

東京富士大学

平成 20 年度 大学機関別認証評価
評価報告書

平成 21 年 3 月

財団法人 日本高等教育評価機構

認証評価結果

【判定】

評価の結果、東京富士大学は、日本高等教育評価機構が定める大学評価基準を満たしていると認定する。

【認定期間】

平成 20(2008)年 4 月 1 日から平成 27(2015)年 3 月 31 日までとする。

【条件】

特になし。

総評

平成 20(2008)年度の認証評価に向けて、「FD 推進本部」及び「FD 委員会」を中心に、評価基準に沿った教育研究の改善に取り組んできた努力は評価できる。もっとも、大学院の設置、学部改組などは平成 20(2008)年度に行われており、これらの教育研究上の成果については、今後の展開を待つこととなる。

「建学の趣旨」は、建学の精神と判断でき、「教育理念」、学則上の「大学の目的・使命」と共に内外に示されている。

教育研究組織については、教授会のほか各種専門委員会や会議が整備されているが、これらは重層的であり、また、所掌の範囲が抽象的であるので、今後、責任の明確化という観点から、より具体的に定めることを期待する。「学長室会議」の設置は学長のリーダーシップを高めることから評価できる。

教育課程は「人間性豊かな実践的な職業人」の養成という基本的編成方針の下、各学科に 3 つのコースを設け、基礎から応用までの授業科目が配置されている。また、「研究ゼミ」制度や昼夜開講制も学生のニーズに対応した教育方法として評価できる。

アドミッションポリシーは抽象的であり、より具体的に示すことが必要である。関連して、過去 3 年定員が未充足であるので、今後入試方法などの改善の検討が期待される。学生の学習・進路支援については、「コミュニケーション・アワー」において総合的に実施されていることは評価できる。

教員の配置は適切であるが、年齢構成については今後の検討が望まれる。採用・昇任は大学と短期大学部で別個に行われているが、同一の資格審査規程が用いられているので、個別の基準を設けて運用する必要がある。

職員の採用・昇任については、規程などに基づき適切に行われており、資質の向上についても、FD(Faculty Development)・SD(Staff Development)研修会を拡充する方向は評価できる。

大学の管理体制は、「学長室会議」が中心となって、教授会にかかる委員会審議結果の調整と学事にかかる中期ビジョン策定を行っており、適切に機能している。法人との連携にもその役割を果たしている。

財政基盤については、現状において教育研究にただちに影響を及ぼすものではないが、今後は、立地条件を生かした施設の活用を含む外部資金の確保が求められる。会計処理及び財務情報の公開については、諸規程を定め、適切に行われている。

教育研究環境は、総合グラウンドを除き、校舎などすべての施設・設備が高田馬場という立地条件に恵まれており、アメニティにも配慮されているが、武道場、茶華道室などは利用率が低いので、学生参加による活用方策の検討が望まれる。

地域社会との連携については、施設開放、公開講座などが行われており、企業との協同研究も一部行われて成果が地域に還元されている。

公的機関として要求される組織倫理については、教員、職員それぞれに倫理規程が定められ、採用などにその徹底を図っていることは評価でき、また危機管理についても、個人情報保護を含め必要な規程を整備し、「危機管理センター」において一元的に対応している。

「特記事項」に記されている「学長室会議」の設置は、法人と大学の連携、教職員の情報の共有化の観点から、また、毎日2時間設定されている「コミュニケーション・アワー」は、学生支援のための多様な試みが実施されている点において、それぞれ評価できる。

基準ごとの評価

基準1．建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

【判定】

基準1を満たしている。

【判定理由】

「建学の趣旨」として掲げられている「大愛の涵養に努めること」「正義の顕揚を図ること」及び「文化の向上に資すること」は、大学案内などの各種資料からすれば、建学の精神と見ることができる。「建学の趣旨」を改めることなく、今の時代背景の下で理解されやすいよう表現を検討する姿勢は評価できる。

『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な人材を育成するために、時代に即した『人間教育』を行う」という「教育理念」は、「建学の趣旨」と共に内外に周知されていると判断できる。

