

令和元年度
自己点検評価書

令和 2 (2020) 年 3 月
嘉悦大学

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	3
II. 沿革と現況	4
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	6
基準 1. 使命・目的等	6
基準 2. 学生	10
基準 3. 教育課程	29
基準 4. 教員・職員	40
基準 5. 経営・管理と財務	45
基準 6. 内部質保証	54

I. 建学の精神・基本理念、使命・目的、個性・特色等

1. 建学の精神・基本理念

本学の建学の精神は、創立者嘉悦孝による校訓「怒るな働け」に示されている。本学園創立者・嘉悦孝は、慶応3（1867）年熊本に生まれ成立学舎に学んだ。その間、明治維新の先覚者横井小楠の高弟であった父氏房からその実学思想を教え込まれた。孝は当時、一般の女子教育がややもすれば実社会とかけはなれた、いわゆる深窓令嬢の遊芸的教育、あるいは西欧文明の単なる模倣に終わりがちな傾向を憂い、明治36（1903）年10月女子の実業教育の社会的必要性に応え我国最古の歴史をもつ女子商業教育校「私立女子商業学校」を創立した。

校訓「怒るな働け」は実学思想を基礎とし、個人的処世術にとどまらず、横井小楠の説いた「堯舜孔子の道を明らかにし、西洋器械の術を尽す、何ぞ富国に止まらん、強兵に止まらん、大義を四海（世界）に布くのみ」という抱負から発し、「怒るな」は人間の和、さらには平和を、「働け」は人間社会に欠くことのできない財の生産を意味する世界観、人生観で、世界平和を窮極の目的とした一大金言であって、本学園の伝統をもっとも端的に表現した深遠の哲理であるといえる。

創立者の希求したものは、この校訓を基本精神とした婦人の経済的自立能力の養成および社会的地位の向上であった。すなわち家庭婦人は一家の経営担当者であり、豊かな家庭を築くには高度な経済知識は欠かせないものであるとの信念から、豊かな教養と高い経済知識を備えて実社会に役立つ女性の指導者を養成し、社会の発展に貢献しようとした。これが本学創立の建学の精神となっている。

本学は、教育基本法並びに学校教育法の定めるところにより、「怒るな働け」の建学の精神に基づき、社会の要請に応じて学術の中心として、広く知識を授け、深く専門の学芸を教授研究するとともに、幅広い知識に基づいた実学教育を通じて平和的な市民社会の一員として勤労と責任を重んじ、自発的精神をもって社会の発展に貢献する人材の育成を目的とする。

2. 本学の使命・目的

本学は、創造的な実学教育と公に資することを目的とした研究活動を行う。経営経済学部経営経済学科は、経済学、商学、経営学からなる創造的な実学教育を通じ、豊かな公共精神と高度なマネジメント能力を持つ有為な人材を養成することを教育研究上の目的とする。また、ビジネス創造学部ビジネス創造学科は、実践知を身に付け、事業創造及び企業経営等の経営管理を通じて公に尽くし、地域中小企業の発展に具体的に貢献する創造力、実践力を持つ有為な人材を養成する。

博士前期課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする。よって、学園創立者の建学の理念である創造的な実学教育に基づき、実

実践に根ざす学術研究能力を持つ人材を育成する。博士後期課程は、専攻分野について、自立して高度の普遍性を追求しうる研究能力を養い、学術研究の高度化を牽引することを目的とする。よって、学園創立者の建学の理念である創造的な実学教育に基づき、実践知に根ざす学術研究能力を基盤に、中小企業研究を通じて高度な普遍性を追求しうる研究能力を持つ人材を育成する。

3. 本学の個性・特色

本学は、創立者嘉悦孝による「怒るな働け」を建学の精神として、創造的な実学教育を116年以上にわたり継続してきた。その内容は社会の変化に応じ見直しが行われてきたところであるが、常に「新たな時代の実学」とは何かということを追求して、教育の中に取り入れることが本学の特色である。嘉悦大学の個性は、アットホームな環境で、一人ひとりの能力を大きく伸ばし、入学後の基礎ゼミから4年間、進路に最適なカリキュラムを組み、必要な資格やスキルの修得まで手厚くサポートし、カウンセリングやキャリア教育も充実しており、夢を実現する自信と実力を養う。一人ひとりを見守り支える少人数教育では、担任のように教員が大学生活の相談にのるアドバイザー制度があり、1年次の基礎ゼミから専門的な研究会まで、全教職員がサポートするアットホームな環境であり、先輩のSA(Student Assistant)やTA(Teaching Assistant)がアシスタントとして学修や授業を親身にサポートしている。また、卒業・就職までのサポートとして、1年次からキャリア科目を学び、キャリア意識を早期に育成し、キャリアセンターがマン・ツー・マンで就職活動をサポートし、「キャリア Day」「企業・業界研究フェア」などで就職を徹底支援し、公務員・税理士・航空業界・大学院進学に特化した研究会も充実している。21世紀の「ビジネススキル」を育成として、ビジネスの基礎に必要なアカデミックスキルやコミュニケーションスキルなどを学び、一人1台のPC活用でスキルを高め、リテラシーの向上を目指している。また産学連携のアクティブラーニングや問題解決型学修を実施している。早い段階から企業へのインターンシップを推進し、多様な経験を重ねて自分の特性を見つめ将来像をイメージさせている。進路に必要な資格やスキル取得にも早期から取り組んでいる。

II. 沿革と現況

1. 本学の沿革

1903 (明治 36) 年	嘉悦孝が実業教育学校として私立女子商業学校を設立
1907 (明治 40) 年	麴町区土手三番町 (現在の市ヶ谷駅前) に校舎を建築移転
1919 (大正 8) 年	嘉悦孝、校長に就任 日本女子商業学校に改称
1929 (昭和 4) 年	専門学校令に基づく日本女子高等商業学校設置
1932 (昭和 7) 年	麴町区富士見町に移転

1944 (昭和 19) 年	日本女子経済専門学校に改称
1950 (昭和 25) 年	学制改革により日本女子経済短期大学に改称
1982 (昭和 57) 年	嘉悦女子短期大学に改称し、現在地へ移転
2001 (平成 13) 年	嘉悦大学経営経済学部経営経済学科開学 嘉悦女子短期大学を嘉悦大学短期大学部に改称
2005 (平成 17) 年	嘉悦大学経営経済学部経営法学科開設
2010 (平成 22) 年	嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科ビジネス創造専攻修士課程開設
2012 (平成 24) 年	嘉悦大学ビジネス創造学部ビジネス創造学科開設 嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科ビジネス創造専攻博士後期課程開設 嘉悦大学経営経済学部経営法学科及び嘉悦大学短期大学部学生募集停止
2019 (平成 31) 年	嘉悦大学ビジネス創造学部ビジネス創造学科学生募集停止

2. 本学の現況

- ・ **大 学 名** 嘉悦大学
- ・ **所 在 地** 東京都小平市花小金井南町二丁目 8 番 4 号
- ・ **学部の構成**
 - 経営経済学部
 - 経営経済学科
 - ビジネス創造学部
 - ビジネス創造学科 (2019 年度入学者より学生募集停止)
 - 大学院ビジネス創造研究科
 - 博士前期課程 (修士課程)
 - 博士後期課程 (博士課程)

・ 学生数、教員数、職員数 (2019 年 5 月 1 日現在)

学生数	1,188 人	(学部 1,162 人 大学院 26 人)
教員数	101 人	(専任 43 人 非常勤 57 人)
職員数	47 人	(事務系:専任 32 人 嘱託 1 人 パート・派遣 12 人) (医療系:専任 1 人)

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設定

(1) 1-1 の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

本学は、本学の前身である「私立女子商業学校」が創立された明治 36（1903）年以來 116 年以上にわたり、創立者嘉悦孝による「怒るな働け」という建学の精神に基づき、それぞれの時代の社会的ニーズに対応した経営・経済・商学などの実務的科目を中心とする実学教育を行ってきた。実学の勉学と人格の陶冶を教育の両輪とした嘉悦孝にとって「怒るな」とは「私憤」におぼれることを諫め、「働け」とは勉学と勤労に励むことで己の道を切り開くよう学生達に諭すものであった。「義憤」「公憤」を排除するものではないことに留意すべきである。

「怒るな働け」の意味を現代的な観点から見直すと、「怒るな」とは、自己の利益だけでなく社会全体の利益を幅広く考慮できる「豊かな公共精神」の育成を意味し、「働け」とは、社会の発展に貢献できる「高度なマネジメント能力」の育成を意味している。

つまり、本学は、それぞれの時代の実社会で必要とされる新しいマネジメント能力を身につけたうえで、その能力を自分の利益のためだけではなく、広く社会全体の問題解決や社会全体の利益のために生かしていくことのできる幅広い知識と精神をも兼ね備えた人材を育成することを、これまで一貫して、その使命としてきたのである。本学の学則は、「怒るな働け」の建学の精神に基づき、「幅広い知識に基づいた実学教育を通じて平和的な市民社会の一員として勤労と責任を重んじ、自発的精神をもって社会の発展に貢献する人材の育成を目的とする」と定めている【資料 1-1-1】。

また、教育研究上の目的として、経営経済学部については、「創造的実学教育を通じ、豊かな公共精神と高度なマネジメント能力を持つ有為な人材」の養成、ビジネス創造学部については、「実践知を身に付け、事業創造及び企業経営等の経営管理を通じて公に尽くし、地域中小企業の発展に具体的に貢献する創造力、実践力を持つ有為な人材」の養成を掲げている【資料 1-1-2】。

大学院についても学則で、博士前期課程の場合は「実践知に根ざす学術研究能力を持つ人材」を、博士後期課程の場合は「実践知に根ざす学術研究能力を基盤に、中小企業研究を通じて高度な普遍性を追求しうる研究能力を持つ人材」を育成することを挙げている【資料 1-1-3】。

これら建学の精神及び本学の使命・目的及び教育目的は、各学部、大学院のカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーにおいて、より具体的かつ明確な形で示されており、学生の理解を高めるため、簡潔かつ平易な表現に努めている。さらに『大学案内』や本大学のホームページに示されている【資料 1-1-4】【資料 1-1-5】。

(2) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

本学の建学の精神である「怒るな働け」については、時代の進展・変化に合わせて、その意味をより現代的に解釈し、本学の特徴でもある実学教育の実を挙げていくこととしている。このため、大学全体として進むべき教育の方向性を教育研究協議会並びに大学認証評価自己点検委員会等で検討を進めており、「怒るな働け」の意義を今日的視点からより具体的かつ明確に表現する方策も模索している。

【エビデンス・資料】

- 【資料 1-1-1】 ホームページ抜粋「大学案内 嘉悦大学建学の精神」 参照
- 【資料 1-1-2】 嘉悦大学学則(第 1 条、第 4 条) 参照
- 【資料 1-1-3】 嘉悦大学大学院学則(第 4 条、第 5 条) 参照
- 【資料 1-1-4】 2018 大学案内(53 ページ) 参照
- 【資料 1-1-5】 ホームページ抜粋「情報の公表・教育研究上の目的」 参照

1-2. 使命・目的及び教育目的の反映

(1) 1-2 の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

本学の使命・目的及び教育目的は学則に明記されている【資料 1-2-1】が、学則の改廃は評議員会で意見を確認した上で理事会が最終決定する。また、学内においては、学長、学部長、大学院研究科長および学部を代表する教員等で構成される教育研究協議会において学則についての審議が行われ【資料 1-2-2】、その経過は教授会やその他の機会を通じて教職員に説明される【資料 1-2-3】。また、こうした使命・目的等は事業計画に反映され、教職員は使命・目的等に対する共有の理解のもとに、主体性をもって事業計画の実施に取り組んでいる【資料 1-2-4】。

【エビデンス・資料】

- 【資料 1-2-1】 嘉悦大学学則(第 1 条、第 4 条、第 11 条) 参照
- 【資料 1-2-2】 嘉悦大学教育研究協議会規程 参照
- 【資料 1-2-3】 嘉悦大学教授会規程 嘉悦大学大学院教授会規程 参照
- 【資料 1-2-4】 平成 31 年度嘉悦学園事業計画 参照

1-2-② 学内外への周知

本学の使命・目的及び教育目的、またこれを具現するための「21 世紀の実学教育」を始めとした本学の創造的実学の特色については、学内外に広く配布される「大学案内」や大学ホームページに掲載されている【資料 1-2-5】【資料 1-2-6】ほか、オープンキャ

ンパス等における大学説明会の場でも、参加者にわかりやすく、丁寧に伝える努力を継続して実施している。また、入学式、卒業式等では理事長・学長が、建学の精神である「怒るな働け」について説明し、その意味を学生や保護者に問いかけている。加えて新規採用した専任教員ならびに非常勤講師に対しても毎年3月、春学期開始前に説明会を行い、本学の使命・目的等について理解を求めるとともに、その周知徹底を図っている。

【エビデンス・資料】

【資料 1-2-5】 2019 大学案内（3～6 ページ、53、54 ページ） 参照

【資料 1-2-6】 ホームページ抜粋 「学長メッセージ」「建学の精神」「嘉悦の特徴」参照

1-2-③ 中長期的な計画への反映

平成 30（2018）年 11 月に「嘉悦学園 第一次中期経営計画（2018 年度～2022 年度）」【資料 1-2-7】が策定された。そこでは「1.社会人としての基礎力を修める、2.実学、実務、実践を学ぶ、3.自創、自立、共創を涵養する、を学修の基本とし、実社会に役立つ創造的実学教育の実践」という教育方針が立てられ、本学の使命・目的及び教育目的を具現化するための計画が立案されている。

【エビデンス・資料】

【資料 1-2-7】 嘉悦学園 第一次中期経営計画（2018 年度～2022 年度）

1-2-④ 三つのポリシーへの反映

各学部のアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーにおいては、「実学教育を重視し、社会に貢献する責任感・倫理観を涵養する」「専門的知識を持ち、社会の課題に対して実践・協働し解決する能力を身に付ける」ことを重視する旨明示しており【資料 1-2-8】、使命・目的及び教育目的が直接的に反映されている。

【エビデンス・資料】

【資料 1-2-8】 ホームページ抜粋「経営経済学部三つのポリシー」「ビジネス創造学部三つのポリシー」「大学院ビジネス創造研究科三つのポリシー」

1-2-⑤ 教育研究組織の構成との整合性

建学の精神である「怒るな働け」に基づく実学教育は、本学の前身たる女子商業学校以来脈々と引き継がれており、それは平成 13（2001）年に現在の 4 年制大学である嘉悦大学となっても同様である。平成 13（2001）年度から設置されている経営経済学部

においては、経営学と経済学を基幹とした、会計・ファイナンス、ICT・データサイエンス、マーケティング等企業実務に即した教育に力が注がれている。また平成 24(2012)年度に設置したビジネス創造学部では旧来以上に企業において即戦力となれる人材を育成するために、コミュニケーション能力を重視した授業を初年次から行い、課題解決実践力を養う課題解決型実習科目の充実を図ってきた。

平成 22 (2010) 年度に設置された大学院ビジネス創造研究科博士前期課程および平成 24 (2012) 年度に設置された博士後期課程では、税務会計とマーケティングを柱に戦略・政策研究を特色とする経営大学院として実践知重視の研究教育を展開している。

【資料 1-2-9】

また、本学には附属施設として経営経済研究所【資料 1-2-10】及び地域産業文化研究所【資料 1-2-11】が置かれているが、前者は公共政策や地方経済等を、後者は地域の産業・文化資源等を研究対象としており、公共分野における貢献という本学の使命・目的に合致したものとなっている。

このように、本学は、常に建学の精神に基づく創造的実学教育が時代に即するように教育目的及び教育研究組織を構成することを心掛けてきており、今後もその方向性は変わらない。

【エビデンス・資料】

【資料 1-2-9】 ホームページ抜粋「経営経済学部 学部の特徴」「ビジネス創造学部 学部の特徴」「大学院の特徴」参照

【資料 1-2-10】 嘉悦大学附属経営経済研究所規程 参照

【資料 1-2-11】 嘉悦大学附属地域産業文化研究所規程 参照

(2) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学の使命・目的及び教育目的の有効性を継続的に検証し、より有効性を高めていくための方策を不断に立案、実行することが求められている。

