

令和 2 (2020) 年度  
自 己 点 検 評 価 書

令和 2 (2020) 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	9
基準 1 使命・目的等	9
基準 2 学生	16
基準 3 教育課程	49
基準 4 教員・職員	62
基準 5 経営・管理と財務	69
基準 6 内部質保証	80
基準 A 特色ある教育・研究と社会貢献	86

## 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。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、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(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)年 2 月二上映子、学校法人東京富士大学第 4 代理事長に就任した。平成 27(2015)年 12 月、文部科学省に平成 29(2017)年 4 月より経営学部経営心理学科の募集停止を届出し、平成 29(2017)年 4 月、経営学部経営心理学科の募集を停止し、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。平成 31(2019)年 4 月井原久光、学校法人東京富士大学第 4 代学長に就任した。

## 沿革一抄一

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

平成 19 年 4 月	二上映子、学校法人東京富士大学第 3 代学園長に就任
平成 20 年 4 月	東京富士大学大学院経営学研究科開設 経営学部ビジネス心理学科開設 経営学部ビジネス学科を経営学科に学科名変更 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 31 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 2 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 2 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 8 学生数	備考
	経営	1 年	186	118	68	(5)	
	イベントプロデュース		88	30	58	(0)	
	経営	2 年	163	106	57	(35)	編入生 1



	イベントプロデュース		83	34	49	(3)	
	経営	3年	151	102	49	(50)	編入生2
	イベントプロデュース		66	28	38	(17)	
	経営	4年	121	76	45	(45)	
	経営心理		0	0	0	(0)	
	イベントプロデュース		24	15	19	(13)	
	経営	4年 留年	23	18	15	(15)	
	経営心理		6	4	2	(2)	
	イベントプロデュース		5	3	2	(1)	
	大学 合計		925	532	393	(188)	

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	19	16	3	(2)	
		2年	12	8	4	(3)	
		2年	1	1	0	(1)	
大学院 合計			32	25	7	(6)	

大学・大学院 合計			総人数	男子	女子	留学生数	備考
			957	557	400	(194)	

#### 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	16	9	3	1	29	47
	イベントプロデュース学科	8	4	1	0	13	11
経営学部計		24	13	4	1	42	58
経営学研究科	経営学専攻	9	3	-	-	12	3
経営学研究科計		10	3	--	-	13	4

職員数

正職員 ( ) 内は女性	29(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の教育課程を編成し、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を行っている。創立者自戒の言葉「教育とは学生に生命をあたへてゆくことである」は、本学の教職員・学生が絶えずこれを見て本学教育の原点に立ち返ることができるように、また、来校者の目に触れやすいように、本館1階エントランスホールの大壁面に刻まれている。



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

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

#### 1-1-④ 変化への対応

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

平成25(2013)年度には、3学科体制を実施するにあたり、3学科の使命・目的を見直した。さらに、平成29(2017)年度には、2学科体制に移行するにあたり、各学科のカリキュラム改訂や大学の置かれた教育環境などの諸要素を勘案して、各学科の使命・目的の見直しを行った。

### (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学报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。



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。

今後、中期計画についても、「建学の趣旨」や「教育理念」や教育目的を反映した計画策定を行う。

## 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（令和元年度は関東地区 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」、「給費生試験」、「外国人留学生入試」、「編入学入試」、「社会人・帰国生選抜」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 28 (2016) 年度は 59.6%と低迷していたが、平成 29 (2017) 年度 89.5%、平成 30 (2018) 年度 116.4%、令和元 (2019) 年度は 122.3%と上昇し、令和 2 (2020) 年度は 125.5%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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
入学者数	171 (287)	197 (220)	256 (220)	269 (220)	274 (220)
入学定員充足率	59.6%	89.5%	116.4%	122.3%	124.5%
大学院	5 (10)	21 (10)	15 (10)	12 (10)	19 (10)
経営学科	95 (140)	159 (160)	173 (160)	186 (160)	186 (160)
入学定員充足率	67.9%	99.4%	108.1%	116.3%	116.3%
イベントプロデュース学科	37 (75)	38 (60)	83 (60)	83 (60)	88 (60)
入学定員充足率	49.3%	63.3%	138.3%	138.3%	146.7%
経営心理学科	39 (72)	募集停止	—	—	—
入学定員充足率	54.2%				

学科別でみると経営学科では、平成 28 (2016) 年度は定員割れをしていたが、平成 29 (2017) 年度から 2 学科制に再編し、定員数増として、ほぼ定員を確保できた。平成 30 (2018) 年度、令和元 (2019) 年度、令和 2 (2020) 年度の定員充足率は、108.1%、116.3%、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 (2016) 年度から高校訪問専門スタッフの高校進路担当教員との信頼関係の構築、オープンキャンパス等直接接触者への関係強化、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、一覧にない平成 27 (2015) 年度 65.3%、平成 28 (2016) 年度 54.2%であった。平成 29 (2017) 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 (2013) 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 (2017) 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 (2016) 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 (2018) 年度・令和元(2019) 年度とも 138.3%、令和 2 (2020) 年度 146.7%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 (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。そこで、平成 29 (2017) 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 (2017) 年度から志願者が急増し、平成 29 (2017) 年度 2.1 倍、30 (2018) 年度 1.5 倍、令和 (2019) 元年度 1.2 倍、令和 2 (2020) 年度 1.9 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令和 2 (2020) 年度 105%となっており、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) 一般選抜受験者・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 (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。平成 29 年度は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 (2018) 年度・令和 (2019) 元年度は、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、「高大連携協定校との交流」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。

出張講義・大学説明会の実施については、平成 28 (2016) 年度からの継続事業であり、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、着実に受験者増加を目指すことに繋がる。入学予定者についての説明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している。

引き続き、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っていく。

### III. 「入試方式の変更」について

令和 3 (2021) 年度入試より、大学入試制度の全体が大きく変更となる。主な変更点は以下の通り。

#### 1) 入試区分の変更

- ・ A0 入試は総合型選抜、推薦入試は推薦型選抜、一般入試は一般選抜、センター試験は大学入学共通テスト等名称が変更となる。

#### 2) 入試時期の早期化防止のため、合否の通知時期が遅くなる。

- ・ 総合型選抜は 11 月以降に合否通知 (従来は 9 月以降)
- ・ 推薦型選抜は 12 月以降に合否通知 (従来は 12 月以降)

#### 3) 多面的な評価へ (多段階の評価へ)

- ・ 学力だけでなく人物の多面的な評価を実施する。

入試全体の変更に伴い、本学では以下のように対応する。

- ・ 従来の全 A0 入試で行っていた TFU スカラシップを、特待生選抜 (TFU スカラシップ対象入試) に一本化する。
- ・ 受験生増による推薦型選抜 (指定校制、公募制) の受験回数低減させる。
- ・ 特待生選抜の一本化により給費生試験 (学力考査による特待生選抜) の廃止する。

- ・総合型選抜の育成型、活動約束型を廃止、活動実績型、課題型、卒業生子女型の3タイプに変更する。
- ・日本人学生募集が好調であるため、留学生選抜の受験回数低減させる。

#### 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。令和元（2019）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。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う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（2016）年度以降実施してきた。平成29（2017）年度、30（2018）年度、令和元（2019）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

令和2（2020）年度の本学の入学者のうち、一般入試、センター試験利用入試で入学する学生は全体の1割弱であった。本学入学者の多くが全都三県の出身者であることに変わりはないが、地方受験者が増えてきており、地方であっても、複数人送ってきてくれている高校に対しては、丁寧な訪問が必要と考えている。次年度も、

