

平成 20 年度 自己評価報告書

平成 21 年 6 月

東京富士大学

はじめに

学長 岡村 一成

平成 3(1991)年の大学審議会答申「大学教育の改善について」とその後の法令等の改正により、設置基準の弾力化が著しく進められた。そのため、大学・短期大学関係者の意識改革が求められる中で、その改革の基本的な方法として、自己点検・評価の組織的な導入の必要性が認識されることとなった。

しかし、大学改革の加速化を促す中、自己点検・評価は努力義務から義務化に転じた。さらに、平成 16(2004)年 4 月の学校教育法改正により、第三者評価の必要性が示されて、認証評価制度の創設へと変貌した。これによりすべての大学および短期大学は、少なくとも 7 年に 1 度は、教育研究、組織運営、施設設備、財務等の総合的状況についての評価を受ける義務が生じた。そして、この第三者評価の結果は社会に公表されることになった。

こうした流れの中で、本学園では平成 3 年に、理事長の指示によりいち早く自己点検・評価に取り組んだ。当初は多少の戸惑いもあったが、「自己点検・評価実施要綱」を定め、自己点検・評価委員会とその下部組織小委員会(教学部門・管理部門)をスタートさせた。これは現在、FD 推進本部と FD 委員会に引き継がれている。

本学園が短期大学基準協会によって短期大学部の認証評価を受けたのは平成 17(2005)年度であった。その結果、評価基準を充たしていると評価され、平成 18(2006)年 3 月に適格と認められた。評価結果の総評では、短期大学部の特徴が好意的に評価されていた。その中で、優れていると判断された事項は、教育の内容、学生支援、研究、改革・改善であった。また、向上・充実のための課題では、教育目標の達成度と教育の効果、社会的活動であった。これら指摘を受けた問題点を真摯に受け止め、FD 委員会を核にして、改善、改革に取り組んできた。

そして、平成 20(2008)年には、大学が財団法人日本高等教育評価機構によって認証評価を受けた。その結果、機構が定める大学評価基準を満たしていると認定された。短期大学基準協会での認証評価を受けた時と比べると評価の観点も少し異なり、やや詳細になっているようにも思える。

本報告書では、この度の認証評価で指摘を受けた「改善を要する点」「参考意見」を真摯に受け止め、早速、改善・改革を推進してきたその成果を表した。まだまだ十分とは言えないので、今後も引き続き改善・改革を図っていく所存である。

自己評価を実施することは、大きな負担であるが、一番重要なことは、その結果に基づいて、以後の教育研究や大学運営について改革・改善することである。本報告書が有効に活用され、次のステップへアクションを起こす資料となることを切に望む次第である。

目次

・ 建学の趣旨・教育理念・教育目標等	3
・ 東京富士大学の沿革と現状	5
・ 基準ごとの自己評価	10
基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	10
基準 2. 教育研究組織	14
基準 3. 教育課程	22
基準 4. 学生	40
基準 5. 教員	56
基準 6. 職員	65
基準 7. 管理運営	73
基準 8. 財務	80
基準 9. 教育研究環境	85
基準 10. 社会連携	93
基準 11. 社会的責務	99

建学の趣旨・教育理念・教育目標等

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

教育理念

『建学の趣旨に則って、「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。すなわち、社会科学教育によって、職業ならびに社会生活において必要とされる能力を育成するとともに、幅広い教養教育によって品位の向上につとめ、判断力を養い、人間性豊かな調和のとれた教育を行う。』

なお、この理念に沿った教育を行うに当たって、「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」という創立者の自戒の言葉を教育方針としていく。つまり、本学の教育は単に知識を学生に教授することだけではなくて、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。

教育目標

1. 人材育成の基本方針
社会貢献の志を持ち信頼に値する人間として、グローバル・ビジネス社会に適応し、十分に活躍する力をもった「人間性豊かな実践的な職業人」を育成する。
2. 学生受け入れの基本方針
建学の趣旨および教育理念、人材育成の基本方針に共感し、自ら成長しようとする意欲をもった学生を求めらる。

3. 教育目標

人間、社会、自然全般にわたる教養教育を行う。
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を育成するための基礎学として教育する。
研究ゼミ制度による「現在における塾の教育」を行う。

4. 教育課程の編成と特色

昼夜開講制によるフレキシブルな履修
基礎演習による初年次教育の徹底
2・3・4年次連続の演習教育を中心とする研究ゼミ制度の施行
経営学の基礎を体系的に学習する科目の設置
ビジネスの各領域に対応した新しいテーマ科目の設置
少人数編成の講義・演習による双方向授業
資格取得をサポートする科目の設置
資格取得、ボランティア活動による単位認定システムの導入
インターンシップ制の導入と単位認定

5. 学生支援の方針

学生の日々の学習、課外活動、学生生活および将来のキャリア形成について個別的な指導、相談を徹底するとともに、学生の自主的な活動を支援することによって、質の高い学生支援を行う。

研究活動の基本方針

1. 担当する授業科目の内容や授業方法の向上を目指すことを基本としながら、学術および産業界・一般社会の発展に寄与する個人研究、共同研究を行う。
2. 産業界や学外機関と連携した研究を推進する。
3. 研究成果を広く公表することによって、社会の発展に寄与する。
4. 科学研究費補助金をはじめとする外部研究資金の導入に努める。

社会的活動の基本方針

1. 社会的活動は、本学および教職員個人の使命である。
2. 本学として
社会人に広く学習機会を提供する。
教育および研究の成果をベースにした社会的活動を行う。
社会的活動を通じて、地域社会と共生する。
学生の社会的活動を奨励し、これを支援する。
3. 教職員個人として
自己の専門知識や能力、技能を活かして、社会的活動に積極的に取り組む。
地域における活動を通じて、コミュニティに貢献する。

大学の沿革と現状

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

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

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

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

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

(年 表)

昭和 18(1943)年 4 月	東亜学院設立
昭和 19(1944)年 3 月	東亜学院設置認可「各種学校」
昭和 19(1944)年 4 月	大東亜学院と校名変更
昭和 20(1945)年 10 月	大東学院と校名変更
昭和 21(1946)年 4 月	大世学院と校名変更
昭和 22(1947)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(1951)年 3 月	学校法人富士短期大学設置認可。経済科第一部設置認可。 高田勇道、学校法人富士短期大学の初代理事長に就任。
昭和 26(1951)年 7 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(1953)年 1 月	経済科第二部設置認可
昭和 37(1962)年 12 月	企業経営科第一部、第二部設置認可
昭和 43(1968)年 2 月	経済科通信教育部設置認可
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
昭和 52(1977)年 4 月	企業経営学科を経営学科に名称変更
平成 8(1996)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 13(2001)年 12 月	東京富士大学経営学部設置認可。法人名を学校法人東京 富士大学に変更。
平成 14(2002)年 4 月	東京富士大学経営学部開学 富士短期大学を東京富士大学短期大学部に校名変更 東京富士大学短期大学部経済学科第一部・第二部経済学科 通信教育部、経営学科第二部の学生募集停止
平成 16(2004)年 3 月	東京富士大学短期大学部経済学科第一部・第二部経済学科 通信教育部、経営学科第二部を廃止
平成 19(2007)年 12 月	東京富士大学大学院経営学研究科設置認可
平成 20(2008)年 4 月	東京富士大学大学院経営学研究科開設 東京富士大学経営学部ビジネス心理学科増設。ビジネス学 科を経営学科に名称変更。東京富士大学短期大学部経営学 科をビジネス学科に名称変更。

大学名

東京富士大学経営学部
経営学科
ビジネス心理学科

所在地

〒161 - 8556 東京都新宿区下落合一丁目 7 番 7 号

周囲の状況（産業、人口等）

東京富士大学は、東京都新宿区下落合に所在する。新宿区の面積 1,823km²のうち、約 7 割は住宅系で、その他は業務商業系となっている。居住人口は約 31 万人、昼間人口は約 77 万人に達し、教育機関や研究機関も多く、文化的な施設も整備され多様な地域特性を持っている。

なお、超高層ビル街などの近代的な町並みや繁華街がある。その一方で、区内には新宿御苑や神宮外苑など大小の公園約 112ha を有している。新宿区の産業は、事業所数 34,392 のうち第一次産業 7、第二次産業 3,245、第三次産業 31,140 となっており、産業別就業者数は、昼間就業人口 544,900 人のうち、第一次産業 59 人、第二次産業 63,812 人、第三次産業 481,029 人となっており、ほとんどが第二次産業と第三次産業で占めている。

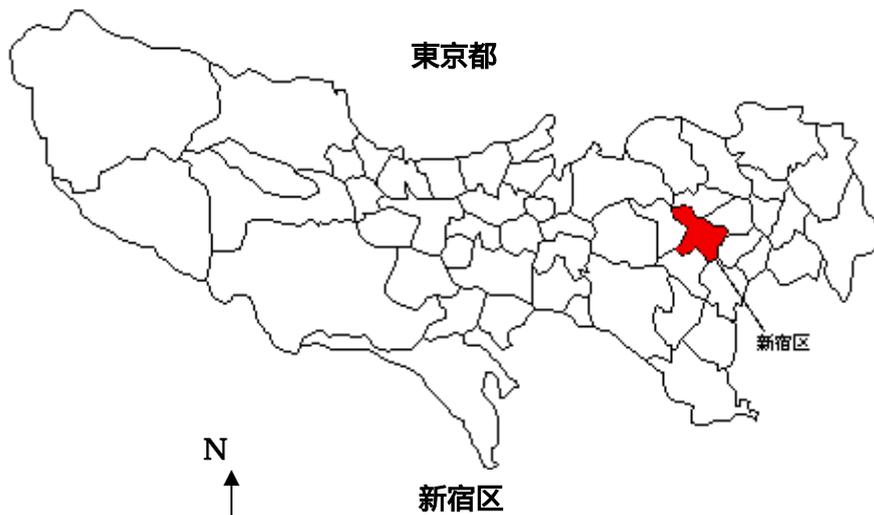
東京富士大学は、最寄り駅高田馬場より徒歩 3 分の位置にある。高田馬場駅は、山手線、西武新宿線、地下鉄東西線が相互に乗り入れており、通勤、通学の便は大変よい。新宿区内には 12 の大学があり、高田馬場周辺には本学をはじめ早稲田大学、目白大学、学習院女子大学、聖母大学があり、本学二上講堂の隣には新宿区中央図書館がある。また、周辺には野鳥の森公園やおとめ山公園などがあり、自然に恵まれ学生街としての教育環境も良好に維持されている。

（平成 20(2008)年 5 月 1 日現在）

（数値は「新宿区の統計」平成 19 年度版による）

東京富士大学の位置

所在地 〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目7番7号
位置



最寄駅からの案内図

駅下車徒歩3分

JR山手線高田馬場駅 東京メトロ東西線高田馬場駅 西武新宿線高田馬場駅



基準 1 . 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1 - 1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

(1) 1 - 1 の事実の説明

1 - 1 - 1 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

本学園は、昭和 18(1943)年に「国家有為の人材」育成をめざして高田勇道が創立した。昭和 22(1947)年に、高田勇道は学園の新たな出発を期し「人道による世界平和」実現の理想を掲げて、「建学の趣旨」を草した。そして、この「建学の趣旨」は、昭和 26(1951)年、本学園が富士短期大学として新たな出発をする際も、さらに平成 14(2002)年、東京富士大学の開設においても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」は、本学のホームページ、「大学案内」、「学生募集要項」、各種のパンフレットなどで、学内外に明確に示している。

したがって、受験生がこれを知った上で、はっきりした意図をもって応募し、入学できるようにしている。

また、入学した学生に対しては、学長が入学式式辞で創立者の学園創立の志に触れ、「建学の趣旨」の意図するところを述べるとともに、「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」を記載して、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配慮している。

さらに、本学講堂のホールにもこれを額として掲げ、学生の意識に呼びかけている。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。

(2) 1 - 1 の自己評価

建学の趣旨は、時代の要請に応えるべく、本学の中長期計画を策定するビジョン委員会（副学園長を委員長として専任教職員 10 人で構成、大学の中期・長期計画を立案する理事長の諮問委員会）等で継続検討してきた。その結果、建学の趣旨そのものは、変更なしということになり、これを全教職員で再確認し、学生及び学外に、上記のように機会あるごと伝えられるようにした。学内外への明示という点では改善が図られた。

この建学の趣旨では、1 . において、自然愛、人類愛、世界の協和を、2 . においては相互に自由と人格を尊重し合い、各人が自らの義務を果たすべきことを、3 . においては能力に応じた社会への貢献と、そのことによって達成される人類の幸福、さらには万象がその特性を活かすことによって実現される全世界の調和と繁栄を謳っている。

要するに、人間性の十全なる淘汰、開化によって実現される全世界の協和、調和、すなわち「人道による世界平和の実現」という本学の理想がここに掲げられている。そこに示された高邁な理想は、時代を経て色あせたものになるどころか、混迷を極める現在の世界情勢のもとで、ますます輝きを増している。

しかし、この「建学の趣旨」は第二次大戦直後に草されたものであるため、理念的・抽

象的で、現在の学生や受験生がその意図を理解し、これを理解するのは難しい面もある。

(3) 1 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

現在制定されている「建学の趣旨」は、表現が難しいので、今の時代背景のもとで、学生や受験生に理解されやすい表現に書き直す必要がある。また、この建学の趣旨が現在の本学の教育にどのように繋がっているのかを明確にし、学内外に周知させる。これは、平成 21(2009)年度末までに、学長室会議（学長を議長とし、副学長・学部長・各部部长で構成する教学部門の審議機関）で検討し、教授会及び理事会で決定した上、明文化する予定である。

1 - 2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

(1) 事実の説明

1 - 2 - 1 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

「建学の趣旨」を受けて、学則第 1 条において、大学の目的及び使命を「広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を有する人材を育成することを目的とし、人道による世界平和の精神を指導理念として、人類文化の発展に寄与することを使命とする」と定め、本学の使命・目的を明確に定めている。

これを実現するために、本学は人材育成の指針として「教育理念」を定めている。

ここでは、「人道による世界平和」実現の理想のもとに、社会に貢献できる有為の人材を育成するために、時代に即した「人間教育」を行うことを教育理念としている。

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。

専門教育は、社会において具体的に仕事をする際の能力を養うが、そのみでは普遍的な視点を欠く恐れなしとしない。一方、教養教育は、広い視野に立った的確な判断力を開発するが、それだけでは現実と関わって実質的な成果を獲得するための手立てが不足するという恨みがある。

ここで本学の教育理念が意図しているのは、「有能にして偏りのない、社会に貢献する志をもった人間」の育成である。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、社会において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。

なお、この教育理念に沿った教育を行うにあたって、本学では「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、一貫して教育の指針としてきた。本学の教育は学生に単に知識を教授するだけでなく、創立者が掲げた理想を学生に伝えながら、学生の夢を育み、学ぼうとする意欲を喚起していくものである。教育を通じて、一人ひとりの学生のうちに、一個の人間としての生命の灯をともしていくことが大切である。このような教育を可能にするのは、教員と学生の学問を通じた真剣な交わり以外にないと言えるが、本学の教育は、「建学の趣旨」を導きの糸とし、教員と学生の生命の通った出会

いを重視する「人間教育」を目指すものである。

1-2- 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

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、非常勤教員に対しては、授業開始前に開催する教員懇話会において、この説明をし、理解を深めるよう配慮している。

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の心構えをしっかりと持たせるようにしている。

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

なお、教員及び事務職員の採用に際しては、「建学の趣旨」、「教育理念」、「教育方針」などを提示して、これに対する本人の心構え・抱負を表明させることによって、本学教育への理解を確認している。

1-2- 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

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

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。

なお、「創立者自戒の言葉」は、本館1階エントランスホールの大壁面に刻まれており、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、来校者の目にも触れやすいようにしている。

(2) 1-1の自己評価

「建学の趣旨」及び学則第1条を受けて、「教育理念」として前述したように「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」ことを定めている。

これは単なる経営学の専門教育だけではなくて、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低するものとして、的確な理念であると評価している。

しかし、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。したがって、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「新たに創造した知見を、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が不十分であった。そこで、平成21(2009)年4月に学則を改正し改善を図った。

(3) 1 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

「建学の趣旨」にもとづいて「教育理念」や「教育目標」の見直しは、間断なく実施し、改善・向上を図っていく。このため、学長室会議、FD 委員会で検討の上、全教職員がこれを共有化すべく、教授会及び事務連絡会議で審議していく。

〔基準 1 の自己評価〕

本学では、従来から「建学の趣旨」や「教育理念」を確立し、入学式や教員懇話会等の理事長・学長の式辞を始めとし、各種の印刷物などで、機会あるごとに、これを学内外に周知してきた。そこには一定の成果をあげていると評価できる。

さらに、自己評価報告書の作成や第三者評価を受けることを契機に「建学の精神」や「教育理念」を振り返るよい機会が得られ、大学の使命・目的をより明確にすることができた。

しかし、「教育理念」の中で、「新たな知見の創造による社会貢献」を展開するための指針が不十分であったことや、「学科の目的」が明記されていなかったので、学長室会議で検討の上、教授会で審議し、平成 21(2009)年 4 月 1 日に学則改正を行った。

〔基準 1 の改善・向上方策（将来計画）〕

「建学の趣旨」や「教育理念」は、大学の置かれた環境や社会情勢、さらに学生の満足度調査の結果等諸種の要素を勘案して、今後も見直しを図って、学内外に周知していく。

平成 20(2008)年度に「建学の趣旨」を分かりやすく解説した文言を作成するために、学長室会議で検討してきたが成案を得るに至らなかった。そこで、引き続き検討を行い、平成 21(2009)年度中に作成し、学生や受験生に理解させ、共有化を図る。

なお、今後も大学全体の教育目標、学部・学科の目的、人材育成の方針等を、学長室会議、FD 委員会等で検討を行い、教授会及び理事会で審議し決定していく。

基準 2 . 教育研究組織

2 - 1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

(1) 事実の説明

2 - 1 - 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

経営学部の教育研究上の目的を達成するために、専任教員 40 人（教授 23 人、准教授 13 人、講師 4 人）で構成し、大学設置基準を満たしている。また実務家等の非常勤講師 36 人に委嘱し教育研究上の目的を達成するよう配慮している。

大学院経営学研究科は大学院の教育研究上の目的を達成するため、経営学部の専任教員 12 人で構成し、大学院設置基準をみたしている。

上記の目的を達成するため、次のような組織が緊密な連携をとりながら適切に運営している。

）東京富士大学経営学部教授会

学長・副学長、学部長、教授・准教授・専任講師の総数 40 人と運営上必要な役職職員によって構成し、毎月 1 回、定例開催している。必要に応じ、臨時に開催することもある。

なお、教授会の下部組織として「専門委員会（入学・学務・学生・キャリア支援・カリキュラム・図書各委員会）」を有し、教育目的を達成するために適切な運営を行っている。

）大学院研究科委員会

大学院研究科長及び大学院の授業科目を担当する専任教員 12 人で構成し、大学院学則に基づき、毎月 1 回、定例開催している。必要に応じ、臨時に開催することもある。大学院研究科委員会の審議内容は、教授会に報告している。

）東京富士大学図書館

図書館長、図書部長、職員で構成。本学における教育、研究及び学習上必要とする図書及びメディア関係その他の資料を収集、整理及び保管し、本学教職員及び学生等の利用に供している。図書及びメディア関係の審議事項は、教養・外国語・心理・経営・経済・会計の各分野から選出した委員で構成する図書委員会が、毎月、検討している。

）東京富士大学学術研究会

学術研究会は専任教員を中心に、主として経営、経済、会計、その他諸学の研究を行い、学術の発展に寄与することを目的とする。その目的を達成するために、大学紀要「富士論叢」を、年 2 回刊行し、定期的に公開講座・講演会を開催、学生や一般市民にも公開している。

）東京富士大学総合研究所

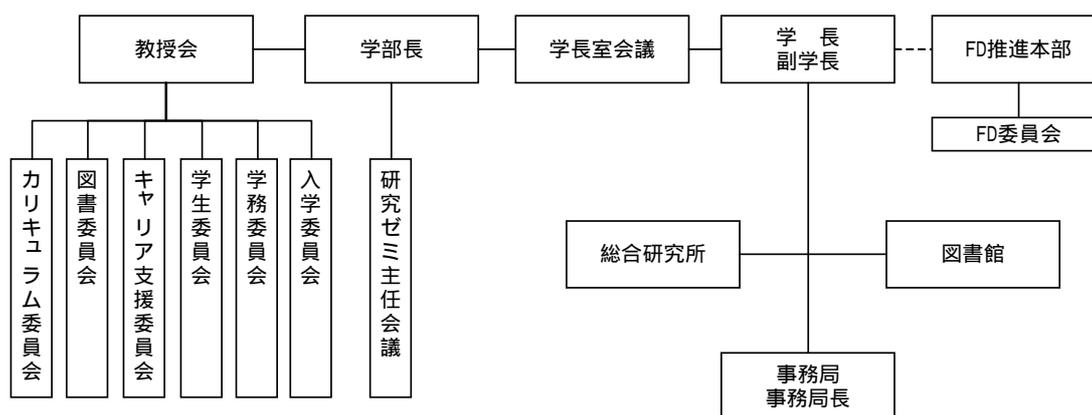
企業経営、企業会計、税務会計、租税、マーケティング、ビジネス心理に関する理論的ならびに実証的研究を行い、学術及び実務の向上、深化に貢献することを目的に、平

成 20(2008)年 4 月にスタートした。

総合研究所は、大学院の開設とビジネス心理学科の増設を契機に、既存の東京富士大学経営研究所と東京富士大学税務会計研究所とを統合発展させたものである。経営研究所は、経営学グループの教員を中心に運営してきた。経営に関する理論的ならびに実証的研究を行い、研究員などの研究・教育の水準を高め、学生に対してはもとより、産業界や個々の企業に貢献してきた。平成 16(2004)年度よりは、産学協同研究を目的とした協同研究プロジェクトをスタートさせ、成果をあげてきた。また税務会計研究所は、本学教員や本学出身の税理士及び公認会計士等によって、会計及び税務業務に関する学説、理論、制度、判例等の研究会を開催することや、東京税理士会との共催による講演会を開催してきた。

総合研究所は、専任教職員はもとより東京富士大学並びに東京富士大学短期大学部在学、同窓生中の希望者を研究員とし、機関誌「Fuji Business Review」を定期的に刊行する。

東京富士大学教育組織図



2 - 1 - 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

本学は 1 学部のため、学部間の連携はない。そこで、教育研究組織は、すべて学長の下に設置されており、学長が学内組織全体の統合を図っている。また、それぞれの組織は本学の教育研究上の目的に照らして活動しており、その成果は教授会等において報告され、全教職員に情報の共有化を図っている。また、大学院経営学研究科は全員経営学部の専任教員が兼務し、研究科委員会の審議事項は、研究科長が教授会に報告することになっているので、教育研究上の組織（機関）は学長を核にして、相互に適切な関連性を保っている。

(2) 2 - 1 の自己評価

教育研究上の基本的な組織は確立されている。また、学長及び学長室会議を核に組織全体の統合と連携が図られている。

しかし、学長を核とする学長室会議を毎月 1 回、教授会前に開催して、各部署責任部長

の意思統一を図ってきたが、大学の教育研究上の審議検討事項は、ますます多種多様になり、審議検討する時間が不足する傾向にある。平成 19(2007)年度途中から、月 2 回開催するよう改善した。

各委員会との連携については、学長室会議の開催前に各委員会の議事録を提出することになっており、それを基に学長室会議で、各委員会の意向、審議結果をチェックし、教授会に提出することとしている。

大学院研究科は平成 20(2008)年 4 月にスタートしたばかりで、学部との連携は今後の課題である。

(3) 2 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

平成 20(2008)年 4 月、大学院の新設と、経営学部ビジネス心理学科を増設したが、これに伴うに教育研究機関としての全体的統合と適切な連携が実現するよう、学長室会議を中心に検討に入った。

学長を核とする学長室会議は、平成 19(2007)年度途中から、月 2 回開催するよう改善したが、これは、平成 21(2009)年度も継続して開催する。各委員会との連携については、学長室会議開催前の各委員会議事録の提出は、その徹底を図る。

2 学科間の調整は、必要に応じて、学長が各委員会に指示して検討する。また、新設の大学院研究科委員会との連携は、学長と研究科長の定期的な会合により行う。

2 - 2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

(1) 事実の説明（現状）

2 - 2 - 1 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

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、学長室会議、学務委員会、カリキュラム委員会で適宜検討しているが、教養教育のためのセンターは設置していない。

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

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

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

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

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

卒業要件としての取得単位を一定のレベルに保つことで、幅広い知識に裏付けられた専門知識の習得を可能にするよう工夫している。

2-2-2 教養教育の運営上の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て、一体化し、そのカリキュラムを編成し、学士課程教育を行う体制をとっている。

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

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

さらに、自己点検評価の一環として実施している「授業アンケート」を、FD推進部が取りまとめ、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。

(2) 2-2の自己評価

教養教育については、学長及び学務部長の責任の下、関係委員会の審議を経て、真摯に取り組んでいる結果、年々充実してきている。

すなわち、学生の就学動機の多様化に対応するため、平成18(2006)年度から卒業要件単位を、教養科目28単位以上、専門科目70単位以上とし、26単位はいずれの科目をも履修できるようにした。これにより、学生が、自らの学習計画をフレキシブルに設定できるようにした。

また、学生による授業アンケート結果からは、教養科目に対する授業評価は、改善しつつある。

(3) 2-2の改善・向上方策(将来計画)

平成18(2006)年度のカリキュラム改正により、教養科目の要卒単位を28単位に引き下げた。この成果を検証評価した上で、さらなる学士課程における教養教育充実の検討を学務委員会、カリキュラム委員会、学長室会議で継続的に行う。

2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

(1) 事実の説明(現状)

2-3-1 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

本学の教育研究の基本政策に関わる最高意思決定機関は理事会である。学長は理事として本学の経営に責任を負うとともに、理事会決定を受けて教育研究の統括責任者としてリ

リーダーシップを発揮する体制を整備している。

教育研究の意思決定機関として、学長が招集し、議長となる教授会がある。教授会においては次の各項を審議している。

- ・教育課程に関すること
- ・学生の入学、退学、転学、留学、休学、復学及び卒業等に関すること
- ・定期試験及び追・未修得試験に関すること
- ・学生の指導、賞罰及び除籍に関すること
- ・教育職員の資格審査に関すること
- ・学長又は学部長が諮問した事項
- ・その他教育職員ならびに学務に関すること

平成 16(2004)年度までは教授会傘下に設けた入学・学務・カリキュラム・学生・就職・キャリア支援・図書各委員会がそれぞれの所管事項を審議し、これを教授会に具申するボトムアップ・システムをとるとともに、特定の課題(1年次演習内容の見直し、学生の資格取得支援策の強化、インターンシップ制の導入、)について学長のトップダウン指示に基づいてタスクフォースによる検討を行ってきた。

平成 17(2005)年度からはこれを一歩進めて、学務・学生・進路・入学・図書・FDの部長からなる学長室会議を新設し、各委員会における審議結果を全学的視点から検討・評価して意思統一を図った上で、その結果を教授会に諮る体制を確立し、学長のリーダーシップを強化した。