今後の課題としては、平成 30 (2018) 年 11 月に策定された「嘉悦学園 第一次中期経営計画 (2018 年度～2022 年度)」を出発点とし、学園ビジョン、大学ビジョンと使命・目的及び教育目的をより明確に結びつけた具体的な施策を実行していくことである。

基準 2. 学生

2-1. 学生の受入れ

(1) 2-1 の事実の説明及び自己評価

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

本学のアドミッション・ポリシーは、学部及び大学院ごとに定められており、それぞれ次のような人材を受け入れることを基本方針としている。

(ア) 経営経済学部では、経営学、商学・マーケティング、簿記・会計学、経済学に関する学士レベルの知識と応用力を身につけたい人、「創造的実学」教育により「自立自尊」の職業人を目指したい人、実学（実社会で必要とされる知識や技能）を身につけ、その知識や技能を使って実社会で自信をもって自立して活躍できる「自立自尊」の人材、社会科学の学びを通じて、「公（おおやけ）」を支える精神を身につけたいと考える人、実学教育で学んだことを、就職やキャリアアップなど「自分」のためだけではなく、より良い社会を実現していくために役立たせたいと考える「公」を支える精神をもった人材、着実に地道な努力をする意欲をもった人。

(イ) ビジネス創造学部では、本学の实学教育により「自立自尊」を実現したい人、「公（おおやけ）に尽くす」ことをしたいという意欲をもった人、創造的実学で学んだことを、新たなビジネスを創造して経済を活性化する、あるいは国に代わって民間の力で「公的サービス」を担う気概をもった「公に尽くす」精神をもった人材、ビジネスを創造する力を実践の中で身につけたいという意欲をもった人、教室での学修と、ビジネスの現場での学修を相互に取り組む、高い志をもった着実に地道な努力をする意欲をもった人材。

【資料 2-1-1】

(ウ) 大学院ビジネス創造研究科博士前期課程では、経済・経営の活動現場で発生する新たな事実や知を重視し、既存の学問体系を拡充するような学術的知見の開拓に意欲を持つ人材。

(エ) 大学院ビジネス創造研究科博士後期課程では、新たな理論構築や理論を用いて現実を分析し、新たな発見をする意欲を持つ人材及びアジア地域の指導的な研究者となる意欲を持つ人材。

これらのアドミッション・ポリシーは、いずれも本学の建学の精神「怒るな働け」と、それに基づく創造的実学を身につけ、かつ、得られた知識やスキルを社会（「公」）に役立てていけるような人材を求めているという共通点を有しており、かつ、学部や大学院の特性を踏まえた特徴も明確に示されている。アドミッション・ポリシーは、本学のホームページにおいて誰もが閲覧することができ、また、オープンキャンパス来場者にも、説明会や個別相談で、その意図・内容の周知が図られている。また、本学は推薦入試により入学する学生の比率が高く、指定校となっている高等学校等への個別の働きかけは重要な位置を占めている。これらの働きかけは、主としてアドミッションセンターの外

訪担当職員が年次計画に従って行っており、担当高等学校に対してアドミッション・ポリシー等本学の求める人材について説明することを、当該高校の生徒への周知及び受験指導として要請している【資料 2-1-2】。

【エビデンス・資料】

【資料 2-1-1】 ホームページ抜粋「情報の公表・教育研究上の目的」 参照

【資料 2-1-2】 ホームページ抜粋「学部・大学院」 参照

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

本学ではアドミッション・ポリシーに基づいて学部の特徴、専門分野の特性に応じた能力を持つ学生の確保を目的として入学試験要項を定め入学試験を実施している。

入学試験には AO 入試、指定校制推薦入試、特別入試、一般入試、センター利用入試、キャリア総合選抜入試がある。

入学試験は、学長の責任のもと「入試委員会規程」【資料 2-1-3】「出題委員会規程」【資料 2-1-4】に基づき実施されている。入試実施体制等については入試委員会及びアドミッションセンターが中心となり実施案を策定し、学長が議長を務める教育研究協議会に上程し審議のうえ実施されている。入試問題については出題委員会及びアドミッションセンターが中心となり作成している。【資料 2-1-5】

入学者の選考に関しては、「入試委員会規程」に基づき、学長を議長とする入試委員会【資料 2-1-6】において入学試験毎に委員会を開催し合否判定を行い、教授会において決定している。

入学者の検証については、入学者の追跡調査を FD・IR 推進室が行いデータ分析され、教授会において報告、各学年のケース会議において分析結果に基づき、学生ひとりひとりへの対応を検討している。また、その分析結果に基づき、入学者選抜の方法や運用について入試委員会において改善、検討が行われている【資料 2-1-7】。

アドミッション・ポリシーに基づき、「入試委員会規程」「出題委員会規程」に則って適切な運用ができているか検討を重ねながら、入学者選抜が実施されている。

【エビデンス・資料】

【資料 2-1-3】 入試委員会規程 参照

【資料 2-1-4】 出題委員会規程 参照

【資料 2-1-5】 アドミッションセンター規程 参照

【資料 2-1-6】 令和元年度 嘉悦大学教職員組織図 参照

【資料 2-1-7】 2019 年度入学試験要項 参照

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

令和元（2019）度より経営経済学部1学部となり、入学定員が200名から290名へと増員されたが、入学者347名があり、入学定員充足率は約120%に留めることができた。（平成30（2018）年は定員200名に対し入学者281名、入学定員充足率は140%であった）。また、収容定員充足率については収容定員925名に対して948名の102%となった。【資料2-1-8】

本学が掲げる「少人数制」を最適に実施できる収容定員とほぼ同数の在籍学生数であり、適切に教育環境を確保している。

【エビデンス・資料】

【資料2-1-8】 本学ホームページ「情報の公表・学生に関する情報」参照

(2) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

今後も入試制度改革に沿った入学試験の実施や入学者選抜の公平性確保のための整備を進めていくことはもとより、教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜の検証を重ねながら入学試験を実施していく。また、これまで以上に入学定員及び収容定員に沿った学生確保に努めていく。

2-2. 学修支援

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の事実の説明及び自己評価

(ア) 委員会活動における教職連携

学修支援及び授業支援においては、学生の授業出席、履修登録、単位習得等に関するデータを踏まえ、実証的にそのあり方を検討していく必要がある【資料2-3-13】。

本学で、これらの問題を担当しているのは学生委員会、教務委員会、FD・IR推進室の三者で、教務委員会が提供する教務に管理するデータを含め、FD・IR推進室が各種のデータの分析を行い、学生委員会が教員とともに学修支援、授業支援の在り方を検討している。【資料2-3-1】【資料2-3-2】【資料2-3-3】

(イ) アドバイザ制度

本学には、学生一人ひとりの学生生活を支援し助言する目的で、アドバイザ制度が設けられている【資料2-3-4】。研究会、あるいはゼミナールの指導教員がアドバイザとして、履修生（アドバイジ）の大学生生活、学業成績向上、卒業に向けた履修等についての指導助言、キャリア形成への問いかけ、就職活動上の精神的なサポート等学生一人一人をケアしている。

なお、FD・IR推進室の下で、定期的なワークショップを開催して教職員が相互に情

報を共有している。

(ウ) オフィスアワーの設定等

専任教員は少なくとも週 1 回、授業の空いている時間を利用してオフィスアワーを設定することとしている。これは、学生が気軽に研究室を訪ね、学修を含めた様々な問題について教員に相談できるよう配慮したものである。また、オフィスアワー以外でも相談等に対応できるよう、教員のメールアドレスを学ナビ（学生ナビゲーションシステム）で公開し、学生の便宜を図っている。

(エ) スチューデント・アシスタント (SA)、ティーチング・アシスタント (TA) 等

本学には「学生スタッフ」制度がある【資料 2-3-5】【資料 2-3-6】【資料 2-3-7】。これは、学内の教育・研究補助業務に従事するために置かれるものである。そのうち、授業に参加して授業担当教員を直接補助し、履修学生の学修支援に当たるものとしてあるのは SA 及び TA である【資料 2-3-8】【資料 2-3-9】。

SA、TA が置かれる科目は、学部については、初年次情報系実習科目及び初年次ゼミナール系科目及び教務委員会が特に認めた科目であり、大学院については、TA のみであるが原則すべての科目に置くことができる。

SA、TA は本学だけでなく他大学の学部生や大学院生も採用することはできる【資料 2-3-9】が、昨今の実態として、そのほとんどは本学に在籍する学部生で構成されている。

また、上記とは別にクラスサポーター (CS) を置き、ホールで行われる履修者数の多い科目を対象に、SA よりも簡易な補佐業務を行うことを目的としている。

【資料 2-3-5】【資料 2-3-6】【資料 2-3-7】【資料 2-3-8】

(オ) 大学院チューター

本学の大学院生から選任される大学院チューターは、主として外国人留学生の日本語及び専門分野に係わる学修上の援助と生活上の助言指導を行うもので、学修・研究効果の向上及び環境への適応を図ることを目的としている【資料 2-3-10】。

(カ) 情報メディアセンターのヘルプデスク、キャンパス・アシスタント・チーム (CAT) 等

ICT 科目については SA が置かれ、授業時間内の履修生のサポートに当たっているが、本学においては、学修においてパソコンは必携であるため、その利用方法、トラブル対応などについて学生の相談や質問に対応する体制をとっている。それが情報メディアセンターのヘルプデスクであり、主として学生スタッフが対応している【資料 2-3-5】。

また、キャンパス・アシスタント・チーム (CAT) を置き、授業履修者の出席情報のデータ化などの支援も行っている【資料 2-3-11】。

(キ) 中途退学防止のための施策

本学では、以前より中途退学者を減らすための対策を推進しており、前回（平成 26 (2014) 年度）受審の際には、その重点を、強い勉学意欲や明確な目的意識を持たずに

入学してきた学生に対する勉学意欲等の動機付け、大学での仲間作りを重視した「初年次教育」へと移行した経緯がある。

その結果として、初年次での退学率は減少しているが、入学後 4 年間を通じた退学率は高止まりの傾向が見られるようになったことから、対策の対象は 2 年次以降へとシフトする段階に突入している。

2 年次進級でアドバイザー担当教員が変更する際に、教員間で学生情報が適切に継承されないことを解消するためにも、FD・IR 推進室が集約・分析を行うデータを基に、定期的な FD・IR ワークショップを実施することで、アドバイザーが相互に、学生個別の情報についてより具体的に掘り下げた議論を重ねている【資料 2-3-12】。

次に、成績不振や授業出席不良等の学生については、アドバイザーと学生支援センターの職員が対応しており、少なくとも時々は大学に姿を見せる学生についてはアドバイザーが、他方、全く大学に姿を見せない学生については学生支援センターの職員が、それぞれ対応する体制を構築している。具体的には、アドバイザーがクラウド上で学生との個別面談の記録を入力し、学生支援センター職員がその情報を共有することで、個別面談の進捗状況やケアを要する学生を把握するようにしている。

【エビデンス・資料】

【資料 2-3-1】 教務委員会規程 参照

【資料 2-3-2】 学生委員会規程 参照

【資料 2-3-3】 FD・IR 推進室規程 参照

【資料 2-3-4】 学内 HP (アドバイザー) 参照

【資料 2-3-5】 嘉悦大学ヒューマン・リソースセンター規程 参照

【資料 2-3-6】 嘉悦大学学生スタッフに関する規程 参照

【資料 2-3-7】 嘉悦大学学内ワークスタディ学生スタッフに関する規程 参照

【資料 2-3-8】 嘉悦大学スチューデント・アシスタント、ティーチング・アシスタント及びクラスサポーターの業務等に関する規程 参照

【資料 2-3-9】 嘉悦大学大学院ティーチング・アシスタントに関する規程 参照

【資料 2-3-10】 嘉悦大学大学院チューターに関する規程 参照

【資料 2-3-11】 CAT の根拠 参照

【資料 2-3-12】 FD・IR ワークショップに関する根拠 参照

(2) 2-2 の改善・向上方策 (将来計画)

アドバイザー制度、オフィスアワーの設定、SA、TA を始めとする学生スタッフの充実等、学修支援・授業支援の体制そのものは整っていると評価することができる。

ただ、かねてより問題視され、その改善が大きな課題となっている中途退学者対策については、努力は認められるものの、結果として十分な数値が得られていない。今後、これまでの事例についての分析を進めるとともに、中退予備軍の学生の掌握と学修面、

生活面での指導のための新たな方策を構築していくことが求められている。

SA、TA等の学生スタッフについては、その効果的活用の方策や適用授業科目の検証を進め、「半学半教」の実現に向け、さらなるブラッシュアップを図っていく。

アドバイザ制度については、今後、学内に大規模なデータインフラを整備し、学生個別の情報を様々な視点で収集・分析し、より有効かつ効率的な中退予防策の検討を進める【資料 2-3-13】。

【エビデンス・資料】

【資料 2-3-13】 中退に関する報告書など 参照

2-3. キャリア支援

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支援体制の整備

(1) 2-3 の事実の説明及び自己評価

(ア) 課程内の体制の整備

1) 令和元（2019）年度からの体系的なカリキュラムの制定

本学キャリア委員会での活動を通じ、就職活動の早期化、インターンシップの重要性など、大学生のキャリア形成を取り巻く環境の変化に対応し、前年度まで各学年の秋学期を主としていたキャリアに関連する科目を、令和元（2019）年度より3年生までの全ての学期に設置した。また、初年次から連続的にかつ段階的に就職活動等を含めたキャリアに対する意識・知識を高めていくためのカリキュラムを平成30（2018）年度中に制定した。

カリキュラムの具体的な内容については、キャリア委員およびキャリア科目に係る教員間での課題共有のほか、他大学の状況と照らし合わせながら、本学学生における共通テーマの設定<①本人のキャリア観醸成、②就活相場観醸成、③必要な支援、④成果可視化>と、それぞれのテーマに対し各学年の成長段階に即した具体的な課題を設定し、授業内容を作成した。

新カリキュラムの対象となる令和元（2019）年度の入学者については、入学当初から新カリキュラムを導入することにより、就職等に対する高い知識・意識を育成していくこととする。【資料 2-3-1】

2) 平成30（2018）年度以前のカリキュラムでのインターンシップアクション強化講義の実施

平成30（2018）年度以前のカリキュラムにも、3年生を中心として、インターンシップの理解を深め、その参加につながる一連の講義を実施した。その内容とは、学生全員が同一の企業に長期間従事する従来から実施している形式のほか、学生一人ひとりが多数の企業のインターンシップに参加することにより、キャリア選択の幅が広がることを目的とした形式も取り入れ、企業への申込みに係るノウハウほか、社会人としてのマ

ナー教育、個別指導、インターンシップに係る振返りなどを実施した。

上記の結果、履修者の多くがインターンシップに参加することとなった。このインターンシップに係る講義については、令和元（2019）年度以降も実施・拡大していくこととする。また、講義の履修者数を増やすため、令和元（2019）年度の4月期に3年生全員に対し模擬SPIを実施し、就職活動等に対する意識を高める計画を平成30（2018）年度内に策定した。【資料2-3-2】

3) 社会への接点に対する強化に向けたキャリア科目の策定

1年生はその後の専門分野選択とキャリアデザインとの整合性あるいは相乗効果を、キャリア科目の観点からも慎重に設計することが必要となる。

キャリア科目としては、学生に次年次以降のキャリア教育・専門コース選択に前向きな姿勢で臨んでもらうことを目的に、実際の企業に訪問し職場の雰囲気・働く人を目で見て耳で聴き、（アルバイトではなく）働くことのみずみずしさを体感してもらう「大人の会社見学」を令和元（2019）年度に向けて企画する。

・授業～業界理解を深め、7社（下記が訪問対象企業である）から見学に行きたい会社をチームで選ぶ

- ・事前ワーク～学当日の見学ポイントやヒアリングポイントを作成
- ・当日～決めたポイントの見学と、担当者へのヒアリングを行う
- ・事後ワーク～事前ワークで作成した課題に対し集団で内容をまとめ、クラスで発表する
- ・個人ワーク～感想と2年次以降のキャリアデザインの方向性、専門ゼミ選択の基準をまとめる

