

平成 25 年度
自 己 点 検 評 価 書

平成 26(2014)年 6 月
東京富士大学

1

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	4
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	7
基準 1 使命・目的等	7
基準 2 学修と教授	14
基準 3 経営・管理と財務	62
基準 4 自己点検・評価	77

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1 建学の精神

本学園は「人道による世界平和」の実現を目指して、新しい時代を拓き、これを担っていく人材を養成することを目的として設立された。創立者高田勇道によって示された「建学の趣旨」は以下のとおりである。

建学の趣旨

1. 大愛の涵養に努むること
即ち、万物育成の大自然愛を養い、諸民族の解放と和親とを図り、万邦の協和に貢献すること
2. 正義の顕揚を図ること
即ち、各々生存の自由と人格の尊厳を重んじ進んで自らの義務を完遂して億兆協力の実を挙げること
3. 文化の向上に資すること
即ち、常に人類の幸福を念とし、各々その能力を最大限に発揮して、更に万象の特性を活かして天地の繁栄を図ること

2 大学の基本理念

本学は、「人道による世界平和」実現の理想のもと、上述の「建学の趣旨」に則り、社会に貢献できる有為の人材を育成するため、時代に即した「人間教育」を行う。すなわち、社会科学教育によって、職業ならびに社会生活において必要とされる能力を育成するとともに、幅広い教養教育によって品位の向上につとめ、判断力を養い、人間性豊かな調和のとれた教育を行う。

なお、この理念に沿った教育を行うに当たって、「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」という創立者の自戒の言葉を教育方針としていく。つまり、本学の教育は単に知識を学生に教授することだけではなく、創立者が掲げた理想を学生に伝えながら、その夢を育み、学ぶ意欲を喚起するところの人間的な触れ合いを大事にする「人間教育」である。

3 使命・目的

こうした建学の精神に基づき、学校法人東京富士大学寄附行為第3条では、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、豊かな人間性をそなえ、社会に貢献できる有為の人材を育成することを目的とする。」と学校法人東京富士大学の目的を定めている。また、東京富士大学学則第1条において、「広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的及び応用的能力を有する人材育成を目的するとともに、その成果を広く社会に提供することにより社会の発展に寄与することを使命とする」と定め、本学の使命・目的を明確にしている。

さらに、学則第3条の2において、以下のとおり学部ならびに学科の目的を定めている。

経営学部の目的

経営学部は経営学を中心とした専門教育を行うことによって、グローバル・ビジネス社会に適応できる人間性豊かで実践的な職業人を育成する。

各学科の目的

・経営学科

経営学科は、企業経営に関する現実の課題を自ら発見し解決する能力を身につけ、実践の場で活躍できる人材を育成する。

・経営心理学科

経営心理学科は、人間心理・組織・社会についての深い洞察力、想像力をベースとしてビジネス社会に求められる創造性と実務的知識能力を身につけた人材を育成する。

・イベントプロデュース学科

イベントプロデュース学科は企業・組織についての知識をベースに、イベントの理論と実務を理解し、企画や運営に携わることのできる能力を身につけた人材を育成する。

4. 3つのポリシー

学部、学科ごとにアドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）、ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）を定めています。

アドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）

経営学部

- ① 現代社会や企業活動に対して興味関心を抱き、自らもそこに参画しようという意思を持った人
- ② 身近なことに疑問や課題を感じ、自らそれを変革しようと努力する人
- ③ 多様な価値観を受け入れる人間性を持った人

経営学科

実践の学としての経営学への関心を持ち、会計や経済、社会、マーケティングについて体系的に学びつつ、実務的な知識、能力を磨き、自立した職業人として自らの所属する社会や組織に貢献したいとねがう人

経営心理学科

人間心理への関心を抱き、他者の心理・行動を理解しようとする意欲を有し、実践的な視点から柔軟性と発想力を持って課題解決を志向する人

イベントプロデュース学科

イベントという手法を用いて、文化の創造、地域の活性化、産業の振興に役立てたいという意欲を持つ人

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）

経営学部

- ① 人間，社会，自然全般にわたる教養教育
- ② 実践の知としての経営学を基礎として幅広い実践的課題を解決する力を育成する教育
- ③ 研究ゼミ制度による「現代的塾教育」

経営学科

- ① 経営学を基本とした知識ベースの形成
- ② 現実の問題課題を発見，解決する能力
- ③ 経営，会計，マーケティングなどの実践的な「仕事力」育成 経営心理学科

経営心理学科

- ① 人間，社会，組織，心理への洞察力を養う
- ② 発想力・課題解決力の育成
- ③ 実践的な教育を通じた実務能力育成

イベントプロデュース学科

- ① イベント発想による企画力育成
- ② イベントプロデュースを通じた経営センス育成
- ③ イベント現場実習による実践力養成

ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

経営学部

- ① 社会人として自己管理ができるとともに，他者に適切な働きかけができる
- ② 社会や文化，人間の心に対する関心と問題意識を持ち，追求していくことができる
- ③ 論理的思考と創造性により，現実的な諸問題に対応できる

経営学科

マネジメントに関する現実の問題を自身で発見し，問題解決をなしうる能力をもって実践の場で活躍することができること

経営心理学科

人間と企業・組織への理解をベースに企業・組織の望ましいあり方をビジネスを通し

て実現するための能力・態度を身につけていること

イベントプロデュース学科

サービス産業の中核をなすイベント業界でイベント現場実習を通して、実践力ある人材として活躍できる力を身につけていること

Ⅱ. 沿革と現況

1. 本学の沿革

本学園の前身は、高田勇道が昭和 18(1943)年 4 月に設立した東亜学院である。昭和 19(1944)年 3 月東亜学院が「各種学校」の設置認可を受けた後、戦時、戦後の社会事情に応じて大東亜学院、大東学院及び大世学院と校名を変更した。昭和 22(1947)年 12 月財団法人大世学院の設立が認可され、高田勇道が初代理事長に就任した。昭和 26(1951)年 3 月学校法人富士短期大学への組織変更および富士短期大学経済科第一部の設置認可を受け、高田勇道が初代理事長に就任し、同年 4 月にこれを開設した。

昭和 26(1951)年 7 月高田勇道の逝去にともない、二上仁三郎が第 2 代理事長に就任した。昭和 28(1953)年 1 月経済科第二部の設置認可を受け、同年 4 月に開設。昭和 37(1962)年 12 月企業経営科第一部及び第二部設置認可を受け、昭和 38(1963)年 4 月に開設。昭和 43(1968)年 2 月経済科通信教育部の設置認可を受け、同年 4 月開設した。昭和 44(1969)年 4 月経済科を経済学科、企業経営科を企業経営学科に名称変更。

その後、昭和 52(1977)年 4 月企業経営学科を経営学科に名称変更した。平成 8(1996)年 4 月二上仁三郎が初代学園長に就任、二上貞夫が第 3 代理事長に就任した。平成 13(2001)年 12 月東京富士大学の設置認可を受け、法人名を学校法人東京富士大学に変更。

平成 14(2002)年 4 月東京富士大学を開学。これにともない富士短期大学を東京富士大学短期大学部と校名変更した。平成 14(2002)年度より東京富士大学短期大学部経済学科第一部・経済学科第二部・経済学科通信教育部及び経営学科第二部の学生募集を停止し、平成 16(2004)年 3 月 31 日をもって同学科を廃止した。

平成 20(2008)年 4 月東京富士大学大学院経営学研究科を開設。経営学部にはビジネス心理学科を増設とともにビジネス学科を経営学科に名称変更。東京富士大学短期大学部経営学科をビジネス学科に名称変更した。

平成 24(2012)年 4 月東京富士大学経営学部経営学科昼夜開講制夜間主コースを廃止した。また、同年 4 月に東京富士大学短期大学部を発展的に解消し、東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を新設することを決定した。

東京富士大学

沿革 —抄—

- 昭和 18 年 5 月 東亜学院創立
- 昭和 19 年 3 月 東亜学院設置認可
- 昭和 19 年 4 月 大東亜学院と校名変更
- 昭和 20 年 10 月 大東学院と校名変更
- 昭和 21 年 4 月 大世学院と校名変更
- 昭和 22 年 12 月 財団法人大世学院設置認可。高田勇道，初代理事長に就任
- 昭和 26 年 3 月 学校法人富士短期大学設置認可。高田勇道，学校法人富士短期大学の初代理事長に就任
勝俣銓吉，富士短期大学初代学長に就任
経済科第 1 部設置認可
- 昭和 26 年 6 月 二上仁三郎，学校法人富士短期大学第 2 代理事長に就任
- 昭和 28 年 1 月 経済科第 2 部設置認可
- 昭和 34 年 10 月 小松武治，第 2 代学長に就任
- 昭和 37 年 12 月 企業経営科第 1 部，第 2 部設置認可
- 昭和 40 年 3 月 中村佐一，第 3 代学長に就任
- 昭和 43 年 2 月 経済科通信教育部設置認可
- 昭和 44 年 4 月 経済学科・企業経営学科に，科名変更
- 昭和 47 年 4 月 酒枝義旗，第 4 代学長に就任
- 昭和 51 年 4 月 稲田正次，第 5 代学長に就任
- 昭和 52 年 4 月 企業経営学科を経営学科に科名変更
- 昭和 58 年 4 月 宮本富士雄，第 6 代学長に就任
- 平成 3 年 4 月 石原義盛，第 7 代学長に就任
- 平成 8 年 4 月 二上仁三郎，学校法人富士短期大学初代学園長に就任
二上貞夫，学校法人富士短期大学第 3 代理事長に就任
- 平成 10 年 4 月 早坂忠博，第 8 代学長に就任
- 平成 13 年 12 月 法人名を学校法人東京富士大学に変更
東京富士大学経営学部ビジネス学科設置認可
- 平成 14 年 4 月 東京富士大学経営学部ビジネス学科開設
富士短期大学を東京富士大学短期大学部に校名変更
早坂忠博，東京富士大学初代学長に就任
- 平成 16 年 3 月 東京富士大学短期大学部経済学科第 1 部・第 2 部，経営学科第 2 部，
経済学科通信教育部を廃止
- 平成 17 年 4 月 岡村一成，東京富士大学第 2 代学長，東京富士大学短期大学部第 9 代
学長に就任
- 平成 20 年 4 月 東京富士大学大学院経営学研究科開設
経営学部ビジネス心理学科開設
経営学部ビジネス学科を経営学科に学科名変更
短期大学部経営学科をビジネス学科に学科名変更

平成 25 年 4 月 経営学部イベントプロデュース学科開設
経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科に学科名変更

2. 本学の現況

・ 大学名

東京富士大学

・ 所在地

〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目 7 番 7 号

・ 学部の構成

経営学部 経営学科
 ビジネス心理学科
 イベントプロデュース学科

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1 - 1 を満たしている」

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-①意味・内容の具体性と明確性

本学園は、昭和 18（1943）年に「国家有為の人材」育成をめざして高田勇道が創立した。

昭和 22（1947）年に、高田勇道は学園の新たな出発を期し「人道による世界平和」実現の理想を掲げて、「建学の趣旨」を草した。そして、この「建学の趣旨」は、昭和 26（1951）年、本学園が富士短期大学として新たな出発をする際も、さらに平成 14（2002）年、東京富士大学の開設において当然のこととして引き継がれ、今日に至っている。

本学園では、この「建学の趣旨」に則り、人材育成の基本方針として、21 世紀の知識社会を生き抜く「創造性」と「実践的脳力」を兼ね備えた職業人を育成することと掲げている。さらに、この基本方針にもとづいて、3 つのポリシーを掲げている。

この「建学の趣旨」を受け継いで、学則第 1 条において、大学の目的及び使命を「広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的及び応用的能力を有する人材を育成するとともに、その成果を広く社会に提供することにより社会の発展に寄与することを使命とする」と定め、本学の使命・目的を明確にしている。【資料 1-1-1、2 学則第 1 条、大学院学則第 1 条】

ここでは、「人道による世界平和」実現の理想のもとに、社会に貢献できる有為の人材を育成するために、時代に即した「人間教育」を行うことを教育理念としている。「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」という創立者の自戒の言葉を、教育の指針としている。

すなわち、社会科学教育によって、職業ならびに社会生活において必要とされる能力を育成するとともに、幅広い教養教育によって判断力を養い、かつ品位の向上を図って、人間性豊かな社会有為の人材を養成する総合教育を行うものである。

大学院は、大学院学則 1 条で「本大学院は、高度な専門性を有する職業に必要な高度な能力をもつ有意の人材育成を目指す。そのため精深な学識を授けるとともに、人道による世界平和の精神を指導理念とし、教育研究活動の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与することを使命とする」ことを教育目的と明確に定めている。

【資料 1-1-2 大学院学則第 1 条】

1-1-②簡潔な文章化

大学の使命・目的は、学則第1条に簡潔な表現で掲載されており、さらに、寄附行為第3条、「学生要覧」に建学の趣旨を基礎として、本大学の目的と使命が記載されている。【資料 1-1-3 学生要覧】

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

本大学では単なる経営学の専門教育だけではなく、教養教育及び専門教育を統合した人づくり教育を目指すものであり、現在の学士課程教育のあり方と通底するものとして、大学の使命・目的は的確なものであると評価している。

今後とも、本学の教育、とくに学部・学科の使命・目的とどのように繋がっているのかをさらに明確するための改善・向上を継続していく。同時に、大学を取り巻く環境の変化に対応しつつ、大学に使命・目的の見直しを随時行っていく。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 個性・特色の明示

本学は、「人道による世界平和」の実現を目指して、新しき時代を開き、これを担っていく人材を養成することを目的として設立された。この目的を実現するため、時代の要請に応じて、社会が求める有為な人材を育成する使命を担い、大学創設時から今日まで多くの卒業生を輩出してきた。とくに、経営学を、主体の学・実践の学・社会科学の総合の学ととらえて、これをビジネス社会の有為の人材育成するための基礎学として教育する目標を掲げ、少人数制や双方向授業などで、学生が主体的に思考し、自律できる取り組みをしている。

本学の特徴は、経営学の重要性に早い時代から注目し、これらの学問の基礎的な知識の吸収に重点をおいた学科目を設置していることである。広い視野に立った的確な判断力を身につける教養教育の充実と実社会に役立つ技能・資格取得のための教育はもとより、さらにより専門的な教養を深く考えることができる人材育成を実践している。演習教育を中心とする基礎演習から専門演習まで一貫した研究ゼミ制度の運営や少人数制の講義・演習による双方向授業などを教育課程の編成し、学生の主体性や自立性を育てることを大きな特色の1つとしている。

さらに、創立者の自戒の言葉を受け継ぎ、教養教育と専門教育を通じて人間教育を着実にやっている。創立者自戒の言葉「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」は、本館1階エントランスホールの大壁面に刻まれており、本学の教職員・学生が絶えずこれを見て本学教育の原点に立ち返ることができるようにしている。また、来校者の

目に触れやすいようにしている。

本学の教育は学生に単に知識を教授するだけでなく、創立者が掲げた理想を学生に伝えながら、学生の夢を育み、学ぼうとする意欲を喚起していくものである。教育を通じて、一人ひとりの学生のうちに、一個の人間としての生命の灯をともししていくことである。この言葉は、創立以来、今日まで教職員に脈々と受け継がれながら、教育のあり方の指針となってきた。

このように「建学の趣旨」と「教育理念」を導きの糸とし、創立者の自戒の言葉を受け継ぎ、教員と学生の生命の通った直接的な触れ合いによる教育を実践することを大学の使命としている。

1-2-② 法令への適合

本学は、教育基本法（昭和 22（1947）年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22（1947）年法律第 26 号）の精神の則り、学則第 1 条に「人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的および応用的の能力を有する人材育成」を目的とし、その成果を広く社会に提供することにより社会の発展の寄与することを使命としている。

従って、本学の教育が目指しているのは、建学の趣旨に自らの志を重ね合わせて自己形成を図り、社会における自立を果たすとともに、自らの能力に応じて社会に貢献することによって「人道による世界平和」の実現に寄与することのできる人材の育成、その意味での「ヒトづくり」である。

1-2-③ 変化への対応

時代の変化と社会の要請に応じて、大学の使命・目的を絶えず見直している。学則第 1 条に定める「人類文化の進展に寄与する」ことは、人材育成のみによってなされるものではないため、平成 18（2006）年に改正された教育基本法第 7 条に定められている「新たな創造した知見を、広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与する」という責任を果たす視点を加味して、平成 21（2009）年 4 月に学則を改正し改善を図ったものである。

平成 25（2013）年度には、3 学科体制を実施するにあたり、人材育成の方針を明確にしたカリキュラム改正や大学の置かれた環境や社会情勢や学生満足度調査結果等の諸要素を勘案して、各学科の使命・目的等を見直した。【資料 1-2-1 カリキュラム委員会議事録】

本学の経営学部、3 学科の目的は、次の通りである。

経営学部は、経営学を中心とした専門教育を行うことによって、グローバル・ビジネス社会に適応できる人間性豊かで実践的な職業人を育成すること。

経営学科は、企業経営に関する現実の課題を自ら発見し解決する能力を身につけ、実践の場で活躍できる人材を育成すること。経営心理学科は、人間心理・社会・文化について深い洞察力、想像力をベースとしてビジネス社会に求められる創造性と実務的知識・能力を身につけた人材を育成すること。

イベントプロデュース学科は、イベントの理論と実務を理解し、企画や運営に携わることのできる能力を育成すること。【資料 1-2-2 学則第 3 条の 2】

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

大学の置かれた環境や社会情勢などを総合的に勘案して、引き続き、法令適合性及び本学の個性・特色の明示することを明確化するとともに、必要に応じて随時、大学の使命・目的及び教育目的について大学運営会議、自己点検推進委員会で見直しを実施する。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3 の自己判定

「基準項目 1-3 を満たしている。」

(2) 1-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

建学の趣旨・教育理念を踏まえ、本学の使命・目的、教育目的は、「学則」第1条をはじめとして、学生便覧、東京富士大学報、入学案内、ホームページでの掲載により絶えず繰り返し教職員・学生・保護者・受験生に周知されている。また、入学式、卒業式における学長の式辞において述べられている。

さらに時代の変化に応じて、大学の使命・目的及び教育目的も絶えず見直しを行っており、教授会、専門委員会、大学運営会議、自己点検推進委員会に対応している。【資料 1-3-1 教授会議事録】

大学の使命・目的は、入学式の学長式辞で、「建学の趣旨」と併せて具体的な展開として説明し、学生及び教職員の共有化を図っている。なお、非常勤講師に対しては、授業開始前に開催する教員懇談会において、この説明をし、理解を深めるよう配慮している。

東京富士大学報の紙上においても、建学の趣旨、教育理念、教育目標などについて分かりやすく解説し、これを学生の心に植え付けるように努力している。また、全学生に毎年4月に配布する「学生要覧」に「建学の趣旨」を掲載し、学生が随時これを再読し、学びの原点に立ち返ることができるように配慮している。【資料 1-3-2 東京富士大学報】

さらに、新入生オリエンテーションや、1年次の「基礎演習」において、「建学の趣旨」、「教育理念」、「大学の使命・目的」について解説あるいは Q&A を行って、学生に本学で教育を受け、学園生活を送るために心構えをしっかりと持たせるようにしている。

事務職員については、「FD・SD 研修会」（全教職員を対象とする学内における教育改革・改善のための研修会……詳細は後述）や「仕事始め」（年初の教職員顔合わせ）における理事長及び学長の訓話などによって、「大学の使命・目的」を再確認させるよう努めている。

なお、教員及び事務職員の採用に際しては、「建学の趣旨」、「教育理念」、「教育方針」

などを提示して、これに対する本人の心構え・抱負を表明させることによって、本学教育への理解を確認している。

1-3-② 学内外への周知

大学の使命・目的である本学の「教育理念」は、「建学の趣旨」とともに、本学のホームページ、大学案内や広報用の各種パンフレット及びリーフレット、東京富士大学報、などで学外に広く公表している。【資料 1-3-3 パンフレット類】

また、入学式における学長式辞で、この「教育理念」を新生に浸透させるとともに、学生要覧にもこれを記載しており、学生及び父母等が絶えずこれに触れて自らのあり方を省みることができるようにしている。

「創立者自戒の言葉」は、本館 1 階エントランスホールの大壁画に刻まれており、日々、本学の教職員・学生がこれを見て本学教育の原点の立ち返ることができるようにしている。Web 上でもホームページで掲載し、本学の教育方針として広く紹介している。

また、教授会等の各種会議を開催する大会議室に、「建学の趣旨」全文を額にして掲げており、教職員が建学の精神に触れて、絶えず本学教育の原点を再確認できるようにしている。

1-3-③ 中長期的な計画及び 3 つの方針等への使命・目的、教育目的の反映

平成 25 (2013) 年度より 3 学科体制への実施に伴い、カリキュラム委員会で本大学の教育理念と本学の使命・目的、教育目的に則って学部・学科の人材育成の基本方針の再構築、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの 3 つの方針などの見直しを図っている。それを具体化するために、3 学科のカリキュラムマップを作成し、本学の教育目的がカリキュラムに反映できるようにしている。

3 学科体制の実施に伴う大学の使命・目的を反映した 3 つのポリシーなど再構築し、それを教職員に周知徹底するとともに、入学案内、募集要項、Message (サブパンフレット) 及び大学ホームページに記載し、学内外への周知を行った。【資料 1-3-4 ホームページ】

アドミッション・ポリシーとして本学園が求める学生像は、1) 現代社会や企業活動に対して興味・関心を抱き、自らもそこに参画しようという意思を持った人、2) 身近なことに疑問や課題を感じ、自らそれを変革しようと努力する人、3) 多様な価値観を受け入れる人間性を持った人を求める。

カリキュラム・ポリシーは、1) 人間、社会、自然全般にわたる教養教育、2) 実践の知としての経営学の基礎学とした人材育成、3) 研究ゼミ制度による「現代的塾教育」を行う。

ディプロマ・ポリシーは、1) 社会人としての生活習慣を身につけ、自己管理ができるとともに、他者に適切な働きかけができる、2) 社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追求していくことができる、3) 論理的思考と創造性により、現実的な諸問題に対応できる。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

大学の使命・目的及び教育目的を遂行するために、学則第3章第5条（職員）、第6条（事務局）、第7条（教授会）に組織体制を明記している。また、教授会のもとに専門委員会（入学、学務、学生、キャリア支援、図書委員会）を設置している。【資料1-3-5学則】

さらに、大学運営会議、自己点検推進委員会で、時代の要請や社会情勢の変化に対応して、大学の使命・目的、教育目的と教育研究組織の構成の整合性などを検討し、随時見直しを行っている。

図表一大学・学部・学科の3つのポリシー

大学・学部・学科の人材育成方針、各種ポリシー				
	人材育成の基本方針	アドミッション・ポリシー	カリキュラム・ポリシー	ディプロマ・ポリシー
大学	教育基本法および学校教育法に基づき、広く知識を授け、深く専門の学芸を教授研究し、人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的および応用能力を有する人材育成を目的とする			
経営学部	①社会人としての生活習慣を身につけ、自己管理ができるとともに、他社に適切な働きかけができる能力を育成する ②社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追究し続ける能力を育成する ③論理的思考と創造性により、現実的な諸問題に対応できる能力を育成する	①現代社会や企業活動に対して興味関心を抱き、自らもそこに参画しようという意思を持った人 ②身近なことに疑問や課題を感じ、自らそれを変革しようと努力する人 ③多様な価値観を受け入れる人間性を持った人	①人間、社内、自然全般にわたる教養教育 ②実践の知としての経営学を基礎学として人材育成 ③研究ゼミ制度による「現代的塾教育」	①社会人としての生活習慣を身につけ、自己管理ができるとともに、他者に適切な働きかけができる ②社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追究していくことができる ③論理的思考と創造性により、現実的な諸問題に対応できる
経営学科	経営理論の理解や実践経験をベースに、経営活動の諸要素を専門的に企画・運営できる能力を育成する	実践の学としての経営学への関心を持ち、会計や経済、社会、マーケティングについて体系的に学びつつ、実務的な知識、能力を磨き、自立した職業人として自らの所属する社会や組織に貢献したいと願う人	①経営学を基礎として知識ベースの形成 ②現実の問題課題を発見、解決する能力 ③経営、会計、マーケティングなどを実践的な「仕事力」育成	マネジメントに関する現実の問題を自身で発見し、問題解決をなす能力をもって実践の場で活躍することができる
経営心理学科	人間心理への洞察力や発想力をベースに、企業組織の内外に向け、適切な価値提案のできる能力を育成する	人間心理への関心力と、他者の心理・行動を理解しようとする意欲を有し、実践的な視点から柔軟性と発想力を持って課題解決を志向する人	①人間、社内、組織、心理への洞察力を養う ②発想力・課題解決力の育成 ③実践的な教育を通じた実務能力育成	人間と企業・組織の理解をベースに、企業・組織の望ましいあり方をビジネスを通して実現するための能力・態度を身につけていること
イベント・プロデュース学科	イベントの理論と実務を理解し、企画や運営に携わることのできる能力を育成する	イベントという手法を用いて、文化の創造、地域の活性化・販売促進に役立てたいという意欲を持つ人	①イベント発想による企画力育成 ②イベントプロデュースを通じた経営センス育成 ③イベント現場実習による実践力養成	サービス産業の中核をなすイベント業界にイベント現場実習を通して、実践力のある人材として活躍できる力を身につけていること

