

平成 27 年度 大学機関別認証評価
自 己 点 検 評 価 書
[日本高等教育評価機構]

平成 27(2015)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	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	8
基準 1 使命・目的等	8
基準 2 学修と教授	16
基準 3 経営・管理と財務	70
基準 4 自己点検・評価	86
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	91
基準 A 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供	91
V. エビデンス集一覧	100
エビデンス集(データ編)一覧	100
エビデンス集(資料編)一覧	101

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「教育指針」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、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. 大学の個性、特徴

本学は新しき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に設立された。さらに「教育とは学生にいのちを与えてゆくことである」をモットーに人間性豊かで実践的な職業人を育成することを「教育理念」としてきた。富士短期大学時代は「就職の富士短」と評され、職業的会計人をはじめとした多数の卒業生がさまざまなフィールドで活躍している。

本学の特徴は、経営学の重要性に早い時代から注目し、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、これをビジネス社会の有為の人材を育成するための基礎学と考え、学生の主体性や自主性を育て、現代のビジネス社会に適応し十分に活躍できる力を持つ人間性豊かな実践的職業人を育成することにある。

初年次教育・基礎教育の充実、専門教育の拡充、キャリア教育の充実と就職支援、学生支援の強化等はもちろんであるが、特にキャリア形成に直接寄与する授業科目等の充実が大きな特徴である。これらの具体的事例は次の通りである。

第1は実践的な専門教育の実施、授業科目とキャリア支援施策との連携である。具体的には就職特講、インターンシップⅠ～Ⅳ、キャリアデザイン、就職とキャリア、キャリア発達の心理等キャリア形成に直接寄与する授業科目の充実である。

第2は地域の企業、産業界と積極的に連携し実践的学修の場を作り上げ、強固なネットワークを作り上げている。具体的には専門演習単位の学生ビジネスコンテスト参加、企業主催のイベント参加、地元信金主催のビジネスフォーラム参加、地元企業、地域活性化に対する企業提案、GMT(地元)企業訪問と共同研究プログラム、提携企業とのビジネス研究塾等の展開である。

第3はイベントプロデュース学科での積極的活動である。この学科の性格上産学連携の要素が強くイベント実習をはじめとして幅広く地域社会で学生が活躍する場を広げている。さらにイベント社会工学研究所によるイベント学普及に向けた高校生向け無料講

義、各種催事、オリンピック関連講座、オリンピック関連企業との連携強化等がある。

近年大学教育は大きな転換点を迎えている。社会人基礎力を身につけビジネス社会の現場でたくましく成長できる学生が要請される時代である。まさに本学が長年にわたり試みてきた教育が改めて評価される社会になりつつある。

いまや実務知識や資格取得だけでは乗り切れない時代であり、豊かな実務経験と社会体験、社会人基礎力を含めた総合的な知のあり方を志向することが不可欠である。これを本学では、「ビジネス現場で高いパフォーマンスを発揮しうる知性の質」ととらえ、それを「実務IQ」と呼び、平成27(2015)年4月に「実務IQ 東京富士大学」を宣言した。

本学では理論だけでなく、実務経験豊かな教員が揃っており、少人数の専門ゼミを軸に「実務IQの高い大学」「在校生、志願者、社会(特に実業界)にとって魅力ある大学」を作り上げ「質の高い実務知性を育てる大学」として社会に貢献する存在でありたいと考えている。

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1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2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1部及び第2部設置認可を受け、昭和38(1963)年4月に開設した。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した。

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した。

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1部・経済学科第2部・経済学科通信教育部及び経営学科第2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した。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し、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

平成 25 年(2013)年 4 月東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を開設、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した。

平成 27(2015)2 月二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任した。

東京富士大学

沿革一抄一

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 1 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
平成 27 年 2 月 二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任

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

・学部構成

平成 27 年 5 月 1 日現在

[学部]

経営学部	経営学科
	経営心理学科
	イベントプロデュース学科

[大学院]

経営学研究科	経営学専攻
--------	-------

・学生数、教員数、職員数

平成 27 年 5 月 1 日現在

学生数

大学	学科	学年	総人数	男子	女子	留学生数	備考
	大学	経営	1 年	96	69	27	(36)
経営心理		47		22	25	(9)	
イベントプロデュース		49		24	25	(6)	
経営		2 年	68	53	15	(17)	
経営心理			41	15	26	(2)	
イベントプロデュース			48	19	29	(5)	
経営		3 年	78	63	15	(38)	編入生 5 名
経営心理			39	19	20	(8)	編入生 2 名
イベントプロデュース			42	22	20	(6)	
経営		4 年	100	65	35	(51)	
経営心理			59	24	35	(22)	
経営(旧昼間主)※留年		4 年	23	19	4	(4)	
経営(旧夜間主)※留年	2		1	1			
ビジネス心理※留年	3		3	0	(2)		
大学 合計			695	418	277	(206)	

東京富士大学

大学院	経営学研究科	学年	総人数	男子	女子	留学生数	備考
		1年	14	6	8	(8)	
	2年	9	5	4	(6)		
大学院 合計			23	11	12	(14)	

大学・大学院	総人数	男子	女子	留学生数	備考
合計	718	429	289	(220)	

教員数

学部・学科、研究科・専攻、研究所等		専任教員数					兼任 (非常勤) 教員数
		教授	准教授	講師	助教	計	
経営学部	経営学科	7	5	4	0	16	18
	経営心理学科	7	5	1	0	13	9
	イベントプロデュース学科	10	5	1	0	16	7
経営学部計		24	15	6	0	45	34
経営学研究科	経営学専攻	-	-	-	-	-	4
経営学研究科計		-	-	-	-	-	4

職員数

正職員	29
その他	6

その他内訳 嘱託 5人
パート 1人

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」育成を目指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。「建学の趣旨は、「大愛の涵養に努ること」「正義の顕揚を図ること」「文化の向上に資すること」を三つの柱としている。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。

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、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」と定め、本学の使命・目的を明確にしている。【資料 1-1-1】【資料 1-1-2】

さらに、「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。

なおこの理念に沿って教育を行うに当たって「教育とは学生に生命をあたえてゆくことである」という創立者の自戒の言葉を「教育指針」としている。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

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。

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、大学案内に「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】【資料 1-1-4】【資料 1-1-5】

(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。

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、「大学の使命・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、大学創立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知識・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事象を総合的に捉え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、現代のビジネス社会に適応し十分に活躍する力を持って人間性豊かな実践的な職業人を育成することを大きな特色としている。

本学では 1 学部 3 学科の学部学科構成を取っており、それぞれの教育目的は学則第 3 条の 2 に下記の通り記載している。【資料 1-2-1】

本学の経営学部、3 学科の目的は、次の通りである。

学部・学科	目的
経営学部	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	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	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	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。

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中に、一個の人間としての生命の灯をとも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特色としている。

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)の精神に則り、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・目的等を見直し現在に至っている。

(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、自己点検評価委員会で見直しを実施する。【資料 1-2-2】【資料 1-2-3】

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、学生要覧、東京富士大学報、学生募集要項、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。

「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1-3-1】

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(Faculty Development)・SD(Staff Development)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)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」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、大学案内や東京富士大学報などで学外に広く公表している。

また、入学式における学長式辞で、この「教育理念」を新入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。

「創立者の自戒の言葉」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に掲載し、本学の「教育指針」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

中長期の視点から事業計画において本学の使命・目的・「教育理念」を再確認し、これらを実現するための教育計画として、初年次教育、専門教育、教養教育、キャリア教育

と就職支援、学生支援、戦略的広報活動と学生募集活動等の活動計画を策定した。【資料 1-3-2】

さらに3つのポリシーについては、平成25(2013)年度より3学科体制への実施に伴い、新カリキュラム推進委員会で本大学の「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た。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、本学の教育目的をカリキュラムに反映させた。

3学科体制の実施に伴う「大学の使命・目的」を反映した3つのポリシーなどを再構築し、それを教職員に周知徹底するとともに、「大学案内」、「学生募集要項」、「ホームページ」に記載し、学内外への周知を行った。【資料 1-3-3】【資料 1-3-4】【資料 1-3-5】

学部・学科の三つのポリシーは下記の通りである。

	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
経営学部	<ul style="list-style-type: none"> 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する人 ③ 多様な価値観を受入れる人間性を持った人 	<ul style="list-style-type: none"> 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」 	<ul style="list-style-type: none"> ① 社会人として自己管理が出来るとともに、他者に適切な働き掛けができる ② 社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追及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	実践の学び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	<ul style="list-style-type: none"> 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の実践的な「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こと
経営心理学科	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	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	イベントという手法を用いて、文化の創造、地域の活性化・販売促進に役立たいという意欲を持つ人	<ul style="list-style-type: none"> 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育成 	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

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7条(職員)、第6条(事務局)、第12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1-3-6】

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。

(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、「建学の趣旨」、「大学の使命・目的」、「教育理念」に沿った教育目的、三つのポリシーを、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。絶え間なく変化する社会情勢を的確に把握し、本学の「教育指針」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、「建学の趣旨」に基づき教育基本法及び学校教育法の本質の則り、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つのポリシーや自己点検評価書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、学生要覧、大学案内や東京富士大学報、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、自己点検評価委員会が、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、自己評価報告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している。

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

(学部)

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」、「ホームページ」等に明示し、周知している。【資料 2-1-1】【資料 2-1-2】【資料 2-1-3】【資料 2-1-4】

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 26(2014)年度は関東甲信越地区 50 会場)やオープンキャンパス(年 9 回開催)、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いる。【資料 2-1-5】

(大学院)

大学院入学者受入れ方針に関しても、学部同様、「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明確にしている。これらのポリシーは、「大学院案内」、「入試ガイド」、「学生募集要項」、「ホームページ」等に明示し、周知している。【資料 2-1-6】【資料 2-1-2】【資料 2-1-3】【資料 2-1-4】

2-1-② 入学者受入れ方針に沿った学生受入れ方法の工夫

入学者の受入れ方針はアドミッション・ポリシーに則り行っている。

入試方法は、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学生を確保するため、多様な方法を設けている。

具体的には、「推薦(指定校・公募)入試」、「AO 入試」、「一般入試」、「大学入試センター試験利用入試」、「奨学生(特別奨学生・特定地域特別奨学生)入試」、「外国人留学生入試」、「編入学入試」、「社会人・帰国生選抜入試」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程」に基づいて「学生募集要項」に明示されている。【資料 2-1-3】【資料 2-1-7】

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、調査書等によって公正かつ適切に選考を行っている。

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(学部)

経営学部の入学定員数に対する過去4年の学生受入れ数比率は、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%に低下し、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、夜間主の募集停止に伴って定員増とした24(2012)年度の充足率は、前年度の116.2%から一転し、82.7%に低下した。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、充足率は62.9%へ更に低下し、平成26(2014)年度入試では留学生入学者の大幅減少により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。しかしながら2年目の平成26(2014)年度入試では69.3%と上向いている。【表2-1】

しかし平成27(2015)年度は、経営学部全体が66.9%、内訳として、経営学科68.6%、経営心理学科65.3%、イベントプロデュース学科65.3%となり、前年に比べ入学者数も増加傾向となった。本要因の分析を、入学要因分析を元に分析することで、今後の入学者数確保戦略立案に活かすことが今後の課題にもつながる。【資料2-1-8】

(大学院)

大学院に関しては、定員充足を満たしている。今後は内部進学割合を増やすなどの大学院進学における競争環境を作り出し、学生の質の向上を図ることが課題となる。

(3)2-1の改善・向上方策(将来計画)

(学部)

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。

入学者が急激かつ連続的に減少したのはいくつかの要因が複合的に絡まったことによる。学生募集戦略とオープンキャンパスや高大連携、出前授業などにより認知度のアップを目指してきたが、その結果、志願者数、合格者数は増加したが、入学者数の大幅増加には繋がらなかった。また、夜間部の廃止、短期大学部の縮小廃止、新学科の創設に取り組んだが、入学者数増の成果に繋がらなかった。

このことを踏まえて、次の戦略項目を元に入学者数の増加の策としている。

具体的な戦略項目としては、Ⅰ)広報メディア(ツール)の迅速かつ柔軟な見直し、Ⅱ)入試方式の多様化、Ⅲ)推薦入試の強化、Ⅳ)オープンキャンパスの運営強化、Ⅴ)重点校

の設定と高校訪問の強化、VI)奨学金制度拡充など受験者本位の施策実施、を継続的施策として行っている。【資料 2-1-9】

I. 「広報メディアの見直し」について

平成 28(2016)年度入試への対応としては、スマートフォンを中心に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、進学情報誌、AD ボードや電柱広告、ポスター、DM(Direct Mail)などを適宜活用し、プル型メディアとプッシュ型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。実際、平成 27(2015)年度進学情報告知の対応では、配信対象を絞ったりターゲティングや地域別のネットバナーの掲載、webDM の配信、本学独自の DM の作成送付、ターゲット校正門前近辺の電柱広告掲示、保護者をターゲットにした書店ブックカバーPR (Public Relations)の展開など、プル型とプッシュ型の新規メディアミックスを実施した結果、資料請求数の増加(平成 25(2013)年 12 月末時点 5,599 件→平成 26(2014)年 12 月末時点 5,903 件)だけでなく、狙いとしたオープンキャンパスへの動員人数も約 2 割増加(620 名→741 名)するなど、PR 効果が確実に表れている。

また平成 27(2015)年 4 月 1 日にメディアセンターを新設し、平成 26(2014)年度の課題であったホームページの新装リニューアルを行った。さらに本体のホームページのマルチデバイス対応のレスポンシブ化とデザイン・コンテンツの抜本的な変更を実施している。

本戦略の結果として、資料請求数の増加(平成 25(2013)年 12 月末時点 5,599 件→平成 26(2014)年 12 月末時点 5,903 件)だけでなく、狙いとしたオープンキャンパスへの動員人数も約 2 割増加(620 名→741 名)するなど、PR 効果が確実に表れている。

これからも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・改善を継続していくとともに、志願者が求める情報に、よりアクセスしやすいホームページの構築を行うよう努める。

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、AO 入試機会の増加など選択の多様化を図るように努めている。【資料 2-1-2】【資料 2-1-3】

2015 年度入学者に対して行ったアンケート結果を鑑みるに、本戦略の成果として、受験を決める要因としての成果は少ないが、入学を決める要因としての成果はあることが分かった。本戦略の成果が表れることを見極めるには時系列データが必要である。今後とも経過観測を行い、近年の受験環境に適した入試方法に移行する。【資料 2-1-8】

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拘泥せず、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、面接で学修意欲の強さなどを厳密にチェックした上で推薦に準ずる扱いで積極的に受入れるようにし、推薦入学者の質の確保と同時に、就学意欲のある生徒の入学機会の拡大を図っている。

こうした受入れ姿勢により、重点校の設定と高校訪問強化の実施を通じて、さらなる関係の強化や構築を目指す。

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は受験を決める大きな要因となることが分かった。【資料 2-1-8】

今後も、オープンキャンパスで来校した学生に対するアンケート等で、オープンキャンパス運営に対するフィードバックを行い、改善を行っていききたい。オープンキャンパス実施の PR は、平成 24(2012)年度からホームページ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きたが、平成 26(2014)年度は高校生向けのエリア別企画誌やターゲット地域沿線の電車内中吊り広告等の掲示、また本学情報接触者へ webDM を配信するなど、直接および間接的に訴求対象に働きかけるプッシュ型、プル型の媒体選択を多様化して露出を増やし認知度のアップを図った。また、オープンキャンパス参加者を増加させる施策として、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お知らせや大学の話題性のあるニュースを記載したパンフレットをセットにして DM 告知を行った。その結果、他の告知広告メディアとの相乗効果も手伝い、オープンキャンパスの参加者数は昨年より約 20%増の 741 名となった。

平成 27(2015)年度もこうした PR を継続して行うとともに、告知メディアをターゲット別に合わせて設定し、より訴求効果のある広告展開を図っていく。

オープンキャンパスの内容自体も、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。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、その結果を基にして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。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、平成 26(2014)年度の入試では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が、前年度の 15%弱から目標の 30%余りにまで向上しており、効果があったと考える。

V. 「高校訪問の重点化」について

本学には、重点的に訪問を行うこととする「重点高校」としてリストがある。平成 26(2014)年度は、重点高校 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 3 回)を継続実施した。本戦略の成果としても、入学者増に一役買っていると見える。【資料 2-1-8】

平成 27(2015)年度は重点高校の見直し・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。

VI. 「奨学金制度拡充など受験者本位の施策実施」について

他大学との差別化を図るために、平成 24(2012)年度にこれまでの受験生向け奨学金制度を大幅に拡充した「TFU(Tokyo Fuji University)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。続いて平成 25(2013)年度には入試方式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た。【資料 2-1-10】

更に、平成 26(2014)年度は、家計における学費の経済的負担を軽減し、学生の入学や就学の不本意な断念を防ぐ施策として、学納金の「月払制度」の導入実施を決定した。

こうした奨学金制度以外でも、オープンキャンパスや高校訪問の機会を通じて、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。

(大学院)

大学院に関しては、経営学系統と会計学系統共に定員の充足を満たしている。特に会計学系統は他大学からの志願者も多く、今後さらにカリキュラムを強化してゆく。

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

本学は、創設者である高田勇道の言葉、「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」ことを「教育指針」とし、その内容を具体化し、実際の授業の中で、それを反映させること、および激変する経営環境の変化に対応した教育の実現を目指すために、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。

平成 25(2013)年度は、①必修科目における教育内容の明確化を図るため、複数の教員が担当する場合のシラバスの共通化に取り組み、②シラバス記載方法について、より具体的な記載を必要とする改訂を行った。新カリキュラムの概要は次の通りである。

まず、本学のカリキュラム体系は、教養科目(30 単位以上)、専門科目(基礎科目・基本科目・応用科目)(70 単位以上)となっている。専門科目のうち、基礎科目(12 単位、必修科目)、基本科目(32 単位以上)および、応用科目(基礎科目・基本科目とあわせて、専門科目の合計が 70 単位以上になるように履修)という構成になっている。そのほか、認定単位としてインターンシップ(合計 4 単位まで認定)、自己開発(合計 4 単位まで認定)がある。自己開発は、資格取得 の場合は、1 単位ないし 2 単位、ボランティアの場合は 1 単位が認定される。

教養科目は、必修科目(12単位)、選択外国語科目(2単位以上)、および選択科目(16単位以上)で構成されている。教養教育科目は、豊かな人格教育と幅広い見識を身につけさせるために必要となる科目を設置するとともに、その内容について教養教育にふさわしい内容となっているか否かについて、教養教育委員会が検討し、その検討結果を学務部長に報告した。【資料 2-2-1】

科目	区分	卒業要件単位数		
		必修科目	12 単位	30 単位以上
選択外国語科目	2 単位以上			
選択科目	16 単位以上			
専門科目	基礎科目	12 単位	70 単位以上	
	基本科目	32 単位以上		
	応用科目			