実績のある高校に関しては、地方の高校訪問を続け、本学との関係を深めていく方針である。

#### 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 (2013) 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多くの入試で適用してきた。

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の観点から、令和 3 (2021) 年度より TFU 制度の抜本的な改革を実施することとした。

その内容は、D 特待 (入学金免除) の廃止に加え、すべての特待における入学金免除の廃止、特待生の上限を設け、その多くを特待生選抜により選定、その他、一般選抜、大学入学共通テスト利用選抜、留学生選抜において、それぞれ若干名の特待を選定する方式に変更することとした。また、特待選抜に特化した給費生試験を廃止した。

#### VII. 「留学生の質の向上」について

留学生の割合の増加に伴い、その学力レベル (特に日本語レベル) が全体的に低下する傾向が確認された。そこで、平成 30 (2018) 年度以降、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るとともに、面接評価を重視、日本人と遜色のない優秀な留学生を採用する方針とした。

これにより、留学生の割合は低下したが、優秀な留学生を採用することができ、質の向上に大いに繋がったと考える。

#### (大学院)

大学院に関しては、平成 29 (2017) 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 (2017) 年度、30 (2018) 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。

受験者数の増加を受けて、令和 3 (2021) 年度より入学定員を 5 名増員して、15 名とすることとし、文部科学省に申請中である。

## 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。また、今年度は、春学期の一部講義、秋学期は 70 名以上の履修者を有する講義の学期末試験において、不正行為防止のため試験監督担当教員を配置し、講義担当教員と 2 名体制で公正な試験の実施を監督した。

#### 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 教育の拡充を目指す。特に新カリキュラムへの移行が完了する令和 2 (2020) 年度において、再度、現行カリキュラムの課題、問題点について教育支援委員会、及び教員との協議、ヒアリングを行い、所与の見直しが必要か否か検討する。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について継続的に協議する。なお実務教員を招聘した実践的な科目については、さらなる充実と拡充を目指すと共に、高度な専門教育の実現に向けた教育の質、研究の質向上に向けた具体的な対策について教育支援委員会を中心として協議する。



## 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）

#### 2-3-① 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

##### 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29(2017)年度97.6%、平成30(2018)年度98.2%、令和元(2019)年度98.9%と、着実な伸びを示してきている。(下表「就職の状況」)

令和元(2019)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。「宿泊業、飲食サービス業」(16.84%)、「卸売業・小売業」(15.79%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(15.79%)「情報通信業」(12.63%)、などの比率が高い。

##### 就職の状況

区分	令和元(2019)年度 卒業生	H30(2018)年度卒 業者	H29(2017)年度卒 業者	
卒業生数合計(名)	130	134	144	
学科別	経営学科	70	68	63
	経営心理学科	35	29	39
	イベントプロデュース学科	25	37	42
就職希望者数(名)	96	108	126	
学科別	経営学科	52	55	57
	経営心理学科	26	23	33
	イベントプロデュース学科	18	30	36
就職者数(名)	95	106	123	
学科別	経営学科	51	55	55
	経営心理学科	26	22	32
	イベントプロデュース学科	18	29	36
就職率(%)	98.96	98.15	97.62	

学科別	経営学科	98.08	100	96.49
	経営心理学科	100	95.65	96.97
	イベントプロデュース学科	100	96.67	100.00
求人社数(社)		801	499	572

## 卒業後の進路先の状況(令和元(2019)年度卒業生)

産業別就職者数	学科名	性別	農業・林業	漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務	左記以外	合計
経営	男	0	0	2	3	0	8	1	4	1	2	0	6	1	0	1	0	2	0	1	32	
	女	0	0	1	2	0	2	1	4	0	0	0	4	3	0	1	0	1	0	0	19	
経営心理	男	0	0	0	0	0	2	0	3	0	2	0	2	2	0	2	0	1	0	0	12	
	女	0	0	0	2	0	0	0	2	2	1	0	0	4	0	1	0	1	1	0	14	
イベントプロデュース	男	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	6	
	女	0	0	1	1	1	0	0	1	0	2	0	4	1	0	1	0	0	0	0	12	
合計		0	0	4	8	1	12	2	15	3	7	0	16	15	0	5	0	5	1	1	95	
比率 %		0.00	0.00	4.21	8.42	1.05	12.63	2.11	15.79	3.16	7.37	0.00	16.84	15.79	0.00	5.26	0.00	5.26	1.05	1.05	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」

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

3～4年次に設置されている「専門演習(ゼミ)」は、主として専門知識を修得することを目的としているが、それにとどまらず演習担当教員による個別の進路指導・相談を行い、進路決定や卒業後に向けた準備などに関する指導を行っている。

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、「プロフェッショナルセミナーⅦ(就職)」「就職特講」(Ⅲ-2-1 参照)「キャリアデザイン」(Ⅲ-2-7 参照)といった、社会的・職業的自立に直結する科目が設置されているだけでなく、専門科目においても楽天、ソニー、日産自動車、電通、リクルート、富士ゼロックス、吉本興業などの企業で豊かな実務経験を培った講師陣による臨場感溢れる教育が展開されている。また、「交渉力」や「異文化理解」「インタビュー術」など、社会人として活躍できる能力(ジェネリック・スキル)を育成する授業や、「中小企業論」(Ⅲ-2-11 参照)など、経営者を招聘して直接話を伺う授業、東京信用金庫、花王、ジャスコといった企業から与えられたビジネス課題を解決するプロジェクト学習など、経営学の専門知識に加え、「実務IQ」を高めるためのプログラムが多数用意されている。加えて「インターンシップ」(Ⅲ-2-6 参照)「イベント実習」では、学生の実務体験を単位認定する仕組みも用意されている。

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

## 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(2017)年度～令和元(2019)年度)、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(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(Ⅲ-2-11 参照)。

## 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「キャリアデザイン」(Ⅲ-2-7 参照)を1年次秋学期の履修科目として開講している。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、キャリアスUC(本学専用求人票・インターンシップ情報サ

イト)への登録を促進している。令和2(2020)年1月には、同科目の一環で「内定者報告会」を開催し、先輩の就活体験談を生の声として語ってもらう機会を提供した。

### 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

キャリア支援委員会は教職員で構成され、進路支援体制の企画検討、実施、運営、調整などを行っており、教員と職員の間で情報共有が図られている。進路支援施策の新たな取り組みは、主にこの委員会で決定される。同委員会の8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、キャリア支援部は職員が担当し、進路登録カード及び卒業生リストの保管、求人の受付と管理(ファイリングや掲示を含む)、学内外合同企業説明会の案内、就職関係文献や関連資料、求人検索用端末などを整備するとともに、履歴書・エントリーシートの添削および模擬面接の実施、卒業生訪問の案内、個別相談・指導、学内企業説明会の企画・運営など、個々の学生に寄り添ったきめ細かな指導を行っている。

キャリア支援部の開室時間は、平日9:00~17:00であり、キャリア支援部長(教員)を含め4名(内、キャリアコンサルタント有資格者1名)のスタッフで対応している。

#### 2. キャリア支援部としての取り組み

キャリア支援部としての主な進路支援内容は、以下のとおりである。

##### 1) 「プロフェッショナルセミナーⅦ(就職)」「就職特講」科目への支援

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

「プロフェッショナルセミナーⅦ(就職)」は春学期に開講され、就職特講に入る前の準備段階として、社会人基礎力の理解や業界・仕事研究などを中心にカリキュラムが組まれた。夏休み期間中に志望業種・職種の「軸」を設定するよう課題を与え、インターンシップ先選択への動機づけを行った。

