

令和 5 年度
自 己 点 検 評 価 書
[東京富士大学独自基準]

令和 5 (2023) 年 6 月
東京富士大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	4
III. 東京富士大学が定める基準に基づく自己評価	8
基準 1. 目的・理念	8
基準 2. 内部質保証	16
基準 3. 教育課程・学修成果	21
基準 4. 教職員・教職員組織	34
基準 5. 教育研究等環境	45
基準 6. 学生支援	49
基準 7. 進路支援	57
基準 8. 学生の受け入れ	69
基準 9. 大学運営・財務	75
基準 10. 社会連携・社会貢献	87

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、これを担っていく有為な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

一. 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

一. 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上げること

一. 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。

・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、創立者高田勇道の建学の趣旨に則り、新しき時代を拓きこれを担っていく有為な人材を養成することを目的に設立された。さらに「教育とは学生に生命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「教育指針」としてきた。富士短期大学時代は「就職の富士短」と評され、税理士や企業の経理部門で卒業生が活躍してきた。

平成 14(2002)年度に東京富士大学経営学部を開設、同学部の卒業生は、多様な分野に就職し、現場の第一線で活躍している。平成 25(2013)年度に開設したイベントプロデュース学科の卒業生は国内外のイベント業界で就業している。また、平成 20(2008)年度に開設した大学院経営学研究科修了者の半数以上が税理士資格を取得し、税理士として活動している。

本学の特徴は、経営学を主体の学、実践の学、社会科学の総合の学、すなわちビジネス社会の有為の人材を育成するための基礎学ととらえ、その重要性に早い時代から注目してきた点にある。臨場感溢れる実践的なカリキュラムを通じ、学生の主体性や問題意識を引き出し、現代社会で十分に活躍できる人間性豊かな実践的職業人の育成を目指した教育が一貫して展開されてきた。

大学教育は大きな転換点を迎えている。リテラシーだけでなく、ジェネリック・スキルを身につけ、ビジネス社会の現場でたくましく生き抜く人材育成が要請される時代である。本学は短期大学時代から、資格取得やビジネスマナーなど、実務直結型の教育に力を注いできたが、今日においてはそれらに加え、豊かな実務経験や社会体験、社会人基礎力を含めた総合的な知性が求められつつある。

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」を「実務 IQ (Integrity Quotient)」と呼び、平成 29(2017)年度からその体系化と教育プログラムへの反映に取り組んできた。このスローガンに基づき、初年次からのキャリア教育や少人数制の演習、双方向性を重視したアクティブラーニング導入はもちろんのこと、以下のような特徴的な教育・学修機会の提供が行われている。

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効果的連携である。カリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程は「実務 IQ 教育」の名のもとに体系的

な編成がなされ、進路を意識した8つの履修モデルの提示、現役の社会人・実務経験者等を講師とした少人数講義の展開、専門演習の成果発表会、企業や中小企業家同友会連携による実践的な講義が展開されている。アイスクリーム販売及び製造施設を学内に設置し、事業創造から営業企画に至るまでの業務に参加しながら学べる講義(新事業創造論・ベンチャービジネス論)なども、その一環で導入された。キャリア支援については伝統的に力を入れてきており、「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」「就職特講」など授業科目内でのキャリア支援科目が充実しているほか、インターンシップの単位認定、進路選択時の個人面談やPROGテストの導入など、少人数大学ならではの顔の見える個別指導が行われている。

第2は地域の企業、NPO、商店街等と積極的に連携し、学生が参画する実践的学修の場、プロジェクト学習の場を作り上げている点である。専門演習や研究サークルなどを通じた地域活性化提案、連携先信用金庫主催イベントへの協力を通じた中小企業経営への理解、伝統産業の展示会・ワークショップへの参加による地域文化への理解、地元中小企業経営者と学生との対話など、新宿・高田馬場地域との緊密な距離感を生かした学びが継続されてきている。

第3は他大学では見られないイベントプロデュース学科の存在である。当該学科においては、単にイベントの理論や手法の解説にとどまらず、現場実習にも取り組み、プロジェクト・マネジメントや多様な立場にある人々との協働、学習内容の現場での調整作業など、実践経営学の本質を体感する授業が展開されている。また、イベントによる地域や企業、主催団体との人脈形成や、オリンピック・博覧会といったタイムリーな話題に即した公開講座の開講、イベント社会工学研究所による情報発信など、大学と社会・時代をつなぐ役割を果たしている。

本学では「実務IQの高い学生」の輩出とその育成過程を通じて、地域社会や産業界にとっても魅力あ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、創立者高田勇道が昭和 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」として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、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、同年 4 月にこれを開設した。同年 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、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 月に企業経営科第 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。また昭和 43(1968)年 2 月には、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、昭和 52(1977)年 4 月、企業経営学科を経営学科に名称変更している。平成 8(1996)年 4 月に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 月に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 月に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を変更した。同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 月には、東京富士大学大学院経営学研究科、経営学部ビジネス心理学科を開設した。同時に、経営学部ビジネス学科を経営学科に、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するとともに、東京富士大学短期大学部を発展的に解消し、東京富士大学経営学部イベントプロデュース学科の新設を決定した。

平成 25(2013)年 4 月には、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するとともに、経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科に名称変更した。

平成 27(2015)年 2 月二上映子が、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)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を届出し、平成 29(2017)年 4 月、経営学部経営心理学科の募集を停止、経営学科とイベントプロデュース学科の 2 学科体制で推移してきている。

平成 31(2019)年 4 月、井原久光が学校法人東京富士大学第 4 代学長に就任。令和 4(2022)年 4 月に、青山和正が学校法人東京富士大学第 5 代学長に就任した。

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 早坂忠博、東京富士大学初代学長に就任 富士短期大学を東京富士大学短期大学部に校名変更
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	二上貞夫、学校法人東京富士大学第 2 代学園長に就任 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 19 年 4 月	二上映子、学校法人東京富士大学第 3 代学園長に就任
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

平成 25 年 1 月	短期大学部経営学科をビジネス学科に学科名変更 経営学部イベントプロデュース学科開設 経営学部ビジネス心理学科を経営心理学科に学科名変更
平成 27 年 2 月	二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任
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
平成 28 年 4 月	長谷川裕恭、東京富士大学第 3 代学長に就任
平成 28 年 12 月	二上映子、東京富士大学学長を兼務
平成 31 年 4 月	井原久光、東京富士大学第 4 代学長に就任
令和 4 年 4 月	青山和正 東京富士大学第 5 代学長に就任

2. 本学の現況

- ・ 大学名 東京富士大学
- ・ 所在地 〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目 7 番 7 号
- ・ 学部構成 令和 5(2023)年 5 月 1 日現在
[学部]

経営学部	経営学科
	イベントプロデュース学科

[大学院]

経営学研究科	経営学専攻
--------	-------

- ・ 学生数、教員数、職員数 令和 5(2023)年 5 月 1 日現在

学生数

大学	学科	学年	総人数	男子	女子	うち留学生数		備考
	経営	1 年	170	113	57	(3)		
	イベントプロデュース		66	16	50	(0)		
	経営	2 年	203	126	77	(5)		編入生 6
	イベントプロデュース		59	22	37	(0)		編入生 2
	経営	3 年	178	125	53	(4)		編入生 4
	イベントプロデュース		70	20	50	(1)		編入生 1
	経営	4 年	173	107	66	(8)		編入生 6
	イベントプロデュース		84	27	57	(0)		編入生 3

	経営	4 年 留年	30	27	3	(6)		
	イベントプロデュース		9	4	5	(0)		
	大学 合計		1042	587	455	(27)		編 入 生 22

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	8	7	1	(0)	
		2 年	12	8	4	(0)	
		2 年	2	2	0	(1)	
	大学院 合計		22	17	5	(1)	

大学・大学院 合計			総人数	男子	女子	留学生数	備考
			1064	604	460	(28)	

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	14	7	3	1	25	50
	イベントプロデュース学科	9	5	2	0	16	11
経営学部計		23	12	5	1	41	61
経営学研究科	経営学専攻	9	3	-	-	14	8
経営学研究科計		9	3	--	-	14	8

職員数

正職員 () 内は女性	39(10)
--------------	--------

Ⅲ. 東京富士大学が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 目的・理念

1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

評価ポイント

- ★使命・目的及び教育目的を具体的に明文化しているか。
- ★使命・目的及び教育目的を簡潔に文章化しているか。
- ★使命・目的及び教育目的が、掲載する媒体により、異なる表現となっている場合、その趣旨が一貫したものとなっているか。
- ★使命・目的及び教育目的に大学の個性・特色を反映し、明示しているか。
- ★社会情勢などに対応し、必要に応じて使命・目的及び教育目的の見直しなどを行っているか。

(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、東京富士大学の開学および平成 20(2006)年の東京富士大学大学院の開設においても開学精神として引き継がれ、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、この理念に沿った教育を行うに当たって「教育とは学生に生命をあたえてゆくことである」という創立者の自戒の言葉を「教育指針」としている。この言葉の意味するところは、単に知識を学生に教授するだけでなく、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、人間性豊かな社会に有為の人材を養成する総合教育

を行う、ということである。

本学では、創立者が掲げたこうし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」を目指している。

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。

1-1-③ 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。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人間性豊かな実践的な職業人を輩出してきた。

本学の特徴は、経営学を主体の学・実践の学・社会科学の総合の学とみなし、その重要性に早い時代から注目してきた点にある。理論の吸収に重点をおいた学科目や実社会に役立つ知識・技能・資格取得のための講義はもとより、広い視野や的確な判断力を身につける教養科目や、主体的に思考し、自律できる人材育成を目指した少人数の演習や双方向授業などが実践されてきている。

昨今、すべての高等教育機関に対し、ビジネス社会に適応し十分に活躍するためのジェネリックスキル養成が求められつつあるが、本学は設立当初より、そうした目的・理念を掲げた教育を展開してきたともいえる。

本学では1学部2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。(表 1-1-1)

表 1-1-1 本学の経営学部、2 学科の目的

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
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
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

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に行っている。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、

また、来校者の目に触れやすいように、本館 1 階エントランスホールの大壁面に刻まれている。



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が本学の特色となっている。

1-1-④ 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、3 学科の使命・目的を見直した。さらに、平成 29(2017)年度には、2 学科体制に移行するにあたり、各学科のカリキュラム改訂や大学の置かれた教育環境などの諸要素を勘案して、各学科の使命・目的の見直しを行った。令和 4(2022)年度は、2 学科再編に伴いカリキュラム改訂後の 5 年間の実績を踏まえ、更なる教育効果の向上と新たな時代に対応した教育の充実を目指して、カリキュラムの改編を行った。

主な改正点は、①プロフェッショナル・セミナー（以下、P・S）の内容が多様であり、学生からも分かりにくいとの意見などを勘案して、文化教養特講、経営実践特講、イベント実務特講に再編した。②多文化理解は、講義内容に応じて独立科目へ移行した。③初年次教育と専門教育の連続性を明確にするため、P・SⅡをプレ専門演習に改正した。④新時代が求める科目の新設を試みた。⑤新学部創設を目指して、イベントプロデュース学科の授業科目と名称、内容を見直した。

令和 4(2022)年度は、新型コロナウイルス感染症の収束が見えないなかで、授業形態は対面方式を基本にしたが、履修者 100 名を超える授業は感染対策を優先し、遠隔授業を継

続した。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

本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通じた人づくり教育を実践してきており、これは現在の学士課程教育のあり方と通底するものと捉えている。従って本学の「大学の使命・目的」は的確なものである。

平成 29(2017)年度に 3 学科制から 2 学科制へ移行するに伴い、本学の教育が目的・使命に的確に反映するようにカリキュラム編成を見直し、令和 4 (2022) 年度は、新たな時代に対応できるようカリキュラムを改編した。今後も大学を取り巻く環境の変化に対応しつつ、「実務 IQ」というスローガンに象徴される本学の個性・特色をさらに鮮明化していくとともに、中期 5 ヶ年計画（令和 3 年度～7 年度）に従い、本学の「大学の使命・目的」及び教育目的に則り、取り組んでいく。

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

1-2-① 役員、教職員の理解と支持

1-2-② 学内外への周知

1-2-③ 中長期的な計画への反映

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

評価ポイント

- ★使命・目的及び教育目的の策定などに役員、教職員が関与・参画しているか。
- ★使命・目的及び教育目的をどのように学内外に周知しているか。
- ★使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映させているか。
- ★使命・目的及び教育目的を三つのポリシーに反映させているか。
- ★使命・目的及び教育目的を達成するために必要な教育研究組織が整備されているか。

(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 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、東京富士大学報、Web サイトへの掲載により、絶えず繰り返し役員・教職員に周知されている。

「大学の使命・目的」は、入学式の学長式辞や「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)、「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において、創立者の言動や意思といった具体的なエピソードを交え、「建学の趣旨」と併せて説明、教職員への理念の定着化を図っている。また非常勤講師に対しては、各年度の授業開始前に開催する「教員懇話会」において同様の説明を行い、理解を深めるように配慮している。さら

に、教職員の採用に際しては、「建学の趣旨」、「教育理念」を提示し、これら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。

なお、教授会等の各種会議を開催する大会議室(高田記念館 2F)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。

また「創立者の自戒の言葉」は、本館 1 階エントランスホールの大壁画に刻まれており、日々、本学の教職員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。本学 Web サイトでも、本学の「教育指針」として広く紹介している。

1-2-② 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、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。

新入生に対しては、入学式における学長式辞で「教育理念」を浸透させるとともに、新入生オリエンテーションや、1 年次の「基礎演習」の場において、「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 を行い、本学で教育を受け、学園生活を送るための心構えをしっかりと持たせるようにしている。

学外に対しては、本学の Web サイト、大学案内などで学外に広く公表している。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

中期 5 カ年計画 (2021~2025 年度) においても、本学の使命・目的・「教育理念」を再確認し、中期目標 (ビジョン) を掲げ、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、キャリア教育の進化と改善、就職支援、学生支援、戦略的広報活動と学生募集活動等の強化を軸とした活動計画を策定した。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

教育理念のもと、学修者本位の教育の質の向上をはかるために、令和 4 (2022) 年度、3 つのポリシーを見直し、本学教育の質の充実に向けた PDCA サイクルの強化を図った。

I. 経営学部

アドミッション・ポリシー (入学者受入の方針) の基本方針では「社会やビジネスで生ずる様々な課題や問題を発見し、試行錯誤しながら自らそれを解決しようとする態度や能力」「社会において活躍できる将来性や潜在能力も考慮した選抜」を示しており、単に知識や学歴の取得を目指す人物ではなく、社会や経済に貢献したいと考える有為の人材を志願者像としている。

カリキュラム・ポリシー (教育課程編成・実施の方針) では、経営学に関する体系的な専門知識の提供だけでなく、その知識を活用して、企業などでの課題解決と新しい価値を創出することができる人材育成を目指している。そのため、1) 知識活用の実践力、2) 進路指導を組み込んだ授業内容、3) 実務教育の展開、4) 多彩な実務的人材の育成、5) リベ

ラルアーツ教育の重視と、いった項目において、専門知識の獲得とともに社会に逞しく羽ばたいていける人間力育成の教育指針を打ち出している。

さらに、ディプロマ・ポリシーを実現するために、7つの力である 1) 突破力、2) 自制（自己管理）力、3) 思考力、4) 忍耐（回復）力、5) 創造力、6) 協働力、7) 主張（説得）力を育成する教育に取り組んでいる。

ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）は「経営学の知識を通じた課題解決」「粘り強さと原因究明」「自己管理」「論理的思考」「失敗後にも再挑戦」「能動的働きかけと創造的問題解決」「協働への努力」「多様な環境下での意見表出と他者理解」を掲げており、社会で必要とされる人間性豊かな実践的な職業人の輩出という教育理念を色濃く反映した内容となっている。

II. 大学院

アドミッション・ポリシーでは、「人道による世界平和」の理念に賛同する人物であることに加え、「高度な専門性を有する職業人ならびに高度研究者」を養成するため、優れた資質と経営学に対して高い意欲を有する人材を世界各国から受け入れたい、としている。

カリキュラム・ポリシーにおいても「専門職業人としての能力の育成」「広い視野から「人道による世界平和」の実現に貢献できる研究の実践」などを明示している。

ディプロマ・ポリシーにおいては、「高度職業人として必要な能力が身につけていること」「研究方法、研究成果が「人道による世界平和」の理念に反さず、その実現に貢献するものであるかどうか」を課程修了の基準としている。

III アセスメント・ポリシー

上記の3つのポリシーに基づき、教育の質を点検、保証し、教育改善に反映させるために、以下の方針で学修成果を可視化、評価するアセスメント・ポリシーを、令和4（2022）年度に検討し、令和5（2023）年度より設置する。

その内容は、1) 機関（大学全体）・教育課程(学部・学科)・授業科目の3つのレベルにおいて多面的な評価と点検、2) 学修成績(成績評価、取得単位数、GPA など)だけでなく、ジェネリック・スキルの向上(PROG テストや実務 IQ 取得評価など)、志望進路への成否(資格取得、進路状況、就職・進学率、卒業時アンケートなど)を含めた。総括的評価、3) 授業評価アンケート実施と、教育方針の「実務 IQ」の習得評価を含め、シラバス提示の到達目標の評価、4) 学務部を中心に関係各部、演習担当教員などが連携し、学生ひとりひとりへの綿密な指導体制の確立。

1-2-⑤ 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6条(事務局)、第7条(職員)、第12条(教授会)に組織体制を明記している。

経営学部においては経営学科とイベントプロデュース学科、大学院においては経営学研究科が設置され、それぞれ実務に直結した教育に力が注がれている。学部1年次の基礎演習や、2年次以降のプロフェッショナル・セミナー等においては、教員と学生とが近い距離で対話・交流を図れる少人数教育が展開され、時代が要請する総合的な人間教育が営まれている。

また、教授会のもとに専門委員会(入試広報、教育支援、学生支援、キャリア支援)を設

置しているが、このうち特に教育支援委員会では本学の使命・目的に沿った教育支援施策（少人数演習の運営、カリキュラムや教育法の改善、ゼミ発表大会の運営など）の企画推進、キャリア支援委員会においては進路及び社会を意識させるための教育や環境づくり（就職直結型授業の支援、卒業生社会人との交流、インターンシップなど）を担当している。また、企業や地域との教育連携については、主として産学官連携室が窓口となり、PBL（Project Based Learning）等の授業・演習への導入を調整している。このように、教育目的を反映した教育現場での実践教育は組織的に推進されている。

さらに、経営戦略会議では、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て理事会に諮り、随時見直しを行っている。

（3）1－2 の改善・向上方策（将来計画）

「役員、教職員の理解と支持」については、教育現場におけるさらなる具現化・徹底を図るため、令和 4(2022)年度に本学全体の教育目的と各科目の学習・教育目標との連携を強化した新たなフォーマットを策定、紺とも FD 研修等を通じてその意義への理解を深めていく。

「学内外への周知」に関しては、本学の教育スローガンである「実務 IQ」を発信する広報活動の継続・強化に向け、Web サイトや学生要覧などを通じて学内への浸透を図るとともに、本学の教育・研究方針に共感する重点校を地道に拡大していくための学外広報活動を重視する。

「中長期的な計画への反映」としては、中期 5 ヶ年計画の軸に「実務 IQ を育てるカリキュラムの充実」を据えていることから、現在改善・向上策を推進中である。

「三つのポリシー」については時代の変化に合わせて、順次、項目や表現における見直しが必要という観点から、令和 5(2023)年度より、教育目的をより鮮明に反映させたディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに改正し、それを実現する教育研究組織及びカリキュラムを再構築していく。

〔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に則り、教育目的や経営学部並びに 2 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・受験生に周知している。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、Web サイトなどで、機会あるごとに、これらを学内外に周知してきた。

平成 29(2017)年度に 3 学科体制から 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ような取り組みをしている。

また、令和 3(2021)年度から始まった中期 5 ヶ年計画については、「建学の趣旨」や「教育理念」や教育目的を反映した計画策定を行っており、今後は、それに従い教育計画や大

学運営などを実行していく。以上のことから基準 1 を満たしていると考ええる。

基準 2. 内部質保証

2-1. 内部質保証の組織体制

2-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

評価ポイント

- ★内部質保証のための恒常的な組織体制を整備しているか。
- ★内部質保証のための責任体制が明確になっているか。

(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 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学では「東京富士大学 自己点検・評価実施要綱」（平成 14(2002)年度策定)に基づき、「学術の進展、社会の要請および国際化に対応して、教育・研究・社会的活動を活性化するとともに、「より質の高い教育、分かりやすい教育、開かれた教育」の実現を目指して大学としての社会的責任を果たすため、自己評価を実施する」という目的のもと、理事長の指名する教職員(各部門の部長クラス)によって構成された自己点検評価委員会が、本学の教育・研究・社会的活動の状況、組織、運営および施設・設備の状況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。