次に、本学は、少人数教育の充実のため、演習型の教育を重視している。初年次教育充実の目的で、1年次向けに「基礎演習ⅠおよびⅡ」を設置している。また、学生に対して、将来のキャリアに対する意識を高めるため、1年次より、必修科目として「キャリアデザイン」を設定している。

さらに本学では、早期の専門教育の実施によって、学生の問題意識を醸成させるため、2年次より「専門演習」を開始している。「専門演習」は、それぞれⅠ、Ⅱ、Ⅲおよび「卒論指導」(専門演習Ⅰは2年、Ⅱは3年、Ⅲおよび卒論指導は4年に配当)に分かれている。

(経営学科)

経営学科では、スタンダードの経営学から心理学、金融論まで幅広く学ぶことができ、より実践的な知識・能力が得られるように、「総合マネジメント」、「マーケティング」、「金融・会計」の3コースを設定している。「総合マネジメントコース」では、経営理論と実践的な演習を軸に、企業・組織の仕組みや行動原理・戦略を学ぶとともに、時事問題や社会的な課題に着目し、企業・組織の望ましいあり方を着想、広い視野、洞察力、多角的問題の把握と合理的意思決定力を教育する。「マーケティングコース」では、企業と顧客との関係を良好にし、商品やサービスが売れ続ける活動を創るためのマーケティングの知識を体系的に教育する。具体的には、消費者心理の基礎理論を学ばせた上で、実践的な商品企画、市場調査、販売促進、広報宣伝の手法を教育する。「金融・会計コース」では、簿記・会計・金融に関する知識やスキルを教育し、国際化・グローバル化する金融市場について教育するとともに、会計士、税理士、簿記検定など会計資格取得を視野に入れたコース設計を行っている。

また平成26(2014)年度より、大学院と連携し、学部4年間と、大学院2年間を通じて税理士資格を取得するための特別指導を行っている。2年次終了時点で、日商簿記2級、3年次では日商簿記1級取得を目標に、個別指導を中心に本学の専任教員が指導を行い、大学院では、国税庁出身者などで構成される担当教員による税理士資格取得を視野に入

れた高度な会計教育を行う体制を整えている。なお、この税理士志望者には資格取得後、インターンから開業に至るまで継続支援を行うこととしている。

(経営心理学科)

経営心理学科では、企業組織を活性化させるための組織内の人間関係やコミュニケーション・システムを理解し、企業の目標達成、業績向上のための上司と部下の関係、組織・集団の心理および消費者心理を体系的に学修させることを目指している。心理学の基礎理論をベースに、「職場の心理学コース」、「消費者心理と販売コース」という2つのコースを設置し、職場組織や市場で活かせる人と心理の法則性を学修させ、コミュニケーションのプロとしての職業人育成を目指している。「職場の心理コース」では、組織を発展させるためには、どのように人を活かしていくべきか、組織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について教育する。メンタルヘルス、カウンセリング、組織内でのコミュニケーション力、および人材育成能力のための心理学などを教育する。消費者心理と「販売コース」では、商品やサービスを世間に認知させ、売り上げを伸ばすにはどうすればいいか、居心地の良い店舗とはといった経営戦略に欠かせない消費者心理を具体的に理解させ教育する。具体的には、市場の流れを左右する消費者の動向とメンタリティの調査分析及び分析結果に基づく商品の企画、販売促進戦略立案に至る一連のプロセスを軸に体系的な知識を教育する。

(イベントプロデュース学科)

イベントプロデュース学科では、イベントにおける感動体験をプロデュースすることを通じて、新しい価値観の共有や相互理解共有を生み出すイベント学を体系的に教育する。日本初のイベントプロデュースを学ぶ学科として、知識、観光産業の活性化、フェスティバル・コンベンションの企画・運営の知識とノウハウを体験学修を通じて教育する。「スポーツ・エンタテインメントコース」では、コンサートや映画祭などのエンタテインメント、スポーツ分野におけるイベントの企画立案や、企業スポンサー等利害関係者との調整、およびイベントの宣伝広報活動などイベント企画者として必要な知識とノウハウを教育する。「観光・コンベンションコース」では、観光地におけるイベント、観光客誘致のための企画運営のほか、会議・コンベンション誘致、観光客誘致のための商品企画、アミューズメント施設のプランニングについて体系的に教育し、実践的職業人を育成する。「サービス・ビジネスコース」では、消費者サービス、販売促進をイベントの観点から学び、新製品発表会、ブランディング戦略そしてプロモーション・イベントの企画・運営について教育する。

(大学院)

大学院は、高度の専門性を有する職業に必要な能力を持つ人材育成を目指し、経営学系統と会計学系統の2系統(コース)を用意している。経営学系統では、経営者として、あるいは起業家として高度な経営学の知識を実践的に活用する経営能力、リーダーシップの育成を目指している。会計学系統では、高度な会計知識を修得し、国際的な税務処理や会計処理の基礎理論を正確に理解し、税理士または公認会計士といった会計専門職

人材の育成を目指している。

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

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修するため、各学科および大学院すべてに、教育目標に最適な履修科目を設定したコース制度を採用し、学生の履修を支援している。教授方法の工夫・開発は、次のような取り組みを行っている。

第1に、教室における適正な人数の確保である。本学は少人数教育の実践のため、講義科目であっても、原則として、100名以内の履修者となるように開講数、開講する曜日などを調整している。

第2に、初年度の必修科目である基礎演習は、原則として15名以内とする。また「英会話Ⅰ」「英会話Ⅱ」および留学生向け「日本語Ⅰ」「日本語Ⅱ」の授業では、達成度別のクラス編成にすることによって、学生の理解度に応じた教育・指導を実現している。さらに、少人数教育と面倒見の良い大学の実現に向けて、ゼミ活動の活性化を図っている。顕著な例として、初年次教育の充実の一環である基礎演習は、担当教員を主担任、そして、主担任の業務を補佐するため、平成26(2014)年度より、試験的に、副担任制度を導入し、平成27(2015)年度からは正規制度となり、少人数制で教養教育の充足を図っている。

第3に、成績評価の厳密化である。成績評価については、シラバスにおいて、どのような評価方法をとるのか(試験によるか、レポートによるか等)を明記すると共に、成績評価の指針となる基準の明示が求められている。これに加えて、全講義・演習において出席管理を義務化し、原則として2/3以上の出席がない限り単位取得を認めないよう担当教員に周知している。

第4に、体験学修を重視し、ボランティア活動等、学外活動に対して、一定の基準に基づいて、自己開発単位認定を行っている。【資料2-2-2】【資料2-2-3】【資料2-2-4】次に新入生を対象とする学外フレッシュマンオリエンテーションでは、アクティビティを通じて仲間との協働を体験的に学修させている。さらに、イベント・プロデュース学科ではイベント実習をカリキュラムの中に位置づけており、外部のイベントやコンベンション会場での実習を通じた体験学修を行っている。

第5に、本学入学予定者に対するきめ細かい対応として、入学予定者を対象として入学前講座を実施している。平成26(2014)年度は、平成26(2014)年12月13日土曜日に入学予定者を対象とした入学前講座を実施し、大学での学びについて具体的に指導するほか、入学前通信講座を実施し、経済や経営の予備知識、英語、国語に関する簡単な問題を出題し、それを提出させ、入学後、個別に採点結果と解答を返却している。【資料2-2-5】【資料2-2-6】【資料2-2-7】【資料2-2-8】【資料2-2-9】

第6に、リメディアル教育を実施している。本学では、学生が自分の基礎学力不足を補い、大学での充実した学びを支援するため、リメディアル教育として「e-learning教育」を取り入れる準備をしている。入学者には、入学前教育プログラムとしてfドリルを準備している。fドリルは、国語、数学、社会、理科、英語の五科目の基礎を学び直すものであり、実力診断テストのクリアを目指して学修することが求められるものとす

る。【資料 2-2-10】

第 7 として、本学では、経済界や、様々なジャンルで活躍する社会人を客員教授、及び客員准教授として招聘し、応用科目の中にある演習形式の講義である経営学特講、経営心理学特講を通じて、社会との接点を学生に意識させる特別なカリキュラムを用意している。平成 26(2014)年度は、2 名の客員教授、2 名の客員准教授を招聘し、特色のある講義を行った。【資料 2-2-11】

第 8 に、学生の自主的な学修意欲を喚起するため、そして学生に対して、学修成果を可視化させるための試みとして、外部の検定試験などを活用している。本学では、「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))」を実施している。他方、ICT プロフィシエンシー協会が実施するパソコン検定試験「P 検」を実施し、合格者には 1 単位の単位認定を行っている。また、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高めることを目指し、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した。【資料 2-2-12】

さらに本学では、販売士、簿記検定、ビジネス実務法務検定について、応用科目の短期集中科目として、学生が短期集中で履修し、資格取得が可能になるよう、5 限を活用し、講義修了の翌週に検定日になるよう設計した講座を開講している。【資料 2-2-13】

(経営学科)

経営学科では、教育課程編成方針に則った教育体系の体系的な編成を行っている。経営学科は、専門科目として基礎科目、基本科目、応用科目にわかれている。基礎科目は、経営学概論、経済学概論、会計学概論が必修科目として設定されている。基本科目は、マーケティング概論、企業論、経営組織論、財務会計など経営学の体系的理解に不可欠な科目を設置している。基礎科目 12 単位および基本科目より 32 単位以上を履修することが卒業要件となっている。そして、応用科目では、基礎科目、基本科目を含み 70 単位以上履修する必要がある、応用科目として用意された多彩な科目群から選択する。履修に際しては、カリキュラム・ポリシーに即したコースに即したカリキュラムマップに基づいて科目を履修させることになっている。

(経営心理学科)

経営心理学科では、教育課程編成方針に則った教育体系の体系的な編成を行っている。経営学科と同様、専門科目として基礎科目、基本科目、応用科目にわかれている。基礎科目は、経営学概論、心理学概論、経営心理学概論が必修科目として設定されている。基本科目は、認知心理学、パーソナリティ心理学、職場カウンセリングなど経営心理学の体系的理解に不可欠な科目を設置している。基礎科目 12 単位および基本科目より 32 単位以上を履修することが卒業要件となっている。そして、応用科目では、基礎科目、基本科目を含み 70 単位以上履修する必要がある、応用科目として用意された多彩な科目群から選択する。履修に際しては、カリキュラム・ポリシーに即したコースに即したカリキュラムマップに基づいて科目を履修させることになっている。

(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、教育課程編成方針に則った教育体系の体系的な編成を行っている。経営学科、経営心理学科と同様、専門科目として基礎科目、基本科目、応用科目にわかれている。基礎科目は、経営学概論、イベント学概論、サービス産業概論が必修科目として設定されている。基本科目は、イベントプロデュース論、イベント実施・運営論、イベント戦略論などイベント学の体系的理解に不可欠な科目を設置している。基礎科目 12 単位および基本科目より 32 単位以上を履修することが卒業要件となっている。そして、応用科目では、基礎科目、基本科目を含み 70 単位以上履修する必要がある、応用科目として用意された多彩な科目群から選択する。履修に際しては、カリキュラム・ポリシーに即したコースに即したカリキュラムマップに基づいて科目を履修させることになっている。【資料 2-2-14】

○履修登録の上限設定

本学では、大学 3 年次終了時点で卒業要件を満たしてしまう学生が発生することを防止し、4 年間を通じて、教育課程編成方針に則した学修機会を確保するため、履修登録できる上限単位数を 40 単位としている。半期で履修登録できる単位は 20 単位までとなっている。なお、単位認定科目である「自己開発」と「インターンシップ」で修得できる認定単位は、この上限単位数には含まれない。

(大学院)

経営学系統、会計学系統という 2 系統のうちから、主として研究する分野を一系統選択し履修することになっている。修士課程の修了要件は、2 年以上在学し、必修単位 8 単位、選択科目 22 単位以上、合計 30 単位以上修得し、かつ、必要な論文指導を受けた上で、修士論文審査および最終試験に合格する必要がある。演習 I および演習 II は必修科目である。経営学系統は高度なマネジメント能力育成のための高度な経営学教育を実践するという教育目標があり、会計学系統は、税理士、公認会計士に代表される高度な専門性を有する会計知識を持つ人材を育成することを目的とする教育目標があることから、学生は、選択した系統に配置された科目を履修する必要がある。本学では、修士論文に関して、指導教員のみならず、大学院研究科担当教員が一体となって指導・教育することを目指し、修士論文中間報告会を開催し、報告者に対して助言・指導を行っている。平成 26(2014)年度は、9 月 26 日(金)に実施した。

(3)2-2 の改善・向上方策(将来計画)

第 1 に、きめ細かい学生指導と退学者防止対策として、すべての基礎演習に対して職員による副担任を選任する。副担任の役割については、ガイドラインを通じて副担任に周知し、主担任・副担任の機動的連携による退学者の防止、学修意欲の低下防止を行う。

第 2 に、平成 27(2015)年度より、1 年生全員にタブレット端末(iPad Air 2)を配布し、基礎演習担当教員に対しても同種のタブレット端末を貸与した。1 年生の基礎演習にお

けるタブレット端末の活用によるプレゼンテーション、レポート作成、研究調査を行わせる。大学のホームページ機能の拡充と大学内の無線 LAN 拡充により、講義中のタブレット端末活用に向けて、学務委員会を通じて、活用の具体例を教員に提供するように計画中である。将来的には全学的に ICT(情報通信技術)教育を展開する予定である。

第3として、資格取得講座支援を拡充する。具体的には、日商簿記検定、税理士試験対策、公務員試験対策及び TOEIC 試験対策などについて、学生の資格取得を支援するため、外部の資格試験予備校などのうち本学が認めた学校での受講に対して全額または一部の学費を本学が負担する。これによって、学生の資格取得意欲を喚起し、学修意欲の向上を目指す。【資料 2-2-15】

なお就職に強い大学として、学生の就職支援を積極的に推進するため、就職特講 I・II を開講し、キャリア教育と就職支援の一体化を図る。3 年次の教養科目として開講し、就職ガイダンスにとどまらず、社会人基礎力を前提とする自己分析、グループワーク、職種研究など就職内定までの対策について、実際に企業への応募を想定した授業を展開する。

(経営学科)

本学では、実務についての単なる知識、資格取得だけにとどまらず、多様な社会体験、そして社会人としての教養を含めた総合的な知性を身につけることを目指し、このような実践的な新しい職業人として求められる知性を総称して「実務 IQ」と位置づけ、「実務 IQ」を意識した教育の実践を行う。経営学科は、従来の講義形式の授業において、積極的にアクティブ・ラーニングを取り入れることを目的としている。それに平行して、対話型の授業を支援する必要から、教育連携による昭和経済会の協力を得て外部講師を招聘し、対話を通じた議論を行う。地元企業を訪問する「GMT(地元)企業訪問研究」プログラムへの専門演習の参加数を増やす。【資料 2-2-16】【資料 2-2-17】

(経営心理学科)

「実務 IQ」を経営心理学科において実践的に教育するため、経営学科同様のアクティブ・ラーニングへの取り組み、外部講師招聘、「GMT(地元)企業訪問研究」プログラムの参加に加え、心理学検定など関係資格の修得を専門演習の学生を通じて促進させる。

(イベントプロデュース学科)

「実務 IQ」の育成に向けたイベント学教育の実現に向けて、イベント実習を中心とした実践を通じたイベント学の体得を推進させる。具体的には、昨年度、実施したイベント特講「オリンピック学」を継続することにより、オリンピックを研究の主軸としてとらえ、特別授業、講演会そして、外部講師の招聘などを実施する。

(大学院)

演習を通じた学生の個別指導を円滑化するため、一人あたりの教員の指導する学生数をできるだけ均一化し、特定の教員に負担が過重になることを防止する。会計学系統は、最近、関心の高い国際税務に関する研究・教育を拡充するためこの分野に精通する特任

教授を通じた教育を行う。外国人留学生の日本語能力不足への対応は、各教員による個別対応を原則としてきた。しかし、今後は、研究科委員会を通じて、日本語能力不足の学生について、具体的にどのような問題があるかを共有し、今後、日本語能力不足の留学生への支援を強化する。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

○教員と職員の協働

教育指導方針について協議する学務委員会は、委員に指名された教員および学務部長および職員によって構成され、毎月 1 回、学生の教育指導、授業開講数、資格取得講座の単位認定など、教員、職員それぞれの立場から協議している。新年度のガイダンスでは、職員により、受講登録ルールの説明のほか、履修の個別指導を行っている。

平成 26 年度より「基礎演習 I」および「基礎演習 II」の拡充にむけ次の改善を行った。まず、担当教員を明確に主担任と位置づけ、学生の教育・指導および出席管理など、担当する学生の指導をよりきめ細かく行う体制とした。さらに、試験的に、退学予備軍とされる学生のフォローアップ拡充のため、職員 1 名を基礎演習の副担任とする制度を導入した。ただし、平成 26(2014)年度は、主担任である教員が副担任を希望する場合に限り、設置することとし、基礎演習 10 中 7 の講義に副担任を設置した。

○オフィスアワー

教員が、授業以外に学生からの相談・質問に対応するためのオフィスアワーを設定している。本学では、月曜日から金曜日までの間で、毎週 1 回、午後 4 時 30 分から午後 5 時 30 分の 1 時間をオフィスアワーに設定し、毎年、事前にオフィスアワーの時間を教員が届け出、これを学生にウェブサイトを通じて周知するほか、各教員が講義、演習において口答でオフィスアワーについて周知をしている。【資料 2-3-1】

○ティーチング・アシスタント制度の運営

本学では、平成 25(2013)年度より、ティーチング・アシスタント(以下、TA)を導入した。TA 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。現在、TA は、教員からの要望を募り、学部部长が審査し、最終的に設置するか否かを学長に答申し設置を行う。平成 26 年度は、

設置希望のあったイベントプロデュース学科の講義「イベント実習」に TA を 3 名を設置した。TA 採用に際しては、学務部長または副部長による面談を行っている。イベント実習に特化して TA を設置しているため、TA の指導は担当教員によって十分対応できることから、TA のスキルアップの研修などは行っていない。

○中途退学者

本学の中途退学者は、過去 3 年間、平成 26(2014)年度 60 名、平成 25(2013)年度 59 名、平成 24(2012)年度 65 名、であり、その理由は次表の通りである。

平成 26(2014)年度中途退学者数内訳表

修学意欲低下	学修意欲喪失	4 名	5 名
	学力不足	1 名	
進路変更	進学(他の教育機関)	6 名	19 名
	留学	1 名	
	就職	12 名	
経済的困窮	保護者の経済的事情	3 名	30 名
	学費未納(除籍者)	27 名	
心身耗弱		2 名	2 名
身体疾患		1 名	1 名
その他	家庭の事情	2 名	7 名
	徴兵・帰国(留学生)など	2 名	
	その他	3 名	
合 計			64 名

入学当初より、学修目的が不明確な学生の進路変更によるもののほか、経済的困窮による学業継続困難による退学(除籍)が大半を占めている。経済的困窮に対しては、成績優秀者に対する TFU スカラシップ制度の提供により、学費の負担軽減を行っている。