ただし、「教育理念」と学則に定められている大学の「目的・使命」との関連は必ずしも明確ではないので、現在検討が進められている「教育理念」の見直しの際、より両者の関連を明確にすることが期待される。

基準2．教育研究組織

【判定】

基準2を満たしている。

【判定理由】

「有能にして偏りのない、社会に貢献する志をもった人間」の育成を目途として、経営学部ビジネス心理学科の増設並びに経営学研究科の開設を行い、教育研究組織の充実と発展に努めている。教育研究組織の運営に必要な機関として、教授会、専門委員会、大学院研究科委員会が設置されている。更に、学長のリーダーシップを考慮して設けた「学長室会議」を核として組織全体の統合と連携を図っている。

教養教育は人文科学、社会科学、自然科学の3領域を基本とし、それに加えて経営学を実際に活用する上で有用な語学、情報関連科目などを配置している。教養教育の内容については、「ビジョン委員会」「学務委員会」「カリキュラム委員会」で検討している。

教授会を大学における最高審議機関として位置づけている。大学院では研究科委員会を審議機関とし、その審議結果を教授会に報告することによって適切な運営を行っている。しかし、教授会が大学と短期大学部合同による開催であり、それぞれ独自に実施するように改善が求められる。

「学長室会議」を核として、教育研究組織の機能を強化している。学習者の要望を、授業アンケート、オフィスアワーなどを通じて把握し、その結果を授業改善に反映させる組織的取組みをしている。

【優れた点】

- ・「学長室会議」を設置し、これを核にして教育研究全般にわたる問題を全学的に対処する工夫は、学長のリーダーシップを機軸とするシステムとして評価できる。

【改善を要する点】

- ・教授会が、教員の人事を除いて大学と短期大学部の合同で行われている。大学と短期大学部とでは、教育理念・目的、教育方法などに相違があるので、別個に開催するよう改善が必要である。

基準3．教育課程

【判定】

基準3を満たしている。

【判定理由】

「人間性豊かな実践的な職業人」の育成を具現化するための教育課程の基本的編成方針を、人間、社会、自然全般にわたる教養教育を行う 経営学を人材育成の基礎学として教育する 研究ゼミ制度による「現代における塾の教育」を行う としている。この方針の下に、経営学部経営学科とビジネス心理学科を設置し、各学科に3つのコースを設け、基礎から専門・応用へと進む教育課程が設けられている。更に、2年次以降各コースに設置された「研究ゼミ」に学生が所属し、受講する演習形式での専門学習を行う教育プログラムが整備されている。

教育方法については、初年次教育の充実に注力し、少人数教育、基礎演習、複数の演習による共同演習の実施、経営学の基礎の体系的教育を行っている。また、時代の要請に対

応じた科目を積極的に導入するとともに、昼夜開講制を実施し、学修機会の充実と意欲の喚起に努めている。今後は、学修支援、特待生制度の運用に採用している GPA(Grade Point Average)の積極的な活用が望まれる。

将来計画として、学生の就学意識の多様化に対応して、基礎から応用へと進む教育課程を、「現実認識から基礎へと進む」教育課程に改編するなど、学生の意欲喚起を目指し、教育内容や教育方法の改善に前向きに取り組んでいる。

【優れた点】

- ・2～4年次に3年間連続する専門演習である「研究ゼミ」制度が採用されており、「現代的塾」教育を目指している点は高く評価できる。

基準4．学生

【判定】

基準4を満たしている。

【判定理由】

学科単位でのアドミッションポリシーは必ずしも明確ではなく、抽象的である。両学科とも経営に基礎を置いた学科ではあるが、大学の受入れ方針としては、より具体的、かつ明確であることが必要である。

入学試験に関しては、入学委員会と広報室が連携して、募集から入試の実施、チェックを厳格に実施している。

学生の支援・サービスにおいては、「コミュニケーション・アワー」を設置し、オフィスアワー、就職・進学支援、クラブ活動などに当てている。学生の意見を汲上げる仕組みや、奨学金制度も充実している。更に、「障がいを持つ学生支援対策委員会」を設置し、支援体制を確立・強化するなどのきめ細かい配慮もなされている。

