

平成 23 年度  
自己点検評価書

平成 24(2012)年 6 月  
東京富士大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 自己評価	6
基準 1 使命・目的等	6
基準 2 学修と教授	11
基準 3 経営・管理と財務	38
基準 4 自己点検・評価	53

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

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る。

#### 3. 教育目標

- ①人間、社会、自然全般にわたる教養教育を行う。
- ②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。
- ③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

- ①昼夜開講制によるフレキシブルな履修
- ②基礎演習による初年次教育の徹底
- ③2・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
- ④経営学の基礎を体系的に学習する科目の設置
- ⑤ビジネスの各領域に対応した新しいテーマ科目の設置
- ⑥少人数編成の講義・演習による双方向授業
- ⑦資格取得をサポートする科目の設置
- ⑧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
- ⑨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
  - ①社会人に広く学習機会を提供する。
  - ②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。
  - ③社会的活動を通じて、地域社会と共生する。
  - ④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
  - ①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。
  - ②地域における活動を通じて、コミュニティに貢献する。

## Ⅱ. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

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

## 2. 本学の現況

- ・ 大学名

東京富士大学

- ・ 所在地

〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目7番7号

- ・ 学部の構成

経営学部 経営学科  
ビジネス心理学科

### Ⅲ. 自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

###### 《1-1 の視点》

###### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

###### 1-1-② 簡潔な文章化

###### (1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

###### (2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

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

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

この「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、人道による世界平和の精神を指導理念として、知的、道徳的及び応用的能力を有する人材を育成するとともに、その成果を広く社会に提供することにより社会の発展に寄与することを使命とする」と定め、本学の使命・目的を明確にしている。

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。

###### 1-1-② 簡潔な文章化

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

「建学の趣旨」に則って、「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」ことを教育理念に定め、学則第 1 条の大学の目的及び使命を明示している。

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

###### (3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）



本大学の使命及び目的は、本学の教育、とくに学部・学科の使命・目的とどのように繋がっているのかをさらに明確するための改善・向上を図っていく。このため、学長室会議、FD 委員会での検討の上、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。

## 1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

### 《1-2 の視点》

#### 1-2-① 個性・特色の明示

#### 1-2-② 法令への適合

#### 1-2-③ 変化への対応

##### (1) 1-2 の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

##### (2) 1-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 1-2-① 個性・特色の明示

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

さらに、教育理念に沿った教育を行うにあたって、「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、一貫して教育の指針としている。

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

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

#### 1-2-② 法令への適合

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

従って、本学の教育が目指しているのは、建学の趣旨に自らの志を重ね合わせて自己形成を図り、社会における自立を果たすとともに、自らの能力に応じて社会に貢献すること

によって「人道による世界平和」の実現に寄与することのできる人材の育成、その意味での「ヒトづくり」である。

### 1-2-③ 変化への対応

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

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

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

時代の変化に応じて、大学の使命・目的及び教育目的も絶えず見直しを行っている。

### (3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

平成25(2013)年度に人材育成の方針を明確にした大幅なカリキュラム改正と3学科体制の実施に伴い、大学の置かれた環境や社会情勢、学生の満足度調査結果等の諸要素を勘案して、大学の使命・目的等を学長室会議、FD委員会で見直しをしていく。

## 1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

### 《1-3の視点》

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

#### 1-3-② 学内外への周知

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

#### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

### (1) 1-3の自己判定

基準項目1-3を満たしている。

### (2) 1-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

#### 1-3-① 役員、教職員の理解と支持

大学の使命・目的は、入学式の学長式辞で、「建学の趣旨」と併せて具体的な展開とし

て説明し、学生及び教職員の共有化を図っている。なお、非常勤講師に対しては、授業開始前に開催する教員懇談会において、この説明をし、理解を深めるよう配慮している。

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

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

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

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

### 1-3-② 学内外への周知

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

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

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

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

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

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。

また、平成25（2013）年度より3学科体制への実施に伴い、カリキュラム委員会で本大学の教育理念と本学の使命・目的、教育目的に則って学部・学科の人材育成の基本方針の再構築、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの3つの方針などの見直しを図っている。

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

#### 1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

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

さらに、学長室会議、FD 委員会で、時代の要請や社会情勢の変化に対応して、大学の使命・目的、教育目的と教育研究組織の構成の整合性を検討し、随時見直しを行っている。

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

さらに時代の変化に応じて、大学の使命・目的及び教育目的も絶えず見直しを行っており、教授会、専門委員会、学長室会議、FD 委員会で対応している。

### (3) 1-3 の改善・向上方策(将来計画)

平成 25(2013)年度に新たな 3 学科体制の実施に伴い、従来にもまして、建学の精神、大学の教育理念、それに則った使命・目的及び教育目的を、3 学科の特色を色濃く生かしながら、より分かり易く明示し周知徹底する努力をしていく。

#### [基準 1 の自己評価]

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

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ため、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。

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

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1 学生の受入れ

#### 《2-1 の視点》

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

#### 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

##### (1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

##### (2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

入学者の受け入れ方針については、建学の趣旨及び教育理念に基づき、「求める学生像」をアドミッションポリシーに具体的に記し、学部並びに学科ごとに明確にしている。これらのポリシーは、「大学案内」、「入試ガイド」、「学生募集要項」、「大学ホームページ」等に明示し、これらの媒体を通じて周知している。また、受験生、高校生、保護者には各地域で開催される学外進学説明会（平成 23 年度は関東甲信越地区 16 会場）やオープンキャンパス（年 6 回開催）、学校見学等の機会において、大学案内や入試ガイド等を配布し、本学が育成を目指す人材とその実現のための教育環境や教育システムなどの本学の特色について分かりやすく説明を行っている。さらに高校教員には高校主催の進学説明会以外に、教職員が個別に高校訪問をする際に資料を配布し、説明や質疑応答を行い受入れ方針に対する理解を深めて貰っている。

#### 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

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

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

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

入学者を公正かつ適切に評価するため、志願者の個性や能力が十分発揮できるよう、各入学試験に応じて学力試験、課題レポート、面接、調査書などを用いて選考を行っている。

高等学校等にて身につけるべき基本的学力やコミュニケーション能力などの社会適応力の修得度合に関しては、指定校推薦では高校毎に評定平均値の基準を定めて募集しているため、一定の基礎学力を持った受験生がアドミッションポリシーを理解した上で志願し

ており、本学が求める学生の確保の有力な入試方法となっている。また、公募推薦においても評定平均値の基準に若干の差はあるが、課題レポートを課すことでほぼ同様レベル志願者を確保している。

AO入試では、本学で経営学を学ぶ志望動機と学業での目的、そして将来のキャリアパスについて整合性を持っているか、本学の教育目標について理解し、「求められる学生像」になりえる強い意志と学習意欲をもっているか、また基礎的な思考力、文章表現力を習得しているかなどをエントリーシートや課題レポートなどの提出書類や面接を通じて確認している。一般入試においては、面接は実施しないが、英語と国語を必須受験科目として課し、学力の修得度について確認している。また、センター試験利用入試においても英語または国語のどちらか1科目は必須とし、地歴、公民、数学からの1科目を合わせ、2科目で学力の修得度を判断している。

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

### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

入学定員数に対する過去3年の学生受入れ数比率は、平成21(2009)年度73.7%、平成22(2010)年度91.7%、平成23(2011)年度は81.3%となっている。経営学科では平成22(2010)年度、平成23(2011)年度は昼間主の学生受入れ数は、入学定員の1.2倍前後と定員をやや上回っているが、夜間主を含めた学科全体では総定員数以下に収まっており、また、夜間主の募集停止に伴って定員増とした24年度には入学定員数の73.6%であり、入学定員を満たしてはいないものの全体として適切な学生受入れ数を維持していると考えられる。一方、ビジネス心理学科については、学生の受入れ数が継続的に入学定員を下回っており、定員を確保するのが厳しい状況にある。定員確保に向けての対応は喫緊の課題であるが、収容定員に対する在籍者数は、教育環境確保の観点からは概ね適正な水準を維持していると判断する。

### (3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

平成25(2013)年度入試からの短期大学部の募集停止、大学の新学科開設を踏まえて、各学科の入学定員確保・充足が最重要課題となる。

基本的に学生募集対策については、実施事項等に関して毎年点検評価を行い、目標に達成のために適合する戦略を立て、適切と判断する戦術を採っていくものとする。そのために広報ツール、進学相談会やオープンキャンパスでのアンケート、高校訪問等で得た情報について、データの蓄積と管理、分析と評価を行っていく。

具体的な戦略項目としては、1) 広報メディア（ツール）の見直し、2) 入試方式の多様化、3) 推薦入試の強化、4) オープンキャンパスの運営強化、5) 高校訪問の重点化、が挙げられる。

1) 現在、大学情報の入手源は受験情報誌からPCやスマホを通じての進学ネットナビや大学HPへ移行していると言われている。高校生が大学の情報を収集・選択するにあたって主に活用しているメディアを把握し、それに即した広報メディアの見直しと対応は学

生募集対策の重要課題として早急に取り組む。例えば HP であれば、「見たいサイト」としてアクセスされるように、必要があれば全面的なリニューアルも行う。また、その機能特性を活用して、情報発信だけでなく SNS などの双方向的なコミュニケーションサービスの機能の付加も検討する。

2) 「入試方式の多様化」は、受験生が志願しやすいように入試方式の改正、並びに選択の多様化を図るものであり、公募推薦制度の利用性向上、一般入試科目の選択幅拡大、入試機会の増加等を検討する。

3) 「推薦入試の強化」については、重点指定校に対しては従来の推薦枠にとどまらず、基準評点平均値をやや下回るケースでも高校が人物の保証をして送り出す生徒であれば、積極的に受け入れる姿勢を示し、推薦の継続と拡大を図る。これは後述の高校訪問の重点化の実施を通じて、関係の強化や再構築の手段としても活用していく。同時に、入学前教育と学び直しのプログラム強化にも併せて取り組んでいきたい。

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

オープンキャンパス実施の PR は、告知したい対象（高校 3 年生 or 高校 1・2 年生）、時期、告知方法などに合わせて効率よく適宜に実施する。また、参加者の増加を図る施策の一例として、進学相談会や資料請求などでコンタクトがあった者に対してはオープンキャンパスの日程記されたお礼のハガキ等を送付するなど、丁寧な対応を実行することが挙げられる。同様に、参加者の入学志願率（受験）を上げるためには、参加への礼状やお礼ハガキ、時期を見ての試験情報連絡ハガキを送るなど、リマインド効果のあるフォローアップを行っていく。

オープンキャンパスの内容自体も、参加者がオープンキャンパスで大学を評価するポイントを踏まえて、本学の特色や学ぶ場としての魅力が伝わるように大学説明、模擬授業、入試情報などのコンテンツを改良し、充実させていく。また、学生広報委員には、大学の代表としての意識を持ち、参加者を顧客として持て成す姿勢で臨むよう指導を徹底する。

5) 「高校訪問の重点化」については、本学としては指定校推薦・公募推薦、AO 入試からある程度安定的な入学者数を確保しておきたいところであり、学生の質の面からも入学実績の多い高校との関係を構築・強化することが最重要事項との認識に立ち、それらを「高校訪問の重点化高校」としてリストアップし、重点的な訪問を行うこととする。平成 23(2011)年度は重点候補の条件に従ってまず 20 校をリストアップしたが、平成 24(2012)年度以降、重点校の対象を状況に合わせて適宜拡大させていく。なお、訪問にあたっては、訪問準備作業の標準化を行う一方、訪問先別に合わせた「訪問先への訴求事項」を確認しておく。

## 2-2 教育課程及び教授方法

### 〈2-2 の視点〉

#### 2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

### (1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

### (2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 【事実の説明】

教育課程は教育課程編成方針の大枠に従い、学習教育目標との整合性をとりながら体系的な教育課程の作成にあたっている。平成 25(2013)年度の学科再編に先立ち、学長室会議のメンバーによって従来の各種方針について再確認を行った。その中で教育課程編成方針についても点検を行い、教育課程編成方針が教育目的を実現する上で適切であることを再確認した。

それらの内容は教授会において報告され全教員に共有されている。教育課程は「学生要覧」「講義要綱（シラバス）」に掲載し全教職員・非常勤教員・学生に配布するとともに、毎年年度はじめに、学生向けの履修説明会を開催し教育課程と履修についての説明を行っている。

#### 【自己評価】

教育効果を明確にして更に改善をはかるために、修業年限（4年）の期間を目安に定期的に教育プログラムの点検を行い、時代の要請に即した教育プログラムが提供されているかどうか確認を行っている。その際に教育課程編成方針についても確認を繰り返し行っている。教育目的を実現するために適切な教育課程編成方針が設定されている。また、教育課程編成方針は明確化され適切な方法で教職員や学生に示されている。

### (3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

#### 【事実の説明】

教育課程の編成は、以下の過程でおこなわれる。学長室会議において教育課程編成方針を確認した後に各専門分野の教員からなる時限のカリキュラム委員会を編成し教育課程が検討される。検討の過程で各専門分野別の教員による系統別会議が開催され系統別会議での議論を踏まえた上でカリキュラム委員会において教育課程を決定している。

