

2020 年度自己点検・評価フォーム (大学運営・財務部会用)

大学運営・財務部会

(大学運営・財務部会会議承認済)

【基準7】学生支援

点検・評価項目

- (1) 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。
- (2) 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価の視点】

◎学生の生活に関する適切な支援の実施

◎適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 生活支援について、以下の対応、取り組みはどのように行われているか。
 - ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止など学生の人権保障に向けた対応
- ② 上記の取り組みに関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ③ 自己点検・評価結果に基づき、学生支援の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

＜評定： **A：目標が達成されている**>

本学におけるハラスメント相談対応について、ハラスメント相談室が設置される2018年10月までは、「学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程」（資料7-01）、「東洋大学ハラスメント防止ガイドライン」に基づき（資料7-02）、ハラスメント防止対策委員会を常設するとともに、各キャンパスの学生サポート室やハラスメント相談員が対応に従事してきた。

しかしながら、本学におけるハラスメント相談の実態については、相談者または相談員の守秘義務の観点から、各キャンパスの相談窓口内で留まることが多く、ハラスメント相談室が設置されるまで全学的に明確な件数や状況等を集約できず、大学全体におけるハラスメントの実態について把握できていなかった。

2017年、当時の理事長よりハラスメントを根絶するための方策を検討するよう指示がなされ、人事部を中心として、取り組むべき項目を精査し、ハラスメント相談の体制整備と防止対策に関する諸施策を講じる計画を立案することとなった。その取り組みとして、はじめにハラスメント根絶に向けた大学としての方針を示すことを目的とし、2018年8月に学校法人東洋大学ハラスメント防止対策委員長（学長）から、「ハラスメント根絶宣言」（資料7-03）を学内外に宣言した。

体制整備の実現に向けた計画については、2017年度から人事部及び学生相談対応を主に取り扱う学生部との連携により、学生・教職員のウェルネス（「自らの健康な力を高めるとともに、それを活用してより積極的に生きようとする意思と実行力を有する状態」）実現を目指すために、ハラスメント相談を含めたあらゆる相談や支援に関する全学的な組織として、「保健センター」（当時仮称、現「ウェルネスセンター」）設置構想を進めていた。

ハラスメント相談室は、構想当初は上記のセンター内に設置することを検討したものの、守秘義務等を考慮し、一定の独立性を担保する必要性に鑑み、どの部署にも属さない独立した組織として、2018年10月に設置され、運用を開始した。

ハラスメント相談室の設置にあたっては、「学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程」の一部を改正し、ハラスメント相談の専門相談員を置くこと、本法人の構成員のだれもが相談可能とする組織であること

を定め、ハラスメント相談室の設置とその機能等を明確にした。

ハラスメント相談室の運営開始以降、予想以上の相談が寄せられている。相談者の内訳は、被害者のみならず、第三者の立場からハラスメントではないかといった相談、明確にハラスメントと言えるか否か当事者も悩むような相談、そして未然に防ぐための処方的なアドバイスを求める相談が多く寄せられていることは、学生・教職員にとって相談し易い環境が整備されたことが相談実績から窺える（資料 7-04）。また、相談の対応実績が蓄積されることによって、学生対応時のフローや事態が深刻化する前に未然に対応するための諸策等、具体的な注意点などが明確になってきた。その一方、相談体制を充実したことにより、留学生や英語を母語とする教職員の対応の必要性や、直接的にハラスメント防止には繋がらない学生生活に関する一般的な相談等についても多く寄せられている。今後、相談の性質や相談の緊急度等を考慮したケース別の対応フロー、その他学内組織との連携強化により、これらの諸課題を解決していく必要がある。

ハラスメント防止等に関する意識の醸成に向けた取り組みについては、2017 年度以降、全学部教員、全職員を対象とし、学生対応時の注意事項を含めたハラスメント防止研修を年 1 回開催しているほか、学外の相談窓口としてハラスメント・ホットラインやダイレクト・メッセージを設置し、教職員も利用可能としている。

また、学生に対するハラスメント防止対策として、就学手続や進級手続き時に配布するハラスメント防止リーフレット（資料 7-05）、新入生ガイダンスでの説明及び学生生活ハンドブックにて注意喚起をするとともに、相談窓口に関する周知を行い、ハラスメント防止に努めている。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

- ・ハラスメントに関する相談体制について、ハラスメント相談員（資料 7-06）の一覧を学生の目に触れる掲示板等に掲出している。また、学外の相談窓口としてハラスメント・ホットラインやダイレクト・メッセージの利用（現行相談受付に特化）についても周知している。そして毎年度、ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し、全学生、教職員に配布し、防止に対する意識涵養を広く呼び掛けている。
- ・2018 年 10 月のハラスメント相談室の設置後、同相談室に 2019 年 4 月 1 日付けで担当専任職員を配置すると共に専門相談員を増員し、相談体制の強化を図った。また、週一回の相談室内スタッフ間ミーティングや月一回の拡大ミーティングを行い、個々の相談案件の進め方の確認や、情報共有に努めている。副次的に、従来学生相談の一環でハラスメントに関する相談を受けていた学生サポート室の相談員は、ハラスメント相談室の設置により、それ以外の学生相談に割ける時間も確保できるようになったと考える。なお 2018 年 12 月より、ダイレクト・メッセージシステムを導入したことで、24 時間対応の相談受付窓口が実現した。

【問題点・課題】

- ・学外相談窓口であるハラスメント・ホットラインの相談可能時間帯を 2019 年度に拡大（従来の平日 12～21 時、土曜 9～17 時に加え、日曜・祝日 9～17 時を追加）したが、英語相談に対応できる体制とはなっておらず、現状はハラスメント相談室の相談員が対応している。
- ・単位修得に関わる相談や学生間のトラブル等、直接的にはハラスメントとは限らない相談も多く、都度対応が必要となり、その対応に追われてしまう場合がある。また、相談者からハラスメント相談室が担当する範囲を超える、必要以上の対応を要求される場合もある。
- ・今後は学生及び教職員各人のハラスメントに対する正しい知識を深めること、一人ひとりがハラスメントのない環境づくりを行っていく意識の醸成を行う必要がある。

【将来に向けた発展方策】

- 学生に対しては、相談対応窓口の周知等について、各学部・学科が行う新入生ガイダンス等の場において繰り返し啓発活動を行う。
- 教職員に対しては、ハラスメント研修において本学におけるハラスメントの事例を開示する等、継続してハラスメント防止の意識を涵養させる。
- ハラスメント相談室におけるケース別の対応フローの整備、その他実務に関するマニュアルの作成等を含め、ハラスメント相談室の恒常的な運用を維持する。
- 専門相談員が学外研修に積極的に参加し、専門相談員個々のレベルアップを図る。
- 調査・苦情処理委員会は発生事案毎に組織するが、事案が重なりと予め選出されている教職員だけでは対応しきれないことから、2020年4月1日付けで「学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程」を改正し、大学教員の選出委員を増員することとした。引き続き、案件数の状況を適切に把握し、必要に応じ更なる委員増員を検討する。
- ハラスメントの抑止策として、「学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程」や懲戒に関する規程の改正を行い、本学のハラスメントによる懲戒案件の内容を個人が特定できない範囲で開示する。懲戒案件の開示により、ハラスメント行為を行うことが抑止され、再発防止を図る効果が期待できる。

【根拠資料】

- 資料 7-01 学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程
- 資料 7-02 東洋大学ハラスメント防止ガイドライン
- 資料 7-03 ハラスメント根絶宣言
- 資料 7-04 相談実績
- 資料 7-05 ハラスメント防止リーフレット
- 資料 7-06 ハラスメント相談員

【基準8】教育研究等環境

点検・評価項目

- (1) 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。
- (2) 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価の視点】

◎施設、設備等の整備及び管理

- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

◎適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 校地及び校舎の面積は、大学設置基準を上回っているか。
- ② 施設・設備は、学生の学習及び教員の教育研究活動を考慮して、どのように整備されているか。
- ③ 施設、設備等の安全及び衛生は、どのように確保されているか。
- ④ キャンパス環境の形成にあたって、学生生活の快適性は、どのように配慮されているか。
- ⑤ 教育研究等環境に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ⑥ 自己点検・評価結果に基づき、教育研究等環境の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

＜評価： **A：目標が達成されている**>

(1) 学校法人東洋大学が策定するキャンパス構想及び事業計画

本学においては、「本法人の基本方針の立案」、「本法人の設置する初等中等教育の学校の基本方針の立案」、「本法人の設置するその他の機関・施設の基本方針の立案」及び「本法人の新規事業に関する事項」について検討する組織として、学校法人東洋大学経営企画本部（以下「経営企画本部」という。）が設置されている（資料 8-01）。

この経営企画本部により検討された施設設備の新規事業計画が、常務理事会を経て、理事会において決定されている。既に理事会で決定された「学校法人東洋大学総合学園計画」の一環で、東京都北区に新たなキャンパスとして「赤羽台キャンパス」を 2017 年 4 月に開設し、現在、情報連携学部及び情報連携学研究科の学生が学んでいる。2017 年 8 月には、理事会において今後の「赤羽台キャンパスの利用計画」が決定し、2014 年 5 月に取得した隣地に新校舎を建設し、埼玉県朝霞市に所在する「朝霞キャンパス」からライフデザイン学部及びライフデザイン学研究科を 2021 年 4 月に移転するとともに、新たに隣地を取得し、2023 年 4 月にはライフデザイン学部の改組等により新学部を設置することが決定された（資料 8-02）。

また、文部科学省の補助金事業であるスーパーグローバル大学創成支援（以下「SGU」という。）に採択されたことを受け、構想調書に記載した新学部（国際学部）のための新校舎を白山キャンパスに建設するとともに（2017 年 2 月竣工）、現在、定員 292 人の学生寮を赤羽台キャンパスの隣地に建設する計画が進んでいる（2022 年 4 月使用開始予定）。

さらに、2019 年 4 月には、ライフデザイン学部等が移転した後の朝霞キャンパスと、群馬県板倉町に所在する板倉キャンパスの利用計画を策定する「朝霞キャンパス及び板倉キャンパス構想委員会」が設置され（資料 8-03）、常務理事が委員長となり、学長、事務局長、関係学部長等の構成員により「2021 年度以降の朝霞キャンパス及び板倉キャンパスの計画の策定」の検討を行い、2020 年 2 月の理事会で板倉キャンパスの生命科学部、食環境科学部（食環境科学科フードサイエンス専攻、健康栄養学科）、川越キャンパスの理工学部生体医工学科を 2024 年 4 月に朝霞キャンパスへ移転することが正式に決定された。

その他の既存キャンパスにおいては、引き続き、2013 年 7 月に定められた「学校法人東洋大学教育研究環境等整備に関する方針」に基づき、整備が進められている（資料 8-04）。

本学における教育研究環境の整備に関する検証については、上記のとおり、改組計画等に応じたキャンパス設置構想、既存キャンパスにおける整備方針等に基づき、「施設・設備整備計画（中期 5 カ年計画）」の策定と実行過程において、管財部を中心に検証作業を行うとともに、毎年度の学校法人の予算編成方針の立案に資するよう、対応している。

（2）校地・校舎面積について

本学は、各学部・研究科がそれぞれのキャンパスで 4 年間ないし 6 年間等の一貫教育を行うための施設・設備を整備するとともに、運動部の活動や課外活動のための施設・設備も整備している。本学が現有する校地及び校舎面積は、大学設置基準による必要面積を十分に充たしている（資料 8-05）。

（3）教育研究活動の施設・設備について

本学は、各キャンパスにおいて必要となる施設設備を整備している（資料 8-06）。

各キャンパス等における教育研究環境等に関する状況は、以下のとおりである。

（白山キャンパス）

白山キャンパスは、法人本部機能を持つ本学の中心的なキャンパスであり、イブニングコースも有する最も多くの学生が学ぶキャンパスである。校舎の老朽化に伴う白山キャンパス再開発計画が 2003 年 3 月に完了し（1 号館から 5 号館）、その後、文学部、経済学部、経営学部、法学部及び社会学部の 4 年間一貫教育体制整備のための 6 号館（2005 年 2 月竣工）、文学部教育学科初等教育専攻の設置に伴う 7 号館（2009 年 2 月竣工）、また、それまで白山第 2 キャンパスで教育研究活動を実施していた国際地域学部及び大学院を白山キャンパスへ移転するための 8 号館、9 号館（2012 年 11 月竣工）、さらに SGU 採択による国際学部設置に伴う 10 号館（2017 年 2 月竣工）など、教育研究環境の整備・充実を絶え間なく行っている。主な特徴的な施設は以下のとおりである。

- ① 3 号館は、PC 教室を中心とした建物であり、授業で使用する PC 教室の他に学生が自由に利用できる PC 教室が配置されている。また、1 階にはラーニングサポートセンター及び教職支援室等、学生への支援窓口が設置されている。
- ② 5 号館に配置されている井上円了ホールは、本学最大となる収容定員 700 名の講堂であり、授業、講演会等で幅広く利用されている。
- ③ 学生食堂が 5 箇所設置されており、約 1,300 席を有するフードコート形式の 6 号館学生食堂や滝を見ながら食事ができる約 600 席を有する 8 号館学生食堂が特徴的であり、主として学生のコミュニケーションの場となっている。
- ④ 都心型のキャンパスであるが、屋外に「雨水の森」「キャンパスプラザ」「8 号館広場」などのオープンスペースを確保し、多くのベンチを配置している。また、建物の屋上も緑化し、ベンチを配置することで休み時

間等の学生の憩いの場として活用している。

（川越キャンパス）

川越キャンパスは、2003年3月までに1・2号館、図書館が完成し、その後、学生ホール食堂棟（2008年11月竣工）、7号館（2010年3月竣工）、バイオ・ナノエレクトロニクス研究センターβ棟（2013年3月竣工）、体育館（2018年3月竣工）など、老朽化した校舎を順次建て替えを行い、教育研究等の環境の整備・充実を行っている。主な特徴的な施設は、以下のとおりである。

- ① 7号館には、総合情報学部が使用するスタジオ、ミニシアター、理工学部が使用する物創り工房、実験室など、特色ある教育を支える施設設備が完備されている。
- ② 文部科学省の補助金で整備されたバイオ・ナノエレクトロニクス研究センターα棟とさらなる研究の発展を目指して設置されたβ棟においては、高度な研究を支える施設設備が完備されており、外部にも貸し出しを行っている。
- ③ 日当たりのよい約700席を有する学生食堂は、学生のコミュニケーションの場となっている。
- ④ 「こもれびの森」や「大越記念庭園」など、緑豊かなキャンパスであり、数多くのベンチを配置し学生の憩いの場として活用している。また、里山を持つキャンパスとして、生物多様性に富んだより豊かな森を育むことを目的として「川越キャンパス里山復活プロジェクト」を立ち上げ、2015年3月にグラウンドを緑化するとともに遊歩道を設け、自然環境の保全にも寄与している。

（板倉キャンパス）

板倉キャンパスは、1997年4月に開設して以来、3号館（2001年2月竣工）、4号館（2004年3月竣工）、生命科学部の学科増設に伴う5号館（2010年2月竣工）など、教育研究等の環境の整備・充実を行っている。主な特徴的な施設は以下のとおりである。

