

2019 年度（令和元年度）
自 己 点 検 評 価 書

令和 1（2019）年 7 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 学生	14
基準 3 教育課程	51
基準 4 教員・職員	62
基準 5 経営・管理と財務	72
基準 6 内部質保証	81
基準 A 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 に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、東京富士大学学長を兼務
平成 30 年 4 月	井原久光、東京富士大学第 4 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

令和元年 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

令和元年 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	186	121	65	(37)	
	イベントプロデュース		83	35	48	(3)	
	経営	2 年	162	110	52	(50)	編入生 4
	イベントプロデュース		72	31	41	(20)	
経営	3 年	130	82	48	(50)	編入生 4	

	イベントプロデュース		36	16	20	(13)	編入生 1
	経営	4年	80	51	29	(55)	編入生 6 再入学 1
	経営心理		34	13	21	(12)	
	イベントプロデュース		25	10	15	(8)	
	経営	4年 留年	16	13	3	(7)	
	経営心理		8	5	3	(3)	
	イベントプロデュース		5	3	2	(1)	
	大学 合計			837	490	347	(259)

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	12	8	4	(4)	
		2年	15	11	4	(3)	
		2年	1	1	0	(0)	
大学院 合計			28	20	8	(7)	

大学・大学院 合計			総人数	男子	女子	留学生数	備考
			865	510	355	(266)	

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	15	10	3	1	27	36
	イベントプロデュース学科	6	5	1	0	12	8
経営学部計		21	15	4	0	41	44
経営学研究科	経営学専攻	9	3	-	-	12	3
経営学研究科計		9	3	--	-	12	3

職員数

正職員 () 内は女性	26(5)
--------------	-------

Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

1-1-③ 個性・特色の明示

1-1-④ 変化への対応

(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。

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。広い視野に立った確か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。

1-1-④ 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。

(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、本学の個性・特色を明示するとともに、必要に応じて「大学の使命・目的」及び教育目的について再考をしていく。

1-2 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-2 の視点》

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

(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、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役員・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。

1-2-② 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、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。

1-2-③ 中長期的な計画への反映

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。

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

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。

1-2-⑤ 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)1-2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り組みをしている。

基準 2. 学生

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 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

2-1-② 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

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 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)

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 30 年度は関東地区 107 会場)、オープンキャンパス(年 11 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 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

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、平成27年度は66.9%、平成28年度は59.6%と低迷していたが、平成29年度89.5%、平成30年度116.4%と上昇し、平成31(2019)年度は122.3%となった。(図表1)

図表1 入学者数の推移 ()内は定員

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
入学者数	192 (287)	171 (287)	197 (220)	256 (220)	269 (220)
入学定員充足率	66.9%	59.6%	89.5%	116.4%	122.3%
大学院	14 (10)	5 (10)	21 (10)	15 (10)	12 (10)
経営学科	96 (140)	95 (140)	159 (160)	173 (160)	186 (160)
入学定員充足率	68.6%	67.9%	99.4%	108.1%	116.3%
イベントプロ デュース学科	49 (75)	37 (75)	38 (60)	83 (60)	83 (60)
入学定員充足率	65.3%	49.3%	63.3%	138.3%	138.3%
経営心理学科	47 (72)	39 (72)	募集停止	—	—
入学定員充足率	65.3%	54.2%			

学科別でみると経営学科では、平成27年度、28年度は定員割れをしていたが、平成29年度から2学科制に再編し、定員数増としてが、ほぼ定員を確保できた。平成30年度、31年度の定員充足率は、108.1%、116.3%と大幅に伸張した。

入学者数が定員を超えて確保できた要因は、平成28年度から高校訪問専門スタッフの増員・高校の進路担当教員との信頼関係の構築、オープンキャンパスの充実、Web広告のコンテンツ強化が功を奏してきたことに加え、定員厳格化の影響があげられる。

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 27 年度 65.3%、平成 28 年度 54.2%であった。平成 29 年度に経営心理学科を経営学科に統合し（経営心理コース）、募集停止とした。

平成 25 年度に新設したイベントプロデュース学科は、初年度からの平成 29 年度まで知名度が高校に浸透しなかったことから定員充足率が低迷していた。

平成 28 年度から高校訪問専門スタッフの高校訪問で進路担当教員への地道な広報活動などが実を結び、平成 30 年度・31 年度 138.8%と定員充足率が 100%を超えてきた。

本学の入学者数は、指定校、重点校などとの信頼関係の構築、本学の教育方針や内容、キャリア教育などの理解度が深まったことその他に文科省の定員厳格化と、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定員を確保している。

(大学院)

大学院は、平成 27 年度まで定員充足していたが、平成 28 年度は定員を充足できず、厳しい状況になった。そこで、平成 29 年度に勤務しながら大学院に通えるように、夜間及び土曜日に開講、国家試験向けの教育環境の充実などにより、平成 29 年度から志願者が急増し、29 年度 2.1 倍、30 年度 1.5 倍、31 年度 1.2 倍と定員確保をしている。

(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はできたが、総学生収容定員の充足は平成 30 年度 88.4%であり、引き続き入学者確保は最重要課題である。今後も以下のことを主な入学者増加策としていく。

I)高校専門スタッフによる高校訪問の強化および進路担当教員との信頼関係をより緊密にする、II) 広報メディア(ツール)の継続的な見直し、III)入試方式の多様化、IV)オープンキャンパスの運営強化、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. 「高校訪問の強化および進路担当教員との信頼関係強化」について

平成 28 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。そのため、平成 29 年度は高校訪問スタッフを 8 名体制に充実させ、重点高校や指定校等の訪問回数を増やし、同時の新規の高校回りも拡大した。とくに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いた。

平成 30 年度は、高校訪問スタッフ 6 名体制(退職、移動などで減少)となったが、訪問高校の優先順位をより綿密に精査し、効率的に高校訪問を実施した。

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」などに取り組んでいる。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、平成28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。今後も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く。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。平成30年度も実施し、高校側に「面倒見のよさ」をアピールする機会になっている。

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。今後は、奨学金制度の見直しを行うため、本学のアドミッション・ポリシーに沿った優秀な学生を受け入れることに寄与するような取り組みを行う。

II. 「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た。

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、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、平成 30 年度も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

平成 30 年度は年間に計 5 回のダイレクトメールを発送した。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。次年度は頻度を見直して発送していく予定である。

7. 駅の広告

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。

Ⅲ. 「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た。また、令和 2 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、早急に対応していく。

平成 27 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。

Ⅳ. 「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などが主な手段となる。

平成 30 年度はこれらのことが大幅な動員増に繋がった。

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」「模擬講義が良かった」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。さらに、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。

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えるように本学の近況などの情報を発信していく工夫をしている。

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 年度以降実施してきた。平成 29 年度、30 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。

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を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 25 年度から本学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、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。また、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 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いる。

しかし、入学者数の増大に伴い、TFU スカラシップ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や、優秀な学生確保の強化から、次年度以降に TFU 制度の抜本的見直しをしていく。

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ます。そこで平成 28 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した。また、平成 30 年度は、日本語学校を対象とした入試説明会を開催し、質の高い留学生志願者数の増加を図った。

（大学院）

大学院に関しては、平成 29 年度に社会人向けに夜間や土曜開講など、時間帯を大幅に変更し、平成 29 年度、30 年度は定員数を大幅に超える入学者数が確保できた。経営学系統は留学生が中心であり、税務会計学系は税理士志望の学生や社会人が多い。今後は、こうした志願者のニーズにマッチした教育環境に整備と教育の質を高めるとともに国家試験向けの研究教育に積極的に取り組んでいく。

2-2 学修支援

《2-2 の視点》

2-2-① 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

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

(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 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備について

学修支援体制は、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。また出席不良学生並びに、単位不足学生に対しては、退学の未然防止の観点から、学務部職員、教育支援委員会委員による連絡、面談を実施している。

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

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。

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学の提唱する実務 IQ 教育の実現に向け、全面的に新カリキュラムに移行する 2020 年以降の教育推進計画を策定する。TA 制度は、本学の規模、講義の性質上、一部の講義のみに設置しているところ、TA 制度の拡充が必要か否か、協議し、2020 年度より、新たに TA を設置する必要がある講義については、TA を配置する。

2-3 キャリア支援

《2-3 の視点》

2-3-① 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) 2-3 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）

2-5-① 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 28(2016)年度 97.4%、平成 29(2017)年度 97.6%、平成 30 (2018) 年度 98.2%と、着実な伸びを示してきている。（下表「就職の状況」）

平成 30(2018)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」(20.8%)、「サービス業」(14.2) % 「情報通信業」(14.2%)、などの比率が高い。

就職の状況

区分		H30(2018)年度 卒業生	H29(2017)年度 卒業生	H28(2016)年度 卒業生
卒業生数合計(名)		134	144	150
学科別	経営学科	68	63	72
	ビジネス心理学科	29	39	41
	イベントプロデュース学科	37	42	37
就職希望者数(名)		108	126	117
学科別	経営学科	55	57	55
	ビジネス心理学科	23	33	31
	イベントプロデュース学科	30	36	31
就職者数(名)		106	123	114
学科別	経営学科	55	55	52
	ビジネス心理学科	22	32	31
	イベントプロデュース学科	29	36	31
就職率(%)		98.15	97.62	97.44
学科別	経営学科	100	96.49	94.55
	ビジネス心理学科	95.65	96.97	100.00
	イベントプロデュース学科	96.67	100.00	100.00
求人社数(社)		499	572	675

卒業後の進路先の状況(平成 30(2018)年度卒業生)

産業界就職者数	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	3	3	1	7	1	7	0	2	0	3	1	2	0	0	0	9	0	1	40
	女	0	0	0	0	0	3	0	8	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	15
経営心理	男	0	0	1	2	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8
	女	0	0	4	2	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	14
イベントプロデュース	男	0	0	3	0	0	0	1	3	0	2	0	1	2	0	2	0	2	0	2	0	17
	女	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0	2	1	0	0	0	0	3	0	0	12
合計		0	0	11	7	1	15	3	22	1	8	0	9	5	3	4	0	15	0	2	106	
比率 %		0.00	0.00	10.38	6.60	0.94	14.15	2.83	20.75	0.94	7.55	0.00	8.49	4.72	2.83	3.77	0.00	14.15	0.00	1.89	100	

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」

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。

週に1度、専任教員が「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。

また3年生全員に志望業界などを記載した「進路登録カード」を提出させ、キャリア支援部スタッフがその内容を照合しながら個別指導をしている。

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」、といった、社会的・職業的自立に直結する科目が多数組まれており、専門科目においても産業界や企業経営の現場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、音楽祭や学術会議等の運営に学生が参加する実践的な職業体験「イベント実習」を行っている。さらに毎年12月、専門ゼミの研究成果を発表する全学大会(ゼミ研究発表大会)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をしている。

