

令和 2 年度
自 己 点 検 評 価 書

令和 3 (2021) 年 2 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	5
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	34
基準 4. 教員・職員	45
基準 5. 経営・管理と財務	51
基準 6. 内部質保証	62

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・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及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。これが本学園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、創造的な実学教育を通じて広く社会の発展に資する能力と精神を兼ね備えた人材を養成することを目的とする。

経営経済学部経営経済学科は、「実学」「実務」「実践」を総合した創造的実学教育を通じて、豊かな公共精神と高度なマネジメント能力を兼ね備え、社会の発展に貢献する能力と精神を備えた有為な人材を養成する。

ビジネス創造学部ビジネス創造学科（令和元（2019）年度より学生募集停止）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によって、実践知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によって、実践知に根ざす学術研究能力を基盤に、社会の発展と福祉の拡大に貢献する研究成果を生み出す人材を養成する。

3. 本学の個性・特色

①新たな時代の実学教育

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、実学教育を117年間にわたり継続してきた。本学の第一の特色は、進取の精神に基づき、それぞれの時代に求められる「実学」教育とは何かということを常に追求し、柔軟に教育組織（学部・学科の新設等）や教育内容（カリキュラムや教育方法）を更新してきたことにある。創立以来の長い歴史を通じて、それぞれの時代に対応した「新たな時代の実学教育」を追求してきたこと。これが本学の第一の特色である。

②「実学」「実務」「実践」を総合した創造的実学教育

本学の第二の特徴は、「実学」「実務」「実践」を総合した創造的実学教育の実現を目指しているところである。例えば、経営経済学部では、経営学・経済学を中心とする「実学」教育、簿記・会計、マーケティング、ICT・データサイエンスを中心とする「実務」教育、企業との間の共同プロジェクトやインターンシップを通じて学ぶ「実践」教育を総合して学ぶことができる。単なる「学問」、単なる「実務」、単なる「実践」にとどまらず、これらを有機的に総合して教育することによって、社会を革新し、新たな社会を創造できる実践的な能力と精神を備えた職業人・市民を養成する創造的な実学教育の実現。これが本学の第二の特色である。

③一人ひとりの学生に寄り添い、一人ひとりの能力と個性を伸ばす教育

本学の第三の特徴は、少人数でアットホームな環境で、一人ひとりの学生に寄り添い、一人ひとりの能力と個性を伸ばす教育にある。1年次の基礎ゼミナールから4年間のゼミ（研究会）を設置し、ゼミの教員がアドバイザーとして学生をサポートする仕組みを備えることによって、一人ひとりの学生に寄り添う教育を実現している。また、一つ一つの授業の受講者数を少なくする少人数教育を推進すると同時に、グループワークやアクティブ・ラーニングなどの教育手法を積極的に取り入れることによって、一人ひとりの能力と個性を伸ばす教育を実現している。

④徹底的に学生に寄り添ったキャリア教育

本学の第四の特徴は、徹底的に学生に寄り添ったキャリア教育にある。1年次から4年間に渡りキャリア科目を設置することにより、一貫したキャリア教育を実施している。それに留まらず、キャリアカウンセラーによるカウンセリング体制を充実させ、個々の学生の気持ちに寄り添ったキャリア教育をおこなっていることが大きな特徴である。

⑤キャンパスライフに埋め込まれた実学教育

本学の第五の特徴は、キャンパスライフに埋め込まれた実学教育である。本学では、大規模なSA・TA制度や学内アルバイト制度を整備している。学生たちは、SAやTAとしての学内での経験を通じて、企画・立案・コミュニケーション能力を実践的に身につけるように配慮している点が大きな特徴である。

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	麹町区土手三番町 (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	麹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 (2020年5月1日現在)

学生数	1,280人	(学部 1,255人 大学院 25人)
教員数	98人	(専任 43人 非常勤 55人)
職員数	47人	(事務系: 専任 32人 パート・派遣 10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 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）

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) 年以来 117 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】。

(3) 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。

また、令和 2（2020）年度には、「カリキュラム検討委員会」を発足させ、新たなカリキュラム策定に向けた準備を始める。さらに、令和 3（2021）年度の外部評価（認証評価）に向けて、本格的な自己点検・評価を実施する予定である。

【エビデンス・資料】

【資料 1-1-1】 本学ホームページ「大学案内」より「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】 2019 大学案内（53 ページ） 参照

【資料 1-1-5】 本学ホームページ「情報の公表」より「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

1-2-① 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

本学の使命・目的及び教育目的は学則に明記されているが【資料 1-2-1】、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、大学院研究科長及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・目的等に対する共通の理解のもとに、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】 令和 2 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「怒るな働き」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並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】 2020 大学案内（3～6 ページ、53、54 ページ）参照

【資料 1-2-6】 本学ホームページ「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）」が策定された【資料 1-2-7】。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、具体的施策が実行に移されている。

【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） 参照

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】 本学ホームページ「情報の公表」より、経営経済学部、創造学部、大学院ビジネス創造研究科それぞれの「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」 参照

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及び平成 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】 本学ホームページ「学部・大学院」より経営経済学部とビジネス創造学部の「学部の特徴」及び「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

(3) 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。

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確実に実行していくことが必要となる。

【基準1の自己評価】

本学の建学の精神である「怒るな働け」は創業者嘉悦孝の唱えた教育理念である。これは本学の前身である私立女子商業学校が設立された明治36(1930)年以来脈々として引き継がれてきている。本学は、この建学の精神に基づきそれぞれの時代のニーズに対応した実学教育を一貫して行ってきた。現在では、学則に「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」と使命・目的を明確に定めている。

これは、経営経済学部、ビジネス創造学部、大学院博士前期課程、大学院博士後期課程それぞれの教育目的に、創造的実学教育、実践知、実践力等をキーワードとして盛り込み、さらには、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しており、学生、保護者を始め本学関係者の理解を高めるために、簡潔かつ平易な表現で、『大学案内』や本大学ホームページに掲載している。

平成30(2018)年11月に少子化が加速化する将来に経営の危機感を持ち「嘉悦学園 第一次中期計画(2018年度～2022年度)」を策定したが、この中においても創造的実学教育を中心的な課題においている。「1. 社会人としての基礎力を収める 2. 実学、実務、実践を学ぶ 3. 自創、自立、共創を涵養する、を学習の基本とし、実社会に役立つ創造的実学の実践」を教育方針とし、本学の使命・目的及び教育目的を具体化するための計画を立案し、具体的施策を実践している。さらに、高等教育を取り巻く環境変化が激しいため、第一次計画を3年で終了とし、令和3(2020)年度に第二次中期計画(2021年度～2025年度)の策定に着手している。

上記で述べた学則、ポリシー、中期計画等は常に役員・理事会と綿密な連携をもって策定、改廃、そして実施状況を確認している。また、理事会及び大学の主要会議である教育研究協議会、教授会等の議事録を公開しており、教職員誰もがいつでも閲覧可能な体制で情報共有している。役員、教職員一体体制で、大学運営に臨んでいる。

以上のことから、基準1を満たしている。

基準2. 学生

2-1. 学生の受入れ

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れの実施とその検証

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 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

(ア) アドミッション・ポリシーの策定

本学のアドミッション・ポリシーは、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー

を踏まえて、大学と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。

① 大学（経営経済学部）

経営経済学部は学園の建学の理念に沿い、経営と経済に関する専門的な知識を修得し、豊かな人間性と深い知性を養い、自己実現に向けて努力でき、地域社会・国際社会で責任感・倫理観を持って、活躍することを目指す学生を受け入れる。

■ 関心・意欲・態度

変化し続ける企業と社会について、経営や経済の視点から考えることに関心を持ち、自らの課題の解決に向けて探求することができる。

■ 知識・技能

高等学校の教育課程における教科、科目について基礎的な知識を持っている。

■ 思考力・判断力・表現力

異なる価値観や視点を理解し、自分の考えをわかりやすく伝えることができる。

【資料 2-1-1】。

② 大学院ビジネス創造研究科博士前期課程

ビジネス創造研究科博士前期課程は、経済・経営の活性化への寄与を目的に、主としてマネジメント（経営管理）分野で、実践知に根ざす学術研究能力を持つ人材の育成を目指す。そこで、現状を変革する視点から、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の入学を期待する。

③ 大学院ビジネス創造研究科博士後期課程

ビジネス創造研究科博士後期課程は、修士課程で培った実践知に根ざす学術研究能力を基盤に、企業経営研究の分野において、高度な研究能力を持つ人材の育成を目指す。そのため、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の入学を期待する。また、企業経営研究の成果がアジア地域に普及し健全な経済発展に寄与するよう、アジア地域の指導的な研究者となる意欲を持つ人材の入学も期待する。

これらのアドミッション・ポリシーはいずれも、創造的実学を身につけ、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点で、本学の建学の精神「怒るな働け」を踏まえたポリシーとなっている。また、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。

（イ）アドミッション・ポリシーの周知

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るようになっている。また、オープンキャンパス来場者にも、説明会や個別相談の場で、その意図・内容の周知が図られている。また、『大学案内』『入試要項』『入試ガイド』などに掲載することによって、受験生や保護者に周知している【資料 2-1-2】。

【エビデンス・資料】

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

【資料 2-1-2】 本学ホームページ「情報の公表」より「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

【事実の説明】

本学ではアドミッション・ポリシーに基づいて学部の特色、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、大学入試センター試験利用入試、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【資料 2-1-5】。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事務局となり作成している【資料 2-1-6】。

入学者の選考に関しては、「入試委員会規程」【資料 2-1-3】に基づき、学長を議長とする入試委員会において「合否判定の基本ルール」を入試毎に文書化し、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、個々の学生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。

【自己評価】

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 2 年度 嘉悦大学教職員組織図 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

