2025 年度
自己点検･評価報告書

東 邦 大 学

点検・評価報告書　様式

目 次

序 章 1

第1章 理念･目的 10

第2章 内部質保証 15

第3章 教育研究組織 32

第4章 教育･学習 44

第5章 学生の受け入れ 81

第6章 教員･教員組織 91

第7章 学生支援 114

第8章 教育研究等環境 129

第9章 社会連携･社会貢献 146

第 10 章 大学運営･財務

（1）大学運営 157

（2）財務 171

終 章 176

点検・評価報告書　様式

序章

序章では、「大学の沿革と建学の精神」を記述し、それに続いて「前回大学評価（認証評価）受審以降の改革・改善活動」を記述する。

１．大学の沿革と建学の精神

（１）沿革

東邦大学は、額田豊（1878-1972）・額田晉（1886-1964）兄弟により 1925 年に創設され、2025 年には創立 100 周年を迎える。

創立者額田兄弟は、御母堂から受けた慈愛と教育・教訓に対する感謝と報恩から、女性教育の重要性を認識した。特に、兄の豊は 1907 年にドイツに留学し、家庭の主婦の多くが教養を学び、保健衛生に対する知識を有しつつ家事を行い、レクリエーションも楽しんでいる先進国の国情を知った。その一方で、育児・炊事・洗濯及び辛い家業の手伝いに追われている日本の婦人の姿を思い浮かべた豊は、帰国途上で日本の女性にも自然科学系の教育を受ける機会を与え、深い教養を身に付けさせたいと強く決意したとの記録が残っている。

豊は、自らが医師であることから、日本の女子医学教育への夢を実現させるべく情熱を高く掲げ、その熱意は政財界も動かし、1925 年 3 月 10 日に、財団法人帝国女子医学専門学校設立認可に至った。第一回入学式において、創立者額田兄弟の御母堂臨席のもと、兄・額田豊理事長は式辞で、「関東大震災でほとんど損害を受けなかったので、私財を投入して念願の女医学校を設立した。その理由は、大事業の陰には必ず女性の力があるので、医学の発達にも女子教育が大切であると考えたからである。また、自分が幼くして父を失ったが、その後の母の労苦に報いるためでもある。」と述べた。

弟・額田晉校長は、「学校は、教師、学生、設備の三要素で成り立っている。教師には斯界の第一人者を任用し、設備も遺漏なきを期しているので、あとは本校の名声を高めることは皆さんの努力と決心による。古来の聖人・哲人は道を説きながら常に医術を行っているので、皆さんは社会の指導者にならなければならない。私は皆さんの力で初めて社会・人類に対する真心を広めることを期待している。」と決意を述べた。

創立者には、医学と薬学は車の両輪のごとき関係にあるとの強い考え方が基本にあり、薬学科を併設することになった。薬学科の併設認可は、医専設立の翌年 1926 年であった。当時、女子が薬学者・薬剤師として適しているという考え方があったが、それを受け入れるわが国の高等教育機関は極めて少なく、医学と薬学を併設した専門学校として注目され、1930 年 12 月 3 日に、校名を帝国医学薬学専門学校と改称した。

さらに、創立者の悲願の 1 つに、理学科を設立することがあった。女子・女性に家事・家政に関する科学的知識・技能を修得させ、さらに指導・研究するというのが理学科併設の教育理念であった。1941 年 3 月 3 日に、私学の女子理専として本邦最初の認可を得た。理学科には、数学科、物理学科、化学科、植物学科、動物学科及び生理衛生学科の 6 学科が置かれた。こうして、理学科を加えることにより、創立者の宿願であったわが国における女子の理科系総合専門学校が実現し、ユニークな学園として本学の評価が一層高まったと記録が残っている。

戦後、わが国の教育の民主化の 1 つとして、女子に対する高等教育の開放がなされ、「教

育基本法」と「学校教育法」によって男女間の教育格差が消失し、教育の平等化・機会均等化が確立した。本学が女子教育にのみこだわる理由が消失し、また米国教育使節団の強い勧告もあり、男女共学に踏み切った。高等教育機関は、4 年制の大学に一本化され、名称も「帝国」から「東邦」に変更となり、1950 年には、医学部、薬学部及び理学部の 3 学部を有する東邦大学として再出発することとなった。その後、大学院を設置・整備し、名実ともに自然科学系総合大学となった。また、1926 年に帝国女子医学専門学校の付属として開設した看護婦養成所は、看護専門学校、東邦大学医療短期大学、医学部看護学科を経て、2011 年 4 月 1 日に看護学部看護学科として設置し、2013 年 4 月 1 日には看護学研究科も設置した。

近年では、千葉県を中心とする地域保健医療活動の核となり得る看護師を養成し社会に貢献するため、2017 年に健康科学部看護学科を開設し、2020 年に完成年度を迎えている。高い国家試験合格率及び卒業生満足度にも表れているように、期待された社会貢献を果たせている。

また、2024 年 6 月、理工農系学部の拡充等、我が国の将来を担う成長分野の高度職業人養成を企図した国の政策等を背景に、理学部内に「新学部設置準備委員会」を発足し、大学のブランド価値をさらに高めるとともに、将来にわたり中核高等教育機関であるにふさわしい学部及び学科構成の検討を開始した。2025 年 4 月には法人本部に「生命理工学部設置準備室」を置き、新学部の設置及び習志野キャンパスにおける教育研究施設整備の構想として始動している。

このように、現在では 5 学部 4 研究科からなる大学となり、また、さらなる発展に向けた取り組みを継続しており、キャンパスにおける教育研究等の環境はもとより、実習施設の役割も備えた 3 つの付属病院においても充実した施設、設備を備えている。

（２）建学の精神と教育理念

1934 年、創立者のひとり額田晉は「私の人生観」と題して同窓会で講演をした。その内容は講談社の『現代』という雑誌に「科学者の観た人生観」と題して対談形式で収録され、出版された。この時期から晉は「自然・生命・人間」に関する世界観を提唱し、多くの著書を発刊した。晉はその著書を通し、自然に対する畏敬の念、生命の尊厳の自覚、人間の謙虚な心を原点とすることを説いた。晉の著書名でもある「自然・生命・人間」は、創立期から本学の根底にある価値観として深く息づいており、1972 年に東邦大学の建学の精神として正式に定められた。

本学の教育理念は、1972 年 6 月の「ストックホルム人間教育環境宣言」を契機に、「自然・生命・人間」を基盤として掲げられたキャッチフレーズである「かけがえのない自然と人間を守る東邦大学」に由来している。その後、「自然に対する畏敬の念を持ち、生命の尊厳を自覚し、人間の謙虚な心を原点として、かけがえのない自然と人間を守るための、豊かな人間性と均衡のとれた知識・技能を育成する。」という言葉に磨かれ、教育理念として定着している。

（３）グランドデザインの策定

本学では、2005 年に創立 80 周年を迎えたことを契機とし、行動計画「東邦大学創立 100 周年に向けた伝統と歴史の中における新生・Re-creation」として、東邦大学ブランディン

グ活動による知名度の向上及びアイデンティティの強化と、グランドデザイン（建学の精神、教育理念・目的等の教学に関する方針体系）の整備を掲げた。この結果、2007 年度には東邦大学のブランド戦略及びそれに基づくコミュニケーションマーク、ステートメントの浸透活動を開始し、2009 年度には学長の主導のもと、建学の精神、教育理念・目的等の教学に関する方針体系となる「新しいグランドデザインの構築」（初版）を発行した。これらは学内において定着し、建学の精神と教育理念に基づく教育・研究活動は、その後確実に発展してきた。

また、2017 年には、創立 100 周年である 2025 年を見据え、建学の精神、教育理念にいま一度立ち返り、創立 100 周年のビジョン（ありたい姿）とその実現に向けた今後 7 年間の戦略の全体構成を示すため、学長・学部長会議が中心となり、学長の方針及び教学の中・長期計画や単年度の事業計画策定の指針となる「東邦大学グランドデザイン 2025」を策定した。この中で、100 周年のビジョン（ありたい姿）及び養成する人材像の実現に向けた 9 つの重要成功要因、その要因に対する重要業績評価指標（KPI：Key Performance Indicator）、KPI を達成するためのロードマップと行動計画を設定した。計画は、進捗状況を大学協議会に毎年度報告しつつ、着実に実施している。2020 年度には、コロナ禍等の社会変化等を踏まえて計画の一部を見直し、2022 年度には同様に一部について中間見直しを加えた。2024 年度には、当時の学長・学部長体制が次期体制への申し送りとして、「東邦大学グランドデザイン 2025」の総括を行った。これを受けて、次の学長・学部長体制は、グランドデザイン 2025 の 2024 年度末早期終了及びグランドデザイン 2025 を発展的に継承した次期グランドデザインの策定及び早期始動を提案し、2025 年 4 月から、「東邦大学グランドデザイン 2030」（以下、「グランドデザイン 2030」という。）が始動している。これらのグランドデザインの取り組みとその実現に向けた活動を学内外に発信することで、ステークホルダー及び社会への情報発信、共感・理解の獲得を目指している。

このように本学は、創立以来、時代や社会の要請に鑑み、常に建学の精神、教育理念の実現に向けた取り組みを継続的に探求している。

２．前回大学評価（認証評価）受審以降の改善・向上の取り組み

（１）受審時の指摘事項への対応状況

2020 年 3 月の評価結果では、ダイバーシティ推進センターにおける研究支援員派遣制度や、「医療支援型民泊事業」及び「TOHO いえラボ」等の地域のニーズ・要請に応えた医療分野の大学の特性を活用した社会貢献が長所として特記された一方で、「是正勧告」3 項目、「改善課題」6 項目の指摘を受けた。これらの是正勧告・改善課題に取り組み、2023 年 7 月に「改善報告書」を取り纏め、公益財団法人大学基準協会に提出した。2024 年 3 月に受領した「改善報告書検討結果」では、下表に示す通り、一部項目で引き続き改善に向けた取り組みが求められる事項の指摘を受けつつも、再度報告を求められた事項はなく、総評として、改善状況から改善の成果が概ね表れており、大学全体として改善に向けて精力的に取り組んでいるとの評価を得ている。

点検・評価報告書　様式

表１　2020 年 3 月の提言（是正勧告）とその改善状況検討結果（概要）

No.	種別	内容
1	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	薬学研究科修士課程、同研究科博士課程、理学研究科博士前期課程及び同研究科博士後期課程では、具体的な研究指導計画として研究指導の方法及びスケジュールを定めていないため、これを定めあらかじめ学生に明示するよう是正されたい。
	改善状況	薬学研究科では、具体的な研究指導計画として研究指導の方法及びスケジュールを学位課程ごとに設定し、シラバスに明示している。また、理学研究科では、研究指導の方法及びスケジュールを履修案内に明示している。これらのシラバスや履修案内はホームページに公表し、あらかじめ学生に明示している。
	検討所見	改善が認められる。
2	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	薬学部及び健康科学部では、単位が修得できなかった科目に対し、翌年度以降に授業を受講せず試験に合格することのみで単位を認定しているため、単位制の趣旨に照らして是正されたい。
	改善状況	薬学部及び健康科学部では、2020 年度から定期試験のみで単位認定する「再履修制度」を廃止し、不合格科目を進級時に持ち越さないための措置として、年度末の「最終試験」によって再評価を行っている。
	検討所見	単位制の趣旨に照らした改善がなされていると認められる。
3	基準	基準５　学生の受け入れ
	提言	医学部医学科では、過去 5 年間の入学定員に対する入学者数比率の平均が 1.01、収容定員に対する在籍学生数比率が 1.05 と高いため、学部の定員管理を徹底するよう、是正されたい。
	改善状況	医学部医学科では、過去５年間の入学定員に対する入学者数比率の平均については改善が認められる。
	検討所見	収容定員に対する在籍学生数比率が 1.02 と高いため定員管理を徹底するよう、改善が求められる。

表２　2020 年 3 月の提言（改善課題）とその改善状況検討結果（概要）

No.	種別	内容
1	基準	基準２　内部質保証
	提言	内部質保証を推進する組織を「大学協議会」と規定し、自己点検・評価に関わる 4 つの委員会や「検証会」が協働してＰＤＣＡサイクルを実践する体制としているが、各学部・研究科等のほかの部署も含め、内部質保証に関わる大学内各組織の権限や役割の規程上における明確化が不十分である。
	改善状況	内部質保証に係る各組織の役割を明確にするため、2021 年に「東邦大

		学における内部質保証の方針」を制定し、学長を議長とする「大学協議会」を内部質保証の責任を負う組織として位置付け、自己点検・評価結果を分析し、改善策及び提言を策定することを示している。
	検討所見	内部質保証システムにおける役割や連携のあり方を定めたものの、実態とは異なることから、内部質保証体制の更なる整備が求められる。
2	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	健康科学部及び理学研究科博士後期課程では、教育課程の編成・実施方針に、教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方が示されていないため、改善が求められる。
	改善状況	健康科学部及び理学研究科博士後期課程で教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方を明示した教育課程の編成・実施方針を定め、公表している。
	検討所見	改善が認められる。
3	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	理学部生物学科、生命圏環境科学科では、１年間に履修登録できる単位数の上限を定めているものの、２年次以降に各学年終了までの既修得単位数に応じた追加の単位の履修を認めている。これにより、実際に上限を超えて多くの科目を履修登録する学生が相当数いるが、このほかの措置はなく、単位の実質化が十分に図られているとは認められないため、単位制の趣旨に照らして改善が求められる。
	改善状況	理学部生物学科、生命圏環境科学科では、2020 年度の入学生から、１年間に履修登録できる単位数の上限を既修得単位数に関係なく年間 50 単位未満とした。
	検討所見	大学評価時に比して上限を超えて履修登録している学生数が減少傾向にあるとはいいがたい。インターンシップを含む科目等についてはその上限の対象外としていることから、履修登録できる単位数の上限設定が形骸化しないよう留意されたい。さらに、単位の実質化を図るその他の措置については大学評価時から変化がなく、依然として不十分であることから、引き続き改善に向けた取り組みが求められる。
4	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	学部、研究科によってシラバスの成績評価方法に、「出席点」と記載のある科目や複数の方法で評価をしながらその寄与率が定量的に記載されていない科目及び成績評価に対するフィードバック方法の記載がない科目が見受けられることから、シラバスのチェック体制を機能させることにより、適切な成績評価方法の記載とするよう改善が求められる。
	改善状況	2019 年から全学部・研究科に対して、翌年度のシラバス作成に関する留意事項等をまとめた通知を学長名で通知している。同通知では、「出席点」を評価に加点することは認めない旨を記載しており、適切なシ

		ラバスの作成について指示している。
	検討所見	シラバスシステムの関係上、学部・研究科間で「成績評価基準」等の体裁が異なっていたが、2022 年度から全学的な統一に向けた検討に着手しているため、引き続き体裁の統一に向けた取り組みが期待される。
5	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	理学研究科博士前期課程では、特定課題の研究成果に関する審査基準を明確にしていないため、これを明確にするよう改善が求められる。
	改善状況	理学研究科のいずれの専攻においても、学位論文の提出を必須としていることから、同研究科においては特定課題研究の制度そのものを廃止することとした。これに伴い「東邦大学大学院規程」を改正している。
	検討所見	改善が認められる。
6	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言	看護学部・看護学研究科以外の学部・研究科では、学位授与方針に定めた学習成果を測定する方法や、測定した結果を評価するための適切な評価指標の開発に至っておらず、学習成果を多角的かつ適切に把握・評価するための取り組みが不十分であることから、改善が求められる。
	改善状況	「アセスメント体系化ワーキンググループ」が中心となり、学部ごとにアセスメントプランを策定している。アセスメントプランは、学位授与方針に連関させた具体的な到達能力と評価指標を学年別に設定している。 研究科においても検討を行い、研究科ごとに学位審査におけるルーブリックを作成している。
	検討所見	学部ではアセスメントプランに示す評価指標の着実な実施が期待される。また、研究科については、医学研究科では改善が認められるものの、薬学研究科及び理学研究科については、測定方法が学位授与方針と対応しているとはいいがたいため、改善が求められる。

（２）改善・向上に取り組むための体制及び改善・向上活動の経緯

前回受審以降、内部質保証システムの一層の改革・改善として、以下の（ア）、（イ）を実施した。この体制により、上述の評価結果における指摘事項を含む諸課題に対する点検・評価活動及び改善活動を実施してきた。

（ア）内部質保証に関わる体制の強化

本学では、学長と大学協議会が連携し内部質保証の推進に責任を負うと位置付け、学則及び大学協議会規程において、大学協議会が本学の内部質保証を推進する旨を明記している。しかし、2019 年度受審の大学評価結果における改善課題として、「内部質保証に関わる大学

内各組織の権限や役割の規程上における明確化が不十分であること」、「内部質保証推進組織である大学協議会が明確な改善指示を各部署に示していないこと」が指摘された。また、自己点検・評価の結果として、「大学協議会や教授会、理事会等と自己点検・評価に係る委員会との関係性が明文化されていないこと」、「自己点検・評価に係る学内委員会を 4 つ、諮問機関を 1 つ設けることは、委員会間の関係性が複雑かつ難解であるとともに、効率性・機動性が欠けるというデメリットがあること」を問題点として認識していた。

これらを踏まえて、2020 年度から 2021 年度にかけて、新たに「東邦大学における内部質保証の方針」を制定するとともに、「東邦大学自己点検・評価規程」の全面改正及び学内関連規程の改正を行った。まず、「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の２階層からなる体制による内部質保証を推進することを明記のうえ、大学協議会、学長・学部長会議、所属等運営組織、理事会の役割・関係性を明示した。さらに、自己点検・評価に係る学内委員会、諮問機関については、東邦大学自己点検・評価委員会、東邦大学自己点検・評価検証会（以下、「検証会」という。）を大学協議会のもとに置くこととして再定義した。なお、検証会は、外部有識者から自己点検・評価実施についての助言及び評価の検証に関する見解を得て内部質保証に対する客観性、妥当性を高めることを目的に 2013 年から設置している会議であり、原則、年 1 回開催し、外部有識者による検証の後、提言を取り纏め、大学協議会に報告・提出している。

（イ）大学協議会による内部質保証の実質化

2020 年度から 2021 年度にかけて実施した「東邦大学自己点検・評価規程」の全面改正においては、大学協議会が自己点検・評価委員会に対し毎年度の自己点検・評価計画書の作成を指示し、自己点検・評価委員会から提案された自己点検・評価計画書に基づいた点検・評価活動を実施することを明記するとともに、検証会についても、大学協議会の諮問機関として位置付けた。

また、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果について、大学協議会において検討を行い、大学全体として計 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組むこととした。この 50 の課題については、以降毎年度、学内における課題対応の進捗状況を点検・評価するとともに、検証会からの提言を踏まえた更新・再設定を行ってきた。

大学協議会が審議する議案については、その効果を該当の申請学部・研究科・大学各センター等が自己点検・評価し、検証結果を大学協議会に報告する「議案申請制度」を 2014 年から運用しているが、事務局からの報告依頼に基づき、申請学部・研究科・大学各センター等が検証結果を報告するという運用方式であった。これに対し、各議案の検証を自主的かつ定期的なものとすべく、2020 年 10 月から、「大学協議会議案申請書　検証報告管理表」を大学協議会の定例資料とし、議案の申請部署、大学協議会構成員及び学事統括部（大学協議会事務局）が共有のうえ、検証時期を迎えた議案については、当該議案の申請部署が能動的かつ定期的に検証し、大学協議会にて報告することとした。また、報告された議案の検証結果について疑義のある場合は、議長である学長から再度検証のうえ報告するよう指示を行

っている。

なお、2024 年 3 月に受領した改善報告書検討結果において、「検証会が自己点検・評価結果の検証・分析を行い、各所属長に対して提言の確認を依頼することを改善指示としているため、大学協議会の役割を検証会が担っており、規定した内部質保証システムと実態に齟齬が生じている」との指摘を受け、2024 年度以降、大学協議会の審議のもと、課題の設定と改善指示を行うこととし、さらなる運用改善を行っている。

これらの体制及び運用の改善により、大学協議会による内部質保証を実質化している。

点検・評価報告書　様式

大学概況

（１）大学設置年	1950 年
（２）所在地	東京都大田区及び千葉県船橋市
（３）理念・目的	東邦大学は建学の精神「自然・生命・人間」に基づき、各々専門の学術の理論と応用とを教授し且つ研究を行い併せて一般教養に資する学科を学ばしめることを目的とし以て教養ある有能な人材を養成し文化の発展に寄与することを使命とする。
（４）学部・研究科等	医学部、薬学部、理学部、看護学部、健康科学部 医学研究科、薬学研究科、理学研究科、看護学研究科
（５）収容定員	4,636 名（学士課程） 242 名（修士課程、博士前期課程） 226 名（博士課程、博士後期課程）

点検・評価報告書　様式

第1章　理念･目的(基本情報一覧)

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	東邦大学学事規約集
寄附行為又は定款	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/rules.html
学則、大学院学則	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
履修要項・シラバス	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/syllabus.html
備考：	

大学の理念・目的[*]

規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
東邦大学学則　第１条	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
備考：	

※関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の２第１項

学部・研究科等における教育研究上の目的[*]

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
医学部	東邦大学学則　別表１	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
薬学部		
理学部		
看護学部		
健康科学部		
医学研究科	東邦大学大学院規程　別表１	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
薬学研究科		
理学研究科		
看護学研究科		
備考：		

※関係法令：大学設置基準第２条、専門職大学設置基準第２条、大学院設置基準第１条の２、学校教育法施行規則第 172 条の２第１項

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
学校法人東邦大学　中期経営計画	同左
東邦大学グランドデザイン 2025	同左
東邦大学グランドデザイン 2030	同左
備考：	

※関係法令：国立大学法人法第 31 条、地方独立行政法人法第 26 条、私立学校法第 148 条第２項

第1章 理念･目的（本文）　評定：S

１．現状分析

評価項目①
大学の理念・目的を適切に設定していること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。
＜評価の視点＞
・大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
・理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

本学は、大学の理念として建学の精神と教育理念を定め、前者を「自然・生命・人間」、後者を「自然に対する畏敬の念を持ち、生命の尊厳を自覚し、人間の謙虚な心を原点として、かけがえのない自然と人間を守るための、豊かな人間性と均衡のとれた知識・技能を育成する」としている（資料 1-1【ウェブ】）。

東邦大学学則第 1 条に、本学の目的及び使命を「東邦大学は建学の精神『自然・生命・人間』に基づき、各々専門の学術の理論と応用とを教授し且つ研究を行い併せて一般教養に資する学科を学ばしめることを目的とし以て教養ある有能な人材を養成し文化の発展に寄与することを使命とする。」と定めている（第 1 章基本情報一覧）。

また、人材の養成に関する目的と教育研究上の目的については、大学設置基準に則り、建学の精神、教育理念、使命に基づき、所属ごとに東邦大学学則及び大学院規程に定めて、広くホームページで公表してきた。しかし、これについて、2021 年度及び 2022 年度の自己点検・評価検証会にて統一感の欠如が指摘されたため、2025 年 4 月 1 日から東邦大学学則別表 1（第 1 条関係）及び大学院規程別表第 1 を改正し、大学の教育研究上の目的を、「本学の目的及び使命に基づき、深い教養と高い専門知識・技能及び探究心と豊かな人間性を培い、社会に貢献する人材を育成すること、科学の基礎と応用について創造的研究を行い、学術文化の進展に寄与すること、教育研究成果の提供を通して社会ならびに地域の発展と福祉の向上に貢献することを趣旨として教育研究を行うこと」とした。また、大学院の教育研究上の目的を、「本大学院の目的に基づき、精深な学識と高度な専門知識・技能と学術の理論及び応用の教授研究により、広い視野に立ち社会に貢献する人材を育成すること、学術の深奥を究める創造的研究を行い、学術文化の進展に寄与すること、高度な教育研究成果の提供を通して社会ならびに地域の発展と福祉の向上に貢献することを趣旨として教育研究を行うこと」と定め、これに基づき、各学部・研究科の教育研究上の目的を一貫性のある統一体裁により整備した（第 1 章基本情報一覧、資料 1-2）。さらに、建学の精神と教育理念を踏まえたうえで、学部・研究科ごとに定めている 3 つの方針についても、一貫性の確保及び対外的な表記の統一を目的として、教育研究上の目的と同時期に点検・整備を行った（資料 1-3）。どちらも学長・学部長会議を主体として、建学の精神及び教育理念をもとに全学的に構造整理のうえ、体系的に整理したことから、教育研究上の目的は 3 つの方針と齟齬なく、適切に定められていると言える。

大学の理念･目的及び学部･研究科の目的は、東邦大学学則及び大学院規程に明確に定め、ウェブサイトで教職員や学生に対してはもとより、広く社会全体に対し周知を行っている。さらに、人材の養成に関する目的、教育研究上の目的についても学部・学科、研究科・専攻ごとに定め、ウェブサイトにて情報を公表している（資料 1-4【ウェブ】）。特に在学生に対

しては、学部学生・大学院生に配布する学習要項や履修案内、シラバス等に明記し、周知している。

新入生に対しては、入学式で創立者の著書である「自然・生命・人間」やリーフレット「東邦大学に入学する皆さまへ」、さらに現理事長による著書「東邦大学のルーツをたどる」を配布しており、建学の精神や教育理念等の周知を図っている（資料 1-5【ウェブ】、1-6、1-7【ウェブ】）。

また、本学の建学の精神や教育理念等を社会へより広く周知し公表すべく、2005 年の創立 80 周年を機に以下の 3 つのコンテンツを制定した。これらのコンテンツは大学ウェブサイト、駅看板や羽田空港内の電子掲示板等、様々な媒体に広く活用されており、本学の建学の精神や教育理念等の理解と浸透の一助となっている。さらに、建学の精神のコンセプトを具現化したテーマ曲「Nature・Life・Man～『自然・生命・人間』のテーマ～」が 2007 年に作曲された（資料 1-8【ウェブ】）。本学で学び始める新入生に「自然・生命・人間」の世界観をイメージしてもらうべく、この曲は毎年度の入学式で演奏されている。このほか、2025 年には創立 100 周年を迎え、同年 6 月 15 日に挙行予定の創立 100 周年記念式典においては、記念コンセプトムービーの上映を通じて、以下のブランドメッセージを教職員・学外者にもあらためてアピールすることを予定している（資料 1-9【ウェブ】、1-10【ウェブ】、1-11【ウェブ】）。

- ブランドコンセプト
  生命（いのち）の科学で未来をつなぐ
- コミュニケーション・キャッチフレーズ
  自然とは何だろう。生命（いのち）とは何だろう。
- コミュニケーションマーク及びコンセプトアイコン

さらに、2019 年度から毎年度実施している「東邦大学教職員向けアンケート」では、「建学の精神に共感できる」という設問に対しての肯定回答率は、教員・職員ともに 8 割を超えている（資料 1-12）。また、学生においても、2020 年度から全学的に導入したアセスメントテスト（GPS-Academic）のアンケートで、「東邦大学の建学の精神を知っている／共感できる」という設問に対しての肯定回答率は非常に高く、例えば、2024 年度の全学部 1 年次生は 9 割以上、4 年次生においては 8 割以上が肯定回答をしている（資料 1-13、1-14）。

以上から、本学の理念・目的は教職員、学生をはじめとした社会への公表は十分に図られており、情報の得やすさや理解しやすさにも配慮していると言える。

評価項目②
大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。
＜評価の視点＞
・中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
・中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

本学は、2025 年の創立 100 周年に向けて、2010 年に中・長期計画「東邦大学 100 周年に向けた伝統と歴史の中における新生・Re-creation－新しいグランドデザインの構築－」を発行し、2014 年に改訂を行った（資料 1-15)。

これを踏まえて、2017 年には、学長や学部長を中心としたワークショップを開催し、100 周年のビジョン（ありたい姿）として「自然・生命科学の知と学びの先導的学府になる」を、養成する人材像として「高い倫理観と豊かな人間性をもって、自然と生命の科学で社会に貢献する人材を育成する」を決定した（資料 1-16)。また、この決定を契機として、教学に係る様々な方針を見直し、「東邦大学教育憲章（教学に関する方針)」として整理・公開した（資料 1-17【ウェブ】)。

さらに、2019 年には「東邦大学グランドデザイン 2025」を発行し、上述した 100 周年のビジョン（ありたい姿）及び養成する人材像の実現に向けた 9 つの重要成功要因、KPI（重要業績評価指標)、及び 7 か年のロードマップと行動計画を体系的に整理した（第 1 章基本情報一覧)。2020 年度には、進捗及び状況変化等を踏まえ、柔軟かつ適時の KPI 及びロードマップの見直しを実施した。また、2021 年度には、策定当初から予定していた中間見直しについて検討を行い、2022 年度から一部の計画（KPI、達成目標、ロードマップ）について見直した。

2024 年度に学長及び学部長が任期を迎え、新体制が開始する前に、グランドデザイン 2025 の総括を行うべく、2023 年 10 月に、学長・学部長を中心にグランドデザイン 2025 振り返りワーキンググループを立ち上げた（資料 1-18)。ワーキンググループの具体的な目的は、以下 3 点であった。

- 東邦大学グランドデザイン 2025 の 2023 年時点及び 2025 年時点（予想）のロードマップ進捗状況を確認し、達成度を評価する。
- 東邦大学グランドデザイン 2025 による成果と課題を確認し、2019 年度時点の教学ビジョンとして有効であったか、適切であったかについて評価する。
- 次期教学ビジョン策定に対する提言として、「高等教育のグランドデザイン」で示される 2040 年を見据えた「2030 年の教学ビジョン案」を作成する。

振り返りの結果、グランドデザイン 2025 の達成度、達成見込、有効性・適切性がいずれも高評価であったことから、グランドデザイン 2025 の戦略マップを土台として、必要な改善を加える形で、2025 年から 2030 年を計画期間とする「東邦大学グランドデザイン 2030」として、ビジョン策定の提案を行った。また、グランドデザイン 2025 については、グランドデザイン 2030 へ発展的に継承されることとなった（第 1 章基本情報一覧)。

本法人では、中期経営計画を 3 ヵ年ごとに、組織目標を年度単位で策定している。グランドデザイン 2030 に対応する期間中は、各所属において、グランドデザイン 2030 の KPI・KAI 項目を中期経営計画・組織目標に含めて策定することとし、これらを以て、グランド

デザイン 2030 のロードマップ及びアクションプランに代える計画となっている。さらに、中期経営計画・組織目標については、毎年度、中間報告・期末報告をそれぞれ実施しており、定期的に点検・評価している。また、各年度の予算は組織目標に基づいて策定する運用としており、組織目標に掲げた施策の体制や資源が担保される仕組みとなっている（資料 1-18、第 1 章基本情報一覧）。

上述のとおり、本学の理念・目的を実現するために有効かつ実現可能な施策が設定されており、その達成に向けた進捗及び達成状況の定期的な検証ができていると評価する。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

本学では、大学の理念について、建学の精神と教育理念を明確に定めており、その周知に関しては、入学式での創立者の著書配布や、新入生ガイダンス等を通じて、学生への浸透を図っている。教職員向けアンケートや学生のアセスメントテストに付随するアンケートにおいても高い共感率を示していることから、大学の理念が単なる標語ではなく、実際の教育活動に根ざしていると考えている。

さらに、創立 100 周年に向けた「グランドデザイン 2025」では、ビジョンと人材像を明確に定め、KPI やロードマップを体系的に整理した。進捗状況に応じた柔軟な見直しや、次期ビジョン「グランドデザイン 2030」への発展的継承も行っており、計画性と持続可能性のある大学運営を実現している。

以上のように、本学は大学の理念等の明確化と周知、また、計画的なビジョン策定と検証を通じて、社会に貢献する人材育成を着実に推進している点が長所と言える。

＜問題点＞

なし

３．改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、建学の精神「自然・生命・人間」を基盤に、理念の明確化と周知、教育体制の整備を着実に進めてきた。今後の発展に向けては、これまでの成果と課題を踏まえた「グランドデザイン 2030」を軸に、教育研究の質的向上と社会的要請への柔軟な対応が求められる。また、理念のさらなる浸透を図るため、教職員・学生への継続的な啓発活動を強化するとともに、教育成果の可視化と社会への発信を一層推進する必要がある。また、組織目標と予算編成の連動を通じて、体制・資源の確保を図り、持続可能な大学運営を実現することが重要である。

点検・評価報告書　様式

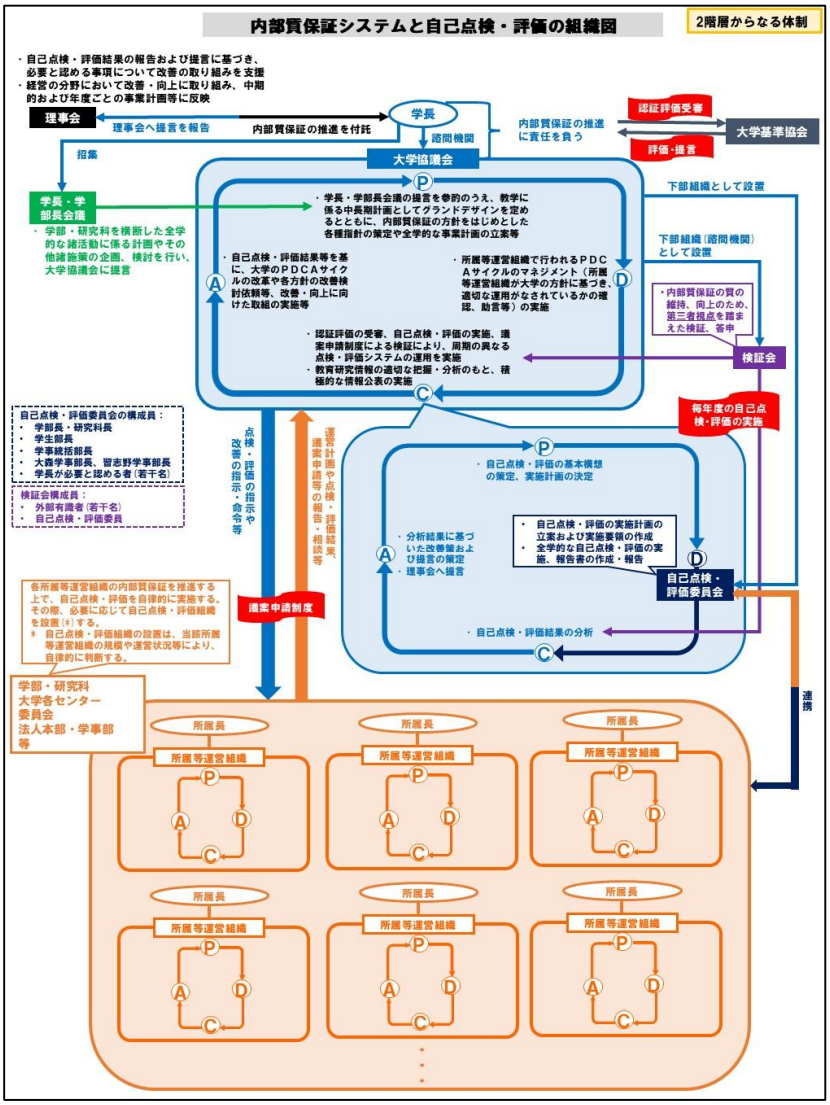
第２章　内部質保証（基本情報一覧）

内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
東邦大学における内部質保証の方針	東邦大学学事規約集
全学内部質保証推進組織の名称と所管事項	
大学協議会	・学長を議長とする教学における全学的意思決定機関であり、内部質保証の方針及びシステムを決定し、本学の内部質保証を推進する。 ・自己点検・評価の基本構想を策定のうえ、その実施計画を決定し、全学的な自己点検・評価を行うとともに、認証評価を受審する。 ・自己点検・評価結果を分析し、改善策及び提言を策定した上で、所属長に改善の実施を求めるとともに、理事会に提言を行う。 ・議案申請制度を活用し、大学協議会における審議事項の効果を随時検証することで、恒常的な改善や改革を推進する。
	名簿（URL・印刷物の名称）
	2025 年度大学協議会委員一覧
備考：	

※内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

《体制図》



点検・評価報告書　様式

設置計画履行状況調査等への対応（５ヵ年）[*]

指摘区分	指摘事項	指摘年度	改善状況	改善状況に関する根拠資料（設置履行状況調査結果など）
備考：2020～2024 年度にわたり、設置計画履行状況等調査において指摘事項は付されていない。				

※その他、文部科学省からの勧告等に関することは、点検・評価報告書本文に記載してください。

前回の認証評価からの改善状況[*]

改善報告書 URL※	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/j5mt8h000000lwzc-att/jsv18u000000hugk.pdf
改善報告書検討結果 URL※	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/j5mt8h000000lwzc-att/jsv18u000000hugl.pdf
備考：	

※前回認証評価が本協会以外であった場合は、これに相当するもの。

［専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程］教育課程連携協議会[*]

学部・学科、研究科等名称	名簿の URL
備考：本学は該当なし	

※関係法令：大学設置基準第 42 条の５条、専門職大学設置基準第 10 条、専門職大学院設置基準第６条の２

※ウェブサイトで公開されている名簿において何号委員かを明記していない場合は、それがわかる資料を別途提出してください。

情報公表[*]

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/juaa.html
［教育情報］	
教育研究上の目的	基準１
教育研究上の基本組織	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/orgchart.html
学位授与方針	基準４
教育課程の編成・実施方針	基準４
学生の受け入れ方針	基準５
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	＜教員組織、教員の数＞ https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/teachnum/index.html ＜各教員が有する学位及び業績＞ https://gyoseki.toho-u.ac.jp/thuhp/KgApp
入学者の選抜	https://www.toho-u.ac.jp/info_exam/index.html
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	＜入学者の数＞ https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_22_1 ＜収容定員及び在学する学生の数＞ https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/studnum/index.html
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況並びに外国人留学生の数	＜卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数＞ https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_24_1 ＜その他進学及び就職等の状況＞ https://www.toho-u.ac.jp/way/index.html ＜外国人留学生の数＞ https://www.toho-u.ac.jp/international/foreign_student/index.html
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/syllabus.html
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_to

点検・評価報告書　様式

基準	p.html#innerlink_2_25_3
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_16_1
授業料、入学料その他の大学が徴収する費用	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_20_1
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_27_1
研究科、専攻又は学生の履修上の区分ごとの、当該大学院に入学した者のうち標準修業年限以内で修了した者の占める割合その他学位授与の状況	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/standardterm.html
［※］専門性が求められる職業に就いている者等との協力の状況	
財務情報	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
備考：	

［※］専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程のみ

※関係法令：学校教育法第 109 条第１項、学校教育法施行規則第 172 条の２第１項、第２項及び第３項、教育職員免許法施行規則第 22 条の８

情報公表［学習成果等］

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	本学ウェブサイト「年間平均修得単位数」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/creditaverage.html）
学位の取得状況	＜学位の名称＞ 本学ウェブサイト「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_11_1） ＜学位授与数＞ 本学ウェブサイト「卒業（修了）者数、進学者数、就職者数」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/jouhoukoukai_top.html#innerlink_2_24_1）
学生の成長実感・満足度	本学ウェブサイト「学生の成長実感・満足度に関する情報」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/studentachivemnet.html）
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表６参照 本学ウェブサイト「標準修業年限内卒業率・年限超過在学率・退学率の状況」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/standardterm.html）
学修時間	本学ウェブサイト「学生の学修時間・大学生活等に関する状況」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/learningtimeandlife.html）
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	本学ウェブサイト「入試情報」（https://www.toho-u.ac.jp/info_exam/index.html）
教員１人あたりの学生数	※基礎データ表１参照 本学ウェブサイト「学生数」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/studnum/index.html）
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照 本学ウェブサイト「主な学事暦」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/academiccalendar.html）
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容･授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照 本学ウェブサイト「シラバス」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/

点検・評価報告書　様式

	kyougaku/syllabus.html）
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	本学ウェブサイト「早期卒業制度（理学部一部学科のみ）」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/earlygrad.html）
FD・SD の実施状況	本学ウェブサイト「FD・SD の実施状況」（https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojin_info/kyougaku/facultystaffdevelopment.html）
備考：	

※関係資料：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）別紙 3

情報公表［教員養成課程］

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
教員の養成に係る組織及び教員の数､各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
教員の養成に係る授業科目､授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
卒業者の教員免許状の取得の状況に関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
卒業者の教員への就職の状況に関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取り組みに関すること	https://www.lab.toho-u.ac.jp/sci/general_edu/info/information.html
備考：	

※関係法令：教育職員免許法施行規則第 22 条の６

第２章　内部質保証(本文)　　評定：A

１．現状分析

評価項目①

内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

＜評価の視点＞

・内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置付け、役割や責任）や手続を明らかにしているか。

・教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

※　具体的な例

・３つの方針の策定の調整・支援。
・体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援。
・効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援。
・学習成果の可視化に向けた調整・支援。
・自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援。

・大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教員養成課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的に実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

・学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。

・行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

【内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置付け、役割や責任）や手続を明らかにしているか】

本学は、学則第 2 条で「本学は、教育研究水準の向上を図り、前条の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う。」と定めている（第 1 章基本情報一覧）。さらに、「東邦大学における内部質保証の方針」において、質向上に向けた恒常的な改善や改革を推進するための基本方針や方針に基づく組織体制・役割を規定することで、内部質保証に関する大学の基本的な考え方及び推進の具体的なあり方を明確にしている（第 2 章基本情報一覧）。また、これら関係する規程等は教職員ポータルサイトで共有している。

内部質保証の方針では、学長及び大学協議会が内部質保証の推進に責任を負う旨を規定している。大学協議会は学長を議長とする教学における全学的意思決定機関であり、同時に内部質保証を推進する組織でもある。大学協議会は、自己点検・評価の基本構想を策定のうえ、その実施計画を履行することにより全学的な自己点検・評価のマネジメントを行っている。また、自己点検・評価結果を分析し、改善策及び提言を策定するが、それに基づき学内各所属長等は改善策の実施を求められることもある。さらに、大学協議会は下部組織である東邦大学自己点検・評価委員会に対し、自己点検・評価の実施計画の立案及び実施要領の作成を指示・命令する。自己点検・評価委員会は実施計画・実施要領に基づき、学部長・研究科長・大学各センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）との連携のうえ、全学的な自己点検・評価を実施し、報告書を作成するほか、大学協議会に結果を報告する。

所属等運営組織は、上述の大学協議会や自己点検・評価委員会との連携を図りながら全学的な自己点検・評価に協力することはもとより、所属長の責任のもと、それぞれの状況等に

応じた内部質保証体制を整理・運用することにより、不断の改善を行う。改善事項への対応及び改善結果については、毎年の自己点検・評価等に反映させるほか、新規施策等の実施に際して「議案申請制度」により、大学協議会の審議・承認を申請することができる。

このように、大学協議会と所属等運営組織の 2 階層からなる体制を構築し、連携・協力を適時適切に行うことで改善・向上を促し、全学における内部質保証の推進を行っている。

大学協議会における教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上に際しては、原則毎月、学部・研究科・大学各センター等から報告・審議がなされることに加え、上述の「議案申請制度」により、計画的な改善を企図した内部質保証の手続が明確化されている。大学協議会において審議を諮る事項については、原則、議案申請書を提出することが東邦大学大学協議会規程第 6 条において定められている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学協議会規程」、資料 2-1）。議案申請書には以下の項目が記載される。

- 議案の標題
- 目的・理由
- 内容
- 実施時期、施行時期
- 議案が施行された場合期待される効果
- 効果の検証方法及びその検証時期

議案申請を経て大学協議会が審議し承認した事項については、議案申請書に記載した検証時期に、議案施行後の効果を該当の申請学部・研究科・大学各センター等が自己点検・評価し、その検証結果を大学協議会に報告している。このように運用することで、学部・研究科・大学各センター等は各審議事項についても、自律的に企画・設計、運用、検証及び改善・向上に取り組んでいる。

学長及び大学協議会は、議案申請内容及び議案施行後の効果の検証結果内容を的確に把握し検証を行ったうえで、さらに改善が求められる事項については、全学的な観点から改善を指示している。

さらに、大学協議会の下に、諮問機関として「自己点検・評価検証会」を設置している。検証会は自己点検・評価委員に加え、複数名の外部有識者委員から構成されている。外部有識者委員は毎年度の自己点検・評価実施計画書を基に異なる分野から選出され、大学協議会での承認を経て確定される（資料 2-2、2-3、2-4）。毎年度実施する全学的な自己点検・評価の結果に対し、第三者としての外部有識者の視点を踏まえた検証を行うべく、事前の書面評価及び対面・オンラインを併用したリアルタイムでの会議を実施しており（資料 2-5、2-6）、会議での議論の内容は議事録として詳細にまとめられ、大学協議会に検証会の提言として報告されている（資料 2-7、2-8）。

以上のように、明確な役割分担のもとに PDCA サイクルが運用されている。

【教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか】

教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関する全学的な調整や支援の状況については、以下の観点別に状況を述べる。

＜3 つの方針の策定の調整・支援＞

3 つの方針（以下、「3 方針」という。）については、従来から全学部・研究科において遺漏なく策定されていることが確認されていたが、表記方法に統一感がなく、対外的にわかりにくいことが問題点となっていた。これに加え、2023 年 2 月 24 日付で中央教育審議会大学分科会から発出された「教学マネジメント指針（追補）」において、入学者受け入れの方針について、他の 2 方針と一体的な策定が求められる旨が言及され、今後、3 方針の策定に留まらず、3 方針の一貫性の確保が重要になることが示唆された。これを受け、2023 年度に学長の指示のもと、3 方針の一貫性に係る点検・整備を実施することとなった（資料 2-9）。事務局は学長室の機能を担っている学事統括部が務め、各学部・研究科及び事務部門（大森学事部・習志野学事部）との随時の調整を行い、2024 年 3 月の大学協議会での承認を経て、全学的に基本項目・形式を統一した 3 方針が策定されている（資料 2-10）。

＜体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援＞

各学部・研究科の教育課程の編成に際しては、それぞれの「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」のもと、学部・研究科ごとに適時、改正を企画・検討している。検討の結果、教育課程を改正する場合にあっては、各学部・研究科の担当委員会及び教授会・研究科委員会での議論を経たのち、各学部・研究科から大学協議会への議案申請を行い、承認を得ることとしている。全学的な支援・調整としては、大学協議会の下部組織である全学教務委員会において、委員会発足当初に設定した以下 6 つのゴールの達成に向けた検討を実施したことが挙げられる。

- 授業科目区分における教養教育の定義統一
- ナンバリング制度の統一
- 成績評価基準の統一及び全学的な GPA 制度の導入と活用
- 授業時間の統一
- シラバス記載項目の統一
- 全学的なアセスメントテストの導入及び体系化

このうち、例えば 1 点目の「授業科目区分における教養教育の定義統一」については、検討の結果、全学的に科目区分の名称を統一することとした。それに伴い、学則において別表第 2 として整理されている学士課程における各学部学科の開設科目単位表の様式についても、全学部で統一することを決定した。この新様式には①科目区分、②授業科目、③単位数、④必修・選択の別の 4 点が記載されているが、この様式に「主たる授業形態及び 1 単位付与に必要な授業時間」の欄を付し、さらに各科目の単位数と 1 単位付与に必要な授業時間の情報により開講する必要のある授業コマ数を自動計算できるように設定した表を作成のうえ、これらの情報を基に組織的に教育課程の状況について管理できるようにした（資料 2-11、2-12）。このほか、2 点目の「ナンバリング制度の統一」については、統一後の科目ナンバリングの情報に基づく科目系統図を事務局（学事統括部）で作成し、情報提供している（資料 2-13）。6 点目の「全学的なアセスメントテストの導入及びアセスメントの体系化」に関しては、2020 年度から全学部で導入している外部アセス

メントテスト「GPS-Academic」の受検結果の集計・分析結果を適宜共有している（資料 2-14)。

＜効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援＞

全学的な教育方法の開発手段として、全学組織の主催のもと、定期的に全学 FD を開催している。ここ数年の全学 FD の開催実績は下表のとおりである。

表 2-1　2021～2024 年度における全学 FD の開催実績

年度	テーマ	主催部署
2021	学修者本位の授業設計－シラバスを活用して－	全学教務委員会
2023	「良きパートナー」としての生成系 AI の利活用	学長・学部長会議／教育・研究支援センター
2024	GPS-Academic　2024 年度 1 年生受検結果報告会	全学教務委員会

また 2023 年度には、学部を横断する教育事業を実施し、並びに高等教育に関する研究を推進することを以て、教育研究組織間の連携を強化するとともに、教育機能の向上と全学的な教育の質保証に資することを目的とした新たな全学組織として、「共通教育機構」を設置した。今後、同機構を中心に全学 FD の企画・開発を促進する。

なお、学部・研究科が主催する FD 活動の実施予定については、大学協議会を介して大学、学部・研究科間で共有・周知がなされており、学部・研究科の枠を超えて相互に参加することが可能な体制となっている。

＜学習成果の可視化に向けた調整・支援＞

学士課程においては、学位授与方針に明示した学生の学修成果を把握・評価するための方法を体系的に策定するため、その検討の実施及び外部アセスメントテスト「GPS-Academic」の導入について、2019 年 12 月の大学協議会において全学教務委員長から議案申請がなされ、承認された（資料 2-15)。これを受け、学長の指示により、2019 年度～2020 年度にかけて全学部に「アセスメント体系化ワーキンググループ」を設置した。このワーキンググループの検討により、学部ごとに「アセスメントプラン」が策定された（資料 2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)。各学部のワーキンググループは、進捗度合や検討の方向性にできるだけばらつきが生じないよう、学事統括部の職員及びコンサルティング協力を得た外部業者が全ての学部のワーキンググループに参加した。また、ワーキンググループの発足と同時に導入された「GPS-Academic」の受検結果については、学事統括部大学 IR 事務局にて集計・分析のうえ、全学教務委員を介して各学部にフィードバックされている（資料 2-14)。さらに、受検結果報告会を全学教務委員会にて開催し、記録動画をオンデマンド形式で学内に広く配信している（資料 2-21)。

＜自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援＞

全学的な自己点検・評価は、毎年度の「自己点検・評価実施計画書」に基づき実施されている（資料 2-2）。本計画書は、毎年度初頭に内部質保証推進組織である大学協議会での承認を得て確定されるものであり、計画書の内容に基づき、大学の自己点検・評価委員会は学内各所属に自己点検・評価実施の依頼を発出している（資料 2-22）。各所属からの自己点検・評価結果は同委員会により取りまとめられたうえで、前述のとおり、「自己点検・評価検証会」において外部有識者を交えた第三者の視点に基づく検証が加えられる。検証会の提言は年度末に大学協議会に報告され、大学協議会はその提言を受け、学内各所属に課題の改善指示を発出する（資料 2-23）。このような PDCA サイクルを構築し、全学的な自己点検・評価の定期的な実施及びその結果を活用した改善・向上に取り組んでいる。

【大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教員養成課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的に実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか】

【学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか】

大学全体規模における自己点検・評価の定期的な実施については、前述のとおり、毎年度初頭の大学協議会における「自己点検・評価実施計画書」の承認を得てから開始している。その後、大学の自己点検・評価委員会と学内各所属が連携して自己点検・評価を実施し、各所属の点検・評価結果を取りまとめる。これに対して自己点検・評価検証会において第三者の視点に基づく検証を加えたうえで、大学協議会に報告している。大学協議会は、これを踏まえて学内各所属に改善指示を出す。このような年度単位のサイクルを構築している。

学部・研究科・大学各センター等における定期的な点検・評価及び改善・向上の計画的な実施については、前述のとおり、各所属長の責任に基づき教授会・研究科委員会・センター会議等を軸とする内部質保証体制を所属ごとに構築している。学部・研究科の場合、点検・評価についてはそれぞれの自己点検・評価委員会規程のもとに適切に運用されているほか、点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるための措置を講じている。

例えば理学部・理学研究科では、機関別認証評価や東邦大学自己点検・評価検証会等を経て明らかになった改善点を、企画・調整委員会や教授会・研究科委員会を通じて全教員に共有したうえで、各学科・専攻や委員会において具体的な改善策を検討している。検討結果は、再度教授会・研究科委員会において報告・議論されている。また、自己点検・評価委員会において、授業評価アンケートの結果を基に授業科目レベルで教育プログラムの適切性を点検・評価し、その結果を教授会・研究科委員会で定期的に報告・共有している。このほか、評価結果の低い教員に対して改善報告書の提出を求める一方、優れた評価を受けた授業の担当教員を「東邦大学教育賞」の被表彰者候補として推薦しており、評価・顕彰を通じて教育改善・質向上を図っている（資料 2-24、2-25）。また、学生の意見を取り入れる措置の具体例については、「卒業研究ルーブリック」をテーマとして設定した

2024 年度の理学部 FD に学生を参画させ、ルーブリックの改善において学生の視点を活用した（資料 2-26）。

また、健康科学部では、年度末と年度当初の教授会において、委員会及び学部内 3 領域の総括・目標を共有しているほか、自己点検・評価等の結果を詳述した年報を発行することにより全教員が学部の取り組み及び評価、課題を共有し、改善に取り組む体制を構築している（資料 2-27）。外部の視点を取り入れる取り組みとしては、2018 年度以降毎年度 1 回、専任教員に加え非常勤講師・兼担講師が参加する「講師会」、実習施設の管理者・実習指導者・職員が参加する「実習協議会」を開催し（資料 2-28）、これら学外者との意見交換を行い、次年度以降の教育に反映している。学生からの意見聴取については、以前から実施していた授業評価アンケート、アドバイザーとの面接に加えて、2024 年 2 月には学生と教員との「健康科学部教育にかかわる懇話会」を開催し（資料 2-29）、その結果を全教員で共有した（資料 2-30）。