3. 「地の利を生かした企業連携」

本学では、専門演習(ゼミ)や研究サークル、授業科目などを通じて、近隣地域の企業や商店街との交流に努めてきた。産学連携先の東京三協信用金庫が開催するビジネスフォーラムへの参加(平成24(2012)年から3年間)、「高田馬場ラーメンマップ」の制作(平成27(2015)年度)、カミサカエリア活性化プロジェクト(平成29年(2017)年度～進行中)、手塚キャラクターを活用した高田馬場地域活性化提案(平成29年(2017)年度)などがその一例である。

平成26(2014)年度からは、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推進、近隣(新宿区・豊島区)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や地域交流を進めてきた。平成29年(2017)年度からは、全国12地域・20大学で推進されている「志プロジェクト」(事務局・富士ゼロックス)とも連携して実施している。

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)年度からは「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。平成 31(2019)年 1 月には、同科目の一環で「内定者報告会」を開催、先輩の声を直接聴く機会を提供した。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。

以上の内容は、本学 web サイトに明記するなどして、求人先企業への理解促進に努めている。

Ⅲ. キャリア支援部による支援状況

1. キャリア支援委員会

こうした指導とともに、キャリア支援部が全学的なキャリアガイダンスを管理することで、効果的な支援体制が整備されている。キャリア支援部は、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、キャリア支援課は職員が担当し、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、求人検索性端末などを整備するとともに、履歴書・エントリーシートの添削および模擬面接の実施、卒業生訪問の案内、個別相談・指導、就職ガイダンスの運営、学外への情報収集など、個々の学生の求めに応じたきめ細かな指導を行っている。

キャリア支援部の開室時間は、月・火・金曜日 9:00～17:00、水・木曜日 9:00～19:30 であり、キャリア支援部長含め 4 名(教員 1 名、職員 3 名)のスタッフで対応している。平成 30(2018)年度の年間相談件数の総数は 5,166 件となっている

キャリア支援センターの利用状況

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 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
4	5	236	9:00～17:00 (月,火,金) 9:00～19:30 (水,木)	5,166 (4 月～3 月)	4,920 (4 月～3 月)	4,700 (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 年次生が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、綿密な指導を行った。なお、留学生に対しては独自プログラムを設定した((2-4 参照)。本カリキュラムの企画にあたっては、前年度の総括をもとに、担当教員とキャリア支援部スタッフとの綿密な打合せによって推進している。

平成 30(2018)年度は、53 名(履修者 55 名)が単位を取得した。

▼平成 30(2018)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	職業適性を考える	キャリア形成について
3	自己分析	自分史作成の中で社会人基礎力を基に自己の特性を知る
4	職種の理解	代表的職種と求められる特性について知る
5	学内業界研究セミナー	業界研究
6	履歴書の完成①	就職活動の全体スケジュールと準備事項、自己PRの書き方
7	履歴書の完成②	学生時代に力を入れたこと
8	履歴書の完成③	自己分析の完成
9	業界研究の仕方	業界情報の捉え方、情報の取捨選択について
10	志望動機の作成	想定業界、企業での作成
11	選考の対策①	多様なESへの対応
12	内定者報告会	先輩内定者による報告会
13	選考への対策②	面接対策、マナー
14	選考への対策③	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

2) 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、インターンシップ受講の方法、就職特講受講のすすめ、目標を持って学生生活過ごすための必要性、キャリア開発センター利用法、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。

3) 業界研究会・合同企業説明会及び国家試験説明会の実施

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30(2018)年度より、学内業界説明会・合同企業説明会以外に、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30(2018)年度は、業界研究会1回、合同企業説明会2回、単独企業説明会22回、国家試験説明会1回を開催した。

4) 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学生支援部・国際交流推進室と連携をとり、平成29(2017)年度より「留学生向け就職個別面談相談会」「就職強化支援説明会」を開催している。

また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」クラスを設置した。カリキュラムは以下の通りで、アルバイトと就職との違い、日本の商習慣、在留資格の説明など、独自プログラムで展開している。平成30(2018)年度は、47名(履修者51名)が単位を取得した。

▼平成30(2018)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	・授業内容と授業の進め方について
2	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		・就職とアルバイトの違い、インターンシップとは
4	企業研究、職業研究をする	・日本の企業が求める人材
5		・職種と業種、職業適正
6		・企業の選び方、業界研究と企業研究
7		・いろいろな資格と日本語能力

8		・情報の探し方(求人票、ハローワーク、就活ナビ)
9	就職活動の具体的な準備をする	・敬語と面接、ビジネスマナー
10		・履歴書、エントリーシート、メールの書き方
11		・自己PR、志望動機、「ガクチカ」
12	就職活動の実際	・先輩の経験談を聞く「内定者報告会」
13		・在留資格(ビザ)について
14		・活動計画確認
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。

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きた。

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、資質や強み、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、さらに専門演習を履修しない 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うフォロー体制を敷いている。

また 4 年次生の専門演習非履修者、留年生、編入生に対しても、キャリア支援委員会の教職員による個別面談を進め、就職活動に向けて孤立しないような目配せを行なっている。

平成 31(2019)年 2 月 20 日(水)に、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「きやりあさぽ」を開催した。キャリア支援委員全員で個人面談対応の体制をつくるとともに、当日は就職エージェント企業 3 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、個別指導を行った。

6) 「インターンシップ」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意味で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。

インターンシップ説明会への参加を前提に、エントリーシート作成、希望企業へのウェブエントリー、就業体験、実習報告書の提出を義務化させ、これらを修了した学生に対し、5 日間 (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。

平成 30(2018)年度は、インターンシップ説明会を 4 回開催し、合計 101 名の学生が参加した（下表）。そのうち 46 名がインターンシップ参加への意思を表明し、うち 15 名が単位認定された（下表）。なお平成 29(2017)年度以降は、東京都主催インターンシップ「きづく」への参加も促している。

インターンシップ説明会 開催日程と参加者数

日程	5/30	6/6	7/12	10/18	計
参加人数	32	34	20	15	101

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 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度	平成 26 年度
実習企業数(社)	46	36	36	25	31
単位取得学生数(人)	15	9	18	30	32

7) 「キャリアデザイン」科目を通じた 1 年次生の指導

平成 25(2013)年度より、1 年次生秋学期履修科目として「キャリアデザイン」（基礎演習Ⅱ・総合教育科目）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、平成 30(2018)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。

平成 30(2018)年度は、247 名が履修し 219 名が単位修得した。

平成 30(2018)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	講義の概要と進路などについて
2	学生生活を充実させる①	新卒採用とインターンシップ
3	学生生活を充実させる②	留学・資格
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	ゼミ大会説明：ガクチカ発見のため
10	ゼミ大会	二年生以降のゼミ選び
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	内定者の話を聞く
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) 学生向け就職関連情報の発信

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、電子メールによる各種連絡を施すなど、タイムリーな情報を提供している。

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。

9) 保護者向け就職活動説明会の開催

平成 30(2018)年 5 月 12 日(土)に、3 年生保護者を対象に就職活動説明会を開催した。「就職活動に対する家庭と大学の協力のあり方」「内定を勝ち取る家庭の情報力」の 2 テーマで講演を行い、23 名の保護者が参加者した。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 7 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) 障がいを持つ学生に対する就職支援

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。ハローワークが主催する「障害者就職面接会」などへの同行、地域若者サポートステーションの紹介、発達障害学生支援組織・企業との情報交換などを行ってきた。

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。インタビュー結果は印刷物及び本学特設サイ

トのコンテンツとすることで、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結果にもつながった。平成 29(2017)年度までに 36 社を訪問し、そのうち 7 社(伊藤園、プリンスホテル、ジャパンビバレッジ、東京三協信用金庫、三徳、フランスベッド、報徳事務所)への採用という結果にも繋がっている。

平成 30(2018)年度は、(株)富士ゼロックスらが事務局を務める「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の作成を最終ゴールとした。平成 30(2018)年度は、4 ゼミが参加し、近隣企業 4 社(株)ケーズロード、(株)平宿、東京三協信用金庫、(株)ジー・ピー)に訪問した。

平成 31 年 2 月 26 日(火)に「成果報告会」を開催(4 ゼミ・学生 60 名、企業 4 社 7 名)した。本施策は、教員全員の進路支援意識を高める意味で、全専任教員が出席する FD 研修の一環として実施した。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えたこと、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。

平成 30(2018)年度は、「東京中小企業家同友会」との連携を基に、加盟企業のトップを講師に招き、経営内容や経験談を中心にした講演を通じて中小企業経営の実際を学ぶ専門科目「中小企業論 I」を開講した。13 名の会社役員(主に経営者)を招聘することができ、業界・企業研究の新たな機会提供につなげている。

12) 卒業生からのアドバイス機会の提供

平成 30(2018)年 11 月 15 日(木)に、「就職特講」の一環として、卒業生を招いての「キャリア情報交流会」を開催した。これは卒業生から直接、現在の仕事内容や自分の就職活動の経験について語ってもらうことで、これから就職活動を始める現役 3 年生に情報を提供し、意識を高めてもらう目的で平成 28(2016)年度より開催している。また、卒業生の就職先への継続採用にも繋がる施策として重視している。

参加した 3 年生には、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、終了後のレポート内容(アンケート回収数 89 名 参加者 89 名 履修者 107 名)からも、大いに参考になったと好評を得ている。

参加した卒業生のプロフィール

企業名	学科	卒業年度
株式会社シー・アイ・シー	経営学科	2009 年度卒
株式会社ミニミニ	経営学科	2013 年度卒
株式会社アイタス・ジャパン	経営学科	2013 年度卒
川口土木建築工業株式会社	経営学科	2015 年度卒
株式会社 DMM.com	経営学科	2015 年度卒

平成 30(2018)年度 3 月卒業生の 134 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、76.9%が「満足」と回答している。

本学における進路支援に対する満足度調査(平成 31(2019)年 3 月 21 日実施／n=134)

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(%)
134	134	40.3	36.6	5.2	3.7	14.2

13) 学生の個人情報保護の強化

これまでも学生の個人情報保護には努めてきたが、進路先一覧のエクセルデータや就活関連イベントの顔写真などに関する保管・廃棄方針を再整備し、デジタル時代に対応したガイドラインを作成した。

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)2-3 の改善・向上方策(将来計画)

平成 31(2019)年度の改善・向上方策を以下に示す。

- ① 早期採用の動きや採用活動の流動化に対応し、就職関連講義「プロフェッショナルセミナー・就職」(3 年次春)を設置する
- ② 夏のインターンシップへの参加意識を強化するため、「プロフェッショナルセミナー・就職」の講義内で、インターンシップ説明会・登録会を実施する
- ③ インターンシップの状況を定性的に把握するとともに管理を強化するため、単位申請者に対する「フォロー面接」を実施する
- ④ キャリア支援科目へのフォローと学生の利便性を鑑み、キャリア開発センターの開館時間の延長を図り、水曜日及び木曜日を 19 時 30 分までの利用とする
- ⑤ 人材流動化・早期退職傾向が高まる中で、卒業生、特に留学生の就労先定着状況の把握に努め、今後の企業・業界選択に生かすための情報を取得する

