

平成 30 年度
自 己 点 検 評 価 書

平成 30 (2018) 年 9 月
東京富士大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	8
基準 1 使命・目的等	8
基準 2 学修と教授	14
基準 3 経営・管理と財務	57
基準 4 自己点検・評価	71

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神

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

建学の趣旨

1. 大愛の涵養に努むること
即ち、万物育成の大自然愛を養い、諸民族の解放と和親とを
図り、万邦の協和に貢献すること
2. 正義の顕揚を図ること
即ち、各々生存の自由と人格の尊厳を重んじ進んで自らの
義務を完遂して億兆協力の実を挙げること
3. 文化の向上に資すること
即ち、常に人類の幸福を念とし、各々その能力を最大限に発揮して、
更に万象の特性を活かして天地の繁栄を図ること

2. 大学の基本理念

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

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

本学は新しき時代を拓きこれを担っていく人材を養成することを目的に設立された。さらに「教育とは学生に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、職業的会計人をはじめとした多数の卒業生がさまざまなフィールドで活躍している。

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

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

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

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

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

近年、大学教育は大きな転換点を迎えている。社会人基礎力を身につけビジネス社会の現場でたくましく成長できる学生が要請される時代である。まさに本学が長年にわた

り試みてきた教育が改めて評価される社会になりつつある。

いまや実務知識や資格取得だけでは乗り切れない時代であり、豊かな実務経験と社会体験、社会人基礎力を含めた総合的な知のあり方を志向することが不可欠である。これを本学では、「ビジネス現場で高いパフォーマンスを発揮しうる知性の質」ととらえ、それを「実務IQ (Integrity Quotient)」と呼び、平成 27(2015)年 4 月に「実務IQ 東京富士大学」を宣言し、平成 29 (2017) 年度から実務IQ の体系化に取り組んでいる。

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

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

本学園の前身は、高田勇道が昭和 18(1943)年 4 月に設立した東亜学院である。昭和 19(1944)年 3 月東亜学院が「各種学校」の設置認可を受けた後、戦時、戦後の社会事情に応じて大東亜学院、大東学院及び大世学院と校名を変更した。

昭和 22(1947)年 12 月財団法人大世学院の設立が認可され、高田勇道が初代理事長に就任した。

昭和 26(1951)年 3 月学校法人富士短期大学への組織変更および富士短期大学経済科第 1 部の設置認可を受け、高田勇道が初代理事長に就任し、同年 4 月にこれを開設した。同年 7 月高田勇道の逝去にともない、二上仁三郎が第 2 代理事長に就任し、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、昭和 43(1968)年 2 月、経済科通信教育部の設置認可を受け、同年 4 月開設した。昭和 44(1969)年 4 月、経済科を経済学科、企業経営科を企業経営学科に名称変更した。その後、昭和 52(1977)年 4 月企業経営学科を経営学科に名称を変更し、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 月東京富士大学大学院経営学研究科を開設した。同年に経営学部ビジネス心理学科を増設とともにビジネス学科を経営学科に名称を変更し、東京富士大学短期大学部経営学科をビジネス学科に名称を変更した。

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

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

平成 27(2015)2 月二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任した。平成 27(2015)12 月、文部科学省に平成 29(2017)年 4 月より経営学部経営心理学科の募集停止を届出し、平成 29 年(2017)年 4 月、経営学部経営心理学科の募集を停止し、本学の使命・目的をさらに達成すべく経営学科とイベントプロデュース学科の 2 学科体制を整えた。

沿革 —抄—

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

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 29 年 4 月 二上映子、東京富士大学第 4 代学長を兼務

2. 本学の現況

・大学名

東京富士大学

・所在地

〒161-8556 東京都新宿区下落合一丁目 7 番 7 号

・学部構成

平成 30 年 5 月 1 日現在

[学部]

経営学部	経営学科
	経営心理学科
	イベントプロデュース学科

[大学院]

経営学研究科	経営学専攻
--------	-------

・学生数、教員数、職員数

平成 30 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	173	118	55	(51)
イベントプロデュース		83		40	43	(21)	
経営		2 年	142	92	50	(52)	
イベントプロデュース			36	16	20	(13)	
経営		3 年	84	54	30	(57)	編入生 6 名 再入学 1 名
経営心理			34	13	21	(12)	
イベントプロデュース			27	10	17	(8)	
経営		4 年	73	49	24	(36)	
経営心理			35	15	20	(8)	
イベントプロデュース	41		20	21	(5)		

	経営	4年 留年	14	13	1	(4)	
	経営心理		4	1	3	(2)	
	イベントプロデュース		4	3	1	(0)	
	大学 合計		750	444	306	(269)	

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	15	11	4	(4)	
		2年	21	15	6	(4)	
		2年	1	1	0	(1)	
大学院 合計			37	27	10	(9)	

大学・大学院 合計			総人数	男子	女子	留学生数	備考
			787	471	316	(278)	

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	10	3	0	27	33
	イベントプロデュース学科	7	5	1	0	13	8
経営学部計		21	15	4	0	40	41
経営学研究科	経営学専攻	10	3	-	-	13	3
経営学研究科計			10	3	-	13	3

職員数

正職員	26
-----	----

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1)1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

(2)1-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

本学園は、昭和 18(1943)年に「国家有為の人材」育成を目指して高田勇道が創立した。昭和 22(1947)年に、高田勇道は学園の新たな出発を期し「人道による世界平和」実現の理想を掲げて、建学の趣旨を草した。「建学の趣旨は、「大愛の涵養に努ること」「正義の顕揚を図ること」「文化の向上に資すること」を三つの柱としている。この「建学の趣旨」は、昭和 26(1951)年、本学園が富士短期大学として新たな出発をする際も、さらに平成 14(2002)年、東京富士大学の開学および平成 20(2006)年の東京富士大学大学院の開設においても当然のこととして引き継がれ、今日に至っている。

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

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

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

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

1-1-② 簡潔な文章化

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

(3)1-1 の改善・向上方策(将来計画)

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

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取り組んでいるが、今後も大学を取り巻く環境の変化に対応しつつ、大学の使命・目的の再考をしていく。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2 の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1)1-2 の自己判定

「基準項目 1-2 を満たしている。」

(2)1-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-2-① 個性・特色の明示

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

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

本学では 1 学部 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。

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やっている。創立者自戒の言葉「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」は、本学の教職員・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。

1-2-② 法令への適合

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

従って、本学の教育が目指しているのは、建学の趣旨に自らの志を重ね合わせて自己

形成を図り、社会における自立を果たすとともに、自らの能力に応じて社会に貢献することにより「人道による世界平和」の実現に寄与することのできる人材を育成することであり、その意味での「ひとづくり」である。

1-2-③ 変化への対応

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

平成25(2013)年度には、3学科体制を実施するにあたり、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。

(3)1-2 の改善・向上方策(将来計画)

大学の置かれた環境や社会情勢などを総合的に勘案して、引き続き、法令適合性及び本学の個性・特色の明示することを明確化するとともに、必要に応じて随時、「大学の使命・目的」及び教育目的について再考していく。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1)1-3 の自己判定

「基準項目1-3を満たしている。」

(2)1-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

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

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

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

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

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

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

1-3-② 学内外への周知

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

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

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

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

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的、教育目的の反映

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

3つのポリシーについては、本学では、平成25(2013)年度より3学科体制への実施に伴い、アドミッション・ポリシー(入学者受入の方針)、カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)、ディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与の方針)の3つの方針などの見直しを図り、3学科のカリキュラムマップを作成し、本学の教育目的をカリキュラムに反映させた。

さらに、平成28(2016)年3月31日付で中央教育審議会大学分科会大学教育部会よりディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーの策定

及び運用に関するガイドラインの公表を受けて、本学では、同ガイドラインの趣旨を反映させるために、平成 28(2016)年 5 月に 3 つのポリシーを新たに策定した。

同時に、2 学科体制への再編・実施に伴い、新たに策定した 3 つのポリシーを教職員に周知徹底するとともに、「大学案内」、「学生募集要項」、「ホームページ」に記載し、学内外への周知を行った。

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

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

さらに、経営戦略会議(平成 29(2017)年度新設)、自己点検評価委員会で、時代の要請や社会情勢の変化に対応して、「大学の使命・目的」、教育目的と教育研究組織の構成の整合性などを検討し、随時見直しを行っている。

(3)1-3 の改善・向上方策(将来計画)

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

平成 29(2017)年度に 2 学科体制に再編するにあたり、本学の使命・目的について、学内外へ周知を努めている。絶え間なく変化する社会情勢を的確に把握し、本学の「教育指針」や使命・目的と 3 つのポリシーとの関連を検証するとともに、3 つのポリシーについても、随時見直しを図り、それを実現する教育研究組織を再構築していく。

【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の精神の則り、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、ホームページなどで、機会あるごとに、これを学内外に周知してきた。

本学では、経営戦略会議、自己点検評価委員会が、本学の教育の質保証を推進する役割を担うとともに、自己点検評価委員会は毎年度、自己点検評価書を取りまとめて公表している。

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取組みをしている。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1)2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしている。」

(2)2-1 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

(学部)

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

また、受験生、高校生、保護者には、各高校で開催される進学説明会(平成 29 年度は関東地区 49 会場)、オープンキャンパス(年 9 回開催)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。

さらに高校教員には高校主催の進学説明会以外に、教職員が個別に高校訪問をする際に資料を配布し、説明や質疑応答を行い、入学者受入れ方針に対する理解を深めている。また、本学で行われる高校教員対象説明会においても、本学の教育プログラムの説明と併せて受け入れ方針を説明している。

(大学院)

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

2-1-② 入学者受入れ方針に沿った学生受入れ方法の工夫

入学者の受入れ方針はアドミッション・ポリシーに則り行っている。入試方法は、一定の基礎学力を持った受験生がアドミッション・ポリシーを理解した学生を確保するため、多様な方法を設けている。

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

募集要項」に明示されている。

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

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(学部)

経営学部の入学定員数に対する過去 5 ケ年の充足率は、イベントプロデュース学科の新設により定員増となった平成 25(2013)年度は 63.8%、平成 26(2014)年度は 60.3%と年々低下していた。平成 27(2015)年度は 66.9%と前年比 6.6 ポイント増加したものの、平成 28(2016)年度は 59.8%と対前年比 7.1%減となった。しかしながら、平成 29(2017)年度は 90.9%、平成 30(2018)年度は 116.4%と定員充足率は大幅に回復した。

学科別でみると経営学科では、平成 25(2013)年度は短大募集停止に伴う 10%以上の定員増の影響もあり、充足率は 62.9%へ低下し、平成 26(2014)年度入試では留学生入学者の大幅減少により 52.9%と大きく定員を割り込んだ。平成 27(2015)年度は、高校訪問やオープンキャンパスの強化などが功を奏し、68.6%と 15.7 ポイントの増加となったものの、平成 28(2016)年度は再び 67.9%に減少してしまった。その後、広報活動の強化を図り、平成 29(2017)年度は 99.4%、そして平成 30(2018)年度は 108.1%と 7 年ぶりに定員を充足した。

経営心理学科(ビジネス心理学科から名称変更)は、学生の受入れ数が継続的に入学定員を下回っており、平成 25(2013)年度入試では 66.7%、平成 26(2014)年度 65.3%、平成 27(2015)年度 65.3%、平成 28(2016)年度 54.2%と落ち込み、定員を確保するのが厳しい状況であった。その結果、平成 29(2017)年度から学科の再編を行い、経営心理学科を経営学科に統合し(経営心理コース)、学科としては募集停止とした。

新設したイベントプロデュース学科は、初年度の平成 25(2013)年度は定員充足率 62.7%であった。2 年目の平成 26(2014)年度入試では 69.3%とやや上向いたものの、平成 27(2015)年度は 65.3%、平成 28(2016)年度 49.3%と減少している。このような状況を鑑み、定員数を 75 人から 60 人に変更したものの、平成 29(2017)年度は 63.3%と若干増加したが依然厳しい状況が続いていた。しかし、高校訪問等の地道な広報活動が実を結び、平成 30(2018)年度は 138.8%と学科新設以来初めて定員を充足することができた。

定員厳格化や景気拡大といった外部環境の好転と、地道な広報活動が相まって、経営学科、イベントプロデュース学科ともに回復軌道に乗りつつある。今後も様々な要因を分析し、入学者数確保のための戦略を継続的に見直していくことが課題である。

(大学院)

大学院に関しては、平成 27(2015)年度まで定員充足していたが、平成 28(2016)年度は定員を充足できず、厳しい状況になった。しかし平成 29(2017)年度以降、受験生を増加させ、定員が充足してきた。社会人向けに授業時間帯の変更、内部進学者の割合を増やすなど、大学院の学生募集体制の強化を図り、より質の高い学生を確保していく取

り組みが必要である。

(3)2-1 の改善・向上方策(将来計画)

(学部)

2-1-③で述べたように、各学科の入学定員充足が最重要課題である。以下のことを主な入学者増加の策とする。

I) 広報メディア(ツール)の継続的な見直し、II) 入試方式の多様化、III) オープンキャンパスの運営強化、IV) 高校訪問の強化および高校との連携強化、V) 一般入試受験者・地方受験者増加の取り組み、VI) 奨学金制度など受験者の経済的支援策の充実、VII) 質の高い留学生の確保。

I. 「広報メディアの継続的な見直し」について

これまで広報メディアについては、紙媒体からホームページなどのネット媒体へのシフトを図ってきた。ある程度の紙媒体は必要であるが、受験生の多くがスマートフォンによって様々な受験情報を得ていることが調査によって明らかになっているので、この方向性は今後も継続させる予定である。

様々なメディアのミックスについては、平成 29(2017)年度大幅に資料請求者が増加し、さらには受験者数も増加していることから、基本的な方向性は妥当と考えている。平成 30(2018)年度はそれをより洗練させるとともに、コストパフォーマンスを高めるために大幅な絞り込みを行っている。

主な広報については以下の通りである。

1 公式ホームページおよび受験生サイトの充実

ホームページについては、近年かなり充実した内容になったが、今後はより訴求効果の高い動画を積極的に組み込むことや、本学の取り組みやイベントなどを適宜掲載して情報発信の頻度を上げていくことなどが課題である。またツイッターや LINE などの SNS をいっそう有効に活用することも同時に進めていく。