なお、医学部、薬学部、理学部物理学科は、それぞれ以下の認証評価機関による分野別認証評価を定期的に受審しており、受審プロセスの中での自己点検・評価結果や認証評価結果を改善・向上に活用している。これら分野別認証評価についての詳細は後述する。

- 医学部：一般社団法人日本医学教育評価機構（JACME）
- 薬学部：一般社団法人薬学教育評価機構（JABPE）
- 理学部物理学科：一般社団法人日本技術者教育認定機構（JABEE）

また、看護学部及び健康科学部では、一般財団法人日本看護学教育評価機構（JABNE）の分野別認証評価の初めての受審を、健康科学部は 2027 年度に、看護学部は 2029 年度または 2030 年度に、それぞれ予定している。

本学教員養成課程の自己点検・評価については、2022 年度に、一般社団法人全国私立大学教職課程協会が策定した「教職課程自己点検評価基準」に基づき自己点検・評価を実施し、自己点検・評価報告書としてその内容をまとめている（資料 2-31、2-32）。報告書は同協会に提出したうえで、同協会から「教職課程自己点検・評価完了証」を受領している（資料 2-33）。本件に関しては、内部質保証推進組織である大学協議会においても報告されている（資料 2-34）。なお、2025 年度も上述した「教職課程自己点検評価報告書」の改訂版を作成し、同協会に提出する予定である。

学部・大学院ともに教員養成課程で開講している科目については、学期ごとに学生による授業評価アンケートを実施し、その結果を当該科目の教員が参考にしながら、授業改善に役立てている（資料 2-35【ウェブ】）。また、2018 年～2024 年においては、コロナ禍による影響で開催できなかった 2 年間を除き、年に 1 度の割合で教員養成課程 FD を開催し、教員養成課程の専任教員、非常勤講師及び外部講師の共同のもと、様々な課題についての研修を試みた（資料 2-36【ウェブ】）。

また、各所属の組織目標に対する中間報告及び年度末報告、各所属の事業計画に対する上期事業運営状況報告及び年度末事業報告を毎年度定期的に作成する過程の中でも、自己点検・評価を実施している。各所属における各種報告の作成に際し、定量的に評価できる目標や計画については、数値実績の報告による客観的な評価を行うことが義務付けら

れている（第４章基本情報一覧「学部・研究科等における点検・評価活動の状況」）。また、各学部・研究科・大学各センターが検討・作成した素案は、学長がその内容を確認し、不足事項等がある場合には疑義照会を行う流れとしている。こうした確認を経て法人本部に提出された中間報告／上期事業運営状況及び年度末報告は、理事会に諮られ、確定となる。この一連の作業を経て明らかになった改善点等は、各年度の組織目標及び事業計画策定の際に反映される仕組みとなっている。法人主導の取り組みであるこれら単年度の組織目標及び事業計画・報告に係る事項に加え、3ヵ年ごとの法人の中期経営計画の策定も、教学の中期計画である東邦大学グランドデザイン、ならびに認証評価結果及び自己点検・評価結果を踏まえた一連の取り組みの一環として実施している（資料 2-37、2-38）。

【行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか】

行政機関、認証評価機関等からの指摘事項があった場合も、適切な対応を行っている。以下に、機関ごとの状況についてそれぞれ述べる。

＜文部科学省＞

設置計画履行状況等調査（AC）等に対して、適切に対応している。2020 年度以降の同調査においては、医学部、薬学部及び健康科学部が調査対象となったが、指摘事項は付されていない（資料 2-39【ウェブ】）。なお、2024 年度及び 2025 年度における医学部の地域枠に係る臨時入学定員増の認可申請に際し、認可時にそれぞれ以下のとおり附帯事項が付されたが、いずれも適切に対応し、その状況を設置計画履行状況等調査で報告している（資料 2-40、2-41）。

表 2-2　2024～2025 年度設置計画履行状況等調査における附帯事項と対応状況

年度	附帯事項の内容	対応状況
2024 年度	申請書類のうち、「基本計画書（別記様式第２号（その１の１））」に記載された理学部教養科は、大学設置基準第４条に規定する「学科」又は同基準第５条に規定する「課程」ではないと見受けられることから、理学部教養科の基幹教員数に算入した各教員については、いずれかの学科の基幹教員又は基幹教員以外の教員等として整理した上で、記載を適切に改めること。なお、認可後に用いる認可申請書類の公表用資料においても、当該基本計画書を適切に修正したものを用いること。【遵守事項】	理学部教養科の基幹教員数に算入した各教員は、基幹教員以外の教員等として整理した。認可後に用いる認可申請書類の公表用資料においても、該当箇所を適切に修正した。
2025 年度	理学部生命圏環境科学科の収容定員超過の是正に努めること。【遵守事項】	2024 年 5 月 1 日時点の同学科の収容定員充足率は、修業年限超過在籍期

		間が 2 年以内の学生を控除する前は 1.15、控除後は 1.14 であったが、2025 年 5 月 1 日時点では控除前 1.07、控除後 1.06 となっている。

＜大学基準協会＞

2019 年度受審の大学評価では、改善事項として「内部質保証を推進する組織を『大学協議会』と規定し、自己点検・評価に関わる 4 つの委員会や『検証会』が協働して PDCA サイクルを実践する体制としているが、各学部・研究科をはじめとする他の部署も含め、内部質保証に関わる大学内各組織の権限や役割の規程上における明確化が不十分である。また、『大学協議会』は、その結果に基づく明確な改善指示を各部署に示していないため、各組織の運営や、改善支援を適切に実施し、内部質保証システムを機能させるよう、改善が求められる」との改善課題が付された。これを契機に、上述のとおり「東邦大学内部質保証の方針」の新規制定や「東邦大学自己点検・評価規程」の全面改正及び学内関連規程の改正を行ったことにより、学内各組織の権限や役割を規程として明確に定め、適切な役割分担のもと内部質保証を推進する体制を整備した。

また、2019 年度大学評価における基準協会からの指摘事項や受審に関する一連の過程の中で、本学として課題であると自ら認識した事項や、外部有識者を交えた検証会で指摘のあった事項等を含め、「2019 年度大学評価および 2019 年度検証会で判明した課題とその改善について」として計 50 の課題（以下、「50 の課題」という。）を設定した（資料 2-42）。これら 50 の課題は、各課題の改善施策や担当部署も含んだ形で大学協議会にて報告・審議されたうえで確定しており、これを大学協議会からの指示として、学内各所属が各種改善に取り組んだ。改善の進捗状況について、2021 年度から 2023 年度にかけて全学的に自己点検・評価した結果、改善が完了したものとして判断できる課題がある一方で、新たな課題も顕在化した。そこで、「50 の課題」の内容を 2023 年度末時点での自己点検・評価や検証会の提言等の各種状況を基に整理し、大学協議会での審議・承認を経て（資料 2-3、2-4）、「内部質保証関連活動を経て判明した課題【2024 年度版】」として新たに策定した（資料 2-23）。これらの課題に基づき、大学協議会議長（学長）名にて課題の改善指示を学内各所属に発出しており、この指示を基に学内各所属が継続して改善活動に取り組んでいる（資料 2-43）。自己点検・評価結果や検証会の提言内容、2024 年度時点での課題一覧等は、教職員ポータルサイトに掲載することにより、全学的に共有されている。

なお、2019 年度に受けた上述の改善課題について、2023 年度に「改善報告書」として大学基準協会に改善の進捗状況を報告したところ、以下の検討所見を受けた。

内部質保証に係る各組織の役割を明確にするため、2021 年に「東邦大学における内部質保証の方針」を制定し、学長を議長とする「大学協議会」を内部質保証の責任を負う組織として位置付け、自己点検・評価結果を分析し、改善策及び提言を策定することを示している。

これにあわせて、「東邦大学自己点検・評価規程」の改正を行い、「大学協議会」のもとに置く「東邦大学自己点検・評価委員会」や学内の役職者及び複数の外部有識者を構成員とする「東邦大学自己点検・評価検証会」等、内部質保証における各組織の権限や役割を明確に定めている。

また、本協会からの提言や「東邦大学自己点検・評価検証会」における指摘事項をまとめ、「大学協議会」にて改善施策や担当部署を含めて、報告・審議し、「50 の課題」を設定している。この課題を同協議会が担当部署に伝達し、各種改善に取り組んでいる。改善の進捗状況については、「東邦大学自己点検・評価検証会」で随時確認している。

ただし、実態としては、「東邦大学自己点検・評価検証会」が自己点検・評価結果の検証・分析を行い、改善の方向性をとりまとめた同検証会の議事録を以て提言とし、「大学協議会」に報告するとともに、各所属長に対して提言の確認を依頼することを改善指示としており、「大学協議会」の役割を「東邦大学自己点検・評価検証会」が担っていることから、規程や方針に示す内容と実態に齟齬が生じている。

以上のことから、内部質保証システムにおける役割や連携のあり方を定めたものの、実態とは異なることから、内部質保証体制の更なる整備が求められる。

このような指摘を受けたことに伴い、毎年度の検証会の提言内容を踏まえたうえで、上述のとおり、大学協議会での審議・承認を経て、「内部質保証関連活動を経て判明した課題【2024 年度版】」を策定のうえ、大学協議会議長（学長）名にて課題の改善指示を学内各所属に発出する運用に改めている。

＜日本医学教育評価機構（JACME）＞

医学部では、2022 年度に一般社団法人日本医学教育評価機構（JACME）の医学教育分野別評価を受け、2023 年 9 月付で同機構の評価基準に適合している旨の認定を受けた（資料 2-44）。認定期間は 2023 年 10 月 1 日から 2030 年 9 月 30 日までである。

JACME からの評価報告書において、「教学に関わる委員会への学生参加」、「診療参加型臨床実習に対応したカルテシステムの運用」、「教育プログラム評価体制の実質化」等、23 項目の指摘及び助言が提示されたことを受け、2024 年 4 月に医学部長、教育担当副医学部長、医学教育センター長からなる「教育統括委員会」が発足し、指摘・助言項目に関する検討を開始した。検討に際しては、医学教育センター長を中心とした年次報告書作成作業を担うワーキンググループが、指摘された項目について関連委員会・部署及び教職員に対し改善策の提案、進捗状況の報告を依頼したうえで、各担当から寄せられた報告等を基に年次報告書案を校正・ブラッシュアップするという手順で対応を行った（資料 2-45）。具体的な改善事項の一例として、「教育プログラム評価体制の実質化」が挙げられる。従来までは教育活動を遂行する組織として「教育委員会」を、企画・検討組織として「教務部会」をそれぞれ位置付けていたが、PDCA の実質化を目的に、教務部会を「教務委員会」に改組し、企画・立案の担当組織として位置付けた。さらに、実施された教育活動を検証する組織として「教育活動点検評価委員会」を発足させた。

＜薬学教育評価機構（JABPE）＞

薬学部では、2022 年度に一般社団法人薬学教育評価機構（JABPE）の薬学教育評価を受審し、2023 年 3 月付で同機構の評価基準に適合している旨の認定を受けた（資料 2-46）。認定期間は 2023 年 4 月 1 日から 2030 年 3 月 31 日までである。

本評価では、主に「カリキュラム・ポリシーに学修成果を評価する方法が明記されていない」、「ディプロマ・ポリシーの目標に対する学修成果の評価が行われていない」等の提言を受けた。これらをはじめとする各提言については、担当委員会等を指定したうえで、毎年度進捗状況を確認し、改善に向けた検討を行った（資料 2-47）。また、2025 年度は受審から 3 年目を迎え、提言に対する改善報告書の提出が求められているため、期日（2025 年度末）までに提出すべく、準備を進めている（資料 2-48）。

＜日本技術者教育認定機構（JABEE）＞

理学部物理学科（物理エンジニアコース）では、2022 年度に一般社団法人日本技術者教育認定機構（JABEE）の認定継続審査を受け、2023 年 3 月付で「認定可」の評価を受けた（資料 2-49）。認定期間は 2021 年 4 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までである。

本認定継続審査では、①「当該学科のアドミッション・ポリシーは公開されているものの、学習・教育到達目標の達成基準の公開は十分とは言えないので、入学予定者や履修希望者に対して改善が望まれる」、②「毎年作成される人事資料を、昇任対象の職階に限定せず、全教員の教育活動の評価と質向上に活用することが望まれる」という 2 点の指摘を受けた。①については、学習・教育到達目標の達成基準を物理学科のホームページにおいて公開したことに加えて、入学予定者、合格者に配布するニュースレターにもその旨を記載した（資料 2-50【ウェブ】、2-51）。②については、物理学科教員だけに適用するのではなく、理学部の全教員を対象に、理学部人事委員会内に教員評価ワーキンググループを設置して、教育活動の評価と質向上への活用法を検討中である。

評価項目②
大学の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていること。
＜評価の視点＞
・教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
・教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会に分かりやすく公表しているか。

【教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか】

大学は社会の負託を受けた自律的な組織体であることに鑑み、学校法人東邦大学情報公開規程を定め、本学のウェブサイトに教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等について、積極的な情報公表を行っている（資料 2-52、2-53【ウェブ】）。さらに、2020 年度まで大学広報誌として年 8 回発刊していた「TOHO UNIVERSITY NOW」は、法人本部が発刊している法人広報誌と併合し、2021 年度以降、「学校法人東邦大学広報」としてリニューアルしたことで、学内外に発信する情報の一元化がより図られている。この広報

誌は学生、保護者及び同窓生等に配布し、ステークホルダーのニーズに沿うような情報発信も行うように努めている（資料 2-54【ウェブ】）。本学教員の教育業績や研究業績については、全学的に教育・研究業績データベースを導入しウェブサイトに公表することで、積極的に社会へ情報発信し、情報の得やすさや理解しやすさに配慮している。同データベースは科学技術振興機構の「researchmap」との連携が可能となっており、学内研究者の省力化を踏まえた情報公開を可能としている（資料 2-55【ウェブ】）。

また、大学が保有する情報については、開示請求があった場合に備え、「東邦大学情報開示請求に関する規程」を定めている（資料 2-56）。

教員養成課程の自己点検・評価の実施状況については評価項目①において述べたとおりであり、自己点検・評価報告書は教員養成課程ウェブサイトに公開している（第 2 章基本情報一覧「情報公表［教員養成課程］」）。

【教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会に分かりやすく公表しているか】

教育研究活動の情報としての学生の学習実態や学習上の成果に関わる情報等の公表については、本章基本情報一覧の「情報公表［学習成果等］」の欄に記載のとおり、本学ウェブサイトにおいて公表している。文部科学省の教学マネジメント指針別紙 3「情報公表について」において、「大学の教育活動に伴う基本的な情報であって全ての大学において収集可能と考えられるもの」として整理された事項について、大学協議会の下部組織である全学教務委員会が、2022 年度以降、従来公表が完了していなかった項目について検討を重ね、その公表を完了させた。ただし、2024 年度の検証会において、「公開する情報を、その受け手（特に学生、高校生や高校教員等のステークホルダー）にとって、情報の意味や価値がより一層理解しやすい形で示す方法がないかなどについては、さらなる検討が加えられることに期待したい」との助言を受けた。現状では実績値の公表に留まっており、その数値の持つ意味に関する説明が十分とは言えず、学生・保護者・志願者をはじめとするステークホルダーにとってわかりやすい情報公表となるよう、創意工夫を加えながら、改善を進めている段階である。単なる数値の公表に留まらず、本学の教育の特色や強み、特徴がよりわかりやすく伝わる情報公表のあり方について、今後も全学教務委員会において検討を継続する予定である。

評価項目③
内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。
＜評価の視点＞
・内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

「東邦大学における内部質保証の方針」において、「本学の内部質保証を推進し、常に適切たる方針とするため、大学協議会は適宜、この方針を見直し、内部質保証システムを改善する」と規定されているとおり、内部質保証システムの適切性、有効性の点検・評価については、大学協議会が恒常的に担う体制となっている。また、評価項目①で詳細を説明した検

証会は、大学協議会の諮問機関としての位置付けであるほか、外部有識者委員を含むという構成の性質上、第三者による客観的な点検・評価が可能である。したがって、内部質保証推進組織としての大学協議会が、その PDCA サイクルの適切性・有効性について自ら点検・評価を行いつつ、検証会の働きにより客観的な視座からの点検・評価を加えることで、さらに実効性の高い改善が見込める。

さらに、検証会の外部有識者委員が所属する他機関の事例が紹介されることもあり、これを根拠に準ずる情報として本学の内部質保証システムのあり方と照らし合わせることで、点検・評価の妥当性・適切性の向上につなげている。2024 年 12 月に実施した検証会の事後アンケートにおける「検証会を開催することにより、本学の内部質保証に係る客観性や妥当性を高めることが可能だと思うか」との質問では、全ての外部有識者委員及び学内委員が「そう思う」または「ややそう思う」と回答しており（資料 2-57）、検証会の持つ客観性が、内部質保証システムの点検・評価に対し有効に機能することが期待される。今後も、内部質保証におけるキーファクターとして、検証会の開催を継続していく。

点検・評価結果に基づく内部質保証システムの改善・向上について、直近の実績としては、評価項目①でも述べたとおり、2018 年度の自己点検・評価活動及び 2019 年度大学評価での改善課題を契機とした内部質保証推進体制の見直し・再構築が挙げられる。大学協議会を中心とする PDCA サイクルに基づく内部質保証のあり方等を「東邦大学における内部質保証の方針」にて明文化し、これまでは十分に整理できていなかった学内各組織間の内部質保証推進における関係性を整理したほか、4 つ存在していた全学の自己点検・評価に係る委員会を、効率性・機動性向上の観点から 1 つにまとめる改革を行った。新たな内部質保証体制は 2021 年 7 月から始動したが、その後、学内の自己点検・評価及び検証会にまつわる一連の諸活動を実行する中で、上述のとおり、2023 年度の大学基準協会「東邦大学に対する改善報告書検討結果」において規程や方針に示す内容と実態との齟齬について指摘がなされたことを受け、「大学協議会を中心とする内部質保証体制」という根幹に立ち戻り、運用を改める等、継続的に改善・向上に取り組んでいる。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

なし

＜問題点＞

学生の学習実態、学習上の成果に関する情報を公表し、社会からの理解を得ることが求められていることから、、現状ではこれらに関わる基本的なデータの数値や取り組みや支援の状況、各種ポリシーを公表している。しかし、大学を取り巻く各種ステークホルダーに対し、どのような情報公表をしていくことが信頼やブランディング力の向上につながるのかという観点から、公表内容について、さらに検討を重ね、対応していく必要がある。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

上記の問題点の改善方策については、全学教務委員会が、2025 年度における重点検討項

目として議論を行う予定である。例えば、既に公表している「年間平均修得単位数」は、その数値のみでは学外のステークホルダーにとって十分に意味を理解しにくい場合があるが、「情報公表」において示されている「各種アンケート結果」と併せて提示することにより、その単位数がどれぐらいの学修時間の積み重ねによって取得されているかといった、学修量の目安を示すことが可能となる。このように、単に実績値等の数値情報を公表するに留まらず、その理解を補足する説明文言や関連情報を付加するなど、公表方法の充実について、具体的な検討を進める必要がある。併せて、情報の掲載場所の適切性についても検証を行い、情報公表のわかりやすさを向上させていく。

第３章　教育研究組織(本文)　　評定：A

１．現状分析

評価項目①
大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況が適切であること。
＜評価の視点＞
・大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）を構成しているか。

＜学部・研究科の設置・構成状況＞

本学は、1925 年に創設された帝国女子医学専門学校が前身である。戦後の学制改革等により、医学部、薬学部、理学部の 3 学部を擁する男女共学の自然科学系総合大学となり、現在は 5 学部 10 学科、4 研究 11 専攻を設置している（資料 3-1【ウェブ】）。各学部・研究科の教育研究上の目的は、それぞれ東邦大学学則及び東邦大学大学院規程、学部・研究科の規約等に規定し、教育研究活動を展開している。

現在の体制に至る過程においては、建学の精神「自然・生命・人間」に則り、教育研究組織を維持・発展させていく方針を貫きつつ、自然科学系総合大学として学術の進展や社会的要請に鑑み、教育研究組織の整備を進めてきた。

特に近年では、急速な少子高齢化に伴い、医療のあり方が複雑化、多様化していることから、看護学の教育・研究における独自性を確立し推進、展開すべく、2011 年に医学部看護学科を看護学部看護学科に、2013 年に医学研究科看護学専攻を看護学研究科看護学専攻に、改組している。

また、2010 年 4 月に施行された保健師助産師看護師法等の一部改正により、看護師等の基礎教育年限が延長され、看護教育は 4 年制大学が担う傾向が主流となった。加えて、病院完結型から地域完結型へと医療のあり方が転換している昨今においては、地域医療の場で効果的に医療・介護サービスの提供を促進することのできる人材が必要となっている。特に、習志野キャンパスがある千葉県においては、主に都心部への人材流出による看護職者不足の状況が続いており、これら社会背景や地域の現状等を踏まえ、2017 年、習志野キャンパスに健康科学部看護学科を開設した。2020 年度には完成年度を迎え、これまで 5 期生までを輩出したが、いずれの年度も看護師・保健師国家試験合格率は 100％に近い水準を維持している（資料 3-2【ウェブ】）。多くの卒業生を千葉県内の病院に送り出していることから、千葉県の地域医療に貢献できていると評価する（資料 3-3）。

また、前回の認証評価受審（2019 年）以降、入学定員に係る事項としては下表のとおり変更を行っている。

表 3-1　2020 年度以降の入学定員変更実績一覧

年月	学部・学科	内容
2020 年 4 月 2021 年 4 月	医学部医学科	地域枠に係る臨時入学定員増 （110 名⇒115 名：千葉県 5 名）
2022 年 4 月	医学部医学科	地域枠に係る臨時入学定員増 （110 名⇒120 名：千葉県 5 名・新潟県 5 名）

2023 年 4 月	医学部医学科	地域枠に係る臨時入学定員増 （110 名⇒122 名：千葉県 5 名・新潟県 7 名）
2024 年 4 月	医学部医学科	地域枠に係る臨時入学定員増 （110 名⇒123 名：千葉県 5 名・新潟県 8 名）
	薬学部薬学科	恒久的入学定員増（220 名⇒245 名）
2025 年 4 月	医学部医学科	地域枠に係る臨時入学定員増 （110 名⇒123 名：千葉県 5 名・新潟県 8 名）
	健康科学部看護学科	恒久的入学定員増（60 名⇒80 名）

医学部では、以前から、千葉県との協議のもと、千葉県の医師確保に係る奨学金を活用し、地域医療等に従事する明確な意思を持った学生の選抜枠を設定することで、2015 年 4 月～2019 年 4 月までの入学定員を 5 名増としていたが、これを 2020 年度以降も継続して実施している。さらに、2022 年度からは、新潟県との協議のうえ、千葉県と同様に奨学金を利用した地域枠定員として定員をさらに 5 名増としたことから、2022 年 4 月における入学定員は 120 名となった。その後、新潟県地域枠については、同県との継続協議により、2023 年 7 名、2024 年及び 2025 年は 8 名と年々人数を増加させたことに伴い、毎年度臨時定員増を実施してきている。

薬学部については、本学が医学部及び 3 つの付属病院を擁するメリットを最大限に生かし、充実した臨床教育を通じて病院薬剤師を養成すること、また薬剤師の地域偏在の解消を目途とし、適切な薬物療法を提供するとともに、住民の安心・安全な生活の確保等、地域医療への貢献に強い意欲を有する薬剤師を養成することを方針とし、文部科学省への定員変更に係る認可申請を経て、2024 年度から入学定員を 220 名から 245 名に増加させた。

健康科学部においても、現在もなお続く千葉県における看護職者不足の解消への貢献、ならびに厚生労働省及び文部科学省から「少子高齢化の進行に伴い現役世代が急減する中、看護ニーズの増大が見込まれており、看護師等の確保の推進が重要であること、コロナ禍を受けて新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策を実施する必要がある」との旨の指針が発出されていることを踏まえ、定員変更に係る認可申請を行った結果、2025 年度から入学定員を 60 名から 80 名に増加させている。

また、序章においても述べたとおり、理工農系学部の拡充等、我が国の将来を担う成長分野の高度職業人養成を企図した国の政策等を背景に、2024 年 6 月、理学部内に「新学部設置準備委員会」を発足し、大学のブランド価値をさらに高めるとともに、将来にわたり中核高等教育機関であるにふさわしい学部及び学科構成の検討を開始した。2025 年 4 月には法人本部に「生命理工学部設置準備室」を設置し、新学部の設置及び習志野キャンパスにおける教育研究施設整備の構想検討を進めている。

以上のように、近年は 3 学部において定員増を実施してきたが、いずれも地域社会における医療の担い手不足という共通課題の解消に貢献することを目的としている。今般検討が始まった新学部の設置については、国の「大学・高専機能強化支援事業」に採択されており、今後の成長分野における担い手育成需要の高まりを背景としたものである。これらのことから、本学の学部・研究科の改編状況については、社会的要請を踏まえたものであると評価できる。

＜その他センター等の設置・構成状況＞

本学の建学の精神「自然・生命・人間」を体現する中で、教育研究組織である学部・研究科に加え、教育研究支援組織として、教育･研究支援センター、グローバル化推進センター、ダイバーシティ推進センター、健康推進センター、アドミッションセンター、地域連携教育支援センター、ICT 学修支援センター、研究基盤センター、共通教育機構、研究統括機構の計 10 のセンター・機構を設置し、積極的に全学的取り組みを展開している（資料 3-1【ウェブ】）。

なお、法人組織であるメディアネットセンター配下の医学メディアセンター、習志野メディアセンター、ネットワークセンターについては、これら 10 のセンター・機構とは位置付けが異なるため、詳細は第 8 章にて説明する。

・教育・研究支援センター（資料 3-4【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学教育・研究支援センター規程」・「東邦大学社会連携推進室に関する内規」）

教育・研究支援センターは、2009 年 7 月に公的な競争的補助金等の外部資金の申請及び申請支援を行うことを目的の 1 つとして設置した。文部科学省や厚生労働省等の公募事業は、社会の課題解決に直結するような大型の事業が多く、自然科学系総合大学としての特色を生かし、これら社会からの要請に応えるために、日々活動を行っている。また、本学における教員個々の教育・研究活動の推進並びに学内外の機関と連携し協力強化を図ることも、教育・研究支援センターが担う役割の 1 つである。さらに、本学と社会をつなげる窓口を明確にするために、2020 年に「社会連携推進室」をセンター内に設置した。社会連携推進室は、2020 年に本学の「地域連携に関する基本方針・計画」（3 年間）を策定し、地方自治体、産業界、教育・研究機関との連携・協力を推進し、社会連携活動を活性化することを目的に活動している。2022 年には計画の見直しを行い、2023 年から 3 年間の計画を立案し、実施している。これにより、新型コロナウイルス感染症拡大で世の中の活動が停滞した時期でも、大学が行政と連携して社会課題に取り組む活動を推進することを可能にした。特に、大森キャンパスが所在する大田区との間で個別協定締結、寄付講座開設、履修証明プログラム開設等の活動を行うなど、成果が表れている。また、包括協定を締結している他の自治体や新たな自治体との連携の模索も進めているほか、東京工業大学（現・東京科学大学）をはじめとする他大学や研究機関との連携活動の活性化にも取り組んでいる。

・グローバル化推進センター（資料 3-5【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学グローバル化推進センター規程」）

多様な価値観や文化等に触れる国際交流活動の推進は、本学の教育理念である「豊かな人間性を育む」うえで非常に肝要であるという考えを基盤とし、2010 年 10 月に設置された国際交流センターは、学内の国際関連部門の体制整理等や、交流にとどまらない本学の全学的なグローバル化に向けた事業の推進等を企図し、2022 年 4 月に「グローバル化推進センター」へと改組した。全学の委員会である「東邦大学グローバル化推進委員会」が策定する方針に基づき、国際関連事業の企画・推進・取り纏めを行い、本学のグローバル化を推進すべく、海外の大学等との学術交流や教員・学生交流に関する業務、留学生の支

援や国際関連事業に関する学内外への広報活動及び海外に向けた広報活動に関する業務を行っている。設置から現在までに 38 大学と学術交流協定を締結（学部間の締結含む）するなど、積極的な活動を行っている。

・ダイバーシティ推進センター（資料 3-6【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学ダイバーシティ推進センターに関する規程」）

序章でも述べたように、本学は女子の医学、薬学、理学に関する高等教育が出発点であったことから、ダイバーシティに関する取り組みは他大学と比較し、先駆的に取り組んでいる。私立大学等経常費補助金特別補助事業の資金を活用し、2008 年に「東邦大学医学部女性医師支援室」を、文部科学省女性研究者モデル事業等の公的資金を活用し、2009 年に「東邦大学男女共同参画推進室」を設置した。2012 年にはこの２つの部署を統合し、学長直下の部署として「男女共同参画推進センター」を設置し、全学的な活動へと発展させた。2015 年には本学、千葉大学、放射線医学総合研究所（現：量子研）の連携により文部科学省事業に申請し、6 年間の事業に採択された。さらに、近年の社会環境が男女を問わず個々の多様性（ダイバーシティ）を尊重し、ともに生きる社会に変化していることから、「学び方・働き方の多様性を尊重する」を目標に掲げセンターの名称を 2017 年に「ダイバーシティ推進センター」に変更した。2021 年度からは、子育てや介護の支援をより一層発展させ、男性育休の推進、障がいをもつ学生への対応、LGBTQ への対応までを対象に活動を進めている。このような本学の活動は、社会的にも評価され、2019 年度には千葉県男女共同参画推進事業者表彰で千葉県知事賞を受賞、2020 年度には東京都女性活躍推進大賞の教育部門で大賞を受賞している。

・健康推進センター（資料 3-7【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学健康推進センター規程」、「東邦大学障がい学生支援に関する基本方針」、「東邦大学障がい学生支援に関する規程」、「東邦大学障がい学生支援室規程」）

保健・衛生に関する管理業務を統括的に行い、本学の学生及び教職員の身体的、精神的健康の保持増進を図ることを目的とし、2014 年 4 月に設立した。センターには医師、看護師、公認心理士または臨床心理士、事務職員が置かれ、センター長及び学校医はセンター所属の医師のなかから学長が指名している。2020 年以降の新型コロナウイルス感染症のパンデミックにおいては、学内における各種情報の取りまとめや感染拡大防止に資する適切な情報発信等の中心的役割を担ったほか、2022 年度からは、障がいのある学生の修学に関する相談に応じ、他の学生と平等な教育を受ける機会を提供するための支援調整を行うために、センター内に「障がい学生支援室」が設けられている。また、近年では大学以外にも本学併設校及び付属病院に係る支援業務も行っている。

・アドミッションセンター（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学アドミッションセンター規程」）

本学における入学者選抜方法の改善及び入学者選抜の円滑な実施に資することを目的とし、2019 年 4 月に設置した。現在、センター長 1 名（併任・共通教育機構教員）のほか、併任教員 5 名、併任事務職員 4 名と事務局 3 名により構成されており、入学者選抜方

法の調査・研究及び企画・立案や選抜結果の分析・評価、入学前教育の企画・立案に関する業務を担っている。設置当初は教員がセンター長 1 名のみであったが、2023 年の規程改正に伴い、各学部から 1 名ずつの併任教員が参加する形となった。各学部との連携については、各学部の入試業務を担っている併任教員を介して可能となっているほか、センター長は大学協議会の委員でもあるため、適宜全学的な周知・情報共有が行われている。

・地域連携教育支援センター（資料 3-8【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学地域連携教育支援センター規程」）

2014 年度に採択され、2018 年度まで継続された、文部科学省「課題解決型高度医療人材養成プログラム」事業である「都市部の超高齢社会に挑む看護師養成」プログラム（通称、「いえラボ」プロジェクト）での活動を経て、2019 年 4 月に常設のセンターとして設置した。本学における教育と地域社会をつなぎ、本学が有する人的及び教育資源を広く社会に還元することで、本学の教育・社会貢献活動を総合的に推進することを目的としており、学長が指名したセンター長（看護学部教授）、特任講師（常勤）で構成されている。主な業務の 1 つである地域に根差した教育活動（Community-Based Learning（CBL））については、地域住民の居住空間をモデル化した教育施設「いえラボ」をサテライトキャンパスとして位置付け、医学部・看護学部の学生実習のほか、他大学の学生の実習にも活用されている。

・ICT 学修支援センター（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学 ICT 学修支援センター規程」）

本学における ICT 教育環境の整備及び ICT を活用した教育実践に関する企画・管理・統括を全学的な観点から行うことにより、建学の精神に基づいた教育の実践及び質向上に資することを目的とし、2023 年 4 月に設置した。学生の学籍・成績管理等を行う学務システムや LMS（学修支援システム）である「Moodle」、教育補助ツールとしてのクラウドストレージサービス等について、管理・運営に係る全学的調整を担っている。

・研究基盤センター（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学研究基盤センター規程」）

2022 年 3 月付で文部科学省から発出された「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」に基づき、本学における研究設備・機器を戦略的・計画的に整備・更新し、統括的に管理・運用することで、教育・研究環境の充実と研究設備・機器の共用化推進による利用拡大を図ることを目的とし、2023 年 4 月に設置した。各学部の保有する大型機器の共同利用の促進に係る事項や、大型装置や設備の購入についての大学内での候補の選定方法の変更についての検討・全学調整等を担い、2025 年 10 月から共同利用の運用を開始する予定である（資料 3-9）。

・共通教育機構（資料 3-10【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学共通教育機構規程」）

学部を横断する教育事業を実施し、並びに高等教育に関する研究を推進することを以て教育研究組織間の連携を強化するとともに、教育機能の向上と全学的な教育の質保証

に資することを目的とし、2023 年 4 月に設置した。建学の精神に基づいた高等教育を実現するため、学部・研究科及び他の全学組織と連携しながら、全学的な教育事業について統合的に活動する組織である。機構の配下には「総合教育部門」及び「高大接続部門」の 2 部門が設けられ、それぞれに専任・併任教員を配置のうえ、学部横断的な全学共通教育の充実のための教育開発・企画・実施をはじめ、高等教育の高度化のための諸活動（FD、IR 等）の企画・推進、高大接続にかかる諸課題への取り組み等を担っている。

・研究統括機構（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学研究統括機構規程」）
　本学における研究活動の効果的かつ創造的な実施のための研究環境の機能強化を推進し、本学の研究力の一層の向上を図るとともに、研究を通した本学の社会的使命を達成することを目的とし、2025 年 4 月に設置した。元々は 2023 年に設置された「研究統括会議」を前身としており、同会議は副学長を議長とした運営がなされてきた。しかし、研究に係る各委員会・センター等の連携をさらに強化し、統括的な管理・運営を行っていく上で、学長を中心とした全学的な学内体制を構築していく必要性のもと、会議体の体制強化を図るための組織改編が行われ、現在に至る。現在は学長を機構長とし、機構長を補佐する副機構長の配置をしたうえで、研究に係る本学の全組織をマネジメントする役割を担っている。

これら 10 のセンター・機構は、専任教員または常勤の特任教員がセンター長を併任している。センター・機構の運営会議等では、関係する学部・研究科の教員を構成員としており、大学各センター・機構と学部・研究科との間で密接な連携、協力体制が構築されている。

なお、大学運営における業務が多岐にわたることから、これら大学各センター・機構のほかにも様々な委員会を設置し、円滑な大学運営に努めている。例えば、自然科学系総合大学としての教育理念のもと、帰属意識の涵養や、各学部の専門性を相互理解したうえで共通の価値観を醸成すること等を目的とし、共通教育推進委員会を設置している（資料 3-11【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学共通教育推進委員会に関する規程」）。共通教育推進委員会は、生命倫理シンポジウム、チーム医療演習、実用医療英語といった学部横断的な教育の企画、運営を行っている。他方、上述のとおり、2023 年度から常設組織として共通教育機構が発足したこともあり、共通教育の名を冠する 2 つの組織が存在しており、対外的にも学内的にもわかりづらい状況となっているため、今後両組織の関係性を整理する必要がある。

本学に教員養成課程を置くことに関しては、本学学則第 45 条及び大学院規程第 28 条に規定されているほか、その他必要な事項は「東邦大学教員養成課程規程」に規定されている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学教員養成課程規程」）。本学学則・大学院規程において、教員免許状を取得できるのは理学部及び理学研究科の学生に限定されていることから、同課程は理学部教養科・教育学教室の専任教員が担当しているほか（資料 3-12【ウェブ】）、「教員養成課程運営委員会」は理学部に置かれており、委員長は理学部長が務めている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学教員養成課程運営委員会規程」）。「教育職員免許法施行規則」が 2022 年 4 月 1 日付で一部改正されたことに伴い、教員養成課程に係る組織間の連携による体制の整備や、自己点検・評価の仕組みを導入することが義務化された。

本学では、理学部 6 学科及び理学研究科 6 専攻ごとに課程が認定されているが、教員養成課程及び運営委員会がこれら複数の課程における共通的事項の運営を担っており、各課程の円滑・効果的な実施を可能とする体制は、従前から構築できているものと評価できる。

このように、本学の教育研究組織、教育研究支援組織について、設置の背景と目的等について述べたが、建学の精神「自然・生命・人間」や教育理念をもとに、学問の動向や社会的要請に鑑みて、自然科学系総合大学として必要な組織を整備していると評価する。

評価項目②
教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章でも述べたように、本学では「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

教育研究組織に関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 3-2　教育研究組織に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況（2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価（2024 年度検証会）
学内のセンターや委員会の組織整備を検討したい。	教育研究組織の設置や改組に関する常設委員会は設けていないが、学問や社会の状況の変化に応じ、随時適切な委員会を設置している。例えば 2018～2019 年度に設置された「東邦大学の教育将来像検討委員会」では、創立 100 周年（2025 年）に向けた教育の特色や魅力、課題、具体的な施策案等が提言され、この提言に基づき 2019 年	改善済

	度には全学教務委員会が発足し、その後、2021 年度のデジタル化推進部会、共通教育機構検討部会、2022 年度のデジタル化推進作業部会、全学教育機構開設準備部会での検討を経て、2023 年度には常設組織として共通教育機構と ICT 学修支援センターが発足した。当初の計画とは異なる部分もあるが、2022 年度の自己点検・評価検証会では、外部有識者から「自己点検・評価結果は適切であり、改善等が進捗している」との評価を受けている。	
以下の研究関連委員会に関して、指示命令系統、責任体系等の整理等の改善が必要である。 ・利益相反委員会 ・東邦大学バイオセーフティ委員会 ・化学物質安全管理委員会 ・東邦大学研究活動・研究費使用規範委員会 ・東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会	バイオセーフティ委員会、化学物質安全管理委員会、安全保障輸出管理委員会、東邦大学 ABS 対応委員会等の研究関連委員会については、指示命令系統、責任体系等の整理が課題であったが、2023 年 4 月 1 日から施行された「東邦大学研究統括会議規程」により、全学的な指示命令系統・責任体系等が明確になり、さらに同会議は 2025 年度から研究統括機構として改組され、トップに学長を据えることでより強固な体制を構築した。ただし、「東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会」は未だに指示命令系統、責任体系等が不明瞭である。	改善が進行している
本学組織における共通教育推進委員会の位置付けや各種委員会等との関係等を規定する手続きを進める。	学部・研究科はじめ学内各組織と連携しながら全学的な教育事業を実施し、高等教育研究の推進を以て組織間の連携を強化しながら、教育機能向上・全学的な教育の質保証に資することを目的とし、2023 年度から「共通教育機構」が発足した。ただし、一部の活動に留まっているため、今後活動の範囲を拡大し、大学としての教養教育や教育の展開手法等について、質保証と向上を実質的に担うことが望まれるほか、既存組織である「共通教育推進委員会」との関係性を整理する必要がある。	改善が進行している
大学協議会と学長・学部長会議の役割分担が不明	学則の全面的な見直しを実施し、2022 年 4 月 1 日付で改正することとした。この際に、	改善済

確であるため、整理が必要である。	学則において大学協議会と学長・学部長会議の位置付けを明確に規定した。	
研究倫理関係の委員会について、現状は各学部で倫理委員会を設置し、学部ごとに運用しているが、今後は全学で統一した運用方針（審査手続きや基準等）を構築することが求められる。	まずは学内でも特に審査件数の多い医学部･付属 3 病院において、申請様式、審査手続き等の統一を図ると同時に、業務の効率化と DX 化を推進するする目的で「倫理審査申請システム」を 2024 年度末に導入した。併せて、これまで医学部と付属 3 病院に個別に存在していた 4 つの倫理委員会を、2025 年度からは「医学部倫理委員会」として 1 つに統合した。医学部の新体制を基に、将来的に全学で統一した運用方針（審査手続きや基準等）を構築することが求められる。	改善が進行している

これらの課題のうち、まだ改善が完了していない課題についての詳細は「２．分析を踏まえた長所と問題点」にて述べるが、このように全学的に整理する課題は内部質保証推進組織である大学協議会を中心に更新・共有されることで、適切な把握を行っており、次のステップである改善・向上につなげている。例えば、「研究統括会議」から「研究統括機構」への移行は、点検・評価により課題が可視化・整理されたことを契機に検討された。これを踏まえ、全学的な指示命令系統及び責任体系をさらに強化するため、学長をトップとする体制へ移行する組織再編が行われた。（資料 3-13）。このように、全学的な教育研究組織の改善・向上に際しても、点検・評価の結果が活用されている。

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための 9 つの重要成功要因を定め、その達成度を評価するための KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、資料 3-14、3-15）。ただし、教育研究組織に関わる KPI の設定はないため、本観点に基づく改善の実績はない。

内部質保証体制における第 2 階層となる学部･研究科においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。

例えば理学部・理学研究科では、人事構想・組織目標・教員組織・研究環境整備等の事項は、各学科・専攻での検討を通じて、成果の上がっている取り組み及び課題の有無を把握している。これらの取り組みや課題は、企画・調整委員会（またはその大学院部会）に共有され、定期的な点検・評価を行っている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学理学部企画･調整委員会内規」）。なお、特に各学科の教員組織の構成と次年度の人員計画については、

理学部の教員組織の編制方針と人事構想に基づき立案されているほか、研究環境の老朽化が課題として挙げられた際には、理学部長が企画・調整委員会に提案し、予算要求や施設整備計画の見直しを行っている（資料 3-16、3-17）。

企画・調整委員会での点検・評価の結果、学部・研究科内で横断的に展開する取り組みや改善を要する課題があれば、理学部長（理学研究科長）から該当する委員会や学科・専攻へ改善に向けた検討が要請され、担当部門で具体的な改善策が検討される。最終的な判断は教授会（研究科委員会）で審議することによって、効果的な取り組みへとつなげている。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

本学の教育研究組織の特色としては、一貫して建学の精神に則り、学部・研究科・大学各センター・機構が組織されている点である。特に、学部・研究科の構成においては、医学、薬学、看護学等の医療系学部・研究科に加え、自然科学、生命科学を基礎から応用まで学ぶ理学分野の学部・研究科を擁することが建学の精神「自然・生命・人間」を体現しており、特色として挙げられる。

さらに、本学は女性の社会的貢献や経済的自立を目指して創設された帝国女子医学専門学校、薬学専門学校、理学専門学校を前身としていることから、女性の科学教育において先導的な役割を果たしてきた。このような背景から、女性医師の継続就労を目指して創設された医学部女性医師支援室、ならびに女性研究者のモデル事業に採択され始まった男女共同参画推進室では、2009 年に男女共同参画宣言を策定し、病児保育室の設置や研究活動支援員派遣制度構築を行う等、女性の継続就労を目指した環境整備に積極的に取り組んできた。2012 年からはこの 2 部署の統合により男女共同参画推進センターを発足させ、2013 年からは支援対象を男性にも拡大するほか、活動範囲に介護支援を加えた。2017 年には「学び方、働き方の多様性を支援する」を目標とし、「ダイバーシティ推進センター」へと名称を変更した。（資料 3-18【ウェブ】、3-19【ウェブ】）。2021 年からは男性育休推進、障がいをもつ学生への対応、LGBTQ への対応等、活動をさらに発展させている。また、新たな取り組みに関する理解を深めるセミナーや、全学的な研究力向上やキャリアアップにつながるセミナーを開催するなど、教職員の学びの場を提供している（資料 3-20【ウェブ】）。2019 年度の千葉県男女共同参画推進事業者表彰の千葉県知事賞や 2020 年度の東京都女性活躍推進大賞の受賞は、センターの活動が社会的に評価された結果と言える。

2022 年 4 月には「東邦大学障がい学生支援に関する基本方針」を、2024 年 6 月には「東邦大学ダイバーシティ推進宣言」及び「東邦大学における性の多様性に関する基本方針」を大学として策定した。LGBTQ の取り組みについては、専門家や当事者を招いたセミナーを 2024 年度に開催し、2025 年度にはオンデマンド配信も実施する予定である。これらの取り組みについては今後も検証を進めつつ、より一層の改善・向上につなげていく。

＜問題点＞

バイオセーフティ委員会、化学物質安全管理委員会、安全保障輸出管理委員会、ABS 対応委員会等の研究関連委員会について、指示命令系統、責任体系等の整理を以前からの課題としていたが、2023 年 4 月 1 日から施行された「東邦大学研究統括会議規程」により、研究

統括会議が発足し、全学的な指示命令系統・責任体系等が明確になり、同会議は 2025 年度から研究統括機構として改組され、学長をその長とすることで、より強固な体制を構築した。その一方、過去の競争的資金の獲得を経緯に発足した「東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会」という会議体については、規程上、研究統括機構がマネジメントする組織体として定められておらず、指示命令系統、責任体系等が不明瞭な状態のままとなっている。研究プロジェクト点検・評価委員会規程の内容に鑑みると、同委員会は、学内で研究プロジェクトが発足した際に設置されるアドホック的な性質を持たせることができる組織である（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会規程」）。また、今後、本学で全学的に推進することを決したものを対象として適用することも想定される。しかしながら、同委員会はここ数年間開催されていない状況にあり、研究統括機構の現在の会議等の体制も踏まえると、その必要性について改めて精査し、場合によっては関連部門や会議体へ集約することも含めた検討を行うことが求められる。

研究倫理関係の委員会については、2021 年度の検証会において外部有識者委員から「『人を対象とする医学系研究に関する倫理指針』及び『ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針』が廃止され、『人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針』（新指針）に基づいて臨床研究が実施されており、これを機に審査手続きや基準を統一するために、倫理審査委員会の改組・統合を行う大学・研究・医療機関も多いようである。東邦大学においても全学で共通する方針を定めて検討することもよいと思われる」との助言を受けた。これを契機に、まずは学内でもとりわけ審査件数の多い医学部と付属 3 病院において、申請様式や審査手続き等の統一を図ると同時に、業務の効率化と DX 化を推進する目的で「倫理審査申請システム」を 2024 年度末に導入した。併せて、これまで医学部と付属 3 病院に個別に存在していた 4 つの倫理委員会を、2025 年度からは「医学部倫理委員会」として 1 つに統合した（資料 3-21【ウェブ】）。この医学部における新体制を基に、将来的に全学的な統一や、学問分野別の体制構築等を視野に入れた運用方針（審査手続きや基準等）の検討が必要であることを問題点として認識している。

2023 年度に発足した共通教育機構については、評価項目①で述べたように、既存の「共通教育推進委員会」との関係性の整理が十分でない。同委員会は学部横断的な教育の企画、運営を行っているが、内部質保証推進組織である大学協議会のもとに設置された委員会ではないことから、指示命令系統や責任体系に関しては、現時点では不透明な部分が残されている。そのため、各学部の体系立てたカリキュラムに対し、進言することが難しく、運営に支障が生じることがある。前述した学部横断的な教育も、各学部の授業科目の一部や、選択制の集中授業等としての取り扱いにとどまってきた。共通教育の積極的な推進という観点から、両組織の関係性の整理、また役割分担の明確化が期待される。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

「東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会」の学内における位置付けの整理については、学内の研究に関する委員会のマネジメント組織として研究統括機構があるため、機構のマネジメント対象となるように研究統括機構規程及び東邦大学研究プロジェクト点検・評価委員会規程の双方の改正等により、指示命令系統及び責任体系を明確化する。そのうえで、本学で全学的に推進することを決した研究プロジェクトが発足した際に、プロジェクトに

係る点検・評価を確実に実行できるよう、研究統括機構の現在の会議等の体制も踏まえ、運用も含めた見直しを行う。

研究倫理関係委員会については、審査手続きや基準等について、全学統一または学問分野別の運用方針を将来的に構築できるよう、医学部倫理委員会の状況を基礎とし、研究統括機構が中心となり具体的施策を検討する。

共通教育機構に関する課題については、まず共通教育推進委員会との関係性整理に係る検討を学長・機構長・委員長等を中心に行い、今後の具体的方針を策定する。

点検・評価報告書　様式

第４章　教育・学習（基本情報一覧）

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針[*]

学部・研究科等名称	URL
医学部	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/med/course/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/med/edu/curriculum/curriculum_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/med/info_exam/sum.html
薬学部	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/course/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/edu/curriculum/curriculum_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/info_exam/exam_sum/index.html
理学部	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/course/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/edu/curriculum_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/info_exam/outline/index.html
看護学部	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/nurs/course/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/nurs/edu/curriculum/curriculum_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/nurs/info_exam/sum/index.html
健康科学部	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/health/course/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/health/edu/curriculum/curriculum_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/health/info_exam/sum_exam.html
医学研究科	https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/master/medgrad_exam.html（修士課程） https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/doctor/policy.html（博士課程）
薬学研究科	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/pg_cu_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/phargrad_exam/index.html
理学研究科	＜学位授与方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/diploma_policy.html ＜教育課程の編成実施方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/sg_cu_policy.html ＜学生の受け入れ方針＞ https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/scigrad_exam/index.html
看護学研究科	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/outline/policy.html
備考：	

※関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の２第１項

点検・評価報告書　様式

教育課程等に係る設置基準上の特例（※対象となる学部がある場合）

学部等名称	特例の概要	特例の期間	学則等の規定
備考：対象となる学部なし			

※文部科学大臣から措置の要求や認定の取り消しがあった場合は、備考欄に記入してください。

［専門職大学、専門職学科］科目区分ごとの必要修得単位数[*]

学部、学科等名称	単位数						根拠となる資料
	基礎科目 一般・基礎科目	職業専門科目	展開科目	総合科目	実験、実習または実技の単位数	左記のうち臨地実務実習科目	
備考：本学は該当なし							

※関係法令：大学設置基準第 42 条の９、専門職大学設置基準第 29 条、30 条

※専門職大学において、課程を前期・後期で区分している場合は、全課程の状況を示すとともに、別途前期課程の状況も示してください。

授業期間及び単位計算（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

学期制区分	各学期の授業週数	1 コマあたりの授業時間	URL・印刷物の名称
2 学期制	15 週	50 分	・学期制区分・各学期の授業週数：学則（第 16 条・第 37 条） ・１コマあたりの授業時間：https://www.toho-u.ac.jp/upnews/2021/20211001_1.html
備考：			

単位設定			
授業形態	1 単位当たりの学習時間（うち、授業の時間）	規程（条項）	URL・印刷物の名称
講義・演習	45 時間（15 時間から 30 時間）	学則（第 36 条）	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
実験・実習・実技	45 時間（30 時間から 45 時間）	学則（第 36 条）	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html
備考：			

※関係法令：大学設置基準第 21 条、第 23 条、専門職大学設置基準第 14 条、第 16 条

履修登録単位数の上限設定（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

学部・学科名、学年等	履修登録単位の上限値	期間	成績優秀者への緩和	成績優秀者の基準	除外科目の有無
医学部医学科※1	6 単位	1 年間	—	—	○
薬学部薬学科	48 単位	1 年間	—	—	—
理学部全学科（通常の学生）※2	42 単位	1 年間	—	—	○
理学部全学科（教員養成課程の履修学生）※3	49 単位	1 年間	—	—	○
理学部全学科（臨床検査技師課程の履修学生）※4	49 単位	1 年間	—	—	○
看護学部看護学科	48 単位	1 年間	—	—	—

点検・評価報告書　様式

健康科学部看護学科 ※5	50 単位	１年間	―	―	○

備考：
※1　医学部では、1～3 年次にかけて履修する選択科目においてのみ上限値を定めている（ただし、夏期休業期間等、通常の学期外において実施される集中科目の場合は、制限から除外される)。なお学年ごとの必修科目の総単位数は、臨床実習の兼ね合いで学年によって異なるが、おおよそ 35～45 単位の範囲である。
※2　半期における上限値も設定しており、22 単位である。また、以下の科目は制限から除外される。
（１）学期外の集中講義授業（夏期休業期間等に開講される科目）
（２）授業時間の半分以上が学期外に実施される科目（「インターンシップ」など）
（３）他大学等で授業を受けて単位認定された科目（小学校教諭免許取得支援プログラムなど）
（４）英語資格試験結果により単位認定される科目
（５）その他、大学が CAP 対象外と指定した科目
※3　半期における上限値も設定しており、26 単位である。また、制限から除外される科目は上記の（１）～（５）と同様である。
※4　半期における上限値も設定しており、28 単位である。また、制限から除外される科目は上記の（１）～（５）と同様である。
※5　リメディアル教育科目は制限値から除外される。
※6　いずれの学部においても、学生の可処分時間を考慮し、またかつての大学基準協会の「評価に係る各種指針」において「年間 50 単位未満で設定していることを目安とする」と記載されていたことに鑑み、上限設定を施している。