- ① 4号館は、文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業産学連携研究推進事業により整備された建物である。さらに生命科学部3学科が連携した新規研究課題が文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2014～2018年度）にも採択されたことに伴い、4号館に「生命環境科学研究センター」を開設した。その後、この施設設備を活用し、生命環境科学研究が本格的に行われている。
- ② 5号館は、学生の教育環境の推進とともに地域・産業界とのコラボレーションを担うシンボルとして、多くの太陽光を取り込むことができる外壁ガラス張りや、実験室と実験室の間に18のコラボレーションスペースを確保し、共同研究の活性化が図られている。
- ③ 遊水池に面して設置されている約860席を有する食堂棟は、学生のコミュニケーションの場となっている。特に、板倉キャンパスは周辺に食堂がほとんどなく、食事は学内でとることが多いことから、学生数（収容定員）に対する学生食堂座席数の比率が他のキャンパスよりかなり高くなっている。また、テイクアウトが中心の軽食堂や売店およびコンビニ自販機も設置している（資料8-07）。
- ④ 広大な敷地を有するキャンパスであり、立地を踏まえ学生、教職員の利便性向上から約300台分の駐車場を敷地内に確保している。

（朝霞キャンパス）

現在、朝霞キャンパスで教育研究活動を行っているライフデザイン学部及びライフデザイン学研究科は、東京都北区に所在する赤羽台キャンパスに校舎を増築し、2021年4月に移転する。移転後の活用方法は未定であるが、引き続き体育会、文連サークルの一部は朝霞キャンパスで活動することとなる。2014年3月には体育館を新設し、その後学生食堂のリニューアル工事や学生ホールの整備、ラーニングサポートセンター・ECZ（イ

ングリッシュ・コミュニティ・ゾーン)、教職支援室及び学生相談室設置のための改修工事を行うなど、教育研究環境の整備・充実を行っている。主な特徴的な施設は以下のとおりである。

- ① 人間環境デザイン学科が授業で使用している実験工房棟及び制作工房は、学生一人ずつの製図・作業机のあるスタジオが配置されており、さらに木工・金工・計測などの各種実験工房を備えて、学科の中心的な教育活動の場となっている。
- ② 図書館棟の地階には、生活支援学科の実習施設である介護実習室、調理実習室及び多目的室（家政・図画工作）が集中して配置され、学科の中心的な教育活動の場となっている。
- ③ 学生食堂は、学生からの要望を受け 2017 年度に改装工事及び机・椅子等の更新を実施し、美観と清潔感の向上によりイメージアップを図り、学生のコミュニケーションの場となっている。

（赤羽台キャンパス）

2017 年 4 月に開設した情報連携学部及び情報連携学研究科の学生が学ぶキャンパスである。キャンパスのコンセプトは、IoT 化された未来のキャンパスであり、施設設備も全てこのコンセプトに基づき計画されている。主な特徴的な施設は以下のとおりである。

- ① センサー、照明、空調、ロッカー、エレベーターなど様々な設備や機器がクラウドに直結されており、API を通じて操作でき、建物全体を IoT 教材として利用している。
- ② IoT 制御により開閉するインテリジェントロッカーを設置し、学生用の教材としても活用している。
- ③ 「紙をなくす」という方針により、教室内の黒板や白板を設置しておらず、また紙を貼る掲示板も設置していない。そのため、デジタルサイネージを各所に配置し、簡単に情報発信できる仕組みを構築している。
- ④ 授業及び講演会等で活用している INIAD ホールに、3 台の高機能 4K プロジェクターと両画面構成機器を導入し、既存の IoT デバイスと連携させることで新しい映像提供の仕組みを構築している。

（大手町サテライト）

大学院経済学研究科に設置されている公民連携専攻は、社会人の受け入れを積極的に行っており、平日夜間の教育の場として東京駅に近い新大手町ビルにサテライトキャンパスを開設している。

（運動施設）

各運動部の活動拠点となるグラウンドについては、川越キャンパスには陸上競技場、野球場及びラグビー場、板倉キャンパスには陸上競技場及びサッカー場、朝霞キャンパスにはサッカー場及びアメリカンフットボール場、白山キャンパスには相撲土俵等が配置され、人工芝を敷設するなど充実した施設整備が行われている。また、各キャンパスには、体育館（アリーナ、道場等）、テニスコート、アーチェリー場等も整備されており、さらに、2011 年 4 月には総合スポーツセンターを東京都板橋区に開設し、運動場、体育館及びプール等の施設を配置した。これらの施設に隣接して、運動部の合宿所（寄宿舍）も整備し、2021 年 12 月には川越キャンパスに新たな合宿所が完成する予定である。

（セミナーハウス・研修所・保養所）

ゼミやサークル活動の充実を目的として、千葉県鴨川市、長野県諏訪郡富士見町及び山梨県南都留郡富士河口湖町にセミナーハウスを設置し、また、静岡県熱海市には研修所を設置している。さらに、教職員の福利厚生を目的とした保養所を神奈川県箱根町に設置している（資料 8-08）。

（４）施設・設備の整備計画について

現有する施設設備を長期的に適切かつ効率的に活用するために、各キャンパスにおいて施設・設備整備計画（中期５ヵ年）を策定し、建物及び運動施設の維持修繕、設備機器及び什器の更新等を計画的に実施している。施設・設備整備計画は、学生アンケート結果や運動部からの要望等を反映しつつ毎年度見直すことで、常に適切かつ有効な整備計画として位置付けるとともに、年度予算額の平準化を図ることも目的としている（資料 8-09）。

（５）施設・設備の快適性維持について

① 学生生活の快適性の維持管理

本学では、空調設備等、施設設備を適切に稼働させ、教育研究活動や学生生活において支障のないよう快適性の維持に努めている。また、受動喫煙防止のための特定屋外喫煙場所の設置やトイレの洋式便座化（ウォッシュレット付）を行うとともに、時間のない学生への配慮として冷水器や自動販売機を各所に配置している。さらに、学内での犯罪抑制の観点から、各所に防犯カメラを設置している。

② 各施設設備の維持管理について

各キャンパスの施設設備維持管理については、一元化・効率化による経費削減を図り、学校法人東洋大学 100%出資完全子会社である株式会社東洋大学ファシリティーズに一括委託している。東洋大学ファシリティーズでは、維持管理にあたり、警備業務、清掃業務及び設備管理業務において、年２回業務実施状況の点検と点数評価を実施しており、その結果を本学と共有し、品質向上のために必要となる改善事項を常に把握するとともに改善指示を行い、よりよい教育研究環境の維持に努めている。また、東洋大学ファシリティーズからの業務報告や課題、要望等の協議の場として、キャンパスごとに月例会議（２カ月に１回）及び半期合同見直し会議（年２回）を実施し、さらなる品質の向上や施設設備の安全性と快適性確保に努めている。

③ 通学時の安全確保について

朝と夕方の通学時においては、相当数の学生が登下校し、歩道上での事故、トラブルが生じる危険があるために、大学から駅までの各所に通学誘導員を配置し、学生の安全確保に努めている。

④ 防災への配慮

建物等の耐震化対策については、全キャンパスにおいて新耐震基準（1981 年施行）以前に設計された建物を対象に耐震診断を実施し、耐震化が必要であると判断された建物は既に補強工事が実施されている。また、非構造部材である天井も、耐震化が必要となる箇所は既に改修済みであり、ブロック塀についても既に調査を実施し、耐震化が必要となる箇所は、2020 年 3 月までには改修の予定である。

防災・危機管理の体制は、「学校法人東洋大学防災計画に関する規程」に基づき、総合防災対策委員会を年 1 回開催している（資料 8-10）。地震、火災等、有事が発生した場合は、被害を最小限に止めるために全キャンパスにおいて自衛消防隊を編成する。また、全学生及び教職員へ大規模地震に対応した携帯用の防災マニュアルである「大震災対応マニュアル」（日本語・英語版）を配布するとともに（資料 8-11）、学生数の 40%以上が 3 日間、避難生活ができる防災備蓄品を保管している（資料 8-12）。

特に白山キャンパスでは、避難場所として広場を確保することが難しく、建物内に留まる必要があるため、2018 年度に瞬時に建物の安全性を判断できるシステムを 1 号館、2 号館及び 6 号館に導入した。

⑤ バリアフリー

各キャンパスともバリアフリー法（高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）に基づき、キャンパス内バリアフリー化を推進している。全ての建物に車椅子でアプローチできるよう配慮し、動線上、支障となるドアについては自動化している。直近では、白山キャンパス図書館（2018年度）及び5号館地下1階通路（2019年度）のドアを自動化した。また、多目的トイレ、点字シール及び点字ブロックを設置するとともに、教室には車椅子対応用机を設置している。なお、現在工事中の赤羽台キャンパス新校舎では、ライフデザイン学部が主に使用することから、学部・学科の教育目標を踏まえ、各階に多目的トイレの設置や通常必要とされる以上の廊下・階段幅の確保等、より高度なバリアフリー化を実現し、東京都から認定を受けた。

⑥ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

学生の学びを支援する「ラーニングサポートセンター※」、教職志望者に対する個別指導や教員採用試験へのサポートを行う「教職支援室」を配置している。さらに、図書館アクティブラーニングスペースやグローバル教育の一環として、英語のみのコミュニケーションスペースとして、ECZ（English Community Zone）を配置している（※川越キャンパスでは「基礎教育連携センター」を設置）。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

（１）充実した施設・設備の確保

学生の教育研究等の環境確保やアメニティスペースの充実（学生食堂、トイレ等）を重点におき、これまで各キャンパスにおいて校舎の増築、改修を行ってきた。結果、2019年3月卒業生のアンケートにおいて、大学全体で35.0%の学生から「施設・設備」が「他の人に誇りを持って薦められる良い点」として回答を得た（資料8-13）。また、2019年4月入学生のアンケートにおいても、大学全体で27.2%の学生が「施設・設備が魅力的だった」との回答を得ている（資料8-14）。これらのアンケート結果から、特に白山キャンパスにおいては、施設・設備の整備による効果が出ているものといえるが、大学全体の平均を大きく下回るキャンパスもあり、引き続きアンケート結果について注視していく必要がある。

（２）徹底した施設・設備の維持管理

各キャンパスの施設・設備については、完全子会社である東洋大学ファシリティーズにより一括管理されており、徹底した業務評価による品質管理が実現されている。このことは、学生、教職員に対し、快適な教育研究環境及び執務環境を提供することとなり、それぞれの満足度の向上につながっている。

（３）運動施設の充実

運動部の活動の場として、各種の運動施設を設置するとともに、隣接して宿舍も設置している（白山、川越、板倉キャンパス及び総合スポーツセンター）。これらの充実した運動施設を活用し、相撲部、硬式野球部、陸上競技部、水泳部及びボクシング部等において優秀な成績を挙げていることも大きな成果といえる。

（４）防災機能の強化

白山キャンパスにおいては、十分な屋外避難場所の確保ができないことから、地震後の第一避難場所は屋内としている。しかしながら、地震後、建物が安全かどうか、職員等の在館者が判断することは困難である。このことから、多くの学生が使用する1号館、2号館及び6号館に瞬時に建物の安全性を判断するシステムを導入す

ることにより、自衛消防隊が在館者を安全な場所に避難誘導させるための判断材料を提供することが可能となる。

【問題点・課題】

（１）施設・設備の維持管理経費

本学が所有する５キャンパス及び運動場の施設・設備は大規模であり、５年間の施設・設備整備計画を踏まえれば、維持していく上で将来的にも大きな財政負担が必要となる。また、卒業時アンケート結果からみて、川越キャンパス及び朝霞キャンパスでは満足度が十分でなく、引き続き学生の視点に立った整備を進めていく必要がある。特に、川越キャンパスにおいては、竣工後３０年以上経過する建物が複数あり、同時に改築することは困難であることから、今後、長期的な整備計画の立案が必要となる。

（２）白山キャンパスの混雑緩和への対応

白山キャンパスにおいては、第１部の学生が約１７,４００名、第２部（イブニングコース）には約３,２５０名が在籍している（２０１９年５月１日付学生数）。通学時においては、誘導員を配置することにより安全確保に努めているが、校舎内においては時間帯により異なるが、かなり混雑している状況である。現状では、校地の拡張や校舎の増築は容易でないことから、既存校舎の有効活用や運用面で工夫し、対応していく必要がある。教室については、今後、クォーター制により教室数の不足が予測される。前述の通り、教室の増設は難しいことから、開講数の調整や開講時限の平準化が求められる。また、トイレの混雑については、これまでに休み時間を１０分から１５分に延長することや和式トイレを洋式トイレに改修することで混雑の緩和を図ったが、時期、時間帯によってはまだ並ぶ学生が見受けられる。

（３）遊休地の活用

① 板倉キャンパス

板倉キャンパスにおいては、広大な土地が未使用となっている状況である。さらに、２０２４年４月には朝霞キャンパスへの移転が正式に決定されたことから、板倉キャンパスの再利用計画について群馬県及び板倉町の要望を確認しながら、本学にとって有効な活用方法について検討していく必要がある。

② 富津土地

千葉県富津市にある土地は、長期間、遊休地となっているが、活用が困難な立地である。売却も含め検討しているが、立地等の周辺環境から売却先も見つからない状況である。年２回の草刈りや固定資産税の維持費の負担が必要となっていることから、本学にとって有効な活用方法について検討していく必要がある。

（４）感染症への対応（新型コロナウイルス感染症）

今回の新型コロナウイルス感染症への対応については、２０２０年７月初旬からサーモグラフィーを各キャンパスに設置し、合わせて非接触型の体温計を用いて入構時の体温チェック機能を強化した。しかし、２０２０年３月から４月の感染者数が増加している状況下での対応が不十分であり、マスク、消毒液等の備蓄品についても十分でなく、また調達できない状況が続いた。このような感染症の拡大は予期できないことから、これまでのインフルエンザ対応だけでなく、今後は１年を通じた感染症対策としての施設設備の整備及び物品の備蓄について検討していく必要がある。

【将来に向けた発展方策】

本学においては、教育研究活動や課外活動のための適切な環境確保の観点から、これまで施設設備の整備を実施してきた。引き続き、川越キャンパスを始め、老朽化している校舎等の建替えを検討し、長期的な整備計画としてまとめていく。しかしながら、増大する施設設備を抱え、これまでの改築中心から長寿命化へ方針転換する時期でもあり、策定している「施設・設備整備計画（中期５ヵ年計画）」を活用し、施設設備の長寿命化や予防保全に取り組んでいく。