退学希望者については、所属する演習(基礎演習、専門演習)のある学生には、演習担当教員による面談と許可を得ることを原則とし、所属する演習を持たない学生には、学務課職員による面談を行っている。また、退学者の多くは、単位の取得数が基準を満たしていないことに原因がある。そこで、平成 26(2014)年度は、取得単位不足の学生を呼び出し面談を行うことにした。具体的には、1 年生は、前期取得単位 6 単位以下の学生を対象とし、2 年生は 48 単位以下、3 年生は 80 単位以下を対象とし、学務部長、または副部長が交代で職員 1 名と共に学生との面談を行った。学生との面談に際しては、個別の事情を把握するだけでなく、面談内容について学生に理解を促し、今後の取得単位についての留意点などを指導した。また、この呼び出しに応じない学生については、退学のリスクのある学生として位置づけ、学務課を通じて、適宜、連絡を取り、退学防止に向けて対応を取ることになった。

呼び出した学生数と面談した学生数の表

2014. 11. 25 現在

単位取得不足学生の学修指導(面談)数

	対象学生数	面談した学生数
演習担当者(基礎演習・専門演習)	164	136
演習未所属	17	8
合計	181	144

○休学者

休学者の推移は、次表（平成 26(2014)年度、平成 25(2013)年度、平成 24(2012)年度の休学者数の表）の通りである。なお、休学者は家庭の事情によるもののほか、精神的不安定を理由とするものが多い。そこで、学生相談室により、休学中の心のケアを行うことで、復学を促進する方策をとっている。また休学者の学費を軽減する措置を執り経済的負担軽減を行っている。

休学中の学費について

「休学願」の提出時期と休学期間	学費・休学在籍料
前年度の 3 月 31 日までに「休学願」を提出 1 年間休学 (4 月 1 日から翌年 3 月 31 日)	休学在籍料(1 年間)100,000 円
前年度の 3 月 31 日までに「休学願」を提出 春学期休学 (4 月 1 日から 9 月 30 日)	休学在籍料(春学期分)50,000 円 Ⅱ期(秋学期)学費
4 月 1 日以降に「休学願」を提出 (春学期途中から翌年 3 月 31 日まで休学)	I 期(春学期)学費 休学在籍料(秋学期分)50,000 円
9 月 30 日までに「休学願」を提出 秋学期休学 (10 月 1 日から翌年 3 月 31 日)	I 期(春学期)学費 休学在籍料(秋学期分)50,000 円
10 月 1 日以降に「休学願」を提出 (秋学期途中から翌年 3 月 31 日まで休学)	I 期(春学期)及びⅡ期(秋学期)学費

※学費(授業料、施設費、教育充実費)

※上記の提出期日が日曜・祝日にあたる場合は、直前の平日が締切日となる。

平成 26(2014)年度、平成 25(2013)年度、平成 24(2012)年度の休学者数の表

	平成 26 年度	平成 25 年度	平成 24 年度
経営学部	7	7	10
大学院	0	0	0
合 計	7	7	10

○卒業保留者

過去 3 カ年の卒業保留者の数値は次表の通りである。なお本学は、進級制度を採用していないため、留年という概念はなく、卒業単位を満たさない場合は、最大 8 年間、在学期間が延長される。

平成 26(2014)年度、平成 25(2013)年度、平成 24(2012)年度の卒業保留数の表

	平成 26 年度			平成 25 年度			平成 24 年度		
	対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者	
経営学科	138	28	20%	149	26	17%	112	33	29%
ビジネス心理学科	58	6	10%	65	8	12%	57	7	12%
経営学科 (旧夜間主コース)	18	3	16%	23	5	20%	26	9	34%
合計	214	37	17%	237	39	16%	195	49	25%

○学生の意見を吸い上げる仕組み

学務課には、学生からの履修相談や、学費延納届け、公欠等の届出のように、頻繁に学生との接点があることから、最も情報収集を行いやすい立場にある。簡単な書類の受け渡しの中でも、簡単な質問を通じて、学生の現在の経済状況や、出席状況を確認するように努めている。さらにスカナによる一元的な出席管理システムによって、留学生を中心として、一定の出席率を満たしていない学生については、個別に呼び出しを行い、現状を確認している。基礎演習では、出席不良学生に対する個別の連絡を主担任、副担任が共同して実施している。また学生が講義に対する要望やクレームについて学部長に直接要望を提出できる制度「ご意見箱（キャンパス・ホットライン）」を設けている。

○課外活動における教育支援

通常の講義に加えて、専門演習が地元企業を訪問する「GMT(地元)企業訪問研究」プログラムを実施する他、「TFU ビジネス研究塾」により、外部企業と連携した形での研究塾を開設し学生の多様な関心をとらえ、課外教育の拡充を図っている。【資料 2-3-2】

○障がいを持つ学生支援

本学には、聴覚障がいを持つ学生 1 名が在籍している。当該学生の学修環境を整備するため、学務委員会において、障がいを持つ学生の学修支援を担当する教員 1 名を指名

し、個別に学生から授業に対する要望をヒアリングし、各担当教員に連絡の上、協力を依頼している。また、障がいを持つ学生に対する授業上の配慮については、「教職員のための障がいを持つ学生支援ガイドライン」を策定している。同ガイドラインは、定期的に改訂を行っている。(平成 26(2014)年 4 月時点で第 7 版を使用している。)【資料 2-3-3】

(大学院)

大学院は、研究指導担当教員による演習を中心として、少人数によるきめ細かい教育指導が行われている。大学院は、一つの授業について受講人数がきわめて少ないことから、大学院教員と学生との間でのコミュニケーションが円滑に行われている。

(3)2-3 の改善・向上方策(将来計画)

本学の取り組みにもかかわらず、学生の退学者、休学者が毎年、一定数存在する。学生の家庭的な事情、特に経済的困窮による退学や除籍については、TFU スカラシップ制度の活用に向けて指導を行うこと、および奨学金をはじめとする支援策をとりまとめ、学生に周知させるなど個別指導・相談体制を強化する。なお保護者との良好なコミュニケーションは、学生の退学防止対策にも有益である。そこで、従来行ってきた入学時における保護者向け説明会に加えて、保護者との懇談の場を設定し、そこで単位取得など学修一般の説明を行うとともに、個別の面談に応じる体制を整備する。

次に、学修意欲の低下対策として、基礎演習すべてに副担任をつけることによる主担任・副担任協働による学生支援体制の強化を図る。

基礎演習における教育内容にばらつきが見られたことに対して、統一教科書の使用を義務づけ、教育内容の共通化を実現する。この教科書の使用を通じて、レポートの書き方、調査方法、およびプレゼンテーションの仕方など基礎的なアカデミック・スキルズの体系的な教育の実現を目指す。

2 年次以降の学生支援策として、専門演習担当教員による個別面談の拡充を図るほか、専門演習に所属していない学生の学修支援向上策として、単位取得が不足している学生を特定し、個別面談を実施することに加えて、連絡の取れない学生に対する呼び出し方法や、保護者を通じた注意喚起、さらには家庭訪問を視野に入れた積極的な対応を行う。

TA 制度については、担当教員による報告のみにとどまらず、TA の事後評価を徹底し、PDCA サイクルの実現のため、TA に対する報告書・レポートおよび、TA 活動に対する学務委員会によるヒアリング調査を行う。

最後に、本学が導入するリメディアル教育は、「e-learning」を通じて提供の準備をしている。本年度より、「e-learning」活用促進のための周知を開始した。今後、さらに利用率を向上させる必要があることから、学生への「e-learning」の受講を徹底させるための周知活動をさらに強化するとともに、学生の利用状況を基礎演習担当教員が把握するシステムを教員が定期的に利用させ、基礎演習担当教員を通じた指導の強化を行わせる。

(大学院)

大学院は、少人数教育が行われ、担当教員と緊密なコミュニケーションによる修士論文作成が研究の中心となることから、現状において、TA 制度は必要ない。なお大学院生の調査支援として、本学のデータベースの利活用を促進するため、データベースの使い方およびその活用例を担当教員を通じて周知させ、研究の質的向上をはかる。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4 の視点》

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

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

○単位認定について

各学科の単位認定は、シラバスに具体的に明記することが求められている。さらに、本学では、厳密な単位認定を実現するため、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、成績評価の基準値を明確に示している。新任の専任教員および非常勤教員については個別に説明会をしている。出席は 2/3 以上を原則とするほか、成績評価については、「S は履修者の 10%以内、S+A は 30%以内を目安とするように」、というかたちで、安易な高評価を行うことについて注意を喚起している。全教員は、成績評価後、授業評価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において、S 及び A の評価が基準を超えた場合には、そのパーセンテージを明記した上で、なぜ、このような評価となったのかについて、説明を記載することが求められている。学務部長は、この報告書を見た上で、追加の説明を求め、改善を指導することができる。このように授業について、PDCA サイクルを全学的に整備している。【資料 2-4-1】

○進級制度

本学は、取得単位数によって、原級にとどめる制度を採用していない。

○卒業要件

本学は、次の通り、所定の科目を履修しその単位を修得した学生に対して、教授会の議を経て、卒業を認定している。

科目	区分	卒業要件単位数		
		教養科目	必修科目	12 単位
	選択外国語科目	2 単位以上		
	選択科目	16 単位以上		
専門科目	基礎科目	12 単位	70 単位以上	
	基本科目	32 単位以上		
	応用科目			

応用科目は、基礎科目、基本科目と併せて専門科目の合計が 70 単位以上となるように履修する必要がある。また、卒業要件 124 単位のうち 23 単位は、教養科目、専門科目いずれの科目でも単位が認められる。

○卒業論文

卒業論文は「卒業論文」(2 単位)という単位を履修した専門演習所属学生に対して、担当教員の審査によって単位取得を認めている。本学では、専門演習は、必修科目ではなく、選択科目としている。

○GPA (Grade Point Average)制度

本学では、GPA の算定を行い、本学の成績優秀者に対する表彰制度(高田奨学生制度など)の選考基準に活用し、GPA3.29 以上の学生 10 名(うち大学院生 2 名を含む)を成績優秀者として卒業式に表彰した。また、TFU スカラシップ制度の継続要件として、GPA を継続の可否、およびスカラシップの学費免除の区分の変更の基準としている。

○大学以外の教育施設で修得した単位認定

教育上有益と認めるときには、短期大学または高等専門学校の特攻科における学修のほか文部科学大臣が別に定める学修を、本学における授業科目の履修と見なし、学則に基づき、60 単位を超えない範囲で単位を認定している。

○他大学等で取得した単位認定

教育上有益と認めるときには、学生が入学する前に大学または短期大学において履修した授業科目について、本学における授業科目の履修と見なし、学則に基づき、60 単位を超えない範囲で単位を認定している。

○転入学・編入学の単位認定

教育上有益と認めるときには、学生が入学する前に大学または短期大学において履修した授業科目について、本学における授業科目の履修と見なし、学則に基づき、62 単位を上限として認定している。また、東京富士大学短期大学部卒業生に対しては、通常の 62 単位に加え、8 単位を認めている。【資料 2-4-2】【資料 2-4-3】

○教養教育委員会の設置

本学では、教養教育改善のための PDCA サイクルを明確化するため、平成 26(2014)年度、新たに教養教育委員会を設置した。同委員会の活動内容は、平成 26(2014)年 6 月 6 日に開催された第 1 回委員会において次の通り決定した。まず、本委員会は、本学における教養教育の充実を図るため、①教養教育に関する調査、検討の全体的な計画の策定、②教養科目に関連する授業改善にむけた全体的な計画の策定、③教養科目教員配置、科目の設置について学務部長への諮問、④そのほか、教養教育改善のための研究・調査計画の策定を実施することとした。具体的には、教養科目の授業評価報告書について、教養教育委員会委員長が精査し、その内容から今後全学的に取り組むべき課題を抽出した上で、学務部長に改善策を提案している。平成 26(2014)年度は春学期の教養科目について、教養教育委員会委員長の報告書が提出された。【資料 2-4-4】

(大学院)

大学院における成績評価は、レポート、講義参加度・貢献度および筆記試験などにより評価される。修了要件は、2 年以上の在籍、選択した系統に配置された講義科目 22 単位以上の履修かつ、研究指導による演習 I および演習 II の合計 8 単位の認定に合格することが修了要件となる。修了認定は、修士論文の審査および口頭試問による最終試験合格者に対して修士(経営学)の学位を認定する。修士学位認定は、研究指導教員を主査とし、大学院研究科委員会により選任された副査とともに審査に当たり、査読・口頭試問を実施して厳正に審査される。さらに、本学では、修士論文の中間報告会を実施し、主査・副査に加え、大学院担当教員による助言・指導を行い、修士論文の質の向上を図っている。本件は、「東京富士大学大学院要覧」およびガイダンスを通じて学生に周知されている。退学者は、毎年 1 から 2 名程度であり、その理由は経済的な事情の変化によるものが多い。

	入学者	修了者	修了率	退学者 除籍者	備考
平成 27 年度入学	14	—	—	—	
平成 26 年度入学	12	—	—	2 1	平成 27 年 5 月 1 日現在
平成 25 年度入学 平成 26 年度修了	7	7	100%	0	
平成 24 年度入学 平成 25 年度修了	11	9	80%	1 1	
平成 23 年度入学 平成 24 年度修了	10	9	90%	0 1	

(3) 2-4 の改善・向上方策(将来計画)

(学部)

第1に、本学では、コース制導入に伴いカリキュラムマップを策定し、授業科目の学修段階の位置付けや順序等の体系性を明示する、科目ナンバリング制度について、学務委員会で検討の上、適切なナンバリングを行い、他の教育機関との相互連携について、検討を行う。

第2に、タブレット端末導入による初年次教育の拡充を図るため、タブレット端末活用例を学務部で調査の上、担当教員に積極的に活用例を提案するほか、実際の活用事例を集積し、学内で周知すること、及び必要に応じて勉強会、意見交換会を開き、タブレット端末の活用の強化を図る具体的な施策を講じる。

(大学院)

修士論文のさらなる質的向上に向けて、修士論文の中間報告会に、大学院担当教員だけではなく、大学の全教員の参加促進を促し、様々な角度からの助言を学生が受けられるようにする。

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%、平成26(2014)年度92.86%と、着実な伸びを示してきている。

平成26(2014)年度卒業生の進路先の内訳は後述、表「就職の状況」となっている。「卸売業、小売業」(34.62%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(10%)、「宿泊業、飲食サービス業」(9.23%)などの比率が高い。

卒業生の就職状況

		H24(2012)年度 卒業生	H25(2013)年度 卒業生	H26(2014)年度 卒業生
卒業生数合計(名)		158	207	186
学科別	経営学科	107	148	133
	ビジネス心理学科	51	59	53
就職希望者数(名)		106	135	140
学科別	経営学科	68	98	102
	ビジネス心理学科	38	37	38
就職者数(名)		88	117	130
学科別	経営学科	58	82	94
	ビジネス心理学科	30	35	36
就職率(%)		83.0	86.6	92.86
学科別	経営学科	85.3	83.7	92.16
	ビジネス心理学科	78.9	94.6	94.74
求人社数(社)		926	963	1,109

卒業後の進路先の状況(平成 26(2014)年度卒業生)

産業別就職者数	学科名	性別	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務	左記以外	合計
経営学科	男				1	1	5	1	21	2	3	4	8	8	8	1				3	3	61	
	女					1	1	5		4	2	3							1		3	21	
経営学科(旧夜間主)	男							1	2			1	1	2						1		11	
	女								1													1	
ビジネス学科	男								7		1			2							4	14	
	女								9	1	3	2		1			3		1		2	22	
合計			0	0	0	1	1	1	7	2	45	3	11	9	12	13	1	3	0	6	0	15	130

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。

1. 「顔の見える個別指導」

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(Ⅲ-2-(4)))を行っている。

2. 「授業科目における職業指導」

本学では「インターンシップ」(後述(Ⅲ-2-(5)))、「キャリアデザイン」(後述(Ⅲ-2-(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。教職員に対しても昨今の採用事情に関して情報提供を行うべく、「就職活動の実態と本学の就職支援体制」をテーマとしたFD(Faculty Development)・SD(Staff Development)研修会を実施した(平成26(2014)年5月27日)。

3. 「地の利を生かした企業連携」

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には、平成24(2013)年からゼミやビジネス研究塾が参加し、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、平成26(2014)年度とも、同フォーラムに参加した学生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。また、平成26(2014)年度より、キャリア開発センター主導によりGMT(地元)企業訪問研究(後述(Ⅲ-2-(10)))と称したプログラムを設置し、近隣企業に学生が訪問し、担当者にインタビューする形での企業研究を進めている。

4. 「早期段階からのキャリア意識の形成」

入学式直後に進路オリエンテーションを行う(後述(Ⅲ-2-(2)))ほか、早期からのキャリア意識形成を進める目的で、平成25(2013)年度からは「キャリアデザイン」(後述(Ⅲ-2-(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。【資料2-5-1】

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10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。

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、増員とした。学外の豊かなノウハウ・人脈が導入されたと同時に、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を充実させてきている。

一方、進路支援課は職員が担当しており、進路登録カード及び卒業生リストの保管、求人受付と管理(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・金曜日 9:00～17:00、水・木曜日 9:00～19:50 であり、センター長を含め7名(教員3名、職員4名)のスタッフで対応している。平成26(2014)年度の年間相談件数の総数は1,718件となっている。

就職相談室等の利用状況

スタッフ数(名)	開室日数(日)		開室時間	学生相談数		
	週当たり	年間		平成24年度	平成25年度	平成26年度
7	5	256	9:00～17:00(月火金) 9:00～19:50(水木)	未集計	1,154 (9月～3月)	1,718 (4月～3月)

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あてている。平成26(2014)年度は4月30日から2月19日にかけて合計24回のガイダンスを開催し、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、就活メイ

ク講座など、特別メニューも加味している。業界研究の先行、夏休み中の志望業界確定、解禁直前の集中講座など、よりメリハリの利いた内容を志向した。延べ1,085名が出席し、平均出席者数は45.2名であった。

就職ガイダンス参加者アンケートの結果では「必要な知識を得られた100%」「就活・就業への意欲が湧いてきた95.83%」「後輩にも勧めたい100%」(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。

なお、本ガイダンスは平成27(2015)年度より「就職特講」という正規科目とし、カリキュラム推進に当たっては、厚生労働省・新卒応援ハローワークの協力を仰ぎ、綿密な事前調整を進めてきている。

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(名)
1	働くということ	4月30日	58
2	就職活動とは	5月7日	68
3	グループワーク①	5月14日	69
4	グループワーク②	5月21日	68
5	グループワーク③	6月4日	76
6	自己分析	6月11日	62
7	自己PR	6月18日	55
8	マナー研修	6月25日	45
9	職務適性テスト	7月2日	60
10	情報収集	7月9日	50
11	業界研究	7月16日	40
12	企業研究	10月1日	27
13	企業研究	10月8日	31
14	就活体験発表会	10月15日	33
15	業界・企業研究	10月22日	30
16	マナー講座	11月12日	46
17	履歴書	11月19日	51
18	エントリーシート	11月26日	49
19	クリエイティブ試験	12月10日	45
20	志望動機	12月17日	39
21/22	面接・自己PR	2月18日	47
23/24	グループワーク	2月19日	36