【事実の説明】

昨年 9 月 9 日に、植村理事長をトップとする「令和 2 年度入学者数検討会」において、退学除籍者の推移を踏まえた入学者の目標値（330 名～350 名）が定められた（参考までに、本年度の入学者は 340 名である）【資料 2-1-7】。

収容定員

経営経済学部 1,020 名

ビジネス創造学部 180 名 合計 1,200 名

在籍者数

経営経済学部 1,118 名

ビジネス創造学部 137 名 合計 1,255 名

【自己評価】

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 2-1-7】本学ホームページ「情報の公表」より「学生に関する情報」参照

(3) 2-1 の改善・向上方策（将来計画）

教育目的を踏まえカリキュラムに沿った入学者選抜の検証を重ねた結果、令和 3(2021)年度入学者選抜において、以下の改善を図ることとなった。

①本学カリキュラムに沿った一般選抜（独自試験型）出題科目の追加

本学の経営経済学部のカリキュラムでは、経営学や経済学が基礎となる専門分野として学ぶことになる。経済学や経営学の学修のためには、高校時代に経済学の知識や、社会経済史を中心とした歴史的な知識、社会・経済に対する関心、数学や統計学の知識を身につけていることが望ましい。

また、本学の経営経済学部のカリキュラムでは、3つの系として、簿記・会計学系の科目、ICT系の科目、マーケティング系の科目を実務系科目として設置しており、これらの科目の学修のためには、数学や統計学の知識があることが望ましい。

上記により、令和 3(2021)年度入学者選抜（一般選抜）において、日本史 B、世界史 B、政治・経済、数学 I・数学 A を出題科目に加え、本学の経営経済学部のカリキュラムにより適合した出題科目とした。

試験種別	受験科目数	出題科目
一般選抜第 1 期 A 日程 一般選抜第 1 期 B 日程	<u>2 科目</u> 入試	[必修] 国語（現代文のみ） [選択] 英語、 <u>日本史 B</u> 、 <u>世界史 B</u> 、 <u>政治・経済</u> 、 <u>数学 I・数学 A</u> ★上記の 5 科目より 1 科目を選択。
一般選抜第 2 期	<u>2 科目</u> 入試	[必修] 国語（現代文のみ） [選択] 英語、 <u>日本史 B</u> 、 <u>世界史 B</u> ★上記の 3 科目より 1 科目を選択。
一般選抜第 3 期	<u>2 科目</u> 入試	[必修] 国語（現代文のみ）、英語

下線のついた科目が 2021 年度入試の新規の出題科目。

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）

(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 2-2-13】。

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 2-2-1】【資料 2-2-2】【資料 2-2-3】。

(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 2-2-4】。具体的には、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ひとりをケアしている。

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 2-2-5】【資料 2-2-6】【資料 2-2-7】。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 2-2-8】【資料 2-2-9】。

SA、TA が置かれている科目は、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並びに教務委員会がとく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ができる【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 SA よりも簡易な補佐業務を行うことを目的としてクラスサポーター (CS) を、ホールで行われる履修者数の多い科目を対象に、置いている【資料 2-2-5】【資料 2-2-6】【資料 2-2-7】【資料 2-2-8】。

(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 2-2-10】。

(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 2-2-5】。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 2-2-11】。

(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入っている。

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 2-2-12】。

さらに、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。これらは令和元 (2019) 年度に嘉悦大学教務規程【資料 2-2-13】の改定によって制度化すると同時に、度重なる修学指導にも改善が見られない場合には退学を勧告するものとしてより一層の指導体制を強化した。

(ク) 障がいのある学生への配慮

聴覚に障がいを持つ学生に対して、障がい者学習・生活支援委員会規程【資料 2-2-14】に基づき、筆談や音声認識システムを介したコミュニケーションが取れるよ

う各窓口の体制を整えている。

また、対象学生らが履修する科目の担当教員に対しても情報共有を行うとともに配慮を依頼している。

なお、講義に際しては PC ノートテイカーを配置し、担当教員の話声を音声認識システムが誤変換した文字の修正を行うなど、受講に必要な通訳を行っている【資料 2-2-15】。

【エビデンス・資料】

【資料 2-2-1】 教務委員会規程 参照

【資料 2-2-2】 学生委員会規程 参照

【資料 2-2-3】 FD・IR 推進室規程 参照

【資料 2-2-4】 本学ホームページ「在学生・保護者の方へ」内の「学生支援」より「アドバイザー」参照

【資料 2-2-5】 嘉悦大学ヒューマン・リソース・センター規程 参照

【資料 2-2-6】 嘉悦大学学生スタッフに関する規程 参照

【資料 2-2-7】 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 2-2-8】 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 2-2-9】 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 2-2-10】 嘉悦大学大学院チューターに関する規程 参照

【資料 2-2-11】 CAT の根拠 参照

【資料 2-2-12】 FD・IR ワークショップに関する根拠 参照

【資料 2-2-13】 嘉悦大学教務規程 参照

【資料 2-2-14】 障がい者学習・生活支援委員会規程 参照

【資料 2-2-15】 障がい者関係の根拠 参照

(3) 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。

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、令和元(2019)年の規程改訂により退学勧告を含めて指導体制の強化を行った。

体制の強化を踏まえて今後、これまでの事例についての分析を進めるとともに、中退予備軍的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。

アドバイザー制度については、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 2-3-16】。

【エビデンス・資料】

【資料 2-3-16】 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）

(ア) 1 年生からの新カリキュラムの実施

①体制づくり

就職活動やインターンシップの早期化など大学生のキャリア形成を取り巻く環境変化に対応し、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、初年次から連続的にかつ段階的にキャリアの意識・知識を高めていくためのカリキュラムを実施している。

具体的な内容としては、キャリア委員及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た。

また、教育効果を高めるために新たに 1 名の教員を配置し、全学年どのクラスも同じ内容の授業が受けられるようにした（1 クラス約 85 名×4 を教員 2 名で担当）。

②新カリキュラム内容

初年度となる令和元（2019）年度は、教務委員会の協力も得ながら、令和元（2019）年入学者のほぼ全員が「キャリア設計論基礎」を履修した。春学期は基礎ゼミの単位を超えた友人づくりや先輩の学校生活紹介などを通じて前向きな学校生活の計画づくりを実施。秋学期は 10 月末の「会社見学ツアー」（(4) に詳細）を起点として、個人・グループでの業界研究や、インタビュー設計、エントリー、訪問後のプレゼン大会など、本番の就職活動と同様のプロセスを通期で体験した。この体験を 2 年次からのインターンシップ参加に繋げていく。

(イ) 2、3 年生のインターンシップアクション強化講義の実施

①3 年生インターンシップ科目の履修者の確保

就職活動に対する危機感とその準備意欲を高めることを目的として、4 月前半に SPI 模擬テストを 3 年生全員に実施した。その結果、インターンシップ科目の履修者が前年比 5 倍（約 20 名→約 100 名）となった。当該科目では講義だけでなく個人面談を履修者全員

に行い、インターンシップへの応募を強く促した。

② インターンシップのための合同企業説明会への引率ツアーを実施

就職情報会社の主催する以下の合同企業説明会への参加を企画した。授業担当教員が引率することで、学生のインターンシップ参加への心理的障壁を下げ、多くの企業との接点を持たせた。

【春学期】

リクルートキャリア主催「夏インターンシップ合同企業説明会」

2019年6月9日（日） 東京ビックサイト

本学3年生の60名ほどが参加

【秋学期】

リクルートキャリア主催「秋冬インターンシップ合同企業説明会」

2019年10月30日（土） 幕張メッセ

本学2年生、3年生の110名ほどが参加

④ ①②の成果

上記のプログラムと授業内外での学生支援をした結果、3年生のインターンシップエントリー件数が前年比264%（リクナビデータ、2019年10月31日時点）となった。

※参考※ リクルートキャリア社提供 リクナビ保有データ

嘉悦大学	2019/10/31 時点			2018/10/31 時点		
	21卒（3年生）			20卒（4年生）		
	リクナビ登録者数	インターンシップエントリー総数	平均エントリー数	リクナビ登録者数	インターンシップエントリー総数	平均エントリー数
嘉悦大学	302	1,037	6.6	255	453	2.5
経営経済学部	232	1,009	7.2	168	304	2.4
ビジネス創造学部	70	28	1.8	87	149	2.8

★大学生 平均参加社数 4.69社

リクルートキャリア 就職みらい研究所 就職白書 2019 より

(ウ) 他大学や、企業と共同して就活支援プログラムを実施

本学学生は他大学の同年代の学生や社会人といった、他者との交流が少ない傾向にあり、これは就職活動における負の要因に繋がりがねないため、学外で他者との交流に関わる体験を積ませることを重視した。このため、夏休みのインターンシップ参加前には、千葉商科大学とのグループディスカッション大会を実施した。両大学の課題や強みを教員・学生が認識し合うことで、自己肯定感の向上や就職活動準備の意欲を高めることに繋げた。また、就職活動が本格化する前の11月には、株式会社チヨダ（東証一部）において嘉悦大学限定のインターンシップ研修を実施してもらい、疑似的な就職活動を学生が体験することができた（インターンシップに参加した学生のうち1名が同社から内定を得ることができた）。

【千葉商科大学×嘉悦大学 グループディスカッション大会】

2019年6月27日（木） 千葉商科大学 東京丸の内サテライトキャンパス
千葉商科大学 国際教養学部 学生15名参加、2名の教員が参加
嘉悦大学 経営経済学部 学生13名参加、2名の教員が参加