秋学期に開講された「就職特講」では、履歴書やエントリーシートの書き方、自己分析・自己PRの方法、業界・企業・職種研究、筆記試験・面接・グループワーク対策など、就職に直接役立つ知識の習得と演習を進めた。外部講師や企業の採用担当者も招聘し、臨場感ある就職準備講座を展開したほか、卒業生を招いて仕事のやりがいや業務内容を知る機会(Ⅲ-2-12参照)を提供した。

春~秋と同じ教員が同じ学生を指導する体制をとり、それぞれが受講者全員の履

歴書の添削を行うなど、綿密な指導を行った。なお、留学生に対しては独自プログラム（2-4 参照）を設定した。

同科目のカリキュラム設計については、キャリア支援部スタッフが担当教員や外部協力スタッフと連携の上で企画し、授業時のサポートも行った。

令和元(2019)年度の履修者数(履修率)は、「プロフェッショナルセミナーⅦ(就職)」92名/103名(89.3%)、「就職特講」92名/101名(91.0%)であった。

#### 令和元(2019)年度「プロフェッショナルセミナーⅦ(就職)」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	オリエンテーション	就職活動の現状理解、全体スケジュールと準備事項
2	社会人基礎力に基づくグループワーク	グループワーク
3		
4		
5	グループワークのまとめ	社会人基礎力から強みを考える 自己PRの作成
6		
7	仕事を理解する	産業構造理解
8		業界理解
9	課題解決型グループワークおよびプレゼンテーション	テーマに基づきチームでプレゼンテーションを企画し発表する
10		
11		
12		
13	履歴書の作成	履歴書、自己PR、志望動機作成
14	活動計画策定・発表	夏のインターンシップ、秋学期の活動計画策定

#### 令和元(2019)年度「就職特講」カリキュラム

回	テーマ	内容
1	就職活動の現状の理解	就職活動を始めるにあたって考えるべきこと(雇用環境とデータで見る学卒者就職の現状、正規・非正規雇用の生涯賃金等)
2	自己分析Ⅰ	自分史の作成、SPIについて
3	自己分析Ⅱ	自分の志向と適正を考える、学生時代に頑張ったこと
4	自己PRのしかたⅠ	社会人基礎力から強みを考える、自己PR
5	自己PRのしかたⅡ	自己紹介書の完成
6	キャリア情報交流会	OBOGの話から、仕事のやりがいや職業を知る
7	志望先の選定Ⅰ	就職の軸
8	志望先の選定Ⅱ	業界、職種理解

9	志望先の選定Ⅲ	業界情報の捉え方、情報の取捨選択について、求人票の見方
10	合同企業説明会	合同企業説明会
11	志望動機の完成	想定業界、企業での作成
12	選考への対策Ⅰ	多様なESへの対応
13	選考への対策Ⅱ	面接対策、マナー
14	選考への対策Ⅲ	グループ・ディスカッション対策
15	活動計画策定・発表	履歴書・就職の軸・活動計画の策定最終確認

## 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、就職活動のタイムスケジュール、インターンシップ受講の方法、就職特講受講のすすめ、目標を持って学生生活過ごすための必要性、キャリア支援部の利用法、就職活動にあたっての留意点などを伝えることによって、学生一人ひとりに年間の目標設定、進路ビジョンを持たせるよう動機づけている。

## 3) 各種学内説明会の実施

合同形式で行う学内合同企業説明会や学内業界研究会の他、本学学生を積極的に採用希望する企業をキャリア支援部で厳選し、学生とマッチングさせて行う個別企業説明会を実施した。また、低年次よりキャリア形成を促す目的で、東京都学生インターンシップ支援事業事務局の協力を得て、インターンシップ説明会を実施した。

令和元(2019)年度は、学内合同企業説明会1回、学内業界研究会1回、個別企業説明会15回、インターンシップ説明会4回を実施した。

## 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」クラスを設置している。カリキュラムは下記の通りで、就職とアルバイトの違い、日本の商習慣、在留資格の説明など、独自プログラムで展開している。令和元(2019)年度の履修者数(履修率)は、56名/61名(91.8%)であった。

加えて、令和元(2019)年11月26日には、一般社団法人日本国際化推進協会(JAPI)に講師派遣のご協力をいただき、本学の外国人留学生の就職に関する様々な相談に母国語を交えて丁寧に応じる「外国人留学生なんでも相談コーナー」を開設した。

令和元(2019)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	就職活動の具体的な準備 をする	・情報の探し方（求人票、ハローワーク、就活ナビ）
9		・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目配せを行っている。

令和 2(2020)年 2 月 19 日(水)には、卒業対象者のうち進路未決定者に対して行う個別の進路相談会、「きやりあ・さぼ」を開催した。毎年この時期に実施しており、キャリア支援委員全員が個人面談対応の体制をとっている。当日は就活・採用情報

サイト運営企業のスタッフにも待機してもらするなど、卒業までの迅速な活動を促すべく、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(自己開発)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。

令和元(2019)年度は、インターンシップ説明会を4回開催し、合計94名の学生が参加した(下表)。そのうち17名が49社のインターンシップに参加し、17名全員が単位認定された(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	7/3	7/4	7/5	12/18	計
参加人数	48	16	14	16	94

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	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
実習企業数(社)	49	46	36	36	25
単位取得学生数(人)	17	15	9	18	30

#### 7) 「キャリアデザイン」科目への支援

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、令和元(2019)年度は下記のカリキュラムを実施した。同科目の共有コンテンツについては、キャリア支援部スタッフが学務部スタッフ、協力会社と連携の上で企画・設計し、授業時のサポートも行った。

令和元(2019)年度は、247名が履修し219名が単位修得した。

令和元(2019)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	キャリアデザイン総論	講義の概要について
2	大学生生活を充実させる①	大学生生活に目標やスケジュール。PDCAサイクルを考える
3	学生生活を充実させる②	海外留学・インターンシップについて解説
4	ライフプラン	大学卒業後の進路選択、30歳までのライフプラン
5	働くとは何か	できること、やりたいことを基礎に働くことを考える
6	働く人の権利	労働法の基礎について解説
7	労働と収入	給与とは何か。奨学金と生涯賃金について解説
8	自己分析	価値観と雇用のミスマッチについて
9	資格取得	キャリア形成と資格取得の意義について解説
10	大学生生活を充実させる③	ゼミ発表大会に参加しレポートを作成
11	企業分析・業界分析	キャリアデザインに必要となる企業分析調査
12	就職試験総論	SPI試験など就職に関する試験について解説と体験
13	就職試験体験	内定者報告会：4年生による内定報告とレポート作成
14	就職試験体験	ビジネスマナー（服装・ビジネス文書など）について解説
15	総括・達成度の確認	総括および学習達成度の確認テストを実施

#### 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、タイムリーな情報提供を行っている。

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

令和元(2019)年6月8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。「就職活動の実態と本学の支援体制について」「納得のいく就職活動をするために」の2テーマで講演を行い、36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12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=28)では、説明会に対して「大変参考になった」(64.0%)、「やや参考になった」(32.0%)、また大学の進路支援体制に対して「非常に共感が持てた」(71.0%)、「やや共感が持てた」(21.0%)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。外部団体が主催する就職面接会などへの同行、地域若者サポートステーションの紹介、発達障がい学生支援組織・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。令和元(2019)年度までに 44 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)年度より、(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、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。令和元(2019)年度は、3ゼミが参加し、近隣企業 5 社(報徳事務所、マーケティングシステムズ、アスリートプランニング、クロスマーケティング、富士国際旅行社)に訪問した。

