成 19(2007)年 4 月 1 日に現在の名称に改めた。地域創造研究所の基本目的は、「地域とともに生きる」という本学の特徴を生かし、主として東海 3 県の産業・暮らしの調査研究である。この考えにもとづき、令和 3(2021)年度よりこれまでの知見を集約し発展させた「知のプラットフォーム」構想を実現すべく活動を進めている。具体的には①産業・暮らしの調査研究、②他の学術学会の拠点、③研究発表・情報発信の場、④知のアーカイブ化である。

《産業・暮らしの調査研究》

地域創造研究所は、毎年 1 月に研究部会の新規・継続を受付けている。これは、本学学園の教職員だけでなく、学外者も所属することにより構成している。本学は小規模私立大学であるが、学外の専門家とともに研究を重ねることにより、より多様な視点をもって課題に対することができると考えている。

活動スケジュールは毎年 4 月の所員会議、5 月の研究所総会を経て各研究会による活動が行われている。原則的に 2 年間の研究活動の成果は叢書として学内外に示している。

地域密着の研究活動としては特に「中部産業史研究部会」が挙げられる。これは、愛知県・名古屋の「モノづくり」の観点から、当該地区の近代産業の歴史を紐解くものである。本学園の創立者である下出民義は愛知県・名古屋の産業の基盤を造った人物のひとりであり、その子息・下出義雄は学園の経営にとどまらず、下出文庫に代表される文化面での貢献の功績もある。本研究部会ではそれらの研究成果を叢書として発表している【資料 A-1-13】。

さらに研究部会の活動として特筆すべきは平成 25(2013)年からスタートさせた地域の高齢者を対象とした「地域の健康づくり研究会」である。この研究会は健康維持、認知予防に関する講義だけでなく「ふまねっと運動教室」という健康づくり運動も推進しており、名実ともに地域に密着した研究活動である。

また研究会は海外の大学とも連携した活動を行っている。令和元(2019)年からスタートした「少子高齢化社会の健康と福祉」研究会では、本学と上海の研究者による共同研究を行っており、相互訪問による講演・研究活動を行っている。

《講演会・シンポジウム等の開催》

本研究所としては「シンポジウム」と「次世代経営者アカデミー」を開催している。

シンポジウムは、平成 14(2002)年度以来、計 18 回開催している。具体的には次のとおりである。平成 28(2016)年度「2020 年東京パラリンピックを活力あるものに」、平成 29(2017)年度「アクティブ・ラーニングの視点を問う」、平成 30(2018)年度「地域を生かすブランディング」、令和元(2019)年度「真の働き方改革とは何か」、令和 2(2020)年度「健康経営の意味と実現を考える」、令和 3(2021)年度「新しい若者文化をつくる・伝える・深める」【資料 A-1-14】。

いずれもその時々において注目されているテーマを取上げており、参加者の満足度も高い。令和元(2019)年度までは対面形式で行っていたが、令和 2(2020)年度はオンライン開催とした。シンポジウムとしては初の試みであったが、愛知県以外からの参加者も多く、また参加人数も 150 人以上と過去最高となった。

「次世代経営者アカデミー」は令和 2(2020)年度からスタートさせた。これは、地域の中小企業の経営者に対して経営の今日的なテーマについて学ぶ機会を提供するもので

ある。令和 2(2020)年度は「企業をまるごと元気にするブランディングのススメ」と題して、採用ブランディングの有効性を講義した。このアカデミーもオンラインにより行い、30 人が参加した。

令和 3(2021)年度は「企業は SDGs にどう取り組むか」をテーマにオンライン開催した。【資料 A-1-15】

(3) A－1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の地域連携活動は、前述のとおり「地域へのクレド」として設定した 3 点に基づいており、これらを通じてコンセプトフレーズである「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」を実現し、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」を果たすものである。こうした地域連携活動を全学的な取組みとしてさらに充実させ、学内外における認知度のさらなる向上を図り、学生の参加を積極的に促すことで、教職員・学生が一体となった地域連携活動の活性化を図っていく。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 A-1-1】　大学公式 Web（名東区との取組み）
【資料 A-1-2】　サービス・ラーニングハンドブック　※冊子
【資料 A-1-3】　日進市「提案型大学連携協働事業実績」（平成 29(2017)年度～令和 2(2020)年度）
【資料 A-1-4】　日進市 Web ページ「子ども大学にっしん」（平成 29(2017)年度～令和元(2019)年度）
【資料 A-1-5】　日進市生涯学習情報誌「PLAN（2021 秋）」
【資料 A-1-6】　「広報にっしん 2021 年 7 月号」
【資料 A-1-7】　売木村・愛知東邦大学 学び合い協働事業報告書　※冊子
【資料 A-1-8】　「読谷村まち・ひと・しごと創生審議会」資料
【資料 A-1-9】　大学公式 Web（「地域と連携した授業・活動報告会」）
【資料 A-1-10】　Activities 2020-2021　※冊子
【資料 A-1-11】　地域創造研究所 2021 年度リーフレット
【資料 A-1-12】　地域創造研究所規程
【資料 A-1-13】　地域創造研究叢書（No.28、No.29）　※冊子
【資料 A-1-14】　地域創造研究所シンポジウムチラシ
【資料 A-1-15】　地域創造研究所次世代経営者アカデミーチラシ

［基準 A の自己評価］

本学においては地元の行政以外にも、遠方の行政等とも協定を締結して活発な連携を行っており、各地域の課題解決に学生が取り組んでいる。これらの地域連携活動に積極的に取り組むことを通じて、自分自身に足りない知識や能力に気付き、それを得るための主体的な学修に繋がっているため、非常に有意義なものになっている。

基準 B. 学生寮(教育寮)TOHO Learning House の運営

B－1. TOHO Learning House 寮活動の活性化と寮生の自己成長

B－1－①. TOHO Learning House 寮活動の活性化と寮生の自己成長

（1）B－1 の自己判定

「基準項目 B－1 を満たしている。」

（2）B－1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、平成 28(2016)年度に TOHO Learning House を開設した。この施設は、遠隔地からの学生を受け入れる「学生寮」の機能のみならず、学生の成長と学びの場としての「教育寮」の機能を併せもっている。

寮の運営は基本的に学生主体の自主運営としている。自主運営としたことにより、入寮学生の規律遵守、チームワーク、リーダーシップの醸成を目指している。寮の 2 階部分には所轄の保健所に営業申請も行った上で、ゲストハウス（簡易宿泊所）の機能も持たせており、利用者の予約から宿泊対応、料金受領までの業務を寮生が交代で行っている。

ゲストハウス運営は、必然的にマーケティングやサービスオペレーションを学ぶことにつながり、学生の成長に寄与している。特に旅行業や宿泊業への就職を志望する学生にとっては、現場を知る絶好の機会となっている。