【株式会社チヨダ×嘉悦大学 インターンシップ研修】

2019年12月7日（土） チヨダ社本社ビル 人事部対応
嘉悦大学 経営経済学部 学生7名が参加、2名の教員が参加

(エ) 【1年生対象 会社見学ツアー】の詳細

2019年10月23日（木）実施 ※キャリア Day と同日開催

- ・初回授業：業界理解を深め、7社から見学に行きたい会社をチームで選ぶ
- ・事前学習ワーク：学当日の見学ポイントやヒアリングポイントを作成
- ・ツアー当日：決めたポイントの見学と担当者へのヒアリングを行う
- ・事後学習ワーク：事前学習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
- ・個人学習ワーク：見学の感想と2年次以降のキャリアデザインの方向性を考える

<見学先企業>

ヤマトホールディングス株式会社（運輸業界）、ANA 全日本空輸株式会社（航空業界）
サイボウズ株式会社（IT業界）、株式会社パソナホールディングス（人材業界）
株式会社キューピー全農エッグステーション（食品業界）
サンコーインダストリー株式会社（ねじ商社）
豊洲市場 東京シティ青果株式会社（物流業界）

ツアー当日は遅刻も欠席もほぼ発生せず、各コースにて学生の傾聴やメモ、積極的な質問など企業から高い評価を得ることができた。学生の意識変化については、今後の授業で確認し、それぞれの気付きを具体的なイメージ形成に繋げていきたい。

(オ) 就職支援室におけるキャリア教育の実施の体制・概要

学生支援センター下の就職支援室では、就職活動支援や進路相談を含む学生のキャリアサポートを行っている【資料 2-3-1】。

小規模大学である本学の特性を活かし、授業を担当する教員と就職支援室の職員、そして外部のキャリアカウンセラーが連携し、学生一人ひとりの情報を必要な範囲で共有し、きめ細やかな支援を行い、学生にとって最善の進路選択ができるよう環境を整えている。

就職活動で必須となる自己分析を踏まえたうえでの履歴書・エントリーシートの書き方、面接練習などを個別のキャリアカウンセリングを通じて支援している。キャリアカウンセラーの資格を持つ職員が適宜対応するほか、外部のキャリアカウンセラーも週 3 回（火曜日・木曜日・金曜日／一人体制）、事前予約優先でカウンセリングを実施している。令和元（2019）年度のキャリアカウンセリング数は延べ 512 件（前年度 345 件）となっている。

（カ）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 2-3-2】。

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べく、その方策等について審議し、遂行している。

（キ）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を情報共有（年間 4 回の状況調査を教員に依頼）している。このスプレッドシートの導入により、教員は学生の進路状況に変化があると直ちに当該シートの情報を更新するようになった。ゼミの担当教員が把握している状況と就職支援室が持つ情報を共有し可視化することで、学生それぞれの状況を正確に把握し、フェーズに合わせた支援が可能になっている。なお、このデータを元に本学の内定率、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」を活用し、教員が学部全体の学生の進路情報等を共有。更に、ゼミ教員が日々行っている学生への具体的な就職活動支援やキャリアに関する意識付けの時期等のノウハウを共有することで次の打ち手の方向性が定まり、新たな支援策を講じることもできた。

（ク）キャリア支援イベント「キャリア Day」

学事日程上の終日イベントとして、外部企業・団体の協力のもと、主に 2・3 年生を対象として開催している『キャリア Day』は、それぞれの学年に合わせたキャリア支援を目的とし、学生自身が自らの将来について考える機会を提供している【資料 2-3-3】。

主なプログラムとして、就職活動ガイダンス、学長講演会、各種セミナー、企業・業界研究フェア（協力企業 39 社）を行い、368 名（2・3 年生の約 63%）が参加した。事後ア

ンケートで、役に立った講座・就職に対する意識などの調査を行ったところ、2年生の75.3%、3年生の84.6%が就職準備に役立ったと回答。更に、事後アンケートの結果内容を教職員で共有し、次年度のキャリアイベントの企画・立案に反映する予定である【資料2-3-4】。

(ケ) 学内合同企業説明会

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。令和元(2019)年度は、春学期4回、秋学期5回実施。学期中は1回につき5社前後、2月は15社の企業が参加した。この「学内合同企業説明会」を機に、参加企業の選考に進み、結果、最終的な内定者4名に繋がっている【資料2-3-5】。

(コ) 外部イベントへの参加の推奨及び支援

学生が自分の興味関心の幅を広げ、前向きなキャリアデザインを描けるような機会として、外部団体が主催するキャリアイベントへの参加のサポートを行った。

具体的には、就職情報サイトが主催する大規模なインターンシップ説明会参加のエントリーに留まらず、主催者提供の会場直行バスの手配及び引率同行を行い、会場での学生のサポートを行う等フォローを行うことで、学生の自走力を高め、就職活動に向けた導入の機会の創出となった。

(サ) ヒューマン・リソース・センター (HRC)

ヒューマン・リソース・センター (HRC) とは学内アルバイト組織の総称を指し、学生が主体となり、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、責任ある立場で業を遂行することでインターンシップとは異なる、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2-3-6】。

(シ) 就職率について

令和元(2019)年度は経団連の採用選考に関する指針については前年と同様の対応(広報活動が3月、選考活動が6月)が維持されるルールであったが、指針の形骸化により企業側はインターンシップ等の機会を通じ、早期に採用母集団の形成を図り、採用選考の前倒しする企業が増加した。景気好調の折り、とくに中小企業や特定の業界等、新卒採用に苦戦している企業の採用意欲が増していた。しかし年明け年度終盤、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、多くの企業において採用活動が事実上、停止状態に至った。

そのような状況下、経営経済学部就職率は前年度より6.7ポイント減の87.2%、ビジネス創造学部も11.3ポイント減の86.7%、実就職率は経営経済学部が1.2ポイント増、ビジネス創造学部は10.9ポイント減と大学全体では75.6%と2.4ポイント減となり、前年度

を下回る結果となった。

今後、新型コロナウイルス感染症の影響による景気落ち込みで、今後の企業の採用動向が不透明だからこそ、これまで以上に、教育課程内外を通じての社会的・職業的自立を目指した教育が必要であると考えます。

大学全体としては引き続き就職率 95%、実就職率 80%を目標値とし、低学年からの断続的なキャリア教育やキャリアサポート環境整備に取り組み、学生の多様な進路選択に対応できる体制の充実を目指す【資料 2-3-7】。

<就職率・実就職率>

		就職率 (就職決定者数/就職希望者数)			実就職率 (就職決定者数/卒業生数から進学者を除いた数)
		計	男	女	
経営経済学部	令和元年度	87.2%	82.6%	100%	76.6%
	平成30年度	93.9%	93.4%	94.7%	75.4%
	平成29年度	88.8%	88.0%	90.0%	68.3%
ビジネス創造学部	令和元年度	86.7%	86.7%	86.7%	73.6%
	平成30年度	98.0%	97.5%	100%	84.5%
	平成29年度	95.6%	92.5%	100%	84.4%
大学全体	令和元年度	87.1%	83.8%	95%	75.6%
	平成30年度	95.1%	94.8%	95.1%	78.0%
	平成29年度	91.4%	89.7%	94.8%	74.1%

(ス) 就職先・進学先について

2020年3月の卒業生の就職先業界としては、卸・小売業 23%、飲食・宿泊業、その他サービス業 17%、インフラ・建設・不動産業 17%、情報通信業、マスコミ・広告 13%、専門サービス（コンサル・人材など）9%、製造業等 6%、運輸業 3%、金融・保険・リース業等 3%、起業・後継 3%、教育・公務員、団体等 2%、医療・福祉 2%、農業・林業 2%となっている【資料 2-3-8】。

また、進学先は、嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科、青山学院大学大学院会計プロフェッション研究科、横浜国立大学大学院国際社会科学府、東洋大学大学院経済学公民連携専攻、文化服装学院などになっている。

【エビデンス・資料】

【資料 2-3-1】 就職支援室規程 参照

【資料 2-3-2】 キャリア委員会規程 参照

【資料 2-3-3】 キャリア Day について&イベントスケジュール 2019.09.27. 参照

【資料 2-3-4】 キャリア Day スタンプラリー集計結果 2019_学年別 参照

【資料 2-3-5】 2019 年度_学内説明会参加者数一覧 参照

【資料 2-3-6】 ヒューマン・リソース・センター規程 参照

【資料 2-3-7】 2020 年度_就職率_20200522 参照

【資料 2-3-8】 2020 年 3 月卒_就職先業界 参照

(3) 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ったことから、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）年度から毎年、キャリアに焦点を当てた「キャリア Day」を終日、学事イベントとして開催しており、学内に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、よりリアルな体験の場を提供している。事後アンケート結果から、主体的に行動できている学生の満足度は高いが、そうでない学生も一定数おり、二極化の傾向にある。

令和 2（2020）年度に関しては、今般の新型コロナウイルス感染症拡大に対する懸念を踏まえ、学生や協賛企業・教職員の安全を最優先に、三密を避けた環境での実施を前提とし、オンラインでの実施プログラムも積極的に取り入れた「学生・企業のニーズに合った」開催を予定している。時期・時間帯も学生が参加しやすくするなど改善するほか、OB・OG の勤務先企業へのアプローチを積極的に行い、学生の関心を引き付けるような場を提供したい。

また、コロナ禍により、今後の企業の採用動向が不透明な上に、対面でのキャリアカウンセリング等の学生支援にも限りがあることから、就職活動について相当厳しいことが予想される。こうしたことから、就職支援室としては、待ちの体制ではなく、能動的に学生への働きかけを行うことが必須であると考えている。具体的には、キャリア委員会や各教員と協働・連携しつつ、早期に学生に対する個別的なアプローチを通じて、就職支援室やオンラインによるキャリアカウンセリングの利用を促し、きめ細やかでなおかつ結果に繋がる就職活動の支援を目指す予定である。