教育課程の体系的な編成を行うために、教育課程の編成の際には教育目的に基づいた具体的な教育目標が設定され、各教育目標を実現するために必要な科目を設置した後にカリキュラムマップが作成される。カリキュラムマップをもとに各科目の内容が決定される。

各科目における具体的な学習教育の内容は、学務部長より示される方針に基づき各担当教員が執筆する「講義要綱（シラバス）」に講義の概要、学生の到達目標、具体的な評価方法と基準、講義計画等が掲載される。各教員の執筆した「講義要綱（シラバス）」は学部長と学務部長が内容を確認した後に全教職員、非常勤教員、学生に配布するとともにホームページに掲載される。

学生活動の支援、学修の支援のために全授業日 16:10～18:10 の時間帯にコミュニケーション・アワーを設け、この時間帯に資格取得等にも結びつく課外講座を実施している。これらの課外講座は卒業後の修業に向けて更に上のレベルを目指す学生の学生支援に役立つ



っている。

学期末に各科目の担当教員が自己点検を行い自己点検報告書を作成する。報告書に掲載された優れた講義事例や問題事例は FD 研修会等で共有する。特に学修支援の難しい身体障がい者に対しては教員がチームを作り支援の方法について研究をし、障がい者に対する教授方法を冊子にまとめ全教職員に配布した。さらに4月に開催した第1回教授会終了後に研修会を行い障がい者に対する教授技術の向上を図った。

#### 【自己評価】

各学科の教育課程は、カリキュラムマップに基づき体系的に編成され、適切に教職員・学生に示されている。教授方法は各教員により定期的に自己点検が行われ、組織的に情報を共有することにより教授方法の工夫や開発が適切に行われている。

### 2-3 学修及び授業の支援

#### 《2-3の視点》

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

##### (1) 2-3の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

##### (2) 2-3の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

#### 【事実の説明】

教員と職員の協働については学園創始者の言葉「教育とは学生に生命を与えることである」という理念に基づいて、共通の認識のもと学修支援に取り組んでいる。常設の教学系の各委員会には教員とともに職員を配置し、密接な連携のもと学修支援に関する各施策が実施できる体制を構築している。

学生の自己学修の場、そして知識レベル、志向の異なる学生の学修支援の場として、メディアセンター(図書情報支援、情報教育支援)、国際交流センター(留学生学修支援、海外学習支援)、キャリア開発センター(キャリア開発支援、資格取得支援)、学生相談室が、教員と職員の協働のもと、効果的な学修支援を行っている。各センターには教員と職員が両方所属し、密接な連携体制をとっている。

学生活動の支援、学修の支援のために全授業日 16:10~18:10 の時間帯にコミュニケーション・アワーを設け、週1回コミュニケーション・アワーの時間帯に全専任教員がオフィス・アワーを設定し、個別の学生に対して学修支援を行っている。オフィス・アワーの時間帯は掲示とホームページを通じて学生に周知している。

「コンピュータ・リテラシー」等の演習科目については、補助の臨時職員を雇用し、授業内容の本質に鑑みて情報処理に対して高度な知識を持つ社会人を教員の補助としてつけることにより、授業支援を効果的に行っている。

## 【自己評価】

主要部署や委員会に教員と職員を両方配置することにより、これらの委員会の行う施策については教員と職員が両方深く関わるようにしている。従って、教員と職員の協働は良好に行われている。そして「教育とは学生に生命を与えることである」という理念に基づき共通の目標を持って充実した学修支援及び授業支援が実現されている。また、一部の演習科目については高度な専門的知識を持つ非常勤職員の雇用により充実した授業支援が行われている。

### (3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

学修支援と授業支援は担当する各部署、センターが個別に行い、必要があれば各部署が連携して支援にあたっているが、各部署の連絡をより緊密にし情報を共有することによってより充実した支援の提供が可能である。平成25(2013)年4月の学内情報システムの更新を機会にシステム情報機器等の導入により各部署間の情報共有を強化する。

個別の学生の学修支援を行う場合、各学生の学修状況やプロフィールを把握することが必要であるが、これらの情報の管理については現状において十分とはいえない。学生の学修状況やプロフィールを一元管理できる学生ポートフォリオシステムを導入する。平成25(2013)年4月の学内情報システムの更新の機会を目処に、現状の学内システムの運用を担当している学務部が中心となり、システムの構築を行う。

現状提供している学修支援の対象は主に大学の教育課程が中心になっているが、近年学力考査を経ずに入学する学生も多く、大学の教育課程を学習するのに十分な学力を持たない学生も多く見られる。また、このような学生が中途退学に至るケースもある。大学課程を学ぶための学力を補充し、効果的な学修を行えるよう基礎学力を補充するための入学前教育、初年度教育、補習を行うための施策とし、各学生が自分の学力に応じて学習を行うことのできる仕組みを導入する。平成25(2013)年4月以降の入学生がシステムを利用できるように、学務委員会が中心となりeラーニングシステムの導入をベースに入学前教育、初年度教育、補習のシステムを構築する。

## 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

### 《2-4の視点》

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

##### (1) 2-4の自己判定

基準項目2-4を満たしている。

##### (2) 2-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### 【事実の説明】

1 授業時間を40分として、1学期を15週の期間にわたって授業を実施している。講義及び演習科目については、15授業時間をもって1単位とし、実習・実技科目については30授業時間をもって1単位として実施している。

学務部長と学長は、年度の初めに専任・非常勤の全教員に「授業の実施に関するお願い」

を配布し、授業運用上の留意事項などを説明し、円滑な授業運営となるように説明している。特に、確保すべき授業時間数を明示するとともに、成績評価と成績報告についても解説を行い、単位の実質化を厳密に実施する旨を依頼している。学務部長は次年度のシラバスの執筆を依頼する際に専任・非常勤の全教員に「シラバス作成の際の注意事項」を配布し、単位の認定が厳密に行われるように認定基準を明確に設定しシラバスに明記するよう説明している。また、定期試験の際に学務部長は専任・非常勤の全教員に「成績評価の方報告についての注意事項」を配布し、単位の認定が厳密に行われるよう繰り返し説明を行っている。

外部の検定や資格試験による単位認定については、あらかじめ学務委員会で設定した検定や資格試験毎の単位の認定基準を学生要覧に明記し、学生からの申請に応じて学務委員会で審査を行い「自己開発Ⅰ～Ⅳ」の単位を認定している。あらかじめ単位の認定基準が設定されていない検定・資格試験については申請の都度学務委員会において審査を行い単位認定の可否を決定している。

学生が行ったボランティア活動や社会活動について、学生からの申請に応じて「自己開発Ⅰ～Ⅳ」の単位を認定している。単位認定を申請する学生は、事前にこれから行うボランティア活動・社会的活動に関する計画書を学務課に提出する。計画書は学務委員会において単位認定の可否を審査する。学生はその計画書に従いボランティア活動・社会活動を実施し終了後に報告書を提出する。実施報告書は再度学務委員会で審査し、計画通り活動が実施されていることを確認した後に単位が認定される。

企業や諸団体で行ったインターンシップに対して「インターンシップ」の単位を認定している。インターンシップの単位の付加の条件として、学内担当者との事前面談、事前研修（講義）の受講、規定時間の実地実習の実施、事後研修（報告会でのプレゼンテーション）の受講が必要とされる。事後研修の実施後にキャリア支援委員会において単位認定の条件が満たされているかどうか審査を行った後に単位が認定される。

科目の成績評価に基づいて、総合的な成績状況を定量的に把握するために、総履修単位あたりの達成度（成績）を数値化した GPA（Grade Point Average）を使用しており、学生への修学指導や教育改善、就職指導や大学院への進学指導（大学院への推薦資格）の基礎資料としている。

成績発表の後、成績評価に関する問合せの期日を設けており、学生は科目担当教員または学務課に成績評価の妥当性に対して異議を申し立てることができるなど、相互の成績確認がはかれる仕組みを整えてある。

卒業に関しては、「卒業に必要な最低単位数」を予め明示することにより、計画性をもった学習計画を立てるよう促している。

#### 【自己評価】

単位認定ならびに卒業判定について、予め明確な基準が示されているとともに審査過程も明確化され、各委員会において厳密に審査されていると判断している。

#### (3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

成績評価については試験のみによらない多方面から総合評価を行うよう取り組んでいる

が、シラバスにおいて平常点やレポート等の評価基準に関して明確な基準が表示されていないケースがある。平成 25(2013)年度以降は明確な評価基準を示すよう担当教員に徹底するとともに学部長、学務部長が全授業科目のシラバスの記載内容を事前にチェックする。

GPA の利用に基づくキャップ制の見直しと厳格な成績評価に伴う GPA の効果的な活用の検討を学務委員会と自己評価点検委員会（教務部門）において行う。

## 2-5 キャリアガイダンス

### 《2-5 の視点》

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

##### (1) 2-5 の自己判定

基準項目 2-5 を満たしている。

##### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学生の社会的・職業的自立に関する指導は、各学年に設置されている演習科目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修得を主たる目的としつつ、様々な業界からの外部講師による直接的・間接的キャリア教育も交え、早期からのキャリア形成を進めている。

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修得することを目的としているが、それにとどまらず演習担当教員による個別の進路指導・相談を行い、進路決定や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、全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ひとりひとりに対する指導とともに、キャリア開発センターが全体を管理することで効率的、効果的な支援体制が整備されている。キャリア開発センターは、キャリア支援委員会および進路支援課で構成され、それぞれ連携しながら全学的な進路支援体制の検討、実施、運営、調整などを行っている。

キャリア支援委員会は学生の就職・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一部参加している。様々な新しい進路支援の取り組みは主にこの委員会で決定される。平成 23(2011)年度は、進路個別面談、学内企業説明会の開催などを行った。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進路相談会なども随時行っている。

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、就職関係資料、資格取得講座資料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、スタッフがひとり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、個別の状況調査も行っている。

キャリア開発センターとしての主な進路支援として、(a) 進路支援関連ガイダンス、(b) 資格対策講座、(c) 学内企業説明会、(d) 学生個別面談の開催、(e) インターンシップの斡旋、(f) メールマガジンの配信などがある。それぞれ内容は以下のとおりである。

#### (a) 進路支援関連ガイダンスの開催

進路支援に関連するガイダンスは主に以下の3つがある。

まず、3年次生を対象にした就職ガイダンスを開講している。このガイダンスは毎年5月から12月にかけて21～22回程度催される。毎週水曜日を『就活の日』と定め、コミュニケーション・アワーにこの講座をあてている。就職活動の早期化を受け、就職に対する意識の高い2年次生にも受講することを勧めている。

また、年度始めの各学年進路オリエンテーションでは、きわめて厳しい現状の就職状況やフリーターとして生きていくことのリスクなどを伝えることによって早い段階から就職意識を持たせるような試みを行っている。

留学生に対しては別途進路ガイダンスを行っている。この時には、日本で就職することの心構えや手続き、ビザに関する説明などを行っている。これは国際交流センターと連携をとりながら行っている。

また、就職試験対策講座や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行っている。

#### (b) 資格対策講座の開催

進路に向けたキャリア形成や自己啓発を目的として、コミュニケーション・アワーの時間帯にいくつかの資格・検定試験対策講座を開講している。

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、選択科目)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、「自己開発Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」科目として、所定の1ないし2単位を認定している。

#### (c) 学内企業説明会の開催

年に数回、学内で就職のための合同企業説明会を開催し、企業の採用状況や条件など、学生と企業が個別に話し合いができる場を設け、就職活動への支援をバックアップできるようにしている。

#### (d) 学生個別面談の開催

学生の就業意識や進学等の要望を早期に把握し、ユニークかつタイムリーに進路の方向性を支援できるように、平成 21(2009)年 6 月より 3 年次生全員に進路に関する個別面談を実施している。この面談では、主にキャリア支援委員会メンバーが学生の就業・進学等への希望や取り組み姿勢などについてヒアリングするとともに、学生からの進路相談に応じている。それに加え、本人の資質や性格、日常の関心事などについてアンケート調査を行い、学生の資質・性格・日常活動と就職先の選択等の関連について明らかにすることを試みている。面談結果については、「専門演習」担当教員へ直ちにフィードバックし、適切な進路指導を行えるように取り計らっている。また、就業意識の低い学生については、改めて進路での方向性や就業しないリスクなどについて話し合い、学生の就業意識が高められるよう支援を行っている。

#### (e) インターンシップの斡旋

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 単位が認定されている。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。

また、インターンシップ実習を終えた学生はインターンシップ実習成果発表会での報告が義務付けられ、プレゼンテーション技術を高めるとともに新規にインターンシップを行いたい学生へのプロパガンダともなっている。なお、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するなど、採用者側の視点も含めて企業現場の情報提供も行われている。

#### (f) メールマガジンの配信

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

以上のように、教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制は十分に整備されているといえよう。本学の支援体制の特徴は、キャリア開発センター及び演習に携わる教員全員が一体となり、ひとりひとりの学生に対して希望の進路を見いだし獲得していけるよう取組んでいる点にある。その上で、各部署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、必ずしも結果（学生の卒業時の進路の決定）に繋がっていないのが現状である。新規雇用状況が改善されないこともあるが、本学においては特に学生の就業意識の低さに問題があった。毎年実施している進路調査や学生個別面談などから、就職を希望しつつも就職活動を行わない学生が多いことが浮かび