【根拠資料】

- ・資料 8-01 学校法人東洋大学経営企画本部規程
- ・資料 8-02 理事会資料（2017 年 8 月 21 日開催）
- ・資料 8-03 朝霞キャンパス及び板倉キャンパス構想委員会要項
- ・資料 8-04 学校法人東洋大学教育研究環境等整備に関する方針
- ・資料 8-05 校地・校舎面積一覧表
- ・資料 8-06 各キャンパス校舎整備状況
- ・資料 8-07 各キャンパス学食座席数
- ・資料 8-08 【Web】
<https://www.toyo.ac.jp/about/access/>
<https://www.toyo.ac.jp/academics/student-support/support/semminerhouse/>
<https://www.toyo-atami.com/>
<https://www.toyouniv-service.net/hakone/>
- ・資料 8-09 施設・設備整備計画（中期５ヵ年計画）
- ・資料 8-10 学校法人東洋大学防災計画に関する規程.
- ・資料 8-11① 【教職員用】大震災対応マニュアルPDF2019
- ・資料 8-11② 【学生用】大震災対応マニュアルPDF2019
- ・資料 8-11③ 【for+university+staff】Earthquake+Survival+Manual2019
- ・資料 8-11④ 【for+students】Earthquake+Survival+Manual2019
- ・資料 8-12 防災備蓄品一覧
- ・資料 8-13 卒業時アンケート結果抜粋（2020.3 卒学生）
- ・資料 8-14 入学時アンケート結果（抜粋）（2019.4 入学生）

【基準9】社会連携・社会貢献

点検・評価項目

(1) 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

(2) 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価の視点】

◎社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進（「学校法人東洋大学環境憲章」を踏まえた、学内における省エネルギー・省資源などの推進）

◎適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 社会連携・社会貢献活動において、社会的要請（地域社会のニーズ等）は、どのように反映されているか。
- ② 社会連携・社会貢献活動に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ③ 自己点検・評価結果に基づき、社会連携・社会貢献活動の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

< 評定： **A：目標が達成されている** >

(1) 「学校法人東洋大学環境憲章」の制定

本学では、2011年7月に「学校法人東洋大学環境憲章」として6つの目標を掲げ、学生、教職員のみならず、HPを通じて広く社会に周知している（資料9-01）。

この目標の実現に向けて、「学校法人東洋大学省エネルギー活動に関する規程」に基づき、エコキャンパス推進委員会を設置し、学生への啓発活動、エネルギー使用の合理化及び温室効果ガス排出削減への取り組みを行っている（資料9-02）。

エコキャンパス推進委員会は、年1回開催し、各取り組みの実施状況や温室効果ガス排出量等の報告を行い、排出量の状況を踏まえながら、省エネルギー活動の取組内容の改善や新たな施策について協議を行う場としている。2019年6月に開催された委員会においては、東京都及び埼玉県※の条例に基づき温室効果ガス削減計画の第3計画期間（2020年度から2024年度）の情報共有を行い、東京都では基準排出量に対し、第2計画期間での削減率17%から第3計画期間では27%となることを報告し、引き続き省エネルギーの取り組みを推進していくこととした。

※東京都：都民の健康と安全を確保する環境に関する条例

埼玉県：埼玉県地球温暖化対策推進条例

(2) 学生への啓発活動について

エコキャンパス推進委員会に設置された環境教育部会を中心として、学生への啓発活動の支援を行っている。2019年度の主な活動は、富士山や海岸清掃の支援や各キャンパス周辺の清掃活動の支援が行われた（延べ469

名参加)。2020 年度以降も清掃活動を中心に啓発活動を実施していくが、2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で活動が困難な状況である。

(3) 温室効果ガス削減の取り組み

① 低炭素電力の購入

白山キャンパスにおいては、東京都の条例に基づき計画期間内の温室効果ガスの排出量上限が決められているが、第 1 計画期間(2010 年度から 2014 年度)において排出量が超過した。このため、第 2 計画期間(2015 年度から 2019 年度)においては、排出量を遵守するために購入電力の一部を低炭素電力に変更した。結果、第 2 計画期間においては、空調機の更新や照明 LED 化等の効果もあり、排出量上限内に収まる見通しとなった(資料 9-03)。

② 省エネ対策工事

温室効果ガスの削減に向けては、電気、ガス等のエネルギーの使用量の削減が必要となる。このため、施設・設備整備計画(中期 5 ヶ年)により空調機器や照明器具等の高効率な機器への更新工事を行っている。

③ 省エネ活動

施設利用者の健康面を配慮しながら、教室等の過度な冷暖房の抑制、共用部分の照明の消灯、間引き等を実施している(資料 9-04)。また、エネルギー使用量の情報については、ホームページにて公開し、「見える化」を実現している(資料 9-05)。

④ 川越キャンパスの森林保全活動

川越キャンパスには、1958 年に本学が校地を取得する以前から地域の人々が長年守ってきた雑木林が残されており、この約 8ha の雑木林を多様な生物が棲む里山の森として維持できるよう「東洋大学川越キャンパスこもれびの森・里山支援隊」を組織し、大学教職員・学生・地域住民が協働で里山林保全活動を行っている(資料 9-06)。

(4) ペーパレス化への取り組み

本学では、「業務時間の有効活用とペーパレス化によるコスト削減」を目的とした取組みを事務局全体で進めている。この取組みにあたり、施設設備の環境整備として、2017 年 9 月に各キャンパスへビデオ会議専用端末を導入し、その後もシステムを増設している。このビデオ会議システムの導入により会議資料をデータ化し、より一層のペーパレス化を推進することによりコピー用紙使用量の削減を図っている(資料 9-07)。

点検・評価項目(1)(2)を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

温室効果ガスを削減するためには、エネルギー消費量を削減する必要があるが、大学運営(授業や入試等)においては、ほぼ年間を通して快適な室内環境確保が求められている。こうした中で、施設・設備整備計画(中期 5 ヶ年計画)に基づき、適切な時期に省エネルギー化に資する更新工事を実施することにより、エネルギー消費量を削減し、温室効果ガス排出量の抑制に大きな成果が得られている。これにより、運用面での過度な省エネルギー活動を避けることが可能となっている。

【問題点・課題】

大学運営の中での消費エネルギーは、空調及び照明によるものが大きく、東洋大学ファシリティーズの設備員による巡回等で無駄なエネルギーの消費を抑制しているが、学生及び教職員の健康面の配慮から空調温度や運転時間の短縮等の運用による削減には限界がある。これまでも設備機器の更新による省エネルギー化を図ってきているが、今後も継続していく必要があり、そのための財源確保が課題となる。

【将来に向けた発展方策】

温室効果ガス排出量の削減については、東京都及び埼玉県の条例に基づき、第3計画期間（2020年度から2024年度）以降、削減率がかなり厳しくなっていく。その他のキャンパスにおいても、前年度1%以上の削減を達成することを目標とし、引き続き省エネルギー活動を推進していく必要がある。但し、設備機器の更新や省エネルギー活動による排出量の削減には限界があることから、今後は再生可能エネルギーの導入について検討していく。

【根拠資料】

- ・資料 9-01 【Web】 <https://www.toyo.ac.jp/social-partnership/ecocampus/charter/>
- ・資料 9-02 学校法人東洋大学省エネルギー活動に関する規程
- ・資料 9-03 CO₂ 排出量削減計画第二計画期間（2015-2019）
- ・資料 9-04 夏季省エネ対策
- ・資料 9-05 【Web】
<https://www.toyo.ac.jp/social-partnership/ecocampus/efforts/73823/>
- ・資料 9-06 【Web】 <https://www.toyo.ac.jp/social-partnership/satoyama/>
- ・資料 9-07 部課別コピー用紙使用枚数

【基準 10】大学運営・財務（１） 大学運営（その１）

点検・評価項目

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

【評価の視点】

◎大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

◎学内構成員に対する大学運営に関する方針の明示

◎適切な大学運営のための組織の整備、適切な危機管理対策の実施

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・教授会の役割の明確化

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 大学運営に関わる組織等は、大学運営に関する大学としての方針に沿って、どのように編成されているか。
- ② 学長等の役職者、教授会等の機関について、それぞれどのような権限と役割が規程上定められているか。
- ③ 意思決定、権限執行等は、関係法令や規程に従って行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

< 評価： **A：目標が達成されている** >

< 大学運営に関する方針の明示 >

本学では、2013 年度以降、大学の理念・目的の実現に向けた管理運営に係る方針として、「学長のリーダーシップの下で、学部長、学科長、研究科長、専攻長が教学マネジメントを担い、構成員と一体となって教学の PDCA サイクルの確立を図る。」という方針を示し、学部長会議、研究科長会議、事務局部長会議において明らかにし、教育研究活動を推進してきた。

しかしながら、教学における中長期計画の推進や大学運営に係る基本方針等を併せて明文化し、一体的に明示してはなかったことから、2019 年 10 月に本学の内部質保証推進組織である大学評価統括本部の下で、管理運営に係る全学の方針を見直し、以下のとおり方針を改めた。なお、同方針については、学部長会議、研究科長会議、事務局部長会議、大学評価統括本部の下におかれる各部会に示し、全学的に周知を図っている。

「管理運営方針」

- (1) 学長のリーダーシップの下で、学部長、学科長、研究科長、専攻長が教学マネジメントを担い、構成員と一体となって教学の PDCA サイクルの確立を図る。
- (2) 大学運営を適切に行うため、「学校法人東洋大学行動規範」（資料 10(1)-(1)-O1）を踏まえ、高等教育の公共性と社会的使命を認識し、職務及び役割の遂行、意思決定及び権限執行に際しては、誠実で高い倫理観のもとに、法令を遵守し、学内諸規程等に従って公正に行う。

- (3) 大学業務を円滑に行うため、大学の教育研究活動の趣旨や目的、学生に対する支援に深い理解を有する優秀な職員の採用と組織的なスタッフ・ディベロップメント（SD）に取り組むとともに、その資質・能力、経験等に応じて職員を適切に配置する。
- (4) 建学の精神及び目的並びに各学部・研究科等の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するため、必要かつ十分な財務基盤を確立するとともに、毎年度、中・長期の財政計画を踏まえた予算編成を行う。

<教学における中長期計画の策定方針等>

(2013 年度から 2016 年度まで)

中・長期の計画等を実現するために必要な具体的な方針については、学長の下で 2013 年度から 2016 年度まで「中期目標・中期計画」の策定に関する方針を示し、それをもとに学部・学科、研究科・専攻ごとに目標の設定を計画の策定、予算編成、必要なカリキュラムの見直し等を行った（資料 10(1)-(1)-02）。

学部・学科が策定する計画については、学長自ら各学部長・学科長等と個別ヒアリングを行い、進捗状況の把握と将来計画に関する助言等のコメントを付して、計画の履行に向けて最適化を適宜図った（資料 10(1)-(1)-03）。また、2015 年 8 月に開催した学長フォーラムでは、各学部の「中期目標・中期計画」の中間報告を行い、グッドプラクティスの全学的な共有と大学全体としての方向性を再確認した（資料 10(1)-(1)-04）。

なお、大学院の中期計画については、大学院研究科長会議の下で実施される大学院改革タスクフォース（資料 10(1)-(1)-05）にて、学長と大学院担当副学長が計画策定について方針を示すとともに、研究科同士で課題を共有しながら、進捗把握と計画の妥当性の検証を定期的に行ってきた。

(2017 年度から 2019 年度、2020 年度から 2023 年度)

その後、2016 年 7 月には、学部では、2016 年度までの「中期目標・中期計画」に対する総括を行うとともに、2017 年度以降からは、スーパーグローバル大学創成支援事業の中間評価、終了年度の期間を考慮し、3 年間の中期、7 年間までの長期とする新たな「中長期計画」として、短期事業計画（2017・2018 単年度）、中期計画（～2019）、長期計画（～2023）の 3 つに分けて計画、実施、検証することとした。

特に学部では、以下の 7 つの全学的な枠組みを設定し、そのうえで各学部・学科が自律的に策定している。

- ① 将来ビジョンの明確化と教育研究組織の改革
- ② TOYO GLOBAL DIAMONDS 構想の着実な推進
- ③ 求める学習成果の明示と質の高いカリキュラムの構築
- ④ 教育の質的転換と教育システムの国際化
- ⑤ 新たなキャリア教育と就職支援の充実
- ⑥ 研究の国際化と産学官の連携強化
- ⑦ 社会連携と社会貢献活動の充実

各学部・大学院研究科の中長期計画を着実な実行と一層の推進を図るために、学内の教育ファンドとして、学長の下で採択の決定を行う「教育活動改革支援予算」を設け、各学部・研究科から提案される教育改革事業について申請することが可能となっている（資料 10(1)-(1)-06）。

例えば、経済学部による「政策提言力向上プログラム」、経営学部による「社会的課題解決事業の資金調達体験型教育プログラム」、社会学部による「アジア諸国における「貧困」と支援方法の学びを行動につなげる参加型アクション・プログラム」、国際観光学研究科による「観光イノベーションプロジェクト～eTourism による持続可能な観光の研究」など、課題解決型学習や専門分野に即した初年次教育の充実のほか、教育研究の国際化、特色化に進展する重要な教育プログラムへの支援がされており、それをもとに各組織の中長期計画の着実な推進がな

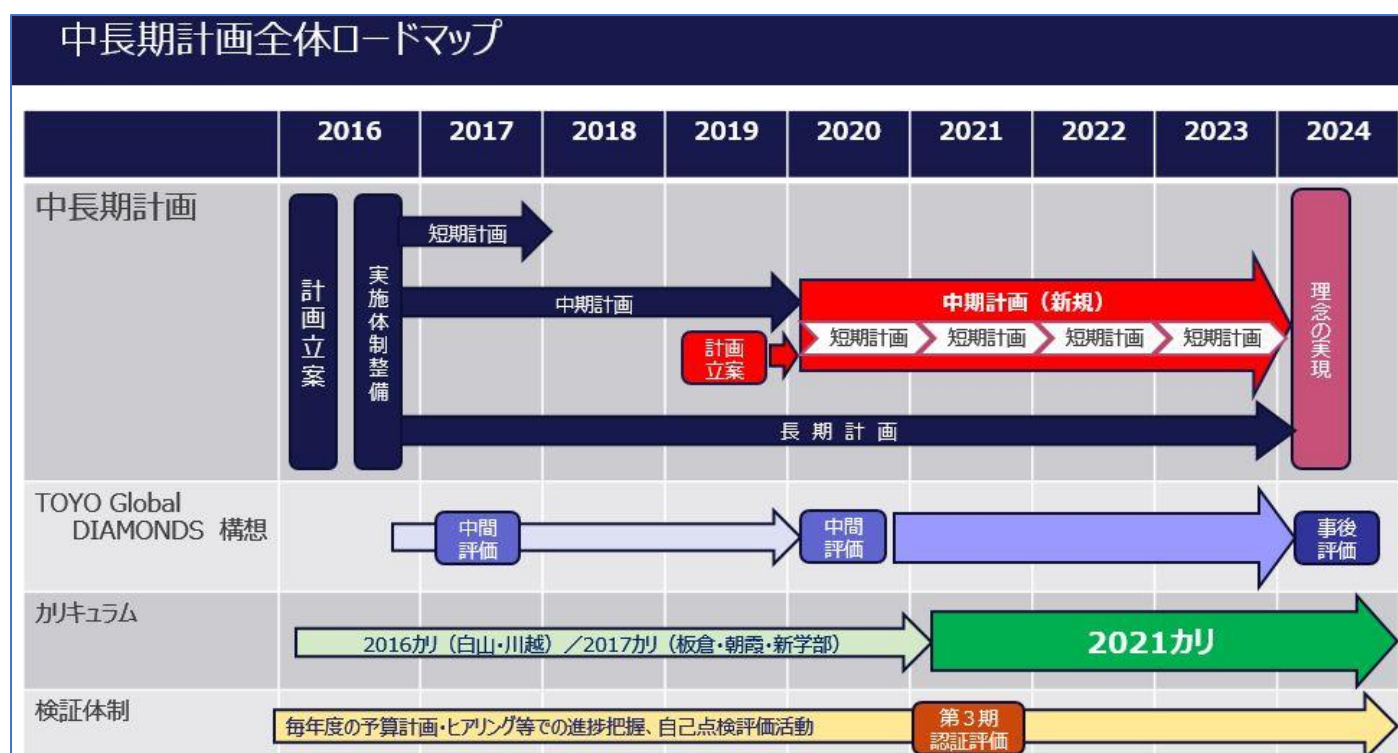
されている。

これら、全学的な中長期計画に係る方針に基づき、各組織が自律的に計画を実行することで、本学が掲げるグローバル人材の育成に貢献している。

また、教育活動改革支援予算の採否検討にあたり、学長自らが各学部・研究科にヒアリングを行い、中長期計画の進捗状況の把握とともに必要な助言を行うことで、学長の方針が各学部・研究科の教育改革に浸透するよう努めている。