2-4. 学生サービス

2-4-① 学生生活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）

(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、学生に通知している。

学生生活の充実のための業務は、学生支援センターで行い、8 人の職員を配置し（1 名兼任）、学生の学内及び学外における生活に関連する相談等を行っている。また、ウェルネス及びカウンセリング部門では、看護師資格をもつ職員 1 名とともにカウンセラー 3 名（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行っている。さらに、産業医（精神科医）1 名と学校医（小児科内科医）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

本学には約 300 名の留学生が在籍（中国 233 名、ベトナム 23 名他、計 12 か国）し、学生数全体に占める留学生の割合が約 2 割となっている。主な出身国としては中国が最も多く、ついでベトナム・ネパールとなっている。窓口での相談が多様化したことからセンター職員を 2 名配置し対応している。学生生活支援の一助として、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、多様な学生が安心して学べる環境づくりに努めている。

留学生の日本語能力向上を重要課題に位置付け、1 年次、2 年次生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」を必ず履修するようガイダンス等を通して指導している。2 年間の学びを経て、3 年次には問題なく専門科目の講義が理解できる力を身に付け、卒業後、社会から求められる日本語能力の育成に注力している【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、さまざまな活動等を把握し、親身になって相談に応ずるようにしている。相談内容は限定せず、学生生活全般に渡る。

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」 「専門ゼミナール 3、4」	(2019 年度以降) (2018 年度以前)	「研究会 c、d」
4	「研究会 A5、A6」 「専門ゼミナール 5、6」	(2019 年度以降) (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、大学構内に 8 台の飲料品の自動販売機を設置している。食堂では定食や麺類を、売店では弁当・軽食・サラダ類・スナック菓子・インスタント食品・飲料・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

体調が悪いとき、ケガをしたときの応急措置や、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、カウンセリングルーム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】本学ホームページ「国際交流・社会貢献」参照

【資料 2-4-③】本学ホームページ「在学生・保護者の方へ」内の「学生支援」より「アドバイザ」参照

【資料 2-4-④】本学ホームページ「在学生・保護者の方へ」内の「学生支援」より「オフィスアワー」参照

【資料 2-4-⑤】本学ホームページ「大学案内」より「キャンパス概要」参照

【資料 2-4-⑥】本学ホームページ「在学生・保護者の方へ」内の「学生支援」より「メンタルヘルス」より「ウェルネスセンター・カウンセリングルーム」参照

(3) 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

学生支援センターでは年度の早い段階で出席をチェックすることで、中退者の減少に繋がった経験を踏まえ、継続した早期チェックを心がけている。FD・IR 推進室と情報共有をしながら退学者数減少を図りたい。また、これまでは、除籍者のほとんどが、学費未納を原因とするものであったことから、事務局と学生支援センターが協力し、分納・延納届の提出推奨や、本人及び保証人に複数回の連絡をすることで、学費完納に繋げていきたい。

(イ) ウェルネス・カウンセリング対応

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、大学保健管理協会加盟の他大学や東京都多摩小平保健所とも情報交換を行い、地域連携強化に努めてきた。情報交換については、継続して行っていきたい。

また、学内関係機関と有機的なシステム（授業参加・FD 参加）を構築し、「カウンセリング通信」の配布、健康アンケート（UPI）の分析などを行い、ウェルネスセンター・カウンセラー室の認知拡大を図ってきた。今後も受動的な運営から能動的な運営に変換していくことを継続したい。

(ウ) 留学生対応

近年は、中国のみならず、ベトナム、ネパール、カンボジアなど東南アジアの国々が増えつつあるため、例年以上に、留学生に対する窓口機能が多岐にわたったが、より丁寧な対応を心がけた。留学生同士の交流、日本人学生との交流の場作りについては、学内だけでなく、バスツアー等で日本の観光地をめぐる等、留学生にとって安心して学べる環境づくりを行った。

また、授業料減免では、新規定適用により日本語能力検定 2 級取得者にも 20% の減免が付与され、経済的な側面からも広く留学生を支援する体制を整えた。こうした取り組みを継続することによって留学生の満足度の向上を推進する。

2-5. 学修環境の整備

2-5-① 校地、校舎等の学修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）

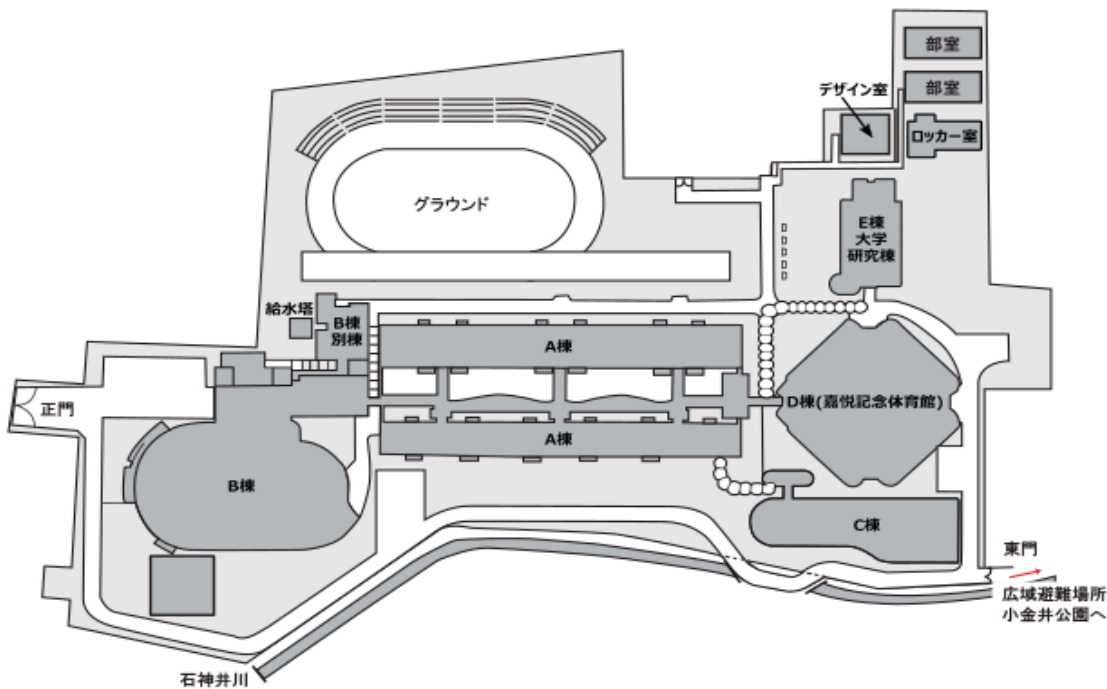
2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

(ア) 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。

校地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。講義教室には常設のプロジェクター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

(㎡)

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

(イ) 運動場・体育施設

運動場は 1 面あり、その面積は 2,778 ㎡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、ドーム型体育館の面積は 1,663 ㎡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。

(ウ) 図書館・情報サービス施設

図書館は、B棟1階から3階に設置されている。情報サービス施設は、校舎内をカバーする無線LAN施設、各種データベースが整備されている。活用状況は、下記の2-5-②に示すとおりである。

(エ) 施設・設備等の運営・管理状況

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イスしている。

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現在の耐震基準を満たしており、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時間キャンパスと称して、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。

さらに、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】。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

学生にとってより快適な学修環境を提供すべく、情報メディアセンターによる適切な管理・運営の下、図書館や学内全域の無線LAN環境を整備し、有効に活用できている。学生にはノートパソコンの所有を開学時より義務付けており、いわゆるBYOD(Bring your own device)を有効活用できる学内の学修環境を20年以上提供し続けている。

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㎡、閲覧席168席となっている。主に経営・経済系などの社会科学分野に関する資料を所蔵、提供している。令和2(2020)年5月1日現在、図書99,425冊、定期刊行物450タイトル、視聴覚資料や新聞などを所蔵している。さらに、情報メディアセンターのWebサイトから、電子ジャーナル1,012種類、データベース7種類を提供している。

開館時間は、授業実施日の平日は8:50～21:30、土曜日は10:30～18:00、授業実

施日以外の平日は 9:30~19:00、土曜日は 9:30~17:00 としており、学生が授業終了後でも図書館に滞在して学修できるように配慮している。令和元(2019)年8月~9月には、耐震工事や空調・照明設備工事を行い、利用者にとって安全でより快適な学修環境となっている。

本学では一人1台ノートパソコンを所有しており、館内では無線 LAN により常時インターネットが利用できる。また、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、学内だけでなく学外からの利用も可能であり、学生の自学自習にも役立っている。

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おり、学生は一定の金額内であれば無料でサービスを受けることができる。

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ー、大型ディスプレイなどが備わった各部屋で、ミーティングやグループワークが可能である。ここ数年は、年間250件前後の安定的な利用があり、授業、同好会活動、簿記特別講座、公開講座など多岐にわたって活用されている【資料2-5-②】。学部1年生の「基礎ゼミナール」の授業内では、図書館利用講習会を開催しており、1階の各部屋を利用した少人数制で、館内案内や資料の検索方法などを教えている。他の学年や大学院生にも、要望があれば利用講習会を開催している。地域貢献の一環として、本学では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、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ている。また、「働ける大学」の一環として、学生アルバイトスタッフ Liss(Library student staff)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。

図書館以外においても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、プロジェクター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内情報システム「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、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おり、快適な学修環境の維持、運営、利用支援を支えるスタッフとして欠かせない存在となっている。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