2 大学案内

大学案内はデジタル化の方向も視野に入れつつも、当面は従来の紙媒体のものを作成していく。今後は動画と組み合わせたアピール性の高いものを目指すとともに、コストの削減も配慮していく。

3 受験情報誌への情報掲載

スマートフォンの利用が多いとは言っても、受験情報誌は依然として重要なメディアであるため、効果を見極めながら業者を選択するとともに、掲載内容を精査して有効な活用を目指す。

4 進学情報提供業者のポータルサイト

これまで多くの業者を利用して情報発信してきたが、今年度はコストパフォーマンスを重視してかなり絞り込みを行った。今後も実際の受験・入学につながる効果的な業者サイトを選択し、広告効果の向上とコスト削減を目指す。

5 ネットバナー広告、リターゲティング広告

近年多く利用するようになったものであるが、これについても効果を測定しつつ、

より高いパフォーマンスが得られるよう積極的に利用していく。

6 ダイレクトメール

本年度は年間に計 5 回のダイレクトメールを送った。対象は本学の資料請求者とオープンキャンパス参加者で、内容はオープンキャンパス情報と本学の取り組みの紹介である。本学に興味を持っている潜在的な志願者に対して定期的に情報を届けることで、実際の志願者に育てていくことを狙いとしている。次年度も同様の頻度で発送していく予定である。

7 電車内・駅・電柱などの広告

電車内の広告については、最も参加者の多くなる夏のオープンキャンパス直前に実施した。駅の看板広告については、コスト削減のために最小限にとどめた。電柱広告については、主要な高校の通学路に行っている。認知度向上のために対象高校を増加させている。

II. 「入試方式の多様化」について

これまでも受験生が志願しやすいように入試方式の改正、AO 入試機会の増加など選択の多様化を行ってきたが、今後も継続的に実行していく。また、平成 32(2020)年度から変わる大学入試センター試験制度に代わる新入試制度に向けて、本学としてどのような理念でどのような入試を行っていくか引き続き検討し、早急に対応を決定する。

平成 27(2015)年度入学者に対して行ったアンケート結果を鑑みるに、入試方式の多様化戦略の成果として、受験を決める要因としての成果は少ないが、入学を決める要因としての成果はあることが分かった。本戦略の成果が表れることを見極めるには時系列データが必要である。今後とも経過観測を行い、近年の受験環境に適した入試方法に柔軟かつ迅速に対応していく。

III. 「オープンキャンパスの運営強化」について

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

オープンキャンパスは受験を決める大きな要因となることが入学者の入学要因分析からも判明している。したがって、今後も全力を上げて取り組んでいく必要がある。

注力すべき点は 2 点で、動員の増加、そして参加者の満足度の向上である。

動員増については、高校訪問の際の告知、資料請求者へのダイレクトメール、業者ポータルサイトや進学情報誌、ホームページおよび受験生サイト、電車広告などが主な手段となる。平成 30(2018)年度はこれらをよりの確に行い、大幅な動員増につなげたい。

満足度の向上については、年々入試広報委員および学生広報スタッフの協力のもと、企画・運営を着実に充実させてきており、相応の手応えを得ている。アンケートの中にも、「本学の学生の対応が良かった」「模擬講義がよかった」などの声が寄せられている。内容自体も、参加する高校生・保護者の興味、関心が高いコンテンツを盛り込むなどより一層の充実を図っていく。今後は模擬授業に加えて卒業生の職場での活躍などを話してもらおう場を設けるなど、卒業後の就業イメージが参加する高校生にリアルに理解して

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

また、個別対応型のオープンキャンパスとして、「放課後キャンパス見学会」を平成28(2016)年度以降実施してきた。平成29(2017)年度の累計参加者数は、オープンキャンパスの3分の1以上に達している。今後も個別に、丁寧な説明を心がけ、受験生・保護者の期待に応えるイベントとして開催を続けたい。

IV. 「高校訪問の強化および高校との連携強化」について

平成28(2016)年度以降高校訪問数を増やしたことが、定員充足率の向上に大きく寄与したと捉えている。そのため、平成29(2017)年度は訪問員を5名体制から8名体制に充実させ、より幅広く、より綿密な訪問を心がけた。高校訪問との親和性の高いAO入学試験や推薦入学試験、特別奨学生入学試験の志願者増加を期待したものの、経営学科については思うような成果が現れず、昨年度比微減の結果となった。一方、イベントプロデュース学科については、高校訪問による丁寧な説明が志願者の増加に結びつき、昨年度比2倍を超える志願者が集まった。平成30(2018)年度は訪問員が6名体制になったことから、訪問先の優先順位をより綿密に精査し、志願者数に悪影響を与えないよう努めたい。

高校との連携強化については、高校側とのパイプを太くすることを目指し、「高大連携協定校の増加」や「出張講義・大学説明会の実施」、「入学予定者ヒアリング」などに取り組んだ。1つ目の高大連携協定校の増加については、日々輝学園高校、松実高等学院、都立桐ヶ丘高校に加え、わせがく高校と連携協定を結ぶことが出来た。今後も提携校を増やす方向で進めていく。2つ目の出張講義・大学説明会の実施については、昨年度からの継続事業ではあるものの、学内外でもその必要性が浸透してきた手応えを感じている。今後継続して行っていくことで、着実な受験者増加を目指していきたい。3つ目の入学予定者ヒアリングは、平成30年度入学予定者についてのヒアリングを出身高校の先生に対して行い、その結果を基礎ゼミ担当者に引き継ぐことで、高校教育から大学教育へのスムーズな橋渡しを目指すものである。初めての試みということで、ヒアリングを実施する高校訪問担当者の負担も大きかったが、初年次教育を充実させる機会になると同時に、高校側に「面倒見のよさ」をアピールする機会にもなった。

なお、本学の教育・研究活動に理解を示し学生を入学実績のある高校を「重点高校」と位置付け、特別奨学生入試の対象校としている。これについては毎年見直しを行い、約50校を選定している。今年度も、この重点校に積極的に働きかけ、1校から複数名の入学者が出るよう継続的な取り組みを行う。

V. 「一般入試受験者・地方受験者増加の取り組み」について

本学の入学者のうち、一般入試で入学する学生は全体の約1割であった。平成30(2018)年度は約2割に急増したものの、大半の入学者が一都三県の出身者であることに変わりはない。東京の大学である上に、立地も良い本学ならば、一般入試の受験者や地方受験者がもっと多くて良いのではないかと考える。この点については、データに基

づいた早急な分析を行うとともに、迅速な対応が求められる。次年度の課題としたい。

VI. 「奨学金制度など受験者の経済的支援策」について

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

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

こうした取り組みはほぼ定着しており、高校側もこうした制度を前提に真面目だが経済的に厳しいという学生を押し出してくれるようになってきている。今後はスカラシップ制度の有効活用に向けて、継続条件などの見直しを引き続き行い、他大学との差別化につながる施策としていきたい。

VII. 「留学生の質の向上」について

近年、留学生の割合が大変多くなっているとともに、その学力レベル（特に日本語レベル）が全体的に低下している。一定数の留学生を確保しつつ、その質を保つためには、これまでのような「待ち」の広報では限界があると考えられる。そこで平成 28(2016)年度に一律に授業料の減免を廃し、一般の日本人学生と同様に TFU スカラシップ制度を適用することにした。これによって質の高い留学生を確保できるよう目指した。次年度はそれに加え、日本語学校を対象とした入試説明会を開催し、留学生入試の志願者数増加を目指す。ただし、この施策は留学生の増加を目指すものではなく、あくまでも質の向上を図るものである。

(大学院)

大学院に関しては、年度によって増減はあるが、概ね定員を充足している。経営学系統は留学生が多く、会計学系統は税理士志望の学生や社会人が多い傾向にある。このことから経営学系統は午後の時間帯、会計学系統は夜間および土曜の講義を中心に展開することにした。今後は、こうした志願者のニーズにマッチした広報のアプローチをより的確に行っていきたい。

2-2 教育課程及び教授方法

《2-2 の視点》

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

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

(1) 2-2 の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

本学は、思考力、協働性、そして目標達成に向けて粘り強く努力し続ける力などを育成する実務 IQ 教育の実現に向けて、平成 29 年 4 月入学者より適用される新カリキュラムを実施し、実践的な経営学教育実現に向けた体制の整備を図った。これに伴い、可能な限り、本学の教育方針の明確化を図った。そして同ポリシーの理念・趣旨を教育にあまねく反映させる必要性があることから、同年 11 月、本学のカリキュラム全体を大きく改訂した。新カリキュラムでは、本学の教育目的と教育課程編成及び教授手法すべてを有機的に関連させた教育プログラムを目指している。ただし、現在は、平成 28

(2016)年 3 月までの入学者に対して適用される旧カリキュラム、新カリキュラムそれぞれが並行運用されている状態である。しかしながら、旧カリキュラムが適用される学生に対しても可能な限り、新カリキュラムの新しい教育内容を反映させるべく、新カリキュラム対応科目を旧カリキュラムにおいても履修できるように科目を設定している。

新カリキュラムでは、初年次教育の充実を図るため、本学が提唱する実務 IQ 教育の実践を可視化するため、OECD を中心に研究されている PISA (Programme for International Student Assessment、学習到達度調査) の内容を踏まえ、思考力、仲間と協力する協働力、創造性に加えて、本学学生の特質に鑑み自己管理能力の育成、強化について、具体的な達成度合いを数値化するところみをはじめている。本年度は、社会人基礎力を可視化する PROG(Progress Report on Generic Skills,http://www.riasec.co.jp/prog_hp/)を試験的に導入し、社会人基礎力の前提となるジェネリック・スキルを 1 年生がどの程度、有しているのかを測定した。ちなみにジェネリック・スキルとは、「専攻・専門に関わらず、大卒者として社会に求められる汎用的な能力・態度・志向」であり、今後、大学教育に於いても知識偏重型から、このジェネリックスキル育成に大きく教育の方向性が変化することになる。本学では、この PROG の実施を通じて、学生のジェネリック・スキルの現状を可視化し、それを前提とした新しい初年次教育、総合的な教養教育そして、専門教育を構築し、日々これを更新、改善するための基礎的な情報収集及び手法を検討し、実施した。

次に大学院は、社会人学生のニーズに対応するため夜間開講、土曜日開講を実施し、税務会計研究並びに経営学研究の実践を継続して行っている。

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

本学における教授方法の工夫・開発は、次のような取り組みを行っている。

第1に、教室における適正な人数の確保である。講義科目については、原則として、100名以内の履修者となるように開講数、開講する曜日などを調整している。また初年度の必修科目である基礎演習は、原則として20名以内とし、「英語」および留学生向け「日本語」の授業では、達成度別のクラス編成にすることによって、学生の理解度に応じた教育・指導を行っている。さらに、履修者数の下限も設定しており、原則として、履修者4名以下の場合は、特別な事情がない限り、開講しないことにしている。

第2に、成績評価方法の可視化及び厳格化について、シラバスにおいて、成績評価の指針となる基準の明示を全教員に要求している。また出席管理を厳格化するため、新システム CoursePower による全学的な出席管理体制を確立し、担当教員のみならず学務部に於いても学生の出席状況を確認し、適切な指導を行う態勢を整えた。

第3として、適切な成績評価に関する確認を行うため、全教員の春学期試験、秋学期試験の試験問題を学務部に提出するよう義務づけ、出題の適正さを学部長が審査している。さらに適切な試験の実施を確認するため、教育支援委員会委員および学務部長が分担し、全授業の試験実施状況を視察し、確認し、当該内容について教授会に於いて専任教員に報告及び注意を喚起した。また本学では、体験的な学びを重視するため、ボランティア活動等、学外活動に対して、一定の基準に基づいて、自己開発単位認定を行っている。

。イベントプロデュース学科ではイベント実習をカリキュラムの中に位置づけており、外部のイベントやコンベンション会場での実修を通じた体験学習を実施している。

第4に、本学入学予定者に対するきめ細かい対応として、入学予定者を対象として入学前講座を実施している。今年度は、平成30年1月20日土曜日に開催し、本学の建学の理念及び大学での学習とは何かに関する説明、更に経営学の体験授業を実施した。また入学予定者に対しては本学独自の事前学修課題を配布し、これを提出させ、入学後、個別に採点結果と解答を返却している。同時に、入学前教育段階からのリメディアル教育として e-learning を活用し、「f ドリル」という入学前教育プログラムを受講させている。

また、本学では、公益社団法人昭和経済会との教育連携など、経済界や様々な分野で活躍する社会人を客員教授、及び客員准教授として招聘し、応用科目の中にある演習形式の講義である経営学特講、経営心理学特講を通じて、社会との接点を学生に意識させる特別なカリキュラムを用意している。この中で、2年生、3年生を対象として社会問題に対する問題意識を高めることを目指し、日経 MJ キャリア教育講座「流通・サービス業トレンド研究」を導入し、日経新聞をベースにした最新の社会問題について、現役の日経社員などを迎えて解説、討議する講座を設置した。さらに販売士、簿記検定、ビジネス実務法務検定について、応用科目の短期集中科目として、学生が短期集中で履修し、資格取得が可能になるよう、16時30分から18時の5限を活用し、講義修了の翌週が検定日になるよう設計した講座を開講するほか、資格試験予備校である TAC と連携し、TAC が提供する資格試験講座の受講に際して、本学学生の入学金の免除や受講料の割引を受けられる特典を設け、学生の資格取得を支援する体制を整えている。

さらに ICT 教育の実践として、1 年生全員にタブレット端末 (iPad) を配布し、タブレット端末の活用によるプレゼンテーション、レポート作成、研究調査を行わせ、ICT 教育を実践している。

学生の研究成果発表の場であるゼミ発表大会は、本学教育の中核をなす重要な行事である。本年度は、平成 29 年 12 月 6 日に開催し、各専門演習による個性的な発表が行われた。本学のゼミ発表大会は論文審査、プレゼンテーション審査を組み合わせた競技形式 (コンペティション形式) により行われる。審査に際しては、多様な視点に基づく評価が重要となることから、外部審査委員を依頼した。外部審査委員は次の通りである。

- 針谷和昌

株式会社キュー代表取締役社長、一般社団法人本の宇宙代表理事、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究所研究員。平成 30 年度より本学客員教授。