※訪問予定の7社／ヤマトホールディングス、ANA、サイボウズ、パソナホールディングス、QP全農エッグステーション、サンコーインダストリー、東京シティ青果

【資料2-3-3】

(イ) 教育課程外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

1) 就職支援室におけるキャリア教育の実施の体制・概要

本学において学生の就職支援・キャリアサポートと担当する部署は就職支援室である【資料2-3-4】。

就職支援室では学生の就職支援・キャリアサポートを担当しており、求人の紹介の他、就職や進学等の進路相談やキャリアカウンセリングを行っている【資料2-3-5】。

具体的には就職活動準備支援として履歴書・エントリーシートの書き方、面接等の個人指導を行っている。

就職支援室では小規模校という特質を生かし、来室した学生には必ず声をかけ、気軽に相談できる雰囲気づくりに努めている。就職支援室はキャリアカウンセラーの資格を有する職員の他、外部のキャリアカウンセラー資格者を週3回配置している。平成30（2018）年度のカウンセリング数は延べ345件（昨年395件）である。カウンセラー

不在時はキャリアセンター職員がキャリア相談、履歴書添削等の支援を行っている。職員が来室する学生に積極的に声をかけてタッチポイントの機会を作り、関係構築、現状把握に努め、個々の適切な支援を行っている。

また、教育課程内のインターンシップの他、1年生のキャリア設計論基礎においては、授業の時間に就職支援室職員が出向き、就職支援室の利用方法の周知を図っている。

2) キャリア委員会における学生の進路支援の体制・概要

本学では、学生の進路等に関わる教学組織としてキャリア委員会を設置している【資料 2-3-6】。

キャリア委員会では、学生のキャリア教育、進路支援及びインターンシップ等の基本方針や計画、就職に関する情報等、進路支援全般に関する事項について、時代の変化やニーズを捉え、実社会で活躍できる人材を育成するための方策等について審議し、遂行している。

3) FD・IR 推進室との連携による 4 年生就職支援

本学では、4年生の就職活動状況を把握し、適切な支援を行うために、学ナビ上で「進路調査スプレッドシート」を作成し、ゼミ担当教員と就職支援室の支援状況の情報共有している。年間 4 回の状況調査を教員に依頼しているが、このスプレッドシートを導入したことにより、教員は学生の進路状況が判明すると直ちに当該シートに情報を更新するようになった。このように、ゼミの担当教員側がキャッチした情報と就職支援室が得た情報の両側面から、学生の進路状況を詳細に把握し、個々に合わせた支援を行う体制を整えている。

またこのデータを元に内定率、実就職率を算出している。

さらに、平成 29 (2017) 年度より FD・IR 推進室と連携して実施している「ミニ FD・IR ワークショップ」内での「就職ケース会議」では、上記の「進路調査スプレッドシート」を利用することで、教員がゼミ担当学生以外の学部全体の学生の進路状況等を共有できるようになっているほか、これまで構築してきたキャリア支援の具体例や効果を上げたケース・ノウハウ等を共有することで、新たなキャリア支援の方法やその課題が明確になり、教員の学生に対する進路に係る対応の方向性が定まる等、当該会議は、学生のキャリア支援の面でその効力を発揮している。

4) 就職支援イベント「キャリア Day」

学事日程上の 1 日イベントとして実施する「キャリア Day」は 1 年生～4 年生が自身の将来のキャリア・就職を意識するイベントとして、外部企業の協力のもと開催している【資料 2-3-7】。

イベントは大きく分けて 3 部構成となっており、①講演会、②外部企業による講座・セミナー、③約 40 社の企業が参加する企業・業界研究フェアとなっている。

当日は授業を行わず、全学生がイベントに参加できるようにしている。キャリア Day

は、①1年生・2年生については、まだ漠然とした将来のキャリアを考える場として、②就職を間近に控えた3年生や就職活動中・活動終了の4年生については、企業や業界をより良く知る手段として、さらに、実際に学生が社会に出てから必要な能力を磨く場として、活用してもらうことを目的としている。事前に学生に配布したスタンプラリーカードを通じて学生の出欠席状況を管理しているが、例年、在学生の7割がキャリアDayに参加している。

また、上記イベントに係る事後アンケートを参加学生に実施し、その内容について教職員で共有し、次年度のキャリアイベントに係る企画・立案に利用している。

5) 学内合同企業説明会の開催

本学では、企業の人事担当者と学生とのマッチングポイントの創出、また業界・企業研究を深める機会として、「学内合同企業説明会」を開催している。

説明会は、春学期、秋学期ともに毎月1回開催（夏季・春季休暇除く）実施している。学期中は1回につき5社前後、2月・3月は、約20社の企業が参加している。この「学内合同企業説明会」を機に、参加企業の選考に進んだ結果、2018年度は内定者5名という実績を出した。

また留学生の就職支援として、留学生のみを対象とした就職活動ガイダンスを年3回、実施している。

6) 授業支援

正課科目のキャリアデザイン1の支援として、ロールモデル(大学の先輩、卒業生等)のコーディネートを行った。経営経済学部3年生の「インターンシップ」科目では、就職支援室を窓口としたインターンシップ受け入れ企業の紹介を行い、事前の指導に関わった。インターンシップ報告会では学内審査員のほか、インターンシップに係る協力企業の担当者が参加し、発表した学生に対して、今後の就職活動に向けたアドバイスや業界研究等に繋がるフィードバックを行った。【資料 2-3-11】【資料 2-3-12】

7) HRC (ヒューマン・リソース・センター)

ヒューマン・リソース・センター (HRC) は学内アルバイト組織の総称を指し、学生が主体となって職員、教員と連携して運用を行っている。単に報酬を得ることだけでなく、経験者が新しいメンバーを指導し、チーム全体のスキルアップを図るなど、責任ある立場で業務を遂行することでインターンシップとは異なり、大学運営というリアルな職業の「経験」を提供することが、HRCの存在意義となっている。

なお、HRCという組織は業務毎の学生の管理者(リーダー)と、関連する部署の教職員(HRC Advisory Board)によって構成されている【資料 2-3-13】。

8) 就職率について

平成30(2018)年度経営経済学部の就職率は前年度より5.1ポイント増の93.9%、ビジネス創造学部も2.4ポイント増の98%、実就職率についても経営経済学部が7.1ポイント増、ビジネス創造学部は0.1ポイント増と両学部共に前年度を上回る結果となっ

た。

次年度もこの目標値の達成に向け、低学年からのキャリアデザインを支援する体制整備の支援に取り組み、学生の多様な進路選択に対応できる体制の充実に努めることとしたい。

<就職率・実就職率>

		就職率 (就職決定者数/就職希望者数)		
		計	男	女
経営経済学部	2018年度	93.9%	93.4%	94.7%
	2017年度	88.8%	88%	90%
	2016年度	91%	90%	94%
ビジネス創造学部	2018年度	98%	97.5%	100%
	2017年度	95.6%	92.5%	100%
	2016年度	95.6%	94.1%	100%
大学全体	2018年度	95.1%	94.8%	95.1%
	2017年度	91.4%	89.7%	94.8%
	2016年度	93.1%	91.9%	96.4%

【エビデンス・資料】

- 【資料 2-3-1】 2019 キャリア系科目新カリキュラム内容 参照
- 【資料 2-3-2】 2018 春学期インターンシップ 1 の個別指導状況 参照
- 【資料 2-3-3】 2019 年度 1 年生の社会接点強化プログラム案 参照
- 【資料 2-3-4】 就職支援室規程 (20190401 施行) 参照
- 【資料 2-3-5】 就職支援室 (キャリアセンター) の活用について 参照
- 【資料 2-3-6】 キャリア委員会規程 (20160401 施行) 参照
- 【資料 2-3-7】 キャリア Day について&イベントスケジュール 参照
- 【資料 2-3-8】 平成 30 年度 学内説明会参加者数一覧 (大学新聞社) 参照
- 【資料 2-3-9】 平成 30 年度 学内説明会参加者数一覧 (ネバーロード) 参照
- 【資料 2-3-10】 平成 30 年度 面接・筆記試験対策・インターシップガイダンス等一覧参照
- 【資料 2-3-11】 2018.11.3 飛翔祭発表会式次第 (インターンシップ報告会) 参照
- 【資料 2-3-12】 2018 年.11.3 飛翔祭・インターンシップ報告会写真 参照
- 【資料 2-3-13】 ヒューマンリソースセンター規程 (20190401 施行) 参照

(2) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

本学では、キャリア教育に関わる体制が十分整備されているにもかかわらず、就職支援室及びキャリアカウンセリングを利用する学生の数が少ないという状況にある（就職活動を行っていると思われる4年生の利用率は3割以下である）。

こうした背景には、学生の就職に対する意識が低く、学外の社会活動経験に乏しい等就職活動への動機付けが不十分であることから、当該活動の準備・開始が全体的に遅いことがあげられる。また、昨今の大学生・大学院生対象の求人倍率が高水準にあることから、就職活動を積極的に行わず、かつそれに焦りを感じない学生が少なくないことも考えられる。

平成26（2014）年度からはキャリアに焦点を当てた「キャリア Day」を全学年対象に学事イベントとして終日開催しており、学内にて各業界からのゲストスピーカーによる講演や就職を意識した各種講座、企業業界研究フェア、企業説明会兼選考会等を実施することで、よりリアルな就職活動に係る体験の場を提供している。しかし、事後アンケートの結果を見ると、主体的に行動できている学生のキャリア Day に対する満足度は高いが、そうでない学生も一定数おり、二極化している学年も存する。

こうした状況を踏まえ、今後も引き続き、学生や企業のニーズに合った質の高いイベントの開催に向けて、その実施時期や時間帯等、学生が参加しやすい方向に改善を行っていくことを検討していくほか、本学 OB・OG が勤務している企業に積極的にアプローチして情報を収集し、学生の関心を引き付けるような場を提供していきたい。

上記に加え、授業・ゼミ活動と連携して就職支援室利用を促すコンテンツを検討・実施することで、その相乗効果を上げる体制づくりをキャリア委員会と協働で今後も推進していきたい。

2-4. 学生サービス

(1) 2-4の事実の説明及び自己評価

2-4-① 学生生活の安定のための支援

(ア) 学生生活支援のための学内体制

本学においては、教職員4名からなる学生委員会を設置し、学生の福利厚生と学生生活の充実発展に関する事項等について審議し、決定事項は教授会への報告ののち、速やかに実施される。また、必要な場合は、学ナビ等を通じて、学生に通知される。

学生生活の充実のための業務は、学生支援センターで行っている。学生支援センターは8人の職員が配置（1名兼任）され、学生の学内及び学外における生活に関連する相談等を扱っている。また、ウェルネス及びカウンセリング部門は、看護師資格をもつ職員1名とともにカウンセラー（常勤1名、非常勤3名）が学生の心身の健康に関する相談などを取り扱っている。さらに産業医・精神科医1名と学校医1名が定期的に来校し、相談・管理を行っている。【資料 2-4-1】

(イ) 留学生対応

本学には 300 名以上の留学生が在籍（中国 274 名、ベトナム 34 名他 計 11 か国）し、徐々に学生数全体に占める留学生の割合が増加している。近年は、中国・ベトナム・カンボジアなど東南アジア諸国出身者が増えるなど、窓口での相談が多様化したことからセンター職員を 2 名増やし対応している。また、留学生同士の交流や日本人学生との交流の場を定期的に設けるなど、留学生にとって居心地のいいキャンパスライフが送れるように配慮している。

また、留学生の日本語能力向上については、1、2 年次に必修の日本語科目「留学生日本語」及び「日本語トレーニング」を履修するようガイダンス等を通して指導し、3 年次には問題なく専門科目の講義が理解できるようにするなど注力している。【資料 2-4-2】

(ウ) アドバイザ制度

本学には、学生一人ひとりの学生生活を支援し、助言をする目的で、アドバイザ制度が設けられている。アドバイザは教員が担当し、担当学生（「アドバイジ」という）の成績をはじめ、学生生活全般に関する相談に応じている。

下表の科目の担当教員がアドバイザを担当。【資料 2-4-3】

対象学年	経営経済学部(※入学年度)	ビジネス創造学部
1	「基礎ゼミナール 1、2」 (2019 年度以降)	
2	「研究会 A1、A2」 (2019 年度以降) 「専門ゼミナール 1、2」 (2018 年度以前)	「研究会 a、b」
3	「研究会 A3、A4」 (2019 年度以降) 「専門ゼミナール 3、4」 (2018 年度以前)	「研究会 c、d」
4	「研究会 A5、A6」 (2019 年度以降) 「専門ゼミナール 5、6」 (2018 年度以前)	「研究会 e、f」

(エ) オフィスアワーの設置ほか

学生が教員の研究室を訪ね、多様な相談のための時間を確保できるよう、専任教員は週 1 度、90 分のオフィスアワーを設定することとしている。

また、教員のメールアドレスを学ナビに公開し、オフィスアワー以外の時間帯での相談等にも対応できるようにしている。【資料 2-4-4】

(オ) 食堂等福利厚生施設の整備

キャンパス内には、C 棟 1 階に食堂（名称さくら：座席数 240・ラウンジ座席数 100）及び B 棟横に売店（名称はるか：座席数 80）を整備し、構内に 8 台のベンダーを設置している。食堂では定食や麺類を、売店では飲食料品・文具等を販売している。

また、C 棟 2 階にはラウンジがあり、学生の憩いの場として活用されている。【資料 2-4-5】

(カ) 健康管理・メンタルヘルス

体調不良、ケガの際の応急措置や、学生の健康管理のアドバイスを行うためにウェルネスセンターを設置している。また、月に一度、学校医による健康相談を実施している。新年度が開始する毎年4月には、全学生対象の健康診断を実施している。健康診断は、学生一人ひとりが自分の健康状況を把握し、疾病を早期に発見することを目的としている。

学生・教職員の心の悩みの相談に応じるためにカウンセリングルームを設置している。一人ひとり十分な時間（約1時間）をとって話をするために、カウンセリングセンターでは予約制をとっている。【資料 2-4-6】

【エビデンス・資料】

【資料 2-4-1】 令和元年度 嘉悦大学教職員組織図 参照

【資料 2-4-2】 大学 HP 抜粋「情報公開-国際交流・社会貢献」

【資料 2-4-3】 大学 HP 抜粋「学生生活-アドバイザー」

【資料 2-4-4】 大学 HP 抜粋「在学生・保護者の方へ-学生支援-オフィスアワー」

【資料 2-4-5】 大学 HP 抜粋「大学案内-キャンパス概要」

【資料 2-4-6】 大学 HP 抜粋「学生生活-学生支援-ウェルネスセンター・カウンセリングルーム」

(2) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

(ア) 退学者・除籍者対策について

退学を未然に防ぐため、学生支援センターは、常時授業の出席状況を管理し、特に退学のおそれがある学生に集中的に早い時期での出席管理のチェックを行っている。これまでに退学者の減少につながった経緯があり、今年度も継続して早めのチェックを心がけている。今後は、学内関係部署と情報を共有しつつ、退学の未然防止に取り組む。

また、除籍の主な理由が学費に関わる問題であるため、奨学金等や、分納・延納の紹介など、本人及び保証人と協力しながら、経済的な問題を抱える学生の支援に取り組む。

(イ) ウェルネス・カウセリング対応

これまでに、ガイダンスや学内イベントで積極的に支援の場があることをPRし、大学保健協会加盟の他大学や小平保健センターとも情報交換を行い、地域連携強化に努めてきた。

また、学内関係機関とカウンセリングルームの有機的なシステム（授業参加、FD参加）を構築し、カウンセリングルームの認知拡大を図ってきた（施策として「カウンセリング通信」の配布、健康アンケートの分析など）。今後も、受動的な運営から、能動的運営に変換していくことを継続する。

(ウ) 留学生対応

留学生が充実したキャンパスライフを送れるよう、これまでの支援策を継続・拡充する。

2-5. 学修環境の整備

(1) 2-5 の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、校舎等の整備状況は、次のとおりである。