就職ガイダンス参加者アンケート結果(2015.2.18 実施／n=48) (%)

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	41.67	58.33	0	0
就活・就業への意欲が湧いてきた	43.75	52.08	4.7	0
後輩にも勧めたい	54.17	45.83	0	0

(2) 進路オリエンテーション

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 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修への動機づけを行った。【資料 2-5-2】

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」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。【資料 2-5-3】

(3) 学内業界説明会および学内企業説明会の実施

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 26(2014)年度は全 10 回(4月 24 日、5月 24 日、6月 26 日、7月 10 日、10月 16 日、11月 13 日、11月 20 日、12月 11 日、1月 15 日、2月 5 日、2月 17 日)開催し、延べ 60 社が参加した。

(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 26(2014)年度は、85 名の学生に対して個別面談を行なった。また、キャリア開

発センター内で随時相談ができるよう、相談コーナーを設置した。

また、「きやりあさぼ」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 26(2014)年度は 2 月 17 日に開催、キャリア開発センタースタッフ全員で個人面談対応の体制をつくとともに、東京新卒応援ハローワークのジョブサポーターを 2 名招聘するなど、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、報告書の作成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。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 26(2014)年度は 36 名(4 年 2 名、3 年 25 名、2 年 9 名)が履修し、合計 31 社への職場実習を行った。ここ 3 年間の単位取得者の推移を見ると、平成 24(2012)年度 38 名、平成 25(2013)年度 41 名と、平成 26(2014)年度 32 名と、安定した受講者数で推移してきている。

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 月 15 日(火)・18 日(金)	インターンシップ説明会(オリエンテーション)
4 月 23 日(水)	インターンシップ申込締切
4 月 25 日(金)	インターンシップ希望者顔合わせ
5 月 7 日(水)	就職とは：就職ガイダンスとの連携
5 月 9 日(金)～23 日(金)	インターンシップ希望者選考面談
5 月 14 日(水)	企業・業界研究①：就職ガイダンスと連携
5 月 21 日(水)	企業・業界研究②：就職ガイダンスと連携
5 月 27 日(火)	インターンシップ希望者の審査・履修者決定
5 月 28 日(水)	インターンシップ履修許可者発表
6 月 4 日(水)	企業・業界研究③：就職ガイダンスと連携
6 月 6 日(金)	事前研修① ガイダンス、エッセイ、 企業・業界研究の提出物、希望調査
6 月 13 日(金)	事前研修② マッチング面接
6 月 20 日(金)	事前研修③ マナー研修
6 月 27 日(金)	事前研修④ インターンシップ先企業・業界研究、

	お礼状、ビジネス文書
7月4日(金)	事前研修⑤ 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)
10月3日(金)	事後研修① 発表PPT、報告書原稿提出
10月10日(金)	事後研修② 成果報告会発表練習
10月17日(金)	事後研修③ 成果報告会発表練習
10月24日(金)	事後研修④ 配付資料の作成・製本
11月7日(金)	事後研修⑤ インターンシップ成果報告会
11月14日(金)	事後研修⑥ まとめ・アンケート提出

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	平成 26 年度
実習企業数(社)	13	28	29	31
単位取得学生数(名)	16	38	41	32

実習を終えた学生に対しては、「インターンシップ成果発表会」において自らの職場体験を総括するプレゼンテーションをさせている。平成 25(2013)年度からは、後輩学生への啓蒙策として「キャリアデザイン」(1年次必修)受講者を聴講させており、平成 26(2014)年度の「発表会アンケート」自由記述では、「インターンシップが身近に感じた」「自分自身にも必要」「体験することで初めてわかるものがある」といった回答を得られた。また平成 26(2014)年度の発表会では、実習受入れ先企業にもご参加いただき、緊張感のある発表会が実施された。

実習受入れ先は、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。

平成 26(2014)年度インターンシップ実習先企業一覧

新宿区役所(新宿未来創造財団、選挙管理委員会事務局)、池袋公共職業安定所、さいたまNPOセンター、米田会計事務所、埼玉共同会計、リベルタス・コンサルティング、販売促進研究所、OMOTENASHI、明治記念館、ベルモントホテル、クリエイティブユニット「シカク」、フロンティアインターナショナル、サニーサイドアップ、キューズ、プライマルヴェニュー、金井大道具、ミネルバ、TEAM、日本イベントプロデュース協会、マグナックス、Fire Works、VENUS 8、日通旅行、ヤマト運輸、西濃運輸、教育と探求社、日本マイクロソフト、エバラ食品工業、エーザイ、マルイチ産商

履修学生には事前・事後研修や実習に対するアンケートを実施(平成 26(2014)年 11 月調査/n=31)し、研修内容に関して概ね高評価を得ている。なお低評価者の記述を分析すると、研修内容より「自身の力不足」を理由とする傾向が強かった。これらを加味して

も、本施策は学生にとって充実したプログラムになっているといえる。なお、インターンシップ成果発表内容はレポート化し、次年度受講生の参考資料として配布している。

【資料 2-5-4】

平成 26(2014)年度インターンシップへの評価(n=31)

	研修内容	評価平均
1	就職ガイダンスでの学び(企業・業界研究)	4.3
2	マナー研修：社会人の基礎	4.3
3	ビジネス文書(お礼状の書き方・メールの実践)	4.2
4	インターンシップ経験者の話	3.8
5	発表練習(小グループ・発表会場にて模擬発表)	4.0
6	成果発表会	4.0

(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」を設置している。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、平成 26(2014)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、業種・職種研究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取り入れ、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。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行われている。

平成 26(2014)年度は、157名(履修者 186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「3.4」、「3.8」という結果があらわれた。

平成 26(2014)年度「キャリアデザイン」カリキュラム

回	木曜	金曜	テーマ	内 容
1	9月26日	9月27日	ガイダンス	講義の概要と進路などについて
2	10月3日	10月4日	ライフプラン	ライフプランの検討
3	10月10日	10月11日	資格試験	資格の紹介
4	10月17日	10月18日	働くとは何か	職業とキャリアの基礎 【就職の現状】
5	10月24日	10月25日	企業分析・業界分析①	面白そうな仕事を探そう
6	10月31日	11月1日	企業分析・業界分析②	興味深い会社を探そう
7	11月7日	11月8日	インターンシップ①	インターンシップとは何か
8	11月14日	11月15日	インターンシップ②	インターンシップ実例・報告

9	11月21日	11月22日	自己分析①	価値観を知って雇用のミスマッチを防止
10	11月28日	11月29日	自己分析②	職業興味を知って選択肢を広げよう
11	12月5日	12月6日	自己分析③	あなたの持つ強み
12	12月12日	12月13日	就職試験①	SPI試験について
13	12月19日	12月20日	就職試験②	業種・職種選択ディスカッション①
14	1月9日	1月10日	就職試験③	業種・職種選択ディスカッション②
15	1月23日	1月24日	試験	試験および解説

(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五号館・大学食堂前に移転し、求職・セミナー・インターンシップ、企業の採用動向データ等の掲示を拡充するなど、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 26(2014)年 11 月 2 日に、3 年生保護者を対象に就職活動説明会を開催した。「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 25 名の保護者が出席し、説明会後に希望者に対しては個別面談を行なった。参加者向けアンケート(n=21)では、説明会に対して「非常に参考になった」(76.0%)、「やや参考になった」(24.0%)、また大学の進路支援体制に対して「非常に共感が持てた」(76.0%)、「やや共感が持てた」(24.0%)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) 留学生、障がい者、大学院生に対する就職支援

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

アドバイスをを行った。このほかにも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導入などを行い、個別指導・同行紹介を進めている。

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、保護者とも綿密な連携の上、個別の事情に合わせてハローワークが主催する「障害者就職面接会」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。

大学院生においては、特に職業会計人を志望する学生に対し、本学OBの経営する会計事務所への就職を紹介するなど、本人の専門性を活かした進路支援を行なっている。

(10) 業界・企業研究機会の拡大

平成26(2014)年度より、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」を実施した。これは、「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」といった中長期的効果を狙ったものであり、大学と近隣企業のパイプをより太くするためのシンボリックな施策である。インタビュー集は印刷物及び本学特設サイトに掲示することで、本学のキャリア支援の取り組み姿勢を社会的にアピールする試みを行なった。本施策に対しては、新宿区内の企業11社の賛同が得られ、10～11月に3つのゼミによる訪問インタビューが行なわれた。以下に参加ゼミと訪問企業一覧を示す。また、本インタビューについては冊子化し、学内だけでなく近隣企業への配布なども行い、本学のキャリア「教育指針」についてのアピールを図っている。【資料2-5-5】

「GMT(地元)企業訪問研究」参加ゼミと訪問企業一覧

訪問先企業	訪問ゼミ	訪問日
大日本印刷	山川ゼミ(ビジネス心理学科)	平成26年10月23日
グリーンバリュー	山川ゼミ(ビジネス心理学科)	平成26年10月30日
東京三協信用金庫	山川ゼミ(ビジネス心理学科)	平成26年10月23日
エビス	山川ゼミ(ビジネス心理学科)	平成26年11月27日
エステー	黒田ゼミ(経営学科)	平成26年10月23日
アニコム損害保険	黒田ゼミ(経営学科)	平成26年10月30日
宝印刷	黒田ゼミ(経営学科)	平成26年10月23日
菱和設備	黒田ゼミ(経営学科)	平成26年10月23日
京王プラザホテル	小川ゼミ(経営学科)	平成26年11月12日
三徳	小川ゼミ(経営学科)	平成26年11月5日
アリミノ	小川ゼミ(経営学科)	平成26年10月29日

また、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」を設定した。本講座は、受講した学生が自宅で「日経流通新聞」(MJ)

を購読(8月より6か月)し、興味ある記事の切り抜きとコメントを發表しながらワークショップを進行する自己開発科目であり、毎週月曜日の5限(16:30~18:00)に開講した。主として2~3年時における「業界・企業研究の促進」「新聞閲読習慣の確立」「分析力・コメント力の向上」を狙いとし、18名の受講者に単位認定(1単位)を行なった。

受講者アンケート(n=15)では、「大変役に立った=73%、まあ役に立った=27%」、「先輩に非常に勧めたい=47%、まあ勧めたい=53%」という結果が出ている。本講義にオプザーバ参加した教員へのヒアリングでは「当初自信なさそうであった学生も自分の意見をまとめ、人前で發表することを繰り返すうちに、徐々に抵抗感なく發表ができるようになってきた」「グループ形式で議論を重ねる中で、他者の意見を聴きながら、グループの総意をまとめていくトレーニングができた」という声も聞かれ、業界研究以上の教育的成果が得られたものと評価している。

平成27(2015)年度3月卒業生の177名を対象に、本学における進路支援に対する満足度調査を行ったところ、次のような結果が得られた。「大変満足」と「やや満足」をあわせると、85.2%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。

本学における進路支援に対する満足度調査(平成27(2015)年3月21日実施/n=162)

所属学科	卒業生数 (名)	回答数 (名)	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	125	112	44.6	46.4	1.8	0.0	7.1
ビジネス心理学科	52	50	34.0	38.0	6.0	0.0	22.0
経営学部合計	177	162	41.4	43.8	3.1	0.0	11.7

一方、本学キャリア開発センターを利用した内定者を対象に「キャリア開発センター」への満足度を訊ねたところ、10点満点中9.0点という高い評価を得られている(内定者アンケート/平成27(2015)年1~3月/n=133)。

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)

内定率が上向き傾向にあるとはいえ、本学学生を取り巻く就職環境は依然厳しい状況にある。今後、「実務IQ」の高い実践的職業人を育成し、そして100%の進路決定を目指すために、以下に取り組む予定である。

I.教職員間の更なる意識共有・情報共有の推進

平成27(2015)年度卒業生から実施されている企業側の採用スケジュールの変更、それに伴う就職活動のあり方の変化など、教職員に対しても改めて理解・啓蒙策を講じる必

要が生じてきている。特に専門科目・専門演習の教員の進路支援意識を高めるためにも、平成 26(2014)年度に引き続き、平成 27(2015)年度においても「キャリア支援のあり方」をテーマとした FD・SD 研修会を実施。内容は「本学のキャリア支援の現状と課題」「採用時期変更とその影響」「キャリア支援科目の実態と課題」「地元企業との連携のあり方」「専門ゼミ履修学生に対する進路指導のポイント」とした。

II. 就職未決定学生防止体制(ハローワークを主とした労働行政との連携強化)

本学学生の実情を見ると、就活ナビ経由の大企業志向の職探しから脱皮させ、より現実性の高い中堅・中小企業への応募～入社を促進していく必要がある。そのためには、新卒応援ハローワークへの求人企業とのマッチングが最優先と考えられる。

平成 27(2015)年度においては、4 年生の就職希望者全員を東京新卒応援ハローワークに登録させる試みを行なう。また、厚労省の保有する求人情報データベース利用環境の整備(PC の増設等)を進めていく。さらに、「就職特講」においては専門的ジョブサポーター等を業界研究講師として招聘するほか、「若者の使い捨て企業」「ブラック企業」への認知を図るなど、企業選択眼を養うための教育も平行して進めていく。

また、就職落ちこぼれ学生を見落とさないよう、専門演習を履修していない 4 年生を対象に、キャリア開発センタースタッフによる個別面談を行なう予定である。

III. 地元企業と連携による、企業研究・採用・インターンシップへの発展

平成 26(2014)年度に実施した「GMT(地元)企業訪問研究」の継続と参加ゼミの拡大を図る。そのためにはまず、「GMT(地元)企業訪問研究」の意義、成果について、学内の共通認識を図る必要があるため、教職員へのインタビューレポート資料の配布や FD・SD 研修会を行なう。

また、学内に GMT(地元)企業コーナー(ポスター、企業紹介パンフレット、企業開発等商品展示コーナー)を設置し、身近な企業を通して業界研究のきっかけを与える場としたい。さらに、地元企業人との人的交流の促進や、インターンシップ先としての働きかけを図るなど、有力企業と物理的距離の近い都市部の大学としてのアドバンテージをより高める施策を試みたい。

IV. 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 26(2014)年度卒業生に対しては「内定者アンケート」(平成 27(2015)年 1~3 月 /n=133)を実施し、「卒業後の後輩への就活サポート」の意思(OB 訪問の可否、電話での相談/メールでの相談/大学への来訪/求人票/その他)について個別に把握した。このリストを基に、卒業生と就活生とのパイプづくりを進めていきたい。

また、卒業生の税理士によって構成されている「東京富士大学会計人会」と連携し、大学院生のみならず、簿記会計系ゼミ生の税理士事務所への就職を促進する。

V. キャリア開発センターの充実

「入りやすい開放的なキャリア開発センター」「卒業後も気軽に立ち寄れる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(PC 増設等)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る。

また、キャリア開発センターを、本学学生にとって居心地の良い「就職カフェ」として改装し、学生が自発的に訪問し、活用する場として発展させる。具体的には、オープンスペース化、検索用 PC・個別相談コーナーの充実、掲示内容や掲示方法の工夫、コーヒーベンダーの導入、DVD 視聴コーナー、面接シミュレーションコーナーの設置といった大幅改装を行なった。

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

○授業アンケートの実施と授業評価報告書の提出

本学では、授業アンケートを実施し、教育目標の達成状況を教員が自己点検し評価するため、全教員に対して、授業評価に関する自己点検報告書(以下、授業評価報告書)の提出を義務づけている。授業アンケートは、基礎演習および専門演習を除くすべての授業について春学期・秋学期に実施している。アンケートは、マークシート方式と自由記述欄によって構成されている。なお授業アンケートについては、学生数が 15 名以下の授業の場合は、学務課の判断によっ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。【資料 2-6-1】

授業評価報告書は、アンケート実施の有無にかかわらず、演習を含む全講義について提出を義務づけている。【資料 2-6-2】

○学生満足度調査

本学では、学生生活全般の把握のため、平成 26(2014)年度は、全学生を対象として、『学生満足度調査』を実施した。学修に関しては、平均的な予習時間および学修環境などについて調査し、分析を行った。【資料 2-6-3】【資料 2-6-4】【資料 2-6-5】

(大学院)

大学院は、少人数教育であり、学生と教員とのコミュニケーションが密である。主として修士論文作成を軸として研究指導担当教員との対話を中心とした指導・教育を行っ

ている。

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

○教育自己評価

授業評価は、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。本学では、授業評価報告書において、昨年度の授業評価報告書と比較して改善がなされたか否か、教員にその結果を記載させており、教員ごとに自分の教育に対する自己評価のPDCAサイクルの実現を図っている。

次に授業評価報告書は、学長および学務部長がすべての科目について精査し、成績評価の基準値を超えている場合など、確認の上、適宜教員への指導・助言をおこなっており、全学的なPDCAサイクルを確保している。なお、授業アンケートにおいて、記載されている事項のうち、大学の設備や施設の改善を要するものなど、関係部署が共有すべき事項については、学務部でこれを取りまとめた上、関係部署に連絡し、対応を求めている。

○全学的な改善への活用

本学では、授業評価報告書において、全学的に取り組むべき課題について教員からの意見を記載する欄があり、この内容を精査し、全学的な改善に取り組んでいる。

(大学院)

大学院は、少人数教育であり、学生の研究課題に即した個別指導が行われている。そこで、学部のようなかたちでの授業アンケートは実施しない。

(3) 2-6 の改善・向上方策(将来計画)

(学部)

すべての講義において、学生の予習時間が短いことから、今後、学生の予習を促進するため、一年生については、タブレット端末を通じたICT教育による予習課題の提示と予習課題提出による管理を促進させ、2年次以降においても、各講義において予習を必須とする授業運営を助言する。また予習を前提とする講義のあり方について、学務委員会を中心とする調査を行う。

(大学院)

大学院における授業評価報告書において、同一授業を担当している教員は、今年度と前回担当したときとの比較を行わせ、どのような改善が行われたかについて教育自己点検を促進させる必要がある。

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)及び学務部学習支援課(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、担当教員が必要に応じて個別相談を実施し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、学務部学習支援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る者に支給する。

平成 26(2014)年度は前年度成績優秀者として、学部生 11 名と大学院生 1 名、課外活動に秀でている者として 32 名が選ばれた。

○学校法人東京富士大学奨学金(第 2 章 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 26(2014)

年度は東日本大震災で被災した学生 1 名が採用された。

○学校法人東京富士大学奨学金(第 3 章 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。この奨学金制度は年間 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(第 4 章 入学試験における特待生奨学金 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 26(2014)年度対象学生は、2 年生 22 名、1 年生 56 名である。