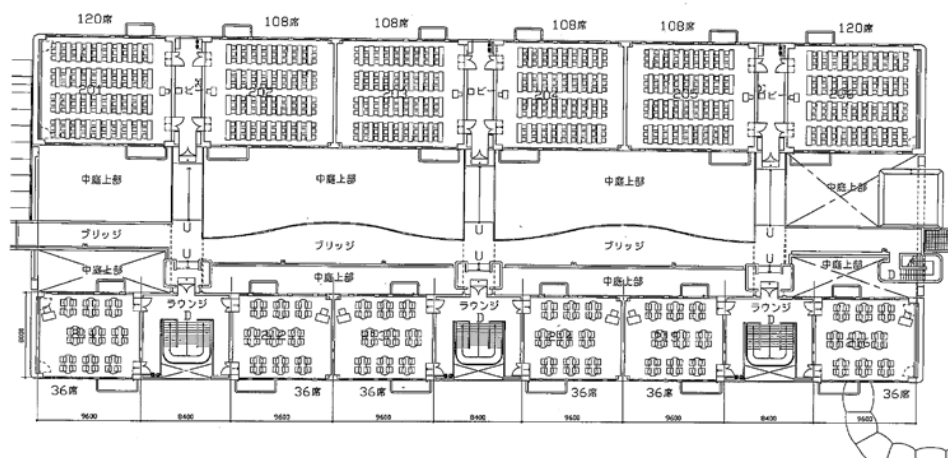
本学では、障がいをもつ学生、教員、職員等の利用を想定し、バリアフリー環境の整備を行っている。これまでにA棟（教育棟・講義室の多くが集中している。2階建）の上下を車いすで移動できるようにスロープを設置し、車いす用トイレはE棟1階及びB棟3階に設置している。また、聴覚障がい者向けに講義時にUDトークを使用することが可能となっている。

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名程度の履修者数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、定員を超えることのないようにしたり、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。

(3) 2-5の改善・向上方策（将来計画）

平成30（2018）年11月に策定した「嘉悦学園 第一次中期経営計画」において、年度ごとに5年間の投資額を計上した。同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、優先順位を検討の上計画的に順次整備していく予定である。

【エビデンス・資料】

【資料 2-5-①】 本学ホームページ「大学案内」より「キャンパス概要」参照

【資料 2-5-②】 本学情報メディアセンターのホームページ「ラーニング・commons」参照

2-6. 学生の意見・要望への対応

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

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・分析を行った。学生委員会及び学生支援センターで協議した上で、改善できる部分として、奨学金制度の見直し、窓口対応、食堂・売店メニューの見直し、化粧室の環境、ホールの椅子の修理等をリストアップした。学生生活や施設の改善については担当部署間で連携し、スケジュール化して順次取り組んだ。

「卒業生アンケート」の回答率が低いという課題に対しては、令和元（2019）年度より、「卒業時満足度調査」という名目に変更し、実施時期も 10 月と早い時期からスタートすることで、回答率を上げるように努めている。

また、学長自らが「学長カレーランチ」を開催し、新入生と直接意見を交換する場を設けた。さらに「学長目安箱」を設置し、学生の意見を直接受け入れられる体制を作った【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健康アンケート（UPI）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、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。

とくに、緊急性を要する学生にはウェルネスセンターやカウンセラールームから声掛けをして面談に繋げている【資料 2-6-②】。

(イ) 経済的支援に関する学生の把握と活用

現在、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。また、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）には、毎年 20 名前後の申請がある。ほとんどの学生は、JASSO の貸与も受けている学生である【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。令和元（2019）年度からは「卒業時満足度調査」という名称に替え、実施時期も 10 月からと例年よりも前倒しして実施した。対象者 155 名のうち 76% 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。

また、2-6-①にも記したように、学長自らが「学長カレーランチ」を開催し、新入生と直接意見を交換する場を設けた。さらに「学長目安箱」を設置し、学生の意見を直接受け入れられる体制を作った【資料 2-6-④】。

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

「2019 卒業時満足度結果」の分析を引き続き行い、学修環境をどのように評価しているのか、またどのような事を望んでいるのかといった意見を集約し、変化する学生のニーズの把握に努め、総合的な観点から学生の満足度を高める取り組みを推進する。

(ア) 校舎の改修工事、食堂・売店の充実

「卒業時満足度結果」で毎年多くの学生から出されていた食堂及び売店に関する問題に対応して、令和元（2019）年度に設備の改善を図った。売店は大手コンビニエンスストアを選定し、令和 2（2020）年度新学期の営業に向け、改修工事を行った。食堂についても教職員 7 名からなる『食堂プロジェクト』を立ち上げ、学生が求める「うまい」「安い」「多い」「早いメニューの提供」を重視したコンセプトを実現できる運営業者を選定した。

また、食堂「さくら」の照明については全体に暗い印象を与えるため、キャンパス整備委員会を中心に明るい雰囲気でも過ごせる空間の創出のため、照明・壁・テーブルなどに改修する予定である。

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、教職員全員が、日々の業務にあたる際に学生ニーズを意識して対応・改善に繋がるようにしている。

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、組織的な支援の構築を進めたい。

(イ) 各種奨学金の継続

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。

成績優秀者や大学に貢献した学生に対しては学修を奨励する奨学金を給付する制度を設けている。

私費留学生については、一定の成績基準を満たした学生を対象に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

(ウ) 報奨金制度の継続

学生の各種資格取得を奨励するための制度を設置している。学生が計画的に資格取得にチャレンジを支えるものとして機能している。継続的な学びを支える一助として学生の制度認知は高く、同制度の運営を継続する。

(エ) 高等教育修学支援制度の周知

今年度から始まる掲題の制度（文部科学省・日本学生支援機構）については、保証人への案内送付、在学生対象の説明会の開催により、周知に努める。事務処理要領に基づき、在学生の申込受付、審査、推薦を速やかに実施する体制を強化する。

【エビデンス・資料】

【資料 2-6-①】 2019 年度「卒業時満足度調査」参照

【資料 2-6-②】 2019 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

【資料 2-6-④】 2018 年度「卒業アンケート集計結果」参照

【基準 2 の自己評価】

基準 2 については、学生の受入れに関し、アドミッション・ポリシーを明確にし、それを公表し、多様な学生を受け入れるように努めている。近年は、退学除籍者の推移を踏まえた入学者の目標値（330 名～350 名）を定め、適正な学生数を維持している。

学修支援やキャリア支援に関しては、TA(Teaching Assistant) や就職支援室を設置し、学生個々に行き届く実益的なサービスを実施できるように、相談・助言体制を適切に整備している。

学生サービスに関しては、在籍者数の 2 割程度の留学生に対しても、大学生活が満足できるものとなるように、学生支援センターを中心に、教職員が一体となってきめ細かな取組を行っている。

学修環境の整備に関しては、卒業時アンケート調査等を実施し、調査結果から得られた課題の解決に取り組んでいる。

以上のことから、基準 2 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

3-1-① 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

(ア) ディプロマ・ポリシーの策定

経営経済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、次のようにディプロマ・ポリシーが制定されている。

① 大学（経営経済学部）のディプロマ・ポリシー

経営経済学部は本学園理念における実学教育を重視し、社会に貢献する責任感・倫理観を涵養する。家計・企業・NPO・政府の経営について専門的知識を持ち、社会の課題に対して実践・協働し解決する能力を身につけた者に学位（経営経済学士）を授与する。

② 大学院（ビジネス創造研究科博士前期課程）のディプロマ・ポリシー

修士の学位を取得するには、2 年以上在学し 30 単位以上を修得することに加え、修士論文の審査及び最終試験に合格することが必要である。原則として合同研究指導会における中間発表も必要である。また、修士論文に代え特定課題研究の成果を提出する者は、38 単位以上の修得が必要となる。修士論文の審査基準は「学術的価値のあるテーマであって、新たな理論的、政策的、経営論的知見への接近が認められ、論理的一貫性などの要件を備えているもの」とする。特定課題研究成果の審査基準は「社会経験、業務経験などに基づき主に実践的関心を持って行う特定課題に関する研究であって、論理的一貫性などの要件を備えているもの」とする。

③ 大学院（ビジネス創造研究科博士後期課程）のディプロマ・ポリシー

博士学位を取得するには、3 年以上在学し、16 単位を修得することに加え、博士論文の審査及び最終試験に合格することが必要である。優れた博士論文を作成するには、学会等で優れた研究成果に触れ、また自らも研究成果を発表し批判を受ける必要があるため、所属する学会での 2 回以上の発表（うち 1 回は本大会とする）と学会誌等への学術論文 1 本以上の掲載を論文提出の条件とする。また、原則として研究科全教員の参加の下での中間発表も必要である。博士論文の審査基準は「学術的価値のあるテーマであって、理論や現実理解に関し何らかの新たな学術的知見を含み、学術論文として形式を整えているもの」

とする。

(イ) ディプロマ・ポリシーの周知

ディプロマ・ポリシーに関しては、本学の Web サイトに掲載し、広く周知している。受験生に対しては、『大学案内』に掲載し、周知している。

【エビデンス・資料】

【資料 3-1-1】 本学ホームページ「情報の公表」より「ディプロマシー・ポリシー」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、各科目の目的をディプロマ・ポリシーを踏まえて定め、その内容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。各科目の目的をディプロマ・ポリシーを踏まえて定め、その内容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、博士前期課程にあっては 2 年以上、博士後期課程にあっては 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。

各科目の目的をディプロマ・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】 本学ホームページ「情報の公表」より「経営経済学部 ディプロマ・ポリシー」参照

【資料 3-1-9】 本学ホームページ「情報の公表」より「ビジネス創造学部 ディプロマ・ポリシー」参照

【資料 3-1-10】 本学ホームページ「情報の公表」より「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 3-1-5】【資料 3-1-6】。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 3-1-11】【資料 3-1-13】【資料 3-1-14】【資料 3-1-15】。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 3-1-7】【資料 3-1-12】。

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 3-1-11】 嘉悦大学教務規程 参照

【資料 3-1-12】 本学ホームページ「カリキュラム・修業年限及び修了に必要な単位取得数」より「進級・卒業要件」参照

【資料 3-1-13】 シラバス 2020 年度経営経済学部 参照

【資料 3-1-14】 シラバス 2020 年度ビジネス創造学部 参照

【資料 3-1-15】 シラバス 2020 年度大学院 参照

(3) 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

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

(ア) カリキュラム・ポリシーの策定

経営経済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。さらに、ディプロマ・ポリシーの実現のための教育課程の編成方針として、次のようなカリキュラム・ポリシーが策定されている。

