

平成 28 年度
自 己 点 検 評 価 書

平成 28 (2016) 年 9 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. 評価機構が定める基準に基づく自己評価・・・・・・・・・・・・・・・・	8
基準 1 使命・目的等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
基準 2 学修と教授・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	16
基準 3 経営・管理と財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	73
基準 4 自己点検・評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	89

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神

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

建学の趣旨

1. 大愛の涵養に努むること

即ち、万物育成の大自然愛を養い、諸民族の解放と和親とを図り、万邦の協和に貢献すること

2. 正義の顕揚を図ること

即ち、各々生存の自由と人格の尊厳を重んじ進んで自らの義務を完遂して億兆協力の実を挙げること

3. 文化の向上に資すること

即ち、常に人類の幸福を念とし、各々その能力を最大限に發揮して、更に万象の特性を活かして天地の繁栄を図ること

2. 大学の基本理念

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

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

3. 使命・目的

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

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

経営学部の目的

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

各学科の目的

・経営学科

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

・経営心理学科

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

・イベントプロデュース学科

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

4. 大学の個性、特徴

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

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

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

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

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

第3はイベントプロデュース学科での積極的活動である。この学科の性格上、産学連携の要素が強くイベント実習をはじめとして幅広く地域社会で学生が活躍する場を広げている。さらにイベント社会工学研究所によるイベント学普及に向けた高校生向け無料講義、各種催事、オリンピック関連講座、オリンピック関連企業との連携強化等がある。

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

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

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

Ⅱ．沿革と現況

1. 本学の沿革

本学園の前身は、高田勇道が昭和18(1943)年4月に設立した東亜学院である。昭和19(1944)年3月東亜学院が「各種学校」の設置認可を受けた後、戦時、戦後の社会事情に応じて大東亜学院、大東学院及び大世学院と校名を変更した。昭和22(1947)年12月財団法人大世学院の設立が認可され、高田勇道が初代理事長に就任した。昭和26(1951)年3月学校法人富士短期大学への組織変更および富士短期大学経済科第1部の設置認可を受け、高田勇道が初代理事長に就任し、同年4月にこれを開設した。

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

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

平成14(2002)年4月東京富士大学を開学し、これにともない富士短期大学を東京富士大学短期大学部と校名変更した。平成14(2002)年度より東京富士大学短期大学部経済学科第1部・経済学科第2部・経済学科通信教育部及び経営学科第2部の学生募集を停止し、平成16(2004)年3月31日をもって同学科を廃止した。

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

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

平成 25 年(2013)年 4 月東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を開設、経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科に学科名変更した。

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

平成 27(2015)12 月、文部科学省に平成 29(2017)年 4 月より経営学部経営心理学科の募集停止届出した。

沿 革 —抄—

昭和 18 年 5 月	東亜学院創立
昭和 19 年 3 月	東亜学院設置認可
昭和 19 年 4 月	大東亜学院と校名変更
昭和 20 年 10 月	大東学院と校名変更
昭和 21 年 4 月	大世学院と校名変更
昭和 22 年 12 月	財団法人大世学院設置認可。高田勇道、初代理事長に就任
昭和 26 年 3 月	学校法人富士短期大学設置認可。高田勇道、学校法人富士短期大学の 初代理事長に就任 勝俣銓吉、富士短期大学初代学長に就任 経済科第 1 部設置認可
昭和 26 年 6 月	二上仁三郎、学校法人富士短期大学第 2 代理事長に就任
昭和 28 年 1 月	経済科第 2 部設置認可
昭和 34 年 10 月	小松武治、第 2 代学長に就任
昭和 37 年 12 月	企業経営科第 1 部、第 2 部設置認可
昭和 40 年 3 月	中村佐一、第 3 代学長に就任
昭和 43 年 2 月	経済科通信教育部設置認可
昭和 44 年 4 月	経済学科・企業経営学科に、科名変更
昭和 47 年 4 月	酒枝義旗、第 4 代学長に就任
昭和 51 年 4 月	稲田正次、第 5 代学長に就任
昭和 52 年 4 月	企業経営学科を経営学科に科名変更
昭和 58 年 4 月	宮本富士雄、第 6 代学長に就任
平成 3 年 4 月	石原義盛、第 7 代学長に就任
平成 8 年 4 月	二上仁三郎、学校法人富士短期大学初代学園長に就任 二上貞夫、学校法人富士短期大学第 3 代理事長に就任
平成 10 年 4 月	早坂忠博、第 8 代学長に就任
平成 13 年 12 月	法人名を学校法人東京富士大学に変更 東京富士大学経営学部ビジネス学科設置認可
平成 14 年 4 月	東京富士大学経営学部ビジネス学科開設 富士短期大学を東京富士大学短期大学部に校名変更 早坂忠博、東京富士大学初代学長に就任
平成 16 年 3 月	東京富士大学短期大学部経済学科第 1 部・第 2 部、経営学科第 2 部、 経済学科通信教育部を廃止
平成 17 年 4 月	岡村一成、東京富士大学第 2 代学長、東京富士大学短期大学部第 9 代 学長に就任
平成 20 年 4 月	東京富士大学大学院経営学研究科開設 経営学部ビジネス心理学科開設 経営学部ビジネス学科を経営学科に学科名変更 短期大学部経営学科をビジネス学科に学科名変更
平成 25 年 1 月	経営学部イベントプロデュース学科開設

平成 27 年 2 月 経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科に学科名変更
 二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任
 平成 27 年 12 月 文部科学省に平成 29(2017)年 4 月より経営学部経営心理学科の募集
 停止届出

2. 本学の現況

・大学名

東京富士大学

・所在地

〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目 7 番 7 号

・学部構成

平成 28 年 5 月 1 日現在

[学部]

経営学部	経営学科
	経営心理学科
	イベントプロデュース学科

[大学院]

経営学研究科	経営学専攻
	会計学専攻

・学生数、教員数、職員数

平成 28 年 5 月 1 日現在

学生数

大 学	学科	学年	総人数	男子	女子	留学生数	備考
	経営	1 年	95	65	30	(60)	
	経営心理		39	15	24	(13)	
	イベントプロデュース		37	15	22	(10)	
	経営	2 年	80	58	22	(32)	
	経営心理		44	20	24	(9)	
	イベントプロデュース		45	22	23	(6)	
	経営	3 年	75	57	18	(24)	編入生 5 名
	経営心理		41	16	28	(6)	編入生 2 名
	イベントプロデュース		44	22	20	(6)	
	経営	4 年	75	60	15	(37)	
	経営心理		37	18	19	(7)	
	イベントプロデュース		41	220	19	(6)	

	経営(旧昼間主)※留年	4 年	17	14	3	(2)	
	経営(旧夜間主)※留年		1	1	0		
	ビジネス心理※留年		12	10	2	(5)	
	大学 合計		683	408	275	(222)	

大学院		学年	総人数	男子	女子	留学生数	備考
	経営学研究科	1 年	5	4	1	(3)	
		2 年	14	6	8	(8)	
	大学院 合計		19	10	9	(11)	

大学・大学院			総人数	男子	女子	留学生数	備考
合計			702	418	284	(233)	

教員数

学部・学科、研究科・専攻、研究所等		専任教員数					兼任 (非常勤) 教員数
		教授	准教授	講師	助教	計	
経営学部	経営学科	7	4	4	0	15	18
	経営心理学科	5	5	1	0	13	9
	イベントプロデュース学科	10	5	1	0	16	7
経営学部計		22	14	6	0	42	34
経営学研究科計		-	-	-	-	-	13

職員数

正職員	27
その他	11

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2) 1-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

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

昭和 22(1947)年に、高田勇道は学園の新たな出発を期し「人道による世界平和」実現の理想を掲げて、「建学の趣旨」を草した。「建学の趣旨は、「大愛の涵養に努ること」「正義の顕揚を図ること」「文化の向上に資すること」を三つの柱としている。この「建学の趣旨」は、昭和 26(1951)年、本学園が富士短期大学として新たな出発をする際も、さらに平成 14(2002)年、東京富士大学の開設において当然のこととして引き継がれ、今日に至っている。

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

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

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

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

1-1-② 簡潔な文章化

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

(3)1-1 の改善・向上方策(将来計画)

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

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

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1)1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2)1-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-2-① 個性・特色の明示

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

本学の特徴は、経営学の重要性に早い時代から注目し、これらの学問の基礎的な知識の吸収に重点をおいた学科目を設置していることである。広い視野に立った的確な判断力を身につける教養教育の充実と実社会に役立つ知識・技能・資格取得のための教育はもとより、さらにより専門的な事象を総合的に捉え深く考えることができる人材育成を実践している。演習教育を中心とする基礎演習から専門演習まで一貫した研究ゼミ制度の運営や少人数制の講義・演習による双方向授業などを教育課程の編成し、学生の主体性や自立性を育て、現代のビジネス社会に適応し十分に活躍する力を持って人間性豊かな実践的な職業人を育成することを大きな特色としている。

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

本学の経営学部、3 学科の目的は、次の通りである。

学部・学科	目的
経営学部	経営学を中心とした専門教育を行うことによって、グローバル・ビジネス社会に適応できる人間性豊かで実践的な職業人を育成すること。
経営学科	企業経営に関する現実の課題を自ら発見し解決する能力を身につけ、実践の場で活躍できる人材を育成すること。
経営心理学科	人間心理・社会・文化について深い洞察力、想像力をベースとしてビジネス社会に求められる創造性と実務的知識・能力を身につけた人材を育成すること。
イベントプロデュース学科	イベントの理論と実務を理解し、企画や運営に携わることのできる能力を育成すること。

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



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

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

1-2-② 法令への適合

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

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

1-2-③ 変化への対応

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

平成 25(2013)年度には、3 学科体制を実施するにあたり、人材育成の方針を明確にしたカリキュラム改訂や大学の置かれた環境や社会情勢や学生満足度調査結果等の諸要素を勘案して、各学科の使命・目的等を見直し現在に至っている。

(3)1-2 の改善・向上方策(将来計画)

大学の置かれた環境や社会情勢などを総合的に勘案して、引き続き、法令適合性及び本学の個性・特色の明示することを明確化するとともに、平成 29(2017)年度に 3 学科制から 2 学科制への再編にあたって、大学の生命及び教育目的について見直しを行う。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1)1-3 の自己判定

「基準項目 1-3 を満たしている。」

(2)1-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

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

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

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

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

1-3-② 学内外への周知

「大学の使命・目的」である本学の「教育理念」は、「建学の趣旨」とともに、本学のホームページ、大学案内や東京富士大学報などで学外に広く公表している。

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

創立者の自戒の言葉「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」は、本館1階エントランスホールの大壁画に刻まれており、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「教育指針」として広く紹介している。

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

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的、教育目的の反映

中長期の視点から事業計画において本学の使命・目的・「教育理念」を再確認し、これらを実現するための教育計画として、初年次教育、専門教育、教養教育、キャリア教育と就職支援、学生支援、戦略的広報活動と学生募集活動等の活動計画を策定した。

さらに3つのポリシーについては、平成25(2013)年度より3学科体制への実施に伴い、新カリキュラム推進委員会で本大学の「教育理念」と本学の使命・目的、教育目的に則って学部・学科のアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの3つの方針などの見直しを図った。それを具体化するために、3学科のカリキュラムマップを作成し、本学の教育目的をカリキュラムに反映させた。

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

学部・学科の三つのポリシーは下記の通りである。

	アドミッション・ポリシー	カリキュラム・ポリシー	ディプロマ・ポリシー
経営学部	① 現代社会や企業活動に対して興味関心を抱き、自らもそこに参画しようという意思を持った人 ② 身近なことに疑問や課題を感じ、自らそれを変革しようと努力する人 ③ 多様な価値観を受入れる人間性を持った人	① 人間、社内、自然全般にわたる教養教育 ② 実践の知としての経営を基礎学として人材育成 ③ 研究ゼミ制度による「現代的塾教育」	① 社会人として自己管理が出来るとともに、他者に適切な働き掛けができる ② 社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追及していくことができる ③ 論理的思考と創造性により、現実的な諸問題に対応できる
経営学科	実践の学びとしての経営学への関心を持ち、会計や経済、社会、マーケティングについて体系的に学びつつ、実務的な知識、能力を磨き、自立した職業人として自らの所属する社会や組織に貢献したいと願う人	① 経営学を基礎として知識ベースの形成 ② 現実の問題課題を発見、解決する能力 ③ 経営、会計、マーケティングなどの実践的な「仕事力」育成	マネジメントに関する現実の問題を自身で発見し、問題解決をなす能力をもって実践の場で活躍することができること
経営心理学科	人間心理への関心力と、他者の心理・行動を理解しようとする意欲を有し、実践的な視点から柔軟性と発想力を持って課題解決を志向する人	① 人間、社会、組織、心理への洞察力を養う ② 発想力・課題解決力の育成 ③ 実践的な教育を通した実務能力育成	人間と企業・組織への理解をベースに企業・組織の望ましいあり方を、ビジネスを通して実現するための能力・態度を身につけていること
イベントプロデュース学科	イベントという手法を用いて、文化の創造、地域の活性化・販売促進に役立たいという意欲を持つ人	① イベント発想による企画力育成 ② イベントプロデュースを通した経営センス育成 ③ イベント現場実習による実践力育成	サービス産業の中核をなすイベント業界でイベント現場実習を通して、実践力ある人材として活躍できる力を身につけていること

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

「大学の使命・目的」及び教育目的を遂行するために、学則第3章第7条(職員)、第6条(事務局)、第12条(教授会)に組織体制を明記している。また、教授会のもとに専門委員会(入学、学務、学生、キャリア支援、図書委員会)を設置している。

さらに、大学運営会議(平成27(2015)年12月に廃止し、平成28(2016)年4月に「経営戦略会議」に移行)、自己点検評価委員会で、時代の要請や社会情勢の変化に対応して、「大学の使命・目的」、教育目的と教育研究組織の構成の整合性などを検討し、随時見直しを行っている。

(3)1-3 の改善・向上方策(将来計画)

平成25(2013)年度に新たな3学科体制の実施に伴い、「建学の趣旨」、「大学の使命・目的」、「教育理念」に沿った教育目的、三つのポリシーを、3学科の特色に合わせて具体化し、分かりやすく明示することに努力してきた。

平成29(2017)年度に2学科体制に再編するにあたり、本学の使命・目的について、学内外へ周知を努める。絶え間なく変化する社会情勢を的確に把握し、本学の「教育指針」や使命・目的と3つのポリシーとの関連を検証するとともに、3つのポリシーを抜本的に見直し、その内容を具体化する。さらに、それを実現する教育研究組織を構築していく。

[基準1の自己評価]

本学では、「建学の趣旨」に基づき教育基本法及び学校教育法の精神の則り、教育目的や経営学部並びに3学科、大学院研究科の教育目的を学則において明確に文章化し、3つのポリシーや自己点検評価書にも反映させている。

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

本学では、大学運営会議(現・経営戦略会議)、自己点検評価委員会が、本学の教育の質保証を推進する役割を担い、自己点検評価委員会は毎年度、自己評価報告書を取りまとめて公表している。

平成29(2017)年度に2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2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り組みをしている。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1)2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2)2-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

(学部)

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

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 27(2015)年度は関東甲信越地区 17 会場)やオープンキャンパス(年 9 回開催)、学校見学等の機会において、大学案内や入試ガイド等を配布し、本学が育成を目指す人材とその実現のための教育環境や教育システムなどの本学の特色について分かりやすく説明を行っている。さらに高校教員には高校主催の進学説明会以外に、教職員が個別に高校訪問をする際に資料を配布し、説明や質疑応答を行い、入学者受入れ方針に対する理解を深めている。

(大学院)

大学院入学者受入れ方針に関しても、学部同様、「建学の趣旨」及び「教育理念」に基づき、「求める学生像」をアドミッション・ポリシーに具体的に記し明確にしている。これらのポリシーは、「大学院案内」、「入試ガイド」、「学生募集要項」、「ホームページ」等に明示し、周知している。

2-1-② 入学者受入れ方針に沿った学生受入れ方法の工夫

入学者の受入れ方針はアドミッション・ポリシーに則り行っている。

入試方法は、一定の基礎学力を持った受験生がアドミッション・ポリシーを理解した学生を確保するため、多様な方法を設けている。

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

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

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(学部)

経営学部の入学定員数に対する過去 5 ケ年の学生受入れ数比率は、夜間主募集停止に伴って定員増となった平成 24(2012)年度は 73.6%、イベントプロデュース学科の新設により定員増となった平成 25(2013)年度は 63.8%、平成 26(2014)年度は 60.3%と年々定員充足率は低下してきた。平成 27(2015)年度は 66.9%と前年比 6.6 ポイント増加したものの、平成 28(2016)年度は 59.8%と対前年比 7.1%減となり、しかも定員充足率 6 割を割り、定員割れがより厳しくなっている。

学科別でみると経営学科では、平成 24(2012)年度の充足率は、前年度の 116.2%から一転し、82.7%に低下した。平成 25(2013)年度は短大募集停止に伴う 10%以上の定員増の影響もあり、充足率は 62.9%へ更に低下し、平成 26(2014)年度入試では留学生入学者の大幅減少により 52.9%と大きく定員を割り込んだ。平成 27(2015)年度は、高校訪問やオープンキャンパスの強化などが功を奏して、68.6%と 15.7 ポイントの増加となったが、平成 28(2016)年度は、67.9%と 0.7 ポイント減少となり、広報活動の成果が入学者増につながらなかった。

経営心理学科(ビジネス心理学科から名称変更)は、学生の受入れ数が継続的に入学定員を下回っており、平成 25(2013)年度入試では 66.7%、平成 26(2014)年度 65.3%、平成 27(2015)年度 65.3%、平成 28(2016)年度 54.2%と落ち込み、定員を確保するのが厳しい状況にある。

新設したイベントプロデュース学科は高校への認知が十分浸透しきれてなかったこともあり、初年度の平成 25(2013)年度は定員充足率 62.7%であった。2 年目の平成 26(2014)年度入試では 69.3%とやや上向いたものの、平成 27(2015)年度は 65.3%、平成 28(2016)年度 49.3%と減少が続いており、入学志願者への PR や認知度不足が露呈した結果になった。