また、FD委員会は教育・研究活動を評価して、その結果及び改善策を提議する体制を確立している。

2-3-3 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

上記の意思決定機関の組織と意思決定過程は、整備され、本学の使命・目的を達成するために概ね機能している。

すなわち、基本政策に関わる最高意思決定機関である理事会は、定期的開催される他、緊急な決定を要する事項については臨時に常任理事会を開催し、理事長の責任の下、十分に機能している。また、学長は理事として理事会に参加し、教育研究に関する事項を、学長室会議及び教授会のその決定事項を開示している。

教授会は、学長のリーダーシップの下、毎月開催し、学則、カリキュラム、入学、退学、転学、留学、休学、復学及び卒業等、学生の指導、賞罰、教育職員の資格審査、及び各委員会から上程された事項を審議するとともに、教員の意見表明が自由に行える等、十分に機能している。

教授会傘下の各委員会は、ほぼ毎月定例で開催し、教授会に上程する事項、教授会及び学長から諮問された事項を審議検討している。また、学務・学生・進路・入学・図書の部長からなる学長室会議は、各委員会の調整の役割を十分に果たしている。

(2) 2 3の自己評価

本学における教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、大学の使命・目的及び学生

の要求に対応できるよう整備し、機能するべく、何年かの検討の上、改革・改善を重ね、ほぼ充実したものとなって来ている。

とくに、平成 18(2006)年度に研究ゼミとの関連性を考慮したカリキュラムの改訂、学長室会議メンバーの拡大による機能強化を行い、この結果、意思決定過程の機能性を高めることが出来た。教学に関する部長等をメンバーに加えて、トップダウンとボトムアップのもとで諸施策を検討し、確実に実施する体制を取ることができた。しかし、審議事項の多様性により、月 1 回の定例会議だけでは、時間的に不十分で、中長期的施策を検討することがなかなか出来ない状況にある。

教授会傘下の各委員会は、個々の懸案事項を真剣に検討しているが、入学者確保、キャリア教育、退学防止策等の全学的検討事項については、横断的に検討するタスクフォースを設置する必要がある。

また、ビジネス心理学科の増設、大学院の設置にともなう意思決定プロセスと開示のあり方、さらに留学生の受け入れ等、なお一層、本学の使命・目的を達成するための組織の整備と運用の充実に努めたい。

(3) 2 3の改善・向上方策(将来計画)

大学における教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、大学の使命・目的及び学生の要求に対応できるよう絶えざる検討をしていかなければならないが、とくに、次の諸点に留意して改善を図りたい。

) 学長室会議のさらなる強化充実を図る。

教育研究の充実・改善・向上を図るため、各委員会の調整と意思統一のため月 1 回、学長室会議を開催する他に、教育目標、研究目標・社会的活動目標等を中長期的見地から検討するための学長室会議を別に月 1 回開催する。これは、平成 19(2007)年度後半から実施しているが、さらなる充実を図る。

また、恒常的な学長室会議に加え、必要に応じて、機動的なタスクフォースを設置し、迅速に対処するシステムも、必要に応じ設置する予定である。

) FD 活動の位置づけの明確化と学内組織との調整を図る。

平成 18(2006)年 4 月に教育研究活動のさらなる向上と改善を図るため、恒常的な独立部門として FD 推進本部を設置し、その下部機関として FD 推進部及び FD 委員会を設置した。FD 推進本部の基本方針は、自己点検・評価の組織化と迅速化、第三者評価関係の推進、教員の教育力の向上と多様な教育プログラムの展開及び学生支援 GP 等の積極的応募の推進である。

FD 推進本部、FD 推進部及び FD 委員会は、教育目標の視点からみた授業の実施状況の評価、学生の授業アンケートに基づく教員個人の「授業評価」、またこれに基づく改善策の取りまとめと改善提案を行っている。教育研究に関する特定課題については、FD 推進基本方針に沿って FD 委員会が学習支援 GP 等の積極的な推進を展開している。また、FD 推進部は FD・SD 研修会を主催している。

また、平成 20(2008)年度に受審した第三者評価の結果、指摘のあった事項を教育研究及び管理運営にわたって改善していく。

) 短期大学部、大学院の組織的連携の確立

これまで、教授会は通常、大学と短大とで情報の共有化を図るため、教員人事を除いて合同で行われているが、各々の教育施策の審議では別個に教授会を開催するように改善したい。

また、平成 20(2008)年 4 月にスタートした大学院研究科委員会と教授会及び各委員会との連携も、同一の建学の趣旨に添った組織的取組みができる様、配慮しなければならない。平成 19(2007)年 12 月 3 日大学院経営学研究科設置認可と同時に、すでに検討に入っている。

）留学生に対する全学的支援体制の確立

平成 20(2008)年度入学試験から留学生を受け入れた。入学、授業、学生支援、キャリア支援等に関して、留学生を一元的にサポートするため、国際交流センターを開設し、その審議機関として国際交流委員会を発足させた。4 月の入学後、留学生に係る諸種の課題が想定されるが、迅速かつ弾力的な処置が取れる様な組織を充実して行きたい。

〔基準 2 の自己評価〕

教育研究上の基本的な組織は確立され、学長及び学長室会議を核に組織全体の統合と連携が図られている。しかし、大学の教育研究上の審議検討事項は、ますます多種多様になり、審議検討する時間が不足する傾向にある。平成 19(2007)年度途中から、月 2 回開催するよう改善した。各委員会との連携については、学長室会議の開催前に各委員会の議事録を提出することになっているが委員会によっては、議事録の提出が遅れがちになるきらいもあり、この徹底を図りたい。

教養教育については、学長及び学務部長の責任の下、年々充実してきている。学生の就学動機が多様化に対応するため、教養科目の見直しを行い、学生が自らの学習計画をフレキシブルに設定できるようにした。改訂 2 年目でもあり、必ずしもその成果は定かではない。また、学生による授業アンケート結果からは、教養科目に対する授業評価は、年々改善しつつある。

本学における教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、大学の使命・目的及び学生の要求に対応できるよう整備し、機能するべく、何年かの検討の上、改革・改善を重ね、ほぼ充実したものとなって来ている。とくに、平成 18(2006)年度に研究ゼミとの関連性を考慮したカリキュラムの改訂、学長室会議メンバーの拡大による機能を強化した。これは、教学に関する部長等をメンバーに加えて、トップダウンとボトムアップのもとで諸施策を検討し、確実に実施する体制を取ることができた。教授会傘下の各委員会は、個々の懸案事項を真剣に検討しているが、入学者確保、キャリア教育、退学防止策等の全学的検討事項については、横断的に検討するタスクフォースの必要性も感じられる。また、平成 20(2008)年度からの新学科の増設、大学院の設置にともなう意思決定プロセスと開示のあり方、さらに留学生の受け入れ等、なお一層、本学の使命・目的を達成するための組織の整備と運用の充実に努めたい。

〔基準 2 の改善・向上方策（将来計画）〕

平成 20(2008)年 4 月大学院を新設、ビジネス心理学科を増設した。これらを含めた教育研究機関として全体の統合と適切な連携が実現するよう組織のあり方を学長室会議及び

FD 委員会で検討に入った。学長を核とする学長室会議は、平成 19(2007)年度途中から、月 2 回開催するよう改善したが、これは、平成 20(2008)年度も継続して開催する予定である。2 学科間の調整は、必要に応じて、学長が各委員会に指示して検討する予定である。また、新設の大学院研究科委員会との連携は、学長と研究科長の定期的な会合により図って行きたい。

平成 18(2006)年度のカリキュラム改訂により、教養科目の要卒単位を 28 単位に引き下げた。この成果を検証評価した上で、さらなる学士課程における教養教育充実の検討を学務委員会、カリキュラム委員会、学長室会議で継続的に行う。

大学における教育方針等を形成する組織と意思決定過程は、大学の使命・目的及び学生の要求に対応できるよう絶えざる検討をしていかなければならないが、とくに、次の諸点に留意して改善を図りたい((3)2 - 3 参照)。

-) 学長室会議のさらなる強化充実を図る。
-) FD 活動の位置づけの明確化と学内組織との調整を図る。
-) 短期大学部、大学院との組織的連携の確立
-) 留学生に対する全学的支援体制の確立

教育研究機能は大学における中核的な価値創造機能であり、そうした機能をさらに充実強化するためにも、中長期的な将来構想の検討をスピードアップさせていきたい。また、FD 推進本部は、大学の使命・目的に添った組織の整備と運用状況の点検をより一層強化させていきたい。

基準 3 . 教育課程

3 - 1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 事実の説明（現状）

3 - 1 - 1 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。

本学の建学の趣旨等に基づき、東京富士大学経営学部の教育目標を明確に設定している。経営学部の教育目標は、「人材育成の基本方針」として、社会貢献の志を持つ信頼に値する人間にしてグローバル・ビジネス社会に適応して十分に活躍する力を持った「人間性豊かな実践的な職業人」を育成することにある。

これは「望ましいグローバル社会の実現を目指して、新しい時代を拓き、これを担って行く人材を養成する」という建学の趣旨に基づいていると同時に、変化する経済社会の中で社会貢献の志を持ちつつ実践的な職業人として自己成長を図っていききたい、という学生ニーズ・社会的ニーズを考慮しつつ設定された教育目標である。

大学院経営学研究科の教育目標は、東京富士大学大学院学則に明記してある。すなわち、高度の専門性を有する職業に必要な高度の能力をもつ有為の人材育成を目指す。そのため精深な学識を授けるとともに、人道による世界平和の精神を指導理念とし、教育研究活動の成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与することを教育目標として設定している。

3 - 1 - 2 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

上記の教育目的を具体的に教育課程編成に具現化していくために本学では、以下のよう
に教育課程の基本的編成方針を設定している。

- ）人間、社会、自然全般にわたる教養教育を行う。
- ）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を育成するための基礎学として教育する。
- ）研究ゼミ制度による「現代における塾の教育」を行う。

この基本方針に基づき、実学を重視した教育を行い、学問としての経営諸学の成果を踏まえつつ、現実のビジネス社会、とくにマネジメントに関する現実の問題を学生自身で発見し、状況の変化に適応して問題解決をなす能力を育成すること、学んだことを実践の場で生かし、社会で実際に役に立つ能力を育成することをめざした教育方法を取りいれている。

また、教育目的をより効果的に実現するために、平成 20(2008)年度から、経営学部にビジネス心理学科を増設し、起業家育成、マーケティング、メンタルマネジメントのコースを配置することによって、実践的職業人へのキャリアデザインをより具体的なかたちで行っていける体制をつくった。新学科は実践的なビジネスを考えていく上で欠かせない人間と社会・文化への理解をベースに、人と人、人と企業、人と社会の関係に焦点を当てたものである。

また、これに伴って、従来のビジネス学科を経営学科と名称変更するとともに、組織と戦略、企業と社会、会計と金融という3つのコースを配置し、企業と経営について多角的な視点で捉え、ビジネスの基本的仕組みと機能について学ぶことができるようにした。

3-1- 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

上記の教育課程編成方針に基づいて、本学では次のような教育方法等への反映を行っている。

) 昼夜開講制によるフレキシブルな履修

経営学科では、昼夜それぞれに同一内容の講義を履修できるようにするとともに、昼間主コース、夜間主コースとも必修科目を除き、4年間で62単位(年間20単位)まで他のコースで受講可能にしている。

) 基礎演習による初年次教育の徹底

初年次においては、大学における教育を受けるベースとなる知的リテラシーを獲得させていくために、15人程度の少人数で演習教育を行っている。また、早い段階から学生自身が自己のキャリアデザインを意識し、活動していけるように複数の演習による共同演習も行なっている。

) 2・3・4年次連続の演習教育を中心とする研究ゼミ制度の施行

基礎的学習能力を養うための基礎演習を終えた2年次生からの専門演習では、各自の専攻分野を決めていくために「起業マネジメント」、「環境経営」、「経営情報」、「ビジネス心理」、「マーケティング」、「会計ファイナンス」の6つの研究ゼミからひとつを選択し、2年次から4年次までの学生がともに3年間継続して学ぶ研究ゼミを施行している。なお、上記3-1- に記したように、平成20(2008)年度入学生からは2学科体制へと移行し、6つの研究ゼミは経営学科においては、「組織と戦略」、「企業と社会」、「会計と金融」の3コース、ビジネス心理学科においては「起業家育成」、「マーケティング」、「メンタルマネジメント」の3コースに再編成した。

) 経営学の基礎を体系的に学習する科目の設置

必修科目としての基礎科目、選択必修科目としての基本科目を設定し、経営学を基礎から体系的に学ぶことができるようにカリキュラムを構築している。とくに、必修である基礎科目(経営学科においては、「経営学総論」、「経済学概論」、「会計学総論」、ビジネス心理学科においては「経営学総論」、「ビジネス心理学総論」、「マーケティング総論」)は経営学の基礎を体系的に学べる内容としている。

) ビジネスの各領域に対応した新しいテーマ科目の設置

本学の研究ゼミ制度はビジネス各領域の変化に対応して、より実践的に新しいテーマを学習し、実務的な能力として身につけていくための制度である。また、IT社会化、知識社会化をはじめ、消費の多様化、高齢少子化といったビジネス環境の変化を踏まえ、科目編成や教育内容の新しい科目設置を行うことで、ビジネス社会のニーズに対応する科目編成を随時行っている。「環境経営学」、「ベンチャー経営論」、「ブランド論」などはそうした新しいビジネス社会のニーズに対応した科目である。

) 少人数編成の講義・演習による双方向授業

卒業要件124単位のうち、14単位(基礎演習2単位、専門演習12単位)を演習に

よって取得するシステムをとることで、パーソン・トゥ・パーソンの教育を実践している。また、講義科目は少人数授業を基本として、個々の教員の工夫によって学生の理解度・達成度に応じた対応をとるようにしているほか、各教員の週1回のコミュニケーション・アワーを個別の学生からの学習相談のためにも使うことのできる時間としている。また、理解度の低い学生に対しては、学期末に補講期間を設けることによって理解度を高めていくようにしている。

）資格取得をサポートする科目の設置

「コンピューター・リテラシー」、「情報処理演習」、「ビジネス・プログラミング」の諸科目によって、情報システムを駆使する能力を身につけるとともに、情報関連の資格取得をサポートしている。また、他の資格取得のためのサポート科目としては、簿記関連の諸科目、「販売管理」、「商品論」など販売士資格のための科目などを設置している他、資格取得を直接的にサポートする夏期・冬期の短期集中科目として、「販売技術」、「ビジネス法務実務」、「簿記技能」などの科目を設置している。

）資格取得、ボランティア活動に対する単位認定システムの導入

学生による資格取得、オフキャンパス活動を奨励するため、「自己開発」科目を設け、単位認定を行っている。

）インターンシップ制の導入と単位認定

生の就業体験を支援するために、事前研修・企業実習・報告書提出を経て、単位を認定している。

		学生数		
		昼間主 コース	夜間主 コース	合計
税理士試験	財務諸表論	1	1	2
	簿記論	1	0	1
ファイナンシャル・プランニング 技能士試験	3級	2	1	3
日商簿記検定	2級	3	0	3
	3級	5	0	5
販売士検定	3級	2	0	2
秘書技能検定	2級	3	1	4
カラーコーディネーター検定	3級	5	2	7
ビジネス実務法務検定	3級	2	0	2
日本漢字能力検定	2級	1	0	1
パソコン検定	準2級	1	1	2
	3級	8	0	8
ビジネス能力検定	3級	1	0	1
TOEIC	505	1	0	1

		学生数		
		昼間主 コース	夜間主 コース	合計
色彩検定	3級	1	0	1
ビジネス日本語能力検定	3級	1	0	1
システムアドミニストレータ	初級	0	1	1
合計		38	7	45

このほか、外国語を重視し、昼間主コースでは8単位、夜間主コースでは6単位を必修としている。とくに、英会話を重視している他、フランス語、ドイツ語、中国語も会話を主体とした教育を行っている。また、平成18(2006)年度から Semester 制を導入し、フレキシブルな履修を可能にする工夫を行った。

こうした上記の方法が、本学の教育目的に沿った成果を挙げているかどうかについて、学務委員会等で常に検討し、柔軟なカリキュラムの検討・立案を行うとともに、教育活動の現状を把握し、適切な運営方法の検討・提案を行っている。また、すべての授業科目について、「科目の目的・概要」、「毎回の授業項目」、「テキスト」、「参考書」、「成績評価方法」などを示す統一した書式の詳細なシラバスを作成し、配布している。複数の担当者で行う授業も、科目主務者を決めて相互に内容を確認しあいながら、授業を実施している。

(2) 3-1の自己評価

3-1-1 に挙げた教育目的は「望ましいグローバル社会の実現を目指して、新しい時代を拓き、これを担って行く人材を養成する」という建学の趣旨に基づいていると同時に、変化する経済社会の中で社会貢献の志を持ちつつ実践的な職業人として自己成長を図っていきいたい、という学生ニーズ・社会的ニーズを考慮しつつ設定された教育目的である、と評価している。

また、3-1-1 に記したように、本学においては、建学の趣旨、大学の基本的教育目標や学生・社会のニーズに基づき、教育目的を明示し、その教育目的を達成するための教育課程の編成方針を設定している。さらに教育目的が教育方法に反映するさまざまな方策を実施しており、教育目的に沿った教育が行われていると評価している。

教育目的を教育方法へと反映させていくことについては、以下のように自己評価している。すなわち、

）昼夜開講制によるフレキシブルな履修制度（経営学科）は、昼間主コース、夜間主コースを問わず、働きながら学ぶ学生たちがビジネスの現場で得た問題意識をもって講義や演習に参加することができる仕組みとして機能している。

）基礎演習による初年次教育は、15人程度の少人数で演習教育を行っているが、こうした演習を通して、年々多様化する入学学生への個別ケアを図りつつ、学生が、本学経営学部における基本的な学習スタイルを、少人数で学びつつアカデミック・リテラシーを獲得していくことをサポートし、専門研究への橋渡しを可能にしていると評価している。

) 2・3・4年次連続の演習教育を中心とする研究ゼミ制度の施行により、学生に専門分野をじっくり学ぶことができ、自分の得意分野を確立し、自信を持って社会に出てビジネスに臨んでいく能力を援けている。また、2年次生から4年次生まで同一授業で演習を履修することから、学年を越えた交流が生まれ、同一学年のつながりだけでは得られない、新しい発想や視点を学ぶことができることもこの制度の大きな利点となっている。また、平成21(2009)年度より、現行の2年次から4年次まで継続して受講する研究ゼミシステムに加え単年度ごとにゼミを選択できる単年度ゼミも併設し、学生のニーズや質の多様化に対応できるようにした。

) 必修科目としての基礎科目、選択必修科目としての基本科目を設定し、経営学を基礎から体系的に学ぶことができるようにカリキュラムを構築していることにより、学習の成果を知識として身につけることができる。

) IT 社会化、知識社会化をはじめ、消費の多様化、高齢少子化といったビジネス環境の変化を踏まえ、ビジネスの各領域に対応した新しいテーマ科目の設置、科目編成や・教育内容の新しい科目設置を行っており、ビジネス社会のニーズに対応した柔軟なカリキュラム編成は、教育目標達成に役立っている。

) 少人数編成の講義・演習による双方向授業とともに、コミュニケーション・アワーや期末の補講期間を設けることによって、学生の理解度に合わせた個別指導や学習成果を高めるための仕組みは、少しずつ定着してきている。

) 以上のほかに、資格取得をサポートする科目の設置やボランティア活動による単位認定システムの導入、インターンシップ制の導入と単位認定など学生のキャリアデザインをサポートするような仕組みは、定着しつつある。

このように、本学の教育目的は、教育課程や教育方法に具体的に反映されていると評価しているが、人材育成の基本方針としてあげている「グローバル・ビジネス社会に適応し、十分活躍する力を持った」人材の育成をさらに充実するためには、教育方法を模索していくことが必要になって来ている。また、初年度教育に注力し、複数の演習クラスによる共同演習を実施するなどの試みは効果をあげているものの1年次の退学者は少ないとはいえ、導入教育のさらなる見直しも必要である。これについては、学務委員会で検討する。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

学務委員会等において、毎年度教育課程の編成、科目構成を継続して見直しており、また、学生の学習達成度や学生による授業評価の結果、学生の意見などを考慮して、教育方法、授業運営、学生への履修指導の方法等を関連委員会で継続して検討し、学生のニーズ、社会のニーズに対応しているが、今後もこの活動を継続するとともに、より一層の改善を図っていきたい。

とくに、「3-1の自己評価」に掲げたように、人材育成の基本方針としてあげている「グローバル・ビジネス社会に適応し、十分活躍する力を持った」人材の育成をさらに充実するために、平成20(2008)年度より新たに留学生の受け入れを開始し、日本人学生と留学生の交流会の実施などを通して国際交流の充実をはかっている。また、海外留学を積極的に支援するために、海外留学で取得した単位の認定ができるよう国際交流センターと学務委員会において検討中である。平成22(2010)年度に実施を予定している新カリキュラムへの

移行にあたっては、グローバル・ビジネス社会で求められる知識ベースを育てていくような科目を設置する方向で検討をしている。

また、導入教育の見直しにおいては、新生がスムーズに大学教育課程に進めるようにするために、平成 21(2008)年度より入学予定者を大学に集め経営学の導入教育を行っている。また、平成 22(2010)年度からは入学前講座に加え、AO 入試合格者、推薦試験合格者の高校での学力補充を目的とした通信教育を行う方向で学務委員会において検討をおこなっている。入学生の学習意欲の喚起に関しては、平成 22(2010)年度に実施予定のカリキュラム改正に向け履修年度の再検討などを含めさらに検討を行う予定である。

3 2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設置されていること。

(1) 事実の説明（現状）

3 - 2 - 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

教育目標及び教育課程の編成方針に従って、全体を大きく 3 つの科目群に分け、体系化した教育課程を編成し、その内容は適切である。

- ）人文・社会・自然の 3 分野をカバーする教養科目群
- ）基礎、基本、応用の 3 専門科目群で構成する専門科目群
- ）研究ゼミ科目群

各科目群は、以下の目的と考え方に基づいて構成している。

）教養科目群

ビジネスの実践において求められるのは、単に経営のための技術的知識だけではなく、人間や社会への深い洞察力であり、そうした洞察力をベースにグローバルな視野から、豊かな社会、文化の実現のためにビジネスを実践していく智恵である。教養科目群においてはそうしたビジネス実践のための洞察力を鍛えるための科目を配置した。

）ビジネス実践の専門科目群

これは本学経営学部の教育の中心的な部分を構成する科目群であり、卒業要件 124 単位中 70 単位の修得を義務付けている。専門科目群は大きく基礎科目、基本科目、応用科目 3 つで編成した。

基礎科目は、本学の経営学部における教育課程の基礎になるべき科目であり、1 年次に履修をさせることで経営学の基礎的知識体系を身につけていくことを目指している。

基本科目は、基礎科目で修得した知識を幅広いビジネス実務に適用していく際の基本となるべき科目であり、1・2 年次の早い段階での履修を勧めている。

応用科目は、学生個々人の目的や将来計画に合わせて、また所属する研究ゼミに合わせて選択することでより深く実務的な知識能力を鍛えていく科目である。

）研究ゼミ科目群

本学では教員と学生の密な関係、コミュニケーションを通して、現代的「塾」教育をめざしており、そのために 3 年間の連続履修を前提とする研究ゼミを中心としたゼミ制度をとっている。学生は 2 年次に進級する際に、それぞれの学科に配置された 3 つのコースに属する研究ゼミからひとつを選択し、2、3、4 年次を通じて、これに所属することになっている。

研究ゼミには、起業マネジメント、環境経営、経営情報、ビジネス心理、マーケティング、会計ファイナンスがある。学生は各研究ゼミに設置された「専門演習」の中から各自の希望する専門演習の担当者を選択し、履修することになっている。

なお、3-1.項で記述したように、平成20(2008)年度入学生からは、経営学科とビジネス心理学科の2学科による研究ゼミの再編成を行うとともに、研究ゼミの「現代的塾教育」の特徴を維持していくために、「専門演習」を必修科目から選択必修科目に変更するとともに、3年連続でない専門演習科目(単年度演習)を設置し、学生の多様な選択を可能とした。

経営学科においては、「組織と戦略」,「企業と社会」,「会計と金融」,ビジネス心理学科においては「起業家育成」,「マーケティング」,「メンタルマネジメント」のそれぞれ3つのコースを配置した。

上記については、「東京富士大学での学び」及び「学生要覧」,「大学入学案内」,「大学ホームページ」などを通して周知している。

3-2- 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

上記3-2- に示した本学の教育課程の編成方針に即して、本学の授業科目、授業内容を決定、実施している。具体的には、以下のとおりである。

) 教養科目群

大学での学習の基本となる知的リテラシー獲得のための科目(必修科目)として、「基礎演習」,「国語表現法」,「総合英語」,「英会話」

国際社会でグローバルな視野で活躍していくための基礎を作る外国語科目(選択外国語科目)

知的洞察力を高める教養科目(選択科目)

哲学・心理学・文学・芸術・社会システム・統計学・法学・科学技術・国際情勢

) 専門科目群

経営学科

基礎科目は、本学における経営学体系の基礎をなす科目として「経営学総論」,「経済学概論」,「会計学総論」の3科目を設置し、すべて必修科目である。

基本科目は、「企業論」,「経営管理論」,「経営戦略論」,「経営組織論」,「人的資源管理論」,「経営情報学」,「マーケティング論」,「入門簿記」,「経営心理学」,「環境経営学」,「コーポレート・ファイナンス」などの科目である。

応用科目は、学生個々人の関心、将来設計、所属研究ゼミなどに応じて選択する科目であり、研究ゼミ領域ごとに学習内容をより深めていくための科目を設置した。主な科目としては、「中小企業論」,「ベンチャー経営論」,「新事業創造論」,「国際経営」,「人間関係の心理学」,「情報システム論」,「情報処理演習」,「財務会計」,「管理会計」,「ビジネス英語」,「商業簿記」,「環境監査」,「ブランド論」,「販売管理」,「消費者行動」,「広告論」,「マクロ経済学」,「ミクロ経済学」,「国家財政」,「インターナショナル・ファイナンス」,「ファミリー・ファイナンス」,「民法」,「会社法」,「税務会計」

、「簿記技能」・「販売技術」などである。

ビジネス心理学科

平成 20(2008)年度から新設したビジネス心理学科では、次のように基礎科目、基本科目、応用科目を配置した。

基礎科目は、ビジネス心理学科の目指す教育の中核となる科目として、「経営学総論」、「ビジネス心理学総論」、「マーケティング総論」の3科目を必修科目で配置した。

基本科目は、基礎科目に加えてビジネス心理学科の基本となる科目群、及び学科内各領域における基本的な科目群を配置し、2年次からの研究ゼミでの学習の基本となる科目を配置、選択必修科目である。主な科目としては、「企業論」・「ベンチャー経営論」、「マーケティング・プランニング」、「ブランド・マーケティング論」、「広告論」・「消費者行動論」・「人的資源管理論」・「ビジネス心理調査法」、「人間関係の心理学」である。