- 上條 理恵

千葉県警察市川警察署 生活安全課 少年係上席少年補導専門員。

- 河本 敏光

KDDI マネジャ、福澤文明塾会会務委員長、一般社団法人 本の宇宙 専務理事。

- 三好陽介

LandonIP 合同会社ヴァイスプレジデント、本学客員教授。

- 新野泰子

ニイノリンク株式会社代表取締役。

- 山岡淳一郎

作家、本学客員教授。日本文藝家協会会員、一般社団法人 デモクラシータイムス同人。

さらに語学教育を重視し、夏休みや春休みを利用した短期留学や海外語学研修プログラムとして、ベネッセと提携し、「TFU × Benesse 『My Style 留学プログラム』』という留学制度を運用している。希望する学生はベネッセ・ベルリッツ傘下の海外語学学校、ELS ランゲージ・センターに 2 週間～6 週間通い、世界各国から集まってくる短期留学生たちとともに現地で英語を学ぶことになっている。渡航先はアメリカ、カナダ、オーストラリア、マレーシアの 4 か国、計 16 都市から選ぶことが可能で、渡航学生は集中的な語学研修に加え、市内観光やスポーツ観戦、大学・工場見学や自然散策などの様々なアクティビティに参加する。留学希望者には、申請に応じて大学から 5 万円～10 万円の現地滞在支援金が補助されるとともに、滞在期間や履修プログラムの条件に基づき 2～4 単位の認定を行っている。

大学院では、経営学系統、会計学系統という 2 系統のうちから、主として研究する分野を一系統選択し履修する。修士課程の修了要件は、2 年以上在学し、必修単位 8 単位、選択科目 22 単位以上、合計 30 単位以上修得し、かつ、必要な論文指導を受けた上で、修士論文審査および最終試験に合格する必要がある。演習 I および演習 II は必修科目である。経営学系統は高度なマネジメント能力育成のための経営学教育を実践するという教育目標があり、会計学系統は、税理士、公認会計士に代表される高度な専門性を有する会計知識を持つ人材を育成することを目的とする教育目標があることから、大学院生

は、選択した系統に配置された科目を履修する必要がある。本学では、修士論文に関して、指導教員のみならず、大学院研究科担当教員が一体となって指導・教育することをめざし、修士論文中間報告会を開催し、報告者に対して助言・指導を行っている。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

平成 30 年度は、PROG を全 1 年生（留学生の語学力の問題があるため現状は日本人学生に限定）に対して実施し、本学学生の全般的傾向及び個々の学生のジェネリック・スキルの現状を把握し、これを踏まえて教育支援委員会、学務部によるジェネリック・スキル育成に向けた教育内容の改善を行う。

大学院については、大学院生の支援を積極的に行い、充実した研究活動を支援するため、今後、学務部職員において正式な大学院担当職員を設置し、当該職員を通じた大学院生の研究活動支援を担当させる。

2-3 学修及び授業の支援

《2-3 の視点》

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

(1) 2-3 の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

教員と職員の協働について、学修に関しては、委員に指名された教員および学務部長および職員によって構成される教育支援委員会が、毎月 1 回、学生の教育指導、授業開講数、資格取得講座の単位認定などについて協議している。新年度のガイダンスでは、教職員により、受講登録ルールの説明のほか、履修の個別指導を行っている。

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

ティーチング・アシスタント（以下、TA）は、授業の性質や属性に応じて、このシステムを導入する必然性があると認められる授業に導入している。現在、TA は、教員からの要望を募り、学務部長が審査し、最終的に設置するか否かを学長に答申し、設置する体制となっている。現在は、イベントプロデュース学科の講義「イベント実習」に TA を配置している。

次に、本学の中途退学者の現状は次の通りである。退学理由としては、経済的困窮による学業継続困難による退学(除籍)が大半を占めている。経済的困窮に対しては、成績優秀者に対する TFC スカラシップ(奨学金)の提供により、学費の負担軽減を行っている。

退学希望者については、原則として当該学生と関連の深い基礎演習、専門演習担当教員による面談と許可を得ることを原則とし、所属する演習を履修していない学生には、学務課職員による面談を行っている。なお、退学者の多くは、欠席が多く、取得単位が不足している。そこで、昨年度に引き続き、取得単位不足の学生に対する面談を学務部長および教育支援委員会担当教員及び職員を中心に実施した。学生との面談に際しては、個別の事情を把握するだけでなく、面談内容について学生に理解を促し、今後の取得単位についての留意点などを指導した。また、この呼び出しに応じない学生については、退学のリスクのある学生として位置づけ、学務課を通じて、適宜、連絡を取り、退学防止に向けて対応を行った。

【平成 29 年度中途退学者数内訳表】

就学意欲低下	就学意欲の低下	6 人	6 人
進路変更	進学(他の教育機関)	7 人	17 人
	留学	0 人	
	就職	10 人	
経済的困窮	保護者の経済的事情	3 人	28 人
	学費未納(除籍者)	25 人	
身体疾患		0 人	0 人
その他	家庭の事情	1 人	6 人
	徴兵・帰国(留学生)など	0 人	
	その他	5 人	
合 計			57 人

(休学者・卒業保留者について)

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

【平成 29 年度、平成 28 年度、27 年度の休学者数】

	平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度
経営学部	10	11	2
大学院	0	0	0
合 計	10	11	2

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

【平成 29 年度、平成 28 年度、27 年度の卒業保留者数】

区分	平成 29 年度			平成 28 年度			平成 27 年度		
	対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者		対象者	卒業対象者	
経営学科	76	17	22%	86	16	19%	111	21	19%
ビジネス心理学科	0	0	0%	8	0	0%	58	12	20%
経営心理学科	42	4	10%	36	6	17%	—	—	—
経営学科 (旧夜間主コース)	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
イベントプロデュース学科	44	5	11%	41	4	10%	—	—	—
合計	163	26	16%	172	27	16%	180	34	19%

(3) 2-3 の改善・向上方策 (将来計画)

退学者について、経済的困窮を除く学習意欲低下といった要因に基づく退学については、保護者との良好なコミュニケーション確保、学生との面談、接触機会を増やすことなど具体的な対策を講じる。また本学の教育内容の充実は、間接的に退学防止につながるため、魅力ある教育コンテンツを充実させる必要がある。

TA 制度はイベントプロデュース学科に限定せず、全学科の必要科目に対して設置を行う。

(大学院)

大学院は、社会人が受講しやすい施策を継続して実施する。

2-4 単位認定、卒業・修了認定等

《2-4 の視点》

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

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

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

的に整備している。

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。

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	—		

卒業論文は「卒論指導」(2 単位) という科目を履修した専門演習所属学生に対して、担当教員の審査によって単位取得を認めている。本学では、GPA の算定を行い、本学の成績優秀者に対する表彰制度(高田奨学生制度など)の選考基準に活用し、GPA3.29 以上の学生 10 名(うち大学院生 2 名を含む)を成績優秀者として卒業式に表彰した。また、TFU スカラシップの継続要件として、GPA、およびスカラシップの学費免除の区分を基準としている。教育上有益と認めるときには、短期大学及び大学または高等専門学校の特攻科における学修のほか文部科学大臣が別に定める学修を、本学における授業科目の履修と見なし、学則に基づき、60 単位を超えない範囲で単位を認定している。

本学は、平成 29(2017)年度より実施される新カリキュラムにより、新入生については、下記の通り、所定の科目を履修しその単位を修得した学生に対して、教授会の議を経て、卒業を認定している。

なお旧カリキュラムは平成 28(2016)年度以前に入学した学生の卒業要件は次の通りである。

科目	区分	卒業要件単位数		
教養科目	必修科目	12 単位	30 単位以上	合計 124 単位以上
	選択外国語科目	2 単位以上		
	選択科目	16 単位以上		

専門科目	基礎科目	12 単位	70 単位以上
	基本科目	32 単位以上	
	応用科目		

大学院における成績評価は、レポート、受講態度・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である。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、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。これらのことは、「東京富士大学大学院要覧」およびガイダンスを通じて大学院生に周知されている。

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

初年次教育における PROG による実務 IQ の可視化を教育内容に反映させる。成績評価の適正化に関して、学科間の不均衡が発生しているとの指摘があるのでこの点を平準化させる。また新カリキュラムにより、平成 30 年度には、多文化理解、プロフェッショナルセミナーⅢからⅧについてさらに開講科目を増やす必要があり、講師の手配など所与の措置を講じる必要がある。同時に、基礎演習、英語担当教員の不足が顕著であり、非常勤講師の採用による十分な教員数確保を実現する。

(大学院)

社会人のニーズに配慮した履修科目の配置、及び専任職員設置による学修支援体制を確立する。

2-5 キャリアガイダンス

《2-5の視点》

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

(1)2-5の自己判定

「基準項目2-5を満たしている。」

(2)2-5の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

I.本学における就職率と就職先の状況

過去3年間の就職率(就職者数÷就職希望者数)の推移をみると平成27(2015)年度95.58%、平成28(2016)年度97.44%、平成29(2017)年度97.62%と、着実な伸びを示してきている。(下表「就職の状況」)

平成29(2017)年度卒業生の進路先の内訳は(下表「卒業後の進路先の状況」)となっている。「卸売業、小売業」(26.83%)、「サービス業」(13.01%)、「情報通信業」(8.94%)などの比率が高い。

「就職の状況」

区分		H29(2017)年度 卒業生	H28(2016)年度 卒業生	H27(2015)年度 卒業生
卒業生数合計(名)		144	150	146
学科別	経営学科	63	72	100
	ビジネス心理学科	39	41	46
	イベントプロデュース学科	42	37	
就職希望者数(名)		126	117	113
学科別	経営学科	57	55	75
	ビジネス心理学科	33	31	38
	イベントプロデュース学科	36	31	
就職者数(名)		123	114	108
学科別	経営学科	55	52	70
	ビジネス心理学科	32	31	38
	イベントプロデュース学科	36	31	
就職率(%)		97.62	97.44	95.58
学科別	経営学科	96.49	94.55	93.33
	ビジネス心理学科	96.97	100.00	100.00
	イベントプロデュース学科	100.00	100.00	
求人社数(社)		572	675	846

卒業後の進路先の状況(平成 29(2017)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	1		2	2		6	2	10		2	2	3	2			1		3	1	1	38
	女							1	6				1			1			4		4	17
経営心理	男			1	1		3	2											3		2	12
	女				4		1	1	4	3	2						1		3		1	20
イベントプロデュース	男			1		1			3		2	1	2	2							1	13
	女				1				8			1	3	2			2		3		3	23
合計			1	0	5	7	0	11	4	33	3	6	4	9	6	1	4	0	16	1	12	123
比率		%	0.81	0.00	4.07	5.69	0.00	8.94	3.25	26.83	2.44	4.88	3.25	7.32	4.88	0.81	3.25	0.00	13.01	0.81	9.76	100.00

II. 本学におけるキャリア指導の方針

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

1. 「顔の見える個別指導」

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

2. 「授業科目における職業指導」

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

3. 「地の利を生かした企業連携」

本学では「専門演習(ゼミ)」単位で学生ビジネスコンテストや企業主催のイベント

への参加、近隣企業への提案などを通じて、ビジネス社会・企業との交流に努めてきた。産学連携先の地元信用金庫が開催するビジネスフォーラムには、平成 24(2013)年からゼミやビジネス研究塾が参加し、地域企業の経営課題解決に向けたプレゼンテーションを行うとともに、地元経営者との懇親会などで交流を図ってきた。その結果、産学連携先企業へ就職する学生も生まれるなど、徐々に連携効果が出てきている。また、平成 26(2014)年度より、キャリア支援部主導で「GMT(地元)企業訪問研究」と称したプログラムを設置し、近隣企業に学生が訪問し、担当者にインタビューする形での企業研究を進めている。

4. 「早期段階からのキャリア意識の形成」

入学式直後に進路オリエンテーションを行う((Ⅲ-2-(2))ほか、早期からのキャリア意識を形成する目的で、平成 25(2013)年度からは「キャリアデザイン」を1年次秋学期の必修科目として開講(現在は「基礎演習Ⅱ」に呼称変更)している。また、1年生にも積極的にインターンシップに参加するよう、メールやポスター等で働きかけている。

Ⅲ. キャリア支援部による支援状況

1. キャリア支援部とキャリア支援委員会の役割

上記のような指導とともに、キャリア支援部が全般的なキャリアガイダンスを管理することで、効果的な支援体制が整備されている。キャリア支援部は、キャリア支援委員会の教職員で構成され進路支援体制の企画検討、実施、運営、調整などを行っている。

キャリア支援委員会は教員を中心とした組織であるが、管理職職員もここに参加し、情報共有を図っている。進路支援施策の新たな取り組みは、主にこの委員会で決定される。同委員会では8名のメンバーを「インターンシップ担当」「就職特講担当」「障がい者担当」「情報・ホームページ担当」「個別面談担当」「OB対策担当」に分け、機能分担による運営を行っている。

一方、キャリア支援課は職員が担当しており、進路登録カード及び卒業生リストの保管、求人の受付と管理(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、OB・OG訪問の案内、個別相談・指導、就職ガイダンスの運営、学外の情報収集など、個々の学生の求めに応じたきめ細かな指導を行っている。

キャリア支援部の開室時間は、月・火・木・金曜日 9:00～18:00、水曜日 10:00～19:30 であり、キャリア支援部長含め4名(教員2名、職員2名)のスタッフで対応している。平成 29(2017)年度の年間相談件数の総数は 4,920 件となっている

就職相談室等の利用状況

スタッフ 数(名)	開室日数(日)		開室時間	学生相談数		
	週当たり	年間		平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度
4	5	236	10:00～18:00(月火木金) 10:00～19:30(水)	4,920 (4月～3月)	4,700 (4月～3月)	2,097 (4月～3月)

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。

1) 「就職特講」科目を通じた指導

平成 27(2015)年度より、就職を希望する 3 年次生を対象に就職活動を円滑にかつ積極的に展開できるよう、履歴書やエントリーシートの書き方、自己分析・自己 PR の方法、業界・企業・職種研究、筆記試験・面接・グループワーク対策等をテーマとした科目「就職特講」を開講している。キャリアカウンセラーの資格を有する非常勤教員による指導とともに、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、就職後の働き方やマナー、アルバイトする際に役立つワークルールの理解促進にも努めた。夏休み期間中に志望業種・職種の「軸」を設定するよう課題を与えたほか、秋学期には個別面談方式でそれらをフォローするなど、綿密な指導を徹底した。なお、留学生に対しては別プログラムを設定した ((2-4)参照)。