また、平成 29(2017)年度より、「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と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」を開講している。令和元(2019)年度は 11 名の会社役員(主に経営者)を招聘し、業界・企業研究の新たな機会提供につなげている。

さらに令和元(2019)年度は、「日経流通新聞」を教材として使用、日本経済新聞社グループより講師(元新聞記者等)を招いて展開する講座「流通・サービス業トレンド研究」を開講した。本講座は、受講した学生が自宅で「日経流通新聞」(MJ)を購読(8月より6か月)し、興味ある記事についての意見や感想を発表しながら進めていくワークショップ形式の授業である。「業界・企業研究の促進」「ビジネス情報取得習慣の確立」「分析力・コメント力の向上」を狙いとして実施し、27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=22)では、90.1%の参加学生

が満足(大変満足=40.1%、やや満足=50%)という結果が出ている。本講座には、キャリア支援委員及びキャリア支援部スタッフが外部講師と連携の上で企画運営に当たっている。

## 12) 卒業生からのアドバイス機会の提供

令和元(2019)年11月14日(木)に、「就職特講」の一環として、卒業生を招いての「OB・OGキャリア情報交流会」を開催した。本交流会は、3年生を対象に就職についてのリアルなイメージをつかんでもらい、就活への意気込みを高めてもらう目的で平成28(2016)年度より開催しており、卒業生採用企業とのパイプ強化にも繋がっている。参加した学生のレポートには、「どういう理由でどういう人達の役に立ちたい、という信念が大切だと分かった」「知らない業界の話も面白いと思えてきた」などといった内容のものが多く、極めて有意義な機会であったことが窺える。参加者は131名(履修者156名)であった。

### 参加した卒業生のプロフィール

企業名	学科	卒業年度
佐川印刷株式会社	経営学科	2018年度卒
株式会社プリンスホテル	イベントプロデュース学科	2019年度卒
セントラル警備保障株式会社	ビジネス心理学科	2016年度卒
日本インサイトテクノロジー株式会社	経営学科	2019年度卒
株式会社アットキャド	経営学科	2019年度卒

令和元(2019)年度3月卒業生の117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、84.4%が「満足」と回答している。

「大変満足」「やや満足」と回答した者の主な理由としては、以下が挙げられる。

- ・キャリア支援部で紹介された企業に就職が決まった
- ・多くの情報が常に開示されていた、面接練習が助かった
- ・親切、丁寧に対応してもらった
- ・1年生のうちから支援してもらった、など、キャリア支援部のきめ細かな支援が満足度に繋がっている。

### 本学における進路支援に対する満足度調査(令和2(2020)年3月20日実施/n=77)

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(%)
117	77	40.3	44.1	7.8	0	7.8

### 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)

令和2(2020)年度の改善・向上方策を以下に示す。

- ① 就職の質を高めるため、キャリアタスUC（学生情報が管理できる本学専用の就活サイト）への登録促進により、学生ひとりひとりの志向性を把握する。
- ② 低年次よりインターンシップを経験させるため、東京都主催の「きづくインターンシップ」を中心とした、インターンシップ説明会の実施頻度を上げる。
- ③ 卒業生採用企業とのパイプを強め、本学ロイヤリティの高い企業群を形成していくため、卒業生採用重点企業（10社程度）を訪問し、人事担当者ととの関係を強化していく。
- ④ 既に1年次生を対象に導入しているPROGテスト（コンピテンシー）を3年次生対象に再度実施する。本学では、平成30(2018)年度より実務IQ（仕事現場で高い能力を発揮する知性）教育を導入しており、その成果を検証するとともに、学生ひとりひとりのスキルアップや課題を確認の上、就職指導に反映させていくねらいがある。
- ⑤ 低年次よりキャリア形成を高めていくため、1年次生の基礎演習Ⅱ、2年次生のプロフェッショナルセミナー等で、外部講師による自己分析を実施するなど、キャリア支援プログラムの共有コンテンツを設ける。
- ⑥ 就職活動・採用活動に対する新型コロナウイルスの影響について詳細に調査し、適切な対応策を講じていく。

## 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入生に実施し、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。

### 1. 高田奨学生

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

令和元(2019)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。

### 2. 学校法人東京富士大学奨学金(経済状況急変者に対する奨学金)

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

当該奨学金を申請する学生を選考する際には、日本学生支援機構の「緊急採用・応急採用奨学金」の選考基準を準用し、本人からの申請書と証明書類(家計支持者の所得証明書、罹災証明書等)をもとに面接の上、所定手続きを経て決定している。

3. 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。  
令和元(2019)年度対象学生は、4 年生 58 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。
4. 学校法人東京富士大学奨学金(入学試験における特待生奨学金 TFU スカラシップ制度)  
平成 25(2013)年度より新たに設けた制度で特待生として合格した者は最大 4 年間、学納金が減免される。令和元(2019)年度対象学生は、4 年生 19 人、3 年生 43 人、2 年生 43 人、1 年生 124 人である。
5. 東京富士大学学生会館奨学生  
東京富士大学学生会館生で、学生としての生活態度が特に優れている者に対し、奨学の目的で設けている。
6. 日本学生支援機構奨学金  
令和元(2019)年度は在学生(外国人留学生を除く)の約 30.6%にあたる 183 人の学生が貸与を、約 1.2%にあたる 7 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。
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)  
令和元(2019)年度は 2 人(学部 2 人：外国人留学生在籍者の 0.8%)が奨学生として採用された。
8. 新宿区私費外国人留学生学習奨励費  
令和元(2019)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 13 団体が所属している。学友会はクラブ等と協力し、ゲーム大会やボウリング大会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。

・「ゲームビジネス研究塾」

遊びの力で社会やビジネスを面白くしようとする研究サークルで「手塚キャラクター発想支援カード」を手塚プロダクションと産学連携で企画開発しました。

・「アーティスト産業研究塾」

芸能プロダクションと連携し、芸能人の育成・デビューを支援するためのプロデュース企画を行うサークルで、これまでアーティストの卵たちのプロモーションビデオの作成などを行った。

#### 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。令和元(2019)年度の各学年の受診率は4年生74.4%・3年生72.3%・2年生62.8%・1年生98.5%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っている。きめ細かな個別サポートを可能にするため、令和元(2019)年度学部・大学院在籍の外国人留学生 266 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、令和元(2019)年度は 82 件の届け出があった。

### 4. 資格外活動の把握

国際交流推進室は外国人留学生の資格外活動の把握・指導に努めている。年 2 回 5 月と 11 月に全在籍外国人留学生には、資格外活動許可の有無と活動状況の報告を求め、内容を精査した上で必要に応じて個別に指導をし、適切な労働時間数と活動場所等の指導を行っている。令和元(2019)年度 5 月は学部・大学院外国人留学生 126 件(対象者 266 名)、11 月は 167 件(対象者 250 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。本制度は令和元(2019)年度をもって運用終了した。