応用科目は、学生個々人の関心、将来設計、所属研究ゼミなどに応じて選択する科目群であり、研究ゼミ領域ごとに学習内容をより深めていくための科目を配置した。主な科目としては、「経営戦略論」・「国際経営」・「新事業創造論」、「コンテンツ・マーケティング」、「企業コミュニケーション論」、「ライフスタイル研究」、「プランニング入門」、「対人感情心理学」、「産業カウンセリング」、「キャリア発達心理学」、「ヒューマンエラーの心理学」など54科目である。

「学生要覧」p.11~12 専門科目（基礎、基本、応用）設置科目一覧

教養科目 <経営学科・ビジネス心理学科>

区分	授業科目	配当年次	必修 単位数	選択 単位数	期間	卒業要件単位数		卒業要件 単位数合計
						昼間主	夜間主	
必修 科目	基礎演技習法	1	2		通年			28単位 以上
	国語総合	1	2		半期			
	英語総合	1	2		半期			
	総合英会話	1	2		半期	10単位	10単位	
	英会話	1	1		半期			
	日本語（留学生科目）	1	(2)		半期			
	日本語（留学生科目）	1	(2)		半期			
	日本語（留学生科目）	1	(2)		半期			
選択 外国 語科 目	英語	1・2		1	半期			28単位 以上
	英語	1・2		1	半期			
	英語	2・3		1	半期			
	英語	2・3		1	半期			
	ドイツ語	1・2		1	半期			
	ドイツ語	1・2		1	半期			
	フランス語	1・2		1	半期			
	フランス語	1・2		1	半期	2単位 以上		
	TOEIC 入門	1・2		1	半期			
	TOEIC 入門	1・2		1	半期			
	TOEIC 中級	2・3		1	半期			
	TOEIC 中級	2・3		1	半期			
中国語	1・2		1	半期				
中国語	1・2		1	半期				
中国語	2・3		1	半期				
中国語	2・3		1	半期				
日本語（留学生科目）	1		(2)	半期				
選択 科目	健康と運動	1・2		2	通年			18単位 以上
	健康と運動	2・3		2	通年			
	哲学	1・2		2	半期			
	哲学	1・2		2	半期			
	心理学	1・2		2	半期			
	心理学	1・2		2	半期			
	日本文学	1・2		2	半期			
	外国文学	1・2		2	半期			
	芸術論	1・2		2	半期			
	国際情勢と日本	1・2		2	半期			
	国際情勢と日本	1・2		2	半期			
	法学	1・2		2	半期			
	法学	1・2		2	半期			
	異文化コミュニケーション	1・2		2	半期			
	統計学	1・2		2	半期			
	統計学	1・2		2	半期			
	生命科学	1・2		2	半期			
	コンピュータ・リテラシー	1・2		2	半期			
社会システム論	1・2		2	半期				
職業とキャリア	1・2		2	半期				
日本事情（留学生科目）	1		(2)	半期				

) 研究ゼミ科目群

3-1- に述べた本学の教育方法の特色のひとつである研究ゼミ制度による科目群である。2年次生から各学科ごとに配置された3つのコース領域ごとの研究ゼミに所属し、受講する。各研究ゼミは複数の教員が担当し、それぞれの担当教員ごとに2年次生から4年次生までを同時に指導していく。各担当教員のゼミは各学年8人から9人、担当教員ゼミの定数が最大でも25人以内にするこゝで、パーソナルで個別の指導が可能な数にしている。

具体的科目としては、「専門演習 ・ ・ 」及び「卒業論文」があり、それぞれ選択必修科目である。

また、3-1で示したように、「専門演習 ・ ・ 」には、学生の質的多様化への対応として、平成20(2008)年度の入学生より3年連続でない専門演習科目(単年度演習科目)を設置し、学生の多様な選択を可能としている。

演習別履修者人数一覧(平成21(2009)年度基礎演習・専門演習)

平成21年度「専門演習」履修者数

担当者	専門演習	コース											合計
			08	07	06	05	07	06	06	05	05	04	
岩田 康成	専門演習	DB3-岩田	5	1			8		9				23
円城寺 敬浩	専門演習	DB3-円城寺	5				6		8				19
小川 達也	専門演習	DB3-小川	5	2			4	1	3				15
河野 英子	専門演習	DB3-河野	5				8	1	7				21
篠崎 香織	専門演習	DB3-篠崎	7				7		6				20
田畑 智章	専門演習	DB3-田畑	9				7		10		1		27
蘇畑 卓郎	専門演習	DD-蘇畑						1	1				2
土井 充	専門演習	DB3-土井	6	1			2		3				12
名取 修一	専門演習	DB3-名取	7				7		4		1		19
馬場 昌雄	専門演習	DD-馬場			1		2		4		1		8
速水 昇	専門演習	DB3-速水	10				5		5		1		21
藤森 大祐	専門演習	DB3-藤森	4				8		4	1	1		18
松田 岳	専門演習	DB3-松田	4	1			2		3				10
松本 公文	専門演習	DB3-松本	5			1	4	1	3				14
武藤 篤生	専門演習	DB3-武藤	5				5	1	2		1		14
安田 賢憲	専門演習	DB3-安田	4	1			6		4				15
米田 正巳	専門演習	DD-米田					5		6				11
青山 和正	専門演習	DP-青山	1										1
伊波 和恵	専門演習	DP3-伊波	2				4		9				15
浮谷 秀一	専門演習	DP3-浮谷	1					1	3				5
太田 さつき	専門演習	DP3-太田	4				2		7				13
岡本 慶一	専門演習	DP3-岡本	8				10		6		1		25
高石 光一	専門演習	DP3-高石	7				8		7				22
竹内 倫和	専門演習	DP3-竹内	6					1	6		1		14
花尾 由香里	専門演習	DP3-花尾	9				8		8				25
広瀬 盛一	専門演習	DP3-広瀬					5	1	5				11
山川 悟	専門演習	DP-山川	8										8
山口 善昭	専門演習	DP3-山口	8				2		9				19
石塚 一彌	専門演習	NB3-石塚	5				7		2				14
円城寺 敬浩	専門演習	NB3-円城寺									1	1	2
太田 さつき	専門演習	NB3-太田	5	1			7		5				18
岡本 慶一	専門演習	NB3-岡本							6				6
小川 達也	専門演習	NB3-小川								1			1
高石 光一	専門演習	NB3-高石	3	1			6		4				14
根岸 欣司	専門演習	NB3-根岸	3				4		6		1		14
広瀬 盛一	専門演習	NB3-広瀬	4	1	2		2	1	2				12
藤森 大祐	専門演習	NB3-藤森	3				5		5				13
武藤 篤生	専門演習	NB3-武藤	2				4		3				9
山口 善昭	専門演習	NB3-山口	4	1					6				11
名取 修一	専門演習 (単年度)	DB-名取	5										5
岡村 一成	専門演習 (単年度)	DP-岡村	6										6
		合計	175	10	3	1	160	9	181	2	10	1	552

平成21年度 「基礎演習」履修者数

昼間主経営学科

		担当者	履修者(再履含)
基礎演習	DB3-伊波	伊波 和恵	16
基礎演習	DB3-河野	河野 英子	17
基礎演習	DB3-隅田	隅田 浩司	18
基礎演習	DB3-篠崎	篠崎 香織	17
基礎演習	DB3-田畑	田畑 智章	19
基礎演習	DB3-早坂	早坂 忠博	18
基礎演習	DB3-星野	星野 由子	15
基礎演習	DB3-速水	速水 昇	18

ビジネス心理学科

		担当者	履修者(再履含)
基礎演習	DP3-網本	網本 尚子	14
基礎演習	DP3-竹内	竹内 倫和	17
基礎演習	DP3-佐藤	佐藤 恵美	12
基礎演習	DP3-富岡	富岡 次郎	15
基礎演習	DP3-花尾	花尾 由香里	12

夜間主 経営学科

		担当者	履修者(再履含)
基礎演習	N - 田島	田島 外志美	15
基礎演習	N - 松田	松田 岳	14

以上の各科目に関して、その概要及び各講義(演習)の予定される内容は、毎年学生に配布される「講義要項」に掲載され、統一した形式により記載されている。これは本学のホームページ上でも公開されている。

3-2- 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

本学の年間学事日程、授業期間は年度初めに学生に配布される「学生要覧」において明示され、日程に沿った運営が行われている。また、学事日程は本学のホームページ上においても公開されている。授業期間中の止むを得ない変更等があれば、本学ホームページ上、及び学内各所に設置した掲示板に表示している。

なお、平成20(2008)年度は、前期(春学期)、後期(秋学期)とも授業週13~15週(定期試験週を含む)、補講日8日、オリエンテーション・履修受付1週(4日)、追試験・未修得試験2週(1日)、その他入学式、卒業式、ゼミ発表大会各1日のほか、体育祭・大学祭(1週)や課外活動期間(5日)の合計36週2日を学事期間として設定した。平成21(2009)年度は、7月21日の祝日(海の日)に授業を行い授業日数を補うとともにみなし曜日の授業を3日設け曜日ごとの授業日数の偏りを補正することにより、全科目において半期15週の授業を実施した。

平成21年度 学事日程 (行事日程)

4月	3/31日(火)	資料配付・オリエンテーション (短大2年生, 大学2・3・4年生)	10月	2日(金)	平成21年9月卒業 学位記授与式 補講日		
	1日(水)	履修相談・制限科目登録		24日(土)			
	2日(木)	履修登録(大学3・4年生) 健康診断		30日(金)			
5月	3日(金)	履修登録(短大2年, 大学2年生)	11月	↓	富士祭 全学休講 補講日		
	5日(日)	入学式					
	6日(月)	資料配付・オリエンテーション(1年生)					
	7日(火)	オリエンテーション(履修説明)					
	8日(水)	オリエンテーション(クラス別)					
	9日(木)	履修登録 健康診断					
	13日(月)	春学期 授業開始					
	1日(金)	教養講座開講		12月		10日(木)	ゼミ発表大会 全学休講 補講日
	17日(日)	創立記念日				19日(土)	
	29日(金)	体育祭				24日(木)	
30日(土)	補講日	24日(木)	授業終了				
6月	27日(土)	補講日	平成22年	25日(金)	冬期休業開始		
	20日(月)	祝日(海の日) <通常・月曜日の授業実施>		7日(木)	冬期休業終了		
7月	23日(木)	みなし水曜日 <水曜日の授業実施>	1月	8日(金)	授業再開		
	24日(金)	春学期 授業終了		15日(金)	大学入試センター試験準備日 全学休講		
	25日(土)	補講日		16日(土)	大学入試センター試験		
	27日(月)	↓		17日(日)	大学入試センター試験		
	31日(金)	春学期 本試験		23日(土)	補講日		
8月	1日(土)	夏期休業開始	2月	26日(火)	補講日		
	21日(金)	成績送付(予定)		27日(水)	みなし月曜日 <月曜日の授業実施>		
	3日(木)	追試験 申込受付		27日(水)	秋学期 授業終了		
9月	11日(金)	夏期休業終了	3月	28日(木)	↓		
	14日(月)	追加履修登録受付		3日(水)	秋学期 本試験		
	14日(月)	↓		18日(木)	成績発表(卒業対象者)		
	16日(水)	追試験		18日(木)	追・未修得試験申込受付(卒業対象者)		
	24日(木)	秋学期 授業開始		19日(金)	追試験申込受付(卒業対象者以外)		
10月	2日(金)	資料配付・オリエンテーション	10月	1日(月)	追・未修得試験		
	24日(土)	履修相談・制限科目登録		4日(木)	↓		
	30日(金)	履修登録(大学3・4年生) 健康診断		21日(日)	卒業式 ・「卒業記念パーティー」		

3 - 2 - 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。

本学における卒業要件は 124 単位、年次別履修登録できる上限は半期で 24 単位、年間で 48 単位としており、厳格に適用している。

また、卒業要件 124 単位のうち、教養科目、専門科目別に卒業要件となる取得単位を定めており、これは「学生要覧」その他に明示し、周知している。

卒業に必要な単位数（平成 19(2007)年度、平成 20(2008)年度入学生）

科目	区分	卒業要件単位数		
教養科目	必修科目	10 単位	28 単位以上	合計 124 単位 2
	必修外国語科目（昼間主）	2 単位以上		
	選択科目（昼間主） （夜間主）	16 単位以上		
		18 単位以上		
専門科目	基礎科目（必修）	24 単位	70 単位以上	
	基本科目	20 単位以上		
	応用科目	1		

1 応用科目は、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履修する。

2 卒業要件 124 単位のうち 26 単位は、教養科目・専門科目のいずれの科目でも単位が認められる。

平成 20(2008)年度、平成 21(2009)年度の入学生の卒業要件は、基礎科目（必修）12 単位以上、基本科目 32 単位以上で、その他は上記卒業要件単位数と同じである。

3 - 2 - 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。

各授業科目の成績は各授業の担当教員が学生個々の学習プロセスとその成果を総合的に判断して評価している。具体的な評価方法はできる限り分かりやすい評価法とすることとし、それを各授業の「講義要項」に明記している。

さらに、毎学期ごとの評価結果を集計し、適切に授業が運営され、結果の評価がなされているかを FD 推進部で確認している。学生からの授業評価結果についても同様に教育方法の検討に活用している。

授業科目の成績は S、A、B、C、X の 5 段階をもって行い、C 以上を合格としており、合格者には定められた単位を与えている。成績評価に当たっては一部相対評価制を採用しており、成績優秀者（S、A 評価者）が全体の 30% を超えないようにし、評価の厳格性を維持するようにしている。

なお、本学では、個々の学科目の成績評価に基づき、全体的な成績評価として「GPA ポイント」（取得単位数をベースとする）を使用し、各学年時点での成績状況を確認してい

る。

この GPA ポイントによる成績評価は、学生への就学指導や教育改善の基礎資料とするほか、成績優秀者には特待生（高田奨学生）として学費の一部免除を行うなどして、学生のモチベーション向上に活用している。

- 3 - 2 - 学士課程、大学院課程、専門職大学院過程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷機材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法等が適切に整備されているか。

該当なし

(2) 3 - 2 の自己評価

本学においては全体として、教育課程の編成方針に即した体系的かつ適切な教育内容が行われている。また、年間履修単位数の上限を平成 18(2006)年度から年間 48 単位へと引き上げることによって学生の学習意欲を高めること、また、教育効果をさらに上げるために、平成 18(2006)年度からセメスター制を導入したことなどにより、学生個々の理解度や達成度に応じた履修ができるようになってきている。

従来、学習指導と特待生制度の運用のために GPA を採用しているが、学生の学習到達度の確認、指導の工夫・改善などの教育活動の向上に用いられていないので、今後より積極的に GPA を活用することが今後の課題である。

また、専門演習においては、学生のニーズや質の多様化に対応できるように平成 21(2009)年度から 3 年連続でない専門演習科目（単年度演習）を設置した。専門演習を単年度にすることにより、当初のゼミ選択が安易に行われ専門的研究レベルが低下しないようにすること、すなわちニーズの多様性と専門性の充実を両立させることが課題である。

上記の課題については、これを学務委員会やカリキュラム委員会で検討し、学長室会議の審議を経て教授会に諮る予定である。

(3) 3 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

大学全入時代の影響もあり、一定のレベルを持った学生が入学してくるとは限らないという現状の中で、効果のある教育課程と教育内容をどう実現していくかが今後の大きな課題であり、そのためには、これまでとってきた編成方針などの考え方の変革も視野に入れた改革が必要と考えている。

具体的には、必修科目の履修年次の再検討や基礎演習の更なる充実、研究ゼミ（専門演習）の選択制の具体的な運用の手法など今後の検討課題であり、学務委員会を始めとした関係部署での検討事項として早期に具体化していきたい。

なお、平成 20(2008)年度はカレンダーの関係もあり、月曜が休日になることが多く、授業日数の確保に困難があったが、平成 21(2009)年度においては 7 月 21 日の祝日（海の日）に授業を行い授業日数を補うとともにみなし曜日の授業を 3 日設け曜日ごとの授業日数の偏りを補正することにより、全科目において半期 15 週の授業を実施する。

また、卒業要件はこれまで取得単位数をもって要卒条件としてきており、GPA など成績評価は主として学習指導に活用することにしてきたが、一定の成績基準に満たない学生の卒業に関しては、これまで以上に厳しく対処する必要性を感じている。そのため、取得単位と成績評価の実態に関して、学務委員会を中心に調査を進めており、平成 21(2009)年度からは「学生要覧」などで、「卒業要件として、取得単位に加えて、成績も加味した総合的な判定による」ことを明示している。

現在、本学で採用している GPA は学習指導と特待生制度の運用のために利用しておりその計算方法も奨学生制度の運用を主に配慮しており他大学と異なっている。そこで、学務委員会において GPA の活用について現在検討を行っている。他大学と異なっている「計算方法の再検討」を含め、「専門演習の選考」、「履修可能単位数の上乗せ」、「進級条件」としての活用法について検討中である。

平成 21(2009)年度より単年度の専門演習を設置したが、履修指導の成果もあり実際には 3 年連続の専門演習を履修する学生が多く単年度演習の履修者は少なかった。また、単年度演習の専門的研究レベルが低下しないように、担当者には研究指導の経験の豊富な教員をあてている。単年度演習の履修者についても 3 年連続の専門演習の履修者と同様に卒業まで継続して指導できるよう、学務委員会において検討をしてゆく。

〔基準 3 の自己評価〕

教育目標実現のため教育課程の編成方針に即した体系的かつ適切な教育内容が実施されており、教育内容と教育方法に関する改善の取組みを継続的に実施し、その成果も着実に表れていると評価している。また、平成 18(2006)年度にセメスター制の導入、年間履修単位上限の 48 単位への引き上げを実施したこと、特色ある分野における教育内容・方法を充実させるため FD 推進本部を設置したことなどにより教育効果が上がってきたと評価している。

しかしながら、本学だけでの問題ではないかもしれないが、大学への社会的な要請の変化、大学全入時代における学生の質的变化や経営学部の学生の特殊性などを考慮した教育課程の見直しも必要になってきた、という実感を持っている。とくに、モチベーションが低い学生（卒業さえできればいいという考えの学生）や高校での基礎学力が不足している学生はやがて退学に至ることも多く、このような学生を出さないことは喫緊の課題である。

〔基準 3 の改善・向上方策（将来計画）〕

経営学教育における教育課程編成の問題として、経営学を取り巻く環境が大きく変わりつつあるという認識は上記のとおりであるが、そうした中で、「基礎から学ばせる」、「総論から学ばせる」というやり方が機能しなくなっている。

「経営学なら就職に有利だろう」程度の意識で漠然と入学してくるモチベーションの低い、卒業証書だけが目的という学生に対して、「基礎から学ばせる」という教育課程の考え方そのものの有効性が問われていると思われ、そうした学生のモチベーションを高める工夫に取り組んでいくことが必要と認識している。まず、具体的問題で学生の興味を喚起する、「いま、こんなことが起こっている」という現実から学生の問題意識を高め、基礎は後か

ら学ぶというやり方などを工夫していくことなど、「学生が食いついてくるような具体的な問題」から入るような経営学の導入教育のあり方を検討していくことにしている。導入教育においては、入学前の入学予定者に対して行う入学前教育と入学後に行う初年度教育を2本の柱と位置付け、両者の実施内容も年々充実してきているが、さらなる実施内容の充実を目指して学務委員会やカリキュラム委員会、また初年度教育を担当する基礎演習担当者会議などで議論を進めているところである。現在計画している具体策な施策としては、AO入試と推薦入試による入学予定者に対する高校学力の補充のための通信教育講座、新入生を対象とし宿泊を伴うフレッシュマン学外オリエンテーション等がある。また平成22(2010)年を目途にカリキュラム改正を予定している。

その他の施策についても学務委員会等において継続的に検討してゆく予定である。

基準 4 . 学生

4 - 1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4 - 1 - アドミッションポリシーは明確にされているか。

本学では、教育理念及び教育目標に沿って、「建学の趣旨及び教育理念、人材育成の基本方針に共感し、自ら成長しようとする意欲をもった学生を求める」ことを学生受け入れの基本方針として掲げ、アドミッションポリシーを明確にしている。

このポリシーは、入学案内、募集要項、Message（サブパンフレット）等のパンフレット、ホームページなどの各種媒体を通じて、受験生（高校生）やその保護者、高校の進路指導担当者ならびに予備校等の進路指導担当者などに周知している。これに加えて、受験生（高校生）を対象とした進学相談会（平成 20(2008)年度は東北地区・関東甲信越地区、約 36 会場）及びオープンキャンパス（平成 20(2008)年度は年間 8 回）を実施した。その他、主に一都三県の高校を対象に、広報室の専門職員による個別訪問等を通して、「人間性豊かな実践的な職業人」を目指して自ら成長しようとする意欲をもった学生に対する本学の少人数制ゼミ教育をはじめとした教育システム、ならびに学園生活全般を通じて行われる学生支援体制、キャリアサポート体制等の理解を深めてもらうための情報提供を行っている。

4 - 1 - アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

本学の入学試験の概要は次のとおりで、アドミッションポリシーに沿った人材を選抜するために多様な入学試験を実施している。

入学試験選別		経営学科		ビジネス 心理学科
		昼間主コース	夜間主コース	
指定校推薦入学試験				
推薦入学試験	A 日程			
	B 日程			
一般入学試験	期			
	期			
	期			
センター利用試験	期			
	期			
社会人・帰国生選抜試験				

入学試験選別		経営学科		ビジネス 心理学科
		昼間主コース	夜間主コース	
AO 入学試験	A 日程			
	B 日程			
	C 日程			
外国人留学生 入学試験	期			
	期			

上記入学試験のうち、AO 入学試験は平成 19(2007)年度、外国人留学生入学試験は平成 20(2008)年度にそれぞれ新たに導入したものである。

入学要件及びそれぞれの入学試験の募集人員・選抜方法は、「東京富士大学入学者選抜規程」に基づいて「東京富士大学学生募集要項 2009」、「東京富士大学外国人留学生募集要項 2009」に明示・周知している。

入学試験は、教授会の下部組織の入学委員会が実施している。入学委員会は、教授会において選出された教員 8 人と広報室長代理で構成し、入学選抜試験の選抜方法、試験日程、試験問題の出題者、入学試験の実施に関わる業務の原案を作成し、これを教授会で審議・決定する。また入学試験を円滑に実施するために、具体的な実務を担当する広報室入学広報課と綿密な連携を図っている。

入学試験当日は、学長の下に入学試験実施本部を置き、「入学委員会」による管理のもと、試験場・採点室を設営し厳格に試験を実施している。

4-1-1 教育にふさわしい環境確保のため、収容定員と入学定員等、在籍学生数が適切に管理されているか。

平成 19(2007)年度、20(2008)年度及び平成 21(2009)年度（いずれも 5 月 1 日現在）の収容定員及び在籍学生数は下記のとおりで、在籍学生数は収容定員を下回っている。

			平成 21 年度	平成 20 年度	平成 19 年度
経営学科	昼間主 コース	収容定員	660	750	840
		在籍学生数	542	638	731
	夜間主 コース	収容定員	340	370	400
		在籍学生数	162	189	244
ビジネス心理学科		収容定員	200	100	-
		在籍学生数	134	75	-
経営学部 合計		収容定員	1,200	1,220	1,240
		在籍学生数	838	902	975

注：平成 19(2007)年度は、ビジネス学科の実績。

(2) 4 - 1 の自己評価

アドミッションポリシーについて

「(1) 事業の説明(現状)」の項に述べたようにさまざまな手段でアドミッションポリシーを周知して、本学が育成する人材とそれら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をできる限りわかりやすく説明する活動を行っている。

その結果として、入学者の多くは、オープンキャンパス、学校見学、学外進学相談会に参加しており、本学のアドミッションポリシーは、受験生をはじめ、保護者や高校の教員にも理解されている。

入学試験について

指定校推薦は、高校毎に評定平均値による基準を定めて募集するために、一定の基礎学力を持った受験生が本学のアドミッションポリシーを理解した上で志願し、本学が求める学生を確保する上で有力な入試方法である。

公募推薦は、評定平均値の基準を除きほぼ指定校推薦と同様な試験であり、受験生の本学の理解度等、本学が求める学生像に近い受験生が志願している。

自己推薦入試応募者は、高校時代の諸活動を自己PRの主題として受験する層で、学園生活の活性化に貢献している。

入学委員会と広報室の連携をスムーズに行うため、委員長を含む入学委員会の教員2人が広報室の役職に就いており、両者の業務分担は適正に機能している。各試験の面接ならびに試験監督は専任教員が担当し、複数の面接者による相互確認を実施している。受験生が記入した筆記試験マークシートの抜き取り調査や、出題委員長による試験結果の厳格なチェックも行っている。

アドミッションポリシーに沿って多様な種別の入学試験を、厳格かつスムーズに行っていると評価する。しかし、アドミッションポリシーに合致する人物であるか否かは、推薦入学試験及びAO入学試験では面接によって確認しているが、筆記試験である一般入学試験ではこの判断は難しい。

在籍学生数について

4 - 1 - 項に述べたように、在籍学生数及び収容定員に対する充足率が、平成19(2007)年度、20(2008)年度と低下した原因は、次に示すように入学者数が減少したことにある。

			平成21年度	平成20年度	平成19年度
経営学科	昼間主 コース	入学定員	130	130	200
		入学者数	127	111	168
	夜間主 コース	入学定員	70	70	100
		入学者数	28	40	54
ビジネス心理学科		入学定員	100	100	
		入学者数	66	75	
経営学部 合計		入学定員	300	300	300
		入学者数	221	226	222

注：平成18(2006)、19(2007)年度は、ビジネス学科の実績。

平成 20(2008)年度にメンタルマネジメント、マーケティング及び起業の各分野で活躍する人材を育成するために、ビジネス心理学科を新設したが、その効果はまだ十分に現れていない。その主な原因は、我が国大学経営学部のなかでもユニークなその特性が、初年度であるために十分に浸透、理解されなかったことである。

(3) 4 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

「基準 1 . 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的」及び「基準 3 . 教育課程」の項に述べたように、平成 20(2008)年度に教育目標を再点検するのに続いて、次回のカリキュラムポリシーの見直しに併せてアドミッションポリシーを再確認する。

現在のアドミッションポリシーは抽象的であるが、本学学部は文系であること及び入学定員充足率の観点から見て、高校時代に履修すべき科目の指定や指定校推薦以外の入学試験において評定平均値の基準などを設けることは難しい。

入学試験は現在も多様な種別の試験を厳正に実施しており、改善・向上する要素はとくにない。ただし、平成 20(2008)年度に開始した外国人留学生試験については、実績を積み重ねながら選抜方法・選抜基準を見直していく。

また、新設したビジネス心理学科について、将来のキャリア、教育課程の特色に焦点をあてながら、その特性を訴求する。

経営学科夜間主コースは毎年度一定レベルの入学者があり、社会人や都市部における勤労学生の受け入れという社会的役割を果たすために現在の入学定員を維持する。

4 - 2. 学生の学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4 - 2 - 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