これらを自己点検推進室によってとりまとめ、委員長を兼ねた自己点検室長が自己点検結果(自己点検評価報告書)を理事長と学長に報告、さらに理事長と学長は、自己点検評価報告書を理事会及び評議員会(理事長)に報告し、意見聴取を行うとともに、経営戦略会議の場で議論を行い、必要に応じて改善指示を出す形で自己点検活動を進めてきた。なお経営戦略会議の場には事務局長と学長が在席することから、それぞれ教学部門・管理部門への指示を確認する体制となっている。

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

学長のリーダーシップをより発揮しやすくするとともに自己点検に学外の視点を採り入れるため、これまでの内部質保証の組織体制を見直し、さらなる強化につながるための改革を実施していく。

具体的には、学長が委員長を務める内部質保証委員会を新設し、同委員会が責任をもって、全学的な内部質保証を推進する一方、全学における自己点検・評価を行う組織として、各部門長を構成委員とする自己点検・評価委員会を設置する体制をとる。自己点検・評価委員会は、各部門の運営状況を調査し、自己点検評価報告書原案を作成のうえ、内部質保証委員会に提出する役務を有する。こうした令和 5(2023)年度以降の新体制づくりについては、令和 4(2022)年度に自己点検推進室が中心となって検討・提案し、自己点検評価委員会での承認を経て、経営戦略会議・理事会にて決定された。

また、学内における自己点検・評価の客観性・妥当性・有効性を検証するために、外部評価委員会を設置する案が、令和 4(2022)年度の自己点検評価委員会において可決された。外部評価委員会は、自己点検・評価委員会でとりまとめた自己点検・評価報告書原案を学

外の客観的視点からチェックし、改善・向上等に必要な提言を内部質保証委員会に提出する役割を有する。同委員会については、令和5年(2023)度に、人選等を含めて内部質保証委員会等で検討していく予定である。

2-2. 内部質保証のための自己点検・評価

2-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

2-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析 評価ポイント

- ★内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価をどのように行っているか。
- ★エビデンスに基づく、自己点検・評価を定期的実施しているか。
- ★現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行える体制を整備しているか。

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価の実施とその結果の共有

本学では日本高等教育評価機構が定める基準にもとづき、教育の改革・改善のため、自己点検・評価活動を推進し、その結果をまとめて「自己点検評価書」（「エビデンスデータ編」含む）を作成している。その内容は学内で共有するとともに、本学 Web サイトに掲載し、学外にも公開している。

令和4(2022)年度、東京富士大学は、7年に一度となる日本高等評価機構の实地調査を受審した。自己点検推進室では、同評価機構への各種連絡、各種提出書類の作成、本学面談希望者(理事・監事・教職員・学生含む)の調整、書面質問および依頼事項への対応、当日準備及び教育施設視察のアテンド等を順次行った。

令和4(2022)年10月11～12日の实地調査の結果、本学は卒業認定の厳格化や事業報告の様式等について、評価チームより指摘・改善を受けた。これらを担当する各部門に周知のうえ、即時改善及び今後の改善計画への反映を促した。

令和5(2023)年3月に、東京富士大学は日本高等教育評価機構より大学評価基準に適合していると認定され、その結果についても Web サイトに掲出した。

2-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

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

また、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出来得るように、平成27(2015)年度から、IR推進室を設け、情報の収集・分析・評価

に関わる機能のさらなる強化を図った。IR 推進室は、教員兼務の室長の下、教員兼務の担当者、事務職員兼務の担当者から構成されている。

IR 推進室は、定例の IR 推進会議を設置し、各部署の情報・データの相互提供、大学のデータ取得、分析、管理、データに基づく大学の戦略立案を目的としている組織である。

特に、全学生の情報を学務データ等から集約した「学生ポートフォリオ」の作成、全学生に対してアンケート形式で行う「学生調査」などにより、学生の個人データを集約している。

「学生ポートフォリオ」は学籍番号、氏名、性別、メールアドレス、連絡先、生年月日、出身高校、出身地、受験入試種別、高校評定、奨学金ランク、専門演習・基礎演習担当者、取得単位、GPA、出席率、クラブ活動など、全在学生の個人データをまとめたもので、毎年一回リニューアルを行っている。

また、「学生調査」は、個人連絡先、アルバイト状況、希望職種、特技、通学時間、インターネット使用状況、学習時間、講義以外の行動、大学に対する要望などの項目を、例年 5 月、全学生を対象に Web アンケート形式で実施している。

これらのデータは、必要に応じて、基礎演習、専門演習等の教員への情報提供、高校訪問者へのデータ開示を行い、各種情報を学内で有効に活用している。また、入試データ、学生データ、キャリアデータなどの解析を行い、入試の方針策定、奨学金データ分析、退学者減少施策、就職情報の共有など各部署へのフィードバックを行っている。

さらに、IR 推進室では、Web サイトの運用、管理を行っている。必要なデータをタイミングよく開示することは、受験生、本学の学生にとっても大変重要であり、正確さ、迅速さが求められる作業である。本学の各ポリシーを周知する点でも非常に大きな役目を担っており、各部署と密に連携を取りながら更新を行っている。

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、現状を把握していかなければならない。そのために、自己点検推進室および自己点検評価委員会では、各部門の収集した情報を評価分析するとともに、「授業アンケート」や「授業評価報告書」及び IR 推進室の収集・分析した情報などをエビデンスとした自己点検を実施している。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

これまで本学では日本高等教育評価機構が定める基準にもとづき自己点検・評価活動を推進してきたが、本学の三つのポリシーをより鮮明に反映した独自基準の策定を行う予定である。

具体的には「基準 1 目的・理念」「基準 2 内部質保証」「基準 3 教育課程・学修成果」「基準 4 教職員・教職員組織」「基準 5 教育研究等環境」「基準 6 学生支援」「基準 7 進路支援」「基準 8 学生の受け入れ」「基準 9 大学運営・財務」「基準 10 社会連携・社会貢献」の 10 項目とし、日本高等教育評価機構の基準を担保しつつ、本学ならではの要素を追記した内容を志向する。この独自基準は、平成 5(2023)年度の自己点検から導入する予定で進めている。

2-3. 内部質保証の機能性

2-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

評価ポイント

★三つのポリシーを起点とした内部質保証が行われ、その結果が教育の改善・向上に反映されているか。

★自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果の活用により、中長期的な計画を踏まえた大学運営の改善・向上を図るなど、内部質保証の仕組みが機能しているか。

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 内部質保証のための学部、学科、研究科等と大学全体の PDCA サイクルの仕組みの確立とその機能性

本学では春学期・秋学期終了時点において、科目ごとに受講生を対象とした「授業アンケート」を実施している。質問内容は「受講理由」「予習・復習時間」「学習意欲」「授業の目的・意義が明確に示されたか」「成績評価の基準が明確に示されたか」「クラスサイズ(受講者数)は適切性」「黒板またはパワーポイント等などの使い方は適切度」「難易度」「教員の熱意」「授業の分量の適切性」「進度の適切性」「向上心を掻き立てられたか」「シラバスに沿った知識が得られたか」「五段階評価」「良かった点」「改めて欲しい点」「全体的な感想」の 17 問である。

各教員は、そのアンケート結果に基づき年 2 回、「授業評価報告書」を学務部に提出する。報告書の記述項目は「教育目標」「目標を達成するための工夫」「各項目の評点」「授業に対する自己評価(昨年度との比較)」「今後の改善策」「授業改善について、(大学として)組織的に取り組むべき課題」「成績評価基準と評価方法」である。

学務部では「授業アンケート」及び「授業評価報告書」の内容をとりまとめ、その結果を学長及び経営戦略会議に報告する。経営戦略会議ではこれに基づき、大学全体として取り組む課題について議論し、予算措置や制度改革などの意思決定を行う。また学務部では年 2 回、授業改善をテーマとした FD 研修を実施し、教員間の情報共有や教員に向けた動機づけを図っている。

したがって本学教員は、[昨年度の授業評価に基づく改善(シラバスへの反映)⇒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・評価を実施してきている。

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

令和 5(2023)年度より、シラバスのフォーマットを改正し、より 3 つのポリシーを反映した内容を志向する。シラバス記入要素として「教育方法」「実務 IQ 習得目標」を追記するとともに、「授業計画」については毎回の授業内容の詳細を記述するようにした。また、カリキュラムポリシー及びシラバス改定と連動し、より適切な教育改善につながるよう平成 5(2023)年度春

学期より、授業アンケート及び授業評価報告書の質問項目の改正を図る予定である。

これらの措置により、3つのポリシーを起点とした教育改善がより鮮明な形で図れる基盤がつくられていくものと考えている。

〔基準2の自己評価〕

令和4(2022)年度・日本高等評価機構による認証を受審し、大学評価基準に適合していると認定されたが、実地調査を通じて評価チームより各種の指摘・改善を受けた。そのうち、即時改善できる施策については令和4(2022)年度中に改善、及び令和5(2023)年度より導入という形で推進に努めている。また、中長期視点で改善が必要な策については、経営戦略会議等での検討を図っている。

特に内部質保証の体制の強化や、3つのポリシーを教育内容や教育改善に反映させるための各種改善については令和4(2022)年度中に検討がなされ、令和5(2023)年度より実施が予定されている。

このように本学では、内部質保証についての組織的な取り組み強化を推進中であり、基準2を満たしているものと判断している。

基準 3. 教育課程・学修成果

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

評価ポイント

★教育目的を踏まえ、ディプロマ・ポリシーを定め、周知しているか。

★ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準を適切に定め、厳正に適用しているか。

(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 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

建学の精神、および基本理念ならびに教育目的（学則 3 条の 2）に基づき、経営学を基礎とする人間教育及び、将来の職業生活へとつながる実践的教育の実現をめざし、以下のディプロマ・ポリシーを設定している。

- 1) 経営学に関する知識を習得し、それを活用して課題を解決できること
 - 2) 困難な状況においても粘り強く問題に取り組むことができること
 - 3) 自己管理に努め、どのような状況においても適切に対応できること
 - 4) 情報を的確に把握・分析して、問題解決のための論理的思考ができること
 - 5) 失敗してもその原因を解明して、再度挑戦することができること
 - 6) 問題解決のために能動的に働きかけ、創造的な解決策を生み出すことができること
 - 7) 仲間や同僚など様々な利害関係者と協働し、問題解決のための努力ができること
 - 8) 様々な環境下において、自分の意見を表明し他者の意見を理解し対話できること
- ディプロマ・ポリシーは、本学 Web サイトに掲載して、周知している。

なお、このディプロマ・ポリシーを実現するために、本学固有のスローガンとして「実務 I Q（仕事の現場において高いパフォーマンスを発揮しうる知性の質）」を設定している。これは、1) 突破力、2) 自制力（自己管理）、3) 思考力、4) 忍耐力（回復力）、5) 創造力、6) 協働力、7) 主張力（説得力）を育成する教育に取り組み、本当の賢さ（インテグリティ：Integrity）の習得を目指している。

大学院経営学研究科では、以下のディプロマ・ポリシーを掲げ、本学 Web サイトに掲載、これを周知している。

- 1) 経営学研究科が定める期間在籍し、同研究科が設定した授業科目を履修するとともに、基準となる単位数以上を修得し、なおかつ修士論文審査及び試験に合格すること。

2) 経営学に関する専門知識と研究能力を身につけているかどうか、高度職業人として必要な能力が身につけているかどうか。

3) 研究方法、研究成果が「人道による世界平和」という理念に反していないか、理念の実現に貢献するものであるかどうか。

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

本学では、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準を学生に開示するため、全ての科目で学習の到達目標と評価基準とを担当教員が定め、シラバスにおいて「学習・教育目標」「評価方法および評価基準」「評価の配分」として具体的に記載し、Web サイトにおいて公開している。

本学は、全授業科目を「総合教育科目」「外国語科目」「専門科目」の3カテゴリーに分けて設置しており（学則第25条）、科目履修をして試験に合格した者に単位を与える（学則第26条・第30条）としている。卒業要件単位数はカテゴリーごとに以下と規定されており、合計124単位以上の取得が卒業条件となっている（表3-1-1）。

- 総合教育科目 24 単位以上
 - 外国語科目 6 単位以上(内、基礎科目 2 単位以上、発展科目 2 単位以上)
 - 専門科目 70 単位以上(内、入門科目 4 単位、基礎科目 10 単位以上、発展科目 20 単位以上、演習科目 8 単位以上)
- 合 計 124 単位以上

表 3-1-1 卒業要件単位数

科目	区分	分野	選択区分	卒業要件単位数		
総合教育科目	選択科目	演習科目	選択必修	16 単位以上	24 単位以上	124 単位以上
		教養科目				
		多文化共生科目				
		コンピュータ科目				
		スポーツ科目				
		キャリア科目				
	認定科目	認定科目	認定	—		
外国語科目	外国語科目	基礎科目	選択必修	2 単位以上	6 単位以上	
		発展科目	選択必修	2 単位以上		
専門科目	入門科目		必修	4 単位	70 単位以上	
	基礎科目		選択必修	10 単位以上		
	発展科目		選択必修	20 単位以上		
	演習科目		選択必修	8 単位以上		

	応用科目	選択	—		
--	------	----	---	--	--

授業科目の試験の成績は、S・A・B・C・Xの5段階で評価し、C以上を合格としている(学則第34条)。これらの規定に基づき、各科目の担当教員が成績評価を行っている。以上は「学生要覧」(Webサイトにおいて公開)を通じて周知している。

厳密な単位認定及び適切な評価を実現するため、学務部では年度当初に専任教員及び非常勤教員に対して、成績評価の基準値を明確に示すよう依頼文書を発行している(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)。その内容の概略は、概ね出席率2/3以上の受講者のみ評価の対象とすること、上位成績評価は、「S」は履修者の10%以内、「S+A」は30%以内を目安とすることである。上位成績評価者比率がその目安を超えた場合には、その理由を明記した報告書提出が求められており、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。

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2名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、「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。

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

単位認定は、学則第30条に基づいて行われている。

成績は、シラバスに示された「評価方法および評価基準」「評価の配分」に従って科目担当教員が厳正に評価している。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ため、進級基準は存在しない。

卒業認定については、所定の科目を履修し総単位数124を修得した学生に対し、教授会の議を経て認定している。令和4(2022)年度には、卒業認定の厳正化を図る点については、教授会において改めて周知した。

GPAの算定については、主として成績優秀者に対する表彰制度(高田奨学生制度など)の選考基準に適用し、学生の学修意欲促進に努めている。令和4(2022)年度は、学部学生6名、大学院生1名を成績優秀者として表彰した。

(3) 3-1の改善・向上方策(将来計画)

経営学科、イベントプロデュース学科両学科の成績評価について、学科間の成績評価にばらつきがないかどうかについて精査し、評価の公正さを担保するため、評価基準の厳格化に関する検討を行い、適切な施策を講じる。

令和5(2023)年度より、単位取得に必要な授業時間確保のために、半期で「授業時間90分×15回(本試験を含む)」を「授業時間100分×14回と本試験(15週)」に改善する

とともに、シラバスにおいて予習・復習時間を明記し、単位取得に必要な不可欠な総学修時間を提示するよう改善していく。

ディプロマ・ポリシーについては、より明確なそして具体的な方向性を示すために、「実務 IQ 7 つの力」を実践していくことを目指す。

3-2. 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

評価ポイント

- ★教育目的を踏まえ、カリキュラム・ポリシーを定め、周知しているか。
- ★カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーとの一貫性が確保されているか。
- ★カリキュラム・ポリシーに即した体系的な教育課程を編成し、実施しているか。
- ★シラバスを適切に整備しているか。
- ★教養教育を適切に実施しているか。
- ★アクティブ・ラーニングなど、授業内容・方法に工夫をしているか。
- ★教授方法の改善を進めるために組織体制を整備し、運用しているか。
- ★履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

(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）

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

ディプロマ・ポリシーを踏まえ、本学では、教育内容に関して、次のようなカリキュラム・ポリシーを策定している。

1) 初年度教育の充実：初年次教育では、経営学を学ぶ上で必要な予備知識とともに、大学で学ぶ意義と学び方の方法論（アカデミック・スキルズ）を選択必修科目である基礎演習により対話と議論を通じて学ぶ。また、基礎演習では、学生相談室と連携し、不安の多い初年次の学生のケアを含めたきめ細かい個別指導により、円滑な学生生活のスタートを支援している。

2) 総合教育科目の構成：総合教育科目は、豊かな人格教育と幅広い見識を身につけさせるために自然科学、社会科学、人文科学全般にわたる豊かな人間性、創造性をはぐくむ教育内容を提供します。総合教育科目は、演習科目、教養科目、多文化共生科目、コンピュータ科目、スポーツ科目、キャリア科目および学生の自主的な活動に応じて認定される認定科目といった多彩な科目により構成されており、その中から学生が自分の興味に応じて科目を選択します。

3) 外国語教育の重視：外国語教育では、英語教育において、習熟度別クラス編成を採用するとともに、グローバル社会に対応するため、英語を含めた語学の能力とともに、高度なコミュニケーション力を育成するカリキュラムを編成します。

4) 経営学教育の体系的学び：本学では、経営学教育の中核をなす専門科目については、必修科目である経営学において基礎的な知識を身につけた上で、選択必修科目及び選択科目である基礎科目ならびに発展科目、応用科目を体系的に履修できるようにカリキュラムマップを作成し、わかりやすく体系的な科目履修方法を提供します。

5) 専門教育の早期実施：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年次より専門教育を開始し、2年次に履修するプロフェッショナル・セミナーⅠ、Ⅱ、3年次、4年次に履修する専門演習を通じて、経営学全般にわたる高度な専門知識を少人数のゼミ形式の中で対話と議論を通じて学びます。

6) 多様な演習科目の導入：本学では、演習型の教育を重視するため、専門演習以外に本学専任教員及び実務経験豊富な大学外の講師陣を招聘したプロフェッショナル・セミナーという演習科目を設置し、学生の多様なニーズに対応した教育科目を提供します。

7) ゼミ発表大会の実施：本学は、全学的な取り組みとして、専門教育における学習成果を年1回発表するゼミ発表大会を毎年12月に開催し、学生のプレゼン能力などの育成を促し、本学の学位授与の方針が定める能力の総合的な育成を行います。

8) キャリア教育の早期実施：将来のキャリアに対する意識を高めるため、1年次より「キャリアデザイン」を開講するほか、学生の就職支援を積極的に推進するため、就職特講を開講し、充実したキャリア支援教育を提供します。

9) 実践的経営学教育の導入：地域の企業等と連携した体験型の講義・演習を取り入れ、「生きた」経営学教育を提供します。特に、実際の企業現場での体験や経営者との議論を通じて、経営課題を自ら発見し、その解決策を提案するという問題解決型の講義・演習を実施します。

10) 心理学系科目と経営学教育との連携：人間心理に対する深い理解と経営的センスを兼ね備えた人材を育成するため、心理系科目（組織行動、社会心理学など）を取り入れた経営学教育を実施します。

当該ポリシーは、本学Webサイト上に公開し、周知を図っている。

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

ディプロマ・ポリシー1)は、カリキュラム・ポリシー4)経営学教育の体系的学び・5)専門教育の早期実施・10)心理学系科目と経営学教育との連携に、ディプロマ・ポリシー2)は、カリキュラム・ポリシー1)初年度教育の充実・5)専門教育の早期実施・6)多様な演習科目の導入に、ディプロマ・ポリシー3)は、カリキュラム・ポリシー8)キャリア教育の早期実施に、ディプロマ・ポリシー4)は、カリキュラム・ポリシー1)初年度教育の充実・2)総合教育科目の構成に、ディプロマ・ポリシー5)は、カリキュラム・ポリシー1)初年度教育の充実・5)専門教育の早期実施・6)多様な演習科目の導入に、ディプロマ・ポリシー6)は、カリキュラム・ポリシー4)経営学教育の体系的学び・5)専門教育の早期実施・6)多様な演習科目の導入に、ディプロマ・ポリシー7)

は、カリキュラム・ポリシー5)・6)に、ディプロマ・ポリシー8)は、カリキュラム・ポリシー1)初年度教育の充実・3)外国語教育の重視・7)ゼミ発表大会の実施・9)実践的経営学教育の導入にそれぞれ関連しており、本カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーが設定する本学学生が習得すべき能力に反映しており、両者には一貫性がある。

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

カリキュラム・ポリシーに基づいて、本学では以下のような教育課程を編成している。

1) 初年次教育

入学決定者に対しては、高校までの学習内容を復習し、大学の授業に備える「実務 IQ ドリル」、大学で学ぶ姿勢や履修方法などを知る「入学前講座」を受講させている。

1 年次の「基礎演習Ⅰ」では、大学に慣れ、学生同士の関係を形成するためのアイスブレイクやアカデミック・スキルズ獲得に直結するプログラムを、また「基礎演習Ⅱ」では、2 年次以降の専門性や将来の進路を意識させるキャリア・デザインを軸としたプログラムを実践している。

2) 総合教育科目

豊かな教養を育み、様々な視点を獲得するという趣旨から、本学では「総合教育科目」という名称で科目を設定している。総合教育科目は、人文・社会・自然科学に関する基礎教養を育成する「教養科目」のほか、「演習科目」「多文化共生科目」「コンピュータ科目」「スポーツ科目」「キャリア科目」で構成されている。