○東京富士大学学生会館奨学金【資料 2-7-3】

東京富士大学学生会館生で、学生としての生活態度が特に優れている者に対し、奨学の目的で設けている。平成 26(2014)年度は 4 名が採用された。

○日本学生支援機構奨学金

平成 26(2014)年度は在学生(留学生を除く)の約 27%にあたる 137 名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(私費外国人留学生学習奨励費)

平成 26(2014)年度は 11 名(大学院 1 名、学部 10 名：留学生在籍者の 4.3%)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 26(2014)年度は 2 名が採用された。

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」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 9 団体、文化系クラブ 7 団体が所属している。体育系クラブをまとめている「体育局」が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「文化局」が東京富士祭の運営を担当している。なお、「学友会」としては、機関誌の学友の発行及び卒業記念冊子の Memories を作成している。【資料 2-7-4】【資料 2-7-5】【資料 2-7-6】【資料 2-7-7】【資料 2-7-8】

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、課外活動のために六号館があり 1 階には学友会室(執行部・東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会)、2・3 階には体育系クラブ部室・文化系クラブ部室・ミーティングルーム等を設置しており学生が全館使用できる。さらに一部のクラブには、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。一部のクラブに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・活動予定計画書・決算報告書・予算見積書・部員名簿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)を決め支援している。平成 26(2014)年度の課外活動に対する経済支援【表 2-14】は 2,642,210 円であった。【資料 2-7-9】【資料 2-7-10】【資料 2-7-11】【資料 2-7-12】【資料 2-7-13】

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)

外国人留学生への対応は、全学的に行っているが、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 2-7-14】

外国人留学生のための本学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全外国人留学生に配付、また教職員にも配付し、全学的に情報周知を図っている。このハンドブックは外国人留学生対象の各オリエンテーション(入学時・履修登録時・卒業時等)にも活用している。

○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たっている。きめ細かな個別サポートを可能にするため、平成 26(2014)年度学部在籍の外国人留学生 223 名の個人ファイル(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。このファイルを活用することにより、留学生に適切で迅速なワンストップ窓口サービスを提供している。【資料 2-7-15】

○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、事情を聴き指導・支援を行っている。平成 26(2014)年度に事前予約して行った相談・指導件数は合計のべ 89 名にのぼった。このほかにも、予約なしの相談件数が多くある。

平成 26(2014)年度より学修面での呼び出し個別指導は全学的に学務課が主導して各ゼミ担当が行うことに変更したため、国際交流センターが学修面のみの事案で面談することはなくなった。しかし、外国人留学生に指導・相談が必要な事案は、出席率や取得単位、学修関係に関連する在留資格、学籍、学費納入等経済的事案、生活全般の問題など多種多様であり、これら複数の相談事由を一人の学生が複合的に抱えているため、国際交流センターでのワンストップ窓口サービスが依然として不可欠な状況である。

○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ようになっており、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 26(2014)年度は 106 件の在留資格の確認と指導・相談を行った。また日本を一時出国する場合も届け出るようになっており、平成 26(2014)年度は 39 件の届け出があった。

○資格外活動の把握【資料 2-7-16】【資料 2-7-17】【資料 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・指導に努めている。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 26(2014)年度 5 月は 137 件(対象者 226 名)、11 月は学部留学生 127 件(対象者 223 名)の報告を精査・指導した。

○BJT ビジネス日本語能力試験の団体受験

外国人留学生の日本語学修支援の一環として、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 26(2014)年度は 6 月に 8 名、11 月に 20 名の受験を受け付けた。各回の受験直前には受験者向け対策講座を 9 回実施した。

○外国人留学生授業料減免奨学金【資料 2-7-19】

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。

VI. 学生相談室

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支援を行っている。学生相談室のスタッフは教員 3 名である。その中の 2 名は臨床心理士の資格を有しており、有資格者の 1 名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。開室日数は月曜日、水曜日、金曜日の週 3 日である。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をしている。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。主に、次の活動を行っている。

○相談業務【表 2-12】

平成 26(2014)年度の年間相談件数は 264 件(学生 229 件、保護者及び教職員 35 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。最近では保護者の相談が増えてきている。

○PR 活動

- ・パンフレットの配布【資料 2-7-20】
- ・新入生オリエンテーションにおける学生相談室の紹介
- ・「学生相談室だより」配布【資料 2-7-21】

○「学生生活意識調査」の実施

毎年春に全学生を対象に質問紙調査を実施している。学生のメンタルヘルスと学修上の問題傾向の調査、さらに具体的な悩みの調査を目的に実施している。調査結果のフィードバック面接を通じて継続相談に繋げている。

○「発達障害を持つ学生」の支援

学務課やキャリア開発センターと連携を図りながら、「発達障害を持つ学生」の学生生活支援及び就労支援を行っている。

○留学生対応

交際交流センターとの連携を図りながら、留学生の支援を行っている。

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. 「学生満足度調査」による学生現状把握と検討

目的 学生の勉強時間や学内滞在時間、大学以外での過ごし方及び学内の施設・設備や事務サービスに関する「学生満足度調査」を実施し、学生の現状把握のデータとする。このデータを各部門の改善策の基礎資料とし学生の要望や課題について検討した。

調査対象 大学・大学院・短期大学の各学科の全員(760名)

調査時期 平成 26(2014)年 6 月 30 日～7 月 30 日

実施方法 ①「基礎演習」及び「専門演習」の際にアンケート調査を実施。
②学内施設の受付カウンターにアンケート用紙を置き、調査協力を

依頼。

調査内容 学生の属性や勉強時間、余暇の過ごし方、学内の施設・設備や学生生活に関するアンケート調査として「学生満足度調査」を作成し、各自に回答してもらった。質問 1～質問 39 までは、リッカート尺度 5 件法もしくは 6 件法にて回答を求めた。質問 40～質問 42 は自由記述にて回答を求めた。【資料 2-7-22】

集計結果 516 名の回答が得られた(回収率 68%)。

集計結果の報告 ①「2014 年度学生満足度調査」集計結果報告。
②「2014 年度学生満足度調査」における学生要望・課題への対応について。「学生満足度調査」の結果を受けて、本学科及び事務、大学全体における学生の要望や課題の検討を図った。【資料 2-7-23】【資料 2-7-24】

II. 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、1 ヶ月に一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。【資料 2-7-25】

また、平成 26(2014)年度の学友会・東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会・クラブ等に関連した窓口での相談は 401 件であった。【資料 2-7-26】

(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。

1. 学友会活動やクラブ活動を支援するための施設の充実を行う。(6 号館の提供)
2. 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助言していく。
3. 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。
4. 課外活動における学生の活躍を学内に広報する。

II. 国際交流センター

1. 適正な資格外活動や在留資格の手続きを指導し、また法令順守に対する意識を高めるため、オリエンテーション(入学時・履修登録時・卒業時等)に特定の指導の時間を設定する。
2. キャリア開発センターと協力して、「キャリアデザイン」などの講義や学内外のキャリア関連イベントに出席し、1年次から日本での就職活動に対する具体的方策を指導する。
3. 引き続き、学務課・ゼミ担当教員と協力し、外国人留学生の学修状況を迅速に把握、必要に応じて留学生の個別支援・指導にあたるが、特に新任のゼミ担当教員には外国人留学生に関する指導事案について説明する機会を設ける。

Ⅲ. 学生相談室

1. これまでの傾聴型のカウンセリングだけでは、学生の相談ニーズに答えられない。認知行動療法等の心理治療法を積極的に導入し相談業務にあたる。
2. 「学生生活意識調査」の積極的活用。調査の際に、「学生相談室からの連絡」に対して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る。
3. 個人もしくは小グループによるワークショップの実施。コミュニケーション・スキルの向上を目的に、「アサーション・トレーニング」のワークショップを実施する。
4. 進路支援課や学務課、国際交流センター等との連携を図る。就職活動の際の自己分析を目的とした相談事例が増えている。今後は職業興味テストや就職の自己PRに活かすための性格テスト等の数を増やし、就職活動に活かしてもらう。学務課との連携において、学修上の問題や欠席が多い学生を早期に学生相談室に繋げることで、退学の予防に繋げる。国際交流センターとは常に情報交換を行い、メンタルな問題が疑われる留学生は早期に学生相談室への来談を促してもらう。

Ⅳ. 今後の方向性

「生きた経営学」を学生サークル活動で実践する機会をつくるため、2014年7月に「TFU ビジネス研究塾」が発足した。文化系強化サークルという位置づけで研究費・研究室が支給され、「オリンピック研究塾」、「観光ビジネス研究塾」、「ゲームビジネス研究塾」、「アーティスト産業研究塾」の4組織によりスタートした。それぞれ週1回のミーティングに加え、長期休暇中は集約して作業に当たるなどの活動を行ってきた。

本組織の特徴は、産学連携先企業との連携で研究・企画を進める点、学科の枠に捉われないことなく学生が共同研究を行なえる点、教科書では捉えきれない最新の産業動向に触れられる点である。また連携先企業人との交流や、研究成果に基づいた外部への発表機会は、学生のキャリア形成にも大きく寄与するものと考えている。

平成26(2014)年度は、東京三協信用金庫主催「ビジネスフォーラム 2014」(平成26(2014)年9月開催)ではふたつの塾が研究発表を行なったほか、平成27(2015)年3月には約50名の関係者を招いて年間の成果発表会を開催した。さらに、観光ビジネス研究塾の企画推進する「高田馬場ラーメンマップ」は、西武信用金庫より「地域応援産業資金」の提供を受けた。【資料 2-7-27】

平成 27(2015)年度は、現在のところ 26(2014)年度を踏まえて同じ枠組みで活動する予定である。

すでに年度を挟んで活動中の研究塾があり、新たな研究塾生を募りさらなる発展が期待される。

研究塾名	研究テーマ	サポート企業	顧問教員	所属学生数	研究内容 (2014 年度成果)
オリンピック研究塾	スポーツ産業	(株)日通旅行	岡星竜美	6名	・高田馬場地域を卓球の街としてPRする企画案作成 ・五輪に向けた国立競技場の変遷写真集の作成
観光ビジネス研究塾	観光・旅行産業	(株)シミズオクト	須川一幸	3名	・高田馬場地域に観光客を集めるための「ラーメンマップ」を作成
ゲームビジネス研究塾	ゲーム・IT産業	(株)ファランクス	山川 悟	5名	・清涼飲料会社に対し、ゲームアプリを使った販促・ブランディング計画を提案
アーティスト産業研究塾	芸能産業	(株)TUA	浮谷秀一	5名	・TUA所属タレント4名のプロデュース計画立案

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8の自己判定

「基準項目 2-8 を満たしている。」

(2) 2-8の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

I. 学位の種類及び専門分野に応じて、各学科の専門教員の適切な配置(学部)

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に基づいて適切に行われ、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三学科の授業を担当、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45名、そのうち教授24名、准教授15名、講師6名であり、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。【資料 2-8-1】【資料 2-8-2】【資料 2-8-3】

学科別には経営学科16名、経営心理学科13名、イベントプロデュース学科16名を配置し、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名、外国語を含む教養科目担当教員9名である。年齢構成も併せて、下表に示す。

学科別専任教員数 平成27年(2015)5月1日現在

分野	教授	准教授	講師	合計
経営学科	7	5	4	16
経営心理学科	7	5	1	13
イベントプロデュース学科	10	5	1	16
合計	24名	15名	6名	45名

専任教員の年齢区分 平成27年(2015)5月1日現在

区分	~30歳	31-40歳	41-50歳	51-60歳	61-70歳	71歳~	合計
教員数	2	9	14	11	8	1	45名

(大学院)

学部教育と連動しながら、適切な専任教員を配置するとともに、学外からも専門分野に応じた適切な教員を非常勤講師として配置している。

平成27(2015)年度の大学院担当の専任教員は13名、うち教授11名、准教授2名であり、大学院設置基準上の人数を満たしている。客員教授1名、非常勤講師は4名であり、内訳は「企業経営」6名、「経営心理」2名、「会計・税務コース」6名、「その他」3名である。

演習については、「経営コース」では6つの演習を置き、専任教員が担当している。

「会計・税務コース」では6つの演習を置き、会計は専任教員2名が担当、客員教授2名、税務演習は専任2名、客員教授3名が担当している。

II. 専任教員の年齢のバランス

年齢講師は上記表のように、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24(2012)年度末7名、25(2013)年度末4名、26(2014)年度末4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

が、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に伴い、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、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取組み

I. 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 2-8-2】

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については経験が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。

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。

II. 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」、「教員資格審査に関する規程」を定めている。【資料 2-8-1】【資料 2-8-2】【資料 2-8-3】

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名を任命し、
- 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、「教員資格審査に関する規程」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】

III. 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14(2002)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(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】

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」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】

さらに、専門分野ごとに、適宜、教員相互で「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。【資料 2-8-7】【資料 2-8-8】【資料 2-8-9】

研究活動については、教員全員が毎年、研究業績を学長に報告している。学長はこれを総括する。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 2-8-10】

IV.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 年(2007)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 年(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。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、研究成果を本学の学術研究書である「富士論叢」への研究発表を義務付けした。

教員の研究支援には、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 2-8-10】【資料 2-8-11】

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 2-8-13】

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全国大会に出張する場合に、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(3回まで)などの必要経費を支給している。【資料 2-8-14】

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 2-8-15】

【資料 2-8-16】

5. 商業データベース利用費

「商業データベース利用規定」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 2-8-17】

6. 研究に必要な図書など

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。

7. 外部機関の研究資金制度の活用

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。

なお、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。

V.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(現、自己点検推進室)がこれを実施してきた。平成24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・評価を迅速に行い、第三者評価受審を統括し、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26(2014)年度は、FD・SD研修会を6回開催した。

(FD研修会のテーマ)

平成26(2014)年度

○FD・SD研修会

第1回 5月27日「就職活動の実態とキャリア支援体制について

第2回 11月25日「大学広報スキルアップ講座」

第3回 1月27日「タブレット導入について」

第4回 2月24日「第三者評価対応、学生満足度調査について」

○FD研修会

第1回 6月24日「成績評価厳格化について」

○SD研修会

第1回 6月12日「大学ポートレートについて」

平成25(2014)年度

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」

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、運営会議、学務委員会、新カリキュラム推進委員会で適宜検討し、年々充実してきている。教養教育の充実のために、平成26年(2014)度に教養教育委員会を設置した。

上記委員会で検討の結果、次のような教養教育体制の基本的考え方を教授会で確認し、これを実施している。【資料2-8-18】

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、などは教養的色彩を持った専門科目と位置づけ、2年次以降の履修が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修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・経営学・経済学・会計学・心理学・商学・イベント学の各系統別分野の教員からなる「新カリキュラム推進委員会」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。

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及び自己点検推進部(平成 27(2015)年度より「自己点検推進室」に名称変更)と学長が取りまとめ、それを次年度の教養教育の改善に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 年(2009)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、とくに顕著な研究業績をあ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、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、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・管理

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1) 2-9の自己判定

「基準項目 2-9 を満たしている。」

(2) 2-9の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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、管理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 名

計算式 1,148 名 × 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 27(2015)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
五号館	新宿区下落合	2,859.69	キャリア開発センター、教室、研究室・共用
六号館	新宿区下落合	114.25	学生用部室・共用
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名

大学：別表第3(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＝6,108.14 m²

基準面積：6,108.14 m²

本学の校舎面積は、16,103.35 m²(本館、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、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	実習室
15	7	7

Ⅲ. 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、消防署が定期的を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を実施している。

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1名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、五号館はエレベーターと橋で連結されており、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	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	○	○	—	○

Ⅳ. 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、都心にあつ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。

Ⅴ. 図書館

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

平成 26(2014)年 5 月現在

図書 (冊数)	定期刊行物 (種類)	視聴覚資料 (点数)	データベース (契約数)
17 万 5,077	345	596	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を有して、学内無線 LAN も利用可能である。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 26(2014)年度は、31 回・91 名の利用があった。

閲覧室の座席は 103 席で、学生収容定員(1,160 名。大学院生 20 名を含む)の 8.8%に相当し現状は十分である。【資料 2-9-1】【資料 2-9-2】

蔵書の検索は OPAC(Online Public Access Catalog)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。

学内からアクセス可能なデータベースは「JSTOR」「Westlaw Japan」「東京経済デジタルコンテンツライブラリー」「G-Search」である。そして、専任教員は「G-Search」の ID を所持しており、学外からも利用可能である。【資料 2-9-3】

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 を利用した蔵書の検索方法や、図書課利用のノウハウを周知徹底させている。平成 26(2014)年度は、基礎演習 10 ゼミ 116 名の学生が来館した。

第 2 に定期的に特集やイベントを組んでいる。平成 26(2014)年度は、推薦図書として「入学前講座特集」「就職対策特集」「ミステリー小説特集」、などの実施、また、自分たちで選んだテーマに基づき、自由に本を紹介し合い、感想を述べ合う、というやり方で活動することを目的にした、読書愛好会(仮称)の学生を募集した。【資料 2-9-4】

第 3 に学生の居場所づくりとして、図書館を私語が自由で開放的な空間を目指し、図書館 4 階スペースに防音壁で囲い遮音する自習室(仮称)を夏期休暇中に工事を実施し、秋学期授業開始と同時に使用を開始した。これにより、自習室以外での会話を全面許可することとした。

第 4 に学外への情報発信、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、図書館解放と貸出を行っている。そのために、新着蔵書の情報を本学ホームページおよび Facebook を利用して学外にも提供している。【資料 2-9-5】

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

VI. 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及び無線 LAN アクセスポイントを設置し、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。

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	Windows7・Office2007
授業用 コンピューター教室(501 教室)	48 台	Windows7・Office2010
授業用 コンピューター教室(502 教室)	16 台	Windows XP・Office2007
インターネット・ルーム	17 台	Windows7・Office2010
就職活動 進路支援課	2 台	Windows7・Office2010
図書検索 図書館	2 台	Linux
マルチメディア閲覧 図書館	2 台	Linux

平成 26(2014)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 261 回、コンピューター教室：501 教室 277 回、502 教室 148 回、また学生によるインターネット・ルーム利用状況は、平成 26(2014)年度 5,907 名で、これらの設備は十分に利用されている。

また、本格的な ICT 教育実施に向け、学内の無線 LAN 環境の拡充工事を行い、平成 27 年 3 月に完了した。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

本学は、小規模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 1 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概論を除き、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。平成 26(2014)年度において、受講生が 100 名を超えた授業は、経営学概論のみである。語学については、40 名以下を目安としている。また、基礎演習は、15 名程度を目安としている。なお、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ことを原則としている。

語学、実技、演習を除く全講義科目の受講生数の状況

受講生数	1～	15～	30～	50～	75～	100～	合計
平成 26 年度科目数	97	90	67	57	16	1	328
平成 25 年度科目数	68	71	61	46	25	19	290

(3) 2-9 の改善・向上方策(将来計画)