学生の就職・進学に関しては、自己形成活動を学部教育で行うとともに、インターンシップ実習成果発表会、採用内定者や卒業生による就職体験発表会を開催し、学生同士の情報交換の場を提供している。

【優れた点】

- ・基礎演習において、学生にとって自己形成の手段として有効である「面談シート」を用いた1対1の指導を行っていることは評価できる。
- ・各種ガイダンス、模擬面接、資格・検定試験対策講座など多様なプログラムが展開される「コミュニケーション・アワー」の設置は、就職・進学支援の体制として高く評価できる。

基準5．教員

【判定】

基準 5 を満たしている。

【判定理由】

教員の配置については、教員数及び年齢構成については概ね妥当と判断される。教員人事に関する教授会は、教員の採用・昇任において、大学と短期大学部が同一の「教員資格審査規程」及びその細則を用いて審査を行っているが、大学と短期大学部とでは、それぞれ別個の基準を設け運用する必要がある。

教員の採用・昇任の規程は研究業績が中心となっている。現在進められている業績評価基準の検討において、教育活動、社会活動・貢献などの業績も加味することが望ましい。

教員の教育研究活動の支援及び活性化に対する取組みについては、多くの領域に及ぶ個人研究費があり、また、「FD 推進本部」を設け、「FD 委員会」の連携のもと、自己点検評価の推進、教員の教育能力の向上及び各種 GP への応募の推進などを行っている。更に、授業の改善を図るために、「学生による授業アンケート調査」を行い、「授業評価報告書」として学長に報告するとともに、改善のための PDCA サイクルを確立している。

【改善を要する点】

- ・大学と短期大学部が教員の採用・昇任において、同一の「教員資格審査規程」及びその細則を用いて審査を行っている。大学と短期大学部では、それぞれ別個の基準を設け運用するよう改善が必要である。

基準 6 . 職員

【判定】

基準 6 を満たしている。

【判定理由】

職員の採用・昇任については、所定の方針の下に規程を設け、更に人事委員会に諮るなど適切に行われている。異動についても理事長をはじめ幹部が日常業務の遂行状況の視察を兼ねて学内を巡視し、さまざまな意見を踏まえた上で定期異動を行っている判断される。

職員の資質、能力の向上のための取組みについては、「FD 推進本部」を設置し、「FD 研修会」を「FD・SD 研修会」へと拡充することによって、教授法の改善、学生への指導の向上に教職員一体となって取組もうとする姿勢は評価できる。

なお、外部研修は、従来以上に自主的に参加するとともに、研修成果の学内への展開、定着が望まれる。

必要な事務体制が組織されており、また、各委員会には事務部門の役職者が委員として参加する一方で、「事務連絡会議」に学長、副学長はじめ関係する教職員が参加するなど、情報の共有化という観点からも、適切に機能していると判断できる。

【優れた点】

- ・「FD 研修会」を「FD・SD 研修会」へと拡充し、教授法の改善、学生への指導方法の向上に教職員一体として取り組んでいることは評価できる。
- ・「学長室会議」をはじめ各種委員会に事務部門の役職者が出席し、また、毎月行われる「事務連絡会議」には、学長・副学長をはじめ事務部門担当の教員が出席していることは、情報を共有化しつつ教育研究支援の充実に資するものとして評価できる。

基準 7 . 管理運営

【判定】

基準 7 を満たしている。

【判定理由】

理事長の諮問機関として「ビジョン委員会」が設置され、教育に関わる基本問題及び将来構想が協議されている。また、教学に関する将来構想及び教授会事項を審議するために「学長室会議」が設置されている。これは、時代の変化に即応した教学部門の適切な運営を行うとともに、管理部門との間の情報の共有化に資するものとして評価できる。管理部門と教学部門の連携も適切である。

自己点検・評価については、平成 18(2006)年に「FD 推進本部」「FD 委員会」などを設置して法人・大学をあげて取り組む体制を整備し、更に、「東京富士大学自己点検・評価委員会」及びその下部機関として教学部門、管理部門それぞれに設置された「自己点検・評価実施委員会」によって、これまで改革に取り組んできたと判断される。今後は、大学院の自己点検・評価活動についても組織化することを期待する。