一方、大学院研究科における中・長期の計画については、2016年度までの「中期目標・中期計画」に対して、「大学院改革実施タスクフォース」のもとで、大学院改革進捗状況をまとめ、取り組みの現状と優先実施案件を把握し、研究科間の連携や他研究科へ拡大すべき項目、今後も継続的に実施すべき案件を整理した。この検証を踏まえ、学部と同様に、2017年度から2023までの新規「中長期計画」を策定した。

なお、2019年度までの中期計画に係る総括については、学部は2020年3月に各学部へ依頼し、2020年5月までに集約・報告し、大学院研究科は研究科長会議終了後に定期的開催する「大学院改革実施タスクフォース」にて、2020年3月を目途に新中期計画の立案と併せて報告することとしている。



(図：中長期計画ロードマップ)

このように、全学的な方針に基づき、各学部・研究科の中長期計画が立案されるとともに、その進捗状況を学長自らが把握することで、カリキュラムの充実、教学予算編成、教員人事等の教学に関する企画に役立てており、学長、学部長、学科長、研究科長、専攻長が教学マネジメントを担い、構成員と一体となってPDCAサイクルが確立されている。

＜適切な大学運営のための組織の整備＞

本学の諸規程は、「管理運営方針」に示す「大学運営を適切に行うため」、「学校法人東洋大学行動規範」（資料10(1)-(1)-O1）を踏まえ、高等教育の公共性と社会的使命を認識し、職務及び役割の遂行、意思決定及び権限執行に際しては、誠実で高い倫理観のもとに、法令を遵守し、学内諸規程等に従って公正に行う。」を踏まえ、学校教育法、私立学校法、大学設置基準等の関係法令に基づいて作成されている。

また、教学役職者の選任、学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備、教授会の役割、学長による意

思決定と教授会の役割との関係について、次のとおり明確にしている。

（学長の選任方法と権限の明示）

私立学校法第 38 条に基づく「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）第 5 条により在職中理事となる東洋大学の学長は、本学校法人の最終意思決定機関である理事会が主体的に求める学長像を提示し、候補者のビジョンを確認した上で決定することが重要であるとの考えに基づき（資料 10(1)-(1)-08）、2015（平成 27）年 3 月 16 日にそれまでの規則を廃止し、新たに「東洋大学学長の選任及び選考に関する規則」（資料 10(1)-(1)-09）及び「東洋大学学長選考委員会の運営に関する要綱」（資料 10(1)-(1)-10）を制定することが理事会において承認され、同日付で施行された。東洋大学学長は、この規則に基づき選考され、最終的に理事会において選任されている。

また、同時に制定された「東洋大学学長の解任に関する規則」（資料 10(1)-(1)-11）には学長解任の手続きに関し必要な事項が定められている。

2015（平成 27）年 3 月 16 日に施行された「東洋大学学長の選任及び選考に関する規則」（資料 10(1)-(1)-09）及び「東洋大学学長の解任に関する規則」（資料 10(1)-(1)-11）は施行後 3 年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすることが定められており、理事、評議員及び教職員から意見を聴取して作成された改正案に基づき、2018（平成 30）年 11 月 26 日の理事会においてそれぞれの一部を改正することが承認され現行規則の基礎となっている（その後、2019（平成 31）年 4 月 1 日に事務局の改組に伴う改正が行われ現行規則となっている）（資料 10(1)-(1)-12）。

東洋大学学長選考委員会は「東洋大学学長の選任及び選考に関する規則」（資料 10(1)-(1)-09）第 3 条により

（1）理事長

（2）卒業生理事、教職員理事及び学識理事のうちからそれぞれの互選による各 2 名

（3）卒業生評議員、教職員評議員及び学識評議員のうちからそれぞれの互選による各 2 名

で構成され、委員長は理事長とすることが定められている。

学長の任期は「東洋大学学長の選任及び選考に関する規則」（資料 10(1)-(1)-09）第 16 条に「学長の任期は 4 年とし、再任を妨げない。ただし、再任された場合の任期は 2 年とし、継続して 8 年を超えることはできない。」と定められている。

学校教育法第 92 条に基づき、東洋大学学則（資料 10(1)-(1)-13）第 9 条では「本学に、学長を置く。」とし、同第 2 項で「学長は、校務をつかさどり、所属教職員を統督する。」と定めるとともに、「東洋大学学長の校務に関する規則」（資料 10(1)-(1)-14）により学長がつかさどる校務について定めている。

なお、理事長及び常務理事の選任は、「学校法人東洋大学理事長及び常務理事の選任に関する規則」（資料 10(1)-(1)-15）に基づき選任されている。

（教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化）

教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化（資料 10(1)-(1)-16）として、本学校法人においては、理事会が最高意思決定機関として（資料 10(1)-(1)-17）、評議員会が理事長の諮問機関として（資料 10(1)-(1)-18）位置づけられ、「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」（資料 10(1)-(1)-19）により常務理事会が理事会から執行を委任された事項について審議決定することが明記されている。

理事会の業務については、「学校法人東洋大学理事会の業務及び運営並びに理事の職務に関する規則」（資料 10(1)-(1)-20）に、常務理事会が理事会から執行を委任された事項については、「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」（資料 10(1)-(1)-19）に、それぞれ明確に定められている。

本学校法人における理事の構成は、「理事 17 名以上 23 名以内を置く」ことを「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）第 5 条に規定し、在職中理事となる者のほか、卒業生、専任教職員、学識経験者の選任について明らかにしている（資料 10(1)-(1)-21）。

なお、2020 年 5 月 1 日現在の理事の構成は、「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）第 5 条第 2 項の 3 名と、卒業生 7 名、教職員 6 名、学識経験者 7 名の計 23 名となっており、約 2/3 の理事が学校法人における雇用関係の無い者による構成となっている（資料 10(1)-(1)-22）。

また、本学校法人における評議員の構成は、「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）第 21 条第 2 項により、「51 名以上 63 名以内」と定数を規定しており、卒業生、専任教員、附属学校長、専任事務職員、学識経験者の選任について、明らかにしている（資料 10(1)-(1)-23）。

なお、2020 年 5 月 1 日現在の評議員の構成は、「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）第 21 条第 2 項（1）の卒業生 19 名、専任教員 16 名、附属学校長からの互選による 3 名、専任事務職員 4 名、学識経験者 18 名の計 60 名となっており、理事同様に約 2/3 の評議員が学校法人における雇用関係の無い者による構成となっている（資料 10(1)-(1)-24）。

なお、監事は 4 名（「学校法人東洋大学寄附行為」第 15 条（資料 10(1)-(1)-07））で、卒業生 2 名、学識経験者 2 名の構成（学校法人東洋大学監事選出規則第 6 条（資料 10(1)-(1)-25））となっている（資料 10(1)-(1)-22）。

常務理事会は、2009（平成 21）年度の「学校法人東洋大学常務理事会規程」（現「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」（資料 10(1)-(1)-19））の改正により、理事長、常務理事に加え、学長が常務理事会の正規の構成員となり、学校法人及び大学の運営を行っている。

また、法人役員と大学執行部との懇談の場として隔週で開催していた懇談会を、2015（平成 27）年度からは「学校法人東洋大学法人教学連絡会に関する要綱」（資料 10(1)-(1)-26）を制定して正式に協議を行う機関として位置付け、学校法人東洋大学法人教学連絡会として学校法人と大学との協議を行っている。

なお、理事会内には、「学校法人東洋大学理事会内委員会の設置に関する要綱」（資料 10(1)-(1)-27）により、①専門的、技術的事項、②特に集約的な検討を要する事項、③その他、特に必要な事項を検討することを目的として、委員会を設置できるようにしており、現在、組織・制度検討委員会（資料 10(1)-(1)-28）、教学検討委員会（資料 10(1)-(1)-29）、財政検討委員会（資料 10(1)-(1)-30）の 3 つの委員会が設置されている。

これまで 3 つの委員会から出された答申のうち特徴的なものを挙げると、教学検討委員会及び組織・制度検討委員会等の議論を経て、理事長及び学長より、教員採用に関する全学的な方針が策定された。それをもとに全学部の教員採用がなされているものの、各学部の教員編制方針が策定されていない実態があり、各学部、学問分野ごとに策定される教員編制方針と大学としての採用方針との整合性の検証がなされていない。また、教員及び教員組織の自己点検・評価を目的とした「教員活動評価」制度（資料 10(1)-(1)-31）が設けられ、かつ定期的に実施されているものの、教育研究活動を評価し、そのうえで、人事考課に活かすまでの評価制度の設計には至っていない。

（教学役職者の選任方法と権限の明示）

教学役職者の選任については、「東洋大学教職員の任免及び職務規程」（資料 10(1)-(1)-32）に定められており、学長、副学長、学部長、学科長及び学科専攻長、大学院研究科長、大学院研究科専攻長、通信教育部長、通信教育部学科長、教務部長、学生部長、図書館長、研究推進部長、社会連携推進室長などの選任方法、任期及び権限と責任について規定している。

なお、副学長の選任については、「副学長は、東洋大学の教授のうちから学長が指名し、理事長が委嘱する」こ

ととなっており、権限については、「副学長は、学長を助け、学長の命により、学長の校務を一部分担し、分担した校務をつかさどる」と、規定している。

2020年5月現在、副学長は5名であり、以下の分担としている。

- ・国際担当：国際化推進
- ・教育担当：学部・大学院担当、入試・高大連携
- ・研究担当：研究支援、産官学連携、情報システム
- ・内部質保証担当：FD・SD、自己点検・評価、情報教育、広報
- ・学生担当：オリンピック・パラリンピック、就職・キャリア支援、社会貢献

学部長及び大学院研究科長の選任については、「学部長は、当該学部の教授のうちから教授会の推薦を経て、学長が指名し理事長が委嘱する」とし、学部所属専任教員による選挙によって選考されることとしており、大学院研究科長においても同様となっている。学部長及び大学院研究科長の権限と責任については、「学部長は、学長の旨を受けて当該学部の校務をつかさどる」と、規定しており、研究科長も同様に規定している。

（学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備）

学長の校務に関しては、学校教育法、私立学校法等の法令及び「学校法人東洋大学寄附行為」（資料 10(1)-(1)-07）、その他諸規則等に則り、「東洋大学学長の校務に関する規則」（資料 10(1)-(1)-14）第2条に定められており、本学の教育・研究に関する様々な教学に関する事項について「校務をつかさどる」としている。

学長が教学に関する事項について、決定するにあたっては、「東洋大学学則」（資料 10(1)-(1)-13）及び「東洋大学教授会規程」（資料 10(1)-(1)-33）、その他諸規程に基づき、所定の委員会または学部教授会の審議を経たうえで、学長による稟議決裁により意思決定がなされる仕組みとなっている。

（教授会の役割の明確化）

「東洋大学学則」（資料 10(1)-(1)-13）第12条において、「学長が決定を行うに当たり意見を述べる事項及び当該学部の運営に関する事項を審議するために、各学部に教授会を置く。」と定め、第11条において、「各学部の連絡調整及びその他緊急を要する事項につき、学長の諮問に應えるために学部長会議を置く」とし、各学部教授会と学長が議長を務める学部長会議との関係を規定している。

一方、「東洋大学教授会規程」（資料 10(1)-(1)-33）第9条第1項において、「教授会は、学長が決定を行うに当たり意見を述べる次の事項を審議する。」と定め、学生の入学、卒業及び課程の修了に関する事項、学則の改正など教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が求める事項について審議するとしている。

また、「東洋大学教授会規程」（資料 10(1)-(1)-33）第9条第2項では、「教授会は、当該学部の運営に関する次の事項を審議する」として、学部長の推薦に関する事項、カリキュラム編成に関する事項、教員人事に関する事項、教育力向上に関する事項などを定め、学部教授会の役割を明確にしている。

大学院研究科における研究科委員会の役割については、研究科委員会の同事項を「東洋大学大学院学則」（資料 10(1)-(1)-34）に、通信教育部においては、通信教育委員会の同事項を、「東洋大学通信教育部規程」（資料 10(1)-(1)-35）にそれぞれ定めている。

「東洋大学大学院学則」（資料 10(1)-(1)-34）第22条に「学長が決定を行うに当たり意見を述べる事項及び当該研究科の運営に関する事項を審議するために、各研究科に研究科委員会を置く」とし、研究科委員会の役割を明らかにしている。また、「東洋大学大学院研究科委員会規程」（資料 10(1)-(1)-36）第3条に「学長が決定を行うに当たり意見を述べる次の事項を審議する」とこととして、学生の入学、修了及び課程の修了に関する事項、

修士学位及び博士学位の授与に関する事項など、教育研究に関する事項で、研究科委員会の意見を聴くことが必要と認める事項について、定めている。

一方、研究科委員会内で決定する事項として「委員会は、当該研究科の運営に関する次の事項を審議する。」とし、学位論文審査に関する事項、大学院教員資格審査に関する事項などを規定している。

なお、大学院研究科の教育研究に関する事項については、「東洋大学大学院学則」（資料 10(1)-(1)-34）第 26 条に「本大学院運営のために研究科長会議を置く」と定めており、「東洋大学大学院研究科長会議規程」（資料 10(1)-(1)-37）第 3 条において、研究科長会議の審議事項を次のとおり定めている。

- (1) 大学院研究科及び専攻課程の設置改廃に関する事
- (2) 学位に関する事
- (3) 教員組織に関する事
- (4) 大学院学則及び諸規程の変更に關する事
- (5) その他大学院の運営に関する重要な事

この規程により、研究科及び専攻課程の設置改廃、大学院研究科における教育研究に関する諸規程の変更等については、「研究科長会議」において決定することが可能となっており、実質的に議決機関として機能している。