※関係法令：大学設置基準第 27 条の２、専門職大学設置基準第 22 条
※学部・学科ごとに履修登録単位数の上限設定が異なる場合、また、学部・学科内で学年によって設定を変えている場合にはそれぞれ区分して作表してください。
※「成績優秀者への緩和」欄は、大学設置基準第 27 条の２第２項に該当する措置を講じている場合に○を選択し、成績優秀者の基準（ＧＰＡ値など）を記入してください。該当しない場合、基準・割合欄の入力は不要です。
※どのような考え・設計で履修登録単位数の上限設定（成績優秀者への緩和措置、除外科目の設定も含む）をしているのか、「備考」欄に説明してください。

卒業・修了要件の設定及び明示

学部・研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等（注）の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
医学部	214	60	東邦大学学則（https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html）
薬学部	186	60	
理学部	124	60	
看護学部	126	60	
健康科学部	125	60	
医学研究科修士課程	30	15	東邦大学大学院規程（https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html）
医学研究科博士課程	30	15	
薬学研究科修士課程	30	15	
薬学研究科博士課程	30	15	
理学研究科博士前期課程	30	15	大学院理学研究科 2025 年度履修案内
理学研究科博士後期課程	30	15	東邦大学大学院規程（https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/gakusoku.html）
看護学研究科博士前期課程	30	15	
看護学研究科博士後期課程	16	15	
備考：			

※関係法令：大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条、第 32 条、第 42 条の８及び第 42 条の９、
専門職大学設置基準第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 29 条及び第 30 条、

点検・評価報告書　様式

大学院設置基準第 16 条、第 16 条の２及び第 17 条、
専門職大学院設置基準第 13 条、第 13 条の２、第 14 条、第 15 条、第 21 条、第 21 条の２、第 22 条、第 23 条、第 27 条、第 27 条の２、第 28 条及び第 29 条

注：[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）
[専門職大学]専門職大学設置基準第 24 条から 26 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）
[修士・博士]大学院設置基準第 15 条によって準用する大学設置基準第 28 条及び第 30 条の規定にもとづく措置（それらを合せた上限値）
[専門職]　専門職大学院設置基準第 13 条、第 13 条の２、第 14 条、第 21 条、第 21 条の２、第 22 条、第 27 条、第 27 条の２及び第 28 条の規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

研究指導計画（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

研究科等名称（学位課程別）	研究指導計画※の明示	URL・印刷物の名称
医学研究科修士課程	新入生ガイダンス時の資料として明示	2025 年度 医学研究科修士課程 年次別 年間スケジュール
医学研究科博士課程	新入生ガイダンス時の資料として明示	2025 年度 医学研究科博士課程 年次別 年間スケジュール
薬学研究科修士課程	シラバスにおいて明示	https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/curriculum/syllabus_phargrad.html
薬学研究科博士課程	シラバスにおいて明示	https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/curriculum/syllabus_phargrad.html
理学研究科博士前期課程	履修案内において明示	理学研究科 2025 年度履修案内
理学研究科博士後期課程	履修案内において明示	理学研究科 2025 年度履修案内
看護学研究科博士前期課程	大学院学習要項において明示	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/master/curriculum.html
看護学研究科博士後期課程	大学院学習要項において明示	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/doctor/curriculum.html
備考：		

※関係法令：大学院設置基準第 14 条の２第１項

※研究指導、学位論文作成指導を行うにあたり、学生に予め明示する計画であって、課程修了に至るまでの研究指導の方法、内容及びスケジュールが明らかなもの。

学位論文審査基準の明示・公表（修士・博士課程）（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

研究科等名称（学位課程別）	学位論文審査基準（注１）規程・URL	特定課題研究審査基準（注２）規程・URL
医学研究科修士課程	https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/master/download.html	—
医学研究科博士課程	https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/doctor/download_examreport201104.html	—
薬学研究科修士課程	https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/phar_master_degree.html	—
薬学研究科博士課程	https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/phar_doctor_degree.html	—
理学研究科博士前期課程	https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/gakui.shuushi.html	—
理学研究科博士後期課程	https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/gakui.hakushi.html	—

点検・評価報告書　様式

看護学研究科 博士前期課程	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/master/degree.html	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/master/degree.html 「博士前期課程　課題研究審査基準」
看護学研究科 博士後期課程	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/doctor/degree.html	―
備考：		

※関係法令：学校教育法第 172 条の２第３項、大学院設置基準第 14 条の２第２項

注１：学位論文（修士論文又は博士論文）について、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

注２：修士課程修了にあたり修士論文に代えて課される特定の課題についての研究に関し、学位に求める水準を満たした研究成果か否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

学位授与方針に示した学習成果の測定方法[*]

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
医学部	卒業試験・科目試験・学生の自己評価アンケート・外部アセスメントテスト等の各結果による評価	医学部アセスメントプラン
薬学部	特定科目の成績・国家試験合格率・授業評価アンケート・外部アセスメントテスト等の各結果による評価	薬学部アセスメントプラン
理学部	卒業研究ルーブリック･特定科目の成績･外部アセスメントテスト等の各結果による評価	理学部アセスメントプラン
看護学部	単位取得状況・国家試験模試・国家試験合格率・卒業時調査・学修の到達目標達成度・授業改善のためのアンケート・特定科目の成績・外部アセスメントテスト等の各結果による評価	看護学部アセスメントプラン
健康科学部	学年別目標到達度評価･国家試験合格率･特定科目の成績・外部アセスメントテスト等の各結果による評価	健康科学部アセスメントプラン
医学研究科	学位審査ルーブリックによる評価	医学研究科学位審査ルーブリック評価表
薬学研究科		薬学研究科学位審査ルーブリック評価表
理学研究科		理学研究科学位審査ルーブリック評価表
看護学研究科		看護学研究科学位審査ルーブリック評価表
備考：		

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部･研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
医学部	年度：2024 年度 体制：医学部自己点検・評価委員会 医学部教育活動点検評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート、 2022 年度自己点検評価報告書、 2024・2025 年度医学教育分野別評価年次報告書
薬学部	年度：2024 年度 体制：薬学部自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート、 2021・2023・2024 年度自己点検・評価報告書
理学部	年度：2024 年度 体制：理学部自己点検・評価委員会 理学部企画・調整委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
看護学部	年度：2024 年度 体制：看護学部自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
健康科学部	年度：2024 年度 体制：健康科学部自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート

点検・評価報告書　様式

		2023 年度東邦大学健康科学部年報
医学研究科	年度：2024 年度 体制：医学研究科自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
薬学研究科	年度：2024 年度 体制：薬学研究科自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
理学研究科	年度：2024 年度 体制：理学研究科自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
看護学研究科	年度：2024 年度 体制：看護学研究科自己点検・評価委員会	2024 年度組織目標に対する評価シート（※1）・2022～2024 年度中期事業計画に対する評価シート
備考： （※1）組織目標に対する中期・年度末評価は毎年度実施しているが、本表では代表して 2024 年度のものを記載している。		

第４章　教育・学習(本文)　評定：B

１．現状分析

評価項目①
達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。
＜評価の視点＞
・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

【学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか】

本学では、建学の精神及び教育理念に基づき、本学を卒業する学生にふさわしい知識、技能、態度等の学修成果といった観点から、大学（学士課程）としての学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を以下のとおり策定している（資料 4-1【ウェブ】）。

○学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

ディプロマ・ポリシーとは、卒業の認定や学位の授与を判断するための基本的な考え方として、修了要件や、育成する人材が修得すべき能力などを示したものです。東邦大学では、全学の学士課程のディプロマ・ポリシーに基づき、各学部のディプロマ・ポリシーを定めています。

東邦大学は、建学の精神と教育の理念のもと、「高い倫理観と豊かな人間性をもって、自然と生命の科学で社会に貢献する人材」を育成することを使命としています。各学部で定める所定の教育課程を修め、以下の能力を身につけた学生に学士の学位を授与します。

1. 知識・技能と課題解決力
自然･生命科学分野の専門的知識･技能を有し、論理的思考に基づいて課題を解決できる。
2. 共生型リーダーシップ
他者との信頼関係を築き、協働できる。
3. 社会的責任感・倫理観
社会における責任を自覚し、倫理観に基づいて行動できる。
4. 科学的探究心・自己研鑽
自然･生命科学分野の問題を自ら発見し探究することができ、生涯にわたり自己研鑽できる。
5. 国際性・多様性
国際的視野を持ち、多様な価値観を理解し、尊重できる。

大学としてのポリシーに基づき、各学部においてもこの 5 つの学習成果を共通の項目として持ちつつ、各学部の専門性に基づき、独自で知識、技能、態度等の学習成果について詳述している（第 4 章基本情報一覧）。

また、大学院各研究科においても、学位課程ごとにディプロマ・ポリシーを定め、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしている（第 4 章基本情報一覧）。なお、5 つの項目（学習成果）については、学士課程と共通のものを設定している。

【教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか】

教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）について、ディプロマ・ポリシー同様、学士課程においては大学としてのポリシーに基づき学部ごとに定めており（資料 4-2【ウェブ】、第 4 章基本情報一覧）、大学院各研究科においても学位課程ごとに定めている。具体的には、ディプロマ・ポリシーに定める上述の 5 つの学習成果それぞれに対して、涵養・育成等の基本方針をまず述べ、それを達成するために必要な教育課程の考え方を示したうえで、具体的な教育内容・学修方法・評価方法に関する方針を詳述する構成としている。この構成はいずれの学部・研究科（各学位課程）においても共通のものである。

【上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか】

ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに定める 5 つの能力について、学士課程においては、文部科学省が 2008 年に発出した「学士課程教育の構築に向けて（答申）」において言及されている「学士力」の参考指針として掲げられる能力の方向性及び各能力の質と親和性があるものであり、授与する学位にふさわしい学習成果であると評価する。大学院各研究科のポリシーにおいても、学士課程のポリシーよりさらに高度な研究・実務等の遂行能力を持つ人材の育成に関する方針を定めており、同じく文部科学省の 2005 年発出「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－答申」において整理された「大学院に求められる人材養成機能」に比しても、修士・博士の学位を授与するに適切な学習成果を定めていると評価する。

評価項目②
学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。
＜評価の視点＞
・学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
　※　具体的な例
　　・授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
　　・各授業科目の位置付け（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
　　・学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。
　　・学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

【学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか】

＜授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講＞

〇学部（学士課程）

医学部、薬学部、看護学部、健康科学部は、それぞれ医学教育モデル・コア・カリキュラ

ム、薬学教育モデル・コア・カリキュラム、保健師助産師看護師学校養成所指定規則に則ることはもとより、それぞれの教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）に基づきカリキュラムを編成し、授業科目を開設している。理学部は、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）に基づき、全学科に共通した総合教育科目、学科ごとの専門科目によるカリキュラムを編成しているほか、中学校・高等学校教諭一種免許状（理科、数学または情報）を取得できる教員養成課程に関する授業科目を配置している（資料 4-3【ウェブ】）。さらに、理学部のうち 4 学科（化学科、生物学科、生物分子科学科、生命圏環境科学科）では、臨床検査技師学校養成所指定規則を踏まえ、臨床検査技師の国家試験を受験できる臨床検査技師課程を配置するカリキュラムを編成している（資料 4-4【ウェブ】）。

カリキュラムの編成は、教養教育、専門教育に係る授業科目等の配置を随時見直し、体系的かつ効果的な編成となるよう努めている。各学部では、教育課程の運営・実施等を担当する委員会で十分検討したうえで、教授会または研究科委員会で審議を行い、全学的な内部質保証推進組織である大学協議会の審議を経て、最終的に学長が決定している。また、第 2 章で述べたとおり、大学協議会では議案申請書を基に審議されており、全学的な内部質保証体制のもとに、カリキュラム編成を行っている。

各授業科目の水準や分野、位置付け等をわかりやすく示し、教育課程における科目配置の順次性及び体系性を明確にするため、2021 年度から全学的な統一ルールのもとで導入されたナンバリング制度に基づき（資料 4-5【ウェブ】）、科目系統図を作成することで、カリキュラム全体の学問分野ごとの科目配置の状況を可視化できるようにしている（資料 4-6）。ナンバリング制度における学問分野表は、科学研究費助成事業（科研費）における「審査区分表」をもとに作成していることから、広く認知された学術的体系を担保できている。

なお、上述のように文部科学省及び厚生労働省が策定するモデル・コア・カリキュラムや各指定規則に基づいて編成されているカリキュラムについては、これらで示される体系性に沿ってカリキュラムを構築しているという性質上、必然的に学問体系に適ったものとなる。開講科目について、医学部・薬学部においては、各科目のシラバスに、当該科目がモデル・コア・カリキュラムのどの項目に対応するかを示している（資料 4-7）。看護学部・健康科学部においては、カリキュラム改正について文部科学省高等教育局医学教育課に変更承認申請を行う際に、新たな教育課程と指定規則との対比表を作成のうえ提出することが求められており、課程における体系的な科目配置の状況を、この作表過程の中で確認することができる（資料 4-8）。

このほか、カリキュラム改正の際には、上述のとおり、大学協議会における議案申請書の提出が必要であり、申請時に定めた議案の効果検証時期には、検証結果を大学協議会にて報告する運用としている。例えば理学部生物学科では、理学部教務委員会及び理学部教授会の議を経て、議案申請書に基づいた大学協議会による審議・承認のもと、2018 年度から実習科目・導入教育の配置や卒業研究履修条件の修正等による専門教育の充実を目的とした学科カリキュラムの一部改正を行った。これに対し、2023 年 7 月の大学協議会において、詳細な振り返りに基づく当該議案の効果検証結果が報告されている（資料 4-9）。

○大学院（修士課程・博士前期課程、博士課程・博士後期課程）

各研究科においても、基礎となる学部での体系的な学修を基盤とし、より高度な研究・実

務等の遂行能力を持つ人材の育成を達成すべく、それぞれの教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）に基づき、カリキュラムを編成し、授業科目を開設している。その際、大学院設置基準に示された基準に則り、本学大学院規程を踏まえたカリキュラムの編成と単位の設定を行っており、大学協議会における議案申請制度によって、全学的な点検・評価を行っている。

特にカリキュラム編成においては、東邦大学大学院規程の別表第 3（各研究科・専攻の教育課程表）のとおり、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせている。高度専門職業人や研究者に必要な倫理観の涵養に留意し、実践力を修得する科目を適切に配置するとともに、学術研究の進歩や科学技術の高度化、国際化等の動向に配慮している。例えば理学研究科博士前期課程では、修了要件単位数 30 単位のうち、コースワーク 14 単位以上、リサーチワーク 16 単位としている。コースワークは、研究科共通科目のほか、各専攻が定める専攻基礎科目、専攻専門科目を中心に構成している。これらの開設授業科目数は、大学院修了要件として必要な単位数を大きく上回っており、学生の研究分野に応じた高度な専門知識を教授し、かつ中学校・高等学校教諭専修免許状（理科・数学・情報）取得にも十分対応可能な授業科目構成としている（資料 4-10：p.41～52）。リサーチワークは、修士学位論文の作成に向けた研究指導を主とした専攻共通科目から構成している。一方、同博士後期課程では、研究の比重が増すことを踏まえ、修了要件単位数 30 単位のうち、コースワーク 6 単位、リサーチワーク 24 単位と設定している。なお、理学研究科の各専攻では、研究の進捗状況を確認するための中間報告会を実施し、必要に応じて指導教員、副指導教員以外の教員からも研究遂行上の指導を受けられる体制を整えている（資料 4-11）。

＜各授業科目の位置付け（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化＞

大学設置基準の規定に倣い、本学の各教育課程では、必修科目・選択科目・自由科目の区分を設けている。これに加え、学部及び研究科ごとに教養科目、専門科目等の区分も設けており、学部・研究科独自の科目区分については、各区分の教育課程上の位置付けをカリキュラム・ポリシーにおいて説明している（第 4 章基本情報一覧）。各授業科目がいずれの区分に該当するかは、学則別表第 2（各学部学科の開設科目単位表）及び大学院規程別表第 3（各研究科の授業科目及び単位表）において整理している。主要授業科目については、学長・学部長会議における議論を経て、医学部・薬学部・理学部においては必修科目、看護学部・健康科学部においては専門科目を中心としつつ、学部ごとに定めている（資料 4-12）。

各授業科目の到達目標は、いずれの科目においても明確に定め、シラバスに記載している。目標の設定は、毎年 10 月に学長名にて発出している翌年度のシラバス作成に関する通知に添付される「シラバス作成・確認のガイドライン」に基づいており、授業を履修した成果として、学生がどのようなことができるようになるのかを、観察可能な具体的表現として示すことを求めている。また、認知的領域（知識・理解／思考・判断）、精神運動的領域（技能・表現）、情意的領域（意欲・関心／態度）といった分野の違いを意識し、適切な表現を用いることなどを指示している。これらの工夫により、学生・教員双方にとって、学修及び教育の成果が明確になるよう配慮している（資料 4-13、4-14）。

＜学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化＞

前述の内容の繰り返しとなるが、各授業科目の水準や分野、位置付け等をわかりやすく示し、教育課程における科目配置の順次性及び体系性を明確にするため、2021 年度から全学的な統一ルールのもとでのナンバリング制度を導入し、同年度以降に開講される全ての授業科目に適用している（資料 4-5【ウェブ】）。大学院についても、2021 年度からは薬学研究科及び理学研究科において、2022 年度からは医学研究科及び看護学研究科において、ナンバリング制度を導入済みである。特に学士課程については、科目ナンバリングに基づく科目系統図を作成し、全学教務委員会にて共有している（資料 4-6）。加えて、学部によっては学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）と教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）との関連性をわかりやすく示すため、学部ごとの特色に応じたカリキュラム・マップやカリキュラム・ツリー等を作成し、各種学内サイトや紙媒体の履修要覧・シラバス等で公開している（資料 4-15、4-16、4-17、4-18：p.13～17）。

＜学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定＞

本学では、従来は各学部・研究科ごとで 1 コマ当たりの授業時間が異なっていたが、学生の授業外学修時間のより一層の確保、休日・祝日に臨時的に開講する授業の減少等を企図し、全学部・研究科で授業時間を 1 コマ 50 分に統一することを決定し、各カリキュラムの改正に合わせて 2022 年度以降、段階的に導入することとした（資料 4-19、4-20【ウェブ】）。また、これと同時に、2022 年度から学則を全面的に改正・施行したが、改正前は学部・研究科ごとに 1 単位付与に必要な授業時間数が異なっていた状況についても、全学で統一し学則第 36 条に規定したことに加え、第 36 条の規定内容を補足する文書を発出した（資料 4-21）。この文書は毎年度、シラバス作成に係る方針を学長名で全学的に発出する際に必ず提示している。なお、本方針において、各科目の単位取得に必要な学修時間に対応した授業外学修の内容や時間をシラバスで明示するよう指示しており、実際のシラバスにも反映されている。

本学学則では、第 37 条において、「各授業科目の授業は、15 週にわたる期間を単位として行うものとする。ただし、教育上必要があり、かつ、十分な教育効果をあげることができると認められる場合は、この限りでない」と規定している。また、学期は春学期・秋学期の 2 学期制を敷いている。15 週にわたる各学期の授業期間のうち、ほとんどの授業では 14 週を授業実施に、1 週を定期試験に充当している。14 週のうち、科目の単位数及び授業形態（講義・演習・実習等）に応じて各授業の回数（コマ数）は異なっているが、いかなる場合も 1 単位付与に必要な 45 時間の学修のうち、授業として実施することが必要な実時間を充足するように授業コマ数を設定している。例えば 2 単位の講義科目であれば、単位付与に必要な総学修時間である 90 時間のうち、30 時間の授業実施が必要となるが、1 コマ 50 分の条件下で授業時間変更前（90 分×15 コマ）と同じ時間数を確保しようとする場合には、27 コマの開講が必要となることから、学期 14 週の中でこれを開講している。

評価項目③
課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。
＜評価の視点＞

・授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
・ＩＣＴを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
・授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。
※　具体的な例
・学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
・単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
・シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
・授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等の措置。

【授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか】

本学では、学部・研究科の教育研究上の目的やディプロマ・ポリシーに定める課程修了時の学習成果を達成する教育・学習を展開すべく、カリキュラム・ポリシーにおいて、実施する教育・学習方法の方針等について詳述している。特にディプロマ・ポリシーに定める 5 つの学習成果（知識・技能と課題解決力／共生型リーダーシップ／社会的責任感・倫理観／科学的探究心・自己研鑽／国際性・多様性）については、項目ごとに当該能力を養成するために取り入れる学修方法を述べている。具体的には、授業形式を講義、演習及び実習の 3 形態に大別し、それぞれ以下のように定義した（資料 4-22【ウェブ】）。各授業科目の到達目標等に応じて、科目ごとに到達に最適な授業形式を適用させ、シラバスに記載している。

・講義：主に教員による知識・情報の教授や教員との対話を通して学修する授業科目
・演習：主にグループワークや技術練習等を通して、主体的に発表や討議、課題解決等に取り組む授業科目
・実習：実験やフィールドワーク、臨地等の体験又は実物にあたって、知識や技能、思考力、態度等の統合を図る授業科目

学生の視点からの実際の授業のわかりやすさは、授業評価アンケートにより把握している。アンケートには授業の方法（例：1 回の授業当たりの分量、進行速度、教員の説明方法、教材、興味・関心・意欲を引き出すための工夫等）に関する設問を設けており、学生は 4 段階または 5 段階評価を行う形式となっている。総じて毎年度のアンケート結果は良好であり、適切な方法により授業が実施されていると評価する（資料 4-23）。例えば健康科学部では、授業方法に関する設問として「教材・教具は授業の理解に役立った」、「教員の話し方は適切だった」、「教員は学生の質問や発言に適切に応答していた」、「教員は学生が質問したり、意見を述べられるような雰囲気を作っていた」、「教員は学生が自ら考え、分析、理解するよう促していた」といった設問を設けており、学生は各設問に対し 5 段階評価を行っている。2024 年度アンケートではいずれの学年においても、5 点満点中、平均４点台後半の回答となっているように、高い評価を得ている。

授業形態・授業方法の適切な設定により、学士課程においては多くの学生が標準修業年限内で学習成果を達成し、卒業と学士の学位取得につながっており、例えば 2024 年度の大学全体における標準修業年限内卒業率は 87.9%であった（第 2 章基本情報一覧「修業年限

期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率」)。大学院の各課程においては、社会人として勤務をしながら学習・研究に従事する学生も少なくなく、標準修了年限内での修了率は学士課程ほど高くはないが、社会人学生向けに夜間に授業を開講したり、長期履修制度を入学当初から適用できるようにするなどのフォローを実施することで、毎年度一定数に修士・博士の学位を授与しており、十分な効果が得られていると評価する（資料 4-24【ウェブ】)。

学部・研究科レベルの具体的事例として、薬学部での取り組みを挙げる。薬学部では、カリキュラム・ポリシーに基づき、「薬学教育モデル・コア・カリキュラム」に準拠しつつ独自科目を組み入れた、特色のある教育課程を編成しており、教養科目、語学科目、専門科目、臨床系科目等が体系的にバランス良く整備され、学修の順次性を考慮して配置されている。現行の教育課程は、教養教育科目、基礎科目から専門科目、臨床系科目へと履修が積み上がるよう編成され、各学修領域に適した方法で教育が行われている。また、ディプロマ・ポリシーに示す能力、すなわち課程修了時に求める学修成果と各授業科目との関連性は、カリキュラム・ツリーによって整理され、学生にも公開されている（資料 4-17)。このようなカリキュラムにおいて、学生の主体的参加を促す授業形態として、1 年次から各学年にスモールグループディスカッションや PBL（Project-Based Learning）型及び TBL（Team-Based Learning）型学修を取り入れた科目を配置している。例えば、実務実習後の資質・能力を評価するため、2022 年度から 6 年次春学期の「臨床薬学総論」において、PBL 形式の演習を開始している。また薬学研究に関しては、4 年次から 5 年次にかけて、「卒業研究Ⅰ」（必修）と 6 年次の「卒業研究Ⅱa」または「Ⅱb」（選択必修）を全学生が履修することとしている。教育課程や授業形態・方法についての点検・評価は、主に教務委員会が年度ごとに実施しており、各科目の担当教員は学生に対する授業評価アンケートの実施に加え、「薬学部開講科目実施状況報告」の作成・提出が義務付けられている。実施報告は、自身の授業の内容・形式・分量や学生の目標達成度について教員が自己評価を行い、そのうえで改善したい点を今後の授業計画として記載する欄を設けている等、教員が自己省察のうえ各科目レベルでの改善を図る運用としている（資料 4-25)。これらの結果は、教育課程の編成・実施の改善・向上に活用されており、実際に開講科目の一部で開講学年の入れ替えや変更等の対応が行われている。さらに、ディプロマ・ポリシーに示す能力の達成度を評価するため、2021 年度にはアセスメントプランを策定し、このプランに基づき、2023 年度からは 4 年次に配属教室等の責任者から学生の到達度自己評価に対するフィードバックを行っている。今後、より明確な評価指標を用いた教育課程と学修成果の評価を実施できるよう検討を進めている。

【ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか】

ICT を利用した遠隔授業について、新型コロナウイルス感染症が流行・蔓延した 2020～2022 年度には、感染拡大防止を目的に、対面授業の実施を一定の範囲内に制限せざるを得なくなった。そのため、教育を止めることなく推進するための措置として部分的に遠隔授業を実施していた。法律上の位置付けが５類感染症に移行した現在では、ほぼ全ての授業を対

面形式にて実施している。しかし、コロナ禍における遠隔での教育補助ツールの活用による授業及び授業外学修フォローの実践経験は、はからずもその有用性を示すものとなり、アフターコロナの教育実践にも継承・反映されている。例えば、コロナ禍前から一部学部において導入されていた学習管理システム（Learning Management System：LMS）の「Moodle」は、コロナ禍中に全学部において導入され、今では授業担当教員と履修学生をつなぐために欠かせないツールとなっている。その詳細は後述する。

また、学部・研究科によっては、現在も一部の授業を遠隔授業として実施しており、文部科学省「大学・高専における遠隔教育の実施に関するガイドライン」の内容に基づいた授業を企画している。

このほか、全学的に実施される共通教育プログラムである「生命倫理シンポジウム」では、オンラインツールを多分に活用することで、複数キャンパスを同時に結ぶ運営を実現している。本シンポジウムは、医学部・薬学部・看護学部・健康科学部の 4 年次生と理学部臨床検査技師課程の 3 年次生が参加対象であり、各学部の授業科目における一部の授業回として実施されるものである。人の死（尊厳死、脳死、終末期医療等）の問題や出生前診断に基づく人工妊娠中絶等、生命倫理に係る問題を、実際の医療現場で考え、職種間の垣根を越えて議論していくために、将来医療に携わる学生を対象としている。2019 年度以前は習志野キャンパスにおいて対面形式にて実施されていたが、コロナ禍であった 2020 年度は感染拡大防止のために対面での実施ができなくなり、遠隔会議システム（Zoom）や LMS（Moodle）等のツールをフルに活用した。その結果、学生・教職員合わせて 600 名超が参加する非常に大規模なシンポジウムを、それまでの規模を縮小することなく運営することができたため、翌年度以降、現在に至るまで、フルオンライン形式にて実施している。本シンポジウムは、オンライン化の以前から、学生間のスモールグループディスカッション（SGD）に重きを置いていたが、Zoom のブレイクアウトルーム機能を用いて小グループを作り、全学部から有志の教員がファシリテーターとして参加協力することで、オンライン移行後も、学生の円滑な議論をサポートする体制を整えている（資料 4-26）。フルオンラインでの実施は学生からも一定の好評価を得ており（資料 4-27）、参加場所を選ばず移動も伴わない開催手法であることから、2 つのキャンパスが離れて立地している本学にとっては、アフターコロナにおいても ICT が効果的に機能している取り組みであると評価できる。

学部・研究科レベルの実例として、健康科学部では、2025 年 5 月現在、上述の生命倫理シンポジウムのほか、「疾病と治療Ⅳ」、「疾病と治療Ⅴ」、「コミュニティヘルス看護展開論」、「実用英語Ⅳ」の一部の授業コマにおいて、Zoom でのオンライン授業や Moodle を活用したオンデマンド授業を取り入れている（資料 4-28）。例えば「コミュニティヘルス看護展開論」では、オンラインでの事例共有により、対面でのグループワーク以上に多くの事例に触れられる授業となっている。授業評価アンケートにおいても、総合的に評価が高い（資料 4-29）。また、これらの授業以外でも、Moodle を活用した事前学修や事後課題、授業時間中のリアクションについては、全ての授業で導入されている。

看護学研究科では、遠隔授業（オンデマンド）と対面授業によるハイブリッド形式で授業を行っている。学生の背景を考慮しつつ希望を取り入れることで、社会人学生であっても効果的に授業を履修できるよう工夫をしており、その結果、ほとんどの学生がコースワークを１年次に修得している。薬学研究科においても、2025 年度春学期に、遠方に居住する社会

人博士課程の学生が受講する授業で遠隔授業を実施し、効果の検証を行う予定である（資料4-30）。

以上の取り組みに加え、グローバル化推進センターでは、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大による渡航制限下にあった2021年度に、協定締結大学であるPrince of Songkla University（タイ）とChung Shan Medical University（台湾）と共同でCOIL（Collaborative Online International Learning）型交流プログラムを開始した。2022年度には、オンライン学修と対面での交流を組み合わせたハイブリッド型国際教育プログラムとなり、その後継続的に実施している。2023年度には、SDGsをテーマに約半年間のオンライングループワークと対面でのプロジェクト型学修に取り組むプログラムを実施し、本学の学生は延べ27名が参加した（資料4-31【ウェブ】）。

【授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか】

＜学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応＞

1つの授業あたりの履修者数については、各授業形態や授業内容の性質に応じて、学生の学修の活性化及び効果的な教育の実施が可能となるよう配慮している。例えば英語、第二外国語等の語学講義科目については、20～40名程度の規模とするほか、習熟度別のクラスを編成している。また、知識習得が主目的の講義科目に加え、知識を実践できる技能・態度を修得することを目的として、以前から少人数の演習・実習を取り入れ、自ら学修する教育を行っている。教育課程の構成上の観点からも、全ての学部において演習・実習の必修科目が多いため、グループワークやディスカッション、少人数グループ学修等、アクティブ・ラーニング形態の授業科目を積極的に導入している（資料4-15【ウェブ】、4-32、4-33、4-34、4-35）。

また、自然科学系総合大学である本学において、専門教育を学ぶための基礎となる数学、英語、理科（化学・生物・物理）等では、学部の専門性に応じて対象科目や実施状況に差はあるものの、入学後、学生にプレイスメントテストを課し、初年次教育として能力別授業やリメディアルプログラムを開講するなどの教育体制を整備している。例えば医学部においては、プレイスメントテストにより、生物、化学、物理の学力レベルが学部の定める基準に達していない学生に対し、各科目のリメディアルプログラムの受講を推奨している（資料4-36）。理学部においても、化学入門、生物入門、数学入門の各科目を開講している。薬学部においては、高学年において学修到達度が不十分な学生のための選択必修科目として、薬学総合講義Ⅰ、Ⅱを開講するほか、履修指導、学習相談の体制を整えるため、薬学総合教育部門を設置している。看護学部では、専門基礎科目（主に基礎医学系）の担当教員から「学生による生物学の理解度にばらつきが見られる」との旨の報告があったことから、学修支援のあり方を検討し、2025年度に試行的取り組みとして、入学生を対象に高校での必修科目である「生物基礎」の理解度確認テストを実施した（資料4-37）。結果を確認したところ、授業運営において活用できると判断されたため、2026年度からは正式に実施することとし、入学時の英語クラス分けテストと同日の実施を予定している。今後、確認テストの結果を基に、基礎知識の定着が十分でない学生に対して、補習や教材の工夫を検討するとともに、復習的内容を含む授業の設置等、カリキュラム全体での支援方策を検討していく予定である。

＜単位の実質化(単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保)を図る措置＞

前述したように、医学部、薬学部、看護学部、健康科学部は、医学教育モデル・コア・カリキュラムや薬学教育モデル・コア・カリキュラム、保健師助産師看護師学校養成所指定規則に即したカリキュラム編成を行っているため、開設している授業のうちの必修科目の占める割合が高い。例えば薬学部では、卒業要件を 186 単位と定めているが、そのうちの 168.5 単位を必修科目が占めているため、年間の学習時間を考慮し、学年別にバランスよく必修科目を配置している（資料 4-38：p.33～56)。そのうえで、選択科目の過剰履修を防ぐために、年間の履修登録単位数の上限を 48 単位に設定しており、単位制度に基づく学生の学習時間を確保するための措置を行っている。

また、理学部においても、従来は学年ごとに履修登録単位数の上限を設定することで単位の適切な実質化を図っていたが、2019 年度大学評価において大学基準協会から「理学部生物学科、生命圏環境科学科では、1 年間に履修登録できる単位数の上限を定めているものの、2 年次以降に各学年終了までの既修得単位数に応じた追加の単位の履修を認めている。これにより、実際に上限を超えて多くの科目を履修登録する学生が相当数いるが、このほかの措置はなく、単位の実質化が十分に図られているとは認められないため、単位制の趣旨に照らして改善が求められる」との改善課題の指摘を受けた。加えて、資格科目等をはじめとする卒業所要単位数に含まれない科目は年間の上限を超えて履修することが可能となっていた点を、理学部全体の課題として認識していた。これに対しては理学部教務委員会を中心に検討を行い、以下のとおり運用を改めた。

・生物学科、生命圏環境科学科において、2020 年度入学生から、前年度までの修得単位数に関わらず、年間の履修上限単位を 50 単位未満とした。
・2023 年度以降の全学科のカリキュラム改正に合わせ、同年度以降の入学生に対しては、以下のとおり全学科統一ルールを設定した（資料 4-39：p.27)。

表 4-1　理学部における 2023 年度以降の履修上限単位数

	半期での上限	通年での上限
通常の学生	22 単位	42 単位
教員養成課程所属の学生	26 単位	49 単位
臨床検査技師課程所属の学生	28 単位	49 単位

以上の状況を 2023 年度に「改善報告書」としてまとめたうえで大学基準協会に提出したところ、再度以下のとおり改善に向けて取り組むよう、「改善報告書検討結果」において指摘がなされた。

・理学部生物学科、生命圏環境科学科では、2020 年度の入学生から、1 年間に履修登録できる単位数の上限を既修得単位数に関係なく年間 50 単位未満としたものの、大学評価時に比して上限を超えて履修登録している学生数が減少傾向にあるとはいいがたい。
・なお、2023 年度からは理学部の新カリキュラムの導入に伴い、教員養成課程及び臨床検査技師課程を含めて 1 年間に履修登録できる単位数の上限を 49 単位としているが、

インターンシップを含む科目等についてはその上限の対象外としていることから、履修登録できる単位数の上限設定が形骸化しないよう留意されたい。
・単位の実質化を図るその他の措置については大学評価時から変化がなく、依然として不十分であることから、引き続き改善に向けた取り組みが求められる。

この指摘を踏まえ、理学部では単位の実質化を図る措置を強化している。具体的には、2023 年度に導入した現行カリキュラムに伴う新上限が適用されている学年は、2025 年 5 月 1 日現在で 3 年次にまで及んでおり、学務システムでは各人の上限を超えて履修登録することはできない設計となっているため、学期中に開講される通常の授業については、上限を超過する学生はいない（資料 4-40）。また、2025 年度の 4 年次については半期ごとの上限の設定がないが、教員養成課程及び臨床検査技師課程を履修していない通常の学生のうち、年間の上限（49 単位以下）の半数、すなわち 24.5 単位を超えて履修している学生は 11 名（2025 年度 4 年次生 493 名のうち 2.2%）であり、少数に留まっている（資料 4-41）。なお、学期外の夏期休業に実施する集中授業等、上限算入の対象外として指定された科目に関しては例外扱いとなるが（資料 4-42）、3 年次生以下の延べ登録者数で、当該科目の履修は全体の 4%未満に留まっている（資料 4-43）。以上により、単位の実質化のための措置は有効に機能している。

＜シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）＞

適切なシラバスの作成は、教育の実施及び質保証を行ううえでの前提となる要素であるが、2019 年度大学評価において、大学基準協会から「学部、研究科によってシラバスの成績評価方法に、『出席点』と記載のある科目や複数の方法で評価をしながらその寄与率が定量的に記載されていない科目及び成績評価に対するフィードバック方法の記載がない科目が見受けられることから、シラバスのチェック体制を機能させることにより、適切な成績評価方法の記載とするよう改善が求められる」との改善課題の指摘を受けた。これに対する改善として、毎年度 10 月ごろ、翌年度のシラバス作成にあたっての注意事項等をまとめた学長名での通知を全学部・研究科の教員宛に発出し、適切なシラバスの作成について指示している（資料 4-13、4-14）。同通知は教職員ポータルサイトにも掲載しているほか、大学協議会における周知を行い、遺漏なく学内に通知内容が行き届くよう工夫している（資料 4-44、4-45）。通知内容は常に見直しを行っており、例えば生成 AI が急激に普及した 2023 年度においては、翌年度シラバス作成に係る通知（2023 年 10 月通知）の中で、授業における生成 AI の活用に際しての注意点等を追記している（資料 4-46）。

この通知に基づき、学部等ごとにシラバス作成マニュアルの提示や第三者チェックのための組織の設置等を行うなど、適切な体制を整備している。例えば看護学部では、シラバス作成依頼と第三者チェックは教務委員会が担っている。同委員会は、学長名の通知・指示とともに、学部独自の作成ポイントを示したうえで各教員に作成を依頼し（資料 4-47）、第三者チェックを経た修正後の確認までを行う。さらに、学生による授業評価では「シラバスに沿った授業が行われていたか」を問い、結果を各教員にフィードバックしている。看護学研究科においては、研究科委員会から、作成スケジュールとともに、シラバスの意義やシラバ

ス作成において特に注意する点について詳細な記入要領等が記載されたマニュアルが教員に配布される（資料 4-48）。各科目責任者が作成を行った後、大学院運営委員会のメンバーが第三者チェックを行う体制としている。健康科学部では、教務委員会によるシラバスの最終確認前に「シラバス第三者チェック委員会」による確認を行うことにより、記載内容の適切性等の確認体制をより強固なものとしている（資料 4-49、4-50）。さらに、学生対象の授業評価アンケートに「授業は、シラバスに示された学修目標を達成できる内容だったかどうか」を問う設問を設けており、教員のシラバス作成に関する振り返りに活用している（資料 4-23）。また、薬学部ではシラバス作成・構成要領を策定し、シラバスの内容や記述方法等を具体的に明記している（資料 4-51）。

さらに、2021 年度は、全学教務委員会の下部組織である教学マネジメント部会の主催による「学修者本位の授業設計－シラバスを活用して－」というテーマの全学 FD を開催し、シラバスに対して全学的な理解を深める施策を実施している。なお、全学 FD はオンライン形式で開催のうえ、後日、オンデマンド配信も行っている（資料 4-52、4-53）。

また、全学教務委員会の議論に基づき、第 235 回大学協議会（2019 年 12 月開催）において、成績評価基準の統一及びシラバス記載項目の統一が承認され、準備期間を経て、2021 年度から運用が行われている（資料 4-54、4-55、4-56、4-57【ウェブ】）。

上述の改善状況を 2023 年度に「改善報告書」としてまとめたうえで大学基準協会に提出したところ、再度改善に係る提言は受けなかった。ただし、過去の自己点検・評価検証会においては、「通知文の発出のみでは改善したことにはならないと思われる」や「実際のシラバスを見ると必ずしも成績評価基準やシラバス記載項目、様式等が統一されていないように思われる」等の指摘があった。この要因としては、そもそも使用しているシラバスシステムが学部・研究科間で異なる点やシラバス入力において統一的な入力規則が実装されていない点等が考えられる。これらに関しては、現在、全学的な学務システムの統一・更新が進められており、2026 年度からは、全学統一されたシラバスシステムにおいて作成・公開が進められる予定で、項目や体裁の統一についても実現が見込まれる。

＜授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等の措置＞

学生が履修計画を立てる際には、年度初頭のオリエンテーションやガイダンス時に、各キャンパスの職員が履修登録方法の指導を行うとともに、履修に関する疑問や問い合わせを受ける担当の教員を配置し、職員と連携し対応している。学修の進捗と学生の理解度の確認について、全ての学部において担任制度を導入しており、担任等と教務委員会や学生委員会、学事部等が連携し、学生の成績状況や生活状況等を組織的に把握、個別面談等を介してアドバイスする体制を整備している。

例えば健康科学部では、学期ごとの学年別のガイダンスにより、履修や学修に必要な情報提供を行っている。履修登録に関しては、健康科学部教務担当の事務職員が指導を行うなど、教員と職員が連携して支援に当たっている。なお、新入生に対しては入学後 3 日間にわたりガイダンスを行うほか、保護者ガイダンスも半日開催し、教育に関する理解促進を図っているほか、学生への支援を依頼している（資料 4-58）。また、学年担任制の一環として、アドバイザー制度を導入し、学生の修学や学生生活に関する相談等を受ける体制を整えている

（資料 4-59、4-60）。各アドバイザーは 15～20 名の学生を担当し、年度当初に全員の個別面談を実施するとともに、必要に応じて臨時での相談機会を設けている。また、学期ごとのガイダンス（年 2 回）においてはクラスガイダンスも実施し、学生生活に関する助言を行うとともに、学生が主体的に学習に取り組めるよう支援している。さらに、成績不良者（不合格科目ありかつ GPA2.0 未満）及び対応が必要な学生（GPA2.1 未満）には、それぞれ教務委員長、学生委員長の面接後、アドバイザーが月 1 回程度の面接を行い、学修状況の確認とともに指導を行っている。

加えて、コロナ禍において急遽遠隔授業の必要が生じた 2020 年度以降は、LMS(Learning Management System)である「Moodle」や「Google Classroom」を用い、オンライン上で講義資料の提示､小テストの実施､学生からの質問の受け付けやフィードバックを行った｡Moodle については、2019 年度以前も一部の学部・学科で試行的に用いられていたが、2020 年度春学期以降、まずは習志野キャンパスの 3 学部で全体的な活用が開始された。その後、大森キャンパスの医学部・看護学部にも普及し、2022 年度からは全学的な LMS として定着し、現在では全学部ともほとんどの授業科目において Moodle のコースを作成している。このシステムにより、教員側は授業資料の掲載、授業に関する連絡、学生の理解度・達成度確認のための小テストの実施、レポート等課題の受け付け、課題に対する採点・フィードバック等を各コースページにおいて実施している。また、学生側は教員が掲載した授業資料の確認をはじめ､各種課題の提出･小テストへの解答･教員からのフィードバックの確認ができるほか､疑問点がある場合には､フォーラム機能やメッセージ機能等にて､随時質問することができる。また、いずれの学部においても、科目ごとのシラバスに「フィードバック方法」の項目を設けており､各担当教員はシラバスに記載した当該方法により､学生に対して適時のフィードバックを実施している。

評価項目④
成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。
＜評価の視点＞
・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

【成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか】
【成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか】
【既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか】

学則において、成績評価（第 39 条）及びその基準の明示（第 41 条）、単位認定・授与（第 36 条・40 条）に係る原則を定めている。そのうえで、具体的な成績評価の基準は「東邦大学履修規程」に定めており（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学履修規程」）、60 点以

上の場合に合格として単位を認定する基準としている。この基準のもとに、授業科目ごとの到達目標及び成績評価の方法をシラバスに明記し、各教員はこれらの方法により学生の成績を評価し、単位の認定・不認定を決定している。加えて、履修成績の平均を数値として客観的に表す指標である GPA の算出についても「東邦大学 GPA 制度に関する規程」を定め、全学統一基準のもとで算出している（資料 4-57【ウェブ】）。

また、東邦大学履修規程及び各科目のシラバスは本学ウェブサイト上で広く公開しているほか、学生への明示については、各学部・研究科の履修案内等に履修規程を掲載したり、成績評価及び単位認定、GPA 制度に関する詳細を記載することにより、対応している（資料 4-61、4-62、4-38：p.11～14・24、4-39：p.10～12・30～33、4-63：p.2～4・9～10、4-18：p.38～40・59～63、4-64：p.14～15、4-65：p.12～13、4-66：p.39・85、4-10：p.36～38、4-67：p.51・67）。

成績評価について、学生に疑義・不服が生じた場合の申し立て等の手続についても、あらかじめ定め、学生に明示している。例えば看護学部では、定期試験時間割の公表時に学生向けに疑義照会の受付期間・方法を周知し、教員には成績評価登録締切とともに疑義照会があった場合の対応手順を、看護学部教務担当から通知している（資料 4-68）。疑義照会の有無及び対応状況は、科目名・学生名を伏せた形で教務委員会に報告・共有されている。これまでに数件の照会があったが、点数の転記ミス等の入力上の誤りを除き、学生の申し立てにより評価が変更された事例はない。教員は学生に対し、評価根拠を明確に説明しており、その対応が適正であることを教務委員会で確認していることに加え、入力上の誤りが生じている事実は学部の全教員に通知し、注意を促している。薬学部では、従来、学生が疑義照会を行う場合、指定された期間に科目担当者に直接面会して申し出る方法のみを認めており、それ以外の方法は設けていなかった。しかし、2022 年度の薬学教育評価機構による分野別認証評価において、「成績に関する学生からの疑義照会先は現在科目の担当教員だけとなっているため、学生のアクセスと透明性を向上させるためにも、大学としての窓口を別途設け、規則を学則等へ記載して学部として対応することが必要である」との改善指摘を受けた。これを踏まえ、2023 年度春学期から、従来の科目担当者への直接照会に加え、薬学部教務担当を窓口とするメールでの疑義照会制度を新たに設けた（資料 4-69）。また、答案開示に関する規程が明文化されていなかった点についても助言を受け、「疑義照会期間中における定期試験等の答案開示に関する申し合わせ」を作成し、評価の透明性向上を図っている（資料 4-70）。他学部・研究科においても同様に、履修案内等に疑義申し立ての方法を記載している。

本学入学前の既修得単位等の認定については、学則第 44 条及び大学院規程第 14 条により規定しており、学部においては 60 単位以下、大学院においては 20 単位以下と定めている。単位認定等を希望する場合は、各学部・研究科の教務事務窓口に相談のうえ、所定の手続を取る。例えば理学部では、他大学等における既修得単位の認定を申請する場合、学生は単位修得を証明する書類及び当該科目のシラバスを在籍学科の教務主任に提出し、当該学科及び教務委員会での審議を経て、教授会で承認する手続きとなっている。

以上のように、客観性・厳格性・公正性・公平性を担保したうえで成績評価及び単位認定を実施しているほか、評価・認定に係る基準・手続を学生に公表、明示している。

【学位授与における実施手続及び体制が明確であるか】

〇学部（学士課程）

学則第 47 条及び第 48 条にて規定しているとおり、医・薬学部においては 6 年、理・看護・健康科学部においては 4 年の修業年限以上在学したうえで、学則別表第 2（各学部学科の開設科目単位表）に定める所定の単位数を修得した者について、各学部教授会での審議を経て、学長が卒業を認定し、学士の学位を授与している。ただし、医学部においては、これに加え、卒業試験に合格していることが条件として付加されている（第 1 章基本情報一覧「学則」）。

〇大学院（修士課程・博士前期課程、博士課程・博士後期課程）

大学院規程第 22 条において、各研究科の課程修了の要件を定めており、各要件を修了した者に対し、修士または博士の学位を授与する旨を定めている。なお、博士の学位については、学位論文を提出してその審査及び試験に合格したうえで、専攻の学術分野において、各博士課程を修了した者と同等以上の学力があると認められた者に対しても授与できる旨も規定している（第 25 条）。その他、学位授与の要件、学位論文の提出、論文審査及び最終試験等をはじめとする学位授与に係る詳細については、各研究科学位規程及び細則に規定している（第 1 章基本情報一覧：各研究科学位規程および細則）。また、各研究科の学位論文審査基準は本学ウェブサイトにて公表している（第 4 章基本情報一覧）。

学位論文審査では、各研究科・専攻の専門性に応じて、研究科ごとに定める基準に基づいた適切な審査が実施されており、学位審査の客観性及び厳格性を担保している。例えば薬学研究科修士課程では、修士課程修了予定の者が 1 月末までに提出した学位申請に基づき、2 月第 3 水曜日の修士論文要旨発表会において、学生による口頭発表と口頭試問を行う。学位論文の審査は、指導教授を除く 2 名の審査委員が担当し、うち 1 名は指導教授が指名、もう 1 名は指名された審査委員が選任する。審査委員は学位論文を審査したうえで学位論文審査評価表を作成し、主査が学位論文審査報告書を研究科委員会に提出する。その後の研究科委員会では、修士論文要旨発表、学位論文審査評価表、及び審査報告書を審査し、学位授与の可否について無記名投票を行う。併せて、単位修得状況を確認した後、課程修了とする意見を学長に報告し、最終的に学長が学位授与を決定する。博士課程では、博士課程修了予定者が 11 月末までに提出した学位申請に基づき、12 月中旬～下旬に博士論文提出審査会を開催する。審査会では、学位申請者による口頭発表及び口頭試問を行い、学位審査の継続可否を研究科委員の無記名投票で決定する。審査継続となった場合は、指導教授以外の研究科委員のなかから無記名投票により 3 名の審査委員を選出する。審査委員は、学位論文の審査と面談による口頭試問を行い、学位論文審査評価表を作成する。主査はこれらを取りまとめ、学位論文審査報告書を研究科委員会に提出する。研究科委員会では、学位論文審査評価表及び学位論文審査報告書を審査し、学位授与の可否について無記名投票を行う。併せて、単位修得状況を確認した後、課程修了とする旨を学長に報告し、最終的に学長が学位授与を決定する。これら一連の学位授与のプロセスは、ウェブサイトにおいても公開している（資料 4-71【ウェブ】、4-72【ウェブ】）。

【学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか】

前述のとおり、大学としてのディプロマ・ポリシーに基づき、学部・研究科ごとのポリシーにおいて学習成果として 5 つの能力が策定されており、この各 5 つの能力の涵養を達成できるようにカリキュラム・ポリシーを策定のうえ、カリキュラムの編成、すなわち各授業科目を配置している。各授業科目がディプロマ・ポリシーの 5 つの能力のうちいずれの涵養に寄与しているかについては、各科目のシラバスに明記している。よって、修業年限中に所定の科目を履修して単位を修得することにより、自ずとディプロマ・ポリシーの 5 つの能力を身に付けられるようなカリキュラムの設計となっている。

さらに大学院においては、上述のとおり、本学では各研究科・専攻の修了に際しても学位論文の審査を必須としているが、論文審査に際してはルーブリック評価を実施している。具体的には、各研究科の学位課程ごとの学位論文審査評価表に、論文の審査項目、各審査項目における達成度と点数の対応、各審査項目がどのディプロマ・ポリシーに対応するものかが、マトリクス形式でまとめられている（資料 4-73）。本表を用いて学位論文審査が実施され、学位授与に値するかどうかを決定しているため、このようなルーブリック評価を実施することにより、論文及び研究の質的水準と併せてディプロマ・ポリシーの達成状況を確認したうえで、学位授与の審査・決定を実施している。

評価項目⑤
学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。
＜評価の視点＞
・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

【学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか】

学習成果を把握・評価する目的は、大学全体として、「アセスメント・ポリシー」において言及している。指標、方法等については、大学全体としては同ポリシーに、学部別のものとしては「アセスメントプラン」として、それぞれ整理している。大学全体の「アセスメント・ポリシー」では、大学（機関）レベル、学部・学科（教育課程）レベル、授業科目レベルの各レベルで学修成果を把握することを定めている（資料 4-74）。大学（機関レベル）については、学生の志望進路（就職率、就職・進学先に対する学生満足度調査等）、学修時間・学修行動調査、就職先からの評価等を用いることとしているが、これらの指標は「東邦大学グランドデザイン 2025」における 9 つの重要成功要因を達成するための KPI としても設定されているため、グランドデザイン達成のためのロードマップにおける KPI の進捗確認と併せて把握し、大学協議会にて報告されている（資料 4-75）。また、学部・学科（教育課程）レベルについては学部別のアセスメントプランに基づき、授業科目レベルについてはシラバスに記載された適切な手法に基づき、アセスメントが実施される設計となっている。

学部別のアセスメントプランは、2019 年度～2020 年度にかけて全学部で実施された「アセスメント体系化ワーキンググループ」により（資料 4-76）、学部ごとに「アセスメントプラン」が策定され、2021 年 5 月の大学協議会にて各学部長から報告がなされている（資料

2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、4-77)。

また、体系化ワーキンググループの発足と同時に、外部業者開発のアセスメントテスト「GPS-Academic」の導入も大学協議会において承認され（資料 2-15、4-56)、2020 年度から全学部において実施している。GPS-Academic は、医学部及び薬学部は 1・4・6 年次、理学部、看護学部及び健康科学部は 1・4 年次で受検することとしており、同一学生について入学時からの思考力、姿勢・態度や経験の状況の経年変化を定量的に把握することができるほか、各学生には受検後、即時に結果がフィードバックされるようになっている。受検率はどの学部・学年でも 80%台後半以上であり、学部や学年全体の傾向把握にも有効に機能している（資料 4-78【ウェブ】)。受検結果は学事統括部大学 IR 事務局にて集計・分析のうえ、全学教務委員を経て各学部にフィードバックされているほか、受検結果報告会を全学教務委員会にて開催し、記録動画をオンデマンド形式にて学内に広く配信している（資料 2-21)。

さらに、GPS-Academic は、アセスメントテストに加え、学生意識調査アンケートも備えている。高学年のアンケートでは、各学部のディプロマ・ポリシーに定める能力が身に付いたかどうかを問う質問を設けており、到達状況に対する学生の自己評価を基に、学修成果の適切な把握に努めている（第 2 章基本情報一覧・情報公表「学生の成長実感・満足度」)。このほかの学生対象アンケート等によっても、学生の主観による自己評価の状況を把握しており、学部によってはアセスメントプランにおいて評価指標（間接評価）として設定している。