2-4 学生サービス

《2-4 の視点》

2-4-① 学生生活のための安定のための支援

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

I. 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）、国際交流推進室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。

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、年間 11 回の委員会を開催している。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。

学生支援部の目的・サービスなどの周知の現状は、オリエンテーション時に全新生に実施し、ホームページで周知している。安心して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「学生満足度調査」を実施した。各部門の改善策の基礎資料として活用している。

II. 経済的支援体制

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

○高田奨学生

本学の正規学生で品行方正な者を対象とする。前年度成績優秀者、課外活動において秀でている者に支給する。平成 30(2018)年度は前年度成績優秀者として、学部生 9 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 36 人が選ばれた。

○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。平成 30(2018)年度は東日本大震災で被災した学生 1 人が採用された。

○学校法人東京富士大学奨学金(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 30(2018)年度対象学生は、4 年生 33 人、3 年生 60 人である。なお、本奨学金制度は平成 28(2016)年入学生を以って終了した。

○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。平成 30(2018)年度対象学生は、4 年生 30 人、3 年生 23 人、2 年生 53 人、1 年生 65 人である。

○東京富士大学学生会館奨学生

東京富士大学学生会館生で、学生としての生活態度が特に優れている者に対し、奨学の目的で設けている。平成 30(2018)年度は 3 人が採用された。

○日本学生支援機構奨学金

平成 30(2018)年度は在学生(外国人留学生を除く)の約 29.7%にあたる 143 人の学生が貸与を、約 0.4%にあたる 2 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。

○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 30(2018)年度は 5 人(学部 5 人：外国人留学生在籍者の 1.8%)が奨学生として採用された。

○新宿区私費外国人留学生学習奨励費

平成 30(2018)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8団体、文化系クラブ14団体が所属している。学友会はクラブ等と協力し、ゲーム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。大学祭「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を行っている。

課外活動における学生の活躍は学報・ホームページを通して学内外に広報している。

「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。

○「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、各種芸能活動をサポートする活動を行った。

平成30(2018)年度は、独自に活動しているシンガーソングライターの西智穂さんを東京富士祭へ迎えてステージプログラムの一部として歌唱を披露してもらった。

○「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、2年生4名・1年生2名で毎週木曜日の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31(2019)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、個人情報の保護に留意しつつ学生支援部で管理している。平成30(2018)年度の各学年の受診率は4年生66.9%・3年生55.8%・2年生85.3%・1年生95.3%である。

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国際交流推進室が施策・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、国際交流推進室が『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・卒業時等)にも活用した。

1. 外国人留学生支援

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、平成30(2018)年度学部・大学院在籍の外国人留学生278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。

2. 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。

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。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 30(2018)年度は 46 件の届け出があった。

4. 資格外活動の把握

交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。平成 30(2018)年度 5 月は学部・大学院外国人留学生 168 件(対象者 278 名)、11 月は 148 件(対象者 268 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。

6. 地域国際交流事業

2019 年 2 月 5 日に本学外国人留学生 15 名と教職員 4 名が新宿区戸塚第三小学校を訪問し、茶道、囲碁、着付け、昔遊び、琴演奏、給食などを児童とともに体験し、国際親善を図った。

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室長と専任カウンセラーの 2 人である。2 人とも心理系の教員であり、専任カウンセラーは臨床心理士と臨床発達心理士、さらに国家資格である公認心理師の資格を持っている。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。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。主に、以下の業務を行っている。

1. 相談業務

平成 30(2018)年度の年間相談件数は 349 件(学生 294 件、保護者及び教職員 55 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。また、就労移行支援機関等との連携も行っている。最近では保護

者の相談が増えてきている。通常の診療内科での治療が困難な睡眠障害のケースでは、スリープクリニックの情報を収集し紹介状を持たせて来院させた。また、発達障害を持つ学生に対しては、障害者就職支援センターと連携し就職に繋げた。

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. 「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、「障害を持つ学生」の学生生活支援及び就労支援を行っている。

5. 留学生対応

国際交流推進室との連携を図りながら、留学生の支援を行っている。

(3) 2-4 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・設備の充実を行う。具体的には満足度調査の結果を踏まえた、活動場所や居場所づくり施策の実行である。
2. クラブ活動や学生行事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。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。
4. 全学生に有益な知識や情報を発信する支援体制の整備をする。専門家の講話や情報発信方法の検討。
5. 健康への関心を高めるとともに、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。

II. 国際交流推進室

2018 年度より、外国人学生を支援する専門部署として国際交流推進室を設置した。独立して外国人留学生のサポートの充実を図る。在留管理、学習サポートのほか、親睦会など日本人学生と外国人留学生との交流を通して、キャンパスの多文化共生化を図る。

III. 学生相談室

1. これまでの傾聴型のカウンセリングだけでは、学生の相談ニーズに答えられない。認知行動療法等の心理治療法を積極的に導入し相談業務にあたる。
2. 「学生生活意識調査」の積極的活用。調査の際に、「学生相談室からの連絡」に対して同意が得られた学生には学生相談室よりメールもしくは電話で連絡を取ることで、積極的に関与し来談に繋げる。
3. 個人もしくは小グループによるワークショップの実施。コミュニケーション・スキルの向上を目的に、「アサーション・トレーニング」のワークショップを実施する。
4. キャリア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う。
5. 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。
6. 国際交流推進室との連携を図る。メンタルな問題が疑われる外国人留学生に足しては早期に学生相談室への来談を促し、大学適応に繋げる。
7. 外部の支援機関の情報収集を行い、外部の専門機関との連携をしていく。

2-5 学生環境の整備

《2-5 の視点》

- 2-5-① 校地、校舎等の学修支援の環境の整備と適切な運営・管理
- 2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用
- 2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性
- 2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

(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 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 1,014 名

$$\text{計算式} \quad 1,014 \text{ 名} \times 10 \text{ m}^2 = 10,140 \text{ m}^2$$

保有する校地の面積は次のとおりで、すべて設置基準を充足している。

平成 30(2018)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	キャリア支援部、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 (0)	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 (35016.26)	
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 (35684.29)	

※カッコ内は平成30年8月1日以降

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 1,014 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

$$\text{計算式} : (1,014 - 800) \times 1,322 \div 400 + 4,958 = 5,665.27 \text{ m}^2$$

基準面積： 5,665.27 m²

本学の校舎面積は、16,103.35 (15,645.8) 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、大学院専用であるが、平成 30 年 8 月 1 日以降賃貸物件となった。

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
19 (15)	7	7

※カッコ内は平成 30 年 8 月 1 日以降

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。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

ICT 教育の実施は、IT ルーム等を使用し、学生 1 名に対して原則として、1 台の PC が使用できる環境を整えている。また、図書館の設備面では、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。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」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・金曜が 9:00～19:30 まで、月曜・水曜は 9:00～17:00 まで、となっている。また、土曜開館日の開館時間は、10:00～16:00 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、学生の自主学习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。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の整備の利便性

I. 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	○	○	—	○

II. 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。

2-5-④ 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。語学については、40名以下を目安としている。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) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

現在、学生に対してタブレット端末を配布していることから、ICT教育実施のための物理的施設の増設は想定していないものの、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とあり、令和元（2019）年度中に、必要な整備項目について協議する。次に、図書館について、講義との連動、図書館の蔵書の体系的収集、整理ならびに図書館の機能強化について、令和元（2019）年度、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時限目の活用について早急に検討し、学生の学習環境の改善に向けて、講義数を増やす必要ありと認められた科目については、令和2（2020）年度に講義数を増やす。

2-6 学生の意見・要望への対応

《2-6 の視点》

- 2-6-① 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
- 2-6-② 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
- 2-6-③ 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

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-①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

本学では①学修支援に関する事、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事、③学修環境に関する事の学生の意見・要望を把握するために、現在、異なった視点から3つの調査「学生満足度調査」、「学生調査書」、「学生生活意識調査」と、学生代表機関である「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。

I. 「学生満足度調査」を利用した学生の要望把握と結果の活用（学生支援部）

学生生活に関する満足度を調査するとともに、学生の行動実態の把握、学内の施設・設備や事務サービスに関する意見・要望を把握し、今後の改善に役立てるために平成 30（2018）年度は Web 上で調査を実施した。前回の実施は平成 26（2014）年 7 月の実施であった。

【調査目的】

- (1) 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。
- (2) 各部門の改善策の基礎資料として活用する。
- (3) 学生が何をもって満足を認識しているか、満足を感じる学生がどのような行動を示すか、また、学内におけるコミュニケーションが満足度にどのような影響を与えるかを合わせて分析する。（平成 30（2018）年 12 月の委員会資料より）

【調査概要】

(1) 調査期間

2018 年 12 月 12 日～2019 年 1 月 28 日迄の期間、Web 上で調査を実施した。

(2) 調査内容

リーカット尺度 5 件法もしくは 6 件法を使用した 45 問の質問項目と、自由記述による 3 問の質問項目による合計 48 問で実施。

(3) 調査対象

大学・大学院の各学科全員 (739 名)

(4) 回答数・回答率

回答数：357 名、回答率：48.3%

【調査結果】

(1) 平成 26 (2014) 年度結果との比較

全体的な満足度、学内外における自習時間、学内滞留時間に改善が見られた。

(2) 平成 30 (2018) 年度の結果 (学修時間の観点)

学内での勉強時間が多い学生は学内滞在時間も長く、自発的に学修する傾向にある調査結果から、学内における学習環境を整備することは自発的な学修につながると考えられる。

(3) 平成 30 (2018) 年度の結果 (人間関係の観点)

- ・学内における友人関係が良好な学生は、教員との関係も良好である。
- ・教員との関係が良好な学生は、大学で知識を学んでいると感じている。
- ・大学で知識を学んでいると答えた学生は、人間的成長・キャリア形成の手ごたえを感じ、入学当初の目標を達成したと感じている。さらに、本学を選択したことを肯定的にとらえ、大学生活への満足度・大学に対する帰属意識も高い。

上記のような結果が示された。

平成 26 (2014) 年度の前回調査は学内で「学生満足度調査」のワーキンググループが立ち上げられて実施したが、平成 30 (2018) 年度は学生支援委員会が主導で実施した。調査結果は全学的で他部署にも関係することから、今後、調査結果を経営戦略会議にて審議し、令和元 (2019) 年度の対策を検討していく。また、実施時期も平成 26 (2014) 年度は 7 月に実施しているが、平成 30 (2018) 年度は全ての主要行事が終了した 12 月～1 月に実施したため、単純な数字の比較が難しい点がある。

3 問の自由記述には学生の要望が多数含まれているが、すぐに取り掛かれるものから、法人で検討すべき内容も多数あるため、経営戦略委員会での審議に沿って今後、展開する。