（学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化）

前述のとおり、学部及び大学院研究科の教育研究に係る案件については、「東洋大学学則」（資料 10(1)-(1)-13）、「東洋大学教授会規程」（資料 10(1)-(1)-33）、「東洋大学学部長会議規程」（資料 10(1)-(1)-38）、「東洋大学大学院研究科委員会規程」（資料 10(1)-(1)-36）、「東洋大学大学院研究科長会議規程」（資料 10(1)-(1)-37）に基づいて、意思決定がされている。

「東洋大学学則」（資料 10(1)-(1)-13）第 12 条に規定しているとおり、教授会の役割は、「学長が決定を行うに当たり意見を述べる事項及び当該学部の運営に関する事項を審議するために、各学部に教授会を置く」としており、学長は、教授会の意見を聴くことが必要な事項について、学部長会議を通じて、各学部に意見を求め、その意見を踏まえて学長が決定するプロセスとなっている。

なお、学長による意思決定にあたり、全学部の承認を必須としてはいないものの、学部教授会から出された意見に対しては、学長が慎重に検討をしたうえで、学長自らが決定事項に対して学部長会議にて説明をしたうえで確認をし、全学的な合意形成を図るよう努めている。

これらの一連のプロセスのなかで、学長は、毎週 1 回学長室会議を開催し、教学に係る事項を副学長と共に協議することで、適切な合意形成と意思決定の円滑化に努めているものの、学長室会議の運営に係る規程は制定されていない。

また、2020 年 4 月には、新学長として矢口悦子学長が就任し、教学新執行部の下、教学に係る運営を行うこととなった。就任間もなくの大きな取り組みとして、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた全学的な対策を講じることを目的として、2020 年 4 月 13 日に「東洋大学新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策委員会規程」を制定し、東洋大学新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策委員会を発足した。

委員会は、学長を委員長に置き、副学長、教学担当常務理事、学部長、事務局部長らで構成しており、対策に係る学長からの諮問に応じて審議を行うとともに、必要に応じて常務理事会に建議することを任務として、発足以降、毎週開催している。

同委員会規程第 3 条に定める審議事項は、以下のとおりである。

- (1) 学生及び学生団体に対する指示に関する事。
- (2) 教員（非常勤を含む。）に対する指示に関する事。
- (3) 事務職員（非常勤嘱託及びアルバイトを含む。）に対する指示に関する事。

- (4) 本学の施設の管理に係る指示に関すること。
- (5) 本学、学部、研究科等が主催する各種行事に係る指示に関すること。
- (6) 委託業者との連絡及び調整に係る指示に関すること。
- (7) 新型コロナウイルス感染症に係る情報の収集、分析及び発信に関すること。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、本学としての取組が必要な新型コロナウイルス感染症対策に関すること。
- (9) 本学における新型コロナウイルス感染症対策に係る常務理事会への建議に関すること。

上記の事項を中心に、学生や教職員の感染防止に係る対策について全学を挙げて取り組んでいる。委員会発足により、教学と法人の双方で迅速な検討を行い、学生の学修環境や生活支援、教職員に向けた感染防止対策について実行することが可能となった。

なお、委員会では議事内容の性質を踏まえ、授業運営に係る事項など教授会での検討が必要なものについては、再度、学部長会議に諮り、教学ガバナンスの下で適切な検討プロセスを経るように努めている。

具体的な例として、コロナ禍における今後のオンライン授業の在り方や教育の質保証に関する検討を行うため、「遠隔授業の高度化と質保証に係る将来構想検討会議」を学長の命により、内部質保証担当副学長を座長として発足した。会議の構成員は、高等教育推進委員会及び全学カリキュラム委員会の委員等から選出しており、2020年7月現在、今後のコロナ禍における教育方法の検討を進めている。この会議の発足においては、学部長会議にて学長自ら発足に関する趣旨説明を行っており、この検討会議にて検討された内容を具体化する際には、学部長会議等を通じて、各学部・研究科等に諮るなど適切な合意形成を図ることを予め説明している。

このように、コロナ禍における様々な対策を講じる場合であっても、諸会議の役割や機能を考慮し、運営している。

また、2020年7月31日には、2021年度の授業運営及び教学予算編成に関する全学的な方針として、「教学基本方針」を策定した。さらに同方針の下に、「教学予算編成方針」、「教育課程実施及び授業運営に係る全学方針」を策定した。主な柱として、ポストコロナ対策とSDGsの推進を中心に、「新しいカリキュラムの開始とICT活用等によるハイブリッドな教育の高度化」、「『TOYO GRAND DESIGN 2020-2024』と教育・研究の推進のための組織制度の検証」、「新たなグローバル教育への挑戦」「SDGsを柱とした教育・研究・社会貢献活動の展開」の4項目に亘って、施策の立案等に関する方針を示した。

各学部・研究科等は、上記の学長方針を踏まえながら、各学部・研究科等の教育目標を達成するための予算編成、教育課程の編成、授業運営等を行うこととしている。

(教学組織[大学]と法人組織[理事会等]の権限と責任の明確化)

教学組織と法人組織の権限と責任の明確化について、学校法人東洋大学としての意思決定は、「学校法人東洋大学寄附行為」(資料10(1)-(1)-07)に基づき、理事会が最終議決機関、評議員会がその諮問機関として位置付けられている。また「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」(資料10(1)-(1)-19)により、常務理事会が理事会から執行を委任された事項について、審議決定することが定められている。

理事会及び常務理事会の業務は、「学校法人東洋大学理事会の業務及び運営並びに理事の職務に関する規則」(資料10(1)-(1)-20)及び「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」(資料10(1)-(1)-19)にそれぞれ定められているが、本学の校務をつかさどる学長は、「学校法人東洋大学寄附行為」(資料10(1)-(1)-07)に基づき在職中理事となり、理事会構成員であるとともに、常務理事会の構成員として学校法人東洋大学の意思決定に参画している。また、「東洋大学学長の校務に関する規則」(資料10(1)-(1)-14)により、学長は、校務に関連する常務理事会の審議が必要な事項について、常務理事会に諮ることが求められており、これら

の諸規程において、教学組織と法人組織における権限及び責任を明確にするとともに連携を図っている。

そのほか、教学組織と法人組織の円滑な連絡調整を図るため、原則として毎月 2 回、「法人教学連絡会」（資料 10(1)-(1)-26）を開催し、学長・副学長ら教学執行部と法人役員が出席し、教学組織と法人組織の双方の意思疎通を図り、適切な大学運営を行うよう努めている。

（学生、教職員からの意見への対応）

学生からの意見については、在学生アンケート（1～3年生対象）、卒業時アンケート（4年生）を実施しており、学生の大学等に関する満足度調査のほかに、「東洋大学および所属学部・学科をより良くするために、改善が必要だと思うところはどのようなところですか。」と自由記述欄を設けて把握している。この在学生アンケート結果については、学部長会議等を通じて教員組織に共有するとともに、特に学生の学習環境に関する意見が記載される自由記述の設問については、事務局学部長会議を通じて、関連する部署に共有を図るとともに、意見に対する回答として、フィードバックコメントを大学ホームページにて公表している。過去には、白山キャンパスの混雑緩和を目的とした休み時間時間帯の変更、学内の WiFi 環境、学生食堂の改善など、適宜、学生の学習環境等の改善に活かされている。

職員からの意見については、従来から自己申告制度を採り入れ、職員一人ひとりから意見を受けている。なお、2012 年に目標管理制度を制定し、自己申告制度は、目標管理制度規程（資料 10(1)-(1)-39）第 25 条で「職員の意識、ニーズ、満足度、希望・要望等を把握するための制度」と、規程上明確にしており、第 26 条に基づき、法人や各部署の課題の発見、改善を所属長へのフィードバックとして行い、個々のモチベーション向上策に繋げることとしている。

2018 年 10 月に設置されたウェルネスセンター（資料 10(1)-(1)-40）の機能として、教職員の健康管理やメンタルヘルス、ストレスチェック等の対応を行うこととし、産業カウンセラーや産業医の面談を通じて、組織的なサポートが行えるようになった。また、2019 年 6 月から管理職（課長以上）向けにラインケアの相談窓口を開設し（資料 10(1)-(1)-41）、職場のメンタルヘルスに関する相談を受け付ける体制も整えた。

自己申告制度による課員と所属長との面談、そして各所属長と事務局長・人事部との人事ヒアリングにて、各部署の状況を把握している。そのほか、直接の対話形式ではないが、職員から業務改善等の提案を募る仕組みとして、提案制度を設けている。

教員からの意見については、特段制度は設けてはいないものの、学部教授会等の意見をもとに、教員の意見を反映させている。

（諸規程の整備）

規則等の制定改廃について、学長のリーダーシップの下で戦略的に大学を運営できるガバナンス体制の構築を目的として学校教育法が改正された。これに伴い文部科学省からは、改正学校教育法の施行日（2015（平成 27）年 4 月 1 日）までに改正法の趣旨に沿う学内規程等の総点検・見直しが求められた。本学では、全規程の改廃に係る決定権者の改正規定を見直すとともに、改廃に関する決定権者について、理事長と学長に仕分け、全規程の改正規定を改正した。これによって、法人マターの諸規程に係る決定権者は理事長、教学マター諸規程の決定権者を学長とする運用体制が整備され、更に、諸規程の制定改廃に関する事務手続きが統一されていない点を是正するために、「学校法人東洋大学における規程等の制定改廃に関する要綱」（2017（平成 29）年 1 月 1 日施行。以下「規程等制定改廃要綱」という。）（資料 10(1)-(1)-42）を制定し、事務手続方法を規程化するとともに諸規程の制定・改廃手続きとして「諸規程の制定改廃手続きフロー図」（資料 10(1)-(1)-43①）、「規程等制定改廃要綱説明資料」（資料 10(1)-(1)-43②）、「新旧対照表作成参考資料」（資料 10(1)-(1)-43③）、「一括改正新旧対照表作成参考資料」（資料 10(1)-(1)-43④）を周知し、諸規程の制定改廃手続について一定の統一

化が図られた。

なお、本学諸規程は、規程管理システムで管理し、全教職員が閲覧可能なシステムとなっている。旧規程管理システムでは最新情報の更新に3カ月の期間を要していたものの、現行システムでは最新情報の発信・取得が速やかに対応できるようになり、タイムラグによる混乱が生じないよう改善された。業務担当者への補助機能として新システム操作マニュアル等を周知している。

＜適切な危機管理対策の実施＞

適切な危機管理対策の実施に関し、法人役員、法人と雇用関係にある全ての教職員（常勤、非常勤、契約制、アルバイト）に加え、取引業者の労働者、労働者派遣法に基づく労働者、本法人が設置する学校に学ぶあらゆる立場の者及びその保護者を対象として、法令、学内諸規則、「学校法人東洋大学行動規範」（資料10(1)-(1)-01）及び「東洋大学研究活動規範」（資料10(1)-(1)-44）に違反する行為又はそのおそれがある行為（以下「法令等違反行為」という。）の早期発見と速やかな是正措置及び公益通報者の保護を目的とした公益通報者保護法に基づく「学校法人東洋大学公益通報に関する規則」（2014（平成26）年12月1日施行）（資料10(1)-(1)-45）を制定し、運用している。大学ホームページ（公益通報・相談に関する窓口等について）（資料10(1)-(1)-46）において、公益通報の有用性、通報方法、相談方法等について周知している。

内部監査室に通報窓口が設置されており、電話、FAX、Web、書面又は面談で通報を受け付けているほか、電話及びWebについては、外部委託による業務時間外の受付も行っており通報者の便宜を担保している。また、大学HPにおいても、制度の説明のほか受付窓口を公開している。

なお、公益通報制度については、教職員及び役員等の法令違反行為に対する通報を取り扱うことを趣旨としているが、学生に関する通報（苦情含む）、別途窓口が設置されているハラスメントの相談及び申立てが公益通報窓口になされるケースがあるほか、法令違反行為とハラスメントなど複数の事案が混在する通報事例もあることから、統轄的な通報処理環境を構築する必要がある。

キャンパス及び部署ごとの危機管理体制の検証や意思決定、権限執行等の関係法令や規程に対する準拠性、適切性の検証については、「学校法人東洋大学内部監査規程」（資料10(1)-(1)-47）に基づく、事務部署を中心とした内部監査の実施を通じて体制が確保されている。

内部監査の報告については、年度ごと前期と後期に分けて理事長に報告を行っている。併せて、指摘事項や改善案の助言などを交え、被監査部署の所属長に報告書を通知しており、その概要を常務理事会及び事務局部長会議に報告している。また、監査報告に基づく理事長による改善指示に対する実施体制及び改善報告体制も確立している。

監査の精度を高めるため、3年ごと内部監査中期計画を策定して、定期監査における被監査部署を明示するとともに、年度ごとに内部監査実施計画書を作成して、重点監査事項や監査報告の時期などを明らかにしている（資料10(1)-(1)-48）。

また、理事長の指示及び各部署からの依頼を受けて随時監査を実施するなど柔軟な監査体制を確保している。

【取り組みの特長・長所】

＜大学運営に関する方針の明示＞

- ・中長期計画の実現に係る全学的方針が示されているとともに、中長期計画に基づく、学部・研究科の教育活動を活性化させる取り組みに対し、予算支援措置「教育活動改革支援」の採否が学長の下で行われており、教育の質的転換に資する教育プログラムの開発等において一定の成果を挙げている。

＜適切な大学運営のための組織の整備＞

- ・東洋大学の学長選考の特徴として、選考委員会が意向投票対象候補者 2 名を選考した後に、その候補者を対象とした意向投票を行うことを基本としつつ、「複数の候補者のうちで、特に優れていると判断される 1 名を最終候補者とする場合」又は「推薦された候補者が 1 名で、かつ、最終候補者として適任であると認める場合」で選考委員会委員の 4 分の 3 以上の同意を得ている際には選考理由を公表することにより意向投票を行わず、その者について最終候補者としてできることが挙げられる。また、学長の解任については「東洋大学学長の解任に関する規則」に定められている。

- ・学校法人としての意思決定は理事会が最高意思決定機関として、評議員会が理事長の諮問機関として位置づけられている。また、「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」（資料 10(1)-(1)-19）により、常務理事会が、理事会から執行を委任された事項について審議決定することが明記されている。

- ・理事会の業務は「学校法人東洋大学理事会の業務及び運営並びに理事の職務に関する規則」（資料 10(1)-(1)-20）に、常務理事会が理事会から執行を委任された事項は「学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則」（資料 10(1)-(1)-19）に、それぞれ明確に定められている。

また、法人役員と大学執行部との懇談の場として開催していた懇談会を、2015（平成 27）年度からは「学校法人東洋大学法人教学連絡会に関する要綱」（資料 10(1)-(1)-26）を制定して正式に協議を行う機関として位置付け、学校法人東洋大学法人教学連絡会として学校法人与大学との協議を行っている。

なお、「学校法人東洋大学理事会内委員会の設置に関する要綱」（資料 10(1)-(1)-27）に基づき設置している委員会として、現在、組織・制度検討委員会、教学検討委員会、財政検討委員会の 3 つの委員会があり、それぞれの委員会における検討を基礎として理事会において審議している。