(学科)コース別到達目標・進路と取得資格一				
学科	コース	到達目標	目指せる分野(活躍できる分野)	資格・検定
経営学科	経営コース	企業・組織の仕組みや行動原理を広く学び、ビジネス・経営に携わる戦略的な意思決定能力を身につけることができる	・企業の経営全般 ・環境ビジネス分野 ・経営コンサルタント	・ビジネス能力検定(文科省) ・中小企業診断士 ・販売士
	マーケティングコース	マーケティングに関する専門的知識をベースに、自らアイデアを創出し、秀でた企画として提案、広告・マーケティングの実務を実践することができる	・広告・マスコミ・コンテンツ業界 ・ネットビジネス分野 ・企業会社、調査会社、PR会社 ・企業の商品企画・販売促進、広報部門	・ビジネス能力検定(文科省) ・マーケティングビジネス実務検定 ・販売士
	会計と金融コース	企業活動を会計・金融の視点から捉え、企業活動の財・サービスを計数的に測定・伝達でき、会計情報として体系的に理解し、問題発見ができる	・税理士、公認会計士 ・内部監査士 ・会計事務所、税務事務所 ・金融機関、企業の経理部門	・税理士、公認会計士 ・FP(ファンアンシャルプランナー) ・国税専門官 ・日商簿記検定
経営心理学科	組織と心理コース	経営学の知識に精通するとともに、働く人々の心理と行動を理解させ、コミュニケーション能力を高めることによって、企業・組織の管理者やチームリーダー、コンサルタントなどの業務で活躍できる	・企業でのカウンセリング業務分野(働く人のメンタルヘルスや安全管理など) ・企業での人材育成・教育分野(キャリアカウンセラー、人事コンサルなど)	・キャリアカウンセラー ・ビジネス心理士、応用心理士 ・メンタルヘルス・マネジメント検定 ・キャリアコンサルティング技能士検定
	消費者心理と販売コース	企業・組織におけるマーケティングに関する知をベースに、消費者の心理と行動を理解し、商品開発や販売促進、顧客接点の業務で活躍できる	・企業の商品企画・販売促進、市場調査、顧客対応分野 ・小売業界の流通、販売やサービスなどの業務分野	・販売士 ・消費生活アドバイザー ・心理学検定、ビジネス心理士 ・カラーコーディネーター
イベント・プロデュース学科	スポーツ・エンターテイメントコース	イベントの理論と実務を理解し、スポーツやエンターテイメントの企画や運営に携わることのできる	・イベント業界、スポーツ・音楽業界 ・エンターテイメント業界 ・地方公共団体	・イベントクリエイター ・イベントクリココーディネーター ・イベント業務管理者 ・イベントクリエイター
	観光・コンベンションコース	イベントの理論と実務を理解し、観光商品の開発、地域活性化、展示会・会議の企画や運営に携わることのできる	・イベント業界 ・観光産業、展示会・コンベンション業界 ・地方公共団体・美術館・博物館 ・リゾート施設	・イベントクリエイター ・イベントクリココーディネーター ・イベント業務管理者 ・学芸員、旅行業務取扱管理者 ・イベントクリエイター
	サービス・ビジネスコース	イベントの理論と実務を理解し、公共～民間のサービス業、販売促進の企画や運営に携わることのできる	・イベント業界 ・サービス産業、企業の販売促進部門 ・地方公共団体、福祉団体	・イベントクリエイター ・イベントクリココーディネーター ・イベント業務管理者

(3) 1-3 の改善・向上方策（将来計画）

平成 25（2013）年度に新たな 3 学科体制の実施に伴い、建学の精神、大学の教育理念、それに則った使命・目的及び教育目的を、3 学科の特色に合わせて具体化し、分かりやすく明示することに努力してきたが、引き続き、本学の使命・目的について、学内外へ周知を努めていく。中長期の計画では、絶え間なく変化する社会情勢を的確に把握し、本学の教育方針や使命・目的と 3 つのポリシーとの関連を検証し、その内容を具体化するとともに、それを実現する教育研究組織を構築するように取り組んでいく。

【基準 1 の自己評価】

本学では、建学の精神に基づき教育基本法及び学校教育法に精神に則り、教育目的や経営学部並びに 3 学科、大学院研究科の教育目的を学則において明確に文章化し、3 つのポリシーや中長期の計画にも反映させている。

また、本学では、「建学の趣旨」や「教育理念」は、絶えず繰り返し学生・教職員・卒業生・保護者・受験生に周知されている。入学式や教員懇話会での理事長・学長の式辞を始めとして、「学生便覧」、「入学案内」、各種の広報誌や東京富士大学報、ホームページなどで、機会あるごとに、これを学内外に周知してきた。

本学では、大学運営会議、自己点検推進委員会が、本学の教育の質保証を推進する役割を担い、自己点検評価委員会は毎年度、自己点検評価書を取りまとめて、公表している。

平成 25（2013）年度に 3 学科体制に移行するにあたり、従来にもまして、本学の「建学の趣旨」、「教育理念」を、経営学部 3 学科の特色を生かしながら、より分かり易く周知徹底する取組みを行っている。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

入学者の受入れ方針については、建学の趣旨及び教育理念に基づき、「求める学生像」をアドミッションポリシーに具体的に記し、学部並びに学科ごとに明確にしている。これらのポリシーは、「大学案内」、「入試ガイド」、「学生募集要項」、「大学ホームページ」等に明示し、これらの媒体を通じて周知している。【資料 F-2】、【資料 F-4】

また、受験生、高校生、保護者には各地域で開催される学外進学説明会（平成 25（2013）年度は関東甲信越地区 46 会場）やオープンキャンパス（年 10 回開催）【資料 2-1】、学校見学等の機会において、大学案内や入試ガイド等を配布し、本学が育成を目指す人材とその実現のための教育環境や教育システムなどの本学の特色について分かりやすく説明を行っている。さらに高校教員には高校主催の進学説明会以外に、教職員が個別に高校訪問をする際に資料を配布し、説明や質疑応答を行い、入学者受入れ方針に対する理解を深めて貰っている。

2-1-② 入学者受入れ方針に沿った学生受け入れ方法の工夫

入学者の受入れ方針であるアドミッションポリシーは学生募集要項の最初に記載し、志願者の全てに対して周知を図る一方、入学者の選考方法を多様化させることによって志願者の選択肢を広げ、多様な価値観と個性を持つ学生の受け入れに努めている。

入学試験は、教授会の下部組織である入学委員会が実施している。入学委員会は入学試験に関わる事項全般について原案を作成し、これを教授会で審議、その決定に従って実行に移している。

入試方法には、「推薦（指定校・公募）入試」、「AO 入試」、「一般入試」、「センター利用入試」、「奨学生（特定指定校・特定地域）入試」、「外国人留学生入試」、「3 年次編入学入試」、「社会人・帰国生入試」がある。入学要件やそれぞれの入学試験の募集人員・選抜方法については、「東京富士大学入学者選抜規定」に基づいて「東京富士大学学生募集要項」に明示されている。

入学試験については、志願者の個性や能力が十分発揮できるよう、各試験主旨に応じて学力試験、小論文試験、課題レポート、面接、調査書などによって公正かつ適切に選考を行っている。

高等学校等において身につけるべき基本的学力やコミュニケーション能力などの社会適応力の修得度合に関しては、指定校推薦では高校毎に評定平均値の基準を定めて募集

しているため、一定の基礎学力を持った受験生がアドミッションポリシーを理解した上で志願しており、本学が求める学生の確保の有力な入試方法となっている。また、公募推薦においても評定平均値の基準に若干の差はあるが、課題レポートを課すことでほぼ同レベルの志願者を確保している。

平成 26 (2014) 年度入試から AO 入試は受験者の長所が活かせるように、課題型、活動実績型、自己推薦型、卒業生子女等型の 4 タイプから選択可能にすると共に、エントリーシート提出のプロセスを廃止し、不合格になった場合でも何度でも出願・受験ができる方式に変更した。試験では本学で経営学を学ぶ志望動機と学業での目的、そして将来のキャリアパスについて整合性を持っているか、本学の教育目標について理解し、「求められる学生像」になりえる強い意志と学習意欲をもっているか、また基礎的な思考力、文章表現力を習得しているかなどを課題レポート、自己推薦書、志望動機書、将来計画書などの提出書類や面接を通じて確認している。

一般入試においては、英語と国語を必須または選択必須受験科目として課し、加えて地理・歴史・公民・数学からの選択科目または面接試験と合わせて学力の修得度について確認している。また、センター試験利用入試においても英語または国語のどちらか 1 科目は必須とし、地歴、公民、数学からの 1 科目を合わせ、2 科目で学力の修得度を判断している。

外国人留学生入試では、日本留学試験の点数、調査書類、面接で審査を行い、日本語能力と本学で学びたいという気持ち、学業に対する意欲、異文化の環境下で勉学をやり遂げる学生としての資質の有無などを見極めるようにしている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

入学定員数に対する過去 4 年の学生受入れ数比率は、平成 23 (2011) 年度入学者 81.3%、夜間主募集停止に伴って定員増となった平成 24 (2012) 年度は 73.6%、イベントプロデュース学科の新設により定員増となった平成 25 (2013) 年度は 63.8%と低下傾向を示し、平成 26 (2014) 年度は 60.3%と大幅な定員割れとなった。

経営学科では、平成 22 (2010) 年度・23 (2011) 年度は昼間主の学生受入れ数が入学定員の 1.2 倍前後と定員を上回ったが、夜間主の募集停止に伴って定員増とした 24 年度は 82.7%に低下し、更に平成 25 (2013) 年度では短大募集停止に伴う 10%以上の定員増の影響もあり、充足率が 62.9%と低下、平成 26 (2014) 年度入試では 52.9%と大きく定員を割り込む結果となった。

経営心理学科（ビジネス心理学科から名称変更）においても、学生の受入れ数は継続的に入学定員を下回っており、平成 25 (2013) 年度入試では 66.7%、平成 26 (2014) 年度も 65.3%と定員を確保するのが依然厳しい状況にある。

また、新設したイベントプロデュース学科は高校への認知が十分浸透しきれてなかったこともあり、初年度の定員充足率は 62.7%であったが 2 年目の平成 26 (2014) 年度入試では 69.8%と上向いている。収容定員に対する在籍者数は、教育環境確保の観点からすれば足元は概ね適正な水準にあると言えるが、数年先の状況を考えると定員確保に向けて徹底した対策を講じることは喫緊の最重要課題である。(表 2-1、表 2-3)

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

2-1-③で述べたように、各学科の入学定員確保・充足が最重要課題である。

基本的に学生募集対策については、実施すべき事項等に関して毎年点検評価を行い、目標値の設定とその達成のために必要な戦略を立て、適切と考える戦術を採るようにしている。そのために、広報ツール、進学相談会やオープンキャンパスでのアンケート、高校訪問や外部から得た情報について、適宜分析と評価を行い、結果を次の施策にフィードバックさせ、そのデータの蓄積・管理を適切に行うよう努めている。

具体的な戦略項目としては、広報メディア（ツール）の見直し、入試方式の多様化、推薦入試の強化、オープンキャンパスの運営強化、高校訪問の重点化、奨学金制度拡充など受験者本位の施策実施、が挙げられる。

I. 「広報メディアの見直し」について

高校生の大学情報の入手先調査結果を見ると、受験情報誌などの紙媒体から PC やスマホを通じて利用する進学ネットナビや大学 HP などネット媒体への移行が昨年以降、急速に進んでいることが分かる。このため、高校生が大学の情報を収集・選択するにあたって活用しているメディアやツールを把握し、また、接触する可能性・頻度が高いと予想される媒体や場所を探る。これらの情報を活用することが学生確保の生命線との認識に立ち、利用メディアの最適化を図る。平成 27（2015）年度入試への対応としては主にスマホ、タブレット等のモバイル端末に対応したネット媒体を通じて機動性のある広報対応を行うと共に、エリア情報誌、進学情報ブック、ボード広告、ポスターや DM などを適宜活用し、プル型のメディアとプッシュ型のメディアを組み合わせた相乗効果のある情報告知・広告の展開を図る。

また平成 25（2013）年度は平成 24（2012）年度に行った HP のリニューアルの補正を行い、受験生向けの情報を集約した「受験生向けサイト」の充実を図った。しかしながら、この 1 年でスマホの浸透に伴い、HP の構築ソフトの技術が劇的に発展し、現行の HP は既に旧世代化している。このため平成 26（2014）年度は、スマホ、タブレットへの対応を第一義とし、HP のマルチデバイスに対応したレスポンス web 化を進め、ユーザーの使用デバイス環境に合わせて機能やコンテンツ、デザイン等の継続的な改良・改善を実施していくとともに、志願者が求める情報によりアクセスしやすい HP に再構成を行う。また、情報発信だけでなく双方向的なコミュニケーションサービスの第一歩として Facebook のサイトを開設したが、効果的な運用のため、ツールとしての役割とそれに合わせた掲載する情報について更に検討を行う。

II. 「入試方式の多様化」について

受験生が志願しやすいように入試方式の改正、選択の多様化を図ることを目的にしており、平成 24（2012）年度においては公募推薦入試の小論文試験から課題提出への変更、一般入試科目の選択科目増加と科目選択方法の多様化、AO 入試回数増など入試機会の増加、等々の施策を行った。平成 26（2014）年度入試においては受験生の動向や高校からのヒアリング結果を踏まえ、AO 入試および推薦（指定校・公募）入試の実施時期の変更と入試機会の更なる増加、また AO 入試においては実施方式の見直しと試験

タイプの選択肢の増加、「TFU スカラシップ制度」の改正・拡充による各入試制度とのリンク、および新たな奨学生（特待生）入試の導入など、様々な多様化改善策を実施した。

Ⅲ. 「推薦入試の強化」について

平成 24（2012）年度と同様に重点指定校に対しては従来の推薦枠にとどまらず、基準評点平均値をやや下回るケースでも高校が人物の保証をして送り出す生徒であれば、面接で学習意欲の強さなどを厳密にチェックした上で積極的に受け入れる姿勢を示し、推薦の継続と拡大を図る。こうした受け入れ姿勢により、高校訪問の重点化の実施を通じて、さらなる関係の強化や再構築を目指す。

Ⅳ. 「オープンキャンパスの運営強化」について

オープンキャンパスの運営強化は、①オープンキャンパス実施の PR、②参加する高校生の動員数増加および好感度アップ施策、③参加者の入学志願や入学までの歩留まり率向上、④本学の教育への理解者の増加、を目的とする。

オープンキャンパス実施の PR は、平成 24（2012）年度から HP や進学ナビなどネットサイトなどプル型メディアに比重をおいて開催情報の告知をしているが、今後は高校生向けのエリア別企画誌や本学情報接触者への DM、駅貼りポスター等の直接的および間接的に訴求対象に働きかけるプッシュ型メディアを活用するなど、媒体選択を多様化して露出の増加を図る。また、参加者の増加の施策として、進学相談会や資料請求などでコンタクトがあった潜在的志願候補者に対してオープンキャンパスのパンフレットや日程を記したお知らせの送付も継続して行う。

オープンキャンパスの内容自体も、参加者がオープンキャンパスで大学を評価する実態を踏まえて、本学の特色や学ぶ場としての魅力が伝わるように大学説明、模擬授業、入試情報などのコンテンツの見直しを行い、無料の学食体験機会を提供したり、教職員だけでなく本学で学んでいる学生と参加者との話し合いの場を提供したりするなど、参加者の興味、関心が高いコンテンツを盛り込むなどより一層の充実を図っている。また、参加者にはオープンキャンパス参加後に任意のアンケート調査を行い、継続的にオープンキャンパスを改善する取り組みも行っている。さらには、平成 25（2013）年度からは学生広報委員の在り方を抜本的に見直し、新たに学生自身が大学の広報活動についてアイデアを考える学生広報スタッフを編成し、日常的に打ち合わせなどの活動を行い、学生が主体となったオープンキャンパスやイベントの運営を行う体制を整えた。

こうしたオープンキャンパスの内容充実化は、参加してくれた高校生、保護者から高く評価されており、学生広報スタッフへの感謝と大学への親しみ、理解が増した等の感想がアンケートの多くに記載されている。実際、本学の課題であったオープンキャンパス参加者の志願率は昨年度の 15%弱から目標の 30%余りにまで向上しており、相当な効果があったと考える。

Ⅴ. 「高校訪問の重点化」について

本学としては指定校推薦・公募推薦、AO 入試など一般入試以前にある程度安定的な

入学者数を確保しておきたいところであり、質の良い学生確保の観点からも入学実績の多い高校との関係を構築・強化することが重要課題と位置付け、そうした高校を「重点高校」としてリストアップし、重点的に訪問を行うこととする。平成 25（2013）年度は昨年同様、業者主催の地方進学相談会への参加を減らす一方、重点校 53 校および近年入学者のあった高校に対して積極的な訪問（原則 1 校当り 4 回）を実施した。平成 26（2014）年度は重点対象校の見直し・追加を行いながら、高校訪問はそれら重点校を中心に実行していく予定である。

なお、訪問に際しては、訪問準備の標準化を行う一方、訪問先別に合わせた「訪問先への訴求事項」を確認して実施する。

VI. 「奨学金制度拡充など受験者本位の施策実施」について

大学進学者や保護者が「志望校を検討する際に何を重視しているのか」について動向を把握し、他に先駆けて対応することが学生確保と高校からの評価アップにも繋がると考えている。例えば、奨学金制度に関して見ると、充実した奨学金制度に対する関心はここ数年ますます高まっているとの調査結果が出ている。また、他大学の動向を調べると充実した奨学金制度が学生確保の成功要因の一つと位置付けていることが見て取れる。一方、これまでの受験生対象の奨学金制度は他大学との差別化にはなっておらず、必ずしも受験生にアピールするものではなかった。

このため、平成 24（2012）年度はこれまでの受験生向け奨学金制度を大幅に拡充した「TFU スカラシップ制度」を緊急に設け、優秀な学生確保を目的の一つに置いて一般入試およびセンター入試で適用した。結果として、例年であれば入学手続きをしないレベルの学生をはじめ、GPA や入試平均得点が例年より高い学生の確保ができており、平成 25 年度は対象入試ごとに特待生要件を設定するとともに、継続条件等の見直しを行い、さらに充実したスカラシップ制度へ発展させている。

また、オープンキャンパスや高校訪問の機会を通じて、奨学金制度以外でも受験生や保護者、高校側が求めることを常に探り、他大学との差別化に繋がる施策を継続的に講じていく方針である。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

I. 本学の教育目的・教育理念と新カリキュラムに向けた施策の具体化

本学創立者の言葉である「教育とは学生に命をあたえることである」という創立者自戒の言葉は、本学における教育及び学生指導の基本理念である。この建学の理念の内容

を具体化し、実際の授業の中で、それを反映させる責務がある。そのため、さらなる教育の充実、そして経営学を中心に教育・研究する本学の使命として、時代の変化に対応したカリキュラム内容への変更をめざし、平成 25 (2013) 年度より、大幅なカリキュラムの改訂を実施した。

ただし、単にカリキュラムの改訂を行うだけでは十分な対応とはいえない。そこで、平成 25 年度 (2013) のカリキュラム改訂への円滑な移行を目指すとともに、この改訂内容を十分授業内容に反映させる必要があるという認識から、平成 24 (2012) 年 12 月より、特別委員会として、経営学科改善委員会が設置された。この委員会では、経営学科に限らず、経営心理学科、及びイベントプロデュース学科の教育の改善も同時に議論することとなった。この委員会において、学務部・学務委員会協働により、次のような教育改善の方針を提案した。

提言に際して、基本的な学務部・学務委員会の方針を明確化した。ここでは、本学の建学の理念を反映させるためには、学生が大学において、みずからを再発見し、生き生きと人生を歩んでいけるよう、学識を身につけさせ、社会人として自立できるだけの基礎力を身につけさせることができるように、大学全体で支援する必要があるという認識を明確に提示した。そのうえで、この建学の理念を実現するためには、学生個々の個性を尊重した教育の拡充を図るため、まず、本学において最も手薄になっている初年次教育に取り組むこととなった。なお、初年次教育のうち基礎演習を除いた科目については、次のような取り組みを実践した。

1. 必修科目における教育内容の明確化

必修科目に関して複数の教員が担当する場合のシラバスの共通化と、講義内容の平準化による授業内容の統一的な管理を行うこと。ただし、教育手法や、各教員の個性を生かした授業の実施も行うことができるよう、すべてを共通化するのではなく、コアとなる教授事項を明示し、それ以外の授業の進め方は、各教員の個性を尊重することとした。

2. シラバス記載方法の改訂

各担当教員が作成するシラバスに関して、従来のシラバスから、より具体的な記載を必要とするシラバスの改訂を行った。これによって、各担当教員による授業内容を事前に学生により詳しく提示することによる学生が履修科目の選択をよりの確に行うことができるようになる。同時に、担当教員が、シラバス策定の段階で、自分の担当する授業について、より詳細な講義設計を意識することになる。以上のように学生及び教員双方にとって有益となるこのシラバスの改定を行った。シラバスの改定では、次の記載事項の明確化が図られた。

(1) 学習の到達目標と評価基準の明確化

学習の到達目標と評価基準を具体的な記載を要する書式に変更した。第一に、「学習・教育目標」を 4 つに分けて記載させる書式を採用した。そのうえでそれぞれの学習の到達目標について、「評価方法および評価基準」そして、「評価の配分」を明示させた。その上で、さらに授業における出席の評価、発言や質問など授業への参加意欲・貢献度

の評価そして、最終的な試験の成績評価といった授業の評価項目のうち、担当教員がどの要素を重視するのか、すなわち、成績評価の参考となる具体的な指針の明示を教員に求めることとした。

(2) 予習をすべき事前学習の内容の明示

大学の授業は、単に講義に出席するだけでは、単位取得できるものではなく、必ず、授業内容について事前課題や、指定された教科書ないし、資料を事前に読了する、あるいは、インターネットや図書館での事前の調査を必要とする、といった予習が必要となる。そこで本学では、この予習や課題について、シラバス段階でどのような予習が求められるのか、できるだけ具体的に明示させることとした。このような予習を基礎とする授業設計を行うことが、大学の講義では重要となる。この点をシラバスにおいて明確化することによって、教育理念の明確化を図った。

(3) 学習計画の具体化など

そのほか、学習計画の具体化を図った。なおこの新シラバスの移行に際して、各担当教員にシラバスの記載方法を具体的に教示する必要があったことから、シラバスの依頼に際して、シラバス具体的な記載例及び、シラバス記載上の注意事項を配布するほか、個別の質問に対して、学務部にて対応した。