平成 29(2017)年度は、84 名(履修者 95 名)が単位を取得した。授業終了後の履修者向けアンケートでは、授業に対する総合評価満足度(5 点満点の加重平均値)では「3.75」という結果であった。

▼平成 29(2017)年度「就職特講」カリキュラム

授業回数	月日	授業テーマ	内容
1	9月27日	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・非正規労働の経済、2018年活動スケジュール)
2	10月4日	職業適性を考える	キャリア形成について。職業適性テスト
3	10月11日	自己分析	自分史を作成する中で自己の特性を知る
4	10月18日	職種の理解	代表的職種と求められる特性について (イメージと実際の活動のギャップを知る)
5	10月25日	SPI,一般常識	キャリア支援部主催
6	11月1日	業界研究のしかた	業界情報の捉え方、情報の取捨選択について。職業適性フィードバック
7	11月8日	自己PRのしかた	全体スケジュールと準備事項、自己PR書き方
8	11月15日	労働条件セミナー	キャリア支援部主催
9	11月22日	自己PRのしかた	学生時代力を入れたこと
10	11月29日	自己PRのしかた	自己分析の完成
11	12月13日	志望動機の作成	想定業界、企業での作成を通じて書き方の習得、求人票の見方
12	12月20日	選考の対策①	ES対策
13	1月10日	選考への対策②	面接対策、マナー
14	1月17日	選考への対策③	グループディスカッション対策
15	1月24日	活動計画策定・発表	

2) 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、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ための必要性、就職活動の留意点、キャリア支援部利用法などを伝えることによって、学生一人ひとりに年間の目標設定、進路ビジョンを持たせるようにしている。

3) 業界研究会・合同企業説明会及び公務員試験説明会の実施

学内で業界説明会・合同企業説明会を行うことは恒例となっているが、昨今は学外の合同企業説明会の開催頻度が高まり、学内合同企業説明会への参加意欲が低下しつつある。そこで平成 29(2017)年度より、本学学生を積極的に採用希望する企業を招聘した単独企業説明会の頻度を高めた。学内掲示及び一斉メールにて告知、事前申込制による参加方式とし、当該企業に興味を持った学生とのマッチングをおこなった。

平成 29(2017)年度は、業界研究会・合同企業説明会・単独企業説明会は併せて全 11 回、公務員試験説明会は全 4 回開催した。

4) 留学生対象の就職説明会を開催

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、平成 29(2017)年度においては、留学生就職支援強化対策として、「留学生向就職個別面談相談会」、「就職強化支援説明会」を開催した。

また平成 29(2017)年度より、留学生数の増加にあわせ、留学生向けの「就職特講」クラスを設置した。これは学務部・学生部(留学生担当)との連携によって推進し、カリキュラムは以下の通りである。平成 29(2017)年度は、44 名(履修者 50 名)が単位を取得した。授業終了後の履修者向けアンケートでは、授業に対する総合評価満足度(5 点満点の加重平均値)では「3.9」という結果であった。

▼平成 29(2017)年度留学生向け「就職特講」カリキュラム

授業回数	月日	授業テーマ	内容
1	9月28日	オリエンテーション	授業内容と授業の進め方について (株) オリジネーター紹介
2	10月5日	日本の就職慣習を学ぶ	日本の就職活動のしくみと流れ
3	10月12日		就職とアルバイトの違い、インターンシップとは、いろいろな資格と日本語能力
4	10月19日	企業研究・職業研究	日本の企業が求める人材 (株) オリジネーター
5	10月28日		大学祭内OB/OG交流会
6	11月2日		職種と業種、職業適正
7	11月9日	就職活動の具体的準備	企業の選び方、業界研究と企業研究 (株) オリジネーター
8	11月16日		情報の探し方(求人票、ハローワーク、就活ナビ) 自己PR、志望動機の内容を考える (株) オリジネーター
9	11月30日		自己PR・志望動機を日本語で表現する 「ガクチカ」
10	12月7日		履歴書、エントリーシート、メールの書き方
11	12月14日	就職活動の実際	敬語と面接、ビジネスマナー
12	12月21日		先輩の経験談を聞く
13	1月11日		在留資格(ビザ)について
14	1月18日	総括・達成度の確認	活動計画確認
15	1月25日		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。

5) 学生個別面談の実施

学生の就業意識や進学等の要望を早期に把握し、ユニークかつタイムリーに進路の方向性を支援できるように、平成 21(2009)年度より毎年 6～7 月に、3 年次生を対象に進路に関する個別面談を実施している。

この面談は、専門ゼミ担当教員に担当学生の就業・進学等への希望や取り組み姿勢、資質や性格、関心事などについてヒアリングしてもらい、その結果をキャリア支援委員会がとりまとめる形で進める。面談の結果、進路に関して特別な事情や課題を有する学生や就業意識の低い学生については、キャリア支援部スタッフが再度面談を行い、適切な進路指導を行えるように取り計らっている。専門演習を履修していない 3 年次生に対してはキャリア支援委員会の教職員が個別面談を行なっている。

また、就職が決まらない学生、就職活動の進め方がわからない学生を見落とさないよう、専門演習を履修していない 4 年次生、留年生及び編入生を対象に、キャリア支援委員会の教職員による個別面談も行なっている。

さらに、平成 29(2017)年度は 2 月 14 日(水)に「きやりあさぼ」と称し、卒業対象者のうち進路未決定者に対する個別の進路相談会を開催している。キャリア支援委員会全員で個人面談対応の体制をつくとともに、当日は就職エージェント企業 4 社のスタッフにも待機してもらうなど、卒業までの迅速な対応を促すべく、個別指導を行っている。

なお、キャリア支援部内では随時学生が相談ができるよう、相談コーナーも設置している。

6) 「インターンシップ」科目を通じた指導

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

本学においては、自己申請による単位認定にとどまることなく、オリエンテーション、エントリーシートの提出、事前研修、職場実習、事後研修、報告書の作成という一連の

過程を担当教員が指導し、これを修了した学生に最大4単位が認定されるシステムをとっている。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、学生のキャリア指導という意味でも大きな意味を持っており、本学では1年次より広く門戸を開く方針で指導を行っている。

平成29(2017)年度は、インターンシップ説明会を6回開催し、合計161名の学生が参加した(下表)。そのうち30名がインターンシップ参加への意思表示をし、うち9名が単位認定を受けた。ただし実際には、単位認定を求めずにインターンシップに参加している学生もいるため、実際の参加者数はさらに多いものと推察される。なお平成29(2017)年度は、東京都主催インターンシップ「きづく」への参加者が主軸であった。

インターンシップ説明会 開催日程

日程	4/27	5/9	5/31	6/21	7/12	7/20
人数	50	28	36	20	14	12

インターンシップ実習企業数と単位取得者数の推移

年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度	平成26年度	平成25年度
実習企業数(社)	36	36	25	31	29
単位取得学生数(人)	9	18	30	32	41

7) 「キャリアデザイン」科目の推進

平成25(2013)年度より、1年次生秋学期必修科目として「キャリアデザイン」を設置している。これは早期からキャリア意識を芽生えさせるためのプログラムであり、平成29(2017)年度は企業・業界分析、インターンシップ、自己分析、就職試験対策、資格対策、ライフプラン、業種・職種研究などのテーマを扱った。

身近なテーマを通じて自らのキャリア形成を考えるグループディスカッションも取り入れ、就職活動に対してポジティブな意欲を持つよう、講義内容の工夫に努めた。留学生対応も含めて水・木・金の開講とし担当者も6名とした。カリキュラムの多様性の確保に向けて外部講師を招きながら統一感のある授業構成を目指した。加えて毎月開催されるキャリア支援委員会では、本講義のプログラムについての意見交換、講義状況についての情報交換が行われている。

平成29(2017)年度は、191名が履修し158名が単位修得した。

平成29(2017)年度「キャリアデザイン(基礎演習Ⅱ)」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	ガイダンス/講義の概要と進路について	講義の概要と進路などについて
2	学生生活を充実させる①	ライフプランの検討

3	学生生活を充実させる②	職業とキャリアの基礎
4	ライフプランの検討	
5	自己分析	雇用のミスマッチを防止
6	就職試験対策①	SPI試験について
7	就職試験対策②	服装・ビジネスマナー
8	資格取得	英語・簿記・公務員試験など
9	大学生活と将来のつながり	大学時代に頑張ったことを見つけるために
10	ゼミ大会	二年生以降のゼミ選びのために
11	人生で必要なお金	ファイナンシャルプランニング入門
12	内定報告会	4年生の先輩の話を聞く
13	働くとは何か	職業とキャリア
14	働く人の権利	労働法初歩
15	まとめ・テスト	試験および解説

8) 学生向けの就職関連情報発信

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

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

室内掲示にも工夫を凝らし、就職関連記事や時事問題の閲覧、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優先した。

9) 保護者向け就職活動説明会の開催

平成 29(2017)年 10 月 29 日(土)に、3 年生次保護者を対象に就職活動説明会を開催した。「就職活動に対する家庭と大学の協力のあり方」、「就職支援につながる家庭の情報力」の 2 テーマで講演を行い、23 名の保護者が参加した。複雑化・長期化する就職活動のシステムを理解してもらうとともに、保護者と大学側との協力体制で就活学生を支援する意識づくりに努めた。また、保護者向け個人面談には 9 組が参加し、キャリア支援担当教職員で対応した。

同説明会の参加者向けアンケート(n=15)では、説明会に対して「大変参考になった」(60.0%)、「やや参考になった」(40.0%)、また大学の進路支援体制に対して「非常に共感が持てた」(60.0%)、「やや共感が持てた」(40.0%)という結果を得ることができた。本学のキャリア支援体制について保護者側のコンセンサスを得られたものと判断している。

10) 留学生、障がい者、大学院生に対する就職支援

留学生に対しては、国際交流センターと連携をとり、入学時のキャリアガイダンスの際に特別プログラムを用意し、日本で就職することの心構えや手続き、ビザや特定活動

に関する説明などを行っている。また、必修科目「キャリアデザイン」において、「留学生のキャリアデザイン」というテーマで特別講義を実施、日本語能力や日本文化への理解、英語能力向上の必要性、アルバイトへの取り組み方などを指導するとともに、本学留学生のOBを招聘し、在学中にどのような心構え・学びをしておくべきかのアドバイスをを行った。このほかにも東京外国人雇用サービスセンターへの同行、留学生ニーズに即した求人情報データベースの導入などを行い、個別指導・同行紹介を進めている。

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

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

11) 業界・企業研究機会の拡大

平成26(2014)年度より、大学近隣エリアに本社を設置している企業に、事前研究を踏まえたうえで学生グループが訪問し、ヒアリング内容をまとめて発表するプログラム「GMT(地元)企業訪問研究」を実施している。これは、「身近な企業を通じた業界・企業研究の促進」「直接の企業訪問による社会体験機会の提供」「地域産業経済の活性化視点の確立」といった中長期的効果を狙ったものであり、大学と近隣企業のパイプをより太くするためのシンボリックな施策である。インタビュー集は印刷物及び本学特設サイトに掲示することで、本学のキャリア支援の取り組み姿勢を社会的にアピールする試みを行なった。

平成29(2017)年度は、㈱富士ゼロックスが事務局を務める「志プロジェクト」と連携して実施した。産学連携先である地域金融機関（東京三協信用金庫）より紹介を受けた地元中小企業に学生が訪問してインタビューを行い、訪問先企業の「会社案内」を作製することを最終ゴールとした。平成29(2017)年度は、7ゼミが参加し、近隣企業10社に訪問した。本プロジェクトは、以下の3つの目標を掲げて実施した。

- ① 企業へのアポ取りや訪問、インタビューを通じた社会人基礎力の向上。
- ② 経営者に直接インタビューすることで活きた経営学を学ぶ。
- ③ 近隣の中小企業を理解することを通じた企業研究

平成30年2月1日（木）に「成果報告会及び交流会」を開催(参加ゼミ7ゼミ、参加企業10社、参加学生60名)。来場者アンケートの結果、学生に企業や経営者を身近な存在に感じてもらったこと、地域企業と大学との関係が強化されたことなど、大きな成果を得られた点がわかった。

・参加企業10社

アールシーソリューション㈱ 愛国製茶㈱、㈱いやさか不動産、㈱でいぐにてい、
㈱プロネート、リイマジンコンサルティング㈱、税理士法人報徳事務所東京本部、
㈱佐々木、ユアブライト㈱、㈱武蔵野

また、平成26(2014)年度より、「日経MJ新聞」を教材として使用、日本経済新聞社

グループより講師(元新聞記者等)を招いて展開する全 15 回の講座「流通・サービス業トレンド研究」を開講している。本講座は、受講した学生が自宅で「日経 MJ 新聞」を購読(8 月より 6 か月)し、興味ある記事の切り抜きとコメントを発表しながらワークショップを進行する自己開発科目であり、毎週月曜日の 5 限(16:30~18:00)に 15 回開講した。主として 2~3 年次生における「業界・企業研究の促進」「新聞読習慣の確立」「分析力・コメント力の向上」を狙いとして実施しているが、本年は 1~4 年次生までの 25 名の受講者に単位認定(2 単位)を行なった。

受講者アンケート(n=25)では、96%の参加学生が満足しており「大変満足=48%、やや満足=48%」という結果が出ている。オープンアンサーでは「ニュースに興味を持てるようになり、新聞を見て社会情勢を知りたいと思うようになった」、「社会的な感性を磨くことが出来る講座でした」「いろいろな人と交流がもてたことが良かった」、「新聞を読む習慣が身についた良かった」という声も聞かれ、業界研究以上の教育的成果が得られたものと評価している。