このように平成 27(2015)年度は、前年に比べ経営学部全体の入学者数は微増したが、平成 28(2016)年度は入学者数減になり、入学者確保に厳しい状況にある。とくに経営心理学科とイベントプロデュース学科の両学科の入学者数が伸び悩んでいる。

経営学部の定員充足率の低下が依然続いているため、本学への入学者の入学要因分析を詳細に解明することなどにより、今後の入学者数確保の戦略を抜本的に見直していくことが喫緊の課題である。

(大学院)

大学院に関しては、平成 27(2015)年度まで定員充足を満たしていたが、平成 28(2016)年度は定員充足せず、厳しい状況にある。今後は、学生募集体制の見直し、社会人向けに授業時間帯の変更、内部進学者の割合を増やすなど、大学院の学生募集体制の強化を図り、より質の高い学生を確保していく取り組みが不可欠である。

(3)2-1 の改善・向上方策(将来計画)

(学部)

2-1-③で述べたように、各学科の入学定員確保・充足が最重要課題である。

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

このことを踏まえて、次の戦略を入学者数の増加の策とする。

具体的な戦略項目としては、Ⅰ)広報メディア(ツール)の迅速かつ柔軟な見直し、Ⅱ)入試方式の多様化、Ⅲ)推薦入試の強化、Ⅳ)オープンキャンパスの運営強化、Ⅴ)重点校である高校訪問の回数を増やすなどして連携強化を行うこと、Ⅵ)奨学金制度の効果的活用に向けての見直しなどを継続的施策として行っている。

Ⅰ.「広報メディアの見直し」について

平成 28(2016)年度入試への対応としては、スマートフォンを中心にタブレット等のモバイル端末に対応したネット媒体を通じて機動性のある広報対応を行うと共に、エリア情報誌、進学情報誌、AD ボードや電柱広告、ポスター、DM(Direct Mail)などを適宜活用し、プル型メディアとプッシュ型メディアを組み合わせた相乗効果のある情報告知・広告の展開を図る。実際、平成 27(2015)年度進学情報告知の対応では、配信対象を絞ったリターゲティングや地域別のネットバナーの掲載、webDM の配信、本学独自の DM の作成送付、ターゲット校正門前近辺の電柱広告掲示、保護者をターゲットにした書店ブックカバーPR (Public Relations)の展開など、プル型とプッシュ型の新規メディアミックスを実施した結果、資料請求数の増加(平成 25(2013)年 12 月末時点 5,599 件であったものが、平成 26(2014)年 12 月末時点 5,903 件、平成 27 (2015) 年 12 月末時点 7,048 件)と大幅に増えた。一方、オープンキャンパスへの動員人数は、平成 27(2015)年度は、前年比約 25%減少(741 名→560 名)した。広報メディアの強化は功を奏しているが、重点校の高校訪問が不十分なことから入学者増につながるオープンキャンパスへの集客ができていなかった。

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

これからもユーザーの使用デバイス環境に合わせて機能やコンテンツ、デザイン等の継続的な改良・改善を継続していくとともに、志願者が求める情報に、よりアクセスしやすいホームページの構築を行うよう努める。それに加えて、高校訪問専属のスタッフを確保し、重点校である高校訪問を強化し、オープンキャンパスへ志願者を呼び込み、入学者数の増加に繋げていく。

Ⅱ.「入試方式の多様化」について

受験生が志願しやすいように入試方式の改正、AO 入試機会の増加など選択の多様化や 2020 年度から変わる大学入試センター試験制度に代わる新入試制度に向けての新入試方式などへの対応を図るように努めている。

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

Ⅲ. 「推薦入試の強化」について

重点指定校に対しては従来の推薦枠に拘泥せず、基準評点平均値をやや下回るケースでも高校が人物の保証をして送り出す生徒であれば、面接で学修意欲の強さなどを厳密にチェックした上で推薦に準ずる扱いで積極的に受入れるようにし、推薦入学者の質の確保と同時に、就学意欲のある生徒の入学機会の拡大を図っている。

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

Ⅳ. 「オープンキャンパスの運営強化」と「高校訪問の強化」について

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

オープンキャンパスは受験を決める大きな要因となることが入学者の入学要因分析からも判明している。

オープンキャンパス開催の PR は、平成 24(2012)年度からホームページや進学ナビなどネットサイトなどプル型メディアに比重をおいて開催情報の告知をしてきたが、平成 26(2014)年度・平成 27(2015)年度は高校生向けのエリア別企画誌やターゲット地域沿線の電車内中吊り広告等の掲示、また本学情報接触者へ webDM を配信するなど、直接的および間接的に訴求対象に働きかけるプッシュ型、プル型の媒体選択を多様化して露出を増やし認知度のアップを図った。また、オープンキャンパス参加者を増加させる施策として、進学相談会や資料請求などでコンタクトがあった潜在的志願候補者に対して、オープンキャンパスのお知らせや大学の話題性のあるニュースを記載したパンフレットをセットにして DM 告知を行った。その結果、他の告知広告メディアとの相乗効果も手伝い、オープンキャンパスの参加者数は平成 26(2014)年度は対前年度比約 20%増となったが、平成 27(2015)年度は約 24%減となってしまった。

平成 27(2015)年度は、オープンキャンパス開催の PR をホームページや進学ナビなどのネットサイトを重点にし、告知メディアをターゲット別に合わせて設定し、より訴求効果のある広告展開を図っていったが、本学の指定高校や重点校への訪問が手薄になり、高校との連携が不十分であったことからオープンキャンパスの動員人数が大幅に減ってしまった。オープンキャンパス開催の動員人数は高校訪問頻度、高校との連携と密接に関連するため、平成 28(2016)年度は、次のような改善を図っていく。

(オープンキャンパスの改善)

オープンキャンパスの内容自体も、参加する高校生・保護者の興味、関心が高いコンテンツを盛り込むなどより一層の充実を図っていく。平成 28(2016)年度は、模擬授業に加えて卒業生の起業体験や職場での活躍などを話してもらう場を設けるなど、卒業後の就業イメージが参加する高校生にリアルに理解してもらう工夫をしていく。

さらに、オープンキャンパスに参加した高校生や保護者には、出席の感謝をする礼状を届けるとともに、継続的に本学とのつながりをもってもらうように本学の近況などの情報を発信していく工夫をする。

(「高校訪問の強化」)

本学の教育・研究活動に理解を示し学生を入学実績のある高校を「重点高校」と位置付けている。平成 26(2014)年度は、重点高校 53 校であったが、平成 27(2015)年度は絞り込みをかけて 52 校であった。平成 26(2014)年度は、これらの重点校および近年入学者のあった高校に対して積極的な訪問(原則 1 校当り 3 回)を目標にしたが、高校訪問スタッフ不足などから目標未達になり、その結果、オープンキャンパスへの参加者も減少してしまった。その反省を踏まえ、平成 28(2016)年度は、3 名の高校訪問専属スタッフを確保し、重点校を中心に訪問回数の増加と就職担当の先生との緊密な関係性を維持する体制を構築していく予定である。

また、重点校や近隣高校の先生方向けの「高校教員対象説明会」を定期的を開催し本学の教育内容や奨学金制度、就職支援などを理解してもらい、より緊密な関係をもつことを計画している。

V. 「奨学金制度の見直しなど受験者本位の施策実施」について

他大学との差別化を図るために、平成 24(2012)年度にこれまでの受験生向け奨学金制度を大幅に拡充した「TFU(Tokyo Fuji University)スカラシップ制度」を緊急に設け、優秀な学生確保を目的の一つに置いて一般入試およびセンター入試で適用した。続いて平成 25(2013)年度には入試方式ごとに特待生要件を設定するとともに、継続条件等の見直しを行い、さらに充実したスカラシップ制度へ発展させた。

平成 26(2014)年度から、家計における学費の経済的負担を軽減し、学生の入学や就学の不本意な断念を防ぐ施策として、学納金の「月払制度」の実施している。

今後は、奨学金制度の有効活用に向けて、同制度の継続条件などの見直しを引き続き行い、他大学との差別化につながる施策としていく方針である。

(大学院)

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

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学は、創設者である高田勇道の自戒の言葉、「教育とは学生に生命をあたへていくことである」ことを教育指針とし、その内容を具体化し、実際の授業の中で、それを反映させること、および激変する経営環境の変化に対応した教育の実現を目指すために、平成 25(2013)年度より、大幅なカリキュラムの改訂を実施した。

このカリキュラム改訂の趣旨を生かし、授業内容に反映させる必要性から、平成 24(2012)年 12 月より、特別委員会として、経営学科改善委員会が設置された。その結果、平成 25(2013)年度は、1) 必修科目における教育内容の明確化を図るため、複数の教員が担当する場合のシラバスの共通化に取り組み、2) シラバス記載方法について、より具体的な記載を必要とするシラバスの改訂を行った。新カリキュラムの概要は次の通りである。

まず、本学のカリキュラム体系は、①教養科目（30 単位以上）、②専門科目〔基礎科目・基本科目・応用科目〕（70 単位以上）となっている。専門科目のうち、1) 基礎科目（12 単位、必修科目）2) 基本科目（32 単位以上）および、3) 応用科目（基礎科目・基本科目とあわせて、専門科目の合計が 70 単位以上になるように履修）という構成になっている。そのほか、認定単位としてインターンシップ（合計 4 単位まで認定）、自己開発（合計 4 単位まで認定）がある。自己開発は、資格取得 の場合は、1 単位ないし 2 単位、ボランティアの場合は 1 単位が認定される。

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

次に、本学は、少人数教育の充実のため、演習型の教育を重視している。初年次教育では、基礎演習ⅠおよびⅡを設置している。基礎演習Ⅰ及びⅡは、1 年生の必修科目である。基礎演習Ⅰでは、4 月に実施されるフレッシュマン・学外オリエンテーションにおいて、一つのクラスとして行動することを通じ、同級生との交流を深め、同時に教員との懇談を通じて、大学生活により早く順応できるようきめ細かい指導を目的としている。

また基礎演習ⅠおよびⅡでは、レポートの書き方、プレゼンテーションの実施方法など、大学生にとって必要となる基本的なアカデミック・スキルズについて、各教員の裁量

に基づき、学修している。また、本学では、早期の専門教育の実施によって、学生の問題意識を醸成させるため、2 年次より専門演習を開始している。専門演習は、それぞれⅠ、Ⅱ、Ⅲおよび卒論指導（専門演習Ⅰは2 年、Ⅱは3 年、Ⅲおよび卒論指導は4 年に配当）にわかれている。学生の希望に応じ2 年次に所属を決定し、3 年間同一の専任教員の専門演習（学内では通称「ゼミ」といわれている）に所属するのが原則である。なお専門演習の履修は選択制であり必修ではない。専門演習以外に単年度で履修することができる単年度演習も設置している。専門演習および単年度演習は、その学修成果を発表するため、毎年12 月にゼミ発表大会（平成26(2014)年度は12 月3 日木曜日に実施）を開催している。1 年生は、この報告を聴講し、2 年次にどの専門演習を履修するかを決定する。また、学生に対して、将来のキャリアに対する意識を高めるため、1 年次より、必修科目として「キャリアデザイン」を設定している。また平成27(2015)年度より、学生の就職支援を積極的に推進するため、就職特講Ⅰ・Ⅱを開講し、キャリア教育と就職支援の一体化を図った。

（経営学科）

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

また平成26(2014)年度より、大学院と連携し、学部4 年間と、大学院2 年間を通じて税理士資格を取得するための特別クラスを設置した。2 年次終了時点で、日商簿記2 級、3 年次では日商簿記1 級取得を目標に、個別指導を中心日本学の専任教員が指導を行い、大学院では、国税庁出身者などで構成される担当教員による税理士資格取得を視野に入れた高度な会計教育を行う体制を整えている。なお、この特別クラスでは、資格取得後、インターンから開業に至るまで継続支援を行うこととしている。

（経営心理学科）

経営心理学科では、企業組織を活性化させるための組織内の人間関係やコミュニケーション・システムを理解し、企業の目標達成、業績向上のための上司と部下の関係、組織・集団の心理および消費者心理を体系的に学修させることを目指している。心理学の基礎理論をベースに、「職場の心理学コース」、「消費者心理と販売コース」という2 つのコースを設置し、職場組織や市場で活かせる人と心理の法則性を学修させ、コミュニ

ケーションのプロとしての職業人育成を目指している。職場の心理コースでは、組織を发展させるためには、どのように人を活かしていくべきか、組織における人間の行動と気持ちを理解し、働く人の能力を発揮させる理論について教育している。メンタルヘルス、カウンセリング、組織内でのコミュニケーション力、および人材育成能力のための心理学などを教育している。消費者心理と販売コースでは、商品やサービスを世間に認知させ、売り上げを伸ばすにはどうすればいいか、居心地の良い店舗とはといった経営戦略に欠かせない消費者心理を具体的に理解させ教育する。具体的には、市場の流れを左右する消費者の動向とメンタリティの調査分析及び分析結果に基づく商品の企画、販売促進戦略立案に至る一連のプロセスを軸に体系的な知識を教育している。

(イベントプロデュース学科)

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

(大学院)

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

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

本学は、学生が経営学のエッセンスを身につけながら最新の実践理論を体系的に学修するため、各学科および大学院すべてに、教育目標に最適な履修科目を設定したコース制度を採用し、学生の履修を支援している。教授方法の工夫・開発は、次のような取り組みを行っている。

第一に、教室における適正な人数の確保である。本学は少人数教育の実践のため、講義科目であっても、原則として、100名以内の履修者となるように開講数、開講する曜日などを調整している。

第二に、初年度の必修科目である基礎演習は、原則として 15 名以内とする。また「英語」および留学生向け「日本語」の授業では、達成度別のクラス編成にすることによって、学生の理解度に応じた教育・指導を実現している。さらに、履修者数の下限も設定しており、原則として、4 名以下の履修者となる授業については、学生相互の学びあいの機会が乏しいことから、特別な事情がない限り、開講しないことにしている。

第三に、成績評価の厳密化である。成績評価については、シラバスにおいて、どのような評価方法をとるのか(試験によるか、レポートによるか等)を明記すると共に、成績評価の指針となる基準の明示が求められている。これに加えて、全講義・演習において出席管理を義務化し、原則として 2/3 以上の出席がない限り単位取得を認めないよう担当教員に周知している。

第四に、成績評価の透明性および公平性の担保である。平成(2014)26 年度より、各教員の成績評価の妥当性・公平性をチェックするため、全教員の春学期試験、秋学期試験の試験問題を学務部に提出するよう義務づけており、平成 27(2015)年度も実施した。提出された試験問題について、学務部長および学務委員会委員長によって、科目の教育内容に対応した出題となっているか確認を行っている。そして、試験問題が、教育内容との関連性が希薄であるもの、本学が定める試験の実施方法と異なる実施を行っていることが明らかになった場合には、個別に担当教員と面談し、試験問題出題の趣旨を確認し、改善を指導することになっている。なお平成 27(2015)年度は、試験期間中、適切な学期末試験の運営が行われているか否かを確認するため、学務委員会委員および学務部長が分担し、全授業の試験実施状況を視察し、確認した。このうち、試験期間中より前に試験を実施し、試験期間中に講義を行っていない授業および、試験中の適切な教室管理の有無について確認を行ったところ、試験期間中より前に試験を実施し、試験期間中に講義・試験を行っていない授業が数件存在したため、担当教員に事情を確認するとともに、教授会において授業回数の厳正な実施について注意喚起を行った。この結果、秋学期試験においては、不適切な試験運営は一切見られなくなった。

第五に、体験学修を重視し、ボランティア活動等、学外活動に対して、一定の基準に基づいて、自己開発単位認定を行っている。次に新入生を対象とする学外フレッシュマンオリエンテーションでは、アクティビティを通じて仲間との協働を体験的に学修させた。さらに、イベントプロデュース学科ではイベント実習をカリキュラムの中に位置づけており、外部のイベントやコンベンション会場での実習を通じた体験学修を行っている。

第六に、本学入学予定者に対するきめ細かい対応として、入学予定者を対象として入学前講座を実施している。平成 27(2015)年度は、平成 27(2015)年 12 月 19 日土曜日に入学予定者を対象とした入学前講座を実施した。内容としては、大学での学びについて簡単に説明した後、経営学の概要について講義を行った。また入学前の学修準備支援として、本学独自の入学前通信講座を実施している。これは、経済や経営の予備知識、英語、国語に関する問題を出題し、それを大学に提出させ、入学後、個別に採点結果と解答を返却するというものである。独自のコンテンツによる入学前通信講座として、経営学について早い段階から興味を抱かせるような出題の工夫を行っている。

第七に、入学前教育段階からリメディアル教育を実施している。本学では、学生が自分の基礎学力不足を補い、大学での充実した学びを支援するため、リメディアル教育として e-learning 教育を取り入れている。一年生は、入学前の段階から「f ドリル」という入学前教育プログラムを受講することが義務づけられている。f ドリルは、国語、数学、社会、理科、英語の五科目の基礎を学び直すものであり、実力診断テストのクリアを目指して学修することが求められる。

第八として、本学では、経済界や様々なジャンルで活躍する社会人を客員教授、及び客員准教授として招聘し、応用科目の中にある演習形式の講義である経営学特講、経営心理学特講を通じて、社会との接点を学生に意識させる特別なカリキュラムを用意している。

第九に、学生の自主的な学修意欲を喚起するため、そして学生に対して学修成果を可視化させるための試みとして、外部の検定試験などを活用している。本学では、カラー検定 3 級については大学内での講座開講を行っている。また、2 年生、3 年生を対象として社会問題に対する問題意識を高めることを目指し、日本 MJ キャリア教育講座「流通・サービス業トレンド研究」を導入し、日経新聞をベースにした最新の社会問題について、現役の新聞記者などを迎えて解説、討議する講座を設置した。

さらに本学では、販売士、簿記検定、ビジネス実務法務検定について、応用科目の短期集中科目として、学生が短期集中で履修し、資格取得が可能になるよう、午後 16 時 30 分から 18 時の 5 限を活用し、講義修了の翌週に検定日になるよう設計した講座を開講している。