また、学生の自立心養成、キャリア形成を支援するために「認定科目」を設け、技能審査の対象資格・検定表に記載された資格取得、担当教員の承認を得た通算 5 日 40 時間以上のボランティア活動の実施者に対しては、最大 6 単位までの単位認定を行っている（「自己開発Ⅰ～Ⅵ」）。

3) 外国語教育

英語科目においては、学生の習熟度に応じたきめ細かい編成を行っている。「英会話ⅠⅡ」においては再履修者・留学生を対象とした授業枠を設置するなど、高校までの習熟度を考慮した編成としている。また、TOEIC 対応、英会話など、学生の興味・関心に応じた科目や、ディプロマ・ポリシーに則った「ビジネス英語ⅠⅡ」を設置している。

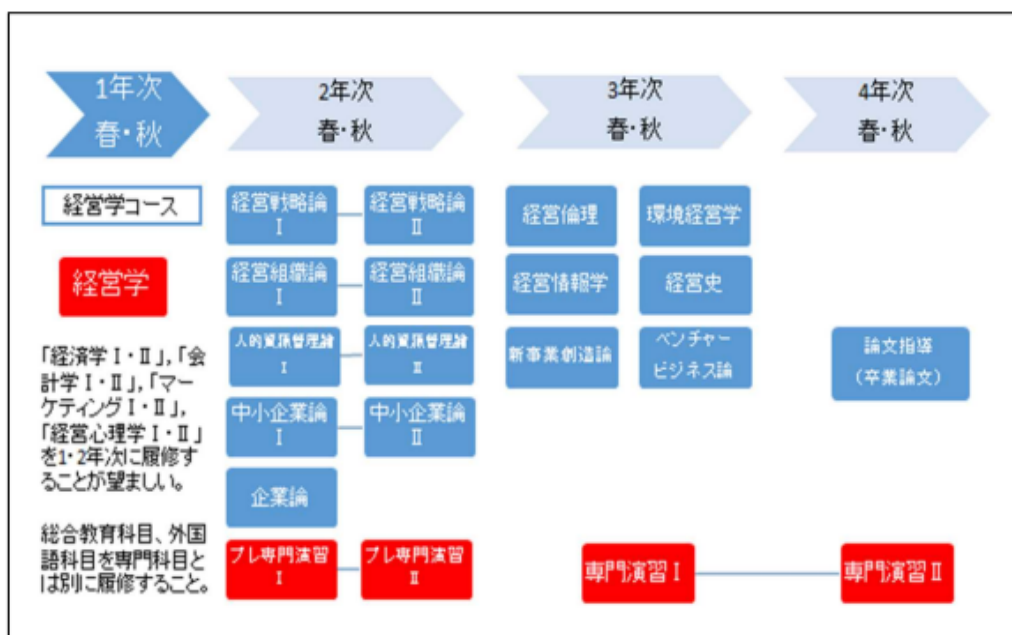
さらに英語のほか、フランス語、中国語、韓国語を設置している。

4) カリキュラムマップによる体系的な科目履修方法の提供

進路先を意識した 8 つの履修モデルを「コース」（経営学科では「経営」「経済・法」「会計」「経営心理」「マーケティング」、イベントプロデュース学科では「スポーツ・エンターテインメント」「観光・地域活性」「PR・セールスプロモーション」）化し、体系的な学びと目指す将来像がマッチできるようなカリキュラムマップ(コース別履修モデル)を提示している(表 3-2-1/「経営コース」の例)。

これらのコースについては、入学広報ツールにおいて受験生に対して概要を提示するとともに、在校生に対しては「学生要覧」で周知している。また、基礎演習ⅠⅡの講義内においては、プロフェッショナル・セミナーⅠⅡ、専門演習の選択時において、カリキュラムマップをベースに、担当教員の専門性を意識するよう指導している。

表 3-2-1 カリキュラムマップ(コース別履修モデル)提示例(経営コースの例)



5) 少人数のゼミ形式教育の展開

学生の興味に応じた少人数かつ教員と学生との対話を通じた学修スタイルである双方向の演習(ゼミ)を本学の教育の中核に据えている。そのため原則4年間、各種演習に所属できるカリキュラムを編成している。

具体的には、初年次における「基礎演習Ⅰ」「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」、2年次は、「プロフェッショナル・セミナーⅠⅡ(プレ専門演習ⅠⅡ)」、3～4年次は、「専門演習Ⅰ～Ⅱ」を履修することを「学生要覧」に示し、推奨している(表3-2-2)。「プロフェッショナル・セミナーⅠⅡ」「専門演習Ⅰ」の履修希望者には、指導教員に対し成績表とともにエントリーシートの提出を義務付けている。これにより、ゼミ選択が自身の専門性や将来の進路を意識させるきっかけとなっている。

1年次・3年次に受検したPROGテストの結果を専門演習担当者とも共有し、学生の成長度合いやソーシャルスキルに関する課題などを認識したうえで個別指導に当たってもらうよう促している。

表 3-2-2 4年間のゼミ履修プログラム

1年次		2年次		3年次		4年次	
春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
基礎演習Ⅰ	基礎演習Ⅱ (キャリアデザイン)	プレ専門演習Ⅰ	プレ専門演習Ⅱ	専門演習Ⅰ		専門演習Ⅱ	
		プロフェッショナル・セミナー	プロフェッショナル・セミナー	プロフェッショナル・セミナー	プロフェッショナル・セミナー	プロフェッショナル・セミナー	プロフェッショナル・セミナー

6) プロフェッショナル・セミナーの開講

より多様な演習科目として、プロフェッショナル・セミナーⅢ～Ⅵ、Ⅷを設定し、先端性、学際性、国際性を加味した新しいタイプの講義を開講している。

現役の社会人や専門家、プロフェッショナル業務経験者たちがそれらの主たる講師陣であり、「コンテンツビジネス」「キャラクタービジネス」「ゲームビジネス」「プロジェクトマネジメント」「まちづくり」「交渉学」「インタビュー法」「営業戦略論」「文化芸術イベント」「社会貢献イベント」「エンタテインメントイベント」など、時代のニーズに即した臨場感溢れるテーマによる講義が展開されている。

なお本講義は基本的に少人数制としており、特殊テーマによる専門演習という性格を併せ持つ。そのため、5) で示した4年間のゼミ履修と並行して受講することで、独自の専門性を磨くことにつながる(表 3-2-2)。

7) 専門教育における学修成果の発表

本学では、専門演習の研究内容・学修成果を発表する場として「ゼミ発表大会」を毎年12月に開催している。大学を挙げての一大行事として実施されてきており伝統がある。

令和4(2022)年度は対面形式での開催(12/7)とし、経営学科とイベントプロデュース学科の学科ごとでの開催形式で行われた。

本大会は、成果発表とその評価の場であると同時に、学部3、4年生にとっては他のゼミでの研究内容への理解や評価・刺激材料の獲得、1、2年生にとっては3年次からの専門ゼミ選択への情報収集などにも直結しており、多面的な教育効果を上げている。

経営学科の発表ゼミ数は14ゼミ、その他来年度開講予定の動画紹介が3ゼミあり、参加学生数は、約400名であった。イベントプロデュース学科の発表ゼミ数は5ゼミ、その他動画紹介が3ゼミあり、参加学生数は、約150名であった。

8) 充実したキャリア支援教育の提供

1年次秋学期に「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」、3年次春学期に「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」、3年次秋学期に「就職特講」を受講することにより、進路決定にあたって不可欠な自己分析や自己PR、業界・企業理解、社会人マナーの取得などを徐々に進めていく展開を図っている。

また、実務的知識を深め、キャリアプランを考えるきっかけを提供するため、企業等での実習体験を「インターンシップ」として単位認定している。基本的には5日間(30時間)の就業体験にて1単位が付与され、最大4単位まで認定している。

さらに、日本経済新聞社との連携による「流通・サービス業トレンド研究」(自己開発科目)を隔年開講している。これは学生が自宅で「日経流通新聞」(MJ)を購読、気になった経済記事を紹介しながらグループワークを進行する講義で、業界・企業研究のみならず、要約力・傾聴力・プレゼンテーション力を養成するプログラムとであり、キャリア支援部・キャリア支援委員会が中心となって企画運営を行っている。

9) 企業連携などによる「生きた」経営学教育

現役の社会人・専門家らを講師に、実践的な講義を数多く開講している(プロフェッ

ショナル・セミナーⅢ～Ⅵ、Ⅷなど)が、特定企業との組織的連携授業によって、学生たちにさらなる現場感覚を実感できる機会を与えている。令和4(2022)年度は以下のような講義が実施された。

① 「新事業創造論」「ベンチャービジネス論」

(株)ジャスビコと教育連携協定を締結し、アイスクリーム販売及び製造施設を学内に設置するとともに、事業の立ち上げ、リスクマネジメント、事業計画書の作成、営業企画などの実践的な講義を、同社代表(片山源治郎氏)による指導の下で展開された。

② 「中小企業論Ⅱ」

東京中小企業家同友会に所属する中小業経営者を招聘し、講演会及び受講生との対話を通じて、リアルな経営の現場を知ってもらう機会を提供する講義。令和4(2022)年度は、(株)KSP・大垣広太氏、メトロ設計(株) 小林 一雄氏、(株)アドバンスト・ソフト小柳憲章氏の3名を招聘した。

③ 「プロフェッショナル・セミナーⅧ(イベント映像)」

イベント映像分野の最大手(株)レイの寄付講座として、イベントにおける映像の重要性を理解するとともに、ワークショップを通じて実際に映像コンテンツや映像づくりなどにも携わる講座を開講した。

10) 心理系科目(組織行動、社会心理学など)を取り入れた経営学教育

履修モデルのひとつに「経営心理コース」を設けており、総合教育科目において「心理学ⅠⅡ」、専門科目において「経営心理学ⅠⅡ」「社会心理学ⅠⅡ」「認知心理学」「キャリア発達心理学」「メンタルヘルス・マネジメント」「経営心理学研究法」「人的資源管理論ⅠⅡ」「消費者行動論ⅠⅡ」の科目を設置している。

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-③の2)において「総合教育科目」の概要を示したが、加えて、本学の教養教育の特徴をふたつ記しておきたい。

ひとつ目は「多文化共生科目」という分野を設置し、「多文化理解Ⅰ～Ⅵ」科目を設置している点である。これはその国の文化や風習、そして対象地域におけるビジネス展開について学ぶことを目的としたカリキュラムであり、令和4(2022)年は「イスラム文化」「韓国文化」を対象とした講座が開講されている。

ふたつ目は、文化芸術分野の専門家による教養教育という点である。プロフェッショナル・セミナーにおいて、囲碁、将棋、伝統楽器演奏、文学といった領域のプロフェッショナルを講師として招聘し、その思考法や職業観を直接伝える講義を開講している。これらは文化教養の幅を広げると同時に、ソーシャルスキル育成にも直結するような講義内容が志向されている。

このように本学の教養教育には、経営学を基礎とし、人間教育・将来の職業生活へとつながる実践的教育といった性格を持たせている。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

基本的に、学生個人の特性や興味・関心に応じたきめ細かい指導を行うこと、および社会人として自己管理ができるとともに、他者に適切な働きかけができることを目指す教育

手法として「少人数・演習形式」を重視してきており、プロフェッショナル・セミナーⅢ～Ⅵ、Ⅷにおいても同方式を採用している。

「基礎演習」については統一カリキュラムを設定し、教員間の教え方のばらつきを是正している。担当者による連絡会議を開催し、受講者の声や教材利用法についての情報共有などを通じて、教授法の向上を図るようにしている。

また、学生の主体的な学修姿勢を醸成するため、アクティブ・ラーニング方式で講義を行うことを奨励している。イベントプロデュース学科の「基礎演習Ⅱ」においては「タクナル」（リアセック社によるアクティブ・ラーニングメソッド）を導入し、グループワークにおける能動性やリーダーシップを引き出すことに努めている。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

令和 4(2022)年度の第三者評価において、ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシー、「実務 IQ」の関係について、学外からも明確にわかるようにすべきとの指摘を受けた。

改めて「実務 IQ の 7 つの力」と各ポリシーとを見比べてみると、一部の要素（「自制力」「協働力」）がディプロマ・ポリシーに文言として反映され切れていない（アドミッションポリシーにおいてはそれに近い内容がある）ことがわかった。

そこで令和 4(2022)年度の教育支援委員会、及び教授会において「実務 IQ の 7 つの力」とディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとの関連性を明確にするための修正を試みる案が承認された。新たなディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーは、令和 5(2023)年度より導入される。

今後、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの趣旨については、教員懇話会や教授会などの場を通じて、教員に繰り返しその重要性を伝え、徹底していく。

またディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの変更に伴い、シラバスについても「実務 IQ 習得目標」を設置するなど、記入フォーマットを大幅に変更した。その主旨と背景については、令和 4(2022)年 9 月の FD 研修において、教員に周知徹底している。

さらに令和 4(2022)年はカリキュラム委員会を設置し、新カリキュラムの検討を行った。時代に即した新たな科目の設置を行うとともに、科目名の変更、特に「プロフェッショナル・セミナー」の名称で開講されていた科目については、「経営実務特講」「イベント実務特講」とし、カリキュラム内容に即した名称を併記するなど、履修者にとってわかりやすい表記にするよう、改善を試みた。これは令和 5(2023)年度の新カリキュラムより導入される。

なお、今後とも引き続き、対話や双方向性を重視したアクティブ・ラーニング型教育を拡充していく。経営学科の基礎演習Ⅱにおいても「タクナル」導入の可否を検討する。

3-3. 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

評価ポイント

- ★学生の学修状況・資格取得状況・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、学修成果を点検・評価しているか。
- ★学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックしているか。

(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 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

教育目標の達成状況を自ら省みて、評価するため、基礎演習、専門演習を除く全授業において、「授業評価アンケート（毎学期末に実施）」を学生に対して実施している。その結果を踏まえて、全教員に授業評価報告書の提出を義務づけている。それによって授業改善を行うことになっている。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、各教員に自分の教育に対する自己評価の PDCA サイクルを意識させている。

また随時、入学時の「試験結果」「調査書記載内容」「実務 IQ ドリル」、在校生の「成績評価」「GPA」「学生満足度調査」「PROG(ジェネリックスキルテスト)」「単位取得状況」「資格取得実績」「退学/休学率」、卒業時の「就職率」「進路支援に対する満足度調査」を、学修成果のアセスメントデータとして活用している。PROG テストは1年次と3年次に全員受験させ、ジェネリック・スキルの伸長・変化を確認している。さらには、学生の個人データを集約した「学生ポートフォリオ」を、基礎演習、専門演習等の教員に対して必要に応じて情報提供・データ開示を行い、学修支援に役立ててもらっている。

なお、大学院は少人数教育のため学生と教員とのコミュニケーションが密であり、授業アンケートは実施していない、ただし担当教員には、別途自己点検評価報告書の提出を義務づけている。

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

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・助言をおこない、全学的な PDCA サイクルを確保している。

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は、原則月1回開催される教授会やFD研修などがあるが、このほか、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。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学にとっての学修成果のあり方については令和4(2022)年度に教育支援委員会等で議論を行い、そのうえで、これまで各部門で行ってきた学修成果の点検・評価方法を大学全

体で統合し、アセスメント・ポリシーとして明文化することを決定した。アセスメントポリシーについては、令和 5(2023) 年度より導入し、周知に努めている。また三つのポリシーを踏まえたうえで、知識の提供だけでなく、ジェネリック・スキル向上に向けて教員がどのような指導方針で臨むのかについても、シラバス等に明示していく予定である。

授業アンケートについては ICT 化や学生の学修意識の変化といった状況も踏まえ、時代に即した質問項目を追加するなどし、精度を上げていく。

3-4. 学修支援

3-4-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

3-4-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

評価ポイント

- ★教職協働による学生への学修支援に関する方針・計画・実施体制を適切に整備・運営しているか。
- ★障がいのある学生への配慮を行っているか。
- ★オフィスアワー制度を全学的に実施しているか。
- ★教員の教育活動を支援するために、TA などを適切に活用しているか。
- ★中途退学者、休学者及び留年者への対応策を行っているか。

(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 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

学務課に届く学生からの意見や情報を適切に教員に伝えること、および教員からの連絡等を学生にフィードバックすることなど、教員と職員間で積極的に意見や情報の交換を行うことで、学修支援体制を構築している。さらに、教育支援委員会の委員を教員と学務課の職員で構成することによって、学修支援に向けた課題を議論でき、情報共有もできている。

3-4-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

イベントプロデュース学科の基礎演習において、学生指導の試みとして TA が採用されており、効果を上げている。例えば、教員と共に授業運営に関わることにより、担当教員と学生との距離を近づけることに役立ち、直接教員に質問しにくい学生にとって TA がうまく機能している。

(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

教員と職員の協働による学生への学修支援を拡充し、効果的な運用をしていきたい。合理的配慮という考え方の導入や障害者差別解消法などの周知を行ない、障がいのある学生に対する配慮をさらに深めていきたい。またオフィスアワーの周知とその活用を促進していきたい。TA に関してはその効果が認められており、さらに広く活用の幅を広げていきたい。退学者、休

学者や留年者を速やかに把握し、2 年次以降の各学期終了時に、卒業が難しい単位しか取得できていない学生については、所属しているゼミ担当教員と学務課職員が連携して、面接などを実施してケアしていく。結果として、退学や留年の回避を目指している。

〔基準 3 の自己評価〕

単位認定、卒業・修了認定については、教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーが策定されており、Web サイトにおいて周知されている。また、それに準じた単位認定基準、卒業認定基準、修了認定基準等は学則に規定されており、「学生要覧」で周知されている。単位認定基準はシラバスに評価方法・評価基準・評価の配分を示し、卒業認定は教授会の議を踏まえて行うなど、これらの基準は厳正に適用されている。

さらに、ディプロマ・ポリシーを踏まえた 10 のカリキュラム・ポリシーが策定され、Web サイトで周知されている。このカリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程は「実務 IQ 教育」の名のもとに体系的な編成がなされ、進路を意識した 8 つの履修モデルの提示、ジェネリック・スキル育成を意識した初年次教育、現役の社会人等を講師とした少人数講義の展開、専門演習の成果発表、企業連携による実践的な講義などが展開されている。教養教育においても多文化理解や文化領域のプロフェッショナルの職業観を伝える講義などが行われている。講義にあたっては、少人数校の特性を生かし、きめ細やかさや双方向性を重視しており、教員間の情報交換や FD 研修などを通じて、教授法を互いに高めあう環境ができています。

学修成果の点検・評価にあたっては、入学時・在学時・卒業時に収集する各種調査データや成績・単位取得状況、学期毎に実施する授業評価アンケートなどを踏まえて行っているが、加えて PROG テストの 1 年次と 3 年次における受験により、ジェネリック・スキルの伸長・変化を確認している。今後、「学生ポートフォリオ」と連携しながら、本学固有のアセスメント・ポリシー策定を予定している。

以上、基準 3 の教育課程は基準を満たしている。

基準 4. 教職員・教職員組織

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

評価ポイント

- ★学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制が整備されているか。
- ★副学長を置く場合、その組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。
- ★教授会などの組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。
- ★教授会などに意見を聴くことを必要とする教育研究に関する重要な事項を学長があらかじめ定め、周知しているか。
- ★大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか。
- ★使命・目的の達成のため、教学マネジメントを構築しているか。
- ★大学の意思決定及び教学マネジメントが大学の使命・目的に沿って、適切に行われているか。
- ★教学マネジメントの遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化しているか。

(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 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・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の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、決定・実行している。

また、必要に応じてプロジェクトチームを組織し、特定の問題を検討させ、その成果を教授会において意見を聞き、決定・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、各委員会や教授会によって提起された課題を議題として取り上げ、教育目標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。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

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。

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、経営戦略会議運営規程に基づき、「経営戦略会議」がこれを立案、策定している。

具体的には、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を所管する。

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の教授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(必要とされる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必要と定めるものにおいては、教授会で意見を述べ、それをもとに意思決定がなされている。

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。経営学研究科委員会は、学長・学科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。

専門委員会として、「入試広報委員会」「教育支援委員会」「キャリア支援委員会」「学生支援委員会」の4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。

また特別委員会としては、令和4(2022)年5月時点で、定期的に行っている「IR推進会議」「衛生委員会」「自己点検評価委員会」と、必要に応じて開催している「図書紀要委員会」「共同研究費審査委員会」「情報セキュリティ委員会」などがあり、それぞれの目的達成に向けての諸問題を審議している。

令和4(2022)年度は、特別委員会として「カリキュラム委員会」を開催し、時代に対応したカリキュラムの見直しなど、現行カリキュラムの改編について審議し、学則の変更を行った。

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・目的の遂行及び教学や教育研究体制については、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、学長の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服務を統督している。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。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

平成 29(2017)年 4 月より組織体制を再編し、教学部門は、入試広報部、学務部、学生支援部、国際交流推進室、キャリア支援部、大学院事務室で構成した。事務部門は、法人部、総務部、システム管理部とし、その他部門は、IR 推進室、自己点検推進室、産学官連携室、学生相談室を配置した。各部門の事務連絡組織として事務運営協議会を設置した。