本調査の自由回答に多数寄せられた要望の中から、居心地のよい学内づくりの一環として学友会が大学側と電子レンジを設置し、学生から好評を得ている。

II. 「学生調査書」による学生現状把握と検討 (IR 推進室)

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、「学生調査書」で学生の実態調査を実施している。

【調査の目的】

「学生調査書」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。個人情報についても、パスワードを設け厳重に保管。ゼミ教員との連絡など用途を限定して活用する。

Ⅲ. 「学生調査書」への平成30年(2018)年度対応

学生の学内における過ごし方や連絡先などを基礎演習、専門演習それぞれの教員と共有し、個々の状況に合わせた面倒見のいい対応に結び付けた。また、学生からの要望を吸い上げ、施設・設備や事務サービスの向上を目指した。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。

Ⅳ. 「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」との定例会議での意見・要望の把握

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」、各クラブ団体の部長たちが集う「クラブ代表者会」、「東京富士祭実行委員会」との情報共有および意見交換会を定期的で開催し、学生の意見や要望を把握し、対応するよう努めている。

「学友会執行部」・「東京富士祭実行委員会」は定期的に会議を実施している。学生支援委員会メンバー、学生支援課員が定例会に参加し、議事録の共有を通して、コミュニケーションを図っている。学生からの要望を検討し、即座に対応している。

「クラブ代表者会」は春学期・秋学期終了前に開催され、意見収集はじめ、諸注意の伝達や事故防止などの指導・助言を行っている。

また、学友会・東京富士祭実行委員会・クラブ活動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。

Ⅴ. 外国人留学生の意見・要望の把握

日本人学生とは異なる状況を抱える外国人留学生の意見・要望は、全学的調査とは別に、国際交流推進室の施策として学生個別レベルでも把握するよう努めている。外国人留学生については、学修面、在留資格、学籍管理、経済事案、生活全般の諸問題など多岐にわたるサポートが必要であるが、本邦にこのような面をサポートする家族・親族がないケースがほとんどである。そこで日本語科目・基礎演習科目を担当する教員が授業を通じて個々の学生を細かに観察した上で、面談の機会等を捉えて個別に学生の状況を把握し、意見・要望を聞き、国際交流推進室や他の部署と連携して必要に応じた支援につなげている。

2-6-②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

(1) 学生相談室による学生の意見・要望の把握・分析・活用

学生の心身に関する健康相談に関する学生の意見・把握と分析とその結果の活用については、学生相談室が対応している。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30(2018)年度の年間相談件数は349件(学生294件、保護者及び教職員55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。最近は保護者の相談が増えてきている。

②「学生相談室パンフレット」「学生相談室だより」などを配布し、心身に悩みのある学生に相談室利用のPR活動を行っている。

③「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。

④留学生対応

学生支援部との連携を図りながら、留学生の支援を行っている。

⑤「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

(2) 「学生生活意識調査」を利用した学生相談室への働きかけ(学生相談室)

学生相談室では、平成30(2008)年度は新入生を含む在校生を対象に、「学生生活意識調査」を実施した。これまで質問紙による調査であったが、2018年度はWeb上で調査を実施した。一部のWeb上の調査に対応できない新入生には、質問紙にて調査を併用した。Web上の調査を実施することによって、よりきめ細かい調査になった。

【調査の目的】

- ①新入生の学生生活及び学修上の困り感、気分、具体的な悩みを調査する。
- ②個人の特徴を把握し、学生相談室来談時の基礎資料とする。
- ③調査を通じて、早期に学生相談室に繋げる。

【調査全体のまとめ】

調査の最後に、「相談希望の有無」の質問を加えた。相談を希望し、且つ「連絡」に同意した学生に対して相談室より電話やメールにて連絡をした。これにより、相談ニーズの高い学生を早期に学生相談室に繋げ対応を図っている。

具体的には、全員に学籍番号の記入を求めているため、気になる学生や相談室に来談する学生を学籍番号からピックアップすることができた。学生の心理的特徴の把握に役立てることができた。また、「相談希望者への連絡」をきっかけに早期に相談に繋がる学生がいた。

2-6-③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

学習環境に関する学生の意見・要望の把握と分析については、上記の3つの調査「学生満足度調査」、「学生調査書」、「学生生活意識調査」と、学生代表機関である「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。

(3) 2-6の改善・向上方策（将来計画）

I. 「学生満足度調査」・「学生との定例会議」を利用した学生支援部の将来計画

学生が学園生活を快適で実り多きものとなるように、正課教育以外の学園生活全般にわたって支援するため、以下のような対策を実施する。

1) 令和元（2019）年度に向けた対策

- ・調査から上がっている学生の要望を1つでも多く実現する。
- ・学生・教員の交友関係が高まる機会の場を設ける。
- ・2019年度も学生満足度調査を実施し、検証したい。小規模大学かつ少人数制教育の利点を活かした効果とも読み取れる「教員とのポジティブな交友関係」を入学者が増えた2019年度にどのような影響を与えるか検証する。

2) 学生満足度調査の位置づけ

平成26（2014）年度の前回調査は学内で「学生満足度調査」のワーキンググループが立ち上げられて実施したが、平成30（2018）年度は学生支援委員会が主導で実施した。調査結果は全学的で他部署にも関係することから、今後、どのような体制で調査を実施するか、大学として検討が必要である。

調査データの保管、個人情報の管理、発表の範囲など経営戦略会議に報告し、適切な指示を受け、学生の声を吸い上げる有効な調査としたい。

II. 「学生調査書」を利用した I R 推進室の将来計画

今後は、学生のデータを学生ポートフォリオと融合し、より細かい分析ができるデータベースにしていきたいと考える。また、学生の要望を少しでも多く反映できる体制構築も検討していく。

III. 「学生生活意識調査」を利用した学生相談室への働きかけ（将来計画）

2018年度は、初めて Web 上で実施した。しかし、入学間もない新入生の場合、Web 上での調査への対応が難しい学生もおり、質問紙での実施も併用した。2019年度は、実施時期を考慮することで、Web 上での調査の有効性を高めることを検討していく

IV. 国際交流推進室の将来計画

今後は学生間交流を中心にキャンパスの多文化共生化を図るため、日本人学生による外国人留学生の学習サポートシステムを立ち上げ常設化する。

【基準 2 の自己評価】

学修と教授に関しては、学生の受入れ、学修支援、キャリア支援、学生サービス、学修環境の整備、学生の意見・要望への対応である、基準項目 2-1~2-6 まで基準をいずれも満たしている。

学生の受け入れについては、平成 30 (2018) 年度、令和元 (2019) 年度の入学者数は定員を確保しており、志願者数も大幅に増大している。

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確保と大幅な増員、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、高校進路担当者との信頼関係も構築されつつある。

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も、平成 29(2017)年度までは定員(60 名)充足率 63.3%と低く、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・令和元 (2019) 年度ともに 138.3%となり、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。

学習支援については、学務部と教育支援委員会を中心に教員と職員などとの協働関係が構築されており、実務 I Q の実現に向けて体制が整ってきている。

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。

学生の意見・要望の吸い上げと活用については、定期的に学生満足度に関する調査や学友会の執行部、クラブ代表者、東京富士祭実行委員会と定期的にコミュニケーションできる場があり、学生の意見や要望を把握し、課題への迅速な対応の体制が整っている。

また、心身や健康管理に関する相談や支援は、学生相談室と学生支援部が連携して対応しており、今後も更なる強化をしていく。

以上から、学生受入確保という点では、引き続きの学生募集体制の強化を図っていく必要があるし、学生サービス面や学修環境の整備やキャリア教育等の内容充実も不可欠である。基準2ははいずれも基準を満たしている。

基準 3. 教育課程

3-1 単位認定、卒業認定、修了認定

《3-1 の視点》

- 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

(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

本学が提唱する実務 IQ 教育の実現に向けて、ディプロマ・ポリシーを策定している。ディプロマ・ポリシーでは、「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を実現することをめざし、時代の変化に柔軟に対応し得る応用力、特に課題発見能力と問題解決能力の育成を重視」するとの前提に基づき、所定単位取得及び次の能力を習得した学生に対して学位を付与するとしている。

すなわち、1) 経営学に関する知識を習得し、それを活用して課題に取り組むことができること、2) 情報を的確に分析し、問題解決に向けた論理的思考ができること、3) 問題解決に向けた能動的働きかけを主導できるとともに、既存の解決策のみに依存せず、創造的な問題解決のために努力できること、4) 困難な状況においても、あきらめずに粘り強く問題に取り組むことができることと、失敗した場合にも、その原因を究明し改めて挑戦することができること、5) グローバルなビジネス社会の進展の中で、自分の意見を適切に表明できるとともに、他者の見解を理解し対話することができること、6) 仲間や同僚、地域社会さらには国際間なども含め、様々な利害関係者と協働して、問題解決のために努力を続けることができること、である。当ディプロマ・ポリシーは本学ホームページに掲載され、これを周知している。

次に、本学では、上記能力の具体的な測定のため、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) の内容を反映し、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している。具体的には、新入生に対して、学校法人河合塾などが開発した PROG(Progress Report on Generic Skills)を導入し、社会人基礎力の前提となるジェネリック・スキルの測定を行い、同学生が 3 年次進級時に再度このテストを実施することで、学生の学修成果の

可視化を行う計画を実施している。本学の実務 IQ 教育におけるジェネリック・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」を意味し、実務 IQ 教育についてホームページ、及び基礎演習における講義などを通じて、広く周知徹底を行っている。

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。

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、進級基準を具体的に学生に開示するため、シラバスにおいて、学習の到達目標と評価基準の明示を各教員に求めている。具体的には、学習・教育目標、評価方法および評価基準、評価の配分について、各項目を設定した上で、具体的な記載が求められる。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。なお、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。

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 を継続の可否、およびスカラシップの学費免除の区分の変更の基準としている。教育上有益と認めるときには、学生が入学する前に大学または短期大学において履修した授業科目について、また、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。

本学の卒業要件は次の通りである。

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	—		

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

3-1-③ 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

本学は、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、これに関連し、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 TFU スカラシップ(奨学金)の提供により、学費の負担軽減を行っている。退学希望者については、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、所属する演習を持たない学生には、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 30 年度中途退学者数内訳表】

就学意欲低下	就学意欲の低下	4 人	4 人
進路変更	進学(他の教育機関)	12 人	23 人
	留学	0 人	
	就職	11 人	
経済的困窮	保護者の経済的事情	4 人	27 人
	学費未納(除籍者)	23 人	
身体疾患		人	人
その他	家庭の事情	人	4 人
	徴兵・帰国(留学生)など	人	

	その他	4人	
合 計			58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。

【休学者数推移】

	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
経営学部	4人	5人	11人
大学院	0	0	0
合 計	4人	5人	11人

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。

【卒業保留者数推移】

区分	平成 30 年度			平成 29 年度			平成 28 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	80人	17人	21%	76人	17人	22%	86人	16人	19%
ビジネス心理学科	—	—		—	—		8人	0	0%
経営心理学科	36人	8人	22%	42人	4人	10%	36人	6人	17%
経営学科 (旧夜間主コース)	—	—		1人	0	0%	1人	1人	100%
イベントプロデュース学科	42人	6人	14%	44人	5人	16%	41人	4人	10%
合計	158人	31人	20%	163人	26人	16%	172人	27人	16%