- ・自己申告制度は、毎年同時期（10 月）に実施し、その結果を以て所属長との面談を行うスケジュールであるが、当該所属長を通さず、人事課に直接意見を述べる項目もあり、上司と共有し難い意見も吸い上げられるようにしている。また、所属長が課員に対し面談することにより、本人の意欲や希望を確認できる。
- ・人事部は各部署の所属長との人事ヒアリングを通して各部署の人的リソースを確認し、改善に資する人事配置を行っている。

- ・2018 年 10 月にウェルネスセンターが設置され、専門相談員による健康相談窓口が開設された。教職員のメンタル面の相談の他、超過勤務が多い職員に対して組織的に健康チェックすることが可能となり、早期発見、問題共有、効果的な対応ができる体制を整えた。また、ウェルネスセンターでは管理職が職場環境改善に資するためのラインケアに関する相談窓口ともなっている。

- ・「学校法人東洋大学事務局職員による業務改善等提案制度に関する規程」（資料 10(1)-(1)-49）に沿い、総務課が窓口となり、半年に 1 度、事務局部長会議で提案内容が紹介され、実現可能な提案については精査の上業務または服務等に反映している。

- ・諸規程の制定改廃について、「学校法人東洋大学文書規程」（資料 10(1)-(1)-50）において、原則として法人マターの規程は、常務理事会での承認、教学マターの規程は、当該規程関係会議体での承認を経て理事長又は学長が決裁することとして整理しており、これに基づき運用されている。また、本学諸規程は、規程管理システムで管理し、全教職員が閲覧可能なシステムとなっている。制定改廃時は、当該規程を所管する部署の責任

のもと制定改廃情報をシステム入力し、システム管理者である総務課が当該規程の制定改廃に係る決裁情報を得て、規程集更新承認を行う。最新規程が規程集に更新（反映）されるのは原則として総務課の更新承認作業日の翌日で、旧規程管理システムでは最新情報の更新に3カ月の期間を要していたが、現行システムでは最新情報の発信・取得が速やかに対応できるようになり、タイムラグによる混乱が生じないよう改善された。規程制定改廃時には、事前に総務課による関係法令や他規程との整合性、使用する用語の統一性等を確認し、総務部長、事務局長による規定内容等の確認を経るなど一定のチェック体制が整備されている。

- ・規程制定改廃の業務担当者への補助機能として「規程システム操作ガイド」（資料 10(1)-(1)-51）を作成し、周知している。
- ・東洋大学新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策委員会を発足し、感染防止対策に関して、教学及び法人の双方で協議して、常務理事会に諮るプロセスを構築した。これにより、迅速な意思決定を行うとともに、コロナ禍における学生支援や学修環境にキャンパス間の格差などがないよう、整備することが可能となった。

＜適切な危機管理対策の実施＞

- ・公益通報及び相談窓口は、学内窓口（内部監査室に設置）のほか、専門業者に委託している専用ホットラインにより、電話又はメールで通報できる外部窓口を設置し、通報者の保護及び通報者による通報の躊躇を軽減する環境を整えている。公益通報として受理された事案については、事案ごとに公益通報調査委員会が設置され、客観的な立場で通報内容の事実関係の調査及び必要な措置について重要な守秘義務のもと審議することとしている。調査委員会には、専門的知識を有する弁護士を外部委員として置くことができ、法的側面からの助言、意見をj得て、当該事案における法令等違反行為の有無、適正な是正措置等について取りまとめることとしている。また、学内外通報窓口で受け付けた通報は、内部監査室で集約・精査し、研究者の不正にかかわる通報については学長室へ、ハラスメントに関する相談・申立ての場合は所管する相談窓口へ、学生に関する通報（苦情を含む。）の場合は学生生活担当部署にそれぞれ申し送り、「東洋大学研究倫理委員会規程」（資料 10(1)-(1)-52）又は「学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程」（資料 10(1)-(1)-53）で定める部署若しくは学生生活担当部署が初期対応することとしている。
- ・公益通報の受付については、大学 HP にも開示されている。ステークホルダーからリアルタイムでの受付が可能となっており、教職員及び役員等の法令違反行為の早期発見を図り、社会的信頼の喪失を防止する観点からは有効な手段となっている。また、通報を通じて業務の見直しや適正化を図るうえでも有効な手段となっている。
- ・内部監査の実施において、基本監査事項として、被監査部署の関連諸規程（細則含む）の検証を行っている。具体的には、実際の業務に対する整合性や、条文や文言の表記の適切性等について事前に問題点を整理のうえ、被監査部署に対してヒアリングを行い、内部監査室と被監査部署で規程の見直しや改正に際しての課題を共有しているほか、改正に合わせて業務の見直しや研修実施などの提案も行われている。また、規程の見直しや改正、それに伴う業務の見直しについて、内部監査室から理事長に提案して改善を図ることも可能となっており、大学の組織整備に対する役割を担っている。

【問題点・課題】

＜適切な大学運営のための組織の整備＞

- ・学長が教学に係る案件を協議・連絡調整する機能を備えている「学長室会議」が、規程上明確化されていない。
- ・教員及び教員組織の自己点検・評価を目的とした「教員活動評価」制度（資料 10(1)-(1)-31）が教学の下で自律的に設けられ、かつ定期的に実施されているものの、教育研究活動を評価し、そのうえで、人事考課に活かすまでの評価制度の設計には至っていない。
- ・教員組織の編制方針を明示できていない学部・研究科が多数ある。教員組織の編制方針については、毎年の学長による教員人事ヒアリングや、大学院改革の検討の際に、継続的に、編制方針の明示が必要であるものの、明示できていない学部・研究科が多数あるが、学校法人として、教員の多様性の確保のほか、長期的な教職員の採用計画の策定や評価活動の実施にどのように取り組むべきかについて広く合意を形成し、実行していく必要があることから、早急に同方針を策定することが必要である。
- ・上司や同僚との人間関係に悩む職員の中には、自己申告制度を通して訴える場合もあるが、自己申告制度は 1 年に 1 度の実施であることから、問題が大きくなってから判明することも少なくない。そのため、常に相談を受付けることが可能な体制を整備することが理想であり、現状、その役割をハラスメント相談室が担っている。
- ・ストレスチェック受診者や毎月の超過勤務対象者に対して保健管理室から産業医との面談の機会を設けるようアクションを起こしているが、本人が面談を望まない、或いは面談後も改善する意識に乏しい場合など、必ずしも解決に向かわないケースもある。
- ・諸規程の制定改廃について、当該規程を所管する部署の責任によって規程管理システムの更新情報入力の手作業が必要であり、操作等不明点については、その都度、総務課担当者が助言・支援する体制としている。これを踏まえ、システム操作マニュアル等の更新内容を充実させ、業務補助機能の強化を図ることとする。
- ・人事部による職員研修等において、諸規程制定改廃に関する業務説明に加え、法令に基づく諸規程遵守の徹底について理解を深める機会を設定する。

＜適切な危機管理対策の実施＞

- ・公益通報制度については、教職員及び役員等の法令違反行為に対する通報を取り扱うことを趣旨としているが、学生に関する通報（苦情含む）、別途窓口が設置されているハラスメントの相談及び申立てが公益通報窓口になされるケースがあるほか、法令違反行為とハラスメントなど複数の事案が混在する通報事例もある。教職員及び役員等の通報については、法人内の他の諸規程等に則り、研究者の不正にかかわる通報、ハラスメント相談・申立てについては、公益通報規則（資料 10(1)-(1)-45）に基づく調査とは別に調査がなされる体制となっている（公益通報規則第 7 条に規定）。そのため、実際に受付けた事案について受理判断して、学内規則に沿った形で調査・苦情処理を行うにあたり、事案の仕分け対応と調整が必要であること。さらに、仕分けされた事案ごとに事前調査や調査委員会を設置して調査する必要がある、効率的かつ迅速な通報処理の観点から課題を残している。
- ・公益通報以外の通報、特に学生からの苦情等の取扱いについて、事案によっては所管する部署が学生生活担当課、教務担当課等にまたがる場合があり、組織的な対応方法、役割分担等を整備する必要がある。

【将来に向けた発展方策】

＜大学運営に関する方針の明示＞

- ・法人全体の将来ビジョンとして、2016年に『東洋大学ビジョン Beyond2020』（資料 10(1)-(1)-54）を策定したが、その後、私立学校法改正があり、より目標を具体化した法人全体の中期的な計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」（資料 10(1)-(1)-55）を2020年3月に策定した。

また、法人合併や新キャンパスの設置など、法人全体の組織が拡大していった中で、より適切な財政計画の策定と財務に関する指標を設定すべく、財政検討委員会を中心に検討を進める必要があると考えられる。またこの検討プロセスのなかで、学校法人として期待する教員像や採用方針、評価方法等について最適化を図る必要がある。

＜適切な大学運営のための組織の整備＞

- ・2020年度内には、学長室会議に関する取扱いの規則等を制定し、教学ガバナンスのなかで、どのような位置づけなのかについて明確化する。
- ・学生に対しては学生サポート室（白山）や学生相談室（白山以外）において、学生の相談を受ける体制ができているが、教職員向けとしては2019年4月に産業カウンセラーを保健管理室に配置することができた。この相談体制を今後更に周知し、積極的な利用を促す仕組みづくりを検討する。また、メンタルヘルスの問題として、不調になる前の未然に防ぐ施策について、組織及び制度の両面から立案していく。
- ・規程管理システムの操作マニュアルの整備のほか、規程の基本構造、条文構造、法令用語・用字等に関する手引書の作成を計画するとともに「学校法人東洋大学文書規程」（資料 10(1)-(1)-50）、「規程等制定改廃要綱」（資料 10(1)-(1)-42）及び「諸規程の制定・改廃学内手続き資料」（資料 10(1)-(1)-43①～④）との整合性を整備することを計画する。

＜適切な危機管理対策の実施＞

- ・公益通報制度によるリスク管理体制は確立されているものの、通報事案に対する効率的かつ迅速な調査・苦情処理の観点からは、規程の改正を含めて研究者の不正、ハラスメントの相談・申立てについても一括で調査・苦情処理を行う調査委員会のほか統轄的に通報処理を担当する部署の設立について推進を図りたい。
- ・公益通報について、制度自体は十分周知されているが、公益通報（内部告発）により法令等違反行為を防止することでコンプライアンス遵守の推進につなげ、本学の社会的信頼をより強固なものとするために、教職員研修等のテーマとして計画するなど、公益通報の本質を理解し、有益な制度として活用する気質を醸成する。

【根拠資料】

- ・資料 10(1)-(1)-01 学校法人東洋大学行動規範
- ・資料 10(1)-(1)-02 中長期ビジョン作成ガイドライン
- ・資料 10(1)-(1)-03 中長期計画内容（学部・学科）
- ・資料 10(1)-(1)-04 学長フォーラム資料
- ・資料 10(1)-(1)-05 東洋大学大学院中長期計画書（大学院改革タスクフォース）
- ・資料 10(1)-(1)-06 教育活動改革支援予算概要
- ・資料 10(1)-(1)-07 学校法人東洋大学寄附行為
- ・資料 10(1)-(1)-08 2014 年 12 月 8 日_組織・制度検討委員会第 2 回答申-中間報告（4）
- ・資料 10(1)-(1)-09 東洋大学学長の選任及び選考に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-10 東洋大学学長選考委員会の運営に関する要綱
- ・資料 10(1)-(1)-11 東洋大学学長の解任に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-12 2018 年 11 月 19 日_組織・制度検討委員会第 6 回答申
- ・資料 10(1)-(1)-13 東洋大学学則
- ・資料 10(1)-(1)-14 東洋大学学長の校務に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-15 学校法人東洋大学理事長及び常務理事の選任に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-16 2015 年 5 月 15 日_組織・制度検討委員会第 2 回答申
- ・資料 10(1)-(1)-17 学校法人東洋大学理事会会議規則
- ・資料 10(1)-(1)-18 学校法人東洋大学評議員会会議規則
- ・資料 10(1)-(1)-19 学校法人東洋大学常務理事会の業務及び運営に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-20 学校法人東洋大学理事会の業務及び運営並びに理事の職務に関する規則
- ・資料 10(1)-(1)-21 学校法人東洋大学理事選出規則
- ・資料 10(1)-(1)-22 学校法人東洋大学理事一覧・監事一覧（2020 年 5 月 1 日現在）
- ・資料 10(1)-(1)-23 学校法人東洋大学評議員選出規則
- ・資料 10(1)-(1)-24 学校法人東洋大学評議員一覧（2020 年 5 月 1 日現在）
- ・資料 10(1)-(1)-25 学校法人東洋大学監事選出規則
- ・資料 10(1)-(1)-26 学校法人東洋大学法人教学連絡会に関する要綱
- ・資料 10(1)-(1)-27 学校法人東洋大学理事会内委員会の設置に関する要綱
- ・資料 10(1)-(1)-28 学校法人東洋大学組織・制度検討委員会要領
- ・資料 10(1)-(1)-29 学校法人東洋大学教学検討委員会要領
- ・資料 10(1)-(1)-30 学校法人東洋大学財政検討委員会要領
- ・資料 10(1)-(1)-31 東洋大学教員活動評価実施要項
- ・資料 10(1)-(1)-32 東洋大学教職員の任免及び職務規程
- ・資料 10(1)-(1)-33 東洋大学教授会規程
- ・資料 10(1)-(1)-34 東洋大学大学院学則
- ・資料 10(1)-(1)-35 東洋大学通信教育部規程
- ・資料 10(1)-(1)-36 東洋大学大学院研究科委員会規程
- ・資料 10(1)-(1)-37 東洋大学大学院研究科長会議規程
- ・資料 10(1)-(1)-38 東洋大学学部長会議規程
- ・資料 10(1)-(1)-39 学校法人東洋大学目標管理制度規程

- 資料 10(1)-(1)-40 東洋大学ウェルネスセンター規程
- 資料 10(1)-(1)-41 ラインケアの相談窓口
- 資料 10(1)-(1)-42 学校法人東洋大学における規程等の制定改廃に関する要綱
- 資料 10(1)-(1)-43 諸規程の制定・改廃手続き資料
 - ①諸規程の制定・改廃手続きフロー図
 - ②学校法人東洋大学における規程等の制定改廃に関する手続きに関する要綱 説明資料
 - ③新旧対照表作成参考資料
 - ④一括改正新旧対照表作成参考資料
- 資料 10(1)-(1)-44 東洋大学研究活動規範
- 資料 10(1)-(1)-45 学校法人東洋大学公益通報に関する規則
- 資料 10(1)-(1)-46 東洋大学ホームページ（公益通報・相談に関する窓口等について）
<https://www.toyo.ac.jp/about/effort-activity/whistleblower/>
- 資料 10(1)-(1)-47 学校法人東洋大学内部監査規程
- 資料 10(1)-(1)-48 内部監査実施計画及び内部監査中期計画（3 力年）
- 資料 10(1)-(1)-49 学校法人東洋大学事務局職員による業務改善等提案制度に関する規程
- 資料 10(1)-(1)-50 学校法人東洋大学文書規程
- 資料 10(1)-(1)-51 規程システム操作ガイド
- 資料 10(1)-(1)-52 東洋大学研究倫理委員会規程
- 資料 10(1)-(1)-53 学校法人東洋大学ハラスメントの防止等に関する規程
- 資料 10(1)-(1)-54 東洋大学ビジョン Beyond2020
- 資料 10(1)-(1)-55 学校法人東洋大学中期目標・中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」