また、TOHO Learning House には、本学の「地域連携」、「異文化交流」などの拠点としての性格も持たせている。

「地域連携」の活動事例としては、平成 30(2018)年 7 月 29 日に「第 1 回認知症カフェ」が、寮の 1 階を会場にして行なわれたことが挙げられる【資料 B-1-1】。この認知症カフェは学生が主体となって企画・運営したもので、名古屋市内の同種の取組みとしては唯一のものである。その後も 9 回開催されたが、令和 2(2020)年度以降は、新型コロナウイルス感染拡大のため再開できていない状況となっている。その他にも近隣の地域活動を中心に様々なボランティア活動に参加している【資料 B-1-2】。

授業科目での活用も行われている。「東邦プロジェクト」では TOHO Learning House を拠点とする地域活性化の取り組みを行っている【資料 B-1-3】。

「異文化交流」の活動事例としては、名古屋大学短期留学生の滞在先としての受入れを行い、その期間を利用して交流行事を実施したことが挙げられる【資料 B-1-4】。

本来の学生寮としての機能としては、教育連携パートナーの沖縄県読谷村からの村長推薦学生の受入と交流、海外提携校である中国の広東外語外貿大学南国商学院からの編転入生の受け入れと交流を行っている。この結果、ゲストハウスの利用者を含む外国人との交流により、国際性や大きな視野を獲得して、寮生及び関連学生の留学意識の高まりがある。

しかし、令和 2(2020)年度においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響でゲストハウス活動を始めとする寮活動がほとんど実施できなかった。大学祭開催時のファシリテーションや教育学部ボランティア活動への参画、その他起業など寮生個人の活動は見られたものの、「寮全体」として活動量は低減したと評価せざるを得ない状況であった【資料 B-1-5】。

令和 3(2021)年度では、対面講義の復活とともに学内外の講師を招聘して実施するナイトレクチャーの再開、また 11 月からはゲストハウス再開に向けたプログラムが本格的に

稼働し始めた【資料 B-1-6】。とりわけゲストハウス再開に係るプログラムにおいては、感染症対策を講じた運営マニュアルの刷新、消耗品の選定、業務シミュレーションなど多岐に渡る業務を寮活動として再開した。

この結果、約 2 年間停滞していた寮活動が活性化してきた。特に（1）業務を通じたコミュニケーションの活性化、(2) ゲストハウス運営から学ぶビジネスの実践において顕著な変化が見られている。

(1) については、従前から寮内の留学生との交流や学内イベントへの参画などでコミュニケーションを深める機会はあったものの、ゲストハウス再開プログラムが開始されたことにより、業務を通じた寮生同士のコミュニケーションも再開された。この点は寮生活におけるプライベートなコミュニケーションの延長とは異なり、業務を通じて関係を構築することにより、寮生同士の新たな一面を発見する貴重な機会となっている。

(2) については、ゲストハウス運営経験が自信となるだけでなく、ビジネスへの興味喚起となっている。実際、卒業後に起業する学生、あるいは起業を視野に入れた就職活動を志望する学生が誕生している【資料 B-1-7】。

また、新型コロナウイルス感染拡大のため、ゲストハウスの運営に携わることが全くできなかった 1・2 年生にとってようやく実践的経験ができる機会となっており、積極性が出てきている。

このような結果により、本学への愛校心が増加し、大学行事への積極的な協力が実現している。

(3) B－1 の改善・向上方策（将来計画）

ゲストハウスは、令和 4(2022)年 1 月に再開した。再開に際して感染対策上のマニュアルの見直しなどを行っている。今後の改善・向上方策として挙げられることは以下の 3 点である。

（1）ゲストハウス利用者対応マニュアル、接遇の改善
（2）自己成長を促す「解決したい社会課題」の発見の為の機会創出
（3）ゲストハウス以外の寮活動活性化プログラムの模索と実践

上記 3 点の内、(2)は今後ゲストハウスや地域コミュニティとの繋がりの中で、寮生個々人の成長に比例して自身が解決したい社会課題について発見し取り組む機会が増えてくると予想されるが、大学としては(3)と連動し機会の創出の増加を模索していく。

このように他の学外企業・団体と TOHO Learning House 活用の最適化を模索して活動を行う。

〔エビデンス集・資料編〕

【資料 B-1-1】　大学公式 Web（ラーニングハウスで 7 月 29 日に「とーほーカフェ」（認知症カフェ）を開催）
【資料 B-1-2】　平成 28(2016)～令和元(2018)年度活動内容
【資料 B-1-3】　「東邦プロジェクト A」シラバス
【資料 B-1-4】　大学公式 Web（ラーニングハウスで名古屋大学短期日本語プログラム留学生たちの歓迎会）

【資料 B-1-5】　令和 2(2020)年度活動状況
【資料 B-1-6】　TOHO Learning House ゲストハウス再稼働について
【資料 B-1-7】　学生の成長記録

［基準 B の自己評価］

TOHO Learning House は、当初から目標としている「教育寮」としての教育効果（教育機会創出、学生の成長と満足度）を達成できており、多様でユニークな教育機会の創出ができている。学生寮の自主運営、ゲストハウス運営、地域活動の拠点、授業科目展開としての拠点、異文化交流などである。多くの可能性を持つ環境で、常に多彩な学びを可能にしている空間である。

沖縄県読谷村出身入学者・中国人編転入生にとって TOHO Learning House の存在は最大の入学動機となっている。経営学部の一部教員は寮活動を研究テーマの一つとし、学生との共同研究を行い、教員が所属する学会への学生の研究参加、ポスター発表などを促すなど、研究面・教育面でも重要な場としている。

入寮した多くの学生が実感をもって成長し、満足度も高い状況である。

Ⅴ．特記事項

1．大学ブランディング

《ブランディングの背景と目的》

私立大学を取り巻く環境は非常に厳しい。18 歳人口が急減するいわゆる「2018 年問題」は、本学のような小規模私立大学にとって看過できず、早急に対策を打ち出す必要があった。一方、愛知県は令和 9(2027)年の「リニア開通」に地域産業の活性化が見込まれる。こうした環境にあって、本学は、本学ならではの存在感を発揮すべく、平成 28(2016)年度より本格的なブランディング活動を開始した。その目的は、中京圏において独自の価値を有する大学になる、すなわち愛知東邦大学らしさを極めることにより、将来にわたり、ステークホルダーから選ばれる存在になることである。

《活動の経過》

平成 28(2016)年 3 月に、理事会において「学園ブランディングの構築」が決議され、同年 4 月に理事会のもとに「ブランド推進委員会」が設立された。同委員会はまず本学が置かれている環境を正確に把握すべきであると判断し、大規模な意識調査を行った。教職員、在学生、保証人（親）をはじめとして、本学とさまざまな関係を持つ方を中心に合計 3,039 のサンプルが集められ、その結果は報告書にまとめられ、全教職員に配布された。