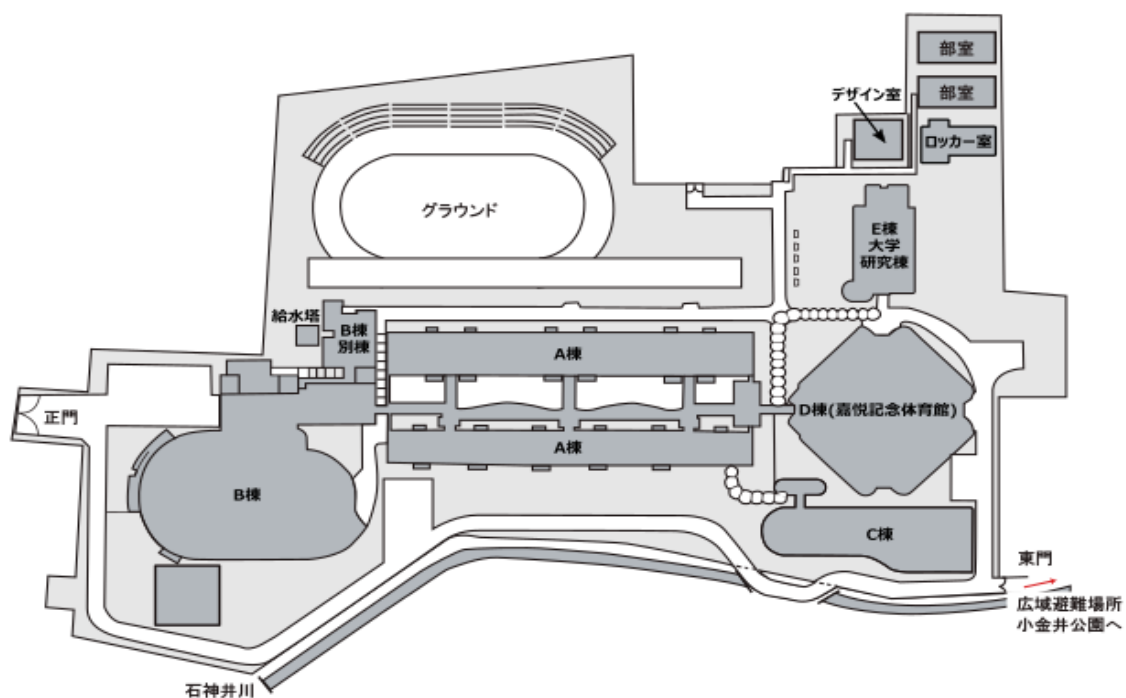
キャンパス・校地・校舎 本学は西武新宿駅から 25 分の好立地にあり、武蔵野の面影豊かな緑の多い環境にある。

キャンパス内の校舎の配置及び校地、校舎の面積については下図及び下表に示すとおりである。講義・演習教室は数人から最大 300 人近く収容できるものまでである。講義室には常設のプロジェクタとスクリーンが備えてあり、情報機器等を利用した授業が活発に行われている。

また、学内には無線 LAN が整備され、学生はどこでもノートパソコンを用いてネットワークを使用できる環境にある。

また、A 棟南側の教室は、少人数の授業に多く利用されており、グループワークなど学生同士がコミュニケーションを取りながら学べるよう、ICT 設備や机の形状、ボードの配置を工夫した「KALC」(Kaetsu Active Learning Classroom) も配置されている。

校舎の配置図



校地・校舎面積(m²)

校地面積	設置基準上 必要校地面積	校舎面積	設置基準上 必要校舎面積
29,949.8	16,400	11,440.8	9,519.2

体育施設：運動場は1面あり、その面積は2,778 m²である。授業に利用されるほか、公開講座のサッカー教室に利用されており、昼休みや授業時間外には学生に開放されている。また、ドーム型体育館は、面積は1,663 m²であり、各種の授業や部活動に利用されているほか、学園祭等のイベントに活用されている。

施設・設備等の運営・管理状況は次のとおりである。

施設の維持、管理等は大学事務部が所掌し、学内清掃及び夜間宿直警備業務、学内保安業務（機械警備）、エレベータ等の設備管理業務はそれぞれを専門とする外部業者に業務委託し、日常の教育研究活動が支障なく継続できるよう適切な運営を行っている。教室設備については、必要に応じて計画的にリプレースしている。

建物設備はすべて建築基準法が改正された昭和56（1981）年以降に整備されたものであり、1～3年ごとに専門業者が法定点検を行っている。また、学内は業者による機械警備を行っており、建物は夜間の侵入から守られている。防災設備も専門業者により年2回点検を行っており、適宜学内消防設備（消火器、消火栓ホース、火災探知機）の交換を行ってきた。

地震対策については、東日本大震災を教訓に、校舎等の耐震性をチェックし、必要な補修を行ったほか、地震発生時の対策として、「地震対応マニュアル」を策定し、大学HPに掲載して、教職員、学生間の共有を図っている。

また、交通の混乱等で帰宅が困難になることも予測して、水・食料等の備蓄を行っている。なお、本学は24時間キャンパスとして、原則、年3回の期間（定期試験2週間前、学園祭準備期間1ヶ月）、終日のキャンパス利用を認めているが、夜間(22時以降)の学内利用については、あらかじめ登録させるとともに、定時の見回りを行い、安全や静謐の確保に配慮している。

また、本校は、閑静な住宅街に近接しているため、近隣への迷惑を避けるべく夜11時以降翌朝6時迄の学生の入・退構は禁止するとともに、入り口付近の通学路には防犯カメラを設置し、近隣の防犯にも配慮している。【資料 2-5-1】

【エビデンス・資料】

【資料 2-5-1】 大学 HP 抜粋「大学案内-キャンパス概要」

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

開学時より全学生にノートパソコンの所有を義務付けており、いわゆる BYOD(Bring your own device) による学修環境の運用実績が 20 年目に突入した。すでに全教室を含む学内全域に無線 LAN 環境が整備されており、プロジェクタ等のマルチメディア装置が全教室に設置されている。授業情報(シラバス、授業資料、履修情報、参考資料、レポート課題、休講・補講情報等)、学生生活情報(資格取得、奨学金、就職情報等)など、修学に必要な種々の情報は「学ナビ」上に掲載されており、教職員と学生が共有・管理できるようになっている。メールアドレスについては全学生、全教職員が保有し、早くから Google 社が提供する「G Suite for Education」を取り入れ、ファイル共有や Web サイトの構築、メールリングリスト管理、フォームの活用等、大学内における学生・教職員間の重要なコミュニケーションツールとして機能している。

これら ICT 環境の管理・運用、利用支援、ヘルプデスク業務は情報メディアセンターの ICT グループが担当しており、教職員だけでなく多数の学生アルバイトスタッフが在籍している。ヘルプデスク業務だけでなく、チョークやマーカーの補充、AV 設備の点検等の教室環境整備や教員からの依頼作業(授業資料印刷やデータ入力等)については、CAT(Campus Assistant Team)と呼ばれる学生アルバイトスタッフが担当しており、令和元(2019)年度からは聴覚障がい学生に対して音声認識システムを取り入れたノートテイク支援による情報保障も実施している。これら学生アルバイトスタッフによる活動は、学内ワークスタディの一環にもなっている。

情報メディアセンター図書館(以下、図書館)は、B 棟 1 階～3 階の一面に設置され、総面積 669 m²、閲覧席 168 席となっている。

経営・経済系などの社会科学分野を中心とした資料を所蔵しており、平成 31(2019)年 3 月 31 日現在、所蔵数は図書 98,195 冊、定期刊行物 449 タイトル、電子ジャーナル 1,012 種類、データベース 7 種類となっている。館内では無線 LAN により、持ち込みのノートパソコンで常時インターネットの利用ができる。国内外の電子ジャーナルやデータベースは、VPN 接続により学外からの利用も可能である。本学に所蔵のない資料を他大学から取り寄せる文献複写・現物貸借サービスでは、学生への研究支援として、その際の費用を図書館予算から助成している。

開館時間は、月曜日から金曜日は 8:50～21:30、土曜日は 10:30～18:00 となっており、平日は夜間開館を実施している。

1 階のラーニング・コモンズは、平成 26(2014)年度に採択された補助金で整備しており、可動式什器や単焦点プロジェクタ、大型ディスプレイなどが備わった各部屋で、自学自習やグループワークが可能である。図書館主催の講習会、講義、同好会活動、公開講座などにも活用されている【資料 2-5-2】。

16 歳以上の一般の方も、利用者登録をすることで、貸出サービスの他にもラーニング・コモンズを利用することができる。図書館は、学生・教職員だけでなく、地域の方々も含むコミュニケーションを通じた創造的な学びの空間となっている。

図書館は、情報メディアセンター図書グループにより管理・運営され、全員が司書有資格者で構成される職員スタッフにより、図書館業務全般が行われる。また、「働ける大学」の一環として、図書館学生スタッフ(Library student staff: Liss)が、平成 19(2007)年より活躍している。学生協働を行うことによって、学生主体の利用者支援サービスを実施している。

【エビデンス・資料】

【資料 2-5-2】 ホームページ抜粋「情報メディアセンター・ラーニングコモンズ」参照

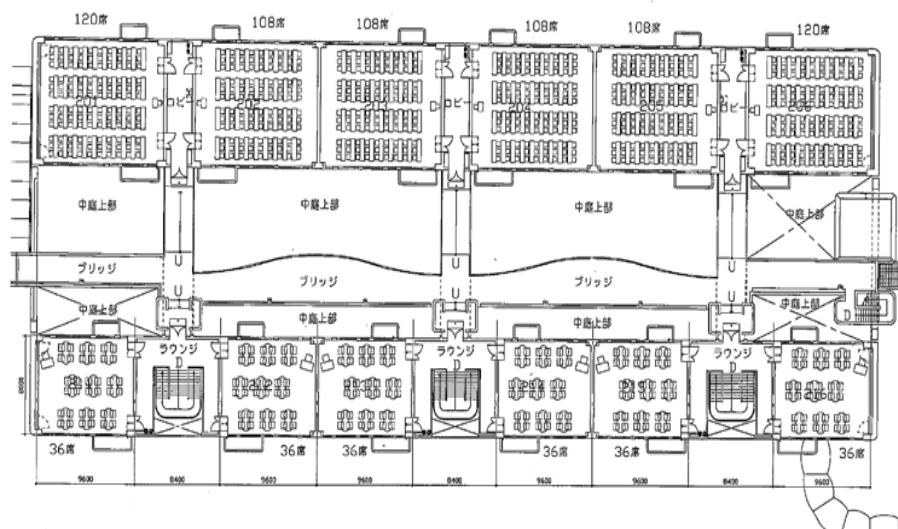
2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

本学では、障害を有する学生、教員、職員等の利用を想定し、バリアフリー環境の整備を行っている。A 棟（教育棟・講義室の多くが集中している。2 階建）の上下を車いすで移動できるようにスロープを設置し、車いす用トイレは E 棟 1 階に設置している。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

本学はクラス制を採用しており、演習基礎科目については、1 クラス 30 名程度の履修となるように教務センターにおいて履修登録を行っている。

本学の講義室の状況は、次図のとおりである。本学は、カエツホールを除けば、最大でも 100 名程度の収容で、KALC 教室は 40 名未満である。
(講義室の現況)



また、学期始めの第 1 回授業で出席者が多かった授業では履修者を制限することで、定員を超えることにならないようにしたり、逆に履修者の少ない授業は収容定員の少ない教室に変更したりすることで、適正な学生数の管理に努めている。

(2) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

施設のバリアフリー化については現在途上にあるため、平成 30（2018）年度に組織化されたキャンパス整備プロジェクトにおいても、適切に計画を策定し、環境整備を果たすこととしている。

2-6. 学生の意見・要望への対応

(1) 2-6 の事実の説明及び自己評価

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

学生生活に関する意見・要望は、学生支援センターが毎年、卒業時に実施している「卒業アンケート」で把握・分析し、学生委員会及び学生支援センターで協議した上で、改善できる部分は、奨学金制度の見直し、窓口対応、食堂・売店メニュー、トイレの臭い、嘉悦ホールの椅子など、学生生活や施設の改善に積極的に反映するようしてきた。

【資料 2-6-1】

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

(ア) 心身に関する健康相談に関する意見要望の把握・分析と結果の活用

年度初めに実施する健康診断や、カウンセリングルーム所管の UPI（健康アンケート）を通して、潜在的に問題を抱える要支援学生をスクリーニングし、早い時期での対応を心掛けることを実施している。また、hyper-QU テストでは、学校生活に対する満足度や意欲、悩み等学生一人ひとりの心の状態を把握し、学生理解の一助としている。特に、緊急性を要する学生には、カウンセラーから声がけをして面談につなげている。

【資料 2-6-2】

(イ) 経済的支援に関する学生の把握と活用

経済的支援の必要な学生については、アンケート等で把握するように努めている。現在では、JASSO 奨学金の貸与を受けている学生は 280 名、給付を受けている学生は 6 名いる。困窮学生は、年々増加の傾向にあるため、大学独自の奨学金制度である「修学支援授業料減免」制度（家計が困窮していることが条件）などを紹介し、必要なところに支援が届くように心がけている。【資料 2-6-3】

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

学生の意見を吸い上げるスキームとして、学生支援センター（学生委員会）が実施している「卒業アンケート」がある。この調査は毎年卒業時（1月～3月）に、卒業年次生全員を対象に実施している。教育内容や満足度、要望・改善点などを集約している。平成 30 年度実施した「卒業アンケート」は、対象者 195 名のうち 61.5%の回答率であった。結果を全教職員に公開し、学生委員会並びに教育研究協議会等で学生にフィード

バックできるものについて、協議検討している。なお、自由回答で出ている学生からの要望の多い項目は、次年度に改善できるよう関係部署で進めている。【資料 2-6-1】

(2) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

「2019 卒業時満足度結果」の分析をし、学生の要望に真摯に向き合う。

(ア) 校舎の改修工事、食堂・売店の充実

「卒業アンケート」で毎年多くの学生から出されている。食堂問題（売店も含め）について、令和元（2019）年度中に、大きく見直しを図る予定である。

また、現、食堂「さくら」は、全体に暗いため、キャンパス整備委員会を中心に明るい雰囲気が出るような照明・壁・テーブルなどに改修していく。

学生生活に関する意見・要望は、本センターのみならず、横断的に情報共有して、学生に還元できるようにしている。

また、学生の心身のケアについては、現在も実施している関係者間のケース会議を今後も継続し、個人情報に配慮しながらも情報交換を行い、チーム支援を行っていきたい。

(イ) 各種奨学金

経済的な理由により修学困難な学生に対して奨学金制度を充実させ、支給（貸与）を行うことで修学機会を確保している。また、家計急変により修学が困難である者が学業に専念できるよう経済的援助として、授業料の減免を実施している。

一方で、成績優秀者や大学に貢献した者へも奨学金を給付する制度がある。

私費留学生についても、授業料減免を行っている。いずれも、学生の修学機会や奨励の一助となっているので、今後も継続したいと考える。

(ウ) 報奨金制度の運営

学生の各種資格取得を奨励するための制度であり、今後も学生のキャリア形成の一助となる事を期待している。

【エビデンス・資料】

【資料 2-6-1】 2018 年度「卒業アンケート集計結果」参照

【資料 2-6-2】 19 年度「UPI」「hyper-QU」結果参照

【資料 2-6-3】 2019 年度「修学支援授業減免審査結果」参照

基準 3. 教育課程

3-1. 単位認定、卒業認定、修了認定

(1) 3-1 の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

本学経営経済学部及びビジネス創造学部の教育研究上の目的は、大学学則第 4 条 2 項に、また、大学院の教育研究上の目的は大学院学則第 4 条及び第 5 条において定められており、それを踏まえ、ディプロマ・ポリシーが制定されている。ディプロマ・ポリシーに示された期待される卒業生像と卒業までに身につけるべき知識と能力を踏まえて、教育課程が編成されており、その編成方針については、カリキュラム・ポリシーとして定められ、大学ホームページに掲載され、学生が常に閲覧できる。ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーは、すべての学生が理解できるよう、簡潔かつ平易な表現で書かれている【資料 3-1-1】。しかし、経営経済学部とビジネス創造学部ともに同じ経営学系の授業を教育課程の柱としているため、両学部の差違がわかりにくい点は否めない。このため、経営経済学部のカリキュラムでは、ビジネス創造学部との差別化を一層図るべく、経営学、経済学、商学、会計学という 4 分野についての学問的な体系性を重視し、各科目について入門、基礎、展開、発展という学修上の階梯を整理し、職業人能力育成という教育目標を実現すべく、卒業論文、卒業制作を選択科目から必修科目へ変更し、資格取得支援にも力を入れた【資料 3-1-2】。