(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の成績評価について、より整合性の高い統一的な成績評価基準を実現するため、教育支援委員会における議論を経て、改善を図る。

3-2 教育課程及び教授方法

《3-2 の視点》

- 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

(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。

すなわち、1) 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こと、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すること

2) 教養科目は、必修科目(12 単位)、選択外国語科目(2 単位以上)、および選択科目(16 単位以上)で構成し、教養科目は、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幅広い必要な科目を設置すること

3) 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すること

4) 経営学教育の中核をなす専門科目に関して、必修科目である基礎科目（12 単位）および基本科目ならびに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すること

5) 本学では、早期の専門教育の実施によって、学生の問題意識を醸成させるため、2 年次より専門演習を開始し、2 年次から 4 年次まで、経営学全般にわたる高度な専門知識を対話と議論を通じて学習すること

6) 演習型の教育を重視するため、専門演習以外に単年度で履修することができる単年度演習、特別専門演習および特講を設置し、学生の多様なニーズに対応した教育科目を提供すること

- 7) 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、その発表内容および発表方法に対して、優秀な発表に対する表彰を行い、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うこと、
- 8) 将来のキャリアに対する意識を高めるため、1 年次より、必修科目として「キャリア・デザイン」を設定するほか、学生の就職支援を積極的に推進するため、就職特講 I・II を開講し、充実したキャリア支援教育を提供すること
- 9) 地域の企業等と連携した体験型の講義・演習を取り入れ、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・演習を実施すること
- 10) 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、心理学（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すること、等である。当該ポリシーは、本学ホームページ上に公開され、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・ポリシーのうち、学生が習得すべき能力に関する各項目について、項目 1) は、カリキュラム・ポリシーの教育内容に関する 4) ならびに 5) において具体的な方針を明記し、ディプロマ・ポリシー項目 2) については、主として初年次教育において実施することから、カリキュラム・ポリシーの教育内容における 1) および 2) においてその具体的な方向性を明示している。ディプロマ・ポリシー項目 3) は、演習教育における実現が求められるところ、カリキュラム・ポリシーの教育内容における 4)、5) において演習科目の実施に関する方針を明示している。ディプロマ・ポリシー項目 4) について、4 年間を通じた演習教育においてこれを教育することを目指すことから、カリキュラム・ポリシーの教育内容における 1)、5) ならびに 6) において、この能力の習得を目指すことを明示するほか、通常科目においても、問題解決型教育の重要性を意識した教育を実践している。ディプロマ・ポリシー項目 5) について、すべてのカリキュラムにおいてこれを育成することを前提としつつ、カリキュラム・ポリシーの教育内容における 7) のゼミ発表大会を中核としてこれを教育すると共に、1) においてその基礎的な手法について学習させることとしている。ディプロマ・ポリシー項目 6) については、主としてカリキュラム・ポリシーの教育内容における 1)、5)、6) を通じてこれを習得させることを明示している。以上の通り、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を反映するものであって、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

本学における実務IQ教育の実践を目指すカリキュラム・ポリシーに基づき、実務IQとしての7つのスキル、すなわち、1. 突破力、2. 自制力、3. 思考力：他人の意見に流されず論理的に考える能力、4. 忍耐力：精神的な困難さを直視し我慢する能力、5. 創造力：新しいことを成し得るために自ら考え抜く能力、6. 協働力：仲間や同僚と一緒に問題を解決する能力、7. 主張力：自分の意見をきちんと表明していくコミュニケーション能力育成を通して、本当の賢明さ（インテグリティ（integrity））を習得させることを目指し、次のような基本方針に基づいて教育課程を編成している。第一に、体系的な科目履修を促し、学生の将来の進路、適性に応じたきめ細かい教育を実現するため、コース制度を導入し、関連する科目の体系的取得を支援している。経営学科では、5つのコースとして、経営コース、経済・法コース、会計コース、経営心理コース、マーケティングコースが設置され、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の3つのコースが設置されている。次に、学生に対するきめ細かい指導を実現するため、学生は、4年間、各種演習に所属することを促進す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、キャリア・デザインを履修させ、2年次は、プロフェッショナル・セミナーⅠ及びⅡ（通称、プレ専門演習）において3年次以降に始まる専門演習に向けた各専門分野の基礎教育を実施し、3年次、4年次は、専門演習を履修し各学生の興味に応じた専門教育を実施するというカリキュラム編成を採用している。さらに、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からⅧを設定し、先端性、学再生、国際性を加味した新しいタイプの演習授業を本学専任教員、そして実務において活躍する客員教授、准教授、非常勤講師らによる演習講義を開講している。

3-2-④ 教養教育の実施

豊かな教養を育み、様々な観点、視点を獲得する能力を育成するため、教養科目は、外国語科目を含めた総合的な基礎教育を実現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、人文科学、社会科学そして自然科学に関する基礎的な教養を育成するための科目を設置する。外国語科目では、英語について、学生の習熟度に応じたきめ細かい科目編成を行うと共に、TOEIC対応、英会話など学生の興味、関心に応じた科目を設定している。本学では、外国語科目としては、英語のほか、フランス語、中国語を設置している。さらに、本学の特徴として多文化理解という科目を設置し、単に外国語を習得するのではなく、その外国の文化、風習そして経営学に連動した等がいくに、地域におけるビジネス展開について学ぶ講義を設定している。現在、この多文化理解では、イスラム文化、特にハラールに関するビジネスについて学ぶ講義を設置している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

カリキュラム・ポリシーにおいて、教育手法について、明示している。第一に、初年次教育から専門教育にいたるすべての段階で、演習形式の講義を設定し、学生個人の個性や興味・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を全科目において採用することを目指している。第二に、シラバスにおいて学習・教育目標を明示し、学生の主体的な学習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、および社会や文化、人間の心に対する関心と問題意識を持ち、追求していくことができる能力の育成を行うことを明示している。これについて、本学では、学務部において、基礎演習について、統一カリキュラムを設定し、各教員にこれを徹底することで、科目間のばらつきを是正すると共に、本学のカリキュラム・ポリシーが初年次教育において明確に反映するようにしている。またアクティブ・ラーニングを推奨するため、大教室での講義において、クリッカーによる学生参加型授業の実験を行っている。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

ビジネス環境及び社会環境の変化に伴い、新しい教育内容並びに学生の個性、特性に応じた新たな教育手法の開発が求められている。そこで、カリキュラム・ポリシーの趣旨を徹底するため、特に、プロフェッショナル・セミナーⅠ、Ⅱとして位置づけたプレ専門演習の充実を図り、この特性を最大限発揮させるべく、学務部における協議を行う。教育手法は、継続的に情報収集を行い、最適な教育手法に関する情報収集、分析を行い、教員にフィードバックする。さらに、産学連携を通じて、実務 IQ 教育を実践する体験型授業を 2019 年度より実施する。

3-3 学修成果の点検・評価

《3-3 の視点》

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

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

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

(3) 3-3の改善・向上方策(将来計画)

授業評価報告書のうち、円滑な講義運営を妨げるような教室環境の老朽化、機材の故障については、継続的に対応し、常に最適な教育環境の実現を目指す。PDAサイクルの実現に向けては、講義シラバス、講義の実施、成績評価、自己点検・アンケートの結果、及び改善策のすべてが有機的に連動する必要がある。そこでシラバスについて、実務IQを踏まえた新しいシラバスへの移行について検討する。

[基準3の自己評価]

教育課程及び教授方法、ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定、卒業・修了認定基準の策定と周知、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については、基準通りの取組みが行われている。

本学が提唱する実務IQ教育の実現に向けて、ディプロマ・ポリシーを策定され、HP等で周知している。

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ている。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。

ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定、卒業・修了認定基準の策定と周知については、シラバスにおいて、学修の到達目標と評価基準の明示を各教員に求め、年度当初に専任教員及び非常勤講師に対しても、書面で成績評価の基準値を明確にさせている。

また、単位認定基準、進級基準については、学務部が厳格な評価と管理を行い、卒業認定基準、修了認定基準の厳正な適用については、所定の科目を履修しその単位を修得して学生に対し、教授会の議を経て認定している。基準通りの取組みが行われている。

教育課程及び教授方法については、カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程に体系的な編成がなされている。

今後、ビジネス環境及び社会環境の変化に伴い、新しい教育内容並びに学生の個性、特性に応じた新たな教育手法の開発が求められているため、学務部を中心に最適な教育手法に関する情報収集、分析を行い、教員にフィードバックすることが必要である。

また、3つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価については、全教員に授業評価報告書の提出を義務づけており、学生の授業アンケート結果を斟酌して自己評価を義務付けている。

授業評価報告書のうち、教室等インフラ関係については、円滑な講義運営を妨げるような教室環境の老朽化、機材の故障については、担当部署にフィードバックをしている。教育内容・方法及び学修指導等の PDA サイクルの実現に向けては、講義シラバス、講義の実施、成績評価、自己点検・アンケートの結果、及び改善策のすべてが有機的に連動する必要がある。以上、基準 3 の教育課程は基準を満たしている。

基準 4. 教員・職員

4-1 教学マネジメントの機能性

《4-1 の視点》

- 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
- 4-1-② の確立・発揮
- 4-1-③ 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
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

(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。

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(2016)4月、大学全体の運営に関する企画立案や戦略方針については「経営戦略会議」を設置し、学則その他重要な規程の制定又は改廃に関する事項、教育及び研究に係る事項、教育課程の編成に関する方針に係る事項などについては、学長・副学長・学部長、事務局長による連絡会により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いたが、平成30(2018)年度は、新たに大学院研究科長を選任している。経営学研究科委員会は、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29年4月からは、「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。また必要に応じて特別委員会を時限的に設置している。なお、専門委員会、特別委員会とも審議内容及びその結果について教授会で報告されている。

大学の使命・目的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具体的遂行している。学長は、教授会、各委員会の意見を聞き運営に当たり、学務を統括し職員のサービスを統督している。平成30(2018)年度は、理事長が学長を兼務しており、副学長を二人置き、一人が学長代行し、もう一人が総務・広報担当として組織上に位置づけられ、それぞれの役割が明確である。