そして、平成 27(2015)年度より、資格試験予備校である TAC と連携し、TAC が提供する資格試験講座の受講に際して、本学学生の入学金の免除、や受講料の割引を受けられる特典をもうけ、学生の資格取得を支援する体制を整えた。また、簿記 1 級、2 級、3 級、フィナンシャルプランナー資格、税理士、公認会計士資格取得講座、TOEIC 学修支援講座に関しては、大学から受講証明を確認した上で受講料の一部支援を行っており、学生の資格取得支援をサポートする体制を整えている。

また、平成 27(2015)年度より、1 年生全員にタブレット端末 (iPad Air 2) を配布し、基礎演習担当教員に対しても同種のタブレット端末を貸与した。1 年生の基礎演習におけるタブレット端末の活用によるプレゼンテーション、レポート作成、研究調査を行わせ、ICT 教育の充実を図った。大学のホームページ機能の拡充と大学内の無線 LAN 拡充により、講義中のタブレット端末活用に向けて、学務委員会を通じて、活用の具体例を教員に提供している。

最後に、少人数教育と面倒見の良い大学の実現に向けて、ゼミ活動の活性化を図っている。初年次教育の充実の一環として、基礎演習は、担当教員を主担任と位置づけ、学生の基礎的なアカデミック・スキルの教育だけにとどまらず、学生の将来の希望や、生活状況そして、個々の学生の相談に対応することを目指している。そして、主担任の業務を補佐するため、平成 26(2014)年度に引き続き本年度も副担任による学生指導を行っている。副担任とは、本学事務職員が担当し、主担任の補佐として、出席不良学生への対応を図ると共に、学生の相談に気軽に応じられる体制を取っている。また、本学では、毎年、専門演習の日頃の研究成果を発表するゼミ発表大会が実施されている。平成

27(2015)年度は、12月3日木曜日に開催した。なお、ゼミ発表大会の運営もゼミ発表大会運営委員によって学生主導で行っている。

I. 外部団体との連携

平成 26(2014)年度より、公益社団法人昭和経済会と教育連携協定を締結しており、平成 27(2015)年度も引き続き教育連携事業を推進した。本年度は、ゼミ発表大会において、コンペ方式を採用し、外部審査員による発表の評価を実施する際、昭和経済会の照会による外部審査委員 2 名を招聘し、多面的な視点からゼミ発表大会における発表の評価を行い、ゼミ発表大会の活性化を図った。

(経営学科)

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

(経営心理学科)

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

(イベントプロデュース学科)

イベントプロデュース学科では、教育課程編成方針に取った教育体系の体系的な編成を行っている。経営学科、経営心理学科と同様、専門科目として基礎科目、基本科目、応用科目に分かれている。基礎科目は、経営学概論、イベント学概論、サービス産業概論が必修科目として設定されている。基本科目は、イベントプロデュース論、イベント実施・運営論、イベント戦略論などイベント学の体系的理解に不可欠な科目を設置している。基礎科目 12 単位および基本科目より 32 単位以上を履修することが卒業要件となっている。そして、応用科目では、基礎科目、基本科目を含み 70 単位以上履修する必

要があり、応用科目として用意された多彩な科目群から選択する。履修に際しては、カリキュラム・ポリシーに即したカリキュラムマップに基づいて科目を履修させることになっている。

I. 履修登録の上限設定

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

(大学院)

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

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

第一に、平成29(2017)年度の学科再編、カリキュラム改訂に伴うカリキュラム改訂作業を円滑に実施し、本学の教育理念を的確に反映し、現代社会のニーズに対応したカリキュラム編成を実現する。同時に、旧カリキュラムとの円滑な引き継ぎ、連携を図り、旧カリキュラムによる学修の充実も図る体制を整える。

第二に、本学の育成理念を象徴する「実務IQ」について、その具体的な教育内容への繁栄を目指し、学修科目の達成目標を可視化し、専門知識の習得をより明確に学生に認識させる新しい学修カリキュラムの編成および、実務IQとして位置づける7つの能力（TFU基礎力（突破力、自制力、思考力、忍耐力、創造力、協働力、主張力）の育成方法などをより明確化し、平成29(2017)年度より新シラバスに基づいた教育体制をスタートさせる。

第三に、学修環境、特に、ラーニング・コモンズの充実に向けた図書館の整備を行う。図書館におけるグループ学修環境の支援、個別学修の支援としてのデータベースの充実、適切な蔵書管理と、本学の学修内容に即した明確な方針の確立を図る。

第四に、学生の学修支援として、英語力強化を図るため、e-learning 等を組み合わせた講義の実施による学修効果の測定を試験的に行い、平成 29(2017)年度以降、全学生を対象とする英語力強化体制を整える。

第五に、初年次教育の抜本的な刷新を図る。特に、学生のポートフォリオを作成し、一人ひとりに対する一貫した学生支援体制の確立を図るとともに、教育内容を刷新し、1 年次に必要とされる教育内容の実現のため、充実した多様な教育内容の実現を目指す。また、留学生に向けては、基礎演習においては日本語力強化プログラムを実施する。

(経営学科)

経営学科は、カリキュラム再編に伴い、本学の独自性を追求するし、講義内容の刷新、また講義手法に関する改善を図るため、教育支援委員会による新カリキュラム・学科再編移行に伴う教育改善に向けた調査・研究を行い、教育内容へ適宜反映させる。また、平成 27(2015)年度より導入した iPad など ICT 教育のさらなる拡充を図る。

(経営心理学科)

学科再編により、経営学科へと統合される経営心理学科においても、在籍学生に対する適切な指導を継続する。さらに教育支援委員会を中心として、新学科における組織行動を中心とした最新の心理学の知見を最大限反映させた教育を行うためのカリキュラムを再編する。

(イベントプロデュース学科)

イベントプロデュース学科については、完成年度を迎える本年度、過去 4 年間、定員を充足できなかったという問題を直視し、今後の教育内容の抜本的見直しなど、同学科に関する早期改善を図るため、学務センター長および教育支援委員会による同学科の改善に関する計画を立案する。

(大学院)

本学の魅力である経営学系統および会計学系統それぞれの特色を活かした教育の継続的实践を行うとともに、社会人が入学しやすい体制を整備するための工夫や改善について、大学院研究科委員会において改善策を策定し、実施する。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

I. 教員と職員の協働

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

II. オフィスアワー

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

III. ティーチング・アシスタント制度の運営

本学では、平成25(2013)年度より、ティーチング・アシスタント（以下、TA）を導入した。TAは、授業の性質や属性に応じて、このシステムを導入する必然性があると認められる授業に導入することとなっている。現在、TAは、教員からの要望を募り、学務センター長が審査し、最終的に設置するか否かを学長に答申し設置を行う。平成26(2014)年度は、設置希望のあったイベントプロデュース学科の講義「イベント実習」にTAを2名配置した。TA採用に際しては、学務部長、学務委員会委員長による面談を行っている。イベント実習に特化してTAを設置しているため、TAの指導は担当教員によって十分対応できることから、TAのスキルアップの研修などは行っていない。

IV. 中途退学者

中途退学者は、平成27(2015)年度48人であり、その理由は次表の通りである。

平成27(2015)年度は、平成26(2014)年度60人、平成25(2013)年度59人と比べると大幅に減少している。

【平成27(2015)年度中途退学者数内訳表】

修学意欲低下	就学意欲の低下	5人	5人
進路変更	進学(他の教育機関)	5人	12人
	留学	1人	
	就職	6人	
経済的困窮	保護者の経済的事情	4人	25人
	学費未納（除籍者）	21人	
身体疾患		1人	1人
その他	家庭の事情	3人	5人
	徴兵・帰国(留学生) など	1人	
	その他	1人	
合 計			48人

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

退学希望者については、所属する演習(基礎演習、専門演習)のある学生には、演習担当教員による面談と許可を得ることを原則とし、所属する演習を持たない学生には、学務課職員による面談を行っている。また、退学者の多くは、単位の取得数が基準を満たしていないことに原因がある。そこで、平成26(2014)年度に引き続き、平成27(2017)年度においても取得単位不足の学生を呼び出し、学務センター長と職員で面談を行った。学生との面談に際しては、個別の事情を把握するだけでなく、面談内容について学生に理解を促し、今後の取得単位についての留意点などを指導した。また、この呼び出しに応じない学生については、退学のリスクのある学生として位置づけ、学務課を通じて、適宜、連絡を取り、退学防止に向けて対応を取っている。

単位取得不足学生の学修指導(面談)数

	対象学生数	面談した学生数
演習担当者(基礎演習・専門演習)	159	146
演習未所属	34	26
合計	193	172

注：平成27(2015)年11月26日現在

V. 休学者

休学者の推移は、次表の通りである。なお、休学者は家庭の事情によるもののほか、精神的不安定を理由とするものが多い。そこで、学生相談室により、休学中の心のケアを行うことで、復学を促進する方策をとっている。

平成27(2015)年度、26(2014)年度、25(2013)年度の休学者数

	平成27年度	平成26年度	平成25年度
経営学部	2	7	7
大学院	0	0	0
合計	2	7	7

VI. 卒業保留者

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

平成 27(2015)年度、26(2014)年度、25(2013)年度の卒業保留数

区分	平成 27 年度			平成 26 年度			平成 25 年度		
	対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者	
経営学科	111	21	19%	138	28	20%	149	26	17%
ビジネス心理学科	58	12	20%	58	6	10%	65	8	12%
経営学科 (旧夜間主コース)	2	1	50%	18	3	16%	23	5	20%
合計	180	34	19%	214	37	17%	237	39	16%

VII. 学生の意見を吸い上げる仕組み

学務課には、学生からの履修相談や、学費延納届け、公欠等の届出のように、頻繁に学生との接点があることから、最も情報収集を行いやすい立場にある。簡単な書類の受け渡しの中でも、簡単な質問を通じて、学生の現在の経済状況や、出席状況を確認するように努めている。さらにスキャナによる一元的な出席管理システムによって、留学生を中心として、一定の出席率を満たしていない学生については、個別に呼び出しを行い、現状を確認している。基礎演習では、出席不良学生に対する個別の連絡を主担任、副担任が共同して実施している。

VIII. 課外活動における教育支援

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

IX. 障がいを持つ学生支援

障がいを持つ学生に対する授業上の配慮については、「教職員のための障がいを持つ学生支援ガイドライン」を策定している。同ガイドラインは、定期的に改訂を行っている。（平成 27(2015)年 4 月時点で第 7 版を使用している。）

（大学院）

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

（3）2-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、学生の退学者の問題が重要な課題となっている。学生の経済的困窮による退学や除籍については、奨学金、スカラシップによる指導には限界があり、基礎演習、専門演習を通じた個別指導・相談体制を一層強化する。なお保護者との良好なコミュニケーションは、学生の退学防止対策にも有益である。そこで、従来行ってきた入学時に

における保護者向け説明会に加えて、保護者に対する情報発信体制についての早期実現を図る。

次に、学修意欲の低下対策として、魅力ある教育コンテンツの充実だけでなく、学生の退学に関するシグナルを適切に把握するためにどのような対応が可能かについて、教育支援委員会による検討を行い、早期に対策案を策定し実施する。

TA 制度については、現在、イベントプロデュース学科にのみ実施している。今後はイベントプロデュース学科における TA 制度の機能およびその教育効果について、教育支援委員会により検証し、経営学科において TA 制度の活用を検討する。

本学が導入するリメディアル教育の抜本的見直しを図る。現在、使用している教材やシステムについて学務センター長を中心とした見直しを行い、全教育プログラムと有機的に連動したリメディアル教育、および初年次教育の体制整備を早急に行い、平成 29(2017)年度より本格的に実施する。

(大学院)

大学院は、少人数教育が行われ、担当教員と緊密なコミュニケーションによる修士論文作成が研究の中心となることから、より一層の少人数教育の充実を図る。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4 の視点》

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

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

I. 単位認定について

各学科の単位認定は、シラバスに具体的に明記することが求められている。さらに、本学では、厳密な単位認定を実現するため、年度の初めに専任教員及び非常勤教員に対して、「学務部からのご案内」という書面を配布し、成績評価の基準値を明確に示している。新任の専任教員および非常勤教員については個別に説明会を設置し説明している。出席は 2/3 以上を原則とするほか、成績評価については、「S は履修者の 10% 以内、S+A は 30% 以内を目安とするように」、というかたちで、安易な高評価を行うことについて注意を喚起している。全教員は、成績評価後、授業評価報告書の提出が義務づけられている。この授業評価報告書において、S 及び A の評価が基準を超えた場合には、そのパーセンテージを明記した上で、なぜ、このような評価となったのかについて、説明を記載することが求められている。学務部長は、この報告書を見た上で、追加の説明を求め、改善を指導することができる。このように授業について、PDCA サイクルを全学的に整備している。なお平成 27(2015)年度は、授業評価報告書の説明を超えてさらなる説明を求めた例はない。

II. 進級制度

本学は、取得単位数によって、原級にとどめる制度を採用していない。

III. 卒業要件

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

科目	区分	卒業要件単位数		
教養科目	必修科目	12 単位	30 単位以上	合計 124 単位以上
	選択外国語科目	2 単位以上		
	選択科目	16 単位以上		
専門科目	基礎科目	12 単位	70 単位以上	
	基本科目	32 単位以上		
	応用科目			

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

IV. 卒業論文

卒業論文は「卒論指導」(2 単位) という科目を履修した専門演習所属学生に対して、担当教員の審査によって単位取得を認めている。

V. GPA 制度

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

VI. 大学以外の教育施設で修得した単位認定

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

VII. 他大学等で取得した単位認定

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

VIII. 転入学・編入学の単位認定

教育上有益と認めるときには、学生が入学する前に大学または短期大学において履修した授業科目について、本学における授業科目の履修と見なし、学則に基づき、単位認定を行っている。

(大学院)

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

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

第一に、成績評価の適正化、及び学科間の不均衡を是正するため、成績評価において A の比率等、各学科の成績の分布に関する分析を進める。同時に、学生アンケートと成績評価を連動させ、教員の教育内容を定量的に把握する手法について、教育支援委員会における分析・検討を実施し、具体的な改善策を策定する。

第二に、タブレット端末導入による本格的な ICT 教育移行を実現するため、講義資料のウェブへのアップロードなど、最低限の利活用については、全教員にその履行を推奨するとともに、効果的な ICT 教育を実践している教員を積極的に評価する体制を、学務センター長を中心として整える。

(大学院)

修士論文のさらなる質的向上に向けて、修士論文の中間報告会の指摘事項などについて研究指導教員の指導のもとで修士論文に反映させるなど、中間報告会の役割を充実させていく。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5 の視点》

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

(1)2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2)2-5 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

I. 本学における就職率と就職先の状況

過去 3 年間の就職率(就職者数÷就職希望者数)の推移をみると、平成 25(2013)年度 86.6%、平成 26(2014)年度 92.9%平成 27(2015)年度 95.6%と、着実な伸びを示してきている。

平成 27(2015)年度卒業生の進路先の内訳は(下表「就職の状況」)となっている。「卸売業、小売業」(44.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(11.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」(10.2%)などの比率が高い。

就職の状況

区分		H25(2013)年度 卒業者	H26(2014)年度 卒業者	H27(2015)年度 卒業者
卒業生数合計(名)		207	186	146
学科別	経営学科	148	133	100
	ビジネス心理学科	59	53	46
就職希望者数(名)		135	140	113
学科別	経営学科	98	102	75
	ビジネス心理学科	37	38	38
就職者数(名)		117	130	108
学科別	経営学科	82	94	70
	ビジネス心理学科	35	36	38
就職率(%)		86.6	92.86	95.58
学科別	経営学科	83.7	92.16	93.33
	ビジネス心理学科	94.6	94.74	100.00
求人社数(社)		963	1,109	846

卒業後の進路先の状況(平成 27(2015)年度卒業生)

産業別就職者数	学科名	性別	農業・林業	漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務	左記以外	合計
	経営学科	男			4	2		1	1	18	1	5	1	4	8		1		1			47
		女			2					10		1	1	2	2		1		1		2	22
	ビジネス心理学科	男	1			1				6	1			1	2				1			12
		女				3		1		14	1	1		4			2		1			27
	合計			1	0	6	6	0	2	1	48	3	7	2	11	12	0	4	0	3	0	2
比率		%	0.9	0.0	5.6	5.6	0.0	1.9	0.9	44.4	2.8	6.5	1.9	10.2	11.1	0.0	3.7	0.0	2.8	0.0	1.9	

Ⅱ. 本学におけるキャリア指導の方針

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

1. 「顔の見える個別指導」

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

2. 「授業科目における職業指導」

本学では、「就職特講」(Ⅲ-2-(1))、「インターンシップ」(Ⅲ-2-(5))、「キャリアデザイン」(Ⅲ-2-(6))、といった、社会的・職業的自立に直結する科目が多数組まれており、専門科目においても産業界や企業経営の現状の動きを理解できるカリキュラムが用意されている。また、イベントプロデュース学科においては「イベント現場実習」という授業科目が設置されており、学生がロック・フェスティバルや福祉イベント、学術会議などの運営に参加する実践的な職業体験を行っている。さらに毎年12月、専門ゼミの研究成果をプレゼンテーションする全学大会(ゼミ研究発表大会)を開催しているが、ここでは全員「スーツ着用」とし、学生時代からビジネスプレゼンテーションの雰囲気慣れをもらうための環境づくりも行っている。

教職員に対しても、採用時期の変動等に伴う最新の就職情報の共有、キャリア支援系講義の内容と意義に対する理解促進、専門ゼミ教員に対する各種協力(個別面談、情報交換、卒業生情報等)依頼、若手教職員に対する基本的な就活システムの伝達と理解促進を図るため、「就職活動の実態と本学の就職支援体制」をテーマとしたFD(Faculty Development)・SD(Staff Development)研修会を実施している(平成27(2015)年5月26日)。