平成 29(2017)年 5 月、報告書に基づき全教職員を対象とした「座談会」を開催し、大学の現状を確認した。同時に「あるべき姿」「目指すべき姿」について話し合った。ブランド推進委員会は、その中で話し合われた内容を吟味する中で、大学のブランドコンセプト「オンリーワンを、一人に、ひとつ。」を決定し、それに伴い外部のブランド専門会社の協力を得て、ブランドコンセプトを表現したブランドシンボル及びビジュアルアイデンティティシステム（VI システム）を定めた。

平成 30(2018)年 4 月、新ブランドシンボル、VI システムをデビューさせるとともに中京圏を中心に交通広告、コンビニ店舗広告、大学公式 Web の全面改定、SNS 施策の拡充などコミュニケーション活動を活発化させた。また、「ブランドは『見え方』の整備だけではなく、『中身』こそが大事である」との認識のもと、ブランドコンセプトに基づく活動を併せて行った。地域の高校生を対象とした「じぶんブランディング」や、大学で自分は何を学ぶのかを判断の基準とする「自己プロデュース入試」がその例である。

《活動の成果》

私立大学入学定員管理の厳格化など環境変化があり、ブランディングの成果を一概に評することはできないが、ブランディング（令和元(2019)年度入学生）以降の志願者数はそれまでの約 1.5 倍程度を記録しており、ブランディングの成果であることは一定程度認めることはできよう。また、世界最大のブランドコンサルティング会社・インターブランドが開催する「Japan Branding Awards 2019」において Winners 賞を受賞した。これは全国の大学として初めてのことである。このほか日本経済新聞の大学面における「知の現場」特集での事例紹介など、外部からの評価も高まりつつある。

Ⅵ. 法令等の遵守状況一覧

学校教育法

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 83 条	○	「学則」第 1 条に「目的」として定めている。	1-1
第 85 条	○	「学則」第 3 条に「学部、学科及び教育研究上の目的」として定めている。	1-2
第 87 条	○	「学則」第 7 条に「修業年限及び在学年限」として定めている。	3-1
第 88 条	○	「学則」第 7 条に「修業年限及び在学年限」として定めている。	3-1
第 89 条	-	早期卒業の特例について制度を設けていない。	3-1
第 90 条	○	「学則」第 22 条に「入学の資格」として定めている。	2-1
第 92 条	○	「学則」第 36 条に「職員」として、また「大学組織運営規程」第 9 条の 2 および「学園組織規程」として詳細を定めている。	3-2 4-1 4-2
第 93 条	○	「学則」第 37 条で「教授会」として、同第 38 条で「教授会の審議事項」として定めている。また、「学部教授会運営規程」を制定し運用している。	4-1
第 104 条	○	「学則」第 20 条に「学位」として定めている。	3-1
第 105 条	-	履修証明制度を設けていない。	3-1
第 108 条	-	東邦学園短期大学は 2008 年度閉学のため該当しない。	2-1
第 109 条	○	「学則」第 2 条に「自己点検及び自己評価」として定めている。また、「自己点検・評価および学校評価に関する規程」を制定し運用している。	6-2
第 113 条	○	「自己点検・評価および学校評価に関する規程」を制定し運用している。当該規程により大学公式 Web に「教育研究情報の公開」ページを作成し、情報公開を積極的に行っている。	3-2
第 114 条	○	「学則」第 36 条に「職員」として定めている。	4-1 4-3
第 122 条	○	「学則」第 26 条に「編入学」として定めている。また、「編入学に関する規程」を制定し運用している。	2-1
第 132 条	○	「学則」第 26 条に「編入学」として定めている。また、「編入学に関する規程」を制定し運用している。	2-1

学校教育法施行規則

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 4 条	○	「学則」にそれぞれ必要事項を記載している。	3-1 3-2
第 24 条	○	「指導要録法令」対象外のため作成していない。ただし、学籍や成績等はそれぞれ「学籍簿」「成績原簿」として適正に管理運用しており、当該資料は永年資料として保管している。	3-2
第 26 条 第 5 項	○	「学則」第 43 条に「罰則」として定めている。また「学生の懲戒に関する規程」を制定し、運用している。	4-1
第 28 条	○	「文書保存規程」を制定し運用している。それぞれの項目に従い、関係部署において適切に管理している。	3-2
第 143 条	○	毎年、入試判定会議の代議員選出を学部教授会において選出している。	4-1
第 146 条	○	「既修得単位等の認定に関する規程」および「高大連携科目等履修生規程」を制定し、運用している。	3-1
第 147 条	-	早期卒業の特例制度を設けていないため該当なし。	3-1
第 148 条	-	本学の修業年限は全学部 4 年間のため該当なし。	3-1
第 149 条	-	早期卒業の特例制度を設けていないため該当なし。	3-1
第 150 条	○	「学則」第 22 条に「入学の資格」として定めている。	2-1
第 151 条	-	飛び入学の特例制度を設けていないため該当なし。	2-1
第 152 条	-	飛び入学の特例制度を設けていないため該当なし。	2-1
第 153 条	-	飛び入学の特例制度を設けていないため該当なし。	2-1
第 154 条	-	飛び入学の特例制度を設けていないため該当なし。	2-1
第 161 条	○	「学則」第 7 条に「修業年限および在学期間」として定めている。	2-1
第 162 条	○	「学則」第 26 条の 2 に「転入学」として定めている。また「転入学に関する規程」を制定し運用している。	2-1
第 163 条	○	「学則」第 8 条に「学年」、同第 9 条に「学期」、同第 21 条に「入学の時期」、第 19 条に「卒業の要件」をそれぞれ定めている。	3-2
第 163 条の 2	-	学修証明書の制度を設けておらず該当なし。	3-1
第 164 条	-	履修証明制度を設けておらず該当なし。	3-1
第 165 条の 2	○	大学および学部学科毎に該当方針を策定している。方針の策定にあたっては、『「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	1-2 2-1 3-1

		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』にもとづき作成しており、遵守「している。	3-2 6-3
第 166 条	○	「学則」第 2 条に「自己点検及び自己評価」として定めている。また、「自己点検・評価に関する規程」及び「内部質保証に関する全学的な方針」を制定し運用している。	6-2
第 172 条の 2	○	大学公式 Web に「教育研究情報の公開」ページを作成し、情報公開を積極的に行っている。	1-2 2-1 3-1 3-2 5-1
第 173 条	○	「学則」第 19 条に「卒業の要件」として定めている。	3-1
第 178 条	○	「学則」第 7 条に「修業年限及び在学年限」、同 26 条に「編入学」を定めている。また、「編入学に関する規程」を制定し運用している。	2-1
第 186 条	○	「学則」第 26 条に「編入学」として定めている。また、「編入学に関する規程」を制定し運用している。	2-1