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

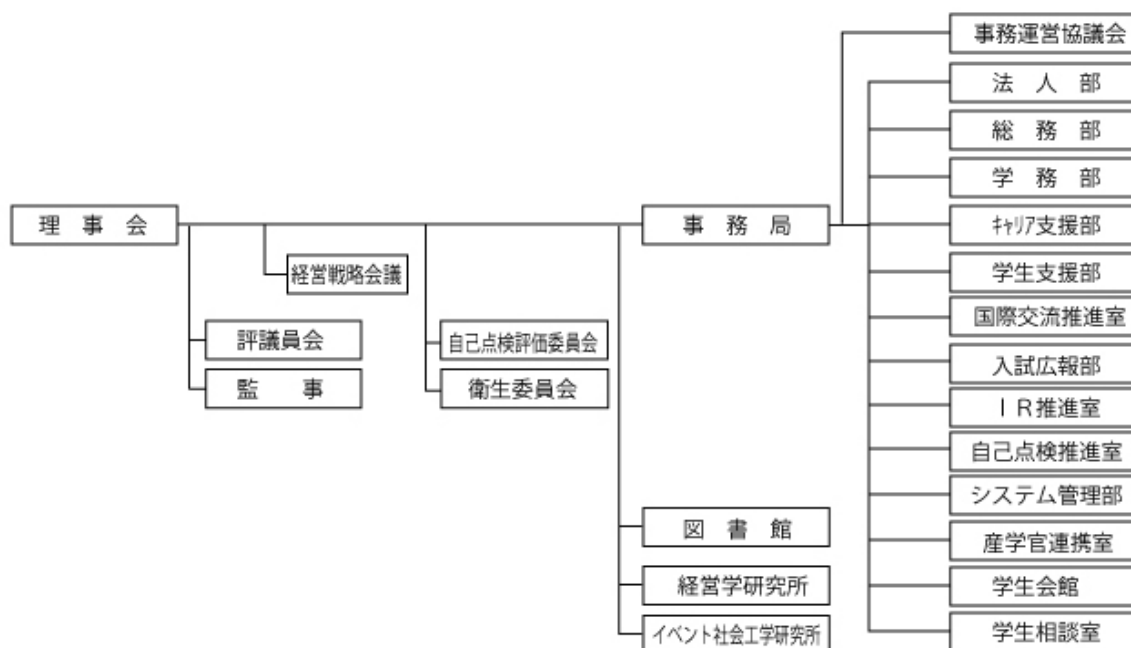
であるため、その機能を果たしている。

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、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新たに設置した。

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 31(2019)年 5 月 1 日、事務組織図は以下の通りである。



平成 31(2019)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、派遣人材やパートで対応し少数体制のもと、「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)4-1 の改善・向上方策 (将来計画)

①学長のリーダーシップの強化

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。

②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確保と育成、非専任職員などの活用を含めて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 の視点》

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

4-2-② 置

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

(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。

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。なお選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。

学科別専任教員数 平成 31 年 5 月 1 日現在

分野	教授	准教授	講師	助教	合計
経営学科	15	10	3	1	29
イベントプロデュース学科	6	5	1	0	12
合計	21	15	4	1	41

専任教員の年齢区分 平成 31 年 5 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	7	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。

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

本学では、教育内容や方法等の改善については、平成 29 年度に新カリキュラムをスタートして、平成 30 年度は 2 年目となっている。基礎演習 I の教育内容平準化プログラムの改善、早期に専門教育を醸成するためのプレ専門演習の設置、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に見直しや改善を行っている。

FD は、本学教育職員の学修指導の改善、強化を促すと共に、本学の教育の質の向上に向けた新しい教育内容、教育手法について教育職員の研修、教育を行うことを目的とする。そのため、FD は、学務部がこれを主導的に管理し、運営する形態を採用している。本学では、全教育職員を対象とする FD 研修会開催の他、主として基礎演習担当教員を集めた担当教員 FD を開催している。

担当教員 FD は、以下の通りである。(開催 2 回)

第 1 回：平成 30 年 7 月 24 日(火)15 時 30 分～16 時 30 分、教員 9 名

「社会人基礎力を計測する PROG について」、(株)リアセック担当者による説明と質疑応答を行い、本学における基礎演習教育について活発な意見交換が行われた。

第2回：平成31年1月22日(火)15時～16時、教員7名

基礎演習Ⅰ、1年次のキャリア教育について活発な意見交換を行った。

FD (SD) 研修は、自己点検推進室が窓口になり、本学で成果を上げているプロジェクトや教育研究に有益な研修について、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。

次に、平成30年度の全体のFD (SD) 研修は、以下の通りである。

○FD(SD)研修会

第1回 平成30年6月26日(火)「AED講習会」(教員8名、職員10名)

第2回 平成30年9月25日(火)「アドミッション研修会」(教員37、職員5名)

第3回 平成31年2月26日(火)「志プロジェクト成果発表会」(教員30名)

第4回 平成31年3月26日(火)「セクハラ・パワハラ研修会」(教員38名、職員16名)

第1回は、AED講習会で新宿消防署の協力を得てAEDの取り扱いなど、学生等の緊急事態に備え、実技を交えて実施した。また、入学者数の増加に備えて、本学の求める人物像の確認や学生募集体制、入学広報のあり方などについてのFD (SD) 研修を実施した。

第2回は、FD研修と同時に、SD(スタッフ・デベロップメント)研修を兼ねた共同開催の形で実施した。内容は、「大学入試を取り巻く環境変化と入試広報課の取り組み」と題し、現在の大学入試と入試公法に関する情報共有を行った。

第3回は、「本学におけるキャリア教育の展望と2018年度志プロジェクトについて」と題し、学生による発表報告会を兼ねた研修を開催した。その内容は地域金融機関(東京三協信用金庫)と連携し、地元中小企業の訪問インタビュー後に訪問先の会社案内作成をし、その成果を発表したものである。4ゼミの学生60名の発表と訪問先企業4社(7名)からのコメントをもらった。実務IQ教育の一環として、学生のプレゼン力、現場観察力付与などに効果があった。

第4回は、セクシャル・ハラスメントに関する基本的、初歩的な内容に関して、弁護士から説明を受けた。なお本FD研修もSD研修と同時開催をした。

近年、一般企業だけでなく大学でもセクハラ、パワハラへの関心が高まり、これに伴いハラスメント防止のための企業の措置義務も強化されている。本学でもパワハラ、セクハラへの対策の一環として、東京弁護士会所属・弁護士岡崎穂波先生を招へいし、「セクハラ・パワハラ研修会」を開催した。大学におけるセクハラ、パワハラ裁判などを事例に説明があり、教職員との質疑応答がなされ、教職員のセクハラ、パワハラへの理解度が高まった。

(3) 4-2 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していく。

FD 研修については、教育職員の教育手法の改善を目指すものであるという趣旨の原点に立ち、SD 研修との明確な分離を図り、FD 研修独自の研修開催を実現する。また、FD 研修自体の体系的な一貫性を図るため、学務部を中心としてFD 研修の在り方を、各ポリシーを踏まえて検討する。また FD 研修は、講演会形式での開催だけでなく、インターネットによる e-learning や特定の科目群の教員による勉強会という開催の可能性もある。研修会という固定的な形にこだわらない新しい手法を採用し、教育職員の負担の軽減を図りつつ、教育の質に実質的に寄与する FD の在り方について学務部で検討する。具体的に 2019 年度、プロフェッショナル・セミナー I、II 担当教員による FD 研修会を実施する。

さらに、本学でのセクハラ、パワハラ問題に対する対策支援を強化するため、定期的に「セクハラ・パワハラ研修会」を開催するとともに、メンタルヘルス対策も配慮していく必要がある。

4-3 職員の研修

《4-3 の視点》

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

(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）

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、平成 30(2018)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。

平成 28 年 3 月 18 日の中央教育審議会における大学設置基準等の改正について（諮問）大学設置基準等改正要綱の第一大学設置基準の改正、一研修の機会等で大学は、「当該大学の教育研究活動との適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第 25 条の 3 に規定するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取り組みを行うものとする」ことを平成 29 年 4 月 1 日より義務化されている。

平成 30 年度の本学 SD 研修の取組は、新入生に心臓疾患を抱える学生が複数名いることから早期の AED 研修実施依頼により、平成 30 年 6 月 26 日(火)15 時半～16 時半、

本館地下道場に於いて実施した。当日は東京消防庁新宿消防署職員が講師となってAEDの取扱い訓練を行い、参加者は職員10名、教員8名であった。

本学は小規模大学で職員数は限られるので、上述した、FD (Faculty Development) ・と併行してSD (Staff Development)研修会を実施している。

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

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

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促進していく。

4-4 研究支援

《4-4の視点》

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

(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）

4-4①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。

学会活動に積極的に取り組めるように、国内の学会活動及び国際学会等への出張への支援を行っている。

研究活動については、教員全員が毎年、研究業績を学長に報告させている。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。

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。

なお、科研費の交付実績は以下のとおりである。

- ・平成 30 年度科学研究費助成事業（科学研究費補助金） 4 件（分担者 4 名）
- ・富士論叢の発行 平成 30 年 12 月 1 日発行「第 62 巻第 1 号(通巻 100 号)」

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 研修会の開催もできるようにしている。

4-4②研究倫理の確立と厳正な運用

本学では、「学校法法人教員倫理規程」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の対し、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、科研費等の研究活動については、科研費などの応募を奨励する一方、文部科学省が定める「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」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」の要請にもとづき、平成 31 年 3 月 8 日教授会終了後に FD 研修として「公的研究費に係る研究活動の不正防止に係る研修会」を開催した。出席者は 36 名

4-4③研究活動への資源の配分

研究費に関して、個人研究費(平成 30 年度は年間 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）

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。そこで授業科目負担の適正化、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。

(基準4 自己評価)

学長は、リーダーシップを確立し、その下で本学の教育研究に関する重要な事項について教授会で意見を聞きとともに、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教学マネジメントを充実させている。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。平成30(2018)年度は、理事長が学長を兼務しており、副学長を二人置き、一人が学長代行し、もう一人が総務・広報担当として組織上に位置づけされていたが、それぞれ役割と責任体制は適切である。

なお、意思決定組織については、規程が整備されており、状況を判断して改善しているため、今後もさらに学長のリーダーシップの発揮と権限の適切な配分と責任体制の明確化に配慮していくこと。

職員の配置と役割については、長年勤務した専任事務職員の退職者が相次ぎ、若手職員を採用して補充しているものの、平成30(2018)年度も事務職員の兼務業務が多くなってきている。事務組織の効率的執行体制が求められているが、学生満足度向上のためのサービス業務の充実と大学運営の強化のためには、引き続き若手職員の確保と育成を図るとともに非専任職員を活用して教学マネジメントの構築を図っていくことが必要である。

本学の教員数及びその構成と配置は、教育目標に沿った教育課程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。

FD研修については、教育職員の教育の質の向上・教育手法の改善を図る趣旨の原点に立ち、SD研修との明確な分離を図り、FD研修独自の研修開催を実現していくこと。また、FD研修自体の体系的な一貫性を図るため、学務部を中心としてFD研修の在り方を、各ポリシーを踏まえて検討していくこと。

職員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質向上には、OJTを中心にされている。事務職員の兼務業務が多い中で、OJTだけでは不十分であるので、SD研修の充実、外部研修への参加など、計画的な育成体制の整備が必要である。

本学における研究環境の整備と適切な運営・管理は、「学校法人教員倫理規定」に従って、研究者の研究行動規範を定めており、学会活動に積極的に取り組めるように、国内の学会活動及び国際学会等への出張への支援を行っている。