一方、ビジネス創造学部には、プロジェクト（企業実務を経験し実践知を習得）やライブケース（経営者等の実務家の話から経営実態や各種課題を学ぶ）といった実践的なワークショップ系科目が中核科目として置かれ、学生が同科目を履修し、実際に企業・団体等に出向き実習に従事した。こうしたプロジェクトのうち、ブランドビジネスに関わるコースでは、小平産ブルーベリーを原料としたプリンを生産者とともに開発、1 万個を販売するといった成果を上げ、マスメディア等でも取り上げられた。また、事業創造支援ビジネスのコースでは、東日本大震災の被災地を支援するため、本学学食において被災地支援メニューを作成、学生や教職員に供した。しかし、ワークショップ系科目で得た実践知を理論的に解釈するためのナレッジ系科目が不足していたため当該科目の増設を行なった【資料 3-1-3】。また、大学院博士前期課程カリキュラムに関しては、マネジメント、法律・税務・会計、情報・環境の 3 領域で構成されており、この骨格は維持しつつも、学生のニーズを勘案し、科目の配分を行った【資料 3-1-4】。

【エビデンス・資料】

【資料 3-1-1】 ホームページ抜粋「情報の公表」参照

【資料 3-1-2】 ホームページ抜粋「在学生・保護者の方へ」参照

【資料 3-1-3】 ホームページ抜粋「情報の公表」参照

【資料 3-1-4】 嘉悦大学大学院履修ガイド 2018 参照

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

(ア) 経営経済学部

経営経済学部は、各科目の目的としてディプロマ・ポリシーを踏まえて定め、その対応はシラバスに明示している。また、卒業認定基準は、本学に4年以上在学し、学則に定める授業科目を履修して所定の単位を修得することとしている。これらの定めは本学HPに明記し、学生へ周知している。

(イ) ビジネス創造学部

ビジネス創造学部における単位認定基準は、各科目の目的を指標化した「学修到達目標」に対する到達度が6割以上であることとしている。各科目の目的としてディプロマ・ポリシーを踏まえて定め、その対応はシラバスに明示している。また、卒業認定基準は、本学に4年以上在学し、学則に定める授業科目を履修して所定の単位を修得することとしている。これらの定めは本学HPに明記し、学生へ周知している。

(ウ) ビジネス創造研究科

ビジネス創造研究科における単位認定基準は、各科目の目的を指標化した「学修到達目標」に対する到達度が6割以上であることとしている。修了認定基準として、博士前期課程にあつては2年以上、博士後期課程にあつては3年以上、本大学院に在学し、嘉悦大学大学院学則に定める所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上で学位論文の審査及び最終試験に合格することとしている。学位論文等の審査基準は「嘉悦大学学位規程」に詳細を定め、嘉悦大学大学院履修ガイドへの掲載により学生へ周知している。

各科目の目的としてディプロマ・ポリシーを踏まえて定め、シラバスに明示したことは評価することができるが、今後はそれらを単位認定の基準とするなどの新たな方策を構築していくことが求められている。

【エビデンス・資料】

【資料 3-1-5】 嘉悦大学学則 参照

【資料 3-1-6】 嘉悦大学大学院学則 参照

【資料 3-1-7】 嘉悦大学学位規程 参照

【資料 3-1-8】 学内 HP (経営経済学部 ディプロマ・ポリシー) 参照

【資料 3-1-9】 学内 HP (ビジネス創造学部 ディプロマ・ポリシー) 参照

【資料 3-1-10】 学内 HP (大学院 ディプロマ・ポリシー) 参照

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

単位認定は、学則に基づいて行われている【資料 3-1-11】【資料 3-1-12】。成績評価方法は、シラバスに示す学修到達目標及び成績評価方法に従って点数化し、成績評価基準に基づいて評価している【資料 3-1-14】【資料 3-1-16】【資料 3-1-17】【資料 3-1-18】。編入学を除き他大学等での既修得単位は 60 単位を超えない範囲で、教授会の議を経て学長が認定している。

進級及び卒業認定は、学部ごとに定められた基準に基づき、教務委員会、教授会の議を経て学長が承認する形で厳正に適用されている【資料 3-1-13】【資料 3-1-15】。

成績評価基準

素点表記	評価表記
90～100	S
80～89	A
70～79	B
60～69	C
0～59	D
999	T
200	- (評価不能)

【エビデンス・資料】

【資料 3-1-1】 嘉悦大学学則（第 48 条の 2、第 48 条の 3、第 49 条、別表 1）参照

【資料 3-1-2】 嘉悦大学大学院学則（第 19 条、第 20 条、第 20 条の 2、別表 1、別表 2）参照

【資料 3-1-3】 嘉悦大学学位規程 参照

【資料 3-1-4】 嘉悦大学教務規程 参照

【資料 3-1-5】 学内 HP（科目群と卒業要件） 参照

【資料 3-1-6】 シラバス 2019 年度経営経済学部 参照

【資料 3-1-7】 シラバス 2019 年度ビジネス創造学部 参照

【資料 3-1-8】 シラバス 2019 年度大学院 参照

(2) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

ディプロマ・ポリシーは本学の目的と使命から導き出されたものであり、経営経済学部及びビジネス創造学部、ビジネス創造研究科でそれぞれ共通の普遍的な内容の記述となっている。これ自体は適切な内容である。それぞれの課程において求める卒業生像の

特色を、ディプロマ・ポリシーとして、より明確に示すことも検討に値する。今後は、中長期計画に基づく学部再編に合わせて再確認を実施する。

3-2. 教育課程及び教授方法

(1) 3-2 の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

学部及び大学院の教育課程の具体的編成は、学則及び教務規程で体系的に定められている。

授業科目の種類については、学部により相違はあるが、学則別表において科目を種類ごとに区分した上で、科目名及び単位数を明示するとともに、学生向け履修の手引きとして履修に関する必要事項を説明した「履修ガイド」を作成・配布している。

履修ガイドは、学生の科目履修登録の必携資料であることから、わかりやすさに配慮して作成しており、この履修ガイドとシラバスを参照することで、学生が的確な履修登録を行えるよう配慮している。なお、シラバスについては、学生の立場に立って、授業の内容や程度、成績評価の基準等が明確かつわかりやすく記載されるよう担当教員に要請しており、専任教員が相互にチェックを行い、シラバス作成の徹底化を図っている。

また、シラバスは形式的要件のチェックだけでなく、各専門領域の科目担当者相互による内容に踏み込んだシラバスの相互チェックを行なっている。こうした作業により、単にカリキュラム上の形式的な体系性にとどまらず、実際に学生に教授される科目の内容についての体系性を確保している。経営経済学部とビジネス創造学部では、以下のような教育課程編成上の違いがある。

経営経済学部について学則が定める教育研究上の目的は、「経済学、商学、経営学からなる創造的実学教育を通じ、豊かな公共精神と高度なマネジメント能力を持つ有為な人材を養成する」ことである。

「創造的実学」とは、「自立自尊の精神に基づいた、現実の社会に主体的に問題解決に役立つ知識及び技能」であり、特に「職業人能力」と「公を支える精神」の養成に配慮している。

「職業人能力」の養成については、1年次から段階的なキャリア教育をスタートさせ、また職業人として必要な国語力、計数力、コミュニケーション能力、ICTスキル等を身につけさせる「職業人能力養成科目」を共通教育科目として設けている。また、2年次からは1年次の専門基礎科目の履修後に学生自身が選択できる4つのコース（企業経営、マーケティング・商業、会計ファイナンス及び現代経済）において分野重点的な職業人能力の形成を目指している。さらに、税理士等の高度な専門的な職業人を目指す「プロフェッショナル志望特別プログラム」、簿記検定等の「資格取得サポートプログラム」も設けている。「公を支える精神」の涵養については、今日の若者に欠けがちな社会的問題についての関心を高めるため「社会理解と実践科目」科目を設けている。

専門教育科目についても、1年次から4年間のゼミナール科目を必修科目として設置し、社会人にとって必要な問題発見・解決能力を養成している。

ビジネス創造学部の学則に定める教育研究上の目的は、「実践知を身に付け、事業創造及び企業経営等の経営管理を通じて公に尽くし、地域中小企業の発展に具体的に貢献する創造力、実践力を持つ有為な人材を養成する」である。

ビジネス創造学部の教育課程は、語学、ICT、エントリー科目等の基礎教育科目と専門教育科目で編成されているが、専門教育科目については、一般的なナレッジ系科目とワークショップ系科目に分かれており、ナレッジ系科目で経営学やマーケティング、企業法等ビジネスの専門知識を学ぶと同時に、その学びをワークショップ系科目で企業等の業界の現場での体験を通じ、さらに深めていくという循環型となっている。

ビジネス創造学部カリキュラムの全体像は、特にワークショップ系科目が、教育研究上の目的にある「実践知」を身に着ける上で重要な役割を果たしている。その柱となっているのが、企業実務を経験し実践知を習得するプロジェクト科目と経営者等の実務家の講義から経営実態や各種課題を学ぶライブケース科目で、1年次の基礎教育を経て、2年次から履修する。プロジェクト科目は「ビジネス・ユニット」を選択した学生が履修する。

ビジネス・ユニットを選択しなかった学生はアカデミック・ユニットを選択し「プロフェッショナルスキルトレーニング」による疑似起業体験等を通じて実践知の育成を図ることとしている。また、ライブケース科目に関しては、「業界研究」「中小企業」「ベンチャー企業」「NGO・NPO」「法務」「税・財務」などが置かれ、それぞれの分野で経営者など実務家が担当し、現場の実態に基づいた各種課題が出されている。また、学生と教員との間では活発な質疑応答が行われ、設定された課題に学生が提案するなど、アクティブな学修活動を行っている【資料 3-2-1】。

【エビデンス・資料】

【資料 3-2-1】 2014 年度嘉悦大学授業づくり指針 参照

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

カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーは、経営経済学部及びビジネス創造学部において共通するところも多いが、教育課程並びに中心的な教育手法は、経営経済学部とビジネス創造学部では異なっている。いずれも学則に示した教育研究上の目的に沿い、かつ、科目の構成等もそれぞれの教育目標に照らして体系的なものとなっている【資料 3-2-2】。

【エビデンス・資料】

【資料 3-2-2】 嘉悦大学学則(第1条、第4条) 参照

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

(ア) 履修系統図（カリキュラム・マップ）の作成

嘉悦大学の教育課程は、学則別表において定められており、各学部の教育課程はカリキュラム・ポリシーに従って体系的に編成され、効果的に教授が展開されるよう工夫されている。このことは、学部ごとに定める履修系統図（カリキュラム・マップ）により説明されている。履修系統図（カリキュラム・マップ）は、大学 HP 上で公開し学生に周知している【資料 3-2-3】。

(イ) シラバスの適切な整備

各科目の授業内容が、ディプロマ・ポリシー及び学科の教育目標から導出される学習到達目標を体現したものとなるよう、シラバスの記載項目に改良を重ねている【資料 3-2-4】。

各科目の単位認定者により作成されたシラバスは、教員相互によりその適切性について点検・確認作業が行われ、必要に応じて単位認定者へ加筆修正を求めている。また、シラバスに沿った授業展開がなされているか毎学期に実施する「授業評価」により検証を行っている。

(ウ) 授業内容・方法などの工夫

学部及び大学院の教育課程の具体的編成は学則及び教務規程で体系的に定められている【資料 3-2-5】【資料 3-2-6】【資料 3-2-9】【資料 3-2-10】【資料 3-2-11】。

授業科目の種類については、学部により相違はあるが、学則別表において、科目を種類ごとに区分した上で、科目名及び単位数を明示するとともに、履修に関する必要事項を大学 HP に掲載して、学生がいつ、どこからでも参照できるようにしており、これらとシラバスを参照することで、学生が的確な履修登録を行えるよう配慮している【資料 3-2-7】【資料 3-2-8】。

なお、シラバスについては、学生の立場に立って、授業の内容や程度、成績評価の基準等が明確かつわかりやすく記載されるよう担当教員に要請しているところであり、専任教員が相互にチェックを行うことで、わかりやすいシラバス作成の徹底化を図っている。

こうした作業により、単にカリキュラム上の形式的な体系性にとどまらず、実際に学生に教授される学科目の内容についての体系性を確保しようとしている。

経営経済学部とビジネス創造学部では、以下のような教育課程編成上の違いがある。

・経営経済学部

経営経済学部について学則が定める教育研究上の目的は「経済学、商学、経営学からなる創造的実学教育を通じ、豊かな公共精神と高度なマネジメント能力を持つ有為な人材を養成する」ことである【資料 3-2-3】。

経営経済学部は令和元（2019）年度から新カリキュラムに移行するが、その最大の

特徴は社会に求められる多様性に応じて、領域横断的な知識・理解を希求するために、それまでのコース制を廃し、専門科目を学ぶ「系科目」履修に変更したことにある。「系科目」はマーケティング、会計ファイナンス、ICT・データサイエンスの3種類としており、このうち特にICT・データサイエンスについては、いわゆる「第4次産業」や「Society5.0」といった社会背景と企業経営の変化に配慮するなど、社会的要請に基づく教育内容を整備した。

基礎科目では経営と経済を学ぶ上での基本的な知識や技能の獲得を重視し、基本的なアカデミックスキルとコミュニケーションスキル、パソコンの基本的な利活用能力、初年次より将来の就職を見据えたキャリア教育、経営・経済学の基礎、企業人として求められる教養科目を設けている。

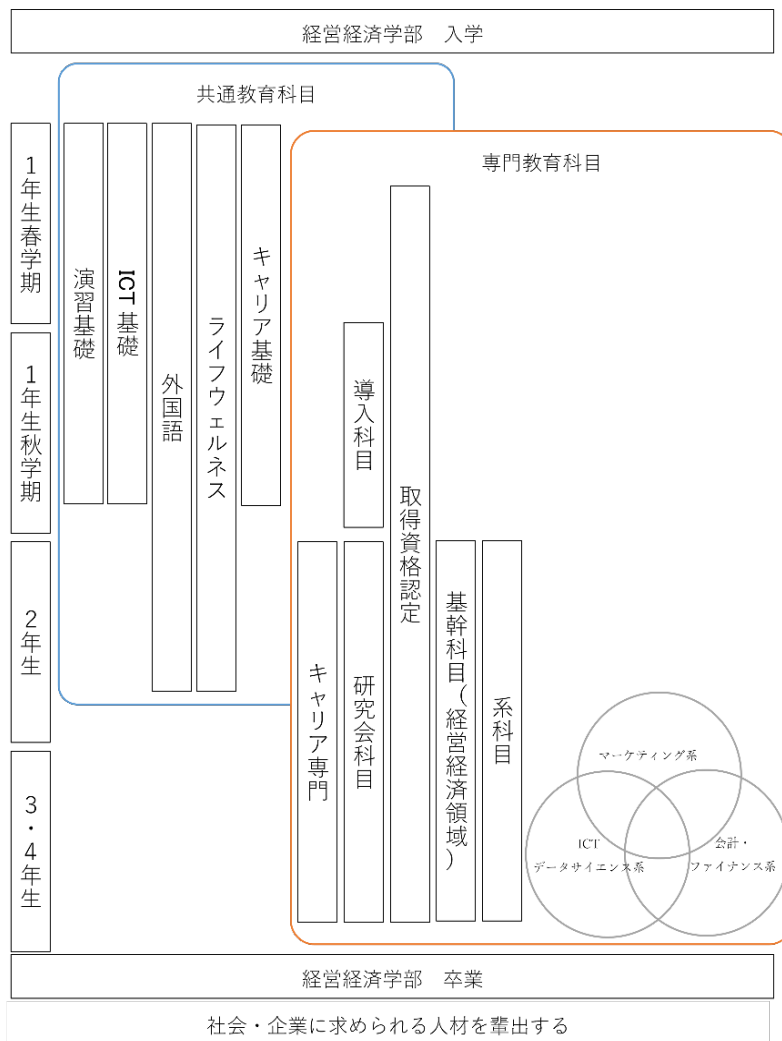
2年次以降は、経営・経済科目を全ての学生の基幹科目として位置付け、実学の基礎として組織の経営について学び、経営の視点から必要となる知識、法律、経済知識を学ぶ。

また、経営・経済基幹科目で学習する実学領域を活用するため3つの系を設置し、実務的専門知識に関する科目を設置する。

3つの系は実際の社会の実践的課題と実務的領域に即して相互に関連性を持ち、3つの学問領域が複合する課題について学習する科目を設置し、複眼的な視座を持った専門性を身につける点が本教育課程の特色である。