## 6. 日本人学生による外国人留学生の日本語学習支援事業

令和元(2019)年度・秋学期(2019年11月～2020年1月上旬、休暇期間を除く)、日本人学生が外国人留学生の日本語学習を支援する活動を行った。日本人学生の支援志願者5名が、1週間3～4回(1回90分)、支援を希望する外国人留学生の日本語学習を支援した：レポート添削、カードゲームを使った会話練習、就活相談、方言学習、時事問題討論、授業理解支援、各種書類記入など。4か月間で合計30回実施し、のべ35人の外国人留学生が支援を受けた。日本人学生はこの活動を異文化理解の好機として捉えており、本学グローバル教育の一環となった。

## 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

令和元(2019)年度の年間相談件数は378件(学生304件、保護者及び教職員74件)であった(2月時点)。学生だけでなく、保護者や教職員からの相談も増えている。

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。困難なケースは、学生の診察に同行して医師との情報共有を行っている。就労移行支援機関等との連携も行っている。また、発達障害を持

つあるいは疑いのある学生に対しては、障害者就職支援センターと連携し卒業後の進路に繋げた。

## 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。

## 6. 日本人学生による外国人留学生の日本語学習支援事業

令和元（2019）年度・秋学期（2019年11月～2020年1月上旬、休暇期間を除く）、日本人学生が外国人留学生の日本語学習を支援する活動を行った。日本人学生の支援志願者5名が、1週間3～4回（1回90分）、支援を希望する外国人留学生の日本語学習を支援した：レポート添削、カードゲームを使った会話練習、就活相談、方言学習、時事問題討論、授業理解支援、各種書類記入など。4か月間で合計30回実施し、のべ35人の外国人留学生が支援を受けた。日本人学生はこの活動を異文化理解の好機として捉えており、本学グローバル教育の一環となった。

### (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

外国人留学生を支援する専門部署として、在留管理、学習支援、国際交流機会の提供を通じて、各部署と連携してサポート体制の充実を図る。在留管理については、新たに在留申請手続きのオンラインサービス体制を構築して、留学生の入管当庁回数を減じ、留学生の便宜を図る。

## 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 m<sup>2</sup>)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。

令和2(2020)年5月現在

校地(校舎等)	所在地	面積 m <sup>2</sup>	備考 (主な使用用途、共用の有無等)
本館	新宿区高田馬場	2,003.94	教室、図書館、事務室・共用
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	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 1,014 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

計算式：(1,014－800)×1,322÷400+4,958 =5,665.27 m<sup>2</sup>

基準面積：5,665.27 m<sup>2</sup>

本学の校舎面積は、16,103.35 (15,645.8) m<sup>2</sup>(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 (2018) 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 (2018) 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、消防署が定期的の実施する防災審査に合格している。消防署立会いのもと、有事の際の通報訓練、消火訓練などの防災訓練を定期的の実施している。

### 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 m<sup>2</sup>、書庫スペース 529 m<sup>2</sup>を主として、総床面積 1,428 m<sup>2</sup>を有して、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 時から 19 時 30 分まで、月曜・水曜は 9 時から 17 時まで、となっている。また、土曜開館日の開館時間は、10 時から 16 時までである。夏季休暇中は蔵書点検作業実施のため、限られた日数のみ開館し、学生の自主学習を支援するよう努めている。冬季休暇中は全日休館としている。

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

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

また、二号館跡地も整備され、快適な教育環境となっている。

### 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）①②

#### 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

「学生生活意識調査」を利用した学生相談室への働きかけ

学生相談室では、平成20（2008）年度より新入生を含む在校生を対象に、年に1回、「学生生活意識調査」を実施している。これまで質問紙による調査であったが、平成30（2018）年度よりWeb上で調査を実施している。

### 1. 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。

## 2. 調査全体のまとめ（添付資料参照）

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た。

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。自分の調査結果の説明を求める学生には結果のフィードバックを行った。学生へのフィードバックの際は、全体平均と個別データをグラフにて示して説明した。「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）

「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）

調査へのフィードバックをきっかけに継続的な相談に繋がるケースが見られることから、今後も継続して実施して行きたい。相談ニーズが高い学生を出来るだけ早く把握し、早期に相談に繋げて行きたい。しかし、通常の相談業務の中でメール連絡をして声掛けをしたりする作業に思いのほか時間が費やされる。そのため、相談ニーズが高い学生をさらに効率的に判別し積極的に連絡して行きたい。

### [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 (2017) 年度 90.9%に上昇し、平成 30 (2018) 年度は 116.4%、令和元年 (2019) 年度は 122.3%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、令和元(2019)年度は 138.3%、令和 2 (2020) 年度は 146.7%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、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た。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、適法な資格外活動など、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、大学設置基準に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、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. 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。

- 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とともに、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。

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、今年度は、この実施年度に当たるため、該当学生に対して PROG を実施した。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	—		

なお平成 28(2016)年度以前に入学した旧カリキュラム対象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。

【令和元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)	10人	20人
	留学	1人	
	就職	9人	
経済的困窮	保護者の経済的事情	6人	21人
	学費未納(除籍者)	15人	
身体疾患		3人	3人
その他	家庭の事情	人	7人
	徴兵・帰国(留学生)など	人	
	その他	7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。

【休学者数推移】

	令和元年度	平成30年度	平成29年度
経営学部	14	4	5
大学院	1	0	0

合 計	15	4	5
-----	----	---	---

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	令和元年度			平成30年度			平成29年度		
	対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者		対象者	卒業不可者	
経営学科	87	24	28%	80	17	21%	76	17	22%
経営心理学科	35	6	17%	36	8	22%	42	4	10%
経営学科 (旧夜間主コース)	—	—		—	—		1	0	0%
イベントプロデュース学科	28	4	14%	42	6	14%	44	5	16%
合計	150	34	23%	158	31	20%	163	26	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両学科の成績評価について、学科間の成績評価にばらつきがないかどうかについて精査し、評価の公正さを担保するため、評価基準に関する厳格化に関する検討を行い、適切な施策を講じる。

### 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。

- 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、2) 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。
- 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。

特に、本学では、実務IQ教育を実際に教育現場において実践するため、今年度、(株)ジャスビコと教育連携協定を締結し、新事業創造論（春学期）、ベンチャービジネス論（秋学期）という講義において、アイスクリーム・ビジネスの立ち上げから運営に至る実際のビジネスの流れを、リアルタイムで体感させるという授業を実施した。具体的には、本学5号館に販売施設及びアイスクリーム製造施設を設置し、健康及びオーガニック（自然由来を重視する製品）を意識したアイスクリームの製造及び販売に関する立ち上げから、販売展開に至る実際のビジネスを学生と共に構築するという事業を行った。担当講師は、株式会社ジャスビコ代表取締役（客員教授）片山源治郎氏を主任講師として、同社社員である客員准教授、児玉陽平氏によって講義が展開された。春学期の新事業創造論は、受講生32名であり、事業の立ち上げ、リスクマネジメント、事業計画書の作成といった実践的な演習及び実習によって、学生に実際に事業創造の現場に立ち合わせるといった臨場感を持った講義が展開された。

また、夏期休暇中、8月25日から9月1日まで日本武道館にて開催された世界柔道選手権大会に店舗を出店し、一部有志学生がこの中で販売の実演を行うなど、体験的学習を取り入れた。秋学期のベンチャービジネス論は、受講生24名であり、グループ・ディスカッションやディベート、ロールプレイングを用いた授業と、本学設置の店舗を利用した店舗運営を体験することを通じて、製造、営業に関する実践的な体験学習を展開した。具体的には、アイスクリームの製造体験を通じ、商品