大学設置基準

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 1 条	○	設置基準を遵守している。	6-2 6-3
第 2 条	○	「学則」第 3 条に「学部学科および教育研究上の目的」を定めている。	1-1 1-2
第 2 条の 2	○	「学則」第 23 条「入学の出願」、同第 24 条「入学者の選考」を定めている他、入試委員会および入試問題作成委員会を設置し適切な体制で行っている。	2-1
第 2 条の 3	○	「学務組織規程」に定められた委員会組織において、専任教員のほか専任職員も委員として組織している。また委員会によっては副委員長を専任職員が担っている。	2-2
第 3 条	○	「学則」第 3 条に「学部学科および教育研究上の目的」を定めている。また、これらの学部に応じて必要な教員配置している。	1-2
第 4 条	○	「学則」第 3 条に「学部学科および教育研究上の目的」を定めている。	1-2
第 5 条	-	学科に代わる課程を設置していないため対象外。	1-2
第 6 条	-	学部以外の基本組織を設置していないため対象外。	1-2 3-2

			4-2
第 7 条	○	各学部の必要教員数だけでなく大学全体の必要教員数も勘案し適切に配置している。	3-2 4-2
第 10 条	○	主要授業科目（専門科目：基礎科目／基幹科目）ならびに演習（基礎演習・総合演習・専門演習等）については、教授・准教授を中心に配置している。	3-2 4-2
第 10 条の 2	○	当該教員については、教授会及び各委員会の構成員となり教育課程の編成等について責任を担っている。	3-2
第 11 条	-	全員が授業を担当しているため対象外。	3-2 4-2
第 12 条	○	専任教員は専ら本学における教育研究活動に従事している。	3-2 4-2
第 13 条	○	学部教員の設置基準上の定数を満たしている。	3-2 4-2
第 13 条の 2	○	「学長候補者選考規程」第 3 条に「学長候補者の資格」として定めている。	4-1
第 14 条	○	「教員資格審査規程」第 2 条に「教授の資格」として定めている。	3-2 4-2
第 15 条	○	「教員資格審査規程」第 3 条に「准教授の資格」として定めている。	3-2 4-2
第 16 条	○	「教員資格審査規程」第 4 条に「講師の資格」として定めている。	3-2 4-2
第 16 条の 2	○	「教員資格審査規程」第 5 条に「助教の資格」として定めている。	3-2 4-2
第 17 条	○	「教員資格審査規程」第 6 条に「助手の資格」として定めている。	3-2 4-2
第 18 条	○	「学則」第 6 条に「学生定員」として定めている。	2-1
第 19 条	○	「学則」第 12 条に「授業科目の区分」として定めている。またこれらの編成にあたっては、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに基づき適切に配置している。	3-2
第 19 条の 2	-	連携開講科目を開講していないため、該当なし。	3-2
第 20 条	○	「学則」第 12 条に「授業科目の区分」として定めている。またこれらの編成にあたっては、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに基づき適切に配置している。	3-2
第 21 条	○	「学則」第 13 条に「単位の計算方法」として定めている。	3-1
第 22 条	○	「学則」第 10 条に「授業日数」として定めている。	3-2

第 23 条	○	「学則」第 9 条に「学期」として定めている。	3-2
第 24 条	○	「科目の開講等に関する規程」を制定し、科目の開講基準及びクラス定員・増設に必要な事項を定めている。	2-5
第 25 条	○	「学則」第 13 条に「単位の計算方法」として定めている。	2-2 3-2
第 25 条の 2	○	「学則」第 15 条「学習の評価」、同第 19 条「卒業の要件」として定めている。また 1 年間の授業計画は学生用 Web に学年暦として明記している。さらに学修成果に係る評価については、シラバスに成績評価基準を明示し、学生に告知している。	3-1
第 25 条の 3	○	FD・SD 委員会の主催による、全学規模による FD・SD 研修会を定期的に開催している。	3-2 3-3 4-2
第 26 条	-	昼夜開講制を採用していないため対象外。	3-2
第 27 条	○	「学則」第 15 条に「学習の評価」として定めている。	3-1
第 27 条の 2	○	「全学履修規程」第 6 条に「履修単位」として定めている。	3-2
第 27 条の 3	-	連携開設科目を設置していないため、該当なし。	3-1
第 28 条	○	「学則」第 19 条の 2 に「他の大学又は短期大学における授業科目の履修等」として定めている。	3-1
第 29 条	○	「学則」第 19 条の 3 に「他の大学又は短期大学以外の教育施設等における学修」として定めている。	3-1
第 30 条	○	「学則」第 19 条の 4 に「入学前の既修得単位等の認定」として定めている。	3-1
第 30 条の 2	-	長期履修制度を採用していないため対象外	3-2
第 31 条	○	「学則」第 40 条に「科目履修生」として定めている。	3-1 3-2
第 32 条	○	「学則」第 19 条に「卒業の要件」及び「全学履修規程」第 2 条「卒業要件」、同 3 条「卒業要件単位数」として定めている。	3-1
第 33 条	-	該当なし。	3-1
第 34 条	○	教育にふさわしい環境をもち、校舎の敷地には、学生が休息その他に利用するのに適当な空地を有している。	2-5
第 35 条	○	運動場を校舎と同一の敷地内・隣接地に設けることが困難だったため、別敷地として整備している。学生が利用する場合は、正課活動や課外活動においては専用バスを移動手段として手配している。	2-5
第 36 条	○	「大学設置基準」第 36 条第 1 項から第 5 項までの設備は	2-5

		全て備えている。第 6 項については夜間学部を設置していないため対象外。	
第 37 条	○	校地面積は 53,342 ㎡所有しており、一人当たりの大学設置基準上必要面積を満たしている。	2-5
第 37 条の 2	○	校舎面積は 18,754 ㎡であり、大学設置基準上必要面積を満たしている。	2-5
第 38 条	○	学術情報センターに図書館機能を配置し、「大学設置基準」第 38 条の項目を全て備えている。	2-5
第 39 条	○	教員養成に関する学部・学科としては、付属学校または付属幼保連携型認定子ども園を設置することとなっているが、本学では現在、それら施設を設置していない。 実習先確保が目的である為、本学としては愛知県保育実習連絡協議会（幼稚園）および名古屋市教育委員会（小学校）と連携し実習校の確保を行っている。	2-5
第 39 条の 2	-	薬学に関する学部学科を設置していないため対象外	2-5
第 40 条	○	パソコン、教室設置のプロジェクター、実験器具、実習教材等を十分備えている。	2-5
第 40 条の 2	-	キャンパスは 1 か所のため対象外	2-5
第 40 条の 3	○	毎年必要経費について予算計上すると同時に、教育研究上に必要な経費の割合を定めて運用している。	2-5 4-4
第 40 条の 4	○	大学名、学部及び学科の名称は教育研究上の目的にふさわしい名称を採用している。	1-1
第 41 条	○	「学園組織規程」にもとづき、必要とされる事務組織を設置している。	4-1 4-3
第 42 条	○	学生の厚生補導については、学生・キャリア支援課を設置している。	2-4 4-1
第 42 条の 2	○	各学部、教務課、学生・キャリア支援課、学術情報課が有機的に連携し、学生支援を行っている。学生の出口支援については、キャリア支援センターおよび学生・キャリア支援課が各学部と連携し学生のキャリア意識の醸成を行っている。	2-3
第 42 条の 3	○	定期的に FD・SD 活動を実施し、知識技能の習得や能力および資質向上のための研修を実施している。	4-3
第 42 条の 3 の 2	-	学部等連携課程実施基本組織を設置していないため対象外。	3-2
第 43 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	3-2
第 44 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	3-1
第 45 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	3-1