ただし、アセスメントプランの策定後、各学部においてカリキュラムの改正が実施されたほか、ディプロマ・ポリシーについては、第 2 章で述べたように、2023 年度に学長の先導のもと 3 方針の一貫性に係る点検・整備を実施した際に全学的に変更を行っているが、この新ディプロマ・ポリシーは 2024 年度以降の入学生に適用されていることもあり、これらの変更に応じたアセスメントプランの改正は途上である。2025 年度中に全学教務委員会を中心にアセスメントプランを見直し、新プランを年度末までに確定させ、大学協議会にて報告する予定である。

大学院各研究科における学修成果の把握及び評価については、研究科の単位数のうち学位論文作成に係る単位の占める割合が高いことから、主に学位論文の審査を通じて、課程在学中の学修成果の把握に努めている。具体的には、前述のとおり、学位論文審査の評価時にルーブリックを使用することにより、論文及び研究の水準と併せて、ディプロマ・ポリシーの達成状況を確認したうえで、学位授与の審査・決定を実施している。

【学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか】

学士課程について、上述したアセスメントプランは、その作成過程において、次のような順序で、各学部のアセスメント体系化ワーキンググループにて検討を行った。

- 各学部のディプロマ・ポリシーの中に包括的に含まれている各能力（学習成果）を、「知識・理解」・「技能」・「姿勢・態度」の能力別分類に分解し、測定すべき能力を一覧化
- 分解したディプロマ・ポリシーの各能力について、4 年間ないし 6 年間のプロセスでどのように習得されるかを検討のうえ、各学年別の到達目標（具体的な到達能力）を

設定

- 各学部で開講されている科目が、どの能力の涵養に寄与しているかの整理
- 学年別の到達目標能力の評価方法（直接評価・間接評価）、評価実施組織、評価時期の検討・設定

検討の出発点として、ディプロマ・ポリシーに掲げられている学習成果を基点に整理・分解し、そこから導かれる能力の達成度の評価方法を検討・設定している。

大学院各研究科における学位論文審査評価表についても、前述のとおり、評価表における論文の審査項目、各審査項目における達成度と点数の対応、各審査項目がどのディプロマ・ポリシーに対応するものかがマトリクス形式でまとめられており、ディプロマ・ポリシーに定めた学習成果の達成状況を確認できるツールである。

【指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか】

学士課程におけるアセスメントプランを活用した学習成果の把握・可視化について、2024年3月に学長名にて「アセスメントプランによる教育成果の点検・評価について」という題の依頼文が発出され、学部アセスメントプランに基づく点検・評価の実施及び報告を年1回以上実施のうえ、大学協議会に報告するよう指示が出された。また、大学レベルについても、大学協議会にて全学的な教育成果を点検・評価し、総括することとする旨が言及された（資料4-79）。これを受け、全学教務委員会における調整を経て、2024年2月の同委員会において学部ごとに点検・評価結果の詳細が報告され、概要としてまとめられたものが、2025年3月の大学協議会において報告された。以下、例として医学部及び健康科学部の状況を記載する。

医学部では、2024年度はアセスメントプランに定める「知識・理解」分類の4つの項目について、重点的に検証を実施している。具体的には、学生の主観的評価としての学生アンケートの結果、客観的評価としての科目成績、主要試験（各学年総合試験・CBT・卒業試験・医師国家試験）の成績、アセスメントテスト「GPS-Academic」の結果等を基に、各結果を単体でグラフ化するだけでなく、例えば、主要試験間の相関や科目成績と主要試験結果の相関関係を見るためのヒートマップを作成するなど、様々なグラフを用いることで多角的な可視化を行ったうえで、アセスメントプランに定める能力の達成度について考察・検証を行っている（資料4-80）。健康科学部では、2023年度の4年次生を対象に、アセスメントプランに定める各能力の到達度を測る指標について、複数指標間の相関関係を散布図・傾向線の作成及び相関係数の算出により確認している。複数指標の結果を同時に見ることで、片方の指標ともう片方の指標が同様の傾向を示している場合と相関関係が認められない場合とがあることが判明し、一度策定したプラン自体の妥当性検証につながっている（資料4-81）。

同様に、大学アセスメントプランについても、2025年3月の大学協議会において、検証結果が報告されている（資料4-75）。詳細は評価項目⑥にて後述する。

大学のアセスメント・ポリシーに記載のとおり、アセスメントの目的は「ディプロマ・ポリシーに定める能力等の到達度を高めるため、学生の学修成果を客観的かつ適切に評価・可視化すること」及び「内部質保証の一層の推進に向け、教育内容や手法の不断の改革・改善に努めること」である。これは学習成果の可視化による点検・評価を教育内容や手法の改善

につなげることと言えるが、前段で述べたアセスメントの結果により、改善策の示唆を得られている。以下に、再度医学部の 2024 年度の事例を挙げる。

医学部のアセスメントでは、ディプロマ・ポリシー（DP）の各項目について主観的評価と客観的評価の 2 つの観点で達成度を評価した。主観的評価では学生年次調査の自己評価結果を集計し、客観的評価では DP に紐づく各科目の学修目標と成績を基に 6 項目ごとに 1 単位あたりの GPA を算出した。主観的評価では、DP1「医学的知識」の達成度が高い水準を示しており、学生は学年に応じた知識を修得できていると自己評価している。しかし、科目成績から算出した客観的評価では「医学的知識」の達成度が他の DP 項目に比べて相対的に低く、知識に関連する評価が厳しいものになっていると推察されるなど、評価基準について検討の余地があることが考察された。ただし、コロナ禍の影響でウェブ実施となった年次調査の回収率が約 50%と低く、回答者の偏りによるバイアスが生じている懸念もあるため、回収率向上の取り組みの必要等、調査実施そのものに係る改善点も明らかになっている。また、DP 達成度の経年変化を見ると、主観的評価と客観的評価（ただし 4 年次を除く）はいずれも年々上昇傾向にあったことから、提供した教育の成果、及び教育の受け手である学生が捉えている教育効果のいずれにも改善が窺えた。他方、4 年次の客観的評価については、厳格な成績評価基準の適用を教員に徹底させた結果、近年、成績評価値の下方修正が生じている。また、臨床実習 1 では評価がグレード B に集中していたことから、評価内容と方法の見直しが必要であることが明らかになった（資料 4-80）。

このように、2024 年度においてはアセスメントプランに基づく点検・評価が実施されたが、プランにおける全ての評価指標の捕捉及びそれに基づく評価には至っていない点を、改善すべき点と認識している。2020 年度に初めて定めたプランは、卒業時点の達成目標だけでなく、学年ごとに当該学年終了時に到達すべき能力などが定められおり、非常に精緻に策定されているが、その分、評価指標数も多く、評価にかかる時間的・人的コストもけっして小さくないため、これまで実施してきた評価・検証は、まだ万全ではない状況である。この点を受け、2025 年度は、全学教務委員会の先導のもと、持続可能な形で恒常的に一定期間の中でアセスメントを実施し改善につなげられるよう、プランの見直しを実施する予定である。

大学院各研究科においては、前述部分の繰り返しとなるが、課程修了時の学位論文審査評価表を用いたルーブリック評価によりディプロマ・ポリシーの到達度を把握している。

評価項目⑥
教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

【教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか】

本学は大学基準協会の定める大学基準及び評価項目に基づき、毎年度自己点検・評価を実施しており、本学としての課題の進捗・改善状況についての確認を行っている。第 2 章で述べた事項とも重複するが、自己点検・評価の実施後は、外部有識者委員も交えた「自己点検・評価検証会」における書面評価及び議論を行うことにより、自己点検・評価結果に対し第三者の視点からの検証を加えることで、点検・評価結果の妥当性を高めるだけでなく、新たな課題の発見にもつながっている。これにより、新たな課題も含めた本学としての課題一覧を再度整理し次年度の自己点検・評価につなげていくというサイクルが構築できている。点検・評価の体制、方法、プロセス等については「東邦大学における内部質保証の方針」に原則を定めたうえで、毎年度の具体的な自己点検・評価実施計画については大学の自己点検・評価委員会での検討を経て、いずれも内部質保証推進組織である大学協議会が最終決定している（第 2 章基本情報一覧「東邦大学における内部質保証の方針」）。

このほか、法人本部からの指示により、毎年度の学部・研究科の事業計画に基づく上期（8 月末時点）及び年度末（3 月時点）の報告において、「教学マネジメントによる教育の質保証」という項目を設けている。各学部が自身で定めた年度の計画内容を基準とし、それらに対する各時点での振り返りを行っており、各学部カリキュラムの見直し・履行状況その他関連する事項について、年単位での点検・評価を実施している（資料 4-82、4-83）。

学部・研究科単位での教育課程・教育内容・教育方法に関する自己点検・評価については、各学部・研究科の体制に応じて担当する委員会等の組織と規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、各学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。

各学部・研究科のカリキュラムの改正に際しては、第 2 章及び本章評価項目②でも述べたように、各学部・研究科の議を経て大学協議会に議案申請書を提出し承認を得ることを必須としているが、申請書に記載した検証時期に、その効果を申請学部・研究科が自己点検・評価し、検証結果を大学協議会に報告する運用としている。

【課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか】

評価項目⑤で述べた大学アセスメントプランにおいては、全学部の国家試験の合格率、退学率、ストレート卒業率、各種学生アンケートの結果を評価指標として位置付け、その結果を捕捉している。このほか、アセスメントテスト（GPS-Academic）、学修時間・大学生活の実態に関するアンケート、卒業生・修了生向けアンケート、教職員向けアンケート等、全学的に実施している各種調査の集計・分析結果を各所属の自己点検・評価に活用できるよう、適宜大学協議会や全学教務委員会等を経由して、各学部・研究科にフィードバックしている。

【外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか】

外部の視点の取り入れについては、上述のとおり、「自己点検・評価検証会」における取り組みが挙げられる。詳細は第 2 章にて前述しているため、ここでは直近の例として、2024

年度の検証会における事例を取り上げる。「教育・学習」の基準において本学として抱える課題について、2024 年 9 月末時点で点検・評価を行い、その結果を外部有識者に送付した。外部有識者へは、事前の書面評価として、「A：課題の認識や改善施策は適切であり、改善等が進捗している」、「B：課題の認識や改善施策は適切であるが、改善等に向けて努力が必要である」、「C：課題の認識や改善施策が適切でない、または認識が不足している」、「D：現在の情報だけでは評価不能」の 4 段階評価を付し、かつその評価理由や追加で聴取したい事項等について自由にコメントを記載するよう依頼した（資料 2-6）。そのうえで、検証会当日にて議論する課題を事前にピックアップしておくことで、書面評価以上の議論を掘り下げ、意見交換を行い、客観性を高めている（資料 2-7）。

学生意見の最も有効な収集ツールとしては、上述のアセスメントテスト「GPS-Academic」に付随する学生アンケート（在学生用：毎年 4 年・6 年が受検）が挙げられる。本アンケートでは、学内各種施設の利用度・満足度や就職支援・学生窓口対応の満足度等、学生生活の広範について問うており、各学部・学年の受検終了後、随時学事統括部大学 IR 事務局にて集計・分析のうえ、その結果を全学教務委員経由で各学部にフィードバックしている。また、受検結果報告会を全学教務委員会が開催し、記録動画をオンデマンド形式にて学内に広く配信している旨は、既に述べたとおりである（資料 2-21）。ただし、この配信資料は教職員ポータルサイトに常時掲載しているものの、期間限定であるほか、現状は単年度の集計・分析結果であるため、経年変化の状況を確認できるようにすることが課題である。また、大学 IR 事務局では、このほかにも Microsoft 社提供の BI ツール「Power BI」を用い、2020 年度の導入以降に蓄積された受検結果のデータを、グラフ等により可視化するための作業を実施している。この結果は一部教職員間での共有が可能となっている。今後は、広く学内各所属の改善検討に資するべく、教職員ポータルサイト等にて学内共有ができるようにするなど、適切な公開のあり方について検討していく。

各学部における学生の意見を取り入れるための体制等については、次ページ以降に後述する。

【自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか】

第 2 章及び本章でも一部述べたように、本学では「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的な改善活動を推進してきた。毎年度の進捗状況を点検・評価し、検証会による精査と提言を受けて、PDCA サイクルに基づく継続的な改善に取り組んでいる。

教育・学習に関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 4-2　教育・学習に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況（2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価（2024 年度検証会後）
健康科学部・理学研究科博士後期課程では、教育課程の編成･実施方針に、教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方が示されていないため、改善が求められる。	教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方を明示した教育課程の編成･実施方針を定め、公表した。	改善済
教育課程･内容･方法等の点検･評価にあたり、外部の視点や学生の意見を取り入れることで、点検･評価の客観性や有効性を高めることの重要性が謳われている。本学では、医学部に先行事例があるため、医学部を参考に他学部でも学生が参画する等、学生の意見･要望を聴取できる体制を検討することが望まれる。	いずれの学部においても、以下概要のとおり、外部の視点・学生の意見を取り入れる体制を整えているが、聴取した意見を改善に反映させるための仕組みの構築については、学部間で進捗状況が異なっている。 ＜医学部＞ 「教育委員会」に学生、他学部教員、卒業した医療関係者が委員として参加／「学生教育委員会」を開催し学生の意見収集／FD（医学教育ワークショップ）への現役学生、他学部教員の参加及び意見交換 ＜薬学部＞ 6 年次生対象のアセスメントテスト振り返りガイダンスの際に、カリキュラムに関する学生によるディスカッションを実施／毎年の「薬学部自己・点検評価検証会議」に卒業生を外部評価者として招聘 ＜理学部＞ FD への学生参加及び意見交換 ＜看護学部＞ 臨地実習検討会への他施設の実習指導関係者参加及びディスカッション ＜健康科学部＞ 「講師会」への非常勤講師・兼担講師の参加及び意見交換／「実習協議会」への実習施設の管理者・実習指導者・職員の参加及	改善が進行している

	び意見交換／「健康科学部教育にかかわる懇話会」への学生の参加及び意見交換	
学部、研究科によってシラバスの成績評価方法に、不適切な記載及び必要内容の欠如が見受けられることから、シラバスの第三者チェック体制を機能させることで適切な記載となるよう改善が求められる。	2020 年度シラバス以降、シラバス作成にあたっての注意事項等をまとめた学長名での通知を、毎年度全学部・研究科の教員に発出し適切な作成・確認等について指示している。不適切な記載は是正されたが、学部・研究科の使用しているシステムの相違により、記載項目の完全統一は実現できていないが、2025 年度秋学期からは、全学統一のシステムにおいて作成・公開が進められる予定である。	改善が進行している
理・看護学部では、国の見解、学則に定めている授業時間の確保ができていない。	全学教務委員会の議論を経て、2022 年度から段階的に授業時間を 1 コマ 50 分に統一することを決定し、従前の学事暦を逼迫することなく、単位付与に必要となる授業時間の確保ができるようにした。	改善済
医・薬・理学研究科では、具体的な研究指導計画として研究指導の方法・スケジュールを定めていないため、これを定め学生に明示するようにしたい。	医：スケジュールを含む指導方法を明示する新たな研究指導計画書（研究実施経過報告書）を導入した。 薬：研究指導計画（研究指導の方法、スケジュール）を策定し、2020 年度からシラバスに掲載した。また、学生ごとに詳細な研究指導計画書を指導教員が作成して別途提出する運用とした。 理：研究指導の方法及びスケジュールを履修案内に明示している。	改善済
医学部の卒業要件における「履修」は、「修得」という意味であり、要修正である。	学則を改正し、併せてホームページ等も修正済みである。	改善済
指導教授が主査になることが望ましくないため、該当する研究科では改善の必要がある。	全研究科において学位規程（細則）をはじめとする関連各種規程・申し合わせ等を改正し、指導教授が主査にならない運用に変更済みである。	改善済み

薬･健康科学部では、単位が修得できなかった科目に対し、翌年度以降に授業を受講せず試験に合格することのみで単位を認定しているため、単位制の趣旨に照らして是正されたい。	2020 年度から定期試験のみで単位認定する「再履修制度」を廃止し、不合格科目を進級時に持ち越さないための措置として、年度末の「最終試験」によって再評価を行っている。	改善済み
看護学部の再履修制度について、ビデオ授業視聴や課題を与えているが、通常の授業時間と同時間開講されているとは言えないため、改善が必要である。	2021 年度から再履修制度を変更し、授業科目（講義・演習・実習）が不合格または未履修の場合は、次年度以降に再履修（所定の出席時間数を満たしたうえで、試験等を受ける）することとした。	改善済み
理学部では、１年間に履修登録できる単位数を設定しているが、資格科目等卒業所要単位数に含まれない科目について、上限を超えて履修登録することを認めているほか、一部学科では２年次以降の履修可能単位数を上限単位数から各学年終了までの既修得単位数を減じた数とすることとしている。これらの措置により、実際に上限を超えて多くの科目を履修登録する学生が相当数いるが、このほかの措置はなく、単位の実質化が十分に図られているとは認められないため、単位制の趣旨に照らして改善が求められる。	2023 年度からの新カリキュラム導入に併せて、2023 年度入学生以降は全学科で年間の履修上限単位数を統一（42 単位まで）したほか、教員養成課程・臨床検査技師課程に係る資格申請科目を含めて、年間の履修上限を年間 49 単位とした。今後、単位の実質化をさらに図るべく、2023 年度からの新運用を適切に実施し、どの学生についても年間49単位以下の履修登録となるよう、制御することが求められる。 （※詳細は、本章評価項目③＜単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置＞を参照）	改善が進行している

学位論文審査基準に関し、理学研究科博士前期課程では、特定の課題についての研究の成果の審査基準を明確にしていないため、審査基準を明確にするよう改善が求められる。	理学研究科のいずれの専攻においても、学位論文の提出を必須としていることから、同研究科においては特定課題研究の制度そのものを廃止することとし、東邦大学大学院規程を改正した。	改善済
ほとんどの学部・研究科では、学位授与方針に定めた学習成果を測定する方法や、測定した結果を評価するための適切な評価指標の開発に至っておらず、学習成果を多角的かつ適切に把握・評価するための取り組みが不十分であることから、改善が求められる。	＜学部＞ 全学部でアセスメントプランが策定されたほか、外部テスト「GPS-Academic」が導入され、学生の思考力や態度、経験の経年変化を定量的に把握できるようになったが、プランにおける全ての評価指標の捕捉及びそれに基づく評価には至っていない。今後、持続可能な形で恒常的に一定期間の中でアセスメントを実施し改善につなげられるよう、プランの見直しを実施する予定である。 ＜大学院＞ 全研究科で学位論文審査におけるルーブリックの導入を決定し運用している。 （※詳細は、本章評価項目⑤を参照）	改善が進行している
進級要件が規程として明文化されていない。	全学教務委員会の議論及び大学協議会での承認を経て、全学的な履修規程を制定し、進級要件を設けることを明文化した。	改善済
学生の要望に即した支援策の検討に際し、学生の意見・要望を抽出するツールとして、2020 年度に導入したアセスメントテスト「GPS-Academic」付随のアンケートが挙げられる。学内各種施設の利用度・満足度、学生サービス、就職支援、学生窓口対応の満足度等を問うており、導入以降データも蓄積できつつあるため、各	2024 年度 1 年次生の GPS-Academic 結果について、ベネッセ i-キャリアの集計・分析結果の報告(7 月の全学教務委員会で実施)を、9 月にオンデマンド動画として教職員ポータルサイトで配信した。しかし、資料は常時掲載されているものの、動画は期間限定配信であるほか、あくまでも単年度の集計・分析結果にとどまっており、経年変化の状況を確認することはできない。学事統括部大学 IR 事務局では、BI ツール「Power BI」を用い、2020～2024 年度までの GPS-Academic 受検結果をグラフ等により可視化するための作業を実施している	改善が進行している

所属の改善検討に資するべく、集計･分析結果を学内に広く共有することが望ましい。 （※課題の該当基準を基準 7 から基準 4 に変更）	ことから、適切な方法にて学内公開・共有ができるように引き続き検討していきたい。	

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「学生は、倫理観を醸成する教育をはじめ、社会のニーズを反映した質の高い教育により、豊かな人間性と優れた知識・技能を身に付けている」、「学生は、強い目的意識と学習意欲を持っている」ことを全学的に掲げており、教育・学習に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、3-14、3-15）。教育・学習に関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 4-3　ロードマップにおける教育・学習に関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
国家資格試験（新卒）の合格率 医師：100.0 % 薬剤師：100.0 % 臨床検査技師：100.0 % 看護師：100.0 % 保健師：100.0 %	2025 年の国家試験合格率（新卒・既卒合計）は、 医師：94.2%（全国平均 92.3%）、 薬剤師：78.1%（同 68.9%）、 看護師：看護学部 100%・健康科学部 97.0%（同 90.1%）、 保健師：看護学部 100%・健康科学部 100%（同 94.0%）、 助産師：100%（同 98.9%）、 臨床検査技師：100%（同 94.0%）（新卒）となった。 目標値を達成していない学部もあるが、全国平均は上回り、概ね達成できたと言える。
最終学年（6、4 年）ディプロマ・ポリシーの到達度に関するアンケート調査（DP 平均、そう思う、まあそう思う合計）90% ［KPI 及び目標値の中間見直し］（2022 年度～）	医学部 88.55% 薬学部 81.14% 理学部 84.61% 看護学部 93.14% 健康科学部 95.76% 目標値を達成していない学部もあるが、概ね達成できたと言える。
就職先からの評価を得る	実施した。（達成度 80%）

点検・評価報告書　様式

	2024 年度は、医学部卒後臨床研修センターにて就職先調査を実施した。また、習志野キャリアセンターにて、3 学部の就職先調査を実施し、健康科学部については、結果の検討及び公表をした。 目標値の設定・その達成には至らなかった。一方で、一部の学部で評価を得る取り組みは実施し、その結果は良好なものであった。
就職、進学先に対する学生満足度（卒業時アンケート） 全学部共通：90.0 %	2024 年度卒業生・修了生アンケート（満足・やや満足合計） 医学部：94.17% 薬学部：88.32% 理学部：84.46% 看護学部：92.47% 健康科学部：98.46% 全学部とも、90%に近い結果となり、概ね目標を達成できたと言える。
ストレート卒業率 医学部　85.0 %以上 薬学部　85.0 %以上 理学部　90.0 %以上 看護学部　90.0 %以上 健康科学部　90.0 %以上	2024 年度卒業生におけるストレート卒業率（医薬：2019 年度入学生、理看健：2021 年度入学生） 医：88.7%（102/115） 薬：82.8%（198/239） 理：88.0%（433/492） 看：91.9%（102/111） 健：97.1%（66/68） 薬学部と理学部で目標値にわずかに届かなかったが、大きな解離はない。
退学率 医学部　1.0 %未満 薬学部　1.5 %未満 理学部　2.0 %未満 看護学部　1.0 %未満 健康科学部　1.0 %未満	医学部：0.6% 薬学部：1.3% 理学部：2.5% 看護学部：2.1% 健康科学部：0.8% 理学部・看護学部で目標値の達成ができなかった。
学修時間・学修状況等のアンケート調査（在学生アンケート） ［目標値の設定］（2022 年度～）	【4・6 年合計（GPS-Academic の結果より）】 医:「自習」23.87%、「予復習」51.35% 薬:「自習」13.35%、「予復習」57.24% 理:「自習」20.93%、「予復習」61.46%

自習時間（週当たり）７時間以上　80% 予習・復習したうえで授業に臨む　80% （＊時々した、よくしたの合計）	看:「自習」19.76%、「予復習」41.97% 健:「自習」24.24%、「予復習」60.61% どの学部においても、自習時間、予習・復習については、目標値を大幅に下回った。

なお、グランドデザイン 2025 においては、進捗状況を踏まえ、KPI や達成目標自体についても見直しを行っており、2020 年度から 2021 年度にかけて、以下の KPI を変更するなど、適時の改善を加えている（資料 3-14、3-15)。

＜変更した KPI＞

・倫理観を醸成する教養教育科目の理解度（GPA)（～2021 年度）

・最終学年（6、4 年）ディプロマ・ポリシーの到達度に関するアンケート調査（DP 平均、そう思う、まあそう思う合計）（2022 年度～）

○理由:GPA 制度や成績評価基準の統一等､KPI 測定に向けた基盤整備は進んでいるが、授業時間の統一については、学部ごとに順次時間割が変更となるため、全学部の授業時間が統一されるまでには時間を要する。また、全学教務委員会の下部組織では、全学的なシステムプランの導入と教養教育の定義等を含む授業科目区分の統一についての議論が行われているが、KPI を継続的・簡易に測定するには、これらの体制整備が不可欠であり、一定の時間を要する見込みである。そこで、重要成功要因 2「豊かな人間性と優れた知識・技能」の達成度を測る代替 KPI として、ディプロマ・ポリシーの到達度に関する GPS-Academic のアンケート結果を用いることとした。

内部質保証体制における第 2 階層となる学部・研究科においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。以下、医学部の事例を挙げる。

医学部では、2022 年度に受審した日本医学教育評価機構による「医学教育分野別認証評価」において、教育プログラム評価の体制を実質化し、評価の結果に応じて教育プログラムの改善に確実に反映させるよう、課題提起を受けた。これに伴い、2024 年 4 月までに教育活動全般の運営を担う「教育委員会」、教育活動の結果を検討する「医学部教育活動点検委員会」、学部教育に関する方針と計画を策定する「教務委員会」、教育の内部質保証を推進し提言する「教育統括委員会」を設け、PDCA サイクルを強化した中で、教育課程の点検と評価を行っている。「教育委員会」及び「教務委員会」は毎月、「医学部教育活動点検委員会」は年に数回、「教育統括委員会」は年に 2 回の頻度で開催し、医学教育分野別認証評価の評価項目を用いて、毎年度教育活動状況の確認を組織的に行うようになった。評価基準としては別項目で前述したアセスメントプランを用いており、2024 年度から教育担当副医学部長及び医学教育センター長を中心に、PDCA サイクルに則した検証を行っている（資料 4-80)。

この PDCA サイクルの中で、医学部 IR センターが、毎年度、前年度の学修成績結果につい

て、アセスメントプラン上の学年ごとの到達目標及び評価指標に基づき、ディプロマ・ポリシーで掲げた能力の到達状況を分析している。これらの分析結果は医学部 IR センターから教務委員会、教育統括委員会等へ報告され、教育プログラムの妥当性について検証を実施している。また、全学年で実施しているアンケート式の学生教育調査結果を基に学習状況を把握するとともに（資料 4-84）、1・4・6 年次生については GPS-Academic を用いて問題解決力を可視化し、学生へのフォローアップガイダンスや教職員対象の分析結果報告会を通じてフィードバックし、経年変化を把握している。医師国家試験の合格率に関しては、医学部修学支援センター及び卒業試験管理部会が毎年の推移を管理し、合格率・最短修業年限卒業率を医学教育センターから教授会、教育委員会で報告している（資料 4-85）。また、医師国家試験の合否情報と在学時の各学年 GPA、主要試験成績、留年経験との関係を医学部 IR センターで分析し、IR センター長から教育統括委員会へ報告したうえで、教育改善についての検討を行っている。進路状況に関しては、卒後臨床研修／生涯教育センターが卒業生の進路とディプロマ・ポリシーを踏まえた研修実績の評価を行っている（資料 4-86）。

外部の視点や学生の意見を取り入れるための工夫としては、教育活動全般の運営を担う「教育委員会」に本学薬学部教員、医学部生、本学を卒業した医療関係者を外部委員に加え、必要に応じて意見を聴取しているほか、教育委員会のコアメンバーと各学年から選出した学生代表による学生教育委員との「学生教育委員会」を年に 3～4 回開催し、カリキュラム内容の妥当性の検証、授業・試験日程の検討、教育環境全般に関する意見交換を実施している（資料 4-87）。また、毎年 7 月下旬に教育改善や次年度以降のカリキュラム検討を行う FD「医学教育ワークショップ」を開催しており、学生、他学部の教員、他大学の教員とともに議論を行い、授業内容等の教育改善につなげている（資料 4-88）。

自己点検・評価結果を活用した教育に関する改善の実例として、2024 年度入学生から適用した新カリキュラムの策定が挙げられる。2016 年度入学生から適用した旧カリキュラムを基とした自己点検・評価、また 2022 年度の日本医学教育評価機構による「医学教育分野別認証評価」の結果を受け、「行動科学に関する科目の単一科目での開講」、「学生の研究活動の充実」、「診療参加型臨床実習の実質化」について改善すべく、2024 年度入学生のカリキュラムから、新科目「行動科学」を設置したほか、従来からの「医学論文」科目の運用強化を行い、学生がより主体的に研究及び論文作成に取り組めるよう体制を整備した。また、診療参加型臨床実習の実質化に向けては、学生が使用する電子カルテの改修に向けてワーキンググループを立ち上げ検討を開始した。さらに、臨床実習における評価のあり方についても課題が指摘されていることから、2024 年度に能力・技能・態度の評価基準について学修成果を踏まえて見直しを行った（資料 4-89）。このほか、アセスメントプランに基づく検証の結果、英語教育内容の充足度に課題があることが判明し、2023 年度から教員配置や学修成果の見直しを含む改善に取り組んでおり、2024 年度 1・2 年次生の英語教育の満足度に対する学生調査結果では、大幅な改善効果が認められた（資料 4-80）。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

なし

＜問題点＞

2019 年度の大学評価では、大学基準協会から、「看護学部・看護学研究科以外の学部・研究科では、学位授与方針に定めた学修成果を測定する方法や、測定した結果を評価するための適切な評価指標の開発に至っておらず、学修成果を多角的かつ適切に把握・評価するための取り組みが不十分であることから、改善が求められる」との改善事項の提示がなされた。学部においては、上述のとおり、大学全体のアセスメント・ポリシーや学部別のアセスメントプランの策定及びアセスメントテストの導入、大学院においては学位審査の際のルーブリック導入が実施されている。2024 年 3 月に内部質保証推進組織である大学協議会において、学長からアセスメントプランに基づく教育成果の点検・評価の実施及びその結果の定例報告について指示が発出され（資料 4-79）、2024 年度に学部ごとにプランに基づく検証を行った。検証結果は大学協議会にて報告され、実際に改善につながる示唆を得られている（資料 2-8、4-90）。ただし、現行のアセスメントプランが緻密に策定されていることに起因し、指標の全てについて万全な検証を実施できていないジレンマを生じている状況にあるため、今後、恒常的なアセスメントの持続可能性を踏まえて、プランの見直しを行う予定である。また、大学全体のアセスメント・ポリシーについても、2018 年 10 月の策定以来、変更されていないため、プランの見直しと併せて、現状に即して見直し、2025 年度中に改正を行う予定である。

学生の意見の収集について、アセスメントテスト「GPS-Academic」に付随する学生アンケートで学生支援に係る満足度を調査しており、大学 IR 事務局の集計・分析結果は各学部へフィードバックされているが、分析は単年度に留まっており、経年変化は確認できない。加えて、BI ツールを用いた可視化も進められているが、共有は一部教職員に限られており、今後は学内全体での情報共有に向けて公開方法を検討する必要がある。また、学生の意見を取り入れるための体制については、医学部において、教育委員会への学生委員の参画や FD・学生教育委員会等における学生を交えた意見交換等が実施されており、学生の意見を教育改善に結び付けるための仕組みが既に構築されている。他学部においても、学生の意見を聴取する機会を段階的に設け始めているところであり、今後は医学部の取り組みを参考にしながら、意見の聴取から改善に結び付けるフローの整備を進めていく予定である。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

学士課程について、大学全体のアセスメント・ポリシーと各学部のアセスメントプランの関係性について整理し直したうえで、ポリシーの改正を行う。また、2024 年度以降に全学的な整理のうえ改正を行った 3 つの方針に基づき、学修成果として涵養する能力について、改めて再検討・再定義を行う。併せて、一定期間の中で恒常的に成果の達成度を点検・評価し、その結果を教育課程・教育手法等の改善につなげることが持続的に可能になるよう、アセスメントプランの見直しを実施する。さらに、プランに基づく点検・評価、改善・実行、及びそれらの状況の報告・共有、すなわち教学に係る PDCA サイクルの促進についても改めて検証を行い、教学マネジメント体制の一層の強化につなげる。

学生の意見の収集ツールの 1 つである「GPS-Academic」付随のアンケートについて、導入から 5 年が経過し、受検データが蓄積されたことで、年度比較や同一学生の追跡分析も可能となっている。大学 IR 事務局では BI ツールによる可視化を進めており、教職員が閲覧可

能な仕組みとして、Microsoft SharePoint を用いた試行ページを作成している。今後は、これを基に教職員ポータルサイトから共有する方針で検討中である。並行して、多くの教職員に関心を持ってもらえる周知方法や、新たなツールを用いた有効な情報共有手段についても模索していく必要がある。また、アンケート以外にも学生の意見を直接聴取する機会は、一部の学部を除き、既に設定されつつある。今後は、これらの意見をより効果的に改善に反映させるための検討体制やフローの構築を充実させていく。学部間での進捗状況の違いを踏まえつつ、従来から体制の確立・運用ができている医学部の事例を参考にしながら、全学部において意見聴取から改善に係る検討、実際の反映に至るまでの恒常的なサイクルを段階的に整備していく。

第５章　学生の受け入れ（基本情報一覧）

入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
医学部	https://www.toho-u.ac.jp/info_exam/web_apply.html
薬学部	
理学部	
看護学部	
健康科学部	
医学研究科（修士課程）	https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/master/master_sep.html
医学研究科（博士課程）	https://www.toho-u.ac.jp/med/graduate/doctor/doctor_sep.html
薬学研究科（修士・博士課程）	https://www.toho-u.ac.jp/phar/graduate/phargrad_exam/index.html
理学研究科（博士前期・後期課程）	https://www.toho-u.ac.jp/sci/graduate/scigrad_exam/index.html
看護学研究科（博士前期・後期課程）	https://www.toho-u.ac.jp/nurs/graduate/exam/boshuu.html
備考：	

入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
東邦大学アドミッションセンター規程	東邦大学学事規約集
東邦大学医学部入学試験委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学医学部入学試験委員会申し合わせ	東邦大学学事規約集
東邦大学医学部入学者選選抜検討委員会細則	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部入学試験委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部入学者選抜検討委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学理学部アドミッション委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学看護学部入学試験委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学健康科学部入学試験委員会規程	東邦大学学事規約集
備考：	

第５章　学生の受け入れ(本文)　評定：B

１．現状分析

評価項目①
学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。
＜評価の視点＞
・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。
・学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
・学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
・入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
・全ての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

【学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか】

【学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか】

各学部・研究科は、建学の精神と教育理念に基づき、「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」及び「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」を踏まえた「学生の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）」を大学及び学位課程ごとに定め、これを本学ウェブサイト、学生募集要項、大学案内等に広く公開している（資料 5-1【ウェブ】、第 5 章基本情報一覧「入学試験要項」、資料 5-2【ウェブ】）。

2023 年 2 月 24 日に文部科学省から教学マネジメント指針（追補）が発出され、学生の受け入れ方針については、他の 2 つの方針と一体的な策定が求められていることから、3 つのポリシーの策定に留まらず、3 つの方針の一貫性の確保が重要であることが示唆されている。これを受けて、改めて学長・学部長会議で検討し、大学及び各学部・研究科において、全学統一形式のもと、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針との整合性、また、一貫性を担保し体系的な内容となるように、学生の受け入れの方針の改正を行っている（資料 2-10）。

学生の受け入れ方針には、5 つの資質・能力と実施する選抜方法との関係をわかりやすく示すとともに、具体的な選抜方法と資質・能力との関係を詳細に説明している（第 4 章基本情報一覧「学生の受け入れ方針」）。例えば医学部では、一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜を実施し、多様で特色のある背景を持つ学生の受け入れを目指しており、入学試験においては、教科筆記試験、基礎学力検査、適性試験、志望理由書、自己アピールシート、調査書、推薦書、面接等を組み合わせて志願者の能力や資質を総合的に評価することを選抜方法ごとに説明している。

【学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか】

入学者選抜の合否判定会議は、専任教員及び事務職員により構成される入学試験委員会において実施され、各入試方式の基準に基づき、受験生の成績等を評価し、客観的で公正な合否判定を行っている（第 5 章基本情報一覧「入学者選抜に係る規程」）。入学試験委員会を

経た合否判定案は、各学部教授会において審議・承認されたうえで、学部長から学長へ報告される。学長は、教授会の意見を参酌し、東邦大学学則第 14 条に則して入学者を決定する。このように、明確な責任体制のもと、入学者選抜を実施している。

筆記試験の採点は、受験生の受験番号・氏名を匿名にして実施し、さらに別教員による採点答案の確認を行い、採点ミスがないかを監視する体制となっている。その後、複数の事務職員にて得点入力、担当教員による得点入力確認を行うなど、別人による複数回の確認を経て、受験生の得点順位が確定する。一部の学部では面接試験を実施しており、適切な評価基準を設けたうえで、試験方式等に応じた公正な入学者選抜を行っている。例えば看護学部では、面接における評価基準を適切に設け、面接員同士での合議は行わないことで個人評価を保証し、面接結果の妥当性を担保している。また、医学部では、面接方式に MMI（Multiple mini-interview）を採用しており、質問項目を複数設定することにより、多様な観点から学生の資質を判断するとともに、評価者による偏りをなくすよう配慮している。さらに、評価者間の評価のずれをなくすべく、医学部入学試験委員会が、毎年、面接試験に向けて、面接評価者講習会を実施している。

入学試験問題は、入試方式の特性に応じて、学部長や入試委員長等が選任した出題者によって作成され、第三者による入学試験問題の確認を行い、不適切な問題の出題防止に努めている。

多様な受験生を確保するとともに、効率的な入試実施体制の実現を目的に、2025 年度入学者選抜から導入した全学統一入試では、会場の確保、試験問題の作成依頼・印刷、試験当日の運営までをアドミッションセンターが担っている。採点・合否については、適正な定員管理を行うべく、各学部の入学試験委員会等で審議され、適切かつ透明性を確保した運営体制を維持している。

また、本学ウェブサイト及び大学案内には、前年に実施した入試の「志願者数・受験者数・合格者数」、「合格者最低点」、「志願者及び合格者の男女比」、「合格者出身校一覧」等を掲載することで透明性を確保するとともに、志願者に対する情報提供に努めている（資料 5-3【ウェブ】、資料 5-2【ウェブ】）。

なお、大学院においては、各研究科委員会が学生の受け入れ方針に沿って専門性を考慮した入学者選抜を実施し、公正性・公平性を確保している。

【入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか】

本学志願者のうち、病気や障がい等により受験時の配慮を希望する受験生に対しては、必要に応じて出願前に面談を行い、病気や障がい等の状況を確認し、相互の了承を以て出願するよう募集要項に明記し、組織的な対応を行っている（第 5 章基本情報一覧「入学試験要項」）。障害者差別解消法の一部改正に伴い、学部においては、アドミッションセンター内に受験時の配慮を申請する窓口を設置した。受験上の配慮や修学上の配慮を希望する場合は、大学ウェブサイトから申請できる体制を整え、障がい学生支援室及び各学部と連携しながら受験生への合理的配慮に対する支援を行う体制とした。手続き方法は大学ウェブサイトや学生募集要項等で案内し、合否判定に影響がないことをあわせて明記している（資料 5-4【ウェブ】、第 5 章基本情報一覧「入学試験要項」）。

【全ての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか】

前述のとおり、学部・大学院の学生の受け入れ方針は、大学サイトや学生募集要項に明記し、広く公表しているほか、広報媒体等にも掲載している。また、オープンキャンパスや学内入試説明会、学外の進学説明会等では、本学の入学者選抜制度を理解してもらうため、個別に説明をする機会を設けている。さらに、学部の志願者に対しては、大学ウェブサイトから紹介動画が視聴できるほか、受験生サイトにおいてイベント情報、学部紹介、授業紹介、研究室紹介、入試情報を視覚的にわかりやすく掲載している。また、アドミッションセンターが運営する大学公式 SNS を活用した情報提供も可能としている（資料 5-5【ウェブ】、5-6【ウェブ】、5-7【ウェブ】）。理学部においては、年に複数回のオンラインでのライブ型説明会も実施しているほか、入試終了後にも、一般入試及び共通テスト利用入試（前期・前期＋）の合格者を対象に、理学部に対する理解を深める機会として、「合格者説明会」を 2 月下旬～3 月上旬に開催し、学部長をはじめとした担当教職員による学部概要・学生生活概要・就職支援体制等に関する説明、学科別ガイダンス、個別相談を実施している。

同様に、大学院においても、大学ウェブサイトによる積極的な情報発信を行っている。例えば看護学研究科では、入学試験概要とともに、研究科紹介動画や大学院紹介リーフレット及びチラシを掲載しており、さらに、希望者にはオンライン相談会において教員や大学院生が個別の相談を受け付けている（資料 5-8【ウェブ】、5-9【ウェブ】、5-10【ウェブ】）。

評価項目②
適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理していること。
＜評価の視点＞
・学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

【学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか】

＜学士課程＞

各学部における過年度の入学者数、在籍学生数を踏まえ、入学試験委員会、教授会等で入学定員及び収容定員が一定基準を超えないよう慎重に合格判定を行っている。各学部の合格者数、繰り上げ合格者数、入学手続き者数を、学長・学部長ほか関係者各位が共有することで、適正な学生数の管理に努めることにより、適正な水準を維持できている。

2025 年度の入学定員充足率は、大学全体では 1.08（学部別では、医学部 1.00、薬学部 1.07、理学部 1.11、看護学部 1.07、健康科学部 1.04）である。また、入学定員充足率の 5 年平均は、大学全体では 1.06（学部別では、医学部 1.00、薬学部 1.07、理学部 1.07、看護学部 1.08、健康科学部 1.11）であり、入学定員の厳格化に取り組み、適切に入学定員管理ができている。また、2025 年度の収容定員充足率は、大学全体では 1.06 であり、学部別では、医学部 1.01、薬学部 1.07、理学部 1.06、看護学部 1.04、健康科学部 1.09 である。各学部ともに著しい超過や未充足は発生していない。2019 年の大学評価において、是正勧告を受けた医学部の入学定員に対する入学者数比率の平均、収容定員に対する在籍学生比率は改善しており、2023 年に提出した改善報告書で詳細に報告している（大学基礎データ表

2、第 2 章基本情報一覧「前回の認証評価からの改善状況」)。なお、改善報告書検討結果では、「医学部の収容定員に対する在籍学生数比率は 1.02　と高いため、学部の定員管理を徹底するよう改善が求められる」との旨の指摘が付されたが、第 4 期認証評価における大学基準協会の「基礎要件に係る評価の指針」においては、医学・歯学分野の学部において改善課題を付される収容定員充足率の目安は 1.05 とされており、上述のとおり 2025 年度の医学部の収容定員充足率は 1.01 であるため、改善が完了したものと評価できる。

なお、薬学部のみ編入学制度を実施（定員：若干名）しているが、編入学制度による 2019～2025 年度までの入学者数は 0～2 名以内と少なく、適切な在籍学生数を維持できている。

＜修士課程・博士前期課程、博士課程・博士後期課程＞

修士課程・博士前期課程、博士課程・博士後期課程の 2025 年度収容定員充足率は、以下の表のとおりである。

表 5-1　2025 年度の大学院各課程の収容定員充足率

研究科（課程）	2025 年度の収容定員充足率
医学研究科（修士課程）	0.30
医学研究科（博士課程）	0.63
薬学研究科（修士課程）	0.50
薬学研究科（博士課程）	1.50
理学研究科（博士前期課程）	1.23
理学研究科（博士後期課程）	0.24
看護学研究科（博士前期課程）	0.80
看護学研究科（博士後期課程）	1.13

収容定員未充足の研究科については、定員充足のために、各研究科の特性に合わせ、以下のような改善策を講じている。

医学研究科（博士課程）では、2026 年度入試から、英語の試験形態を TOEFL　ITP の利用から辞書持ち込み可の英文要約試験に切り替えるほか、推薦入試を導入し、指導教授の推薦を受けた学生には英語試験を免除することとしている。また、所定の条件を満たすことで、9 月末での修了が認められる制度を導入し、在籍期間の短縮による経済的負担の緩和や、給付型奨学金の設立に向けて準備を進めている（資料 5-11)。修士課程についても、博士課程と同様に試験内容の変更、推薦入試の導入、給付型奨学金の導入を行う予定としている（資料 5-12)。

薬学研究科（修士課程）では、学術交流協定（MOU）締結大学からの留学生特別推薦入試枠を設けており、在籍学生数の増加と学術国際交流の活性化の両面から取り組んでいる。入学者の安定的確保を目的とした施策として、①入学試験問題の見直し、②大学院ホームページの充実、③学術交流協定校（瀋陽薬科大学、中国薬科大学、昆明医科大学）特別選抜入試説明会のオンライン開催を継続して実施している（資料 5-13)。2025 年度からは、大学院生への経済的支援を目的とした奨学金（学費支援及び国際活動支援）の設立や、薬学部大本奨学金の給付上限人数の 2 名から 3 名への増員を実施した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学院薬学研究科井元奨学基金規程」、「東邦大学薬学部大本奨学基金規程細

則」)。

理学研究科（博士後期課程）では、収容定員充足率が 2020 年度から 2022 年度にかけて 0.43～0.45 で推移していたが、2024 年度には 0.20 に低下した。改善策として、リサーチ・アシスタント制度の継続運用（タイプ A：2 名、タイプ B：6 名）や学会発表支援等の経済的支援策を講じている。さらに 2025 年度中に、給付型奨学金の新設、研究奨励金の新設による研究費支給（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学院理学研究科博士後期課程学生のための研究奨励金規程」)、キャリアパス形成支援として講演会・セミナーの開催、英語論文作成支援（添削・校正費補助）等の実施を計画している。

看護学研究科では、前述したとおり、大学院オンライン相談会を開催し、各課程のコース説明、教員・大学生への質問や相談に応えている（資料 5-14)。さらに、大学院紹介リーフレットは、全国の看護系大学への発送に加えて、付属 3 病院看護部、看護学部・健康科学部の学生にも配布するなど、積極的な情報提供に努めている。また、看護学研究科ウェブサイトに紹介動画や上述の紹介リーフレット、ポスター等を掲載するなど、オンラインでの広報活動を強化している（資料 5-10)。2025 年度入試からは、本学看護学部・健康科学部生向けの特別推薦入試を導入し、内部進学の促進に取り組んでいる。この入試に関する対面の説明会を毎年 3 月に実施しており、過去実績については 2024 年度：応募者 4 名・合格者 3 名、2025 年度：応募者 14 名・合格者 3 名であった。また、遠隔授業と対面授業のハイブリッド形式を継続し、社会人学生を含めた大学院生への効率的かつ教育効果の高い授業を展開するとともに、かつて看護学部に設けていた保健師課程を大学院に移行し、より高度な実践者の養成、並びに小児看護学領域の充実を図るべく、2024 年度に保健師コースを設置した。2024 年度は 2 名、2025 年度は 3 名が入学している。

評価項目③
学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学部の入学者選抜については、各学部の入学試験委員会等において、在学者の入学選抜方式ごとの成績追跡や退学・留年率等、学生の動向を把握したうえで、学生の受け入れ方針に基づいた選抜方法や募集定員の妥当性について検証している。検証結果に基づき、文部科学省の方針の動向も踏まえ、次年度以降の入学者選抜の改善・向上を図っている。

例えば医学部では、2021 年度から優秀な学生の確保を目的に、総合入試、同窓生子女入試を導入した。総合入試、同窓生子女入試の出願者、受験者は一般入試に比較して少ないが、過年度の実績に基づき選抜の妥当性を検証できるよう、推薦入試（付属校制）と同水準の試験を行っている（第 5 章基本情報一覧「入学試験要項」)。また、看護学部では、学生募集の一環として、受験生の初年度における経済的負担を軽減する目的で、2026 年度入学生から入学金の減額を予定している。一方で、実習先の多様化や実習費用の上昇に対応するため、2 年次以降に実習費を徴収し、財政基盤の安定維持を図ることとしている。また、2025 年度

から導入した全学統一入試は、多様な受験生の確保と安定的かつ効率的な入試実施体制の構築を目的に実施し、理学部及び健康科学部の既存の入試区分１つと置き換えることで、入試問題の作成にかかる教員の負担と経費の削減につなげている。受験生のさらなる確保を目指し、入試日程の再検討や学部間併願の導入を視野に入れた施策を進めている。

大学院については、専門性や研究内容がより深化するため、広報対象者の特性等も勘案し、各研究科が中心となって行っており、研究科委員会において、入学試験結果を踏まえた点検・評価を定期的に行い、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

なお、志願者数や入学者数の推移等、学生募集や入学者選抜における情報や、退学者数、留年者数については、各学部・研究科等が大学協議会に随時報告して全学的に情報を共有している。さらに、来場者数の推移やアンケート結果等を基にオープンキャンパスの開催頻度や時期等を変更するなど、改善・向上に取り組んでいる。

また、内部質保証体制における第１階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

学生の受け入れに関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 5-2　学生の受け入れに関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況 （2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価 （2024 年度検証会後）
2025 年度入学者選抜に向けて、文部科学省「大学入試のあり方に関する検討会議」（2021 年 7 月）の提言を踏まえ、まず統一入試に関する対応から始め、大学全体で入試の公正性を確保するためのマニュアル等の整備を検討する。また、2023 年度中に 2025 年度以降の入試方針を策定し、公表する必要がある。	新指導要領が適用となる 2025 年度入試について、実施方針を確定した上で本学サイトを通じ、公開している。全学的なマニュアルの策定については、今後、継続して検討する予定である。	改善が進行している
医学部では、過去 5 年間(2024～2018 年度）の入学定員に対する入学者数比率の平均が 1.01 倍、収容定員に対する在	入学定員に対する入学者数比率については、2019～2023 年度における比率の平均は 1.00。収容定員に対する在籍	改善済み

籍学生比率が 1.05 倍と高い。定員管理を徹底するよう是正。	学生比率の平均は 1.03。大学評価時に比較して改善している。	
大学院の一部課程では充足率向上のために、新カリキュラムの策定や定員見直しも視野に入れた検討・改善が必要である。	全学教務委員会の下部組織「大学院連絡部会」で継続的な課題として取り組んでおり、各研究科においては、既に実施している内容も含め、大学院紹介動画の作成等による積極的な広報活動を行っている。さらに経済的支援、キャリアパス支援策の立案に取り組んでいる。	改善が進行している
入試区分ごとの成績推移をもとに、知識・技能の面ではアドミッション・ポリシーに合った学生が確保できているが、入学者選抜方法の妥当性については、今後も継続的な検証が必要である。	アドミッションセンター運営委員会の中で、GPS-Academic の結果を用いながら、実施業者の見解も踏まえつつ、入試区分ごとの妥当性の検証を行っている。今後、同一学生の経年変化を追跡できるようなフローについて継続して検討する。	改善が進行している

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「学生は、強い目的意識と学修意欲を持っている」ことを全学的に掲げており、学生の受け入れに関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18）。学生の受け入れに関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 5-3　ロードマップにおける学生の受け入れに関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
収容定員充足率 全学部共通：100.0 %	100.0%
入学定員充足率 全学部共通：100.0 %	100.0%

内部質保証体制における第 2 階層となる学部・研究科においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。

例えば薬学部では、毎年 3～5 月に入学試験委員会と入学者選抜検討委員会の協働により直近の入試結果の総括を実施し、入試区分別の進級状況や大学成績分布等の定量的なデータに基づき、各入試により学生が適切に選抜されているかを点検・評価している（資料 5-15)。具体例として、2025 年 4 月時点での調査では、大学成績上位層には各入試区分からの入学者が含まれていること、並びに入学者の大学成績が顕著に不良もしくは留年率が顕著に高い入試区分はないことが確認され、各入試の方法や入試区分別定員設定は適切であると判断されている（資料 5-16)。また、推薦入試（指定校制）については、出願条件となる高校の「学習成績の状況（旧名称：評定平均値)」と進級状況を毎年指定校別に調査し、推薦基準が適切か点検・評価しており（資料 5-17)、点検・評価結果に基づき薬学部教授総会に当年度の指定校及び各校別の指定枠を諮り、承認する運用としている。

また、理学部では、各入試区分における適正合格者数について、過年度の志願状況や合格者の入学手続率等を踏まえ、各学科及び理学部アドミッション委員会において毎年検討を行い、その結果を翌年度入試の定員区分に反映させている。また、理学部 IR 室において、一般入試及び共通テスト利用入試の手続者数を統計学的手法により予測し、学部・学科の 2 段階レベルでの適正な定員管理に努めている。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

本学では、各学部が例年開催しているオープンキャンパスやキャンパス見学会のほか、大学広報課及び各学部の教職員が連携し、関東に限らず全国各地で開催される進学相談会への参加、大学見学の受け入れ、模擬授業、出張講義を通じて、本学の魅力を広く発信し、受験生との接点を拡大する広報活動を積極的に推進している。デジタル施策としては、新規動画コンテンツの配信や、受験生向けサイトに特化したブランドパネル TOP 広告、LINE トーク広告等を活用し、2024 年度には約 76,000 名の受験生との接触情報を獲得し、早期からの関心喚起に努めた。さらに 2025 年度からは、これらの取り組みを強化し、学生との継続的な関係構築を図るため、クラウド型業務支援システムを導入した。これにより、学生からの接触情報を起点とした大学側からの能動的なフォローアップを実施するとともに、蓄積されたデータに基づく広報活動の即時的な集計・分析を可能とし、出願に至るまでの効率的な支援体制の構築を進めている。加えて、志願者動向等の情報分析を外部に委託し、首都圏に限らず全国規模での戦略的な広報活動も展開している。少子化の影響により 18 歳人口の減少が進み、2024 年度には私立大学全体の 59.2%が収容定員充足率 100%未満となる等、大学を取り巻く環境が厳しさを増す中にあっても、本学の 2025 年度入試では、5 学部合計で 9,277 名の志願者を集め、前年度比で 549 名減少したものの、募集人員比で約 10 倍という高い志願倍率を維持している（資料 3-3：p.21)。学生の受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）に即した多様な人材を受け入れることを目指し、迅速かつ柔軟に様々な選抜方法の導入を進めている点も、こうした安定的な志願者数確保につながっている。