3. 講義内容充実の指針の策定

講義内容充実の指針を策定した。具体的には、基礎的な知識の伝授に加えて、教育内容及び教育手法の採用に際して、次の3点を重視した。

(1) 先端性

経営に関する最先端の研究成果を可能な限り教育に反映すること。専任教員の先端的教育を奨励すること。

(2) 国際性

グローバルに展開するビジネス環境を踏まえた教育の実現を目指すこと。1,と同様、専任教員の国際学会参加などを支援し、研究内容の国際性実現を促すこと

(3) 多様性

多様な観点からの教育を実現すること。経営学部の特性に鑑み、実務家を非常勤教員として招聘し、演習授業を担当させ、学生との対話による密度の濃い授業を展開させること。

この基本方針を満たした教育内容の実現を目指すこととした。上記のような教育理念の明確に関する諸施策によって、教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化を図った。

II. 初年次教育の拡充とその教育目的の明確化

1. 基礎演習の問題点の明確化

本学では、初年次教育として、1年生の必修科目として基礎演習という授業が設置さ

れている。この基礎演習は、アカデミック・リテラシー (Academic Literacy) を学習するものである、という位置づけがなされているものの、そのアカデミック・リテラシー (Academic Literacy) の具体的な定義は、きわめて曖昧であり、何も定義されているとはいえない状況にあった。そのため、各教員の自由裁量にゆだねられている状態であり、このため、各教員によってかなり教育内容にばらつきが見られた。また、基礎演習によってどのような学生を育成するのかという到達目標が不透明であり、そのため、学生もまた、基礎演習を通じて、どのような成長が望ましいのか、その方向性を見いだすことができない状況にあった。さらに、基礎演習は、初年次教育全体の中でどのような意味を持っているのかという点も不明確であった。

このように基礎演習が多くの課題を抱えている中で、具体的な運用面においても、基礎演習担当者間で大きな混乱が見られた。

このような問題に対する改善を試みる必要があり、学務部・学務委員会は、積極的に連携し、平成 25 (2013) 年度、初年次教育の中核となる基礎演習の改革を行うこととした。

2. 基礎演習の教育理念の明確化と学生の主体的な学習意欲の喚起

基礎演習の教育理念の明確化を図るため、基礎演習のミッション〔教育目的〕を「学生が、自分で課題を発見し、解決策を見つけ、実行できる力を習得させること」と設定し、そのために必要とされるアカデミック・スキルズを次の 3 つに分類した。

- ・アカデミック・スキルズのコア・スキル (Core Skills (CAP model))
- ・①Critical Thinking & Reasoning
- ・深く考え、周りに流されることなく、自分で決断ができる力
- ・②Affiliation & Communication
- ・仲間と協働して問題を解決し、社会と適切な関係を構築できる力
- ・③Planning & Management
- ・学習計画を自ら立案し、その管理を適切に行い目標達成できる力

上記の教育目的の理念をさらに具体化するため、基礎演習Ⅱにおいて担当教員が、実施すべき授業内容について次の 7 つの項目の中から、教員がどの項目を重点的に教育するかを選択すること、そしてそれを学生に事前に開示して、学生がどの基礎演習を選択するか、自由に選ぶことができるようにした (選択制の導入)。

また、7 つの具体的なアカデミック・スキルの項目とその概要について、下記の通り具体的な設定を行った。

(アカデミック・スキルの 7 つの内容)

①レポートの書き方

・到達目標 1500 字から 2000 字のレポートを図書館やネットを使い調査し、形式をそろえて一人でまとめられること

②プレゼンテーション講座

・到達目標 PowerPoint または Keynote を使った 10 分程度のプレゼンテーションの準備及びプレゼンテーションを適切な日本語で行うことができること

③議論力（ディベート）

・到達目標 特定の議論・争点について、事前に調査し、グループで協議の上、ディベートを行うことができること

④コミュニケーション

・到達目標 相手の意見を尊重しつつ、適切な自己主張ができる基礎的なコミュニケーションスキルを身につけること

⑤論理的思考力

・論理的思考の基本スキル（演繹法など）を習得すること

⑥リーダーシップ

・状況に応じて、適切なゴールを設定し、協働により目標を達成する能力

⑦ストレスコントロール

・衝動性を抑え、適切な対応ができる能力

なお本学では、従前、基礎演習は、学生番号により機械的に学生を教員に割り振る固定制を採用しており、学生の選択権はなかった。このため、学生同士そして、学生と教員の相性や、教育内容に対するミスマッチが生じ易く、このことが、基礎演習の出席率を低下させ、ひいては退学につながるという問題点があった。そこで、平成 25（2013）年度は、新カリキュラムにおいて、基礎演習をⅠ、Ⅱと2つに分割したことから、学生は、半期ごとに異なる教員の授業を履修可能になるため、選択制を導入することとなった。このような方針の明確化によって、基礎演習の授業内容は明確化されるとともに、内容の水準を確保することができた。また選択制を採用することにより、学生の学習意欲が向上した。

3. 担当教員と特別講師との協働による授業の多様性確保

基礎演習では、担当教員の授業内容の改善を図るだけではなく、その授業内容の多様性を拡充させ、より魅力的な授業の提供を実施することとした。そのため、外部講師を基礎演習に導入することとした。外部講師の導入によって、授業内容に多様な要素を確保して、学生が、基礎演習に対して、より魅力を感じるようにさせるとともに、実務の最先端の内容を授業に取り込むという効果と、社会人として活躍する外部講師と学生との交流によって、学生の将来のキャリア意識を喚起すること等を目指した。

ただし、本学の教育理念の中にあるとおり、学生と教員との交流を促進するという観点から、外部講師は、各基礎演習の後半に導入することとし、また外部講師の授業には必ず、基礎演習の担当教員が同席し、学生の相談・指導に臨機応変に対応できる体制を確保した。

また、外部講師の委嘱については、学務部を中心にその人選を行うとともに、教育連携協について口頭で合意した公益社団法人昭和経済会から、外部講師候補者の紹介を受け、学務部・学務委員会協議の上、外部講師としての適格性を審査した。具体的には、

学務部副部長が、講師候補者全員と面談し、面談結果を書面にした上で、学務部長と協議し、最終的に外部講師を決定している。

外部講師の授業も学生は選択することができるため、学生は、基礎演習のクラスの枠を超えて外部講師の授業を受講することが可能となる。このように、学生は、基礎演習の中で、緊張感を持って新しい内容に取り組むことができるという効果を狙った。

基礎演習の特別講師は、下記の通りである。

春学期〔基礎演習Ⅰ〕

緒方 義人	キャリア・コンサルタン ト	学生のキャリア意識向上のためのワークショップ
安田 泰敏	囲碁棋士(日本棋院 9 段)	「ふれあい囲碁」を通じたコミュニケーションの 醸成
生島佳代子	東京都専門委員	東京都の政策(オリンピック誘致)などに関する ワークショップ
増田 晶文	作家、ルポライター	ルポライター講座(人を引きつけるルポ、文章の 書き方)に関するワークショップ。本学教員に対 するインタビューを行い、それをルポルタージュ にまとめるという課題の提出。
若狭 茂雄	税理士	やさしい税務入門(ワークショップ)

秋学期(基礎演習Ⅱ)

大塚 知彦	日本アイ・ビー・エム 株式会社ソフトウェア 事業 IM 事業部 クライ アント・テクニカルプ ロフェッショナルズ技 術統括部長	ビッグデータを活用したビジネスモデルに関する 演習授業(ワークショップ)
増田 ゆみ	ライター&編集者(エ ディター)	ファッション誌のライター、エディターの仕事を 学ぶという演習授業。実際に、雑誌のページのデ ザインや編集を学生が行うというワークショップ
平本 督太郎	株式会社野村総合研究 所 公共経営コンサル ティング部新興国・BoP 市場コンサルティング グループ 主任コンサ ルタント	BoP ビジネスをテーマとし、「いま世界で何が問題 になっているのか?」、「貧困等の問題解決に企業 のビジネスがどう役に立つのか?」といったテー マに関するワークショップ。
中根 祐	株式会社ドワンゴコン テンツ営業本部 コン	Web 動画サービスの収益モデル、Web 広告のメリッ ト、デメリット及び、「会社の利益」とは何か、利

	テンツ営業部 第一セ クション勤務	益を出すべきか投資すべきかそして事業戦略策定のワークショップ中根氏は、元ボストン・コンサルティンググループ所属
滑志田 遼	双日株式会社エネルギー・金属部門 鉄鋼・金属資源本部 鉱産部 鉱産課勤務	自分の力で、事業や会社を立ち上げて経営していくためのビジネスプランニングを演習(例、2020年に東京オリンピックが開催されますが、東京を訪問する外国人向けのビジネスを立ち上げて、利益1千万円(1億円でも可)を実現するにはどうしたらいいと思いますか?) 滑志田氏は、元ボストン・コンサルティンググループ所属。

この特別講師制度の授業を通じて、学生は、外部講師の多様な授業内容に満足するとともに、課題やレポートの作成を通じて自ら考える力の重要性を認識し、社会人としてどのようなスキルが求められているのか、を自己認識することができたといえる。この学生の学習成果は、一部の特別講師に関しては、授業アンケートによって定量的に測定し、そのほかの特別講師に関しては、学生のレポート(例、教員に対するインタビューのルポルタージュ作品、学生がデザインした雑誌誌面など)から、測定を行った。

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

本学は、学生が経営学のエッセンスを身につけながら最新の実践理論を体系的に学習するため、たとえば、経営学から心理学、金融論といった各科目をどのように組み合わせれば、どのような専門スキルが習得できるのか、についてコース制度を採用し、学生の履修を支援している。

(経営学科)

経営学科は、3つのコースが設定されている。まず、総合マネジメントコースでは、経営理論の理解と実戦経験をもとに、企業・組織の仕組みや行動、戦略を体系的に理解できるような設計となっている。特に、社会的な課題、問題への洞察力を深め、企業・組織の望ましいあり方を構想し、具体的なビジネスの形として企業に提案できる人材育成を目指している。次に、マーケティングコースでは、企業と顧客との関係を良好なものにするという観点から、商品やサービスが売れ続けていくための基盤をつくるマーケティングについてその手法を学習することに特化しているコースである。本コースではマーケティングに関する基本的な知識を学んだ上で、消費者心理に焦点をあてて研究を進める。具体的には、商品やブランドの価値を理解し、消費者の行動を把握。商品企画や市場調査の方法、販売促進の手法などを体系的に学習する。そして、会計・金融コースでは、簿記・会計・金融に関する基礎的な知識やセンス、実践的なスキルを身につけるとともに、情報化かつグローバル化している現在のビジネス社会に対応する新しい会計と金融の体系的な学習を目指す。企業の経営部門で活躍したい人、税理士などの資格をめざす人にふさわしいコースとして設計されている。

(経営心理学科)

次に、経営心理学科では、2つのコースが設定されている。まず、職場の心理学コースでは、いかに人を活かして組織を発展させられるかという点について、集団における人間の行動と気持ちを理解し、働く人の能力を発揮させる理論・方法について学習する。コミュニケーション能力や人材育成能力を養い、組織の中で働く人の心理を理解し、経営活動を活発に出来る人材育成を目指している。次に、消費者心理と販売コースでは、商品の販売実績を上げ、商品のブランド価値を上げる、あるいは、居心地の良い店づくりといった経営戦略に欠かせない消費者の心理について、マーケティングの知識なども参照しながら総合的に学習する。特に、消費者の動向・思考を調査・分析するノウハウ、分析結果に基づいて商品開発や販売促進戦略を立案する知識、サービスや販売のためのスキルの育成を目指している。

(イベントプロデュース学科)

イベントプロデュース学科では、3つのコースが設定されている。ひとつは、スポーツエンタテインメントコースであり、このコースでは、スポーツイベントと、エンタテインメントのイベントについて、イベントプロデューサーに必要な発想や視点、ビジネス感覚について事例を通して習得することを目指している。次に、観光・コンベンションコースでは、海外からの来客も見込める観光や会議イベントの運営方法と、これらのイベントの地域活性化を図るためのイベントの運営方法について、誘客、PR、おもてなしプログラムなどのノウハウの習得を目指し、このような運営を担う人材育成を目指している。そして、サービス・ビジネスコースでは、ショッピングセンターや商店街などで連日実施される販売促進イベント、集客、イメージの訴求、PRなどの仕掛けと仕組みについて学習し、これをプロデュースできる人材の育成を目指している。

上記の通り、本学は、教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発の一環として、体系的なコース制度を設定し、学生に対する履修指導を行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

(全学横断的な取り組み)

学生の多様なニーズに対応し、ビジネスの世界で活躍することができる有為な経営人材育成に向けて、次のような方策をとることを計画している。第一に、通常の講義以外に学生の学びの場を支援することから、従来から提供している資格講座について、カラー検定3級、ファイナンシャルプランナー3級、マイクロソフトのMOS検定 (Word)、英会話(90分で20レッスン、運営はECC外語学院に委託)を来年度、開講することになった。さらに、2年生、3年生を対象として社会問題に対する問題意識をたかめることを目指し、日本MJキャリア教育講座「流通・サービス業トレンド研究」を導入し、日経新聞をベースにした最新の社会問題について、現役の新聞記者などを迎えて解説、討議する講座を設置することとした。

第二に、外部経済団体や企業との連携の強化を図るため、産学連携を教育面において反映させるべく、紳士協定として口頭での協力要請となっていた公益社団法人昭和経済

会との教育連携について、正式な業務連携契約の締結を行うことを検討している。これにより、本学の特色である税務教育の充実に向けた各種の連携、支援を受けることができるだけでなく、大学における新しい経営人材の育成について、本学と昭和経済会との協議の中で新しい教授手法を策定することが可能になる。

(経営学科・経営心理学科としての取り組み)

本年度、基礎演習において導入した特別講師制度を踏まえ、今後、外部講師による講義の拡充を目指す必要から、外部講師が担当する講義として、経営特講、経営心理特講という科目の中で外部講師を招聘することを予定している。外部講師については、基礎演習で登壇した特別講師を中心に、本学の教育理念を理解し、また適切な教授・指導が可能な教員を選考した上で、委嘱することを予定している。

(イベントプロデュース学科としての取り組み)

イベントプロデュース学科は、その学科の性質上、産学連携の要素が強いことから、幅広く、社会人、学生が交流する場が必要となる。そこで、イベント社会工学研究所の設立を予定している。この研究所を通じて、イベント学の普及に向けた高校生向けの無料講義、催事など各種のイベント運営を行うことを予定している。この研究所は、従来の研究者だけを対象とした閉じられた研究機関ではなく、交流と情報発信を強く意識した研究所であり、今後、この研究所を含めた学科全体での取り組みの円滑化が期待される。

(初年次教育の拡充)

初年次教育は、平成 25 (2013) 年度の特別講師による授業の成果を踏まえ、次年度は、学生と教員との接点の強化を目指し、半期による教員選択制から、通年での担当教員性に変更することとし、その教員を補佐する職員による副担任制度を導入することを予定している。特別講師と専任教員による共同分担による講義形式を発展的に踏襲するものである。このことにより退学者の防止に向けた、よりきめ細かい対策が可能になるとともに、教育内容の多様性を確保することが可能になる。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

I. ティーチング・アシスタント制度の導入と運営

本学では、平成 25 (2013) 年度より、ティーチング・アシスタントを導入した。ティーチング・アシスタントとは、経営学部各学科において、授業担当教員の指導と監督の下、学習者に対する助言、実験・実習の教育補助をさせるために雇用した者をいう。ティーチング・アシスタントは、授業担当教員の指導と監督に基づき、専門知識に基づく学習者への助言、実習・実験などの教育業務の補助、その他、教育効果向上につながる一切の業務の補助を行う。ティーチング・アシスタントの資格は、大学院前期博士課程及び後期博士課程在籍者、TA 担当分野において十分な学識、指導能力を有すると認められる学部学生、その他、教育効果向上につながる業務を担当するに足る能力を有するものであり、学務部が認めた者とし、本学の実情に応じた体制を整備した。ティーチング・アシスタントの服務規程及び懲戒事由など詳細な規程は、「ティーチング・アシスタントに関する規程」に明記されている。

ティーチング・アシスタントは、授業の性質や属性に応じて、このシステムを導入する必然性があると認められる授業に導入することとなっている。なお、平成 25 (2013) 年度は、担当教員の希望に基づき、この制度の活用を検討したことから、イベントプロデュース学科の講義の中で、実習の補助担当者として 2 名を採用した。採用に際しては、学務部長による面談を行い、その結果を踏まえて採用を行っている。なお、この 2 名のティーチング・アシスタントの参加によって授業運営の円滑化が図られた。

II. 初年次教育における授業支援体制の構築

平成 25 (2013) 年度は、初年次教育、特に基礎演習の拡充に焦点を合わせた改革を行った。基礎演習は、本年度、学生の授業の選択を可能としたため、オリエンテーションの段階で、各教員が学生に対して自分の授業内容を説明するオリエンテーションを実施した。その企画・運営を学務部が担当している。また授業の履修者の調整及び教室や機材に関する教員の希望の調整、そして履修者数の多い教員への支援を行った。さらに、特別講師については、資料の印刷を代行するといった授業支援の他、出席管理は、すべて学務部において行い、各担当教員にフィードバックするなど、より積極的に授業の支援に関与した。

なお、外部講師の授業には、必ず専任教員が授業に参加し、外部講師の授業支援を行うほか、外部講師とのコミュニケーション・連絡を密にすることを求めた。これは、外部講師の授業の円滑な運営を行うという効果とともに、外部講師の授業の運営方法やコンテンツに触れることによって、専任教員が、自分の授業改善の参考としてもらうことを目指している。このように外部講師による授業は、専任教員の基礎演習授業改善に向けた、ファカルティ・ディベロップメントとしての意義を有しており、その意義は、専任教員に対する研修に近いものである。そして、このような外部講師による授業形態や基礎演習の課題については、学務部と基礎演習担当教員とのミーティングを開催し、ヒアリングを実施した。このような対応策によって、初年次教育については、より踏み込んだ授業支援を行った。

III. 学務部を中心とする外部との教育連携の管理・運営

本学では、学務部は、教員のニーズ、養成にできる限り対応し、教室変更や使用機材

の調達・調整を行うほか、使用機材の準備やセッティングについても積極的に協力・支援する体制を整えている。

また、教員の学生対応に対する相談や、学生の出席状況の問題については、学務部学習支援課が、教員との相談や情報収集を担当し、必要に応じて適宜対応している。さらに、学生からの苦情や要望については、学務部長を中心として、この情報収集を行い、担当教員への助言を行い、問題解決を図るほか、関係部署との協議・申し入れなどを行っている。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

学習支援向上策としては、教員と学生との接点を増やすという施策だけでは不十分であり、学生が大学に引きつけられ、大学を生活の中心として活動することを促進するインセンティブとなる仕組みが不可欠となる。このような習慣づけを行う上で初年次教育は重要であることから、初年次教育における学生、職員、教員の共同による演習授業の実施を予定している。具体的には基礎演習において、専任教員1名を主担当教員とし、本学職員1名を副担任として指名した、共同で指導や面談、そして生活指導・相談を行う制度の導入を検討している。この制度の導入によって、学生が職員との接点も確保できることから、学習意欲や大学に対する帰属意識の低下を未然に察知し適切な対応を取ることが可能になる。

第二に、導入しているティーチング・アシスタント制度については、TAの資質について厳格な審査を行っている現在の制度を踏襲した上で、TAに対する学生アンケートを実施し、TAと学生との適切な関係構築ができているかどうかを正確に把握する施策を予定している。

第三に、学生に対する本学からの連絡・面談の積極化を図る必要から、奨学生（特待生）に対する対応を学務部として一元化し、きめ細かい指導によって、特待生へのケアを行うほか、成績不良学生について、特に特定の演習授業（専門演習など）に所属していない学生については、個別に学務委員会の委員である教員が対応することを予定している。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4の視点》

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

(1) 2-4の自己判定

「基準項目2-4を満たしている。」

(2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

I. 学務部主導による単位認定、進級及び卒業、修了認定等の基準の明確化と周知

本学では、厳密な単位認定による適切な進級、卒業判定を実施することを目指している。そこで、年度の初めに専任教員及び非常勤教員に対して、「学務部からのご案内」という書面を配布し、学務部の方針を明示するほか、当該内容について、特に、非常勤教員に対しては個別に説明を行っている。また専任教員に対しては、本年4月に開催され

た教員懇話会の冒頭において、注意喚起のための説明が行われている。このように大学の基本方針の周知徹底を図っていることから、明確化の基準を満たしていると判断する。

II. 成績評価基準の内容の妥当性

具体的には、本学では、下記の通り単位認定のガイドラインを設定している。

S	..	90点 ~ 100点	(秀に相当)
A	..	80点 ~ 89点	(優に相当)
B	..	70点 ~ 79点	(良に相当)
C	..	60点 ~ 69点	(可に相当)
X	..	59点以下	(不可)

特に、「Sは履修者の10%以内、S+Aは30%以内を目安」とするようにし、安易な高評価を行うことについて注意を喚起している。ただし、授業は、その性質上、上記のような成績分布の通りになるとは限らない。特に少人数の授業の中で、アクティブ・ラーニング、すなわち、学生の積極的参加を前提とする授業の場合、履修した大半の学生が熱心に参加しているのであれば、成績評価においてA評価が多数になることは、自然なことであり、むしろ、望ましいことである。このように高等教育機関である大学の授業にはそれぞれ、運営上の特性や、授業の教育内容や実施形態による相違があることから、一律の基準を設けることは適切ではないことが多い。そのため、本学では、安易な好成績を抑制するとともに、成績評価の加減も明示することによって、単位認定の平準化を図るとともに、各教員の担当する授業の性質や、教員の授業運営の多様性を評価する方針を採用している。この点からも成績評価基準は単に明確化を図るだけでなく、その明確化された評価基準の内容についても柔軟性を確保している。

III. 成績評価の事後管理

成績評価については、学務部に成績評価が提出された後、学務部担当者により、成績評価の形式的な確認が行われ、その後、上記成績評価基準を著しく逸脱している評価については、学務部長の判断により、個別に教員に照会し、説明を求めるなど、成績評価の事後管理体制も整備している。ただし、平成25(2013)年度は、おおむね、成績評価は妥当な者であったことから、このような事後的な成績照会を行ってはいない。このように、成績評価については、教員にその基準を明示するだけでなく、基準に沿った評価が行われているか否かの事後管理も行っている。

(3) 2-4の改善・向上方策(将来計画)

第一に、教育内容の充実に照応した学生の成績評価の透明性、公平性そして教育内容の習得度合いに正確に対応した厳格な成績評価を確保する必要から、従来の取り組みに加えて、各科目の特性に配慮しつつ、全学的に学生の成績評価基準の整合性を確保することを予定している。少なくとも来年度は、全教員の試験問題を学務部に提出させ、この試験問題について、学務部長及び副部長が確認した上で、試験問題としての適正さについて審査し、問題がある試験問題が見つかり次第、担当教員と協議の上適切な対処と

今後の改善への助言を行うことを予定している。

第二に、本学のアセスメント・ポリシーについて、より具体的な基準、ガイドラインとなる説明や具体例を明示することを通じて、専任教員だけでなく非常勤教員そして、職員もまたこの内容を理解できるよう、さらなる改善と周知徹底に向けた方策を確保する予定である。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5の視点》

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

(1) 2-5の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2) 2-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

I. 本学における就職率と就職先の状況

過去 3 年間の就職率(就職者数÷就職希望者数)の推移をみると、平成 22(2010)年度 65.8%、平成 23(2011)年度 79.2%、平成 24(2012)年度 83.0%、平成 25(2013)年度 86.6%と、着実な伸びを示してきている(表 2-5-1)。

平成 25(2012)年度卒業生の進路先の内訳は「表 2-5-2」となっている。「卸売業・小売業」(27.3%)、「生活関連サービス業」(19.6%)などの比率が高い。