第 46 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	3-2 4-2
第 47 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	2-5
第 48 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	2-5
第 49 条	-	共同教育課程を設置していないため対象外	2-5
第 49 条の 2	-	共同教育課程を設置していないため対象外	3-2
第 49 条の 3	-	共同教育課程を設置していないため対象外	4-2
第 49 条の 4	-	共同教育課程を設置していないため対象外	4-2
第 57 条	-	外国に学部学科を有していないため対象外	1-2
第 58 条	-	当該大学を設置していないため対象外	2-5
第 60 条	-	新たに大学や薬学に関する課程を設置しないため対象外	2-5 3-2 4-2

学位規則

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 2 条	○	「学則」第 20 条に「学位」として定めている。	3-1
第 10 条	○	「学則」第 20 条に「学位」として定めている。	3-1
第 10 条の 2	－	該当しない。	3-1
第 13 条	○	「全学履修規程」を制定し運用している。	3-1

私立学校法

	遵守状況	遵守状況の説明	該当基準項目
第 24 条	○	ガバナンス・コード第 2 章に「安定性・継続性（本法人運営の基本)」を、第 5 章に「透明性の確保」を記載している。	5-1
第 26 条の 2	○	「寄附行為」第 12 条第 13 項に「理事が特別利害関係を有する議事に加わることができない」、第 19 条第 13 項に「評議員が特別利害関係を有する議事に加わることができない」、第 7 条第 1 項に「監事は、法人の理事、職員、評議員、役員の配偶者、三親等以内の親族以外から選任」ことを明記している。	5-1
第 33 条の 2	○	「寄附行為」第 34 条に「財産目録等の備付けおよび閲覧」、同第 34 の 2 に「情報の公表」を定めている。	5-1
第 35 条	○	「寄附行為」第 5 条第 1 項に「役員」の定数を、同条第 2 項に「理事長の選任」を定めている。	5-2 5-3
第 35 条の 2	○	「寄附行為施行細則」第 10 条に「学長への委任」および第	5-2

		12 条に「理事担当職務」を定めている。また、ガバナンス・コード第 2 章に「安定性・継続性（本法人運営の基本）」の 2-1 に「学長への委任」を定めている。	5-3
第 36 条	○	「寄附行為」第 12 条に「理事会」として定めている。	5-2
第 37 条	○	「寄附行為」第 15 条に「理事長の職務」を、同第 16 条に「代表権」を、同第 17 条に「理事長の職務の代理等」を、同第 7 条に「監事の選任および職務」として定めている。	5-2 5-3
第 38 条	○	「寄附行為」第 6 条に「理事の選任」を、同第 7 条に「監事の選任および職務」を定めている。	5-2
第 39 条	○	「寄付行為」第 7 条に「監事の選任および職務」として定めている。	5-2
第 40 条	○	「寄附行為」第 10 条に「役員の補充」として定めている。	5-2
第 41 条	○	「寄附行為」第 19 条に「評議員会」として定めている。	5-3
第 42 条	○	「寄附行為」第 20 条に「諮問事項」として定めている。	5-3
第 43 条	○	「寄附行為」第 22 条に「評議員会の意見具申等」として定めている。	5-3
第 44 条	○	「寄附行為」第 23 条に「評議員の選任」として定めている。	5-3
第 44 条の 2	○	ガバナンス・コードの 2-1「理事会」の⑥および⑦に「役員が、その任務を怠り、法人に損害を与えた場合は、当該役員は、これを賠償する責任を負う」と定めている。	5-2 5-3
第 44 条の 3	○	ガバナンス・コードの 2-1「理事会」の⑥および⑦に「役員が、その職務を行う際に悪意または重大な過失により第三者に損害を与えた場合、当該役員は、これを賠償する責任を負う」と定めている。	5-2 5-3
第 44 条の 4	○	ガバナンス・コードの 2-1「理事会」の⑥および⑦に「役員が、法人または第三者に生じた損害を賠償する責任を負う場合、他の役員も当該損害を賠償する責任を負うときは、連帯して責任を負う」と定めている。	5-2 5-3
第 44 条の 5	○	「寄付行為」等で「一般社団・財団法人法の規定を準用」は明示していないが、各種規程において準用し記載している。	5-2 5-3
第 45 条	○	「寄附行為」第 40 条に「寄附行為の変更」として定めている。	5-1
第 45 条の 2	○	「寄附行為」第 31 条に「予算・事業計画および事業に関する中期的な計画」として定めている	1-2 5-4 6-3
第 46 条	○	「寄附行為」第 33 条に「決算および実績の報告」として定めている。	5-3
第 47 条	○	「寄附行為」第 34 条に「財産目録等の備付けおよび閲覧」として定めている。	5-1

第 48 条	○	「寄附行為」第 34 条の 3 に「役員の報酬」として定めている。	5-2 5-3
第 49 条	○	「寄附行為」第 36 条に「会計年度」として定めている。	5-1
第 63 条の 2	○	「寄付行為」第 34 条の 2 に「情報の公開」として定めている。	5-1

学校教育法（大学院関係）　※該当なし
学校教育法施行規則（大学院関係）　※該当なし
大学院設置基準　※該当なし
専門職大学院設置基準　※該当なし
学位規則（大学院関係）　※該当なし
大学通信教育設置基準　※該当なし

Ⅷ. 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
【共通基礎】	認証評価共通基礎データ	
【表 F－1】	理事長名、学長名等	
【表 F－2】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F－3】	外部評価の実施概要	
【表 2－1】	学部、学科別在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2－2】	研究科、専攻別在籍者数（過去 3 年間）	該当なし
【表 2－3】	学部、学科別退学者数及び留年者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2－4】	就職相談室等の状況	
【表 2－5】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2－6】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2－7】	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 2－8】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2－9】	学生相談室、保健室等の状況	
【表 2－10】	附属施設の概要（図書館除く）	該当なし
【表 2－11】	図書館の開館状況	
【表 2－12】	情報センター等の状況	
【表 3－1】	授業科目の概要	
【表 3－2】	成績評価基準	
【表 3－3】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 3－4】	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 4－1】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 4－2】	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 5－1】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 5－2】	事業活動収支計算書関係比率（法人全体のもの）	
【表 5－3】	事業活動収支計算書関係比率（大学単独）	
【表 5－4】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）	
【表 5－5】	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）	