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

平成 26(2014)年度、図書館を「いつも時間があれば入りたくなる学修できる場の提

供」という思いで、図書館4階を透明なボードで区切り、集中的に学修できる自習室とした。さらに3階フロアは、新聞・雑誌類を読みやすくするためのレイアウト変更、国家試験等の資格情報コーナーや相互学修ができるスペースの確保など、学生の主体的な学修の確立に向けた学修環境の整備を行ってきた。

本学の図書館は、学生の学修や学術研究活動を支える学術情報基盤の役割以外に多様な学修支援を求められているため、図書館の更なる利用促進とサービスの充実を図っていく。とくに基礎ゼミや専門ゼミなどで図書館内のコンテンツを活用した学修支援の環境を整備していく。

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、毎年、学内の無線LAN環境の拡充を行ってきたが、さらに機能強化を図っていく。平成27(2015)年度の入学者にタブレット端末を配布し、ゼミなどで活用しているが、タブレット端末授業支援ソフトの整備やコンテンツの充実・強化とともに無線LAN環境の整備に注力していく。財政が厳しい中でも、より効果的なICT教育体制の整備に取り組んでいく。さらに、授業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。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理の改善策

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限を活用する。具体的には、卒論指導を伴う4年生の専門演習については、原則として5限に配置する。また、これに伴い、受講生数の平準化を図るための時間配分を行い、教室の効率的な利用を実現する。

【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が、2年目の平成26(2014)年度はやや上回った。しかし、平成27(2015)年度は、対前年と比べると志願者・合格者は増加しているが、入学者数増にはつながらなかった。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。その結果、27(2015)年度入試では、志願者・合格者が大幅に増加し、入学者数は25名増を確保した。しかし、定員数までに至らず、平成28(2016)年度入試に向けて広報活動など、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、事前学修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修支援向上策を講じてきた。

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、入学から学修、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、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。【資料3-1-1】

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回定期的に開催し、さまざまな問題について議論・検討されていた。【資料3-1-2】

平成27(2015)年1月29日及び2月12日の理事会において新役員交代案が承認され、理事長、副理事長、理事5名が就任した。また、平成27(2015)年4月に理事1名の死去に伴い、理事の交代が理事会で承認されている。【資料3-1-3】

平成27(2015)年4月より新役員体制の下で執行部体制は、外部理事が増えたため従来の常任理事会に代わって月1回定期的に理事会を開催することになった。教育の質の向上、経営改革や財政改善などを中心として審議されている。

また、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、月1回定期的に大学の将来計画、教育及び研究に関する予算、自己点検評価等に係る事項を審議している。【資料3-1-4】

このように本学の教育の使命・目的実現のために理事会・教授会・大学運営会議の3つの組織体制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名に対し45名、必要教授数22名に対し25名が在籍する。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名に対し、研究指導教員数および研究指導補助教員数は計13名が在籍する。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6,108m²に対し16,103m²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。また、学内から排出されるゴミについては、分別ゴミ箱(ペットボトル、缶、瓶、燃えないゴミ、燃えるゴミ)を設置し、分別を徹底している。

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、「東京富士大学 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、教育・研究の場である大学で、すべての学生・教職員がお互い人格を認め合い、個人として尊重されるべく、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。【資料3-1-5】【資料3-1-6】【資料3-1-7】【資料3-1-8】【資料3-1-9】【資料3-1-10】

III. 安全への配慮

安全管理については「学校法人東京富士大学危機管理規程」を定め、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、1名の警備担当職員を置き巡回警備を強化している。【資料3-1-11】

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、「情報セキュリティポリシー基本方針」に基づいて「情報セキュリティ管理規程」を定め、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。【資料3-1-12】

【資料3-1-13】

また、「衛生委員会規程」を設け、衛生委員会を月1回定期的に開催し職員の健康障害の防止、健康の保持増進、労働災害の防止及び快適な職場環境形成に努めている。年一回AED(自動体外式除細動器)講習会を実施し、定期的な職場巡視を行うなど積極的な活動を行っている。【資料3-1-14】

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

私立学校法の改訂に伴う「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及び東京富士大学報等により適切な公表に努めている。【資料3-1-15】

(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取り組む。

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】

理事会は、平成 27 年(2015)年 4 月より理事長、副理事長、学長と学外理事 5 人の構成になっている。学内理事には学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】

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 26(2014)年度の理事会開催は 8 回であった。平成 27(2015)年度は、毎月 1 回、定例理事会が開催されている。【資料 3-2-3】

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たが、平成 27(2015)年 1 月の新役員交代後は理事会が毎月 1 回開催されており、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】【資料 3-2-5】

理事会では、法人運営、教育研究に充実、業務運営の適性化や財政再建について適確な方針と運営の方向を定めている。

これらが十分な成果を上げるために、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、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 3-2-6】【資料 3-2-7】

以上の通り寄附行為に基づき、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、学長の諮問機関として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。

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その機能性

学長は理事会で決定された方針に従い、「東京富士大学 学則第 8条」に則り、学務を統括し、職員のサービスを統督するとともに、教授会並びに大学運営会議の意見を聞き、大学運営に当たる権限を有し、その責任を負っている。【資料3-3-1】 【資料3-3-2】

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。大学運営会議は学則第13条に基づき設置されており、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る。この大学運営会議は、毎月1回開催され、学長、事務局長、学部長、大学院研究科長、図書館長のほか、学務部、学生部、キャリア開発センター、入学広報室など教学部門、管理部門の各代表者で構成されている。大学運営会議の主な審議事項は、「大学運営会議運営規程」に規定されており、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、教育及び研究に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、大学全体の意見を反映させている。大学運営会議で審議、調整された案件は教授会、理事会に報告、提案される。【資料3-3-3】

さらに学長の諮問機関として、必要に応じ「企画委員会」を設置している。企画委員会は学長の指名する教職員を持って構成され、学長が諮問する事項について協議し、学長に答申する。平成26(2014)年度に企画委員会へ諮問した事項は、「認証評価で求められるエビデンスの収集について」と「学生満足度調査の実施について」であった。

【資料3-3-4】 【資料3-3-5】

教授会は本学の教育研究に関する重要な事項について審議し、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。教授会は学則第12条の定めにより、毎月1回の定例会と必要に応じて臨時会を学長が招集し議長となって開催している。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とし、「教授会運営規程」に基づいて運営されている。教授会運営規程では、教育研究に関する重要な事項で学長が教授会の意見を聞くことが必要とするものを定めている。大学院に関しては別に定める「東京富士大学大学院学則」に基づいて、「経営学研究科委員会」が教育研究に関する事項を審議し、その結果を教授会に報告している。現在、学長が大学院研究科長を兼務しており、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。【資料3-3-6】

【資料3-3-7】 【資料3-3-8】

教授会の下に「専門委員会」と「特別委員会」を設置している。専門委員会には「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」を置き、原則として毎月1回定例委員会を開催している。各委員会は、関連担当部署の課長以上の職員と学長が委嘱する専任の教員で構成され、審議事項は各委員会の内規で定めている。また必要に応じて特別委員会を時限的に設置している。平成26(2014)年度に設置した特別委員会は、「教養教育委員会」と「学外フレッシュマンオリエンテーション委員会」である。なお、専門委員会、特別委員会とも審議内容及びその結果について教授会で報告されている。【資料3-3-9】

「大学の使命・目的」及び学生の要求については、教授会及び各委員会と大学院研究科委員会が対応する仕組みとなっている。また、「自己点検評価委員会」の活動も大きな役割を果たしている。

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、学生支援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、各委員会の意見を聞き運営に当たり、学務を統括し職員のサービスを統督している。

また、学長が責任を持って大学運営を行うにあたり、また業務遂行を進めて行く上で必要な企画や学内の意見調整を行うために、「副学長」を置くことが出来る規程になっている。副学長は学長の職務を補佐し、学長から委任を受けた事項について、その職務を代行する役割をもっている。平成26(2014)年度までは、副学長を置いていたが、平成27(2015)年4月、組織を簡素化するため、組織改編により副学長は置いていない。

【資料3-3-10】

なお、意思決定組織については、すべて規程が整備されており、権限と責任が明確であるため、その機能を果たしている。

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会議、教授会、教授会の下に設置した各委員会に指示し、各部門において協議して得た意見を聞き、施策を決定している。特に大学運営会議においては、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いて提案し、その成果を理事会や教授会に図り、実行に移している。

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、特定問題を検討させ、その成果を大学運営会議や教授会において意見を聞き実行している。これらはトップダウン型の意思決定による業務執行である。

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図りつつ議論させ、それを承認して実行させている。これはボトムアップ型の意思決定による業務執行である。

現行の体制のもとで、学長はトップダウン型及びボトムアップ型の意思決定ルートを活用し、意思決定の迅速さや的確さが実現されている。また、学長の教育・運営を

統括する権限は大学のみならず、大学院を含む本学全体に及び、適切なリーダーシップが発揮されている。

(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な組織的な取組みが出来上がっている。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など、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に平成 26(2014)年度より改善してきた。引き続き、全学的な課題で緊急性の高い事項については、迅速に対応できるよう取り組んでいく。

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。

学長は法人と教学部門の連携の要として理事会、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】

また事務局長は理事会、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 1 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、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、大学事務部次長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(学務部長)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 3-4-2】

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、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に報告されている。また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定され、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26(2014)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。【資料 3-4-3】

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 3-4-4】

評議員会は「学校法人東京富士大学寄附行為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 3-4-5】

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・改善に積極的に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、本学のように小規模大学にあっては、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、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 27(2015)4 月現在の事務組織図は以下の通りである。

長及び各事務部門の役職職員が出席し、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、入学委員会及び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(平成 27(2015)年度より「自己点検推進室」に名称変更)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、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

自己点検推進室は、毎年数回、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、一般職員も含めた FD・SD 研修会へと拡大した。平成 26(2014)年度の FD・SD 研修会の日時とテーマ、参加人数は以下の通りである。

○FD・SD 研修会

第 1 回	5 月 27 日「就職活動の実態とキャリア支援体制について」	56 名
第 2 回	11 月 25 日「大学広報スキルアップ講座」	50 名
第 3 回	1 月 27 日「タブレット導入について」	51 名
第 4 回	2 月 24 日「第三者評価対応、学生満足度調査について」	53 名

学生の就職活動の動向、大学広報の在り方、タブレット端末の有効利用、自己点検評価の全学的取り組み体制と学生満足度調査結果等、多くのテーマを教職協働で研究している。教育職員は出席が義務づけられるが、一般職員も業務に支障のない限り参加している。

教育職員対象の FD 研修会も 1 回開催している。

○FD 研修会

第 1 回	6 月 24 日「成績評価厳格化について」	36 名
-------	-----------------------	------

成績評価の厳格化、公平性等につき申し合わせ事項を確認し、効果的運用方法を検討した。

さらに、平成 25(2013)年度から一般職員の能力向上、専門知識の獲得を目的に SD 研修会を開催している。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ている。それぞれの

日時とテーマ、参加人数は以下の通りである。

○SD 研修会

第 1 回 6 月 12 日「大学ポートレートについて」 21 名

○若手職員研修会

第 1 回 6 月 16 日「職場のコミュニケーション」 5 名

第 2 回 7 月 21 日「メールのやり取り」 5 名

第 3 回 10 月 20 日「大学教務部課長相当担当者研修会報告」 5 名

第 4 回 11 月 10 日「大学職員に求められる力量及び
エンロールメント・マネジメント」 5 名

第 5 回 1 月 19 日「平成 26 年度学生満足度調査結果と改善課題」 3 名

第 6 回 2 月 9 日「今後の職員の目指すべき方向」 5 名

一般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視点で対応出来るよう、OJT を計画的・継続的に行い指導している。

本学は小規模大学で職員数は限られるので、上述した、FD (Faculty Development)・SD (Staff Development)研修会、FD 研修会、SD 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 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を上げるため、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を、定期的な内部研修の開催、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。【資料 3-5-2】

(3)3-5 の改善・向上方策(将来計画)

○キャリア開発センターの機能強化

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。

○組織の簡素化と効率化

平成 25(2013)年度、26(2014)度に、長年勤務した専任事務職員の退職者が相次ぎ、一部若手職員を採用し補充しているが、それも限界があるなかで、大学改革の進展とこれを推進する事務組織の効率的執行体制が求められる。今後は、財政改革のために人件費の抑制を図るため、組織を簡素化しつつ、学生満足度を高めるサービス業務への一層の向上のために、非専任職員などの効果的な活用を含めて組織体制を見直していく。

○全学的な広報体制の強化

学生募集の要となる広報や情報発信に関しては、平成 26(2014)年度に全学的広報を担い、ホームページ制作・管理、SNS 対策を担当する独自の機関としてメディアセンター新設した。今後とも、ホームページの更新やコンテンツの充実のために、更なる体制を強化する。

○職員の能力向上

少子化の傾向が続く厳しい時代を迎え、教育の質を高め、学生一人ひとりへのサービスの向上のために必要なことは、職員各自の能力開発や資質向上を図るとともに組織力を強化するために、事務組織編成や職員配置の見直しと、内部研修の充実、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。

○自己点検推進室の体制の強化

自己点検推進室は、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、内部監査の業務を推進した。平成 27(2015)年度も第 1 期中期計画の実行に向けて、その体制や各部署で執行状況をタイムリーに評価していくこととする。

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

大学全入学時代を迎え入学志願者が減少する中で、本学も平成 19(2007)年以降入学者数の減少により収支状況は悪化し帰属収支の赤字が続いている。そのため、平成 23(2011)年に経営改善計画を策定し、平成 26(2014)年度の帰属収支差額で黒字化を目標とした。【資料 3-6-1】

この目標を達成するため、年度毎に教学改革計画、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掲げ対応してきた。

経営改善計画の着実な実行が不可欠であるが、主要対策の一つである教学改革については、下記の通り実行した。まず、経営学経営学科の「夜間部コース」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。次に東京富士大学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(新カリキュラム)編成方針の明確化を行った。【資料 3-6-2】

平成 26(2014)年度は、経営学部の 3 学科のそれぞれの特徴と学生募集・広報の強化や特待生制度(平成 25(2013)年度から開始)の充実を行うなど、入学志願者数確保に最善の努力を注いできた。その結果、平成 27(2015)年度の志願者、合格者数は、対前年と比べ大幅に増加し、入学者数は 22 名増加したものの入学定員を充足できなかった。

支出面では、人件費の縮減や管理経費の削減などに注力したが、帰属収支支出超過の状況は改善できなかった。さらに、平成 26(2014)年 12 月より耐震構造に不適な 2 号館を取り壊したことから不動産処分損が計上になり厳しい財政運営を強いられた。

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 26(2014)年度の学校法人全体の帰属収支差額は、マイナス 8 億 8,068 万円で対前年比 3 億 8,318 万円の増加しており、依然として赤字が続いている。

帰属収入は 9 億 9,896 万円で対前年比 2 億 1,037 万円の減少であった。その主要因は入学者数の減少による学生生徒等納付金が 1 億 1,285 万円減額になっていることである。

消費支出は 17 億 6,943 万円で対前年比 1 億 66 万円増加した。その内訳は人件費が 1,891 万円減少、教育研究費も 905 万円減少したが、管理経費 2,246 万円増加したことによる。それに加え、建物の老朽化と耐震構造に不適な 2 号館の処分による不動産処分差額 1 億 1,348 万円を計上したことから対前年比で大幅な支出増となっている。

消費収入に対する人件費比率は 90.5%で前年比 14.2%増加している。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、平成 26(2014)年度 1,568 万円と推移している。最終的には現預金は前年度末に比べ 6 億 1,483 万円減少した。【資料 3-6-3】

(3) 3-6 の改善・向上方策(将来計画)

平成 23(2011)年度から経営改善計画(平成 23(2011)から平成 27(2015)年度)にもとづいて、平成 26(2014)年度に帰属収支差額を黒字化の実現を目指して、教学改革や学生募集対策と学生数の確保策、人件費・経費削減、施設設備の見直し、外部資金の獲得などの対策を講じてきたが、平成 26(2014)年度も十分な成果を上げることができなかった。

平成 26(2014)年度の帰属収支差額の大幅なマイナスの要因は、対前年比入学者数が増加したものの入学定員数の確保に及ばず、人件費・経費削減も不十分であったことに起因する。それに老朽化と耐震構造の不適な 2 号館の取り壊しに係る不動産処分差額の計上も消費支出増額の要因となり、財政状況は一段と厳しさを増している。

今後は、第 1 期中期計画(平成 27(2015)年度～30(2018)年度)に基づいて、財政再建と財政健全化に向けた抜本的な対策を早期に着実に実行し、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ことに努める。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7の自己判定

「基準項目 3-7 を満たしている。」

(2) 3-7の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-7-① 会計処理の適正な実施

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】

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、事務局長の決裁を経てこれを執行する。

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 3-7-2】

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 3-7-3】

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。

従来、会計監査は新日本有限責任監査法人が、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たが、平成 27(2015)年 1 月より新たな監査法人としてアルテ監査法人と契約変更をした。

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 3-7-4】

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)

期中に会計事務を外部会計事務所に委託したため、平成 26(2014)年度の決算が手間取ったが、今後は、同会計事務所と連携を密にして月次処理、決算などの会計処理を迅速かつ効率的に対応できるようにしていく。平成 27(2015)年度は、学校会計基準の改正に対応した新会計処理ソフトを導入する予定であり、新たな学校会計基準への諸規程の内容に適合するように周知徹底するとともに、適正な会計処理に努めていく。

また、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ていく。

【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、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、中期計画の実行が喫緊であり、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きた。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(大学院) 自己点検・評価実施要綱」(以下、自己点検・評価実施要綱)を定め、平成 14 年の開学以来、自己点検・評価に取り組んでいる。【資料 4-1-1】【資料 4-1-2】

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、自己点検評価委員会が理事長の下に設置されている。さらに、自己点検評価委員会の下に自己点検評価に関わる事務処理の部門として自己点検推進部(平成 27(2015)年度より「自己点検推進室」に名称変更)を設置している(「東京富士大学 第三者評価実施要綱」)。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。【資料 4-1-3】

本学の自己点検・評価は、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、「自己点検・評価実施要綱」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、「自己点検・評価実施要綱」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評価委員会及び自己点検推進室と学長が担当している。自己点検評価委員会は各部門が行った点検・評価の工程および内容が、「自己点検・評価実施要綱」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」としてこれを取りまとめ、翌年9月までに学長および理事会に報告するとともに、をその結果公表している。

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9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。平成27(2015)年度には、日本高等教育評価機構による認証評価を受審し、平成27年度の受審後も、7年周期で受審することを予定している。

(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、「大学の使命・目的」を達成するために、自主・自律的な自己点検・評価を毎年実施してきた。

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。」

(2) 4-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

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、「自己点検・評価実施要綱」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。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、平成 25 年度に、学長の諮問機関である企画委員会にて、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、現状での大きな問題はないが、学生満足度調査によるより細かな現状把握の必要性が指摘され、平成 26 年(2014)年度に、その学生満足度調査の実施策等に関して検討するワーキング・グループをキャリア委員会内に立ち上げた。そこで検討した結果、平成 26(2014)年春学期終了時に学生満足度調査をアンケート形式で全学生に対して実施することとし、平成 26(2014)年秋学期から、収集したアンケート結果を、引き続きワーキング・グループが中心となって分析した。その結果はワーキング・グループと自己点検評価委員長が検証し、自己点検評価委員長が理事長と学長に報告した。【資料 4-2-1】