学生の履修支援は、教授会傘下の学務委員会及び学務部による所管のもとで、全教員及び担当の学務課が連携しながら適切に運用している。

まず 4 月開講時に 1 年次生に対して履修説明及び履修相談を含む総合オリエンテーションを 3 日間、2・3・4 年次生に対して 2 日間行って、学生一人ひとりが自分の学習目的、関心事、将来のキャリアに適した科目を履修するよう指導している。これに続いて、履修登録を行う。1 年次生については、総合オリエンテーションの一環として、「基礎演習」(必修・担当制)のクラス単位で担当教員によるオリエンテーションも行なっている。ここでは履修指導のほか、学生生活全般について指導をする。

学生による履修の拠り所として、「学生要覧」及び「講義要項(シラバス)」を毎年度発行している。前者には学修計画・履修をはじめとする学生生活に関する必要事項を、後者には科目及び担当教員ごとに授業概要、使用教材、評価方法、履修条件、講義計画等を掲載する。

履修については、常時学務課において相談が受けられるようになっている。

1 年次必修の「基礎演習」では、主として図書館の利用法、ノートのとり方、資料の要約方法、レポートの書き方、プレゼンテーション方法をはじめとして理解力・思考力・表現力などアカデミック・リテラシーを指導する。ここでは将来のキャリアデザインに向けた履修指導も行なっている。少人数制で行なうため、学生間及び学生と教員のコミュニケ

ーションがとりやすく、学生への個別指導も行ないやすい。さらに、担当教員は基礎演習担当者会議（年2回開催）により情報交換を行うなど、新入学生への適切な指導力向上に努めている。

2・3・4年次生については、3年間継続の専門演習教育を行なっている。学生の志向に合わせて専門分野を選択でき、個人あるいはグループ学習等を通して専門知識の獲得・深耕を行う。1年次の基礎演習同様、学生間及び学生と教員が密にコミュニケーションをとることができ、学生への個別指導を行いやすい。

学生の個別指導システムとして、教員全員は、最低週に1度オフィスアワー（16：00 - 17：30）を設け、学生の必要に応じて研究室において指導にあたる、あるいは相談に応じている。また、授業の出席状況が芳しくない学生には、演習担当教員が電話、メール、手紙等で出席を促す。

学習上の悩みあるいは生活全般の悩みには、基礎演習担当教員、専門演習担当教員、各授業科目担当教員及び学生支援課と学務課の職員が対応している。さらに、学生相談室において常勤のカウンセラー1人（専任教員）と専任教員2人（カウンセリング業務を兼務）が、指導助言を行なっている。学生が「学生相談室」を利用しやすいように、相談室利用の手引きを配布し、学生は申込用紙の専用ポストへの投函あるいは、メールによって相談を申し込む。

4 - 2 - 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談をおこなうための適切な組織を設けているか。

該当なし

4 - 2 - 学生の学習支援に対する学生の意見等をくみ上げるシステムが適切に整備されているか。

）少人数体制の演習

上述のとおり、本学では1年次に「基礎演習」、2年次から4年次は3年間継続の「専門演習」が必修になっており、学習の機会はもとより学生と教員が密なコミュニケーションをとる場にもなっている。

「基礎演習」においては、春学期と秋学期に1度ずつ学生と教員による1対1の面談を行なっている。面談は、学生が予め必要事項を記載した「面談シート」をもとに行なう。面談シートは、入学前後の本学のイメージ、講義への出席状況、興味・関心のある科目、苦手な科目、友人関係、アルバイト状況、進路の希望、不安や不満などを聞く項目で構成されており、大学生生活全般について、学生の状況、意向を把握できるようになっている。

）所属する専門演習の変更

本学の「専門演習」（必修）は2・3・4年次の3年間、連続して1人の教員のもとで学ぶシステムである。

しかし、将来のキャリア計画を変更したため、あるいは諸般の事情によって現在の所属演習で履修することが困難な学生について、一定の条件のもとで3年次以降の演習

を変更することを認めている。

) 学内組織

学務部(履修方法) 学生部(学生生活や課外活動支援) 進路支援部(学生の就職・進学支援)を設置し、演習担当教員と各担当職員が連携して、学生の要望に対処している。また、既述した学生相談室においても学生の悩み、相談、希望等を汲み取っている。

) 授業評価

すべての授業の最終回に学生による授業評価を行なっている。これは、学生の授業に向かう姿勢、授業の評価、当該授業に対する希望等を把握する目的で行なうもので、評価結果は担当教員にフィードバックする。教員はこの結果を参考にして次学期の授業計画を立てる。また、全学的にその結果を評価して、授業改善のための施策をとる。

(2) 4 - 2 の自己評価

学生の学習支援体制は整備されている。学生の個別の要望や意見をさまざまな方法によって把握し、要望に応えるべくさらなる諸施策を検討している。また、学生の意見をくみ上げて、その結果を施策に反映し、満足度の低い学生が満足度を高め、退学などに至らないための方策を各委員会が検討し、実施している。

平成 19(2007)年度には、明快・効果的な講義が可能となるよう、ハード面においては、教室の AV 機器を増強した。

ソフト面でも、教員のスキルアップを重視しており、教員間の相互啓発のために授業参観を開始した。また、学生による授業評価が低い教員に対しては、学長からしかるべき指導を与える他、満足度の高い授業評価を得ている教員が、その講義のポイントを開示したり、民間の研修専門家を招聘してプロの研修スキルを学ぶなど FD 研修の場を設けて、授業の質の向上に努めている。

学生の学習能力の個人差に対しても、きめ細かい指導に努めるべく、平成 19(2007)年度から、進度の遅い学生がキャッチアップするとともに、進度の速い学生がより深く学べるように、補講日を増やした。その一方で、出席不良学生への対策に苦慮している。

(3) 4 - 2 の改善・向上方策(将来計画)

3年間連続する必修の「専門演習」は前述したとおり、3年次に所属演習を変更するルートを開拓しているが、応募者は多くない。これだけでは、ゼミ生の変化する興味・関心に応じた柔軟な対応が困難であったり、3年間一人の教員のもとで学ぶことが精神的な重圧を伴うこともあるので、平成 20(2008)年度入学生からこれを選択必修とした。その結果として、個々の学生の興味・意欲・学習レベルにより適正に対応することが可能となるが、一方で、「専門演習」を履修しない学生の学習支援の在り方が課題となるジレンマがある。この学生セグメントを対象にした単年度演習を新たに設置することを含めて、方策を検討中である。

さらに、平成 20(2008)年度からは外国人留学生や障がいを持つ学生を受け入れた。外国人留学生のためには、授業科目「日本語 . . . 」及び「日本事情」を新たに設け、また既存の「国語表現法」も外国人留学生を対象とする特別クラスとして編成する。今後、学習上の課題やニーズを把握しながら、国際交流委員会や国際交流センターを含め

て関係する委員会が学習支援策を検討し、実施する。

障がいを持つ学生を受け入れるために、平成 19(2007)年度に「障がいを持つ学生支援対策委員会」を設置し、学生が円滑に学習できるようバリアフリー化や教室内の設備の改造等を完了し、教職員にガイダンスを行ったが、今後、一層の支援に努める。

学習支援をはじめとする大学の取組みについて、学生から定期的・組織的に意見を聴取し、協議していく仕組みを構築することは今後の課題である。

4 - 3. 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明(現状)

4 - 3 - 学生サービス、厚生指導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

学生部学生支援課(学生生活や課外活動の支援)及び学生福祉課(学生食堂の運営支援)進路支援部進路支援課(学生の就職・進学についての支援)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、留学生と日本人学生が交流しやすいように、食堂の前に国際交流サロンを設けている。

平成 20(2008)年 7 月 6 日に、昭和記念公園で外国人留学生と日本人との交流会が行われ、36 人が参加した。平成 21(2009)年 6 月 20 日に葛西臨海公園で外国人留学生と日本人との交流会が行われ、40 人が参加した。今後もこの交流会を開催し、参加者を増加させて盛会なものにしていくように努めている。

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、キャリア支援委員会を設置し、学生サービスに関する事項を審議して教授会に報告し、必要な施策をとる。障がいを持つ学生支援対策委員会も機能している。1 年次「基礎演習」及び 2・3・4 年次「専門演習」では担任制を実施し、担任教員は学生の心情を理解、把握するために個別面談を行い相互理解と信頼を深めることにより、個々の学生へのサービス向上に努めている。

4 - 3 - 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

昨今の経済状況を反映して、奨学金を希望する学生が多くなっている。過去 3 年間の奨学金の貸与、支給状況は次のとおりである。外部奨学金の主体をなすのは日本学生支援機構奨学金である。第 1 種の無利子貸与と第 2 種の有利子がある。

年 度	第 1 種 自宅通学者	第 1 種 自宅外 通学者	第 2 種	併用	受給者 合計	在籍者数 5 月 1 日現在 (留学生を除く)	在籍者に 対する割合
平成 21 年度	19 人	4 人	111 人	8 人	142 人	731 人	19.4%
平成 20 年度	20 人	7 人	113 人	5 人	145 人	839 人	17.3%
平成 19 年度	19 人	8 人	106 人	5 人	138 人	975 人	14.2%

各年度ともに、7 月 31 日現在の貸与者である

この他に、平成 17(2005)年度、平成 18(2006)年度にはヤマト福祉財団奨学金とあしなが育英会奨学金を各 1 人が給付されている。

内部奨学金として高田奨学金があり、「高田奨学生規程」によって、本学の正規学生で品行方正な者を対象に、特別入学試験に合格した者、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し、返済の義務はない。過去3年間の実績は次のとおりである。

年 度	特別奨学生	成績優秀者	課外活動	合計	在籍者数	在籍者に対する割合(%)
平成20年度	1人	12人	7人	20人	902人	2.2%
平成19年度	2人	17人	3人	22人	975人	2.3%
平成18年度	2人	19人	3人	24人	1,029人	2.3%

各年度ともに、3月31日現在の奨学生である。

なお、平成21(2009)年度より、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、かつ学業継続の意思のあるものに対して給付する、学校法人東京富士大学奨学金を設けた。

この奨学金は、年間学生納付金(授業料・施設費・教育実費)の半額に当る金額を限度とし、春学期または秋学期の何れかの学生納付金を免除するものである。現在の内部奨学金は学生の顕彰を主な目的としているのに対して、この新たな制度は、昨今の厳しい家計状況を考慮したものである。

また、平成20(2008)年度より外国人留学生在が入学したため、外国人留学生に対する奨学金を導入した。外部奨学金の主体をなすのは日本学生支援機構奨学金である。

年 度	1年 受給者	2年 受給者	3年 受給者	4年 受給者	受給者 合計	在籍者数	在籍者 に対する割合
平成21年度	14人	15人			29人	107人	27.1%
平成20年度	10人				10人	63人	15.9%

各年度ともに、7月31日現在の奨学生である

日本学生支援機構奨学金以外では、平成21(2009)年度は新宿区外国人留學生に1名が採用された。平成21(2009)年度には他の留學生奨学金として、平和中島財団外国人留學生奨学金ならび山田長満奨学金の申込手続きをしたが2人共不採用であった。

4-3- 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学には、学生の自由意志に基づいて学生生活の充実・向上を図ることを目的として、昼間主コース、夜間主コースそれぞれの学生が組織する「学友会」がある。「学友会」には執行部を軸として「体育局」、「文化局」が置かれ、その下に現在、体育系クラブ18、文化系クラブ11団体が所属している。「体育局」は、体育祭やボウリング大会などの運営を担当し、「文化局」は富士祭(文化祭)の運営を担当している。なお、学友会としては、機関紙の発行及び卒業記念の冊子を作成している。

これらの課外活動は、「学友会」が中心となり推進しているが、本学は、「学友会」の活動に対して教職員による人的支援及び経済的支援を行っている。先ず、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、クラブ活動のために部室及びミーティングルームを設置しており、教室、体育施設も利用できる。学外施設（テニスクラブ、野球グラウンドなど）使用の便宜も図っている。一部のクラブでは顧問のほか、監督・コーチをつけて技術面などの指導を行うほか、連盟登録費や大会参加費等を援助している。平成 20(2008)年度の課外活動に対する経済支援は 849,330 円である。

4-3- 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切におこなわれているか。

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部で管理している。また、平成 15(2003)年度から喫煙場所を 3 箇所に限定して分煙を行ったのに続いて、平成 17(2005)年度からは全校舎内を禁煙とした。

学生相談室は常駐する専任カウンセラー 1 人(教員)及び専任教員 2 人(カウンセラーを兼務)が協力担当し、学生が快適な学生生活を送るために、心の問題の援助から人間関係や社会適応能力の支援、学習上の悩みまでを視野に入れて、予約制で万全なサポート体制を整えている。平成 20(2008)年度の相談件数は延べ 355 件(うち大学学部生に対する相談件数は 230 件)である。

さらに、1 年次生には 4 月のオリエンテーションで、薬物・犯罪・防犯・火災などについて、地元警察署及び消防署係官が生活上の指導をしている。また、セクシュアル・ハラスメントについて「セクシャル・ハラスメント防止等に関する規程」を定め「セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」を設けており、その防止のために教職員及び学生向けのガイドラインを作成し、教職員に講習会を開催する等により、学生が健全で安心できる生活を送れるよう留意している。

4-3- 学生サービスに対する学生の意見等をくみ上げるシステムが適切に整備されているか。

平成 18(2006)年度に続いて、平成 20(2008)年度にも 2・3・4 年次学生を対象に「学生満足度調査」を実施した。調査の内容は、大学進学及び本学進学の目的をはじめ、入学時の目的の達成具合、本学の教育課程や学生支援体制に対する評価等であり、その結果を種々の施策立案に生かす努力を行っている。

平成 21(2009)年 5 月から、ご意見箱「キャンパス・ホットライン」を設けた。これは学校内の意見・要望を氏名・学生番号を記入のもとで、学生の意見をくみ上げる制度である。1 ヶ月に 1 度箱の中の投稿記入用紙の内容を検討し、返事を掲示板で答え、学内の活性化を図る。

また、学生サービスに関して学生の代表機関である「学友会」執行部とコミュニケーションを図りながら、学生の意見や要望を汲みとり、これに対応するよう努めている。また、平成 18(2006)年度には、学生のキャンパスライフ向上のための一助として、「大学生活に関するグループディスカッション」を演習単位で実施し、施設・行事等について学生の要望や課題などを探った。さらに、各教員や事務職員がそれぞれの場で学生の意識や要望を聞き、これに対応するように配慮している。

(2) 4 - 3 の自己評価

学生に対する経済的支援面では、各種の外部奨学金の利用に加えて、学生の学習や課外活動のインセンティブとなるよう内部奨学金制度を設けている。学生サービス、厚生指導のためには管理組織及び教授会傘下の専門委員会を整備し、その協調のもとで、学生サービスの一層の向上を図るよう継続的な努力をしている。

「大学生活に関するグループディスカッション」からは、学生食堂、広報活動、学生行事や、学生生活の諸問題（学生の居場所）などに対する改善の要望が寄せられた。これらの諸課題を学生部及び学生委員会で検討し、対策を講じている。平成 19(2007)年度に行った学生食堂の新メニューやテーブル増設などによるサービス向上や卓球、ビリヤード等課外活動の活躍状況の広報などは、その対応例である。さらに、学生のメンタルヘルスへの関心喚起と予防を目的とした「学生相談室だより」の発行、教職員を対象とした学生指導のためのカウンセリングサポート説明会の開催、障がいをもつ学生へのハード・ソフト面での支援等、学生サービス向上に向けた精力的な活動を展開している。

学生相談室では学生への相談にきめ細かく対応するとともに、1 年次生に対するメンタルヘルス調査を実施し、本学学生の心の状態を全体的に把握することにより予防策を講ずるなど、多様化・深刻化する学生の心の問題にも真摯に取り組んでいる。

一方で、平成 14(2002)年 4 月の大学開学以降、課外活動としてのクラブ数は微増しているものの学生の参加率は停滞している。また、学生の自主組織である学友会についてもさらに活発な活動が望まれる。

(3) 4 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

課外活動については、大学側からの助成方法を工夫する、新規クラブを容易に設立できるよう学友会に指導・助言を与えていく。さらに、課外活動での学生の活躍を今後とも学生に広報しその存在と魅力を広く伝えていく等により、学生支援課と学生委員会が中心となって進め、その活性化を図っていく。また、学友会とはこれまで以上に密にコミュニケーションを図り、学生たちの意向を傾聴することにより、学生が自らのニーズに気づき自主的な活動を円滑に推進できるように支援していく。

経済的支援としては、奨学金等の種類や手続きを研究し、円滑かつ効果的に提供していく。

学生相談室では、近時、学内外でストレスを感じる学生が増加していることを踏まえて、ストレス・マネジメントワークショップ等を開催しその対応を図る。また、今後増加するであろう留学生に対しても、異なる文化・言語の中で精神的な悩みを抱える者が予見されるため、異文化カウンセリングのスキルを研究しその対応を図る。

障がいを持つ学生に対しては、適切かつ効率的な支援を提供できるよう、教職員の外部セミナーへの参加やモデル校の視察等や学生当人と継続的な意思疎通により支援ノウハウを蓄積することに努める。

平成 19(2007)年度に実施した「学生満足度調査」によって提起された課題に対応するため、プロジェクトチームを組織し、対応策を検討中である。

4 - 4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 事実の説明（現状）

4 - 4 - 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

学生の就職支援は、1年次から4年次まですべての学年に設置されている演習を通じて行うことを基本としている。1年次に設置されている「基礎演習」では、大学生としてのリテラシーの習得を主たる目的としつつ、共有コンテンツなどを通じたキャリア教育を行い、早期からのキャリア形成も進めている。2年次から4年次に設置されている「専門演習」は、主として専門知識を習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、進路決定や進路に向けた準備などに関する指導を行っている。なお、週に1度、各教員がオフィスアワーを設けており、学生は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。

こうした演習を通じた指導とともに、(a) 各種ガイダンス、(b) 進路支援専任スタッフ、(c) キャリア支援員会などを設置することにより、それらが演習担当教員と学生との一対一のきめ細かい指導を支援している。(a)から(c)の内容は以下のとおりである。

(a) 各種ガイダンス

コミュニケーション・アワーの時間帯は、上述の資格・検定試験対策講座のほか、オフィスアワー、就職・進学のための各種ガイダンス、クラブ活動などに当てられている。これらのうち、各種ガイダンスは、主に進路支援課が中心となって運営している。

就職活動の方法などに関するガイダンスとしては、就職ガイダンスと就活直前講座を開講している。前者の就職ガイダンスは、主に3年次生を対象に、毎年6月から12月にかけて12ないし13回程度開講している。また、後者の就活直前講座は、主に東京富士大学短期大学部1年次生を対象に、毎年11月から12月にかけて8回程度開講しているものである。就職活動の早期化を受け、就職に対する意識の高い2年次生には受講することを勧めている。

その他、年度初めに実施する学年ごとの進路オリエンテーション、就職ガイダンス番外編、就職模擬試験、フォロー講座など、さまざまなガイダンスを実施し、学生の理解を助け意識を高める場を提供している。また、学生同士の情報交換の場として、インターンシップ実習を終えた学生によるインターンシップ実習成果発表会、採用内定を得た学生や本学卒業生がパネラーとなる就職体験発表会なども毎年開催しており、実習成果発表会では、平成19(2007)年度から企業のインターンシップ担当者も参加し、採用者側の視点を提供した。

(b) 進路支援専任スタッフ

進路支援課では、求人票ファイル（掲示を含む）、企業別就職資料、学生の「就職試験結果報告書」などを整備するとともに、教職員専任スタッフが学生への個別相談及び就職・進学指導を行っている。

具体的には、履歴書やエントリーシートの添削、個人面談、模擬面接など、スタッフが一人ひとりの学生の求めに応じてきめ細かな指導を行っている。また、これらの活動をより効果的なものにするため、各演習担当教員と密接に連携している。

なお、毎年6月及び10月頃には進路調査アンケートも実施し、学生の動きを把握している。そして、この調査によって明らかになった進路未決定の学生全員に電話等をし、個別の進路相談を行っている。

(c) キャリア支援委員会

この委員会は学生の就職・進学等のキャリア形成をバックアップする教員を中心とした組織であり、進路支援課の職員も参加している。委員会ではさまざまな新しい試みを実施している。その多くは、教員が進路指導する際に必要とするものをアンケート調査し、そこでの要望の多かったものである。具体的には、教員用メーリングリストに基づく進路関連情報の共有、学生用メーリングリストによる進路関連情報の提供、学内コンピューターから求人票を検索する求人票データベースの稼働、などである。また、「きやりあさぼ」と称し、教員が中心になって、進路未決定の学生に対する相談会なども年に2回程度行っている。

このように本学では、学生が将来のキャリアを自ら考え、これを開発する能力を身につけることを狙いとし、基礎演習ならびに専門演習におけるキャリア指導を中心に、進路支援課による就職指導や教員による面談などの機会をもうけ、学生が段階的に将来に備えることができるよう支援している。また、就学に関する問題を抱えている学生には、学生相談室を設けて専任カウンセラーによるカウンセリングも行っている。

4-4- インターンシップや資格取得等のキャリア教育のための支援体制が整備されているか。

上述の演習を中心とした相談・助言体制には、さらに、キャリア形成を進めるために必要とされる情報の提供や知識の習得を目指した(a) キャリア関連科目や、自己啓発を促す(b) 課外講座等が展開されている。(a)及び(b)の内容は以下のとおりである。

(a) キャリア関連科目

学生に対してキャリア形成に必要な情報を提供するとともに、自己のキャリアデザインを行わせる場として、以下の講座が開講されている。

i) 職業とキャリア

「職業とキャリア」は、自己の職業生活に対する意識づけや、職業的な自我の発達を目指すために必要なキャリア発達に関する知識を取得することを目的として1・2年次を対象に開講している(選択科目、2単位)。

ii) インターンシップの実施

本学では、平成16(2004)年度より正規課程としてインターンシップ制度を導入している。そのために、オリエンテーション、事前研修、受け入れ先に適した学生の選考、現場実習、事後研修という一連のプロセスが確立しており、これを修了した学生には2単位を認定する。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で、一定の効果を得ている。

学生の受け入れ先企業・団体のほとんどは本学教職員が自ら開拓したもので、受け入

れ先と綿密なコミュニケーションをはかりながら進めている。

平成 19(2007)年度及び平成 20(2008)年度に当該単位を取得した学生は、3 年次生を中心にして下記のとおりである。

	昼間主コース	夜間主コース
平成 20 年度	19 人	0 人
平成 19 年度	17 人	1 人

(b) 課外講座等

進路に向けたキャリア形成や自己啓発を目的として、正規の授業科目の他に以下の制度を設けている。

i) 資格・検定試験対策講座の開設

本学では、平成 17(2005)年より、月曜日から金曜日の 16 時 10 分から 18 時 10 分までの時間帯をコミュニケーション・アワーとして設置し、数多くの資格・検定試験対策講座を開設している。正規授業科目としては、「簿記技能 Ⅰ」、「簿記技能 Ⅱ」、「販売技術」及び「ビジネス実務法務」(各 2 単位、選択)を設置している。これらは、それぞれ日商簿記検定 3 級、2 級、販売士検定 3 級、ビジネス実務法務検定 3 級を受験するための対策講座であり、検定試験の実施時期に合わせて集中講義を行っている。

その他に課外講座として、「ファイナンシャル・プランニング技能士検定(3 級)」、「カラーコーディネーター検定(3 級)」、「秘書技能検定(2 級)」を開講している。

いずれの検定も合格した学生の申請に応じて、次に述べる「自己開発 . . . 」科目として、所定の 1 ないし 2 単位を認定する。

ii) 「自己開発」科目の設置

学生のオフキャンパス活動を奨励するとともに、キャリア形成を支援する一環として、「自己開発 . . . 」科目を設けている。これは検定試験合格、資格取得、ボランティア活動について学生からの申請に応じて単位認定を行う制度である。

検定試験合格者についてはその種別と級または点数、資格については、その種別に応じて、それぞれ 1 単位または 2 単位を認定する。ボランティア活動は、活動計画書の承認・活動結果報告書の評価を経て単位認定を行う。いずれも認定にあたっては、学務委員会による審査を経て、教授会で承認することを要する。

平成 20(2008)年度の単位認定結果は、下記のとおりである。

平成 20(2008)年度の単位認定結果一覧

			学生数		
			昼間主 コース	夜間主 コース	合計
国家 資格	税理士試験	財務諸表論	1人	1人	2人
	システムアドミニストレータ	初級		1	1
	ファイナンシャル・プランニング 技能士試験	3級	2	1	3
公的 資格	日商簿記検定	2級	3		3
		3級	5		5
	販売士検定	3級	2		2
	秘書技能検定	2級	3	1	4
	カラーコーディネーター検定	3級	5	2	7
	ビジネス実務法務検定	3級	2		2
	ビジネス能力検定	3級	1		1
	ビジネス日本語能力テスト	570点	1		1
	TOEIC	505点	1		1
	色彩検定	3級	1		1
日本漢字能力検定	2級	1		1	
民間 資格	日商 PC 検定	3級	1		1
	パソコン検定	準2級	1	1	2
		3級	7		7
合計			37人	7人	44人

(2) 4-4の自己評価

上述のとおり、学生の就職・進学支援及びキャリア教育のための必要十分な支援体制は整っているといえよう。本学の支援体制の特徴は、進路支援課やキャリア支援委員会のみならず、演習に携わる教員全員が一体となり、学生が希望の進路を見いだし獲得していけるよう取り組んでいる点にある。その上で、各セクションとの意見交換を行いつつ、毎年制度の改善・補強を行っている。

ただ、このようにインフラの整備は進んでいるが、教職員及び学生への浸透は、まだ不十分と言わざるを得ない。学生の就職ガイダンスへの出席状況、検定・資格試験の受験も活発なレベルにあるとは言えず、結果、就職決定率も前年度より大幅に下げることとなっている。

最も大きな課題として懸念されるのは、学生の就業意識の低下である。毎年実施している進路調査によると、就職を希望しつつも就職活動を行わない学生が増加しており、就職ガイダンスへの出席率も低下している。一人ひとりの就業意欲と意識をどこまで向上させ

ていけるかが今後の課題である。その意味において、1年次生の時期から職業観・勤労観を涵養し、学生が主体的に自らの進路を選択・決定し、これに向けて学習する能力と態度を育成する取組みが必要である。

(3) 4-4の改善・向上方策(将来計画)

本学では、学生が将来のキャリアを自ら考え、これを開発する能力を身につけることを狙いとし、基礎演習ならびに専門演習におけるキャリア指導を中心に、進路支援課による就職指導、授業科目あるいは課外の資格取得講座、またインターンシップなどの機会をもうけ、学生が段階的に将来に備えることができるよう支援している。また、就学に関する問題を抱えている学生には、学生相談室を設けて専任カウンセラーによるカウンセリングも行っている。

従来、こうした体制で学生の就職支援を行っているが、学生満足度を高めるためにも、以下に示すような学生のキャリア教育の体系の再構築に着手している。

1) キャリア教育体系の再構築

本学における学生のキャリア教育の体系の再構築を平成20(2008)年度から行っている。従来の諸システムは個々のシステムを積み上げたものであり、これを見直す。その基本的な視点は、次のとおりである。まず学生が将来に向けてどう生き、どのように働くか、職業を持つことの意義を考えさせること、第2に主体的に自らのキャリアを計画する態度と能力の育成、第3に職業に必要な知識・技能を獲得させることである。