表 2-5-1

就職の状況

		H23 (2011) 年度卒業生	H24 (2012) 年度卒業生	H25 (2013) 年度卒業生
卒業生数合計(人)		163	158	207
学科 別	経営学科	117	107	148
	ビジネス心理学科	46	51	59
就職希望者数(人)		106	106	135
学科 別	経営学科	78	68	98
	ビジネス心理学科	28	38	37
就職者数(人)		84	88	117
学科 別	経営学科	60	58	82
	ビジネス心理学科	24	30	35
就職率(%)		79.2	83.0	86.6
学科 別	経営学科	76.9	85.3	83.7
	ビジネス心理学科	85.7	78.9	94.6
求人社数(社)		840	926	963

表 2-5-2

卒業後の進路先の状況(平成 25(2013)年度卒業生)

		人数(人)	(%)
就職	農業、林業	1	0.9
	漁業		
	鉱業、採石業、 砂利採取業		
	建設業	2	1.7
	製造業	5	4.3
	電気・ガス・ 熱供給・水道業		
	情報通信業	8	6.8
	運輸業、郵便業	7	5.9
	卸売・小売業	32	27.3
	金融・保険業	5	4.3
	不動産業、 物品賃貸業	9	7.7
	学術研究、専門・技 術サービス業	2	1.7
	宿泊業、 飲食サービス業	11	9.4
	生活関連サービス 業、娯楽業	23	19.6
	教育、学習支援業	1	0.9
	医療、福祉	3	2.5
	複合サービス事業	1	0.9
	その他サービス業	1	0.9
	公務	1	0.9
	上記以外	5	4.3
	就職者合計	117	56.5
進学	自大学院	5	2.4
	他大学院	3	1.5
	専門学校等	7	3.4
	進学者合計	15	7.3
その他	無業者・未定者	75	36.2
	卒業者合計	207	100.0%

II. 本学におけるキャリア指導の方針

本学では、学生数規模、経営学専門教育、都心立地といった特性を生かしたキャリア指導を行ってきた。その基本方針は、以下の4点である。

第一は、「顔の見える個別指導」である。

2年～4年次に設置されている「専門演習(ゼミ)」は、主として専門知識を修得することを目的としているが、それにとどまらず演習担当教員による個別の進路指導・相談を行い、進路決定や卒業後に向けた準備などに関する指導を行っている。同時に週に1度、全教員が「オフィスアワー」を設けており、全学生がその時間帯に自由に教員の研究室を訪ね、さまざまな相談ができる体制をとっている。「専門演習」非履修学生や、他学科の学生に対しても、相談の門戸が開かれている状態にある。さらに3年次には、全学生を対象とした進路アンケート【資料 2-5-1 進路登録カード】を行い、その回答内容を照合しながらキャリア開発センタースタッフが個別面談(後述(4))を行っている。

第二に、「授業科目における職業指導」という側面である。

本学では「インターンシップ」(後述(5))、「キャリアデザイン」(後述(6))、「職業とキャリア」といった、社会的・職業的自立に直結する科目が多数組まれており、専門科目においても産業界や企業経営の現状の動きを理解できるカリキュラムが用意されている。また、イベントプロデュース学科においては「イベント現場実習」という授業科目が設置されており、学生がロック・フェスティバルや福祉イベント、学術会議などの運営に参加する実践的な職業体験を行っている。さらに毎年12月、専門ゼミの研究成果をプレゼンテーションする全学大会(ゼミ研究発表大会)を開催しているが、ここでは全員「スーツ着用」とし、学生時代からビジネスプレゼンテーションの雰囲気慣れてもらうための環境づくりも行っている。

第三には、「地の利を生かした企業連携」である。

本学では「専門演習」単位で学生ビジネスコンテストや企業主催のイベントへの参加、近隣企業への提案などを通じて、ビジネス社会・企業との交流に努めてきた。産学連携先の地元信用金庫が開催するビジネスフォーラム【資料 2-5-2】には、平成24(2013)年から2つのゼミが参加し、地域企業の経営課題解決に向けたプレゼンテーションを行うとともに、地元経営者との懇親会などで交流を図ってきた。平成25(2013)年度は、同フォーラムに参加した学生1名が産学連携先企業から内定を得るなど、徐々に連携効果が生まれつつある。

第四には、「早期段階からのキャリア意識の形成」である。

入学式直後に進路オリエンテーションを行う(後述(2))ほか、1年次に設置されている「基礎演習」では、大学生としてのリテラシー修得を主たる目的としつつ、様々な業界からの外部講師による直接的・間接的キャリア教育も交え、早期からのキャリア意識形成を進めている。また、平成25(2013)年度からは「キャリアデザイン」(後述(6))を1年次秋学期の必修科目として開講している。

以上は、企業向け大学紹介パンフレット【資料 2-5-3】に明記することにより、求人先企業への理解促進に努めている。

III. キャリア開発センターによる支援状況

1. キャリア支援委員会(教員組織)と進路支援課(職員組織)の連携

こうした指導とともに、キャリア開発センターが全学的なキャリアガイダンスを管理することで、効果的な支援体制が整備されている。キャリア開発センターは、キャリア支援委員会の教員および進路支援課の職員で構成され、互いに連携しながら進路支援体制の企画検討、実施、運営、調整などを行っている。

キャリア支援委員会は教員を中心とした組織であるが、進路支援課の管理職職員もここに参加し、情報共有を図っている。進路支援施策の新たな取り組みは、主にこの委員会で決定される。同委員会では11名のメンバーを「インターンシップ担当」「留学生担当」「障がい者担当」「情報・ホームページ担当」「個別面談・学生カルテ担当」「学外担当」「キャリアデザイン担当」に分け、機能分担による運営を行っている。

一方、進路支援課は職員組織であり、進路登録カード及び卒業生リストの保管、求人の受付と管理(ファイリングや掲示を含む)、学内外合同企業説明会の案内、就職関係文献や関連資料、求人検索用端末などを整備するとともに、履歴書・エントリーシートの添削および模擬面接の実施、卒業生訪問の案内、個別相談・指導、就職ガイダンスの運営、学外への情報収集など、個々の学生の求めに応じたきめ細かな指導を行っている。

就職相談室(キャリア開発センター)の開室時間は、月・火・木・金曜日 9:00~17:00、水曜日 9:00~19:50 であり、センター長含め6名(教員3名、職員3名)のスタッフで対応している。平成 25(2013)年度の年間相談件数(集計を取り始めた 9 月以降)の総数は1,154 件となっている(表 2-5-3)。

表 2-5-3

就職相談室等の利用状況(H25 年度については 2014 年 1 月 14 日段現在)

スタッフ数 (人)	開室日数(日)		開館時間	学生相談数		
	週当たり	年間		平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
6	5	256	9:00~17:00(月火木金) 9:00~19:50(水)	-	-	1,154

2. キャリア開発センターとしての取り組み

キャリア開発センターとしての主な進路支援内容は、以下のとおりである。

(1) 就職ガイダンスの開催

主として就職を希望する3年次生を対象に、就職活動のステップや仕組みの理解、マナー教育、履歴書・エントリーシート指導、面接対策等をテーマとした「就職ガイダンス」を講義・ワークショップ形式により開講している。

毎週水曜日を「就活の日」と銘打ち、16:30~18:00の時間帯にこの講座を当てている。平成 25(2013)年度は5月8日から12月11日にかけて合計20回(台風のため1回中止)のガイダンスを開催し、延べ1,310人が出席した。平均出席者数は69名であった。SPI・試験対策講座や採用内定を得た学生がパネラーとなる就職体験発表会など、特別メニュー

ーも加味している(表 2-5-4)。参加者アンケート【資料 2-5-4】の結果では「必要な知識を得られた 98.3%」「就活・就業への意欲が湧いてきた 95.3%」「後輩にも勧めたい 96.6%」(非常にそう思う+ややそう思うと回答した合計)という回答が得られ、高い満足度につながっていることがわかる(表 2-5-5)。

表 2-5-4

就職ガイダンスのプログラムと出席者数

回	テーマ	開催日	出席数	回	テーマ	開催日	出席数
1	働くということ	5/8	89	11	就活体験発表会	7/24	53
2	就職活動とは	5/15	93	12	活動場面別マナー	10/2	51
3	自己分析	5/22	102	13	台風により中止	10/9	-
4	自己PR	6/5	97	14	履歴書	10/23	61
5	グループワーク①	6/12	90	15	エントリーシート	10/30	58
6	グループワーク②	6/19	67	16	ES 応用	11/6	57
7	グループワーク③	6/26	79	17	面接対策①	11/13	51
8	マナー研修	7/3	63	18	面接対策②	11/20	52
9	職務適性テスト	7/10	64	19	面接対策③	11/27	59
10	企業・業界研究	7/17	59	20	求人票の見方	12/11	65

表 2-5-5

就職ガイダンス参加者アンケート結果(2013. 12. 11 実施/n=58) (%)

回答項目	非常にそう 思う	ややそう思 う	余りそう思 わない	全くそう思 わない
必要な知識を得られた	31.0	67.2	1.7	0
就活・就業への意欲が湧 いてきた	25.9	70.7	3.5	0
後輩にも勧めたい	43.1	55.2	1.7	0

(2)進路オリエンテーション

毎年年度始めに進路オリエンテーションを開催し、昨今の厳しい就職状況やフリーターのリスク、目標を持って4年間過ごすための必要性などを伝えることによって、早い段階からの目標設定、進路ビジョンを持たせるような試みを行っている。

平成 25(2013)年度は、現在実施率が高く、企業からの根強い支持率を有する SPI 総合検査についてその概要と対策を解説し、就職を目指した日常的な学習への動機づけを行った。

出席した学生には、就職活動に向けてスケジュール管理ができる「マイキャリアノート」【資料 2-5-5】を配布し、早期段階よりキャリア意識を高めるよう努めている。

(3)学内業界説明会および学内企業説明会の実施の開催

学内で就職のための業界説明会・合同企業説明会を開催し、企業の採用状況や条件など、学生と企業が個別に、落ち着いた環境で話し合いができる場を設けている。また、卒業間近の1~3月に開催することにより、採用を考える企業と就職未決定者学生とのマッチングが図れる場となっている。

平成25(2013)年度は全5回(5/23, 10/10, 1/29, 2/14, 3/4)開催し、延べ39社が参加した【料2-5-6】。

(4) 学生個別面談の実施

学生の就業意識や進学等の要望を早期に把握し、ユニークかつタイムリーに進路の方向性を支援できるように、平成21(2009)年より毎年6月に、3年次生を対象に進路に関する個別面談【料2-5-7】を実施している。

この面談では、主にキャリア支援委員会メンバーが学生の就業・進学等への希望や取り組み姿勢などについて直接ヒアリングするとともに、学生からの進路相談に応じている。資質や性格、関心事などについて事前アンケートを行い、個別事情を十分考慮した上で、進路選択のアドバイスを試みている。面談結果については、「専門演習」担当教員へフィードバックし、適切な進路指導を行えるように取り計らっている。また、就業意識の低い学生については、改めて進路での方向性や就業しないリスクなどについて話し合い、就業意識を高めるよう指導を行っている。

平成25(2013)年度は、115名の学生に対して個別面談を行ない、事前アンケートを提出しなかった学生24名に対しては、電話で現状の就職活動について確認した。

また、「きやりあさば」と称し、卒業対象者のうち進路未決定者に対する個別の進路相談会を開催している。平成25(2013)年度は2月14日に開催、東京新卒応援ハローワーク高田馬場分室のジョブサポーターを招聘し、卒業までの迅速な対応を促すべく、個別指導を行った。

(5) 「インターンシップ」科目を通じた指導

本学では、学生に早い段階から実務を経験させ、就労意識を抱かせることを目的に、平成16(2004)年度より正規科目として「インターンシップ」を導入している。

本学においては、自己申請による単位認定にとどまることなく、オリエンテーション、エントリーシートの提出、選考に向けての個別面談、審査、事前研修、事前職場訪問、職場実習(2週間)、事後研修、成果発表会という一連の過程を担当教員が指導し、これを修了した学生に2単位が認定されるシステムをとっている(表2-5-6)。従って希望すれば誰でも履修できるわけではなく、エントリーシートや選考面談で動機や問題意識が低いとみなされる学生は、履修そのものを許可していない。

平成25(2013)年度は43人(4年1名、3年34名、2年5名、1年3名)が履修し、合計26社への職場実習を行った(表2-5-7)。ここ3年間の推移を見ると、平成23(2011)年度12名、平成24(2012)年度38名、平成25(2013)年度43名と、着実に参加者が増えてきている。これは進路オリエンテーションや「専門演習」担当教員らによる学生への働きかけ努力により、インターンシップへの関心が高められたためと分析している。

実習を終えた学生に対しては、自らの職場体験を総括するプレゼンテーション資料を

作成させ、「実習成果発表会」において報告するよう義務づけている。平成 25(2013)年度は、「キャリアデザイン」(1年次必修)受講者を聴講者として参加させ、後輩学生へのプロパガンダとして機能させる試みを行った【資料 2-5-8】。

実習受け入れ対象に関しては、本学教員及び進路支援課職員が中心となって個別に依頼・開拓した企業・団体(表 2-5-8)であり、実習直前には担当教職員が学生同伴の上、直接訪問して担当者に挨拶するなど、インターンシップを通じて産業界との強いパイプづくりにも努めている。

表 2-5-6

本学における「インターンシップ」のカリキュラム内容

日程	内容
12～3月	受入先企業のリソース確認、依頼状送付
4/12(金)・16(火)	インターンシップ説明会(オリエンテーション)
4/18(木)	インターンシップ申込締切(エントリーシート提出)
4/22(月)～26(金)	インターンシップ希望者選考面談(スーツ着用)
4/30(火)	インターンシップ希望者の審査・履修者決定
5/2(木)	インターンシップ履修許可者掲示
5/24(金)	事前研修① ガイダンス、エッセイ、希望調査
5/31(金)	事前研修② マナー研修①
6/7(金)	事前研修③ マナー研修②
6/14(金)	事前研修④ マッチング面談
6/21(金)	事前研修⑤ ビジネス文書、企業・業界研究
7/12(金)	事前研修⑥ 最終確認、先輩からのエール
8～9月	職場実習(2週間=10日間を必修期間)
9/27(金)	事後研修① 発表会準備、報告書原稿作成
10/4(金)	事後研修② 発表資料、報告書原稿提出
10/11(金)	事後研修③ 発表資料、報告書原稿返却
10/25(金)	事後研修④ インターンシップ成果報告会
11/1(金)	事後研修⑤ まとめ、アンケート提出

表 2-5-7

インターンシップ実習企業数と単位取得者数の推移

年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
実習企業数(社)	13	28	29
参加学生数(人)	16	38	41

表 2-5-8

アクタスマネジメントサービス、赤須会計事務所、若狭茂雄税理士事務所、埼玉共同会計、新宿区役所、リベルタス・コンサルティング、I S F ネットハーモニー、明治記念

館、栄美通信、クリエイティブユニット「シカク」、ティーツークリエイティブ、キューズ、プライマルヴェニュー、金井大道具、第一広房、DKマーケティング、フロンティアインターナショナル、日本イベントプロデューズ協会、TSP太陽、大学新聞社、マグナックス、Fire Works、リスト、きめたハウジング、ベルモントホテル、銀花堂、東急ハンズ、VENUS8

(6) 「キャリアデザイン」科目の推進

平成 25(2013)年度より、1年生秋学期必修科目として「キャリアデザイン」を設置した。これは早期からキャリア意識を芽生えさせるためのプログラムであり、今年度は企業・業界分析、インターンシップ、自己分析、就職試験対策、資格対策、ライフプランなどのテーマを扱った。

身近なテーマを通じて自らのキャリア形成を考えるグループディスカッションも採り入れ、就職活動に対してポジティブな意欲を持つよう、講義内容の工夫に努めた。また、履修学生をインターンシップ成果発表会のオーディエンスとして参加させ、先輩の就職活動の実態を目の当たりにするといった刺激策も講じた。進路支援課職員・キャリア支援委員会メンバーがオムニバス形式で授業を担当することを通じ、学生に進路指導教員の顔を憶えさせる効果も狙っている。毎月開催されるキャリア支援委員会では、本講義のプログラムについての意見交換、講義状況についての情報交換が絶えず行われている。

本講義は9月26日(経営学科)、27日(経営心理学科・イベントプロデューズ学科)より、それぞれ15回開講され、合計151名が単位を取得した。授業終了後の履修者向けアンケートでは、授業に対する総合評価満足度(5点満点の加重平均値)では「3.7」(経営学科)、「3.6」(経営心理学科・イベントプロデューズ学科)という結果があらわれた。

(7) 学生向け情報発信

平成 21(2009)年度より、就職関連情報やキャリアアップ情報をタイムリーに提供するため、全学生、教職員を対象にメールマガジンを月1回程度配信してきた。学生が日々の生活で見落としがちな就職関連のトピックスやガイダンス等の案内を情報提供することで、絶えず就業への意識向上を図っていくことを狙いとしている。

平成 25(2013)年度からは Facebook を活用し、合同企業説明会の案内、新たに届いた求人票の説明など、学生のニーズに対してタイムリーな情報をインタラクティブな方法で提供する仕組みを導入している。

平成 26(2014)年3月には、キャリア開発センターを学生がより利用しやすい5号館・大学食堂前に移転し、求職・セミナー・インターンシップ等の掲示板を拡充するなど、学生が進路・就業を日常的な考えられるような環境整備に努めている。

(8) 保護者向け就職活動説明会の開催

平成 25(2013)年度入学式後に、保護者向け就職説明会【資料 2-5-9】を実施した。その際の出席者アンケート【資料 2-5-10】において「就職等をテーマとした保護者向け説明会を開催した場合、参加したいと思う」と回答した保護者は98%にも及んだ。

これを受け、平成 25(2013)年11月には、3年生保護者を対象に就職活動説明会【料

2-5-11】を開催した。「就職活動の実態と本学の支援体制」「就活に向けて親がすべきこと、すべきでないこと」の2テーマで講演を行い、複雑化・長期化する就職活動のシステムを理解してもらうとともに、保護者と大学側との協力体制で就活学生を支援する意識づくりに努めた。

当日は36名の保護者が出席し、参加者向けアンケート(n=15)【資料2-5-12】では説明会に対して「非常に参考になった」(60.0%)、「やや参考になった」(40.0%)、また大学の進路支援体制に対して「非常に共感が持てた」(60.0%)、「やや共感が持てた」(40.0%)という結果を得ることができた。本学のキャリア支援体制について保護者側のコンセンサスを得られたものと判断している。

(9)「アドバイザー・コミッティ」の設置

平成24(2012)年度より、大学教職員以外の第三者的立場から就労や進路に関して学生に助言できる学外社会人を組織化し、「アドバイザー・コミッティ」として協力を依頼している。

メンバーは、キャリア・カウンセラー、コンサルティング会社社長、福祉法人理事など、いずれも本学の良き理解者であり、優れた経験と見識を持ち、産業界や企業に精通する6名の学外社会人である。

必要に応じて大学に来校し、学生との個別面談に応じてもらうとともに、平成25(2013)年度は、保護者向け就職活動説明会においてキャリア・カウンセラー1名に講演を依頼するなど、連携を果たしている。

(10)留学生及び障がい者に対する就職支援

留学生に対しては、国際交流センターと連携をとり、入学時のキャリアガイダンスの際に特別プログラムを用意し、日本で就職することの心構えや手続き、ビザや特定活動に関する説明などを行っている。また、必修科目「キャリアデザイン」において、「留学生のキャリアデザイン」というテーマで特別講義を実施、日本語の運用能力や日本文化への理解、英語の能力向上の必要性、アルバイトへの取り組み方などを指導するとともに、本学留学生のOBを招聘し、在学中にどのような心構え・学びをしておくべきかのアドバイスを行った。

障がいを持つ学生の就職に関しては、学生相談室や「専門演習」担当教員と綿密な連携の上、ハローワークが主催する「障がい者就職面接会」への同行、地域若者サポートステーションの紹介などを行っている。

(11)学生による自発的な職種研究会の支援

学生一人ひとりの就業意欲と意識を高めていくためには、教職員による支援もさることながら、学生同士の情報交換の機会を増やす必要がある。

そこでキャリア開発センターコーディネートにより、「マーケティング仕事塾」と称し、マーケティング関連の仕事(販売促進、営業企画、広告宣伝、広報、クリエイティブ系)に興味を持つ学生が集まり、どのようなタイプの職種や会社があるか、グループで雑談しながら学ぶ自発的な勉強会を開催した。

平成 25(2013)年度は 4 回(8/5, 10/28, 11/18, 2/5)開催し、ビジネス心理学科の 3 年生を中心に、延べ 29 名の学生が参加した。キャリア開発センタースタッフも同席し、適時学生の質問に対応するなどの指導も行った。

平成 26 (2014) 年度 3 月卒業生の 92%(166 名)を対象に、本学における進路支援に対する満足度調査【資料 2-5-13】を行ったところ、次のような結果が得られた(表 2-5-9)。「大変満足」と「やや満足」をあわせると 8 割近くが「満足」と回答していることから、以上のような各種施策は、総じて学生からの支持を得ているものと位置づけている。

表 2-5-9

本学における進路支援に対する満足度調査(平成 26 (2014) 年 3 月 21 日実施/n=180)

所属学科	卒業生数 (人)	回答数 (人)	大変満足 (%)	やや満足 (%)	あまり満足し ていない (%)	全く満足し ていない (%)	無回答 (%)
経営学科	123	113	42.5	38.9	8.8	1.8	8.0
ビジネス心理学科	57	53	32.0	39.7	11.3	3.8	13.2
経営学部合計	180	166	39.1	39.1	9.6	2.4	9.6

以上のような状況から、教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための基本的な体制は整備されていると判断する。

(3) 2-5 の改善・向上方策 (将来計画)

やや明るい兆しが見えつつあるとはいえ、本学学生を取り巻く就職環境は依然厳しい状況にある。現時点での施策をさらに強化・洗練させつつ、100%の進路決定を目指すために今後、以下に取り組む予定である。

I. 授業科目とキャリア支援施策との連携強化

本学のキャリア教育の特性である「授業科目における職業指導」をさらに深化させるために、科目担当教員とキャリア開発センターとの意見交換は不可欠である。

他の組織・委員会とも連携の上、平成 26(2014)年度にキャリア開発センター主催による「キャリア関連科目担当者による情報交換会」を開催し、授業科目における職業指導の現状について相互にその内容を把握しあうとともに、課題を吸い上げ、現状施策の改善や新たな施策づくりにつなげていきたい。

平成 27(2015)年度からは、新設科目「就職特講」が開講予定となっており、その準備に向けて、キャリア開発センター・担当教員・学外講師(新卒応援ハローワーク等)との連携を強めていく必要もある。

II. 教職員間の更なる意識共有・情報共有の推進

平成 25(2013)年度のカリキュラム改正に伴うキャリア教育内容の追加変更、及び平成 27(2015)年度卒業生から予定されている企業側の採用スケジュールの変更など、ここに来て改めて教職員に対して理解・啓蒙策を講じる必要が生じてきている。

平成 26(2014)年度の春学期には、自己点検評価委員会とキャリア開発センターとの連携により、「本学のキャリア支援の現状と課題」をテーマとした FD・SD 研修を開催し、教職員間の意識共有・情報共有を進めていく。内容は「新卒就労支援に対する各省庁の取り組み」「採用時期変更とその影響」「内定状況と内定が出る学生の特性」「キャリア支援科目の実態と課題」を予定している。

III. 留学生向け就活支援の強化

日本での就職を希望する留学生の置かれている状況は厳しいものがある。本学においてもこれまで、進路に対する意思決定の遅さや自国との採用システムの相違に対するとまどいなどがあり、留学生の就職活動は後手を引いてきた。「外国人として特別な支援が必要な留学生」を早期に見出し、国内での就労に向けた適切な指導を本格化させていく必要があるものとする。

平成 26(2014)年度の春学期には、国際交流センターとも連携し、キャリア開発センターにおいてここ 3 年あまりの留学生の就職成功事例の収集と分析を行い、日本人とは異なるキャリア・コンピタンスのあり方についてのレポートをまとめる。さらに平成 26(2014)年度の秋学期には、その内容に即した留学生向け説明を、「キャリアデザイン」「就職ガイダンス」、あるいは留学生向け授業などにおいても行い、早期段階でのロールモデル提示と目標設定につなげていく予定である。