3. 「地の利を生かした企業連携」

本学では「専門演習(ゼミ)」単位で学生ビジネスコンテストや企業主催のイベントへの参加、近隣企業への提案などを通じて、ビジネス社会・企業との交流に努めてきた。産学連携先の地元信用金庫が開催するビジネスフォーラムには、平成24(2013)年からゼミやビジネス研究塾が参加し、地域企業の経営課題解決に向けたプレゼンテーションを行うとともに、地元経営者との懇親会などで交流を図ってきた。その結果、ビジネス研究塾などの産学連携先企業へ就職する学生もあり、徐々に連携効果が出てきている。ただ、同フォーラムは、平成27(2015)年度は開催されなかった。また、平成26(2014)年度より、キャリア開発センター主導によりGMT(地元)企業訪問研究(Ⅲ-2-(10))と称したプログラムを設置し、近隣企業に学生が訪問し、担当者にインタビューする形での企業研究を進めている。

4. 「早期段階からのキャリア意識の形成」

入学式直後に進路オリエンテーションを行う((Ⅲ-2-(2)))ほか、早期からのキャリア意識形成を進める目的で、平成 25(2013)年度からは「キャリアデザイン」((Ⅲ-2-(6)))を 1 年次秋学期の必修科目として開講している。

以上の内容は、企業向け大学紹介パンフレットに明記することにより、求人先企業への理解促進に努めている。

Ⅲ. キャリア開発センターによる支援状況

1. キャリア支援委員会(教員組織)と進路支援課(職員組織)の連携

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

キャリア支援委員会は教員を中心とした組織であるが、進路支援課の管理職職員もここに参加し、情報共有を図っている。進路支援施策の新たな取り組みは、主にこの委員会で決定される。同委員会では 10 名のメンバーを「インターンシップ担当」「留学生担当」「障がい者担当」「情報・ホームページ担当」「個別面談・学生カルテ担当」「学外担当」「キャリアデザイン担当」に分け、機能分担による運営を行っている。

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

就職相談室(キャリア開発センター)の開室時間は、月・火・木・金曜日 10:00～18:00、水曜日 10:00～19:50 であり、センター長含め 7 名(教員 4 名、職員 3 名)のスタッフで対応している。平成 27(2015)年度の年間相談件数の総数は 2,097 件となっている

就職相談室等の利用状況

スタッフ数(名)	開室日数(日)		開室時間	学生相談数		
	週当たり	年間		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
7	5		10:00～18:00(月火木金) 10:00～19:50(水)	1,154 (9 月～3 月)	1,718 (4 月～3 月)	2,097 (4 月～3 月)

2. キャリア開発センターとしての取り組み

キャリア開発センターとしての主な進路支援内容は、以下のとおりである。

1) 「就職特講」科目を通じた指導

平成 27(2015)年度より、就職を希望する 3 年次生を対象に就職活動を円滑にかつ積極的に展開できるよう、履歴書やエントリーシートの書き方、自己分析・自己 PR の方法、

業界・企業・職種研究、筆記試験・面接・グループワーク対策等をテーマとした科目「就職特講Ⅰ、Ⅱ」を開講した。東京新卒応援ハローワークや企業の採用担当者も招聘し、臨場感ある就職準備講座を展開したほか、就職後の働き方やマナー、アルバイトする際に役立つワークルールの理解促進にも努めた。夏休み期間中に志望業種・職種の「軸」を設定するよう課題を与えたほか、秋学期には個別面談方式でそれらをフォローするなど、綿密な指導を徹底した。

平成 27(2015)年度は、157 名(履修者 186 名)が単位を取得した。授業終了後の履修者向けアンケートでは、授業に対する総合評価満足度(5 点満点の加重平均値)では「3.4」(木)という結果であった。

「就職特講」のプログラム

回	就職特講Ⅰ	回	就職特講Ⅱ
1	労働市場・日本の雇用慣行	1	ブラック企業と就職の留意点
2	基本的ワークルール	2	グループワーク演習②
3	就職活動とは(キャリア開発センターの利用方法案内含む)	3	業界研究③(ホテル・美容業界)
4	自己分析・自己理解	4	職種研究(営業とは何か)
5	GATB/VIP検査	5	自己PR等履歴書の書き方
6	社会人基礎力①	6	エントリーシート対策①
7	社会人基礎力②(ワークシート)	7	エントリーシート対策②
8	企業情報の収集方法	8	一般常識・筆記試験対策
9	業界研究①(金融・保険業界)	9	SPI対策
10	業界研究②(IT・卸・小売業界)	10	面接対策①(グループ面接)
11	マナー講座	11	面接対策②(グループディスカッション)
12	自己PR(強み発見)	12	面接対策③(個別面接)
13	グループワーク演習①	13	就職活動計画策定①
14	社会人場面別マナー講座	14	就職活動計画策定②
15	春学期まとめ	15	秋学期まとめ

2) 進路オリエンテーション

年度始めに進路オリエンテーションを開催し、昨今の厳しい就職状況やフリーターのリスク、インターンシップ受講の方法、就職特講受講のすすめ、目標を持って学生生活過ごすための必要性などを伝えることによって、学生一人ひとりに年間の目標設定、進路ビジョンを持たせるようにしている。

3) 学内業界説明会および学内企業説明会の実施

学内で就職のための業界説明会・合同企業説明会を開催し、企業の採用状況や条件など、学生と企業が個別に、落ち着いた環境で話し合いができる場を設けている。

平成 27(2015)年度は全 5 回(4 月 21 日、5 月 19 日、6 月 16 日、7 月 7 日、10 月 20 日、)開催し、延べ 26 社が参加した。

4) 学生個別面談の実施

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

この面談では、主にキャリア支援委員会メンバーが学生の就業・進学等への希望や取り組み姿勢などについて直接ヒアリングするとともに、学生からの進路相談に応じている。資質や性格、関心事などについて事前アンケートを行い、個別事情を十分考慮した上で、進路選択のアドバイスを試みている。面談結果については、「専門演習」担当教員へフィードバックし、適切な進路指導を行えるように取り計らっている。また、就業意識の低い学生については、改めて進路の方向性や就業しないリスクなどについて話し合い、就業意識を高めるよう指導を行っている。平成 27(2015)年度は、70 名の 3 年生に対して個別面談を行なった。また、キャリア開発センター内で随時相談ができるよう、相談コーナーを設置した。

また、就職が決まらない学生を見落とさないよう、専門演習を履修していない 4 年生を対象に、キャリア開発センタースタッフによる個別面談を行なった。平成 27(2015)年度は、63 名の 4 年生に対して個別面談を行なった。

さらに、「きやりあさぼ」と称し、卒業対象者のうち進路未決定者に対する個別の進路相談会を開催している。平成 27(2015)年度は 2 月 17 日に開催、キャリア開発センタースタッフ全員で個人面談対応の体制をつくとともに、東京新卒応援ハローワークのジョブサポーターを 4 名招聘したほか、就職エージェント企業 2 社のスタッフにも待機してもらいなど、卒業までの迅速な対応を促すべく、個別指導を行った。

5) 「インターンシップ」科目を通じた指導

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

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

平成 27(2015)年度は 34 名(4 年 2 名、3 年 19 名、2 年 10 名、1 年 3 名)が履修し、合計 25 社への職場実習を行った。ここ 3 年間の単位取得者の推移を見ると、平成 25(2013)年度 41 名と、平成 26(2014)年度 32 名、平成 27(2015)年度 30 名と、微減傾向にある。

本学における「インターンシップ」のカリキュラム内容

日程	内容
3 月～4 月	受入先企業のリソース確認、依頼状送付

4月14日(火)・17日(金)	インターンシップ説明会（オリエンテーション）
4月21日(火)	インターンシップ申込締切
4月22日（水）	「基本的ワークルール」：就職特講との連携
4月23日(木)～30日(木)	インターンシップ希望者選考面談
5月12日（火）	委員会にて履修許可者の審議
5月15日（金）	事前研修① ガイダンス，エッセイ，希望調査配布
5月22日（金）	事前研修② マナー研修 外部講師：実技主体での講座
5月27日(水)	「社会人基礎力①」：「就職特講」との連携
5月29日(金)	事前研修③ インターンシップ経験者の話、名刺作成
6月3日(水)	「社会人基礎力②」：「就職特講」との連携
6月5日(金)	事前研修④ マッチング面接・インターンシップ保険加入(340円)
6月12日(金)	事前研修⑤ 実習先企業・業界研究，実習生登録カードの記入， ビジネス文書（メールの出し方，手紙の書き方）
7月1日(水)	「マナー講座」：「就職特講」との連携
7月24日(金)	事前研修⑥ 最終確認
8～9月	職場実習(2週間=10日間を必修期間)
9月25日(金)	事後研修① 報告書原稿提出， 成果報告会発表練習(グループ練習)
10月2日(金)	事後研修② 成果報告会発表練習（本番リハーサル）
10月9日(金)	事後研修③ 配付資料の作成・製本
10月16日(金)	事後研修④ インターンシップ成果報告会
10月23日(金)	事後研修⑤ まとめ・優秀者発表

インターンシップ実習企業数と単位取得者数の推移

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
実習企業数(社)	28	29	31	25
単位取得学生数(人)	38	41	32	30

実習を終えた学生に対しては、「インターンシップ成果発表会」において自らの職場体験を総括するプレゼンテーションをさせている。平成25(2013)年度からは、後輩学生への啓蒙策として「キャリアデザイン」(1年次必修)受講者を聴講させており、平成27(2015)年度の「発表会アンケート」自由記述では、「インターンシップが身近に感じた」「自分自身にも必要」「体験することで初めてわかるものがある」といった回答を得

られた。また平成 27(2015)年度の発表会では、実習受入れ先企業にも参加していただき、緊張感のある発表会が実施された。

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

平成 27(2015)年度インターンシップ実習先企業一覧

新宿公共職業安定所,クリエイティブユニット「シカク」,税理士法人埼玉共同会計,特定非営利活動法人さいたま NPO センター,新宿区役所選挙管理委員会事務局,日通旅行株式会社,一般社団法人日本イベントプロデュース協会,株式会社販売促進研究所,ベルモントホテル株式会社,株式会社ミネルバ,明治記念館,株式会社マーススポーツエージェント,若狭茂雄税理士事務所,税理士法人東川口会計,赤須会計事務所,キッザニア東京,株式会社スタッフアルファコミュニケーション,株式会社トリガー,株式会社ベースオントップ,株式会社 MAT,有限会社人事・労務,EQ パートナーズ株式会社,株式会社セブン・イレブン・ジャパン,株式会社アサンテ,アイワ広告株式会社

履修学生には事前・事後研修や実習に対するアンケートを実施(平成 27(2015)年 10 月調査/n=31)し、研修内容に関して概ね高評価を得ている。なお低評価者の記述を分析すると、研修内容より「自身の力不足」を理由とする傾向が強かった。これらを加味しても、本施策は学生にとって充実したプログラムになっているといえる。なお、インターンシップ成果発表内容はレポート化し、次年度受講生の参考資料として配布している。

平成 27(2015)年度インターンシップへの評価(n=31)

	研修内容	評価平均
1	マナー研修：社会人の基礎	4.1
2	インターンシップ経験者の話・名刺作成	4.0
3	ビジネス文書(お礼状の書き方・メールの実践) 企業・業界研究	4.1
4	発表練習(小グループ・発表会場にて模擬発表)	3.8
5	成果発表会	3.8
6	まとめ、振り返り	4.1

6)「キャリアデザイン」科目の推進

平成 25(2013)年度より、1 年生秋学期必修科目として「キャリアデザイン」を設置している。これは早期からキャリア意識を芽生えさせるためのプログラムであり、平成 27(2015)年度は企業・業界分析、インターンシップ、自己分析、就職試験対策、資格対策、ライフプラン、業種・職種研究などのテーマを扱った。

身近なテーマを通じて自らのキャリア形成を考えるグループディスカッションも取り入れ、就職活動に対してポジティブな意欲を持つよう、講義内容の工夫に努めた。ま

た、履修学生をインターンシップ成果発表会のオーディエンスとして参加させ、先輩の就職活動の実態を目の当たりにするといった刺激策も講じた。キャリア支援委員会メンバーがオムニバス形式で授業を担当することを通じ、学生に進路指導教員の顔を憶えさせる効果も狙っている。毎月開催されるキャリア支援委員会では、本講義のプログラムについての意見交換、講義状況についての情報交換が行われている。

平成 27(2015)年度は、167 名(履修者 200 名)が単位を取得した。授業終了後の履修者向けアンケートでは、授業に対する総合評価満足度(5 点満点の加重平均値)では「3.0」(水)、「3.8」(木)という結果であった。

授業評価の平均値に差(水：3.0/木：3.8)がついたことの理由は以下のように考えられる。

一つに水曜日の履修者には留学生が多く日本でのキャリア形成に関して興味が低いという点がある。結果として、キャリアに関する授業への満足度合いも低くなったと推測される。

もう一つに 2015 年度より担当者が変更され、担当初年度であったという点も若干の影響があると思われる。

以上の二点が授業評価の平均の差として現れたと推測する。

これらの課題を真摯に受け止め、次のような対策を講じる予定である。

まず留学生のキャリア形成に関する講義を取り入れ、日本での就職及び帰国後のキャリア形成に関心を高める。両担当者間で協議しつつ授業内容の拡充に努める。ポイントは「働くことへの意識付け」であると考え創意工夫を働かしていく予定である。

平成 27(2015)年度「キャリアデザイン」カリキュラム

水曜	木曜	テーマ	内 容
9 月 30 日	9 月 24 日	ガイダンス	講義の概要
10 月 7 日	10 月 1 日	ライフプラン	ライフプランの検討
	10 月 8 日	働くとは何か	ブラックバイト対策
10 月 14 日	10 月 15 日	インターンシップ 説明会	インターンシップ とは何か
10 月 16 日 (金)		インターンシップ 成果報告会	インターンシップ 実例・報告会
10 月 28 日	10 月 29 日	自己分析・職業興味	職業興味
11 月 4 日	11 月 5 日	自己分析・価値観	
11 月 11 日	11 月 12 日	職種研究 モノを売る仕事	販売士は、こんな仕事
11 月 18 日	11 月 19 日	大学生活を考える	ゼミ大会・留学生のキャリア
11 月 25 日	11 月 26 日	職種研究 様々な仕事	法人営業と NPO
12 月 2 日		働くとは何か	ブラックバイト対策
12 月 9 日	12 月 10 日	資格を取って	簿記・会計系の資格
12 月 16 日	12 月 17 日	就職試験①	SPI 試験について
1 月 13 日	1 月 14 日	就職試験②	ビジネスマナー研修
1 月 22 日(金)		就職試験③	内定者報告会

1 月 27 日	1 月 28 日	試験	試験および解説
----------	----------	----	---------

7) 学生向けの就職関連情報発信

大学 web サイトのトピックス「キャリア開発センターからのお知らせ」のほか、平成 25(2013)年度からは Facebook を活用し、合同企業説明会の案内、新たに届いた求人票の説明など、学生のニーズに対してタイムリーな情報を提供している。

平成 26(2014)年 3 月には、キャリア開発センターを学生がより利用しやすい五号館・大学食堂前に移転し、求職・セミナー・インターンシップ、企業の採用動向データ等の掲示を拡充するなど、学生が進路・就業を日常的な考えられるような環境整備に努めてきた。

室内掲示にも工夫を凝らし、就職関連記事や時事問題の閲覧、グループディスカッション入門ポスター、就職スケジュールポスター、「法人営業とは」ポスターなど、学生の興味関心を惹くコンテンツを優先した。

8) 保護者向け就職活動説明会の開催

平成 27(2015)年 11 月 1 日に、3 年生保護者を対象に就職活動説明会を開催した。「就職活動の実態と本学の支援体制」「就活に向けて親がすべきこと、すべきでないこと」の 2 テーマで講演を行い、複雑化・長期化する就職活動のシステムを理解してもらうとともに、保護者と大学側との協力体制で就活学生を支援する意識づくりに努めた。

当日は 39 名の保護者が出席し、説明会後に希望者 5 名に対しては個別面談を行なった。参加者向けアンケート(n=30)では、説明会に対して「非常に参考になった」(90.0%)、「やや参考になった」(10.0%)、また大学の進路支援体制に対して「非常に共感が持てた」(73.3%)、「やや共感が持てた」(26.7%)という結果を得ることができた。本学のキャリア支援体制について保護者側のコンセンサスを得られたものと判断している。

9) 留学生、障がい者、大学院生に対する就職支援

留学生に対しては、国際交流センターと連携をとり、入学時のキャリアガイダンスの際に特別プログラムを用意し、日本で就職することの心構えや手続き、ビザや特定活動に関する説明などを行っている。また、必修科目「キャリアデザイン」において、「留学生のキャリアデザイン」というテーマで特別講義を実施、日本語の運用能力や日本文化への理解、英語の能力向上の必要性、アルバイトへの取り組み方などを指導するとともに、本学留学生の OB を招聘し、在学中にどのような心構え・学びをしておくべきかのアドバイスを行った。このほかにも東京外国人雇用サービスセンターへの同行、留学生ニーズに即した求人情報データベースの導入などを行い、個別指導・同行紹介を進めている。

障がいを持つ学生の就職に関しては、学生相談室や「専門演習」担当教員、保護者とも綿密な連携の上、個別の事情に合わせてハローワークが主催する「障害者就職面接会」への同行、地域若者サポートステーションの紹介などを行っている。

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

10) 業界・企業研究機会の拡大

平成 26(2014)年度より、大学近隣エリアに本社を設置している企業に、事前研究を踏まえたうえで学生グループが訪問し、ヒアリング内容をまとめて発表するプログラム

「GMT(地元)企業訪問研究」を実施した。これは、「身近な企業を通じた業界・企業研究の促進」「直接の企業訪問による社会体験機会の提供」「地域産業経済の活性化視点の確立」といった中長期的効果を狙ったものであり、大学と近隣企業のパイプをより太くするためのシンボリックな施策である。インタビュー集は印刷物及び本学特設サイトに掲示することで、本学のキャリア支援の取り組み姿勢を社会的にアピールする試みを行なった。平成 27(2015)年度においては、新宿区内の企業 11 社の賛同が得られ、10～11 月に 8 ゼミ(参加学生 52 名)による訪問インタビューが行なわれた。以下に参加ゼミと訪問企業一覧を示す。また、本インタビューについては冊子化し、学内だけでなく近隣企業への配布なども行い、本学のキャリア教育についてのアピールを図っている。