そのために、キャリア教育に関する授業科目や、学生が4年間にわたって一貫して自らを考える仕組み、諸支援策の体系を検討する。

2) 教職員間の情報共有を高めるインフラ整備

学生の就業意欲と意識を向上させるためには、教職員が一体となってこの問題に取り組んでいく必要がある。そのため、すでに述べたシステムを一層充実させるとともに、多くの教職員及び学生が利用し、より効果的な進路指導を行っていけるように浸透させる。

3) FDによる継続的な教員の研修

学生のキャリア教育を行うには、教員も常にキャリア教育に関する知識とスキルを更新していく必要がある。そのためFD研修を継続的に行い、外部講師を招くなどして、教員一人ひとりの能力を向上させていく。

4) 学生同士の情報交換の機会の充実

学生一人ひとりの就業意欲と意識を高めていくべく、現支援体制をさらに強化するとともに、学生同士の情報交換の機会を増やす。インターンシップ実習成果発表会、就職体験発表会などの報告会に加えて、上級生の就職体験、卒業生の就業体験に触れる機会、就職活動に携わる学生同士の情報交換の機会を設けるための企画を練り、実施に向けて努力する。

平成20(2008)年度は、このうち「 」学生同士の情報交換の機会の充実に力を入れ、学生の卒業後の進路に対する意識を高めるよう、従来から実施している就職体験発表会やインターンシップ成果報告会に卒業生の就業体験談や人事担当者の声を直に聞く機会を設

けた。さらには、就職体験発表会の後に、就職活動に携わる学生同士の情報交換の機会を提供した。

平成 21(2009)年度は、この結果を踏まえさらなる学生同士の情報交換の機会の充実を図るとともに、その他の支援策の充実を検討する。また、学生の就業意識の把握と、より効果的な支援のため、試験的に 3 年次を対象とした個別面談を実施する予定である。そしてもうひとつ、就職関連情報の効率的な伝達と、早い時期からの自己のキャリアへの意識づけを目的として、全学生・教職員を対象としたメールマガジンも配信する予定である。

〔基準 4 の自己評価〕

アドミッションポリシーはやや抽象的であるものの、これに沿って入学要件及び入学試験等を適切に運用している。

しかし、在籍学生数が収容定員を下回り、とくに夜間主コースでこれがみられる。

既設の経営学科に加えて、より多様な分野で活躍する人材を育成するために、平成 20(2008)年度にビジネス心理学科を新設した。これに併せて、経営学部夜間主コースの入学定員を 100 人から 70 人に減じた。ビジネス心理学科の特性を受験生により浸透させるとともに、社会人を中心として夜間主コースの学生を確保することが課題である。

学生の学習支援体制は常に強化され、十分に機能している。学生生活支援のための諸施策も同様である。

また、就職・進学支援体制も整備され、適切に機能している。しかし、学生に就業意識とキャリア目標をもたせて、これに向けて体系的なキャリア教育を行うべき時期を迎えている。

〔基準 4 の改善・向上方策（将来計画）〕

平成 20(2008)年度に行う教育目標の再点検に続いて、次回のカリキュラムポリシーの見直しに併せて、アドミッションポリシーを再確認する。

これと平行して、経営学科及びビジネス心理学科それぞれの特性とその訴求対象を常時点検して、学生数の確保に努める。

本学の「建学の趣旨」に沿って平成 20(2008)年度に導入した外国人留学生入学試験による入学生に選抜法と基準、さらに入学した留学生の学習・生活・就職等の支援について、実績を積み重ねながら継続的に改善を図る。

内部奨学金制度も拡充して、経済的面で学業継続が困難な学生を平成 21(2009)年度から支援する予定である。

学生が将来のキャリアを設計し、これに向けて学習及び資格取得等の努力を続ける仕組みをよりいっそう強化するために、平成 20(2008)年度にキャリア教育の体系を再構築する。

基準 5 . 教員

5 - 1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5 - 1 - 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

本学の専任教員は 40 人、そのうち教授 23 人、准教授 13 人、講師 4 人で、大学設置基準に定める必要専任教員数 40 人を満たしている。

学科別には経営学科 22 人、ビジネス心理学科 18 人を配置し、それぞれの収容定員に照らして、その配置は妥当である。

5 - 1 - 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

専任教員 40 人に対して、兼任教員として本学短期大学部教員 10 人及び学外からの非常勤講師 35 人である。専任教員は下表に示すように専門科目担当教員 33 人、外国語を含む教養科目担当教員 7 人である。年齢構成も併せて、下表に示す。

分野	教授	准教授	講師	合計
教養	3	1	0	4
外国語	1	1	1	3
心理学	3	3	1	7
経営学	8	4	1	13
商学	2	1	1	4
経済学	2	1	0	3
会計学	4	2	0	6
合計	23 人	13 人	4 人	40 人

分野	71 歳以上	70-61 歳	60-51 歳	50-41 歳	40-31 歳	30-21 歳
教養	1	1	0	2	0	0
外国語	0	0	1	1	0	1
心理学	1	1	1	1	3	0
経営学	1	2	3	3	4	0
商学	0	0	1	1	2	0
経済学	0	2	0	1	0	0
会計学	0	4	0	1	1	0
合計	3 人	10 人	6 人	10 人	10 人	1 人

年齢構成は上記表に示すように、ほぼバランスがとれている。平成 20(2008)年度のビジネス心理学科及び大学院開設に伴い、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たので、教員の年齢構成が若干高齢化した。これは一時的なものである。また、

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である。

(2) 5 - 1 の自己評価

上記のように教員の年齢構成は多少高齢化しているが、これは一時的なものと考えている。また、本学では経営学科、ビジネス心理学科の両学科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。また、教養科目など両学科に共通して設置した授業科目はいずれかの学科の所属教員が両学科の授業を担当、非常勤講師は主として、外国語を始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順調に機能している。

(3) 5 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

教員の年齢構成に関しては、今後、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、年齢構成を配慮した採用を行うこととしたい。なお、平成 20(2008)年度末に 3 名の退職者があったが、平成 21(2009)年度新規採用者はすべて若手とし、教員の年齢構成のバランスに配慮した。

5 - 2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

(1) 事実の説明

5 - 2 - 1 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用に当たっては、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。

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する。第 2 は研究能力・研究業績に併せて教育能力を重視すること、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すること、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こと、第 5 は経験の浅い若手教員は任期を定めて採用し、教育能力を確認してから本採用とする場合もあることである。

この方針のもとで確かな人材の採用を担保するために、原則として専任教員が推薦する複数の候補者のなかから選考している。

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、学位を取得したなどくに顕著な研究業績を挙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。

5 - 2 - 2 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

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

採用に関しては、「人事委員会規程」に基づいて人事委員会において採用方針に準拠して複数の候補者のなかから採用候補者を選考し、理事長がこれを決定する。理事長は採用

者の教員資格審査を学長に諮問し、学長は教員人事委員会を開催して資格審査のための主査及び副査 2 人を任命し、その審査結果に基づいて教員人事委員会及び教授会の審査を経て、理事長がこれを決定する。

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

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を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」を定めて、これに基づいて運用している。

(2) 5 - 2 の自己評価

教員の採用・昇任方針は明確であり、上記の採用・昇任プロセスは規程及び内規に準拠して機能している。しかし、審査対象教員と同じ専門分野をもつ専任教員が少ない場合、これに近いが同じ専門分野ではない教員が審査せざるを得ないことがあり、この点をどう改善するかが課題である。

また、教員の採用については、「専任教育職員の勤務に関する規程」を改正し、「教育職員は、授業編成上の必要に応じ、東京富士大学または東京富士大学短期大学の所属教員として採用する」と変更した。

(3) 5 - 2 の改善・向上方針（将来計画）

大学と短期大学の「教員資格審査規程」及びその細則は別々に作成されているが、類似しているので、見直しを行う。平成 21(2009)年 10 月を目途に学長が改正案を提案することとしている。また、上記「自己評価」において、資格審査に際して専任教員だけでは十分な審査が出来ない場合があるという課題の解決策として、学外の適任者にその審査を委嘱することとし、平成 21(2009)年度の審査よりこれを実施することとした。

研究実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、また優秀な人材を確保するための公募制を活用すること（参考意見）について、前者については評価基準に組み込むことで検討中であり、後者も小規模校として可能な範囲で実施できる仕組みについて検討を行いたい。

5 - 3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5 - 3 - 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

本学は大学または短期大学のいずれの所属であっても「原則として大学の昼・夜間主コース及び短期大学の各授業を担当するものとし、授業担当コマ数は 1 週 7 コマ」（「専任教育職員の勤務に関する規程」）としている。平成 20(2008)年度は、教授、准教授、講師の 1 週あたり授業担当コマ数はいずれも最高 7.0 コマ、平均はそれぞれ 5.5 コマ、6.0 コマ及び 6.5 コマである。なお、専門演習を担当する教員は、演習の一環として卒業論文（選択）執筆の指導を行うこととしている。また、管理役職を兼任する教員及び特任教授

のコマ数は、多少少なくしている。

ビジネス心理学科の開設により、教員が学科所属に分けられ、設置申請科目を担当する必要があること、また、大学院開設に伴い、大学院科目担当教員も限定されていること、さらに大学の夜間主コースの開設コマ数減などから従来のように平等に大学、短期大学の各授業を担当することが難しくなった。そこで、教員の所属並びに担当科目により、大学（昼・夜間主コース、大学院）及び短期大学の各授業を担当するという規程を一律に適用しないことによって、教員の負担が過重にならないように配慮している。

5-3- 教員の教育研究活動を支援するために、TA 等が適切に活用されているか。

現在はTAを設置していない。しかし、コンピューター管理課に正規職員2人に加えて嘱託職員2人を配属しており、「コンピューター・リテラシー」などパソコンを使用する授業で、学習指導を補助している。

5-3- 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が適切に配分されているか。

教員の教育研究を支援するために次の経費があり、規程を定めて適切に配分している。

）個人研究費

「個人研究費支給規程」、「個人研究費の取扱いに関する留意事項」に基づいて、研究実費に基づいて1人当たり年間30万円を限度として支給している。

）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件あたり年額100万円を限度として交付している。当分の間は総額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。

）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またはこれに準ずる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（4回まで）などの必要経費を支給している。

）海外研修費

「海外研修旅費規程」に基づいて、教育・研究の向上に資する学術・調査研究に必要な研修費を支給している。原則として、勤続10年以上の教員を対象にして、研修期間は1年以内である。

）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席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。

）商業データベース利用費

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

）その他

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

(2) 5 - 3 の自己評価

教員の教育担当時間は規程に照らして、妥当である。

研究費に関しては、多様な制度を設けて研究活動に応じてこれを支援していることは評価できる。とくに共同研究費は研究活性化に役立っており、研究の質を高めるために学外研究者との共同研究も対象にする必要性もある。

基本的な研究費である個人研究費は、平成 19(2007)年度までは研究活動のレベルに拘わらず一律に支給してきたため、必ずしも研究活動のインセンティブとならなかった。平成 20(2008)年度から研究実費に応じた実費支給に改めて、これを改革した。

しかし、研究活動の原資をほとんど学内資金に頼っており、科学研究費補助金を始めとする外部研究資金の導入が少ない。

(3) 5 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

教育面では、平成 20(2008)年度に新設した大学院の体制が確立した時点で、院生による TA 制度導入を検討する。

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奨励し、個人研究費、共同研究費及び外部研究費を総合した研究費の管理体制を構築する。

また、研究活動のインセンティブとなるように、とくに顕著な業績を挙げた教員に特別研究費を支給する等を検討する。

なお、教員の負担に関しては、担当コマ数の問題とともに、教員の教育研究活動支援体制の見直しなどは全学的に取り組む問題であるとの認識をもっており、FD 委員会が中心となり、中長期的な検討を行っている。それらの検討と平行して、平成 22(2010)年度のカリキュラム改訂において、時間割構成再検討を行い、負担コマの削減を図る予定である。

5 - 4. 教員の教育研究活動を活発化するための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

5 - 4 - 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

本学では平成 18(2006)年 4 月に FD 推進本部を設立し、FD 活動の基本方針を定め、FD 委員会で審議した結果、FD 推進部がこれを実施している。

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

この基本方針に従って、教学部門に加えて管理部門もカバーする自己評価を統括して、その結果を毎年度の自己評価報告書として取りまとめている。また、次項に述べるように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する。

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 20(2008)年度には、FD・SD 研修会を 4 回開催した。そのテーマは、「大学法制」、「研修会講師に招きたい先生、招きたくない先生」、「メンタルヘルス調査結果からみた本学学生の傾向」及び「障がいをもつ学生の受け入れ・教室における AV 機器操作法」である。

5 - 4 - 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

本学ではすべての授業について、毎学期末に「学生による授業評価アンケート調査」を実施する。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、改善のために PDCA(Plan Do Check Action : 教育活動の「計画」「実施」「監視」「改善」サイクル)に基づく活動を行っている。

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

なお、「学生による授業アンケート調査」に関して、平成 20(2008)年度は記名式として実施した。これによって学生の属性ごとの評価結果の分析が可能となった。この結果は、東京富士大学報平成 21 年 10 月号に掲載する。

研究活動については、教員全員が毎年「研究活動報告書」として研究業績及び次年度の研究計画を学長に報告している。学長はこれを総括するとともに、必要な改善策を実施する。

平成 20(2008)年度における各教員の研究実績を、次の表に示す。

平成 20(2008)年度研究活動件数 (著書・論文・研究ノート)

	著書・翻訳書				論文・研究ノート					
	著書	翻訳	単独	共同	論文	研究ノート等	単独	共同	査読有	査読無
青山 和正	2		1	1	1		1			1
網本 尚子	1			1		1	1			1
石塚 一彌					1				1	
伊波 和恵	1			1		1		1		
井上 良雄										
岩田 康成	2		2		1	1		2	2	
円城寺 敬浩										
太田 さつき										
岡村 一成						1		1	1	
岡本 慶一					1		12			13
小川 達也					1		1		1	
河野 英子	1		1		1		1		1	
篠崎 香織	2			2	1	1		2	1	
鈴木 幸毅	2			2	4		4			
隅田 浩司					2		2			2
関口 和代					1			1	1	
蘇畑 卓郎										
高明 勝利										
高石 光一					1			1	1	
竹内 倫和					5		1	4	5	
田畑 智章										
土井 充										
富岡 次郎						1		1	1	
名取 修一				1						
根岸 欣司										
花尾 由香里						1		1	1	
早坂 忠博										
速水 昇										
広瀬 盛一	2			2	8			8	7	1
藤尾 美佐	1			1	2		2		2	
藤森 大祐	1			1						
松田 美登子										
松本 公文	1			1	1		1			1
武藤 篤生										
山口 善昭										
山川 悟	1		1		1		1		1	
山下 達哉										
米田 正巳	3			3	1		1		1	
合計	20	0	5	16	33	7	29	22	28	19

(2) 5 - 4 の自己評価

教育研究活動を活性化するカギは、教員自身の高いモラル及びこれを維持・向上させる環境を整備することである。そのために、一人ひとりの教員自らが教育の自主的な改善・改革活動を行うことを基本にして、これを支援する環境を整備して一定の効果を挙げている。

教員による授業の自己点検・評価とこれに基づく改善活動は平成 4(1992)年度にこれを開始して以来、今日までの年月を経て定着し、平成 19(2007)年度には教員相互の授業参観の試行に入り、新たなステージに進んだ。教学・管理部門を総合した自己評価報告書の発行も定着した。

研究支援面では、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。

若手教員による各種 GP プログラムの提案も、自主的な活性化に役立っている。

平成 18(2006)年度に設立した FD 推進本部はこうしたプログラムを統括・推進することによって、教育活動の活性化をもたらした。

その課程で従来から抱えている課題に加えて、新たに手がけるべき次の課題が顕在化した。その第 1 は「学生による授業評価」及び教員による授業の点検・評価を、さらに効果あるものにレベルアップすることである。第 2 は教育研究活動をさらに活性化するためには、とくに優れた教育・研究実績を挙げた教員の処遇、またその将来計画を支援する仕組みが不十分なことである。第 3 は FD 活動を次のステージに進める時期にきていること、第 4 は自主的な教育活性化策として位置付けてきた各種 GP への取組みを、次のフェーズに進めること、第 5 として、産官学の連携による研究活動の活性化をすすめることである。

(3) 5 - 4 の改善・向上方策 (将来計画)

上記の課題に対応して、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可及的速やかに導入することを目指す。そのうえで、優れた教育及び研究業績を顕彰するとともに、その将来計画を支援する仕組みを導入することを検討すること。

第 2 に FD 活動を次のステップに進めるために、平成 20(2008)年度から実施している教員相互の授業参観を定着させ、その効果を高めること。また、すべての参観報告書を教員の閲覧に供することによって、各自が自らの授業レベルを高める努力につなげるようにすること。非常勤講師の授業についても、申し出があった場合、参観の対象とすること。

第 3 に各種 GP に向けた全学的取組みを行って、これを獲得することを目指すこと。

第 4 に東京富士大学総合研究所の活性化を通して、産官学連携による研究活動をさらに充実させること。そのため、研究所のホームページの拡充と外部発信体制の整備を行うこと、また研究所の機関誌である「Fuji Business Review」の充実をはかること。

平成 21(2009)年度においては学長主導の下に、「研究活動活性化プロジェクト(仮称)」を発足させ、産官学連携研究をはじめとする研究活動の支援策を総合的に検討することとしている。

〔基準 5 の自己評価〕

本学の教員数及びその構成と配置は、教育目標に沿った教育課程を運営するために適切である。また、その採用及び昇任は諸規程及び内規に基づいて適切に行われている。

学士課程教育をさらに発展させ、大学における価値創造を高度化していくためには教員の教育研究活動の充実が最重要課題であり、そうした活動を支えるための支援体制と資源の整備についてはなお一層の充実が求められる。

また、教育・教育に関する研究・研究活動・社会的活動及び管理活動など教員の責務とその優先順位を定めて、これに向けたモラル向上、そのための能力開発、業績に応じた処遇を進めていくこともあわせて検討していく必要があると認識している。

〔基準 5 の改善・向上方策 (将来計画)〕

教員の教育研究活動を支えるための支援体制と資源の整備については継続的に学長室会議での検討を行いながら可能なものから実現を図っていく。また、教員の責務とその優

先順位を明確にして、教員の業績を評価する仕組みを検討し、とくに顕著な教育・研究活動実績に報いるため、研究費の傾斜配分を含めた諸制度を確立し、これを導入するようにしていくなど教育研究能力の向上策についても継続的に強化・推進していく。

基準 6 . 職員

6 - 1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示されかつ適切に運営されていること。

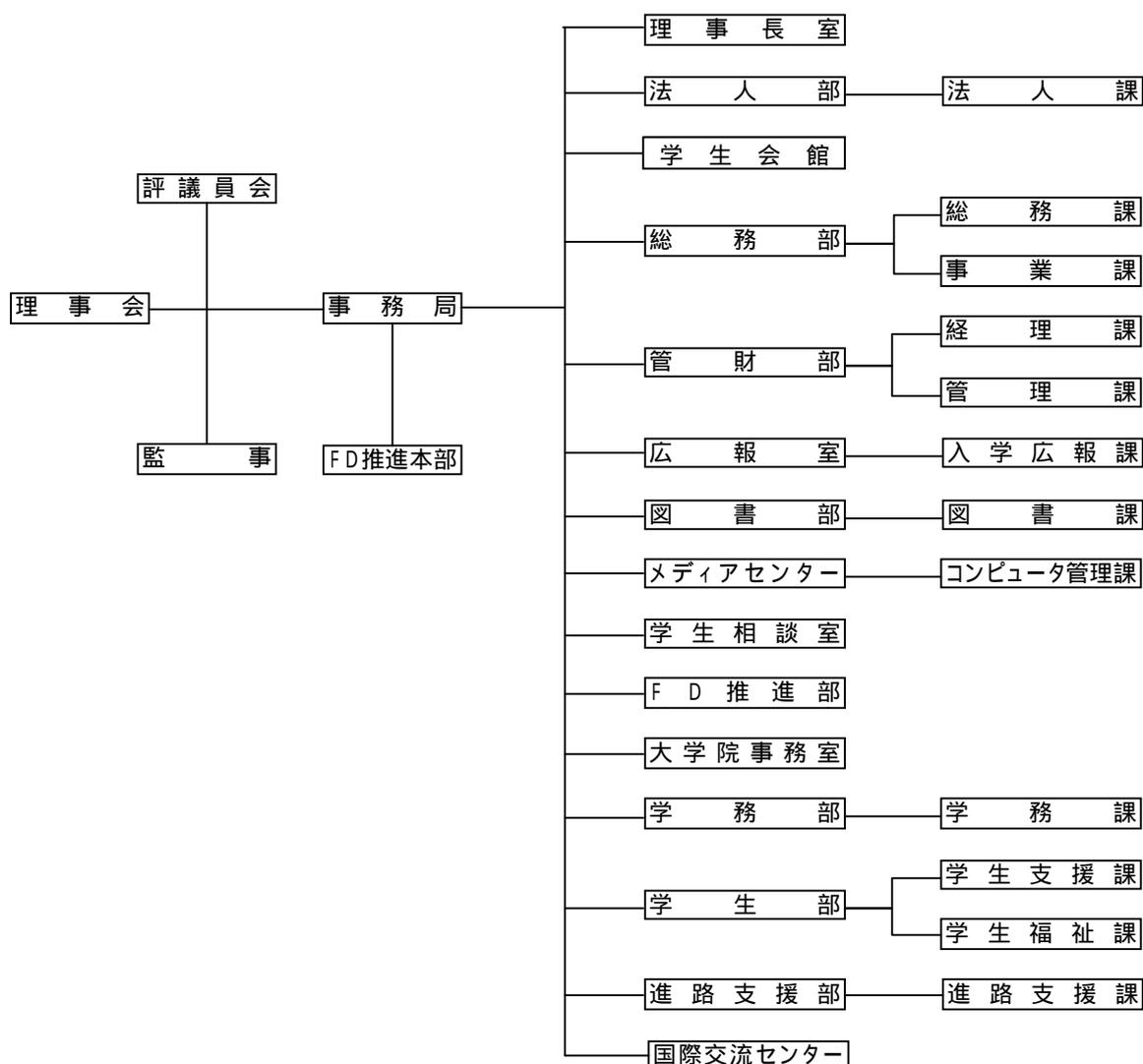
(1) 事実の説明（現状）

6 - 1 - 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

事務部門は本学及び東京富士大学短期大学部を一体化した組織構成及び人員配置をとっており、大学の目的を達成するため必要な専任職員を適切に配置している。

5月1日現在、専任職員31人、嘱託職員8人、パート3人、計42人で、法人及び事務全般について相互に協力して、事務分掌規程に基づいて効率的な業務運営を行っている。

事務組織図 平成 21(2009)年 5月 1日現在



上記の事務組織は、本学の「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」に基づいて業務を分掌し、円滑な事務処理と連携を保つため、事務局長の指揮・管理のもと、毎月定例の事務連絡会議を開催している。

6-1- 職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

本学の職員の採用に当たっては、建学の趣旨に賛同し、大学教育に積極的かつ必要な能力のある者を選考することを基本方針とし、これを人事委員会で検討し、理事長が決定する。

昇任については、上記採用時の要件を満たし、かつ事務職員の経験を積んだ者を、その実績に応じて理事長が決定する。

異動については、事務部門全体の経験を積み、また全学的な視点を持たせるために定期異動を行うようにしている。異動者は理事長が決定する。

なお、学務部長、学生部長、進路支援部長、FD 推進部長、図書部長、入学広報部長、総務部長は教員（教授）が兼務している。

6-1- 職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

上記の基本方針に基づき、就業規則に規定し、適切に運用している。すなわち、学校法人東京富士大学就業規則第4条「職員の人事は、所属長の意見を聴き、理事長が行う」及び第5条「職員の採用は、所定の手続きを経て、求職者のうちから選考し採用を決定する」と規定している。職員の採用・昇任・異動については、人事委員会を開催し検討した結果を踏まえ、理事長が決定する。

(2) 6-1の自己評価

大学と短期大学部を一体化した組織構成及び人員配置をとっており、大学の目的を達成するため必要な専任職員を適切に配置している。職員数に比して、事務室が数箇所に分散しているので、大学の方針が組織の末端まで徹底するよう配慮している。今後も、風通しの良い職場環境づくりを心掛けたい。

職員の採用に当たっては、建学の趣旨に賛同し、大学教育に積極的かつ必要な能力のある者を選考することを基本方針とし、これを人事委員会で検討し、理事長が決定しているが、これは就業規則に明記し、適切に運用している。

職員の異動に当たっては、理事長の指揮・管理のもと、必要に応じて開催する人事委員会で検討の後、教授会及び事務連絡会議において明示している。また、その確実な実行と、異動に伴う引継ぎ、新業務体制の確立について検証を行っている。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

教育基本法・学校教育法・私立学校法等の改正を受け、私立大学が置かれた環境や社会情勢の変化に対応し、より質の高い教育機関として発展していくため、より適切な職員の組織編成及び採用・昇任・異動等の人事計画の見直しと改善を継続していく。

職員が硬直化した考え方に陥らぬよう、常に教員や学生等のフィードバックを受け、社

会のニーズ、学生のニーズに応えられるよう改善していく。それには、事務連絡会議等で職員全員の意見が反映できるよう、また学生の満足度調査結果をたかめるよう工夫していきたい。

6 - 2 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

6 - 2 - 職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

）FD推進本部は、学内で年4～5回外部講師等を招聘して、FD研修会を開催してきたが、これを平成18年度から、職員も含めたFD・SD研修会へと拡大した。より分かり易い教授法、障がいを持つ学生や留学生への対応法等教育の質の改善に向けて、教員と職員が一体となって取り組もうとするものである。職員は、事務に支障の無い限り参加している。

）職員は多くの部署を経験し、それぞれの部署の業務内容を理解、把握し、全学的な視点をもって職務を遂行するとともに、担当業務以外にも対応できるような体制をとっている。OJTによって職員が資質向上を目指し業務を遂行する中で、業務の見直しや改善を日常的に行っている。

）外部研修としては「文部科学省」、「日本私立大学協会」、「私学経営研究会」、「日本高等教育評価機構」等主催の研修会に参加し、ここで得た知識を基にして幅広い視野を持って業務を遂行できるよう図っている。今後もOJT、OFF-JTによって、全職員の能力開発をさらに進めていく。

平成 20(2008)年度 SD 研修会 (学外セミナー)