【基準 10】大学運営・財務（１） 大学運営（その２）

点検・評価項目

予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

【評価の視点】

◎予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・ 内部統制等
- ・ 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 予算編成、予算執行はどのように行われているか。
- ② 予算執行における透明性は、どのように確保されているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

＜評定： **A：目標が達成されている**>

130 年の歴史を持つ本学の財務は決して盤石なものではなかった。ここ最近では外部機関の評価（株式会社日本格付研究所（JCR）による信用格付、等）も良好であるが、今後の 18 歳人口の減少によるマーケット縮小など、取り巻くリスクは多い。本学では、高度な教育研究を推進するためには健全な財務が重要であることを認識しており、予算は特に重要な制度であると考えている。

【予算編成】

このような予算の重要性に鑑み、「学校法人東洋大学経理規則」（資料 10(1)-(2)-01）および「学校法人東洋大学予算統制規程」（資料 10(1)-(2)-02）に基づき、理事長のもと、大学では学長、事務局では経理部が中心になり、毎年度慎重な予算編成を行っている。具体的には、例年 7 月に前述の「予算統制規程」に基づき設置される予算委員会が翌年度予算の考え方を示した「学校法人東洋大学予算編成方針」（資料 10(1)-(2)-03、資料 10(1)-(2)-04）の原案を作成、理事長のもとで確定、発信することから予算編成をスタートさせている。そしてこれを受け、学長のもとで各学部・研究科・研究所等の教学組織に向けた「教学予算編成方針」を発している。これにより全学的に共通の問題意識、考え方を共有することが可能となっている。2020 年度予算編成にあたっては、予算委員会の委員でもある矢口学長（4 月学長就任）の意向を反映できるよう、十分なコミュニケーションを図ることで、事務組織・教学組織の双方に影響力のある予算編成方針となっている。

また、本学では、一部の例外を除き基本的には全部署（予算単位）からの予算案に基づき、そのすべてをひとつずつ査定することで、全学的に MECE（Mutually Exclusive and Collectively Exhaustive＝もしなくダブリなく）な予算の編成を可能にし、限られた財源の有効活用を行っている。具体的には教育研究に直接かわる予算（教学予算）については学長のもとで一次査定を行い、事務的な予算（事務予算）は経理部が予算査定を全件行っている。最終的には教学予算・事務予算を合わせ、法人全体の予算案を編成している。事務局案として編成したものを予算委員会で審議し、理事長に提出、理事会が評議員会の意見を聞くことを経て、予算を決定している。

【予算執行】

決定された予算は経理部（教学予算は学長）から各部署へ通知され、新年度より執行される。執行にあたって

は与えられた予算額、執行状況、予算残高を予算管理者がリアルタイムで確認できる会計システムを導入しており、常に最新の情報に基づいた予算執行が可能となっている。これは教員の研究費も同様であり、事務局に確認せずともシステム上で自身の与えられた予算の種類や残高を自由に確認することを可能にしている。これにより全予算管理者が可視化された予算情報をもとに自由に予算の効果を検証することを可能にしている。

この予算の可視化を可能にしたのが「発生源入力」の思想である。自身の予算の使い方は、予算を獲得した者（研究費であれば教員自身）が最もよく理解している、という考えを前提に、予算管理者（研究費であれば教員自身）が予算執行をシステム上で行い、事務局担当者がチェック、その所属長が承認する仕組みとして制度化しており、強力な内部統制の仕組みとして機能している。また、全執行はその証憑とともに経理部が全数チェックを実施しており、明らかな会計処理ミス（支払先間違い、二重払い、科目選択ミス等）や大学の予算執行として明らかに不適切と思われる執行が発生しないよう、徹底した確認体制を採用している。この制度の運用にあたっては、予算執行の仕組みをよく理解しておく必要があり、経理部では「新会計システム取扱運用要領」（資料 10(1)-(2)-05)、「勘定科目一覧表」（資料 10(1)-(2)-06）といった予算執行に必要な情報を学内のグループウェアで十分に周知を行い、また夏季には、予算執行についての講習会を実施（2019 年度は 1 講座実施、2020 年度は 2 講座実施予定）するなど、執行の正確性を確保する取り組みを継続して行っている。

【取り組みの特長・長所】

- ・「学校法人東洋大学予算編成方針」を、本学の将来像、時代背景、社会的要請等を踏まえ、毎年度時間をかけて慎重に作成、周知することで、各部署からの予算要求を積み上げて予算を編成することによる不統一感を排除することに役立っている。
- ・予算編成において「教学予算」制度により、事務予算の編成の視点（効率性、経済性等）だけではなく、東洋大学としてのカリキュラムポリシーや重点施策の研究課題について財源を投下することを可能にしている。
- ・「予算編成」「予算執行」両面において、関係する情報の十分な周知、指導を経理部が全学的に行っている。特に予算編成時の予算要求書の全件査定、予算執行時の全執行チェックなど、負担は大きいが高度な透明性の確保、内部統制を機能させることに寄与している。2019 年度夏季に実施した「会計処理における事務処理ミス防止対応講習会」には、100 名の事務職員の参加があり、概ね好評であったが、アンケート結果等を踏まえ 2020 年度もエンドユーザーのニーズに応え、申請する側・承認する側と対象を区分した講習会を実施予定である（資料 10(1)-(2)-07）。

【問題点・課題】

- ・発生源入力で避けられない課題として、会計処理の習熟度が均一でないことによる会計処理ミスの件数が多いことが挙げられる。前述の「会計処理における事務処理ミス防止対応講習会」はこの課題を受けて始めたものであり、引き続き件数減少に向けた取り組みを実施していく。
- ・個別の予算の効果の検証は各自で実施が可能であるが、実際には予算・実績差異分析を踏まえた翌年度以降への業務改善、反映は各部署任せになっており、部署により相当のばらつきが発生している。また、大学全体での有効な効果の検証の仕組みについては、私立学校法に基づく事業報告書により行っているが、まだ十分な効果が上がっているとはいえない。限られた資金で予算編成を行うことから、より精緻な効果の検証方法の構築が課題である。

【将来に向けた発展方策】

本学は、現在、学部移転、新学部設置等に伴うキャンパス整備など、多額の投資局面を迎えており、後述の中長期計画のもと、慎重な予算編成が求められている。そのためにも限られた資金量での予算編成であること、より効果的な予算執行をしていく必要がある。このことを全学的に共有するための情報発信を理事会では「財政検討委員会答申」、経理部としては講習会などの形でコミュニケーションを図りながら全学的に進めていくことを考えている。

【根拠資料】

- ・資料 10(1)-(2)-01 学校法人東洋大学経理規則
- ・資料 10(1)-(2)-02 学校法人東洋大学予算統制規程
- ・資料 10(1)-(2)-03 2020 年度学校法人東洋大学予算編成方針
- ・資料 10(1)-(2)-04 2021 年度学校法人東洋大学予算編成方針
- ・資料 10(1)-(2)-05 学校法人東洋大学新会計システム取扱運用要領（Ver2.1）
- ・資料 10(1)-(2)-06 2020 年度勘定科目一覧表
- ・資料 10(1)-(2)-07 会計処理における事務処理ミス防止対応講習会アンケート結果について

【基準 10】大学運営・財務（１） 大学運営（その３）

点検・評価項目

- （１） 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。
- （２） 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

【評価の視点】

◎大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

◎大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、編成されているか。
- ② 職員の採用、昇任等の人事は、どのように行われているか。
- ③ 多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等について、どのように配慮されているか。
- ④ 大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。
- ⑤ 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、どのようなスタッフ・ディベロップメント（SD）活動が組織的に実施されているか。
- ⑥ 職員に対する業務評価や、それに基づく処遇改善は、どのように行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

< 評価： **A：目標が達成されている** >

- （１） 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

本学の法人及び大学の運営に必要な事務組織については、「学校法人東洋大学事務局の職制及び分掌規程」（資料 10(1)-(3)-01）において、事務局の職制及び、部・課等の設置とその所管、事務分掌等について明らかにしている。なお、事務局の改編等については、理事会内に設置された組織・制度検討委員会の答申を踏まえる他、学部・研究科等の改組計画などを踏まえながら、同規程を改正し事務局の組織構成と職務範囲等について、適宜最適化を図っている。

職員の適性人数の考え方については、学校法人全体の事業活動収支差額における人件費支出の割合や法人が設定した SS 比の範囲で採用数を策定しており、法人役員との協議を行いながら都度採用数を決定している。

専任職員については原則総合職であり、ジョブローテーションを通じて個々のキャリアパスを形成し、適材適所の配置としている。各組織の配置人数の目安を設け、繁忙期や業務内容等を考慮し、短中期的に非正規雇用者（嘱託者、派遣社員等）を採用し、定型的業務については業務委託化を進める等の工夫を行っている。

なお、専任職員の昇格・昇進に対する明確なルールは設けておらず、目標管理制度（資料 10(1)-(3)-02）や

人事ヒアリング、役員の意見を総合的に考慮し、決定している。

専門職、有資格者の採用については、その業務内容や規模等により別途採用（嘱託等）を行っている。

白山キャンパスを除く各キャンパスの事務局組織（資料 10(1)-(3)-03）として特徴的なことは、原則 1 部 1 課（川越キャンパスは 2 課）体制としていることである。メリットとしては業務担当ごとに明確な線引きができない業務を課内課員で連携し解決することが可能となる。また、教員と職員、学生と職員の心的距離も近く、教職員合同で行う行事やプロジェクト等、取り組みやすい環境にあるといえる。更にジョブローテーションを待たずに課内での業務担当を組み替えることは容易く、個人の適性を発見し、幅広い知識や視野を身につけることが期待できる。

（２） 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

職員の意欲及び資質の向上を図るための方策として、専任職員に対する研修プログラムを整えている。そのプログラムについては、「目指すべき職員像」を設定し、最終的には「理想のリーダー像に必要な資質」を身に付けることを目的としたうえで、階層的に 1 年目から 10 年目、そして役職別に整備している（資料 10(1)-(3)-04）。職員の研修制度については、体系化された研修への参加により、世代、役職に求めるスキルを養成している。なお、プログラムの内容については、受講者アンケートでの意見を含む結果や法令改正、社会情勢等を考慮し、毎年見直しを行っている。

また、日本能率協会による外部研修（資料 10(1)-(3)-04）、そして産業能率大学による通信教育講座（資料 10(1)-(3)-05）の受講補助を行っている他、キャンパスの国際化を牽引する職員を配置、養成していく必要があることから、英会話講座や TOEIC 講座、海外における語学研修等を希望制で実施し、職員の英語力の向上に努めている。

そのほか、高等教育関係機関への外部出向による研修、私立大学連盟等が設ける外部研修など、幅広い研修制度を設けており、職員の意欲及び資質の向上を図っている。

教員の意欲及び資質向上を図るための取り組みについては、カリキュラムの運営や授業方法の改善を目的とする FD 活動のほかに、大学運営その他高等教育に関する情報や知識の習得等を企画する組織として、高等教育推進センターのもとに置かれる「FD・SD 研修部会」がその役割を担っている。2019 年度においては、「改正著作権法に関する研修」が行われ、授業改善のみならず、研究指導上に必要な著作権法に関する知識など体系定期に学ぶ機会を設けた。そのほか、同部会の編集による、「FD/SD ニュースレター」と称するメールマガジンを原則、本学の教職員全員に隔週で配信しており、高等教育の動向や関係法令の改正に関する情報、その他コラムなど、幅広い視点で教職員の意欲及び資質の向上に資する情報発信を行っている。

また、学長が主催となって、8 月に開催された学長フォーラムにおいて、中長期計画の立案や学校教育法の下で行われる自己点検・評価活動や認証評価に関する講演、その他今後の東洋大学の教学施策に関するワークショップを実施し、学部長・学科長、研究科長らが一堂に会して協議するなど、全学を挙げて、諸課題に向き合い解決策を模索する企画を展開している。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

- ・事務組織体制については、限られた職員数において、効率的に事務組織を運営するため、図書館閲覧業務、講師控室業務等の定型かつ専門性の高い業務については経験・知識を有する業者へ外部委託することで、業務の継続性による学生及び教員へのサービス向上に繋がり、また、職員は計画・立案等の業務に注力することが可能となる。
- ・研修プログラムについては、体系化された職員研修の仕組みを用い、受講対象となる世代、役職等で必要な事項について研修する。時代の変化やニーズにより、都度 PDCA を回し研修内容の改善を図っている。

【問題点・課題】

- ・職員の昇進・昇格に関する規則の制定について、過去に検討した経緯はあるが、実現に至っていない。全職員の合意形成のもと、現行の目標管理制度等の見直しを行うとともに、職員の能力育成にかかる環境を多面的に把握しながら、必要な改善を図る必要がある。
- ・職員の働く意欲の向上については、組織全体の業務効率化や働きやすい職場環境を構築することも必要である。配属部署やジョブローテーション、キャリアパス等を考慮しながら、残業時間やメンタルに関わる課題など、職員の精神衛生にも配慮した、組織・制度の充実が課題であり、職員一人ひとりが、多様な価値観を尊重し合いながら活躍できる「働き方改革」を実現するため、夫々の部局において、管理職を中心に施策を考えていく必要がある。

【将来に向けた発展方策】

- ・職員個々の能力について、客観的に数値化して把握すること、そして目標達成やマネジメント力を評価したりするなど、意欲を高められる制度設計（異動や昇進・昇格の指標等）を検討する。
- ・具体的には、業務プラクティスの評価項目の再検討や管理職同士による評価等を実施し、自分の強みや弱みを更に客観的に認識することができるような方策を検討する。
- ・私立大学における、学校独自の組織風土を変えていくことは非常に難しい課題であるが、今後の労働力人口の確保、定年の引き上げ、ワークライフバランス等を鑑みると、今後は業務改革の意識を持つことも必要であり、研修等で管理職を中心に意識を変えていきたい。

【根拠資料】

- ・資料 10(1)-(3)-01 学校法人東洋大学事務局の職制及び分掌規程
- ・資料 10(1)-(3)-02 学校法人東洋大学目標管理制度規程
- ・資料 10(1)-(3)-03 事務局組織表
- ・資料 10(1)-(3)-04 研修ガイド 2020
- ・資料 10(1)-(3)-05 通信教育講座

【基準 10】大学運営・財務（1） 大学運営（その4）

点検・評価項目

大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

【評価の視点】

◎監査プロセスの適切性

◎適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 監査は、適正なプロセス及び内容で行われているか。
- ② 事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ③ 自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