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評価委員会および自己点検推進室が検証し、自己点検評価委員長が理事長と学長にその結果を報告する体制をとっている。

学長は自己点検評価委員長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 自己評価報告書」として毎年取りまとめ、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、全学の現状把握(現状の問題点や改善点等)が不可欠である。平成 26 年度は、現状把握をより正確なものにするために、先述の学生満足度調査を実施した。学生満足度調査・分析で得た結果は、大学運営会議、教授会、FD・SD 研修会で周知し、現状把握を教職員が共有できるようにするなど、自己点検・評価の誠実性を高めるように、随時改善してきている。しかし現状として、本学には IR(Institutional Research)機能を専門に担当する部署は存在しない。社会の要請や期待により迅速かつ正確に把握していくためには、IR 機能をさ

らに強化し、全学的なデータの収集・蓄積・分析体制を検討し、構築していくことが必要である。

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

学長は自己点検・評価を「東京富士大学 自己評価報告書」を最終的に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、改善策を検討し実行している。

個々の教育職員(教員)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、シラバスに基づいた講義を実施し、講義終了時に学生による授業評価アンケートを実施している。個々の教員は、そのアンケート結果に基づき「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。したがって、本学教員は、【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・評価を実施してきた。しかしながら、個々の教員が講義及び演習で展開した中で認識した組織的に対応すべき問題(例えば、講義設備の改善など)を、組織上の問題として学長および理事長が吸い上げる体制は十分に整備されているとは言い難い状況であった。つまり、従来の「授業評価報告書」は、個々の教員ごとに PDCA サイクルを展開していたものの、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かった。そこで、個々の教員の PDCA サイクルと全学的な PDCA サイクルの連携強化を図るため、平成 25(2013)年度より、自己点検評価委員会教学部会でその仕組みづくりを検討し、従来の「授業評価報告書」の評価項目に「大学組織として改善すべき項目」を追加することにし、平成 26(2014)年度春学期から改定された「授業評価報告書」で実施した。各教員から挙げられた組織として改善すべき項目は、自己点検評価委員長及び学部長がチェックし、整理まとめたうえで学長および理事長に報告した。また、学長はその報告を受け、大学運営会議で改善点を検討するように指示し、その会議において改善点を大学運営会議メンバーで検討している。

【資料 4-3-1】【資料 4-3-2】

(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を強化していくには、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 機能の向上が必要である。また、収集されたデータを分析し、その結果を有効に活用するために、学長の機能をサポートする体制の拡充が望まれる。そのためには、自己点検推進室以外に IR 機能を専属に担当する部署を置くことに関して、自己点検評価委員会で今後検討していき、本学の自己点検・評価の PDCA サイクルおよび機能性をさらに高めていく必要がある。

【基準 4 の自己評価】

本学は各部門の自己点検・評価が適切に行われているかを各部門と独立した組織である自己点検評価委員会及び自己点検推進部が検証し、自己点検評価委員会委員長が理事長と学長にその結果を報告する体制をとってきた。また、作成された報告書は、CD-ROM として教職員並びに関連各所に配布され、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、本学は適切な体制の下、自主的な自己点検・評価を行ってき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、さらに、平成 26(2014)年度からは、各部門が前年度末にまとめた改善点を、大学運営会議でも組織的に検討する体制に変更し、実施してきている。このように本学は自主的・自律的な自己点検・評価を適切な体制の下、実施し、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、先述したように、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には、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分に発揮される体制の整備をはかっていく必要がある。

Ⅳ. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

基準 A. 社会連携

A-1 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供

《A-1 の視点》

A-1-① 大学施設の開放

A-1-② 生涯教育

A-1-③ 地域連携・社会連携

(1) A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

(2) A-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

A-1-① 大学施設の開放

本学は地域社会に密着した大学づくりを運営の重要な柱と位置付けており、下記のとおり地域社会との交流のため施設の開放を積極的に行っている。

1. 本学図書館と新宿区の間で図書館相互利用協定を結び、予め登録した区民に図書館を開放し、図書を貸し出している。【資料 A-1-1】
2. 地域スポーツ振興の一助として、新宿区卓球連盟主催の「新宿区卓球教室」を本学で開催している。【資料 A-1-2】
3. 新日本書道書友会(本学理事長が副代表者)の事務局を学内に設置し、同会主催の関東展を毎年本学で開催している。【資料 A-1-3】
4. 東京都の児童虐待防止運動「オレンジリボン運動」の趣旨に賛同し、本学の中庭を解放、「ポニーとあそぼう」イベントを平成 22 年より開催し今年度で 5 回目となる。【資料 A-1-4】
5. 本学の授業、「健康と運動」の一部、「二十四式太極拳」「ヨガ」「空手・護身術」「古武術に学ぶ 無理のない介護」を公開授業として一般に公開している。平成 26(2014)年 4 月 30 日から平成 26(2014)年 11 月 26 日まで 17 回に渡って開講され、9 名の参加申込みがあった。【資料 A-1-5】
6. 産学連携協定の覚書を締結している東京三協信用金庫主催の「ビジネスフォーラム」を本学施設で開催。今年度で 3 回目となる。【資料 A-1-6】
7. 「高校生ライブ Music days」主催の高校生ライブ Music days 実行員会の活動趣旨に賛同し、昨年より協賛し二上講堂を東京大会(予選)、Final(決勝)の会場として提供している。今年度の参加校は東京大会(予選)47 チーム(バンド部門 23 チーム・ダンス部門 24 チーム)参加総数 1,500 名。Final(決勝)は 21 チーム(バンド部門 11 チーム・ダンス部門 10 チーム)参加総数 1,000 名であった。【資料 A-1-7】

A-1-② 生涯教育

I. 東京富士アカデミー

本学は、平成 17(2005)年 8 月に、建学の精神に基づき、本学が持っている物的・人的・知的財産資源を活用し、社会環境と地域のニーズに即した、社会人と地域社会に対して

広く開かれた学びの場の提供を目的とし、「東京富士アカデミー」を開設した。その所管部署として、業務部(現在、産学官連携室事業課)も設置した。

1. 「新宿歴史探訪講座」

新宿歴史探訪講座は、平成 19 年から新宿区と連携協力関係を継続して開講されている講座である。新宿の歴史、史跡・文化財をめぐる探訪はシニア層に高い評価を得ている。【資料 A-1-8】

2. 「BBQ 検定(初級)」講座

日本初の大学内「BBQ 検定」として、昨年より東京富士大学が「日本バーベキュー協会」と連携しバーベキュー文化の発展を通じて、学内の活性化、学生のコミュニケーション能力の向上を図り、地域振興・産業振興・社会貢献を目的として開催しているものである。本年度は 2 回開催し、72 名の参加があった。この検定講座の運営は、本学のイベントプロデュース学科イベントゼミ生の実習の場ともなっている。【資料 A-1-9】

3. 「OK バジを囲む集い」

ネパールの農山村で暮らし、20 年にわたって支援活動を続けている「OK バジ」こと垣見一雅氏に、現地での活動について語ってもらった。【資料 A-1-10】

4. 「受注講座」

企業及び業界団体の依頼に応じて出講する「受注講座」を、2014(2012)年度は西京信用金庫、東京三協信用金庫、滝野川信用金庫向けに 7 回実施し、経理・イベント・街おこし等実践的な課題をテーマにして、本学教員及び委嘱した外部講師が担当。【資料 A-1-11】【資料 A-1-12】【資料 A-1-13】【資料 A-1-14】【資料 A-1-15】【資料 A-1-16】

平成 26(2014)年度の東京富士アカデミー講座実績

一般教養

講座名	講師	参加人数
新宿歴史探訪講座 『新宿とその周辺を訪ねる』その 4 豊島区 高田・雑司が谷界隈の史跡と文化財を歩く －江戸の伝承・信仰と近代文化史の足跡を訪ねて－	※北見恭一	27 名
新宿歴史探訪講座 『新宿とその周辺を訪ねる』その 5 渋谷区 神宮外苑・千駄ヶ谷界隈の史跡と文化財を歩く	※北見恭一	26 名
新宿歴史探訪講座 受講者リクエスト講座 その 1 桜を愛でる神楽坂界隈－桜咲く江戸城外堀と神楽坂の社寺を訪ねて－	※北見恭一	35 名
OK バジを囲む集い －ネパールの農山村で様々な支援活動を続けて 20 年!!OK バジ(垣見一雅氏)さんと話してみませんか。－	※垣見一雅	69 名
BBQ 検定(初級)講座	※下條民夫	72 名
合計		229 名

(※外部講師)

受注講座

講座名	講師	参加人数
西京信用金庫 第2回西京経営塾 「財務諸表の考え方と経営分析」	※加藤幸人	41名
西京信用金庫 第3回西京経営塾 「収益改善と財務戦略」	※加藤幸人	43名
西京信用金庫「第20回産学交流セミナー」 「長寿企業の秘訣」～100年以上続く老舗中小企業に見る戦 略的事業承継の秘訣を学ぶ～	青山和正	106名
西京信用金庫「商店街活性化セミナー」 「商店街活性化への取り組み事例、先進事例」	須川一幸	80名
西京信用金庫「企業活性化セミナー」 「景気の回復軌道にうまく乗るために～役員・幹部の育成～」	山口善昭	71名
瀧野川信用金庫「行員向けセミナー」 「年金基礎講座 初級編」	※中澤佳一	65名
瀧野川信用金庫「行員向けセミナー」 「相続基礎講座」	隅田浩司	65名
合計		471名

(※外部講師)

II. 公開授業

東京富士大学では、昨年に引き続き、平成26(2014)年度体育授業「健康と運動」を公開授業として一般に公開している。この授業は、生涯にわたる質の高い健康生活の獲得を目的として、東洋武術とヨガを取り入れた以下の4つの運動カリキュラムで構成されている。

「二十四式太極拳」「ヨガ」「空手・護身術」「古武術に学ぶ 無理のない介護」

受講者はこの中から自分の都合に合わせたカリキュラムを選んで受講できる。【資料 A-1-5】

また、平成26(2014)年9月30日から平成27(2015)年1月27日まで、社会人でも受講無料で参加できる「イベント特講:オリンピック学」を公開授業として開催。授業カリキュラムは、全15回。スポーツプロデューサーで元NHKスポーツ報道センター長の杉山茂氏が総合監修した。【資料 A-1-16】

平成 26(2014)年度の公開授業実績

体育授業「健康と運動」

カリキュラム内容	講師名	外部受講者数
二十四式太極拳講座	井上良雄	1名
ヨガ講座	※櫻庭絵奈	5名
空手・護身術講座	高明勝利	1名
古武術に学ぶ、無理のない介護講座	※岡田慎一	2名
合計		9名

(※外部講師)

イベント特講「オリンピック学」

講義テーマ	講師名	外部受講者数
オリンピック学の意義	清水一郎 小坂善治郎 ※杉山 茂	35名
「おもてなし」の本質	※鴨 裕子	13名
近代オリンピック憲章と歴史	※杉山 茂	20名
ロンドンオリンピックの概要	小坂善治郎 石山盛也	25名
オリンピックとイノベーション	岡星竜美	27名
オリンピックと国家	※杉山 茂	23名
オリンピックと経済	大山利栄	23名
スポーツツーリズム	須川一幸 ※山下真輝	28名
オリンピックとリスクマネジメント	※清水卓治	28名
オリンピックの未来を語る	※越川延明	30名
オリンピックとメディア	※杉山 茂	31名
パラリンピックとバリアフリー	※星野恭子	23名
オリンピックと広告	※榎 英俊	48名
2020 東京オリンピック・パラリンピックを語る	※鳥原光憲	61名
合計		415名

(※外部講師)

Ⅲ. 公開講座

東京富士アカデミーが開講する前記公開授業に加えて、本学教員の研究成果等を地域社会に発信するために、学術研究会が主催する「学術研究会公開講座」を毎年度、1回開いており、平成 26(2014)年度は以下の通りである。【資料 A-1-17】

平成 26(2014)年度の公開講座実績

主催	開催日	講師	テーマ	受講者数
学術研究会	11月28日	黒田秀雄教授 小川達也准教授 深澤琢也准教授	これからの日本企業とBOPビジネス －BOPビジネスの現状と課題－	64名

また、社会工学研究所が主催する公開講座を下記のとおり開催した。

○8月6日に「スポーツボランティア研修会」2020東京オリンピックに向けて、本学イベントゼミ生がスポーツイベントの運営ノウハウを磨くため、日本スポーツボランティアネットワークの協力を得て研修会を開催した。この講座は高校生無料、他大学生も有料で参加でき、スポーツボランティアに興味のある生徒・学生3名の参加申し込みがあった。この講座では講座を受講された方に修了証が交付された。

○「イベント学の夏祭り2014」と題して、8月6日「スポーツボランティア研修会」(外部参加者3名)、8月9日 夏季公開セミナー「スポーツイベントを学ぼう」(外部参加者11名)、8月28日 高校生×大学生×社会人イベントの仕事の話そう「イベント∞(むげん)なび」(外部参加者17名)を開催した。

○公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会との連携協定の締結を機に、イベントプロデュース学科では、平成26(2014)年の秋学期に「イベント特講:オリンピック学」を開講した。その開講記念として、9月13日に広く一般の方へ向けた公開講座「2020TOKYO へ向け イベントパワーで日本を元気に!」と題し、ゲストにアテネオリンピック(野球)メダリスト宮本慎也氏を迎え開催した。45名の参加申し込みがあった。【資料A-1-18】

平成 26 年度社会工学研究所主催公開講座一覧

主催	開催日	講師	講座名	外部 受講 者数
社会工学研究所	8月6日	日本スポーツボランティア ネットワーク	スポーツボランティア研修会	3名
	8月9日	岡星竜美教授	スポーツイベントを学ぼう	11名
	8月28日	イベント企業数社	イベント∞(むげん)なび	17名
	9月13日	アテネオリンピック(野球) メダリスト 宮本慎也氏	イベント特講:オリンピック学 開講記念公開講座 「2020TOKYOへ向け イベントパワーで日本を元気に!」	45名
	合計 76名			

A-1-③ 地域連携・社会連携

地元高田馬場に本店の構える東京三協信用金庫は本学が産学連携協定の覚書を締結している信用金庫の一つである。東京三協信用金庫主催の「ビジネスフォーラム」は今年で3回目の開催になる。

このイベントは、地域の企業や団体、大学などが交流を通じて、ビジネスパートナーの発見や経営のヒントを発見する目的で開催されたもので、本学もその趣旨に賛同し、特別協力機関として参加している。こうした取り組みは、今後とも東京富士大学及び東京富士大学産学連携室では地元企業や自治体、NPO 組織との産学官連携活動を通じて、大学の知を地域社会に還元する試みを継続していく。また、そうした機会を、学生の実務教育やキャリアデザイン形成にもつなげていこうと考えている。【資料 A-1-6】

また、前述したが今年度で5回目の開催となる「東京都」「NPO 法人児童虐待防止全国ネットワーク」との連携で開催されている児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう」は、東京富士大学が賛同している児童虐待防止運動、「オレンジリボン運動」の啓蒙活動の一環として、大学近隣地域に住む方々が、ポニーとあそぶことを通じて親子のコミュニケーションを深めてもらうことを目的として企画している。親子のコミュニケーションの大切さを知ってもらい、「オレンジリボン運動」の大切さを知ってもらうことに繋がる事を目的に本学が平成22年より継続して協力している活動である。このイベントの運営は本学のイベントプロデュース学科イベントゼミ生の実習の場ともなっている。【資料 A-1-4】

講座名	組数 参加人数
第1回 児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう 2010」	42組 118名
第2回 児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう 2011」	51組 137名
第3回 児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう 2012」	48組 130名
第4回 児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう 2013」	46組 144名
第5回 児童虐待防止運動「オレンジリボン運動 ポニーとあそぼう 2014」	32組 95名
合計	219組 624名

I. 「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、バラエティに富んだ4つの「TFU ビジネス研究塾」を立ち上げた。

今年度は下記記載研究活動状況内容を、オープンキャンパス・大学祭でポスター展示を行った。

平成26(2014)年度活動を学内向け報告として、3月10日に研究発表会を開催した。

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生きた経営学を学ぶ。

- ◆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
- 活動報告： 株式会社ファンクラスのアドバイスをもとに、伊藤園にゲーミフィケーションプランを提案中。

2. 「アーティスト産業研究塾」

株式会社TUAの企業理念を理解し、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。特に芸能・エンタテインメント分野に興味ある学生で編成される。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」
- 活動報告： TUAの新人タレント5名のプロモートを計画中。

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する事を目的とする。世界からのお客様をおもてなしし、わが街を盛り上げる活動を積極的に行う。

- ◆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。
- 活動報告： 高田馬場新聞の協力の下「高田馬場ラーメンマップ」の作成中。

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くる中、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： 地元高田馬場に本社をもつ世界的イベント制作会社(株)シミズオクト。
- 活動報告： 「国立競技場カウントダウン写真集」の製作中。

【資料 A-1-19】

II. GMT(地元)企業訪問プログラム

本学では「ビジネス研究塾」「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いる。

GMT(地元)企業訪問プログラムとは、学生が大学に近接する優良企業に事前研究を踏まえたうえで訪問し、ヒアリング内容をまとめて発表するキャリア教育のシステムである。

地元・高田馬場近辺の身近な企業への関心喚起、進路を意識した業界・企業研究の促進や社会体験機会の提供、さらには地域社会・地域経済という認識を確立させるうえで、絶好の機会となっている。平成 26(2014)年度参加した専門演習は、黒田ゼミ、山川ゼミ、小川ゼミである。【資料 A-1-20】

2014 年度は、下記の企業に訪問を実施した。

アニコム損害保険(株)	大日本印刷(株)
(株)アリミノ	宝印刷(株)
エステー(株)	東京三協信用金庫
エビス(株)	(株)三徳
(株)グリーンバリュー	菱和設備(株)
(株)京王プラザホテル	

Ⅲ. 東京三協信用金庫「ビジネスフォーラム」

産学連携先である東京三協信用金庫様が開催するビジネスフォーラムには、平成 24(2013)年からゼミ生たちが参加し、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。

Ⅳ. 西武信用金庫 「ビジネスフェア from TAMA」

平成 26 年度より産学連携の協定を結んだ西武信用金庫の「ビジネスフェア from TAMA」に 3 名の学生が運営の手伝いに参加。イベント運営の経験と地域の有力な中小企業との直接触れ合う体験を得ることができた。また同イベントの「外国人留学生との交流会コーナー」においては本学留学生 4 名が参加。留学生の求人に興味を持つ参加企業と今後の就職について、重要な機会となった。【資料 A-1-21】