また、キャリア開発センター内に GMT(地元)企業コーナー(ポスター、企業紹介パンフレット、企業開発等商品展示コーナー)を設置し、身近な企業を通して業界研究のきっかけを与える場としている。

「GMT(地元)企業訪問研究」参加ゼミと訪問企業一覧

訪問社名	事業内容	住所	訪問ゼミ	訪問日
アニコム損害保険(株)	日本初のペット動物向け専門保険会社	新宿区西新宿8-17-1	高橋ゼミ 3名	11月18日
エステー(株)	消臭芳香剤・防虫剤・除湿剤等の製造・販売	新宿区下落合1-4-10	黒田ゼミ 4名	7月10日
(株)カワダ	玩具の企画開発・卸売・輸出入	東京都新宿区大久保2-5-25	渡辺ゼミ 3名	11月12日
(株)シジシージャパン	全国スーパーのコーペラティブチェーン本部	新宿区大久保2-1-14	山川ゼミ 6名	11月12日
(株)ジャパンビバレッジ東京	自販機による飲料販売・自販機の管理運営	江東区千石3-1-8	藤森ゼミ 4名	11月26日
(株)プリンスホテル	宿泊及び各種娯楽施設等の経営	新宿区歌舞伎町1-30-1	伊波ゼミ 6名	11月26日
大日本印刷(株)	世界最大規模の総合印刷会社	新宿区市谷加賀町1-1-1	山川ゼミ 3名	11月6日
東京三協信用金庫	高田馬場に本店を置く協同組織金融機関	新宿区高田馬場2-17-3	石塚ゼミ 5名	10月28日
白十字(株)	医療と介護のトータルヘルスケア	豊島区高田3-23-12	鬼木ゼミ 6名	11月11日
フランスベッド(株)	寝具及び介護・福祉・在宅医療機器の開発・販売	新宿区西新宿6-22-1	伊波ゼミ 6名	10月15日
フロイント産業(株)	造粒・コーティング装置と添加剤の開発・販売	新宿区大久保1-3-21	山川ゼミ 6名	11月12日

また、「日経流通新聞」を教材として使用、日本経済新聞社グループより講師(元新聞記者等)を招いて展開する全 10 回の講座「流通・サービス業トレンド研究」を開講した。本講座は、受講した学生が自宅で「日経流通新聞」(MJ)を購読(8 月より 6 か月)し、興味ある記事の切り抜きとコメントを発表しながらワークショップを進行する自己開発科目であり、毎週月曜日の 5 限(16:30~18:00)に 10 回開講した。主として 2~3 年時における「業界・企業研究の促進」「新聞読習慣の確立」「分析力・コメント力の向上」を狙いとし、22 名の受講者に単位認定(1 単位)を行なった。

受講者アンケート(n=20)では、「大変満足=45%、やや満足=50%」という結果が出ている。オープンアンサーでは「他の人の発表も聞いて大変勉強になった」「消費者立場から経営者立場に考え方が変わった」「簡潔に伝えることを意識する良いきっかけとなった」「人前で話すのは最後まで苦手だったが、この授業では楽しくできた」という声も聞かれ、業界研究以上の教育的成果が得られたものと評価している。

11) 新卒応援ハローワークなど、外部機関との連携強化

平成 27(2015)年度においては、4 年生の就職希望者を東京新卒応援ハローワークに登録させる試みを行った。また、厚生労働省の保有する求人情報データベース利用環境の整備(PC の増設等)を進め、2 台のコンピュータで閲覧できるシステムを開発した。

さらに、「就職特講」においては専門的ジョブサポーター等を業界研究講師として招聘するほか、「若者の使い捨て企業」「ブラック企業」への認知を図るなど、企業選択眼を養うための教育も平行して進めた。

12) キャリア開発センターの充実

「入りやすい開放的なキャリア開発センター」「卒業後も気軽に立ち寄れるキャリア開発センター」を目指し、掲示・案内・施設・サービスの充実を行なった。平成 27(2015)年 3 月より順次、キャリア開発センターを本学学生にとって居心地の良い「就職カフェ」として改装、学生が自発的に訪問し、活用する場として発展させるため、オープンスペース化、検作用 PC・個別相談コーナーの充実、掲示内容や掲示方法の工夫、コーヒベンダーの導入、DVD 視聴コーナー、面接シミュレーションコーナーの設置といった大幅改装を行なった。

こうしたキャリア開発センターのスペース、機材、資料を利用した 90 分程度で実施できるキャリア教育プログラムを複数考案、平成 27(2015)年 6 月より「キャリア de ゼミ」と称して、少人数ゼミ(基礎演習・専門演習)で活用してもらう試みを開始した。本施策では、「業界・企業研究」「職種研究」「試験・面接対策」につながるカリキュラムが準備されており、ゼミの研究テーマや教員の問題意識によって自由にメニュー選択できるような形となっている。必要に応じてキャリア開発センタースタッフによる TA

(Teaching Assistant) も行うことにし、ゼミ担当教員に利用を促している。平成 27(2015)年度は 3 ゼミ、合計 11 回の利用があった。

「キャリア de ゼミ」のプログラム

区分	タイトル	概要	利用ツール
業界・企業研究	求人票から企業をイメージしてみよう	求人票の任意のページを開き、その企業がどんな会社かをイメージだけで議論する。そののちに企業の web サイトで企業の詳細を調べ、実態や強みなどをシートに記載し、発表する。	・求人票 ・PC 端末 ・企業研究シート
	経済番組を見てディスカッション	ビジネスの最前線を報道する経済番組をメンバー全員で見て、意見や感想などを述べ合う。	・テレビ ・DVD ・振り返りシート
	日経 MJ 記事要約 & 発表ワークショップ	日経流通新聞の中で、本学学生の志望する業界の記事を抽出、記事の要約をさせたのち、意見や感想、業界の展望などを議論する。当面の対象は「ファッション」「玩具・文具・雑貨」「小売・流通」「ホテル・観光」「スポーツ」の 5 業種。	・業界別記事 ・要約シート
	GMT(地元)企業研究講座	高田馬場近辺の有力企業に関する資料(商品、会社案内、広告など)をみながら、それらの企業を研究する。企業訪問と連動する方法もある。	・GMT コーナー (商品、会社案内、広告)
職種研究	営業マンになって名刺交換ゲーム	B2B 企業の営業マンの名刺(64 種類)を 1 枚選び、その会社の営業がどんな仕事をしているのかを web で調べる。その後、ひとりひとりが社員になったつもりで自己紹介する。一番凄い会社だと思わせた人を優勝者とする。	・名刺交換ゲーム一式(開発中) ・企業分析シート ・振り返りシート ・PC 端末
試験・面接対策	SPI・一般常識問題にチャレンジ	SPI と一般常識問題を二人一組で実施。同じ問題を複数組で行い、採点して勝ち負けを競うなど、ゲーム性を伴って実施する。	・PC 端末 ・一般常識問題集
	ガチンコ・グループディスカッション	本学の学生が苦手とされるグループディスカッションを実戦しながらに実施。途中の態度や発言内容については、キャリア開発センタースタッフも参加してチェックする。	・グループディスカッション説明用ポスター
	エントリーシート共同製作ワークショップ	「A4・1 枚であなたらしさを表現しなさい」というタイプのエントリーシートを、他己分析を踏まえながら実施する。最終的には PC で仕上げる。	・他己分析シート ・PC 端末

平成 27(2015)年度 3 月卒業生の 146 名を対象に、本学における進路支援に対する満足度調査を行ったところ、次のような結果が得られた。「大変満足」と「やや満足」をあわせると、71.73%が「満足」と回答していることから、以上のような各種施策は、総じて学生からの支持を得ているものと位置づけている。

本学における進路支援に対する満足度調査(平成 28(2016)年 3 月 20 日実施／n=137)

所属学科	卒業生数 (名)	回答数 (名)	大変満足 (%)	やや満足 (%)	あまり満 足してい ない(%)	全く満足 していな い(%)	無回答 (%)
経営学科	100	92	39.13	32.60	5.54	1.09	20.65
ビジネス心理学科	46	45	57.78	22.22	2.22	2.22	13.33
経営学部合計	146	137	48.46	27.41	4.38	1.46	18.25

一方、本学キャリア開発センターを利用した内定者を対象に「キャリア開発センター」への満足度を訊ねたところ、10 点満点中 9.0 点という高い評価を得られている(内定者アンケート/平成 28(2016)年 1～3 月/n=72)。

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

(3) 2-5 の改善・向上方策(将来計画)

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

① 進路個別指導体制の充実・綿密化

3 年生個別面談の継続的实施に加え、4 年非ゼミ生、留年生、留学生など、就職活動時に孤立が予想される対象者を早めに抽出し、綿密な進路指導を行なう。

② 留学生の就活支援対策の早期化、強化

留学生については 3 年次の段階で「国内就職」「進学」「帰国」等の意思決定を促進し、その希望に沿った進路指導を行なっていく。

③ 学外支援組織との効果的連携

新卒応援ハローワークのみならず、実績と信用のあるエージェント企業・NPO 団体とも積極的に連携し、多面的なセイフティネットを形成する。

④ 本学へのロイヤルティの高い就職先の確立

継続的に採用実績がある企業との組織的関係の強化を図る。具体的には、大学独自で主催する合同企業説明会への招聘、ゼミ等での訪問対象として多角的な関係を構築する。

⑤ 東京富士大学会計人会等、卒業生との連携強化

卒業生組織との情報交換、会計人会との関係強化及び卒業生との交流などを支援する。

⑥ 地域企業との連携によるビジネス体験の機会創出

GMT 企業訪問の継続と発展により、地域企業との関係を密にしていく。本学主催の公開授業や研究会への招待など、企業側にもメリットのある施策導入も検討していく。

⑦ 入社試験対策としての e ラーニング活用

既に導入されている実務 IQ ドリル、SPI 対策コースの利用促進を図る。また、キャリア開発センターにおける入社試験問題対策ツールを強化する。

⑧ 就職活動を楽しむための環境・ツールの整備

自己分析、企業研究、面接といった、学生が負担と感じている活動を楽しむ取り組めるための支援ツールを開発し、キャリア開発センターで利用できるようにする。

⑨ 採用時期・システムの変更に即したインターンシップ支援体制づくり

就職特講のカリキュラムとインターンシップ研修との効果的連携を図る。また、採用に直結する冬春インターンシップを重視した学内システムに切り替える。

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

I. 授業アンケートの実施と授業評価報告書の提出

本学では、学生アンケートを実施し、教育目標の達成状況を教員が自己点検し評価するため、全教員に対して、授業評価に関する自己点検報告書(以下、授業評価報告書)の提出を義務づけている。授業アンケートは、基礎演習および専門演習を除くすべての授業について春学期秋学期に実施している。アンケートは、マークシート方式と自由記述欄によって構成されている。なお授業アンケートについては、学生数が 15 名以下の授業の場合は、担当教員の判断によってアンケートの実施の有無を決定できるという形式をとっている。

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

(大学院)

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

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

I. 教育自己評価

授業評価は、教員自身が自ら反省し、真摯に教授手法の改善を検討する参考資料として活用されることを期待している。本学では、授業評価報告書において、昨年度の授業評価報告書と比較して改善がなされたか否か、教員にその結果を記載させており、各教員ごとに自分の教育に対する自己評価の PDCA サイクルの実現を図っている。

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

なお、教育改善に関する全学的なフィードバックや議論の場として、FD 推進委員会主催による FD 研修会のほか、毎年 4 月の授業開始前の段階で、授業に関する注意事項を学務部より全教員に配布し、必要に応じて個別に説明している。

II. 全学的な改善への活用

本学では、授業評価報告書において、全学的に取り組むべき課題について教員からの意見を記載する欄があり、この内容を精査し、全学的な改善に取り組んでいる。具体的には、教育環境の整備としてプロジェクターが暗く使いにくいという点が指摘されたため、指摘された教室のプロジェクターの交換を行った。

(大学院)

大学院は、少人数教育であり、学生の研究課題に即した個別指導が行われている。そこで、学部のようなかたちでの授業アンケートは実施しないが、大学院におけるすべての授業に対して、授業評価報告書の提出を教員に義務づけている。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

(学部)

学生の能動的学修に向けた講義設計が不十分であることから、予習課題の提示と復習課題提出による管理を全教員に徹底させる。また、学生アンケートの適正な評価を行うための厳格なアンケート実施手順の遵守および今後アンケートと成績評価のより明確な連動、出席率とアンケート結果の関係など、きめ細かい分析を教育支援委員会を中心として実施し、教育の質向上を図る。

(大学院)

大学院では、主として修士論文作成を軸として研究指導担当教員との対話を中心とした指導・教育を引き続き強化する。

2-7 学生サービス

《2-7 の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

(1)2-7 の自己判定

「基準項目 2-7 を満たしている。」

(2)2-7 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-7-① 学生生活の安定のための支援

I. 学生部体制

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

また、専門委員会として専任教員と職員で構成する学生委員会を設置し、学生サービスに関する事項を審議して教授会に報告し、必要な施策をとっている。1 年次「基礎演習」及び 2・3・4 年次「専門演習」では、担当教員が必要に応じて個別相談を実施し個々の学生へのサービス向上に努めている。

II. 経済的支援体制

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

1. 高田奨学生

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

平成 27(2015)年度は前年度成績優秀者として、学部生 14 名と大学院生 2 名、課外活動に秀でている者として 41 名が選ばれた。

2. 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。

当該奨学金を申請する学生を選考する際には、日本学生支援機構の「緊急採用・応急採用奨学金」の選考基準を準用し、本人からの申請書と証明書類(家計支持者の所得証明書、罹災証明書等)をもとに面接の上、所定手続きを経て決定している。平成 27(2015)年度は東日本大震災で被災した学生 1 人が採用された。

3. 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 万円を授業料から減免するものである。

4. 学校法人東京富士大学奨学金(第4章 入学試験における特待生奨学金 TFU スカラシップ制度)

平成 25(2013)年度より新たに設けた制度で特待生として合格した者は最大4年間、学納金が減免される。平成 27(2015)年度対象学生は、3 年生 21 名、2 年生 44 名、1 年生 46 人である。

5. 東京富士大学学生会館奨学生

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 27(2015)年度は 4 人が採用された。

6. 日本学生支援機構奨学金

平成 27(2015)年度は在学生(留学生を除く)の約 34%にあたる 156 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。

7. 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 27(2015)年度は 8 人(大学院 1 人、学部 7 人：留学生在籍者の 3.8%)が奨学生として採用された。

8. 新宿区私費外国人留学生学習奨励費

平成 27(2015)年度は 3 人が採用された。

Ⅲ. 課外活動支援体制

本学には、学生生活の充実・向上を図ることを目的として、学生の自由意志に基づいて組織された「学友会」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 7 団体、文化系クラブ 9 団体が所属している。体育系クラブをまとめている「体育局」が体育祭やボウリング大会などの運営を担当し、文化系クラブをまとめている「文化局」が東京富士祭の運営を担当している。

課外活動は「学友会」が中心となり推進しているが、学生部学生課が運営に対して随時指導・助言を行っている。また、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。六号館を学生の課外活動専用施設として利用してもらい、1 階には学友会室(執行部・東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会)、2・3 階には体育系クラブ部室・文化系クラブ部室・ミーティングルーム等を設置している。さらに一部のクラブには、学外施設(音楽スタジオ)使用の便宜も図っている。強化クラブである女子

ソフトボール部、女子卓球部に対して顧問とは別の監督・コーチによる技術面などの指導を行っている。年に2回各クラブには活動報告書・活動予定計画書・決算報告書・予算見積書・部員名簿の提出を求めると同時に、クラブ代表者と面談をし活動状況の確認後、年間の援助金(連盟登録費・大会参加費等を含む)を決め支援している。平成27(2015)年度の課外活動に対する経済支援は1,438,450円であった。

「生きた経営学」を学生サークル活動で実践する機会をつくるため、2014(2012)年7月に発足した「TFU ビジネス研究塾」のその後の活動を報告する。

「ゲームビジネス研究塾」は、ゲーム産業の研究のみならず、ゲームを活用した経営活性化、マーケティング、社会課題解決、教育支援(ゲーミフィケーション)などにも取り組んでおり、web マーケティングのベンチャー企業である(株)ファランクスと顧問契約を結んでいる。2016年度は、手塚プロダクション(新宿区高田馬場)と連携し、手塚治虫作品に登場したキャラクターを活用した発想支援カードの開発プロジェクトを推進していく。

「オリンピック研究塾」は、Tokyo 2020 開催決定を受け、世界から東京都に大きな関心が集まってくることを受け、高田馬場をはじめとする新宿区を盛り上げてゆく学生チームとして発足した。本学と産学連携する(株)シミズオクトと提携している。活動内容としては、東京三協信用金庫主催「ビジネスフォーラム 2014」でのビジネスアイデア発掘サミット「地域の特性を活かした事業戦略」の企画提案に参加。現在は、有志学生が国立競技場の建て替えの記録づくり、Tokyo 2020 開催会場のマップづくり等に取り組んでいる。

「観光ビジネス研究塾」は、研究塾発足当時より、観光地としてのイメージが小さく新宿区の中でも観光振興に力不足の感がある高田馬場地区に、グルメ観光地として焦点を当て、高田馬場ラーメンマップづくりを行ってきた。2016年3月にグルメマップが完成するのを契機に、2016年度は高田馬場地区の観光資源の掘り起こしを行っていく。特に、歴史文化に裏打ちされた伝統工芸を中心に、観光資源のリスト化を進めていく。高田馬場新聞や日通旅行とのコラボも強化していく。

「アーティスト産業研究塾」は、芸能人育成もしている(株)TUAと連携しながら、活動が進められた。(株)TUAで研修を受けている若手アーティストと週1回のミーティングを繰り返しながら、彼らの登場するプロモーションビデオを企画・撮影・編集し、動画共有サイトYouTubeにその内容をアップするなどの活動を行った。

TFU ビジネス研究塾の詳細は下記のとおりである。

研究塾名	研究 テーマ	サポート企業	顧問教員	研究内容 (2015 年度成果)
オリンピック研究塾	スポーツ産業	(株)シミズオクト	岡星竜美	・東京オリンピック 2020 開催会場のマップづくり
観光ビジネス研究塾	観光・旅行産業	(株)日通旅行	須川一幸	・高田馬場地域に観光客を集めるための「ラーメンマップ」を作成
ゲームビジネス	ゲーム・IT 産	(株)ファランクス	山川 悟	・手塚プロダクションと連携し、