＜評価： **A：目標が達成されている**>

監査については、監事、監査法人、内部監査室がそれぞれ監査計画を立案のうえ、定期的、あるいは必要に応じて実施がなされており、三様監査体制が確立されている。

監事監査については、私立学校法及び学校法人東洋大学寄附行為（資料 10(1)-(4)-01）に基づいて法人の業務及び財産の監査を行うことにあるが、学校法人東洋大学監事監査規則（以下「監事監査規則」という。）（資料 10(1)-(4)-02）に基づいて実施され、理事会及び評議員会に報告がなされている。理事会及び評議員会に毎回出席して理事及び評議員による議題の審議状況や理事長及び常務理事並びに教職員から業務報告を聴取しているほか、常務理事会の議事録や重要な決裁文書の閲覧を中心に監査が実施されている。監査法人から定期的に監査状況の報告を受けているほか、決算の監査後に、理事長及び常務理事並びに事務局長に対するヒアリングを実施している。

また、2020 年 4 月施行による私立学校法の一部改正により、新たに理事の執行状況の監査を行うこととなったことを受けて、事業計画の進捗状況について担当常務理事に対して個別にヒアリングを行うなど対応がなされている。

監査法人による監査については、私立学校振興助成法に基づき実施されている。毎年、理事長、担当常務理事、監事に提示している「監査計画説明書」に基づき、計算書類の重要な虚位表示リスクの識別と評価を中心に監査が行われている。各キャンパスの実地監査、理事長及び担当常務理事等に対するヒアリングを含めて、例年 1,250～1,390 時間程の実施がなされている。

内部監査については、学校法人東洋大学内部監査規程（以下「内部監査規程」という。）（資料 10(1)-(4)-03）に基づき、法人における業務の適正化、効率化及び教職員の業務に対する意識向上を図り、法人の健全な発展と社会的信頼の保持に資することを目的に実施されている。業務監査を中心に、被監査部署に対して事前に帳票及び諸資料の提出を求めて行う書面監査と被監査部署に出向いての現物確認や質疑等を行う実地監査を行い、理事長に報告がなされている。また、文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」及び「科研費ハンドブック」を受けて、「東洋大学公的研究費運営及び管理規程」（資料 10(1)-(4)-04）に則り、公的研究費にかかわる運営と管理体制についてのモニタリング、不正リスクに対するアプロー

チ監査を毎年実施している。

三様監査間での役割分担と連携については、「内部監査規程」第 16 条、「監事監査規則」第 7 条に則り、対応がなされている。三様監査の効率的な実施を図るべく、監査計画の立案に際して、事前に打ち合わせを行い監査の重複を避けるなどの配慮を行っている。また、三様監査の実効性を高めるための取り組みとして、監査法人から監事に対して内部統制の状況について定期的に報告がなされているほか、内部監査室において、監事との定期的な打合せ、監事への情報提供、監事監査への同行等の支援が行われている。

【取り組みの特長・長所】

- ・「監事監査規則」第 12 条において、監事監査に関する事務の補助は内部監査室が行うことが規定されており、監事監査に対する内部監査室の支援という形で連携は果たしやすい体制となっている。監事監査の一環として監査法人からの内部統制に関する報告に内部監査室が同席して、監査法人の会計監査計画確認と内部監査との重複について確認できるなどの対応が可能となっており、監事、監査法人、内部監査室間における効率的なコミュニケーションの確保と監査の実行性の向上が図られている。
- また、監事監査及び会計監査で課題となった事項については、改めて内部監査を実施検証して理事長に報告のうえ、業務の見直しを含めて改善を図っている。

【問題点・課題】

- ・学校法人東洋大学寄附行為第 15 条において定員 4 名、その内 1 名については、理事会の議を経て常任とすることができるが、現行は非常勤 4 名の就任となっている。私立学校法の一部改正に基づいて、理事の業務執行状況の監査が新たに加わり監事機能の強化が求められていることから、監事監査体制の整備を図る必要がある。
- ・内部監査室についても、法令改正による業務体制と学内諸規程の見直しをはじめとし、監査事項が多様化する一方で監査実施の難易度が高まる傾向がある。特に本法人においては、法人の規模に応じた法務にかかわる専門部署が設置されておらず、法令改正による事前のリスクの把握が難しい状況がある。また、監事の支援強化について鑑みた場合に、現行の専任職員 2 名と特別嘱託 1 名の計 3 名の体制の中では、更なる監査の実効性を高める対応は難しくなっている。

【将来に向けた発展方策】

- ・私立学校法の一部改正（2020 年 4 月 1 日施行）に対応すべく、学校法人東洋大学寄附行為第 15 条に基づく監事 1 名の常任化と、内部監査をはじめとする監事監査の事務支援体制の強化を図るべく、学校法人東洋大学 中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」（資料 10(1)-(4)-05）における「V.ガバナンス・マネジメント-1.法人ガバナンス（ガバナンスコードの遵守）における信頼性・透明性の確保の一環として、「監事監査体制の整備」が計画化されており、着実に対策が進められている。
- ・内部監査の実効性を高めるため方策として、学校法人東洋大学 中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」における「V.ガバナンス・マネジメント-1.法人ガバナンス（ガバナンスコードの遵守）における信頼性・透明性の確保の一環として、法務に関わる専門部署を設置するなど、「法務業務体制の強化」が計画化されており、内部監査室と法務関連部署との連携強化を推進すべく、着実に対策が進められている。

【根拠資料】

- 資料 10(1)-(4)-01 学校法人東洋大学寄附行為
- 資料 10(1)-(4)-02 学校法人東洋大学監事監査規則
- 資料 10(1)-(4)-03 学校法人東洋大学内部監査規程
- 資料 10(1)-(4)-04 東洋大学公的研究費運営及び管理規程
- 資料 10(1)-(4)-05 学校法人東洋大学中期目標・中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」
(2020 年 3 月 16 日理事会資料)

【基準 10】大学運営・財務（２） 財務

点検・評価項目

- （１） 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。
- （２） 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

【評価の視点】

- ◎大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
- ◎当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定
- ◎大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
- ◎教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
- ◎外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

【記載の際に考慮すべき点】

- ① 中・長期の財政計画は、どのような内容か。また具体的かつ実現可能なものとなっているか。
- ② 財務関係比率に関する指標又は目標は、どのように設定されているか。
- ③ 教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財務基盤は、確保されているか。
- ④ 授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れるための体制はどのように整備されているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているか。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

＜評定： **A：目標が達成されている**>

- （１） 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

2020年3月、学校法人東洋大学は「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」として中期計画を策定（資料 10(2)-01）、公表した。これは主に中長期的な財政計画に基づいた検討を踏まえ、2024年度までの期間を中期として定めたものであり、改正私立学校法にも対応するものである。これまでも2018年11月に理事会内設置委員会である財政検討委員会において、中長期財政計画を策定、答申（資料 10(2)-02）しており、理事会において答申に沿った経営を行っていくことが確認されていたが、今回の中期計画も財政検討委員会で財政計画を十分に検討している。今後も理事会内に設置された財政検討委員会において見直しを行い、常に最新の情勢に沿った計画としていく。

財政計画の基本的な考え方は上記の2018年11月の財政検討委員会答申を踏襲している。具体的には、「Beyond2020」の実現や国際化の推進、大学の発展に向け、保有している資源を投入して遂行させていく必要性の認識のもと、適正かつ効率的な財政構造を維持発展させながら、今後の財政上の道筋を示すことを目的としている。そこでは合わせて今後の新たな施策を具体化するための投資判断についての考え方を、財務コントロールの観点として提言している。具体的には注視すべき経営指標たる財務比率を設定することで財務上の強みと弱みを踏まえた判断を行っていくこと、財政構造の見直しに向けた継続的な活動を行うこと等であり、単に数字の羅列ではなく経営判断にも資するものになっている。

- （２） 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

現在の財務状況は比較的安定的に推移してきている。このことは株式会社日本格付研究所（JCR）より格付事由のひとつとして、「安定度は高い状態にある。予算管理も的確であり、引き続き学校法人として比較的余裕のあ

る収支状況を維持できると想定される。また、財務基盤は強固である。」と外部からも評価されており、これまでの経営努力の成果がすでに外部からも評価された状態である（資料 10(2)-03）。

このように財務基盤を強固にしてきたのは、受験生から選ばれる大学となるための全教職員の努力の結果として、収入の大半を占める学生生徒等納付金を確実に確保してきたことに加え、財政健全化を維持しながら教育研究に資するための予算配分を行うために、3つの具体的な仕組みを有している。

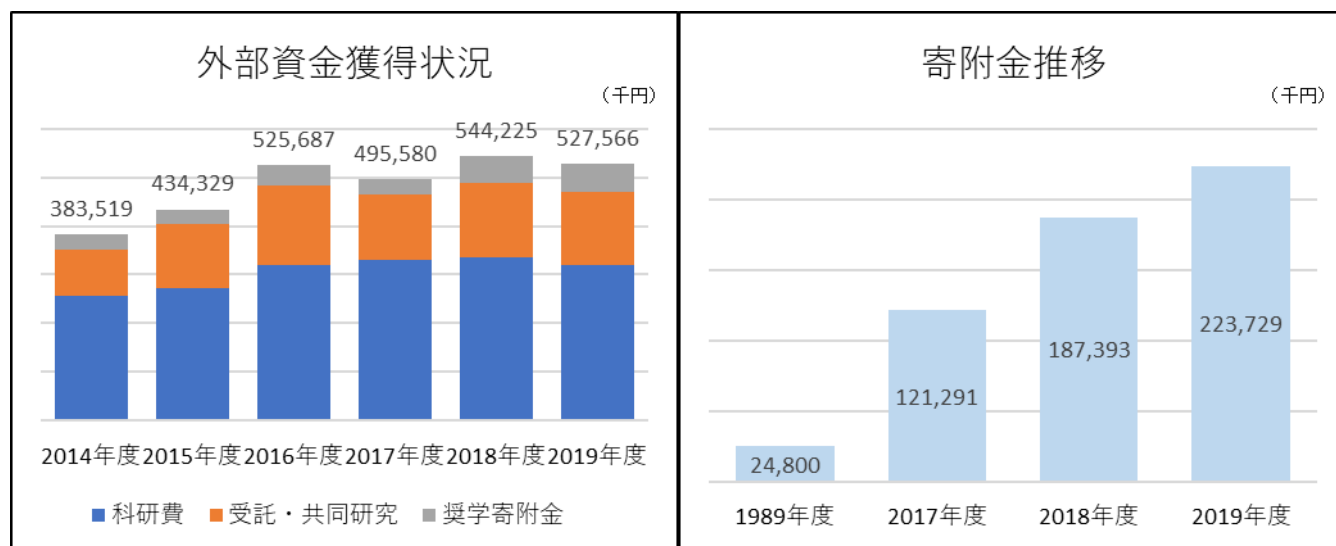
- ①教員人事制度：学内において必要な教員定数を事前に定め、採用行為の前に教員枠の確認を行うことで教員人件費をコントロールする制度
- ②教学予算制度：教育研究に直接関わる予算は学長が一次査定をすることで、単に効率性、経済性による予算配分に偏らないようにする制度
- ③「学生経費」「教員経費」制度：②の教学予算制度の中核をなすもので、一人当たりの単価を定め、人数に沿った予算措置額を確約する制度

合わせて物品調達や広報業務の一元化、施設維持管理の外部委託化による人件費を含む経費削減等の法人規模に即した効率的、効果的な業務設計を行っている。また、学生生徒等納付金以外の収入確保策として様々な方策を組織的に行っている。

2017 年度より募金課を設置し、これまで僅少であった寄付金を広く募る体制整備を行った。その結果、1989（平成元）年度には 24,800 千円であった寄付金が、2018（平成 30）年度には 187,393 千円と約 7.5 倍となった。

また、2015 年には外部資金による研究を強力に推進すべく、研究推進部の設置、科学研究費補助金獲得のための調書チェックの実施、2019 年度からは外部研究費の探索、研究計画調書の作成支援等、研究費獲得に関する支援を担う専門である URA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）を採用し、研究系の外部資金獲得に向けた対策を強化しており、外部資金の獲得額は続伸している状況である。

財務活動における重要な業務のひとつに資産運用がある。本法人の運用方針は極めて安全志向であり、2019 年度途中からは運用方針を変更することで、さらに安全重視の運用体制となった。その方針変更に合わせてこれまでの含み益を実現化させたことで、2018 年度決算時には約 20 億円の収益を確保することに成功している。



点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

- ・現状の財政状況が、株式会社日本格付研究所（JCR）による格付結果「AA（ダブル A フラット）」（格付の見直し「安定的」）を取得しており、現在計画されている大規模投資案件も自己資金で実現可能としている財務力自体が長所であること。
- ・中長期財政計画を事務局だけでなく、理事会内設置委員会である財政検討委員会で策定することで、専門的かつ大局的な見地からの財政計画を策定することができていること。
- ・財務マネジメント手法を仕組み（人件費、教学予算制度等）として業務に組み込むことで、日常業務の中で財務をコントロールすることが可能になっていること。

【問題点・課題】

- ・中長期財政計画に基づいた運営の結果を検証する具体的な仕組みが確立していないこと。
- ・財政基盤を支えている「教員人事制度」「教学予算制度」「学生経費・教員経費制度」について、運用開始から相当年月が経過している。当時と大学を取り巻く制度が変わってきている中で、またこれからの COVID-19 環境下、いわゆるウィズコロナ社会において、これらの制度をどのように再定義し運用していくか、検討していく必要がある。
- ・中長期の財政を考えるうえで重要な観点の一つである固定資産の耐用年数が、一般的な企業や学校法人の校舎の建替えサイクルと比較すると長すぎており（建物の耐用年数は現在 60 年）、実態と合致していない（良好に見えずすぎている）ため、耐用年数の改定に向けた具体的な検討を行っていること。
- ・上記に関連して、白山校舎も 1 号館は築 27 年となり、それよりも古い川越校舎の各校舎とともに建替え構想を検討していく必要があること。

【将来に向けた発展方策】

- ・2019 年度決算および中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」の実行に合わせて、中長期財政計画の検証の仕組みを検討していく。
- ・今後は大規模な投資案件が続くことが想定されていることから、自己資金による実現を前提に、これまで確立してきた財務基盤に影響を与えることなく実行していくため、継続的に前述の財務コントロールを実行していく。
- ・寄付金や外部研究等の収入多様化策は実行に移しているが、その他の収入源について継続して検討していく。
- ・固定資産（主に建物）の耐用年数の問題は減価償却費に直接影響がある。仮に耐用年数を実態に合わせて短縮すると、その分単年度の収支には負の影響が働くが、キャッシュフローとしては外部流出を防ぐことが可能となる（減価償却の自己金融効果）。もう一つの課題である既存建物の建て替え問題は、この正のキャッシュフローを原資とするため、合わせて具体的な検討を進めていく。

【根拠資料】

- ・資料 10(2)-01 学校法人東洋大学中期目標・中期計画「TOYO GRAND DESIGN 2020-2024」
- ・資料 10(2)-02 財政検討委員会答申（2018 年 11 月 6 日）（非公開）
- ・資料 10(2)-03 日本格付研究所(JCR)プレスリリース（2020 年 1 月 15 日）