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（紙媒体）	
	・学校法人東邦学園　寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内	
	・GUIDE BOOK 2023 AICHI TOHO UNIVERSITY	
【資料 F-3】	大学「学則」、大学院「学則」（紙媒体）	
	・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	
	・学生募集要項《2022》	
【資料 F-5】	学生便覧	
	・学生用 Web https://www.edu.aichi-toho.ac.jp/	Web サイト参照
【資料 F-6】	事業計画書	
	・2022（令和 4）年度　事業計画書	
【資料 F-7】	事業報告書	
	・2021（令和 3）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 Web（アクセスマップ） https://www.aichi-toho.ac.jp/information/access ・学生用 Web（キャンパスマップ） https://www.edu.aichi-toho.ac.jp/campus	Web サイト参照
【資料 F-9】	法人及び大学の規定一覧及び規定集（電子データ）	
	・学校法人東邦学園規程集	
【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 ・2021 年度理事会出欠名簿 ・2021 年度監事・評議員会の出席状況	
【資料 F-11】	決算等の計算書類（過去 5 年間）及び監事監査報告書（過去 5 年間）	
	・平成 29 年度　決算書類　及び　監事監査報告書 ・平成 30 年度　決算書類　及び　監事監査報告書 ・令和元年度　決算書類　及び　監事監査報告書 ・令和 2 年度　決算書類　及び　監事監査報告書 ・令和 3 年度　決算書類　及び　監事監査報告書	
【資料 F-12】	履修要項、シラバス（電子データ）	
	・学生用 Web（ガイダンス専用サイト） https://www.edu.aichi-toho.ac.jp/ ・愛知東邦大学シラバス検索 https://sgweb.aichi-toho.ac.jp/syllabus/gsyl#	Web サイト参照
【資料 F-13】	三つのポリシー一覧（策定単位ごと）	
	・大学公式 Web（大学概要｜学士課程方針） https://www.aichi-toho.ac.jp/about/outline/policy	Web サイト参照
【資料 F-14】	設置計画履行状況等調査結果への対応状況（直近のもの）	
	該当なし	
【資料 F-15】	認証評価で指摘された事項への対応状況（直近のもの）	
	該当なし	

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設定		
【資料 1-1-1】	愛知東邦大学学則	【資料 F-3】と同じ
【資料 1-1-2】	大学公式 Web（教育理念・建学の精神・沿革）	
【資料 1-1-3】	愛知東邦大学新入生向けパンフレット　※冊子	
【資料 1-1-4】	東邦学園学園要覧 2022　※冊子	
【資料 1-1-5】	東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画	
1-2. 使命・目的及び教育目的の反映		
【資料 1-2-1】	愛知東邦大学学則	【資料 F-3】と同じ
【資料 1-2-2】	教職員クレド	
【資料 1-2-3】	学生用 Web（ガイダンス専用サイト）	
【資料 1-2-4】	愛知東邦大学クレド　※冊子	
【資料 1-2-5】	大学公式 Web（教育理念・建学の精神・沿革）	【資料 1-1-2】と同じ
【資料 1-2-6】	GUIDE BOOK 2023 AICHI TOHO UNIVERSITY　※冊子	【資料 F-2】と同じ
【資料 1-2-7】	20021 年度からの中期事業計画の策定について	
【資料 1-2-8】	第三期中期経営計画策定 WG の設置および構成員	
【資料 1-2-9】	2020(令和 2)年度第 3 回理事会議事録	
【資料 1-2-10】	東邦学園長期ビジョンおよび第３期中期経営計画骨子案	
【資料 1-2-11】	大学公式 Web（学士課程方針）	【資料 F-13】と同じ
【資料 1-2-12】	2022 年度以降の教養教育管理体制の構築に向けて	
【資料 1-2-13】	経営学部の 2021 年度カリキュラム改編	
【資料 1-2-14】	経営学部 3 ポリシー再修正案	
【資料 1-2-15】	2022 年度学務分掌	

基準 2. 学生

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】	大学公式 Web（学士課程方針）	【資料 F-13】と同じ
【資料 2-1-2】	学生募集要項《2022》　※冊子	【資料 F-4】と同じ
【資料 2-1-3】	令和 4(2022)年度入試　各入試における選抜方法	
【資料 2-1-4】	学生募集要項《2022》(自己プロデュース入試)　※冊子	【資料 F-4】と同じ
【資料 2-1-5】	学生募集要項《2022》(AO 入試)　※冊子	【資料 F-4】と同じ
【資料 2-1-6】	2022 年度　愛知東邦大学　AO 入学試験　課題	
【資料 2-1-7】	総合型選抜入学者数	
【資料 2-1-8】	GUIDE BOOK 2023 AICHI TOHO UNIVERSITY　※冊子	【資料 F-2】と同じ
【資料 2-1-9】	Web コンテンツ案内　※冊子	
【資料 2-1-10】	2022 年度学務分掌	【資料 1-2-15】と同じ
【資料 2-1-11】	過去 5 年学生受入れ数（入学定員・志願者・受験者・合格者・入学者・充足率推移）	
【資料 2-1-12】	留学生編入学・転入学試験（海外協定校）志願者数・入学者数	
【資料 2-1-13】	学生募集要項（留学生入試／海外交流協定校）　※冊子	

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
2-2. 学修支援		
【資料 2-2-1】	2022 年度学務分掌	【資料 1-2-15】と同じ
【資料 2-2-2】	学生用 Web（ガイダンス専用サイト）	【資料 1-2-3】と同じ
【資料 2-2-3】	愛知東邦大学メンタルヘルスチェック	
【資料 2-2-4】	愛知東邦大学における障がいのある学生への支援に関する基本方針	
【資料 2-2-5】	保健・学生相談センター規程	
【資料 2-2-6】	合理的配慮に関する流れ	
【資料 2-2-7】	2022(令和 4)年度　前期　オフィスアワー	
【資料 2-2-8】	2021 年度版中高教職課程履修ガイドブック	
【資料 2-2-9】	授業アシスタントに関する規程	
【資料 2-2-10】	スチューデント・アシスタントに関する規程	
【資料 2-2-11】	2021 年度 SA 実施報告	
【資料 2-2-12】	保育実習アシスタントに関する規程	
【資料 2-2-13】	2022 年度教育懇談会・後援会総会の開催	
【資料 2-2-14】	2022 年度職員による欠席過多学生への連絡支援（TSS 制度）	
2-3. キャリア支援		
【資料 2-3-1】	東邦 STEP リーフレット　※冊子	
2-4. 学生サービス		
【資料 2-4-1】	学長・副学長と学生会メンバーのミーティング議事録	
【資料 2-4-2】	私費外国人留学生授業料等減免規程	
【資料 2-4-3】	資格取得奨励金規程	
【資料 2-4-4】	留学特別奨学金規程	
【資料 2-4-5】	スポーツ・音楽推薦特待生規程	
【資料 2-4-6】	東邦 STEP 規程	
【資料 2-4-7】	提携校入試奨学金規程	
【資料 2-4-8】	内部進学入試特別奨学金規程	
【資料 2-4-9】	私費外国人留学生特別奨励金規程	
【資料 2-4-10】	学内ワークスタディに関する規程	
【資料 2-4-11】	保健室・学生相談室利用者数利用状況	
【資料 2-4-12】	感染症予防・対策規程	
【資料 2-4-13】	新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン	
【資料 2-4-14】	学生ワクチン接種実施報告	
2-5. 学修環境の整備		
【資料 2-5-1】	総務課・イープロ定例会報告	
【資料 2-5-2】	大学公式 Web（教育研究情報の公開）	
【資料 2-5-3】	PC 必携制度のご案内	
【資料 2-5-4】	科目の開講等に関する規程	