＜問題点＞

大学院の 2025 年度の収容定員充足率は、（１）現状説明で記述したとおりであり、一部の課程では改善が必要である。各研究科が中心となり定員充足率の改善・向上に向けた取り組みを強化しているものの、定員の未充足が継続的な課題となっている。学内外に本学大学院の魅力をより一層周知できるよう、さらに積極的な広報活動について検討する必要がある。特に医学研究科（修士課程）においては、慢性的に収容定員充足率が 0.5 を下回っているほか、医学研究科（博士課程）、理学研究科（博士後期課程）においては、志願者減少傾向が続いているため、様々な施策を講じて受験生確保に取り組んでいる。

学部の入学者選抜については、各学部において厳格な入学定員管理の体制整備が確立されている一方で、入学者選抜の適切性確保に係る施策については、アドミッションセンターが中心となり検討を進める計画であったが、文部科学省の「大学入学者選抜改革」への対応のため、当初の計画に遅れが生じている。入学者選抜の公正性をさらに担保するため、文部科学省から毎年度発出される「大学入学者選抜実施要項」等の内容を基とした、本学としての入学者選抜実施に関する全学的な方針の策定を行う必要がある点が課題となっている。この方針の策定も含め、安定した志願者確保に向け、文部科学省の要項等を基にした検討を重ねているところである。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

入学者選抜の適切性については、入試区分ごとの追跡調査、選抜方法の妥当性の検証を行っているが、新たに導入した統一入試の妥当性を検証するとともに、アドミッションセンターが入学者選抜の公正性をさらに担保するために、東邦大学としての入学者選抜実施に関する全学的な方針の策定について検討する必要がある。

研究科については、各研究科委員会が中心となり、公平・公正な入学者選抜を実施する体制が整備されているが、一部の課程において収容定員未充足の状況が続いており、継続的な検討課題として位置付けられている。今後は、より多くの受験生に大学院の魅力を発信できるよう、組織的・効果的な広報戦略の立案・実施に加え、経済的支援策やキャリア支援の検討を含めた取り組みを推進することが重要である。

点検・評価報告書　様式

第６章　教員・教員組織（基本情報一覧）

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
求める教員像	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/023227-04.html
教員組織編制の方針	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/023227-05.html
備考：	

個別教員の教育課程の編成その他の学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
令和７年度各学部基幹教員一覧	令和７年度各学部基幹教員一覧
備考：	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[*]

［学士課程］（専門職大学及び専門職学科を除く）※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料		
全体（注１）				大学基礎データ（表１）		
学部・学科等						
学部・学科等（薬学）（注２）	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注３）	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
						大学基礎データ（表１）
備考：本学は該当しないため作表しない。						

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条

※基礎データ（表 1）の数値と一致するよう作成してください。（以下各表も同様。）

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記述してください（以下各表も同様。ただし、［専門職大学及び専門職学科］及び［専門職学位課程］表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える）。

注１［全体］：大学設置基準別表第１及び別表第２に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

注２：薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもののみをこの欄に記載してください。

注３：「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

［専門職大学及び専門職学科］※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注２）	うち、みなし専任教員数と割合	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数との割合	根拠となる資料
全体（注１）							大学基礎データ（表１）
学部・学科等							
備考：本学は該当しないため作表しない。							

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条及び第 42 条の６、専門職大学設置基準第 35 条及び第 36 条

注１［全体］：専門職大学設置基準別表第一に基づいて作成してください。専門職学科を置く大学の場合、［全体］に係る数は［学士課程］表に記載するので、本表の欄は「－」（ハイフン）を記入してください。

注２：「実務家教員数」、「みなし専任教員数」及び「研究能力を併せ有する実務家教員数」について、表の該当欄には○

点検・評価報告書　様式

又は×（「みなし専任教員」及び「研究能力を併せ有する実務家教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

［学士課程］（専門職大学及び専門職学科を除く）※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の 法定数	人数	うち教授数	担当授業科目	備考
医学部 医学科	専ら従事する教員		140	3/4 以上	156	83	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 化学科	専ら従事する教員		8	3/4 以上	15	7	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 生物学科	専ら従事する教員		8	3/4 以上	15	6	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 物理学科	専ら従事する教員		8	3/4 以上	14	9	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 生物分子科学科	専ら従事する教員		8	3/4 以上	15	7	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 情報科学科	専ら従事する教員		9	3/4 以上	18	10	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
理学部 生命圏環境科学科	専ら従事する教員		8	3/4 以上	11	5	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
看護学部 看護学科	専ら従事する教員		13	3/4 以上	22	11	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	
健康科学部 看護学科	専ら従事する教員		12	3/4 以上	22	7	○	
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	－	
		当該大学以外			0	0	－	

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数	うち、みなし基幹教員数	担当授業科目
薬学部 薬学科（薬学）	専ら従事する教員		37	3/4 以上	69	24	8	0	○
	それ以外の教員	当該大学		1/4 以下	0	0	0	0	－
		当該大学以外			0	0	0	0	－
大学全体の収容定員に応じ定める数			45		－	－	－	－	－
学部総計			287		357	169		0	
根拠資料			大学基礎データ(表1)						

※関係法令：大学設置基準第 10 条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

※下段の表は、下記の学部のみに使用する表です。それ以外は上段の表を用いてください。

①薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの

②教員養成に関する学部（但し、「うち、みなし基幹教員数」欄については、非該当のためハイフン「－」とする）。

点検・評価報告書　様式

※「専ら従事する教員」欄は、専ら当該大学の教育研究に従事する者であり、かつ１の学部でのみ算入される教員を指します。
※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学」欄は、「専ら従事する教員」以外で、当該学部等で８単位以上の授業科目を担当する当該大学所属の教員を指します。複数の学部等で基幹教員に算入される者は、ここに含まれます。
※複数学部等で基幹教員に算入される者がいる場合、同時に基幹教員となっている学部等の名称とその数を備考欄に記載してください。
例）２名の教員が法学部法学科でも基幹教員となっている場合：　「法学部法学科：２名」と記載。
※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学以外」欄は、兼業やクロスアポイントメントなどのかたちで、複数の大学等において基幹教員となる者や、企業等に属しながら基幹教員となる者等が該当します。
※「担当授業科目」欄は、基幹教員の全てが主要授業科目又は８単位以上の授業科目を担当している場合にのみ○と記載してください。
※その他、「専任教員」についての表に注記した事項を参照して作成してください。

［専門職大学及び専門職学科］※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数（うち、みなし基幹教員数）	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数	担当授業科目
××学部 ××学科	専ら従事する教員			●以上					
	それ以外の教員	当該大学		●以下					
		当該大学以外							
大学全体の収容定員に応じ定める数									
学部総計									
備考：本学は該当しないため作表しない。									
根拠資料									

※関係法令：大学設置基準第 10 条、第 42 条の３、専門職大学設置基準第 34 条、第 35 条
※「うち実務家教員数」を記載する箇所においては、実務家教員中のみなし基幹教員の内数を（　）で書き添えてください。みなし基幹教員がいない場合は、(0)と記載してください。
※その他、［学士課程］（基幹教員制）の表に付した注記、「専任教員」の表に付した注記に基づいて作成してください。

［修士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
医学研究科修士課程	208	77	77	131	大学基礎データ(表1)
薬学研究科修士課程	51	21	51	0	
看護学研究科博士前期課程	36	11	18	18	
理学研究科博士前期課程	90	44	88	2	
備考：					

※関係法令：大学院設置基準第９条第１項

［博士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
医学研究科博士課程	208	77	77	131	大学基礎データ(表1)
薬学研究科博士課程	51	21	51	0	
看護学研究科博士後期課程	30	11	12	18	
理学研究科博士後期課程	83	43	68	15	
備考：					

※関係法令：大学院設置基準第９条第１項

点検・評価報告書　様式

［大学院の専門職学位課程］

研究科等名称	総数	教授数	実務家 教員数（注）	うち、みなし専任教員数と割合	根拠となる資料
備考：本学は該当しないため作表しない。					

※関係法令：専門職大学院設置基準第５条

※「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には〇又は×を（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
東邦大学医学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部実習補助員に関する申し合わせ	東邦大学学事規約集
東邦大学理学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規	東邦大学学事規約集
東邦大学理学部スチューデント・アシスタント制度に関する規程	東邦大学学事規約集
東邦大学看護学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規	東邦大学学事規約集
備考：	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
東邦大学における教員任用に関する規程	東邦大学学事規約集
東邦大学医学部教員任用内規	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部教員人事内規	東邦大学学事規約集
東邦大学理学部教員人事に関する規程	東邦大学学事規約集
東邦大学看護学部教員任用（内規）	東邦大学学事規約集
東邦大学健康科学部教員人事に関する内規	東邦大学学事規約集
東邦大学共通教育機構教員人事内規	東邦大学学事規約集
医学部教授定年に関する申合せ（※）	同左
東邦大学薬学部・理学部の専任教育職員の定年等に関する内規（※）	東邦大学学事規約集
東邦大学看護学部の専任教育職員の定年等に関する内規（※）	東邦大学学事規約集
東邦大学健康科学部の専任教育職員の定年等に関する内規（※）	東邦大学学事規約集
学校法人東邦大学就業規則（※）	同左
備考： （※）の規程等は、「大学基礎データ」表５に代替する本学公表情報（https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/teachnum/staffnum_2025.html における「専任教員の年齢構成」表及び「大学院担当教員の年齢構成」表）の下部に記載した、定年年齢を示す別途資料である。	

第６章　教員・教員組織(本文)　評定：A

１．現状分析

評価項目①
教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

＜評価の視点＞

・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。
　※具体的な例
　・教員が担う責任の明確性。
　・法令で必要とされる数の充足。
　・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
　・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
　・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

【大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか】

＜教員が担う責任の明確性＞

本学は、大学として求める教員像を、教育、学生指導、研究、大学組織運営への取り組み、社会貢献、態度と行動の 6 つの観点から以下のとおり定め、東邦大学教育憲章として東邦大学ウェブサイトにて広く公表している（第 6 章基本情報一覧）。

（求める教員像）

東邦大学の教員は、本学の建学の精神及び教育理念のもと、東邦大学のグランドデザイン及び以下にあげた使命を認識し、大学のビジョンの実現に努めるとともに、教育活動における教職員相互の信頼と協働及び研究活動における成果の共有化により、質の高い教育・研究の実施に尽力する。また、大学における教育・研究を担当するにあたり、教授、准教授、講師、助教等の職位に応じて教育上・研究上の能力や業績、専攻分野に関する高度な知識・技能を有し、自己研鑽し続ける。

１．教育

養成する人材像を理解し、学生に高い倫理観と豊かな人間性、自然科学・生命科学等の専門的な知識・技能・態度を修得させるために、深い愛情と強い信念及び熱意をもって教育・指導を行う。また、学生の理解を深めるべく、教育能力の向上・研鑽に日々努めるとともに、自ら開発した教育方法は積極的に開示し、教員相互の共有化に努める。

２．学生指導

養成する人材像を理解し、学生が自立し、他者とコミュニケーションをとり、問題を解決できるように指導する。学生を個人として尊重し、プライバシーに十分配慮して接しつつも、教育活動のみならず課外活動や就職、進路相談、健康面等、学生生活全般について広く関心を持ち、熱意をもって責任ある指導を行う。

３．研究

自然に対する畏敬の念を持って、それぞれの専門分野・専門領域における学問探究と学術研究を真摯に行う。学内外の共同研究にも積極的に参画し、国際競争に対応できるべく努力し、研究成果を発信し、かつ社会貢献や学問の発展に寄与するとともに、研究面における外部資金の獲得に努力する。また、後継者の育成のため、研究における指導（学生・大学院学生を含む）を十分に行う。

４．大学組織運営への取り組み

大学の教育・研究等における組織運営の重要性を認識し、各種委員会活動や役割分担への参画及び各種大学行事への参加等、積極的に取り組む。

５．社会貢献

大学内での教育・研究活動や学生指導及び大学組織運営への参画という責任を全うしつつ、行政、産学協同研究、地域住民等への公開講座・市民講座等の生涯学習支援、国際組織・機関での活動や国際交流事業等への参画等、教育・研究成果を広く社会へ還元することにより社会に認知されるような貢献を行う。

６．社会人、知識人、組織人としての態度と行動

本学の求める高い倫理観をもって、良識ある態度と行動を示し、社会人、知識人、組織人として遵法の精神を備える。

また、教員組織編制の方針を以下のとおり定め、同様に東邦大学教育憲章として東邦大学ウェブサイトにて広く公表している（第 6 章基本情報一覧）。

（教員組織編制の方針）

東邦大学は、建学の精神及び教育の理念を基盤とした大学・各学部・各研究科の目的・方針及び求める教員像に基づき、以下の点に留意して教員組織を編制する。

１．教員数

大学設置基準・大学院設置基準等の関連法令おける必要教員数に基づき、目的・方針に基づく教育研究ならびに学生支援、組織運営を実践するために必要かつ十分な数の専任教員及び基幹教員を配置する。

２．構成

専門分野に相応しく、かつ、目的及び三つのポリシーをはじめとした各種方針に基づく教育研究ならびに学生指導、組織運営にかかる諸活動を、組織的な連携体制のもと実践するために必要な教員編制を行う。教育研究水準の維持向上及び活性化を目的に、年齢、性別等の属性に著しい偏りがないように配慮するとともに、国際性にも留意した包摂的かつ多様性のある教員編制を推進する。

３．科目担当

各教員の担当授業時間等を適切に把握・管理し考慮したうえで、科目適合性に基づき教員を配置する。

また教育上主要と認められる授業科目は、基幹教員が担当するよう配置する。

大学院での科目を担当するため、各研究科において客観性のある資格要件に基づき厳正に審査された教員を配置する。

４．人事等

教員の任用・昇任及び配置等にあたっては、求める教員像、法令及び学内諸規程・諸規則に基づき、各学部等又は各研究科が自律的に定める基準に則った公正かつ透明な手続きに従い、適切に行う。

５．教員の資質の向上

教員の教育能力の向上及び研究･学生指導･組織運営等にかかる資質向上のため､FD、SD 実施の方針に則った組織的な FD、SD をはじめとした必要な取り組みを行う。

各教員は、自身の教育及び研究・学生指導・組織運営に係る資質を維持・向上するため、自ら不断の改善を行う。

また、この大学の教育組織編制の方針を基本方針として、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に差異に応じて、各学部・研究科の教員組織編制の方針を策定している（資料 6-1～6-9【ウェブ】）。

＜法令で必要とされる数の充足＞

大学設置基準に定められた学部の基幹教員数は、医学部 140 名、薬学部 37 名、理学部 49 名、看護学部 13 名、健康科学部 12 名、大学全体の収容定員に応じ定める基幹教員数 45 名である。これに対し、本学は、医学部 156 名、薬学部 69 名、理学部 88 名、看護学部 22 名、健康科学部 22 名と、基準を大きく上回る十分な教員体制を整備している（第 6 章基本情報一覧）。同様に、研究科においても、大学院設置基準に規定された基準数を十分満たしている。

＜科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成＞

本学では、授業科目、研究テーマ等に応じた講座や研究室等を設置し、教授や准教授等を適切に配置している。医学部、薬学部、理学部では、講座、研究室、教室の構成を規程・申し合わせ・内規として定めている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部医学科講座・研究室についての申し合わせ」「東邦大学薬学部の教室等に関する内規」「東邦大学理学部組織運営規程」）。看護学部、健康科学部においては、新任人事構想はその都度、教授会にて審議のうえ、募集分野を機関決定し、分野構成に配慮した任用を行っている（資料 6-10）。

教育上主要と認められる授業科目を学部ごとに定め、基幹教員を適正に配置している（大学基礎データ表４）。教育課程の専門性に応じて、医学部、薬学部、理学部では必修科目、看護学部、健康科学部では専門科目を軸として、学部・学科の特徴に応じて主要授業科目を定めている（資料 4-12、6-11）。また、主要授業科目の基幹教員担当率が高くなっている。なお、理学部は学科ごとに専門分野が多岐にわたることから、本学の基幹教員以外の教員が担当する必修科目数が多い傾向にある。

学士課程における教養教育は、学部ごとに異なる運営となっている。本学では、学生全員が卒業時に身に付けるべき、学部の専門性によらない共通の汎用的能力を「東邦スタンダード」と呼び、これを身に付けるための科目を「総合教育科目」と位置付けている。医学部、薬学部、理学部及び看護学部では、総合教育科目及びそれに相当する科目群に基幹教員を配

置するなど、恒常的に質の高い教養教育を実施している（資料 2-55【ウェブ】）。一方、健康科学部では、教養教育の専任教員は配置していないが、他学部の兼担講師や非常勤講師による充実した教養教育を実施している。このように、各学部の教育の特色を生かした体制を整備している。

また、2023 年度からは、総合教育科目の実施及び全学的に整備すべき教育機能を担う全学組織として、共通教育機構を開設した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学共通教育機構規程」）。2025 年 5 月現在、学内からの移籍及び新規採用により、6 名の専任教員が所属しており、複数学部の語学の科目運営に関わるとともに、全学共通のデータサイエンス科目の企画運営及び教材作成や、リベラルアーツに関する全学共通科目の企画・運営を開始している（資料 6-12）。今後、さらなる体制整備を行い、活動を広げていく構想である（資料 6-13、6-14）。

＜各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理＞

本学では、教員の担当授業時間、業務状況について、適切に把握・管理する運用を行っている。

東邦大学グランドデザイン 2025 を発展的に継承するものとして、2025 年度から計画期間を開始した東邦大学グランドデザイン 2030 において、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つに「グランドデザインを実現するため、適切かつ効果的な組織体制のもと、教職員は能力と意欲をもち、有効に協働している」を掲げ、以下の KGI、KPI を設定している（第 1 章基本情報一覧：中・長期計画等「東邦大学グランドデザイン 2030」）。

- 【KGI 及び達成目標】 eNPS：0 以上
- 【KPI】SD、FD の実施/参加率、教職員の業務内容の整理・点検　等

この目標達成に資するため、大学協議会の定例議事として、毎年度、各学部の基幹教員数及び教員アンケート調査結果を報告している（資料 6-15、6-16）。また、この詳細資料の検証を学長・学部長会議で行っている（資料 6-17、6-18）。基幹教員数に関する詳細資料では、教員ごとに該当する要件（参画する会議、主要授業科目の担当状況）が記載されている。また、教員アンケートでは、満足度や東邦大学の職場としての推薦度に加え、所属・職位別の平均業務時間及び業務種別（教育、研究、社会貢献等）の内訳も示されている。さらに、回答者別の業務時間と教育、研究、社会貢献等の業務種別の内訳も把握しているため、匿名調査ではあるものの、所属内での業務時間の傾向や偏重の状況が把握できる構成になっている。

＜複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性＞

複数学部を兼ねる基幹教員の任用は行っていないが、兼担講師任用については、所属長が所属の教員の兼担任用状況を把握・管理できるよう、所属長間で委嘱を行う手続きをとっている（資料 6-19）。併せて、学長・学部長会議にて、各年度、全学の任用状況を取りまとめ、特定教員に偏重がないか等、学長を含め他所属長が一堂に会し確認する運用となっている（資料 6-20）。

【クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか】

クロスアポイントメント制度については、多様な人材を確保し、教育、研究、産学連携活動等を推進するため、2020 年に「東邦大学クロスアポイントメント制度に関する規程」を策定し、体制を整備しているが、制度を活用した採用実績はまだない（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学クロスアポイントメント制度に関する規程」）。

なお、他大学または企業等の人材を非常勤講師として任用する場合は、教授会等にて適切に任用の確認を行い、派遣元の所属長に対し委嘱を行っている。また、雇用契約書兼労働条件通知書にて、業務範囲を適切に設定している。

【教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか】

教員と職員の職務・職責については、学校法人東邦大学就業規則及び学校法人東邦大学事務組織規程に規定されている（資料 6-21、6-22）。教育研究系の委員会において議決権のある委員として職員を規定するなど、教職協同を推進している。教学に関する委員会にも多く職員が委員として参画しており、例えば内部質保証推進組織である大学協議会や全学教務委員会では、事務職員が議決権のある委員として規定されている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学協議会規程」「東邦大学全学教務委員会規程」）。また、公募要件に業務内容を明記のうえ、特任教員の職位で URA（University Research Administrator）を雇用している（資料 6-23）。例えば教育・研究支援センターでは、特任教員が URA として在籍し、公的な競争的補助金等の外部資金の申請及び申請支援や教育・研究活動の推進並びに本学教員の教育・研究に関わる学内外の機関と連携を行っている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学教育・研究支援センター規程」）。

【授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか】

指導補助者については、学部ごとに制定した規程に基づき、ティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）を任用している（第 6 章基本情報一覧）。例えば理学部においては、学部生を対象とした SA、大学院生を対象とした TA 制度が設置されている。SA、TA ともに規程等に目的、役割を明記しており、科目担当教員の指示のもと業務を行うことで責任の所在を明確にしている。SA 制度は、理学部 FD で上級生によるピアサポートの重要性が挙げられたことを受けて、2019 年度から実施している。SA 自身に対しても教育効果がある制度とするべく規定を設け、主に「上限時間数」、「単純作業への従事の禁止」等を盛り込んでいる。また、教員とのマッチングを図るべく、応募者に対する面談等も行った上で採用を決定している。TA に対しては、事前に授業内容や学生指導上の注意点を資料等で示し、業務内容や授業内容の理解度を高め、円滑な授業運営を支援している。また、医学部では、小グループ学修におけるファシリテーションを行う医学研究科の学生をチューターと呼称し、指導補助者として登用する制度を設けている。

以上から、教員組織編制の方針に基づき、各学部・研究科の専門分野等を考慮したうえで、充実した教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制していると評価する。

評価項目②
教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。
＜評価の視点＞
・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

【教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか】

教員の任用については、学則及び大学院規程に規定している。このほか、全学部・研究科の教員人事内規の上位規程として、2024 年 10 月に「東邦大学における教員任用に関する規程」を定めており、この規程において、学部・研究科を網羅する形で教員の選考基準、職位ごとの資格、研究科担当教員の資格等について規定している。本学における教員の募集や採用、昇任等の教員任用は、これら全学規程と齟齬なく整備された所属ごとの教員任用に関する規程・内規等に則り、専門性に応じて行っている（第 6 章基本情報一覧）。

各学部の教員任用における資格・要件は、求める教員像、全学及び各学部・研究科等ごとに定めた教員組織編成の方針、東邦大学における教員任用に関する規程に掲げる内容と齟齬なく規定されている。教育及び研究に係る業績のほか、例えば看護学部では、協調性を有していることが要件に挙げられている。また、理学部においては、大学運営への貢献が可能であることが要件に掲げられている。

本学における教員の募集や採用、昇任等の手続に関しては、学則に即して行っている。学則第 14 条では、「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うにあたり、これについて意見を述べる。」と定めている。さらに、同第 14 条第 3 号に教授会の審議事項として「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別にこれを定める事項」が規定されており、教員の人事に関する事項が含まれている（資料 6-24）。各学部はこれに沿って適切に運用している。

例えば、薬学部の教員募集や採用、昇任等については、東邦大学薬学部教員人事内規に定めている。特に、教授会での議決では無記名で投票することが規定されており、構成員の判断を議決に反映するよう透明性を担保している。また、職位ごとの教員の資格についても職位に応じた条件を明確に規定している。このように審議された教員の募集や採用、昇任等については、教授会の議決後、速やかに学長に上申され、慎重な決定を行っている。看護学部では、東邦大学における教員任用に関する規程が施行されたことを受け、既存の看護学部教員任用（内規）、教員任用に関する申し合わせを改訂し、2025 年 5 月 1 日から施行している。加えて、若手の任用を推進し、教育・研究活動の活性化を図ることを目的に、「東邦大学看護学部におけるテニュアトラック制に関する規程」を策定し、2025 年 5 月 1 日から施行している。任用申請の可否、選考委員の選考、任用の可否は教授会で投票により決定し、募集方法も教授会で確認し、透明性を担保している。なお、よりよい教員の確保のため、原則公募としている。学部・大学院の教育・研究に適した教員編成、配置となっているかは、東邦大学の教員組織編制に沿って点検し、看護基礎教育課程の視点から、指定規則による専任教員数の配置にも留意し、必要な教員数を確保している（資料 6-25、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学看護学部におけるテニュアトラック制に関する規程」）。

また、2023 年度に開設した共通教育機構では、全学部の教育に関わる専任教員の採用を行う観点から、各学部の人事・任用に関する規程・内規を踏まえて、「東邦大学共通教育機構教員人事内規」を制定した（第 6 章基本情報一覧）。さらに、教育・研究活動の活性化を図ることを目的として、「東邦大学共通教育機構におけるテニュアトラック制に関する規程」を制定した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学共通教育機構におけるテニュアトラック制に関する規程」）。これらに基づき公募を行い、テニュアトラック制による専任教員 1 名を 2025 年度から採用している（資料 6-26）。

同様に、研究科に関する教員任用についても、大学院規程第 33 条に基づき、各研究科委員会の審議を経て学長が決定している。研究科教員の任用については、これまで、各研究科の基礎となる学部の教授会において審議されていたが、「東邦大学における教員任用に関する規程」の整備に伴い、2025 年度任用から運用整理を行っている。これに基づき、学部において教員を任用する際には、研究科担当教員の資格及び資質も有するか評価したうえ、研究科委員会にて改めて審議する運用としている（資料 6-27）。さらに、研究科ごとに教員の資格について適切に審査する運用を整備している。例えば理学研究科では、大学院担当における任用のガイドラインを定め、規定した基準を満たすことを任用の方針としており（資料 6-28）、各専攻の学問分野の特性に応じて、理学部専任教員を研究科教員として任用している。これに加えて、本学の理学部以外に所属する専任教職員、連携大学院協定締結機関職員、及び他大学の教員を大学院客員教員として任用可能にしている。いずれも、博士前期課程と後期課程のそれぞれについて、研究指導と研究指導補助に任用・昇任する要件を定め、毎年度の専攻会議及び大学院人事委員会において、資格審査を行っている。その結果に基づき、研究科委員会の審議を経て大学院担当教員としての任用を決定している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学院理学研究科客員教員に関する申し合わせ」）。

【年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか】

学士課程における本学専任教員の年齢構成比率については、学部の専門性に応じた、バランスのとれた構成としている（資料 6-29【ウェブ】）。例えば薬学部では、教授の採用や昇任等に際して、教育及び研究業績を重視するとともに、年齢構成のバランスにも配慮している。助教の採用人事においても、将来的に大きな活躍が期待されると判断した場合には、若年者であっても積極的に採用している。研究科においても同様にバランスのとれた構成になっている（資料 6-29【ウェブ】）。理学部では、2020 年度理学部企画・調整委員会において、定年等で退職した教授の補充人事は原則 35 歳以下とする方針が学部長より示された。委員会承認事項ではないが、以降はこれに配慮した人事構想に基づき、新任人事提案が行われている（資料 6-30、6-31）。その結果、2021 年度以降の退職教授の補充人事 12 件の採用時の平均年齢は、35.4 歳となった。

なお、教員組織の編制において、男女比率は特別に設定していない。ただし、看護学部及び健康科学部は、分野の特性から、以下のとおり、教員・学生ともに、女性比率が高くなる傾向にある。

表 6-1　教員数・学生数における女性の比率（5 月 1 日現在）

	年	医学部	薬学部	理学部	看護学部	健康科学部
教員	2022	20.3%	19.7%	13.1%	81.3%	83.3%
	2025	28.4%	20.0%	13.7%	77.8%	85.7%
学生	2022	46.8%	66.6%	37.8%	96.2%	96.2%
	2025	52.2%	68.5%	40.0%	91.8%	94.7%

看護学部では、毎年 10 名程度の男子学生が入学していたことから、採用の際に男性教員数を考慮した時期もあった。2025 年 5 月 1 日現在、教員 45 名中に男性は 10 名おり、特に男性教員の採用を強化するための対策は取っていない。全国的な男性看護師割合が 8.6%（厚生労働省,2022）であることを考慮すると、看護学部の男子学生の割合が 7.3%であることに対し、男性教員の割合は 22.2%であり、十分な男性教員が確保できている。薬学部では、2025 年 5 月 1 日現在、男性教員 56 名に対して、女性教員は 14 名となっている。特に准教授以下の職位では 13 名が女性教員であり、長期的な視点で女性教員の活躍によりさらに性別の偏りを防ぐことができると考えている。また、2024 年 4 月 1 日付けで改正された教員組織編制の方針において、「東邦大学薬学部の教室等に関する内規」に基づき、年齢、性別等に著しい偏りがないように配慮するとともに、国際性にも留意した多様性のある包摂的な教員構成となるよう努めることを掲げている。理学部では、教員公募に際し、女性研究者の積極的な応募を期待する旨を公募要領に明記するなど、多様性の確保に向けた取り組みを継続してきた。その結果、2015 年当時に 11.4%であった女性教員の比率が、2025 年には上表のとおり 13.7%となり、一定の改善がみられる。また、教授職においても、2015 年には 3.6%（55 名中 2 名）であったものが、2025 年は 9.8%（51 名中 5 名）まで上昇しており、上位職における女性教員の登用は着実に進みつつある。今後もこれらの取り組みを継続し、女性教員比率の増加に向けた計画的かつ継続的な取り組みを行っていく。このほか、教養教育及び資格課程担当教員、さらに非常勤講師や客員教授に女性教員・研究者を配置していることに加え、学生生活支援及び修学支援の面では、ダイバーシティ推進センター、ハラスメント相談員等に女性教員を配置し、ジェンダーバランスに配慮した体制を整え、組織のリソースを最大限に活用した教学体制としている。

女性研究者のキャリアアップや多様な学び方・働き方の支援は、ダイバーシティ推進センターが中心となり、支援を行っている。例えば、出産や育児、介護等のライフイベントにより、研究を中断したりペースを落としたりすることなく研究活動を継続できるように、研究業務を補助する研究活動支援員を派遣する制度を設けている（資料 3-19【ウェブ】）。一般的には、「一定の期間、研究が中断したりペースが落ちたりするやむを得ない事情を考慮して、本来の満たすべき評価基準を×0.8 として算定する」という考え方がある。しかしながら、本学ではそのような区別を設けるのではなく、あくまでも研究者は同じ評価基準で評価されるべきであるという姿勢のもと、「時間的制約による研究活動のペースダウンを、支援員の派遣により回避する」という目的で、研究支援員派遣制度を設け、支援を行っている。これまでに助教～教授まで幅広い職種に利用され、本制度を 2019 年に利用した時点では講師だった教員が現在は准教授に昇進するなど、継続就労支援策の成果が表れている。また、

2022 年度に作成した新しい育児休業の仕組みを伝える「育児・介護サポートのしおり」の改訂版は、男性育休の取得率の向上に貢献し、2021 年度 7.92%だった取得率が 2024 年度には 47.95%となり、男性育休の推進を大きく後押しした。これらの支援策の効果を検証するために、2024 年には教職員を対象にした育児に関する意識調査を実施し、2025 年には調査結果を学会発表、論文化を予定しており、本学の現状分析を次の取り組みに反映させるとともに、先駆的な取り組みの成果や組織文化について社会に還元していく。

医学部では、2010 年度にはライフイベントで継続就業が困難であった女性医師の支援策として、「准修練医制度」を創設している。本制度への応募資格は、本学に勤務する院内助教、または過去に本学に研修歴ないし勤務歴があり、再度修練を希望する医師としている。2013 年からは男性も利用可能となり、妊娠出産、子育てに加え介護まで、幅広い時期を支援対象とした。准修練医制度を開始した 2010 年は 3 病院で利用者が 1 名だったが、2024 年は合計 39 名（女性 38 名、男性 1 名）が利用している（資料 6-32：p.8）。制度開始当初に准修練医制度利用者だった女性医師が、制度の利用によりキャリアを継続させ、その後、本学教員として勤務する医師が増えた。

このほか、育児と研究の両立支援を目的に、大森地区では 2010 年から病児保育室「ひまわり」を、医療センター大森病院敷地内に開設した。大森地区の教職員の子ども（生後 4 か月から小学校 3 年生の乳幼児・児童）で、医療機関で入院、処置等の必要はないが、安静の確保に配慮する必要がある状態の子どもを、看護師と保育士が家庭に準じた環境で看護・保育している（資料 6-33【ウェブ】）。

これらの施策もあり、医学部における講師以上の女性上位職の人数・割合も、27 名・9.8%（2015 年度）から 46 名・16.7%（2025 年度）と増加している。

評価項目③
教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。
＜評価の視点＞
・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

【教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか】

【教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか】

本学の FD、SD 活動において、適切な教育・研究活動及び効果的な管理運営体制を目指すという観点から、FD、SD 実施の方針を以下のとおり定め、東邦大学教育憲章として東邦大学ウェブサイトにて広く公表している（資料 6-34【ウェブ】）。

（FD、SD 実施の方針）
東邦大学は、大学ビジョンの実現に向け、適切な教育・研究活動及び効果的な管理運営体制を目指す。そのため、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究をファカルティ・ディベロップメント（FD）と総称し、各学部・研究科の専門性を踏まえ、これを実施する。また、学長をはじめとする大学執行部・教員・事務職員等、職種ごとの特性を踏まえた組織的又は個人的な資質向上の取り組みを総称して、本学におけるスタッフ・ディベロップメント（SD）と呼び、これを実施する。

さらに、2024 年度末に計画期間を終了した東邦大学グランドデザイン 2025 においては、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「教職員は建学の精神を理解し、グランドデザインを実現させるための能力を備え、主体性をもって協働している」ことを全学的に掲げ、以下の KPI を設定していた（資料 1-16：p.11～13、資料 3-14、3-15）。

- FD、SD の参加率
- 教員 1 人当たりの FD 参加回数（～2020 年度）
- 教職員 1 人当たりの SD 参加回数（～2020 年度）
- FD、SD の満足度
- 建学の精神とグランドデザインの浸透度（学生・教職員アンケート調査）
- 職員が登用されている委員会の比率（～2020 年度）
- 教員評価制度の実施率（2021 年度～）
- 新任教員合同 SD 参加率

また、東邦大学グランドデザイン 2025 を発展的に継承するものとして、2025 年度から計画期間を開始した東邦大学グランドデザイン 2030 においても、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つに「グランドデザインを実現するため、適切かつ効果的な組織体制のもと、教職員は能力と意欲をもち、有効に協働している」を掲げ、以下の KGI、KPI を設定している（第 1 章基本情報一覧：東邦大学グランドデザイン 2030）。

- 【KGI 及び達成目標】 eNPS（Employee Net Promoter Score）：0 以上
- 【KPI】FD、SD の実施/参加率、教職員の業務内容の整理・点検　等

学部・研究科は、これらに基づき、専門性を考慮したうえで委員会等を設け、FD、SD 活動を組織的、定期的に実施している（資料 6-35）。
健康科学部では、FD 委員会が年 2 回の FD/SD を企画・運営しており、そのうち 1 回は教育能力の向上･開発に、もう 1 回は研究推進に資するものとして実施している。なお、FD/SD の録画をオンデマンドで配信し、当日欠席した場合でも全員が受講機会を得られるようにして、例年、教員参加率は 100％である。例えば 2024 年度は、研究推進として 8 月に「人を対象とした研究倫理の最新トピックスと倫理的配慮」を、教育能力の向上・開発として 2 月に「特別な支援を必要とする学生への教育支援」を、それぞれテーマとして実施した。両企画とも教員参加率は 100％、教員満足度（とても思う、そう思う）も 100％であった(資料

6-36、6-37)。2025 年 5 月 1 日現在、8 月の教育 FD の実施に向けて企画・準備中である。

また、理学研究科では、2024 年度 FD として「サイエンスコミュニケーション」をテーマにオンラインで実施し、学部・研究科教員 67 名、職員 3 名の計 70 名が参加した。講演では研究成果や授業内容を効果的に伝える方法論やツールが紹介され、参加者アンケートでは有用であったとの回答が多数を占めた。一方で、より具体的な事例紹介を求める声もみられた。なお、これまでの FD では「生成 AI の教育的活用」や「障害学生支援」といったテーマも取り上げており、今後もこうした知見を研究発表や授業改善に生かすとともに、教育方法や支援体制の一層の充実につながるテーマ設定を継続していく必要がある（資料 6-38、6-39)。

これらの FD、SD 活動の実施予定については、大学協議会を通して大学、学部・研究科間で共有・周知しており、学部・研究科の枠を超えて相互に参加することが可能な体制となっている。

また、大学各センター等の全学組織や学内の組織がその業務分掌に応じて、研究公正、研究活性化、ダイバーシティ等に関する様々な FD/SD を開催している。例えば教育・研究支援センターでは、時代のニーズと教職員の要望を踏まえ、FD・SD を継続的に企画・運営している。近年は特に研究成果の安全かつ効果的な情報発信に関する FD を実施し、2024 年には、SNS 利用時の危険性や対策、発信方法を解説した。また、2023 年には、生成 AI の普及を受け、研究倫理上の注意点や責任ある AI 利用をテーマとした FD・SD も開催しており、2025 年も実施を予定している。さらに、科学研究費獲得を支援するため、初心者向けから実践的内容まで幅広いセミナーを実施し、多くの受講者を集めている。好評の企画はアーカイブ視聴も可能であり、今後も社会動向に応じた FD を展開していく予定である（資料 6-40)。また、アドミッションセンターでは、2022 年度から学年進行に伴って実施された高等学校学習指導要領の改訂、及び 2020 年度から先行して実施された大学入学者選抜改革とそれに伴う混乱を踏まえ、これらが本学の入試及び高大接続へ与える影響を調査し、学内に共有することを目的として、高校教員を講師に招いたオンライン FD を、2021 年度及び 2024 年度に実施した。参加希望者を Moodle のコースに登録し、オンデマンドの動画配信の形式で、入試関係の教員を対象に 50 名程度の参加があった。

これらの多彩な取り組みの結果、本学教員の FD 参加率（年 1 回以上 FD を受講した教員の割合）及び SD 参加率（同 SD を受講した教職員の割合）は 100%となっている（資料 6-41)。また、教職員アンケート結果では、グランドデザイン 2025 で掲げた目標値である 90%には未達ながら、過半数が FD に満足していると回答している（資料 6-16)。

このほか、本学では学長・学部長会議が中心となり、全学 FD を企画・実施することとしている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学学長・学部長会議規程」第 4 条)。しかしながら、学長・学部長会議は多岐にわたる議題を取り扱っているため、体系的かつ多面的な全学 FD 活動を行っていく体制を目指し、常設の専門組織として共通教育機構の教育開発に係る部門が全学的 FD 活動の実施主体となるよう、検討を進めている。

【大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか】

教員の評価については、学部・研究科ごとに昇任の際の基準を設け、適切に教育活動や研

究活動、社会活動等の評価を行っている。

例えば医学部では、人事考課制度を運用している。個々の教員が毎年度、教育・研究・診療・管理運営及び社会活動等の領域における業績、意欲・態度、能力の各考課項目に設定された要素について実績及び自己評価を提出し、考課者が目標の達成度等を勘案し、5 段階で評価することとしている。評価資料の未提出者は昇任人事の対象外とするとともに、研究業績（評価）点数（累積）に昇任基準値を設けている（資料 6-42)。健康科学部では、教員の教育能力及び研究能力の資質向上に向けて、教員評価制度を導入して目標管理をしている。この制度は、2023 年度に試行、2024 年度から実施しており、個々の教員が年度当初に教育・研究・運営・社会貢献の各項目について自己目標を掲げ、自己評価後、一次評価者・二次評価者から年度末に評価を受けることとしている。その取り組み及び課題は、授業評価アンケート結果、研究成果、社会貢献活動等の観点から専門領域ごとに総括して報告され、組織目標の達成と教員の資質能力の向上を図っている（資料 6-43、6-44)。

また、教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用として、東邦大学教育賞や東邦大学学術論文賞といった全学的な顕彰制度を設けることによって、教員の教育改善や研究の活性化を図っている(第 1 章基本情報一覧:規程集･「東邦大学教育賞規程」、「東邦大学学術論文賞規程」)。例えば教育賞においては、学部長推薦、公募推薦のほかに、学生による授業評価アンケート結果を活用した学生による授業評価結果顕彰の申請区分を設けている。

このほかに、医学部・医学研究科では、学生による授業評価アンケート結果を反映したベストティーチャー賞制度を設け、その功績を顕彰している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部「学生による授業評価」実施規程」、「東邦大学医学部ベスト・ティーチャー賞実施細則」、「東邦大学大学院医学研究科『学生による授業評価』実施規程」、「東邦大学大学院医学研究科ベスト・ティーチャー賞実施細則」)。さらに、ベストティーチャー賞に選出された教員の講義を聴講する機会を設け、FD 活動とすることで、教員の教育改善に対する意識及び意欲の向上と一層の教育改善、活性化を促している。

また、これらに加え、全学的な教員評価制度の構築に向けた検討を行っている。具体的には、学内で導入済みの教員評価制度の状況や国立大学法人における教員評価の取り組み状況等を調査し、学長・学部長会議において、継続して全学的な教員評価制度の構築に向けた議論を行っている。これまでの検討及び検証会での外部委員意見等から、「各学部・学科間の専門性を担保する仕組みを導入したうえでの全学的に統一した教員評価制度の整備が望ましい」や、「教育者としての東邦大学が求める質をどのように反映させるのかなどの議論が必要」等の論点が整理された。そのため、全学共通の評価項目を提示したうえで、各々の重み付けについて各学部での検討が進められるよう、学長･学部長会議を中心に具体的作業を進めることとした。本学に適切な制度の構築に向けて、他大学の制度や文部科学省の動向を注視しつつ、働き方改革関連法案への対応状況とも齟齬のないよう留意のうえ、慎重な検討を進めているが、全学的な教員評価制度の設計は、まだその途上である。

【教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか】

指導補助者についても、必要な研修を実施し、授業の運営等が適切になされるよう図って

いる。指導補助者については、各学部の教育内容の特性に応じて求める要素が異なるため、それぞれの学部単位あるいは授業科目単位で、研修または実質的な研修としてのオリエンテーション・個別指導を実施している。指導補助者を置く各学部の状況は以下のとおりである。

＜医学部＞

医学研究科の正規の共通必修科目として、「医学教育学コース」を設けている。当該科目は、「医療者教育において、学修理論及びアクティブ・ラーニングの手法を学び、小グループ学修におけるファシリテーション（もしくはチュートリアル）の内容を模擬的に実践し、自ら省察すること」を目的としている。上述のとおり、小グループ学修におけるファシリテーションを行う医学研究科の学生をチュータと呼称し、指導補助者として登用する制度を設けているが、チュータとなりうる研究科学生に履修を義務付けている（資料 6-45、6-46）。

＜薬学部＞

TA や実習補助員は、担当教員の指示のもとで業務を行い、実習前日や当日の開始前にミーティングを実施し、実習書を用いて指導内容や注意事項を確認している。実習中も適宜口頭で指導が行われ、教育補助者が円滑に役割を果たせる体制が整えられている。また、薬学研究科博士課程大学院生に対し、1 年次春学期必修科目「薬学研究序論」において、学生の指導法及び教材の作成活用法を教授している（資料 6-47）。これにより、博士課程大学院生が TA となる場合は全員が指導法を学んだうえで教育補助に従事しており、授業や実習の質的向上が図られている。

＜理学部＞

理学部では、TA・SA に対して事前に授業内容や学生指導上の注意点を資料で示し、理解度を高めることで、円滑な授業運営を支援している。また、今後は研究科全体の TA を対象とした研修を新たに導入し、統一的な指導スキルの習得を図る予定であり、2025 年度は秋学期ガイダンス時に、2026 年度以降は春学期ガイダンス時に実施することとした。これにより、TA の指導力を均質化し、教育の質を安定的に確保することを目指している。

＜看護学部＞

看護学部では、TA として採用される大学院生は、当該演習・実習科目に関連する有資格者であることを前提としており、さらに、授業の実施に際して、担当教員が指導内容や注意事項を確認している（資料 6-48、6-49）。

評価項目④
教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章でも述べたとおり、本学では、「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制により、内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

教員・教員組織に関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 6-2　教員・教員組織に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況（2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価（2024 年度検証会後）
教員組織の編制方針は学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、教員組織を編制する組織単位ごとに策定する。学部・研究科それぞれにおいて策定する。	学長・学部長会議にて大学及び各学部・研究科間で一貫性・整合性を保持できる教員組織編制の方針の策定について検討を実施し、2024 年 4 月 1 日付けで、大学及び全学部・全研究科の方針を制定または改正している。	改善済
教養教育に係る教員組織の体制を整備する。	教養教育をはじめとした本学の一般教育・共通教育のあり方を専門的に議論すべく、2021 年 5 月から、全学教務委員会の下部組織として設置した「共通教育機構検討部会」は、東邦大学の学生全員が卒業時に身に付けるべき、学部の専門性によらない共通の汎用的能力「東邦スタンダード」を身に付ける科目を総合教育科目と定義することを提言した。2022 年度からは、学長・学部長会議の下部に「全学教育機構開設準備部会」を置き、教養教育に関する教員組織を全学的に整理・統合することも視野に入れ、全学教育機構のもとに総合教育を推進する部門を備えた新組織の開設を検討	改善が進行している

	し、2023 年度から共通教育機構を開設した。	
教員の昇任、採用について、大学として一定の基準を設けたい。 これに先立ち、教員評価制度を確立したい。	教員の募集や採用、昇任等の基準の設定に先立ち、全学的な教員評価制度の整備が考えられることから、学長・学部長会議において、継続して議論を行っている。本学に適切な制度の構築に向けて、他大学の制度や文部科学省の動向を注視しつつ、働き方改革関連法案への対応状況とも齟齬のないよう留意のうえ、学部の特性を踏まえ、画一的な評価制度とならないよう、慎重な検討を進めている。	未着手
大学院規程にて各研究科の教員の資格及び所属については、各研究科の教員人事内規等で定めることを規定していたが、整備できていない。	2024 年 10 月に、全学部・研究科の教員人事内規の上位規程となる「東邦大学における教員任用に関する規程」の新規制定及び大学院規程の改正を大学協議会で承認した。これにより、学部・研究科を網羅する形で、教員の選考基準、職位ごとの資格、研究科担当教員の資格等についても規定されることとなった。併せて運用整備も行い、研究科委員会にて必ず教員の任用に係る議事を扱うことを徹底することとした。今後、規程に準じた運用の徹底を図る。	改善が進行している
学部・研究科の専門性に応じた FD 活動が多様に行われている一方、全学的な FD 活動が積極的に行われているとは言い難い。体系的な全学的 FD 活動の実施が必要である。	全学的な教育機構として「共通教育機構」を設置した。2025 年度からは高等教育学専門の常勤専任教員を雇用しており、常設の専門組織として、体系的かつ多面的な全学 FD 活動を行っていく体制として、活動計画に「全学 FD の定期的な企画・実施」を盛り込み、機構の業務として位置付けている。	改善が進行している

教員組織の適切性を全学的に点検・評価する仕組みには改善の余地がある。（各学部・研究科の教員組織がそれぞれの DP あるいは CP を達成できる組織編制案であるか、確認をする責任部門を明確にする。）	各学部・研究科の教員組織の適切性については、大学、各学部・研究科における点検・評価を基にそれぞれの教員組織の改善に取り組んでいる。責任部門という観点では、内部質保証推進組織である大学協議会の報告事項に、2019 年度から、「教員の退職・採用・昇任の計画及び状況、講座、研究室、教育研究組織の開設及び統廃合等の状況」を含めることとした。その後、大学協議会及び学長・学部長会議にて、各学部の基幹教員数（主要授業科目等の担当状況）及び教員アンケート調査結果、兼担講師任用状況を毎年度報告・検討する運用に発展している。さらに、教員組織の適切性を点検・評価する仕組みについては、2023 年度自己点検・検証会にて、教員評価制度の確立という課題に集約することとして整理した。	改善が進行している

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「教職員は建学の精神を理解し、グランドデザインを実現させるための能力を備え、主体性をもって協働している」ことを全学的に掲げており、教員組織に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18）。教員・教員組織に関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 6-3　ロードマップにおける教員・教員組織に関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
教員評価制度の実施率 全学部共通：100%	全学的な教員評価制度の構築には至らなかった。しかし、一部の学部で教員評価制度の試行を開始したこと、また、教員評価制度の構築の前段として、教員組織編制方針の整備、教員任用規程の制定等を行っており、一定の成果が得られたとも言える。
SD、FD の参加率 全学部共通：100.0 %	参加率 100% 達成したと言える。
SD、FD の満足度 全学部共通：　90.0 %	60%となり、未達となった。

建学の精神とグランドデザインの浸透度（学生・教職員アンケート調査） 全学部共通：100.0 %	［教職員］ 建学の精神に共感できる（そう思う/まあそう思う計） 2024 年度教職員アンケート：教員 87.76%、職員 86.67% ［学生］ 2024 年度 GPS-A（4 年次生、全学部）：84.31% 教職員は約 9 割、学生も 8 割以上が共感しており、十分に浸透していると言えるため、ほぼ達成したと言える。
新任教員合同 SD 参加率 全学部共通：100.0 %	未達となった。SD/FD の体制整備については、共通教育機構総合の教育部門内に高等教育班を置き、検討を行うこととした。

なお、グランドデザイン 2025 については、進捗状況を踏まえ、KPI や達成目標自体についても見直しを行っており、2020 年度から 2021 年度にかけて以下の KPI を変更するなど、適時の改善を加えている（資料 3-14、3-15）。

＜削除した KPI＞

・　教員 1 人当たりの FD 参加回数（～2020 年度）

・　教職員 1 人当たりの SD 参加回数（～2020 年度）

理由：FD、SD については、参加率を捕捉しており、そのうえで、1 人当たりの参加回数を集計・捕捉することは、工数を要する作業となっていた。KPI は重要成功要因の達成度合いを適時に把握するための指標であり、集計・捕捉に過度な時間と負担を要する指標はふさわしくない。また、1 人当たりの参加回数という数値が重要成功要因に対してどのような意味合いを持つのか再考が必要である。

＜変更した KPI＞

・　職員が登用されている委員会の比率（～2020 年度）

・　教員評価制度の実施率（2021 年度～）

理由：重要成功要因８「学長のリーダーシップによる大学ガバナンスのもと、組織的な大学運営が行われている」の達成のために、2025 年に向けてより実効性のあるアクションを展開するため、教育・研究等の活動を一層活性化させ、人事の透明性・公平性をさらに担保すべく、教育・研究・管理運営・社会貢献等の各種業務における業績を適切に評価する教員評価制度の確立を目指すこととした。

内部質保証体制における第 2 階層となる学部・研究科においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。

例えば医学部においては、医学部長直轄の委員会として医学部機構検討委員会を設け、教員組織の適切性について点検・評価し、改善を行っている。2021 年度からは、学生教育、教員教育の実績について適切な評価を行い、評価を昇進につなげ、教育に熱心な教員が増えるような施策とすべく、教育活動の点数化を視野に入れた教員任用のあり方について業績評

価委員会が検討を進めている（資料 6-50）。

また、薬学部では、毎年度、自己点検・評価報告書を作成し、教員組織・職員組織についても点検・評価を継続して行っている（資料 6-51）。自己点検・評価報告に基づく第三者評価として、2022 年度に受審した薬学教育評価において、S/T 比が高い点に関して指摘を受けた。これに対し、定年等で退職する教授の補充は、教授会で検討しながら滞りなく行い、教授数が削減されないよう努めるとともに、その他の職位の教員が退職等によって減員となっている教室については、教員補充の計画について確認を行っている。これらの取り組みにより、2025 年度 70 名であった教員数が 2026 年度は 75 名となる予定である。

理学部では、教育・研究の質の維持向上を図るため、教員組織の適正な人員配置について、当該学科内にて定期的な点検・評価を実施している。学科会議を定例開催し、教員の担当科目や専門分野の偏り、将来的な退職者を見据えた後任計画等を議論している。これらの議論の結果は、企画・調整委員会及び人事委員会に報告され、学部全体の視点から適正性を判断している。点検・評価で明らかになった課題は、教員組織の改善・向上に直接活用している。特に、企画・調整委員会及び人事委員会で共有された人員計画に基づき、必要性が認められた専門分野の教員公募を迅速に実施している。また、授業担当者の偏りが見られる場合は、教員間の担当科目の再配分や非常勤講師の活用を検討し、柔軟な教育体制を構築している。こうした取り組みにより、教員組織の継続的な改善と教育・研究活動の活性化につなげている（資料 6-52、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学理学部組織運営規程」）。

以上から、教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいると評価する。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

現状分析で述べたように、ダイバーシティ推進センターを中心としたライフイベントに応じた支援の実施や周知活動を行っている点は、長所として挙げられる。医学部においては、准修練医制度が定着し利用者数も増え、臨床現場において働き方の 1 つとして定着し、女性医師数の増加等の結果につながっている。

＜問題点＞

１．現状分析で述べたように、全学的な教員評価制度の構築が望まれており、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえた課題やグランドデザインの KPI として設定し、検討を行ってきたが、構築に至っていない。