12) 新卒応援ハローワークなど、外部機関との連携強化

厚生労働省の保有する求人情報データベース利用環境の整備(PC の増設等)を進め、本年度は 4 台のコンピュータで閲覧できるようにシステムを増設した。

13) キャリア支援部の充実

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

こうしたキャリア支援部のスペース、機材、資料を利用した 90 分程度で実施できるキャリア教育プログラムを複数考案、平成 27(2015)年 6 月以降「キャリア de ゼミ」と称して、少人数ゼミ(基礎演習・専門演習)で活用してもらおう試みを行っている。本施策では、「業界・企業研究」「職種研究」「試験・面接対策」につながるカリキュラムが準備されており、ゼミの研究テーマや教員の問題意識によって自由にメニュー選択できるような形となっている。必要に応じてキャリア支援部スタッフによるサポートも行うことにし、ゼミ担当教員に利用を促している。平成 29(2017)年度は 3 ゼミ、合計 90 回の利用があった。

14) OB・OG との「キャリア情報交流会」を開催

平成 29(2017)年 10 月 30 日(日)に、就職活動間近の 3 年次生を対象に、平成 29(2017)年度より OB・OG を招き、企業情報や現在の仕事の内容について生の言葉で語ってもらうことで、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おうと「キャリア情報交流会」を開催した。

参加した3年次生には、社会に出た先輩の成長した姿は、これから始まる就職活動への原動力となった。各分野からの有益な情報も多くあり、アンケート結果からも、大いに参考になったと好評を得ている。

参加した卒業生

企業名	学科	卒業年
株式会社あきんどスシロー	ビジネス心理学科	2015年卒
株式会社シミズオクト	経営学科イベントコース	2015年卒
株式会社 イノベーションオブメディカルサービス	経営学科	2014年卒
埼玉共同会計	経営学科	2016年卒
株式会社 東急ストア	経営学科イベントコース	2013年卒
TSP 太陽株式会社	経営学科イベントコース	2014年卒

「キャリア de ゼミ」のプログラム

区分	タイトル	概要	利用ツール
業界・企業研究	求人票から企業をイメージしてみよう	求人票の任意のページを開き、その企業がどんな会社かをイメージだけで議論する。そののちに企業のwebサイトで企業の詳細を調べ、実態や強みなどをシートに記載し、発表する。	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票 ・PC 端末 ・企業研究シート
	経済番組を見てディスカッション	ビジネスの最前線を報道する経済番組をメンバー全員で見て、意見や感想などを述べ合う。	<ul style="list-style-type: none"> ・テレビ ・DVD ・振り返りシート
	日経 MJ 記事要約 & 発表ワークショップ	日経流通新聞の中で、本学学生の志望する業界の記事を抽出、記事の要約をさせたのち、意見や感想、業界の展望などを議論する。当面の対象は「ファッション」「玩具・文具・雑貨」「小売・流通」「ホテル・観光」「スポーツ」の5業種。	<ul style="list-style-type: none"> ・業界別記事 ・要約シート
	GMT(地元)企業研究講座	高田馬場近辺の有力企業に関する資料(商品、会社案内、広告など)をみながら、それらの企業を研究する。企業訪問と連動する方法もある。	<ul style="list-style-type: none"> ・GMT コーナー(商品、会社案内、広告)
職種研究	営業マンになって名刺交換ゲーム	B2B 企業の営業マンの名刺(64 種類)を 1 枚選び、その会社の営業がどんな仕事をしているのかを web で調べる。その後、ひとりひとりが社員になったつもりで自己紹介する。一番凄い会社だと思わせた人を優勝者とする。	<ul style="list-style-type: none"> ・名刺交換ゲーム一式(開発中) ・企業分析シート ・振り返りシート ・PC 端末
試験・面接対策	SPI・一般常識問題にチャレンジ	SPI と一般常識問題を二人一組で実施。同じ問題を複数組で行い、採点して勝ち負けを競うなど、ゲーム性を伴って実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・PC 端末 ・一般常識問題集

ガチンコ・グループディスカッション	本学の学生が苦手とされるグループディスカッションを実践しながら実施。途中の態度や発言内容については、キャリア開発センタースタッフも参加してチェックする。	・グループディスカッション説明用ポスター
エントリーシート共同製作ワークショップ	「A4・1枚であなたらしさを表現しなさい」というタイプのエントリーシートを、他己分析を踏まえながら実施する。最終的にはPCで仕上げる。	・他己分析シート ・PC 端末

15) 進路支援に対する満足度結果

平成 29(2017)年度 3 月卒業生の 144 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、下表の結果が得られた。「大変満足」と「やや満足」をあわせると、84.2%が「満足」と回答しており、不満者は 9.7%と 10%にも満たないことから、以上のように各種施策は、総じて学生からの支持を得ているものと位置づけている。

本学における進路支援に対する満足度調査(平成 29(2017)年 3 月 20 日実施／n=144)

所属学部	卒業生数 (名)	回 答 数 (名)	大 変 満 足 (%)	や や 満 足 (%)	あ ま り 満 足 し て い な い (%)	全 く 満 足 し て い な い (%)	無 回 答 (%)
経営学部	144	144	30.6	53.6	6.9	2.8	6.3

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

(3)2-5 の改善・向上方策(将来計画)

就職に関してはここ数年売り手市場が続いており、本学学生においてもエントリーする企業数が減少したり、学内合同企業説明会への出席が消極的になったりと、楽観的な態度が目立ちつつある。なるべく短期間で効率的に内定を獲得しようとする傾向が高まり、キャリア支援部に対しても、本質的なことを相談したいという学生は減り、表面的な技術を教えてほしいといったニーズに傾きつつある。

しかし、就職活動を通じて苦労することなしに、早期かつ安直に就職先を決めてしまった学生が、入社後に自立した職業人・社会人として活躍できるかどうかについては疑問が残る。また、安易に就職先を決めようとする意識は安易に辞める行動にも直結するひとつの原因となっている。

こうした背景に基づき、平成 30(2018)年度の取り組み方針を以下に示す。

①就職活動のテクニックだけではなく、社会人・職業人としての意識を高めるためのキャリア教育の継続・強化

- (ア) 地域中小企業との直接の接触を通じた職業教育の強化
- (イ) 卒業生との交流を通じた進路ビジョンの確立
- (ウ) 早期(1~2年次生)段階でのインターンシップ参加促進

②企業説明会の方法論の見直し

- (ア) 学内合同企業説明会の位置づけの見直し
- (イ) 個別企業と学生とのマッチング強化

2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

《2-6 の視点》

2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

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

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

教育目標の達成状況を教員が自己点検し評価するため、全教員に対して、授業評価に関する自己点検報告書(以下、授業評価報告書)の提出を義務づけている。なお、自己点検評価報告書記載に際して、基礎演習、専門演習を除く授業については、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)の内容を記載し、そのうえで自己評価を行うことになっている。なお、大学院では、少人数教育であり、学生と教員とのコミュニケーションが密であり、授業アンケートは実施していない。ただし自己点検評価報告書の提出を義務づけている。

授業評価は、教員自身が自ら評価し、真摯に教授手法の改善を検討する参考資料として活用されることを期待している。本学では、授業評価報告書において、昨年度の授業評価報告書と比較して改善がなされたか否か、教員にその結果を記載させ、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。

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・助言を行い、全学的な PDCA サイクルを確保している。

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

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

前述の PROG などを通じた、実務 IQ の可視化を行うことを通じて、シラバスの改善ならびに授業改善を更に推進する。大学院では、主として修士論文作成を軸として研究指導担当教員との対話を中心とした指導・教育を引き続き強化する。

2-7 学生サービス

《2-7の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

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

(1)2-7の自己判定

「基準項目 2-7 を満たしている。」

(2)2-7の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-7-① 学生生活の安定のための支援

I. 学生支援部体制

学生サービスは、学生支援部（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、健康診断、保険業務等）、並びに学生相談室などの組織を整備し、学生へのサービス推進・向上を図っており、学生サービスの体制は整えられ、適切に運営されている。

また、専門委員会として専任教員と職員で構成する学生支援委員会を設置し、学生サービスに関する事項を審議して教授会に報告し、必要な施策をとっている。

II. 経済的支援体制

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

1. 高田奨学生

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

平成 29(2017)年度は前年度成績優秀者として、学部生 13 人と大学院生 2 人、課外活動に秀でている者として学部生 48 人が選ばれた。

2. 学校法人東京富士大学奨学金(奨学金規程第 2 章 経済状況急変者に対する奨学金)

災害、その他家計の経済状況の急変により修学困難となり、かつ学業継続の意志がある者に対して給付する奨学金である。高田奨学金が学業や課外活動等の顕彰を主な目的としているのに対して、この制度は、昨今の厳しい家計状況を考慮したものである。

当該奨学金を申請する学生を選考する際には、日本学生支援機構の「緊急採用・応急採用奨学金」の選考基準を準用し、本人からの申請書と証明書類(家計支持者の所得証明書、罹災証明書等)をもとに面接の上、所定手続きを経て決定している。平成 29(2017)年度は東日本大震災で被災した学生 1 人が採用された。

3. 学校法人東京富士大学奨学金(奨学金規程第 3 章 私費外国人留学生授業料減免奨学金)

平成 20(2008)年度より外国人留学生を受け入れるにあたり、学業継続の意志があり、経済的事情のために修学困難な私費外国人留学生への経済的支援として奨学金制度を設けた。この奨学金制度は年間 20 万円を授業料から減免するものである。

平成 29(2017)年度対象学生は、4 年次生 25 人、3 年次生 35 人、2 年次生 63 人である。

本奨学金制度は平成 28(2016)年入学生を以って終了した。

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

平成 25(2013)年度より新たに設けた制度で特待生として合格した者は最大 4 年間、学納金が減免される。平成 29(2017)年度対象学生は、4 年次生 37 人、3 年次生 38 人、2 年次生 25 人、1 年次生 70 人である。

5. 東京富士大学学生会館奨学生(学生会館奨学生規程)

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、奨学の目的で支給している。平成 29(2017)年度は 3 人が採用された。

6. 日本学生支援機構奨学金

平成 29(2017)年度は在学生(留学生を除く)の約 29.2%にあたる 132 人の学生が貸与を受けており、学生の経済生活の面で大きな支えになっている。

7. 日本学生支援機構奨学金(文部科学省私費外国人留学生学習奨励費)

平成 29(2017)年度は 3 人(学部 3 人：留学生在籍者の 1.3%)が奨学生として採用された。

8. 新宿区私費外国人留学生学習奨励費

平成 29(2017)年度は 1 人が採用された。

Ⅲ. 課外活動支援体制

本学には、学生生活の充実・向上を図ることを目的として、学生の自由意志に基づいて組織された「学友会」がある。「学友会」には執行部を中心にしてその下に「体育局」、「文化局」が置かれ、さらにその下に現在、体育系クラブ 9 団体、文化系クラブ 12 団体が所属している。学友会はクラブ等と協力し、ボウリング大会や国際交流ランチパーティーなどのイベントの運営を担当している。学園祭「東京富士祭」運営には、実行委員会が立ち上がるが、学生支援部はその運営支援も行っている。

課外活動は「学友会」が中心となり推進しているが、学生支援部が運営に対して随時支援・助言を行っている。また、専任教職員が各クラブの顧問として、指導・助言を行っている。六号館を学生の課外活動専用施設として利用し、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、女子卓球部に対して顧問とは別の監督・コーチによる技術面などの指導を行っている。年に 2 回各クラ

ブには活動報告書・活動予定計画書・決算報告書・予算見積書・部員名簿の提出を求めると同時に、クラブ代表者と面談し活動状況の確認後、年間の援助金(連盟登録費・大会参加費等を含む)を決め支援している。平成 29(2017)年度の課外活動に対する経済支援は 180,000 円であった。

「生きた経営学」を学生サークル活動で実践する機会をつくるため、平成 24(2012)年 7 月に発足した「TFU ビジネス研究塾」のその後の活動を報告する。

・ゲームビジネス研究塾

現在ブレイクしつつあるボードゲーム市場の調査研究、伝統遊戯をベースにした新たなボードゲームの開発を目指した。「企業ロゴかるた・新宿区ユニーク企業編」「どうぶつドラフツ」「詰将棋マニアックかるた」等のボードゲームを企画制作し、ゲームマーケット(12月2日)に参考出展した。ボードゲームの創作及び、ゲームでの交流体験をすることができた。

また、高田馬場を「カタンの街」にしていくためのプロモーションとして「ばばゼミ 2017・世界 NO.1 ボードゲーム『カタン』入門教室 in 東京富士大学(2017年11月18日(土)14:00~16:00)」を、高田馬場新聞社・(株)GP との共同で開催した。ボードゲームを通じて、地域新聞社、地域企業、地元住民などとも交流することができた。

・アーティスト産業研究塾

協力企業である「TUA」(タレント養成スクール)に所属するまたは関係しているアーティストの「卵」たちと直接交流を行いながら、彼らのデビュー戦略をサポートする活動を行い、SNS など新しいメディアを活用した新人アーティストプロデュース企画など行ってきた。

平成 29(2017)年度は、当研究塾でオーディションして選び抜いた木村雪路さんの東京富士祭でのライブ活動(2017年10月29日)を支援する活動などを行った。

・地域活性化ビジネス研究塾

平成 29(2017)年度新たに立ち上げた研究塾で、1年生4人でスタートした(経営学科2名、イベントプロデュース学科2名)。基本的には、毎週木曜日の5限にミーティングを行い、場合によっては、それ以外の日にも活動した。主に、新宿区産業振興課の支援による地元商店街活性化の活動に参加して様々な活動を行った。

具体的には、地元商店街と大学を含むエリアに「カミサカエリア」という名称をつけ、ロゴマーク、PR ソング、ミュージックビデオ、ウェブサイトなどの作成に携わった。また、それらのアイデアを考えるために、東京都内の活性化に成功している数カ所の商店街を視察した。なお、この活動(カミサカプロジェクト)は平成 30(2018)年度も継続して行っていく予定である。

IV. 健康管理の支援体制

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

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

V. 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学生支援部が施策・対応を担っている。

『留学生ハンドブック』

外国人留学生のための本学のキャンパスライフ情報を提供するために、学生支援部が『留学生ハンドブック』を編集して大学ホームページに掲載、また講義要綱・学生要覧とともに CD-ROM にも搭載した。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・履修登録時・卒業時等)にも活用した。