上がってきていた。

本学ではこのような問題は就職活動開始直前の3年次生からでは改善されないと感じ、平成22(2010)年度から1年次生の時期に職業観・勤労観を涵養していく取り組みを行ってきた。その結果、平成24(2012)年度における就職ガイダンスやインターンシップへの参加度合いが例年の倍ほどになっている。取り組みは十分な効果をあげているものと考えられる。

とはいえ、ガイダンス出席率や進路決定率が100%になっているわけではない。あくまでもそれぞれ100%を達成できるように、キャリア開発センターと演習担当教員を中心に学生ひとりひとりに対するアクセスの度合いを高めていくことが肝要である。

### (3) 2-5の改善・向上方策(将来計画)

本学では、上記のように1年次の「基礎演習」や進路オリエンテーションでキャリア形成を行い、2年次以降は、「専門演習」の担当教員によって進路をともに考えるスタイルをとっている。それを軸としながらも、キャリア開発センターによる進路支援の機会を設け、ひとりの学生に対して横断的に進路指導ができるよう心がけている。

しかし、進路決定率100%の達成や学生満足度の向上のためにも、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。

#### i) 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していく。まずは平成25(2013)年度から「キャリアガイダンス」として就職ガイダンスを授業化していく方針である。

#### ii) 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、グループウェアなど情報共有を図るツールの導入を検討している。しかし、共有を図りたい情報は学生の内定取得状況など完全な個人情報でもあるため、管理に対する基準の作成も行っていかなければならない。

#### iii) 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ために、現支援体制をさらに充実させるとともに、学生同士の情報交換の機会を増やす必要がある。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、就職活動に携わる学生同士の情報交換の機会をSNSなどバーチャルな空間で対応できる体制を整えなければならない。

## 2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

### 《2-6の視点》

#### 2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

##### (1) 2-6の自己判定

基準項目 2-6 を満たしている。

##### (2) 2-6の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

「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な人材を育成する」という目標の達成状況を確認するため、基準 4 で述べる自己点検評価体制の他に、以下のような工夫を行っている。

##### (イ) 講義の内容理解に関する点検・評価の工夫

本学では、教育目標を達成すべく設置されている各「講義」の点検・評価を、(a)教員、(b)担当グループ、(c)大学全体で行っている。

まず、(a)教員は、各講義が「シラバスに則して行われ、目標を達成することができたか」を、テストやレポート等による学修の達成度の確認を基本情報としつつ、学生による「授業アンケート」の結果ならびに単位取得率などの情報を併せ点検・評価している。「授業」アンケートには、自由記述欄や個々の教員独自の質問項目も設けられ、学生の多様な意見が集められるよう工夫がなされている。

なお、専門演習に属している学生には、毎年、「ゼミ発表大会」において研究発表を行わせ、幅広い教養、専門知識、プレゼンテーションスキル、ディスカッションスキルなどの修得状況を確認できるよう工夫している。

また、上述の講義の点検・評価結果を、同一科目を担当している教員間で共有するため、適宜、担当科目グループ別改善検討会や基礎演習担当者会議などの(b)担当グループ毎の会議が開催され、授業運営や教材、あるいは教室設備等の適切性を検討し、さらなる教育の質の向上に努めている。

こうした点検・評価の結果は、FD 委員会委員長により総括され、教授会での報告を通じて、全学的な情報共有がはかられる。さらに、科目設定等の問題が浮き彫りになった場合は、学長の指示により、カリキュラム委員会等の特別委員会が設置され、(c)大学全体での改善・向上策が検討される。

##### (ロ) キャリア形成に関する点検・評価の工夫・開発

学生の「キャリア形成」に係る点検・評価は、個別面談と卒業年次に行われる進路調査アンケート等に基づき行われている。3 年次生全員を対象に行われる個別面談は、本来、希望進路調査ならびに当該希望進路に向けたアドバイスを行うことを目的としたものであるが、面談を通じ 1 年次および 2 年次のキャリア支援の有効性の点検・評価にも役立てている。

面談およびアンケートの結果は、キャリア支援委員会により集計され、教授会での報告



を通じて、全学的な情報共有がはかれるとともに、次年度以降の支援体制の検討に際し用いられる。

### (3) 2-6の改善・向上方策（将来計画）

現在教員は、【シラバス作成→講義→授業アンケート→授業評価報告書】という PDCA サイクルにより自己点検・評価を実施しているが、この点検結果の全学的な PDCA サイクルとの接続が必ずしも十分とはいえない。さらなる教育の質の向上のため、担当科目別ミーティングの他にも、個々の教員による自己点検・評価結果の活用方法を検討する。

また、学生の個別学修支援およびキャリア支援を行う場合に不可欠な学修状況やプロフィールを把握するための体制が十分とはいえない。そのため、平成 24 年度は、学修状況やプロフィールを一元管理するための学生ポートフォリオシステムの導入を検討する。

さらに、学生サービスの改善・向上のため、本学学生の現状把握のための調査、ならびに企業等の学外の関係者への調査を行う。

## 2-7 学生サービス

### 《2-7の視点》

#### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

##### (1) 2-7の自己判定

基準項目 2-7 を満たしている。

##### (2) 2-7の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-7-① 学生生活の安定のための支援

##### ・学生サービス

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

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

##### ・経済的支援体制

学生の経済的支援として、大学独自の奨学金は、「高田奨学生(特待生)」、「学校法人東京富士大学奨学金」、「東京富士大学学生会館奨学生」を設けている。外部の奨学金として「日本学生支援機構」のほか、地方自治体、民間団体の奨学金情報を専用掲示板で広報し、学生福祉課で手続きを行っている。

- 高田奨学金  
 本学の正規学生で品行方正な者を対象とする。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する。
- 学校法人東京富士大学奨学金（第2章 経済状況急変者に対する奨学金）  
 災害、その他家計の経済状況の急変により修学困難となり、かつ学業継続の意志がある者に対して給付する奨学金である。高田奨学金が学業や課外活動等の顕彰を主な目的としているのに対して、この制度は、昨今の厳しい家計状況を考慮したものである。  
 平成 23(2011)年度は東日本大震災で被災した大学院生 1 人が採用された。
- 学校法人東京富士大学奨学金（第3章 私費外国人留学生授業料減免奨学金）  
 平成 20(2008)年度より外国人留学生を受け入れるにあたり、留学生で学業継続の意志があり、経済的事情のために修学困難な私費外国人留学生への経済的支援として奨学金制度を設けた。この奨学金制度は年間 20 万円(春学期 10 万円、秋学期 10 万円)を授業料から減免するものである。
- 東京富士大学学生会館奨学金  
 東京富士大学学生会館生で、学生としての生活態度が特に優れている者に対し、奨学の目的で設けている。  
 平成 23(2011)年度は 2 人が採用された。
- 日本学生支援機構奨学金  
 平成 23(2011)年度は在学生（留学生を除く）の約 30%あたる 198 人の学生が貸与を受けており、学生の経済生活の面で大きな支えになっている。
- 日本学生支援機構奨学金（私費外国人留学生学習奨励費）  
 平成 23(2011)年度は 26 人(大学院 1 人、学部 25 人：留学生在籍者の 11.8%)が奨学生として採用された。
- 新宿区私費外国人留学生学習奨励費  
 平成 23(2011)年度は 2 人が採用され、現在、その 2 人が給付を受けている。

・課外活動支援体制

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、学生が組織する「学友会」がある。「学友会」には執行部を中心にしてその下に「体育局」、「文化局」が置かれ、さらにその下に現在、体育系クラブ 16、文化系クラブ 10 団体が所属している。「体育局」は体育系クラブの統、体育祭やボウリング大会などの運営を担当し、「文化局」は文化系クラブの統、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。まず、学生部が執行部に対する指導・助言を行うことに加えて、専任教員及び役職員が各クラブの顧問として、指導・助言を行っている。また、課外活動のために学友会室・体育祭実行委員会室・富士祭実行委員会室・クラブ部室・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。さらに一部のクラブでは、学外施設（テニスクラブ等）使用の便宜も図っている。

一部のクラブでは顧問とは別の監督・コーチによる技術面などの指導を行うほか、年に2回各クラブには活動報告書・活動計画書・決算報告書(領収書貼付)・予算見積書・部員名簿の提出を求めると同時に、クラブ代表者と面談をし活動状況の確認後、年間の援助金(連盟登録費・大会参加費等を含む)を決め援助している。平成23(2011)年度の課外活動に対する経済支援は2,530,600円であった。

・健康管理・学生相談の支援体制

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

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

学生相談室は常駐する専任カウンセラー1人(教員)、専任教員2人(カウンセラーを兼務)が協力担当し、学生が快適な大学生活を送るために、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23(2011)年度の相談件数は延べ200件であった。

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・地震などについて、地元警察署及び消防署係官に生活上の指導を依頼している。また、セクシャル・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「セクシャル・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。

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

・学生の意見・要望への対応

平成21(2009)年度に2・3・4年次生対象に「学生満足度調査」を実施した。調査内容は、大学進学及び本学進学を目的をはじめ、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。

また、ご意見箱「キャンパス・ホットライン」も設けている。これは学生の意見をくみ上げる制度であり、学生は氏名・学籍番号を記入の上、意見や要望を自由に投稿できる。1ヶ月に一度箱の中の投稿記入用紙の内容を検討し、返事を掲示板で伝え、学内の活性化を図っている。

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。

・その他

平成20(2008)年度から外国人留学生を受け入れたことから、外国人留学生と日本人学生の交流を促進するための交流会が開催されており、今までに4回実施されている。平成23(2011)年度は6月26日に葛西臨海公園において、第4回外国人留学生と日本人学生との交流会が行われ、53名が参加した。また、外国人留学生と日本人学生が交流しやすいように、学生食堂の前に国際交流サロンを設けている。

### (3) 2-7の改善・向上方策（将来計画）

平成 24(2012)年度の秋学期を目途に本学学生の現状を把握するための「学生生活に関連した調査」を実施することとした。この調査の具体的な質問項目を設定する際には、以前、学生委員会で実施を予定していた学生調査のアンケート資料や平成 21(2009)年度実施された学生満足度の資料を参考とすることとした。

#### ◎課外活動の活性化を強化

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

- ・ クラブなどの課外活動が活発になるように、学生の代表機関である学友会の役員に指導助言していく。
- ・ 近年、集団生活の対応が苦手な学生が増えているので、フレッシュマン学外オリエンテーションや日本人学生と留学生との交流会などの機会を通じて学生相互間の親睦をはかる。

従来からの学生課と学生委員会の取り組みである。課外活動における学生の活躍を学内に広報することを引き続き行う。

## 2-8 教員の配置・職能開発等

### 《2-8の視点》

#### 2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

#### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

##### (1) 2-8の自己判定

基準項目 2-8 を満たしている。

##### (2) 2-8の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

本学の専任教員は 45 人、そのうち教授 25 人、准教授 18 人、講師 2 人であり、大学設置基準に定める必要専任教員数を満たしている。なお、専任教員のうち、本学短期大学部教員との兼任教員は 11 人である。

学科別には経営学科 18 人、ビジネス心理学科 16 人を配置し、それぞれの収容定員に照らして配置が行われている。

専任教員は本学短期大学部の兼任教員を含め、下表に示すように専門科目担当教員 34 人、外国語を含む教養科目担当教員 11 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	4	2	0	6
外国語	2	3	0	5

心理学	4	3	0	7
経営学	8	3	1	12
商学	5	1	1	7
経済学	0	3	0	3
会計学	2	3	0	5
合計	25人	18人	2人	45人

注) 商学：マーケティング、イベント、経済学：法学含、会計学：税務含

	71歳以上	70-61歳	60-51歳	50-41歳	40-30歳	合計
教養	1	1	1	1	2	6
外国語	0	0	2	1	2	5
心理学	1	0	3	2	1	7
経営学	0	1	4	4	3	12
商学	1	1	2	0	3	7
経済学	0	0	0	1	2	3
会計学	0	2	1	0	2	5
合計	3人	5人	13人	9人	15人	45人

(注) 上記の表と同じ

## II. 専任教員の年齢のバランスがとれているか。

年齢講師は上記表のように、50歳代と30歳代を軸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の際に、設置基準の教授定数を確保するために高齢教員を採用し、教員の年齢構成が若干高齢化した。その後平準化してきている。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と考えている。

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

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

(教員の採用・昇任の方針)

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

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・研究実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 経験は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。

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

## (教員評価)

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」を実施している。各授業の担当者はその結果も踏まえながら、授業を点検・評価して「授業評価報告書」として学長にこれを報告するとともに、PDCA(Plan Do Check Action : 教育活動の「計画」「実施」「評価」「改善」サイクル)の考え方を参考にした改善のための活動を行っている。

全学的には授業評価活動結果を授業分野別に集約して、次学期の改善のために基礎資料としている。学生による評価結果は、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、毎年度、授業アンケートを実施し、評価結果の分析を行い、教員の次年度の授業に反映できるようにした。授業アンケートの結果(全体集計レベル)は、「東京富士大学報」に掲載し、公表している。