研究活動については、教員全員が毎年、研究業績を学長に報告させている。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。

科研費など外部研究資金の導入を積極的に活用するように、学内でポスターやチラシ、研究公募一覧などで周知し、推奨している。しかし、平成30(2018)年度での科研費活用も少なく、今後も積極的に活用を促していく。

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ため、授業科目負担の適正化と教育研究支援の拡充を図っていくことが必要である。

基準 5. 経営・管理と財務

5-1 経営の規律と誠実性

≪5-1 の視点≫

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(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 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、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。

5-1-② 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。

5-1-③ 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、ミックスペーパー)を設置し、分別を徹底している。

II. 人権への配慮

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

III. 安全への配慮

安全管理については「学校法人東京富士大学危機管理規程」を見直し、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回定期的に開催し職員の健康障害の防止、健康の保持増進、労働災害の防止及び快適な職場環境形成に努めている。

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月から毎年度11月に実施している。平成30(2018)年度は11月19日～29日でストレスチェックを実施した。

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。

5-2 理事会の機能

《5-2 の視点》

5-2-① 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)5-2 の自己判定

「基準項目 5-2 を満たしている。」

(2)5-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

理事会は「学校法人東京富士大学寄附行為」第 16 条に基づいて設置、開催し、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。理事長に代表権を付与し、理事長は法人の業務を総理している。なお、平成 29(2017)年度・平成 30(2018)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。学内理事には学長が選任されており、理事長とともに設置者としての法人と教学部門の間の合意形成及び調整機能を適確に果たしている。

理事の選任に関しては寄附行為第 5 条及び第 6 条により明確に規程されており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画している。平成 30(2018)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)5-2 の改善・向上方策（将来計画）

次年度は、経営改善計画(平成 28～32 年度)が継続 4 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の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。

5-3 管理運営の円滑化と相互チェック

《5-3 の視点》

5-4-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェック

(1)5-3 の自己判定

「基準項目 5-3 を満たしている。」

(2)5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 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 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

5-3-② 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。また理事会の情報や課題等は学長を通して教授会にて報告される。こうして法人及び大学の管理運営機関の相互チェックする体制は整備され、適切に機能している。

監事は寄附行為第 7 条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在 2 名の監事を選任しているが、寄附行為第 15 条によって監事の職務は明確に規定され、これに基づき適切に職務を遂行している。監事は法人の業務及び財産の状況について意見をのべるが、平成 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 20 条」に基づいて設置・開催し、第 24 条に基づき選任され、第 22 条に定める事項について理事長の諮問に応え、あるいは役員に意見をのべる。定例の評議員会は 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)5-3 の改善・向上方策（将来計画）

教育を取り巻く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諸規程の改廃に留意する。

平成 30(2018)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。

5-4 財務基盤と収支

《5-4 の視点》

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1)5-4 の自己判定

「基準項目 5-4 を満たしている。」

(2)5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財政運営の確立

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。

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 名確保し、平成 29(2017)年度に 3 名追加した。平成 30(2018)年度は 6 名体制で重点校を中心に訪問している。

平成 27 (2015) 年度までは、高校訪問スタッフが少数で、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、キャリア就職教育などについて、高校の進路担当教員への浸透が十分でなかった。

訪問回数を見ると、平成 28(2016)年度・訪問高校数 452 校、訪問回数 984 回（1 校 2.18 回）、平成 29(2017)年度・訪問高校数 569 校、訪問回数 1,476 回（1 校 2.59 回）、平成 30(2018)年度、訪問高校数 579 校、訪問回数 1,233 校（1 校 2.13 回）である。高校への訪問回数は拡充され、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、高校教員説明会、日本語学校教員説明会の開催も行っており、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）となり、年々入学者数は増加しており、学生生徒等納付金の収入も増額となっている。

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に取り組んでいる。

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。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 30(2018)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 28(2016)年度、平成 29(2017)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が収支差額が年々縮小してきている。

その内訳は、教育活動における事業活動収入が 10 億 9,188 万円で対前年比 1 億 4,947 万円増であった。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、教育活動における事業活動支出は 11 億 5,042 万円で対前年比 3,809 万円減となった。その内訳は人件費が 113 万円増加したが、教育研究経費 780 万円の縮減、管理経費 4,463 万円減であり、経費削減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 30（2018）年度は 53.1%となり、平成 29（2017）年度 61.5%と比べて下がってきている。また、特別収支では、平成 30(2018)年度に資産処分として図書処分差額 6,665 万円を計上している。これは図書館保蔵の書籍のうち経年劣化した図書を処分したものである。

(3)5-4 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～令和 2 (2020)年度、5 ケ年計画)に基づき、最終年度の令和 2(2020)年度には、教育活動収支差額、経常収支差額を黒字化し、「定員数を充足する大学」「財政の健全な組織」に転換を目指している。

そのため、平成 29(2017)年度には、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専門訪問スタッフの増員と高校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 つの柱を一層強化してきた。その結果、平成 30 年（2018）年度より定員を超える入学者数を確保し、それに伴い学生生徒等納付金等を増やしてきている。

引き続き、経営改善計画に従い、入学者数を確実に確保し、経費削減を図りながら財政改善を進めていく。

5—5 会計

《5-5の視点》

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1)5-5の自己判定

「基準項目 5-5 を満たしている。」

(2)5-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 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。

5-5-② 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。

(3)5-5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おり、平成 30(2018)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、経営改善計画の進捗管理が的確かつ迅速にできるように、予算統制システムの構築を図るように取り組んでいく。

【基準 5 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 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 6. 内部質保証

6-1 内部質保証の組織体制

《6-1 の視点》

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

(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）

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時に、「東京富士大学 自己点検・評価実施要綱」を定め、それ以来、自己点検・評価に取り組んでいる。

本学は、平成 14(2002)年に「東京富士大学 自己点検・評価実施要綱」を施行し、同要綱に基づいて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、理事長の指名する教職員によって構成し、委員長は理事長が指名する。この委員会には、大学運営に関わる自己点検をする管理部会と教学を主体とした自己点検をする教学部会の小委員会が置かれている。また、平成 20(2008)年 4 月には、「大学院の自己点検・評価実施要綱」も設置している。

本学では、経営戦略会議、自己点検評価委員会・自己点検推進室が本学の教育の質保証を推進する役割を担うとともに、自己点検推進室は毎年度、自己点検評価書を取りまとめ、自己点検委員会が検証して、ホームページ(HP)等の媒体を通じて、教職員ならびに関係部署に配布するとともに、本学 HP により外部に公表している。

このように、本学の内部質保証は、理事長の下に設置された自己点検評価委員会と自己点検推進室が自己点検を実施・検証し、ホームページ等を通じて教職員および外部に公表する仕組みとなっており、内部質保証のための責任体制も明確になっている。

平成 30(2018)年度は、全学的な教育・研究活動を点検し、その結果を自己点検推進室がまとめ、自己点検評価委員会が検証して、自己評価結果を理事長と学長に報告をしている。

(3) 6-1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。

今後も内部質保証のために、自己点検評価委員会・自己点検推進室の自己点検機能を強化するとともに、毎年度、各部門が取りまとめた改善点や将来計画について、各部門。専門委員会や経営戦略会議で組織的に検討し、改善を図っていくことになっており、この点も自己点検・評価をしていく。

6-2 内部質保証のための自己点検・評価

《6-2の視点》

- 6-2-① 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
- 6-2-② IR(Institutional Research)などを活用した十分な調査・データの収集と分析

(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 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「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、理事会に報告するとともに、その結果を 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、総合判定として「適合」の認定を得た。同時に改善を要する 3 点の指摘を受けた。本学では、ご指摘を受けた改善点について、平成 28(2016)年度から教学・管理部門を含め抜本的な経営改善の取り組みに着手し、その改善状況と結果を平成 30(2018)年 7 月に日本高等教育評価機構に提出した。

平成 30(2018)年 12 月、同評価機構から改善報告等に対する審査結果について通知(30 公財高評大 119 号)を受けた。その結果、「基準 2-1 収容定員充足率について」は、改善が見られるが、更なる改善の必要性があること、「基準 3-4 コミュニケーションとガバナンスについて」は、改善が認められた。また「基準 3-6 財政基盤と収支について」は、まだ収支バランスの改善が認められず、更なる改善の必要性がある」とされた。

本学では、引き続き、経営改善計画(平成 28(2016)～令和 2(2020)5 ケ年)に基づいて、学生募集体制の強化による学納金等の収入増と総人件費の抑制、教育研究経費、管理経費の削減に取り組み、収支バランスの改善により財政基盤強化を図っていく。

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。

6-2-② 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、情報の収集・分析・評価に関わる機能のさらなる強化するため、平成 27(2015)年度から、IR 推進室を設け、情報の収集等の機能を強化した。

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。

(3) 6-2 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るが、引き続き IR 機能を高めていくことが必要である。

6-3 内部質保証の機能性

《6-3 の視点》

6-3-① 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

(1) 6-3 の自己判定

「基準項目 6-3 を満たしている。」

(2) 6-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

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っている。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。

平成30(2018)年度においても、春学期後の「授業評価報告書」において各教員から挙げられた組織として改善すべき事項については、学務部・学生支援部・管理課などと連携して改善を図ってきた。

(3) 6-3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、IR推進室や各部が収集したデータを分析し、その結果を有効に活用していくことが不可欠である。

平成30(2018)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 6 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 ヶ年計画）」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、内部質保証の機能性を強化していく。

基準 A. 特色ある教育・研究と社会貢献

A-1 産学連携を通じた社会貢献

《A-1 の視点》

A-1-① 大学の特色を活かした産学連携による社会活動

(1)A-1 の自己判定

「基準項目 A-1 を満たしている。」

(2)A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、「実務IQを育てる」というポリシーの下、初年次から卒業まで一貫してビジネスの実学重視の取り組みを行っている。

とくに地域の企業・金融機関・商店街などと連携したプロジェクトを通じて、学生目線での企画提案・実行、取材レポートなどの体験学習を行った。

平成30(2018)年度は、以下の産学連携プロジェクトを実施した。企業現場や経営者・顧客・地域住民との交流を通じて社会人基礎力の向上、経営現場の体得など、大きな成果が得られた。

I. 地元商店街支援事業(新宿区)

平成 29(2017)年度より 3 か年計画の 2 年目。本学に近接する「さかえ通り商店会」及び「宮田商店会」の活性化施策を提案、実施した。本学を中心に両商店会を含めた地域を「カミサカエリア」と地域名称を設定しプランを展開した。

①「カミサカ WEB」運営

日時：平成 30（2018）年 4 月～平成 31（2019）年 3 月(通期)

内容：カミサカエリアからの情報発信を行うための WEB サイトを運営。商店会各店舗を訪問し、情報の更新を随時行った

②「カミサカスタンプラリー」実施

日時：平成 30(2018)年 10 月 4 日(木)～11 月 7 日(火)