また就職活動中の留学生に対しては、東京外国人雇用サービスセンターへの同行、留学生ニーズに即した求人情報データベースの充実、個別指導・同行紹介の機会の増加など、即効性を持った施策の強化に努めていく必要がある。

IV. 業界研究・職種研究の強化

平成 25(2013)年度就職ガイダンス参加者アンケート(表 2-5-5)では「必要な知識を得られた」という回答者が 98%を超えたものの、フリーアンサーの中に「業界・企業・職種研究」に関するカリキュラムがもっとあってもよかったという意見が散見された。

キャリア支援委員会における議論の中でも「なるべく早期段階から就職先業種や職種を意識させ、ブレのない就職活動を進める必要がある」といった意見も出ていることから、これまで年間 20 回程度であった就職ガイダンスを、平成 26(2014)年度においては 25 回程度開催に拡大し、前半で「業界・企業・職種研究」にウエイトを置いたカリキュラムを導入する予定である。

また平成 26(2014)年度秋学期より、大学近隣エリアに本社を設置している企業に、事前研究を踏まえたうえで学生グループが訪問し、ヒアリング内容をまとめて発表するプログラム「GMT(地元)企業訪問研究」(仮称)を実施する予定である。本施策を通して、「身近な企業を通じた業界・企業研究の促進」「直接の企業訪問による社会体験機会の提供」「地域産業経済の活性化視点の確立」といった効果を狙う。地域中小企業の採用ニー

ズと学生とのマッチングが、本施策の最終的な目標となる。

さらに平成 26 (2014) 年度秋学期より、「日経流通新聞」を教材として使用、日本経済新聞社グループより講師(元新聞記者等)を招いて展開する全 10 回の講座「流通・サービス業トレンド研究」を新たに開始する予定である。本講座は主として 2~3 年時における「業界・企業研究の促進」「新聞読習慣の確立」「分析力・コメント力の向上」を目的に開設されるもので、受講者は単位認定(1 単位)の対象とする。

V. 卒業生との連携強化

本学は短期大学が母体であり、4 年制大学としての歴史が浅い。従って他大学と比較して、卒業生経由で就職先を紹介してもらい、卒業生に就業に関する助言をもらう、というルートに弱みが生じている。

平成 25(2013)年度卒業生のうち、就職者に対しては「東京富士大学キャリアサポーター」という呼称で、今後後輩たちの OB・OG 訪問、就職アドバイスに対応してもらえよう働きかける。

また平成 26(2014)年度中に、短期大学時代の卒業生のうち、企業経営者・税理士・公認会計士などの中から「アドバイザー・コミッティ」に相応しい人物を選出し、本学のキャリア教育への支援を依頼する予定である。

VI. キャリア開発センター及びスタッフの充実

進路支援は、学生ひとりひとりの固有の事情を踏まえた上での指導が基本である。そのため、キャリア開発センターのマンパワーの充実こそが、最大の支援策とも考えられる。

平成 26(2014)年度より、行政の立場から新卒就職支援を担当してきた専門家をキャリア開発センター長として招聘するとともに、インターンシップ担当を 1 名新規採用し、増員とする。大学外の豊かなノウハウが導入されると同時に、指導者側のキャリアにもバリエーションが生じ、学生の個別ニーズに即した人的対応体制がより充実していくものと考えられる。

また、「入りやすい開放的なキャリア開発センター」を目指し、掲示・案内・施設・サービスの充実を図って行く予定である。特に、求人情報データベースの充実を図ることにより、スタッフと学生が一体となって求人企業を吟味・検討する環境を整えていきたい。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

本学では、授業シラバスの具体化によって、教員の事前の授業計画を目地させるとともに、授業終了時の学生の授業アンケートを踏まえた、授業評価に関する自己点検の報告書の提出が義務づけられている。この授業評価報告書は、原則として担当した授業すべてについてその作成が求められる。

ただし、本学では、アンケートによつて的確な評価データを得ることができないと考えられている基礎演習と、専門演習について、当該アンケートは実施していない。また、学生数がきわめて少ない場合も、授業アンケートの実施が必ずしも評価として妥当とはいえない場合もある。そこで学生数が15名以下の授業の場合は、担当教員の判断によつてアンケートの実施の有無を決定できるという形式をとっている。

このため、アンケートの義務づけられた授業については、アンケートの数値の結果を明記させた上で、自分の授業設計がどの程度効果的であったかについて、報告書を作成する必要がある。他方、アンケートが義務づけられていない授業についても、授業の自己評価報告書が必要とされる。このように教員の自己評価を大学の制度として義務づけている。

2-6-② 教育内容・方法および学習指導などの改善に向けての評価結果のフィードバック

授業評価報告書は、すべて、学務部長がこれを読覧し、その内容を確認するほか、学長も、必要に応じて、この内容を確認することになっている。学務部長は、授業評価報告書とアンケート結果に著しい乖離がある場合、あるいは、授業評価報告書の記載が不十分だと認めた場合は、個別の教員に対して、報告書の内容について質問、照会するほか、適切な助言を与え、これを修正させる場合がある。平成25（2013）年度は、このような修正を依頼するような報告書がなかったため、そのような対応をとっていない。このように、授業評価報告書は、その後事後的な確認が行われていることから、基準を満たしていると判断する。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

授業評価は、本学では授業評価報告書と題されており、教員自身が自ら反省し、真摯に教授手法の改善を検討する参考資料として活用されることを期待している。ただし、真摯に改善策が次年度の講義に取り入れられているかどうかについては、これまで十分に判断することができなかった。そこで、次年度からは、授業評価報告書において、同一の講義科目を担当している教員については、昨年度、課題や改善点として取り上げられた点について具体的にどのような施策をとったのかについて明示することを求める記載項目を設置することを検討している。第二に、アンケートは実施しないものの、基礎演習及び専門演習といった演習科目においても、演習の運営改善を検討するのは当然であることから、これらについても授業評価報告書の提出を義務づける予定である。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

(1) 2-7の自己判定

「基準項目 2-7 を満たしている。」

(2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-① 学生生活の安定のための支援

I. 学生部体制

学生サービスは、学生部学生課（課外活動や学生自治会である「学友会」のサポート、健康診断、保険業務等）及び学生福祉課（奨学金）、国際交流センター（留学生への支援）、並びに学生相談室などの組織を整備し、学生へのサービス推進・向上を図っており、学生サービスの体制は整えられ、適切に運営されている。

また、専門委員会として専任教員と職員で構成する学生委員会を設置し、学生サービスに関する事項を審議して教授会に報告し、必要な施策をとっている。1年次「基礎演習」及び2・3・4年次「専門演習」では、担任教員が学生の心情を理解、把握するための個別面談等を行い、相互理解と信頼を深めることにより、個々の学生へのサービス向上に努めている。

II. 経済的支援体制

学生を経済的に支援するため、大学独自の奨学金（表 2-13）として、「高田奨学生(特待生)」、「学校法人東京富士大学奨学金」、「東京富士大学学生会館奨学生」を設けている。外部の奨学金として「日本学生支援機構」のほか、地方自治体、民間団体の奨学金情報を専用掲示板とホームページ上で広報し、学生福祉課で手続きを行っている。

○高田奨学金【資料 2-7-1】

本学の正規学生で品行方正な者を対象とする。前年度成績優秀者、課外活動において秀でていた者に支給する。

○学校法人東京富士大学奨学金 経済状況急変者に対する奨学金【資料 2-7-2】

災害、その他家計の経済状況の急変により修学困難となり、かつ学業継続の意志がある者に対して給付する奨学金である。高田奨学金が学業や課外活動等の顕彰を主な目的としているのに対して、この制度は、昨今の厳しい家計状況を考慮したものである。

当該奨学金を申請する学生を選考する際には、日本学生支援機構の「緊急採用・応急採用奨学金」の選考基準を準用し、本人からの申請書と証明書類（家計支持者の所得証明書、罹災証明書等）をもとに面接の上、所定手続きを経て決定している。

平成 25(2013)年度は東日本大震災で被災した学生 1 人、父親が亡くなった学生 1 人、家業が倒産した学生 1 人が採用された。

○学校法人東京富士大学奨学金 私費外国人留学生授業料減免奨学金

【資料 2-7-2】

平成 20(2008)年度より外国人留学生を受け入れるにあたり、留学生で学業継続の意志があり、経済的事情のために修学困難な私費外国人留学生への経済的支援として奨学金制度を設けた。この奨学金制度は秋学期 20 万円を授業料から減免するものである。

○学校法人東京富士大学奨学金 入学試験における特待生奨学金 呼称： TFU スカラシップ制度【資料 2-7-2】

平成 25(2013)年度より新たに設けた制度で特待生として合格した者は最大 4 年間、学納金が減免される。平成 25(2013)年度は 36 人がこの制度を利用して入学した。

○日本学生支援機構奨学金

平成 25(2013)年度は在学生（外国人留学生を除く）の約 35%にあたる 189 人の学生が貸与を受けており、学生の経済生活の面で大きな支えになっている。

○日本学生支援機構奨学金（文部科学省外国人留学生学習奨励費）

平成 25(2013)年度は 19 人(大学院 1 人、学部 18 人：留学生在籍者の 7.4%)が奨学生として採用された。

○新宿区私費外国人留学生学習奨励費

平成 25(2013)年度は 2 人が採用された。

Ⅲ. 課外活動支援体制

本学には、学生生活の充実・向上を図ることを目的として、学生の自由意志に基づいて組織された「学友会」【資料 2-7-3】がある。「学友会」には執行部を中心にしてその下に「体育局」、「文化局」が置かれ、さらにその下に現在、体育系クラブ 12、文化系クラブ 10 団体が所属している。体育系クラブをまとめているのが「体育局」で体育祭やボウリング大会などの運営を担当し、文化系クラブをまとめているのが「文化局」で東京富士祭（文化祭）の運営を担当している。なお、学友会としては、機関誌の学友【資料 2-7-4】の発行及び卒業記念冊子のMemories【資料 2-7-5】を作成している。

これらの課外活動は、「学友会」が中心となり推進しているが、本学は、「学友会」の活動に対して教職員による人的支援及び経済的支援を行っている。まず、学生部が執行部に対する指導・助言を行うことに加えて、専任教員及び役職員が各クラブの顧問として、指導・助言を行っている。また、課外活動のために学友会室・東京富士祭実行委員会室・体育祭実行委員会室・クラブ部室・ミーティングルーム（A・B）を設置しており、教室、体育施設も利用できる。さらに一部のクラブでは、学外施設（テニスクラブ・音楽スタジオ）使用の便宜も図っている。一部のクラブでは顧問とは別の監督・コーチによる技術面などの指導を行うほか、年に 2 回各クラブには活動報告書【資料 2-7-6 活動予定計画書】【資料 2-7-7 決算報告書】【資料 2-7-8 予算見積書】【資料 2-7-9 部員名簿】【資料 2-7-10】の提出を求めると同時に、クラブ代表者と面談をし活動状況の確認後、年間の援助金（連盟登録費・大会参加費等を含む）を決め援助している。平成 25(2013)年度の課外活動に対する経済支援（表 2-14）は 2,617,520 円であった。

IV. 健康管理の支援体制

健康管理面では、毎年度4月に校医による学生全員の健康診断（内科検診・尿検査・血圧検査等）を実施している。その記録は、個人情報保護に留意しつつ学生課で管理している。

また、本学では災害傷害事故への対応として、教育研究活動中の災害及び学校施設内における休憩中の事故や、課外活動中の災害事故のほか、通学途中での災害にも適用される特約も付けた「学生教育研究災害傷害保険」に保険料全額大学負担で加入している。

V. 外国人留学生への支援体制(国際交流センター)

外国人留学生の対応は全学的に各担当部署が行っているが、外国人留学生特有の事案については国際交流センターがその施策・対応を担っている。

○留学生ハンドブック【資料 2-7-11】

外国人留学生のためのキャンパスライフ情報を一括して提供するために、国際交流センターが毎年4月に『留学生ハンドブック』を500部発行し、4月のオリエンテーション時に学生用個人配付物に同封、また教職員にも配付し、全学的に情報周知を図っている。ハンドブックは外国人留学生対象のオリエンテーションにおいても活用している。

○ワンストップ窓口サービス

国際交流センターでは、各部署と協力して外国人留学生の各種サポートにあっている。きめ細かな個別サポートを可能にするため、平成25(2013)年度在籍の251人の個人ファイル【資料 2-7-12】（外国人留学生の基本情報、在留資格記録、学修状況、面談記録等を入学時より卒業時まで記載）を作成し、管理している。国際交流センターがこのファイルを活用することにより、適切で迅速なワンストップ窓口サービスを提供できている。

○個別指導・相談

国際交流センターは外国人留学生に対する個別指導・相談を、きめ細かく行っている。相談には迅速に応じ、また必要に応じて個別に呼び出し、一人平均30分をかけて事情を聴き、指導、支援を行っている。指導・相談は一年を通じ随時行うが、特に出席率と取得単位については各学期の開始後と学期終了後に全外国人留学生を対象に状況を調査【資料 2-7-13・2-7-14】し、必要に応じて個別に呼び出して指導を行っている。呼び出し指導と留学生からの相談を合わせ、平成25(2013)年度は延べ合計127人の個別相談・指導を行った。指導・相談の事由は、出席率や取得単位、学修関係のほか、生活全般、学籍、学費納入等経済的事案、在留資格、など多種多様であり、通常は1人の学生が複数の相談事由を複合的に抱えている。

○在留管理

在留資格の期間更新・資格変更に際しては、外国人留学生が国際交流センターに届け出ることになっており、届け出のない場合は個別に呼び出して確認を行っている。平成25(2013)年度は130件の在留資格の確認と指導を行った。また日本を一時出国する場合も届け出ることになっており、平成25(2013)年度は42件の届け出があった。

○資格外活動の把握【資料 2-7-15・2-7-16・2-7-17・2-7-18】

国際交流センターは外国人留学生の資格外活動の把握に努めている。年 2 回 5 月と 11 月に全在籍外国人留学生を対象に、資格外活動許可の有無と活動状況の報告を求め、内容を精査した上で必要に応じて個別に指導をし、適切な労働時間数と活動場所等の指導を行っている。平成 25(2013)年度 5 月は 163 件（対象者 259 人）、11 月は 120 件（対象者 251 人）の報告を精査した。

○BJT ビジネス日本語能力試験の団体受験

国際交流センターでは、外国人留学生の日本語学習支援の一環として、BJT ビジネス日本語能力試験の団体受験申込業務を年 2 回行っている。平成 25(2013)年度は 6 月に 6 人、11 月に 8 人の受験を受け付けた。

○外国人留学生授業料減免奨学金

本学の外国人留学生は、毎年 4 月に授業料減免奨学金を申請し、一定の条件を満たすことが認められれば授業料減免奨学金が与えられる。国際交流センターがその申請の受付審査を行い、学長に報告している。

IV. 学生相談室【資料 2-7-15・2-7-16】

学生相談室では、学生が快適な大学生活を送るために、学修に関する問題や心の問題の援助を行っている。学生相談室のスタッフは 3 人である。3 人とも教員であるが、その中の 2 人は臨床心理士の資格を有しており、有資格者の 1 人は専任カウンセラーとして相談室開室日に常駐している。3 人は定期的に情報交換や事例検討を行っている。開室日数は月曜日、水曜日、金曜日の週 3 日である。それ以外の曜日に相談依頼がある場合は、他のスタッフが対応している。長期休暇の時期は休暇の前後 1 週間の開室、それ以外でも相談申し込みがある際には開室している。そのため、年間の開室日数は 128 日（平成 24（2012）年度）であった。開室時間は月曜日が 13：00～20：00、水曜日と金曜日が 12：00～19：00 である。昼休み時間を利用して来談する学生のために昼休み時間の開室や授業終了後の学生が少ない時間帯に来談を希望する学生のために夜間開室するなどの配慮を行っている。年間相談件数は平成 23(2011)年度が 265 件（学生 200 件、保護者及び教職員 65 件）、平成 24(2012)年度が 274 件（学生 219 件、保護者及び教職員 55 件）、平成 25(2013)年度が 283 件（学生 192 件、保護者及び教職員 91 件）であった。相談内容としては、学修上の相談よりもメンタルヘルスに関する相談が多くなっている。医療機関に受診している学生の場合は、学生や保護者の了解を得て医療機関との連携を図っている。最近の傾向として、保護者の相談が増えてきている。また、留学生の支援を行って国際交流センターやキャリア支援課等の他の部署との連携事例が増えてきている。

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

I. 学生の意見・要望への対応

ご意見箱「キャンパス・ホットライン」を設けている。これは学生の意見をくみ上げる制度であり、学生は氏名・学籍番号を記入の上、意見や要望を自由に投稿できる。投稿があった場合、都度箱の中の投稿記入用紙の内容を検討し、回答を直接投稿者に伝え、

学内の活性化を図っている。

学生サービスに関して学生の代表機関である「学友会」執行部および東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会とコミュニケーションの場を定期的に月1回開催【資料2-7-21】し、学生の意見や要望を汲みとり、これに対応するよう努めている。

また、日常的に行っている窓口対応では学友会・東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会・クラブ等の意見や要望を含めた相談は平成25(2013)年度が332件であった。

(3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

I. 学生部

活気溢れる学園づくりのために、引き続き、以下のような課外活動全般の活性化をはかる活動を実施する。

- ・学友会活動やクラブ活動を支援するための施設の充実。
- ・クラブなどの課外活動が活発になるように、学生の代表機関である学友会の役員に指導助言していく。
- ・近年、集団生活の対応が苦手な学生が増えているので、学外フレッシュマンオリエンテーションや日本人学生と外国人留学生との交流会などの機会を通じて学生相互間の親睦を支援する。
- ・課外活動における学生の活躍を学内に広報することを行う。

II. 国際交流センター

- ・オリエンテーション、「留学生ハンドブック」、一斉メール配信などより多様な機会を活用して、適正な資格外活動、在留資格の更新や変更手続き、その他法令順守の意識を高める。
- ・キャリア開発センターと協力して、「キャリアデザイン」などの講義に参加する機会を増やし、外国人留学生のキャリアパス意識を促す。
- ・学務課と協力し、外国人留学生の出席状況をより迅速に把握、必要に応じて外国人留学生の個別支援・指導にあたる。

III. 学生相談室

- ・PR活動の充実。PR活動の一環としてパンフレットの改訂を適宜行う。具体的な相談内容の紹介等を加えるなどにより相談室を身近に感じてもらい学生相談室の認知度を上げる。
- ・「メンタルヘルス調査」の積極的活用。「メンタルヘルス調査」は19(2007)年度より、毎年春に全学生を対象に実施している。調査内容としては、精神的健康面だけでなく、発達障害傾向のチェックも調査に加えている。さらに、楽観性や現在や将来に対する時間的展望など、学生の心理状態を多面的に調査することを目的としている。調査結果のフィードバックを通じて来談に繋げている。これまでは自発的な来談だけであったが、今後は、同意が得られた学生には学生相談室よりメールもしくは電話で連絡を取ることで、積極的に関与し来談に繋げたい。
- ・小グループによるワークショップの実施。小グループのワークショップ形式で「ア

サーション・トレーニング」(仮称)などを導入し、学生のコミュニケーション・スキルの向上を図りたい。

IV. 「TFU ビジネス研究塾」

学生が在学中に企業との連携を経験することで、学生自身のキャリアを高めると同時に大学全体の活性化を図る施策として、バラエティにとんだ4つの「TFU ビジネス研究塾」を立ち上げることを計画している。

1. 「ゲームビジネス研究塾」ゲーム産業のノウハウはいまや遊びの枠を越え、教育・マーケティング・社会課題解決など、さまざまな分野への応用が期待されている。ゲームで社会を面白くしたいと考えている学生たちに、実践的な研究やプランニングに参加してもらいたいと考えている。
 - ◆顧問・山川 悟(経営学科教授・マーケティング概論)
 - ◆協力企業:(株)ファランクス ～ネット広告とゲームを連携させたアプリを開発。「ゲーミフィケーション」で顧客の経営課題を解決する会社
2. 「アーティスト産業研究塾」(株)TUAの目的を理解し、アーティスト育成を手助けすることを目指す研究塾である。芸能・エンタテインメント分野に興味ある学生を募集する。典型的な縁の下の力持ち的な仕事であるが、将来有名になる芸能人を育成することが狙い。
 - ◆顧問・浮谷秀一(経営心理学科教授・心理学)
 - ◆協力企業:(株)TUA ～「EQ(Emotional Quotient)」の考え方をベースに、エンターテイナーを目指す若者を募集・育成する「近未来の芸能スクール」
3. 「観光ビジネス研究塾」新宿の観光資源の中から、時代に合った観光ルートを発掘、国内外の観光客のニーズの多様化に対応した観光プランを企画することで、新宿区の観光振興に寄与したいと考えます。世界からのお客様をおもてなしし、わが街を盛り上げたい仲間を募集する。
 - ◆顧問・須川一幸(イベントプロデュース学科教授)
 - ◆協力企業:日通旅行(株) ～日本通運グループの旅行会社として、団体旅行、イベント・コンベンション事業、SIT(スペシャル・インタレスト・ツアー)などを企画・運営。
4. 「オリンピック研究塾」2020年に「東京オリンピック・パラリンピック」開催が決定。メイン会場を有する新宿区に大きな関心が高まっていくはず、そこで世界を視野に、近隣の企業・団体・商店街とともに、オリンピックを盛り上げてゆく学生チームを結成する。
 - ◆顧問・岡星竜美(イベントプロデュース学科教授)
 - ◆協力団体:東京商工会議所 新宿支部 ～東京23区内の会員(商工業者)で構成される民間の総合経済団体。商工業の発達と社会の福祉の増進を目的に活動。

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

「基準項目 2-8 を満たしている。」

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

I. 学位の種類及び専門分野に応じて、各学科の専門教員を適切に配置しているか。

本学の教員数及びその構成と配置は、教育目標に沿った教育課程を運営に関して適切に行われている。また、その採用及び昇任は諸規程及び内規に基づいて適切に行われている。とくに、本学の経営学科、経営心理学科、イベントプロデュース学科の固有の専門科目の授業は、当該学科所属教員が担当するシステムをとっている。教養科目など両学科に共通して設置した授業科目はいずれかの学科の所属教員が両学科の授業を担当、非常勤講師は主として、外国語をはじめとする教養科目を担当しており、このシステムは現在の教育目標及び専任教員、兼任教員及び非常勤講師の配置の下で適切に機能している。

本学の専任教員は 43 人、そのうち教授 25 人、准教授 15 人、講師 3 人であり、大学設置基準に定める必要な専任教員数を満たしている。

学科別には経営学科 15 人、経営心理学科 13 人、イベントプロデュース学科 15 人を配置し、それぞれの収容定員に照らして配置が行われている。

専任教員は、下表に示すように専門科目担当教員 34 人、外国語を含む教養科目担当教員 9 人である。年齢構成も併せて、下表に示す。

分野	教授	准教授	講師	合計
教養	3	2	0	5
外国語	2	2	0	4
心理学	5	2	0	7
経営学	6	3	1	10
商学	3	1	1	5
経済・法学	1	1	1	3
会計学	2	3	0	5
イベント学	3	1	0	4
合計	25 人	15 人	3 人	43 人

(注) 商学：マーケティング、経済学：法学含、会計学：税務含

分野	71 歳以上	70-61 歳	60-51 歳	50-41 歳	40-30 歳	合計
教養	1	1	1	1	1	5
外国語	0	0	3	0	1	4
心理学	1	1	2	2	1	7
経営学	0	2	2	4	2	10
商学	0	1	1	1	2	5