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
2-6. 学生の意見・要望への対応		
【資料 2-6-1】	「2021 年度 学修行動と満足度に関する調査」の実施	
【資料 2-6-2】	2021 年度 学修行動と満足度に関する調査	
【資料 2-6-3】	2021 年度 学修行動・満足度調査分析結果（報告）	
【資料 2-6-4】	大学公式 Web（教育研究情報の公開）	【資料 2-5-2】と同じ
【資料 2-6-5】	卒業時アンケート調査	
【資料 2-6-6】	2021 年度生保健調査票	
【資料 2-6-7】	愛知東邦大学メンタルヘルスチェック	【資料 2-2-3】と同じ
【資料 2-6-8】	合理的配慮に関する流れ	【資料 2-2-6】と同じ
【資料 2-6-9】	学生用 Web（アンケート結果報告）	
【資料 2-6-10】	オンライン授業に関するアンケート（学生）結果概要報告	

基準 3. 教育課程

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. 単位認定、卒業認定、修了認定		
【資料 3-1-1】	「学園理念から読み解く現代社会」（シラバス例）	
【資料 3-1-2】	全学履修規程	
【資料 3-1-3】	学生用 Web（学修支援）	
【資料 3-1-4】	2022 年度前期履修の手引き人間健康学部人間健康学科 1 年生 2022 年度前期履修の手引き教育学部子ども発達学科 1 年生	
【資料 3-1-5】	学生用 Web（ガイダンス専用サイト）	【資料 2-2-2】と同じ
【資料 3-1-6】	シラバス検索サイト	【資料 F-12】と同じ
【資料 3-1-7】	他大学等で修得した単位の認定に関する規程	
【資料 3-1-8】	大学以外の教育施設等における学修の単位認定に関する規程	
【資料 3-1-9】	愛知県単位互換事業による単位互換に関する規程	
【資料 3-1-10】	編入学に関する規程	
【資料 3-1-11】	全学履修規程	【資料 3-1-2】と同じ
【資料 3-1-12】	演習選択時の学生行動の実態調査および演習選択希望調査実施のお願い	
【資料 3-1-13】	全学履修規程	【資料 3-1-2】と同じ
【資料 3-1-14】	成績評価ガイドライン	
3-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 3-2-1】	シラバス作成の手引き 2022 年度版	
【資料 3-2-2】	2022 年度以降の教養教育科目カリキュラム	
【資料 3-2-3】	2021 年度「地域と連携した授業・活動報告会」実施要項	
【資料 3-2-4】	2021 年度前期授業評価アンケート（コメント確認）	

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
3-3. 学修成果の点検・評価		
【資料 3-3-1】	アセスメント・ポリシー策定	
【資料 3-3-2】	2021 年度前期末単位修得状況（報告） 2021 年度後期末単位修得状況（報告）	
【資料 3-3-3】	2021 年度前期授業評価アンケート（コメント確認）	【資料 3-2-4】と同じ
【資料 3-3-4】	免許・資格申請者数および取得者数（2017-2021 年度）	
【資料 3-3-5】	就職の状況（2013～2021 年度）	
【資料 3-3-6】	2021 年度前期・後期末単位修得状況	【資料 3-3-2】と同じ
【資料 3-3-7】	「学園理念から読み解く現代社会」（シラバス例）	【資料 3-1-1】と同じ
【資料 3-3-8】	学生用 Web（ガイダンス専用サイト）	【資料 2-2-2】と同じ
【資料 3-3-9】	2021 年度第 1 回全学 FD 研修「オンライン授業の課題と改善に向けて」	

基準 4. 教員・職員

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. 教学マネジメントの機能性		
【資料 4-1-1】	大学組織運営規程	
【資料 4-1-2】	愛知東邦大学学則	【資料 F-3】と同じ
【資料 4-1-3】	大学協議会規程	
【資料 4-1-4】	学長・副学長と学生会メンバーのミーティング議事録	【資料 2-4-1】と同じ
【資料 4-1-5】	学部教授会運営規程	
【資料 4-1-6】	学生の懲戒処分に関する規程	
【資料 4-1-7】	2022 年度学務分掌	【資料 1-2-15】と同じ
【資料 4-1-8】	学園組織規程	
【資料 4-1-9】	第 3 期中期 5 か年計画プロジェクト担当者	
【資料 4-1-10】	就業規則	
4-2. 教員の配置・職能開発等		
【資料 4-2-1】	2022 年度における教員人事の進め方についての方針	
【資料 4-2-2】	教員像申出書（人事委員会提出用）	
【資料 4-2-3】	教員資格審査規程	
【資料 4-2-4】	教員資格審査運用規程	
【資料 4-2-5】	2021 年度第 1 回全学 FD 研修「オンライン授業の課題と改善に向けて」	【資料 3-3-9】と同じ
【資料 4-2-6】	授業実践に関する教員表彰規程	
【資料 4-2-7】	大学公式 Web（教育研究情報の公開）	【資料 2-5-2】と同じ
4-3. 職員の研修		
【資料 4-3-1】	2021 年度全学 FD・SD 研修会開催	
【資料 4-3-2】	「高大教職員合同研修会」の開催	
【資料 4-3-3】	2021 年度 SD 研修会	

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
4-4. 研究支援		
【資料 4-4-1】	愛知東邦大学の研究者を取り巻く研究環境に関するアンケート結果	
【資料 4-4-2】	2020 年度研究活動・倫理委員会（第 9 回・第 11 回）議事録	
【資料 4-4-3】	研究倫理委員会規程	
【資料 4-4-4】	研究活動に係る不正行為防止等に関する規程	
【資料 4-4-5】	コンプライアンス教育・研究倫理教育の実施に関する内規	
【資料 4-4-6】	研究者の行動規範	
【資料 4-4-7】	研究倫理指針	
【資料 4-4-8】	研究協力保証人依頼書	
【資料 4-4-9】	研究費規程	
【資料 4-4-10】	研究費の使途に関する運用規程	
【資料 4-4-11】	個人研究助成費運用規程	
【資料 4-4-12】	出版助成規程	