研究塾	業			「手塚キャラクター発想カードゲーム」 を企画
アーティスト 産業研究塾	芸能産業	(株)TUA	浮谷秀一	・TUAが育成しているタレント候補生の プロモーション映像の撮影

IV. 健康管理の支援体制

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

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

V. 外国人留学生への支援体制(国際交流センター)

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

『留学生ハンドブック』

外国人留学生のための本学のキャンパスライフ情報を提供するために、国際交流センターが毎年4月に『留学生ハンドブック』を500部発行し、4月のオリエンテーション時に全外国人留学生に配付、加えて教職員にも配付し、全学的に情報周知を図った。このハンドブックは外国人留学生対象の各オリエンテーション時(入学時・履修登録時・卒業時等)に活用した。

1. ワンストップ窓口サービス

国際交流センターは、各部署と協力して外国人留学生の各種サポートにあたっている。きめ細かな個別サポートを可能にするため、平成27(2015)年度学部・大学院在籍の外国人留学生209人の個人ファイル(外国人留学生の基本情報、在留資格記録、学修状況、面談記録等を入学時より卒業時まで記載)を作成し、管理している。このファイルを活用することにより、留学生に適切で迅速なワンストップ窓口サービスを提供することが可能になっている。

2. 個別指導・相談

国際交流センターは外国人留学生に対する個別指導・相談・支援を行っている。平成27(2015)年度に事前予約して行った相談・指導件数は合計のべ90人にのぼった。このほかにも、予約なしの相談件数が数多くある。

外国人留学生に指導・相談・支援が必要な事案としては、出席率や取得単位、学修関係に関連する在留資格、学籍、学費納入等経済的事案、生活全般の問題など多種多様で

ある。これら複数の相談事由を一人の学生が複合的に抱えているため、ワンストップ窓口サービスとして機能している。

3. 在留管理

在留資格の期間更新・資格変更に際しては、外国人留学生在が国際交流センターに届け出るようになっており、届け出のない場合は個別に連絡して確認を行っている。平成 27(2015)年度は 109 件の在留資格の確認と指導・相談を行った。また日本を一時出国する場合も届け出るようになっており、平成 27(2015)年度は 86 件の届け出があった。

4. 資格外活動の把握

国際交流センターは外国人留学生の資格外活動の把握・指導に努めている。年 2 回 5 月と 11 月に全在籍外国人留学生には、資格外活動許可の有無と活動状況の報告を求め、内容を精査した上で必要に応じて個別に指導をし、適切な労働時間数と活動場所等の指導を行っている。平成 27(2015)年度 5 月は 196 件(対象者 220 名)、11 月は学部・大学院留学生 126 件(対象者 211 人)の報告を精査・指導した。

5. BJT ビジネス日本語能力試験の団体受験

外国人留学生の日本語学修支援の一環としては、BJT ビジネス日本語能力試験の団体受験申込業務を年 2 回行っている。平成 27(2015)年度は、6 月に 10 人、11 月に 10 人の受験を受け付けた。各回の受験直前には受験者向け対策講座を毎回実施した。

6. 外国人留学生授業料減免奨学金

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

VI. 学生相談室

学生相談室では、学生が快適な大学生活を送るために、学修に関する問題や心の問題の支援を行っている。学生相談室のスタッフは教員 3 人である。その中の 2 人は臨床心理士の資格を有しており、有資格者の 1 人は専任カウンセラーとして相談室開室日に常駐している。開室日数は月曜日、水曜日、金曜日の週 3 日である。開室時間は月曜日が 13:00~19:00、水曜日と金曜日が 12:00~19:00 である。昼休み時間を利用して来談する学生のために昼休み時間の開室や授業終了後の学生が少ない時間帯に来談を希望する学生のために夜間開室をしている。それ以外の曜日に相談依頼がある場合は、他のスタッフが対応している。主に、次の活動を行っている。

1. 相談業務

平成 27(2015)年度の年間相談件数は 270 件(学生 248 件、保護者及び教職員 22 件)、(12 月時点)であった。相談内容としては、学修上の相談よりもメンタルヘルスに関する

相談が多くなっている。医療機関に受診している学生の場合は、学生や保護者の了解を得て医療機関との連携を図っている。最近は保護者の相談が増えてきている。

2. PR 活動

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

3. 「学生生活意識調査」の実施

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

4. 「発達障害を持つ学生」の支援

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

5. 留学生対応

国際交流センターとの連携を図りながら、留学生の支援を行っている。

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

1. 「学生満足度調査」による学生現状把握と検討

学生生活全般に関する学生の意見や要望を把握するため、数年に1回、「学生満足度調査」を実施している。

1. 目的

「学生満足度調査」は、学生の勉強時間や学内滞在時間、大学以外での過ごし方及び学内の施設・設備や事務サービスに関する学生の現状把握し、データベース化する。このデータベースを基に、各部門の学生の要望や課題対応の基礎資料として改善策を策定し、実施する。

2. 平成 26(2014)年度に学生満足度調査の実施

調査対象	大学・大学院・短期大学の各学科の全員(760名)
調査時期	平成 26(2014)年 6 月 30 日～7 月 30 日
実施方法	①「基礎演習」及び「専門演習」の際にアンケート調査を実施。 ②学内施設の受付カウンターにアンケート用紙を置き、調査協力を依頼。
調査内容	学生の属性や勉強時間、余暇の過ごし方、学内の施設・設備や学生生活に関するアンケート調査として「学生満足度調査」を作成し、各自に回答してもらった。質問 1～質問 39 までは、リッカー

	ト尺度 5 件法もしくは 6 件法にて回答を求めた。質問 40～質問 42 は自由記述にて回答を求めた。
集計結果	516 名の回答が得られた(回収率 68%)。
集計結果分析	数値データをもとに、①学生生活の満足度と学修意欲、②学内滞在時間、③学内施設、④キャンパスライフ、⑤学生窓口、⑥学内行事の観点で分析を行った。自由記述は学生の要望を確認した。
集計結果の報告	①「2014 年度学生満足度調査」集計結果報告。 ②「2014 年度学生満足度調査」における学生要望・課題への対応について。「学生満足度調査」の結果を受けて、本学科及び事務、大学全体における学生の要望や課題の検討を図った。

3. 平成 27(2015)年度、「学生満足度調査」への対応

学生の学内における滞在時間の少なさが課題となったので、各部署と連携し、学内滞在時間の延長ができるような環境づくりを図る。具体的には、学内にベンチやテーブルを複数配置し、キャンパス内に滞在しやすい場所や雰囲気を作る。

学食は、従来、昼時間帯だけの利用であったが、学食をカフェ化し、午後 1 時～4 時まで学生が使用時間を延長した。

・サークル活動が活発でなかったので、サークルの数を増やした。学生生活の満足度や学内滞在時間、学生施設の利用、キャンパスライフ全体への影響を考えると、サークルの充実が求められる。そのため、各部署と連携し、サークル数を増加し、オリエンテーションで 1 年生にサークルに入部を勧誘するなど、サークル活動の充実を図った。

II. 学生の意見・要望への対応

「ご意見箱（キャンパス・ホットライン）」を設けている。これは学生の意見をくみ上げる制度であり、学生は氏名・学籍番号を記入の上、意見や要望を自由に投稿できる。投稿があった場合、1 ヶ月に一度箱の中の投稿記入用紙の内容を検討し、回答を直接投稿者に伝え、学内の活性化を図った。

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

また、平成 27(2015)年度の学友会・東京富士祭実行委員会・体育祭実行委員会・クラブ等に関連した窓口での相談は 207 件であった。

(3)2-7 の改善・向上方策(将来計画)

I. 学生部

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

1. 学友会活動やクラブ活動を支援するための施設の充実を行う。(6号館の提供)
2. クラブなどの課外活動が活発になるように、学生の代表機関である学友会の役員に助言していく。
3. 日本人学生と外国人留学生との交流会などの機会を通じて学生相互間の親睦を支援する。
4. 課外活動における学生の活躍を学内に広報する。

II. 国際交流センター

1. 引き続き、キャリア開発センター等各担当部署と連携しながら、外国人留学生の学修状況を随時把握し、個別支援・指導にあたる。
2. 毎年編纂・発行し外国人留学生に配布されてきた冊子『留学生ハンドブック』は、より情報にアクセスしやすい方法に変更する。平成 28(2016)年度より冊子配布を中止し、大学ホームページに記載するとともに、講義要綱・学生要覧とともに CD-ROM にまとめて配布する。
3. 外国人留学生のキャリア教育は、従来 1 年次の「キャリアデザイン」科目の一部として行われてきたが、平成 28(2016)年度より外国人留学生に特化した基礎演習クラスが組まれるのに合わせ、基礎演習の一部としてより多くの時間を費やして内容充実を図る。

III. 学生相談室

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

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、各学科の専門教員の適切な配置

(学部)

本学の教員数及びその構成と配置は、教育目標に沿った教育課程に基づいて適切に行われ、また、その採用及び昇任は諸規程及び内規に基づいて適切に行われている。とくに、本学の経営学科、経営心理学科、イベントプロデュース学科の固有の専門科目の授業は、当該学科所属教員が担当するシステムをとっている。教養科目など両学科に共通して設置した授業科目はいずれかの学科の所属教員が三学科の授業を担当、非常勤講師は主として、外国語をはじめとする教養科目を担当しており、このシステムは現在の教育目標及び専任教員、兼任教員及び非常勤講師の配置の下で適切に機能している。

本学の専任教員は 42 名、そのうち教授 22 名、准教授 14 名、講師 6 名であり、大学設置基準に定める必要な専任教員数を満たしている。

学科別には経営学科 15 名、経営心理学科 11 名、イベントプロデュース学科 16 名を配置し、それぞれの収容定員に照らして配置が行われている。

専任教員は、下表に示すように専門科目担当教員 32 名、外国語を含む教養科目担当教員 8 名である。年齢構成も併せて、下表に示す。

学科別専任教員数 平成 28 年(2016)5 月 1 日現在

分野	教授	准教授	講師	合計
経営学科	7	4	4	15
経営心理学科	5	5	1	11
イベントプロデュース学科	10	5	1	16
合計	22 名	14 名	6 名	42 名

専任教員の年齢区分 平成 28(2016)年 5 月 1 日現在

区分	~30 歳	31-40 歳	41-50 歳	51-60 歳	61-70 歳	71 歳～	合計
教員数	1	9	13	10	7	2	42 名

(大学院)

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

平成 28(2016)年度の大学院担当の専任教員は 13 名、うち教授 11 名、准教授 2 名であり、大学院設置基準上の人数を満たしている。客員教授 2 名であり、内訳は「企業経営」6 名、「経営心理」1 名、「会計・税務コース」6 名、「その他」2 名である。

演習については、「経営コース」では 5 つの演習を置き、専任教員が担当している。「会計・税務コース」では 5 つの演習を置き、会計は専任教員 2 名が担当、客員教授 1 名、税務演習は専任 2 名が担当している。

Ⅱ. 専任教員の年齢のバランス

年齢構成は上記表のように、39 歳代、40 歳代、50 歳代を軸にほぼバランスがとれている。教員の年齢構成は高齢化していたが、平成 24(2012)年度末 7 名、25(2013)年度末 4 名、26(2014)年度末 4 名、平成 27(2015)年度末 3 名の退職者があり、新規に若手教員を採用するなど年齢構成の平準化が図られている。

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

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

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

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

I. 教員の採用・昇任の方針

教員の採用・昇任方針は明確であり、かつ採用・昇任プロセスは規程及び内規に準拠して適切に機能している。教員の採用にあたっては、建学の趣旨に賛同し、大学教育に積極的な意思を持つ者を採用するために、その採用方針を、「教員の採用方針に関する内規」として明文化している。

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

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

Ⅱ. 教員の採用・昇任の方針に基づく規程

教員の採用及び昇任のために「人事委員会規程」、「教員の採用方針に関する内規」、「教員資格審査に関する規程」を定めている。

採用を決定する手続きについては、次のような手順になっている。

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

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

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

Ⅲ. 教員評価

教員による授業の自己点検・評価とこれに基づく改善活動は、平成 14(2002)年度以来、今日まで継続して実施されている。すべての授業について、毎学期末に学生による「授業アンケート調査」を実施している。各授業の担当者はその結果も踏まえながら、授業を点検・評価して「授業評価報告書」として学長にこれを報告するとともに、PDCA(教育活動の「計画」「実施」「評価」「改善」サイクル)の考え方を参考にした改善のための活動を行っている。

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

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

研究活動については、教員全員が毎年、研究業績を学長に報告している。学長はこれを総括する。また、本学の学術研究書である「富士論叢」の各教員の研究業績を掲載し、広く学内外へ公表をしている。

Ⅳ. 教員研究への取り組み

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

研究活動のうち、教員が学際を越えて共同研究するテーマについては、「共同研究費支給規程」により研究費を支給している。毎年度、一定数の共同研究への応募があり、研究に対するインセンティブとなっている。ただ、共同研究費は研究活性化に役立っているものの、共同研究としての成果が分かりづらかったため、研究成果を本学の学術研究書である「富士論叢」への研究発表を義務付けした。

教員の研究支援には、各種の規程を明文化し研究費を適切に配分している。

1. 個人研究費

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

2. 共同研究費

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

3. 学会出張費

「学会出張旅費規程」に基づいて、国内の所属学会あるいはその関連学会の全国大会に出張する場合に、年度内 5 回を限度として、大会参加費、研究発表費、論文集代、懇親会費、旅費(3 回まで)などの必要経費を支給している。

4. 国際学会等出張旅費

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

5. 商業データベース利用費

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

6. 研究に必要な図書など

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

7. 外部機関の研究資金制度の活用

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

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

V.FD はじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

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

成 24(2012)年度から FD 活動の強化ならびに自己点検評価の体系化を促進するために、FD 委員会を改称し、自己点検評価委員会としている。

その基本方針は、重点分野に焦点を当てて簡素化した自己点検・評価を迅速に行い、第三者評価受審を統括し、教員の教育力を開発・向上させるために各種プログラムを実施する。

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

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

平成 27(2015)年度は、FD・SD 研修会を 2 回開催した。

(FD 研修会のテーマ)

平成 27(2015)年度

○FD・SD 研修会

第 1 回 5 月 26 日「最新の就職事情と実務 IQ を育てるキャリア教育」

第 2 回 10 月 27 日「救急救命講習」

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

I. 教養教育実施の体制

本学では、「教育理念」に基づく学士課程教育に必要な教養教育の内容等については、大学運営会議、学務委員会、新カリキュラム推進委員会で適宜検討し、年々充実してきている。教養教育の充実のために、平成 26 年(2014)度に教養教育委員会を設置した。

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

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

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

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

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

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

II.責任体制が確立されているか

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

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

さらに、自己点検評価の一環として実施している「授業アンケート」を、自己点検評価委員会及び自己点検推進部(平成 27(2015)年度より「自己点検推進室」に名称変更)と学長が取りまとめ、それを次年度の教養教育の改善に資する体制をとっている。

(3)2-8 の改善・向上方策(将来計画)

I.教員の採用、配置、昇任、評価

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

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

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

II.教員の研究支援

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

さらに教員の教育研究活動の活性化には、次の施策をとる。

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

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

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

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

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

2-9 教育環境の整備

《2-9 の視点》

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

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1)2-9 の自己判定

「基準項目 2-9 を満たしている。」

(2)2-9 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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

I. 校 地

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

・経営学部 収容定員 1,148 名

計算式 $1,148 \text{ 名} \times 10 \text{ m}^2 = 11,480 \text{ m}^2$

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて設置基準を充足している。

平成 28(2016)年 5 月現在

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

Ⅱ．校舎

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

「大学設置基準」第 37 条に基づいた所要面積は次のとおりである。

・大学経営学部：収容定員 1,148 名

大学：別表第 3(イ)学部に係る基準校舎面積

(収容定員－800)×1,322÷400＋4,958 より

計算式：(1,148－800)×1,322÷400＋4,958＝6,108.14 m²

基準面積：6,108.14 m²

本学の校舎面積は、16,103.35 m²(本館、五号館、六号館、七号館、高田記念館等合計)であり、上記設置基準を充足している。

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

大学の講義室・演習室等の実数は、下記のとおりである。

(単位：室)

講義室	演習室	実習室
18	7	7

Ⅲ．施設・設備の安全性

本学の校舎及び施設は、建築基準法・消防法等の法的要件、消防署の安全基準を満たしており、消防署が定期的の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の実施している。

防犯対策面からみると、校門入り口には警備室を設置あるいは事務室からのチェック体制をとっていることに加えて、警備員 1 名が構内を巡回し安全に配慮している。障がい者に対する施設の対応状況は、次のとおり整備されている。本館、五号館はエレベーターと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	五号館	二上講堂
エレベーター	○	○	○	○
スロープの設置	○	○	○	○
身障者用トイレ	○	—	—	○
バリアフリー化	○	○	—	○

Ⅳ．快適に生活できる環境作り

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

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

また、二号館跡地も整備され、快適な教育環境となっている。

V.図書館

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

平成 28(2016)年 5 月現在

図書 (冊数)	定期刊行物 (種類)	視聴覚資料 (点数)	データベース (契約数)
17 万 6,522	345	598	4

※冊数は文科省学術情報基盤調査に記載した数字をベース

設備面では、閲覧スペース 797 m²、書庫スペース 529 m²を主として、総床面積 1,428 m²を有して、学内無線 LAN も利用可能である。また、アクティブ・ラーニングの一環として、学生が複数名で利用できる「ラーニングスペース」を設置している。平成 27(2015)年度は、12 回・50 人の利用があった。

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

蔵書の検索は OPAC (Online Public Access Catalog) により、学内 LAN に接続したパソコンからも検索可能である。データベース利用のために、学内 LAN に接続したパソコンから国立情報学研究所の NACSIS-IR 等へアクセスできる環境を提供している。学内からアクセス可能なデータベースは「JSTOR」「Westlaw Japan」「東洋経済デジタルコンテンツライブラリー」「G-Search」である。なお、専任教員は「G-Search」の ID を所持しており、学外からも利用可能である、