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

平成 23 (2011) 年度における各教員の研究実績を、次の表に示す。

平成 23 (2011) 年度研究活動件数 (著書・論文・研究ノート)

(章末に掲載) → 別途作成

(教員の採用・昇任の方針に基づく規程)

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

採用を決定する手続きについては、次のような手順になっている。

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

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

なお、任期を定めて新たに採用する教員及び定年退職教員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、これに基づいて運用を行っている。

(教員研究、FD はじめとする教員の資質・能力向上への取組み)

～教員研究支援～

教員の研究費については、多様な制度を設けて研究活動を支援している。

まず、教員の教員研究を支援するために、規程を定めて研究費を適切に配分している。

### 1) 個人研究費

「個人研究費支給規程」、「個人研究費の取り扱いに関する規程」に基づいて、研究

実費により 1 人当たり年間 30 万円を限度として支給している。

## 2)共同研究費

「共同研究費規程」に基づいて、共同研究費審査委員会が管理運営し、認定された研究に対して、1 件当たり年間 100 万円を限度として交付している。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。

## 3)学会出張費

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

## 4)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。

## 5)国際学会等出張旅費

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

## 6)商業データベース利用費

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

## 7)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。

次に、科学研究費補助金を始めとする外部研究資金の導入を積極的に図り、教員の研究活動の活性化を推進していくことを推奨している。

また、研究活動のインセンティブとなるように、とくに顕著な業績を挙げた教員にはホームページ、東京富士大学報などへ掲載し、学内外へ公表している。

## ～FD はじめとする教員の資質・能力向上への取組み～

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

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、全教員による授業評価とこれに基づく各自の改善活動を統括している。

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

平成 23 (2011) 年度には、FD・SD 研修会を 3 回開催した。FD・SD 研修会のテーマは、第 1 回は「障害を持つ学生への支援について」、「キャリア開発」(平成 23 年 4 月 26 日)、第 2 回は「大学教育改革の流れ」(同年 6 月 28 日)、第 3 回は「平成 24 年度フレオリ説明会」(平成 24(2012)年 3 月 9 日(中止))であった。

### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

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 年次以降の履修できるように配慮している。

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

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

- ・ 責任体制が確立されているか。

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

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

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

さらに、自己点検評価の一環として実施している「授業アンケート」を、FD 推進



部が取りまとめ、それを次年度の教養教育の改善の資する体制をとっている。

- 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に適切に機能している。また、その採用及び昇任は諸規程及び内規に基づいて適切に行われている。とくに、本学の経営学科、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。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。
- 教員の年齢構成は高齢化していたが、平成 22 年度 4 名、23 年度末 5 名の退職者があり、若手教員を採用するなど年齢構成の平準化が図られている。
- 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、この点の改善は課題である。  
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。
- 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に支援していることは評価できる。基本的な研究費である個人研究費は、平成 19 (2007) 年度までは研究活動のレベルに拘わらず一律に支給していたが、平成 20 (2008) 年度から研究実績に応じた実費支給に改めた点も改善している。  
なお、共同研究費は研究活性化に役立っているものの、共同研究としての成果が分かりづらかったため、研究成果を本学の論文集「富士論叢」への研究発表を義務付けた。
- 教員による授業の自己点検・評価とこれに基づく改善活動は、平成 4 (1992) 年度以来今日まで継続して実施されている。とくに「障害をもつ学生への対応」は FD 活動を通じて、全教職員が共通認識を図ることができた。  
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し、若手教員による各種 GP プログラムの提案は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てきている。
- 教養教育については、学長及び学部長の責任の下に、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。  
学生の修業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、教養科目に対する授業評価は改善しつつある。

### (3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

- ・ 教員の確保、配置、年齢構成に関しては、平成 25（2013）年度からの新学科体制により適正な配置を行うとともに、定年、任期満了、自己都合などによる退職によって欠員が生じた場合に年齢構成を配慮して採用を行うという方針を引き続き継続していく。

- ・ 教員の採用・昇任において、資格審査に際して専任教員だけでは十分な審査が出来ない場合があるという課題の解決策として、学外の適任者にその審査を委嘱することとし、平成 21（2009）年度の審査よりこれを実施することにしたが、引き続き継続していく。

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

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

- ・ 教員の教育研究活動の活性化には、次の施策をとる。

第 1 に、教員の教育・研究・社会貢献業績を評価する仕組みを早期に導入することを目指す。その上で、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している。

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

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

第 4 に、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。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。また研究所の機関誌である「フジビジネスレビュー」の充実を図る。

第 5 に、平成 21（2009）年度から学長主導の下に、「研究活動活性化プロジェクト」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の総合的な検討を始めており、それを早期に具現化していく。

## 2-9 教育環境の整備

### 《2-9 の視点》

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

#### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

##### (1) 2-9 の自己判定

基準項目 2-9 を満たしている。

##### (2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

##### ①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 m<sup>2</sup>）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 23(2011)年 5 月現在

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

## ②校舎

本学の校舎は、東京富士大学大学院の専用校舎である七号館を除き、すべて東京富士大学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 m<sup>2</sup>

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 m<sup>2</sup>

合計 7,454.6 m<sup>2</sup>

本学の校舎面積は、17,690.11 m<sup>2</sup> (本館、二号館、五号館、六号館、七号館、高田記念館等合計) であり、上記設置基準を充足している。

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

大学の講義室・演習室等の実数は、下記のとおりである。

(単位: 室)

講義室	演習室	学生自習室	その他
21	13	1	4

## ③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。

平成 23(2011)年 5 月現在

図書 (冊数)	定期刊行物 (種類)	視聴覚資料 (点数)	電子ジャーナル (種類)	データベース (契約数)
168,202	353	594	0	3

設備面では、閲覧スペース 797 m<sup>2</sup>、書庫スペース 529 m<sup>2</sup>を主として、総床面積 1,428 m<sup>2</sup>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) の 8.9%に相当し現状では十分である。

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

図書館利用を活発にするため、次の施策をとっている。

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。

#### ④学生食堂

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

#### ⑤情報関連施設設備

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

パソコンの設置状況を次に示す。いずれも東京富士大学短期大学部と共用である。

使用目的 設置場所	PC 台数	インストールソフト
IT ルーム	35 台	Windows7 Office2007
授業用コンピューター教室(501 教室)	48 台	WindowsXP Office2010
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 Office2010
就職活動 進路支援課	5 台	WindowsXP
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

#### ⑥施設・設備の安全性

本学の校舎及び施設は、建築基準法・消防法等の法的要件、消防署の安全基準を満たしており、消防署が定期的実施する防災審査に合格している。消防署立会いのもと、有事の際の通報訓練、消火訓練などの防災訓練を定期的実施している。

防犯対策面からみると、校門入り口には警備室を設置あるいは事務室からのチェック体制をとっていることに加えて、警備員 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	○	○	○	○	○

### ⑦快適に生活できる環境作り

教育研究目的を達成するためには、アメニティに配慮した快適な環境作りが大切である。本学には、都心にあつては貴重といえる日本庭園があり、昼食時には木陰で食事を摂る多くの学生を見ることができ、四季折々に咲く花々とは癒しの効果を与えている。

### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

#### 【事実の説明】

必須科目についてはクラス制をとっており、1年次は25名程度のクラスにおいて授業運営を行っている。演習、語学、実習、専門基礎科目はその学科目の性質に応じて、1クラスまたは複数クラス合併の授業を開設し、最適な人数で授業が行われるよう計画的に授業を配置している。

コンピュータ等の実習を含む科目については、最適な人数で授業が行われるよう履修人数の制限を行っている。

#### 【自己評価】

授業を行う学生数については計画的に配分し、教育効果を十分に上げられる人数になっていると判断している。

### (3) 2-9の改善・向上方策（将来計画）

より高い教育効果をあげるために、現状の受講人数を更に減らしより徹底した少人数教育ができるようにする。

2～4年次に履修する専門演習Ⅰ～Ⅲについては現状3学年合併で行っている授業を、平成26年度を目処に2年次と3・4年次に分割し、より少人数で演習が受講できるようにする。

選択科目についても、平成26年を目処に目的別の推奨履修モデルを学生に示すことにより、授業の履修人数を更に精密にコントロールし、より少人数で授業を行えるよう授業の計画を行う

### 【基準2の自己評価】

学部・学科の教育目的は、大学の使命・目的を踏まえて明確に定められ、学則に明記されている。また、これを実現するための方策として、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを定め、学内共通理解のもとに、組織的・総合的に運

営している。このことから、基準2は満たしていると評価する。

しかしながら、さらなる教育の質の向上のため、平成24(2012)年度は、各基準項目において述べた改善・向上方策に取り組む。

### **基準 3. 経営・管理と財務**

#### **3-1 経営の規律と誠実性**

##### **《3-1の視点》**

**3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明**

**3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力**

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

**3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮**

**3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表**

(1) 3-1の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### **3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明**

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

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

経営の規律は保たれ、誠実に執行されており、維持・継続性に問題はない。

##### **3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力**

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

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

経営方針の実行にあたっては、平成20(2008)年4月に「学校法人東京富士大学常任理事会規程」に基づき「常任理事会」が置かれ、月1回定期的で開催されている。「常任理事会」においては、さまざまな問題について議論・検討され、教育面の質の向上・経営面の質の向上・情報技術力の強化・関連事業力の強化を骨子とする中期経営計画の作成にあたっている。

経営の使命・目的実現のために3つの組織（教授会・理事会・常任理事会）のもとで継続的に努力がされている。

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

設置基準等の主要数値と対比すると、学部教員については、必要専任教員数39人に対し40人、必要教授数20人に対し24人が在籍する。大学院教員については、必要研究指導員数



および研究指導補助教員数計9人に対し、研究指導教員数および研究指導補助教員数は計12人が在籍する。校地・校舎についても、必要な校地面積11,500㎡に対し、11,541㎡、校舎面積7,455㎡に対し17,690㎡を確保して学生に提供をしている。

本学は、上記のように学校教育法ほかの法令や基準等に適合している。

※校地・校舎については、併設の短期大学部と共用。

### 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

#### ①環境保全への配慮

環境問題については、キャンパス内の緑化対策やCO<sub>2</sub>削減や節電対策として省エネルギーへの対策に取り組んでいる。具体的な施策として、常時点灯していた照明を全体の約1/3を消灯し、空調設備はオンオフをこまめに行い、電力消費を抑える対策を講じている。また、夏季の節電対策として室温を28度に設定してクールビズを毎年実行している。これらの取組みは教職員と学生の協力を得て実現するものであり、学内での掲示や学内ネットワークを利用した節電への啓発活動を行い、効果をあげている。

#### ②人権への配慮

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

#### ③安全への配慮

安全管理については学園の法人本部の下に危機管理センターを置き対応している。危機管理センターは運用マニュアルに従い、設備監視や警備業務に当たっている。防犯対策としては、4名の警備担当職員を置き巡回警備を強化している。

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

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

### 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

#### ①教育情報の公開

学校教育法施行規則第172条の2第1項第1号「大学の教育研究上の目的に関すること」から第9号「大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること」については、本学の建学の精神のもとにおける「教育の目的」「3つのポリシー」「シラ

バス」等において、入学に関すること、授業内容・計画及び評価方法、卒業認定基準、学生生活支援、学生相談室、就職に関すること等、学生生活サポート体制を公表している。また、学費関係、学生数、教員組織・業績、施設等の教育研究環境等の公表も同様である。同条第2項「教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報」は、社会人としての未来へ向けての情報も含まれている。これらは、入学案内等の刊行物や本学ホームページ上に公表されている。

## ②財務情報の公開

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

### (3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

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

## 3-2 理事会の機能

### 《3-2の視点》

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

##### (1) 3-2の自己判定

基準項目 3-2 を満たしている。

##### (2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### (ア) 理事会

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。

理事会の構成は大学職員としての地位を有する学内理事4人とそれ以外の学外理事2人となっている。学内理事には学長・事務局長が選任されており、理事長とともに設置者としての法人と教学部門及び管理部門の間の合意形成及び調整機能的確に果たしている。

全ての理事が学校法人の運営に責任を持って参画し、戦略的意思決定が出来るようになっており、平成23年度の理事会開催は4回であった。

###### (イ) 常任理事会

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し、機動性を確保している。但し、重要又は異例にわたる事項については理事会において決定している。

###### (ウ) 運営評議会

理事長及び理事会の主導性と責任の重大性を認識し、年2回の定例理事会をはじめとし

て、法人の日常的業務を決定するため定例常任理事会を毎月1回開催してきた。

今後も法人運営、教育研究の充実、業務運営の適正化等につき的確な方針と運営の方向を定めていかなければならない。これらが十分な成果を上げるためには、理事長・理事会の方針が十分理解され全学が一致してその実現に努力しなければならない。その為に、理事会機能を補佐し、重要事項の事前協議及び事前調整を行う有効な審議組織として「運営評議会」を設置している。

以上の通り寄附行為及び常任理事会規程に基づき、理事会・常任理事会が適正に開催されており、戦略的意思決定及び業務的意思決定が出来る体制は整備され、的確に機能している。