1. 外国人留学生支援

学生支援部は、各部署と協力して外国人留学生の各種サポートにあたっている。きめ細かな個別サポートを可能にするため、平成 29(2017)年度学部・大学院在籍の外国人留学生 238 人の個人ファイル(外国人留学生の基本情報、在留資格記録、学修状況、面談記録等を入学時より卒業時まで記載)を作成し、管理している。このファイルを活用することにより、留学生に適切で迅速な支援を提供することが可能になっている。

2. 個別指導・相談

学生支援部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。

3. 在留管理

在留資格の期間更新・資格変更に際しては、外国人留学生が学生支援部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。また外国人留学生が日本を一時出国する場合も届け出ることになっており、平成 29(2017)年度は 59 件の届け出があった。

4. 資格外活動の把握

学生支援部は外国人留学生の資格外活動の把握・指導に努めている。年 2 回 5 月と 11 月に全在籍外国人留学生には、資格外活動許可の有無と活動状況の報告を求め、内容を精査した上で必要に応じて個別に指導をし、適切な労働時間数と活動場所等の指導を行っている。平成 29(2017)年度 5 月は 190 件(対象者 238 名)、11 月は学部・大学院留学生 125 件(対象者 228 人)の報告を精査・指導した。

5. 外国人留学生授業料減免奨学金

本学の平成 28(2016)年度以前入学の外国人留学生は、毎年 4 月に授業料減免奨学金を申請し、一定の条件を満たすことが認められれば授業料減免奨学金が与えられる。学生支援部がその申請の受付審査を行い、学長に報告している。

VI. 学生相談室

学生相談室では、学生が快適な大学生活を送るために、学修に関する問題や心の問題の支援を行っている。学生相談室のスタッフは教員 3 人である。その中の 2 人は臨床心理士の資格を有しており、有資格者の 1 人は専任カウンセラーとして相談室開室日に常駐している。開室日数は月曜日、水曜日、金曜日の週 3 日である。開室時間は月曜日 14:00~19:00、水曜日 11:00~19:00 金曜日 12:00~19:00 である。昼休み時間を利用して来談する学生のために昼休み時間の開室や授業終了後の学生が少ない時間帯に来談を希望する学生のために夜間に開室をしている。それ以外の曜日に相談依頼がある場合は、もう 1 人の臨床心理士が対応している。主に、次の活動を行っている。

1. 相談業務

平成 29(2017)年度の年間相談件数は 347 件(学生 301 件、保護者及び教職員 46 件)、であった。相談内容としては、学修上の相談よりもメンタルヘルスに関する相談が多くなっている。医療機関に受診している学生の場合は、学生や保護者の了解を得て医療機関との連携を図っている。最近では保護者の相談が増えてきている。

2. PR 活動

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

3. 「学生生活意識調査」の実施

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

4. 「発達障害を持つ学生」の支援

学務部やキャリア支援部と連携を図りながら、「発達障害を持つ学生」の学生生活支援及び就労支援を行っている。

5. 外国人留学生対応

学生支援部との連携を図りながら、外国人留学生の支援を行っている。

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

I. 「学生調査票」による学生現状把握と検討

学生生活全般に関する学生の意見や要望を把握するため、年に1回、「学生調査票」で学生の実態調査を実施している。

1. 目的

「学生調査票」は、学生の勉強時間や学内滞在時間、大学以外での過ごし方及び学内の施設・設備や事務サービスに関する現状を把握し、データベース化するものである。このデータベースを基に、各部門の課題対応の基礎資料として改善策を策定し、実施する。

2. 「学生調査票」への平成29(2017)年度対応

学生の学内における滞在時間の少なさが課題であったので、各部署と連携し、学内滞在時間が延長されるような環境づくりを図った。具体的には、中庭やロビーに椅子を設置し、学生が自由に使える場所を増設、自動販売機の数と種類を増やすなど、キャンパス内に滞在しやすい場所や雰囲気を作った。学食は午後1時～4時までをカフェ化し、学生の使用時間を延長した。また、サークル活動を活発にするため、サークルの数を増やした。

これらの対応を学生に周知するために、改善内容を掲示板で公開した。

II. 学生の意見・要望への対応

学生支援部は、学生サービスに関して、学生の代表機関である「学友会」執行部・クラブ代表者会および東京富士祭実行委員会とコミュニケーションの場を定期的で開催し、学生の意見や要望を汲みとり、これに対応するよう努めている。

また、学友会・東京富士祭実行委員会・クラブ等に関連した相談は学生支援課窓口にて常時行っている。

(3)2-7の改善・向上方策(将来計画)

I. 学生支援部

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

1. 学友会活動やクラブ活動を支援するための施設のさらなる確保及び充実を行う。
2. クラブなどの課外活動が活発になるように、学友会活動のサポートを充実することにより、学生自治組織に学年をまたぐタテの人間関係を作って継続性のある組織にし、学生の課外活動の活性化を図る。
3. 外国人留学生を支援する専門部署を独立して設置し、サポートの充実を図る。
4. 日本人学生と外国人留学生との親睦会などの機会を通じて学生相互間の交流を支援する。
5. 課外活動における学生の活躍を学内外に広報する。

II. 学生相談室

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

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

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

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1)2-8の自己判定

「基準項目 2-8 を満たしている。」

(2)2-8の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

経営学部では、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。

学科別専任教員数 平成 30 年 4 月 1 日現在

分野	教授	准教授	講師	合計
経営学科	14	10	3	27
イベントプロデュース学科	7	5	1	13
合計	21	15	4	40

専任教員の年齢区分 平成 30 年 4 月 1 日現在

区分	~29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60-69 歳	70 歳～	合計
教員数	1	6	12	9	10	2	40

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。

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

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必要があることから、内規を抜本的に見直し、「東京富士大学 教員資格審査に関する規程」(平成 25(2013)年 4 月 1 日制定、平成 28(2016)年 10 月 31 日改正)を教授会による協議の上、決定し、これを施行した。同規程では、特に審査手続きの透明性を確保するため、資格審査委員会による審査手続きについてより詳細な手続きを定め(3 条、4 条)、また専任教員の採用要件について教授、准教授、専任講師、助教、そして助手についてより明確な判断基準を設定した(7 条から 11 条)。また専任教員の昇任の要件を教授、准教授、そして専任講師それぞれについて、より具体的かつ、明確な基準を

設定した(12条から14条)。さらに研究業績評価に関して、15条及び15条の2においてより明確な判断基準を示し、学術業績に関する明確な指標を明示した。なお専任及び非常勤教員については、同規程16条に基づき、原則として公募による採用とする旨、新たに明示し、能力に応じた適切な教員の確保、またバランスのとれた人材構成を実現する体制を整えた。

研究活動については、教員全員に毎年、研究業績を学長に報告させている。また、本学の紀要である「富士論叢」に各教員の研究業績を掲載するほか、ホームページにも業績を掲載し、広く学内外へ公表をしている。

研究費に関して、個人研究費(平成29年度は平成28年度より10万円減額され年間20万円)、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、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、国際学会への出張については、「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。なお、科学研究費補助金をはじめとする外部研究資金の導入を積極的に図るために、外部機関の研究公募については、学内でのポスターやチラシ、研究公募一覧表などで、教員へPRを行い、教員の研究活動の活性化を推進していくことを推奨している。

また、本学では、特定の科目を担当する教員間の意見交換、教育手法の共有及び共同開発を目的とするFD研修会を開催している。

2-8-③ 教養教員実施のための体制の整備

本学では特色ある教養教育を実施するため、教育支援委員会を通じて、教育内容の改善を行っている。本学では、特色ある教育の実現のため、積極的に本学外の多様な人材を非常勤教員として採用し、幅広い教養を身につけさせる教育を実施している。たとえば、石渡正人客員教授(株式会社手塚プロダクションクリエイティブ部部長、キャラクターコンテンツ、地域活性化)、安田 泰敏客員教授(囲碁棋士9段、囲碁を中心とするコミュニケーションの講義)、山岡淳一郎客員教授(作家(『後藤新平 日本の羅針盤となった男』、『気骨: 経営者 土光敏夫の闘い』など著書多数)、日本経済の様々な課題を取り上げるセミナー)、また、広告論の講義では、中尾孝年客員教授(株式会社電通クリエイティブディレクター(グリコのCM等多数のCMプランニングに関わる))による実践的な広告戦略に関する講義、そして、異文化コミュニケーションでは、PNB-INSPiRE Ethical Fund 1 投資事業有限責任組合(株式会社インスパイア)社員2名を招聘し、イスラム(ハラル)・ビジネスについて、日本初のイスラム法(シャリア)適格ファンドの運営手法など、幅広い文化、社会現象の最新状況を講義として学生に提供した。

(3)2-8の改善・向上方策(将来計画)

東京富士大学 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、昇任そして配置に関する戦略的な教員構成を継続的に実施する。

また、本学専任教員による研究活動の支援はきわめて重要である。そこで科目負担の適正化、学務部、学生支援部、キャリア支援部、入試広報部等本学職員と協働して様々な学事を担当する教員の負担を考慮した授業科目の軽減措置、教育支援の拡充を図り、外部資金獲得支援の他、研究環境整備に向けた方策を実施する。また本学教員の研究成果公表のための富士論叢の定期的な発行を確保する。

2-9 教育環境の整備

《2-9 の視点》

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

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

(1)2-9 の自己判定

「基準項目 2-9 を満たしている。」

(2)2-9 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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

I. 校地

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

・経営学部 収容定員 1,081 名

計算式 1,081 名 × 10 m² = 10,810 m²

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて設置基準を充足している。

平成 29(2017)年 5 月現在

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

II. 校舎

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

「大学設置基準」第37条に基づいた所要面積は次のとおりである。

・大学経営学部：収容定員 1,081名

大学：別表第3(イ)学部に係る基準校舎面積

(収容定員－800)×1,322÷400＋4,958より

計算式：(1,081－800)×1,322÷400＋4,958＝5,886.705 m²

基準面積：5,886.705 m²

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

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

大学の講義室・演習室等の実数は、下記のとおりである。

(単位：室)

講義室	演習室	実習室
18	7	7

Ⅲ. 施設・設備の安全性

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

障がい者に対する施設の対応状況は、次のとおり整備されている。本館、五号館はエレベーターと通路で連結されており、本館の身障者用トイレを利用できる。

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

Ⅳ. 快適に生活できる環境作り

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

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

また、二号館跡地も整備され、快適な教育環境となっている。

Ⅴ. 図書館

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

平成 30 年 3 月現在

図書（冊数）	定期刊行物（種類）	視聴覚資料（点数）	データベース（契約数）
17 万 9,307	68	585	2

※冊数は文科省学術情報基盤調査に記載した数字をベース

設備面では、閲覧スペース 797 m²、書庫スペース 529 m²を主として、総床面積 1,428 m²を有して、学内無線 LAN も利用可能である。また、アクティブ・ラーニングの一環として、学生が複数名で利用できる「ラーニングスペース」を設置している。平成 29(2017)年度は、6 回・37 人の利用があった。

閲覧室の座席は 103 席で、学生収容定員（1,101 人。大学院生 20 人を含む）の 9.4% に相当し現状は十分である。

蔵書の検索は OPAC(Online Public Access Catalog) により、学内 LAN に接続したパソコンからも検索可能である。データベース利用のために、学内 LAN に接続したパソコンから国立情報学研究所の NACSIS-IR 等へアクセスできる環境を提供している。

学内からアクセス可能なデータベースは「JSTOR」「G-Search」である。なお、専任教員は「G-Search」の ID を所持しており、学外からも利用可能である。

2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

全学を通じて少人数教育を主体とする学生の個性を尊重した教育手法を実践するため、次のような施策を講じている。第一に、必修科目であり、1 年次生全員の履修が義務づけられている経営学概論を除き、100 名を超える履修者数となる講義を行わないこととしている。語学については、40 名以下を目安としている。また、基礎演習は、20 名程度を目安としている。なお、学生相互のコミュニケーションを向上させること、相互に学生同士が刺激し合い学び合うことも重要であるという視点から、4 名以下の履修者となる授業は開講しないことを原則としている。

(3) 2-9 の改善・向上方策（将来計画）

適切な教室管理、及び施設管理を継続して実施すると共に、授業を行う適正な学生数については、余裕を持って快適に授業が出来るよう、さらに適正人数をきめ細かく調整する。

【基準 2 の自己評価】

学修と教授に関しては、学生の受入れ、教育課程・教授方法等、基準項目 2-1～2-9 まで基準を満たしている。

入学定員充足率については、平成 26(2014)年度 52.8%、平成 27(2015)年度 68.6%、平成 28(2016)年度 67.9%と推移し、低迷をしていた。

そのため、本学の経営改善改革の最重点施策として学生募集体制強化を掲げ、平成 29(2017)年度に、経営学部 3 学科制を 2 学科制に再編、入学定員数 220 名に縮小し、高校訪問専門スタッフ 8 名体制に増員、高大連携の拡充、オープンキャンパスの充実、Web

広告の強化などを図ってきた。その結果、入学定員充足率が平成 29 (2018) 年度 90.9% に上昇し、平成 30 (2018) 年度は 116.4% と大幅に回復した。

平成 25(2013)年度新設のイベントプロデュース学科については、平成 29(2017)年度の定員(60名)充足率 63.3% と低く、依然として厳しい状況にあったが、高校訪問等の地道な広報活動が実を結び、平成 30(2018)年度は 138.8% と定員を充足することができた。今後も入学者増に向けて、教育内容・実習の充実、広報活動の強化など、一層の改善を図っていく。

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

平成 28(2016)年度には、英語力強化のために、e-learning を組み合わせた講義を試験的に実施、その成果を 2 年次生に反映させる。1~2 年次生の TOEIC 対策などの新たな試みも実施している。

平成 29 (2017) 年度より実務 IQ 教育の実現に向けて、新カリキュラムによる実践的な経営学教育体制の整備を図った。これに伴い、本学の教育方針の明確化を図った。そして同ポリシーの理念・趣旨を教育に反映させることから、同年 11 月、本学のカリキュラム全体を大きく改訂した。新カリキュラムでは、本学の教育目的と教育課程編成及び教授手法すべてを有機的に関連させた教育プログラムを目指している。

また、社会人基礎力を可視化する PROG(Progress Report on Generic Skills)を試験的に導入し、社会人基礎力の前提となるジェネリック・スキルを数値化した。本学では、この PROG の実施を通じて、学生のジェネリック・スキルの現状を可視化し、それを前提とした新しい初年次教育、総合的な教養教育、そして専門教育を構築し、日々これを更新、改善するための基礎的な情報収集及び手法を整備している。