開発に必要な知識や技術を体得させるため、飲食店営業許可、食品衛生責任者、原材料、製造工程についての講義および衛生管理と下準備、原材料準備などを体験させた。またアイスクリームの営業研修として、ビジネスマナー基礎、営業の心得、ビジネスマナー、営業 ロールプレイングのほか、大学周辺企業・店舗への営業体験、営業結果報告 感想 営業日報の作成などを体験させた。この講義は、本学の実務 IQ 教育の先駆的な取り組みであり、今後、このような実務との接点を重視した教育を展開するための一つの大きな成果になったと評価する。

### 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（多文化理解V）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（スグキク、<http://tenmondo.com/>）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）

カリキュラム・ポリシーの趣旨の徹底及び、本学における少人数教育の成果を最大限、発揮させるため、基礎演習Ⅰ、およびⅡ、プロフェッショナルセミナーⅠ、Ⅱ、専門演習のサナラル活性化並びに、プロフェッショナルセミナーⅢからⅧまでを先端的な教育の実証の場として位置づけ、対話を重視したアクティブ・ラーニング型教育の実践を拡充する。次に、少人数教育ではない大教室での講義に際しては、クリッカーの導入が学習意欲を高めることから、今後、全学的に導入することを検討する。

### 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ら省みて、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) 年度から、新カリキュラムを施行し、実践的な経営学教育体制の整備を図っている。この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の確立・発揮
- 4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築
- 4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能

#### (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味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味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。

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」がこれを立案、策定している。具体的には、学則その他重要な規程の制定又は改廃に関する事項、教育及び研究に係る事項、教育課程の編成に関する方針に係る事項などを所管する。

教授会は本学の教育研究に関する重要な事項について審議し、学長に意見を述べる機関として適切に機能している。教授会は学則第12条の定めにより、毎月1回の定例会と必要に応じて臨時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と定めている。

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。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 (2017) 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。

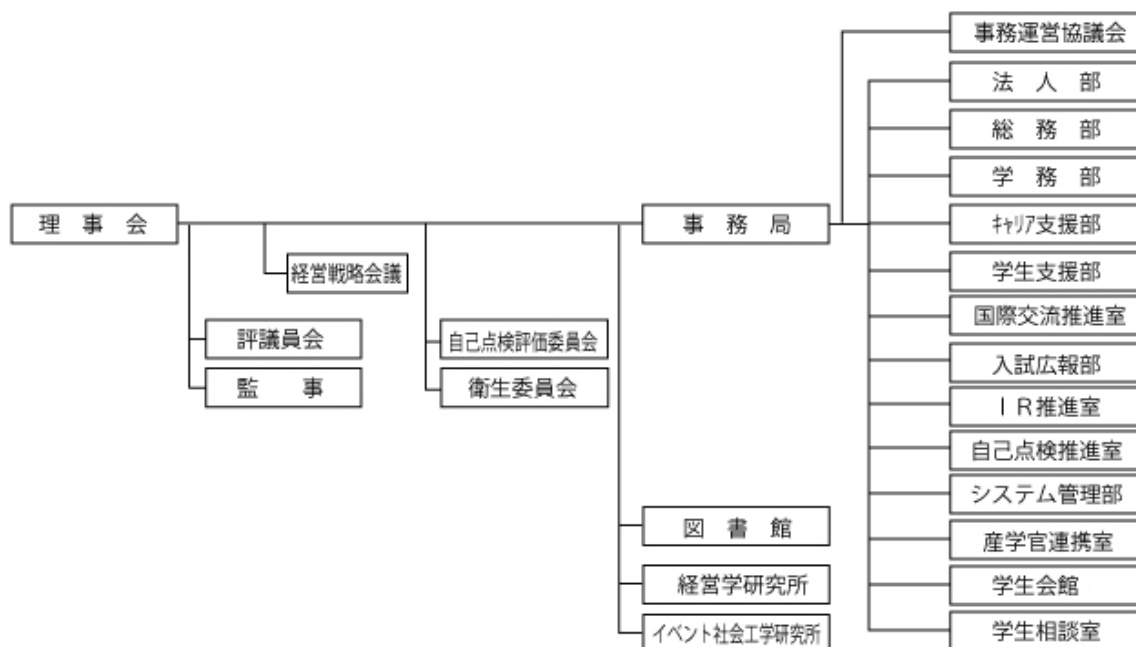
以上の通り、学長のリーダーシップの下に、本学の教育研究に関する重要な事項について審議機関として教授会が機能し、各委員会において主に教育、研究、学生支援に関する個別的事項につき具体的遂行している。学長は、教授会、各委員会の意見を聞き運営に当たり、学務を統括し職員のサービスを統督している。なお、意思決定組織については、すべて規程が整備されており、権限と責任が明確であるため、その機能を果たしている。

#### 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。

令和 2 (2020) 年 5 月 1 日、事務組織図は以下の通りである。



令和 2 (2020) 年 5 月 1 日時点の職員数は、専任職員 29 名である。平成 30 (2018) 年度は 2 名、令和元年 (2019) 年度は 1 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ため「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)に基づく対応を行っている。この点、実務教員の資格審査基準を明確化するため、規程15条の2を改正すると共に、同15条の3を新設した。

学科別専任教員数 令和2(2020)年5月1日現在

分野	教授	准教授	講師	助教	合計
経営学科	16	9	3	1	29
イベントプロデュース学科	8	4	1	0	13
合計	24	13	4	1	42

専任教員の年齢区分 令和2(2020)年5月1日現在

区分	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-69歳	70歳～	合計
教員数	5	15	9	12	1	42

大学院も同様、適切な専任教員を配置するとともに、学外からも専門分野に応じた適切な教員を非常勤講師として配置している。

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

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

FDは、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。

##### I 担当教員FDの開催

担当教員FD研修は1回、開催した。

第1回は、令和元年(2019)7月23日(火)15:30より17:00第3会議室にて、参加教員8名によって実施された。内容として、2019年度PROG分析による学年の全体傾向、後期「基礎演習Ⅱ(キャリアデザイン)」の進行確認、留学生の学習支援に関して、活発な意見交換が行われた。なお、第2回の担当教員FD研修は、令和2年3月9日(月)15:00から16:30、本館1階第2会議室において