そして大学4年間の学びは、講義での知識獲得型のプログラムと、研究会・インターンシップ等で企業と連携し展開する知識活用・実務的な教育プログラムという2つの学習機会を設定している。

なお、カリキュラムの全体像は、下図に示すとおりである。



・ビジネス創造学部

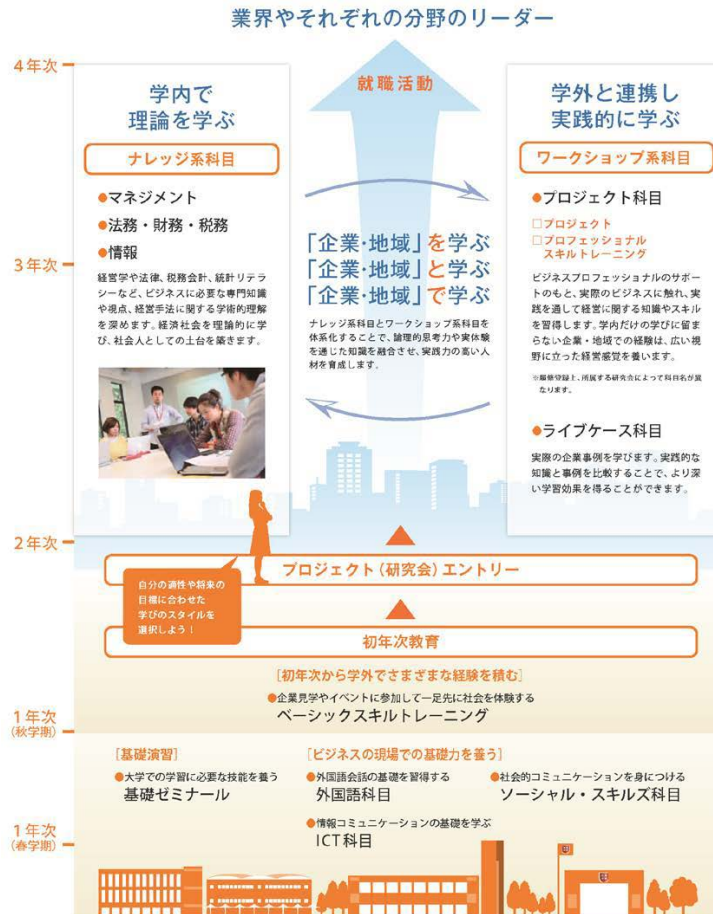
平成 24 (2012) 年度に開設されたビジネス創造学部の学則に定める教育研究上の目的は、「実践知を身に付け、事業創造及び企業経営等の経営管理を通じて公に尽くし、地域中小企業の発展に具体的に貢献する創造力、実践力を持つ有為な人材を養成する」である【資料 3-2-3】。

ビジネス創造学部の教育課程は、語学、ICT、エントリー科目等の基礎教育科目と専門教育科目で編成されているが、専門教育科目については、一般的なナレッジ系科目とワークショップ系科目に分かれており、下図に示すとおり、ナレッジ系科目で経営学やマーケティング、企業法等ビジネスの専門知識を学ぶと同時に、その学びをワークショップ系科目で企業等の業界の現場での体験を通じ、さらに深めていくという循環型となっている。

ビジネス創造学部カリキュラムの全体像

ビジネス創造学部 学部概要

4年間の流れ



ビジネス創造学部においては、特にワークショップ系科目が、教育研究上の目的にある「実践知」を身につける上で重要な役割を果たしている。その柱となっているのが、企業実務を経験し実践知を習得するプロジェクト科目と経営者等の実務家の講義から経営実態や各種課題を学ぶライブケース科目で、1年次の基礎教育を経て、2年次から履修する。

ライブケース科目に関しては、「業界研究」「中小企業」「ベンチャー企業」「NGO・NPO」「法務」「税・財務」などが置かれ、それぞれの分野で経営者など実務家が登壇、大学教員では伝えられない生々しい現場の実態や各種課題を提示してもらっている。学生と講師の間では活発な質疑応答が行われ、また、講師が設定した課題に学生が提案するなど、アクティブな学修活動を行っている。学生の提案を即座に経営に取り入れた経営者も現れるなど、登壇者から感謝されるケースもある。

【エビデンス・資料】

【資料 3-2-3】 学内 HP（履修系統図・カリキュラム・ポリシー） 参照

【資料 3-2-4】 シラバス 参照

【資料 3-2-5】 嘉悦大学学則 参照

【資料 3-2-6】 嘉悦大学大学院学則 参照

【資料 3-2-7】 嘉悦大学学則別表 1 参照

【資料 3-2-8】 嘉悦大学大学院学則別表 1 参照

【資料 3-2-9】 嘉悦大学教務規程 参照

【資料 3-2-10】 嘉悦大学大学院博士前期課程履修規程 参照

【資料 3-2-11】 嘉悦大学大学院博士後期課程履修規程 参照

3-2-④ 教養教育の実施

経営経済学部には教養教育として「ライフウェルネス科目群」を設置し、社会人としての心身形成と文化的な知識涵養、経営経済の視座から求められる基本的な知識・技能として語学分野（英語・中国語）、異文化理解、スキルサイエンスへの理解と行動、コミュニケーションスキル、マネジメントスキル、プレゼンテーションスキルを涵養して、学生が主体的な学習を行うための基礎的な学力の習得を目指している。

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

（ア）教授方法の改善を進めるための組織体制の整備と運用

教育方法の改善を進めるため、本学では大学事務部の下部組織として FD・IR 推進室を設置し、計画的に FD(Faculty Development)の推進を図っている。毎学期に実施する授業評価の他、平成 29 年度（2017）年度からは定期的な「FD・IR ワークショップ」の開催、そして平成 30（2018）年度にはシラバス FD を実施している。

（イ）履修登録単位数の適切な上限設定と単位制度の実質を保つための工夫

単位制度の実質を保つため、半期で履修登録可能な単位数の総数を 24 単位（年間 48 単位）と定めている。また、経営経済学部の新カリキュラムでは進級制度を廃止したが、単位制度の実質を保つために、これを「退学勧告」制度として発展させている。

（2）3-2 の改善・向上方策（将来計画）

カリキュラムとそれを実行する授業の展開は、社会の要請と学生の実態に応じて発展させなければならない。本学において検討すべき点は、一般教養科目の構成内容と学年配当、専門基礎科目及び専門科目の学習内容の精選と学習時間の担保などがある。今後、これらの点を注視し、社会に貢献できる人材養成を目指す。

3-3. 学修成果の点検・評価

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

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

(1) 3-3 の事実の説明及び自己評価

学修成果の評価が可能なように修得単位数、GPA、資格取得者数、退学率、学習行動調査、授業評価アンケート等、評価を行うためのデータはそろってきているが、それを評価し、改善をする運用の組織体制が確立されていない。3つのポリシー【資料 3-3-1】は設定されたが、それを踏まえて目標（定量的 or 定性的）を定める組織、それを点検・評価する組織、そして運用する組織の体制、つまりは教学マネジメント体制が確立されていない。

(2) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

今後は、アセスメントポリシー【資料 3-3-2】に従ってポリシーを評価するデータを集めるとともに、それを評価し、改善を行う教学マネジメント組織を構築する予定である。また、教学マネジメント組織の確立とともに、各組織に所属する教職員が大学にある各種のデータを集め、評価できるインフラ基盤の作成とその運用方法の徹底を令和 2（2020）年度に予定している。

【エビデンス・資料】

【資料 3-3-1】 ホームページ抜粋「経営経済学部 学部の特徴」「ビジネス創造学部 学部の特徴」「大学院の特徴」参照

【資料 3-3-2】 「アセスメントポリシーの策定について」2019 年度第 6 回教育研究協議会資料

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

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

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の事実の説明及び自己評価

本学学長は、校務を司り、所属職員を統括することを明記している【学則第 7 条】。本学では、学長がリーダーシップを適切に発揮するために、教育研究協議会を設置し【学則第 8 条】、学長・学部長・研究科長を構成員の中核として【学則第 9 条】、学長が協議会を招集し【学則第 10 条】、学長による本学の教育研究にかかる重要決定事項【学則第 11 条】について意見を述べる体制を整えている。教育研究協議会の決定のもと、各学部および研究科教授会において、学長が教授会の意見を聴くことが必要であると定めるものについて意見を述べるができる【学則第 12 条～第 15 条】。

学長のリーダーシップの確立・発揮を組織的に推進するとともに、平成 30（2018）年度は①学長裁量経費に基づいた教育・研究推進を目的とした公募の実施、②学長が主体となって学生からの声を聴く機会として、「学長ランチ会」の実施や「目安箱」を設置し、学生からの意見や提案について、改善が必要と認められる案件について対応している。

本学の教学マネジメントサイクルとしては、教育研究協議会によってカリキュラム・ポリシーに基づいた教学方針を定め（PLAN）、この方針に基づいて教授会、各委員会、事務部門が執行する（DO）。これらの具体的教育活動に対して、「大学認証評価・自己点検委員会」が評価検証を行い（CHECK）、機関・課程・授業レベルおよび事業・業務レベルにおいて改善を行い、教育研究協議会が計画の改善・修正を行い今後の計画に反映させる（ACTION）。

(2) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年度のビジネス創造学部募集停止による 1 学部化に向けて、カリキュラム改訂とともに、教学マネジメント体制のさらなる整備を進めている。教育研究協議会の下に教学マネジメントチームを設置し、教員に限らず職員による専門的な取り組みを推進する。3つのポリシーに基づいた教学推進のためのアセスメントポリシーを策定し、後述する内部質保証の取り組みを推進する予定である。

4-2. 教員の配置・職能開発等

(1) 4-2 の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

本学では、大学設置基準に基づいて、大学および大学院に必要な専任教員を確保している。また、各学部・研究科の教育課程に応じた専任教員を配置し、適切な教学体制を整備している。

教員の採用・昇任の方針については、教員資格審査に関する規定および教員資格審査委員会内規として明文化し、適切に運用している。

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

全学教員を対象とするFDは、FD・IR推進室が、年間活動計画に基づき学生による授業アンケート、FD・IRワークショップ等の活動を組織的、計画的に展開している。FD・IRワークショップは初年次ケース会議、2年次ケース会議、就職ケース会議によって構成され、担当する教職員で一人ずつの学生の学習状況を把握し、対処方法を共有・検討している。

(2) 4-2の改善・向上方策（将来計画）

教員の職能開発については、令和元（2019）年度の「高等教育の無償化」に向けた取り組みにおいて、実務家教員の新規採用が見込まれることから、実務家教員を対象とした研修プログラムを整備し、より質の高い講義を実施することが必要である。

4-3. 職員の研修

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

(1) 4-3の事実の説明及び自己評価

本学では、職員研修制度の運営機関として、平成30（2018）年に施行された「嘉悦学園事務職員研修規程」に則り、「職員研修制度運営委員会（以下、研修委員会）」が設置された【資料4-3-1】。

大学設置基準第42条の3に定められている内容を達成することを目標として、学園全体の事務職員を対象として組織的に継続的な取り組みとなるよう、研修の年次計画・プログラムの検討及び実施・運営に関する事項については研修委員会並びに大学SD推進検討チームと協働している。

【研修実績一覧】

	種別	研修名	開催日
平成30年度	職位・階層別	新人研修	平成30年7月
	目的別研修	SDフォーラム	平成30年8月
	目的別研修	マイナンバー研修	平成30年10月
	目的別研修	会計実務研修	平成31年1月

大学運営に関わる資質・能力向上への取組としては、事務職員研修規程に基づき、「嘉悦大学 SD 実施方針および実施計画」を策定している【資料 4-3-2】。建学の精神および 3 つのポリシーに則り、教育・研究の推進および管理運営の適切かつ効果的な遂行を継続的に達成するため、教職員に対し必要な知識及び技能を習得する場としている。

「SD 実施計画」については業務に直結する内容や本学の運営上の課題を取り上げる等、年度ごとに定めている。過去 2 年間の計画は表に示すとおりである。SD 推進検討チームが年間活動計画に基づき教職員 SD 研修、ワークショップ、学園事務職員研修等の活動を、組織的、計画的に展開している。その取り組みについては HP に掲載し広く周知している。

なお、研修の実施にあたっては、法人事務職員及び併設中学校・高等学校と連携・共同実施をしている。事後は報告書を作成し、全職員にメールで共有している【資料 4-3-3】。

また次年度の SD 実施計画作成に際しては、SD 推進検討チームにより SD 研修などの実績に基づき、今後の研修計画の見直しを行っている。

【過去 2 年間の SD 研修内容】

年度	テーマ
平成 29 年度	講演 I 「配慮を要する学生への効果的な教育支援」 講演 II 「FD・IR・自己点検委員会の取り組みについて」
平成 30 年度	講演 I 「3 つのポリシーに基づく大学の取り組みと自己点検評価・内部質保証 ～第三者評価に向けて～」 講演 II 「FD・IR・自己点検委員会での取り組みについて」 ワークショップ「初年次教育におけるアクティブラーニングの体験」

(2) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

全学教職員を対象とした SD は「嘉悦学園事務職員研修規程」に則り、「職員研修制度運営委員会」と大学 SD 推進検討チームが協働し、事務職員研修等の活動を組織的、計画的に展開している。さらに年次報告書を作成し、次年度の活動計画立案の資料としている。

SD フォーラムについては事後報告書を作成しているものの、事後アンケートは実施していない為、SD 活動に関する参加者のニーズを次期企画に反映する形が確立されていない。今後は現行の SD 関係研修の継続をベースに、研修（教職員研修・事務職員研修）の実施にあたっては事後アンケートを実施し、その内容の満足度の評価とともに、SD 活動に対するニーズを把握し、次期企画に反映させるよう図る。

また、これまでの取り組み実績や学内外の研修情報を一覧化する「嘉悦学園研修委員会 Portal web site」の設置を計画している。学外研修参加者の研修で得た資料を管

理し、サイトで共有するシステムに全教職員が容易にアクセスできる環境を整えることで職員の意識向上を図り、職務遂行の一助として積極的な活用を促す。

【エビデンス・資料】

【資料 4-3-1】「学校法人嘉悦学園 事務職員研修規程」参照

【資料 4-3-2】「2019 年度嘉悦大学 SD 実施方針および実施計画」参照

【資料 4-3-3】「SD フォーラム開催報告書」参照

4-4. 研究支援

(1) 4-4 の事実の説明及び自己評価

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

教員に対する研究環境として、専任教員に対しては週 1 日研究に専念できる研究日制度を設けている他、研究活動に充てることができる研究費を配分している。研究費の配分に当たっては、一律の配分に加えて、研究業績に連動した配分、外部資金の獲得への動機付けを持たせた配分、学内競争的な配分の制度を有しており【資料 4-4-1】、各教員の研究状況に応じた研ぎめ細かい配分を行っている。また専任教員に加えて付属研究所に所属する客員教員らの一部も含めて占有の研究室を整備している。さらに大学院生の研究活動のために共同研究室を整備している。

また研究環境の整備及び不断の改善のために、学内委員会として研究支援委員会を設置している【資料 4-4-2】他、事務部門としては大学事務部が研究活動の支援を行っている。加えて産官学連携機構を設置しており、外部機関との連携研究を推進している【資料 4-4-3】。

さらに大学紀要である『嘉悦大学研究論集』を年二回発刊しており、教員、職員及び大学院生の研究成果を公表する場を整備している【資料 4-4-4】。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

研究不正を防止する制度として、「嘉悦大学及び嘉悦大学大学院における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」【資料 4-4-5】を整備しており、研究費の不正支出、捏造や盗用といった研究不正が未然に防がれるよう制度運用を行っている。また年に 2 回程度、研究不正に関する説明会を実施しており、継続して注意を喚起している。

これに加えて、個人情報保護あるいは研究対象の個人あるいは企業等に不利益を与えかねない研究の推進に対して、外部委員も含めた構成による研究倫理委員会制度【資料 4-4-6】を設けている。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

研究活動への資源配分として、物的資源としては①でも示した研究室に加えて、研究費の配分を通じた機器、資料の整備を行っている。また、図書及び電子ジャーナル、データベースなどについても教員の要望にあわせながら、きめ細かく整備している。さら