経済学	0	0	0	1	2	3
会計学	0	2	1	1	1	5
イベント学	1	1	2	0	0	4
合計	3人	8人	12人	10人	10人	43人

(注) 上記の表と同じ

II. 専任教員の年齢のバランスがとれているか。

年齢構成は上記表のように、50歳代と30・40歳代を軸にほぼバランスがとれている。教員の年齢構成は高齢化していたが、平成22(2010)年度末4名、23年度末5名、24年度末7名の退職者があり、新規に若手教員を採用するなど年齢構成の平準化が図られている。

平成20(2008)年度のビジネス心理学科(現経営心理学科)及び大学院開設の際に、設置基準の教授定数を確保するために高齢教員を採用し、教員の年齢構成がやや高齢化した。その後、平準化してきている。

なお、平成25(2013)年度にイベントプロデュース学科の新設の伴い、新たに2名の専任教員(50歳代、60歳代)を採用したため、年齢のバランスが若干高齢化傾向にある。

専任教員と兼任教員の比率、それぞれの専門分野の観点から見た担当科目、教員の構成及び配置は適正と考えている。

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

I. 教員の採用、昇任の方針に基づく規程を定めて、かつ適切に運用しているか。

1. 教員の採用・昇任の方針

教員の採用・昇任方針は明確であり、かつ採用・昇任プロセスは規程及び内規に準拠して適切に機能している。

教員の採用にあたっては、建学の趣旨に賛同し、大学教育に積極的な意思を持つ者を採用するために、その採用方針を、「教員の採用方針に関する内規」として明文化している。【資料2-8-1 採用方針内規】

まず第1に教員の専門分野、学識経験、年齢及び性別のバランスを考慮し、第2は研究能力・研究実績に併せて教育能力を重視する。第3は深い学識と教育経験のある者を特任教授として任期を定めて採用し、第4は専門分野によっては、教育経験のある実務家を採用する。第5は経験の浅い若手教員は任期を定めて採用し、教育能力を確認してから本採用とする場合もある。

審査対象教員と同じ専門分野をもつ専任教員が少ない場合、これに近い専門分野または同一専門分野ではない教員が審査せざるを得ないことがあり、この点の改善は課題である。

現職教員の昇任については、研究能力・研究業績とともに教育能力を基本として、原則として一定の経験年数を有する者を対象にする。この際には、学位を取得したなど、

とくに顕著な研究業績をあげた教員についてはこの年数を短縮することとしている。

2. 教員の採用・昇任の方針に基づく規程

教員の採用及び昇任のために「人事委員会規程」、「教員の採用方針に関する内規」、「教員資格審査規程」及びその細則として「教員資格審査基準」、「教員資格基準内規」を定めている。【資料 2-8-2】【資料 2-8-3 規程類】

採用を決定する手続きについては、次のような手順になっている。

- (1) 理事長が採用者の教員資格審査を学長に諮問し、
- (2) 学長は教員人事委員会を開催し資格審査のための主査及び副査 2 人を任命し、
- (3) その審査結果に基づいて教員人事委員会及び教授会の行う審査を経て
- (4) 理事長が採用を決定する

教員の昇任に関しては、「教員資格審査規程」及びその細則に基づいて、学長が次年度の昇任候補者を決定し、理事長の承認を得る。その後は新規採用教員の資格審査と同じ手続きを経た後、理事長が決定する。

なお、任期を定めて新たに採用する教員及び定年退職教員の任期を定めて再雇用するために、「教育職員の任期制に関する規程」を定め、これに基づいて運用を行っている。【資料 2-8-4】

3. 教員評価

教員による授業の自己点検・評価とこれに基づく改善活動は、平成 4（1992）年度以来、今日まで継続して実施されている。すべての授業について、毎学期末に「学生による授業評価アンケート調査」を実施している。各授業の担当者はその結果も踏まえながら、授業を点検・評価して「授業評価報告書」として学長にこれを報告するとともに、PDCA(Plan Do Check Action : 教育活動の「計画」「実施」「評価」「改善」サイクル)の考え方を参考にした改善のための活動を行っている。【資料 2-8-5 アンケート調査】

全学的には授業評価活動結果を授業分野別に集約して、次学期の改善のために基礎資料としている。学生による評価結果（全体集計レベル）は、学生及び保護者に定期的に配布する「東京富士大学報」紙に掲載して発表し、また各教員のデータは教員に公表している。個々の教員による学生へのフィードバックについては、次学期ないしは次年度の授業改善として反映させるようにしている。【資料 2-8-6 学報】

さらに、専門分野ごとに、教員全員が「授業評価アンケート調査結果」に基づいて、専門分野での評価と課題、改善策などの話し合い場を設けており、次年度の専門分野での授業改善につなげている。

研究活動については、教員全員が毎年「研究活動報告書」として研究業績及び次年度の研究計画を学長に報告している。学長はこれを総括するとともに、必要な改善策を実施する。また、本学の学術研究書である「富士論叢」の各教員の研究業績を掲載し、広く学内外へ公表をしている。【資料 2-8-7 富士論叢】

4. 教員研究への取組み

研究費に関しては、多様な研究支援制度を設けて研究活動に応じてこれに支援している。基本的な研究費である個人研究費は、平成 19（2007）年度までは研究活動のレベルに拘わらず一律に支給していたが、平成 20（2008）年度から研究実績に応じた実費支給に改め、改善している。

研究活動のうち、教員が学際を越えて共同研究するテーマについては、「共同研究費支給規程」により研究費を支給している。毎年度、一定数の共同研究への応募があり、研究に対するインセンティブとなっている。また、若手教員による各種 GP プログラムの提案は自主的な研究活動の活性化に役立っている。ただ、共同研究費は研究活性化に役立っているものの、共同研究としての成果が分かりづらかったため、研究成果を本学の論文集「富士論叢」への研究発表を義務付けした。

教員の教員研究を支援には、各種の規程を明文化し研究費を適切に配分している。

(1)個人研究費

「個人研究費支給規程」、「個人研究費の取り扱いに関する規程」に基づいて、研究実費により 1 人当たり年間 30 万円を限度として支給している。【資料 2-8-8】

(2)共同研究費

「共同研究費規程」に基づいて、共同研究費審査委員会が管理運営し、認定された研究に対して、1 件当たり年間 100 万円を限度として交付している。総額 500 万円を限度として運営している。研究期間は 2 年以内であるが 3 年を限度として延長可能である。【資料 2-8-9】

(3)学会出張費

「学会出張旅費規程」に基づいて、国内の所属学会あるいはその関連学会の関連学会の全国大会またはこれに準ずる出張する場合に、年度内 5 回を限度として、大会参加費、研究発表費、論文集代、懇親会費、旅費（4 回まで）などの必要経費を支給している。【資料 2-8-10】

(4)国際学会等出張旅費

「国際学会等出張旅費補助規程」に基づき、国際学会等に出張する教員に対して旅費の一部を補助している。補助資格対象者につき年 1 回の支給としている。【資料 2-8-12】

(5)商業データベース利用費

「商業データベース利用細則」に基づいて、学外の情報検索サービスを利用した場合、その経費は 1 人当たり年間 5 万円を限度として支給している。【資料 2-8-13】

(6)その他

教員の依頼に応じて研究に必要な内外の定期刊行文献・図書等を購入し、図書館に配架したのち、教員への利用に供している。

次に、科学研究費補助金をはじめとする外部研究資金の導入を積極的に図るために、外部機関の研究公募については、学内でのポスターやチラシ、研究公募一覧表などで、タイムリーに教員へ PR を行い、教員の研究活動の活性化を推進していくことを推奨している。

また、研究活動のインセンティブとなるように、とくに顕著な業績を挙げた教員には

ホームページ、東京富士大学報などへ掲載し、学内外へ公表している。

5. FD はじめとする教員の資質・能力向上への取組み

本学では平成 18(2006)年 4 月に FD 推進本部を設立し、FD 活動の基本方針を定め、FD 委員会で審議した結果、FD 推進部がこれを実施してきている。平成 24(2012)年度から FD 活動の強化ならびに自己点検評価の体系化を促進するために、FD 委員会を改称し、自己点検評価委員会としている。

その基本方針は、重点分野に焦点を当てて簡素化した自己点検・評価を迅速に行うこと、第三者評価受審を統括すること、教員の教育力を開発・向上させるために各種プログラムを実施すること、及び各種 GP への応募を推進することである。

この基本方針に従って、教学部門に加えて管理部門もカバーする自己評価を統括して、その結果を毎年度、「自己点検評価報告書」として取りまとめている。また、全教員による授業評価とこれに基づく各自の改善活動を統括している。

教員の教育力向上のために FD 研修会(SD 研修会を兼ねる)を随時開催するとともに、各種の学外研修会に教員を出席させている。

平成 25(2013)年度には、FD・SD 研修会を 2 回開催した。FD・SD 研修会のテーマは、第 1 回「平成 25(2013)年度自己点検評価の実施について」(平成 25(2013)年 11 月 26 日)、第 2 回「学生募集の現状と大学の今後のあり方」(同年 12 月 17 日)であった。

2-8-③ 教養教員実施のための体制の整備

I. 教養教育実施の体制

本学では、教育理念に基づく学士課程教育に必要な教養教育の内容等については、大学運営会議、学務委員会、カリキュラム委員会で適宜検討し、年々充実してきている。教養教育のためのセンターは設置していない。

上記委員会で検討の結果、次のような教養教育の基本的考え方を教授会で確認し、これを実施している。

すなわち、ビジネスの現場で活躍できる人材を形成するための実践的な教育を行う一方で、その基礎となる豊かな情操教育、国際化、情報化等の現代社会の新しい動向に対応できるような語学・情報関連教育など、教養科目を多く配置することで、教養教育を重視している。

教養科目の編成においては、人文科学、社会科学、自然科学の三分野を意識した上で、現代社会の問題にも対応できる科目を配置している。

語学教育では、英会話を中心とした語学教育、異文化コミュニケーション、情報関連教育ではコンピューター・リテラシーを設置している。また、ビジネス英語、ビジネス・コミュニケーション、情報関連科目の情報処理演習、ビジネス・プログラミングなどは教養的色彩を持った専門科目と位置づけ、2 年次以降の履修できるように配慮している。

1 年次で実施する「基礎演習」では 15 人程度の少人数で、大学で学んでいくための基本的なアカデミック・リテラシーの修得のための教育を実施している。

卒業要件として取得単位を一定のレベルに保つことで、幅広い知識に裏付けられた専

門知識の習得を可能にするように工夫している。

II. 責任体制が確立されているか

教養教育の運営上の責任は、学長と学務部長にある、本学は、単科大学であるため、教養教育と専門教育と連結し、一体化し、そのカリキュラムを編成し、学士課程教育を行う体制をとっている。

具体的には、「学務委員会」で継続的に教育課程を審議するとともに、教養・語学・経営・経済・会計・心理・商学・イベント学の各系統別分野の教員からなる「カリキュラム委員会」で、カリキュラムについて審議を行っている。また、適宜、各系統別に担当者会議を開催し、カリキュラムの検討を併せて行っている。この結果は、学長及び学務部長から教授会に提議し承認を得て学務部長が実施する。

また、「基礎演習」については、「学務委員会」のもとでは、年 2 回、「基礎演習担当者会議」を開催し、情報の共有を行うとともに、コンテンツの標準化等の改善方向について継続的に審議している。その結果は、学務部長から教授会に提議し、審議承認することになっている。

さらに、自己点検評価の一環として実施している「授業アンケート」を、自己点検評価委員会が取りまとめ、それを次年度の教養教育の改善の資する体制をとっている。

(3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

I. 教員の採用、配置、昇任、評価

教員の採用、配置、年齢構成に関しては、平成 25（2013）年度からの新学科体制により適正な配置を行ったが、今後も、定年、任期満了、自己都合などによる退職によって欠員が生じた場合に年齢構成を配慮して採用を行い、バランスのとれた教員配置の方針を継続していく。

教員の採用・昇任において、資格審査に際して専任教員だけでは十分な審査が出来ない場合があるという課題の解決策として、学外の適任者にその審査を委嘱することとし、平成 21（2009）年度の審査よりこれを実施することにしたが、この点に関しても必要に応じて実施する。

教員の評価については、研究業績中心の評価だけでなく教育実績、社会貢献などの業績も判断基準とすること、優秀な人材確保のために公募制を活用することについても引き続き検討する。

II. 教員の研究支援

研究に関しては、科学研究費補助金をはじめとする外部研究費の獲得を教員に推奨し、学術研究会幹事会が主体となって個人研究費、共同研究費及び外部研究費を総合した研究費の管理体制を構築する。また、研究活動のインセンティブとなるように、とくに顕著な業績を挙げた教員に特別研究費を支給するなどを検討する。

さらに教員の教育研究活動の活性化には、次の施策をとる。

第 1 に、教員の教育・研究・社会貢献業績を評価する仕組みを導入し、優れた教育及び研究業績を顕彰するとともに、若手研究者には、将来の研究計画を支援するための仕

組みを検討する。

第2に、教員の資質・能力向上を高め、教育研究のモチベーションをあげていくことに繋がるFD活動のあり方を模索し、本学のような小規模大学にふさわしい効果的、効率的なFD活動の仕組みを作り上げて行く。

第3に、各種GP（教育支援プログラム）などの企画提案など、社会的な要請・課題への全学的・積極的な取り組みを行い、外部資金の獲得を目指す。

第4に、本学教員の研究活動の活性化のために、産官学連携による研究活動をさらに充実させる。そのため提携先との連携事業内容をホームページで公表し、外部発信体制を強化していく。さらに、産業界と連携したビジネス塾を開講し、経営実務と経営学を融合した教育研究を推進していく取り組みを実施する。

第5に、本学の学術研究の機関誌である「富士論叢」の内容を充実するため、学科や専門分野ごとに研究業績の特集を企画するなどして、教員の研究の質を向上させていく。

2-9 教育環境の整備

《2-9の視点》

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管

2-9-② 理

授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9の自己判定

「基準項目2-9を満たしている。」

(2) 2-9の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理

本学は、東京都新宿区高田馬場という都心にある大学であるため、限られた敷地の有効活用を目指し、適切な教室配置と運営を行うため、次のような施策を講じている。

経営学科、経営心理学科、及びイベントプロデュース学科に共通する教室運営としては、各教室にプロジェクタを設置するほか、DVDの視聴可能な状態にすることによって、多様な講義形態に対応することが可能な状況としている。第二に、教室内でグループワークや、ディスカッションといったアクティブ・ラーニングを実現するため、本館1階のメディアホールのように講演などに最適化された教室、及びコンピュータを設置している教室を除き、机と椅子を可動式にして、柔軟な教室編成を可能にしている。なお現在、使用している教室は、すべて耐震工事を完了しており、地震対策・安全対策にも十分な対処を講じている。都心の大学であることに鑑み、大学内の安全性に配慮するため、不審者の大学への立ち入りに対応するための警備員を配置するなど、学生の安全確保に努めている。

大学院は、修士課程に在籍する学生が研究に集中することができるようにするため、大学とは別棟の大学院棟として7号館を建設し、当該施設を使用し授業を行っている。この7号館は、大学院の専用施設として利用されている。なお、大学院生は、大学において図書館その他自らの研究に専念する必要があることから、7号館に大学院生が使用可能な机と椅子を設置した大学院生専用の施設を用意するほか、図書館にも大学院優先席をも

うけ、研究の間接的な支援を行っている。

図書館は、学生のグループ学習室として使用するための小部屋を3階に設置し、学生が自由に使用できるようにするほか、学生が授業に際して参照すべき資料の備置に努めている。具体的には、定期的に担当教員のヒアリングを受けて、蔵書の充実と刷新を行っている。また学生の学習意欲を刺激するため、入学前教育において紹介した推薦図書を春学期に展示し、その貸し出しを可能にしている。また、教員推薦図書の特集などを通じて、講義と図書館との連動を図っている。

校地、校舎および施設、設備等の教育環境については、それぞれに設定された基準を十分満たすとともに、教育目的達成のため適切に整備されている。また、大学施設全般に係わる運営・管理についても、管財部との連携を図りながら、適切に行なわれている。それぞれの整備状況および運営・管理状況は以下のとおりである。

I. 校地

本学の校地はすべて自己所有で、「大学設置基準」第37条（収容定員上の学生一人あたり 10 m²）に基づいた所要面積は次のとおりである。

・経営学部 収容定員 1,148 人

計算式 1,148 人 × 10 m² = 11,480 m²

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて設置基準を充足している。

平成 25(2013)年 5 月現在

校地(校舎等)	所在地	面積 m ²	備考 (主な使用用途、共用の有無等)
本館	新宿区高田馬場	2,003.94	教室、図書館、事務室・共用
二号館・五号館	新宿区下落合	2,859.69	教室、研究室、学生用部室・共用
六号館	新宿区下落合	114.25	キャリア開発センター
高田記念館	新宿区下落合	4,825.95	教室、研究室、事務室・共用
七号館	新宿区下落合	164.42	大学院教室
二上講堂	新宿区下落合	1,573.43	講堂、体育館、多目的ホール・共用
日高総合グラウンド	埼玉県日高市大谷沢	23,639.00	グラウンド、セミナーハウス・共用
小計		35,180.68	
学生会館	新宿区下落合	668.03	女子学生向け寄宿舎・多目的ホール
合計		35,848.71	

II. 校舎

本学の校舎は、東京富士大学大学院の専用校舎である七号館を除き、すべて東京富士大学で使用しており、自己所有である。

「大学設置基準」第37条に基づいた所要面積は次のとおりである。

・大学経営学部 収容定員 1,148 人

大学 : 別表第三 (イ) 学部に係る基準校舎面積
(収容定員 - 800) × 1,322 ÷ 400 + 4,958 より

計算式 : (1,148 - 800) × 1,322 ÷ 400 + 4,958 = 6108.14 m²

基準面積 6108.14 m²

本学の校舎面積は、17,690.11 m² (本館、二号館、五号館、六号館、七号館、高田記念館等合計) であり、上記設置基準を充足している。

授業用施設は下記のとおりで、本館、二号館及び高田記念館を主として大学経営学部で使用し、五号館を大学経営学部及び短期大学部で共用している。七号館は、大学院専用である。

大学の講義室・演習室等の実数は、下記のとおりである。

(単位: 室)

講義室	演習室	学生自習室	その他
21	13	1	4

Ⅲ. 図書館

図書館は経営学部、大学院と共用であり、図書・資料の所蔵数は下記のとおりである。

平成 25(2013)年 5 月現在

図書 (冊数)	定期刊行物 (種類)	視聴覚資料 (点数)	電子ジャーナル (種類)	データベース (契約数)
172,628	345	594	0	4

設備面では、閲覧スペース 797 m²、書庫スペース 529 m²を主として、総床面積 1,428 m²を有し、学内無線 LAN の利用が可能である。また、アクティブ・ラーニングの一環として、学生が複数名で利用できる「ラーニングスペース」を設置している。平成 25 (2013) 年度は、32 回・106 人の利用があった。

閲覧室の座席は 103 席で、学生収容定員 (1,168 人。大学院生 20 人を含む) の 8.8% に相当し現状では十分である。

蔵書の検索は OPAC により、学内 LAN に接続したパソコンからも検索可能である。データベース利用のために、国立情報学研究所の NACSIS-IR 等に、学内 LAN に接続したパソコンからアクセスできる環境を提供している。また、専任教員はデータベース (G-Search、Dialog) の ID を所持しており、学内外から利用できる。

図書館利用を活発にするため、次の施策をとっている。

第 1 に新生オリエンテーション時に図書館利用法を説明し、1 年次の「基礎演習」の授業を通じて、OPAC を利用した図書の検索法や、図書館利用のノウハウを周知徹底させている。

第 2 に定期的に特集やイベントを組んでいる。平成 25 (2013) 年度は、推薦図書として「入学前講座特集」「春学期本試験対策特集」「就職対策特集」、学生投票による定期購読雑誌の選定「雑誌総選挙」、Facebook を利用したクリスマスプレゼント企画を実施

した。

学外への情報発信、他の図書館との相互利用面では、新宿区との図書館相互利用協定によって登録した区民に図書館開放と貸出を行っている。そのために、新着図書の情報を図書館 HP で学外にも提供している。

また、国立情報学研究所の「ILL システム」を利用して、他大学図書館など外部機関と情報資源の共用、相互協力を行っている。

IV. 学生食堂

五号館1階に学生の企画によるCaféレストラン「ら・とうふ」を設置し、学生及び教職員の交流の場所として活用している。学生はもとより、近隣の住民にも多く利用されている。

V. 情報関連施設設備

本学のほとんどの教室に情報コンセントを設置し、教員はノートパソコン等を接続し、プロジェクターを使って授業を行うことができる。

パソコンの設置状況を次に示す。いずれも東京富士大学短期大学部と共用である。

使用目的 設置場所	PC 台数	インストールソフト
IT ルーム	35 台	Windows 7 Office2010
授業用 コンピューター教室(501 教室)	48 台	Windows 7 Office2010
授業用 コンピューター教室(502 教室)	16 台	Windows 7 Office2010
インターネット・ルーム	17 台	Windows 7 Office2010
就職活動 進路支援課	5 台	Windows 7
図書検索 図書館	2 台	Windows 7
マルチメディア閲覧 図書館	2 台	Windows 7

平成 25(2013)年度にコンピューターを利用して行った大学の授業は IT ルーム 315 回、コンピューター教室：501 教室 211 回、502 教室 138 回、また学生によるインターネット・ルーム利用状況（東京富士大学短期大学部含む）は、平成 25(2013)年度 5,938 人で、これらの設備は十分に利用されている。

VI. 施設・設備の安全性

本学の校舎及び施設は、建築基準法・消防法等の法的要件、消防署の安全基準を満たしており、消防署が定期的に実施する防災審査に合格している。消防署立会いのもと、

有事の際の通報訓練、消火訓練などの防災訓練を定期的実施している。

防犯対策面からみると、校門入り口には警備室を設置あるいは事務室からのチェック体制をとっていることに加えて、警備員3人が構内を巡回し安全に配慮している。障がい者に対する施設の対応状況は、次のとおり整備されている。本館、二号館及び五号館はエレベーターと通路で連結されており、本館の身障者用トイレを利用できる。

施設	本館	高田記念館	二号館	五号館	二上講堂
エレベーター	○	○	○	○	○
スロープの設置	○	○	○	○	○
身障者用トイレ	○	—	—	—	○
バリアフリー化	○	○	○	○	○

Ⅶ. 快適に生活できる環境作り

教育研究目的を達成するためには、アメニティに配慮した快適な環境作りが大切である。

本学には、都心にあっては貴重といえる日本庭園があり、昼食時には木陰で食事を摂る多くの学生を見ることができ、四季折々に咲く花々とは癒しの効果を与えている。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

本学は、比較的規模の小さな大学であることから、全学を通じて少人数教育を主体とする学生の個性を尊重した教育手法を実践するため次のような施策を講じている。第一に、必修科目であり、1年生全員の履修が義務づけられている経営学を除き、100名を超える履修者数となる講義を行わないこととしている。現在、100名を超える講義が行われているのは、上記経営学のみであり、他の授業では、講義形式の授業であっても、その人数を100名以内に抑えている。(別紙、授業履修者数の表を参照)次に、初年次教育は、一クラス15名程度に抑えた基礎演習を設置し、学生と教員とのコミュニケーションを通じて、学業だけでなく生活指導を行う体制を整えている。また、本学では、少人数教育を推奨しているものの、学生相互のコミュニケーションを向上させること、相互に学生同士が刺激し合い学び合うことも重要であるという視点から、4名以下の履修者となる授業は開講しない方針をとっている。ただし、現在、本学は、短期大学の閉校、昼夜開講制の廃止、そして新旧カリキュラムの移行期に伴い、学生の卒業の便宜に鑑み、一部の授業については、4名以下の開講を容認している。ただし、これは、制度改定に伴う経過措置であり、この種の経過措置の特別な考慮を不要とする科目については、4名以下の開講を行わないこととしている。

(3) 2-9の改善・向上方策(将来計画)

今後、本学では、学生に対して本格的なICT教育を実施する方針であり、そのため、学内の無線LAN環境の拡充を行う予定である。また教室環境の整備として、学生や教員が使用するプロジェクタの需要が高まっていることから、プロジェクタの照度を向上させるための機材の入れ替えなどを予定する。また、図書館については、学生のグルー