(3)A-1 の改善・向上方策(将来計画)

大学の行動が社会にどのような影響を与えるのかを考え、また、大学という教育機関からの発信により、社会をより良い方向へ導けるのかを考慮しながら、今以上に地域社会とのコミュニケーションに積極的に取り組む。

そのための具体的将来計画として

I. 教育と研究の場の開放

本学が持つ有形・無形の知的財産を活用してより広く大学施設を開放し、地域の学術機関としての社会・地域にとって身近な存在となることを目指す。

Ⅱ. カスタムメイド型高度知識学修機関

企業から求められる厳選された実践的テーマの講座を開講する。また、地域住民同士のコミュニケーションを活性化する場として、地域経済振興に貢献する地域住民参加型

の開講を図る。

Ⅲ. 地域に愛され必要とされる総合ビジネス学修機関

講演を希望する教育施設に講師を派遣するなど、本学教員の活躍の場を広げるとともに、その学術レベルの向上をはかり、社会から尊敬される総合ビジネス学修機関を目指す。

Ⅳ. 学外機関との連携

既に連携を行っている機関との関係を維持し、さらなる発展に向け産学連携の推進、地域企業や信用金庫等との連携を強化し、産・学・官の連携を進めるコーディネータによる共同研究・受託研究・経営相談などの受付、研究成果のご紹介、各種展示会・セミナーを行い、社会貢献へのきっかけとなる積極的な活動を目指す。

【基準 A の自己評価】

本学の地域連携・社会貢献については、行政では東京都や新宿区などとの連携、地元金融機関(信用金庫)との産学連携協定の締結など、包括的な協力体制の構築している。さらに民間企業の協力の下で研究塾や企業訪問プログラムの実施など、これまでの地域社会における活動実績を積み上げ、地域住民への教養講座や学術研究公開講座、地元企業とのイベント関連講座などにより本学が実施している地域連携、地域貢献活動への期待が年々高まっている。

しかし、まだ全学的な共通認識のもとで組織的な活動とまでは至っていないものもある。今後は、行政・産業界・金融機関・企業などの連携推進、生涯学修、高大連携、ボランティア活動教育の視点から、全学的に地域連携に関する共通認識に立って、教育研究機能の充実とその成果を活用した社会貢献を推進し、都市型地域密着型大学として地域社会の信頼を確保し、大学としての使命を果たしていくこととする。

V. エビデンス集一覧

エビデンス集(データ編)一覧

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

※該当しない項目がある場合は、備考欄に「該当なし」と記載。

エビデンス集(資料編)一覧

基礎資料

コード	タイトル	備考
	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 F-1】	寄附行為	
	学校法人東京富士大学寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内	
	2015 東京富士大学大学案内 2015 東京富士大学大学院案内	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
	東京富士大学学則 東京富士大学大学院学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱	
	2016 (平成 28) 年度 学生募集要項	
	2016 (平成 28) 年度 入試ガイド	
	2016 (平成 28) 年度 TFU スカラシップガイド	
	2016 (平成 28) 年度 特別奨学生入学試験学生募集要項	
	2016 (平成 28) 年度 特定地域特別奨学生入学試験募集要項	
	2016 (平成 28) 年度 指定校入学試験募集要項	
	平成 27 年度 3 年次編入学指定校推薦試験学生募集要項	
	平成 27 年度 特別 3 年次編入学試験学生募集要項	
平成 27 年度 特別推薦入学試験学生募集要項 (大学院)		
平成 27 年度 推薦入学試験 一般入学試験学生募集要項 (大学院)		
【資料 F-5】	学生便覧、履修要項	
	平成 27 年度 学生要覧	
	平成 27 年度 大学院要覧	
	平成 27 年度 講義要綱	
【資料 F-6】	事業計画書	
	平成 27 年度 事業計画書	
【資料 F-7】	事業報告書	
	平成 26 年度 事業報告書	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	【資料 F-2】 参照
	アクセスマップ	
	キャンパスマップ	
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧 (規程集目次など)	
	規程集目次	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿 (外部役員・内部役員) 及び 理事会、評議員会の開催状況 (開催日、開催回数、出席状況 など) がわかる資料 (前年度分)	
	理事会、評議員会の開催状況	
	学校法人東京富士大学 理事 監事 評議員一覧	

基準 1. 使命・目的等

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性		
【資料 1-1-1】	東京富士大学学則第 1 条	【資料 F-3】 参照
【資料 1-1-2】	東京富士大学大学院学則第 1 条	【資料 F-3】 参照
【資料 1-1-3】	学校法人東京富士大学寄附行為第 3 条	【資料 F-1】 参照
【資料 1-1-4】	平成 27 年度 学生要覧	【資料 F-5】 参照
【資料 1-1-5】	2015 東京富士大学大学案内	【資料 F-2】 参照
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		

【資料 1-2-1】	東京富士大学学則第 3 条の 2	【資料 F-3】 参照
【資料 1-2-2】	大学運営会議運営規程	
【資料 1-2-3】	東京富士大学 自己評価実施要綱	
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	平成 27 年度 学生要覧	【資料 F-5】 参照
【資料 1-3-2】	平成 27 年度 事業計画書	【資料 F-6】 参照
【資料 1-3-3】	2015 東京富士大学大学案内	【資料 F-2】 参照
【資料 1-3-4】	2016 (平成 28) 年度 学生募集要項	【資料 F-4】 参照
【資料 1-3-5】	ホームページ (3 つのポリシー)	
【資料 1-3-6】	東京富士大学学則第 3 章	【資料 F-3】 参照

基準 2. 学修と教授

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	東京富士大学大学案内	【資料 F-2】 参照
【資料 2-1-2】	2016 (平成 28) 年度 入試ガイド	【資料 F-4】 参照
【資料 2-1-3】	2016 (平成 28) 年度 学生募集要項	【資料 F-4】 参照
【資料 2-1-4】	ホームページ (3 つのポリシー)	【資料 1-3-5】 参照
【資料 2-1-5】	平成 26 年度オープンキャンパス・進学相談会一覧 平成 26 年度オープンキャンパス参加者状況	
【資料 2-1-6】	東京富士大学大学院案内	【資料 F-2】 参照
【資料 2-1-7】	東京富士大学入学者選抜規程	
【資料 2-1-8】	入学要因分析	
【資料 2-1-9】	学校法人東京富士大学 奨学金規程	
【資料 2-1-10】	TFU スカラシップガイド	【資料 F-4】 参照
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	教養教育委員会報告書	
【資料 2-2-2】	平成 27 年度 講義要綱「自己開発 I・II・III・IV」	【資料 F-5】 参照
【資料 2-2-3】	平成 27 年度 学生要覧 p63	【資料 F-5】 参照
【資料 2-2-4】	平成 26 年度「自己開発」単位認定 取得資格実績	
【資料 2-2-5】	入学前教育講座案内	
【資料 2-2-6】	入学前講座出席者数	
【資料 2-2-7】	入学前講座レジュメ	
【資料 2-2-8】	入学前講座レポート問題	
【資料 2-2-9】	入学前講座推薦図書	
【資料 2-2-10】	f ドリル案内	
【資料 2-2-11】	「経営学特講と経営心理学特講とは何か？」案内	
【資料 2-2-12】	資格講座一覧	
【資料 2-2-13】	集中講義日程表	
【資料 2-2-14】	カリキュラムマップ	
【資料 2-2-15】	資格取得講座支援案内	
【資料 2-2-16】	「稟議書」公益社団法人昭和経済会との教育連携協定による ビジネス講座	
【資料 2-2-17】	GMT (地元) 企業訪問研究インタビューレポート 2014	
2-3. 学修及び授業の支援		
【資料 2-3-1】	オフィスアワー時間割	
【資料 2-3-2】	TFU ビジネス研究塾案内	
【資料 2-3-3】	教職員のための障がいを持つ学生支援ガイドライン	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		

東京富士大学

【資料 2-4-1】	学務部からのご案内	
【資料 2-4-2】	東京富士大学学則 24 条	【資料 F-3】 参照
【資料 2-4-3】	東京富士大学 3 年次編入優遇措置申し合わせ	
【資料 2-4-4】	教養教育委員会報告書	【資料 2-2-1】 参照
2-5. キャリアガイダンス		
【資料 2-5-1】	企業向け大学紹介パンフレット	
【資料 2-5-2】	smartSPI チラシ	
【資料 2-5-3】	マイキャリアノート	
【資料 2-5-4】	平成 26 年度インターンシップ実習成果報告書	
【資料 2-5-5】	GMT（地元）企業訪問インタビューレポート 2014	【資料 2-2-17】 参照
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		
【資料 2-6-1】	授業アンケート用紙、授業アンケート集計結果	
【資料 2-6-2】	授業評価報告書、授業評価報告書まとめ	
【資料 2-6-3】	学生満足度調査	
【資料 2-6-4】	学生満足度調査 集計結果報告	
【資料 2-6-5】	学生満足度調査における学生要望・課題への対応について	
2-7. 学生サービス		
【資料 2-7-1】	高田奨学生（特待生）規程	
【資料 2-7-2】	学校法人東京富士大学 奨学金規程	【資料 2-1-9】 参照
【資料 2-7-3】	東京富士大学 学生会館奨学生規程	
【資料 2-7-4】	東京富士大学学友会規約	
【資料 2-7-5】	第 49 回体育祭パンフレット	
【資料 2-7-6】	第 49 回東京富士祭パンフレット	
【資料 2-7-7】	学友 2014（学友会機関誌）	
【資料 2-7-8】	2013 M e m o r i e s（卒業記念冊子）	
【資料 2-7-9】	平成 26 年度後期活動報告書	
【資料 2-7-10】	平成 27 年度前期活動予定計画書	
【資料 2-7-11】	平成 26 年度後期決算報告書	
【資料 2-7-12】	平成 27 年度前期予算見積書	
【資料 2-7-13】	部員名簿	
【資料 2-7-14】	留学生ハンドブック	
【資料 2-7-15】	学生指導要録の書式	
【資料 2-7-16】	平成 26 年資格外活動報告書提出状況	
【資料 2-7-17】	資格外活動（アルバイト）についての報告書 2014 春	
【資料 2-7-18】	資格外活動（アルバイト）についての報告書 2014 秋	
【資料 2-7-19】	学校法人東京富士大学外国人留学生授業料減免奨学金申請書	
【資料 2-7-20】	学生相談室のご案内	
【資料 2-7-21】	学生相談室だより	
【資料 2-7-22】	学生満足度調査	【資料 2-6-3】 参照
【資料 2-7-23】	学生満足度調査 集計結果報告	【資料 2-6-4】 参照
【資料 2-7-24】	学生満足度調査における学生要望・課題への対応について	【資料 2-6-5】 参照
【資料 2-7-25】	学生委員会・学友会定例会議事録	
【資料 2-7-26】	平成 26 年度学友会・クラブ支援日誌	
【資料 2-7-27】	西武信用金庫「地域応援産業資金」	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	人事委員会規程	
【資料 2-8-2】	教員の採用方針に関する内規	
【資料 2-8-3】	東京富士大学 教員資格審査に関する規程	

東京富士大学

【資料 2-8-4】	学校法人東京富士大学 教育職員の任期制に関する規程	
【資料 2-8-5】	授業評価報告書、授業評価報告書まとめ	【資料 2-6-2】 参照
【資料 2-8-6】	東京富士大学報	
【資料 2-8-7】	経営学部科目グループ別の授業改善とカリキュラム改革のご協力	
【資料 2-8-8】	新カリキュラム推進委員会より 10 月の予定	
【資料 2-8-9】	科目グループ別改善案	
【資料 2-8-10】	富士論叢第 59 巻第 1 号	
【資料 2-8-11】	個人研究費支給規程	
【資料 2-8-12】	個人研究費の取り扱いに関する規程	
【資料 2-8-13】	共同研究費規程	
【資料 2-8-14】	学会出張旅費規程	
【資料 2-8-15】	海外研修旅費規程	
【資料 2-8-16】	国際学会等出張旅費補助規程	
【資料 2-8-17】	商業データベース利用規定	
【資料 2-8-18】	教養教育委員会報告書	【資料 2-2-1】 参照
2-9. 教育環境の整備		
【資料 2-9-1】	学校法人東京富士大学 図書館資料管理規程	
【資料 2-9-2】	東京富士大学 図書館利用規程	
【資料 2-9-3】	学内からアクセス可能なデータベースリンク集	
【資料 2-9-4】	推薦図書特集やイベントチラシ	
【資料 2-9-5】	新宿区との図書館相互利用協定	

基準 3. 経営・管理と財務

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	学校法人東京富士大学寄附行為	【資料 F-1】 参照
【資料 3-1-2】	学校法人東京富士大学常任理事会規程	
【資料 3-1-3】	学校法人東京富士大学 理事 監事 評議員一覧（平成 27 年 4 月 1 日現在）	
【資料 3-1-4】	大学運営会議運営規程	【資料 1-2-2】参照
【資料 3-1-5】	学校法人東京富士大学就業規則	
【資料 3-1-6】	東京富士大学ハラスメント防止に関する規程	
【資料 3-1-7】	学校法人東京富士大学教員倫理規程	
【資料 3-1-8】	学校法人東京富士大学職員倫理規程	
【資料 3-1-9】	学校法人東京富士大学個人情報保護規程	
【資料 3-1-10】	学校法人東京富士大学公益通報に関する規程	
【資料 3-1-11】	学校法人東京富士大学危機管理規程	
【資料 3-1-12】	東京富士大学情報セキュリティポリシー基本方針	
【資料 3-1-13】	東京富士大学情報セキュリティ管理規程	
【資料 3-1-14】	衛生委員会規程	
【資料 3-1-15】	学校法人東京富士大学情報公開規程	
3-2. 理事会の機能		
【資料 3-2-1】	学校法人東京富士大学寄附行為第 16 条	【資料 F-1】 参照
【資料 3-2-2】	学校法人東京富士大学 理事 監事 評議員一覧（平成 27 年 4 月 1 日現在）	【資料 3-1-3】 参照
【資料 3-2-3】	学校法人東京富士大学寄附行為第 5 条及び第 6 条	【資料 F-1】 参照
【資料 3-2-4】	学校法人東京富士大学 常任理事会規程	

東京富士大学

【資料 3-2-5】	学校法人東京富士大学寄附行為 18 条	【資料 F-1】 参照
【資料 3-2-6】	大学運営会議運用規定	【資料 1-2-2】 参照
3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ		
【資料 3-3-1】	東京富士大学 学則 第 8 条・第 13 条	【資料 F-3】 参照
【資料 3-3-2】	学校法人 東京富士大学 運営組織図	
【資料 3-3-3】	大学運営会議 運営規程	【資料 1-2-2】 参照
【資料 3-3-4】	企画委員会 運営規程	
【資料 3-3-5】	企画委員会答申書	
【資料 3-3-6】	東京富士大学 学則 第 12 条	【資料 F-3】 参照
【資料 3-3-7】	東京富士大学 教授会運営規程	
【資料 3-3-8】	東京富士大学大学院 学則	【資料 F-3】 参照
【資料 3-3-9】	東京富士大学 委員会規程	
【資料 3-3-10】	東京富士大学 副学長選考規程	
3-4. コミュニケーションとガバナンス		
【資料 3-4-1】	理事会・評議員会議事録	
【資料 3-4-2】	定例会議・各種委員会 委員一覧	
【資料 3-4-3】	理事会、評議員会の出席状況	【資料 F-10】 参照
【資料 3-4-4】	監事監査報告書	
【資料 3-4-5】	学校法人東京富士大学寄附行為 20 条、22 条、24 条	【資料 F-1】 参照
3-5. 業務執行体制の機能性		
【資料 3-5-1】	学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程	
【資料 3-5-2】	平成 26 年度 外部研修会参加実績	
3-6. 財務基盤と収支		
【資料 3-6-1】	学校法人東京富士大学 経営改善計画書	
【資料 3-6-2】	学校法人東京富士大学 経営改善計画書 別紙 2	【資料 3-6-1】 参照
【資料 3-6-3】	平成 26 (2014) 年度決算書	
3-7. 会計		
【資料 3-7-1】	平成 27 (2015) 年度予算書	
【資料 3-7-2】	経理規程	
【資料 3-7-3】	資金運用規程	
【資料 3-7-4】	会計監査報告書	

基準 4. 自己点検・評価

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
4-1. 自己点検・評価の適切性		
【資料 4-1-1】	東京富士大学 自己評価実施要綱	【資料 1-2-3】 参照
【資料 4-1-2】	東京富士大学大学院 自己点検・評価実施要綱	
【資料 4-1-3】	東京富士大学 第三者評価実施要綱	
4-2. 自己点検・評価の誠実性		
【資料 4-2-1】	学生満足度調査 集計結果報告	【資料 2-6-4】参照
4-3. 自己点検・評価の有効性		
【資料 4-3-1】	授業評価報告書、授業評価報告書まとめ	【資料 2-6-2】 参照
【資料 4-3-2】	大学運営会議議事録	

基準 A. 社会連携

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
A-1. 大学が持っている物的・人的資源の社会への提供		
【資料 A-1-1】	新宿区との図書館相互利用協定	【資料 2-9-5】 参照

東京富士大学

【資料 A-1-2】	新宿区卓球教室施設使用願い	
【資料 A-1-3】	「新日本書道書友会関東展」案内	
【資料 A-1-4】	「ポニーとあそぼう 2014」案内	
【資料 A-1-5】	公開授業「健康と運動」案内	
【資料 A-1-6】	東京三協信用金庫「ビジネスフォーラム」パンフレット	
【資料 A-1-7】	「高校生ライブ Music days」案内	
【資料 A-1-8】	「新宿歴史探訪講座」案内	
【資料 A-1-9】	「BBQ 検定初級講座」案内	
【資料 A-1-10】	「OK バジを囲む集い」案内	
【資料 A-1-11】	西京信用金庫「西京経営塾」案内	
【資料 A-1-11】	西京信用金庫「第 20 回産学交流セミナー」案内	
【資料 A-1-12】	西京信用金庫「商店街活性化セミナー景気の回復軌道にうまく乗るために～役員・幹部の育成～」案内	
【資料 A-1-13】	西京信用金庫「企業活性化セミナー」案内	
【資料 A-1-14】	瀧野川信用金庫「行員向けセミナー 年金基礎講座 初級編」レジュメ	
【資料 A-1-15】	瀧野川信用金庫「行員向けセミナー 相続基礎講座」レジュメ	
【資料 A-1-16】	「イベント特講:オリンピック学」案内	
【資料 A-1-17】	「学術研究会公開講座」案内	
【資料 A-1-18】	社会工学研究所主催 「公開講座」案内	
【資料 A-1-19】	TFU ビジネス研究塾案内	【資料 2-3-2】参照
【資料 A-1-20】	GMT (地元) 企業訪問インタビューレポート 2014	【資料 2-2-17】参照
【資料 A-1-21】	西武信用金庫 「ビジネスフェア from TAMA」案内	

※必要に応じて、記入欄を追加・削除すること。