また、学内の情報化体制を強化するために、IR(Institutional Research)推進室を設置、大学の IR 活動の拠点とし、教育、研究、財務情報など、各種データを収集・分析して、意思決定や政策実行を支援している。なお、中期 5 ヶ年計画に従い、新学部創設に向けて新学部設置準備室が令和 4(2022)年 4 月に設置された。

令和 5(2023)年 5 月 1 日、事務組織図は以下（表 4-1-1）の通りである。

表 4-1-1 事務組織図



令和 5(2023)年 5 月 1 日時点の職員数は、39 名である。令和 4(2022)年度に 5 名採用したが、同年度に 2 名が退職、令和 5(2023)年度に 5 名を採用している。職員は、少数体制ではあるが「学校法人東京富士大学事務組織及び事務分掌規程」に基づき、相互に協力し、

効率的な業務の運営をしている。

以上から、大学の目的を達成するために必要な職員を配置し、効率的な事務処理を図り、他部署との連携を実現する執行体制が確保されていると判断する。

(3) 4-1 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が、近年、大学を取り巻く環境は大きく変化しているため、学長のトップダウン型意思決定による業務内容を強化し、教授会、各委員会の活性化をさらに進めていく。

①副学長の配置

本学の教育管理の円滑な運営を図るため、副学長を配置している。副学長は、学長の職務を補佐し、学長から委任を受けた事項について、その職務を代行する規程（副学長選考規程）になっており、令和4（2022）年度は、総務・広報に係る業務を委任しており、委任内容は辞令で明記をしている。今後も、教育業務の多様化と高度化への対応のため、副学長を配していく。

②教育研究組織の強化

大学設置の一部改正（2022年10月施行）により、新たに「教育研究実施組織」が規定された。教員と事務職員等の関係等を一体的に規定することで、教職協働の実質化の促進を要請されている。今後、教育研究組織体制の充実には、関係部署の連携と事務組織に効率化が不可欠となる。まずは、学務部・入試広報部・学生支援部・システム管理部が連携して、学生の学修成果情報の一元化に向けたシステムのデジタル化などの推進に取り組んでいく。さらに、学生満足度を高めるためのサービス業務の一層の向上や事務部門の強化には、若手職員の確保と育成、非専任職員などの活用、教職員のFD・SD研修を強化し、教学マネジメントの充実を図っていく。

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

評価ポイント

- ★大学及び大学院に必要な専任教員を確保し、適切に配置しているか。
- ★教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。
- ★FD、その他教員研修の組織的な実施とその見直しを行っているか。

(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 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

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。本学の専任教員の人数及び職位などについては下記の通りである。(表 4-2-1) (表 4-2-2)

本学教員の採用及び昇任に関する内規について、より厳密かつ公平、公正な審査基準を明示するため「東京富士大学 教員資格審査に関する規程」に基づく対応を行っている。また、実務家教員の資格審査基準を明確化するため、同規程 16 条を追加し、令和元(2019)年 4 月 1 日から施行している。

令和 5 (2023) 年度の新規採用教員 3 名、教授昇任 2 名の資格審査を上記の規程に基づいて実施した。

表 4-2-1 学科別専任教員数 令和 5(2023)年 5 月 1 日現在

分野	教授	准教授	講師	助教	合計
経営学科	14 (4)	7 (0)	3 (0)	1	25 (4)
イベントプロデュース学科	9 (2)	5 (2)	2 (1)	0	16 (5)
合計	23 (6)	12 (2)	5	1	41 (9)

(注) () 内は女性

表 4-2-2 専任教員の年齢区分 令和 5(2023)年 5 月 1 日現在

区分	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-69 歳	70 歳～	合計
教員数	2	12	13	12	2	41

大学院も同様、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。

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教員内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

教育内容や方法等の改善は、平成 29(2017)年度から実施しているカリキュラムに基づき、基礎演習Ⅰの教育内容の充実及び、基礎演習Ⅱにおける 1 年次からのキャリア教育の実施、2 年次における高度なアカデミック・スキルズ習得を目的としたプレ専門演習の運営、経済界との連携による実務教育の取り組みなど、「実務 IQ を育てる」というポリシーの下で実学重視の教育内容の実施に向けて着実に改善を図っている。

FD は、教育職員の学修指導の改善、強化を促すと共に、教育の質の向上に向け、新しい教育内容・手法についての研修・教育・情報共有・意見交換等を行うことを主な目的とする。そのため、FD は基本的に学務部を主体にテーマ設定がなされるが、テーマによっては各部門が企画立案を行う。また、実施運営については、自己点検推進室が行っている。令和 4(2022)年度の FD 研修は、5 回開催された。(表 4-2-3) すべて対面で実施した。

表 4-2-3 FD 研修実施一覧表(令和 4(2022)年度)

開催月日	テーマ	参加者数
------	-----	------

9/27	1.シラバス改訂について(学務部、教育支援委員会)、2.キャンパスメイト WEB 公開に向けて(システム管理部) 3.2022 年度春学期授業アンケート分析報告(自己点検推進室/学務部)	専任教員 37 名 職員 3 名
12/20	学生相談室活動報告、学生相談室	専任教員 34 名、職員 21 名
1/31	PROG 活用法について 講師:株式会社リアセック	専任教員 36 名 職員 13 名
2/28	科研費 研究不正に関する規程など 青山学長	専任教員 36 名 職員 3 名
3/15	2023 年度新任教員及び新任非常勤講師対象 FD 研修 講師:北原学務部長他	新規採用専任教員 3 名、非常勤講師 12 名 職員 3 名

第 1 回は、次年度からのシラバス改訂とキャンパスメイトの活用を説明した。

また、春学期の授業アンケート結果を公表し、教職員へフィードバックした。

第 2 回は、学生相談室から本学での学生の相談内容の傾向と対応策などについて説明があった。

第 3 回は、基礎演習を通じて PROG 活用によりジェネリック・スキルを身に着ける取り組みをしているので、PROG の有用性を解説するとともに、学生のコンピテンシーを高めていく活用法を解説した。

第 4 回は、科研費に係る研究活動上の不正行為の防止や関連の規程改正点について説明した

第 5 回は、令和 5(2023)年度から新規採用される教員(非常勤講師を含む)に対して、本学での授業を円滑に実施できるよう「新任教員向けの授業にかかわるデジタル機器などの活用」をテーマに実施した。令和 5(2023)年度からは原則対面授業であるが、令和 3(2021)年度からすべての教室に配備されたに PC、マイク、スクリーン、プロジェクター等のデジタル機材の有効な活用方法を解説し、理解を深めた。

令和 4(2022)年度より FD 研修の出欠管理を強化し、欠席者へのフォロー、レポートの提出等を義務づけている。

(3) 4-2 の改善・向上方策(将来計画)

教員の配置、職能開発については、「教員資格審査に関する規程」を厳正に運用し、当該規程に基づき適切な教員採用・昇任、そして配置に関する教員構成を継続的に実施する。

FD 研修は、教育職員の教育手法の改善を目指すものとしてさらなる充実を図る。コロナ感染症拡大防止のため、オンライン授業やそれに対応したコンテンツづくりのノウハウが蓄積されているので、対面授業を実施していく中で、学修支援システム「コースパワー」の更なる有効活用など、本学独自のデジタル教育へ取り組んでいく。そのために、中期 5 ヶ年計画に則り、デジタル教育に係る FD 研修を計画的に実施し教員のデジタル教育

への能力向上に取り組んでいく。

全教員を対象とする FD 研修は、従来の講演会形式による開催だけでなく、外部機関を活用したオンライン研修会への参加や、特定の科目群の教員による研究会開催の頻度を上げていくなど、柔軟かつ効果的な運営を志向する。

なお、令和 4（2022）年、10 月 1 日に「大学設置基準等の一部を改正する省令」が施行されたので、3つのポリシーに基づく「学位プログラム」の編成とそれを基礎とした内部質保証による教育研究活動の見直しを進めていく。

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

評価ポイント

★職員の資質・能力向上のための研修などの組織的な実施とその見直しを行っているか。

(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）

本学では、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。

令和 4(2022)年度は、以下の表に示されるとおり、4 回の SD 研修を行った。防災避難訓練のように教職員と学生を含めた全学的な研修、事務運営に係る各部署共通な課題に関する部署横断的な研修、各部署の担当事務に関する研修など、前年度よりも多様な研修を行った。

また、FD 研修も 4 回実施しており、それには関連する部署の職員も SD 研修として参加し、教職員間の情報共有と連携の強化を図っている。

表 4-3-1 SD・FD 研修実施一覧表（令和 4（2022）年度）

月日	テーマ（担当部門）	対象教員（ ）内参加数
9/27 FD	1. シラバス改訂について（学務部） 2. キャンパスメイト WEB 公開に向けて（システム管理部） 3. 2022 年度春学期授業アンケート分析報告（学務部）	全教員（専任教員 37 名） 職員 3 名
10/19 SD	防災避難訓練（東京富士大学危機管理委員会）	教職員・学生 56 名
10/20	キャンパスメイト WEB 公開に向けて	各部代表教職員（21 名）

SD	(システム管理部)	名)
10/21 SD	特色ある私学経営につき現地(昭和大学)見学会(私大協)	役員1名、教員1名
10/27 SD	電子帳簿保存法とインボイス制度への対応と実務	職員(対面1名、オンデマンド2名)
12/20 SD	学生相談室活動報告(学生部・学生相談室)	全教員・全職員(教員34名・職員21名)
1/31 FD	PROG 活用法について(学務部) 講師:株式会社リアセック	(専任教員36名、職員13名)
2/28 FD	科研費 研究公正(総務部) 青山学長	(専任教員36名、職員3名)
3/16 FD	2023年度新任教員及び新任非常勤講師FD研修(学務部) 講師:学務部長、学務課職員	教員15名(新任専任教員3名、非常勤教員12名) 職員3名

SD研修は、各部門のニーズに合わせてテーマ設定がなされる。これ以外の組織的な研修としては、現場に必要な知識や技能をOJTで習得させると共に、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推奨している。

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。また、令和4(2022)年度よりSD研修の出欠管理を強化し、欠席者へのフォロー、レポートの提出等を義務づけている。

このように職員の能力開発の機会は、中途採用に応じた内部研修の開催、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) 4-3の改善・向上方策(将来計画)

少子化傾向が続く厳しい時代を迎え、激変しつつある大学教育現場での教育の内部質保証を高め、学生一人ひとりへのサービスを向上させるために不可欠なのは、職員各自の課題解決能力の開発や、私学職員としての資質向上、組織力を強化することである。そのために今後とも引き続き、職員の資質や能力向上を図るべき、事務組織編成や職員配置の見直しや、SD研修の充実、OJTの強化、計画的な各種外部研修会への参加等を促進していく。SDをより計画的に実施していくため、令和5(2023)年度より、各部門、専門委員会で検討し、年間のSD研修の計画を立案、それを自己点検推進室がとりまとめ、教職員に共有していく方針である。

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

評価ポイント

- ★快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか。
- ★研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用しているか。
- ★研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援と RA(Research Assistant) などの※人的支援を行っているか。
- ★研究活動のための外部資金の導入の努力を行っているか。

(1) 4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

(2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

本学における研究は、個々の研究者で実施されることが主体であるが、本学専任教員の共同研究を促進するべく「共同研究費規程」を定めている。また、学会活動に積極的に取り組めるように、「学会出張旅費規程」「国際学会出張旅費規程」に基づき、国内の及び国際学会の交通費・宿泊費等への支援を行っている。

研究活動については、教員全員に対し、毎年度の研究業績を学長に報告させるとともに、研究業績として本学 Web サイトに一括掲載し、広く学内外へ公表をしている。

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、その都度、全教員にメール配信を行うとともに、学内でのポスターやチラシ、研究公募一覧表などで告知し、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。

令和 4(2022)年度の共同研究費は該当者がなかった。

科学研究費補助金の交付実績は、令和 4 年度の科学研究費助成事業（科学研究費補助金）2 件（分担者 2 名）である。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では、「学校法人教員倫理規程」第 5 条の規定の下、本学の学術研究の信頼性及び公平性を確保することを目的として、本学において研究活動を行うすべての研究者に対し、研究を遂行する上で求められる行動規範を定めている。新規採用の研究者には、本学の研究支援、研究者行動規範などを説明し、周知徹底を図っている。

また、科研費等の公的資金を活用した研究活動については、公募要領等で応募を奨励している。

公的研究費の管理・監査については、昨年までの「学校法人東京富士大学における公的研究費の管理・監査に関する規程」を、文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」、「モデル規程例（令和 3 年度チェックリスト用）」を参考に、同規程を改正し、新たな名称の「東京富士大学における研究活動上の不正行為

の防止及び対応に関する規程」を策定した。

また、本学の科研費等公的研究費の公正な使用と管理・監査を推進していくために、同規程と併行して「東京富士大学研究者等行動規範」「東京富士大学における公的研究費不正防止計画（2次）」「東京富士大学における外部研究資金の適正管理に関する規程」を適用していく。

更に本学では、令和4年度に「日本学術振興会研究倫理eラーニングコース」の団体登録をし、教員及び事務局職員が各自受講できる体制を整え、令和4年の9月末までに受講対象である全ての教職員が受講を終了した。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

研究費に関して、個人研究費(令和4(2022)年度は一人当たり年間22万円)、および本学専任教員の共同申請による共同研究費が支給される。後者については、「共同研究費支給規程」により選考の上、研究費を支給している。本学では、「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。また、国際学会へ出張については、「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。

(3) 4-4の改善・向上方策（将来計画）

研究活動の向上や研究環境の整備については、中期5ヵ年計画などに則り、研究活動支援の体制及び規程等の整備を推進していく。

研究倫理に関しては、今後、研究倫理規定の整備と研究倫理教育の実施、科研費などの公的研究費の活用促進と適正管理を進めていく。

〔基準4の自己評価〕

教学マネジメントの機能性の強化については、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に加え、ICTインフラの革新やデジタル教育の進展など、大学を取り巻く環境が大きく変化しているため、学長のトップダウン型の意思決定による業務内容を強化し、教授会、各委員会の活性化をさらに進めていく。

教員の配置・職能開発等については、「教員資格審査に関する規程」を厳正に運用し、当該規程に基づく適切な教員採用・昇任がなされているが、時代の変化に合わせて適正な教員構成を継続的かつ柔軟に対応していく。

FD研修は、教育職員の教育手法の改善を目指すものとして充実を図ってきたが、令和5(2023)年度以降、計画的かつ体系的なFD研修を強化していく。とくに、本学独自のデジタル教育のあり方、教育コンテンツの充実、オンライン授業に向けた学生の学び方などをテーマとしたFD研修などを通じて、教員間の意見交換や情報共有などの取り組みを行っていく。

特定分野の科目群やテーマについては、講演会形式での開催だけでなく、外部機関によ

るオンライン研修会に参加し、教育職員の負担軽減を図りつつ、教育の質に実質的に寄与するFDを目指していく。

また、本学の教育研究活動の適切かつ効果的な運用を図り、学生一人ひとりへのサービスの向上のために、職員各自の業務上の知識や技能だけでなく、課題解決能力の開発など、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、職員の能力向上に向けたSD研修の充実、OJTの強化、計画的・体系的な人材育成を図っていく。

以上、基準4の教員・職員については基準を満たしている。

基準 5. 教育研究等環境

5-1. 学修環境の整備

5-1-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

5-1-② 実習施設、図書館等の有効活用

5-1-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

5-1-④ 授業を行う学生数の適切な管理

評価ポイント

- ★教育目的の達成のため、校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設などの施設設備を適切に整備し、かつ有効に活用しているか。
- ★教育目的の達成のために、快適な学修環境を整備し、有効に活用しているか。
- ★適切な規模の図書館を有しており、かつ、十分な学術情報資料を確保しているか。開館時間を含め図書館を十分に利用できる環境を整備しているか。
- ★教育目的の達成のため、コンピュータなどの IT 施設を適切に整備しているか。
- ★施設・設備の安全性(耐震など)を確保しているか。
- ★施設・設備の利便性(バリアフリーなど)に配慮しているか。
- ★授業を行う学生数(クラスサイズなど)は教育効果を十分上げられるような人数となっているか。

(1) 5-1 の自己判定

「基準項目 5-1 を満たしている。」

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

校地、校舎および施設、設備等の学修環境については、それぞれに設定された基準を十分満たすとともに、教育目的達成のため適切に整備されている。また、大学施設全般に係わる運営・管理についても、管理課を中心に各部門が連携を図りながら、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。

ア) 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 910 名(大学院 30 名含む)

計算式 910 名 × 10 m² = 9,100 m²

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて設置基準を充足している。

表 5-1-1 本学の校地と保有面積

令和 5(2023)年 5 月現在

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	2,003.9	教室、図書館、事務室・共用
五号館	新宿区下落合	2,859.7	キャリア支援部、教室、研究室・共用

六号館	新宿区下落合	114.3	学生用部室・共用
高田記念館	新宿区下落合	4,826.0	教室、研究室、事務室・共用
七号館	新宿区下落合	164.4	大学院教室
二上講堂	新宿区下落合	1,573.4	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	23,639.0	グラウンド、セミナーハウス・共用
小計		35,180.7	
学生会館	新宿区下落合	668.0	女子学生向け寄宿舍・多目的ホール
合計		35,848.7	

イ) 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 910 名（大学院 30 名含む）

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：(910－800)×1,322÷400+4,958＝5,321.6 m²

基準面積：5,321.6 m²

本学の校舎面積は、20,621.7(15,645.8)m²(本館、五号館、六号館、七号館、高田記念館合計)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、大学院講義、演習に用いる専用施設である。本学の講義室・演習室等の実数は、表 5-1-2 のとおりである。

表 5-1-2 本学の授業用教室 (単位:室)

講義室	演習室	実習室
14	13	6

講義室(14)：メディアホール、141、142、153、156、サロン A、サロン B、521、522、523、531、532、533、534、

演習室(13)：151、152、154、155、524、701、702、703、704、705、31、41、42

実習室(6)：IT ルーム、501、502、華道室、書道室、茶道室

ウ) 施設・設備の安全性

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

5-1-② 実習施設、図書館等の有効活用

ICT 教育を実施するにあたっては、IT ルーム等において、学生 1 名に対し原則として 1 台の PC が使用できる環境を整えている。また、図書館は、閲覧スペース 797 m²、書庫スペース 529 m²、総床面積 1,428 m²を有しており、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。閲覧室の座席は 91 席で、学生収容定員（910 人。大学院生 30 人を含む）の 10%に相当し、余裕のある環境となっている。蔵書は 88,848 冊（外国書 6,242 冊を含む）を収蔵、また雑誌 64 種（外国雑誌 5 種を含む）を常時閲覧可能である。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」、「G-Search」を用意している。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。

図書館の開館時間は、平日の開館時間は、火曜・木曜・金曜日が 9 時から 19 時まで、月曜・水曜日は 9 時から 16 時 30 分まで、となっている。また、土曜開館日の開館時間は、10 時から 16 時までである。夏季休暇中は蔵書点検作業実施のため、限られた日数のみ開館し、学生の自主学習を支援するよう努めている。冬季休暇中は全日休館としている。

講義における図書館の利活用状況について、新入生を対象とする基礎演習において、適宜、図書館ツアー、図書館を利用した講義を実施している。

5-1-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の整備の利便性

ア) 障がい者に対する施設の対応状況

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。

表 5-1-3 本学における障がい者向け施設整備状況

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	○	○	○	○

イ) 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。

5-1-④ 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。

原則として、100 名を超える履修者数となる講義をできる限り少なくすることを目標としている。語学やスポーツ科目については、40 名を上限の目安とし、履修希望者が上限基準を超える場合は履修抽選を行っている。また、基礎演習は、25 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) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

安定したネットワーク環境整備（無線 LAN）の拡充を継続して実施する必要がある。次に、図書館については、講義との連動、蔵書の体系的収集、整理ならびに機能強化について、教育支援委員会において議論し、実施可能なものから適宜、実施する。

教室施設は、現在、不足状況が続いている。100 名を超える講義が増加傾向にあることから、今後、非常勤教員採用による同一講義の増加、月曜から金曜日における 5 時限目の積極的な活用等について早急に検討し、学生の学修環境の改善に向けた継続的な取り組みを行う。

〔基準 5 の自己評価〕

教育環境については、大学設置基準に基づき、校地、校舎、実習施設、図書館等を有し、バリアフリー体制やアメニティ機能も整えたキャンパスとなっている。科目ごとの学生数については原則 100 名以下を目標として調整するなど、適切な管理を図っている。

以上から、基準 5 については、基準項目を満たしている。

基準 6. 学生支援

6-1. 学生サービス

6-1-① 学生生活の安定のための支援

評価ポイント

- ★学生サービス、厚生補導のための組織を設置し、適切に機能させているか。
- ★奨学金など学生に対する経済的な支援を適切に行っているか。
- ★学生の課外活動への支援を適切に行っているか。
- ★学生の心身に関する健康相談、心的支援、生活相談などを適切に行っているか。