プ学習を支援するための机・椅子の配置転換と、学生が一人で集中して学習するための学習風呂話の設置など施設改善を行う予定である。

また、授業を行う学生数の適切な管理としては、100名を超える大教室で講義を可能な限り少なくするという取り組みを継続するほか、演習授業における適正なクラスサイズを15名以下とすること、特に、学生の学年ごとの特性に応じた教育、指導を可能とするカリキュラム・時間割編成を行うため、現在、ほとんど利用されていない5限の活用と、土曜日午前中の授業の活用を行う予定である。

【基準2の自己評価】

学修と教授に関しては、各学科の入学定員数に沿った適切な学生受入数の維持に苦難を強いられているが、基準を満たしていると考えている。平成25(2013)年度は、イベントプロデュース学科を新設した初年度であったが、高校への認知が十分浸透しきれなかったこともあり、定員充足率は下回ってしまったものの、2年目の平成26年度は上向いてきている。経営学科は、夜間主募集と短大募集停止に伴って定員増とした影響もあり、学生受入数が大幅に低下しているが、広報メディアの大幅な見直し、入試方式の多様化、推薦入試の強化、オープンキャンパスの運営強化、高校訪問の重点化などの施策を通じて入学定員数の充足に最優先事項として取り組んでいる。平成27(2015)年度入試では、一層の改善を図りたい。

教育課程及び教授方法、学修及び授業の支援、単位認定、卒業・修了認定等、教育目的の達成状況の評価とフィードバック、教員の配置・職能開発等は基準通りの取組みが行われている。

近年の中教審答申を受け、授業回数の確保、事前学習を促す教育の工夫やシラバス記載の改定などを行った。とくに初年次教育の重要性を再認識し、平成25(2013)年度を初年次教育の中核となる基礎演習の改革を行っている。平成26(2014)年度には、学生、職員、教員の共同による演習授業の実施により全学挙げての学習支援向上策を講じていく。

キャリア教育については、学生数規模、経営学専門教育、都心立地といった特性を活かしたきめ細かなキャリア指導を行っている。キャリア開発センターとキャリア担当教員との密なる連携、キャリアガイダンスをはじめとするキャリア教育、地元企業との産学連携による就職支援、インターシップの充実、留学生や障害者に対する就職支援など、キャリア教育・就職支援はきわめて充実しており、本学の強みである。過去3年間の就職率は着実の向上し、成果が上がってきている。

学生サービスも充実しており、とくに経済的支援体制は、本学独自の奨学金制度の充実に加え、日本学生支援機構奨学金制度の積極的な活用で学生の経済的支援を行っている。

課外活動は、学友会を中心として推進し、教職員による人的支援及び経済的支援を行っている。留学生への学生サービスは、国際交流センターと各担当部署が連携して、入学から学習、就職、適正な資格外活動など、ワンストップ窓口サービスを設置し、留学生

の快適な学生生活を支援している。

教員の採用、配置、昇進、評価などに関しては、平成 25（2013）年度の新学科体制により適正な配置を行うなど、基準を満たしている。

教育環境の整備は、校地、校舎、設備、実習施設、図書館等を有しており、大学設置基準の基づいた内容になっている。都心ある立地条件を考慮すると、収容定員に見合った教育環境が整っている。

以上から、学生受入確保という点では、更なる努力が不可欠であるが、教育課程及び教授方法、キャリア教育等の基準もあわせて、全体として基準 2. 学修と教授については、基準を満たしている。

基準3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1) 3-1の自己判定

基準項目3-1を満たしている。

(2) 3-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

本学の運営・経営に関しては、「学校法人東京富士大学寄附行為」に基づき、理事会を最高政策決定機関とし、理事長が学校法人の代表者として執行業務を総理する。理事長の業務執行に関しては、理事会の決議のほかに、稟議に関する規程、経理に関する規程や諸々の規程に基づいて実施されている。

理事、評議員、監事の選任は、「学校法人東京富士大学寄附行為」に基づき適切に行なわれている。理事会・評議員会は、定期的に開催され、理事・評議員・監事の会議への出席率も高い。監事の業務監査、監査法人の会計監査も適切に行なわれている。

経営の規律は保たれ、誠実に執行されており、維持・継続性に問題はない。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

使命・目的を継続的に実現するために、教学部門においては、教授会が月1回定期的に開催され、審議の場が設けられている。

経営部門においては、理事会・評議員会が定期的に開催され、経営に関する事項について審議がなされる。

経営方針の実行にあたっては、平成20(2008)年4月に制定された「学校法人東京富士大学 常任理事会規程」に基づき「常任理事会」が置かれ、月1回定期的に開催されている。

「常任理事会」においては、さまざまな問題について議論・検討され、教育面の質の向上・経営面の質の向上・情報技術力の強化・関連事業力の強化を骨子とする中期経営計画の作成にあたっている。また、学長・副学長・学部長・事務局長・各管理部門の長で構成する「大学運営会議」を設け、大学の将来計画、教育及び研究に関する予算、点検評価等に係る事項を審議している。

経営の使命・目的実現のために4つの組織（理事会・常任理事会・教授会・大学運営会議）のもとで継続的に努力がされている。

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

設置基準等の主要数値と対比すると、学部教員については、必要専任教員数41人に対し43人、必要教授数22人に対し25人が在籍する。大学院教員については、必要研究指導員数および研究指導補助教員数計9人に対し、研究指導教員数および研究指導補助教員数は計12人が在籍する。校地・校舎についても、必要な校地面積11,480 m²に対し、11,541 m²、校舎面積6,109m²に対し17,690m²を確保して学生に提供をしている。

本学は、上記のように学校教育法ほかの法令や基準等に適合している。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

I. 環境保全への配慮

環境問題については、キャンパス内の緑化対策やCO₂削減や節電対策として省エネルギーへの対策に取り組んでいる。具体的な施策として、LED照明への転換や常時点灯していた照明を全体の約1/3を消灯し、空調設備はオンオフをこまめに行い、電力消費を抑える対策を講じている。また、夏季の節電対策として室温を28度に設定してクールビズを毎年実行している。これらの取組みは教職員と学生の協力を得て実現するものであり、学内での掲示や学内ネットワークを利用した節電への啓発活動を行い、効果をあげている。

II. 人権への配慮

労働条件については、就業規則として「学校法人東京富士大学就業規則」を定めている。各種ハラスメント防止については、「セクシャル・ハラスメント防止に関する規程」、「教員倫理規程」及び「職員倫理規程」を設け、ハラスメント防止に努めている。個人情報取り扱いについては、「学校法人東京富士大学個人情報保護規程」の規定を整備し対応している。公益通報については、「学校法人東京富士大学公益通報に関する規程」を整備し対応している。

III. 安全への配慮

安全管理については学園の法人本部の下に危機管理センターを置き対応している。危機管理センターは運用マニュアルに従い、設備監視や警備業務に当たっている。防犯対策としては、3名の警備担当職員を置き巡回警備を強化している。

危機管理センターでは、地震災害を含む防災対策として教職員で構成する自衛消防組織によって日常の火災予防や災害時の対応に当たることになっている。また、消防訓練として年1回、学生の避難訓練を行うとともに、教職員は自衛消防隊の主な任務のうち、通報連絡・消火・避難誘導について訓練を行っている。

昨今は社会情勢の変化によって危機管理のあり方も変化しており、さまざまな状況に迅速に対応できるように危機管理センターでは安全管理に対する施策を検討・実行し、学生が安心して教育を受けられる環境保全の確保に努めている。

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公開

I. 教育情報の公開

学校教育法施行規則第172条の2第1項第1号「大学の教育研究上の目的に関する事」から第9号「大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関する事」については、本学の建学の精神のもとにおける「教育の目的」「3つのポリシー」「シラバス」等において、入学に関する事、授業内容・計画及び評価方法、卒業認定基準、学生生活支援、学生相談室、就職に関する事等、学生生活サポート体制を公表している。また、学費関係、学生数、教員組織・業績、施設等の教育研究環境等の公表も同様である。同条第2項「教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報」は、社会人としての未来へ向けての情報も含まれている。これらは、入学案内等の刊行物や本学ホームページ上に公表されている。

II. 財務情報の公開

私学法の改訂に伴う「財務情報」の公表については、「学校法人東京富士大学情報公開規程」が整備されており、平成16（2004）年文部科学省高等教育局私学部長通知に従い、東京富士大学ホームページ等により適切な公表に努めている。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

経営の健全性は、問題なく維持されている。今後も、環境保全や人権に対する配慮を忘れることなく、法令等の改変や情報開示の拡充等に配慮して経営にあたりたい。

なお、今後の計画として、業務活動の効率化・不正の発生防止・リスク管理の観点から理事長の下に監査室を設置したい。

3-2 理事会の機能

《3-2の視点》

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

(1) 3-2の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

理事会は「学校法人東京富士大学寄附行為」第16条に基づいて設置、開催し、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。理事長及び副理事長に代表権を付与し、理事長は法人の業務を総理し副理事長は理事長を補佐し、法人の業務を分掌している。

【資料 3-2-1 寄附行為】

理事会の構成は大学職員としての地位を有する学内理事3人とそれ以外の学外理事3人となっている。学内理事には学長・事務局長が選任されており、理事長とともに設置者としての法人と教学部門の間の合意形成及び調整機能を適確に果たしている。【資料

3-2-2 学校法人役員一覧表】

理事の選任に関しては寄附行為第5条及び第6条により明確に規程されており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画している。平成25（2013）年度の理事会

開催は4回であった。【資料3-2-3 寄附行為】

理事会の機能を強化して業務執行を機能的に行うため平成20(2008)年度より常任理事会を設置している。理事長及び副理事長を含む常勤学内理事3人を構成員として、原則として月一回開催し、寄附行為18条の規程に基づき法人の日常業務を決定することとし機動性を確保している。【資料3-2-4 常任理事会規程】

理事長・理事会の主導性と責任の重大性を認識し、年2回の定例理事会をはじめとして、法人の日常的業務を決定するため定例常任理事会を毎月1回開催している。法人運営、教育研究の充実、業務運営の適正化につき適確な方針と運営の方向を定めていかなければならない。これらが十分な成果を上げるためには、理事長・理事会の方針が十分理解され全学が一致してその実現に努力しなければならない。そのために、理事会機能を補佐し、重要事項の事前協議及び事前調整を行う有効な審議組織として、大学運営会議及び事務連絡協議会を設置している。【資料3-2-5 大学運営会議運用規定、事務連絡協議会運用規定】

以上の通り寄附行為及び常任理事会規程に基づき、理事会・常任理事会が適正に開催されており、使命・目的の達成に向けた戦略的意思決定ができる体制を整備し、的確に機能している。

(3) 3-2の改善・向上方策(将来計画)

大学運営会議は、理事会機能を補佐し重要事項の事前協議及び事前調整を行う審議組織であるが、実質的な協議、討議の場として位置付けを明確にするため今後の改善策、将来の企画案等を協議し提案する機能を強化していく。

常任理事会の機動性を一層確保するため、審議内容に応じて適任者を陪席する規程を設ける。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

(1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

(2) 3-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及び機能性

学長は理事会で決定された方針に従い、大学学則に則り大学を統括し大学運営に当たる権限を有するとともにその責任を負っている。学長の権限は学則第8条に規程されており、学務を統括し、職員のサービスを統監し、教授会、大学運営会議の意見を尊重し本学の運営に当たっている。大学の代表者である学長は大学運営会議を招集し議長を務める。

【資料 3-3-1 学則】【資料 3-3-2 東京富士大学運営組織図】

大学運営会議の機能は学則 14 条に規程されており、大学の運営に関する企画立案や学内の意見の調整を行う全学的な最高審議機関であり、月 1 回開催される。大学運営会議の審議事項は、大学運営会議運営規程に規程されており、将来計画に関する事項、学則その他重要な規程の制定又は改廃に関する事項、教育及び研究の係る予算に関する事項、教育課程の編成に関する方針に係る事項などである。【資料 3-3-3】大学運営会議運用規定 9

大学運営会議は学長、副学長、事務局長、学部長、研究科長、図書館長、学務部、学生部、キャリア開発センター、入学広報室、法人部、総務部など教学部門、管理部門の各代表者で構成され、大学全体の意見を反映し大学運営に関する企画等を審議している。大学運営会議で審議、調整された案件が常任理事会、教授会に報告、提案される。

さらに学長の諮問機関として企画委員会を設置することができる。企画委員会は学長の諮問事項につき協議し委員会は学長指名による教職員をもって構成する。【資料 3-3-4】企画委員会運用規定

教授会は本学の教育研究上の審議機関として適切に機能しており、学則の定めに基づき月例教授会及び臨時教授会を開催している。その運営は教授会運営規程に基づいている。学長が招集し議長となり、教育課程に関すること、学生の入学、退学、転学及び卒業等に関すること、教育職員の資格審査に関する等を審議する。教授会の構成員は学長、教授、准教授及び専任講師、必要の場合はその他の職員である。【資料 3-3-5】学則

教授会のもとに専門委員会と特別委員会を設置している。専門委員会は入学委員会、学務委員会、学生委員会、キャリア支援委員会、図書委員会である。

専任教員は原則として上記一つの専門委員会の委員となり、原則として毎月 1 回定例委員会を開催している。専門委員会の構成及び審議事項等は各委員会内規で定めている。また必要に応じて特別委員会を時限的に設置し委員は学長が委嘱する。各委員会で審議された結果は教授会に報告しその承認を得ている。【資料 3-3-6】委員会規定

以上の通り大学運営会議が大学運営に関する業務執行の基本的機能を主として担当し、この方針に基づき教授会、各委員会において主に教育、研究に関する個別的事項につき具体的に遂行している。学長は大学運営会議、教授会、各委員会の意見を尊重し本学の運営に当たり、学務を統括し職員を統監している。

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

学長は理事会のメンバーとして本学の経営に責任を負うとともに、教学の最高責任者として、学則の定めるところに従って教学活動を統率して、教育・研究活動の円滑な実施及び改革改善にリーダーシップを発揮している。

学長は教育目標の達成や教学面での諸課題を解決するために諸施策を自ら発議し、その検討や検証を大学運営委員会、教授会、教授会の下に設置した各委員会、あるいは授業系統別グループに指示し、各部門において協議・議論・決定しこれを実行に移している。特に大学運営会議において教学面における基本的事項や将来計画に関する計画策定につき提案し議論しその成果を常任理事会や教授会において決定し実行に移している。

【資料 3-3-7 大学運営会議議事録 9】

また必要に応じて企画委員会への諮問やタスクフォースを組織し、特定問題を検討され、その成果を大学運営委員会や教授会において協議・決定・実行している。これらはトップダウン型の意味決定である。

その一方で、各委員会、大学運営会議、教授会によって提起された課題を議題として取り上げ、教育目標や教学面での課題解決との整合性をはかりつつ、これを議論させたうえで大学運営会議や教授会で審議し承認している。これらはボトムアップ型の意味決定である。

以上の通り学長はトップダウン型及びボトムアップ型意味決定ルートを活用し適切にリーダーシップを発揮している。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

学長のリーダーシップが有効に発揮できるよう組織的な仕組みは出来上がっている。各種会議において審議テーマの選択と優先順位付け及び審議方法等具体的な取り進めを通して、改革・改善の実行を実現していくことが肝要である。

特に大学運営会議の審議の在り方について、重要事項の議論、検討が充実して行われるよう、平成 26(2014)年度より改善する。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4 の視点》

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

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

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

法人(理事長)と大学(学長)の権限は明確に区分されている。理事長の権限は「この法人を代表し、その業務を総理する」と寄附行為第 11 条に明確に定められ、この寄附行為に定める理事会規程第 16 条に基づき、学校法人東京富士大学を代表する責任と権限を有している。

一方学長は理事会のメンバーとして本学の経営に責任を負うとともに教学部門の最高責任者として学則の定めに従って教学活動を総括し、教育・研究活動の円滑な実施と大学運営に当たっている。

学長は法人と教学部門の連携の要として理事会、常任理事会、評議員会に出席している。大学の情報や課題は学長を通して理事会、常任理事会に逐次報告がなされ、学外理事を含め全ての理事が確認している。また理事会や常任理事会の情報や決定事項は大学運営会議や教授会において報告がなされている。【資料 3-4-1 理事会議事録】【資料

3-4-2 常任理事会議事録】

また事務局長は理事会、常任理事会、評議員会に出席している。法人と事務管理部門の連携の要として管理部門を統括し毎月一回事務連絡協議会を開催している。事務連絡協議会は理事会決定事項のうち法人事務、大学事務の業務及び執行に関して具体的に協議し、法人事務、大学事務の業務及び執行に関する事項を協議し理事会に提案するなど主とする協議機関である。理事会、常任理事会、評議員会の情報や決定事項は事務連絡協議会で報告がなされる。事務連絡協議会には学長も出席し、教学部門の情報や課題を報告している。

管理部門と教学部門との意思疎通と連携に関しては、教学に関する管理部門の役職を教員が兼務していること、教授会傘下の各専門委員会へ管理部門の事務職員が参加していること、さらに学長が議長を務める大学運営会議には教員、事務局長、総務部長及び総務部部長代理が出席すること等を通じて相互の意思疎通と連携は適切に機能している。

教員からの提案については、教学部門の部長（教員）が大学運営会議に出席しており、各委員会や授業系統別グループからの提案等が反映される。また職員からの提案等については事務局長が月1回開催する事務連絡協議会で各事務職員からの提案等も反映される。

これらにより、教学部門の要である学長と事務部門の要である事務局長を軸として教職員からの提案等をくみ上げる仕組みは適切に整備されており、大学運営の改善に適切に反映させている。【資料 3-4-3 主要会議出席メンバー】

以上から法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションにより円滑な意思決定がなされている。

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

理事長は法人を代表しその業務を総理し、学校法人東京富士大学を代表する権限を有している。一方、学長は教学の最高責任者として学務を統括し職員のサービスを統監し、教授会、大学運営会議の意見を尊重して本学の運営にあたっている。

学長は理事会、常任理事会、評議員会に出席している。大学の情報や課題等は学長を通して理事会や常任理事会に報告されている。また理事会や常任理事会の情報や課題等は学長を通して教授会、大学運営会議にて報告される。こうして法人及び大学の管理運営機関の相互チェックする体制は整備され、適切に機能している。

監事は寄附行為第7条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在2名の監事を選任しているが、寄附行為第15条によって監事の職務は明確に規程され、これに基づき適切に職務を遂行している。監事は法人の業務及び財産の状況について意見をのべるが、平成25(2013)年度は全ての理事会及び評議員会に出席し、その業務執行状況を監査している。さらに監事は監査法人と適宜連携し、月次決算及び年次決算に立ち会って収支決算及び財産の状況について監査を行い、その後その内容について監査報告書を作成し、理事会・評議員会において監査結果を報告している。

また監事は適宜理事である学長、事務局長に面談し法人及び大学の現状につき報告を受けている。【資料 3-4-1 監事監査報告書】

評議員会は寄附行為 20 条に基づいて設置・開催し、第 24 条に基づき選任され、第 22 条に定める事項について理事長の諮問に応え、あるいは役員に意見をのべる。定例評議員会は 3 月、5 月に招集される。3 月の評議員会では理事長より理事会開催前に補正予算、年次事業報告及び予算等に係る意見が求められ、5 月には理事会開催後に前年度事業報告、前年度決算報告が行われるほか監事の前年度監査報告等が行われる。なお臨時に評議員会を招集する必要がある場合は、寄附行為第 20 条により理事長が招集することになっている。【資料 3-4-2 評議員会議事録】

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

理事長は理事会をまとめ常任理事会を主宰し学園の経営に必要な適切なリーダーシップを発揮している。学長は大学運営会議、教授会等を主宰し本学の教育改革・改善に積極的なリーダーシップを発揮している。こうしたリーダーシップを発揮する組織的仕組みは既に確立しており、今後はよりその効果すべく的確な組織運営が求められる。

またボトムアップに関しては、本学のように規模が小さい学園にあっては、各組織及び各人が情報の発信と受信の感度を常に高め、改革・改善に寄与することは一層求められる。

(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

状況の変化が激しいので業務執行体制を不断に点検し、状況の変化に対応した組織の再編とそのための諸規程の改廃に留意する。学園全体のコミュニケーションとガバナンスをより一層強固なものにするため理事会、常任理事会、大学運営会議、教授会、事務連絡協議会等で審議を行っていく。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

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

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

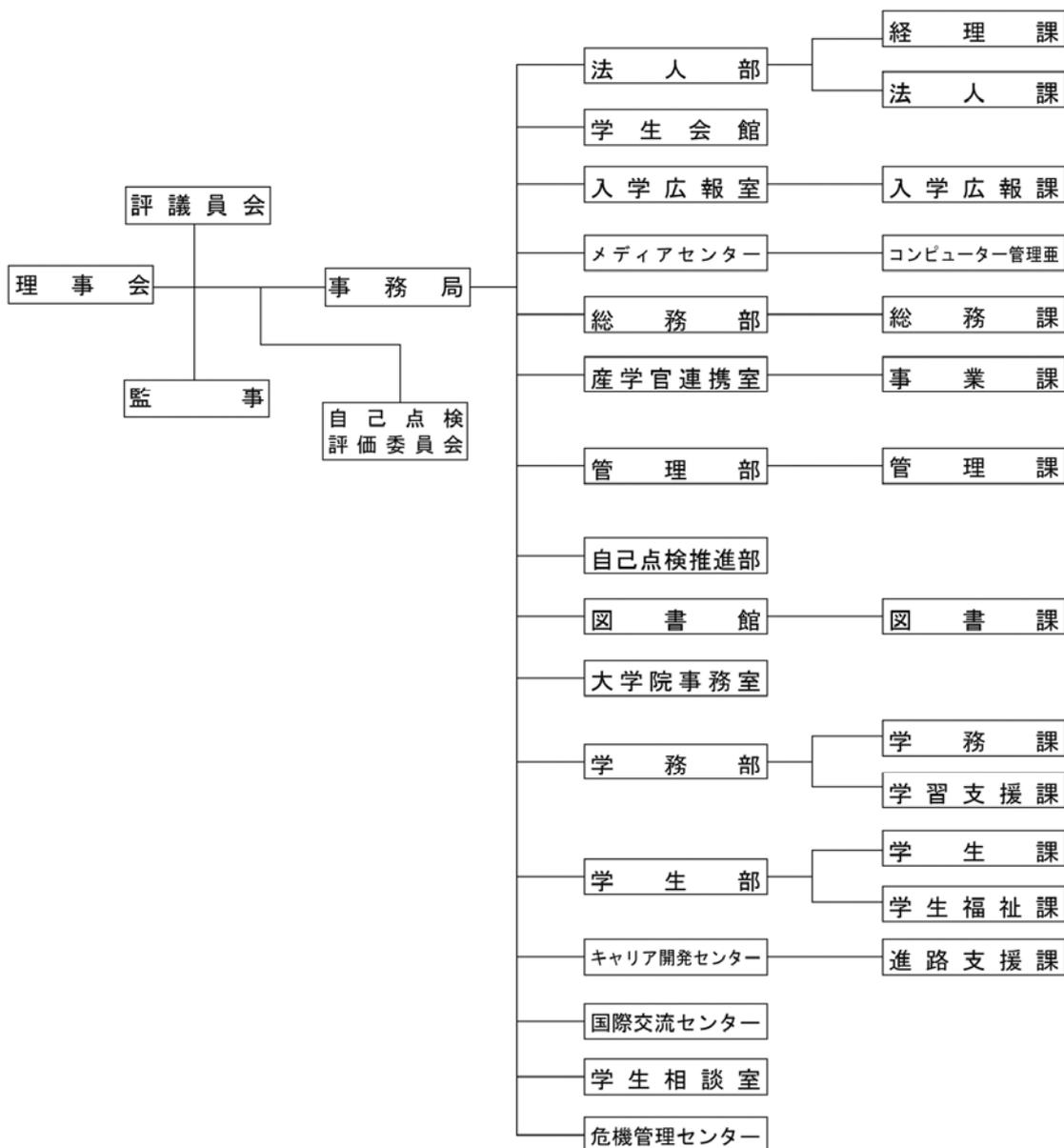
(1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