基準 8 . 財務

【判定】

基準 8 を満たしている。

【判定理由】

財政基盤については、従前からの資産があり、負債比率も低いので、現状において教育・研究の推進に直ちに影響を及ぼすものではないが、過去数年、入学定員及び収容定員が確保されておらず、また、平成 19(2007)年度から借入金が増加していることなどにかんがみ、財政状況は厳しくなると判断されるので、収支の改善の基本となる学生の確保に向けての努力が求められる。更に、外部資金の積極的な導入を図るとともに、都心部に位置する利点を生かした資金確保の方策の検討が望まれる。

会計処理については諸規程が定められ、学校法人会計基準に従って適正に処理されていると判断できる。

また、会計監査、業務監査は適切に行われている。

財務情報の公開については、「学校法人東京富士大学情報公開規程」などに基づき適切に行われている。今後は、よりわかりやすい解説を加えるなど、一層の工夫が期待される。

基準 9 . 教育研究環境

【判定】

基準 9 を満たしている。

【判定理由】

キャンパスは日高総合グラウンド（埼玉県日高市）を除きすべての施設、設備が新宿区高田馬場及び下落合という都心にある。このような恵まれた環境下に教育研究に必要な施設・設備が設けられている。体育館、武道場、図書館、「プリズムホール」、IT ルームなどはアメニティに配慮され、機能的である。また、建設中の学生会館（学生寮）は海外や遠方からの学生受入れに期待が持てる。

安全性の確保という点では、有事の際の通報訓練、消火訓練などが定期的に行われており、防犯対策面でも 4 人の警備員が構内を巡回している。

アメニティとしての教育研究環境の整備という点では、全教室に空調設備が完備されている。障害がある学生に対する配慮は、学内の随所にスロープやエレベーターを設置するなどのバリアフリー化を進めている。休憩所や学生と教職員の交流の場としても活用されている学生食堂「ら・とうふ」は学生による企画・運営であり、実践教育という観点からも注目すべき試みである。

基準 10 . 社会連携

【判定】

基準 10 を満たしている。

【判定理由】

「地域に愛される大学」というコンセプトの下に、「東京富士アカデミー」をはじめとして図書館、体育館など学校施設の開放、「新日本書道書友会」の展覧会会場の提供、公開講座の展開など、地域の要請に応じて担当部署を定め適切に対応していると判断できる。

平成 20(2008)年度に「経営研究所」と「税務会計研究所」を統合し、新組織「東京富士大学総合研究所」を設置し、企業や他大学、地域社会との関係を構築し、その成果を大学や産業界に発信する努力を行っている。今後は、既存プロジェクトにとどまらず、商店街、公的機関、他大学などと連携を一層深め、研究推進と成果の地域への還元を期待する。

地域社会との協力関係については、東京商工会議所新宿支部及び墨田支部主催の「学生によるまちづくりコンペ」に参加し、入賞するなど、ゼミ担当教員の指導を得て活発に行われている。

基準 11 . 社会的責務

【判定】

基準 11 を満たしている。

【判定理由】

「学校法人東京富士大学教員倫理規程」「学校法人東京富士大学職員倫理規程」を設け、倫理の確立に努めている。今後は、倫理規程を教職員へ更に具体的に浸透させていく努力が望まれる。

危機管理については、「危機管理規程」に基づく「危機管理センター」が置かれ、個人情報をはじめ、セクシュアルハラスメント、自然災害など、広範な領域に一元的に対応していることは評価できる。

大学の広報担当の組織として大学広報室が設置されており、「東京富士大学学報」をはじめ、教員の研究成果の発表の場としての紀要である「富士論叢」など、大学の諸活動は適切に広報されていると判断される。今後は、ホームページなどを活用した教育研究成果の公開により、教育研究の活性化を図ることを期待する。

【優れた点】

- ・「危機管理センター」を設置し、セクシュアルハラスメント、自然災害など広範な領域に対する危機に機敏に対処する組織が整備されていることは高く評価できる。