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

さらに、保護者向け就職活動説明会や OB・OG とのキャリア情報交流会を開催し、保護者や OB・OG と大学側との協力体制で就活学生を支援する体制も構築している。

学生サービスも年々充実しており、とくに経済的支援体制は、本学独自の奨学金制度(TFU スカラーシップ・高田奨学生)の充実に加え、日本学生支援機構奨学金制度の積極的な活用で学生の経済的支援を行っている。その他、災害や家計の経済状況の急変により修学困難などへの奨学金制度も整っている。

課外活動は、学友会を中心として推進し、教職員による人的支援及び経済的支援を行っている。留学生への学生サービスは、国際交流センターと各担当部署が連携して、入

学から学修、就職、適正な資格外活動など、ワンストップ窓口サービスを設置し、留学生の快適な学生生活を支援している。

平成 24(2012)年度に発足した TFU ビジネス研究塾では地域協力企業や行政などと提携したプロジェクトが毎年度、継続的に活動しており、「生きた経営学」を実践できる支援を行っている。

教員の採用、配置、昇進、評価などに関しては、適正な配置を行うなど、基準を満たしている。2 学科制の再編と更なる教育プログラム開発に向けて、教員の研究環境の整備も進めている。

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

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

基準 3. 経営・管理と財務

3-1 経営の規律と誠実性

《3-1の視点》

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

(1)3-1の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

(2)3-1の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

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

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

経営の規律は保たれ、誠実に執行されており、維持・継続性にとくに問題はない。

3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

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

経営部門においては、理事会・評議員会が定期的に開催され、経営方針や教育の質の向上、経営改革や財政改善などと実行に係る事項について審議がなされている。

また、平成28(2016)年4月より、理事長・学長・副学長・学部長・事務局長で構成する「経営戦略会議」を立ち上げ、大学の将来計画、運営に関する戦略事項や予算、教育及び研究に係る諸問題などについて審議し、迅速な対応と意思決定を図っている。

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。

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

設置基準等の主要数値と対比すると、学部教員については、必要専任教員数36名に対し40名、必要教授数22名に対し22名が在籍する。大学院教員については、必要研究指導員数および研究指導補助教員数計9名に対し、研究指導教員数および研究指導補助教員数は計13名が在籍する。校地・校舎についても、必要な校地面積10,810 m²に対し、11,541

m²、校舎面積5,886m²に対し16,103m²を確保して学生に提供をしている。

本学は、上記のように学校教育法ほかの法令や基準等に適合している。

3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

I. 環境保全への配慮

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

II. 人権への配慮

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

III. 安全への配慮

安全管理については「学校法人東京富士大学危機管理規程」を見直し、危機管理センター及び危機管理委員会を設置し、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。

避難訓練を年1回、地元消防署の協力を得て、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、「情報セキュリティ基本方針」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。

これらのことによって、学生が安心して教育を受けられる環境保全の確保に努めている。

また、「衛生委員会規程」を設け、衛生委員会を月1回定期的に行い職員健康障害の防止、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。

労働安全衛生法の改正に伴い、平成27(2015)年12月より年1回のストレスチェック実施が義務化されたので、平成28(2016)年11月に実施した。メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策、定期的な職場巡回を行うなど、積極的な活動を行っている。

3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公開

I. 教育情報の公開

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

II. 財務情報の公開

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

(3)3-1 の改善・向上方策(将来計画)

経営の規律と健全性は、問題なく維持されている。今後も、環境保全や人権に対する配慮を怠ることなく、法令等の改変や情報開示の拡充等に配慮して経営に取り組む。

3-2 理事会の機能

《3-2 の視点》

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

(1)3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2)3-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

理事会は「学校法人東京富士大学寄附行為」第17条に基づいて設置、開催し、学校法人の業務を決定し、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。なお、平成29(2017)年度は、理事長が学長を兼務し、副学長の1人が学長代行として教授会の運営等の学務の統括代行を行っている。

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。理事は、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条により明確に規程されており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画している。平成28(2016)年度、理事会は毎月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再建について適確な方針と運営の方向を定めている。

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

以上の通り、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)3-2 の改善・向上方策(将来計画)

経営改善計画(平成28～32年度)が継続3年目に入るので、経営改善が着実に実行し、目標達成が確実に達成できるように、その進捗状況の的確な把握と実行に関わる諸問題の解決へ迅速に対処していく体制を強化する。

3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

《3-3 の視点》

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

(1)3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

(2)3-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

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

平成28年4月に、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理事長・学長・副学長・事務局長・学部長で構成される「経営戦略会議」を設置した。学則その他重要な規程の制定又は改廃に関する事項、教育及び研究に係る事項、教育課程の編成に関する方針に係る事項などについては、機動的に対応している。

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

大学院に関しては別に定める「東京富士大学大学院学則」に基づいて、「経営学研究科委員会」が教育研究に関する事項を審議し、その結果を教授会に報告している。平成29(2017)年度は、副学長(学長代行)が大学院研究科長を兼務しており、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。

教授会の下に「専門委員会」と「特別委員会」を設置している。専門委員会は、平成28年1月から再編し、「入学委員会」、「教育支援委員会」、「キャリア・学生支援委員会」の3つの委員会を置き、原則として毎月1回定例委員会を開催している。各委員会は、関連担当部署の課長以上の職員と学長が委嘱する専任の教員で構成され、審議事項は各委員会の内規で定めている。また必要に応じて特別委員会を時限的に設置している。なお、専門委員会、特別委員会とも審議内容及びその結果について教授会で報告されている。

平成29(2017)年4月からは「入学委員会」は「入試広報委員会」に名称変更し、「キャリア・学生支援委員会」は「キャリア支援委員会」と「学生支援委員会」に分け、4つの委員会になっている。

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

以上の通り、学長の強力なリーダーシップの下に、本学の教育研究に関する重要な事項について審議し、意見を述べる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それぞれ対応している。学長は、教授会、各委員会の意見を聞き運営に当たり、学務を統括し職員のサービスを統督している。

理事会・教授会・経営戦略会議等意思決定に関わる組織については、すべて規程が整備されており、学長は「東京富士大学 学則第 8条」に則り、学務を統括し、職員のサービスを統督し、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、その責任を負うことでその機能を果たしている。

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

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

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

また、必要に応じてプロジェクトチームを組織し、特定問題を検討させ、その成果を教授会において意見を聞き実行する。これらはトップダウン型の意思決定による業務執行である。

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

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

プが発揮されている。

(3)3-3 の改善・向上方策(将来計画)

学長のリーダーシップが有効に発揮できるような組織が整備されている。今後の大学の意思決定において理事会決定のもと、学長の適切なリーダーシップにより、教授会・経営戦略会議等各種会議において審議方法など、適宜適切に改革・改善の実行を実現していく。

3-4 コミュニケーションとガバナンス

《3-4 の視点》

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

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

3-4-③ 性

リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1)3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2)3-4 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

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

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

事務局長は理事会、評議員会に出席し、法人と事務管理部門の連携の要として管理部門を統括する。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事務運営協議会を設置した。

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

教員からの教学に関する提案については、教授会や 4 つの専門委員会などを通じて反映され、職員からの提案等については、4 つの専門委員会や事務局長を通じて意見が反映される。

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

に反映させている。

以上から法人及び大学の入試広報・学務・学生支援・キャリア支援部の4部門並びに各部門・事務部門間のコミュニケーションは円滑に行われており、的確な意思決定がなされている。

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

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

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

監事は寄附行為第7条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在2名の監事を選任しているが、寄附行為第15条によって監事の職務は明確に規定され、これに基づき適切に職務を遂行している。監事は法人の業務及び財産の状況について意見を述べるが、平成29(2017)年度も全ての理事会及び評議員会に出席し、その業務執行状況を監査している。さらに監事は監査法人と適宜連携し、月次決算及び年次決算に立ち会って収支決算及び財産の状況について監査を行い、その後その内容について監査報告書を作成し、理事会・評議員会において監査結果を報告している。

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

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

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

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

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

(3)3-4 の改善・向上方策(将来計画)

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

なお、平成 29 (2017) 年度は、理事長が学長を兼務し、副学長の 1 人が学長代行として教授会の運営等の学務の統括代行を行っているが、法人及び大学の管理運営機関の相互チェック体制を機能強化するためには、今後、理事長の学長兼務を解消していくことが必要である。

3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

- 3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保
- 3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性
- 3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1)3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

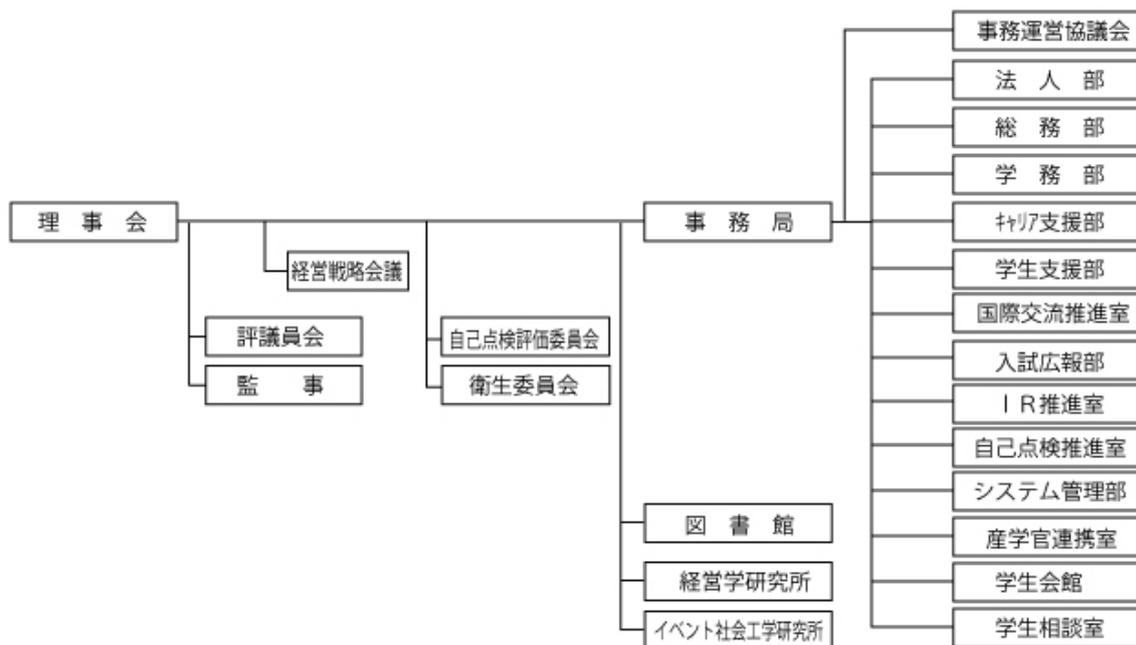
(2)3-5 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

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

平成 29 (2017) 年 4 月より組織体制を再編し、入試広報部、学務部、学生支援部、キャリア支援部の 4 部門とした。事務部門は、法人総務部を法人部と総務部に区分し、各部門の事務連絡組織として事務運営協議会を再編した。

学内の情報化体制を強化するために、IR(Institutional Research)推進室を本学の IR 活動の拠点化し、学生募集などの情報発信など、IR 活動を本格化している。

平成 30(2018)年 4 月、事務組織図は以下の通りである。



平成 30(2018)年 5 月 1 日時点の職員数は、専任職員 26 名、パート 3 名、合計 29 名である。平成 28(2016)年度に管理職を含め 8 名、平成 29 (2017) 年度は 2 名の退職があったが、新規職員を採用せず、少数体制のもと、「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、効率的な業務を運営している。

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。

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

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

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

また、教授会の下にある教育支援委員会、キャリア支援委員会、学生支援委員会、入試広報委員会には、各事務部門の役職職員が委員として参加し、教職協働の執行体制を構築している。

こうした教育研究支援のための業務執行体制が有効に機能しているかを点検・評価するため、自己点検推進室は各部署並びに各委員会に対して毎年度、総括を求め、自己評価報告書を作成するとともに、各部署へフィードバックしている。

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

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

自己点検推進室は、毎年数回、学内及び学外の講師を招聘し、FD・SD 研修会を開催

している。平成 29(2017)年度の FD・SD 研修会の日時とテーマ、参加人数は以下の通りである。

○FD・SD 研修会

第 1 回 平成 30 年 2 月 27 日「AED 講習会」 教員 1 名、職員 12 名 計 13 名

第 2 回 平成 30 年 3 月 27 日「セキュリティ対策と学内情報の取り扱いについて」
教員 32 名、職員 5 名 計 37 名

平成 29(2017)年度は、新宿消防署の協力を得て AED の取り扱い講習会を行い、学生等の緊急事態に備え、実技を交えて実施した。また、近年、情報漏えいや悪質なウイルス侵入などの問題が日常化しているため、IR 推進室による「情報セキュリティ対策と学内情報の取り扱いについて」の FD・SD 研修を実施した。

なお、平成 25(2013)年度から一般職員の能力向上、専門知識の獲得を目的に SD 研修会を開催しているが、昨年度と同様、平成 29(2017)年度は、OJT を中心に配属された部署の業務内容を的確に処理し、判断できるように心掛けた。

若手職員を対象に、大学を取り巻く環境を理解してもらうことや私学職員としての資質向上を図ることを目的に、若手職員研修会へ参加を促していく。

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

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

(3)3-5 の改善・向上方策(将来計画)

○組織の簡素化と効率化

平成 28(2016)年度から経営改善 5 ケ計画(平成 28~32 年度)がスタートし、大学改革が進む中で、事務組織の効率的執行体制が強く求められている。一方で、長年勤務した専任事務職員の退職者が相次ぎ、若手職員を採用し補充しているが、事務職員の兼務業務が多くなってきている。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のためには、引き続き若手職員の育成と非専任職員などの活用を含めて組織体制を見直していく。

○全学的な広報体制の強化

学生募集の要となる広報や情報発信に関しては、高校訪問専任スタッフの確保と増員により高校訪問頻度の向上、進路担当教員との信頼関係の構築、ホームページ制作・管理、SNS 対策、オープンキャンパスのコンテンツの充実を柱とした広報体制を強化して