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

全学を通じて少人数教育を主体とする学生の個性を尊重した教育手法を実践するため、次のような施策を講じている。第一に、必修科目であり、1 年生全員の履修が義務づけられている経営学概論を除き、100 名を超える履修者数となる講義を行わないこととしている。平成 26(2014)年度において、受講生が 100 名を超えた授業は、経営学概論のみである。語学については、40 名以下を目安としている。また、基礎演習は、15 名程度を目安としている。なお、学生相互のコミュニケーションを向上させること、相互に学生同士が刺激し合い学び合うことも重要であるという視点から、4 名以下の履修者となる授業は開講しないことを原則としている。

(3) 2-9 の改善・向上方策 (将来計画)

図書館の利用をより一層活発にするためとして、平成 27(2015)年度は次の施策をとった。第 1 に新生生に対しては、新生生オリエンテーション時に図書館についての説明を行い、また 1 年次の「基礎演習」の授業を通じて、図書館利用のルールやコツを始め、OPAC を利用した図書の検索の仕方やデータベースの使い方など、日々の学修や研究利用における活用方法を修得させている。

第2に、学生が関心を持ちそうな書籍、研究や学修に役立つ書籍などの情報提供や推薦図書の特集を実施した。平成27(2015)年度は、毎月新規で入荷した書籍を専用書棚に陳列し、それらの書籍紹介を掲示するとともに、「新入生に読んでもらいたい本」、「教員お薦めの一冊」などの特集を行い、学生が様々な分野の書籍に目が触れるように試みた。

第3に本学図書館の特徴づけや他の図書館との差別化、棲み分けを図るべく、購入書籍の第一次見直しを行った。今度は本学が経営学の大学・大学院であること、大学の教育コンセプトが「実務IQ宣言！」であることを鑑み、経営学とビジネス実務を大枠に置いて、経営学に関わる学術書籍、経済社会情勢を的確に捉えて分析している解説書、グローバルビジネスおよび地域ビジネスを扱った実務書等を中心に選書し、購入する方針を取った。平成28(2016)年度からの大幅な組織改編にともない、本学の図書館の方向性をより明確に定め、それに沿った特色ある図書館と成るべく、所蔵図書の選択をし、充実度を高めていく。

第4として、学外への情報発信、他の図書館との相互協力という点においては、かねてから新宿区との図書館相互利用協定を結び、登録した区民に図書館の利用と貸出を行っているが、区民がより利用し易い「知の拠点」として地域への貢献に努めることを企図し、平成27(2015)年度から利用サービス向上の一環として利用料を年間3,000円から原則無料に改訂した。

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

平成28(2016)年度以降もこれらの施策の実行を継続する一方、図書館利用者の要望や反応を「リクエスト」制度や「なんでも投書箱」制度などを通して汲み取ると同時に、急速に変わりつつある図書館に求められる「知の拠点」としての役割に留意しながら新たに必要な施策を検討、実施していく。

2号館の解体に伴い、教室数の絶対的な不足が問題となっている。適切な学修環境を維持し、適切な学生数による講義を運営するため、平成28(2016)年度は、あらゆる大学施設の利活用促進を図る。まず、現在使用されていない研究室をゼミ室など少人数教育用の教室として転換する。次に、あらゆる教室および会議室をゼロベースで見直し、特定の学科によって占有されている教室については、当該学科が使用していない時間帯を授業時間として活用することとする。第三に、二上ホール、プリズムホールなど従来、授業として活用されていない部屋についても、本年度、授業の教室として利用した。以上を通じて、学生数に応じた適切な教室の使用を実現している。

〔基準2の自己評価〕

学修と教授に関しては、各学科の入学定員数に沿った適切な学生受入数の維持は出来てはいないものの、基準を満たしていると考えている。

ただし、経営学部の入学定員数の過去5ケ年の学生受入（定員充足率状況の推移を見ると、夜間主募集停止となった平成24(2012)年度73.6%、イベントプロデュース学科の新設した平成25(2013)年度63.8%、平成26(2014)年度60.3%、平成27(2015)年は66.9%と年々定員充足率が減少しており、平成28(2016)年度は59.8%と定員充足60%を割り込み、定員確保が一段と厳しくなっている。

学生募集体制については、広報メディアの大幅な見直し、入試方式の多様化、推薦入試の強化、オープンキャンパスの運営強化、高校訪問の重点化などの施策を通じて入学定員数の充足に最優先事項として取り組んでいきたが、定員充足率 100%には結びついていない。本学への入学には高校進路担当教員の助言やオープンキャンパスが入学動機につながっていることが入学要因分析から判明しているため、平成 28(2016)年度からは重点高校訪問専任スタッフの確保、進路担当教員説明会の開催など、重点高校との関係性を強めていくこととオープンキャンパスの一層の工夫などに取り組んでいく。

平成 25(2013)年度に新設したイベントプロデュース学科は、同学科のプログラムや特色など、高校へ十分周知・浸透しきれなかったことから、依然として定員充足率は下回っているため、高校の進路担当教員や高校生・保護者向けに広報活動を強化していく。また、経営心理学科は、平成 29(2017)年度から学生募集を停止し、経営学科に統合し、2 学科制の再編の下で、組織行動（心理）コースとして、学生の多様なニーズに応えていく。

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

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

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

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

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

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

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

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

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1 の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1)3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2)3-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

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

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

経営の規律は保たれ、誠実に執行されており、維持・継続性に問題はない。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

経営部門においては、理事会・評議員会が定期的に開催され、経営方針や実行に係る事項について審議がなされる。

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

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

また、学長・学部長・事務局長・各管理部門の長で構成する「大学運営会議」を設け、月1回定期的に大学の将来計画、教育及び研究、自己点検評価等に係る事項を審議していたが、学長のリーダーシップの強化と迅速な意思決定を図るために、平成28(2016)年1月に「大学運営会議」を廃止し、平成28(2016)年4月より、大学の将来計画、運営に関する戦略事項や予算などについては、理事長・学長・副学長・事務局長・学部長で構成する「経営戦略会議」を立ち上げとともに、学長・副学長・学部長による随時開催の連

絡会を設け、教学部門に関する諸問題を議論し、迅速な対応を図っている。さらに、平成28(2016)年1月に組織改編して、アドミッションセンター、学務センター、キャリア・学生支援センターの3センターの運営に係る共通問題については、センター長連絡会議を設置して、3センター現場での問題に対処している。

このように本学の教育の使命・目的実現のために、理事会・教授会のもとで、学長の強いリーダーシップが発揮され、迅速な対応ができる組織体制を構築している。

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

設置基準等の主要数値と対比すると、学部教員については、必要専任教員数41名に対し45名、必要教授数22名に対し25名が在籍する。大学院教員については、必要研究指導員数および研究指導補助教員数計9名に対し、研究指導教員数および研究指導補助教員数は計13名が在籍する。校地・校舎についても、必要な校地面積11,480 m²に対し、11,541 m²、校舎面積6,108m²に対し16,103m²を確保して学生に提供をしている。

本学は、上記のように学校教育法ほかの法令や基準等に適合している。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

I. 環境保全への配慮

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

II. 人権への配慮

労働条件については、就業規則として「学校法人東京富士大学就業規則」を定めている。各種ハラスメント防止については、「東京富士大学 ハラスメント防止に関する規程」、「教員倫理規程」及び「職員倫理規程」を設け、教育・研究の場である大学で、すべての学生・教職員がお互い人格を認め合い、個人として尊重されるべく、ハラスメント防止に努めている。個人情報の取り扱いについては、「学校法人東京富士大学個人情報保護規程」の規定を整備し対応している。公益通報については、「学校法人東京富士大学公益通報に関する規程」を整備し対応している。

III. 安全への配慮

安全管理については「学校法人東京富士大学危機管理規程」を定め、学園の法人本部の下に危機管理センターを置き対応している。危機管理センターは運用マニュアルに従い、設備監視や警備業務に当たっている。防犯対策としては、1名の警備担当職員を置き巡回警備を強化している。

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

昨今は社会情勢の変化によって危機管理のあり方も変化しており、「情報セキュリティポリシー基本方針」に基づいて「情報セキュリティ管理規程」を定め、さまざまな状況に迅速に対応できるように危機管理センターでは安全管理に対する施策を検討・実行し、学生が安心して教育を受けられる環境保全の確保に努めている。

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

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公開

I. 教育情報の公開

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

II. 財務情報の公開

私立学校法の改訂に伴う「財務情報」の公表については、「学校法人東京富士大学情報公開規程」が整備されており、平成16(2004)年文部科学省高等教育局私学部長通知に従い、東京富士大学ホームページ及び東京富士大学報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取り組む。

3-2 理事会の機能

《3-2 の視点》

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

(1)3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2)3-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

理事会は「学校法人東京富士大学寄附行為」第 16 条に基づいて設置、開催し、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。理事長に代表権を付与し、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。

理事会は、平成 27 年(2015)年 4 月より理事長、副理事長、学長と学外理事 5 人の構成になっている。学内理事には学長が選任されており、理事長とともに設置者としての法人と教学部門の間の合意形成及び調整機能を適確に果たしている。

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

理事会の機能を強化して業務執行を機能的に行うため、平成 20(2008)年度より常任理事会を設置していたが、平成 27(2015)年 1 月の新役員交代後は理事会が毎月 1 回開催されており、日常業務を含め法人全体の業務を決定することで機動性を確保している。そのため、常任理事会は平成 28(2015)年 4 月に廃止をしている。

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

これらが十分な成果を上げるために、理事長・理事会の方針が十分理解され全学が一致してその実現に努力しなければならない。そのために、重要事項の事前協議及び事前調整を行う体制として、経営戦略会議を設置している。

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

(3)3-2 の改善・向上方策(将来計画)

平成27(2015)年12月までは、学長の諮問機関として「大学運営会議」が置かれ、大学の将来計画、教育及び研究に関する事項などについて審議していたが、平成28(2016)年1月に廃止した。それに代わり、平成28(2016)年4月より、大学の将来計画、運営に関する戦略事項や予算などについては、理事長・学長・副学長・事務局長・学部長で構成する「経営戦略会議」を立ち上げ、審議していく。また、学長・副学長・学部長による連絡会を設け、教学部門に関する教育研究活動の改善策、次年度の企画案などを協議し、その実行計画を迅速に取り組めるようにする。また、3センターの運営に係る共通問題については、センター長連絡会議を設けて対応していく。

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)

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

学長は理事会で決定された方針に従い、「東京富士大学 学則第 8 条」に則り、学務を統括し、職員の服務を統督するとともに、教授会ならびに経営戦略会議の意見を聞き、大学運営に当たる権限を有し、その責任を負っている。

平成28(2016)年1月までは、大学の運営に関する企画立案や学内の意見の調整を行う審議機関として「大学運営会議」を設置していた。しかし、組織の簡素化や学長のリーダーシップ強化などから「大学運営会議」を廃止し、大学全体の運営に関する企画立案や戦略方針については「経営戦略会議」を新たに設置した。また、学則その他重要な規程の制定又は改廃に関する事項、教育及び研究に係る事項、教育課程の編成に関する方針に係る事項などについては、学長・副学長・学部長による連絡会、アドミッションセンター、学務センター、キャリア・学生支援センターの3センター運営に係る共通事項についてはセンター長連絡会を随時開催して迅速な対応と実行することになっている。

さらに学長の諮問機関として、必要に応じ「企画委員会」を設置している。企画委員会は学長の指名する教職員を持って構成され、学長が諮問する事項について協議し、学長に答申する。

教授会は本学の教育研究に関する重要な事項について審議し、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。教授会は学則第12条の定めにより、毎月1回の定例会と必要に応じて臨時会を学長が招集し議長となって開催している。教授会の構成員は学長、教授、准教授及び専任講師、必要の場合はその他の職員とし、「教授会運営規程」に基づいて運営されている。教授会運営規程では、教育研究に関する重要な事項で学長が教授会の意見を聞くことが必要とするものを定めている。

大学院に関しては別に定める「東京富士大学大学院学則」に基づいて、「経営学研究科委員会」が教育研究に関する事項を審議し、その結果を教授会に報告している。平成27(2015)年度は、学長が大学院研究科長を兼務しており、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。

教授会の下に「専門委員会」と「特別委員会」を設置している。専門委員会は、平成28(2016)年1月から再編し、「入学委員会」、「教育支援委員会」、「キャリア・学生支援委員会」の3つの委員会を置き、原則として毎月1回定例委員会を開催している。各委員会は、関連担当部署の課長以上の職員と学長が委嘱する専任の教員で構成され、審議事

項は各委員会の内規で定めている。また必要に応じて特別委員会を時限的に設置している。なお、専門委員会、特別委員会とも審議内容及びその結果について教授会で報告されている。

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

以上の通り、学長に強力なリーダーシップの下に、本学の教育研究に関する重要な事項について審議機関として教授会が機能し、各委員会において主に教育、研究、学生支援に関する個別的事項につき具体的遂行している。学長は、教授会、各委員会の意見を聞き運営に当たり、学務を統括し職員のサービスを統督している。

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

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

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

学長は教育目標の達成や教学面での諸課題を解決するために諸施策を自ら発議し、その検討や検証を教授会、教授会の下に設置した各委員会に指示し、各部門において協議して得た意見を聞き、施策を決定している。

また、必要に応じて企画委員会への諮問やタスクフォースを組織し、特定問題を検討させ、その成果を教授会において意見を聞き実行する。これらはトップダウン型の意思決定による業務執行である。

その一方で、各委員会、教授会によって提起された課題を議題として取り上げ、教育目標や教学面での課題解決との整合性を図りつつ議論させ、それを承認して実行させている。これはボトムアップ型の意思決定による業務執行である。

現行の体制のもとで、学長はトップダウン型及びボトムアップ型の意思決定ルートを活用し、意思決定の迅速さや的確さが実現されている。また、学長の教育・運営を統括する権限は大学のみならず、大学院を含む本学全体に及び、適切なリーダーシップが発揮されている。

(3)3-3 の改善・向上方策(将来計画)

学長のリーダーシップが有効に発揮できるような組織的な取組みが出来上がっている。各種会議において審議テーマの選択と優先順位付け及び審議方法など、具体的な取り組みを通して改革・改善の実行を実現していく。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4 の視点》

- 3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門の間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化
- 3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性
- 3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1)3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2)3-4 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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

学長は法人と教学部門の連携の要として理事会、評議員会に出席している。大学の情報や課題は学長を通して理事会に逐次報告がなされ、学外理事を含め全ての理事が確認している。また、理事会の情報や決定事項は、教授会において報告がなされている。

事務局長は理事会、評議員会に出席し、法人と事務管理部門の連携の要として管理部門を統括する。なお、平成 27(2015)年 12 月までは、法人事務、大学事務の業務及び執行に関する事項を協議する機関として事務連絡会議を設置していたが、平成 28(2016)年 1 月、事務組織の再編により事務部門の効率化を図ったことから廃止した。

管理部門と教学部門との意思疎通と連携に関しては、教学に関する管理部門の役職を教員が兼務していること、教授会傘下の各専門委員会へ管理部門の事務職員が参加していることから相互の意思疎通と連携は適切に機能している。

教員からの教学に関する提案については、教授会や 3 専門委員会などを通じて反映され、職員からの提案等については、3 専門委員会や事務局長を通じて意見が反映される。

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

以上から法人及び大学の 3 センター並びに各センター・事務部門間のコミュニケーションは円滑に行われており、的確な意思決定がなされている。

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

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

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

監事は寄附行為第7条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在2名の監事を選任しているが、寄附行為第15条によって監事の職務は明確に規定され、これに基づき適切に職務を遂行している。監事は法人の業務及び財産の状況について意見をのべるが、平成27(2015)年度は、全ての理事会及び評議員会に出席し、その業務執行状況を監査している。さらに監事は監査法人と適宜連携し、月次決算及び年次決算に立ち会って収支決算及び財産の状況について監査を行い、その後その内容について監査報告書を作成し、理事会・評議員会において監査結果を報告している。

また監事は適宜、理事である学長、事務局長に面談し、法人及び大学の現状につき報告を受けている。

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

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

理事長は理事会を主宰し学園の経営に必要な適切なリーダーシップを発揮している。学長は大学運営会議、教授会等を主宰し本学の教育改革・改善に積極的にリーダーシップを発揮している。こうしたリーダーシップを発揮する組織的仕組みは既に確立しており、今後とも、効果的かつ的確な組織運営を行うよう努めてゆく。

また、ボトムアップに関しては、本学のように小規模大学にあつては、各組織及び各人が情報の発信と受信の感度を常に高め、改革・改善に寄与出来るよう、一層努めてゆく。

(3)3-4の改善・向上方策(将来計画)

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

平成27(2015)年度に日本高等教育評価機構から「理事会・評議員会の資料の欠落や議事録の変更などの処理について不備がある」との改善指摘については、平成27年(2015)年9月より、理事会・評議員会の議事案と添付資料、議事録変更の確認印などについて、

毎回、総務課が確認することを徹底するとともに、定期的に理事会、評議会などの議事録の管理がチェックできる体制が出来あがっており、改善指摘には対応済である。

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)

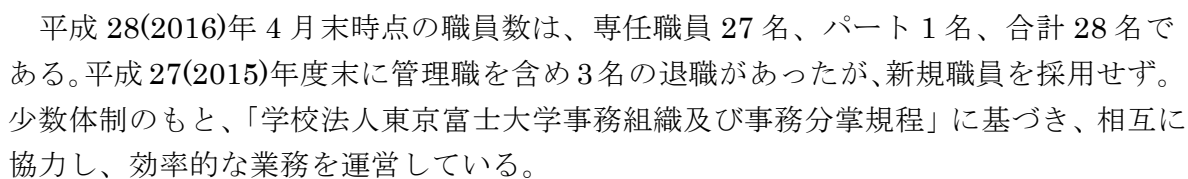
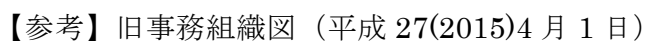
3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組成及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

平成 27(2015)年度に管理部を廃止した、大学事務部として統合を図ったが、平成 28(2016)年 1 月より、大学運営の効率化と諸問題の対する迅速な意思決定と実行ができるように組織を再編した。