実施予定であったが、コロナウィルス感染防止のため、中止となった。

## II FD 研修

今年度の全教員を対象とする FD 研修会は、1 回、開催した。

本研修会は、令和 2 年 2 月 25 日(火)14 時 55 分より本館 1 階メディアホールにて開催した。この研修会では、現在、実務 IQ 教育の実現の一環として㈱ジャスピコ、との教育連携により、現実のベンチャービジネスの立ち上げから普及まで、実際のビジネスを授業の中で体感する新しいタイプの授業の実施を行っており、この授業の概要、本学の教育改革の文脈における位置づけなどについて、学部長、学務部長である隅田浩司教授より説明を行い、その後質疑応答を行った。研修は、15 時 30 分に終了。参加教員 38 名 (41 名中)。研修会では、最初に、教育連携授業の実施の概要について説明があった。当該授業は、春学期「新事業創造論」全 15 回 (受講生 32 名 (4 年生 17 名、3 年生 11 名、2 年生 4 名) うち留学生 9 名 (4 年生 8 名、3 年生 1 名)、秋学期「ベンチャービジネス論」(受講生 24 名 (4 年生 10 名、3 年生 10 名、2 年生 4 名) うち留学生 4 名 (4 年生 4 名) として開講した。講師は、㈱ジャスピコ代表取締役、片山源治郎本学客員教授を中心として、同社ソリューションビジネス本部課長である同客員准教授児玉陽平氏、同社専務取締役、同客員准教授奥田直樹氏(春学期途中までは同社ソリューションビジネス事業本部国際部の眞山香織氏)が担当した。なお隅田が共同担当としてオブザーブする体制であったことを説明した。続いて、この授業の基本コンセプトとして、1)「事業が授業になる」というコンセプトの説明を行い、5 号館店舗 (Darcy' s Guilt Free! Ice Cream Labo) は「ラボ」としての位置づけについて説明した。この授業は、受講生と一緒に「新しい店舗を出店」するための授業内容であり、講義に加え、生徒による体験学習や教室内でのディスカッション、ディベート、グループ・ワークを中心とした授業構成を採用したことなどを説明した。なおこの授業の宣伝効果、パブリシティ効果の大きさや、大学における実務 IQ 教育普及に貢献した点についても数値に基づく説明を行った。この授業は 2020 年度も引き続き開講することが決定していることなども説明した。参加教員からは、活発な質疑応答が見られた。この点について客員教授側から見た学生の印象、この授業を春学期、秋学期連続で履修させることにこそ教育効果があるのではないかという質問があり、前者については、前向きな学生に対して高評価であったことなどを伝えると共に、後者の質問については、ご指摘の通りであり、可能な限り通年で履修を強く推奨したことを説明した。また、このプロジェクトの事業継続性についての質問もあり、少なくとも 2020 年度は実施すること、また株式会社ジャスピコ側の成果に関しては、日本人の学生、留学生から異なる視点を得ることができた点などが大きな成果であったというジャスピコ側の説明を紹介した。

### Ⅲ AEDの講習会について

令和元（2029）年7月29日（月）の「健康と運動」の授業（3限13：20～14：30）（4限14：50～16：00）の2回に分けて実施。場所は二上講堂5階フジアリーナで、新宿消防署予防課、防火管理係に協力をいただいた。

参加者は、1回目（3限目）教員7名、職員8名＝15名、2回目（4限目）教員6名、職員6名＝12名、1回目、2回目合計で教員13名、職員14名、延べ人数27名（3名は1回目・2回目両方参加、実人数は24名）であった。学生は1回目・2回目合計で47名。

また講習終了後にはアンケート調査も実施した（回答率は100%）

- ① 教職員・学生共に講習会には満足し、学びの機会となったことが示された。
- ② 5年に一度はAEDの取り扱いに関する情報が見直されるため、複数年に一度は講習を受けることの必要性が伝えられた。
- ③ 6割近い学生が「知人に講習会を進めたい」としているが、一般学生への呼びかけは1名であった。授業と関連した講習会受講を呼びかけることで学生を巻き込んでいく方向で今後検討する。

なお、授業外の学生にも学生支援部の協力を得て告知・募集をしたが申込は無かった。今後の検討する事項として、

- ① 大学内での開催に当たっては消防署の支援も得られるが、複数回、長時間の開催になると厳しい。
- ② 学内で応急手当普及員の資格を複数名取得し、消防署からはアン人形、AEDデモ機の支援、人的支援を希望することが現実的。

#### (3) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

「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。

FD研修は、教育職員の教育手法の改善を目指すものとしてさらなる充実を図る。特に、特定の科目を担当する教員間の活発な意見交換、情報共有を促すための個別FD研修会の開催を促進する。全教員を対象とする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。

### [基準4 自己評価]

教学マネジメントの機能性については、まず、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味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。

また、平成 28(2016)年度から経営改善計画(平成 28～32 年度、5 ケ年計画)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。

教員の配置・職能開発等については、「教員資格審査に関する規程」を厳正に運用し、当該規程に基づく適切な教員採用・昇任がなされている、今後も教員については適正な教員構成を継続的に取り組んでいく。

FD 研修は、教育職員の教育手法の改善を目指すものとして充実を図っているが、特に、特定の科目を担当する教員間の活発な意見交換、情報共有を促すための個別 FD 研修会の開催を促進する。全教員を対象とする 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。以上、基準 4 の教員・職員については基準を満たしている

## **基準 5. 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、運営に関する戦略的事項や予算、教育及び研究に係る諸問題などについて審議し、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CO<sub>2</sub>削減や節電対策として省エネルギーへの対策に取り組んでいる。具体的な施策として、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。

防災避難訓練を年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。令和元年(2019)年度は11月18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。

新型コロナウイルス感染症対策として、令和2(2020)年度の入学式の開催延期を行い、在校生・新入生オリエンテーションには感染症防止対策を講じた上で、柔軟な履修登録体制を構築するなどして、学生の健康、安全確保に努めてきた。

さらに、令和2(2020)年度の春学期授業については、学事日程を変更し、対面授業を遠隔授業に切り替えるとともに、授業開始を5月4日に延期した。なお、その後、一部の授業については対面授業も実施している。

新型コロナウイルス感染症への対策に関しては、検査機器・体温計、マスク、消毒アルコールなどの感染症予防機器の配備、校医等との連携体制、感染防止用衛生マニュアル作成など、全学での衛生管理体制を構築してきた。

## 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 17 条に基づいて設置、開催し、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。理事長に代表権を付与し、理事長は法人の業務を総理している。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たが、令和元 (2019) 年度より新学長が就任した。

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 条により明確に規定されており、すべての理事が学校法人の運営に責任を持って参画している。令和元(2019)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。経営戦略会議は、経営戦略会議運営規程により、大学の持続的発展に資するために、経営と教学が一体となって総合的な視点から、大学運営に関する重要案件等について理事会への立案、また推進及び実績等評価を行うことを目的として運営している。

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)

令和 2 (2020) 年度は、経営改善計画(平成 28~32 年度)が継続 5 年目の最終年度になるので、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。なお、学校法人運営調査委員による指導・助言事項である、「理事会の決定権限の委任に関する規程を整備すること」については、本学では、理事会は寄附行為の規程に従い決定権限を行使しており、理事会の機能は発揮されているが、今後、「理事会に決定権限の委任に関する規程の整備について検討していく。

## 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12条に明確に定められ、この寄附行為に定める第17条(理事会)に基づき、学校法人東京富士大学を代表する責任と権限を有している。

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

##### 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8条に基づいて理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を経て理事長が選任する。現在2名の監事を選任しているが、寄附行為第16条によって監事の職務は明確に規定され、これに基づき適切に職務を遂行している。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、令和元(2019)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。

令和元(2019)年度、学校法人のガバナンス強化に関わる私立大学学校法の改正に伴い、本学では寄附行為を改正し、監事機能の強化、評議員会機能の充実、役員責任の明確化、中期計画の策定などを盛り込んだ。

監事機能の強化については、寄附行為第8条に「監事の選任に当たっては、監事の独立性を確保し、かつ、利益相反を適切に防止できるものを選任する」ことを明記した。

さらに、監事の職務について、「この法人の理事の業務執行の状況を監査すること」(寄附行為第16条1項3号)を明記するとともに、理事の行為によって学校法人に著しい損害が生じる恐れのある場合、監事が差し止め請求ができるようにする(寄附行為第16条3項)などの規定を置いた。

評議員会については、諮問事項に、「予算及び事業計画、事業に関する中期的な計画、役員に対する報酬等(報酬、賞与その他の職務遂行の対価として受ける財産上の利益及び退職手当をいう。以下同じ。)の支給の基準」を新たに追加し、評議員会の機能の充実を図った。(寄附行為第21条)