(1) 6-1 の自己判定

「基準項目 6-1 を満たしている。」

(2) 6-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-1-① 学生生活の安定のための支援

ア) 学生支援体制

学生支援部が、学生の課外活動や学生自治会である「学友会」のサポート、外国人留学生への支援、奨学金手続き及び説明会、セミナーの実施、健康診断、保険業務等、学生への各種サービス業務を担っている。また、国際交流推進室並びに学生相談室などの組織によ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。

学長の指名する専任教員と学生支援部職員で構成する学生支援委員会が、原則月 1 回の学生支援委員会を開催して、学生サービスに関する事項を検討の上、必要な施策をとっている。

学生支援内容は、学期当初のオリエンテーションや学生要覧、Web サイトで周知している。安心で充実した学生生活を送るための支援として、事故やトラブルから身を守る知識や情報を、専門家を招き発信している。

また、学生の行動実態、満足度、要望などを把握し、具体的な支援につなげる施策として数年に一度実施している「学生生活アンケート」2021(令和 3) 年度より、「学生満足度調査」を名称変更、「学生調査書」の結果を改善策の基礎資料として活用している。

イ) 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。

学外の奨学金として「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、手続きを支援している。

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。令和 4(2022) 年度は前年度成績優秀者として、学部生 7 人と大学院生 1 人、課外活動に秀でている者として学部生 18 人が選ばれた。

② 学校法人東京富士大学奨学金(経済状況急変者に対する奨学金)

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。令和4(2022)年度対象学生は0人であった。

③学校法人東京富士大学奨学金(入学試験における特待生奨学金 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。令和4(2022)年度対象学生は、4年生76人、3年生87人、2年生22人、1年生14人である。

④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おり、令和4(2022)年度対象学生は1人である。

⑤日本学生支援機構奨学金

令和4(2022)年度は在学学生(外国人留学生を除く)の約37.2%にあたる373人の学生が貸与を、約9%にあたる94人の学生が給付を受けており、学生の経済生活の面で大きな支えになっている。返還の必要がある奨学生に向けたセミナーを春学期末に実施し、卒業後の返還意識の醸成と貸与金額の見直しなどを指導している。また、返還には安定した収入の確保が必要なため、納得のできる職業選択ができるような内容にしている。

また、令和4(2022)年度から適格認定で警告、停止、廃止になる学生を減らすために、春学期の成績を元に成績や出席率が芳しくない学生への指導(面談・窓口呼び出し)を実施している。

⑥日本学生支援機構奨学金(文部科学省私費外国人留学生学習奨励費)

令和4(2022)年度は奨学生4人(1年間:学部1人、6か月:学部3人)が採用された。

⑦新宿区私費外国人留学生学習奨励費

令和4(2022)年度は1人が不採用だった。

⑧「JEES 留学生奨学金(コロナ対応特別枠)、JEES・MUFG 緊急支援奨学金(一時金)」

JEES 留学生奨学金(コロナ対応特別枠)、JEES・MUFG 緊急支援奨学金(一時金)は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により経済的に困窮している学生の支援策として募集があり、JEES 留学生奨学金(コロナ対応特別枠)には2名(1人10万円)、JEES・MUFG 緊急支援奨学金(一時金)には3名(1人40万が2人、1人30万が1人)採用支給された。

⑨国の修学支援制度 ※（ ）内は昨年度の数値

令和2(2020)年度より、国の修学支援制度の認定校として同制度の活用を開始している。学生支援部が窓口となり、学務部、総務部、法人部、入試広報部との連携の下で、国の修学支援制度と本学のTFUスカラシップ制度、日本学生支援機構奨学金制度などの奨学金制度を積極的に学生にPRしている。経済的困難で修学意欲のある学生が入学を断念することがないように、また、入学後も経済的支援を継続していくために、「学校法人東京富士大学・修学支援授業料等減免に関する規程」に則り、関係部署と円滑な事務処理へ取り組んでいる。

令和4年(2022)年度、国の修学支援制度の活用した学生は延べ181(148)人であり、その内訳（いずれも延べ人数）は、第Ⅰ区分103(88)人、第Ⅱ区分45(33)人、第Ⅲ区分20(15)人、区分外13(12)人であった。家計の経済状況が好転し、区分外となっても、適格認定が必要である。

ウ) 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」が存在する。「学友会」には執行部を中心に「体育局」「文化局」が置かれ、それぞれの下部組織として、体育系クラブ9団体、文化系クラブ10団体が所属している。学友会は各クラブと協力し、ゲーム大会やボウリング大会などのイベントの運営を担当している。

課外活動の推進に当たっては、学友会執行部に対し、学生支援部が適時支援・助言を行っている。また、専任教職員が各クラブの顧問となり、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提供し、1階には学友会室(執行部・東京富士祭実行委員会)、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。強化クラブである女子ソフトボール部、女子卓球部においては、専任教職員による顧問とは別に、技術面などの指導を行う監督・コーチを配置している。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、学生支援部職員がクラブ代表者と面談し、活動状況の確認を行っている。また、課外活動における学生の活躍は随時、学生支援部により、学報・Webサイトを通して学内外に広報している。

学生支援部は、大学祭(東京富士祭)の運営にあたって組織化された実行委員会に対する支援も行っている。感染症防止のため、3年連続で開催を見送った東京富士祭は、令和4(2022)年度、学生行事の再会や課外活動の成果発表の場として、「Fuji Hello! ~Restart~」とテーマを掲げて実施された。35団体が展示、模擬店、ステージに参画し、学生行事を復活させた。

エ) 健康管理の支援体制

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支援部で管理している。令和4(2022)年度は、三密を回避する環境対策を行い、4月に実施した。各学年の全体受診率は4年生73.5%(67.5%)・3年生65.4%(41.9%)・2年生72.6%(57.4%)・1年生97.7%(97.8%)であった。

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。

自らの命、周りの命を守る観点から実施している「AED に関するアンケート（回答率 91.4）%」の結果、AED 自体の認知は 9 割強あるが、学内の AED 設置場所を知らない学生が 7 割近くいたことから、設置場所の情報発信に努める対策を実施した。

オ) 外国人留学生への支援体制

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推進室が施策・対応を担っている。

① 『留学生ハンドブック』の発行

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、国際交流推進室が毎年『留学生ハンドブック』を編集して本学 Web サイトに掲載している。このハンドブックは通常の支援業務のほか、外国人留学生対象の各オリエンテーション時(入学時・進級時・卒業時等)にも活用した。

② 留学生個人ファイルの作成と管理

国際交流推進室は、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、令和 4(2022)年度学部・大学院在籍の外国人留学生 62 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、管理している。このファイルを活用することにより、外国人留学生に適切で迅速な支援を提供することが可能になっている。

③ 個別指導・相談

国際交流推進室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。

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、学修に関連する在留資格、学籍、学費納入等経済的事案、所在確認、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、必要に応じて関係する他の部署と連携しながら支援を行っている。

④ 在留管理

在留資格の期間更新・資格変更に際しては、外国人留学生が国際交流推進室に届け出ることになっており、届け出のない場合は個別に連絡して確認を行っている。

本学では、令和 3(2021)年度より、取得単位数や出席率など修学状況が良好な留学生に限り、在留期間更新オンライン申請を受け付けている。この手続きにより、留学生本人が入管に出向く回数を減らすことができるようになった。令和 4(2022)年度は 11 件のオンライン申請を受け付けた。

また、外国人留学生が日本を一時出国する場合、事前に国際交流推進室に届け出ることになっているが、令和 4(2022)年度の届出は 17 件であった。

⑤ 資格外活動の把握

国際交流推進室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。令和4(2022)年度はGoogle フォームで調査を実施した。学部・大学院外国人留学生32件(対象者62名)の報告があった

カ) 在学生の海外送り出し留学事業

コロナ禍に一時停止していた短期海外語学留学プログラムを新規に立ち上げた。語学学習と異文化理解を目的に、2023(令和5)年2月11日～25日の13泊15日で、オーストラリアのブリスベンにある語学学校 Australian International College of Language(AICOL)にて2週間の英語研修を実施した。宿泊はホームステイで、1～3年8名の学生がプログラムに参加した。うち2名が単位認定を申請した。

キ) 学生相談室による学修及び心の問題への支援

学生相談室では、修学相談、心身に関する健康相談、生活相談等を通じて、学生が安定した大学生活を送るための心的支援を行っている。開室日数は火曜日、水曜日、金曜日の週3日。開室時間は、授業実施期間は11時から19時まで、長期休暇期間は11時から16時30分までである。対象は本学学生ならびに大学院生に加え、保護者、教職員からも学生に関する相談を受け付けている。相談方法は、対面、オンライン、電話、メールを用い、来室せずとも相談可能な体制を整えている。スタッフは室長と専任カウンセラーの2人であり、室長は心理学の教員、専任カウンセラーは公認心理師および臨床心理士の有資格者である。両者は定期的にミーティングを行い、相談状況等について情報共有をしている。困難な事例もしくは危機対応が求められる事例に関しては、必要に応じて緊急ミーティングを行っている。

学生への告知として、学生相談室パンフレットの配布ならびに新入生オリエンテーションにおける学生相談室の紹介を行っている。また全学生を対象にWeb形式で「学生生活意識調査」を実施している。

令和4年度の年間相談延べ件数は242件(前年度214件)であり、その内訳は、学生189件(同175件)、保護者および教職員53件(同39件)であった。相談内容は、修学相談と心身に関する健康相談が主であった。修学相談には学務部や学生支援部と連携して対応している。心身の健康相談には、状況により学生や保護者の了解を得た上で医療機関に繋げることを視野にいれつつ、心理教育や情報提供を行っている。その他、就職や将来に関する相談にはキャリア支援部と連携して対応している。

(3) 6-1の改善・向上方策(将来計画)

ア) 活気溢れる学園づくりのための課外活動全般の活性化

- ① 活動場所や居場所づくりの拡大など、学友会活動やクラブ活動を支援するための施設・設備の充実を行う。
- ② クラブ活動や学生行事などの課外活動がさらに活発になるように、学友会活動のサポートを充実する。学生自治組織に学年をまたぐタテの人間関係を強化し、継続性のある組織にし、学生の課外活動の活性化に寄与することを図る。
- ③ 課外活動における学生の活躍を学内外に広報する活動を、さらに強化する。
- ④ 健康・安全・経済支援など、学生生活に不可欠な知識や有益な情報を発信する支

援体制を整備する。外部専門家とのコンタクトや情報発信方法などから検討していく。

- ⑤ 健康への関心を高めるとともに、結核などの感染症拡大を未然に防ぐためにも、健康診断受診率の向上を図る。

イ) 外国人留学生支援体制の強化

在留管理、学習支援、国際交流機会の提供を通じて、入学時から学修、さらに卒業後の進路支援まで、部門間で連携してサポート体制の充実を図る。在留管理については、在留資格手続のオンラインサービス活用を充実させるとともに、引き続き外部の在留管理コンサルティング・サービス契約を利用し、迅速・正確に対応できる体制を整える。学修についても留学生が順調に学修を継続できるよう支援する。

ウ) 在学生の海外送り出し留学事業

コロナ後に再開した短期海外語学留学プログラムの定着、充実を図る。参加募集を1年次生を含めて早期に開始、事前研修を複数回に分けて実施し、プログラム開始前の参加者コミュニケーションを密に取り、実地研修の向上をはかる。

エ) 学修及び心の問題に対応する業務の改善、部門間の連携強化

- ① コミュニケーション・スキルの向上を目的に、個人もしくは小グループによる「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。
- ② 学生相談室とキャリア支援部との連携強化。就職活動の際の自己分析をきっかけとした相談事例が増えている。今後は職業興味テストや性格テスト等の回数を増やすことで、学生が就業に向けて抱える心の問題に対し、部門間で協力して対処する体制強化につなげたい。また就職活動等で生じる心身の健康問題に適切な対処を施したい。
- ③ 学生相談室と学務部との連携強化。学修上の問題や欠席が多い学生を早期に見出し、学生相談の場をつくることで、課題解決や個々の学生に見合ったサポートをすることで退学予防等に繋げる。
- ④ 学生相談室と国際交流推進室との連携強化。心の問題を抱える外国人留学生に対しても早期に学生相談室への来談を促し、大学生活に適応できるようなサポートを工夫し大学適応に繋げる。
- ⑤ 学外の支援機関・専門機関との連携を強化し、多様な分野の専門家の知見も取り入れながらサポート体制を充実していく。

6-2. 学生の意見・要望への対応

6-2-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

6-2-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

6-2-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

評価ポイント

- ★学生への学修支援に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学修支援の体制改善に反映させているか。
- ★学生生活に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、学生生活の改善に反映しているか。
- ★施設・設備に対する学生の意見などをくみ上げるシステムを適切に整備し、施設・設備の改善に反映しているか。

(1) 6-2 の自己判定

「基準項目 6-2 を満たしている。」

(2) 6-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

6-2-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

毎学期末、演習を除く全科目の受講生を対象に実施した「授業アンケート（マークシート方式と自由記述欄によって構成）」の結果を担当教員にフィードバックし、授業評価報告書の作成と提出を義務づけている。担当教員は、特に自由記述欄に書かれた内容などから、学生の意見・要望に関して把握・分析し、教授法の改善につなげている。

6-2-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生相談室では、全学生を対象に「学生生活意識調査」を実施している。内容は、修学上の問題、心の健康の問題、生活上の悩みに関する約 60 問で、Web 上のアンケート方式で回答を求めている。調査の目的は、学生が大学生活でどのような困りごとを抱えているかを把握し、支援に役立てることにある。また、設問の最後に「学生相談室を利用したいか」「学生相談室からの連絡を希望するか」という項目を含めており、相談を希望する学生のスクリーニング機能を併せ持つ。連絡を希望する学生には学生相談室から速やかに連絡している。

回収データの分析と検討結果に示される本学学生の特徴は、学生相談室における支援の方向性を見い出す際に大変参考になっている。「学生生活意識調査」の結果は、SD 研修で教職員に報告している。

6-2-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学修環境に関する学生の意見・要望の把握と分析については、定期的実施している「授業アンケート」「学生生活アンケート」「学生調査書」「学生生活意識調査」などをもとに、組織的に行っている。

また学生支援部が、学生代表機関である学友会執行部や、クラブ代表者会および東京富士祭実行委員会などと定期的にコミュニケーションの場を持ち、学生の意見や要望の把握を実施している。これとは別に、外国人留学生の意見・要望については、日本語科目や基礎演習の授業担当教員が面談などを通じて把握に努めている。

こうした学生の意見・要望に対しては逐次、学生支援委員会や教育支援委員会などが議題として採り上げ、解決策を検討する形で全学的な改善に努めている

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

6-1 の改善・向上方策で採り上げたように、学修及び心の問題に対応する業務の改善や、部門間の連携強化を進めていく。

特に「学生生活意識調査」のフィードバックをきっかけに継続的な相談に繋がるケースが多く見られることから、今後も調査を継続して行きたい。

但し、同調査の回収率を上げることが課題と認識している。より多くの回答を得ることで、学生の困り感をさらに詳しく把握できることが期待されるためである。そのために、①調査の告知方法を検討する、②設問の量と内容を精査する、③調査結果を学生がわかりやすい形で報告する等、学生が「学生生活意識調査」に関心を持つような工夫を試みたい。

〔基準 6 の自己評価〕

学生生活に対しては、学生支援部と国際交流推進室により、課外活動や学生自治会のサポート、外国人留学生への支援、奨学金手続き、健康診断、保険業務等、学生への各種サービス業務が適切に行われている。学生相談室には専任カウンセラーを置き、学修及び心の問題への支援に努めている。これらは「学生生活アンケート」などを参考に、改善・向上を図っている。

学生の意見・要望へは、「授業アンケート」「学生生活アンケート」「学生調査書」「学生生活意識調査」などをもとに、組織的に対応している。

以上から、基準 6 については、基準項目を満たしている。

基準 7 進路支援

7-1. キャリア支援

7-1-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

評価ポイント

- ★インターンシップなどを含め、キャリア教育のための支援体制を整備しているか。
- ★就職・進学に対する相談・助言体制を整備し、適切に運営しているか。
- ★進路支援組織と指導教員との連携が図れているか。

(1) 7-1 の自己判定

「基準項目 7-1 を満たしている。」

(2) 7-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

7-1-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

ア) 本学における就職率と就職先の状況

過去 4 年間の就職率(就職者数÷就職希望者数)の推移をみると、令和元(2019)年度 98.96%、令和 2(2020)年度 90.63%、令和 3(2021)年度 94.07%、令和 4(2022)年度 94.77%となっている。前年度と比較して微増である。令和 2(2020)年度はコロナ禍の影響もあり厳しい結果となったが、直近の 2 年は新型コロナウイルス対策にも慣れてきたということもあり、以前の状況を取り戻しつつある。(表 7-1-1「就職の状況」)

令和 4(2022)年度卒業生の進路先の内訳は表 7-1-2「卒業後の進路先の状況」となっている。全体的な傾向として「卸売業、小売業」(28.22%)、「サービス業」(22.70%)、「情報通信業」(7.36%)などの比率が高くなっている。

表 7-1-1 就職の状況

区分		令和 4 (2022) 年度卒業者	令和 3 (2021) 年度卒業者	令和 2 (2020) 年度卒業者	令和元(2019) 年度卒業者
卒業生数合計(名)		216	178	140	130
学 科 別	経営学科	147	122	104	70
	経営心理学科	—	—	5	35
	イベントプロデュース学科	69	56	31	25
就職希望者数(名)		172	118	96	96
学 科 別	経営学科	114	80	74	52
	経営心理学科	—	—	5	26
	イベントプロデュース学科	58	38	17	18
就職者数(名)		163	111	87	95
学 科 別	経営学科	109	77	67	51
	経営心理学科	—	—	5	26
	イベントプロデュース学科	54	34	15	18
就職率(%)		94.77	94.07	90.63	98.96
学 科 別	経営学科	95.61	96.3	90.54	98.08
	経営心理学科	—	—	100	100
	イベントプロデュース学科	93.10	89.5	88.24	100
求人社数 (社)		1,279	921	901	801

表 7-1-2 卒業後の進路先の状況(令和 4(2022)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	男	0	0	7	5	0	5	4	23	1	7	0	4	0	0	3	1	7	1	2	70	
		女	0	0	2	3	0	6	3	5	1	1	0	2	0	2	2	0	11	1	0	39	
	イベントプロデュース	男	0	0	3	1	0	0	2	9	0	0	0	1	0	1	1	0	4	0	1	23	
		女	0	0	2	1	0	1	0	9	0	0	0	1	0	0	1	0	15	0	1	31	
	合計			0	0	14	10	0	12	9	46	2	8	0	8	0	3	7	1	37	2	4	163
	比率 %			0.00	0.00	8.59	6.13	0.00	7.36	5.52	28.22	1.23	4.91	0.00	4.91	0.00	1.84	4.29	0.61	22.70	1.23	2.45	100.00

イ) 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3点である。

① 教育としてのキャリア支援

本学では、就職・進学活動プロセス自体を教育の一環と捉え、キャリア支援を行っている。学業と就職活動は別のものではなく、就職活動で求められる様々な能力をカリキュラムおよびキャリア支援プログラムで育むことを目指している。このことは学問を身につけるだけでなく企業社会に適応して十分に力を発揮していくための能力を磨くということであり、いわゆる職業教育を中心に教育を行うという意味ではない。すなわち本学が掲げる「実務 IQ」に基づいてキャリア教育を行い、キャリア形成を支援するということである。

その観点から、本学ではキャリア形成に関わる科目がカリキュラムに組み込まれている。社会的・職業的自立に直結するものとして、「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」、「就職特講」、「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」といった科目が設置されている。また、専門科目においても、ソニー、電通、リクルート、富士ゼロックスなどの企業で豊かな実務経験を培った講師陣による臨場感溢れる教育が展開されている。さらに、「交渉力」や「多文化理解」「インタビュー術」といった社会人として活躍できる能力(ジェネリック・スキル)を育成する授業や、経営者を招聘して直接話を伺う授業(「中小企業論」)、東京信用金庫、花王、ジャスコといった企業から与えられたビジネス課題を解決するプロジェクト学習などが推進されてきた。その他、「インターンシップ」、「イベント実習」、「自己開発(資格取得やボランティア)」では、学生の社会体験や資格取得の努力を単位として認定する制度を整えている。このように経営学の専門知識に加えて、「実務 IQ」を高めるためのプログラムが多数用意されている。

本学では、キャリア形成に関わる教育は就職を目前とした3・4年から始めるのではなく、なるべく早期から行われるべきものと考えている。そこで、入学式直後に進路オリエンテーションを行うほか、早期からキャリア意識の形成を進める目的で、平成25(2013)年度から「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」を1年次秋学期の履修科目として開講している。令和2(2020)年12月から同科目内で「内定者報告会」を開催し、先輩の就活体験談を生声として語ってもらう機会を提供している。ちなみにインターンシップには1年生から積極的に参加するよう促しており、学内で「東京都・きづくインターンシップ説明会」などのインターンシップ説明会を複数回行っている。