組織再編の主な点は、次の通りである。

- ・事務局の下に細分化された部署が多く配置されていたが、これを簡素化した。
- ・大学事務部を廃止し、法人総務部として、その傘下に総務・経理・管理を一体化した。
- ・入学広報部、学務部、学生部、図書部など、教学部門をアドミッションセンター・学務センター・キャリア・学生支援センターの 3 センターに集約化した。
- ・学内の情報化体制を強化するために、IR (Institutional Research) 推進室を立ち上げ、本学 IR 活動の拠点化する。とくに学生募集体制の強化を最優先施策とした IR 活動を本格化するため、従来のメディアセンターを統合した。

平成 28(2016)年 4 月、事務組織図は以下の通りである。



81

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

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

理事会の決定は、事務局長を通じて各部署へ周知され、事務組織の末端に至るまで徹底するよう図られている。

また、教授会の下にある教育支援委員会（旧学務委員会）、キャリア・学生支援委員会（旧学生委員会とキャリア支援委員会を統合）、入学広報委員会(旧入試委員会)及び障がいを持つ学生支援対策委員会にも、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(平成 27(2015)年度より「自己点検推進室」に名称変更)は、各部署並びに各委員会に対して毎年度、総括を求め、自己点検評価書を作成するとともに、各部署へフィードバックしている。

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

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

自己点検推進室は、毎年数回、学内及び学外の講師を招聘し、FD 研修会を開催してきたが、平成 18(2006)年度からは、一般職員も含めた FD・SD 研修会へと拡大した。平成 27(2015)年度の FD・SD 研修会の日時とテーマ、参加人数は以下の通りである。

○FD・SD 研修会

- | | | |
|-------|------------------------------------|------|
| 第 1 回 | 5 月 26 日「最新の就職事情と実務 IQ を育てるキャリア教育」 | 47 名 |
| 第 2 回 | 10 月 27 日「救急救命講習」 | 40 名 |

今年度は、会社説明会の時期の変更など学生の就職活動に関する最新の事情と本学でのキャリア教育の取り組みについて教職員全員が情報共有するために FD・SD 研修を実施した。また、東京消防庁の指導による救急救命講習会を AED の使い方の訓練を含めて実施した。

なお、平成 25(2013)年度から一般職員の能力向上、専門知識の獲得を目的に SD 研修会を開催している。また、若手職員を対象に、大学を取り巻く環境を学ばせ、私学職員としての資質向上を図ることを目的に、若手職員研修会を開催している。

いずれも今年度は、OJT を中心に配属された部署の業務内容を理解・把握することに心掛けた。

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

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

(3)3-5 の改善・向上方策(将来計画)

○組織の簡素化と効率化

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

○全学的な広報体制の強化

学生募集の要となる広報や情報発信に関しては、平成 26(2014)年度に全学的広報を担い、ホームページ制作・管理、SNS 対策を担当する独自の機関としてメディアセンター新設した。今後とも、ホームページの更新やコンテンツの充実のために、更なる体制を強化してきた。平成 28(2016)年 1 月よりメディアセンターを新設された IR 推進室に移行し、全学的な広報活動をより効率的かつ効果的な体制にしていく。

○職員の能力向上

少子化の傾向が続く厳しい時代を迎え、教育の質を高め、学生一人ひとりへのサービスの向上のために必要なことは、職員各自の業務上必要とする課題解決能力の開発や私学職員としての資質向上を図るとともに組織力を強化することが不可欠である。そのために、事務組織編成や職員配置の見直しと、SD 研修の充実、OJT の強化、体系的・計画的な各種外部研修会への参加を推し進める。

○自己点検推進室の体制の強化

自己点検推進室は、全学的な自己点検評価体制を強化するため、平成 26(2014)年度に人事の刷新を行い、予算委員会や経営検討会議への提言を積極的に行い、内部監査的業務を推進した。平成 27(2015)年度も第 1 期中期計画の実行に向けて、その体制や各部署で執行状況をタイムリーに評価していくこととする。

3-6 財務基盤と収支

《3-6 の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1)3-6 の自己判定

「基準項目 3-6 を満たしている。」

(2)3-6 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

大学全入学時代を迎え入学志願者が減少する中で、本学も平成 19(2007)年以降、入学者数の減少により収支状況は悪化し、教育活動収支（旧帰属収支）差額のマイナスが続いている。そのため、平成 23(2011)年に経営改善計画を策定し、その計画に従って、年度毎に教学改革計画、学生募集対策と学生数、学納金計画、人事政策と人件費削減計画、経費削減計画、施設設備計画、外部資金の獲得と寄付金の充実を掲げ対応してきた。

具体的には、平成 24(2012)年 3 月 31 日、経営学経営学科の「夜間部コース」の募集を停止し、昼夜開講制を廃止。翌平成 25(2013)年度には、東京富士大学短期大学部の学生募集を停止。同年 4 月から短期大学部を発展的に解消し、東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科を新設した。平成 25(2013)年 4 月より経営学部は経営学科、経営心理学科、イベントプロデュース学科の 3 学科体制となり、経営学 3 学科体制の推進及び新教育課程(新カリキュラム)編成方針の明確化を行った。

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

支出面では、人件費の縮減や管理経費の削減などに注力したが、教育活動収支（旧帰属収支）の支出超過の状況は改善できなかった。

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 27(2015)年度の学校法人全体の教育活動収支・経常収支とも、平成 26(2014)年度に引き続きマイナス計上となり、依然として厳しい状況である。

教育活動における事業活動収入は、9 億 1,992 万円で対前年比 7,904 万円の減少であった。その主要因は入学者数の減少などによる学生生徒納付金が対前年比 3.7%減額になったことにある。

一方、教育活動における事業活動支出は、15 億 1,125 億円で対前年比 1 億 3,910 万円減少した。その内訳は人件費が 9,993 万円減少、管理経費 5,240 万円減少と総人件費の抑制や印刷製本費などの経費削減等に一定の成果が見られたが、教育研究費は 1,323 万円増加した。

教育活動収入に対する人件費比率は 87.5% で前年比 3% 減少しているが、その割合は依然として高い。

資金収支面では、施設関係支出が平成 27(2015)年度 6,573 万円となっており、校内の構築物などの整備などにより対前年比 5,205 万円の増加となっている。

(3)3-6 の改善・向上方策(将来計画)

平成 27(2015)年度も経営改善計画(平成 23(2011)年度～27(2015)年度)に従い、教育活動収支(旧帰属収支)の黒字化の実現を目指して、教学改革や学生募集対策と学生数の確保策、人件費・経費削減、施設設備の見直し、外部資金の獲得などの対策を講じてきたが、教育活動収支をプラスに転じることはできなかった。

平成 27(2015)年度の教育活動収支差額のマイナス要因は、入学定員数の確保に及ばず、総人件費などの経費削減も不十分であったことに起因する。

今後は、平成 28(2016)年度から開始した経営改善計画(平成 28(2016)年度～32(2020)年度)に基づき、平成 29(2017)年度に 3 学科制から 2 学科制への再編と学生募集体制を最重点施策とした重点高校の訪問頻度を増やすこと、オープンキャンパスの充実、広報メディアの刷新などの学生募集体制の強化策などを講じることで、最終年度の平成 32(2020)年度の教育活動収支と経常収支差額の黒字化の実現を目指す。

3-7 会計

《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1)3-7 の自己判定

「基準項目 3-7 を満たしている。」

(2)3-7 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-7-① 会計処理の適正な実施

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

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

教育活動収支予算を執行する場合、主要個別案件ごとに実施稟議書を起案し、事務局長の決裁を経てこれを執行する。

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

金銭(現金・預金・手形・有価証券等)の出納は毎日、現金及び預金の在高を管理している。資金運用は安全かつ確実を原則とし、資金運用規程を定め管理している。固定資産は、固定資産管理システムに基づいて固定資産台帳及び図書台帳に記録し、購入・現

物寄付・除却等の都度、適切に管理している。貯蔵品等の資産管理は、固定資産会計及び物品会計として定め、適切に管理している。また固定資産物品管理規程を別に規程し、その管理と管理帳簿等に定め、適切に処理している。

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

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

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

従来、会計監査は新日本有限責任監査法人が、毎月期中監査(月次決算、会計処理の妥当性検証等)を行っており、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たが、平成 27(2015)年 1 月より新たな監査法人としてアルテ監査法人と契約変更をした。

同監査法人からは、計算書類は本学学校法人の経営状況及び財政状況を適正に表示しているとの監査報告を得ている。

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

(3)3-7 の改善・向上方策(将来計画)

平成 27(2015)年度は、学校会計基準の改正に対応した新会計処理ソフトを導入し、新たな学校会計基準への諸規程の内容に適合するように周知徹底するとともに、適正な会計処理に努めている。

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

〔基準 3 の自己評価〕

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

法人、教学部門のコミュニケーション、相互チェックについては理事会、経営戦略会議、教授会を通じた的確に作動しているが、今後とも一層充実する。なお、平成 28(2016)年 1 月より、学長の諮問機関として、大学の運営に関する企画立案や大学内の意見の調整を行う機関として「大学運営会議」を設置していたが、学長のリーダーシップの強化と大学運営に係る問題の迅速な対応をしていくために、大学運営会議を廃止し、平成 28(2016)年 4 月より経営戦略会議を設けた。

平成 29(2017)年度に経営学部 2 学科制への再編による大学運営の体制強化と平成 28(2016)年度の始まった 5 ケ年の経営改善計画に従い、重点高校との緊密な信頼関係の

構築、広報メディアの改革などの学生募集体制の強化を最重点施策として入学定員数を着実に充足させるとともに、総人件費の抑制や経費削減などのさらなる取り組みを行う。

最終年度の平成 32(2020)年度には、教育活動収支を黒字化し、「定員数を充足する大学」「財政の健全な組織」に転換する。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

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

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

4-1-②自己点検・評価体制の適切性

自己点検・評価を適切に実施するために、自己点検評価委員会を理事長の下に設置している。さらに、自己点検評価に関わる事務処理の部門として自己点検推進室を自己点検評価委員会の下に置く。自己点検評価委員会メンバーは、理事長の指名する教職員によって構成され、委員長は理事長の指名による。この委員会は管理部会と教学部会の小委員会を置いている。

本学の自己点検・評価は、「建学の趣旨・教育理念・教育目標、教育基本法、学校教育法、私立学校法、大学設置基準を基礎とし、教育・研究・社会的活動の充実、改善を図ることを目的」としている。自己点検評価委員会は、本学の教育・研究・社会的活動の状況、組織、運営および施設について正確に把握・認識し、毎年度、自己点検・評価を実施してきた。その際の評価項目は、財団法人日本高等評価機構の定める大学評価基準によっている。

本学の自己点検・評価体制は、自己点検・評価の実施部門、自己点検・評価の検証ならびに報告書の取りまとめ部門と大きく分けられる。

自己点検・評価の実施部門は、学務部、学生部、キャリア開発センター、入学広報室など（平成 28（2016）年 1 月よりアドミッションセンター、学務センター、キャリア・学

生支援センターに改組)の教学関連部門、ならびに法人部、管財部、総務部など(平成28(2016)年1月より法人事務局、法人総務部に改組)の管理関連部門からなる。これらの各部門は、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。

自己点検・評価の検証ならびに報告書の取りまとめ部門は、自己点検評価委員会が検証を、自己点検推進室がその結果を取りまとめている。自己点検評価委員会は各部門が行った点検・評価の工程および内容が、「実施要綱」に添ったものであるかを毎年検証し、自己点検評価委員長は、その検証結果を理事長と学長に報告している。なお、自己点検活動における計画・実施状況・評価・改善案は適宜、大学運営会議(現・経営戦略会議)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。

また、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」として最終的に取りまとめ、翌学年度9月までに理事会に報告するとともに、その結果を公表している。

4-1-③自己点検・評価の周期等の適切性

本学では、こうした大学自身による自己点検・評価を毎年実施し、適宜、FD/SD 研修を行いつつ、教育・研究における質の維持・向上につとめてきた。

第1回 5月26日「最新の就職事情と実務IQを育てるキャリア教育」 47名

第2回 10月27日「救急救命講習」 40名

上述のように、本学は平成14(2002)年より自己点検評価委員会を発足させた。自己点検評価委員会は全学的な教育・研究活動を毎年点検し、その結果を自己点検推進室がまとめ、学長が最終的に「東京富士大学自己点検評価書」として取りまとめてきた。自己点検・評価活動は毎年継続して行われ、そのつど報告書を刊行している。

また、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、「適合」認定を受けている。前回の「適合」認定から7年経過した、平成27(2015)年度に2度目の日本高等教育評価機構による認証評価を受審し、前回に引き続き「適合」の評価を得た。今後も7年周期で第三者機関による受審を予定している。

(3) 4-1の改善・向上方策(将来計画)

本学では、学術の進展、社会の要請および国際化に対応して、教育・研究・社会的活動を活性化するとともに、大学の使命・目的を達成するため、自主・自律的な自己点検・評価を毎年実施してきた。

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、大学に対する社会の要請や期待に応えるこ

とができるように、情報の収集・分析・評価に関わる機能のさらなる強化を行う必要が出てきている。そこで、平成 27(2015)年度には、第 1 期中期経営計画を策定するとともに、組織の改編を行い、その一環として新たに IR 推進室を設けた。今後は、IR 推進室を含め、第 1 期中期経営計画を確実に実施すべく、それぞれの部門が PDCA を確実に回し、それを組織的にチェックしていくことが今後の課題である。

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）

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

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

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

本学が大学に対する社会的要請や期待に応えていくためには、各部門の収集している情報を大学組織全体としての的確に把握していく必要がある。また、各部門で不足している情報等があれば、部門横断的に情報を収集・分析して、現状を把握している。

平成 27(2015)年度は、入学要因分析、基礎演習学生調査を実施し、その結果を各担当部署にフィードバックした。

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

本学は各部門の自己点検・評価が適切に行われていることを、各部門から独立した組織である自己点検評価委員会が検証し、自己点検評価委員長が理事長と学長にその結果を報告する体制をとっている。

学長は毎年、自己点検評価委員長からの検証報告を受けた後、自己点検・評価の結果を「東京富士大学自己評価報告書」として最終的に取りまとめ、大学ホームページや学報などの媒体を通じて教職員ならびに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・蓄積を行ってきた。しかしながら、本学の使命・目的を遂行しつつ、大学に対する社会の要請

や期待に対し大学組織全体として迅速に responding していくためには、社会の情勢を正確に分析するとともに、よりきめ細かな全学の現状把握が不可欠である。それを実現していくために、平成 27(2015)年度には、新たに IR 推進室を設置することにした。今後は、IR 推進室の機能を十分に活かしながら、自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表をさらに促進させていく。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

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

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学長は、自己点検・評価の結果を「東京富士大学自己評価報告書」を最終的に取りまとめるとともに、経営計画と照らし合わせ、点検・評価をしている。また、その結果浮き彫りになった事柄の改善・向上策の検討を、大学運営会議（平成 27(2015)年 12 月まで）、関係各部門に指示し、検討、実行させている。

個々の教育職員（教員）が担当する講義及び演習については、各担当教員に自己点検・評価を求めている。具体的には、教育目標及び講義構成要素に基づきシラバスを作成し、シラバスに基づいた講義を実施して、講義終了時には学生による授業アンケートを実施している。個々の教員は、そのアンケート結果に基づき「授業評価報告書」を取りまとめ、学務部に提出し、講義の点検と評価のエビデンスにすると同時に、次年度の授業改善に役立てている。したがって、本学教員は、[シラバス作成→講義→授業アンケート→授業評価報告書]という PDCA サイクルで、自己点検・評価を実施してきた。

平成 25(2013)年度より、自己点検評価委員会教学部会でその仕組みづくりを検討し、従来の「授業評価報告書」の評価項目に「大学組織として改善すべき項目」を追加することにした。

平成 26(2014)年度春学期から、改定された「授業評価報告書」で実施し、各教員から挙げられた組織として改善すべき項目は、自己点検評価委員長及び学部長がチェックし、整理まとめたうえで学長および理事長に報告している。また、学長はその報告を受け、大学運営会議（現・経営戦略会議）で改善点を検討するように関係各部門に指示し、次年度への改善に結びつけている。

(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を強化していくには、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 機能の向上が不可欠である。IR 機能の向上のために、平成 27(2015)年度、新設した IR 推進室は、

学務センター、アドミッションセンター、キャリア・学生支援センターなどで収集・蓄積されたデータを解析し、解析された結果は、学生満足度を高める方策や学生募集対策などに有効活用されている。

今後は、本学の自己点検・評価の PDCA サイクルの機能性を高め、自己点検・評価の有効性を高めるために、IR 推進室によるデータ解析などをさらに有効的に活用していくなど、IR 機能を一層向上させ、本学の教学部門および管理部門における自己点検・評価をさらに強化していく。

[基準 4 の自己評価]

本学は、各部門が、「実施要綱」の規定に基づき自己点検・評価を実施し、自己点検評価委員会がそれらを検証し、その自己点検・評価の結果を学長が最終的に「東京富士大学自己評価報告書」として取りまとめた。また、取りまとめられた報告書は、冊子あるいは CD-ROM として作成するとともに、大学ホームページにて教職員ならびに外部に公表している。さらに、各部門が前年度末にまとめた改善点については、学長が関係部署に改善策を求め、次年度への改善に結びつけていく。このことから、本学における自己点検・評価は誠実に行われ、有効に機能していると判断している。

また、先述したように、政治、経済、社会、文化、その他多方面にわたり大きな構造的変化が生じているとされる昨今において、大学への期待や環境の変化を把握しつつ、大学の使命・目的を遂行していくために、本年度後半から第 I 期中期経営計画に基づき各部署の業務を推進している。IR 機能に関しては、さらにその機能を充実すべく新設した IR 推進室が各部署でのデータ解析行い、学生募集体制や学生満足度に活用している。

今後の課題としては、この IR 推進室はじめ、組織改編後の 3 センターや法人部門が第 1 期中期経営計画に基づき確実に PDCA を回していく必要がある。また、それらの PDCA を組織全体的にチェックしていく体制のさらなる整備を進めていく。