また、指導補助者については、各学部の教育内容の特性に応じて求める要素が異なる（例えば、薬剤師の資格を有している等）ため、それぞれの学部にて規程を置き、これに準じて学部・学科単位、ないし授業科目単位でオリエンテーションや個別指導を実質的な研修とみなし、実施している。しかし、各論についての研修に重点が置かれる傾向が強いため、大学としての質保証の観点では、さらなる改善向上の余地がある。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

２．分析を踏まえた長所と問題点で述べたとおり、ダイバーシティ推進センターを中心としたライフイベントに応じた支援の実施や周知活動を行っている点は、長所として挙げられる。第３章でも述べたとおり、本学は、女性の社会的貢献や経済的自立を目指して創設された帝国女子医学専門学校、薬学専門学校、理学専門学校を前身としている。そのため、予てから女性の科学教育において先導的な役割を果たし、現在ではダイバーシティ推進センターを設け、教員、とりわけ女性研究者支援をはじめとして、多様な学び方・働き方につながる施策の充実を図っている。具体的には、出産・育児・介護等のライフイベントに応じた支援策として、特に以下のような制度・施策を実施している（資料 3-19【ウェブ】、3-20【ウェブ】）。

- 研究活動支援員派遣制度
- 英文校閲経費支援制度
- 研究セミナー招へい支援制度
- 共同研究強化支援
- 研究スキルアップ支援

１．現状分析で述べたとおり、女性研究者のキャリアアップや多様な学び方・働き方を実現するための支援を行っている。ライフイベントにより継続就業が困難であった女性医師の支援策として 2010 年度に創設した「准修練医制度」については、2024 年は合計 39 名（女性 38 名、男性 1 名）が利用している。（資料 6-32：p.5）。今後もこれらの取り組みについて検証し、建学の精神、教育理念を実現するためにも、より効果的なものとするよう積極的な改善を進める。

一方、問題点としては、全学的に整備された全学的な教員評価制度の整備・構築を進めるという課題と、本学の指導補助者のあり方について整理のうえ総論的な研修の実施について検討を行うという課題がある。

1 点目の教員評価制度については、昇任の際の基準や授業評価アンケート等により、適切に教員の教育活動や研究活動、社会活動等の評価を行っており、教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用として顕彰制度を設けることによって、全学的に教員の教育改善や研究の活性化を図っているが、さらなる拡充として、全学的な教員評価制度の構築が望まれている。既に導入している学部の教員評価制度や、他大学の教員評価の取り組み状況及び制度を調査し、議論を重ねているが、本学に適切な教員評価制度の構築に向けては、文部科学省の動向を注視しつつ、また、働き方改革関連法案への対応状況と齟齬のないよう留意のうえ、慎重な検討を進める必要がある。

2 点目の指導補助者については、各学部の教育内容の特性に応じて規程を置き、学部・学科単位、ないし授業科目単位でのオリエンテーションや個別指導を実施している。しかし、各論についての研修に特化される傾向が強いので、各学部の特性によらない、本学の指導補助者のあり方について整理のうえ、総論的な研修の実施について検討を行う必要がある。

第７章　学生支援（基本情報一覧）

学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
学生支援の方針	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/023227-06.html
備考：	

第７章　学生支援(本文)　　評定：A

１．現状分析

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、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

＜評価の視点＞

・学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。
・各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。
・学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

［修学支援（学習面）］

・学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
・障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
・学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
・遠隔授業をはじめ教育等でＩＣＴを活用する場合は、ＩＣＴ機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
・ＩＣＴを利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

［修学支援（経済面）］

・学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

［生活支援］

・学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。
・学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけＩＣＴを利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

［進路支援］

・各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程等）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

［その他支援］

・上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援等、必要に応じた支援を行っているか。

［学生の基本的人権の保障］

・ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応等、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

【学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか】

【各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか】

【学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか】

本学では、「１．修学支援」、「２．学生生活支援」、「３．キャリア支援」の３つの観点か

ら学生支援の方針を定めており、この 3 つの柱に沿って学生支援に取り組んでいる。またこの方針は、東邦大学教育憲章として、東邦大学ウェブサイトにて広く公表している（第７章基本情報一覧）。社会の目まぐるしい変化や学生の多様性に鑑み、全学的な観点や学部・研究科ごとの特徴を勘案し、複数の組織や部署等が相互に連携した教職協働による、効果的な学生支援を目指した体制整備に努めている。

本学では、学生の厚生並びに助育に当たることを目的に、キャンパス単位に学生部を設置することを、「東邦大学大森地区学生部規程」、「東邦大学学生部規程（習志野地区）」に定めている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大森地区学生部規程」「東邦大学学生部規程（習志野地区）」）。2023 年度からは、大森地区・習志野地区それぞれにおいて、学生部のウェブサイトを新たに作成・公開している。これにより、学生は自らの所属キャンパスに応じた支援情報に容易にアクセスできるようになり、修学・生活・健康・キャリア等に関する支援内容を分かりやすく把握することが可能となっている（資料 7-1【ウェブ】）。また、各地区学生部の情報共有や相談を行うことを目的として、2018 年 4 月から「学生部連絡会」を設け、毎月情報交換等を行っている。この学生部連絡会を公式な組織とすべく連絡会規程の策定について検討を行った結果、連絡会としての役割に柔軟性・機動性を持たせるために、あえて規程は策定しないことにしたが、2021 年度からは学長室の機能を担う学事統括部の職員もオブザーバーとして参加している。これにより、連絡会と学長が適時連携できるようになり、全学的・組織的な学生支援体制を強化している。

さらに、学生、教職員の身体的・精神的健康の保持増進を積極的に図り、一元的に管理することを目的に、健康推進センターを設置している。健康推進センターには、健康管理室と学生相談室のほか、2022 年度から障がいのある学生に対する修学支援を担う「障がい学生支援室」を設けている。大森キャンパスに本部を、習志野キャンパスに分室を設置しており、健康推進センター運営委員会を設け、センター長、副センター長、学校医、産業医、学生部長、各学部から選出された教員等が構成員となることで、大学、学部・研究科との有機的な連携が図れる体制をとっている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学健康推進センター規程」・「東邦大学障がい学生支援に関する規程」）。また、障がい学生支援室には、健康推進センター長である医師のほか、各学部から教員が室員として加わっている。さらに、支援業務を担う支援コーディネーターとして、専門の職員も配置している。

また、本学では全ての学部で担任制度（メンター制度、アドバイザー制度を含む）を導入しており、学生一人ひとりに目が行き届く、きめ細やかな支援体制を整備している（資料 7-2、7-3、7-4、7-5、7-6、7-7、7-8）。研究科においても、指導教員と副指導教員が同様の支援を行っている。

例えば健康科学部では、第 4 章で詳述したとおり、学年担任制の一環としてアドバイザー制度を導入し、1 人の教員が 15～20 名の学生の修学・生活支援を行っている。成績不振者等には、教務委員長・学生委員長の面接後、アドバイザーが月 1 回程度の面接を実施し、学習計画や方法の改善を支援している。また、毎年度の父母会で保護者面談を実施し、教職員と保護者が連携して学生の自律的学習を支援している。休学・退学希望者には、アドバイザー・学生・保護者・教員（学生委員長または教務委員長、必要時学部長）による三者面談を行い、本人の進路意向を丁寧に確認している（資料 7-9、7-10）。休学中も月 1 回以上の連絡・指導を行い、復学支援体制を整えている。心身の健康面では、アドバイザー面談時に相

談を受け、必要に応じて、本人同意のもと学生委員会と情報共有し、身体的問題は健康推進センター、心理的問題は学生相談室に紹介している。また、学生間及び教員との交流を促進するため、年 1 回の親睦会を学生自治のクラス委員長が中心となって開催している。さらに、学生は国家試験対策や企画委員会等の自治活動を通じて企画・運営を担い、アドバイザーがその自主的運営を支援している。

＜修学支援（学習面）＞

【学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）】

自然科学系総合大学であることから、学部の専門性に応じて対象科目や実施状況に違いはあるものの、初年次教育として専門教育を学ぶための基礎となる数学、英語、理科（化学・生物・物理）等について、入学後にプレイスメントテストを課し、能力別授業やリメディアルプログラムを開講するなどの教育体制を整備している。第 4 章に詳述しているとおり、学部の専門性に応じて、学習相談の体制整備、復習的内容を含む授業の開講、教材の工夫や補習授業の実施等、学修到達度に応じたきめ細かな支援を行っている。

また、医師や薬剤師、臨床検査技師、看護師等の国家資格の取得のための修学支援も、全ての学部において、積極的に行っている。例えば健康科学部では、学年全体について、教務委員会内の国家試験対策担当が各学年の年間企画を実施・運営し、模試の結果や成績の動向等を教員会で情報共有している。さらに、1～3 年次では学年のアドバイザーが、4 年次では学年アドバイザー及び 4 年次の研究指導担当教員が、個別の学習支援を行っている。1 年次の初頭ガイダンスから国家試験に向けての意識付けを行い、2、3 年次では低学年に対応した模試の実施や、国家試験終了後の 4 年次生から 1 年間の国家試験対策を聞く会等を企画・運営している。4 年次では、年間で模試・国家試験対策講座を複数回企画し、定期的な模試の実施による成績推移の把握や弱点強化に向けた学習計画の立案、見直し、修正を促している。また学生自身による模試の運営や国家試験に向けた自主的活動を促し、主体的な学習態度を育成できるよう支援している（資料 7-11、7-12、7-13）。

【障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか】

第 5 章でも述べたように、受験時に配慮の希望があった学生に対しては、必要に応じて出願前に面談を行い、病気や障がい等の状況を確認し、相互の了承を以て出願するよう募集要項に明記するほか、合格後や入学手続き後も継続して面談を行うなど、組織的な対応を行っている（第 5 章基本情報一覧：入学試験要項）。2021 年 6 月に公布された「障害者差別解消法の一部を改正する法律」の施行に伴い、学校法人にも合理的配慮が義務化され、2021 年度に「障がい学生支援に関する基本方針」並びに関係規程等を制定するとともに、東邦大学健康推進センター規程の一部を改正した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学健康推進センター規程」）。また、健康推進センター内に開室している障がい学生支援室は、障がい学生支援に関する基本方針に則して、障がいのある学生の修学に関する相談に応じ、他の学生と平等な教育を受けられるよう、支援調整を行っている（資料 7-14【ウェブ】）。さらに、学事部と連携し、在学生、授業担当者等へのインタビューやアンケートを実施することで、

支援の見直しを行うなど、改善・向上できる体制も整えている。障がい学生支援室の HP には、各キャンパスのバリアフリー・マップを掲載しており、2023 年 4 月には障がい学生支援のリーフレットも発行した（資料 7-15【ウェブ】、7-16【ウェブ】、7-17）。障がいのある学生の支援だけではなく、教職員や障がいのない学生からもより正しい理解を得ることができるよう、2022 年度から、ダイバーシティ推進センターや健康推進センターが教職員を対象に学生支援に関するセミナーを開催しており、2024 年度は両センター共催のもと、全教職員を対象に障がい学生支援セミナーを開催した（資料 7-18【ウェブ】）。

また、留学生に対する修学支援は、グローバル化推進センターを中心に行っている。大森、習志野両キャンパスにグローバル化推進センターの職員を配置し、全ての留学生を対象に「入学時オリエンテーション」（在留資格、住居の契約、奨学金等の説明）を実施することで、日本の生活習慣や文化に慣れるよう努めている（資料 7-19）。さらに、グローバル化推進センターが教務担当や学生生活担当との連携の窓口となる、ワンストップサービスを提供できる体制を整え、留学生が学内で相談しやすい環境を整備している。加えて、「東邦大学留学生交流会」を毎年開催し、留学生、日本人学生、本学教職員が相互交流を図るとともに、さまざまな国の文化に触れ合うことで国際理解を深めており、留学生から高い満足度を得られている（資料 7-20、7-21）。また、留学生はそれぞれのキャンパスが実施する防災訓練に参加しているが、言葉や文化の異なる留学生が非常時に落ち着いて身の安全を確保するにはさらに配慮が必要との観点から、2020 年度から留学生のみを対象とした防災セミナーも実施している（資料 7-22）。また、全学部の学部生及び大学院生を対象にした国際交流サポーター制度を設けており、留学生の渡日後の生活・滞在支援、各種国際交流等のイベント支援を行っている（資料 7-23）。

【学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか】

前述したとおり、本学では全ての学部において担任制度を導入している。これら担任等と、教務委員会や学生委員会、学事部等の連携のもと、学生の成績状況や生活状況等を組織的に把握し、個別面談等を介してアドバイスする体制を整備しているほか、学費負担者を中心に構成される東邦大学青藍会（以下、「青藍会」という。）との連携強化を図っている（資料 7-24）。青藍会理事会や総会、学部ごとの父母会・懇談会等を通じて、学費負担者と学生の成績情報や生活情報等の共有を行い、個別のアドバイス等にも積極的に努めている（資料 7-25）。

これらの施策を実施することで、成績不振や生活の乱れ等による留年や休学に至る懸念のある学生を早期発見し、不本意な退学へとつながらないよう、きめ細やかな対応を行っている。また、退学にあたっては、学生と担任等が面談を重ね、各委員会と連携した対応を行っている。文部科学省が 2023 年に調査し取りまとめた「令和 5 年度　学生の中途退学者・休学者数の調査結果について」によると、日本の全学生数における年間の退学率は 2.04%であるが、これと比して、本学における 2023 年度の退学率は 1.7%と低く、本学のきめ細かな学生支援の効果であると言える。

【遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等】
【ICT を利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか】

遠隔授業については、2020 年度から感染拡大した新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、急遽、導入することとなった。導入にあたり、学生の通信費や教材の印刷代の負担を考慮し、申請を行った学生には一律 1 万円を給付する「遠隔授業支援給付金」の施策を行い、4,469 名に支給した。また、PC 不所持の学生に対しては、ノートパソコンの貸与を行った。メディアセンター及びネットワークセンターでは、遠隔授業の実施状況について情報共有するとともに、教員や学生からの問合せに回答しており、動画版マニュアル等の作成を行った。このような体制を整えた結果、当時設置されていた LMS 環境整備委員会が 2020 年 12 月に実施した「遠隔授業に関するアンケート」では、遠隔授業の満足度について、「満足・やや満足」の回答が全体の 8 割を超える結果となった（資料 7-26、7-27）。また、第 8 章に詳述するが、コロナ禍を機に、各キャンパスにおいて通信環境の整備の計画を前倒しして行い、支障なく遠隔授業を実施できる環境を整えた。習志野キャンパスでは、ネットワーク回線の増強やアクセスポイントの更新・増設を実施し、医学部では配信用スタジオの整備に加え、通信環境が不十分だった各施設に Wi-Fi を拡充した。また、看護学部でも、校舎内の通信機器を更新し、円滑な遠隔授業の実施を可能にした。

コロナ禍以降については、対面での授業を主として実施しているが、第 4 章においても詳述したとおり、全学共通教育科目として実施している「生命倫理シンポジウム」においては、2020 年度以降、オンデマンド講義とオンラインディスカッションを組み合わせて実施している。その際、例えば薬学部では、自宅での通信環境が不安な学生に対し、大学の施設を貸し出す等の対応を行っている。また、オンラインディスカッション当日は専用の問合せダイヤルを設け、通信にトラブルが起きた学生に個別に対応を行うなど、フォロー体制を整えている。

＜修学支援（経済面）＞
【学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか】

本学では、学生が経済的に安心して学生生活を送ることができるよう、授業料等の減免制度や、青藍会や同窓会の協力による本学独自の奨学金制度等を整備している。例えば東邦大学青藍会貸与奨学金は、学年学納金の 3 分の 2 を上限とした貸与型の奨学金（無利子）であり、在学生の父母（主として学費負担者）が経済的に困窮し、学納金の負担が困難と認められる場合に、学業維持を援助することを目的とした貸与を行っている（資料 7-28）。

また、2020 年 4 月に「大学等における修学の支援に関する法律」が施行され、授業料等減免や給付型奨学金の支援に係る新制度が開始になったことに伴い、毎年度機関要件の確認申請を行っている。制度開始以来継続して対象校に認定されており、2024 年度は 350 名以上の学生が奨学生として採用されている（資料 7-29【ウェブ】）。

これらの制度や学外の奨学金等も合わせて、大森学事部学事課、習志野学事部学事課の学生生活担当が主な窓口となり、ウェブサイト等を通じて広く周知を行っている（資料 7-30【ウェブ】）。

このほかにも、学内に短期融資制度（学生金庫）という制度を設けている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「学生金庫規約」）。これは、学生の緊急時の場合またはやむを得ない事情に対し、学生生活を援助することを目的とした、本学独自の制度である。

また、大学院生に対する経済的支援として、2025 年度から理学研究科博士後期課程に在籍する学生を対象に、経済的及び研究活動支援のための研究奨励金の給付制度を開始し、2025 年度は 9 名（給付型奨学金：3 名、研究助成金：6 名）が採用されている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学院理学研究科博士後期課程学生のための研究奨励金規程」）。

＜生活支援＞

【学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか】

学生の心身の健康管理に関しては、健康推進センターが全学的にその役割を担っている。大森キャンパス、習志野キャンパスそれぞれに設置した健康推進センター内に健康管理室を設け、医師及び看護師が在籍している。キャンパス内で、けがや体調が悪くなった場合の応急処置はもとより、予防接種や健康相談、病院紹介、保健指導等を担うことで、保健衛生に関する啓発活動も行っている。2024 年度の健康推進センター利用件数（各種ワクチン接種や学内実施の健康診断の件数を除く）は、大森地区については、健康管理室 1,621 件、学生相談室 580 件、障がい学生支援室 12 件、習志野地区については、健康管理室 2,961 件、学生相談室 1,600 件、障がい学生支援室 134 件であった（資料 7-31）。

また、学内における各種感染症の拡大防止のため、学生・教職員に向けた一斉メール及び各種ポータルサイトにて、情報提供・注意喚起を行っている。さらに、学生、教職員から各種感染症の感染連絡等を随時受け付け、感染症発生動向を常時把握し、感染拡大防止のための対応が必要な場合は、夜間や休日でも指示を出す等の対応を行っている。学生相談室については、学生の利用につながるような情報発信を、各種ポータルサイトで月 1 回、行っている。

なお、コロナ禍においては、大学及び各学部・研究科での感染症への対策等を即時的に検討・決定するための連絡・調整の場として、学長、学部長・研究科長、学生部長、学事統括部長、学事部長をコアメンバーとする「新型コロナウイルス感染症に対する緊急会議」を遠隔ウェブ形式にて随時開催した（資料 7-32）。本会議での検討により、コロナ禍における学内諸活動の基本方針として「東邦大学における新型コロナウイルス感染症に対する活動指針」を策定し（資料 7-33）、学生生活支援に係る各種施策もこの方針に基づいて検討・実施された。例えば学生の健康管理やカウンセリングにおいては、電話やオンライン会議ツールを活用することで入構制限期間中でも利用しやすい体制をとったほか、各学生部では飛沫防止のアクリル板、非接触式体温検知器や消毒液等の設置や、教職員の徹底的な見回り対応や丁寧な学生指導を行うことで、学内における感染防止策を講じた。また、学生の安全を確保するため、2021 年 3 月から様々な枠組みを活用した新型コロナウイルスワクチン接種を実施した（資料 7-34）。その他、学生・教職員に向けて一斉メールによる情報提供・注意喚

起を行った。これらの対応の結果、学内における大規模クラスター等の感染拡大は発生せず、学生の安全は十分に確保できたと言える。

また、本学には、病院実習や遺伝子実験、病原体実験等を行う学生が多く在籍していることから、感染症の抗体価検査や特殊健康診断の受診状況を把握し、実習・実験に従事するうえでの安全上の配慮に努めている（資料 7-35【ウェブ】、7-36：p.27～28）。

【学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか】

全学部において、新入生を対象に入念なオリエンテーションを実施している。特に医学部では、新入生対象の年度初頭の集中型オリエンテーションを「フレッシュマン・キャンプ」と称し、入学直後に新入生が医学医療に関する討論や発表、実習を通して将来の目指す医師像、そのための道筋、教育目標である「より良き臨床医」を思い描くとともに、将来の仲間を得て、本学への帰属意識を高める機会としている。2024 年度からは、フレッシュマン・キャンプにおける一部のグループディスカッションを、習志野キャンパスの薬学部新入生と合同で、ビデオ会議システムを用いた遠隔形式で行っており、カリキュラムは異なえど高度専門医療職を目指す学生どうしが触れ合う機会を創出している。

また、全学部において、教員と学生が交流する機会として親睦会・懇親会等を、青藍会からの補助費を活用して実施しており、学生同士にとどまらず、教員とも人間関係を構築する機会となっている。コロナ禍においては、自宅学習・遠隔授業が続き、学生の交流機会が減ったことを受け、大学の運営支援のもと、有志の教職員及び学生が協働し、学生ワークショップ「Toho Crew Meeting」を立ち上げた。その結果、普段は交流の機会が少ない他学部の学生との交流が増えただけではなく、大学レベルの共通の課題について、学生から意見を吸い上げる機会となった（資料 7-37）。

遠隔授業における配慮の例として、前述した全学共通教育科目である「生命倫理シンポジウム」では、オンラインディスカッション開始時にアイスブレイクや自己紹介の時間を組み込み、さらに、グループに 1 名のファシリテーター役の教員を配置するなど、学生同士が会話しやすいよう工夫を行っている。

【各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程等）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか】

本学では、各専門に則したキャリア支援を、キャンパスごとに行っている。大森キャンパスにある医学部・医学研究科、看護学部・看護学研究科は、医師や看護師等、高度専門職業人の養成が中心となることから、学生のキャリア支援も学部・研究科ごとに異なる体制で行われている。医学部では、医師になるという進路を前提に、まず診療科を選択し、さらに地域医療への従事、先進医療の開発等といった進路を選ぶこととなる。そのため、キャリア支援に係る組織として、卒後臨床研修／生涯教育センターを設け、付属病院及び関連医療施設と連携し、卒前から卒後にわたる生涯教育システムを構築し、進路支援を行っている（資料 7-38【ウェブ】）。看護学部では、アドバイザーに加え、学生部委員会に進路支援担当教員を

配置している。また、2025 年度からは、入学時の新入生オリエンテーションにおいて、医療職を目指す学生としての自覚を持って学修を開始できるように、BLS トレーニングやポートフォリオを用いた学修目標の設定・グループワーク、上級生との交流等を実施しており、学修への動機付けを高めている（資料 7-39）。さらに、2025 年 2 月には、国家試験対策委員会と学生部委員会が連携し、情報交換会も実施した（資料 7-40：P.5）。

医学研究科や看護学研究科では、社会人大学院生が多いこともあり、指導教員を中心とした専門性に沿ったきめ細やかなキャリア支援を行っている。

習志野キャンパスでは、習志野学事部キャリアセンターが就職情報の提供や就職支援プログラムの提供とともに、就職に関する相談を行っている（資料 7-41【ウェブ】）。同部署には、事務職員に加え、キャリアカウンセラーを 5 名（常勤 1 名・非常勤 4 名）配置し、各学部・研究科の就職委員会が連携することで、適切なキャリア支援を行うことができる体制を整えている。また、本学の学生の採用や教育支援に興味を持つ企業とネットワークをつくり、企業が求める人材をともに育成する組織として、2010 年に TOHO アライアンスを創設した（資料 7-42【ウェブ】）。賛同企業は年々増加しており、2025 年 3 月末には 1,100 社を超えた。これらの賛同企業と連携し、業界説明会や会社説明会等への協力や情報提供、教育支援、採用活動等を受けている。2025 年 3 月に卒業・修了した学生のうち 210 名を超える学生が、TOHO アライアンス賛同企業へ就職している（資料 3-3：p.27～28）。また、コロナ禍をきっかけに、オンラインでの面接を行う企業が増えたことに伴い、オンライン企業説明会やオンライン面接、オンラインインターンシップへの参加を目的として、個室サイレントブースの貸出を行っている（資料 7-43）。また、学部生を対象とした学内での企業説明会の開催にも取り組んでいる。2025 年 2 月には、学生の志望分野や過去の就職実績を考慮し、新たに招致した 14 社・2 団体を含めた合計 152 社の協力を得て、5 日間にわたる合同企業説明会を開催したところ、延べ 697 名（薬学部 28 名、理学部 669 名）の学生が参加した。また、就活時期の早期化に対応し、各学部ともイベント開催時期を常に検討している。このような支援の結果、2025 年 3 月末の就職内定率は、薬学部生 100%（前年 100%）、理学部生 99.0%（前年 99.0%）、健康科学部生 100%（前年 100%）であり、いずれも全国平均 92.6%（2025 年 2 月 1 日現在・2025 年 3 月 14 日厚生労働省発表）を上回っている。

付属 3 病院への看護学部生や健康科学部生の就職に際しては、法人本部看護企画室が、看護学部・健康科学部と付属病院との連携のもと、支援の一部を担っている（資料 7-44【ウェブ】）。

また、本学では正課の授業におけるキャリア教育も積極的に行っており、医学部・薬学部・看護学部・健康科学部のキャリア教育については、学部の特性上、将来医療職に就くうえで必要な知識・技能・態度等について、必修科目を通じて修得できるようにカリキュラムを構築している。理学部では、「キャリアデザイン」という授業を配置し、自己分析と就職活動への準備、インターンシップにつながるよう系統的に支援を行っている（資料 4-33：p.536～537）。理学研究科では、「企業講座」という専攻の枠を超えた共通科目を 2002 年度から導入しており、企業の性質や事業の特徴、企業競争力の高め方について学ぶとともに、グループワークを通じて未来に対する企業の責任について考える授業を実施している（資料 7-45）。

なお、6 章で既述したとおり、全ての研究科の基礎となる学部でティーチング・アシスタント制度を導入しており、大学院の学生にとって、教育・研究指導者としてのトレーニング

機会となっている。医学研究科では、共通必修科目の「医学教育学コース」において、実習の一環で医学部 PBL チュートリアルのチュータとして医学教育を実践しているが、実習参加前に「チュータ養成ワークショップ」の受講が必須となっている。これは、チュータとして学生指導法を実践的に学ぶ機会となっている（資料 7-46）。また、全研究科においてプレ FD を実施しており、学識を教授するために必要な能力を培う機会を提供している（資料 7-47）。2025 年度には、初めて全研究科の博士（後期）課程の学生を対象として、プレ FD に相当するセミナーを企画したが、継続的に実施できるかどうか、引き続き大学院連絡部会や学長・学部長会議を中心に検討していく（資料 7-48）。

また、外国人留学生の国内就職希望者が増えていることを受け、2025 年 7 月にグローバル化推進センター主催の留学生対象就職セミナーを実施する予定である。現在国内企業に勤務する本学大学院薬学研究科修士課程修了生（留学生）と、日本企業で管理職として勤務している外国人をゲストスピーカーとして招き、就職活動の流れや留意点、日本で就職することについての心構え等についての講演を計画している。また、グローバル化推進センターからは、卒業後の在留資格に関することや、就職活動中のトラブルに関する相談窓口等を案内する予定である（資料 7-49）。

＜その他支援＞

【上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援等、必要に応じた支援を行っているか】

人格の向上と自主独立の精神を育成するために、部活動等の団体はキャンパスごとに学生自治会を中心に運営されており、本学の教員が顧問として活動支援を行っている。なお、部活動等の年次計画や実績等の活動状況は各地区の学生部に報告されるとともに、事故等に備え、緊急連絡網や対応マニュアルを適宜整備し、支援体制を充実させている。

施設面においては、大森キャンパス、習志野キャンパスそれぞれに体育館（スポーツアリーナ）をはじめ、卓球場や柔・剣道場等を整備している（資料 7-50【ウェブ】）。習志野キャンパスには、サッカー場、野球場、テニスコート等を整備するとともに、学生向けポータルサイトで各種スポーツ施設の空き状況を確認できるようにしている。このほか、千葉県八千代市に全学部・研究科の学生が利用することができる八千代グラウンドを設けている（資料 7-51、7-36：p.49、7-52）。

経済面の支援については、学生自治会費とは別に、大学から学生活動補助金、青藍会から学生課外活動補助費、学生大学祭補助費を補助している。

コロナ禍における課外活動は、「東邦大学における新型コロナウイルス感染症に対する活動指針」（資料 7-33）に準じて行われた。課外活動が活発である習志野キャンパスでは、課外活動を開始するにあたり、2022 年度課外活動に関する説明動画の視聴（資料 7-53【ウェブ】）、クラブ活動に関する説明動画の視聴フォーム（資料 7-54）への回答を必須とし、「段階的な課外活動の実施ガイドライン」（資料 7-55）に基づいて活動を行った。活動にあたり、課外活動再開計画書（資料 7-56）の提出及び半月ごとの練習（活動）計画書（資料 7-57）の提出を受け、習志野地区学生部にて活動内容を精査したうえで、活動を許可した。さらに、対外試合等で学外での活動を行う場合には、保証人による承諾書の事前提出と本学教職員の引率を必須とした。活動の状況は、当時結成されていた全学の「新型コロナウイルス感染

症に対する緊急会議」にて逐次報告され、情報を共有した。新型コロナウイルス感染症の法律上の位置付けが５類感染症になったことに伴い、最終的に 2023 年５月に活動指針が廃止され、全ての制限を解除した。

また、第４章でも述べたとおり、全学的に導入しているアセスメントテスト「GPS-Academic」に付随する学生アンケートを用いて、学内各種施設の利用度・満足度、学生サービスの満足度、就職支援の満足度、学生窓口対応の満足度等を把握している。併せて、大学が独自に学生に聴取したい設問を、選択式・自由記述式の両方の形式で設定することができるため、各学部のニーズに応じて毎年度内容を検討したうえで、学生からの回答を得ている。これらのうち、自由記述の内容の情報共有や活用については、生成 AI の台頭により定性的データの分析が従来よりも実施しやすくなっていることを踏まえ、学内における各種議論・検討に学生アンケートの結果をより一層活用できるよう、適切な情報共有のあり方を模索していくことが求められる。

＜学生の基本的人権の保障＞

【ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応等、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか】

本学では、ハラスメントに対する防止体制として、キャンパスごとに「東邦大学医学部・看護学部学生ハラスメント対策委員会」及び「東邦大学習志野キャンパス・ハラスメント防止委員会」を設けている（第１章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部・看護学部学生ハラスメント対策委員会規程」・「東邦大学習志野キャンパスにおけるハラスメント防止対応規程」）。これらの委員会が中心となり、各種ハラスメントの未然防止を目的に、全教職員・学生を対象に講演会やリーフレット等を用いた啓発活動を行っている（資料 7-58、7-36：p.32～34、7-59【ウェブ】、7-60【ウェブ】、7-61【ウェブ】）。

評価項目②
学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章でも述べたとおり、本学では、「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の２階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第１階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組ん

できた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

学生支援に関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 7-1　学生支援に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況（2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価（2024 年度検証会後）
学生支援に関する問題点に全学的な観点から適切に対応するために、学生支援に携わる教職員の専門性を養う機会を充実させるべく、学生支援に関する全学的な SD の企画・実施が有効と考えられる。2022 年度から、ダイバーシティ推進センターや健康推進センターが教職員を対象に学生支援に関するセミナーを開催しており、これらの取り組みを継続しつつ、学外の研修等も活用しながら、学生部連絡会等により関係教職員に綿密に情報共有を行うことが望ましい。	ダイバーシティ推進センターや健康推進センターが、引き続き、障がい学生支援セミナー等を開催する。また外部研修として、例えば日本私立大学連盟等が提供する研修会が身近なものとして考えられることから、こうした研修に学生部の教職員を派遣するためのルール・体制等を整備する。セミナーや研修等の情報を、学生部連絡会にて大森・習志野両学生部の教員及び両学事部の関係職員に共有し周知徹底を図る。	改善済、改善が進行している
【2023 年度新課題】 大学院修了後に大学教員になることを志す博士（後期）課程の学生に向けて、学識を教授するために必要な能力を培うための機会を博士課程在学中に設けることについては、教育・研究指導者としての実践を経験する機会の設定として、全研究科でティーチング・アシスタント制度を導入しているが、現状は各研究科主体で実施しており、大学としては制度設計ができていない。全研究科合同プレ FD 等の機会の提供を大学院として統一的に実施できるよう、企画・検討・調整が求められる。	プレ FD の機会創出については、全学教務委員会の下部組織である「大学院連絡部会」を中心に検討を行っており、今後も継続して検討する。	改善が進行している課題

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとし

て、「教職員は建学の精神を理解し、グランドデザインを実現させるための能力を備え、主体性をもって協働している」ことを全学的に掲げており、学生支援に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18）。学生支援に関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 7-2　ロードマップにおける学生支援に関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
就職、進学先に対する学生満足度（卒業時アンケート） 全学部共通：90.0 %	2024 年度卒業生・修了生アンケート（満足・やや満足合計） 医学部：94.17% 薬学部：88.32% 理学部：84.46% 看護学部：92.47% 健康科学部：98.46% 全学部とも、90%に近い結果となり、概ね目標を達成できたと言える。
退学率 医学部　1.0 %未満 薬学部　1.5 %未満 理学部　2.0 %未満 看護学部　1.0 %未満 健康科学部　1.0 %未満	大学サイト／情報公表／学生数（2023 年度）中退率 医学部：0.6 薬学部：1.3 理学部：2.5 看護学部：2.1 健康科学部：0.8 理学部・看護学部で目標値の達成ができなかった。
ストレート卒業率 医学部　85.0 %以上 薬学部　85.0 %以上 理学部　90.0 %以上 看護学部　90.0 %以上 健康科学部　90.0 %以上	2024 年度卒業生におけるストレート卒業率（医薬：2019 年度入学生、理看健：2021 年度入学生） 医：88.7%（102/115） 薬：82.8%（198/239） 理：88.0%（433/492） 看：91.9%（102/111） 健：97.1%（66/68） 薬学部と理学部で目標値に少し届かなかったが、大きな解離はない。

教育・研究環境（修学支援、学生生活支援､キャリア支援）に対する学生満足度（在学生アンケート） ［目標値の設定］(2022 年度～) ＜キャンパス環境・学生サービス＞ 80% ＜就職・進路支援＞ 80% ＜学生窓口対応＞ 80%	【4・6 合計（GPS-Academic の結果より)】 とても満足している／まあ満足しているの合計 ＜キャンパス環境・学生サービス＞ 医：66.67% 薬：61.08% 理：55.48% 看：19.75% 健：90.91% ＜就職・進路支援＞ 医：67.56% 薬：78.28% 理：69.11% 看：86.42% 健：96.97% ＜学生窓口対応＞ 医：63.97% 薬：66.29% 理：66.45% 看：56.79% 健：87.88% 就職・進路支援については、目標値に近い数値となったが、キャンパス環境・学生サービス、学生窓口対応については、かなり下回った。ただし、キャンパス環境については、施設の大規模改修は困難であり、改善が難しいのではないかと推察される。また、健康科学部については、3 つの項目全てにおいて、目標値を上回った。

内部質保証体制における第 2 階層においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、責任者・責任組織がこれを監督している。具体的には、修学支援、学生生活支援、キャリア支援の 3 つの観点から、以下の部署が教務委員会や学生委員会、就職委員会、学生部連絡会等と連携し、実際の支援を行っている。これら組織の委員長・センター長が大学協議会に参画することで、内部質保証推進組織である大学協議会に報告する体制を構築できており、適切に機能している。

【実際の支援を行う部署】
- 大森地区学生部／習志野地区学生部（修学支援、学生生活支援）
- 健康推進センター（学生生活支援：主に心身の健康支援）
- 大森学事部／習志野学事部（修学支援、学生生活支援、キャリア支援）
- グローバル化推進センター（修学支援、学生生活支援、キャリア支援：留学生の支援）

・ダイバーシティ推進センター（修学支援、学生生活支援、キャリア支援：大学院生等多様な学生への支援）

２．分析を踏まえた長所と問題点
＜長所＞
なし

＜問題点＞
2025 年度には、初めて全研究科の博士課程の学生を対象としたプレ FD 相当のセミナーを企画し、博士課程の学生が学識を教授するために必要な能力を培う機会を提供したが、今後も継続的に実施できるよう、体制の構築が課題となっている。
また、アセスメントテスト「GPS-Academic」に付随する学生アンケートで聴取している学生の各種満足度や自由記述の内容については、定量的に集計・分析しやすい項目を中心にグラフを用いた可視化を行ったうえで、学内へのフィードバックを実施している。一方、自由記述の内容については、現状ではローデータでの共有が中心であることから、今後は整理・分析を進め、改善に向けた検討に一層活用していく。

３．改善・発展方策と全体のまとめ
本学は、「修学支援」、「学生生活支援」、「キャリア支援」の３つの柱を基盤とし、学生が安心して学び、成長できる環境の整備に努めている。全学部で担任制度を導入し、学力に応じた授業や国家資格取得支援を通じて、個別対応を強化している。障がいのある学生や留学生に対しては、合理的配慮や生活支援、異文化交流の機会等を提供し、多様な背景を持つ学生への支援体制を整備している。また、全学的な学生支援という観点からも、学生部連絡会が発足し、学長と各学生部が適時かつ円滑に連携できる体制を整えたことにより、組織的な学生支援が可能となった。プレ FD については、実施運営体制の充実に向けた検討課題が整理されており、2025 年度に実施した内容を大学院連絡部会及び学長・学部長会議を中心に検証したうえで、今後も継続的に実施できる体制の整備を進める。また、「GPS-Academic」に付随する学生アンケートの結果については、自由記述部分の内容も含め、学内の各種議論・検討に活用できるよう、生成 AI 等のデジタルツールの活用を視野に入れ、学事統括部大学 IR 事務局を中心に、関係する教職員と協議・協力しながら、適切な情報共有のあり方を検討する。

第８章　教育研究等環境（基本情報一覧）

教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
教育研究等の環境の方針<東邦大学ウェブサイト>	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/023227-07.html
備考：	

研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
東邦大学研究者行動規範	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学における研究活動の不正行為防止および研究費の不正使用防止に関する規程	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学における研究データの保存に関するガイドライン	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学研究活動・研究費使用規範委員会規程	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学研究倫理教育責任者会議規程	東邦大学学事規約集
東邦大学における公的研究費の使用に関する行動規範	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学の公的研究費に関する不正防止計画	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/fusei/boshi.html
東邦大学公的研究費管理マニュアル（2025 年度版）	https://www.toho-u.ac.jp/univ/hojyokin/external/manual/index.html
東邦大学医学部倫理委員会・付属病院倫理委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学看護学部倫理審査委員会内規	東邦大学学事規約集
東邦大学薬学部生命倫理委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学理学部生命倫理委員会規程	東邦大学学事規約集
東邦大学健康科学部倫理委員会内規	東邦大学学事規約集
備考：	

第８章　教育研究等環境(本文)　評定：A

１．現状分析

評価項目①
教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。
＜評価の視点＞
・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。
・学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境やＩＣＴ機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。
・学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

【教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか】

本学は、教育研究等環境の方針を東邦大学教育憲章に掲げ、方針に基づいた学生の学習環境や教員の教育研究環境の整備を積極的に推進している（第 8 章基本情報一覧）。

（教育研究等環境の方針）

東邦大学は、学生の課題解決力や共生型リーダーシップ、科学的探究心等を醸成し、高い倫理観と豊かな人間性をもって、自然と生命の科学で社会に貢献する人材を育成すること、また、教員の教育力、研究力等を高めることで、自然・生命科学の先導的学府となるため、限られた資源の中においても、ハード・ソフトの両面が有機的に連携し、学生、教職員の声が反映されたキャンパス創出を目指す工夫や配慮を行う。

東京都大田区大森に大森キャンパス（医学部・医学研究科、看護学部・看護学研究科）を、千葉県船橋市三山に習志野キャンパス（薬学部・薬学研究科、理学部・理学研究科、健康科学部）を設置し、大学設置基準が定める校地面積及び校舎面積を満たすとともに、教室や実習室、研究室等を各学部・研究科の特色にあわせて十分に備えている。

大森キャンパス、習志野キャンパスともに図書館や体育館、学生食堂等を同一敷地内に設置、整備することで、利便性や快適性の向上を図っている（資料 7-50【ウェブ】）。また、本学は特に医療に携わる高度専門職業人を多数輩出しており、キャンパス内を全面禁煙とするなど、教育研究等環境の方針に則り、ソフト面においても学生や教職員の意見を反映したキャンパス整備に取り組んでいる。

ここ数年間の主な施設整備については、大森キャンパスでは、創立 100 周年記念事業の一環として、再開発プロジェクトが進行中である。2021 年 10 月に立ち上げた実行委員会を中心に、病院新外来棟建設、水害対策、耐震化推進を 3 本柱として、2022 年度から順次着手し、既に一部完了している。大森病院新外来棟の建設は 2027 年竣工を目指して進めており、臨床実習中の学生が利用できる学修スペースも整備する予定である。

習志野キャンパスでは、2019～2022 年にかけて安全確保の「歩車分離」を目的とした正門整備工事を行い、駐輪場・駐車場の整備、100 周年記念モニュメントの設置等を実施することで、安全性と帰属意識の向上を図った。また、理学部では、教育の個別最適化とデジタル化を実現する教育施設を計画的に整備しており、理学部 3 号館講義室の机をハイブリッド型教育が可能となる BYOD（Bring your own device）仕様に更新した。2024 年 5 月から

は、アカデミックサポートセンターの施設として、フリー学修スペース「MANABO」を設置して、運用を開始した（資料 3-3：p.50）。

なお、2025 年 3 月末現在の本学全体の耐震化率は 98.4%となっており、2027 年度末には学校法人としての耐震化率 100%となる計画を打ち出している（資料 8-1【ウェブ】、資料 8-2【ウェブ】）。

このほか、本学は、医師、薬剤師、臨床検査技師、看護師等を目指すための実習施設の役割も備えた 3 つの付属病院を有し、各学部と密接な連携体制を設けている（資料 8-3【ウェブ】、8-4【ウェブ】、8-5【ウェブ】）。例えば、佐倉病院における実習環境の充実を目的に、2019 年に閉校となった東邦大学佐倉看護専門学校の校舎・マグノリア寮を教育研修施設として再整備し、2020 年度から教職員、全学の学生が利用できる「東邦大学さくら教育研修センター」・「マグノリア棟」として整備した。教育研修センターには、実習中の学生が利用できる講義室のほか、ラウンジや体育館が設けられている。マグノリア棟は、3 階、4 階部分が宿泊施設となっており、各階に 2 人部屋が 9 室、1 人部屋が 9 室、計 54 名が宿泊可能である。特に、実習中の学生のうち東京都や神奈川県在住の学生利用が多く、一年を通してほぼ満室の状況であり、利便性が高く充実した施設として活用されている（資料 8-6、8-7）。また、3 章に記載のとおり、地域住民の居住空間をモデル化した教育施設「いえラボ」をサテライトキャンパスとして位置付けている。

第 7 章で述べたとおり、大森キャンパス、習志野キャンパスそれぞれに体育館を備えるとともに、習志野キャンパスには運動場としてテニスコートやサッカー・ラグビー場、野球場を整備している。大森キャンパスは、敷地上、運動場を整備していないが、八千代グラウンドを設けることで、学生の正課外活動の充実を図っている。

これら施設、設備等の日常的な維持及び管理については、法人本部施設部、大森学事部、習志野学事部の用度・管財担当が担っており、ガス・電気・水道の一斉点検やエレベーター、火災報知器、消火器の定期点検等を行っている。各キャンパスには安全衛生に係る委員会等を設置し、学生・教職員の安全と健康の保持、労働災害及び健康障害の防止、快適な教育研究環境の提供を目的に、定期的に委員会の開催及び学内巡視を行っている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部安全衛生委員会内規」、「東邦大学看護学部安全衛生委員会規程」、「東邦大学習志野地区安全衛生委員会規程」、「東邦大学大森地区学生安全衛生委員会規程」、「東邦大学習志野地区学生安全衛生委員会規程」）。

また、本学は病原体や実験動物、薬品等の化学物質、放射線等を取り扱う機会が多いため、その安全管理に注力している。病原体や実験動物等を取り扱う実験研究を実施するために、各種法令に基づき、3 つの委員会（遺伝子組換え実験安全委員会、動物実験委員会、病原体等安全管理委員会）を設置している（資料 8-8【ウェブ】、8-9【ウェブ】、8-10【ウェブ】、8-11【ウェブ】）。これら 3 つの委員会が相互に関わる事項を討議、規定等し、統括することを目的にバイオセーフティ委員会を置き、安全及び衛生の一層の確保に努めている。2023 年には、前回の受審から 12 年ぶりに、日本実験動物学会による「動物実験に関する外部検証事業（第 2 期外部検証プログラム）」の検証を受審した。法令に則した適切な管理体制の整備が求められることから、東邦大学動物実験取扱規程及び委員会細則の改定を行うほか、各種審査申請書類の改定や審査方法の見直し、動物実験施設の点検・整備等運営体制全般の改善に取り組む契機となった（資料 8-12【ウェブ】）。さらに、この検証の過程で、本学におけ

るエックス線装置の管理規程が未整備でありことが指摘され、学長と各施設の管理責任者が中心となって、全学的な放射線等に関する安全管理体制について検討を行い、2024 年 10 月に「東邦大学放射線安全規程」及び「東邦大学放射線安全管理委員会内規」を制定した（資料 8-13）。開放型で放射性同位元素を取り扱う実験研究は、薬学部と理学部に集約して行っているが、それぞれ放射線障害予防等に関する規程を整備し、適切かつ安全に管理、運営を行っている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学薬学部放射線障害予防規程」、「東邦大学理学部放射線障害予防規程」、資料 8-13）。

毒劇物を含む実験研究用化学物質の管理体制として、各学部に化学物質管理者を配置し、学部内における管理業務を統括している。さらに、化学物質安全管理委員会の設置と薬品管理システムの導入により、全学的な一元管理と安全かつ適切な運用の徹底を図っている。また、法令に沿ったリスクアセスメントの実施や安全教育の一環として、化学物質取扱安全講習会（年 2 回）及び高圧ガス取扱安全講習会（年 1 回）を実施している。（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学化学物質管理及び使用に関する規程」、「東邦大学化学物質管理及び使用に関する規程の化学物質安全管理委員会細則」、資料 8-14、8-15、8-16）

研究倫理関係の委員会は、第 3 章で述べたとおり、学内でも特に審査件数の多い医学部・付属 3 病院において、申請様式や審査手続き等の統一を図ると同時に、業務効率化と DX 化を推進する目的で、「倫理審査申請システム」を 2024 年度末に導入した。併せて、これまで医学部と付属 3 病院に個別に設置されていた 4 つの倫理委員会を、2025 年度からは「医学部倫理委員会」として 1 つに統合し、医学部の新体制を基盤に、将来的な審査手続き・基準の全学統一に向け、その実現可能性について検討する予定である（第 8 章基本情報一覧）。

さらに、2023 年度には、研究活動の効果的かつ創造的な実施のための研究環境の機能強化を推進するために、「東邦大学研究に関するポリシー」を定めるとともに、「東邦大学研究統括会議」を設置し、各種委員会の統括管理並びに研究活動の調査分析、中長期戦略の企画立案を行う体制を整備した。2025 年度には会議体の運営から学長を機構長とする「研究統括機構」に組織化することで体制強化を図り、機構長を補佐する副機構長を置く人員的な支援も可能とした（資料 3-13）。

【学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。】

教育研究に使用するネットワーク環境の整備は、ネットワークセンターを中心に行っている。大学のネットワークは学部（研究科含む）ごとに構築され、それぞれのネットワークをネットワークセンターで相互接続を行い、学術情報ネットワーク（SINET）を経由してインターネットに接続している（資料 8-17【ウェブ】）。

大森キャンパスには 222 台、習志野キャンパスには 492 台、合計 714 台のコンピュータを設置し、学生の自主的な学修が可能な環境を提供している。教職員や学生等には、入職時や入学時にネットワーク ID を発行し、1 つの個人 ID にてコンピュータにログインすることにより、各キャンパスのコンピュータ設備を相互に利用することが可能な体制を整備している。また、学内の主な施設には、ノートパソコンやスマートフォン、タブレット等に接続できる無線 LAN 環境を提供している。

なお、新型コロナウイルス感染症による影響を受け、各キャンパスにおいて通信環境の整

備が計画を前倒して行われ、通信障害なく遠隔授業や ICT 機器を使用した授業が実施できる環境が整っている。例えば習志野キャンパスでは、ネットワーク回線の 1GB から 10GB への増設、アクセスポイントの更新、増設を行った。医学部では、遠隔授業配信用スタジオの臨時的整備に加え、経年劣化等で通信環境が十分でなかった実習室及び講義室、多目的室、体育館等に Wi-Fi 環境を拡充した。看護学部においても、スムーズな遠隔授業実施につなげるため、校舎内通信機器（Wi-Fi 等）の更新を行った。

教育 ICT 環境整備としては、2023 年 4 月に教育の DX 施策を統括的に管理する常設の組織体として設置した ICT 学修支援センターを中心に、学修支援システム（LMS）の運用が行われており、全学統一学務システムは、2026 年度の稼働に向け、準備を進めている。さらに、動画教材等のコンテンツを管理・格納できるストレージサービス（Box）を全学的に導入させるとともに、「東邦大学クラウドサービス利用ガイドライン」を制定し、全学に周知している（資料 8-18）。

【学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか】

情報セキュリティについては、「学校法人東邦大学情報セキュリティポリシーに関する規程」に則り、学校法人東邦大学情報セキュリティポリシー基本方針とその運用方法を定めた「学校法人東邦大学情報セキュリティ運用規程」が整備されている（資料 8-19）。さらに、2020 年 4 月には別途、細則として「学校法人東邦大学情報セキュリティ対策基準」を定め、統括責任者、並びに各所属の責任者のもと適切に運用されており、情報セキュリティの維持及び向上に努めている。

学校法人東邦大学情報セキュリティ委員会では、コンピュータセキュリティインシデント発生時に備え、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）組織の構築に向けた検討に取り組み、2025 年度から「東邦大学 CSIRT」を法人及び各所属に設置し、その役割を明確化し、インシデント発生時に必要な技術的支援や助言を行う体制を整備した（資料 8-20【ウェブ】）。2025 年度はシステム管理台帳の整備・インシデント発生時の連絡要領の整備を進めている。

また、ネットワークセンターは、教職員や学生等に対し、ウェブサイトでの掲示や定期メールの配信等で有益な情報やセキュリティの情報等を発信し、活用を促進するとともに、情報倫理についての啓発を行っているほか（資料 8-21【ウェブ】）、2023 年度以降、法人内におけるセキュリティ事故の発生を防ぐ目的で、全教職員を対象とした情報セキュリティ研修（e-ラーニング形式）を実施しており、受講率は毎年 100％となっている。さらに、学生に対しては、学部教育として入学後のガイダンス等で情報倫理の啓発のための時間を設けている（資料 8-22）。

正課の授業としては、情報化社会論、情報科学概論等のリテラシー科目を開講している。2022 年度からは、選択科目「データサイエンス実践入門」を開講し、2024 年度からは、さらに多くの学生がリテラシーレベルの知識・技能等を学べるよう、全学共通の動画教材「大学生のためのデータサイエンス：東邦大学共通教育パッケージ」を作成し、各学部別の授業として展開しながらも、大学生として身に付けておくべきリテラシーを統一的に提供している（資料 8-23【ウェブ】）。

評価項目②
図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。
＜評価の視点＞
・教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。
・図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

【教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか】

【図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか】

本学では、図書館をメディアセンターと呼称し、医学メディアセンター及びその分室（大橋病院図書室、佐倉病院図書室、看護学部図書室）と習志野メディアセンターで構成している。メディアセンターでは、図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料を整備、提供するとともに、学生の学修環境を提供しているほか、教育・研究活動の情報発信支援、マルチメディアを利用した教育・研究方法の企画や運営支援等を行っている。メディアセンターには、専任の司書職員 15 名及び再雇用の司書職員 1 名を配置し、講習会やレファレンスサービス、ヘルプデスクの開設を通して、専門性を生かした利用者支援を積極的に行っている（資料 8-24【ウェブ】）。さらに、専任の司書職員の業務補助要員として、適宜、非常勤職員を数名配置している。

本学の蔵書においては、シラバスに掲載された教科書を整備するなど、学生の学修に適した図書の受け入れを心掛けている。また、研究に適した資料は電子版を契約するなど、利用者のニーズに合わせた資料整備に努めており、本学の教育研究にとって十分な学術情報資料を提供している（資料 3-3：p.19）。

また、メディアセンターの利用環境は下表のとおりであり、利用状況を注視するとともに、学生や教職員の要望を勘案したうえで、開館時間や座席数等の改善に努めている。医学メディアセンターでは、学生の自主的な学習ができる環境として、自学スペース（Self-learning Square）を設けているほか、2020 年 12 月から Cloud On-Demand Printer システムを導入し、持ち込み PC やスマートフォン、タブレットから各種電子ファイルをプリントアウトする環境を整えた。習志野メディアセンターにおいても、閲覧室のほかに、Group Learning 室、マルチメディアスタジオ、情報調査室等を整備し、用途に合わせて使用できる施設を用意している（資料 8-25、8-26）。

表 8-1　メディアセンターの利用環境（開館時間及び座席数）

		医学メディアセンター				習志野メディアセンター
		本館	大橋＊1	佐倉＊2	看護	
開館時間＊3	平日	09：00 ｜ 22：00	09：00 ｜ 17：30	09：00 ｜ 17：30	09：00 ｜ 21：30	08：45 ｜ 20：00