なお、毎年12月に開催される、専門ゼミの研究成果を発表する「ゼミ研究発表大会」で全員スーツ着用を義務付けているのも、学生時代からビジネスプレゼンテーションの雰囲気慣れてもらう環境づくりの一環である。

② 顔の見える個別指導

本学は学生数1,000人程度の小規模大学であることから、それを利点と考えて一人ひとりの学生と顔の見える関係を構築し、きめ細かな教育を行うことを大切にしている。

初年次から卒業までの全段階で、演習形式の講義を設定しており、随時「個人面談」を行うなど、学生個人の個性や興味・関心に応じた指導に努めている。

3～4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。また、キャリア支援部と演習担当教員が個々の学生の状況を共有し、双方が協力して支援するよう心がけている。

専任教員は週に一度の「オフィスアワー」を設けている。学生はその時間帯に自由に研究室を訪ね、さまざまな相談ができる体制をとっており、「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。

キャリア支援部内で行われる個別指導は、学生の個性を配慮しつつ、書類の添削、面接練習、カウンセリング、などをきめ細かく行っている。キャリア支援部では学生が1年次から気軽に相談できるよう、なるべく開放的で親しみやすい雰囲気を作るように心がけている。ちなみに、学生の中には早期から卒業まで足繁くキャリア支援部に通う者が一定数おり、そうした学生が就職活動の中で急速に成長していくのを度々目にする。その意味でも、顔の見える関係の構築が充実した支援に繋がることを実感している。

③ 企業・地域と連携した社会体験の充実

企業や地域社会と連携した活動は大学外での社会体験を積むことができるものであり、キャリア形成の重要な機会と捉えている。

直近では、令和3(2021)年度より、教員と学生の有志が地元の地場産業である染色業と連携した「Shinjuku Re and style project」を開始し、アート展示、藍染ワークショップなどによって地域活性化に貢献する運動を行っている。この活動に関連して令和4(2022)年から、染色を軸にした地元イベント「染の小道」にも積極的にボランティアを送り出し、参加学生[令和4(2022)年約20名、令和5(2023)年約15名]は貴重な社会体験を積むことができた。学生たちはコロナ禍で活動が制限されてきたが、この活動で久しぶりに社会と繋がることの喜びを体感できた。

学生時代に企業や地域と連携した活動に取り組むことは、交流する人や体験の幅を広げることになり、その後のキャリア形成に大きく寄与すると考えられる。今後もインターンシップの充実とともに、このような活動を積極的に展開していく予定である。

ウ) キャリア支援部による支援状況

① キャリア支援委員会

キャリア支援委員会は、学長より指名された専任教員及びキャリア支援部職員で構成され、進路支援体制の企画検討、実施、運営、調整などを行っており、教員と職員の間で情報共有が図られている。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。同委員会の9名のメンバーは業務別の主幹を担当、機能分担による運営を行っている。

一方、キャリア支援室は職員が担当し、進路登録カード及び卒業生リストの保管、求人の受付と管理(ファイリングや掲示を含む)、学内外合同企業説明会の案内、就職関係文献や関連資料、求人検索用端末などを整備するとともに、履歴書・エントリーシートの添削および模擬面接の実施、卒業生訪問の案内、個別相談・指導、学内企業説明会の企画・運営、インターンシップ説明会の実施など、個々の学生に寄り添ったきめ細かな指導を行っている。

キャリア支援室の開室時間は、平日9:00～17:00であり、キャリア支援部長(教員)含

め4名（内、キャリアコンサルタント有資格者2名その内1名は非常勤）のスタッフで対応している。

② キャリア支援部としての取り組み

キャリア支援部としての主な進路支援内容は、以下のとおりである。

(i) 「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」 「就職特講」 科目との連携

就職を希望する3年次生が就職活動を円滑にかつ積極的に展開できるよう、キャリアカウンセラー資格を有する教員による指導科目「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」及び「就職特講」を設置している。

「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」(表7-1-3)は春学期に開講され、就職特講に入る前の準備段階として、社会人基礎力の理解や業界・仕事研究などを中心にカリキュラムが組まれた。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、インターンシップ先選択への動機づけを行った。

秋学期に開講された「就職特講」(表7-1-4)では、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・グループディスカッション対策など、就職に直接役立つ知識の習得と演習を進めた。外部講師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、卒業生を招いて仕事のやりがいや業務内容を知る機会を提供した。

春・秋両学期で同じ教員が同じ学生を指導する担当体制をとり、それぞれが受講者全員の履歴書の添削を行うなど、綿密な指導を行った。なお、留学生に対しては独自プログラム(表7-1-5)を設定した。

これらの科目のカリキュラム設計については、キャリア支援部スタッフが担当教員や外部協力スタッフと連携の上で企画協力し、授業時のサポートも随時行った。また、キャリア支援部スタッフは科目担当の教員と定期的に情報交換を行い、学生の動向についても詳細に把握している。なお、これらの科目は必修ではないが、なるべく全員が履修するよう促している。結果的に、令和4(2022)年度の履修率(履修者数/在籍者数)は、「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」96.9%(247名/255名)、「就職特講」96.9%(247名/255名)であった。

表 7-1-3 令和4(2022)年度「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	オリエンテーション	・就職活動の現状理解、全体スケジュールと準備事項 ・大学3年間の過ごし方～この環境でできること
2	社会人基礎力の理解	・社会で求められるコンピテンシーを理解する ～社会人基礎力に基づくグループワーク～
3		
4		
5		

6	自己理解～入門編	・社会人基礎力から強みを考える
7		・自己PRの書き方理解
8		・自己PRの作成
9	仕事理解～入門編	・産業構造理解
10		・業界、職種理解
11	グループワーク及びプレゼンテーション	・テーマに基づきチームでプレゼンテーションを企画し発表する
12		
13		
14		
15	活動計画策定・発表	・夏のインターンシップ、秋学期の活動計画策定

表 7-1-4 令和4(2022)年度「就職特講」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	就職活動の現状の理解	就職活動を始めるにあたって考えるべきこと（雇用環境とデータで見る学卒者就職の現状、正規・非正規雇用の生涯賃金等）
2	自己分析Ⅰ	自分史の作成、SPIについて
3	自己分析Ⅱ	自分の志向と適正を考える、学生時代に頑張ったこと
4	自己PRのしかたⅠ	社会人基礎力から強みを考える、自己PR
5	自己PRのしかたⅡ	自己紹介書の完成
6	キャリア情報交流会	卒業生の話から、仕事のやりがいや職業を知る
7	志望先の選定Ⅰ	就職の軸
8	志望先の選定Ⅱ	業界、職種理解
9	志望先の選定Ⅲ	業界情報の捉え方、情報の取捨選択について、求人票の見方
10	合同企業説明会	合同企業説明会
11	志望動機の完成	想定業界、企業での作成
12	選考への対策Ⅰ	多様なエントリーシートへの対応
13	選考への対策Ⅱ	面接対策、マナー
14	選考への対策Ⅲ	グループディスカッション対策
15	活動計画策定・発表	履歴書・就職の軸・活動計画の策定最終確認

(ii) 学年別の進路オリエンテーション

年度始めに1～4年次生それぞれに向けた「進路オリエンテーション」を開催し、就職活動のタイムスケジュール、「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を過ごす必要性、キャリア支援部の利用法、就職活動にあたっての留意点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動機づけている。

(iii) 各種学内説明会の実施

複数の企業を招いて合同形式で行う学内業界研究会や、個々の企業を招いて行う学内個別会社説明会を実施した。また、低年次よりキャリア形成を促す目的で、東京都学生インターンシップ支援事業事務局の協力を得て、インターンシップ説明会を実施した。

令和4(2022)年度は、学内業界研究会3回、学内個別会社説明会6回、インターンシップ説明会4回を実施した。

(iv) 留学生への就職活動支援

留学生においては日本国内で就職を目指すにあたり、固有の課題や留意点が存在する。そのため、日本人学生とは別内容の説明や動機付けが必要となる。こうした問題意識から留学生数の増加にあわせ、平成29(2017)年度より留学生向けの「就職特講」クラスを設置しており、令和2(2020)年度からは「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」が春学期に設置された。カリキュラムはそれぞれ下記の通り(表7-1-5)(表7-1-6)で、就職とアルバイトの違い、日本の商習慣、在留資格の説明など、日本人向けとは異なる独自プログラムで展開している。なお、日本人向けと同様、全員履修を促しているが、留学生の場合、必ずしも全員が日本での就職を希望するわけではなく、令和4(2022)年度の履修率(履修者数/在籍者数)は、「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」100%(8名/8名)、「就職特講」100%(8名/8名)という結果であった。

表7-1-5 令和4(2022)年度留学生向け「プロフェッショナル・セミナーⅦ(就職)」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	オリエンテーション	授業の進め方、卒業後の進路調査、メールの書き方
2	日本の就職事情	留学生の就職の実態を知る 必要な日本語能力
3	自分を知る 1	自己分析について
4	自分を知る 2	自分史を作る
5	自分を知る 3	自己PRを書く エントリーシートについて
6	自分を知る 4	ガクチカを書く
7	自分を知る 5	面接練習をする 敬語を使う
8	自分を知る 6	面接練習をする ビジネスマナー
9	就職試験	SPI 対策
10	企業・業界を知る 1	業界分析
11	企業・業界を知る 2	企業分析
12	企業・業界を知る 3	職種について
13	インターンシップ	アルバイトとインターンシップについて
14	就職活動計画	活動計画を立てる
15	総括・達成度の確認	今までの授業についての総括および学習達成度の確認テストを実施する

表 7-1-6 令和 4(2022)年度留学生向け「就職特講」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	オリエンテーション	授業の進め方、卒業後の進路希望調査
2	日本の就職慣習 1	日本の就職活動のしくみと流れ
3	日本の就職慣習 2	就職とアルバイト、インターンシップ
4	企業・業界研究 1	日本の企業が求める人材
5	企業・業界研究 2	職種と業種、職業適正
6	企業・業界研究 3	業界研究と企業研究
7	企業・業界研究 4	資格と日本語能力
8	就職活動準備 1	情報収集
9	就職活動準備 2	面接対策
10	就職活動準備 3	履歴書、エントリーシート
11	就職活動準備 4	志望動機
12	就職活動準備 5	先輩の経験談から学ぶ
13	在留資格について	日本で働くための在留資格取得条件を知る
14	就職活動計画	活動計画を立てる
15	総括・達成度の確認	今までの授業についての総括および学習達成度の確認テストを実施する。

(v) キャリア支援室内での個別対応

キャリア支援室内においては、予約制による個別対応、随時来室する学生の個別対応を行っている。ある程度まとまった時間を要するものについては基本的に予約制で約 1 時間の個別対応を行っている。令和 4 (2022) 年 1 月より履歴書・エントリーシート添削や面接練習などを行う専門のカウンセラーを設置し、個別面談の体制を強化した（週 2 日の予約制）。また、ハローワークからキャリアカウンセラーの派遣を受けて面談を行っており（「新卒応援ハローワーク就職支援ナビゲーター相談」）、令和 4 (2022) 年度からは面談機会を隔週（水曜日）から毎週（水曜日）に増やした。コロナ禍ではあったが、対面授業が再開され学生が来校するようになったので、予約なしで来室する学生に対しても懇切丁寧に対応するよう心掛けてきた。

また、進路未決定者の個別サポートとして進路相談会（「きやりあ・さぼ」と呼称）を毎年行っている。令和 4 (2022) 年 11 月 1 日（火）には「ミニ合同企業説明会」を開催し、令和 5 (2023) 年 2 月 15 日（水）には、キャリア支援委員会教職員が外部のキャリアカウンセラーの協力のもと、「個人面談」を行った。

(vi) 「インターンシップ」（キャリア科目）を通じた指導

昨今のインターンシップは、企業側の採用活動をスムーズにするだけでなく、学生のキャリア教育という側面からも大きな意味を持っており、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「インターンシップ」を認定科目として導入している。

本学では単に認定するのではなく、インターンシップ説明会への参加を必要条件とし、エントリーシート作成、希望企業へのエントリー、就業体験、実習報告書の提出を義務づけ、これらを修了した学生に対してのみ、30時間の就業体験で1単位、最大4単位までが認定されるシステムをとっている。また学生の希望に応じ、エントリーシート記述時の相談や添削などの指導も行っている。

令和4(2022)年度は、東京都主催インターンシップ「きづくインターンシップ」説明会を4回開催し、合計99名の学生が参加した(表7-1-7)。そのうち21名が68社のインターンシップに参加し、21名全員が単位認定された(表7-1-8)。

その他、キャリア支援部として独自のインターンシップ・プログラムを実施している。例えば、染の小道実行委員会、日本視覚障害者囲碁協会、ダイアログ・ダイバーシティミュージアム、クリアソン新宿など、多彩でユニークな受け入れ先でのインターンシップを実施してきた。今後も貴重な社会体験の機会を提供できるよう取り組んでいきたい。

表 7-1-7 きづくインターンシップ説明会 開催日程と参加者数

日程	6/7	11/8	2/3	2/8・9	計
参加人数	73	9	14	3	99

表 7-1-8 インターンシップ実習企業数と単位取得者数

年度	令和4 年度	令和3 年度	令和2 年度	令和元 年度	平成30 年度
実習企業数(社)	68	31	12	49	46
単位取得学生数(人)	21	5	7	17	15

(vii)「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」科目との連携

平成25(2013)年度より、1年次生秋学期履修科目として「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」を導入している。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、令和4(2022)年度は下記(表7-1-9)のカリキュラムを実施した。同科目の共有コンテンツについては、キャリア支援部スタッフが学務部スタッフ、協力会社と連携の上で企画・設計し、「SPI試験対策e-ラーニング活用講座」「自己発見・アクションプラン講座」「PROGテスト(コンピテンシー)」等を授業内で行った。

令和4(2022)年度は、254名が履修し229名が単位修得した。

表 7-1-9 令和4(2022)年度「基礎演習Ⅱ(キャリア・デザイン)」カリキュラム

回	テーマ	内 容
1	キャリア・デザイン総論	講義の概要について解説
2	大学生活を充実させる①	大学生活に目標やスケジュール。PDCAサイクルを考える
3	学生生活を充実させる②	海外留学・インターンシップについて解説
4	ライフプラン	大学卒業後の進路選択、30歳までのライフプラン
5	働くとは何か	できること、やりたいことを基礎に働くことを考える
6	働く人の権利	労働法の基礎について解説

7	労働と収入	給与とは何か。奨学金と生涯賃金について解説
8	自己分析	価値観と雇用のミスマッチについて
9	資格取得	キャリア形成と資格取得の意義について解説
10	大学生活を充実させる③	ゼミ発表大会に参加しレポートを作成
11	企業分析・業界分析	キャリア・デザインに必要となる企業分析調査
12	就職試験総論	SPI試験など就職に関する試験について解説と体験
13	就職試験体験	内定者報告会：4年生による内定報告とレポート作成
14	就職試験体験	ビジネスマナー（服装・ビジネス文書など）について解説
15	総括・達成度の確認	今までの授業についての総括および学習達成度の確認テストを実施する

（viii）学生向け就職関連情報の発信

令和2(2020)年度より、コロナ禍対策として、Google Classroom を利用したオンライン掲示板の運用を開始した。各学年別にクラス分けをし、本学学生を優先的に採用する意欲のある企業を中心に、求人案内や説明会、インターンシップの情報等をタイムリーに提供している。

またキャリア支援部内及び周辺掲示板には、就職関連記事や時事問題の閲覧、4 コマ漫画を使ったポスター、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掲示している。

（ix）障がいを持つ学生に対する進路支援

障がいを持つ学生に対しては、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た進路支援を行っている。外部団体が主催する就職面接会などへの同行、地域若者サポートステーションの紹介、発達障がい学生への支援組織・企業との情報交換などを行ってきた。

（x）卒業生からのアドバイス機会の提供

令和4(2022)年7月7日(木)・14日(木)に、「就職特講」の一環として、卒業生を招いての「OB・OG キャリア情報交流会」を開催した。本交流会は、3年生を対象に就職についてのリアルなイメージをつかんでもらい、就活への意気込みを高めてもらう目的で平成28(2016)年度より開催しており、卒業生採用企業とのパイプ強化にも繋がっている。参加した学生のレポートには、「インターネットで得た情報より、ずっと身近なものに感じられた」「先輩の方々も自分と同じような悩みや不安を抱えていたのだと、少し安心した」などといった内容のものが多く、極めて有意義な機会であったことが窺える。参加者は7月7日(木)日本人学生180名(履修者254名)、7月14日(木)留学生8名(履修者8名)であった。当日参加いただいた卒業生のプロフィールは表7-1-10の通りである。

表 7-1-10 「OB・OG キャリア情報交流会」参加卒業生のプロフィール

企業名	学科	卒業年度
櫻井工業株式会社 (7月7日)	経営学科	2016年度卒

日本財託株式会社（7月7日）	イベントプロデュース学科	2016年度卒
株式会社ヒューテックノオリン（7月7日）	経営学科	2016年度卒
株式会社BSホールディングス（7月7日）	経営学科	2019年度卒
株式会社ブロンコビリー（7月7日）	経営学科	2015年度卒
KGG株式会社（7月14日）	経営学科	2019年度卒
一建設株式会社（7月14日）	経営学科	2016年度卒

令和4(2022)年度卒業生の184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、表7-1-11の結果が得られた。「大変満足」と「やや満足」をあわせると、92.4%が「満足」（満足度への無回答者を除くと96.6%）と回答している。

表7-1-11 本学における進路支援に対する満足度調査

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 (%)	満足度無回答 (%)
216	184	51.6	40.8	2.2	1.1	4.3

(令和5(2023)年3月21日実施／n=184)

「大変満足」「やや満足」と回答した者の主な理由（自由回答抜粋）としては、以下が挙げられる。

- ・親身になって対応してくれた
- ・何度もフォローしてくれた
- ・面接練習が為になった
- ・エントリーシートや履歴書の添削をしてもらった
- ・就活の状況を小まめに聞いてくれた
- ・授業でグループワークが多かった

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

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

令和5(2023)年度の改善・向上方策は以下の通りである。

① 進路支援不要者の低減

本学における「進路支援不要者」は、卒業時点まで就職するよう粘り強く説得し続けたが、就職活動をせず、卒業後も本学の支援を必要としないと本人が意思表示をした者である。この中には連絡を拒否している者も多く、卒業後の状況を把握することは困難と言わざるを得ない。とは言え、その数が決して少なくないことは十分認識しており、少しでも減らしていくことが課題である。そのためには、初年次からのキャリア教育の充実と、教職員と学生との信頼関係を強くしていくことが重要と考える。具体的には、1・2年次のキャリア教育プログラムを強化していくとともに、基礎演習などの演習科目担当者さらに

は他部署とも綿密な連携をとっていくことを目指したい。

② 個々の学生の情報把握

キャリアタス UC（学生情報が管理できる本学専用の就活サイト）への登録促進により、学生一人ひとりの志向性を把握し、さらなる綿密な個別指導への基盤をつくる。

③ 企業訪問の拡充および企業との関係構築

本学卒業生の採用実績のある企業、及びこれまで就職の実績のなかった企業（比較的名度の高い企業）をキャリア支援部スタッフが訪問し、良好な関係の維持・構築ならびに情報収集を図る。

④ 資格取得・公務員試験サポート

資格取得及び公務員試験の支援策として、資格情報、受験情報、テキスト・問題集の提供体制を、Web サイト掲載とキャリア支援部内設置資料の両面で強化するとともに、外部講師を招聘した資格取得講座や、説明会などを実施していきたい。

〔基準 7 の自己評価〕

ここまで述べてきたことを踏まえて、基準 7 についての自己評価をまとめる。

キャリア教育の支援体制については、インターンシップをはじめとする多彩なキャリア教育科目を用意しており、さらにはそれらをより有効に進めるための説明会なども頻繁に行っている。また、キャリア支援室での相談体制は、学生にとってより利便性の高いものに、かつ開放的で柔軟な運用ができるように、常に改善を行っており、就職・進学に対する相談・助言体制は適切に運営されている。さらに、こうした相談・助言体制はキャリア支援室内だけで行われるものではなく、キャリア支援委員会の教員をはじめ指導教員と適宜連携を取りながら行われており、この点はコンパクトな大学の特徴を活かしているものとする。

以上のことから本学のキャリア支援体制は、基準 7 を満たしていると評価する。

基準 8. 学生の受け入れ

8-1. 学生の受入れ

8-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

8-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

8-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

評価ポイント

★教育目的を踏まえ、アドミッション・ポリシーを定め、周知しているか。

★アドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜などを公正かつ妥当な方法により、適切な体制のもとに運用しているか。

★入試問題の作成は、アドミッション・ポリシーに基づき、学内の責任者監修の下で適切に行われているか。

★教育を行う環境の確保のため、入学定員及び収容定員に沿って在籍学生を適切に確保しているか。

(1) 8-1 の自己判定

「基準項目 8-1 を満たしている。」

(2) 8-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

8-1-① 教育目標を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

(学部)