に特に ICT 環境については、貸出用の機器などを整備している。

人的資源としては、研究費の配分を通じた研究補助者の雇用に加えて、ICT 用を補助する学生スタッフを配置している。

(研究活動のための外部資金の導入の努力)

外部資金のうち、特に科学研究費については応募のための説明会や応募書類の外部校閲制度を整備している。またか科研費応募のための予備的研究を推進するための研究費制度を整備している【資料 4-4-1】。

その他、産官学連携機構が窓口となって企業等との共同研究の支援を行っており、当該企業等からの研究資金の受入の支援も併せて行っている【資料 4-4-3】。

(2) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

研究支援の体制については、研究環境の不断の向上を目的として、随時見直している。今後についても、特に下記の点について改善、向上を図っていく予定である。

まず研究に対する資金的、時間的な配分の強化である。そのため、内部資金はもちろん外部資金の獲得を推進していく。次に、制度の透明化、簡素化である。常に制度の運用を透明化することで適正な運用を図っていくとともに、事務手続きの簡素化によって教員らの過度な事務負担の軽減を図っていく。最後に、産官学連携を推進し、社会とのつながりを強化するとともに、社会からの支援に基づいて研究環境の向上を図っていく。

【エビデンス・資料】

【資料 4-4-1】 研究費規程 参照

【資料 4-4-2】 研究支援委員会規程 参照

【資料 4-4-3】 嘉悦大学産官学連携機構受託研究取扱規程 参照

【資料 4-4-4】 研究論集刊行規程 参照

【資料 4-4-5】 嘉悦大学及び嘉悦大学大学院における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程 参照

【資料 4-4-6】 嘉悦大学研究倫理審査委員会規程 参照

基準 5. 経営・管理と財務

5-1. 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

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 の事実の説明及び自己評価

本学園では「寄附行為」第 3 条において設置の目的を「この法人は、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に従い、学校教育を行い、校訓「怒るな働け」を実践する有為な人材を育成することを目的とする。」と規定している【資料 5-1-1】。

本学園は平成 27 (2015) 年度に発生した不適正支出問題の再発防止に向け、学園におけるガバナンスやコンプライアンスの強化を図り、学園運営の適正化に資するため、理事の一新と同時期に新理事会の下に改革委員会を設けた。新理事会は水谷惟恭前理事長の下、平成 28 (2016) 年 4 月 5 日に発足した改革委員会は、ガバナンス・コンプライアンスを強化するための施策に関する事項を審議又は協議することで、設置趣旨に従った堅実な運営をするための改革を行った。同時に、「建学の精神」や独自の教育を尊重することにより、私立学校としての自主性を確立するとともに、新理事会の下では教育機関に求められる公共性を高めるための組織体制や諸規程の見直しを行い、高等教育機関として社会の要請に応え得る経営を行うための整備を行った。

新たに経営の規律と誠実性の維持と向上のため、まずは役員と教職員の行動憲章【資料 5-1-2】ならびに嘉悦学園行動規範【資料 5-1-3】を定めた。同時に新理事会は、平成 28 (2016) 年 4 月に学園運営の適正化に資するため、役員と教職員で構成した「改革委員会」を設置した。役員と教職員で構成した改革委員会は、ガバナンス・コンプライアンスを強化するための施策を協議した結果、「理事長、常務理事等の任期及び兼務に関する規程」【資料 5-1-4】「学校法人嘉悦学園理事選考規程」【資料 5-1-5】「学校法人嘉悦学園内部監査及び監査部に関する規程」【資料 5-1-6】「学校法人嘉悦学園公益通報制度に関する規程」【資料 5-1-7】「学校法人嘉悦学園内部情報開示規程」【資料 5-1-8】を定め、平成 28 (2016) 年 10 月に理事会の下に監査部を新設した。監査部長には内部からの人事異動ではなく、外部者を採用すること、外部経験者からみた嘉悦学園のガバナンス・コンプライアンスの強化が誠実に維持できるよう努めた。

また、平成 30 (2018) 年、学園将来戦略検討委員会を理事会の下に立ち上げ【資料 5-1-9】、平成 30～令和 4 (2018～2022) 年度までの嘉悦学園第一次中期経営計画【資料 5-1-10】を策定した。今までも中期経営計画を策定した経緯はあるが、策定したものを一新し、「ビジョン」「教育理念体系」「施策の基本」「経営数値目標」「現状及び課題」「具体的実行施策」を学園、大学、中高に分類した上で、学園全体を取りまとめたものを教職員等に提示した。提示したことにより、教職員等の目標が明示されることで、今後 5 年間の具体的な施策を立案・実行することが可能となった。

「学校教育法」「私立学校法」「大学設置基準」「私立学校振興助成法」「学校法人会計基準」等の関係法令で遵守すべき事項については、規程で明確に定め教育研究機関として必要な研究倫理【資料 5-1-11】、個人情報保護【資料 5-1-12】、ハラスメント等【資料 5-1-13】に関する諸規程を改定もしくは新設することで定めている。

すべての教職員は「就業規則」【資料 5-1-14】「組織規程」【資料 5-1-15】をはじめとする諸規程に基づき業務を遂行し、法令遵守が義務付けられている。特に平成 21(2009)年に制定した「公益通報に関する規程」が十分機能しなかったことから、「学校法人嘉悦学園公益通報制度に関する規程」【資料 5-1-7】に改定した。今回の改訂の最大の目的は、相談内容を外部相談窓口へ委託することで、教職員等一人ひとりから法令遵守に取り組む体制を整備した。

研究倫理については、教職員等の研究活動上の不正行為防止、不正行為が行われた場合またはその恐がある場合の対応方法の明確化を目的に「研究活動上の不正行為防止等に関する規程」【資料 5-1-11】を制定し、研究機関として高い倫理性を保持するよう適切な運営に取り組んでいる。

個人情報保護、情報セキュリティーについては、「学校法人嘉悦学園情報ネットワーク規程」【資料 5-1-16】「個人情報の保護に関する規程」【資料 5-1-12】を制定しており、本学園に個人情報保護委員会を設置し、個人情報保護の施策について適宜協議する等、危機管理体制を整備している。

また、特に大学における学術情報ネットワークシステムの円滑かつ安全な利用促進を目的として「KAIN システム倫理規程」【資料 5-1-17】を制定、システム利用者の遵守事項等を具体的に明文化して適切な運営を継続している。

ハラスメントについては、「ハラスメント防止対策規程」を制定【資料 5-1-13】、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を明確に定義し、各種ハラスメントの防止及び対策等適切に管理運営を行っている。緊急事故・災害等発生時の対応については、緊急時対応マニュアルを制定し事由ごとにその対応方法を定め、特に地震災害発生時の行動指針として学生向けに「地震災害対応マニュアル」【資料 5-1-18】を作成、全学生及び教職員に配布している。

さらに、「学校安全の推進に関する計画（平成 24 年 4 月 27 日閣議決定）」に伴い、平成 24（2012）年 3 月に「嘉悦学園危機対処基本計画」を策定し、危機対処計画全体の整備期間を平成 25～27（2013～2015）年度の 3 ケ年で整備する計画であったが、昨今の自然災害の変貌により危機対処基本計画自体の見直しを余儀なくされており、現在においても継続検討案件である。

情報公開については、平成 25 年には従来点在していた情報を Web の大幅なリニューアルにより「情報の公表」コーナーとして 1 ケ所に集約させ、よりアクセスしやすいものへ改善しており、その後の情報公開についてもグラフ等多用しわかりやすい表示で Web に公開を継続している。

(2) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

高等教育機関を取り巻く環境は、18歳人口の減少等に伴い年々入学者人数の厳しさを増している。一方、大学進学率の向上等に伴い、受け入れる学生の多様化も進んでいる。このような状況下において、本学園の社会的役割を再確認し、社会からの要請に対しよりの確に答えるべく経営を更に進化させなければならないと認識している。

経営ポリシーは、平成30（2018）年度の嘉悦学園第一中期経営計画の中で「経営目標数値」を示した通り、今後はこの数値を達成するため、具体的な施策を学園、大学、中高で実施し、その進捗状況を評価するための組織を設置する方向である。この組織は、各年度に各施策の進捗状況を把握することで、PDCA サイクルが効率よく回転するための方策とし、各設置校の責任者および理事関係者への進行報告としたい。

【エビデンス・資料】

- 【資料 5-1-1】 学校法人嘉悦学園寄附行為 参照
- 【資料 5-1-2】 嘉悦学園 行動憲章 参照
- 【資料 5-1-3】 嘉悦学園 役員・教職員の行動規範 参照
- 【資料 5-1-4】 理事長、常務理事等の任期及び兼務に関する規程 参照
- 【資料 5-1-5】 学校法人嘉悦学園理事選考規程 参照
- 【資料 5-1-6】 学校法人嘉悦学園内部監査及び監査部に関する規程 参照
- 【資料 5-1-7】 学校法人嘉悦学園公益通報制度に関する規程 参照
- 【資料 5-1-8】 学校法人嘉悦学園内部情報開示規程 参照
- 【資料 5-1-9】 学園将来戦略検討委員会規程 参照
- 【資料 5-1-10】 嘉悦学園 第一次中期経営計画 参照
- 【資料 5-1-11】 嘉悦大学研究倫理審査委員会規程 参照
- 【資料 5-1-12】 個人情報の保護に関する規程 参照
- 【資料 5-1-13】 嘉悦学園 ハラスメント防止対策規程 参照
- 【資料 5-1-14】 就業規則 参照
- 【資料 5-1-15】 学校法人嘉悦学園 組織権限規程 参照
- 【資料 5-1-16】 学校法人嘉悦学園 情報ネットワーク基本規程 参照
- 【資料 5-1-17】 KAIN システム倫理規定 参照
- 【資料 5-1-18】 学生用地震災害対応マニュアル 参照

5-2. 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の事実の説明及び自己評価

(ア) 理事会

理事会は、当初年 6 回（5 月、7 月、10 月、12 月、1 月、3 月）開催を予定していた。しかしながら、この他に意思決定が求められる案件が 1 月末に生じたことから、2 月に臨時理事会の開催を行った。このことから、必要に応じ臨時理事会を随時開催し、意思決定事案の審議を行っている。

理事会においては、法人ならびに各設置校に関する重要事項を審議するが、毎回各設置校の教育活動の報告を行い、情報共有と意見交換を行っている。これにより、設置校の課題を認識し、理事会が学園全体として問題の解決に取り組めるように努めている。

理事会開催にあたっては、事前に議題及び審議概要を記した文書を理事・監事に送付している。各理事・監事は審議する内容を事前に共有して理事会に臨むことになり、実質的な討議を経て、意思決定を可能とする体制をとっている。また、寄附行為第 16 条第 10 項に「理事会に付議される事項につき書面をもって、あらかじめ意思表示をした者は、出席者とみなす。」と規定しており【資料 5-1-1】、意思決定は問題なく適切に運営されている。

なお、理事の選考に関しては、改革委員会における協議の上、平成 28 年 6 月 24 日理事会で決議した「学校法人嘉悦学園理事選考規程」【資料 5-1-5】に基づき、寄附行為第 14 条の規定に則り【資料 5-1-1】、適切に選任している。

(イ) 常任理事会

寄附行為第 17 条により、日常的な業務及び非常事態発生時の対応に関する審議、決定を行うための機関として、理事会の下に常任理事会を置いている。常任理事会の開催は、年度当初、理事会開催月以外の 4 月、6 月、8 月、9 月、11 月に月 1 回開催計画した。常任理事会は構成員を理事長、常務理事、嘉悦大学学長、かえつ有明高等学校校長及び本法人の職員として勤務している理事とし、常任理事会規程第 6 条【資料 5-2-1】で、次に掲げる事項について審議するものとしている。

- ①理事会にて決定された事項に関する細目
- ②本法人の日常業務で学内調整が必要な事項
- ③非常事態発生時の対応に関する事項

常任理事会で審議し、議決を行った事項は、理事会に報告しなければならないが、上記③の事項については、事後速やかに理事会の承認を得るものとしている。

また、同規程第 8 条【資料 5-2-1】で、「構成員以外の者に出席を求め、意見を聞くことが出来る。」としており、審議内容に応じて、法人及び各設置校の幹部教職員もしくは外部有識者が陪席している。これにより、現場の状況把握、状況分析を行って、理事会で決定した事項を具体化する施策案を取りまとめると同時に、合理的な意思決定のために正確な判断材料を理事会に提示している。

前述したとおり常任理事会は寄附行為及び常任理事会規程により、権限及び審議事

項が明確に定められており、適切に運営している。

(2) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

理事会および常任理事会の構成員となる理事並びに監事となる役員は、平成 28(2016)年度に生じた不祥事再発防止策を意識しながら、同時に経営が私物化され、独断専横の経営を許すことがないような姿勢を心がけている。そのため理事会は、目的・使命達成に向けての戦略的意思決定を行うには、各設置校における教学現場の状況を把握・分析し、吸い上げることが重要であると認識している。同様に、日常的な業務及び非常事態発生時の対応に関する審議、決定を行う常任理事会は、それ以上の意識と責任感を持ち、この役割を担っている。さらに、戦略性ある学園運営、経営の永続性を方向付けるため、新理事会は教職員の声を聴収するための期間限定のプロジェクトなる委員会を、学園全体で構成することで、具体的な取り組み方策を検討していく体制整備を構築し始めている。

【エビデンス・資料】

【資料 5-2-1】 常任理事会規程 参照

5-3. 管理運営の円滑化と相互チェック

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

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

(1) 5-3 の事実の説明及び自己評価

法人（理事長）と大学（学長）の権限は明確に区分している。理事長の権限については、「この法人を代表し、その業務を総理する。」と寄附行為第 8 条に明確に定められ【資料 5-1-1】、学校法人嘉悦学園を代表する責任と権限を有している。一方学長については、「学務を統括し、所属の教職員を統督し大学を代表する。」と嘉悦大学組織権限規程第 3 条第 1 項に定められており【資料 5-3-1】、大学を統括し、学則の規定に則って大学運営にあたっている。

理事、評議員は各設置校の幹部教職員がバランスよく選任されている。大学の情報や課題は、学長及び理事、評議員を務める幹部教職員を通して法人の会議（理事会、常任理事会、評議員会）で毎回報告がなされ、かつ法人の意思決定が大学に速やかに伝達できる体制になっている。法人と大学の連携は適切に連携がなされており、相互チェックする体制が適切に機能している。

監事の選考については、寄附行為第 14 条第 4 項により明確に規定されており【資料 5-1-1】、理事、職員、評議員以外の者であって理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任しており適切な選考が行われている。また、

寄附行為第 12 条で監事の職務が明確に規定され【資料 5-1-1】、これに基づき適切に職務を遂行している。

監事による財務監査は、理事会、評議員会で審議、承認の必要がある事項について、理事会、評議員会の場で状況説明と評価を行っている。年間を通じて会計監査人（公認会計士）と意見交換を行い、会計年度終了後は会計監査人より、計算書類の説明を受け、監事と会計監査人の連携は適切に図られている。その内容について監査報告書を作成し、毎年 5 月開催の決算理事会、評議員会において監事による監査結果の報告を行っている。なお、監事は平成 30 年度理事会において、7 回開催されたすべての理事会に出席し、必要な説明を受けたうえで、学校法人の業務及び財務状況について必要に応じ、意見具申を行っている。さらに、平成 28（2016）年度以降、監事には理事会の出席のみならず、理事会の下に設置した委員会について、オブザーバー任命することでより出席しやすい環境を整え、学校運営に関して意見具申が行える体制を整えた。

評議員会は年 4 回（5 月、10 月、1 月、3 月）に開催している他、必要に応じ随時開催している。評議員会開催にあたっては、事前に議題及び審議概要を記した文書を評議員に送付している。各評議員は審議する内容を事前に共有して評議員会に臨むことになり、実質的な討議を経て、意思決定を可能とする体制をとっている。また、寄附行為第 20 条第 9 項に「評議員会に付議される事項につき書面をもって、あらかじめ意思表示をした者は、出席者とみなす。」と規定している【資料 5-1-1】。

毎年開催の 3 月評議員会では、理事長により理事会審議前に翌年度事業計画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、前年度決算状況の報告が行われる他、監事により前年度監査報告等が行われている。また、評議員会においては、寄附行為第 22 条第 1 項の規定【資料 5-1-1】により、「学校法人の業務に関する重要事項で、理事長において必要と認めたもの」について意見を求めるなど、適切な運営がなされている。