期 間	業 務 内 容	主 催	場 所		参 加 者	教 員 / 職 員	
4.11	平成20年度学校基本調査説明会	文部科学省	東京工業大学 (70周年記念講堂)	目黒区	早坂亮二	職員	総務課
4.23	内部監査体制の整備と充実	私学経営研究会	東京ガーデンパレス	文京区	二上 映子	職員	副理事長
4.23	内部監査体制の整備と充実	私学経営研究会	東京ガーデンパレス	文京区	井上良雄	職員(教員)	総務部 部長
5.08	進学相談会	栄美通信	新宿NSビル	新宿区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
5.19	私学における労務管理	私学経営研究会	東京ガーデンパレス	文京区	上田 浩	職員	総務課 課長
6.02 - 6.03	進学相談会	栄美通信	ホテルブエナビスタ ビッグハット	松本市 長野市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
6.03	平成20年度 私立大学等経常費補助金事務 担当者研修会(入門者編)	日本私立学校振興・共済事 業団	文京学院大学 仁愛ホール	文京区	早坂亮二	職員	総務課
6.03	平成20年度 第1回全国就職指導ガイダンス	文部科学省	東京ビッグサイト	江東区	黒田秀雄	職員(教員)	進路支援課
6.04	平成20年度 大学入学者選抜・教務関係事 項連絡協議会	文部科学省	メルパルクホール東京	港区	林 益雄	職員	学務課 課長補佐
6.04	平成20年度 大学入学者選抜・教務関係事 項連絡協議会	文部科学省	メルパルクホール東京	港区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.04	平成20年度 私立大学等経常費補助金事務 担当者研修会(経験者編)	日本私立学校振興・共済事 業団	文京学院大学 仁愛ホール	文京区	上田 浩	職員	総務課 課長
6.04	平成20年度 私立大学等経常費補助金事務 担当者研修会(経験者編)	日本私立学校振興・共済事 業団	文京学院大学 仁愛ホール	文京区	灰谷麻里	職員	総務課
6.06	進学相談会	栄美通信	高崎サンパレス	高崎市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.06	第46回 関東地区連絡協議会	日本私立大学協会	ホテルグランドパレス	千代田区	上田 浩	職員	総務課 課長
6.09	留学生・就学生に対する生活指導等 講習会	東京都	都庁第一庁舎5階大会議場	新宿区	井上悦子	職員	国際交流センター 部長
6.09	留学生・就学生に対する生活指導等 講習会	東京都	都庁第一庁舎5階大会議場	新宿区	島田三知夫	職員	学生支援課 課長
6.09	平成20年度 第1回私学共済事務担当者連 絡会	日本私立学校振興・共済事 業団	東京ガーデンパレス	文京区	上田 浩	職員	総務課 課長
6.09	平成20年度 第1回私学共済事務担当者連 絡会	日本私立学校振興・共済事 業団	東京ガーデンパレス	文京区	早坂亮二	職員	総務課
6.10 - 6.11	進学相談会	栄美通信	ホテルメトロポリタン仙台 山形国際ホテル	仙台市 山形市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.11 - 6.12	進学相談会	栄美通信	キラメッセめまづ ツインメッセ静岡	沼津市 静岡市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
6.11	平成20年度 科学研究費補助金に関する説 明会	文部科学省	東京大学 安田講堂	文京区	上田 浩	職員	総務課 課長
6.11	平成20年度 科学研究費補助金に関する説 明会	文部科学省	東京大学 安田講堂	文京区	早坂亮二	職員	総務課
6.13	私立大学図書館協会東地区部会 総会及び 研究講演会	私立大学図書館協会	玉川大学玉川学園講堂	町田市	浮谷秀一	職員(教員)	図書部 部長
6.16 - 6.17	進学相談会	栄美通信	サンパレス福島 ホテルハマツ	福島市 郡山市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
6.18 - 6.19	進学相談会	栄美通信	ホテル新潟 会津若松ワシントンホテル	新潟市 会津若松市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.20	進学相談会	栄美通信	新宿NSビル	新宿区	橋本博行	職員	広報室 室長代理
6.20	進学相談会	栄美通信	新宿NSビル	新宿区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.21 - 6.22	全九州高等学校体育大会(卓球競技)にお ける入学広報活動	全九州高等学校体育大会	北九州市立総合体育館	北九州市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
6.23	進学相談会	栄美通信	ペリエ(千葉駅ビル)	千葉市	岡村一成	職員(教員)	学長
6.24	進学相談会	栄美通信	横浜新都市ビル(そごう)	横浜市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
6.25	進学相談会	栄美通信	大宮ソニックシティ	さいたま市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
7.04	(財)ロータリー米山記念奨学会・奨学金制度 の説明会	国際ロータリー第2580地区	ホテルグランドビル市ヶ谷	新宿区	星野 謙	職員	学生支援課 課長
7.10 - 7.11	平成20年度 留学生交流研究協議会	日本学生支援機構	国立オリンピック記念青少年 総合センター	渋谷区	橋本博行	職員	広報室 室長代理
7.10 - 7.11	平成20年度 留学生交流研究協議会	日本学生支援機構	国立オリンピック記念青少年 総合センター	渋谷区	星野 謙	職員	学生支援課 課長
7.15	進学相談会	栄美通信	新宿NSビル	新宿区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
7.17	平成20年度 私立大学等経常費補助金事務 担当者研修会(入門者編)	日本私立学校振興・共済事 業団	私学事業団 九段事務所	千代田区	上田 浩	職員	総務課 課長
7.17	平成20年度 私立大学等経常費補助金事務 担当者研修会(入門者編)	日本私立学校振興・共済事 業団	私学事業団 九段事務所	千代田区	早坂亮二	職員	総務課
7.18	多様化する入試の中での学生募集・広報戦 略/大学ブランディングと戦略的広報活動	私学経営研究会	東京ガーデンパレス	文京区	井上悦子	職員	国際交流センター 部長

東京富士大学

期 間	業 務 内 容	主 催	場 所		参 加 者	教 員 / 職 員	
8.18	平成20年度 第1回私学共済事務担当者研修会(資格・短期)	日本私立学校振興・共済事業団	東京ガーデンパレス	文京区	早坂亮二	職員	総務課
8.18	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第1回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	山口善昭	職員(教員)	入学広報部長
8.18	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第1回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	武藤篤生	職員(教員)	入学広報部長補佐
8.18	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第1回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	橋本博行	職員	広報室 室長代理
8.18	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第1回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
8.19	平成20年度 私学共済事務担当者研修会(長期給付関係)	日本私立学校振興・共済事業団	東京ガーデンパレス	文京区	上田浩	職員	総務課 課長
8.19	進学相談会	栄美通信	大宮ソニックシティ	さいたま市	武藤篤生	職員(教員)	入学広報部長補佐
8.20	進学相談会	栄美通信	ペリエ(千葉駅ビル)	千葉市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
8.21	進学相談会	栄美通信	横浜新都市ビル(そごう)	横浜市	山口善昭	職員(教員)	入学広報部長
9.01 - 9.02	進学相談会	栄美通信	ホテルメトロポリタン秋田 ホテルメトロポリタン盛岡 ニューウイング	秋田市 盛岡市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
9.01 - 9.03	進学相談会	栄美通信	ホテルメトロポリタン長野 ホテルエナピスタ ペルクラシック甲府	長野市 甲府市 松本市	武藤篤生	職員(教員)	入学広報部長補佐
9.03 - 9.04	進学相談会	栄美通信	ハルグランドホテル ホテル青森	八戸市 青森市	岡村一成	職員(教員)	学長
9.08 - 9.10	私立短大就職担当者研修会	日本私立短期大学協会	札幌ガーデンパレス	札幌市	石川敏昌	職員	進路支援課 課長
9.08 - 9.09	進学相談会	栄美通信	仙台サンプラザ ホテルメトロポリタン山形	仙台市 山形市	橋本博行	職員	広報室 室長代理
9.10 - 9.11	進学相談会	栄美通信	サンパレス福島 ホテルハマツ	福島市 郡山市	武藤篤生	職員(教員)	入学広報部長補佐
9.10	進学相談会	栄美通信	マロニエプラザ	宇都宮市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
9.11	進学相談会	栄美通信	ピエント高崎	高崎市	山口善昭	職員(教員)	入学広報部長
9.12	第33回 全国経営学部長会議	第33回幹事校(横浜国大 大学経営学部長)	横浜ロイヤルパークホテル	横浜市	岡本慶一	職員(教員)	学務部 部長
9.12	進学相談会	栄美通信	ホテル新潟	新潟市	山口善昭	職員(教員)	入学広報部長
9.16	「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」に関する研究会	文部科学省	文化庁講堂(旧文部省庁舎6階)	千代田区	上田浩	職員	総務課 課長
9.18	最近の労働関係法規の改正について	私学経営研究会	東京ガーデンパレス	文京区	上田浩	職員	総務課 課長
9.18	平成21年度 科学研究費補助金公募要領等説明会	文部科学省	東京大学 安田講堂	文京区	早坂亮二	職員	総務課
9.18	平成20年度「留学生担当者協議会(第7回)」	日本私立大学協会	アルカディア市ヶ谷	千代田区	深澤富雄	職員	学務部 次長
9.19	進学相談会	栄美通信	水戸プラザホテル	水戸市	山口善昭	職員(教員)	入学広報部長
9.25	平成21年度 科学研究費補助金公募要領等説明会	文部科学省	早稲田大学 大隅講堂	新宿区	上田浩	職員	総務課 課長
9.25	平成21年度 科学研究費補助金公募要領等説明会	文部科学省	早稲田大学 大隅講堂	新宿区	灰谷麻里	職員	総務課
9.25 - 9.26	進学相談会	栄美通信	キラメッセぬまづ ホテルセンチュリー静岡	沼津市 静岡市	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
9.25	平成21年度 科学研究費補助金公募要領等説明会	文部科学省	早稲田大学 大隅講堂	新宿区	竹内倫和	教員	
10.01 - 10.03	平成20年度 留学生交流研究協議会	日本学生支援機構	国立オリンピック記念青少年総合センター	渋谷区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
10.02	業務説明会	私立大学退職金財団	アルカディア市ヶ谷	千代田区	早坂亮二	職員	総務課
10.08	平成20年度 学生教育研究災害傷害保険等説明会 留学生住宅総合補償説明会	日本国際教育支援協会	オリンピック記念青少年総合センター	渋谷区	島田三知夫	職員	学生支援課 課長
10.08	留学生住宅総合補償説明会	日本国際教育支援協会	オリンピック記念青少年総合センター	渋谷区	井上悦子	職員	国際交流センター部長
10.16	平成20年度「秋季定期総会」	日本私立短期大学協会	ホテル日航福岡	福岡市	山下達哉	職員(教員)	副学長
11.11 - 11.14	平成20年度 就職部課長相当者研修会	私学研修福祉会	クラウンプラザ神戸	神戸市	石川敏昌	職員	進路支援課 課長
11.14	第5回 JUCTe 国際教育シンポジウム(留学生30万人計画の課題と展望)	日本国際教育大学連合(JUCTe)	拓殖大学 文京キャンパス	文京区	井上悦子	職員	国際交流センター部長
11.16	食品衛生講習会	新宿区保健所	四谷区民ホール	新宿区	島田三知夫	職員	学生福祉課 課長
11.19 - 11.20	源泉部会特別研修会	新宿法人会	新宿法人会館 たまたの宿 湯の花亭	新宿区 伊豆市	米島健次	職員	法人部 次長
11.28	薬物乱用防止対策説明会	東京都福祉保健局	都庁第一庁舎5階大会議場	新宿区	島田三知夫	職員	学生福祉課 課長

東京富士大学

期 間	業 務 内 容	主 催	場 所		参加者	教員/職員	
12.10	学校法人における経営分析と経営診断手法	私学経営研究会	東京ガーデンバレス	千代田区	井上良雄	職員(教員)	総務部 部長
12.10	学校法人における経営分析と経営診断手法	私学経営研究会	東京ガーデンバレス	千代田区	井上悦子	職員	国際交流センター部長
12.12	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第2回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	武藤篤生	職員(教員)	入学広報部長補佐
12.12	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第2回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	橋本博行	職員	広報室 室長代理
12.12	平成21年度 大学入学者選抜大学入試センター試験 入試担当者連絡協議会(第2回)	大学入試センター	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	齋藤直人	職員	入学広報課 課長補佐
1.14	第7回図書館相互利用専門委員会	東京都私立短期大学協会コンソーシアム事業	アルカディア市ヶ谷	千代田区	鈴木健治	職員	図書課 課長
1.21	平成21年度「ビジネス実務研究」講座企画打合せ	アクタスマネジメントサーブス(株)		港区	上田浩	職員	総務課 課長
1.23	Ridoc Desk Navigator Lt体験スクール	リコー販売(株)	新宿スクエアタワー	新宿区	早坂亮二	職員	総務課
2.04	平成20年度 日本学生支援機構奨学業務連絡協議会	日本学生支援機構	東京国際交流館 プラザ平成	江東区	星野謙	職員	学生支援課 課長
2.05	平成20年度 日本学生支援機構奨学業務連絡協議会	日本学生支援機構	東京国際交流館 プラザ平成	江東区	島田三知夫	職員	学生支援課 課長
2.24	第8回図書館相互利用専門委員会	東京都私立短期大学協会コンソーシアム事業	淑徳短期大学 1号館	板橋区	鈴木健治	職員	図書課 課長
2.27	職員人事評価制度と人材育成	私学経営研究会	東京ガーデンバレス	文京区	井上良雄	職員(教員)	総務部 部長
2.27	職員人事評価制度と人材育成	私学経営研究会	東京ガーデンバレス	文京区	井上悦子	職員	国際交流センター部長
3.04	大学設置等に関する事務担当者説明会	文部科学省	昭和女子大学人見記念講堂	世田谷区	灰谷麻里	職員	総務課

(2) 6-2の自己評価

現在、職員の資質・能力は、教員と異なり客観的な基準が無いため、必ずしも十分とはいえないまでも、概ね大学が求める水準に達しているといえる。それは、職員が業務の内容を理解し、上司・先輩職員の指導を適切に受けている成果である。

職員も含めたFD・SD研修会への職員の参加は、徐々に増加してきているが、FD活動の一部としての職員だけのSD研修会は、業務との兼ね合いもあり、なかなか開催できないのが実情である。

また、外部研修への参加は、上記のように、都内という好立地もあり、参加者は多い。しかしほとんどが業務命令によるもので、自ら問題意識を持ち、その解決のために積極的に外部研修に参加する意識を醸成することは、今後の課題である。

大学における教育スタッフとしての、職員の資質向上のための取組みは概ね適切になされているが、なお一層の努力をしていきたい。

(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)

大学の機能の拡大と変化に伴い職員に求められる能力も多面的なものになっている。こうした中で教育改善、学生支援、進路支援など教育研究活動を支援する職員の業務に新しい変化が求められている。

こうした観点から、OJT、OFF-JTを通して今後も全職員の能力開発をいっそう進めるとともに、各事務部門で新しい視点に立った業務目標を定め、この業務目標に沿ってまず学生に対する対応がわかりやすく機敏である各職員がなすべき具体的な業務目標を設定し、その実現に向かって活動する目標管理の仕組みを考えていきたい。その中で、職員が何らかの目標に向けて努力する風土を築いていく。

6 - 3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 事実の説明（現状）

6 - 3 - 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

教育研究支援のため、学務部、学生部、進路支援部、図書部、メディアセンター、広報室、学生相談室、総務部、FD 推進部を構築し、適切に機能している。なお、平成 19(2007)年 8 月に留学生のための国際交流センターを設置した。これらは「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」に基づいて、それぞれ職務を分掌し、諸規程に基づいて運用している。

また、教育研究支援のため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、及び国際交流委員会、障がいを持つ学生支援対策委員会、学長室会議にも、教員のみならず事務部門の役職者も委員として参加し、それぞれの課題に対して、事務部門としての意見を述べられる体制をとっている。

さらに教職員の連携を密にするため毎月、事務連絡会議を開催している。事務連絡会議は事務局長が議長となり、学長、副学長はじめ各事務部門の教員及び職員が出席し、理事会、教授会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、教育研究支援の円滑な実施に努めている。

研究活動における支援は、図書館、メディアセンターの他、総合研究所の事務処理及び個人研究費、共同研究費、科学研究費補助金の申請手続き関係は、学務部、総務部等の職員が担当処理している。

こうした教育研究支援のための事務体制が、有効に機能しているか否かを点検評価するために、FD 推進部は毎年、各部及び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おり、いわゆる学内におけるチェック体制をとっている。

(2) 6 - 3 の自己評価

大学の教育研究支援のための事務体制は組織的に構築され、事務局長の指揮・管理の下、有効に機能している。事務組織が、大学の目的である教育と研究を、どう支援していくのか、事務職員各々が、どんな役割を期待されているのかを常に念頭に置き、日々、業務の見直しを行い互いの意思疎通に努めている。事務連絡会議等の会議や、意見交換の場を常時設け、役職職員の指示・命令を組織末端に至るまで徹底させると同時に、現場の声を吸い上げ、最も効果的な事務運営を行っている。

とくに、平成 20(2008)年度から留学生及び障がいを持つ学生の受け入れに当たっては、平成 19(2007)年度中からその支援体制として、国際交流センターと国際交流委員会及び障がいを持つ学生支援対策委員会をスタートさせ、教職員一体となって取り組んできた。今後も、大学環境の変化に対応して柔軟性のある体制を構築していく。

(3) 6 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

教育環境の変化、社会情勢の変化に対応して、今後とも教育研究支援のための事務体制を改善していく。大学の限りある人的資源を最も有効に活用できる事務体制であり続けるために、監事や評議員会、FD 推進本部等の内部監査、外部機関による第三者評価を積極的に受けるとともに、教育研究サイドからの意見聴取が定期的に可能になるシステムを築

きたい。

〔基準6の自己評価〕

大学の目的を達成するため必要な専任職員を適切に配置している。職員の採用に当たっては、建学の趣旨に賛同し、大学教育に積極的かつ必要な能力のある者を選考することを基本方針としている。職員の異動に当たっては、理事長の指揮・管理のもと、必要に応じ開催される人事委員会で検討の後、教授会及び事務連絡会議において明示している。

現在、職員の資質・能力は、教員と異なり客観的な基準が無いため、必ずしも十分とはいえないまでも、概ね大学が求める水準に達している。職員も含めたFD・SD研修会への職員の参加は、徐々に増加してきているが、FD活動の一部としての職員だけのSD研修会は、業務との兼ね合いもあり、なかなか開催できないのが実情である。また、外部研修への職員の参加は、ほとんどが業務命令によるもので、自ら問題意識を持ち、その解決のために積極的に外部研修に参加したいという意欲は、必ずしも十分ではない。

大学の教育研究支援のための事務体制は構築され、事務局長の指揮・管理の下、有効に機能している。事務連絡会議等の会議や、意見交換の場を常時設け、役職職員の指示・命令を組織末端に至るまで徹底させると同時に、現場の声を吸い上げ、最も効果的な事務運営を行っている。大学環境の変化に対応して柔軟性のある体制を構築していく。大学における教育スタッフとしての、職員の資質向上のための取組みは概ね適切になされているが、なお一層の努力をしていきたい。

〔基準6の改善・向上方策〕

教育基本法・学校教育法・私立学校法等の改正を受け、私立大学の置かれた環境や社会情勢の変化に対応し、より質の高い教育機関として発展していくため、より適切な職員の組織編成及び採用・昇任・異動等の人事計画の見直しと改善を継続していく。

大学の機能の拡大と変化に伴い職員に求められる能力も多面的なものになっている。こうした中で教育改善、学生支援、進路支援など教育研究活動を支援する職員の業務に新しい変化が求められている。こうした観点から、OJT、OFF - JTを通して今後も全職員の能力開発をいっそう進めるとともに、各事務部門で新しい視点に立った業務目標を定め、その実現に向かって活動する目標管理の仕組みを考えていきたい。

教育環境の変化、社会情勢の変化に対応して、今後とも教育研究支援のための事務体制を改善していく予定である。

基準 7 . 管理運営

7 - 1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

(1) 事実の説明（現状）

7 - 1 - 大学の目的を達成するために、管理運営に関する方針が明確に定められているか。

本学では「東京富士大学学則」第 1 条において、その目的及び使命を「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」と定めている。

この目的及び使命を具現化するために、「私立学校法第 3 章学校法人第 3 節管理」に規定する各条に準拠しながら、下記を管理運営に関する基本方針としている。

- ）理事会を最高意思決定機関とし、大学としての総合的な意思決定を機動的に行うこと
によってガバナンスを強化すること。
- ）理事会と教学部門の意思疎通・連携関係を維持すること。
- ）教学部門と管理部門の相互の意思疎通・連携を維持すること。
- ）学長のリーダーシップを強化すること。

本学では、この基本方針を踏まえながら、次の諸規程に基づいて管理運営を行っている。

- ）学校法人の管理運営は、「学校法人東京富士大学寄附行為」、「学校法人東京富士大学常任理事会規程」及びこれに基づく関連規程による。
- ）教学部門の管理運営は、「東京富士大学学則」、「東京富士大学大学院学則」、「東京富士大学教授会運営規程」、「学長室会議規程」及びこれに基づく関連規程による。
- ）管理部門の管理運営は、「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」、「経理規程」及び関連諸規程による。

7 - 1 - 管理運営に関する方針に基づき、大学及びその設置者の管理運営が整備され、適切に機能しているか。

本学では、学校法人、教学部門及び管理部門の管理運営体制が整備され、適切に機能している。

学校法人の管理運営は、理事会、常任理事会、評議員会等が行っている。

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。平成 20(2008)年度の理事会開催は 4 回である。

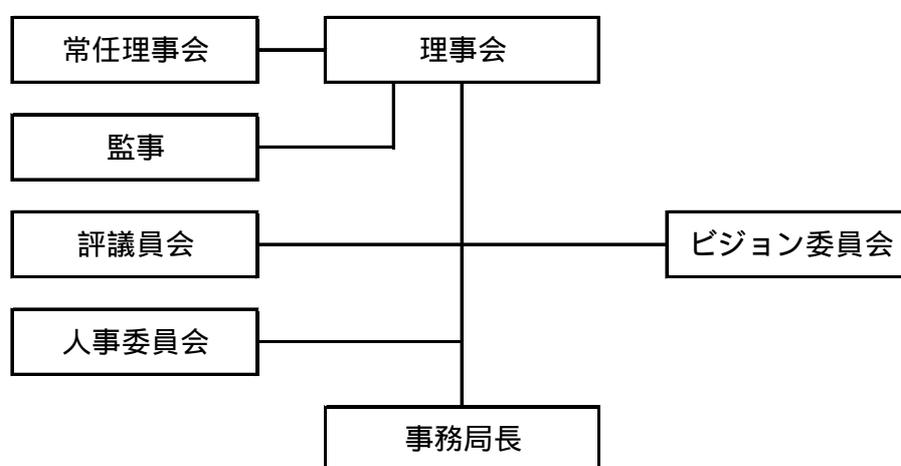
理事会の機能を強化して業務執行を機能的に行うため、平成 20(2008)年度より常任理事会を設置している。理事長、副理事長を含む常勤学内理事 4 人を構成員として、原則として月 1 回開催し、理事会の包括的授権に基づいて、法人の日常業務を決定する。但し、重要または異例にわたる事項については、この限りではない。平成 20(2008)年度の開催は

11 回である。

評議員会は、「学校法人東京富士大学寄附行為」第 19 条に基づいて設置、開催し、第 21 条及び第 22 条に定める事項について理事長の諮問に応え、あるいは役員に対して意見を述べる。平成 20(2008)年度の開催は 2 回である。

監事の職務は「学校法人東京富士大学寄附行為」第 15 条によって定められており、職務を遂行するため、理事会に出席し、法人の業務及び財産の状況を監査し、その状況について毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 月以内に理事会及び評議会に提出する。

学校法人東京富士大学 管理運営組織



教授会は「東京富士大学学則」第 7 条に基づいて設置され、本学の教育に関する審議機関として適切に運営されている。

その構成員は、学長、副学長、学部長、教授、准教授及び専任講師、さらに必要に応じて加えたその他の職員で、毎月 1 回の定例会の他に、必要に応じて臨時会を開催する。その運営は「東京富士大学教授会運営規程」に定めており、構成員の過半数の出席のもとで、議決は出席者の過半数の同意を必要とする。

また、「学長室会議規程」に基づいて、学長のもとに学長室会議を設置し、教授会に付議すべき事項及び学事に関する将来構想を検討することとし、学長のリーダーシップ体制を強化している。その構成員は、学長、副学長、学部長、研究科長、教学に関する部長（教員）、事務局長を中心とする 17 人で、毎月 2 回の定例会の他に必要に応じて臨時会を開催する。

7-1- 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

学校法人東京富士大学役員及び評議員の選任は、「学校法人東京富士大学寄附行為」に明文化している。その概要は次のとおりである。

）理事は 6 人以上 8 人以内と定められており（第 5 条）、学長（第 1 号理事）、評議員のうちから評議員会において選任した者（第 2 号理事）2 人以上 3 人以内、学識経験

者のうち理事会において選任した者(第3号理事)3人以上4人以内となっている(第6条)。理事の任期は、第1号理事を除き、4年である(第8条)。

平成21(2009)年5月現在の現員は6人で、うち2人は3号理事である。

) 監事は2人以上3人以内と定められており(第5条)、「この法人の理事、職員(学長、教員その他の職員を含む)又は評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。」こととなっている(第7条)。監事の任期は、4年である(第8条)。

平成21(2009)年5月現在の現員は2人で、いずれも非常勤である。

) 評議員会は14人以上18人以内の評議員をもって組織し(第19条)、評議員の選任は「この法人の職員で理事会において推薦された者のうちから、評議員会において選任した者8人以上10人以内」、「この法人の設置する学校を卒業したもので年齢25歳以上の者のうちから、理事会において選任した者4人以上5人以内」、「学識経験者のうちから、理事会において選任した者2人以上3人以内」となっている(第23条)。評議員の任期は4年である(第24条)。平成21(2009)年5月現在の現員は16人である。

学長、副学長、学部長及び研究科長の選任は、いずれもそれぞれの規程に基づく。

学長は「東京富士大学学長選考規程」に基づき、学長候補者選考委員会が答申した候補者について教授会の意見を聞き理事会の議決を経て、理事長が任命する。

副学長、学部長及び研究科長の選任は、それぞれ「東京富士大学副学長選考規程」、「東京富士大学学部長選考規程」、「東京富士大学大学院研究科長選考規程」に基づき、理事会において候補者を選考し、教授会の意見を尊重の上、理事長が決する。

(2) 7-1の自己評価

建学の趣旨及び教育理念を具現化するため、管理運営方針を明文化し、その運営体制及び運営に関わる規程等も明確に示されており、的確に運営を行っている。

理事会の構成は、大学の教職員としての地位を有する学内理事4人とそれ以外の学外理事2人となっており、その比率は適切である。評議員は教職員、卒業生、学識経験者のなかから本学の建学の趣旨及び教育理念を理解し、十分な見識をもつ者を選出し、幅広い範囲にわたる者の意見を反映させることによって社会性を担保している。

理事会及び評議員会の職務は明確で、教育研究及び事務管理に携わる職員に加えて、学外学識経験者等の意見が適切に反映される体制になっている。

学長は理事として選任され、また評議員としても選任されており、理事長と共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的確に果たしている。

平成20(2008)年度には常任理事会を新設し、理事会の包括的授権に基づいて法人の日常業務を機動的に決定・実施する体制を確立した。常任理事会を構成するのは、理事長及び学内理事3人で、「学校法人東京富士大学常任理事会規程」に基づいて、原則として毎月これを開催することによって、上述の合意形成及び調整機能を強化することができた。