「建学の趣旨」及び「教育理念」に基づき、アドミッション・ポリシーを定め、以下の内容(表 8-1-1)で具体的に明記している。

表 8-1-1 東京富士大学アドミッション・ポリシー

基本方針	本学は、知識を詰め込む教育ではなく、社会やビジネスで生ずる様々な課題や問題を発見し、試行錯誤しながら自らそれを解決しようとする態度や能力を育成する教育を行います。このため、いわゆる学力のみならず入学志願者の個性や意欲に着目するとともに、今後、社会において活躍できる将来性や潜在能力も考慮して、志願者を選抜します。具体的には次のような志願者を求めています。
入学者の受け入れ方針(求める志願者像)	1) 自己の興味や関心のある事柄について、自ら新しい知識を得たり課題を発見したりしようと努力することができる者を求めています。 2) 人間社会や企業経営の新しい動向や変化に興味を持ち、社会の発展のために積極的に貢献しようとする意欲を持っている者を求めています。 3) 多様な価値観を尊重し、多くの人と協働して物ごとに取り組むことができる者を求めています。

入学選抜者の基本方針	(1) 総論 求める人物像に沿って、多様な入試方法により、学力の3要素を多面的・総合的に評価します。 1) 知識・技能 ・大学での授業・カリキュラムに対応できる基礎的な知識・技能を身に付けている者を求めています。 ・自ら学修計画を立てることに意欲が感じられる者を求めています。 ・演習活動等を通じて主体的な学びの態度を修得する意欲が感じられる者を求めています。 2) 思考力・判断力・表現力等の能力 ・人間社会や企業経営の新しい動向や変化を見据えて、社会の発展のために積極的に貢献するのに必要な思考力・判断力がある者を求めています。 ・自らの思考や判断を文章や言葉などでわかりやすく表現できる者を求めています。 3) 主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度 ・高校までの生活で自らが打ち込んできた事を考察し、大学での学修や今後のキャリア形成に結び付けることができる者を求めています。 ・大学生活において、正規の学修や課外活動を通じて自ら主体的に多様な人々と協働して活動しようと具体的に構想できる者を求めています。 (2) 入学試験情報(略)
経営学科の求める志願者像	経営やビジネス、さらには社会の組織や人間の心理など、いろいろなことに興味や関心を持ち、自己の特性や個性を発揮しながら、課題の発見及びその解決に向けて努力することができる人
イベントプロデュース学科の求める志願者像	様々な分野で展開されているイベントの企画や運営に興味や関心を持ち、将来、地域社会や産業の活性化、新しい文化の創造などに積極的に関わろうとする意欲を持っている人

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、保護者に対しては、各高校で開催される進学説明会、オープンキャンパスや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。令和4(2022)年度は、進学説明会は100会場に参加、個別相談会及びWebオープンキャンパスはそれぞれに計11回実施した。

また高校教員には高校主催の進学説明会以外に、本学教職員が個別に高校訪問をす

る際に資料を配布して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。令和4(2022)年度の訪問回数は年間で延べ545校となった。

(大学院)

大学院においても、「建学の趣旨」及び「教育理念」に基づき、「入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）」を以下のように示している。

「東京富士大学は、創立以来「人道による世界平和」の理念のもと経営学を学ぶことを通じて広く経済界で活躍できる人材の育成に努めてきました。大学院経営学研究科は、このような伝統を踏まえさらに高度な専門性を有する職業人ならびに高度研究者の養成に取り組みたいと考えています。そのために優れた資質と経営学に対して高い意欲を有する人材を世界各国から受け入れたいと願っています。大学の理念に賛同し、研究においてもこの理念を忘れずに取り組める人の入学を期待します」

これらのポリシーは、「大学院リーフレット」、「学生募集要項」、「ホームページ」等に明示し、周知している。

8-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

本学では一定の学力を持ち、アドミッション・ポリシーを理解した学生を受け入れるため、「推薦型選抜(学校推薦型)」、「総合型選抜」、「一般選抜」、「大学入学共通テスト利用選抜」、「特待生選抜」、「外国人留学生選抜」、「編入学選抜」、「社会人・帰国生選抜」といった方法で入試を実施している。

入学選抜者の基本方針についてはWebサイトで、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、各試験主旨に応じて筆記試験、小論文試験、課題レポート、面接、調査書、プレゼンテーション試験等の方法により、公正かつ適切に選考を行っている。アドミッション・ポリシーに即した人物に入学してもらうため、小論文や課題レポートのテーマ、面接の質問項目の中には、経済・企業・地域社会の動向に関する関心度を測る内容を常に盛り込んでいる。面接においては特に、学修計画や主体性、将来展望などについての質問を採り入れるなどし、社会において活躍できる将来性や潜在能力も評価軸としている。個々の入学試験終了後、ボーダーラインにいる受験生については、個別相談時のデータ等も参考に、入試広報委員と入試広報部のスタッフが本学に相応しい人物像かどうかについて協議しながら可否を決定するなど、本学としての指針に基づいた選抜が行われてきている。

一般入学試験の問題を令和4(2022)年度入試より外注化しているが、その作業においては本学のアドミッション・ポリシーに基づき、学内の責任教員を含め複数の教員監修のもと、適切に行われている。

さらに、進路先を意識した8つの履修モデルを「コース」（経営学科では「経営」「経済・法」「会計」「経営心理」「マーケティング」、イベントプロデュース学科では「スポーツ・エンターテインメント」「観光・地域活性」「PR・セールスプロモーション」）化し、体系的な学びと目指す将来像がマッチできるようなカリキュラムマップ

を提示している。

8-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(学部)

学部全体で見た場合の入学定員数に対する過去 5 ヶ年の充足率は、107～125%で推移してきている（表 8-1-2）。

表 8-1-2 入学者数の推移(年度は入学年度)

() 内は定員

区分	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度	令和 2 年度	令和元年度
学部入学者数	236(220)	265(220)	276(220)	274(220)	269(220)
入学定員充足率	107. 2%	120. 4%	125. 5%	124. 5%	122. 3%
経営学科	170(160)	205(160)	201(160)	186(160)	186(160)
入学定員充足率	106. 2%	128. 1%	125. 6%	116. 3%	116. 3%
イベントプロデュース学科	66(60)	60(60)	75(60)	88(60)	83(60)
入学定員充足率	110%	100. 0%	125. 0%	146. 7%	138. 3%
大学院	8(15)	12(15)	14(15)	19(10)	12(10)
入学定員充足率	53%	80%	93%	190%	120%

イベントプロデュース学科は、学科としての希少性や定員の少なさもあり、令和元年度（2019）年度から 3 年間は定員 130%前後入学者を受け入れる形となった。そのため学校推薦型の校数を大幅に絞るなどの措置を行い、令和 5（2022）年度は 110%と落ち着きを見せている。

(大学院)

大学院は定員が 10 名であったが、令和 2（2020）年度に 1.9 倍となったことから令和 3(2021)年度より定員を 15 名に増員している。現在は落ち着きを見せている。

(3)8-1 の改善・向上方策（将来計画）

(学部)

① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知のために

本学のアドミッション・ポリシーは、知識を詰め込む教育ではなく、社会やビジネスで生ずる様々な課題や問題を発見し、試行錯誤しながら自らそれを解決しようとする態度や能力を育成する教育を行うというものであり、入学志願者の個性や意欲を尊重し、将来性を見据えた採用を心掛けている。

アドミッション・ポリシーを周知するにあたっては、高校訪問専門スタッフにより高校訪問を徹底し、高校の進路担当者との信頼関係をより強固にすることが重要である。また、Web サイト、インスタグラム、ツイッター、LINE などの SNS を駆使し、わかりやすく本学の特徴を伝えている。近年は進学情報提供業者のポータルサイトを見て、資料請求を行う受験生が増えていることから、進学情報ポ

ータルサイトの内容の充実にも力を入れている。

② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入の実施とその検証

求める人材像としては、知識・技能に加え、思考力・判断力・表現力等の能力、主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の学力の 3 要素を掲げ、学力のみではなく、さまざまな対応力を備えた人材の受け入れができる入試体制を構築した。

特に、令和 5(2023)年度入試から、特待生選抜の 2 次試験にプレゼンテーション技能を求めるなど、幅の広い人材確保に尽力している。

また、入学者の社会人基礎力を検証するために、河合塾と（株）リアセックが共同開発した PROG テストを導入し、学生一人ひとりのスキルアップに心がけている。

③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持のために

学部全体の入学定員数に対する過去 5 カ年の充足率は、107～120%台と非常に安定した数字を確保している。しかし、学科ごとの入学定員に対する充足率をみると、平成 30（2018）年度から令和 2(2020)年度にかけては、イベントプロデュース学科の定員充足率は 1.3 倍を超える数字となってしまったため、指定校数の見直しなどで現在は安定した受入数となっている。

（大学院）

① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知のために

大学院においても、学部と同様に、知識を詰め込む教育ではなく、社会やビジネスで生ずる様々な課題や問題を発見し、試行錯誤しながら自らそれを解決しようとする態度や能力を育成する教育を行うアドミッション・ポリシーに変わりはないが、さらに、社会人向けの夜間、土曜開講など、幅広い人材確保への施策を講じている。

② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入の実施とその検証

大学院においても、学部と同様に、知識・技能、思考力・判断力・表現力等の能力、主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度の学力の 3 要素を掲げ、多くのことに興味、関心をもつ人材の確保に力を入れている。また、受験年齢にこだわらず、社会人を含めた幅広い人材に受験してもらおうべく、施策を講じていく方針である。

③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持のために

本学の大学院の定員は、令和 3(2021)年度以降 15 名としているが、3 年間定員未達が続いているため、SNS を活用した広報活動、ポスターの配布など入学者数の確保に力を入れていく方針である。

〔基準 8 の自己評価〕

学生の受入れにあたっては、教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーとして「基本方針」「求める志願者像」「入学者選抜の基本方針」「学科ごとの求める志願者像」を策定しており、Web サイトや学生募集媒体において周知されている。アドミッション・ポリシーに即した人物

に入学してもらうため、小論文や課題レポートのテーマ、面接の質問項目の中に、経済・企業・地域社会の動向に関する関心度を測る内容を盛り込み、社会において活躍できる将来性や潜在能力も評価軸としている。大学院においても同様である。入学定員に沿った学生の受入れ数は、過去5ヵ年の学部充足率が107～125%台で推移しており、適切に行われている。

基準 9. 大学運営・財務

9-1. 経営の規律と誠実性

9-1-① 経営の規律と誠実性の維持

9-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

9-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

評価ポイント

- ★組織倫理に関する規則に基づき、適切な運営を行っているか。
- ★使命・目的を実現するために継続的な努力をしているか。
- ★環境や人権について配慮しているか。
- ★学内外に対する危機管理の体制を整備し、かつ適切に機能しているか。

(1) 9-1 の自己判定

「基準項目 9-1 を満たしている。」

(2) 9-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

9-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

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

理事、評議員、監事の選任は、「学校法人東京富士大学寄附行為」に基づき適切に行なわれている。理事会・評議員会は、定期的で開催され、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・継続性に特に問題はない。

9-1-② 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・評議員会が定期的で開催され、経営方針や教育の質の向上、経営改革や財政改善などを議題に審議がなされている。

また、平成28(2016)年6月より、理事長・学長・副学長・学部長・事務局長等で構成する「経営戦略会議」を原則月1回開催しており、大学の持続的発展に資するために、経営管理部門と教学部門が一体となった総合的な視点から、将来計画、運営に関する戦略的事項や予算、教育及び研究に係る諸問題などについて審議し、重要な案件は理事会に諮りながら、迅速な対応と意思決定に繋げている。

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の発揮と迅速な対応ができる組織体制を構築している。

9-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

ア) 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

一への対策に取り組んでいる。具体的な施策としては、LED 照明への転換や常時点灯していた照明の約 1/3 を消灯、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、双方の協力を得て実現するものであるため、ポスター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、ミックスペーパー)を設置し、ゴミの分別を徹底している。

特に本学では、専門科目として「環境経営学」を配置している。また、都市部の環境保全に警鐘を鳴らす番組趣旨に共感し、平成 28(2016)年度より「ザ!鉄腕!DASH!!」(日本テレビ系)への撮影協力を行ったりするなど、環境保全への配慮については、学内外に継続的な発信を試みてきた。

イ) 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・教職員が互いに人格を認め合い、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。

ハラスメントに対する理解・防止を目的とした研修は、外部講師を招いて定期的に行っている。令和 4(2022)年度は、コロナ感染症などの影響で実施ができなかったが、令和 3(2021)年度は、令和 4 年 1 月 25 日(水)に特定社会保険労務士による「大学でのハラスメント防止セミナー」(FDSD 研修)を実施した。

このような外部専門家を招いたハラスメントに対する理解・防止を目的とした研修を、定期的に行う予定である。

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。

ウ) 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」を見直し、危機管理センター及び危機管理委員会を設置、あらゆる危機状態に対応できるようにしている。防犯対策としては、職員が交代で巡回警備を行っている。

地元消防署の協力を得て、防災に関するレクチャーを年度当初に学生向けに開催しているほか、避難訓練を年1回、学生と教職員が一体となって実施している。

情報についての危機管理は、「情報セキュリティ管理規程」及び「情報セキュリティ方針」を定め、さまざまな状況に迅速に対応できるようにしている。

また、「衛生委員会規程」を設け、衛生委員会を月 1 回定期的に行い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。

労働安全衛生法に基づく年1回のストレスチェック実施が義務化されたので、本学では平成28(2016)年11月から毎年度11月に実施している。令和4(2022)年度は11月14日～25日

にストレスチェックを実施し、その判定をフィードバックしている。受診者66名（未受診者13名）、受診率83.5%であった。

さらに、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策、定期的な職場循環を行うなど、積極的な活動を行っている。特に、メンタルヘルス対策については、長期に亘って欠勤した職員に対する復職審査を行い、欠勤が繰り返されないようにしている。

新型コロナウイルス感染症については、令和4年度、コロナ感染症の大きな波が押し寄せ、第6波（令和4年1月1日～3月31日）収束後も、第7波（令和4年7月1日～9月30日）、第8波（令和4年11月30日～令和5年1月24日）と感染拡大が続いた。本学でも、夏以降、学生の感染者が急増し、健康観察チェックシートによる管理の徹底、登校許可を承認、授業欠席への配慮など、これまで以上に感染防止対策を講じた。さらに、令和4(2022)年度の授業については、原則は対面授業としたが、履修者数100名を超える授業は、オンライン授業とし、学生の健康と安全に努めた。

新型コロナウイルス感染症への対策に関しては、令和4（2022）年度も非接触型体温計、検査機器、体温計、マスク、消毒アルコールなどの感染症予防機器の配備、校医等との連携体制、感染防止用衛生マニュアル作成などを行い、教職員・学生に向けて手の消毒、マスク着用、教室などの換気のため窓のオープンなどを喚起し、全学での衛生管理体制を構築してきた。施設面では、本館の空調・換気設備の更新を実施し、空調機能の強化をした。令和3（2021）年度に、二上講堂、5号館地下のITルームの空調機の更新や全教室・事務室に空気清浄機・除菌装置を設置済であるが、今後もそれら設備のメンテを行う。

上記のように、学生が安心して教育を受けられる環境、及び教職員が安心して働ける環境の保全の確保に努めている。

（3）9-1の改善・向上方策（将来計画）

本学では、教育基本法及び学校教育法をはじめ関係法令に従い、寄附行為及び関係する学内諸規程に則った理事会及び評議員会、経営戦略会議の運営を行っている。今後も経営の規律と誠実性の維持に努めていく。

また、中期5ヵ年計画に基づき、本学内の関係部署が連携した取り組みを図るとともに、毎年度、計画と実績を検証し、健全な大学運営を続けていく。

「学校法人東京富士大学危機管理規程」による危機管理委員会の運営をはじめとした学内外の危機管理の体制を強化し、環境や人権の配慮を忘れず、環境への負荷を圧縮していくこと、ハラスメントの防止や学生・教職員の安全に配慮し、学校法人としての誠実性の維持に努めていく。その中でも地震、風水害、火災などの大災害の危機や交通災害などの加え、新型コロナウイルス感染症対策及び危機管理については、大学内での組織的な衛生・防災管理体制をさらに強化させていく。

9-2. 理事会の機能

9-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

評価ポイント

- ★使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制を整備し、適切に機能しているか。
- ★理事の選任及び事業計画の確実な執行など、理事会の運営は適切に行われているか。
- ★理事の出席状況及び欠席時の委任状は適切か。

(1) 9-2 の自己判定

「基準項目 9-2 を満たしている。」

(2) 9-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

9-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

理事会は「学校法人東京富士大学寄附行為」第 17 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ている。

理事会は、平成 28(2016)年 4 月より理事長、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 6 条及び第 7 条により明確に規定されており、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。令和 4(2022)年度、理事会は原則月 1 回、開催されている。

理事会では、法人運営、教育研究の充実、業務運営の適性化や財政の健全化について適確な方針と運営の方向を定めている。

経営戦略会議は、経営管理部門・教学部門双方の現場の意見を吸い上げ、理事会における迅速かつ適切な意思決定を支援するため、大学運営に関する重要案件の審議・立案機能を担っている。

以上の通り、本学は寄附行為に基づき、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) 9-2 の改善・向上方策（将来計画）

中期 5 ヶ年計画(令和 3(2021)～令和 7(2025)年度)では、理事会を中心としたガバナンスの強化を掲げており、理事会がリーダーシップを発揮していくために、その執行体制や迅速な意思決定ができるよう、機能強化に向け継続的に取り組んでいく。

今後も文科省の諸規定や私立学校法を遵守しつつ、理事会・理事長・学長の決定権限の委任事項を整備していく。

9-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

9-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

9-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

評価ポイント

- ★意思決定において、法人及び大学の各管理運営機関の意思疎通と連携を適切に行っているか。
- ★理事長がリーダーシップを発揮できる内部統制環境を整備しているか。
- ★法人及び大学の各管理運営機関が相互チェックする体制を整備し、適切に機能しているか。
- ★監事の選任は適切に行われているか。
- ★監事は、理事会及び評議員会などへの出席状況は適切か。
- ★監事は、理事会及び評議員会などへ出席し、学校法人の業務又は財産の状況について意見を述べているか。
- ★評議員の選任及び評議員会の運営は適切に行われているか。
- ★評議員の評議員会への出席状況は適切か。
- ★教職員の提案などをくみ上げる仕組みを整備しているか。

(1) 9-3 の自己判定

「基準項目 9-3 を満たしている。」

(2) 9-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

9-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

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 12 条に明確に定められており、同第 17 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その内容を確認している。また、理事会の決定事項は、教授会において報告がなされている。

事務局長、副事務局長または総務部長は、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。平成 29(2017)年 4 月に、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設置された事務運営協議会を原則月 1 回、定期的に行われ、部署間での情報の共有と意思疎通を行っている。

また小規模組織の利点を生かし、理事長と学長、事務局長は頻繁に意見交換を行い、迅速かつ円滑な意思決定に努めている。

本学の特性として、教学に関する管理職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職の事務職員が参加していることから、教職員の一体的な連携体制が構築されており、現場レベルでの相互の意思疎通、及びスムーズな連携は図られている。

教員からの教学に関する提案については、教授会や 4 つの専門委員会などを通じて学長がくみ上げ、職員からの提案については、4 つの専門委員会や事務運営協議会などを通じて総務部長がくみ上げることで、大学運営の改善に適切に反映させている。

以上、法人及び大学の各管理運営機関の意思決定は、円滑になされている。

9-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

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。また理事会における決定事項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8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16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。

令和4(2022)年度、監事は全ての理事会及び評議員会及び専門委員会の一部に出席し、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、教授会、専門委員会、経営戦略会議に出席し、教学及び管理に係る業務執行状況を確認し、理事会などで意見を述べる体制となっている。令和4(2022)年度、監事は教授会、主要な専門委員会、経営戦略会議に出席している。

さらに、監事は適宜、理事である学長、事務局長と面談し、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・開催される。評議員は、同第24条に基づき選任され、同第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。定例の評議員会は年2回、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。

学校法人のガバナンス強化を主旨とした私立大学学校法の改正（令和元（2019）年度）に伴い、本学では寄附行為を改正し、監事機能の強化、評議員会機能の充実、役員の責任の明確化を図った。

また、監事機能の強化については、寄附行為第8条に「監事の選任に当たっては、監事の独立性を確保し、かつ「利益相反を適切に防止できるものを選任する」ことを明記した。さらに、監事の職務について、「この法人の理事の業務執行の状況を監査すること」（寄附行為第16条1項3号）を明記するとともに、「理事の行為によって学校法人に著しい損害が生じる恐れのある場合、監事が差し止め請求できるようにする」（寄附行為第16条3項）などの規程を置いた。

役員の責任を明確化するため、理事・監事の善管注意義務について規定し、これに違反して法人や第三者に損害を与えた場合に損害賠償責任を負うことも明文化している。（寄附行為第39条、40条）