	土曜日	09：00 ｜ 17：00	09：00 ｜ 14：00	09：00 ｜ 14：00	09：00 ｜ 17：00	08：45 ｜ 17：00
	休日	－	－	－	－	－
座席数＊4		221 席	33 席	15 席	79 席	413 席

＊1）全ての日において開館時間以外は無人開館を実施している。
＊2）全ての日において開館時間以外は無人開館を実施している。
なお月・水曜日のスタッフ在室時間は 9:00-17:00 までである。
＊3）開館時間は平常時の開館時間である。
＊4）座席数は 2025 年 5 月 1 日現在のものである。

本学では、情報資源への効率的なアクセスを提供すべく、統合検索データベース Summon を利用した学内所蔵資料の検索サービス「TOHO Search」を導入し、専門的な検索スキルを有さない利用者でも一定の検索ができる環境を提供している（資料 8-27【ウェブ】）。TOHO Search には、学内所蔵資料のほか、契約している電子情報（機関リポジトリ、PubMed、医中誌ウェブ、Web of Science、CiNii Articles 等）が収載されており、今後も収載情報の拡大を予定している。

加えて、国立情報学研究所が提供する NACSIS-CAT/ILL に参加し、目録情報を共有するとともに、他大学・研究所・病院等との間で文献複写・現物資料の貸借を行っている。さらに、日本医学図書館協会、日本看護図書館協会に加盟し、医学、看護学等、ヘルスサイエンス分野の図書館の間で情報共有を行っている。また、習志野メディアセンターでは、近隣の日本大学生産工学部、千葉工業大学の図書館と協力し、所属する学生や教職員が相互に利用できる環境を提供している。さらに、毎年 8 月には、高校生を対象とした施設開放も行っている（資料 8-26、8-28【ウェブ】）。

評価項目③
研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。
＜評価の視点＞
・研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
・研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

【研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）】

＜研究に対する大学の基本的な考え＞

本学に所属する研究者及び研究者以外の構成員に対して、「東邦大学研究者行動規範」及び「研究者以外の構成員の取り組み指針」を設けている。

東邦大学研究者行動規範には、研究者の責任や行動等、研究者は社会の負託に応える重大な責務を有することを明示している。また、研究者以外の構成員の取り組み指針には、研究に直接携わらないが支援する立場の構成員（事務職員や技術職員等）に対する行動指針を明示している。これにより、事務職員や技術職員等が共通認識を持ったうえで、効果的かつ適正に支援を行っている（第 8 章基本情報一覧）。

このほか、教職員が安全に海外との学術交流や研究を推進するために、安全保障輸出管理委員会を置き、諸手続きを担当する安全保障輸出管理事務局を設けている。本学教職員は、海外の研究者や研究機関と学会や共同研究、訪問受け入れ等で交流をする際には、その安全性を確認するために、「事前確認シート」を提出し、審査と承認を得て活動をしている。また、安全保障輸出管理に関するリスト規制技術等保有状況調査を、毎年実施している（資料 8-29【ウェブ】、第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学安全保障輸出管理規程」）。さらに、政府の「研究活動の国際化に伴う新たなリスクに対する研究インテグリティの確保に係る対応方針」に基づいた研究インテグリティの確保のための体制・システム整備が求められていることから、2023 年 4 月に「東邦大学研究インテグリティの確保に関する規程」を制定し、運用体制を整備した（資料 8-30）。併せて、既存の利益相反規程を抜本的に見直しすることとし、「東邦大学利益相反マネジメントポリシー」及び「利益相反マネジメント規程」を制定した（資料 8-31【ウェブ】）。研究インテグリティ確保に伴う研究者情報は、新たに導入した利益相反 web 申告システムを用いて情報登録を行っている。

研究データの管理・利活用については、「公的資金による研究データの管理・利活用に関する基本的な考え方（通知）」（2021 年 6 月）を受け、研究データ管理計画（DMP：Data Management Plan）の提出義務化と大学としての研究データポリシーの策定が求められたことから、医学メディアセンターを中心に検討を進め、2023 年 7 月に「東邦大学研究データ管理ポリシー」を策定した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学研究データ管理ポリシー」）。さらに、科学研究費助成事業（科研費）においては、即時オープンアクセス義務化に先行する形で、2024 年度以降の研究課題に対し、「論文根拠データの公開」と「実績報告書における論文根拠データのメタデータ提出」が求められたため、本学では、論文の根拠データ公開にあたっては、投稿誌のウェブページや汎用リポジトリ等各種リポジトリに加えて、本学リポジトリにおいても根拠データを公開できるよう体制を整備した。登録方法等については、研究データ管理セミナーを通じて学内に周知している（資料 8-32【ウェブ】）。

＜研究室の整備、研究設備＞

前述したように、本学は専任教員に対して各キャンパスに研究室を整備し、大学設置基準を満たす研究環境を適切に整備しており、研究活動の充実に向け、機器や設備を、ハード、ソフトの両面から、適切に整備している。

研究機器・設備については、文部科学省の「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」（2022 年 3 月）を踏まえ、2023 年 4 月に、「研究設備・機器の共有推進ポリシー」を策定した。これにより、本学が保有する研究設備・機器の有効活用を通じて教育・研究のさ

らなる推進を図るとともに、戦略的かつ計画的な整備・更新を目的として「東邦大学研究基盤センター」を新設し、共用化の促進と利用拡大を目指している。（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学研究設備利用規程」、「東邦大学設備・機器の共用推進ポリシー」、「東邦大学研究基盤センター規程」、資料 8-33【ウェブ】）。さらに、学内のみならず、全国の大学法人等との設備の相互利用、共同利用を可能にする『大学連携研究設備ネットワーク』にも加盟しており、近隣大学の設備利用や、遠隔地の高度機器による計測を通じて、研究者・大学院生の交流や新たな研究展開の創出にもつなげられるよう、体制を整えている（資料 8-34、第 1 章基本情報一覧：規程集「東邦大学大学連携研究設備ネットワーク設備利用規程」）。

また、本学の教職員、学生の研究活動に必要なツールも、大学が研究基盤整備として導入している。化学・生物分野の研究に必要なツールとして、株式会社レビティジャパンが提供する Signals ChemDraw（旧 ChemOffice）をライセンス契約しているほか、2020 年 10 月からは、論文の適正化に向けて個人で剽窃の確認ができる「論文剽窃検索ツール「iThenticate」を導入し、いつでもアクセス可能な環境を整備している。（資料 8-35【ウェブ】、8-36【ウェブ】、8-37【ウェブ】）。なお、医学部では臨床研究支援センターを設置し、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に基づき、モニタリング・監査に関する支援、統計コンサルテーション等の研究論文作成のための支援等を行っている（資料 8-38【ウェブ】）。

＜教員に対する研究費の支給＞

教員の学内研究費は、各学部・研究科の予算委員会等で、教員数や学生数、研究室の規模等に応じ、経常研究費を適切に配分しているほか、学部・研究科ごとに実績や意欲等の条件を課した学内競争的資金を設ける等、バランスを考慮し、研究費を配分している。例えば、若手教員を対象とした医学部プロジェクト研究費や薬学部奨励研究、新任教授の研究のスタートアップを支援する医学研究科推進研究費等を設け、意欲のある教員の研究を助成している。また、学部横断的な東邦大学のブランディングに資する大型研究を支援するための「東邦大学重点領域研究補助金（TUGRIP）」事業を 2019 年度に創設し、これまで 4 件の研究事業を採択した。2025 年度は、医学部を研究代表とする 2023 年度採択チームと理学部を研究代表とする 2024 年度採択チームの研究が進行中である。採択チームは、学外の大型助成金にも積極的に応募し、大学のブランディングとなる研究を目指している。これまでに日本私立学校振興・共済事業団の学術研究振興資金や各種民間助成金の採択実績があり、学部を超えた研究チームの成果が表れてきている。また、採択チームは学内の研究者や学生・大学院生を対象にセミナーを開催し、研究テーマの解説や技術に関する知識を提供している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学重点領域研究補助金規程」、資料 8-39【ウェブ】）。

さらに、研究活動の一層の活性化を促進するため、文部科学省科研費をはじめとする外部の競争的研究資金の獲得を奨励している。学内の支援体制としては、教育・研究支援センターと学事統括部研究支援課が中心となり、研究者の申請支援や獲得した資金の管理等を分担して行っている。研究者に対する各種研究助成金情報は、学内補助金や学外の民間助成金情報を一元化し、教育・研究支援センターのホームページに掲載することで、利用者が情報に効果的にアクセスできるようになっている（資料 8-40【ウェブ】）。文部科学省科研費については、学事統括部研究支援課が管理する専用のウェブサイトで情報を提供するほか、毎年研究計画調書作成のための説明会を開催している（資料 8-41【ウェブ】）。さらに、2023

年からは、教育・研究支援センターが外部講師を招き、申請書の書き方に関するセミナーを開催している。また、センターの URA と医学部の URA が連携し、科研費個別相談会を開催し、個別支援体制の充実を図っている。

＜研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援＞

研究時間確保の工夫としては、第 6 章で述べたように、ダイバーシティ推進センターにおいて、本学の教員が男女を問わず利用できる研究活動支援員派遣制度を設けている。これにより、出産や育児、介護等のライフイベントにより研究を中断したりペースを落としたりすることなく、研究活動を継続することが可能となっている。本制度を利用していた女性教員のなかには、文部科学省科学研究費基盤 C に複数回採択され、職位も講師から准教授へと昇進した者がいるほか、出産・子育ての時期でも研究の継続を可能にした教員もいる。同様に、男性教員にも、講師から准教授へと昇進し、2025 年には文部省科学研究費基盤 B に採択された者もいるなど、本制度が研究時間を確保し、業績評価を経て昇進につながる支援の役割を果たしている（資料 3-19【ウェブ】）。

各学部・研究科の教育内容に応じて、ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）、博士研究員を採用している。

TA については、6 章で詳述したとおり、各学部で制度を設けており、教育研究活動を充実させつつ、大学院生の教育・研究指導者としての機会の創出と経済的支援につなげている。

RA は、主に理学部・理学研究科で運用されている制度であり（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学理学部リサーチアシスタント規程」）、研究活動の効果的推進、研究体制の充実、及び若手研究者の研究能力の育成を図ることを目的に、理学研究科博士後期課程の学生を RA として採用している。RA の制度は、専任教員の研究活動を補助・支援することにより、学部・研究科の研究促進に貢献するとともに、RA 自身の資質の向上と研究遂行能力の育成にも繋がっている。また、2025 年度から、研究活動の一層の活性化を図ることを目的に、RA に対する研究助成金を設置し、研究費の支援を行っている（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学大学院理学研究科博士後期課程学生のための研究奨励金規程」）。なお、薬学部においては、規程は制定されているものの、近年における採用実績はない（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学薬学部リサーチアシスタント規程」）。

医学部、薬学部、理学部では、博士研究員の制度を導入し、学術研究の活性化と若手研究者の育成を図っている。（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部医学科博士研究員に関する規程」、「東邦大学薬学部博士研究員規程」、「東邦大学理学部博士研究員に関する規程」）このほか、医学部や理学部では、校費での海外留学制度（長期海外出張）を設けることで、研究に専念できるよう支援している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部海外留学助成規程」）。

看護学部・看護学研究科では、2024 年度から、学部長面接において目標管理シートを用い、教育・研究・大学運営・社会貢献等の活動と研究時間の確保状況を確認し、併せて教育・研究支援センターの相談支援事業を紹介している（資料 8-42）。一方、健康科学部では、研究時間の確保に向けて、教授会や委員会の会議時間短縮や業務改善を進めるとともに、URA や学事統括部研究支援課と連携し、科研費獲得に向けた個別相談会や助成金情報の共有等人的支援を活用している。

2020 年度には、教育・研究支援センターにリサーチ・アドミニストレーター（URA：University Research Administrator）を配置し、「研究支援コンサルテーションデスク」を開設した。研究者のニーズや研究の動向を知るために、教員との個別面談を実施し、研究費獲得から企業との共同研究の検討、他大学や自治体との連携まで幅広い支援を行っている。

2021 年度からは、医学部の URA と協力して、文科省科研費申請書に対する個別相談会や外部講師を招いた申請書の書き方セミナーを開催し、採択率向上に向けた取り組みを行っている（資料 8-43【ウェブ】、8-44【ウェブ】）。さらに、2025 年 1 月に URA を 1 名採用し、支援体制を強化したほか、本学の 3 名の URA が担当する研究支援相談窓口を学内に広く周知した（資料 8-43【ウェブ】）。このように、外部の競争的研究資金を獲得する支援体制を整備し、研究者の利用も増えてきたことから、2025 年 5 月現在の採択金額は、過去最高額となっている（資料 8-45）。大学が申請する外部の大型補助金については、教育・研究支援センターが情報収集から申請書作成支援までを行う申請前の支援と、採択後の事業運営支援を行っている。特に申請前支援においては、各学部が申請可能な情報を迅速に共有し、学部と連携した事前準備を可能としている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に遠隔会議の利用が高まったことから、2020 年 11 月に法人契約を締結したウェブ会議システム「Zoom」や「Microsoft Teams」を活用することで、同時に複数のウェブ会議が設定でき、かつ場所を選ばず参加することができるようになった。キャンパスをまたぐ会議等については、原則リモート会議にするなど、移動時間を削減し、時間を有効利用できる体制を強化している。

＜若手研究者育成のための仕組みの整備等＞

ダイバーシティ推進センターでは、若手研究者（講師、助教）を手厚く支援するための共同研究強化支援制度を設けており、共同研究の促進と研究力向上を目的に、他の研究機関の共同研究者と実施する独創的・先駆的な研究に対して、研究費の助成を行っている。また、英文校閲経費支援制度も、若手女性研究者を対象にしていたものを、2025 年度からは男女の若手研究者（講師、助教）に拡大するとともに、博士研究員の枠も新たに設けた。博士研究員に向けては、学内外の研究支援セミナーやキャリアアップセミナーの情報を定期的に配信している（資料 3-19【ウェブ】）。

このほか、若手教員を対象とする研究助成制度として、医学部プロジェクト研究制度、薬学部奨励研究費等を整備している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部プロジェクト研究規程」）。健康科学部でも、助教及び助手への研究活動推進を目的として、学部特別研究助成制度を整備している。1 人あたりの助成金額の上限は、2023 年度までは 10 万円であったが、現在は 15 万円に増額した。受給者は翌年度の学部特別研究助成金発表会で報告している（資料 8-46、8-47、8-48）。

【研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか】

本学の研究者が研究倫理を適切に遵守するため、前述した東邦大学研究者行動規範のほか、東邦大学における研究活動の不正行為防止及び研究者の不正使用防止に関する規程、東邦大学研究活動・研究費使用規範委員会規程を定めている（第 8 章基本情報一覧）。これら

規程に則り、責任体系の明確化や不正防止計画の策定等を実施し、本学ウェブサイトで広く公表することで、社会に対する説明責任を果たしている（資料 8-49【ウェブ】）。特にコンプライアンス教育及び研究倫理教育については、その教育責任者を各学部・研究科、事務部門ごとに配置することで、より強固な体制を構築している。

研究者に対する不正防止に関する具体的な取り組みとしては、コンプライアンス教育及び研究倫理教育として、一般財団法人公正研究推進協会が提供する e-ラーニング教材の受講を毎年度義務化している。受講内容は、学部・研究科の専門性が大きく異なることから、学部・研究科ごとに毎年度見直し、設定することで、各々の専門性に沿った適切な教育を繰り返し行っている。なお、研究倫理の遵守を促進するため、研究倫理教育責任者が適宜会議を開催し、受講状況を確認するとともに、受講促進に向けた方策について情報共有を行っている。これらの活動を通じて、研究倫理の重要性についての理解を深め、遵守意識の向上を図っている。（資料 8-50【ウェブ】）。

上記の教材以外にも、外部の競争的研究資金の採択者とその管理、運営に携わる全ての構成員向けに、e-ラーニングによる公的研究費の使用ルール説明会の視聴を義務付けることで、コンプライアンスの遵守を徹底している（資料 8-51）。

学生に対するコンプライアンス教育及び研究倫理教育にも積極的に取り組んでおり、学部・研究科の正課授業として、コンプライアンス教育及び研究倫理教育に関する科目を開講している。さらに大学院生に対しては、前述した研究者と同様に、各々の専門性に即した e-ラーニング教材の受講を促すとともに、本学を修了するまで受講可能な状態にし、e-ラーニングの特徴である時間、場所を選ばずいつでも学び直しができる体制を整備している（資料 8-52【ウェブ】）。

2021 年 12 月に実施された文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備等の状況に関する実態調査において、本学の体制に一部未対応の箇所があることが判明したが、2022 年 5 月にガイドラインに則って、規程の改正を行った。（資料 8-53【ウェブ】）

また、コンプライアンス教育や研究倫理教育のみならず、病原体や動物、生命倫理等に係る実験において配慮すべき事項にも、適切に対応している。評価項目①で述べたように、バイオセーフティ委員会を中心とした各種実験委員会による、効率的な審査体制を構築している。さらに、各学部の専門分野に応じて人を対象とする研究についての規程を整備し、生命倫理委員会等を設ける等、啓発及び審査体制を構築しているほか、倫理講習の受講を義務化している。

評価項目④
教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章でも述べたように、本学では「東邦大学における内部質保証の方針」において、学

長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

教育研究等環境に関わる改善状況は、下表のとおりである（資料 2-42）。

表 8-2　教育研究等環境に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況 （2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価 （2024 年度検証会後）
学生の安全に関する規程として、習志野地区では「学生安全衛生委員会規程」が 2021 年 10 月 1 日に施行されている。一方、大森地区では同様の規程が未整備。	「東邦大学習志野地区学生安全衛生委員会規程」を参考に大森学事部と健康推進センターにおいて同様規程を策定した（2025 年 4 月 1 日施行）。	改善済
2023 年度から、研究活動の健全性と公正性を確保するため、政府方針に基づいて「研究インテグリティの確保に関する規程」及び関連細則を策定し、新たに「研究インテグリティ・マネジメント委員会」などの体制を整備した。また、従来の利益相反委員会を廃止し、「東邦大学利益相反マネジメントポリシー」及び規程を制定することで、全学的な利益相反管理体制を整備したが、適切に機能させる必要がある。	規程に基づき、研究インテグリティに関する相談窓口を設置し、運用を開始した。研究者の利益相反・責務相反に係る情報開示（定期申告）のため、「利益相反 web 申告システム」を導入し、2023 年度から運用を開始した。	改善が進行している
研究のオープン化や安全保障の観点から、研究データポリシーや管理体制、ガイドラインの整備を進めるとともに、教職員への周知も	「東邦大学研究データ管理ポリシー」及び「東邦大学オープンアクセスポリシー」が 2023 年 7 月 1 日	改善が進んでいる

必要である。	付で策定された。また、研究データ登録基盤として、国立情報学研究所(NII)の「GakuNin RDM」を導入。研究データの登録について管理・運用ルール・サポート窓口等の整備を行い、一部運用を開始している。	
2020 年度から「CRIS」で化学物質管理を全学部で開始し、2023 年度から安全講習会を実施。医学部では基礎系で導入済み、臨床系は一部未対応である。	調整中であった臨床系の内、一部が 2023 年 1 月運用を開始した。未対応の研究室については、大森地区再開発事業計画に伴い対応が遅れているが、引き続き医学部と調整を行う。	改善が進んでいる
研究支援強化のため、URA の増員が必要となっている。	2025 年 1 月付で、教育・研究支援センター配属の URA を 1 名増員した。	改善が進んでいる

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因として、「研究活動が活性化し、質の高い研究を行っている」、「学生支援体制をはじめ、教育・研究環境が整備されている」ことを全学的に掲げており、教育・研究環境に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18)。教育研究等環境に関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 8-3　ロードマップにおける教育研究等環境に関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
補助金等獲得による大学を代表する大型研究プロジェクトの発足と獲得	TUGRIP の公募と採択事業の運営支援を実施。採択事業の運営支援（2022・2023・2024 年度採択事業セミナーについて、年度別に 2 回ずつ、開催支援）を行った。また、2022 年度採択事業については、成果報告会の開催支援も実施した。 ☆TUGRIP を立ち上げ、その後の運営は軌道に乗っていると言える。

点検・評価報告書　様式

文部科学省科学研究費助成事業の採択件数、金額 件数：245 件、金額：350,000 千円 医学部 135 件､金額　200,000 千円 薬学部 25 件、33,000 千円 理学部 55 件、86,000 千円 看護学部 20 件、21,000 千円 健康科学部 10 件、10,000 千円	研究支援の専門家 URA を 1 月から増員し、2 名体制で個別支援のコンサルテーションデスクの運営や民間助成金情報の紹介、科研費獲得セミナーの企画を行った。社会連携推進室が学内外の窓口となり、理学部の協定書の締結支援を行った。 【参考：2024 年度採択金額･件数】5 学部計:314,653 千円:224 件 医学部:142,163 千円:118 件、薬学部:25,390 千円:25 件 理学部:122,200 千円:57 件、看護学部:17,400 千円:18 件 健康科学部:7,500 千円:6 件 ☆目標値には届かなかったものの、近い金額・件数を獲得することができた。特に理学部では、目標金額を大幅に上回った。
国際ジャーナル（Web of Science 登録ジャーナル）への Article、Article; Proceedings Paper または Review の掲載数：850 件 医学部 550、薬学部 80、 理学部 200、看護学部 10、 健康科学部 10 ［目標値の中間見直し］(2022 年度～)	大学計:795、(※2024 年 1 月～12 月における実績) 医学部:557、薬学部:86、理学部:133、看護学部:13、健康科学部:6、 ☆目標値には届かなかったものの、90%程度、達成することができた。
教育・研究環境（修学支援、学生生活支援､キャリア支援）に対する学生満足度（在学生アンケート） ［目標値の設定］(2022 年度～) ＜キャンパス環境・学生サービス＞　80% ＜就職・進路支援＞　80% ＜学生窓口対応＞　80%	【4・6 年次生合計（GPS-Academic の結果より)】 とても満足している／まあ満足しているの合計 ＜キャンパス環境・学生サービス＞ 医：66.67%、薬：61.08%、理：55.48%、看：19.75%、健：90.91% ＜就職・進路支援＞ 医：67.56%、薬：78.28%、理：69.11、看：86.42%、健：96.97% ＜学生窓口対応＞ 医：63.97%、薬：66.29%、理：66.45%、看：56.79%、健：87.88% ◆就職・進路支援については、目標値に近い数値となったが、キャンパス環境・学生サービス、学生窓口対応については、かなり下回った。ただし、キャンパス環境については、施設の大規模改修は困難であり、改善が難しいのではないかと推察される。また、健康科学部については、3 つの項目全てにおいて、目標値を上回った。

教育・研究環境に対する教員満足度（教員アンケート） ［目標値の設定］（2022 年度～） 研究環境に対する教員満足度 80%	2024 年度教職員アンケート（教員） そう思う／まあそう思う計 全学：56.97%、医学部：48.74%、薬学部：83.78%、理学部：69.56%、看護学部：27.28%、健康科学部：61.53% ◆薬学部については、目標値を上回ったが、その他の学部については、大きく未達となった。

なお、グランドデザイン 2025 については、進捗状況を踏まえ、KPI や達成目標自体についても見直しを行っており、2020 年度から 2021 年度にかけて以下の KPI を変更するなど、適時の改善を加えている（資料 3-14、3-15）。

＜変更した KPI＞

・国際ジャーナル（Web of Science 登録ジャーナル）への Article、Article; Proceedings Paper または Review の掲載数

〇理由：2020 年度までに当初の目標値（掲載数：700 件）が達成されたため、目標数を再設定（850 件）。

・教育・研究環境に対する教員満足度（教員アンケート）

〇理由：2020 年度 GPS-Academic 在学生アンケート及び教職員アンケートの結果を踏まえ、目標値を設定。

内部質保証体制における第２階層となる学部・研究科においては、それぞれの体制に応じて担当する委員会等の組織や規程を設け、企画、実施、評価、改善を行っており、学部・研究科の責任者・責任組織（学部長・教授会等）がこれを監督している。

例えば健康科学部では、2024 年度入学定員増の申請に向けて、教室環境及び授業計画等の見直しを行い、2024 年度末に教室や実習物品等の整備を行った。また、教務委員会及び学生委員会が中心となり、学生への学期末アンケートにより毎年度の使用実態及び要望を把握し、改善に向けた検討を行っている。その結果、国試勉強のための教室・セミナー室の開放、学内施設の積極的活用に至っている。人的環境の整備として、2024 年度には教員の能力向上を目的に、学部内委員会の委員長を准教授にも拡大した。さらに、2025 年度には、委員会の下部組織であった検討会の見直しを進め、委員会に包含させることで、組織体制のスリム化を図った。研究環境に関しては、FD の開催のほか、科研費間接経費を活用した整備を行っており、2024 年度は全研究室の Wi-Fi ルータを一斉更新した。また、2025 年度は学部予算での研究室のエアコン清掃を計画し、環境改善を図っている。さらに、科学研究費補助金の申請件数を把握し、領域による指導態勢や教育・研究支援センターの URA 活用等により、申請を推奨した。その結果、2024 年度には、科学研究費補助金を獲得していない教員のうち約 80%が申請した（資料 8-54）。また、研究時間の確保に向けて、会議時間の短縮とともに、学生の休暇時期には会議等の開催日を集約し研究時間を確保することを推奨した。これにより、研究環境に対する教員満足度（教員アンケート）では、25.0%（2022 年度）、30.0%（2023 年度）、61.53%（2024 年度）と上昇傾向が認められた（資料 8-55）。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

日本学術振興会が 2025 年度から導入する科学研究費助成事業制度改正に先立ち、研究成果の公開体制の整備を進めている。具体的には、2024 年度以降に実施された研究課題に関する実績報告書への「論文根拠データのメタデータ情報（DOI・URL 等)」の記載義務化、及び 2025 年 4 月以降の公募分における「学術論文」及び「根拠データ」の即時公開への対応を見据え、2025 年 6 月から、機関リポジトリへの登録・公開を開始する予定である。この取り組みは、制度改正への円滑な移行を可能とするだけでなく、研究成果の透明性・再現性の向上、並びに社会的説明責任の遂行に資するものである。さらに、情報基盤の整備により、研究者が制度に則った報告を円滑に行える環境を構築しており、研究活動の質的向上と効率化を支援する体制が整いつつある。

＜問題点＞

全学的な研究インテグリティ・マネジメント体制は、2023 年度から施行された「研究インテグリティの確保に関する規程」や「利益相反マネジメント規程」を設けたことにより、整備された。この体制のもと、研究活動の健全性・公正性を適切に担保するため、研究者に対し、利益相反・責務相反に係る定期的な情報開示（定期申告）を求めている。情報開示については、業績データベース及び新たに導入した利益相反 Web 申告システムを用いた登録運用を開始した。今後は、教員への周知方法を改善し、研究インテグリティ・マネジメント委員会が中心となって情報開示の徹底を進め、運用体制の充実を図ることが重要である。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

ICT を活用した教育支援は一定の成果を上げており、今後さらなる推進が期待される。統合学務システムの本格稼働により、学籍状況、成績、健康記録等の各種データが一元管理され、学生及び教職員の利便性が向上する見込みである。ICT 学修支援センターが中心となり、円滑な運用と管理体制のさらなる整備が求められる。

研究のオープン化に伴い、オープンアクセスポリシー及び研究データポリシーを策定し、組織的な研究データ管理体制の整備を進めている。臨床研究論文に関する根拠データの登録については、個人情報の管理体制が課題となっており、登録環境と登録方法の検討を急ぐとともに、支援体制の構築が求められている。また、研究の国際化に伴い、研究インテグリティの確保に関する規程を整備し運用を開始したが、今後はこれをさらに推進するとともに、全学的な研究活動の把握や研究活動の透明性確保に向けた取り組みを強化していく必要がある。

第９章　社会連携・社会貢献（基本情報一覧）

社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
地域連携に関する基本方針・計画（2023 年度～2025 年度）	https://www.lab.toho-u.ac.jp/univ/edu-support/social-engagement/suisin/index03.html
備考：	

第９章　社会連携・社会貢献(本文)　評定：S

１．現状分析

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こと。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。

＜評価の視点＞

・社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。

・社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

【社会連携･社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか】

【社会連携･社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか】

本学は、地域連携に関する基本方針･計画に基づき、学外組織と連携体制を築いている（第9 章基本情報一覧）。大学全体として取り組む事業については、産学連携本部や教育・研究支援センター内の社会連携推進室、そして大学各センター等が協力し、産業界、地方自治体、海外大学を含む他大学等との連携を推進している。なお、連携体制の構築にあたっては、学内承認を経て、原則として協定等を取り交わし、各種取り組みを実施している（資料 9-1）。

教育活動については、児童・生徒から一般市民、専門職向けまで、年代に応じた教育の機会を提供し、人生 100 年時代において、人々が学び続けることを可能にする取り組みを実践している。また、研究活動では、産学官連携活動の推進による研究成果の社会還元のほか、自治体と連携し地域の課題を解決する活動も積極的に実践している。なお、本学教職員の研究成果については、大学ホームページのプレスリリースで広く周知しており、その内容が新聞やテレビをはじめとするメディアで取り上げられることで、発信性が強まっている。2025 年からは、researchmap の研究機関のプレスリリースに本学からの情報発信を試験的に開始するなど、新たな手法の開拓にも着手している。また、これらの教育資源を一層社会に還元すべく、本学が提供する公開講座・リカレント教育・小中高向け学び体験等を包括した総合的な学びのプラットフォームをオンライン上に開設することを予定している（資料 9-2【ウェブ】）。

○児童・生徒を対象とする事業

・小学生夏の医学校（資料 9-3【ウェブ】）

小学生夏の医学校は、「人として生命の大切さを感じるということが真の科学向上につながる根幹である」と考え、感性豊かな小学 6 年生を対象に、2008 年から医学部と看護学部が共催形式で毎年開催している。小学生の医学・看護学の早期体験を目的に、救急蘇生/AED 実習、心臓、血液、脳等の人体の仕組みや、微生物との共生等の実験、さらには病院見学、看護体験等の多様なプログラムを実施している。なお、この時期は保護者が子どもの教育にかかわるウェイトが大きいことから、理系進路選択を理解し支援できるように、親子で参加する形式をとっている。2020 年度及び 2021 年度は新型コロナウイルス感染症とオリンピック開催の影響により開催は見合わせていたが、2022 年度以降に再開し、2025 年は 8 月 15 日に開催する予定である。

・大田区ナナハト学校（資料 9-4【ウェブ】 p.17）

大田区とイトーヨーカドー大森店、セブン-イレブン・ジャパンが連携する、大田区の子育てイベント「大田区ナナハト学校」に、2024 年 2 月から本学も参加している。子どもと健康をテーマに、「子どもと食事」、「子どものこころ」、「大気汚染」、「子どもと食事の工夫」、「バイキンの世界」、「熱中症の知識」について、ポスター展示やミニ実験、クイズを行っている。

・目黒区めぐろキッズパーク（資料 9-5【ウェブ】）

目黒区は、2023 年に公民連携プラットフォームを立ち上げ、企業や大学等が定期的に情報交換をしている。この公民連携プラットフォームの参画団体が企画したこども向けのイベント「めぐろキッズパーク」が、2025 年 7 月に開催予定である。本学からは、大橋病院の医師が監修するポスターや関連資料を展示できるよう準備を進めている。

・東邦大学薬学部理科実験教室（資料 9-6【ウェブ】）

2013 年から、薬学部と江戸川区子ども未来館子どもアカデミーが共催で理科実験教室を実施している。本企画は、小学 4～6 年生を対象に毎年薬学部の実験室で開催され、親子 20 組 40 名が参加している。2024 年度は、「遺伝子や体質について考えてみよう」をテーマに実験を行い、子どもたちの理解を促し、親子で楽しめるプログラムとなっている。

・ふなっこ未来大学（資料 9-7【ウェブ】）

理学部では、2022 年度から包括連携協定を締結している船橋市と協議を重ね、「こどもたちにワクワクする体験を」を目標に、船橋市の小学 6 年生を対象にした「ふなっこ未来大学」がスタートした。4 つの実験を 4 日に分けて開催し、様々な科学の不思議に触れる機会を提供した。この取り組みは、2022 年度「第 4 回ちば講座アワード（千葉県主催）」で大賞を受賞し、すぐれた取り組みであると高く評価された。2024 年からは本学に近隣の大学も参加するなど、地域の子どもたちに対する教育の提供の機会が増えている。2025 年度は、小学 3～6 年生を対象に、8 月下旬の 2 日間で 4 つの実験を企画している。

・夏休み薬学教室（小学生コース、中高校生コース）（資料 9-8【ウェブ】）

薬学部では、毎年 7 月に夏休み薬学教室を開催している。小学生コースは定員 64 名で 2 つのプログラム、中高校生コースは定員 116 名で 4 つのプログラムを実施している。対象が小学生から高校生までと幅広く、早期から継続的な理系教育の機会を提供している。

・中学生未来の医学“夢”スクール（資料 9-9【ウェブ】）

中学生未来の医学“夢”スクールは、医学部がライフサイエンスに興味を持つ中学生を対象に、医学研究に触れる機会として企画した中学生向けのプログラムで、毎年 12 月に開催している。ミクロの視点の微生物学からマクロの視点の公衆衛生学まで、毎年テーマを変えて、幅広い医学研究を学ぶ機会を提供している。2024 年度は免疫をテーマに実施された。

・女子中高生の理系進路選択支援プログラム「みんなが輝く未来のサイエンス」（資料 9-

10【ウェブ】）

2023 年度 JST 女子中高生の理系進路支援選択支援プログラムに採択され、2 年間の支援の後、現在では本学の予算で継続している。本企画は、女子中高生が理系分野の興味関心を高め、具体的な将来像の想起へと導くことを目的として、理系進路選択支援に焦点をおいた取り組みを行うものである。また、女子中高生の進路選択に大きな影響を与える保護者と理科教員が理系進路の現状の知識を深め、自身がロールモデルとなれるような支援者育成を目的とした取り組みを行っている。

・薬学部ひらめき☆ときめきサイエンス（高校生）（資料 9-11【ウェブ】）

本企画は、参加する高校生に一歩踏み込んだ実験、実験結果の考察、相談、発表を経験する機会を提供し、未来の科学者を育てることを目的としている。2025 年度は「遺伝子診断でがん細胞を討伐！ ～最新のコンパニオン診断を体験しよう！～」をテーマとし、定員 24 名で 8 月に開催予定である。

・東邦大学 1 日体験化学教室（資料 9-12【ウェブ】）

理学部では、毎年夏に、高校生を対象にした体験型の理科教室を開催している。2025 年度は 3 日間、各日 2 コース合計 6 回開催を予定し、合計で 132 名の高校生が参加できる企画としている。本学の学科の特徴がよくわかる実験・実習を用意し、高校生の理系進路へのモチベーションを促している。

・東邦大学薬学部・理学部　出張講義（資料 9-13【ウェブ】、9-14【ウェブ】、9-15【ウェブ】）

薬学部・理学部では、高校生を対象とした出張講義を常時実施しており、高校で大学教員の講義を受ける機会を積極的に提供している。高校生が直接大学教員から専門分野の講義を受けることで、理系科目・学部への知的好奇心をさらに高めることを目的としている。

○一般市民を対象とする事業

・薬用植物見本園一般公開（資料 9-16【ウェブ】）

習志野キャンパス内にある約 6,000 平方メートルの教育見本用の薬学部付属薬用植物見本園（約 800 種類を育成）を、毎年 5 月～6 月頃に一般公開し、例年、700～800 名近くの来園者を迎えている。3 つの学生団体（漢方研究部・植物療法研究部・薬用植物愛好会）に所属する学生が来園者に付き添い、薬用植物について解説、質問等に回答している。さらに、研究発表コーナーや体験コーナーを設けることで、教育・研究成果の社会への還元という側面に加え、正課外活動における教育効果をもたらしている。

・履修証明プログラム（資料 9-17【ウェブ】、資料 9-18【ウェブ】）

2021 年から文部科学省が推奨している社会人向けの履修証明プログラムを、各学部で取り組めるように、履修証明プログラムに関する学内規程を整備した。同年、医学部の地域連携感染制御学講座（寄付講座）に、大田区職員 5 名を対象とした履修証明プログラム「地域における感染症対策エキスパート人材育成プログラム（大田区職員用）」を開講し、2025 年度からは大田区以外の行政職員の受講へと拡大した。

また、2025 年度は医学部社会実装精神医学講座で「精神保健・早期相談支援専門人材育成プログラム」を開講する。若者の相談対応が可能な人材の育成を目指す。

・各学部・病院での公開講座（資料 9-19【ウェブ】、9-20【ウェブ】）

地域住民等への公開講座を実施している。2024 年度は 5 学部と 3 病院合わせて 60 回開催されており、オンライン・対面で開催している。

○専門職を対象とする事業

・中高理科授業に役立つ研修会（資料 9-21【ウェブ】）

理学部では、中学校理科教員・高等学校理科教員・中等教育学校理科教員・高等専門学校教員・理科教員志望学生（大学 3 年次生以上）を対象に、授業のデザインや実験方法を学ぶ「高等学校教員対象サイエンス教室」を開催している。2025 年度は 6 学科から 9 つの専門講座を用意し、合計 143 名の定員枠を設けている。

・薬学部生涯学習認定制度（資料 9-22【ウェブ】）

本学は、薬剤師認定制度認証機構から、国内の大学として初めて「生涯学習認定制度」のプロバイダーとして認定され、2006 年 3 月から運用を開始している。「医療の進歩に即応した広い知識と技能を有する薬剤師が求められるなかで、医療の最前線で国民の健康と福祉に貢献できる薬剤師育成のためにその生涯学習を支援すること」を目的として、毎年上期・下期で合計 10 講座（20 単位）を開講しており、幅広い領域の医療を学ぶ機会を提供している。

○その他

・地域連携教育支援センターの事業（資料 3-8【ウェブ】、9-23）

2014 年に文部科学省課題解決型高度医療人材養成プログラム「都市部の超高齢社会に挑む看護師養成（通称：TOHO いえラボプロジェクト［いえラボ］）に採択された。大田区内にあるマンションの 1 室を「TOHO いえラボ」という仮想居住場所として見立て、そこに住まう高齢者を想定し、生活者に対するリアルな実践的看護と環境整備について学ぶ場所を創設した。主に看護学部生や医学部生の実習の場として利用されているが、他大学の医療系学生の利用もある。事業終了後の 2019 年 4 月からは、地域連携教育支援センターとして活動を継続し、地域の専門職を対象とした公開講座、地域の高齢者の介護予防事業の一環として地域講座、隣接する中学校の職業体験の場を提供、地域の専門職間の情報共有の会を定期的に開催（2024 年度 12 回）、いえラボがある調布地区地域包括支援センター看護職の事例検討会の実施等、地域に根差した活動を行っている。近隣の住民が直接利用できる「暮らしの保健室」も運営しており、2024 年度の相談件数は 99 件であった。

・看護学部地域共創実践研究センターの事業（資料 9-24【ウェブ】）

看護学部（地域共創実践研究センター）は、看護学部の教育理念に基づき、地域との協働による実践的な活動を展開している。小学生の夏休み期間中に地域の町会と連携して、子どもの居場所づくり企画の後援、東邦ナーシングカフェを実施した。地域の防災をテーマに、おきがる講座、おきがる広場を実施し、多世代が集う場が提供できた。地域連携を行いながら、住民とともに継続的に地域ニーズへ対応を評価し、継続的な改善を図っている。2025 年度は、地域住民と学生が協働で「防災マップ（安心マップ）」

の作成をしている。住民の視点で、危険箇所や避難経路、人とのつながりを地図上に反映し、災害時に頼れる関係性の可視化を目指している。多世代が参加することで、世代間交流と防災意識の向上につなげていく予定である。

・文部科学省補助金採択事業「感染症医療人材養成事業」（資料 9-25【ウェブ】）

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新たに実践的な感染症医療を学ぶ教育プログラム構築が、文部科学省 2020 年度補正予算で公募された。本学では、感染症医療を医療機関だけに特定せず、地域における感染症対策を学ぶプログラムを立案し、採択につながった。本プログラムでは、区民に対する感染症対策を動画で発信し、町工場から飲食店、地域の集会所から小学校まで幅広い対応策を取り上げた。また、医療関係者・行政関係者に向けたシンポジウムを開催した。ここでは、感染症対策の最前線におられるクリニックや総合病院、保健所からパネリストを招き、感染拡大時の現場の対応と今後の感染症教育に必要とされる視点について意見交換が行われた。本事業は 2022 年 3 月まで実施され、その後は各学部の教育の中で継続されている。また、地域への還元としては医学部の履修証明プログラム「地域における感染症対策エキスパート人材育成プログラム」に引き継がれた。毎年開催される官学連携人材育成事業では、感染症対策をテーマにした講座を開催している。

○地域連携

本学は、2013 年に大田区との包括連携協定を締結し、その後、習志野市、佐倉市、目黒区、船橋市（2014 年）、世田谷区（2016 年）と包括協定を締結し、連携活動を推進している。2020 年には教育・研究支援センターに社会連携推進室を創設し、地域と大学をつなぐ役割を果たしている。大森キャンパスのある大田区との連携活動は特に活発に行われており、地域のもつ様々な課題に向けて取り組みを進めている。

また、本学の専門的知識の提供、人々の健康を守る活動を通じての社会貢献にも以前から積極的に参加しており、登山者の健康を守り不慮の事故にも対応する西穂高診療所（夏期限定）の運営（資料 9-26【ウェブ】）、空の玄関である羽田空港及び羽田空港第 3 ターミナルにクリニックを開設し、旅行者や航空関係者に対する診療も行っている（資料 9-27【ウェブ】）。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大に際しては、2021 年に習志野キャンパスに職域接種会場を開設し、習志野キャンパスに在籍する学生・教職員のほか、本学付属東邦中・高等学校、駒場東邦中・高等学校の教職員にワクチン接種を行った。また、大学における職域接種の趣旨に基づき、包括協定を締結している船橋市の教育委員会と連携し、船橋市の公立校の教員や地域住民も接種対象として受け入れた。接種に際しては、薬学部・健康科学部・健康推進センターの教職員のうち薬剤師免許・看護師免許を持つ者が分担してワクチンの分注や注射を行ったほか、同じく千葉県内にある本学医療センター佐倉病院の医師も接種前問診のために参加した。加えて、ワクチンや機材搬入等に係る公的機関とのやり取り、接種スキームの構築、接種会場の設営・運営、接種後の接種券の処理は主に習志野学事部の事務職員が担当するなど、教職員が各々の専門性を適所で発揮することにより、最終的に約 5,000 名への接種を実施した（資料 9-28【ウェブ】、9-29【ウェブ】）。また、2022 年の第 6 波と言われた感染拡大の際は、東京都医師会からの依頼に基づき、酸素医療ステーションに常駐する医師を派遣した。2023 年に新型コロナウイルス感染症が第 5 類に変更になった後

も、大田区の寄付講座である地域連携感染制御学講座が定期的に大田区と連携し、感染症に関する情報交換を続けている。2024 年からは、社会のニーズの変化に伴い、寄付講座を改組し、社会医学部門と地域連携感染制御学部門からなる医学部ウェルビーイング地域共創講座となった（資料 9-30【ウェブ】）。

このほかに、企業との連携活動も増え、2023 年には地域社会におけるメンタルヘルスの促進と不調時の早期相談・支援を目指し、医学部に日本生命と連携した社会実装精神医学講座を設立した（資料 9-31【ウェブ】）。

・大田区との連携活動

［データ分析による健康政策への還元（資料 9-32【ウェブ】］

大田区の「人生 100 年を見据えた健康長寿延伸プロジェクト」（2020 年～2024 年）に参画し、医学部社会医学講座衛生学分野が健康に関連するさまざまな情報を分析している。18 地域における健康課題や地域特性の結果を報告し、区の HP にもその成果を公表している。これにより、大田区では科学的根拠に基づく政策立案を行うことが可能となり、2026 年度からスタートする第 4 次おおた健康プランの策定に研究結果が反映される。

[新型コロナウイルス感染症に対する連携協力（資料 9-33【ウェブ】、9-34【ウェブ】、9-35【ウェブ】）

新型コロナウイルス感染症の拡大が社会的な問題となった 2020 年 5 月、大田区から「この危機的状況に対し専門家の意見を反映した政策を実施したい」と本学に相談があり、連携協力がスタートした。8 月には新型コロナウイルス感染症対応に関する個別協定を締結し、より密な情報交換を行うために定期的なコア会議と毎月の担当者会議を創設した。さらに、11 月には大田区からの資金援助を受けた寄付講座を医学部微生物・感染症学講座内に開設し、「地域連携感染制御学講座」と名付けた。専任の担当教員を中心に専門的知見の提供や区職員への感染症の知識を高めるセミナーの開催、町工場や飲食店、高齢者施設での現場で行う感染症対策意見交換も実施してきた。本取り組みは、小学生への出張授業へと発展し、メディアでも大きく報じられた。

なお、2024 年からは社会のニーズの変化により、地域連携感染制御学講座を社会医学部門も加わりウェルビーイング地域共創講座へと改組した。

[ウクライナ避難民支援に関する連携協力（資料 9-36【ウェブ】)］

2022 年 6 月に大田区と本学は、来日して大田区に滞在するウクライナの方々の身体的・精神的支援を連携して行うことを目的として、「ウクライナ避難民支援に関する個別協定」を締結した。避難してきた方と対応する職員のこころのケアを学ぶ機会を設けたほか、窓口対応の職員が心と体の健康状態を把握するために使う健康チェックシートの監修を本学が担当した。

[熱中症対策に関する連携協力（資料 9-37【ウェブ】)］

2024 年 4 月に、本学、大田区、大塚製薬株式会社の 3 者で大田区民を熱中症から守る連携協定を締結した。本学は、医学的知識を活用し、熱中症防止の啓発物の監修を行い、大田区熱中症コンソーシアム運営の中心的役割として貢献している。この活動が評価され、2025 年に環境省「地方公共団体における効果的な熱中症対策の推進に

係るモデル事業」に選定され、熱中症啓発資料やショート動画を作成し、区民の熱中症リテラシー向上に貢献している。

・印西市との連携活動（資料 9-38【ウェブ】）

理学部生物学科において、千葉県印西市との連携活動を推進している。印西市の里山の維持のため、草原環境、樹木環境、湿地環境の維持、特定外来種の除去、人為的影響の緩和を目指した調査研究を印西市と連携して実施し、生物多様性の保全に向けた研究、自然環境の活用の研究を進めている。2023 年 2 月には「生物多様性に関する印西市と東邦大学の連携協力に関する協定」を締結した。

・富里市との連携活動（資料 9-39）

理学部生命圏環境科学科では、千葉県富里市との森林再生プラン推進に向けたモデル森林実証に関する研究を進めている。適正な維持管理が行き届いていない森林に対して、地球温暖化等の環境に配慮し、持続可能なエネルギー資源として木質バイオマスの活用を図り、森林の再生を進め、森林が有する多面的機能が発揮され、森林と木材利用が持続可能な形で共生するモデル森林の実証を行うことを目的とした研究である。2023 年 3 月には「東邦大学と富里市の生物多様性に関する協定」を締結した。

・船橋大神宮と東邦大学のモニタリング支援に関する覚書（資料 9-4【ウェブ】 p.15）

2024 年、千葉県の船橋大神宮（意富比神社）敷地内の自然共生サイトに申請する区域について、理学部生命圏フューチャー・センターが生態系及びモニタリングの計画・実施支援を行っており、この支援の実施について両者間で覚書を交わした。

・千葉市との連携活動（資料 9-40【ウェブ】）

理学部では、千葉市動物公園において、生物学科の卒業研究・修士研究 16 件を含む調査研究に加え、2016 年度から毎年実施している生物学科の学生を対象とした「野外生態学実習 I」や、高校生や高校教員・動物園職員向けの実習・研修を通じた教育・普及活動、さらに 2022 年度から開始した東邦大学オープンセミナー等、来園者向けの講演を同公園と共同で実施してきた。2025 年 7 月には、生物多様性保全の連携に関する協定を締結予定であり、千葉市動物公園及びその周辺における生物多様性の保全・再生に向けて、①情報の共有　②調査研究　③人的交流・人材育成　④普及啓発等積極的な活動を行っていく計画である。

○国際連携

本学では、グローバル化推進センターを設置し、国際連携を推進している。なお、第 8 章で述べたとおり、安全な国際連携を実施するために、安全保障輸出管理についても整備している。

・海外の機関との協定の締結（資料 9-1）

2024 年 10 月に香港大学（中国）と医学部が学部間交流協定を締結した。これにより、2025 年 5 月 1 日現在の交流協定締結状況は、大学間協定が 18 機関、学部間協定が 17 機関（医学部 7 機関、薬学部 8 機関、理学部 1 機関、看護学部 1 機関）となった。

・オンライン国際交流イベント（COIL＆SDGs Global Camp）の実施（資料 9-41【ウェブ】）

第 4 章で述べたとおり、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大による渡航制限下

にあった 2021 年度に、協定締結大学である Prince of Songkla University（タイ）と Chung Shan Medical University（台湾）と共同で始めた COIL 型交流プログラムは、2022 年度にはオンライン学習と対面での交流を組み合わせたハイブリッド型国際教育プログラムとなり、その後、継続的に実施している。2024 年度の本プログラムには、3 大学から 27 名が参加した。

・4 大学ジョイントセミナー（Joint Seminar on Biomedical Sciences）（資料 9-42、9-43）

長年交流のあるチェンマイ大学（タイ）、ソンクラ王子大学（タイ）、昆明医科大学（中国）とは、生物医学分野での学術的交流、研究者同士でのネットワークの構築、さらには 4 大学間での教育・研究活動の連携を深めることを目的として、4 大学ジョイントセミナーを隔年で実施している。2025 年 9 月に実施予定の第 13 回本セミナーは、チェンマイ大学（タイ）が幹事校となり、チェンマイ（タイ）で行われる。本学からは、教員及び大学院生約 30 名が参加予定である。

○その他学外機関との連携（資料 9-4【ウェブ】 p.15）

本学は、千葉大学（2010 年）、静岡大学（2017 年）、東京科学大学（旧・東京工業大学）（2020 年）と包括協定を締結し、教育研究活動を行っている。特に東京科学大学との連携活動では、先駆的で独創的な取り組みを行っている。また、文部科学省の大型補助金事業では、大学や研究機関との連携で実施するものもあり、2015 年には千葉大学・東邦大学・放射線医学総合研究所（現・量子科学研究所）の連携でダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【連携型】に採択され、2020 年 3 月までの 6 年間活動を行った。

・東京科学大学との連携

東京科学大学大学院修士課程の学生が医療センター大森病院で実際に医療の現場に出て、医療者とふれあい課題を発見するデザイン創造フィールドワークの場を提供している。これは、東京科学大学のアントレプレナー人材育成プログラム（PEECs）の一環として実施され、新型コロナウイルス感染症拡大後はオンラインを活用していたが、2024 年からはフィールドワークを再開した。この取り組みは、理工系学部の学生達が医療現場の課題を直接医療従事者からヒアリングできる貴重な学びの場となっている。

・千葉大学・放射線医学総合研究所（現・量子科学研究所）との連携（資料 9-44【ウェブ】）

千葉大学を代表機関とし、本学と国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所が連携し、2015 年に文部科学省科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」に採択された。本取り組みでは、研究者の多様な働き方を支援し、理系女性研究者の上位職増加に向けた活動を行った。さらに、３機関での取り組みを社会還元することを目的に、千葉県下の教育研究機関や企業、自治体が参加する「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」を 2015 年に立ち上げた。2020 年度に最終年度を迎え、事後評価は総合評価で A（所期の計画と同等の取り組みが行われている）を得た。事業終了後もコンソーシアムの運営を継続し、千葉大学を中心とした活動に本学も参加している。

評価項目②
社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

第 2 章でも述べたように、本学では「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会は、改善・向上のため、以下（ア）、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

ただし、社会連携・社会貢献に関わる課題はないため、本観点に基づく改善の実績はない。なお、毎年度実施している自己点検・評価検証会には、大田区副区長が外部有識者委員の 1 人として参加しており、例えば 2022 年度の検証会では、履修証明プログラム等の取り組み等が評価され、引き続き地域課題の解決のために、専門的な知識を提供いただきたい等の意見が寄せられた。

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「教職員は建学の精神を理解し、グランドデザインを実現させるための能力を備え、主体性をもって協働している」ことを全学的に掲げており、教員組織に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18）。ただし、社会連携・社会貢献に関わる KPI の設定はないため、本観点に基づく改善の実績はない。

なお、グランドデザイン 2025 を発展的に継承したグランドデザイン 2030 においては、重要成功要因の 1 つとして、「地域への貢献」を掲げている。第 1 章に詳述したとおり、グランドデザイン 2030 の KPI・KAI 項目は、中期経営計画及び組織目標に含めて策定しており、これらの中期経営計画・組織目標は毎年度、中間報告・期末報告を実施し定期的に点検・評価している。今後は本項目に係わる KPI についても、組織的・体系的に適切な点検・評価を行う仕組みが整っている。

２．分析を踏まえた長所と問題点
＜長所＞
本学は、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、児童・生徒から一般市民、専門職に至る幅広い層に対して、教育機会を提供している。特に、理系分野への関心を育む体験型プログラムや進路支援活動は、次世代育成に大きく貢献しており、地域の教育力向上にも寄与している。
また、大田区をはじめとした自治体や企業との包括連携協定に基づく活動が継続的に展開されており、感染症対策、熱中症予防、生物多様性保全、森林再生等、地域社会が抱える課題に対して、専門的知見を生かした実践的な支援を行っている点は高く評価できる。さらに、地域住民との直接的な交流の場を設けることで、大学の知識や技術が地域に根ざした形で活用されており、大学の存在価値を高める取り組みとなっている。
これらの活動により、教育・研究の成果を社会に還元するという大学の使命を果たすとともに、地域との信頼関係を築き、持続可能な社会の形成に貢献している。