監事の職務権限は明確で、うち1人は税理士が選任されており、十分に機能している。

学長、副学長、学部長及び研究科長の選任については、教授会の意見を十分に反映できる制度になっている。また、その選出は規程に従って厳格に実施されている。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

平成 20(2008)年度に常任理事会を設置し、機動的な管理運営を行う体制を確立した。また、平成 17(2005)年度に学長室会議を設置して、教学に関する学長のリーダーシップを強化した。

建学の趣旨及び教育理念を具現化するために、管理運営について両者が密接に連携し、学長を中心とした的確な教育を行っていくこととする。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

(1) 事実の説明

7-2- 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

学長は教学部門の最高責任者であると同時に、理事会及び常任理事会など法人部門の構成員として、法人と教学の間を連携する重要な役割を果たしている。また、管理部門を統括する事務局長も同じく理事会及び常任理事会など法人部門の構成員であり、法人と管理部門の間で重要な橋渡し役を担っている。その結果として、トップレベルにおいて、法人、教学及び管理部門の密接な連携が行われている。

さらに教育に係る基本問題及び将来構想を協議し、併せて法人との連携を図ることを目的として、理事長の諮問機関としてビジョン委員会を設置してきた。しかし、学長室会議の機能強化に伴って本委員会を平成 20(2008)年度末に廃止した。

教学に関する将来構想及び教授会に付議する事項を審議するために、学長室会議を設けている。その運営は「学長室会議規程」により、学長、副学長、学部長、研究科長をはじめとして教学に関わる部長（教員が兼務）、事務局長及び事務職員など 17 人で構成する。会議の開催は毎月 2 回である。

教学及び管理部門を統合して自己点検・評価を実施し、これに基づいて改善策を検討するために、「東京富士大学自己点検・評価実施要綱」に基づいて FD 委員会を設置している。その構成員は、教員及び事務局長、事務職員を合わせて 11 人である。

理事長、学長及び事務局長が出席する主な会議・委員会は次のとおりで、上述した管理運営体制によって、管理部門と教学部門の連携は適切に行われている。

	出席者		
	理事長	学長	事務局長
理事会			
常任理事会			
ビジョン委員会		オブザーバー	
学長室会議			
教授会			
FD 委員会		オブザーバー	

注：ビジョン委員会は、平成 20(2008)年 3 月に廃止した。

また、日常的施策の実施段階における連絡・調整のために毎月 1 回、事務連絡会議を開

催し、教学部門と管理部門の連携を図るとともに、理事会、常任理事会、教授会等における決定事項を周知している。

(2) 7 - 2 の自己評価

管理部門と教学部門の間の連絡・調整は、理事長を中心にして、学長及び事務局長が理事として法人部門を構成し、トップレベルで機動的かつ密接に行われている。とくに平成 20(2008)年度に常任理事会を設置し、月例会また臨時会を開催し、管理運営について日常的に協議する体制をとった意義は大きい。

また、学長室会議及び FD 委員会とともに教員及び管理部門職員を構成員として、全学的な観点から協議し、これがスムーズに機能していることも、管理部門と教学部門の連携を効果あるものになっている。

教育職員と事務職員の関係も密接で、教員による教学に関する管理部門役職の兼務、事務職員の教授会傘下の各専門委員会への参加などを通じて相互の意見が反映され、管理部門と教学の連携を支えている。

(3) 7 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

管理部門と教学部門の間の連携及びその運営体制は整備された。

今後はその着実な運営を図るとともに、必要に応じて特定の課題を検討・解決し、併せて多くの教職員の創意を結集するため、プロジェクトチームの設置によって、既存の組織を越えた管理部門、教学部門の連携体制を作り出していきたい。

7 - 3. 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

(1) 事実の説明（現状）

7 - 3 - 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取り組みがなされているか。

本学では平成 14(2002)年度の設立以来、自己点検・評価の重点分野を定め、これを実施してきた。

その実施体制として東京富士大学自己点検・評価委員会、その下部機関として教学部門、管理部門それぞれに自己点検・評価実施委員会を設置していた。

平成 18(2006)年 4 月にその機能を強化し、今後の自己評価、第三者評価及び FD 活動を全学的に充実・強化するために FD 推進本部及び FD 委員会を設置した。FD 推進本部は教員 3 人、FD 委員会は教員・事務職員 11 人で構成している。

自己点検・評価は「東京富士大学自己点検・評価実施要綱」に基づき、財団法人日本高等教育評価機構が定める大学評価基準に準拠する。

とくに教育活動については、すべての授業について学生の授業アンケートを参考した教員による授業評価報告書、研究に関する研究活動報告書を、毎年度、全教員が提出し、これを総括してきた。

平成 17(2005)年度以降は、上記の大学評価基準に準拠して自己評価を行って、その結果を「東京富士大学自己評価報告書」をして取りまとめている。

なお管理・運営に関しては、平成 14(2002)年度の大学設置以来、「年次報告書」を作成

している。

7-3- 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

学長は自己評価の結果を「東京富士大学自己評価報告書」として、理事会に報告するとともに、これを本学ホームページ等で公表している。

平成 19(2007)年度「東京富士大学自己報告書」及び平成 19(2007)年度「年次報告書」は学内に公表するとともに、学外に対しては、請求に応じて閲覧可能な旨をホームページに掲載した。また学生による授業評価結果は、学内報「東京富士大学報」に概要を掲載し、さらに各教員の評価結果の概要を全教員に公表した。

平成 20(2008)年度の自己点検・評価結果及び学生による授業評価結果についても、平成 19(2007)年度の結果と同様な手段によって、これを公表する。

こうした活動を基礎において、授業をはじめとする諸施策の改善を常時行っている。

(2) 7-3の自己評価

本学の自己点検・評価のためのシステムは整備され、財団法人日本高等教育評価機構が定めた大学評価基準に準拠して毎年度自己点検・評価を実施し、一定の成果をあげている。

平成 20(2008)年度は、財団法人日本高等教育評価機構による第三者評価を受審し、全ての基準を満たしていると認定された。この結果は、ホームページ等で学内外に公表している。

学生による授業評価はすべての授業を対象にして、ほぼ 100%の実施率で定着した。

現在、直面している課題は、限られた時間と労力のもとで自己点検・評価を毎年度実施するために、重点を絞った効率的な点検・評価を行ってその結果を報告書として文書化することと、点検・評価結果に基づいて次の改善・向上策を検討し、これを実施する PDCA (Plan Do Check Action : 教育活動の「計画」「実施」「監視」「改善」) マネジメント・サイクルのバランスをとることである。

(3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

自己点検・評価結果の文書化については、教員による毎年度の授業、研究活動の結果及びその評価を取りまとめた「自己評価報告書」を作成する。この報告書は、教員による諸活動を改善・向上させるための基礎となるものである。

また、教学部門及び管理部門それぞれについて、毎年度の自己点検・評価結果に基づいて課題の追求及び改善・向上策の検討・実施機能を強化する。その一環として、平成 21(2009)年度は授業の改善策の検討に注力する。

また、「東京富士大学自己評価報告書」は内容を簡素化して、その作成に要する時間と労力を軽減することに努める。

〔基準 7 の自己評価〕

本学の目的を達成するために、管理運営に関する方針が明確に示され、これに基づいて管理運営体制が適切に整備され、これに携わる役員等の選考に関する規程も明確に示され

ている。

また、管理部門と教学部門の連携のための諸システムも、的確に機能している。

平成 20(2008)年度には、学内理事による常任理事会を設置して、機動的な管理運営を行う体制も確立した。平成 17(2005)年度に新設した学長室会議も、学長のリーダーシップのもとで教学を管理部門と連帯して推進するために機能している。

自己点検・評価体制も整備され、その結果は自己評価書報告書として学内外に公表している。学生による授業評価はすべての授業を対象にして、ほぼ 100%の実施率で実施している。また平成 20(2008)年度は、財団法人日本高等教育評価機構による第三者評価を受審し、全ての基準を満たしていると認定され、その結果は、ホームページ等で学内外に公表した。

残された課題は、自己点検・評価の結果に基づいて、次の改善・向上策を検討・実施する機能を強化することである。その一環として、改善策を学生に周知し、また、卒業生が就職した企業など学外のステークホルダーの意見を求めることも今後の課題である。

〔基準 7 の改善・向上方策（将来計画）〕

毎年の自己点検・評価結果に基づいて、管理部門及び教学部門を総合した視点から本学の課題を抽出し、これに対する施策を常任理事会及び学長室会議を主軸としながら体系的に検討し、実施する。その結果としての PDCA マネジメント・サイクルを着実に回していく管理運営システムを確立する。

基準 8 . 財務

8 - 1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

8 - 1 - 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

本学の教育研究目的を達成するために必要な経費を確保することを基本において、運営を行っている。しかし、入学者数の減少等により、学生納付金その他帰属収入は減少している。収入減に見合った支出をそのまま削減すれば、本学の教育研究に支障をきたすのでこれは難しい。その結果として、収支のバランスは、必ずしもとれていない。

8 - 1 - 適切に会計処理がなされているか。

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」に準拠して適切に行われている。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定している。

経理規程に定める主要な会計処理は下記のとおりである。

- ）金銭（現金、預金、手形、有価証券等）の出納は、毎日現金およ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、銀行預金として管理している。
- ）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て、購入、現物寄附・除却等の都度、適切に管理している。
- ）貯蔵品等の資産の管理は、固定資産会計およ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」を別に規定し、その管理と管理帳簿等について定め、適切に処理している。
- ）月次決算（資金収支月報・消費収支月報・貸借対照表・現預金月報等）を翌月初に作成し、予算と月次決算とを対比し、差異分析を行っている。
- ）管財部長、事務局長は上記 ）の結果を理事長に報告し、何らかの対策が必要な場合は常任理事会で検討、理事長の承認後、実施している。

8 - 1 - 会計監査等が適切に行われているか。

本学における会計監査は、監事監査と監査法人監査が行われ、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観点から厳密に実施し、会計監査等は適切に行われている。

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い、さらに理事会、評議員会に出席しその業務執行状況を監査している。

監査法人である新日本監査法人は、毎月期中監査（月次決算、会計処理の妥当性の検証）を行っており、また期末監査（年次決算監査）及び計算書類の監査を行っている。なお、

理事会議事録の閲覧（通査）も実施している。

同監査法人からは、計算書類は、本法人の経営状況及び財政状態を適正に表示しているとの監査報告を得ている。監査法人から指摘を受けて、対応すべき事項は過去3年間ともなかった。

なお、経営環境の把握と監査計画策定に当たっては、同監査法人は、理事者及び監事との意見調整を実施している。

(2) 8-1の自己評価

平成20(2008)年度の学校法人全体の消費収支はマイナス9億9,675万円であるが、帰属収入に対する消費収支はマイナス4億6,997万円である。平成19(2007)年度のマイナス3億4,473万円に引き続き依然として赤字が続いている。

学校法人全体の消費収入のうち学生生徒納付金は対前年比6,654万円の減少に留まったが、帰属収入、消費支出ともに前年度を下回り、その結果として帰属収入に対する消費収支のマイナス額は前年度より1億2,523万円増加した。

消費支出は対前年比8,588万円減少したが、人件費も減少した。帰属収入に対する人件費比率は前年度の78.4%から77.1%へと改善した。

資金収支面では、施設の整備が一段落したため、施設関係支出は前年度の12億8,521万円から4億6,020万円と大幅に減少し、借入金1億円を返済した。

最終的には現金預金は前年度末より7億3,593万円減少したが、減少額は前年度を下回った。学生納付金は減少したが、人件費を始めとする支出抑制の効果が現れ始めた。

(3) 8-1の改善・向上方策（将来構想）

本学の教育研究目的を達成するための必要経費を確保しなければならない。収入減に見合った支出をある程度削減することは出来ても、教育研究に支障をきたす訳にはいかない。財政状態は、従前からの資産もあり、負債比率も低いので、当面、資金面でつまずくことはない。しかし、このままでは、単年度2~3億円程度の資金流出が続くものと思われるので、以下の諸方策を実施するとともに、その実施状況と効果を継続的に評価する。

）学生数の確保

現在、在籍学生数は838人であり、収容定員を確保する努力を続ける。平成20(2008)年に新設したビジネス心理学科の教育目標及び教育課程の特色を高校生に訴求し、これを浸透させる。経営学科は平成22(2010)年度にイベントプロデュースコースを新設し、経営学との結びつきを明確にしてその特色を全面に出していく。さらに同年度からの実施を目指して、教育課程全般の見直しを進めている。夜間主コースについても、都心の立地と教育内容の強みを生かして、社会人をはじめとして広報活動を強化している。新設した大学院経営学研究科も、相乗効果をもたらす。

）退学・除籍の防止

今後とも学務委員会、学生委員会等で施策を検討し、全学的に退学者と除籍者を減らす努力をする。

平成19(2007)年に第2回学生満足度調査を実施し、その結果を踏まえて「学内活性化委員会」が施策の検討を続けており、その一部は既に実施に移している。また、入学

前教育として、平成 21(2009)年度には推薦試験合格者に対して経営学の導入教育を行った。平成 22(2010)年度からはこれを強化して、AO 入学試験及び推薦試験合格者の学力補充のために通信教育を導入するとともに、すべての入学生について、入学直後から本学への帰属意識と学習意欲を高めるために、「フレッシュマン学外オリエンテーション」を実施する予定である。

）経費の削減

人件費を削減するため、教員の採用に当たっては、今後も一定の範囲内で任期制特任教授を採用する。また、毎年度の教職員の定期昇給額も、引き続き低額に抑制する。教員の個人研究費は、平成 20(2008)年度から定額支給を、一定額の範囲内で実費に基づく支給に改めた。その他の経費についても、教育研究に支障の無い範囲で、各事務部門の業務の合理化を図り、電気・水道・紙等の無駄を排除する。

）競争的外部資金の導入

科学研究費補助金、各種 GP 等の外部資金導入にも取り組んでいる。平成 21(2009)年度には科学研究費補助金 2 件が採択され、努力の成果が結実しつつある。

8 - 2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

(1)事実の説明（現状）

8 - 2 - 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

本学では、学生と保護者及びその他の直接的利害関係者に対して財務情報を公表することを基本方針として、下記の方法でこれを適切に公開している。

）「学校法人東京富士大学寄附行為」第 35 条及び「学校法人東京富士大学情報公開規程」に基づいて、「財産目録」、「貸借対照表」、「収支計算書」、「事業報告書」及び「監事監査報告書」を総務課に備え置き、閲覧に供している。このことは、本学のホームページに掲載している。

）「資金収支計算書」、「消費収支計算書」及び「貸借対照表」を、下記によって毎年度、公表している。

まず第 1 に広報紙「東京富士大学報」（年 4 回発行）の 10 月号に掲載し、学生及び保護者に報告している。第 2 に「東京富士大学自己評価報告書」及び「年次報告書（現状と課題）」に掲載し、公開している。「年次報告書」に上記の内容の財務状況を掲載し、教職員の閲覧に供している。

(2) 8 - 2 の自己評価

本学では、財務情報を上記のように公開しているが、財務データ本体が中心となり、会計ないし財務に詳しくない人にとっては、理解しにくい面もあることも否めない。少なくとも、学生や保護者向けの「東京富士大学報」には、もう少し分かり易い解説を加える等の工夫を行う。

また、大学の社会的使命と公共性を全うするために、今後とも適切な手段によって財務情報を公開するよう努めて行く。

(3) 8 - 2 の改善・向上方策

財務情報の公開は、年々改善してきているが、財務データ本体だけでなく、学生、保護者、教職員等の利害関係者それぞれにとって、その内容がより分かり易いよう工夫をしていく。

8 - 3 - 教育研究を充実させるために、外部資金の導入(寄付金、委託事業、収益事業、資金運用等)の努力がなされているか。**(1) 事実の説明(現状)**

外部機関の公募による競争的資金としては、科学研究費補助金の獲得及び各種 GP に採択されることに重点を置いて取り組んできた。平成 21(2009)年度は、科学研究費補助金 2 件が採択され、取組みの成果が現れた。

収益事業としては、業界団体・企業から受託した講座の開講及び本学が企画した企業・社会人向け講座を実施中であり、平成 20(2008)年度は前者が主であった。

当面のところ、寄付金を募集する計画は特にない。また、安全確実な資金運用を旨としているため、金融収益は少ない。

(2) 8 - 3 の自己評価

外部機関の競争的資金導入への組織的努力を続けて数年を経た段階にあり、徐々にその成果が出てきたが、まだ十分とは言い難い。この基盤のうえに立って、今後、結実するものと期待している。

(3) 8 - 3 の改善・向上方策(将来計画)

教員による科学研究費補助金獲得の奨励及び各種 GP の採択に向けた組織的取組みを行っていく。

〔基準 8 の自己評価〕

本学の教育研究目的を達成するため必要な経費を確保することを主眼として、運営を行っている。しかし、入学者数の減少等により帰属収入は減少している。収入減に見合った支出をそのまま削減すれば、本学の教育研究に支障をきたすことになり、収支バランスはとれていない。

収容定員に相当する学生数の確保、外部資金導入の努力を続け、また上記制約条件のもとで経費を削減する施策を続けており、その効果が顕現化するにはある程度の期間を必要とする。

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」に準拠して適切に行われている。会計監査は、監事監査と監査法人監査が行われ、学校法人会計基準及び経理に準拠した会計処理と表示が適正であるかどうかの観点から厳密に実施され、会計監査等は適切に行われている。

外部資金については、科学研究費補助金の獲得、各種 GP の採択は現状では必ずしも十分であるとはいえない。

〔基準 8 の改善・向上方策（将来計画）〕

教育研究目的を達成するための必要な経費を確保しなければならない。財政状態は、従前からの資産もあり、負債比率も低いので、当面、資金面でつまずくことはない。しかし、このままでは、単年度 2～3 億円程度の資金流出が続くものと思われる。今後とも学生数の確保、退学者と除籍者の減少、経費の削減、財務健全化計画の立案、競争的外部資金の導入に努める。

また、財務情報の公開は、年々改善してきているが、財務データ本体だけでなく、教職員、学生、保護者等の利害関係者それぞれにとって、その内容がより分かり易いよう工夫をしていく。さらに、競争的外部資金として科学研究費補助金や、各種 GP 等今後も積極的に応募する。

建学の趣旨に添った人材育成に努力し、大学の公共的役割と社会的使命を果たすためにも、教育研究の絶えざる改革・改善を図り、全教職員はより学生の満足度を高める努力に真摯に取り組む、結果として財務の健全化を目指す。

基準 9 . 教育研究環境

9 - 1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス(校地、運動場、校舎等の施設設備)が整備され、適切に維持、運営されていること。

(1) 現状の説明

9 - 1 - 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、付属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

) 校地

本学の校地はすべて東京富士大学短期大学部と共用で、「大学設置基準」第 37 条、「短期大学設置基準」第 30 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。

・ 大学学部 収容定員昼間主コース 920 人

・ 短期大学部 収容定員 220 人

$$\text{計算式} \quad (920 + 220) \text{人} \times 10 \text{m}^2 = 11,400 \text{m}^2$$

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて自己所有で設置基準を充足している。

平成 21(2009)年 5 月現在

校地(校舎等)	所在地	面積 m ²	備考 (主な使用用途、共用の有無等)
本館	新宿区高田馬場	2,003.94	教室、図書館、事務室・共用
二号館・五号館	新宿区下落合	2,859.69	教室、研究室、学生用部室・共用
六号館	新宿区下落合	114.25	大学院教室
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、教室ほか
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	
学生寮	新宿区高田馬場	999.19	女子寮
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		36,847.90	

) 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六号館、七号館を除き、すべて東京富士大学短期大学部と共用しており、自己所有である。

「大学設置基準」第 37 条、「短期大学設置基準」第 31 条に基づいた所要面積は次の

とおりである。

- ・大学 収容定員昼間主 920 人
- ・短期大学部 収容定員 220 人
- 大学 : 別表第三(イ) 学部に係る基準校舎面積
(収容定員 - 800) × 1,322 ÷ 400 + 4,958 より
- 計算式 : (920 - 800) × 1,322 ÷ 400 + 4,958 = 5,354.6 m²
- 短期大学部 : 別表第二(イ) 収容定員 250 人までの基準校舎面積 2,100 m²
- 合計 7,454.6 m²

本学の校舎面積は、17,764.13 m² (本館、二号館、五号館、六号館、七号館、高田記念館等合計) であり、上記設置基準を充足している。

授業用施設は下記のとおりで、本館、二号館及び高田記念館を主として大学経営学部で使用し、五号館を大学経営学部及び短期大学部で共用している。六号館は、大学院専用である。

大学の講義室・演習室等の実数は、下記のとおりである。

(単位：室)

講義室	演習室	学生自習室	その他
21	13	1	4

) 図書館

図書館は経営学部、大学院、東京富士大学短期大学部と共用であり、図書・資料の所蔵数は下記のとおりである。

図書 (冊数)	定期刊行物 (種類)	視聴覚資料 (点数)	電子ジャーナル (種類)	データベース (契約数)
163,042	271	556	0	3

このうち定期刊行物の内訳は下記のとおりである。

(単位：種類)

種 類	内国書	外国書	計
長期保存紀要	101	0	101
学会誌・専門誌	59	16	75
経済・ビジネス誌	27	1	28
統計資料	6	3	9
一般	57	1	58
合 計	250	21	271

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を有している。

閲覧室の座席は103席で、学生収容定員(1,160人。大学院生20人を含む、夜間主コースを除く)の8.9%に相当し現状では十分である。

図書(定期刊行物、視聴覚資料等を含む)の購入予算・実績は次のとおりである。

(単位：千円)

	平成20年度	平成19年度	平成18年度
予 算	15,124	13,941	12,380
実 績	12,167	12,167	12,940

学生1人あたりの図書費支出(単位：千円)

年 度	支出額
平成20年度	10.9
平成19年度	10
平成18年度	9.8

図書購入のために教員による学生向け図書や教育・研究用図書の推薦、図書委員会や図書館職員による選書、学生のリクエストによる購入システム、「新刊和書配本サービス」など、図書や資料を体系的に選定・購入するシステムをとっており、これは有効に機能している。

開館スケジュールは、下記のとおりである。

開館日	開館時間	年間開館日数
日曜・祝祭日・創立記念日 などを除く毎日	平 日： 9:00～21:20 土曜日：10:00～16:00 (月2回)	平成20年度：256日 平成19年度：272日 平成18年度：280日

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

学生による図書館の利用状況を過去3年間の図書貸出冊数からみると次のとおりである。

	平成20年度	平成19年度	平成18年度
学 生	3,968冊	3,286冊	3,442冊
教職員	722	865	610
学外者	161	129	124
合 計	4,851冊	4,280冊	4,176冊

平成 20(2008)年度の貸出冊数は学生 1 人あたり約 3.7 冊で、高いレベルにあると言えない。図書館利用を活発にするため、次の施策をとっている。

まず、第 1 に新入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」の授業時に OPAC を利用した図書の検索法や、図書館利用のノウハウを周知している。

第 2 に閲覧室に特別閲覧コーナーを設けて、講義で使用するテキストや教員が指定した参考書、教員の著作図書、就職試験・資格・検定試験受験用図書を配架する他、新着図書は掲示、図書館 HP で定期的に周知するとともに新着図書コーナーを設けている。

学外への情報発信、他の図書館との相互利用面では、新宿区との図書館相互利用協定によって登録した区民に図書館開放と貸出を行っている。また、東京都私立短期大学協会図書館コンソーシアムへ加入し、加盟短期大学 24 校及びその法人に属する大学の図書館の学生・教員による相互利用を行っている。そのために、新着図書の情報を図書館 HP で学外にも提供している。

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

) 情報サービス施設

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

パソコンの設置状況を次に示す。いずれも東京富士大学短期大学部と共用である。

使用目的 設置場所	PC 台数	インストールソフト
IT ルーム	35 台	Windows2000 OfficeXP
授業用 コンピューター教室(501 教室)	48 台	WindowsXP Office2003
授業用 コンピューター教室(502 教室)	16 台	WindowsXP Office2007
インターネット・ルーム	19 台	WindowsXP Office2003
就職活動 進路支援課	5 台	Windows98 Office98
図書検索 図書館	2 台	WindowsXP
マルチメディア閲覧 図書館	2 台	WindowsXP

平成 20(2008)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 499 回、コンピューター教室：501 教室 304 回、502 教室 209 回、また学生によるインターネット・ルーム利用状況(東京富士大学短期大学部含む)は、平成 18(2006)年度 12,319 人、平成 19(2007)年度 11,606 人、平成 20(2008)年度 13,939 人、(それぞれ延べ人数)で、これらの設備は十分に利用されている。

) 授業用機器、備品

授業用教室の機器・備品等は次のとおりで、十分に整備されている。

校舎	教室	収容人数(人)		機器・備品等
		3人掛	2人掛	
本館	1F メディアホール	152		プロジェクター・ノートパソコン・スクリーン設置
	4F 141	90	60	プロジェクター・スクリーン設置
	4F 142	84	56	
	3F ITルーム	35		パソコン35台・プロジェクター・スクリーン設置
	5F 151	18		プロジェクター・ノートパソコン持参
	5F 152	18		
	5F 153	54	36	
	5F 154	18		
	5F 155	18		
	5F 156	54	36	大型テレビ設置
	5F サロン教室A	30		
5F サロン教室B	30			
二 号 館	3F 231	126	84	テレビ設置
	3F 232	66	44	
	4F 241	198	132	テレビ設置
	4F 243	72	48	
五 号 館	地下 501	48		パソコン48台
	地下 502	16		パソコン16台
	1F 511	30		
	1F 512	30		
	2F 521	153	102	テレビ・プロジェクター・スクリーン設置
	2F 522	63	42	テレビ設置
	2F 523	72	48	テレビ・ビデオ・リモコン設置
	3F 531	153	102	テレビ・プロジェクター・スクリーン設置
	3F 532	90	60	テレビ・プロジェクター・スクリーン設置
	3F 533	72	48	テレビ・ビデオ・リモコン設置
	3F 534	45	30	
	4F 茶道室	-		茶室
	4F 華道室	-		
	4F 書道室	-		
高田記念館	4F 41	21		
	4F 42	21		
	3F 31	30		

また、上記の他にノートパソコン 3 台、OHP2 台、ビデオデッキ 2 台、カセットデッキ 6 台、DVD デッキ 1 台、電子黒板 1 台を学務部に常備しており、教員が授業に使用している。

) 体育館

二上講堂 5 階の体育館(フジアリーナ)と本館地下 1 階にある武道場は、「健康と運動」の実技授業を行うとともにクラブ活動に利用する。また、グラウンドとして日高総合グラウンドがあり、体育祭開催を中心に、体育系クラブが利用している。

総合的に見て、「健康と運動」の実技授業、体育祭などの行事、各種クラブ活動を支障なく行うことができる設備を有している。体育館(フジアリーナ)及び武道場、日高総合グラウンドの面積は次のとおりである。

(m2)