評議員の選考に関しては、寄附行為第 18 条に明確に定めている【資料 5-1-1】。選考にあたっては、同条の規定に基づき理事会にて選任しており、適切に選考している。

教職員からの提案については、小規模法人の特性を活かし、法人では法人事務局長の下に（理事長出席もある）法人定例会議、中高では校長出席の下に校務運営会議、大学では学長出席の下に教育研究協議会を定例開催し、トップの意思が教職員に直接伝わる場が設けられている。

(2) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

法人・大学間のコミュニケーションを一層強化するために、以下の施策を検討していく。

- ①理事長と学長との実質的な協議を定期的を実施

②理事会、常任理事会の決議内容の（学内関係者限定）WEB公開

③大学と法人の情報共有する大学法人連絡会議の定期開催

ガバナンスを強化するためには、研修等（学内、学外）を通して教職員のスキルアップを図り、これによって業務が適切に実行できる体制を構築していく。

同時に教職員意見交換会等を実施し、教職員の提案が学校運営に吸い上げる仕組みを導入する試みも前向きに検討したい。

【エビデンス・資料】

【資料 5-3-1】嘉悦大学組織権限規程 参照

5-4. 財務基盤と収支

(1) 5-4 の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務運営の確立

平成 30（2018）年 4 月に発足した将来戦略検討委員会を軸に大学全職員から意見を募って学園ビジョンや具体施策の立案を進め、第一次中期経営計画書（2018 年～2022 年）を策定した【資料 5-4-1】。

財務運営については、各部署から提出された予算申請を集計し、進行年度の予算経過状況及び年度末実績見通しを踏まえ、この中期経営計画を基に予算案を編成し理事会・評議員会の承認を受けている。

尚、施設・設備投資はこの中期経営計画を基にキャンパス整備プロジェクトや学園情報基盤会議で検討して予算化している。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

平成 30（2018）年度は学生生徒等納付金が増えたことに加え、学園全体での経費節減を継続した結果、次年度繰越金は 4 年連続で増加し、事業活動収支は 2 年連続の黒字を確保した。低下していた流動比率も向上基調にある。特にアドミッションセンターの活動を強化しており、学生数が 2 年連続で増加して定員充足率は 89%まで改善した。これにより学生生徒等納付金を主たる収入源とする本学園の収入面は堅調に推移している。【表 5-4-2 参照】

一方、中期経営計画に基づき改修・メンテナンスを中心とする施設・設備投資が進行し相応の支出を計上し始めている。また、働き方改革に対応するため、人件費推移を反映した資金収支・事業活動収支のシミュレーションに着手し、計画の再検討を含めた財務基盤の中長期的安定確保に取り組んでいる。さらに遊休不動産の売却も一部進行しており、資産の組換えも行う等、魅力ある学園作りの実現に向け、メリハリのある予算運営で収支のバランスを確保している。

【財務比率比較表】

比率	計算式	(学)嘉悦学園			東京都平均*	規模別平均*
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成29年度	平成29年度
人件費比率	人件費	66.1%	63.2%	63.1%	47.6%	46.3%
	経常収入					
教育研究経費比率	教育研究経費	24.3%	25.9%	24.8%	41.4%	46.7%
	経常収入					
事業活動収支差額比率	$\frac{\text{基本金組入前当年度収支差額}}{\text{事業活動収入}}$	-4.0%	3.8%	3.6%	4.8%	0.4%
学生生徒等納付金比率	学生生徒等納付金	74.6%	75.0%	74.7%	47.0%	24.6%
	経常収入					
教育活動収支差額比率	$\frac{\text{教育活動収支差額}}{\text{教育活動収入計}}$	-0.9%	1.4%	4.2%	2.9%	-0.1%
純資産構成比率	純資産	88.6%	88.9%	88.9%	84.2%	80.4%
	総負債+純資産					
流動比率	流動資産	157.1%	182.2%	197.7%	221.5%	255.2%
	流動負債					

*私学経営情報センターの財務比率表より（規模：学生数1千～2千人）

(2) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

学生生徒等納付金比率の高い本学園が収支バランスを保ち、安定した財務基盤を確立するためには引き続き学生生徒の安定確保が必要である。募集活動の強化を継続すると共に、中学・高校のカリキュラム見直しや大学の学部再編を進めながら、人的・物的インフラの改善により、学園の充実を図っていく。

人件費比率については若干低下傾向にあるものの依然高水準にあり、働き方改革の対応に伴う人件費増加も想定されることから、就業規則の改定等、学内での協議に連携する形で慎重に対応していく。

【エビデンス・資料】

【資料 5-4-1】第一次中期経営計画書 参照

5-5. 会計

(1) 5-5の事実の説明及び自己評価

5-5-① 会計処理の適正な実施

本学園の会計処理は、学校法人会計基準に準拠し、学校法人嘉悦学園経理規程・経理規程細則・嘉悦大学経理規程【資料 5-5-1】【資料 5-5-2】【資料 5-5-3】に則り適正に実施されている。適宜、公認会計士の指導や助言を仰いでおり、監査部による業務監査での指導やアドバイスを反映した会計処理の実務運営を実践している。

また、日本私立学校振興・共済事業団や日本私立大学協会、その他の外部団体が開催する実務研修等へ参加することにより、学校法人会計基準への理解を深め、法改正等への適応力強化と会計処理の適正化を図っている。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学園の会計監査は平成 28（2016）年度より太陽有限責任監査法人に監査業務を委嘱しており、平成 30（2018）年度の監査日程計画は法人本部と中学・高校を合わせて延べ人日 59 日の実施となっている。

本年は 3 年の任期満了に伴う監査法人の選任手続を実施した。複数の候補先から監査企画書の提出及び監事 1 名を含む選定委員による面接を経て、令和 4（2022）年度までの監査業務を引き続き太陽有限責任監査法人に委嘱することを理事会で決議した。監査法人との面接では本学の課題について監事との具体的な方針の確認が行われている。

監事は理事会・評議員会への参加と共に、理事長との懇談会を定例化して学園運営への積極的参画と情報の共有を促進している。学校法人の業務全般を把握した上で、期中・期末には会計・決算状況について監査法人からの報告と意見交換を実施している【資料 F-11】。

(2) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

監査法人や監事の監査は適正に実施され、監査部の業務監査を含めた連携が有効に行われているが、常設の監査部門設置による監査水準の一段の向上を目指していく。また、学内の予算・会計実務担当者の更なる知識向上を図るため、学内外の研修等の活用を促進し、学内事務フローの効率化も検討し、適正な会計処理の継続を図る。

【エビデンス・資料】

【資料 5-5-1】 学校法人嘉悦学園経理規程 参照

【資料 5-5-2】 経理規程細則 参照

【資料 5-5-3】 嘉悦大学経理規程 参照

【資料 F-11】 監査報告書 参照

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

(1) 6-1 の事実の説明及び自己評価

6-1-① 内部質保証のための組織の整備、責任体制の確立

本学の建学の精神・大学の理念の実現のために、内部質保証の組織体制を整備し、評価改善サイクルを機能させ、持続的な教育研究活動の質の改善を目指す。具体的な視点としては、3つのポリシー（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）の実施状況とその効果、それぞれの関連性について扱う。また、学生の学修状況および学修支援に関する施策について扱う。これらの具体策推進のための組織体制についても内部質保証として推進するものである。

内部質保証の実施は、学長のリーダーシップの下、教育研究協議会が担当する。教育研究協議会においてアセスメントポリシーを定める。

具体的には、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーに基づき、機関レベル、教育課程レベル、授業科目レベルの3段階で学修成果を検証・評価する。機関レベル（大学レベル）でのアセスメントでは、3つのポリシーが適切に実施されているのか検証・評価し、改善する。実施組織は、教育研究協議会が主となり、FD・IR推進室が判断に必要なファクト・データを分析する。教育課程レベル（学部レベル）でのアセスメントでは、教育課程レベルにおいて、カリキュラム・ポリシーが適切に実施されているのかを検証・評価し、改善する。実施組織として、教務委員会、学生委員会、FD・IR推進室、キャリア委員会が担当する。授業科目レベルでのアセスメントでは、教育課程レベルで示されたものが、各授業科目レベルで適切に実施されているのか、シラバス、成績分布、授業評価アンケート等を通じて検証・評価する。実施組織としては、教務委員会、FD・IR推進室があたる。

(2) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

アセスメントポリシーの運用に加え、本学の特色ある取り組みとして、キャンパス環境ポリシーを定め、学生がより積極的・健康的に学生生活を充実させられる環境を実現する必要がある。例えば、学生の自習スペースの確保、障がいを持った学生が不安なく過ごせる環境、学生の不安や悩みに適切に対応できる体制などが挙げられる。こうした取り組みによって、本学で学修する学生の満足度をより高める取り組みを推進する。

6-2 内部質保証のための自己点検・評価

(1) 6-2 の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

本学学則第2条第1項【資料 6-2-1】は「本学は、教育研究水準の向上に資するため、教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備（次項において「教育研究等」という。）

の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。」と定め、また、大学院学則第2条第1項【資料6-2-2】も「大学院は、教育研究水準の向上に資するため、教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。」と定めている。

さらに、内部質保証の方針【資料6-2-3】を制定し、内部質保証を実現するための具体的プランを示している。

これを受けて、本学においては、外部評価委員会規程【資料6-2-4】に定められる第三者評価のほか、自主的・自律的な点検評価を行うこととしている。

1) 自己点検・評価の実施体制

本学は、平成19(2007)年に自己点検・評価委員会を設置するとともに、自己点検・自己評価規程【資料6-2-5】を制定し、原則毎年度自己点検・評価を行い、その結果を公表するものとした。平成29(2017)年には、FD・IR自己点検委員会を設置し、FD・IR自己点検委員会規程【資料6-2-6】を制定した。平成29(2017)年度と平成30(2018)年度に、同委員会が自己点検・評価を行った。令和元(2019)年度には、【資料6-2-7】大学組織図に示されるように、大学の最高意思決定機関である教育研究協議会の下に大学認証機関自己点検委員会を設置した。同委員会は令和2(2020)年度の大学公式ホームページへの自己点検・評価書公開に向けて、自己点検・評価を行っている。

2) 自己点検・評価の項目

令和3(2021)年度の認証評価に向けて、認証評価機関の評価項目を用いている。内容は以下のとおりである。

- ①使命・目的等
- ②学生
- ③教育課程
- ④教員・職員
- ⑤経営・管理と財務
- ⑥内部質保証

3) 自己点検・評価の公開

平成29(2017)年度と平成30(2018)年度に、FD・IR自己点検委員会が自己点検評価書を作成して、それぞれ「2017年度自己点検評価報告書」【資料6-2-8】「2018年度自己点検評価報告書」【資料6-2-9】として、大学公式ホームページに公開している。令和元(2019)年度には、大学認証機関自己点検委員会が自己点検評価報告書を作成して大学公式ホームページに公開する予定である。

【エビデンス・資料】

【資料6-2-1】嘉悦大学学則(第2条第1項)参照

【資料6-2-2】嘉悦大学大学院学則(第2条第1項)参照

- 【資料 6-2-3】 内部質保証の方針 参照
- 【資料 6-2-4】 外部評価委員会規程 参照
- 【資料 6-2-5】 自己点検・自己評価規程 参照
- 【資料 6-2-6】 FD・IR 自己点検委員会規程 参照
- 【資料 6-2-7】 令和元年 9 月 4 日現在大学組織図 参照
- 【資料 6-2-8】 2017 年度自己点検評価報告書 参照
- 【資料 6-2-9】 2018 年度自己点検評価報告書 参照

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

現状把握のための十分な調査・データの収集と分析を行う体制として、FD・IR 推進室、FD・IR 委員会【資料 6-2-10】を整備している。

FD・IR 推進室では、アセスメントポリシー、嘉悦大学におけるアセスメントの仕組みの概要【資料 6-2-7】、年次計画【資料 6-2-11】に基づき、大学レベル、学部レベル、科目レベルのデータを収集している【資料 6-2-12】。大学レベルでは全体的な指標データを収集し、大学の入試区分別合格者数及び入学者数【資料 2-1-6】、入学時アンケート、収容定員数及び充足率、学年別在籍者数、学年別の留年者数、休学者数及び退学者数、学位授与数（卒業者数）、4 年間での卒業率、就職率を収集している。学部レベルでは大学レベルより細かい粒度のデータを収集し、成績分布状況、修得単位数、学修行動調査【資料 6-2-13】、退学率を収集している。さらに科目レベルのデータでは成績評価、分布状況【資料 6-2-14】、授業評価アンケートを各学期収集している。【資料 6-2-15、資料 6-2-16】

FD・IR 推進室は教授会前（約 2 ヶ月に一度）に開催し、データの収集状況の確認、教授会、並びに FD・IR ワークショップで共有されるデータの分析を行い、全教職員にデータが共有されるように活動を行っている【資料 6-2-18】。

【エビデンス・資料】

- 【資料 6-2-10】 令和元年 9 月 4 日現在大学組織図
- 【資料 6-2-11】 20190924_アセスメントポリシー
- 【資料 6-2-12】 2019 FD・IR 推進室 年間スケジュール_イベント
- 【資料 2-1-6】 本学ホームページ「情報の公表・入学者数(入学定員)」参照
- 【資料 6-2-13】 2019 FD・IR 推進室 アンケート一等データ収集状況一覧
- 【資料 6-2-14】 ALCS 学修行動比較調査経年比較
- 【資料 6-2-15】 20190306_成績分布状況
- 【資料 6-2-16】 2019a 「授業評価アンケート」(教員用実施要領)
- 【資料 6-2-17】 2019s 「授業評価アンケート」(教員用実施要領)

【資料 6-2-18】 ミニ FDIR ワークショップ_HP 実施報告_成績_単位修得状況_就職
関連_入学前データ_入試データ_入学後テストデータ_支援データ_授業評価実施報告_
学修行動比較調査報告

(2) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後、本学が定めた内部質保証の方針に基づき、自己点検・評価を行っていく。特に、
本学の FD・IR 推進室が中心となって分析を行っているデータに基づき、課題を明確に
した上で、ワークショップや教授会等の場面において課題の共有化を図る。ワークショ
ップの効果的な実施についても改善を進める。具体的な指導改善が必要な領域（授業お
よび学生支援業務）について明確な行動方針を示すことを検討している。

6-3. 内部質保証の機能性

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 の事実の説明及び自己評価

本学では、設置者である嘉悦学園が定めた第一次中期計画（2018 年～2022 年）のも
と、「信頼される嘉悦に」に向けた具体的実行施策の推進に取り組んでいる。主な施策
としては、社会人基礎力の向上、国際交流を通じた人材育成、達成感を高めるための少
人数教育の充実に取り組んでいる。これらの方針を 3 つのポリシーを通して達成するこ
とが大学のミッションとなっている。

3 つのポリシーを起点とした内部質保証の体制と内容の充実については、取り組みが
始まったものの、成果としては今後さらなる向上が必要である。本学は、これまで入学
者数の増加と中退率の減少を重点課題としてきた背景があり、改善サイクルの主たる対
象となってきた。FD・IR 推進室がデータ分析の中心となり、教学マネジメントに関わ
る現状（入学直後データ、単位取得・GPA、学習行動、授業満足度、就職・進路状況等）
を分析し、問題点を明確にし、各委員会、職員組織において改善策を実行してきたこ
とで、入学者数の増加と中退者数の減少について一定の成果が現れてきた。また、進路指
導にかかる就職面においても、ディプロマ・ポリシーが目指す人物像と就職先の連続性
を目指している。そのため、キャリア教育をカリキュラムの中心の一つとして設置し、
キャリア委員会、職員組織と連携し推進している。

これらの具体的な取り組みを改善サイクルとして機能させることはまだ始まったば
かりであるが、個別の取り組みとして成果を上げ始めている。

(2) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

令和元（2019）年度に向けて、外部有識者による第三者評価を実施する予定である。
具体的な構成としては、大学関係者、産業界関係者（本学インターンシップ受け入れ企

業、地元企業経営者）小平市行政関係者等を検討している。また、本学学生・保証人を中心とした学校関係者評価の実施も検討する。