### (3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

運営評議会は、理事会機能を補佐し重要事項の事前協議及び事前調整を行う審議組織であるが、さらに有効に機能させるため、カリキュラム改正等重要事項については機会を捉えて開催していく。

平成23(2011)年度末に学内理事（常任理事）が退職したため、学内理事の人数が少なくなったので補充していく。

## 3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

### 《3-3の視点》

#### 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

##### (1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

##### (2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

###### (ア) 学長

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

学長は「教育目標」を達成するために諸施策を自ら発議し、その検証を教授会や教授会の下に設置した各委員会、あるいは授業系統別教員グループに指示し、その成果を教授会において決定し、これを実行に移している。また必要に応じてタスクフォースを組織し、特定課題を検討され、その成果を教授会において決定・実行している。これらはトップダウン型の指示による意思決定である。

その一方で、各委員会や教授会によって提起された課題を議題として取り上げ、「教育目標」との整合性をはかりつつ、これを議論させたうえで教授会の審議承認に付している。これらはボトムアップ型の意思決定である。

以上の通り学長はトップダウン型およびボトムアップ型意思決定ルートを活用し適切

にリーダーシップを発揮している。

(イ) 教授会・委員会

教授会は本学の教育研究上の審議機関として適切に機能しており、「学則第4章第7条」の定めに基づき月例教授会及び臨時教授会を開催している。その運営は「教授会運営規程」に基づいている。この教授会の下に「専門委員会」及び必要に応じて「特別委員会」を設置し、それぞれの「委員会規程」に基づき適切に運営している。委員会で審議された結果は教授会に報告しその承認を得ている。

(ウ) 学長室会議

学長の下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・総務部長を中心とする17人で、毎月の定例会の他に臨時会を開催している。

(エ) 運営評議会

長期計画、経営改善計画等最重要事項をはじめとし、理事会、教授会の重要事項等の事前協議、事前調整のための有効な審議組織として運営評議会を設置している。

運営評議会のメンバーには理事長・副理事長・学長・副学長・学部長・学生部長・学務部長・キャリア開発センター部長・入試広報部長・事務局長・総務部長等である。

(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

学長室会議は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機関であり、学長のリーダーシップ体制を支えているが、重要問題の検討および議論の場としてより充実したものにする。

### 3-4 コミュニケーションとガバナンス

#### 《3-4の視点》

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

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

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4の自己判定

基準項目3-4を満たしている。

(2) 3-4の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

にあたっている。

学長は法人と教学部門の連携の要として理事会・常任理事会・評議員会に出席している。大学の情報や課題は学長を通して理事会・常任理事会に逐次報告がなされ、学外理事を含めた全ての理事が確認している。

また理事会や常任理事会の情報や決定事項は教授会や学長室会議において報告がなされており、法人及び大学の運営管理機関が相互チェックする体制は整備され適切に機能している。

管理部門と教学部門との意思疎通と連携については、教学に関する管理部門の役職を教員が兼務していること、教授会傘下の各専門委員会へ管理部門の事務職員が参加していること、さらに学長のもとにある学長室会議は教員、事務局長、総務部長及び管理部門の職員で構成されていること等を通じて相互の意思疎通と連携は適切に保たれている。

また、事務局長は法人と管理部門の連携の要として管理部門を統轄し事務連絡会議を毎月開催している。定例の事務連絡会議には学長も出席し、教学部門の情報と課題を報告している。

また、事務連絡協議会を開催し、理事長、理事会が経営の現状を経営方針について全教職員を対象に説明している。

監事は寄附行為第7条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在2名の監事を選任しているが、寄附行為第15条によって監事の職務は明確に規定され、これに基づき適切に職務を遂行している。監事は法人の業務及び財産の状況について意見を述べるが、平成23(2011)年度は全ての理事会及び評議委員会に出席し、その業務執行状況を監査している。さらに監事は監査法人と適宜連携し、月次決算及び年次決算に立ち会って収支決算及び財産の状況について監査を行い、その後その内容について監査報告書を作成し、理事会・評議委員会において監査結果を報告している。

評議員会は寄附行為第19条に基づいて設置・開催し、第12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23年5月現在の現員は16名で、平成23(2011)年度開催は4回である。平成23(2011)年度における評議員の評議員会の出席状況はすべて全員出席である。

教員からの提案については、教学に関する部長（教員）が学長室会議に出席しており、各委員会や授業系統別グループからの提案等が反映される形になっている。また、職員からの提案等については事務局長が月1回開催の事務連絡会議に出席しており、各事務組織からの提案等も反映される形になっている。

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

### (3) 3-4の改善・向上方策（将来計画）

平成23(2011)年度に策定した経営改善計画を履行するとともに、更なる改革を推進するために各部署間の連携を強化していく。特に事務連絡会議の充実を図る。

### 3-5 業務執行体制の機能性

#### 《3-5 の視点》

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

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

基準項目 3-5 を満たしている。

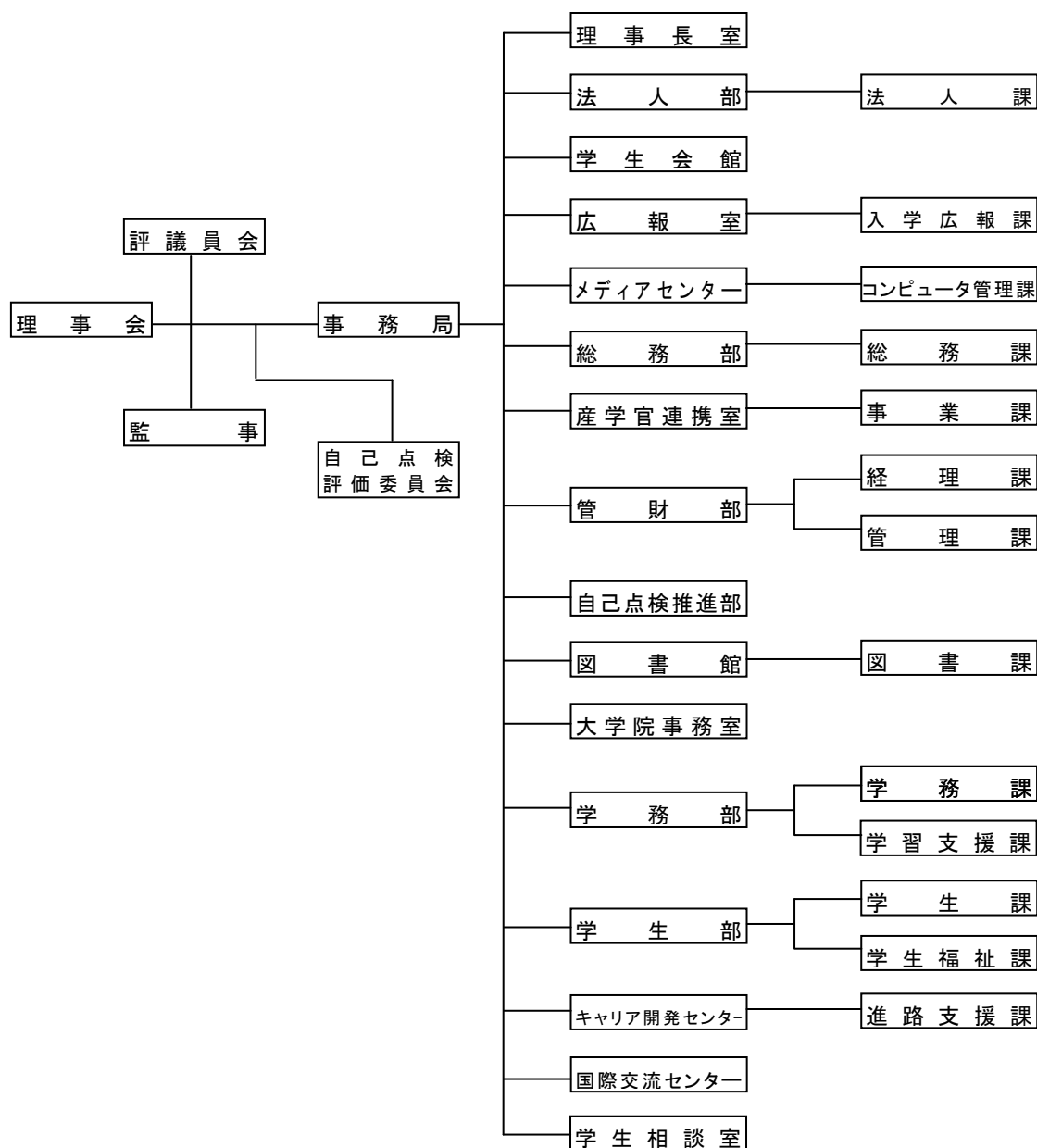
(2) 3-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

#### 【事実の説明】

平成 24 年 5 月 1 日現在の事務組織図は以下の通りである。

事務組織図 平成 24(2012)年 5 月 1 日現在



専任職員 35 人、嘱託職員 3 人、パート 2 人、合計 40 人で、「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」に基づき、相互に協力し、効率的な業務運営を行っている。

なお、本学は経営学部のみ単科大学であり、併設する短期大学部と一体化した組織編成と職員の配置をとっている。

大学の目的・教育方針やカリキュラムは違えども、キャンパスを共有し、部活動などの課外活動も共同であること、職員数に比して、事務室が建物管理との兼ね合いもあり、数個所に分散しているが、効果的な事務執行体制を整え、学生満足度を向上させるためである。

【自己評価】

大学の目的を達成するため必要な職員を適切に配置し、円滑な事務処理と連携を保つ執行体制が確保されていると判断する。

### 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

#### 【事実の説明】

理事会の包括的授権に基づいて、毎月開催される常任理事会が日常業務の方針を決定し、管理運営に当たっている。

常任理事会の決定は、毎月開催される事務連絡会議において周知され、事務組織の末端に至るまで徹底するよう図られている。事務連絡会議は、事務局長が議長となり、学長、副学長及び各事務部門の役職教職員が出席し、理事会、常任理事会、教授会等の方針及び決定事項を伝達するとともに、各事務部門からの業務報告を通じて情報を共有化し、教育研究支援の一層の円滑化を図るものである。

また、教授会の下にある学務委員会、学生委員会、キャリア支援委員会、図書委員会、入学委員会、障がいを持つ学生支援対策委員会、学長室会議等にも、各事務部門の役職職員が委員として参加し、教職協働の執行体制を構築している。

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

#### 【自己評価】

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

### 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

#### 【事実の説明】

自己点検推進部は、毎年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、平成18年度からは、職員も含めたFD・SD研修会へと拡大した。私学を取り巻く外部環境の分析、障がいを持つ学生や留学生への対応、競争的資金獲得への全学的取り組み等、多くのテーマを教職協働で取り組もうとするものである。職員は、業務に支障のない限り参加している。

職員は定期的な人事異動により、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、全学的な視点で職務を遂行するとともに、担当業務以外でも対応できるよう、OJTにより指導している。小規模大学であるため、職員数は限られるので、担当部署に精通することはもちろん、オールマイティーな職員に育成しなければならない。

上述した通り、職員数の制限から内部での組織的な人事研修は効率的でないため、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の主催する外部研修会への積極的参加を促している。研修会参加の効果向上のため、参加目的の明確化、参加報告書の作成を徹底させ、得た知識の実務への応用を実現することで、能力開発を進めている。平成23年度のSD研修（学外セミナー）は以下の通りである。



平成 23(2011)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	
4.13	平成 23 年度学校基本調査説明会	文部科学省	文部科学省旧庁舎第二講堂	千代田区	嶋田三知夫	総務課長補佐
5.31	平成 23 年度第 1 回全国就職指導ガイダンス	文部科学省	東京ビックサイト	江東区	上野隆史	進路支援課係長
6.2	平成 23 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	漆畑利子	入学広報課長
6.2	平成 23 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	入学広報課長補佐
6.6	平成 23 年度 私立大学等経常費補助金事務担当者研修会	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	嶋田三知夫	総務課長補佐
6.9	2011 第 1 回大学入試・広報セミナー	ゴーツースクール・ドットコム	東京コンファレンスセンター・品川	港区	齋藤直人	入学広報課長補佐
6.10	平成 23 年度 私立大学等経常費補助金事務担当者研修会	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	橋本博行	総務部長代理
6.14	平成 23 年私学共済事務担当者連絡会	私学共済事業団	東京ガーデンパレス	文京区	嶋田三知夫	総務課長補佐
6.13	2011 年度 大学入試結果説明会	駿河台教育研究所	秋葉原UDXカンファレンス	千代田区	漆畑利子	入学広報課長
6.18-6.19	第 50 回北信越高等学校卓球選手権大会(卓球競技)における入学広報活動	北信越高等学校体育連盟	スポーツセンター	長野市	齋藤直人	入学広報課長補佐
6.20	東京税理士会定期総会懇親会	東京税理士会	京王プラザホテル	新宿区	山下達哉	事務局長補佐
6.21	第 42 回東京地区大学入試センター入試担当課長会議	大学入試センター	首都大学東京 南大沢キャンパス	八王子市	斎藤直人	入学広報課長補佐
6.27	平成 23 年度留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	塩谷由美子	国際交流センター部長代理
6.27	平成 23 年度留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	星野謙	学生部次長
8.05	第 6 回神奈川大学高大連携協議会フォーラム	神奈川大学	神奈川大学	横浜市	上田浩	事業課長
8.18	平成 24 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	河野英子	入学広報部長
8.18	平成 24 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	漆畑利子	入学広報課長
8.19	結核予防講演会	東京都福祉保健局健康安全部	青陵会館	千代田区	嶋田三知夫	総務課長補佐
8.24	人事担当者とは就職指導担当者の合同コミュにカーション	ネバーロード	測量年金会館	新宿区	鈴木健治	進路支援課長
8.24	新・奨学金業務システム操作説明会	日本学生支援機構	東京国際交流館プラザ平成	江東区	石川敏昌	学生福祉課長
8.31	2012 卒・2013 卒就職支援のためのリクルートセミナー	(株)リクルート	リクルート銀座 8 丁目ビル	中央区	上野隆史	進路支援課係長
9.16	第 36 回 全国経営学部長会議	全国経営学部長会議	名古屋東急ホテル	名古屋市	青山和正	経営学部長
9.21	平成 23 年度 第 10 回「留学生担当者協議会」	日本私立大学協会	アルカディア市ヶ谷	千代田区	上田浩	事業課長
9.26	専門学校・短大と埼玉中小企業家同友会 就職問題懇談会	埼玉中小企業家同友会	大宮ソニックシティ	大宮市	鈴木健治	進路指導課長
9.28	平成 23 年度業務説明会	私立大学退職金財団	アルカディア市ヶ谷	千代田区	嶋田三知夫	総務課長補佐