基準 5. 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
5-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 5-1-1】	学校法人東邦学園寄附行為	【資料 F-1】と同じ
【資料 5-1-2】	公益通報に関する規程	
【資料 5-1-3】	個人情報保護規程	
【資料 5-1-4】	人権侵害の防止等に関する規程	
【資料 5-1-5】	研究者の行動規範	【資料 4-3-6】と同じ
【資料 5-1-6】	東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画	【資料 1-1-5】と同じ
【資料 5-1-7】	危機管理マニュアル	
【資料 5-1-8】	危機管理規程	
【資料 5-1-9】	防火（防災）管理年間計画	
【資料 5-1-10】	2021 年度防災訓練の実施	
5-2. 理事会の機能		
【資料 5-2-1】	学校法人東邦学園寄附行為	【資料 F-1】と同じ
【資料 5-2-2】	2022 年度学内年間会議	
【資料 5-2-3】	学校法人東邦学園　常勤理事の担当職務	
【資料 5-2-4】	2021 年度理事会出欠名簿	【資料 F-10】と同じ
【資料 5-2-5】	「意思表示書」（様式）	
5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック		
【資料 5-3-1】	教学法人協議会規程	
【資料 5-3-2】	学校法人東邦学園寄附行為	【資料 F-1】と同じ
【資料 5-3-3】	2021 年度監事・評議員会の出席状況	【資料 F-10】と同じ

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
5-4. 財務基盤と収支		
【資料 5-4-1】	東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画	【資料 1-1-5】と同じ
【資料 5-4-2】	令和 3(2021)年度資金収支計算書	
【資料 5-4-3】	令和 3(2021)年度事業活動収支計算書	
【資料 5-4-4】	2021(令和 3)年度　事業報告書	【資料 F-7】と同じ
【資料 5-4-5】	事業活動収支計算書の過去 5 年間の推移	
【資料 5-4-6】	事業活動収支計算書関係比率	
【資料 5-4-7】	貸借対照表関係比率	
【資料 5-4-8】	向こう 20 年間の資金収支（キャッシュフロー）予測	
5-5. 会計		
	（資料なし）	

基準 6. 内部質保証

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
6-1. 内部質保証の組織体制		
【資料 6-1-1】	自己点検・評価に関する規程	
【資料 6-1-2】	自己点検・評価および学校評価に関する規程	
【資料 6-1-3】	自己点検・評価委員会規程	
【資料 6-1-4】	大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）	
【資料 6-1-5】	愛知東邦大学内部質保証に関する全学的な方針	
【資料 6-1-6】	大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）	【資料 6-1-4】と同じ
【資料 6-1-7】	愛知東邦大学内部質保証に関する概念図	
6-2. 内部質保証のための自己点検・評価		
【資料 6-2-1】	大学公式 Web（自己点検評価・大学機関別認証評価）	【資料 6-1-4】と同じ
【資料 6-2-2】	大学公式 Web（教員自己評価）	
【資料 6-2-3】	外部評価のための委員会設置規程	
【資料 6-2-4】	2020 年度及び 2021 年度　外部評価員会報告	
【資料 6-2-5】	大学公式 Web（教育研究情報の公開）	【資料 2-5-2】と同じ
【資料 6-2-6】	2021 年度 FACTBOOK 一覧	
【資料 6-2-7】	大学公式 Web（教育研究情報の公開）	【資料 2-5-2】と同じ
【資料 6-2-8】	3 大学共催　合同 IR 研修会　議事録	
6-3. 内部質保証の機能性		
【資料 6-3-1】	アセスメント・ポリシー策定	【資料 3-3-1】と同じ
【資料 6-3-2】	全学履修規程	【資料 3-1-11】と同じ
【資料 6-3-3】	2021 年度後期末 GPA1.0 未満学生の面談記録 2021 年度後期末 2 期連続 GPA1.0 未満学生保証人との面談記録 2021 年度後期末 4 期連続 GPA1.0 未満学生の学部長面談記録	
【資料 6-3-4】	東邦学園長期ビジョンと第三期中期 5 か年計画	【資料 1-1-5】と同じ
【資料 6-3-5】	常任理事会「第三期中計進捗確認」	

基準 A. 地域連携

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. 地域社会との連携に関する方針、地域連携活動		
【資料 A-1-1】	大学公式 Web（名東区との取組み）	
【資料 A-1-2】	サービス・ラーニングハンドブック　※冊子	
【資料 A-1-3】	日進市「提案型大学連携協働事業実績」（平成 29(2017)年度～令和 2(2020)年度）	
【資料 A-1-4】	日進市 Web ページ「子ども大学にっしん」（平成 29(2017)年度～令和元(2019)年度）	
【資料 A-1-5】	日進市生涯学習情報誌「PLAN（2021 秋）」	
【資料 A-1-6】	「広報にっしん 2021 年 7 月号」	
【資料 A-1-7】	売木村・愛知東邦大学 学び合い協働事業報告書　※冊子	
【資料 A-1-8】	「読谷村まち・ひと・しごと創生審議会」資料	
【資料 A-1-9】	大学公式 Web（「地域と連携した授業・活動報告会」）	
【資料 A-1-10】	Activities 2020-2021　※冊子	
【資料 A-1-11】	地域創造研究所 2021 年度リーフレット	
【資料 A-1-12】	地域創造研究所規程	
【資料 A-1-13】	地域創造研究叢書（No.28、No29）　※冊子	
【資料 A-1-14】	地域創造研究所シンポジウムチラシ	
【資料 A-1-15】	地域創造研究所次世代経営者アカデミーチラシ	

基準 B. 学生寮(教育寮)TOHO Learning House の運営

基準項目		
コード	該当する資料名及び該当ページ	備考
B-1. TOHO Learning House 寮活動の活性化と寮生の自己成長		
【資料 B-1-1】	大学公式 Web（ラーニングハウスで 7 月 29 日に「とーほーカフェ」（認知症カフェ）を開催）	
【資料 B-1-2】	平成 28(2016)～平成 30(2019)年度活動内容	
【資料 B-1-3】	「東邦プロジェクト A」シラバス	
【資料 B-1-4】	大学公式 Web（ラーニングハウスで名古屋大学短期日本語プログラム留学生たちの歓迎会）	
【資料 B-1-5】	令和元(2020)年度活動状況	
【資料 B-1-6】	TOHO Learning House ゲストハウス再稼働について	
【資料 B-1-7】	学生の成長記録	

以上