（3）9-3の改善・向上方策（将来計画）

学校法人のガバナンス強化や教育の質の向上、運営の透明性確保の要請が強く求められてきている中、本学では、業務執行体制を不断に点検し、状況の変化に応じて組織の再編

や寄附行為等の諸規程の見直しを行っていく。

9-4. 財務基盤と収支

9-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

9-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

評価ポイント

- ★中長期的な計画に基づく財務運営を行っているか。
- ★安定した財務基盤を確立しているか。
- ★使命・目的及び教育目的の達成のため、収入と支出のバランスが保たれているか。
- ★使命・目的及び教育目的の達成のため、外部資金の導入の努力を行っているか。

(1) 9-4 の自己判定

「基準項目 9-4 を満たしている。」

(2) 9-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

9-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財政運営の確立

平成 28(2016)年度から開始した「経営改善計画(平成 28～令和 2 年度)」に基づいて様々な改善措置を講じ、令和元（2019）年度に教育活動差額収支を黒字に転換できた。

令和 3(2021)年度から中期 5 ヶ年計画（令和 3～7 年）をスタートさせ財政基盤の健全化に向けて、新たな目標を掲げ各種の施策に取り組んでいる。

中期 5 ヶ年計画の最重点施策として掲げてきたのは、学生募集体制の強化、実務 IQ を育てるカリキュラムの充実など、13 施策を掲げ、目標に向けて取り組んでいる。

i) 重点校との信頼関係を緊密化による学生募集体制の強化

以下の 5 つの方針により、学生募集体制の強化に努めた。

①重点校への訪問体制強化による高校進路担当教員との信頼関係構築

平成 28(2016)年度に高校訪問専門スタッフを増強し、高校訪問件数を増加させるとともに、本学の特長や強み(イベント教育やキャリア支援など)を直接説明する機会の増大に努めた。

令和 4（2022）年度は、コロナ感染拡大禍ではあったが、545 校（前年度 512 校）の訪問ができた。同専任スタッフによる本学の教育方針・内容・就職活動などの情報提供と高校側のニーズ把握を行い、進路担当教員との継続的な信頼関係が構築できた。なお、定期的に開催している高等学校教員対象大学説明会や日本語学校教職員対象大学説明会は、令和 4（2022）年度も中止になり資料配布にした。

さらに「高大連携の出張講義は、コロナ禍の限定された中でも積極的に参加し、今年度も受験生や高校とのつながりを強化できた。

②オープンキャンパスの重視と受験生の要望に対応

オープンキャンパスは入学に直結する最大要因の一つであることが、IR の入学要因分析により確認されている。そのため、令和 4（2022）年度もコロナ感染禍であったが、オープンキャンパスの活動に積極的に取り組んだ。TFU 学生広報スタッフを中心としたオープンキャンパスは、総計 11 回実施した。総個別対応者数 883 名（前年度 584 名）、う

ち受験生 566 名（前年度 371 名）と大幅に増えた。本年度もコロナ禍のため、完全予約制での個別相談会へ変更したが、受験生の要望に十分に対応することができ入学者確保に大きな貢献をした。

③Web 広報体制の強化

近年の受験生の大半はスマートフォンで受験情報を獲得する傾向が見られる。これに対応し、広報に関しては紙媒体から Web 媒体へのシフトを進めてきた。それに伴い、「公式 Web サイト・受験サイトのコンテンツの見直しと充実」「SNS(ツイッター、LINE、インスタグラム)の有効活用によるタイムリーな情報発信」「動画コンテンツの積極的な取り込み」などに取り組んだ。

④国の修学支援制度の認定化による経済支援策の多様化

本学の財務を圧迫していた独自奨学金(TFU スカラシップ)制度を抜本的に見直し、令和 3(2021)年度より厳格な支給方針に変更した。それと並行して同年より、国の奨学金制度(独立行政法人日本学生支援機構)の対象校としての認定を受け、「授業料等減免に関する規程を新設(令和 3(2021)年 4 月 1 日施行)、同制度を活用することで支給対象枠の確保に努めている。

令和 4(2022)年度も「TFU スカラシップ」「日本学生支援機構」を含めた三種の奨学金が受給対象となる点を盛り込んだ広報活動を展開した。

その結果、国の修学支援制度の活用する学生が増加し、本学の TFU スカラシップ制の負担が縮小してきている。TFU スカラシップ、日本学生支援機構奨学金制度を利用する学生数は前期 87 名、後期 81 名と総学生の約 8%となった。

⑤一般入試・地方受験者のフォロー

本学への入学者はこれまで、一般入試・大学入学共通テスト利用者(併せて 4.2%=令和 4(2022)年度)や一都三県以外の出身者比率が極めて低い傾向がみられる。しかし、より高い目的意識や向学心を抱いた学生の獲得につながる選択肢として軽視できないルートと位置づけてきた。また近年、地方からの受験者は増加傾向にある。令和 5(2023)年度の一都三県以外の出身者の入学者比率は 12.2%と、前年の 8.3%からさらに上昇した。

こうした背景を踏まえ、これまで複数の受験者実績を持つ富山・沖縄などの地方高校への訪問、遠隔地受験者検定料金免除対象の拡大(令和 4(2022)年度受験者より)、大学入学共通テストの監督作業(早稲田大とともに実施)継続による大学入学共通テスト利用者の獲得などを行った。

以上のような試みが功を奏し、平成 30(2018)年度以降、入学定員は充足されてきている。入学者数(定員 220 名)は、令和元(2019)年度 269 名、令和 2(2020)年度 275 名、令和 3(2021)年度 276 名、令和 4(2022)年度 265 名と推移しており、令和 5(2023)年度は、236 名(編入者 13 名を含めると 249 名)と減少傾向にある。

平成 30(2018)年度以降、実施されている私立大学における定員厳格化(27 文科高第 351 号・私振補第 30 号)措置は、本学の入学者数の増加に大きく寄与してきた。しかし、令和 5(2023)年度入試から入学定員の管理基準が緩和され、管理基準は「入学定員」ではなく「全学年の総定員」に変更になった。また、文科省は、令和 5(2023)年度からの私立大学等経常費補助金の配分において、入学定員超過率による不交付措置を廃止し、

収容定員による不交付措置に一本化することが決定された。これにより、大規模大学への志願者が増え、本学などを含め小規模大学への受験者は大幅に減少することが予想される。そのため、本学は、定員厳格化措置を遵守しつつ入学者増を図っていくことが喫緊の課題となっている。

また、総学生数（学部）は、平成 30(2018)年度 750 名（収容定員充足率 72.5%）であったが、令和 2(2020)年度 926 名（同 105.2%）、令和 3(2021)年度 1,015 名（同 115.3%）令和 4(2022)年度 1,063 名（同 120.7%）となり、令和 5（2023）年度は 1,064 名（120.9%）と収容定員数の 1.2 倍を確保している。

文科省による入学定員厳格化の下、本学として危機感を持って学生数確保への改善に取り組み、対象高校・志願者の絞り込みや、時代に即応した柔軟な入試広報施策を展開した結果と捉えている。

ii) 総経費の削減

経営改善計画に基づき、支出面では人件費の縮減や管理経費の削減を、計画的・段階的に取り組んできた。主要施策は以下のとおりである。

①総人件費の削減

教職員の定年後の再雇用停止、教員職員 70 歳以上の再雇用見直し、特任教員制度（任期制）活用、事務職員の採用は任期制、パートタイマー制の活用などに取り組んだ。その結果、経常収入に対する人件費比率は、令和 4(2022)年度に 45.4%（前年度 42.7%）となり、人件費縮減による財務内容は改善されている。

②教育研究費及び管理経費の削減

予算編成においては、各部門の経費を、副学長・副事務局長らを構成メンバーとする予算委員会（毎年度 2 月に部門ヒアリングを実施）において、費用対効果や事業の必要性・優先順位などを勘案しながら調整している。教育研究経費については、良好な教育環境の維持のために必要な経費は計上しつつ、効率的な執行により経費削減に取り組んでいる。その結果、経常収入に対する教育研究経費比率は、令和 4(2022)年度に 24.4%（前年度 26.2%）となっている。また、経常収入に対する管理経費比率も、令和 4(2022)年度に 12.1%（前年度 11.5%）で経費縮減ができています。

③奨学金制度の抜本的改革と実行

本学では他大学との差別化及び優秀な学生確保を目的に、平成 25(2013)年度から独自の奨学生制度である「TFU(Tokyo Fuji University)スカラシップ制度」をスタートさせた。しかし、本制度による奨学金支出額が財政を圧迫してきていることから、令和 2 年度から抜本的な改革を実施した。その内容は、D 特待（入学金免除）の廃止に加え、すべての特待対象における入学金免除の廃止、奨学金支出総額の上限設置、選抜方法の変更などである。その結果、奨学金支出額は年々減少しており、財務基盤の強化に寄与している。

9-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

学校法人全体の教育活動収支・経常収支差額は、平成 28(2016)年度から平成 30 年(2018)年度とマイナス計上となり、厳しい状況が続いてきたが、学生募集体制の強化や文科省の定員厳格化措置などにより志願者数・入学者数の急増や人件費等の経費削減等により令和元(2019)年度に黒字に転じ、令和 2(2020)年度、令和 3(2021)年度、令和 4(2022)年度と

も大幅な黒字計上となった。

令和 4(2022)年度の収支の内訳は、教育活動における事業活動収入 14 億 5,348 万円で対前年比 5.8%増 (7,939 万円増)であった。その主要因は入学者の定員超・総収容学生総数の増加と補助金による収入増による。

一方、教育活動支出は 11 億 9,192 万円で対前年比 7.9%増 (8,723 万円増)となった。その内訳は、人件費 7,346 万円増、教育研究経費が 483 万円減、管理経費 1,704 万円増であった。教育研究経費の減少は奨学金支出の削減、管理経費については、業務委託手数料などの支出の増加である。

上記のように、入学者数の定員超の確保などにより学納金等収入などの教育活動収入が増加し、人件費、教育研究経費、管理経費などの縮減ができたことにより、経常収支差額比率は、令和 4 (2022) 年度 18.0% (前年度 19.1%) となり、健全な財政基盤が構築されている。

(3) 9-4 の改善・向上方策 (将来計画)

令和 3 (2021) 年度から始まった中期 5 ヶ年計画では、財政運営の健全化に向けて中期目標を掲げ、13 の重点施策の実現に向けて取り組んでいく。

具体的には、学生募集体制を重点施策とし、高校進路担当教員との緊密な連携を構築するとともに、オープンキャンパスの充実、広報メディアの刷新に加え、学生一人一人の学修成果の見える化など、教育の質をより高めることで、入学定員の確保により学納金等の収入増を図っていく。学納金収入以外では、保有資産の有効活用、科研費などの外部資金導入等を推進していく。

一方、新型コロナウイルス収束後、大学教育のデジタル化の加速が予想されることから、デジタル教育を支える ICT インフラの設備投資や、新設学部創設、及び新校舎建設のための財政面の強化などを計画しており、その実現のために支出面では、予算の適正な運営、教育研究経費、管理経費の厳格な管理など経費節減に取り組む。

さらに、学生にきめ細かな指導を講じ、退学者を減らし未納学納金収入を縮小することで、より安定した財政基盤を確立する。

9-5. 会計

9-5-① 会計処理の適正な実施

9-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

評価ポイント

- ★学校法人会計基準や経理に関する規則などに基づく会計処理を適正に実施しているか。
- ★予算と著しくかい離がある決算額の科目について、補正予算を編成しているか。
- ★会計監査などを行う体制を整備し、厳正に実施しているか。

(1) 9-5 の自己判定

「基準項目 9-5 を満たしている。」

(2) 9-5 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

9-5-① 会計処理の適正な実施

本学では事業計画及び予算編成については、年度末に各部門責任者とヒアリングを行い、財政状況が厳しい状況であることから優先順位の高いものとそうでないものを区分けし、優先順位の低いものは次年度に回すなど、メリハリのある予算編成を行っている。

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定めている。

金銭(現金・預金)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 36 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。

以上により、学校法人会計基準や経理に関する規則に基づく会計処理を適切に実施していると自己評価する。

9-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学における会計監査は、監事監査と監査法人監査が行われている。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。

会計監査は、毎月期中監査(月次決算、会計処理の妥当性検証等)を行っており、又期末監査(年次決算監査)及び計算書類の監査を行っている。

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。

以上から会計監査などを行う体制が整備され、厳正に実施していると自己評価する。

(3) 9-5 の改善・向上方策(将来計画)

平成 27(2015)年度から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。令和 4(2022)年度についても期日通り決算処理が完了している。 今後は、中期 5 ヶ年計画(令和 3 年度～令和 7 年度)に基づき、各事業年度の進捗管理が的確かつ迅速に処理できるようにするとともに、毎年度、教育活動収支差額・経常収支差額の

黒字化に取り組んでいく。

[基準 9 の自己評価]

本学では、教育基本法及び学校教育法をはじめ関係法令に従い、寄附行為及び関係する学内諸規程に則った理事会及び評議員会、経営戦略会議を適切に運営し、経営の規律と誠実性の維持に努めている。環境保全、人権、安全への配慮、学内外の危機管理に関する規程や体制を整えている。

学校教育法、私立学校法、大学設置基準、学校法人会計基準等、法令の遵守等については状況を的確に判断し、常に規程改正と組織体制の見直しなどの改善を行っており、特に問題はなく運営されている。

法人の各管理運営機関の意思決定は円滑になされており、管理運営機関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、教授会を通して適正に作動している。なお、大学の運営に関する企画立案や大学の教学に関する課題などへの対応には、平成 28(2016)年 4 月に設置した経営戦略会議が現場と理事会とのパイプ役となり、迅速に対応している。

また、本学でのガバナンス強化については、令和元(2019)年度の私立学校法改正に従って寄附行為を改正し、監事や評議員会の機能の充実や中期 5 ヶ年計画の策定、役員の責任の明確化などを図った。今後も高等教育において重要な役割を担う本学は、これまで以上に社会の理解と支援を得られるように、ガバナンス体制を強化し、学生が安心して学べる環境・教職員が安心して働ける環境を整備していく。

「経営改善計画(平成 28(2016)～令和 2(2020)年度)」の推進により、定員の適正規模への変更、募集体制の強化による入学者数の確実な確保、人件費・物件費の抑制や奨学金制度見直し等の施策により、教育活動収支差額・経常収支差額の大幅な黒字化を実現した。

令和 3(2021)年度にスタートした中期 5 ヶ年計画の最終年度(令和 7(2025)年度)の目標達成に向けて、学納金収入等増を図るとともに、教育研究活動のための人材や教育施設への必要な投資を確保するために、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い、財務基盤の一層の強化に努めている。

以上のことから、本学は経営の管理は適切に行われ、財政基盤の確立と適正な会計処理を行っており、基準 9 は満たされていると判断する。

基準 10. 社会連携・社会貢献

10-1. 産学連携を通じた社会貢献

10-1-① 地域企業・行政等との連携推進

10-1-② 地域社会への研究・教育成果の還元

10-1-③ ボランティア教育等を通じた地域への貢献

評価ポイント

- ★社会連携・社会貢献に向けての方針を明確に示しているか。
- ★企業・行政との連携が組織的・継続的に行われているか。
- ★研究・教育の特性を生かした公開講座等の開催が行われているか。
- ★地域課題の解決に向け、学生がボランティア参加する枠組みが整備されているか。

(1) 10-1 の自己判定

「基準項目 10-1 を満たしている。」

(2) 10-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

10-1-① 地域企業・行政等との連携推進

本学では、「実務 IQ を育てる」という教育方針の下、初年次から卒業まで一貫して実学重視の取り組みを行っている。

現在、包括連携を行っている法人・企業としては西武信用金庫、東京三協信用金庫、西京信用金庫、東京信用金庫、(一社)日本イベント協会、NPO 法人ピーススマイル協会、日本バーベキュー協会、(株)レイ、(株)シミズオクト、(株)プライマルヴェニューがあげられる。また東京都や新宿区においては必要に応じて適宜協力関係を築いている。

とくに地域の企業・金融機関・商店街などと連携した地域貢献プロジェクトを通じて、学生目線での企画提案・実施運営、取材や広報などの各種体験学習を行ってきた。

以下に、令和 4(2022)年度における代表的な事例をあげる。

① 産学連携先企業への協力等による地域社会活性化施策

①-1 「Shinjuku Re 和 style project」

平成 29(2017)年から 3 か年実施していた新宿区産業振興課「大学との連携による商店街支援事業」の流れを受け、令和 3(2021)年度より西武信用金庫の「地域みらいプロジェクト」助成金を利用した「Shinjuku Re 和 style project」と題する新たな活動を行っている。このプロジェクトは新宿区高田馬場周辺の伝統文化である“染色”に着目し、区内の染織工房、商店会、アーティストらと共に本学学生がその文化を発信し、さらに新しい製品やサービスを創造し、ビジネスとして成立させていくことを目標としている。令和 4(2022)年度はリアルとオンラインを併用し継続して実施した。

・藍染体験ワークショップ（令和 4(2022)年 8 月 27 日(土)～28 日(日) 会場：東京富士大学） 2 日間合計 50 名参加

・座談会「サステナブルなアパレルの楽しみ方～古くて新しい“染め”をめぐる～」
(令和 4(2022)年 8 月 27 日(土) 会場：東京富士大学及びオンライン開催) オンライン含め 35 名参加

・イベント「染の小道」ボランティア説明会（令和 4(2022)年 11 月 15 日 オンライン

にて開催) 本学学生 15 名、教職員 2 名参加

※ボランティア参加としてキャリア支援部と連携

・「エコプロ 2022」大学・教育機関コーナーにて東京富士大学ブース出展 (令和 4(2020)年 12 月 7 日(水)～9 日(金)) 「Shinjuku Re 和 style project」の取り組みを紹介

・イベント「染の小道」 (令和 5(2023)年 2 月 24 日～26 日 開場 西武新宿線中井駅周辺) 本学学生 8 名、教職員 2 名参加

①-2 西武信用金庫との取り組みとして「第 22 回ビジネスフェア」(令和 4(2022)年 11 月 15 日開催)への後援及び令和 5(2023)年 5 月実施「東京発!物産展・逸品見本市」におけるパンフレット用事前取材協力 (2 月/本学学生 3 名) ※キャリア支援部と連携

①-3 西京信用金庫との取り組みとして、西京信用金庫が展開している「災害時生活必需品備蓄品」に賛同する形で備蓄品を受け入れた

10-1-② 地域社会への研究・教育成果の還元

②-1 箱根ガラスの森美術館との産学連携プロジェクト ワークショップ「響き合う東西の文化～馬頭琴の音色と共に～」

・説明会 (令和 4(2022)年 6 月 30 日 会場: 25 名参加)

・実施 (令和 4(2022)年 8 月 7 日、14 日、21 日、28 日 会場: 箱根ガラスの森美術館 19 名参加)

・報告会 (令和 4(2022)年 9 月 26 日 会場: 23 名参加)

箱根ガラスの森美術館における夏休み期のプログラムを、賽音吉雅准教授の指導のもと、学生 19 名が企画、広報宣伝活動、当日の会場設営、案内誘導などを行った。

②-2 (一社)日本イベント協会との連携による資格認定制度

(一社)日本イベント協会イベント資格認定委員会による審査を経て EIM イベント資格「イベントクリエイター」1 級 53 名、2 級 1 名、3 級 4 名が認定された

10-1-③ ボランティア教育等を通じた地域への貢献

ボランティア教育においてはキャリア支援部と連携し、先述の「Shinjuku Re 和 style project」を中心に行った

(3) 10-1 の改善・向上方策(将来計画)

本学で実施している産学連携の各事業は、引き続き改善をしながら進めていく。

これまで連携先、地域、学生から特にアンケートなど実施していなかったが、今後はアンケートを取るなどして全体的な改善を行っていく。

①の地域企業・行政等との連携推進に関しては、これまでの「カミサカ活性化プロジェクト」及び「Shinjuku Re 和 style project」の経験を活かし、さらに新宿区や地元企業、金融機関などと連携した新たな展開プランを提案するなどの取り組みをしていく。

また、これまでコロナ感染症の影響で減少していた各信用金庫や近隣企業である(株)シミズオクトへの大型イベントに対する協力など連携を強めていく

②地域社会への研究・教育成果の還元については、引き続き「Shinjuku Re 和 style project」を中心に行うと共に、公開講座の実施などを検討し取り組んでいく

③ボランティア教育においては引き続きキャリア支援部と連携し推進していく

④その他コロナ感染症の収束に伴い、自粛されていたこれまでの連携を再構築していくと

共に、新たな連携先の開発を行っていく

〔基準 10 の自己評価〕

本学の建学の精神に基づいた、グローバル社会に豊かな人間性を備え、社会の貢献できる有為な人材を育成する教育を推進するため、今後も産学連携プロジェクトによる各種事業を積極的に取り組んでいく。本学の実施している産学連携事業は学生の社会人基礎力の向上や経営理論と企業現場の融合化に大きな成果を上げており、地域社会からの評価も高く社会貢献に寄与しているものであり、基準 10「社会連携・社会貢献」を満たしていると判断する。