① 大学（経営経済学部）のカリキュラム・ポリシー

初年次教育では、コミュニケーション能力と ICT 能力を養い、専門科目への基礎を学ぶ。ライフ・ウェルネス科目群では、4年間を通して豊かな人間性と幅広い知識涵養を目指す。2年次以降、家計・企業・NPO・政府の経営の専門的知識を学び、実践的課題解決のための協働力を養う。さらに、3つの系（ICT・AI系、マーケティング系、会計・ファイナンス系）において実践的課題に取り組むことで、問題の発見と仮説構築、問題の解決と仮説を検証する能力を養う。研究会では、経営経済の専門的かつ実践的知識を養い、さらに、現代の地域社会・国際社会の多様性に対応するために、3つの系とその複合領域について探求する。4年間を通してキャリア教育を行い、豊かな人間性と深い知性を併せ持つ自己実現に向けて、多様な社会人・企業人との接点から学びを深める【資料 3-2-1】。

② 大学院（ビジネス創造研究科博士前期課程）のカリキュラム・ポリシー

実践知に根ざす学術研究能力の土台の養成を目的とする。そのため、科目編成に2つの特色を持たせている。一つは本学大学院伝統の中小企業研究を継承しつつ、国際経営、公共政策（経営）など、企業経営に関する科目が広範囲に用意されていること、もうひとつはナレッジ系科目とワークショップ系科目に大別していることである。

ナレッジ系科目は、「マネジメント領域」、「政策・税務・会計領域」、「情報領域」と、これら3領域の基盤的な科目からなる「基盤領域」をもって構成している。これらを通じて、企業経営に関する本質論的研究、企業のマネジメントや企業支援に関する研究ができる道

を講じている。既存の学問成果と同時に実践知を取り入れた科目とし、新たな学術的発見の基盤を醸成する。

ワークショップ系科目には修士論文を完成させることを目的とする「研究指導」、個別企業の経営を研究し、経営戦略などを提案する「プロジェクト」、中小企業経営者など実務家に登壇を願い現場からの生の情報を吸収する「特殊講義（ライブケース）」がある。「プロジェクト」と「特殊講義（ライブケース）」は受講生自身が直接実践知を発見・吸収し、修士論文の学術的革新性を高める役割を果たすものである。なお、平成 24（2012）年度入学者から、特定の課題についての研究成果をもって修士論文に代えられる制度を導入している【資料 3-2-2】。

③ 大学院（ビジネス創造研究科博士後期課程）のカリキュラム・ポリシー

新たな学術的価値を創造しうる研究者能力養成を目的とする。学問領域は博士前期課程に準じて、「マネジメント領域」、「政策・税務・会計領域」、「情報領域」とし、各領域に「研究指導」を、また共通領域科目として「特殊講義（ライブケース）」及び「特殊講義特論」を開設している。博士前期課程の科目編成が、博士後期課程の 3 学問領域に関する素養を修得しうるものになっているので、博士後期課程の科目編成の中心は、博士論文の作成指導を行う「研究指導」に置く。学生は、研究内容に応じ各領域に開設の「研究指導」科目から 1 科目を選択することになる。博士前期課程との共通科目「特殊講義（ライブケース）」は、中小企業経営者の話などから実践知の発見・吸収を目的とする。「特殊講義特論」は「特殊講義」で得た実践知の理論化を試みるもので、「実践知」と「理論」を架橋する能力を育成する。この 2 科目は、博士論文作成に有効な知見を供給し、「研究指導」を支えるものである【資料 3-2-3】。

（イ）カリキュラム・ポリシーの周知

カリキュラム・ポリシーに関しては、本学のホームページに掲載し、広く周知している。受験生に対しては、『大学案内』に掲載し、周知している【資料 3-2-4】。

【エビデンス・資料】

【資料 3-2-1】 本学ホームページ「情報の公表」より「経営経済学部カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）」参照

【資料 3-2-2】 本学ホームページ「情報の公表」より「大学院ビジネス創造研究科カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）博士前期課程」参照

【資料 3-2-3】 本学ホームページ「情報の公表」より「大学院ビジネス創造研究科カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）博士後期課程」参照

【資料 3-2-4】 上記【資料 3-2-1】～【資料 3-2-3】でも紹介した本学ホームページ「情報の公表」内の「カリキュラム・ポリシー」を参照

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・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーで定められた学位修得に必要な知識・能力を学生に身につけさせるために必要な教育課程は何かを検討の上、策定されている【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、効果的に教育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、大学ホームページ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ホームページに掲載して、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、授業の内容やレベル、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。

(エ) 経営経済学部のカリキュラムの体系

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】。

経営経済学部のカリキュラムの特徴は、「実学」「実務」「実践」を総合的に学ぶカリキュラムである点にある。

第一の「実学」に関しては、経済学と経営学という 2 つの学問を横断的に学ぶカリキュ

ラムになっている点が特徴である。企業経営とそれを取り巻く市場という経営環境の両面を学ぶことによって、現代の社会やビジネスに関して複合的でバランスの良い見方を身につけることができる。

第二の「実務」に関しては、現代の社会やビジネスの新たな動きに対応して、経営学・経済学という基礎となる専門科目（「学問」としての「実学」科目）に加えて、現代の社会やビジネスでとくに求められている「実務」能力を身につける「系科目」が設置されていることが特徴である。「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、とくにICT・データサイエンスは、いわゆる「第4次産業」や「Society5.0」といった社会とビジネスの変化に対応したものである。

第三の「実践」に関しては、企業等と共同でプロジェクト等を実施する「研究会 B」やインターンシップ科目など、大学で学んだことを社会で活かすための「実践」科目が設置されている点が特徴である。

カリキュラムは年次ごとに体系的に編成されている。

1年次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。

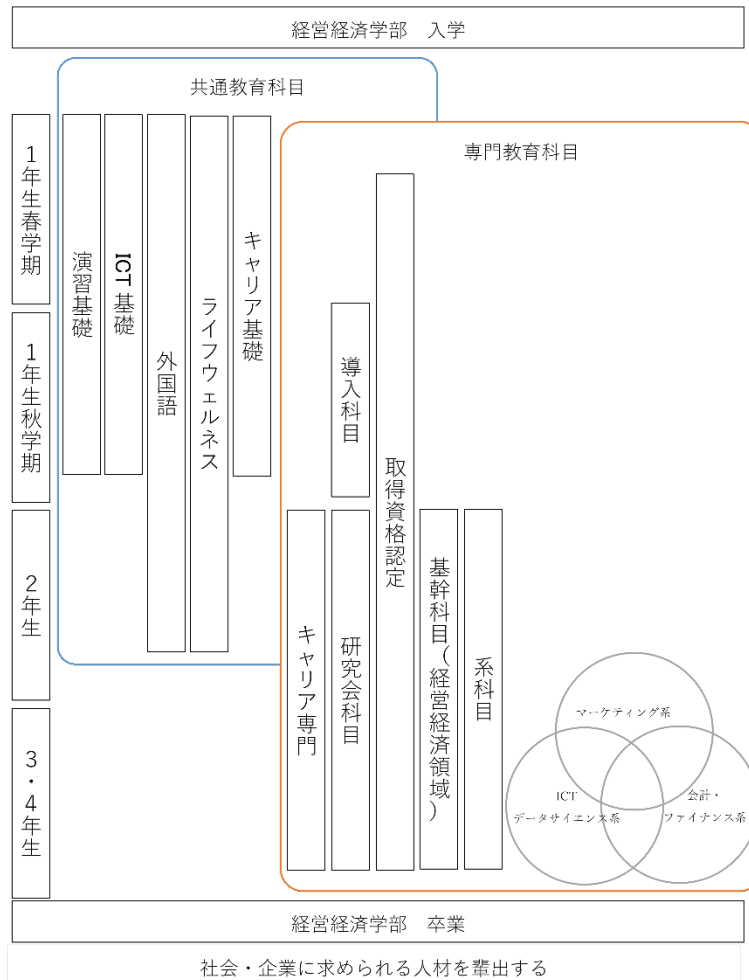
2年次以降は、経営・経済科目を全ての学生の基幹科目として位置付け、実学の基礎として組織の経営について学び、経営の視点から必要となる知識、法律、経済知識を学ぶ。

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年間の学びにおいて、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。

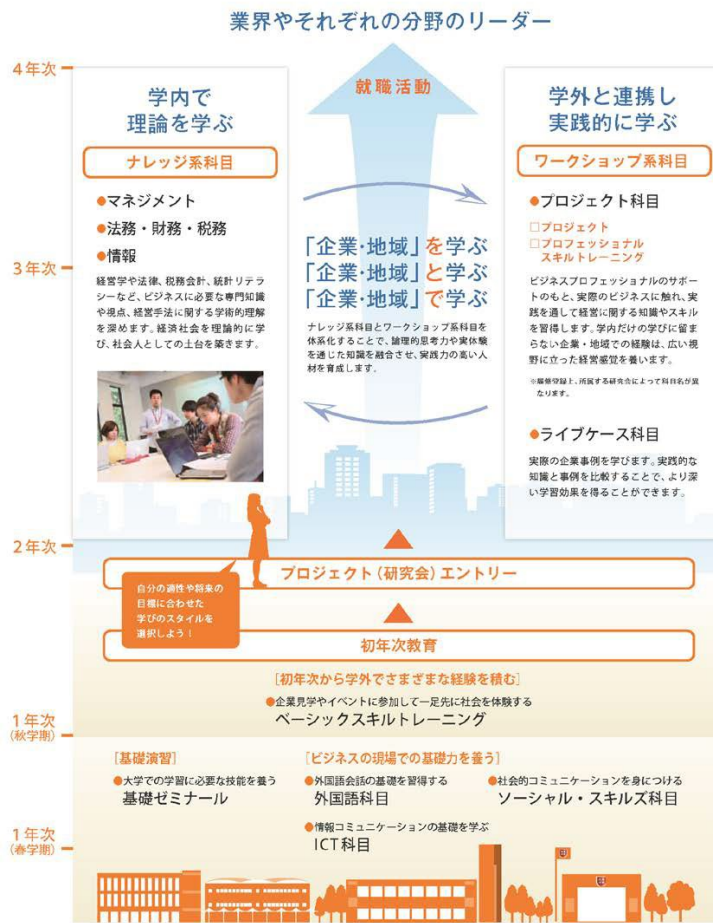


(オ) ビジネス創造学部のカリキュラム体系

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。

4年間の流れ



ビジネス創造学部においては、とく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。

ライブケース科目としては、「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いる。学生と講師と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】 本学ホームページ「カリキュラム・修業年限及び修了に必要な単位取得数」より「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、経営経済の視座から求められる基本的な知識・技能、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