＜問題点＞
なし

３．改善・発展方策と全体のまとめ
評価項目①で述べたように、行政、産学協同研究、地域住民等への公開講座・市民講座等の生涯学習支援、国際交流事業等への参画等、教育・研究成果を広く社会へ還元する貢献活動を自律的に行うことで、建学の精神を具現化している。包括連携協定を締結している自治体や大学のなかには、まだ活動量が多くない連携先もあるため、今後はより広範かつ高度に取り組みを進めていけるよう努めていく。

点検・評価報告書　様式

第 10 章　大学運営・財務（１）大学運営（基本情報一覧）

大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	東邦大学グランドデザイン体系化検討報告書	東邦大学グランドデザイン体系化検討報告書
	東邦大学グランドデザイン 2025 の構築に向けて	東邦大学グランドデザイン 2025 の構築に向けて
	東邦大学グランドデザイン 2030	東邦大学グランドデザイン 2030
	大学運営の方針	https://www.toho-u.ac.jp/univ/outline/023227-08.html
	学校法人東邦大学　経営理念・経営ビジョン	経営理念・経営ビジョン
	学校法人東邦大学　中期経営計画	中期経営計画（令和 7 年度～9 年度）について
	学校法人東邦大学　令和 7 年度組織目標	令和 7 年度組織目標（年度運営方針）
	学校法人東邦大学　令和 7 年度事業計画	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/R07.html
学長選出・罷免に関する規程	学校法人東邦大学学長選任規程	学校法人東邦大学学長選任規程
	学校法人東邦大学学長候補者選考委員会規程	学校法人東邦大学学長候補者選考委員会規程
	学校法人東邦大学学長解任規程	学校法人東邦大学学長解任規程
役職者の職務権限に関する規程	東邦大学学則	東邦大学学事規約集
	東邦大学大学院規程	東邦大学学事規約集
	寄附行為	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/rules.html
教授会規程	東邦大学医学部教授会内規	東邦大学学事規約集
	東邦大学薬学部教授会・教授総会内規	東邦大学学事規約集
	東邦大学理学部教授会内規	東邦大学学事規約集
	東邦大学看護学部教授会内規	東邦大学学事規約集
	東邦大学健康科学部教授会規程	東邦大学学事規約集
設置法人の理事会（役員会）及び評議員会の名簿（役職、氏名、所属先を示したもの）	学校法人 東邦大学 理事名簿	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/officer.html
	学校法人 東邦大学 評議員名簿	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/officer.html
学長選考会議又は学長選考・監察会議の名簿	学長候補者選考委員会　委員名簿（令和 5 年 9 月 25 日）	学長候補者選考委員会全委員名簿
	学校法人 東邦大学 理事名簿	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/officer.html
職員採用規程	学校法人東邦大学就業規則	学校法人東邦大学就業規則
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	独立監査人の監査報告書	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/R06.html
事業報告書	令和 6 年度事業報告書	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/r6jigyouhoukoku.pdf
備考：		

第 10 章　大学運営・財務（１）大学運営(本文)　評定：A

１．現状分析

評価項目①

大学運営に関する方針に基づき、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こと。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

＜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に必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。

・関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。

・法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

【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教職員で共有しているか】

本学では、教育憲章において大学運営の方針を定め、東邦大学ウェブサイトで公表している（資料 10-1【ウェブ】）。また、大学の 100 周年に向けた教学の中・長期ビジョン（以下、「大学ビジョン」という。）として「東邦大学グランドデザイン 2025」を掲げ、このビジョン実現に向けた 2019 年度から 7 年間のロードマップを策定している（資料 1-16）。この東邦大学グランドデザイン 2025 は、2024 年度末に計画期間を早期終了したが、これを発展的に継承するものとして、2025 年度からの 6 年間を計画期間とする「東邦大学グランドデザイン 2030」を掲げている。これらは教職員ポータルサイトに掲載しており、ロードマップの進捗状況を大学協議会の毎年度の定例報告事項としている。

また、学校法人としても経営理念・経営ビジョンを学内に示したうえで、3 年ごとに中期経営計画を策定するとともに、毎年度、同計画を実行するための組織目標（年度運営方針）及び事業計画（大学、学部、研究科等は大学ビジョンに基づいた事業計画）を策定している（資料 10-2、10-3、10-4【ウェブ】、10-5）。中期経営計画、組織目標（年度運営方針）及び事業計画は、教職員ポータルサイトに掲載することで教職員への周知を図るとともに、事業計画は東邦大学ウェブサイトにて公表している。

学校法人の掲げる中期経営計画（計画期間：2019～2021 年度、2022～2024 年度）と大学の掲げる教学の中・長期ビジョン「東邦大学グランドデザイン 2025」(計画期間：2019～2025 年度）は、学内における計画策定や報告の手続きにおいて、内容の整合性を図っていたが、東邦大学グランドデザイン 2030 からは、計画期間の始期（2025 年度）を揃えるとともに、グランドデザインで掲げた全学の KGI 達成のための各所属の施策を、KPI として中期事業計画及び毎年度の組織目標に掲げるような枠組みとした。これにより、より実行性のある一体の取り組みとなった（資料 10-6）。

【関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定

や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか】

教学組織の長である学長は、学校法人東邦大学学長選任規程に則り選任される。その職務・権限は学則第 7 条第 2 項に「学長は本学を代表し、教育理念に基づいて校務をつかさどり、所属職員を統督する。」と明示されている（資料 10-7）。

学部長は、東邦大学学部長選任規程に則り、当該学部の専任教員の中から選任される（資料 10-8）。その職務・権限は、学則第 9 条第 2 項に「学部長は、学長指示のもとに当該学部の校務をつかさどり所属職員を統率し教育及び研究の責に任ずる。」と明示されており、後述の教育研究に関する重要な事項について、教授会の意見を参酌し、学部としての決定を学長に報告するとともに、教授会の審議を経た後、学長が決定した事項について執行することと定めている。その他の事項については、学部長が教授会の意見を参酌し、決定・執行することができる。

研究科長（医学研究科長、薬学研究科長、理学研究科長、看護学研究科長）は、各学部長（医学部長、薬学部長、理学部長、看護学部長）が務めると規定しており、その権限についても、学部における学部長の権限と同様に大学院規程に明示している。

なお、学長が、大学の教育、研究及び社会貢献を推進するとともに、全学的な将来構想の策定及び意思決定を行うことを目的に、原則月 1 回、学長・学部長会議を招集しており、学長と学部長（研究科長）のスムーズな連携に寄与している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学学長・学部長会議規程」）。

学長の選任方法については、2017 年にこれまで大学の規程として定めていた学長選任規程等を、法人の規程とする見直しを行った（資料 10-9）。従来の選任方法は、全専任教員による選挙で行われており、数の論理の働き得るものであったが、これを廃止し、学長候補者選考委員会を新たに設け、2 名または 3 名の学長候補者を理事会へ順位を付して推薦し（候補者が 1 名のみの場合には、その者の聴取内容を付し候補者として理事会に推薦）、理事会がその内 1 名を学長予定者として決定することとした。これにより、学長のリーダーシップをさらに発揮でき、法人運営との一貫性をもった大学運営ができる人材の選任が可能となった。

さらに、これまで学部ごとに異なる規程に基づき実施していた学部長の選任についても見直すこととし、学長・学部長会議を中心に、理事会の関与、学長のリーダーシップ、学長選任規程との親和性という 3 つ観点から検討した結果、2020 年 6 月に全学部に統一的に適用される東邦大学学部長選任規程を制定した（資料 10-8、10-10）。従来の学部長選任方法は、学長選任と同様、全専任教員による選挙で行われていたが、これを廃止し、学長を委員長とする学部長候補者選考委員会を学部ごとに設置し、そこで 2 名または 3 名の学部長候補者を理事会へ順位付けして推薦し（候補者が 1 名のみの場合には、その者の聴取内容を付し候補者として理事会に推薦）、理事会はその内 1 名を学部長予定者として決定することとした。2020 年度には全学部で選任が行われ、2021 年度から全学部統一の規程に基づき選任された学部長が就任している。

学部長の任期は 3 年、継続して 2 期までとしており、学長が学部長を選任するのであれば、選任後の学部長の業績評価を行い、その評価結果に対しては学長が責任を負う必要があるため、任期満了を迎える前に、理事会が求める学部長像及び所信表明に基づいた評価を学長が行うこととしていた。これを踏まえ、学長は、大学協議会や学長・学部長会議、恒常的

な面談等を通じて現職学部長を評価し、その結果に基づき、次期改選のための求める学部長像を定め、2023 年 6 月に理事会に提案している（資料 10-11）。2024 年 4 月からは、この求める学部長像により選任された学部長が就任しており、2021 年度に制定された新たな学部長選任に係るサイクルを遺漏なく一巡させることができ、新たな学部長選任の仕組みが当初計画通り機能することを確認している。

学長及び学部長の決定にあたっては、候補者の調書及び所信表明、候補者選考委員会による候補者への聴取結果及び候補者の順位付け、同委員会の開催記録及び委員名簿等、評価に必要な資料を提出のうえ、理事会において審議を行っており、理事会には監事も出席していることにより、評価の適正性を確保している。

また、学長を補佐する役職として、副学長を置いている。大学運営において学長が自らの職務を円滑に遂行し、リーダーシップをより発揮し得る体制を整備するため、2019 年 1 月に「東邦大学副学長に関する規程」を制定し、従来あった学長補佐から副学長へと名称を変更した（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学副学長に関する規程」）。現在、1 名の副学長が任命されている（資料 10-12）。

教授会については、学則第 14 条に「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うにあたり、これについて意見を述べる。」と明示されている。次に掲げる事項とは、以下の事項である。

- 学生の入学、卒業及び課程の修了
- 学位の授与
- 前２号に掲げるもののほか、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別にこれを定める事項

この「学長が別にこれを定める事項」は、第 183 回大学協議会にて以下のとおり決定している（資料 6-24）。

- 教員の人事に関する事項
- 教育に関する事項（教育課程の編成、教育環境整備等）
- 研究に関する事項（研究環境整備等）
- ３方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）に関する事項
- 入学者選抜の方針に関する事項（入試区分、選抜方法、入試日程等）

なお、平成 26 年文科高第 441 号通知に付された留意事項に鑑み、学籍異動のうち、退学、転学、留学、休学については、本人の希望を尊重すべき場合等様々な事情があり得ることから、教授会が意見を述べることを規定しないこととした。

さらに、教授会は、その他教育研究に関する事項について、学長、学部長の求めに応じる形で、あるいは自発的に審議し、学長及び学部長へ意見を述べることができる。研究科においても同様であり、研究科委員会の役割について大学院規程第 32 条で明示している。

これらの教授会、研究科委員会の審議事項等の決裁に際しては、学部長・研究科長から学

長へ書面で随時、報告、決裁する学長報告という制度により、円滑な大学運営を行っている（資料 10-13）。学長報告事項のうち学長が必要と認めたものについては、大学協議会で報告、審議することで、大学協議会における組織的な内部質保証の機能を担保している。なお、学長が教授会並びに研究科委員会の意見を慎重に参酌したうえで決定を行うため、教授会及び研究科委員会に議決権を有さないオブザーバーとして学長が参加することを、各学部の教授会について定めた規程等並びに大学院規程で明示している（第 1 章基本情報一覧：規程集・「東邦大学医学部教授会内規」、「東邦大学薬学部教授会内規」、「東邦大学理学部教授会内規」、「東邦大学看護学部教授会内規」、「東邦大学健康科学部教授会規程」）。

学長報告については、2024 年度から、ワークフローシステム（電子稟議システム）を利用しており、学長決定事項が体系的に整理・アーカイブ化されたことにより、容易な検索が可能となっている。

上記の学長、学部長、教授会等の役割・権限が記載されている学則と大学院規程の改廃は、理事会における最終の承認を経て行っている。これらの体制及び運用は、学長のリーダーシップのもとで戦略的に大学を運営できるガバナンス体制であるとともに、教授会の役割が明確化されたものとなっている。

【法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。】

本学の法人組織をつかさどる理事会及び評議員会に関する事項は、学校法人東邦大学寄附行為に定めている（第 10 章（1）基本情報一覧：寄付行為）。理事会については、「この法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」ことを役割とし、学長、校長、学部長（看護学部長と健康学部長はその互選で定めた者）、病院長、評議員及び理事会が推薦した学識経験者等 20 名ないし 21 名で構成される（うち 2 名以上は外部理事、理事選任機関は評議員会）。また、代表権を有する理事長は理事会の決議によって選定され、業務執行理事である常務理事 2 名ないし 3 名も理事会の決議によって選定される。なお、法人内組織の役職者（学長、校長、学部長及び病院長）の選任はそれぞれの選任規程に基づき選任される。評議員会については、「この法人の業務若しくは財産の状況または役員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、または役員から報告を徴する」ことを役割とし、教職員、卒業生及び評議員会で選任した学識経験者の 43 名で構成される（うち教職員である者は 3 分の 1 以内）。理事会並びに評議員会の開催については、理事会は原則毎月開催、評議員会は年 4 回開催（寄附行為に規定）としている。改正私立学校法（2025 年 4 月 1 日施行）に伴い、2024 年 9 月から常勤監事 1 名を設置し監事監査体制を強化するほか、従来から会計監査人を設置し会計監査を行っている。また、日本私立大学連盟の定めるガバナンス・コードを導入し、適切なガバナンスを発揮して実施内容の向上と点検により抽出した改善課題に継続して取り組んでいる。さらに、改正私立学校法に基づき内部統制システム整備の基本方針を決定し（2025 年 4 月 1 日付）、健全かつ効率的な法人運営の確保に向けて各体制の現状把握と課題認識作業を進めているところである（資料 10-14）。

評価項目②
予算編成及び予算執行を適切に行っていること。
＜評価の視点＞
・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

理事会は、対象年度前年の 11 月に法人本部財務部から提出された予算編成方針を審議し承認する。学部、病院等の学校法人内各部署は、この予算編成方針に沿って、それぞれの予算案を作成し、翌年 1 月から 2 月にかけて法人本部財務部等と予算編成協議を行う。以上のプロセスを経て作成された次年度予算案は、学校法人東邦大学寄附行為第 34 条の定めに従い、3 月開催の理事会及び評議員会での協議、承認を経て、予算が成立する（第 10 章（1）基本情報一覧：学校法人東邦大学寄附行為、資料 10-15）。

予算成立後、各部署に配布された予算書に基づき予算が執行される。執行に際しては、事前に個別の案件ごとに稟議並びに決定権者による決裁を必要とする。予算執行状況については、各部署が予算統制表を毎月作成し、所属長の検閲を受けて確認される。

また、法人本部財務部では、法人全体の予算統制表を毎月作成し、予算執行状況を確認するとともに理事長に報告している。

予算執行に伴う効果の分析・検証については、毎年 1 月から 2 月にかけて行う予算編成協議時に、各部署の組織目標（年度運営方針）に記載された事業計画と照らし合わせ、施策の目的や実効性等を検討している。さらに、毎年 11 月の理事会・評議員会に、上期の予算の執行状況に基づき年間見込を推計した数値を「中間推計」として提出し、上期の事業計画の執行状況と予算の現況が整合的に確認、検証されるとともに、下期の追加施策等を検討する。決算時にも様々な分析・検証が行われ、次年度の予算編成の参考としている。

予算執行の透明性を確保するため、前述のとおり、毎月予算統制表により執行状況を随時監視できるようにするとともに、機器・備品の購入にあたっては、予算計上済みであっても備品購入稟議を起案し、決裁権限者の承認を得ることを必要としている。また、単価 1 億円以上の高額機器については、理事長以下の法人役員、関係部署の執行部及び職員が高額機器選定委員会を開催し、金額や機種、購入業者の適否等について審議している。さらに、建物等の施設投資に際しても、同様に業者選定のための会議を開催し、対象業者や工事金額等を審議している。上記プロセスを経て決定された工事案件等は、改めて稟議起案のうえ、理事長の決裁を受ける。

以上から、予算編成及び予算執行を適切に行っていると評価する。

評価項目③
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組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。
＜評価の視点＞
・大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
・必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
・職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
・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、スタッフ・ディベロップメント（ＳＤ）活動を組織的に実施しているか。

【大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか】
【大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか】

本法人の事務組織は、法人の代表である理事長を長として組織されており、法人本部と大学、付属病院、付属校等ごとに事務部門を置いている（資料 3-1【ウェブ】）。

大学の運営に関する事務組織としては、学長のもとに 5 学部・4 研究科の学事を統括する組織として学事統括部が置かれており、各学部・研究科の事務を行うため、大森キャンパス（医学部・医学研究科、看護学部・看護学研究科）に大森学事部、習志野キャンパス（薬学部・薬学研究科、理学部・理学研究科、健康科学部）に習志野学事部が置かれている。各学事部は、総務人事・会計・用度管財等の業務を担当する学事支援課と教務・学生支援・入試等を担当する学事課に主に分かれており、学事支援課は法人本部と、学事課は学事統括部等と常に連携を取っている。なお、付属病院は医学部付属として医学部生等の臨床実習が行われており、付属病院に設けられた事務部は、臨床実習等に関する内容において、適宜、両学事部と連携している。

事務組織の人員配置については、毎年度、原則として 9 月に、実情に応じた人員計画と要望が各所属長から法人本部人事部長へ提出され、常務理事（総務・人事担当）及び法人本部人事部長が実態の調査及び確認を行っている。その後、寄せられた計画や要望を調整し、組織の活性化と人材育成を目的とした定期異動に反映している。毎年 4 月 1 日に行う定期異動に加え、必要に応じて年度の途中にも異動を行う等、弾力的な対応を行っている。この取り組みの中で、組織の活性化や人材育成の阻害要因になりかねない特定の部署から長期間異動せず長期滞留となる職員（長期滞留者）の優先的な配置転換を図る傍ら、中・長期的に組織を活性化させ、人材を育成していくことを企図した継続的なキャリア採用を実施している（資料 10-16）。

専門的な知識及び技能を有する職員の育成のため、業務の効率化を推奨し、複数担当制、単純業務のアウトソーシング化及び DX 化等を推進することにより、専門業務に集中できる環境作りを行っている（資料 10-17）。

また、専門的な知識や技能が必要と認められる業務については、その業務の経験者の採用や資格の取得・技能の習得を推進することにより教員との協働・連携を図っている（資料 10-18【ウェブ】）。

第 2 章に記載のとおり、全学内部質保証推進組織である大学協議会においては、学長、学部長（研究科長）、大学各センター長、学生部長等に加え、事務職員（学事統括部長、大森学事部長、習志野学事部長）が委員としてその運営に参画していることをはじめとし、学内の様々な委員会に事務職員が委員として参画しており、教職協働による大学運営を推進している。

【職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか】

職員の採用については、採用試験にエントリーした応募者の中から書類選考、筆記試験及び複数回の面接が行われ、最終合格者を決定している（資料 10-19、10-20）。採用面接を担当する職員には、基準の理解と適切な運用を指示するとともに、複数の部署から面接官を募

ることで判断が偏らないよう配慮している。

昇任等に関しては、毎年 12 月に必要資格要件や基準が各所属長に明示され、翌年 1 月に法人本部人事部長へ昇任申請書が提出されている。最終的には常務理事（総務・人事担当）をはじめとした法人役員が確認のうえ、決定している。

また、事務職員は、毎年度、目標管理評価シートに基づいて目標設定を行い、定められた時期に評価者である上長と面談を行っている（資料 10-21）。目標管理評価シートは、複数の項目で改善点等を確認できるように作成しており、組織や自己の目標が都度、確認されるとともに評価が記載された後は法人本部人事部が回収・分析を行い、法人職員全体の処遇改善等に役立てている。また、面談で直接評価者に伝えることができなかった事柄については、法人本部人事部へ直送される「人事評価制度に関するアンケート」を設けることで業務評価等が上長からの一方的なものにならないよう配慮している（資料 10-22）。

また、学校法人東邦大学給与規程では、顕著な業績を挙げた職員に対し、特別昇給を規定することで、適正な処遇改善を図っている（資料 10-23：第 2 章第 1 節第 2 款）。

また、第 6 章で述べたとおり、東邦大学教育賞と東邦大学学術論文賞をはじめとして、各学部・研究科ごとにも教育業績及び研究業績の顕彰制度を設けており、受賞者には特別手当や表彰金を支給するとともに、授賞式の実施、広報誌への掲載等を行っている。これらの制度が教員の意欲の向上に資する取り組みとなっている。

【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、スタッフ・ディベロップメント（ＳＤ）活動を組織的に実施しているか】

大学ビジョンに基づき、教育憲章に FD、SD 実施の方針が定められ、大学ウェブサイトで公表されている（資料 6-34【ウェブ】）。

学校法人全体としては、職員を対象に、大学経営を視野に入れた企画やマネジメント能力の開発を目的とする研修が法人本部人事部により企画されており、研修は主に新人研修、一般研修、リーダー研修、監督者研修、管理者研修に分かれている。事前に常務理事（総務・人事担当）が大学協議会で研修計画を報告することで組織的な研修の運営に配慮されている（資料 10-24）。また、各研修は、階層に応じたテーマ設定や専門の外部講師を招く等の工夫をするとともに、一定の階層以上の研修では、常務理事による講話の機会を設けることで、大学運営に関する実際の声を聞く場を設けている（資料 10-25）。

ほかにも職員の一般的なスキル及び専門性を高めるため、一般社団法人日本私立大学連盟等の団体が企画する研修や中間管理職のためのリーダー育成研修等、外部団体主催の研修への派遣も行っている。これらの研修のほかに、職員の自己啓発意欲に応える制度として、通信教育講座を設けている（資料 10-26）。通信教育講座は、PC 操作等の日常業務に関連する講座、外国語講座や一般教養講座等があり、所定の期間に講座を受講し終えた場合、受講料の補助を行っており、職員が主体的に自己研鑽に取り組むための制度を用意している。

このほかに各部署が企画･実施する SD は､付属病院で行われる医療スタッフとしての様々な研修等を含め多岐にわたるが、大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るためのものとしては、主に以下の取り組みを実施している。

学事統括部及び大学各センター、産学連携本部等が中心となり、全学的な SD を実施している。例えば産学連携本部では、学部ごとに年 2 回「産学連携本部 SD」を開催している。

2023 年度は 94 名、2024 年度は 69 名が参加した（資料 10-27）。

学部・研究科、各学事部においても、キャンパスや学部等の問題意識に合わせた SD を適宜実施している。例えば大森学事部では、毎年全学的に実施されるオンライン形式の SD（情報セキュリティ委員会による「情報セキュリティ研修」や学事統括部研究支援課による「コンプライアンス（研究倫理）教育プログラム」等）に職員が参加しているが、学事部としての SD はここ数年開催実績がなかった。これを受け、2026 年度の開催を目指して、学部長企画調整室が主体となり、他所属で行っている職員研修会を見学や情報収集を行い、プログラムを検討している。具体的には「教職協働」に関するプログラムを検討中であり、職員が教員と協力して業務に対して主体的に取り組む姿勢を育成できるような SD を計画している。また、看護学部を担当している職員は、教員中心に行う「看護学部教職員 FD 研修会」に参加し、教育・研究活動の向上につなげている（資料 10-28）。習志野学事部では、職員の資質向上を目的として、継続的に SD を実施している。2023 年度には、係長以下の職員を対象に、時間外労働削減について、ワークショップ形式で研修を行い、意識改革と実践的な対応力の向上を図った。2024 年度には、現業務の問題解決及び新プロジェクト提案をテーマに、同様のワークショップ形式で研修を実施し、職員が主体的に業務改善に取り組む姿勢を育むとともに、組織の活性化につながる提案力の強化を目指した。これらの取り組みにより、職員一人ひとりの資質向上を促進し、組織全体の成長につなげている（資料 10-29）。

さらに、職員に対する業務評価やそれに基づく処遇改善については、前述の目標管理評価シートを用いて対応し、職員の意欲向上を図っている。目標管理評価シートには個人重点目標、行動プロセス評価、知識・スキル評価、意欲・取り組み姿勢について、自己評価点を記入する項目が設けられており、制度や評価点に関する概要を職員全員に周知することで、業務、教育研究活動の支援意欲向上を図っている。また、自己評価点は個人の総合評価点を算出する際に上長の評価とともに勘案されており、総合評価点は昇任基準の 1 項目として処遇の改善に役立てられている。なお、算出された総合評価点は、法人本部人事部から各事務職員へフィードバックしており、上長との面談等とともに意欲の向上に活用されている（資料 10-21）。

評価項目④
大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。
＜評価の視点＞
・監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
・点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

【監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか】

監査は、監事による監査、会計監査人による監査、内部監査の 3 つを実施している。詳細なプロセスは以下のとおりである。

＜監事による大学運営の適切性に関する監査＞

学校法人東邦大学監事監査規程に則り、毎年度作成する監事監査計画書に基づき計画的に実施している（資料 10-30、10-31）。監査は、定期監査(期中・決算)のほか、特定の事項について必要と認める場合に行う随時監査等を行っており、役員、法人本部監査室、その他関係する職員、会計監査人を務める監査法人等からのヒアリングや実地監査等の方法により実施している。監事は、理事会及び評議員会に出席し、必要に応じ発言するとともに、毎年度、本法人の業務または財産の状況についての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（資料 10-32）。なお、2024 年 9 月から新たに常勤監事 1 名を配置し、非常勤監事 2 名と合わせ、計 3 名体制としている。

＜会計監査人による監査＞

毎年度会計監査人を務める監査法人から監査計画案が提示され、法人役員や監事と協議のうえ、監査計画が策定される。監査法人は、監査計画に基づき、法人本部を含む各部署にてそれぞれ実地監査を実施する。監査結果については、監事にも共有され、決算時に独立監査人の監査報告書が提出される（資料 10-33、10-34）。各部署での実地監査最終日には、必ず監査法人による監査講評が行われる。個別の指摘事項や改善要望事項については、各部署内で共有されるとともに、法人本部財務部にも報告され、今後の改善策を策定、実行する。また、期中に法人理事長や常務理事に対し個別にヒアリングが行われるとともに、監事との意見交換会も実施している。年度監査終了時には、監事に対して監査結果報告が行われ、法人役員や関係部署も同席し、今後の改善・向上につなげている。

＜内部監査＞

学校法人東邦大学内部監査規則に則り、法人本部監査室が中心となり、内部監査を毎年度実施している（資料 10-35）。年間監査計画に基づき、業務監査を行い、その結果を理事会に報告している（資料 10-36）。年間監査計画の策定においては、監事の意見等を取り入れ、法人運営の改善及び向上につながるように計画している。

これらの監査を実施する監事、監査法人、法人本部監査室は協議の場を設けており、必要に応じて連携して監査を遂行している。規程に基づき、監事と関係部署による監査報告会を定期的に開催し、業務の現状や改善点等について意見交換等を行っている。

【大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか】
【点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか】

第 2 章でも述べたとおり、本学では、「東邦大学における内部質保証の方針」において、学長を議長とする大学協議会と、学部長・研究科長・センター長等（以下、「所属長」という。）を議長とする教授会・研究科委員会・センター会議等（以下、「所属等運営組織」という。）の 2 階層からなる体制による内部質保証を推進している。

内部質保証体制における第 1 階層であり、内部質保証を推進する組織である大学協議会

は、改善・向上のため、以下（ア)、（イ）の施策を実施している。

（ア）認証評価、自己点検・評価及び検証会提言に基づく改善活動

本学では、2019 年度の大学評価結果及び 2018 年度自己点検・評価結果、2019 年度検証会提言等を踏まえて 50 の課題を設定し、大学協議会の指示のもと、全学的に改善に取り組んできた。毎年度、進捗状況を点検・評価のうえ、検証会にて精査を行い、提言を踏まえて、改善に取り組んでいる。

大学運営に関わる改善状況は、下表のとおりである。

表 10-1　大学運営に関わる課題と課題に対する改善状況

課題の概要	改善活動の状況（2025 年 5 月 1 日現在）	状況に対する評価（2024 年度検証会後）
学部長の選考において、今般、学長が決定するようなプロセスが求められている。そして、学長が学部長を選任するのであれば、学部長の業績評価を行い、その評価結果に対しては学長が責任を負う必要があると考える。	学長・学部長会議を中心に、理事会の関与、学長のリーダーシップ、学長選任規程との親和性という 3 つ観点から検討した結果、2020 年 6 月に全学部に統一的に適用される東邦大学学部長選任規程を制定した。2020 年度には全学部で選任が行われ、2021 年度から全学部統一の規程に基づき選任された学部長が就任している。	改善済
組織的な危機管理体制が求められていることから、大学、中学・高等学校及び付属病院等が危機管理マニュアルを作成する上での基本的事項等を明示した危機管理規程を作成する必要がある。	危機管理規程の作成に向けて、他大学の危機管理規程及び学内の災害マニュアル等の収集を行った。 2025 年度から、私立学校法の一部改正に伴い、校法人東邦大学内部統制システム整備の基本方針を制定するとともに、本件に伴いリスク管理規程及びコンプライアンス規程を新たに制定し、既存規程である学校法人東邦大学監事監査規程及び公益通報者保護規程の一部改正を行った。	改善に向けた検討に着手し始めている

事務組織においては、前述のとおり、業務の効率化・平準化及びマニュアルの整備を行い、複数担当制、単純業務のアウトソーシング化等を推進することにより、専門業務に集中できる環境作りを行っているが、一方で、業務の中心的役割を担っている職員が長期滞留者となっているケースがあり、組織の活性化と人材育成のためにはさらなる改善が必要である。	組織の硬直化や人材育成の阻害を避けるため、滞留の長い職員の優先的な配置転換を図っているが、多様な職種が協働する本法人には様々な所属があり、滞留の長短を一律に測定することは難しいため、滞留を長期とする目安の期間は状況に応じた慎重な検討が行われている。組織の活性化と人材の育成という面では、異なる企業文化を取り入れるための試みとしてキャリア採用を継続的に実施している。	改善に向けた検討に着手し始めている
学長の選考について、理事会が決定するのであれば、評価の適切性について監事による監査も実施されるべきである。	理事会には監事も同席しており、学長の決定にあたっては、候補者の調書及び所信表明、候補者選考委員会による候補者への聴取結果及び候補者の順位付け、同委員会の開催記録及び委員名簿等、評価に必要な資料を提出している。 評価の適正性は確保されており、改めて監事による監査の実施は必要ないと判断する。	改善済

（イ）東邦大学グランドデザイン 2025 ロードマップに基づく改善活動

東邦大学グランドデザイン 2025 では、ビジョンを達成するための重要な要因の 1 つとして、「学長のリーダーシップのもと、組織的な大学運営が行われている」ことを全学的に掲げており、大学運営に関わる KPI を設定している。ロードマップに基づき、進捗状況を毎年度大学協議会にて報告しており、計画期間終了（2024 年度末）時点での KPI 及び目標値の達成状況については、学長・学部長会議にて総括し、大学協議会に報告している（資料 1-16：p.11～13、1-18)。大学運営に関わる KPI の達成状況は、下表のとおりである。

表 10-2　ロードマップにおける大学運営に関わる KPI の達成状況

KPI 及び達成目標	2024 年度末の結果と総括
点検・評価に係る体制整備の実質化及び恒常的かつ自律的な PDCA サイクルの実施	2019 年度大学評価における全ての是正勧告・改善課題についての対応を確認するとともに、新たな課題について点検・評価を行った。

点検・評価報告書　様式

教員評価制度の実施率 全学部共通：100%	全学的な教員評価制度の構築には至らなかった。しかし、一部の学部で教員評価制度の試行を開始したこと、また、教員評価制度の構築の前段として、教員組織編制方針の整備、教員任用規程の制定等を行っており、一定の成果が得られたとも言える。
教員組織の全学的な整備による業務量適正化の達成率 （毎年度実施する教職員向けアンケート調査の「業務量」について、『教育活動』、『研究活動』、 『その他の職務活動（管理・大学運営、学内事務等）』における回答率） 全学部共通： 多い/やや多い　⇒　20%以下 適切である　⇒　60%以上 少ない/やや少ない　⇒　20%以下 ［新規 KPI の設定］（2020 年 12 月）	2024 年教職員向けアンケートより ＊以下、「多い/やや多い」／「適切である」／「少ない/やや少ない」の順。 教育活動：48.1%／41.77%／10.13% 研究活動：18.57%／36.71%／43.88% その他（管理）：49.36%／38.82%／10.13% 未達。 教育活動、その他（管理）業務については、業務量が多いと感じる割合が多く、研究活動にエフォートを割けない状況か。

なお、グランドデザイン 2025 については、進捗状況を踏まえ、KPI や達成目標自体についても見直しを行っており、2020 年度から 2021 年度にかけて以下の KPI を変更するなど、適時の改善を加えている（資料 3-14、3-15）。

＜変更した KPI＞

・　大学評価の結果（～2020 年度）
・　点検・評価に係る体制整備の実質化及び恒常的かつ自律的な PDCA サイクルの実施（2021 年度～）

理由： 2019 年度に受審した大学評価結果の適合認定を受領したことを踏まえて、より発展的な課題として再設定した。

・　職員が登用されている委員会の比率（～2020 年度）
・　教員評価制度の実施率（2021 年度～）

理由：第 6 章でも述べた通り、より実効性のあるアクションを展開するため、教員の業績を適切に評価する教員評価制度の確立を目指すこととした。

・　アドミッションオフィスの整備（～2020 年度）

・　　教員組織の全学的な整備による業務量適正化の達成率（2021 年度～）
理由：2020 年度におけるアクションプランに基づく KPI 進捗管理において、アドミッションセンターの設置及び適切な運営を確認できたことから、KPI を再設定した。

このほかに、内部質保証体制における第 2 階層である各学部・研究科・その他組織の体制に応じて、担当する委員会等の組織や規程を設け、運営を行っている。それぞれが企画、実施、評価、改善を行っており、各学部・研究科・その他組織の責任者である学部長、研究科長、大学各センター長及び責任組織である教授会、研究科委員会等がこれを監督している。大学運営にかかわる個別の事案については、学部長・研究科長、大学各センター長及び学部・研究科代表の教員等を通して、必要に応じて大学協議会において、その都度、審議・報告され、個々の事案ごとに改善方策が議論されている。

法人運営においても、理事会の議決が必要とされる事項について、寄附行為、規程及び関係法令のほか、本法人の建学の精神・経営理念・経営ビジョンを基準に理事会が適切に審議し、必要に応じて関係理事等に詳細説明を求め、最終的な議決を行うことにより、その適切性を担保している。また、理事会の報告事項として定めているもの等についても内容を確認し、必要であれば関係者に詳細説明を求めている。

２．分析を踏まえた長所と問題点

＜長所＞

なし

＜問題点＞

１．現状分析に記載のとおり、事務組織においては、業務の中心的役割を担っている職員が長期滞留者となっているケースがあり、優先的な配置転換を図っているものの問題の完全な解消には至っていない。組織の活性化や人材育成の面では阻害要因になりかねない部分があるため、慎重な検討が行われているが、滞留の長短を一律に測定するのが難しいことから、さらなる業務の効率化を推奨することで、単純業務へのコストの削減を人的資源の再配置につなげ、大学運営が円滑かつ効率的に行われるような環境作りを検討していく。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

事務組織の構成や人員配置、採用や昇任あるいは業務評価、それに基づく処遇改善については概ね適正な管理、運営が行われていると評価するが、問題点に記載のとおり、多様な職種が協働している現状を念頭に、業務遂行の継続性、組織の活性化と人材育成に配慮した人材のさらなる活用を模索していく必要がある。また、長期滞留者の配置転換と業務に精通した職員のバランスを意識しながら、業務の効率化や DX を推進することで大学運営が円滑かつ効率的に行われるよう取り組んでいく。

第 10 章　大学運営・財務（２）財務（基本情報一覧）

財務関係資料

	URL・印刷物の名称
＜私立大学＞	
財務計算書類（６カ年分）	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
財産目録	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
事業報告書	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
監事による監査報告書（６カ年分）	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
監査法人又は公認会計士による監査報告書（６カ年分）	https://www.toho-u.ac.jp/corporation/finance/index.html
備考： 上記 URL に公表しているもののほか、「大学評価ハンドブック（2025 年 4 月版）」の記載に従い、財務関係資料の電子ファイルを別途大学基準協会に提出している。	

第 10 章　大学運営・財務（２）財務(本文)　　評定：A

１．現状分析

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こと。
＜評価の視点＞
・具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
・財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

本法人では、3 か年ごとに中期経営計画を策定し、法人運営の基軸としている。並行して中期の財政計画を作成し、各種設備投資や資金計画等を決定している。中期経営計画（2025 年度～2027 年度）は、3 年間累計の基本金組入前当年度収支差額を 48 百万円と計画した（資料 10-37）。なお、中期財政計画とは別に、2031 年度までの長期財政計画を策定し、定期的に見直すとともに長期の財政判断資料として活用している（資料 10-38、10-39）。

本法人は、学納金収入と医療収入で収入全体の約 9 割を占めており、18 歳人口減少の急速な進行や社会保障費圧縮政策の継続等が収入に与える影響を避けられない状況である。一方、エネルギー価格をはじめとする物価上昇に伴う各種経費の増嵩も収益を圧迫する大きな要因となっており、本法人を取り巻く環境は一層厳しい状況が続いている。このような環境下、教育研究・医療機能の維持と向上のため、大森地区再開発事業をはじめとする施設の更新・整備や災害対策の充実を図るため、大型設備投資を行っている。長期財政計画では、将来の厳しい経営環境とともに、大型投資による減価償却負担増等を織り込んだ法人全体の収支見通しや次の大型投資を見据えたキャッシュフローを具体的に策定しており、現実を充分に反映したものとなっている。

本法人の財務関係比率における主な指標について、以下に記述する（資料 10-40）。

＜事業活動収支計算書関係比率＞

- 人件費比率：本法人の最大の支出項目である。人件費比率は、人員の増減や構成により年度で上下があるものの、直近 5 年間は 40%台で推移しており、特に 2021 年度以降は 44～45%台となっており、学校法人運営の目途とされる 50%を下回る水準を維持している。学校法人として、業務効率化を通じた時間外業務の削減に取り組んでいる。
- 教育研究経費比率：本法人は、大学部門のほか付属病院等も有しており、教育研究経費には消耗品費や委託費等のほかに医療経費も含まれる。製品・サービス価格の高騰が各種経費に大きく影響し、同比率は直近 5 年間で逓増傾向にあり、2023 年度以降 50%台を超えて推移している。
- 管理経費比率：直近 5 年間は 5%前後で推移している。経費節減プロジェクトと称し、学校法人を挙げて各種経費の見直し・削減に取り組んでおり（資料 10-41）、物価上昇の影響を受けつつも、ほぼ横這いで推移している。
- 事業活動収支差額比率：2021～2022 年度にかけて 3%台に大幅に改善したが、これは新型コロナ患者受入と通常医療の両立が進んだことや、新型コロナ関連の補助金収入が収益を底上げしたことによるものである。一方、2023 年度以降、同関連の補助金の大幅な減額や支給廃止、物価上昇に伴う各種経費が増加し収益が縮小したことにより、同比率は低減している。

・　学生生徒等納付金比率：学生生徒等納付金は、医療収入に次ぐウェイトを占めているが、直近 5 年間は概ね 13～14%台で、安定して推移している（2021 年度以降新型コロナ関連の補助金収入や 2024 年度は寄付金増により、分母である経常収入増となった結果、若干比率が低下した）。
・　減価償却額比率：教学・医療環境の一層の充実を図るため積極的な設備投資を行っており、特に、2022 年度以降は大森地区再開発事業が本格化している他、習志野キャンパス正門他整備、佐倉病院手術室増設等で減価償却費が増嵩、5%台後半で推移している。

＜貸借対照表関係比率＞
・　純資産構成比率：各種経営改革及び借入金の順調な返済により上昇傾向にある。
・　固定比率：純資産が着実に増加している一方、建物や教育研究用機器備品等の有形固定資産の減価償却が進んでいることから、2020 年度以降も逓減傾向にある。
・　固定長期適合率：大型設備投資の原資として、自己資金に加え外部資金を導入したが、借入は全て 10～20 年の長期借入としており、固定長期適合率は 80%台を確保している。
・　流動比率：2020 年度以降、200%を超える比率を安定して保っており、逓増傾向にある。

以上から、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と評価する。

評価項目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政基盤を確立していること。
＜評価の視点＞
・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政基盤を確保しているか。
・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、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

教育と医療という本法人運営の二本柱の原資となる各年度の基本金組入前当年度収支差額に留意した運営を行い、財政基盤確立に努めている。本法人の直近 5 年間の基本金組入前当年度収支差額は、新型コロナ流行により医療収支の影響を大きく受けた 2020 年度は年度後半にコロナ関連補助金による支援が本格化したことで 14.6 億円の黒字、医療収支の回復とコロナ補助金収入が重なった 2021・2022 年度は 20 億円を超える大幅な黒字となった。2023 年度以降は、同関連補助金の支給基準の切り下げや廃止、物価上昇が重なり黒字額は 5～6 億円台に大きく減少したが、厳しい経営環境のなか、安定して黒字を確保している。

一方で、教育並びに医療環境の維持・向上を狙いとして、5 年間累計で約 200 億円超の投資を行ってきたが、2024 年度末の現預金は 250 億円台を確保しており、手許現預金確保や借入返済を考慮し、キャッシュフローにも充分配慮した財政運営を行っている。

また、法人全体の財源の多様化を図るとともに、教育・研究活動の活性化による外部資金の獲得がより質の高い教育・研究活動を生み出すという観点から、産学連携の推進による知的財産の創生や研究の活性化による学外研究費の獲得等にも、引き続き注力している。

＜産学連携等の推進による知的財産の創生＞

産学連携本部が中心となり活動している。前述の大学ビジョンにおいて、特許申請件数をKPI に掲げる等、本学の研究力向上に資する産学連携の実現を目指している（資料 1-16：p.11～13)。

また、学外組織、特に公的機関及び産業界との連携強化に努めており、本学の研究活動に関し、自治体組織の協力を得ながら医工連携を推進している。これにより、2025 年 5 月現在、地元蒲田の企業であるメディカルテック株式会社と医学部教員による簡易型人工呼吸器の開発を支援し、製品の作成を実現している。また、この件を含めた複数の案件について、東京都医工連携 HUB 機構との定例会議による技術流布の支援検討を実施している。企業と本学研究者との研究成果として創造された知的財産の活用においても、過去 2 年間における本学教員と企業による特許実施契約等について、計 17 件、合計 3,730 千円のロイヤリティ収入の支援を実現した。さらに、受託研究、共同研究等の契約書確認及び弁護士事務所、弁理士事務所等の専門家との連携を強化することにより、強固な研究支援の体制を確立している。

これらの活動を経て、2024 年度は、特許出願件数国内 16 件、外国 6 件、特許取得件数国内特許 16 件を実現している。また、特許以外の知的財産として、国内商標権 1 件の取得について支援を行う等、知的財産の創生による外部資金獲得に向けた土壌が確立されている（資料 3-3：p.62)。

＜研究の活性化による学外研究費の獲得＞

研究の活性化による学外研究費の獲得については、第８章で述べたとおり、教育・研究支援センターと学事統括部研究支援課が中心となって支援活動を行っている。特に、文部科学省科学研究費助成事業については、2024 年度の採択結果は新規採択が 63 件と、前年度と同程度の件数となり、新規採択率は 25.7％と、20％超えを 11 年連続維持した。獲得金額は、新規と継続を合わせ 311,190 千円（前年度比 24,920 千円増）で、13 年連続で 2 億円を突破し、2024 年度には 3 億円を超えた（資料 10-42)。

さらに、AMED 委託研究開発費をはじめとした受託研究及び共同研究等が活性化している。

文部科学省科学研究費助成事業等の競争的研究費制度で獲得した間接経費は、2022 年度 156,857 千円、2023 年度 160,870 千円、2024 年度 156,056 千円と毎年 1 億円を超えている。これらは、教育・研究支援センター並びに学事統括部研究支援課の必要経費に充てるほか、各学部・研究科の研究環境の改善や大学等全体の機能向上、また競争的研究費を獲得した研究者の研究開発環境の改善等に活用することで、より一層の研究活動の推進に寄与している（資料 10-43)。

２．分析を踏まえた長所と問題点

（１）長所

安定した教育研究活動を支える財政基盤を確立するために、適正な利益（＝収支差額）を確保することは必要不可欠である。本法人は、さまざまな経営改善努力を積み重ね、収益力の強化を図ってきた。収益力の指標となる基本金組入前当年度収支差額は、物価高騰の対応を織り込んでいない 2024 年度の診療報酬改定や急速に進行する少子化、依然続く物価上昇

といった厳しい環境下でも黒字を計上し、1996 年度以降 29 年間黒字を維持している。一方、これらを教育や医療の向上のために投資し、学生・生徒や患者に適切に還元することも非営利法人である本法人の重大な責務である。本法人では、教学・医療環境の向上に向け、大型設備投資を進めてきた結果、直近 5 年間（2020 年度から 2024 年度）の減価償却額累計額は 261.2 億円となり、それ以前の 5 年間（2015 年度から 2019 年度）の同累計額 218.0 億円を大幅に上回る水準に達している。一方で、手許現預金は 200 億円台を確保するとともに、外部借入は手許現預金の 25%以下にまで順調に低減しており、財務の健全性を維持している。

（２）問題点

本法人の財務面での主な課題は、貸借対照表関係では純資産構成比率が低位にあること、事業活動収支計算書関係では人件費比率が高位であることが挙げられる。

純資産構成比率は、2024 年度で 68.4%と私立医科系大学の平均 75.7%より劣後する。純資産は、歴年の基本金組入前当年度収支差額の蓄積が反映されるため、短期間で急上昇させることは難しい。特に本法人は、かつて収益水準が低位にあった時期が長かったため、ストック面の改善には相応の時間を要する。ただし、本比率は往時の 50%台に較べ、直近では 60%台を維持し、直近 5 年間でも着実に改善している。

また、人件費比率は 2008 年度までは 50%台の高水準で、学校法人運営の目安とされる 50%以下を達成できずにいた。各種経営改革の徹底により、2021 年度以降は 45%程度に低下している。国を挙げての所得増への要請が強まっているが、引き続き維持及び改善に取り組む必要がある。

これらについては、5 学部・4 研究科からなる自然科学系総合大学に加え、3 つの付属病院、2 つの付属中高を擁するという本法人の規模・構造による要因もあるが、各種のシナジーを発揮し、引き続き経営改善に努める。

３．改善・発展方策と全体のまとめ

長所で述べたとおり、各種経営改善を通じ、本法人は安定して黒字を確保し、その果実を教学・医療環境の整備に積極的に投下している。

一方で、問題点でも掲げたとおり、他大学比純資産構成比率が劣後するなかで、今後も大森病院の新外来棟や新学部設置に伴う新棟建設等の大型投資を間近に控え、かつ減価償却費の増嵩・高止まりや物価高騰の環境下での診療報酬改定の動向等収益環境の不透明な状況にあることから、同比率の改善が鈍化する可能性がある。また、人件費率については、本法人の規模・構造上の要因もあるが、業務効率化による時間外削減をはじめ、引き続き維持及び改善に取り組んでいく。

一連の大型投資の効果により、本法人の教学環境は目覚ましく向上しており、入学志願者数は高水準を維持するとともに、偏差値水準も一定レベルを確保している。今後の経営環境は引き続き厳しいことが予想されるが、大型投資という種からより大きな果実を実らすべく、各種経営改善に引き続き積極的に取り組むとともに、財政コントロールに充分留意した運営を継続する。

終章

１．全体総括

2019 年度の大学基準協会による第 3 期認証評価の受審を契機として、本学としての自己点検・評価により判明した課題、大学基準協会からの是正勧告及び改善課題、並びに自己点検・評価検証会の外部有識者委員から受けた提言等を整理した。これらを踏まえ、2020 年度に「2019 年度大学評価および 2019 年度検証会で判明した課題とその改善について」と題する文書を作成し、計 50 の課題を取りまとめ、学内各所属において継続的な改善に取り組んできた。特に、全学的な内部質保証システムのあり方については、内部質保証に関わる大学内各組織の権限や役割が不明瞭であり、内部質保証推進組織である大学協議会を中心としたシステムの整理が喫緊の課題であったことから、2021 年 7 月に「東邦大学における内部質保証の方針」の新規制定及び「東邦大学自己点検・評価規程」の全面改正を実施し、新たな内部質保証体制を構築した。この新体制のもと、上述の 50 の課題の改善や毎年度の自己点検・評価による課題の捉え直し等を行い、2023 年度には第 3 期認証評価において受けた是正勧告 3 点、改善課題 6 点の改善状況を改善報告書として大学基準協会に提出した。同協会からは、「改善報告書検討結果」において、「大学全体としては、改善に向けて精力的に取り組んでいる」、「改善の成果が概ね表れていると言える」との評価を受けた。このように、新たな内部質保証システムに基づく PDCA サイクルを恒常的に運用できていると評価する。

一方、「改善報告書検討結果」においては、今後さらなる改善が求められる事項が指摘されたほか、本学が自ら課題として設定した事項の中にも改善が完了していないものが残されている状況である。本報告書の作成は、これら未解決の課題について、組織的な確認を通じて現状を整理するとともに、解決に向けた方策を明確化し、本学としての共通認識を持つためのよい機会となった。

また、建学の精神及び教育理念に基づく教学の中長期計画として 2018 年に策定した「東邦大学グランドデザイン 2025」については、ビジョン（ありたい姿）達成のためのロードマップに基づく各種施策の進捗評価を毎年度実施してきた。これに加え、2023 年に時限的に設置されていた学長・学部長を中心とした「グランドデザイン 2025 振り返りワーキンググループ」においても、ロードマップの進捗状況の確認・達成度評価、グランドデザイン 2025 による成果と課題に基づく有効性・適切性の評価を実施した。振り返りの結果、グランドデザイン 2025 の達成度、達成見込み、有効性・適切性がいずれも高い水準にあったことから、これまでのビジョンや戦略マップ等を基盤としながら必要な改善を加え、2025～2030 年を計画期間とする「東邦大学グランドデザイン 2030」へと発展的に継承することとした。各年度のロードマップは、所属ごとの中期経営計画及び組織目標と連動する形で策定されており、達成状況を定期的・自律的に検証する仕組みを構築している。2030 年のビジョン達成に向けて、引き続き邁進していく。

本学は、この内部質保証システム及びグランドデザインに基づき、教育・研究をはじめとする各種取り組みを実践してきており、それらの詳細な状況はここまでの各章に記載のとおりである。大学基準に照らし、各種取り組みの状況は総じておおよそ良好であると自己評価しているが、今後はまず改善すべき課題の解消に向けて取り組みつつ、長所として整理し

た点、また今後長所になり得る点をさらに強化・発展させ、より一層の質保証及び質向上につなげていく。

２．今後の展望

現代は、「VUCA」という言葉に象徴されるように、現時点で想定できない、あるいは予測が困難な事象に突如として直面することが珍しくない、不確実性の高い時代である。このような状況は、社会のあらゆる分野に大きな影響を及ぼしており、大学もその例外ではない。実際に、本学が前回の大学評価を受審した 2019 年の翌年には、新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われ、大学のみならず、初等中等教育・高等教育全体、さらには社会全体のあり方に大きな影響をもたらした。なかでもデジタル化の推進は最たる例であり、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」の概念が広く浸透し、2019 年度以前には予想もしなかったほどの規模で、大学の諸活動においてデジタルツールが導入・定着した。また、18 歳人口の減少は、従来から深刻な問題として認識されていたが、これについてもパンデミックが拍車をかけた形となり、少子化のスピードはさらに加速している。このほかにも、グローバル化、「GX（グリーン・トランスフォーメーション)」の進展、生成 AI の急激な台頭等、近年の社会、また社会の中における大学を取り巻く環境は、ますます目まぐるしい変化を続けている。

高等教育に係る動向に限定しても、2019 年度～2024 年度の 6 年間において、「教学マネジメント指針」の策定、大学入試センター試験から「大学入学共通テスト」への移行、「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」の開始、研究活動の国際化に伴う新たなリスクに対する「研究インテグリティの確保に係る対応方針」の決定、大学設置基準の大幅改正、「大学・高専機能強化支援事業」による成長分野転換基金の創設、「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申)」の発出等、社会の変動に伴う多種多様な政策・制度等が新たに打ち出されており、大学に対する要請は一層複雑化・高度化している。

このように社会環境が劇的に変化する中、本学はその動向を踏まえ、進むべきビジョンを明確に定め、教学の中長期計画及び事業計画を戦略的に実行することが重要であるとの認識のもと、建学の精神及び教育理念に基づくビジョンを策定してきた。そのビジョンを達成するための教学の構想を示すものとして、グランドデザインを再構築し、「グランドデザイン 2025」を発展的に継承させた「グランドデザイン 2030」を始動させたところである。今後は、これまで同様、各年度のロードマップに基づく施策を実施するとともに、進捗状況の点検・評価を毎年度行い、必要に応じてロードマップの見直し等を行いながら、その着実な推進を図っていく。そのためにも、内部質保証システムを恒常的に機能させ、PDCA サイクルを循環させるとともに、その有効性を定期的に検証し、不断の質保証・質向上につなげていく。グランドデザインに掲げるビジョンの実現と、不変の理想である建学の精神及び教育理念の具現化を目指し、社会の要請に応えつつ、教育研究活動の充実と発展に向け、本学は絶え間ない努力を続けていく所存である。