体育館・武道場面積	日高総合グラウンド
1,320.52	23,639.00

9 - 1 - 教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に維持、運営されているか。

校地、日高総合グラウンド、校舎及び校舎内に配置した図書館、体育施設、情報サービス施設など物理的施設設備は管財部管理課が適切に維持・管理している。

また、図書館に所蔵する図書、雑誌、資料等は図書部が、情報処理用 PC はメディアセンターをはじめとする所轄部署がそれぞれ維持管理しており、適正に機能している。

図書館利用者の入退館は、IDEC 図書館入館管理システム（ユニバーサルゲート EPUFGWI）によって行っており、また、ブックディテクションシステム（図書無断持出し防止装置）を備えている。

(2) 9 - 1 の自己評価

基本的なハード面では校地及び校舎を短期大学部と共用しており、大学設置基準を満たしている。

また、これらを含む図書館、情報処理サービス施設、体育施設、グラウンドなどの施設設備は、収容定員学生を対象にして、所定の教育目標、教育課程に基づく教育及び教員の研究を行うために十分であり、適切に機能している。

しかし、これらの施設設備を活用するハード・ソフト面で、今後増強すべき余地が残っている。

すべての教室で PC・AV 機器を用いた視聴覚活用授業を行えるよう整備すること、及び図書館の学術雑誌・視聴覚資料・電子ジャーナルの整備、情報処理教育用 PC の強化が必要である。

(3) 9 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

情報処理教育用 PC は、平成 20(2008)年 4 月より新たに 16 台を増設し、コンピューター教室、IT ルームを合わせて同時に 3 クラスの授業を平行して実施できる体制とした。そのために、当面は新たな増強計画はない。

図書館の学術雑誌、視聴覚資料、電子ジャーナル等は、優先順位を付して現行予算レベルの範囲以内で計画的に増強する。

9 - 2. 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

(1) 現状の説明

9 - 2 - 施設設備の安全性が確保されているか。

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 4 人が構内を巡回し安全に配慮している。障がい者に対する施設の対応状況は、次のとおり整備されている。本館、二号館及び五号館はエレベーターと通路で連結されており、本館の身障者用トイレを利用できる。

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

9 - 2 - 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

全教室に空調設備を完備するとともに、必要な照明度を確保し、授業や学生生活が快適であるよう配慮している。

学生の休息空間としては、本館 1 階及び 4 階に学生ホール、五号館 1 階に学生の企画による Café レストラン「ら・とうふ」を設置し、学生及び教職員の交流の場所として活用している。また、樹木と芝生が広がる中庭を設けて学生たちの憩いの場所としている。学生相談室については、「基準 4 . 学生 4 - 3 - 項」に述べた。

また課外活動の教養講座用として、華道室、書道室、茶道室も充実している。

専任教員の研究室としては、およそ 20 m²の個室及び共同研究室 1 室を備えている。

(2) 9 - 2 の自己評価

施設設備の安全性は確保されており、教育研究環境のアメニティは整備されている。障がい者に対する施設設備面の配慮も十分である。

(3) 9 - 2 の改善（将来計画）

現状に重大な問題点・課題はないため、具体的な改善計画はない。

〔基準 9 の自己評価〕

本学の校地・校舎は大学設置基準を満たしており、その安全性及びアメニティ面からみて適切なレベルにある。

図書館、情報サービス施設、体育館、教員用研究室をはじめとして、施設設備も本学の教育目標に沿った教育及び研究を遂行するためにハード面は十分であり、かつ適切に維持管理されている。

しかしながら、このハード設備を活用するソフト面で、図書館について、学術雑誌、視

聴覚資料、電子ジャーナル等の整備の面でさらに強化すべき余地がある。

また、学生サービスの観点から、学内生協売店なども整備したい課題である。

〔基準 9 の改善・向上方策（将来計画）〕

早急に改善すべき大きな課題はない。

教育サービスをさらに向上させるために、学生会館の建設及び七号館の整備が当面の課題である。

図書館機能の充実及び情報処理教育用 PC の強化は、コスト面との兼ね合いを考慮しながら順次進めていく。

基準 10 . 社会連携

10 - 1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

10 - 1 - 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

) 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。

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。

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」(年2回)を本学で開催している。また、本学の空手部が主催し、少年空手道教室を毎週2回開催している。

新日本書道書友会(本学理事長が代表者)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。

戸塚警察署主催の「防犯、交通の集い」、新宿税務署が主催する「年末調整等説明会」に会場を提供している。

「アトム通貨」(未来の子どもたちに)実行委員会主催、新宿区後援による高田馬場・早稲田地域通貨キャンペーンに本学も会場を提供し協力している。また、東京商工会議所新宿支部主催「中山区長と東京商工会議所新宿支部会員との懇談会」の会場も提供している。

) 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、総務部事業課)も設置した。

「東京富士アカデミー」会員に対しては会員証を提示することにより、図書館の利用ができるよう配慮している。

平成 20(2008)年度の公開講座実績は、下記のとおりである。

平成 20(2008)年度の公開講座実績

	講座	参加人数
夏期講座	「生きる力 ～生命の尊さ～」	136人
	「観世流 能 謡と仕舞を学ぶ 初級編」	12人
	「観世流 能 謡曲を学ぶ 中上級編」	5人
	「古武術でやさしい介護」	22人
	「親子講座 トライサイエンス「ゆかいなクラクション」「探査機を宇宙に送ろう」	10組 21人
	「親子で考えよう！お金のこと、大切なこと」	4組 8人
		小計 204人
ス ピ ジ ネ 講 座	「実践！人事労務マイスター ～基礎からわかる人事労務～」	28人
		小計 28人
講 座 連 続	第7～10回 デューク更家式 ウォーキングエクササイズ連続講座	29人
		小計 29人
地 域 の 歴 史	「シリーズ新宿歴史探訪その7 晩秋の落合台地散策～江戸・東京の近郊農村 落合・葛谷の歴史と文化財～」	24人
		小計 24人
受 注 講 座	「経営改善・再生支援ワンランクアップ講座」	8人
	「財務諸表分析の基礎」	5人
	「金融リスクマネジメント講座「危機管理広報＜机上シミュレーション＞」	14人
	「昨今の人事・労務事情について」	18人
	「人事労務セミナー」	15人
	「人事労務セミナー」	200人
		小計 260人

地域住民を主な対象とする夏期講座、無料の公開講演会は動物たちと関わってきた中で学んできたこと、感じたことを、現代社会に向けて「命のメッセージ」として「生きる力～生命の尊さ～」というテーマで旭山動物園長を迎えて開催した。その他、やさしい介護、観世流 謡、親子講座等バラエティに富んだ講座を開講した。

また、新宿歴史探訪及びウォーキングエクササイズ講座は、いずれも外部講師によるものである。特に新宿の歴史・文化財をめぐる探訪はシニア層に高い評価を得ている。

信用金庫・信用組合等金融機関等を対象にした受注講座は平成 18(2006)年度に続いて開講した。

企業及び業界団体の依頼に応じて出講した講座は、経理、人事労務、危機管理等、実践的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した。

なお、東京富士アカデミーが開講する上記公開講座に加えて、本学教員の研究成果等を地域社会に発信するために、公開講座を毎年度、2～3回開いているが、平成20(2008)年度は未開講である。

(2) 10 - 1 の自己評価

本学は都心・高田馬場地区に立地しており、また卓球・書道など本学が長年にわたって培ってきた資源を持っている。この強みを生かして、本学の物的・人的資源を地域社会に提供する努力を続けており、その成果を挙げている。

平成20(2008)年度東京富士アカデミー講座を大別すると、地域住民向け11講座257人、ビジネスパーソン向け1講座28人、企業及び業界団体から受託した講座6講座260人、合計18講座545人である。受講者の47%は地域住民向け講座によるもので、近隣地域に対する貢献が大きいものと評価している。

受注講座を除く講座については、受講生に対してアンケート調査を実施し、高い評価を得ており、その結果は今後の講座を改善するために生かしている。

(3) 10 - 1 の改善・向上方策（将来構想）

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

）学外機関との連携

新宿区生涯学習財団や新宿区歴史博物館との提携関係は今後も維持し、さらに充実した内容の講座を開発していきたい。都内及び関東地区の信用金庫・信用組合との連携も強化し、旬なテーマにて講座を開講する。会計事務所との共同開発により、経理・人事労務の実務関連のセミナーを開講する予定である。

）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、学術機関としての社会・地域との距離を無くする。

）カスタムメイド型高度知識学習機関

厳選された実践的テーマの講座を開講し、自己学習に基づく生涯学習設計に必要な講義を選択できるカスタムメイド型講座を開講し、高度能力をもつスペシャリストを育成する。

）地域振興の中核

地域住民参加型の各種カルチャー講座を開講し、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。

）地域に愛され必要とされる総合ビジネス学習機関

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習機関を目指す。

今後、社会人のニーズに沿ったテーマ作りを目指して、地域社会により多くの講座を提

供していく。

10 - 2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

(1) 事実の説明（現状）

10 - 2 - 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

本学の総合研究所は企業経営に関する理論的ならびに実証的研究を行って、研究員の研究に資するとともに、その成果を産業界に発信することによって、その発展に貢献することを目的としている。

この目的を達成するために、産学連携をその運営の基本としている。

平成 20(2008)年度は次の 3 つの部会と研究プロジェクトが進行している。

第 1 は企業会計・税務研究部会としての「判例等研究会」である。税務や会計の現場を抱える実務的な問題を解決することを目指した研究報告が行われ、討議がなされた。本学出身の公認会計士及び税理士である特別研究員、本学の教員である研究員を中心に、年間 5 回の研究会を実施し、参加者は毎回 15 名程度であった。

第 2 は企業経営研究部会としての「リーダーシップ研究会」である。企業及び企業の中堅幹部の参加を得た産学協同研究プロジェクトとして展開し、社員のモチベーションの向上や現場のリーダーシップのあり方について研究報告し、討議するのである。本学の教員である研究員を中心に、年間 5 回の研究会を実施し、参加者は毎回 15 名程度であった。

第 3 は、産学連携研究部会としての、「東京三協信用金庫との共同研究」である。東京三協信用金庫（以下、「三協信金」）からの依頼を受け、青山和正研究員（前研究所副所長）を中心に、事業承継についての共同研究を実施した。三協信金の顧客の事業承継に関する現状把握、課題を把握すべく、アンケート調査を実施した。この成果の報告は、「中小企業の事業承継に関する調査報告書～東京三協信用金庫 東京富士大学総合研究所共同研究～平成 21(2009)年 3 月 31 日」で発信されている。

(2) 10 - 2 の自己評価

他大学や企業との連帯は、研究面では総合研究所の研究プロジェクトを企業人の参加を得て拡大化している。

教育面では、平成 20(2008)年度は、1 年次基礎演習において、キャリア教育の一環として、業界研究、起業、社会人基礎力等について、企業人を講師として招聘する予定である。

また、(社)東京都短期大学協会の会員校として、図書館相互利用「東短協図書館相互利用」に参加し、加盟短期大学及びその法人に属する大学の図書館と連帯している。

本学の教育研究上における企業や他大学との連携は、現状では部分的な連携状態にある。

(3) 10 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

東京富士アカデミー講座及び総合研究所の産学連携研究プロジェクト等をベースにおいて、全学的な体制のもとで、企業や他大学との連携を進めることが課題である。

新宿区地場産業への研究成果提供、あるいは連携・共同研究、特定企業との広範な提携、あるいは業界団体や企業による出前授業や提携講座など、その具体策を探っていく。

10 - 3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

(1) 事実の説明（現状）

10 - 3 - 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

すでに述べたとおり地域社会の行政、商工業、教育機関、文化団体等とは効果的な交流活動を行っており、特に大学施設の開放、公開講座、総合研究所と地域企業との協同研究などの面で地域社会との協力関係を蜜にしている。

さらに本学副理事長は「戸塚落合経営協議会」及び「戸塚防犯協会」のそれぞれ副会長を務めており、地元商店、企業の経営に協力し、また地域の治安維持に協力している。

(2) 10 - 3 の自己評価

東京富士アカデミー公開講座の開講予定は「新宿区報」にも掲載され、行政機関を含めて、地域社会と密接な協力関係を維持している。講座参加者は近隣地域からの参加者が多く、平成 20(2008)年度受講者の 47%は地域住民向け講座を受講している。

また、高田馬場地域通貨キャンペーンに会場を提供し、協力するなど本学と地域社会との協力関係は、ますます強固になっていると言える。

(3) 10 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

今後も継続的に地域エリアを広めつつ、本学と地域社会との密接なる協力関係を構築していきたい。

新宿区、東京商工会議所新宿支部、新宿法人会等との提携関係を強固に保ち、各種講座の共同開発・運営を行う。会員組織内の情報交換を通じて、東京富士アカデミーの公開講座への地域住民の参加を幅広く募ることにより、なお一層、地域社会に開かれた文化の発信機関となるよう努める。

〔基準 10 の自己評価〕

大学施設の開放、公開講座、東京富士アカデミー、企業人との共同研究等を通して本学が持っている物的・人的資源を広く社会に提供する努力を続けている。

社会と連携していくことは本学の使命であるとの基本方針のもと、公共性の高いイベントや企画には無償で物的・人的資源を提供すべく、できる限りの協力体制をとっている。運用にあたっては、施設貸し出しの内規を定め、内容を吟味した上で、公平性を欠くことがないように十分に審査している。事務分掌も明確に、管財部管理課、法人部法人課、総務部総務課が担当と定めている。公開講座及び東京富士アカデミーの企画・運営は総務部事業課が担当している。

総合研究所は、法人の予算措置のもとで独自の研究活動を行い、他企業や地域社会との関係を構築し、その成果を産業界に発信することによって共生を図っている。

〔基準 10 の改善・向上方策（将来計画）〕

総合研究所は、人的資源と研究活動の充実と効率化を目指し従来にも増して、企業人あるいは企業との連携を深めていくために、既存プロジェクトの強化に加えて、新たなプロジェクトを探る。既存のプロジェクトの中では、「東京三協信用金庫との共同研究」に新た

な展開が予定されている。来年度は（平成 21(2009)年度）共同して「若手経営者向け勉強会」を設立し、アンケート結果を踏まて、中小企業経営者の事業承継の取組みや課題についてヒヤリングを実施し、具体的な経営に対する情報交換と情報提供の場を複数回開催することを考えている。

また、本学の教育・研究及び管理運営に携わる人的・物的資源を総合して、本学全体として地域社会や企業・他大学と連携する方策も今後の検討課題である。

地域に愛され必要とされる総合ビジネス学習機関として、多面的な繋がりを通して本学と地域社会との密接な協力関係を構築していかなければ、本学の地域社会における存在意義はない。社会や時代、地域社会のニーズは何か、本学に求められるものは何かを綿密な市場調査のもとでの的確に捉え、その要請に十分応えられるよう、学内システム、組織の見直しを図りたい。

基準 11 . 社会的責務

11 - 1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

11 - 1 - 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がなされているか。

本学は、人道による世界平和の実現を建学の理念として掲げ、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を有する人材を育成して、人類文化の進展に寄与することを使命としている。

この使命を果たしていくために、「学校法人東京富士大学寄附行為」、「東京富士大学学則」を基本として、「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」、「学校法人東京富士大学就業規則」、「専任教職員の勤務に関する規程」など諸規程を定め、社会的機関としての本学のあり方及び本学に在職する教職員のあり方を明確にしている。

さらに、職員が社会的責任を自覚し正しく職務を遂行できるよう、「学校法人東京富士大学教員倫理規程」、「学校法人東京富士大学職員倫理規程」を定めて、それぞれ教育職員、事務職員が準拠すべき倫理的基準を明らかにしている。

「学校法人東京富士大学教員倫理規程」では、第 2 条で教員の基本的心構えを示し、以下第 3 条で教員の本学に対する倫理、第 4 条で学生に対する倫理、第 5 条で研究者としての倫理、第 6 条で社会に対する倫理、第 7 条で同僚に対する倫理を規定している。

「学校法人東京富士大学職員倫理規程」では、第 2 条で職員の基本的心構えを示した上、第 3 条で本学職員としての義務、第 4 条で人格の尊重、第 5 条で個人情報保護、管理、第 6 条で情報公開の責任を規定し、第 8 条では本学の運営について改革・改善に取り組むべきことを規定している。

なお、これら両規程の前者第 4 条学生に対する倫理、後者第 4 条人格の尊重に関しては、個別の規程として「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」が存在しており、セクシャル・ハラスメント等人格に関わる不快な言動の防止、発生した場合の対応を具体的に規定している。さらに後者第 5 条、第 6 条に関しては、「学校法人東京富士大学個人情報保護規程」、「学校法人東京富士大学情報公開規程」がそれぞれこの問題に対する具体的な規定を行っている。

また、本学では、社会活動による社会貢献を目的として「社会活動の基本方針」を定めている。すなわち、社会人への学習機会の提供、教育及び研究の成果を用いた社会貢献、地域社会との共生、学生の社会活動の奨励と支援を学園全体の義務として規定し、加えて教職員個々の社会活動、社会貢献の義務を規定している。

11 - 1 - 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

上記 11 - 1 - に示すごとく、「社会活動の基本方針」によって本学の果たすべき社会活動の範囲、目標を規定し、内には「学校法人東京富士大学教員倫理規程」ならびに「学校法人東京富士大学職員倫理規程」を定めて職務遂行にあたっての準拠規則を示すことによって、学園全体として組織倫理の規定に基づいた適切な運営がなされている。

組織倫理の諸規程制定とともに、社会的機関としての大学という自覚が学内全体に高まってきている。あるいは、「社会的存在としての大学」という時代の要請に対応する学内の動きがすでにあって、前記の規程がこれを包括する形で規定されたといってもよい。その証左として、たとえば教員の業績報告に「社会的活動」の項目が付加され、この項目への記入が増大していることを挙げるができる。

セクシャル・ハラスメントについては、平成 16(2004)年 6 月に防止規程を定めるとともに、その防止及び問題解決に関する具体的な施策のためにセクシャル・ハラスメント防止対策委員会を立ち上げ、この問題に関わる相談とその対応のためにセクシャル・ハラスメント相談窓口を設置した。教職員に対してもその防止に関する対策について、研修を実施した。

個人情報保護については平成 17(2005)年 4 月に保護規程を定めて個人情報保護管理者を任命、情報収集の制限、適正管理、利用制限に配慮している。個人情報保護に関する教職員の意識は十分である。

(2) 11 - 1 の自己評価

社会的機関として必要な組織倫理に関する規程が確立され、適切に運営されている。ただ、本学においてこの領域の整備が行なわれたのはごく最近のことであり、もとより諸規程が万全のものであるとは考えていない。社会情勢の変化、教育研究環境の変化等に対応して組織倫理に関する規定をより適切なものにする余地が残っている。

(3) 11 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

組織倫理は、一面でそうしてはならないことの規定であるが、また、同時にそうすべきことの内容、範囲を示すものでもある。この両面を満たすことによって、大学は自らが社会的機関であることを明確にし、自己を真に確立することができる。そういう自覚に立って、倫理規程を改良し、改善していきたい。

また、とくに「学校法人東京富士大学教員倫理規程」及び「学校法人東京富士大学職員倫理規程」については、全員がその趣旨を理解し、その行動の規範としていけるよう説明会や研修会を開催する予定である。

11 - 2. 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 事実の説明（現状）

11 - 2 - 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

「学校法人東京富士大学危機管理規程」（以下「危機管理規程」という）を定め、これに従って危機管理体制を整備している。「危機管理規程」は、第 1 条で危機管理規程の目的を明らかにし、第 2 条で対象とする危機を定義し、第 3 条で危機管理の定義を示した上で、第 4 条で危機管理センターの設置を規定しており、この規定に基づいて危機管理センターを設置している。

危機管理センターは、危機管理センター長、危機管理副センター長、学長、副学長、学部長、総務部長、学生統括部長をもって構成する危機管理委員会の意見を徴しながら、本学が遭遇する危機問題に対処する。

すなわち、危機管理センターは、本学の危機問題に対して以下のように対応する。

）危機管理教育、研修の企画・立案及び訓練の実施など、本学における危機を防止するために必要な措置をとる。

）危機が発生した場合、たとえばセクハラ問題ならば、危機管理個別規程である「セクシャル・ハラスメント防止等に関する規程」に基づいて対応を担当者に指示して解決を図る。

）危機管理個別規程で対応できない問題に関しては、危機管理センターが直接これに対処する。

）災害などの危機に際しては、危機管理センターを危機対策本部に移行させて、「防災対策組織任務行動表」、「救助組織任務行動表」に沿って指示を出し、危機に対処する。学生指導の面では、新入生に対して入学直後のオリエンテーションにおいて、防災・防犯に対する心構えを喚起している。また、学生の災害傷害事故に対応するため、学生教育研究災害傷害保険に保険料全額を大学負担で加入している他に、平成 19(2007)年度以降の入学生に対しては、上記災害傷害保険の補償範囲を 24 時間に拡大した学研災付帯学生生活総合保険に任意加入させている。インターンシップやボランティア活動を行う学生は、現場での万一の傷害や損害に備えるために、上記総合保険・B コースに加入させている。

外国人留学生については、学生が留学生住宅総合保険に加入できるようにするために、財団法人日本国際教育支援協会に協力校として加入している。また、全学的に対処すべき問題が発生した際は、国際交流センター及び国際交流委員会がこれに対処する。自然災害、交通事故、病気等緊急事態の際の留学生からの連絡方法を、「留学生ハンドブック」に記載して周知し、万一の事態に対応する体制をとっている。

学生の生活上の悩みや友人関係、学習問題等については、学生相談室のカウンセラーが相談に応じている。

キャンパス内は警備員が巡回し、セキュリティを確保している。

火災発生時の学生の避難訓練も、所管消防署職員の指導の下で毎年度実施している。

以上、従前からの諸施策に加えて、「危機管理規程」を制定し、危機管理センターを設置したことによって、危機に適切に対処する体制が基本的に整ったと考えている。

(2) 11 - 2 の自己評価

「危機管理規程」に基づいて危機管理センターが設置されたことによって、本学の全体的危機管理体制が初めて整えられたとあってよい。これまでは、それぞれの危機管理個別規程に従った個別の危機管理しか想定されていなかったが、危機管理センターを立ち上げたことにより、これを中心にあらゆる危機に一元的に対応できることになり、危機管理体制はこれまで以上に強化されたことになる。

(3) 11 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

危機管理規程に基づき危機管理センターを中心にして、危機管理体制を本格的に機能させることが課題である。そのために想定される危機についての防止策、危機が発生した場合の対処計画と体制、緊急災害時にどこまで業務を継続できるか、如何にして業務を復旧

するか等の問題を予め計画しておくことが必要となる。

とくに、大規模な自然災害が発生した場合の対応計画を定めることが当面の問題である。この他に、個人情報の PC からの漏洩防止にも配慮する。

11 - 3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

(1) 事実の説明（現状）

11 - 3 - 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

広報紙「東京富士大学報」を年間 4 回発行しており、在学生及び保護者、高等学校に配布し、本学の現状や教育方針に加えて、学生による授業評価結果、クラブ活動・文化祭・体育祭など学生の活動報告、教員の著書や学生の読書感想文、及び東京富士大学共同研究の研究者（東京富士大学より補助金交付）一覧、科学研究の研究者（文部科学省・日本学術振興会より補助金交付）一覧などを学内外に広報している。

教員の研究成果を中心にした公開講演会も年間 2 ないし 3 回開催し、近隣のみならず新宿区報等で知った区内の方々が広く出席している。

教員が論文や研究成果等を発表するための定期刊行物としては、本学の紀要である「富士論叢」及び総合研究所が発行する論文誌「Fuji Business Review」がある。「富士論叢」及び「Fuji Business Review」はいずれも他大学に送付する。さらに後者は産業界に対して、企業経営のあり方を提言することを目的としているため、産業界にも配布している。

これらの言わば学内媒体による発表の成果に学会発表、学会誌への論文掲載等学外での機会を利用した研究成果を加えて、教員の全研究業績リストを平成 20(2008)年度より「東京富士大学自己評価報告書」に毎年掲載する（従来は「富士論叢」に掲載）こととした。

また、独立行政法人科学技術振興機構が所管する「研究開発支援総合ディレクトリー（Read 調査）」に、全教員の研究業績を毎年度提供して、学外者の閲覧に供している。

(2) 11 - 3 の自己評価

本学の広報紙である「東京富士大学学報」は、本学の教育研究成果を学内外に広報する媒体として広く読まれている。また、高等学校に本学の教育を周知し、理解を深めてもらうことにも役立っている。

公開講座の開催は本学のホームページや「新宿区報」等で周知しているが、その魅力を高めてさらに一般の参加者を増やすよう努力していくつもりである。

教員の研究成果を公表する媒体はかなり整えられており、これらの媒体を利用して公正かつ適切な広報活動を行うよう努力する。

(3) 11 - 3 の改善・向上方策（将来計画）

教員一人ひとりの研究領域、研究テーマや研究状況、研究業績、及び学会加入状況などを総合した情報を適切に広報していくことは、それ自体社会に対する大学の責務であるが、その積み重ねは、また、個々の教員が教育活動を推進し研究活動を発展させていくためのベースをなし、研究活動を活性化していく駆動力を生み出すものでもある。その意味にお

いて、平成 20(2008)年度より教員の全研究業績リストを「東京富士大学自己評価報告書」に掲載するようになったことは、一つの前進である。

なお、今回、第三者評価の「参考意見」で指摘を受けたこともあり、研究成果のホームページ公開を行うことは次の課題である。教育・研究成果を学内外に発信する媒体として、ホームページの重要性は今後ますます大きくなる。アクセスした人が求める情報の確かつタイムリーな提供に向けた改善・向上策を今後、FD 推進本部で検討していく。

〔基準 11 の自己評価〕

「東京富士大学学則」、「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」などの基本的な規程のほかに、「社会的活動の基本方針」、「学校法人東京富士大学教員倫理規程」及び「学校法人東京富士大学職員倫理規程」を定め、社会的機関としての本学のあり方、本学に在籍する教職員のあり方を規定しており、社会的機関としての組織倫理が確立し、これに基づいた運営がなされている。

危機管理体制については、従来から機能していた個別の危機管理方策に加えて、包括的な危機管理規程を定め、これに基づいて危機管理センターを設置したことによってその基盤を整備した。

教育研究の成果を常に学内外に広報する活動も継続的に続けており、一定の成果を得ている。

以上、本学では社会的機関としての大学の責務を十分に自覚しており、その自覚に基づいた管理運営を行っている。

〔基準 11 の改善・向上方策（将来計画）〕

日常の教育研究活動や管理運営業務において、社会倫理を遵守することは従来からも行われてきた。しかし、組織倫理という概念と言葉、これに基づく倫理規程が教職員の間十分に浸透、理解されているとは現状では言い難い。教職員を対象とする研修会等を開催し、組織倫理を日常活動に反映させる努力をしていく。

危機管理に関しては、起こり得る諸リスクのなかでも自然災害などとくに大きな影響を及ぼす事象について、具体的なリスク管理方策の検討を行い、これに対処する準備を整える必要がある。

教育研究成果の学内外への公表については、すでに課題として意識し、継続的に努力してきたところであるが、この度（平成 20(2008)年）の日本高等教育評価機構による第三者評価の「参考意見」で「研究成果をホームページで適宜公開することで、大学の教育研究の活性化を図ることを期待する。」との指摘を受けている。これを機にホームページ公開を実現し、本学の教育研究活動のさらなる活性化を図っていきたい。