教授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【資料 3-2-1】。

(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。

【エビデンス・資料】

【資料 3-2-1】 FD・IR ワークショップ、シラバス FD 実施報告 参照

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

カリキュラムとそれを実現する授業の展開は、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）

学修成果の評価が可能なように修得単位数、成績分布状況、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おり【資料 3-3-1】【資料 3-3-2】、それを評価し、改善をする運用の組織体制が確立されてきている。また、ディプロマ・ポリシーと授業の結びつけは令和元（2019）年度からシラバスに記載するようにし、その方法をシラバス FD として教職員に共有した。

3つのポリシーを運用するための組織体制として教学マネジメントを担当する組織が設立され、4年間の計画を実施している【資料 3-3-3】。当組織では、策定されたアセスメントポリシーに基づき、3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、改善を行っている【資料 3-3-4】。

【エビデンス・資料】

【資料 3-3-1】 2020 FD・IR 推進室 アンケート一等データ収集状況一覧 参照

【資料 3-3-2】 成績分布状況の把握 参照

【資料 3-3-3】 教学マネジメント方針 参照

【資料 3-3-4】 アセスメントポリシーの策定 参照

(3) 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 3-3-4】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、各組織にい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運用方法の徹底を令和 2（2020）年度に予定している。その中には学生が教学データをディプロマ・ポリシーとともに自分が持つスキルとして確認できるポートフォリオを含む。

【基準 3 の自己評価】

教育目的及び養成する人材像を踏まえ、大学及び大学院のディプロマ・ポリシーを学則に定め、ウェブサイト及び大学案内等を用いて適切に周知している。

単位認定、卒業認定、修了認定については、基準を明確化し、厳正な適用をしている。ディプロマ・ポリシーに基づき、カリキュラム・ポリシーが策定され、この方針に沿った教育課程を体系的に編成し、周知している。ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリ

シーに一貫性を持たせるため、学部ごとにカリキュラム・マップを作成し、周知している。

学生一人ひとりが、「実学・実務・実践」を主体的に学ぶ学修者としての教育過程を実施し、学部の特色を活かした教授方法の工夫・開発と効果的な実施をしている。

3つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価として、授業評価アンケート、学生満足度調査等を実施し、検証・改善を行うことで、学修成果の点検・評価結果のフィードバックを適切に行っている。

以上のことから、基準3「教育課程」について基準を満たしていると自己評価する。

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）

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、各学部及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】。

なお、本学では、必要に応じて副学長を置くことができる【学則第7条】としているが、教育研究協議会における重要決定事項の決定のもと、研究科長及び学部長が学部に関する公務を司る体制を整えている。

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、教学マネジメント統括者を置き、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）。具体的な事務部門としては、教務センター、学生支援センター（学生支援及び就職支援）、アドミッションセンターが担当

している。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・授業レベル及び事業・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）。

(3) 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 学部化をふまえ、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 FD も含めた教学マネジメントチームを設置し、教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。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。検証・評価にあたっては、それぞれのレベルで重点課題を設定し、一定の数値指標（KPI）を導入する。

4-2. 教員の配置・職能開発等

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

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

(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

本学では、大学設置基準に基づいて、大学及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及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【資料 4-2-1】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【資料 4-2-2】。

実務家教員を含む新規採用教員に対しては、教員説明会の中において研修プログラムを

実施しディプロマ・ポリシー、カリキュラム体系、学内システムの利用法等を教授している【資料 4-2-3】。また、内部の研修だけではなく、外部の FD 研修会等にも参加できるように整備していく。

(3) 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。

【エビデンス・資料】

【資料 4-2-1】 2020FD・IR 推進室 年間スケジュール 参照

【資料 4-2-2】 本学ホームページ「新着情報」内の「ミニ FD・IR ワークショップを実施しました」参照

【資料 4-2-3】 平成 31 年度 SD 研修・教員説明会実施要領 参照

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・能力向上への取組み

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、職員研修制度の運営機関として、平成 30（2018）年度に施行された「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するものや、設置校独自で実施するものがある。

【令和元年度研修実績一覧】【表 4-3-1】

種別	研修名	開催日
目的別研修	SD フォーラム	令和元年 8 月 23 日
目的別研修	ハラスメント防止対策研修	令和元年 9 月 11 日
目的別研修	SD 教職員研修（外国人留学生に関わる就労ビザの最新ニュースについて）	令和元年 10 月 23 日

目的別研修	エンゲージメント調査	令和2年2月25日～3月17日
-------	------------	-----------------

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】。建学の精神及び3つのポリシーに則り、教育・研究の推進及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。年間計画は【表 4-3-1】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。

研修の実施にあたっては、法人事務職員及び併設中学校・高等学校職員と連携・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】。

令和元（2019）年度 SD 研修のテーマは「大学認証評価について」とし、下記内容を実施した。

講演Ⅰ：「大学認証評価について」

講演Ⅱ：「嘉悦大学における学生の質保証に関する取り組み A L C S 学修行動比較調査を通して」

ワークショップ：「学生データベースを活用したエクセル講座」

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。

今後の研修内容策定の参考を目的として実施した「エンゲージメント調査」では、職員自身や一緒に働いているメンバーの状態を可視化し、情報を共有した。実施アンケートでの回答等は次年度以降の研修内容策定の際の参考にする。【資料 4-3-4】

今年度の新たな取り組みとして「嘉悦学園研修委員会 Portal web site」を構築した。これは職員研修での資料や実績データの他、学内外の研修情報を一覧化するもので、全職員が容易にアクセスできる。Web 上にデータを集約、活用できる環境を整えたことで、職員の業務遂行の一助となっている。【資料 4-3-5】

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

全職員を対象とした 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ため、次期企画に反映する形が確立されていない。今後、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、研修への満足度や理解度などの把握に努める。

【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 フォーラム開催レポート 2019 参照

【資料 4-3-4】 エンゲージメント調査 参照

【資料 4-3-5】 嘉悦学園研修委員会 Portal web site 参照

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き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他【資料 4-4-2】、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 2 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」及び「公的研究費の不正使用及び研究活動上の不正行為等に関する懲戒規程」【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を設けている【資料 4-4-6】。

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 I C T 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、I C T 運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】。

（3）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、新型コロナウイルス対応に伴う研究環境の変化を踏まえ、必要な環境整備（実施環境等の支援、制度等の見直し）を推進していく。

また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。

さらに、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。特に、新型コロナウイルス対応に伴う変化を踏まえ、押印の省略やペーパーレス化を推進する。

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 4 の自己評価]

大学運営上の意思決定に関しては、学長のリーダーシップのもと大学を運営するための規程や組織が整備されており、学長が適切なリーダーシップを発揮するための制度が

整備されている。また、学長を長とし学部長と大学事務部長より構成される「大学運営会議」、学長、学部長、事務部長、各委員会やセンターの長で構成される「教育研究協議会」、学長の業務を実務面から支える「大学事務部」が設置され、学長の補佐・諮問機関として権限の適切な分散と責任が明確にした上で、適切な教学マネジメントが実施されている。狭義の教学マネジメントに関しては、学長を長とする教育研究協議会のもと、教学マネジメント総括責任者が指名されて、適切な形で推進されていると評価できる。但し、推進主体の大学認証評価自己点検委員会（学長直轄組織）やFD・IR推進室（大学事務部の下組織）との組織上の関連性が明確ではなく、権限と責任が不明確なままとなっているため機能性と実効性が若干損なわれている。組織面でのガバナンス、権限と責任の明確化に関して改善の余地がある。

教員の採用・昇進に関しては、大学設置基準に即して必要な専任教員が確保されており、教員の採用・昇任についても規則に従い適切に行われている。但し、新規の教員採用に関しては、中長期の教学上の必要性を踏まえた計画性の面で若干の改善の余地がある。また、新規の教員採用の仕組みの面でも公募制や推薦制に関する制度の整備に関して若干の改善の余地がある。

教員研修に関しては、FD・IR推進室のもと、教員対象のFDフォーラムやFD・IRワークショップが定期的開催されるなど、組織的な教員研修が適切に行われている。

職員研修に関しては、職員研修委員会、SD推進検討チームのもと、定期的なSDフォーラム等の研修プログラムの開催が行われている。また、職員に対してオンラインでの職業能力開発職員研修プログラムの提供が行われるなど、職員の資質・能力向上のための研修の機会が日常的に提供されている点は高く評価できる。但し、学園組織としての「職員研修委員会」と大学組織としての「SD推進検討チーム」の関連性と権限と責任に不明確なところがあり、ガバナンス面で若干の改善の余地がある。