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

### (3)5-3の改善・向上方策(将来計画)

学校法人のガバナンスの強化や教育の質の向上、運営の透明性確保の要請が強くなっているため、本学の業務執行体制を不断に点検し、状況の変化に対して組織の再編や寄附行為等の諸規程の見直しをして対応していく。

## 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きた。

そこで、平成28(2016)年度に新たな「経営改善計画(平成28～32年度・5ヶ年計画)」を策定するとともに、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」では、最重点施策として学生募集体制の強化と人件費をはじめとする総経費の削減を図ることを掲げた。学生募集体制については、重点校の高校進路担当教員との信頼関係を構築するために、平成28(2016)年度に高校訪問専門スタッフ3名を確保し、平成29(2017)年度に3名追加、その後、平成30(2018)年度は6名体制、令和元(2019)年度は5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が、平成28(2016)年度以降は、高校の進路担当教員との信頼関係が築きあげられてきた。

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回(1校2.13回)と高校への訪問回数は年々拡充され、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てきた。

しかし、令和元(2019)年度は、志願者数が急増し、オープンキャンパスへの参

加者も、総入場者数 2,296 名（前年度 1,612 名）も大幅になったことで志願者対応に追われたことから、高校訪問への回数が減少した。ちなみに令和元（2019）年度の訪問高校数 345 校、訪問回数 607 回（1 校 1.76 回）である。

令和元（2019）年度は、新規高校数を伸ばすよりも、より高い効率性を求めて、放課後キャンパス見学会を充実させた。同見学会は、前年度 138 名であったが、本年度は 218 名の受験性との個別面談を行い、受験への誘導強化に努めた。

高校教員説明会、日本語学校教員説明会は、平成 29（2017）年度より年 1 回、本学で開催し、進路担当教員との緊密な連携を図っている。

入試広報については、従来の紙媒体の広告から Web 広告を主体とした広報メディアにシフトするとともに、毎年、その内容の見直しを行っている。オープンキャンパスは、学生主体で実行されており、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）、令和元（2019）年度は 269 名（定員 220 名）、令和 2（2020）年度は 275 名（定員 220 名）と、年々入学者数は増加しており、平成 30（2018）年度からは入学定員は充足されてきた。総学生数（学部）も令和元（2019）年度 837 名（収容定員充足率 88.4%）であったが、令和 2（2020）年度は、926 名（同充足率 105.2%）となり、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。

このような重点施策などが功を奏して、令和元（2019）年度の決算では、教育活動収支差額・経常収支差額とも黒字に転換している。

#### 5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

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、平成 30 年（2018）年度とマイナス計上となり、厳しい状況が続いてきたが、学生募集体制の強化などにより志願者数・入学者数の急増や人件費等の経費削減等

により令和元（2019）年度は、両者とも黒字に転じた。

その内訳は、教育活動における事業活動収入 11 億 8,660 万円で対前年比 9,371 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 6,613 万円で対前年比 1,571 万円増加となった。その内訳は人件費が 2,578 万円と教育研究経費 2.871 万円が増加したが、管理経費 3,210 万円減少した。学生数の増加に伴い教育研究経費等の支出は必要であったが、管理経費等の支出を抑制し、経費節減の成果が見られた。

教育活動収入に対する人件費比率は、令和元（2019）年度は、51.1%となり、前年度の平成 30（2018）年度 53.1%、前々年度の平成 29（2017）年度 61.5%と比べると、大幅に下がってきている。ちなみに、令和元（2019）年度の教育研究経費対教育活動収入比率は 31.3%（前年度 31.4%）、管理経費比率 15.2%（前年度 19.4%）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ヶ年計画)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 (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た。令和元 (2019) 年度は、教育活動収支差額、経常収支差額は黒字化になったが、経営改善計画の最終年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、入学者数の確保は不透明であり、かつ入学者増に伴う奨学金の大幅な支出等が予想されることから、引き続き、経費削減などを図り財政健全化に向けて取り組みを強化していく。

## 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36条の定めに従って、会計年度終了後2ヶ月以内に決算を行い、監事の意見を求め、これを理事長に提出する。理事長は決算及び事業の実績を理事会で決定し、その後、評議員会に報告し意見を求めている。

### 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、令和元(2019)年度についても期日通り決算処理が完了している。今後も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。

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

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。

最終年度の令和2(2020)年度には、令和元(2019)年度と同様、教育活動収支・経常収支差額の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。

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。

①新宿区産業振興課「大学との連携による商店街支援事業」における新宿区及びカミサカエリア商店会（さかえ通り商店会・宮田商店会）とのプロジェクト

平成 29 年（2017）度より 3 か年計画で、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。本プロジェクトを通じて、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。

令和元（2019）年度は、本プロジェクトの 3 年目（最終年）となる施策を実施した。

令和元年 10 月 16 日（土）アートワークショップ①

10 月 13 日（日）カミサカ卓球フェスティバル…直前まで準備を進めていたが、

台風 19 号の影響により中止

11 月 9 日(土) アートワークショップ②

11 月 23 日(土) アートワークショップ③

令和 2 年 2 月 22 日～3 月 14 日 アートギャラリー開催

3 月 カミサカ web リニューアル

3 月「大学との連携による商店街支援事業」報告会…新型コロナの影響で  
開催中止

②産学連携協定を結んでいる信用金庫との事業等の実現

令和 2 年 2 月 西武信用金庫主催「西武ニューリーダーズクラブ 21 講演会・懇  
親会」に井原学長が参加(場所:ハイアットリージェンシー東京)

令和 2 年 2 月より「西武信金 物産・逸品見本市」へのパンレット取材協力につ  
いては、取材する学生のピックアップまではしていたが、直前でコロナウィルスの  
影響で 5 月開催の「西武信金 物産・逸品見本市」実施そのものが中止となり取材  
も中止になった。

③日本イベント協会との連携による公開講座「オリンピック・パラリンピック学」開講  
については、秋学期(全 15 回)オリンピックに精通する講師を招き、公開講座を開催  
した。

④(株)電通との産学連携による「電通寄付講座」は、秋学期(全 15 回)電通及び電通ライ  
ブから講師を招き、寄付講座を開催した。

⑤日本バーベキュー協会との連携による「バーベキューインストラクター検定試験」は、  
会長とのスケジュールが合わず、今年度は未実施であった。

**(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、令和元(2019)年度は、3 年計画の最終年度となつた  
が、台風などの災害により一部中止をせざるを得なかった。

本プロジェクトである「カミサカ WEB」運営や「カミサカ卓球フェスティバル」  
などを通じて、商店街の経営者・顧客・地域住民との交流が活発に行われ、本学の  
目指す実務 IQ の体得や社会人基礎力の向上、経営現場の経験など、大きな成果が  
得られた。今後も、産学官連携事業については、新宿区や地元企業などと連携した  
新たな展開プランを提案するなどの取り組みをしていく。

II. 西武信用金庫との連携事業である「物産・逸品見本市」などの事業については、新  
型コロナウィルス感染症の防止のため、中止になった。西武信用金庫との連携につ  
いても引き続き、様々な企画に参画していく。

III. 金融機関との連携事業では、東京三協信用金庫に加え、令和元(2019)年度より東

京信用金庫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)日本イベント協会との「オリンピック・パラリンピック学」については一旦令和元(2019)年度で区切りをつけたが、イベントプロデュース学科を中心にイベント実習やインターンなどの活動を通じ、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)シミズオクトとのオリンピック・パラリンピックをはじめとした大型イベントにおける協力については、イベントプロデュース学科を中心に取り組んでいく。

[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。