9.28	大学等就職支援担当者会議	ハローワーク	ハローワーク品川・六本木ジョブパーク	港区	鈴木健治	進路支援課
9.29	人事担当者と就職指導担当者の合同コミュにカーション	ネバーロード	石山記念ホール	渋谷区	上野隆史	進路支援係長
10.4	平成23年度学生教育研究災害傷害保険等説明会、留学生住宅総合保障説明会	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	星野謙	学生部次長
10.4	大学入試センター試験共同実施打合せ	早稲田大学	教務部入学センター	新宿区	河野英子	入学広報部長
10.4	大学入試センター試験共同実施打合せ	早稲田大学	教務部入学センター	新宿区	漆畑利子	入学広報課長
10.5-10.6	平成23年度 事務局長相当担当者研修会	日本私立大学協会	大阪ガーデンパレス	大阪市	橋本博行	総務部長補佐
10.11	就職課・キャリアセンターご担当者向けセミナー	東京仕事センター	東京仕事センター8階	千代田区	上野隆史	進路支援係長
10.11	2011 第2回大学入試・広報セミナー	(株)KEIアドバンス(河合塾)	東京コンファレンスセンター品川	港区	齋藤直人	入学広報課長補佐
10.20	教育機関における留学生支援関係者向け研修会	経済産業省	スター貸会議室九段下	千代田区	上田浩	事業課長
11.16-11.17	新宿法人会 源泉部会特別研修会	新宿法人会	ホテル河鹿走	箱根町	米島健次	法人部長代理
11.25	全国大学公開講座研究会 第13回公開シンポジウム	文部科学省	東京ガーデンパレス	新宿区	渡邊漸	事業課長補佐
12.6	平成23年度「大学教育・学生支援推進事業」学生/就職支援推進プログラム意見交換会	日本学生支援機構	ホテルグランドヒル市ヶ谷	新宿区	上野隆史	進路支援係長
12.12	平成24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	メルパルクホール	港区	富岡次郎	入学広報部主任
12.12	平成24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	メルパルクホール	港区	齋藤直人	入学広報課課長補佐
12.21	2011 著作権セミナー	日本著作権教育研究会	メルパルクホール	港区	富岡次郎	入学広報課主任
1.24	大学入試センター試験共同実施打合せ	早稲田大学	教務部入学センター	新宿区	河野英子	入学広報部長
1.24	大学入試センター試験共同実施打合せ	早稲田大学	教務部入学センター	新宿区	漆畑利子	入学広報課長
1.27	人事担当者と就職指導担当者の合同コミュにカーション	ネバーロード	測量年金会館	新宿区	鈴木健治	進路支援課長
2.3	大学就職担当者を対象とした国家公務員採用試験制度説明会	人事院	さいたま新都心合同庁舎	さいたま市	上野隆史	進路支援課係長
2.2	平成23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	石川敏昌	学生福祉課長
2.10	平成23年第2回私学共済事務担当者連絡会	私学共済事業団	東京ガーデンパレス	文京区	島田三知夫	総務課長補佐
2.7	科研費電子申請システム操作方法説明会	日本学術振興会	学術総合センター	千代田区	灰谷麻里	総務課
3.02	会員企業と学校法人との就職情報交換会	東京商工会議所	東京都産業貿易センター	港区	鈴木健治	進路支援課長
3.02	大学設置等に関する事務担当者説明会	文部科学省	メルパルク東京	港区	橋本博行	総務部長代理
3.15	奨学金学校事務担当者採用業務研修会	日本学生支援機構	東京国際交流館 プラザ平成	江東区	石川昌	学生福祉課長
3.15	奨学金学校事務担当者採用業務研修会	日本学生支援機構	東京国際交流館 プラザ平成	江東区	鈴木健治	進路支援課長

## 【自己評価】

職員の職能開発のための機会は、日常業務の中での十分な時間をかけての OJT の実施、外部研修会への積極的かつ効果的な参加支援体制により、適切な取り組みがなされていると判断する。

### (3) 3-5 の改善・向上方策（将来計画）

平成 23(2011)年度より、それまでの進路支援部をキャリア開発センターとして再編成し、教職員を 3 名増員、キャンパスの 6 号館を専用棟として、学生のキャリア支援を強化した。

平成 24(2012)年 7 月には、それまでの FD 推進本部、FD 推進部を自己点検評価委員会、自己点検推進部と改め、全学的な自己点検評価体制を強化し、内部監査に踏み込める下地を構築した。

このように、組織力強化のための組織編成や職員配置の見直しは、大学を取り巻く環境変化に即応していかなければならない。日々生じる問題解決のために、最も効果的な事務体制として機能しているか、絶えず PDCA のサイクルを確実に実施する必要がある。

そのためには、職員の能力向上が不可欠であり、これまで以上に、OJT による日常的指導・助言を充実させ、体系的・計画的な各種研修会への参加が必要である。また、職員の人材育成像を「的確な事務処理能力」にとどまらず、「時代の要請に応える大学を創造する企画力・調整力」に設定すべきである。

目標管理制度を活用し、職員一人ひとりの職務内容と到達度合いを明らかにし、能力開発を支援する。個人の目標が、各部署の目標、ひいては大学全体の目標と合致するかの検証も必要である。

平成 24(2012)年度は、数年ぶりに新卒の専任職員を 2 名採用した。OJT や学内・学外研修の効果的実施はもとより、5 年後、10 年後を見据えた中長期的人材育成計画を確立させたい。

## 3-6 財務基盤と収支

### 《3-6 の視点》

#### 3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

#### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

##### (1) 3-6 の自己判定

基準項目 3-6 を満たしている。

##### (2) 3-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

平成 23(2011)年に経営改善計画（平成 23(2011)年度～平成 27(2015)年度：5 ヶ年）を策定し、平成 26(2014)年度に帰属収支差額での黒字化を目標とした。大学全入時代を迎え平成 19(2007)年以降入学者の減少により収支状況は大幅に悪化し帰属収支の赤字が続いている。財政的には既存の借入金は少額であり、外部負債も少なく運用資産もあるが、少なくとも平成 26(2014)年度には帰属収支差額をプラスにし健全なる財務状況をつくり出すことを目標とした。

この目標を達成するため、次のような主要対策を講ずる計画である。

1. 教学改革計画
  - 1) 学科等の新設、募集停止、改組、定員管理
    - ① 経営学部経営学科の昼夜開講制の廃止及びビジネス心理学科の再編
    - ② 短期大学部の定員変更及び再編
    - ③ 大学の改編
  - 2) カリキュラム改革、キャリア支援等
    - ① 平成 25(2013)年度より新カリキュラムへの移行と教育改革
    - ② きめ細かい学生指導とキャリア支援
2. 学生募集対策と学生数、学納金等計画
  - 1) 推薦入試の強化、オープンキャンパスの強化、高校訪問の重点化、高大連携等具体的対策を実施し、平成 27(2015)年度までに収容定員の未充足状況を解消する
3. 人事政策と人件費削減
4. 経費削減計画
5. 施設設備計画
6. 外部資金の獲得と寄付金の充実

経営改善計画1年目である平成 23(2011)年度の学校法人全体の帰属収入に対する消費収支は、マイナス 3 億 7,211 万円である。平成 22(2010)年度のマイナス 4 億 9,840 万円（資産売却差額を除く）に引き続き依然として赤字が続いているが、赤字額は 1 億 2,630 万円縮小した。

帰属収入は前年度比 528 万円増加した。消費支出は対前年比 1 億 2,101 万円減少した。その理由は、人件費 1,211 万円、教育研究経費 2,715 万円、管理経費 7,792 万円それぞれ減少したことによる。

帰属収入に対する人件費比率は 77.0%で前年度より 1%低下しており、上昇に歯止めがかかった。

資金収支面では、施設の整備が一段落したため、施設関係支出は平成 21(2009)年度 5,169 万円、平成 22(2010)年度 1,240 万円に続き、平成 23(2011)年度は 2,339 万円と低位に推移している。

最終的には現預金は第 2 号基本金の取崩高もあり、前年度末より 4 億 728 万円増額した。

### (3) 3-6 の改善・向上方策（将来計画）

経営改善計画の着実な実行が不可欠であるが、主要対策のひとつである教学改革計画については下記の通り決定した。

経営学部経営学科の「夜間主コース」を平成 24 年 3 月 31 日をもって募集停止し昼夜開講制を廃止する。（平成 23 年 10 月 1 日公示）

東京富士大学短期大学部の学生募集を平成 25(2013)年度より停止する。

平成 25 年 4 月から短期大学部を発展的に解消し、東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を新設する。

平成 25 年 4 月より経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科と学科名称を変更する。従って、東京富士大学経営学部は経営学科、経営心理学科、イベントプロデュース学科の 3 学科体制となる。(以上、平成 24 年 6 月 28 日公示)

またカリキュラム改革、キャリア支援については平成 25 年度より新カリキュラムへの移行と教育改革、きめ細かい学生指導とキャリア支援を実施する。

### **3-7 会計**

#### **《3-7 の視点》**

#### **3-7-① 会計処理の適正な実施**

#### **3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施**

##### **(1) 3-7 の自己判定**

基準項目 3-7 を満たしている。

##### **(2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）**

本学では事業計画および予算編成を一定のルールに従って行う慣習が長年定着しており、妥当なものである。

事業計画および予算編成は管財部長（事務局長が兼任）が主管し取りまとめる。その結果は寄附行為第 32 条に基づいて 3 月末に開催する理事会の議決を得る。

決定した各部門の消費収支予算及び固定資産購入予算が要求原案と大差ない場合、各部門に部門予算を伝達することは行っていない。要求原案を大きく変更する必要がある場合は、これを当該部門に伝達して、事業計画及び予算の組み換えを求める。

消費収支予算を執行する場合、主要個別案件ごとに実施稟議書を起案し、管財部長の決済を経てこれを執行する。固定資産購入稟議は理事長が決済する。

予算外支出は原則として認めないが、やむを得ず必要とする場合は、理由を付して管財部長に申請する。事務局長はこれを検討し、補正予算として必要に応じて理事会の承認を得る。

本学の会計処理は、学校法人会計基準とこれに基づく「経理規定」に準拠して適正に行っている。経理規定は、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。

金銭（現金・預金・手形・有価証券等）の出納は毎日現金及び預金の在高を管理している。資金運用は安全かつ確実を原則とし、資金運用規程を定め管理している。

固定資産は、固定資産管理システムに基づいて固定資産台帳及び図書台帳に記録し、購入・現物寄付・除却等の都度、適切に管理している。

購蔵品等の資産の管理は、固定資産会計及び物品会計として定め、適切に管理している。また「固定資産物品管理規程」を別に規定し、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（資産収支月報・消費収支月報・現預金月報等）を翌月初に作成し、予算と月次決算を対比し、差異分析を行なっている。

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。

事務局長は寄附行為第35条の定めに従って、会計年度終了後2ヶ月以内に決済を行い、監事の意見を求め、これを理事長に提出する。理事長は決済及び事業の実績を評議員会に報告して意見を求める上で、理事会において決定している。

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

新日本有限責任監査法人は、毎月期中監査（月次決算・会計処理の妥当性検証）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なっている。なお、理事会議事録の閲覧も実施している。

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

さらに同監査法人は経営現況の把握と監査計画策定に当たっては、理事者及び監事と意見調整を実施している。

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なうとともに理事会・評議員会に出席しその業務執行状況を監査している。