研究支援に関しては、学内の各種の研究費制度を通じて研究支援のための資金配分をおこなっている。教員に対して個別の研究室を提供し、教員の希望に基づきオンラインデータベースを整備するなど、研究環境の整備も進めている。研究倫理に関する規程の整備とその啓蒙活動も適切におこなっている。科研費等の獲得を促進するための説明会や申請サポートも実施している。但し、リサーチ・アシスタント（RA）などの人的支援に関しては十分ではないが、学内の資源配分上の理由からみてやむを得ないと考える。

以上、教学マネジメントと職員の研修に関して組織面のガバナンスに若干の課題をあるが、概ね基準4「教員・職員」の基準を満たしているといえる。

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）

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理事会の下に改革委員会を設けた。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、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、外部有識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（2018）から令和 4（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、令和 4 年度まで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「嘉悦大学研究倫理審査委員会規程」【資料 5-1-11】、「個人情報保護に関する規程」【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した。

すべての教職員は「就業規則」【資料 5-1-14】「学校法人嘉悦学園組織規程」【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 年（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に委託することで、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協議する等、危機管理体制を整備・検討している。

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（2013）～平成 27（2015）年度の 3 か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 の大幅なりニューアルにより「情報の公表」コーナーとして 1 か所に集約させ、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 Web に公開を継続し、年度更新をしている。

（3）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数確保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として、「モニタリング委員会規程」【資料 5-1-19】に基づくモニタリング委員会を設置した。この組織は、年度ごと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

責任者及び理事関係者への報告している。

【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】K A I N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
- 【資料 5-1-19】モニタリング委員会規程 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）

(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、意思決定が求められる案件が生じたことから、臨時理事会の開催をした。このことから、本学園において、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ことが示される。

理事会では、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、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。理事・監事は審議する内容を事前に把握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15条第11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13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16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、9月、11月、2月に開催を計画していた。しかしながら、常任理事による審議が求められる案件が生じたことから、理事会開催予定日を常任理事会に、常任理事会開催予定日を理事会に変更をした。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。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

理事会及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、理事会は教

職員の声を聴取するための期間限定のプロジェクトを学園全体の教職員で構成するなど、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）

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 7 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 13 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 11 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 31 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だうえで、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

設置したモニタリング委員会【資料 5-1-19】において、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、12 月、3 月）開催している他、必要に応じ当初開催日程を変更し開催している。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把握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 21 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、監事による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 23 条第 1 項の規定【資料 5-1-1】により、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 19 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。

(3) 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の定期的実施
- ②理事会、常任理事会の議題及び決議内容の（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

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務運営の確立

平成 30 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。また、施設・設備投資は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に反映させている。予算執行時には規程に基づく購入申請や稟議申請を行い、執行内容の検討と確認を行っている。

積極的な学生募集の傍らで、入学定員をベースとした収支予想に基づく投資計画を策定しており、年度中の収支バランスを見極めながら支出をコントロールしている。

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

令和元（2019）年度は学生生徒等納付金と補助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 5 年連続で増加し、事業活動収支は 3 年連続の黒字を確保した。人件費比率は低減し、流動比率は 200%を超えた。アドミッションセンターを中心とする積極的な学生募集活動により学生数は 3 年連続で増加し、大学全体の収容定員充足率も改善されて 105%となった。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く改修・メンテナンスを中心とするキャンパス内の施設・設備投資が進行し相応の支出を計上している。また、同一労働同一賃金制度の法令に対応した有期雇用者報酬体系を導入したことを踏まえ、今後の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、諸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。

令和元（2019）年度は遊休不動産の一部売却が実現した。財務内容の改善を意識しつつ、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。

【表 5-4-2】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29年度	平成30年度	令和元年度	平成30年度	平成30年度
人件費比率	$\frac{\text{人件費}}{\text{経常収入}}$	63.2%	63.1%	58.6%	47.1%	46.3%
教育研究経費比率	$\frac{\text{教育研究経費}}{\text{経常収入}}$	25.9%	24.8%	24.5%	42.0%	47.4%
事業活動収支差額比率	$\frac{\text{基本金組入前当年度収支差額}}{\text{事業活動収入}}$	3.8%	3.6%	5.1%	4.1%	1.9%
学生生徒等納付金比率	$\frac{\text{学生生徒等納付金}}{\text{経常収入}}$	75.0%	74.7%	74.9%	46.7%	24.5%
教育活動収支差額比率	$\frac{\text{教育活動収支差額}}{\text{教育活動収入計}}$	1.4%	4.2%	7.8%	2.9%	-0.7%
純資産構成比率	$\frac{\text{純資産}}{\text{総負債+純資産}}$	88.9%	88.9%	89.5%	84.4%	80.4%
流動比率	$\frac{\text{流動資産}}{\text{流動負債}}$	182.2%	197.7%	226.2%	220.4%	250.0%

*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）

(3) 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の安定確保が必要である。学園の特性を活かしたカリキュラムの再編を図り、ステークホルダーから信頼され、高校生から選ばれる大学となることを目指し、引き続きキャンパスのインフラ整備を進める。社会情勢の変化に応じた中期経営計画の見直しも検討し、学園の更なる充実を図っていく。

また、財務基盤の中長期的安定性の確保に向け、今後も資産の組換を行っていく。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、就業規則や人事制度の見直し等、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

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【資料 5-5-1】、経理規程細則【資料 5-5-2】、嘉悦大学経理規程【資料 5-5-3】に則り適正に実施されている。公認会計士の指導や助言を適宜仰いでおり、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。会計システムのメニューを活用し、正確かつ客観性のある会計処理を行っている。

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、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、引き続き太陽有限責任監査法人に令和 4 (2022) 年度までの監査業務委嘱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。

令和元 (2019) 年度は法人本部と中学・高校を合わせて延べ人日 59 日の監査日程計画に基づき監査が実施された。期末監査においては新型コロナウイルス感染症の予防対策を講じながら、学園往査に加え綿密なテレワークを取り入れ、実効性のある監査が行われた。

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】。監査法人と監事による期末監査結果報告会には学園の監査部長もリモートで参加し、学園の実態に踏み込んだ意見交換がなされている。

(3) 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、学内事務水準の向上と業務フローの効率化も検討し、規程に沿った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 5 の自己評価】

本学は建学の精神に沿った自主的な学園運営を目指し、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体制の整備を進めている。経営の規律と誠実性の維持・向上のために行動憲章と行動規範を定め、平成 30 年に第一次中期経営

計画を策定して教職員等に提示したことで、各部署での具体的な施策の立案・実行が促進された。公益通報制度や情報セキュリティ、各種ハラスメント等の管理面も整備を進めている。情報公開は Web 上での更新を継続している。

理事会は重要事項の意思決定機関として機動的かつ適切に運営されている。理事、評議員は各設置校からバランスよく選任されており、監事の選考も適切に行われている。監事と会計監査人の連携は適切に図られており、監事は学校法人の業務及び財務状況について意見具申を適宜行っている。法人事務局と各設置校との連絡会議を通じて学園内の情報の共有を図っている。

第一次中期経営計画に基づく予算運営で収支のバランスを確保している。キャンパス整備プロジェクトや学園情報基盤会議と連携して設備投資計画を予算に反映し、年度中の収支バランスを見極めながら支出をコントロールしている。監査法人や監事からの指導・助言を適宜仰ぎ、予算の執行と共に稟議手続を含めた適切な会計処理を行っている。

以上のように、本学が目指す経営に向けて適切な運営と管理が実践されており、基準 5 を満たしていると判断する。

基準 6. 内部質保証

6-1. 内部質保証の組織体制

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）

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【資料 6-1-1】。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、学生の学修状況及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【資料 6-1-2】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。

アセスメントポリシーに沿って各レベル及び担当部門によって適切な自己評価が実施されているかについて、大学認証評価自己点検委員会が評価検証を行う。

(3) 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。

【エビデンス・資料】

【資料 6-1-1】内部質保証の方針 参照

【資料 6-2-2】アセスメントポリシーの策定について 参照

6-2. 内部質保証のための自己点検・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

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、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。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、令和元年度嘉悦大学組織図【資料 6-2-7】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 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・評価を行った。

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した。

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 6-2-2】を整備している。また、教学マネジメントを統括して行う組織が令和元（2019）年度に方向性を示したため、3 ポリシーの改善に関わるデータを取得するようになった。

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 6-2-1】、年次計画【資料 6-2-3】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 6-2-4】。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、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 6-2-5】、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 6-2-6】、授業評価アンケートを各学期収集している。【資料 6-2-7、資料 6-2-8、資料 6-2-9】。

学生に対しては、自分の到達度を測るためのデータとして成績分布状況を公開している【資料 6-2-6】。また、令和元（2019）年度には各授業の到達目標がディプロマ・ポリシーのどこカリキュラム体制の把握は可能になったので、ポートフォリオの設定を予定している。

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 6-2-10】。

(3) 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、本学で検討すべ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（授業及び学生支援業務）について明確な行動方針を示すことを検討している。

【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】 令和元年度嘉悦大学組織図 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

6-3. 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）

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）【資料 6-3-1】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。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

令和3（2021）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。

【エビデンス・資料】

【資料 6-3-1】 嘉悦学園 第一次中期経営計画（2018年度～2022年度） 参照

【基準6の自己評価】

本学では、内部質保証の全学的な方針を制定し、内部質保証を実現するための具体的プランを大学HPに公開している。内部質保証のための恒常的な組織体制としては、学長のリーダーシップの下、教育研究協議会が担当する体制が整い責任体制が明確になっている。令和元（2019）年度には、内部質保証のための自主的・自律的な自己点検・評価を行い、報告書を大学HPに公開している。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は、FD・IR推進室、FD・IR委員会を整備している。大学運営の改善・向上のために、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。今後、自己点検・評価報告書の外部評価を恒常的に行っていくという課題があるが、概ね基準6「内部質保証」の基準を満たしているといえる。