平成 25（2013）年 12 月現在の事務組織図は以下の通りである。



平成 24(2012)年度からの主な変更点は三つある。一つ目は、理事長室を廃止し、法人部、及び総務部が理事会や理事長業務の庶務を担当し、日常業務と密接な関連性を持たせた。二つ目は、経理課を管財部から法人部に移し、財務管理の責任の明確化を図り、法人業務として法人部に一元化した。

管財部は管理部と名称変更し、施設設備の保守、管理を専門とする部署とした。三つ目は、平成 19 (2007) 年度より設置されている危機管理センターを事務組織上に明確に位置付け、適切な職員の配置を行い、危機管理の重要性を大学内外に示すこととした。

職員数は、専任職員 37 人、嘱託職員 3 人、パート 1 人、合計 41 人である。

新規職員を 1 名採用し、また、平成 24 (2012) 年度までのパート 1 人を専任職員として採用したことで、合計は 1 名の増員となった。「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」に基づき、相互に協力し、効率的な業務を運営している。

本学は経営学部のみ単科大学であるが、併設する短期大学部と一体化した組織編成、職員の配置を行い、効果的な執行体制を確保している。これには二つの理由がある。一

つは、大学と短期大学部はその目的・教育方針・カリキュラム等は異なるが、キャンパスを共有し、少人数であるがゆえ、部活動等の課外活動、文化祭や体育祭の学校行事も共同であることである。もう一つは、職員数が少ないにも拘らず、分散する建物管理や学生対応のため、事務室も数か所に分かれており、学生の満足度を得るには一体化した事務執行体制が最も効果的と考えるからである。

以上から、大学の目的を達成するための必要な職員を適切に配置し、円滑な事務処理と連携を実現する執行体制が確保されていると判断する。

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

常任理事会が理事会の包括的授権に基づき毎月開催され、日常業務の方針を決定し、管理運営を行っている。監事は定期的に理事長、学長をはじめ、各部門の責任者と面談し、法人業務を監査している。

常任理事会の決定は、毎月開催される事務連絡協議会において周知され、事務組織の末端に至るまで徹底するよう図られている。事務連絡協議会は、平成 25 (2013) 年 11 月 1 日から、それまでの事務連絡会を発展させ運用規程を定めた。事務局長が議長となり、学長、副学長及び各事務部門の役職職員が出席し、理事会、常任理事会、教授会等の方針及び決定事項を伝達するとともに、各事務部門からの業務報告を通じて情報を共有化し、教育研究支援の一層の円滑化を図っている。

また、教授会の下にある学務委員会、学生委員会、キャリア支援委員会、図書委員会、入学委員会、障がいを持つ学生支援対策委員会、大学運営会議にも、各事務部門の役職職員が委員として参加し、教職協働の執行体制を構築している。大学運営会議は平成 24 (2012) 年度までの学長室会議を発展充実させたもので、平成 25 (2013) 年度から新規程に基づき運営している。

こうした教育研究支援のための業務執行体制が有効に機能しているかを点検評価するため、自己点検推進部は毎年、各部署並びに各委員会に対して年度総括を求め、自己評価報告書に記載している。

業務執行の管理体制は、理事会、監事、常任理事会、事務連絡協議会、自己点検推進部等の機関が組織的に構築され、理事長、学長、事務局長はじめ各機関の執行責任者の指揮命令の下、その機能を十分に発揮していると判断する。

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

自己点検推進部は、毎年 4~5 回、学内及び学外の講師を招聘し、FD 研修会を開催してきたが、平成 18 (2006) 年度からは、職員も含めた FD・SD 研修会へと拡大した。平成 25 (2013) 年度の FD・SD 研修会の日時とテーマは以下の通りである。

第 1 回 11 月 26 日 「平成 25 (2013) 年度自己点検評価の実施について」

第 2 回 12 月 17 日 「学生募集の現状と大学の今後のあり方」

自己点検評価の全学的取り組み体制や、入試動向の外的要因の把握、本学の SWOT 分析等、多くのテーマを教職協働で研究している。教員は出席が義務づけられるが、職員も

業務に支障のない限り参加している。

さらに、平成 25 (2013) 年度から職員の能力向上、専門知識の獲得を目的に SD 研修会を開催した。また、若手職員を対象に、大学を取り巻く環境を学ばせ、私学職員としての資質向上を図ることを目的に、若手職員研修会を開催した。それぞれの日時とテーマは以下の通りである。

●SD 研修会

- | | | |
|-------|-----------|---------------------------------|
| 第 1 回 | 6 月 28 日 | 「SD 研修会の必要性」 |
| 第 2 回 | 11 月 15 日 | 「平成 25 (2013) 年度私立大学経常費補助金について」 |

●若手職員研修会

- | | | |
|--------|-----------|---------------------------------|
| 第 1 回 | 5 月 20 日 | 「若手職員研修 (勉強会) の実施について」 |
| 第 2 回 | 6 月 3 日 | 「学務課の担当業務について」 |
| 第 3 回 | 6 月 17 日 | 「学生課の担当業務について」 |
| 第 4 回 | 7 月 15 日 | 「外部研修参加報告」
「入学広報課の担当業務について」 |
| 第 5 回 | 7 月 22 日 | 「総務課の担当業務について」 |
| 第 6 回 | 10 月 7 日 | 「学校法人と教育関連法令 (1)」 |
| 第 7 回 | 10 月 21 日 | 「学校法人と教育関連法令 (2)」 |
| 第 8 回 | 11 月 11 日 | 「大学教務部課長相当研修会報告」 |
| 第 9 回 | 11 月 25 日 | 「平成 25 (2013) 年度私立大学経常費補助金について」 |
| 第 10 回 | 2 月 3 日 | 「学生募集の現状と大学の今後のあり方」 |
| 第 11 回 | 2 月 17 日 | 「平成 25 (2013) 年度自己点検評価の実施について」 |

職員は定期的な人事異動により、多くの部署を経験し、配属された部署の業務内容を理解・把握すると同時に、担当業務以外でも全学的な視点で対応出来るよう、OJT (職場内教育) を計画的・継続的に行い指導している。

小規模大学で職員数は限られるので、上述した、FD・SD 研修会、FD 研修会、若手職員研修会以外の組織的な人事研修は効率的でないため、OFF-JT (職場外教育) として、文部科学省、日本私立学校振興・共済事業団、日本私立大学協会、日本高等教育評価機構、私学経営研究会等の主催する外部研修会への積極的参加を促している。外部研修会参加の効果上げるため、参加目的の明確化、参加報告書の作成を徹底させ、獲得した知識・知見の実務への応用を図っている。

職員の能力開発の機会は、定期的な内部研修会の開催、日常業務の中での OJT の実施、積極的かつ効果的な外部研修会への参加支援体制により、適切な取り組みがなされていると判断する。

(3) 3-5 の改善・向上方策 (将来計画)

キャリア開発センターは、平成 23 (2011) 年度からキャンパス中庭に位置する六号館を専用棟としてきたが、平成 26 (2014) 年度より学生の更なる利便性を考え、五号館 1 階

(学生食堂の前)に移動し(平成26(2014)年3月移転完了)、センター機能の充実、職員の増員を図り、学生のキャリア支援を強化する。

自己点検推進部は、全学的な自己点検評価体制を強化するため、平成26(2014)年度に人事の刷新を行い、予算委員会や経営検討会議への提言を積極的に行い、内部監査的業務を推進することとする。

全学的広報を担い、ホームページ管理やSNS対策も担当する新たな部署を、入学広報室や、メディアセンターと連携しながらも独自の機関として平成26(2014)年度中に設置するよう検討を開始する。

組織力強化のための事務組織編成や職員配置の見直しは、大学を取り巻く環境変化に即応しなければならない。最も効果的な執行体制として機能しているか、不断のPDCAサイクルを確実に実施する管理体制を構築する。

そのためには、職員の能力向上が不可欠であり、これまで以上に、内部研修会の充実、OJTの強化、体系的・計画的な各種外部研修会への参加を推し進める。

しかし、大学が業務命令として職員の能力向上方策を行っても、その効果には限界がある。職員個々人が自ら、業務上必要とする課題解決能力を獲得し、私学職員としての資質向上を常に念頭に置き、自己啓発をしなければならない。即ち、自ら能力向上計画を策定し、定期的な報告を行い、他者の検証を受けるシステムがなければならない。次年度以降、目標管理制度が効果的に機能するよう方策を定める。

職員の人材育成の方向を、「的確な事務処理能力の獲得」にとどまらず、「時代の要請に応える大学を創造する企画力・調整力の向上」に設定する。

3-6 財務基盤と収支

《3-6の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6の自己判定

基準項目3-6を満たしている。

(2) 3-6の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

平成23(2011)年に経営改善計画を策定し、平成26(2014)年度に帰属収支差額で黒字化を目標とした。大学全入時代を迎え平成19(2007)年以降入学者の減少により収支状況は大幅に悪化し帰属収支の赤字が続いている。財政的には既存の借入金は少なく運用資産もあるが、少なくとも平成26(2014)年度には帰属収支差額をプラスにし健全なる財務状況を作り出すことを目標とした。【資料3-6-1 経営改善計画書】

この目標を達成するため、教学改革計画、学生募集対策と学生数、学納金計画、人事政策と人件費削減計画、経費削減計画、施設設備計画、外部資金の獲得と寄付金の充実をあげた。

経営改善計画の着実な実行が不可欠であるが、主要対策のひとつである教学改革につ

いては下記の通り実行した。まず経営学部経営学科の「夜間主コース」を平成 24 (2012) 年 3 月 31 日をもって募集停止し昼夜開講制を廃止した。東京富士大学の短期大学の学生募集を平成 25 (2013) 年度より停止した。平成 25 (2013) 年 4 月から短期大学部を発展的に解消し、東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を新設した。平成 25 (2013) 年 4 月より経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科と学科名称を変更した。

その結果、東京富士大学経営学部は経営学科、経営心理学科、イベントプロデュース学科の 3 学科体制となり、経営学 3 学科体制の推進及び新教育課程編成方針の明確化を実施した。【資料 3-6-2 経営改善計画対比表】

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 25(2013)年度の学校法人全体の帰属収入に対する消費収支は、マイナス 4 億 9,750 万円で対前年比 3、292 万円のマイナスである。依然として赤字が続いている。

帰属収入は 12 億 934 万円で対前年比 7、327 万円の増加である。これは耐震工事等の補助金の増加によるものである。消費支出は 16 億 6,877 万円で対前年比 6、877 万円増加した。その理由は人件費 2,023 万円増加、教育研究費 3、170 万円増加、管理経費 1,190 万円増加したことによる。帰属収入に対する人件費比率は 76.3%で前年比 4.8%減少である。資金収支面では施設関係支出は平成 23 (2011) 年度 2,339 万円、平成 24 (2012) 年度 1,825 万円、平成 25 (2013) 年度 2 億 4,958 万円と推移している。最終的には現預金は前年度末 6 億 1,484 万円減少した。【資料 3-6-2 平成 25 (2013) 年度決算書】

(3) 3-6 の改善・向上方策 (将来計画)

経営状況は依然として厳しいので、平成 26 (2014) 年度に総合的観点から現経営改善計画を見直し新中期計画を策定し、安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保を達成する道筋を早急に作り上げなければならない。

3-7 会計

《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7 の自己判定

基準項目 3-7 を満たしている。

(2) 3-7 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

3-7-① 会計処理の適正な実施

本学では事業計画及び予算編成を一定のルールに従って行う習慣が長年定着しており、妥当なものである。

事業計画及び予算編成は経理責任者が主管し取りまとめ、その結果は寄附行為第 33 条に基づいて 3 月末に開催する理事会の議決を得る。【資料 3-7-1 平成 25 (2013) 年度予算書】

消費収支予算を執行する場合、主要個別案件ごとに実施稟議書を起案し、管財部長の決裁を経てこれを執行する。【資料 3-7-2 稟議書】

本学の会計処理は、学校法人会計基準とこれに基づく「経理規程」に準拠して適正に行っている。経理規程は、効率的な大学経営と教育研究活動の発展に資することを目的とし、正確かつ迅速な処理を行えるよう詳細な会計処理を規程している。【資料 3-7-3 経理規程】

金銭（現金・預金・手形・有価証券等）の出納は毎日現金及び預金の在高を管理している。資金運用は安全かつ確実を原則とし、資金運用規程を定め管理している。固定資産は、固定資産管理システムに基づいて固定資産台帳及び図書台帳に記録し、購入・現物寄付・除却等の都度、適切に管理している。貯蔵品等の資産管理は、固定資産会計及び物品会計として定め、適切に管理している。また固定資産物品管理規程を別に規程し、その管理と管理帳簿等に定め、適切に処理している。【資料 3-7-4 資金運用規程】

経理責任者は寄附行為第 35 条の定めに従って、会計年度終了後 2 ヶ月以内に決算を行い、監事の意見を求め、これを理事長に提出する。理事長は決算及び事業の実績を理事会で決定し、その後評議員会に報告し意見を求めている。

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学に於ける会計監査は、監事監査と監査法人監査が行われている。ともに学校法人会計基準及び経理規程に準拠した会計処理と表示が適切であるかどうかの視点から厳密に実施しており、会計監査等は適切に行われている。

新日本有限責任監査法人は、毎月期中監査(月次決算、会計処理の妥当性検証等)を行っており、又期末監査(年次決算監査)及び計算書類の監査を行っている。なお、理事会議事録の閲覧も実施している。同監査法人からは、計算書類は本学学校法人の経営状況及び財政状況を適正に表示しているとの監査報告を得ている。【資料 3-7-5 会計監査報告書】【資料 3-7-6 期中監査実施日程】

監事は、監査法人と適宜連携して、月次決算及び年次決算に立会い、収支決算及び財産の状況について監査を行うとともに理事会、評議員会に出席しその業務執行状況を監査している。

(3) 3-7 の改善・向上方策（将来計画）

現行予算編成は慣習的なルールに基づいて編成されているが、今後の経営改善計画の進捗管理の仕組みと関連付け新しい予算編成のシステムの導入を検討しなければならない。

また月次処理に関してはより効率的な会計処理の実現と学校会計基準の改正に対応するため新会計処理ソフトを導入する予定である。

【基準 3 の自己評価】

法令の遵守等については状況を的確に判断し常に改善を加えており特に問題はなく、今後さらに留意していきたい。

法人、教学部門のコミュニケーション、相互チェックについては理事会、常任理事会、大学運営会議、教授会、事務連絡協議会等の場を通して的確に作動しているが、今後ともさらに充実していきたい。

財務政策、中長期計画に関しては、当初予想していた以上に経営環境の変化には厳しいものがある。困難な時代を生き抜くためにはまず相互的な観点に基づく新財務政策の確立、中長期計画の作成が喫緊の課題であり、平成 26 (2014) 年度の最重要課題である。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

学則第 1 条には、「広く知識を授け、深く専門の学芸を教授研究し、人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的および応用能力を有する人材育成を目的とするとともに、その成果を広く社会に提供することにより社会の発展に寄与することを使命とする。」と本学の使命・目的が掲げられている。そして、学則第 2 条において、本学の教育研究の向上を図り、第 1 条の目的を達成するため、「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。」と自己点検・評価の実施が謳われている。

こうした自主的・自律的な点検・評価に対する姿勢は、本学の前身である富士短期大学より引き継がれている。富士短期大学では、「短期大学設置基準」の改正にいち早く対応し、平成 4（1992）年、理事長の指示により「自己点検・評価委員会」を立ち上げ、教学関連部門および管理関連部門の点検・評価を行っていた。本学は、富士短期大学のこうした実績に基づき、「東京富士大学 自己評価実施要綱」（以下、実施要綱）を定め、平成 14（2002）年の開校以来、自己点検・評価に取り組んでいる。

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

自己点検・評価を適切に実施するため、自己点検推進部が理事長の下に設置されている。自己点検推進部の下に自己点検評価委員会を設置している。自己点検評価委員会は理事長の指名する教職員によって構成され、委員長は理事長の指名による。この委員会には管理部会と教学部会の小委員会を置いている。

自己点検・評価は本学の教育・研究・社会的活動の状況、組織運営、及び施設の状況を正確に把握し毎年実施している。その際の評価項目は財団法人日本高等評価機構の定める大学評価基準によっている。

本学の自己点検・評価の体制は、自己点検・評価の実施部門と自己点検評価の検証ならびに報告書の取りまとめ部門に大きく分けることができる。

自己点検・評価の実施部門は、学務部、学生部、キャリア開発センター、入学広報室などの教学関連部門、ならびに法人部、管財部、総務部などの管理関連部門からなる。これら部門は、大学の使命・目的を達成するために定められた各部門の分掌に基づき職務を遂行するとともに、「実施要綱」に定められた【評価項目】に基づき職務が適切に実施されたかを点検・評価する。

各部門の代表者は、毎年、「実施要綱」に基づき、自己点検・評価を行い、報告書を取

りまとめている。

自己点検・評価の検証及び報告書の取りまとめ部門は自己点検推進部と学長が担当している。自己点検推進部及び自己点検評価員会は各部門が行った点検・評価の工程および内容が、「実施要綱」に添ったものであるかを検証している。自己点検評価委員長は、検証の結果を、理事長と学長に報告する。なお、自己点検活動の中の計画・実施状況・評価・改善案は、適宜、大学運営会議に諮られ、学長のリーダーシップの下、部門間の調整が行われている。

そして、学長は、自己点検・評価の結果を「東京富士大学 自己評価報告書」として取りまとめ、翌年9月までに理事会に報告するとともに公表する。

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

本学では、こうした大学自身による自己点検・評価を毎年実施し、研究教育の質の維持向上につとめている。平成14(2002)年より自己点検評価実施要領を定め自己点検評価委員会を発足させ、全学的な教育研究活動を総点検し、その成果を東京富士大学自己評価報告書として取りまとめてきた。以後、自己点検評価活動は毎年継続して行われ今まで8冊の報告書を刊行してきた。

また、それに加え、平成20(2008)年度には、日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審し、適格認定を受けている。日本高等教育評価機構による認証評価は、平成27(2015)年度にも予定しており、7年の周期での認証評価を予定している。

(3) 4-1の改善・向上方策(将来計画)

本学では、学術の進展、社会の要請および国際化に対応して、教育・研究・社会的活動を活性化するとともに、「より質の高い教育、分かりやすい教育、開かれた教育」の実現を目指して、自主的・自律的な自己点検・評価を毎年実施している。

しかし、政治、経済、社会、文化、その他多方面にわたり大きな構造的変化が生じているとされる昨今、本学の使命・目的を遂行しつつ、常に大学に対する社会の要請や期待に応えることが出来得るよう、情報の収集・分析・評価に係る機能のさらなる強化を行う。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2の自己判定

「基準項目4-2を満たしている。」もしくは「基準項目4-2を満たしていない。」

(2) 4-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

4-1-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

本学では、教学関連部門および管理関連部門が、大学の使命・目的を達成するために定められた各部門の分掌に基づき職務を遂行するとともに、「実施要綱」に定められた【評価項目】に基づき計画・改善案の遂行状況や適切性、さらには職務実施の適切性を点検・評価している。その際、点検・評価に用いる現状の把握のためのデータは、各部門が定期的に収集し蓄積している。

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

本学が大学に対する社会的要請や期待に応えていくためには、正確な現状認識が不可欠である。そこで、現状把握のためのデータが十分なものであるかどうかを確認するため学長の諮問機関である第一企画委員会にて現行のデータ収集が適切であるかどうかを検討した。その結果は現状で大きな問題はないが、学生満足度調査による現状把握の必要性が強調されたので、その実施策の検討に入っている。

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

各部門の自己点検・評価が適切に行われていることを、各部門と独立した組織である自己点検推進部が検証し、理事長と学長にその結果を報告する体制をとっている。

学長は自己点検推進部からの検証報告を受けた後、自己点検・評価の結果を、「東京富士大学 自己点検評価書」として毎年取りまとめ、冊子あるいは CD-ROM として教職員ならびに関連機関に配布するとともに、大学ホームページや学報などの媒体を通じて外部に公表している。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、各部門が、それぞれの目的に基づき項目を定め、適宜、データの収集・蓄積を行っている。しかしながら、本学の使命・目的を遂行しつつ、常に大学に対する社会の要請や期待に応えていくためには、正確な社会の情勢分析とともに、正確な全学の現状の把握が不可欠である。そのためには、まず学生満足度調査を実施し、現状把握をより正確なものにするとともに、各部門が独自に自己点検・評価を行う現在の体制を改め、IR 機能を強化し、全学的なデータの収集・蓄積・分析体制を構築することが必要と考えられる。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

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

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学長は「東京富士大学 自己点検評価書」を取りまとめるとともに、経営計画と照らし合わせ、点検・評価の結果浮き彫りになった事柄の改善向上策の検討を、大学運営会議、各部門及び特別委員会に指示し改善策の検討を行っている。

個々の教育職員が担当する講義及び演習については、各担当教員に自己点検評価を求めている。具体的には教育目標及び講義構成要素に基づきシラバスを作成し講義を実施し学生による授業アンケートを実施している。その結果に基づき「授業評価報告書」を取りまとめ学務部に提出し、講義の点検と評価のエビデンスにすると同時に次年度の授業改善に役立てている。

このほかにも、授業アンケートおよび授業評価報告書の結果を系統ごとに把握し授業改善に生かすための「担当科目別ミーティング」が開催され、その結果が教授会に報告される。

このように自己点検・評価の結果浮き彫りになった事柄は、学長の指示により、該当部署が改善向上策を適宜審議し、研究教育の質の維持向上につなげている。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

PDCA サイクルの全学的な機能強化のためには、既に触れたとおり、大学を取り巻く現状ならびに大学の使命・目的の遂行状況をエビデンスに基づいて把握するための IR 機能の向上が急務である。さらに、収集されたデータの分析結果を有効に利用するため学長の機能をサポートする体制の拡充が望まれる。

また、現在教員は、【シラバス作成→講義→授業アンケート→授業評価報告書】という PDCA サイクルにより自己点検・評価を実施しているが、この点検結果の全学的な PDCA サイクルとの接続が必ずしも十分とはいえない。個々の教員の PDCA サイクルならびに全学的な PDCA サイクルの機能強化のため、担当科目別ミーティングの他にも有効性を高めるための方策の検討に入る。特に授業評価報告書の評価項目に「大学として組織として改善すべき項目」を追加し、改善策の提示と実行を明確にしていく。

また、自己点検評価による改善活動の強化に関しては、大学運営会議の位置づけを明確にして改善活動に関する重要事項を審議、議論する場としていく。

【基準 4 の自己評価】

自主的・自律的な自己点検・評価を、適切な体制の下、毎年実施していることから、自己点検・評価は適切と判断している。

また、各部門が必要と考えるデータを、適宜収集・分析し、毎年自己点検・評価している。そして、当該自己点検・評価が「実施要綱」の規定に基づき行われているかを、自己点検推進部が検証し、「東京富士大学 自己点検評価書」として取りまとめている。このようにして作成された報告書は、冊子あるいは CD-ROM として教職員ならびに関連各所に配付するとともに、大学ホームページにて外部に公表している。このことから、自己点検・評価は誠実に行われていると判断している。

最後に、自己点検・評価の結果浮き彫りになった事項は、学長の指示により関連部門等が審議し、研究教育の質のさらなる向上に努めている。このことから、自己点検評価は、有効に機能していると判断している。

しかしながら、本学は現在、各部門が独自に自己点検・評価を行う体制をとっている。政治、経済、社会、文化、その他多方面にわたり大きな構造的変化が生じているとされる昨今に於いて、大学への期待や環境の変化を把握しつつ、使命・目的を遂行していくため、本学は、IR機能をさらに拡充するとともに、学長のリーダーシップが十全に発揮される体制の整備をはかっていく。