### **(3) 3-7の改善・向上方策（将来計画）**

現行予算は慣習的なルールに基づいて編成されているが、経営改善計画の進捗管理の仕組みと関連付け予算編成のシステム化を検討する。

#### **【基準3の自己評価】**

本学の使命及び教育目的を達成するため経営改善計画(中期計画)を策定したが、現在は計画の実現に向けた実行段階にある。

この経営改善計画の達成に必要な戦略的意思決定と業務的意思決定ができる体制と学長の適切なリーダーシップが発揮できる仕組みは整備した。

経営改善計画を達成するには日々の業務において教員と職員の協働が非常に重要であるが、教学部門と管理部門の各部署のコミュニケーションは極めて良好であり、経営改善計画の実現に向かって着実に歩みを進めている。

これらの実務執行の状況を適時に点検・評価しその結果を改善に結びつける仕組みをさらに強固にすることが今後の課題である。

## 基準 4. 自己点検・評価

### 4-1 自己点検・評価の適切性

#### 《4-1 の視点》

#### 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

#### 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

#### 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

##### (1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

##### (2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

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

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

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

このうち教学関連部門は、委員会と事務部門とで職務を分担している。前者の委員会は、学長が委嘱した選任教育職員と課長以上の事務職員から構成され、年間計画(P)を立てるとともに、その結果の評価(C)・改善策の検討(A)を行い、それらを委員会報告としてまとめ FD 推進本部に提出している。後者の事務部門は、委員会の立てた計画・改善案を実行(D)している。なお、個々の教育職員が実行(D)を担当する講義ならびに演習については、各担当教員にも自己点検・評価を求めている。具体的には、教育目標ならびに講義概要等に基づきシラバスを作成(P)するとともに、講義・演習を実施(D)し、その結果を「授業評価報告書」に取りまとめ(C・A)、学務部に提出している。その際、講義科目については、隔年で授業アンケート(C)を実施し、講義の点検・評価のエビデンスの一つとしている。

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

まとめている。

「(b)」は、FD 推進本部と学長が担当している。前者の FD 推進本部は、「(a)」の各部門とは独立した機関として、理事長の下に設置されている。FD 推進本部の下には、理事長の指名する教職員によって構成される FD 委員会が置かれ、各部門が行った点検・評価の工程および内容が、「実施要綱」および委員会報告に添ったものであるかを検証している。FD 委員会委員長は、検証の結果を、理事長と学長に報告する。なお、各部門の PDCA サイクルが委員会の独断とならないよう、計画・実施状況・評価・改善案は、適宜、学長室会議に諮られ、学長のリーダーシップの下、部門間の調整が行われている。

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

本学では、こうした大学自身による自己点検・評価を毎年実施し、研究教育の質の維持向上につとめている。また、それに加え、平成 20 (2008) 年度には、日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審し、適格認定を受けている。日本高等教育評価機構による認証評価は、平成 27 (2015) 年度にも予定しており、7 年の周期での第三者評価を予定している。

### (3) 4-1 の改善・向上方策 (将来計画)

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

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

そのため平成 25(2013)年度までに、学長が中心となり、本学の情報評価・分析(IR)部門の明文化と、当該部門を含めた全学的な自己点検評価体制の見直しを行う予定である。

## 4-2 自己点検・評価の誠実性

### 《4-2 の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

#### (1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

#### (2) 4-2 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

本学では、教学関連部門および管理関連部門が、大学の使命・目的を達成するために定められた各部門の分掌に基づき職務を遂行するとともに、「実施要綱」に定められた【評価項目】に基づき計画・改善案の遂行状況や適切性、さらには職務実施の適切性を点検・



評価している。その際、点検・評価に用いる現状の把握のためのデータは、各部門が定期的に収集し、蓄積している。

また、既に「4-1」で述べたとおり、各部門の自己点検・評価が適切に行われていることを、各部門と独立した組織である FD 推進本部が検証し、理事長と学長にその結果を報告する体制をとっている。

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

### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

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

そのため平成 25(2013)年度までに、学長が中心となり、本学の現状把握のために必要と考えられる全学的なデータの収集・蓄積・分析体制の検討を行う予定である。

## 4-3 自己点検・評価の有効性

### 《4-3 の視点》

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

##### (1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」もしくは「基準項目 4-3 を満たしていない。」

##### (2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

学長は、「東京富士大学 自己点検報告書」を取りまとめるとともに、経営計画と照らし合わせ、点検・評価の結果浮き彫りになった事柄の改善向上策の検討を、各部門ないし特別委員会に指示する。平成 23（2011）年度に、学長の指示の下設置された特別委員会には以下のものがある。

- ・カリキュラム委員会
- ・イベントプロデュース学科設置準備委員会（短期大学部学科検討委員会）

これら委員会の審議結果は学長に報告され、後に理事会に諮られ大学の方針が審議・決定される。具体的には、大学・学部・学科の目的とポリシーの検討や、平成 25（2013）年度からの東京富士大学短期大学部の学生募集停止ならびに東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科の新設、経営学部ビジネス心理学科の「経営心理学科」への名称変更、経営学部カリキュラム変更とカリキュラムマップの作成などの成果がある。

このほかにも、授業アンケートおよび授業評価報告書の結果を系統ごとに把握し授業改

善に生かすための「担当科目別ミーティング」が開催され、その結果が教授会に報告されている。また、卒業生との親睦をさらに深めるための方策を検討する「Welcome Home 2011 実行委員会」が設置され、第1回目の Welcome Home が開催されている。

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

### (3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

PDCA サイクルの全学的な機能強化のためには、既に 4-1、4-2 で触れたとおり、大学を取り巻く現状ならびに大学の使命・目的の遂行状況をエビデンスに基づいて把握するための IR 機能の向上が急務である。さらに、収集されたデータの分析結果を有効に利用するため、学長の権限の明文化による強化とサポート体制の拡充が望まれる。

また、現在教員は、【シラバス作成→講義→授業アンケート→授業評価報告書】という PDCA サイクルにより自己点検・評価を実施しているが、この点検結果の全学的な PDCA サイクルとの接続が必ずしも十分とはいえない。個々の教員の PDCA サイクルならびに全学的な PDCA サイクルの機能強化のため、担当科目別ミーティングの他にも有効性を高めるための方策の検討が求められる。

そのため全学的な機能強化に関しては、平成 25(2013)年度までに、学長が中心となり、学長のリーダーシップ強化のための体制を検討する予定である。また、学務関連部門の機能強化に関しては、平成 25 年度までに、FD 推進本部ならびに学務部が中心となり、授業評価の方法の再検討を行う予定である。

### 【基準 4 の自己評価】

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

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

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

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

平成 23(2011)年度研究業績一覧

教員名	種類	単・共	タイトル・書名	掲載誌・学会名	発行所・学会開催大学	発行年月日・ 発表日	備考
網本尚子	著書	共著	「日本語表現法」		アイ・ケイコーポレーション	2011年4月	
	論文	単著	「狂言に描かれた花-「真奪」の考察を中心として」	『富士論叢』第56巻1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
	その他	単独	「演目解説」	野村狂言座公演プログラム第54回～57回	万作の会	2011年4月～ 2012年1月	
青山和正	論文	単著	「ベトナム中小企業政策と課題に関する考察」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
	学会発表	単独	「起業家の起業行動の分析」	実践経営学会	東京富士大学	2011年10月	発表のみ
飯島寛之	論文	単著	「インドの資本取引の自由化と世界金融危機～世界金融危機前後の金融政策とのかかわりから」	『Fuji Business Review』第4号	東京富士大学学術研究会	2012年3月	
石塚一彌	研究ノート	単著	「消費税の中立性に関する一考察」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
	研究ノート	単著	「会計監査の方向性 オリンパス事件を素材として」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学学術研究会	2012年3月	
井手健二	その他	単著	「特別目的会社の会計(1)」	『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.25)	MJS税経システム研究所	2011年4月	
	その他	単著	「特別目的会社の会計(2)」	『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.26)	MJS税経システム研究所	2011年5月	
	その他	単著	「特別目的会社の会計(3)」	『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.27)	MJS税経システム研究所	2011年6月	
	その他	単著	「特別目的会社の会計(4)」	『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.28)	MJS税経システム研究所	2011年7月	
	その他	単著	「会計期間の公準と老舗企業」	『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.33)	MJS税経システム研究所	2011年12月	
伊波和恵	著書	共著	「ストレス科学事典」		実務教育出版	2011年6月	
	著書	共著	「Q&Aでわかる回想法ハンドブック -「よい聴き手」であり続けるために」		中央法規出版	2011年8月	
	著書	共著	「ゼロから学ぶ経営心理学入門」		学文社	2011年12月	
	資料	共著	「中高年者の『お墓』観 -成人期後期意向のライフ・イベント-」		『科学研究費補助金研究成果報告書』	2012年3月	科学研究費助成事業
	学会発表	共同	「中高年者の「お墓」観-成人期後期以降のライフ・イベント(8):他世代との比較」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	
	学会発表	共同	「ワーク・ファミリー関係研究における「家族」概念の導入(2) -インタビューによる仮説の検証-」	産業・組織心理学会第27回大会	中村学園大学	2011年9月	
	学会発表	共同	「The Difference in the Perception towards "Graves" between US and Japan: A Pilot Study of How people See Graves and Dead with Life & Death as Part of Life Event/Life Review」	The International Institute for Reminiscence and Life Review	The International Institute for Reminiscence and Life Review, Boston	2011年11月	
	学会発表	共同	「お墓の選び方 -「お墓」への態度と死生観・QOLの関連について」	第47回日本経営システム学会全国研究発表大会	山梨学院大学	2011年12月	
	学会発表	共同	「中高年者の「お墓」観に関する調査より(ワークショップ「団塊の世代の死生観」座長:野村豊子・大西秀樹)」	日本老年社会学会第53回大会	日本社会事業大学	2011年6月	
その他	共同	「現代のお墓観と死生観の研究 -首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)-」	東京富士大学公開講座	東京富士大学	2012年1月		

岩田康成	研究ノート	単著	「郵便汽船三菱会社の簿記法と予算編成」	『Fuji Business Review』№.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
浮谷秀一	学会発表	共同	「「血液型性格学」は信頼できるか(第28報)Ⅰ—血液型と県民性について—」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	責任発表者
	学会発表	共同	「「血液型性格学」は信頼できるか(第28報)Ⅱ—血液型と民族性について—」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	連名発表者
	学会発表	共同	「「血液型性格学」は信頼できるか(第28報)Ⅲ—古川竹二の「団体気質」の問題点を衝く」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	連名発表者
	学会発表	共同	「岐阜人(濃州人・美濃國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のⅠ—」	日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会	京都精華女子大学	2011年9月	責任発表者
	学会発表	共同	「長野人(信州人・信濃國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のⅡ—」	日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会	京都精華女子大学	2011年9月	連名発表者
	学会発表	共同	「山梨人(甲州人・甲斐國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のⅢ—」	日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会	京都精華女子大学	2011年9月	連名発表者
	その他	共同	「「血液型による性格判断を信じる人がなぜ多いのだろうか」partⅣ—応用心理学からの観点を含めて—」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	企画者・司会
円城寺敬浩	論文	共著	「Reputation management in Japan - Evidence from global BtoB」	International Academy of Management and Business (IAMB)	International Academy of Management and Business (IAMB)	2011年11月	
	学会発表	共同	「B to B ビジネスにおけるレピュテーション・マネジメント—日本企業の現状と課題—」	経営戦略学会	明治大学	2011年6月	
	学会発表	共同	「Reputation management in Japan - Evidence from global BtoB」	The 11th IAMB 2011 Conference	San Francisco, USA	2011年11月	
	翻訳書	共著	『ハンドブック 組織ディスコース研究』		同文館	2012年3月	原著: The SAGE Handbook of Organizational Discourse
太田さつき	著書	共著	「中小企業における人材の採用と定着:人が集まる求人生きいきとした職場/アイトラッキング、HRMファシリテーター他から」		労働政策研究・研修機構	2012年3月	
	著書	共著	「ゼロから学ぶ経営心理学」		学文社	2012年1月	
	論文	共著	「就職活動に対する自己効力感:大学生を対象とした尺度の有効性の検討」	『応用心理学研究』第37巻第2号	日本応用心理学会	2012年3月	
	学会発表	共同	「人的資源管理施策と個人プロアクティブ行動:縦断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	
岡星電美	論文	共著	「チカラ解き放て スポーツイベントで社会を元気に」		(社団法人)日本イベント産業振興協会	2011年9月	
	その他		「実践経営学会 第54回全国大会」		東京富士大学	2011年9月30日~10月2日	実行委員会事務局長
岡村一成	著書	共著	「ゼロから学ぶ経営心理学」		学文社	2012年1月	監修
	論文	共著	「大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究」	『富士論叢』第56巻1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
	論文	共著	「就職活動に対する自己効力感:大学生を対象とした尺度の有効性の検討」	『応用心理学研究』第37巻第2号	日本応用心理学会	2012年3月	
	学会発表	共同	「人的資源管理施策と個人プロアクティブ行動:縦断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	