場所：「さかえ通り商店会」及び「宮田商店会」15 店舗

内容：エリア内参加店のスタンプ 5 個集めると 500 円の割引となるスタンプラリーを実施した。教職員及び学生が参加し、約 30 万円の経済効果があった。

参加店舗数：15 店舗、参加者数は 120 名以上

評価：アンケート結果は、「5 店以上利用 5%、1～2 店舗利用 53%、不参加 40% ・初めての店舗を利用 51%、またやってほしい 68%」であった。

本事業は、当初の予定よりも参加者が少なかったものの、参加者の 51%がこれまで利用したことのない店舗に行っていることは一定の成果と考える。課題は今後リーダーとしてどう定着させるか。

③「カミサカ卓球フェスティバル」実施

日時：平成 30(2018)年 10 月 20 日(土) 10:00～16:00

場所：東京富士大学 フジアリーナ

内容：地域の中学校や卓球教室などから参加者を募集し、元アテネオリンピック卓球女子監督で、現東京富士大学卓球部西村卓二監督のワンポイントレッスン、強豪 東京富士大学の選手、さらには実業団選手に挑戦するチャレンジマッチなどを実施した。

参加者数：65 名(当日 6 名欠席)、参加者層 小学生 12.8%、中学生 28.2%、それ以外として、30～40 代 15.4%、50 代 15.4%、60～70 代 28.2%

評価：アンケート結果 (回収数 39)

・「来年も参加したい」31、「日程が合えば参加したい」7

本事業は、新宿西戸山中学校、落合中学校といった近隣の中学校からの参加をはじめ、70 代まで幅広い参加者が集まり大変盛況であった。また、参加者の満足度も非常に高く、来年度の実施に向けてアンケートの結果を参考にしたい。

④「カミサカフェスティバル」実施

日時：平成 30(2018)年 12 月 2 日(日) 11:00～17:00

場所：東京富士大学 二上講堂

内容：昨年度企画で本事業のテーマソングを作成した式紗彩のライブを中心に、アイドル(7 組 40 名)やコスプレイヤー(50 名出演)によるステージイベントを開催した

来場者数：280 名(男性 58%・女性 42%)、年齢層：10～20 代 43%、30～40 代 50%、50 代以上 7%

評価：アンケート結果「大変満足」38%、「満足」31%、「普通」11%、「不満」14%、「大変不満」1%、未回答 5%

本事業は、イベント自体の満足度は高かったが、広報の点や会場設備などで不満があった。本イベント実施が地域の商店会にどれだけ波及効果をもたらしたのかといった点においては課題が残る

II. 西武信用金庫

①物産・逸品見本市 パンフレット取材協力(学生)

日時：2019 年 2 月 4 日(月)～2 月 22 日(金)

場所：西武線沿線

内容：2019 年 5 月に新宿駅で行われる西武信金物産・逸品見本市にて配布されるタブロイド紙に紹介する出展企業(店舗)に食レポ取材を行い、その様子が紙面に掲載された。

②西武信用金庫主催 第 18 回ビジネスフェア from TAMA 出展参加

日時：2018 年 11 月 6 日(火)

場所：東京ドームシティ プリズムホール

内容：本学も後援団体の一つとして、出展参加し産学連携相談を行った。当日は、様々な企業と情報交換を行うと同時に、本学の情報発信を行った

出展社数：約 220 社、来場者数 5888 名

評価：本学ブース訪問数 35 社(名)

本事業は、ブース来訪者の多くは名刺交換という程度が多かったが、中には以下のピーススマイル協会のように実際の活動につながる出会いもあった。

③「留学生と中小企業マッチング会」学生参加誘致

日時：2018 年 6 月 15 日（金）

場所：西武信用金庫本部 8F ホール

内容：西武信用金庫主催の留学生向け企業説明会に本学学生を誘致

参加企業数 15 社

III. (一社)日本イベントプロデュース協会

「オリンピック・パラリンピック学」の開講(継続)

日時：2018 年 10 月 2 日（火）～2019 年 1 月 29 日(火) ※毎週 10:50～12:20

場所：東京富士大学メディアホール

内容：2020 オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と連携協定を締結している本学は、日本イベントプロデュース協会と連携し、公開講座「オリンピック・パラリンピック学」を開講している。講義はオムニバス形式で行われ、スポーツプロデューサーの杉山茂氏を中心にオリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会などから有識者を招聘し展開した。

参加者数：延べ約 200 名(本学学生を除く)

本事業は、本学の学生に加え、毎回熱心な社会人の聴講が 15～20 名程度参加している。来年度はいよいよ 2020 開催前年となるため、さらなる参加者が見込める。

IV. 日本ピーススマイル協会

「東京富士大学×ピーススマイル授業 笑顔と応援メッセージ T シャツ作成」

日時：2019 年 1 月 21 日（月）13:10～14:30

場所：東京富士大学 532 教室

内容：日本ピーススマイル協会と東京富士大学イベントゼミで特別授業を実施。

相手を褒めること、感謝することの重要性を学ぶと共に、被災地への応援メッセージ T シャツづくりを行った。

参加者数 35 名

本事業は、上記の西武信用金庫主催・第 18 回ビジネスフェア from TAMA で本学ブースを来訪されたことがきっかけとなり実施。学生からの評価はおおむね好評だった。

前半のお互いを褒めあうといったワークでは「言葉でほめられて嬉しかった」「自分の

こと、相手のことを考える時間になった」「自分のことをこう思ってくれているんだなと知れた」といった意見がアンケートに記入されていた。また、後半の被災地支援Tシャツ作成では「一緒に頑張ろうと思って取り組みました」「元気に、そして（メッセージを）みて笑ってほしいと思って描きました」「とにかく笑ってほしいという想いを込めて」「頑張っている人には頑張ってとは言えないからとにかく優しい言葉を」といった意見がアンケートに記入されていた。なお、Tシャツは被災地の岡山県真備町に送られました。

(3) A-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。

I. 商店街支援事業(新宿区)は、3年計画の最終年度となるため「カミサカ WEB」運営、「カミサカ卓球フェスティバル」は継続実施する。さらに効果を上げるための新たな展開プランを提案、実施する。

II. 西武信用金庫との連携事業である「物産・逸品見本市パンフレット取材協力」、ビジネスフェア from TAMA 出展、「留学生と中小企業マッチング会」「物産・逸品見本市実施運営」については継続して協力する。また、地域産業応援資金企画などの要請にも積極的に参加していく。

III. 金融機関との連携事業では、東京三協信用金庫に加え、2019 年度より東京信用金庫様と包括連携協定を結んだため、新たな連携事業を模索していく。

IV. (一社)日本イベント協会の「オリンピック・パラリンピック学」における連携を継続して行う。

V. その他、ピーススマイル協会との連携や、(株)シミズオクトとのラグビーワールドカップ、オリンピック・パラリンピックなどの大型イベントについての協力をイベントプロデュース学科を中心に行っていく。

[基準A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A「社会連携」を満たしていると判断する。

2019年度（令和元年度） 自己点検評価書
エビデンス集(資料編)一覧

基準1 使命・目的等

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 1-1】	東京富士大学学則	規程集
【資料 1-2】	東京富士大学大学院学則	〃
【資料 1-3】	東京富士大学寄付行為	〃
【資料 1-4】	平成 30 年度 学生要覧	
【資料 1-5】	2019 東京富士大学案内	
【資料 1-6】	3つのポリシー	
【資料 1-7】	経営戦略会議運営規程	規程集
【資料 1-8】	東京富士大学 自己評価実施要綱	〃
【資料 1-9】	平成 30 年度 事業計画書	

基準2 学生

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 2-1】	東京富士大学大学案内	
【資料 2-2】	平成 30 年度 入試ガイド	
【資料 2-3】	平成 30 年度 学生募集要項	
【資料 2-4】	平成 30 年度 オープンキャンパス・進学相談会一覧 平成 30 年度 オープンキャンパス参加者状況	
【資料 2-5】	東京富士大学大学院案内	
【資料 2-6】	東京富士大学入学者選抜規程	規程集
【資料 2-7】	東京富士大学奨学金規程	〃
【資料 2-8】	TFU スカラシップガイド	
【資料 2-9】	企業向け大学紹介	
【資料 2-10】	平成 30 年度インターシップ実習成果報告書	
【資料 2-11】	東京富士大学学友会規約	
【資料 2-12】	第 50 回東京富士祭パンフレット	
【資料 2-13】	留学生ハンドブック	
【資料 2-14】	学生相談室だより	

基準3 教育課程

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料3-1】	入学前教育講座案内 f ドリル案内	
【資料3-2】	入学前講座レジメ、レポート問題	
【資料3-3】	カリキュラムマップ	
【資料3-4】	GMT(地元)企業訪問インタビューレポート	
【資料3-5】	授業アンケート用紙、授業アンケート集計結果	
【資料3-6】	授業評価報告書	
【資料3-7】	学生満足度調査	

基準4 教員・職員

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料4-1】	人事委員会規程	規程集
【資料4-2】	教員の採用方針に関する内規	〃
【資料4-3】	東京富士大学 教員資格審査に関する規程	〃
【資料4-4】	東京富士大学 教育職員の任期制に関する規程	〃
【資料4-5】	個人研究費支給規程	〃
【資料4-6】	共同研究費規程	〃
【資料4-7】	海外研修旅費規程	〃
【資料4-8】	国際学会等出張旅費補助規程	〃
【資料4-9】	東京富士大学 図書館資料管理規程	〃
【資料4-10】	東京富士大学 図書館利用規程	〃

基準5 経営・管理と財務

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料5-1】	東京富士大学学寄付行為	規程集
【資料5-2】	東京富士大学 理事、監事、評議員一覧	
【資料5-3】	経営戦略会議運営規程	規程集
【資料5-4】	東京富士大学 委員会規程	〃
【資料5-5】	東京富士大学 学長・副学長選考規程	〃
【資料5-6】	監事監査報告書	
【資料5-7】	東京富士大学 事務組織及び事務分掌規程	

【資料 5-8】	東京富士大学 経営改善計画	
【資料 5-9】	平成 30 年度 決算書	
【資料 5-10】	令和元年度 予算書	
【資料 5-11】	経理規程、資金運用規程	規程集
【資料 5-12】	会計監査報告書	

基準6 内部質保証

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 1-1】	東京富士大学 自己評価実施要綱	規程集
【資料 1-2】	東京富士大学大学院 自己点検・評価実施要綱	〃
【資料 1-3】	東京富士大学 第三者評価実施要綱	〃
【資料 1-4】	授業評価報告書、授業評価報告書まとめ	

基準A 大学が独自に設定した基準による自己評価

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 1-1】	カミサカ開催チラシ	
【資料 1-2】	カミサカスタンプラリー・アンケート集計	
【資料 1-3】	カミサカフェスティバル・アンケート集計	
【資料 1-4】	西武信金の物産・逸品見本市レポート誌	
【資料 1-5】	「オリンピック・パラリンピック学」講座一覧	