きた。今後とも、重点高校以外の新規の高校訪問の拡充や進路担当教員との一層の信頼関係の強化、ホームページの更新や動画などの企画力を充実させ、更なる広報活動を強化し、学生募集体制を充実させていく。

○職員的能力向上

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

○自己点検推進室の体制の強化

本学は、自己点検推進室が中心となり、平成 27(2015)年度の日本高等教育支援機構の第三者評価を受信し、「適合」の認定評価を受けたが、入学者増への対策や財政基盤強化などについて改善の指摘を受けている。そのため平成 28 年(2016)年度に策定された「経営改善計画」の確実な実行に向けて、その体制や各部署で執行状況をタイムリーにチェックしていくなど、自己点検機能をさらに強化していく。

3-6 財務基盤と収支

《3-6 の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1)3-6 の自己判定

「基準項目 3-6 を満たしている。」

(2)3-6 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

大学全入学時代を迎え入学志願者が減少する中で、本学も、入学者数の減少により収支状況は厳しく、教育活動収支差額のマイナスが続いている。

平成 28(2016)年度に新たな経営改善計画(平成 28~32 年度・5 ケ年計画)を策定し、平成 29(2017)年度に経営心理学科を経営学科に統合するなど、3 学科制を 2 学科制に再編し、入学定員数を 220 名、収容定員数 880 名に縮小した。

当該経営改善計画に基づいて、最重点施策として学生募集体制の強化を図ってきている。まず、平成 28 (2016) 年度に高校訪問専門スタッフを 3 名増員し、5 名とした。さらに平成 29 (2017) 年度に 3 名追加し、8 名体制とした。平成 27 (2015) 年度までは、高校訪問専門スタッフが少人数で、重点校を中心に年間 1~2 回程度しか訪問できなかった。そのため、本学の教育方針や学習内容、キャリア教育などについて、高校の進路担当教員への浸透が十分でなかった。

平成 28 (2016) 年度は、訪問高校数 452 校、訪問回数 984 回 (1 校 2.18 回)、平成

29（2017）年度は、訪問高校数 569 校、訪問回数 1,476 回（1 校 2.59 回）と大幅に高校への訪問回数が拡充され、新たに訪問する高校も増加し、本学と進路担当教員との信頼関係が構築されつつある。また、高校教員対象説明会開催など、進路担当教員との緊密な連携を図っている。

さらに、Web 広告を主体とした広報メディアの見直し、オープンキャンパスのコンテンツの充実を図り、学生募集体制の強化を図っている。

その結果、平成 28（2016）年度の入学者数は 171 名（定員 287 名）、平成 29（2017）年度は 197 名（定員 220 名）、平成 30（2018）年度は 256 名（定員 220 名）と年々入学者数が増加傾向にあり、学生生徒等納付金の収入は増加している。

支出面では、経営改善計画に従い、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ている。

総人件費削減の取組みのため、賞与の支給率の引き下げ、特別手当の削除などを行い、さらに、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や役員報酬の段階的な削減にも取り組んでいる。

また、予算編成において、各部門の管理経費については、費用対効果や事業の必要性などを勘案しながら管理経費を抑制している。教育研究経費についても、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。

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 29(2017)年度の学校法人全体の教育活動収支・経常収支差額は、平成 27(2015)年度、28(2016)年度に引き続きマイナス計上となり、依然として厳しい状況にある。

教育活動における教育活動収入は、9 億 4,241 万円で対前年比 6,047 万円の増加であった。その主要因は入学者数の増加と保有資産の有効活用による収入増による。

一方、教育活動における教育活動支出は 11 億 8,957 万円で対前年比 1 億 3,357 万円の減少となった。その内訳は人件費が 7.304 万円減少、教育研究経費 1,715 万円の縮減、管理経費 4,232 万円減であり、経費削減などに一定の成果が見られた。

教育活動収入に対する人件費比率は、平成 29（2017）年度は 61.5%となり、平成 27(2015)年度 87.5%、平成 28(2016)年度 74.0%と比べ減少している。

(3)3-6 の改善・向上方策(将来計画)

平成 28(2016)年度策定の経営改善計画(平成 28(2016)年度～平成 32(2020)年度、5 ヶ年計画)に基づき、平成 29(2017)年度に 3 学科制から 2 学科制への再編と学生募集体制を最重点施策とした重点高校などへの高校訪問専門スタッフの増員と更なる訪問頻度の増加により高校進路担当教員との緊密な連携の構築、オープンキャンパスの充実、広報メディアの刷新など、学生募集体制の 3 つの柱を一層強化することにより、平成 32(2020)年度に教育活動収支と経常収支差額の黒字化の実現を目指す。

平成 32（2020）年以降、財政改善を進めながら、教室や教育設備などのリニューアル計画を策定し、教育環境整備を推進していく。

3-7 会計

《3-7の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1)3-7の自己判定

「基準項目3-7を満たしている。」

(2)3-7の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

3-7-① 会計処理の適正な実施

本学では事業計画及び予算編成については、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と行っている。

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・手形・有価証券等)の出納は毎日、現金及び預金の在高を管理している。資金運用は安全かつ確実を原則とし、資金運用規程を定め管理している。固定資産は、固定資産管理システムに基づいて固定資産台帳及び図書台帳に記録し、購入・現物寄付・除却等の都度、適切に管理している。貯蔵品等の資産管理は、固定資産会計及び物品会計として定め、適切に管理している。また固定資産物品管理規程を別にし、その管理と管理帳簿等に定め、適切に処理している。

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

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学における会計監査は、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。

(3)3-7 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おり、平成 29(2017)年度については期日通り決算処理が完了している。

今後は、予算編成が慣習的なルールに基づいて編成されているので、経営改善計画の進捗管理など、迅速に把握が出来るような予算編成のシステムの構築に取り組んでいく。

【基準 3 の自己評価】

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

法人、教学部門のコミュニケーション、相互チェックについては理事会、経営戦略会議、教授会の場を通して適正に作動しているが、今後とも一層充実する。なお、大学の運営に関する企画立案や大学内の課題対応には、平成 28(2016)年 4 月より経営戦略会議を設置し、諸問題に迅速に対応している。

平成 29(2017)年度に経営学部 2 学科制への再編による大学運営の体制強化と平成 28 年度の始まった 5 ケ年の経営改善計画に従い、重点高校との緊密な信頼関係の構築、広報メディアの改革などの学生募集体制の強化を最重点施策として入学定員数を着実に充足させるとともに、総人件費の抑制や経費削減などのさらなる取り組みが行われており、入学者数増や定員充足率の向上、支出構造の改善など、その成果が出てきている。

最終年度の平成 32(2020)年度には、教育活動収支を黒字化し、「定員数を充足する大学」「財政の健全な組織」への転換が実現できるように、経営改善計画を着実に進めていくことが必要である。

基準 4. 自己点検・評価

4-1 自己点検・評価の適切性

《4-1 の視点》

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

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

このような自主的・自律的な点検・評価に対する姿勢は、本学の前身である富士短期大学より引き継がれてきたものであり、平成 14(2002)年度、東京富士大学経営学部を開設した時に、「東京富士大学 自己点検・評価実施要綱」を定め、自己点検・評価に取り組んでいる。

4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

自己点検・評価を適切に実施するために、自己点検評価委員会を理事長の下に設置している。さらに、自己点検評価に関わる事務処理の部門として自己点検推進室を自己点検評価委員会の下に置いている（「東京富士大学第三者評価実施要綱」）。自己点検評価委員会メンバーは、理事長の指名する教職員によって構成され、委員長は理事長の指名による。この委員会は管理部会と教学部会の小委員会を置く。

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

本学の自己点検・評価体制は、自己点検・評価の実施部門と、自己点検評価の検証ならびに報告書の取りまとめ部門に分けられている。

自己点検・評価の実施部門は、学務部、学生支援部、キャリア支援部、入試広報部などの教学関連部門、ならびに法人部、総務部などの管理関連部門からなる。これらの各部門は、大学の使命・目的を達成するために定められた各部門の分掌に基づき職務を遂行するとともに、「実施要綱」に定められた「評価項目」に基づき職務が適切に実施され

たかを点検・評価している。

各部門の代表者（部長等）は毎年、「実施要綱」に基づき自己点検・評価を行い、報告書を取りまとめている。

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

また、学長は自己点検・評価の結果を「自己点検評価書」として最終的に取りまとめ、翌学年度9月までに理事会に報告するとともに、その結果を公表している。

4-1-③自己点検・評価の周期等の適切性

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

このように、本学は平成14(2002)年より自己点検評価委員会を発足させている。自己点検評価委員会は全学的な教育・研究活動を毎年点検し、その結果を自己点検推進室がまとめ、学長が最終的に「自己点検評価書」として取りまとめた。自己点検評価活動は毎年継続して行われ、毎年度「自己点検評価書」を刊行している。

平成20(2008)年度に、公益財団法人日本高等教育評価機構による大学機関別認証評価を受審し、「適合」の認定を受け、前回の受審から7年目に当たる平成27(2015)年度に、同じく公益財団法人日本高等教育評価機構による認証評価を受審し、前回に引き続き今回も「適合」の認定を受けることができた。今後も7年周期で第三者機関による受審を予定している。

(3) 4-1の改善・向上方策（将来計画）

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

政治、経済、社会、文化、その他多方面にわたり大きな構造的変化が生じているとされる昨今、本学の使命・目的を遂行しつつ、大学に対する社会の要請や期待に応えることが出来得るように、情報の収集・分析・評価に関わる機能のさらなる強化を行う必要が出てきている。そこで、平成27(2015)年度から、組織の改編を行い、新たにIR推進室を設け、情報の収集等の機能を強化した。平成28(2016)年度には、中期経営計画を統合した経営改善計画（平成28(2016)年度～32(2020)年度）が策定され、着実に実施してきている。今後も引き続き、経営改善計画を着実に実施すべく、本学のそれぞれの部門がPDCAを確実に回し、それを組織的にチェックしていくことが重要である。

4-2 自己点検・評価の誠実性

《4-2の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

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

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

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

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

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

学長は毎年、自己点検評価委員長からの検証報告を受けた後、自己点検・評価の結果を「東京富士大学自己点検評価書」として最終的に取りまとめ、HP 等の媒体を通じて教職員ならびに関連機関に配布するとともに、本学ホームページなどの媒体を通じて外部に公表している。なお平成 27(2015)年度は公益財団法人日本高等教育機構における大学機関別認証評価を受け、「適合」の認定を得た。本年度も自己点検・評価の結果を「平成 30 年度 自己点検評価書」として取りまとめ、本学ホームページ等を通じて外部に公表する予定である。

(3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

本学では各部門がそれぞれの目的に基づき項目を定め、適宜、データの収集・蓄積を行ってきた。しかしながら、本学の使命・目的を遂行しつつ、大学に対する社会の要請や期待に対し大学組織全体として応えていくためには、社会の情勢を分析するとともに、全学の現状や将来の予測を的確に把握することが不可欠である。

そのため、IR 推進室を中心に入学者の動機や生活実態調査、学生満足度調査などを適宜行い、自己点検推進室・自己点検委員会が、これらの調査結果を自己点検し、教職員が本学での現状の問題点や改善点を共有できるようにしていくことが必要である。

4-3 自己点検・評価の有効性

《4-3 の視点》

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

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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

学長は、自己点検・評価の結果を「東京富士大学自己点検評価書」を最終的に取りまとめるとともに、経営改善計画と照らし合わせ、点検・評価をしている。また、その結果浮き彫りになった事柄の改善・向上策の検討を、経営戦略会議、各部門及び特別委員会に指示し、検討、実行させている。

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

平成 25(2013)年度には、自己点検評価委員会教学部会でその仕組みづくりを検討し、従来の「授業評価報告書」の評価項目に「大学組織として改善すべき項目」を追加することにした。平成 26 年度春学期から、改定された「授業評価報告書」で実施し、各教員から挙げられた組織として改善すべき項目は、自己点検評価委員長及び学部長がチェックし、整理まとめたうえで学長および理事長に報告する体制になっている。学長はその報告を受け、経営戦略会議で改善点を検討するように指示し、経営戦略会議メンバーで改善策等を検討し、次年度への改善に結びつけている。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

PDCA サイクルの全学的な機能を強化していくには、大学を取り巻く現状ならびに大学の使命・目的の遂行状況を、エビデンスに基づいて把握するための IR 機能の向上が不可欠である。そのため、収集されたデータを分析し、その結果を有効に活用するために、平成 27(2015)年度に IR 推進室を設置し、IR 機能を強化してきた。

本年度も、本学の自己点検・評価の PDCA サイクルの機能性と自己点検・評価の有効性をさらに高めるための体制づくりについて自己点検評価委員会を中心に検討した。

今後は、本学の IR 機能をさらに強化し、経営改善計画（平成 28(2016)年度～32(2020)

年度) 最終年度の平成 32(2020)年度に、教育活動収支を黒字化し、「定員数を充足する大学」「財政の健全な組織」への転換が実現できるように、経営改善計画を着実に進めていくことが必要である。

経営改善計画を進めるうえで、教学部門の PDCA をいま以上に確実に回していくことは肝要である。本学のさらなる発展により適した PDCA の仕組みを検討していくために、来年度も、教学部門の PDCA の要になっている「授業アンケート」および「授業評価報告書」の見直しを検討していく。

【基準 4 の自己評価】

本学は、各部門が、「実施要綱」の規定に基づき自己点検・評価を実施し、自己点検評価委員会がそれらを検証し、その自己点検・評価の結果を学長が最終的に「自己点検評価書」として取りまとめた。また、取りまとめられた評価書は、本学ホームページ等にて組織の内部および外部に公表してきている。さらに、毎年度、各部門が前年度末にまとめた改善点は、各部門、専門委員会や経営戦略会議で組織的に検討する体制になっている。このことから、本学における自己点検・評価は誠実に行われ、有効に機能していると判断している。

平成 29(2017)年度、3 学科制から 2 学科制への再編に伴い、教学部門・管理部門のそれぞれの部門が平成 28(2016)年度からスタートした「経営改善計画 (5 ケ年計画)」に基づき確実に PDCA を回していくことが継続的な必須要件である。自己点検推進室および自己点検評価委員会は、それらの PDCA を組織全体的に回っているかを総合的にチェックし、内部統制機能を強化していく。