岡本慶一	論文	単著	「社会文化の変革と経験デザイン」	『日立評論』Vol.93、No.11	日立評論社(日立製作所)	2011年11月	
	書評	単著	「P・スカーレン、M・フゲル、M・フェレソン『マーケティング・ディスコース～批判的視点から』」	『日経広告研究所報』No. 256	日経広告研究所	2011年4月	
	書評	単著	「David M. Scott & Brian Halligan. " Marketing Lessons From the Grateful Dead "」	『日経広告研究所報』No. 257	日経広告研究所	2011年6月	
	書評	単著	「青木幸弘編著『価値共創時代のブランド戦略』」	『日経広告研究所報』No. 258	日経広告研究所	2011年8月	
	書評	単著	「広井良典著『創造的福祉社会～「成長」後の社会構想と人間・地域・価値』」	『日経広告研究所報』No. 259	日経広告研究所	2011年10月	
	書評	単著	「山川悟・新井範子『コンテンツがブランドを創る—文化のコミュニケーションが生む可能性』」	『日経広告研究所報』No. 260	日経広告研究所	2011年12月	
	書評	単著	「Okazaki (Ed.), "Advances in Advertising Research (Vol.2) "」	『日経広告研究所報』No. 261	日経広告研究所	2012年2月	
黒田秀雄	論文	単著	「キャリア・デザインと結びつけた初年次教育の試み」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	発表	単独	「短大生とキャリアデザイン」	初年次教育学会・第4回全国大会	久留米大学	2011年8月	
	その他	共同研究	「2011年度・BOPビジネス研究会(中間報告)」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
河野英子	報告書	単著	「静岡県の未来戦略の魅力」	SRI106号	財団法人 静岡総合研究機構	2012年3月	
小坂善治郎	著書	単著	「イベント学概論」	JEPCイベント総研選書	リベルタス・クレオ	2011年12月	
	論文	単著	「ハイクライシスと実践経営の新地平」	実践経営学研究2011	実践経営学会	2011年10月	全国大会委員長(於東京富士大学)
	論文	単著	「イベントは文化記号装置」その主体と客体」	イベント研究2011	JEPCイベント総研	2011年11月	リベルタス・クレオ刊
	調査報告	共同	「記号論的認知科学による大学からの発信情報の受容に関する調査研究」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	東京富士大学共同研究費(代表)による
	資料	共同	「マイキャリアノート」2012」	東京富士大学	キャリア開発センター	2012年3月	責任編集
佐藤恵美	著書	共著	「学校で役立つ教育心理学」		八千代出版	2011年9月	
	著書	共著	「ゼロから学ぶ経営心理学」		学文社	2012年1月	
	論文	共著	「大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
	学会発表	共同	「大学生の目標意識と自己統制感との関連性」	日本心理学会大会第75回大会発表論文集	日本心理学会、日本大学	2011年9月	
	学会発表	共同	「大学生の目標意識とパーソナリティ特性との関連性」	日本心理学会大会第75回大会発表論文集	日本心理学会、日本大学	2011年9月	
塩谷由美子	論文	単著	「ボランティアが参加する文法・会話練習の教室活動」	『津田塾大学言語文化研究所報第26号』	津田塾大学言語文化研究所	2011年7月	
	調査報告	共同	「津田塾大学日本語教育養成課程報告書 —設立20周年修了生アンケートを中心として—」		津田塾大学日本語教育養成課程委員会	2012年3月	
	学会発表	共同	「『日本事情』科目におけるディベートの導入—多人数クラスでの能動的な学習活動の促進を目指して—」	日本語教育学会 第11回研究集会	京都外国語大学	2012年3月	

篠崎香織	学会発表	共同	「ワーク・ファミリー関係研究における「家族」概念の導入(2)―インタビューによる仮説の検証―」	産業組織心理学会第27回大会 予稿集pp.39-42	中村学園大学	2011年9月	
	学会発表	共同	「中高年の『お墓』親―成人期後期以降のライフイベント(8)：他世代との比較―」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	
	資料	共著	「中高年者の『お墓』親―成人期後期意向のライフイベント―」	『科学研究費補助金研究成果報告書』		2012年3月	科学研究費助成事業
	その他	共同	「現代のお墓親と死生観の研究―首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)―」	東京富士大学公開講座	東京富士大学	2012年1月	
隅田浩司	判例評釈	単独	「親子会社間の取引と課徴金の対象となる「当該商品」の成否?ポリプロピレン価格カルテル事件課徴金審決(公取委課徴金審決平成22・2・24)」	ジュリスト増刊平成22年度重要判例解説(ジュリスト臨時増刊1420号)	有斐閣	2011年4月	
	学会発表	共同	「交渉学教育の現状と及び課題―交渉学教育成果の効果的測定方法を中心として」	日本説得交渉学会第4回研究大会	東京富士大学	2011年12月	
	学会発表	共同	「交渉学教育の最新線報告-Advanced Programの実践-」	日本説得交渉学会第4回研究大会	東京富士大学	2011年12月	
高橋哲也	論文	単著	「人的資源管理論におけるアウトソーシングの意味」	実践経営学研究	実践経営学会	2011年9月	
	学会報告	単独	「人的資源管理論におけるアウトソーシングの意味」	実践経営学会第54回全国大会	東京富士大学	2011年10月	
田畑智章	著書	共著	「経営システム学への招待」		日本評論社	2011年11月	第2章 経営システムと経営モデル担当
	資料	共著	「中高年の『お墓』親―成人期後期以降のライフイベント―」	『科学研究費補助金研究成果報告書』		2012年3月	科学研究費助成事業
	学会発表	共著	「動的な消費者嗜好の表現に対するひとつの方向性」	日本経営システム学会第46回大会	明治大学	2011年5月	
	学会発表	共著	「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入(2)―インタビューによる仮説の検証―」	産業組織心理学会第27回大会	中村学園大学	2011年9月	
	学会発表	共著	「中高年者の『お墓』親―成人期後期以降のライフイベント(8)：他世代との比較―」	日本応用心理学会第78回大会	信州大学	2011年9月	
	学会発表	共著	「消費者購買行動モデルの時間的拡張(2)―動的な選択関数に伴う選択の概念について―」	経営工学会平成23年度秋季大会	いわて県民情報交流センター	2011年11月	
	学会発表	共著	「『お墓』の選び方―『お墓』への態度と死生観・QOLの関係について」	日本経営システム学会第47回大会	山梨学院大学	2011年12月	
	学会発表	共著	「三宅島の現状と活性化提案」	日本経営システム学会第47回大会	山梨学院大学	2011年12月	
	その他	共同	「現代のお墓親と死生観の研究―首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)―」	東京富士大学公開講座	東京富士大学	2012年1月	
富岡次郎	学会発表	単独	「『お墓』親の国際比較～日本とアメリカにおける文化差～」	異文化コミュニケーション学会第26回年次大会	兵庫県立大学	2011年10月	
	学会発表	共同	「The Difference in the Perception towards "Graves" between US and Japan: A Pilot Study of How People See Graves and Deal with Life & Death as Part of Life Event/Life Review」	International Reminiscence and Life Review Conference 2011	Boston, USA	2011年11月	
	講演会	共同	「現代のお墓親と死生観の研究―首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告」	東京富士大学公開講座	東京富士大学	2012年1月	
	資料	共著	「中高年者の『お墓』親―成人期後期意向のライフイベント―」	『科学研究費補助金研究成果報告書』		2012年3月	科学研究費助成事業

萩野弘道	研究ノート	単著	「デジタルデバイドの現状と課題」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
花尾由香里	著書	共著	「ゼロから学ぶ経営心理学」		学文社	2012年1月	
	学会発表	単独	「商品表示における比較表現と数値情報に関するあいまいさの認知と購買への影響」	日本応用心理学会	信州大学	2011年9月	
	学会発表	単独	「商品の対象者を特定した表現の効果「～が気になる方」という表現から消費者はどのような認知をするか」	日本社会心理学会	名古屋大学	2011年9月	
広瀬盛一	論文	共著	「コーポレート・コミュニケーションの情報源がコーポレート・レピュテーションに与える影響—永続的関与を考慮して」	『広告科学第54集』	日本広告学会	2011年3月	
	論文	共著	「QR Code Mobile Promotion: An Initial Inquiry」	The European Advertising Academy Advances in Advertising Research (Vol. 2): Breaking New Ground in Theory and Practice	European Advertising Academy	2011年10月	
	論文	共著	「Reputation management in Japan Evidence from global B to B companies」	International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference Proceedings (San Francisco, USA)	International Academy of Management and Business	2011年11月	
	論文	共著	「An Information Processing Model for Corporate Advertising in Japan: How Celebrity Endorser and Gender Affect Attitudes toward the Advertising」	International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference Proceedings (San Francisco, USA)	International Academy of Management and Business	2011年11月	
	論文	共著	「Benchmarking the Use of QR Code in Mobile Promotion: Three Studies in Japan」	Journal of Advertising Research	the Advertising Research Foundation	2012年3月	
	論文	単著	「Repositioning the Capital City of Tokyo: Big Change for a Global Presence」	Branding Asian Cities: Strategy and Practice	the Communication University of China	2011年11月	
	学会発表	共同	「Reputation management in Japan Evidence from global B to B companies」	International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference	Radisson Hotel, Fisherman's Wharf, USA	2011年11月	
	学会発表	共同	「An Information Processing Model for Corporate Advertising in Japan: How Celebrity Endorser and Gender Affect Attitudes toward the Advertising」	International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference	Radisson Hotel, Fisherman's Wharf, USA	2011年11月	
深澤琢也	論文	単	「小売企業の海外展開における課題—現地パートナーが果たす役割—」	『貿易研究会研究報告書』	貿易奨励会	2011年8月	
	著書	共	「第5章 グローバル・ビジネスにおける調整の課題」	経営品質科学—企業活動のクオリティを科学する—	中央経済社	2011年9月	分担執筆、第5章第2節
	学会発表	単独	「日系外食産業の国際市場開拓について—現状と課題—」	多国籍企業学会 東部4月例会	於：二松学舎大学	2011年4月	
	学会発表	共同	「新興国市場戦略における非連続性の検証—比較ケース分析—」	国際ビジネス研究学会 第18回全国大会	於：富山大学	2011年10月	共同報告者：臼井哲也(日本大学)、内田康郎(富山大学)、内堀敬則(白鷺大学)
深澤伸幸	書籍	共著	ゼロから学ぶ経営心理学		学文社	2012年1月	
	講演	単独	「職場に潜む危険と将来予測される事故への備え」	日本応用心理学会主催(公開シンポジウム)“まさか!”の応用心理学—災害時はこうする—	日本体育大学	2011年11月	企画者：田之内厚三 司会：藤森立男
藤村朋子	学会発表	単独	Learning L2 through group research projects: A case study of EFL learners at a Japanese university	8th Annual CamTESOL Conference on English Language Teaching 2012	National Institute of Education, Phnom Penh, Cambodia	2012年2月	

藤森大祐	研究ノート	単著	「フクシマ後に考える原子力発電所の問題点」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	
松田岳	論文	単著	「世界金融危機後の米国金融システムの行方?不良債権問題を中心に?」	『信用理論研究』(信用理論研究会)	信用理論研究会	2011年6月	
	論文	単著	「米国のコミュニティ金融におけるCDFIの役割—金融アンバンドリングの観点から—」	『経済経営研究』第6巻第1号	東義大専攻〔韓国〕経済経営戦略研究所	2011年6月	
	論文	単著	「金融危機後の米国の州・地方財政」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	論文	単著	「米国の商業用不動産貸出問題とその展望」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	論文	単著	「米国のコミュニティ開発金融とその支援策」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
松田美登子	学会発表	単独	「卒業期に関わったパニック障害の事例—学生相談室における短期認知行動療法の実践—」	日本学生相談学会第29回大会『発表論文集』	立教大学	2011年5月	
	学会発表	単独	「学生生活サイクルに応じた相談サービスの検討(1)—大学1年生の精神健康度と悩みの分析を中心に—」	日本心理臨床学会第30回大会『発表論文集』	九州大学	2011年9月	
武藤篤生	学会発表	単独	「福祉アプリ開発の現状と未来」	Android Bazaar and Conference 2011 Summer	日本Androidの会 早稲田大学	2011年7月	
山川悟	書籍	共著	「コンテンツがブランドを創る」		同文館出版	2011年9月	
	書籍	共著	「社会心理学における説得と交渉」		三恵社	2012年3月	
	論文	単著	「わが国における音楽活用マーケティングの現状と可能性」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	書評	単著	「コンテンツがブランドを創る」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	書評	単著	「Foresquare マーケティング」	『マーケティングホライズン』	日本マーケティング協会	2011年12月	
	その他	単著	「参加型文化装置としてのコンテンツ」	『広報会議』	宣伝会議	2011年12月	
山口哲朗	論文	単著	「東日本大震災とサプライチェーン寸断に関する考察」	『Fuji Business Review』No.4	東京富士大学総合研究所	2012年3月	
	論文	単著	「従業員による企業買収企業と東日本大震災」	『東日本大震災と知の役割』	株式会社勁草書房	2012年3月	
山口善昭	翻訳書	共著	「企業と社会」(原著: Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics(5章、6章担当))		ミネルヴァ 書房	2012年3月	
湯谷成人	論文	単著	「消費税における「対価性」について—今後の消費税法の改正の方向」	『富士論叢』第56巻第1号	東京富士大学学術研究会	2011年11月	